

第一章 猎头的基本面试艺术

The Headhunter's Radical Art of Interviewing

第一节 工作与面试的关系

本书将教会你如何控制求职过程中最重要的方面——面试。她将向你展示如何选择那些会把你引导到合适工作的面试，并如何为之做准备。主要的思想既简单又清楚，即如果你很擅长于你的工作，你可以使用同样的技巧赢得你的下一份工作。这本书将向你展示如何实现这一点。下面几页要讨论的概念和方法，全部基于我作为一名猎头的许多年中获得的实践经验，你可以利用这些经验帮助自己找到工作。这些概念和方法可能看起来很激进，但是我能肯定它们是有效的。

本书适合各行各业、各个阶层的人员使用。如果你正在寻找一份新的工作，本书将会给你提供帮助。

在下次工作面试之前，你应当了解以下一些重要事项：

- (1) 大部分面试是浪费时间。
- (2) 人事部门不雇佣人。
- (3) 内部人最有可能获得工作。
- (4) 回答面试的问题是最不可能赢得工作机会的方法。
- (5) 没有成百上千的工作等着你，因此，你也不必发出成百上千的简历。
- (6) 擅长于你的工作比擅长于面试更重要。
- (7) 当你以一个求职者的身份而不是雇员的身份做出反应时，就会在面试中失败。
- (8) 面试是关于一件事：你想得到的工作。
- (9) 雇主想雇佣你。
- (10) 面试不应当是审问。
- (11) 如果对一次面试没有意向，也没有控制它的方式，就绝对不要参加。
- (12) 雇主想要你来解决他面临的问题。
- (13) 在你得到一次工作邀请后，你必须与雇主会面。
- (14) 在面试中所要做的最重要的工作是做你想得到的工作。

你的下一次面试应当是与雇主分享你的工作，应当是令人愉快的有益的会面。它应当是你显示能力和才华的机会，是雇主得到帮助、解决他的问题的机会。它应当是一份新的

工作的开始，在这个新的工作岗位，你能够为自己也为雇主工作并带来利润。这本书将向你说明如何将“应当”变为现实。

本书的前 3 章将说明，为什么传统的求职和面试方法无效。除非你了解了美国的雇佣体系是如何对求职者进行洗脑的，否则你就永远无法避免犯使职业生涯遭受挫折的错误。在后续的几章中，我们将探讨猎头们成功地将合适的人员安置到合适的工作岗位上所依靠的概念和方法。雇主们心甘情愿地为猎头们的这些知识和专门技能支付可观的酬金。最后，该书将教给你如何使用这些证明是有效的猎头们的技巧来赢得工作机会。

一、你自己的私人猎头

我写这本书是因为我认识到，通过理解我在许多年的猎头生涯中学到的这些有益的求职和面试概念，任何人都能够从中受益。

一个猎头（或经理主管人员寻找公司）是被一家公司雇佣来寻找专门员工的独立顾问。猎头自己通常是该行业的一名专家。他找到的员工和“职位”可能是经理主管、普通管理人员或职员。猎头的收入等于被他安置了工作的人员年报酬的 20%~35%。

作为一名成功的猎头，在公司为什么雇佣人员和如何雇佣人员方面，我受到了一种独一无二的教育。很久以前我就懂得了，猎头们填补一份工作的处理方法与大多数人求职的方法极不相同。这些区别是很明显的。因为求职者好几年才

经历一次求职实践，因此，他们学得很慢，甚至最聪明的求职者也会一而再再而三地犯同样的错误。我作为一名猎头开始工作后，很快受到了有关求职的教育。这是必然的。如果我每个月不填补一些工作空缺的话，我将不能维持生计。我的全部工作时间都在锻炼我的技能，在一年之内我对自己的工作就非常精通了。又过了一些年后，我成了一名专家。

这些年来，我遇到许多特别杰出的员工。可是，尽管他们具有专业技能，他们却不擅长于面试。许多人没有赢得工作机会，因为面试不是他们的工作，但很清楚，这是我的工作。我为我介绍给客户的合格的求职者们开发了一个简短的面试指南，将我学到的使公司想要雇佣一名求职者的每一件事都进行了解释。这本指南最终变成了你现在拿在手中的这本书——能够帮助你赢得下一份工作的有力工具。

二、没有得到工作的才华横溢的工程师

这本指南的最初版本是我帮助一位求职者的一种努力，这位求职者经历了我所见过的职业生涯中最糟糕的时刻。鲍伯是一位计算机工程师，他的杰出才能真是稀有。他能够快速找出并且解决其他人编写的巨大的计算机程序中的复杂问题。鲍伯对他的工作非常谨慎，而且他喜欢做这些工作。像他这样的工程师需求量很大，而且这种人才非常少。

在我猎头生涯的早年，当我正在为一位客户猎取人才时，我遇到了鲍伯。虽然鲍伯不是这份工作的合适人选，但我喜欢他，而且我认识到他的技能是多么有价值，因此，我将他送去见我的其他一些客户，每次都没有好结果。没有人

想雇佣他。鲍伯对此并不感到惊奇。他说，在求职方面他总是有问题。

如果鲍伯肯定具有杰出的才能，对我来说，他得不到工作是没道理的。我开始问许多问题。我与鲍伯以及拒绝聘用他的客户谈。我不能相信自己的耳朵：这个天才的工程师，而且也是一位非常友好的家伙，居然不知道在面试中应当说什么和做什么，甚至那些最明显的事情！至少对于猎头来说这些事情是很明显的。

例如，在完成一次他真正希望得到的工作的面试后，鲍伯从来没有清楚明白地告诉雇主他想得到这份工作。⊖

鲍伯不喜欢参加面试。他强迫自己去，但是，当他遇到一位预期的雇主时，焦虑使他的才华失色。这就是一位热爱自己的工作却不能通过面试改变命运的、天才的、能够得到很高报酬的工程师。

一天下午我问他：“鲍伯，发生了什么事？”

他说：“我总是回答面试者的所有问题”。

“还有什么？”我继续问。

“就是这些。我很礼貌，我告诉对方他想要知道的每一件事。”

⊖ 不要对此加以嘲笑。我一直惊讶于以下事实，即极其稀少的参加面试的人员清楚明白地告诉面试官，“我想要这份工作”。太多的求职者说服自己，做这样的陈述是不合适的。一位经验丰富的销售经理最近与我讨论说，即使他确实想要某一特定工作时，他也不想“让面试方认为我极度渴求这份工作”。他没有做面试中最重要的事，即让雇主确定无疑地相信，你想要这份工作。他因此也丧失了这一工作机会。

“面试结束后，你告诉他你想要这份工作了吗？”我暗示道。

“那取决于他。我不可能告诉他去雇佣我。假如他不想雇佣我的话，我也确实不想在那里工作。”

“但是，鲍伯，”我吃惊地回应道，“假如你不能向雇主做此承诺的话，他为什么会想雇佣你呢？”

确实是这样。假如鲍伯遗漏了这一基本点的话，他还遗漏了其他什么呢？我坐下来，写了四页纸，指明鲍伯在进入一次面试之前应当考虑的原则，另外四页纸写了他在面试中应当说的和做的。那天晚上，他读了这些东西后给我家里打电话，激动不已。

“为什么以前你不告诉我这些？”他要求道，“我始终非常憎恨面试，因为他们问我那么多与我的工作无关的问题。面试是一种游戏，我厌恶它。我感觉自己好象在被审问，并且我永远不知道说什么合适。我一直希望面试方只是让我向他展示我能够做什么，而不是问那些我不擅长谈论的素材。”

“在我作为一名工程师的 15 年中，从来没有人教给我你的指南中的任何东西。你使得面试听起来并不比做你的工作更复杂。而且我知道我精通自己的工作。”

两天后，我把鲍伯送去参加许多周以来他的第四或第五次面试。我的客户提供给鲍伯一个管理岗位，薪水增加了很多，他们面谈后客户马上给我打电话，称赞我给他送去了一对清楚如何开展工作并且能立刻去做工作的合格的员工。

那本小小的指南帮助许多求职者赢得了工作机会。并且它也帮助我从满意的客户群中赢得了可观的酬金。

三、猎头们有秘诀吗？

我写那本最初的面试指南是因为，作为一名猎头，我需要一种简单有效的方法，教给求职者如何为他们的面试做准备。我将这本指南扩展为一本书，是因为我认识到，通过对好猎头用来安排好员工的概念的详细了解，许多人都能从中受益。

我总是能听到同样的令人沮丧的求职故事：“我已经发出去几打简历，我已经与许多家公司进行了面谈，但是我却没有得到一个工作机会。”

对于如何将面试转变成工作机会，大多数人都感到迷惑，但是他们不必这样。猎头们已经了解了这些“秘诀”，并且每天都在成功地使用着这些秘诀。

大多数求职者没有认识到，在今天竞争激烈的商业世界中，传统的面试是在浪费时间。在雇佣过程中，幕后进行的操作把人们越来越深地拉进了功能紊乱的行政管理迷宫，使他们把注意力全部集中在错误的事情上。

当人们问我“猎头的秘诀是什么？”时，我告诉他们，“停止像别人一样的求职。不要再读招聘广告，不要再发送简历，不要再去面试，不要再等电话回音。这就是猎头的秘密。”

对于我上述的言谈，人们通常的反应是没有表情地盯着我，接着就说“不要告诉我不要做什么。告诉我做什么。”

我总是回答，“相信我，不要做什么与你应当做什么同样重要。至于说到你必须做的那就是：只参加那些绝对适合

你的工作面试，与雇主面谈并且做你的工作，这样你就会被雇佣。”

可这话使人们更迷惑。“我怎么做到这一切？另外，在我得到工作之前，我怎么做我的工作？”

上述疑问可以全部归结为学会钓鱼的技术。

四、学会钓鱼的技术

有许多求职方面的书提供了关于写简历、准备面试、参加面试和就报酬进行谈判等方面的建议。其中大多数是“处方”书。它们为你提供了一份清单，列出了为得到一份工作应当做的所有事情。大多数关于面试的书都会给你一个一般的面试问题的单子，并且解释了你应当如何回答这些问题。它们也给你列出了你绝对应当谈到的、以及应当避免谈到的事情的清单。

这种方法的一个弊端是，求职者极易被搞懵。这类书试图涵盖每一种可能的情况。经常是建议太多，以至于求职者在面试时有可能显得拘谨和不自然，因为他会努力记住书上讲的“所有的适当面谈的事情”，并努力依此照办。最坏的情况可能是，求职者变得头脑混乱和口齿不清。有些人可能会僵在那里，无所适从。

如果按照我们描述的方法——把它当作一本“处方”书——来使用的话，这些建议书可能会有用。这样你就不会为一顿饭而准备菜谱中所列出的每一道菜，你将不会在一次面试中使用求职书中所列的每一种“技术”。

那么，你怎么知道面试中用哪种技术、不用哪种技术

呢？

你必须以你的工作哲学为向导。该书将帮助你发展你的工作哲学。我将不仅教给你面试的技巧，而且将向你说明如何思考面试和你的工作。这将使你能够在面试时使用最适合你的工具。

俗话说，“授人以鱼，不如授之以渔”。这本书将不仅帮助你赢得你的下一份工作，它也将教给你如何以雇主想要雇佣的员工形象出现。

《向猎头学习》旨在帮助你以一种新的方式理解面试。它将教给你以处理工作同样的方式来处理面试，因为，两者几乎没有差别。假如你精通于你的工作，你就能够精通于面试。

这本书包含许多非常有效的思想。这些思想很重要，我将会在不同场合多次重复。虽然重点在面试方面，但我将向你说明如何将这些思想应用到求职的几乎每一个方面。

第二节 美国雇佣体系的荒唐事

找工作是非常个性化、非常实际的一件事情。求职是个人的具体事情。它与面试、简历、网络、感谢便条、人事部门或猎头没什么关系。不要让任何人迷惑你。找工作就是关

于一件事：做这份工作。这意味着了解这份工作，按照雇主希望的方式做工作，为你也为雇主工作，并获得收益。不论是谁说找工作有技巧都肯定是错误的。如今的雇主厌倦了那些想要得到一份自己做不了或不在于的工作的人。这些人对得到一份工作关注太多，而对做这项工作的关注却不够。

这本书的一个目的是帮助你废除掉雇佣体系教给你的大多数东西。一点儿没错——在美国，雇佣过程本身已经成为一种产业。要废除这一体系教给你的东西，就必须改变你对公司和工作的态度，以及你看待自己和看待工作的态度。

你必须做的第一件事是，从你的立场处理面试，而不是从那些站在你和将要雇佣你的人中间的那些人的立场对待面试。

你会遇到很多并非要真正雇佣你的人，他们只是些中间人，希望你按照对他们来说方便的方式找工作。这些雇佣行业的人包括职业顾问、人力资源专家、企业人事代表、介绍岗位人员、编广告的人、写简历的人、面试者以及职业中介机构的人员。我把这些人统统叫做人事职业工作者。

没有一个人事职业工作者会像雇佣经理一样关注你或关注工作。你会遇到他们中一些较好的人，但是你要明白，大多数人事职业工作者都是笨蛋。他们集中于抽象概念，盲目地从事工作，因为他们不了解自己做的工作。因此，他们就推行书面材料来代替应该做的工作。离他们远一些，因为他们做事的方法，其核心是让你玩他们的游戏。

他们的游戏就是他们放在文件柜里的垃圾，像招聘广告、简历、求职登记表、求职申请信、岗位描述、调查问卷、拒绝信、雇佣合同、联邦指导方针以及法律文书等。人事职业工作者想要你帮助他们随意使唤这些文件，因为这是他们的工作。为此，他们不得不说服你像其他每一个求职者那样做，以便能够将你变成另一份文件。这使他们很容易地将“你”塞进文件柜里。假如你像其他求职者一样做，他们将把你编成文件，你将永远找不到工作。

如果你认为我对人事职业工作者过于苛刻的话，想一想这样的事实，公司给人力资源部投入大量预算，但是他们却转而求助于猎头们来找到雇员。当求职者的简历到了人力资源经理手中却被忽视时，我把求职者安置到了工作中，我还挣到了报酬。现在，当企业要裁减人员时，人力资源部和企业内部的招募功能是首先应当被砍掉的。他们根本不干工作。

作为一名猎头，我学会了非常准确和残忍地处理求职，不惜一切代价地避开大多数人事职业工作者[⊖]。在计划安排一次面试之前，我会提前做完所有的工作。因为我的业务一般不固定，我只有在替雇主雇人填补了一份工作空缺时才能维持生计，而且由于我对客户做出了担保，只有候选人适合这项工作时，我才能得到我的报酬。所以，我非常小心地工

⊖ 因为生活中的任何事都没有绝对的。有一些非常好的人事工作者，他们做了许多绝不仅仅是实践雇佣体系的空洞的、不充分的程序。但是，我必须告诉你，在我所见过和谈过的成百上千的“人事工作者”中，我一只手就可以数出我真正尊敬的人来。我的建议是不要碰这种人事职业人员。

作。我的准确率很高。同时，因为我不但要与其他求职者竞争，而且要与其它猎头竞争，因此，我必须大胆和凶猛。

这意味着直接找招聘权威，即从他的预算中花钱招人的人。这意味着了解真正的岗位而不是岗位描述，以及准确地知道为了使他的部门创造更多的利润，经理们真正需要的是什么。这意味着必须找出应对的策略来。为此，必须迅速工作。而且，我在做其他事之前，必须确信我已经理解了这份工作。确信我找到了合适的候选人。确信这个候选人就是经理问题的答案。

这些是猎头们的方法，如果你用这些方法的话一定会受益。这是千真万确的。不要发送两百份简历去申请两百份工作。没有两百份工作等着你。不要浪费时间。做一个猎头所做的，想着你的下一份工资就靠你的下一份工作了，这样你一定会成功。找到少数适合你的工作，然后就准确、大胆地追求它们。

要凶猛。不要害怕那些握有筛选大权的人，也不要跟他们浪费时间。你不要受他们的干扰。让他们影响其他求职者好了。排除其他候选人对你的影响。就像你已经得到这份工作那样追求它。直接走到真正需要你的经理面前，向他说明，你能够做这份工作，并且能够创造利润。

这就是本书所要讲的。大多数有关这一主题的书都是人事职业工作者、人力资源专家们和公司里那些自命不凡的高傲者们写的（公司的这些家伙把时间都花在管理那些整天处理文字材料的人身上）。他们不雇佣任何人。他们想让你认为他们在做工作，但是，他们所做的一切就是处理经理们已

经决定雇佣的求职者。

那些自以为是的专家将教给你如何玩他们的游戏。

我将教给你为了赢得工作机会你需要做什么，以便你决定，是否给自己雇佣一位新老板。

第三节 为什么你需要这本书

你需要这本书，因为你所接受的有关求职面试的几乎每一件事的教育都是错误的。如果你所接受的教育是正确的话，你就不必为下次面试的结果担忧。如果你对下一次面试没有把握的话，你就需要这本书。本书将提供以下帮助：

(1) 通过建立起有助于赢得工作机会的工作态度，教给你如何成为一名有竞争力的求职者。

(2) 教给你如何运用判断每一次工作机会的四个问题，来区分适合面试与不适合的面试。

(3) 解释“尝试得到一份工作”的思想是如何使你陷入不适合的工作中的。

(4) 说明如何具有魅力，自信地和令人信服地参加面试。

(5) 说明如何控制面试，使之朝着自己具有优势的方向发展。

(6) 揭示“做面试”与“做工作”之间的差异，并且解释赢得工作机会要做什么。

(7) 说明如何利用你与面试者唯一的共同之处：这项工作。

(8) 成为雇主问题的答案，以便在面试结束之前让雇主

把你看作一个有价值的雇员。

(9) 通过展示你胜任这份工作的强有力的证据，使你进入经理有限的候选人名单。

(10) 将自己置于有利位置，以便乐观地对待任何工作机会。

让《向猎头学习》指导你通过面试。

第四节 新型面试方法的 6 个秘密

传统的面试方法没有任何特别的或者非常有用的东西。但是，在我称之为新型面试的方法中，有 6 个你应当知道的秘密。每一个好猎头都了解他工作的这些基本原则，并且每天都在使用它们——你也应当知道并运用这些原则。

- (1) 内部人对工作机会的命中率最高。
- (2) 真正的匹配是在面试之前做的。
- (3) 面试是一次做工作的邀请。
- (4) 雇主想雇佣你，并且他会帮助你赢得面试。
- (5) 老板只想要你做一件事：有效地解决他所面临的问题。

(6) 通过解决面试中的问题，你就会赢得这份工作。

让我们具体看看新型面试方法中 6 个秘密的真正含义。

一、内部人对工作机会的命中率最高

在其他条件一样的情况下，老板会雇佣他了解的人，而不会雇佣他不了解的人。为什么？因为老板对他了解的人的信息掌握得更多，并且这些信息也更可靠。

猎头的一部分工作就是在候选人开始面试之前，在公司内建立起候选人的声誉。你可以为自己建立起这种声誉。在下面的各节中，我们将讨论，你怎样让雇主把你当作一个有价值的雇员，而不是一个局外人。

二、真正的匹配是在面试之前完成的

将员工与岗位匹配的挑战是在面试之前提出的，而不是在面试过程中。就像一名律师，除非他知道答案，否则他不会在法庭上问证人问题一样，一名猎头不会将一位求职者送去面试，除非他已经知道这位候选人可以做这项工作。你必须确保自己也作到这一点。除非在面试之前你清楚地知道这项工作的参数，否则你不可能将自己与这份工作相匹配。

三、面试是一次做工作的邀请

大多数人把面试当作一次审问来对待。一个人问问题，另一个人回答问题。这是错误的。猎头们以他们的方式组织面试，避免出现这种令人不快的情况。

面试是你和雇主之间的一次会面——你们是平等的。传统的全能的面试者与恭顺的候选人的概念是不对的。不幸的是，当人们每一次说一个候选人被一个雇主面试时，这一概念就被推销一次。

“INTERVIEW”这个词的词根的意思是“两者之间”：它并不意味着一个人对另一个人做什么，或者雇主对你这个候选人有某种权利。面试是两个人或多个人之间的信息交流。任何一方所拥有的唯一的权利，是你们准许对方使用的

权利。如果你承认雇主在白炽灯下恐吓和审问你的权利的话，那是你的事。只是要认识到，你在加重你的害怕和焦虑——而且雇主能够嗅出你的感觉。雇主们不会雇佣恐惧的候选人。

有一种你与雇主共享的权利。如果你能把握它，你就能把面试变成一次决定性的解决问题的过程，那将使雇主把你看成团队中的一员。这种力量在于，你选择与雇主一道努力完成这项工作。这意味着避免审问。也意味着在面试过程中做工作。我们将更多地讨论如何使这种力量发挥作用，从而避免传统意义上的面试。

四、雇主想雇佣你，并且他会帮助你赢得面试

这正是雇主与你会面的原因。每个猎头都知道这一点。一旦你了解了这一基本事实，你将会认识到自己确实已经被洗脑了。猎头指望雇主雇佣候选人。因此，你也应当这样想。假如雇主雇佣了你的话，他也是赢家。他可以停止面试，而且可以开始从你身上赚到钱。

把一个好猎头给予雇主的给予他：证明你能够做这份工作。他希望你就是合适的人选。这样，你就打赢了一半战役。事实上这比任何其他单个的面试更重要，它将使你在面试中感到放松、舒适和充满力量。

五、老板只想要你做一件事：有效地解决他所面临的问题

每个面试你的雇主都有一份工作需要有人去做。大多数求职者只是全神贯注地做面试，不知道雇主的问题是什么，

也解决不了老板的问题。这正是猎头们能够维持生意的原因——那些不能鉴别和解决老板问题的求职者。

猎头确保他的候选人准确地知道，要赢得这个机会必须解决什么问题。他也知道每种解决方案将使雇主怎样更成功和赚取更多的利润。如果你前面的人已经向雇主证明他们能够以这种方式解决雇主的问题的话，雇主不会再跟你谈。

在面试过程中解决经理的一个或多个问题。看看会产生什么效果。

六、通过解决面试中的问题，你就会赢得这份工作

你不能通过谈论工作来赢得机会。当经理们不能决定是否雇佣你时，他们会以“我们再与你联络”结束面试。那是因为，他们不能肯定你能做这份工作。如果不在经理面前按照他希望的方式做工作的话，还有什么说服经理雇佣你的更有用的方法吗？假如你将面试的时间都浪费在回答问题、而不是做你想要的工作上，其他为做工作做好充分准备的求职者就会战胜你而获得这份工作。

优秀的猎头知道并始终在运用这些秘密。他们把所有面试都当做具体解决问题的会面来对待，目的就是说明求职者能够做这项工作，以便他能够被雇佣。猎头花全部的精力来实现这一目的。

许多年来，我送到客户那儿的求职者都与我分享着这些思想。对求职者来说，认识到他们对于雇主的重要性是至关