

市场营销学丛书

主编：陈宗璟

求职与求贤指南

李平·张继缅著

对外贸易教育



市场营销学系列丛书

主 编：陈宗璟

求职与求贤指南

李 平 张继缅 著

对外贸易教育出版社

序

陈宗璟

我不擅写序。在策划“市场营销学系列丛书”之初，也就没有准备写序。然而，《求职与求贤指南》一书的作者李平在送来该书的手稿时，却毫无商量余地地说：“别的书您可以不写，但这本书却不能不写。”也许，我质疑的眼光早在他预料之中，因此，他面带微笑自信地说，“这本书的灵感可是从您那儿来的呀，您想想，您的话既然能够引发出我如此多的‘谬论’和‘奇谈’，必然也能够激发起广大读者更为丰富的联想和感慨哟，难道您不愿贡献给大家？”话竟然如此咄咄逼人，哪里还推辞得掉呢，无奈，只好答应试试看。

当时，我之所以只敢说“试试看”，是因为早已忘记了曾经说了些什么话能使他产生如此强烈的创作冲动。现在回想起来，还颇有一点戏剧性色彩。最初，在这套丛书中并没有这个选题，我们讨论的焦点还主要集中在促销技巧、市场推广、公关形象、以及广告创意等“市场学”的本义上。后来，我们随意地聊起西方营销学与我国营销学的异同和发展趋势，曾说到西方经济学家们提出的“大社会”的营销观念，十分感慨他们并不全都是唯利是图之辈，居然也有不少有识之士很是看重营销的社会价值和社会意义，看重营销战略中的人才培养与人才争夺。于是，我们自然地又谈到我国目前的人才流动现状。

在闲聊中，我们发现，现在虽然有不少求职指南一类的

书籍，但人们似乎并不懂得如何求职。求职者很多，招聘者也不少，但成功率却不高。原因当然颇为复杂，但我认为，其中的一个主要原因在于“求职与招聘在双向选择中出现了双向错位”。没想到，话音刚落，他竟拍手击节，大为赞赏，并自告奋勇要以“营销战略”的眼光搞一本全新观念的《求职成功指南》，在众多的“求职指南”中来一个“异军突起”。

几天后，他拿着提纲来了，然而，看上去不但不兴奋，反而显得十分困惑。我知道有些不妙。看过提纲，我也大失所望。正在这“死寂”之中，他又犹犹豫豫地递给我另一张纸，并专注地期待着我的反应。这并不是一份提纲，而是一个题目：“求职与求贤指南”，并在“求贤”二字下划了两个大圈儿。

我觉得窗户一下子被打开了……

也许，这就是他所得到的“灵感”了。对此，我虽然还想再说点什么，但是，我想如果大家真能从这些已经说过的话中，从这本已经完成的书中，激发起“更为丰富的联想和感慨”，那么，比我再说什么都好。

是为序。

1993年1月22日（除夕）夜
于市场营销学研究所

目 录

序.....	陈宗璟 (1
第一章 面对浩瀚的人才市场.....	(1
第一节 市场经济与人才竞争.....	(2
一、九十年代前期, 正值我国一次前所未有的 失业高峰, 求职与求贤者都将面临严峻的 挑战.....	(3
二、市场经济的建立, 必将改变旧的劳动就业 制度, 实现求职与求贤的双向选择.....	(6
三、在社会主义市场经济体制中, 人才竞争将 呈现多元化的复杂趋势.....	(9
第二节 过时的理论与超前的现实.....	(12
一、在统一的开放的市场体系的形成过程中, 仍有许多具体的理论问题有待讨论和澄 清.....	(13
二、我国原有的固定工制度的弊端是十分明显 的, 劳动合同制的实行仍然不能满足现实 的需要.....	(17
第三节 就业结构与人才需求.....	(20
一、经济体制和所有制结构以及产业结构的变 化, 必然要求就业结构也随之变化.....	(21
二、应用型、复合型、外向型和开拓型人才需	

求量的猛增，是九十年代人才市场的发展趋势……………（ 27 ）

第二章 求职与求贤的心理准备……………（ 31 ）

第一节 求职观念的变化与延伸……………（ 32 ）

- 一、求职就是“求”职，就是自己到社会上、到劳动力市场上去推销自己……………（ 32 ）
- 二、在认识自我、发现自我、肯定自我的“自我分析”过程中，确定求职目标……………（ 34 ）
- 三、求职也需要技巧，利用关系或适时地表现自己，已不是不得已的“下下策”……………（ 39 ）

第二节 求贤对求贤者的考验……………（ 44 ）

- 一、广揽人才，既要眼光向内，又要眼光向外；既要打破空间的局限，又要打破时间的局限……………（ 45 ）
- 二、求贤者求贤，不仅要有识才的慧眼，而且，还要有爱才的诚心……………（ 47 ）
- 三、为人才的生存和发展创造一个适宜的环境，是避免求贤工作前功尽弃的关键……………（ 52 ）

第三节 求职与求贤中的待遇问题……………（ 58 ）

- 一、“君子爱财，取之有道”是求职与求贤者对待“待遇问题”的一种积极而洒脱的态度……………（ 58 ）
- 二、在待遇问题的处理技巧中，待遇标准的测算和提出时机的把握是两个基本要素……………（ 61 ）

第三章 招聘启事与求职信 (66)

第一节 求贤者形象与社会组织形象 (67)

- 一、求贤者的形象,应该是某一社会组织的整体形象 (69)
- 二、求贤者的形象,应该是社会公认的,最真实、最优秀的社会组织形象 (74)
- 三、不良的组织形象,会使机遇得而复失,留下的只有遗憾 (82)

第二节 招聘启事与求职信的写作 (85)

- 一、招聘启事的写作与传播目的是为了招纳贤才,但字里行间也反映着求贤者的形象 (86)
- 二、招聘启事是广告的一种,从文体到写法都有严格的要求 (92)
- 三、招聘启事,因其广告性和公关的需要,应不断地有所创新 (103)
- 四、求职信属于专用书信类,必须在信纸上方写明类别名称 (109)

第四章 在面试中把握成功的机遇 (113)

第一节 面试与面相术 (113)

- 一、古代面相术在春秋战国时期是鉴别和选拔人才的主要形式 (114)
- 二、古代面相术既孕育着科学的胚胎,也潜伏着巫术的病毒,在隋朝之后,不再含有面试的意义 (116)

三、“谈话”内容的加入和面试双方地位的平等，使面试与面相术成了两个截然不同的概念.....	(119)
第二节 面试的主要内容和形式.....	(120)
一、才能、潜力和品质，是面试中的三个主要内容.....	(121)
二、面试的形式是多种多样的，是随着面试的内容和目的的变化而变化的.....	(123)
三、主试人（或面试组）是面试中的主角，是面试成功与否的主要因素.....	(126)
四、面试是一种传播活动，主试人和应聘者同时都是信息的传者和受者.....	(127)
第三节 第一印象在面试中的作用.....	(130)
一、面试中的非言语符号具有强烈的感染力，常常造成“先入为主”的心理定势.....	(131)
二、表情是情绪和情感的外部表现，在面试中应根据具体情境而流露出自然的表情.....	(133)
三、人的体态又称“身段表情”，手势、坐姿，以及吸烟姿势都是信息沟通的重要形式.....	(137)
四、服装是一种文化，面试服装的选择关键在于既符合情境需要，又体现个性特征.....	(143)
五、鞋子是服装的重要组成部分，穿鞋的学问主要在于鞋子与衣服的搭配.....	(147)
六、发型是个性和职业特征的体现，是人人都具有的、有效而珍贵的天然装饰品.....	(151)

七、面试中双方形成的空间距离，是非言语符号的一种表现形式，具有确定的交际含义.....	(154)
第四节 面试技巧与谈话艺术.....	(156)
一、在面试中，知己知彼的过程，实际上也就是心理准备的过程.....	(157)
二、富于感情色彩的谈话节奏，是谈话艺术所追求的美学效果.....	(161)
三、在面试中，什么问题该回避、怎样回避，也是谈话艺术的一个有机组成部分.....	(164)
四、“口误”是自我形象的背叛，但是，在面试中，口误是难免的，大可不必为此而惊慌失措.....	(169)
五、如何把握面试的结束时机，礼貌告退，使面试留有余味，与“第一印象”同等重要.....	(171)
六、在面试结束后进行总结，是对所有参加面试者的忠告，而不是只针对失败者而言的.....	(173)
第五章 “跳槽” 赐予求职求贤者良机.....	(176)
第一节 在人才流动中创造选择的机会.....	(177)
一、求职不再只有一次，也不再仅仅是老百姓的需要，它正在成为一种时尚.....	(178)
二、人才流动并不完全是单向的，只要条件有所改变，就会产生“对流”现象.....	(180)

三、跳槽者在跳槽过程中，很容易形成“一跳再跳”的心理定势·····	(182)
第二节 跳槽的时机与方式·····	(184)
一、跳槽是满足自我求变的需要，其征兆可以首先从情绪和心理变化中发现·····	(185)
二、主动跳槽与被动跳槽之间，并没有截然可分的界限，它们产生的结果也是可以互相转化的·····	(189)
三、如果你跳槽是为了求得自身的发展，就应抓住机遇，首先考虑“改行”·····	(190)
四、“骑马找马”是跳槽者所常用的、不同于初次求职者的求职方式·····	(193)
五、跳槽者“腾空”的那一瞬间，既是旧工作的终点，又是新工作的起点·····	(197)
第六章 第二职业的开辟与选择·····	(199)
第一节 第二职业的兴起与误区·····	(200)
一、“第二职业”是相对于“第一职业”而言的，它与“兼职”、“下海”等概念既相重叠，又有交叉·····	(201)
二、允许人们从事第二职业是改革的成果之一，它为人们展示才华提供了广阔的舞台·····	(204)
三、第二职业在受到种种非议的情况下仍不可遏制，正是供需双方迫切要求的结果·····	(206)
第二节 开辟与利用第二职业的方式·····	(207)

一、正确处理第二职业与第一职业的矛盾，是开辟与利用第二职业的先决条件·····	(208)
二、第二职业的开辟与利用，既应放眼于人才市场，也应着眼于单位内部·····	(210)
三、从目前发展的形态看，第二职业大致可分为三大类型：即指导型、经营型和投资型·····	(215)
第三节 第二职业的选择原则与意义·····	(221)
一、“教授卖馅饼”的启示一：在第二职业选择问题上，无论你作何选择，都是有原则与意义的·····	(222)
二、“教授卖馅饼”的启示二：在第二职业的选择问题上，“学而无市”的知识分子将面临“两难”的尴尬境地·····	(225)
后记·····	(228)

第一章 面对浩瀚的人才市场

当今及未来的竞争，将是经济的竞争、科技的竞争、教育的竞争，归根结底，将是人才的竞争。人才的浪费与缺乏，一直是制约我国经济发展的一个重要因素，而人才市场的建立和发展、人才的合理流动、企业与劳动力双向选择的最终实现，又将成为我国经济起飞的一个强大推动力。

从1978年中国共产党十一届三中全会之后，我国经济开始了从计划经济向市场经济的过渡。随着对外开放的大、对内搞活的深入，原有的劳动用人制度等一系列重大题也相继摆到了人们面前。在1984年前后，随着北京、深圳等一批人才交流服务中心的成立，劳动力作为一种商品，而皇之地走向了市场。人才市场的出现，是历史的进步、会的发展，是改革开放的必然。

1992年，邓小平同志南巡谈话发表之后，处在世纪交和历史转折时期的中国，再一次掀起了改革的大潮。这年月，中国共产党第十四次全国代表大会明确提出了：“我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制，以进一步解放和发展生产力。”市场经济机制建立之后，国企业、集体企业和其他企业都将全面进入市场，进行公平竞争。在这场竞争中，人才竞争又必将处于“首当其冲”的置。

1993年，我国在恢复了关贸总协定缔约国地位之后，遇与挑战并存。国外价廉物美的商品将涌入我国市场，而

国同样也将以物美价廉的商品打入国际市场。市场竞争需要新产品的开发，而新产品的开发则需要人才的崛起。

可以预言，随着市场经济的建立和发展，人才市场将更加兴旺，人才的竞争也将更为激烈。面对浩瀚的人才市场，每一位求职者与求贤者都必须作出自己的回答。

第一节 市场经济与人才竞争

要发展经济，必须依赖有知识、有能力的人才。而经济的发展，又必然带来人才的竞争。这是世界各国在发展经济中所取得的共识，也早已为各个发达国家经济发展的实践经验所证实。为了迎接21世纪的世界经济大战，美国、英国、法国、德国、日本，以及前苏联等发达国家在80年代初，就制订了相应的战略规划，特别是与人才培养直接相关的教育改革规划。1983年，美国全国教育质量委员会在经过了18个月的调查后，发表了“国家在危险中，迫切需要教育改革”的公开信，拉开了全球性人才竞争的序幕。美国的这一预言，绝不是危言耸听。美国所面临的“危险”，也绝不仅仅存在于美国等发达国家。“人才危机”对于经济较为落后的发展中国家而言，显得更为突出。

我国历来都是一个人力资源的大国，人才济济，英雄辈出。然而，我国目前之所以还处于经济落后的不利境地，其重要原因之一，又恰恰是人才的浪费和忽视。因此，在我国市场经济的建立和发展过程中，谁能够正确认识和分析其就业走向，在人才市场中使自己成为适应社会需求的人才，或者使自己拥有这些人才，那么，谁就将成为时代的强者。

一、九十年代前期，正值我国一次前所未有的失业高峰，求职者与求贤者都将面临严峻的挑战

虽然在以前我们一直无视“失业”现象的存在，或者可说“待业”，也绝不承认有“失业”，但是，实际上，建国以来，不仅始终存在着失业的问题，而且大约每十年右便周期性地出现一次失业的高峰。

在50年代以后至90年代以前的40年间，我国共出现过三次失业高峰。第一次是在50年代初期，新旧政权交替之时失业人口（城镇）大约有400多万；第二次是在60年代初国家经济困难时期结束之后，失业人口（城镇）大约有30多万；第三次是在70年代末至80年代初，“文化大革命”束之后，这次失业高峰的出现由于被“上山下乡”、“支支农”等现象所掩盖和推迟，所以来势便更为猛烈，失业人（城镇）达到了3000万左右。

所谓“失业”，是指在经济发展的某一时期，劳动力对过剩，生产资料相对不足所引起的一种社会矛盾，是由一部分有劳动能力而又愿意从事社会劳动的人存在着就业难或不能够充分就业所形成的一种社会现象。所以，“失业高峰”，实际上也就是“就业高峰”。

在世界各国的经济发展过程中，都不同程度地存在着失业的问题，这是完全不用忌讳的。一般认为，失业率（即失业人数与总劳动力人数的比率）在4%~5%之间，可以看作是“充分就业”的标志。因此，许多经济学家和社会学家都把社会上存在少数人就业困难的现象视为正常的社会现象。在其他国家，失业高峰也表现出周期性的特点，但

们出现的周期大多与其经济发展的周期同步，而在我国，这三次失业高峰出现的原因，除了经济因素外，人口因素和政治因素常常有着更重要的作用。比如，第三次失业高峰的形成，在很大程度上就是由于50和60年代人口盲目增长和“文化大革命”这场政治运动所造成的直接结果。

在90年代前期，我国将面临第四次失业高峰。据不完全统计，从1989年至1994年，城镇中的求职者总数就可达2.8亿，平均每年4700万，如果再加上农村中有待转移的富余人员，其数量更为可观，远远超过前三次的总和。形成这一失业高峰的原因是多方面的，既有历史的原因，也有新形势下出现的新情况。

第一，同前几次失业高峰形成的情形一样，人口因素仍是一个不可忽视的重要原因。根据1982年全国人口普查结果推算，从1989年至1994年，将有1.3亿年轻人等待安排，平均每年达2200万；

第二，这次失业高峰的最突出的特点是不能再将农村失业人口排除在求职队伍之外了。农村改革开放之后，迅速出现了大批富余劳动力，而且，由于就地消化的能力不同，越是经济底子薄弱的落后地区，这一现象就越是突出。这些富余劳动力中的绝大部分又进入了城镇，与城镇里的失业人口汇集在一起。据统计，截止1991年底，我国农村有待转移的富余人员已达2.3亿之多；

第三，全国企业在职的“隐性失业”人数长期以来一直保持在20%—40%之间。据统计，目前全国职工总数在1.4亿左右，其中，国有企业职工总数近1亿，富余人员至少高达2000多万。企业经济机制的转换，将使这部分富余人员重新

走上求职的道路。目前，各行业，特别是以劳动力密集型为主体的行业都正在开始或准备开始人员裁减。据报道，煤炭行业已经提出并开始实施“百万大裁军”计划，中国统配煤炭总公司已经裁减了40—60万人，其它各大煤矿的裁减计划均在职工总人数的二分之一左右；

第四，市场经济的建立，劳动人事制度的改革势在必行，国家政府机构的臃肿现象必将受到严重冲击。党的十四大提出，加快干部人事制度的改革，尽快推行国家公务员制度，是经济体制改革和政治体制改革深入发展的迫切需要。1989年初，公务员制度试点工作已在国务院6个部门（即：审计署、海关总署、国家统计局、国家环保局、国家税务局、国家建材局）开始。可以断定，这一制度在全国推行后，必将又有一大批国家干部加入求职者的队伍。据统计，我国干部人数与全国总人口之比，建国之初为1：294，现在却变为了1：34。因此，这也是一支目前难以确定的、极有实力的求职大军。事实上，近几年已有数千万国家干部（主要是科技干部）开始从事第二职业，或者直接成为了捷足先登的求职者。

从以上简要的分析中可以看出，这次前所未有的失业高峰，无论对求职者还是求贤者，都是一个严峻的挑战。

对于求职者来说，由于求职人数数量巨大，就业机会就相对减少，而一大批有经验的国家干部和企业职工的加入，使情况变得更为复杂和险峻，没有真才实学将举步维艰。在第三次失业高峰中，70%以上的求职者是由本行业的劳动服务公司等集体企业自行消化的。在这次失业高峰的“前波”中，农村失业人口则大多进入了城镇中的农贸市场，尚未与城镇

业人口在求职的具体位置上发生真正冲突。然而，现在这一高峰的前波已过，鼎盛期正在逼近，而各行业又均已暴满，投资少、见效快的劳动力密集型企业也已全面铺开，各行业都再无能力来自行消化。如同国家各类统配物资都将全面进入市场一样，劳动力也只能走市场这一条路。

对于求贤者来说，由于不能再象前三次那样只能局限于本行业之中，因此情况将会更加复杂。与前三次相比，他们所面对的求职者不再是清一色的城镇初、高中毕业生，而既有应届毕业生，又有干部和职工，还有来自农村的农民。求职者结构的复杂、素质的多样，不仅造成求职者之间的强烈竞争，而且也将造成求贤者之间的相互争夺。特别是城镇中的求职者，他们大多有较大的选择性。所以，无论是求职者还是求贤者，都同时存在着双向选择的机会，也同时面临着双向错位的危险。

二、市场经济的建立和发展，必然改变旧的劳动就业制度，实现求职与求贤的双向选择

市场经济体制的建立和发展，必然要改变高度集中的计划经济体制下的劳动就业制度，改变以前那种在生产水平低下的情况下，为保证人人就业，人人有饭吃，由国家统包劳动就业，统一编制就业计划，下达招工指标，用工形式单一等各类企业中普遍存在的“铁饭碗”现象。由于企业被推入了市场，企业处于动态的变化之中，处于“生存危机”的压力之中，这就必将促进企业主动要求在内部实行股份制、全员劳动合同制等新的劳动管理制度，在外部参与市场竞争，并随着人才市场以及各种劳务市场的建立和发展，随着