

CONG YINGJIESHENG DAO
ZHICHANG DAREN

从应届生 到职场达人

求职应聘宝典

张振华◎编著



本书将告诉你：

如何发现就业机会，如何制作求职简历，
如何搞定面试官，如何安度试用期

中国三峡出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

从应届生到职场达人：求职应聘宝典 / 张振华编著. —北京：中国三峡出版社，2010.9

ISBN 978-7-80223-622-6

I. ①从… II. ①张… III. ①职业选择—通俗读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 119119 号

中国三峡出版社出版发行

(北京市西城区西廊下胡同 51 号 100034)

电话：(010) 66112758 66118308

<http://www.zgsxcbs.cn>

E-mail: sanxiaz@sina.com

北京建泰印刷有限公司印刷 新华书店经销

2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

开本：170×240 毫米 1/16

印张：15 字数：180 千字

ISBN 978-7-80223-622-6

定价：28.00 元

PDG

前 言

对于无数刚刚从象牙塔里走出来的莘莘学子来说，求职是一个浩繁的工程：制作个人简历、寻找就业机会、投送应聘简历、应对面试考官，办理入职手续，等等，这段必须经历的人生历程让很多刚出校门的新人一头雾水，不知道如何应对。有些新人虽然对找工作的“程序”并不陌生，但因为缺乏求职应聘的实际经验和技巧，往往失去了很多就业的机会，抑或求职成功，却落入不良企业预设的陷阱或圈套。

的确，求职对刚刚走出学校的新人来说，是一项前所未有的挑战。这个过程当中的感受和体验与在校时参加的社会实践差异很大，求职的过程是求职者整体素质和能力的集中体现，能否顺利进入职场，是关系到职场新人未来职场生涯和个人发展的一件大事。因此，掌握必要的求职应聘技巧，不仅可以使你顺利地找到一份满意的工作，而且将使你的职场生涯充满阳光。

俗话说，“男怕入错行，女怕嫁错郎”。求职就像一个寻找伴侣的过程，求职者在被对象挑选的同时，也在为自己选择合适的对象。但很多求职者往往从一开始就在心理上处于劣势，面对严肃的考官，心里特别的忐忑不安，此前精心准备的服装、发型和求职材料一下子黯然失色。这种紧张的心理，不亚于新媳妇第一次见公婆。其实大可不必，你应该意识到自己和面试官是平等的，他选择你的同时，你也在选择他。当然，求职者除了要有自信外，娴熟的求职应聘技巧也是必不可少的。

掌握必要的求职技巧，不仅可以帮助求职者顺利找到一份满意的工作，而且有利于解决劳动力市场上的结构性矛盾，从而实现“人尽其才、职适其位”，充分发挥各类人才在经济建设中的作用，提高整个社会劳动力资源的配置效率。

本书所介绍的各种求职经验和技巧，都是职场“成功人士”从切身经历中总结出来的“经验之谈”。它们都来自于实践，对即将踏入职场的社会新人具有很强的指导意义。也许本书介绍的求职“经验之谈”并不能帮助所有的求职者解决所有的问题，但是它起码可以为那些仍然奔波在寻找工作的路上，或是抑郁在错综复杂的办公室人际关系中的新人们，提供一个灯塔，照亮未来的职场之路。

职场是一个没有硝烟的战场，战火从制作简历之始就在熊熊燃烧。想要在这场“战争”

里谈笑风生、挥洒自如，求职者必须有勇有谋，有实力也有策略，有魄力也有机动性，有强大的耐挫力也有强大的自我修复力……

艺高才能胆大，身怀绝技才能游刃于职场。而这种技艺，需要修习，需要淬炼。本书为职场新人罗列了十八班武艺，只需翻开便可修习，既省去了向人求教之苦，也比四处搜寻来得省时省力。

本书融合了最新、最全面的求职应聘技巧和方法，从毕业生走出校门开始进行职业规划，到如何制作实用的简历，如何发现应聘求职的机会，如何在面试中表现自己，如何办理入职的各种手续，以及在职场中该如何处理人际关系等方面，都做了详尽的讲解与指导。

本书最大的特点是，从最微小的细节入手，从最基本的常识出发，将成功求职的技巧娓娓道来，并结合案例进行阐述。当然，1000个人眼里就有1000个哈姆莱特，透过这些或成功或失败的求职案例，我们只是想呈给读者一个选择题，任由读者自己去参悟，自己去选择。

编者在这本书中融汇的求职技巧和案例都紧扣时代的脉搏，在“80后”甚至“90后”逐渐迈出校门、走向职场的今天，为这些社会新人们量身定做一本求职应聘宝典，与你们在同一个频率上思考问题，在同一片天空下呼吸仰望。只因为，我们都需要找到一个成功的支点——求职成功的支点、变身职场达人的支点……

目 录

第一章 要驰骋人生疆场，先了解职场.....	1
初入职场，“半成品”打造开始了.....	1
学习职场法律，让自己安全起航.....	3
走出“象牙塔”，重视职业规划.....	5
做好职业规划，“80后”正当时.....	7
“个人品牌”关系职场生死存亡.....	10
提升职场核心竞争力的“三板斧”.....	12
做自己职业发展的主人.....	14
踏实工作是职场制胜的法宝.....	16
职场生存新法则——示弱.....	18
职场有规则，做得多不如做得对.....	20
失业不一定是坏事，保持平常心.....	22
第二章 要求“实”利益，先做“真”人才.....	24
主动实习为求职加筹码.....	24
成功只需比别人快半步.....	26
学历不过是门票，实力最重要.....	28
在面试官眼中，证书并不代表水平.....	31
学习用他人的经验来充自己的电.....	33
“工作经验”和“工作经历”哪个更重要.....	35
打造个人魅力，吸引“贵人”相助.....	38
稳定，才能让你增值.....	41
独木不成林，合作精神很重要.....	43
培养良好的工作心态和工作作风.....	46
容易遭遇职场“滑铁卢”的8种人.....	49
第三章 只要用心，求职机会无处不在.....	52
网上求职，避其缺点取其优势.....	52

现场招聘，巧妙提高效率.....	55
职业介绍中心找规模最大的.....	57
报刊招聘鱼龙混杂，学会沙中淘金.....	59
利用好人脉资源，多个朋友多条路.....	61
毛遂自荐让自己脱颖而出.....	63
新手上路，做好各项准备.....	65
找准自己的职业定位.....	67
克服各种就业心理障碍.....	69
第四章 制作好简历，全面武装自己.....	71
求职是个系统工程，制作简历是第一步.....	71
用人单位是这样筛选简历的.....	73
一份好简历，等于一张有“眼缘”的脸蛋.....	76
这样的简历用人单位最感兴趣.....	79
投其所好，根据不同行业制作简历.....	81
巧妙提高电邮发送简历的命中率.....	83
缺乏工作经验？没关系！.....	86
想在外企谋职，要会写求职信.....	88
什么样的简历会被 HR 一看就枪毙.....	90
怎样能使电子简历更抢眼.....	93
缺乏优势的求职者如何“修饰”简历.....	96
简历中千万不可涉及的“雷区”.....	98
求职简历的十大致命缺陷.....	101
简历很重要！但不要把“宝”全押在上面.....	104
第五章 面试好比走江湖，见招拆招是关键.....	106
面试之前，先做好软硬包装.....	106
面试着装很关键，男生女生必读.....	109
提高命中率的女生面试化妆技巧.....	112
“怯场”谁都有，克服并不难.....	115
做好自我介绍，博得面试官好感.....	118
巧妙化解面试中的“尴尬”.....	121

镇定应对面试中刁钻古怪的问题.....	123
言多必失，言谈应有的放矢.....	126
遭遇“面试团”，策略很重要.....	128
掌握赢“心”术，面试一定赢.....	130
清醒应对薪酬待遇，小心提防薪资陷阱.....	133
工资待遇大方谈，这不丢人.....	135
面试结束后不应该落下的几句话.....	137
轻松解决面试中的骨灰级“杀手问题”.....	139
面试七大“雷区”，要绕道而行.....	142
异地求职，须小心再小心.....	145
经典面试 30 问及回答技巧.....	147
第六章 试用期内雷区多，蜻蜓点水有诀窍.....	153
该开口时就开口，劳动合同要签好.....	153
千万不要与十种职场贵人擦肩而过.....	155
潜规则：用脑子说话，用眼神沟通.....	157
踏实做出成绩，而非高喊“我很重要”.....	159
加班熬夜不是改变结果的好方法.....	161
想得到重用，先有勇气坐到老板身边.....	163
掌握餐桌礼仪，别在餐桌上砸了饭碗.....	165
当你在办公室听到不该听的.....	167
做好防火墙，谨防陷入职场人际漩涡.....	169
四种老板应避免，七种朋友谨慎交.....	173
初涉职场必须知道的十个“禁忌”.....	176
职场有压力，学会减压有益健康.....	179
第七章 换个舞台跳舞，君子“跳槽”有道.....	181
看看自己是否具有跳槽的资本.....	181
新人频繁跳槽是对自己不负责.....	184
还在用这样的跳槽方式？你 out 了.....	187
十个信号知会你：你该跳槽了.....	190
跳槽前后，你该做些啥.....	192

当鸡头还是凤尾，这是个问题.....	195
辞职后保持人脉的四个妙招.....	198
精打细算，安度职场“断奶期”.....	201
跳槽中的四大“雷区”，切勿踏入.....	203
跳槽如离婚，再嫁千万要谨慎.....	205
成功跳槽的8条经验.....	208
跳槽之后，成功上位14招.....	211
千万别跟着上司“玩”跳槽.....	214
如何去除跨行跳槽的盲点.....	217

第一章 要驰骋人生疆场，先了解职场

初入职场，“半成品”打造开始了

所谓半成品，是指经过一定生产过程但尚未最后完工可以交付使用的产品，它还需要进一步的加工和淬炼。不客气地说，那些刚刚走出大学校门，初涉职场的大学生们就是一些“半成品”。由于社会环境、教育体制等各方面的原因，在象牙塔里学习时，他们往往缺乏一些必要的专业训练，所以很难顺利地走上工作岗位，适应职场生活。他们还需进一步的“加工”和完善，才可以真正地融入职场，成为职场精英。

一般说来，企业偏爱录用一些有从业经验的员工，这样既可降低培训成本，又可以马上投入工作。有经验的员工就是“成品”，用起来顺手，即使有些小问题，也能在管理模式的框架内迅速解决。

某次招聘会上，李铭和杜亚一起通过了初试，面试之后，顺利进入同一家公司。李铭已经有两年的工作经验，而杜亚刚刚走出校门，公司本不想录用杜亚，但是因为他的面试成绩和在校成绩都非常优秀，所以在众多求职者中脱颖而出。李铭的学历并不突出，但却有丰富的的工作经验。

走上工作岗位之后，富有职场经验的李铭表现出色，他在行政助理的职位上做得如鱼得水。难能可贵的是，他并没有满足自己已有的成绩，还利用闲暇时间积极参加各类业务培训，进一步提高自己的专业技能。

相比较之下，初涉职场的杜亚却在工作中遭遇了重重危机。杜亚的工作岗位是后台文员，专门负责处理公司业务信息的录入、文件管理系统的维护等，因为这关系到整个公司前台的运作，所以杜亚每天要和很多同事打交道，随时进行信息的删减、添加或修改。

本来，杜亚在大学里学的是计算机信息专业，所以对于这项工作完全可以胜任。但是，初涉职场的杜亚却缺乏为人处事的技巧和智慧，他的劣势慢慢地显露出来。他仍然跟对待大学同学一样对待身边的同事和领导，完全没有意识到办公室政治的危险性和复杂性。由于平时说话太随便，口无遮拦，不知不觉中得罪了很多同事；由于缺乏合作精神和团队意识，使他在工作中出现了很多失误，受到了公司领导的严厉批评。同事的冷落，领导的批评，让杜亚非常沮丧。这个时候，他才意识到只凭一张学历证书以及过去在学校里学到的那些知识，

很难在这个岗位上深入发展下去，甚至很难胜任目前的工作。

遗憾的是，杜亚在意识到自己的缺点和不足之后，并没有及时的调整自己的心态，也没有向身边的同事求助，而是消极怠工，陷入了恶性循环中，彻底对自己的工作失去了兴趣，对自己失去了信心，甚至有了再做一段时间就跳槽的打算。但没等到杜亚向公司提出辞职，公司就在试用期结束之后与杜亚解除了合约。在杜亚被扫地出门的同时，和他一起进公司的李铭却顺利转正，成为公司重点培养的骨干力量。

实际上，每个新人初入职场时，都会有一个从“半成品”到“成品”的过程。即便是那些在职场中表现得很出色的精英人才，也都有过身为新人的经历。

职场“半成品”其实也并非一无是处。在诸多工作岗位上，是需要有一些“半成品”的，“半成品”可塑性强，有激情、有冲劲，热忱、有潜质，在诸如软件开发、数据分析等知识密集型产业里，“半成品”就是抢手的“香饽饽”。

但是，职场新人对于一般企业来说，仍是需要投入很多资源的“损耗品”，培训成本的增加必然带来整个企业运营成本的上升，这是很多企业所不乐见的。企业花费了很大力气对一名“半成品”从业者进行培训，是希望其可以为企业的效益增长发挥作用。所以，企业比较喜欢那些值得投资，值得耗费财力、物力、人力来培养的新人。但是，对那些没有及时调整自己，没能跟得上队伍的新人，企业往往不会给太多机会。一旦发现不适合企业需要，就会被毫不留情地扫地出门。因此，职场新人必须有意识地将自身强大的“可塑性”转化成潜力巨大的“可就业性”。如此，其本身缺乏经验的劣势才会转化成优势，成为被企业留下来继续培养和重用的储备人才。

学习职场法律，让自己安全起航

最近几年，随着高校毕业生数量的日益增多，硕士和博士研究生也开始跟本科生“抢饭碗”。人力资源供大于求的现状让很多大学毕业生倍感压力，而供大于求的直接结果就是引起了过度竞争，这是当今职场的一个人力困局。

在这种情况下，有些刚毕业的大学生在接二连三的碰壁之后，开始降低自己的要求和期望值，甚至屈服于一些过分苛刻的录用条件，很少有人会拿起法律武器维护自己的权益。在这种“买方市场”下，从就业层面上来说，大学生已经成为了社会的“弱势群体”。

现实中，因为求职被骗，不知道用法律保护自身权益的实际案例，已经呈现出越来越多的趋势。

对职场新人来说，必须深入了解自己与用人单位之间的权利和义务，熟悉《劳动法》和《合同法》，用法律武器来维护自己的正当利益和合法权益。

小唐毕业后很顺利地来到一家私人企业工作，感觉环境很好，工资待遇也不错。所以做起事来尽心尽责，起早贪黑、加班加点是常有的事。可谁知道，试用期早就过了，老板却绝口不提办理转正手续的事。小唐等了一个月，实在忍不住了，于是向老板提出转正申请，而老板只是以“工作忙，忘记了”为由，口头上答应尽快办理。

一转眼，又过了2个月，老板依然没有提转正的事情，好像根本没有这回事一样。小唐只好再次向老板提起自己转正的事情。可是这一次得到的答复却是：他因为没有工作经验，又不安心工作，被公司辞退了。面对这一结果，小唐无计可施，由于事先没有签订试用期劳动合同和三方协议等，只能哑巴吃黄连，不了了之。

对于大学毕业生来说，参加工作一定要和用人单位签订三方协议。所谓三方，是指“学校、企业、毕业生”三方。三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是明确三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式，能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

三方协议一旦签订，就意味着受到了法律的保护和约束。如果签订之后出现毕业生违约的情况，其个人的诚信度会被大打折扣，对以后的求职将非常不利，所以毕业生签订这个协议的时候一定要慎重。另外，为了保障自身的权益，在签三方协议之前，求职者一定要与用人单位充分洽谈，对其性质、待遇、福利、制度、效益、环境等各个方面做一个详细的了解，权衡利弊。

另外还要指出的是，并不是三方协议签订后就万事大吉，还要与企业签订劳动合同。就业协议和劳动合同是两个不同的概念，单位一旦和求职者确立了劳动关系，就应依法签订正式的劳动合同；应当订立劳动合同而未订立的，劳动者可以随时终止劳动关系。

不过，对于职场新人来说，有一点必须要注意：不要矫枉过正，维权应该有个限度。过度维权不仅不会争得想要的权益，还会被人看成是无理取闹。

虽然现实职场中的确存在一些“黑幕”，但是，职场本身是一个公平的平台，本身并没有好恶之分。如果你一开始就抱着一种“阴谋论”的心态，认为世界到处都是不公平的，所有的招聘单位都是设计陷害你，都是要挖空心思榨取你的“剩余价值”，都是剥削你的“周扒皮”，那你就大错特错了。

张斌在一家颇具规模的企业做销售经理，年薪 15 万。做满三年之后，他向公司提出辞职，同时向公司提出了一个惊人的要求：要求老板支付 150 万的加班补偿金。所有人都感到不可思议，而他的理由看起来似乎很充分。根据《劳动法》规定，员工在法定节假日和休息日加班可以得到 1.5 倍到 3 倍的加班费。因为张斌所在的销售岗位情况特殊，按照公司的制度规定，只需要上班的时候签到打卡即可，下班可以不用打卡。因此，张斌在辞职报告中说，自己经常加班到晚上十点多，法定节假日和休息日也从来没有休息过，这样算下来，3 年应该享受 150 万元的加班费。

据调查，近年来，这类向企业提出高额补偿的案件越来越多，一些人在离开企业的时候，利用法律上的漏洞，向企业索要各种高额费用，“狮子大开口”，少则几十万，多则上百万。而他们在职的时候年薪也不过几万元。这些无理的要求自然不会得到满足，有时候还会激化矛盾。

其实，判断自己有没有被侵权并不难，就看单位的某些行为是不是专门针对你而做的。就拿加班来说，如果是集体加班，很可能是单位遇到了特殊情况，需要赶进度；而如果是只有你一个人，那就有可能是你的工作效率比较低，在正常工作时间内无法完成。

当今社会，虽然有一些不守法或是不规范的企业，但毕竟守法的企业还是占大多数。企业正规化才是社会欣欣向荣的保证，光靠投机取巧是发展不起来的。

对于刚踏入职场的大学生来说，维权意识很重要，但维权也会有风险，最好要找专业的法律人士代理或咨询，或者到相关政府部门寻求帮助。另外，还要切记不能维权过度。新进入职场的大学生，只有不断提高自己，让自己成长、成熟才是当务之急。实力是发言权的保证，有实力才能争取权益的最大化。

走出“象牙塔”，重视职业规划

职场如战场，胜者王侯败者寇。无论是谁，初衷都以立于不败之地为终极目的。

现代职场竞争绝对不是和风细雨，常常表现得非常残酷和激烈。虽然也有“你活我活”式的竞争，但许多情况下都是“你死我活”的竞争。

职场上不存在刻意求败的人，职场上的失败其结果必然危及个人的生存。职场失败的标志之一就是失业，没有工作就没有收入来源，没有收入拿什么维持生计，拿什么养家糊口呢。

谁都想在职场上取胜，都想混得有模有样，都想事业成功，都想收入稳定。但事实上不可能所有的职场人都是胜利者、成功者。现实是残酷的，强烈的竞争性是职场市场性的重要标志。所以，作为职场人，必须不断提高自身实力，积极应对职场挑战。如果臆想着像堂吉珂德那样去“大战风车”，结局可想而知。

职场的市场性还体现在职场人才的自由流动性，这为个人发展提供了广阔的空间。多大的池子养多大的鱼，当鱼生长到池子规定的极限时，便会停止成长。这时候，只有找到更大的池子，鱼才能继续成长。

在过去的计划经济时代，一辈子呆在一个单位是很普遍的现象，这极大地制约了个人能力的成长和发挥，也不利于社会的发展。这种情况在现代职场是不可想象的，这也是现代职场优越性的体现——为每个人都提供了广阔的发展空间。

天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。只要有能力，就不愁找不到发挥才干的地方。主观为了自己，客观益于社会。所以说，职场的市场性对于社会的和谐以及个人自身价值的实现都有积极意义。

需要特别强调的是，职场的市场性不排斥个人的计划性。这个计划性主要是就职业生涯规划而言，当然也包括狭义的计划，如短期的甚至超短期的一些打算和安排。

职业生涯规划对于每一个职场人来说，都是极其重要的。我们完全可以这样说——有职业规划不一定成功，但没有职业规划就一定不会成功。

进入职场以后再开始制定职业规划，其实已经有点晚了，在大学的时候就要制定出一生的职业生涯规划。做好将来的规划，好处主要有两点：一是有了长远的职业生涯规划，可以为专业学习提供明确的方向和坐标，有方向才能有的放矢而不盲目，有目标才能产生强大的学习动力；二是为将来跨出校门正式步入职场做好心理上和策略上的准备。“凡事预则立，

不预则废”，如果心中没有目标，形同“盲人骑瞎马”，这样的行事方法是十分危险的。

校园是一个相对封闭的环境，与真实社会的交流有限，所以学生时期制定的职业生涯规划往往存在脱离实际的问题。这就需要在制订规划时尽量做好调查研究，了解职场的真实情况，或者请有经验的人帮助设计。

另外，也不必担心规划发生错误。因为规划毕竟只是规划，不是一成不变的东西，将来毕业之后，完全可以根据职场的实际情况随时修改。即便是一个很好的职业生涯规划，也要随着时间和空间的变化而不断修改，何况是学生时期的规划。总之，尚未毕业之前一定要对将来的职业生涯有所设计，不一定很具体，但基本方向和大体步骤一定要有。

做好职业规划，“80后”正当时

要想在职业生涯中获得较好的发展，做好规划是首要的一环。随着社会的发展，“80后”逐渐成为社会的中坚力量。然而作为中国第一代独生子女，很多“80后”进入职场后的一些问题也逐渐显现了出来：浮躁、叛逆、眼高手低、自尊心强、缺乏团队精神。在这之中，最重要的一个问题就是——不会做职业规划。

小维大学毕业已经好几年了，一直在一家公司做文秘。虽然在工作中她很努力，也很有上进心。但是，一连换了好几个岗位，从普通文员到打字员、从前台到总经理秘书，她始终都不知道自己真正喜欢什么。工作上总是随波逐流，领导安排怎么做就怎么做，无论是哪一个岗位都做不长久。对于她来说，每天的日子都是在迷茫中度过的。

像小维这样被动混日子的“80后”大有人在。如果在职场中，你对自己的职业生涯目标不太确定，或是认为目前的工作没有太多机会。首先要做的是——不要失望，因为有很多处于相同环境的人都要经过这一阶段。

从职业心理学的角度分析，制定并实施一份良好的职业规划的第一步，就是正确判断自己的价值，了解自己的能力和自己的知识、兴趣和技能有一个客观的认识，然后对症下药，苦练内功，为以后的发展打好基础。

“80后”的职场人刚刚开始职业生涯，及时做好职业规划，为时未晚。但是有4个方面是不容忽视的。

1. 学历和地位

“80后”一般都具备一个共同的特点，那就是拥有骄傲的学历。但是，现在这个特点已经成了一个极为普通的资本。在就业竞争中，学历的优势已经被弱化，综合素质在竞争中发挥了主导作用。

独生子女在成长过程中，很容易形成自我观念过重的思想。什么事都希望有人给安排好，若是没有人安排，他们很少主动去做。很多人在全局和长远问题考虑上都存在欠缺。

所以“80后”在做职业规划的时候，首先要摆正自己的身份和位置，放下学历的架子，懂得如何有效地为企业做贡献，凡事要多从别人或是企业的整体角度来考虑，不要只是以自我为中心，那样很容易引起别人的反感。

2. 专业和职业

“80后”就业不对口的现象比较普遍，“学非所用”成了困扰他们求职的一个重要因素。

很多职场新人在接连碰壁之后，会产生出抛弃之前的专业，重新学习的念头，以适应职业发展的需要。这是受到激烈的就业竞争刺激后导致的想法，当然，也是一件既具有挑战性又很无奈的事情。在很大程度上，这也体现出了“80后”群体具有强烈的竞争意识和上进心。

从职业规划的角度来说，从来没有哪个规划是一步到位的。职业发展规划上不封顶，它是根据客观情况不断调整个人职业走向的一个动态系统。所以说，“80后”的职场新人，如果存在专业和职业的冲突问题，完全可以根据自己的实际情况，对职业发展规划做出有针对性的调整，及时充电，不断提高。“80后”在择业时不是要考虑专业是否对口，而要考虑什么职业适合自己。

3. 薪资和心态

“80后”进入职场普遍起点较低，大部分人都只是普通员工，拿着较低的薪水，与自己的期望值相差很远。有的人对当前的机会十分珍惜，不肯轻易放弃，但是也有一部分人不满足现状，频繁跳槽。

事实证明，虽然跳槽可能带来薪资的小幅上扬，但是，任何人的职场生涯都经不起频繁的跳槽。跳得多了，你的企业忠诚度就会遭到质疑，那么很有可能职场生涯也会提前结束。“80后”最好还是要暂时稳定在一个固定岗位上，踏踏实实地埋头苦干，强化突出自己在企业中的作用和重要性。一方面积累经验，接受更为严峻的职场考验，另一方面努力使自己成长为无可替代的员工，为将来创造平稳发展的空间。任何一个初出茅庐的“80后”，想要成长为一个优秀的职业经理人，都需要一个历练的过程。

4. 投资和消费观

“80后”是最容易和“月光族”联系到一起的一代人。很多人无法掌控自己的经济收入，手头有了闲钱不知道怎么处置，以至于很难达到收支平衡。

职场上很多“80后”暂时还没有赡养父母和抚养子女的经济压力，一般情况下，每个月都应该有所结余。但是，用这笔钱来做固定投资又为时过早，而且也是杯水车薪，其实完全可以进行另外一种投资——智力投资，增强自身的职业价值。工作之余，多培养和发掘自己多方面的特长和兴趣。

“80后”在对自己进行职业规划之前，一定要先确定自己的职业方向，然后再给这个职业规划找一个支点，这个支点就是：我为什么去做？支点可以分为生存支点、发展支点和兴趣支点。

那么如何确定自己的职业方向呢？可以采取能力测试的方式，先测试出自己的能力倾向，看看自己适合走哪一类型的发展道路，是“做官”“做老板”“做职业经理人”“做普通职员”，还是从事学术研究等等，然后根据每种道路的素质要求，制定针对性的学习计划，合理安排时间和精力去努力，为以后的成功打好基础。