

求

职

如果说职场是一个江湖，那么《求职营销》就是一部笑傲江湖的辟邪剑谱。

——成君忆

（《水煮三国》作者）



吴宏彪 著

求职营销 求职营销 求职营销 求职营销

营 销

——找工作的科学

决定求职成败的细节，是从系统而专业的知识中学习到的，看看《求职营销》，您就会明白什么是系统而专业的求职知识了。

——汪中求

（《细节决定成败》作者）

营

销



高等教育出版社
Higher Education Press

G647.38/119

2007

求职营销

——找工作的科学

吴宏彪 著



高等教育出版社

内容简介

在激烈的就业竞争中,一个大学毕业生靠什么来战胜其他比自己更为优秀的竞争对手呢?《求职营销》以市场营销学理论为主线,指导大学生在求职竞争中怎样同比自己强大的竞争对手展开竞争,并取得胜利,它包含了求职必需的心理和性格培养,求职调查,市场细分及定位,竞争战略,求职的4PS策略及广告和包装策略,求职策划等系统而专业的战略理论和实操战术,是大学毕业生及其他求职者必读的专业书籍。

图书在版编目(CIP)数据

求职营销/吴宏彪著. —北京:高等教育出版社,2007.6

ISBN 978-7-04-018655-0

I. 求… II. 吴… III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第064209号

策划编辑 童 宁 责任编辑 童 宁 封面设计 张志奇
责任绘图 朱 静 版式设计 王艳红 责任校对 胡晓琪
责任印制 朱学忠

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
		网上订购	http://www.landaco.com
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司		http://www.landaco.com.cn
印 刷	北京新丰印刷厂	畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787×1092 1/16	版 次	2007年6月第1版
印 张	14.75	印 次	2007年6月第1次印刷
字 数	200 000	定 价	26.00元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 18655-00

作者简介

吴宏彪，西南财经大学经济学专业毕业，毕业分配至成都空军，历任助理员，副厂长等职，离开军队后先后任职于飞利浦，惠而浦，旺旺等企业，历任商务代表，分公司经理，区域经理等中高级管理职务，现任贵州商业高等专科学校市场营销学教师，与《细节决定成败》作者汪中求合著管理畅销书《精细化管理》，个人著有《向军队学管理》《核心价值观》等畅销书，是《中国大学生就业》、《销售与市场》等杂志专栏作者，江西财经大学 MBA 中心名师讲坛特聘讲师，为国家电网公司华北公司，大唐电力，中国电力投资公司，中国移动，清华同方，湖北烟草，沈阳空军等许多大型企业机构作了上百场专业培训。在全国各地举行各类大型公开专业演讲。

序

大学生的就业问题是目前整个社会关心的热点话题之一,也是学术界和教育界研究的一个重点,个人择业技能的研究又是其中的重要部分。许多从事教育工作的老师和同事为此投入了大量的时间和精力,做了许多具体的工作和有益的尝试,吴宏彪老师就是其中一员。他在西部的贵州花了近两年时间,从一个新的角度对大学生的择业技能问题进行了深入的探讨,自己自费做了很多研究。比如,多次全程拍摄大学生就业的面试场景,邀请企业界的朋友共同为自己的学生作模拟面试,联合移动公司义务在贵州高校为应届毕业生做了数十场就业指导讲座,自费到北京与人大等高校就业指导老师进行探讨等等。并以一个市场营销专业老师的身份亲自做指导,收集了许多一手的案例和资料,写下了这本《求职营销》。

目前国内有关就业指导的书籍不少,从各种角度以各种方式对求职问题进行理论和实践的阐述,但很多书都只探讨求职的某一方面,比如职业生涯规划,面试技巧,简历撰写,面试礼仪等,而缺乏系统的理论和核心理念。《求职营销》在这一方面做了有益的探索。全书以经济学的需求理念为核心,用市场营销学理论作为理论基础和写作主线,创造性地提出了“以市场为中心,以个人品德和个人差异为基础点”的“一个中心,两个基本点”的求职理论,把市场营销学理论应用到求职这一特殊的实践中,率先开辟了“求职营销”这一营销分支学科,对求职指导的理论和实践作了很好的探索。书中强调的许多观点也是目前大学生求职急需的,比如小胜靠技,大胜靠德,求职要以良好的个人品德为基础,要建立敬业、正直、诚实、勇敢、坚韧、勤劳、自立的价值观念等,这些良好的品德会让求职者在求职过程中,在一生的发展中受益。避免了一般求职书籍过分强调技巧的不足,为求职者明确了正

确的求职观。

就业指导是一件实践性和理论性都很强的工作,涉及的领域非常广泛。目前,在关注就业指导这一领域的研究者和工作者中,存在一种理论和实践相互脱节的现象。一些从事研究的同志由于缺乏个人求职的具体感觉和经验,在进行就业指导研究和教学工作时过于理论化,对求职者具体的求职活动帮助有限,而对求职实践活动经验丰富的从业人员或者专业人士又由于理论研究上难以深入和突破,常常把重点放在求职的具体环境和个案中,过多强调求职技巧,难以从高度上提升就业指导的研究水平。本书作者吴宏彪从市场营销学专业研究的角度对求职做了深入的研究和有益的尝试,尤其指出了目前一些就业指导书籍存在的普遍问题,即把求职技巧当作怎样在面试中表现自己和证明自己的技巧教给同学们都是不宜的。在书中,作者指出了要获得招聘官的认可,应该以招聘官为中心,而不能以自己为中心。炫耀自我与打动招聘官这两种方式,前者是落后的生产观,后者则是市场经济时代的营销观,我们的就业指导工作应该更多的引导毕业生学会把求职的重点放在关注用人单位,而不是更多的关注自己上。

相信《求职营销》一书会为就业指导的理论研究和实践发展产生积极的作用,为毕业生的就业带来实际的帮助。

国家总督学顾问

教育部原副部长

張天保

2007年3月21日

前 言

我们无法给你兔子,只能给你猎枪。

我们不能给你稻谷,只能给你镰刀。

“为什么他在学校各方面表现都不如我,所找的工作却比我好?”

“为什么我发出了上百份的求职简历,却少有回应甚至石沉大海?”

“为什么我觉得面试时自己表现很不错,而招聘官却毫无反应?”

“‘没有工作经验,你如何胜任目前的工作’招聘官这样问我,我该怎么回答?”

“明天我去应聘,该如何穿戴才合适呢?”

.....

这些问题是每一个正在求职的大学生都容易困惑、无法回避的问题。

亲历了求职活动过程的你或他(她),是否想到:几乎99%的求职简历都被视为大同小异的垃圾,很快被招聘方以几毛钱一斤的价钱卖给了“垃圾王”。95%的大学生不懂得如何面对招聘官,不知如何表达自己、呈现自己才会使招聘官对自己过目不忘、可“圈”可“点”,因为大多数人给招聘官留下的印象均是一个“品德高尚、能力不凡近乎完美的人”。

塑造个性的你,呈现“完美”的他或她,需要“素日”的养成,也需要“临阵”的营运。

求职场如战场,需要精心策划,用心准备,扬长避短,发挥优势。正如任何正式演出的节目都需要彩排,求职,也需要“演练”——模拟训练,好的工作只给那些有准备的头脑及其训练有素者。

今天,上学易、就业难已是一个基本的社会现实。

就业难就意味着求职难。从近几年大学生就业的总体情况来看,只有70%左右的人能找到工作,而且,这70%的人中还有部分人随时可能更换或失去目前的工作,毕业就失业已经不再是危言耸听。尤其是从农村来的同学,每一位都背负着厚重的希望,承担在城市生存和反哺家庭的双重负担,就业的意义就更为重大。

求职就那么难吗?许多学校非常重视专业知识的教育,也注意择业技能的培训和学生人格心理的培养。一些学业优秀的大学生确实也找到了理想的工作单位。

然而,长期以来,由于求职没有成为一门系统的、专门的课程或专业知识为大学生所掌握。大学生在求职中的困惑和遗憾多多。

从某种意义上来说,学生就是学校的产品,择业指导就是产品生产的一道工序——包装和检测,这道工序在西方发达国家备受重视,而在我国长期以来不受重视。

在求职方面,很多大学生的成本结构比严重失衡,花4年的时间来读自己精挑细选的专业,却不会花1周多的时间来学习如何获得理想工作的技巧;花五六万元人民币来完成自己梦寐以求的本科学业,却只是花5元钱做一份应聘简历。

而风行于市场上的一些就业指导书籍中,有关职业生涯规划、简历撰写、面试技巧、面试礼仪等内容,彼此相互独立,缺乏理论与实践的相互印证,更缺乏系统性、针对性。

本书借助于现行知识体系比较完善,内容比较成熟的市场营销学专业课程来设计和构思,为求职的大学生系统、全面的解析求职的细节和要领。

《求职营销》以市场需求为核心理念,以市场营销学理论和实践为一条主线,针对大学毕业生就业这一社会热点、焦点问题,阅遍数份求职简历,亲历多次求职现场,获取大量的、珍贵的第一手资料,从求职的一个个具体环节、细节入手,用市场营销学理论做指导,合情合理地营销“自己”,希望能充实“求职营销”这一市场营销分支。

在本书中,我们将从不同的角度,围绕求职必须以招聘官满意为

中心、以品德和差异为基本点(一个中心、两个基本点)来展开论述,将如何有效地实现一个中心、两个基本点作为全书的中心。书中强调的一个最为重要的主题,就是在求职竞争中怎样同比自己强大很多的竞争对手展开竞争,并且战胜他们,而且是从如何找到一份自己中意的工作、如何在简历中彰显自己的优势、面试时怎么做效果更佳等具体的、简单的、容易被忽视的细节入手。

我们真诚地提醒每一位求职的同学,在商业社会中,品德是人们考察大学毕业生的最为重要的指标,因为小胜靠技,大胜靠德。具有敬业、正直、诚信、勇敢、坚忍、勤劳、自立等良好品德,将会使你在求职过程中、在一生的发展中受益匪浅。

我们相信,大学毕业生要找到一份理想的工作是再平常不过的事。

最后,祝各位大学毕业生都能找到令自己和招聘方都满意的工作。

吴宏彪

2007年4月

那是最美好的时光
也是最难熬的日子
那是充满智慧的年龄
也是极其愚笨的岁月
那是拥有信念的世纪
也是背信弃义的时代
那是光辉灿烂的季节
也是黑暗泥泞的春秋
那是希望的春天
也是绝望的冬日
我们拥有一切
我们一无所有
我们走向天堂
我们走向地狱

——狄更斯《双城记》

目 录

第一章 核心竞争力在哪里

——求职靠什么取胜：一个中心，两个基本点	1
第一节 挖掘个人闪光点，打造核心竞争力	6
第二节 订单标准，努力方向	
——你要满足用人单位的什么要求	10
第三节 才能态度，孰轻孰重	
——德大于才	14
第四节 不怕挫折，勇于尝试	18
第五节 慧眼识己，变劣为优	22
第六节 关爱他人，创造机遇	26

第二章 市场调查

——求职调查：知己知彼，百战不殆	28
第一节 调查的目的和意义	31
第二节 调查内容	33
第三节 调查方法及调查结果的运用	37
第四节 正确认识招聘官	42

第三章 市场细分化战略

——职业生涯规划：人生十字路口前的计划	45
第一节 就业环境分析	48
第二节 市场细分和市场定位	54
第三节 SWOT 分析和职业生涯目标的确立	60
第四节 建立积极的人生观	64

第五节	成功的路不只一条	68
第四章	竞争战略和竞争准备	
——	战略上藐视,战术上重视	74
第一节	求职竞争战略	75
第二节	竞争心理	
——	必胜信念的建立	79
第三节	面试准备	
——	成功有捷径,准备定胜负	86
第五章	广告策略	
——	个性化的创意简历:让招聘官从上千份简历中拿来反复 观赏、阅读的简历	100
第一节	什么是简历	
——	简历就是个人广告	101
第二节	一般简历的几大错误	
——	要学会为简历正确投入	105
第三节	简历制作的基本原则	109
第四节	个性化创意及简历制作	115
第五节	简历评估	124
第六章	包装策略	
——	两军相遇,包装取胜;包装不同,价钱不同	128
第一节	形象包装	130
第二节	行为包装	
——	肢体语言修炼	138
第三节	语言包装	
——	自我介绍及面试问题应对	149
第七章	差异化的求职策略	
——	脱颖而出靠差异;差异就是竞争力	166

第一节	正确的求职程序	167
第二节	产品策略	169
第三节	价格策略	177
第四节	渠道策略	183
第五节	促销策略	191
第六节	求职必杀技	195
第八章	求职策划	
	——未雨绸缪,科学取胜	198
第一节	如何做求职策划	199
第二节	求职策划的程序和内容	201
第三节	正确认识面试	204
附录	以就业为中心、订单式培养的北京吉利大学	208
后记		216

第一章

核心竞争力在哪里

——求职靠什么取胜：一个中心，两个基本点

成功者与失败者都有长处，他们的区别在于如何使用自己的长处。

商业社会的基本特征就是竞争，激烈的竞争既存在于企业之间，也存在于求职者之间。企业在竞争中获取胜利的最重要因素，我们称之为核心竞争力，这些因素可以是企业所掌握的技术，可以是品牌，可以是销售网络，也可以是企业的文化。在激烈的职场竞争中，没有鲜明特征的求职者，可以说是没有核心竞争力的。求职的核心竞争力是什么？是指求职者具备的超越或区别于其他竞争者的鲜明个性特征或个人特点，这些特征或特点是招聘者所认可、所赞同并给予正面评价的。求职者的核心竞争力可以是外在的、看得见的，比如出众的外表、优异的成绩等，也可以是无形的、内在的精神素质，如勇敢、正直、良好的职业态度、自立的精神、顽强的斗志等。

因此，每一位求职者都必须清楚地知道自己有无求职的核心竞争力，有什么样的核心竞争力；否则，求职的过程就只能是一个碰运气的过程。你不知道自己最为人赞同、最为人认可的东西是什么，求职中尽拣好的说，或者希望面面俱到，这很难引起招聘官的注意。每个招聘官一天可能要接待几十位求职者，只有个性鲜明、特点突出、让人记忆深刻的求职者才会进入招聘官的选择范围。招聘，实际上就是招聘者寻

找、发现和甄别求职者核心竞争力的过程,是求职者显示核心竞争力的过程,没有核心竞争力的求职者,必然会备受打击、到处受挫。在激烈的求职竞争中,胜利只属于那些具备核心竞争力的同学。有缺点不怕,怕的就是平平常常,在竞争中没有突出、鲜明的东西表现出来。求职者必须表现出自己的核心竞争力,只有这样才能在竞争中扬长避短,获得认同,取得胜利。

那么,有哪些东西可以成为求职者的核心竞争力呢?

一、先天优势

1. 外形条件

求职者的外形条件是求职过程中对求职者有较大影响的一个重要方面。我们不难发现,不论是在日常生活中,还是在求职招聘中,有良好外形条件的人总是受到欢迎。以貌取人,甚至成了许多招聘者选人的主要方式,这让许多外貌平平的求职者感到愤愤不平。其实这很正常,当求职者之间的能力水平差异不大时,外貌就会成为招聘者考虑的重要指标,谁不愿在工作中面对令人愉悦的面孔呢?另外,这也说明外形条件一般(甚至存在不足)的落选者在求职的过程中没有表现出自己的核心竞争力。因此,不要感到不平,不要嫉妒,不要以己之短比人之长,而要学会并善于表现自己的优势。

2. 家庭背景

除了外貌以外,良好的家庭背景也会成为部分求职者在竞争中轻松取胜的因素,但外貌和家庭背景不是我们讨论的重点。

二、后天努力形成的优势

先天形成的竞争优势不是大多数同学自己所能决定的,但后天的努力却可以弥补先天的不足。下面,我们来看看哪些核心竞争力是可以通过后天努力形成的。

1. 专业知识和专业技能

专业知识和专业技能可以体现为专业成绩、动手能力、职业资格、作品、成果等,每一位同学都可以在大学里通过努力学习和思考,通过

不断的锻炼和实践而获得。当然,这也意味着其付出的努力要超过其他同学。其实,从某种意义上来说,你几年的大学学习都是为了获得某种工作而做准备,你的努力与投入都会在求职中得到体现和回报。但遗憾的是,许多同学根本没有意识到这一点,几年的大学生活和学习在茫然和没有明确目标中度过,没有有意识地培养和发展自己的专业技能,而是被动地、消极地完成学业,当然也就谈不上形成核心竞争力了。

每一位毕业生无疑都有相应的专业知识水平和一定的知识积累,但这并不意味着就有竞争能力,专业技能和专业知识只是参加求职竞争的基本条件。在同等学力水平或水平差距不大的求职竞争中,专业技能和专业知识只是参与竞争的基础,只有当你不是在一般意义上掌握了专业技能和专业知识,而是掌握程度超越常人时,才能构成你的求职核心竞争力。

2. 综合能力

不同的工作岗位对求职者有着不同的能力要求,一般而言,招聘单位主要是考察求职者以下几方面的能力:

(1) 表达能力。语言表达能力是用人单位对求职者最基本的考察项目,表述流畅、思路清晰的求职者总能给人留下较好的印象,从而在求职竞争中处于优势地位。我们很难想象一位表达能力差、说话不流畅的人能在工作中很好地与人沟通,能够处理好各种关系。许多同学在非正式场合与人沟通时语言表达基本没有什么障碍,但一到正式场合,比如上台讲话、面试,就容易出现说话紧张、思维短路的情况,这也是表达能力欠缺的表现。对于那些在日常生活中表述流畅,而在正式场合表达困难的同学,应该在平时多加强锻炼,多与陌生人沟通,尝试在较为正式的场合发表自己的意见,提高自己在不同场合的表达能力。良好的表达能力将构成你的求职竞争力。

(2) 人际交往能力。人际交往能力实际上是与人相处的能力,包括对人际环境的观察和反应能力,懂得基本的礼仪等。世界卫生组织对人的健康的定义包括四个方面:健康的躯体、健康的心理、健康的生理和健康的人际交往。人际交往是健康的重要指标,缺乏人际交往能

力的求职者永远无法获得用人单位的青睐。许多用人单位在面试时，会设置一些场景，通过观察求职者的一些行为细节测评求职者的人际交往能力。要具备良好的人际交往能力，就要从平时做起，从生活中与人相处的点点滴滴做起。要培养良好的人际交往能力可从以下几点着手：

第一，大胆地与人沟通，积极主动参与各类活动。

第二，学会付出，学会付出爱心、时间、精力。

第三，不自卑，不自傲，平等待人。

(3) 组织管理能力。现代社会对人才提出了越来越高的要求，对于组织管理能力更是情有独钟，许多用人单位在招聘中明确提出学生党员、学生干部优先录用，就是看中这部分同学的组织管理能力。学生党员和学生干部在校期间一般都是各种活动的组织者和积极参与者，他们在大学生活中组织管理能力得到了充分的锻炼。其实，在大学里，任何一个同学只要愿意，就能找到锻炼自己组织管理能力的机会，你可以毛遂自荐，通过竞选的方式担任学生干部，也可以创建社团组织，成为社团领导……总之，只要你愿意，就有机会提高自己的组织管理能力，而你的努力会在面试中被认可、被接受、被欣赏。

当然，这些能力不是一朝一夕形成的，不是一蹴而就的，而是通过几年的大学生活有意识地努力锻炼和实践才逐步形成的。只要你有能力，不用担心，用人单位的招聘官多数是专业人士，有较为丰富的人生阅历，在单位里担任一定的领导职务，他们会根据你的表现对你进行认识和判断。

如果说这些能力是求职者的硬实力的话，对于求职者而言，软实力就更不可少了。什么是求职者的软实力呢？那就是发现招聘官的需求，并设法满足其需求的能力，即以招聘官满意为中心、以体现求职者个人品德和差异为基本点（一个中心、两个基本点）的求职能力。求职者在求职中能否成功的关键，就在于是否具备体现这个原则的能力，能否通过自己的行为体现这一原则。这种能力是求职者求职竞争力的关键所在，也是本书讨论的核心问题，我们将在后面详细论述。