

求职 圣经

QIU ZHI SHENG JING

王永 编著

让求职若渴的你“职”在必得



中国经济
出版社

求职圣经

王永 编著

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

求职圣经/王永编著. — 北京: 中国经济出版社, 1998.2
(楚星商界纵横系列)

ISBN 7-5017-4201-4

I. 求… II. 王… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 28452 号

责任编辑 李晓岚

封面设计 楚 星

求职圣经

王 永 编著

中国经济出版社出版

(社址: 北京市百万庄北街 2 号 100037)

新华书店北京发行所发行

北京通县曙光印刷厂印刷

850×1168 毫米 1/32 12.8 印张 280 千字

1998 年 2 月第 1 版, 1998 年 2 月第 1 次印刷

印数 1-30000 册

定价: 20.00 元

ISBN 7-5017-4201-4

版权所有 盗版必究

找寻你的坐标

——一本让求职若渴的你“职”在必得的书

茫茫人海，浩浩人生，每个人都以不同的姿态走在各自的人生旅途中。如何找到最适合自己的坐标和位置，对实现自己的人生价值，最大限度地发挥自己的潜能，都有着十分重要的意义。这也是我们每个人最关注的焦点问题之一。

市场经济飞速发展。当前企业的兼并、调整与破产带来了大量的下岗职工。据有关统计结果表明，今后每年将有 500 多万新增的劳动力。加上每年从学校走出来的大中专毕业生，今天的就业市场日益拥挤。

随着市场经济的优胜劣汰和有序配置竞争的进一步深入，分化作用愈来愈明显。“饭碗”，这一蕴含丰富物质基础和精神内涵的词语已清晰地摆在世纪末的国人面前。各层次的呼声振聋发聩：“饭碗”何在？就业的方舟驶向何处？

人生如战场，求职择业更是如此。今天的就业市场，强手如林，你要想在激烈的竞争、角逐中争得一席之地，除了要具备一定的知识技能外，还必须学会一套积极、高效的谋职策略和技巧。

为此，我们潜心推出了求职精品书——《求职圣经》，该

书系楚星商界纵横系列之三。

本书从当前国内面临的诸多现实问题着手，辅之以国内外最新的有关资料，从理论和实践紧密结合的高度翔实而深刻地阐述了求职前的种种准备工作，介绍了求职面试过程中方方面面的策略和技巧，总结了求职失败的种种原因，分析了当前严峻的就业形势和求职群体在阵痛袭来之际的心路历程，指导求职者从观念上改变自我，认清形势，抓住机遇，恰到好处地展示自己的智慧和实力，找到适合自己的人生坐标。

《求职圣经》将赋予你全新的求职知识框架，让你重新认识自我，设计就业蓝图。读完此书，你会深刻地认识到：只要你以完善的知识和技巧做后盾，用信心敲门，求得一份可以现实自我价值并反映真实自我的职位，绝不是遥不可及。

机遇与挑战并存，责任与希望同在。身处世纪末今天的你我，责任、使命和挑战迎面而来，严峻的现实提醒我们要用丰富的知识和高效的求职策略，怀着无与伦比的灿烂的心情去迎接滚滚而来的求职浪潮。

《求职圣经》，让求职若渴的你，“职”在必得！

编 者

1998.2

於北京大钟寺

目 录

1 第一章 大透视——今日就业市场

9 第二章 自我定位——确定自身价值

- 11 第一节 换脑筋——求职新观念
- 23 第二节 客观评价自我
- 33 第三节 现代职业大扫描
- 54 第四节 天之骄子择业准备

65 **第三章 谋划未来伟业**

67 第一节 市场调查——准确把握就业信息

81 第二节 个人简历——人生历程的写照

95 第三节 求职信——让别人一见钟情

112 第四节 英文求职信——打入外资公司的敲门砖

127 **第四章 走向推销自我的竞技场**

129 第一节 面试前的准备

147 第二节 面试中的服饰与礼仪

160 第三节 面试中的技巧与策略

182 第四节 面试中回答提问的策略

- 200 第五节 跨越笔试关
204 第六节 面试结束后的工作
207 第七节 求职失败的原因分析及对策

211 **第五章 求职群体面面观**

- 213 第一节 走出象牙塔的困惑与挑战
237 第二节 二次就业大透析

257 **第六章 聘书到来后的抉择**

- 259 第一节 做出重大抉择
276 第二节 适应第一份工作
286 第三节 永远扬起你理想的风帆

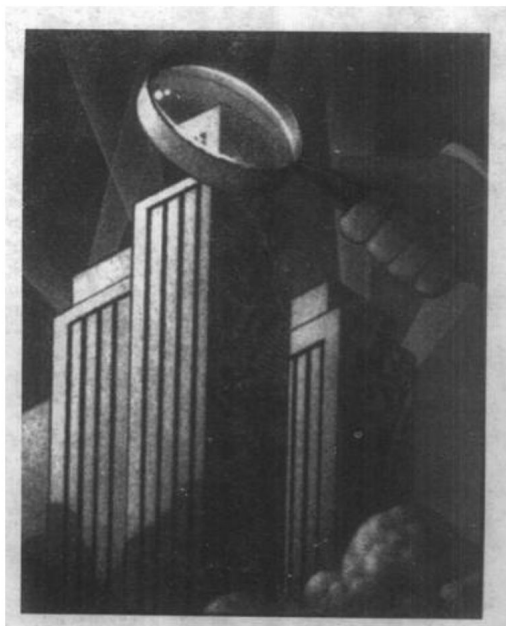


299 第七章 求职万花筒

- 301 第一节 多方联系获取信息
- 320 第二节 优秀成功求职实例
- 329 第三节 求职疑难解答

341 第八章 求职最新视点九八快速传真

- 343 第一节 中国高校毕业生求职备忘录
- 352 第二节 风起云涌“猎头”潮
- 360 第三节 心理测试：国外企业选才时尚
- 365 第四节 人才“高消费”：危险的误导
- 372 第五节 中国人，改变你的就业观

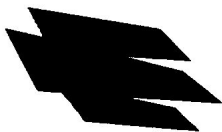


今日就业市场大透视

第一章

明白事理的人使自己适应世界，
不明白事理的人硬想使世界
适应自己。

—— 萧伯纳



QIUZHISHENGJING



中国有句俗话说，好的开始等于成功的一半，的确如此。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。

近年来，世界越来越多的国家面临失业和劳动力技术性剩余的严重问题。在西欧国家，失业率为 10%；在美国，失业率也达到 7% 左右；失业率最低的国家是日本，约为 2% 左右；而中、东欧国家的失业率则高达 30%。例如匈牙利的失业者是 54.1 万人，希腊失业人数为 40 万。在南斯拉夫，仅今年 3 月份失业人数就达 75 万人，其中主要是青年人。

面临失业问题的西欧国家，过去主要采取向等待工作的人发放补贴等一些消极措施，现在正在朝采取较为积极的措施过渡。政府鼓励企业及其所有者开辟新的劳动岗位。而从 1989 年开始进行经济转轨和实行市场经济的东欧国家，也在尝试采取积极措施减少失业率和解决多余劳动力问题。

贝尔格莱德经济研究的高级研究员马·拉特科维奇认为，从 1989 年开始，中、东欧国家的失业迅速提高，甚至占劳动力总数的 20%。在经过了为向市场经济过渡而必须付出的代价即经济萧条时期以后，现在可以说，经济已呈现增长趋势，从而为增加就业创造了条件。

南斯拉夫近几十年来失业和劳动力剩余人数不断增加。最

新材料表明，南共有就业人员 236 万，其中约 100 万人为多余劳动力，而失业人员中约 75 万人是青年人。

潜在失业人数去年已达百万，这不仅仅是前南战争及其解体的结果，它们只是加剧了已经存在了二三十年的问题。

潜在失业率 1993 年达到 56%。现在估计公有部门的多余劳动力约为 80 万人，他们中多数已被强制性休假。

又根据国际劳工组织统计，1996 年初，全球的失业和半失业人数，已达 8.6 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 1996 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，或者采用临时工、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 1996 年开始，每年毕业的 100 多万大学生，都面临 25 年来找工作最困难时期。位于盐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 1/3 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。

1996 年，日本公司应付经济衰退，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 年自动退職。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。

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

有 180 万职工失业，1997 年则更多。

据劳动部最新预测，在“九五”期间，城镇平均每年新增就业人口 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。

与此同时，我国每年有 600 万人因为企业不景气、停产或半停产而待业。另据有关部门测算，国有企业实际富余人员约占全部人员的 1/3。这些“隐形失业者”将随着企业的关停并转，被逐步推向社会。有关人士指出：“在一个相当长的历史时期，供大于求将是我国劳动力市场的基本格局。”

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，1997 年高等学校全部实行自费上学分配制度，发生了历史性的变化，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。这样直接冲击着就业市场。

在今天，“联系单位”已经成了大学毕业生们的热门话题。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抽查表明：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毕业生要想谋职就更难，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年大学毕业就业高潮还未到来之前，北京的几家大报就刊载消息，“大学生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。而1997年，90万大学毕业生择业更是面临窘境。

造成国内就业市场动荡不安的因素，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人。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。

由此可见，今日中国乃至世界就业市场是不容乐观的。