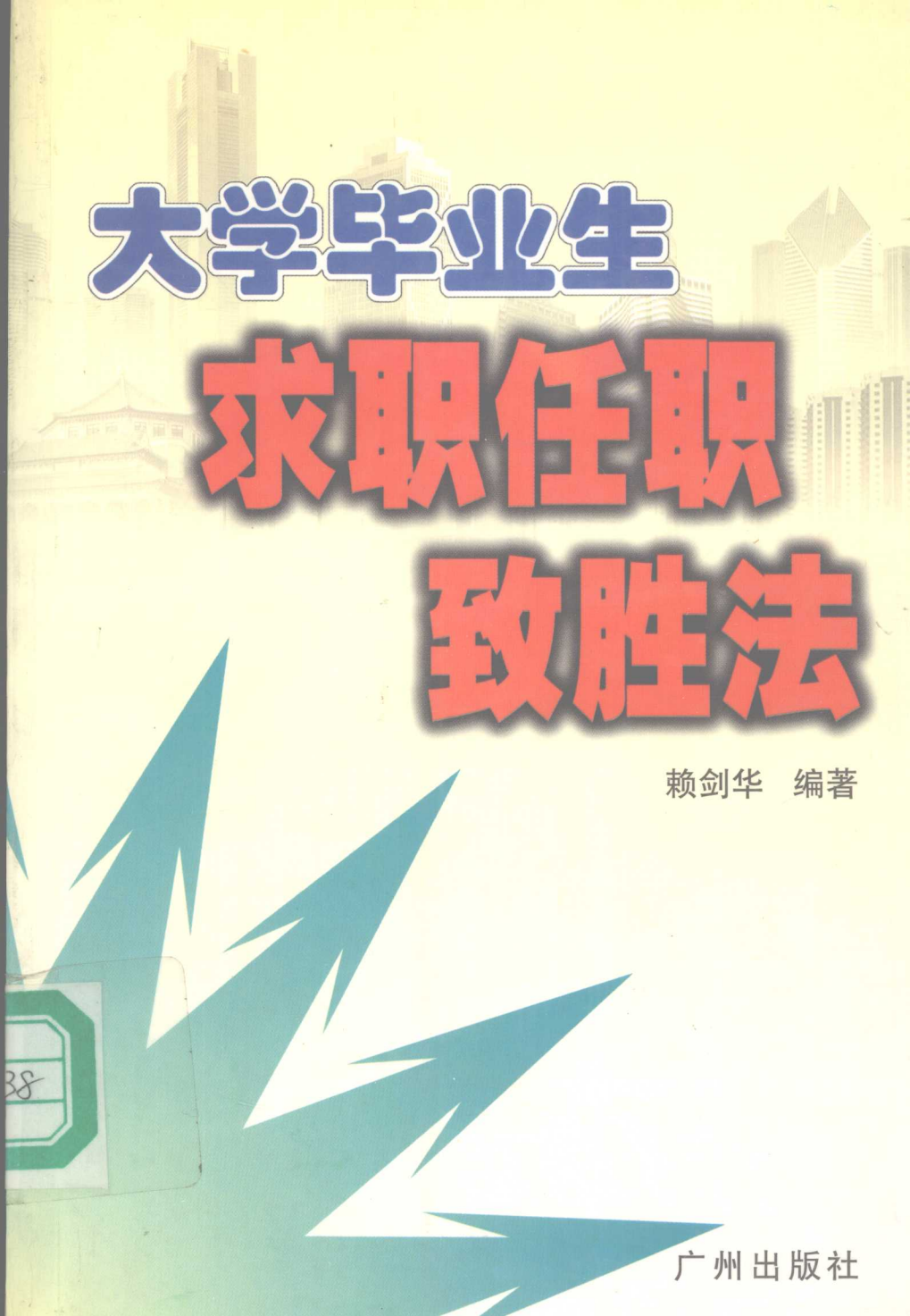




大学毕业生

求职任职 致胜法

赖剑华 编著

广州出版社

大学毕业生求职任职致胜法

赖剑华 编著

广州出版社

责任编辑 高旭正
责任校对 蚁燕娟
封面设计 刘伟建

图书在版编目(CIP)数据

大学毕业生求职任职致胜法/赖剑华编著. —广州:广州出版社,
1999.11

ISBN 7-80592-989-0

I. 大… II. 赖… III. 高等学校-毕业生-职业选择 IV. G47.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 40466 号

书 名 大学毕业生求职任职致胜法
编 著 者 赖剑华
出版发行 广州出版社(广州市东风中路 503 号 邮编:510045)
印 刷 广东韶关粤北印刷厂(广东省韶关市五里亭)
规 格 850 毫米×1168 毫米 32 开本 9.25 印张
字 数 208.8 千
版 次 1999 年 11 月第 1 版
印 次 1999 年 11 月第 1 次
印 数 1-5000 册
书 号 ISBN 7-80592-989-0/G·186
定 价 13.80 元

(如发现印装质量问题,影响阅读,请与承印厂联系调换)

目 录

第一章 象牙塔外的世界

一、惊人的失业数字	(3)
二、失业“顽症”的爆发	(6)
三、“合理性”失业新概念	(10)
四、职业大沉浮	(14)
五、找准你的位置	(19)
六、天之骄子：“特权”阶层	(24)
七、文凭：其价几何？	(27)
八、人才“高消费”后患无穷	(31)
九、老生常谈：户口情结	(36)
十、话说外企	(43)
十一、求职是一门学问	(51)
十二、广东就业空间分析	(56)

第二章 求职择业技巧

一、从统包统配到双向选择	(65)
二、搜集就业信息	(70)
三、求职时间安排	(75)
四、求职疑难解答	(78)
五、简历就是你的名片	(85)
六、了解简历的读者	(88)
七、撰写简历的规则	(92)
八、撰写简历的格式	(95)

九、简历写案例	(99)
十、求职信写作技巧	(106)
十一、求职信写案例	(116)

第三章 面试真面目

一、认识面试的作用	(124)
二、知己知彼	(127)
三、面试的形式	(130)
四、别低估第一印象	(132)
五、制定面试计划	(140)
六、言行举止关乎成败	(143)
七、面试十五忌	(153)
八、如何掌握主动	(159)
九、工作经验并非你的“死穴”	(163)
十、八类主试者剖析	(166)
十一、主试者围攻战术	(174)
十二、破译对方的身体语言和眼神	(182)
十三、面试问题分类大全	(189)
十四、面试怎样结束	(201)
十五、面试后的评估	(204)

第四章 告别学生时代

一、融入新的环境	(209)
二、透视上下级关系	(222)
三、与上司沟通之道	(226)
四、透视同事关系	(247)
五、与同事沟通之道	(252)
六、应付最难相处的人	(278)
七、跳槽：人往高处走	(283)

第一章

象牙塔外的世界

大压力，2000年城乡总剩余劳动力将达到2亿多人。随着经济增长方式的转变和国企改革的深化，国企今后一段时间的重要任务是分流、安置富余职工，而吸纳劳动力的作用明显减弱，私营、外资等非公有制企业虽然发展迅速，但由于基数小，吸纳劳动力的能力仍然有限。

故此，说我国已进入高失业率阶段并非庸人自扰。与其他国家相比，我国人口占全球的22%，而资本资源却只占全球的4%。目前我国的劳动力年龄人口占总人口的60%左右，而工业化国家的平均比例为41.9%，发展中国家的平均比例是46%；按世界平均数值计算，我国只能提供6亿个就业职位，比实际需求少1亿。

农村剩余劳动力数量巨大是事实，但无论如何他们有田可耕，日出而作，日落而息，三餐饭倒不是大问题。至于千万之众的下岗职工，政府却不能撒手不管，必须千方百计重新安置他们。下岗者出自何处？从行业来看，下岗压力最大者是纺织行业、煤炭行业、铁路系统等。

全国纺织行业1998年压锭512万锭，下岗60万人，减亏30亿元，1999年要完成压锭任务438万锭，预计1999~2001年三年中要减员120万人。煤炭行业的下岗职工在数量上也不遑多让。仅1992年国有重点煤矿就有职工360万人，比世界各产煤国煤炭职工之和还多，但经过五年努力，煤炭生产人员减少了近90万人。近年来，“铁老大”的日子也不好过，自1994年开始出现全行业亏损，1995年运营亏损65.5亿元，1996年运价调整后仍然亏损14.9亿元，1997年亏损又扩大至40亿元。到1998年，全国铁路职工达330万人，从该年开始需要实现结构性分流110万人，其中铁路运输主业人员分流30万人，减员30万人。这意味着铁路系统须有40%的人员分流

或下岗。到 2000 年，在岗铁路运输主业人员将从 170 万人减至 140 万人。

从地区来看，各省、自治区和直辖市的下岗职工也都呈增加之势。北京市 1997 年共有 17 万职工下岗或失业，1998 年全市下岗人员达 19 万人，此外还有近 20 万新生劳动力需要就业。北京市劳动局称，预计“九五”最后三年，北京市须安置劳动力 110 万人。天津市预计，1998 年下岗职工共约 20 万人。作为全国六大工业基地之一的武汉，全市 210 万职工中已有近 40 万人下岗。大连市 1998 年有 6 万人下岗，历年来积累的下岗人员达 20 多万。湖南省目前的下岗职工总规模为 80 多万人，预计到 2001 年，这个数字将增至 100 万人。经济发达省份同样存在就业压力，江苏省测算，1998 年该省城镇失业人员约 45 万人，登记失业率 3.5% 左右，另有下岗职工 65 万人，占企业职工总数约 9%。

当前，我国失业、下岗职工的集中区域主要是主导产业单一、大型国有企业密布的基地型城市。由于区域经济依托的资源趋近枯竭或主导产业面临缩减，东北和中西部一些城市的实际失业率已接近 10% 的危机临界点。

严峻的就业形势无疑对应届高校毕业生求职带来负面影响，但也无须过分惊慌。下岗职工在结构上呈以下特点：年龄偏大、学历偏低、无技术专长、文化素质不高，他们欠缺的也正是大学毕业生的优势：年轻、学历高、综合素质强。高校生求职的“本钱”正是其他人所缺的东西。

二、失业“顽症”的爆发

皮尔斯主编的《现代经济学词典》给失业者下的定义是：“所有那些未曾受雇，以及正在调往新岗位或未能按当时通告的实际工资率找到工作的人。”对我国来说，这个定义未免过于严格，显得不太适用。比较符合中国国情的定义应是：“凡在一定年龄范围内有工作意愿而找不到工作的人即是失业者。”

衡量失业状况的一个基本指标是失业率，即失业人口占劳动力总量的比例。失业的另一面就是就业，就业最理想的状况是充分就业。充分就业具有两种含义：一是指在一定工资水平下，一切愿意工作的人都有工作的就业状况；另一种含义不仅指劳动这种生产要素，而且其他各种生产要素都能按所有者愿意接受的价格全部被用于生产的状况。在西方的经济学中，充分就业并不是意味着人人都有工作，只要“非自愿失业”消失了，就算是充分就业。在美国，所有具备就业能力的人如果有93.5%~94.5%有工作，就是实现了充分就业。那么，我国的就业形势如何呢？

按照1997年年底的统计，我国城镇失业人数为570万人，失业率为3.1%，如果按照美国的标准（失业率控制在5.5%~6.5%），我国应该处于充分就业的理想状况。但实际情形远非那么简单。

我国的就业压力包括两大部分：一是城镇就业压力，二是农村剩余劳动力转移的压力。由于农村每个家庭都有承包土地，即使一个人的活五个人干，他们毕竟有一碗饭可吃。故

此，尽管我国目前农村剩余劳动力已经超过 1.3 亿人，但有关部门在统计失业率和就业率的时候，从来都没有把农村人口计算在内。如果把农村剩余劳动力计算在内，我国的失业率将是一个令人心惊的天文数字。相比之下，城镇就业问题就显得相当严重，解决起来也困难得多。其中，最突出的问题就是国有企业下岗职工的问题。如果把国企约 3000 万富余人员也考虑在内，城镇失业问题不啻是跨世纪的大难题。

我国就业包袱沉重的原因是多方面的，它主要体现在：

一是总量性的因素。从劳动力供给总量看，80 年代以来，我国已经进入了劳动年龄人口增长的高峰期，劳动年龄人口占总人口的比例明显上升。1953 年和 1964 年分别进行的第一、第二次全国人口普查时，劳动年龄人口占总人口的比例约为 50%，到 1990 年第四次全国人口普查和 1995 年人口抽样调查时，这个比例已经上升至 60% 左右。

二是结构性的原因。我国第一、第二、第三产业的比例不合理，第二产业相对较为落后，第三产业发展滞后，当前进行的优化调整产业结构运动给城镇的就业带来很大的压力。我国“大而全，小而全”的行业结构，使企业的生产能力相对过剩，经济效益低下，从而产生经营困难的问题，造成相当部分的职工下岗或就业不充分。

三是技术性的原因。我国目前正处于科技不断进步、有机构成提高的时期，同量产出所吸纳的资本份额呈上升趋势，而吸收的劳动力份额却呈不断下降之趋势，同量投资所创造的就业机会在减少。

四是体制性的原因。在原来高度集中的计划经济体制下，实行的是低工资高就业的政策，国家实行统包统配，形成国有企事业单位人浮于事的通病，存在大量冗员。随着改革深入，

削减冗员势在必行。与此同时，在体制转轨中，一些国有企业面对乡镇企业和“三资”企业等非国有企业的竞争，不适应新的市场环境，因此造成严重亏损，影响职工就业；还有，我国党政机构臃肿，冗员数量特大，从1998年开始的政府机构改革也将使一些人面临遭裁减的命运。

五是周期性的原因。在1991~1996年这一轮的经济周期波动中，从1993年下半年到1996年这段时间正处于经济增长率收缩期，中央考虑到避免经济大起大落，考虑到就业问题，千方百计实现了“软着陆”的目标，令经济增长率仍保持较高速度（1998年实现了7.8%的增长率），但必须清醒地看到，增长率毕竟是在缓慢回落。在经济周期性波动的收缩期，又碰上1997年7月开始爆发的亚洲金融危机，产品出口增幅极其有限，故劳动需求总量的增长必然也随之下降。

从以上分析我们可以得出结论：当前我国正处于劳动供给总量增长的高峰期，正处于产业结构和行业结构的调整时期，正处于技术进步、有机构成提高时期，正处于经济体制转轨时期，近年又处于经济周期波动的收缩期，这几个特定时期交织在一起，使得我国的就业问题变得非常严峻。上面所提到的五个原因中，前四个原因是主要的，是基本性、长期性的原因；第五个原因即周期性的原因，它虽然不能排除，但又是短期性的，非主要原因。

我国近三年突然出现了大批职工下岗的失业现象，并不是改革造成的。朱镕基总理在天津考察时曾精辟地指出：“这是经济建设和经营机制深层矛盾多年积累的结果。”总之，形势相当严峻。1998年3月人大会议结束后，中央数十个部委已开始裁并，继而省市地方干部精简，大批干部身份的人要充实到生产企业中去。40多年低效益的计划经济造成的“顽症”，

到这个时候便暴露无遗。低效益使国有企业 40 多年来潜藏了数千万人的富余劳动力，一度失误的人口政策使全国多生了 2 亿人口。20 世纪末的下岗待业潮，是多年“顽症”的最后爆发。就业、人口和环境保护已成为我国 21 世纪的最大挑战。

有人对国内正在进行的国企改革忧心忡忡，担心原有经济结构被打破之后，影响社会稳定。其实，我国目前在经济领域所发生的一切无不出自其内部的要求，采取各种措施的目的是解决问题，而不是掩盖矛盾，更不能固守传统弊端。掩盖和拖延的结果只能是“顽症”变成“绝症”，与其坐以待毙，不如及早除患。

市场经济要淘汰的是阻碍发展的“顽症”的依附物，这是发展阶段不能不接受的痛苦现实。

三、“合理性”失业新概念

内地称失业为“下岗”，港澳地区叫“炒鱿鱼”，外国则称作“裁员”。裁员！裁员！全世界都在涌动失业潮。

目前，美国平均每年消失 100 万 ~ 250 万个就业岗位。经济学家杰里·里夫金甚至声称，今后若干年内，美国现有的 1.24 亿个工作职位中，将有 9000 万个将会被电脑自动化系统所取代。不单美国，欧洲和日本也面临自第二次世界大战结束以来最为汹涌的失业浪潮，且形势比美国严重得多。事实上，美国近期的就业状况和经济增长速度在西方世界算是一枝独秀，几乎支撑起全球经济的半壁江山，失业率是战后最低的（1998 年失业率不足 3%），那么他们担心些什么？如果说 20 世纪是“机器时代”的话，那么 21 世纪将是“智能时代”。在发达国家，人工智能机器越来越多地应用于工业企业，雇用的人员则不断减少，能拿到 21 世纪“上岗证”的人必是芸芸众生中的佼佼者。可是，剩下的人怎么办？人们担心的就是这个问题：知识经济时代能实现充分就业吗？

邓小平提出“科技是第一生产力”，这个口号与“科教兴国”是一脉相承的。中国经济发展很大程度上要依靠技术进步，否则就落后于人，落后就要被动挨打，这也是全国上下的共识。问题是，要进步就必然有淘汰。我国目前存在千万失业大军是不可避免的，要想今后不落后，就必须忍受今天的阵痛。维持一个合理的失业率不是坏事。一个国家的失业率怎样才算合理的水平呢？专家们基本上认为应该按该国的经济实力

来计算。

按我国劳动力数量与质量、生产总规模来分析，失业率维持在5%以下应算是合理的水平。现代青年如果不懂电脑，很难找到高薪工作。以前不识字的叫做文盲，现在不会电脑的也会被称为“文盲”，这是人才竞争的结果。像以前的日本，不管能力高低，进入公司后保证终生就业，大家享受高工资高消费，加薪升职论资排辈，虽在战后靠国民的“工蜂”精神换来繁荣及世界第二经济强国的地位，但数十年的弊端一朝爆发，结果是近八年的经济萧条，失业人数大增，大批企业、银行破产。要真正提高生产效率，首先要降低成本；而企业只有淘汰能力差的员工，成本才可能降低，效率才能提高，企业的整体素质和生存发展能力方能有所改善。面对就业竞争，为了找份好工作，人们不得不拼命学习，主动寻求新知识，无形中也促进了劳动力素质的提高。这种现象好比是生态学中的“优胜劣败”。

当经济环境不佳时，企业裁员节省开支，过去三个人甚至五个人干的活现在一个人就足以完成，失业的人数当然增加。一个人做三人的活，说明此人能力强、自身素质高。这样的能人留下来，使公司的效率提高了，竞争能力更强了，盈利也上去了。企业自我改造的结果是为了争取更大的利润，当这个目标实现以后，公司为了扩大规模，又开始从社会上招聘更多的劳动者；而其他公司也由于自我改造的效果已经显现，也都纷纷扩大经营规模，雇用人数大增。这样，国民经济发展速度大大提高了，失业人数减少，工资增加，人们有钱进行休闲消费，于是第三产业也随之重新兴旺起来，那些因文化素质较差而被公司淘汰的失业者又在服务行业找到了自己的立足点。美国的经济走势也大体如此。

高校毕业生对我国现阶段的就业形势应有个清醒的认识。成熟的市场经济社会中，就业机会并不等于保障，因为一旦就业成为保障之时，过去的“统分统配”又重演，我们又回到“大锅饭”时代了。

市场经济我们已吆喝了十几年，高等院校的书本更是洋洋洒洒数十万、数百万字作详尽的阐述，但部分高校毕业生仍对市场经济条件下的就业市场的本质并没有深刻的认识，求职时遇到挫折便不知如何是好。

首先，市场经济不能靠命令指挥，人才交流也是如此。市场经济的核心是生产者之间的自由交换，人才流向也要双方自愿自觉，毕业分配的双向选择所体现的也就是这种自发秩序下形成的平衡与和谐。

其次，市场经济不承认僵硬的等级制度，市场机制不看重论资排辈。计划经济下形成的行政等级关系在市场竞争中一文不值，不能与一个人真正的才能划等号。众所周知，有些单位评职称的依据主要是论资排辈，混了多少日子，某些人评个高级职称也纯粹徒有虚名。拿这些牌子混市场，不久便会原形毕露。

再次，市场经济给予人的机会是均等的，这是独立生存的结果。依附和从属永远造就不了平等关系，市场经济的最大作用是驱使千千万万的普罗大众争创自己的生存空间，充分调动和发挥个人积极性，但也必然是按劳分配、收入拉开的经济。能力强的人收入必然就高，能力低的人收入少甚至失业。这也与上面所提到的“优胜劣败”的原则有关。

最后，市场经济说到底是不依附政府的经济。高校毕业生不要把自己的就业希望寄托在政府身上。40多年的计划经济体制下的国有企事业单位，已经像“圈养动物”一样将大批人

才的独立生存能力弱化，失去这种能力者，一旦离开单位便六神无主。实际上，这些人只是思想上的矮子，而非行动上的懦夫，如果他们的观念纠正过来，潜伏已久的能力得以释放，在市场上或许活得更潇洒。

总而言之，观念决定着行动。高校毕业生要想在市场经济环境中求职成功，就必须勇于在市场上闯荡。论能力、论学历、论智慧、论素质，高校毕业生都不应该成为合理失业率中的一分子。