

Interviewing and Salary Negotiation

(美) 凯特·温德顿 (Kate Wendleton) 著

把握面试和薪水谈判

黄若西 洪 玮 贾 真译
刘杉杉审

职业生涯开发和求职系列



把握面试和薪水谈判

职业生涯开发和求职系列



Interviewing and Salary Negotiation

(美) 凯特·温德顿 (Kate Wendleton) 著

黄若西 洪玮 贾真 译 刘杉杉 审



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

把握面试和薪水谈判/(美)温德顿(Wendleton, K.)著;黄若西,洪玮,贾真译. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2004

职业生涯开发和求职系列

ISBN 7-5045-4171-0

I. 把… II. ①温… ②黄… ③洪… ④贾… III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 092134 号

Interviewing and Salary Negotiation By Kate Wendleton © 1996-1999 The Five O'Clock Club, Inc. Original English language edition published by New Page Books, a division of Career Press, 3 Tice Rd., Franklin Lakes, NJ 07417 USA.

北京市版权局著作权合同登记号:图字:01-2003-2010

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷、装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 15印张 247千字

2004年3月第1版 2004年3月第1次印刷

印数:4000册

定价:25.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344

致理查德、莎拉、保罗和马丁

或许真理存在于现代西方社会之外
大多数人们所一直持有的信仰之中，
也就是存在于那些生活的实践，
不错的实践，天生就要完成的使命之中。

或许本身有价值的工作
对人类来说
比起只是有报酬的工作要好。

或许对我们所爱的事物和对我们的同胞之间的文明友好
所持有的永久的奉献精神
要比无休止的竞争和不安的自卫
更可取。

或许共同的崇拜，
我们在崇拜中表达我们的谢意和好奇
对于神奇本身来说，
是最重要的一件事。

如果是这样的话，我们必须改变我们的生活
并开始记住
我们曾可以更高兴忘记的事情。

罗伯特·N·贝拉，理查德·马德森，威廉·苏黎万，
安·斯温德勒，和史蒂芬·提普敦，《心的习惯》

序 言

亲爱的朋友：

我非常高兴向你们介绍本书。

1978年我刚开始在费城组建五点钟俱乐部时，当时很多在找工作的专业人士以及经理人每周四下午都要到我的公寓来找我。来自各个公司和咨询公司的职业顾问教会我们他们的求职技巧。我会永远感谢那些专家，他们帮我们做好了最初的工作。当时我们还对他们的方法进行了比较和试验。我们试验过各种各样的求职技巧，并把结果向整个小组汇报。

在五点钟俱乐部，仅仅学习如何求职是不够的——我们想学习有关雇用过程方面的知识。你的简历在一名人事经理的办公桌上传阅一遍之后会发生什么事情？直接用邮件联系的竞争效果如何？为什么一个人很快找到工作，而另外一个人就得花更长时间——即使两个人工作同样都努力，都很称职？

我们的这套丛书回答了以上问题，而我们还没有发现1种求职技巧回答了同样的问题。求职的程式总体来说是有效的，但是在特定环境下就不一定了。这些技巧在很大程度上有赖于你感兴趣的那个产业，你想在那个产业中选择的那种工作，以及你个人的风格和个性。

本书提供给你一些指导，也给了你灵活的求职方法供你来选择。当你知道了正在发生什么事情，为什么发生这些事情的时候，你会处于一个更好的位置来计划自己的求职活动，而不会太多依赖于机遇或者哪个专家。

求职可以看作是一个项目——就像你可能在自己固定工作中要处理的任何一个项目一样。本书中的大多数方法是商务性质的，而没有很重的心理倾向。用商务型的方式看待求职鼓励你使用可能会在工作中用到的解决问题的技能。

这套丛书是为工作繁忙的人们编写的，请你阅读需要的那部分内容。如果你已经知道在下一份工作中需要什么，请直接阅读《轻松赢得面试》一书，来学习最强、最新的赢得面试机会的技巧。如果你即将参加一次面试，《把握面试和薪水谈判》一书会给你最新的观点帮你得到最想得到的东西，包括如何评价面试以及如何把它变为工作机会。

我觉得强调进行职业规划的问题是义不容辞的。大多数人对求职技巧感兴趣，但是不想对自己应该对生活做点什么多加思考。所以请阅读《赢

得你想要的工作》一书，确定自己的工作目标是否正确。大多数求职者认为自己做的事情是找工作过程中最好的。但是请做出明智的决定，花点时间给自己的生活确定方向，以及给自己真正满足的感觉。

这些书是多年以来在求职者找到最好工作，得到最好报酬的成功程度方面进行研究的结果。这套丛书替代了非常成功和受到大众欢迎的《穿越石墙》丛书系列，因为有了新材料的充实，该系列把求职提升到了一个更高的技术水平。而且，这些书提供了对求职过程最详细的解释：

- 《赢得你想要的工作》告诉你到哪里去找一份工作。这是一个相对来说不太费力的思考职业规划过程的方法。另外，它还包含了最广泛的参考书目。

- 《轻松赢得面试》告诉你怎样得到工作信息——兼职或全职的，自由撰稿者或顾问。另外，它还包括你可能要复印使用的工作表格。

- 《把握面试和薪水谈判》告诉你五点钟俱乐部面试、得到工作机会和谈判的方法。

- 《成就完美简历》是市场上可以找到的最好的关于简历的书籍。它使用真实的简历并讲述它们背后的故事，此书案例涉及 100 多个部门和职业。

除了面试、跟进和谈判，本书还对求职过程进行了概述。这样，你就不会在阅读本书时再去参考其他书目了。

最后，在每本书中你会发现很多具有启发意义的句子。我自己就经常看看这些句子，和我合作过的很多没有工作的工作不开心的人们也都经常阅读它们。如果没有正确的思维框架，这些求职技巧本身是没有价值的。我希望这些引用的话语可以激励你，就像它们曾激励过我和求职同伴们那样。

感谢你购买本书，支持五点钟俱乐部。因为有了像你一样的人们，才能使我们的方案继续进行下去，并且向很多新城市传播，所以如果你需要我们的话，我们会出现的。我们的目标是，也一直会是，提供最好的有力的职业建议。而且有你作为我们的伙伴，我们会继续做下去。

祝你好运！

凯特·温德顿

纽约市

<http://www.FiveOClockClub.com>

致 谢

感谢我的丈夫理查德，他就是我 40 年远景规划中的一个梦想。感谢我们的孩子莎拉、保罗和马丁，我从他们身上学到了很多。他们已经成为我 7 个故事中的顶层故事。感谢整个道比家族，在这个家族中我是年龄最大的，也是人们所信赖的拉拉队长。

我感谢所有的五点钟俱乐部的会员们，不论是新会员还是老会员。他们中有的人的经历会在本书中出现。他们是对我们的求职技巧做出了回馈的会员，这回馈使得我们的研究方法能够随市场的变化而更加完善。他们也是为我们的数据库提供信息的会员，我们因此得以紧跟当今动向，明了当前之事。

我感谢我们俱乐部中经过专业培训的顾问，感谢全体辛勤奉献的员工，也感谢各分支机构的领导们。他们有着无限热情和对会员的全身心投入，他们把这个高质量的项目带到了其他城市。

我感谢使得俱乐部办公室顺利运转的优秀的全体五点钟俱乐部员工。特别提出感谢的是温迪·阿尔福斯·罗斯曼，她撰写了本书中求职搜索和一览表部分。作为五点钟俱乐部最初的职业顾问，她创立了两家分支机构。还要感谢的是帕特丽夏·凯利，她的作品 *Fruytage* 装饰着我们办公室和出版物。

我们尤其为全美劳工会感到骄傲。全美劳工会是我们的非营利性组织，负责运作纽约黑人住宅区哈莱姆的五点钟俱乐部项目。我开创了这个项目，在运作了两年之后，黛伯拉·布朗接替了我的工作。6 年前一见到黛伯拉，我就知道她是这个项目最理想的引路人。她向大家表明自己是一个聪明、优雅而无私的领导者，同时，她积极主动，乐于奉献并坚忍不拔。黛伯拉的经历本身就是规划的确起作用的证明。

自 1985 年来到纽约后，信任我的人给了我变化的机会。新社会研究学院的艾迪斯·沃茨尔鼓励我去他那里演讲。到会的有 350 人，后来我成了他们的职业中心主任。巴恩斯和诺贝尔公司的亚伯·菲斯同意在 1986 年发行我的第一本自己出版的书，然后是第二本，这一做就是 5 年。还要感谢那些拿我做朋友的人，感谢那些帮助我带给你们这一切的人。

最后，我要深深地感谢值得信赖的科迪莉亚·贾森（Cordelia Jason），感谢她对本书较早版本的清晰、有创造力和细致的编辑工作。

凯特·温德顿
2000 年于纽约

目 录

概述	(1)
----------	-------

第一篇 变化中的求职过程

打好你的“求职之战”

1. 如何在激烈的竞争中求职	(11)
求职过程概述	(11)
各求职阶段及结果	(12)
如何改变工作领域	(15)
系统化的求职	(19)
目标：开始有组织地求职	(24)
2. 如何控制你的求职	(26)
当前目标联系人名单	(28)
第一阶段当前联系人名单	(29)
第二阶段当前联系人名单	(30)
第三阶段当前联系人名单	(31)
3. 开始找工作了？下一步该怎么做	(32)

第二篇 面试的准备工作

不要漏掉这一步

4. 更换工作时的定位	(45)
5. 两分钟定位陈述：求职的重点	(51)
总结：我拥有什么/我能提供什么——目标 1	(57)
总结：我拥有什么/我能提供什么——目标 2	(58)
总结：我拥有什么/我能提供什么——目标 3	(59)
6. 附言	(60)
7. 如何应对介绍人	(62)
8. 如何应对拒绝信	(74)

第三篇 五点钟俱乐部的面试方法

像顾问一样思考

9. 基本面试技巧	(79)
-----------------	--------

有难度的面试问题和可能的答案	(86)
10. 高级面试技巧	(98)
怎样使用面试记录	(106)
面试记录	(107)

第四篇 将面试变为工作机会

求职过程最核心的部分

11. 跟进工作：考虑你的竞争	(111)
跟进清单：将面试变为工作机会	(122)
跟进工作：书信样本	(130)
没有立即工作时的跟进	(146)

第五篇 五点钟俱乐部的薪水谈判对策

4 步策略

12. 4 步薪水谈判策略	(151)
对战术问题的回答	(162)
如何获得协商优势	(171)
协商中的交流技巧	(174)
协商是为了成为长期雇员还是临时顾问？	(183)
协商一份顾问工作或自由职业	(189)
薪水协商：力量和定位	(203)
案例分析：史蒂芬	
“我们想要你，但是……”	(209)
13. 最后的游戏	(212)

第六篇 继续前进

在得到你想要的工作之后

14. 在新工作中迈出正确的一步	(221)
得到工作之后的感谢信	(225)
15. 后记	(226)

我们都曾听说过或经历过许多令人伤心的故事，比如在一年多的时间里没有工作。我们在网络上查找信息，到处邮寄简历，研究各家公司的情况，想办法做广告。我们倒是有很多的面试机会，可是就是没有结果。

在我们的五点钟俱乐部里，成绩却是令人振奋的。每个按照我们的指导去实践的员工、经理和总裁都是在 10~15 周之内找到了适合他们的工作（他们中的很多人都曾有 1 年或超过 1 年的求职经历）。他们成功的原因就是实践了我们这套丛书里提到的原则。很显然，我们的原则有很大的普遍性，适用于各种人。包括一些演员都曾经用这里提供的方法在演艺界获得了成功，其中至少一人是合唱指挥。所以说，不论你从事哪个行业，这本书对你都是大有裨益的，会为你指出成功的道路。

当求职者找到工作的时候，他们要把结果汇报给总部。上周，有个人说他失业 3 年了。他的妻子有份很好的工作，而他却不得不在家里和孩子们消磨时光，虽然有时候他也会找到一些临时的工作，但毕竟不是长久之计，所以一直在四处辛苦地求职。然而，在他接受了五

点钟俱乐部 5 次培训之后，找到了一份非常不错的工作。

两周前，一位女士说她已经失业一年半了，她在这里一共接受了 6 次培训。1 年前，她参加了第一次培训，然后就决定靠自己去实现愿望。然而，1 年后，她还是回来了，又接受了 5 次培训，并找到了满意的工作。

3 周前，有位失业 6 个月的男士，加入了我们的俱乐部，最后满载而归。他在俱乐部的 4 周时间里，我们帮助他分析应该如何改正自己在求职面试时候的表现不灵活和言辞冗长的毛病，并建议他扩大求职视野。有些人需要更长的时间才能取得成功，这是因为他们中的有些人还处在求职调查的初步阶段，还有些人很多年来根本就没有做过调查。这样他们就需要更多的时间来掌握其中的技巧了。

许多求职者因为考虑到自己处于失业状态，而且又花了很长的时间找工作，所以对于工作报酬的期望值就会降低。虽然你可以降低报酬预期值，可是上文中提到的 3 位求职者却都没有做这样的选择。失业状态并没有影响到他们在工资上的正常要求。本书会对你在这方面做出建议和指导，使你有更大的几率找到工作，并且在要

求工资的时候底气十足，得到你应该得到的——不论此时你是否处于失业状态。

本书提供的五点钟俱乐部方案对于在职或是失业的求职者都是有帮助的。大多数求职者都是先努力获得面试的机会，然后尽力在面试的时候表现优秀。其实，他们都忽视了这个过程中的两个重要环节，因此不能很好地完成剩下的两个步骤。五点钟俱乐部的原则是把这4部分看的都很重要，它们是：

- 评估：明确你在期望的新工作中想得到什么（见《赢得你想要的工作》）。评估会使你写出更好的简历（见《成就完美简历》）。

- 行动准备：好的行动计划会带来很多期望得到的面试机会（见《轻松赢得面试》）。

- 面试：面试使你明确公司的需要。

- 跟进：面试结果通知以后的事宜。

这样，你就会明白那些认为只有面试决定是否被录用的求职者实际上忽略了一些步骤。面试提供了一个更好地了解公司需求的机会，面试之后的行动才真正决定了你是否被录用。

下面是几个简短的个人经历，

会帮你明白其中的道理。

案例研究：菲尔（Phill）

扩大寻找工作的目标范围

—— 突破惯例，赢得工作

菲尔过去曾经是一家大型出版公司的高级总裁，有极丰厚的薪金收入。我遇到他的时候，他已经找了整整一年的工作了，目标范围锁定于他所在区域里的24家出版公司和健康护理公司。以他的水平来说，他的方案肯定是行不通的，因为目标太集中了。他应该把视野放开一些，把目标转向其他行业和地区。

此外，菲尔还需要一个全新的态度。他总是希望人们能够看到他过去的成绩简历，并且因此而雇用他——过去的情况一直是这样的。现在，他应该冲破过去的模式来找工作了。

我们见面后的第4周菲尔就找到了工作。他通过报纸上的广告，在另一个州找到了1份工作——既不是出版业，也不是健康护理领域的职位（怎样获得面试机会并不重要，不论是通过猎头公司、广告、还是人际网络，或者是直接联系的方式，结果才是最重要的）。开始他通过了两轮面试，最后却收到1封拒绝信：那家公司没有录用他。

但是这一次，菲尔打算尽全力去争取这份工作。他给公司的总裁写了封信，信中说：很显然，录取结果一定有严重错误。这家公司经过重新考虑，最后录用了他。

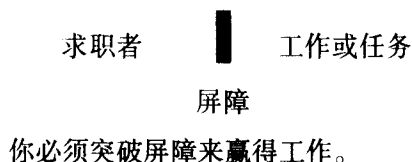


图 0—1

案例分析：钢铁工人

谁被雇用了？

阿伦·尼兰伯格（Aaron Nierenberg）是我的一位同事，他曾讲过一位顾问的故事，几年前这位顾问有一家钢铁厂，其中很多工人将会被解雇，但是他们根本没有意识到去做简历，而且这些人中很多人根本不会讲英语。于是这个顾问把精力集中于找工作过程中最重要的部分——跟进。

顾问问他们：“你们当中有多少人为找工作和某些公司联系过了？”16个人举起了手。顾问接着说：“你们明天的工作是和那些公司重新联系一次，然后回来做个报告。”第二天，他们当中有4个工人得到了工作。

对这种现象的解释很简单，我们可以从人事部经理的角度来考虑这个问题。钢铁行业正在解雇上万名工人。这些人都要到钢铁厂去找工作。有几千名工人会到人事部经理那里询问：“你这里有没有活儿干？”一名经理怎么能轻而易举地决定雇用哪个人呢？可是如果有个人这样说：“上周我来这里找过工作，我想知道现在有活干吗？”这时经理就知道该雇用谁了。

其实工作选择职员的过程也是一个个人自主选择的过程。求职者对自己选择理想的公司的态度和那些他们相对不太感兴趣的有着很大的不同。

求职者煞费苦心得到面试机会，并且力争在面试的时候表现得精彩和出众。然后，他们就静静地等待结果，而没有进一步的行动了。五点钟俱乐部的朋友们就完全不同了，他们会在面试后采取一些行动，因此被录用的几率很大。不要一收到客气的拒绝信就甘心放弃，而是要去想办法改变主考人的观点和看法。本书会为你提供对于面试的全面分析，帮助你决定下一步要怎么做。

和你上司的上司见面

诺曼（Norman）已经找了一年多

人们总是抱怨现有的环境。我不认为环境能决定一切。这个世界上的
人本来是要找寻适合他们的环境，但是如果理想并不存在，那就
只有自己去创造。

——乔治·萧伯纳 (George Bernard Shaw)

的工作。他一直按照别人的说法去做。可以说他的求职范围也很广泛。但他已经见了几乎 250 多人后还是没有找到 1 份工作。他的问题是：所面见的都是和他同级的人。后来当他开始见那些比他级别高的人的时候（通过直接的方法），结果就完全不同了。不到两个月，他就找到了 1 份很不错的工作。

其实，大多数求职者找工作时联系人的方式都是不正确的。在我们的《轻松赢得面试》这本书里，我们将告诉你怎样联系对方，从而赢得最大的收益。本书也将涵盖一些其他赢得面试的方法，比如通过猎头公司、回应广告、或者直接联系公司等。

高瞻远瞩看问题

下一个工作并不是你的最后一次机会，之后的目标是哪里呢？当同时有了几个选择的时候，你最后锁定的应该是对你的长期发展有利的那一个。

克里斯丁 (Christine) 就是一个很好的例子。她有 3 个可以选择的机会，这是我们都期望的状态。其中的两个能给她带来比另一个多 1 万美元的收入。她应该选择哪一份工作呢？

克里斯丁选择了对自己长远发展最有利的那一个——而这份工作恰好是暂时收入最低的那个。她现在在工作得十分快乐，积累了很多经验，还见识了无数各界名流。可以预见，几年以后，如果她本人愿意，她一定会轻而易举地离开这里，去获得比她当初没有选择的另外两份工作的薪水多得多的钱。

朱里奥 (Julio) 是名部门经理，他的业务集中在南美地区。他有 5 个可以选择新工作的机会，但他却犹豫不决，无从下手。当他把自己的长远计划摆上桌面的时候，我才觉得可以帮助他做决定了。要不然他的选择只能仅仅是以公司的收入或者交际圈来确定。我们花了 10 分钟时间来讨论他的 40 年个人规划，具体内容见《赢得你想要的工作》。其实，他所想像的理想工作方式是在 5~10 年的时间里不停地奔走各地，而不是留在家里。这样一来，他的选择就容易做了。因为只有两家公司可以给他提供这样的工作方式。于是，他选择了其中的一家。假如他做出的不是这样的决定，那么几年之后肯定会面对很大的困扰。

《赢得你想要的工作》将帮助你制定长远计划。你的下一个工作只是一个步骤而已，对于它以及以后

经验令上了年纪的人较年纪稍轻的人更有智慧。

——约鲁巴人(Yoruba) 谚语

的步骤你都可以制定计划。求职者并不是被动的，他们可以左右录用过程和自己的长期事业。

变化中的经济

如今，我们开始意识到光做好工作是不够的。我们职业前途的发展变化现在开始受到一些本职工作范围外的因素的影响了，比如员工的表现水平。现在我们面临的是一种经济的新模式——全球经济，其发展变化并不会放慢脚步。所有的一切不仅不会回到从前的状态，相反变化的幅度还会有所增加。

官方数字表明了这种变化对求职者的影响：

一名普通美国人在现有工作上任职仅4年。

如今，一名普通美国公民在走出大学校门后可能他的一生中会在5种不同的行业中工作——不是5种工作，而是5种不同的行业！我们可能会在这些行业中找到12~15种工作。

10年以后，现在工作的人中有一半将从事目前还未存在的工作。让我们说得更具体些：从现在起，10年以后，本书的读者中会有一半在从事今天还未出现过的工作。这没关系的。《赢得你想要的工作》会告

诉你可以在哪里找到这些新工作，只是你自己也得做些研究才行。

10年后，工作人员中有一半会以有别于传统方式的形式受雇。这就是我们中有一半的人不会是全职员工，不用只靠吃死工资了——对我们的思维模式来说，这是个天大的转变。一些人可能一周中有两天为一位老板工作，其余3天为另外一位老板工作；或者3天为老板工作，其余几天做顾问或自由撰稿人；或者可以由一家公司付工资，而我们则由这家公司“租让”给其他公司进行工作。这样的选择是多种多样，变化无穷的。

这种情况多少让人感到不安，可我们也无能为力。在这个瞬息万变的时代，几乎每家公司都不知道他们要向什么方向发展，可是也有一些公司在学习他们到底需要什么样的雇员：灵活、有自知之明、能不断提高自身技术水平。从前那种只要求雇员做好本职工作就万事大吉的时代已经不复返了，现在，美国想要也需要一种新型劳动力。

雇员也渐渐知道必须保重自己，随时保证可以把自己推销出去，只有这样他们才不会依赖于某一位雇主。在发现并适应公司和产业新的发展方向的同时，他们预先想出了

一个人一生的环境并不重要，这个人如何对待这个环境才是重要的。
他的处世方式是决定他成功还是失败的最终因素。
——布克·T·华盛顿 (Booker T. Washington)

自己要为公司做些什么。

求职新概念

在当今善变的经济环境中，求职不再是一劳永逸的事情，而是一个连续不断的过程，需要重新进行定义。这意味着我们需要不断关注目前公司内部和外部的职业市场环境，不断学习我们能为两个环境做些什么。求职新概念要求我们重新理解自己的工作，在变化的经济环境中学会新的技能。当今经济的发展要求求职者们更有先见之明、素质更高、更愿意竭尽全力去完善自己。雇主不再为雇员安排好工作，而是雇员们自己为自己打算，了解自己心中所想，知道如何实现心中的想法。

了解求职市场如何运作

了解事物运作方式的原因可以使你更灵活，也能更好地处理求职过程中发生的事情。了解雇用系统如何运作可以让你知道为什么有些事成功，而有些事失败——为什么某些东西在起作用，而其他的却不起任何作用。然后你就可以调整整个系统以适合自己的需要、性格以及感兴趣的就业市场的运作方式。

如果说只有 1 种求职系统在起

作用，那未免太过简单了。选择工作的过程实际上要复杂得多。雇主可以做他们想做的事情。你需要从他们的角度来理解这个过程，然后做一项计划以便在自己擅长的领域里求职，这样就可以学到如何在这个市场中进行竞争。

一定要记得，最好的工作不一定由最称职的人来做，而是由最好的求职者来做的。有了求职良法，找工作时便可大大增加得到自己喜欢的工作的机会。

五点钟俱乐部的指导方法

我们的方法是系统化的方法，我们的顾问也是最好的。五点钟俱乐部的顾问都是全职的专业指导员。每个人都曾指导过数以百计的求职者。我们会经常指出求职者的不足之处并加以指正。本书中，你可以得到专业指导师的指点，就像五点钟俱乐部的求职者们一样，你可以学会各种技巧，聆听别人的求职故事，这样在你找工作的时候便有更大的胜算。

有时，我们会把我们的求职技巧称为 90 年代的降落伞。《降落伞》(《你的降落伞是什么颜色的?》理查德·尼尔森·鲍勒斯 [Richard Nelson Bolles] 著，十速出版社) 原书于 20

多年前第一次出版。它指导着第一次求职者 and 转换工作的人如何才能获得工作。现在美国到处都是技术工人、经理、执行官和专业人士，他们不是失业了，就是在现有职位上做得不开心——他们曾经因为自己不凡的天分而受到邀请到各公司任职。现在这部分人不得不开始推销自己，他们需要用一种不同以往的独特方式来找到自己心仪的工作。

五点钟俱乐部的运作

五点钟俱乐部不仅提供个人职业咨询业务，还提供团体职业咨询业务，包括个人面谈咨询或电话咨询。如有需要，俱乐部成员会同我们俱乐部的职业顾问配对进行咨询，而所配顾问肯定总是我们认为适合该成员的人选。

团体随地点变化而变化。一些是专业人士团体、经理团体、还有执行官团体，其他的可能会偏重于刚毕业的大学生或蓝领工人。一般来说，参加团体人数中有一半是有工作的（也许并不开心）；一半是没有工作的。成员来自不同的产业和职业——他们通常处于困境中，不然就不会需要我们的帮助了。咨询的基本形式是相同的：团体成员每周会一次面，每次两个小时。在第

一个小时里，成员们会听 1 个关于重要求职技巧的报告。这些求职技巧已列入此书。在活动的第一小时和第二小时之间，那些已经找到工作的人会讲述他们是如何求职的，这样我们就可以从他们的做法中学到一些东西。

在第 2 个小时中，一名职业顾问会站出来带领整个团体的 8~10 名求职者进入策划阶段，来为该团体的每位求职者出谋划策：该求职者如何才能开始找工作？他怎样才能获得更多的面试机会，把这些机会变成真正的雇用机会？求职者们从顾问的引导和其他求职者的求职策略中会受益匪浅。之后，他们会得到关于自己找工作的方案的反馈，也会对他人的方案予以评论。他们的目标是按计划联系到 6~10 个用人单位，并且其中要有 3 个工作确定要雇用他们。

那些坚持不懈的会员的成功表明，上文所述的方法的确起到了作用。求职过程在该书中有详细描述。

