

The 2nd edition

通信行业 求职宝典：

猎头视角

(第二版)

◎ 魏小康 董敏 编著



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>



The 2nd edition

通信行业 求职宝典：

猎头视角

（第二版）

◎ 魏小康 董敏 编著

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书涵盖通信、互联网行业各细分行业的介绍,各企业的招聘、待遇和发展情况,还包括求职者该做的准备工作,如何面对笔试、面试等内容。本书一方面从猎头的视角呈现给读者一个真实的求职之术——内容涉及 HR 和求职者每天都在使用的简历筛选、简历写作、笔试、面试等方法,而非闭门造车;另一方面,本书尝试给读者介绍职业规划、行业发展、公司发展、职业发展等的“道”,以期使读者能在了解自身、行业、职业、公司的基础上,迅速走上正确的求职道路,减少在求职、职业规划、行业、职业、公司选择的道路上摸索的过程,少走弯路。

本书的初版在出版后曾引起应届毕业生、在校大学生,甚至高考学生及家长的兴趣;第二版在初版基础上又结合最新行业发展现状撰写而成。

本书读者对象主要是 IT 相关专业的应届毕业生、在校大学生、求职者,以及对此感兴趣的人员。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

通信行业求职宝典:猎头视角/魏小康,董敏编著. —2 版. —北京:电子工业出版社,2011.10
ISBN 978-7-121-14666-4

I. ①通… II. ①魏… ②董… III. ①通信—邮电企业—职业选择 IV. ①F626 ②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 194718 号

责任编辑:曲 昕

特约编辑:寇国华

印 刷:北京市顺义兴华印刷厂

装 订:三河市双峰印刷装订有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本:720×1 000 1/16 印张:18.25 字数:376 千字

印 次:2011 年 10 月第 1 次印刷

定 价:36.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010) 88258888。

前言

据教育部的就业数据看，近两年的高校大学生就业率一直维持在 70%左右，这就意味着每年有 150 万左右的毕业生刚毕业就走向失业，实际的就业情况可能更为糟糕。但是另外一方面，我们熟悉的华为、百度、腾讯等公司的 HR 都抱怨招人困难。

究其原因，很大程度上还是因为绝大部分求职者缺乏系统的职业教育。一方面缺乏对于自己的认知、产业链的理解、行业的认识、职业的细分、公司情况的了解等，导致自己对于该从事什么行业、职业、求职节奏、去哪些公司面试毫无规划，导致在求职、职业发展过程中走了很多弯路，浪费了双方的时间；另外一方面，求职者对于简历、面试、笔试等技巧缺乏基本的培训，导致错失了很多机会。

虽然求职书籍、培训的市场异常火爆，但是绝大部分书籍和培训都是在讲解简历、笔试、面试等求职之术，且有很多书籍都是在闭门造车，例如，很多书籍和讲师都会把一些常见的误导观点如“简历必须一页”、“手机号格式应为 434”奉为宝典。此外，还有些不错的书籍也在尝试介绍职业规划、行业选择等内容，但是大多讲的是理论的内容，缺乏操作性。笔者认为，求职者应该在对自身、行业、职业、公司等有一定了解的情况下，才可以开始职业规划，才适合开始自己的求职道路，否则无异于是盲人摸象，管中窥豹。

笔者在工作的数年间，遇到过无数的 HR 向我们抱怨现在的校招工作难做，学生们缺乏基本的职业选择、简历、邮件写作常识，也遇到无数的师弟师妹向我们请教一些入门的问题。因此在 2007 年的时候笔者萌发了创作本书的想法，希望能够帮助到各位求职者。

我们从事猎头工作期间，与华为、阿朗、百度、新浪等众多公司的 HR、业务部门经理有过深入的合作，就各大公司应聘、入职的应届生现状、简历、求职经历、职业发展等进行过大量样本的探讨、分析工作，拿到了大量真实、客观、翔实的评价、需求和案例。

并且，作为猎头，我们接触的行业和企业，各个层次的公司和优秀职场人士较多，看多了各个行业、企业、人物的沉浮，对于经济、历史、产业链、行业、公司、职业发展、职场发展有自己的看法和判断。

希望本书能够一方面呈现给读者一个真实的求职之术——书中所讲的这些简历筛选、简历写作、笔试、面试之术不是闭门造车或者抄袭来的内容，而是 HR 和求职者每天都在使用的方法。另一方面，本书在尝试一个不同的思路，在尝试给读者介绍职业规划、行业发展、公司发展、职业发展等“道”。希望读者能在了解自身、行业、职业、公司的基础上，迅速走上正确的求职道路，在求职、职业规划、行业、职业、公司选择的道路上减少摸索的过程，少走弯路。

本书由魏小康、董敏共同编写。在这里想着重强调的是，薄薄的一本书不可能讲尽本该通过多年积累才能获得的经验，职业教育也不可能依靠一本书来解决一切，短短的就业培训也不可能替代数年的学习生涯，从小到大 20 多年教育缺失的东西又有几人能通过几张纸明白？道可道，非常道；名可名，非常名。每个人的人生轨迹都是不同的，只有自己才能把握住。

就业培训只是一种术，而这种术在这个浮躁的社会已经被过度地追捧，真正的王道是不断地提升自己的各方面能力、素质，在此基础之上研究各种笔试、面试之术。“术合于道，相得益彰；道术相离，各见其害”，求职者应该摆正两者的关系，道为本、术为用，不要本末倒置。

为帮助广大的求职者，本书作者创建了 offercome，汇总了大家常用的网站，希望能帮助到广大求职者。

2011 年 9 月于家中，阳光明媚

导 读

有很多求职方面的书籍上来就给读者讲职业和行业规划，或者讲如何写简历和面试，这两种方式都是不可取的。

在没有做职业和求职规划的基础上找工作，是“无的放矢”，真射中了目标那是靠运气。在不了解行业、职业和企业的基础上做职业和求职规划是盲人摸象，不可能画出正确的“求职道路象”。

如何写简历及面试等应该是在自己做完职业和求职规划后才考虑的事情，而如何做职业和求职规划应该是对于自己、行业、职业和企业都有清晰的认识后才考虑的事情。

在本书的第一部分中第1章介绍求职的大体流程，教会读者如何剖析自己，为自己做职业和求职规划。然后讲解企业的招聘思路，由此反推该如何做职业和求职规划；第2章~第4章介绍通信及互联网行业的概况，让读者在对行业和职业有了一定了解的基础上，再针对性地做初步的职业规划；第5章~第11章介绍简历、笔试、面试，以及多个企业等，读者可以通过这些章节进行求职的具体战术准备工作。

我们把常见的笔试、面试和性格测试等问题单独作为本书的第二部分；把读者在求职后半程会遭遇的各类常见问题，户口、Offer选择和地域等单独列为第三部分。

建议读者的阅读顺序是第1章~第4章，其后是第12章~第16章，读完这部分后用3天~7天的时间做好职业和求职规划。第5章~第11章可以与第三部分共同阅读，不分先后，读完之后花一定的时间准备简历、笔试和面试。第二部分可以在求职过程中随时阅读，但是一定要在正式找工作前通读完。

本书的第1章~第4章、第11章，值得读者多读几遍，对于行业和社会的理解越多，以后走的弯路就越少。

相比之下，其他章节更可以看作是工具手册，通读一遍后遵照执行，需要的时候拿出来查找就可以了。

· 目 录

CONTENTS

第一部分 求职与通信、互联网行业

第 1 章 求职概述	3	2.3.3 其他信息	24
1.1 为什么招聘难, 求职也难	3	第 3 章 互联网行业及其求职概述	25
1.1.1 招聘难	3	3.1 互联网行业及产业链、职位概述	25
1.1.2 求职难	5	3.1.1 互联网行业概述	25
1.2 我该怎么办	5	3.1.2 互联网行业职业发展特点	26
1.2.1 5 层需求理论与职业规划	6	3.1.3 互联网产业链概述	27
1.2.2 三问自己	6	3.2 互联网细分行业及职业概述	28
1.2.3 求职 3 步走	8	3.2.1 概述	28
1.3 企业招聘考核什么	9	3.2.2 门户网站	29
1.3.1 人格	9	3.2.3 电子商务	30
1.3.2 能力	9	3.2.4 网络游戏	32
1.3.3 知识	10	3.2.5 搜索引擎	33
1.3.4 其他	10	3.2.6 SNS	34
1.3.5 粗犷的国内招聘	10	3.2.7 其他	34
1.4 企业招聘考核标准对于求职者的参考	12	3.3 各大互联网公司点评	35
1.4.1 人格	12	3.4 互联网行业从业戒律	37
1.4.2 能力和知识	12	3.4.1 社会还是光明的	37
1.4.3 知识体系	13	3.4.2 不要急于创业	37
第 2 章 通信行业及其求职简介	15	3.4.3 不要相信期权	38
2.1 通信行业及其发展简史	15	第 4 章 为什么是通信和互联网, 而不是其他行业	39
2.2 经济的奇葩——中国通信业	18	4.1 产业结构与就业	39
2.3 就业的奇葩——中国通信业	19	4.1.1 国家经济大环境	39
2.3.1 中国通信业的就业变迁	19	4.1.2 某跨国企业 A 的基础资料	40
2.3.2 企业人力需求的变迁	23		

4.1.3 某跨国企业 A 对于其 母国产业的影响	41	第 10 章 待遇篇	91
4.1.4 某跨国企业 A 对于第 三世界的影响	41	10.1 基本工资	92
4.2 国内产业结构升级对于 就业的影响	42	10.2 奖金	93
4.2.1 产业结构对就业的 影响	42	10.3 出差补助	93
4.2.2 市场化经济对于行 业发展的影响	43	10.4 午餐、交通和通信费等常 见补助	94
第 5 章 企业招聘流程	45	10.5 四险一金	94
5.1 招聘流程	45	10.6 其他现金收入	95
5.2 与应聘者相关的流程	45	10.7 非现金待遇	95
5.3 获得招聘信息	47	第 11 章 论 Offer 的取舍	99
第 6 章 简历和求职信	49	11.1 选择行业	99
6.1 简历筛选	49	11.2 选择工作性质	101
6.2 简历应该包含的内容	50	11.3 生活环境	102
6.3 制作简历注意事项	57	11.4 行业氛围	102
6.4 简历实战	61	11.5 人际关系	103
6.5 简历投递	76	11.6 消费水平	103
6.6 求职信	79	11.7 家庭	104
第 7 章 笔试篇	81	第 12 章 通信行业分析	105
7.1 笔试考察内容	81	12.1 通信行业产业链分析	105
7.2 笔试注意事项	82	12.2 电信运营商	106
第 8 章 面试篇	83	12.2.1 中国电信集团 公司	107
8.1 面试的类型	83	12.2.2 中国移动通信集团 公司	108
8.2 面试的形式	83	12.2.3 中国联合网络通信 集团有限公司	108
8.3 面试的内容	85	12.3 通信设备制造商	109
8.4 面试注意事项	85	12.3.1 通信设备制造商 概述	109
第 9 章 面试前的准备工作	87	12.3.2 接入设备商	109
9.1 男士着装	87	12.3.3 移动通信设备商	111
9.2 女士着装	89	12.3.4 数据通信设备商	113
		12.3.5 传输设备商	113

12.3.6	交换设备商	114	13.3	中国联合网络通信集团有限 公司求职指南	140
12.3.7	仪表厂商	114	13.3.1	概述	140
12.3.8	其他	115	13.3.2	中国联通的组织 架构	141
12.4	支撑系统	115	13.3.3	地市各部门的岗位 分析	142
12.5	工程规划设计、监理与安装 企业	116	13.3.4	员工收入分析	142
12.5.1	行业概述	116	13.3.5	面试与笔试	142
12.5.2	工程规划设计企业	116	13.4	其他运营商	142
12.5.3	工程监理企业	118	第 14 章	电信设备制造商求职指南	143
12.5.4	工程安装企业	118	14.1	概述	143
12.6	终端制造企业	119	14.1.1	通信厂商内部工作 流程概述	143
12.6.1	概述	119	14.1.2	通信厂商内部岗位 概述	144
12.6.2	手机制造企业	119	14.1.3	大型厂商组织 结构	147
12.6.3	其他终端制造与设计 企业	121	14.1.4	中小型厂商的组织 结构	148
12.7	增值服务领域	121	14.2	华为	148
12.8	其他	122	14.2.1	公司介绍	149
第 13 章	电信运营商求职指南	125	14.2.2	组织机构	150
13.1	中国移动通信集团公司 求职指南	125	14.2.3	招聘概述	152
13.1.1	概述	125	14.2.4	笔试和面试	153
13.1.2	组织架构	126	14.2.5	薪资与福利	155
13.1.3	地市公司各部门和 岗位分析	127	14.3	中兴通讯股份有限公司	156
13.1.4	员工收入和工作强度 分析	130	14.3.1	公司介绍	156
13.1.5	求职中国移动	133	14.3.2	组织结构	157
13.2	中国电信集团公司求职 指南	135	14.3.3	招聘概述	158
13.2.1	概述	135	14.3.4	笔试和面试	159
13.2.2	中国电信集团公司的 组织架构	136	14.3.5	薪资与福利	159
13.2.3	地市公司各部门的 岗位分析	137	14.4	爱立信(中国)有限公司	159
13.2.4	员工收入分析	138	14.4.1	公司介绍	159
13.2.5	求职中国电信	139	14.4.2	组织结构	160
			14.4.3	招聘概述	161

14.4.4	笔试和面试	161	14.10.2	组织结构	173
14.4.5	薪资与福利	162	14.10.3	招聘概述	173
14.5	思科	163	14.10.4	笔试和面试	173
14.5.1	公司介绍	163	14.10.5	薪资与福利	173
14.5.2	组织结构	164	14.11	即将消失的北电网络有限 公司	174
14.5.3	招聘概述	164	14.11.1	公司招聘演 进史	174
14.5.4	笔试和面试	164	14.11.2	员工成长史	174
14.5.5	薪资与福利	166	第 15 章	工程规划设计、监理安装与 建设企业求职指南	177
14.6	大唐电信科技产业集团	166	15.1	规划设计院求职指南	177
14.6.1	公司介绍	166	15.1.1	概述	177
14.6.2	组织结构	166	15.1.2	部分规划设计院 介绍	178
14.6.3	招聘概述	167	15.1.3	岗位分析	179
14.6.4	笔试和面试	167	15.1.4	求职指南	179
14.6.5	薪资与福利	168	15.2	监理类公司	180
14.7	中国普天信息产业股份 有限公司	168	15.3	工程安装与建设类公司	181
14.7.1	公司介绍	168	15.4	补充说明	182
14.7.2	组织结构	169	第 16 章	其他类型企业求职指南	183
14.7.3	招聘概述	169	16.1	银行等半垄断行业 IT 部门 求职指南	183
14.7.4	笔试和面试	169	16.1.1	概述	183
14.7.5	薪资与福利	169	16.1.2	岗位分析	184
14.8	诺基亚西门子网络设备 有限公司	169	16.1.3	招聘和待遇概述	184
14.8.1	公司介绍	169	16.2	手机制造公司求职指南	186
14.8.2	组织结构	170	16.3	通信媒体出版行业求职 指南	187
14.8.3	招聘概述	170	16.3.1	媒体行业求职 综述	187
14.8.4	笔试和面试	170	16.3.2	媒体行业的笔试和 面试	187
14.8.5	薪资与福利	171	16.3.3	出版行业求职 综述	188
14.9	阿尔卡特朗讯科技公司	171			
14.9.1	公司介绍	171			
14.9.2	组织结构	171			
14.9.3	招聘概述	172			
14.9.4	笔试和面试	172			
14.9.5	薪资与福利	172			
14.10	亚信联创集团股份有限 公司	172			
14.10.1	公司介绍	172			

16.3.4 出版行业的笔试和面试	189	16.4.1 外包公司概述	189
16.4 外包公司求职指南	189	16.4.2 部分外包公司求职介绍	190

第二部分 试题透析与讲解

第 17 章 专业能力考核	195	17.7.1 概述	209
17.1 概述	195	17.7.2 推荐书籍	209
17.2 通信专业知识	196	17.7.3 笔试和面试题	210
17.2.1 概述	196	第 18 章 综合能力考核	213
17.2.2 推荐书籍	196	18.1 概述	213
17.2.3 笔试和面试题	197	18.2 针对求职者个人的问题	214
17.3 C/C++	197	18.3 观点陈述类题目	214
17.3.1 概述	197	18.4 情景类题目	215
17.3.2 推荐书籍	199	18.4.1 单面试题	215
17.3.3 笔试和面试题	199	18.4.2 群面试题	216
17.4 Java	199	18.5 开放性问题	217
17.4.1 概述	199	18.6 群面	219
17.4.2 推荐书籍	200	第 19 章 职业性格测试	221
17.4.3 笔试和面试题	200	19.1 概述	221
17.5 数据结构与算法	203	19.2 MBTI 职业性格测试	221
17.5.1 概述	203	第 20 章 其他测试	227
17.5.2 推荐书籍	203	20.1 英语测试	227
17.5.3 笔试和面试题	203	20.2 公务员考试	230
17.6 数据库类	205	20.2.1 概述	230
17.6.1 概述	205	20.2.2 公务员考试笔试	230
17.6.2 推荐书籍	205	20.3 面试时的提问	233
17.6.3 笔试和面试题	205		
17.7 测试类题目	209		

第三部分 热点问题

第 21 章 三方协议、户口及档案	237	21.1.1 应届毕业生的就业流程	237
21.1 毕业生就业流程及三方协议	237	21.1.2 普通高校毕业生就业协议书	237

21.1.3 签署三方协议注意 事项.....238	24.3 如何取舍.....260
21.2 户口.....238	第 25 章 大企业 with 中小企业.....261
21.2.1 户口及户籍制度的 历史.....238	25.1 大企业 with 中小企业的优 劣势.....261
21.2.2 户口对个人的作用 239	25.1.1 大企业的优劣势.....261
21.2.3 户口迁移.....240	25.1.2 中小企业的优 劣势.....262
21.2.4 北京市户口的办理 241	25.2 如何选择.....262
21.2.5 上海市户口的办理 243	25.2.1 大型企业.....262
21.2.6 其他.....243	25.2.2 中小企业.....263
21.3 档案.....244	25.2.3 如何取舍.....263
第 22 章 体检.....245	第 26 章 防止受骗.....265
22.1 体检相关政策及规定.....245	26.1 薪酬陷阱.....265
22.1.1 相关法规.....245	26.1.1 薪资构成.....265
22.1.2 常用体检标准.....245	26.1.2 混淆薪水概念.....265
22.2 体检内容.....246	26.1.3 奖金发放时间.....266
22.3 体检的注意事项.....246	26.1.4 其他.....266
22.4 其他.....247	26.2 试用期陷阱.....266
第 23 章 通信、IT 和外语类认证.....249	26.3 骗取金钱.....266
23.1 常见的认证种类.....249	26.4 直销和保险.....267
23.1.1 通信、IT 类.....249	26.5 培训与就业.....267
23.1.2 外语类.....252	第 27 章 论先就业再择业.....269
23.1.3 其他.....253	27.1 先就业再择业的难度.....269
23.2 对认证考试的想法.....253	27.2 如何先就业再择业.....270
第 24 章 一线城市 with 二线城市.....255	第 28 章 违约相关问题.....271
24.1 七彩生活.....255	附录 A 参考文献及网站.....273
24.2 一线城市 with 二线城市的工作 生活.....259	附录 B 常用资源一览表.....275
24.2.1 一线城市.....259	后记.....277
24.2.2 二线城市.....259	
24.2.3 我国城市化的发展 规律.....259	

第一部分

求职与通信、互联网行业



本章我们就求职路程的全部要点进行详细介绍，以使读者对求职涉及的基本流程与环节等有大概的了解。

1.1 为什么招聘难，求职也难

当前，很多应届生都抱怨工作难找，而笔者接触的华为、爱立信、百度和腾讯等公司的 HR 也都向笔者抱怨现在应届生招聘工作很难做，招不到合适的人才。那么现实情况究竟如何呢？下面仅就计算机和通信等专业的应届毕业生就业现状做简单探讨。

1.1.1 招聘难

很多正在找工作的朋友们都会觉得招聘方现在都很强势，找个工作太难了。其实我们从事招聘工作的远比求职者要头疼，我们每天都在头疼招不到合适的人。招聘工作真是一个非常艰难的任务；否则每年公司的 HR 也不会给我们付很高的咨询费，让我们帮助他们进行社招工作。

校园招聘比社会招聘难度低一些，但是这两年的竞争也非常激烈，招聘方的压力及工作强度非常大。

一般的招聘过程会分为确定招聘需求、发布招聘需求、筛选简历、面试和谈“Offer”等几个步骤。基本上在每个环节我们都会遇到很多头疼的事情。

这里面有如下两个问题：

（1）应届生对于求职招聘的各个环节不熟悉，导致浪费双方的时间和精力。

应届生一般没有正确且合适自己的职业规划，从而导致会乱投各种职位，耽误双方时间；简历写得差，导致人力浪费时间筛选；面试沟通存在种种问题，导致人力部门得反复沟通才能了解这个人是否合适；思想不成熟，具备很多不确定性，毁约率高居不下。

下面引述几个 HR 同仁对于招聘应届生的感慨。

宣讲会的时候面对一堆千奇古怪的问题，这些学生为什么不先仔细看一下公司的主页呢？招聘需求写得再明确也有一堆不合适的人乱投，上百份简历中只有两三份是相关的，真是恨死这种海投和自动投递职位的人了。更令人气愤的是简历和求职信写得五花八门，这些人不知道言简意赅吗？

每次面试总是有人迟到，而且过来之后连我们公司是干什么的都不知道。面试前对于自己的简历一点准备都没有，写得天花乱坠，谈起来却总是答非所问。好不容易见到一个合适的，却犹犹豫豫一直没想好自己到底想做什么，不知道签还是不签，愁啊！

历时几个月筛了 10 万份简历，笔试了上千人，面试数百人，终于凑齐签约的人数了，今年招聘计划 20 个人的目标都完成了。正准备休两天假，忽然有 5 个人要毁约，就是因为别的公司开的 Offer 比我们高 15%。天啊！他们难道不知道那家公司工作时间比我们多 30% 吗？明年再也不要干校园招聘了！

（2）对比企业的需求，符合企业要求的应届生比例太少。

按教育部的高等院校专业培养规定，通信工程专业的本科毕业生应该学习过信号与系统、通信原理等相关课程，编译过数千行的程序并参加过一定数量的社会与学生社团活动。这样的学生才具备拿到学士学位的资格。

而现实情况是现在的本科生真能明白本科阶段所学的所有课程，并且真正动手写过所有上机作业的在各大院校都只是极少数人。在北京邮电大学（北邮），能达到上述要求的本科学生比例也只在 10%~20%。在现在的高校中，如果一个本科生掌握了本科阶段的所有课程，动手写过所有的上机作业，那么他一般都可以拿到保研资格。

同样，研究生的水平也是参差不齐。在某些高校，研究生在实验室有较多的项目机会或者长期在公司参与实习，因此有较强的动手能力，毕业后也很容易受到用人单位的欢迎；而有的高校，部分老师既没有研究型的课题，也没有应用型的项目，学生的理论功底或者动手能力就很一般。还有一些学校的学制为两年制，硕士生第一年上课，第二年就开始找工作，更谈不上有什么能力了。因此研究生水平两极分化的现象非常明显。

上述两个原因导致目前作为招聘方的 HR 们非常头疼找不到合适的人才，请读者不要相信某些公司的“我们随便发个招聘职位，就有一堆研究生和博士来投，我们从来不愁招不到人”的言论。这种公司一般都是没有见过市面，没有招过优秀人

才的公司，去这种公司应聘也纯属浪费时间。

笔者所接触的所有通信业和互联网的 HR 们每年都要花大量的时间、精力、财力和物力来做校园招聘工作，每次校园招聘对于 HR 们而言都是一场战斗。想招一些合适的人都太难了，IT 民工荒已经是个不争的事实。

1.1.2 求职难

作为求职一方的反应当然与招聘方相反，即觉得找工作太不容易了。现实生活中好像也的确如此，我国每年官方公布的大学生就业率不到 75%，其中还存在不少被就业等的人群。

与招聘难作相应的分析后，我们就会明白求职难的原因也很简单。

(1) 不熟悉求职的环节

求职者的职业规划有问题。有些人的目标与自身情况根本不符，不了解自身情况盲目地做职业规划。例如，没有程序员的“命”却长着一颗想做程序员的“心”，缺乏最基本的人际沟通能力却认为自己是销售业百年不遇的奇才。

对于应聘的行业、公司和职位缺乏基本的了解，没有针对性的准备，从而导致各种海投浪费双方的时间和精力。

求职者的简历和面试准备有问题。根据我们与华为、爱立信及阿朗等公司的 HR 沟通的情况来看，95%的求职者的简历和面试在 HR 看来都是不合格的，面试过程中由于经验等问题没有很好地展示自己各方面的能力和知识。可能你能力不错，相关知识也都掌握了，但是根本没机会通过简历筛选那一关；可能你面试了，但是由于缺乏最基本的沟通技巧，所以没有展现出自己的相关能力。

由于对求职过程不了解，简历和面试等准备的时间不对，因而错过了最佳招聘时间。如此等等，不一而足。

(2) 求职者的能力不能满足要求

有些人想投研发类的职位，可惜大学时都在忙着 DOTA，没有写过什么程序，上机作业都是直接抄，面试时让用 C 语言实现个汉诺塔也不会。有些人琢磨着自己既然不会写程序，那就去做技术支持吧。可惜上移动通信课时都在忙着“补觉”，连个 GSM 网络的结构图也画不出，面试时间问个简单的呼叫流程也讲不清；有些人想既然啥技术都不懂，就改行做销售做市场吧。可惜学生活动都没有组织过几次，设备商是干什么的也不知道。通信行业的新闻也从来没有看过，见到面试官双腿发颤。谈话时思维不敏捷，谈吐无深度，讲话毫无逻辑性可言。

1.2 我该怎么办

求职者该如何做职业和求职规划？依据什么原则做？有没有方法论上的指导？