



FIRST STEP TO JV

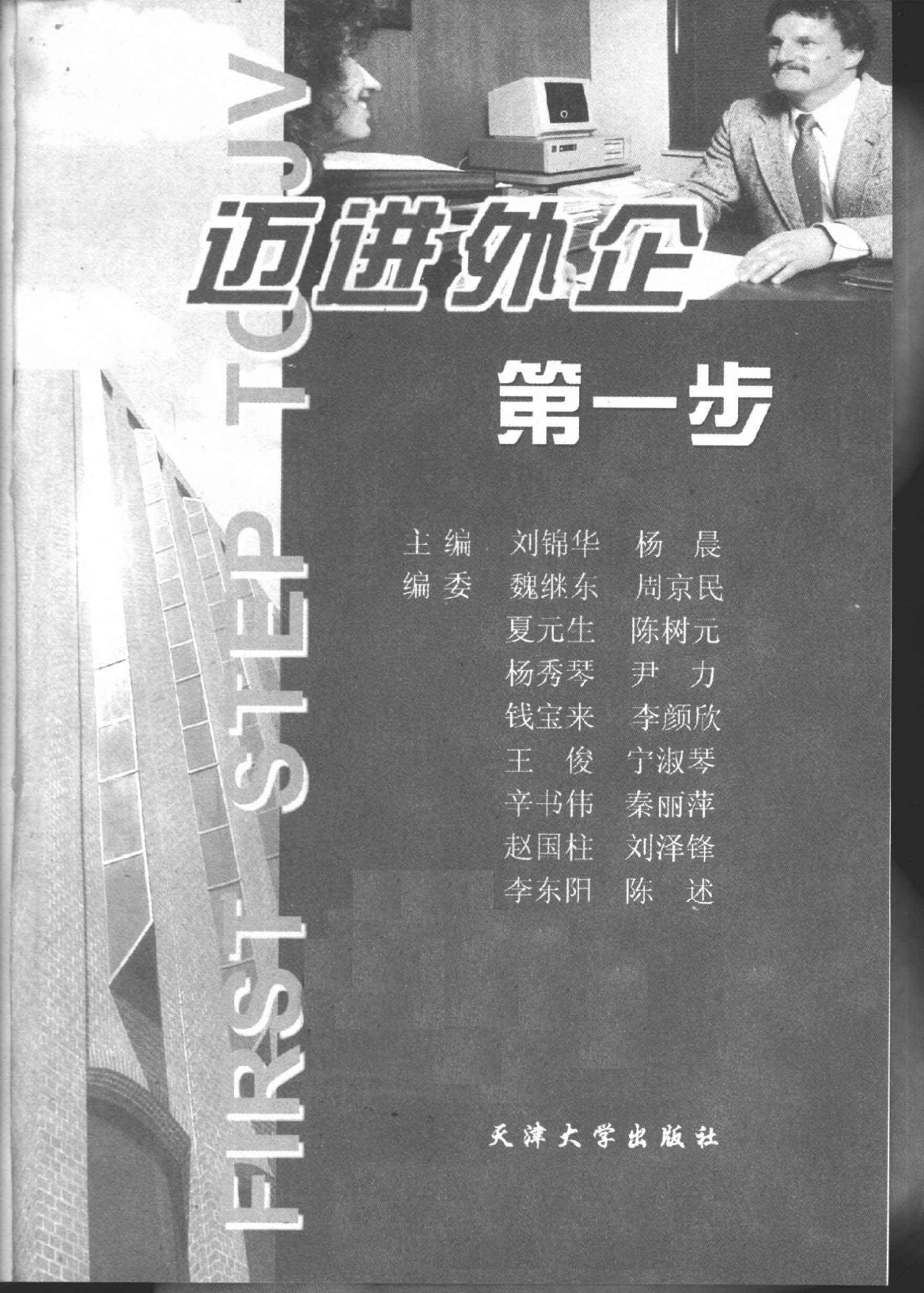
迈进外企

第一步

主 编 刘锦华
杨 晨



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS



迈进外企

第一步

主 编
编 委

刘锦华
魏继东
夏元生
杨秀琴
钱宝来
王 俊
辛书伟
赵国柱
李东阳

杨 晨
周京民
陈树元
尹 力
李颜欣
宁淑琴
秦丽萍
刘泽锋
陈 述

天津大学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

迈进外企第一步 / 刘锦华, 杨晨主编. — 天津: 天津大学出版社, 2001.11

ISBN 7-5618-1530-1

I. 迈… II. ①刘…②杨… III. 外资公司 - 就业 - 中国 - 基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 079403 号

出版发行 天津大学出版社
出 版 人 杨风和
地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内 (邮编:300072)
电 话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742
印 刷 河北省昌黎县第一印刷厂
经 销 全国各地新华书店
开 本 880mm×1230mm 1/32
印 张 10.625
字 数 317 千
版 次 2001 年 11 月第 1 版
印 次 2001 年 11 月第 1 次
印 数 1-4 000
定 价 15.00 元

前言

每个人都有共同的梦——成就一番事业；要实现这个梦，每个人都必须迈过一道门坎——择业和就业。在当今，人才竞争日益激烈，择业呈多元化趋向。但是，大凡较为著名的外资企业，因其有较为先进的管理制度。用人机制和优厚的待遇，往往成为许多中国青年特别是大学生首选的择业就业目标。

理想归理想，迈进外企关键的第一步，是全方位地准备自己，提高自己的综合实力。为了帮助大家迈出这坚实的第一步，本书根据我国大中专以上毕业生及在中国的外企的特点，对应聘外企的思想及心理准备、应聘礼仪、求职信函准备、面试准备等，均做了详细讲述。同时，在每一部分均给出相当的实例及如何应对突变事故的技巧与方法。

本书附录中还有在中国最受欢迎的外资企业排名表、人才素质自测表、国家对外资企业的规定、《劳动法》等相关内容以及中国各大外资企业名录及其对所需人才要求的详细资料。

作为抛砖引玉，它必将为大家成功地迈进外企以圆人生之梦助一臂之力。

编 者

2001年10月

目 录

1	第一篇	求职的思想及心理准备
3	第一部分	关于外企
6	第二部分	思想准备
23	第三部分	心理准备
31	第二篇	求职礼仪
53	第三篇	求职信函
55	第一部分	怎样写好简历
85	第二部分	怎样写好求职信
104	第三部分	怎样写好推荐信
120	第四部分	怎样写求职自传
131	第五部分	写好面试后的信函
151	第四篇	求职面试
154	第一部分	面试的形式
156	第二部分	面试评分表
163	第三部分	面试前的准备
166	第四部分	面试时的注意事项
169	第五部分	面试中的一般内容
202	第六部分	面试中的特殊内容及应答技巧
219	第七部分	面试综合实例
295	附录	
297	附录 1	气质自测表
302	附录 2	面试主考官最常用的 150 个提问
309	附录 3	部分人事管理部门及人才交流服务机构选介
314	附录 4	有关法律法规节选
332	附录 5	外资企业被大众欣赏程度调查表



第一篇

求职的思想及心理准备



No one can arrive from being talented
alone, God gives talent; work transforms
talent into genius.

— *Anna Pavlova*

没有人能只依靠天分成功。上帝给予了天分，
工作将天分变为天才。

—— 安娜·帕弗罗瓦

第一部分 关于外企

为何去外企

外资企业包括中外合资企业、中外合作经营企业、外商独资企业和外商投资个人股份有限公司。

外企代表处是外国(或地区)企业常驻代表机构,它是不具备独立法人资格也不能在我国直接从事经营性活动的。因此,根据国家有关规定,外企代表处在我国聘用雇员应该由有关部门批准,到指定的外事服务机构办理有关手续,按规定签定聘用合同,并到有关管理机构办理外企雇员证。

外企员工在很多大学生的想像里,是“高薪收入”、“出门打的”、“住大酒店”的特殊人物。这导致一部分有才华的人士欲谋外企职位。一些立足长远发展的外企非常重视员工的福利,并以此作为吸引优秀人才、维护自己形象的重要措施。为解决员工的后顾之忧,安心本职工作,有些公司还额外设有补充计划,并统一购买人身意外伤害保险、人寿保险等等



外企录用新人所要求的基本条件

外企是许多人谋职的首选,但外企在录用新人方面却比较严格。

一般所要求的基本条件是:

✓ 教育背景

除对专业性强的职位要求十分严格外,一般职位对学历和专业的要求并不十分严格。

✓ 工作态度

一个人的价值观及行为模式会影响其对工作的责任感和公司的美誉度。

✓ 公关素质

外企要求员工具有应变能力、创新能力和沟通协调能力

✓ 个性

外企喜欢有抱负、责任心强、有自信心、有智慧、有完整事业目标的人。

✓ 品德和举止

外企要求员工诚实、不阳奉阴违、不吃里扒外,言谈举止大方得体、不轻浮、不矫揉造作。

✓ 掌握外语和计算机操作的程度

这是在外企谋职最关键的指标,一项指标差就可能影响成功。比如,

应聘公关和管理人员,因工作需要经常与外国人沟通,要开会、要报告,外语要求自然就高一些,听说的能力愈显重要;应聘财务、金融、管理方面的人员,也必须掌握计算机和外语这两种工具。



✓ 综合素质要求

沟通能力强、注重团队精神、语言能力佳、充满自信、个性独立自主、学习意愿强、有良好创新能力、愿持续加班、个人业绩良好



第二部分 思想准备

.....

随着改革开放的深入,社会主义市场经济的逐步完善,劳动用工制度与分配制度也发生了深刻的变革。新的人事制度一方面为求职者提供了许多择业机会,另一方面,职业的双向选择也加剧了择业者间的竞争。为了能获得理想的职业,为社会创造相当的财富,求职者在择业前应首先精心设计,积极准备。

求职准备包括三个方面,一是思想准备,二是物质准备,三是心理准备。

许多求职者都希望能找到一个理想的职业,既能充分发挥自己的特长,体现自己的价值,又能最大限度地为社会创造价值,同时也能得到丰厚的收入。而求职是人生的一件大事,关系到今后乃至一生的事业与生活、前途与发展,所以必须广泛收集信息,充分了解,货比三家,认真分析,慎重考虑,做到心中有数。著名作家柳青曾说:“人生的道路虽然漫长,但紧要处常常只有几步,特别是当人年轻的时候。”



了解市场就业信息

如今，是信息高速发展的时代。要找一个最符合自己的实力、最接近择业目标的外企，同样首先必须获取市场就业信息。就业信息是指有关求职就业方面的消息和情况。一般内容包括国家政治经济状况、招聘指导计划、社会各部门需求情况以及各产业、职业的发展趋势等等宏观情况。再具体些还包括某些外企行业、部门对就业者素质的要求，某一职业的发展情况，外企的具体情况，如规模、前途、人际关系、待遇等等。

例如，外资企业要求英语过六级，这是基本条件。那一叠叠令人眼花缭乱的全文表格向你暗示英语在公司的重要程度。曾声称“英语只是工具，不会因为英语而拒绝真正有才华的学生”的宝洁公司，其招聘表格照样是全英文设计。面试时是考英语水平，招聘人员会用英语问学生许多问题，这样既考察了学生的综合素质，也检验了学生对英语的反应能力。这是外资企业的用人标准之一，这就是市场就业信息。

了解市场就业信息的主要途径

- 通过各省市高校就业指导中心或就业管理机构获得信息。
- 从全国毕业生分配和计划协调会或省、市毕业生分配主管部门获得信息。

● 从各地区毕业生供需见面会上获得信息。这种临时性的人才交流市场，有部门办的、地方办的、高校办的或校际联办的，这是一种非常有效的谋职途径。

● 从高校的就业指导中心或毕业生办公室获得信息。学校通过组织机构获取的信息量大、准确、及时、成功率高，是毕业生就业主要的信息源之一。



- 通过劳动人事部门获得信息
- 通过人才市场中介服务机构和职业介绍服务机构获得信息。
- 通过新闻媒体和传播媒体获得信息。目前，中国许多报刊都开设有求职方面的专栏，从中可了解一些用人信息。
- 通过用人单位直接了解信息。
- 通过社会关系获得信息。

总之，收集就业信息范围必须越大越好，越具体越好，越早越好。“兵马未动，粮草先行”，善于捕捉和分析外企求职信息，主动权就能掌握在自己手里，求职成功的把握就大得多。否则事到临头，难以把握，只好凭自己的想像和猜测，“跟着感觉走”，使求职陷入困境：或是被动地服从他人之命，依据社会上流行的看法来盲目选择。

了解自己

我国古代遗留的名言如：“人贵有自知之明”，“知人者智，自知者明”，“吾日三省吾身”等，这些名言、警句提醒我们，求职择业的前提是正确认识自己，充分了解自己。

了解自己的气质

气质是人典型的、稳定的动力方面的心理特征。



不同的气质的外在表现在感受性、耐受性、灵活性、可塑性、情绪兴奋性及外倾或内倾性几方面有所区别。气质不能决定一个人社会价值和成就的高低，但却对职业选择和职业适应密切相关。

求职择业时,如果了解自己的气质,便可以根据自身的气质特点来选择适合自己的职业,扬长避短;同时,要有意识地培养和发展气质的积极方面,抑制消极方面,使自己的事业顺利发展。(你想了解自己的气质类型,请参见附录1《气质自测表》)

了解自己的个性

个性一般是指事物区别于其他事物的特殊本质。而人的个性,是指在一个人身上经常地、稳定地表现出来的心理特点的总和。

人们很早就认识到个性方面存在的差异性,这种差异性也就决定了各人所应选择的发展方向。对于面临人生转折和职业选择的求职者来说,了解自己的个性是正确选择职业和顺利迈进外企的又一重要前提。

有人把个性分成以下11种类型。

✎ 个性类型：挑战型

个性特点:在新的和意外的活动或工作情境中会感到愉快;喜欢工作内容经常有变化;在有压力的情况下,工作更出色。

适应的职业:记者、推销员。

✎ 个性类型：保守型

个性特点:喜欢连续不断地从事同样的工作;喜欢按照一个机械的或别人安排的计划或进度办事;爱好重复的、有规则的、有标准的工种。

适应的职业:纺织工、装配工。

✎ 个性类型：服从型

个性特点:喜欢按照别人的指示办事,他们不愿自己独立作出决策,而喜欢让他人对自己的工作负起责任。



适应的职业：秘书、办公室职员、翻译人员。

✓ **个性类型：自主型**

个性特点：喜欢计划自己的活动或指导别人的活动；在独立的或负有职责的工作情境中会感到愉快；喜欢对将来发生的事做出决定。

适应的职业：教师、医生、管理人员、律师。

✓ **个性类型：协作型**

个性特点：在与人协同工作时感到愉快，善于使别人按自己的意愿来办事，希望得到同事喜欢。

适应的职业：咨询人员、高级助手。

✓ **个性类型：劝导型**

个性特点：喜欢设法使别人同意自己的观点，这一般通过写作和谈判来达到；对于别人的反应有较强的判断力，且善于影响他人的态度、观点和判断。

适应的职业：行政人员、经理。

✓ **个性类型：事实决策型**

个性特点：喜欢根据事实做出判断；喜欢根据充分的证据来下结论，喜欢使用调查、测验统计数字来说明问题。

适应的职业：化验员、财务经理。

✓ **个性类型：浪漫型**

个性特点：喜欢能表达自己爱好和个性的工作环境；善于根据自己的感情作出选择；喜欢通过自己的工作来实现理想。

适应的职业：音乐等艺术方面的工作人员、设计人员。

✓ **个性类型：严谨型**

个性特点：喜欢注重细节的精确，按一套规则和步骤将工作尽可能做得完美；倾向于严格、认真的工作，以便保质保量



地完成任务。

适应的职业：会计、统计员、档案管理员、打字员。

✓ 个性类型：情感型

个性特点：感情丰富，喜怒哀乐溢于言表，不喜欢单调的工作生活。爱刺激，爱感情用事，对新事物很有兴趣。

适应的职业：演员、广告创意设计。

✓ 个性类型：想像型

个性特点：想像力丰富，憧憬未来，喜欢思考问题，但有时行为古板，不易合群。

适应的职业：文化层次高的工作。

了解自己的兴趣

人的兴趣在职业活动中起着十分重要的作用。因为只有当一个人对自己所从事的职业发生浓厚的兴趣，乐于其业，才会迷恋其中，充分调动内在的积极性和创造性。兴趣可以开发人的潜力、能力、智力，兴趣可以增强人的适应性，兴趣可以帮助成才。了解自己的兴趣是到外企求职前必须明确的一个重要方面。有条件的话，最好不要勉强自己去担任兴趣不浓甚至毫无兴趣的工作，更不能选择用己之短不用己长的工作，否则，将碌碌无为，一事无成。

职业心理学的研究证明：一个面临求职择业的人，只有对自己的才能、气质、个性、兴趣、能力、特长等都有了一个实事求是的正确认识和评价之后，才可能从自己的实际出发获得成功。境遇是自己开创的，成功乃是自己造就的。求职者不必看轻自己，应该充分了解自己，正确认识自己，要相信你的能力是独一无二的，你也许正在完成一件了不起的事，有朝一日，或许真的可以变得



“不平凡”。

了解招聘的外资企业

在决定去应聘之前,求职者应对该外资企业有个初步的印象,详尽地掌握单位情况。“知己知彼,百战不殆”。如果你对招聘单位一无所知,面试时必遭失败。

了解情况包括:

- 企业所属行业的基本知识;
- 企业近期主要产品或经营项目;
- 企业的人员构成;
- 企业的用人准则及对人才的重视程度;
- 企业的历史及发展前景和形象塑造;
- 企业的性质、位置、福利待遇等。

从目前白领人才应聘情况来看,他们求职既看重待遇,也讲求稳定,但更多的是关注自己的才华能否得到发挥,企业用人是否得当。在他们看来,企业竞争,归根到底是人才的竞争。用人得当,兴旺发达;用人失误,全盘皆输。因此,企业只有对那些具有真才实学、勇于进取、忠于职守的实干者委以重任,才能确保企业在激烈的市场竞争中不断拓展,牢牢掌握竞争的主动权,永远立于不败之地。反之,若以个人好恶为用人准则,一味重用那些善于阿谀奉承、溜须拍马而无真本事的“吹牛”者,则势必在企业中产生“会干不如会说,会说不如会拍”的消极氛围,严重挫伤员工的进取心和积极性,破坏企业的凝聚力,最终造成人才流失、管理混乱甚至经营失控的被动局面,使企业陷于困境。

