

破解招聘信息 成功找到好工作

职位描述，工作地点，招聘人数，工作经验，公司规模，公司性质，公司行业，资格要求，工作职责，最低学历……字面背后，隐藏着哪些真实的用人需求？

孙祺奇◎著

认清行业，选对公司，选好职位，
从“正确解读”招聘信息开始！

70%的人找工作时，
先搜集**招聘信息**！

80%的人选择企业时，
只看招聘信息的**字面意思**！

90%工作不顺心的人，
都是错把未来交给了一份**被误读的招聘信息**！



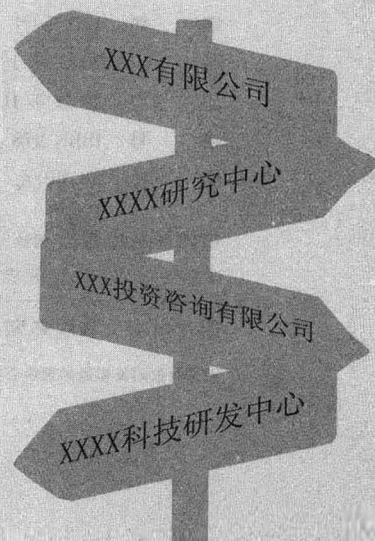
中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

破解招聘信息 成功找到好工作

孙祺奇◎著

 **中国经济出版社**
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京



图书在版编目 (CIP) 数据

破解招聘信息, 成功找到好工作/孙祺奇著.

北京: 中国经济出版社, 2013. 10

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2418 - 3

I. ①破… II. ①孙… III. ①职业选择—基本知识 IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 061489 号

责任编辑 金 珠

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 久品轩

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 三河市佳星印装有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 9.5

字 数 110 千字

版 次 2013 年 10 月第 1 版

印 次 2013 年 10 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2418 - 3/C · 394

定 价 38.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

解读招聘信息：求职起跑第一枪！

每一个找工作的人，最先接触的是什么？面试官？招聘会？错！招聘启事是也！很多人说：那不就是一个告示嘛！贴在墙上，挂在网上，让我们知道有企业在招工，这还有什么好讨论的嘛？

那我反问一下，那么多企业，为何你挑来挑去决定不了？你没去意向企业考察过，没听“圈子人”谈起过，却在几经选择后，最终选择了一家，然后去应聘，去上班，这凭据到底是什么？

说回来，你挑来挑去，难道挑的不是招聘启事吗？你决定去面试，去上班，难道不是因为那张“无足轻重”的招聘启事吗？

一张招聘启事，能让你接下来的多少年都交付在一个地方，能让你的家庭、事业有大的变化，甚至是你的前途、未来都因此发生变化！

你现在告诉我：招聘启事不重要？！你，自己信吗？

找工作是一个蝴蝶效应，而招聘启事便是那个最初的决定性因素。选好了，工作便好，选不好，追悔莫及！

随着科技的发展，招聘启事已经演变出了五花八门的形式，每一种形式都会干扰着我们的选择。

从昭告形式上来说分为：实体昭告；网络昭告；口传昭告。

在这个信息发达的时代，什么样的企业还会选择出榜张贴这种自三皇五帝就传承下来的招聘方式？为何他们不去选择网络这种廉价方便且受众群体广的方式？我们要是奔着这些告示去了会有什么后果？

网络昭告成本低，信息更换及时，操作快捷方便，并且有大量受众，但为何我们难以找到心仪的工作？那些信息就摆在那，我们该如何选择？浩瀚的招聘信息里面，哪一方才是我们的净土？

口传的招聘信息，往往带着熟人的关系。我的很多高管朋友，因为不方便上网或者上门去应聘工作，很多都是圈内朋友相互转告谁那缺个什么职位。这种方式可谓高端人士的选择。但，若是骗局，我们该怎么办？那些口口相传的失真话语，我们该如何去伪存真？若不信，失去机会；若尽信，坑死自己，我们该怎么去平衡这风险和机遇？

再说招聘信息的内容。企业都希望招贤纳士，出于这样的原因，招聘信息显示出来的企业，都是些极尽美好的存在。对于面试者来说，看着这个也心动，那个也动心，到底该如何权衡？

招聘信息说自己是千人规模的企业，它真的有千人吗？它

真的有规模吗？

招聘信息说福利待遇好，我们是否只能试过、被骗才能证明真伪？

招聘信息要求的学历，真的就是本科、硕士、博士这些学位吗？

户籍、出身这些和工作似乎没关系的事情，为何招聘信息会挑明？这里面到底有什么阴谋？

兼职还是专职，我们该如何选？又如何在招聘信息中找到参考？

招聘信息写的招聘人数，是多了对我们好，还是少了对我们好？我们该如何判断自己的胜算？

招聘信息说的管理经验，就是要求会管人吗？干技术的就不能去吗？

.....

看完这些问题，相信大家都是倒吸一口凉气！谁也没有想到，最被我们忽略的招聘启事，居然能藏着这么多事！这就像谁也没想到，家里最脏的东西，不是马桶，而是每天睡觉的床，因为那里面是螨虫的乐园！

人的性格、能力、做事风格一生都会相对固定，无特殊情况，一般只会微微调整并不断深化。对于职场生涯来说，自己的因素是定量，那么外界因素的变量就是注定结局的那一颗砝码！

回头再去同学聚会、同事聚餐的时候，我们也要反思一

下：那些各方面没你强，没背景，没关系，却混得比你好的人，归结起来，就是其变量踏到了点子上，而职场一切生涯的开始，便是那一张小小的招聘启事，也就是说，一切变量之源，就是那一张你从来没注意过的招聘启事！

朋友，你如何选择这张启事，便是如何选择职场，选择人生！

A stylized, cursive handwritten signature in black ink, likely belonging to the author of the text.

2013 年 10 月 于西安



Lesson1： 辨识信息篇： 如何分辨企业的真实水平？

在招聘信息中，用人单位常常把自己描述得十分花哨和光鲜。那么，揭开这层蒙在公众面前的面纱，那些藏在招聘信息后面的用人单位，到底是什么水平呢？是不是像表面描述的那么美好呢？我们该如何识破真相呢？

1. 辨识平台：我应该到哪里去看招聘信息？ / 3
2. 辨识规模：上千人的企业，真的有上千人？ / 13
3. 辨识行业：虚报行业的企业，你伤不起！ / 22

..... Lesson2: **基本要求篇：对学历、经验的不同要求，意味着什么？**

招 N 个人与招 1 个人，有啥区别？兼职、全职，有什么玄机？工作经验，是否就是我们上班的时间长短？学历，就是学校发的那个本本那么简单吗？这些白纸黑字写在招聘信息上的东西，是不是就像我们表面理解的那么直接？若不是，那么又暗藏什么玄机呢？

1. 工作经验：经验？履历？更准确的叫独家资源！ / 33
2. 招聘人数：“若干”代表着啥？ / 40
3. 工作性质：兼职？猫腻到底藏在哪儿？ / 47

..... Lesson3: **盘查户口篇：看重你的自然条件，说明了什么？**

招聘为何看身高？用人为何要身体健康？啥地方的人，什么籍贯，对工作单位就那么重要？已婚与未婚，单身与双身，对用人单位意味着什么？这些看上去平常或蹊跷的询问，一旦体现在招聘信息里，到底隐含着什么呢？

1. 体貌特征：要么职业气质，要么工作耐力！ / 59
2. 户籍出身：本地？外地？不过“稳定”二字 / 66
3. 考验要求：这般刁难，为哪般？ / 73

..... Lesson4: **薪金报酬篇：到底对方什么开价，你要小心了**

我们是选择写明报酬的单位，还是面谈的单位？担保到底要担保些什么？能不能出差，为何也成为招聘信息的重点？抗压能力，如此泛泛的概念如何评断？这些看上去平常或笼统的要求和概念，为何会显眼地出现在招聘信息中？真的惯例使然，还是阳光下面隐藏着不为人知的秘密？

1. 担保抵押：淘汰的手段，受伤的证明 / 83
2. 薪资面谈：小众职位的特殊表达 / 92
3. 薪资写明：可复制工种与行业竞争 / 97
4. 工作地点：要求驻外常出差，我们该去吗？ / 103

..... Lesson5: **岗位描述篇：字面意思 ≠ 真实需求**

招聘信息中对职位要求的描述，为何普遍要求苛刻？那些专业技能是否能用证书证明？各种乱七八糟的能力，透露了用人单位怎样的真实需求？管理经验，为何会在招聘信息中如此被强调？这些具体到职位头上的要求，我们该如何解读？又该如何拨开重重迷雾，看到招聘信息背后的潜台词呢？

1. 高薪职位：500 万年薪，咱去还是不去？ / 111
2. 学历要求：学历不是目的，层次才是关键 / 118
3. 管理岗位：要么会管人，要么就得会“被人管”！ / 125

后记 / 135

01

Lesson 1

辨识信息篇：如何分辨企业的真实水平？

- ◎ 1. 辨识平台：我应该到哪里去看招聘信息？
- ◎ 2. 辨识规模：上千的人企业，真的有上千人？
- ◎ 3. 辨识行业：虚报行业的企业，你伤不起！

①

辨识平台：我应该到哪里去看招聘信息？

【招聘启事怪象多】

关于招聘启事的记忆，我最早的印象大约是在 20 年前了。

那还是我父亲他们单位的事情。那时节的父亲单位还是“铁饭碗”，想去的人自然是挤破头。很多人都时时刻刻盯着他们单位，看看啥时候有招工的信息出现以便第一时间做好准备。

那时候的招工并不是像现在这么的公开。因为狼多肉少加之关系户的问题，总是有些遮遮掩掩的，有的时候甚至是内定，但因为上级有规定，他们每一次招工还是会出一个招聘启事。

那时候他们叫招工告示，这东西有虚有实。今年也许是实实在在的招工，那就是一早张贴出去，张贴的地方可能是单位门口，大家去应聘便可；今年若是内定，那就是招完工再张贴，地点就不一定了，也许是单位，也许是家属院，甚至是街面上，然后走个形式，该有的人早已有了。

据说有人说，即便是走形式，还是被一些人捡了便宜，因为单位总要招一两个人做个样子。所以，大家对招工告示向来非常

重视。

有一次，家属院门口突然出现了一张招工告示。所有睡醒没睡醒的人都是奔走相告。家里有适龄的孩子都积极地筹备起来，生怕错过这次机会。当然，那些接班的关系户当然是安逸的。

奇怪的是，时隔两天，在单位门口又出现了一张招工告示。这个时候，大家就蒙圈了，不知道该信谁！两张告示上的地点、时间以及工种完全都不一样。

没办法，大家只能去问单位的人事科怎么回事。人事科也很惊讶，他们说就贴出去一张，就在单位门口，何来第二张？因为这个事情的影响，单位派人去到家属院看那张招工告示，一看之下便知是假。

那时候的招工告示都是大红纸上面毛笔字写的，既没有红章更没有防伪，大家很难辨识。后来得知，家属院的这张是一户人家伪造的，因为得到了过几天单位要正式招人的消息，所以企图提前放出烟雾弹迷惑大家，以便让自己的孩子能多点把握。

这招数虽然拙劣到无敌的地步，但是依然将很多青年们骗了过去。打那以后，单位但凡要招人都规定必须张贴在指定的位置，红纸改为黄纸，上面要加盖红章并有领导们的签字。再后来，就成为了打印体，加盖红章钢印，领导再签字。伪造的事情，再也没有出现过了……

一个招工告示其发布的方式、发布的地点，完全决定了其性质是什么，是真的还是假的？在那个技术不发达的年代，大家可以去伪造，难道在现在就不能伪造了吗？

现在的招聘信息多种多样，各种发布渠道是五花八门。我们到底该如何去辨识真假？又该从中判断出哪些细节，以便让我们去伪存真绕过风险呢？

【企业如何选？我们怎么选？】

招聘启事的种类很多，招聘启事的发布渠道也很多。就像咱们上文说的情况，完全是渠道的不一样，带来的结果也是不一样的。五花八门的招聘启事发布渠道，企业们是如何选择的？他们出于怎么个考虑？

作为我们又该如何根据自己的情况选择？怎么去看破企业的伎俩？

【网络平台】

☞ 企业怎么选？

现在多数的企业都会选择网络平台来发布招聘信息，这也成为了招聘信息发布的主流方式。其原因有以下几个。

NO.1：网络平台的成本较低。一个选择网络平台的企业，一年在招聘启事发布上的成本也就平均几千元的样子，这相比其他媒体要省下很大一笔的钱财，经济又实惠。

NO.2：网络平台机动性高。很多企业的某个职位可能就是即时生效的，又有很多职位是一天两天内要搞定的。网络平台发布

的招聘信息都可以解决这些问题，无论是修改职位还是发布短期内的职位，都非常方便快捷。

NO.3：网络平台互动性强。当过 HR 的人都体会过网络平台的一些情况。那是一个交互式的平台，你既可以看到面试者投递来的简历，还可以主动在网站内寻找自己心仪的人才。相比其他媒体的等客上门，可谓有很强的主动性与交互性。

我们怎么选？

★ 选择网络平台有何好处？

在网络平台上看招聘信息找工作的好处在于：成本低，不需要掏招聘会门票，连坐车满街跑的钱都省了，动动手指就一切都搞定了；效率高，一次能给很多的心仪企业投递简历，应聘上的概率自然增加；对比度强，诸多企业都被放在一个平台上类比，相对更为直观。

★ 网络平台能找到什么样的企业？

在网络平台上一一般能找到四种企业。

第一：一般性私营企业。这些企业不会有太大的规模，也不会有太牛的名声，员工在公司的发展也是有上限的。

第二：大量需要人的企业。我见过最夸张的情况是，一个企业发布了近 200 条的招聘启事，同样的一个职位，有十几种不同的叫法。因为网络招聘的低廉性，很多大量用人的企业，会选择这个方式。具体的情况我们在后面会说到。

第三：广告型企业。有些实力的企业，为了表示自己很牛，会常年在网站上挂一些职位，这些职位只能看而已，不会有真实的内在。这个行为相当于每年花几千元给自己打广告而已。

最后一种情况：骗子！后文有说，这里不赘述。

★ 网络招聘平台适合我吗？

网络平台适合大部分的应聘者，除过极少数的高人会自降身价以外，其他人都可以去网上看招聘信息去面试工作。

👉 我们需要注意什么？

列位，我们首先要慎重选择发布招聘信息的网站。有人说了，网站都是一样的嘛，只要有工作岗位的网站，咱都可以去！

