



大学生人生规划丛书

徐小平及十六位顶级公司人力资源专家全力推荐

第2版

求职胜经

北京纽哈斯国际教育咨询有限公司 编著

- 一位理科冷门专业的研究生，
是如何跨入世界顶级咨询公司大门的？
- 一位没有实习经验的本科生，
是如何从6000人中脱颖而出，成为思科在中国大陆录取的1/17？
- 一位条件寒酸的专科生，
是如何同时获得GE和HP的顶尖Offer的？

本书将带给你上述问题的所有答案



机械工业出版社

<http://www.cmpbook.com>



大学生人生规划丛书

求职胜经

第2版

北京纽哈斯国际教育咨询有限公司 编著



机械工业出版社

对于当代大学生求职，三类人说话最有说服力：一是公司人力资源负责人，他们从需求方看问题；二是最新成功应聘者，他们了解最新形势和求职技巧；三是毕业后工作 1~2 年的人，他们了解学校和工作岗位之间真正的差别。本书从这三个内部声音入手，以 50 多个各种背景的成功求职案例为基础，借助各种科学的理性的分析方法，揭示求职的幕后真相。

本书可作为大学生的求职参考书，也可为其他人员求职提供参考。

图书在版编目（CIP）数据

求职胜经 / 北京纽哈斯国际教育咨询有限公司编著. - 2 版. - 北京: 机械工业出版社, 2006.2

(大学生人生规划丛书)

ISBN 7-111-15702-8

I. 求… II. 北… III. 职业选择—基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 002604 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑: 边 萌

责任编辑: 徐春涛

责任印制: 洪汉军

北京振兴源印务有限公司印刷厂印刷

2006 年 2 月第 2 版第 1 次印刷

787mm × 1092mm 1/16 · 20.25 印张 · 384 千字

0001—6000 册

定价: 29.80 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

本社购书热线电话 (010) 68326294

封面无防伪标均为盗版

许 轶 新东方国外考试部教师。北京纽哈斯国际教育咨询有限公司执行董事。美国芝加哥大学 (the University of Chicago) 国际关系硕士。《留美申请白皮书》、《留英申请白皮书》、《美国签证白皮书》、《剪裁人生》作者。



宋 昊 牛津商学院MBA，多家公司及律师事务所的股东、董事及合伙人。

曾舒煜 北京纽哈斯国际教育咨询有限公司首席运营官。《留美申请白皮书》、《留英申请白皮书》、《美国签证白皮书》、《剪裁人生》作者。

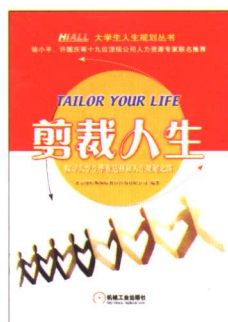


张 达 北京邮电大学通信工程本科，美国University of Oklahoma Ph.D.Candidate。毕业时获得了18个各类顶级公司的录取资格，包括IBM、中国移动、北京移动等。

陈少晖 北京大学2000级经济学学士。毕业时以优秀表现获得了包括咨询公司、投资银行、会计师事务所、世界500强等众多著名跨国公司的录用资格。《剪裁人生》作者。现就职于科尔尼公司。



林青泽 毕业于南京大学外国语学院。曾于中国日报实习，毕业时以优秀表现获得了新华社、中国日报、宝洁公司、德勤华永会计师事务所等知名公司的录取资格。现就职于宝洁公司。



ISBN 7-111-14878-9
定价: 29.00 元



ISBN 7-111-15702-8
定价: 29.80 元



毕业生求职的成功与否，并不完全取决于能力，还取决于其技巧及表现形式
细节决定成败 方法决定命运

选题策划 边 萌
封面设计 嘉昱工作室
漫画设计 赵 莹

本书编委会

主 任 许 轶 宋 昊

副主任 曾舒煜 张 达 陈少晖 林青泽

委 员 （按姓氏笔画排序）

王 鹏	邓 新	左辰光	刘 忠	华尔东	朱小东
朱晓文	牛 玥	何 芹	何 玫	冷霞琴	张 丹
张 弈	张镇燕	李奇颖	苏 冠	陈 珺	郑学东
侯叶楠	赵 恺	徐雨文	铁 岭	高向东	高易安
黄 海	程 晔	董 良			

徐小平及十六位顶级公司人力资源专家联名推荐

著名职业生涯规划大师、留学专家、新东方集团董事	徐小平	先生
新华信管理顾问有限公司合伙人	刘海梅	女士
科锐咨询合伙人	袁铁一	先生
南洋林德企业顾问公司董事长	温元凯	先生
波士顿咨询公司 (BCG)	吴新艺	先生
美国米高梅公司 (MGM) 东北地区首席代表	陈本强	先生
罗兰·贝格 (RoLandBerger) 公关市场部总监	张 桦	女士
原埃森哲 (Accenture) Senior Consultant, 现任实华开 COO	叶 灵	先生
朗讯 (Lucent) 高级物流咨询经理	宋 宇	先生
SONY (中国) 有限公司人力资源部、对外联络部顾问	马思宇	先生
惠普 (中国) 高级项目经理	Jason Liu	先生
北电网络 (中国) 人力资源部高级经理	王 琰	女士
中外运敦豪 (DHL) 人力资源经理	王艳红	女士
北大青鸟集团人力资源经理	闫轶卿	女士
宝洁北京市技术有限公司高级人力资源经理	郑云端	先生
BEA 系统 (中国) 有限公司人力资源部总监	Jimmy Law	先生
华旗资讯人力资源经理	高金铎	先生

鸣 谢

这本书是我们 HiAll 团队集体合作的结晶。从 2003 年立项开始，HiAll 团队的每位成员为这一项目投入了大量的时间和精力，书中的每一个案例、每一个观点都经过反复的推敲和大量求证。在调研过程中，HiAll 团队切身体会到来自于广大求职大学生的迷惘和期望，也深感责任重大。我们希望书中的每一个观点、每一个案例都能经得起实践和历史的考验，能够为大学生提供最实用的求职指导，为此，我们愿意四处奔波、反复研究考证。

在此，我要特别感谢 HiAll 团队全球 300 多名成员为 HiAll 事业所作出的贡献，你们会为 HiAll 而骄傲，她将是未来中国精英的团队。

此外，我们要感谢下面各位专家，他们为本书提供了很多有价值的信息和建议，对我们的工作给予了极大的支持和鼓励。

- 新东方教育集团董事长 俞敏洪先生
- 新东方教育集团董事，著名留学专家、职业设计、人生咨询专家 徐小平先生
- IBM 人力资源部总监 白文杰女士
- IBM 人力资源部负责人 苏毅先生
- 美国米高梅公司 (MGM) 东北地区首席代表 陈本强先生
- 华旗资讯集团总裁 冯军先生
- 华旗资讯集团人力资源经理 高金铎先生
- SONY (中国) 有限公司人力资源部、对外联络部顾问 马思宇先生
- 天道咨询公司合伙人 岳洪涛先生
- 原埃森哲 (Accenture) Senior Consultant，现实华开 COO 叶灵先生
- 联想集团人力资源政策方案总监 邓致新先生
- 联想集团人力资源招聘总监 吴晓蓉女士
- 波士顿咨询公司 (BCG) 吴新艺先生
- 北电网络 (中国) 人力资源部高级经理 王琰女士
- 中外运敦豪 (DHL) 人力资源经理 王艳红女士
- 南洋林德企业顾问公司董事长 温元凯先生
- 摩托罗拉中国公司手机事业部人力资源总监 王玉屏女士
- 维尔软件人力资源部高级经理 王子剑先生

VI 求职胜经

- 朗讯 (Lucent) 高级物流咨询经理 宋宇先生
- 新华信管理顾问有限公司创始人、董事长、总裁 赵民先生
- 新华信管理顾问有限公司合伙人 刘海梅女士
- 大学生求职技巧工具书《无领到白领》作者, 哈佛商学院 93 届 MBA 许国庆先生
- 北大青鸟集团人力资源经理 闫轶卿女士
- 科锐咨询合伙人 袁铁一先生
- BEA 系统 (中国) 有限公司人力资源部总监 Jimmy Law 先生
- 惠普 (中国) 高级项目经理 Jason Liu 先生
- 深圳市赢康开发有限公司销售总监 钟建锋先生
- 北京某猎头公司合伙人 Steven 先生
- Upenn Wharton 在读 MBA 张玥女士
- 罗兰·贝格 (RoLand Berger) 公关市场部总监 张桦女士
- 宝洁北京市技术有限公司高级人力资源经理 郑云端先生

许 轶

HiAll 团队创始人

就业——残酷现实里的残酷游戏

如果一个人不会思考，那是一种悲哀。而更加悲哀的是他（她）不知道自己不会科学地思考。狼不知道自己为什么是鹿的天敌，而兔子也不知道自己为什么喜欢吃草，但是受过良好教育的大学生却没有理由不知道当今社会的真实情况，不能逃避社会的现实，也不能回避残酷的就业市场和其中复杂的游戏规则。

每个人都发现苹果熟了会落到地上，因为无论我们知道与否，地心引力都是存在的。无论我们认识到与否，地球都是圆的，但是知道了地球是圆的，哥伦布才可以远航；知道了地心引力，我们才知道如何克服它、战胜它，才会有今天的飞机、卫星，我国的杨利伟才可以上天。无论你认识到与否，残酷的就业市场都是客观存在的，而且这个市场正在以前所未有的速度进化和演变着。只有你科学地认识到了这个高速变化的市场，了解了其中的游戏规则，才可以笑傲江湖，纵横驰骋。所以，让我们深呼吸一口，看一看就业市场的现实和未来的趋势，未雨绸缪，运筹帷幄，从而决胜千里。

《谁动了我的奶酪》讲述了一个很朴素的道理，可以用一句话来概括：我们每一个人的奶酪，无论它是工作、学业，还是家庭、汽车，都有可能发生变化，可能改变（变质），也可能消失，而我们要做的不是自怨自艾，怨天尤人，而是要适应时代的发展，与时俱进。当今社会正在以前所未有的速度改变着，昨天的不可能变成了司空见惯，而昨天的热门可能已被人们遗弃。在刘翔获得 2004 年雅典奥运会男子 110 米栏冠军之前，这个冷门可能是被人们认为是“不可能的任务”，“亚洲人田径赢不了白人和黑人”都已是大家的常识，然而，现实让全世界人民洗脑。刘翔在 2004 年奥运会上的卓越表现不仅让中国人重新审视自己的能力极限，也让全世界人民改变了对中国田径的看法。

竞争是残酷的，我们周围的世界正在以前所未有的速度改变着，而中国更是世界上变化最快的国家之一，原因如下：

❶ 中国是引领世界经济发展的火车头。

❷ 中国是当今吸引外资最多的国家。资本是血液，它将为经济增长注入活力。

❸ 中国的生产力和科技水平正在而且会不断地、可持续性地提高。生产效率的提高，可以在单位时间内产出更多的产品，那么在其他条件不变的情况下，自然会带来更多的效益。

❹ 中国过去很多方面发展的不完善导致中国今天在很多方面有比较大的发展空间，所以从经济学的角度分析，就是边际变化比较大。比如，美国的汽车市场已经饱和，所以边际

变化不大，而中国的汽车工业刚刚起步，民营企业和世界级的外企纷纷抢占市场，所以中国每年的汽车增长可能达到 50%，而美国只有 5%。

● 昨天不可能的事情今天可能会变得司空见惯，当杨利伟实现中国第一次载人飞行的时候，当携程、空中网、百度在纳斯达克上市的时候，我们不禁惊叹：中国的变化太快了，很多事情在我们还没有弄清楚是怎么回事的时候已经发生了。很多人在准备大学毕业出国的时候，一群群美国名校毕业的“海归”生已经抢滩登陆了。

1. 中国的就业市场机制

下面请大家认识以下几个事实。

(1) 无论是中国、美国还是其他国家，大学的教育和社会的需求是存在很大差距的。大学更加侧重思维、能力的培养，而工作岗位很多时候需要大学生实际的能力和技能。大学生如何学有所用、快速上手、降低交易成本，是世界上普遍关注的一个问题。如果你问一个美国的大学生，发传真的时候纸张是朝上还是朝下，反面对着人还是正面对着人，90%的都会告诉你正确答案，而在中国可能 90%的大学生都不知道。基本技能都一无所知，还谈什么找工作？

(2) 在任何一个国家，失业都是一个很正常的事情。从经济学的角度来看，一定比例的失业率对经济增长和生产效率的提高有非常大的促进作用。经济学中有一个概念叫作粘性指数，就是指经济每增长 0.1 个百分点，可以带动的新的就业数量。从经济学的角度来看，中国的经济每增长 1 个百分点，可以创造 100 万个新的就业机会；而事实上，中国的经济是不可能无限制地增长的，所以，每年新增加的就业机会是非常有限的，而且很多就业机会属于服务业等劳动密集型的行业。中国经济的增长速度有限，注定要有很多大学生失业。

(3) 中国的青年一代在整体贬值。劳动力是有价值的。摩根—斯坦利^①在 2003 年的关于中国经济可持续性发展的报告中提出，中国大学生人力资本贬值，也就是企业的劳动力成本降低，是中国经济可以持续发展的一个重要因素。换言之，即具有相同技能的大学生变得越来越廉价。这个很好理解，大学生和研究生的扩招，使得大学生和研究生的稀缺性降低，而工作增加的速度远远小于大学生增加的速度，自然大学生和研究生的价值就贬值了。很多人不是大四毕业的时候才失业，而是在四年的贬值过程中没有逆流而上，流到了用人标准的下游。

2. 中国就业市场的过去、现在和未来

在中国，大学毕业生原来一直由国家分配，是计划经济的一个产物。国家分配工作和户口制度从某种程度上来讲有利于中国政府有效地将资源配置到国家最需要的行业和地区，但

① 摩根—斯坦利 (Morgan Stanley) 投资公司是世界上最著名的投资银行之一，对资本运营有着丰富的经验，客户关系网络庞大。

是总体来讲，这种机制对人才的最大化使用、社会效用最大化和人才的激励机制等方面都产生了非常大的负面影响。因为国家负责分配，而不是由供求双方双向选择，让劳动力资源难以在“看不见的手”指挥下达到最优化配置。企业经常找不到自己最需要的人才，而人才也经常找不到自己最适合的单位，使得社会整体的效用不能最大化，资源也不能得到最优化配置。在学校里的学生，尤其是那些好学校的学生，更是“皇帝的女儿不愁嫁”了，所以努力学习的动力自然会减退。著名的“60分万岁，61分浪费”就是那个时候的产物。

此外，中国劳动力尤其是低技术含量的行业一直存在着产能有限和劳动力过剩的问题。与发达国家相比，中国安排就业的机制存在着相当大的差距。尽管中国现在取消了国家包管的分配制度，但人才与用人单位之间的渠道等方面还存在着很多的问题。其实，无论是美国还是中国，大学的教育更侧重于培养思维方法和理论知识。中国的大学教育、就业准备机制和实际的工作岗位存在着巨大的距离，这个差距虽然发达国家也存在，但是发达国家的教育制度存在明显的优越性。比如，欧美都有大学生（尤其是本科生）的带薪实习制度，这个实习是真刀真枪地工作，而不是像中国这样的流于形式的“参观式”的实习。美国的投资银行，一个暑假实习的薪水可以高达一万美金。这样正式的实习机会不仅可以使得本科生有接触社会的机会，还可以让学生及早接触真正的工作领域。暑假实习的好坏，直接影响到学生的简历，一个简历上没有什么闪光点的人，很难在毕业后找到理想的工作。换句话说，在美国，本科生就业的竞争在学生们还没有毕业的二、三年级就展开了。美国所有的顶级商学院，每年都要举办一次重要的活动：校友联谊。这种联谊不仅仅是校友们聚会，更重要的是互通有无，让校友们为新学生的就业等方面提供信息、咨询等方面的帮助。

相比之下，中国很多大学生在毕业之前的简历几乎都是一张白纸，除了学校工作以外，很少有什么拿得出手的东西。只有那些聪明的同学会不惜一切代价用寒假、暑假来找实习机会，给自己的简历写上漂亮的一笔。而美国和加拿大的学校，无论是本科还是研究生院，都积极地为其学生找工作问题排忧解难。比如，美国的很多大学都有 CAPS (Career and Placement Service) 这样一个机构。这个机构会不惜重金聘请最专业的专家来给同学们讲述求职的须知、技巧，从如何写简历、怎样用动词、如何握手等方面帮助学生。很多学校，比如我就读的芝加哥大学，还会找人为求职者提前进行模拟面试，并用摄像机录像下来，事后边放录像边帮助求职者分析表现的好坏和可以提高的地方。

再看求职的渠道，美国的找工作的网站，首推 www.monstertrak.com，这个网站比国内任何一个找工作的网站都强得太多了，建议中国的学生们有空去看看，有很多好的东西可以借鉴。同样的信息，在美国是不会被当成新的信息反复来贴的，美国的找工作的网站也不仅仅是一个贴招聘广告的地方或者是转发简历的机构，而是真正协助企业到各个学校去招聘自己所要人才的媒介。客观地讲，一个不健全的求职网站体系，对现代中国社会来讲，就是阻碍

人才求职的一个重要原因，因为它增加了大量的供求双方的交易成本，而且是系统性地增加了这个不必要的成本。

美国提供求职信息的网站和书籍无论从质量到数量，都比国内好得多。国内的就业网络媒体、培训还很幼稚，这也是我们纽哈斯公司所担忧的一个问题。如何让大学生少走弯路，帮助供求双方降低交易成本和不必要的麻烦，顺利找到自己的所需，是我们任务和使命，也是我们要做成中国第一的就业培训机构的核心思想所在！

还有一点，无论是在中国还是美国，“关系”对于找工作来讲，也是非常重要的，但是关系在欧美的重要性肯定不如亚洲。关系的英文已经被很多美国人知道，它的英文就是关系的拼音“guanxi”。但是在民主制度更加健全的欧美，信息对称性和很多公平性要优于中国，所以好的工作不会像中国这样莫名其妙地“内部消化”，而是公诸于世，公平竞争。现在的中国社会，很多信息的混沌程度已经降低了很多，制度成本已经达到了历史的最低点，所以每一个求职者要做的事情不是怨天尤人，去寻找社会不公平的一面，而是提高自己的竞争力和人力资本，积极主动地改变自己。

3. 未来就业趋势

(1) 大学生持续贬值。上面提到过，不赘述。

(2) “海外兵团”抢滩。改革开放是一项伟大的决定，它使得中国结束了封闭，真正敞开大门，让人们可以走出去，让世界上其他人了解中国。现在随着中国经济的高速发展，无论是世界顶级大公司还是顶级人才，都纷纷抢滩中国。这其中包括会说中文的海外华人、香港同胞、台湾同胞、新加坡人等。而且这种现象会越来越明显。

(3) 就业市场的变化速度和不确定性增加，服务性行业人员比例增加。中国的劳动生产效率迅速提高，换言之，机器、技术要代替人，这是从工业时代机械化大生产开始的一个必然趋势。没有 Microsoft Office，可能需要很多人来画图、写稿子，现在无论是写文章、排版还是做 Presentation，都已经简化了很多，那么原来的很多员工必然被科技所替换掉。这些人可以迅速寻找新的工作或者学习新的技能，继续回到劳动市场。而且，因为他们对自己相关行业的了解，反而可能最先成为新技术的掌握者和获益者。技术和机器解放了人，提高了生产率，人们对服务业的要求会增多，会有更多的受过良好教育的人进入服务业。

(4) 非理性出国降温。“出来混，早晚要还的”是电影《无间道 II》中一句经典的台词。“海待”就是一个非理性留学和留学垃圾的必然结果。很多人以为去英国、澳洲的一般学校混一个洋学位就可以增加价值了。除了英国的顶尖学校，说实话，去英国留学弊大于利。二三十万的高昂费用，一年不过上几门课程，能学多少东西？学的东西在中国能不能用上？学习这些东西和积累工作经验比，哪个更加重要？学了就会比同样在中国上研究生的学生强

吗？另外还有接收机制的问题，在英国读书，正好错过了国内每年找工作的高峰，而且一错就是一年。国内今年暑假开始的工作，在去年年底就开始招聘了，而那个时候你如果在英国，怎么面试？那么你今年暑假回来，难道要找明年暑假上班的工作吗？那这一年做什么？找马上就能上班的工作，却发现这些工作的应聘者已经在该公司或者类似公司实习半年了。怎么办？如果你当初离开是为了逃避，那么现在的残酷只不过是经历了一个延时的结果，而且可能让花费了大量时间和金钱的你更加尴尬。

(5) 带薪实习制度在中国更加普遍，大学生假期实习更加成为时尚。前面讲到过，无论是中国还是美国，学校教育和社会的需求存在着巨大的差距，而实习是最好的解决办法。

(6) 换工作频率普遍加快。世界本身的变化在加快，同样的一个工作所需要的技能也在不断变化，很多岗位可能会集体改变甚至消失，新兴的行业或者细分的机会将会大量涌现，复合型人才越来越抢手。

(7) 随着工作的不稳定性增加，公务员会更加吃香。中国政府正在有计划地、有体系地选拔有真才实学的人才进入政府，而且正在提升公务员的质量，提升公务员的待遇，所以从激励机制的角度和吸引力的角度来看，会有更多的优秀人才青睐公务员的工作。

(8) 中国的经济和就业形势受世界经济影响加大，就业粘性降低。中国的金融体系和经济体系正在和世界越来越接轨，以前华尔街的股票市场可能对中国的 A 股市场没有太大影响，原油价格的上涨对中国经济的影响也不会像西方发达国家那样产生巨大的连锁反应；但随着中国经济的进一步发展、放开，加入 WTO，中国经济受世界经济波动的影响将会越来越大。也就是说，世界金融中心纽约的风吹草动可能会直接影响到山西某县城卖水果的老大爷的收入。因此，全球经济的晴雨表可能直接体现在中国的企业上，当经济萧条时，大规模的裁员将会变得更加常见，而当经济复苏时，大规模的招聘也会司空见惯。

(9) 顶级人才紧缺、低端人才同质化继续加剧。世界公认的事实是，中国高端人才的发展速度远远落后于经济发展速度，所以随着经济高速发展，这个差距会被放大。没有人会否认 NBA 的水平比中国的 CBA 高，所以我们喜欢引进 NBA 的球员（哪怕是二流的）；也没有人会否认纽约的银行家比上海的强，德国的汽车比中国的好，因此中国要发展自己的金融业和汽车业，高薪引进世界上最先进的人才毋庸置疑的。而只具有和普通大众一样竞争力的人会持续贬值。

(10) 内地欠发达地区发展升温。随着沿海地区的经济发展，人民平均工资提高，制造业的成本优势降低，所以制造业会向内地等成本更加低的地方转移。此外，当外企在北京、上海这样的大城市登陆成功之后，必然会向全国进行扩张，带动人才、资本向内地欠发达地区的移动。

(11) 已经工作的人在职“充电”增加。就业市场、各个公司的商业模式和竞争的游戏

规则都在变，昨天学到的东西很容易过时，所以只有不断地学习。

(12) 创业升温。创业的人可以分为几种，其中有的是无奈型创业，比如下岗职工；有的是见到机遇型创业，因为创业可以比打工赚更多的钱。未来产生的新的机遇将会越来越多，细分市场会越来越多，加上中国创业的进入壁垒更加低（比如现在注册公司不像从前需要会计师事务所提供验资报告，注册资金3万元就可以），会有更加多的人选择创业。

4. 定位：我在哪一条跑道的什么位置上

经过了4年的磨练，尤其是最后两年的实习经历、学习和个人兴趣的积累，在准备毕业求职的时候，我们走上了不同的跑道，而且位置各不相同。同样是学习经济学的，有的站在了通往四大会计师事务所^①的起点上，有的站在了咨询公司的门口，有的可能已经在顶尖国际投资银行的办公室里面悠闲地喝着咖啡，而有些可能还在场外，没有来得及进场参赛，只能赶下一轮比赛了。

本书的目的就是帮助你正确认识这个游戏的残酷性和它的规则，努力为你提供中国最专业、最权威的就业指导，让你无论身处哪一条跑道，都可以标本兼治，找到适合自己的工作。本书愿为正在求职的在校大学生、刚刚参加工作几年的跳槽者，探索一条更平顺的事业成功之路。

变化不可避免，变化产生机会。物竞天择，适者生存，你准备好了吗？

许轶

HiAll 团队创始人

① 四大会计师事务所包括普华永道 (PwC)、毕马威 (KPMG)、安永 (E&Y)、德勤 (DTT)。

本书独特之处

■ 第一部中西合璧哈佛案例式大学生求职案例库

- 借鉴美国 6 所一流大学职业指导中心权威资料。
- 分析近年来来自中国大陆各地区、各种背景、各行业公司 250 多个成功应聘者的全面案例。

■ 第一部公司内部声音写成的求职专著

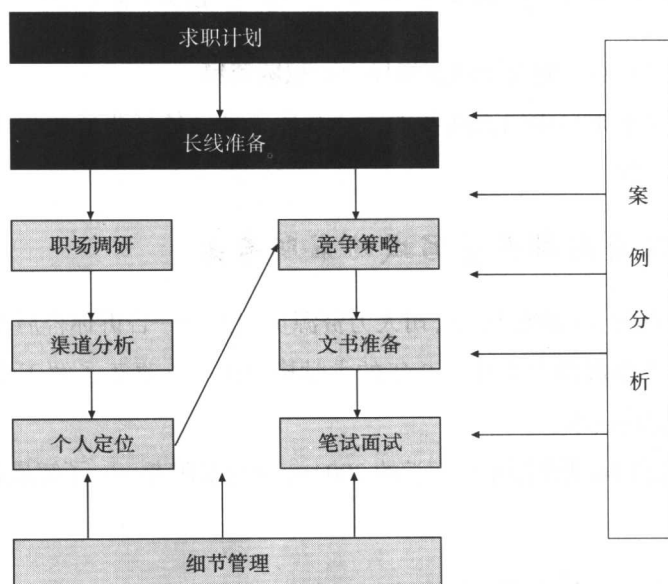
- 20 个行业的 50 多家顶级公司人力资源负责人——告诉你幕后真相。
- 40 位在工作岗位上奋斗 1~2 年的大学毕业生——真正了解工作岗位对于学生素质、能力的需求。
- 140 位来自 60 所全国不同大学的 2004 年成功求职者——了解最新就业形势和求职技巧。

■ 第一部科学体系铸成的求职胜经

- 管理学权威的 SWOT 分析个人定位。
- 哈佛商学院 (HBS) 的对比演进分析法。
- 成功面试攻略 9C 原则。
- 优秀简历的 6 大秘诀。
- 竞争策略的 3 大黄金原则。

如何从本书获益最大

1. 本书结构



如上图所示，本书内容可分为三大部分。

第一部分 求职热身

这一部分主要是讲在求职前如何进行长线准备，包括制定求职计划和进行长线准备两个部分，如图中深色框所示。科学合理的计划使你能够合理安排时间和精力，并始终明确自己的目标方向。长线准备可以使你明白自己努力的方向和途径。

第二部分 成功求职七步曲

这一部分是本书的核心，见图中的浅色框所示。下面我们对这七个步骤进行简单的解释。

(1) **职场调研** 职场调研不仅是要了解当年的就业形势，而且也是为了在市场上众多的公司中找出自己最心仪的公司和职位。对大学毕业生来说，最关注的因素就是公司和职位的情况了。但是市场调查的意义不仅于此，还必须充分调查竞争对手的情况和招聘的常规做法，特别是那些正式流程下面隐藏的潜规则，这才是真正意义上的市场调查。

(2) **渠道分析** 渠道指的是搜集工作信息以及求职的途径。对渠道进行分析的目的是为了尽可能地抓住一切工作机会并充分地把自己的资源利用起来。一些常规的渠道大多数人都会用到，像网络求职、招聘会等，而另外一些非常规的渠道则很少有人想到去加以利用，像依靠关系网实习等。正确的做法是把所有自己能够利用的渠道都充分地利用起来，在这一过