

准

中国名企明天用谁
打造你的核心竞争力

跨国公司最钟情谁
寻找明天的职业生涯

金色时代
中国

备明天

张坤/编著



PREPARING FOR TOMORROW

中国青年出版社

准备

张坤/编著

明天



中国青年出版社

(京)新登字 083 号

责任编辑: 彭 岩

插 图: 柳月羊

图书在版编目(CIP)数据

准备明天/张坤编著. —北京: 中国青年出版社, 2002
(金色敲门砖丛书)

ISBN 7-5006-4813-8

I. 准... II. 张... III. 职业选择 青年读物
IV. C913.2--49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 051779 号

*

中国青年出版社 出版 发行

社址: 北京东四 12 条 21 号 邮政编码: 100708

网址: www.cyp.com.cn

编辑部电话: (010) 64034350 发行部电话: (010) 64010813

天利华印刷厂印刷 新华书店经销

*

850×1168 1/32 8.75 印张 1 插页 189 千字

2002 年 8 月北京第 1 版 2002 年 8 月河北第 1 次印刷

印数: 1--10,000 册 定价: 15.00 元

本书如有任何印装质量问题, 请与出版处联系调换

联系电话: (010) 64033570

雄狮书店: (010) 84039659



序 言 • 在就业“冬天”感知春意

2002年春节前，在华北电力大学读研究生一年级的表弟向我辞别返乡，他说同学们都感到就业压力骤然增大，以他的班级为例：去年这时候，班上已有一大半同学被“订”了出去，今年却还不足一半；去年一些单位来要人，都是成批量的，今年骤然减少；去年IT企业把触角伸了进来，今年却少见踪影。

求职越来越难，2002届毕业生就业遭遇“严冬”，未来几年就业将进行结构性洗牌……

在2002年招聘人才战中，中国四大通讯公司在上海的表现引人关注，往年中兴、华为、巨龙和大唐四家是绝对的招聘大户，每家每年都要在上海交大招收超过50名的本科毕业生。然而今年，进校招聘的只有中兴、华为两家，他们把招聘要求定位在研究生，并且招聘人数也大大减少。一些往年疯狂招人的跨国通讯公司，今年也没有露面。

僧多粥少——出现了大学生们自贬身价的现象；

竞争残酷——出现了大学生们竞相包装的现象。

然而，在这个就业“冬天”里也处处显出浓浓的春意，让人们感受到春天并不遥远，而最重要的是只要心中拥有春天就拥有温暖的未来。

比如就业市场上最为走俏的是复合型专业人才。一个电子通讯专业

的工科毕业生,如果还有一个管理类、财会类或经济类的第二专业,就业面就会宽很多;一个德语、日语专业的毕业生,如果英语也有相当水准,就会受到用人单位的追抢。

比如“情商”高、综合素质强的人才炙手可热。一个有着良好诚信记录 and 品质表现的毕业生,会备受许多招聘单位特别是现代高科技公司青睐;一个有着一定实践经历并表现出良好沟通能力、合作精神的毕业生,会受到异乎寻常的关注。

比如高层次人才成为人才市场的稀缺资源。广州市 2002 年引进人才战略作出重大调整,以学历、学位、专业技术职称、专业技术执业资格等作为人才准入的主要条件,放开引进 4 类高层次人才。广州市人才资源开发已出现如下问题:高层次人才严重不足,尤其是熟悉 WTO 规则的人才紧缺;户籍管理、档案管理等体制性问题依然阻碍人才的自由流动,造成人才短缺和人才过剩局面并存;人才分配激励机制尚未真正形成,人才价值和人才价格相背离;国有企业的企业经营管理人才的市场化程度低。针对上述问题,今年广州市在引进人才方面实施“刚柔并济”的措施,进一步促进人才自由流动。

比如曾经被忽视的蓝领技工岗位奇缺。作为一个制造大国,许多行业都缺少业务精湛、敬业爱岗的技术人才,一些并非名牌的大专毕业生,还有民办大学、高职中专的毕业生,因为专业对口、适应市场需求,供不应求。

在就业“冬天”感知春意:人才竞争春潮涌动。中国科学院广招英才,广州 30 多家国企高薪求贤,东部地区人才“倒流”,西部……

这一切,让人既感受到人才竞争的加剧,也感受到人才的春天已经



到来。

人才资源是第一资源。自古以来,人才紧缺都是一个世界性话题。然而,值得注意的是,当前我们需要人才,更需要培养、发现、吸引和凝聚人才的良好机制。这也是国外一些发达国家给我们的启示,当我们比较跨国公司和中国知名企业的用人、留人之道时,可以受到很多有意义的启示。

未来竞争最根本的是人才的竞争,谁拥有人才谁就拥有未来。

张 坤

2002 年 4 月



目 · 录

序言 在就业“冬天”感知春意 / 1

1 打造你的核心竞争力 / 1

- 改变命运的机会靠自己把握 / 2
 - 绝处逢生 / 2
 - 当场拍板 / 5
 - 立刻 Pass / 7
 - “疯狂”的代价 / 9
- 带着你的脑袋和笔来 / 11
 - 研究生为何落选?(全真考题摘选) / 11
 - 大学生知识面狭窄令招聘者失望(全真考题摘选) / 19
- 求职经济中耐人寻味的现象 / 27
 - 大学生不惜钱财包装自己 / 27
 - 为什么一个班有好几个班长? / 28
 - 就业难催出校园手机热 / 30
 - 南北求职有差异 / 32
 - 大学生择业看重什么? / 34
 - 女大学生求职被退出“怪”招 / 35
 - 就业难,难挡寻找理想单位 / 37
- 大学生就业须补哪些课 / 39
 - “恶补”第一课:就业指导,推销自我 / 39
 - “勤补”第二课:独立自强,学以致用 / 41

“速补”第三课:研究信息,弹性就业 / 43

“快补”第四课:摸清底细,有备而战 / 45

“长补”第五课:磨练品质,增加“情商” / 49

2 跨国公司最钟情谁 / 55

- 微软用人现在时 / 56
 - 追随智慧,追随人才 / 56
 - 我的梦想在这里实现 / 61
 - 微软在找哪些人? / 65
- 惠普人力资源术 / 71
 - 总裁与员工“抢”桌子 / 71
 - 新惠普将目光投向谁? / 73
 - 惠普的人力资源目标 / 77
- 简历面试——打磨第一块敲门砖 / 80
 - 什么样的简历不被看第二眼? / 80
 - 最打动人心的简历有哪些? / 84
 - 你适合在这里发展吗? / 88
 - 面试前的“个人彩排” / 90
 - 最看重的是非智力品质 / 93
 - 应变“洋”问题的谋略 / 98

3 中国名企明天用谁 / 121

- 放飞你的梦想 / 102
- “裁员”危机下的“工作狂” / 102
- 创新飞出梦想的鸟 / 106
- 培训为你创造机会 / 108
- 谁的面前都有一把梯子 / 112
- 在本土成就你的事业 / 115
- 关于用人的“联想” / 122
- 我是这样走进联想的 / 122
- “人”事关天 / 126
- 联想搬新家的意味 / 131
- 联想文化更加人性化 / 134
- 我与海尔一起成长 / 137
- 在危机中背水一战 / 137
- 赛马不相马 / 140
- 人人都是老板 / 146
- “七匹狼”的英才计划 / 151
- 为何百万元年薪少人挑战? / 152
- 百万投资育英才 / 156
- 选送干部就读 MBA / 158
- 用最好的人 / 160
- 金融保险:绝对没有后路了 / 160
- 谁来领导后 WTO 时代的
中国企业? / 170
- “鼠标”、“水泥”引人才

- 竞折腰 / 178
- “人才狩猎”行动 / 178
- 海外空降兵逼近 / 182
- 新希望的应聘条件 / 185

4 寻找明天的职业生涯 / 191

- 明天到哪儿找“明星
工作” / 192
- 到联合国去上班 / 192
- 什么“师”最有“钱”途? / 196
- 什么行业最有“钱”景? / 204
- 明天到哪儿去就业? / 212
- 明天到哪儿去创业? / 216
- 明天的人才什么样? / 222
- 新世纪需要什么样的人才? / 222
- 中国需要什么人才? / 226
- 掌握哪些能力将终身受用? / 234
- 明天怎么当公务员? / 238
- 为了明天好好把握现在 / 246
- 准备什么样的“通行证”? / 246
- 培训——为职业发展“充电” / 258
- 明天怎样思考和学习? / 261

后 记 / 269

实用网址 / 270



打造你的核心竞争力

1

- ☐ 现代高科技公司最青睐什么样的人才？
他们是怎样招纳贤才的？
- ☐ 什么样素质的大学生、求职者，能够适应明天的需求？
- ☐ 除了成绩单以外，你还有什么应聘的“资本”？
- ☐ 现代企业针对能力和素质的综合性考试内容是什么？

.....

这些求职者特别是大学生最感兴趣的话题,引起了《中国青年报》记者陈强的浓厚兴趣,他决定进行一次“隐身”采访。福建西岸网讯有限公司等企业为他提供了难得的采访机会,让他参与了这些企业在武汉大学、厦门大学、南京大学、南开大学、西安交大、吉林大学等部分重点大学招聘营销经理、商务代表的全过程,从而对高科技企业招纳贤才一些细节和内幕进行了揭秘。在他携带人力资源专家出的试题并以招聘者身份对上千名应届大学毕业生进行面试、笔试的过程中,真切了解了大学生的就业心态和困惑。与此同时,其他几名记者也从不同角度,对大学生求职就业进行了全方位报道。

改变命运的机会靠自己把握

大学生:“为什么你这么快就做出了不录用的选择?”

招聘经理:“因为核心价值往往一目了然,一见面就应该能够展

示自己能干什么,气质、品质往往就体现在一举手一投足之间。”

●绝处逢生

某高科技公司打算在华东地区招聘几名营销经理,人力资源经理一行在几所大学进行了严格筛选。

在N大学,一位同学通过了考试、第一轮面试,当招聘经理表示满意并发出第二轮面试通知书时,这位同学写过来一封信。信中表达了自己对公司的向往,感谢公司对自己的厚爱,但他很诚恳地说经过深思熟虑坦白一项隐瞒的事实:有好几门课补考不及格,可能会拿不到学位。

这位同学解释原因说,自己不喜欢目前所学的机械专业,但一直没有办法转专业,他平时自修了好几门专业课,包括营销管理等,还利用课



业余时间进行一些营销实践。他说自信自己是有一定能力的,希望公司不以成绩为惟一标准,给他一个求职发展的机会,他表示愿意免费干到公司认可为止。

这位同学还谈了自己对公司未来发展的看法,他伤感地说几天前有一家公司的也是在最后一轮面试时,一听他说有可能拿不到学位,立刻将他拒之门外。他说其实这只是“可能”,而且如果自己当时不说这件事,和公司签了合同,公司也不会知道的,甚至在同学中有不少伪造学历的。但他认为既然选择了一家公司,就应该诚实地袒露一切,关键是自己过了几关,证明了自己的实力,总希望公司能给一个机会。

招聘经理和同行者认真地进行了商量,还把这位同学考试的试卷重新调阅,发现卷面干净、整洁,叙述在激情中不失理性和逻辑性。几个人一合计,认为该同学尽管可能不能拿学位,但有一定的真才实学,而且具有诚信精神和自信度,如果打破常规予以聘用,将接收到一位忠诚度高的贤才,如果不给一个机会,这位同学可能会因此消沉甚至丧失发展机遇。

从公司实际出发,这位同学最终被录用,他激动地表示:我一定会好好干的!

在企业招聘人才的过程中,有很多往往看来不可能的事情发生。一家福建的高科技公司招聘驻西北地区商务代表,本来还为在青海招什么样的人才犹豫不决,突然在大学生供需见面会上接待了一位从青海坐飞机赶来的女大学生。

千里迢迢从老家青海赶到人地生疏的福州参加福建省大学生供需见面会的兰州大学历史系应届毕业生小张,是有备而来的。

她说这次是在家里凑了几千元准备“孤注一掷”的。几天前她偶然

看到公司的招聘启事,对这家月薪 3000 元的公司产生了强烈的兴趣,觉得不能放弃这样一次加盟的机会,为了争取时间,她决定直接飞到福建先对公司进行一次“面试”。她从来没有出过青藏高原,没坐过飞机,家境也不宽裕,但她还是在家人的支持下凑了一点钱(够不了来回飞机票),利用寒假赶到了福州。

“如果你这次失望而归怎么办?”

“我走过来,看过了,试过了,如果你们看不中,我也不会后悔的。我算了一下,剩余的钱,正好够我坐硬座火车赶回青海。”

“你考虑过我们即使招你进来也不一定让你离开青海吗?”

“在哪里并不重要,我并不是一门心思想离开青海,我真的希望与一家成长性很强的公司一起成长。”

.....

公司最后破例在未到西北招人前先定下了这位女同学,总经理还特地报销了她的来回车票。企业老总说:“这位女同学求职过程中表现出的—往无前、破釜沉舟的开拓精神,正是商务代表所需具备的素质。”

在南京某大学,招聘经理晚上 1 点多才拖着疲惫的身体回到宾馆,意外地看到一位坐在石阶上的同学站在他面前:

“我在这里等了三个多小时了,就是想和你见一面。”

“你有什么事情吗?”

“我今天被通知考试没过关,不用面试了,但我心里不服气,希望你们把做得最好的考卷给我看一看,我想知道自己比别人差在哪里。”

招聘经理向这位同学解释了半天,也没有说服他离开,只好说:“太晚了,明天早上再说吧!”



同学没再吭声,默默地看着他走进宾馆。

原以为这位同学“知趣”一点就不再“纠缠”了,但第二天一大早,当他走出宾馆的时候,那位同学又执拗地站在那里,还是希望经理能详细指出他问题出在哪里,与最好的答卷相比,他有哪些不够好的地方。

这位经理虽然开玩笑说“你怎么那么钻牛角尖”,但最终还是被他这股不达目的誓不罢休的精神打动。

经过与这位同学再次认真攀谈,真的发现他的身上有不少可取之处,对照他的考卷,主要问题是他的文字有些刻板,但仔细分析一下,他对一些问题的分析还是十分中肯和富于建设性的。

招聘经理最后决定网住这粒差点漏掉的金子——也许暂时还裹着不少沙粒。

点 评

“我们不能保证漏掉的不是金子,但我们一定要保证拿到的是金子。”一位公司人力资源经理认为,每家公司都有自己特定的需求,公司和人才一样都是选择最适合于自己的对象——天线总是指向最能接收信号的地方。

上面三个故事意味深长,但未必值得简单地被求职者照搬“克隆”。

●当场拍板

一天上午,有8名应届大学毕业生在通过了笔试和首轮面试后,参加一家高科技公司的最后一轮综合面试。其中老总当场敲定的有3人,其他则被告知“等候通知”。

这些被当场敲定的求职者究竟靠什么打动了招聘者呢?

这家公司的老总在接受记者采访时认为,选人很难有固定的条条框



框,我们特别看中应聘者的特异性、潜质和再学习能力,这些通过面谈、笔试及应聘者的资料、举动都可以看出来。

他举例说,今天上午有两位学生应聘公司证券事业部,一位学生学的是证券与期货管理专业,另一位学的是食品科学

专业。经过面试,公司考虑录用后者。因为后者虽然专业不对口,但他对证券很感兴趣,自己建了证券网站,对证券分析相当在行,并且有炒股经验。而前者虽然学的是证券专业,但从面试情况看他所掌握的仅仅是书本上所学的知识,知识面不宽。

还有一位被当场拍板录用的是来自一个山区的贫困生。这位学生自称在校时每月的生活费只有 250 元,虽然不能像其他同学那样经常上网找资料,但他勤于上图书馆获取信息,在公司的笔试中成绩突出。公司老总认为,尽管受限于客观条件,这位同学还能做得很好,如果给他提供一个好的成长环境,他一定比其他人做得更好。

点 评

这家高科技公司老总强调,我们要的并不一定是最优秀的学生,而是最适合我们企业的人,我们特别看中应聘者的特异性、潜质和再学习能力,机遇稍纵即逝,人才也是稍纵即逝。



●立刻 Pass

■镜头一：

在西安一大学的某公司招聘摊位前，人头攒动。

一同学：“哎、哎、哎，我问你一个公司方面的问题。”

招聘经理：“同学，不用问了，你被淘汰了。我不敢想像对客户‘哎、哎、哎’会有什么后果。”

■镜头二：

西安一大学生来到某公司招聘摊位前。

“我帮××同学代递一份简历。”

“为什么他本人不来？”

“他说没空。”

“请你把这份简历带回去吧。我们千里迢迢赶来是为了与贤才相见，如果连见面都没空，又谈得上什么诚意呢？”

这位经理第二天就离开了该校，他认为有竞争力的人会在第一时间赶来应聘。如果没有这样的素质，就不能适应公司对现代营销人才的需要。

■镜头三：

南京某高校。

一位同学嚼着口香糖走进招聘办公室。没有说两句话，经理就客气地把他“请”走了。

“我对你十分尊重，你对我呢？”

■镜头四：

一位招聘经理住在离清华、北大不远的一家宾馆，他诚心地希望能

聘来“千里马”。

北大一位同学前来应聘,他的资料令经理十分满意。

可是见面后,当经理要他全面介绍一下自己的长处和优势时,同学讲了两句就没有了。经理不断进行提示,发现他是问一句答一句,性格明显偏内向。

“你是一位优秀的人才,但对我们岗位的需求却不是适合的。”

经理礼貌地送走了这位同学。

■镜头五:

在西安某大学,一位招聘经理与一位求职大学生的一分钟对话。

“如果我们招聘你,你愿意选择在哪儿工作?”

“第一是西安,第二是北京,第三是上海。”

“你为什么第一选在西安?”

“我是独生子女。”

“你认为自己在当地有什么优势?”

“我当地有多种关系,其他地方却一点关系也没有。”

“如果公司要派你先到新疆去,你愿意不愿意?”

“那我不会去的。”

.....

经理没有录用这位同学:如果连踏出家门的勇气都没有(其实说“派到新疆”只是一种试探),如果在一个地方发展仅仅指望靠“关系网”,那是远远不能适应现代企业人才的需要的。

■镜头六:

海南某大学,一位招聘经理问一同学:“你在海南读了四年大学,你



知道今年最轰动的××事件吗？”

“不知道。”

“你记得我们公司在招聘广告中登载的主要业务范围吗？”

“忘了。”

“你为什么对这些事情不关注？”

“如果需要我去记，我肯定会记住的。”

这位同学当即出局。

经理事后说：“一个开拓型人才是不需要别人多提示的，如果对一些应该记住的事记不住，我想他更适合于搞研究，而不是搞企业。”

点 评

长相、谈吐、姿态等等，在见面第一刻，很可能就决定了你命运能不能改变，这不是一朝一夕能速成的。有人说“成功是一种习惯”，有人说“不要忽视任何细节”，还有人说“任何时候都要清楚自己最适合干什么”——一个最优秀的人对一个公司来说未必是最适合的。在招聘公司第一轮面试材料表中，评价项目包括普通话、仪表、气质、谈吐和应对，你的平时积累，全系于表现的关键一刹那了。

●“疯狂”的代价

有5名男女大学生刚刚签完试用合同，随着招聘经理和公司副总裁来到杭州，帮助公司在浙江某大学招聘人才。

贴海报，做后勤，几位大学生忙完工作，副总裁说：“你们今天可以稍微放松一下，玩一两个风景点，票据可以拿给我报销。明天早上8点半，我们约好在宾馆餐厅见面吃早餐。”

副总裁说完就和招聘经理忙别的事去了。