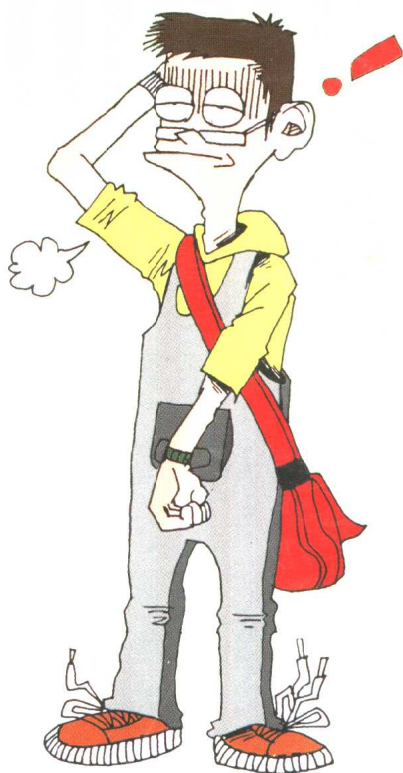


职业人生

20多岁的跳槽求职智慧

[日] 佐藤孝夫 / 著



- 一部就业导航书
- 人力资源专家
- 为人生最关键几步做参谋

中央编译出版社

职业人生

20多岁的跳槽求职智慧



[日] 佐藤孝夫 / 著

赵永梅 / 译

中央编译出版社



前 言

说当今的日本是个“就业困难”的时代,这并不言过其实。众所周知,劳动市场的失业率一直在5%以上,失业者充斥着整个日本社会。此外,除数字显示的失业人数以外,伴随着通货紧缩经济的发展,技术革新以及竞争全球化,以中老年年龄层为首的失业者经常被传媒报导,在某些职业内部也还存在着许多“公司内部失业者”这种近乎处于半失业状态的人群。失业者并非局限于中老年人,当公司内部裁员风暴席卷而来的时候,信息社会以及电脑化的过程中就出现了技术革新紧张综合,激烈的公司内外部竞争使得接纳新员工的环境也变得日益严峻起来。另外,诸如在原来公司与上司和同事之间的关系以及辞职的原因等一系列问题都会被无休止地提及。

你选择这本书,或许是因为正在考虑跳槽,或许是正在寻找能够轻松跳槽的指导手册,遗憾的是也许这本书并不能够达成您的上述愿望。这本书比较适合那些已经下定跳槽决心的人来阅读。

如上所述,日本的失业率之所以成为当今的话题,是因为这不是仅仅关系到中老年年龄层的问题。那么,现代的年轻人,特别



是本书所提及的 20 多岁的年轻人，是否能够轻松地面对跳槽呢？

在过去，仅仅出于年轻这个理由，用人企业在招聘时都通常会网开一面。用人方也认为只要职员年轻就有可能对其进行多次重新塑造。年轻人通常认为自己“不喜欢现在的工作和公司”，“想到别的地方去干，有更适合自己的工作”，于是纷纷轻率地离开公司。然而，当你读过这本书后，你会发现还是将自己原有的那些想法抛弃为好。

本书首先会针对正在为是否跳槽而犹豫的人，对继续留在现在供职的公司的价值以及跳槽以后可能带来的得失进行对比评估。并建议你慎重地考虑一下自己为什么要跳槽，这样也许能够帮助正在考虑跳槽的你作出一个客观而清晰的判断。

另外在决意跳槽的情况下，在今后的职业人生中较为重要的是“市场”经验积累，本书将帮助你制定出跳槽的中长期战略计划。最后，对于如何进行以获得经验为目的的跳槽活动等一系列问题，从方法和实践上提供相应的建议。

20 多岁，确实是一个能够多次塑造的年龄段。如果要跳槽就要让自己能够得到稳步而切实的成长。不论是现在准备跳槽的人，或是将来打算跳槽的人，都应该考虑跳槽是否有助于丰富自己的经验。本书如果在这一点上能够对读者有所帮助的话，笔者将倍感荣幸。注重自己的经验积累，愿你拥有一个有意义的职业人生。

目 录

职业人生

1

了解 20 岁左右的跳槽环境 1

1. “雇求困难”的时代 3

- ◆ 20 岁左右的就业环境更为严峻
- ◆ 由于经济状况不明了，企业不愿意积极招聘职员

2. 为何低年龄层的人群失业率较高 5

- ◆ 由于限制聘用毕业生，暂缓就业族增多也造成了失业率的上升
- ◆ 没有限制的“跳槽”，即使被聘用也不会太长久

3. “精神自立”的必要性 7

- ◆ 现代的年轻人虽然在年龄上是成人但缺乏精神上的自立
- ◆ 没有摆脱不成熟气质的年轻人就不能被聘用吗？！

4. 辞职理由是重要的判断标准 10

- ◆ 在跳槽市场上，“年轻就有优势”的准则并不灵
- ◆ “辞职理由”如果不能被认可，也不



会被聘用

5. 自由职业者的经历对跳槽不利吗? 11
 - ◆企业对自由职业者的评判较为苛刻
 - ◆草率决定做自由职业者, 结果不利
6. 企业内部的员工类型 14
 - ◆自由职业者并不能始终都作为自由职业者生存
 - ◆企业对人才进行区分使用
7. 择业时首先要确立职业观 16
 - ◆“赚钱”能称得上是真正的职业观吗?
 - ◆所谓职业就是指工作的“欲求”和“动机”
 - ◆实现自我欲求较高, 但对于欲求的具体印象却较为模糊, 这样并不可行
 - ◆把自我实现的印象具体化非常重要
8. 潜在的错误组合在进入公司之前就已经存在了 21
 - ◆“七五三”现象的出现, 公司方面也有责任
 - ◆拥有一个坚定的事业观, 有利于尽早摆脱错误组合
9. 企业的短期志向也是原因之一 23
 - ◆理解企业不注重人员培养、只注重短期利益的做法



- ◆论资排辈依旧存在
- 10. 企业人才战略的方向性 26
 - ◆花费时间进行教育培训的可能已不存在
 - ◆从外部获得必要人才的倾向逐渐变强
- 2 了解企业所需要的人才 29
 - 1. 企业所需要的人才 31
 - ◆任何企业都重视“达成志向性”
 - ◆达成志向性是在任何情况下都能通用的自我成功法则
 - 2. 在工作中取得成果的意义 33
 - ◆能否在工作中取得成果，取决于工作态度
 - ◆实效的必要性
 - 3. 20岁中期考虑跳槽时要注重专业性 34
 - ◆可能性聘用已不存在
 - ◆企业差别就是人才差别
 - 4. 平等主义不可能 35
 - ◆如果有干劲，受到公司培养也是可能的
 - ◆精英选拔提前
 - ◆不当“人罪”，要做“人财”
 - 5. 雇佣与竞争能力 38
 - ◆受雇的价值就在于有雇佣价值
 - ◆生产成果的能力就是竞争力



6. 人才规格和类型 40

◆人才规格是聘用的必要条件

◆人才类型及行动特征

7. 了解招聘的两种类型 42

◆“弥补不足”型招聘和“增强实力”

型招聘,各自所需的人才规格水平不断变化

◆研究招聘企业的招聘人才类型,判断招聘活动的真伪

8. 通过业界研究来捕捉招聘倾向 45

◆相对水平的高低也很重要

◆通过招聘广告捕捉招聘倾向

职业人生

3

把握自己的“现在” 47

1. 如果你打算在 20 岁左右跳槽 49

◆现在 25 岁到 29 岁之间的人才要经过严格选拔才能录用

◆回顾毕业初始所进行的就职活动的重要性

◆返回到最初就业时的心态

◆跳槽并不是惟一的选择

2. 把握自己的现状 52

◆就业活动要从正确把握自己的现状做起



- ◆在这个阶段不要将“投递”作为前提
- 3. 用 5 个关键词来解释工作和业绩 53
 - ◆任何工作都可以用 5 个关键词来解释
 - ◆明确自己的“优势”和“劣势”有助于跳槽战略的制定
 - ◆弥补“劣势”并不是非常重要
- 4. 形成“理想自我”的印象 57
 - ◆所谓“经验”这种竞争能力的重要性
 - ◆职业梦想与人生梦想息息相关
 - ◆职业梦想无非是实现履历梦想的手段
- 5. 注重履历的现状把握法 60
 - ◆简单易行的“现状把握”术
 - ◆简单易行的“梦想构造”术
 - ◆明确梦想和目标的差异
- 6. 通过自我评估来考虑是否要跳槽 65
 - ◆看不清伴随换工作而来的“烦恼”的本质，就永远不能摆脱这种“烦恼”
 - ◆梦想逐渐变得清晰，就知道自己应该去干什么
- 7. 决定跳槽也就意味着或许会有一定的损失 68
 - ◆认识 3 种损失
 - ◆跳槽是最后的手段
 - ◆向公司辞职的注意事项



笑到最后的跳槽方略 73

1. 决定活动方针 75

◆是“先辞职再跳槽”还是“先跳槽再辞职”

◆跳槽中必要的 PDC 周期

◆跳槽的 4 个方向

◆对不同方向跳槽风险的考察

◆如果不确定方向性，就不能进行具体的跳槽活动

2. 跳槽的信息收集方法 80

◆信息杂志的活用方法

◆人才中介公司的活用方法

3. 不要仅仅局限于跳槽市场，还应该预测商业界的整体倾向 82

◆善于利用跳槽活动的信息宝库

◆现在的跳槽活动长年进行，不必担心错过时机

◆明确目标，有效率地收集信息

4. 跳槽市场与股票市场相似吗？ 84

◆跳槽市场好比劳动力的买卖双方

◆把握跳槽市场的“热卖人才”类型，有利于推进自己的跳槽活动

5. 了解自己的市场价值 86



◆通过人才中介公司了解自己的市场价值

◆通过互联网也可以了解自己的市场价值

6. 市场价值关于技能的评价 87

◆用具体的业绩来展示自己的技能

◆在任时间的长短并不是非常重要

◆如果没有丰富的经验，该如何行事

◆如何让自己的履历更富有魅力

◆以自己想做的事情为前提，展示自己相关技能的方法

制订跳槽战略以及日程要点 93

1. 确立跳槽活动的相关战略 95

◆跳槽中也有长期战略和短期战略

◆一次跳槽不成功的对策

◆在中长期战略中要注重自我启发

◆在短期决战战略中需要制定周六周日的集中日程安排

2. 寻找具体的招聘企业（短期决战型） 100

◆充分利用各种招聘信息、报纸广告以及互联网络

◆人才中介公司可以提供关于职务履历书以及面试的相关指导



3. 树立判断公司的自我标准 102

- ◆根据自己的意愿和条件来选择公司
- ◆大型企业就意味着风险，这种印象不可取新型风险企业的优势和劣势
- ◆跳槽者拥有选择的权利

4. 招聘广告的解读方法 105

- ◆应聘职务
- ◆应聘条件
- ◆工作地点以及工作时间
- ◆休息日
- ◆薪酬以及待遇
- ◆应聘方法

5. 从应聘到录用的流程 108

- ◆公司说明会
- ◆材料评审
- ◆上司面试
- ◆公司负责人面试、总经理面试
- ◆人事面试(面谈)

6. 各个阶段的注意事项 110

- ◆在招聘过程中，材料审查阶段将淘汰七成应聘者
- ◆在公司负责人面试(总经理面试)中被淘汰的可能性

7. 一个人都不录用的情况逐渐增多 111



越跳越高

6

与录用相关的应聘材料的写法 115

1. 制作具有卖点的职务履历书 117

◆ “自我推销”的意识

2. 职务履历书形式自由 118

◆ 应聘材料的基本要求

◆ 关键是怎样最大限度地宣传自己

◆ 简历中看不出“差别”

3. 制作应聘材料的基本注意事项 121

◆ 坚决杜绝撒谎

◆ 避免错字、漏字

◆ 不要写冗长的文章

◆ 注重阅读时的方便性

◆ 避免因粗心所犯的错误

◆ 填写材料时要设想一下面试的情况

◆ 简历中一定要贴上照片

4. 制作自己的工作年表 125

◆ 职务履历书有“履历式”和“编年式”

◆ 把握自我现状，制作工作年表

5. 制作职务履历书的要点 135

◆ 在“职务经历”部分，至少要列举3项成果



面试的技巧 145

- ◆在“技能摘要”部分，突出自信，列出条目
- ◆“职务经验”部分相当于简略版的工作年表
6. 应聘材料无需沿袭一种模式 141
 - ◆根据应聘单位的不同而改变自己应聘材料的说明顺序
 - ◆以履历书的书写定胜负
1. 面试的要点 147
 - ◆各个阶段的面试要点都相同
 - ◆面试的问题来源于应聘材料
2. 面试提问的相关事项 148
3. 面试官看重的是“这里” 150
 - ◆“迄今为止的职务经历”、“自我评价”、“专业领域”
 - ◆“请讲述一下你的求职动机”
 - ◆“你认为本公司是一家什么样的公司”
 - ◆“请讲述一下你辞职的原因”
 - ◆“开展工作的特点”
4. 面试时的说话方式 153
 - ◆从结尾说起，从结论到理由的成套说话方式



- ◆ 归纳要点，简单陈述
- ◆ 讲述要有确定性
- ◆ 强调自己的业绩
- ◆ 摆脱即问即答的束缚
- ◆ 难以作答时也不要保持沉默
- ◆ 表示出自己的热情与诚恳
- 5. 面试是一个交流的场所 157
 - ◆ 面试不仅仅就是会面
 - ◆ 认识“第一印象”的重要性
- 6. 有关条件待遇交涉的原则 159
 - ◆ 条件待遇交涉中的不败秘诀
 - ◆ 原则 1: 不到最后决不亮出王牌
 - ◆ 原则 2: 多说 YES
- 7. 人才中介公司介绍和自我推销，哪种方式更能有利地推销自己？ 162
 - ◆ 两种推销方式同时进行
 - ◆ 积极地自我推销也是必不可少的
- 8. 面试的准备和注意事项 164

改变自己的工作方式 167

- 1. 不作为正式员工的工作方式 169
 - ◆ 企业以及个人对于工作方式的观念正逐步走向多样化
 - ◆ 选择个性工作方式的时代



2. 从自由职业者到正式员工的道路 172

◆预想跳槽活动的严峻性

3. 如何认识跳槽 173

◆跳槽未必都会作为经验被认可

◆将跳槽的目标定位在积累经验上

4. 新员工条件的再认识 174

◆拘泥于“职业”

◆自我负责原则

◆自我管理

◆不需要对公司忠诚



了解 20 岁左右的跳槽环境

