

别傻了，求职不是体力活！
别再海投简历，全城面试了！
你完全弄错了，**求职没你想得那么难！**



30秒 变身 求职达人

—★—
最轻松的
求职宝典

黄永宏◎著

无论是**求职、跳槽**，还是**挖角**
只要**30秒**，轻松搞定

2-49



北京航空航天大学出版社
BEIHANG UNIVERSITY PRESS

C913.2-49
H912



郑州大学 *040107984796*

30秒变身 求职达人

黄永宏◎著



C913.2-49

H912



北京航空航天大学出版社
BEIHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

30 秒变身求职达人 / 黄永宏著. -- 北京 : 北京航空
航天大学出版社, 2011.10

ISBN 978-7-5124-0598-1

I . ① 3… II . ① 黄… III . ① 职业选择 - 通俗读物
IV . ① C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 193539 号

版权所有, 侵权必究。

本书中文繁体字版本由红橘子文化事业有限公司在台湾出版, 今授权在中国大陆出版其中
文简体版本。该出版权受法律保护, 未经书面同意, 不得以任何形式进行复制、转载。

北京市版权局著作权合同登记图字: 01-2011-0995 号

30 秒变身求职达人

黄永宏 著

责任编辑 王 律

*

北京航空航天大学出版社出版发行

北京市海淀区学院路 37 号 (邮编 100191) <http://www.buaapress.com.cn>

发行部电话: (010) 82317024 传真: (010) 82328026

读者信箱: bhpress@263.net 邮购电话: (010) 82316936

三河市汇鑫印务有限公司印装 各地书店经销

*

开本: 700×960 1/16 印张: 12 字数: 205 千字

2011 年 10 月第 1 版 2011 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5124-0598-1 定价: 28.00 元

若本书有倒页、脱页、缺页等印装质量问题, 请与本社发行部联系调换。联系电话: (010) 82317024

序 你为什么找不到工作

几年来我一直在举办就业辅导与就业观念说明会，我发现许多失业的人之所以会失业，原因不在于不景气，也不在于完全没有工作机会。除了挑剔工作以外，许多人应聘失败是因为应聘的观念并不正确。

某位先生在咨询时告诉我，他找了两年还找不到工作。我看他的年纪不小了，询问一下，果然已经突破三十五大关。

但是最糟糕的是，年纪一大把了，他却没有任何工作经验。一路念书念到硕士，虽然当时已经30岁，竟然汲汲于公务员考试，却连续三年都名落孙山。

所以在简历上他不晓得要写什么，工作经验栏是一片空白，没法填写任何信息。因为，他根本无法交代这五年来的“工作经历”，所以应聘时屡屡碰壁。

我问他：“你在就学期间没有任何打工的机会吗？或者任何有薪资的兼职？”我不大相信研究生念了四年的人，居然没有从事过任何兼职的工作。

他搔搔头想了想：“有！我做过老师的研究助理。”

“那么把它填上来。还有呢？大学时代有没有？打工，或者没有薪资的义工也可以！”我继续问。

他又想了想，似乎又有了答案：“在餐厅打过工。”我帮他一一找出零星的经验，将它们都填进去，看来就不至于像个35岁还没工作过的怪老头。

我继续问他：“有没有你值得拿出来炫耀的报告、项目之类的文件与成绩？或是社团举办的活动？你都可以把它填到自传里面，证明你有一定的工作能力。”

接下来，他不放心地问：“那我去考试那几年该怎么写？就写‘考公务员’吗？”

我摇摇头：“就写进修。”

他讶异地说：“这样不是骗人吗？”

我摇摇头：“你有没有去补习？”他点点头。

我继续说：“你就当做进修相关课程嘛！如果你告诉人家你想当公务员，那么就代表你想捧铁饭碗，有人就会猜测你在工作时候，不会尽心尽力，而老是偷懒看报喝茶，这是大家的刻板印象，虽然公务员不见得如此。

“而且，你考了三年都考不上，代表你的能力有问题。考不上还坚持三年，还代表着你固执又自我，完全不管现实状况，这些都会让你的面试官很担心你的工作态度。当然，我不是叫你说谎，而是教你如何美化简历。如果你根本没有机会面试，只因为一张‘诚实’但很糟糕的简历而被淘汰，这样不是很冤枉吗？”

“或许你在面试的时候可以好好解释，是因为家人坚持要你去考公务员，所以你很努力准备。但是你根本不是那块料，所以才能说服家人让你出来找工作，这样面试官可能还会接受你的理由，不是吗？”

“那我该应聘哪些工作，命中率会比较高的呢？”他狐疑地问。

当然这是个特殊案例，接近中年无业，而且还有着完全像新鲜人一样的资历，我不能跟他大谈寻找自己“生命中的金矿”（详见《一路奔向人生的金矿》一书），还教他去追寻什么理想！

所以我就对他说：“以目前你的年纪，大家期望会是基层主管，但是因为你没有任何工作经验，所以很难去应聘这类型的职位。

“既然你毕业于企管系，我相信也很难找到某种专属于你专业的专门行业，譬如电机系还能去机电实验室、生化所还能应聘生化研究室之类的，所以我建议你找对专业没什么要求的，譬如餐饮、地产、物流、销售业务等服务类的工作，但是要记得，请您应聘储备干部。

“一方面，储备干部年纪通常不设限，经历也不大设限，他们通常会有自己的应聘测验方法，也类似于你准备考试的经验；另一方面，这样的工作也与主管职位类似，未来方便你跳槽。

“不过，如果你被聘，再怎么辛苦，待遇怎么不好，也一定得待一年以上。如果只有几个月的经验，更会显得你的定力不够、态度不佳。我可

不希望明年在这里又看到你，因为你这样做，简历只会更难看而已！”

我叮咛完毕，还递了张名片给他，跟他说后续如果还有困难，可以私下找我，我很乐意协助他。

没想到，不到一个月，我接到他的来信，他果然应聘上某大型外资连锁快餐业的实习副经理，目前正在实习，他很高兴我能帮他解决求职问题。

这个例子算是很极端的例子，但仍有太多初入职场、中年跳槽、挖角的关键时刻，在那时，通常不是我们资格不够，而是表达有问题；有时候不只是表达的问题，而是行动的时间错误；更多的时候是我们在采取行动前的 30 秒思考，让我们搞错方向，因此本来可以雀屏中选，却因为关键 30 秒的反应错误，而失之交臂。

而我以多年的经验，把三个不同情境中会发生的关键 30 秒整理出来。如果您求职一向不大顺利，或者是新鲜人没有经验，那么本书可以提供一些关键性的参考。

目录

Contents

楔子 了解就业职场的三大趋势 / 1

情境一 求职时刻 / 3

问题一 毕业是求职好时机吗 / 5

问题二 挑大公司，还是小企业呢 / 11

问题三 派遣工作不能做吗 / 20

求职第一阶段的成功思考：投出简历前的准备与抉择 / 24

问题四 简历的基本数据不重要吗 / 25

问题五 学历不高怎么办 / 30

问题六 自传怎么写 / 39

问题七 简历怎么投递好 / 43

问题八 什么时候投简历合适呢 / 46

求职第二阶段的成功思考：通过简历审查的关卡 / 50

问题九 坐等面试就可以了么 / 51

问题十 通知面试时该怎么反应 / 58

问题十一 面试不用准备吗 / 61

问题十二 穿着人还有其他要注意的问题吗 / 70

问题十三 很紧张怎么办 / 75

问题十四 回答问题的技巧与禁忌是什么 / 79

求职第三阶段的成功思考：成功战胜面试的诀窍 / 85

问题十五 简历致命的缺失是什么 / 90

求职第四阶段的成功思考：为下一次求职做好准备 / 95

情境二 跳槽时机 /97

问题一 跳槽是件好事吗 / 101

问题二 跳槽一定是升官发财的好机会吗 / 106

跳槽第一阶段的成功思考：调整好跳槽的心态 / 111

问题三 先离职好吗 / 112

问题四 撑到最后就对吗 / 115

问题五 什么时候才是跳槽的好时机 / 119

跳槽第二阶段的成功思考：挑选跳槽的好时机 / 122

问题六 年龄没差别吗 / 123

问题七 离职时拍拍屁股就走吗 / 128

问题八 该怎么包装自己 / 132

跳槽第三阶段的成功思考：做好跳槽的最好准备 / 136

问题九 想要转行怎么办 / 137

跳槽第四阶段的成功思考：思索人生的最后机会 / 142

情境三 挖角机会 /143

问题一 只有专业就够了吗 / 145

问题二 为什么找不到伯乐 / 151

问题三 谁能提供机会 / 154

问题四 如何放风声 / 164

挖角第一阶段的成功思考：塑造挖角的正面思考力量 / 166

问题五 怎么应对面试马拉松 / 171

问题六 如何摆脱既定印象 / 175

挖角第二阶段的成功思考：把自己的名字当品牌经营 / 177

结束语 工作就是生活的一部分 /181

楔子 了解就业职场的三大趋势

在我们正式开始回答求职、跳槽和挖角三个情境的问题之前，必须先来看一些职场的趋势变化。

目前公认三大改变职场的求职模式分别是“态度取代了专业”、“派遣的工作模式”和“结构性的失业”。

为什么我们非得了解职场需求的发展趋势呢？主要原因在于大部分的人求职失利，除了自身条件不好之外，根本的原因在于不了解就业市场的趋势，从而在某些关键的地方犯了严重的错误。

我记得我辅导过几家公司，和他们人力部门聊过有关态度的问题，我很好奇地问他们：“电视上很多求职达人都说工作态度很重要，但是你们用什么方法过滤求职的态度呢？”

我想大家应该跟我都一样好奇，因为即使很多迹象都告诉我们态度十分重要，但是在招聘条件上，除了吃苦耐劳、活泼外向这类笼统的说法外，大部分还是要求专业与学历上的资格，比如大专毕业、电机相关专业、英打一分钟 60 字以上、英语流利、能撰写英文书信、会 java 程序语言……

几乎没有人把具体的工作态度写出来。那么招聘的公司到底怎么筛选应聘者的态度呢？答案出乎大家的意料之外，几乎从你投递简历的动作开始之后，就已经进入“观察期”。

一般我们都认为要到面试阶段，才会开始考察态度，没想到许多精明的人事主管为避免经常举行面试，影响人力部门的绩效，早就制定出一套

策略，从收到简历开始，就开始过滤人才。想知道吗？这本书将有详细的剖析。

另外，三项趋势变化当中，又以派遣工作（即员工不与其服务的公司直接签订合同，而与第三方机构签订，再由第三方以派遣方式分配到公司。如此，员工实际上与其服务的公司无直接工作关系，公司可以较随意处理员工去留等）影响层面最广。派遣工作虽然造成薪资的普遍降低，还让部分职员的工作没有保障，但是在正式员工福利高涨、全球化的竞争趋势下，人力派遣已经成为一种新的时代趋势而无法逆转，更是为了增加其他更多劳工福利而不得不接受的一种新的工作方式和必要之恶。

大家以为人力派遣就一定意味着低工资、缺少保障，大部分的职场达人都建议大家只将这样的工作作为获得“正式员工”的跳板。

其实这样简化了派遣工作的性质与发展潜力。而本书将详细分析派遣工作的不同性质和发展潜力，让大家知道有些工作是不可能只是当跳板的，这些派遣工作能成为你开创新事业的基础。

最后，“结构性失业”是造成中年跳槽失败的主要元凶，很多行业在国际化之后，在就业市场上就完全消失了；还有一些则是因为科技的发展，让整个行业从夕阳到完全黑暗。在工作了大半辈子的行业消失之后，你又该如何自处？在面对总是会有结构性失业的状况下，你又该如何提升自身竞争力？本书也有详尽的剖析。

在求职、跳槽的过程中，如果我们没有注意到职场的新趋势，就会到处碰壁，屡屡找不到工作，而本书用 30 个求职关键 30 秒的问题，解开大家求职上的疑惑，真正让大家告别失业，迈向全新的职业旅程。

情境一

求职时刻

曾经有学生问我：如果一个大学刚毕业的社会新鲜人和已经有多年社会经验却没有学历的应聘者，通常谁会比较容易应聘上？

我毫不犹豫地告诉他：“刚毕业的。”

学生很疑惑地追问：“可是后者很有经验，难道学历这么重要吗？”

我解释给他听：“不是学历有多么重要，而是社会新鲜人应聘的工作通常不需要那么有经验，你说很有经验，我想大概是至少三到五年的经验吧？通常这样的工作轮不到新鲜人去应聘。所以你问的是一个机会不均等，几乎不会发生的事情。”

我喝口水，看学生还是有点不服气，我继续讲给他听：“如果一个很有经验的人，通常不会再应聘基层的工作。如果他真来应聘，面试官也会怀疑是不是有什么问题，让他必须来屈就这样的职位。对吧？”

“所以通常刚毕业的竞争对手，是不同层次、学历的新鲜人，一个高职毕业生就能做的工作，可能来了大专生竞争；专科能做的，说不定连硕士刚毕业的都来应聘了。”

很多还在上学的学生会莫名担心一些无关紧要的事情，但是对真正需要担心的关键问题却毫不在意。

有个学生对我说：“现在毕业，一个月最多也是两万多新台币（本书内货币单位均为新台币，此下不另作说明），靠这样的薪水要多久才能买房子？”

我对他说：“你会调薪啊！重点不在起薪，而在于你的能力和方向。”

学生很无奈地说：“对啊！调薪，但是房价、物价也跟着继续涨……”

我摇摇头：“你怎么没想过起薪就比两万多元多很多呢？”

他很惊讶地说：“老师，你叫我去做非法的勾当吗？”

我苦笑地回答他：“当然不是，有些关键的想法你只要摸清楚了，那么你就能找到更好的工作。不过，当然你的能力也要提升，必须比别人好很多。”

而这个关键的想法，第一个要注意的就是找工作的时间点，换另外一个说法，那就是什么时候才能找到好工作？

问题一

毕业季是求职好时机吗

我常常在课堂上问学生：“工作要在什么时候找？”

学生通常随便回答我：“毕业的时候。”

认真一点的学生会告诉我：“毕业季，大约6月到8月。9月工作就会少了！”

真的是这样吗？工作机会多就意味着“好”工作多吗？

大部分的学生都以为找工作是毕业以后的事，在学校好好念书就好。这个观念来自于大家都以为毕业之后，才是求职竞争的开始。尤其七月、八月毕业季时，工作机会会比较多，就有更高概率会被录用。

但是，机会是不是好机会？工作是否是好工作？是否由好公司所提供？这些都不是大家思考的重点。

我们来看看这几个关键30秒的想法。

第一个问题：毕业才是求职竞争的开始？

如果你开始要写简历，你就会发现“竞争”并不是从毕业才开始，因为简历是写你“过去的历史”，尤其是“客观的事实”，不是“想法”或未

来规划，因此如果你的简历只剩下专业的名称可以填，那你又有什么竞争力呢？

所以在学校里面，如何努力把未来的“历史事实”建构好，才是一毕业能找到好工作的关键想法。如果你任由大学玩四年或者只是浑浑噩噩跟着学校进度把书“念好”，那么我不知道你和其他人有什么差别，又怎么展现你的优势。

有人以为我讲的就是去考各种证书！当然，证书是加分的关键，不过却不是全部！假如你有十几张证书，但是没有人知道，那又怎么样抢得先机呢？如果只是在毕业季的时候，才拿着证书和同学们竞争，那么又怎么突显你的优势呢？这就牵扯到第二个问题。

第二个问题就是大部分的学生都以为七月、八月份求职季的工作机会比较多，录取机会也比较大！不过，虽然机会多，也代表着竞争激烈，大家同时毕业，可能少则有七八所学校，多则数十间学校的来自同一专业的毕业生同时竞争，如果加上相关专业，可能一个工作有多达百人拥有同样资格，这样竞争容易吗？

尤其是这几年证书的观念逐渐普及，很多同学都拿了许多相关证书，在七月、八月份的时候，你真的以为你会比较有优势吗？

我们都知道，赛跑的时候跑内圈比较容易取胜，如果能提早起跑，那更容易胜券在握。因此，聪明的学生就很清楚，在学校的学习生活就是为求职做准备。

不过大部分的只会两招：第一是积极去考证书；第二是专注在课业上，拿个好成绩，让成绩单更漂亮。

只不过，这些准备还是以毕业时刻作为求职的起点，虽然这些条件好一点的同学可能在毕业时刻，比其他打混摸鱼的同学有更好的机会，但是却不是真正跑在求职跑道的内圈。

如果真要说找到好工作的时间，应该是四月、五月在学校举办的校园推广会。但是，更好的机会却是在你还在低年级的时候。

在学校同学可能不知道，整个就业的形势已经改变。应该这样说，在这个以人才竞争的商业时代，许多优秀的公司通常都会希望抢先一步在

对手之前争取到优秀的人才，即便是对最基层的员工也是一样。

企业主都深信企管名著《A到A⁺》一书里面最著名的一句话：“找对的人上车”，因此在学生还没毕业的时候，他们就积极通过原来合作过的学校、主导项目研发的学校教授，尽量搜罗优秀的学生。到了推广会，其实已经是在找次好的学生，或者只提供更基层与低薪的工作。

因此，我们可以知道，如果不想一起薪就是两万多元的最低薪资，那就不要等到七月、八月份的毕业季才让别人秤斤秤两。

可能很少人和我一样逛过台湾地区中央市场的早市，以前我家开小吃店，我常常陪我妈到早市去选食物。我们去得够早了，大约清晨四五点就到了市场，但是我们发现最好的材料早就被大餐馆扫购一空，只剩下次好的产品。当我们采买完，大约六七点，连一般家庭主妇都出来买东西的时候，剩下的都是一般的货色了。

我们经常讲人力市场，其实就是这个状况。有竞争力的公司会在别人还没留意到的时候，就开始抢人大战，这是因为这些大企业，不是做了三年，就是做了五年企业发展计划，人力需求早就评估出来了，再加上去年年终的人力盘点、今年的发展计划大概也都修正完成，人力的需求计划通常就会在三月、四月就会出炉，因此挖角、发掘新秀大概也在这个时候展开。

所以如果要是让自己成为“顶级新鲜货”，非得在毕业前一年，甚至更早就下工夫。工科的学生就找个和业界合作的老师进行专题研究，并且积极参加比赛；服务业的专业，则赶快到心目中理想的企业见习、兼职，以争取曝光度。如果是爱玩的同学，则利用社团活动和企业一起举办或者争取赞助，让企业某些人能认识你。（应该反过来说，是你去认识这些人。）

毕业季前夕，通常会获邀参加许多大学毕业生职业生涯规划的课程，在演讲当中，我曾提到公司人力部门逐渐对学校社团的历练感兴趣，因为社团历练牵扯到组织合作和项目管理层面的能力，成功的社团经验也常常反应出正面的人际关系与工作态度。

但是，大部分的听讲学生却一脸无奈，因为很多参与讲座的毕业生都是乖乖念书的乖乖牌，在毕业前夕才发现自己在社团经验上交了白卷，或者即使参加了社团，但是都是瞎混一番，没有留下任何的社团表现记录。

很多学生反而询问我这样的问题：“老师，如果我没有社团经验该怎么办呢？”

我只能两手一摊，安慰他们：“只是不加分而已，你们还是能靠其他方法，获得加分的机会。”

我总认为当上帝关了一扇门，通常会开一扇窗，不是只有一种方法才能达到目的。只是如果同学们没有经过社团洗礼，往往在获得团队经验与领导能力上必须花更长的时间摸索。

自从我出了《社团成功学》这本书，又开始获邀前往学校社团讲述社团经营。我认为这是个好现象，不过与十几年前，演讲了数十场类似的题目有点不相同，当时大部分的听讲者是自治性社团，重视的是社团目标与发展及符合社团目标的活动规划。

而最近多是一般社团，重视的是经营技术，希望多了解领导的技巧、团队合作的策略，尤其是和职业生涯发展相关的能力。

这可能和社会风气的转变有关系，过去大开大阖的时代，讲求方向确立；现在这个时代，大家很实际地追求细节的经营与改善，学生社团也忠实地反映了社会发展方向。

唯一不变的是，大家都想知道如何拉赞助，也就是拼经济的概念优先。而且大家也相信我在书中提到的，借此建立企业界的人脉。

学生社团和商业性组织不同，因此关键指标（KPI）的设定也大不相同，学生社团偏向非营利性组织（NPO），但是又没这么复杂，因此可以让同学们从社团经营当中摸索到一些企业经营管理的规则。而关键的在于学习三件事。

第一是设定目标，设定目标是所有人类活动的基础，因为所有的组织团体，包括国家政府，都面临资源有限的困境，如果没有体会到这件事，就会好高骛远地追求理想；或者盲目地不停更换目标，直到资源耗尽为止，这两者都会让我们一事无成。

订定“有限目标”是学生社团的基本课题，一位社长或干部，通常任期都是一学年，不可能解决社团成立以来可能累积了数年，甚至十几年的老问题。

新任干部可以设定解决某些旧案，甚至改变社团方向，重新订定新

的目标，主要是制定让自己在一学年内，利用有限的资源能够完成的社团任务。

一旦学生干部学会这件事，他们进入职场后，就很容易成为主管，因为他们知道如何在职权范围内，设定容易达成的目标。而一开始升迁的小主管通常就是得在短时间内完成自己执掌的任务规划，假如已经有这样的能力，自然而然就很容易让自己的成功能见度提高，主管或老板也比较容易赏识这种新进员工，被提拔的机会就大大升高。

第二是组织能力，经营社团的第二项任务是学习组织能力，这又分成三个部分，一是定义组织成立的意义，让成员凝聚在这个使命下；二是组织规划与职权划分，学着该如何建立有效率的组织，并在组织老化时该如何去芜存菁，改造组织；三是人群关系与领导力的提升，学会如何激励伙伴，追求卓越。

组织的存在意义往往在一开始上任的时候很容易被忽略，因为大家都认为社团存在是理所当然，没有考虑过想要把社团在这个任期内带到什么地方去，简单来讲，就是希望社团变成什么样子，吸引什么人来参加。

往往会去思考组织存在意义这件事，通常是在遭遇重大挫折或失落感的时候，这时通常会问自己：“我这是为了什么？为谁辛苦？为谁忙？”

组织缺乏使命，通常下场就是溃散，面临解散。许多社团解散多是在这样的情况下发生。而企业组织老化也是类似的状况，尤其是末梢神经的基层组织，更是企业老化的开始。

而新鲜人就业一开始就是进入如此因循苟且的基层单位，如果在学校就学会组织能力，至少学会鼓舞周边人的士气，到时候就能活化原本老态龙钟的组织，这样也能提升自己在企业的知名度，获得高层的赏识。

第三是项目能力，在社团里面，办活动通常就是一项类似企业活动的项目执行，包含策划设想、撰写策划书、筹措资源（包括资金、场地、相关设备与物品等）、进行细节规划、场地布置，及其他项目执行细节。这是一门学校没有教的学问，但却是职场上不可或缺的基本常识。

如果在没有任何规范依循下，同学们能自行摸索，学习三项职场必备能力，并且将社团办得很成功，那么同学们就已经获得职场成功的钥匙，