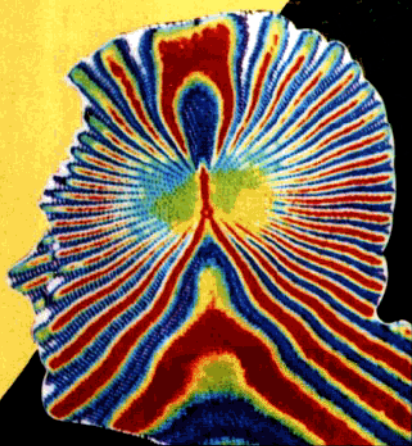


安徽省人才交流中心编

求职策略 与 潜能开发



安徽人民出版社

前 言

随着社会主义市场经济的发展,人才市场必将对人才资源配置发挥着基础性作用,以双向选择为特征的新型劳动就业制度正逐步建立,公开、平等、竞争、择优的用人择业环境渐趋形成。人才市场拒绝求职者的眼泪。

未来几年内,我国经济结构调整和企业改制将与较高的失业率并存,劳动力供大于求以及普遍存在的隐性失业、结构性失业、就业不充分等问题,不仅是国民经济和社会发展面临的亟待消除的阻力,也困扰着众多的求职者,就业竞争日益激烈;特别是知识经济浪潮席卷而来,科学技术渗透到社会生产的每一个环节,对劳动者素质提出了更高的标准。因此,如何在激烈的就业竞争中立于不败地位,如何适应未来社会发展的需求,成为我们不得不关注的重要话题。

就业竞争归根到底是个人德、识、才、能综合实力的竞争。求职者既要勇于面对现实,善于运用技巧,敏于捕捉信息,适时把握机遇,又要勤于学习新知,恒于开发潜能,注重提高素质,方可在未来的就业竞争中游刃有余。

《求职策略与潜能开发》一书,由从事人才工作实践和理论研究的同志集体编著,系统阐述了我国的就业形势、求职策略、人才的自我设计与开发等问题,注重实用性和指导性,相信对广大求职者和人才工作者不无裨益。



一九九八年12月8日

《人才市场丛书》编委会名单

主 编

张 勇 陈运才

编 委

王智、王维荣、刘瑞奇、陈运才

王圣志、陈祥、黄立凡、鲍志松

(按笔划为序)

目 录

前 言	1
第一章 激烈竞争的自主择业时代	1
第一节 自主择业的特性与规律	1
第二节 自主择业的态势分析	4
第三节 自主择业的对策探讨	13
第二章 人才市场的职业选择	16
第三章 独立经营的个体职业	28
第四章 获取求职信息的途径	35
第一节 正确把握求职时机	35
第二节 获取求职信息的几种途径	37
第五章 自身气质与求职意向	41
第一节 气质是求职成功的重要条件	41
第二节 气质类型的自我测试	42
第三节 选择适合自身素质的职业	49
第四节 努力完善自身气质	55
第六章 自身兴趣与求职意向	59
第一节 兴趣是求职的最好老师	59
第二节 职业兴趣的自我测试	62
第三节 努力培养职业兴趣	67
第七章 自身能力培养与求职意向	73
第一节 能力是走向成功的通行证	73
第二节 求职能力的测量	75
第三节 能力发展与能力培养	81

第八章 气质潜能的开发	85
第一节 气质类型与可塑性	85
第二节 性格类型与可塑性	87
第三节 情绪的培养与控制	89
第四节 意志的培养	95
第五节 理智的培养	100
第九章 思维潜能的开发	108
第一节 思维潜能开发的条件和必要性	108
第二节 开发智慧	110
第三节 创造性思维	113
第四节 增强记忆	117
第十章 社交潜能的开发	125
第一节 你的社交能力究竟怎样	125
第二节 重视积极的人际交往	128
第三节 增强向上的进取心	133
第四节 营造良好的社交环境	137
第十一章 成功潜能的开发	141
第一节 每个人都能成为成功者	141
第二节 设定明确的目标	143
第三节 培养成功因素	147
第四节 消除失败因素	152
附：成功策划书	158
第十二章 怎样写求职信	160
第一节 求职信的基本格式与写作要求	160
第二节 成功求职信范文示例	165
第十三章 应聘笔试的制胜策略	173
第一节 应聘笔试的临考准备	173
第二节 应聘笔试的答题技巧	177

第十四章 应聘面试的自我展示	180
第一节 做好充分的心理准备.....	180
第二节 给考官留下良好印象.....	184
第三节 回答好两个基本问题.....	185
附:1. 国家公务员考试试卷	194
2. 全国各省市、自治区人才交流服务机构	
联系地址及电话号码	227

第一章 激烈竞争的自主择业时代

社会的飞速发展,改革开放的日益深入,使我们每个人都深切地感到以往那种落后的社会形态,正在被新一轮的产业革命所带来的新兴生产力及先进的科学技术所冲破。新的生产、生活方式已经形成,并发展到必须由每个人自己来谋求职业,寻求发展了。这是一个充满激烈竞争的自主择业的时代。在这一时代,你会发现,以前十拿九稳的“铁饭碗”、“铜饭碗”,都在不知不觉地成为“土饭碗”、“瓷饭碗”了。于是,你或升或降,或留或动,都在受着一种竞争法则制约。竞争使你困惑,竞争使你激奋,竞争使你清醒。现在,你终于明白,求职出现了新趋势。要在竞争中制胜,必须用超前意识去考虑、谋划,真正地认识自我,努力挖掘自己的优势和潜能。要讲究策略,善于自我定位,以便在新的产业结构和社会关系中寻找到的适合自己的位置。可见,确定谋生方向,选择最佳职业,已是每个人都应该努力去做的事了。

这便是真正时代的呼唤:自主竞业,自谋职业,自我发展,自我完善,以期实现自己真正的辉煌。这才是真正意义上的自我生存和发展的竞争,这才是真正平等的达尔文主义——“能者上升,适者生存”的竞争法则的运用。这是个起点,也是个机遇,但更重要的,这是你取得成功的途径。

第一节 自主择业的特性与规律

我们讲自主择业,然而有时并不真正理解什么才是“自主择业”,择业的自主性到底在哪里?自主择业,按字面意思来说就是

以职业作为选择的对象,根据自己的爱好和可能来合理定位,找到符合自己职业兴趣,能发挥自己特长的职业。既然要求按照自己的特长、兴趣爱好等选择自己愿意从事的职业,自主择业也就具有以下特性。

一、自主择业有很强的竞争性,要遵循人才竞争的规律

求职择业是真正意义上的自我生存和发展的竞争。好的就业单位工作条件好,对于从业者的回报自然高于社会一般水平。进入这样的单位,不单是地位优越令人钦羡,而且意味着拥有基本的生活条件保证(譬如工资、福利、住房等),并有充分发展的可能。想进好单位从事好工作的人总是多的,于是就有竞争,而且相当激烈。竞争是一种机遇,一种挑战,是竞争者综合素质和知识技能的较量。要在竞争中制胜,主要不是靠关系,而是靠自身的实力,谁有雄厚的实力,谁就能谋取最佳的职业,这就是人才竞争的铁一般的规律。

日本有家大公司在上海投资开办公司,以年薪6万元人民币和一套70平方米的住房为条件,招聘一名中方管理人员。应聘者300余人,谁也没想到最后在竞争中制胜的是安徽的一位女青年。为什么连众多的研究生也竞争不过这位本科毕业生呢?因为她毕业后在安徽一家国营大企业工作了一年多,以后辞职到上海打工,又有在合资公司参与经营管理的5年实绩。她懂3国外语,精通日语;她会电脑,掌握各种自动化办公手段;她有合格的会计师证、律师证;她应聘面试对答如流。就是依靠她的综合素质和知识技能,才力挫群雄,谋取了这一很好的职业。

二、自主择业有很大的自主性,要遵循自我塑造的规律

自我塑造的首要条件是认识自我,把握自我,有很强的主体意识。主体意识是指在择业中充分意识到自己是作为主体存在的,要从自身的现实状况出发,发挥自己的主导作用。要对自己的状

况有明确的认识,包括认识自己的生理、心理、人缘、地位和作用等。要通过自己的塑造,让别人了解自己的品格和能力,为自己走向成功创造条件。

三、自主择业有一定的崇上性,要遵循崇上择优规律

崇上择优的主要方法是比较,通过比较选择适合自己发展的最佳职业,具体表现为:从效益不好的企业跳到效益好的企业,从低等的职位跳到高等的职位,从不理想的工作跳到理想的工作。

王宏从前是铜陵有色集团公司的推销员,在长期外出中,结识了一位香港老板。由于王宏出色的推销才能,过人的营销手段,博得了这位老板的青睐。老板准备让王宏当他公司在中国大陆的总代理。王宏回家商量,家人都反对,理由是原公司待他和他家人不薄,何必另谋他职呢?再说为香港老板做事也不易,万一做不好,香港老板一翻脸,还有他一家九口的日子过吗?王宏从多方面进行比较,对可能出现的风险作了思考,最终还是离开了原公司。他说,人总不能等着苹果熟透了掉下来,而必须自己去摘,只要努力,树上的苹果是一定能摘下来的。现在,他在香港老板手下干得很出色。

四、自主择业有一定的适己性,要遵循因人而异规律

这种适己性是指某一职业可能只适合某人,而不适合其他人。那么其他人怎么办呢?当然是更自主地去选择其他职业。

有这样一个真实的例子:对于同是推销员这种职业,有人很对胃口,有人却很难适应。小张和小王同是蚌埠财贸学院91届市场营销专业的毕业生,然而两人在个性上有很大的差异。小张性格外向,善于交际,嘴上功夫好。而小王恰恰相反,善于思考,严肃有余,活泼不足。在人才交流会上,一家很好的外贸企业要进促销人才时,小张理所当然地成功应聘了,而小王只能根据自己的现状,

另谋他职。

第二节 自主择业的态势分析

目前,在我国自主择业的新形势下,已由单一的跳槽现象,转化为三大态势。这三大态势的出现,表明着我国自主择业的境况已经到了不自主就无以再生存和再发展的地步了。这些确实是必须深思的!

第一种态势:再就业大军的崛起

随着经济体制改革的不断深化和产业结构调整力度的加大,一些经营管理不善、生产技术落后,不能适应市场变化和需求的的企业,经营运作困难,有的甚至处于停产、半停产状态。不少职工下岗、待岗;特别是一些生产能力明显超过市场容量的行业,在对过剩的、落后的生产能力进行改造的过程中,大批下岗、待岗人员的出现更是不可避免。

然而,许多人认为下岗、待岗是件丢人的事,见面脸上无光,走路抬不起头,宁可在家待业过苦日子,也不愿找门路再就业。这既给国家、社会、企业形成了无形的压力,也自己的生活带来了困难。其实这种想法和做法大可不必。部分职工下岗、待岗,是一件很正常的事,是实现国家两个根本性转变的过程中不可避免的。企业要参与竞争,就必须面对市场的优胜劣汰规律的选择;要适应市场经济的发展,就必须调整“大而全”、“小而全”的产业结构和企业组织结构。优胜劣汰也好,结构调整也好,一个最直接的结果,就是必将产生一部份下岗职工。这种现象的出现,正是我们为改变计划经济体制和传统经济增长方式所必须付出的代价。长远看,它换来的则是企业对市场适应能力的提高,经营管理、技术水

平的提高和产业结构的优化与劳动力资源的合理配置。目前,一些人对下岗、待岗之所以不易接受,究其原因,一是人们长期生活在传统计划经济体制之下,思想观念还不适应;二是当前正处于两个根本性转变的重要时期,体制改革和结构升级的力度逐步加大,大批多余劳动力脱离传统产业。基于这两个原因,有些人对下岗、待岗一时难以接受。

位于合肥高新技术开发区的日商独资城南电器(合肥)有限公司的负责人武庆文,在1997年5月20日接受记者采访时感叹地说:“下岗工人的观念不改变,确实不行,有人顾虑太多。在日本根本没有什么铁饭碗的概念,有能力就一定能站得稳。”

“目前,一部分下岗工人嫌工资不高不愿再就业,其实待遇是与付出成正比例的。”

“同时,下岗、待岗职工的责任心有待加强,必须培养对工作的负责精神。而在日本企业,对劳动纪律的管理几乎等于零。”

“最为关键的还是当前的中国下岗、待岗工人的就业观念还很滞后于形势的要求,他们应该立即抛弃旧我,重塑新的自我。”

其实,对于下岗、待岗人员来说,这既是严酷的事实,又是新的机遇和挑战。在计划经济体制下,人们一旦参加工作,一般都无须下岗、待岗。但那时只有企业对个人的选择,却很少有个企业对企业的选择。这种缺乏竞争、缺乏活力,扛着金字招牌过穷日子的旧的就业结构,实际上是一种低效就业。无论对于推动社会发展,还是对个人主观能动性、创造性的发挥都是一种压抑。目前的下岗、待岗现象就是市场机制在劳动力配置中日益发挥基础性作用的结果,是过去隐性失业的显性化。正是由于市场机制的作用,在大批工人下岗、待岗的同时,市场又为人们提供了大量新的就业岗位。从这个意义上说,下岗、待岗、再就业又是社会为这些职工提供了可以充分发挥自己才智的二次择业机会。相对于“只能进不能出”和“从一而终”的刚性就业机制来说,不能不说是一大历史性的进

步。再就业就是一种机遇,能否变为现实,一个重要方面是,人们就业观念的更新和“再就业光荣”的认识在全社会范围的形成。

雷锋生前的战友乔安山,政治上加入了中国共产党后,生活上却遇到了一些实际困难。他因病退休后工资仅 360 元,老伴和儿子、儿媳也都下岗、待业。老乔并没有气馁,他在“家务会”上郑重地说:“下岗没啥,咱自力更生,自谋出路,你们别因我而向领导提要求,给领导添麻烦。”在乔安山的支持下,老伴张淑芹在菜市场租了一节柜台卖起了茶叶,儿子蹬起三轮车拉客,媳妇也做起小买卖,日子过得又很红火了。

目前,再就业的思想障碍,一是几千年遗留下来的旧观念、旧意识作祟,在一些人看来,人分上中下,活分“三六九”,有些活有的人未必干;二是长期在计划经济体制下形成的传统观念,一说就业,就把两眼盯着国有企业,自己把就业门路限制得很死。这两种观念都直接影响着下岗职工的再就业。事实上,再就业与第一次就业一样,都是为社会作贡献。这里多了一条,就是还为国家、社会分了忧,解了难。不论是在国有企业,还是在集体企业,不论是工业岗位,还是商业岗位,并没有高低贵贱之分,大家都是国家的主人,都是为人民服务,都能创造辉煌的业绩。

获河北劳动模范称号的峰峰帆布厂工人李翠花,下岗后自谋职业,又获得了“全国五一劳动奖章”,成为下岗工人自谋职业的典范。她 1992 年 11 月下岗后,开始摆地摊,后又摆起了裁缝摊,一月下来,收入也在 500—600 元,是她下岗前夫妻二人在岗工资的总和。但是她富了不忘其他下岗女工,向有关领导写申请书,带领一批下岗工人办起服装加工厂。1996 年 4 月,峰峰第一服装厂停产,100 多人待业,她便于 5 月份向区政府承包解决下岗工人的就业问题,为政府和社会解决了下岗女工的生活问题。

“再就业也光荣。”有了这种新观念,就能勇敢地面对现实,自觉地抓住机遇,主动地迎接挑战,为社会作出新贡献,为个人创出

新天地。

蔡春香,哈尔滨市下岗工人,今年43岁。1996年6月3日上午,她光荣地进行了入党宣誓,成为哈尔滨市第一个下岗职工党员。她下岗后,开了小吃铺,勤俭持家,成为下岗工人再就业的模范。她于95年2月份递交了入党申请书,表明她时刻不忘“跟党走”,时刻不忘“为人民服务”的决心。最近,获得事业丰收的她,被授予“中国再就业明星”的称号。

与此相类似的是,上海普陀区宜川街道党委书记王世洲,为解决下岗工人再就业,1995年6月,由街道所属川达公司合资500多万元,在乡下分别建成70亩和120亩的畜业饲养场,安置了50余人就业,每天出栏生猪30多头,获得巨大的经济效益和社会效益。

所以,下岗、待业并不可怕,关键是思想观念要改变过来,如果自己不怕被困难吓倒,困难又岂能奈你何?思想跟上时代,脚步踩紧奋斗的鼓点,便可以认真地说一声:“下岗没啥。”

家住武汉市三阳路板桥巷的王德梅是位52岁的退休女干部,她的四个女儿有三个下岗,1996年春节,三女婿也回家待业了。对此,她没有悲观和失望,而是喊了声:“下岗的女儿们跟我来!”

王德梅召开了一个特殊的家庭会议,她问女儿们:“你们年纪轻轻的,难道愿意混日子吗?我不信找不到自食其力的门路。我看见巴士跑客运,风险虽说大点,但只要咱们谨慎细致,倒是能见效快收效大的。”女儿们心服口服,而她也说干就干。

1994年8月28日,大女儿的巴士正式开张了。临行前,王德梅没说别的,只叮嘱了一句:“晚上带点钱回来,一家人得开火吃饭。”巴士的生意越做越红火,到年底赚的钱不仅足够还清借款而且还有赢利。

这时,王德梅又开始琢磨起二女儿的生活,心中突然冒出一个念头:二女儿性格文静,又肯动脑筋,搞毛线编织不是正好吗?为

了庆祝二女儿开业,她特意凑 300 元钱到汉正街买了 18 斤‘水货’毛线,让女儿练手艺。在正式编顾客的毛线前,王德梅总让女儿先用‘水货’编织一遍。最终,二女儿以质高价廉而赢得了顾客的信赖。

同时,王德梅又开始考虑三女婿的下岗问题了。经过深思熟虑,她终于作出了第三个家庭计划:送三女婿学开车,同时筹车跑货运。现在,三女婿的车已经开得很好,货车也买了回来。

在实施了王德梅的三大计划后,这个 13 口人的大家庭焕发了青春活力,每个人都找到了自己在生活中的位置,看到了命运在磨难处拐弯的一种美丽弧度。

再就业同样光荣!

再就业之花同样美丽!

再就业的人同样伟大!

第二种态势:“一职到老”人员的变异

在我国原有的计划经济体制下,由于种种原因,造就了一代安于现状、不思进取的人们。在他们的观念中,“君子致财,当谋之有道”,而其道者,无外乎国家的计划指标。正所谓是哪里需要哪里去,哪里最穷哪里去。他们的这种选择,不是由于市场的需要和经济的发展作用的,而是政治的产物。于是,一职到老的现象便普遍产生和存在了。更为可悲的是,这“一职到老”的一代在平静的安逸的港湾中度过时,用自己的思想、观念和行为自觉和不自觉地影响着或影响了他们的下一代人。于是,年轻的下一代人在自己的潜意识里没有太大的危险意识,骨子里缺少敢闯敢拼敢冲的冒险精神,在成人就业时,他们便显示出种种与时代的不和谐:囿于成见,过于保守,固步自封。这也许是我国经济改革中遇到巨大阻力的症结所在吧。

诚然，一职到老具有一定的诱惑力。其一生活安定，不求身外之无聚，不忧身外之物不来，融融洽洽地过自己的小日子，打自己的小九九，日短夜长，呼呼一睡，不似神仙赛似神仙。其二，不必东奔西走，费精劳神，国家自有安顿我的地方，我又何求于其他，旁顾于左右呢？生不求官，死不求荣，尽管小民生活，但其乐也遥遥，其情也真真。其三，社会问题的大量减少，社会事物的单纯化，可以使人们“心往一处想，劲往一处使”，不谋私利，不求私欲，虽无望于更大更快地发展，但也能使天改色、地改容。整个社会的人文结构、价值结构是团结和稳固的。

然而，这种“摇篮式”的生活一旦打破，社会出现新的整合和构造，经济板块的运作带来的“火山”和“地震”，便使社会问题更趋于醒目化和明朗化了。人们普遍存在的问题便是茫然，不知所措。原有的工作单位失去了，就好像家失去了，亲人失去了似的，一时不能适应，甚至有那种“我是否已被遗忘”的失落的感觉。这种社会大转轨时期和经济大变动时期所出现的现象，其实在世界各主要资本主义国家都相继经历过，只不过我们的意识形态没有尽早及时地向人们介绍宣传罢了。以致于改革之初，当有人失去饭碗时，便一时脑热，去政府门前静坐、示威，要求解决个人问题。而这正可以说明，传统的“一职到老”就业本身隐藏了人们最大的私欲和贪求，具有最大的虚伪性和可悲性：

其一，在一职到老的时代，人与人之间的隔膜和行业之间的沟壑，使人们合作的范围仅局限在某一个合作的意图下，于是那种行业之间不能互通有无的情况也就不足以为怪了。因为生产不为自己生产，消费不为自己消费，经济的指挥棒完全由政府而非市场控制，人们也只需认“票证”而不需认“人”、认“市场需求”了。

其二，在一职到老的时代，不必讲求多大的真才实学，只要你学了或进了某个学校，就给你一道“光环”，送给你一个“荣誉”，你便可以坐等国家分配。尽管有艰苦的地方，但总有安逸的工作需

要人去做,你尽可以无事时测八卦,看看手相,测测运气,看自己到底能到哪儿去。

其三,在一职到老的时代,工作的单调、贫乏无味自不待说,而其更有过之而无不及之处正在于导致了人们能力的挖掘不充分,人不能尽其才,地不能尽其用。正如马不能尽其力一样。尽管是“日行千里,夜行八百”的良驹宝马,也只能委曲求全,和凡马“饮同巢,饲同料,寝同厩”。而使有志之才不得不因国家需要,不得不因行业调剂,而空待一生、耗费一生去寻求自我安慰。

历史发展的车轮不容阻碍,时代已经发展到现在这个自主选择业的时期,“一职到老”也就永远地被写进了历史。作为历史,其功过是非自是由人评说。而现在的社会,每一种职业都只是一个发展的机遇,一个展示自己的良机,每一种职业不仅只是人生的一个落脚点,一个新起点。坦然面对,从容抉择,才是你我最应切切注意的。

第三种态势:“统包统分”政策的改变

走进象牙塔的学子们,都有一种神圣的超脱感。这里确实是一个孕育世界、构想未来的五彩缤纷的乐土。从这里走出去,你便拥有了一个超然在上的感觉:在你的眼里,天是蓝的,水是清的,人是好的,正所谓是“春光一片”,万物明媚。然而,社会经济的变革已经不容你徜徉在自我陶醉的梦乡中了。你到底是否有真才实学,你到底是否能把理论转化为实践,社会都将适时地向你提供一份考卷。

在这样的时代,你不必自我安慰,不必寻求太多的政治依靠;在这样的时代,你所真正需要的便是你生存的本领和独到的智能发展。张春荣,上海某大学毕业的90级安徽籍学生,94年他回到合肥,他在心中总认为自己是名牌大学生,完全可以有一份好工

作,因此信心十足地到合肥一企业就职,然而却因能力不济被辞退。事后该企业负责人感慨地说:“我进人不能给我减轻企业负担,反而给我加重了企业负担,那我要你干嘛?我们的原则不是看你的学历而恰恰是你的能力,改革改革,就要从那些无能的人改起革起。”后来小张不得不进入一家职业培训学校继续深造,挖掘了自己在证券、期货方面的才能,现在有幸在一家企业负责这方面的工作。如今他感慨地说:“我的大学文凭不及一家职业学校的结业证书。”这才是真正的“能者上升,适者生存”呀!

平心而论,现在的高校毕业生就业形势都是就业任务重、困难多。一般面临的三个主要问题是供需结构矛盾突出,毕业生的期望值与社会的实际需求之间矛盾突出。由于目前部分国有大中型企业效益下滑,困难较多,难以再像以往那样接受大量毕业生。而供需结构又具体表现为“三个不平衡”:一是人才结构不平衡。现今用人单位对毕业生的需求情况基本上是——研究生是“欢迎欢迎”(供不应求),本科生是“可以可以”(供求平衡),专科生是“要不要”(供大于求)。二是学科之间不平衡。具体地说,工科、医药、外语、师范等科类的大部分毕业生需求较大,而农林、文史、财经、地矿、理科等科类大部分专业需求明显不足。三是地区之间不平衡。

但真正的人才不会囿于现状、困于现状的,他们会走出统包统分的误区,从无人的荆棘地上踏出一条血路来,以此来敬献 21 世纪的伟业。

中国科技大学工业自动化专业 90 级毕业生陆某由于原单位人浮于事,便跳出来承包了一塑料制品厂,自任厂长兼业务推销员,将生产线拉到了全国各个市场,实现销售收入千万元的大突破。这正应了一句古话:“树挪死,人挪活。”一个人只要有真才实学是总有施展自己才华的“用武之地”的。枞阳县义津镇龙王村盛迎春是安庆师范学院毕业的,他回到故乡,办起了轮窑厂,后又办