



无处不在的“软技能”

所谓“软”技能,是指那些你在课堂上学不到技能。

对于很多青年而言,他们缺乏的并不是系统性的教育,而是所谓的软技能,而这,是课堂里学不到的。

自我营销——求职必需的软技能

你可能知晓如何在社交媒体中发起一场广告活动,但你会制作一个杰出的广告吗?再比如说关于财商和情商,学校中的金融课程可以教你预算平衡,商业课程会引导你创立一个商业计划,但在电子表格中,“金额”一项不过是个货币符号时,你能完全理解吗?还有人际交往,沟通技巧是不可能从课堂上学来的,或许你可以学习握手礼仪和自我介绍的技巧,但它并不能为你汗湿的手掌和快速的眼神接触提供帮助。实际上,雇主们很难在面试中找到善于交际的老手。

听起来有些像《22条

军规》中的桥段——缺乏经验的你不可能学到这些技巧,但是没有这些技能,你又无法获得相关的经验,很多应届生头疼于此,虽然这些技能不能通过传统渠道获得,但完全可以通过下面这些方法掌握。

博客

博客可以展示你对某一个领域的热情以及自身的职业道德,更重要的是,在写博客的过程中可以梳理你的想法,在不断地“提纯”过程中,你最终会发现可以凸显自己在某一领域中的热情和见识,进而可以自然而然地形成一

个提案。这样一来,在面试中,你完全可以据此向面试官表示通过你这个博客你都获得了哪些工作经验。

在线研讨

在线研讨会(Webinars)最近开始爆发式流行,有关报道表明,62%的商家通过利用在线研讨会的形式传播B TO B的商业内容,另外,这种形式也被认为是最有效推广形式之一(配合视频)。

流行即意味着有效,现场在线研讨会如“Moz”可教授你特定的技能,在其中,参与者不仅仅能够学到所谓的“硬”

技能,还可以通过与演讲者和同学们交流,提升你的“软”技能,而这一点,则是雇主们非常看重的。

建立个人品牌

社交媒体使得这一步骤较以往容易了许多,你可以在推特上发起一场对话,也可以在领英上与他人建立职业联系,不论在何种平台上,展示你的职业热情和专业能力都是你自我营销的表现,在面试中,你大可把这一经历展示给面试官,这也是你建立个人品牌的一个实际经历。

(续浩/编译)

如何应对面试中的软技能问题

据 CareerBuilder 的最新统计数据,在大多数(77%)雇主的眼中,将应聘者的软技能与他们的硬技能同等重要,甚至还有16%的雇主表示前者更为重要。

软技能有哪些?

到底哪些算是软技能呢?有专家表示,有代表性的软技能通常被定义为沟通能力、领导力、批判性思维、创造力、团队合作能力、关系管理以及一大堆类似的“虚词”,虽然它很难被量化,但仍然是许多雇主识别人才时的一个重要标准。

这种对软技能的重视的倾向或许与之前雇主过于重视应聘者的硬件资质有关(尤其涉及到技术与大数据领域)。许多雇主表示,他们开始注重应聘者与企业的文化契合度和其

它技能之外的软能力,是因为他们认识到可以在工作当中对应聘者进行有关硬技能方面的培训。

经过针对 2000 多名人力资源经理的调查发现,企业最关注的十项软技能分别是:

1. 强烈的职业道德感;
2. 可靠;
3. 积极的态度;
4. 自强;
5. 团队合作精神;
6. 组织、管理多重任务的能力;
7. 压力之下工作的能力;
8. 有效的沟通技巧;
9. 适应能力;
10. 自信;

面试官必考的软技能

在面试过程中,“行为面试问题”是面试官考量应聘者软技能水平的最有效办法,与传统上“如果怎么样,你会怎么做?”的

问话方式相反,这些问题会围绕应聘者实际生活、工作经验展开,如“告诉我你那时是怎么做的?”或者“请告诉我一个关于某某案例”等等。

对于面试官而言,“行为面试问题”在面试中必不可少。据职场管理专家南希·纽维尔介绍,一是由于行为面试问题可以帮助他们通过了解应聘者过去的表现来预判他未来的工作表现;二是如果采用假设式提问,应聘者往往会回答他们早已准备好的答案,而这些答案往往是为了迎合面试官设计好的。

对于面试官来说,通过真实的案例,可以切实了解应聘者的软技能如他们如何在压力之下表现出色?如何在工作中坚守职业道德?等。下面是他们常用的部分“行为面试问题”:

★请描述一下你和你的上司之间曾经有的问题,

你又是如何解决的?

★请给我一个你如何控制工作中的紧张局面的实际案例?

★请描述一下你在工作当中遇到过最好的领导,为什么你这么认为?你从他身上都学习到了什么?

★请描述一下你曾经面对过的最困难的问题以及你是如何克服它的?

记住并准备好这些问题的答案,一定要用真实的案例,否则,面试官识破你的谎言只是一个时间早晚的问题。类似这样的问题都会在面试中被问及,受过专业训练的人力资源经理会根据企业的价值观来辨别寻找最好的人选。所以,对于应聘者而言,了解企业的价值观和文化背景是了解你的软技能是否适合该企业的最有效途径,也是你必做的功课之一。

(续浩/编译)

小资料

专注:硬汉必备的“软”技能

美联社有关调查研究表明,在 2000 年,当代人注意力持续时间平均为 12 秒,到了现在,这一数字下降至 8 秒,而要知道,金鱼的注意力持续时间都达到了 9 秒。

每一天,我们中的大多数在间都要花费 70%-80% 的时间用来沟通,与人结识和进行沟通是我们人类的本能。有效的沟通使人联系更紧密、减少冲突,强化个人和职业关系。但在倾听别人说话时,大多数人却不符合标准,我们往往忙于考虑自身或者是工作,在许多场合,我们更关注电子产品。

电子邮件、智能手机、24 小时新闻推送,在科技包罗万象的时代,我们要较以往更为忙碌,也更为分心,但与此同时,可能正在忽略一个使我们的个人和生意获得成功的关键因素:专注。

“全身心地对待别人、专注投入是我们做生意和个人交往取得成功的根本”,生活教练杰克·贝纳特博士表示,真心专注的倾听、眼神接触可以使对方感受良好并对你也产生非常正面的印象。

善于倾听的人更招人喜欢,与不善于倾听的人相比,他们更具吸引力并且更容易获得信任。根据路易斯安那州立大学沟通研究教授格雷汉姆·博迪的调查表明,好的倾听者往往学历较高、社会情绪发展良好,甚至在工作中更容易获得晋升。

那么如何成为专注的人呢?

与别人交往,了解我们自身的意识和肢体如何表现至关重要。“我们对自己意识了解的越多,我们观察和与别人沟通的能力就越强”,生活/商业教练艾丽·戈登如是说。

观察

留意人们的肢体语言,肢体语言往往是一个人内在心理的反映,同时也是建立信任和理解的有效途径,他可以使其他人感觉舒适并愿意倾听,不论当是孩子告诉你他在学校第一天的见闻还是一名同事正与你讨论近期的会议内容,这一点都适用。

眼神接触

根据密歇根州立大学的研究结果,保持眼神接触的能力是一项重要的影响工具,它可以传达情绪、建立联接、指示兴趣等,另外,避免眼神接触往往被认为是靠不住的表现。与环顾四周、盯着手机看相比,保持眼神接触

是最容易的,其实也是最难的一个手段。关键在于眼神接触的时间——讲话时 50% 的时间与倾听时 70% 的时间保持眼神接触通常被认为是适宜的。

倾听

倾听不仅仅意味着保持沉默,它意味着清空你的大脑,切实地去了解别人在讲述什么。不幸的是,我们中的许多人都不是好的倾听者,而这缘于一个简单的事实:我们的思考的速度要快于讲述的速度。

大多数人讲话的速度为 125 个字/分钟,而根据密苏里大学的研究结果,人的大脑能跟上的语速大约为 400 字/分钟,这就意味着在倾听时,我们只切换到全部功能用了自己 25% 的大脑容量,另外 75% 基本上被账单、假期、工作或任何临时跃入脑海的事情所占据。如果你在倾听时走神,人家会注意到,而一旦这种情况出现,你们交谈的意义就会大打折扣。

领会

人际交往中,理解能力是重要的组成部分。有关研究表明,人们越是听得仔细,对词语的情绪感觉就越强烈,对人际关系的满意度也就越高。另外,情商高的人更容易做出正确的抉择,只是缘于他们拥有从别人的视角来审时度势的能力。

“你不仅仅是在听你脑海的固有故事”,戈登表示,你是在进入别人的内心世界,它决定着人与人交往的广度和深度,其意义深远。

(续浩/编译)

