

好工作，好生活 !!!



狩猎职场IV

onster Careers

- 线上求职的权威指南
- 提供最完备的求职解决方案
- 世界和中国最优秀求职网站联手巨献

【美】杰夫·泰勒 (Jeff Taylor)
道格·哈迪 (Doug Hardy)

著

中华英才网 (www.ChinaHR.com) 组织翻译



中国劳动社会保障出版社

M
monster Careers

狩猎职场

线上求职的权威指南



【美】杰夫·泰勒 (Jeff Taylor) 著
道格·哈迪 (Doug Hardy)

中华英才网 (www.ChinaHR.com) 组织翻译

刘辉 孙辉 译

学习成为
职场狩猎者



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

狩猎职场/(美)泰勒(Taylor,J.), (美)哈迪(Hardy,D.)著;刘辉,孙辉译. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2005

书名原文: Monster Careers

ISBN 7-5045-5178-3

I.狩… II.①泰… ②哈… ③刘… ④孙… III.职业选择-基本知识 IV.C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第104564号

All rights reserved including the right of reproduction in whole or in part in any form.

This edition published by arrangement with Viking Penguin, a member of Penguin Group (USA) Inc.

北京市版权局著作权合同登记号:图字01-2005-3470

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷、装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 24.75印张 3彩插页 440千字

2005年10月第1版 2005年10月第1次印刷

印数:5000册

定价:36.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344



引言：就是今天

今天，你处在职业生涯的什么位置？

今天，你还在找工作吗？

今天，你是不是已经找到工作，但还在寻求更好的发展？

今天，你是不是感觉到压力很大？

今天，你是不是觉得工作死气沉沉，自己被它束缚住了？

今天，你的事业能让你快乐吗？你想在职场中更上一层楼吗？

无论你现在怎么样，为了今后能更好的发展，你都需要一种全新的求职策略。就在今天，让我们来尝试一下本书提供的全新求职方法吧！

你大可不必为了所谓的工作稳定性，而固守着一份你不喜欢的工作。再也不必因为曾经被退学，曾经下岗或者曾经失败过，而不得不放弃未来成功的机会，勉强去做那些对自己毫无意义的工作。

如果你的薪水反映不了你的价值，那么即使你的老板对你说：“不干走人”，你也再不用为了保住饭碗，而一再隐忍，委屈自己留下。

今天，我要向你郑重宣布：如果你勉强自己接受一份不能提高生活品质、不能给你成就感的工作，那么这对你、对你的家庭、对你的未来都是极不公平的。所以，就在今天，让你的职业生涯变得更好，变得让人难以置信的满意吧。无论你现在拥有什么样的生活，你都可以重新构建自己事业的蓝图，并且在不久的将来，让它美梦成真。

让你“不安于现状”，就是本书向你提出的最大挑战。

“不安于现状”并不意味着，你明天就能拥有自己梦寐以求的东西：金钱、声誉、权力、爱情等。“不安于现状”所代表的意思是这样的：如果你觉得现在的工作枯燥乏味，总想着辞职，或经常会感觉失望，那么就请你别再安于现状；如果你因为不喜欢自己的工作，经常责难别人，与家人吵架，与同事不和，那么就请你别再安于现状；如果你坐在椅子上望着房顶，觉得今天和昨天没什么区别，那么就请你别再安于现状。

工作是属于你的人生挑战。你的雇主决定不了你是否能生活得快乐，是否能取得事业的成功。众所周知，丰厚的薪酬可以带来优越的物质生活，而是否能拥有这些，则完全取决于你自己。

你的老板、你的父母、你的爱人、社会经济形势、全球化趋势、股票市场、经济衰退、甚或运气不佳等等，这其中有什么真的能成为你追求梦想的障碍吗？有什么能

真正妨碍你追求理想的工作吗？除非你想找借口，否则我们的答案是：没有。

就是今天，从现在开始，你要向自己郑重承诺：尽自己最大的努力去寻找人生中那份“对”的工作。如果你遇到挫折，丧失信心，没法再相信自己。那么请你记住，并非只有你一个人在面对这些问题。我们曾经遇到过千千万万这样的人，我们已经帮助他们实现了各自的梦想。每天我们都会收到很多 Monster 会员写来的信，就像下面这封：

万分感谢 Monster 网站。通过网络，你们在第一时间告诉我很多重要的招聘信息。现在我找到了一份新工作，新公司提供的职位和薪水，比我服务了 16 年的前任公司要高很多，找到这份工作之前，我已经失业 6 个月了。找工作是一项艰巨的任务，它需要我们坚持不懈……所以我想说的是：永远不要失去信心，保持良好的斗志。

再次感谢！

Monster 会员布赖恩·B (Brian B.)

我们将在这本书中告诉你，如何发现自己人生中那份“对”的工作，以及如何通过自己的努力拥有它。要知道，如今的求职就业与过去大不相同。从找工作的方法到雇主的聘用心理，都发生了巨大的变化。因此，你应该掌握一些求职所必需的查询工具和技巧。关于如何利用这些工具技巧来展现自己的优势，我们将在这本书下面的内容中向你详细介绍。另外，在这本书中我们给出了一个完整的求职计划，我们称之为“好工作，好生活”计划。看到这个名字你就会知道：工作将不再仅仅是谋生的手段，它还是让你幸福生活的关键。这一点非常重要。

我们还将在这本书中提供一些来自雇主最新、最直接的信息。在求职过程中，到底什么因素起着决定性的作用？仔细研究这些意见，我们就能够分析出，这些握有招聘决定权的人心里到底在想些什么，他们到底最重视什么？然而，你并不需要为此而从头到尾通读本书。相反，无论你处在职业生涯的什么位置，你都能从散落在各个章节的他们的招聘哲学中获益，你都能自本书中得到有用的信息和启迪。

以下是《狩猎职场》的提纲概要：

首先，你将会了解这些年招聘发生了哪些巨大的变化。如今的求职需要你借助新的工具和网络来完成。同时，在求职过程中你还要掌握 4 条准则，我们称之为“F. A. M. E. 准则”。为了能在日后的新工作中更好地生存和发展，你必须牢记这 4 条准则。

其次，你需要规划出属于自己的职业蓝图。你需要找到如下问题的答案：你是谁？你到底想要从事什么类型的工作？在求职中究竟有谁能帮助你？在这个部分，你还需要完成一些相应的测试，以便确定你的求职范围，这一点至关重要。

之后，你需要开始着手准备一系列相关的材料，一份适当的简历、一封出色的求



职信，以及其他更多可以向招聘人员推销自己的材料。

然后，你可以利用一些调查报告、求职软件，以及互联网等辅助手段，进入你理想的就业市场。

最后，你将了解如何在面试中保持自信，如何通过谈判获得最好的薪酬福利，以及进入新工作后，如何调整心态。

《狩猎职场》的相关站点

你可以通过点击指定链接 www.monstercareers.com，进入本书的官方站点。其中文战略合作伙伴 www.ChinaHR.com（中华英才网）也可提供类似资源。

通过点击网站上“网络资源”的字样，你可以进入本书的主页。在这个页面上，你能找到书中一些测试和练习的下载版本，你可以通过计算机完成这些测试练习，也可以直接在本书上完成它们。另外，通过这个门户网站，你还可以得到许多 Monster 的互动资源。这些资源可以帮助你求职。它们包括：

- 专业的简历模板；
- 交互式自我评估工具；
- 与网络相关的一些工具及技术；
- 用于重新自我定位的一些工具及建议；
- 一些工作机会，如自由职业者、合同工、临时工、协同分担的工作、可以通过网络完成的远程工作，还有兼职等工作；
- 这本书中的一些建议和意见也会不断更新。

必要的时候，我们也会提供一些招聘网站或相关链接。但是请注意，对于这些网站地址的变更，我们将不再另行通知，请你随时关注我们的网站。我们将在上面建立一个相关站点的链接列表，通过及时更新以保持链接的有效性。如果你在查询书中所列站点时，遇到无效的链接，请到网站 www.monstercareers.com 进行查询。

在开始我们的“MonsterCareers”计划之前，请先试着回答下面这些问题：今天我究竟处在职业生涯的什么位置？我想不想让我的事业更上层楼？我是否已经准备好为寻找一份很棒的工作而努力？

无论你处在职业生涯的什么位置，就在今天，现在就开始，让我们的工作成为我们完美人生中的支柱。记住我们的口号：“一半是为了更好的工作，一半是为了更好的生活。”

——杰夫·泰勒（Jeff Taylor）



目 录

第一部分 新的求职基础

第1章 不安于现状	(3)
第2章 Monster 的“F. A. M. E. 准则”	(15)
第3章 好工作，好生活	(33)
第4章 走进招聘幕后	(47)
第5章 谁能帮助你	(59)
第6章 你是谁	(77)

第二部分 求职前的准备工作

第7章 规划你的求职过程	(103)
第8章 建立求职文件	(121)
第9章 你的求职演讲	(151)
第10章 创建有说服力的简历	(163)
第11章 求职信和求职信息	(209)

第三部分 进入求职市场

第12章 权威的调查	(229)
第13章 找到机会——创造机会	(251)
第14章 社交活动	(275)

第四部分 找到工作

第15章 招聘面试	(301)
第16章 薪酬谈判	(343)

第 17 章 向新工作过渡	(357)
第 18 章 特定的情况	(365)
后记	(383)
译者的话	(387)

第一部分 新的求职基础

第1章 不安于现状

我的祖父在贝尔电话公司（Bell Telephone）度过了他的整个职业生涯。虽然他在同一个职位上已经工作了19年，如果没有人事调动，他仍可能继续工作下去。他曾经说过：“告诉我座位在哪儿，我就可以开始工作了。”的确，在他的那个年代，人们关心的只是有没有工作，而不是工作的具体内容。人们相信，公司会为你做出恰当的职业规划，让你发挥最大作用。这就是过去就业的思维方式。

然而在今天，除了你自己，没人会为你规划你的事业。你的公司只会对你说：“非常感谢您为我们服务了19年，您出色地完成了我们交给您的工作，但是现在公司要改革，要减员，所以我们很遗憾地通知您，您被解雇了。”

解雇是我们这代人必须正视的问题。我们中的大多数人认为，只有靠自己服务的一两家公司，我们才能一步步地走向成功。如果被解雇了，那一定是我们的错，一定是我们在工作中发生了重大失误，不可能有其他的原因。但是，真的是这样吗？现在，让我们扪心自问，“我究竟做错了什么？”好好想想，结果你会发现，答案只有一个：“你没有做错任何事”。简单地讲，一家公司为了生存，必然会将经济利益列为首要考虑因素，管理者根据市场的不断变化，进行人员配置的相应调整。很多时候，他们为了保住70%雇员的饭碗，必须牺牲其他30%的人，让他们下岗。这是商业运作，而不是你的错。

21 世纪的工作：变化，更多的变化

提醒所有认为职场变化太迅速的人们：系好安全带，深呼吸，我们必须坚持下去。

经济全球化、飞速变化的经济环境、互联网、公司生命周期的长短、修订了的劳动法，以及“自由职业者”概念的出现等，这些变化都在加速职场变革，与之匹配的适当的求职方法，也需要随之不断变化。

变化的时代需要变化的思维，寻求一份稳定的工作已经不再是就业市场的主流思想。

下面这些数据，说明了就业稳定性正在逐渐衰退：

- 50 年前，一份工作的平均寿命是 23.5 年。到 1996 年，这一数字降低为 3.5 年。也就是说，如果你 20 岁开始工作，等你 32 岁的时候，你大概已经换了 8 份工作，到你退休的时候，你可能换过不少于 20 份工作。
- 公司的机构重组、体制改革、人员调整，乃至与其他公司合并，这些事件的发生频率较之过去已经翻倍，人员流动频率当然也会随之成倍增长。
- 在 20 世纪初，美国服务类行业吸纳的就业者仅占就业总人数的 31%，而农业和制造业则占到了 69%。今天，这个比例恰恰相反，从事服务行业的人员占到了 78%，而从事农业和工业的仅占 22%。2001 年至 2002 年，美国制造业的人才需求量继续萎缩，由美国本土向中国及马来西亚等发展中国家转移的工作机会至少有两百万个。就算美国经济复苏，预计制造业人才的需求量，也仅会以每年 0.3% 的速度缓慢增长，这一增长速度是所有工业行业中最底的。通用电气（General Electric）、IBM 这样的大型制造业公司，通过将事业重心转移到服务业，增大对金融咨询领域的开发，以保持其在业内的领先地位。它们采取的经济战略势必使制造业的人才需求量减少，但是相对的，它们创造了更多服务业的工作机会。



- 一家企业要在残酷的竞争中生存和发展，就必须随市场变化不断调整自己的策略，以保持较低的成本水平。如果你所在的企业因此需要与别的企业合并，那么你所在的部门也许将不复存在，你也很有可能因此而面临失业。最近一个时期，在海外就有类似的现象：一些公司在合并之后，会将它们的策划工作和客户服务工作整体外包，以降低其运营成本。

尽管就业形势的变化使就业趋于不稳定，人们频繁地失业、再就业，但是失业仅仅是这种改变中不利的方面。这种改变不仅影响到了公司的管理层，在另一方面，它也直接作用于我们。实际上，它或多或少地提高了人才对企业的重要性，这是它有利的方面。其他对雇员有利的发展趋势还包括：

- 再过几年，婴儿潮（Baby Boom）时期出生的人大都到了退休的年龄，数以百万计的人口将在未来十年退休。也就是说，到2010年，美国职场将出现一个大约500万的人才缺口，而那时刚进入社会的年轻人，根本不足以填补这些职位空缺。
- 空余职位的增加，即使一份工作的寿命继续缩短，工作更趋于不稳定。人们将更频繁地换工作。由于我们从一家公司跳到另一家公司时，总会有一些职位是空缺的，所以那时的总体失业率仍会维持在一个较低的水平上。
- 人们将不再消极地看待跳槽。在10年前，如果有人10年间换了3份工作，那他将被贴上“不断跳槽”的标签，那代表着缺乏忠诚，是一个不可信赖的人。现在，人们的思想转变了，雇主们会想：“如果他真的那么优秀，为什么要在同一个地方待上10年呢？”
- 在卫生保健、工业技术、服务行业等许多其他领域，长期存在着缺乏熟练技术工人的状况。由于本土学校提供的毕业生数量不足，美国每年都要引入大批技术移民，来填补诸如护理、社区工作、计算机程序员和许多其他行业存在的人才缺口。据美国华盛顿就业政策基金会（The Employment Policy Foundation in Washington, D. C.）预测：“高品质的人才将会持续缺乏”。在未来30年中，这种人才的缺乏将转变为高就业率和薪金水平的良性增长。尽管对是否真的存在人才短缺这一问题仍有争议，但对求职者而言，技术性人才的缺乏确实是未来发展

的一个趋势。即使在经济萧条时期，这种短缺的态势也不会消失得太久，经济衰退产生变革，变革会刺激新的需求，周而复始，循环不息。

关于失业的新看法：

再就业安置署的执行官科林·穆尔（Colin Moor）这样描述那场对求职者求稳心态产生了巨大冲击的浪潮：“美国从业人员的心理发生了重大的改变。”科林说，“在上一次经济衰退中，我们看到了一种对各年代的求职者的不同冲击。截至2003年，当你走入任何一家再就业安置公司的时候，你会首先注意到，有许多超过50岁的男性白人在其中求职。我们注意到在婴儿潮时期出生的这代人（他们曾经是最有意志力的人）被时代重创了，无论在任何阶层、任何领域都是如此。为什么会这样呢？他们的智慧、他们的雄心、他们奔赴美好物质生活的动力都到哪里去了？

现在，所有的事情都变得不确定。当人们选择他们的职业道路时，不得不承受巨大的压力。所以，你现在就应该为开拓多领域、多元化的职业生涯做好准备。”

- 缺乏专业技能会给就业带来困难。正如《职场新套路》（*The New Deal at Work*）一书的作者——彼得·卡佩利（Peter Cappelli）博士曾说过的那样：“由于人口状况发生了变化，雇主们随之转移了他们招聘的焦点。我们因此得到这样一个重要的结论：他们更愿意花时间去寻找有经验的人才，因为这种人才的专业基础深厚，工作起来肯定会更有效率。”各家公司的差异化项目，或多或少也是由于受到这种现象的影响。
- 市场就业水平的提高，并非只体现在对高学历和高技能的要求上。美国劳工统计局（The Bureau of Labor Statistics）预测，在1998年至2008年期间，对零售业销售人员以及现金出纳人员的需求将会经历第



二次乃至第三次大规模的增长。而从事该行业并不需要太高的学历。由此可见，很多高收入的工作，并不是只有高学历的人才能完成。

- 美国已将世界带入服务经济的巨大增长中，像沃尔玛（Wal-Mart）、花旗集团（Citicorp）、迪斯尼公司（Disney）这样的服务型企业，在世界经济中有着举足轻重的影响。《财富》杂志排名前一百的大型公司中，有64%的公司并不生产任何东西，它们通过提供零售、保险和娱乐等方面的服务而盈利。据统计，在20世纪90年代，小型企业（员工数在500名以下）提供的职位中有85%都是服务性的。
- 由于互联网这种高效、低成本、大型的新生媒介的推动，世界经济飞快地进入了电子商务时代。就像麻省理工学院（MIT）的尼古拉斯·内格罗蓬特（Nicholas Negroponte）说的那样，社会生产正在从“原子向比特”快速转变着。他的意思是说，从手工制造物品（原子）向信息交易（比特或字节，数字信息的基本构成单位）转变着。北美、欧洲和一些亚洲国家，都在创建“知识交易市场”。在诸如软件开发、金融服务等行业中，学习能力、市场控制能力，以及在管理方面信息的掌握，这些因素起的已经不只是辅助作用，它们本身已经成为一种商机。这种“交易市场”具有巨大的发展潜力，同时能够创造出很多就业机会。
- 大学生在25岁左右毕业，他们的薪水一般比高中毕业生高两倍。如果你能够承受学业的考验，这对你来说是个好消息，多年辛苦学习终于得到了回报。
- 美国最聪明的公司往往知道它的员工需要些什么，并且会将公司目标与将人置于核心地位结合起来。这些公司按照“吸纳、培训、保留”的模式运作。
- 越来越多的人离开传统的工作安排，转而运营他们称之为“我”的自己的公司。这种“自由职业者”现象的出现使每个人都能获得前所未有的巨大权利。

所有这些趋势的出现，让我们的生活、事业，乃至整个行业变得混乱，更甚者，也许整个新经济时代都将由此产生。但是，除了混乱之外，它也为那些能够掌控自己事业的人创造了难以想象的机遇。这场革命挑战了公司与

员工之间固有的忠诚关系，赋予每个个体新的权利和责任。不管你是否谋生，与你的父辈相比，你都应该投入更多时间、精力去管理自己的事业，因为你的事业前景会随着这场变革而不断改变。美国前总统杜鲁门（Truman）曾经说过：“当你的邻居失业的时候，你会觉得那是经济不景气；当你自己失业的时候，你才会真正感觉到消沉。”我要告诉你的是，如果你提前做好了应变准备，困境也可能变成机遇。我们期待你能从这本书的建议中获得启迪。

“不安于现状”的就业循环

新的就业模式不再是我们父辈那种直线型，而是一个由三个阶段构成的循环，这个循环将贯穿我们整个职业生涯。如果你找到一份工作，这个循环将从你与新公司的协调开始。首先，你将才智和精力投入到新公司中；接着你通过不断学习来提高工作能力，直到这个职位不再能满足你；然后你使用更高级的职业技能，以便得到更好的工作，使事业更上一层楼。

我们将这个循环总结为：“赚钱、充电、憧憬”。这样的循环将让你充满自信，让你的事业和人生，可以按照自己设定的目标进行。如果你将这种模式套用到一项具体的工作中，你将看到下面这种情况：

“不安于现状”的就业循环

赚钱 充电 憧憬		
第一阶段	第二阶段	第三阶段
1. 调整你的职业技能、个性、热情去适应新公司 2. 与新公司达到和谐统一的状态 3. 将你的智慧投入这家公司或者这份工作中 4. 努力而聪明地工作	1. 在工作中或者培训中（如果公司提供）学习更多的技能和知识 2. 学习公司中所有有价值的东西，不要仅仅局限于你的工作 3. 在公司所处行业中建立人际关系网 4. 与公司中的前辈们一起工作 5. 在那些自发培训中（诸如一些课程，阅读，在线的培训等），进一步提高自己的各项素质	1. 看看公司是否依然能够让你的能力得到充分的发挥 2. 回顾你职业发展的整个过程 3. 大范围投递简历和与技能相关的资料 4. 向更好、更高的职位进发

挑战传统的就业稳定的概念（那种认为“好好完成你的工作，公司就会



负责好好照顾你的观点)！只有学会亲自管理自己的事业，你才能在当前飞速变化的职场中，找到真正稳定安全的感觉。而“不安于现状”则是最有智慧的做法，它让你将眼光放远，注视未来，而不再是仅仅局限于当前的状况。

聘用循环

当雇主进行招聘的时候，他们同样遵循着类似的三阶段循环：首先，吸引有利于公司发展的人员（技术）加入；接着在新技术、企业文化等方面培训员工，让他们了解公司成功的案例；然后，在其他公司企图挖墙脚的时候，留住那些有价值的员工。我们将这种聘用循环总结为：“吸纳、培训、保留”。具体情况如下表所示：

“不安于现状”的聘用循环

吸纳	培训	保留
第一阶段	第二阶段	第三阶段
1. 招聘人才 2. 建立产品研发或项目团队 3. 让员工熟悉公司的工作方式 4. 集员工之力，使公司发展壮大	1. 识别并培养人才 2. 提高员工的技能和生产效率 3. 变革管理	1. 提高公司待遇 2. 提供新的机遇和挑战 3. 对突出的员工进行奖励 4. 提供长期的激励机制 5. 解雇那些没有达到公司要求的员工并对空出职位进行重新招聘

如果我们将上述两表加以对比，我们会发现，两表中的第一、第二阶段十分吻合，但是在第三阶段时却有所冲突：对雇主来说，他们在寻找和培养高效率的员工上投入了大量的时间和金钱，这样他们才能拥有抢手的人才；但是对员工来说，他们在工作中投入了时间和精力去学习、去成长，所以在其所从事的行业中，他们应该发展得更好，实现更高的价值。

如果没有持续的奖励承诺来换取员工的忠诚，最好的员工将会跳槽离开。其结果是公司将由那些能力平平、效率不高的员工组成，形成恶性循环。