

最新高三语文个人成长计划 高三语文个人工作计划(精选5篇)

心得体会是指个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。那么心得体会怎么写才恰当呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

求职的心得体会篇一

作为一名在京毕业的研究生，在求职时，首先要明确自己的求职意向，是选择留京还是回家乡。我觉得这一点很关键，甚至会影响到你之后的求职思路。我的目标很明确：就是留在北京，找一份解决户口的工作。因此，我将全部精力放在了北京的运营商、科研单位、银行等国企，这也为我省下了很多精力。只要工作地点不在北京，即便再好的工作，我也不会去考虑。我是北方人，一不喜欢去南方生活，二不愿意回家乡，因此北京也就成为我唯一的选择。

另外，对于找什么样类型的工作而言，我首先问了自己三个问题：

1、我该做什么(找一份工作要先满足自己的生存、生活的基本需要，然后才能做自己想做的事。说白了就是要能养活自己)

2、我想做什么(确定自己的兴趣、爱好，以及适合的方向，然后广泛地去了解行业有哪些类型的工作，确定自己到底该做哪个方面的工作)

3、我能做什么(根据自己的实际能力，来决定自己到底适合干什么样的工作)。在仔细思考过这三个问题之后，我对自己有了一个比较清晰的定位：我比较擅长从事通信技术的研究

开发工作，编程能力一般，而自己性格有些内向；另外我也比较喜欢从事通信口单位的技术研发工作。因此，我最后确定我要找的工作应该是以通信口国企的技术研发类岗位为主。这样，在确定自己的求职意向之后，我便按着这个大方向有针对性地准备我的个人简历。

都说简历是打开求职大门的关键所在，确实如此。试想如果简历都过不了，就更谈不上笔试和面试了，这一点银行筛简历是最严格的，能过银行的简历，那真是万幸。顺便插一句，几乎所有在京招聘的银行我基本上都投了，但简历也只过了农行和交行。

简历一定要简洁明了，最好能在一页a4纸上完全呈现，如果实在写不下，也不要超过两页。直到前几天，我发现实验室的一位同学用b2纸将两页的简历打印到一张上，看简历就像翻书一样。事实证明，这种方法确实不错。另外，简历上一定要突出你个人的亮点。还要针对不同类型的工作制作不同的简历，千万不要所有岗位都用同一份简历。技术类的简历可能要将项目经历、实习经历、论文情况往前面放；而非技术类的岗位，则需要把实践活动和获奖情况尽量往前面放。

我参加过10多家单位的面试，也经历了各种群面、技术面、聊天性质的多对一面试、人力面等等。每一种面试都有属于自己的特点。这里我不一一赘述。我只强调几点，也是我觉得决定面试成败的几点：首先，面试时一定要充满自信（尤其是男生），自信的人能给面试官一种昂扬蓬勃的风采，肯定是会加分的。但凡事都有个度，也不能过于自信，不然就有可能给面试官一种目中无人的感觉。我这里说的自信是能够消除面试紧张所必备的。其次，和面试官交谈时一定要坦诚相待，千万不要和面试官玩心眼。说到这里，我要谈一谈有些人把面试技巧看得很重，这一点是不对的。面试技巧固然重要，但千万不要在面试中将技巧僵化地使用，这样只会让面试官反感，尤其是在群面的时候这一点最突出了。面试也是一种与人交流的方式，如何让面试官在较短的时间内了解你，

以一颗坦诚的心来和面试官交流，我觉得是最能有效打动面试官的唯一途径。

求职的心得体会篇二

大学四年即将结束，每个人面临的去向并不相同，考研、就业、考公务员、留学、创业.....每一种选择都代表了个人对未来的期待，和规划！

当然，自己也不例外，在大学四年级上半年经过1个月的奔波，终于找到了自己心仪的单位，宁波方太厨具有限公司，也很感谢人力资源老总给了我这么好的机会；但其实，并非所有人都像我一样，真正做的从心坎里认可和接受第一个单位，这么多天积累下来，有一些体会，分享：

1. 面试时并不恐惧，只是双方的一个沟通聊天过程，在这个过程中，你要像对待自己的朋友一样对待面试官，真诚坦然；所谓的无领导小组讨论更是一般，只是你平时和朋友同学聊天是什么状态便是什么状态，不要急于去当领导；做到坦然诚实，你自己是什么便是什么，不要伪装，越撒谎你便需要更多的谎言来支撑自己前面的说法，这样你节奏便大乱。
2. 多参加宣讲会，多亲临现场去与面试官现场互动，只有这样，才能真实了解企业的文化和经营模式，才能了解企业对人才的培训机制，才能知道自己到底合适不合适这家企业。充分了解了以后，自己就去琢磨，如果这家单位要我，我去吗？假使要你你又不想去，何必做无用功呢，何必浪费双方的感情和信任呢？奉劝：不要随意网申，不要只看到单位说：哦，我听过，就网申，可能你听过但不了解，你并不合适，浪费感情！
3. 找工作时，当然了，不能不提薪酬待遇，但这并不是决定条件，其实，拿工资不是看你自己拿多少，而是看别人拿多少，不必太在意我拿多少钱是不是就比别人强；你要关心的是：

你的第一份工作是否能够学习到最多，而不是其他。你的第一份工作会间接影响你的价值观和你对生活的态度和抱负，你想：你希望成为一个优秀的、健康的人，那你就应该让自己在毕业时置身于一个由正直的聪明的人组成的有挑战的环境中吗？试想：微软有幸要你，你去吗？回答是肯定的了！这是一个正直的环境，每天你接触的是全球一流的管理模式，全球一流的标准，那你想，你的生活态度和价值观是什么？不期望待遇有多少，你对社会贡献的多了自然社会也会给与你的更多！

4. 每个人面试都会紧张，都会表达不清楚，都会明白这次面试过程中我有什么没有做好，那你如何去调整呢？1. 大学四年生活中要经常锻炼，如何与人说话，语速语调音量都需要平时去把握，还有就是经常上讲台去发言，多练自己的胆量；2. 面试其实是自己对自己深刻的认识，有一些性格特点，自己看不出来的别人可能看出来，比如，你最吸引同学的是你的哪点？最不吸引的又是什么？有想过改变吗？你身边时是如何评价你的，你的亲朋好友又是如何评价你的，你的父母又是如何评价你的？只有一次一次的深刻认识自己，才会清醒认识自己以便你清醒认识工作单位。不要奢望一次面试就搞定工作，多面几次你自己也就更稳重沉稳了！

5. 在就业问题上，在生存发展以及追求理想道路上，要走自己的路，让父母担忧去吧！有一些事情父母可能没有你认识深刻，你要学会把握机会，或许可以问问自己圈子里阅历资历最广的人，你的老师，你的辅导员，学校领导，均是可以参考的对象！切忌自己没有方向没有未来像苍蝇一样乱撞！

6. 不要总是奢望找到的工作单位，没有的，只有合适的，你要是怀揣着丢掉西瓜见到芝麻的心态，先找一个保底再去一直找寻的话，会让自己越来越累，越来越迷茫，工资无止境，但你能做的有多少？先要去适应由一个学校人转变为社会人，再去考虑喜欢的工作和环境。

当然了，自己也有过迷茫期，也有过不成熟期，但这都是生活的一部分，都是让我在成长路上所必须要经历的，只有这样，才使我更加珍惜现有的生活，才是我永远对生活充满了挑战感，也是我对生活充满了更多的向往！

求职的心得体会篇三

在最初毕业出来找工作的时候忙碌于找房子租房子，所以对于找工作并不是十分的上心，总觉得社会这么大公司这么多总不至于找不到工作吧，所以前期的重心几乎都是花费在租房子上面。等到这一块尘埃落定的时候，才发现市场上自己相关专业的岗位已经少了很多了，当我去一个个投简历的时候才发现，自己的本科的毕业证并没有给我带来多少的增份，因为这个社会本科真的可是说是一把抓的地步了，自己的学校也不是什么能给我加分的学校，但是这都是次要的，不行的不是学校，而是我自己。

在找工作面试的时候，公司对于一个人的`学历虽然很看重，因为一个工作简历投递的条件就是本科或者985之类的才能投递，要是自己是一个普通的学校的话简历都投不出去。但是这知识公司考察的一个方面，更多的还是看的你的工作能力，所以我在找工作面试的时候没少碰壁，就是因为简历上面我的工作经历并不是很优秀的结果，在学校里面没有什么多的社会实践精力，自己也没有跟我专业相关的实践工作。

所以在这一块，我并不是十分加分的。所以这就告诉我一点，就是学历很重要，但是我们千万不能觉得有学历了就能够高枕无忧了，自己在大学里面还是需要更多的挑战才行，自己优秀才是自己的根本。

还有很重要的一点，无论是什么样的工作，人事在面试的时候都会看重你的表达能力和人际交往能力，因为在面试的时候，公司对你的了解是并不多的，大部分都是来自与你的简历，所以我们除了简历要写的丰富和多彩之外，我们还需要

具备好的表达能力，让面试官觉得你是一个性格开朗、人际交往很不错的求职者这是很加分的表现。

这些都是我在这段时间求职经历中的出来的血的教训，有些是我已经错过很难不会来的，但愿在后面的挑战中我能够吸取这些教训，做的更好。

求职的心得体会篇四

时光匆匆，转眼 4 年大学就要结束。我们面临着人生的重要抉择。通过这两个月的求职，我有以下感触。

一、找准自我定位。

我个人认为：求职的过程不单单是为了找到一份满意的工作，其实还是一个认识自我，定位自我，磨练自我和完善自我的过程。如果说我们日常生活在一个相对熟悉的环境中，和熟悉的人打着交道，那么求职的过程就是一个在陌生的环境中，和陌生人过招的过程，在否定和被否定的过程中寻求自我定位的一个过程。我们每个人都会对自己抱有一定的期望，但是这个期望与现实究竟相差多远，只有实践才能够检验，而求职正是为我们提供了这么一个检验自我的机会。

二、明确自己的目标。

这里的目标不仅仅是公司或者职位，还包括其他一切和求职相关的东西，包括薪酬、户口、发展前景与机会、培训等，什么是自己最想要的，什么是自己可要可不要的，什么是自己觉得无所谓，在求职之前，把这些都一一罗列出来，然后赋予权重，这样求职的过程自己就会觉得目标很明确，和自己期望相差很远的，我们就可以放弃，和自己的期望十分切近的就应该着力出击，重点准备。对于薪酬和待遇问题，我看得比较淡，我认为这个应该是水到渠成的事情，只要我们能力足够强，对公司作出了足够的贡献，自然薪酬不会低。

特别是应届毕业生，很多人认为起薪很重要，我不否认，但是相对于其他因素，薪酬应该排位相对靠后。

三、规划自己的职业生涯。

对于我们应届毕业生来讲，一个良好的职业生涯规划是非常重要的，它能够使我们时刻保持清醒的头脑和既定的目标，并且敦促我们不断地前进，通过实现一个个的阶段性目标，从而实现质的飞跃。职业生涯就像是一场职业比赛，有初赛，复赛和决赛，而我们现在参加的仅仅是初赛，但从长远来看，初赛不是目的，取得决赛的胜利才是我们最想得到的，所以我们现在要规划复赛和决赛，合理分配自己的体力。人生是条曲折向上的曲线，尽快走完前半截，后半截应该会更好走一些。现在的我们更看重的应该是未来发展的潜力，最令我们可悲的事情并不是失去高薪或者安逸的生活，而是未来失去再就业的能力。

在面试和求职过程中，我感到自己也在慢慢的成熟。在日常生活中，我意识不到的点点滴滴，在面试的过程中我看到了，通过对比，通过被否定，我清楚地看到自己需要完善的东西还有太多太多，风大浪相信还在后面，我会一直在否定和被否定中继续寻找自我的定位。

最后，我想感谢所有帮助和支持自己的人。感谢所有的对手，没有你们，我不会驻足反思逝去的昨天；感谢自己的伙伴，没有你们，我不会独自走到收获的今天；更要感谢求职路上幸遇的前辈们，没有你们，我不会拥有憧憬灿烂的明天。需要感谢的人太多太多，我也只有一种方式来报答大家对我的帮助和支持，脚踏实地走好自己的每一步，全力以赴冲向新一轮的起点。

求职的心得体会篇五

我的老同学开创了一个软件公司，富的流油。今天他到这个

城市来后马上打电话给我：“还好吧？我到这里的大学招毕业生，要呆上五天，咱哥们趁这个机会好好聚一聚，我做东。”

既然他要做东，我理所当然顺水推舟。

来到他下榻的宾馆，看见一个大学生模样的人站在他面前接受面试。我的老同学说：“我这里有个魔方，你能不能把它弄成六面六个颜色？”那个大学生拿着魔方，面有难色。

我的老同学看了看我，对大学生说：“如果你没有考虑好，可以把魔方拿回去考虑我直到星期五才走。”等那个大学生走了以后，我问老同学：“这是你独创的考题？”

“咳！这个人有后台，我不好意思不要他，所以出个题考他，以便到时候安排个合适的职务。”“要是我，”我说：“会把魔方拆开，然后一个个安上去。”“如果他这样做就好了，这就说明他敢作敢为，就可以从事开拓市场方面的工作。”

“那其他做法呢？”“如果他拿漆把六面刷出来，说明他很有创意，可以从事软件开发部的工作；如果他今天下午就把魔方拿回来，说明他非常聪明，领悟能力强，做我的助理最合适了；如果他星期三之前把魔方拿回来，说明他请教了人，也就是说他很有人缘，可以去客户服务部工作；如果在我走之前拿回来，说明他勤劳肯干，从事低级程序员的工作没问题；如果他最终拿回来说他还是不会，那说明他人很老实，可以从事保管或财物方面的工作；如果他拿不回来，那我就爱莫能助了。”

第二天晚上，我的老同学又请我吃饭。在饭桌上，我又问起魔方的事。这一回，老同学有些得意洋洋：“那个大学生我要定了，他今天早上把魔方还给了我，你猜怎么着？他新买了一个魔方！他还说‘你的魔方我扳来扳去都无法还原，所以，我新买了一个，比你那个更大、更灵活！’”

“这说明什么？”我问。我的老同学压低了声音：“他绝对是做盗版的好材料！”

求职的心得体会篇六

青春，用眼泪来沉淀。如果，明天就要毕业！

我们花了四年的时间终于爱上了脚下这片曾经抱怨了无数次的土地，却还是在最后的这一刻不得不离开。每年看到众多的学哥学姐们拖着行李走出校园的大门，都很奇怪为什么会有那么多的眼泪和感慨，等到指针走到我们的这一刻才明白：

时间真的只是一个纸做的招牌，可以被很轻易的冲破，当你的耳边被毕业之类的词语所纷扰的时候，你就应该懂得，其实它已经离你不远了。

伴着和煦的阳光看遍了四年的风景，回忆那些风中很美很甜的语言，被雨水洗刷后变得更有色彩的故事，不禁莞尔一笑，嘴角微微上扬，我仿佛看到了曾经的自己行走在青春的桃林深处，默默的邂逅着那一片灯火阑珊。

大学四年就像是一部十分有意义但是却没有写完的小说，在我们兴高采烈的写完了开端和高潮之后，草草的写完了结局。当我们老了的时候，站在阳光下晒着太阳，对着大学的这本书一读再读，发现真的是一本太仓促的书。

面对身边的朋友一个又一个的离开，心情五味陈杂，到了最后离别的终点，真的不知道该说些什么，临走时的相互拥抱和告别，每个人都信誓旦旦的相信着有过去还有未来，过去已经在我们的脚下生成，可是未来真的存在吗。

遥想那一日，我们坐在酒桌前推杯换盏，老师课堂精彩讲义的留念，大家共同考试交流谱写的明天，一处处精彩的片段在我们的眼前不停的还原，大家含着笑容带着眼泪默默的举

着回忆，为了曾经的那段年少轻狂，一醉千年。

也许在许多年后，我们还能回想起曾经一起走过的校园，还能想起当夕阳落下后我们曾经暗恋过的少年，还能记得当时逃避课堂后那段被老师遗忘过的岁月。

时光就像是一架机器，把走过的年华稀释，整理，留下来的是对青春洗礼的痛快诉说和笔走天涯的流年梦想。

每次听到身边的那些学弟学妹们讨论一些发生我们身上的传奇，每次看到他们重复着一些不知被我们重复了多少遍的事迹，每次想到那些上着晚自习和早操的学弟身上的辛苦，不知不觉间就发现自己已经失去了对大学生活抱怨的资本。更发现自己喜欢上了回忆的感觉。

时光带走了我们身边的很多东西，又教会了我们很多道理。这中间来来回回的丢失与拾起，留下来的成为了惊喜，失去的成为了回忆。四年的时光，写满了难忘的音符，记得那时的天空很蓝，阳光下的你很灿烂，那时候的风很轻，像极了青春的你。

毕业就像是一只彩笔，在每个离开象牙塔的人身上画上一道痕迹，为生命增添一笔暖色，不至于被离别的伤感弄的过于寒冷。

这个世界是一个兵荒马乱的世界，当毕业带走无知的年华，我们还是要默默的一个人上路，一手拿着被现实许下的诅咒，一手写下无处倾诉的话语，然后重新开始一段崭新的人生。大学是一段十分温暖的故事，多年以后，当梦想的棱角被现实磨平，那时的我们还能抱着一个十分淡然的心情，守候着曾经那段温暖的故事慢慢变老。

青春是一条坎坷的道路，由远及近向我们延伸而来，谁都不知道它会通往何处，所以我们总在向着看得见的方向行走，

磕磕绊绊的留下模糊的身影和深深浅浅的印记。

凝望着那段老去的日子，被风吹落的树叶失去了声响，行走在校园里的脚印渐次搁浅，漂浮在空气中躁动不安的梦想，流淌在少年心中骄阳似火的爱恋，还有一段没有说出口的告白，都在一片泪水的浇灌下留在了回不去的昨天。

青春的岁月，有欢笑，有泪水，有感叹，有留恋，当脚边的青苔蔓延时光的土壤，我们都已经长大。回想着曾经宿命的安排，即使青春的天空成写满了离散的主题，我也始终庆幸流年的相遇，给我们生命中留下了那么浓郁精彩的扉页。

多年以后，我们坐在温馨的小屋里，看着美好的电视，享受着唯美的清新，才会真正的明白青春的含义。那些发生在青春男女间伤离的片段不过是青春岁月中一次的插曲，而那些伤害过我们的人和爱我们的人都是我们青春成长的见证者，更是我们青春存在的意义。

青春，就像是一次旅行，不在乎目的地，而在于沿途路上的风景以及看风景的心情。

青春，就像是一扇玻璃，当我们把冲破它走向前方，看着自己血肉模糊身体，最后留在我们身上的只剩下忧伤的眼泪。

求职的心得体会篇七

有人说，中国企业的人力资源管理做得好的是招聘和培训，出现问题最多的也是招聘和培训，到现在为止，应聘者的面试仍然是企业人力资源管理的招聘工作中非常重要的一项内容，因为不可能完全通过一个人的应聘材料和笔试纪录就能够做出清晰准确的判断。而且，面试中对面试者的直观印象和可以根据情况调整对面试者的考核方向和内容都会有助于对一个人进行更加完整和公正的评价，以充分保证企业招聘的效果。

对于招聘面试，无论是有过应聘经验的员工还是经常作为面试官的经理人，都会有太多的感慨。员工感慨的是，参加很多的企业面试经常会有一些很“奇怪”的事情发生，明明比另一个人更强些，但最终录取的是别人。而经理们感慨的是：为什么每次千辛万苦地从一大堆应聘者中选拔出的合格者中总有几个连试用期都无法通过就必须被淘汰掉，同时，又恍惚觉得那些没有通过面试的应聘者中还有更合适的人选没有被发掘出来。

这说明，企业的招聘面试工作存在出了问题。小编根据自己多年从事hr实践工作和为企业提供hr管理咨询和培训的经历进行了一些归纳，把这些问题总结如下。

一、不专业面试官的提问毫无章法

企业招聘面试中对被面试者提问过程中出现的问题最多，这是企业中从事招聘面试工作人员的专业度不够的明显体现。

(一) 重复提问

重复提问常见于初次面试和复试的衔接过程中，复试的考官可能不太了解初试情况，就很容易提出与初试相同的问题。当然，这些问题肯定也是考官都很关心的问题，比如说个人的学习、工作情况，以前的工作业绩，以前工作的离职原因，对应聘公司的认识等等，但这样显然有悖于复试的真实意义，即进一步深层次地评价应聘者。浪费了面试双方宝贵的时间，使考官考查应聘者更重要情况的时间变得紧张，应聘者在回答最能展示自身特长的问题时也由于时间关系只好匆匆为之，从而影响复试效果。

(二) 遗漏重要信息

很多企业面试的题目并没有进行严谨的和精心的前期准备，而是表现出很大的随意性。所以，提问时遗漏重要信息的事

就常有发生。面试官会经常不断追问应聘者一些实际上不太重要的问题，应聘者也反复解释，浪费了大量的精力和时间，反而忽略了更加重要的内容和信息，影响了对应聘者的全面了解。

(三) 提出无关问题

面试提问的随意性还表现在面试官会提出一些与面试毫无关系的问题，有些问题甚至涉及应聘者的个人隐私，搞得双方都很尴尬。由于面试官的专业范围、学历层次、综合素质不同，诸如：“你为什么离婚？”“你为什么还不结婚？”等这样的提问都偶有发生，而面试官还振振有词、自鸣得意。

(四) 问题的不确定性

再有就是面试官提出的问题是**不确定的**，这样的毛病在笔者的工作中也时有发生。面试官常常会只顺着应聘者过去的工作经历去提出问题，而不同的应聘者都会有不同的工作经历。用不同的问题考查不同的人，这样就像是用不同制式的尺子去测量不同人的身高，最后面试的结果也就不可以再按照企业的同一标准去做取舍，这样很容易对应聘者造成不公平。

二、面试官无法避免的晕轮效应

招聘面试基本不可标准化和量化，很多时候面试结果基本上与面试官的综合素养有很大关系，但是恰恰很多面试官首先无法克服自己的很多人性的弱点。

(一) 面试官自己偏好

对于面试官按照自己偏好评价人，在很多企业的招聘面试中时有发生，也最难避免。比如面试考官很看重学历、他对高学历者一定是青睐有加，在面试开始之前，学历稍低者就铁定已失一分。或者另一位面试官是做市场、搞出身，对能言

善辩者就常有几分好感，而忽略了目前企业所招聘岗位的特点和要求。

(二) 先入为主

所谓先入为主，就是面试官在面试刚开始就对应聘者有了一个比较固定的印象。这种印象很难在短时间内改变。比如说：面试官对应聘者的第一印象是诚实和友善的，那么当发现应聘者的第一个谎言时，会认为是无心之过或是过份紧张，是可原谅的；而如果面试官对应聘者的第一印象是油滑和伪善的，那么当发现应聘者的第一个谎言时，会认为是习惯使然或是有意为之，是不可原谅的。

(三) 以点盖面

面试官常常会由于应聘者的某一项突出的优点，而草率做出整体的判断。比如在招聘项目开发负责人时，某位应聘者显示出高超的软件开发能力，面试官就有可能误认为他是项目开发负责人的合适人选。但实际上，担任项目开发负责人一职，更为重要的是要具备团队协调能力和项目管理能力，而不仅仅是有软件开发能力。

三、面试官对面试情况没有及时记录或记录不全

在面试的过程中进行适当的及时的记录是非常必要的。但很多面试过程中，面试官只是在应聘者的面试考核表上做了一个很概括的综述总评性质的记录，通常还只是寥寥数笔，甚至干脆是先什么也不写，在脑子里记着，等全部面试完后再一气呵成。这样做法在应聘者少的时候问题不是很大，但同时几个同一岗位应聘者进行面试时，面试官往往就只能对第一个人和最后一个人印象比较深刻，而对其它应聘者的印象就比较模糊。在面试结束后，仅凭面试官头脑中的模糊印象和几句简单的总评，对应聘者进行分类，决定取舍，显然有失公允且准确性差。同时，也不利于进行事后监督和总结

面试结果。

四、忽略应聘者的工作动机

对于工作动机的考察是在没有经过精确设计的企业招聘面试中常常被忽略的重要内容。很多面试官会把大量精力集中在考察应聘者的专业知识、业务能力和工作业绩方面，而不大关心员工的工作动机。

如果应聘者仅是为了一份生活保障而来应聘工作的话，他会试图顺应面试官的嗜好，而隐藏自己的喜好和价值取向。同时更为严重的是员工如果没有良好的工作动机会缺乏对工作的主动性而常常处于一种消极的工作状态，这种消极的工作状态会成为管理、考核、激励的障碍。良好的工作动机是将自身发展需要(包括不断地学习、实践，提高自身知识水平)与应聘企业需要融为一体共同发展的意愿(包括对企业文化、价值观和发展方向的认同和赞赏以及和企业员工和睦相处、共同进步的思想准备)。首先员工应该喜欢这份工作，其次是喜欢这个企业，那么我们可以认为他的工作动机是良好的。当然，鼓励良好的工作动机并不是要抹煞员工对获得生活保障的物质需要，而是强调哪个更重要的问题。仅仅追求物质利益的员工一定不是好员工，特别是在如今日益发达的知识经济时代。

五、面试官行为导致应聘者不满情绪

面试官提的问题没水平，不遵守约定的面试时间，面试官的要求不统一等等。面试不仅是企业选择应聘者的一个过程，同时也是应聘者选择企业的过程。即使是企业看中了应聘者，应聘者却不见得一定能看重企业。应聘者参加企业组织的面试过程中会对企业进行了较为深入的了解。面试安排的程序、面试的环境、面试官的素养等等都会给应聘者一个企业整体印象，这些印象直接影响着应聘者对企业的认识。

六、面试官的经验主义

由于企业对用人标准，对面试流程、面试官的不确定性，录用员工对面试结果的重视程度等等，很多时候很多的面试官往往凭借过去的经验对应聘者进行判断和评价，很多面试几分钟就结束了，好多面试官还沾沾自喜，以为自己很了不起，实际上这是对应聘者和企业极其不负责任的行为。

正是由于企业人力资源管理的招聘面试方法的这些致命弱点和错误，使面试工作成为企业招聘考核中的一块鸡肋。不面试肯定是不行的了。但每次面试的结果只能是对应聘者的一个大概了解，只好在试用期内进一步考查，从而导致公司的新员工试用成本加大，还使公司陷入了工作效率下降、重要客户遗失、机密泄露的危险境地。同时，低效率的招聘工作会进一步影响公司的人力资源管理建设和工作运作，降低公司人力资源开发的水平。

因此，衷心的希望所有的企业，所有的人力资源管理工作者谨记：企业一切工作从招聘开始，先做好企业的招聘工作吧，为企业找到真正适合的人，是企业一切工作的基础！。