

QI G CHANG



求职广场

关彤 编著



企业管理出版社



作者简介

■关彤 黑龙江人，客座教授，高级培训顾问、培训讲师。曾就读于北京联合大学法律系及首都师范大学管理系，大学本科学历。历任校长助理、培训主管、人事经理、副总经理等职。作者长期致力于商务礼仪、求职指导等应用学科的教学和研究工作。曾在北京大学、北京海关、西单商场、和平宾馆、彩虹集团等数十家企事业单位举办相关讲座或系列培训。

主要著作有：《实用交际礼仪》、《实用交际写作》、《社交礼仪》、《接待礼仪》、《魅力训练》等专著。

责任编辑：田晓犁
阎书会



封面设计：屈剑峰 饶家仁

TEL: 010-62178030 山水书报

序 言

现代社会中，个人事业的发展大多起步于谋职，而谋职的第一步一般是应聘。应聘已经不再是传统意义上的面“试”，而是应聘者智慧与实力的展示与较量。在这场展示与较量的过程中，求职者对于求职技巧的掌握和运用无疑起着至关重要的作用。如何科学的做好应聘准备，如何有效的推销自己，是摆在广大求职者面前不容忽视的问题。

本书在“找准坐标”、“平衡心态”、“自我保护”、“走出沼泽”、“求职文书”、“应聘指导”等诸方面均有阐述。对“心态”、“跳槽”、“形势”、“对策”等方面进行了精辟分析，并为您解除困惑。

为了达到上述目的，作者在两年前就着手进行了有关资料的收集，经过筛选后，整理成讲稿，在几所学校开设“求职指导”的课程，很受学员欢迎。在授课中作者深感求职者对“求职”知识的渴望了解，于是我就决心为他们写一本能贴近求职者，兼具实用性和知识性颇强的指导用书。

在编写本书的过程中，作者参考和采撷了刊载有关就业形势、求职指导等方面的书籍、杂志、报纸（具体请见附录），限于篇幅作者未能将全部参考的文章注明出处，请见谅。所有文章均为丰富本书的内容增色不少。另外，还得到沈小君先生（劳动和社会保障部《出国与就业》杂志社执行责编、北京阳光文化交流有限公司总经理），肖琳女士（北京神州大学培训部主任）等朋友的无私帮助，在此一并向原作者、出版部门以及提供帮助的朋友表示我诚挚的谢意。

本书的选题得到了该社副总编辑尹援平、编辑部主任田晓犁女士的重视。本书的顺利出版，还倾注了责任编辑阎书会先生的大量

心血，他仔细推敲书稿，并为作者提出了许多宝贵的意见。在本书即将出版之际，作者特别向他们表达我由衷的谢意。

作者以独特的体例、简短的篇幅、典型的案例、通俗的语言，与您娓娓道来，细细品味，为您释疑解惑。

本书部分篇章的内容融前瞻性和资料性于一身，值得一读和保存。因此它可作为流动人员、下岗者、大中专毕业生，以及欲谋高就的朋友一本实用的求职手册。作者将随时倾听您的心声、关注您的生活，垂询请寻呼 67641166 呼 67923。

关 彤

1998 年 5 月 1 日

目 录

瞩 目 篇

一、观形势——再就业任重而道远·····	(2)
1. 为何“城门失火”·····	(2)
2. 审视城镇失业·····	(5)
3. “下岗”的背后·····	(7)
二、求职难——“皇帝的女儿”也愁嫁·····	(9)
1. 毕业生：坎坷求职路·····	(9)
2. 用人单位标准甚高，收获甚少·····	(11)
3. 走向市场：尚须诸君多努力·····	(14)
4. “求职难”的背后·····	(16)
三、转观念——走出择业的误区·····	(18)
1. 旧观念成为再就业障碍·····	(18)
2. 求职要先求知·····	(19)
3. 闯出自强路·····	(20)
4. 走出自卑的误区·····	(22)
5. 新态势：城镇青年反向流动·····	(24)
6. 京沪下岗女工谁的观念转变快·····	(26)
四、心态录——“跳槽”现象透视·····	(31)
1. “红娘”说“跳槽”·····	(31)
2. 新闻界人员缘何“跳槽”·····	(34)
3. 高薪人员亦“跳槽”·····	(36)

备 战 篇

五、知彼此——不打无准备之仗	(40)
1. 走近“考官”	(40)
2. 走近应试者	(55)
六、求职信——寻求工作的敲门砖	(69)
1. 求职信的内容与格式	(69)
2. 撰写求职信的一般要求	(71)
七、履历表——资历和业绩的写照	(75)
1. 履历表的内容	(75)
2. 撰写履历表的一般要求	(77)
3. 撰写履历表的技巧	(79)
八、定位准——了解你自己吗？	(82)
1. 气质的自我测评	(82)
2. 性格的自我测评	(90)
3. 素质的自我测评	(97)
4. 职业的自我测评	(103)

应 试 篇

九、善推销——发挥自己的交际才能	(110)
1. 在自我介绍中怎样与考官沟通	(110)
2. 在电话面试中如何应对	(117)
3. 被拒绝之后怎么办	(120)
十、讲礼仪——展示自己最佳形象	(122)
1. 注重仪表	(122)
2. 提前到达	(124)
3. 见面握手	(125)
4. 把握细节	(126)
5. 适时离开	(127)

十一、妙回答——从容自如应答口试..... (130)

1. 你希望得到的薪水? (130)
2. 谈谈你自己吧? (131)
3. 如何评价你的优缺点? (132)
4. 你的兴趣爱好是什么? (134)
5. 你为何欲到本公司工作? (135)
6. 你有打工的经历吗? (137)
7. 你换过不少工作, 为什么? (138)
8. 谈谈你的家庭情况好吗? (138)
9. 你有什么问题要问吗? (139)

十二、举案例——能从中悟出点什么?..... (141)

1. 尴尬的职位 (141)
2. 我选择了你, 你选择了我 (142)
3. 他, 为何求职失败 (143)
4. 掂出分量 (144)
5. 帕森斯的学生 (145)
6. 一场骗局 (147)
7. 诚实为上 (148)
8. 面试“大逃亡” (149)
9. 我是一块不错的“砖” (150)
10. 求职之外有“文章” (151)

警 示 篇

十三、擦亮眼——真假难辨需留心..... (154)

1. 招聘会真真假假 (154)
2. 职介所尚须规范 (155)
3. 求职者小心陷阱 (156)

十四、进外企——外语和计算机是通行证..... (162)

1. 外企老板需要什么样的雇员 (162)

2. 走进外企，你准备好了吗？	(164)
3. 谁有机会进外企	(165)
十五、慎跳槽——三思而后行	(171)
1. “跳槽”的褒贬	(171)
2. “跳槽”与敬业精神	(173)
3. “跳槽”背后的隐忧	(176)
4. 工作不满就该“跳槽”吗？	(179)
十六、亮红灯——不得不说的话题	(181)
1. 不诚实的代价	(181)
2. 不要藏起真实的自我	(183)
3. 异味的效应	(185)
4. 考官何时亮红灯	(186)

展 望 篇

十七、新视点——未来就业形势大预测	(194)
1. 未来中国的热门职业	(194)
2. 21 世纪，谁有就业优先权	(195)
3. 走近“自主择业”	(199)
4. 电子信息产业十年不会衰落	(202)
5. 企业疯抢分流公务员	(204)
十八、奏凯歌——明天会更好	(213)
1. 在希望的田野上	(213)
2. 病树前头万木春	(222)
3. 面向市场奏凯歌	(230)
十九、启示录——找工作何必一步到位	(237)
1. 社会学家：学会适应与拿到文凭一样重要	(237)
2. 政府官员：现实须正视	(241)
3. 用人单位：能人有人要	(242)
4. 教育学家：本科生只是人才毛坯	(243)

休 闲 篇

二十、打工族——不可忽视的特殊群体·····	(246)
1. 民工潮的潮起与潮落·····	(246)
2. 都市漂泊者：外企中的临时雇员·····	(256)
3. 京城艺术打工族·····	(259)
4. 旁观大学生兼职·····	(270)
5. 外企人话“外企”·····	(274)
二十一、万花筒——外面的世界真精彩·····	(278)
1. 求职者智寻伯乐·····	(278)
2. 独特的面试·····	(279)
3. 中外再就业高招·····	(283)
4. 文摘撷趣·····	(288)
附录：·····	(294)
1. 外地进京人员务工须知·····	(294)
2. 北京市人才市场管理条例·····	(299)
3. 各省市、自治区人才交流服务机构名录·····	(305)
主要参考图书、杂志、报纸目录·····	(310)

瞩 目 篇

△无论社会怎样地变迁，自我奋斗都不会脱离求职与创业的范围，不是打工，就是当老板，反之亦然。

△失败的人生，包含的最大缺陷也许是：错过了最佳转折点。许多人因为对命运的无知，放弃了最佳选择机会，过着平庸而绝望的生活。

△求职其实就是一种行销手法，而你自已就是一个产品，透过适当的包装、定位、强化产品形象，才有可能获得买主的青睐。

一、观形势

——再就业任重而道远

1. 为何“城门失火”

我国是一个劳动力资源极为丰富的国家，又正处于体制转型时期，如何解决社会主义市场经济条件下的就业问题，已受到我国政府和社会各界的普遍关注。近年来城镇失业问题已成为关注的焦点。根据《中国统计年鉴》的统计，城镇登记失业率自1992年以来呈连连上升的趋势。1992年为2.3%，1993年为2.6%，1994年为2.8%，1995年和1996年分别为2.9%和3.0%。全国失业人数1990年为383.2万人，至1996年上升为552.8万人。

城镇失业人数的迅速增加，一方面是由于劳动年龄人口的净增加；另一方面是由于体制转型过程中，大量企业富余人员的剥离，隐性失业显性化的结果，按照国家统计局的统计，到1997年底下岗人数在1000万人左右。预计到1998年底，下岗人数将达到1800万人左右。再者就是农村剩余劳动力的大规模流动对城镇就业的冲击。

自1978年党的十一届三中全会以来，我国的劳动就业在正确处理改革、发展和稳定这三者的关系中，取得了巨大的成绩。尤其在城镇，在认真贯彻执行国家计划指令下劳动部门安排就业、自愿组织起来就业和自谋职业的“三结合”方针下，我国城镇就业问题得到了一定程度的解决。据统计，从1979年到1994年的16年中，我国乡镇企业吸收劳动就业人数为9196.6万人，同时期内，城镇就业人数累计12213.3万人，平均每年安排763.33万人到城镇重新就业。城乡创造的新就业岗位累计达2.14亿个，比改革前30年多出

大约 2000 万个就业岗位，城镇登记失业率也由 1978 年的 5.3%，下降到 1996 年的 3%。“八五”期间各个城镇按照失业登记统计的失业率均在 3% 以内，这个水平与市场经济发达国家相比是比较低的。

目前，城镇就业形势依然严峻。据劳动部门预测，1997 年及以后几年城镇失业率将略有上升。因为就业形势压力大的相关因素近期内不会迅速发生变化。中国当前面临的城镇就业压力，从根本上说，取决于城镇人口的自然净增长、工业化进程和体制改革的推进。当前我国城镇就业压力主要来自以下几方面：

(1) 自然压力

指来自城镇劳动年龄人口自然增长的就业压力。

所谓劳动年龄人口，是指 16~59 岁的男性公民和 16~54 岁的女性公民。由于 16 年是一个人口——劳动力成长周期，因而 90 年代劳动年龄人口的增加，又取决于 1975~1984 年的人口基数和出生率。统计资料显示，“九五”期间，城镇五年内有新增劳动力 4000 万人需要安排就业，按国民经济每年 8% 的增长计划测算，同期城镇可提供的就业岗位约 3800 万个，其中净增就业岗位约 2400 万个，自然减员补充岗位 1400 万个，供求之间存在差距较大。

(2) 改革衍生物

指来自体制转型时期城镇国有企业和集体企业隐性失业逐步显性化以及机关事业单位人员分流的就业压力。

城镇国有企业冗员剥离。几十年的统包统配的就业体制，国有企业以牺牲企业经济效益和效率为代价，将大约 30% 的富余人员留在企业内部，缓解了就业压力。随着改革的深入，社会主义市场经济体制逐步建立以及经济增长方式的转变，尤其是自 1995 年以来以建立现代企业制度为主题，对企业进行改制、改组、改造，从加强企业经营管理，提高企业经济效益入手，使企业的不充分就业人员从工作岗位中分离出来，变隐性失业为公开失业、将失业人员推向社会，加大了城镇就业的压力。据专家测算，国有企业大约有 2200 万左右的隐性失业或就业不充分。若现代企业制度及相应的约束机

制和破产机制真正建立和形成，这种隐性失业显性化将加大城镇就业的难度。

城镇集体企业的冗员剥离。据有关部门统计，随着企业改制转型，现有的近 4000 万名城镇集体企业职工中，至少有 15% 左右，即 600 万人需要重新安排工作。

党政机关、事业单位富余人员的分流。随着政府职能的转变，办公自动化程度的提高，党政机关、事业单位不仅对社会就业的吸纳数量将进一步降低，而且还要从现有岗位上分离出大量的冗员。

离退休人员的返聘或再就业，同样给城镇就业造成新的压力。因为在就业岗位一定的前提下，退出劳动年龄人口的人员再就业无疑造成同劳动年龄人口竞争就业岗位的格局。据估计，现有离退休人员中有 10~20% 由原单位返聘或受聘于其他单位，人数约在 280 万~500 万之间。

(3) “民工潮”的冲击

指来自农村剩余劳动力向城市加速转移的就业压力。

长期以来，我国经济发展以城乡制度性分割的二元经济为特征，劳动力被户籍制度严格地区分为城镇和乡村两部分。在现实的制度框架下，广大农村劳动力不存在除耕种土地以外的其他职业选择，因而不存在大规模的劳动力迁移活动。1984 年城市经济体制改革启动以后，由于个人收入的城乡差距和地区差距，引起农村劳动力大规模地向城镇迁移，即由边际效益较低的传统部门向边际效益较高的现代生产部门转移。

据统计，在现有 3.3 亿农村劳动力中，有 1.5 亿剩余劳动力在千方百计地寻求机会向城镇转移。这些剩余劳动力曾经依靠乡镇企业的大发展，实行“离土不离乡”的就地转移，解决了近 1 个亿的就业岗位。自 1988 年以来，由于经济周期等原因，乡镇企业的个数和从业人员有所减少，对农村剩余劳动力的容量越来越小，迫使农村剩余劳动力的转移半径扩大，由离土不离乡逐步转向离土又离乡。目前，常年流动的农民工约在 6000 万人左右，其中，跨省区流动，

向大城市转移的达 3000 万。这些农民工的存在对解决城镇失业问题无疑是雪上加霜。

“九五”期间，农村剩余劳动力总量将达到 2.14 亿人，其中期内新增 5400 万人，期末结转和期内新增剩余劳动力 1.6 亿人，按土地容纳能力和“八五”期间的转移速度预测，“九五”期间，只能在非农产业安排 7700 万人就业，还有 1.37 亿剩余劳动力将导致农村劳动力跨地区流动规模的进一步扩大，对城镇就业造成新的压力。

综合以上的城镇就业压力，根据劳动部门预测，“九五”期间城镇劳动力供给约 5000 万左右，而通过多种途径得到安置的仅 3800 万个岗位，因而城镇失业率将有所上升，失业人数也将增加。

2. 审视城镇失业

(1) 失业职工自身素质较差

相当部门的失业人员是在企业进行用工改革中因年龄大、体力差、文化素质和专业技术水平偏低而被淘汰下来的。他们没有完全丧失工作能力，但工作效益偏低。并且大多数来自产业结构调整和经济效益较差的工业企业，如纺织、冶金、机械、电子等，原先从事的多是简单加工、制造工种，在同类企业、岗位安置难度大，失业以后，更无一技之长。

(2) 女性失业率高于男性

据调查，1994 年我国城镇人口失业率为 3.54%，男性人口失业率为 3.35%，女性人口失业率为 3.78%，女性人口失业率高出男性 0.43 个百分点。在推算的全国城镇失业人口中，男性失业人口为 355 万，女性失业人口为 325 万。在各种文化程度的失业人口中，以女性初中文化程度人口的失业率最高，1994 年为 5.37%。以吉林省失业人口的平均年龄人口构成看，在未婚者中，男性失业人口比率为 48.2%，女性为 51.8%，女性高出男性 3.6 个百分点；在已婚者中，男性失业人口比率为 46.7%，女性为 53.3%。女性比男性高出 6.6

个百分点。女性失业后再就业比男性更困难。

(3) 择业观念陈旧

尤其是失业职工，很多不愿与原单位脱离关系，“铁饭碗”意识还没有完全消除，即使找到就业门路，也想把劳动关系保留在原企业。这种落后的就业意识使相当部分失业职工对新岗位十分挑剔，使企业部分岗位用工短缺与大量失业并存，失业人员把大量的就业岗位让给外地打工者，而自己则陷入失业的困境。

北京市的再就业任务也是一年比一年艰巨，1995年约4万人，1996年约11万人，1997年到10月底已达15万人。据悉在未来几年内，企业下岗人员的数字还将进一步扩大。

“有人无事干，有事无人干”，这是都市的“流行病”，外地人在都市无孔不入，干得热火朝天，活得有滋有味，把城里的“大爷”都惯“坏”了，仿佛那些脏活、累活天生就与城里人无关。在煤厂门口有几个送煤工，全是外地人，送一趟最低为10元，一天下来怎么也得有几十元的收入，城里下岗职工成千上万，没有一位干这个的，在进入一个大型批发市场后人们似乎认为是到了南方，满耳的外地方言，大大小小老板信心十足，斗志昂扬，其场面其人气真有些“壮观”。都市人的择业观念应该转变，当外地人连修自行车的摊点都攻下来的时候，你还顾忌什么面子不面子。但问题的另一面是，外地大军在京超过300万，下岗职工与他们相比确实是势单力薄，想从外地人的手中夺回饭碗并不容易。

在下岗人员再就业的工作中，有些职工重国有企业和集体企业，而不愿意到非公有制企业，这里面确有一个转变择业观念的问题。但是，对于一般职工来讲，他们对于非公有制企业了解太少。他们担心在非公有制企业里自己的合法权益受到侵害。长时期以来，对于非公有制企业的报道过少，在一些职工的眼中，一提非公有制企业就想到违法乱纪，就想到随便解雇雇员，就想到随意损害雇员的利益。因此，随着改革的不断深入和市场经济体制的不断完善，在规范非公有制企业行为的同时，加大对这些企业的宣传力度是十分必

要的。

(4) 生活艰难

大批破产失业职工所领取的救济金只能维持最低生活水平。其中有一些有特殊困难的职工，如一家两口以上失业的，生活更加困难，已沦为贫困居民。据调查，1996年，因结构调整、体制转换等原因造成职工收入减少或失业而陷入贫困的人口，已成为城镇贫困人口主体，约占贫困人口84%，比1995年上升3个百分点。据山西省晋城市对7800户贫困居民的调查，失业和待业约占21%。一些企业下岗待业职工中，仅有少数职工勉强能领到标准工资的40~70%，大部分职工领不到生活费，还有一些青年也因就业困难而走向贫困行列。

3. “下岗”的背后

制约着劳动制度改革的深化。劳动制度改革涉及的内容很广，其中实行劳动合同制是它的主要内容。但是下岗职工签不签劳动合同？不签，就谈不上是全员劳动合同制，适应市场经济的劳动关系就没有完全建立起来。如果签，就要给他们劳动岗位和相应的工资，而这对于亏损严重的企业来说实难做到。结果只能是形式主义，企业领导时时面临着劳动者诉诸法律维护自身权益的威胁。因此说，企业下岗人员问题是劳动制度改革深化的焦点，换句话说，这个问题在未根本解决之前，新的劳动用工制度无法在全国真正建立起来。

造成人力资源的巨大浪费。在现代生产状况下，劳动力不只是一天在生产超过自身所含有的和所消耗的价值，而且随着每一新的科学发现，新的技术发明，劳动力一天产品所超出某一天费用的那个余额也不断增长着，劳动力的这种特性，决定了对人力资源必须充分开发利用。如果有劳动能力的人吃了饭没事干或不干事，不仅不能创造财富，而且要消耗社会财富。中国是一个创造财富的大国，也是一个浪费大国，最大的浪费是人力资源的浪费。1000万