

35岁 惹

谁了

孙铨 编著

改变固有观念

你就可以成功



华龄出版社

35岁惹谁了

孙铨 编著

谁了



華齡出版社

责任编辑：苏 辉 李成志

装帧设计：刘苗苗

责任印刷：李浩玉

图书在版编目 (CIP) 数据

35 岁惹谁了?! /孙铨编著 .—北京：华龄出版社，
2004.7

ISBN 7-80178-150-3

I .3... II III . 职业选择 - 基本知识
IV .C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 058128 号

书 名：35 岁惹谁了?!

作 者：孙 铨 编著

出版发行：华龄出版社

印 刷：三河市鑫鑫科达彩色印装有限公司

版 次：2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

开 本：880×1230 1/32 印 张：8.75

字 数：180 千字 印 数：1~5 000 册

定 价：16.00 元

地 址：北京西城区鼓楼西大街 41 号

邮编：100009

电 话：84044445 (发行部)

传真：84039173

华龄图书特别推荐

人生成功 DIY	16.00 元
心理治疗 DIY	16.00 元
女孩同样优秀	16.00 元
做自己的知己	18.00 元
精神的魅力永远的校园	19.80 元
智慧父母	12.70 元
父母——为孩子建立精神银行	9.80 元
最新实用英汉缩略语速查手册	70.00 元

自序

世纪之交的中国人才市场，出现了一个被称为“35岁现象”的新生事物。之所以说新，一是中国历史上未曾有过，二是外国至今没有出现过。仔细想想，也不奇怪，因为我们所走的是一条别人没有走过的“处女路”，谁也弄不清路边到底有多少奇石怪树。遇到些陌生的东西，似乎在想像之外，却也在情理之中。

当今中国职场，35岁成了求职者的上限年龄。似乎一到35岁，就必须知趣地熄灭眼里燃烧的种种欲望，偃旗息鼓，退隐江湖。倘若依旧赖着脸混东混西，姑且不说自己心里灰不溜秋，人不象人，还会被人认为甲壳虫上公路——恁充坦克。

不光中国，美国男人也热衷于整容装嫩。不是因为他们爱美，而是由于经济萧条，就业环境越来越残酷，很多人担心遭到年龄歧视。据传，2002年有13万美国男人进行过药物整容，比2001年增加了近三成。35岁的罗伯特求职屡屡碰壁后，不得不从简历上抹去自己的毕业时间，并通过染发或做整容手术，让自己显得年轻些。在中国，职场年轻化的革命也开始来临。尽管人力资源专家不提倡招聘时有年龄的硬性规定，但是中国职业年轻化的趋势越来越明显了，特别是计算机、金融、证券等新兴产业。



岁惹谁了……

岁惹谁了？！

虽然“35岁现象”制造的慌乱不能与“非典”同日而语，却也不可小瞧了。一大堆男女纷纷落马于“35岁”的招聘禁地，一夜之间成了被人另眼相待的弱势群体。“35岁现象”使得一大群老的嫌小、小的嫌老的人被困在争抢馒头现场的外围，手指头蘸盐——干瞪眼。孔子认为三十而立，如今看来，想立起来不容易。35岁的人总有搞不清楚惹谁了的心情。

都在讲人人平等，事实上，人还是有ABCD的，其间仍然有不可逾越的沟壑。人与人之间的不平等，不会因为“初级阶段”或者“中国特色”了，就会突然消失。或许到了猴年马月，35岁才不被人当作横挑鼻子竖挑眼的理由。“华人与狗不得入内”的牌子，曾使多少人为之激愤。值得庆幸的是，各类招聘现场门口，至今还没有出现“35岁与狗不得入内”的字样。不那么赤裸裸也就是留足了情面，该知足了。

他们中的一些人，曾经是上个世纪80年代耀人耳目的大学生，如今已经被后浪推得晕头转向，尴尬得六神无主。可谓“35年河东，35年河西”，或者说“各领风骚35年”。30多岁是十分关键的人生阶段，上有老，下有小，生活压力大，招聘时受歧视，无异于雪上加霜。

人过30日过午，而35岁显然已经是下午的时辰了。比起20来岁的俊男靓女，体力渐显不支，对新鲜事物的敏感性降低，那种蠢蠢欲动的热情慢慢消退，开始甘于现状，缺乏创新精神，可塑性差，逐渐乐于倚老卖老，拖家又带口自然要分散一些工作精力……但从另一个角度讲，与初出茅庐的小伙子小姑娘相比，30岁的人长处也是有的。30岁正是干事的年龄，

经过了十几年的风吹雨打，意志及经验比年轻人更丰富，更能珍惜各种机会，更加认真细致负责任……

作为 30 多岁的人来说，也要调整思路。35 岁是奔“不惑”去的年龄，到了逮啥吃啥的年龄，千万不要挑肥拣瘦。若还想使小性子挑口味，恐怕离饿肚皮的日子不远了。一定要转变观念，自信自强自立，脚踏实地，奋发图强。事实上，社会对 35 岁的歧视，比起对 40、50 岁的歧视而言，要小得多。40、50 岁更是可怕的年龄，前不见村，后不着店。鉴于此，20 多岁的年轻人也老早就感到了生存的压力，意识到必须及早准备，才不会越来越尴尬。渴望尽快赚足钱，过上自由自在的生活。

迈入 30 岁门坎的朋友，不要紧张失措，有劣势就必定有优势。只要勇敢地跨过心理上的这道坎，只要敢于面对困境，处理好各种关系，将心态调整到最佳状态，正确运用职场策略，做好职业规划，相信天生我才必有用。对于用人单位来说，不要一味地看年龄下菜，要客观认识自己的企业究竟需要什么样的人，找到适合你企业的人最重要。

目 录

第一章 35 岁的职场困境

35 岁现象

人力市场的怪胎 1/跳腾不了几年 2/惟年龄论
4/35 岁已经成了老人 5/女人更尴尬 6

尴尬年龄

左也难,右也难 11/年龄恐慌 12/想要充电不容易
14/进退两难 15/人人自危 16/无法不在乎 18

市场化的结果

两种原因 18/用人者的种种理由 20/外国的月亮也
不圆 23/人力资源“2080”现象 24/敢问路在何方
25

年龄主义批判

科学年龄观 28/机械的年龄主义 30/遏制就业歧视
32/职业市场的毒疮 33/三败俱伤 34

逃避不是办法

路是被逼出来的 36/自强才能不息 37/有望多云转
睛 40



岁惹谁了……

岁
惹
谁
了
?
!

第二章 35 岁的优势劣势

经验系数

学历依然是老大 43/年轻人的经验之痒 45/经验开始吃香 46/社会这本教科书，只有经验才能读懂 48/经验是成功的砝码 49/支招 51

责任牵着你的手

年轻人缺乏责任感 52/责任感的产生 53/无法逃避的责任 54/30 多岁富于责任感 55

为成熟喝彩

人生第 4 个 10 年的分量 58/心存感念，能够放弃 59/善待 30 岁人生 60/为成熟喝彩 61/30 岁以后才明白 63

解析压力

压力源 67/破解之法 69

坚强，还是脆弱

必须坚强的年龄 71/也有脆弱的时候 73/探源 74/解脱 77

跨越成熟，拒绝敏感

理性年龄 78/敏感年龄 81/敏感的弊端 82/抗敏 84

第三章 35 岁的职场关系

临渊羡鱼，不如退而结网

为你的情商“充电” 89/人际关系投资特性 95/构建关系网络 98/维护关系，从资料做起 100/规划好“关系内圈” 102

无网而不胜

可靠信息源 105/本钱无价 105/节约生活成本 105/同化中提高 106/朋友树开利益花 106/减少风险 107

人际关系 5 项基本原则

怎样才能做人不难 108/人际关系的防腐剂 109/守株不待兔 110/求助于朋友慎开口 111/一毛不拔，何以交天下 112

关系是船，沟通是帆

通则不痛 113/沟通是家常便饭 114/沟通所至，纠葛为开 116/让上司变得“听话” 118/同事间的矛盾及沟通 123/聊天的 12345 125

第四章 35 岁的职场心理

谨防心理“感冒”

心理问题根源 136/几种常见消极情绪 138/消极心



岁惹谁了……

岁
惹
谁
了
?
!

理的防治 141

消除心理病毒

真正的敌人是自己 147/人过 30 也学艺 148/求稳
不怕变 149/“面子”不能当饭吃 150/临渊不羡鱼
150/快乐是想出来的 152/你不理财，财不理你
153

善拼才会赢

善于“吃螃蟹” 155/不做毛庐诸葛亮 159/三分天
注定，七分靠打拼 161/多面手不如一招鲜 163/遁
上书山 164

感谢失业

人生新起点 168/全新认识 172/早点坚强早得福
175

第五章 35 岁的爱情婚姻

失业成为“第三者”

失业的连锁反应 184/失业考验婚姻 185/冷静面对
失业 186

审慎对待离婚

婚姻不稳固期 188/情感交流不畅 188/离婚成本大
191/能不离婚就不离 192

单身女人单身汉

单身的种种原因 193/社会时尚 195/晚婚的归宿
197

女人的鸡肋

结婚难，要个小孩也难 198/要爱情还是要事业
200/有人开始早婚早育 201/警惕征婚陷阱 203

婚外情——鸡汤？毒药？

危及婚姻 205/偷情挽救了她的婚姻 207

第六章 35 岁的职场策略

做好充分准备

正确看待自己的能力 211/备好各种材料 211/明确
求职意向 212/为自己准确定位 214/清楚自己的能
力 215/做好资金方面的准备 215

求职技巧

借助社会关系推荐或自荐 216/突出自己的优势
216/直接上门推销 218/审慎选择单位 218/做好充
分的面试准备 219/要有自信心 221/稳重谦和 222

创业策略

踢好头三脚 224/干小事，求小利 227/做“冷门”
228/跟“热门” 230/借鸡下蛋 231/做喜欢做的事
情 232/做生与做熟 232



岁惹谁了……

岁

35岁慎跳槽

克服几种心理 234/慎跳槽的原因 236/何种情况可以跳槽 237

惹

谁

第七章 35岁的职场设计

了

学习是第二生命

该充电了 243/磨刀不误砍柴工 244/慎重选择培训 245/利用各种机会学习 246

?

!

设计原则

紧跟时代潮流 246/早比晚好 247/切合实际 248/可持续发展 249/职业生涯设计方案 250

职业定位

了解职业类型 252/认清自己,了解环境 254/创业还是打工 255

第一章 35 岁的职场困境

35 岁现象

——人力市场的怪胎——

用人单位根据职位特点，对应聘者的年龄作出一些要求，也是情理之中的事，无可厚非。比如说，有要求 25 岁以下的，也有要求 28 岁或 30 岁以下的。但是，慢慢地，几乎所有的招聘单位都要求“35 岁以下”。“35 岁以下”似乎成了招聘条件的固定用词，不管是大单位还是小公司，做软件的还是卖狗皮膏药的，年龄要求如出一辙——“35 岁以下”。

虽然个别单位没有提出明确要求，但并不意味着就没有要求。因为，“35 岁以下”似乎成了不成文的规定，说不说都是那么回事。对于“35 岁以下”，也有的单位作了一点注释，说“能力特别突出者适当放宽”。不过，什么样的能力才叫突出？很难说得清楚。归根到底，大龄求职者要想以长补短，并非易事。事实上，高学历的大龄求职者找工作也很难。现在，大龄博士找不到工作的照样大有人在。



岁惹谁了……

岁

★ 实例 1

惹

38 岁的杨是中国农业大学的博士研究生，为了找到一份工作，他给多家单位打电话应聘。令他尴尬的是，当电话那头问清他的年龄后，都含蓄地暗示他“年纪太大了”。他的解释是：现在很多单位和管理者都很年轻，招进来的人如果学历很高，又是个“老同志”，管理起来会有诸多不方便之处。

谁

了

？

！

★ 实例 2

北京广播器材厂的下岗职工张先生，原是厂里的技术骨干，自学了大专课程，还取得了工程师的技术职称，在模具方面有 20 多年的丰富经验。刚下岗时，他满怀信心，总觉得凭自己的实力，找一份工作问题不大。哪知一连跑了几家单位，虽然大多数单位对他的学历和经历相当满意，但一听说他已 40 出头，就非常客气地拒绝了他。

——跳腾不了几年——

有了 35 岁的年龄上限，即便眼下你再年轻，也跳腾不了几年。掐指一算，职场上能够自由跳腾的时间也就 10 年左右。其间，除了必须拼命为老板卖命赚钱，为自己的衣食东奔西抓，还有许多问题都要在这段时间里搞定。除了可以跳来跳去

的10年，剩下的跳不动的几十年让许多人感到头痛。

就算22岁大学毕业，年轻是年轻，但离35岁的“死限年龄”也就13年而已。其间，还必须面对诸如“2-3年工作经验”、“女性30岁以下”等等作难，3折5扣，掐皮去馅，所剩便无几了。况且，这个年龄段，还必须完成人生的许多重大项目，比如谈对象、买房子、结婚、生子等等，没有哪件事情是能够轻松过关的。

就是说，一个人可以自由选择工作的时间只有10年左右。过了这10年，就最好不要乱动了。10年之后，即使你突然发现自己有别的能力，或突然有了别的志向，想跳槽就难了。比较明智的做法是——要么死守原地老此一生，要么另图良策自己创业。总之，给别人打工的机会几乎没有。可是有能耐创业的人没有几个，并不是每个人都能自己做老板的。

★ 实例

有一位先生原在一个国有大型企业工作，40岁他辞职后出去应聘，想搞计算机软件开发。去过几家大公司，人家对四十几岁搞软件开发感到非常稀奇，说“你要到我们这儿来搞管理、搞项目，或当一个副总什么的还行，可是现在没有这个空缺”。其实，他在原企业时兼职做过医疗行业的管理软件，对编程并不陌生，但用人单位就是不买账，有什么办法？经过痛苦的求职经历后，他打消了应聘的念头，就找了一个投资商，自己开了一家软件公



岁惹谁了……

岁
惹
谁
了
?
!

司，搞得红红火火。因为在求职时受够了“35岁以下”的苦，所以他所聘的员工大都是35岁以上的人——可惜的是，如今像他这样的老板太少了。

——惟年龄论——

“35岁现象”是近年职场出现的一个新鲜事物。过去，除了服务等少数行业招聘时对年龄有严格要求外，多数单位更看重应聘者的专业和学历，对年龄没有过分的要求。近年来，用人低龄化成为潮流，餐饮娱乐、推销、秘书等职位，一般只招18—25岁的女性，且要求体态苗条、容貌娇嫩，被人戏为“妇幼保健模范单位”。

某国企招聘白领，要求必须是“大、中专以上学历，35岁以下”。结果，35岁的中专生被录用，36岁的本科生却连名都没报上。某人才市场近300个招聘广告，无论是招服务员、保安，还是茶艺师、电工，无论职位高低，无论所要求的学历和工作经验如何，绝大部分职位都有年龄限制，而且大多限定在25—35岁之间。对技术性要求不高的一些职位，如普通业务员、服务员等，年龄甚至限定在18—25岁之间。

多数单位和行业，都把35岁当成招人的一道极限门槛。“35岁现象”给求职者带来很大压力，造成精神恐慌。在一次对35岁以上求职者的网上调查中，86%的人感受到了年龄带来的困境。尤其像IT和广告业这样一些用人单位，对一线员工的年龄大都限制在35岁以下。而国有企业改革产生的大批