

择业·求职·成功

卞继伟 王广宇 编著

简历——敲门砖与试金石

面试——求职成功的关键战役

现代企业管理者欣赏什么样的人

著名企业用人之道概览

试一试，用你的“特别”征服他们

中央文献出版社

择业·求职·成功

卞继伟 王广宇 编著

中央文献出版社

择业·求职·成功

卞继伟 王广宇 编著

中央文献出版社

图书在版编目(CIP)数据

择业·求职·成功/卞继伟 王广宇编著 - 北京:中央文献出版社,2000.9

ISBN 7-5073-0881-2

I. 择… II. ①卞… ②王… III. 职业选择 - 基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 47199 号

择业·求职·成功

作 者/卞继伟 王广宇

责任编辑/吴少京

技术编辑/王金城

装帧设计/邴嘉陵

发 行/中央文献出版社

地 址/北京西四北大街前毛家湾 1 号

邮 编/100017

经 销/新华书店

销售热线/63097018

排 版/三河市三佳印刷装订有限公司

印 刷/三河市三佳印刷装订有限公司

850×1168mm 32 开 7.375 印张 17.8 千字

2000 年 9 月第 1 版 2000 年 9 月第 1 次印刷

印 数 1—3000 册

ISBN 7-5073-0881-2/C·65

定价:15.00 元

本社图书如存在印装质量问题,请与本社联系调换
版权所有 违者必究

图书在版编目(CIP)数据

择业·求职·成功/卞继伟 王广宇编著 - 北京:中央文献出版社,2000.9

ISBN 7-5073-0881-2

I. 择… II. ①卞… ②王… III. 职业选择 - 基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 47199 号

择业·求职·成功

作 者/卞继伟 王广宇

责任编辑/吴少京

技术编辑/王金城

装帧设计/邝嘉陵

发 行/中央文献出版社

地 址/北京西四北大街前毛家湾 1 号

邮 编/100017

经 销/新华书店

销售热线/63097018

排 版/三河市三佳印刷装订有限公司

印 刷/三河市三佳印刷装订有限公司

850×1168mm 32 开 7.375 印张 17.8 千字

2000 年 9 月第 1 版 2000 年 9 月第 1 次印刷

印 数 1—3000 册

ISBN 7-5073-0881-2/C·65

定价:15.00 元

本社图书如存在印装质量问题,请与本社联系调换
版权所有 违者必究

目 录

上篇 发现一个崭新的自己

第一章 认识自我	(3)
一 你要认识你自己	(3)
二 给自己拍一张“全息照片”	(6)
三 走向社会：正确看待你的优缺点	(11)
第二章 锁定你的人生目标	(14)
一 明确的目标是成功的基石	(14)
二 制定短期目标，谋划长远事业	(18)
三 目标转化为现实的关键：行动	(21)
四 目标转变为现实的捷径：模仿	(25)
第三章 开发你的潜能和情商	(28)
一 人人身上都有潜能的富矿	(28)
二 潜能开发 信念第一	(31)
三 如何树立正确的信念和积极的心态	(35)
四 情商建设	(41)
五 学会调节情绪和激励自己	(44)

第四章 测试你的职业兴趣与潜能	(51)
一 选择职业	(51)
二 职业兴趣与自测	(53)
三 气质测验与职业选择	(64)
四 性格与职业选择	(71)
五 职业价值观测评	(79)
六 能力与职业的吻合及能力测评	(86)
七 重新认识你的技能	(93)

中篇 踏上求职的成功之路

第一章 你可以通过哪些渠道求职	(101)
一 人们是怎样找到工作的	(101)
二 利用传媒广告	(102)
三 直接与用人单位联系	(106)
四 在网络上寻找工作	(109)
五 参加招聘会	(112)
六 利用你的人际关系网	(114)
七 通过职业介绍机构求职	(116)

第二章 简历——敲门砖与试金石	(119)
一 为什么要写简历	(119)
二 简历写作中的几个误区与“十不要”	(120)
三 简历的类型格式与内容	(127)
四 英文简历	(132)
五 快捷方便的电子简历	(140)

六	其它求职文书的写作要领·····	(144)
七	应届毕业生制作简历时应注意的问题·····	(148)
第三章	面试——求职成功的关键战役·····	(151)
一	面试前的准备·····	(151)
二	面试当天——展示你的实力与信心·····	(158)
三	面试中的主要技巧·····	(162)
四	面试中常见问题的剖析·····	(170)
五	面试之后·····	(175)
六	当你拿到了录用通知书·····	(177)

下篇 专为你做的“市场调查”

第一章	现代企业管理者欣赏什么样的人·····	(183)
一	敬业与团队精神——创建你稳定的职业空间站·····	(185)
二	创新意识——助你成功的法宝·····	(187)
三	自律精神——塑造职场中的完美自我·····	(189)
四	突破升职加薪的瓶颈——符合企业管理者的利益 ·····	(191)
五	让你的身边充满友谊——建立良好的人际 关系网·····	(195)
第二章	著名企业用人之道概览·····	(201)
一	关注你未来的发展空间·····	(201)
二	“微软”凝聚人才的秘诀·····	(203)
三	“摩托罗拉”的启示·····	(207)

四	“宝洁”的“人本管理”	(211)
五	“联想”：柳传志如何选拔年轻人	(215)
六	“海尔”：崭新的人才理念	(216)
七	“草原兴发”：企业帮助员工谋划职业生涯	(217)
第三章	试一试，用你的“特别”征服他们	(220)
一	企业人力资源主管如何挑选员工？	(220)
二	“特别”的人才特别受欢迎	(225)
三	不同行业需要各种卓越人才	(226)
四	融入你的热情，打造你的青云之路	(229)
后 记		(230)

上 篇

发现一个崭新的自己

第一章 认识自我

一 你要认识你自己

希腊戴尔菲城中举世闻名的阿波罗神庙里，耸立着一块古老的铭碑，铭碑上刻着一句箴言：

“你要认识你自己”。

法国启蒙思想家卢梭曾面对铭碑和这句话，沉思良久说：“这真是最深刻的哲学问题啊！”

红尘如烟，白云苍狗。我们每个人行走在这人世间，面对的最大问题又何尝不是：你，认识自己吗？

“知己知彼、百战不殆”，“人贵有自知之明”，老祖宗们也一再教导我们认识自我的极端重要性。可以说，从事何种事业，选择什么职业，在人生旅途中是堪与爱情比肩的大事。有人说，求职是人生的第一次约会——你要想赢得生命中第一份心动，却不了解自己，怎么可以？

面对求职和就业的大命题，每个人该做的第一件事就是：静下心来，审视自我。

不了解自己的优长或短缺，不明确自己的职业兴趣与潜力所在，不洞悉自己的性格与处事风格，不分析自己发展的前途远景，就匆匆涉足职场——这样的尝试对你危险的。

生活中，初涉职场的人士常采用的做法是参照他人的职业兴趣来对自己的职业和前途定位。这种做法的最大弊端是盲目地将

他人的奋斗目标加于自身——人云亦云、亦步亦趋的结果往往是一事无成，倍感迷惘。

事实上，尽管人的价值观形成和个人定位总要受到社会因素的深刻影响，人们总会自觉不自觉地将他人在职业选择方面的观点当作经验来影响自己——这时就格外需要以冷静的理性的头脑来分析，要结合自身的情况多加考虑。一招不慎，将铸成终身遗憾。

北京某著名高校主管毕业生分配的一位老师曾十分惋惜地讲到学生小陈的经历：在大学期间表现优良的小陈有很强的组织能力，成绩优秀，在大三时入了党，可以说是一位品学兼优的毕业生。他性格比较外向，热情开朗，充满朝气。在毕业择业时，小陈作出了一个选择——进国家机关。因为当时大多数大学生都渴望进入党政机关作一名公务员，小陈主要是受同学的影响而将机关当作自己择业的首选。几经周折之后，小陈终于进入某部委机关工作。但严谨而有些刻板的机关工作和生活与小陈的性格格格不入，他自己也未能及时调节好心态。两年下来，自己觉得身心俱惫，郁郁不得志，只好辞职另谋事业——相比之下，他的大学同学多数已在单位成为骨干或中坚。所以说，小陈在职业、事业上的第一次选择是失败的。

小陈为什么会遭受人生事业的重大挫折？究其原因，首先就在于他对自己没有正确而恰如其分的认识，他在既不明确自己适合从事什么职业，又没摸透自己能力水平的情况下，随大流地迈出了人生事业第一步。

由此看来，在作出职业选择、迈出职业生涯第一步之前，每个人都必须对自己提出疑问：

“我想做什么？”

“我能做什么？”

“我适合做什么？”

其实，每个人心中都会产生这样的问题，但对问题的回答和分析，则见仁见智，水平有高有低。大多数人，职业选择的思索都过于简单和空洞，同时更缺乏科学的认知体系和方法的指导。

一个人，如果不能对自己作出一个客观准确的评价，则只能在职业选择中或随波逐流，或浑沌度日。

亲爱的读者朋友，如果你眼下正处于“求职进行时”；

如果你初涉职场，渴望能找到第一份适合自己的工作；

如果你眼下工作不如意，希望觅到一份高起点、有发展的新工作；

如果你屡次求职，屡经失败；

如果你面对挑战，倍感迷惘和徬徨的话，

你要警惕和注意这样一组问题：

——你了解你个人的特长和兴趣爱好吗？你明白自己的兴趣、特长如何与工作相结合吗？

——你的性格与价值观如何？不能想象你要“忍受痛苦”，去做一份与自己的个性大相径庭、格格不入的工作吧！

——你了解自己的知识储备与情商水平吗？有没有听过“靠智商上学工作、靠情商升职加薪”这句话？

——你知晓自己的优缺点吗？是否从别人的评价中分析过自己的优长缺失呢？

——你了解自己的能力和技能状况吗？一个人的能力体系不简单等同于他的专业知识体系，人际沟通能力、领导力、策略能力等对你未来的工作都会有巨大的影响。

——关键的问题：你了解自己选择目标的供需状况吗？这一点将直接决定求职能否成功和你将要付出多大的代价！

如果，对上面列举的问题你并不能准确而完整地回答，显

然，在作出职业选择前，你对自己的认识是不够的。

你有必要借助于一些科学的认知手段和测评方法——社会学家和心理学家研究成果会帮助你更加准确地认识自我！

二 给自己拍一张“全息照片”

“认识自我”的含义是通过对自己的全面分析和认知，能够正确评价自己的优缺点、能力结构和素质层次，并且能通过与相关人群的比较来进行自身的定位——这好比你为自己拍了一张“全息”照片。你可以从不同角度、方位去观察和了解自己身上的每一个信息了。

人人都有憧憬和梦想。如何才能使梦想变为现实呢？恐怕首要的准备是，你要充分“认识自我”，特别是充分地认识内在层次上的自我，包括个人的智力、技能、兴趣、特长，以及人格特质。通过对自己的准确认识，进一步扬长避短、以勤补拙，才能实现事业的成功。

这个问题讲起来不难，真正要做到认识自身却决不是一件容易的事。“不识庐山真面目，只缘身在此山中”。请认真体会这句古诗中蕴含的哲理、劝诫与几许无奈吧！

自我认识主要包括对生理自我、心理自我、理性自我和社会自我四大方面的认知与评测。

生理自我主要包括人的相貌、体格、健康状况、衣着、动作等；

心理自我主要包括个人气质、性格、意志、情感等；

理性自我主要包括人的思维方式方法、知识能力水平、道德约束力与价值观等因素；

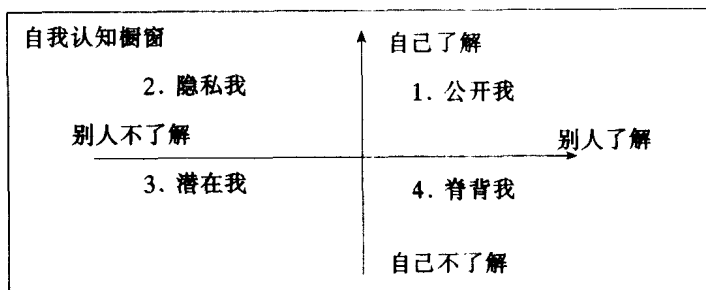
社会自我主要包括对个人社会角色、社会责任担当、权利与

义务、个人声誉、外部评价、人际关系等方面。

上述四方面的认识程度将决定一个人对自我的认识状况。可是如何才能系统而全面地认识自我的这四个方面呢？下面我们简要地介绍几种常用的解析方法。

1. 橱窗分析法：

俗话说，做人难，了解自己更难。心理学家在研究人对自身的了解方式时用橱窗来做类比，如图所示，在自我认识坐标系中，横轴正向表示别人了解，纵轴正向表示自我了解，负向则反之，这样就把自己和他人对自我的认识评价划分为四个部分：



橱窗1表示自己与他人人都了解的部分，称为“公开我”，意即自我展示在外、为大家所了解的各种特征。

橱窗2表示自己了解、但他人不知道的部分，称“隐私我”，意即属于个人隐私而不为他人所知的特征。

橱窗1与2所表示的个人特征共同点是业已为自我所认知，故在自身认知中属已知范围。

橱窗3表示自己和别人都不了解的部分，是自我的潜在特征，称为“潜在我”，是尚待开发和发掘的部分。每个人身上都有巨大的潜能。现代控制论的奠基人N·维纳认为，每个人，即使是做出了辉煌成就的人士，在其一生中也只是利用了他本人大

脑潜能的百亿分之一。对“潜在我”的认识是自我认知的重点之一，本书在其它章节将详尽讨论人的潜能开发问题。

了解“潜在我”的主要方法有积极暗示法等。积极性暗示就是通过语言、表情、环境等暗示手段调节自己的心态，给潜意识输送积极的信息，增加自己对成功的期望并充分调动自己的能力，这将使一个人能以高度集中的精力富有效率地工作。

橱窗4称为“脊背我”，表示自己不知道、但为他人所了解的个人特征。对一个人来说，能否尽量减少“脊背我”是对自己了解程度深浅的一个标志。只有“脊背我”越少，人对自我的认识才会尽可能与社会、与他人的看法相符，才能更真实地认识自己。

由于他人的评价对于自己更近于客观，所以一个人应当尽力促使“脊背我”向“公开我”转化。这就要求一个人必须有开阔的胸怀，有承认错误、接受他人批评的勇气——只有这样，别人才乐于向你提供意见，敢于讲真话，帮助你认识自身的不足。

2. 自我测试法

自我测试法就是通过让受测人做一份经过心理专家精心设计的成套测试题，根据一定的评分标准核算出测试结果，以此来评价自我的一种方法。

自我测试中，要求受测人根据自己的实际情况如实回答问题，力争较真实地反映出个人的特征，答题中不要受他人或其他因素的影响。

目前，就心理与行为科学的发展而言，已有相当先进的自我认知测试方法出现，效果也相当好。这种自我认知测试涵盖了个人特征的方方面面，包括性格测试、兴趣测试、气质测试、职业能力测试、价值观测试等等。

自我测试最初是在欧美一些西方国家应用较普遍，如今我国