

寻找人生最佳坐标

择业策略 与 求职技巧

肖鸣政 等编

兵器工业出版社

寻找人生最佳坐标

——择业策略与求职技巧

兵器工业出版社

内 容 简 介

本书内容包括求职择业的心理分析,自我素质的分析诊断,寻找职业与职位的方法,外企求职、国家机关公务员应聘的技巧、求职信与简历的写法,转岗换行的技巧,求职择业疑难解答等。本书适用于大中专毕业生、在岗职工、下岗人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

寻找人生最佳坐标:择业策略与求职技巧/肖鸣政编.

北京:兵器工业出版社,1997.6

ISBN 7—80132—230—4

I. 寻… II. 肖… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(97)第10066号

兵器工业出版社 出版

(邮编:100081 北京市海淀区车道沟10号)

北京凯通实业总公司印刷厂印刷

*

开本:850×1168 1/32 印张:10.75 字数:248千字

1997年9月第1版 1997年9月第1次印刷

印数:1—5000 定价:15.80元

主 编:	肖 鸣 政	马 俊 孝	王 俊 驹
副主编:	李 英	魏 惠 云	
编 者:	张 永 生	孙 昌 国	张 兴 民
	俞 文 钊	陈 彩 玉	蒋 伟 永
	杨 海 燕	韩 峰	应 梅
	陈 咸 均	孔 卫 华	严 冰
	刘 文 杰	肖 全 英	

前 言

随着市场经济在我国的深入发展与现代企业制度改革步伐的加快,人才流动与产业结构变化速度加快。一方面是新兴产业的建立与发展带来了新的就业机会。改革开放以来,全国城乡创造就业新机会 2.2 亿个左右,据预测到 2020 年,随着经济的持续发展,还将新增加 1.3~1.5 亿个新就业机会;另一方面却是有些企业的兼并、调整与破产带来了大量的“下岗”职工,成为剩余劳动力。有关统计结果表明,今后每年将有 1000 多万新增劳动力,包括大中专毕业生进入社会,更加剧了劳动就业的严峻程度,到 2020 年我国劳动力与人口的比例仍将是 51.3% 左右。如何解决就业问题,是中国经济发展中必须认真对待的一个重大问题。

长期以来,我国实行的是计划经济体制,国有企业缺乏对职工进行再就业能力的培训与指导,职工下岗后因缺乏求职方面的知识 & 技能,而对再就业感到迷茫与失望;大中专毕业生,今后将全部走向自由择业,但因为大多数是独生子女,长期依赖父母、依赖老师、依赖学校,因此求职就业能力也非常弱。为了指导下岗职工、在职职工与毕业生顺利走向择业市场,尽其所能,扬己之长,找到一个合适与理想的职业,中国人民大学劳动人事学院肖鸣政博士组织有关方面的专家学者编写了本书,

本书编写出版得到了多方面的支持,广泛吸取了各人所长、各书之长,所参考书目将在书中及书后列出,在此表示衷心的感谢。

目 录

第一章 职业热点分析与择业决策	(1)
一、“三热”现象产生的背景	(1)
二、三类企业就职利弊分析	(3)
三、恰当的择业决策	(7)
第二章 求职择业心态与对策	(11)
一、多向性与不稳定性	(11)
二、常见心理与调节	(13)
三、心态测验	(17)
第三章 社会要求与求职择业对策	(47)
一、社会行业的选人用人标准	(47)
二、不受社会欢迎的毕业生	(52)
三、招聘人员与主考官的心理分析	(54)
四、求职择业中的问题与对策	(58)
第四章 自我评估及定位	(65)
一、兴趣的自我诊断	(65)
二、职业价值观的自我诊断	(71)
三、性格的自我诊断	(76)
四、环境适应能力的自我诊断	(82)
五、气质的自我诊断	(85)
六、自我优势的分析	(87)
七、求职择业计划的内容与步骤	(89)

第五章 联系工作的方法与技巧	(93)
一、地毯式访问	(94)
二、连锁介绍	(96)
三、中心开花	(100)
四、供需见面	(102)
五、其它方法	(106)
第六章 外企应聘的方法与技巧	(109)
一、外企招聘的条件要求	(110)
二、外企招聘的程序及方式	(111)
三、外企应聘技巧	(112)
四、外企招聘的特点	(117)
五、外企招聘表的样例	(118)
第七章 国家公务员应聘考试技巧	(147)
一、“公务员热”的兴起	(147)
二、招聘政策与待遇	(148)
三、招考、报名时间与要求	(149)
四、考试录用程序	(152)
五、录用考试内容及题型	(153)
六、应试的技巧	(154)
七、面试问题实例与分析	(159)
第八章 下岗职工求职择业问题与对策	(162)
第九章 在职人员转岗换行技巧	(166)
一、转岗择业准备	(166)
二、辞职技巧	(171)
三、转入新单位后的开拓技巧	(177)
第十章 简历的写作与样例分析	(183)

一、个人简历的写法	(183)
二、个人简历案例	(187)
三、简历内容与写作技巧	(193)
第十一章 求职信的写作与样例分析	(202)
一、求职信写作的一般方法	(202)
二、求职信案例与分析	(205)
三、求职信写作常犯毛病与建议	(209)
四、电话求职	(211)
第十二章 面试技巧(上)	(213)
一、面试的方式与对策	(213)
二、面试的过程与对策	(217)
三、面试的内容与对策	(223)
四、面试评分要点与对策	(226)
第十三章 面试技巧(下)	(232)
一、面试实例	(232)
二、面试常见问题	(240)
三、面试难题例举与回答策略	(242)
四、外企面试问题举例	(253)
五、应试心得	(262)
第十四章 求职择业疑难解答	(276)
第十五章 参考范例	(287)
一、简历范例	(287)
二、求职信范例	(309)
三、求职申请表范例	(331)
后记 中国 21 世纪人才需求展望	(335)

第一章 职业热点分析与择业决策

党的十一届三中全会后,中国进入了一个新的历史时期。由于邓小平建设有中国特色社会主义理论的创立和党的“一个中心、两个基本点”的基本路线的制定,全党和全社会对经济建设中的—些重要问题取得了共识:中国现代化建设分三步走的战略部署,—切工作以经济建设为中心,发展是硬道理,科学技术是第一生产力,传统的计划经济向市场经济转变等等。这样,举国上下,同心同德,为国民经济持续、快速、健康发展,为实现国家富强、民族振兴和社会长治久安的宏图共同奋斗。

在这样的大前提下,近些年来在择业中出现了“三热”现象:(1)热门行业,如电子信息、计算机、机械、建筑、经济管理、金融、外语等;(2)热门单位,有强大经济实力的经济集团、三资企业、负责国家经济决策的中央国家机关、从事外交和经贸的部门等;(3)热门地区,为交通方便、经济发达的沿海经济开发地区和东部经济发达的龙头地区。

本节仅就当前“三热”现象的产生及其背景以及择业中如何决策作—探讨。

—、“三热”现象产生的背景

上述“三热”现象产生不是偶然的,它适应了各方面的需要。

(1)社会经济发展的需要。1995年9月,中共中央提出了《关于制定国民经济和社会发展“九五”计划和2010年远景目标

的建议》。在发展社会主义市场经济条件下,中国的重点是农业、水利、能源、交通、通信、科技、教育等部门,同时要振兴诸如机械、电子、石油化工、汽车制造和建筑等支柱产业,使之促进并带动国民经济全面发展。这个纲领还把优化产业结构、大力发展第三产业作为我国经济发展一项战略决策,其重点是继续发展商业和生活服务等传统产业,积极发展旅游、信息、咨询、法律、会计服务等新兴产业,规范并发展金融业,引导房地产业健康发展。所有这些要求都为热门的经济领域指明了方向。而这些热门行业和部门也势必成为我国人才需求的主要市场。

(2)计划经济向市场经济转轨的需要。党的十四大提出建立社会主义市场经济体制的改革目标,即我国经济体制要从计划经济向市场经济转变,使市场在国家宏观调控下对社会资源的配置发挥基础性作用。这样,社会需要什么行业,需要多少,都将通过市场反映出来并由市场加以调节,同时这些行业的设置是否符合社会需要,也要经过市场的检验和承认,才有可能存在和发展。热门行业的产生适应了市场经济的这种需要。

(3)参与国际经济竞争的需要。我国现代化建设是在国际局势发生深刻变化的条件下进行的。我国既有不可多得的历史机遇,也面临严峻的挑战。当前,世界科技革命日新月异,产业结构调整步伐加快,国际经济合作和交往更加密切,世界经济将在起伏中进一步增长。如果我国想在日趋激烈的国际经济竞争中立足并取得主动,那么,没有重点行业的发展,没有通过这些行业的发展,进而促进综合国力的加速增长,则是不可设想的。

上述“三热”现象正是在这样的大背景下应运而生。

二、三类企业就职利弊分析

在单一的全民所有制经济结构的条件下,人们可供选择的范围较窄,人才不能自由流动;而实行以公有制为主体的多种所有制同时存在的经济结构,在发展公有制经济的同时,发展私营经济,中外合资、合作经营、外商独资经营经济,个体经济以及各种形式的联合经济,择业的范围就大大拓宽了。

我们这里所说的三种类型的企业,是按所有制性质划分的,指的是:国有企业、民营企业和“外企”。这种划分方式虽然较为笼统,但符合于当前社会上流行的说法。

国有企业,勿庸置疑是指公有制经济类型的企业。“民营企业”这个概念是个时下较流行的词,在我国定义较模糊,在西方是指“非政府经营的企业”,而我国更多指经营方式上的“非国有”而非产权关系上的“非国有”,这类企业主要包括乡镇企业、个体私营经济以及其他非国有的但属本国公民经营或所有的企业。“外企”通常是指中外合资、合作企业以及外商独资企业,即三资企业。

在选择职业时,一个非常重要的技术问题就是要确定好求职单位。要选择好求职单位,就要掌握了解求职单位的技巧,只有对求职单位的情况了解得透彻,才能有根据地决策求职单位。

以上所述有三类企业在接下来所要谈的几个方面上各有利弊,现逐一作比较分析:

1. 三类企业和社会进步、经济发展中所起的作用比较

国有企业尤其是国有大中型企业在国民经济中占主导地位,能操纵国民经济的命脉,对整个经济的发展起导向作用。民营经济经过数十年量的积累,其在国民经济中的地位在 90 年代

发生了根本性的变化,其中乡镇企业在 1993 年首次实现了全国社会总产三分天下的独占其一,1994 年又将全国工业产值和出口产品收购额的一半双双纳于旗下,成为国民经济的重要支柱。“外企”虽然在国民经济中所占比重很小,但这是公有制经济“有益的必要的补充”,作用也不容忽视。

2. 三类企业人员结构、人才培养与使用的比较

国有企业人员结构稳定,在人员晋升、职称评定上“论资排辈”现象较多严重,有点像日本的“年功序列制”,主要不是依据个人的才干而是看你的工龄长短,所以,除非你的才能特别出众,否则短期内在国有企业很难有晋升的机会。而民营、外企由于要面临激烈的市场竞争,加上又没有政府的支持,所以对人才的要求十分迫切,在对高素质人才的培养和使用上强调“能力至上”,实行能者上、庸者下。对那些有真才实学,又想充分发挥自己才干的人来说,无疑进民营企业、外企是一条短期内的途径。

3. 三类企业的现状和发展前景比较

如所共知,现在我们的国有企业明亏加上潜亏约有 $2/3$ 亏损,并且据有人计算,我国国有企业在总体上早已资不抵债,实际上早已破产,现在之所以还在运行,全在于政府用众多纳税人的钱在支撑它。因此,国有企业的改革迫在眉睫,国有经济必须收缩自己的阵地,将国有资产集中配置到那些必须要由国家兴办的最重要的行业,改变过去那种处处出击,处处不得力的被动局面。将用“两个拳头打人”改成用“一个拳头打人”,这样国有经济才会显得真正很有力量,而对于那些并非一定要由国家兴办的企业放手让民间去干。一方面国家可甩掉沉重的亏损补贴包袱,轻装前进,另一方面,这些企业被其他经济成份搞活了,税收就有雄厚的基础,国家的经济实力必然会大大增强起来。

民营经济经过第一次创业,在企业规模与实力、产品档次与

质量、科技与管理水平、以及外向型发展等诸方面都代表了民营经济的最高水平,预示着民营企业的未来方向。现在,他们面对的是与过去不同的市场、不同的竞争对手和不同的发展道路。这就要求他们从根本上改变发展思想,从粗放型走向集约型经营,进行更为艰巨的第二次创业。

从外企的发展前景来看,随着中国加入世贸组织的步伐日益加快,全球经济贸易一体化的趋势,以及中国政府坚持对外开放的决心,三资企业会在未来得到更进一步的发展。

4. 三类企业的生活福利、劳动报酬比较

国有企业由于普遍亏损,效益较低,在工资收入上较其余二者是最低的。但国有企业在医疗保险、养老保险、住房以及职工子女的人托入学等福利待遇上又是最好的和最稳定的。

外企在平均工资收入上是三者中最高的,是国有企业职工正常工资收入的7~10倍左右,这主要跟外企在录用资格上的高素质要求有关。但外企一般不提供住房,而且多强调要有本市户口。至于医疗保险、养老保险等其它福利方面,外企单位更是很少过问。

民营企业就其整体而言,在工资收入方面稍逊于外企,但也相当于国有企业职工的5~8倍左右,效益好的企业更有甚之。在生活福利方面,民营企业介于国有企业和外企之间,在整体上更偏向于外企的情况,但从目前许多已完成了第一次创业的民营企业的情况来看,它们已开始注意从经济上提高员工福利待遇,许多企业掏钱为主要管理人员和技术人员购买住房和养老保险,还有一些企业在员工中普遍建立起了合理分摊的医疗保障制度。

5. 三类企业工作、生活环境比较

外企和大多数的民营企业在管理层和作业层的工作环境上

106860

是存在显著差别的,即“白领”和“蓝领”阶层差别,这是所谓的“资本原始积累阶段”必然会出现的现象,随着经济发展的规范化、秩序化和劳动保护的建立健全,这种差异会逐渐缩小。然而就国有企业而言,这种差异是不明显的,但与其他二类企业的管理层的工作生活环境相比,在通信设施、办公用具、人员素质、文化氛围等方面都较落后。

6. 三类企业劳资关系比较

这是个很敏感的问题,但随着《劳动法》的颁布实行,这也成了任何类型企业都回避不了的现实问题。

国有企业由于工会制度的长期存在和“主人翁”观念的深入人心,不存在严重的劳资纠纷问题,即使建立了以股份制为主的现代企业制度,只要严格按照《劳动法》的有关规定运行,劳资关系问题会较容易得到协调。因为说到底,国有企业是公有制经济,“劳资关系”中的“资”指的是国家。

至于民营企业 and 外企,在《劳动法》出台以后,也开始注重在人格上尊重员工,在精神上关心员工,并通过企业文化建设等方式鼓励员工为企业做贡献,以增强凝聚力与归属感。它们逐步改变了过去对工会的排斥态度,支持建立工会,并力图借助工会来协调职工与企业的关系。但说到底,这二类企业中的劳资关系是真正意义上的劳资关系,劳资之间是一种雇佣关系,就其矛盾性质而言,正如马克思所说的是一种“不可调和”的矛盾。

以上,就三种类型企业的就职利弊情况作了六点比较分析。应该说,这种分析是一种较为概括的、粗略的分析,是对三种所有制类型企业的就业环境的一种概况比较,可给就职者们提供参考。具体到单个的求职者而言,在选择求职单位时,可能是以上三类企业中的一种,这时就要在对这类企业的整体情况的把握下,对具体的单位的具体情况作具体的分析。以上六条在作具

体分析和就业决策时仍然适用的。

此外,笔者对那些想深入了解某一求职单位的具体情况
的求职者们在了解信息的方式方法上提供以下几点建议:

- (1)认真听、看求职单位自我介绍的资料。
- (2)搜集新闻媒介的消息报道、介绍、评论文章。
- (3)搜集招聘广告、启示等。
- (4)通过师长、亲朋好友了解有关求职单位的情况。
- (5)电话垂询。
- (6)通过求职单位的职工了解。
- (7)亲自观察、走访。

三、恰当的择业决策

随着经济体制从计划经济向市场经济转变,社会资源将越来越多地通过市场进行合理配置,高等院校是培养人才的摇篮。作为社会资源之一的人才资源,也从过去毕业生由国家“统包统分”的就业制度逐步转向少数毕业生仍由国家安排就业,多数学生主要通过人才劳务市场“自主择业”的就业制度。如果毕业生在进入社会之前就已做出恰当的择业决策,作好了多方面的充分准备,那么,他在毕业后踏进竞争激烈的人才市场时就会应付自如,得心应手,争得主动,最终找到合适的岗位。这些准备工作主要有:

1. 树立正确的择业观

在市场经济大潮冲击下,大学生受经济利益的驱动,功利思想日益严重。一些人重名利、享受,轻奉献、奋斗,重官位轻专业技术工作,重城市轻农村,重自我价值轻社会价值,摆不正个人、集团和国家的关系。有人形象地说:五六十年代大学毕业生在面

临祖国挑选时,他们的选择是“到边疆去,到艰苦的地区去,到祖国最需要的地方去”,然而九十年代却出现了“到公司去,到外资企业去,到最能赚钱的地方去”的择业观。这种期望谋求社会地位和社会声誉较高,经济收入可观并能实现自身价值的功利主义择业观,显然不同于传统的“重义轻利”、“默默奉献”的理想主义择业观,反映出大学毕业生在社会经济转型时期的个人主义倾向。

要知道,人是社会人,社会是人的社会。一个人不能离开社会求得生存和发展。尤其是,我们生活在社会主义社会中,更是社会的主人。我们应该从全局的高度来认识自己肩负的历史责任,把个人的命运同社会的命运联系在一起,把个人价值的实现同整个社会的进步与发展结合在一起,正确处理个人、集体、社会的关系,把自己融入为社会、为国家的繁荣、为社会主义建设事业建功立业中去,从而实现自身价值。

再从思想方法来说,正确的择业观也应是辩证唯物的。一个人在择业时对各种复杂的社会现象和事物判断,切忌绝对化和片面性。当前,我们正面临两种分配就业制度的转换时期。两种制度的碰撞摩擦和出现种种矛盾是不可避免的。例如,既要执行在计划经济体制下对毕业生服从国家统一分配的要求,又要对市场经济各种类型毕业生加以区别对待;又如,在市场经济条件下价值标准多元化对“优才优分”原则的认识与传导之间有矛盾。何为优才,何为优分?如何看待和处理上层与基层,内地与边疆,条件好与条件差?认识不一,执行困难;再如,由于社会上不正之风对毕业生分配工作的影响,公开、公正、平等竞争原则不时受到干扰,部分学生对此难以承受,产生既希望改革又害怕改革的矛盾心理。对诸如此类的矛盾,只有用辩证的、全面的、发展的和历史的方法去观察和分析,才能求得理解和逐步解决,否

则,会由此陷入无穷烦恼,甚至悲观失望。因此,树立正确的择业观对择业是至关重要的。

2. 打好扎实的专业基础

深厚的专业知识是择业的基础,也是择业的基本功。一个人进入大学之门,就选定了专业方向,从此应下定决心,脚踏实地,刻苦钻研,不达目的,誓不罢休,最终才会学到过硬本领。有人却认为,进了大学等于进了保险柜,于是得过且过,不求上进,毕业时必然后悔莫及。当今世界,现代科技知识日新月异,新学科、新知识、新技术、新工艺大量涌现,学科之间界限愈来愈小,自然科学、社会科学及其他分支纵横交错,边缘科学林立,交叉学科层出不穷。因此,任何一门学科要想发展,都不得不依赖于其他学科的一些知识和方法。一个人只有真心懂得知识结构中“博”与“专”的关系,即“广度”与“深度”的关系,懂得“专”需要“广”,“广”是为了“专”这种相互依存、相互渗透和相互转化的对立统一关系,才会自觉地为了真心打好本门专业基础,去认真学习其他与之相关的学科知识。“养兵千日,用于一旦。”有了过硬本领,在人才市场的激烈竞争中,方显英雄本色,立于不败之地。

3. 成为“一专多能”的复合型人才

据一份来自毕业生供需见面会上的报告,“一专多能”型学生较之单一的“专业型”学生,更能适应“优胜劣汰”、“适者生存”这一市场经济规律,因此,具有更强的竞争力。一个既有扎实的专业知识又有其他技能和特长的“一专多能”人才,在激烈的人才劳务市场上普遍受到用人单位的欢迎。所以,一个应聘者在有了扎实的专业知识后,还应尽量掌握更多的技能。例如,为了研究和借鉴国外科技成果,更广泛地掌握专业领域的最新信息,有必要学会第二,甚至第三外语;为了便于开展港澳地区的工作,最好学会广东话、闽南话这一类地方话;目前,电脑已普及全社