

<<金领简历>>

图书基本信息

书名：<<金领简历>>

13位ISBN编号：9787115279262

10位ISBN编号：7115279268

出版时间：2012-6

出版单位：人民邮电出版社

作者：[美] Gayle Laakmann McDowell

页数：220

字数：217000

译者：漆犇

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<金领简历>>

前言

吹尽狂沙始见金——译者序 钱钟书说过：“假如你吃了一个鸡蛋觉得不错，何必认识那下蛋的母鸡呢？”

这固然是他淡泊名利的体现。

但实际上，一本书的作者靠不靠谱，不仅决定了“鸡蛋”好不好吃，更决定了它有没有营养。

且让我花些笔墨来介绍一下这位神奇的作者。

首先，盖尔是一位美女，要知道IT界的美女可并不多见。

其次，她18岁还在读大一的时候就成了微软的实习生，恐怕是微软有史以来最年轻的一位实习生了；大四的时候她又成了苹果的实习生；大学毕业后，她加入谷歌成了一名软件工程师；后来，进入谷歌招聘委员会，面试过几百位来自世界各地的工程师；最后，2005年她华丽转身开始创业，目前是CareerCup和Seattle Anti-Freeze两家公司的创始人兼CEO。

CareerCup不仅收罗了几乎全部你想到的科技公司面试题，还有很多实战经验可供大家分享与讨论，现在，它已经成为大多数计算机行业人员找工作必定浏览的网站之一。

这本书便是盖尔集合个人工作经验和丰富的面试经验写成的。

在结束本书的翻译时，我忍不住想摘录她在书中的这几句话：“如果不是高中时有过Web开发经验，我就进不了微软；如果没有在微软的实习经历，我不可能成为苹果的一员；如果不是这些工作经历造就了我，我也不会成为谷歌的正式员工。”

是的，面试通常只有一天甚至于几个小时，可它凭借的不只是你的临场表现，更多是来源于你经年累月的学习、思考与项目经验，同时还要展现出你的个人魅力及综合素养，也就是所谓的“台上一分钟，台下十年功”。

也许有人会说：我有自知之明，我进不了这些顶尖的公司。

亲爱的读者，请不要被本书封面上微软、谷歌、苹果这些赫赫大名给吓到，它其实适用于所有的程序员；更何况，像盖尔那样让自己变得更为强大总不是坏事吧。

如果说我们的人生就像登山那样拾阶而上，那工作就是我们脚下的台阶。

找到一份好工作不仅要靠平时积累，漂亮的简历也能锦上添花。

同样，应聘前应该做一些准备工作，如何去调查企业背景、发展空间和岗位要求，编程与算法题的解决技巧，行为问题的应对之道，怎样顺利通过层层面试拿到Offer，该如何评估公司开出的录用条件，怎么在多个Offer之间作取舍，以及就薪酬待遇展开谈判的诸多技巧，都很重要。

更重要的是，当你面对熟悉或不熟悉的编程题时，哪些该问，哪些不该问，这里面往往也暗藏玄机。

好在，这些问题的答案都可以在盖尔这本书中找到。

此外，即便是讨论求职这样枯燥的话题，盖尔依然使用了大量幽默机警的语句，处处都有恰如其分的实例、比拟和情景假设，让人读来轻松和惬意的同时，还吸取到了诸多养料。

当然，找到工作只是上了一级台阶。

稳定的工作环境、丰厚的工资收入及大公司的光环很容易就让人沉迷，千万不要让自己陷入这种“温水煮青蛙”的困境。

站在新台阶上，你还得放眼未来去思考更多的事情，为将来升职、跳槽、创业早做打算，谋划自己在未来5年甚至10年的目标；而且，工作中还不能忘了学习，不管是技术、管理、交流还是其他。

诸如此类，林林总总，书里也涵盖到了。

我们所拥有的是一个未知的明天，而越是未知，就越值得我们好好规划，请记住，“千淘万漉虽辛苦，吹尽狂沙始见金”。

最后，祝你的求职旅程与职业生涯一帆风顺，每次都能登上更高、更有挑战性的台阶，找到自己的梦想与光荣，无论是在谷歌、微软、苹果等公司，还是自己创业！

2011年9月17日于上海

<<金领简历>>

内容概要

《金领简历：敲开苹果、微软、谷歌的大门》全面介绍了如何获得顶级科技公司的职位。为求职者详细介绍了招聘程序，如何应用、设计和定制简历，如何准备面试并在面试中胜出，如何处理被拒的情况，如何就录用条件进行谈判，以及如何卓有成效地处理工作中的事务，使自己的职业生涯更上一层楼。

每部分都给出了回答范例并讲述如何应对。

《金领简历：敲开苹果、微软、谷歌的大门》特别适合在校学生及希望进入顶级科技公司的求职者(特别是程序员、设计师和游戏开发员)阅读。

<<金领简历>>

作者简介

“这是一部关于如何进入顶尖高科技公司的综合指南。它向求职者展示了该如何撰写有效的简历，如何准备面试，如何就录用条件进行谈判，以及如何在工作中取得上佳表现。

可以说，这是一部描述高科技行业招聘流程的‘圣经’。

”

”

——前谷歌招聘人员Stephanie Jacobs

“这本书通过求职者、面试官与招聘人员的真实经历向我们揭示了亚马逊和微软等公司的招聘内幕。他们的经验会告诉你，该如何对自己做准确定位，从而成为职场成功者。

对所有求职者来说，这都是一本优秀的参考书。

”

——亚马逊招聘协调员Venise Cunningham

“在我为微软、谷歌和Facebook工作的这些年里，我见证到即使是最出类拔萃的求职者也会有惶然不知所措的时候。

有些人太紧张，有些人没有做好充分准备，还有一些人则缺乏合适的经验。

对这些问题，本书一一给出了应对之道，它能够帮助求职者制订好卓有成效的行动计划。

我向那些渴望进入高科技公司发展的人强烈推荐此书。

”

——Facebook咨询顾问，曾任谷歌、微软工程部总监Peter Wilson

“本书是作者第一本书Cracking the Coding Interview的绝佳后续。

本书探讨的不只是面试本身，它还让求职者了解到如何让自己的申请脱颖而出。

这世界上可能不会有让你一蹴而就的成功秘笈，但这本书却近乎完美。

”

——谷歌软件工程师Trey Williams

“本书文笔生动且不乏趣味，不仅让求职者得以充分窥见高科技公司招聘过程的全貌，还提供了很多具体策略以帮助大家获取这些令人垂涎的职位。

我们可以了解微软等公司采取的招聘方法，并且还能利用这些经验教训来找到自己梦想的工作。

这是一部我希望所有求职者都能阅读的优秀著作。

”

——微软招聘协调员Belinda Drillevich

<<金领简历>>

书籍目录

- 第1章 介绍 1
 - 1.1 我在“无限循环路”和“微软路”的日子 2
 - 1.1.1 朝气蓬勃的软件公司 2
 - 1.1.2 各种福利诱惑 2
 - 1.1.3 工作与生活的平衡 3
 - 1.1.4 晋升之道：个人贡献者 3
 - 1.1.5 公司之间的差异 4
 - 1.2 大公司与小公司的对比：创业公司是否适合你 5
 - 1.2.1 创业公司的有利之处 5
 - 1.2.2 创业公司的不利因素 6
 - 1.2.3 创业公司的可怕之处 7
 - 1.3 职位：长大后你想从事什么工作 8
 - 1.3.1 你需要什么 8
 - 1.3.2 你喜欢自己的工作吗 9
 - 1.3.3 你擅长什么 10
 - 1.4 你已经在路上…… 11
- 第2章 充分的准备 13
 - 2.1 那些你能做的事情 13
 - 2.2 教育背景 15
 - 2.2.1 名校：它的光环能带来什么 15
 - 2.2.2 谨慎选课：主修、辅修和其他课程 15
 - 2.2.3 GPA是否重要，以及你该如何应对 17
 - 2.2.4 与教授搞好关系 18
 - 2.3 工作经验 20
 - 2.3.1 产生影响力 20
 - 2.3.2 成为一个通才 21
 - 2.3.3 内容和规模很重要：量化你的影响力 21
 - 2.3.4 兼职和实习工作 22
 - 2.4 课外活动与那些“三好学生” 23
 - 2.4.1 志愿者活动 23
 - 2.4.2 自己创出点名堂 24
 - 2.5 你问我答 26
 - 2.5.1 大学生关注的问题 26
 - 2.5.2 编程能糊口吗 27
 - 2.5.3 没有管理经验的问题 28
- 第3章 入门指南 29
 - 3.1 黑洞：在线投送简历 29
 - 3.2 找人推荐自己 31
 - 3.2.1 告诉你的朋友你在找工作 31
 - 3.2.2 让别人知道你自己 31
 - 3.2.3 关于信息性面试 32
 - 3.2.4 与招聘人员取得联系 32
 - 3.2.5 校友网络和其他 33
 - 3.3 招聘大会 33
 - 3.4 专业招聘人员 35

<<金领简历>>

- 3.5 另辟蹊径 36
 - 3.5.1 先从别处入手 37
 - 3.5.2 合同工 37
 - 3.5.3 勇于创新 38
 - 3.5.4 官方群组 38
- 3.6 社交 39
 - 3.6.1 质量胜于数量：如何构建成功的人际关系 39
 - 3.6.2 去哪里社交 40
- 3.7 你问我答 43
 - 3.7.1 关于远程申请的问题 43
 - 3.7.2 拐弯抹角的关系 44
 - 3.7.3 遵循指示 45
- 第4章 简历 47
 - 4.1 优秀简历的六大特点 47
 - 4.1.1 以成就作为导向 48
 - 4.1.2 量化的结果 48
 - 4.1.3 目标明确 49
 - 4.1.4 有通用意义 50
 - 4.1.5 清晰、专业、简洁 51
 - 4.1.6 组织得良好清晰 52
 - 4.2 简历的结构 53
 - 4.2.1 求职意向 53
 - 4.2.2 简介(或主要成就) 54
 - 4.2.3 工作经验 55
 - 4.2.4 项目经历 56
 - 4.2.5 教育经历 56
 - 4.2.6 技术技能 58
 - 4.2.7 奖项和荣誉 59
 - 4.2.8 简历中不应该包括的信息 59
 - 4.3 简历的篇幅该多长 59
 - 4.4 你问我答 61
 - 4.4.1 关于家庭事务 61
 - 4.4.2 诚实 62
 - 4.4.3 很严肃的问题 63
- 第5章 简历的详细解构 64
 - 5.1 第一份：比尔·乔布斯的简历 64
 - 5.2 第二份：史蒂夫·盖茨的简历 67
 - 5.3 第三份：吉娜·罗伯茨的简历 69
 - 5.4 写在本章结束之前 71
 - 5.5 补充资料 71
- 第6章 求职信和推荐人 72
 - 6.1 为什么要撰写求职信 72
 - 6.2 三种类型的求职信 73
 - 6.2.1 有针对性的求职信 73
 - 6.2.2 无针对性的求职信/“冷电”(cold call)求职信 73
 - 6.2.3 广而分发的求职信 74
 - 6.3 求职信的结构 74

<<金领简历>>

- 6.4 优秀求职信的五大特征 75
 - 6.4.1 具有针对性 75
 - 6.4.2 用事实证明 76
 - 6.4.3 简明扼要且有着良好的结构 77
 - 6.4.4 简单、直接的写作方法 77
 - 6.4.5 专业化 77
- 6.5 一封优秀的求职信 78
- 6.6 推荐人 79
 - 6.6.1 什么样的人才是好的推荐人 79
 - 6.6.2 如何让好的推荐人变成优秀的推荐人 80
 - 6.6.3 推荐人的问题：哪些事情会出错 82
- 6.7 你问我答 83
 - 6.7.1 形式新颖，内容仍好 83
 - 6.7.2 公开所有的事实 84
- 6.8 补充资料 85
- 第7章 面试的准备与概述 86
 - 7.1 科技公司需要什么样的人 86
 - 7.2 如何准备 88
 - 7.2.1 关于简历和工作经历的准备事项 88
 - 7.2.2 做好准备功课 89
 - 7.2.3 准备一些问题 91
 - 7.3 与招聘人员配合 92
 - 7.4 沟通交流与行为 94
 - 7.4.1 控制面试的节奏 94
 - 7.4.2 四种使面试官保持注意力的方法 95
 - 7.4.3 展现你的自信 97
 - 7.5 特殊类型的面试 97
 - 7.5.1 电话面试 98
 - 7.5.2 人事的筛选面试 99
 - 7.5.3 午餐面试 100
 - 7.5.4 后续面试 101
 - 7.6 面试结束之后应该做的事 101
 - 7.6.1 感谢信 101
 - 7.6.2 从招聘人员那里了解后续进展 103
 - 7.6.3 联系你的推荐人 104
 - 7.6.4 处理被拒的情况 104
 - 7.7 你问我答 104
 - 7.7.1 避开风险和麻烦 104
 - 7.7.2 信息是太多，还是刚刚好 105
 - 7.7.3 积极询问最新进展 106
 - 7.8 补充资料 107
- 第8章 面试题目 108
 - 8.1 总体的建议 108
 - 8.1.1 沟通能力 109
 - 8.1.2 当你出错的时候 110
 - 8.2 常规问题制胜秘诀 110
 - 8.2.1 你为什么想来这里工作 110

<<金领简历>>

- 8.2.2 你为什么想离开目前的公司 111
- 8.2.3 为什么我们应该录用你 112
- 8.2.4 五年内的职业目标是什么 112
- 8.2.5 你有什么优点 113
- 8.2.6 你有什么缺点 113
- 8.3 行为问题和简历相关问题 114
 - 8.3.1 公司想考查的方面 114
 - 8.3.2 如何解答问题 115
 - 8.3.3 五个示范问题 116
- 8.4 估算问题 116
 - 8.4.1 公司想考查的方面 117
 - 8.4.2 如何解答问题 117
 - 8.4.3 五个示范问题 118
- 8.5 设计问题 118
 - 8.5.1 公司想考查的方面 118
 - 8.5.2 如何解答问题 119
 - 8.5.3 五个示范问题 120
- 8.6 面试智力题：为什么下水道的井盖是圆的 120
 - 8.6.1 公司想考查的方面 121
 - 8.6.2 如何解答问题 121
- 8.7 如何回答棘手的问题 124
 - 8.7.1 关于被裁的经历 124
 - 8.7.2 关于被开除的经历 125
 - 8.7.3 关于待业的经历 125
- 8.8 你问我答 126
 - 8.8.1 找工作的壁垒 126
 - 8.8.2 只不过是数字游戏 126
 - 8.8.3 无知者无畏 127
- 8.9 补充资料 128
- 第9章 考查编程水平的面试 129
 - 9.1 微软、谷歌、亚马逊和苹果的不同之处 129
 - 9.2 如何准备 130
 - 9.2.1 有效准备工作的五步法 130
 - 9.2.2 如果碰到熟悉的问题怎么办 131
 - 9.2.3 “必须掌握”的主题 131
 - 9.3 内存使用情况 132
 - 9.4 编程问题 133
 - 9.4.1 第一步：提问 133
 - 9.4.2 第二步：设计算法 134
 - 9.4.3 第三步：编写伪代码 135
 - 9.4.4 第四步：编写代码 135
 - 9.4.5 第五步：测试 135
 - 9.5 算法问题：五种创建算法的方法 136
 - 9.5.1 方法一：例证法 136
 - 9.5.2 方法二：模式匹配 137
 - 9.5.3 方法三：简化和推广 137
 - 9.5.4 方法四：通过基本案例构建整体 138

<<金领简历>>

- 9.5.5 方法五：数据结构头脑风暴 139
- 9.6 面向对象设计 140
- 9.7 扩展性问题 141
- 9.8 关于测试方面的面试 141
 - 9.8.1 测试现实生活中的对象 142
 - 9.8.2 测试计算机软件 143
 - 9.8.3 测试某个方法 144
- 9.9 示范问题 145
- 9.10 你问我答 146
 - 9.10.1 要准备的东西太多，时间却太少 146
 - 9.10.2 如何做好充分准备 147
 - 9.10.3 误导的信息 147
- 9.11 补充资料 149
- 第10章 进入游戏行业 150
 - 10.1 企业文化：只有娱乐和游戏吗 150
 - 10.2 游戏行业中的职位：你可以做什么 151
 - 10.2.1 游戏软件开发 151
 - 10.2.2 游戏制作 152
 - 10.2.3 美术师 153
 - 10.2.4 设计师 153
 - 10.2.5 其他角色 153
 - 10.3 职场新人：给高校毕业生的建议 154
 - 10.3.1 不要惧怕从底层做起 155
 - 10.3.2 发现自己的优势 155
 - 10.3.3 创建作品集网站 155
 - 10.3.4 走出自己的小世界 156
 - 10.4 扩大自己的社交圈 156
 - 10.4.1 校园招聘会和专业招聘机构 156
 - 10.4.2 在线网络 156
 - 10.4.3 参加活动 157
 - 10.5 个性契合 157
 - 10.5.1 保持一颗年轻的心 158
 - 10.5.2 讨人喜欢 158
 - 10.5.3 创意和想象力 159
 - 10.5.4 职业道德 159
 - 10.5.5 良好的沟通能力 159
 - 10.6 游戏公司面试——三个让你表现良好的秘诀 159
 - 10.6.1 玩一玩公司的游戏 160
 - 10.6.2 表现出你的自信(但不要过于妄自尊大) 160
 - 10.6.3 学会合群 160
 - 10.7 你问我答 161
 - 10.7.1 该如何转行 161
 - 10.7.2 如何增值 161
 - 10.7.3 通过细节体现 163
- 第11章 录用条件的谈判技巧 164
 - 11.1 如何评估公司开出的录用条件 164
 - 11.2 你的职业发展 165

<<金领简历>>

- 11.2.1 学习和发展 165
- 11.2.2 工作职责和如何做决定 166
- 11.2.3 关于升职 167
- 11.2.4 简历和声誉 167
- 11.2.5 公司的未来及稳定性 168
- 11.2.6 工作地点 168
- 11.3 薪酬待遇 169
 - 11.3.1 薪酬组成部分 170
 - 11.3.2 工作地点 170
- 11.4 幸福指数 171
- 11.5 如何就录用条件进行谈判 172
 - 11.5.1 你应该讨价还价吗 172
 - 11.5.2 哪些方面可以谈判 173
 - 11.5.3 赢得谈判的七个技巧 173
- 11.6 棘手的问题：最后考虑期限、延长期以及该如何拒绝 175
 - 11.6.1 最后考虑期限和延长期 175
 - 11.6.2 “背信弃义” 176
 - 11.6.3 如何拒绝公司(并维持良好的关系) 177
- 11.7 你问我答 178
 - 11.7.1 关于假期 178
 - 11.7.2 有代表性的人 179
 - 11.7.3 大公司还是小公司 181
- 第12章 工作中的注意事项 182
 - 12.1 你的职业规划 182
 - 12.1.1 规划自己的职业道路 183
 - 12.1.2 让别人知道你的成就 184
 - 12.1.3 掌控绩效考评过程 184
 - 12.1.4 玩转办公室政治：构建良好的人际关系 186
 - 12.1.5 找到一位指导者 187
 - 12.2 升职与加薪 188
 - 12.2.1 如何能够晋升 188
 - 12.2.2 如何就加薪进行谈判 189
 - 12.2.3 如何处理被拒的情况 190
 - 12.3 何时且该如何提出辞职 191
 - 12.3.1 你应该辞职吗 191
 - 12.3.2 怎样才能不断掉自己的后路 192
 - 12.3.3 我应该“骑驴找马”吗 193
 - 12.4 回到学校 194
 - 12.4.1 读研究生的实际成本 194
 - 12.4.2 学术型研究生学位 195
 - 12.4.3 立即准备 195
 - 12.4.4 工商管理硕士 196
 - 12.5 在职研究生课程 199
 - 12.6 你问我答 200
 - 12.6.1 文科生也有用武之地 200
 - 12.6.2 不必在乎虚名 201
 - 12.6.3 想跑路的新员工 201

<<金领简历>>

- 第13章 最后的思考：运气、决心以及你能做的事 203
- 附录A 156个最让简历“闪闪亮”的词 205
- 附录B 行为面试问题和答案指南 209
- 附录C 三份英文简历 215

<<金领简历>>

章节摘录

版权页：插图：3.5.3勇于创新 尽管大多数求职者做过的最疯狂的事情，也不过就是用彩色纸张来打印他们的简历，可有一些人却能使出奇不意的花招。

有一位申请谷歌的求职者就把他的简历粘在一个大的弹跳球上。

另夕卜一位Twitter的求职者则将他的简历打印在蛋糕上。

这些招数并不足以让他们得到录用通知书，但至少肯定会有人愿意看看他们的简历。

这些别出心裁的花样不仅显得你创意非凡，而且还能体现出你的激情。

有些情况下，它们还能表明你“理解”了（或是没有理解）这家公司的企业文化。

作为文件分享应用平台网站Scribd的招聘人员，夸克见过两位通过Scribd平台来提交简历的求职者。

他们都得到了面试机会，其中一位还成为该公司雇用的首名技术人员。

你想让谷歌的招聘人员注意到你的简历吗？

那试试将你的简历导入GoogleDocs，然后共享给她（在发送共享邀请时，记得附上一封不错的求职信）。

也许这没效果——不过说不定它真的有用呢！

你也不会有什么损失不是？

要注意的是：这些离奇的简历提交方法可能会吓跑那些不适应搞怪风格的公司或招聘人员。

我从来都不指望那些古板教条的公司会被这样的新奇花招打动。

<<金领简历>>

编辑推荐

职场大牛的武林秘笈进入顶级科技公司的葵花宝典赢得高薪的综合性指南

<<金领简历>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>