

- ◎ 资深HR告诉你如何判断“好公司”
- ◎ 第一次从求职者视角分析公司好坏
- ◎ 告诉你不为人知的公司评估秘籍
- ◎ 有的放矢，才能一枪命中

好公司 狩猎指南

——你的随身职业顾问

徐佳欣 ◎ 著



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

好公司 狩猎指南

——你的随身职业顾问

徐佳欣 ◎ 著



人民邮电出版社

图书在版编目(CIP)数据

好公司狩猎指南：你的随身职业顾问 / 徐佳欣著
— 北京：人民邮电出版社，2012.8
ISBN 978-7-115-28229-3

I. ①好… II. ①徐… III. ①职业选择—指南 IV.
①C913.2-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第092085号

内 容 提 要

本书引入 MBTI 职业性格测试等专业手段，协助读者从认清自身性格开始，判断不同公司的“个性”，将企业社会声誉、企业文化、公司结构、盈利模式等“虚化”的条件，转换成实实在在的可量化指标，使读者选择最适合自己的职场之路，是最专业的职业规划指南。

好公司狩猎指南——你的随身职业顾问

- ◆ 著 徐佳欣
责任编辑 张慧芳
- ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号
邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
大厂聚鑫印刷有限责任公司印刷
- ◆ 开本：700×1000 1/16
印张：12 2012年8月第1版
字数：147千字 2012年8月河北第1次印刷

ISBN 978-7-115-28229-3

定价：30.00元

读者服务热线：(010)67119329 印装质量热线：(010)67129223
反盗版热线：(010)67171154



从事人力资源工作多年，接触过许多刚入职场的新人和在校大学生，我问过很多人这样一个问题：身为一个即将迈入职场的人，你希望找到一份怎样的工作？

500强、跨国集团、外企、大型私企——这几个选项是我听到最多的回答。而很少有人会明确告诉我，他不在乎企业的大小，哪怕只有一两个人，只要发展前景好，就可以去。

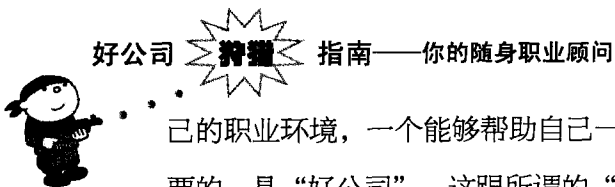
显然，很多年轻人在自己心里已经对“好公司”有了一个定位：知名企业，人数众多，规模够大。

不妨试想一下，倘若把时钟拨回到1998年，你会对在出租屋里办公的阿里巴巴情有独钟吗？同样，你愿意成为当时的“大失败者”史玉柱手下的一名脑白金营销宣传人员吗？再将时钟回拨到1982年，你愿意以一个大学毕业生的身份加入到刘家兄弟养鹤鹑的队伍中吗？

恐怕不会！

但这些企业，如今已然成为让那些即将踏上工作岗位的大学生们向往的公司之一。

没错，成为大企业中的一员固然在同学、师长、朋友面前是很有面子的一件事。可问题是你要搞清楚，自己需要的是面子，还是一个最适合自



己的职业环境，一个能够帮助自己一步步实现人生目标的最佳平台。我们要求的，是“好公司”，这跟所谓的“大公司”并不等同。

“好公司”的核心标准在于公司是否有发展前景，是否能够给新员工带来足够多的学习和提升机会，以及公司的性格是否与你相配。

对于一个希望找到好工作的人来说，你要进的企业和所属的行业是不是足够吸引你，公司经营的思路是否正确；公司管理层是保守官僚，还是对员工抱有开放支持的态度；你的同事是你最好的搭档还是勾心斗角的对头；你的性格是否符合公司的价值诉求。这些问题都决定了你的职业前景究竟如何。

这几个问题本应该是我们在找工作之前就仔细规划好的，可现在却被很多年轻人所忽略，他们在周围人纷纷忙于找工作的影响下变得盲目了，白白浪费了时间不说，还让自己的职业生涯绕了弯路。

2011年刚刚走出校门的何木修就是其中之一。毕业前夕，他抱着检验自己的想法离开了四川，进入重庆一家英语培训机构从事课程顾问工作。工作开始的一段时间愉悦而轻松，每天上午举行例会，主要内容是培养团队精神，激发信心，保持信心；下午就三五成群到广场、步行街、小学和幼儿园的门口蹲点儿，与准客户们进行面对面的交流，新鲜刺激。

随着时间的推移，一种焦躁的情绪开始野蛮生长，虽然业绩尚可，但每天置身于人造的狂热气氛中，他无法接受。他也曾经私下里请教过一些老员工，你们信这些吗？回答是：当然不信。那你们不反感这些吗？“不啊，就那样，习惯了就好”。何木修开始一遍又一遍地暗示自己，习惯就好。可事实是他暗示了4个月，依然不能习惯，不得已离开了公司。

我们不能武断地说何木修找的公司有问题，也许它本身是个不错的企业，只是企业的性格和他自身的诉求不一致罢了。失去一个基层员工，对公司来说影响不大，但选错了公司，对于每一个人而言是不划算的：



你会消耗成本时间——用几个月乃至一两年去验证自己的错误；你会消耗人脉资源——也许企业本身从事的方向就跟你不搭，另找一个行业领域，过去建立的资源会丢掉大半；最重要的是，没有树立正确的“公司筛选意识”，这样就很难保证下一次的尝试能够达到预期的效果……

“骑驴找马”的方法其实不错，但前提是你骑上“驴”以后，一定要离“马”越来越近才行。换言之，我们对自己的职业生涯至少要有一个初步规划，知道自己将来希望从事的职业和发展前景，通过一段时间的工作去分析自己的性格更适合怎样的企业，这才是聪明人的做法。而那种先随便找一家公司做个一年半载，之后才发现该行业不适合自己的，然后不断跳槽，更换行业和公司的人，只是在挥霍自己的人生罢了。

中国企业浩如烟海，每天都有不少的公司崛起和倒下。但古往今来，好的公司总会有一些相同的特质，如独具特色的老板、诚信友善的企业文化、自然而不造作的进取精神等。而不好的公司虽然随着不断变幻的风云时时翻新花样，却终究摆脱不了那种短视、狂躁、无底线的势利等致命缺陷。

我写这本书的目的很简单，就是为了帮助即将踏入职场，或者已经踏入职场却发现种种问题的年轻人重新定位自己对“好公司”的认知体系。

书中会有一些职业性格测试、量化的企业评估模板和简单易行的企业信用评级方法等工具，为在路上的求职者们提供有效的参考，避免被花里胡哨的公司和人云亦云的社会观念蒙蔽了双眼，以期使你在事业征途上少走弯路，早日找到适合自己的好公司。



录

第一章 认清自己的职业性格	1
1 与其盲目就业，不如慎重择业	2
2 找到适合自己性格的那双鞋	5
3 发现自己的性格特质：MBTI 性格类型测试问卷	10
4 从公司简介中发现公司性格	24
5 性格匹配：总有一家公司适合你	30
第二章 摸清行业概况	35
1 收集行业信息的五大渠道	36
2 行业论坛：新手的摇篮	39
3 社会舆论对行业的态度	43
4 从身边信息入手，还原行业真相	46
5 企业文化：从抽象到具体	50
6 年轻人的企业VS“老人”的企业	55
第三章 八招圈定好公司	61
1 相信常识：没有天上掉馅饼儿的好事	62



2 坏公司的十大典型症状	65
3 围观：新兴行业的前景方法论	68
4 透视公司的工作环境	72
5 公司规模：因人而异的双刃剑	75
6 大公司VS小公司的终极PK!	78
7 大公司、小公司，各有生存妙招	82
8 理性对待自己的第一印象	87
第四章 七天解构公司指南	93
1 好公司，好在哪里	94
2 明确的工作岗位	98
3 可预期的薪资福利增长空间	101
4 公平的工作考核标准及升迁路径	107
5 实事求是的公司发展规划	111
6 有利有理的盈利方式	114
7 为公司打分：企业评估模板	116
第五章 毕业前一年，你应该做哪些就业准备	121
1 收集招聘信息：哪种招聘渠道最靠谱	122
2 拥有一份完美的简历——应届生简历的侧重点	125
3 面试着装——树立职业形象	130
4 面试现场的实战攻略	132
5 考证之风，要不要跟	139
6 从offer到入职，需要注意的相关事宜	145



第六章 什么样的人值得共事	149
1 切实融入公司的工作流程	150
2 “窥视”老板：成功的企业一定有一个独具特色的老板 ...	154
3 “拷问”同僚：同僚决定了你事业的高度	158
4 “逼问”自身：你适不适合这家公司	162
5 做出决定：离开还是留下	165
第七章 年终评审：好公司的最佳试金石	169
1 检验公司对你的承诺	170
2 一年一度跳槽时，你对公司还有信心吗	174
3 半年跳槽，如何再包装	177
4 坚持：对好公司不要轻言放弃	180

第一章

认清自己的职业性格



择业的第一步是先到网站上疯狂地寻找工作机会，还是应该马不停蹄地去参加宣讲会和招聘会？统统不是。所谓知己才能知彼，在没有了解清楚自己的职业性格之前，盲目地去投简历、面试，即便成功了也未必适合你，所以，与其这样浪费双方的时间，不如先拿出一点时间来了解自己吧！

1 与其盲目就业，不如慎重择业

我们先来做个小测试，看下面三个问题：

- ◎ 你觉得现在的工作是得过且过地混日子还是有如鱼入大海般的快意？
- ◎ 你认为自己所在的公司是金玉其外败絮其中还是发展前景广阔？
- ◎ 你当时决定进入这家公司的初始动机是想当然地随波逐流还是深思熟虑地慎重抉择？

对于以上三个问题的回答，基本上决定了一个职场中人现在的生活状态。如果想要将事业这盘棋真正地走好，慎重择业是关键。这个道理人尽皆知，但盲目就业的现象依然层出不穷。大学生李宏家两年来的工作经历为我们理解这个问题提供了很好的切入点。

2008年，22岁的李宏家即将毕业。与班上大多数同学一样，对于自己未来想干什么、能干什么并没有一个清晰的认识。

最初，他为自己选定了两个大致方向：考公务员或者做市场营销方面的工作。确定这两个方向的原因很简单，因为其他同学都是如此安排。一所普普通通的二本院校，一个普普通通的经济学专业，大家相互观望前行。对一个普通大学生来说，要精准定位自己未来的职业人生是很不容易的，所以看看别人在干什么也不失为一个好方法。

第一次考公务员，虽然估计到竞争者众多，但最后的报名人数依然吓了他一跳。最终李宏家还是无奈地止于笔试。不过，他不太甘心，又报名



参加了难度相对小一些的选调生考试，这一次情况稍好，然而，距离成功还是差了一步，在面试中惨遭淘汰。

两次考试的失败，断了李宏家考公务员的念头，开始投身第二方向。不过，由于两次考试的原因，大四基本上到了收尾阶段，看着身边的同学陆续上班，本就有些迷茫的李宏家变得慌张起来。为了平息这种情绪，他决定务必要在毕业前先找个工作把自己安顿下来。之后一个月是广撒网的日子，凡是第一感觉还过得去的企业他都没有放过。接着就是赶场般的面试。一个月后，心力交瘁的李宏家成为一家外贸公司的销售部职员。虽然对这份工作并不是很满意，但骑驴找马的心态已经占据了上风。问题已经开始出现——但凡抱着“随便找个工作先稳定下来”想法的人，结果往往是给自己埋下了“陷阱”。

工作4个月后，李宏家离开了那家企业。因为面试时，公司承诺的是1800元的底薪，但入职之后才发现，这1800元是责任底薪，如果没有达到公司要求，则只能拿到1000元。作为一个新人，要拿到全额工资基本上是不可能的，而房租和生活开销让他无法承受。之后李宏家又开始重复之前广撒网的一系列动作，不过，这次直接将薪资太低的跳过了。

费了九牛二虎之力，他进入到一家新型空调生产企业，从事渠道督导相关的工作，基本工资也达到了2000元。可5个月后，这份当时还比较中意的工作也被李宏家辞掉了。究其原因，他认为整天与那些渠道商勾心斗角地算计很累，搞得自己身心疲惫，还不一定能让各方满意，不值得。

一个月后，通过朋友的介绍，李宏家去一家物流企业做了一名仓储中心的办事员。这份工作的压力相对而言比较小，按部就班，待遇也还算可以。但8个月之后，这个位置比较偏远和封闭的仓储中心让他深感发展前景渺茫，于是再次辞职，加入到和学弟学妹们的下一轮竞争中。

客观地说，李宏家两年换三份工作在大学毕业生中根本算不上创纪



录。一年换六七份工作的大有人在。我所以举这个例子，就是因为他的经历很有代表性——这样做不但会让求职者在事业起步阶段收获甚微，还会对其后的择业带来严重的不良影响。这些影响，具体体现在这样 4 个方面。

- ◎ 人脉影响：一般而言，有效人脉的确立至少需要一年以上的稳定工作为基础，频繁跳槽的直接后果就是职场人脉的缺失。
- ◎ 专业影响：换工作对于行业背景的积累极为不利，短时间内所能收获的只是对这个行业表面而肤浅的认识，无法体现出真正的专业性。
- ◎ 生存影响：杂乱无序的职场经验，不但无助于培养成熟的职场生存能力，还会对今后的发展埋下隐患。
- ◎ 忠诚度影响：最糟糕的是，频繁跳槽会让用人单位对你的企业忠诚度和个人判断力产生质疑，无形中增大了录用的机会成本。

而盲目就业通常有以下 3 方面的原因。

► 一些企业招聘时的不实宣传

一是企业刻意隐瞒责任底薪的薪资制度，以高额薪酬和不限工作经验忽悠求职者。即便求职者对此提出质疑，招聘人员为了完成招聘指标也会以各种方式夸大责任完成的可能性。

二是虚标招聘岗位和工作内容，进入公司后，招聘方会立即对你的工作岗位和内容进行全新解释。如有的教育培训机构名义上招聘老师，而实质上则会以了解学校教学特点等各式理由把求职者变成销售人员。

进入这样的企业会给求职者一种错觉：提供的待遇很有挑战性，能够搭建一个优质的锻炼平台。而实际上这纯粹是一种不现实的赌博式思维，企业以微小的代价将性格各异的求职者蛮横地投入同质化竞争的漩涡之中。最后能够成功地找到自己位置的人只是极少数。说得直白一点，这类



企业用一条很窄的路堵死了众多的可能性。

► “骑驴找马”的工作态度

“骑驴找马”这个方法本身没错，但是很多人用错了地方。“驴”不是随便找的，它必须能在一定程度上给你带来基础的行业经验、工作能力和人脉积累。这些都是帮助你寻找“千里马”的基础。

倘若为自己的懒惰和消极大留余地，得过且过地应付工作任务，以一个旁观者的心态对待公司事务，随时准备递交辞职申请，这些行为只能让你丧失机会，离好公司越来越远。

► 对薪酬、工作环境、工作内容缺乏理性的认识

一般而言，对于初入公司的大学生，企业提供的待遇一般会在当地最低工资基础上浮动50%到100%。

同期进入厂区和从事户外作业的大学生与进入市区写字楼的大学生相比，前者初期待遇高于后者。现今工厂及户外作业的环境也并不是想象中那样不堪，之后的待遇情况更多依赖于自身而非工作环境。通常来说，新人的工作内容都比较繁杂，这是一个职场人成长的必经阶段。

对于这些基本情况的认识不清，会导致求职者所找的工作与想要的工作南辕北辙，盲目就业，频繁跳槽，无疑会为今后事业的发展埋下一颗雷。

2 找到适合自己性格的那双鞋

曾经有一个在猎头公司做老板的朋友找到我，向我诉苦说近来他的公



司离职率奇高，接二连三有几个猎头顾问提出离职，让原本规模就不大的公司有些措手不及。朋友说，这些顾问大多业绩不错，他也并不是个守财奴式的老板，无论是薪水还是奖金在业内都十分有竞争力，为什么他们还要离开？难道是有人故意在挖他的墙角？为了找出个中缘由，我以第三方咨询师的角度介入其中。经过一系列的调查，最后得出结论：公司离职率偏高的原因不是因为人才市场的流动，而是因为目前团队里的很多成员从性格上来说根本就不适合从事猎头顾问的工作。也许他们的工作能力很不错，但是一段时间下来就会对工作丧失忍耐和兴趣，这才是导致离职率偏高的真正原因。

“做猎头压力太大了！我想我的性格并不适合做猎头”，Jennifer，一个准备离开的顾问这样对我说。她一毕业就进入这个行业，从最初级的Researcher（寻访员）做起，做到Associate Consultant（助理顾问），再到今天的Consultant（顾问）用了4年的时间，现在她准备放弃了！

在沟通的过程中我发现她的根本错误是选择了一份并不适合她的职业，这个错误可以追溯到她刚毕业时的职业选择。大四的时候她出来实习，误打误撞进入了一家猎头公司，当时的她连猎头公司是做什么的都不太清楚，也没有借着实习的机会去了解更多。毕业之后，自己对未来没有太多的想法，就随遇而安地待了下来。她是个对自己对工作都能够负起责任的人，这样的人一般来说，做什么都不会差，但是时间一久问题就暴露出来了。猎头的工作压力很大，这种压力来自上级、来自客户、来自老板、来自候选人……而Jennifer恰好不是一个善于处理压力的人，在每天巨大的精神压力下，她失眠、内分泌紊乱、精神萎靡，渐渐地连打电话都感到惧怕，每天早晨上班心里都很抗拒。

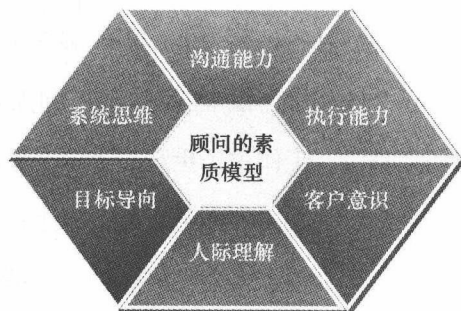
而与Jennifer相反，一些顾问时间越长反而做得越如鱼得水，业绩飙升不说，人也在做了猎头后更加活泼开朗，善于同他人打交道了。这是什么



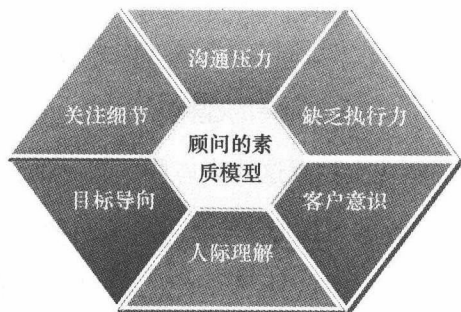
缘故呢？

我们可以用一个图表来更直观地分析一下Jennifer的性格和猎头工作之间的矛盾。

首先我们来看**猎头顾问所需的素质模型**：



我们再来看看Jennifer的性格特征：



通过对比我们可以看出，Jennifer虽然在从事猎头顾问的工作，但是性格中的一些因素却与猎头顾问素质模型中的要素相悖，性格的差异决定了那些善于沟通、具备良好客户意识的人是猎头的最佳人选，而像Jennifer这种原本就内向安静、不喜欢与陌生人交往、对沟通感到巨大压力的人，即便具备部分做猎头的素质，但是随着时间的累积，却会因为关键素质的欠缺而矛盾重重，在与自己性格相悖的工作中感到越来越厌烦，直到她忍受



不下去，产生了逃走的念头！

如果你不幸选择了一份错误的工作，它会给你带来哪些困扰呢？

- ◎ HR在看一个候选人简历的时候，首先关注的就是他的稳定性。一个稳定性不好的人，不管有多好的教育背景和突出的个人能力，也总是让HR们敢看不敢碰。而那些“不稳定”的求职者也有苦难言，有时频繁地跳动并不是因为他们不能够踏实工作，而是当初的错误选择使自己个性和工作很难匹配，而只能放弃。
- ◎ 对于一个职场人来说，工作占了生活的大半，是否做自己喜欢的工作，直接影响到每日的心情。如果只是为了生存而做一份不适合自己的工作，时间久了，整个人会丧失活力、激情和创造力。
- ◎ 心情抑郁，最先影响到的就是身体健康，如果没有健康，一切都是浮云。
- ◎ 人在职场飘，每个人都想升职加薪，有朝一日能够有所成就，但這些在一份不适合自己的工作中是很难达到的，工作的激情、创造力都会受到影响，很难有独特的建树。

一次，一个应届毕业生到我这儿来应聘，我问他：“你知道自己适合做什么吗？”他说：“我还不知道我自己适合做什么，但是我知道自己不适合做什么！”这是一个非常可怕的回答，因为人生是有限的，没有那么多时间去一再给你做错误的选择，我建议他尝试用以下方法去试着了解自己。

► 通过做一些专业的职业性格测试来帮助了解自己（下一节我们会专门谈到MBTI职业测评的运用方法）。

► 利用实习、兼职的机会去了解一个行业和一个公司。

每一年度，很多大公司都会提供一些实习机会给还没有毕业的学生。