

陳義／編著

求職轉業成功術



C913.2
5

C913.2
5

陳義／編著

求職轉業成功術

2

中華民國七十七年五月出版

版權所有

不准翻印

售價100元

(如有破損或缺頁請寄回調換)

求職轉業成功術

編著者：陳 義

發行人：蔡 森 明

出版者：大展出版社有限公司

臺北市北投區敦遠一路二段十二巷一號

電話：(〇二) 八三四六〇三一
八三四六〇三三

郵政劃撥：〇一六六九五五——一

登記證：局版臺業字第二一七一號

承印者：國順圖書印刷公司

板橋市中正路二一六巷二弄十三號

電話：九六七七二二六

法律顧問：劉鈞男律師

臺北市衡陽路六號七樓之五
電話：(〇二) 三六一九〇八〇

▲經銷處：全省各大書局

面試兩萬人的心得 ——序 文 轉業成功的竅門

根據一項意見調查顯示，有百分之八十至九十的薪水階級人士「一度考慮要轉行」。即使服務於大企業或一些名家行號，也有人職非所愛；而在中小企業，對薪資或其他工作條件不滿的，更大有人在。

遇到這類情況，年輕人大都會很快地選上轉行之途。以往「轉行」這個字眼背後，總給人前途黯淡的印象，如今隨著「跳槽」一語的流行，這種黯淡的感覺已經消失殆盡了。

即使景氣蕭條，只要是人才，企業界總是想法子網羅。這可以從書報雜誌上充斥的求才廣告得到證實。因此，只要有能力、有幹勁，不愁找不到就業機會。

可是，世事總不如人意。目前的徵才考試對新進人員的錄用標準，在應屆畢業生和轉業人員之間，有很大的差距。如果不諳情形，即使再有才能幹勁，也會被摒棄於門外。

就我的經驗而言，曾有人詢及：「從參加公司的筆試到面試都很順利，為什麼總是

不被錄用？」看本人的履歷表，出身於好大學，以前上班的公司也不錯，似乎沒什麼可挑剔的地方。可是仔細一問，卻發覺他對於要從事的新行業的知識一竅不通，難怪不會有人錄用他。他完全不懂得怎樣讓對方明白自己的實力與才幹，所以才轉行失敗。

我在企業界担任求才面試的主考官，至今已經面試過兩萬人。綜合經驗所及，覺得要通過考試被錄用，不能僅靠一、兩個要件，而是非得具有數十項複雜的條件不可。

即使出身於一流大學，面試時過不了關的，大有人在。空有蓋世長才，但在履歷表審核這一關就被淘汰的，也不乏其人。相反地，有些人雖然學歷差些，但因為深諳轉業術，於是幸運地被任用的，也比皆是。

本書廣泛地列出百項以上的轉行成功要因，幾乎網羅了所有的轉行要素。因此，筆者以為只要閱讀本書，就不會重蹈前述轉行失敗者的覆轍。

閱讀本書的人，恐怕會對企業界如此精密細微的審核過程感到吃驚。其實，「企業」就是細心留意人才之錄用——尤其是中途改行者——之經營行業。所以想通過審核而被錄用的要訣，就是先去了解主事人的心理。

在這個生存競爭激烈、好職業難求的時代，筆者謹感祝福，願閱讀本書者都能轉行順利，開啓人生坦然大道之行。

目錄

序文

三

第一章 轉業準備篇

——掌握一切成敗之關鍵

1	現在是轉業良機？	一四
2	能力主義的「跳槽時代」來臨了！	一五
3	對轉業有興趣者之調查資料	一六
4	弄錯這一點，轉業就會失敗	一七
5	「太過自信」——五個導致失敗的陷阱	一九
6	轉業是讓自己成長的跳板！	二一
7	「頭腦」和「心」與轉業成功的秘訣？	二二
8	以「成功的轉業者」為目標	二五

9	終身的事業.....	二六
10	自我推銷的技術.....	二八
11	你的身價多少？.....	三〇
12	相信自己的選擇.....	三一
13	「三十五歲是轉業最後限度」的理由.....	三三
14	避免一百八十度的大轉業.....	三五
15	以老板的器量大小做為轉業的標準.....	三七
16	謀好新職才辭職或先辭職才轉業？.....	三八
17	企業界所需要的「4H能力」.....	四〇
18	「青鳥症候群」.....	四二
19	能不能說出想辭職的真正理由？.....	四四
20	讓公司來慰留你.....	四六
21	欲窮千里目，更上一層樓.....	四七
22	「下降型」轉業者的共同點.....	四九
23	左右逢源的轉業手段.....	五一
24	「轉換方向」轉業成功的鐵證.....	五二

第二章 辭職篇

——不善於辭職的人，轉業成功的機會不大

25	辭職有「規則」.....	五六
26	什麼時候辭職最理想.....	五九
27	什麼時候把辭職消息告訴妻子.....	六〇
28	什麼時候遞出辭呈.....	六二
29	向誰提出辭呈.....	六三
30	寫辭呈時的注意事項.....	六四
31	未雨綢繆，準備足夠的生活費再辭職.....	六五
32	妥善完成離職前的移交工作.....	六六
33	離職前的善後工作要領.....	六八
34	如何避免移交不當所引起的困擾.....	七〇
35	如何向舊雨新知道別.....	七一
36	編造歸還公司及從公司取回物品的一欄表.....	七二
37	如何處置自己所使用的資料及辦公用具.....	七四

第三章 應徵篇

——如何從報章雜誌的求職欄中找到一份好工作

38	把失業期間視為人生的轉捩點	七六
39	收集就業市場訊息的方法	七八
40	「人才仲介中心」	七九
41	如何收集就業市場的資料	八一
42	善加利用星期天報紙上的求職欄	八三
43	莫以廣告篇幅的大小判斷公司的好壞	八四
44	對抽象的職務內容須小心	八五
45	小心誇大不實的徵才廣告	八七
46	徵募幹部	八九
47	捷足先登，攜帶履歷表親往面洽	九〇
48	善加利用就業服務站	九一
49	民營的人才仲介所	九二
50	如何收集自己理想的企業機構的資料	九三

51	掌握自己「理想公司」的經營理念和方針	九四
52	不到最後關頭決不輕言放棄	九五
53	以電話詢問	九七
54	不要以公用電話洽詢任何有關應徵的事項	九九
55	掌握時機	一〇〇
56	勿在電話中向對方詢問薪資問題	一〇二
57	以電話詢問公司概況時的要領	一〇二
58	老練的人事負責人	一〇三
59	雜亂無章的字跡易使對方不屑一顧	一〇五
60	隨時準備五份履歷表	一〇六
61	不要吝惜貼在履歷表上的照片	一〇七
62	履歷表的寫法	一〇八
63	經歷表的寫法	一一〇
64	職務經歷表	一二二
65	一封措辭婉轉言之有物的應徵信函	一四
66	突破年齡限制的心理障礙	一六

第四章 筆試・面試篇

——應徵過程中，各項考試的注意事項

67	利用關係	一七
68	預先調查	一二二
69	提早到達考試會場	一二三
70	筆試的測驗項目	一二四
71	面試該如何準備	一二六
72	面試時應注意的項目	一二七
73	自我表現	一二九
74	笑容的魅力	一三〇
75	面試時應注意的禮節	一三二
76	「即刻錄用」!?並非好事	一三三
77	面試之後打電話向人事負責人道謝	一三五
78	最後一次面談結束後就得寫信	一三七
79	你的應徵動機是什麼?	一三九

就職篇

進入公司後才是真正的試驗

92	91	90		89	88	87	86	85	84	83	82	81	80
沒有缺點的優點……	作 文……	自我宣傳的要點……	準備好能強調自己的資料……	對方問起辭職理由該如何回答？……	經歷調查……	千萬不要答非所問……	「你有什麼問題？」……	你能做什麼工作？……	提出了解該公司發展前途的問題……				
一六二	一六一	一六〇		一五四	一五四	一五二	一五〇	一四八	一四七	一四六	一四四	一四二	一四〇

96	95	94	93
進入新公司後再次確認自己的目標.....	扭轉轉業者的立場.....	不要談起以前公司的種種.....	不要忘記他們都是自己的「前輩」.....
一六九	一六七	一六五	一六四

第一章

轉業準備篇

——掌握一切成敗之關鍵

1 現在是轉業良機？

長久以來，日本企業經營強盛之秘訣，就在於採用「終身雇用制度」。一個人只要有「終身雇用制度」的保障，就會安心的在該企業工作，並對該企業產生忠誠心，會拼命地為公司効命。就是這一連串的關聯，幫助了日本企業的成长，並成為其活力之來源。

不過，素有企業之「錦御旗」之稱的「終身雇用制度」，不再有保障了。和「終身雇用制度」並行的「年資排列法」的給薪方式，如今也都變了樣。上班族每年提高薪水的幻想常會破滅，而到某一年齡，該升的薪水還有被調低的可能。

企業界方面，則總想辭掉那一群薪資高的中老年人，換上一批才畢業的優秀年輕人。

企業界在「黃金的六十年代」——高度成長期所滋生的贅瘤，而今已達到極限；再加上石油危機的威脅，迫使企業界陷入不得不斷然減產的境況。由於經濟蕭條，報紙上「公司破產」、「暫時休業」、「削減人員」之類的話題不斷躍現。而幾個大企業，原先規定「六十歲退休，並得以延長年限」，也變成五十歲左右就被派往分公司或相關企業坐冷板凳。因此，實際的退休年齡已提早從「五十肩」的時候開始了。

這種情形並不僅止於造船、鋼鐵等冷門行業，一些熱門的行業諸如銀行業等，凡已升到最高

職位的分公司經理，一到五十歲就把他打入冷宮，使其進入退休狀態。所以一些銀行職員，即使薪資再少也不願意被升為經理，寧願在櫃台服務窗口担任繁瑣職務，直到六十歲，也不願被外派備嘗辛酸。從這裏不難看出，退休及外派問題已經非常嚴重。

「終身雇用制度」崩裂以後，帶來中老人失業及受雇者不安於位的問題。而另一方面，由於低經濟成長的環境，迫使各企業為圖生存，不得不採行多元化經營及變更事業性質等策略，於是又產生殷需新進人才，這一令人啼笑皆非的矛盾現象。

「終身有靠」的時代已成歷史，而今是中老年人受難的時代，這也就難怪時下的年輕階層紛紛改行，尋找新的出路，並且這種現象有不斷擴大的趨勢。

2 「能力主義的「跳槽時代」來臨了！」

日本的失業率，據說是各先進國家中最低的。日本失業率的統計數字是百分之三，和歐美各國的百分之七、十一比較，歐美失業率約為日本的二·三、三·七倍。美國方面由於日本低價位汽車的傾銷，使得該國汽車工業大幅衰退，產生大量的失業者，失業問題益形嚴重。

所以，如果從美國現狀看來，日本的失業率根本微不足道，不過事實卻不這麼樂觀。美國企業解雇從業人員，固然非常冷酷。但是日本企業卻因須遵守勞動基準法，為不得解雇員工深感苦

惱。日本的勞動基準法造成日本企業冗員增多，反引發其既有的「企業內失業」問題。

尤其是電機、汽車等海外進出口的大廠商，冗員極多，使得日本企業界的空洞化問題益形擴大，「企業內失業」的現象也愈趨嚴重。假使全部解雇這些冗員，日本的失業率，絕對和歐美並駕齊驅。

上述一切情形，均是使薪水階級受苦及受雇者不安問題更形嚴重的原因，若換個角度看，這正是能力主義下「跳槽時代」來臨的前兆。

3 對轉業有興趣者之調查資料

根據某意見調查，有百分之八十的薪水階級答稱，曾「一度考慮要轉行」；其中包括沒有強烈動機的人數。此外，還有些人是想做自己喜歡的事，或是在其他公司試試自己的能力。就調查表上所顯示，這類有積極向上意向的想轉行者，有明顯增加趨勢。至於勞工部門的意見調查則顯示出如下現象：未滿三十歲的年輕勞動者中，每三人就有一個有轉行經驗，並有百分之六十的人回答：「轉行後有了較好的發展。」

幾年前還極為盛行的「一個公司一輩子」的觀念，如今已大幅改變。不過，值得注意的是這些數值，都是尋訪年輕的工作者所得的統計數字。的確，青年人轉行成功率較高，機會也比較多。