

RICHARD NELSON BOLLES

你的降落伞是什么颜色？

——求职者的圣经

理查德·尼尔森·罗尔斯 著
何 雪 译



企业管理出版社

你的降落伞是什么颜色？

——求职者的圣经

理查德·尼尔森·罗尔斯 著
何 雪 译

企业管理出版社

北京市版权局著作权合同登记

图字 01-93-1771 号

图书在版编目 (CIP) 数据

你的降落伞是什么颜色? / (美) 罗尔斯著; 何雪译. 北京: 企业管理出版社, 1998. 1

ISBN 7-80001-979-9

I. 你… II. ①罗… ②何… III. 职业选择-通俗读物
N. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 28562 号

策 划: 严 平

你的降落伞是什么颜色?

理查德·尼尔森·罗尔斯 著

何 雪 译

企业管理出版社出版

发行部电话: (010) 68414644

(社址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100041)

*

新华书店北京发行所发行

北京通县建新印刷厂印刷

*

880×1230 毫米 32 开 13.25 印张 300 千字

1998 年 1 月第 1 版 1998 年 1 月第 1 次印刷

定价: 29.80 元

ISBN 7-80001-979-9/F·977

1997 年版序

现在呈现给读者的是本书第 24 版的版本。

本书每一次再版，不光是版数的简单积累，而且每次都增补了新的内容。她于 1970 年问世之时，是手工印刷的，只有 168 页；1972 年再版时，内容增至 200 页；1979 年版则增加到 300 页；1989 年的版本进一步增至 400 页。去年出版时，本书已达到 480 页。你可以对比一下，看看她在哪些方面有所增补。（附带说明一下，本书内容保持增加的原因是，近年来，工作招聘和应聘已变得日益复杂——因此，如果一本书要真的对所有找工作的人和所有想要变换职业的人有所帮助的话，它必须举出许许多多的实例和问题。）

至少已有 500 多万读者用过本书，平均每个月有超过 2.5 万的人到书店购买本书，尽管本书的读者主要是成年人。不管怎样，长期以来我一直希望这古老的“降落伞”能对你有所裨益。看到它数次再版的发行规模，我深感欣慰。

你手里拿着的这最新版本的书分为两部分，就象红海里的水流一样。这两部分的内容不尽相同，第一部分包括的内容主要是“你需要什么样的降落伞”，包含有一切求职者均需要的信息；第二部分主要内容是“降落伞手册和智谋应对指南”，主要为部分求职者提供咨询。

当然，我们面临的问题是：本书主要应包括哪一部分？经过调查，我们发现，25 年来的求职者及本书的读者大体可分为两个主要群体：

那些想尽快找到工作而不在乎工作是否符合其理想的人；

及

另一部分人，他们有足够的时间、耐心（和财力）多方寻找工作，以便能找到一份理想中的职业。

可以看出，“求快”和“求好”是两者的主要目标，也正是二者区别之所在。因此，本书主要解决的两个中心问题即本书包含的两大部分内容为：“快速求职妙计”和“找一份好职业的策略”。

由于本书主要部分的内容篇幅不能太长，所以还得解决一个新的问题：这些妙计和策略应该是什么？我自己研究发现，事实依然是求职者包括两个部分即成功的求职者和不成功的求职者。如果我们想要顺利找到一份工作，我们就必须研究那些成功的求职者，看看他们是怎么做的；然后模仿、采纳、改善提高、应用他们成功的言行，以为自己顺利求职服务。

这就是本书的主要内容。迄今为止 25 年来，我始终从求职者的角度去与许许多多成功的求职者进行谈话、交流，采访他们，听取他们的经验，进行研究，目的是为了找出他们之所以成功的原因。

25 年来，我还数次认真聆听许多专为失业者举办的关于“怎样求职”的各种讲座。这一类的活动实际上始于第一次世界大战结束后——主要的活动家有约翰·斯科特（1921 年）、卡尔·波尔（1933 年）、斯得尼·埃克朗得（1935 年）、阿尔冯索·威廉·拉恩（1936 年）和贝尔纳德·哈尔戴恩（1946 年）——而现代的求职团体出现（或者说重新出现）于 70 年代。

《降落伞》一书也问世于 70 年代，当时我走访了所有这些成功的活动的创建者。这一类活动主要有：

“求职俱乐部”（1972 年），最早是伊利诺伊斯卡蓬戴尔的纳山·阿兹林创建，到 1978 年发展为著名的 WIN 模式（意即“求职机制”）；

“自我定位”(1974年),圣迭亚哥的查克·霍夫曼创建;

“职业工厂”(1976年),马萨诸塞州剑桥大学的约瑟夫·费思切尔和阿尔伯特·卡伦创建;

“波斯考的‘温’模型”(1980年),其创建人加利福尼亚索罗马城的戴维·波斯考已经去世,他当时借用了查克·霍夫曼的求职方法论和劳工部的“温”模型。

所有这些活动都有两大特征:高效、快速。

今年在着手准备撰写“快速求职妙计”时,我想这到了该我去重温早期的先驱者们——从约翰·斯科特到贝尔纳德·哈尔戴恩——的思想和理论的时候了,我还想借此机会重新研究70年代所有那些活动(这比较容易,因为我有他们的手册)。1996年1~2月,在这一研究的过程中,我与70年代的先行者们进行了长谈(特别需要感谢的是纳山·阿兹林和查克·霍夫曼,他们对我帮助极大),包括戴维·波斯考行动计划(即“温”模型)的继承人——尼伯拉斯加某研究机构的负责人。我参加了他的培训计划,不止一次同他交谈,在1996年5月还出席了 he 举办的关于福利制度改革的记者招待会。

此外,我还注意研究了米尼阿蒙·约翰逊和已故的鲍勃·威格曼——他们是求职研究领域最具权威性的两名研究人员——所撰写的关于求职群体活动计划的系列文章。

今年,我同米尼阿蒙匆匆交谈过,但我花了大量的时间同米尼阿蒙的助手一起重读鲍勃的文章,比如:“求职援助:再考察”(载于《职业顾问期刊》总第16期,1979年12月号);“高失业率时期求职须知”(本文未公开发表,写于1979年);“求职援助计划论”(1979年12月);“帮助被解雇的工人重新就业”(1983年,未公开发表)。

现在我已经提及了关于这项研究的发展和所有相关的研究人员,在为性急的求职者提供的“快速求职妙计”中,有许多都来源于他们的智慧。如果我每次碰到或引用都停下来逐一说明这个或那

个是谁的思想和主张，会使你觉得此书很难读，因此我想最好还是在此把我对他们的了解都一并提及。我永远感谢上述各位先驱者们的努力，感谢他们为今天的求职者提供了一条可循的捷径。

实际上，要辩清每一种思想主张的起源是一项艰巨的任务，因为通常很难确切知道谁提出了什么理论。70年代（和现在90年代）的求职团体计划活动和方案有一些共同的特点，即：它们面向任何人，包括有智力障碍者、有过监狱记录的人、蓝领工人和残疾人等等；它们都有很高的成功率——其团体成员求职成功率在66%至92%之间；而且通常在很短的时间里见效，最典型的是2至5周的时间。

所有这些活动都有赖于团体的团结和交流，不仅是在接受指导和咨询期间，而且在实际求职和面试的过程中，成员们都保持着比较密切的联系；所有这些活动使求职者们知道找工作本身就是一项全日制的工作；所有这些活动教给其成员要自力更生而不是坐着等别人替你找工作；所有这些活动都有赖于电话通讯，求职者们需要用电话同各种各样的用人单位和公司老板联系（平均每个求职者每天早上要拨打100个电话，每天下午100个电话）。

我不一定象70年代常见的那样用表格形式说明这些观点，在这1997年版本中我力图尝试用新的方式把各种观点综合起来进行表述。

在结束本文之前，谨再次表达我诚挚的谢意：

首先我衷心感谢所有的读者，尤其感谢每年写信给我的2000名热心读者。同时对我再也不能逐一答复每一封来信而深致歉意。我认为作者应尽可能回复读者的信件，25年来我始终坚持这样要求自己，并常常因此而秉烛夜书坐到深夜，回复每一封来信。但是现在我已经69岁了，很难再继续下去。大约一年以前，我动了一次大手术，躺在医院的病床上，我不得不承认自然生理规律，我已垂垂老矣，已不再有年轻时的体力和精力。更为重要的是，我拥有美满的

婚姻，但这 25 年的时间里我一直拼命地工作，所以现在想把更多的时间投入到我的家庭生活中，享享天伦之乐。相信你们能够理解和原谅。

我仍然阅读每一封来信，并感到作者的快乐莫过于他拥有许多热心的、善解人意的读者。所以，如果你们给我写信，你们完全可以相信我会逐字拜读并小心保存的。但是如果你们需要答复——比如关于请求、邀请和求职等方面的问题和疑问，我建议你们最好同本书最后所列的人联系，他们会给你满意的答复。

我衷心感谢那些富于创见的人们，他们最先对我指出公民求职倾向和机制的失误，同时为我提供有关的档案文件材料。特别要感谢的是我的朋友：迪克·拉史罗普、斯得尼·范、已故的鲍勃·威格曼、丹尼尔·颇罗特、汤姆和埃丽·杰克逊、霍华德·菲格勒、阿瑟尔·米勒、贝尔纳德·哈尔戴恩、纳山·阿兹林、卡罗·克里斯顿、约翰·霍兰德、彼特·德拉克，以及——也是最为重要的——已故的约翰·克里斯托勒，他为我提供了一个枢架，让我知道本书内容的“什么、何地和怎样”。上帝保佑你，约翰，愿你的灵魂在天堂里安息。

我衷心地感谢我热爱的出版人费尔·伍德，我们的友情至今已有 24 年的历史。同时，我还感谢历年来十速出版公司里所有帮助本书出版的人们：乔治·扬（从 1978 年以来一直帮助我）、杰克·万（我多年来的校对员）、第五大街设计院的人员（他们为每版书设计封面）、比弗·安得森（过去 24 年里为我的书进行精美的设计）和琳达·戴维斯（我们新来的打字员）。

最后我还要衷心地感谢我的家人——我亲爱的妻子卡罗尔（感谢她多年来给我的挚爱，感谢她的智慧）；我那 4 个已长大成人的孩子（斯蒂芬、马尔克、盖丽和沙龙）以及我亲爱的小女赛琳娜；我伟大的姐姐安·约翰逊和我那已 93 岁高龄的婶婶希斯特·埃塞尔·玛丽（她教给我从小就学会忠于上帝）。当然我还得虔诚地感谢我

们的圣父耶稣，他赐给我所有的智慧和怜悯，他赐给我这本可以帮助不同语言、民族和信仰的人寻找工作的著作。我无比荣幸而欣慰地接受上帝赐给我这样的生活、任务和使命。

迪克·伯利斯
1996年7月29日
于加利福尼亚

目 录

1997 年版序

第一部分

第一章 走，我们一道找工作去！ (3)

第二章 工作机会总是存在 (13)

90 年代的新变化

周围总有工作机会：你是否能找到它们完全取决于
你的求职技巧

如何创造新的工作机会

求职五忌

求职成功的 5 种最佳途径

求职时可以使用多少种方法

求职需要花多长时间

第三章 速胜战略 (33)

谁必须拯救你

世界上的求职专家

求职提示：你必需的观念

辨明你想要什么：15 个提示

弄清你想去哪里工作：8 个提示

去哪里找工作：13 个提示

尽快找到工作：11 个提示

老板最喜欢的雇员

第四章 如何快速选择一个新职业 (75)

人们如何选择职业

转换职业的本质特征

转换职业的三种方法

选择新职业的最佳途径

选择新职业的典型方法

如何在选择新职业之前试一试

你需要重返学校吗？

第五章 运用什么技巧 (99)

世界上最有效的求职方法

共三部分：什么、何处、怎样

预期的生活前景

不用回校深造而跳槽

可转化的技能是什么？

如何拥有最高技能？

如何叙述技能？

求职指南与图案

对延迟的建议

表白技能时的个别问题

可以夸大其词呀！

第五章后续

第六章 在哪运用这些技巧? (121)

把工作领域当作语言

填好花式图表

获取充分信息的面谈和“联系网”

怎样发现适合你的职业

改变职业时怎样避免再回到学校

如何发现让你感兴趣的组织

怎样发现能够雇佣你的公司的名字

怎样事先研究这些公司利用临时工机构

如何写感谢信

研究期间获得雇佣机会怎么办

为那些害羞的人提点建议

你的热情的重要性

第七章 献给那些有决心的求职择业者..... (157)

怎样得到一个面试机会

如何利用你的联系人得到这个机会

怎样进行面试

如何结束面试

怎样(和何时)与他们谈判你的薪水

雇主没有请你回来该怎么办

永远不要把你所有的鸡蛋放进一个篮子

第二部分**第八章 求职者求职速成图示.....** (207)

如何创作一幅你理想的工作或下一个职业的图案

第九章 选择职业王国..... (283)

约翰·贺兰德的自我导向搜寻

当你想开始自己的事业时

工作变动

海外工作

第十章 你何时开始你自己的事业..... (289)

非为雇主工作

为自己而工作

在家工作

作一个独立的承包商

作一个发明者

成为一个自由职业者

经营特许公司

第十一章 特类人士的求职..... (305)

中学生与求职 (包括暑期工作)

大学生与求职

女性与求职

管理人员与求职

退休人员与求职

退伍军人与求职

所谓“残废者”与求职

少数民族人士与求职

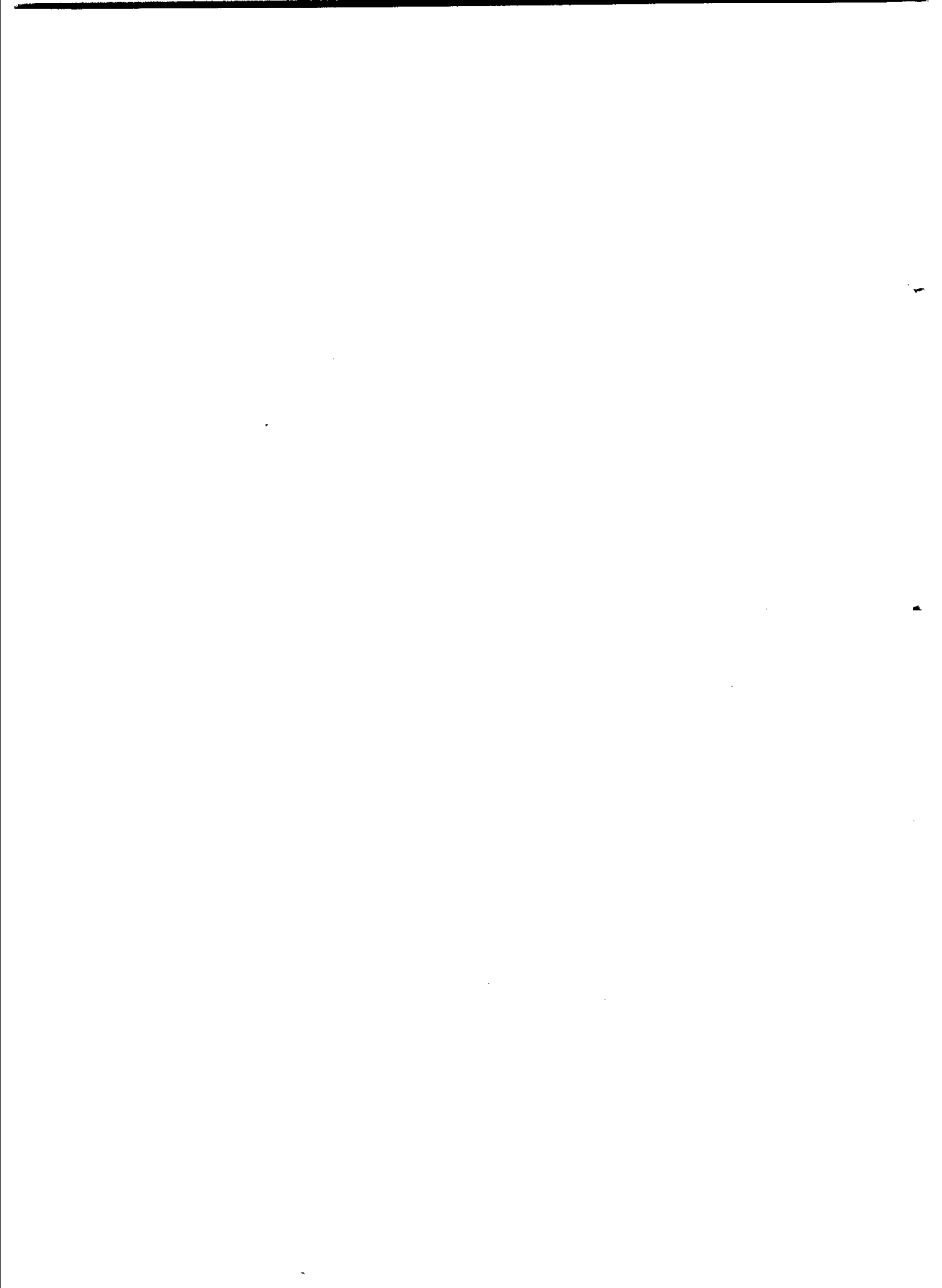
移民美国的人士与求职

处在病愈期的人士与求职

前犯人与求职

-
- 第十二章 如果求职过程漫长怎么办?** (329)
- 对付拒绝与失望
 - 为什么我们在失业时很沮丧
- 第十三章 如果你需要一个职业顾问?** (347)
- 如何选择一个职业顾问?
 - 坏的回答
 - 好的回答
- 后 记 给职业顾问的资料.....** (365)
- 对职业顾问至关重要的书
- 附录: 北京市求职与招聘信息.....** (379)
1. 市区县职业介绍服务中心
 2. 市区县人才交流服务中心
 3. 街道办、乡办、镇办职业介绍所
 4. 外省驻京劳务服务中心
 5. 其他职业介绍所
 6. 外企人才职业介绍所
 7. 专业人才调剂、交流中心
 8. 残疾人劳动就业服务中心
 9. 最有影响的人才劳务招聘洽谈会
 10. 家庭服务员介绍机构
 11. 高级人才职业介绍所
 12. 下岗职工、离退休人才职业介绍所
 13. 外来劳动力职业介绍服务中心

第一部分



第一章

走，我们一道找工作去！