

第  
一  
篇

# 求 职 准 备

一定要有两手准备，不要孤注一掷。我们认为，求职成功的基本要素是懂得变通，绝对要切记穷则变，变则通的道理。正确了解自己、了解行情。要提醒你的是，我们提倡的求职是在你掌握了求职资本，你的学识和能力的前提下进行的，所以求职前最基本的准备是不断丰富你的学识和能力。

## 求职前准备

### 1. 思想准备

“让你的思想高于你的才干，你的今天才有可能超过昨天，你的明天才有可能超过今天。”无论将来从事何种职业，我们首先要树立崇高的理想，抓住机遇，认识社会现实，服务社会。

思想准备包括：

抓住机遇，增强竞争意识。

认识社会现实，树立职业理想。

### 2. 心理准备

我们认为，自信就是这样一种理念“天生我材必有用”。信心与自负狂妄的区别，就在于是否正确地估量自己，是否正确地认识现实，认识和估量环境以及所遇的困难。

意志是成功的核心因素。意志是人们行为的自觉性、果断性、顽强性，它是只要目标合理就坚持不懈干下去的一种个性品格特征。记得郑板桥有一首名诗《竹石》是这样说的：“咬定青山不放松，立根原在石岩中，千磨万击还坚韧，任尔东西南北风。”

信条：只要坚持不懈地努力，迟早会获得谋职与事业的成功。

### 3. 材料准备

包括：自荐信、履历表、推荐信、社会人才需求信息等。

### 4. 了解自己

寻找自己的优势，分析组合自己的能力，研究可能遇到的困难。

最重要的是：要寻找这样的一份工作，该工作是自己喜欢

干且能干好的一项工作。

隔行如隔山 每个行当都有自己的职业语言 职业语言是一种壁垒 它将不熟悉这行的人拒之门外 使强行闯入者摸不着东南西北。

#### 5.你找到自己的位子了吗

也许你会觉得：开玩笑！我难道还会不了解自己吗？那可不一定 你先回溯一下 截至目前 当你面临重大决定时 哪一次的选择你曾经很忠实地思考过“这真的是适合我的吗？”也许是求学时填写志愿 也许是继续升学或就业的抉择 或者是选择伴侣……

你做了什么样的选择 跟着前人的脚步走 跟着潮流走 或者顺从长辈的期望？对于当初的决定，你满意目前的结果吗？你观照着自己的心灵 感到快乐吗 感到踏实自在吗 宁可当初做的是不同的选择吗？虽然追悔过往已不复可得，但来者犹可追！请自问：

我最独特的地方是什么？哪些事是我比一般人都擅长的？这些特质能够发挥在工作上吗？

我的优点有哪些，缺点又在哪里？我想要从事的工作足以让我的优点发扬光大，而缺点变得微不足道吗？

我想从事的工作供需如何呢？是否会受到产业成长周期的影响？

我喜欢什么样的工作环境？我喜欢扮演小螺丝钉还是喜欢十八般武艺在身？我喜欢默默耕耘，还是希望成为聚光灯下的焦点？



：曾经有一位服务于知名笔记型电脑厂的求职者李先生，从事硬件研究开发的工作已有五年的时间，目前担任小主

管，每年有不少的分红、股票，正是一般人称羨的科技新贵。但在面谈时，李先生却令众人大大感意外地表示，他希望能到证券业或投资业担任分析师的工作。李先生很笃定地告诉我们，他是经过再三思考，实在不想做一辈子的工程师，反倒是对投资分析性质的工作情有独钟，因此想趁早转业。

**旁白**：以李先生的情况而言，他的下一个目标已经十分明确，不过我们还是提醒他要深入了解分析师这类金融性质工作的实际内容，他有必要先和产业中人多作一些接触与资讯的搜集。同时更要考虑所跨入的领域未来的发展前途，宁可于事前多用心地准备，也不要在一脚跨入后才惊奇连连，发现“怎么和我想的不一样”那就麻烦了！

**旁白**：徐小姐原本从事程式撰写的工作，工作稳定而规律，这对于个性活泼开朗的徐小姐而言是稍嫌缺乏变化的。说话声音极为悦耳是徐小姐的一大特点，很多朋友都建议她：“何不考虑去从事一些能用到声音的工作？”果不其然，徐小姐后来转任电话行销的工作后，才真是如鱼得水。她经由训练而得到的产品知识，加上具有亲和力的个性及令人愉悦的声音，使得她在业务推展上异常顺利。虽说每天会面临不同的客户及无可预期的突发状况，但是对于这样的变化及挑战，徐小姐反倒乐在其中，觉得这才是适合她的工作。

**旁白**：在选择工作时还有一点常被大家忽略的，那就是自己的个性和专长。比如说：有一些人个性冷静沉着，擅长分析却拙于言辞，可以洋洋洒洒地做出一份极具说服力的企划方案，但若要在客户面前作简报，却见他说话结巴、手足无措，这样的人除非刻意地接受训练来精通简报技巧，否则他选择退居幕后、

从事策略规划性的工作，远较从事第一线的业务工作来得合适。

#### 6. 拟定谋职大计

有些人喜欢做心理或职业测试，如果得到专业人士的分析和指引，这些方法可以较科学地帮助你了解自己的倾向和潜力，但必须注意这是带有外国文化价值观的，大多数不适合我国国情和现实，所以不能以成绩如何来决定就业决策，只能作为择业的参考。

策略：

知己知彼，百战百胜。

#### 7. 确定择业方向的原则

一般认为有如下 4 个原则：

是否顺应国家发展趋势的原则。毕业生必须清醒地认识到，今天的热门专业，明天可能就要饱和了，今天的不发达地区，明天也许将成为我国经济建设的主战场。所以要用发展的眼光、长远的观点来指导自己的择业。

单位是否有利于自己的发展原则。个人的成长与发展离不开所处的环境。有较好的领导班子、较高素质的职工、较好的学习条件以及良好的人际关系单位才是择业的首选。

区域是否适合自己的原则。眼光不能只盯在特区、大城市、发达地区。要根据自己的实际情况，做切合自身实际的选择。

思路：

既看眼前，也看长远。

#### 8. 获得用人单位信息

通过各省市高校就业指导中心或就业管理机构获得信

息。

从全国毕业生分配和计划协调会或省、市毕业生分配主管部门获得信息。

从各地区毕业生供需见面会上获得信息。这种临时性的人才交流市场，有部门办的、地方办的、高校办的或校际联办的，这在南方是一种非常有效的谋职途径。

从高校的就业指导中心或毕业生办公室获得信息。他们提供的信息主要来自上级机关按照国家指令性计划下达的就业指标、用人单位向上级人事部门报送而通过人事部门下达到学校的用人需求计划，学校通过这些组织机构获取的信息量大、准确、及时、成功率高，是毕业生就业主要的信息源之一。

通过劳动人事部门获得信息。

⑥通过人才市场中介服务机构和职业介绍服务机构获得信息。

⑦通过新闻媒体和传播媒体获得信息。目前，中国许多报刊都开设有求职方面的栏目，从中可了解一些用人信息。

⑧通过用人单位直接了解信息。

⑨通过社会关系获得信息。

要明了：

信息是一种资源，谋职成功靠信息灵通。

9. 了解用人单位基本情况

用人单位的准确全称。

用人单位的隶属关系。市属单位要搞清上级主管部门，部委属单位要搞清主管部、委、总公司等情况。

用人单位的联系电话 如人事部门联系人、电话、通信地址、邮政编码等。

用人单位的所有制性质。

用人单位需要的专业、使用意图、具体工作岗位。

⑥用人单位对所需人才的具体要求。

⑦用人单位的规模、发展前景、地理环境、经营范围和种类等等。

⑧用人单位的福利待遇。

要明确：

知己知彼很重要。

10.认真分析你将来的“婆家”

为什么要对目标公司预先作调查？首先，只有预先作调查，你才知道该公司的需要、存在的问题、面临的挑战、经营的方针，才能了解你的技能和专业知识可以帮助他们改进哪方面的工作。惟有对他们了解得一清二楚，你才能向他们保证你的长处才正是他们所需要的。其次，只有预先作调查，你才会知道自己是否适合那家公司，在那里上班是否快乐。这对于你的谋职至关重要。

例如，主考官问你你为什么来本公司应聘呢？当听到这样的提问时，如果回答“贵公司是有发展前途的企业”。那么进而被问到：“你怎么知道我公司是有发展前途的企业呢？”如果这时你对这家公司没有经过很好的调查和研究，只是随随便便地仓促回答：“从老师那里听说是个有前途的企业”。这种像小学生一样的回答，你应聘的结果就可想而知了。

那么，在接受面试前从哪几个方面来调查企业呢？我们建议从以下8个方面进行调查研究：

行业的前景和企业在该行业中的地位。

企业的发展前途与行业的前途息息相关，整体行业状况不

景气，必将对企业造成影响。在同行业中这个企业是处于主导地位还是处于中游或者下游地位，也是需要了解的。

#### 所处位置。

应聘人员谋职时，往往对企业所处的地理位置十分重视，很多人甚至把它作为择业的首要条件。就全国范围来说，企业所处的地理位置是在大城市，还是在小城市；是东南沿海开发区，还是穷乡僻壤的山区，是一个非常重要的择业因素。

我国是一个幅员辽阔的国家，不同的地区有不同的特点，各地区的政治、经济、文化发展是不平衡的 因此 谋职者在择业时就应了解清楚企业的地理位置。

#### 规模和财务。

职工人数、固定资产以及每年的销售业绩，公司的不动产情况、属于公司把持的所有其他产业情况，公司在金融部门的贷款和担保能力等等。

#### 发展史和特色。

比如公司始建于哪年，进行股份制改造的时间，公司的主要股东成员，董事会的组成等，这对于了解公司的历史是十分必要的。

企业的特色是一个企业的专门武器，没有特色的企业是没有发展前途的，甚至可能会逐渐被淘汰出局。

#### ⑤ 劳动和收入。

不同的岗位工作需要不同的劳动强度。有的在体力上要求高，比如一线工人；有的脑力劳动强度大，比如新产品开发研制部门；有的对两者均有要求，比如建筑设计人员和教师等。谋职者在择业时应了解清楚你所应聘职位的工作强度，结合自身的具体情况加以考虑。

物质待遇主要是指工资收入、奖金数额以及住房条件、医疗福利、失业保险等等。

随着改革开放的进一步发展，各种所有制形式的企事业单位之间员工的经济收入发生了显著的变化，工资福利待遇拉开距离，有的甚至相当悬殊。

一般来说，涉外单位、中外合资、独资企业和私营企业的工资待遇较高，但工作节奏快、竞争激烈、工作压力大，且有一定风险，医疗、住房等要自己解决。在一般的国有、集体企事业单位中工作，工资待遇较低，多是按国家统一规定的标准制定的，但是相对稳定，并且工资、福利、失业救济、退休金等有保障或可以帮助解决。

需要注意的是：现时国有企业已不再实行实物分房制度而实行货币分房制度。

#### ⑥ 企业文化。

企业的经营方针和经营理念是一个企业的精髓部分，它是企业文化的重要组成部分，是企业的精神支柱。

#### ⑦ 未来预测。

进行资产重组和股份制改造的企业代表着我国企业的发展趋势，要了解经营者如何考虑企业的未来发展，是否在进行上市准备。因为整个单位的发展前途如何将直接影响和决定个人发展的前途。

#### ⑧ 主人和主管。

是家族性企业还是国有企业，员工的士气是否高涨，公司老总是什么样的。

对企业主管情况的了解非常必要。因为在录用前，你将要与企业的主管面谈。你是否能被录用，在很大程度上取决于企

业有关主管对谋职者的考察及其印象的好坏。所以谋职者应该了解主管的姓名、学历、民族、出生地、家庭情况和兴趣、爱好等。

美国交际学家戴尔·卡耐基说：“一个人的名字是他自己最熟悉、最甜美、最妙不可言的声音。在交际中，最明显、最简单、最重要、最能得到好感的方法，就是记住人家的名字。”记住主管姓名，不要张冠李戴，是十分重要的。初次见面，亲切地叫一声“某总，您好！”就会使某总感觉到你的尊重，陌生的心理距离感顿时就缩小了。

了解主管的受教育程度及所学专业也有助于你与主管面谈的顺利进行。如果你和主管是校友，所学的专业相同或相近，则有许多共同话题，沟通就容易多了。如果主管是自学成才的，而你却大谈接受正规高等教育的优势，就会使主管心里不悦。

了解主管的民族、出生地，尊重主管民族的风格和民族习惯，才能避免出现较大的失误，这是非常必要的。如果恰好你的主管是你的老乡，则“老乡见老乡，两眼泪汪汪”天然的故土情缘会使彼此双方感到亲切而使面谈气氛融洽。

了解有关主管的业余爱好、兴趣特长，就可以找到许多共同的话题。如果没有这方面的兴趣与特长，也可免得班门弄斧，弄巧成拙。

意义：

多了解一些单位和主管的情况，就会使你多一份沉着、自信与成功。

#### 11. 对用人单位进行调查的方法

首先查找自己的目标单位的应聘指南，以及单位的一些规定和注意事项等。

一些大企业和一些合资或外资企业的资料比较规范，可查

到，而一些小型单位的资料，可能没那么容易收集。如果是这样，你可以直接向企业的人事部门索取。

企业介绍、招聘指南等资料。

目前很多企业在这方面的工作尚处于起步阶段，从招聘指南里面还不能反映出一个企业的概貌。比如，企业真实业绩、利润情况、是否亏损等均不能反映出来。

另一种检验：

能否尽快、全面地掌握所需资料，同样是对你能力的考查。

#### 12. 怎样判断某个职业是否适合你

首先需要弄明白的是：什么是你理想的职业？

你最感兴趣的学识主题是什么？

你最喜欢的工作伙伴是什么人？

你是否喜欢与他人共事？

你最想要的报酬是多少？

⑤你最喜欢达成的结果是什么？

⑥你最喜欢的精神环境如何？

⑦你最喜欢的客观环境如何？

⑧领导的作风你认同吗？

⑨是否与学的专业对口？

⑩前几年到那里上班的哥哥姐姐们现况如何？

结果：

如果全部或是大多数地满足了你的要求，这份工作对你来说就是理想的，否则就是不理想的工作。

## 了解人才行情是成功求职第一步

求职者往往认为，是金子总是会发光的，是人才迟早会找到一份好工作。此话虽然有理，但是，在职场中到底什么样的行业和何种人才才是真正的黄金呢？由于当前我国教育体制滞后于市场的发展，学校培养出的人才并非就是社会、企业真正需要的人才。所以，求职者在求职前也许自认学富五车、才高八斗、天生我才必有用，然而，到人才市场转一转，发现你的学问可能是“曲高和寡”企业需要少而大失所望。市场是无情的 如果求职者在求职前对市场的人才需求状况了解甚少，不是依市场的需求去学习或培训 结果可能是“毕业即失业”或者妄自菲薄 或高难成低难就，失业待业。市场是人才的试金石，求职者入职前要先认识一下这块试金石，之后方可试出锋芒、显出水平。求职者求职中迈出的第一步就是了解人才行情，了解各类企业人才需求特点 方可对症下药 找到解决问题的钥匙 快速就业。

## 热门招聘行业和人才供求排行

如果你是热门招聘行业中所需的人才，我们恭喜你。

如果你知道你不是热门招聘行业中所需的人才，我们也恭喜你 因为你找到新的发展目标。

“中华英才网”是全国最大的人才网站之一。2000年5月30日 其对广东、上海、北京三地的招聘信息进行统计分析 并打出以下排行榜，它代表了发达地区对人才需求的现状和趋势。

### 1. 广东地区十大热门行业排行榜（半年）

a. 计算机\信息	空缺	5 464 个
b. 广告\媒体\出版	空缺	1 094 个
c. 电信	空缺	279 个
d. 建筑\房地产\商业中心	空缺	168 个
e. 贸易\进出口	空缺	160 个
f. 电子	空缺	108 个
g. 医药\化学	空缺	100 个
h. 食品饮	空缺	66 个
i. 教育\文化\科研\卫生	空缺	63 个
j. 消费类制造业	空缺	62 个

共计空缺职位数 7 652 个。

## 2. 上海地区十大热门行业排行榜

a. 计算机\信息服务	空缺	8 138 个
b. 广告\媒体\出版	空缺	1 215 个
c. 贸易\进出口	空缺	187 个
d. 专业服务	空缺	172 个
e. 电信	空缺	137 个
f. 金融\投资\保险	空缺	134 个
g. 电子	空缺	106 个
h. 医药\化学	空缺	105 个
i. 酒店\餐饮\娱乐\休闲服务	空缺	199 个
j. 教育\文化\科研\医疗卫生	空缺	76 个

共计空缺职位数 10 616 个。

## 3. 北京地区十大热门行业排行榜

a. 计算机\信息服务	空缺	6 919 个
b. 广告\媒体\出版	空缺	1 204 个

c. 贸易\进出口	空缺 363 个
d. 电信	空缺 13 个
e. 专业服务	空缺 228 个
f. 建筑\房地产\商业中心	空缺 178 个
g. 电子	空缺 115 个
h. 消费类制造业	空缺 115 个
i. 医药\化学	空缺 106 个
j. 金融\投资\保险	空缺 105 个
共计空缺职位数 10 044 个。	

## 对于热门工作的迷思

我们常在各种传播媒体上看到“最 Hot 的产业”、“最 Hot 的工作”。既然热门就表示它是多数人所向往的目标，是第一志愿。这代表什么意思呢？这代表你将面临很多的竞争者，而且是很多很优秀的竞争者。

这时，你当然不急着打退堂鼓，而是要掂掂斤两：你的竞争力如何？有没有和其他精英竞争的本钱？你凭什么让面谈者选择你而非其他人？

常见一些求职者感叹履历表寄出后就石沉大海，这其中值得探讨的因素当然很多，不过其中一点是要考虑工作本身的供需状况，了解你所面临的竞争对手。热门的工作可以作为参考，但绝不会适合每一个，找出最适合自己的那个“位子”远较一窝蜂地追逐“热门”切实得多！

要诚实地面对自己，把自己的优缺点摊开来分析并不容易，但是这段自我探索的历程，有助于后续的履历表撰写及面谈准

备的过程，因此不要拒绝面对，更不宜以轻视草率的态度为之。好工作不会无端地从天上掉下来，好工作只给准备好的人。

## 外资企业人才需求 状况特点和趋势

根据对上海外资公司的统计 当前外企 / 外资机构需要以下几类人才：

### 1. 技术类人才

对求职者所从事的专业技术应用经验较为重视，具有解决实际问题能力和具有较强竞争力的人才受欢迎。

### 2. 市场营销类人才

具有市场营销相同或相近经验者较为抢手。

当然如果这方面背景不强，但具有一定潜质的人才也同样受欢迎 尤其是某些有一定技术背景作支撑的职位 如消防自动报警、大型医疗设备等。

### 3. IT 类人才

这类人才的需求急增是由近年来信息产业快速发展导致的。招聘这类人才 企业比较注重求职者原先的经验 掌握最新技术。其中电子商务类人才紧缺。

### 4. 财会人才

具有制造业成本、总账等财会背景的人才具有较强的竞争力。其中懂英语的注册会计师较抢手。

### 5. 其他人才

主要分布在电子、通讯、机械、化工、自动化、建筑、纺织、冶金、轻工、医药、金融、保险、物流、广告、法律等领域。

## 6. 人才条件

一般要求本科以上的相关学历，具有相关专业工作经验 3 年以上的青年 外语良好者求职外企容易。

## 7. 外资机构所需人才

现在企业竞争已由资源的竞争转化为人才和智力的竞争。复合型、跨国型人才、年轻人才需求大 具体来说 服务贸易方面 如保险、金融、咨询业等将给相关人才带来机遇和挑战 资本运营人才预计缺少；高技术行业经营管理人才由于该行业的飞速发展会形成一时断层；通晓外国法律的人才随后会紧缺。

# 私营企业用人特点状况和趋势

市场经济的日益发展，人才已成为制约私营企业发展的重要因素。市场竞争是人才竞争，许多私营企业业主常感叹人才难得。有的老板为争到一名人才，不惜采用高薪聘请、提供专车、宽敞住房等优厚条件，有的还以技术入股、期权制等吸引人才。今后较长一个时期，私营企业对人才的需求将有增无减。许多企业主已认识到，企业和人才的关系可谓鱼水关系，企业是水，人才是鱼，鱼离不开水，而水里没鱼只是死水一潭。所以现在许多私营企业常到各高校或登报招聘人才。随着私企发展及其经营的正规化，过去那种企业人才频频跳槽的现象不断在减少。可见，最近几年和今后，私企将是人才市场的最大主顾之一。因此，求职者应看到这一发展趋势，可将求职目标放在私企雇主身上。

然而私企到底需要什么样的人呢？

私营企业急需的十类人才如下：

### 1. 营销人才

私营企业碰到的最大问题是如何将产品销售出去，所以懂管理、会经营、有市场营销经验的人才最受企业欢迎。特别是那些有较高学历、在三资企业任过营销部经理、客户部主管的营销专门人才备受欢迎。这些人往往可能被委以重任，给予优厚待遇。

### 2. 专业技术人才

要求工作严谨负责、吃苦耐劳、具有某项特殊技术能力，如熟练技工、高级技术人才、工程师等人才。

### 3. 公关策划人才

要求这些人能说会道，具有较深的文字功底，学识丰富，善于沟通，会熟练操作各种办公软件，善于策划和传播，具有较强的交际能力和公关策划能力。

### 4. 外语人才

要求熟练掌握进出口贸易知识，具有外贸工作经验，擅长商贸外语会话、谈判、翻译的外语人才。

### 5. 法律人才

要求通晓法律知识、经贸知识，善于应诉、起诉、答辩等，会解决法律纠纷、会打官司的人才。

### 6. 人力资源管理人才

要求具有较强的人力资源管理能力，能为企业选拔和培训人才。

### 7. 企业管理人才

要求具有一定管理经验的懂经营、善管理型人才。他们的出色管理理念和手段会给企业带来巨大的财富及无限的生机。

### 8. 设计人才