

三
资

企
业



孙慰川 曹 祺
朱 辉 朱孟钦 著
Ezra Pai Wang

应聘求职指南
应聘求职指南
应聘求职指南

河
5.43

版
社

(苏)新登字第 013 号

责任编辑 孔 阳

三资企业应聘求职指南

孙慰川 曹 祺
朱 辉 朱孟钦 著
Ezra Pai Wang

出版发行:河 海 大 学 出 版 社
(南京西康路 1 号, 邮政编码: 210024)
经 销:江 苏 省 新 华 书 店
印 刷:江 苏 扬 中 印 刷 厂 印 刷
(地 址:县城前进路 18 号 邮政编码:212200)

开本 787×1092 毫米 1/32 印张 9.125 字数 200 千字
1993 年 5 月第 1 版 1993 年 5 月第 1 次印刷
印数 1—10,000 册

ISBN 7-5630-0567-6

F·79 定价:5.80 元
河海版图书若有印刷装订错误,可向承印厂调换

前 言

目前,在改革开放大潮的推动下,三资企业已日益成为广大群众的求职热点,他们迫切希望能通过对三资企业的应聘来检测自己的综合能力,更热切盼望去三资企业工作,以改变自己的生活境遇,体现自己的人生价值。然而,一个三资企业的工作机会往往有几百人甚至上千人去应聘,求职者究竟靠什么才能赢得资方的青睐?本书将为广大读者揭开三资企业招聘的神秘帷幕,用生动的成功事例、流畅通俗的语言讲解三资企业究竟需要什么样的人材;您又适合去哪一类三资企业应聘;应聘前您应该进行哪些准备;资方会提出哪些问题,您又应该如何扬长避短、巧妙应答等求职成功的关键问题。本书的出版顺应广大读者的热切盼望,将为期望去三资企业任职的社会各界人士提供切实可行的指导。

本书由朱辉策划,孙慰川、曹祺、朱辉、朱孟钦、Ezra Pai Wang(美)撰写。香港《大公报》专栏作家孙洵先生,金陵图书馆周治华馆长,《科学时代导报》主编高瞻远先生,为本书提供了大力支持;高峰、陆斌、刘纭等先生为本书提供了部分信息资料,在此一并致谢。

编者 1993.1.

目 录

第一章 对三资企业的宏观分析 (1)

1. 什么是三资企业..... (1)
2. 合资企业与合作企业的差异..... (3)
3. 外资企业内中方高级管理人员的聘用..... (4)
4. 三资企业劳动人事管理的特点..... (6)
5. 合资企业内中外方合作管理的现状..... (10)
6. 中国三资企业发展五步曲..... (12)
7. 台港澳对大陆投资的特点与最新动向..... (15)
8. 三资企业的不足之处..... (24)
9. 三资企业员工们的切身感受..... (30)
10. 安全生产：三资企业亟待解决的问题 (35)

第二章 了解你自己，了解你所应聘的工作 (36)

1. 现代三资企业员工应有的素质..... (36)
2. 不同职业对员工个性、气质等方面的要求..... (37)
 - (1) 餐馆服务员 (2) 商场营业员 (3) 时装模特儿 (4) 行政管理人员 (5) 秘书 (6) 护士 (7) 打字员 (8) 公关人员
3. 不同职业对知识技能的要求..... (42)
 - a. 管理人员 b. 财会人员 c. 销售人员 d. 文

秘人员 e. 公关人员 f. 经纪人 g. 翻译人员 h.
驾驶员 i. 酒店业厨师 j. 广告业人员 k. 经济
学家和 market 分析研究员 l. 工程师 m. 建筑师
n. 计算机系统分析员 o. 机械师 p. 电工 q. 餐
饮服务业员工 r. 摄影师 s. 财务经理 t. 证券
与财务服务销售代理人 u. 房地产经理 v. 保
安人员 w. 美容美发师 x. 计算机与辅助设备
操作员 y. 产品推销员 z. 汽车修理工

4. 恰当地显示你的外语能力..... (55)
5. 选择职业的几种方法..... (60)

第三章 择业的技巧与策略 (66)

1. 你先选企业..... (66)
 - (1) 选择本地企业还是选择外地企业..... (67)
 - (2) 选新创企业还是资深企业..... (69)
 - (3) 选独资、合资还是选合营企业..... (71)
 - (4) 选年轻人多的企业还是选
年轻人少的企业 (72)
 - (5) 选热门企业还是冷门企业..... (73)
2. 登求职广告, 让企业来选你..... (75)
3. 求职成功的五条秘诀..... (78)

第四章 招聘广告剖析..... (82)

1. 从招聘广告的大小、刊登位置、设计等方面
窥视公司的实力 (83)
2. 匿名广告的秘密..... (85)
3. 招聘广告实例分析..... (86)

第五章 应聘 (99)

(2)

1. 先给公司打个电话..... (99)
2. 了解公司的注册资金、人员构成、
经营范围、合同年限等情况..... (103)
3. 材料上的准备 (110)
 - a. 学历证明 b. 毕业证书 c. 学士学位证书 d.
硕士学位证书
4. 求职申请信 (114)
5. 履历表 (122)
6. 推荐信 (131)
7. 求职申请表 (135)

第六章 面试 (137)

1. 面试注意事项 (137)
2. 观察面试场地和主考人 (139)
3. 避开第一印象的陷阱 (142)
4. 与其它应试者交谈, 了解你的竞争对手,
掌握多方面的信息..... (142)
5. 适应面试的环境, 营造轻松的气氛 (144)
6. 自我介绍 (146)
7. 正确应答, 巧妙提问 (147)
8. 面试中常见的问题 (150)
9. 问题背后的潜台词 (174)
10. 应试者可以问的问题..... (176)
11. 站在主试人的立场分析情况..... (177)
12. 模拟演习..... (179)
13. 衣着与化妆..... (180)
14. 该你上场面试了..... (182)

15. 测试.....	(186)
16. 面试后的感谢信、答复函.....	(189)
17. 谈论工资、待遇的技巧.....	(193)
第七章 面试：说话的技巧	(199)
1. 谈吐：至关重要	(199)
2. 缺陷：如何发现	(200)
3. 常见的语言缺陷	(201)
4. 用声音塑造良好的形象	(202)
5. 丰富你的词汇	(203)
6. 手势与小动作	(204)
7. 目光的交流	(205)
8. 面谈四诀	(206)
9. 电话交谈	(208)
第八章 女性如何进入三资企业	(210)
1. 女性择业的历史与现状	(210)
2. 利用天赋的优势择业	(211)
3. 知识和技能——择业的关键	(213)
4. 只有漂亮女孩才能进入三资企业吗？	(214)
5. 女性在哪些职业中拥有专利？	(216)
6. 面试时的穿着与言谈举止	(217)
7. 如何与公司的人相处	(220)
8. 如何与多情的上司相处	(224)
第九章 聘用、辞退、工资、福利及其它	(228)
1. 职工招聘和辞退（附聘约合同样本）	(228)
2. 解聘和辞职	(234)
3. 职工培训、职工处分	(235)
(4)	

4. 工资	(236)
5. 职工补贴、奖励和津贴	(240)
6. 劳动保险制度	(242)
7. 作息制度	(247)
8. 职务分析	(248)
9. 考绩	(249)
10. 了解有关法律, 维护自身权益	(250)
11. 如何处理与原单位的关系	(257)
12. 如何在三资企业站稳脚跟	(262)
第十章 应聘实例精选	(267)

第一章

对三资企业的宏观分析

1. 什么是三资企业

三资企业其实是我国民间对外商（含台湾、香港、澳门地区投资者）在华投资企业的三种基本组织形式的一种笼统的简称。根据中国政府部门的习惯划分，三资企业分为外商独资经营企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业三种。

（1）外商独资经营企业：可简称为独资企业、外资企业。根据外资的来源，又可细分为台商独资企业、港商独资企业、日商独资企业等。

独资企业是指国外投资者以独立的法人身份在中国境内创办的全部外资成分的经济实体。这种组织方式具有鲜明的双重性：一方面，外商直接管理企业的生产，目的在于追求利润。生产者是被雇佣的；另一方面，企业设立在社会主义

的中国，它的生存、发展必须受中国经济制度、经济体制、经济结构和投资环境等多方面因素的制约；其经营活动必然会同中国的社会主义公有制经济产生密切的关联，必须服从中国这一独立的主权国家的法律和政策规定，在中国政府的管理下从事工商活动。

(2) 中外合资经营企业：一般简称为合资企业、合营企业。是一种股权式的合资经营企业，就是以合营各方出资额作为股份，共同投资、共同经营，按注册资本比例（股本比例）分享利润并分担风险和亏损的有限责任公司。根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》，在中国境内批准登记而成立的合资企业，受中国法律的保护和管辖。

在合营企业的注册资本中，外商的投资比例不得低于25%，合营双方可以以货币出资，也可以以专用技术、工业产权、建筑物、机器设备或其它物资、厂房、场地使用权等作价出资。合营各方在合营期间不得收回其投资本金。在利润分配上，视企业效益情况确定利润率高高低。

(3) 中外合作经营企业：是一种契约式的合作经营企业。合作双方的责任、权益和义务由双方协商谈判，在合同中明文确定。合同须经我国政府批准，被批准经营的企业或项目受中国法律的保护和管辖。

合作双方可根据企业的经营项目和需要，在中国建立具有法人地位的经济实体，亦可不建立有法人地位的经济实体，而以双方各自的法人地位进行合作经营。

合作经营通常的作法是：中方提供人员、场地、房屋及服务，外方提供资金、技术和设备等，共同举办企业或项目。在平等互利的原则下，双方根据合同所确定的比例，分享利润或产品，分担风险、责任及债务。

在民间，人们往往将中外合资经营企业和中外合作经营企业统称为中外合资企业。

实际上，除上述三种外商投资企业外，外商投资项目还有国际租赁、海洋石油中外合作开发、补偿贸易和加工装配等形式。但由于它们未形成一套完整的组织体系，所占比例又较小，故本书不再对此多加介绍。

2. 合资企业与合作企业的差异

看了第1节的介绍，读者也许会觉得中外合资经营企业同中外合作经营企业没有多大区别，其实不然，两者至少在下述几个方面是有差别的：

a. 合资经营企业须在我国境内设立具有法人地位的合营实体，而合作经营企业可以不在我国境内设立具有法人地位的合营实体，以双方各自的法人身份开展合作。

b. 不论以何种方式投资，合资经营双方皆须以货币计算股权比例，并按此比例分取利润、分担风险；合作经营各方则可以以不同方式投资，而且，未必以货币计算股权比例，各方的权利、责任皆在合同中具体确定。

c. 合资经营双方必须商定一个注册资本金额，其中必须有各方的一定数额的现金投资。合作经营不设立合营实体，无需共同的注册资本，现金投资主要由外方提供，多数项目不需中方以现金投资。

d. 合资经营双方的资本投资，只能从企业的盈利分配中收回，在企业结束时，资产通过结算进行分配。合作经营方式允许外方投资者用提取设备折旧费摊入成本的方法收回投资。合作经营期满后，所有财产归中方所有。

e. 合资经营企业使用土地，须按中国政府规定的价格交纳使用费。中方将使用费入股，由此分得的利润要上交国家。合作经营则允许中方以土地合作权作为参与合作的条件。合作经营企业可不交土地使用费，中方由此分得的利润也不上缴国家。

综上所述，不难看出中外合作经营企业方式较灵活机动，弹性大，管理相对简单；中外合资经营企业则组织较严密，管理较严格。

3. 外资企业内中方高级管理人员的聘用

外商投资企业中，中方高级管理人员主要有：董事长、董事、正副总经理、总会计师、审计师、总工程师等。

为了提高中方高级管理人员的水平，确保外资企业的正常经营，我国劳动人事部多次强调：中方委派或推荐到外资企业任职的高级管理人员，应当是能掌握国家方针政策和法律、会管理、懂技术、富有开拓精神并能较好地与外商合作共事的入员。

大、中型外商投资企业的中方高级管理人员，至少应具有大专以上文化程度。正、副总经理要懂一门外语。

在专业人员的配置上，要有懂得进出口贸易、懂技术和懂生产的入员，还要有经营管理和经济核算人员。

凡准备委派或推荐到外商投资企业担任高级管理职务的中方人员，需经专门培训。培训课程有：中国对外开放、深化改革的方针，政策，涉外经济法规，对外贸易和利用外资的基本知识，外语等，以提高他们的思想、业务、管理和技术水平。

现在，首都北京一些经营良好的中外合资企业，都具备了中方高级管理人员文化水平高、业务素质好的特点，其中，比较突出的有北京巴布科克·威尔科克斯电站锅炉有限公司、北京松下显像管有限公司、北京银燕闪光灯有限公司、北京吉普汽车有限公司等。

1992年6月6日，江苏省南京市专门颁布了《外商投资企业中方专业技术人员和管理人员人事管理暂行办法》有一定的借鉴意义。我们来看看该《暂行办法》的主要内容。

它规定：在中外合资、合作企业董事会担任董事长、副董事长、董事的中方人员，由中方投资单位委派；合同规定由中方人员担任总经理、副总经理、总工程师、总会计师、总经济师、审计师的，经中方投资单位推荐，由董事会聘任；其他人员由总经理聘任。外商投资企业可根据需要在本市范围内公开招聘中方人员，也可从中方投资单位推荐的人员或应届毕业研究生、大中专毕业生及当年军队转业干部中选聘，但应事先将招聘简章报市人才交流中心审核。

中方人员在外商投资企业工作期间，保留原所有制性质、身份，工龄连续计算。原档案工资的调整、专业技术职务任职资格的评审、毕业见习期满的转正定级以及干部年报统计等，由保存人事关系、人事档案的部门或单位按国家有关规定办理。

外商投资企业按合同解聘、辞退的中方人员，外地人员仍回原居住地；中方投资单位委派聘用的人员和借聘人员由原单位安置；中方投资单位推荐聘用的人员，可以由原单位或主管部门安置；从应届毕业研究生、大中专毕业生和当年军队转业干部中聘用以及从社会招聘的人员，由市、县（区）人才交流中心协助推荐就业。上述被解聘、辞退的中方

人员均可自谋职业。

在外商投资企业非专业技术和非管理岗位工作的，原具有国家干部身份的人员，其人事关系、人事档案的保存，流动手续的办理，也按照这个办法实行。

在很大程度上，三资企业内中方高级管理人员的政治素质、业务水平，决定着三资企业的生存和发展。因此，对这类人员的聘用，标准较为严格，一般不在社会上公开招聘。

4. 三资企业劳动人事管理的特点

三资企业中，外商独资企业是纯粹的资本主义性质，但它又在社会主义的中国进行经济活动，它聘用的中方员工是中国公民，受中国法律的约束和保护。因此，不可能完全照搬资本主义管理的模式。

至于中外合资和中外合作企业，中、外双方共同参与管理，双方都有不同程度的决定权。所有制关系的变化，导致企业中员工的双重身份：一方面是主人翁，一方面又是被雇佣者。这两种同时并存而又互相矛盾的地位，使得外商投资企业在劳动人事管理的体制和方式上，必须有别于中国的国营企业。

同时，国营企业现行的劳动人事管理尚存在着种种弊端：以固定工为主体的用工制度，人浮于事的管理机构，不够严格的劳动纪律，平均主义的分配方式等等。这些弊端如不设法消除，必将影响三资企业的生存和发展。

中国决定吸引外资，鼓励兴办三资企业，目的不仅是引进外国的资金和先进技术，也是为了借鉴国外先进的管理模式和经验，推动我国劳动人事管理的进一步改革。

因此，改革中国现有的劳动人事管理方法，吸收外国劳动人事管理的先进经验，是三资企业的必由之路。

可喜的是，我国中外合资企业在劳动人事管理上，已初步形成了一套独具特色的制度和办法。

鉴于合资企业是中国三资企业的主体，具有代表性，而关于三资企业的许多重要法规也都是以合资企业为对象制定的，中外合营企业及外商独资企业在专门法规尚未出台之际，基本上参照执行。因此，下面就以合资企业为例来谈。

(1) 新型的管理机构

根据党政分开的原则，并结合合资企业的实际情况，合资企业在实践中创造出了党、政、工三位一体化的新型管理机构，合资企业的党、政、工组织，在成立自己的独立组织并根据各自的职责独立工作的前提下，其中的领导人物、骨干可依据“一人多职、一职多能、责权并重、薪酬相符”的原则，以尽量少的人力达到高效率的管理效果。

这一形式产生后不久，就在全国的合资企业中得到了迅速推广，显示出强大的活力，并受到政府和外国投资者的肯定。

北京松下彩色显像管有限公司、广美食品有限公司、华兹企业有限公司、大连中日淑美有限公司、广州标致汽车有限公司等一大批中外合资企业，都广泛推行了这种党、政、工三位一体的管理模式。北京吉普汽车有限公司实行这种模式后，管理人员缩减了13.6%，改变了以前机构臃肿、人浮于事的现象。

合资企业采取党、政、工三位一体的模式，其原因是多方面的：a. 合资企业管理机构中没有党委编制。这是中国政府为尊重外商习惯的一种特许。

b. 三位一体有利于中方党、政、工各组织协同一致，与外方解决各种争议，处理各种问题，更有效地与外方合作。

c. 党、政、工三位一体，可促使三者同心同德完成企业经营的总目标，实现企业工作重心向生产经营倾斜。

合资企业通常实行董事会下的总经理负责制。董事会有权依据有关规定招聘、雇用、解雇和开除员工，有权确定企业内的工资标准、工资形式、奖励与津贴制度，有权决定正、副总经理等高级职员的聘用，有权辞退严重渎职或违法乱纪的正、副总经理等高级职员。

中国规定，董事会成员至少应为三名，具体数额根据企业大小、投资多少、业务繁简而定。设董事长一名，中、外任何一方均可出任，设副董事长一至二名，另设董事。中、外双方依照出资比例商定中外双方董事名额的分配。

总经理是合资企业经营管理的最高执行者。企业设一名总经理和几名副总经理。正、副总经理不可兼任其它经济组织的总经理或副总经理。

总经理可提名各职能部门的负责人（如部门经理、副总工程师、副总会计师等），交由董事会任命；可对本企业员工的奖罚做最后决定。

合资企业的组织机构还有以下特点：

a. 因事设人。奉行人员少、机构小、效率高、灵活机动原则。

b. 除有外方管理人员参加外，职能部门只设一个正职，实行单一领导负责制，避免副职太多，多头领导的局面，力求权责对等，各负其责。

c. 禁止越级领导、越级上报，实行一级对一级的逐级指挥，以缩小管理跨度，使各级负责人全力贯注于其职权领域

内的问题，提高办事效率。

(2) 逐级聘任制和上岗合同制

中国劳动人事部和各地有关部门为支持三资企业的发展，对三资企业雇用职工作了具体规定。被三资企业录用的原国营或集体企业职工，可用兼职、借用、调动、在原单位停薪留职或辞职等方式，前往三资企业任职。

通过公开招聘而被录用的人员及三资企业原有员工一同，通过逐级聘任的方式，与三资企业签订聘用合同，成为企业的员工。

逐级聘任是合资企业内部组阁的一种常用方法，它是由各级负责人（主管）自由聘用直接下属，组成各级领导集体。

逐级聘任通常一至两年重聘一次，落聘的管理人员、技术人员只能转为工人，参加工人上岗合格证的考试。

北京一家合资公司规定：公司的干部在3个月之内未被聘用，照发原工资，并劝其调离；3个月至半年未被聘用，只发基本工资；半年以上未被聘用，只发75%的基本工资，回家待聘；一年以上仍未被聘用，或调离本单位，或转为工人。

上岗合同制则是一种以企业为核心的劳动组合形式。三资企业在普遍培训的基础上，对全部工人进行应知应会的考试，并结合工作以来的贡献多少、劳动纪律、工作态度等进行评估，合格者可获得企业颁发的上岗合格证，具备上岗工作的资格。然后，车间主管、班组长、段长等生产部门负责人再对获得合格证者进行挑选，中选者与企业的劳动人事部门签订上岗合同。

在上岗合同期间，工人须履行合同条文，企业则付给工人上岗工资。未获上岗合格证者只享有基本工资，继续接受培训，并必须在一定时期内获得上岗合格证，否则，企业有