

天下无墙

世界500强给求职者的11条建议

对于一个求职者来说,有那么多专业人士为你们筛选有用的信息是一种幸福。

这本书,其实是世界500强企业高层管理人士从不同角度不同侧面为你的职业生涯提出中肯的建议。也许不是每条都适合你,但是一定会有一些话语让你有所触动,帮助你走好职业发展之路。

——欧莱雅中国区总裁保罗

菱商事(上海)有限公司总经理室副室长**三村俊** 英特尔中国软件实验室总经理**王汉** 荷兰国际集团亚太区总部中国区总经理**吴志盛** 欧莱雅中国公司大众化妆品部总经理**赫伯乐** 欧莱雅中国公司人力资源总监**戴青** 上海国际纸业有限公司经理**杨铭潜** IBM大中华地区大学合作部总经理**邱晓萍** 埃森哲合伙人兼中国区总裁**李纲** 富士通将军公司原CTO、空调技术研究所所长**稻垣雄史** 富士通将军(上海)有限公司董事长**吉村昭彦** 3M公司中国有限公司常务董事兼总经理**余俊雄** 家福中国有限公司人力资源总监**杨孝全** 贝塔斯曼集团亚洲区人力资源管理发展总监**席蓓蒂** 贝塔斯曼直接集团中国区人力资源总监**张文怡** 西门子中国有限公司人事部经理**谢克海** 美国友邦保险有限公司(AIA)资深副总裁**陈润权** GE(中国)有限公司人力资源总监**王晓军** 欧姆龙株式会社特别顾问**立石信雄** 欧姆龙(中国)集团有限公司总经理**皆川泰平** 微软公司副总裁兼微软雷德蒙研究院院长**凌任** 微软亚洲研究院院长**沈向洋** 杜邦中国集团有限公司总裁**查布朗** 飞利浦中国集团人力资源副总裁**徐承楷** 索尼(中国)有限公司副总裁**张燕梅** 思科系统公司副总裁、思科系统(中国)网络技术有限公司总裁**杜家滨** 伊士曼柯达公司全球副总裁、大中华区主席**叶莺** 上海通用汽车人力资源部执行总监**吴欢**

访者·熊丙奇

天下无墙

世界 500 强给求职者的 11 条建议

采访者·熊丙奇

上海文化出版社

图书在版编目(CIP)数据

天下无墙—世界 500 强给求职者的 11 条建议/熊丙奇编著. - 上海:
上海文化出版社, 2004

ISBN 7-80646-756-4

I. 天… II. 熊… III. 求职者-职业选择-通俗读物 IV. G647.38-49
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 142257 号

策 划 万语文化

责任编辑 黄慧鸣

特约编辑 徐维东

装帧设计 姚 荣

书 名 天下无墙—世界 500 强给求职者的 11 条建议

出版发行 上海文化出版社

地 址 上海市绍兴路 74 号

电子信箱 cslcm@public1.sta.net.cn

网 址 www.sicm.com

经 销 新华书店

印 刷 昆山市亭林印刷有限责任公司印刷

规 格 889 × 1194 1/32

印 张 8.25

字 数 163,000

版 次 2005 年 2 月第 1 版 2005 年 2 月第 1 次印刷

印 数 1—10,100 册

国际书号 ISBN 7-80646-756-4/C·54

定 价 25.00 元

告读者 如发现本书有质量问题请与印刷厂质量科联系

T: 021-64680279

编者前言

人生总有很多的转折。从学校到职场,可以说是人生的大转折。

职场与学校,有着种种的不同。

职场没有那么多耐心的老师会不厌其烦地告诉你什么该做什么不该做,等待你从不会到会。你必须学会主动,懂得在挑战没有到来之前做好应有的准备。

职场到处在计算成本与投资回报。老板付给你薪水,自然想得到理想的回报,而不可能像某些学生缴了钱上学,却总是想逃课。

职场没有学分,不会像在学校里一样,拿到学分就通过了一门课程,修满学分就毕业。在职场,你也许每天得做相同的功课,类似于你将一个单词连续抄写 200 遍,不同的是你要对这些功课赋予不同的理解,而且,最好每天都能对同样的事情保持新鲜感。对待工作,老板需要你的热情和才情。

同事与同学的最大不同,在于你们不是各自在做相同的试卷,而是共同完成一张试卷,你的角色,可能不是怎样使自己所得“分值”最高,而是怎样让整张试卷完成得最漂亮。

.....

如果你想获得职场的成功,你还必须知道:

不要寄希望于对手的弱小,这只能带来偶尔的胜利,而且胜之不武。

不要总是抱怨游戏规则的不公平,这个世界本就没有绝对的公平,你应该知道现实社会,知道它的游戏规则,在你还不能制订游戏规则、对游戏规则的修订不具有影响力的时候,积极适应是唯一的选择。

如果你感到委屈和不被理解,首先要想的是自己,你才是这一结果的主导力量,要做的,是改变你自己。

其实,你应该知道的还有很多,当你遇到问题才想起自己早应该知道这些时,也许为时已晚。

眼前的这本书,是一位对大学问题研究颇有造诣的学者,与世界 500 强企业高级管理人员进行的对话。对话充满了 30 位高管的肺腑之言,涵盖了 30 位高管的人生经验。它告诉你如何才能更好地适应职场、在职场中得到更好发展,从而拥有一个完美的职业生涯。它是一个让你对职场知道更多做得更有效的窗口。

虽然每个高管有不同的人生经历,每个企业对人力资源的管理和发展有不同的做法,但是,他们对于求职者的建议,却因结合他们自身和企业发展实际,而具有很强的借鉴和指导意义。事实上,采访者的很多提问,已经代表了求职者的种种问题与困惑,因此,这更可以说是世界 500 强企业与求职者的对话。

世界 500 强企业,虽然只是众多用人单位中的一部分,但是它代表了较高的用人标准和人力资源管理的趋势。因

此,即便你不再为谋得一份职业而奔波,他们的建议,同样有助于你。而对于其他企业的管理者,世界 500 强高管对员工的寻求与发展同样能给你以共鸣和启迪。

自序

谋事在人，成事在天。

尽吾心志而不至，可以无悔矣。

这是两句激励人的话，告诫我们必须付出努力，方可获得成功。

这同时也是两句安慰人的话，劝诫我们，当努力过后没有成功，不必太懊悔，因为你已经尽力了。

有朋友告诉我，人们使用这两句话的最高频率，不是在谋略一件事情的时候，而是在一件事功败垂成的时候。它起到的效果，更多的是安慰。

于是我想，“谋事”与“成事”、“尽心志”与“无悔”之间，究竟有多大的距离？是否真的谋得完美？是否真的倾尽智慧？面对这样的问题，也许，很难有人给出肯定的回答。而那一点不肯定的因素，也许就是“谋事”与“成事”、“尽心志”与“无悔”之间的差距。

一位大学生，大四时为找工作，花了半年时间跑了大半个中国，赶了无数次招聘会的场子，最终还是两手空空。他说：“能去的地方、能跑的招聘会，我几乎都去了。择业择到这个局面，也只能怪时运不济了。”在择业这件事上，也许他可以十分安慰地对自己说“谋事在人，成事在天”，“尽吾心

志而不至，可以无悔矣”了。但是，他真可以这样说吗？

有两个年轻的画家，一个画家用一天的时间画了一幅画，然后用一年的时间去卖它，却无人问津；另一个画家则用一年的时间画了一幅画，只用了一天的时间，就将画卖出了好价钱。

谁都能看懂这个故事。有人说，哪有那么笨的画家，花一天时间画画，一年时间卖画！可是，看看我们周围吧，一进大学校门就盼望着四年大学赶快毕业的，是不是一大堆？整天过着悠闲的日子，却渴望毕业时找到一个好工作，是否也曾是你出现过的念头？就业季节里的折磨就如那幅卖了一年的画一般失去光泽，可有多少人去思考自己就业为何如此之累的真实原因？

有三位大学同学毕业时同时进了一家企业。十年后，一位同学升为分厂总经理；另一位同学五年前跳槽，现在担任另一大企业的市场总监；还有一位，仍是一名技术员。虽然，干技术并不差，但每次谈到另外两位同学，这位技术员总是说：“他们运气很好，我没有这种好运。”我问他，为什么好运 would 降到他们身上呢？真就那么容易吗？

他细想之后告诉我，他与这两个同学，其实都有一次同样的选择机会。六年前，公司挑选人才参加高级培训，他由于英语口语不过关而落选。五年前，现在担任市场总监的同学发动他一起到另一家刚落户上海的公司去创业，他担心那个公司不稳定而不愿放弃还不错的工作，渐渐地，就成了一只“温水里的青蛙”。

人生中确实有一些自己难以把握的因素,这些因素,其实平等地落在每个人身上。它们并不是左右成败的关键因素,如果能理智地回放自己的人生历程,你可以发现,成败全由你自己。

从2003年1月起,在《上海教育》杂志的统筹安排下,我先后与20余家世界500强企业的近30位高级管理人员,包括全球副总裁、中国公司总裁、人力资源总监等从人才和教育的角度展开对话,希望他们能给予大学生最有用的职业发展建议。而他们结合自己的人生经验和工作体会,道出了许多真谛。他们是——

三菱商事(上海)有限公司总经理室副室长三村俊

英特尔中国软件实验室总经理王文汉博士

荷兰国际集团(ING)亚太区总部中国区总经理吴志盛

欧莱雅中国公司大众化妆品部总经理赫伯乐

欧莱雅中国公司人力资源总监戴青

上海国际纸业有限公司总经理杨铭潜

IBM大中华地区大学合作部总经理邱晓萍

埃森哲合伙人兼中国区总裁李纲

富士通将军公司原CTO、空调技术研究所所长稻垣雄

史

富士通将军(上海)有限公司董事长吉村昭彦

3M公司中国有限公司常务董事兼总经理余俊雄

家乐福中国有限公司人力资源总监杨孝全

贝塔斯曼集团亚洲区人力资源管理发展总监席蓓蒂
贝塔斯曼直接集团中国区人力资源总监张文怡
西门子中国有限公司人事部经理谢克海
美国友邦保险有限公司(AIA)资深副总裁陈润权
GE(中国)有限公司人力资源总监王晓军
欧姆龙株式会社特别顾问立石信雄
欧姆龙(中国)集团有限公司总经理皆川泰平
微软公司副总裁兼微软雷德蒙研究院院长凌大任博士
微软亚洲研究院院长沈向洋博士
杜邦中国集团有限公司总裁查布朗(Charles G. Browne)
飞利浦电子中国集团人力资源副总裁徐承楷
索尼(中国)有限公司副总裁张燕梅
思科系统公司副总裁、思科系统(中国)网络技术有限公司
公司总裁杜家滨
伊士曼柯达公司全球副总裁、大中华区主席叶莺
上海通用汽车有限公司人力资源部执行总监吴欢

在此,谨向他们致以崇高的敬意与深深的谢意!

这些对话文章,除刊登在《上海教育》杂志“世界 500 强对话”专栏外,还同时发布在新浪网上。随后,《新民晚报》也与《上海教育》联合推出“对话世界 500 强”专栏。专栏推出后,对话文章引起了广泛的社会关注。此次,我把对话涉及的相关话题归纳为 11 条建议,使世界 500 强高管对大学生职业发展的建议形成一个较为完整的体系。相信对于阅读过对话文章的读者来说,将产生全新的阅读体会。

也许,还未阅读本书内容的读者会问,做到这些建议,难不难?难与不难,其实也全在你的把握。我不相信一个人买回一本多功能大词典,就马上会掌握一门语言。成功,在于你的行动!

熊丙奇

建议 1

不要到危险来时才磨牙

- 008 埃森哲: 自信心不足
- 009 微软: 不善于表达
- 010 飞利浦: 谨小慎微
- 011 国际纸业: 太注重形式与追求速度
- 012 欧姆龙: 经验十分缺乏
- 013 GE: 我们缺少跨文化的人才
- 015 三菱商事: 难以在 15 分钟之内给出一份全新报告
- 016 英特尔: 理想的能力 = 沿海学生的软能力 + 内地学生的硬能力
- 018 ING: 总希望干“体面”的活
- 020 欧莱雅: 没有自己
- 022 贝塔斯曼: 思维方式是文化环境的结果
- 024 思科系统: 缺乏“组织行为”能力

建议 2

做一块“千刀万剐”的石头

- 032 索尼: 明白你的目标在哪里
- 033 西门子: 建立清晰的成才目标
- 035 富士通: 要“宽”更要“精”
- 037 柯达: 找一个人生支点
- 038 三菱商事: 做到更广的适应性

- 039 思科系统:学习是首要的
- 040 贝塔斯曼:在实习中学习
- 041 微软:参与到我们的计划中来

建议 3

钓技比钓竿更重要

- 049 GE:寻找最适合这个职位的人选
- 050 西门子:大学本科毕业生适合绝大多数岗位
- 051 三菱商事:对应聘者的身份要求不复杂——大学水平以上
- 052 英特尔:在少数名校招聘并不排斥他校学生
- 054 微软:不是所有专业都追求高学历
- 055 国际纸业:只看重学历意味着企业极不成熟
- 057 欧姆龙:把学生的身份信息全部都隐去

建议 4

穿上你的球鞋

- 064 IBM:学编剧的成了系统工程师
- 065 富士通:专业性与专业背景是不同的两个概念
- 066 欧莱雅:新进员工中应届毕业生占 10%
- 067 埃森哲:50% 来自学校招聘
- 068 友邦保险:很少从其他公司挖有经验的人才
- 069 三菱商事:工作经历不等同于工作经验

建议 5

盖一座世界上最伟大的教堂

- 075 西门子:积极的自我评价
- 077 贝塔斯曼:外企文化给年轻人更多的发展机会
- 077 GE:崇尚公司的价值观
- 078 家乐福:零售业让你脱颖而出
- 081 欧莱雅:考虑薪金十分正常
- 083 英特尔:先进技术与创新的象征
- 084 3M:把创新作为生活的一部分
- 089 富士通:用快速反应赢得市场
- 090 友邦保险:追求长远的回报

建议 6

不要让兔子学游泳

- 098 微软:“三好”标准——数学好、编程好、态度好
- 099 西门子:人才素质包括知识、经验、能力三方面
- 101 3M:关注应聘者的态度
- 101 柯达:才分“有常”和“非常”
- 104 欧莱雅:成功者应是“诗人+农民”
- 105 思科系统:学习能力和诚信态度决定成功
- 106 索尼:关注好奇心
- 109 上海通用:符合能力素质模型
- 110 GE:注重下一步的职业发展趋势

- 111 ING:保险其实是做人的工作
- 114 友邦保险:专业的心态,专业的素养
- 114 国际纸业:发展潜能是关键
- 115 欧姆龙:创业精神和强烈的社会责任感

建议 7

当一个聪明的猎人

- 125 GE:当天就可做最后决定
- 128 家乐福:面试重点——行为方式
- 131 思科系统:观察你的态度
- 132 杜邦:你能发展吗?
- 133 飞利浦:本科重潜能,硕士重经验
- 136 友邦保险:了解你的真实需求
- 137 IBM:与你聊天
- 139 ING:“伪装”不利于长久的合作

建议 8

做一只诚信的老鼠

- 146 ING:共赢的时代
- 146 西门子:跨国企业应该拥有世界各地的员工
- 147 国际纸业:国际企业人才本身就是国际化的
- 148 索尼:很多美国人根本不知道索尼起源于日本
- 151 上海通用:他们一样优秀

- 152 富士通:一致的人才标准
- 154 埃森哲:形成一支自己想要的团队
- 155 三菱商事:让更多中国人担当重任

建议 9

不要追逐幸福的尾巴

- 163 杜邦:员工定向发展计划
- 165 柯达:忠诚不是终身就业
- 170 思科系统:至少5%的淘汰率
- 172 国际纸业:向老板打开心扉
- 173 飞利浦:九年成为分厂总经理
- 175 3M:鼓励内部晋升
- 178 英特尔:晋升与学历无关
- 179 友邦保险:代理并非“低档”
- 180 GE:360度员工评估
- 183 三菱商事:关注你的培训
- 183 家乐福:培训是保持行业领先的重要法宝
- 185 贝塔斯曼:没有不懂业务的领导
- 187 欧姆龙:不轻易淘汰员工
- 187 西门子:用完善的评估做出发展规划
- 188 杜邦:事故记录导向事业永恒

建议 10

梦想决定未来

- 197 微软:要有做第一的勇气和信心
- 199 富士通:信念决定成功
- 200 贝塔斯曼:有梦想就有可能
- 202 埃森哲:调整你的价值观
- 205 GE:领导 = 愿望 + 潜能 + 培养
- 211 英特尔:在协作中打造你的核心竞争力
- 212 友邦保险:成为优秀的专业人才也是好的选择

建议 11

你可以改变你自己

- 222 欧莱雅:怎样的教育会给你更大的变化
- 225 柯达:社会对人的要求更高
- 228 ING:提升自己的价值
- 229 友邦保险:减少“结构性”就业难
- 231 IBM:正确理解学以致用
- 234 国际纸业:摆脱“培养专才”的约束
- 235 英特尔:不要把“分数”当作目的
- 236 埃森哲:别对企业的反馈置若罔闻