

求職・供職・晉職・謀略通書

JUE DING REN SHENG DE YAN JUN XUAN ZE

主編 李力 劉友金



目 录

求 职 篇

怎样写求职信

一、过河为什么要有桥

——“双向选择”中写好求职信的重要性

“皇帝的女儿”也愁嫁·····	(1)
大趋势：双向选择·····	(3)
落实单位的一般步骤·····	(5)
千里“姻缘”一信牵·····	(8)

二、理想职业何处寻

——收集信息、选择单位的方法与策略

职业理想与理想职业·····	(11)
正确地估价你自己·····	(14)
收集用人单位情报·····	(19)
选择单位的原则·····	(21)
选择单位的方法·····	(27)

三、不以规矩不能成方圆

——写求职信的基本要求与格式

求职信的组成与种类·····	(31)
----------------	--------

求职信的结构·····	(33)
个人简历·····	(46)
信封的写法·····	(50)

四、让别人一见钟情

——求职信的写作、折叠与投递技巧

摸清用人者的心理·····	(53)
突出自己的“名”“优”“特”·····	(59)
讲究书信的“情”“诚”“美”·····	(63)
平凡的经历巧安排·····	(66)
书写的艺术·····	(68)
折叠的艺术·····	(70)
投递的艺术·····	(72)

五、决不能功亏一篑

——写求职信十忌

一忌急病乱投医，无的放矢·····	(75)
二忌书写潦草，卷面脏乱·····	(77)
三忌语无伦次，条理不清·····	(78)
四忌胡吹乱侃，大夸海口·····	(80)
五忌过分谦虚，缺乏自信·····	(81)
六忌堆砌词藻，哗众取宠·····	(82)
七忌好高骛远，志大才疏·····	(84)
八忌礼貌不周，语言粗俗·····	(85)
九忌转弯抹角，又长又臭·····	(86)
十忌平平庸庸，毫无新意·····	(87)

六、心有灵犀一点通

——大中专毕业生研究生求职信范例

直接自荐信·····	(89)
见广告应聘信·····	(94)
托人谋职信·····	(97)
求职推荐信·····	(101)
个人简历·····	(105)

七、人往高处走

——“跳槽”、“跳槽求职信”的写作与范例

破除一次分配定终身的观念·····	(110)
“跳槽”的前提、准备与时机·····	(112)
“跳槽”秘诀与写“跳槽求职信”技巧·····	(115)
请调信与辞职申请·····	(117)
“跳槽求职信”范例·····	(118)

八、打入外资公司的敲门砖

——英文求职信的写作与范例

英文求职信的结构·····	(127)
英文书信信封的写法·····	(133)
英文书信礼节·····	(137)
英文求职信范例·····	(138)
英文简历范例·····	(146)

供 职 篇

怎样塑造第一印象

一、首因效应

——良好的第一印象是成功的一半

从哥特建筑谈起·····	(155)
首因效应·····	(157)
一俊可以遮百丑·····	(158)
“首感”给对方以期望·····	(159)
用人凭“首感”·····	(160)
为什么“好心”遭冷遇·····	(162)
不战而胜·····	(164)

二、如影随形

——第一印象的虚虚实实

揭去感性的面纱·····	(167)
仁者见仁，智者见智·····	(169)
印象形成机制·····	(172)
威慑型第一印象·····	(174)
对等型第一印象·····	(175)
服从型第一印象·····	(177)

三、金玉其“内”

——一个人素质与第一印象

问渠哪得清如许·····	(179)
和尚念经的新技术·····	(181)
逻辑的力量·····	(183)
敏捷的思维·····	(185)
巧舌生花·····	(187)
装饰与表演·····	(188)
交际领域的神秘王宫·····	(191)

四、独领风骚

——怎样树立自己风格的第一印象

风格与第一印象·····	(194)
大学生典型风格举隅·····	(196)
你的优势在哪里·····	(198)
站得高才能被喜欢·····	(200)
扬长避短·····	(202)
社会驯化与模仿学习·····	(204)

五、一锤定音

——怎样给上司良好的第一印象

战前知己知彼·····	(208)
敲好开场锣鼓·····	(210)
表现你的才智与忠诚·····	(212)
进一步了解你的上司·····	(213)

巧妙地应答上司提问·····	(215)
得体的询问艺术·····	(217)
必先予之，而后取之·····	(218)
留下回味无穷的总体印象·····	(220)
女供职者的特殊魅力·····	(222)

六、绵中藏针

——怎样给同僚良好的第一印象

不要以为自己都懂·····	(225)
甘当助手·····	(227)
合群·····	(229)
理解万岁·····	(230)
让人三尺·····	(234)
曲直相间·····	(235)
淡泊些，超脱些·····	(237)
不要害怕自己的“伟大”之处·····	(239)

七、朴实无华

——怎样给老大哥良好的第一印象

“强化趋势”说·····	(241)
第一支烟敬给谁·····	(242)
从陌生到共鸣·····	(245)
百谈不如一千·····	(247)
求教也有学问·····	(250)

八、大家风度

——怎样树立人际关系中的第一印象

苏东坡效应·····	(253)
“有言在先”·····	(254)
求同避异·····	(257)
交谈“三步曲”·····	(260)
拜师求学·····	(262)
初为人师·····	(265)
第一次上门·····	(269)

九、磁场效应

——怎样给同龄异性良好的第一印象

不易发觉的陷阱·····	(271)
做女人的分寸·····	(274)
掀开爱的第一页·····	(277)
通向爱情的秘密小道·····	(280)
美貌乎？金钱乎·····	(282)
面对“杀出的程咬金”·····	(284)
“一见钟情”的缺憾·····	(287)

十、不卑不亢

——怎样树立公共关系中的第一印象

第一个微笑，不败的魅力·····	(289)
开门大吉·····	(291)
家和万事兴·····	(292)

“一石三鸟”的启示·····	(295)
巧借新闻界·····	(297)
家丑不妨外扬·····	(301)
从“舌战群儒”说起·····	(304)

晋 职 篇

怎样捕捉成功的机遇

一、机遇和成功是一对孪生子

——名人成功启示录

驾驭机遇的奇人哈默·····	(211)
用“钟情”捕捉机遇的青年金融家刘金宝·····	(315)
“天无绝人之路”的松下幸之助·····	(318)
以努力立足的台湾首富王永庆·····	(320)
凭考核赢得机遇的辞书超人王同忆·····	(323)
启示：机遇·成功·晋升·····	(325)

二、入幽探境话机遇

——机遇是什么

科学研究中的机遇·····	(326)
机遇的产生有原因·····	(330)
顺境中有机遇·····	(333)
逆境中有机遇·····	(334)
工作、社交和学习中有机遇·····	(336)

三、机遇可遇亦可求

——机遇的发现

机遇蔑视无志的庸人·····	(338)
留心意外之事·····	(340)
“为什么？”就是一个机遇·····	(343)
浮想联翩任遨游·····	(346)
类比启发出机遇·····	(349)
信息交合生魔法·····	(351)
你的目标不妨散一些·····	(354)
开垦机遇的处女地·····	(357)

四、众里寻它千百度

——机遇的选择

认识真正的自我·····	(359)
识时务者为俊杰·····	(361)
三思而后行·····	(363)
不入虎穴，焉得虎子·····	(366)
机不可失，时不再来·····	(369)
舍末求本·····	(371)
全力以赴释潜能·····	(374)

五、善用机遇使你出类拔萃

——如何捕捉工作中的机遇

情绪饱满效率高·····	(376)
突破思维定式·····	(379)

出奇制胜·····	(381)
灵机一动，迎刃而解·····	(383)
反过来试试看·····	(386)
一技之长能一鸣惊人·····	(388)

六、好事成还得贵人推

——如何捕捉社交中的机遇

从托尔斯泰家族谈血缘机遇·····	(390)
他山之石可以攻玉·····	(392)
留人一点面子，赢得一个机遇·····	(396)
多个朋友多条路·····	(399)
“波顿克效应”与名人提携·····	(403)
“冤家路宽”·····	(406)

七、风物长宜放眼量

——如何捕捉深造进修中的机遇

不会继续学习的人就是文盲·····	(409)
边干边学，直逼目标·····	(411)
寻找巨人的肩膀·····	(413)
三人行必有我师·····	(416)
精于一而绝天下·····	(419)
书山寻路心有缘·····	(420)
锲而不舍，金石可镂·····	(423)

八、柳暗花明又一村

——如何捕捉逆境中的机遇

有信心就能心想事成·····	(425)
吃一暂长一智·····	(429)
百折不挠，矢志不渝·····	(431)
东方不亮西方亮·····	(434)
卧薪尝胆，东山再起·····	(436)

一、过河为什么要有桥

——“双向选择”中写好求职信的重要性

时代的嬗变使改革的浪潮波及到了围墙里的世界，“双向选择”已经成为大学毕业生分配的大趋势。在这有限的相互选择过程中，它需要求职信这一“题诗”的“红叶”才能助你达到理想的彼岸。

当你到了大学四年级的时候，你离开书本，猛一抬头，你就会发现你已经站在自己漫长人生道路上的一个十字路口。往回看，是一条经过十几年沧桑的坎坷道路，尽管是那样地不平坦，布满了荆棘，然而它没有叉路，你只要埋头苦读、敢于拼搏，就能勇往直前，从小学经过中学读上大学。就算是上大学期间，你也用不着为你的生活发愁，因为背后有你的父母，他们会按时把你的学习和生活费用寄来。但是，现在你再往前看，就是要进入社会、独立工作、自己谋生，尽管前进的道路上色彩斑斓，可出现了很多的叉道。你可以去搞科研、搞设计，去教书、去经商、去从政、去当编辑、去当记者；你可以去南方或去北方，可以去沿海或去内地，可以远离父母也可以回到家乡……。在这里没有路标、没有向导，一切都靠你自己去选择。

“皇帝的女儿”也愁嫁

不知从何时起，改革的浪潮波及到了围墙里的世界，

“联系单位”已经成为大学毕业生们的热门话题，往日无忧无虑的大学生们到了毕业前夕再也不能象以往那样“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书。”他们将会把极大的热情倾注于职业选择方面，会为担心找不到理想的单位而感到苦恼、迷茫和不安。

据某些部门对近几年内大学毕业分配情况抽样调查发现：2%的统招大学生毕业后几个月还找不到接受单位；计划内自费大学生，在半年之内有30%找不到接受单位，60%的找不到正式接受单位（即不是临时性质的，要能转户口、转粮食关系，有招干指标等）。近年来某些院校毕业的研究生，在三个月之内，大约有30%还落实不了单位，半年之内有20%的落实不了单位，一年之内还有10%的落实不了单位，成人高校毕业的大学生要想谋职那就更难，特别是来自农村的学生，毕业之后几乎没有几个能够找到正式工作。现实的事实告诉我们：现在大学生已不是当年的“紧俏货”，用人单位也不是“饥不择食”了，文凭仅仅是学历证书，再不是自己出入大企业、政府机关的“出入证”。这就在许多大学生心目中造成了谋职的“紧迫感”、“危机感”。而且这种情况将随着培养的大学生的增多，随着大学生毕业分配制度的改革，在某些方面将更趋严重。

就业是大学毕业生把学生时代学到的各种知识奉献给社会，并在工作中找到自己生存价值的基本手段，就业是编织大学生漫长的人生蓝图且进行人生设计的重要环节。在我们国家，就目前的情况来看，人事调动是非常困难的。因此，选择好单位是大学毕业生的终身大事，对于大部分人来说，单位好不好、有没有前途，决定了他以后三、四十年的工作

成就、生活福利、升迁机会。正是由于这些原因，怎能叫当今的大学毕业生不为谋一份理想的职业而发愁呢！

大趋势：双向选择

大学生走向社会、进入自己的职业生涯的第一步，就是谋职。

在大学毕业生由国家统包分配的时候，自然不存在所谓的自由选择单位的问题。在这种制度下，大学毕业生全部按国家的指令性计划作为国家干部统一分配到用人单位，它对加强国家重点建设，解决人才急需的矛盾，满足边远地区和艰苦行业对人才的需要，都起过积极的作用。但是也正是由于这种制度，学生是一进大学门，就是国家人，学生即干部，毕业即就业，学好学坏一个样，缺乏压力和动力，“60分万岁，90分受罪”的思想相当普遍；学生是“皇帝的儿女不愁嫁”，使学校缺乏主动适应社会和经济发展的需要 的机制，培养环节上许多问题和矛盾都由此被掩盖起来了；中间环节多，供需不见面，用人单位没有选择权，只能被动地接受分配来的学生，需要的分不到，分到的不需要，使人才不是积压，就是得不到合理使用。

随着改革的逐步深入，高等学校的毕业生分配工作也发生了相应的变化，“双向选择”已经成了不可逆转的大趋势。早在1983年，深圳大学招收第一批大学生时就公开宣布：学生毕业后不包分配，由用人单位择优录用，学生自由谋职。1985年5月27日《中共中央关于教育体制改革的决定》提出了大学毕业生将实行“在国家计划指导下，由本人选择志愿、学校推荐、用人单位择优录用的制度”。1988年

1月30日李鹏同志在全国高等教育工作会议上说：“在毕业生分配中，要为用人单位和学生创造一定范围内互相选择的机会。要逐步建立学生选择职业、用人单位择优录用的‘双向选择’制度，以利于调动学生学习的积极性、主动性和将来工作的积极性。”随后，很多有识之士都纷纷发表文章积极倡导大学毕业生分配中实行“双向选择”。1988年广州市团委进行的一次调查表明，100%的被调查的学生同意“自己选择”职业；1991年我们对内地几所高校的抽样调查也表明，95%的学生主张实行“双向选择”。双向选择已经逐步被社会和广大的学生所接受。

所谓“双向选择”，就是在大学毕业生分配过程中引入竞争机制，实行一定条件下的“单位选择人才，人才选择单位”。从而使大学毕业生能够尽量地分配到最适合自己的专业、特长、能力、兴趣、志向和环境的单位去工作，使用用人单位能够选择到适合他们要求的满意的大学毕业生。做到人尽其才、才尽其用。根据目前的情况来看，全国各类正规高等院校都在不同程度上开始实行了这一分配制度。近年来，大多数高等院校和科研院所所培养的研究生，在分配中基本上已经全部实行了“双向选择”。而且根据对已毕业的大学生和研究生的调查发现，那些通过“双向选择”而分配工作的学生，他们对自己所从事的工作都感到比较理想，用人单位也很满意，要求再调动的很少。

“双向选择”具有平等性、自愿性、多元性，因此，竞争就成为其中的主要特点。它要求大学毕业生必须具备竞争能力、应变能力、自我推荐能力，它要求大学毕业生敢于和别人去一比高低。所以，现代大学毕业生在选择和被选择这

个问题上要主动出击，不能再等待别人“三顾茅庐”，而应该“毛遂自荐”；不应该等待“伯乐相马”，而应该是千里马去找伯乐。

落实单位的一般步骤

“双向选择”，作为大学毕业生这一方来说，主要就是一个怎样选择和落实单位的问题。一般来说，大学生从进入毕业阶段到被用人单位正式录用，大体需经过如下几个环节：信息收集与选择、建立联系、单位确定与落实。

第一阶段，信息收集与选择。信息收集就是要摸清哪些单位需要用人（指大学生），它们对所需要的人有什么要求，与自己的专业是否有关，或者自己是否具备对方所要求的条件。信息选择首先就是要从已收集了的就业信息中去掉那些不属于自己就业范围、不利于发挥自己专业特长或不适于自己兴趣、爱好、志向的职业岗位或用人单位。这个问题在本书的第二章将作全面分析。

第二阶段，建立联系。没有联系就不可能相互了解，从而也就谈不上相互选择，因此，建立联系是“双向选择”的关键。

就毕业生和用人单位之间的供求关系而言，可能供不应求，或为供过于求，或为供求大体平衡。所谓供不应求，即社会上大量需要大学生，在这种情况下，职业选择的余地大，可供选择的岗位多，竞争者则较少。所谓供过于求，即大学毕业生很多，而相应的职业空缺很少。在这种情况下，职业选择余地比较小，竞争性大。所谓供求大体平衡，即毕业的大学生数量与社会上相应的职业空缺大致相当，个人经