

# 外企求职致胜术

- 择业篇 ● 包装篇
- 面试篇 ● 跳槽篇
- 处世篇 ● 薪资篇
- 诀窍篇 ● 录用篇

刘大卫 ● 著



世界图书出版公司

# 外企求职致胜术

刘大卫 著

世界图书出版公司

上海·西安·北京·广州

## 图书在版编目(CIP)数据

外企求职致胜术/刘大卫著. —上海:上海世界图书  
出版公司, 2000. 1

ISBN 7-5062-4497-7

I. 外... II. 刘... III. 职业选择-基本知识  
IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 55966 号

## 外企求职致胜术

刘大卫 著

---

上海世界图书出版公司出版发行

上海市武定路 555 号

邮政编码 200040

上海竟成印刷厂印刷

各地新华书店经销

---

开本: 850 × 1168 1/32 印张: 6.125 字数: 140 000

2001 年 2 月第 1 版第 3 次印刷

印数: 11 501 - 16 600

ISBN 7-5062-4497-7/Z·123

定价: 11.00 元



## 作者简介

刘大卫，理学士，人力资源管理与开发研究生，华东师范大学人才资源研究中心客座教授。现任上海专才管理顾问有限公司总经理。《解放日报》、《新民晚报》、《新闻报》、《人才市场报》等媒体特约撰稿人。著有《猎头实务与国际规范操作》等专著。

责任编辑：曹俊德  
封面设计：陈惠兴

## 目 录

择业篇	1
包装篇	19
面试篇	31
跳槽篇	67
处世篇	83
薪资篇	119
诀窍篇	153
录用篇	185
后 记	191

# 择业篇

原书空白页



## 工作与职业

几乎所有的求职者开口闭口便是要“找一份好工作”，很少有人说要“找一份好的职业”。绝大多数的求职者常常把“职业”同“工作”混为一谈，而从职业研究和分析的角度而言，这其实是两个不一样的概念。

职业是指工作者长期甚至是整个工作生涯所介入的行业或涉及的领域；而工作则指具体在某一领域某一机构所从事的活动，它只是整个职业生涯中的一个片段。即职业是长期的和全面的，而工作只是短期的和片面的。

人的一生大致可以把职业生涯分成探索期、定位期、成熟期、衰退期四个阶段。其中定位期最为关键。如果探索期很长，迟迟找不到自身的最佳定位，一直频频跳槽、频频改行，今天做销售工作，明天干行政工作，这便应验了一句老话“转业不聚财”，甚至有可能一辈子一事无成。但对于好工作，则因不同的时期、不同的个体有不同的标准，有的人可能认为只要干活轻松，钱少点无所谓的工作就算好工作，而有的人可能认为上班比较自由，弹性工作时间的的工作就是好工作等等。即便是同一个人在不同的时期随着意识观念的改变也会对好工作产生新的理解和赋予新的内涵。

一般来说职业定位应尽早完成，而工作不理想则可随机应变。话虽这么说，但常常会使得求职者感到困惑的是好的职业定位起初所提供的工作都是条件比较艰苦、收入也不高甚至需要长期的经验积聚，例如生产管理类的工作；相反倒是那些含金量不太高的职业，如文秘类的工作则一下子便能提供窗明几净、收入不菲的工作条件，这就得看每位求职者目标是否远大，是否急功近利，能否耐

得住寂寞了。

## 未来热门职业

未来的热门职业将会有哪些?职业指导专家对此各执一词,众说纷纭。综合起来,按照其不同的评判标准和原则,大概有三大类职业可望成为热门职业。

### 一、薪水高的职业

薪水高的职业肯定是热门职业,但人们所关心的是有的高薪职业只是昙花一现,稍纵即逝,而真正长盛不衰的高薪职业却没有多少。因此,尽早发现能够维持相当长时间的高薪职业才是真正的热门职业。一般说来,高新技术职业永远是高薪职业,如计算机、通信、生物工程等方面的职业,如果能够紧跟高新随时更新技术,使之成为更高新者,肯定是能大把赚钱的。此外,各行各业的顶尖职业,无论是人事、财务、生产、工程、品控、物流均可望成为高薪职位,因此,可以大胆地说,只有专业知识水平达到相当层面的优秀人才可望摘取高薪职业的桂冠。此外,海关、银行及金融证券业均可成为高薪职业的“制造商”。

### 二、声望高的职业

社会声望高的职业通常也会成为热门职业,如医生、教师、律师、文艺和体育工作者、记者、编辑等或许起始阶段收入并不很高,但其社会地位和职业声望能够使之成为热门职业。随着时间的推移,这些拥有相当社会声望的职业中的成功者,肯定也会成为顶级受薪者。

### 三、稳定性强的职业

随着市场经济的不断发展,竞争的残酷性也逐渐为人们所认

识,因此,越来越多的择业者觉得本身不擅长在商海中搏击,参与市场的恶性厮杀也感到身心交瘁,而稳定性强的工作则是理想的栖身之处。机关、工商、税务、邮电通讯管理、技术监督等部门的工作便成为热门之选,虽然薪水不属很高,但“稳定压倒一切”。

## 好工作的八大标准

具体地说,须用一定的标准来评判一份工作(不是职业)的优劣。按照国际上的标准,可由下列八大因素:

一、良好的企业或机构形象。任何行业都有冒尖的品牌。企业和机构的响亮品牌也使该工作成为上佳之选。

二、优秀的同事。“近朱者赤,近墨者黑”,优秀的同事会带来意想不到的事业成功。

三、训练提高的机会。一份没有任何训练和提高机会的工作是枯燥乏味的低级重复。因此,训练和提高十分重要。

四、较为完善的薪资福利制度。对任何一家企业而言,这一点是必不可少的。否则,皮之不存,毛将焉附?

五、良好的组织结构。优秀的企业必有良好的结构,不然的话,整个企业便成了无源之水。

六、晋升机会多。没有晋升,便意味着对业绩的否定和不认可,对于一位优秀的人才,何以留人留心?

七、开明的管理。“一言堂”或“家族式管理”的企业或机构模式,只适合小作坊,其中必然不存在好工作,只有开明管理下的宽松气氛,才能造就好工作。

八、机构或企业文化同自身相吻合。融入企业,使自己成为企业的一员才能心情舒畅。

热门的职业与一份好的工作不完全是一回事,但有一点是肯定的:即因时而异,因人而异。

## 择业的五大误区

### 一、找职业还是找企业

许多求职者在择业的初期,往往是看中某一个企业的知名度或者是冲着这家企业声名在外的一块响亮的牌子而投奔该企业麾下。笔者曾经为一家世界顶级的企业招募将近10个职位的优秀人才,招聘启事在报纸上刊出后应者如云,最终经统计总的应征人数超过一万四千多名,可谓千里挑一,甚至有的求职者在信中表明:只要进入该企业,做什么工作都可以。一片“赤胆忠心”,无非是为该企业华丽的外表所吸引。而相反,有的企业初创时期名不见经传,规模也不大,但为了吸纳人才,煞费苦心也很难得到优秀人才的垂青。一些优秀人才的回答是:为了寻求一个安定的栖身之处。其实这种想法是大错特错。可以毫不讳言地说:能够永远立于不败之地的现代企业、或者说能够让你工作一辈子的企业已不复存在,现代社会永远充满着优胜劣汰的激烈竞争。因此在择业时应当选择一个长期、稳定、有发展前途的职业,而不是企业。

### 二、找职业还是找工作

许多求职者在择业时属于盲目的跟从,对自己要做什么和能够做什么都没有一个确切的定位和分析。许许多多的求职者当问及他们对所申请职位的看法时,往往一问三不知,那么,如果连你申请的职位应当做些什么工作、该职位发展前景如何你都一无所知,企业又怎么会录用呢?许多求职者纯粹是为了找一份工作而四处奔波,往往徒劳无获。缘在其没有把握住职业同工作的区别。甚

至许多人工作了相当长的时间,也没有搞清楚两者的区别和联系。纵观这些求职者的履历,不难看出每一次择业都从头开始,从中反映出这些择业者的盲目性。每一次重新择业都不是在原来职业基础上的发展和延续,属于缺乏长期眼光的肤浅的找工作行为。

### **三、找工作还是求头衔**

纵观许多求职者的履历可以观察到这样一个非常有趣的现象,那就是:许多求职者年纪轻轻便有了诸如“经理”、“总监”之类的头衔,而当问及他们目前的薪金时,却又令人十分惊讶:他们的薪金远远达不到这些头衔应当获得的市场价值。当问及其中的原因时,很多求职者坦言:现在这些头衔早就缺乏以前的传统上的含金量了。业中人士曾有戏言:如果马路上一块店招掉下来,可以砸到3个董事长、6个总经理。因此头衔满天飞已成为整个就业市场中的一道“风景线”。求职者在择业时应当非常清醒的分析求才企业究竟招的是什么样的人才,千万不能为所谓的“主任”或“经理”的头衔所吸引而忘乎所以。

### **四、谋高薪还是求发展**

众多的求职者现在在择业时的心理价值可谓“与日俱增”。笔者曾遇到一位企业的人事经理。该人事经理大叹苦经:股市有涨有跌,利率有升有降,唯独才市只升无降且一路看涨,这是一种不正常的现象。求职者在择业时应当着眼于该职位的市场前景以及发展潜能,千万不要为暂时的薪资方面不尽如人意而放弃了一个自身成长和发展的机会,只要你所谋求的职业是有着光明的前景,即使目前工资低一些,只要能够学到本领,就定能有所发展。

### **五、求稳定还是顾眼前**

刚踏入社会的求职者往往会发现这样一个令人迷惑的现象:大企业同小企业相比,同一职位、同等要求倒是小企业出的工资比

较高。其实大企业所提供的除了一份薪金之外尚有完善的福利和稳定性保障,而小企业(至少目前)所能够给予求职者的稳定性略逊一筹。因此,求职者在择业时应当进行自我分析,究竟自我的需求是什么?择业者在谋求职业时应当平衡眼前的暂时利益和长远的价值,寻求一个理想的最佳的平衡点。职业指导专家告诫求职者:40岁以前的年轻人可以多考虑一些眼前利益,40岁以后应当把企业的稳定性放在首位,因为除了年龄因素之外,当自身的职位达到某一阶层时,可选择的机会已大大减少,再择业的可能已不大。

## 影响择业的三个阶段

最近,我们对500名大学本科以上学历的企业员工进行了一次民意调查,调查发现在人的整个职业生涯中,影响择业有三个主要阶段:

### 一是刚从学校毕业时

通常情况下,毕业找工作对大学生而言都是十分关键的,无论是过去计划经济体制下的国家包分配制度和如今自主择业的情况下,都有可能因为外界的诸如用人单位性质、规模、收入、工作岗位、今后的发展前途等等众多因素导致个人在这一阶段有时不得不做出同个人志向和意愿相悖的决定,从而改变个人的择业意向。如有的人因为户口问题,有的人则为高薪所诱,还有的或许是因为一时无法找到令自己满意的工作而在从事着与自己所学专业毫不相干或根本与自己兴趣爱好迥异的工作。这一时期往往会对择业产生巨大的影响,甚至对人生的整个职业生涯起到至关重要的作用。

### 二是决定第一次跳槽时

这一时期是个人对自己所从事的第一份工作的回顾和总结。

有的人很幸运,第一份工作令他个人十分满意,一干就是好几年;或是有的人虽然对这份工作不满意,但对他所入的这一行业感觉很好,觉得很有前途,故而即便是跳槽也不换行。然而对大部分的个人而言,他们往往对所从事的工作和进入的行业都很不满意,或许有的甚至从来也没考虑过对某一项工作的满意程度,就匆匆忙忙地跳槽了。跳槽的动机有许多,最主要的还是为了谋求较高的收入,故而很多人又重新择业。因此,这一阶段也会对个人的择业带来极大的影响。

### **三是对个人收入不满意时**

由于单位效益不好或由于产品结构老化而陷入困境时,许多人会重新考虑择业。从这次调查中了解到不少保险经纪人原先就有不少曾在国营企业担任管理或专业技术工作,但每月仅四、五百元的收入使他们感到囊中羞涩,对家庭不断增加的开支感到有点力不从心,所以在自己喜爱的工作和高薪收入的天平上,自然而然把他们的砝码放到了提高收入这一边。这一阶段可以说往往是人生职业生涯中最为举足轻重的一环。

通过上述分析可以看出,对于个人而言,如果在整个职业生涯中经常发生择业上的变更,频频改变工作性质,是很不利的。因此,对每个人而言,都应把握住规律,尽早择业定位,能使自身尽快成为顶尖的专才。

## **怎样争取好工作?**

首先要看企业的发展前景。无论是外资、民营还是国有企业,只要企业的产品或服务能够占领市场、企业的管理符合规范,企业的前途看好,在这样的企业中是能够有所作为的话,每个人应当充

分发挥自己的长处在企业中努力工作,寻找自身发展的机会,就能够找到好工作。

其次,如果企业本身不具备巨大的潜力或发展可能,而人才本身只是作为暂时的“栖身之处”,那么应当全力关注自己所从事的工作是否能够为自己的职业生涯增加“含金量”,如果可以则不妨努力工作等待时机;如果不能满足自己的兴趣或志向,或者对自己本身提高不大,那么就应当机立断考虑改变工作。

第三,要考虑自身的需求。有的人才在知名的跨国企业工作,环境一流但收入并不高,于是乎为了谋求高薪他便去了一家名不见经传的小企业;有的人才为了一个头衔或追求稳定性放弃高薪也是在情理之中的。

## 要选“含金量”高的职业

首先大家来看一个十分有趣的现象:

秘书 起薪约 1500 元	5 年后	高级秘书 市场行情约 5000 ~ 8000 元
行政助理 起薪约 1500 元	5 年后	行政经理 市场行情约 5000 ~ 12000 元
销售助理 起薪约 1000 元	5 年后	销售经理 市场行情约 5000 ~ 12000 元

假设担任秘书、行政助理、销售助理这三大职位的起始要求十分相近且均为女性,然而 5 年之后由于她们所从事的职业不同,5 年甚至更长时间后她们的薪水则相差很大,关键是她们所担任的



职位“含金量”不同,也即其中技术成份较高的职业在未来比较有升值空间,发展的机会也较多。

那么,哪些职业是属于技术成份较高,未来的“含金量”有望大幅升值的呢?

有关的研究分析表明,下列两大类职业有望成为高薪职业:

### 一、高新技术领域的职业。

如计算机、生物工程、制药等行业,由于这些领域属于高附加值领域,自然属于高薪领域,且一旦加盟即可有不菲的收入。

### 二、个人智慧和经验参与成份较多的职业。

即一般传统的职业,如工程师、会计、人事专员等。这些行业刚进入时不能马上获得高薪,而必须逐渐增长经验与才干,等经验与本专业的知识积累到有了“质”的飞跃时,方能获得高薪。

## 要学会走“弯路”

在择业的过程中,有时一下子不能达到目的,要学会走一点“弯路”,往往与直截了当相比,或许更能奏效。

例如,许多女大学生毕业后想从事行政、人事、销售方面的工作,而不愿意去从事诸如文员、秘书、出纳的工作。其实这里面学问很大,不是简单的想做不想做就能一言两语说明白的。

从一般的角度而言,似乎文秘之类的工作是“青春饭”,而出纳之类的工作则又太简单,学不到什么东西,有时完全是出于无奈,找不到更好的工作而为之。

这样的想法从表面上看似乎挺有道理,其实却不尽其然,道理有三:

- 首先是从企业内部的岗位设置而言,文秘同出纳是在白领阶