

QIUZHIZHIYAO
人生智谋秘笈

求职指要

王建平 王格琦 编著

辽宁师范大学出版社

卖掉你自己
建立关系网
如何写求职信
面谈技巧
30条锦囊妙计

引言

人生如战场,重实力,更重智谋。求职择业也是如此,在竞争日趋激烈的就业市场上,你要想尽快找到合适的工作,就得既有一定的专业特长,还要讲究求职的策略、方法和技巧。

曾几何时,“求职”对于大多数中国人来说还是一个陌生的名词。在计划经济体制下,一个人从事什么工作是由国家来安排的,不管喜欢不喜欢,你别无选择;而

用人单位除了接受分配来的员工，不论合适不合适，也别无选择。然而，当历史发展到了今天，情况已大不一样。市场经济的大潮猛烈冲击着旧经济体制下的一切领域，企业管理制度、人事管理制度等等都在发生着历史性的巨大变革。社会在变化，人们的观念也在变化。在经济利益的驱动下，企业裁员、职工“跳槽”、大中专毕业生自谋职业，已司空见惯。

今天，“求职”已不再是外国人的专利，而是我们生活中实实在在的内容。当你被列入企业裁员的那一部分，或从学校毕业尚未找到工作，或“跳槽”另谋高就时，你不得不思考这样一个问题：怎样找到一份合适的工作？

本书正是以此作为起点，从求职者的角度，帮助你寻求解决这一问题的答案。

就业市场，强手如林。求职者要想在竞争、角逐中立于不败之地，除了要具备一定的知识和技能外，还必须学会运用一套积极的、高效率的谋职策略和手段。为此，本书将向你介绍一整套个人求职的行动计划和具体作法，并通过典型事例的剖析，帮助你掌握那些已被数百万谋职者证明为行之有效的谋职策

略,使你在最短的时间内建立最广泛的联系,并能深入到行业内部洞观就业市场,从而获取出奇制胜的法宝。

在编写这本书的过程中,我们结合自己的求职经历,参阅了国内外有关求职文献,同时还对国内就业市场供求双方的情况作了大量的调查研究,从中总结出一套切实可行的谋职策略:

1. 设立目标:你将选择哪种职业类型和生活方式?

2. 市场调查:本行业及本专业中其他人是如何谋到职业的?本行业各公司的需求和问题是什么?

3. 针锋相对:如何准确发现并有效传达我们以往经历中与该公司的需求相关的业绩和资历?

4. 力求独创:如何使自己从众多的竞争者中脱颖而出?

5. 有条不紊:怎样沉着、冷静地应付各种复杂局面?

6. 锲而不舍:在石沉大海、杳无音信时,如何调整自己,再次出击?

在论述这些策略的时候，我们力求简明扼要。我们深知，求职者无暇研读洋洋洒洒的长篇巨著，更难以容忍学究式的文风。他们只想知道什么是最有效的手段，怎样在最短的时间内找到最合适的工作。失业的代价实在太昂贵了！

成功的路从来就不是平坦的，但请相信，只要你认真读完这本书，就会真切地感觉到，你虽尚未成功，但至少已经具备了成功者必备的心理素质、进取方向和有关运作方法。

目 录

引 言	1
第一章 动荡不安的就业市场	1
第二章 优胜者思维	8
面对现实	9
市场观念	11
实力政策	13
建立自信	15
独立自主	18
锲而不舍	19
第三章 自我营销术	22
营销战原则	23
制定营销计划	25

讲求效率	26
合理开销	27
第四章 确定自身价值	29
正确评价自我	29
认识自己的个性	30
自制履历卡	31
聘用单位的价值观	35
确定求职目标	38
第五章 市场调查	44
收集信息	45
重点出击	48
内线与热线	51
第六章 建立“网络”（关系网）	54
网络与潜在就业	55
怎样建立网络	57
网络的扩散效应	61
第七章 独辟蹊径	64
在求职信上狠下功夫	65
直接寄给总经理	66
利用新闻媒体作广告	67
履历图表一目了然	68
第八章 建立词库	70
为什么是我	70
自我调整	71

建立词库	72
求职者的误区	76
第九章 如何争取面谈机会	81
利用词库妙写联系信函	81
借助报刊与陌生人联系	85
电话跟踪询问	86
抓住机会,趁热打铁	87
免吃闭门羹	89
通过电话联系面谈	90
第十章 咨询面谈的艺术	91
克服面谈的心理障碍	91
面谈前的准备	93
面谈的策略	94
巧妙提问	95
见机行事	97
抓住机会,扩大战果	99
注意事项	101
第十一章 如何写求职信	102
基本格式	103
不要谈钱	105
追踪询问	105
注意事项	106
第十二章 如何写简历	111
适者生存	111

简历内容	113
哪些不能写进简历	117
简历的格式	118
随机应变,量体裁衣	120
轻重缓急,先后有序	123
实例分析	126
第十三章 如何应对招聘广告	131
扩大就业机会	131
应对策略	133
如何获得招聘信息	136
第十四章 30 条锦囊妙计	138
第十五章 如何进行工作面谈	144
好钢用在刀刃上	144
有形标准和无形标准	146
在面试中得高分	148
强度面谈	153
面谈之大忌	155
有备无患	156
第十六章 工作面谈策略	158
考官的难处	159
双方的沟通	160
基本策略	164
主动交谈	165
察颜观色	169

如何作记录	170
长话短说	174
扬长避短	177
以攻为守	180
以守为攻	182
两全之策	184
第十七章 面谈以后	186
面谈无结果怎么办	187
感谢信——面谈的继续	188
面对坏消息怎么办	190

第一章 动荡不安的就业市场

俗话说，好的开始等于成功的一半。在开始行动之前，首先要脚踏实地，以现实的、冷静的态度，分析当今的就业市场，重新估价自我。这也就是孙子兵法中所说的“知己知彼，百战不殆”。你要想在失业、求职这片幽深茂密的丛林中开辟一条成功之路，就必须首先认识你自己，认识身处其间的环境，这叫“审时度势”。

“现在找工作难！”无论在世界任何一个角落，你都可以听到人们发出这样的感叹。在人口过剩、竞争激烈的今天，就业难已成为全球性的时症。

我们所面临的是一个动荡不安的就业市场。

据国际劳工组织统计，1994年初，全球的失业和半失业人数已达8.2亿。这就是说，世界上几乎每3个劳动者就有1人处于失业和半失业状态。英国《经济学家》杂志一篇题为《劳工的痛苦》一文指出：“在整个富裕的工业国家里，失业问题在经济议题上已处于首要地位。”包括主要发达国家在内的经济合作与发展组织20国的平均失业率已从五六十年代的2%上升到目前的8.5%。

据美国国家劳动总署 1994 年初统计,在过去 13 年里,美国仅 500 家企业就先后解雇 448 万人。在过去 5 年里,流落街头、领取失业金的经理和各行各业的白领工人超过美国历史上任何一个时期。而大小企业公司即使条件好转、经济复苏时,也迟迟不肯增加雇员,宁愿让现有人员超时工作,或采用临时工、半日工和合同工。难怪美国人都感叹说,在当今美国社会,要找到一个高薪、永久的白领阶层的工作已如童话般难以想象。

由于美国经济不景气的影响,减少了工作机会,从 1994 年开始,每年毕业的一百多万大学生,都面临 25 年来找工作最困难的时期。位于费城的宾夕法尼亚大学沃尔顿金融学院,是美国顶尖的金融管理学院,往年每个毕业生平均可得到 8~12 个公司的聘用通知书。但是,现在却出现了史无前例的怪现象,该院有三分之一的毕业生未能找到工作。名牌大学尚且如此,一般大学的毕业生要找工作就更困难了。企业管理和电脑程序是美国近 20 年来最热门的专业,可是现在该专业有 40% 的大学生找不到对口的工作,最后只好改变专业,大材小用,从事低于大学毕业学历的工作。所以,非专业的工人中,拥有大学文凭的人越来越多。

1994 年,日本公司为应付经济衰退,共裁减 12.8 万个职位,其中日本最大的电讯公司——日本

电信电话公司裁员最多,共裁减近 2.2 万个职位,占全公司员工的 9.5%。与此同时,日本各大企业也纷纷裁员,对象主要是 35 岁至 55 岁的中年干部。1993 年底,日本最大的航空公司日航首先提出希望三千名 35 岁至 45 岁的职工在 94 年自动退职。这种大规模的裁员,意味着数以万计的优秀工人、技术人员、管理人员“无缘无故”地丢掉饭碗,成为失业大军中的一员。

日本的大公司企业为削减工资支出,不仅大量裁员,同时也减少了对新雇员的录用。1994 年 3 月日本劳动省的调查表明,60%的企业减少了对大学生的录用,而首当其冲的是女大学生。在日本,女大学生就业难已成为严重的社会问题。

中国的就业形势也同样不容乐观。

尽管长期以来中国对“失业”一词讳莫如深,但市场经济的大潮,无情地撕破了谁也不愿揭开的面纱。1994 年 2 月,人们从 1993 年度我国国民经济与社会发展公报中,第一次看见了“失业率”这个刺眼的词儿。据统计,1993 年我国城镇失业率为 2.6%。这个数字统计的范围只有几百万人,企业 1000 多万富余人员和 500 万不能正常开工的职工都未在统计之列。1994 年国家公布的失业人数为 500 多万。1995 年是国有企业改革年,随着企业进一步深化改革,全国至少将有 180 万职工面临失业的危险,他们

将告别原岗位，寻找新的出路。

据劳动部最新预测，在“九五”期间，城镇平均每年新增加就业人口 7,500 万，企业分流多余人员 1,500 万，而城镇提供的就业机会只有 3,300 万。巨大的就业缺口将意味着 5,400 万人面临失业，这还不包括从农业分离出来的 10,700 万民工！国家劳动部在 1996 年提出的报告中，明确提出“九五”期间失业率将控制在 5%，而且国家不再负责职工的就业安排，劳动力就业实行个人自谋职业、企业自主安排、社会帮助择业三者结合的方针。

一些经济学家断言，不出十年，中国将成为世界第一失业大国，严重的失业问题将成为中国经济发展的巨大障碍，这并非危言耸听。

另外，随着改革的逐步深入，高等学校毕业生的分配也发生了历史性变化，“双向选择”已成为不可逆转的趋势。早在 1985 年 5 月 27 日《中共中央关于教育体制改革的决定》，就提出了大学毕业生将实行“在国家计划指导下，由本人选择志愿、学校推荐、用人单位择优录用”的制度。虽然目前高校的毕业生就业原则上仍由国家负责，但随着高校招生“并轨”的逐年扩大（公费与自费），毕业生自主择业已是大势所趋。而且现在已有相当一部分毕业生自己联系工作单位，理由是国家安排的工作单位不理想。

在今天，“联系单位”已经成了大学毕业生的

热门话题。往日“皇帝女儿不愁嫁”的大学生到了毕业前夕,再也不能像以往那样“两耳不闻窗外事,一心只读圣贤书”,他们将大部分精力投入到求职方面,为担心找不到理想的单位而焦虑和苦恼。

据某些部门对近几年大学毕业生就业情况抽样调查表明:2%的统招大学生毕业后几个月还找不到接收单位;计划内自费大学生在半年之内有30%找不到接收单位,60%找不到正式接收单位(即能转户口、粮食关系,有招干指标等)。近年来某些专业的研究生,在三个月内大约有30%落实不了单位,半年之内有20%落实不了单位,一年之内有10%无法找到接收单位。至于成人高校毕业的大学生要想谋职就更难,特别是来自农村的学生,毕业之后几乎没有几个能够找到正式工作。在1996年大学毕业生就业高潮还未到来之前,北京的几家大报就刊载消息,“大学毕业生数量居高不下,用人单位的需求止步不前”。专家们告诫96届大专毕业生切莫眼光太高。残酷的现实告诉我们:现在的大学生已不是当年的“紧俏货”,用人单位也不再是“饥不择食”,而且随着大学招生制度和毕业生分配制度改革的深入以及企业用人制度的彻底改革,这种供求关系的矛盾将日趋尖锐。

造成国内就业市场动荡不定的因素,还有数以百万计的跳槽人员。随着市场经济的出现,人们改变

了以往“从一而终”的传统就业观念,工作不顺心,跳槽!收入不理想,跳槽!在各种利益的驱动下,人们从农村跳向城市,从内地跳向沿海,从贫困地区跳向富裕地区,从待遇低的工作跳向待遇高的工作……可以毫不夸张地说,中国正经历着一次前所未有的大跳槽。

有人做过保守的估计,仅广东省每年就要接纳5,000多名外省市的高级打工仔和打工妹,这些人均是学有所成的人才,他们有的停薪留职,有的干脆砸了铁饭碗。他们炒老板的鱿鱼,从一个单位跳到另一个单位,从一个城市跳到另一个城市。他们往往是就业市场上最有力的竞争者。

庞大的失业队伍,日益增多的大中专学生的涌入,还有大量的跳槽人员给就业市场造成空前的压力。一个不错的职位几乎毫无例外地会招引来几十、几百甚至上千人的追逐。据报道:某旅游公司聘兼职导游20人,应招者达300人;某公司聘一名驻外人员,应试者有400人;某私营企业聘一位秘书,前去应聘者有500人之多,其中不乏大学讲师和博士生。求职竞争异常激烈,从中可见一斑。

导致就业市场动荡不安的原因来自多方面,其中最深层的原因是市场竞争所致。商品经济的迅猛发展,已把整个世界变成了大市场。企业要在日益激烈的市场竞争中生存发展,就必须最大限度地降低

成本。公司企业裁减现有人员和减少雇用新职工都无不出于这种考虑。

我们必须清楚，在市场法则的支配下，优胜劣汰残酷无情。公司企业不是慈善机构，当它的利益受到严重威胁时，它是不会去顾及个人利益的。日本通运的支店长山口对《亚洲周刊》说：“企业不得不裁员，因为遇到了要保护企业利益，还是保护个人利益的问题。在一个企业内，企业利益无疑是高于一切的。”

我们必须明白，没有一个公司企业愿意增加雇员。增加雇员就意味着增加费用——工资、办公空间和福利待遇。它只能录用那些能够创造出比自身价值多得多的。而求职者也只能在证明自己能够创造这种“超值”的时候，才有可能进入公司企业的工资榜。