

QIU ZHI YU MIAE SHI

- 机遇 + 才干 = 成功
- 人生的较量实质是头脑的较量

求职与面试必备

文 炆 主编

中国物资出版社

HI YU MIAE SHI BI BEI

求职与面试必备

张继缅 文 炆 主编

中国物资出版社

(京)新登字 090 号

求职与面试必备

文扬 主编

※

中国物资出版社出版

全国各地新华书店经销

开本：787×1092 1/32 印张：7.875 字数：180 千字

1994 年 8 月第一版 1994 年 8 月第一次印刷

印数：1—5000 册

ISBN 7—5047—0882—8/C·0015

定价：7.00 元

序

这是一本人生必备的参考书。

人生在世，除求学而外，就是要做些公益事业了。要学习，又要做事，没有一件是轻松的。难怪人们都把自己的一生，比做“路途”呢。的确，人的一生就是在走路。愉悦时称为旅途，艰辛时称为征途。从出世到完结，几乎没有一个人不在走人生之路——感情的路，事业的路，一条感情和事业融汇的路。

这路，有时是坦途，有时是迷途，而更多的时候是五彩缤纷的，苦乐参半的。路，既分条，也分段，虽说可以选择，但求职则是每个人所必经的路。机遇、才干、成功，往往都始于此，也终于此，这是毫无疑问的。

求职，说穿了，一半是为生存，另一半则是责任。就在这生存与责任中，人们找到了自己的位置，获得了快乐，并取得了价值。

说这本书是人生的参考，其寓意也正在于此。年轻人要有所做为，就须求职，老年人要老有所为，虽说干了一辈子了，也还想做点贡献。而中年人，正值不惑，不管身任何职，均应是“顶梁柱”了。由此看来，无论对青年、中年还是老年，职业一直是做为一种诱惑存在着的。这诱惑，或可称为人生的一种追求。

求职，表面上看是在和职业打交道，其实还是与社会打交道，与人打交道。因此，要求职，就要了解自己所面对的人才市场；就要认知招聘者的形象；就要懂得机遇与才干是

成功者的两大要素；就要具体地参与到求职的行列中去，去思考、去选择、去交际，也就需有这方面的技能与技巧，并不断地总结、升华。

也正是从这个意义上说，本书是人生的参考，是应人手必备的。

一个人，对人生的认识，总是有局限的，抑或说是肤浅的。社会在变化，人生之路，也在发生着这样或那样的变化。因此，认识也是无尽的。勿庸讳言，本书存在着这样或那样的缺点和不足，还望读者多多指正。

参与本书编写的有：庄安丽、何君陆、张轩、张楠、杜静等同志。我们合作得十分愉快。

在此，对中国物资出版社的责任编辑李宝江、王云龙同志致以深深的谢忱。

张继缅

1994年8月

于莲花池畔

60F01/5-7

目 录

序

第一章 广阔的人才市场	(1)
第一节 发达国家如何看待人才的价值.....	(2)
第二节 国人人才观念的更新.....	(5)
第三节 面对失业与求职	(14)
小结语:必须把握住自己.....	(23)
第二章 招聘者形象与招聘启事	(25)
第一节 求贤者形象与社会组织形象	(26)
第二节 某一社会的整体形象	(28)
第三节 公认的,最真实,最优秀的社会组织形象 ...	(33)
第四节 不良的组织形象	(40)
第五节 招聘启事与招聘启事的写作	(43)
小结语:形象在具体的行为中展示.....	(67)
第三章 机遇+才干=成功	(68)
第一节 用人之道	(69)
第二节 抓住机遇	(74)
第三节 增长才干	(88)
第四节 成功是机遇与才干的融合.....	(103)
小结语:要有水的品格	(109)
第四章 职业的选择	(111)
第一节 职业的种类.....	(113)
第二节 职业选择的层面.....	(114)

第三节 几种走俏的职业·····	(134)
第四节 辩证的思考与认知·····	(141)
小结语:征服自己 ·····	(148)
第五章 求职与求职文书 ·····	(150)
第一节 确立求职大计·····	(150)
第二节 矫正个性缺点·····	(154)
第三节 求职前的思想准备·····	(158)
第四节 撰写个人简历·····	(162)
第五节 撰写求职信·····	(170)
小结语:以下几封求职信对你有什么启发 ·····	(185)
第六章 面试 ·····	(189)
第一节 面试种种·····	(190)
第二节 面试前的准备·····	(197)
第三节 面试中应注意的问题·····	(208)
第四节 面试以后·····	(222)
第五节 自我勉励术·····	(231)
结束语:人生的较量实质上是头脑的较量 ·····	(243)

第一章 广阔的人才市场

改革大潮在 20 世纪末叶狠命地撞击着国门，于是，科技热潮、教育热潮、经商热潮……以其不可遏止之势，荡涤着国人的神魂。国门向世界敞开，国民的视野拓开了，步履的节奏加快了。不知不觉中，国人已不再只是考虑温饱，竟下意识地投入到世界经济的怀抱中了。

题 记

当今的世界，除某些局部地区硝烟滚滚而外，经济的发展已形成全球化的趋势。90 年代，已成为以经济利益为主要目标的竞争时代。于是相伴而来的国际间的人才竞争也更趋尖锐。

报载，二次大战后的十年，处于恢复期的世界经济，出口贸易总值仅为数百亿美元；时至 1970 年上升为 1300 亿美元；而至 1989 年猛增到 13000 亿美元。20 年间增长了近十倍，进入 90 年代后这种势头有增无减。经济的发展以科技为先导，因此尖端科技人才的争夺成了人才战的焦点。据联合国统计，第二次世界大战后的 20 多年里，约有 40 万外国科技、工程、医学人才被吸收到美国。同时，英、法、德、日、加拿大、澳大利亚等国，也尽施各种招数广罗各国英才。于是出现了越是发达的国家越是人才聚集的现象，而发展中国家则是直接受害者。资料表明，到 1961 年，第三世界流向欧美的科技人才为 41 万，至 90 年代初，估计已超过 100 万。

1969~1979年的十年间，美国接受的50万名专门技术人才中有37.5万来自发展中国家，其中50%来自亚洲的发展中国家。目前发展中国家在国外工作的专业人才已达50万并以每年10万人的数字递增，其中，亚太地区的人才外流最为严重。印度每年流失的高科技人才达6000余名。土耳其平均每年损失370余名专家。菲律宾新培养的专门人才有12.3%移居国外。台湾在近10年中，平均每年有4600多名大学生毕业流往发达国家，其中返台的仅占11%。台湾科技人员移居美国的有6万多人，为台湾现有科技人员的2倍。若按照人口比例计算，台湾是流入美国人才最多的地区。华鸣在《世界人才战》一文中说：“仅以流入美国的亚洲人来说，60年代刚超过100万人，80年代末激增至650万人，20年间增加了5倍多。其中，专业人才、高科技人才占很大比例，包括占全美一流科技人才四分之一的华裔专家、学者、科学家。无怪乎美国社会流行着一种有趣的说法：‘美国人的财富在犹太人的口袋里，智慧在华人的脑袋里。’”

人才流失在某些发达国家也相当严重。80年代这股浪潮袭击了几乎每一所英国大学和研究机构，据美国科学基金会统计，现在英国每年流失的高级人才超过1000名，其中90%到了美国。英国皇家学会中英籍会员现有1/4左右在国外工作。牛津大学一位教授说：“我们现在每个领域都失去了4~5名最杰出的科学家。我们正在失去指挥者。”

西欧各国的人才均极为短缺。

第一节 发达国家如何看待人才的价值

也许有人会问：为什么那么多人才流入了发达国家呢？

(1) 充分认识到人才的价值

发达国家从流入的人才中获取了可观的价值。1949年～1973年美国共吸收22万名外国科学、工程技术人员，这22万人从小学到大学到独立进行科研工作仅培养经费就高达200多亿美元，这些人无形之中就成了为美国培养的了。而他们所带有的直接和间接的科技成果，本身就是一笔巨大的财富。

发达国家的高科技之所以一直处于领先地位，和拥有为数甚多的这类高科技人才有着直接的关系。

至于，在这些高科技人才影响下，其全民族文化素质也得到了相应的提高，这一社会效益将是无法估量的。

(2) 识才、举才、用才

认识人才，发掘人才，敢于启用人才，是一些发达国家所共有的用人之道。这虽然不是什么新观念，但能否付诸实施，则是对用人部门的一种考验。拉关系，搞裙带者，是肯定做不到这一点的。

意大利首屈一指的菲亚特汽车公司是菲亚特集团的一个组成部分，也是世界十大汽车公司之一。谁也不会料到这家赫赫有名的公司，在1979年以前的10年里竟是一个面临倒闭的公司。它连年亏损，无法进行再投资，被迫将13%的股票卖给了对外银行，面对这种困境，菲亚特集团老板艾格龙尼家族大胆地启用强过他们的维托雷·吉德拉，任命他为汽车公司总经理，将公司全权交给他独立经营。在颇具管理才华的吉德拉管理和整治下，菲亚特公司很快摆脱了困境，提高了劳动生产率，到1984年终于使汽车的销售量达到了100多万辆跃居欧洲第一，吉德拉本人也因为经营有方而闻名。由此可见，识别人才，大胆地起用人才，特别是敢于启用超过

自己能力的人才，又能做到用人不疑，实在是难能可贵。

(3) 创造世界第一流的科研条件

大多数的科学家都是自愿献身科学事业的。一个“世界最优”的科研条件，是每一位真正的科学工作者所企盼的。因此，一流的科研条件像一块巨大的磁石吸引着那些科研工作者。初看上去这种“最优”需要相当数量的投资，然而这种投资所换回的实际价值往往是人们很难预料到的。

(4) 以金钱诱惑，高价收买

瑞士有一位研究生研制成功一支电子笔和一套辅助设备，其性能可以用来修正遥感卫星拍摄的红外照片。这项重大发明引起全世界的注目。美国一个大企业闻讯后马上派人找到那个研究生，以优厚的待遇为条件，动员他到美国去工作。瑞士一些公司也千方百计要留住他。于是围绕他展开了一场人才竞争战，各方各面纷纷给这位瑞士人加薪。最后，美国人一语破的，说：等你们加定了，我们乘以五。到头来，这位研究生连人带笔，都归了美国。真是财大气粗啊。

西欧各国都不惜重金引进人才。如西欧一家电子公司出200万美元的高薪来挖美国“硅谷”的一位集成电路的专家，未能成功后，索性用3000万美元的巨金把其所在企业连同这位专家一起买下。

无独有偶，为了争夺人才，日本也肯于全盘收购外国的公司。加拿大、澳大利亚则展开“新移民运动”以吸引外国的一流人才。

看来，我国要真正做到科技领先，也必须得充分实施自己的人才举措。

第二节 国人人才观念的更新

以科技为先导，以教育为基础，重视知识，尊重人才，是我国人才观的精髓。对人才价值的认知及各种人才方案的出台和实施，充分说明一种崭新的人才观正在全国范围内形成。

(1) 沿海城市对科技人才的吸引

我国沿海城市已形成一条宽宽的经济开放带。沿海经济的发展给众多的人才提供了施展自己才华的机会。优越的待遇也产生了巨大的吸引力。于是，自开放以来，人才的流动一度呈现出“孔雀东南飞”的趋势。

《广州日报》(1994年6月26日)载了一条重要消息，题为《珠海再次重奖科技人员》内容是：

最近，珠海市给推动科学技术进步做出突出贡献的人员再次授予重奖。

特等奖两项是：以陈利浩为首的“远方通用会计核算系统”和以余卫东为首的“智能容错网络服务器”，陈利浩和他的助手们共获得奖金333000元，还奖给陈利浩奥迪牌小轿车一辆、住宅一套。余卫东和他的助手们共获得奖金330600元，还奖给余卫东奥迪牌小轿车一辆，住宅一套。一等奖一项是：林建辉为首的“新型强功能技术玻璃”，林建辉和他的助手们共获得奖金344400元，还奖给林建辉住宅一套。二等奖一项是：夏裕珍为首的“酶联免疫吸附试验诊断试剂系列”，夏裕珍和她的助手们共获得奖金310640元。三等奖一项是：阮华玉为首的“蔬菜无土栽培系列设备研究与开发”，阮华玉和他的助手们共获得奖金8万元。

今年获重奖项目有四个显著特点：第一，今年首次有农业项目获奖。第二，这届获奖的是一批年轻有为的科学工作者，特别是获奖的科技人员平均年龄只有 28.8 岁，最大 39 岁，最小的只有 24 岁。第三，获奖项目技术水平高，所申报的项目均纳入国家计划。第四，这次获重奖企业的领导人很多不是获奖人员，而他们是作了大量的协调、组织和领导工作的。证实企业领导的科技意识增强，重视知识，尊重人才形成风气。

重奖科技人才，在我国虽然仍不算多，所奖也谈不上有多“重”，特别是南北的差异又十分大，但这也只是在开放以来才有的。“重奖”两个字，比起事实本身不知要“重”多少倍。因为，这一举措，冲破了“大锅饭”、“铁饭碗”；冲破了陈旧的传统观念，也冲破了见不得别人富起来的“乌眼鸡”似的庸俗世态。人，特别是那些科技人才，再也不是驯服的奴隶、白专的典型。这无疑是一种跨世纪的进步，表现形式虽然是金钱，但又怎能是金钱可以计数的呢？尽管在很多地区，诸多方面对待知识分子仍有不尽人意的地方，但我国的知识分子还是有一种被解放的感觉。一种大有用武之地的豪情已在知识分子的心中升腾……

从这篇报道看，重奖的项目更为广泛；重奖的科技人员更为年轻；获奖项目的水平也更高；而更令人欣喜的是其人员都是那些做具体科研工作的科技人才。这说明，随着对知识、人才的尊重，我们的体制也在发生着可观的变化。实事求是的作风已在某些部门得以发扬。这一切都对科技人才产生着巨大的吸引力。

当然，这是一种很大的进步，但对科技人才我们还应该

给予更为细致的关怀。《羊城日报》以《人生能有多少个十年》为题讲述了育种专家宋东海受重奖后的感慨。“6月的一天，增城市委副书记等人突然出现在农业局，向宋东海传达了市委重奖他的决定：奖金10万元；每年再拨出30万元科研经费；让宋东海选配三名助手征地3亩作科研用地；提供实验室、电脑及所需实验器材……”宋东海感慨的原因是：24年前，为了这一科研项目就曾申请过经费，但被告知“种子站不是什么科研机构”。宋东海没有经费，他每月从不到50元的工资里掏钱买种子，向相熟的农民租借水田……凭着一支温度计，一个作水稻杂交用的暖水瓶，就这样，他育出了第一个良种。1980年他曾申请500元经费，1981年市科委批了400元，只相当于救济费。此后宋又几经磨难，实验完全靠手工、双眼；先是没有场地，后来是辛辛苦苦耗费了8年心血种植的3亩种子田，被人为地毁掉了……20多年，他培育出28个品种，推广后创效益3亿多元。无怪乎他长叹：“要是我的条件好一点，我会出更多的成果，现在我育一个品种要10年啊！人生有多少个10年！”其实，科研人员的坎坷，又岂只是某个科学家个人的问题，而直接关系到人才的政策，关系到人才的流动乃至流失的大问题。以往的教训一定要吸取。

1994年7月18日《北京晚报》以《我国高新技术产业开发区迅速崛起》为题，报道了“截止1993年底，全国52个国家级高新技术产业开发区企业已达2万多家，其中经认定的高新技术企业1万多家；从业人员近70万人。”“各类经济指标大幅度提高，开始成为我国经济新的增长点。”

此外，我国也已制定了一些对留学生的优惠政策，并取得了一定的效果。

(2)“跳槽”、改行，是一种正常的人才流动

人挪活，树挪死。人往高处走，水往低处流。这是再普通不过的道理了。然而人挪未必就能活得更好，树挪不好也会丧命的。至于人往高处走，也会遇到高处不胜寒的时候。世界上绝没有笔直的道路可走。曲曲折折，坎坎坷坷，才是非走不可的“路”。台湾的罗兰在《走自己的路》中说：“挤的地方或许是康庄道，但是为了怕挤，我宁取两旁不设道路的旷野。它可以允许我横冲直撞，也更可以允许我逍遥徜徉。反正天广地阔，“路”可以由我“走出来”。这样的路，无论通往何方，至少是自己走出来的路。它的好处即使不多，但至少避开了亲历人与人之间无情的挤抢的悲哀。”这话说的颇有些哲理意味。然而“旷野”之路，虽然允许“横冲直撞”、“逍遥徜徉”、“天广地阔”，却很少有人去走。“挤的地方”，反倒趋之若鹜。这似乎是怪事，可人的心理定势决定了步履的同一，待到醒悟之时，才会明白：原来路是应该自己走出来的。当人们都去赶潮的时候，你如果把眼光投向内地的某些偏远地区，并着力于艰苦的开发，不仅会收到很可观的效益，而且会给当地人乃至那里的后代造福，那将功不可没。

既然“跳槽”、改行是一种正常的人才流动，那么应当如何正确对待呢？我们不妨听一听英国幽默大师劳伦斯·J·彼德在他的名著《彼德原理》中的看法：

很多人，对自己现在的工作，总有很多的不满和抱怨，经常牢骚满腹。却不懂得如何利用机会好好充实、锻炼。采取消极的态度，不但对你的事业，而且对你的生活，都有反面的影响。

春秋时代，在敬祭河神的时候，只要是白额的牛、高鼻子的猪，有痔疮的男人和丑陋的女人，都不会被巫师投到河

里去祭神，因为，他们被认为是不祥的象征。

战国时代的支离疏，是个非常丑的男人，驼背、矮小、鸡胸，五官又不正，但做些针线活或替人洗衣服，可以养活自己，外出替人算命，可以养活十个人。因为战乱，官府到处抓兵，支离疏却可以大大方方地在街上穿梭，没有人会抓他去当兵，也没有人会让他去服劳役。而县府实行贫户救济时，他却被列为一级贫户。

所以，表面上的“运气不好”、“有利”、“不利”等，本身并无很大的意义。只有懂得超越表面价值的人，才拥有真正的大智大慧，才能把坏事变为好事，不被表面价值的陷阱所引诱。

真是祸福相依呀。透过表面现象，看到客观事物的本质，并且“懂得超越表面价值的人”，才是大智大慧之人。这是一切准备跳槽、改行的人，所应深深领悟的道理。

当然，你若是一个具有丰富的想象力和冒险精神的人，那就另当别论了。眼下的工作岗位不称心，不能发挥你的特长，施展你的抱负，换个去处又何妨。

“跳槽”、改行之浪潮，不仅在已就业的人群中此起彼伏，而且此风已影响到了新的大学毕业生，影响到我国的教育改革。

（3）大学生求职的困惑

据有关部门透露，1988年以前大学毕业生的转行率不超过2%，1990年至1992年上升至9%。根据1994年2月的最新统计数据，已达到17%，有些专业的转行率已近20%。一份调查结果显示，女大学生转行率较男大学生高；新毕业的转行率较在岗大学毕业生高，其转行方向主要以办公室文员、

秘书、公关、礼仪接待、经理助理、推销员为主。

报载，上海漕河泾新兴技术开发区的一家信用社，不久前公开招聘五名工作人员。招聘条件为中专毕业、珠算熟练。招聘启示见报后，许多大学毕业生蜂拥而至。虽然这些大学生所学的专业与招聘要求相差甚远，但他们根本不在乎，有的甚至表示宁可从头学珠算，也不放弃这次应聘机会。

可见大学毕业生的转行率与社会的热门工作有着至密的联系。然而，现在培养出来的大学生，有相当一部分与社会需求和大学生的个人追求有着这样那样的差距。如，人才市场急需复合型秘书，即不仅需要日常文秘工作得心应手的处理能力，而且需要秘书是个多面手：懂管理、懂经销、会商贸英语、会电脑操作、会公关洽谈。资料表明：人才市场的推荐成功率是8%，而复合秘书的推荐成功率达25%，80%以上的企业要求秘书是复合多能型的。这说明，大学的专业设制和课程设制，有些是要动大手术的。不然所培养出来的大学生很难找到合适的工作，也很难适应经济发展的需要。这岂不是极大的浪费么？

《社会科学战线》曾载文说：当前国与国之间的竞争，说到底家是人才上的竞争，培养“综合性人才”，对促进我为科学技术的发展及决策、管理科学化，具有重要意义。培养“综合性人才，就是追求人才知识和智能结构上“博”（知识的丰富性和综合性）与“专”（专业知识的深度）两者比例的最佳化。“综合性人才”并非“全才”，而是具有优化知识结构特点的、不同门类的人才。它有如下特性：整体性。必须形成一个整体性的知识体系，即能正确地选择知识，恰当地组织知识，通过巧妙的相互联系把各部分知识有机地统一起来，从而使知识能够在整体上发挥出最佳功能。比例性。须有合理