

学校的理想装备

电子图书·学校专集

校园网上的最佳资源

求职的艺术

 **eBOOK**
内网资料 非卖品

总 序

现代生活日新月异：市场经济业已运作，社会观念日趋嬗变，股票热、下海热、“大款”现象……面对崭新的生活，人们一时有些茫然，“换一种艺术的活法”，便活生生地涌上了人们的心头。

林语堂先生在《生活的艺术》中说：“我们应当能够体验出这种人生的韵律之美，像欣赏大交响曲那样地欣赏人生的主旨，欣赏它急缓的旋律，以及最后的决定……”

过去，我们历尽生命的沧桑；现在，我们追求生活的艺术。现代生活，给予我们全新的人生感受：艺术时代，让我们体验最崇高的生命情趣。踏着历史的足迹，迎接新一轮的滚滚商潮，我们坚信：市场经济的发育和完善后带来的，必定是现代生活艺术的明媚春色。

新视野、新气象、新感觉——《现代生活艺术》系列丛书推崇现代观念，讲究艺术品味，笔法精到，版式别致，旨在从中带给您艺术的启迪和盎然的生活情趣。丛书包括《服饰的艺术》、《美容的艺术》、《送礼的艺术》、《求职的艺术》、《交际的艺术》、《婚恋的艺术》、《幽默的艺术》、《赚钱的艺术》、《经营的艺术》、《广告的艺术》共10本。

朋友，当节日的钟声又一次敲响，您是否已经意识到，《现代生活艺术》将化作酩酊的深情，在礼尚往来之中，成为您馈赠亲朋好友的最佳选择呢。图书礼品，既经久实用，又高雅别致，虽摒弃了口腹之乐、衣饰之美，却钟情于智力开发，生活时尚，给您和您的朋友人生天空中描上一道最美丽的七彩虹。

编者

1994年5月

第一章 光荣与梦想——掌握自己的志向，谋划未来伟业

认识自己，知己知彼

择业方法三原则

择业心理误区种种

常常与许多朋友一同谈起关于他们对自己从事的职业的困惑：“总想找到一个适合自己的工作，可总碰不上，不是这不合适，就是那不理想，怎样才能找到自己那一片天空呢？”有的大学生朋友还告诉我：“原以为自己选择的专业很好，可是分配后却发现自己根本不是那块料，我现在真苦恼得很。”

是的，以前那种被动地接受现实，屈从现实的择业态度已有了很大改变，人们已不甘心在毫无准备的情况下面对突如其来的就业表和陌生的工作，那么，到底应该怎么办呢？

认识自己，知己知彼

青年朋友们之所以有这样那样的苦恼，往往是因为自己还不能正确地认识自己，更不了解自己究竟适合干什么样的工作。有的人会说：怎么，说对别人不能正确认识也许还可能，难道自己还不知道自己吗？是的，由于许多方面的原因，人们常常会在真正的自我面前不自觉地设下一道屏障，使得自己不能清楚地了解自己，仿佛雾里看花。既然我们常常不能正确认识自己，又如何了解自己适合的职业呢？

A. 照照镜子，真正地认识自己。

许多青年朋友在择业时总是只考虑“我想干什么”，而不去想“我能干什么”，我们首先应该以客观现实的眼光全面审视一下自己。总之，认识自己是择业的首要准备工作。

霍兰德是当代美国著名的组织管理专家，对于职业有较深的研究。霍兰德根据自己的研究和经验，把人分别归纳为六种类型。

a. 现实型。

现实型的人比较容易接受客观环境，没有强烈的创造世界的热情，能根据自己的需要适当地从现实世界中索取有限的物质精神，不强求其它更多的收获。现实型的人习惯于浅显的具体的任务安排。他们往往喜欢操纵机械，与人和动物打浅层次的交道。

b. 社会型。

社会型的人一般能在人际交往方面得心应手，熟知应付与说服技巧，也能自我谋划，以达到自己的目的。社会型的人一般对于枯燥的工作无法忍受，对用脑多，时间长的职业也不太适应，他们的快乐在处理人与人之间的关系中获得满足。咨询、公关、教育、调解或组织他人的职业对他们来说是适合的。

c. 智慧型。

智慧型的人抽象思维能力一般强于形象思维。利用智慧，辅以法则、规律、定理、符号和观念进行工作是他们的乐趣。智慧型的人的爱好有时不免不切实际，不分潮流，因而常常只好自得其乐。这一类型的人适合于脑力劳动时间长，工作量大的职业，不喜欢简单机械的劳动。从事科学研究、写作等职业比较符合这一类人的特征。

d. 常规型。

常规型的人习惯于那些现实存在、由来已久的工作目标和任务，他们有着来自传统的立业观点和对这些事业的认可。常规人从事的职业比如会计、各类机关工作都体现了这一特征。

e. 事业型。

事业型的人最大的特点是充满事业心，有开拓精神，从心理上往往争强好胜，崇尚荣誉，命令和治服他人。事业型人都具有高人一头的欲望，往往选择那些有高度热情，高度能量释放，具有关键作用和推动作用的工作任务。领导一级政府机构和经济实体是他们适合的位置，另外，从事销售和外交也是他们可以胜任的。

f. 艺术型。

艺术型的人善于体味和反应感情方面的东西，利用想象和联想，创作各种艺术形象和形式，充分表现关于自然和社会的感性体验是他们的拿手好

戏。他们适合于要求运用感情、现象来观赏、理解或创造艺术形象的工作环境。从事写作、演奏、雕刻、摄影等是这一类人常见的职业。

对照以上六种不同的类型，你属于哪一个类别的人？

B. 如何测试你自己。

俗话说：“当事者迷”，如果不以科学的手段对自己的能力倾向作必要的测试，个人对自己的认识往往会出现这样那样的偏差，极不利于今后的择业和工作。

那么，如何正确地测试自己呢？

这里我们介绍的是前苏联教育科学院劳动教育与职业定向研究所以及前苏联职业技术教育研究所制定的兴趣调查表。对于这份调查表，我们做了更为精细的简化，以方便读者简便地进行自我测试，提高准确性。

请读者根据自己的实际情况对以下 100 道题作出回答，对题中所讲你非常喜欢的记 2 分，比较喜欢的记 1 分，无所谓喜欢不喜欢的或吃不准的记 0 分，比较不喜欢的记—1 分，讨厌的记—2 分，把每题的得分记到下表中题号旁边，然后每一横行的得分相加，得分最多的就是你最适合，最喜欢的专业和工作。根据这方面的统计结果，你就能比较客观地认识自己了。

| | | | | | |
|------|----|----|----|----|-----|
| 物理 | 1 | 21 | 41 | 61 | 81 |
| 数学 | 2 | 22 | 42 | 62 | 82 |
| 化学 | 3 | 23 | 43 | 63 | 83 |
| 生物学 | 4 | 24 | 44 | 64 | 84 |
| 医学 | 5 | 25 | 45 | 65 | 85 |
| 天文学 | 6 | 26 | 46 | 66 | 86 |
| 文学 | 7 | 27 | 47 | 67 | 87 |
| 新闻 | 8 | 28 | 48 | 68 | 88 |
| 历史 | 9 | 29 | 49 | 69 | 89 |
| 地理 | 10 | 30 | 50 | 70 | 90 |
| 艺术 | 11 | 31 | 51 | 71 | 91 |
| | | | | | |
| 法律 | 12 | 32 | 52 | 72 | 92 |
| 农业 | 13 | 33 | 53 | 73 | 93 |
| 交通运输 | 14 | 34 | 54 | 74 | 94 |
| 建筑 | 15 | 35 | 55 | 75 | 95 |
| 服务行业 | 16 | 36 | 56 | 76 | 96 |
| 教育 | 17 | 37 | 57 | 77 | 97 |
| 轻工业 | 18 | 38 | 58 | 78 | 98 |
| 电子技术 | 19 | 39 | 59 | 79 | 99 |
| 产业工人 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |

兴趣调查问卷：

1 上物理课。

2 上数学课。

3 上化学课。

4 对饲养动物的知识介绍感兴趣吗？

5 想读一读有关介绍医生生活和工作的文章。

6 喜欢阅读天文学方面的书，喜欢与别人一起谈论天文学方面的知识。

- 7 喜欢看世界文学名著。
- 8 爱看报纸、杂志，经常收听新闻广播。
- 9 上历史课。
- 10 阅读关于世界各国文化、经济发展情况的书籍。
- 11 经常观看艺术展览或参加音乐会。
- 12 对公安方面的文章感兴趣。
- 13 看农作物和养殖方面的读物。
- 14 想了解一些海员、飞行员和空姐生活工作的情况。
- 15 想了解建筑师的工作情况。
- 16 对自己学习、生活和工作环境作出评价。
- 17 喜欢看模范教师的事迹报道。
- 18 对自行车的制造和加工有兴趣。
- 19 想知道彩电的工作原理。
- 20 对机床构造和工作性能感兴趣。
- 21 关心物理学方面的新发现。
- 22 到处寻找数学方面的科普读物和近来的论文。
- 23 特别关心近来化学方面的新成就。
- 24 喜欢用动物做生物学实验。
- 25 想了解疾病的起因、治疗和护理知识。
- 26 对介绍外星球的广播、电视节目感兴趣。
- 27 想看有关文学评论的文章。
- 28 对国内、国际大事很关心，经常谈论这些事。
- 29 读历史方面的书籍。
- 30 想知道地理方面的新发现。
- 31 轻音乐和交响乐是我喜欢的。
- 32 当老师不在时，能主动维持班里的学习和生活正常秩序。
- 33 经常观察花草木和各种庄稼。
- 34 对铁路运输方面的情况很有兴趣。
- 35 了解建筑部门的新成就。
- 36 做有关社会服务方面的笔记、卡片和报刊文章剪贴。
- 37 乐意与同学讲解难题。
- 38 对生产生活必需品的工厂感兴趣。
- 39 看无线电技术方面的科普文章。
- 40 善于使用钉子、扳手、钢锯、钳子等工具。
- 41 常常做一些物理方面的试验。
- 42 爱解复杂的数学题。
- 43 爱上化学实验课。
- 44 经常观察动、植物的生长变化。
- 45 想学会包扎和抢救伤员。
- 46 非常羡慕那些能说出每一颗星座的名称和位置的人。
- 47 喜欢写些诗歌和故事。
- 48 观察别人的行为和生活情况，热衷学校和班里的黑板报工作。
- 49 参加或想参加学校历史小组，经常收集有关历史事件的资料。
- 50 对大自然和自己故乡的地理环境感兴趣。

- 51 朗诵诗、唱歌，很想参加学校文工团或演出小组。
- 52 对犯罪、家庭纠纷等报道感兴趣。
- 53 养鸡、养兔，种小片庄稼，并精心照料它们。
- 54 爱驾驶摩托车和汽车。
- 55 参观建筑物。
- 56 集体活动时愿意为大家安排吃饭、休息。
- 57 愿意给小孩子讲故事、读书。
- 58 对家里使用的电扇、洗衣机等的质量、性能比较了解。
- 59 能修理收音机、电视机或简单的电子仪器。
- 60 喜欢制造各种零件、修理自行车。
- 61 积极地参加物理小组。
- 62 很想参加数学小组。
- 63 设法在家里搞些化学实验。
- 64 积极报名参加生物小组。
- 65 很想在猴子、狗等动物身上做些医学实验。
- 66 很想参观天文台和天文馆。
- 67 善于查阅字典、辞典和文学资料索引。
- 68 善于迅速把注意力从一件事转到另一件事上去，并把每件事的原委弄得清清楚楚。
- 69 特别喜爱历史题材的电影和电视。
- 70 喜欢野外地理考察活动。
- 71 喜欢舞蹈、雕塑等造型艺术，也希望能演奏乐曲。
- 72 愿意协助公安部门办理案件。
- 73 能说出常见农作物的生长期和护理常识。
- 74 向往当海员和列车员。
- 75 崇拜建筑设计师的工作。
- 76 乐于在亲朋好友外出买东西时提供良好的顾问。
- 77 对少先队辅导员工作感兴趣。
- 78 对生产手表、缝纫机和电视机的工人以及纺织工作十分羡慕。
- 79 设计和安装收音机、扬声器、无线电仪器是我爱好的活动。
- 80 愿意参加集体劳动。
- 81 经常参加物理竞赛。
82. 宁愿先解出这道数学难题再去就餐。
- 83 化学题围越难越有趣。
- 84 做些动物小实验。
- 85 对人体各器官的功能和发病原理很感兴趣。
- 86 对国外发射的人造天体发送回来的信息很感兴趣。
- 87 喜欢大量收集词汇，校正别人读音的错误。
- 88 常给学校黑板报、单位小报写稿，乐于为他们提供可行建议。
- 89 游览古迹时，常仔细研究那些遗留的碑刻、诗词和石雕。
- 90 能准确说明地球的经纬度对时差的影响。
- 91 常常研究艺术理论，查看这方面的书籍。
- 92 想象自己作为律师时的能言善辩和法律的威严。
- 93 想学开拖拉机，操纵农业机械。

- 94 长途汽车司机的生活一定充满欢乐。
- 95 能熟练地阅读技术图纸和图表。
- 96 愿意并善于同各种性格的人交往。
- 97 喜欢同小孩子一起，愿意教他们知识，以自己的生活意识引导他们。
- 98 轻工业品展览会很感兴趣。
- 99 会使用精密的电子仪器进行测量和计算。
- 100 乐于学习新的机器设备操纵方法。

择业方法三原则

择业方法固然很多，运用技巧常能达到出奇制胜的效果，但是在具体的求职活动中，还是有些共同的原则需特别注意的。如果忽视这些原则，我们恐怕很容易在择业上磕磕碰碰，甚至跌倒下去再起不来；反之，如果现在就留心遵循这些原则，我们会方便许多，自如许多。

A. 正视社会需求的原则。

对未来职业的方向选择是青年朋友们常常感到困惑的问题。有的职业是个人真心渴望的，但因不符合人家的要求不被录用；有的职业自己的能力条件完全可以适应，但由于个人对它缺乏兴趣不被选择；个人有着一些方面的能力和爱好，但一时又没有社会需求。这就涉及到一个常常会碰到的问题，如何统一个人的兴趣爱好、能力和社会需求之间的关系？

当我们还处于学习阶段时，我们或多或少会产生对将来从事的职业的倾向性意见，这种朦胧的职业意识往往与自己的兴趣、爱好统一。

当你一旦走出校门、面向社会时，你首要考虑的因素应该是自己的爱好、兴趣呢，还是社会的用人需求呢？

人的广泛爱好和兴趣由于带有个人意识性，它的内容和类型总是无限的，而由社会经济发展需要决定的社会分工却总是有限的。因而，并非什么样的兴趣、爱好都能找到职业的依存点，不可能你喜欢什么就有什么样的职业。在个人意愿同社会需求两者的关系上通常不是个人意愿决定社会需求，而是社会的用人需求制约个人意愿。那些不能与职业相统一的兴趣、爱好只能屈于职业之下变为“业余爱好”，或者暂时掩藏起来、等待机会，有些青年朋友常忽视这一点，总爱把自己的爱好兴趣置于社会需求之上，放在职业的第一位，这当然不可避免地要陷入择业的困惑之中。

事实，当前的改革中，无论是大学生分配制度的双向选择改革，还是社会人才流动的合理化改革都力图把个人的爱好兴趣和能与社会的用人需求统一起来，充分发挥人的能动性，做到人尽其才。

把社会需求放在职业考虑的第一位，尽量充分发挥个人能力，寻找自己相对理想的职业，这是实现个人爱好和兴趣、能力、社会需求的基本途径。这不仅有利于社会，更有利于个人。

B. 扬长避短的原则。

“扬长避短”是一个很熟悉的词了。在求职中，能够扬长避短，往往会成为一个人成功的关键。正确地估计自己的长处，充分利用自己的长处，正视自己的不足，把它们的作用限制在最低限度内，这是“扬长避短”的中心内容。

一个为人忠实、沉默寡言的人在行政部门干了十好几年，没什么成绩，并不为人注意，可他快退休时研究起考古来，退休后竟先后发表文章。这些文章引起了社会的注意，不久又出版论文集，引起以前同事们的好奇。有人问：他怎么还有如此大的潜能呢？事实上，并非他沉默少言，看似庸庸碌碌，实际上他有自己的长处，只不过长期为不合适的职业所掩盖，长久不得发挥罢了，一旦解开了职业的限制，他有了发展自己长处的机会，虽然迟了点，但毕竟走出了职业的狭隘。扬长避短使他获得了职业的解放和事业的成功。

“扬长避短”要注意两点：

(1) 自知之明。

唐太宗李世民曾感叹地说：“人苦不自知耳！”可见要认识自己是很难的。人需要自信，但过分的自信必然是妄自尊大。过高地估计自己的能力，必将导致自己的失败。正视自己，优点和长处不夸张一分一毫，缺点和短处不掩藏一丝一缕，这样才有可能在事业上取得成功。过低的估量自己，必然导致自卑，丧失成功的信心。曾经有个理工学院的毕业生，自恃才高气盛，然而到求职时总碰钉子，后来他反省说：我以为自己有多大能耐，其实只会说，实践起来不行。通过求职，他终于有了自知之明。

(2)表现你的长处。

长处不被表现出来，仍然毫无意义，只有“扬长”，我们的能力和优点才可能被别人承认，作为求职者来说，如果有“长”不扬，是坐失良机的错误，他带来的后果是严重的。前面说过的那位考古学者，由于他早年没有表现出自己的长处，结果在与他很不相适应的行政部门白白浪费了大好光阴，若不是后来走出这一职业的局限，一身的“武艺”何处可用？更不必说有什么事业成功了。

在求职中表现自己的长处，让择业对象充分注意到你的长处是很有益于今后的发展的，但是须特别注意一点：千万不要夸大其辞，自我标榜，甚至目中无人，非我莫属。一个考查者固然欣赏有长处的人，但他往往更反对这种一叶障目的小人，相比之下，他倒宁愿要一个老实忠厚的人而放弃那种时时想高于领导之上的人。

C. 广种薄收的原则。

我国目前的改革开放已使稳定职业者的根基发生了动摇，那种企图找一个又轻松又高薪而且稳定的工作的思想，现在看来显得太保守太不合实际了。求职就业的灵活性和自动性成为普遍的发展趋势，与之相适应，广泛地求职以争取更多的机会对求职者来说是必须遵循的原则。

张某是理工大学的一名毕业生，连续两年拿一等奖学金，如果按照正常毕业分配的方式，要找到一个理想的工作单位并非难事，但他决定自己联系自己的分配单位。在分配前三个月，他先后向北京、上海、广州、深圳等地区的两百多家大单位寄去自己的简历和求职申请书，到分配前一个多月，他收到了十好几家公司的回函，要求张某前去试一试。结果在这十几家公司中有九家决定录用张某。这时的张某已主动权在握，向这些公司提出自己的条件，最终他如愿以偿，去了一家效益好、工资高，有前途的公司。张某的求职方法博得了同学们的钦佩，他摇摇头开玩笑说：此无他，广种而薄收耳。广种薄收是达到优中选优目的的好方法。那么，如何广种薄收呢？

首先要对职业市场进行一定的调查。根据自己的特长、专业、兴趣，确定自己大致的择业倾向，然后看看有哪些部门和单位，哪些单位有可能去，有可能再了解这些单位有关的情况，把那些被筛选出来的单位做为自己的理想目标。

其次，要向这些有意愿期望的单位寄发自己的简历和求职申请书。如何取得用人单位的良好第一印象是很关键的一步，在信函联系的情况下，充分利用自己的良好成绩、奖励证明是很重要的。

然后要利用自己的主动地位，积极接受用人单位的反馈，反复比较几个可能性较大的单位，作出最佳的选择。

择业心理误区种种。

A. 误区一：“不合我兴趣的工作我不干”。

这是青年择业者常犯的毛病。兴趣与职业之间是相通的，它们的统一无疑带来个人能力和利益的提高，而且愉悦精神。但兴趣与职业又不是完全一致的，有些兴趣在职业市场上找不到依靠，有的兴趣则需要反反复复的寻觅中找到依靠。

有效而现实的方法是先接受一份你不烦感的职业，等待更好的机会。

B. 误区二：“名牌单位才有发展前途”。

名牌单位效益一般较好，工资和福利都高，但名牌之所以为名牌，根本在于其领导和管理体制的完善。在这样一个环境中你除了能多拿几块钱还能做什么呢？

那些有待发展的小企业，需要各方面的真正人才，在那里你更能展示你的才能。如果你是一个胸有大志，有所作为的人，弃易就难是明智的选择。

C. 误区三：“找个稳当的职业，安安心心过一生”。

进入这个误区的人在主观上和客观上都犯了错。

从主观上来说，真正的稳定因素首先在于自己的事业心、责任感。什么时候，什么规章制度都不会把那些勤劳肯干、工作积极、成绩突出的人排斥于职业之外。

从客观上来说，以往职业的超稳定状态早已被打破，企图找一个又轻松又挣钱又稳固的职业靠一辈子的想法是不实际的。

D. 误区四：“女孩子如何能干大事业”。

这句话早让人批得体无完肤，但在求职者中，这一想法并不罕见。传统的重男轻女思想对人的影响已过去了，代替它的是职业劳动中的现实。

“女人事多”这是女人找工作相对难的主要原因，但千万不要以为女人就注定受世界的冷落。那些仪态大方，雍容优雅的公关人员不多为小姐吗？高科技研究单位穿大褂的女士不也怡然自乐，更不必说白衣天使们。

走出这个误区需要两个法宝：自信和能力。

E. 误区五：“我的设计是取代我的老板”。

蹈入这个误区的人具有强烈的自主意识，有时甚至颇具浪漫色彩。它很适合青年人主宰自己命运，掌握自己前途的迫切愿望，本来无可厚非，甚至在某些情况下这种思想并非天方夜谭，但对于大多数求职来说，具有更多的能力和积极的上进精神比这种穷叫唤更容易带来你的发展。

如果你的能力可以达到你老板的水平，你会日益被重用的，如果你才能不够，如此设计又有什么意义呢？

F. 误区六：“我的事业在远方”。

“打起背包走天下”，“四海为家，浪迹天涯”确实浪漫有加，表现了强烈的自立意识和大丈夫气势。但仔细一想：为什么事业只能在远方呢？

如果你有才，正待发展的家乡不正等着你用双手去改变吗？如果你有才，经济发达的家乡不正是你的用武之地吗？

当然，如果你认为在远方你会有更大的发展，背井离乡也不是绝对不值得。那你要考虑到没有家乡政府或者父老乡亲的支持应如何打开局面？

G. 误区七：“有能力就行，何必表现自己”。

导入这一误区的人注重能力的培养却忽视了被认同也是得到发展的一个重要手段。

对于一个求职者来说，能力诚然是最重要的，只能说不能做的人多半被人瞧不起，但有能力还要适当地表现自己。只有这样，你的才能得到同事们的认可，领导的欣赏，你就会得到良好的工作环境和人际关系以及领导者的重用。尤其是在求职之初，如果你不适当表现自己的能力，考查者从何了解你并录用你呢？

H. 误区八：“我一无是处，我完了”。

这是一个极端悲观的求职者。

当今的职业大市场尽管不是十分完备，但任何一个年轻人只要正确地认识自己，带着自信，总有大门向你敞开。一个人的能力有大小，但从没有一个正常的人一无是处，你未免太看不起自己了。许多能力正是在机遇或自身挖掘中表现出来的，那么，与其一遍遍哀叹自己，还不如正确审视自己，挖掘自己的潜能。

即使你仍然失望，那你完全有时间多学点东西，培养自己的能力。怎么会“完了”呢？

I. 误区九：“什么礼节、仪态，我有工作能力就行”。

具有良好的礼节和风雅的仪态也许与你所从事的工作并无多大联系，但仍然是必要的。尤其是对于公职人员来说是如此。

我们工作的开展往往需要接触许多人，甚至就是要以人众作为工作对象，在工作中保持适当的文明风度有利于工作的开展，可增加彼此的吸引力、信任感，很难想象一个穿着随便，口出秽言的人会带给人怎样的印象。

如果你第一次见你的老板或者参加面试，礼节和仪态不仅应当注意，而且相当重要。这是你给用人单位的第一印象。

J. 误区十：“只要与上级搞好关系，什么都有了”。

在这个误区中的人看重工作中的人际关系甚于自己的真实才能。

创造一个良好的人际环境是工作顺利开展的重要条件，但你需注意：没有一个领导者愿意把没有真实才能的人留在手下，无论怎样歌颂你的上司。

第二章 职业显微镜——了解职业大世界，把握现在与未来

共同的世界——现代职业大扫描

正是风起时——当代热门职业十五种

未来的了望——21 世纪的职业

价值的体现已扎根于当代人，尤其是青年人的思想深处，那种只注意于温饱的生活态度对于他们已成为历史。没有人愿意把一种与自己的追求与灵魂脱钩的职业作为一生的主运动，人们已不愿在毫无兴趣与感情的机构运动中走完一生。

活出自己来！青年人这样地呼吁：它发自内心。

共同的世界——现代职业大扫描

当今的万千世界，是职业的大世界。走入繁杂的社会，我们会认识和接触许多人，工程师、售票员、商人、医生、采购员等等等等，凡此种种，他们的日常事务，均是职业活动。

千万人的生活，千万职业的活动。

然而我们接触的职业大世界是杂乱的，如果不对它们做出适当的分析与归纳，认识这个世界是无从下手的。

解铃还需系铃人。职业既然从属于社会，对职业的分析与归纳最好从社会出发。一个社会的正常运动来自两个主体的作用，一是经济，一是政治，处于两者之中的是一些社会调节，简单地统称为社会工作。近年来，随着我国服务性行业的飞速发展，已颇具声势，为了突出这一大家关心的热点，我们把它不无勉强地独归一类。这样，我们就得到关于职业的一个比较科学的概括：行政类职业，企业类职业，社会工作类职业，服务类职业。

A. 政府：抽象而严峻的行当。

这一类职业通常包括：各级政府部门主要领导人。厅、委员会负责人。局长、处长。公检法各部门领导人，及这些部门的办案人员、审判人员、刑事、民事法庭长、各种纠纷调解人员。各级秘书，办公室主任。科、股负责人，以及各部门办事员。

政府类职业的工作人员的主要日常工作是处理和领导下级部门的正常工作，以完成上级交给的各项任务，调节好各部门之间的关系，起到很好的调节、调度作用。高级政府部门的主要领导人还需要对各级政府部门的经济建设、社会发展及政权建设进行直接或间接的管理，使整个社会机制正常运行。各政府部门的办事员还要善于收集下级意见或建议以供领导和主要负责人抉择之用，并为他们提供可行的参考意见，出谋划策，或直接在领导的意见指导下起草和修改各种文件，传达各项精神。总之，政府类职业的工作人员所从事的工作是相对其它工作较抽象的，又因为其工作的深度与广度直接影响到本地区其它方面的发展和运行，故其工作又是极严肃细致的。

政府部门的工作是在一种特殊的社会环境下展开的。各级政府机构的工作人员都必须面向下级，同时又直接受到上级机构的领导，其办事的形式、内容，均受到严格的限制。各级部门一方面在上级政府部门的直接领导之下，另一方面时刻处在国家政策方针、具体文件精神之下；对于下级部门来说，各级部门一方面必须严格完成上级部门对下级所要求的任务，领会上级对下级工作的主要精神、原则和态度，另一方面必须正确处理好下级部门的各种具体问题，既不致违背上级意见、精神，破坏原则性，也不能伤害下级部门的积极性，甚至有害上级和自身的领导权威性。政府部门的工作内容往往是繁杂的，工作程序是严格的，又由于它本身是各项权力的集汇部门，再加上人际关系的现状与传统上复杂性的影响，政府类职业的环境是极复杂的，各种关系的处理不当将导致工作的失误，得不到理解，甚至被人落井下石，难以脱身。与此相比，政府部门的自然环境却是比较优秀的。政府部门往往没有实际的经济部门那种噪音及各种污染，没有危险的工作环境，在政府部门，环境往往是安静的、清洁的以及舒适的。

由于政府类职业的特殊性，它对从事该类职业者有着比较特殊的素质。政府类职业工作者的素质有：

(1)有广博的知识和丰富的实践经验。

(2)能深刻地理解国家的方针政策并具有根强的适应能力。

(3)高度的责任感和事业心。

(4)有比较强的综合分析能力，足以比较好地解决下级部门的各种问题，分清工作内容的主次关系、利害关系。

(5)遇事果断，有雷厉风行的作风，不拖踏，尤其对上级的任务及时完成，对下级反映的问题尽快解决，以此树立起自己应有的领导形象和威信。

(6)政府类职业要求工作人员有极好的涵养和控制能力，尤其忌讳感情用事和直来直去，应该时时有策略有考虑地办事。

(7)领导者应有很强的组织能力，发挥部属的才能，精于授权，敢于负责。

(8)领导者还应平易近人，团结同级与下级领导，擅长处理人与人之间的关系，能以自己的行为影响别人，明智和适时地运用自己的权力，不致于伤害部属的感情。

(9)政府部门的工作人员对经济应有适当的了解，对本职工作的范围和内容全面熟悉。

(10)善于发现人才和更新自己的知识结构以适应经济发展和国家政策。

关于政府类职业的展望：国家公务员制度将逐渐替代旧有的行政任命的制度。《国家公务员暂行条例》从一九九三年十月一日正式实行，从此以后，国家行政工作人员（国家公务员）的录用均采用公开考试，择优录取的方式，被录用的工作人员将定期进行考核，具有严密的奖励和纪律，职务升降制度。参加报考者须通过报考资格的审查和甄别，然后参加分为笔试、口试的两次考试。被录用的工作人员还需进行一定时期的培训和试用，方能正式走上工作岗位。国家公务员制度的制定和实施对于行政行为法律化，行政行为的科学管理，加强廉政建设，充分发掘和利用人才具有重要的意义，是政府管理体制的必然趋势。

B. 企业：运筹自如的辉煌。

企业是一个相对独立的整体，因此也有自身的管理机构和生产机构或经营机构，前者往往有：经理、厂长、业务主管、车间主任、生产协调员、科长、股长，以及商务代理、公共关系部长等，后者包括有：质量检查人员、采购员、记帐员、会计、统计员、校对员、接待员、售票员、保卫人员、打字员、勤杂人员、工程技术人员及企业普通职工。

作为企业管理人员的职工需要时刻抓住市场，操作生产规模和投资方向。他们往往要作出关于本公司和工厂某一部门某一时期的生产计划，操作形势，召开会议以劝说和取得同事的赞同和支持；组织委员会，布置任务，或者调动广大职工的积极性，共同商讨企业发展的大计。作为普通的企业职工来说，职业内容通常是常规的、现实的。他们要学会和运用本职工作需要的知识，比如制作和管理帐目，操作一台机器等。

企业类职业的社会环境是复杂的，它往往与国家政策、行政干预相联系，不过，随着经济体制改革的发展，这一外部环境的作用正有所减弱并趋向稳定。企业类职业中管理者最大的社会环境是市场，市场经济的建设正逐渐增强企业对市场状况的反馈接收，每一个管理者必须面对生产与消费的双重市场，及时和灵活地为自己的部门抉择生产和经营方向、规模。企业其它职工的社会环境是千差万别的，它主要受所在企业的经营状况影响，良性的企业会提供给职工乐观、希望和信心，以及良好的工作关系，团结友爱的同事氛

围。反之，企业职工会感到没有希望，缺乏积极性，共事气氛死板、僵化，甚至敌视。然而，无论企业的经营状况如何，效益好坏，普通的企业职工都要接受领班、车间负责人或者科、股长的领导，完成生产或经营任务。企业类职工的自然环境尽管各有不同，但与政府类职业人员比起来要有所差距。

关于企业类职业的展望：几十年来十几亿中国人取得的共识就是中国的经济必须发展，中国人要富起来。未来的世界是竞争日益激烈的经济世界。与以上的大趋势相适应，我国的经济体制改革正努力给企业更大的自主权，把企业交给市场，以锻炼和发展其生存能力，从而繁荣社会经济。未来的企业管理者将会得到更为广阔的天地，更为自由的世界，他们可以充分发挥自己的才能，带领自己的企业和部门走向成熟和发达。未来的经济繁荣归根到底还是战斗在生产和经营第一线的主人：普通企业职员的高层次发展。为此，未来的普通职员也必须不断更新技术，掌握更为先进的知识和本领，以求得企业和社会上的一席之地。由于企业类职业的管理与生产、经营的不同，企业职员的具体素质要求也不一样：

企业管理工作人员通常应具备以下素质：

- (1)具有良好的抉择能力。
- (2)强烈的责任感和自信心。
- (3)具有创新精神，善于接受和运用新的技术。
- (4)良好的社交能力，尤其是口头表达能力，善于处理人际关系，能团结下属和调动职工的积极性。
- (5)不仅熟悉本职工作，而且通晓企业中的全部业务，以便眼观全局、作出正确的抉择。

(6)良好的进取心，善于运用新的管理经验，更新知识结构。

(7)身体健康，精力充沛。

普通企业职工应具备的素质有：

- (1)精通专业知识，诚实，肯干。
- (2)较强的责任心和事业心。
- (3)对新的产品和技术有较强的接受能力，能不断加强业务技术水平的提高。
- (4)具有一定的社交能力。
- (5)要具有健康的身体素质以完成繁重的劳动。
- (6)善于发现生产中出现的問題，总结生产经验。

C. 社会工作：怡然自得的生命。

社会工作是一个宽泛的概念，具有广阔的外延，这一类的职业分布到社会生活的各部门。

社会工作类的职业往往有：研究员，园艺师，广告人员，教师，演员，艺术指导，作家，书画家，导游员，动物管理员，公园服务员，邮政管理职工，社会学者，医生，新闻记者，广播员，律师，交通警察。

从事社会工作类职业的人日常的工作是广泛地接触到社会上与本职工作有关的人和事，充分认识和了解需要解决的问题，运用自我能力，比如口才、思想、行动等解决这些问题。与其它职业相比，社会工作类职业对大脑的运用频繁而且时间长。社会工作类职业通常与一定方面的文化有关，比如艺术、文学等，因此工作中人们常常要进行各种繁杂的创造活动。

社会工作类职业面临的社会环境多是本行业的一些具体法律和文件。广

告设计和创作必须符合广告法规的条文，律师的职业活动必须以法律为准绳，作家和其它艺术家的创作必须在坚持四项基本原则的前提下进行，新闻记者和报刊杂志编辑部的活动也要受新闻出版的各項法律规定的约束。由于社会工作类职业广泛而直接地接触到社会生活的各方面，那么该类职业者必须时刻注意社会道德，公共契约，在有利于社会主义精神文明的范围内合法活动。从事该类职业的人面临的自然环境是各不相同，多种多样的。良好的城市环境和自然条件带给各种社会类职业从事活动的人员以积极、乐观、舒适的心态；而整体的社会发展往往对该类职业的自然环境影响巨大。

社会类工作是比较特殊的一类，它需要从事该职业者具有广泛的知识结构和多方面的才能。

(1)广泛的知识面以适宜社会工作的复杂性和应付防不胜防的各种问题、情况。

(2)应有良好的社会交往能力，善于结识人才，运用人才，比如口头表达能力，随机应变能力。进行科学研究的人则要求有敏锐而活跃的思考能力，及时了解新成果、新技术的能力。

(3)富有进取精神，创新精神，思想先进，视野宽阔，善于运用联想，发散思维。

(4)有强烈的竞争意识、自信心。

(5)有强烈的风险意识，敢做敢当。

关于社会工作类职业的展望：社会工作类职业的发展是伴随着社会全面进步而发展的。改革开放以来，社会各方面得到较迅速的发展，比如科研、文学、艺术、教育等方面；近年来，随着社会法制化的深入，兴起了以律师为代表的法律性职业；随着三资企业发展与企业联系的加强，以公共关系为代表的职业正在兴起。新兴的职业具有强大的生命力和发展前景，在改革开放的最前沿，这类职业效益常常很好，工资水平普遍很高，随着社会的不断进步和发展，社会工作类职业将越来越受到人们的重视。

D. 服务：我们共同的需要。

服务类职业是改革开放以来逐渐发展起来的新型职业，它常以个体经营的形式存在着。概括地看当今服务类职业，它们有：咨询人员、各类顾问人员、就业指导工作者、个体摄影师、理发师、出租汽车司机、公园服务员、家电维修个体户、饮食类个体户，等等。

服务类职业人员的工作任务主要是以自己热情周到的服务，满足或支持各类客户（顾客）的服务需要。在工作中，职业人员不仅要重视公司或个体本身的经济收入，而且应充满热情，体现经济主体的周到的服务。在社会的许多方面，服务类职业分布广泛，从事该项职业者应以社会职业道德约束自己，以倡导文明友爱的社会精神氛围。

这一类职业所面临的社会环境往往是国家法律、引导方向和既有的道德规范。由于服务对象是整个社会，那么我们接触的具体客户是形形色色的，工作人员应充分认识到这一点，从而采取与之相适应的正确方式和手段。服务性职业与社会工作类职业的自然环境基本一致，在此不再多说。

服务类职业要求有如下的素质：

(1)有一定的思想文化水平，精通本职工作的要点和程序。

(2)有较强的经济意识、竞争意识。

(3)善于交际、热情、温和，能宽容和谅解别人的缺点。

(4)吃苦耐劳，有献身精神。

(5)善于把握市场和人物心态，使服务工作得到双方的满足。

(6)不断进取，坚持锻炼各项能力，以跟上社会和人物心态的步伐和转变。

(7)精力充沛，能吃苦耐劳。

服务类职业的社会环境同社会工作类的环境基本一样，而自然环境有所差别。服务类职业多是个体经济管理下的职业，它的具体环境受经济活动主体的影响很大，资本多、条件好的公司往往环境相对较好，而许多个体私营经济由于缺乏管理，效益不高及诸多原因，环境比较差。

关于服务类职业的展望：同社会工作类型的职业一样，服务行业也是随着社会生活的提高和进步而逐渐发展起来的。在社会生活的各方面，我们总有许多自己不能独自解决的问题，我们需要各种咨询、服务。改革开放将带给人们越来越丰富的社会生活，人们的各项活动都希望得到便利的支持和服务，因此服务类职业的广度和深度将得到进一步的发展，而且由于经济发展的原因，人们会越来越多地把自我解决的问题和需要交给服务类职业者去完成。

正是风起时 当代热门职业十五种

人人都想得到一份好工作，一份好的工作就意味着把握未来，把握一生的前途。上一节我们从社会整体构成出发，阐述了关于各类职业的重要问题，现在，我们应该对现实的当代社会职业作比较详尽的介绍了。

为了便于从自身出发选择职业，我们将当今职业分为内向型、外向型、中间型三类。我们则愿以较为宏观的眼光为你提供当今热门职业的重要信息。

俯瞰当代职业大世界，火火红红的有这样十五种职业的火烧得正旺：

外向型：企业经理，美容美发师，公共关系人员，导游。

内向型：软件开发人员，计算机操作人员。

中间型：律师，广告人员，保险人员，翻译，企业财会，市场营销研究人员，打字员，个体工商业者，高级文秘。

A. 大天地小主人：企业经理。

企业经理是企业生产经营的决策者、指挥者、组织者，在企业活动中处于主导地位。企业经理的主要职责是在一定的国家政策范围内，分析市场现状及其发展趋势，本企业的资源、技术力量、职员情绪，从中找出适合本企业的中、近期目标规划，制定合理有效的组织机构，各项规章制度，从而调动人力物力积极为实现目标规划而工作。一个优秀的企业经理还要善于育人用人，善于协调企业内部的各种关系。

企业经理的素质，上一节在企业类职业的素质中已作基本介绍，现在着重强调几点：

(1)有魄力和坚强的自信心。

(2)要善于明责授权。使部属各司其职，各尽其责。

(3)要有服务精神，这是取信于民的关键所在。

(4)必须要有宽广的胸襟，善于容忍和体谅你的职员，这是团结和调动下属的秘诀。

(5)必须要有真才实学，精通本职工作。

该职业的现状：经理负责制是企业经理职责与权力相统一的组织形式，是当前以城市为重点的整个经济体制改革的重要内容，它主要有三个方面：第一，经理处于中心地位，对企业全面负责，第二，经理有决策权、生产指挥权、人事权、

第三，实行任期目标责任制。

B. 最温柔的突破：公共关系人员。

公共关系的职能是广泛而复杂的，一般认为，公共关系人员应采集关于组织形象、产品形象和组织运行的状态三方面的信息，并根据这些信息向抉择部门提供建议咨询，甚至参与决策。公共关系人员应在组织内部之间、内部与外部之间起到协调与沟通的作用。

公共关系人员要求的素质重点有：

(1)良好的口才与行为能力。

(2)较强的综合分析的能力，这是提供咨询和抉择的必经之路。

(3)广泛的知识结构以及对所在具体部门业务的精通往往带给你良好的帮助。

(4)公共关系人员面向大众，需要有较好的形象参与社交。

(5)公共关系人员不仅要有良好的口才，而且应具备较好的文字表达能力。

(6)公共关系人员应懂得必要的社交礼仪和实像(比如橱窗陈列、样品展览)传播的手段。

公共关系职业现状：公共关系在世界范围已得到相当的发展。目前，我国公共关系事业主要集中在经济实业界，发展水平还很低。有些经济组织还从未听到过这一名词，有些虽然设有公关部门，但许多只从事接待工作，还有些组织甚至干着反公关的勾当，使企业名誉扫地。

C.天平在你口中：律师。

我国律师的主要职责与业务有：担任法律顾问；接受民事案件当事人的委托，担任代理人，参加诉讼；接受刑事案件被告人的委托或者法院的委派，为被告人辩护；接受自诉案件自诉人或公诉案件被害人的委托担任诉讼职责；接受非诉讼事件的当事人的委托，提供法律上的调解，仲裁协助；律师还可以代写诉状等其它有关文书，解答法律咨询。律师职业必须具备以下素质：

- (1)谙熟有关法律条文的意义及实行范畴。
- (2)思路清晰，具有很强的逻辑思维能力。
- (3)思维敏捷，反应迅速。
- (4)能言善辩，具有较好的口才。
- (5)公平正直，勇于维护国家、集体和公民个人的权利尊严。

律师职业的现状：一九八一年八月二十六日颁布的《中华人民共和国律师暂行条例》这是我国第一个关于律师制度的立法，它标志着我国律师制度已进入一个新阶段。近年来，随着律师事务的增多，对律师数量和质量的的需求不断提高。目前，律师工作机构遍布城乡，各种专业的法律顾问机构正在蓬勃发展之中。

D.商品的艺术：商业广告人员。

从事商业广告职业的人其主要职责与任务是：要充分发挥个人脑与手的特长，通过各种传播媒介，以说服的方式把商品信息传播给广大市场。要做好广告常常要进行市场预测、广告策划、效果调查等多种工作，以达到促销的目的。

从事广告职业的人应具备的素质有：

- (1)长于音乐、绘画、装璜、电影和文学等多方才能。
- (2)善于形象思维。
- (3)具有创新精神，能独辟蹊径，标新立异，引人注目。
- (4)具有一定的社会实践尤其是社会调查能力。
- (5)具有一定综合分析能力。

广告职业的现状：一九八二年二月六日，国务院发布了《广告管理暂行条例》，一九八五年，国家工商行政管理局、广播电视部、文化部又联合发文对广告活动作了一些新的规定。这些法规的制定与颁布，规定了我国广告的利益性质和行为规范。目前，我国广告业已有比较完整的广告法规，她对繁荣经济，加强广告系统的纵横联系，保护合理竞争，抑制不法、虚假广告，维护消费者利益起着重要作用。

E.明细的头脑：企业财会。

企业财会在企业的日常运转中起着重要作用，是企业经营状况的量化活

动。从事该职业者首先应作好记帐、算帐、报帐等会计基础工作，以便正确、及时、完整地反映经济活动情况，提供有关商品生产销售收入、成本、费用、税金、利润及资金等数据资料，作为企业领导研究经营决策的依据。合格的财会人员还应利用会计资料及其它有关资料参与决策，提出改进意见，促进各项计划任务的实现。

企业财务具备的重要素质主要有：

(1)逻辑性较强的思维能力，思路清晰，有条不紊。

(2)具有良好的细心，没有急躁的工作态度。

(3)通晓会计业务和公司业务活动的大致规律，明白行政、事业管理的基本要求，熟悉统计基本常识。

(4)了解与业务有关的经济法、会计法、合同法及财务开支标准制度，具备会计学原理、审计学、管理会计等知识。

(5)懂得利用现代化手段（如计算机）进行工作，以提高工作效率。

(6)有较好的文字功底。

我国的企业财会职业是在国有经济中逐渐成长起来的。改革开放以来，中小型企业不断涌现，而且发展前景越来越广阔，尤其在沿海开放区，三资企业的不断壮大引人注目，在这种形势下，社会对企业财会的科学管理得到普遍的重视，对企业财务人员的需求不断增长。

F. 完美的筹划：市场营销研究人员。

企业市场营销研究的任务是注意和调查研究市场需求，发现一些尚未满足的需要的市场机会，然后根据企业的目标和资源条件等，选择本企业能最好地为它服务的目标市场，由企业根据目标市场设计和生产适销对路的产品，制订适当的价格，选择分配渠道，制订企业的促销方案。这样就可以扩大销路，提高市场占有率，增加赢利。

进行市场营销研究，一般应具备以下的素质：

(1)懂得市场学 and 经济学理论、企业经营的一般规律。

(2)有较强的全面逻辑分析能力，了解营销心理学。

(3)富于热情和耐心，善于精确细致地完成任任务。

(4)善于调查研究。

(5)有较强的文字表达能力。

(6)充分了解国家政策和客观经济形势，以便以长远和可靠的眼光瞄准市场。

市场营销研究人员的职业是近年来新兴的职业。市场营销是随着市场经济的逐步形成而迅速发展起来的。市场经济使企业完全裸露在市场之中，如果没有对市场完整和准确的调查分析，企业的生产是冒险的甚至是盲目的。营销系统最关键的环节——市场营销研究人员理所当然地受到重视。随着市场的不断发展，这种重视会不断加强，市场营销职业将长盛不衰。

G. 忠实的助手：高级文秘。

高级文秘的职责是辅助决策者做好必要的日常工作，处理各种细节问题。他（她）们常做的工作有：负责接电话，安排上司的工作日程，收发文件资料，翻译眷写外文资料，起草文书和合同并协助洽谈业务。

从事该职业者应具备如下素质：

(1)具有细致、周到的思考习惯，一丝不苟的工作作风。

(2)办事条理清楚，记忆准确。

- (3) 忠心、诚实、不喧宾夺主。
- (4) 了解企业和公司的部门建构和人员配置，精通文秘工作基本知识。
- (5) 有较高的外语水平和文字能力。
- (6) 擅长中英文打字等现代化办公手段。
- (7) 具有一定的公关能力，懂得一定的社交礼仪。

高级文秘是普通文秘职业的发展，它是随着市场环境下企业横向联系的加强和现代化办公手段对企业渗透而出现的，因此现代高级文秘特别强调的素质有公关才能、外语水平和办公自动化能力。传统上的文秘职务多由女性担任，但如今男性秘书也并不罕见，这是该职业的一个发展趋势。

H. 传播美的形象：美容美发师。

美容美发师的日常工作是在造型上运用良好的审美眼光和灵巧的双手，根据顾客的年龄、相貌特征、体型、肤色、气质等方面的特征为顾客设计和做出相应的发型，运用化学、医学的手段或现代化的技术和工具，根据顾客的意愿和自己合适的审美设计对顾客进行五官美容处理。

美容美发师应具备的素质通常有：

- (1) 较深厚的美容美发理论基础、娴熟的实际操作技艺。
- (2) 具有良好的审美头脑，长于造型设计。
- (3) 有较强的社交能力，善于与不同的人打交道，并能耐心地按顾客的吩咐为他们服务。
- (4) 有一定的经营技巧。
- (5) 善于接受新事物，信息灵敏，便于把握美容和发型新潮。

随着经济的不断发展和生活水平的提高，社会审美意识和审美追求也相应地得到加强，美容美发师在旧有的理发师的不断更新和现代医疗水平的不断发展中应运而生了。目前该职业已广泛地分布在城乡的服务市场中，服务的档次差别很大，能满足不同经济层次的顾客的需求。随着经济和社会文化的不断发展，美容美发师的市场将越来越广阔，前景蔚为壮观！

I. 不可缺的桥梁：翻译。

翻译人员在越来越多外事和经济活动中得到广泛运用。从事该职业者的职责是：运用自己掌握的外语进行准确的听、说、读、写，以便及时地为语言不通的双方提供交流信息的渠道，翻译人员往往要为外事和经济活动者提供书信、广告、请柬、报告、通知、电报电传稿等各种应用文体的写作服务。有些翻译人员还被要求兼任秘书工作，进行外文打字，在外事工作中处理意外事件等。翻译人员还常常担任导游角色。

从事该职业者所要求的素质有：

- (1) 熟练掌握一门至多门外语，精通口语，了解各种应用文体的写法。
- (2) 反应迅速，且口头表达能力较强。
- (3) 熟知外国的历史、文化、风土人情、社交礼仪、广泛了解国内外的风景名胜。
- (4) 基本通晓秘书工作的日常事务。
- (5) 有较强的责任心和时间观念。
- (6) 为人正直，诚实可靠。

翻译人才的工作对象主要有两种：一种是政府和民间外事活动团体，一种是对外经济贸易的企业双方。在当前对外经济活动日益频繁的形势下，后者对翻译人员的需求增长很快，不过，目前我国对外非经济交流也保持一定

的发展，故前者仍是翻译人员选择职业的一大市场。无论如何，当前市场对翻译人员的要求趋势是：一人能熟练掌握应用多门外语。

J. 居安思危：保险业务人员。

保险业通常有：在同业竞争中，以直接或间接的方式争取保险业务的渠道，以控制保险金额，无赔偿奖励优待，规定免赔额等手段对投保者进行承保控制。保险公司要积极参与防损工作、计算保险费、制订费率，以及合理运用保险资金等。努力提高保险经营的经济效益。从事保险职业者往往部分地参加保险业务的运转，要在本职环节中努力做好工作。

从事该职业者应具备的素质是：

(1)强烈的责任感和事业心。

(2)具有保险学的基本知识，精通保险合同的订立、转让与终止、保险费及费率的制订与计算及其它保险业务。

(3)有迅速把握市场信息的能力，掌握保险市场的方向。(4)较好的社会活动和公关能力。

(5)熟悉现代化办公手段。

保险业的现状：1979年，国务院批准恢复国内保险业务以来，企业财产保险、家庭主财产保险、货物运输保险、汽车保险、船舶保险等业务得到较大发展。近几年来，保险业发展迅速，各地保险公司不断涌现，已基本形成市场，在经济发展较快的地区，保险业务也有很大发展，出现了建筑工程险、安装工程险等新型险种。我国保险业发展已呈蓬勃之势，对保险业职业者数量与质量的需求均有增加。

K. 现代化办公水平的标志：计算机操作员。

计算机操作员通常有打字员、数据文件处理操作员等，他们的日常工作主要由个人独立完成，相对其它职业来说，计算机操作员体力支出很有限，但需要眼手脑的良好配合。打印文本文件、对数据文件进行计算机处理，和制作各种统计报表以供决策者的有力参考。这是计算机操作员的主要任务。有经验的操作员还可承担程序设计工作。

计算机操作员是一种比较特殊的人才，要求有如下素质：

(1)比较扎实的计算机基础，精通一至两种汉字输入方法和计算机高级语言。最好有计算机专业的相当学历。

(2)用人单位往往要求从事该职业的人员具备一定的实际工作经验。

(3)动手能力强且认真仔细，快速准确。

(4)计算机技术更新快，这要求该职业者不断学习，善于接受新知识，提高工作效率。

(5)要有责任心和卫生习惯，爱护计算机设备。

(6)高效益的企业计算机工作时间长，甚至在夜晚、节假日也要上班，这要求操作人员有吃苦耐劳和牺牲精神。

电子计算机是现代化科学技术的必然产物，大规模集成电路为微型机的发展提供了极大的可能，由于微型机特别适合经济领域，目前它已被无数的企业单位广泛应用。同时，事业单位也在普及计算机技术。基础于微型计算机的现代化办公手段已是社会大潮流，而我国的经济与科技不断发展已形成了计算机操作员就业的大气候。

L. 效率的真源：软件开发。

软件开发是当今知识性极强的一门职业，它要求从事该职业者利用现代

化的手段应用各种高级语言，针对某一行业或某一规模性较大的工程的工作实际，编辑出适合这一行业或工程日常工作需要的计算机处理软件，利用这些软件，普通的计算机工作人员能够高效地处理各种日常事务，进行分析、总结、报表，为其它有关部门储存或提供科学性强的信息。

从事软件开发职业者必须具备以下素质：

(1)熟练掌握计算机硬件、软件的基础知识，通晓计算机的工作方法。

(2)精通一门至多门计算机高级语言，能熟练地用这些语言进行编程工作。目前比较流利的几种高级语言包括：FORTRAN 语言、PASCAL 语言、LOBOL 语言、C 语言等。

(3)有富于研究的求知精神。

(4)有思路清晰的逻辑思考能力。

(5)有吃苦耐劳的精神。

(6)有强烈的事业心。

(7)实际生活中招聘这一职业者往往要求受聘者具有一定时期的实践经验和工作能力。

关于软件开发职业的现状与展望：软件开发是新技术革命必然导致的产物。八十年代以来，我国的计算机技术得到大力的推广，计算机技术与外语一起被称为当今人才的两个必备要素，而作为计算机技术软件部门的最高峰：软件开发自然成了高级知识分子追寻的目标。随着对外开放、新技术的不断引进，国外的新兴计算机技术被介绍到我国社会经济领域。日新月异的软件技术发展之迅速令人叹为观止，这是与各行业的更高的需要和软件技术在实际运用中的巨大魅力分不开的。随着科技进步的不断加强，从事软件开发将是一门更加倍受青睐的职业。

M. 自动化的小家碧玉：打字员。

打字员是一种小型自动化办公所引起的单纯性较强的职业，打字员不象计算机科学的其它职业人员，她往往不需要过多的计算机知识，甚至普通的文件处理手段。打字员要求以自己高速的打印为领导人员或其他工作人员提供清晰美观的文本文件资料。打字员打印的一般有中英文两种，有时还包括法、日、德等外国文字。

从事打字员的职业须有如下素质：

(1)反应灵活，动作准确、迅速。

(2)精通文字输入法。通常有汉字输入法、外文输入法，前者又包括：五笔字型输入法，区位码输入法，双拼双音输入法等。

(3)遇事耐心，不急躁，认真，仔细。

(4)有较强的负责精神，对自己要求严格，能保证任务的高质量完成。

(5)打字员通常工作量较大，而且神经高度紧张，这要求她们有吃苦耐劳精神。

(6)有良好的卫生习惯，爱护打印设备。

(7)打字员的工作多由女性担任。

关于打字员的现状：打字员是在现代化办公技术日益普遍的情况下得到发展的，她的出现有两种情况：一是本单位的规模、编制都不大，工作不是很繁杂，这时不需要专为单位配置微机管理设备，但由于还有一些简单的日常事务，如果用自动化手段会大大提高效率，这时就有必要配置一些简单的打印设备如打字机、复印机等。二是本单位规模大，工作复杂，打印操作与

自动管理的工作量都很大，有必要把两者区分开来，专门设置以打印为主要工作内容的部门。打字员职业的兴衰发展与计算机技术联系得十分紧密，在计算机技术迅速发展的今天，打字员正成为女性追求的一门好职业。

未来的了望——二十一世纪的职业

今天的青年都将是二十一世纪的主人，如今二十出头的人都将是未来不可推诿的创业者，这既是光荣，又是责任，每一个人都应充满自豪感和时代的使命感，每一个人都会用心思考：

未来的经济发展趋势如何？

未来有哪些职业会有较大发展？

未来会有哪些热门职业？

在以下的介绍中，我们会围绕这些问题作出适当说明。毕竟未来是复杂的，我们会在客观的分析基础上尽量给予大致的答案。

A. 未来政府发展和政府类职业走向。

以经济建设为中心的基本观点不会变。国家政府的主要职能是领导全国人民抓住时机，发展经济，努力提高人民的物质文化生活水平。这就决定了未来的国家政府机构必须高效率、高灵敏度地对经济工作进行指导。奔着这个目的去的路上最大的敌人是国家机构的臃肿，人员冗杂。它导致政府工作的低效率和低质量。目前我国政府机构最严重的问题是腐败，这一问题相当敏感，炙手可热。努力提高政工干部的素质水平，反腐倡廉是当前和未来将一直努力的方面。为了提高政府工作的效率，未来的政府机构与工作方式将作较大的改革，并在实际的工作中根据当时环境不断优化结构组成。综上所述，未来的政府机构将在精简机构，提高干部素质和优化政府结构三方面有所作为。

与以上发展趋势相适应，在逐步推行国家公务员制度的同时，未来要求的政府类职业者不在于数量之多，而在于高素质，高才能。那些为人正直，具有高超管理、组织才能，懂经济的公职人员将普遍受到人民的欢迎。

B. 未来企业发展和企业类职业走向。

未来是经济大发展的时代，作为社会经济基本细胞的企业必将在现有基础上作出良好的改观。就农业方面来说，随着今后农业投入的增多，生物科学和化工技术的提高，农业内部各部门的结构比例趋向合理化以及农业生产商品化程度的提高，乡镇企业将得到巨大的发展，它将在农村经济中占据更为重要的地位。工业方面来说，我国传统的工业部门，如钢铁、机械、化学、纺织、石油开采、轻工等部门的企业，为适应科技进步的需要，将不断提高技术改造投资，形成以适用技术为主，自动半自动化、机械化和手工劳动并存的，尖端技术与实用技术相结合的多层次技术结构。就商业方面来说，随着商品需要的日益丰富多样化和对数量的增长、质量的提高的需要，商业企业部门将不断改进企业的管理结构，优化劳动组合，进一步引进先进的管理经验，不断提高职员的业务素质，对外注重商品的质量与包装；在市场经济日益完善的前提下，逐渐扩大企业间的横向联系；增加对外信息流通量，在此基础上进一步扩大经营规模。

与以上发展趋势相适应，未来三十年左右企业类职业的走向出现三个层次的差异。

(1)对普遍劳动力（包括普通工人、初级技术工人）的需求将保持适当的数量，并有逐步减少的趋势。

(2)对中级岗位技术人才的需要大量增加。目前，我国企业的普遍状况是技术落后，设备陈旧，沿海发达地区的大部门企业也只是加工型，如电器装

配，服装加工等，在今天的上海甚至还有相当一部分企业停留在手工作坊的阶段。技术改造是企业的第一课题。因此，在未来的职业中，对中级技术人才的需求将大大增加。

(3)对高级生产和管理技术人才的需要很大，但因为社会文化的发展并不能完全满足这一类需求，故对这类人才需要的企业相对处于饥饿状态，这些高技术人才往往供不应求，成为未来的热门职业区。如计算机软件开发人才、新材料新能源研究人员、生物工程师、高级园艺师、机电一体化技术人员、光电技术人员、企业管理自动化人才、电子医疗技术人员、工业产品广告设计人才、装潢设计人才、服装设计人才、食品工艺人才等等，尤其是具有丰富管理经验和懂得全面企业管理艺术的经理、厂长，将成为未来求职的热点。

C. 未来社会服务业的发展和社会工作类职业的走向。

经济的发展应带来社会的全面进步的可能，和社会服务业的繁荣的必然。前者表现在：随着社会经济的发展，社会的全面进步具备了可靠的物质基础，体育、卫生、社会福利、环境等公共事业将得到必要的重视，以逐步满足人民生活的需要；后者表现在：流通部门如金融业、交通运输业、邮电通讯业将有较大发展，对人员从数量与质量上的要求都有增加，并将逐步采用高新技术。其它部门如保险业、房地产业、旅游业、信息咨询业将有很大发展，尤其保险业。旅游业在近几年有很大需求，并日益在更长远的时期内保持长足发展。信息咨询业随着科学技术的专业化更加强烈，和社会联系的更加紧密，将得到很大发展，但其服务内容更加集中在经济情报方面、医疗和卫生信息方面。

与上述发展趋势相适应，在我国今后二三十年的发展之中，社会工作类职业的走向是：职业教师、影视创作与表演、时装设计与表演、流行歌手、各类音像技术人员、健康咨询服务、流通事业的电脑操作员、程序设计员、宾馆饭店高级管理人才、金融和信贷业务人员、导游翻译、高级厨师、律师和法律咨询职业的人员将成为各部门争取的热点，这些职业将成为社会工作类的热门职业。

第三章 胸有成竹气自宏——求职准备

按部就班奔“小康”——拟定求职计划

解开心中千千结——求职的心理准备

千里姻缘一信牵——怎样写好求职信

解铃还需系铃人——怎样撰写个人简历

古语云：凡事预则立，不预则废。求职亦如此。

求职是一门学问，一门艺术，但它更是一门系统的工程。只有事先做好各种准备，才能使其有条不紊地进行下去。也只有运筹帷幄，才能决胜千里。

按部就班奔“小康”——拟定求职计划

在正确认识自我、社会、求职单位以后，你也许已经选定了一个求职目标，那么，为了使这个梦想变为现实，你就有许多事情要干开了。在具体行动的过程中，有时你可能感到这也要做，那也要做，要做的事情真是太多太多，叫你一时竟不知怎样下手；而有时你可能又会有相反的感觉，突然间觉得无事可做，两手空空，心中怅然不已……其实，产生这种现象的原因就在于你在求职的全过程中，你没有制定一个供你循序前进的计划，你的整个生活是缺乏计划性的，面对纷繁芜杂的求职世界，你没有搞清楚，哪些事情该做，而哪些事情又不该做；哪些事情该先做，而哪些事情又该后做，如此等等。

计划，对于每一个不想在世界上混日子的人来说，都是十分重要的，而对于那些想成就一番事业的有志青年来说，则显得尤为重要。“凡事预则立，不预则废”，机遇也从来偏爱那些无准备的头脑。纵观古今中外，大凡在事业上有所成者，无一不是计划自己人生的能手。饮誉全球的大作家萧伯纳便是其中突出的一个典型。当他还就职于一个小银行的时候，他就为自己的人生制定了一个长远的计划：写作，每天写五页。当这个计划持续九年以后，他也便成了一代文豪。

那么，求职者要想获得求职成功，又该怎样计划自己的生活呢？计划自己的生活，一般说来，有三个步骤：计划前的准备；制定计划系统；计划后的自我监督与实施。

A. 计划前的准备。

正确认识计划，明确一般原则，这是制定计划的一个心理基础，一般说来，制定计划有以下几个原则可供遵循。

第一，可能性原则。

制定的计划内容只是一种可能的事情，既然是可能，那就意味着，既可能成功，也可能失败，求职者在拟定求职大计的时候，应该清楚认识到这两点可能性，特别是对于后者。这样，即便是求职没有获得成功，但只要无愧我心，也就减轻了许多痛苦和烦恼。同时，认识到这一点，也就很容易理解并按照下列要求去做了：

(1)通过最大的努力，来提高计划成功的可能性。

(2)要有备用计划，即第二计划，甚至是第三计划，以便在第一计划未奏效时使用。

(3)任何计划都有失败的可能性。要做好这个心理准备，笑对人生。

第二，贯彻计划的“阶梯”原则。

俗话说得好，饭要一口一口地吃，路得一步一步地走。生活中任何有价值的事情，它的成功都是一步一步逐渐完成的，用句哲学上的话来说，那就叫任何质变都是日积月累的量变的结果：孩子是一天天长成的；关系是一步步建立起来的；深厚的感情也是日复一日地培养起来的……所有的一切的一切都有自己逐渐演变的过程，同样，求职理想的实现，也有一个逐步完成的过程，它不可能一挥而就。因此，在制定求职计划的时候，求职者应该将求职的过程根据实际情况的需要而分成若干个阶段，这样，也就把求职的总目标划分成若干个小目标，然后，一个阶段一个阶段地进行，一个目标一个目标地实现，进而完成总过程，实现总目标。

第三，目标动态调节原则。

不确定性和不完善性是计划的一大特点，这样就便于计划的制定者在执行计划的过程中，如果发现某些缺点和不足，能够及时地加以修改和调整。求职计划也不例外，如果在求职的过程中，因生活发生大的波动而使原来的计划难以圆满实现的时候，那么求职者既不可一味地强干下去，非到黄河才死心，也不可就此而心灰意冷，一蹶不振。而应该面对现实，及时而主动地根据实际情况进行自我调节，自我修改，甚至是重新确定一个新的计划，以最快的速度，慎重地完成自我调节的任务，重振雄风，投入到新的生活中去。

这里需要补充说明一点，目标的动态调节完全不等于左顾右盼，朝秦暮楚，更不等于那种只根据自己的兴趣、爱好、意愿、好恶，而毫无约束随便地就去更改自己的求职计划，这样做，必败无疑。

B. 制定计划系统。

对计划有一个比较明确的认识后，就可以动手制定计划系统了，这里讲的计划系统就是指计划的内容，它包括总体计划系统和阶段计划系统两部分。

a. 制定总体计划系统。

所谓总体计划系统，是指从制定计划开始到实现求职者的求职理想之间，以一段段时期为基本单位而作出的大阶梯式的一系列计划的总和，它就好比一个作者为撰写某篇文章而事先列出的一个写作提纲。求职的总体计划系统的功能也象写作提纲一样：起着提纲挈领的作用，它对求职者的求职道路和具体的计划系统起着一种宏观调节的作用。它包括总体目标计划系统和总体途径计划系统两部分。为了便于说明情况，我们这里举个例子。

假如一个求职者现在是一名高中生，而他的职业理想是做一名有作为的优秀企业家。那么他该怎样制定自己的求职总体计划系统呢？

首先，他应该根据自己的具体情况（包括学习成绩、身体素质、爱好兴趣等），在高中生和优秀企业家之间，制定一个总体目标计划系统。这个总体目标计划系统将从一名高中生到一名优秀企业家这段历程分成若干个小的阶段，而每个阶段都配置一个阶段目标，这样一个总体目标计划系统就制定出来了。它大体是：高中生 理工科大学生 理工科硕士生 工程师 车间主任 副厂长（经理） 厂长（经理） 优秀企业家。

其次，依据总体目标计划制定一个总体途径计划系统，也就是说，要明确在各个阶段完成各个目标所经过的途径。就本例来说，总体途径计划系统大致如下：首先考取大学，攻读学士学位，毕业后，再考取研究生，获得硕士学位和相应的理论知识；分配后，踏踏实实做好本职工作，并有所成就，力争早日被提升为工程师；在此基础上，再抓好一个车间，争取当一名车间主任；在车间工作中，成绩突出，为全厂瞩目，同时注意把握全厂情况，实现从车间主任向副厂长的转变；做副厂长后，做好厂长的助手，抓好本职工作，积累经验，最后被提升为厂长；再由于经营有方，成绩卓著，而成为一名优秀企业家。

最后，再标明实现各目标所需要的大体时间，那么，你的总体计划系统便形成了。

制定总体计划系统时，不必太拘泥于细节，它只是一个总体性考虑，一个全局性的规划，必须具有很大的灵活性。

b. 阶段计划系统。

所谓阶段计划系统是指对总体计划系统中的每一阶段所作出的具体计划系统。如果说总体计划系统是一篇文章的写作提纲的话，那么阶段计划系统则是一篇文章的详细目录及其简要说明。

只要是恰当地制定出了总体目标计划系统，那么实现这些目标的手段和途径则是各种各样的，这里只简要介绍一种最常用的七级阶段目标计划系统。

七级阶段目标计划系统（简称 7MB 系统）包括以下七个目标：

(1)阶段目标——即我们前面讲的总体目标计划系统中的阶段目标，它是 7MB 系统中的最大目标。

(2)年目标——根据阶段目标而制定的每年应该达到的目标，它是 7MB 系统中的第二级目标。

(3)半年目标——根据年目标而制定的该年度的上、下半年各应实现的目标，它是 7MB 系统中的第三级目标。

(4)月目标——根据年目标和半年目标而制定的每月应该达到的目标，它是 7MB 系统中的第四级目标。

(5)周目标——根据月目标而制定的在该月各周该实现的目标，它是 7MB 系统中的第五级目标。

(6)天目标——根据周目标而制定的本周内各天应该实现的目标，它是 7MB 系统中的第六级目标。

(7)时目标——根据天目标而确定的该天每小时应该完成的事情，它是 7MB 系统中的最后一级目标，也被人们称为微型目标。

用图表表示，7MB 系统就表现为：

从图表中可以看出，在 7MB 系统中，随着 7MB1 ~ 7MB7 目标的推进，制定计划的困难度依次降低，而明确性、现实性、稳定性和可靠性却依次上升。因此，在制定 7MB 系统时，要本着目标越小，计划制定得越详细、越现实、越可靠的原则去做。

C. 计划后的自我监督与实施。

立志容易实志难，有些计划虽然设计得很合情合理，但是由于不注意实施，结果仍然是一纸空文，毫无任何意义，一个制定计划的能手不一定是执行计划的优秀者。制定计划固然重要，但更重要的是执行它，坐着说，不如起来行，纸上谈兵是终究要吃亏的。

而要执行计划，则少不了必要的监督，因为人都具有惰性，一离开监督、约束和压力，人的惰性就会表现出来，青年人尤其如此。这种监督一般来说，它来自求职者本人，因为好多事情是要靠一定的自觉。求职者在制定计划之后，要时时告诫自己去完成它，要不断地总结自己在执行过程中的成败得失，切不可将计划置之脑后，不闻不问。这样的话，才能够去谋求到一份称心如意的职业。

解开心中千千结——求职的心理准备

中国传统的保姆式的就业制度已经一去不返了。现在，任何一个黄皮肤黑眼珠的中国公民都随时面临着“失业——择业”的挑战。

人生就是选择。选择职业，同时也选择了你未来的自己。

49

职业可以造就你，也可以毁灭你。正确地选择将会给你的事业带来得意的春风，而错误的选择则会使你抱恨终生。

择业求职是一道关。立马关下，求职者应该对此有一个比较清楚的认识，做好求职前的心理准备。

健康的心理准备，是任何一个想获得成功的求职者必备的课题。

A. 培养积极主动的择业意识。

择业，对中国人来说，是一个非常陌生而又新鲜的词语，在中国这块古老的黄土地上，它沉睡了几千年，是改革的春风和大潮把它唤醒，并且使它进入寻常百姓家的。建国后，新中国的用人制度一直是靠国家指令性计划来调配的，尤其是大、中专毕业生。对于用人单位来说，无论是国家机关、科研机构，还是高等院校、工矿企业等，都需要事先向国家申报需求计划，然后，由国家的指令计划把人才调配到用人单位。不管人才的质量高低，兴趣特长，也不管用人单位是何种需求，反正是分配计划下来，人才就得去，单位就得收。这种“一个萝卜一个坑”的就业制度，使用用人单位没有选择人才的权利，而求职者在此体制下，也没有选择单位的自由。长期以来，人们的择业意识就大大淡化，剩下来的就是“等、靠、要”的就业心态。

然而，随着市场经济体制的逐步建立，劳动、人事制度的重大变化，这种传统的模式将不再存在，终身制、铁饭碗也只能成为某些人美好的回忆，竞争将不可避免地被引入就业领域：工人实行劳动合同制，国家机关实行公务员制度，高校和科研机构采用聘任制，企业实行厂长目标任期聘任制等等。总之，现在的就业趋势是人才自由选择职业单位，用人单位则择优录用，人才和用人单位两者之间的任何一方都是选择者，但同时又都是被选择者。这种就业办法将采取不同的形式，把求职者和用人单位有机地结合起来，通过双方的互相选择来达到自主就业的目的。对于这种趋势，求职者应该及早地做好思想准备，将过去的那种被动等待的就业意识转移到现在的主动择业意识上来。面对整个社会的变革，树立起新的择业意识，做到未雨绸缪，随时收集社会各方面的招聘信息，不断调整自己的知识结构，不断修正自己的职业方向，从而跟上时代的潮流和社会前进的步伐。

树立积极、正确的择业意识应该包括两个方面：一方面是求职者以主动者的身份去选择适合自己兴趣、特长与好的工作；另一方面，在选择自己职业的同时，也要以被动者的身份去接受用人单位的选择。

B. 培养积极的竞争意识。

竞争对于黄皮肤的中国人来说，也是一个比较陌生的词语，在过去的几十年里，人们基本上是成长、生活、工作在一个没有风险与竞争的环境里。然而，现代社会是一个市场经济的社会，竞争是市场经济突出的特征之一，而且，随着市场的完善，各种竞争还会越来越激烈，对于求职来说，也是这样。面对一个竞争的社会，一个求职者只有具有了较强的竞争心理，才能抓住那些稍纵即逝的机会，才能找到一份比较满意的工作，才能展示自己的才

能和抱负。虽然一般说来，在机会面前人人平等，但是机会还是偏爱那些为它作了准备具有竞争心理的人。因此，每一个求职者，在走向社会择业之间，要积极的培养自己的竞争心理、竞争意识，以便在激烈的求职竞争中取得成功。

C. 培养自信心理。

自信是人们成名立业的基石。

人生好比一场游戏，而自信则是游戏的法则之一。一个没有自信心，一个连自己也无法相信的人，当然不可能使别人来相信他自己，更谈不上什么追求了。一个心理健康的人，总保持着对人生的自信心，如果丧失了自信心，那么也就失去了开拓新生活的勇气和力量。对求职和求职者来说，也是这样。任何一个求职者，无论在什么样的情况下，都应该不折不扣地相信自己，相信自己能够面对挑战，并且最终会战胜挑战。

“相信自己”有时会产生令人意想不到的威力。4分钟能跑完1英里吗？这个问题困扰了一代又一代优秀运动员，他们尝试着，努力着，然而总是不能成功，最后由专家下了一个结论：不可能成功，理由是，人的体力不可能达到那么一个极限。然而，若干年后，一个充满自信的运动员用行动的事实推翻了专家们的结论，他就是第一个打破4分钟1英里的罗杰·本尼斯特。更富有戏剧性的是，就在罗杰打破4分钟1英里的“神话”之后的6个星期，约翰·兰迪又奇迹般地提前了2秒打破了罗杰的记录。自信创造了奇迹。

在求职的过程中，求职者随时都可能遭受到变化无常的命运的折磨和突如其来的失败的打击。但是，至关重要是，不管命运多么残酷，环境多么恶劣，你都不能丧失自信心，你都要积极地去反击，都要相信自己，相信自己也能够创造奇迹。生命太短，经不起太多的希望。

但是，自然也不是盲目的，健康的自信是建立在对环境和对自己清楚认识的基础上，做工作，一方面要靠热情，一方面要靠科学。在求职的问题上，自信心强，百分之百地相信自己能有所作为，当然是难能可贵的，但是，这种热情，这种信心应该建立在事实的基础上，否则，那种没有事实作根据的信心只是一种自我安慰，或者是信心的极端——自负。

D. 培养今后工作所需要的心理素质。

不同的工作是需要不同的心理素质的。在明确了个人的职业意向和心理特点之后，那么就要按照今后的职业要求，不断调节和培养自己的适合未来工作的心理素质，要有意识地在这方面改变自己，以便走上工作岗位之后，能够很顺利地适合新的工作。

E. 培养笑对失败的心理。

求职是一个双向选择的过程，在这个过程中，既可能会一帆风顺，马到成功；也可能会出现事与愿违的局面。对于前者，心情一般来说都是比较愉悦的，而对于后者，如果处理不好，则很容易产生诸如自卑之类的很消极的后果来。在求职的征途中，求职者要对此早做好积极的心理准备，不以成败论英雄，面对挫折和失败的打击，保持清醒的头脑，做到人落聘而不落志。

其实，求职落聘只是对意志的一次小小的磨练。在漫长的人生旅途中，困难、逆境、挫折等是常有的事，求职落聘只是这条苦难大河中的一朵浪花而已。生活中的强者，不在于他已经谋求到的成功，而在于他能够在经历失败和挫折的打击之后，东山再起，不折不挠，迎来新的希望和成功。生活中的挫折是造就生活中的强者的必由之路，那种在落聘之后就丧失意志和进取

之心的做法，不仅于事无补，有害于身心健康，而且还会付出更大的代价，形成一种无形的心理重负，而得不到解脱。

在现代社会里，要求职就得竞争，而有竞争就会有失败。面对失败，只有具有那种“在不利与艰难的遭遇百折不挠”（贝多芬语）的人，才能笑在最后，获得最终的成功。

千里姻缘一信牵——怎样写好求职信

求职伊始，须首先呈上一封事先准备好的求职信，以供招聘单位的人事部门过目，对于用人单位来讲，求职信是求职者自我描绘的一幅立体画像，是求职的第一个阶段。在这一阶段，如果留下的印象不好，那么以后的面试就成了问题。由于求职信的失误，以至被招聘单位拒之门外，不让参加笔试或面试的例子实在不少。而要想过好这一关，就必须很好地学习求职信的写作。

A. 弄清招聘者对求职信的期望。

要想写一封成功的求职信，不弄清对方的要求是不可能的。对于任何一个招聘者来说，无论他招收什么样的职员，他都会有自己的条件，然后，才能根据条件而择优录取。不弄明白招聘单位的招聘范围、项目、条件，而盲目地写信求职，是永远也不可能成功的。

招聘条件一般来说有两种：一种是直接能从招聘启事上读到的，诸如对年龄、学历、工作经历等的具体要求，对于这类显性条件，大多数求职者都能够有所注意。但是，还有一种招聘条件则是隐性的，这类条件，在招聘启事是不能直接读到，它们隐藏在那些具体要求的背后，要理解这些隐性条件，就需要对招聘者、招聘工种、招聘条件进行一个系统的分析，从而找出那些字面下的含义。

不同的招聘单位，一般具有不同的招聘条件，招聘者对求职信的期望值也就有所不同。但是，也有一些招聘条件是大部分招聘者都希望能够从求职信上读到，这类条件大部分是关于性格和人格方面的。比如具有严密地分析和推理能力，具有吃苦肯干的精神，能够顾全大局，正直、善良、无私等等。对于这些条件，求职者必须要有所觉察，并且在求职信上要有所暗示或反映。

B. 撰写求职信的一般原则。

不同的求职者写出的求职信是不尽相同的，同一求职者针对不同的工作，写出的求职信也不相同，但是，在这些各式各样的求职信中，也有一些基本的原则可供遵循，一般说来，大致有以下几个原则：

诚实不欺原则。写求职信务必要实事求是，切不可弄虚作假。俗话说得好，真的段不了，假的真不了，弄虚作假、瞎编乱骗也许能够一时得志，但是，纸终究是包不住火的，自己搬起的石头最终将会砸在自己的脚上。诚实一点，就算这个单位看不中你，还有别的单位呢！但是，你如果弄虚作假，一旦被别人揭穿，臭名远扬，便再也没有单位愿意接纳你了。比如，大学四年平庸度过的山本在填写“体育爱好”一栏时黔驴技穷，于是，他仿照别人，在此栏填上了“登山和赛艇”。实际上，登山倒是有一次，可也只是爬到阿尔卑斯山的半腰就下来了，至于赛艇则是见也没见过。在面试的过程中，他所期望的某大公司的人事部长接见了。该部长也是个赛艇爱好者，一见面，就欢快地对山本君说：“噢，真幸运，我和您一样，也是个赛艇爱好者。每周我都去观看比赛，可是对赛艇转弯时的规则始终不太清楚，可否介绍一下？……”“这……”山本君脸红语塞，无言以答，终于，人事部长明白了，他根本就不曾有什么赛艇的经验。世间精通各道的人物很多，切不可浮夸，否则，给人留下坏印象，将于事无补。

专一性原则。有些求职者往往错误地认为，申请的工作越多，成功的机会也就越大。于是，写上个几十篇千篇一律的求职信揣在兜里，见着招聘启

事便一一寄出。其实，这种做法很不明智，因为一人的兴趣、爱好、专长等诸多因素决定了他适合做并且很有发展前途的工作就是那么一两种。这种不考虑自己的兴趣、爱好、专长而见庙就烧香的做法，一般来说是没有结果的，即使偶尔被聘用，工作起来也很难得心应手，发展的前途也不大。所以求职者应该在对自己进行全面的分析之后，找准自己适合的工作，对“症”下“药”，不要去进行漫无边际的撞运气。

简明扼要性原则。写求职信要简明扼要，切忌冗长繁杂，因为一个招聘者每天很可能都会收到数以百计的求职信，他既没有那么多的时间，也没有那么大的耐心去看一封冗长乏味的求职信。所以，写求职信要越简越好，当然简也要简到适度，不能因简而少，因简而缺。

多样性原则，写求职信没有什么现成的规则，只要能从实际出发，写出自己的特点、专长，而又能引起对方的兴趣也就够了。

C. 求职信应包括的内容。

写求职信和进行其他创作一样，可以是各有特色，不拘一格的。只要按照每项的要求，如实扼要的写出就可以了，一般说来，求职信的基本内容应包括以下几点：

首先你要写明自己的求职目标，很多人在求职信中都回避了这个问题，这其中有许多原因，有的是怕写了目标反倒限制了自己，因为自己可能会胜任好几种工作，而有的求职者恐怕还不大清楚自己的求职目标。但是，无论是何种原因，在求职竞争中，招聘单位一般都是欣赏那些目标明确的人，而不愿接纳一个没有求职目标或目标模糊的人。

其次，要写明你能胜任你所申请工作的条件。你要明确地告诉招聘单位：你有相当的学历，又有相当的训练、才干和潜力去担当那份工作，并且对那份工作很感兴趣。在撰写这些内容的时候，要记住不要和简历表重复。同时，在求职信中，你还可以讲述一些你对所申请的工作的独到见解和看法。或者自己具有什么样的特殊条件特别适合这样的工作。

再次，在求职信中，你还可以谈些与求职相关的其他有利条件。比如个人的品质、意志、毅力等方面的内容。告诉对方，自己是一个讲道德、有毅力、有主动性和创造性、有朝气、有作为的求职者。有时，这方面的资料比单纯技术上的资料更能打动人。

关于薪金问题，在求职信中最好不要涉及，给自己留一个比较大的回旋余地。因为，按照一些就业指导专家的观点来看，如果一家公司真正看上了你，那么它就会尽最大的努力来满足你的需要：同样，如果一个人真正看上了某一份工作，并把它看作是自己终生可以发展的事业，那么，即使待遇比理想中的低，他也会很乐意地接受那份工作，所以，过早地在求职信中就提及薪金问题，没有多大必要。求职者要是真正关心这个问题，面谈的时候再讨论它也为时不晚，如果招聘单位一定要求应聘者列出心目中的薪金数量，那么，你就应该先进行一番调查，看看同行同类职位的薪金是多少，以便确立一个合理的数目，并且这个数目最好是一个范围，而不是一个实际的数字，这样就更富有弹性。

在求职信的最后，一般应该提醒招聘人注意你所附上的文件（比如简历、证书等），并且希望对方有进一步的反应（如回复、安排面试等等）。

D. 求职信的写法。

求职信作为一种应用文，它有一定的内容和格式，因为特殊的目的，所

以它有一套特殊的写法。其措辞必须得小心处理，既要有吸引力，又要不落俗套，还要能突出自己的个性和专长。一般说来，它具有以下特点。

(1)行文如行云流水，酣畅淋漓，不可含浑晦涩、辞不达意。

(2)字迹要工整清洁，每页的文字不要过于拥挤，“顶天立地”，两旁又不留空白，密密麻麻，让人看了眼珠子发痛。

(3)要亲自动手，即使字写得不好，也没有关系，只要认真，仍可获得信任与好感。切记勿请他人捉刀代笔，否则，如此而为，将是后患无穷。

(4)求职信应该具有针对性，每申请一份工作，应写好一封求职信，以表示自己申请这份工作的真诚。

(5)杜绝错别字。

E. 撰写求职信时常犯的错误。

以下是一些在求职信中经常出现的错误。这里，笔者把它们整理出来，以供借鉴。

(1)寄出复印信件。

有些求职者为了扩大就业机会，到处留“情”，广种薄收，这本来是可理解的。但是，他却又惧怕麻烦，于是，写好一封求职信，然后复印出好几十份，甚至是上百封，到处分送。这样做确实可以节省不少时间和精力，但是，这种做法很容易使收信人觉得你对他不够尊重，甚至是在敷衍他，他对你来说只不过是一个招牌、符号、工具而已，那结果就可想而知了。因此，求职者要尽量避免出现这种现象，要尽量自己誊写，从而使收信人觉得你的信就是专门为他而写的，做得越像，成功的希望也就越大。

(2)过分自信。

有些初出茅庐而又胸怀所长的年轻人，往往以为凭着自己的本领就可以找到一份满意的工作，于是，在写求职信的过程中，自觉或不自觉就流露出了一种志在必得的情绪。这种情绪往往会使收信人对你产生误解，他会把你看成是一个好大喜功、自吹自擂、忘乎所以而又容易骄傲自满的人，于是就会把你拒之门外。有一个很有才华的青年就是因为这种情况而痛失良机，他在给某公司老总的求职信的第一句话就是：“我发现最近你们在利润上出现了倒退现象，我有办法帮助你们扭亏为盈。”

(3)不够自信。

过分自信不好，不够自信亦不好。

谦虚本来是一种美德，但是，它同任何事物一样，有一个自己的度，一旦超过了这个度，它给人的印象就是底气不足了，在求职信中，有些求职者就容易犯这个错误。他们因为害怕触动招聘者的“龙颜”，而小心翼翼，有些话说一半吞一半，结果看上去成了一个畏手畏脚、毫无主见的人，好端端的一封求职信也变成了一封彻头彻尾的乞职信。事实证明，大多数用人单位都是不欢迎这类求职者的，因为他们认为一个没有自己主见和独立人格的人，是不会有创造和开拓的。所以，求职者在求职信中谦虚一点是可以的，但是，要把握分寸，要做到不卑不亢，有利有节，既不要触动某些人的“龙颜”，也不可丧失自己的人格和独立性。

(4)过于简单。

前面讲过，求职信不能写得冗长繁杂，但是，有些求职者却从一个极端走向了另外一个极端：求职信又写得过于简单。这样的求职信让人看后总觉得少了点什么，不如人意，因此，撰写者在撰写求职信的过程中，一定要要

言不繁、一一道来，保证既说明问题，又不浪费笔墨。

(5)语气不庄重。

有些求职者在求职信中频繁地使用“我觉得”、“我认为”、“我看”、“我想”、“我希望”等字眼。这些字眼不是不能用，适当地用来加强语气，表达心情是完全可以的，但是，在用的时候要慎重，否则，用得太多，就会给人留下一种不庄重、不和谐的感觉来，让招聘单位觉得你是一个自高自大、思想不成熟，而且爱发号施令、命令他人的人。

(6)习惯性地应用简称。

平时与人交往、交谈的过程中，可能会习惯地简称自己的学校、学科、专业，甚至是住址等等，但是，当这些内容被反映在求职信上的时候，最好不要用简称。因为，简称一来会使人产生误解，感到模糊不清。比如，假如你在学校那一栏上写上“南大”字样，那么到底是南开大学呢？还是南京大学？另外，过多的简写，还会使人觉得你未脱学生气，做事不够成熟，而影响了录用。

(7)主次不分，中心不明。

有些求职者，把求职信写成了自己生平的简历，绿芝麻乱黄豆等陈腐旧事一一写出，让人看后不知所云。其实，任何一封求职信，它都应该有自己鲜明的目的，有主次之分，对于自己的目的，求职信的重心部分应该大书而特书，至于其他关系不大的东西，只需用一两笔轻轻带过即可，切不可均分笔墨。

(8)过于呆板。

有一些求职者的求职信上写得尽是一些陈辞滥调，让人一看就觉得迂不可救，没有一点创新意识。这样的求职信使人觉得你是一个思想保守、循规蹈矩，墨守成规的人。同时，大家也都这样写，根本就不能引起招聘单位的注意。

(9)套话、空话太多。

有些求职信，倒也写得洋洋洒洒，看似气势宏伟，其实，那全是一些没有多少实际内容的华丽词藻给用漂亮的外衣裱糊在一起。这样的求职信也不会产生什么好的效果，相反，倒会使招聘单位觉得你是一个油嘴滑舌，脱离现实的人，这类求职者，肯定没戏唱。所以在写求职信的时候，最好自然地用事实说话。

此外，在准备求职信的过程中，还有以下几点应该引起注意。

(1)精心组织开篇，最好做到一鸣惊人。

(2)避熟就奇，无论在求职信的内容上，还是在其格式上，都要行他人所不能行，避免落入俗套。

(3)不要轻易在信封上写出你的地址和姓名，因为，你如果写了，那么收信人很可能连看也不看就给退了回来。必要时可以在信封上注明“私人信件”等字样。

(4)避免在六、七月份或节假日投寄，因为那些时候大部分人都在度假或准备过节。

(5)在寄求职信的同时，最好把简历一同寄出。

这里举一个范例，以供参考范例(1)

罗总：

您的事很多，但我希望您能看完。

我是一名经历过坎坷，尝过酸甜苦辣的人。

因为敢于冒险，而品味过成功的丰硕成果；因为探险求索，也体验过触焦的震荡与凄凉。

但是，这一切都锤炼了我作为企业人员所必须具备的成熟与胆识！

我的过去，正是为了明日的企业发展而准备、而蕴积的；

我的未来，正准备为经企总公司而奋斗、而拼搏、而奉献！

现在正是经企总公司招兵选将待机而发的重要关头。

我不想仅是锦上添花，我不想凉爽的空调房里坐享其成！

我想雨中送伞，我想雪中送炭，我想亲身去闯，去干！

1982年至1992年间，我经受过8年驾驶汽车、摩托车的锻炼；学过三年法律（西南政法学院法律专业函授生）；经过六年办案（法纪与经济案件）的挑战与考验……

做文秘，我有作品见报；做驾驶，已有20万里行程；做经管，我已经摈弃了不切实际的梦想而变得自信和有主见。

兵马未动，先从败着想，瓮中捉鳖，才是稳操胜券。

罗总，当初您闯海南，不也是三十六计，计计斟酌，万无一失，每失必补吗？

最坏的打算不就是要变卖公司价值500万元的房子、车子吗？

实践证明，两万块钱闯海南建内江大厦，体现的不仅是直观的赚钱三千万，而是智慧、胆识与科学决策融合的立体结晶。

良鸟择木而栖，士为知己者“容”。

当公司需要宣传，誉写文书时，也许我可以提笔“滥竽充数”；当您为了提高办事效率而亲自驾车的时候，也许我可以换换疲惫的您偕同前往；当公司为法律事务而引起纠纷，因业务增多而难以应付的时候，我可以动腿挥手用学的法律，伶牙俐齿，竭力为公司解一分忧虑，增一寸利润，挽一点损失……

我不能再说了，说多了，我怕像王婆卖瓜。“实践出真知，斗争长才干”。

我需要实践，去闯，去干。

因为才干在实践中养成，也终究要在实践中体现！

罗总，一个合作机会，对我来说是一次良好的开端。

我期待着好消息！

顺致

敬礼

自荐人：曹袁军 1992年5月31日于海口

附：简历表（略）

范例（ ）

致加州格卢克斯韦尔动力公司

主管研制的副总经理

尊敬的先生：

本人写此信希望能得到贵公司的重用。本人从南加州大学获得理学学士学位，并在加州工学院获得了理学博士学位。

在此之前，本人在哈灵顿化学工业公司的研制与发展事业部工作。本人和其他同事一道主要从事热核能源、激光光束折射、氢分子特性研究和重水数据计算等工作。

我们的一些研究成果已经转化为商业用途，而我们在线性水力学方面所取得的一个重大突破今天已在全国的所有化学工业中得以广泛地应用。

由于国防订单的减少，哈灵顿工业公司决定要关闭这个事业部，而这正是本人此番写信的原因。

关于我背景的简要介绍一并寄上，请查阅！

希望能很快收到您的答复！

您忠实的
爱德华·凯西

附：履历表（略）

解铃还需系铃人——怎样撰写个人简历

A. 简历的作用。

推销自己就像推销商品一样，一旦选准目标，下定决心之后，剩下的就是竭尽全力地向招聘单位展示自己了。要想展示自己，除了自己对自己在各方面的能力、经验、优缺点等有一个清楚的认识之外，更重要的是要学会一套推销的方法，一套把自己的优缺点展示给别人，让别人接纳自己的方法，而填好一份个人简历就是其中重要的一环。求职者千万不能轻视一张小小简历表的作用，它不仅是个人经历和经验的简单相加，更重要的，它是自我宣传、自我推销、自我广告的工具，是求职者叩开招聘单位、通往成功的一张王牌。一份成功的简历，虽然不能保证你一定能找到一份满意的工作，但是，它却可以帮助你引起招聘单位的兴趣和注意。个人简历的真正目的，就是帮你得到面试机会并充分体现你的价值。对于招聘单位来说，对你的了解就是由此而开始的。

然而，大多数求职者却没有对此引起足够的重视。他们也许会花费大量的时间和精力去准备一封封热情洋溢的求职信，而对简历，总是沿袭过去填写的若干表格，再机械地补上近期的一些活动，就算完事大吉了。这种简历，看上去显得平淡、呆板、苍白、千篇一律，没有一点新意，自然也就很难反映出求职者与他人的不同之处，这种简历不但引不起招聘单位的注意和兴趣，甚至使之烦感，不屑一顾。

还有一些求职者，他们也想写好，但是苦于方法不当，结果写出来的简历不是冗长乏味，就是过于简洁；不是主次不分，就是内容不全。如此等等，不尽人意。

B. 外观和款式。

简历是一份资料文件，它列明的是求职者的个人的身份详情、学业资历、工作经验等。这份文件是用来支持你的请求，证明你能够胜任你所申请的那份工作。个人简历一般有一到两页就够了，太多则不宜，个人简历是以它的稳健、突出的个性特点而见长的。

为了达到引起对方关心与注意的目的，使简历具有色彩逼真而生动的外观是很有必要的。在纸张的选择上，如果是要到印刷厂采用照片胶印法复制自己的简历，那么最好选用那些质高、光亮的纹理纸来打印，比如米色、浅灰、灰白或奶油色的纸张就很不错。千万不要选用那些特别刺眼的纸张，比如黄色、红色及紫色等。此外，为了便于包装，可以使印刷的纸张略小于标准规格的纸张。

在撰写简历的时候，字迹一定要工整清洁，不要模糊不清；文字要潇洒大方，不要过于拥挤，让人看了头就大；还要避免出现错别漏字。写完后，要一遍又一遍地修改，直到达到最佳状态。如有可能，最好请有关专门的就业指导人员或其他有经验的人们阅读一下，并接受他们的建议，再次对内容进行修改。这样写出来的简历，才是有专业性、条理性的自我介绍。由于大多数求职者对这些问题缺乏实际经验，写出来的简历通常是不完善的，通过专业人员的检查，可使其更具有专业指导性，避免给人留下“新手”的印象。

在个人简历的表叙部分，要使用简短、精炼的词语和句子，避免出现冗长乏味的叙述。而对其中的重点部分，可以加注着重号以示强调。写简历要以真诚挚朴见长，不要矫揉造作，故意在那儿卖弄笔墨、堆砌华丽词藻，否

则，会使人感觉到你是一个很虚、很浮的人。个人简历力求简洁、生动、有条理。

关于个人简历，有许多种类型可供选择 and 参考，但是，即使是按照书本提供的指导而写出来的简历，也不可能是尽善尽美的。个人简历一般要包括以下内容：姓名、年龄、住址、电话号码、邮政编码、婚姻状况、健康状况、学历、工作经历、工作经验、个人特长、爱好和兴趣等。

C. 个人简历的准备。

要写好一份个人简历，首先就必须对自己有一个很好的了解，列出自己的特长和优势。对自己加以了解和研究是一个系统工程，它需要平时的积累。在平时，只要是对个人简历有用的事情，那怕是只言片语，零星的琐事，也应该将其记录下来，并存入文件夹，比如，你参加了一个有意义的社会实践，获得特等奖学金，或者其他有收获的活动，就应该把它们记录下来，存入档案，这样，在开始准备简历的时候，你就拥有许多可供选择 and 比较的材料。这种做法其实就是使你记忆放慢遗忘步伐的一种行之有效的方法，否则，许多诸如此类的往事都会给抛到九霄云外了。一张写有“1991年夏曾参加‘百县希望工程’考察”的小便条，就会使许多细节重现，而所有的细节都可能有用。

如果在动手撰写简历之前，你确实还不具备丰富的资料，那么，这也不要紧——只要你从那一时刻就动手去做。不然，你如果真的两手空空，囊中羞涩，那么你凭什么去向别人申请工作？又怎么能和对手去较量呢？

在现代社会里，如果我们还是像过去那样认为：即使不显示过去获得的优异成绩，也能找到一份理想的工作，那我们就大错而特错了。因为现代的就业竞争是残酷的，雇主是挑剔的，他们不会冒险，也用不着冒险去试用一个没有保证、未经考验的求职者，要知道，在求职者的行列中，才华横溢者大有人在。

D. 个人简历的内容。

个人简历的内容在前面也曾提到过，它至少应包括姓名、年龄、住址、电话号码、邮政编码、婚姻状况、健康状况、学历、求职目标、工作经历、经验及个人特长、兴趣爱好等，有时也还有推荐人。

其中姓名、年龄、住址、电话号码、邮政编码、婚姻状况、健康状况等几项是有关个人的基本情况，它们的填写比较简单。只需如实填写就可以了，但是，也有下列问题需要注意。

在填写姓名的时候，所填的姓名务必要跟其他文件如毕业证书、推荐信上的姓名保持一致，以免引起招聘单位的误解。

所填写的地址应该是常住地址，不要填写临时地址，以免联系不上。

在填写电话号码的时候，不要填写那些让招聘者在办公时间内很难找到你的电话号码如宿舍或旅馆的电话，如果只有这类电话可填，那么不妨在填写的时候，顺便告诉对方给你打电话的最佳时间。

对于婚姻状况，只需说明已婚或未婚即可，如果招聘者没有特殊要求，此项可以略去。

对于健康状况，只要说明自己身体健康就可以了，无须将身高、体重等情况一一列出，当然，招聘者有特殊要求的，不在此限。

填好上述内容且准确无疑后，就应该着手撰写下列内容。

求职目标：

简述你追求的工作目标。如果不止一个，要确信它们都是互相联系的。如果自己的能力较强，面临的就业机会较多，那么就可以把自己的求职目标定为一个概括性目标。如果确实有些不相关但又有潜力的目标可供考虑，那么你就不妨为每一个工作目标拟定一份个人简历。不过要注意的是：既不要使自己的目标过于宽泛，也不要使自己的目标过于狭窄。

工作经历和经验：

首先要列出你最后一份工作，然后依次向前追溯，在每列一份工作的时候，要具体包括就业日期、就业单位、工作地点、工作权限等。其中，对于工作权限一栏，要特别地加以注意，你要明确地写出自己在过去工作中拥有的工作权限：直接对谁负责，手下有多少职员，他们的素质如何，等等。因为有些工作权限本来就是一个人工作能力的体现。比如，你如果直接对公司副经理负责，那么实际上这就是你能力不小的一个证明。

如果没有专职的工作经历可写，比如学生，那么也可以把业余时间打短工或假期就业的经历给写出来，这是可以理解的，因为学生是没有全日做工的机会。不要小看这种打短工的经历，对于一个全日制学生来讲，它是一笔相当丰富的财产，如果你的这种经历同你所谋求的职位关系很近，那么事情就好办多了。

取得的成绩：

仅仅向招聘单位展示你在过去的工作岗位上拥有的工作权限，还不能足以使对方相信你是一个有才华的人，因为工作权限毕竟不能等于工作能力。只叙述前者，会给人产生一种“只占槽头不推磨”的误解，这时，就需要你拿出在工作中取得的成绩来。在叙述成绩的时候，可以将自己主要的成绩列成一个表格，同时，在描述成绩的时候，要尽量用那些有表现能力和一定份量的词语。诸如：

| | | |
|----|----|----|
| 组织 | 指导 | 协调 |
| 演讲 | 写作 | 公关 |
| 增加 | 降低 | 挽回 |
| 开发 | 研制 | 创造 |

在列出自己主要成绩的时候，头脑里还得盘算盘算，找出如何体现这些成绩的例子，以应付面试时主考人员的询问。比如，当主考人员对着你的简历问你：“对于你的组织能力，我们已经有所了解，你可以再说具体点吗？”这时，你如果能举出几个生动的范例，那效果就非同一般了。

个人的兴趣与爱好！

在简历表上，也可以写上有关你个人的兴趣或背景上的资料，这一点也很重要。如果你和另外一名求职者才学相当，工作上也不相上下，那么最后促成结果的因素很可能就完全与工作无关，个人的爱好和兴趣这时候往往就起到举足轻重的作用。如果负责对你招聘的人是一个围棋爱好者，而你也擅长此物，这时，他很可能就为多一个棋友，而顺理成章地选择了你。但是，纯粹的个人嗜好和兴趣，有时也会产生相反的结局。所以，求职者在写上这些之间，一定要对招聘者的兴趣和爱好有一个大致的了解。同时，在撰写个人的兴趣和爱好的时候，还要做到严肃与活泼的平衡，既要表现出你兴趣的多样化，又不要把“看电视”之类平淡无味，不是兴趣的兴趣给写出来。

推荐人：

在此栏目下，只需写上“经人推荐”的字样即可，不必列出推荐者的职

位、年龄等诸多方面。因为你可以将推荐人的情况做成一张专门的小卡片，另外附上，这张卡片应该包括推荐人的姓名、职位、就职单位、详细住址和联系的电话号码等基本情况。

在使用推荐人的时候，要首先征得他们的同意，将整理好的简历，送给推荐人一份，如果他们有什么建议的话，那就按照他们的意思改写一遍。另外，使用推荐人可以，但不要过分地炫耀你的推荐人。在面试的时候，除非招聘者主动问及你推荐人的情况，否则，你自己不要主动提及。

学历：

在撰写自己学历的时候，可以首先列出最高的教育成就，然后，依次后推。写学历，还要明确写出在什么时间、什么学校受过何等教育，获得过什么文凭和学位，主修或选修过哪些科目，并且要注明你的平均分数、所有的学术奖状、证书等。当然，如果分数与证书没有什么说服力，那就可以略去，记住，不要轻易公开自己的坏消息。同时，也不要将所学的课程全部列出一——只需列出招聘单位可能感兴趣或者能够体现多样化的课程，如果能根据类别将课程列出，效果也许会更好。也不必列出每一科目的分数，一门扎实的课，就会使人坚信你的知识和能力，即使有时你的档案材料做得并不好。还要注意的，即使列出所学的招聘单位可能感兴趣的各种课程，也还要使它们编排有序，同时，也没有必要将课程的正式名称一一列出，例如，列出“市场学原理”时，对招聘单位来说，就很清楚了，不必列出其正式名称——“市场调查”、“市场管理”之类的了。

如果没有上过大学，那么就要想一想你是否在某个方面受过什么专业训练或者参加过什么讲习班、培训班之类，或者是自己自学过什么专业等。总之，要突出你现有的经验和专业优势。

其他零星方面：

在简历上，也可以列出以下几个问题。

你的性格倾向。

你属于哪一类组织。

你家庭成员的简单情况及他们对你选择此工作的态度。

E. 个人简历的撰写顺序。

个人简历的撰写顺序主要有两种：一是按照时间顺序，一是按照工作顺序。按时间顺序是指以时间为序将工作、经历一一写出，先从当前从事的工作开始，追溯到过去，也可以把二者倒过来写，这是大多数求职者惯用的一种顺序，对于刚刚走出校门的大学生来说，这种方式尤为合适。以工作为序是指按工作的不同把自己的经历一一展示出来，在关键的标题下列出其显著的成绩，这类简历又被称为“实用性”简历。那些工作经历丰富、工作成绩出色者使用此法最好。

当然，这两种手法虽然写法不同，但是二者也不能截然分开。在实际撰写的过程中，二者往往是互相交叉、互相补充的。在写作的时候，到底采用哪种顺序，要依实际情况而定，看哪一种更有利于展示自己，就采用哪一种。

当要结束个人简历的时候，别忘了要作个简短的小结。

下面提供一个写作简例的基本格式和一个范例，以供参考。

个人简历撰写指南

目标

我希望得到的职位是：_____

职位的责任范围是：_____

个人情况

姓名：_____ 年龄：_____

住址：_____

电话号码：_____ 邮政编码：_____

婚姻状况：_____

健康状况：_____

兴趣和爱好：_____

过去工作的经历

曾工作过单位名称：_____

单位地址：_____

所任职务：_____

取得的成绩：_____

工作经验：_____

学历情况

学校：_____ 时间：_____

专业：_____

学位：_____

学习成绩：_____

主修、选修或自修的科目：_____

做过哪些社会工作：_____

范例

姓名：查理斯·丹明。

地址：俄亥俄州哥伦布市 G·R 大街 1143 号。

电话：(09) 581—4946。

目标：业务副经理、生产副经理。

简介：担任过企业负责利润的专业管理干部，有着丰富的生产经验及解决实际问题的能力，擅长调动职工的积极性，能协调各部门的合作。

学历：1972 年毕业于图累大学经管系，获经济管理硕士学位。

1977 年毕业于图累大学化学系，获理学博士学位（有关课程附表后）。

工作经历：

() 1976 年—现在：在英东有限股份公司担任分厂厂长，负责分厂的设备，以及调配等业务，曾通过节约材料，减少成本开支，加强管理等措施，使生产率增加了 28%，预算减少了 125 万美元，利润增加 15%。负责了总共一千二百万美元的总预算。其他具体负责事项有：企业盈亏、生产、销售、技术改造、职业安全、环境保护、资本活用及人事工作。

生产经验：负责过 180 种消费品的填料、包装及生产流水线。

() 1970 年—1975 年：担任朋达公司的总经理助理，参加了从企业创建到正式开始三班制生产的全过程。实施了提高人事效率和设备效率的一系列措施，为企业每年节约开支 55 万美元。具体负责事项为：企业生产、开支、工会谈判、采购、推销、技术研究和开发，质量检查、环境保护、新产品开发，以及和消费者之间的交流。生产经验：墙纸、纺织品、涂料的生产。附：有关课程：

市场学

信息学

市场学
销售管理
广告
经营心理学
企业管理
会计学
统计学
企业法
管理原理

原理数据处理
COBOL 语言
系统分析

文科类
演讲
写作
社会学

第四章 求职技巧纵横谈

剔除谬误
金子怎样才能发光
不妨卖点傻
让你想不到——出奇制胜
老板也是“人”
换一种活法
给大学毕业生的建议
如果你是位女性
走好最后一步棋

你要获得称心如意的一份工作吗？

也许你有硕士博士或出国留洋的高学历；也许你工作经验丰富、成绩不凡；也许你聪明能干，风度翩翩。……但本章所奉献各位的种种秘诀妙计，将会发挥比前者大几百倍的作用！

本章不是那些专家教授的书面建议，也不是些常规化的“要求”或“注意”，而是从许许多多活生生的求职实例中提炼出来的。没有死板的规矩，没有固定的条例，只要深入到本章的字里行间，你就能得到许多忠实朋友的经验教训。

现在就开始行动吧！你会得到意想不到的成功！

剔除谬误

在经济飞速发展的今天，一方面有成千上万急需候选人的公司；另一方面有成千上万寻求合适工作的候选人。那么，供需双方是通过哪些途径得以沟通的呢？哪些才是最佳的求职方式呢？

让我们从公司的方面来看雇用职员、添补空缺的种种策略：

- (1)从内部提升一个下属（某个知名人物）。
- (2)内部调用、提升，即把某个知名人物从一个部门调到另一部门。
- (3)通过个人接触，或者聘用外公司的某个知名候选人。
- (4)登征聘广告。
- (5)散布征聘消息，让本地区的其他同行知这儿缺人。
- (6)把职位提供给职业介绍机构。
- (7)雇用专职招聘人员来物色对象。
- (8)翻阅每天收到的大批个人简历信。

当然，根据不同的公司，不同的职业特征，他们的招聘方法常常有很大的不同。但一般说来，其招聘情况大致如下表所示：

| | 中级职位 | 高级职位 |
|--------------------|--------|--------|
| (1)内部提升 | 50—90% | 60—90% |
| (2)内部调用 | 13—40% | 15—40% |
| (3)个人接触、 聘用外部人士 | 12—30% | 10—30% |
| (4)登广告 | 10—30% | 5—20% |
| (5)散布消息 | 0—5% | 5—20% |
| (6)利用职业介绍机构 | 10—30% | 0—5% |
| (7)专职招聘人 | 5—20% | 5—30% |
| (8)查阅求职简历信 | 0—25% | 0—25% |

你应该相信，这是一份极具启示性的表格，它几乎毫无保留地告诉你要想成为合适人选应该用哪些策略。

第一条“内部提升”所占的比例超过了半数，成为最富成功机率的选择项，所以，无论你是个谋职老手还是新手，首先考虑到的是在目前所在的公司里寻找新职位。不要以为现在的位置没有吸引力就只能“跳”出去，其实本公司的许多其它岗位是相当有价值的，而且那儿良好的人际关系也是日后发展的基石。

前三项“内部提升”、“内部调用”、“个人接触”的一个共同要求是：你必须至少是个小有名气或有影响力的人物。

要牢牢记住以下的三条经验：

- (1)大多数人是通过提携、关系和熟人得到工作的。
- (2)大多数人不安心工作或遭解雇的原因是和老板相处不好，而不是犯了错误。

(3)找新工作的最好办法是让别人觉得你小有名气，哪怕只是因为与某些大人物有一丁点儿联系。

每当我的人事主管官员谈话时，我总是问：“如果有一天你突然被迫另找工作，你首先会怎么做呢？”回答是大同小异的，“打开抽屉，找出一大

堆我认识的人的名片，挑几个我想去的公司。余下的事情很简单，设法找一个可以帮我在某单位开个后门的人。我可不在乎这是不是拉关系，只要能成功就行！”

也许你会感到不公平，但是从朋友、熟人那儿确实能得到不少帮助，包括工作在内。

“登招聘广告”、“查阅求职简历信件”是公司最不愿意采用的方式，而这些却是求职者最愿意采用的策略。于是，通常的结果是：有名的职业介绍机构每天都收到几百封来自陌生求职者的个人简历；同样，每个大公司每天也不断有堆积如山的来自陌生人的简历。每一条吸引人的广告都招引来很多应聘者，他们的求职信和精心打印的个人简历都惊人地相似，而且几乎千篇一律。

这种普通平淡而又机械的方法并没有回答招聘者急于想知道的问题：“我一点也不认识你，你究竟是谁？你真的适于这项工作吗？”这种漫无目的的应聘导致了所有求职者同样的命运，那就是，他们都只是毫无区别的陌生人，谁也不比谁突出。

因此，这是有必要剔除的第一个谬误是：出色的个人简历和求职信能带来好的工作，不要以为你不靠关系也能找到一份好工作，当然这是可能的，但成功率不高。只要想想有多少人在与你竞争同一个工作，你就知道关系的重要性了。

不要以为靠寄几千封个人简历就可以得到工作。这个策略是靠不住的。如果内部有人推荐你的话，其作用绝对超过一份精心酝酿半个月的求职信。

老板最关心的是求职者的品质（而不是专门技术或经验），而这并不是长达三小时的面试所能准确地了解到的。只要到了一定的知名度和影响力，你就能得到朋友的帮助，熟人的推荐，你就极有可能获得称心如意的工作。

金子怎样才能发光

由于主观客观的种种原因，一个求职者即使有优秀的品质也不一定立刻就能得到用人单位的赏识。要知道，金子也有被阴影掩盖的时候，所以这里面会有一个等待、准备和发光的过程。

很多有过求职经历的人，都或多或少地听到过这样一些托辞：“你先到别的地方去看看吧！”“这几天我很忙。”“下次再来吧！”许多人听到这些回答后，就以为此路不通，真的放弃了。孰不知处处都是如此说法，那么你岂不是永远也找不到一份工作吗？

让我们从心理学的角度来剖析：首先，给对方造成一定的心理压力，对方推托反复越多，他们的压力和愧疚感就越强，觉得不录用你在心里面过不去。其次，人为地造成一种既定事实，即我已经是你们的人，这在距离上就已经拉近了许多。

当然，一个人有了基本的毅力和耐心还是远远不够的。在瞬息变化万千的现代经济生活里面，我们有必要以一种全新的眼光去考察。

是不是有可能挖掘出更多呢？

下面的这位高材生求职的经历也许会给予读者更多的启迪。

许正球，一位留美的计算机博士生，毕业后在美国找工作，结果在许多公司面前碰了壁，想来想去，他决定收起所有的学位证明，以一种“最低的身份”去谋求工作。

不久，他成了一家公司的程序输入员。这对他来说当然是大材小用，但他仍于得一丝不苟。不久，上司发现他能修改程序中的错误，非一般的程序输入员可比。这时，他才亮出学士证，得到了一个与大学毕业生水平相当的工作职位。

还没有半年时间，老板发现这个年轻的中国人经常能提出不少独到的见解，远比一般大学生高明，这时，他又出示了硕士学位证明，老板马上又提升他。

又有了一段时间，老板觉得许正球的那份工作干得比谁都要漂亮，就和他细细面谈了一回。那时，他才说出他的真实学历，老板大为赏识，毫不犹豫地重用了他。

即使你有很高的水平，老板对于一个陌生人也是不会太信任的，因而也不会给你一个相称的职位，也就是说，金子发光也得靠它自己的努力。

为什么许正球能步步高升呢？

首先，还是需要有忍耐力。其次，也有个人的努力。大多数的企业单位，为了考察和锻炼职员的能力，常常会首先将他们安置在一些做基础、具体工作的部门。许多人会对此大为不满，尤其是刚刚步入社会的大学生们，期望太高，因而满腹牢骚，不甘于大材小用，于是不安心本职工作，甚至另谋他路。要知道世界怎么会有一蹴而就的事情呢？

上例的那条节节攀登的路至少可以总结出三条好处：

(1)有利于求职者更好地表现个人的才能。一个有八分能力的人，如果只干只需四分能力的工作，肯定是轻而易举，不在话下。如果工作起点太高，由于初来乍到，人事生疏，很有可能干得十分吃力，甚至会捅漏子。

(2)有利于求职者积累实践经验，提高能力。世界上绝大多数有成就的企业家，开始时都是从投寄员、管道工、电气工或零售店主等工作做起的。只

有了解基层情况后才有基础进行高层管理。

(3)求职者如果能忍辱负重，从小事做起，则会被老板看重。如果一开始就让人觉得你十分了不起，对你寄予厚望，可惜随后的表现一次又一次让人失望，结果是越来越被人看不起。

结果相同，策略相同，但方式不同的“发光”经历还有更精彩的呢！

卡约瑟是麻省理工学院机械制造专业的优等生，和许多人的命运一样，在全美钢铁公司每一次的用人面试会上被拒绝申请。但他没有死心，发誓一定要在这家公司谋得一个高层职位，于是他采取了一个特殊的策略。

他先到公司人事部，提出无偿提供劳动力，请求公司分派给他任何工作，他都不计任何报酬来完成。公司在惊诧之余，分派他到车间去打扫废铁屑。一年下来，卡约瑟勤恳地干着这份编外工作，为了糊口，甚至还要在周末到酒吧去打工。

九零年初，公司的订单大量下降，原因是产品质量不过关，为此蒙受了巨大的损失。公司董事会一筹莫展，开始征询职员们的意见。卡约瑟递交了一份三万多字的建议书，对质量问题产生的原因作了精辟的分析，并拿出了自己对工程质量控制的新设想，不但克服了原有缺陷，而且效率大为提高。董事们马上召见了他这个编外清洁工，面对公司的高层决策者，卡约瑟侃侃而谈，惊服了的董事会立刻提议并通过聘他为公司负责技术革新的副总经理。

原来，卡约瑟一直利用清扫工到处走动的特点，仔细观察了各部门的生产情况，并一一作了记录分析，发现了所存在的技术性问题并想出解决的办法。

由一个编外人员一步飞升到副总经理，可以说，卡约瑟这招比前面几人的方式又要漂亮不少。

这就象卧龙潜伏一般，肯定有一天会直上云霄。从编外清洁工做起，而且不要工资，只是为了在公司有个暂时立脚之处，可谓是用心良苦。而且这种“潜伏”不是死等机会，而是充分发挥主动性和灵活性，做好各方面的调查工作，积累经验，提出见解，等到时机一来，那你就可以大放光彩了。

不妨卖点“傻”

许多求职者，尤其是刚刚毕业的大学生，总希望给用人的公司留下一个极为完美的形象，为此而煞费苦心，以求尽善尽美，但结果往往不是怎么太理想。

为什么呢？请看美国心理学家纳特·史坦芬格的一个实验。

安排四名前来求职的大学生，一边做自我情况报告的录音，另一边用小型的煮炉煮牛奶。

第一位声称自己学习成绩优秀，而且有出色的社会活动能力。他在报告最后特意提到牛奶也煮得很好。

第二位自我报告的内容与第一个人相差无几，但是在最后说他不小心碰翻了煮炉，或者是牛奶煮糊了。

第三位的情况不同。学业很糟糕，而且社会组织活动能力也不怎么样。但他的牛奶煮得相当棒。

第四位的自我报告和第三位相似，并且牛奶也煮得差劲。

在人事部门进行评价时，大多数的意见是倾向于录用第二个人，然后才是第一个人，而后的二位机会就少得多了。

史坦芬格认为，所有的求职者都可以归于上述四类人之中：

第一类人：十分完美，毫无欠缺；

第二类人：非常完美，略有欠缺；

第三类人：欠缺，有小长处；

第四类人：毫无长处。

表面上看来，似乎第一类人成功的机率应该更大，但现实的天平却倾向于第二类人，因为人毕竟还是现实的人。都会有或大或小的毛病，不可能做到面面俱“美”。同时，一个人如果锋芒毕露，会让老板觉得你华而不实或者故意做作，甚至还担心水浅养不住你这条大鱼。

如果那些“新手”急于表现，自以为是，恃才傲物，只会与雇主之间形成更大的疏远。相反，一个求职者如果在突出自己的优点后，大可不必去掩饰个人的一些小毛病甚至是“劣迹”，而应该有意无意地卖点“傻”，学点“笨”，这样会使人觉得亲近自然，更为容易地被对方的感情接受。这在求职面试过程，尤其是试用期间不可不注意的方面。

意大利菲亚特集团公司一名负责人事的高级主管曾说过以下一段中肯的话：

“我们当然注重那些大学生的学业和表现，但不一定会选用那些老是成绩考第一的人。我更倾向于在那些成绩中上等的学生中进行挑选。……我不希望一个学生投入所有的时间去啃书本，通过那种方式而得以名列前茅并不说明什么问题，这甚至就象一个职员靠加班加点完成工作一样无能。……拿我来说吧，大学毕业时也有两三门功课不及格，这是很正常的事情。”

这段议论一针见血地刺破了一个长期存在于求职者心中的谬误：表现越好就越能得到老板的赏识。还是学学凯罗吧！

凯罗现在成了美国西部一家电脑公司的副总裁，而两年前他只不过是个试用职员。

他是个多面手，尤其善于搞新产品开发和节能控制。在试用期快结束时，他用半个月的时间精心准备了一份软件设计方案，很富有创意，但是他故意

有所保留，删掉了其中的一段小程序，虽不会影响整体，但毕竟有了不完美之处。

公司领导人看了设计方案，觉得虽然不是尽善尽美，但却颇有可取之处。于是约定和他细细面谈，到那时凯罗才不经意地把那段程序提了出来，并说成是在这位上司的启发下才想出来的。

这位上司对他的印象好极了，认为他很有头脑，很有潜力。就这样，凯罗被聘为了正式职员。

后来，他又不断提出了很多新设想、新建议，露了些“锋芒”，但同时又故意暴露些“小毛病”。上司很是器重他，职员们也乐于和他打交道，于是节节提升，坐上了副总裁的宝座。

真是妙不可言啊！

又有谁不能说“傻”比“聪明”更胜一筹呢？一般人以为有“才”就“现”，有“能”必“用”，不知道“显”与“隐”、“智”与“拙”之间的微妙关系，过不了多久就会摔跟头。最愚蠢的更莫过于在面试时为一些细枝末节去指责对方：“你错了。”

即使有时候你确实比上司还高明，但莫要忘了你还是他的下属或雇员。在求职期间大出风头可能会引起别人对你的注意，但对录用部门会产生适得其反的效果。这会对上司或多或少地产生威胁感，从而不敢也不想重用你。另一方面，完美无缺（或者试图作如此表现）的人，常常使人产生刻板、不易接受他人建议而令人难以接近和沟通的印象。自然，这种类型的求职者是很难得到上司的青睐的。

当然，自己显露出来的毛病应该非原则性而无关紧要的——如果一个想当推销员的人，在求职时表现自己口才上的笨拙，只会让人觉得你连基本素质还不具备，更不用说委以重任了。

让你想不到——出奇制胜

许多谋求工作的人在求职前看到的也许是千篇一律的求职指导书，譬如怎么打扮得体，怎样做到谨慎小心，怎样写标准的求职信或个人简历，怎样用深呼吸来消除紧张，等等。因此这些可怜而又忐忑不安的求职者在主考官面前表现得几乎是同样的机械和呆板。怎样才能突破这一困境呢？

那就是：发挥你的想象力，创造出一条既标新立异又适合自己的求职之道。也许不能一次成功，那也没关系，反复摸索，说不定哪天你就会一鸣惊人呢！

《纽约时报》的著名记者威廉·麦克劳德当初找第一份工作时，和同来的许多求职者一起紧张地在门外等着。当其他人纷纷把自己早已准备好的名片递进去时，他却没有。但急中却生智，他顺手拿出一副扑克牌，抽出一张黑桃A，递给了主考官。

半个小时后，他就被录取了。

岂不说威廉·麦克劳德的真本领究竟如何，单是他抽出的这张黑桃A就让人拍案叫绝。这种关键时刻能做到“眉头一皱，计上心来”，充分发挥个人想象力与灵活机动性，往往能胜人一筹，获得成功。这说明当幸运之神在门外徘徊时，各位千万要以聪明才智去抓取她的光芒。

做到这一点必须既有胆识，又有见识。世界著名的“哈式急智”就是以勇敢、冷静、聪明和才智创造的奇迹。

请看看一个英国小伙子是如何打破求职常规的。

看到阿伯丁一家大石油公司向社会招聘高级经济管理人员的广告后，年仅26岁的弗格森也去应聘了。

大批的专业人员在公司门前排起了长队，等待面试谈话。时间一小时一小时地过去了。但是仍然没有十分理想的人选。千篇一律的问话和回答，千篇一律的领带和西服，千篇一律的毕恭毕敬和谨慎小心已经将几位主考官搞得昏昏欲睡，呵欠不断了。

但当弗格森一脚跨进来时，主考官们突然感到眼前一亮：一套火红的夹克衫，一双雪白的旅游鞋，一头直立精神的发型，简直象个职业棒球选手。而不象一般保守的英国人只会穿深色西装和锃亮的皮鞋，还打着有板有眼的领带。

弗格森轻快地走到主考官面前，毫无拘束，主动而热情地同他们握手问候，然后坐下来微笑着等候提问。

在问完几个常规性问题后，主考官们对这个别具一格的年轻人很感兴趣，问道：“你觉得这份工作怎么样？”

没料到弗格森干脆地回答：“我对这份工作没有什么兴趣。”

主考官心头一怔：哪有应聘者反倒不愿意受聘了呢？

“那么你能谈谈为什么吗？主考官有些迫不及待了。

弗格森开始了他酝酿已久的一番话：他并非不想获得这份工作，只不过他看到它难度很大，需要非常有能力有经验的人才能做好，而自己虽然对它有一系列构想，但是不知能否行得通，所以有很多担心和不安。

主考官又问他的具体设想，弗格森又一一详细作了描述。

他的面试谈话时间比其他人整整多出了二十五分钟。结果，自然是弗格森在众多竞争者中独占鳌头。

我们不妨设想一下，如果弗格森的穿着打扮和语言行为上和其他人一样的话，那么在开始他就无法吸引主考官们的注意力；如果主考官们没有兴趣向他提更多问题，弗格森也没有机会来充分展现自己，其能力也就不可能表现出来，结果当然是遭到淘汰。

弗格森之所以深受青睐，就在于他也巧妙地打出了自己的牌：黑桃 A。正是因为他的大胆设想，打破常规，摒弃传统，创造出了自己的求职新招，才达到卓而不群、与众不同的表现效果。真让人觉得他同时也是一位富于天才和灵气的演员。

如果上面的东西还让各位读者略感新意的话，那么下面的这个小伙子就简直是“异想天开”了。

许多公司的高层领导整天板着脸孔，不苟言笑，让下属感到难以接近，就更别说陌生的应聘求职者了。但有个小年青人却想出了一个奇招。

他在每天下班时间等待某公司的一个负责人，多日之后，终于看准机会用自行车不轻不重地把那位负责人撞倒在马路上，然后他马上下车扶起负责人，苦苦求饶，连声说对不起，又叫辆出租车送到医院，大献殷勤，短短的几天住院时间，小伙子对那位负责人照顾得无微不至，把自己的长处表现得淋漓尽致。

出院时，这位负责人对这小伙子的印象就特别好，等到小伙子乘机提出求职要求时，便一口应允。

真是妙不可言啊！

虽然这法子有点危险性，但这小伙子居然能把它想出来，而且运用得恰到好处，滴水不漏，这也算是“聪明绝顶”了。

现代社会里，千奇百怪的种种事情都可能发生，而在求职求业其中，人们“玩”出的“招数”也更为光怪陆离了。在这里，我当然不是建议各位都骑自行车上大街上撞人去，而是通过这个事例更深地把握“出奇制胜”的精髓。

这在于敢于突破一般思维定势，以出乎寻常的方式来迷惑和吸引对方，或者利用人们喜欢新奇刺激的心理特点，达到“出奇制胜”的目的。“出奇”是相对于平常、普通而言的，其方式和效果都是出乎常人意想之外的，因此便常能以之取胜。要知道，这一点不仅在战场上行之有效，而且能在求职中助你一臂之力呢！

老板也是“人”

无论是推销商品、管理职员，还是通过议案、交结朋友，当然要包括本书所论述的关于求职应聘方面的问题，这都是一条最基本的原则：

对方也是一个“人”。

一个活生生的人，一个同样有妻有子有家庭的人，一个同样有欢乐有忧愁有情有义的人，一个和你一样生活在现实中的人。

A. 未雨绸缪。

下面有一个著名的心理学实验：在白纸上划出平行且相等的几条线段。然后找来 10 个人作为受试者，让他们来判断这些线段是否长度一样。前面 9 个人已经与实验人员串通好的，都众口一词地咬定其中有条线段稍长于其他线段。第 10 个人才是真正的受试者。实验开始后，本来最后一个人已经判断这几条线段一般长短，但看到其余 9 个人异口同声地说有条线长，并还各自陈述了自己的判断根据。这样，第 10 个人也开始动摇起来，承认是有一条线稍长。

这就有力地证明了“强迫暗示”这种心理学现象。这种暗示产生的作用是相当大的，而且结果既有好的，也有坏的，关键是这种暗示的倾向怎样。

聪明的小张就成功地运用了这一规律。

小张是厂车间办事员，听说厂党委缺少一名秘书，便开始心动。但他一无人缘，二无门路，又怎么能提拔到厂党委里去呢？他左思右想，得了条“未雨绸缪”的计策。

他先是有意无意地向几个好朋友“不慎”透露出要当厂党委秘书的消息，发现自己“失口”后便一再叮嘱几位朋友千万不要张扬出去，否则影响不好。

但消息终于是不经而走，不少人都悄悄来问小张是否真有其事，他首先是不置可否，然后便竭力否认。但小张愈是这样做，就愈让别人感到这是内定，所以一时间全厂大部分都认为他要进厂党委了。

再说厂领导们个个心里都纳闷：拟定的人选中没有小张啊！怎么全厂人都说是小张呢？于是对小张便开始注意起来，考察来调查去，再征求职工意见，发现他真的不错。过不了几天，厂的几位领导都一致同意让他来进党委当秘书。

不能不说小张煞费心机，而且心机颇巧。他之所以能够成功，全在于他不动声色地把自己的愿望散播开来，形成一种大舆论环境，使人们，尤其是厂领导在心理上无意地受到这种舆论的强迫暗示，使小张如愿以偿。

当然，使用这个原则还要讲究许多技巧。首先要自然，不露一点风声，巧妙地把个人愿望化为群体意志，如果露馅就会造成很大的自我损害。如果你有竞争对手，要密切注意其动向，尤其要向他的周围施加影响，也许对手也可能用同样的方法（相反的舆论）在抵消你的努力。这时运用此法更应谨慎细致。

B. 将心换心与寻求共鸣。

一位“老三届”在历经磨难——上山下乡、回城待业、到工厂当学徒后，终于通过自学历尽艰辛拿到了大学本科文凭，接着又考取了研究生。但是年近不惑之年的他在毕业后发现自己又面临了以前回城待业的窘境：没有单位愿意招用他。

四处碰壁之后他开始动脑筋了。他发现附近一家公司的规模和效益相当

不错，而且专业对口，很多人想进但无路可通。在他和这家公司的一些人接触时了解到，该公司的总裁以前也是老三届的学生，后来被打成“牛鬼蛇神”，平反后由一名团委书记升为总裁。

知道这一点后，他心里立即一亮，这不就有办法了吗？准备好以后，他就上公司见那位总裁去了，开始时总裁像对待其他求职者一样，表面上热情周到，但实际上却把人拒之门外，因为现在的编制已经饱和。“我们确实需要像你这样的人才，但无奈人员饱和，我实在爱莫能助。建议你还是到别的单位去看看吧。”总裁客气的说。

这位硕士也很“体谅”和“理解”总裁的难处。却及时转换话题，和总裁拉起了家常，从上小学，到“文攻武卫”，从上山下乡到推翻“四人帮”，再说起回城待业的凄惨经历。感动总裁不禁唏嘘落泪，感慨良多。转而他又谈起现在四处碰壁的困境，并真诚地询问总裁该如何是好。总裁听后沉默片刻，突然抬头说：“到我这儿来吧！以后好好干，一定要搞出点名堂来，别辜负了过去的岁月。”

真是水到渠成啊！

在上例中，那位硕士采用的就是“将心换心”的策略。其基本原则就是将谈话的双方作处境、心态上的假设性互换，由此唤起对方的切身感受和体验，从而理解、同情自己。如果能巧妙运用在求职过程中，将会使你受益非浅。

硕士与总裁无形中就完成了角色互换，使总裁置于硕士现在的处境：跟我一样有过同样的少年和青年时代，现在仍然找不到工作；我要是他该怎么做呢？如果公司不接纳我该是多么痛苦啊。这样一想，总裁便觉得接纳这位硕士是道义和感情上必须做的事情，如果加以拒绝，不但会使对方失望，而且自己心里也会难受。

使用这种方法，不用任何形式的祈求，真诚地和对方交流就是了，慢慢地对方就要踏进“圈套”，有时甚至主动向你提供帮助。到时候，一切好运都有可能降临在你头上。

要顺利地实现“将心换心”，首先要找出双方的共同点，不仅包括经历、身世，还可以是特长、兴趣、家庭等，然后在谈话时有意地向这方面引导，激发对方的同感，使他产生设身处地的想法，从而顺顺当当地接受了要求，并还认为是理所当然，义不容辞的事情。

与“将心换心”很为相似的另一种手段，叫“寻求共鸣点”，即“一致共鸣”。试看这么一个例子：

有个小青年待业两年还没找到合适的工作，几次登门求职都受了冷面孔。一个偶然的机他了解到一家公司的人事主管喜嗜狗肉，于是盛情邀请同赴一家狗肉馆，这位主管欣然相从。

二人在饭桌上，从狗肉的美味与种类到怎样烧烤狗肉，从养狗到杀狗，谈得唾沫乱飞，酣畅淋漓，大有知音相见恨晚之感。过不了几天，那位主管大笔一挥，这个小青年便成了该公司的一名推销员。

原来，这个小青年打听到人事主管喜嗜狗肉的习惯后，便去查找了大量有关狗的资料，牢牢记在心中，在饭馆里终于派上了用场。

如果交往的双方有着一系列的自然属性和现实属性方面的共同点，而交往的双方又都意识到这一共同点的存在，从而能引起双方的吸引和影响。

这种一致性吸引的产生具有两个特点：一个是双方的共同点，另一个是

双方都意识到共同点的存在。前者是客观的存在，后者是主观的感知。比如说，在远洋客轮的睡舱里，有两个素昧平生的长沙人，这里就有了地理上的共同点，但由于双方互不了解，所以不能产生相互吸引。如果两个都互交流，知道都是老乡后，关系就可以马上发展起来了。

写到这里，我又想起了著名演讲家、作家戴尔·卡内基的一条原则，谈论对方感兴趣的事物。他这样说道：“谈论别人感兴趣的事物，是一种深刻了解人，并与人愉快相处的方式，它与虚伪的恭维是两码事。”

C. 微笑。

我们每个人都曾有这样的体验：当你站在镜子跟前，你笑，镜中人也对你笑；你皱眉头，镜中人也冲你皱眉。不管你是否意识到，在人际各种交往中，同样存在着这种“镜子效应”。

我们时常发现，我们加之于对方身上的言行，又被对方转加到我们的头上了，这情形就同你站在镜子跟前一样。

行动比言语更为有力。而微笑所表示的是“你好，我喜欢你，你使我感到愉快，我非常高兴见到你”。这就是狗为什么那么受人欢迎和宠爱的原因。它们见到我们多么高兴，几乎爱从躯壳里跳出来。因此，当然啦，我们也非常高兴见到它们。

东芝电器公司每年都要招收新职员，与我们国家一样，头三个月为培训阶段。其中的课程就叫“微笑”培训。也许有人会问，“微笑”怎么能成为训练内容呢？这还需要专门来培训吗？对此他们的总裁就说过：“微笑是员工的基本素质之一，企业的成败全在于员工的微笑上。”

由此可见，微笑不仅能助你求职成功，而且还直接关系到一个企业的生败存亡。也许这有点耸人听闻的味道，但它从一个侧面反映了微笑的巨大作用。

一个纽约大百货公司的人事经理告诉我，他宁愿雇用一名有可爱笑容而没有念完中学的女孩，也不愿意雇用一名板着冷冰冰面孔的哲学博士。

某合资玩具公司公开在当地招聘三位部门经理，优厚的报酬吸引了不少人才前来应聘。其中有手握硕士、博士文凭的，有许多年的管理经验的，还有一些是有点“门路”的。在面试前，应试者全都安排坐在走廊的长椅上，为这两个有限的名额而忐忑不安，因此个个表情紧张严肃，有的低头冥思苦想，有的拼命抽着香烟。

总经理与人事经理此时站在房间门口，巡视一遍之后，目光都停留一位面带微笑，神情自苦的姑娘身上。两人不禁对视一笑，点了点头。

面试开始后，应聘者一个一个回答了些常规问题，但表现几乎都是千篇一律的平淡乏味。轮到这位姑娘时，她那微笑就更为可爱、自然了。

“你有什么文凭？”总经理也不禁笑着问了起来。

“大专。”姑娘回答。

“你知道其他应聘人员是什么文凭吗？”“很多都是硕士、博士。”

“你有这方面的管理经验吗？”

“有，但是很短，只有一年半的时间。”

“你有把握能被录取吗？”

“我一向比较自信。”

“那么你怎么会知道你能战胜其他人呢？”

“如果我没被录用，当然我会感到遗憾，但你们也会后悔的。”

这几个问题问下来，两位经理都露出了满意而嘉许的神色，当场拍板决定，聘她为本公司公关部经理。

聪明的读者都看得出，这位姑娘成功的最大秘诀就是那自信而得体的微笑。是微笑使公司负责人注意到了她，是微笑使她在面试时有别于其他人，是微笑使经理对她产生了信任和亲切。

微笑的第一个原则就是：自然得体。发自内心的欢乐可以用多种方式来表达，但最有效的就是微笑。如果你试图或假装“微笑”，或者仅仅作了些面部的皮肉运动，那只能让别人敬而远之。

这儿有一段艾勃·哈巴德的忠告——它不仅仅针对那些求职者而言的：

“每当你出门的时候，应该缩起下巴，把头抬得高高的，让肺部充满空气；沐浴在阳光中，用微笑来招呼朋友，每次握手都使出力量。不要担心被误解；不要浪费一分钟去想你的敌人。试着在心里肯定你所喜欢做的是什，然后在明确的方向之下，你会径直去实现目标。……思想是至高无上的。保持一种正确的人生观——勇敢、坦白和愉快。思想正确就等于创造。一切事物都来自希望；而每一个诚挚的祈祷，都会实现。我们心里想什么。就会变成什么。把下巴缩起来，把头部高高昂起，我们是明天的上帝。”

换一种活法

近几年来，人们口头上有一个热门词儿：跳槽。

随着社会的进步，经济的发展，“跳”上“跳”下的人越来越多。过去的那种“一次分配定终身”的人事制度也已经被现代社会所淘汰。伴随着企业内部的深化改革，在竞争中，企业的倒闭和兼并，内部结构的精减和优化组合，工人的合同制和干部的聘任制等等，都需要劳动者处于经常的流动变换之中。

另外一方面，根据我国现有的人才分布状况，有相当大一部分没有得到合理的利用，他们在市场竞争中，面对着商品经济的海洋，都开始跑东忙西。他们心里都在呼唤：换一种活法！

A. 权衡得失，大胆行动。

上次的美国总统大选中，除了布什和克林顿两位候选人外，破天荒地杀出一匹“黑马”，那就是罗斯·佩罗。

他的成功可以说是基于两个字：跳槽。

将近二十岁时，佩罗就在得克萨斯州的一个小镇上给人家送报，由于他出色的工作还曾得到过报社的奖励。同时他还做过其它一些小生意。

以后他在海军军官学院毕业，成了一艘军舰上的军官，在那里，他学习了计算机技术。1959年，他从海军退役，成了IBM的一名电脑推销员。他表现不凡，用一个季度的时间就完成了全年的推销定额。

但是佩罗并不满足于眼前的这点成绩，他冷静分析了自己，认为在这儿子再多也只是个推销员。1962年的时候，他毅然辞职。从当中学教师的妻子积蓄中拿出了一千美元，创办了EDS电脑服务公司。他全身心地投入了工作，不到五年的时间，公司已经拥有近千万的资产。

他又不满足于EDS的发展，在1970年又投身于华尔街的证券投机业，连连得手。当现在，他的资产已达到了25亿美元。

并且，他还不甘寂寞，积极准备着由商界到政界的大“跳槽”，他的职业目标已经是下届美利坚国的总统了。

仔细想一想，就可以知道：“跳槽”有多么积极的作用。

有得必有失，这是不可逃避的现实。但如果我们发现能以较小的损失换取更大的收获的话，那就有必要认真问一问自己：是不是该跳槽了？跳向哪儿呢？

这一些问题需要深思熟虑，细心权衡，如果“刚出虎穴又入龙潭”的话，那也毫无益处了。所谓“人挪活树挪死”的谚语，那也是有前提而言的。

当已经真正决定去留问题后，你就可以毫不迟疑地说“Bye—Bye”了。也许你暂时会失去不少，比如高薪、职位或人际关系，不要紧，过不了多久，更好的就会降临身边。

美国玩具大王道密尔这样说过：“当我初来美国时，我曾一连换了十几个工作，因为我觉得那些工作除了能果腹以外，都不能展示我的能力。我曾为了放弃某一工作而又没找到其他工作而忍饥挨饿，但这并没使我失去放弃那些不适合我的工作的勇气。”

B. 把自己搞臭。

当一份新的工作就要到手之际，你是否意识到还有最后一道关键，那就是你原单位的态度。放你走，自不必多言，倘若不放，你又怎样能越过这道

门槛呢？

我国 1990 的人才流动率平均不到 8%，而实行终身雇用制的日本至少也有 12%，至于美国、德国一些发达国家就更不必说了。在我国普遍的情况是单位想要的人进不来，而进不来的主要原因是对方单位不管用不上，都一口咬住不放。前几年对北京市全民所有制单位职工人员流动的调查资料表明，只有 31.7% 的单位认为他手下的业务骨干要调走，将会痛快地放行，31.7% 的表示有条件的放，而 36.6% 的表示坚决不放。

某君毕业于某重点大学计算机应用系，工作三年中搞出了不少成果，也获得一些好评。但他总觉得不能充分发展自己的才能，于是决定跳槽。恰好赶上某合资企业在公开招聘，他过关斩将，被公司录用成为高级技术人员。

为了以防不测，在应聘前他还专程到人事局了解政策，得知自己属于允许流动，单位应予支持的范围，心里大安。

可当一切就绪时，万没想到原单位坚决不肯放人。几经周折，毫无结果。事情拖了很久，不得已他与合资企业负责人共同到人事局商谈后，开始到新单位工作。这一手更惹怒了原单位，并通知他立即返回，否则给予行政除名，取消预备党员资格。他只得回原单位接受“冷处理”。两个月后，他终于领到辞职证明，但这时合资企业已另请他人了。他落得个鸡飞蛋打，一无所获，而且原单位还坚持取消其预备党员资格。

要成功地走好最后一步，跳出原单位实属不易，如同面临一场决战。有的跳槽者临阵怯场而逃，有的奋力“厮杀”，即使“杀”出了一条“血路”也弄得遍体鳞伤，焦头烂额。

那是不是有什么万全之策呢？

首先，你可以开诚布公地、坦率明白地同主管领导谈话，通过对话搞清楚单位不放你走的真正原因。也许你走不符合目前有关人事政策，或不符合你所在地区或系统所作的人员流动的特殊规定，亦或是你的离走将使单位利益受到较大损失等等。单位的难处，你也应该设身处境地表示理解。

如果是政策与规定的原因，你就得慎重从事，不妨暂时放一放，或者另辟蹊径。

如果因为单位人心浮动，不好马上调走，你也可暂缓一下，待稳定些再走无妨。

如果单位认为曾经给你提供过很多学习机会和优惠条件，你应该偿还一定现金表示补偿。

在谈话中，你得充分说明自己调动的理由。如果因为住房、家庭、经济等原因，你就应该把这些困难所在一一地摆出来；使领导听后产生同情感。如果因为专业、特长或兴趣等原因，你就要将自己的心愿、抱负及成绩展示出来，以求得领导的理解。

其次，谈话最好选择领导情绪好的时候。如他儿子考上大学了，女儿出嫁了；某种著作出版了，等等，并且根据他的喜好，选择恰当的地点、环境。

再次，看是否有朋友与该领导关系密切。旁敲侧击，利用这层关系去施加影响，不作正面接触，也许效果更好。

如果以上方法始终无法奏效，而且情况急迫的话，不妨采取“把自己搞臭”的策略。当然不是建议各位和单位领导大吵一顿，而是在工作中有意地降低标准，出点差错，降低在单位和领导中的形象，到时候你不走领导也要赶你走了。

这种消极的作法只是迫不得已才采用的。需要付出一定代价，事先也得仔细权衡轻重得失，如果闹得不可收拾，弄得鸡飞蛋打，两头皆空那就有点得不偿失了。

C. 作时势英雄。

大连市在 1991 年在海滨建了一所豪华典雅，集餐饮、游乐和健身于一体的游乐场，由于管理层次的低下以及缺乏必要的公共关系工作，不到十个月，游乐场就陷入困顿，濒临倒闭。

某高校教师从事公共关系教学多年，积累了丰富的实践经验和雄厚的理论基础，但单调的教学工作使他觉得英雄无用武之地。于是他便四处寻找机会，他偶然得知该游乐场的情况，便决定投身其中。

他在该游乐场总经理提出设想后，总经理虽不情愿外人插手，但望着冷清的游乐场也只好应允了，条件是如果干好了，马上委以副总经理的位子，如果没有起色的话，那么连一分钱工资也不给。

通过大量的调查和慎密的思考，他提出一系列富有成效的措施，使游乐场在八个月内扭亏为盈，年底也如愿以偿地坐上了副总经理的位子。

为什么他跳槽反而看上经营不好的单位呢？因为在一个濒临困境的企业中最有机会，也最有可能干出好成绩，也能最快地展现个人的才华。

所以，想跳槽而且自己有相当能力的人不妨眼光放远点，专找些因为缺乏类似于自己这样特长的人而情况不善的新单位，如果一味只就高不下，往往得不到令人满意的结果。

这首先在于勇气，是一个巨大的挑战。敢于“跳槽”固然是一种勇气，但敢于“跳”向困境更是一种值得称道的男子汉作风。凡事都暂时有所损失，但用个人能力去拼搏获得成就更是非超常的勇气不可。

其次要善于抓住机会，良机莫失，抓住了你就能成功。这要求平时多多深入社会，接触某方面的信息，做到知己知彼，方能成时势英雄。

给大学毕业生的建议

从象牙塔走入芸芸社会、茫茫人海，从校园的宁静和理想走向现实的喧嚣与困境，这个里面的第一步就是谋求工作。

对于这些社会经验不是十分丰富的“社会新鲜人”来说，怎样才能是老练的主考官和众多的竞争者中脱颖而出呢？

A. 学术论文。

需要录用大学生的企事业单位，与其说它重视的是教科书的知识，不如说它重视学生的综合能力和整体素质。当然，自然科学以及技术之类的科系又另当别论。但无论是任何专业，它要的都是多方面的人才，要具有分析问题解决问题能力的人，所以，它所关心的不是你学的是什么，而是要知道你是怎样学的。

大多数的考官有这样的思想倾向，所以问你到底学了些什么倒不是什么大问题，关键在于你学习的过程是如何的。你为什么学？怎样学？你最喜欢的学习方式是哪种？你想到过还有比这更有效的方法吗？学习中碰到难题你怎样解决？等等。成为一名成功的职员或管理人员所需要的是具体知识，是社会经验，而这些东西大都是大学中认为用处不大的，至于大学课程中的一些专门知识，在社会工作实践中将会学得更多。

主试者经常会问：“你在写毕业论文时是怎样选择题目的？”或者询问到论文的详细内容了。你如果真的对细节不厌其烦地作一番描述，那就大错特错了。你最好说一说对这种问题的研究热诚，谈谈自己是如何开始调查和综合的。

在这里，很有必要告诫那些有一定知识又年轻气盛的毕业生们，在面试时切忌夸夸其谈，目中无人。其实考官往往是非常精明而且有根深学术造诣的人，在那儿大肆卖弄，说不定还会出洋相。

所以，你以这种态度对考官说也许效果更好：“我在大学四年里，知识学得不是很好，但让我庆幸的是，我学会了一整套非常好的学习方法。今后，我仍将全力以赴。”

B. 化不利为有利。

如果在学校成绩不太理想，曾经留过级，平时也不参加什么社会活动，不仅没有任何工作经验，有的坐下连一句完整的话也讲不出来。怎样在求职中把这些劣势变为优势呢？

你如果换一个态度进行处理，很可能使对方认为你很有个性和潜力。目前我国普遍实施传统的教育方式，而传统的部分学生又常常高分低能，这一点对成绩差的学生来说，无异是一个非常值得利用的机会。你不妨说你有自己的想法，想到社会上去锻炼，因此一边上学一边打工。并且对那种照本宣科的教学深恶痛绝，因此对课本没有多大兴趣。或者说由于个人在学校的社会工作很多，自己又热心这种工作，所以学业被耽误了。这么回答，不仅可能博得对方的同情，甚至使考官认为，你很有独立精神，热心社会工作，有组织能力，有工作经验，说不定还大为赏识呢。

有这么个例证。

有个学生上大学之前，父亲突发心脏病去世，母亲体弱多病无法工作，他是长子，需要抚养两个妹妹。他只能白天上课，晚上到车站或餐厅打工，因此成绩一直不佳。直到妹妹高中毕业有了工作，家庭境况才稍有好转。他

把这些经历堂堂正正地讲了出来，主考官对他很同情，并认为他有深刻的生活经历，经得起考验，于是当场拍板雇用了他。

可能你由于贪玩过度，或终日无所事事，躺在床上看武侠小说，到毕业时才觉得求职无望。这时你可以深刻反省自己，或在面试时老老实实谈自己的想法，并充分表现自己的个性，使主试者认为你有个性而且实在，从而增大录用的可能。

在我国正大张旗鼓发展市场经济、鼓励竞争的形势下，人们的思想也更加现代化、多样化，不少人认为：学校里被认为品学兼优的学生往往干不出什么事业，而以前有过错误或挫折的人却充满个性，有发展前途。许多研究报告也雄辩地证明了这一点。

利与不利的区分本来就是相对的，只要肯开动脑筋，灵活运用，化不利为有利，就能赢得更多的成功机会。

C. 先行尝试。

毛主席有一句名言：“要想知道梨子的滋味，就得亲口尝一尝。”所以大学生不妨利用丰裕的课余时间走入社会，“下海”，打工，不仅能在经济上支持自己，而且能获得丰富的社会经验。

柳成钢是清华大学物理化学专业的学生，为了能投身自己所热衷的经济领域中去，毅然放弃了免试上硕士生学习的机会，在别人不解的目光中，苦学五个月，考入了中央金融研究所读硕士。纷繁复杂的经济理论并不能为他今后的道路提供坚实保证，所以在学习之余又亲身到了社会之中。

他首先成了《中国证券》杂志特约通讯员，又是三个省市商业机构的驻京代理。这不仅给柳带来丰厚的报酬，同时又教给他无数社会的具体工作经验和技巧。

学成后，柳成了好几家商业机构的抢手货，并且由于他能轻车熟路地驾驭各项工作，不到半年便成了高级经济管理人员。

柳的经历是很有启发性的。一个大学毕业生如果既有专业知识，又有工作经验，在步出校园后，就能更快地适应社会需要，更顺利地实现个人角色转换，从而在求职中明显地要胜他人一筹。

缺乏足够的社会经验和技巧是许多大学毕业生的通病，因此各位可以从早做起，先行尝试。担任学校的一些社会工作，为某些公司作临时推销员，到餐厅当周末或假日服务员，等等。报酬多少倒是在其次的事，重要的是通过这些机会多多学习，多多尝试。

当然，先行尝试不是胡子眉毛一把抓，而是要针对个人的学识、兴趣、能力及自身优势做些相关的工作，这类似于试用期的性质。此外还要注意的，不要因为“下海”完全抛弃学业并沉迷于经商赚钱之中，眼光要放长远一点。要知道，哪个老板不看重有本领有才能的大学毕业生呢？

如果你是位女性

在社会日益开发、经济更加繁荣的今天，新一代的女性已不甘于寂寞，纷纷从家庭主妇或其他身份中走了出来，她们正努力地开辟属于自己的新天地和新生活，和男性们一道在商品经济的“海洋”中遨游。她们虽然有许多暂时竞争不过男性的地方，但女性独有的优势是不容忽视的。她们正突破社会和生理上的许多拘限，尽力地散发着光彩。

面对求职的你，应该尽力做好哪些呢？

A. 衣着打扮。

对于饭店、宾馆、商场等服务性行业，尤其需要从社会上招收一些青春美丽、富有魅力的女工作人员，以利于本单位开展工作。同时，参加面试的女性，也大都想以自己的风采和魅力来赢得主考官的认可，因此在面试前，很多人都要着意把自己打扮一番，就象出嫁一样。但是，如何打扮才能获得良好的效果呢？

面试时的化妆和衣着，要根据面试的特点来设计。要知道，面试不是选美比赛，也不是服装展览，招聘单位录用的是要有一定工作能力并能胜任的女性。至于出众的容貌、苗条的身材倒是在其次的事。

服装方面，要在审慎中透露青春活泼气息，式样最好是美观大方的，过于摩登会让人敬而远之，过于老式就会造成保守退步的效果。衣着切忌“露”、“透”，不能穿透明衬衫，否则主考官认为你是轻浮女子，录取决无希望。

发型最好是社会上流行的，但不能大新潮古怪，否则有哗众取宠的嫌疑；长头发最好梳向后面，用发夹定住型，不要随意让它披散在肩上。

面部化妆最好不要用口红和闪光眼影，淡妆即可。如果平日不化妆，并对自己的健康美自觉骄傲的女性也不妨保持原状。必要时可涂少量胭脂以使面部红润。

不宜佩戴首饰，尤其是那些金光闪闪、叮叮当当作响的首饰，如手镯、粗项链等。主考官如果眼前是一位浑身珠光宝气、一举手一投足都叮当乱响的女性，心里肯定为她大打了一个折扣。

B. 风度和举止。

许多为女性写的求职指导书中都写出了这么一句话：“男性面试的成败是由面试决定的，女性面试的成败则在面试前决定。”也就是说，女性求职者在走进接待室，坐在椅子上时，就已经基本上决定了是否被录取。

所以对各位女性求职者而言，更重要的是个人的风度和举止。

既然如此，又怎样才能显示出高雅独特的气质呢？

最重要的是保持自己的本色。

因为一个人的气质和风度是诸多因素的综合整体表现，而且是日积月累才有今天的样子，很难通过突击训练而迅速改变。所以女性求职者最好能大方、自然一些，如果故意模仿他人的言行举止，往往是东施效颦，反而引起对方的厌恶感。

有的女性自恃容貌娇美，对自己的魅力估计过高，在面试时大加施展，但笔者尚未听到有因此而成功的例证。这如同打扮一般，切忌过火，自然为佳。在那种正式场合，举止泼辣、撒娇或忸怩作态都不会有大好的评价。

当被叫到名字时，以轻快而自信的声音回答，然后举止端庄地坐在椅子上。回答问题时别忘了展开“微笑”攻势，这是女性特有的武器、如果施展

得当，说不定会让主考官心花怒放呢！

面试时，男性可以大胆看着对方回答问题，从而表现求知欲和自信心。但女性却不能如此。不要目光的的盯着对方。说话也冲劲十足，应该留出三分时间来望望其它相关地方，而要通过一言一行来充分流露女性特有的魅力和风度，这就是优势。

C. 提防女性弱点。

坦白地说，在求职竞争中，女性竞争不过男性。这一方面是由于社会传统的偏见，另一方面也毋庸讳言，女性确有其不利的条件，如结婚生育、保养小孩、私事较多等等。目前很多单位都只希望尽量招收男性，哪怕是条件再好的女性也不想要。

因此在面试时，许多单位不想要女性，但慑于舆论压力，不便明讲，所以就提一些有关女性弱点的问题来淘汰她们，读者们对此应该有清醒的认识。

最具危险性的问题一般是关于结婚方面的。一般女性在结婚后，确实有很多后顾之忧，如经营小家庭、养育和照看孩子等等。招考单位大都认为要培养一个人很不容易，需要投入大量的时间和精力、资金。但常常刚培养起一个女雇员，她就可能要结婚生育，单位至少有相当时间不能充分使用。

应付有关结婚的问题，不少人采取含糊其辞或不置可否的态度，这是不太明智的。因为主考官主观上都以为，只要你一进了本单位，一般情况下不能赶你走，这时女性再结婚生育，花上个一年半载，单位也无可奈何。他们肯定不愿背上这样的包袱。

最佳方式应该是先观颜察色，摸清楚招聘单位对求职者的具体要求，再随机应变，灵活机动。你可以明确地说：“我暂时还没有决定什么时候结婚，目前一两年内没作打算，想趁年轻时候多干些自己想干的事。”

对待这样的难题，还有一个反弱为强的方法，那就是突出个人的特长和优点。假如你能说一口流利的英语，就要大胆地在主考官面前拿出来，这样既能转移对方的注意力，又可以达到良好效果。

如果你是位妙龄少女，还可自然地以少女特有的羞涩做巧妙回答，比如说：“对不起，您说的这些我还没想过呢！”有时还可以故意流露年轻幼稚，不仅可以回避难题，还能起到缓和气氛的作用。

如果你打算马上要结婚成家，但也不要不要在面试的时候表露。同时不能过于强调自己是个独身主义者，不打算结婚，这种回答会让入觉得你的话不可信，而且你是个缺乏交际能力、孤僻内向的女性。

有些精细的主考官甚至会这样问：“你喜欢什么样的老板？”这实际上是旨在试探你与人相处方面的情况，看他是否善于和上司及同事团结协作。作为女性的你不可以在这儿含混其辞，你完全可以大胆地回答：“我比较喜欢这样的老板，他能让我从他身上学会很多东西，敢于让我冒险，能支持我，鞭策我。”

走好最后一步棋

好了，他们已经愿意雇用你了，现在就看你是否愿意到对方那儿工作了。如果你们已经就职称、责任以及其他问题达成了共同协议。但除此之外，还有一个很重要的问题值得细细商讨：工资。

到这个时候，你对钱的问题确实有很多王牌可打：“我对你们来说是个不可多得的人才。”“我干这项工作再也合适不过了。”“我应该不受到什么工资级别的限制，那只是对平庸的职员而言。”

A. 公司的初步意见。

等到最后决定录用你的时候，公司基本上已经为你定好了工资金额。

他们首先要看看你大致符合公司的哪一种工资级别。

他们还要拿你原来的工资水平和该职务前任的工资水平互相比较。

如果这个职务对你来说是个提升，那么公司会考虑在你原来工资的基础上增加一些。

如果你正失业，或者原来职务的工资偏高，那么公司会在你原来工资的基础作适当的降低。

实际上以上的那些确定方法都是定性的，没有一个定量标准，里面猜测和估计的成份都比较大。

在征求公司内部意见，经历几次面试之后，他们会发现，如果真想聘用一位出色的人选，就必须或多或少地提高工资金额。

但值得引起注意的是，在你提出钱方面的要求之前，公司一方常常认为最后确定下来的工资金额是公平合理的，你应该知足了。

B. 提出合理要求。

一旦你的求职进入实质性阶段，你就应该及时地摊牌了：

(1)“我干这项工作再合适不过了。我是个不可多得的人才。我会赋予这项工作以新的意义和价值。这几点是前任做不到的。”

(2)“我是个抢手的人才。”（当然不能这样明目张胆地说。你可以有意无意地透露：别的几家公司主盯着我呢。）

(3)“我将保证自己在订了合同之后不反悔。但如果你们给的工资不比我原工资高多少的话，我不会感到满足的。”

(4)“如果你们提出的工资金额既合理又诱人的话，我将很乐意为贵公司作出贡献。”

最关键的一步是，你要恰好赶在他们提出工资金额之前表明你的态度。在那个时候是最有利于你提出合理要求而对方又最难以拒绝的时机。

C. 正式提出工资金额之后。

如果对方提出的工资数目实在太小，你应该严肃地拒绝：“对不起，我不能接受。”

如果工资金额稍稍偏低，你可以说：“你们的努力不能使我乐意接受这份工作。”

如果工资金额和你设想的基本一致，你可以说：“不错，也许再加上一定的奖金和津贴，那就更令我满意了。”

即使工资金额超出你的预想，你还可以说：“看起来挺不错，但是让我们具体谈谈其他的一些津贴补助吧！”

得意之余千万不要说出下面的话来：“太棒了，我非常满意！”“工资

真丰厚，比我想的还要高呢！”“真是太妙了，明天我就可以上班吗？”

如果你这样做了，那无形中就失去了所有卖关子、摆架子、谈条件的机会。还是三思而后行吧！

这时你可以请求对方让自己先考虑几天，以便征求亲朋好友的意见。这是个相当高明的谈判策略，因为公司负责人心里还忐忑不安呢。同时，你还可以利用时间认真权衡利弊，想想还有什么别的要求可提，或者漏掉了什么其它事情。

D. 别忘了津贴。

一些大公司里津贴总额有时可以达到基本工资的一半，甚至更多，而且它不用交个人所得税。

因为津贴的种类繁多，概念模糊，你可趁机在这上面大作文章。列出对方所能提供的各种津贴，并注明原因，回家后仔细研究一下这些津贴项目，看哪些项目应该优先考虑，哪些项目必须得到满足。

谋职新手往往只关心高工资，别的就不管了。而一个老练的求职者在谈判开始之前就清楚应该在适当的范围内提出哪些要求。

当然，一切都看你抓住的时机和运气。祝你大功告成！

第五章 面试——成功地推销自己

面试准备

面试要领与技巧

面试问答

巧答难题

经过长时间的准备，你终于获得了一个面试机会，这是一个好兆头，意味着你的一只脚已经跨进了目标公司（机关、学校等等）的大门。他们很可能会雇用你。

然而，你却还不能高兴太早。面试是求职过程中的高潮，是关系求职是否成功的至关重要的一环。从面试场上退出的求职者，有的兴高采烈，有的沮丧万分。那么，如何才能赢得面试？应该怎样准备面试，应付面试呢？面试有什么技巧呢？

面试的准备

不打无准备之战。面试对于求职者来说，是一场决定胜负的攻坚战，因此准备必须充分。

A. 认识面试。

现代企事业单位录用职员时，很少有不进行面试的。录用时他们可以省略专业性考试和适应性检查，而在面试上绝不肯苟且。面试何以如此受到重视？其中自然有个道理。

从企事业的立场看，现在择录人才似乎已到“无标准”的时代——单从大学毕业生成绩册上的成绩或求职者过去的成绩已无法判断他是否适应本行业的需要。即使是通过笔试，仍无法获得关于求职者的更直观、更有说服力的材料，故决策录用时会因信息不完整而出现偏差。

正因如此，“面试”日益盛行起来，面试被公认为一种非常有效的这选考核人才的办法，原因是：

(1)面对面的接触，最能促进双方的了解和认识，是判断哪一个应征者最适合的最直接的办法。

(2)面试能考察应试者的临场反应，让主考者评估各人应对、洞察环境、解决问题的能力。

(3)在较为节省时间与资源的情况下，让主考者评估各应试者的推理和辩证能力。

(4)考验各应试者的口才和语文能力。

(5)若应试者有多人，条件不相上下或各有千秋，面试可以作为“决胜”的好办法。

面试固然有很多优点，但也有弊端：

(1)时间短，主试者未必能深入了解应试者。

(2)第一印象往往左右主试者的选择，使其未能客观地选出最合适的应试者。

(3)主试者的主观、直觉、个人偏见与利益有时严重妨碍遴选的公正，尤其是关系网盛行，有时使最合适的人失去机会。

(4)口齿伶俐的人特别占便宜，那些少说话多做事或深藏不露的人会吃亏。若是用外语面试，主试者是外国人，往往会夸大了外语能力的重要性，结果可能会选出外语流利但没有真才实学的人。

(5)外表仪态和个性时常被偏重：特别是主试者与应试者性别不同，更易以貌取人，忽略了学历才干等重要的条件。

明白了以上的道理，应试者在准备面试时可以知道如何衡量自己的条件，从容应付。总之，在面试时，主试者的目的是在最短的时间内，最有效且准确地评估应试者的各种能力和性格，以决定他是否适合在机构里发展。

从求职者一方面看，面试的实质就是“推销”自己。尽管“推销”一词不够恰当，不过登门访问企业，尽数自身之长，求职之切，今后决心之大，实际上也就是将自己“推销”给企业、事业单位这样一位“顾客”。这不仅是面试产生的原因，同时也增加了面试的普遍性。

所以，应试者必须掌握机会，做好准备工作，在限定的时间内尽量表现出自己的优点、抱负，对该机构可能的贡献，塑造一个对自己最有利的形象，在众多应试者中突出自己，达到被录取的目的。

随着我国对外开放的扩大，企事业将逐步走向国际化、标准化，而面试也将同国际标准看齐，据国外大多数企业的做法，平均每录用一个人需面试三次，而由考官数人对一个面试者的情况更为普遍。一般的面试大体可分为三个阶段：

(1)人事部门的面试。

(2)部、科长的面试。

(3)领导人的面试。

面试的方式多种多样，不同的单位可以采取不同的、适合本单位的形式，可以有不同的风格，但是，各单位还是有大致统一的模式。大致说来，可以分为“个人面试”和“群体面试”两种。前者是考官面对一个求职者；后者则是将许多求职者集中起来进行面试。面试通常是在会议室或接待室进行。有时也专门设立面试考场。

B. 知己知彼。

“知己知彼，百战不殆”面试亦是如此。知己——了解自己的长处、短处、兴趣、求职倾向等等，对于面试的成功也至关重要，这方面；前面已有专门章节论述。

面试不同于笔试，面试过程中，如果对主试者的身份、地位、爱好、性格、文化水平等有个大致的了解，面试中投其所好，影响主考官的判断，这也是非常重要的。

许多应试者在面试时感到特别紧张，或者言行表现处处对自己不利，皆因不了解“对方”——负责主试的人。如果你觉得对方神秘，不了解对方的身份、动机、态度、立场、责任，很难应对得恰到好处。如果对此有所了解，不但可以增强信心，还可以知所避及，利用对方的心理来争取好感。

古人云：“千里马常有，而伯乐不常有。”求职者不一定是千里马，同样，主试者也并非都是伯乐。求职者首先要消除对主试者的神秘感，这样在心理上就可少几分障碍。

每一个主试者都是极普通的人，对挑选人才不一定有特别经验甚至不大精于面试的技巧。他们的责任在于替征聘的机构选出最理想的应试者，来担任某个职位，为了办好这件事，通常他们心目中会先设想一个理想的人物，用这个理想人物来考核应试者，决定选中谁；

主试者与应试者之间素未谋面，而必须在短短几分钟至几十分钟之内，尽量了解应试者各方面有关的情况，这是很不容易办到的，尤其是经验较少的主试者。通常不能够用经济的手法获取所需资料。若了解不足的话，主试者只是凭不全面的数据来决定。

虽然主试者可以查阅应试者履历及求职信中申报的资料，但对于应试者当场回答的问题，却无法即时查验，证明真伪。有经验的主试者懂得提出微妙的问题，加上仔细的观察，看出应试者是否在说谎。即使如此，对于应试者的大部分话，主试者都只能信赖他诚实，当作是真话对待。

要面试成功，除了解主试者的上述方面外，当然还要了解主试者究竟怎样评价面试表现，他们主要的考虑包括哪些方面？以下是一家机构采用的面试评分表，可作参考。

面试记录表

应试者：申请号码_____

姓 名

来源：院校推荐()
职业介绍所()
应征广告()
自 荐()
其 他()

性别：男/女 年龄：_____

学历：研究生/大学本科/大专/中专/
中学/小学/其他

面试记录：

本公司采用1至5的评分办法，1的分数最低，5则最高。

——个人外表（第一印象，举止仪表，打扮整齐程度）

1() 2() 3() 4() 5()

——态度（表情、礼貌、反应敏捷程度，情绪）

1() 2() 3() 4() 5()

——个性和成熟表现（友善、随和、自信、融洽程度，环境洞察能力）

1() 2() 3() 4() 5()

——沟通技能（词汇，语法，表达意见清楚程度，面试时参与程度，幽默感，说服力）

1() 2() 3() 4() 5()

——心智灵活程度及能力（逻辑、谨慎程度，对问题的反应，求知欲，潜质）

1() 2() 3() 4() 5()

——动力及上进心（主动能力，成就倾向，活力程度）

1() 2() 3() 4() 5()

——兴趣（对本公司的认识，对事物的兴趣范围，专业知识）

1() 2() 3() 4() 5()

——领导才能（组织及指挥的兴趣，责任感）

1() 2() 3() 4() 5() 总分

附加评语：

总评价：

——你认为此人适合到本公司工作吗？

很适合() 一般() 不适合()

——申请人是否具有极高潜能？

非凡() 极高() 一般() 很低()

——申请人是否会对本公司有极大贡献？

贡献极大() 略有贡献() 只能负责一些小事() 不会有更大贡献()

——申请人是否适合担当其申请职位？

适合() 不大适合() 不适合() 可调往其他部门或职位()

其他评语：_____

主试者

××年×月×日

C. 临场准备。

就要参加面试了，许多人会一下子紧张起来，总是担心自己是否会通过

面试，因此，首先需作心理上的临场准备，许多应试者往往忽视了这一点。

“自信是成功的第一要诀”，为增强自信心，消除紧张感，可以多想一下自己以前取得的成绩，想一下自己求职所作的种种努力，相信自己一定会战胜对方，取得求职的胜利。

有条件的求职者，可以在赴面试前几天观看一些面试录像，看看别人是如何应付面试的。也可以请自己身边的亲人或朋友帮忙，做一些模拟面试的练习，请他们当主考官，问你所准备的问题，通过模拟面试，可以发现你许多缺点，因此，对面试是否成功十分有帮助。

除了心理上的准备，还有外貌上的准备和物质上的准备。面试如何打扮自己，以获得第一印象上的高分，这点将在后面专门论述。

物质上的准备则是指面试所要携带的东西。面试场上，如果一切东西你都是有备无患，会让主试者觉得你有心计，处事周到而有条理。

凡是与求职无关的东西，一律不应该带。

以下是参加面试时应该考虑带的东西：

(1) 聘请广告的副本——面试时，你可能会随时要翻阅广告上的资料，所以应随身携带一份。

(2) 申请书的副本——主试者通常会就你申请表上的资料发问，你也可能要提到那些资料。

(3) 其他推荐人的姓名、地址、电话，以使主试者与他们联系。

(4) 一连串预备好的问题，以备你有机会发问时提出（只需在纸上列出要点提示自己，不必全句写出）。

(5) 装载上述文件的纸袋或文件袋。把所有文件做好标志，并整齐排列好（在面试中要左翻右翻寻找一份小小的文件，主试者不会产生好印象）。

(6) 你写过的文章、报告、计划书，尤其是与申请的工作有直接关系的。

(7) 其他与所申请的公司有关的小册子和资料，例如年报，有关委员会的报告等，这样做不单可以让你在万一要久候时，可以重温资料，还可以给主试者留下好印象。

(8) 一支笔（以备填写补充资料时用）。

面试要领与技巧

面试的本质在于“推销”，世界上没有“百发百中”的万无一失成功推销术，但每一个成功的优秀推销员却有一套行之有效的方法和独到的经验。面试也是一样，对于应试者来说，掌握一定的面试技巧有助于从千万个求职者中脱颖而出，达到成功的彼岸。

A. 第一印象。

在我们的日常生活中，常常要接触一些以前不曾相识的人。对于能否与他（她）深交，能否将交往保持下去，很大程度上取决于第一次见面的“印象”。“这个人挺不错”，“这个人太做作”，“这个人太浅薄”，“这人怎么这么恶心”，这种凭第一印象的判断，左右着我们对他（她）今后的态度。当然，在以后的长时间交往中，发现“第一印象”与其本人相去甚远的情况也有，但凭“第一印象”做出的判断被以后的事实所证明的情况，竟是惊人地多。故而人们对“第一印象”是异常重视的。在求职面试中更是如此。

“面试5分钟内见分晓。”这话一点也不过分。如果说考官对你的评价是10分的话，从你开门进入面试室到落座这几秒钟就决定了“二成”，接着，你说出的第一句话，又决定了“2分”，剩下的“6分”才是面试的问答内容。——第一印象就是如此重要！

决定“第一印象”的因素很多：服装、动作、语言、表情、礼仪……大体可分为“外观”和“举止”两大类。前者是“外在”素质，后者则是“内在”素质，而这两者又是不可截然分开的。对于求职者最为重要的是如何能给考官留下好印象，以实现自己的愿望。而要得到好印象，须从上述两个方面“检点”一下自己，最好进行一下面试模拟训练。这种“检点”的方面有：

a. 着装、发型、化妆。

俗话说：“三分长相、七分打扮”，又说：“佛要金装，人要衣裳”，如果能从服装方面给考官留下一个好印象，无疑是占了极大的便宜。

因此，要想面试成功，赴试时的装扮绝不能粗心大意；有经验的应试者总会处处按照当时的情况，百分之百计划好从头到脚的打扮。

关于穿衣服的原则，近年来西方社会逐渐有从隆重及规范化转向随便及多元化的趋势，连重要的场合也开始容许一些略为“反传统”的装扮。另一方面，也有些人开始强调突出自我，认为以自己的“正常”模样应试才自然，才能加强个人独有的印象。

上述装束的趋势确实存在，强调“本来面目”的想法也不无道理，可是，在此时此地，我们出席一般较重要职位的面试时，若不依循较“传统”的习惯打扮，通常还是要吃亏的（有些特别的职位，譬如娱乐界、广告界的要职，可能例外，较独特的打扮是突出“个性”与创造力的好办法）。面试的最终目标是争取主试者的好感，他们往往年纪较大，在社会工作时间较长，比较认同“传统”的标准，不大愿意冒险挑出摆出反传统姿态的人。所以，较保守、较传统的装扮始终上算。

至于装扮保守到什么程度，自由“表现个性”、追求时尚到什么程度，应该视申请的职位，以及该机构的性质与形象而定。应试者通过了解该机构，观察它的服务对象、职工的打扮（例如接待处人员衣饰的保守程度）、广告或年报的视觉形象等等，来决定自己的外表。

对于求职者的身份是学生来说，如何装扮又有另外一套。

一般说来，学生着学生装，不会给考官以不快。反之，若是穿着紧身的牛仔裤，高至膝上的超短裙，过分显露的透明衬衫或色彩夺目的“流行式”，作为学生常常会使人厌恶——过于华丽必无内在之美。当然，普通的着装，也会使人感叹：青年，现代之青年大无“个性”！

着装之美，见仁见智，大致说来，掌握几点便可：

(1)整齐最重要：衣服要干净、整齐、皮鞋要擦亮。

(2)不要标奇立异：凡是今年长一辈的人觉得看不顺眼的服饰最好都不用。

(3)不能随便：短裤、运动装束、拖鞋，凉鞋、背囊之类绝不适宜。若申请的是文职，男士不宜穿牛仔裤，女士最好穿裙。

(4)勿挑逗暴露：这条主要是针对女士而言，面试是严肃的场合，穿得太过暴露容易给人轻浮的感觉。所以，女士不适宜穿太短的裙、低胸上衣或者紧身衣裤；夏天，不宜穿质地透明、薄如蝉翼的裙子或衬衫，更不适合穿短裤或T恤衫参加面试。

其次是发型。首先一条是头发要保持干净、整齐。对于式样来说则不必要求太过分，式样可以各异，但应力求大方。女性不宜长发披肩，烫发、卷发对于男性来说则是要绝对避免的。对于头发，最好预先计划。

最后是化妆。面试时应化淡妆——谈到接近于人体自身颜色，口红也要浅红，这是总的原则。切忌浓妆艳抹。

西方人，尤其是中青年男士，在出席正式场合时，总要刮净胡须。台、港、澳及日本等国的白领阶层如今也受欧美这一习俗的影响。因此，最好是刮去胡子，哪怕是你蓄须多年，也以忍痛割爱为妙。就目前来说“嘴上无毛，办事不牢”的说法已经开始过时了。

b. 礼仪、举止。

这是更加重要的一方面，主试者心中都明白，应试者今日之仪容、举止，将是明日机构、公司之形象，因此，把应试者的一举手一投足都看得非常重要。

有的求职者参加面试时，打扮得十分令人赏心悦目，但却被求职的公司或机构拒之门外，其中的原因就有一点在于求职者的礼貌、举止上表现不佳，所以导致不妙的后果。

通过礼仪、举止，考官是在检验你作为一个“社会人”是否具备了应有的素质和你的文化修养。因此，切不可忽视这方面。不注意小节，太过随便的往往会在这方面吃亏。

大致说来，面试时的礼仪、举止应包括下面几个方面的内容：

(1) 礼貌。

无礼是令面试失败的重要原因之一。没有哪位负责人愿意聘用粗鲁、傲慢、冲动、不守待人法则的应试者。面试所要求的礼貌，是日常公事中普通的待人礼节，并不要求特别谦恭卑下。相反，过于谦恭卑下只会给人留下不好的印象。

面试时必须遵守的规矩，包括——

轻叩慢关房门（除非有职员引入）。与主试人打招呼。与主试人握手。首先记住，勿须主动伸出手来握手，最好视主试者的表情和姿势而定。未经许可勿抽烟。尽可能记住每位主试者的姓名及称谓（张主任，李博士等），这会主试者感到高兴。

这里顺便提一下离开面试考场的礼貌，这虽不是第一印象的内容，但却不可忽视。

主试者示意面试结束时，微笑、起立、道谢，说“再见”，无需主动伸出手来握手。

走到门旁，再停下，说“谢谢”才开门离去。

(2)姿势。

面试时应试者需要表现的姿势，是平常的自然标准模样：坐要正，立要直，走路不缓不急，不左摇右摆。记住中国的古训：“站如松、坐如钟、行如风。”

坐姿对一个人的心理影响很大，值得特别留意。给应试人准备的若是一张直背靠椅，则最为理想；若是一张软绵绵的沙发靠椅，要尽量控制自己，不要陷坐下去，要挺腰坐直。

不要跷起“二郎腿”。据说皇帝和皇后在金銮宝座上从来不跷腿。

不要弯腰驼背，双手插在裤袋，这会被认作举止委琐，散漫成癖。

女性落座后，最好双膝并拢，将手放在膝头。

身体各部分的小动作往往令别人分心，甚至很容易惹人烦感，例如全身摇动，频频摇头，不断抖动足部，玩弄小物件，说话时用手掩着口等，以上的小动作时常是不自觉的，应试者必须注意。

(3)视线。

与人谈话时保持视线接触，是起码的礼貌，也是自信的表现。通常一个人不喜欢对方，瞧不起对方，害怕对方，不专心，或自己理亏，有事隐瞒时，才会不望对方。

面试时，应试者大部分时间应该望着向自己发问的那位主试者，最好不要把目光直接集中在对方眼睛上（否则会被认为是向对方挑战），而是集中在对方额头上，这样不会跟对方的眼光冲突，自己觉得安心。

(4)聆听。

优秀的谈话者都是优秀的聆听者，不论你口才如何了得，若不懂得倾听，不会给人留下好印象。

虽然面试之中发问的是主试者，回答的是应答者，答的话应该比问的话多，应试者还是必须做个好的聆听者。因为：

别人讲话时留心听，是起码的礼貌。别人刚发问就抢着回答，或打断别人说的话，都是无礼的作法，令主试者觉得你不尊重他。

不听清楚问什么就回答，往往是求职心切或过于紧张，但往往由此吃亏，因为容易答非所问，自己也未有足够时间想清楚怎样回答，可能讲了不该讲的话，或者用不够圆滑的方式讲出来。

抢着发言很可能给人急躁、轻浮、鲁莽的坏印象，影响面试的成绩。

(5)发言。

在语言沟通之中，发言的内容往往不及发言的方式重要。即是说，我们对某人发言的理解与印象，来自“他讲了些什么话”方面较少，来自“他怎么样讲这些话”（表情、声音、语调、姿势、速度等）反应较多。

因此，在面试过程中，回答问题的内容固然重要，发言的方法更不能忽略。

面试并不要求应试者表现高超的演讲技巧，除非征聘的是公关主任、营业代表之类，只要求他能够讲话清楚又有条理，不疾不缓，透过表情、声音、

语调的配合，传达出热诚、诚恳、乐观、合作的态度。一般人只要不太紧张，留意自己的临场表现，准备充足，都应该不难办到。

在交谈过程中，说话速度不要太快，这样，可以一边说，一边想，而且给对方一种稳重可靠的感觉。用外语交谈时，不要为了显示口语流利而故意说得非常快。即使你口语确实相当标准，但外国人听中国人说外语总不是很习惯，太快了他就可能听不清楚。试想，外国人飞快他说中国话，你能听得很明白吗？事实上，不论是在生活中还是在电视电影上，我们还没见过哪个老外以中国急性子的速度说汉语。

言语使用切莫大随便。首先要注意用“敬语”，如“您”，“请”等等，这是有文化、有修养的表现，切不可将同学之间、同事之间、家庭成员之间、朋友之间使用的随便语言用于考官，市井街头常用的“俗语”要尽量避免，以免被认为油腔滑调。

(6)感情。

面试是测验的场合，要求各人心平气和地参与，所以一切较激动的感情流露，都不适宜。

应试者在面试途中若大动肝火、狂喜、哭泣，控制不住感情，都会令面试失败。

因此，即使主试者横蛮无理，也犯不着发脾气。若他们太过分，这种职位恐怕也不值得争取，自己保持风度，倒还有益。

与主试者热烈争辩某个问题，也是不明智的作法。

在面试中若谈到有争辩性的题目，应试者或者觉得自己有道理，应该心平气和，以说理的方式表达自己的立场，显示出自己不是随风摇摆，看风使舵之辈，反而可以争取好感。但若争得过分热烈，表现出感情用事，则会弄巧成拙。

B. 处变不惊。

人与人交往时总会不时碰到困难或尴尬的情况，即使你极小心防备，也难保不发生；尤其是在面试这种重要又紧张的情况，这类情况更容易出现。应试者若不能镇静应付，往往会影响整个面试的表现。所以，预先了解一下其中几种比较常见的困难尴尬情况，准备好怎样应付，甚至可以加强自信心。

a. 紧张。

这是最常见的情况。面试对一个人的事业前途影响可能极大，又是在陌生的地方被陌生人盘问，诚惶诚恐、患得患失之情是很正常的。

研究表明，一点点紧张可以帮助集中注意力，令演出水平提高，这一点是每个演员和演讲家都知道的。但是，应试者若是过分紧张慌乱，不但会给主试者留下坏印象，而且无法集中精神回答问题，因此，必须控制自己在面试中的紧张情绪。

防止紧张的最佳办法，莫过于用信心去对付它。充满信心，首先从心理上就消除了紧张的感觉。自信是成功的第一要诀。走进面试场之前，可以鼓励自己：“我准备得十分充分，肯定能通过这场面试。”“成功者非我莫属”等等之类的话都可以增强信心，消除紧张的感觉。

有些面试者紧张是由于将面试看得过分重要，面试固然十分重要，但宜采取“战术上重视它，战略上蔑视它”的方针。不可把一次面试的得失看得太重要，同时，应该明白自己的对手也一样会紧张，一样会出错而尴尬。

心理上消除紧张感，可能真正走进面试考场情况又不一样。如何在面试

中控制紧张的情绪？下面提出几种建议：

(1) 坐姿很重要，坐得不好，导致精神紧张是常有的事。应尽量使自己四平八稳，舒服地坐在椅子上，挺直腰，身体稍微向前倾。

(2) 深呼吸是减少紧张的有效办法，深呼吸一次不见效，可以二到三次。

(3) 不要抢着回答问题，发问者讲完后，不妨稍等两三秒钟才徐徐开口，这样可以先想清楚一点。不时留心自己讲话的速度，看会不会因为紧张而讲得太快，或是因为讲得太快，容易出错而导致紧张。

(4) 如果真的紧张得厉害，全身发抖，无法控制，一个办法是坦白告诉主试者，例如你可以说：

“对不起，刚才我有点紧张，可不可以让我冷静一下，再回答您的问题？”

通常主试者会通情达理地表示同情，而你也因为讲了出来，觉得舒服多了，而紧张程度减轻许多。

b. 沉默。

谚语云：“沉默是金，说话是银。”主试者有时可能无意或故意默不作声，造成长时间的静默；如果是故意的，则往往是想考验应试者的反应，因为能否应付或处理一个静默的环境，也往往能看出一个人随机应变的能力。

许多应试者对此毫无准备，因而不知所措，说出些不该说的或毫无意义的话，对自己不利。

应付沉默的好办法是预先准备一些合适的话题或问题，在这个时候提出来，也可以顺着先前谈话的内容，继续谈下去。例如可以说：

“刚才您问我，其实我觉得还可以这样看这件事……”

或者问：“还有什么关于我过去的工作经验或是能力，您想让我详细一点说明的！”

这时如何提问，全在于应试者是否能机智应付。例如看见主试者桌上摆放的什么有关求职机构的物品，也可以就此而提出一个话题。或者在刚才过去的问答中，你发现主试者对什么特别感兴趣，也可以就此引出话题，此举不但可以消除沉默的局面，打消自己心中紧张的感觉，还可以赢得主试者的好感。

C. 讲错话。

人在紧张的场合最容易脱口而出讲错话，例如明明申请的是甲公司的职位，却误说为乙公司，或者把主持面试的主席 A 先生称为 B 先生，或者把主试人的职位与称号记错，或者主试人问：“阁下认为……？”之后一时不觉回答说：“我阁下认为……”。

经验不足的应试者碰到这种情形，往往懊悔万分，心慌意乱，越发紧张，接下去的表现更糟糕。有些年轻人发觉自己说错后停下来不作声，或伸伸舌头，这些都是不成熟不庄重的表现。

最好的应付办法是保持镇静，若说错的话无关紧要，也没有得罪人，可以若无其事，专心继续应付，切勿耿耿于怀，因为一个机构不会因一次小错误而放过合适的人才，而且主试者也会了解你因为心情紧张而出错。

若说错的话比较重要，或会开罪别人，应该在合适的时间更正并道歉，例如说：

“对不起，刚才我紧张了一点，好象讲错了，我的意思是……，不是……，请原谅。”

出错之后弥补自己的过失需要很大的勇气和技巧，主试者往往欣赏应试者的坦白态度和打圆场的高明手法，你说不定会因此博得好印象。

d. 不明白的问题。

有时，主试者提出了问题，应试者不明白他想问什么。

如果是听不清楚，可以要求对方重复问一次。

可是有时即使再问一次，还是没办法抓住问题的核心。这个责任可能在应试者方面，因为他对问题涉及的范围认识不够，但更可能在主试者方面，因为他的问题组织得不好，或者讲得太简单（说不定他已经用同一个问题问了几十个人，随便讲也以为别人明白自己问什么）。

倘若明白主试者问得不妥当，不应该当面指出（“您的问题很模糊，不可能知道您想问什么”），最好是婉转一点表示自己不大明白要求哪一方面的答案，请提示最可能接近的资料，说“不知道您想知道的是不是这个？”之类。

最重要的是态度诚恳，不胡乱猜测，信口开河。

就读于女子大学服装设计专业的Y君，正在面试室里“苦战”。主试者问道：

“鄙公司拥有几十位世界一流的设计师，请你说出前五名的姓名和他们的设计特色。”

Y君事先做了充分的企业研究，在学校的学业也极为出众。不料，Y君竟然把该公司“第一把交椅”的设计师姓名忘掉，第二、三位倒还记得。

“真是对不起，那本是很崇敬的名字，现在竟想不起来……”简洁、明快的回答。

一个服装专业的毕业生，竟将那样有名望的设计师的大名忘却了——这真是致命的失败。

但事出意外，考官为Y君的直率，明朗所打动，认定是一个有作为的女子，竟在众多求职者当中，选择了Y君。

面试问答

在面试之中，主试者决定选取哪一个应试者，主要是看其回答问题的表现。问题答得不够好，成功的机会大打折扣。所以参加面试之前，应该了解一下面试通常问哪些问题，应试之前自己想清楚答案，到时会信心大增。

每一次面试几乎都会有难以预知的问题出现，应试者要随机应变。即使如此，大部分问题还是可以猜得到的，主试者始终都是围绕好几个主题来发问；应试者若不预先准备，表现一定会逊色。

A. 问题的发问方式。

就发问的方式来说，面试中的问题可以分为六大类，每一类问题都应该用不同的方法回答。

a. 封闭的问题。

“封闭”的问题是回答时只有既定的选择，不能自由发挥的问题，例如：“你在××大学毕业？”（答案只会是“对”或“不对”）“你读的是文科、理工科、还是商科？”（答案只能是其中的一个）。

这类问题只要求你简简单单的回答。有些时候，你觉得适宜的话，也可以主动提到有关的、合适的补充资料。例如，在问到你住处时，如果你的住处确实离该单位较远，你可顺便说明如该单位录用后的打算。

b. 开放的问题。

“开放”的问题你并没有可供选择的答案，你有机会自由发挥。

这类问题是你表现自己的最好机会，不容错过，因此也最需要预先准备，否则你可能不知道从何说起，往往要想一会才答，或者随便作答，这种情形都不会争取到好印象。

这类问题有如：“你的好朋友怎样形容你？”或“你有什么嗜好？”之类。

c. 假设性的问题。

不少主试者利用假设性的问题来测验应试者的想象力，原创能力，解决问题或处理突发问题的能力。例如下面这些问题：

假设有一天，本工厂某生产组五十名工人因职称问题罢工，而你身为生产组组长，你会如何处理？

最近公司较低级的员工都养成迟到早退或偷懒的习惯，作为本公司的人事经理你会如何应付？

大家都知道，假设性的问题只不过是试验别人的反应，主要目的是看看你有没有应变能力，思想有没有条理。

应付这类问题的技巧可归纳为：

(1) 随机应变，不要立即毫不考虑作答，但也不要太久都没有反应。

(2) 先分析问题的症结所在。

(3) 应提出实际可行的解决办法，但千万要注意不可太虚，要有实际内容。

(4) 可提出超过一个的解决办法并评论其优劣。但不要长篇大论使事情复杂化。

(5) 如主试者提出另外一个可行的办法，不应盲目加以否定。

(6) 除解决当前问题外，如能提出比较长远的而又能改善情况的办法则更佳。

d. 连串的问题。

有时主试者会连珠炮式地发问，一口气不断地提出来。例如：

“你平时工作之余通常做什么？喜欢看电视吗？……最近有没有看《×××》片子，人人都在谈论的那套纪录片？”

通常这些问题都是主试者没有想清楚该怎么问，中途改变主意的结果，或者想讲清楚自己的意思，于是用另一种方式发问。结果问题变成一团糟，使应试者不知如何应付。

碰到这种情形，可以先答大堆问题中的第一条，或答最好答的一条问题（往往是要求最少资料的）；如果你真的不想答这条问题，或者忘了开头那一条，最好答一条范围最狭窄的。

连珠炮的问题是一个好机会，让你自由选择回答问题的哪几部分，切勿企图回答所有问题，否则很可能内心混乱，不知所措。

e. 压迫性的问题。

在比较高级职位的面试里，有时主试者也会摆出一些咄咄逼人，甚至横蛮无理的问题，例如：

我们只聘用漂亮的女孩子，你好象不大适合吧？

你在大学（或中专、中学）的学业成绩不敢恭维。你觉得本公司还应该录用你吗？

这类问题往往是一种“压迫法”的面试技巧，主试者故意提出令应试者尴尬、困扰的问题，或者故意直接指出应试者的弱点，看看他在压力之下怎样反应，其实不是关键所在。

应试者明白这个道理，就不应该在听了问题灰心、羞愧、生气，如果你不客气，反唇相讥，或者无言以对，或者一怒之下拂袖而去，都是中了对方的套圈。相反，这种问题其实是表现应变能力与修养的好机会，你应该沉着应付，想办法扭转劣势。

例如以上第1题，可以这样回答：

“我向来与别人相处得很融洽，许多人称赞我善于待人接物，相信我做这份工作，一定会对公司很有贡献。”

以上第2题，可这样答：“你说得对”，然后提出合理的解释，并强调你在学期间及毕业后一直积极充实自己，掌握各种与这份工作有关的技能，再说：“如果获得你们录用，一定全心全意做事，相信可以胜任。”

f. 引导性的问题。

提出这类问题时，发问者显然希望得到合心意的答案，例如：

“这份工作薪金不高，你不会介意吧？”

“我们发信请你来面试时附了一份本公司的简介，你已经看过了？”

大多数人碰到这类问题都顺水推舟，照对方的意思回答。如果你有特别理由要说相反的话，也不妨鼓起勇气说出来，但要言之有理，在对方大感意外之外，说不定还赞赏你有主见。可是一般来说，还是尽可能不要冒险。

B. 面试常规回答。

正如前边，在面试时碰到的问题若预先准备过怎样答，通常答得比较理想，因此应试者必须事先做好准，找出最可能出现的问题，想清楚自己会怎样答。

下面分类列出一些经常出现的问题，说明主试者发问的目的，及分析该如何回答。

a. 标准、愿望、动机。

1. 为什么你有兴趣加入这个行业？

2. 你有什么事业计划？

3. 你希望自己五年后会有什么成就？

4. 你希望有一份风险大而可以收入多的工作，还是一份安稳、慢慢逐步升迁的工作？

5. 你找工作最重要的考虑因素有哪几个？

注意：

主试者提出这类问题，是想了解你对工作的态度，例如究竟你是为了糊口、生计，赚钱而工作，还是为理想、工作的满足而工作，还是为追求事业。他们要从你的答案，来评估你所申请的那份工作是否适合你。

总之，他真正想问又不能直接问的问题是：究竟你抱怎样的态度来做这种工作？你的人生和选择职业有什么目标？你这个人志气有多大（这份工作对你来说是大大还是太小）？你是不是觉得做这份工作太委屈了？

要想使人觉得你有诚意争取这份工作，对自己的事业前途有既定的目标，必须预先好好了解这个行业、这个机构、这份工作，才可以讲得头头是道。

如果你的答案能够令主试人觉得你这个人的工作态度、志气、对自己的期望和评价都适合自己所申请的这份工作的要求，那么你已经给他们留下了好印象。

实例分析：

问：你为何希望到本行来工作？（银行）

答：我在大学时代就对国际金融很有兴趣，学习了不少有关金融方面的知识。特别是今天的银行业正在向电子化服务的方向发展，有很好的前景，贵行在这方面的进展也给人们留下根深的印象，故我愿意到贵行来工作。如果能录用我，我希望从事国际汇兑方面的业务，在这方面，我也许能力贵行做一些贡献。

答：今天的金融业正处于大动荡、大组合的状态，其社会意义和作用较之以往任何时候都更为重要。在这样的行业，在贵行这样的企业中工作，能够使人充满活力，也就感到生活的意义。

评注：

强调金融业的重要性、发展以及竞争性，是本题应答时的主要思路。今天的银行业已不是安定、保险的职业，它与生命保险公司、证券公司成“三足鼎立”之势，竞争也十分激烈。这样，就更要注重说明自己对于竞争的适应性及期望在竞争中实现个人的价值。

b. 申请人的条件与职位的要求。

1. 为什么你认为你是我们要找的人（为什么我们要聘用你）？

2. 为什么你有兴趣加入本机构工作？

3. 为什么你认为这份工作特别适合你？

4. 这工作需要某方面的专业知识和技能，你认为自己是否可以胜任？

5. 你以前有没有担任同样性质的工作？

6. 你既然没有类似的工作经验，你如何认为自己会适合这工作？

注意：

负责人心中的一个大问号是“芸芸申请人之中，我为什么要录用你？”

理论上，获邀面试的应试者都能符合职位的基本要求，应有同样的机会被录用。负责人是希望从面试的表现中判断谁最适合，而你的任务便是要说服主试人你是最适合的人选。如果你能镇定、自信、清醒、诚恳、一言中的、言之有物，那么便可以给予对方最佳印象。

实例分析：

问：你选择一般事务性工作的理由是什么？

答：对于贵公司的任何工作，我都感到有兴趣，所以，我并不在乎做什么工作。对于所谓“一般事务性”工作，我还不了解其全部内容，但就我现在的理解而言，做这类工作，女性将比男子更为合适一些——女性更细致、更认真一些，所以我愿意做这方面的工作。

评注：

如果你愿意选择做一般事务性工作，就应该注意，不能给主试者留下消极的影响。应该强调无论是从事什么工作，都有其意义，都应努力做好。特别是自己对该工作的适应性问题。当然，这类工作可能轻松、悠闲一些，这是事实，却不可在言语中流露出来。

C. 个人特点。

1. 请介绍你自己（你是个怎么样的人）。
2. 你认为你自己有哪些优点和缺点？
3. 你做过什么令自己最自豪的事？
4. 你的健康状况如何？有没有患过重病或碰到过严重意外？过去一年之中大约有多少天病假？
5. 你能不能接受别人的批评？
6. 你与人相处得怎么样？

注意：

主试者利用这些问题在尽量了解你这个人，这是你表现自己的良机，应该尽量突出自己的长处，但切勿吹嘘过分，给对方浮夸的印象。

实例分析：

问：你认为最理想的上级应该是什么样的人？

答：能够让下属尽可能地发挥自己的能力和勇于承担责任；不居功自傲，又的确有实才真本领。我希望在这样的上司领导下工作。

答：不仅是对上司负责，而且能够体恤下属，在这样的人领导下工作，能够令人感到安心、愉快，只要这样才能最大地发挥个人的才能。

评注：

对于上级的评价也可以回答“在什么样的人领导下我都会努力做好工作”，但不可回答“谁都行”或者“不知道”。应当尽量避免从侧面回答问题。

d. 家庭背景。

1. 令尊是做哪一行的？
2. 你有多少个兄弟姐妹？你排行第几？
3. 你的兄弟姐妹做事了吗？在什么机构任职？
4. 你自小家庭生活美满吗？
5. 你的父母当年是否赞成你放弃理科而改修文科？
6. 你的父母对你申请这份工作有什么意见？

7. 你短期内是否打算结婚？
8. 你的爱人赞成你做这份工作吗？

注意：

这类问题表面上看好象侵犯了个人的隐私权，其实主试者是很有理由提出来的，因为你所提供的资料和回答的态度都很能帮助他们进一步了解你，全面认识你。例如从你自小的家庭环境和气氛，都会影响你的个性，你有多少弟妹，你和家人的关系等都是你性格与社交关系的指数。

如果应试者刚毕业，没有先前的工作经验和成绩可以参考，主试者更需要通过家庭背景与学校生活来了解你这个人。

如果应试者是女性，主试者也可能想知道她对工作是否认真，例如会不会因为丈夫离开本地或因为生孩子而随时离职。

实例分析：

问：请谈谈你受到的家庭教育。

答：父母对我实行的方针是“放任主义”。父亲在一家公司任主管，母亲也非常忙，他们的工作时间和节假日都没规律，有时甚至很长时间难于见面。父母对我的要求是：做事不要妨碍他人，行为有利于社会，只要在这两条原则下，我可以做任何自己喜欢做的事。现在想来，我很感激他们的这种教育方法，也使我能很快地成熟起来，成为一个有主见、有思想的人。

答：父母对我管教很严，从礼仪、语言、举止甚至吃饭时的姿势都要加以指点。但我上了大学之后，就不大干涉我的生活了，他们认为我已经有了自理能力。不过，凡是关于我的重大选择问题，我总会主动地听取他们的意见，最后再决定如何处理。

评注：

此问的意图在于了解求职者家庭内的“实际情况”——这是在个人简历表中发现不了的，通过求职者的自述，特别是他对父母教育方式的评价，可以知道他本人的性格及对家庭教育的接受程度。一切听从父母的安排，固然缺乏一个“社会人”所具备的素质；但若对于父母的教育持批判的态度，则可能令人想到：是否家庭内不够和睦……。应答的基本原则是：对父母及其家庭教育充满感激之情，以此为基础叙说其对自身成长的影响。切不可对家庭教育采取鄙夷或可有可无的态度。

e. 学历。

1. 请介绍你的学历。
2. 你为什么专修这一门学科？
3. 你最喜欢哪一门学科？最讨厌的是哪门学科？为什么？
4. 你在班里成绩怎样？考试的名次怎样？
5. 为什么你大学入学考试历史科优等，但又不修历史而改修社会科学？
6. 你如何评价本地的教育制度？

注意：

申请人的学历基本资料，早已在履历表上填清楚，主试者再问的目的，是了解他受过的教育与训练跟这份工作有什么关系。尤其是应试者刚毕业，没有先前工作记录可参考，主试者已知道他读过什么科目，会集中问为什么选这些科目，喜欢什么不喜欢什么，以判断他的工作动机、态度、能力。这类问题大致上都比较容易回答，只要预先想过，应该不会有困难。比较难的是如果你学业成绩欠佳，而主试者提出来；问你有没有特别的理由，如果

你真的有理由（例如毕业考试前生了大病），不妨照直说，但也不要渲染过分，更不要说谎。你可以说：

“毕业考试之前，我患了急性肠炎，要卧床休息一星期，精神不好，不知道是不是对后来考试成绩有影响。”（你是在暗示影响很大）

回答第6题时，切勿排山倒海地倾出你多年的不满，这样做不会赢得他人好感。为了表示有主见，应该指出一两点明显的、公认的不理想之处，然后用积极的语气说明自己相信可以怎样改善。

实例分析：

问：你在学校的学习成绩怎样？请介绍一下。

答：这几年来，一直很努力，所以成绩比较理想。取得“优秀”的科目占全部所学课程的90%，其余是“良好”。基础课出现过一次“中”和几次“良”，主要是因为刚入学时，对大学学习不适应，加之考试时有些马虎。以后的情况就要好得多了。

答：这几年的学习成绩不太理想。从记分册上看是“优少良多”，还出现过一、二次补考，主要是一二年级时，热衷干活剧社活动，在学习上有所放松。后来警觉起来，在学习上下了力量，成绩逐渐好起来了。特别是进入三年级专业课学习之后，选择了自己所喜欢的课题，开始了深入的学习和研究。

评注：

在校成绩优秀，当然是求职竞争中的一个优势，尽管企业并不以成绩优劣作为录用的标准，但优秀生总比学习成绩不佳者给人的印象要好些。只是不可因学习好而洋洋自得，更不可因此褒贬学习不佳者。大多企业对于那些以成绩优秀而自命不凡者往往是敬而远之。

学生的本份是学习，若学习不好，则会引起对方的诸多发问。对于学习成绩不好的理由，一定要解释清楚，特别应该强调，进入专业学习之后，有了自己的研究方向，学习更为刻苦和认真了。

f. 工作经验。

1. 你做过什么工作？

2. 履历表上提到你在某段时间没有做事，当时你在做什么？

3. 你上一份工作是在××公司担任××，当时你实际负责什么？

4. 那份工作需要什么特别的才能？你从中学到了什么？

5. 那份工作有什么主要发展计划是由你策划及执行的？

6. 那份工作你做得成功不成功？如果不成功，是什么原因？

7. 那么你做的工作你碰到的最大困难是什么？你怎样应付？

8. 那份工作你最喜欢的是哪一方面？最不喜欢的是哪一方面？

注意：

申请人的基本工作经验资料，早已在履历表上填清楚，主试者还要问，主要是了解他以前的工作经验跟作这份工作有什么关系，判断这个人适合还是不适合。

以上第5、6、7、8题都需要预先仔细想清楚，不能随便含糊回答，否则讲出来没有内容，不能令人信服，主试者会觉得你混混噩噩作人，产生很坏的印象。

刚毕业的应试者要准备好被问及暑期工余兼职的情况，回答的原则是：

(1) 尽量强调以前的工作对这份工作有用；

(2)要精简，不要讲得太多。

实例分析：

问：你在大学时代进行过哪些勤工俭学活动？

答：主要是当家庭教师。这使我在经济上有所收益，又与学校学习不相矛盾。到现在为止，我已经辅导了8个中学生，他们几乎都考上了大学，这有我工作的一份成绩，也使我有一种成就感。

答：一直在一家汉堡包联营店里打工。我认为无论做什么，只要干就会有收获，就能学到知识。现在我对于接待顾客的礼仪、用语已经很熟悉了，这对我将来到象贵店这样的饮食业工作，是大有好处的。

评注：

在不影响学业的前提下，从事一些勤工俭学活动是可取的。企业希望求职者有这样一段经历，这实际是一种无需企业负担的就职前培训。应答时，应主要叙述活动内容和体会，要尽可能客观。“打工”本身的主要目的是出于经济上的考虑，这一点不必讳言。回答时发表“主要不是为了挣钱，而是为了……”之类的议论，只会引起对方的烦感。

g. 兴趣与活动。

1. 你工余有什么消遣？

2. 你有特别的嗜好吗？平均每星期花了多少个钟头？

3. 你工余都做些什么活动？

4. 你加入了哪些团体，组织？

5. 你的嗜好、运动、社团活动给你带来过哪些荣誉？

注意：

主试者通过这类问题，了解你这个人的另一面，包括：你喜欢集体生活还是长期孤独过日子？你好动还是好静？你的业余生活是否有许多组织领导的机会？谈论自己喜欢的事时，你是否有条理，有趣味，有热情？你业余的活动对做这份工作有没有帮助？

你在申请表或履历表上提到过任何一种兴趣爱好活动，必须预先准备一下，以免被问及时不知所措。

许多应试者为了争取好印象，有意无意说谎话，例如去年只看过两本书、拍了一点生活照，就说阅读、摄影是自己的嗜好，这是很不明智的，因为这很容易被主试者识破。

如果你由于某些原因，什么嗜好也没有，可以直说，然后解释。

如果你的某些嗜好、兴趣、活动特别有成绩，例如曾代表学校参加校际比赛，或荣获市区某些方面的奖励，应该尽量争取机会在面试里提出来，被问及嗜好不要漏提。

实例分析：

问：你平时主要看哪些电视节目？

答：我最喜欢看新闻报道。最近的电视节目意思不大，特别是电视连续剧往往游离于生活。而新闻报道则是人们实际生活的再现，容易引起人们兴趣。比起故弄玄虚的小说和脱离生活的电视剧，反应社会生活实际的新闻报道，恐怕更有意思一些吧？

答：我更多的是看一些电视纪录片和电影节目。贵公司赞助播出的电视系列片《×××》，我也很感兴趣。这个系列片有特色，能引人入胜，如果再次播放的话，我一定还看一遍。

评注：

回答“新闻报道”，就处于最有利的了——它没有艺术问题上的见仁见智，又无政治上的派别纷争问题。对新闻感兴趣又能反映求职者对社会问题、国际问题的关心，容易获得对方的好感。只要不是求职于广告公司或广告制造公司，都可照此回答。

如果期望企业规模很大，必会以资助电视节目作为树立企业形象的手段。故若有期望企业赞助的节目，务必一睹为佳。近来的电视节目由一家企业赞助而成的甚少，往往是由多家共同赞助，求职期间，应注意这些节目，并将赞助者记录在“求职笔记”上，以备面试时使用。

h. 申请的职位。

1. 你希望被派到本机构里哪个部门工作？
2. 你喜欢被派到本机构哪个职位？为什么？
3. 若有需要，你愿意超时工作吗？
4. 你喜欢例行的、有常规的工作吗？
5. 你对经常到外地出差有意见吗？
6. 你有没有同时申请别的工作？是什么机构？

注意：

这类问题要回答得妥当，需要预先多了解申请职位的性质及可能涉及的工作范围，并应该忠诚而有技巧地回答。

实例分析：

问：如果将你安排在本公司的驻外地办事处，你将如何对待？

答：我有这种思想准备。先在全国各地的支店、办事处锻炼自己，增加自己的实力，将来在公司本部才能发挥出作用，这也不失为一件好事。

答：如果公司决定了，我将遵命行事。没有不在总部就干不成事业的道理。只要能公司效力，无论总部还是在分公司都可以。

评注：

一般大企业都在全国范围内设立自己的分公司或办事处，其人事变动和安排也在全国范围内进行。许多企业都采取先将新职员“下放”到外地锻炼，待其成为中坚骨干后，再调回本部或另作安排的政策。对于拒绝到外地工作的求职者，企业一般不会录用——即使企业原无此安排，但若应试者表示拒绝，企业也不予录用。故若对此作出否定的回答，就应做好面试失败的准备。

i. 有关专业知识的题目。

1. 这个职位的工作涉及到保障属下的工作安全？你知不知道在本厂有哪几样化学药品是危险的？每一种应该怎样贮存？

2. 你来校任教将担任班主任工作。在什么情况下你不愿政教处介入解决你遇到的麻烦事？

3. 本药厂每年的支出中有 13.7% 用作 R & D，48% 用作员工薪酬，10.6% 用作推广宣传，17.1% 用作购置新仪器及维修。你有什么意见？

注意：

应征比较专门的职位时，主试者会问及关于该职位的技术性问题；一般职位的面试，也难保不会有这类问题提出，尤其是：

- (1) 应试者的学历资历不大理想，主试者对他的专业知识信心不够；
- (2) 该职位的责任包括要向外行人解释专业知识；
- (3) 面试这选团之中有专家，负责查清楚应试者专业知识是否足够。通常

比较专门的问题都集中在两个范围：(1)应征者以前做过的研究或调查工作；(2)当前这个职位份内的工作。所以面试前应重温一下有关这些事情的专门知识，特别是自己较弱的方面。

回答这类问题时，应当在场所有人都是外行人，不应滥用术语或出现错别字等。

实例分析：

略。

j. 酬金。

1. 你要求多少酬金？
2. 你肯接受的最低工资是多少？
3. 你过去五年的工资记录是怎样的？
4. 为什么你认为自己应得到比目前高的工资？
5. 我们不能负担你所期望的工资。你可否考虑从低一点开始，逐步升到那个数字？
6. 你希望五年之后月薪是多少？

注意：

回答这类问题的原则：

- (1) 预先做好准备，特别是调查本行同等性质及职位从业人员的报酬；
- (2) 不要给予肯定的答复，先要求掌握更多的资料，了解实际情况后才决定。

实例分析：

问：你对于本公司的工资待遇有何想法？

答：在我们了解的范围内，贵公司的工资水平在行业中是中上水平，对于一个刚进公司的职员而言，公司给予的工资，奖金额已经是不少了，所以，我没有意见。况且，我不是因为要取得高工资才要求到贵公司工作的。

评注：

一心追逐待遇的人往往为企业所不齿。对于工资额的高低可以按照行业实际水平回答，不必曲意逢迎。若确实属于偏低的情况，也可回答：虽然比起其他企业低些，但我还是可以接受的，只要努力工作，可以获得其他方面的附加收入。K. 其他。

1. 你为什么在这个时候调转工作？原因是什么？
2. 每个机构都要求职员忠心，你估计自己会在本机构任职多久？
3. 为什么你不继续升学而找工作？
4. 你一生中谁对你影响最大？

注意：

问题多得让人不可预料时，关键在随机应变，对待各类问题都须有不同的态度和方法。

实例分析：

略。

C. 恰当提问。

在面试的过程中，你难免问负责人一些问题，特别是当面试接近尾声时，不少负责人或故作民主地说：“我们问了你不少问题，不知你有没有问题来要问我们？”

提问题，特别是恰当的问题，比能答问题还要重要。主试者会从你所提

出的问题来评价你的态度，你所关心的事物，你是否对他们的机构有真正的了解。稍一不慎，可能前功尽弃。

故一定要将问题提前归纳、整理好，有备无患。但切不可无休止，结果本末倒置——毕竟是“考官”试你，而不是相反，特别要注意的是，事先做好企业的研究工作，在“招聘告示”“企业介绍”中已有的内容，要排除在提问之外。

面试之前如果没有准备要提的问题，最好说“暂时没有问题”，切不可随心所欲。

有 N 君接受某制造商的面试。面试终了之前，企业方代表请他提问。N 君并无问题，回答，“没有什么问题”就罢了，但 N 君又恐这样回答会被认为是消极型人物，于是问对方：

“贵公司有无内部教育的训练课程？”

考官甚觉诧异，隐隐有些不快。“这个嘛……”

其实，该公司有一整套人事教育系统，在“内部教育”方面很有特色，以致数年中屡屡登载于报章之上。N 君对其“企业介绍”不曾浏览，故发此问。

N 君终于未能进入自己的期望企业。

在“企业介绍”中已经登载的东西不能提问，这是一般应答原则，即使要问，也应该是“这一问题，贵公司的介绍中已经提到，但是还有些地方没有理解，能否再……”

面试中，自然避免不了向对方“取材”，以深入了解期望企业的情况。但切不可像“新闻记者”一样，刨根问底，喋喋不休。

每个企业都有其不可告人的“企业秘密”，这些秘密关系到企业经营成败，甚至关系到企业“生死存亡”。考官避而不答是“失礼”，和盘托出又于企业不利，再深究下去，企业方面必起反感，更何况求职者往往抉择于数个企业之间，更会使考官感到不安。故面试时每发一问，要自付深浅，以不致对方为难，也不致引起反感。

其实，求职者可以问的东西很多，下面是一些例子：

1. 关于我的资历，不知是否需要补充的地方？
2. 你们最近新设的厂址是否理想？
3. 是否可以简略介绍一下这个职位的工作范围？
4. 公司会提供多少在职培训？是哪一类的？
5. 公司对我们是不是会作定期考核？
6. 贵机构长远来看有什么发展计划？
7. 大概何时我可获知申请结果？
8. 我可否稍后再和你们联络（如一、两星期后）？

巧答难题

最困难的问题往往是突如其来，无法预测的，应试者只能依赖应变能力及镇静沉着的能力。但是还有许多困难的问题是经常出现的，需要仔细准备，面试的成败可能就取决于你能否做好这些准备工作。

以下举出一些典型的例子，逐一讨论。

问1：你的学习成绩不大理想呀？

答：我也感到很遗憾，对此并不满意。主要是自己在学习上有些“本末倒置”——对于知识的“主干”部分掌握得不好，将精力都放在“枝叶”部分的“杂学”上去了。特别是对于历史和时事很感兴趣，在电视台举办的“知识大赛”节目里，倒取得过好成绩。

答：主要是外语没有学好，以至影响了其他课程的学习。我的第一外语是英语，可自己对西班牙语却很感兴趣，自学了几年，花了不少精力，这对于课堂学习成绩是不利的。

评注：

学习成绩不好，自然不是件光彩的事，但也不必因此而自卑起来，应当首先反省自己，坦率地承认过去。如果能将自己另外一方面的“优势”婉转地表达出来，则有助于弥补成绩不好的遗憾。总之，应该表达出这样一层意思，在大学四年的学习中还是有所收获的。

问2：你同鄙公司的××开发部长好像有什么关系？

答：是的，他是我父亲大学时的同学，经常与父亲交往。我从小就受到他的照顾，对我的影响很深。这次应考于贵公司，就是根据他的意见。他经常谈起贵公司的产品、工作条件和厂风，使我发生了很大兴趣，如果能够考取贵公司，我将感到非常幸运。

评注：

“门路求职”是求职的一个重要途径，不必因此而尴尬。企业与学校不同，对于“门路”的容忍度要宽得多，只须如实地将与企业内某人的关系交待出来即可。但要注意强调一个“考”字，使考官的心理得到平衡。

问3：你怎么连这样的事情都不懂？

答：（涉及到自己所学专业的问题，而未能正确回答时）真对不起，刚才确实说错了，主要是对这个问题还没有“吃透”，回去之后，再多想想，一定把它搞懂。

答：（将期望企业的名字或产品名称弄错了）太对不起了，因为一时紧张，搞错了，请多关照。

评注：

对于不应出现的失误，最好的处理办法是坦率地承认并致以歉意。不可强调客观理由，诸如“老师就是这样教的”，“书上是这样说的”等等。以“紧张”为由也不失为一种承认过失的好方法——对方能够因求职者的认真态度而予以谅解。

问4：你为什么会留级一年？

答：自己也感到很惭愧。主要是刚入校时，耽于课外活动小组的组织和勤工俭学，故未能取得足够的学分。第二年认真地反省了自己的行为，狠下了一点功夫，不仅学习有了起色，课外活动小组也出了一些成果，才感到了一丝安慰，但留级已经无法挽回了。

评注：

若在低年级留级一年，还不至给对方太坏的印象，但若对此含糊其辞，则会使对方烦感。因此，应客观地陈述留级之原因，并表示惭愧之意。尽管事已如此，还是应该采取“向前看”的态度。问5：有时需要你做些倒茶端水的事，你将……

答__：有这个思想准备，会很高兴地做这些工作。这些事情由女性来做，效果可能会更好一些。除此之外，日常业务以外的任何事情，只要有助于公司的事业，我会主动去做，这一点请不要担心。

答__：这都是很简单的事情，我当然会主动去做。不过如果公司对我期望仅此而已，那就令我太感到遗憾了，我想恐怕这只是我工作内容的一小部分吧？

评注：

这是一种试探性提问，意在观察应试者此时的反应，以判断其对企业工作的态度，在面试室里对职业差别的争论意义不大，如果不能为企业录取，其他一切都谈不上。故而，若拒绝接受这类工作对自己首先是个缺点，明智的做法是：态度明朗，爽快地表示“行，可以做这些工作”，“只要需要，我不在乎做什么？”

一般说来，没有任何企业录用职员是做这些杂务，特别是对于大学毕业生。企业总是希望被录用者能发挥才能为其服务。但倘若真有个别企业确实只想将录用者束缚于杂事之中，这种回答也是一种很好的拒绝方式。

问6：如果突然命你加班而你又恰有约会，你将……

评注：

在竞争激烈的产业界，例外事情经常发生，加班是不可避免的。以“工作优先”来回答固然合理，但回答此问的关键是“约会在前”的问题——在社会生活中，工作与按时守约同样重要，故在回答愿意加班时，一定要将与约定的对方重新联系的意思表达出来。当然，按第二种的答法，将约会问题回避不答也未偿不可，这样可简练一些。

问7：你好像并不适于到鄙公司来工作？

答：可能在我刚才的陈述中有些问题没有谈清楚，引起了您的误解。我对贵公司非常尊重，对公司业务也有了一些了解，我想在贵公司经过一段培训和工作后，是能够达到贵公司要求的，请务必考虑录用问题。

评注：

在面试的问题中，也许企业所需要的人才与你的特点并不相同，这时应首先检点自己在表达过程中的缺憾，在此基础上再一次表达自己的愿望。应答时，不可反问对方提出此问的理由。

问8：如果鄙公司与另外一家公司同时录用你，你将如何选择？

答：当然还是希望到贵公司来工作。对此我向往已久，在大学时代就很注意贵公司的发展情况，若贵公司能给我一个机会，我是绝不会放弃的。

答：我从不奢想会有两个或更多的企业同时录用我，即使我的“运气”好，出现了这种情况，我还是首先选择到贵公司工作。因为贵公司对我的吸引力是最大的。

评注：

在未确定最后的归属时，回答这个问题是比较困难的。这时不能有丝毫犹豫，还是应该强调自己希望进入现在应考的这家公司工作，并且要充满热

情和希望。切不可为“诚实”而直截了当地回答说：还是去××企业为好，因为那儿是我的第一志愿……

在求职竞争日益激烈的今天，被两家或两家以上的公司同时录用几乎是不可能的，求职者应当首先明白这个道理，并以此作为解脱直接回答的被动，然后再表达自己最终还是愿到该企业工作的愿望。

问9：如果鄙公司不录用你，你将会……

答：那我感到太遗憾了。但我并不就此放弃，我会再找贵公司有关部门说明自己的情况，争取能够到这里来工作。如果最后仍然不能如愿，再考虑到别的公司工作的问题。

答：我暂时不参加工作，回去认真总结这次求职失利的原因，待明年贵公司招聘时，再来报考。若那时还不能如愿，只有考虑到别的公司工作了。

评注：

此问仍然是一种试探，意在观察求职者的应变能力。此时应仍以极大的热忱表示自己对于进入应考企业的敬慕，力争取得好的结果。

对于男子可以这样回答，以表示自己的强烈愿望和决心，但女性则不宜采取这种态度，而应取更现实的态度，否则反会被认为是“言不由衷”。

第六章 求职新潮——叩响三资企业的大门

三资企业知多少？

——对三资企业的宏观分析

“大鱼”、“小鱼”你啃谁？

——如何选择三资企业？

妹妹你大胆地往“三贸”走

——女性如何进三资企业

随着我国经济体制改革的深化，对外开放的扩大，以及经济特区的开发，越来越多的三资企业星罗棋布在九百六十万平方公里的华夏大地上。

三资企业充满着生机和活力，不仅仅因为三资企业产品大多远销国外市场，能够占领国内市场，用工待遇优厚，而且因为三资企业充分具有适应市场竞争的机制，突出表现在人才流动，人才竞争的机制上。所以，每当三资企业和国营、集体企业同时招聘时，三资企业总是门庭若市、应者不绝。这种势力似乎有增无减，这便是当今社会求职的一大新潮。

本章将为你进入三资企业方开方便之门。

三资企业知多少？——对三资企业的宏观分析

A. 什么是三资企业？

经济的发展，将创造更多就业的机会。

人口的增长，将更加增大就业的难度。

了资企业从其诞生到现在，以其独特的魅力为人们所瞩目。

然其严格的制度和近乎苛刻的条件却给它蒙上一层神秘色彩，因而了解它的人较少。

三资企业到底是什么样的企业？它有何特点？它的用工用人制度，发展前景如何？能回答上这些问题的人恐怕不多。常言道知己知彼百战百胜。要知道自己能否在三资企业中找到一个称心如意的工作，除了要具备合适的能力外，还需要对三资企业作一个全面的了解。这一节将对三资企业作一个较为全面的综合分析。

三资企业是对外商（包括台湾、香港、澳门地区投资者）在华投资企业的一种笼统的简称。实际上按政府部门的划分，它有三种基本组织形成：外商独资经营企业，中外合资经营企业，中外合作经营企业。

外商独资企业，简称为独资企业、外资企业。它是指国外投资者以独立的法人身分在中国境内创办的全部外资成分的经济实体。通俗他说即全部是外国人的钱办的企业，外国人是老板。

这种组织方式具有鲜明的两重性：一方面，外商直接管理企业的生产，其目的在于追求利润，生产者雇佣的劳动力；另一方面，企业设立在社会主义的中国，它的生存、发展必须受中国的政治经济制度。经济体制、投资环境等诸多因素的制约；它的经营活动必定同中国的社会主义特色的经济密不可分，息息相关；也必须服从中国的法律和政策规定，在中国政府的管理下从事工商活动。

中外合资经营企业一般简称为合资企业、合营企业。这是一种股权式的合资经营企业，以合营各方出资额作为股份，共同投资，共同经营，共同管理，按注册资本比例（股本比例）分享利润和分担风险和亏损的有限责任公司。受中国法律的保护和管辖。

在合资企业的注册资本中，外商的投资比例不能低于 25%，合营双方可以用货币出资，也可以以专用技术。工业产权、机器设备以及其它物质如建筑物、厂房、场地使用权等等作价出资。合营各方在合同规定的合营期间不得收回其所投资金。分配利润上，以企业效益情况确定利润率高低。

中外合作经营企业，是一种契约式的合作经营企业。由双方协商谈判确立双方的责任、权益和义务，并写入合同中。合同必须经中国政府批准才生效，被批准经营的企业或项目受中国法律的保护和管辖。

合作企业的双方根据企业的经营项目和需要，在中国建立具有法人地位的经济实体，亦可不建立，而以双方各自的法人地位进行合作经营。

合作经营的通常方式有：中方提供人员、场地、房屋及服务，外方提供资金、技术和设备等，共同举办企业或项目。并在平等互利的原则下，双方根据合同所确定的比例，分配利润，分担风险、责任和债务等。

实际上，除了这三种外商投资企业外，外商的投资项目还有国际租赁、补偿贸易、加工装配、石油合作开发等形式。但目前，它们还没有形成一套完整的组织体系，比例也很小，本书不做敷述。

B. 三资企业中方高级管理人士和一般员工的聘用。

外资在聘用人员之前，首先拟定一个计划，包括所需各类人员的数量，上报董事会，经批准后，再上报企业主管部门或当地劳动人事部门备案，并专项纳入国家劳动计划。

外资企业在人员编制上是非常自由的，招聘或辞退高级管理人员或一般员工全由企业“自决”。

被招聘人员，可由合资企业所在地区的企业主管部门推荐、委派，也可由受托劳动服务公司招聘，或是外资企业直接对外招聘。

在外资企业中，中方的管理人员担任着各阶层、部门的工作，其中高级管理人员主要有：董事长、董事、正副总经理、总会计师、审计师、总工程师等。

作为外资企业中的中方高级管理人员，应当具备较高的文化素质和思想道德素质，我国劳动人事部门曾强调：我方要委派或推荐到外资企业任职的高级管理人员，应当是能够掌握国家方针政策和法律，会管理、懂技术、富有开拓精神并能较好地与外商合作的人员。

大、中型外资企业在招聘中方高级管理人员时，选择对象，此人必须具备大专以上学历，正、副总经理必须懂一门外语。

在专业人员的配置上，要有懂得进出口贸易、精通技术和生产的人员，还要有经营管理和财会人员。

凡是委派到外资企业中担任高级管理职务的中方人员，需要接受专门培训。培训的内容有：中国对外开放、深化改革的方针、政策，涉外经济法规，对外贸易和利用外资的基本知识、外语等。

可以这么说，三资企业内中方高级管理人员的政治素质、业务水平在很大程度上决定着三资企业的生存和发展。所以，高级管理人员的招聘，标准严格，一般是不在社会上公开招聘的。

不过，随着人才竞争。市场竞争的加强，以及国民素质的提高，相信不久的将来，高级管理人员的聘用必将公开面向全社会。

外资企业对一般员工的要求也是很严格的。

凡被外资企业录用的人员需要经过一段时间的培训，期满后，由企业进行考核，合格者被正式录用；不合格者，将延长培训期或不予录用。

有些三资企业对考核合格的员工还要规定一定时期的试用期，只有表现较好的才能继续留用；表现欠佳者，仍可能被辞退。进入三资企业的员工大多数是有固定雇用期限的合同工，不是终身制的固定工。

一九八一年七月，国务院公布实施了《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》，其中第二条指出：

“合营企业职工的雇用、解雇和辞职，生产和工作任务，工资及奖惩，工作时间和假期，劳动保险和生活福利，劳动保护、劳动纪律等项，通过订立劳动合同加以规定。

劳动合作，由合营企业同本企业的工作组织集体地签订，规模较小的合营企业，也可以同职工个别地签订。

劳动合同签订后，须经省、自治区、直辖市人民政府劳动管理部门批准。”

合同工如果表现好，公司满意，那么在第一期合同满了后可以续签第二期、第三期。

C. 独树一帜。

三资企业的管理。

由于三资企业是新生的企业，其特殊的经营方式决定了它独树一帜的管理方式。

我国目前合资企业内中外合作管理的方式大致有四种类型：

第一种，外管型：主要由外方负责企业的经营、管理，中方较少参与或者不参与。

第二种，中管理：即主要由中方负责企业的经营、管理等，相对的，外方将较少的参与或不参与。

第三种，共管型：中外共同参与经营管理，这种方式较多。

第四种，第三方管理型：共同投资的中方和外方都不参与或较少地参与管理，而由二者之外的第三方承担经营管理工作。这种方式极为少见。

从这四种管理方式实行的效果来看，无论是采取哪一种形式，中外双方管理人员的合作效果都不尽如人意。

从统计数据来看，近几年来，独资企业在立项总数和投资金额上呈明显上升趋势，超过了合资企业和合作企业的发展速度。

从这一点我们可以看出，国外投资者希望在更大程度上掌握企业的经营管理权，避免由于中方管理人员的介入而产生的一些不理想效果。

事实证明，中、外管理人员在管理观念、方式和水平上都存在一定差异。表现为：

(1) 社会制度不同而导致的差异，主要反映在对员工的看法和态度上。

(2) 经济和科技的发展水平不同而导致的差异。

(3) 社会文化、民族习俗、思想观念的不同而导致的差异。

双方的差异尽管存在，而且不小，但并非一条不可逾越的鸿沟，只要双方精诚合作，取长补短，存同求异，那么彼此的差距可以慢慢地缩小。

目前，合资企业可以从以下诸个方面入手：

(1) 吸取中华文化的优点，融东西文化于一体，使之成为一种新型文化，既不同于中国传统文化，又有别于外来文化，而且能为企业员工接受。

(2) 中方人员应主动、积极地学习外国文化，运用“拿来主义”，取其精华，去其糟粕；同时，不懈地向外方人员介绍中华文化，达到互相学习，彼此沟通，缩小差距的目的。

(3) 在中方人员的选择上把好关，要选择了解外国文化和科学技术的人员，同时也要选择熟知中国国情和民族文化的外方高级管理人员。领导层的共同语言越多，对合作越有利。

如果能做到上面的这三点，合资企业中合作经营管理的现状将有希望大大改善。

D. 三资企业也有短处。

“三资热”在我国目前已成为真正最炙手可热的大潮。各地关于三资企业的培训班也应运而生，报名点门庭若市，热闹非凡。

但是，在热闹之下，群众只是更多地看到三资企业薪水高、流动性大、设施较先进、发展前景看好等表层有利的条件，往往因为被优点吸引而“心向神往”，从而忽视了三资企业的弊病。其实只要客观、冷静、清醒地分析三资企业，就会看到它的种种弊端、缺陷和不完善的地方。

a. 法规不完善，不配套。

要走向现代化经济，加入国际市场竞争的一个必要前提是：中国必须制

定并执行一系列完整的经济法规和政策。

然而由于种种原因，这一目标无法在短期内实现。而且，我们目前的政策、法规还存在着种种漏洞，有一些不尽人意之处。这就成为造成三资企业种种弊病的原因之一。

主要表现在：钻现行政策、法规的漏洞，从事非法经营，牟取暴利，一旦露出马脚，又可利用“三资企业”的招牌，利用现行政策对它的优惠和保护，逃避制裁，或是减轻制裁。利用腐败现象。利用某些腐化贪污，以权谋私的执法人员，彼此狼狈为奸，串通一气，欺下瞒上，进行非法经营或偷、漏税。

这一类三资企业，由于管理上、财务上的见不得光，因而在招工、晋升时，靠的不是正当的才能，而是靠的关系、靠山、手腕等“才能”。由此导致的不公平竞争，是再所难免的。

b. 对口人才的严重匮乏。

通常，三资企业的技术、设施比国内同行业企业在技术、设备上要高出一筹，其产品也将含一定的外销比例。所以，三资企业对人才的需求，有如求才若渴。

三资企业在队海外带技术、设备的同时，一般不再带大批人马入境。因为：三资企业在中国经营，主要看重的就是中国的丰富的廉价劳动力资源和广阔的市场，这样可达降低成本的目的。如果还带大批人马，企业必将为此支付大批薪金，也是失去其投资的本来意义。境外人才对中国国情不了解，在一个人生地不熟的环境，需要一段很长的时间才能适应中国的一切，相比之下，中国本地的雇员有天时、地利、人和之优势，很容易打开局面。

因此，三资企业乐于就地取“才”。

但是，中国现有的人才与三资企业所需的人才之间还存在着较大的差异。

日前国内对人才的概念，仍较大程度上局限于受过正规系统的高等教育，拥有大专以上学历的知识分子这一层上，而对实际工作能力、经验重视未达到应有的程度。

再者，市场经济是在这短短几年内建立起来的，而几十年来，重学术研究，轻实用技能的学院化教育，培养的恰是一批理论研究人才，知识结构陈旧，商业人才、市场人才缺乏。这些人才正是三资企业亟需的。

常常我们看到这样一个令人心焦的现象：一方面，各省、市的人才交流中心有大量的人才登记注册；每一次“人才交流会”怀揣各种文凭的人才济济一堂；另一方面，三资企业招聘人员却觅才若渴，心急如焚。这便是人才不对口的现象。

c. 在用人上，普遍出现任人唯亲现象。

自古开明的君主都知道“任人唯贤”。而三资企业却普遍出现任人唯亲之怪现象，这里有一些原因的。

这种现象在台资、港资企业比较严重。原因是：受中国传统的血缘、地域观念的影响；海峡两岸原有青干丝万缕的联系。港、台胞来大陆后，多少会遇上老友亲朋。于是按中国人的人之常情：近水楼台先得月；某些台、港商对大陆的政策仍心存余悸，任用亲友能使他们稍为宽心。

当然，其官三资企业，并不是没有任人唯亲的现象。由于人才的匮乏，只好求其次，任用亲友，可靠性大，肥水不流外人田。从稳坐交椅的角度来

考虑，中方代理人自然希望“沾亲带故”，培植自己的心腹。其它则或是因为面子难抹，顺水推舟或是因为从事不法经营同在一条贼船上，这样好同舟共济，一致对外。

任人唯亲产生了一些不良后果。有些并非不知，却已是欲罢不能了。有的则抱着维持现状的态度，以求站稳脚跟，等局面安定后再设法以新替旧。

d. 中外合资造成的种种弊病。

从经济发展的需要上看，中国早就应该跻身国际竞争的大舞台。然而从现实条件上看，我们在设施、人员的素质、资金、生产技术水平等方面，与国际水平存在较大差距，加入国际市场竞争，加入关贸总协定都有准备不充分的问题。

然而反过来看，中国只有进入国际社会经济圈，才能迅速有效地解决上面的那些问题。

现在的种种不足给进入国际经济圈造成了困难，但是又只有早日进入国际经济圈，才能实现经济的腾飞。用逻辑学的术语说，它是一个两难推理。

关起国门，等准备好了，再进军国际市场，这是不切实际的，很容易陷入恶性循环。

就目前中国的三资企业而言，其优势在于能利用引进的外国的先进技术和管理经验，并结合中国廉价的劳动力和丰富的资源，从而生产出高质低价的产品，打进国际市场。

其劣势在于国民素质的低下方面。现在，中国的国民素质还不是很高，不能完全吸收外方的先进技术，不适应西方的管理形式，反而吸收了一些不良的经济观念和文化形态。因此，合资企业在一定程度上是中外两方弊病衍生的“经济怪物”。

三资企业并不是很完善。有我们在政策、引导上的不足，也有两方管理者的不利。公司人员在上班时吃喝玩乐、聊天，甚至调情，暗地里坑蒙拐骗，假公济私，拉帮结派等事也时有所闻。

另一方面，三资企业的外方人员有一种优越感，自以为高人一等，常对中方人员侮辱、鄙视，甚至勾引、调戏。而中方人员往往畏其权势或有利可图，或是不懂得以法律自卫，只好忍气吞声。有的人则狐假虎威，以同样的方式去对待自己的下属。此种上行下效的现象产生的不良后果可想而知。

e. 安全生产，亟待解决的问题。

最近，新闻界对三资企业发生严重生产事故的事情时有报道。尤其是中小型的三资企业，常发生生产事故，其势态呈明显上升趋势。

三资企业发展迅猛，因而不少相应的配套设施不能及时跟上，安全生产方面存在不少隐患，对员工的安全构成威胁。

一些三资企业不熟悉中国关于安全生产的有关法律、法规，甚者一无所知。有个别企业职工劳动环境差，安全生产的问题处于无人过问的状况。

E. 听听三资人的感受。

不久前，河海大学发动学生对三资企业搞了一次调查。

这次调查的对象是：上海市纺织、机电、医药、轻工、二轻、化工、仪表、汽车、船舶、计算机和基金会等十一个局和公司下属的五十家合资企业的员工。

从调查的结果，可以看到三资企业员工们的切身感受，这对大家做好应聘前的思想准备是有利的。被调查的大部分认为，目前合资企业现存三大主

要问题：

(1)铁箍般的制度让人难受。

绝大部分合资企业制定了较为严格的管理制度，而且，管理敢动真格的。因此，36.7%的被调查者认为“制度太严，让人难受”，“管头管脚”，“有夫人格，无法忍受”。其中35岁以下的生产一线员工有50%对这种紧张严格的管理制度表示不满。所以，有不少的员工在这一点上留恋原国营企业。

(2)合资企业的干群关系疏远了。

在调查中，回答“您认为现在企业领导比合资前是否更可接近”这一问题时，有33%的员工认为“比合资前难以接近”。

在回答“企业领导是否关心你的工作、生活等情况”一问时，31%的员工认为“关心不够，很少问及”，22.4%的员工回答：“不关心，从未过问。”

还有不少员工认为“有话无处说”，“有话难说”，“说了也没用”。

(3)劳动报酬低于劳动量的输出。

三资企业的运作效率高。但员工的收入虽大大高于全民或集体企业，但仍有不少员工对此表示不满。长时间在国营、集体企业工作，效率低，工作松散。突然转入高强度的工作之中，是难以接受的。另一方面，有一些三资企业超时加班，加大强度，而报酬却不相应的增长。

调查结果表明，有22.5%的员工对目前的工资、奖金收入现状不满意。45.8%的员工认为“劳动量大大增长，报酬抵不上劳动量的支出。”

从积极面来看，三资企业的员工大多具有下面这些优点：

(1)认为三资企业有较强的吸引力。

在调查中，75.8%的员工认为“合资企业与国营企业最大的区别”是“具有较大的劳动生产率”；64%的认为是“先进的生产技术”，60.5%的认为是“优厚的经济收入”，52.5%的认为是“激烈的岗位竞争”。绝大部分员工认为自己对企业的感情要比对原国营企业好，也有少数认为不如原国营企业。

(2)安心本职工作。

约一半的员工对本职工作表示“很满意”或“较为满意”，43%的员工表示“过得去”，只有不到10%员工表示不满意。

(3)关心时事政治。

调查结果表明，三资企业的员工十分关注改革开放和全国的政治、经济形势。他们希望加快改革步伐，加大改革力度。他们对国际经济动态十分敏感，对于中国加入关贸总协定，美国给予中国最惠国待遇，前苏联解体，欧洲经济一体化，北美贸易圈等国内外大事，都比较关心和了解。对三资企业的政策也十分关注。

(4)关心企业经营状况，有较强的参与意识。

三资企业的员工有较强的“主人翁”精神，他们关心企业现状，表现出较强的参与意识，这是原国营、集体企业所不及的。

近40%的员工对企业的生产目标、经营状况“比较熟悉”，44.5%的员工回答“有所了解”，14.9%的员工说“略有所知”，几乎没有不知道的。

“大鱼”、“小鱼”你啃谁？——如何选择三资企业？

A. 现代三资人应具备的素质。

作为现代三资人，应该具备如下素质：

(1)思想开放、灵活、应变能力强，能很快适应新观念、新事物。有较强的独立性，能独当一面，独立开展工作，不应有依赖思想。

(2)具有冒险精神和风险意识，喜爱竞争，并擅于公平竞争。乐于接受挑战，敢于创新，富于创造，保持乐观的工作态度。

(3)信息灵通、知识面广。至少通晓一门外语，能通过自学等方式，不断完善，提高自己，从而适应日新月异的社会需要。

(4)关心时事，了解国内外大事。

(5)具有基本的世界地理、历史知识。善于与不同国度、不同文化、不同阶层的各种人士交往。

(6)时间观念强，注意效率，能以最小的投入，在最短时间完成目标。

(7)心理素质好，意志坚强，不会因为一时一次的挫折而一蹶不振。

上述七种基本素质，是现在三资企业对员工的期望，并不是说每个员工都必须都具备这全部素质。但是作为三资人，应当向这方面努力。

在应聘三资企业之前，你可以对照一下，看看自己还存在什么较大的差距。如果有，不妨不急于应聘，以免成功的希望微小。即使你一时被录取了，也可能日后被淘汰。因为只有真金才会不怕火炼。

B. 择业的重要性。

从你打算进入三资企业到你最终成为一名三资人，其间要经历数个阶段。其中至为重要的一步，就是选择一家称心的三资企业，并选择一门职业或专业。

说择业如同择偶，是有过之而无不及的。你的工作对于你的事业，你的前途、命运有着举足轻重的意义。

找到一个合适的配偶，可以奠定一辈子幸福生活；而选择了一个不合适的终生伴侣，将带来不尽的烦恼，不仅无和睦温馨的家庭生活可言，而且，你的事业也会受到影响。

同样，选择了一个好的企业，好的职业，你将会越干越有劲，你的事业也将蒸蒸日上；选择了不好的企业，不合意职业，你可能事倍功半，一事无成。

那么，选择企业和职业时该如何入手呢？怎样的企业才是好企业，怎样的职业才是好职业？

C. 三资林立，如何选择。

a. 啃“大鱼”还是“小鱼”？

三资企业有大有小，究竟哪条“鱼”适合你呢？这需要进行一下较全面的比较。

日本的胁田保对大、小企业各具的优势做了一番分析：

一般而言，大企业与小企业相比，有这样几个优点：一、具有稳定性。二、知名度、信誉都较高。三、实力雄厚，竞争力强。四、能够活跃国际市场。对社会的贡献较大。五、薪水较高，待遇优厚。六、福利、卫生条件较好。七、技术水平高，优秀人才多。

所谓“一寸长、一寸强；一寸短、一寸险。”相对于大企业来说，小企

业也有如下优点：一、能够直接与上司一起工作。二、比较容易有与企业一体的感觉。三、本身的努力成果直接反映到业绩上。四、只要工作辛勤，就容易被提升。五、学习实务的机会大大增多。六、有家族似的工作气氛。

所以，大、小企化时一个人的发展而言，各有优劣。

在日本，一些大企业曾发起“向中小企业学习”的活动。因为中小企业组织虽小，却往往有独奏神功之效。尽管在许多方面，中小企业远不及大企业优良。不过，就开发技术方面而言，中小企业所具有的冲劲及热情却是大企业无法比拟的。正是由于这股冲劲、热情，才能形成一股强大的凝聚力。另外，在成本方面也是如此，因为上下齐心协力，所以企业内的每一位员工都能力降低成本而不断努力。

其次，在工作实务方面，由于中小企业的职员有机会参与较多的工作，因此也较能熟悉企业的实务状况。此外，再加上企业本身的组织较为单纯，命令传达迅速，而且每个员工的职务直接与经营有关，因而，员工参与经营的意识也较为强烈，责任及权限相对提高，这些都是大企业无法为个人发展提供的条件。

大森原是日本保全公司副社长，后去了日本软件公司，成为该公司的会长。这家公司专门从事电脑软件的批发与销售，在当时来讲是一种新兴行业。虽然资本额只有 1000 万日元，工作人员也只有 100 人左右，但一年内却创下了 30 亿日元的营业额，引起了各界的瞩目。不过大森原来所在的保全公司在日本公司中也是颇有名气的，资本额 30 亿日元，员工 6000 人的公司，是东澄股市的绩优股，论未来及成长都是非常有望的。而大森又是保全社长的当然人选，照理说，他没有道理去一个小公司当社长，外界议论纷纷，大森却说：“人生只有一次，一个男人，应该敢于向新的事物挑战。总之，我想过曲线型的人生。倘若没有公司能够提供我一个自我考验的机会与舞台，即使很小的公司，我也会奋不顾身地跳进去。”可想那种以公司规模大小选择公司的作法以及那种“要找可靠的树就要找大树”的观念，是太狭隘和没有奋斗意识的，不合时代的思想和行为。

b. 选本地企业还是外地企业？

在考大学填报志愿时，每个考生都得选择几所大专院校，有人偏爱外地的高等学府，有人留恋家乡的学校。

在选择三资企业时，这个问题同样存在。那么，究竟是选本地的好，还是选外地的好呢？

这很难一概而言。现在，三资企业遍布全国各省、市、自治区。因地制宜，各地对三资企业有不同的管理方法，各地三资企业的发展水平也良莠不齐。而且，有些三资企业在招聘启示中明文规定：“只招聘有本地常住户口的居民”，有些省、市对外来劳动力的进入有许多限制。不考虑这些因素，一厢情愿地想到“外面的世界”去闯荡，显然是不现实的。

想投身外地三资企业的人，大致有以下几种情况：

(1) 身处穷乡僻壤，听说沿海或经济特区内的三资企业享受国家和地方的诸多优惠条件，用人制度也较为自由，于是想到经济发达的地方开开眼界，增长知识，充实自己的同时也挣些钱。

但这类求职者应当注意：东部沿海开放城市和几个经济特区的三资企业，目前是走在了改革、开放的前列，因而吸引了全国各地的有识之士，就业求职竞争相当激烈，一些好的职位往往被当地求职者获得。外地人在那里

举目无亲，无依无靠，要求得立足之地，相当不容易。

其次，特区，沿海城市内的三资企业在技术、管理等方面远远走在内地省市前面，两者在观念、行为上有较大差距，你应当事先准备好：你能马上适应一种全然不同的新环境吗？

再者，东南沿海城市都流行用当地方言，人们在业务和日常生活中较少使用普通话。你如果不会方言，你很难找到职业，更不用说在那生活下去。所谓“欺生”便是如此。

最后，如果你看中的是那边的高收入，那么你必须意识到那儿的高消费。一个月，你能省下来的钱比你想象的要少。

笔者曾有一批同学、朋友到深圳、珠海等地的三资企业“淘金”，结果十之八九都回来了。有的是因为工作压力太大，人太辛苦；有的是生活上、观念上不适应，需要换脑子；有的则是语言或其它原因。

(2)在家乡有过痛苦的经历，想离开伤心地，远走他乡，到一个陌生的城市，一切从头开始。

持这种动机，去三资企业谋职，无可厚非，但关键是当事人必须有坚强的意志和独立生活的能力。也许开始的一年半载，很难找到知心朋友，因此，要能够面对自己，能够忍受孤独。否则，一旦待不下去，又不能再回老家，进退维谷，那就难以收拾残局了。

当然，有利面在于：全新的环境，较大的劳动强度，可以使人全身心地投入到工作之中，忘却不愉快的往事。如果能坚持一年两年，往往能锻炼成一个性格坚强的人。

(3)希望在一个新城市中“闯荡江湖”，使自己早日成熟起来。

持这种动机的，多半是刚刚走入社会的青年人。他们对未来怀有浪漫的憧憬，对远方抱有一种神秘与好奇。但现实往往是严酷的，他们大多会在异乡经历一次理想的破灭，然后变得较为冷静、客观和务实。对于一个人来说，这未尝不是好事。

当然，现实生活中，人们的原因是多种多样的，有些人可能是同时受两种或两种以上的原因的驱使。

这些都是从求职者的主观动机上分析在外地三资企业工作的利与弊。我们还应该从三资企业自身的特点出发，才能做出较全面的决策。

如果一家三资企业的原材料是就地取才，而他的业务伙伴和客户也大都在当地或邻近地区，而且短期并不打算开发外地市场，那么，它需要的就是熟悉当地市场行情和消费习惯的人，最佳人选当然是才知出众，有着良好人际关系的土生土长的当地人。这样的企业，当地求职者可谓“近水楼台先得月”，大可一试身手。长期在该地学习、生活的外地人也不妨一试；对该地一无所知的人，最好不要贸然应招，否则，只是竹篮打水一场空，成功率极低。

如果一家三资公司立足当地，面向全国甚至世界，在许多地方设有分公司、办公处或连锁店，这家公司自然需要各地的人才来开拓业务市场。这时，你就可能成为它青睐的对象。如果你不仅熟悉自己生活所在地，又了解该公司所在地的经济文化和风土人情，那你也就是不可多得的“两栖人才”了，那么你被聘用的可能性将大大的有，甚至超过当地人。

c.选老企业，还是新公司？

新企业朝气蓬勃，干劲冲天；老企业资质深厚，经验丰富。新老企业各

有千秋，如何定夺呢？这要看自己的喜好了。

新三资企业的优点在于：没有老企业的那些陈规陋习，比较容易接受新观点、新思想、新作风；由于人手不齐全，使它更为珍惜人才，有真才实学的人，就能脱颖而出，成为某部门的负责人，独当一面。在用人、提升、晋级的问题上，也不会象老企业那样论资排辈。而且新企业没有象老企业那样的历史遗留问题及各种包袱，可以灵活、机动、轻装上阵，一张白纸是最好画出美丽的图案的。

新成立的三资企业的弱点在于：人马不齐，根基不深，经验不丰富。而且，“万事开头难”，名利双收，一炮打响是比较困难的。所以，在刚创业的一两年内，新企业的经济效益很难突飞猛进，知名度也不会很高。

我们再看看老三资企业的特点。说它“老”，是相对新三资而言的。三资企业本来是中国改革开放的产物，是新生事物，始于本世纪七十年代末，迄今也不过十四、五年的历史。

老三资企业的优势在于：实践中积累了丰富的经验，有一定的经济实力和知名度，管理上已步入正轨，人员编制稳定，各部门之间协调较好，有稳固的客户、业务，并且已打开局面，理顺了各方面的关系。

其劣势在于：时间一长，人的观念不免僵化，清规戒律较多，活力相对而言减小，而且有一些历史遗留问题和包袱。

老三资企业中也有新设立的部门，这些部门既有老企业的优势，又有较强的活力。这些部门的设置，可能是因为三资企业发展到一定规模，内部分工细化的结果；也可能是为适应外部日新月异的变化而设的。这些老企业的新部门，将给老企业注入活力与生机，将倍受青睐。

d. 选三资企业中的哪一“资”？

本书在这一章第一节介绍了三资企业的分类和各自的特点。究竟选哪一种企业为好，这也无定论，我们只提供些建议，供大家参考。

近年来看好的是外商独资企业，不少人把它作为第一选择，因为独资企业通常资金雄厚，技术、设备部十分先进，管理上以西方的管理模式为主，科学而且严格，企业效率好，工作条件也十分优越，这是它吸引人的一面。

另一方面，我们应注意到，独资企业的老板是以赚钱为第一目的的。而且，由于管理和决策权都在外方人员手中，中方不直接参与，老板很有可能忽视中方雇员的切身利益：如福利、卫生、保险和安全生产等等。在独资企业中，工会是替中方雇员说话的机构，它应发挥重要作用，但目前，不少独资企业中的工会基本上处于无人问津的状态。

合资、合营企业克服了独资企业的一些不足之处，但也有不少的问题。例如：管理上不够科学、完善，不能完全克服国营企业效率低等老大难问题、企业的效益也不如独资企业。

e. 选老龄化的企业还是年轻型的企业？

现代三资企业，可以说是中、青年人的天下，年轻人占有的比例相当可观。例如在深圳这样一个三资企业林立的城市，人口平均年龄 27.6 岁，一些出类拔萃的小伙子和大姑娘们，已经掌握了一些三资企业的领导权、决策权，而他们的年龄，大多不过刚届“而立”，有些甚至二十出头，让人生出“后生可畏”的感觉。

那么，是选择年轻人多的三资企业好，还是选择年轻人少的三资企业好呢？

一般情况下，这不是求职者选择企业时最关心的问题。但也是不容忽视的问题，没有人在择业时不考虑这个问题。两家三资企业在其它方面条件相似，只是一家年轻人多，另一家中老雇员多，这时，应该何去何从呢？

年轻人少的企业，相对中老年人要多一些。在这样的企业中任职，可以从长者那里学到很多的工作方法和生活经验。而且，很多事，由中老年牵头，年青人无需承担较多的压力和责任，因而在这样的公司中工作，相对要轻松不少。但是，年轻人在这样的环境下也会滋长依赖心理，缺乏独立自主的精神，不利于培养自己独立开展工作，独当一面的能力。

从晋级、提拔、加薪等实际问题来看，如果论资排辈，青年人往往得让道，“老前辈”先上。

相比之下，年轻人多的企业，生机勃勃，充满活力。大家都是年轻人，不存在代沟的问题，在观念、思想、行为方式等方面易于沟通，容易找到共同语言，协作起来比较方便；很少论资排辈，年轻人挑大梁，独当一面的机会多，晋升、提拔得也快。而且，对于单身的未婚男女，在工作中结交异性朋友的机会大大增多。

笔者认为，刚步出学门的中学生或大学生，书生气较重，心地也较为单纯，选择年轻人多的三资企业更为合适。

如果你已届不惑之年，选择年轻人多的三资企业也较为有利。首先，在年轻人中，你是长者，心智成熟，阅历丰富，容易获得年轻同事们的尊敬；其次，时时与朝气蓬勃的年轻人相处在一起，可以使你也感到年轻、愉快、焕发青春活力；再者，在上级提拔中层领导时，常常会看中你的成熟、稳重等优势。

所以，你在选择公司企业时，可以先了解该三资企业的年龄结构。但不能只看招聘求职、登记表的数字，这个数字一般不准。你可以到该公司各部门实地察看一遍。如果遭拒绝，你可以在该公司上下班高峰时期，站在公司大门附近观察一下，或者在附近的建筑里眺望一下也行。

f. 进“热门”还是“冷门”？

中国人有一个不好的习惯，就是“从众”心理，干什么事都爱一哄而上，结果往往是一阵风，一窝蜂，千军万马挤独木桥，落马青不计其数。

在择业过程，这种赶时髦、赶潮流的“从众”现象，导致某些企业门庭著市，热闹非凡，成为炙手可热的“热门”；而另一些企业则门可罗雀，无人问津，成为冷冷清清的“冷门企业”。

例如：八几年时，公共关系学热过一阵子，三资企业的公共关系部门变得十分抢手；前两年，房地产热的时候，房地产开发公司和三资企业的房地产开发机构又成为众多求职者削尖了脑门想钻进去的地方，一时间大家挤得头破血流。

于是，就有这样一个问题，在择业时，是随大流、赶潮流呢，还是另辟蹊径，走自己的路？

我们认为，只有缺乏主见的人才会一味地跟在别人后头。而真正有头脑、有个性、有主见的人，都不会被外部环境所左右，始终如一地坚持走自己的路。他们都信奉培根的一句话：走自己的路，管他人说什么呢！

前面说过，择业最重要的是选择一项自己喜欢、适合自己的职业，然后再去寻找适合自己发展的公司，并不是看现在社会流行什么职业，什么职业是热门，自己也是“凑热闹”。你应该清楚，在当今这个飞速发展的社会，

经济气候瞬息万变，今天“热俏”的行当，明儿没准就一落千丈了。盲从，赶潮流，寻热门，最后会变成无所适从，迷失自我的。

当然并非热门就不能选择。热门的企业或热门的职业，固然申请者众多，竞争也空前激烈。只要你确信自己实力出众，而且也一直喜爱这一职业，那你不必因为它是热门而绕道而行。如果你确实是实力平平，而且对这门工作也并不倾心，只是为从众心理驱使，加入求职者的行列，那么，你被招聘的机会将十分有限，僧多粥少嘛！而且，想这份工作的人众多，水涨船高，公司也会随行就市，相应地提高条件。

冷门企业或冷门的职业，由于遭受冷落，一旦有人前去应招，公司一般是倍加欢迎，对来者热情有加，格外重视的。在这种情况下，你可以就职务高低、待遇优劣、福利条件等问题与公司方面讨价还价。

当然，过犹不及，办事不能走极端，择业也如此，不要一味地选热门，也不要一味地选冷门。最好的是选热门中的冷门或是冷门中的热门。

比如，某一大公司应征者云集，可谓是一大热门。但大家都集中在某几个部门上，可能有一两部门，应者寥寥，无人问津，这种职业就属热门中的冷门。你慧眼独具，申请这个“冷门”，往往手到擒来。

又比如，某家大公司的招聘广告面市后，无人光顾，该公司原是一个大冷门，不景气。但你若仔细分析后会发现，该公司的某个部门今后的前景不可估量。你若此时前去应试，那么在不怎么激烈的竞争中，你容易获胜，可谓不战而屈敌之兵。日后，当这家公司的这个部门如日中天时，你也许已是该部门的头面人物了。那时，看看挤在门外填写求职表的应招者，你会庆幸自己眼光超人，深谋远虑，捷足先登了。

妹妹你大胆地往“三资”走——女性如何进三资企业

A. 女性择业的过去和现在。

在改革的大潮中，女性的创造力和主体意识被大大激发了，一大批女中豪杰成为时代的弄潮儿，驰骋在改革的前沿阵地。她们不满足现有的政治和经济地位，大胆地向新的职业、新的岗位发起挑战，三资企业自然也成为倍受女子青睐的地方。

那么，现代女性如何才能在三资企业中找到适合她们生理、心理及知识特点的职业呢？我们不妨对女性就业的历史、现状作一番分析。

就传统女性而言，可供选择的职业十分有限，不外乎秘书、护士、纺织工、财会、缝纫、艺人、保姆、佣人、老师等。这些传统的女性职业，从积极的一面来看，可以发挥女性温柔细致、心灵手巧的优势，又照顾了女性体力较弱的生理特征；从消极的一面来看，它们束缚了女子的思维，压抑了她们的创造力，没有提供一些必要的条件让女子发挥自身潜力，更多地为社会服务。

如今，人们已经认识到：女性拥有极大的潜力，女性资源的开发，尤其是像中国这样一个拥有十几亿人口的大国来说，对于国民经济的发展有着举足轻重的作用。中国女子不应再在“家里蹲”，而是应该在广阔的社会天空中一展风采。

然而，我们也应看到这样一个现实，中国是一个有着两千多年封建社会历史的古国，传统的封建思想和道德观念对女性的桎梏尤其严重。“三从四德”、“三纲五常”的思想在中国人的脑子里也是根深蒂固的。虽然新中国建立以来，妇女们翻了身，“摆脱”了封建桎梏，但在今日的中国社会中，女性“翻身”之后，却并未真正地与男子们站到平起平坐的位子上。毛泽东说，“妇女是半边天”，而实际情况，妇女并没有占到半边天。所以，在择业问题上，女性承受着双重压力：既要同其他女性竞争，更要同全体男性竞争。

性别的区别，造成择业的不平等，这是一个国际性的、全球性的问题。有的学者把其原因归结为两点：(1)性别歧视；(2)女性自身的主观努力不够，这是从总的方面概述的。笔者认为：这里还有一个生产力因素在里面。早在原始社会，曾有过一个母系氏族时期，在当时社会生产力极为低下的情况下，女性占过主导地位。然而随着生产力的提高，男性显示出其体能上的优势，逐渐占据主导地位；相信将来，随着生产力的进一步提高，科技能解决男女生理的差异造成的不同，男女的社会地位自然也就平等了。

B. 知识和技能——择业的关键。

和男性相比，在某些领域，女性占有生理上的优势。然而不要忘了，知识和技能才是一项职业需要的关键。

三资企业对知识、技能的要求通常更为严格，因为三资企业采用的是较为先进和现代化的技术与管理方式。要进入三资企业的女性，必须掌握较丰富的知识和专业技能。

同职业需要相关联的知识结构可分为职业基本知识和技能，与职业相关的知识技能和人的一般文化素质三大块。

判断一个人是否适合从事某项工作，主要就要看其所掌握的专业知识技能是否已满足该职业所需要的标准。

任何女性，无论她如何的才华出众，她的知识和技能也是有限的，她所能从事的工作也是有限的。“人无完人，金无足赤”，她不可能三百六十行，行行精通。即便她是一个全才，因为博而不精的道理大家都认同。

职业女性的知识结构主要表现在两个方面：一是已有的知识结构有利于选择哪些职业；二是就业后根据职业需要建立和完善起来的知识结构。

中国女性的知识结构，一般是受两种教育形成的：从小到大的家庭和社会中受到的教育和熏陶。很多女性学习音乐、写作、绘画、书法等都是通过这一渠道的。学校教育所传授的知识、技能。

我们应注意到一点：今日的社会日新月异，新知识、新技术不断涌现，因此，家庭教育和学校教育也表现出一定的滞后性。很难提供就业后所需要的最新知识。所以，女性必须不断学习，及时充实自己，才有更大的可能跻身于三资企业之中。

C. 三资企业的门只为漂亮女孩开吗？

翻一翻三资企业的招聘广告，你就会发现，对应征女性的要求都有一条：相貌端庄，五官清秀。

而你走进大大小小的三资企业，看一看里面的女性职员，确实是相貌清秀，让人赏心悦目，其整体水平比一般的非三资企业要高出一筹。令不少女性艳羡不已，自惭形秽。

于是，有人问：是否只有漂亮女郎才能进入三资企业呢？

答案是：不尽然。

为什么三资企业的女性比一般企业的要漂亮一些？其原因是多方面的。

首先，外国老板一般都很注意企业的对外形象，而雇员的形象是企业形象的一个反映。因此，在择员时要考虑相貌、气质等因素。可想而知，两名女性同时应聘某一职业，她们在知识技能和道德素质上不相上下时，谁长的漂亮，谁就更可能被招聘。古人云：秀色可餐。漂亮的女孩，使人赏心悦目，一定程度上可以为公司增光添彩。

其次，三资企业要求员工干净整洁。女性出入社交场合较多，打扮上自然要很讲究。一些三资企业还为女雇员提供美容用品或购置服装的费用。常言道：“人靠衣装马靠好鞍。”精心修饰、打扮一番之后，女性美更容易衬托出来，看上去自然漂亮不少。

第三，三资企业都较为重视工作环境和布置装潢。而且强调明快、柔和、优雅的环境，在这种环境中工作，女性也更加容易显得楚楚动人。

的确，身材匀称，相貌出众的女孩具有一定的优势，更易获得三资企业的垂青。但相貌平平的姑娘并非与三资企业无缘。真才实学才是关键。只要具有真才实学，那么同样可以登上三资企业的“大雅之堂。”因为，三资老板都清楚，生意靠的是大脑，而不是脸蛋！仅靠脸蛋儿并不能为企业创造价值和利润。

一个如花似玉，却才疏学浅，腹中无物的漂亮女郎，很可能成事不足，败事有余；远不如一个相貌平平却才学出众，处事有方的“灰姑娘”。

相貌是天生的，而才学却是通过后天努力的。长的美丽动人自然是优势；长得平常、普通甚至丑陋也不必怨天尤人。不妨化“悲痛”为力量，勤奋学习，掌握过人的知识和技能，弥补先天的不足。这样的例子是很多的。

现在科技很发达，美容术也是其中一技。你如果觉得自己形象不够理想，不妨选择一家技术先进、信誉可靠的美容店，来一次“改头换面”，也许效

果会让你喜出望外。

当然，我们也忘不了奉劝一些美丽漂亮的妙龄女郎们，切不可因为自己相貌出众而沾沾自喜，不思上进。女性的青春期相对而言是短暂而易逝的。古人云“一朝花落红颜老”。老板很可能会翻脸不认人。凭借的只是年轻貌美而进入三资企业，要想在里面站稳脚跟是很困难的，更不用说步步高升了。还是得有出类拔萃的知识和本领才行。要不，在这个充满竞争、“江山代有人才出”的时代，你就有被取代的危险了。

第七章 打响头一炮——出色地完成老板交给的第一份工作

难、难、难，万事开头难

——如何在公司主业中站稳脚跟？

面对上司的第一次信任，你应该做些什么？

时不我待，充分表现自己吧

当你终于如愿以偿地进入一家公司企业任职，你将面临一个全新的世界。对于你来说，人生的一段旅程开始了。

常言道：万事开头难；好的开端，成功的一半。当你已成功地迈出第一步的时候，你如何走好第二步？

为了解赢得上司的信任，为了解在将来充分施展自己的才干，你应当打响头一炮，出色地完成上司交给的头一份工作。

好好干吧，你应当竭尽全力，你应当当仁不让！

难、难、难，万事开头难。——如何在公司企业中站稳脚跟？

A. 决定性的开始。

经验告诉我们，无论你当教师、政府官员、推销员、生产经理或行政人员，头两年的工作经验对你以后的发展都会有决定性的影响。

你能否好好发挥潜力，往往要视你的工作环境，以及你对这个环境的适应能力而定。比如你的职务，你所受的正式或非正式的培训，同事和老板的工作态度 and 公司的政策等，都将直接影响你的发展。当然，这并不是唯一因素，你的工作态度、责任感、能力和取舍也都影响着你的前途。

刚开始工作时，你头几个月要做的事情就是谋求建立上司对你的信任：你需要认识、了解他，明白他对你的要求，然后尽量把差事干好。这是博取他对你的尊重和信任的唯一方法。

也唯有当你赢得他的信任时，他才会委你以重任。初上任的几个内，你常常不会有机会作重要的决定。

当然，我们不排除另一种情况：经过你悉心了解，全力以赴的努力，你所得到的工作并不如意，你该怎么办？

或许此时，你心中可能滋生一种厌倦的感觉，你发现新公司与原单位大同小异地存在一些弊病，甚至有过之而无不及，办事效率低下，人际关系复杂，职员缺乏上进精神、创新精神，安于现状等等。你会后悔来到了这个公司，于是你可能问自己：我费了那么大的劲，选择了一个新单位，究竟为了什么？我是不是犯了一个天大的错误？我是不是该回到原单位。

这种心情，在相当一部分“跳槽”者抵达新岗位的最初一段时期内都有过。

其实，择业如同择偶。婚姻初期也有类似的现象。新婚蜜月期间，新郎、新娘觉得什么都新鲜有趣，就连烦琐的一日三餐也会如此。然一两个月后，新鲜感、神秘感都过去了，往往会若有所失，渐而产生厌烦心理。无怪社会学家说婚后的第一个不稳固动摇时就是蜜月之后。出国在外的人也有同感：一开始很兴奋，随即便觉空虚、失落。

既然如此，你不必在悔恨交加。你现在好似行驶在单行线上的汽车，不能回头。坚持一直向前走，或许一年半载，就会适应的。

这也提醒我们，在择业时对公司不要寄予太高期望。因为期望太高，失望就可能更大：希望越大，痛苦可能越多。

古人云：“既来之，则安之。”面对自己的新岗位，不应该再左思右想，犹豫徘徊。你要做的应是力求在新单位站稳脚跟，步步高升。如果一两年后还无起色，再激流勇退不迟。

B. 与同事建立良好的关系。

就业初期，除了要与上司建立良好的关系外，与同事建立良好的关系亦是非常重要的。

如果赢得上司信任，他可能委你以重任；如果与同事建立良好关系，他们可以帮助你顺利完成任务。

然而说是容易，做是难，要与同事建立良好关系，并非轻易能办得到，因而你必须全力以赴。无论你的同事的职位比你高或比你低，他们的经验肯定比你多，在单位里资历肯定比你深。为了能最快地掌握公司的一切，你应该在初就业时便主动地与同事联络，和他们打成一片。

初就业的数星期每每是难挨的，尤其是身处那些在组织上以工作为本而不是以人为本的公司。在这时期，无论人事上的安排如何圆满，你仍可能会感到混乱、寂寞或是丧气。

可能在你的上司不在时，没有人给你指导或是帮忙解决问题；也可能你兴致勃勃地工作，但却终日无所事事，只需随便翻阅一些无关紧要的文件，而其他人都忙，没有人给你分派工作或给你指导。

要是真的如此，你千万不要气馁，摆出闷闷不乐的样子。道理很简单，公司既然聘请你，就不会让你长时间空闲的，或许这是对你的试验，你只需耐心等待，认真做好小事，总有一天上司会委你重任的。

因此，这一时期耐性显得十分重要。你应乐于做些刻板的工作，在能力范围内尽力设法帮助他人，而自己则应尽量表现得轻松愉快。

对于初来乍到的你，你是一位新同事或新的下属，他们当中有的人会很热情，有的人则不冷不热，有的人则不把你当回事。对此，你大可不必在意，这是所谓的“欺生”现象，在动物界和人物中都是屡见不鲜的。

试想，你们彼此还不了解、熟悉，能一下子很亲热吗？

因此，利用这段空闲的日子与别的同事搞好关系，长远而言，可能是一项大收获。

你与同事的关系如何，每每能影响你的前途。如果大家关系良好，在你最需要帮助的时候，他们可能伸出援助之手；但如果别人都不能容纳你，那不单发展事业有问题，甚至要在公司立足亦会出现困难。

尽可能与低级行政人员和低级专业人员搞好关系，尤其是与你一同工作的人，从他们那里多了解机构的情况。他们有可能刚经历了初任职的一段彷徨时期，了解你的困境，因此你尽量主动地请教他们，很可能因为经历相似，你们之间建立长久的友谊。

如果一切顺利，数星期后，你便可能与同事建立起关系，熟悉工作环境。你没有必要喜欢每一个人，这是太苛刻的要求。同时你要谨记，第一印象未必可靠。有时你的上司或者同事对你不太友好，很可能是因为他们一时心情不好，或是工作繁忙，而并非是故意的。

建立工作关系需要时间，在初就业的数个星期中必须付出耐性。

C. 从工作中学习。

初就业时另一件要做的事，就是尽快尽好地熟悉这份新工作。不论你有多高的学历，对于新生事物，你要学的、要了解的总是很多。尤其是在竞争激烈，具有挑战的环境下工作，此时要考验的就是个人能力和工作方法。因而，对于那些有机会让你学习新知识、新技术的工作，你要乐于接受。这对于丰富你的知识和增长你的工作经验和才干是很有帮助的。此外，有机会，你也应参加公司提供的职业训练，这对日后的事业也是有百利而无一弊的。

在你达到目标之前，目标与现实总是有一定的距离。而你不懈的努力正在使这距离缩短。在你取得上司信任的这一努力期间，你可能会被冷落。但这并不说明你的上司就不信任你，很可能他们正暗中注意你。

有人把这一时期的关键总结为“四多一少”：多听、多看、多学、多思、少说。

聆听别人讲话是初就业时要学习的事情，这也是一门学问。你不仅要聆听上司的讲话，也应聆听同事或低级行政人员的讲话，这同样是重要的。事实上，很多人之所以工作欠佳，就是因为不肯或不懂得听别人讲话。

“少说”，是因为你对公司的规章制度、规则和内情所知尚少。轻率地发表自己的意见、看法，容易暴露自己的无知，成为别人的资料。即使你说话精辟入里，但你初来乍到，人微言轻，说话也顶不了多大作用。相反，容易给人留下一种夸夸其谈、好出风头的坏印象。当然如果别人是征询你的意见，你也不应缄口不言，只需言简意赅，言之有物。

“少说”，还有利保守秘密。有的职员喜欢讲闲话，散布谣言，对机构的损害很大。这种人也不会得到重任升迁。上司要重用你，首先他要信任你，而前提就是他肯定你是一个严守秘密的人。你应当清楚哪些消息是可以公开的，哪些消息是不可以公开的，你要时时刻刻提醒自己切不可在闲聊或是酒后无意地泄露了有损公司或是他人的秘密。更不可为个人利益有意泄露可能使同事尴尬或使上司受损害的资料。

在工作中尽可能多看、多学、多恩，迅速熟悉业务，熟悉人头，记住领导和同事的名字，对他们表示适度的尊重，不可低三下四，贬低自己，也不应自高自大，在自清高。总之，热情而有礼貌、不亢也不卑。

面对上司的第一次信任，你该做些什么？

第一个差事。

在你刚开始的一段日子里，最重要的就是把委派的差事做好。但怎样才算做好呢？

所谓金无足赤，人无完人，如果你想把事做得十分完美，这是大错特错的。这样很可能花大量的时间才只是完成很少的事情，事倍而功半。

你追求的目标应该是：高效。

即如何用最短的时间，出色地完成交给的任务。当你能够高效地完成上级交给的任务时，这就算是做好了。

做事切忌贪多。如果你想做的事大多，有可能胡子眉毛一把抓，忙中出大错；即使不出错工作也不会做得很好。人的精力有限，太分散了，就会影响工作的质量，“博而不精”就是这个道理。这是得不偿失的。

所以，在工作的质和量之间，你应当学会平衡。当然，这种能力并非一学能学会的，需要经验的积累。

不幸的是，经验通常是要通过对错误的总结和积累得到的，所谓“失败乃成功之母”。有些做事不求无功，但求无过，这终究不是把事情做好的办法。这种人易成为官僚，不会成为好主管的。

在日本，大公司的经理对职员的提升，首先要考察该职员在以前的工作是否有过过失。有过失的才被录用。事实上也是，做事如果总是循规蹈矩，墨守成规，将不会有创新与突破。缺乏开创性的人又怎能成功地领导公司在竞争的社会中生存下去呢？

大多数情况下，出人头地的人每每都是具有想象力和创造力的，他们敢于冒险，以求做出一些值得赞赏的事。

错误应当避免，却不能因为怕犯错误而束缚了自己的创造意识。

如果一旦犯了错误，重要的是如何从中吸取教训，使之在以后的工作中不再重演。经验就是这么一回事。

初出茅庐的人，要学习怎么冒险，“初生牛犊不怕虎”嘛。当然，也应懂得过犹不及的道理，不能为刻意求新而摒弃一切有益的规矩与必须遵守的法规。这是不能不留意的。

作为一个新人行的职务，你碰上什么困难和疑难的时候，大可名正言顺地去请教你的上司，而不必冒险去做可能导致严重后果的事情。

每个职员的心目中，都应当有一个自己的“职权范围”。应该清楚：在什么时候，是要自己做主，在什么时候，要请教上司。

随着工作时间的增长，经验也会日多，权力范围自然也会逐渐扩大。

工作初期，应该尽力（用任何的办法）弄清楚自己的权力范围如何，并致力于这个范围之内把任务圆满完成。

如果你频繁地光顾你的上司，凡事都过问他，他会觉得你犹柔寡断，难以担负重任；如果你经常越权，擅作主张，不仅易出错，而且也会让别人觉得你这个人有霸气，这是上司难以容忍的。

总括而言，你不应该怕冒险。心理要有准备：你偶尔也会犯错误。只要你能清楚地认识到错误的代价不会很大，也就不会遇事一味地退缩不前。当然，同样的错误只能犯一次，绝不要让自己一错再错。

得到上司的信任是不容易的，这说明你前一段时期的工作是成功的，你

应该好好总结一下，以便在以后的时间里扬长避短。

出色地干好了老板交给的第一份工作，足以说明你具有较强的工作能力和适应能力。因此，你应坚定你的信心。这时，你会感到公司对你的期望很大，你对公司也有了一种归属感，你会感到你的前程似锦。

时不我待，充分表现自己吧。

当上司肯定你是一个值得信赖的人，并委你以重任的时候，正是你施展才华，大干一场的时候。

机不可失，失不再来。

这时，你该怎样充分表现你自己呢？

a. 继续发展、提高你的技能，与本行业的政治风气保持一致。高深的业务知识是发展的根基与后劲。而对政治动态的谙熟则是以使自己把握政治动向，适时做出明智的决定。

b. 多和顶头上司接触，让他知道你对工作兢兢业业，对他十分忠诚。告诉老板他的目标就是你的目标。这对晋升机会的获取十分有效。

c. 让你的上司了解周围发生的事情，尤其是要让他了解由你负责完成的那些工作和决定。你干的事情可以反映出他的才干。一旦他了解到你的成绩，他就会不由自主地考虑他自己的职位是否还保得住，因为你已经超过他了。

d. 保持乐观和自信的心态，做一名快乐的工作者，乐观者总是相信一切会好起来的，也总努力使事物向好的方向发展。正是如此，事物也确实往往有了好的结局；悲观者总担心一切努力会付诸东流，所以，总是不能全身心地投入，到最后，事情往往很糟。而他们也会因此而更加失望，陷入一种“恶性循环”。

e. 成为一名实干家。务实精神总是受欢迎的，也总能给自己带来好处的。

不要怕吃亏、吃苦，一切都是辩证的，你吃了亏，上司迟早会知道，他会认为你是一个不计得失乐于奉献的人，在适当的时候，他会奖励你。尽量多为公司做实事，而且不计较报酬；尽量多干活，不要闲坐着，白白浪费时间。尽管人是想往重要处走的，但你不应当把功名利禄看得太重。晋升的机会很多，不要因一次失败从而一蹶不振。继续努力，终会有出人头地的一天。

f. 领导好下属。他们的工作好坏可以反映出你的才能。一支吃了败仗的军队，人们总不会责怪冲锋陷阵的战士，而是批评指挥者的无能。让你的下属参加决策的讨论，制订过程。这样做的目的是培养他们的主人翁精神、自觉性、积极性和对公司的忠诚。

g. 要敢于出头露面，设法提高自己在公司和本行业中的知名度。这样，即使本公司不给你加薪、晋级，也会有别的机构来高薪聘请你。

提高声誉和知名度的方法有：

就某个领域，抽时间给报纸、杂志写稿或著一两本专著，争取发表。你可将这些文稿寄给亲朋好友、老同事甚至一些大人物，请他们赐教。

参加行业协会，或是俱乐部的活动，广泛结交朋友，尤其是那些神通广大的人。力争在这些组织中担任领导等重要角色，施展自己的才干，以期引起新闻媒介的注意。

多参加其它的社会活动，要敢于在社交场合多发言、多讲话。经过精心准备的演讲将给听众留下深刻的印象。

h. 要适应公司里的政治斗争，了解公司内各派势力的背景、实力以及头面人物，不要陷入导致失败的陷阱，在公司内部的政治争斗中不能感情用事。军事上的自卫原则警告你：

当心背后袭击：

利利索索，轻轻松松，

打击敌人，保护自己。

切莫“杀人如麻”。

不要恼怒，

也不要狂妄！

——这不过是一场游戏！

现在，我们已经懂得：社会允许你自由选择滚木球的伙伴，但却不允许你自由选择你的同事和上司。所以，你完全不必因为自己不得和一群蠢货一起工作而感到愤愤不平。

哪怕你的办公室里坐满了傻瓜、骗子、懒汉、失败者、迟钝者和无能者，你都不要太在意。欢迎你到这些普通人中间来，欢迎你到这些人类机构中来！

在这个地球上，每个办公室里的情形都是一样。所以，不论你到哪里，都要记住上面所说的自卫原则好好安心地呆下去，也让别人安心的呆下去。

人生不过是一场游戏。要想成为一名成功者并不困难，只要你知道应该怎样去做。

