

遭遇面试

关 彤 编著

- 找工作，你有“执业绿卡”吗
- 职业介绍想说爱你不容易
- 人才市场这台戏怎么唱
- 跨世纪学子路请走好
- 公务员还有吸引力吗
- 外企老板需要什么样的雇员



遭遇面试

关 彤 编著

中国城市出版社

图书在版编目(CIP)数据

遭遇面试/关彤编著. —北京:中国城市出版社,1999.10

ISBN 7-5074-1106-5

I. 遭… II. 关… III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 61324 号

责 任 编 辑 李青

美 术 编 辑 轩宇

责任技术编辑 张建军

出 版 发 行 中国城市出版社

地 址 北京市朝阳区和平里西街 21 号 邮 编 100013

电 话 84272149 84275833 传 真 84278264

经 销 新华书店

印 刷 北京电子外文印刷厂印刷

字 数 320 千字 印 张 14.25

开 本 850×1168(毫米) 1/32

印 次 1999 年 10 月第 1 版 1999 年 10 月第 1 次印刷

印 数 0001—6000 册 定 价 25.00 元

·版权所有、翻印必究·

目 录

一、职业生涯你规划了吗	(1)
1. 选择职业需要指导	
2. 测测你的素质	
3. 人才上市找“猎头”	
4. 职业生涯诊断	
二、找工作,你有“执业绿卡”吗	(44)
1. 执业资格证书——市场经济的通行证	
2. 考研“充电”大比拼	
3. 北京,向外埠人才敞开大门吧	
4. 21 世纪的“朝阳职业”	
三、职业介绍想说爱你不容易	(75)
1. 警惕非法职业介绍	
2. 谨防广告注水	
3. 呼唤招聘秩序	
四、人才市场这台戏怎么唱	(97)
1. “千里马”向市场走来	
2. 到网上找工作去	
3. 人才市场发展趋势预测	
4. 你选择哪种招聘方式	

五、跨世纪学子路请走好	(125)
1. “皇帝女儿不好嫁了”	
2. 校园忧思启示录	
3. 毕业生求职怎样避短扬长	
4. 清华学子的创业呐喊	
六、公务员还有吸引力吗	(165)
1. 公务员你怎样面对挑战	
2. 脱掉“乌纱”进学堂	
3. 八方进京抢“官员”	
4. 未来的公务员是什么样儿	
七、外企老板需要什么样的雇员	(185)
1. 走进外企,你准备好了吗	
2. 外企你的魅力何在	
3. 外企的饭碗好不好端	
八、不经历风雨怎么见彩虹	(206)
1. 农村剩余劳力抢了城里人的饭碗吗	
2. 社区服务业——再就业的新亮点	
3. 吹奏人生新乐章	
4. 下岗的朋友,请听我说	
九、我在这里工作挺好的	(234)
1. 我是撰稿人……	
2. 影视圈里的农民工	
3. 美丽的小个子女人	
4. 落在北京的“工棚人”	
5. 手拿画笔的大胡子	
6. 追梦人在酒吧弹唱	

7. 有了房,才算扎了根	
8. 跑广告的外来妹	
9. “自由王国”的公民——京城自由职业者面围观	
十、个人简历的撰写技巧	(260)
1. 简历的基本要素	
2. 来自雇主的忠告	
3. 在练习中发掘你的个性品质	
4. 将个性品质特征融入你的个人简历	
5. 撰写简历的十种类型及范例	
十一、临门一脚怎么踢	(321)
1. 先放下“名牌”如何	
2. “漫天撒网”不可取	
3. 醉翁之意不在酒	
4. 现场演示带来的机遇	
5. 窥一斑知全豹	
6. 不诚实的代价	
7. 以“货真价实”为后盾	
8. 没有工作经历又何妨	
9. 轻松面试	
10. 不能缺乏自信	
11. 面试如门	
12. 敞开你的心扉	
13. 出奇“智”胜	
14. 背水一战时	
十二、巧妙应答赢得求职提名	(346)
1. 关于你的背景、能力与素质等方面的应答	
2. 关于你过去的品性和工作态度等方面的应答	

3. 关于你是否胜任工作以及对服务单位的忠诚度等方面的
的应答

4. 关于应届大学毕业生的潜力等方面的应答

十三、“跳槽”能否赌明天 (366)

1. 跳槽应三思而后行
2. 带着你的“金子”跳槽
3. 跳槽不应带走商业秘密
4. 重视跳槽战术
5. 何时跳槽需自测

十四、来自调查公司的报告 (390)

1. 南北经理有差异
2. 北京人与外地人求职心态有差异
3. 求职者学历层次逐年升高
4. 四成半女性有意兼职
5. “白领”喜欢哪种职业
6. 公众就业呈现多元化
7. 择业“挑肥拣瘦”机会失之交臂
8. 五高校出国意向调查
9. 跳槽的导火索
10. 关于人才流失的调查
11. 北京人择业看好深圳
12. 北京人眼里的下岗
13. 100 种职业声望调查表
14. 求职者你值多少钱
15. 谁有当老板的梦想
16. 北京职业妇女择业调查
17. “充电”究竟为哪般

目 录

附录	(435)
----------	-------

北京市人才市场管理条例

北京人才市场招聘管理办法

后记	(445)
----------	-------

职业生 涯你规划了吗

1. 选择职业需要指导

(1) 何谓职业指导

大学生就业一年比一年难,但在中国人民大学似乎感觉不到这一点。该校学生处处长马俊杰说:“这是由于我们职业指导搞得很好!”

下岗职工再就业难,但在“再就业红娘”北京市西城区职业介绍中心,经过他们推荐就业的下岗职工,成功率在 80% 左右。该中心副主任卫保玲说:“这是职业指导发挥的作用!”

什么是职业指导?它为什么有如此大的威力?

按照北京市劳动局的定义,职业指导是“为促进劳动者就业而开展的帮助劳动者了解自身就业能力、掌握求职方法,促使劳动者根据社会职业变动趋势实现就业或参加职业培训,以及指导用人单位招聘人员为主要内容的各项服务工作的总称”。

简言之,职业指导就是为了实现劳动者就业和用人单位招聘成功而提供的一种指导性服务。

职业指导工作的内容主要包括:

△调查分析社会职业变动趋势和劳动力市场供求状况;

△开展对劳动者个人素质和特点的测试,并对其职业能力

进行评价；

△帮助劳动者了解职业状况，掌握求职方法，确定择业方向，增强择业能力；

△向劳动者提出培训建议，并负责向就业训练机构推荐；

△对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等特殊群体提供专门的职业指导服务；

△指导用人单位选择招聘方法，确定用人条件和标准；

△对从事个体劳动和开办私营企业的劳动者，提供开业和生产经营方面的咨询服务；

△对就业训练机构的培训方向、训练规模和专业设置等提供导向；

△对在校学生的职业指导工作提供咨询和服务。

职业指导在我国已有较长的历史。1916年，清华学校校长周寄梅就开始指导学生就业。1922年中华职业教育社设立了职业指导部，以后建立职业指导所，为职业学校的学生确立职业目标服务。1930年，旧中国教育部曾经在中小学实行过职业指导制度。

解放后，劳动力资源由国家统一调配，没有了职业选择，自然也就谈不上职业指导一说。改革开放以后，特别是实行市场经济以来，劳动力资源的配置越来越决定于市场，个人的选择也有了充分的自主性，职业指导再次为人们所关注。

目前在京城开设职业指导的主体有两个，一个是政府劳动部门所属的职业介绍服务中心，一个是高等院校。所指导的对象也只有两类，一类是下岗职工，一类是大学毕业生。

在高等院校，毕业生职业指导的重要性越来越为人们所认识，北京第二外国语学院学生处处长刘征说：“现在的大学生分配工作实际上就是就业指导工作。”许多院校主管分配工作的学

生处同时挂着毕业生就业指导中心的牌子,清华大学、北京农业大学、北京工业大学等都开设了专门的职业指导课,清华大学还建起了专一用途的就业指导中心。

一个令人遗憾的现象是,目前较少有人对有流动愿望的在职员工进行职业指导。

(2) 职业指导为何难以指导

英美等国家中小学都较早地开设了就业指导课,告诉学生“什么职业是干什么的”,帮助中学毕业生报考专业方向。大学设立专门的生涯指导机构,一些国家还设有就业指导博士点,大学生一入校即接受相关教育。如果学生所选专业不适合自己的智力特点,他将通过素质测评手段重新为自己的职业进行定位,学校为他调整专业也是很平常的事。而我们有的大学毕业生临近就业时,对“我是谁?我究竟想干什么?我能干什么”这些基本问题还没有明确的答案。

随着大学生就业实行双向选择,北京地区高校自1990年起,陆续开设了就业指导课,为解决就业难问题起了一定的作用。但这门课程在开设过程中渐渐走了样,有的办成了“季节性快餐”,毕业生到了火烧眉毛之际,匆匆忙忙听了几节课便照猫画虎,弄得笑话百出;有的搞成了“外部包装”,只在简历、形象上做文章,甚至造假奖状、假证书;有的把就业指导理解为技巧准备,忽视了内在素质的塑造;有的把就业看成是“找到工作拉倒”,而不是立足于职业发展。一位“毕分办”的老师说,“就业指导课在大多数学校列为自由选修课,因是新建课程,匆匆上马,师资不足,有的用哲学系或马列部的师资,有的用社会学系的师资,有的用历史系或行政管理人员来补充,有的干脆用毫不相关的师资来补充。在一些院校,就业指导没有专门的机构,有的实际只有一个教师,教学规划不完善,教材不统一,课堂教学质量

难以保证。”与高校偌大的招生网络相比,就业环节的力量过于单薄,难怪一些学生评价大学“只关心进口,不关心出口;墙内的热心,墙外的撒手”。

那么一个合格的职业指导员是什么样的呢?中国人民大学学生处处长马俊杰认为,他至少能讲解就业政策,分析就业形势,传授应聘技巧,提供需求信息。他应该有基本的心理学知识,具有沟通的能力,能和求职者取得共识;他应该是个“百科全书”,不同的地区、不同的单位、不同的行业,甚至不同的民族风情他都要了解;他应该通晓法规、政策、人事、社会保障、户籍等等规章;他应该对就业市场的最新动态了如指掌……

然而这样的职业指导员在我国目前非常鲜见。职业指导对从业人员的高素质要求与现实从业人员的低素质构成矛盾,进而成为职业指导发展的一大桎梏。

职业指导要求指导者掌握就业市场的动态,包括各种专业工种、各个年龄层、各种学历层次等等的供需情况,未来发展的趋势及预测,以便给求职者提供具体的信息。但是我国目前的市场是分割的,职介市场和人才市场没有建立起一个统一的信息网络,全面、准确的市场信息统计分析也无从谈起。这成为职业指导发展的第二大桎梏。

职业指导还包括对求职者未来职业生涯的设计,应该使用人才素质测评等手段对求职者进行职业定位。但在北京目前的职业指导工作中,类似这种的现代咨询手段运用得很少。一家很有名的大学毕业生就业工作机构负责人说,与人才测评这件新式武器比起来,他更愿意用传统的“小米加步枪”,即用交谈的方式来了解学生。然而“小米加步枪”对于学生的未来事业之路设计往往于事无补。对现代咨询手段反应迟钝是职业指导发展的又一阻碍。

(3) 怎样确定职业方向

确定职业方面是一个人能否很好地就业的关键。一般是根据个人的性格特征、兴趣、能力和知识宽度来选择与自己情况较为相符的职业作为求职目标。具体操作上宜遵循以下原则：

第一，应当选择自己感兴趣的职业。哪怕机会少一点，也要尽量去争取。有的人在选择职业时，由于竞争激烈而违背了自己的初衷，选择了自己并不热爱的职业方向，结果既妨碍自己才能的发挥，又给事业造成损失。因此，只要人才市场对求职者所感兴趣的职业不是毫无所需，就应遵循自己的兴趣和意愿，努力争取。

第二，把自己的特长作为择业的优先考虑的条件。因双向选择，招聘单位定夺人选时，必然优先录用那些有特长的求职者，如果在择业中把自己的特长掩盖了，就等于降低了自己的竞争力。

第三，选择职业方向时，还要考虑工作待遇问题。有的人不在乎干什么岗位，只要求待遇高。那么择业时，只要了解哪个岗位的待遇高，努力以自身条件去争取就行了。

第四，求职者还要正视自己的健康状况和体力对择业的限制。不顾身体状况找工作也是不切实际的。

第五，作为一个思想活跃、寻求自身发展的求职者，还要避免仅以所谓名声好、地位高的职业作为择业目标。这类工作常常相对保守，极易使人安于现状，不思进取，失去自我发展的机会。

工作的愉悦性、竞争性以及个人发展都是值得追求的择业条件。求职者可根据自己的兴趣、爱好、专业特长和经历，为自己拟定恰当的职业目标。当求职者对自己的基本素质和人才市场的需求情况进行了较为全面深入的考察分析后，就可根据各

种职业的特征、要求来确定自己求职的方向了。

(4) 如何做职业生涯规划

职业生涯规划,是指对个人职业选择的诸多因素进行分析,确定个人事业奋斗目标,选择实现这一目标的职业,编制相适应的职业发展和培训计划,对实现目标的步骤做出合理安排。现实中,不少人都在有意无意地做着这种规划,但科学规划无疑是一条有效的捷径。

“正确择业的重要性日益被人们重视,经科学研究,人并不是只要努力就能做好工作的,特长不在此,往往比别人付出多倍的努力也难以成功。据权威估测,职业选择错误可能导致 80% 的人事业失败。”从事职业生涯规划研究的专家罗双平说,想找到适合自己的工作,要考虑内因与外因。

内因有三个方面,一是性格,内向人搞公关,外向人搞研究,都不太合适。当然人的性格是复杂的,其实职业的需要也是多方面的,但职业的根本特点,尤其是职业成功所必须的性格特点,你不具备,选择这样的职业,就难以成功。

二是兴趣,做有兴趣的工作会不觉疲倦,甚至是一种享受,也容易专心致志、竭尽全力、不怕失败。兴趣是工作的内动力。

三是特长。特长与兴趣不同,有兴趣不一定有特长。比如有人喜欢唱歌,但五音不全,再喜欢也只能做业余爱好。特长是一个人能力方面的突出点。发现一个人的特长不是件容易的事,不少人活到四五十岁也不知自己特长在哪儿。有的人换个工作突然发现得心应手,游刃有余。发现自己的特长很关键,现在通过科学测试可以帮助人们尽早发现自己的特长。

外因指工作单位和社会环境。所在单位处于发展期,个人发展机会较多;处于平稳期机会较少;处于衰退期,个人就难于发展。

社会环境,包括经济环境、政治环境、科技发展状况、市场竞争状况、拟从事行业的发展状况,诸多环境因素都必须考虑。如对于机械专业的毕业生来说,由于机电一体化发展,单纯从事机械行业不符合科技发展,应主动向机电一体化方向转。

有了兴趣和特长的引导,加之外界环境的促进,事业已成功了一半。有些人唯信“意志”和“努力”,以为只要功夫深,铁杵磨成针,无论做什么职业,“坚持就是胜利”。罗双平说,“坚持”不是人生最有效的成功哲学。虽然对少数人,选错了职业也能取得一定的成就,但是事倍功半,不值得推广,也不适于大多数人。

“一旦肯定职业选择错误,应尽早纠正,不能强求。单位也应当允许其流动。”

但现实中,也有些人频繁流动,甚至一年换几个地方,稍觉不顺心,就换工作,过一段又觉得不合适。盲目流动,却不做反思,这种人会引起用人单位的反感。

频繁跳槽说明一个人缺乏理性,这种人不仅不安于本职,而且在工作中很难做出成就。

职业生涯规划具体包括四个基本步骤:

第一步:自我认识。一个人必须充分而且正确地认识到自己本身的条件与相关环境,必须对自己本身及所处环境进行深刻地了解,以此作为设定职业生涯目标及策略的基础。对自我及环境了解得越透彻,越能搞好职业生涯设计。

第二步:生涯目标。立定志向可以成为追求成就的推动力,因为确定了目标以后,有助于排除不必要的犹豫,一心一意致力于目标的实现。

第三步:行动计划。这是指为实现职业目标的行动计划,行动计划一般都是具体的,具有较强可行性。

第四步:反馈评估。择业策略可以通过工作上及其他方面

来评估。评估的结果除了可以用来反馈策略方案是否恰当,作为自我修订的依据外,更可以作为下一轮职业生涯设计的主要参考依据。

人是会变的,环境也是经常变化的。在设计职业生涯的过程中,非常强调每一个人对不同环境的适应性。成功的职业生涯设计,需要时时审视内在外在环境的变化,并且及时调整自己的前进步伐,修正目标,才可能成功。

(5) 美国加拿大的大学生就业指导

①帮助毕业生确定就业意向和进行职业潜力开发

根据毕业生个人特点、兴趣和特长,向学生提出就业方面的建议,帮助毕业生确定就业意向,建立职业目标。同时,指导毕业生研究就职信息,寻找就业机会,根据自己的技能和雇主要求确立求职战略。

②毕业生的技能评估

帮助毕业生把在专业学习、自愿活动、假期和课余工作中所积累的经验,转变为自我推销和从事职业工作的技能,发掘其潜在的技能,使毕业生全面认识自己所拥有的技能。

③毕业生的人生生涯管理指导

通过人生生涯的管理指导,帮助毕业生找到报酬较高,又能对个人发展有意义的就业岗位,使他们有能力管理好自己一生职业生涯,不断谋求更适合自己的职业岗位。

④求职技能培训

主要帮助毕业生学会获取就业信息的方法,正确填写各种求职表格,制作漂亮标准的求职材料,策划求职战略,掌握与雇主见面和交谈的艺术及服饰的准备,寻找有前途有发展机会的就业职位。还为毕业生联系实习单位,创造实习机会。

⑤提供就业信息

美加两国高等学校收集就业信息的方法很多也很有效。他们既从网络上和新闻媒体的招聘广告上收集就业信息,也直接接受用人单位发来的求职信息和接待用人单位的来访,许多大学还邀请相关企业主参加学校专门组织的毕业生就业午餐会,请他们聘用本校的毕业生。他们也通过交友会为学校提供就业信息,推荐毕业生。

⑥为供需双方提供全方位的服务

美加两国高等学校的就业指导中心,普遍有求职门诊服务。毕业生在就业过程中无论是确定求职意向和技能评估,还是策划求职战略,乃至至于考研与就业之间的抉择、获取就业信息的方法、供需见面、求职材料的准备,不管遇到多么微小的问题,都可以去求职门诊接受指导和咨询。

⑦就业观念的指导

美加两国高等学校的就业指导是从学生入学就开始的。学生入学后,学校根据其兴趣爱好,为学生确定职业理想,提供怎样实现人生价值的指导。随后,利用求职信息资料库的资料,分析职业市场现状及其发展方向,指导学生选择学科和专业,就业阶段则着重指导学生选择薪水高而又有发展前途和有意义的职业,而不是盲目选择高薪职业岗位。

(6)“指导员”帮你定位

职业指导员是指专门从事职业指导工作的人员。他们会向求职者介绍职业分类、职业性质、特点、一般薪资水平以及就业者素质的要求等,使择业者全面、准确地了解职业。

小朱毕业于中国人民大学国际金融专业,在校期间就对证券业发生了浓厚的兴趣,还向家里借钱参加了炒股实践,他把从事证券业作为自己的奋斗目标。毕业时满怀信心地到一家证券公司应聘股市分析的职位,以为自己是名牌大学的毕业生,专业