



人生管理系列

求职的十大误区

RESUMES DON'T GET JOBS

The Realities and Myths of Job Hunting

鲍勃·温斯坦 著 廖月娟 译



时事出版社

求职的十大误区

第一章 找工作需要“灵机一动”

谬误：求职必有一定的逻辑可循。

真相：找工作常是突发行动，需要“灵机一动”，不是按部就班，按照一定计划就可以成功的。

你若是以为求职总有一定程序，那么你可能也认为——所有的政治人物都是为民作主的好人；大多数的企业都致力于环保，而股票的涨跌也是可以预期的。

不要高估了“既定程序”。不管以前学到什么，现在要认清的是：就业市场既无逻辑可循，又常有突发情况。

不管你相不相信，今天许多大企业的领导人正如你我一样平凡。有些老板的确很杰出；其他的，却只是庸庸碌碌之辈。大多数算是“正常”；有些却是不折不扣的疯子。不管怎么说，没有一个人是按牌理出牌的。其实，没有一个行事是完全合逻辑的；有人努力要照着法则行事，有人却不以为然。

今天大权在握的人，都不是循规蹈矩、一板一眼的人，难怪求职市场会有这么多光怪陆离的现象。我们只能希望自己的日子能井然有序一点；外在的世界虽难以控制，至少我们要掌握自己的生命，好应付每天的突发情况。

有些畅销的生活规划书籍告诉我们：求职是有程序可循的。他们建构一个求职体系，并极力主张其中必有逻辑——这似乎是人人都是可以接受并且相信的道理。让我们回到1492年看看吧，如果没有哥伦布的证明，大家不也深信地球是平的吗？

别自以为知道公司的雇用决策过程不管是人或市场——股市、零售业、或是就业市场，都不是革单一个体系可以驾驭的。因此，我们就不再相信逻辑、组织或是体系之论了吗？当然不是，追求逻辑和秩序已日益重要，我们虽然无法控制一切程序，却可尽力使时间延展到极限，以实现梦想。

我们自以为知道各公司雇用人员的一切过程，然而今天的就业市场之所以令人“又期待，又怕受伤害”，正是因为我们无从实际了解各公司如何决定用人。一些企业的心理辅导人员和企管顾问说到一般公司运作的要点，诸如，如何提高生产力、激励员工等，真是头头是道，但是谈到用人的方针时，他们做的和二百年前的老祖宗没什么两样——还是在“瞎子摸象”的阶段。如果说遴选人才的方法是“根据种种科学资料所做出的判断”，大家是否觉得舒服一点？假如说这是个“理性判断”的问题、是不是能让人更口服心服？

掷骰子决定用人？

如果几个求职者实力相当，雇主会用哪一个？——通常最后是“掷骰子”决定的。如果把半打的雇主找来催眠，问他们怎么用人，答案保证让你目瞪口呆。在神智清楚的情况下，哪一个雇主会承认是“视面试者的穿着而定”的？

就拿面谈来说，不要自以为知道老板要什么。常常我们觉得自己在面谈的过程表现的简直是“无懈可击”，没想到却惨遭滑铁卢，内心久久不能平衡，直想找扇窗跳下去。你不断地告诉自己：“搞什么鬼？居然有眼无珠，遗漏了像我这样的人才！”又想：“那些人未免太难缠了。”用种种理由将主试者的反复无常、莫名其妙合理化。之后，你不断地修正自己的想法，下结论说：“不管怎么说，反正就是被刷下来了。”假定你是这种人，一辈子也别想得到理想的工作！新泽西州有家饼干公司的负责人就说：“如果我连

自己的行为都无法预期，怎能猜透别人的心？”

在混乱中求生存

即使“雀屏中选”，你也不知道自己为什么可以击败其他一百多个应征者，尽管命相大师、星相专家和一大群的学院界人士振振有辞他说，世界的运作是依一些既定规则来的，然而无可讳言的是，偶发事件也深具影响力。从现今科技的日新月异及国际商情的诡谲多变来看，可知这个世界是愈来愈混乱了。正如资深企管顾问毕德士所说，现在的企业界正处于“混乱的时代”。

但他也说，在这乱世里仍然有许多“绝处逢生”的好机会，并强调明日的赢家必须深知谋略之道，并能掌握未来的市场优势。总之，混乱并不是无法超越的绊脚石，时代的混乱反而代表着另一种机会：谁先取得先机，谁就能成功！

要面对这浑沌不明的时代，最好的方法就是先规划好自己的生活。这看来似乎很难，但绝对值得一试。

生活和计划虽不能如出一辙，但若照着伟大的计划行事，不管日后能否成功，每天还是会有一点进展，不会虚度光阴、浪费生命，内心因之较为充实，外面的世界虽然混乱，但还是可以理出一个秩序，依突发事件一时的灵感加以修正。期待随时都有令人兴奋的变化吧！既然求职无逻辑可循，那么就设法在你的行事中找出一点规则与秩序。

这里提供一个模式供你参考，你不必一五一十地照单全收，有需要拿来一试即可，而且可以任意修改、增减。对准备踏入就业市场的人来说，最难的事就是一大早起来后，觉得长日漫漫，不知从何着手。你抬头一望墙上钟，才早上七点半，之后的九个小时要怎么办？有什么事好做？想到这点，就不禁一阵心慌。

其实，你并不孤单，第一次找工作的人，大都如此。想要找到合适的工作要靠纪律和组织能力。一旦开始上班，时间就由别人来安排了，你只能照着行事，或许只有工作内容或薪水袋能给你一点刺激。但求职时，就大不相同了，你就像冲劲十足的野狼，即将面对惊险刺激的未来。没有人在背后盯着你，放手去做吧！

求职，说来简单；组织能力愈强、愈有干劲、愈卖力行，工作就愈能手到擒来。以下几个基本要领。

工欲善其事，必先利其器

想像自己是个机构——一个“老板兼工友”的求职企业。以下皆是不可或缺之物：

家庭办公室这里谈的绝不是那种自成一格、有落地窗的豪华办公室。你也不需要内线电话、传真机以及小冰箱。既然不必取悦老板或拉拢顾客，办公室愈简单愈好。然而，还是要有可以活动的空间，才不会在处理邮寄文件时，每每束手无策。

别贪图一时方便，拿餐桌或床来替代办公桌。日后表格、资料一多、需要归档的文件堆积如山，急着要找一份东西时，这座山就俨然成一座巨大的梦魇。

阁楼、地下室或是从公寓里隔出一个空间等都是理想的地点。如果你觉得千头万绪，难以着手，准备好求职“利器”，摆在随手可得之处，比较会有安全感。

电话如果你和他人同住，最好能有自己的专线电话，以免错失重要的信

息。要面对这个弱肉强食的求职世界，电话就是你的“生命线”。

答录机同样是不可或缺的利器。答录机就是你的自动化私人秘书，现在只要一千多元就能买到，在电子连锁专卖店，或许还有更便宜的。记得，一定要选购可从外地遥控家中电话、听取留言的机种。这个机器最可爱的一点就是，出去应征工作时，不必担心家中没有人帮你接听其他重要的电话。不管你身在何处，切记，一天两次听取留言录音。

录答录机问候语音时，声音不要太做作，更要避免“可笑的录音，也别正儿八经地废话连篇，例如：“对不起，我们现在刚好全部的人都不在。很高兴，能得到您的来电，请您不要介意，一定要留下您的重要而宝贵的留言，我们回来之后，会马上设法和您联系……”等等。别低估来电者的智商，如果听到问候录音，自然知道现在电话无人接听。

从求职的第一刻起，电话答录机已成为你得力的工作伙伴，而非只是社交工具。尽可能用最简短的话语，说出重点，如“您好，我是何约翰。请在‘哔’一声后，留下您的姓名、电话号码及来电时间，我会尽快与您联络。谢谢。”

记事本求职时，一本记录每日行事、约会的廉价记事本和你的皮夹是一样重要的。

求职记录表好比记事本，求职记录表可以帮你把求职的要项，有系统地记录下来。一开始求职，就忙着到处寄文件资料、应征、面谈，加上电话一多，很容易东一张表格、西一张电话号码，过了不久，又忘了刚刚写下来的东西放哪儿了。通常字迹潦草、写着重要电话的纸条，老是会失踪。如果接二连三地摆自己乌龙，求职成功的几率就愈来愈小了。就像每天早上喝咖啡或茶提神一样，求职记录，也是每天不得不做的“大事”。这张记录表可以帮我们评估工作的进行。你可以用笔记本来做，但最好还是采用电脑记录。

建立表格的方法很多，愈简洁愈好。以下范例可供参考：

告示板、月历如果你老把一些重要文件堆在桌上，以后的麻烦可大了。最好看一下告示板就知道未来几天重要的行事。更万无一失的作法是，同时记录在告示板和笔记本上。

打字机、电脑最好两种都有。并不一定要用最新机种的IBM个人电脑或麦金塔才能做事，杂牌电脑或二手货都足以派上用场。个人电脑绝对可提升工作效率并节省时间，能用来储存信件、记事、更新资料、读取文件，不必一次又一次地写求职信，只要把公司名称、联络人姓名改一改，依个别需要增减一点资料就成了。如果有不错的文字处理软件，处理大量的邮寄文件也只是举手之劳。若再加上一部简单、便宜的手提打字机就可以随时打张备忘录或是信封。

办公文具铅笔、纸、橡皮擦、回形针、邮票、钉书机、档案夹……，这些用品实在是太微不足道了，然而愈是基本的东西，在选购时愈容易遗漏。想想看，邮寄一封有时效性的文件时，连一支回形针或一个钉书机都找不到时有多么窘哪！

求职者的一天

前一天晚上计划好，要比一早起来规划一天的行事来得效率高。为了工作冲锋陷阵的我们，每天再怎么劳累，也要拨出一、两个小时，好好沉思、充电、才能使活力再现。养成前一晚计划次日大事的习惯，第二天清晨起床，一定会有一种无可言喻的使命感。

生活好比一块原木，任你造就。以下提供一种方式，不妨试试，看成败如何。

上午八点到九点半一天愈早开始，成就愈大。一早先看看报上的招聘分类广告，看看是否有令人“动心”的工作。只要你以认真审慎的心情看待每一个工作机会，不久就能判断它是不是第一次出现的广告。如果有一项工作，连着出现好几个星期，必有可疑之处：这样的企业、猎人公司，或是职业介绍所也许是在做“市场调查”，只想看看现在一大群求职者的资历如何：不然就是各企业对于征求的人选，一点概念都没有。此外，最好也能浏览一下商业新闻，了解今日世界的现况，特别是即将投身其中的行业发展如何。（说不定，就此发现自己深具某一行的潜力呢！）

要有批判性的眼光：看一家公司是不不断地在扩张，或是正在迁移中；并要了解他们需要的是全职人员，还是兼职或临时人员。

大胆前行吧，即使知道心目中理想的公司有一点遥不可及，也要勇敢地寄出你的履历表。不然，日后一定会后悔的。

上午九点半到十点半寄出求职文件，并登在求职记录表里。再强调一次，要避免变得懒散、一无所成，唯一的方法就是持之以恒，巨细靡遗地记录行事。若无文件寄发的记录，日后就不知道何时须再次询问。最好等文件寄出八到十天后，再询问结果，一寄出后就频频催促，会让人产生反感。

上午十点半到十二点视需要主动联络面谈的时间，此时段也是相当利于面谈的时间。

中午十二点到一点半千万别试着在这个时候打电话安排面谈时间。即使公司主管没出去用餐，他们也不希望在这个时候被应征者打扰。很多忙碌的主管多半想利用这段安静的时间办好私事。此时，你不妨打个电话回家，看答录机里有没有留言，或者是到图书馆找些资料，看一点书。

下午一点半到三点也是联络的“吉时”。很多在求职方面颇有心得的人都说，安排面谈时间没有比这个时段更好的了，因为工作在两、三个小时内就要结束，人事主管的心情可能比较好，稍加放低资格限制的门槛，让只合乎基本条件的求职者也有面谈的机会。说到联络面谈最糟的时刻，要算是星期一早上，很多大公司主管心还在上个周末，想着打高尔夫球、网球，心情还没调适过来。面对现实吧，有些人的确讨厌自己的工作。小心一点，不要在收假一早充当别人的箭靶。

下午三点半到五点这时，你一天的辛苦“打拚”也该告一个段落，准备回家。但并不代表一天的工作已经结束，回家还有很多事要做。首先，回复答录机里的留言，并在邮局关门之前寄出其他的求职信函。

接触忙碌主管的秘诀

职位愈高，工作愈繁重的人，也就愈不容易联络上。理由很简单：大部分的人真的很忙，其他的则不想被一个小小的求职者打断公事。尽管你可能是明日的比尔·盖茨、文科卡或是史考利，但是到目前为止，天底下只有你一个人知道。

如果这些忙碌的主管真要一一回复电话，你一定在名单的最后。既然打电话有时机之分，何不挑个“良辰吉时”打电话去问问。现在所谓的“猎人公司”，也就是高级主管职业中介公司，在打电话“盯人”这方面最得心应手，根据他们的心得，要联络忙碌的主管阶层，星期一早上九点到十点半和星期五下午四点到五点是“凶多吉少”的时刻。星期一一早，他们忙着计划

整个星期的行事，到了星期五午后，已精疲力竭，不想再被干扰。因此，若在这时候打电话，在你能联络到主管本人以前，早就被助理人员挡住了。

在与主管联络的过程中，最后也是最厉害的一关，通常是私人秘书或是总经理助理。你心里要有准备，这人可能是“魔鬼终结者”和“科学怪人”的结合体。有些秘书或助理，表达傲慢的方式，已经成为一门“艺术”了，过滤应征者如你的来电就是他们的本份。此外，他们也没有必要跟你客气，如果当天，他们刚被老板“训”了一顿，你更有得瞧了。要找个如假包换的“替罪羔羊”，就非你莫属了——除了你，还有谁更适合作出气筒的？因此，他们最大的乐趣。可能就是“生吞活剥”一个烦人的应征者。

因此，把你的骄傲咽下去，以德蕾莎修女的亲切来应对吧。如果想“以其人之道还治其人之身”保证你未来的“饭碗”马上被摔得稀烂；若能“化敌为友”，岂不是多了一个内应的好帮手？跟他们好言好语，热乎了之后，说不定他们会帮你跟老板交涉，把你的应征文件放在第一个，让老板愿意与你面谈。

切记，不管这些助理、秘书对你好言好语，或是像个“连续杀人狂”似的折磨你，一定要展露圣人的耐心以及资深外交官的手腕。

可以在非上班时间打电话吗？

若你够聪明，就设法躲过这些守门员，建议你在非上班的时候打电话。哪一本书命令非得在早上九点到下午五点打电话求职的？别傻了！没有一个忙碌的主管是正常上下班的，早上七、八点就到办公室，傍晚六、七点后离开的大有人在。试着早上七点四十五分或是下午五点四十五分打看看，说不定真的“中奖”了，应声的居然是老板本人。

在这性命攸关的一刻，切记简明地说清楚你的来历及来电原因。如果秘书或总经理助理仍一直跟你说“抱歉”，可能是他们不肯将你的电话转过去。记住，这些人对老板可是忠心耿耿，如非必要，不会让你轻易打扰到老板。

这时，不要提你打过N次电话，却怎么也联络不上他本人的话题。最好先道歉电话打得太早或是太晚，接着单刀直入，说明重点，例如：“罗先生，真抱歉这么晚打扰您。我正应征贵公司系统分析师的工作，您要的资格我都具备了，不知是否可以当面和您谈一谈，以便做更进一步的了解？”

说话要简洁明了，句句命中核心。总之：先解释来电的原因，强调自己的技能及资格，不要动不动就要人家给你肯定的答复。切记，千万不可苦苦哀求别人给你工作，这是大忌，请老板给你十五分钟的面谈机会即可。如果保证不占用老板太多时间，应该是不难获准的。一旦踏入老板的办公室，尽量表现得可圈可点，其余的只能交给上帝安排了。

打求职电话的五大要领

在面谈前，多半以电话联络，因此你的声音就代表你这个人。声音可反映出年龄、态度、个性，别人凭此可判断你是内向、外向或是有情绪困扰的人。如果怕一紧张就说不出话来，可多观摩、学习别人电话交谈的方式。声音通常是代言人，能不能把自己推销出去，声音是很重要的因素。听起来悦耳、有说服力又有专业背景的声音就是一项重要资历。

打电话时，请记住下列五项要领：

一、做你自己没必要装出广播主持人或新闻播报员的声音，矫揉做作，反而吃力不讨好。

二、先想好交谈内容假设接电话的人忙得不可开交。不要浪费时间推敲

字句。先考虑交谈的对象、欲告知对方的内容，以及怎么说最简明扼要。在一接通电话就能口若悬河之前，还是先记下要点、顺序。否则，说出颠三倒四的话或是临时忘记最重要的事，可就后悔莫及、令人羞愧了。

三、不要念错姓名如果不知道某个字怎么念，一定要先查对，不然张冠李戴，不但对别人失礼，自己也不好意思。若真的不清楚，嘿嘿，先询问该公司的总机嘛！

四，想像通话对方的长像虽然不一定能想象出对方的样子，但是你会觉得这么做有益处。许多声音是完全没有特色的，有一些声音却能深刻地传达出某些特质，让人一听大概就可想象出这人的长像，并揣测他是否好相处。

五、依谈话对象的习惯，调整自己说话的速度和音量如果对方听来像连珠炮，似乎有事待办，迫不及待地想讲完这通电话，那么最好说得快一点，尽可能三言两语交待清楚，以免对方失去耐性，没等你话讲完就挂了电话。要是对方说得很慢，则须刻意放慢说话的速度，让人不会有压迫感。若能和对方谈得相当愉快，对日后的关系将是很好的开始。

一天只有 24 个小时

只需一星期，你就可感受到自己的冲劲，顿然觉得积极、有活力，有如一部“自动自发”的机器。一开始那种像无头苍蝇的慌乱不安就慢慢消失了。只要你能了解，找到理想的工作犹如中大奖一样困难，但是你每天已努力了九到十个小时，也就不甘就此放弃。这时的你，不会像是苟延残喘的老火车头，而是即将冲上青天的喷气机！

第二章兢兢业业就能飞黄腾达？

谬误：好好计划，按照一定的生活轨道前进，必能飞黄腾达。

真相：生活轨道不只一条，若执意于一个方向，说不定日后会后悔。未来生活规划将更为宽广，不再是“一生只有一次选择。”

如果人生也像电视上的二流单元喜剧，结局总以皆大欢喜收场，该有多好。这么一来，人人大概都能找到赏识自己的老板，得以在梦想中的行业一展长才。

十年前也许还有这种事，然而，现在则是标准的天方夜谭了。今天，也许你是不可多得的人才，慧眼独具的老板可能就在你左右。但是，生活之路是不是“一生只有一次选择”呢？今天要找到“从一而终”的人，恐怕比挖出恐龙化石还难。

过去的企业还有不少货真价实的“铁饭碗”，按照精心设计的生活轨道，一步步爬上企业高峰，成名立业，这样的工作也许值得毕生努力。

理论上来说，单轨式的生活计划，并非不可行，如果知道一生追求的终极目标，该领域在就业市场来说亦相当有保障的话，不妨做为唯一的选择。然而，有多少人能有这种不移的心志？此外，就业市场也不再单纯，今天炙手可热的，明天就可能无人问津。

在美国 70 年代末期，职业顾问只要帮客户规划一条稳当的生涯之路，就可日进斗金。野心勃勃的年轻人无不想要飞快窜升，好早一点坐上高级主管的宝座，这些职业顾问也就乐意指引他们一条捷径，80 年代有愈来愈多的书籍开始强调就业市场的广泛，并特别强调生活规划这个议题。尤瑞斯和泰伦特在合著的《生涯分期——突破工作危机》一书中，将工作生涯分成数个阶段：第一阶段：约从十七、八岁起，是为准备期。第二阶段：二十至三十岁，是为学习期。

第三阶段：三十至四十岁，是为权力期。

第四阶段：四十至五十岁，论定成败期。

第五阶段：五十至六十岁，成熟期。

第六阶段：完成期。

没有比这种理论更简单的吧？要是到达某一个年岁，却丝毫没有那样的成就，不是教人汗颜，甚至怀疑自己的能力和价值，而有从高楼一跃而下的冲动吗？

到底该走哪一行？

即使在景气最好的时代，“一生只有一次选择”的生活计划，也有值得商榷之处。跳槽也好，转行也罢，每个人在一生中或多或少会修正自己的生涯之路，而变化通常不是计划中的事。

因此，愈早找到兴趣所在，立定志向，并投注一生的心血成为这方面的专才，当然是最理想的情况。但在今天的就业市场，这种作法犹如“愚公移山”。九十年代初期，美国的金融业，如银行、证券公司，投资公司等，解雇员工的速度常比招募新人要快。这些不幸的员工通常要花六个月的时间才能找到工作。可以预期的是，在一个企业未精简到更小而骁勇善战的地步，解雇还是家常便饭。

正如前述，一个人一生中可能担任过许多不同的工作，历经好几次的“事业第二春”，并非他们有意朝三暮四，而是一种时代潮流的反映。特别是，

人由于学习、接触新事物，产生莫大的兴趣后，往往希望追求这新的领域。我想，这是人类正常的演进过程。

从职业看个性

职业通常可反映出一个人的能力、理想、创造力、待人接物的态度以及其他神秘的特点。一般人常说：“走哪一行，就像那一行”，亦即，行业常会为个性投射出某种光芒。常常是通往康庄大道的，就是被你忽略的蜿蜒小径。人本来就该尝试各种不同的工作，才知道走哪一行方能得到真正的快乐。

时代不停地在转变，换工作必成一种趋势。现在世界的重要工具——汽车、飞机、电脑、传真机……淘汰之快，令人目不暇给。

电脑改变了我们的生活。在几十年前，谁想象得到一部那样庞大、复杂的电脑可以缩小成轻便可提的小巧之物？在 80 年代，桌上型电脑被公认为是突破效率的里程碑。但是到了 90 年代初期，只有两三公斤重的笔记型电脑以及可用手写输入的迷你电脑堂堂问世，五、六公斤的膝上型电脑因此乏人问津。

微软的创办人比尔·盖茨不久前预测说，家家户户都该有部个人电话，很快地，神通广大的个人电脑会变成像皮夹或是笔记本那样随身必备之物。然而电脑专家告诉我们，这不算什么，更精彩的还在后头。

在这变异的年代，电脑演进之快，简直就成了“变化”的代名词。科技重新塑造了这个世界，也为我们带来了新契机。新的行业不断出现，旧的即将淘汰的命运。想要成功，一定要迎向这股新潮流；若你拒绝改变，你将是十年后的膝上型电脑，谁理你？要改变，就从日常使用的机器着手吧。先自我调适，习于改变，总比被淘汰好，这就是 21 世纪的生存法则。

机警一点，过去的珠丝马迹往往关系到未来的发展。现今的美国企业也许皆在寻求变革之道以求生存，工作步调却没有因此而松懈。一旦重整成功，马上强悍无比，在国际市场大显身手。

抓住稍纵即逝的机会

值得一问的是，在了解明日世界的演变之前，是否该决定长期投身于某一行业？答案是否定的。大多数在工作生涯有卓越成就的人，其实都没有非常严谨的计划，他们常因某个突发事件而追求另一个生涯目标。因此，可以说改行多半是偶然而非精心设计的行动。看到机会来临，切记死命地抓住。

这种成功实例比比皆是。威廉索诺玛公司是美国家庭用品的大厂商，其创办人就是看准了旧金山湾区的零售点，因而大发利市；温娣的创始者大卫·汤姆斯，以前从未想过自己会成为世界知名速食企业的大老板；堪称世界第一的布洛克所得税申报服务公司的布洛克兄弟，在草创初期也无法想像日后他们的身价在纽约股市竟值数十亿美元。这些业家之所以能成人所不可成者，就在于善于把握机会。

卓尔不群的亿万富豪佩罗是电子资料系统公司的开山始祖，也是 1992 年美国大选重量级的候选人。他曾说，要看个人成败就看他如何处理突发事件。佩罗深信，最不可预期的事往往就是最大的机会。他的成功生涯就是活生生的见证：佩罗本来只是 IBM 的电脑业务员，开创电子资料系统公司所需的 1000 美元是太太储蓄多年的私房钱。一开始，电子资料系统公司做的是大型二手电脑的中介工作，让买不起昂贵电脑设备的公司有补救之道。22 年后，在 1984 年的一天，佩罗将电子资料系统公司卖给通用汽车，价格是 25 亿美元。

回首过去，有多少次事情是照计划丝毫不差地实现的？要是计划的 25% 得以实践，就算十分幸运了。就我个人而言，计划成功的比例大概只有 10%，而且还算高估了。

我 18 岁时，自以为知道这一生想要什么——真是无可救药的浪漫——我计划加入海军，环游世界；标准乔治·欧威尔式的作风。然而我却进了大学，之后做了记者。我也想过为纽约时报写音乐评论。想到从此可免费登上卡耐基音乐厅的贵宾席聆听大师之作，就乐不可支，觉得天下最理想的工作莫过于此。但是家人却有不同的看法——父亲希望我当医生；母亲认为我既然我看到鲜血就面无血色，生物成绩又不理想，不妨考虑做律师；老师则都以为我有问题，建议我去看心理医生，有份工作糊口就该感谢上帝了；我最敬爱的叔叔则叫我一定要依本能行事。乖乖，难怪当初我会这么困惑。

就像奇迹一般，在社会打滚了一阵子后，我终于拿到了学士学位。我在印刷厂、成衣厂都待过，也煎过汉堡，炸过薯条，端过盘子，也在加油站打杂，并曾在清晨六点挨家挨户地送报纸。大学毕业后，在得到第一份周薪九十五美元的记者工作前，曾在纽约市政府的就业咨询处服务过。就生涯规划而言，这种作法大概是乱无章法。如果你能找出这些工作的共通点，我绝对洗耳恭听。

抓住机会恐怕没有规则、公式可循。比计划更重要的是：一颗开放的心灵，才能敏于接受新风潮。

记得 1967 年的电影名作《毕业生》吗？达斯汀霍夫曼饰演大学刚毕业的年轻人，亲友中有人好比先知摩西，告诉他：“塑胶业，这一行一定大好。”

有些亲朋好友最喜欢给我们忠告，哎，这似乎是无法避免的，特别是在大家庭中，总有些“长老”动不动就说，他走过的桥比我们吃过的盐巴还多，急欲传授智慧与经验给我们。这些又臭又长的“忠告”，要点就只有一个：“待遇好，就不要放弃；运气好的话，你会喜欢这份工作的。”

这些忠告，似乎是代代相传而来。过去有一些从东欧移民来美国的人还不知道工作可以带来成就感，也可以帮助他人。他们对工作的定义只有“养家糊口”这四个字。后来，他们才会想到储蓄、做点生意。一生都为追求金钱和安全感而活，久了还真乐此不疲。在经济大萧条时期失业或破产的人，特别有这种倾向，以为工作的目的就在换取生活的“粮票”。

把工作和乐趣结合是近来才有的观念。在美国四五十年代以来，由于生活较为安逸，生涯和工作价值都有了改变，在选择职业时，人也才开始变得“形而上”，重视价值、目标、成就感以及内心的平和。到了 70 年代，更有一些生涯规划的大师教我们思考工作的意义，包括理想的建立、一生的工作计划等。工作不再只是为了“求温饱”，而在追求自我满足、成就感，以及自我实现。我们的老祖父常挂在口头上的——“为了生活而工作”，现在则是“为了工作而生活”。由于这和成就感息息相关，生涯规划的观念也开始风行起来。

工作就是生活的柱石

在即将迈入 21 世纪的今天，我们心中大抵都知道孰轻孰重，也了解工作的价值。这就是我们内心世界平衡的支点、生存的支柱。问题是：要如何达到目标？首先我们要知道心中所企望的究竟是什么，并设计好实践的策略。此外，要有自信，认为自己是潜力十足的程序设计师、证券分析员、教师、作家或是建筑师。最难的一步是如何拟定生涯蓝图，一步步接近成功。

爱做梦的人，通常光说不做。他们在酒吧里高谈阔论、引人注目，有如替人解答人生困惑的哲学家，如果让他们一吐为快，并加以鼓励，他们一定是不可一世，以为自己没有办不到的事。然而现实的世界是要苦战才能获胜的。在酒醒之际，现实就像犀利的激光划破你的梦想。

如果，能让梦想成真，做梦未尝不是好事。然而，爱做梦的人是活在幻想的世界里，而力行者以及有所成就的人，都是急忙为现在和未来架设桥梁。他们了解“我本来可以……”（I could be）和“我将成为”（I will be）的差别，并看得到终点线，因此，可以尝到胜利的果实；他们明了，要收获就得付出什么，并已准备接受现实无情的考验。生涯规划并不只是关系到一、两个工作，而是一连串的不同工作，要计划好也不是一朝一夕的事。

你就是自己生命的建筑师

成功的人都有一些相同的特质：他们都为自己这一趟生命之旅立下好几个目标，而且在旅程的后半，通常又找到让自己兴奋的新的生涯目标。因此，他们的生涯规划绝非一成不变的，他们想要的是可以不断扩展视野的工作，这一生才算“不虚此行”。

我依稀记得，20多年前，我曾在曼菲斯一家酒吧听到蓝调老歌手如泣如诉的歌声：“这一生所求为何……”，他以暗哑的歌喉嘶喊，“就是去找可行之路……”，这首歌所传达的信息就是：永远不要放弃继续追寻。

最理想的情形，是工作刚好能为你个人带来绝大的满足感。你就是自己生命的建筑师，把每一份工作都当成一块砖，拿来为自己造房子。一砖一瓦都砌好，也就大功告成了。你一生所经历过的这八到十个工作，都代表某种成就。

然而，这房子要盖好，可能要花相当长的时间。并不是每块砖都合用，有些太大放不下，有些破裂不能用，有的则不够牢靠——这些就是机构式呆板的工作或是将来毫无发展的行业。常常换工作，别人可能会讥讽你“一年换三百六十五个头家”，但是，只有你才知道各个行业的个中甘苦，能见识到职场的广泛。

面对新工作好比相亲

实际一点总没错，并非每个行业都炙手可热。面对新工作犹如相亲，先前没有人能预知结果如何。也许你自己不干了，或是被炒鱿鱼。爱上一个新工作的秘诀就是先别理会一些麻烦。

然而，若是工作发生变故时，你该怎么办？

“我不干了”辞掉一点都不喜欢的工作是有益的。每次一接受新工作的挑战，也就多了一次机会——下一个工作也许更好。

辞职要有胆量。在该工作岗位努力了一段很长的时间后，仍觉得付出与收获不成比例时，就可理直气壮地走人。不要骗自己：“一切总有改善的一天”，一找到更好的工作，就不必留恋。当然，在没找到更理想的工作前辞职，绝不是明智之举，“骑驴找马”是常识，然而还有一些人总是糊里糊涂就决定离职了。最好在辞职后能立刻到另一家公司大展身手，要是好几个月没有薪水进帐，那可不好受。

“请你走路”遭到解雇也可说是今日职场无可避免的、最无情的下场。这件事强迫你好好地反思，看哪里出了差错？要是真能扪心自问，就能找到症结——是自己不对？公司有问题？还是情况已超出你能控制的范围？虽然不一定能找出正确答案，但是要看是否能诚实地面对自己。如果反省得宜，

对于建立成功的生涯绝对大有帮助。不管你多么聪明干练，在老板请你走路时，还是要退一步，承认这次的失败。

没有十拿九稳的计划不管是主动辞职或是被解雇，不要就此一蹶不振。事实总是和计划有所差距。想像自己是洛基吧，随时准备遭受对手冷不防的一击。规划生涯时，切记要考虑如何处理突发状况。

要诀是：去找可使自己充满干劲的工作。让自己愿意为了这个工作，快快乐乐地在天刚破晓时就起身，准备迎接一天的挑战。如果能做到，表示你已迈向成功之路。

你要的只是份“工作”，还是“成功的生涯”？

要认清“工作”和“生涯”的不同。“工作”就是你领的薪水袋，而“生涯”关系到未来。根据卫氏字典的定义：“工作是进行的事物、也是一种角色或代表某种功能。”这种说法真让人不寒而栗；而“生涯”的意义似乎较为远大，卫氏解释道：“生涯，就是条路径或范畴，让人在其上追求一连串成就。亦指某种专业训练，通常需要毕生的努力。”听来似乎较为合理，但仍旧是个冷冰冰的定义。

生涯正如家庭和生活方式，对人生都有不小的影响。所谓“男怕进错行，女怕嫁错郎”就是这个道理。

明日的作战策略

生涯规划有两种方式：可以考虑得比较久远，设想几个工作，为未来梦想中的工作慢慢“铺路”；也可进行闪电进攻策略，设定目标之后，以一、两个相关工作“热身”，然后一举攻下目标。我个人建议采取第二种方式。第一种是传统作法，知道世事无常，却不肯有所改变；第二种比较实际，能因时制宜，在冲劲最大的时候，奋力冲向理想。

在这短视近利的社会，闪电战法似乎较有胜算：给自己半年到一年半的时间来超越障碍。先跟上该行业的脚步，像变色龙一般，随着这个行业调整自己。在这段时间，紧张地喘不过气来或是为挫折感所淹没是难免的，但是就如母亲常说的：“乖乖把这药丸吞下去，明天就好了。”你一定会变得更强大而且更知道变通之道。在这瞬息万变的世界，似乎没有时间回头看。资讯不仅到达超载的程度，更到了泛滥成灾的地步。

虽是一路加速直冲，若你稍踩刹车，便会发现不只一个梦想不到的工作机会在向你招手，让许多生涯顾问跌破眼镜。未来，换工作就像换衣服一样稀松平常。

设定自己的经验值

换工作也许免不了会觉得挫折、沮丧，然而在找下一个工作时，也就踏上了机会的阶梯。每一项工作都是经验的累积，先投身就业市场，探探几个行业的虚实及人事异动，总比随便找了份工作就舒服地坐在椅子上想“明年要不要休假”来得实际。即使能够在一家公司待到十年以上，也要时时警惕，再大的企业也可能重整个四五次，最后逼得你重新面对自己的生涯选择。

有什么样的公司，就有什么样的老板；他们不断成长，也会不断改变。一些原本小而精锐的公司，最后可能成为十分官僚、作风蛮横的大机构。不要怀疑，公司改变，你也一定会跟着改变；关键是，谁变得快、变得强？要是心知肚明公司不合适自己，不如快刀斩乱麻；若是委曲求全，从所花的时间、精力来看，不见得划算。

以往生涯计划考虑的不外是工作的稳定性以及是否能快一点出人头地。

若是你一心追逐财富与权力，就系紧鞋带，朝可快速夺标的行业飞奔而去；如果跑得比谁都快，那你就是众人羡慕的对象。在三十出头就能爬到顶峰的人，已是难得的奇才，若在二十几岁就能打败群雄就更不得了，必定是家喻户晓的人物——或许很快就有人计划将你的生平拍成电影。

艾科卡很早就功成名就，成为不少人的偶像。心中一有明确的目标，他就一步皆不松懈地在福特汽车努力往上爬，他也为自己定出梦想的薪水数字。这个人果然厉害，很早就达到目标而成了明星级的人物。

后来，有许多年轻的百万富翁以艾科卡为模仿对象，急起直追，不眠不休地工作到心脏病发作才问自己：“这么做快乐吗？值得吗？”

之后的企业英雄走的路子就不一样了。现在新的偶像是像乔布斯或戴尔那样打破成规，并自创游戏规则的企业家。

乔布斯在苹果电脑以及戴尔在戴尔电脑的成就都已到了“超凡入圣”的地步。两人在二十多岁就赚进了上百万美元。要是按照传统的生涯计划，搞不好他们现在只是个怀才不遇的酒鬼。这两个人不仅不想成为另一个“典型的”企业家，对一般的企业生涯一点胃口都没有。他们之所以能成功，就是因为找到合于自己的路径。

在戴尔还只是个十几岁的少年，他就想像自己是企业大老板，拥有一层的办公大楼，楼前还有旗杆可悬挂自己的旗帜。戴尔的梦果真实现了，然而他不只拥有一整层楼，而是整栋大楼，亦即德州奥斯汀的戴尔电脑总部。他创业时，还只是德州大学奥斯汀分校的大一新生。

乔布斯一样是锐不可当的人物。进入电视游乐器制造公司阿塔利不久后，就发现志向不合。他并没有等到自己“习惯”这家公司的企业文化，就递出辞呈转而至苹果电脑服务，之后的发展一日千里，领先群雄。然而，很多人看他看不顺眼，许多工程师觉得他太盛气凌人。他们虽然欣赏他的才华，但不愿与之共事。最后，乔布斯只好在晚上工作。

21 世纪的工作观

未来企业领导人该走什么样的路？有些固守成规，有的干脆自己开路。不管在大公司做事，或开创事业，都要有新的产品、新的服务才能有竞争力。在 90 年代下半叶形成的新工作观是：生涯凌驾在权力和财富之上，并得兼顾顾客的满意程度，为产品或服务负责；此外，还要考虑到他人的福祉。

其实，这些早在 60 年代就有征兆可寻了。当时被视为激进派的学生生成天倡导企业要拿出良心，注意社会公益和环保等问题。众人皆认为这些激进分子只会空口说白话，二十多年后才发现他们的主张已成今日的道德标准。

由于市场竞争剧烈，才有更好的品质和创新的产品；环保问题受到重视，企业才肯花更多的成本和时间来制造安全、健康、无公害的产品。八十年代的专业人士莫不汲汲于夺取成功的战利品；九十年代的杰出人物，则认识到景气衰退与职场的无情，所以他们较沉默、好思考，气焰也没那么高张，讨厌挥霍无度，比较会未雨绸缪。他们不再相信单端一个饭碗吃一辈子，而且较有危机意识，说不定今明两天，企业即将面临大风暴。在这个人人自危的时代，大家不断地在为未来打算。

若要做明智的选择，绝不能以金钱做为着眼点，快乐、满足才是应考虑的条件，这么一来才能奠定生涯成功的基石。

追求卓越的生涯好比参加赛跑。想象自己是百米好手，而非跑马拉松的。每一种工作经验犹如一道跨栏，跑完全程，越过所有的障碍，成功的生涯已

是手到擒来。

不要把目标设得太低，理想远大一点，各种路径都要一试——高低不平的路、崎岖小径、溪流纵谷等赛程，都是磨练的好机会，不管发生什么事都不要退缩。愈能妥善处理突发事件，愈可能成为大赢家。

过程和目的地一样重要

铺设轨道之前，必得先照着地图勘察地形，求职亦然。到达目的地的路通常不只一条，要是发现前方路不通，就赶紧另寻出口。想想看，从纽约开车到旧金山，可行的公路有多少条。没有人能告诉你到达成功必经之路，也没有人可保证捷径为何。对你来说，走起来兴致盎然就算走对了。

一开始就抱这种观念，这一趟生涯之旅应该不难走。并非每个记者都出自名校；在这世上许多电脑天才都没有进研究所；屈指一数，就可找出半打连高中都没念完的杰出企业家。

他们不是很好的借鉴吗？心胸开阔一点，随时准备走往另一个方向。说不定哪一天命运之神就要你走旁边的小路，而不是照着原本规划好的大道走。只要能到达目标，新的路是否更曲折或是更笔直都无所谓。也许一开始很难接受任何改变，不要太在意前进的速度，多思考、多学习，找到最有成就感的事，才是最重要的。

架构梦中的工作

在泥泞的生涯之路踽踽独行之时，别忘了做梦的乐趣，想想梦想中的工作该是何种情景？只要是构想得出来，就没有不可能的事。梦想也是一种心智训练，建议所有的求职者，不妨试一试。

在一个最理想的世界，而且最完美的情况下，任何幻想都能实现。幻想无奇不有，有些人想象自己是超级富豪，不过还有些人时时克制自己，怕自己被各种欲望牵着鼻子走，沉浸于金钱、权力、浪漫、冒险……而不能自拔。

不过，我认为幻想不是坏事，没有什么损失，多几个追求目标也不错。放任你的想象力，去架构梦中的工作。只有这工作能让你清晨六点即起身，迫不及待地想马上开始。

修女还俗做干员

天下最难的事，就是设法把梦想转为现实。你说想成为通用汽车公司的总裁、辩护律师或是外科医师？好极了，但是成功的几率有多大？有可能？很难？还是遥不可及？

首先，以现实当分隔线，将不可能实现的幻想和有一点希望的梦分成两边。很多人都不知道，很多梦想的确能成为事实，难就难在怎么让它成真。不要讶异，认真思考并努力不懈就能敲开那扇秘门，使梦中工作成真的人实在是太多了。有位工作员，原本对投资理财有兴趣，后来走进该领域，成为出色的股票经纪人；一名 25 岁的年轻人，做了多年的教员之后，开始投身珠宝业；你听过年薪高得吓人的律师变成一流的漫画家吗？还有位会计师开了家高级餐厅；更妙的实例是，修女还俗做联邦调查局的干员。

幻想的确浪漫不羁，若要实现靠的是传统的苦干精神。转业好比阵痛，许多过来人都说所有的汗水与泪水都是值得的。

回头想一想自己的技术、才能、教育背景、兴趣在何处，来评估梦想的可行性。问问自己以下的问题，可以得知梦想成真的可能性：

我有该行业须具备的技能吗？

如果必须接受专业训练，要花多少时间、金钱？

我的特殊技能派得上用场吗？

竞争对手多不多？

可以获得什么？

未来的发展如何？

深思熟虑，看结果是否令你满意，值得放手一搏吗？假如必须回到大学修个三年拿到另一个学位，你愿意吗？可能这么做吗？若是竞争非常激烈，你会抱着不变的决心，勇敢应战吗？这些都不是容易回答的问题。如果想法够实际，加上有条件的冒险，也许就能找到答案。

动动脑筋，理想的工作究竟在哪里？——有的就在最显而易见之处，有的则要有侦探的本领才找得到！

第三章就业市场——公开的与不公开的

谬误：最好的工作，一定是在“不公开”的就业市场。

真相：工作难找并不能全怪就业市场的不完全开放，何不注意一般分类广告、职业介绍所以及临时人力中介公司提供的工作机会？

有一种就业市场由于“不公开”，更显得神秘，有如圣经中的神谕，然而一旦得其门而入，也就能发现梦中的工作多半在此。所以聪明的求职者，常常对这“不公开”的就业市场发动攻势，这也是对传统求职法则的挑战。

在美国，有关“不公开”的就业市场的书籍，洋洋大观，已有数百万言。杰克森和梅里斯为此写了一本专书——《不公开的就业市场——向旧制度挑战》。到底什么是“不公开”的就业市场？这一词是七十年代以后的产物，而大多数的求职者还是不清楚这是什么意思也不知道这不公开的就业市场到底在哪里。

克里斯托是生涯规划大师级人物，所提出的人生与工作的理论影响深远，使伯里斯得以写出有关“不公开”就业市场的经典之作——《你的降落伞是什么颜色？》。伯里斯告诉我：“没有上个就业市场是由一个中枢控制的体系。”

对门外汉而言，如何一探就业市场的虚实呢？最简单的方法就是将就业市场一分为二：一种是“不公开的”，另一种就是“公开的”。“公开的”就业市场指的是一般就业服务处、临时人力中介公司以及各大公司所刊登的招聘广告，然而“不公开”的就业市场里的工作却比“公开”的要来得多；“公开”的就业市场是人人皆能进去的，“不公开”的就业市场则难以得其门而入。

杰克森和梅里斯说，90%的工作都在“不公开”的就业市场，而《生涯第二春》的作者克雷尼区也认为75%的工作机会都是“不公开”的。这些作者以及其他专家莫不告诉大家把焦点放在“不公开”的就业市场，尽全力进攻，有余力再到“公开”的就业市场走马看花就可以了。

不要把所有的鸡蛋放在一个篮子里

就今天的情况而言，把所有的心力放在单单一个“不公开”的市场，绝非明智之举。即使人人同意“不公开”的就业市场威力无穷，也不要小看了传统的、比较不受到注目的“公开”市场。比较接近现实的划分法为：60%的工作是在“不公开”的就业市场，其余的40%多可藉由“公开的”渠道取得。当然这只是大概的估计数字。

最正确的说法该是，两种就业市场都有不少工作机会。重点是，怎么去找？如果一般的就业市场相当稳定，工作不虞匮乏，就可全力进攻比较“不公开”的市场，特别是在求职广告中看不到的挑战性高的工作；要是求职竞争厉害，不妨两种求职市场都去试试。

以下将告诉各位，如何以高昂的斗志来分别进攻这两个市场。忽略任何一个市场都是不智的。首先我们来看，就业市场是怎么运作的？

就业市场的游戏规则

“公开”的就业市场，大门随时开放。买份报纸，翻开分类广告，就可看到数百个工作机会在等着你。一找到中意的目标，就可立刻着手。

既然门槛这么低，人人都有机会，也就表示难以得到一个面谈的机会。看到该广告而应征的不会只有你一个，通常有数百人跟你进行一样的行动。

他们的资历都跟你差不多，或许还比你强。到头来，你只成为一个统计数字，即使阁下的条件压倒众人，让人事主管或人力资源部的人啧啧称奇，等到面谈机会也许是几个星期或几个月后的事了。

而闯入“不公开”的就业市场，靠的是明察暗访、眼观四面、耳听八方，以及一点小聪明。这种工作机会因不登在招聘广告里，所以更有吸引力。这方面的消息来源有很多：某人被解雇、某公司有人退休或死亡、新部门或分公司的成立、各公司的人事命令、外商公司的登陆等。然而，就像在“公开”的就业市场觅职旷日费时一般，要在“不公开”的就业市场有所收获，也需要时间，因此，要有耐心来熟悉这个市场。如果你神不知、鬼不觉地挖到了一个千载难逢的机会，到面谈或许要等个几个月；特别是这种渠道不是正式的，不可能光明正大地向人事单位查询。

如有职缺，什么事都好办，要是该公司仍未决定是否开放某个缺额，就只能暗中下功夫。比方说，某大公司刚成立一个新部门，其功能可能要一段时间才会明朗化；企业并购可能有职位出缺，若是重整则多半会裁减某些部门，并将两、三个职位的工作精简成一人来担任。企业变革看来容易，但若体系庞杂则要好几个月才能确定。在这种情况下，新人的募集往往要经过层层核准，而且也要等新的体制上轨道，才能顺利就职——这两件事都教人望而生畏，“官僚”体系可要加倍努力才能完成作业。

“走后门”的绝招

要挖到“不公开”的宝藏，最好的办法就是“走后门”，以下就是几个厉害的绝招：

出版物关于就业情报，不管是官方或是私人出版的，这些书报、杂志加起来足足有好几辆大卡车。各种经贸杂志、消费指南、校友会讯及政府公告都有不少宝贵的资料。如果你对某个行业特别感兴趣，不妨仔细找找该专业发行的月刊、会讯、就可得到许多内幕消息。几乎各行各业都有相关的出版物定期问世。

加入团体如果你未曾参加过任何组织，可以从现在开始，考虑重回校友会，或是参加专业团体所举办的活动。许多重要资讯都是在其中流传的。

要找到这些团体就从经贸、专业会讯下手。几乎每个行业部有不少组织、团体。以理、工、医方面的专业为例，其组织、学会、工会和服务机构加起来往往有好几十个。

各个校友会通常也会提供就业方面的资讯以及求职要诀。有些学校的毕业生顺利进入大公司之后，通常也会回校对学弟学妹“面授机宜”。多跟他们接触有好无坏，你才能知道现实世界的变化。假使有许多活动无法参加，会后询问参加过的人也可以得到不少情报。

人际网络的建立这是最有效的绝招。下一章再告诉你。

在所有的渠道中，人际关系还是最重要的。要走后门，通常要有个人来帮你开门。一从后门走入，你就知道其中情况。早在公司讨论某职位的出缺时，你已经有所耳闻，因此脚步就比其他的应征者要早好几个月。如果你能偶尔造访某贸易协会的主席，与他一谈，说不定马上得知哪一家公司有“肥缺”；如果你的亲友正好是某家公司的人员，一起共进午餐，收获必定不少，他可以告诉你该公司重整的现况，可能就借此得知有半打职缺出现。这个消息来源，如果是你的亲友，自然知道你的潜力，也愿意站在你这边，偷偷为你开后门，争取商谈的机会，比起向人事单位询问，要来得快。人事部门常常

是最后一个知道公司即将有大变革的。一家公司若已决定招人，通常会委托就业服务处，因此偶尔走访各服务处问问也不错。

姜太公钓鱼

很多公司不愿意堂而皇之、公开刊登广告征求人才。他们既不相信分类广告，也不认为就业服务处能帮他们找到“千里马”、因此宁可用自己的方法来寻求人才。西北大学的就业辅导主任林魁斯特，不但是生涯规划专家，也是大名鼎鼎的林魁斯特——安迪寇特就业年报的作者，他说，并非每家公司在出缺时都迫不急待地想要找人。

有位名列《财星杂志》百家大企业的高级人事主管说，要注意避免那种快得令人发疯的“纽约步调”。在纽约这个大城市，每个人都想以时速一百五十里的速度行事，相反的，许多中西部和南部的企业都是采取“姜太公钓鱼”的态度：缺额总是有的，人才总有上门的一天。

最简单的招聘方式

为什么雇主多半喜欢借用“不公开”的渠道？这点不难了解，一来好掌握，二来所费不多。主管阶层不必为了一大堆公文头痛，也不必和人力资源部的人员交涉，然后再要求该部门和就业服务处接洽。假若找得到这“不公开”的渠道，求职者也不用一步步地从就业服务处询问起，再和人事部门接洽，接着只能痴痴地等待面谈。

要怎么做呢？打几通电话问问就知道了。朋友的推荐通常是十拿九稳的，若该主管和你这位朋友很熟，不必见到你本人，他就已经相当“中意”你了。虽然许多主管不愿承认，但他们确实是不喜欢正式的面谈模式，因为时间有限，常常必须要“三句话定生死”

如果没有内应，也没有藉着报纸广告，你就能找到某个出缺的职位，并且毛遂自荐的话，老板一定会为你的机敏、能耐另眼相看。不管你的资料来源是该公司的通讯刊物或是一则不起眼的财经报导，都表示你的细心与诚意。老板也会认为你不只能力强，可能也是潜在的领导人。

“不公开”就业市场的风行

通常，人人羡慕的行业往往都是在“不公开”的就业市场，广播、有线电视、电影，表演艺术、新闻工作、公关以及广告业等都是。现在，许多具有高挑战性的工作，从基层人员到主管阶级等工作机会，都不在“公开”的渠道出现。甚至一些“抢手”的劳力工作，不用登广告，人员马上就募齐了。如果没有人事关系，要当一名码头工人或水泥工说不定还不太容易呢。就以纽约、波士顿或芝加哥的码头为例，他们的工作有保障，起薪高，又有完善的医疗保险，一般很少出缺，若是需要新人，一定先考虑员工的子女，或是亲友，毕竟“肥水不流外人田”嘛。

在这“不公开”的就业市场，中低阶级的工作待遇或许不高，但许多求职者并不在意。只要该行业有发展，能成一块重要的生涯“踏脚石”，即使是无薪的实习，也有人愿意做，为的就是将来的突破。毕竟这是个适者生存的社会，愈聪明、能力愈强、愈奋发的人愈不会遭到淘汰。

即使有许多工作都被“走后门”的人挤满了，还是有人在“公开”的就业市场脱颖而出。因此，也不要忘了试试“开放”的求职渠道。

“开放”的就业渠道

认识求职市场中的各个机构

翻开报纸，每天都有厚厚一叠的招聘广告；除此之外，消费者杂志、经

贸专刊、各大公司通讯刊物、职业介绍所、临时人力服务业、主管中介公司以及其他的就业辅导机构都有不少的求职资讯。这些机构都不尽相同，一般的求职者却不清楚其中的差异。最常出现的错误是把职业介绍所作“猎人公司”，令双方啼笑皆非。这许多和职业相关的机构不但功能不同，服务的对象也不一样。

公司自行招募大多数的公司为了掌握一切流程，或多或少还是会利用分类广告，刊登招聘信息。美国人力资源专业杂志《人事》曾经报导，95%的人力资源主管，常利用分类广告招募新血；不论是公家机关或是私人公司、营利或非营利的单位、只有几个员工的小公司，或是《财星杂志》的前五百大企业都常这么做。

职业介绍所为人介绍工作，并抽取佣金。这笔费用通常是由雇主负担。这个机构负责面谈并挑选合适的人才，其面谈者的头衔常是“就业辅导经理”；在80年代，许多不满的求职者皆称它为“肉贩”，因为这些业者只管赚钱而没考虑清楚对求职者是否适才适性，就急于完成交易，使求职者有被“出卖”的感觉。后来，业者一直很努力地想挽回形象。现在因为雇主的要求日益提高，介绍所的生意又日渐清淡，因此业者莫不使出浑身解数，推销手上的求职者。

临时人力中介公司这个行业由来已久，自二次大战至今，已有不少改变。到70年代中期，业者提供的工作多半是基层人员，如雇员、秘书、速记、会计等。介绍所业者的形象亦不佳，因为所提供的工作并不专业，待遇微薄，通常是找不到全职的工作者才会和他们接洽。

然而这种景象到了80年代已大大地改观，他们的专业服务让雇主及求职者刮目相看。因此，现在不管大、小公司都常借重这类公司提供的人力，以解燃眉之急。根据美国临时人力中介协会(MATS)的报告，该会员总数为77000个，主要提供的工作可分四大类：办事员约占63%；制造业，亦即蓝领阶级约15%；专业人士（企业主管、会计师、销售和行销人员等）占12%；其余的10%则为管家及有执照的护理人员。

美国劳工部主计处的调查结果显示：现今美国需求一百万个以上的临时工作人员，跟1970年的18万相比，可说是长足的进展——今天大概每109个工作中就有一个是临时的。

尽管临时人力中介公司已有相当的水准，一般人还是以为他们就是提供临时人员的职业介绍所，让这些业者忿忿不平。一般职业介绍所皆向客户收取佣金（约雇用人员年薪的某个百分比），而临时人力中介公司本身就是雇主，他们自行招募人员来迎合雇主的需要。尽管临时人员在全国各地工作，薪水还是由原来的临时人力中介公司给付。这些业者如何获利呢？他们向雇主收取的钟点费高于临时人员所得的时薪，藉此赚取差额。差额通常视供需情况及专业能力而定，约为20%至35%，就以程序设计师为例，介绍这方面的专业人员所得到利润远超过推介一个会电脑文字的秘书。

临时人力中介公司所提供的时薪，与一般公司的全职人员相比还是来得高，有些临时人力中介公司对有经验的老手简直是礼遇之至，是十五年前的人所想象不到的，不但保健费有折扣，还有年假、推介奖金，甚至还可分红。

主管中介公司业者通常须与各公司保持合作的关系，而非单单招揽求职者。承揽的业务大都是“事求人”，而不是“人求事”。

这些公司所提供的人员多半是中、高级或资深的主管，年薪起码有 45000 美元到 40 万美元，假如是一家公司的最高主管，价码就不只这个数字。

因此，他们的任务就是延揽各行业的上上之才。不管是否能找到理想的人才，雇主通常得预付该主管年薪的 33% 做为特约酬金。此种业者又称为“猎人公司”，他们无不用尽各种方法，积极拓展人际网络，以求难得的人才。

就业辅导机构包括生涯辅导专家、生涯管理顾问等。一个辅导机构再好，最多只能告诉你求职技巧，但是绝不会提供任何工作机会。

然而，美国有一些就业辅导机构为了牟利，增加客户，使人误以为他们也提供工作机会，结果有不少人受骗，付了大笔费用，到头来一无所获。80 年代企业促进局和许多法官的办公室都堆满了这方面的申诉案件，控告一些生涯辅导机构趁机敛财。企业促进处随即展开长期的追踪调查，发现这些机构为了促销，不择手段，不仅做个性向测验要敲诈一番，代写求职信函的服务费更高得吓人，业者保证找到工作的支票老是不能兑现。最大的问题是：这些生涯服务机构——就业辅导机构、职业介绍所或是临时人力服务业等，都没有专门的政府机关来规范管理。

然而并非所有就业辅导机构都是声名狼藉，想利用求职者恐慌的心理大赚一笔。有一些可靠的公司会为求职者拟好求职策略、发掘才能、性向，并教授求职技巧。一开始他们就言明，你所付的费用为专业的生涯辅导，其他的皆不在服务范围之内。

从 70 年代中期开始，到 80 年代初期，工作无匮乏之虞，因此“工作供应商”——职业介绍所、临时人力

中介公司或是主管中介业等，皆大发利市。求职者若有好的学历、工作经验，只有应接不暇的工作机会，没有失业的烦恼。

现今则大不如前，人浮于事，除了专业的临时人力中介公司，其他的一直都在“度小月”。求职者如过江之鲫，全职的好差事却屈指可数。这种情况可能还会持续到 1995 年之后。

人事顾问协会是美国二千家职业介绍所的公关助手，最近报告说，人力中介业已进入萧条时期，然而全美仍有 10% 至 12% 以上的人力是由其介绍到各机关、商号的。

工作愈来愈少，人力中介业者应该就有充分的时间好好为求职者服务——这可是好消息。几年前这些业者忙到十五分钟安排一项工作，这种服务品质，可想而知。把求职者的履历送达雇主之前，业者只有瞄一眼的时间，看起来稍微人模人样的就急于“验收出货”，一切作业好比在快速的产品输送带上进行，求职者莫不连滚带爬。既然现在景气欠佳，业者就可能进行完善的生涯服务，这样对双方都有好处，为长远的关系打下基础。

从事临时工作要找对公司

直到找到令人满意的全职工作以前，不妨先考虑临时工作。相信你所获得的并不止于几个星期的薪水。

许多有经验的老手通常和数家临时人力中介公司合作。其他的职业中介机构多希望求职者能忠于工作，不轻易离职，临时人力公司往往鼓励人员也和其他公司接触，因为这对经验的累积和提高竞争力大有帮助。

在景气大好之时，做临时人员应是不错的选择；然而在经济不振时，更是体验各种生涯的好机会，也不会被人讥讽“朝三暮四”。临时人力中最受欢迎的有三种：电脑工程师、程序设计师，以及护理人员，全国各地都有他

们的工作机会。由于知道自己在市场仍算“抢手货”，这些人员更放心大胆地不断更换雇主，追求惊险、刺激的工作生涯。他们不但可看尽一切人事、环境、企业文化，更无虞被贬为“职场逃兵”。人各有志，有人终其一生都在追逐某位数以上的薪水，也有人愿意牺牲一点金钱，换来想要的东西。

愈来愈多的公司正以临时工作做为评量人才的标准，可能在数月间雇用六名临时人员。聘请表现最为杰出者为正式员工。这比看履历表招人，半年后发现不适任再请这个人另谋他就，要来得省事、划算。临时人员成为公司重要干部的例子很多，这听来或许如神话故事，却在职场天天发生。

临时工作也是架设人际网络的好方法。有一份收入，又可以饱览就业市场，这不是最好的机会吗？如果够敬业、专业，在各大企业游走并非难事。我曾眼见一位临时人员在一年半内，历任美孚石油公司、葛蕾丝公司化学制品厂（旗下尚有许多子公司）、BMG 唱片公司、麦肯锡企管顾问公司、以及卢密银行，最后还有家医院请她做专职的人力资源主管，负责与应聘该院的人员面谈。

近来，临时人力中介公司也为员工提供与电脑相关的在职训练。这对大家都有好处。如果人员会使用最新的电脑软件、熟悉最先进的系统，提供的服务也就更上层楼，而中介公司当然可以为员工向雇主要求更高的待遇。因此，一有新的软件问世，这些公司就会加强你的技能，让你学会驾驭多种电脑软件。这可是千载难逢的机会，学的愈多，行情也就跟着水涨船高。

根据临时人力中介协会受托进行二千五百多项的临时工作研究，结果显示：70%的受访者认为这样的工作形态可增进技能，54%的人说雇主要求他们留下来成为正式员工。

提防黑暗面

虽然临时人力服务业蒸蒸日上，重整中的企业也多半借重临时人力，但还是有许多不得不提防的地方：

*如果临时人力公司太过于热情，‘像经营房地产一样，可要当心，他们最会开空头支票，比方说先是保证每天都有工作做，到后来，一星期只能为你安排两、三天的工作。要是你和多家临时人力公司合作的话，就可避免这种情形。

*其次，有些公司会借机交付过多的工作量给临时人员，且时间紧迫，把人累个半死。

*还有一些公司雇用临时人员为的只是利用他们去做单调、无人问津的工作，甚至是违法的事。临时人员通常就是最好的替死鬼，比方说，搬运货品、建立整个财务档案等，还有人不明究里地被安排独自到肮脏的仓库，或是不见天日的地下室去做个几天的苦工。

大多数的临时人力公司都是正派经营的，然而也有不少赚一票就跑的，因此不得不小心谨慎。与他们合作时，不妨提出一些问题，若有定案则立下白纸黑字，比方说时薪多少、付款日是几号、每次任务为期多久。倘若业者强调必须等雇主付款时，薪水才会下来，你大可拂袖而去，有诚意的临时人力公司是不会这么做的，他们向雇主请款是一回事，按时发工资又是另一回事。美国的业者若坚持这种作法，则会触犯联邦时薪法。

与各职业中介机构接洽的技巧

如果没有傲人的资历以及特殊专长，不要一开始就找主管中介公司，多和几家职业介绍所联络是比较实际的作法，和这两种机构接洽各有不同要

领。

不必浪费时间跟每一家职业介绍所打交道，最好能找到与你专业相关的职业介绍所。一开始，可以看看报上哪一家介绍所刊登的广告和你的志趣较为相投。

接着要做的几件事是：

一、登门拜访要靠直觉和胆识。但若是一家介绍所门面破旧，四周脏乱，那么，很可能门可罗雀；要是办公室新颖又座落在热闹的市街，营运情况应该不错，也可以给雇主一个好印象，愿意委托他们代为征人。

二、给业者打分数只要和他们谈个十分钟，就应该知道机构是否可成为合作的对象。要是一开始就有可疑之处，还是小心为妙。不过还是给他们几个星期看看他们表现如何。

三、细读合约条文不要放过条约的每一个字句，特别是该介绍所赚取佣金的方式。现在一般都是由雇主付这方面的服务费，大约是这个新人年薪的10%到35%。然而可能还有其他付费方式：

*求职者自行付费介绍佣金由求职者自行负责。在美国大约有10%的职业介绍所是如此。1990年起，由于经济不景气，这个比率又多了一两个百分点。原因是，许多公司为了生存缩减预算，并要新进员工自行负责介绍所的佣金。毕竟，介绍所推荐的人不一定合适，这样做雇主可减少风险。

*必须负担部分费用在工作谈成前，雇主和员工都要按照合约，各付若干比例的佣金。

*佣金可退一开始佣金是由员工支出，但经过一段工作时间，雇主如果满意该人员的表现，则须将这笔金额退给员工，以免“赔了夫人又折兵”。

*部分佣金可退明令一段时间后，雇主须补偿员工先支出之部分佣金。

*雇主预付雇主先行负担佣金，再从员工的薪水扣除该项金额。

与介绍所签下合约前，一定要先看清楚佣金的缴交方式。一有问题，一定要问个清楚。不要以为印刷精美的合约就没有更改的余地了。若某一条款暧昧不明或不合理，一定要设法要求修改。

四、保持联系介绍所是不会每周都向你报告进度的。他们业务繁忙，不可能常常主动提供消息。也不要每天都打电话去问。建议每周一次向他们询问进展。假使雇主有意延揽，介绍所通常会尽快告知，然而也不是每一次有新工作上门时，他们都一定会这么做。总之，要记得勤于联络。

不要对猎人公司期望过高

《高级人力中介情报》和《主管中介业名录》的发行人兼编辑吉姆·甘乃迪表示，一般人对猎人公司期望过高。如果你认为自己是条件最佳的候选人，那么恭喜。若是条件不够也不要气馁，再接再厉，尽可能多和几家主管中介公司联系。一家大的中介公司所收的候选人资料包含各行各业，可以多达四十万名。

以下是和猎人公司接触的要点：

一、不必亲自拜访或打电话和职业介绍所不同，千万别试着跟他们约个时间进行面谈，更不可“不请自来”。这样交涉只有浪费自己的时间，也不适宜，只有让人对你更“敬而远之”。同样的，只要回复电话，不要主动打电话询问。理由很简单：如果无声无息，表示没有人对你有意。

二、增加自己的知名度要让猎人公司注意你，最好的方法就是想办法出名。成功的业者很少遗漏情报，如果你在原来的领域是颗闪亮的星星或是超

级巨星，他们一定会找上门来。

三、保持联系许多猎人公司每隔一两个月就会清理档案，因此不要以为他们会长久“珍藏”你的履历。若有最新成就，不妨寄给他们，引起他们的注意。也许就此时来运转。

四、他们不一定会回复来信他们也许太忙或者是没有人负责回复每一封来信，因此不要太认真，以为他们对你个人有偏见。

谁说招聘广告从不骗人？

看报纸上的招聘广告有几个秘诀。这些广告通常分三种：真的、骗人的，以及无头广告。只要研究这些广告的虚实，几个星期下来，你就可发现其中差异。

通常主要的招聘广告都会刊在星期六、日的报纸，然而最好每天都看看。有一些雇主就专挑星期一登招聘广告，看有多少聪明的求职者会注意到。

不要相信你看到的每一则广告，也不要因此怪罪报社。（有人愿意付钱，报社哪有拒绝的道理？）

有些公司根本没有职缺，却故意刊登耸动的招聘广告，为的就是想看看现在的求职者是何种模样。有的公司引来数百位学有专长的求职者。却只挑一个，这么做只想传达一个讯息——现在怀才不遇者可多得很，让员工有所警惕。竞争激烈的企业最常这么做，但是没有一家公司会承认。

一开始，可能很难判断广告的真假，时间久了，自然就看得出来。如果同样的广告一连刊登四、五个星期，试试看，不是不实广告，就是该公司不知道要何种人才。

若是广告中有可疑之处，八成是假的。例如：

诚征销售专才

全国知名软件开发公司诚征产品销售人员。三至五年经验，积极进取。底薪多奖金高。业绩好另有高额年终奖金。薪水面议。

另一个问题是无头广告。既无公司名称，也无职业中介公司之名，只有邮政信箱号码。实在是不知道雇主为“何方神圣”。最糟的情况是，刊登广告的就是你现在的老板。其次，我们不知道这家公司的用人程序，也不知道其用意何在？

如何下手呢？只有冒险，接着静待其变。虽然无头广告有点诡异，许多有信誉的大企业或主管中介公司有其特别的考虑，所以用这种方式。有的小公司希望早一点征求到合适的人选或不欲人知也不愿让征人之事曝光。通常在报上登上公司大名及住址，每天少不了有上百通询问电话更有一大袋的履历表待拆阅。一则引起众人瞩目的广告，应征者通常高达数百位，若竞争激烈，一职难求，应征者动不动就有上千位。难怪许多公司不想具名，不是刻意愚弄应征者，而是想减少电话以及文书作业上的麻烦。

即使是拥有着人力资源部门的全国知名企业，有时为了省事也会刊登无头广告。猎人公司登招聘广告多半也不具名，因为公司如果只有两三个人，秘密进行效率反而最大。

看招聘广告的要诀

注意以下几个重点，收获一定不少。

一、多看几种刊物一般天真的求职者只看报纸。其实许多经贸杂志和大企业通讯刊物也有招聘广告。同时还可与相关行业之工会联络，索取可供参考刊物的书目。

二、注意时效性杂志上的消息比较容易过时，可能已晚了二个月。报纸上的讯息还是比较新，从雇主交件到制作、刊行大约是 48 个小时。

三、留意其他求职渠道同样的广告可能刊登在数份报刊上，同时，受托之职业中介机构也已开始寻找人才了。

第四章巧用“关系网”

谬误：生涯要成功，一定要积极地“拉关系”。

真相：90年代常强调“关系”的重要，然而并非单靠“关系”就能成功。太过积极、盲目地拉关系可能弄得鼻青脸肿，在别人眼里看来既“失策”，又不合情理。有新意、可不断扩展的“关系”应该趋向精细、保守，还要注意技巧及谋略。

此时此刻，也许有好几十万人都在“拉关系”；也就是千方百计通过亲友、生意上的伙伴和他人的推荐来找工作。这是尽人皆知的方法。

“关系良好”一词似乎意味着“成功”。如果不处心积虑拓展关系，一般人多半认为你这个人一生庸庸碌碌，不会有什么成就的；或许工作不错、待遇也还可以，但没有深厚的“人际关系”，别想成为顶尖人物。只有为了“关系”不择手段的人才能有非凡的成就……。就“关系”而言，以上都是根深蒂固的错误观念！

“关系”最为重要，过去是人人讲“关系”的时代，未来也不可小觑“关系”的力量；在人浮于事的就业市场，“关系好”有助于“肥缺”的取得，但由于太多人过于热衷，无所不用其极，以至于到了令人反感的地步。要避免弄巧成拙，最好不要野心勃勃、惹人侧目，应该要以持续、认真、谨慎的态度以及政治手腕来建立“关系”。

“关系”究竟是什么？

历史上有许多善于建立关系的名人，可惜无人为他们立传，不能广为流传。人类“关系”的建立始自文明之初，在人类了解到同类不只是“交配”的对象，也是互相扶持的好伙伴时，已领悟到“关系”的重要。

英语中的“发展关系”一词，是为 networking。没有人知道这个字何时开始出现。有些生涯规划专家追溯到七十年代中期的妇女团体，多热衷于建立彼此间的“关系”(network)，亦即互相帮助，取得工作的人际关系网络，“关系”一词因此而风行。一个成功的人际网络不但密密麻麻，而且是四通八达，可深入各行各业。只要生涯规划专书或企管书籍稍加“背书”，就成了求职准则了。

一谈到生涯方面的问题，就令人不禁联想到“关系”。从孩提时期开始，我们已不知不觉地在建立“关系”。最早的“关系”始自家庭，慢慢长大之后，父母带领我们正式认识“关系”的重要——从找玩伴到交朋友、认识同学，参加各种社团以及体育活动，无不是为了拓展人际关系网络。

进大学之后，我们大概就深知“关系”的用处可大着呢。学术研究、社交活动等都少不了“关系”。通常在尝到第一份工作的“滋味”前，我们大约试过一、二十种“关系”。

建立“关系”的不二法则

建立“关系”可以用一个简单的公式来说明。首先，要认清目标，接着找有相同需求的人，最后与之联系，建立关系。也就是说：

目的 + 有相同需求的人 = 关系

有人单靠直觉建立“关系”；有人则要努力不懈，才能拓展一点“关系”。前者往往难以预料结果如何；后者比较知晓拉拢关系的“天时地利”。“关系”通常要花一点功夫才能取得。一家公司若在两个月内即将面临大裁员或破产的打击，员工应该早有所闻，有人像无头苍蝇不知如何是好，有人则已

悄悄地打电话联络，寻找下一个工作机会，以免和公司“同归于尽”。你可以用全部的银行存款打赌，这些人一定比慌张失措的同事先找到工作，之后也会继续靠“关系”，追求更卓越的生涯。

事实上，“关系”对他们来说就是生命线。和外界保持某种程度的“关系”，消息才会灵通。要是问他们这些“关系”是怎么来的，恐怕他们也答不上来。这种事并非是鬼鬼祟祟、见不得人的勾当，而是一般人成功的秘诀。他们了解“团结力量大”的道理，也尊重人与人之间的差异。最后，练成在最不可能的地方得到情报的神功。

善于拓展“关系”的人，是标准的社交高手，不管是在宴会、洽谈公事或私人聚会上，总是会掌握时机。对这些“沟通大师”而言，人生就是一场历险记——会议室、酒吧、撞球室、街角、大饭店豪华浴池、餐厅等，处处都可以“增广见闻”，因此随时竖起耳朵，收听精彩的内幕消息或蜚长流短。只要你多走动必有收获。

最会拉关系的人，不但舌灿莲花、左右逢源，而且任何蛛丝马迹都逃不过他的法眼。他们就是天生的侦探或是记者，不然也应颁给他们“社会学”的荣誉博士。

仔细观察，并多学学，你将一生受用不尽。若要取得一技之长，单靠教科书总是有限，一定要不断地模仿、实习。对这些高手来说，拉拢关系是一门讲究圆融、技巧与艺术并重的哲学。

三分钟交际术

以下是一则真实故事大约二百多名的广告人，齐聚在纽约一间灯光暗淡、通风不良的饭店会议厅里“拓展关系”。这是当地广告界一季一次的聚会，包括各公司主管、文案高手、企划制作人员等，人人在这里称兄道弟、交换情报，希望日后能有更良好的“关系”，找到更好的工作。

这群衣着华丽、啜饮美酒的专业人士在大厅到处找猎物——看有没有人愿意听他们说个15秒。“拉关系”的老手像是卡通人物，到处穿梭，连喘口气的机会都没有。一名34岁的文案人员，手中拿着一大叠名片，希望在45分钟内让人“人手一卡”。想想看，平均每个人要跟150个以上的人握手、寒暄问候，可真是辛苦。

美国每天都有这样的聚会：不论是专业组织、企业界、非营利事业、教会、或是校友会等，时不时就会设法齐聚一堂。在喧闹的人声、淡得出奇的酒、令人毫无胃口的糕点中，你所能得到的大概只有三分钟热度的友谊。

大多数有“拉关系”之实的聚会，比较像是成功的社交活动，对将来的生涯帮助有限。让100个人共聚一堂，其中有：文案人员、律师、程序设计师、工程师、医生等，连窃贼也在内，如果要他们彼此“熟悉一下”，能有多少成果？恐怕是徒劳无功。运气好的话，有一、二个可穿针引线的人在场，可能有几个人知道“贵人”在哪里。一般他们最想看到的“有力人士”，如：高级主管、高级人事主管、猎人公司老板以及经贸协会主席，都不在那儿。因此，何必白白浪费时间？

想要靠正式的、经过事先安排的渠道去拉关系，成效不一定乐观。东拜托、西请求地忙了一整个晚上，到头来只有落个“喉咙发炎”的下场。

因此，参加这些聚会之前，一定要三思而后行，因为结果可能只比去酒吧喝一晚上的闷酒好一点。要是不信，还是想参加，劝你冷眼旁观，不要急于在众人中穿梭，这样可能有不一样的收获。

非正式的“关系”渠道

利用非正式的渠道来拓展关系，比较困难、费时，但是这比正式的社交宴会来得有效。就像求职可以“找后门”一样，要用非正式的渠道得要有一点技巧。

这方面的技巧没有规则可循，重点在你自己的“研究能力”。宝藏往往就在最平凡之处——你不是打过数以千计的电话，跟朋友、同事联络过吗？不是在高尔夫球、网球上花了不少时间？不是三天两头就在烟雾缭绕的 Pub 和老友以及好像有两把刷子的人扯谈？这种种都是人际关系的“长期投资”。很多借着“关系”顺利进入某家公司就职的人都说，自己有 25% 的时间都投资在培养“人际关系”。

对急于靠“关系”吃饭的人来说，更是一年 365 天、一天 16 个小时都在增进自己拉关系的功力。听来似乎有点不可思议，但若一个人乐此不疲，则是他家的事。因此“拉关系”也有“业余”和“职业水准”两种等级：“业余”的总以为对方若帮不上什么忙，再谈也是白谈；有“职业水准”的人认为每一次与人接触都是难得的机会，就算没有直接的好处，也有间接的优点——你怎么知道对方不是个厉害人物？你如何确定对方知道多少事情？你想要认识的“重量级人物”不会在胸前挂个名牌，告诉你他是谁；要记住“人不可貌相”这一点，看走了眼就后悔莫及了。

如何成为最“吃得开”的人

各行各业、各阶层都有很“吃得开”的人，这个人可能是企业的最高主管，也可能是送公文的小弟。有的会展现自己的影响力；有人则刻意降低自己的姿态，但是这些人还是有共同点——他们总是能如愿以偿。

不管是经营或是创立一家公司、管理某个部门、步步高升获得高官厚禄……这些“关系良好”的人士，他们的人际网络发达到随便打电话就可得到“贵人相助”。他们处处占上风，消息也最灵通；通常主控“小道消息”的各个渠道。

你想成为这样的人物吗？以下是几个着眼点：

一、抛弃成见，多与人来往简而言之，关系良好的人都喜欢与人交往，因此本身具有亲和力。以貌取人，对人有成见，以及不可一世的态度，只会让人敬而远之。

以前常有人告诉我们，第一印象是十拿九稳的，其实仅靠第一印象往往是错误的。某些人乍看之下冷冰冰的，似乎跟我们有仇或是不怀好意。进一步认识之后，才知道自己差一点被他骗了，其实他们是十分善良、特别的朋友。原先的印象只是他们的保护色，这些人其实是挺害羞的。要建立良好的人际关系，必先要有健全的心态及开放的心胸。

二、不轻言放弃每个人都有境遇不佳的时候，不要輕易被挫折击败；不轻言放弃，凡事一定有解决之道。失意、沮丧好比流沙，一旦陷身就难以自拔了。要克服难过，最好让自己忙碌、多成就一些事。

三、与人共享良好的关系是建立在“互惠”之上的。如果有人需要帮忙，不要犹豫，马上助他一臂之力。与人共享情报，并非所有的“独家消息”都得倾囊而出。分享一点消息与你信赖的朋友绝对有益。在我是个神经质的青少年时，母亲常告诉我：“你怎么对别人，将来人家只有加倍奉还。”别人受你的恩惠是不会忘记的，或许由于你的影响，他们更愿意去帮助别人。先别管将来别人是否会还你这份人情，帮助别人总是一件愉快的事。

欲速则不达

一般总是认为愈积极进取的人胜算愈大。要成功，绝对要一马当先。不知有多少书总是教人不要“让贤”，哪儿有优厚的利润，客户在哪里，就要努力去争取。好比约翰卫恩在1949年的经典之作《硫磺岛之沙》中翻山越岭直到敌人全部歼灭，你从来不放慢自己的脚步。

然而，谈到拓展“关系”的艺术，若是盲目地向前冲，只有使人离你愈来愈远。你的积极进取在别人眼里可能是“不择手段”、“没头没脑”的。在最糟的情形下，可能使我们想亲近的人纷纷躲避。

要建立真正的关系，并不像“攻城掠地”或是打个“全垒打”一般，有发展性的“关系”，应该是长久而稳固的。正如一位高级主管的说法：“我从不相信在三分钟内就跟我称兄道弟的朋友。如果要雇用一个人来做重要的事，我一定要找信得过的人。”

急于拉拢关系的人会因为一点收获而自满；要他们付出，得先谈条件，而且不愿与人分享情报。一心只有竞争的人很难了解“互助”的真义，他们不知道自己好像是在参加一场没有希望的比赛。

好的关系通常要一段长时间的努力才能建立，要成为这方面的高手至少要有颗敏感的心及宽阔的胸怀。

全球“关系”网络

建立关系并不是一找到“有力人士”或是“贵人”就急于巴结。这招在一个世纪前也许还管用，但却不是这个年代的可行之道。世界变了，亦带来新的行事风格。

1992年12月31日欧体正式宣布成立，东欧也走向自治；许多拉丁美洲和美国的企业家纷纷进军国际市场，一显身手。这是一个没有准则的时代，而且是融合各种文化、风格的大杂烩，欢迎大家来到这全球经济市场。

美国人终于了解，并非人人都照着他们的做事方式来过日子，日本、英国、法国、德国、意大利以及俄国等，都有不同的习俗和文化。因此，美国要和其他的国家拉拢关系，必须放眼世界，了解这个复杂的国际社会。一般欧洲人还是以为美国是一个没有文化的地方；美国人要在欧洲做生意得赶紧入境问俗。欧洲人谈交易常需要一段时间，很少立刻成交的。

拉拢关系的方式各国亦大相径庭。在拓展关系方面，美国人还只是在学步的阶段，英国人却已经有好几百年的基础了；美国人总喜欢自创规则，而英国人却处处讲传统；和英国人谈生意都是在办公室，用餐时间或是周末假日是纯社交活动，绝口不谈公事。因此，英国人看到美国人那样“无时不刻”都在做生意，实在是厌恶之至，他们不了解美国人的狂热。美国人认为生意和社交活动根本就是一回事，不管在何时、何地，凡是有机会就得掌握。

日本又不一样了：在日本，一天工作可达24小时。在美国，五点下班后就是私人时间，在日本只是把工作的速度换成二、三档，下班后，才是建立“关系”的开始——三三两两聚集在酒吧“打拼”，这也是他们深入了解彼此的方式，把工作和娱乐合而为一。这就是日本人拉关系的方式。日本商人常说：“晚上，你才看得到另一个人的灵魂。”很多日本人在天刚破晓时才离开酒店，九点一到又开始上班。真是辛苦。然而，在众人进入梦乡时，“关系”打好了，交易也定案了。

不管你接触的对象为何，不管是本国人或外国人，切记建立“关系”是一门深奥的学问，需要一段时间，持续的努力，了解并敬重他人。这就是许

多人成功的秘密。

拙于拉拢关系的人，就是不了解这一点，不是太迫不及待，就是做得令人生厌，特别是在刚失业时。不管多么积极或是懒散，结果都是一样的：不是关系薄弱，就是有如昙花一现。

结交“有力人士”

在努力建立关系时，一定会遇见形形色色的人。根据《扔掉你的履历表》作者罗沙路克统计，我们的人际网络可能高达四万人，这些人就是我们找到工作的助力。他的解释如下：每个人都认识 200 个人左右，这些人又各认识 200 人，这么一乘，原来 200 人的人际网络就可延伸到四万人之多。

你若以为这支四万大军真是你的工作进攻大队，可就是异想天开。实际一点吧，大多数的人不是无法帮你，就是懒得理你。

根据古瑞契·谢伍德人力资源顾问公司的研究，认真地拓展人际关系对求职大有帮助：如果你每个星期见两个人，一份工作可能要找上一年；一个星期与十位友人接触，大概半年，工作就有着落，但如果一周能跟二十个人见面，不到一个半月就能找到工作。

你所认识的人，诸如亲戚、朋友、同事、客户等，大约可分四种：

一、生活圈子封闭者，只肯独善其身，不愿兼善他人者。

二、有求必应者。

三、古道热肠者。

四、“有力人士”。

“有力人士”指的就是相当“有办法”的人，每家公司都有这等人存在，不论大小消息、蜚长流短都逃不过他们的耳朵，而且关系良好，跟所有的人都有交情，每每在事情发生的前几个月，他们就已经知晓一二了。

这些人士位高权重，而且不会滥用他们的资源。他们也是沟通长才，因为没有令人可疑的动机，所以能得到别人的信任。拥有的秘密愈多，所掌握的权力也就愈大。要是你会催眠，让他们把所知所闻一股脑儿倾泻而出，保证内容让你目瞪口呆。他们不但消息灵通，也能区分事情的真伪，因此能成为最高主管的心腹、政府高官或是高级顾问。一旦危机发生，他们总是第一个接到电话的。

各行各业、每家公司、行号，都有这种人存在。如果能与他们相识，让他助你一臂之力，不但能知道最新消息，他们通常也会教你如何探寻各种讯息网络。

向各方先进请教

要拓展关系，另一个捷径就是多请教别人——可和各公司主管一谈，探一探他们的口风，看其目前营运状况如何，更重要的是，有没有工作机会？各大学就业辅导室表示，要认识一家企业，这是最高明的一招，也是发展关系的重要法门。不要以为一家公司不再招募人员就没有机会。相反地，这也是宝贵的情报来源。

要怎么做呢？不要打电话，应该提笔写一封信给该公司负责人或高级主管，要求赐教十五分钟。结果可能让你大为意外，因为你并非要求一份工作，只是请他们给你一点意见、忠告。在没有利害关系之下，与你一谈也无伤大雅。

进门之后，切记把握机会，不但对该公司会有更进一步的了解，知道他们进用新人的原则，或许从中还可以获知其他公司正在招人或是将需要一批

人才。

他们都是大忙人，这十五分钟分秒是金，千万别糟蹋了，事前要多准备，研究该公司的资料或是谈话对象的背景资料。在离去时，别忘了客气地询问是否另有人可以求教。即使没有发现新的工作机会，自己的人际网络也增进了不少。

这种谈话对将来的工作面谈大有帮助，你就能有一个全新的角度来看面试，能控制面谈的程序，而非让雇主牵着鼻子走。

聪明一点，你一定会有意想不到的收获。试想，在面谈过后，老板对你说：“我认为你是很有主见的人。你提的问题都很有深度。本公司就需要像你这种会思考的人。你愿意加入本公司吗？”

当然这样的好运不一定每天都有，但是正如喜剧演员特努塔的口头禅：“嗯，有可能喔。”在求职时，尽量看看有没有这样的机会，多请教各方先进。

拓展“关系”之四大要诀

要增进自己的“关系”，以下都是不得不注意的要点：

一、立定目标，努力不懈建立“关系”最基本的原则就是：不要与人失去联络。不要等到有麻烦时才想到别人，“关系”就像一把刀，常常磨才不会生锈。若是半年以上不联系，你可能已经失去这位朋友了。

此外，订定可以变通的目标。试着每天打五到十通电话，不但要扩张自己的“人面”，还要维系旧情谊。如果一天打个十通电话，一个星期就有五十通，一个月下来，更可到达二百通。平均一下，你的人际网络每个月大概都可多十几个“有力人士”为你打通环节。

二、不要放弃每一个目标大忙人虽不好找，并不表示绝对无法接近。不必浪费时间在上班时间打电话给他们，这些人不是在开会就是电话中，或是出外办事了。

要利用空档，“拉关系”的高手认为傍晚六、七点是与这些忙人接触的“黄金时刻”。秘书、助理等大概都走了，只剩下一些有工作狂的人还舍不得走，希望自己的“埋头苦干”能给老板深刻的印象。此时是联络这些“贵人”最适当的时机。在这宁静的片刻，他们不是在做自己的事，就是也在拓展自己的“关系”网络。

总之，乐观一点，不要以为位高权重者都是高不可攀的人物。只要抓住窍门和时机，就能联络到每一个人。高级主管几乎都有层层の关卡保护，若能突破这些障碍，剩下的就不难了。

每个企业都有门卫，设法找到他们，跟他们建立某种“关系”，他们就能告诉你通往主管办公室的秘密通道。惹火了他们，只会让自己吃不了兜着走；化敌为友，日后才能一帆风顺。

三、情报无所不在街上、饭店大厅、机场、公车站、酒吧、宴会、亲友聚会，处处都有不少最新情报。跟人谈上一、两个小时，一定可以学到一点东西。外出度假也是拓展“关系”的好机会。

四、记录“关系”的进展像写日记一样，数十年如一日，这可能不容易做到；然而如果有恒心、纪律、持续力行，一定成绩斐然。如果你很认真地在增进自己的“关系”，认识的人一定不少。要追踪成果、找出真正的助力，不妨记录每一次联系的情形。在记忆犹新的时候就要赶紧写下，等到日后再来补记，效果就大打折扣了。

可记录的要点包括：姓名、地址、电话号码、你的看法以及日后联络之道，用不着巨细无遗地像在写一篇动人散文。以下摘要可供参考：

九月十四日：向史蒂文斯国际公司主管麦法特先生请教。此人十分亲切，透露不少细节。该公司人员已足。推荐我去见其老友麦佛森小姐——枝代公司主管，消息灵通，人面广，不摆架子，将会热心地告知我进入该公司的机会有多大。

九月十六日：下班后与史班一叙。该君为校友会长，答应为我联络在巴氏国际机构服务的友人。预计十八日来电，告诉我进展如何。

九月十八日：打电话给史班。已代我安排好和巴氏机构人员崔先生一谈。记得在9月23日晚上八点打电话给崔先生。据史班说，老崔在该公司相当有办法。

要有收获，一定要下不少功夫。但是，想到可以跟这么多杰出的人士见面，不也是值得的？一旦习以为常，也就不以拓展“关系”为苦了，反而觉得兴奋、刺激。

总之，要拓展“关系”，做得对可能平步青云，弄巧成拙则会身败名裂，还是小心为上。

第五章选择最具发展潜力的职业

谬误：最好的工作机会都在最热门的行业。

真相：以史为鉴，投入飞快成长的行业并非唯一的成功之道。

或许我们可把半个世纪以来给求职者的“金玉良言”浓缩成一句：“要选就要选工作机会多、飞快成长的行业。”从小到大，不知有多少人对我们面授机宜，要我们赶快投身到最热门的行业，并暗示：“有为者亦若是”。电视喜剧里，不也常看到为人父母对儿女谆谆教诲，希望他们不要辜负父母养育之恩，要努力用功，将来成为医生、律师、会计师等“人上人”，一生就不愁吃穿、可享尽荣华富贵……

父母对子女的生涯计划都相当关心，再开明的父母都会过问孩子未来的志向。就连我自己，也苦口婆心劝我那演员儿子，拍电影或演舞台剧都要有三餐不继的心理准备。结果呢？他一口接一口不停地咬着三明治，把我的话当作耳旁风……

再怎么没有保障的工作，都有人不顾亲友的忠告，誓死不渝。投身一个行业，有如恋爱，“情人眼里出西施”，大脑完全不受理智、逻辑或是既定法则所指挥。通常，未来愈不可预期，愈令人觉得兴奋、刺激。行业的选择，也许就是一生最大的冒险。

不要每下一个决定就等着验收成果。也许短期看来不错，长远来看可能就觉得荒诞不经了。不管未来学派如何断言，还是没有人知道明天会如何。错误总是在所难免——或许走错了路，或是绕一大圈，但若你能忠于自己，随时检视自己所需，还是能一步步接近成功的目的地；假使你能注意市场动态，机会是垂手可得的。不要因为大家都往同一条路走，就认为自己也该亦步亦趋——那条路对你来说也许大不利。

让我们检视生涯之道，看看现在最热门及最冷门的行业，也瞧瞧一些创新的生涯之路。

向传统思维挑战

若是在眼前有两份条件相当的工作要你挑——一个热门、发展迅速；另一个成长虽慢但已在转变中，你会如何选择？前者提供立即成功的机会，后者则有无限的潜力；一者为安定，一者为冒险，你要哪一个？要是我，宁可选择成长较慢，但潜力无穷的行业。求职要有所获，首先要凭着直觉，并根据正确的资讯做理性的判断。这种作法可以像商品买卖一样科学。要是你不正视自己，错失了时机，就后悔莫及了。

有一种愤世嫉俗的人看到任何新发明都嗤之以鼻，立体音响、彩色电视、个人电脑、激光唱片等，都不屑一顾。就拿有线电视来说，15年前刚起步时，只是大众传播业的一颗小卒子，很少有人正视它的存在。然而，当时就有人预测“未来将是有线电视的天下”。

很快地，有线电视成了我们生活中不可或缺之物，当初的倡导者终于扳回了一成，露出欣慰的笑容。虽然跟广播电视百分之百的普及率相比，有线电视仍然略逊一筹，然而这个行业的发展却是不可限量的。正如《未来的冲击》的作者托夫勒所言，未来的世界势必走向分化，所谓的“大众”，也将为许许多多的小众所取代。一家先进的有线电视公司宣称，其客户很快将有500个以上的频道可供选择。

对一个由不同族群所组成的社会来说，还有比这更好的媒体吗？不要以

为传统就是理所当然的，要不断质疑才能有新发现。

热门，也许只是昙花一现

好比流行服饰与热门音乐，今天最受欢迎的，也许明天无人问津；以往，美国政府预算首重国防和太空计划，但由于潮流演变，今天已纷纷遭到削减；当年以招揽公共工程大赚一笔的公司，今天由于政府勒紧裤带也饱尝风霜，暂时不再雇用人员……这些消息一传到理工学院，马上掀起一阵“大旋风”，天天有人转系——航空、机械工程跌停，电机和化学工程的行情又大为提高——这种“一窝蜂”抢搭热门列车的作法，实在是错得离谱。

许多公司也许正紧缩预算，但不会一直不雇用人员。久久不雇用新人，很快会发生人员短缺的现象，就如同原本供过于求的工程师，转眼间又成了炙手可热的抢手货。

同样地，经济不景气常常导致房地产交易冷清，价格跌幅可能达到 50%。房地产若一蹶不振，相关行业诸如建筑、水电、家具、装潢等行业也会受到打击。然而房地产经纪人、建筑业者、承包商等是不是别无生机了？有的愈挫愈勇，工时延长并更加卖力，发现了以往不曾想过的生存之道，等到暴风雨一过，比起从前一路顺风之时能力更强。历经一番磨练，才能增进求生的技能。

我们再来看看美国的银行、投资业，大起大落有如云霄飞车上天入地。经过 60 年代的扩展期后，步入 70 年代的稳固期，到 1987 年“黑色星期一”股市狂跌，5000 亿美元票值顿时化为乌有，之后才又慢慢攀升至 1991 年中的繁华。

我们不要忘了这个教训。

开创自己的机会

不要因为一份工作可短期坐收就一头栽进去，最好找一个能刺激自己成长的工作，以开创属于自己的机会。即使是最竞争的行业，永远有空下来的位子；难就难在如何寻觅。某些领域机会较多，有些则需要“挤破头”才能有一席之地。

通常令人瞩目的行业，诸如新闻、广播、电影、电视、广告、时装等，都不易打入，但若有幸成为其中一员，不难“飞上枝头作凤凰”。竞争激烈并不代表你永远都没有机会；不战而退最令人惋惜。

以马拉松比赛为例，是否所有的参赛者都有像健美先生那样的身材、机器人那样的耐力？果真如此的话，你是不是想脱下跑步鞋，回家算了？假使你已为这场比赛练习了很久，转身离去则是懦夫的行为。要进入竞争激烈的行业，也是如此；如果自认有才华、冲劲、创造力，却连一试的勇气都没有就放弃了，也是一种“罪大恶极”，没有人会同情你的；一个人若是苟延残喘到年华老大，只会怪他人“有眼不识泰山”，又有何用？不要只感叹“我本来可以……”像是马龙白兰度在 1954 年的电影经典之作《在水边》含混不清地吐出那句名言：“俺本该也是个了不得的人物”。这个世界有太多“本来可以”的人，天天怨叹“心事谁人知”。不要动不动就自怨自艾：“要是当初我不计较报酬，今天早成为出色的文案高手了。”或者说：“当年我为什么不肯屈就呢？不然现在就是杰出的广播节目制作人，用不着在这儿听他们电台的烂节目。”这些都是空洞的借口，批评别人总是不必费什么工夫，然而踏出第一步，得要有胆量和冲劲。

不管工作是否具有挑战性、需求人员是多是寡，只有努力不懈的求职者

能获得最后的胜利。除了渐渐没落的农业，许多产业成长虽慢；所提供的工作机会却令人不禁眼睛一亮。据美国劳工部的报告，制造业到了2005年，将会减少60万个工作，但是该业在全美工作人口总数仍占14%强。而银行业、服务业等现在虽然还有工作机会，未来则不甚乐观，因为十年后，许多工作想必都要为电脑所取代了。

科技进步，使得许多人丧失了工作机会，另一方面也造成了一些非主流行业的兴盛，比方说家庭用品、健康食品等。在反体制流行的60年代，数以千计的大学生瞧不起世间的价值标准，想要做“自己爱做的事”，推销健康食品就成了这些“化外之民”最乐于从事的行业。对他们来说，这是抗拒主流文化的一种“义举”。过去的嬉皮，多半无心插柳成荫，成为今日卓然有成的企业家，积累了惊人的财富。由于现实所迫和人格日益成熟，常使一些理想主义者不得不成为脚踏实地的人。

60年代，叛逆之风大行，也启迪了不少求职的年轻人。到了今天，许多人都能在求生存与个人的理想之间找到一个平衡的支点。传统的求职法和“靠一个工作吃一辈子”的想法已经被推翻了。机会的大门为你而开，你可以选择任何一条路，勇敢前行！

你在明日世界的地位如何？

要有成功的职业生涯，必须充实知识、收集资讯以及不断地自我训练。有家印刷公司的总裁说：“科技愈来愈精进，要常常自我训练。并且再训练，才能‘存活’”。他并表示，教育和训练就是今天美国企业维持竞争力的法宝。

为了迎头赶上，美国企业无不在人员的培训方面投入重金。现在一般的美国工人若只有原来的技能，在下一个世纪必遭淘汰。根据美国训练发展协会的研究，到了80年代中期，美国已花了300亿美元在正式的训练课程，在非正式的种种在职训练上也投资了1800亿美元。美国劳工部统计处估计员工培训费用约占所有员工薪资的1.5%，然而这还不够，训练发展协会（ASTD）的专家强调，要达到2%至4%才算理想。

哈德逊研究所（一个非营利的研究机构），也证实工作已日趋复杂。他们在研究报告《2000年的生产力》中指出，在1980年中期不需专业技能的工作尚有40%，到了21世纪大概仅剩27%。未来大约有41%的新工作，皆要求更专业的技能。

好好充实自己的“装备”，学习更新、更有影响力的科技以迎向未来，才有机会抓住梦想中的工作。不要等外界改变了才行动，要注意每一刻的变化并时时学习。

生涯成功与否，端赖有无学习之“瘾”，以让自己的技能“升级”。要是找到了一份工作就以逸待劳，就难以成长了。总之，要顺应这充满变数的世界，最好的防御武器就是知识。

老板最希望你具备的六种能力

也许你梦想过功成名就，拥有高级汽车、洋房、昂贵的服饰、常常度假等等；你也有积极的人生观——满怀抱负、理想、冲劲、进取心，而且非常“打拼”——你几乎具有成功的一切条件。然而，又如何呢？如果你没有老板要求的特质，就不会受到青睐。

以前有一些老板常说：“只要给我几个识字、会写字并能做简易算术的，我就能把他们训练成我要的人。”现在找不到这种老板了。工作日益复杂，

现在的员工必须会思考、组织、能清晰地表达自己、和他人合作、敏于吸收新科技并了解五花八门的生产流程。我们不能光说不练，以下就是六种最重要的能力：

一、读写及算术不可思议吧，这方面的能力居然是筛选人员的第一关。根据美国劳工部的研究，21至25岁之间的年轻人，60%尚缺乏工作所需的读写能力。更令人惊奇的是，就业辅导人员和人力资源部的主管收到的履历表中常有错字、文法不通的现象，这些都是出于大学毕业生的手笔。

一般企业的人才并非要有学者那样的水准，他们只要员工能写出简明、没有错误的句子。因此，不要觉得自己文字欠佳就气馁，这样的人比比皆是。这并不是指，你得回学校去“重修”，只要认清自己的问题，其他的都可能迎刃而解。

你所需要的，只是一本语法书，并多做练习。写作只有愈练愈强；多写信、随便写些备忘录，尽量发挥想象力，并多多阅读。一般的书报杂志都是很好的阅读材料。读书的窍门就是，先从“美味可口”的下手，之后再慢慢加深自己的程度。

不要只求了解大意，要多揣摩别人的写作风格、结构以及用字，这种训练对求职来说绝对大有帮助。多看书，写起书信就驾轻就熟了，考试也容易拿到高分。等你一拿到工作，马上可写出简洁的文书和报告。

二、沟通技巧读写虽也是重要的沟通技巧，但是我们还是最常听人说话并用口语表达意见。根据美国训练发展协会（ASTD）的研究报告，就美国人的沟通习惯而言，8.4%是为写书信沟通，13.3%为阅读别人文字，23%是说话，也就是口语沟通，而55%则为聆听。

似乎只有天才才可以说出含混不清或颠三倒四的活，并教人觉得颇有“深意”。我们这些平凡人说话最好辞能达意。要是我们不说话，多半也得听人说，因此“聆听”也是一项我们须加强的技巧。

所有成功的销售人员都强调，不仅自己要会说话，更要懂得聆听。在销售方面卓然有成的人是天生的沟通专才，他们对自己产品信心十足的，而且往往愿意以身家财产做为赌注来保证产品优良。这也是一种罕见的才能。

三、随机应变的能力（是否擅长解决问题，有无创意？）现在的公司不可能仅靠一种产品、一项服务就能打遍天下。必须不断地改进品质，或是提供更新、更好的产品。要保持竞争力并占有市场，不得不重视创意与解决问题的能力。

这年头不仅工作难找，要保住一个工作也愈来愈不容易。约莫40年前，有位在大出版社服务的亲友对我说，人不必做个半死才能过舒服的日子，只要能找到一份好差事即可，一旦你正式踏进公司大门，往后的三四十年都可以高枕无忧啦，到了退休的时候，不但可领到丰厚的退休金，银行的户头一样也是“饱饱的”。

他又对我耳提面命：“尽量讨老板欢心没错，在他生日那一天不要忘了“孝敬”一番。而且不要在背后乱说别人坏话。惹麻烦的人总是人见人厌。要是有了棘手的事，悄悄地解决，不要惊动大家。”他可不是在说笑，对他来说，这些招数都很管用。他就这样轻轻松松地“混”了四十年。

到了今天，这种话听来犹如福特在本世纪初出厂的老爷车或黑白电视——已经过时了。现在的企业都不好待，要是你只想安稳地躲在角落，很快就有人请你走路。在你阅读本书之时，像我亲友那样“可有可无”的人物正是

现在美国企业界“欲除之而后快”的人。今天，“忠诚”已大不如“获利数字”重要。

其实许多企业主这么做并非“不仁不义”，而是变得聪明而实际。他们老挂在嘴里的就是：“时间就是金钱”。试着从雇主的眼光来看，也许你就能以比较实际的角度来看求职的过程。

老板没有多余的时间、金钱去雇用一些没有大脑的人。他们要的是了解任务并能帮忙公司达到目标的人。要是你对业绩毫无贡献，就成了“没用的人”；倘若你能为老板赚进大笔钞票，等于是为自己的生涯买了张高额保单。一旦老板发现有创意、肯苦干，又会解决问题的员工，他们绝对会紧紧抓住这样的人才的。

四、个人处理危机的能力（自我评价、进取心、生涯发展）生产力和自我评价有相当直接的关系。根据研究显示，对自己形象满意者，常能以自己的工作为荣；他们为自己的工作定目标，也顺利达成，并勤奋工作以改进自己。现在的企业者是在“变天”，不是合并、并购，就是整合，要不呢，就裁员，把员工的自尊一点一滴地消磨掉，压力则与日俱增。许多人因为无法达成目标而觉得自己没有能力，不能掌握情况。想到虚无飘渺的未来，很多人在夜里都难以成眠。

尽管情势混乱，你还是得故作镇定，回到工作岗位因应不可预期的变化。即使到了流言四起的地步，也不一定能说准何时、何处会有大难临头的危机。

情势愈是危险，老板愈需要冷静、自信的员工，在险境中发挥最大的潜能。有些专门研究工作动机的专家表示，最理想的员工是有主见、做事效率高，并能自动自发者；他们不是每个月眼巴巴地等着拿薪水的人，对他们来说，工作本身就蕴含着相当的价值。

有这样的工作态度，自然能有丰收，公司才能推出更好的产品和服务，员工的生涯必然有保障。

五、组织能力（是否可担当领导大任？）企业体是由权力架构成的迷宫，这种权力结果可能是“显性”，也有可能是“隐性”的。在一个显而易见的结构中，领导包含头衔以及权威，而同事的敬重也慢慢交织成另一种“隐性”的权力结构。《美国与新经济》一书作者，经济学家卡纳维尔指出，我们一定要找出在企业迷宫里的运作之道，而且现在的员工必须要有很强的组织能力来参与紧密相连的工作网络，以取代过去那种僵化的阶级制度。

懂得如何组织运作的员工必然是最后的赢家。这些员工由于人际网络通达，因此很快就能得到各方面的情报。现在的企业也提供一些训练课程以增进人员的“组织效率”，亦即在企业体内“广结善缘”，发挥影响力以使公司达到目标，同时使自己的生涯更上一层楼。

熟稔企业政治的高手不仅可成为有力的领导人，帮助企业管理上轨道，也有助于自己创业。强而有力的领导人对企业来说是无价之宝，他们活力充沛、感受力强，不但可笼络盟友并可使叛敌归来；他们可以动员公司人员为群体的福利努力，轻而易举地就使生产力大为提高。但水能载舟，亦能覆舟，领导不当可能成为企业体内的恶性肿瘤，慢慢使整个体制无力、腐败。

企业不可一日没有领导人，这也是各公司出重金礼聘贤才的原因。

六、处理人际关系的技巧（协调能力与团队合作）根据训练发展协会（ASTD）的报告，人际关系与协调的技巧，亦即有关“人”的技巧就是团队合作的基石。所以企业并非只是“雇用”有技能的员工，更希望把他们“据

为己有”，因为这些人不但能发挥才能，同事合作无间，更能带动团队士气，达成更远大的目标。这就是团队精神的发挥。难怪，现在许多管理大师无不强调，经由团队合作才能产生自我管理的工作小组。若是运作得宜，不但员工干劲十足，产品愈来愈精良，自然而然地，公司业绩也是一片火红。

虽然，现在企业无不积极地在内部寻找、训练可带动团队合作的灵魂人物，这些人却是可遇而不可求——自然会有现身的一天。每一个公司行号都有这种人物存在。以前我在布鲁克林，常称他们做“地下心理医师”。每当问题缠身，他们就会来帮你解决；有重大任务，他们会来帮你完成——这些人在团队中所发挥的力量比自己一个人做事要来得大。如果，一定要去劝诱、说服某人，他们一定找得到最佳人选来完成的任务；倘若有两名同事闹得水火不容，欲置对方于死地，他们就是最好的和事佬；如果在执行某件重大任务时发生争议，他们必能把问题理出个头绪，不会让大家一直议论纷纷，使工作停摆。这些人年华老大、日渐成熟之后，更是不吝于贡献自己的人际技巧，把一己之私欲摆在一旁，为团队利益而努力。这也就是这些人何会被企业视为珍宝，被封为“团队灵魂人物”的原因。

21 世纪的模范员工就是具备人际处理技巧以及专业知识的人，也就是往后企业界的“金领阶级”；他们不仅推波助澜，活络企业流程，通晓技术层面，沟通技巧更是圆融。这些人就是求才若渴的企业所企盼的人物，工作机会对他们来说，永远是不虞匮乏、应接不暇的。

家财万贯，不如一技在身

许多企业在寻找高潜能的员工时，常常回过头来看传统、古老的学徒制度。在现今疯狂的就业市场，我们唯一可以肯定的是，大家文凭已不能保证绝对找得到理想的工作。因此，以前的学徒制又重新开始流行。以往“拜师学艺”的多半是一般中等职业学校的毕业生，然而根据美国劳工部统计处的报告，愈来愈多的大学生无法找到适合的工作，于是不得不放下身价，学习一技之长。由于大学毕业生的投入，使得许多高职生倍感威力。无可讳言的，大学生要比高职生具备较多的管理潜能，因此企业多偏好受过高等教育、而自愿从“学徒”做起的人。

在企业的“学徒制”中，企业主和员工的关系就如同“师生”一般，员工藉此学得该行业的技能。许多行业都有这种制度，提供在职训练以及多方指导。“出师”所需要的时间 1 到 6 年不等，通常是 4 年。在这段期间，学徒在有经验的老手，亦即“师傅”的领导之下学习，小学徒“熬成婆”之后，当然也就成为“师傅”。通常学徒一开始只能领到一半的薪资，之后再慢慢调升。

就美国的学徒制或技职教育而言，训练完成后，可自劳工部或政府认可的机构取得执照。在过去的 55 年里，许多计划皆受联邦政府的补助。在这些提供技职教育的计划中，所涵盖的行业多达 830 个以上。在美国每年约有 10 万人从学徒做起，学习各行各业技能，主要有：重要技职训练项目

1. 电工
2. 木工
3. 水管工人
4. 金属加工
5. 机械人员
6. 屋顶工人

7. 消防队员
8. 砖匠
9. 厨师
10. 监狱管理
11. 汽车修护
12. 引擎工人
13. 焊工
14. 泥水匠
15. 器械制造

最热门与冷门的行业——透视 1990 年到 2005 年的就业市场

兹以美国劳工部统计处 (BLS) 所提供的指标来看十二大类生涯的发展。

以下即为各种成长指标：飞快成长，成长率超过 35% 者。

快速成长，成长率约在 25% 至 34%。

持续成长，平均成长约在 14% 至 24%。

成长缓慢，约在 5% 至 13%。

几无成长，成长率在 4% 以下。

日渐衰退，衰退率超过 5%。

企业管理人才由于大企业的成长，加上经济面的扩大，可预期其发展将进入快速成长的阶段。几乎各行各业都有经营管理人才，因此经理人或管理人的前景也随着该企业的荣衰而不同：大抵而言，服务业的经营、管理将行情大好，呈现快速成长的景象，特别是在财经管理、工程、管理顾问等方面。然而，政府部门的管理人员将面临成长缓慢的情况；有些企业将减少行政费用，也不需要那么多的管理人员。

专业人员包括工程师、建筑师、测量人员、电脑、数学、机械操作等研究人员，生物学家、物理学家、社会学家，律师、法官、社会工作人员、宗教服务、娱乐服务人员，教师、图书管理人员、辅导人员，医疗人员，沟通专家、视觉艺术及表演艺术工作者等等。

这些专业未来亦有快速成长的局面，然而成长率却依各行业的不同而有出入。物理治疗、社会服务、研究分析等人员及电脑系统分析师等行业都可飞快成长，然而物理、天文学家、图书管理员、音乐家，以及和冶矿、核能、石油相关的工程师，这几个行业则成长缓慢。大多数新的专业工作将在教育、医疗服务等领域。

技术人员这一大类含医疗技术员，一般技术人员、工程、科学方面的技术员、电脑程序设计师、机械设计人员、飞行员、航管人员、法律助理、广电技术人员及图书管理技术员等。

整体来说，技术人员类的成长比起其他几个主要行业都要来得快，其中成长率最为惊人的是法律助理；此外，由于医疗服务的需求与日俱增，放射线、医事记录、外科手术及脑电波检查等方面的技术人员行情亦节节上涨。从整个技术人员就业市场来看，将有一半是医疗技术人员的天下。

现今由于企业普遍使用电脑及各种新软件，电脑程序设计师这个行业的成长亦极为可观。广电技术人员日后的发展约和今日相当，而航管人员和图书管理技术员则成长缓慢。

市场行销人员随着金融、旅游等服务业的业务日益吃重，市场行销预计呈规持续成长的局面。出纳及零售方面本来需求就大，以后又需更多人手，

加上离职率高，因此未来将有大量的兼职和全职职务出缺。高报酬的销售业（如证券、金融等）又比起一般零售业更具竞争力。

行政人员工作内容多半为文书的准备和记录、撰写书信、报告、收集帐目资料、收集并发布讯息、操作办公设备以及其他的行政事宜等。行政人员现在虽为数庞大，以后则成长缓慢，到了 2005 年，预料将会衰微。特别是办公室的自动化已使得许多行业的发展受到很大的牵制，例如打字、文书处理、电脑输入、簿记、会计、查帐、总机等。

然而教学助理和饭店柜台服务等，则会快速成长；而服务台、接待人员将来更会进入飞快成长的阶段。

服务业保全服务的需求仍大；饮食、健康服务、个人及清洁服务等行业仍将快速成长，原因何在？由于人员和经济的成长、个人收入提高，和休闲时间的增长，使得服务业仍有乐观的前景。至 2005 年，服务业所增加的人员将领先各行业。

此外，因为从业者众、离职率高，食品业的高度成长，将有相当多全职和兼职的就业机会。

谈到健康服务，医疗助手会成为成长最快的行业之一；护理、心理辅导人员，这两个行业将会飞快成长。

农、渔、牧、木材尽管世界人口不断地增加、食物、纤维、木材的需求也变大，但由于生产方式的进步、小型农业的整合，这几个行业几无成长。

机械维修包括汽车修护、工厂机器维修、电脑硬件修理等。日后发展虽依行业不同而异，但因经济多有赖电子，机械等设备，预计将会持续成长。

电脑和办公设备的维修将会在这行业带领风骚。

建筑业（和矿业）在这方面，几乎所有的工作机会都将集中在建筑业。由于商业区、住宅区、房地产已渐有起色，加上环境的整修、公共工程（公路、桥梁、水坝）的兴建，建筑业将会持续成长。然而因石油、天然气等工业的不振，煤、金属等矿产的需求不高，矿业的成长将相当有限。

制造业包含机械的设定、调整、操作及维修等，或是以手工利用小型器械来制造产品或组合零件。目前由于进口品多且多利用国外生产和生产线的自动化，传统的人工制造业难逃日渐衰退的命运。唯一的例外是塑胶器具的操作，因某些金属器械将为塑胶制品取代。

运输业含大众运输及货品的搬运。一般而言，将会持续成长，当然也因行业相异而有不同的发展。就公车司机这行业的发展来说，仍会快速成长，卡车货运则是持续成长。而操纵搬运机械者则因机器的自动化，成长有限；水路和铁路运输也将因为新科技的发明而日益衰退。

清洁工人、基层劳力由于自动化，这方面将成长缓慢，也因离职率高、容易受到景气循环的冲击等因素所影响，未来不甚乐观。

行业成长排行榜

根据劳工部统计处（BLS）的资料，我们不难看出未来各行各业的趋势。以下即是从 1990 年到 2005 年，成长最快的前 30 名。

行业成长排行榜之一：

1990—2005 年成长最快的前 30 名

1. 家庭医疗咨询人员——92%
2. 法律助理——85%
3. 系统分析师、电脑研究人员——79%

4. 看护、家庭管理——77%
5. 物理治疗师——76%
6. 医疗助手——74%
7. 营业研究分析人员——73%
8. 个人专业服务人员——71%
9. 放射线技术员——70%
10. 医院书记——68%
11. 物理治疗、矫正助手——64%
12. 心理学者——64%
13. 旅游业——62%
14. 监狱管理——61%
15. 电子资料处理设备维修人员——60%
16. 空服员——59%
17. 程序设计师——56%
18. 职能治疗师——55%
19. 外科技术人员——55%
20. 医事记录专业人员——54%
21. 管理分析——52%
22. 呼吸系统治疗人员——52%
23. 儿童福利工作者——49%
24. 行销、广告、公关经理人——47%
25. 法律秘书——47%
26. 接待人员、服务台工作人员——47%
27. 具有营业登记之护理师 (RN) ——44%
28. 护理助手——43%
29. 普通护理师——42%
30. 厨师、餐厅工作人员——42%

最后，提供的是须取得大学以上学历、发展最为迅速的前二十名排行榜：
行业成长排行榜之二：

1. 系统分析师、电脑研究人员——79%
2. 物理治疗师——76%
3. 营业研究分析人员——73%
4. 医学研究人员——66%
5. 心理学家——64%
6. 电脑程序设计师——56%
7. 职能治疗师——55%
8. 管理分析人员——52%
9. 行销、广告、公关经理人——47%
10. 足部治疗师——46%
11. 幼教教师——41%
12. 特殊教育老师——40%
13. 证券、金融服务营业员——40%
14. 休闲治疗师——39%
15. 律师——35%

- 16. 会计师、专业查帐人员——34%
- 17. 飞行员、机师——34%
- 18. 社会工作者——34%
- 19. 工程师、数学或自然科学家——34%
- 20. 中学教师——33%

90年代的热门行业

纽约罗彻斯特技术学院发表报告指出，90年代最炙手可热的行业为：

一、资讯科技尽管身处于资讯时代，仍然有人对电脑感到不自在。然而90年代最红的行业还是资讯科技人员。他们把电脑知识和日常生活相结合，而不只是专注于理论或只写程序而已。凡是有资料需要处理，这些资讯专家就会教我们如何使用电脑，简化工作。

二、微电子工程从现在起到15年后，这些人员的需求将会倍增。主要是从事半导体的设计与生产，供应各种高科技电子设备所需的零件，如：电脑、太空梭、录放影机到高传真电视等。

三、包装研究环保不只是现在最热门的议题，更是我们不得不注意的大前提。把包装纸丢弃在一定的地方，并加以分类、回收，并研究使用较少的材料来做包装，环境才能更清洁而美好。

四、电子通讯电子通讯不只是一种科技，也是一种管理。30%左右的电子通讯都可以藉由旧有的电话线超越原有的谈话功能，比方说：资料的传送和电脑网络的建立。应用范围如：银行业务、传真的再传送、订立系统以及全国库存管理。

五、食品行销与经销现在管理人员无不设法减轻人工成本并使产品的上架时间延长、减少浪费并简化复杂的产销渠道。谁需要这方面的人员呢、食品经销商、制造厂商、食品出口业者、政府机构、农民、货运业者以及商品行销分析专家等。

六、电脑存取相片此种科技日后势必大受欢迎，主要是利用数字化与电脑记忆体的存取。使用数字式相机可把影像储存起来，从电脑屏幕上就可以看到栩栩如生的画面。由于整合数字相机、摄影机和个人电脑，电脑存取相片不但省时而且经济实惠。

七、生物医学摄影这方面的专家不但可拍下具有里程碑意义的外科手术、细胞的成长，更可以捕捉到蝶翼的七彩斑斓。医院和非营利的研究机构都需要这种专才。

八、行程安排人员由于出差费高涨，使得一般企业不得不聘用擅于安排旅程的专业人士来安排、协调会议的时间、地点，并找出价廉物美的饭店和会议中心，这种工作需要高度的组织力、头脑清晰、能言善道的人才能胜任，因为常常得在庞大的压力和紧迫的期限内工作。

以上所述就是未来最热门的几个工作领域。我们再到下一章来看看如何发现资讯、利用资讯找到最理想的行业。

第六章警惕信息垃圾

谬误：掌握愈多资讯，成功的可能性就愈大。真相：太多的资讯会导致混乱，造成压力。

我最敬爱的教授有一回告诉我说，不要放过任何可以到手的书，要尽力去搜集资料，不断地阅读并质疑；这也是学习的过程之一。他对我耳提面命，所有的资讯都要照单全收，胃口要大得像个垃圾桶，毕生力行，不但对求职大有好处，更不会被这个变化莫测的世界抛在后头。

他说的每一句话，我都相信。

十五年后，我发觉他的“教诲”似乎失灵了。理论上来说是不错，但是就实际作法而言，是不可能的。他说，在吸收资讯的同时，要不断地“质问”，这点很对，然而像块海绵那样吸收知识的方法却是惜的。因为，人的记忆实在有限。今天知识像炸弹一般，从世界各地日以继夜地向我们轰炸，能吸收一丁点儿就不错了。

太多的资讯，就好比看太多电视，吃过量的垃圾食物和摄取太多的咖啡因一样，有害健康。因为吸收过量的资讯，会对大脑刺激过度，更会导致混乱，造成压力。因此，这个资讯时代的后遗症“资讯超载”就应运而生——亦即资讯多到处理不了的地步。托夫勒在 1970 年著作《未来的冲击》一书时，早就提出这个警讯了。

托夫勒表示：太多、累积太快的资讯如排山倒海而来，会造成莫大的压力。人类所能吸收、处理、记忆的东西有限，任何情况都可能阻碍吸收的效率。

我们在求职之时，一定要能快速收集资讯、加以解读并立即反应；难就难在，如何在面试时掌握公司希望我们知道的一切资讯。

“美好的昨日”？

我们的老祖宗生活比较单纯，不像我们，老觉得无聊，不知道该做什么才好：“是不是该看看报纸、买本杂志、还是看书好了？电视有什么好节目吗？还是去市中心看表演，听听收音机广播好像也不错……还是听听 CD 唱片？或者打开电脑，看看 BBS 上面有没有什么情报……”要是每一样都蛮有趣的，可能更难决定。

过去资讯不普及，根本没有“资讯泛滥”的烦恼。老祖宗大概没有多少休闲的选择，不是看书，就是阅报（也许报纸也只要一、二种），要不然就打开收音机转转仅有的几个电台。

从前，要成为“走在时代尖端”的人物很简单，只要把网络、多媒体电视、视讯会议、语音电脑、传真机等扯进来，就已经非常“科幻”了。大家都不知道这些发明对现实世界的改变有多大。并不是说，“古早时代”没有资讯方面的问题，而是以前资讯根本不多。

“化繁为简”的秘诀

要找到理想的工作，必先培养组织能力，亦即发现资讯、加以诠释，并做选择。有组织的资讯才有用，资讯不是“以量取胜”的。

对抗“资讯泛滥”最大的利器就是加以筛选，去芜存菁。就求职资讯的处理而言，一开始，可以列张清单，记录所有资讯的来源。主要有：

- 一、报纸
招聘广告

- 二、大学方面的资讯：大学就业辅导处、校友会、社团联谊等
- 三、专业人士组成之团体、协会、公会
- 四、企业最新资料
- 五、职业公会
- 六、专业杂志、通讯刊物
- 七、商业杂志
- 八、就业辅导机构
- 九、主管人员中介公司
- 十、就业情报特展

不必担心资料多得没完没了，很快你就能锁定几个重要目标了。

资讯的组织与摘要

倘若要一下子抓住所有的讯息，马上就会被满坑满谷的资讯给淹死了。首先，你应把资讯分做两大类：一边是有时效性的资料，一边是背景资料。如此一来，比较能进入状态，不会有千头万绪之苦。

有时效性的资料

报纸上的招聘广告应养成每天看招聘广告的习惯，而非只注意星期六、日刊登的启事，或许有些老板特别会挑星期一、四登广告，来试探求职者的反应如何。

职业介绍所注意是否有职业介绍所发布和自己的工作经历相关的新讯息。

职业公会花几个小时到图书馆找找各职业公会的资料，看看有无代表自己行业的机构，请该机关定期寄资料给你。多和公会成员来往、建立关系绝对是有益无害的。对别人友善是建立关系的不二法门。

专业杂志、通讯刊物各职业公会往往能提供和该行业相关的出版品资讯，很多也是公关老手最喜爱的资讯来源。有的公会收藏的资料包括：报纸、周刊、一般杂志、消费者专刊、经贸出版品等。每一项资料之后都有地址、客户、发行量等。公关人员最感兴趣的，往往是发行量，这样就可看出利用该媒体宣传的效果有多大。对求职者来说，也可就此获得不少“内幕消息”。

若是能一览企业通讯刊物更好。然而，就其内容而言，可能没什么，也可能有非比寻常的消息，因此不要小看了这个来源。看来没什么了不起，只有几张纸随便钉在一起，其中说不定就有非同小可的情报。许多企业通讯刊物传递的讯息都是正式而重要的，而且内容精简，让忙碌的主管阶级得以一目了然。有些独家消息对主管来说，简直是无价之宝，更有一年订购价格即高达 500 美元以上，入门者与老手皆不可不读的刊物。从其发行量来看，也可以一探其编辑的品质及追踪报导的情形。假使有一份刊物，读者群包括十万名以上的企业高阶主管，那更是非买到手不可了。

找找看，哪些通讯刊物最有份量。资料丰富的工会图书馆往往拥有该行业所有的出版品。

主管人员中介公司如前所述，除非这些猎头公司找上你，否则还是不要自讨没趣。然而若有一些猎头公司所擅长介绍的专业恰好是你所学的，不妨定期寄上你的资料。说不定，好运就这么降临了。

商业杂志要读完所有的商业杂志是不太可能的，但是最好养成习惯浏览一下几本重要的商业刊物，如《福布斯》(Forbes)、《财星》(Fortune)、《商业周刊》(BusinessWeek)等。若想熟悉各个职业生涯、企业、财经趋

势，这些全国知名的刊物都是很好的选择。

背景资料

以下是几个主要的背景资料来源：

大学无论你多么庆幸自己终于毕业了，千万不要断了和母校的联系。这不但有助于找到短期、暂时性的工作，对整个生涯也大有助益。

*大学就业辅导中心大学的就业辅导老师，往往握有相当多的就业情报，知道全国各行各业的工作机会。和他们多多联络，绝对大有助益。

*校友会许多校友会宣称其人际关系网络简直是四通八达。最近很多老校友纷纷回笼，提供经验并支持刚毕业的学弟妹。

*社团联谊虽然热衷社团活动的只有一小部分的人。但是各大学几乎都有好几个有名的社团。许多人就因社团联谊而成莫逆之交，日后踏入社会更会互相提携。要是你是成员之一，大概不会吝惜自己的经验、心得，因此也可大方地请教社团中的朋友。

专业人士组成之组织我们或许可略过社团组织，却万万不可放弃重要的专业组织，多多熟悉他们的运作，不仅可增进自己的人事关系，对日后的工作更是“利多”。

止业资料就企业资料而言，至少有一打非常翔实的资料可供查询。如果要一瞥某个企业的现况，国内许多财经杂志都是最佳资料来源。

就业情报特展通常由校方或是企业界、社团组织所主办，凭借这个特展中马上可以得到多家公司的资料。参加校园就业特展的公司通常很多，从五百大企业到刚起步的小公司都有。在这特展中，也可对参展公司代表提出问题，以对该公司做进一步的了解。许多公司都认为这是招募人员的好方法。然而，别抱着太大的希望，你可能只是数以千计的参加者之一。如果是在大饭店或是体育馆举办的，看起来与其说可找到就业机会，不如说像是个大卖场。而且，并非每一家参展的企业部在招人。有时候，他们只是想瞧瞧现在想就业的年轻人条件如何而已，或是把特展当做是一次公关活动。倘若想“共襄盛举”，不如抱着求知的心态，多了解现在的公司现况。要是真有所获，那可说是“太走运”了。

不要有遗珠之憾

其他的宝贵资料来源如下：

求教先进如同第四章提到的，向先进求教对搜集专业资讯而言，可谓事半功倍；不但可增进人际关系，亦可获得千载难逢的情报。在竞争剧烈的就业市场，这招最为管用。一个主管若不忙碌，应可拨出个30分钟来与你谈话，他们或许也会因你的虚心求教而觉得荣幸。一般的面谈都颇为严肃、公式化，求职者无不坐如针毡；倘若是比较轻松的交谈场合，双方就可侃侃而谈。藉由这个机会，你就可以提到在正式面试难以启齿的问题，比方说，公司哪个部门最有发展潜力？应采取何种策略最有助于自己的前途？要想在企业平步青云，日后当上高级主管，要怎么做？想在行销或技术方面有所突破，又该采取何种作法？总之，把握每一个求教的机会准没错。

尽量利用这个机会获得最多的资讯，也许从此可掌握不少内幕消息。若是够幸运，或许还可以挖掘出独家消息。

政府机关很少人知道政府机关就是最大的出版单位，其出版品之多、之广，令人膛目咋舌。如果把每个政府部门的出版品汇集起来，大概你的周围完全会被资料所淹没。更重要的是，大多数的政府出版品都是免费的。

电脑网络服务十年前大概只有“电脑天才”才会懂得利用网络中的资料库。（所谓的资料库就是，经过整理之后存放在电脑网路上的资料。）今天，电脑几乎是人手一部的好伙伴。只要几个小时就可“开窍”，立即上路。倘若接连着研究个几天，不难凭借“魔电”（modem，即数据机）进入深广的难以想象的资讯世界。“魔电”一头连接电脑，一头和电话相接，就可把数位式的电脑讯号转化成类比音频讯号，反之亦然。

一旦习于使用“魔电”，咫尺天涯不再只是形容词，而是个事实，坐在家中可以凭借“魔电”到世界上任何一个角落，其传输之快，犹如走到邻家大门般快速。

要是你既没有电脑，也无“魔电”，先别恐慌。虽然电脑已是这个时代不可或缺之物，有电脑的人不一定就有“魔电”，若是预算有限，可不用急着购买“魔电”。许多图书馆都有和资料库相连的电脑，可询问服务人员可供查阅的资料为何。

当然，能拥有一部“魔电”更好，你会诧异这小小的机器，竟然可带领我们遨游全世界各个知识与情报的领域。网络资料库现已成了数百万美元的大生意，每一年都新增一、二十个网络可供上线。

相信自己的直觉

从孩提时期，我们就得盲目地遵守一些规则。我们想，可能有许多比我们聪明的人已铺好了路，因此便顺其自然的走下去。

这是个危险的思考方式，这么做只会使我们日益平庸、没有梦想，觉得一切索然无味。这个时代的领导人没有一个是这么依样画葫芦的，他们往往有勇气走出自己的路，做自己想做的事。不管是由于好奇心做祟、愤世嫉俗，或是出自反抗的心理，他们总是会照着直觉行事，先不管最后结果为何。好像有人在远方跟他们招手，像是磁铁般强烈地吸引着他们，即使只能获得一点新资讯，只有一条小路，也愿意走下去。虽然这么冒险的结果多半一无所获，有时候只会走入死胡同，然而在山穷水尽之时，或许也有柳暗花明又一村的景象。不管如何，一趟旅程下来，不难发现更多的启示，令人觉得“不虚此行”，一生为之改观也说不定。往往，最伟大的领导人都是喜爱冒险的人。

建议你在搜寻资讯时，也抱着同样的态度。不要怕照着直觉行事，试试总无妨；如果不试，我们怎能知道结果如何。成就最大的人也许就是因为敢冒险，并勇于放手一搏。觉得某个想法不错，马上身体力行。假若我们幸运，一生总会有那么一两次“灵机一动”想到人人都想不到的好主意。

资讯就是求职者进攻职场的火药库。不管是直觉、范例、点子，或是梦想，不要犹豫，立刻去做。如果你不把握机会，许多想法很快就会被遗忘了。假如午夜梦醒之时，你忽然有个伟大的想法，不妨马上从床上爬起来，写下来，免得第二天一早就记不得了。

资讯归档、寻找与储存

处理资讯的最佳利器还是电脑。这么做效率高，免得迷失在一堆又一堆的文书档案里。先购电脑有几个要诀：

每年随着新机型的推出，价格也就大幅下降，可考虑到大型的连锁店购买，或许可省下几百块美金。每个月都有最新的科技产品，不要坚持一定要买“刚出炉”的。去年的机型，甚至五年前的都还派得上用场。除非你是个“超级玩家”，否则不必浪费钱去追逐最新款式。

而且不须依赖赫赫有名的大厂牌，可挑一部名气较不那么响亮的一般电脑，这样一来，以一半的价钱就可以做同样的工作。多看看市面上的电脑杂志有助于增进知识，了解行情。

说到档案的建立，大多数不错的软件都有自己的建档系统，只要跟着指示操作即可。

若是你还是计划用打字机或是传统的纸张文件，得找出一个组织系统，可以用字母顺序来排列各公司行号的资料，或利用种类来建档。绝不可把所有的文件都堆在桌上，每天都要进行整理的工作，这样才能又快又省事。

如何做好“资讯大扫除”

最后，要防止资讯泛滥或是杂乱无章，就要定期清除。不但要每天整理，更要养成去芜存菁的习惯。事实上，我们可同时进行整理和清除的工作。在决定归档、存档时，就可顺便清除不要的资料。这样不是一举两得吗？

清除的工作到习以为常的地步时，几乎就不用思考了。如果真的是多余的资料，就不要舍不得丢。想到以前思师的谆谆教诲——可以到手的资料都要读——可别那么傻，没有几个人可以做到的。

谬误：条件最好的人一定是求职竞争场中的优胜者。真相：在求职时，自我推销和应征条件一样重要。

我们总以为才能超群、智商高的人都能得到最好的工作。从小到大，这种想法已深植在我们脑海里，因此大多数的人都信以为真，然而这只是一种错觉而已。

学院派的人士特别喜欢灌输我们这种想法。这些拿到终身职的学者，气定神闲地坐在满布长春藤、与世隔绝的学院中，告诉学生如何活在理想的世界里。悲哀的是，很少人提醒学生，条件再好、学历再高，都只是成功的一小部分条件。

许多荣誉毕业生最后都不得不面对残酷的现实：第一名并不能保证你进入了全国前五百大企业；并非所有的电脑天才都得以进入国际知名的软件开发公司。

傲人的条件也许只能得到一个面试的机会。假使没有行销技巧来推销自己，工作是很难手到擒来的。

与现实世界搏斗——你是大学荣誉毕业生吗？

那又怎么样？

成功是属于那些懂得职场游戏规则的人。要旗开得胜，首先必得学习推销自己。

“行销？推销自己？这些到底是什么玩意儿？”你对此狐疑，大声咆哮。

“我又不是企管学院出身的。我是电机工程学士、学电脑科学的，主修英国文学的、哲学系、历史系、数学系或是心理学系毕业的……我又不是推销员，对行销一点兴趣都没有！”

要是你一直抱着这种态度，包管你能走的路有限。也许商学院的学位能帮你了解产品行销、服务和把自己推销给雇主之间的关联，然而商学士也不一定能够学以致用，成功地让自己成为职场上炙手可热的人物。现实是，光展示条件还不成，一定要运用行销技巧，才能击败各路英雄好汉。

没有人会因为你的条件好，立刻给你工作的。即使你是大学荣誉毕业生、书卷奖得主，或是每门功课都拿90分以上，学术社团里的佼佼者——又怎么样？好吧，算你了不起，但是请拿出证明，为何你是这工作的最佳人选？如果能说服我，立刻录用。在工作到手之前，往往有许多关卡要突破，够资格、条件好，只是给你个叩门的机会而已，还得让雇主相信，除了你，没有人能够愉快胜任。要做到这一点，就是要靠你的行销技巧。

求职必胜的推销、行销策略

所谓的行销，就是说服别人去买一项产品或是利用你提供的服务。

“你非试试这种新产品不可。你的生活将为之改观。一用完，它就可以自动充电，以便下回继续使用。它还摔不坏，这样的价格实在是——太便宜了！试试看吧，不满意包退。”

推销自己的要诀就在说明、解释自己的过人之处，让老板马上下结论：

“我需要这个人来帮我做事。我要求的，他都具备了。”

和推销息息相关的就是行销，也就是把产品、或服务送到买主手上。正如我们一开头所说的：“你自己就是一项商品。”把自己想象成一部汽车、割草机、洗衣机或是微波炉。表现得可圈可点并不保证有人会对你青睐，还

要适度的包装，并找到行销的渠道（例如：利用人际关系、出版品或是某个机构等）才能得到理想的工作。这就是行销的要点。

把你的条件结合推销、行销技巧，这么一来，大概就所向无敌了，相信找工作所花的时间比你预计的要短的多。

21 世纪自我行销之道

想象自己是一项多功能的产品，可塑性大，更可以有一百种不同的变化。比方说，像是塑胶玩具熊，怎么弯折都不成问题。

正如产品行销专家一直在找更好、更具有创意的方式来销售货品，你也得试着用这种方法来把自己变成市场宠儿。以下是四种永远有效的行销策略：

一、认清买主是为何人随时注意新资讯。市场是千变万化的，因此脚步一定要快，凡事要不落人后，看看现在人员雇用的最新趋势为何。每年吸引买主的条件都不一样。因此，先要了解买主是谁、握有员工生杀大权的人是谁，尤其更要了解自身的价值。

二、不必强调自己样样行要根据买主的需要来显示自己的长处。成功的行销人员总是特别强调产品与众不同之处。要是把错误的产品推广到错误的市场，那你立刻就会被“三振”出局了。“全录”和 RCA 当初想进军电脑市场时，不是亏了数十亿美元吗？想想看吧，要是汉堡包王（Burgerking）想卖寿司给汉堡的忠实主顾，后果会如何？恐怕会蚀掉老本。

在求职时，不妨参考一下这个原则。把火力放在雇主可能对你最感兴趣的地方，要不，你只是浪费宝贵的时间而已。

三、要一马当先拔得头等的产品，往往拥有最佳机会。要是设计新颖、有创意，更能成为常胜将军。大家都知道林白是第一个飞越大西洋的飞行家，谁知道第二名是谁呢？只有极少数人知道是刑克勒。同样的，大家都知道 IBM 是电脑业界的先锋，首先打入饮料市场的是可口可乐，赫兹则是赫赫有名的租车公司。现在，每一项成功的产品之后，都有数百种相仿的品牌，但是我们常常把“第一个”认为是“最好的”，这种概念当然极不合理，然而行销大师赖兹和屈特宣称，大家对“第一个”常是念念不忘的。（赖兹和屈特是多本行销经典好书的作者，著作有《定位行销策略》、《行销战争》、《逆思考行销》（Bottom—UPMarketing）及《“马”上成功》等。因此，在为自己行销之时，何不采取类似的策略？一旦你找到了某项工作的门路，要马上积极争取。

四、要做就要做最好的欧瑞尔（Oreo）饼干、肯德基炸鸡、Haagen—Dazs 冰淇淋之所以历久不衰，就是因为品质卓越。即使食品营养专家一而再、再而三的告诉你，这些食物对健康不好，还是有数以百万计的消费者前拥后继，因此这些公司还是获利惊人的常青树。或许世界上没有完美的东西，但是我们还是可以尽力追求完美。

推销的今与昔

十年前，几乎没有任何一位专家认为“推销”有助于找到工作。因为“推销”这行业自工业革命以来，一直形象欠佳，所以有些专家甚至振振有辞地说，推销和求职无关。即使我们已堂堂迈入超音速的时代。对身边的推销员印象仍不甚良好，觉得他们不是招摇撞骗、油腔滑调，就是老王卖瓜、自卖自夸。靠着舌灿莲花，他们神奇地使你掏出口袋中的“血汗钱”，买了一大堆你并不需要的东西。列文森 1987 年的电影名作《骗徒》里叙述的就是五、

六十年代一群在巴尔的摩以贩卖铝框为业的推销员，提着一只工具箱，骗那些毫无警戒心的人高价购买他们的东西。对这些推销高手来说，最乐的就是看到顾客为其所动，把钱掏出来。这情形一直到 1963 年联邦政府大力整顿时，才使他们不至于太嚣张。

列文森以艺术的手法，描绘了两个世纪以来典型的推销员的嘴脸。这些人厉害到随时可嗅出他们的猎物，把推销的伎俩升华成一种高超的技艺。他们并不认为自己在做坏事，只觉得有人甘心听他们的话，又有什么过错？而且觉得讨价还价的过程，其乐无穷。

如果有机会，跟几百个推销员聊一聊，就可听到许多精彩的故事。顶尖的推销高手必然可看透人的心理。佛洛伊德若是研究推销员这种行业的人，一定会有惊人的发现。虽然推销在今日世界已成为受人敬重的专业之一，然而在我们脑海里还是洗刷不去过去对推销那种招摇撞骗的反感，怕一个疏失，辛辛苦苦攒的钱就不翼而飞了。因此，他们说得更再怎么头头是道，我们还是不禁怀疑：真的吗？

新的推销观

近来，销售开始以另一种面貌出现了。不管是企管顾问、商业心理学家以及行销专家，无不强调推销的重要。根据为何？这的确是个问题，却不容易回答。总之，销售人员的地位是愈来愈重要了。他们是挨家挨户敲门的人，一半以上的时间都在外面奔波，试着推销产品或是某项服务，自己的薪水才有保障，更别提公司也需要他们的业绩才能在企业界生存下去。有这些积极进取、推着产品游走大街小巷的销售人员，商品才能日益走红。销售人员可以说是和产品地位相当的，他们就好比是汽车的轮子，没有他们，引擎再怎么强劲都跑不动。

推销员的印象之所以能提升，主要是靠几位推销高手出的畅销书大力鼓吹，如齐克勒的《高峰上的你》、贝特格的《推销成功术》以及吉拉德和布朗合着的《推销百战百胜》等等，除此之外，更有许多推销技巧的新理论不断地出笼。还有一大卡车的书，专门以人际关系、与人交往之道和沟通的各种理论，多看看绝对有益无害。

翻开史书来看，我们不难发现卡耐基、亨利·福特、乔·肯尼迪等，都是改写历史、成就非凡的推销高手。有的剥削别人、不择手段，暗地里做了不少见不得人的交易，但是由于他们的杰出表现，历史还是将他们做错的事一笔勾销。我们只记得，他们是能创造时势的商业天才，善于指挥手下的人及利用物资，轻而易举地就可建立起一个企业王国。这在任何一个时代，都难能可贵。其才能与成就，一言以蔽之，就是那种与生俱来的销售能力。

通常身为老板者，在面临经济萧条、竞争激烈以及市场萎缩时，才会了解要雇用什么样的人，才能度过难关。当然，他们盼望这人有着科学家一样的头脑、数学家和电脑工程师那种使世界为之改观的能力，但是他们更希望有人能挨家挨户、不辞辛劳地推销自己的产品。要是老板找得到以上各种条件兼备的人物，可得如中大奖，不必再找其他人了，用一份薪水就可以得到梦寐以求的人才。

简而言之，销售能力关系到各个职业生涯的成败，不管是要做个疯狂的科学家或是运动家，都要会推销自己。因此，并非只有房地产中介业者、保险从业员、汽车销售人员，或是贩卖大宗物品的超级推销员才需要懂得销售，事实上，你，我都有需要推销出去的东西。不管是卖牙膏或是自我推销，都

一样，我们所要面对的现实是——卖得出去才能获利；卖得愈好、获利愈大，生活品质也就跟着更上层楼。

推销与行销技巧就是成功的钥匙

我们很快就可以猜出，企业为何特别偏爱销售高手。企管顾问专家表示，要晋升为高级主管最快的途径就是以销售工作当跳板。销售明星犹如英雄，他们就是企业平地起高楼的第一大功臣。各企业无不以巨金礼聘，再加丰厚的佣金及令人垂涎三尺的高额奖金，为的就是要保住这些超级战将。明星级的推销人员诸如：艾科卡、裴洛、贾伯斯、山德斯（肯德基炸鸡创办人）、大卫·汤姆斯等，都成了传说中的英雄人物。他们的销售长才不但为公司创造了新产品、开拓新市场、带来数以千计的工作，对全美生产总额更是贡献极大。

这些人是何方神圣？他们不但魅力十足、说服力强、口若悬河，而且都是有冲劲、为理想着迷的人，他们创造时势，而不是被动式的后知后觉。他们一心一意地认为聪明才智、资格条件与销售能力必有某种关系，由于受到这种启发，成就更是非凡。他们不但有远见，而且能一手创造未来。

要想在这个是非颠倒、千奇百怪的世界成名立业，我们一定要学习自我推销。要是你无法说服别人相信自己的才干，能选择的必定大受限制，未来的潜能也会受到影响。把我们的骄傲、梦想吞下去吧，看清楚这个现实世界，努力地推销自己吧。

推销的第 101 亲要诀

现在我们就来看看主要的销售要诀和成功的关系。首先，在求职时我们一定要了解下列几点：

一、没有人在等着你你觉得自己实在是“旷世奇才”，你的母亲也是这么想。但是，你必须向全世界证明这一点。问题是，在这个世界，产品多得令人目不暇接，而买主却屈指可数。你就如同一项产品，老板就是买主。你的首要任务就是击败其他的竞争对手，顺利取得工作。

不要低估自己的竞争对手，或许敌手还不在少数。有些对手条件不是跟你相当，就是比你还好。即使你自认比谁都聪明，有更旺盛的企图心，也要假想自己现在是在跟明星级的人物一决高下。抱着这种态度，才能使自己发挥最大的潜能。

二、只会耍嘴皮不一定有用就今天的就业市场来说，相同条件的可能有数百人之多，因此不见得容易把自己推销出去。正如先前提到的，老板要的是炙手可热、包装得无懈可击、功能超强的人物，如同变色龙一般，要他怎么做都没问题。一个员工做一件事的时代已经结束了。凭着你的舌灿莲花、远大的理想，或许能让老板眼睛一亮，问题是，你要怎么实践自己的诺言？若是表现不力，在外头等着取代你的位子的已经大排长龙了。因此，光说不练是不成的。

三、要找到合适的人成功的销售人员必定投资不少时间在找最合适的买主。人人都希望自己昨天就找到工作了，然而事情进展常常不能如愿。无论如何，要适时地踩刹车，想想最佳策略为何。最好运用人际关系来求得突破。和人建立关系，态度要谨慎小心像盖房子，每一块砖都要叠得恰到好处。通常，要找到一个“位高权重”的人来重用自己，必定要费一点心思，旁敲侧击。在正式面对此人之前，可能要藉由好几个人的引见。试着去找找生命中的“贵人”在哪儿，虚心求教。这些贵人见多识广，最乐于搜集资讯，因此

必定能告诉你不少宝贵的讯息。此外，关系良好的先决条件就是互惠，要多和他人分享情报，特别是带给你情报的“贵人”，他们都是传播情报的灵魂人物。

除非你有亲朋好友在企业的人事部门服务，告诉你哪个部门现在正招募人员，他们用人的政策和原则为何，如果光巴望着这些公司发布通知，不知道要等到何年何月。对人力资源部的办事人员而言，他们的工作只是快速地依照申请职位类别，分别所有申请文件，你只是一封信、一份履历表、一张申请书、一个号码，或是名单上的一个名字而已；他们不认识你，也不在乎你是否能被录用。

人力资源部通常是筛选应征者的第一关，因此最好能躲过他们，直接找到雇用人员的决策者。这么做，不但比较快而且效率高。尽可能直接和握有生杀大权的人会面，尽量表现自己。若是你能捷足先登，必能给老板留下深刻的印象，因为你是第一个来叩门挑战的。

买主与卖方的化学反应

不管你是在销售产品，或是推销自己，都可以运用以下几种销售法则。

假设你和某人仅有一面之缘，日后是否会再和他联络？其实，我们常会不知不觉地继续联系。突然间，双方就开始有了交集、形成某种关系，成为朋友、亲密的伙伴，甚至结为夫妻。

销售高手在交易完成前，通常会先和买主建立某种关系。有了关系，日后一切都好谈了。一开始买主和销售人员只以目光接触，接着握手，然后开始交谈。

就以我个人的经验来说吧。最近，我想买一部车子，而且已知道要买哪种车型。问题只剩，哪个经销商提供的价格最合理。然而在我接触了五家经销商后，价格已不成问题了，差距多在 200 美元上下，这时我最在意的反而是销售人员的态度。从我进门的那一刹那开始，许多销售员就跟我死缠活缠，像头蛮牛一般，丝毫不放过我，有一两个甚至逼得我想拔腿就跑。

最后和我成交的销售员是一个比较理性，让我有考虑空间的人；不但仔细听我的问题，也给我浏览一下的机会。她的态度从容，并不把卖车当作是一种“生死之搏”。我几乎可以感受到她似乎不甚在意这次是否能完成交易，而比较关心是否能先建立一种友谊，再来谈生意。对我而言，这么做就奏效了，我终于成了她的顾客。买车并不像买鞋，买了就算了，日后可能再也不会踏入这家店；车子的买卖双方还继续往日的关系，或许你会因为车子发生问题再度上门，或是三年后你又必须再买一部车了。

很多股票经纪人也是销售人才，他们无不着力于和客户建立长远的关系。许多投资者手表示，他们注重的多半是经纪人而不是证券交易公司。因为在股票交易时，很多只是听经纪人的建议，而不会亲自去调查一番。股票投资固然需要耳听四方，研究股票涨跌的记录，更重要的是，经纪人是否值得信赖。投资股市有时只是靠着一种主观而神秘的感觉。

人员的雇用常常也是如此。老板看了一眼应征者的条件，“嗯，相当不错。”然后，开始思考最重要的决定——“我喜欢这个人吗？”“我的直觉没错吗？”“这个人跟我合得来吗？”

好比销售高手的服务方式，一旦买卖双方达成某种和谐的关系，就成交了，一般公司雇用人员也是如此。从伸出友谊之手，到交谈甚欢，最后双方终于建立起长远的关系。

如何让别人看上你

如何建立以上所述的关系呢？许多人都说这只是一种人际间自然的化学反应。其实不然，我们也可主动创造出这种反应。

要冷静一点，随遇而安好比本人的购车经验，可别让自己成了急于达成任务的销售人员，把顾客折腾个半死；自信和盲目攻击绝对是两回事。不但要胸有成竹，掌握一切情势，更要冷静一点，让别人有喘息的空间；大急或太热切，只会弄巧成拙。

一不要一进入面谈办公室，就开始自吹自擂，应让主试者先行动作。听听他们怎么说？语气是诚恳、急切、质问、拘谨，还是来势汹汹？通常第一次见面，不至于火药味太浓，像是拳击赛那样令人紧张。再说，好手不会一出手就是致命的一击，他们总会看看对方的战法如何，再来以牙还牙。求职与其说是肉搏战，不如说是斗智。要成功地把自己销售出去，也可采取类似的策略。要是面试时，主试者频频向你开火，抛出一连串的问题，就以同样的速度还击，很快地把答案丢回去。临场反应一定要快，否则只好回家黯然神伤；要是对方只是从从容容地话家常，就轻松一点，不要太紧张，问什么，答什么即可；不要逞强。刻意地把主试者比下去，这样你就一点希望也没有了。你想，主试者要找什么样的人，就尽量表现出那一面。切记，重点在建立关系，要你演什么角色，尽力而为就是了。演得好，得利的人就是你。销售人员之所以能达成交易就在取得双方的和谐，在求职时，尽可能和未来的老板一唱一和，相得益彰。

预估买主销售高手常常一眼就可看清对方的来头。他们先观察买主的肢体语言，接着猜其个性和脾气为何：是焦虑不安、自信满满、从容不迫、反应过度，还是步步为营的人？仔细观察一些销售能手的作法，至少比得上一门六学分的大学课程。在积极地向消费者进攻之前，有经验的销售员像是体操选手，会先做一些“热身动作。”一开始，他们可能会先跟你谈谈今天天气、球赛成绩、一些热门的议题，之后才进入正题。因此，在谈交易时，气氛就缓和多了，顾客也就撤除一道道的防线。

求职也可学学这一招。走进一家公司时，先放轻松，听听他们怎么说。先不要为老板或主试者预设立场。好比参加公开赛的网球选手，准备应对未知的一切。也许招呼你的人是个和蔼可亲的人，也有可能是一个摆出一张冷冰冰的面孔给你看的人。有时，你觉得自己好像踏进了龙潭虎穴，之后发现这家公司的人待你如一家人般的亲切。正如资源销售人员的心得，人的心理往往最不可捉摸：有人故意表现得粗鲁、有人藉机发怒、有人则是标准的好人，愿意听你诉说一切。变因是无穷无尽的，还是小心为妙。最具挑战性的作法是，随机应变，营造成功的化学反应。

解决问题跟销售货品一样，求职也要注意到现实面。推销员之所以日行千里，并非真的关心消费者的福祉，他们为的是赚钱养家糊口。卖得愈多，收入愈丰。然而他们总是强调该产品会带来多大的好处，如何提高顾客的生活品质。在求职时，也要这么做。不要忘了自己也是一项产品，会走路、能说话、会思考、有感觉的“人物”，有了你，老板的梦就能实现。

要有自信、让人信赖你的目标就在建立信心，让人信赖。关系建立好之后，一切就轻而易举了。没有人会雇用自己无法相信的人。

要让人信赖，最万无一失的办法，就是做你自己。用不着模仿一副“大师风范”，伪装绝对无法长久，到后来你最真实的自我一定会“呼喊自由”。

表现出你的诚恳、热情与活力。这就是老板最想看到的。

建立自己的销售风格

销售风格的建立要靠时间。只有靠着不断地练习、观察和研究才能小有成就。找我看有无推销自己的机会。就从自己的人际网络下手吧。

在谈交易的同时，退一步看看自己的作法是否得当，对方和你的交互作用如何，反复思索每一句对话是否合宜。你的表现怎么样？说得太多了吗？态度是不是太过积极了？有无失言？举止是否不当？最后，最具关键性的评价标准是：顾客的反应如何？

不要忘了时时观察自己，并自我批评。这是改进销售风格的不二法门。读一两本销售方面的书籍，绝对有好无坏。有些看来或许说教意味浓厚，过分简化，然而亦不失为金玉良言。毕竟，它们都已印行数百万本了。

第八章求职信打败履历表

谬误：没有完美的履历表就没有被录取的机会。真相：履历表根本就没用。

幽默文学家佩罗曾说，人实在是可怜的动物，薄薄的一张纸，250 个字到 300 个字，就足以代表一个人一生的成就。常常有人要你用 45 秒的时间介绍自己的一切——这短短的 45 秒也是一般公司行号看完一份履历表所花的时间。

听起来好像有点荒谬，但事实的确如此。有个穷极无聊的职员瞄了一眼你的履历表上列出的资格、工作经验，然后就丢到一边。对不起，你已经出局了。你这个人好高骛远，也不想想自己是三流学校毕业的，拼字错误百出，而且以前服务的多是名不见经传的小公司。

真是令人难过，如果他能给你多一点时间，客观地来看你的履历表，将会发现在这一纸正式化的文件里，隐藏的是你那独特的能力，甚至比起其他一大群平凡的竞争者，你犹如一颗稀世明珠；然而若只是马马虎虎地看一眼，就觉得你实在是平凡凡。你的履历表被筛选掉了，所以你也没有机会了。到这个地步，还能有什么希望？成功似乎愈来愈遥不可及。

美国贝泰工程公司一名人力资源主管透露其审阅履历表的过程：

假使有家公司正在招募人员，他们会试着找出把你“拉进来”的原因，要是他们并不缺人，一看你的履历表就想：可以用什么借口把你“踢出去”。

绝大多数的情况，你只能任人宰割。要是翻阅履历表的先生、女士当时的心情欠佳，可能觉得你的名字有点奇怪，就把你“过滤”掉了。这没有什么“与法不合”。或“不道德”，大多数的应征者总是“死”得不明不白。

因此，要靠着一纸履历表飞黄腾达，简直像是在做白日梦。然而，传统的求职观告诉我们：履历表要写得尽善尽美，无懈可击，才有录取的机会。问题是，什么样的履历表才算是人见人爱的稀世珍宝？没有人知道鉴定的规则。结果，总有数以百万条件不错的求职者始终无法有“上垒”的机会，就是因为没有人欣赏他们的履历表。

为什么履历表没用

大约十年前，履历表还有用，只消寄出履历表就可以等着面试。而今天是否能过关斩将，完全要看“手气”如何。由于美国各大企业都在精简人事，造成求职者如过江之鲫，而出缺的职位却寥寥可数。许多人在求职时，都不知道应征的公司虚实如何，更糟的是，收履历表的只是一个邮政信箱号码，所述的工作内容更是语焉不详。

履历表本来是非常个人化的文件，代表一个人的特质，从前一份履历表总要花费不少时间、精力才能制作完成。由于电脑的普及，印表机完美的印刷输出，现在的求职者只要把既定的格式改一改即可。以前的求职者准备好一份履历表或许需要几天的时间，现在只要几个小时就大功告成了。把打好的文件加上美丽的字体，以及具有艺术风格的设计，列印完成，你就可把这“美得出奇”的履历表送出去了。

通常在打出第一份正式的履历表之前，先要拟个草稿，在定稿前要来回检查个几次。有些履历表简短、有力，结构紧密；有些则抓不到重点，废话连篇，又喜欢用大而虚实的字眼，说法夸张，令人难以置信。

然而，现在的履历表却因此失去了个性，只是机械的列印文件，而且每

一封履历表都差不多，好比工厂的装配线大批制造出来的产品，规格化了。若是有 200 个人同时应征一个工作，把每一封履历表的姓名、地址、电话去掉，我们会惊异其中的“神似”，好比出自同一个人的手笔。这下子，你大概了解为什么履历表会失灵了吧。

什么是完美的履历表？

买一本《如何写好履历表》，依样画葫芦，你就可了解一份具有爆发力的履历表到底像什么。正如 15 世纪西班牙的探险家里昂一直在寻觅神秘的青春之泉，生涯规划专家亦在搜寻完美的履历表写作公式，然而这个公式跟所谓的“青春之泉”一样，根本是不存在的。好笑的是，居然有近 80 本书，重复这个老掉牙的话题。关于履历表的写作，近 20 年来完全没有突破性的著作。你只消花个半小时，游览一家典型的纽约书店，就可以发现数十本有关履历表的专书；最近出炉的新书更多达 25 本以上。

1981 年失业率一度高达 10%，当时有人就建议我出一本有关履历表写作的书，因此在那汗牛充栋的谈履历表写作的书籍当中，也有我的著作。过去履历表还具有某种威力。我用了 127 页的篇幅，说尽了有关履历表的一切——我告诉读者，这种按年记实或具特殊功能，或结合各类事项的文件写起来没有什么了不起的。

然而，每年谈履历表的新书仍有一箩筐。这类书籍出版愈多，愈让人对履历表心生畏惧。这些书通常并不鼓励个性的发挥，都强调要照着书上的写作公式，亦步亦趋。因此，履历表的写作市场，完全未到饱和的程度；由于求职者还迷信履历表的功用，想找出写履历表的新招，因此履历表写作专书的出版可说是方兴未艾，销售更是历久不衰。拟定履历表已成了一种人人必行的“仪式”。一直到现在，大家才开始质疑履历表的功用，怀疑这种“规格一定”、“一再包装”的成品有何价值？

好比 24 小时无休的装配线，求职者不断地啃着这些履历表写作书籍。只要文中出现“效能”、“冲击”、“实现”、“允许”、“机会”、“挑战”、“不断地成长”、“运用”、“尽最大的力量”……这些字眼就给我一毛钱吧，往后的两年，我必可在苏格兰高地尽情度假。这些都是履历表专书中最受喜欢的“十大字汇”。不加思索，我就可以再告诉你一打这样的语词。

惨不忍睹的履历表

有一些人因为“思考偏差”，写出的履历表简直是惨不忍睹。例如，标题为“我的个人哲学”，有人就大肆发挥：“我已经尽了一己之力。不到最后，绝不停止。就好比今日世界许多具有影响力的人，我也准备一往直前，迈向成功。”

还有人一看到“个人”两个字就开始大书特书：“我就是詹姆士庞德第二，喜欢开飞车、冒险和马汀尼酒。”你该知道他们的下场会如何。对不起，这么诚实是没有多大好处的。国际人力资源公司负责人海夫（Robert Half），也是生涯规划畅销书的作者，他搜集了一堆令人喷饭的履历表，现在简直多到连飞机都无法载运的地步了。海夫在其著作《求职必胜的海夫兵法》中含蓄地表示，绝大多数的履历表都会沦落到垃圾桶里。

因此，求职者无不觉得进退两难。一方面有人告诉他们说，一流的履历表必能得到青睐，另一方面，一封封的履历表寄出后，却石沉大海，毫无收获。只能痴痴地等邮差带来好消息。

除非你的关系良好，否则难以见到雇用人员的决策者。怎么做，才能使

老板注意到你？现在，履历表似乎已经失灵了，我们再来看看有没有第二条路可走。

数字游戏

你不必做统计学家就可以猜到，知名企业的老板一周可以收到多少封履历表？不是成百，就是上千，其风格、用字之神似，好像出自同一家工厂的产品。美国各地的大企业，履历表堆得像山一样，在有人审阅之前，就已经积满灰尘了。

如果你知道每家公司一年收到多少履历表，花多少时间看这些各地寄来的文件，稍稍计算一下，或许你就会认真考虑用另一种方法来引起老板的注意。看看以下的真实统计数字吧：

AT&T 和 IBM 每年收到的履历表超过 100 万封，娇生公司一年收到的，约是 30 万封。

每年从 11 月到翌年 4 月，是为招募人员的旺季，许多大公司平均一周收到 1000 封求职信函。

全国 500 大企业所发布的数字也相当惊人。而且，这还只是最保守的数字，因为许多子公司收到的履历表数目并未纳入统计。科技重心——硅谷，也宣称收到的履历表堆积如山。苹果电脑和升阳科技公司一周更收到 3000 封以上。即使是中、小型的公司，每周亦收到数百封履历表。

人力资源专家海夫统计，1000 名人事主管若只负责看履历表，每四分钟看一份履历表，要全部看完，每个人都得花上 71 年的时间，大多数的主管认为两分钟看完一封求职信是正常，四分钟就有如永恒了。海夫并预测说，如果把所有的履历表都集合在一起，排成一列，足足可绕地球 15 圈！

邮寄大量垃圾履历表是没有用的！

因此，今天各大企业收到的履历表可说是多到无法处理。其中许多求职者更是不管各公司需求的人员为何，盲目地大量寄发。他们只是把自己的条件列出来，就把履历表往大公司寄，希望碰巧该公司有人员出缺。对大多数的求职者来说，试了总是增加一点入选的机率。

你大概听过“垃圾邮件”或“垃圾电话”，现在“垃圾履历表”更是泛滥于世。许多求职者不惜一切，花了数千块美金，印制精美的履历表分送到全国各地的大公司，只是希望能有一个面试的机会，实在是浪费宝贵的时间；也许这就是履历代写公司之所以能大发利市之道。有个主管人员，花了 8000 美元，寄了 1 万份履历表到全国各地，只得到 14 个面试的机会，最后还是一职难求。你看，这 8000 美元应该还有更好的用途。

芝加哥一家人力雇问公司的董事长也建议，不要盲目地大量邮寄履历表，只有 1—2% 的公司会回复，所以这么大量寄发可谓得不偿失。

霍区海瑟在完成《丢掉你的履历表》一书之前，也曾为了工作研究了好几个月，并寄出 1000 封求职信。最后，终于领悟到，光寄履历表已经行不通啦。

宾州有一个专门审定生涯辅导人员资格的机构，董事长林克表示，现在简直是履历表满天飞的时代。许多行政主管都觉得看履历表是恶梦一桩，多得根本看不完，只能一瞥而过。

因此，很多人事主管玩笑似地谈到看履历表的速度。速读对他们来说，简直成了一种运动竞技。康乃迪克州有家软件公司的主管说，他看一份履历表只要 30 秒；丹佛一家生物工程研究公司的老板说道，他只要 15 秒就可看

完；俄亥俄州一家化学公司的女性人事主管表示，她总是等履历表堆到近 100 封时才开始看，而且很快地就能抽掉其中的 90 封。她说，现在履历表的品质普遍不佳，只有 1/10 值得一看。

试想，有多少公司会仔细地看完你的履历表？想到这点，不禁令人毛骨耸然。

电脑代阅履历表

加州履历通公司销售主任席维斯特说，如果一份履历表在 15 秒内不能抓住审阅者的注意力，只能与垃圾堆为伍了。这家公司提供的就是可以筛选履历表的电脑软件；因此，电脑已开始替代一些企业主管过滤大量的履历文件。目前这种软件售价仍相当昂贵，然而却可省下数千个小时的人力，并节约不少刊登分类广告的费用，所以还是划算的。席维斯特表示，这种软件可使审阅履历表的效率提高 30%~50%。他们的客户包括 AT&T、迪吉多电脑、威尔斯法格银行及通用汽车等。

未来十年内，履历判读软件这一类的公司，将会如雨后春笋般纷纷成立。各大企业以电脑代阅履历表也是无可厚非的事，毕竟履历表已泛滥成灾了，没有高效率的科技产品，无可“除害”。佛罗里达州有家专事协助灾后重建工作的公司，就是以电脑来对比应征者所回答的答案是否具有某种成功的特质，将来才能胜任愉快。这家公司说，电脑的确帮他们省了相当多的时间，比起一整天埋在履历表里，随便翻阅要来得好。

我想，事实就是最好的解释。履历表并不等于工作，这几个字不只是一个引人注目的书名，更是残酷的现实。

人见人厌的履历表

把寄往全美各公司行号的履历表堆起来，可达数公吨。或许，我们会认为这些履历表都是格式一致、大同小异的。然而履历表愈多，造成的混乱愈大，因此，我想，不如放弃履历表，把它深埋在地底下算了。

摩托罗拉的一名人事主管说，他所收到的履历表份数已增加了 30%，然而量多并不代表质高；他表示：只有 1% 能受到重视，让人好好读完，其他的都是废纸。问题在哪里？他一针见血他说：“看什么《如何写好履历表》，根本没用。”

新泽西州一家纺织公司的老板说，现在的履历表都是“华而不实”；有位威斯康辛州的油漆业者表示，现在的履历表简直是“无法卒读，好像是机器人写的一样，味如嚼蜡，令人瞌睡连连。”

某位全国知名的会计师事务所的人事主管，谈到为何大家对履历表不仅是颇有微词而已，更到了人人起而攻之地步：“要是所有的应征者都像履历表上写的那样杰出，美国企业就不会一直往下掉到需要精简的程度。”有一些常看履历表的老手并强调说：“不是又臭又长，就是相当平凡，要不就是不知所云、听起来虚情假意；不是太马虎就是太花俏，不着边际、愚不可及……”

大多数专门审阅履历表的主管都说，一般应征者都没把求职的目的说清楚，也就是说不知道求职者为何来应征该职务，只是看到几个堂而皇之的句子，述说“远大”的志向，还是对该君一无所知。最常见的莫若干文气柔弱，形容同堆砌了一大堆的句子，像是：“我志在追求有意义的职业生涯，以让自己的专业有所突破，个人能更臻于成熟。本人绝对会竭尽所能为贵公司服务……”

倘若你把五千份履历表集合在一起，主题不外乎下列几个：“本人正在寻求这么一个众所瞩目的工作，以便让自己能有和公司一起成长的机会……”，或是“在贵公司这些杰出的跨国企业担任销售人员将是意义非凡的，也是本人学以致用用的绝佳机会……”，这些都包含了许多陈腔烂调的标准用字，像是“众所瞩目”、“成长”、“机会”、“学以致用”、“挑战性”等。

像海夫那样毕生致力于教人写履历表的专家，也不得不表示，大多数履历表的求职目的写得太过于僵化，不如不写。这番话可谓真知的见。几年前，海夫曾为《全美企业招聘周刊》写过一篇文章，开宗明义他说，各企业主管一看你写的求职目的就可决定你是否已经“出局”了。写得好的，把焦点放在该工作所需的特殊才能好好发挥，或许会让主管深深觉得该职位非你莫属。

然而。问题又来了，要是你这个人才高八斗，像是文艺复兴时期的人那般多才多艺怎么办？只能就一种才能发挥不是教人难以选择吗？事实上，这个容易，只要准备三、四份不同的履历表，各以一项才能为重心“全力促销”，加上相关工作经验的陈述即可。一份各种行业“大小通吃”模棱两可的履历表，一定不如专为一项工作精心设计过的。假使你既能销售电脑又能写程序，或是你广告文案写得特棒，也能拉客户，建议你准备两份不同的履历表分别突显不同的才能。

然而，若是每一份履历表写的都不同，而且都寄出了，日后追踪起来可能相当困难——可见履历表真不是求职的法主，只能带给我们头痛。

二十一世纪的履历表写法

如果你现在已不相信履历表的作用了，就等着瞧吧。假如我们不把履历表丢掉的话，说不定还会为未来的履历表伤神，引发中风，专门审阅履历表的那些人事主管也许会不胜其扰，集体跳楼。

现在应征者在述说工作动机时，愈写目标愈模糊。正如先前讨论过的，不断地换工作已成未来的工作趋势，许多求职者都是“身经百战”尝试过各行各业，若得单挑一项工作技能及相关经验来谈，要如何下笔？更有许多人每年所从事的工作都大不相同，要写出“有焦点”、“有内容”的履历表，可说是一场梦。

未来写履历表不但要有文案高手的生花妙笔，更要有编辑的巧思慧心。要不然，你的履历表就像老太婆的裹脚布，长达三、四页没完没了，或是只有短短的一张像购物清单一样。

如何让老板眼睛一亮？

现在我们已经把传统的求职武器——履历表丢在一边了，要怎么做才能大幅提高面谈的机会到 50% 以上呢？

一、研究你将应征的公司。

二、尽量找到雇用员工的决策者。

三、传统的作法是一封正式的求职信加上履历表，这样做，远不如写一封有创意、内容扎实、让人眼睛一亮的书信来推销你自己。

最理想的情况是直接找到主宰员工“生杀大权”的决策者，并尽量躲过其他帮企业层层筛选的机构，如职业介绍所、人事室或人力资源部的人员。然而这么做的确有欠实际，如果你依循的是公开的就业市场所提供的渠道，免不了要跟以上那些机构、部门打交道。

尽管职业介绍所的人员的话，言犹在耳，要你好好准备履历表，不然休想公司会通知你去面谈；资深的生涯辅导专家对履历表虽有微词，也很难抗拒传统的想法，认为一份资历做人、说服力强的履历表还是挺诱人的。

但是，要是家人力中介机构连你的信都没看，就急着寄一封信或打电话来告诉你：“难道你不晓得要履历表吗？你这个人叛逆还是混蛋？”

其实他想说的话是：“你这小子是不是想推翻神圣如旧约圣经的求职传统呢？”

你怎么回答？或许应该强调：“传统的履历表没办法把我推销出去，所以我就试着写一封简明、中肯的书信，请务必看一下。”可别说：“既然这么写都没用，就算把履历表寄出去也会落得同样的下场。”这几种说法都不能说服别人。要冷静沉着，等待回复的时间永远像是永恒那么长。要沉得住气。

人事室、人力资源部以及职业中介机构是不会认不出黑马路的。原因只有一个，黑马就是黑马，怎么说都不会减损他们的威力。

这种非传统的求职信函该如何下笔？在讨论这个问题之前，先来看看以下所述让老板看到你眼睛一亮的好方法。

研究你将应征的公司不管是大企业、小公司、有着强烈的企图心的机构，或是一家传统老店，如果你有兴趣应征，都要做深入的研究。首先把这些同属一个行业的各家公司都列出来，愈多愈好，并按照面谈的可能性大小来排列，一家公司愈大、制度愈繁复，就愈难推销自己，让他们接受你。

然而这是个值得一搏的战场，不要只是吸收事实、数据，要去评量所得的资讯，并找出几个重要问题的答案。诸如：该公司的结构为何？离职率高不高？这家公司在该行业中表现如何宁是传统守旧、积极进取，或是潮流的代言人？最后，也是不可不思考的问题是，这家公司有任何问题吗？

这些都是你写求职信的重点。

尽量找到雇用员工的决策者这就要一点小聪明了。能做到，你就是人际关系一等一的好手，要是难以办到，只能算是“业余玩家”了。利用你的人际网络、打电话给该专业组织、跟朋友探探消息，尽量去挖掘你所应征公司的资料。假使还是不得其门而入的话，不妨正面进攻。鼓起你的勇气，深呼吸，打个电话去问问该部门的秘书。正如我们在“谬误一”中讨论过的，这些助理人员可能是阻力，或许也能成为你的助力，跟他们交恶，你的机会可能就相当渺茫了。记得一定要用最亲切而专业的口吻与之应对。不要一下子来势汹汹，像辆深入敌区的大坦克。

若是你用相当技巧性的方式问几个问题，结果可能让你大为惊喜。如果你有一点演戏的天份，可以学学我一位朋友，他就是胆大心细，才得以进入一家知名的广播公司服务。当时，几乎有两打以上的公司都请他“静候佳音”，他终于开窍了，以很冷静的语气询问一家大公司：“本人想询问一下贵公司是否还在征求助理制作。”他前后共打了十次，每一次的答案都是一样的，“对不起，我们部门并无征求任何人员。”他还是不死心，继续打，之后终于有人告诉他：“您可以跟特拉多先生或是杜尔先生联络，我们已经开始进行面谈了。”或是：“是的，我们正在征求助理制作，您可以和崔斯基先生谈谈。”在面试的时候，主考官问他，如何得知这个工作机会，因为公司本来不动声色，打算由内部人员递补的。这位老兄答道，他打过几次电话来查询，终于侥幸地得到消息。主考官点头笑道，这种楔而不舍的精神真是可佩。

这可不是寄了履历表在家痴痴等候，就可以得到的“佳音”。这则真实故事告诉我们：“要有想像和创意，才能一举成功。”

写一封有创意、内容扎实、让人眼睛一亮的书信来推销你自己这是一封多功能的文件，虽省略了传统的履历表和求职信，却有事半功倍的效果。

为何要用书信？

无论于公于私，人人都喜欢收到信。即使发信人的文笔不佳、错字连篇、语法怪异，读起来亦有趣味盎然的时候。

难怪邮购的业务可以历久不衰，虽然大多数的邮购目录都是精美的垃圾，然而只要有一小部分的人订购，就可称得上销售成功。你可以仿效他们的作法。有时候，邮购信件上的字句实在是令人无法抗拒。有那么几秒，你仿佛觉得那封信的确是特别为你写的。

信头印着你的大名，吸引你一直读下去：“我想，您从未了解您的汽车保险太昂贵了。如果您是冥王星的居民，从出生至今未曾驾驶失当，你的保费将可减低 250%，每年的红利更高达 20 亿元。您是不是从未听过这么好的保险公司呢？请您一定要把握这最后两天的投保机会。”

以上所述是不是有点夸张？但从这里我们可得到一些概念。即使 99% 都是胡说八道，若用字精准、内容震撼人心，还是会攫获我们的注意力，使我们一直看下去。

重点在于，如何写好一封自我推销的信函，深深吸引读信者的目光。当然，我们不可扭曲事实，也不可光开一些无法兑现的支票。写一封令人动容、值得一读再读的书信吧，下场一定不会像一般履历表那么糟的，老板一定会从头到尾看完的。

书信是个人的行销工具

就以书信来帮你个人做行销吧。每一封信的内容、措辞都要依照应征工作的不同而加以剪裁，但对于个人条件与过去成就的描述，却可一成不变，听起来似乎有点复杂，其实不然。

我们可以从两个现实的层面来看，为何书信比履历表要来得好：

一、比较能单刀直入，说明重点，让读信者一看就知道你所求为何。

二、对常换工作或是工作经验不多的人来说，以书信为媒介较有利。因为你可直接陈述自认为最重要的地方，而不用列了一长串过去十年来担任的工作。

再者，你可能为了照顾孩子、旅行、进修等，使得工作中断了五年，这段空白就可轻描淡写，把焦点放在自己资格的陈述。

转业的人特别会为履历表的既定格式所苦，因为别人总是不解为什么你会放弃原来的生涯，转到一个风马牛不相及的行业：“这个女人实在令人难以置信，在当了 25 年的牙签设计师之后，居然来这里应征宇航员。”

用书信来表达自己就不大相同了，可以用另一种生涯的培养的能力，来为另一种职业生涯促销：“设计一根先进的牙签所需的耐心、专注及解决问题的技巧，正是操作太空舱的基本要求。”你该很清楚了吧。

我们立刻着手写这封信吧。

精雕细琢

有些人觉得写信是件苦差事，不知如何下笔。可能离家露营或是住校，家人总是要求一星期得写一封信回家，才有好吃的意大利腊肠、糖果、饼干……因此，写信成了不得不做的功课。

放轻松一点，求职写的信和家书大有不同。首先，你有强烈的写作动机，是否能敲开生涯大门就看这封信写得好不好；其次，不一定要大作家才能有惊人之作，运用你的想像与创意，加上一点时间与努力，很快就能大功告成。这样看来似乎不难，然而还要持续的练习，才能使结构更为严谨，语气更为自然。

抓住正确的语调

不管是正式文书或是个人书信，上乘之作都是词恳意切，不必特别搬弄难字、术语或是先进、时髦的字眼。

然而，正式文书和个人书信还是大有不同。个人书信较亲切、诚挚，内容更可以包罗万象、无所不谈，不必特别考虑风格、格式或是结构。一封信可能只有一个绵延不断、长达数页的句子，也可以成为一篇简洁、小巧的散文。难怪一些大作家常以书信这种文体剖析自己的灵魂。

然而正式文书就大不相同了。有规则、有限制，更有许多不得不注意的禁忌。不管是写给一个基层主管或是最高主管都要注意。要敬重别人的职位、权力以及影响力，保持一定的距离，并谨守原则。有时候，收信的对象可能是很有个性、不管任何法则的人，但是没见过面，你怎能判断对方是何种人物？在应征之前，尽可能摸清该公司职位区分、权力范围，以及各种繁文缛节，比较不至于得罪各部门人员；保持着正经、严谨的态度，总是要比邋蹋、不修边幅来得好。最后要注意一点，不要以为天下所有的主管都是一个模子出来的。美国中西部公司主管总是比加州或是佛罗里达州的各级经理来得一板一眼些。

不要取巧，谨守一般书信的礼貌，也要注意用字、语法、标点以及句子的结构。若是一般的履历表，可能多用片断的字句来陈述，但若是一封信，每个句子都是有机体，不可随意从中腰斩句子，只要有一句没头没尾的，包管马上就被捏成一团，丢到垃圾桶，准备被送往焚化炉了。

从老板的角度来看

写下第一个句子之前，请试着从老板的角度来看你将写的信。他想要看到什么？这点我们会再详加解释，特别是在第九、十两章。

好比让人一看就难以忘记的广告词，你写的信最好也能立刻抓住读者的注意力，因此可以先做个承诺，再来谈实践之道。因此，第一句愈有震撼力愈好，以吸引人看下去，之后就要看你准备如何大展身手，然后再强力促销自己的资格，有了你，公司必定增益不少。

记得本章一开头谈到的，你也是一项产品。如何用一封信把你自己推销出去呢？书信这个“舞台”，比起履历表，效果要好多了。

最后，我们再来仔细地推敲书信的各个部分。

一句定生死

要写好一封信，犹如盖房子。房子没有根基，马上就垮了；书信也是一样，开头的第一句，往往就是整封信的梁柱。

第一句若写不好，就准备“出局”了，因为着信者已胃口全失，对你丝毫不感兴趣。

开头写得绝妙，紧扣人心的最佳典范，通常是新闻封面故事的第一句。抓起任何一份报纸，看看每则报导是怎么起头的。共同的特点就是：紧紧吸引着你的目光，让你不得不往下看。因此，每个记者就是要引你上钩；文案高手也是，短短的五行字，教人一读再读，留连忘返。注意力一旦被挑起，

就迫切地想知道之后的发展如何。

我不是建议各位立刻学会记者或专业文案的工夫，然而若你写得紧凑而有震撼力，文字技巧是不会输给他们的。

让人啼笑皆非的开头是什么呢？最糟的莫过于言过其实，例如：“郝先生您好，我就是您正在寻找的人才。”或是：“您是否苦于寻觅能抢攻市场、战将级的人物？有在下为您服务，您就可高枕无忧了。”或者，“这个职务似乎已跟我的名字连在一起了，我们可否立刻见个面？”这都是愚蠢的开场白。这么说也只是空口说白话，令人难以置信，徒增收信者的不悦而已。

现在，请参考几个比较好的说法。譬如，你是如何从别人那儿得来的消息，或是如何探得这个工作机会的：

蔡先生您好：

过去五年来，本人一直在统一涂料的第蒙厂担任研究助理，主要工作为协助生产线经理，同时也是超级小组的成员，我们单位年年都有 15% 至 20% 的业绩成长率。若您计划在新泽西州设立新厂，本人在生产线上的经验或许可帮助您建立起新厂的体系。您的人事主管唐先生告知我，该厂正需一名助理经理，不知您是否能考虑让本人担任该项职务？

假使你是从报上招聘广告得到的消息，也许可考虑下面的说法：

最近号角报上的招聘广告刊登贵公司征求程序设计人员的消息，本人具备了您所要求的资历。过去三年来，本人在第得福科技担任资深程序设计师，建立旗下 12 家子公司的帐目连线作业系统。若有机会为您服务，必能发挥更大的潜力，也是个人生涯突破的机会。

这么一说，马上就引起别人阅读的兴趣。既不自大、又不夸张，而且说得中肯而扼要。在多数情况下，先述说你对该工作的认识。如果这个工作机会是经由人际网络获得的，从“有力人士”而来的，或是该公司基层人员告诉你的，都不必在信中言明，等到面谈的时候再说明你发现这个工作的经过即可。在信中要一五一十他说清楚，实在是太花时间了，倘若应征者有想像力，又有楔而下舍的精神，必定能获得老板的青睐。

自我推销要集中火力

万事起头难，一旦开场白完成了，其余的跟着发挥即可。舞台上的帘幕已经升起，可以好好展现你的成就以及资格了。用不着说尽过去五年你从事的每一项工作，专注于最近的一两个，其他的轻轻带过即可。例如：

1988 年到 1992 年，我在担任 BCEF 广告公司的财务主管期间：

曾处理五家名列《财星》五百大企业的广告帐目。

领导三名新进的文案人员。

为公司的行销人员拟定销售策略并为公司举办形象广告的活动。

工作时间的 20% 都在四处调查帐目，并与资深主管密切合作。

除此之外，我也在艾可广告做过一年的财务主管；1984 到 1987 曾任季氏广告的资深财务主管，为该公司成立销售小组，使得公司业绩突飞猛进，增加了 65%。

注意以上所述，每一项工作的描述都显示应征者是个负责任、成就非凡，并不断追求成长的人。切记，一定要简明扼要，集中火力在你最得意之处，好好推销自己。用不着列出所有的工作经验，你在填写求职人员资料表时，再把过去一长串的工作史写清楚。若是主试人员有兴趣，自然会在面谈时要求说明详细经过。

继续冲刺

接着就该谈你的学术背景以及曾加入的团体。

我是连普克大学文学士，洲际大学的企管硕士；也是美国广告学会的成员。

最后，简明地结束这封信：

若能与您一会，将是本人莫大的荣幸。我一定会尽自己所能达成贵公司的需求。不知可否在3月12日星期五打电话到贵公司询问面谈时间？

期待与您早日相会。

白乔治敬上

一般传统的结尾像是“希望早日得到您的回音”或是“但愿本人一切资格都符合了”、“等待您的回复”，只好痴痴地等待对方的回音，不若主控情势，主动告知自己的行动，以掌握日后的发展。这样一来，老板就可很清楚你是个有决心、志在必得的人。

老板的反应也许是：“这个人倒是挺勇敢的，不怕说出自己的心中话。找他来谈谈吧。”

不要忘了自己的承诺，要谨守预定打电话的时间。

不可因为是最后几句，就开始散漫、马虎。结语正如开场白，是非同小可的，可以运用求职策略的地方。若是草草结尾，可能就此功尽弃。切记，看这封信的都是大忙人，或许忙得连喝一杯咖啡的时间都没有。

不必一再地要求进门详谈，应该设法得知该公司的需求，并研究如何为他们解决问题；逃避这个议题，绝非上策。你要的是一份工作，不要让人感觉你是为了薪水才来应征的。显示你的决心，卷起袖子，准备苦干一场吧。天下没有不劳而获的事。

超越履历表的限制

并不难吧，把这几个部分组合起来，一封明快、悦目、有组织的自我促销信就大功合成了。比起履历表，这么做有几个优点：履历表看来机械、乏味，书信却能表现出你的个性；履历表只是一长串工作项目，书信比较能瞄准目标，一针见血；最后，书信是有始有终的，收信人不得不从头至尾看完，履历表则不然，审阅者多半从应征者所列的工作项目，从中或从尾往前随便一瞥。若是他们一看你的资历觉得索然无味，马上就扔到一边，看下一个求职者的资料了。

自我促销信最大的好处是表达较为完整。除非你的资历实在是太傲人了，曾担任三、四种重大的职务加上无懈可击的学术背景，条件平庸加上单纯的履历表格，保证没人理会你。特别是常换工作的人，列出一长串不相干的行业，徒增审阅者的困惑。“为什么这个女人要放弃十五年来销售陶器的生涯来应征一名衣架设计师呢？”是不是令人大惑不解呢？如果用书信来表达自己，就可技巧地突显你最得意之处和自身条件，转业的来龙去脉就不那么重要了。你若真是年年换老板的人，一把从事过的公司行号列在履历表上，别人会认为你是个不可依赖的漂泊者。

而且，书信之美，在于可针对重点发挥。纵使你所从事的工作有相矛盾之处、有一段时间未曾工作，或是突然转业，都不是重点所在，因此不必一一列出。

此外，我们可直接叙述自己的资格，引起阅读者的兴趣。光说自己是最合适的人选是没用的，直接用过去的成就来证明吧。人家一看，就会想：“这

个人背景扎实，听起来信心十足，能力卓越，就找她来面试吧。”

以下将以一封完整的求职信为例。请注意几个书写要点：

结构严谨，抓住重点。

谨守节度，该表白的就畅所欲言，不该说的就不要多言。

不要滥用形容词，不可自我恭维，或是说出夸大不实的话。

卡尼佛女士您好：

由于贵公司花园市分支机构之行政助理霍小姐的告知，本人获悉您正征求一位专案工程师到郝顿维尔新厂服务。过去五年（1989 至 1994 年）我皆在好地国际食品工业担任工程师，这是一家资产总值 12500 万美元的大公司。

本人 45%左右的工作时间，都穿梭于兰开斯特、宾州、佛蒙特州、芝加哥及伊利诺州各厂，研究谷类、速食食品和点心等部门的专业。我也是专案小组的负责人，指挥十二个人的工作小组，并掌管 50 万至 500 万美元的预算。这项工作使得我必须和销售人员、建筑师、工程师和资深主管密切合作。本人在服务期间，由于以最少的预算成功地完成专案，荣获四次“最佳工作表现奖”。深觉工作最具挑战性也最有收获的地方就是：完成一个人人满意的专案，并作为主管阶层和员工间的桥梁。几乎，一个专案的萌生到完成，我都要负责。

在服务于好地食品企业之前，从 1982 至 1988 年，我曾任全国最大的食品业者皮兰哈的专案人员。年年晋升，所负的责任也愈来愈大。主要的工作内容为提高生产力，让公司健康食品的生产能更顺利。

本人毕业于印第安纳州的机械工程系。现正利用晚上在宾州大学攻读企管硕士，明年应可完成学业。我也是美国机械工程学会的一员。

希望有机会能跟您详谈，看如何能帮您达成新的里程碑。

本人将在 1 月 12 日打电话与您联络，看有无合

适的时间可以见面讨论一下。

先向您表达最诚挚的谢意。

达琼安敬上

为改行而写的求职信函

正如先前所述，书信的弹性比较大，对转业的人较为有利。光用履历表如何能表达你所从事的各行业技能的相关性呢？用富有变化的书信体来发挥，就可以利用从各行业学得的经验，大力为自己促销。

请看以下两封信，第一封信是出自一位应征电脑硬件工程师的机械铸模技术人员。这两种行业可说是大相迳庭，然而他是如何巧妙地连接这两项工作的共通处以突显自己的适任呢？

何女士您好：

本人从 8 月 10 日的工商日报看到您所刊登的招聘启事，得知贵公司正需一名电脑硬件工程师。我想，您征求的应该是一名有着很强的机械背景、能做出精准的产品，而且自动自发的人。以上的特质，本人都具备了，希望这么说不至于太冒昧。

过去 12 年来，本人皆从事机械铸模工作。这项工作首重高度的技巧及创造力，以便生产能大量制造货品的机器。我们也制造精密测量仪器的零件。与其他机械操作相比，机械铸模需要更多操作机器的知识，也要有数学背景，并会看设计蓝图。所以机械铸模和硬件工程师实有若干相通之处——亦即机

械操作知识以及处理机械的能力等。

在这个传统的职业领域工作了相当长的一段时间后，我决定投身至高科技产业。就本人的背景及兴趣而言，第一个选择应该就是电脑制造业。除了我对电脑的热爱之外，我的机械性向和创造力应可对电脑业做出一番贡献。

过去两年来，我已选了几门有关电脑理论、结构和程序设计的课程，而且我也愿意从基层学习，参与贵公司的职能教育计划，六个月后，必能为公司尽一己之力。

以上，概括地介绍完自己，若有机会是否可能与您一谈。再过几天，我会打电话给您，并约个时间请您赐教。

狄恩尼敬上

第二封信，则是一位社会工作人员想改行从事股票经纪人。

尹先生您好：

本人之股票经纪友人支莱尔先生告诉我，您的证券交易公司需要新血的加入，并建议我一试。

大学毕业后，我对股市就相当感兴趣，并不断地追踪研究其基本理论及操作技巧。数个月前，我突然灵机一动，想到何不把这个兴趣当作职业生涯？过去14年来，本人是一名社会工作人员。社工和股市看来是泾渭分明的两种行业，事实上的确有若干重叠之处——皆必须与人密切合作以及良好的人际关系。我从社会工作学到的技巧（与人联络、了解并同情别人）将有助于我的股票经纪业务。或许您会有同感，社会工作其实是从事股票经纪最好的跳板。

股票市场对我有着无与伦比的吸引力，加上善于与人合作，投身股票经纪人这个行业，应是成功的两大关键。希望您能同意我的说法。

如果方便，希望与您当面详谈。我会打电话来询问您，何时比较方便。

期望早日与您相见。

丁艾德敬上

写求职信函的技巧

三大要点：现在你应了解何谓严谨的求职信，以下再介绍三大要点：

一、要有焦点先想好自我推销的计划再下笔。如果你是从报纸的招聘广告，或是亲友那儿得来的情报，要如何说明自己的立场，以便能让收信者印象深刻。写开场白之前一定要深思熟虑，如果气势不足，一开始自然没有吸引力。假设自己是在写一则新闻或是拟广告词吧，先想好究竟要写什么。

二、有条有理，用自己的语调来写想好与对方沟通之点，找出最合适的语调并有条理地表达自己。不要用别人的声调，自以为像是学者大儒，最好的作法就是做你自己。老板要的是真实的人物，而不是次级的仿冒品。不要用夸大不实的字、隐晦的字词或是拖泥带水的句子，尽量用简短有力的字词。倘若读者要一看再看，或去找寻弦外之音，就会认为你思想混淆，不知所云，并把你的求职信丢到纸屑篓。因此，思想连贯是相当重要的；建议你打个草稿，把所有的想法列出先后次序。若是你有15个重点，就好好的把这些串连起来。

三、不断地修正、编辑切记不可把第一份草稿寄出去。无论日期怎么紧迫，都要谨守纪律，经过一番改正、推敲之后；才能邮寄。没有草稿是完美的，绝大多数都需要一改再改或是干脆重写，好比体操选手，不经一番锻炼，哪有做人的体魄？

流一点血汗，绝对是值得的。反复看每一个字句，直到不能再精简为止。这样是不是就大功告成了？对不起，还差临门一脚。

最后的试验

你终于完成一封有文学奖水准的书信了，最后还必须注意一点。把这封信放在一旁，几个小时以后，或是隔天再来看一次。专业的新闻写作者都会这种技巧。当然，由于时间的紧迫，放到第二天可能就超过时限了，不过还是尽量一读再读，修改得愈仔细愈好。

人类的心灵实在很奇妙。有时，你愈投入，愈觉得力细节所困，不知不觉就钻牛角尖，因此，稍微休息一下，留点喘息的空间一定大有帮助。

隔了几个小时再来看，你或许会豁然开朗。这就是我常说的为文必须的“反刍”时间或“闷烧”阶段。再回头来看，比较能有全新的观点。变化之大，或许连自己都大为意外。你也许对自己说：“天啊，这真是我自己写的东西吗？”这里改一个字，那里换一个词，拉掉一句，再加进一段，终于完成了。实在是满意多了，因为你已经尽了最大的努力。

赏心悦目的第一印象

谈到定稿，正如老师常告诉我们的，不可潦草。这封信函不一定要像激光打印机跑出来的那样完美，至少要赏心悦目。

再度强调，如果有个人电脑来帮你处理文书最好，必能使你的生活更加得心应手。信件应可储存、读取、修改以及历经无数次的编辑，若是要在打字机上一遍遍地从头打到尾，或是用手重誊，那真是“情何以堪”！

退而求其次，则可考虑可存档的打字机。如果在预算之内，不妨用可靠的电动打字机，字体要清晰易读；太花俏的字体或是五颜六色的纸都不讨好，只是浪费钱而已。

尽量呈现简洁而专业的风貌，按照一般书信的格式即可，正式的英文书信上下须各留一寸，左右边界各留半寸。

检查清单

邮寄之前，请先检查以下各点，确定你呕心沥血而成的求职信是否已经完美无误了。

一、开头第一句是不是能引人注目？

二、这封信是否突显了你的重要成就，让人无法忽视你的存在？

三、读起来是否明快顺畅？

四、是否表达出个人认真与专业的特质？

五、文法有无错误？

六、有没有拼错字？写错字是难免的，因此必须谨慎小心。许多电脑都有附加拼字检查的软件，这样一来就能万无一失了，省却不少困窘和懊恼。

七、是否空白太多或是标点符号错误？

八、版面是否整洁？一个小污点也许会让人无法忍受。

求职信函写作原则

以下介绍几个“放诸四海皆准”的求职信写作原则：

一、根据老板的需要来剪裁经历。

二、简洁扼要不可突然改变主题。篇幅以一页半为最理想，不必隔行，再长的话，恐怕要失去读者了。

三、尽量举出事实及数据来证明你的成就比方说：“我一开始是负责 50 万美元左右的专案，两年后成为专案小组的负责人，掌控 100 万至 500 万美

元的预算。”

四、指明收信人信封上只写收信者的职称，如“人力资源部主任”或是“敬启者”都不够恰当。

此外，还有几点则是错误的作法：

一、羞于列出自己的成就另一方面又好用夸大不实的陈述（“我是全东岸首屈一指的销售人员”或是“我写的文案必定能使你的客户大为激赏。”）。

二、列举太多不相关的资讯如大学求学过程、兴趣以及个人的观点等。这些都可以在面谈时再提出来。不要忘了最初以及最终的目的——推销自己。

三、重复太多不要一再地重复一些形容词，这样只会让人精疲力竭。也许同义同不好找寻，然而同一个词用到第二次时，自己要有警觉，最好找新的表达语汇。

四、在信中提及介绍人这么做并不妥当。雇主会认为，不管你想担任任何种职务，你的介绍人都会为你大力推荐。要是有需要，并想看看你信中说的是否属实，雇主自然会请你提出介绍人的资料。

五、道出年龄以前求职，每个人都写明年龄，今天则用不着。通常在招聘广告中，各公司已定出一定的年龄、资历，如“征求15年经验以上的主管”或是“大学应届毕业生最佳的工作机会”，若是该公司对你的年龄感兴趣，自然会在面谈的时候提出这个问题。

六、抨击前任雇主的不是这是求职的大忌，不管在信件或是面谈时都不可以。

七、提出有关个人隐私的、或是完全不相关的资料不必提及自己的婚姻状况，或是述说自己有几个孩子。同样的，个人嗜好、宗教信仰或是曾捐赠多少财物予慈善机构等，都不必言明。很奇怪，常常填写履历表时，兴趣、宗教、个人家庭状况都列在其上。假若雇主太在意你的婚姻状况或是宗教信仰，倒不如放弃这个工作。最好公司完全不在意是否你已婚、单身、离婚，也不管你是不是同性恋者、天主教徒、清教徒、犹太人、印度教徒、那苏再临论教派、不可知论者还是无神论者……这些都是无关工作的。

下一章我们将讨论面谈的技巧。

第九章面谈的策略与禁忌

谬误：面谈主试者都是西装笔挺的虐待狂。

真相：不要让想像把自己击败了。不必害怕面谈，恐惧只会削减你的实力。

你一定想不到有多少人在面谈的煎一天晚上恶梦连连。有的梦境恐怖的程度，不输好莱坞拍的那种血淋淋的电影。以下就是某位求职者的面谈噩梦，敬请屏息以待：

他走进一家阴森广阔的大公司，两名身穿黑色西装，打着深色领带，长得活像是施瓦辛格的人员马上迎向前来，带他走进一间法庭般的大办公室。这个可怜的求职者一颗心活蹦乱跳，颤抖的声音在四面镶板间回荡着。十位主管不苟言笑地在长桌后排成一行。他们面前摆着一张高背、厚重的木椅，就像是张尚未接上电线的电椅。

那两个孔武有力的人员，把这个求职者架到椅子上，用皮带将他的双手捆绑在扶手处，接着站在两边，面无表情，有如石人。十位主考官，一个接一个向他开火，他还来不及回答，下一个问题又掷过来了。

答得不好，那两个彪形大汉马上就用手背掌掴他耳光。问题愈来愈难回答，他们出手也愈来愈重。过了一个小时，他已血流满面，连头都抬不起来了。他一昏死过去，那两个人就把他从椅子上拖到外边，扔到街角。就在撞到地面的那一刹那，他吓醒了，全身都是冷汗，而且直打哆嗦。

也许，不是每一个人的梦都像他那样历历在目、令人不寒而栗，然而几乎人人都在面谈的前一晚都无法像婴儿睡得那样香甜。不知有多少人此刻正为了明天的面试辗转反侧，难以成眠。有人说，面谈犹如上战场、参加马拉松赛，甚至就像看牙医——恐怖之至。

遗憾的是，大多数求职者的时间多半耗在担心，焦虑上，而无法全力做事前的准备。随手拿起《面谈技巧》一看，反而被这些“技巧”吓倒了。总之，面谈就好比在火热的炭火上赤脚走过，畏缩不前或是丑态百出，工作也就泡汤了。若是只录取一名，不管你这个第二名表现得再可圈可点都没用。你不是打败群雄的赢家，就是一文不名。

这也难怪我们一想到主试官在面试时会如何“严刑拷打”，就开始毛骨悚然。因为他们掌控大局，你的生死都操在他们的手上。

你究竟在怕什么？

求职最难过的一关就是面谈。这种恐惧是由于“权势”的淫威使然。从童年时代，大人就教导我们“有耳无嘴”以及“服从”的美德——要彬彬有礼，别人问话时要好好回答。等到长大必须谋职时，那种对“权威”的敬畏却转变为毫无理性的恐惧。

我们忘了这些主考官的任务在去芜存菁，并想进一步了解我们，反而把他们当成“凶神恶煞”。如果理性一点，我们就会发现他们绝不是以凌辱人为乐的妖魔鬼怪，也不是西装笔挺的“魔鬼终结者”。就如同你、我一样，他们也是人，需要一份工作来养家糊口，也有一堆帐单、贷款要处理，家里也有野得难以管教的小孩，或许还正在和前妻（前夫）打官司，为了赡养费而大伤脑筋呢。

除非公司的规模不大，否则通常老板是不会亲自面谈、遴选人员的。一般企业都是由各级主管来做面谈主试者，但不管谁来，其实都一样，人生如

戏，他们也只是想扮好自己的角色而已。倘若你能想通这一点，保证五分之一的恐惧就消失得无影无踪了。

不管我们是毫无理性地害怕权威，或是深怕犯了大错、做出让人见笑的事，还是准备不足。把这些原因都集合起来，总归一句：我们怕又错失一次工作机会。

其实，克服恐惧最好的办法就是“化紧张为力量”，全力准备。

生命中最重要演出

准备面谈要有健康的观念和态度。许多求职者都不了解，面谈其实是一个大好机会——不是要你决一死战，而是轮到你上台演出：是你展现风采的一刻。把面谈当成是一次舞台经验吧！

再好的演员，也要参加试镜，你也得应面谈主考官的要求站在镜头前。如果表现的令人欣赏，自然有第二次试镜的机会，或是原已决定的人选不够理想，再次考虑是否录用你。第二次面谈，主考官可能又换人了。通常在正式录用前，都必须经过两次至三次的面谈。

听起来是不是更可怕了？一而再、再而三的面谈真是令人胆颤心惊，不过也是挺刺激的，因为你不断地与“未知”搏斗，也会从过程中学到不少东西。不要只是紧张地啃着手指甲，把面谈当作是一种经验；也许说错了台词，或是一失手把咖啡弄翻，淋了自己一身，或是毁了主考官的西装，也不要以百米冲刺的速度，落荒而逃。把自己想成是一流的演员，镇静一下，继续演出吧！主考官一定会赞赏你的胆识与冷静的。

从面谈中获取宝贵的经验

面谈的办公室可能是个美好的乌托邦，也可能是个地雷区，设法把面谈当作深入了解自己的机会吧。不管面谈多失败，好歹也是一次宝贵的经验，绝不会是时间的浪费。毕竟不经一事，不长一智，有了失败的经验，你就更知道如何准备下一次的面谈了。

我们不可能只经过一次面谈就知道所有的诀窍。好比运动竞技必得要不断的训练，经过几十次的考验之后，你一定可以在面谈时侃侃而谈。

每一次面谈都是独特的经验：可能让人精疲力竭、紧张万分，气氛凝重；也可能轻松愉快；当然还有乏善可陈的。有人谈个20分钟，也有长达一个半小时，请你一五一十道出一切历史。

面谈的唯一目标——勇于推销自己！

面谈是你生命中最重要的一出戏，是你推销自己的良机，证明有史以来最伟大的产品除了汽车，就是你。

以开放的心胸来看待面谈。不妨把自己想像成认命的推销员，每天和不可预知的情况奋斗——有时生意在几分钟之内即能成交，有时连资料都还没拿出来，就已经被轰出大门了；同样地，你也不能预期面谈的结果。主考官可能俨然如印度的宗教大师或是慈爱的圣诞老公公，你却无从判断他们是以何种眼光在打量你。亲切的微笑、开怀大笑或是和你寒暄话家常，都可能别有意图。表面和现实总是有很大的差距。

求职和推销都有着不可预期的命运，因为未知，所以深具挑战性；因为结果难以捉摸，只尽全力还不够，还要付出十倍的心血。

假使这么做还不足让你脱颖而出，试想：在门外等着进来的那个紧张兮兮、抱着文件夹不放的家伙居然能雀屏中选！不服气的话，就赶紧加油吧。

广结善缘

最终的目标还是在自我推销。最好能和主考官建立友善的关系。先让他们主控一切，观察他们的“底细”。慢慢地你就能发现哪些细微的动作、话语和意见较能打动他们。这些都是你应着力之处。

等到面谈到了一个段落之后，主考官印象最为深刻的，与其说是你答出正确答案，不如说是双方间的交流。我有一位朋友，目前担任一家全国电脑连锁店的销售经理，他告诉我，当初他之所以能“打败群雄”，就是因为他刚好和主考官有相同的嗜好——两个人都疯狂地喜欢收集漫画书。这位朋友在面谈时，一直小心地倾听，并注意对方的反应，终于发现主考官原来是难得的“知音”！两个人一谈到《超人》、《蝙蝠侠》、《霹雳女超人》等初版珍本的市场行情时，简直是如痴如狂，说了将近十五分钟还欲罢不能。

这种事，想必用不着心理学大师佛洛伊德来分析就可明白了。一般主考官所须考评的求职者可能多达二、三十名，但让他印象最深的还是那位漫画书同好。也许他并无过人之处，主考官不会忘了他，因此他的机会就比别人大得多。

所以，放轻松，随机应变吧。不要为情势或主试人员预设任何立场。一踏入面谈场地，就化身为一只有变色龙吧，随时跟着情况改变你的进行的节奏与策略！

事前练习的重要

好演员会不会一上了台就忘了词？这实在是个荒谬的问题。然而，不知有成千上万的求职者从来不为面试做准备。而且原因只有一个，那就是：“懒”。大家都在

想，反正船到桥头自然直，随便说也有答案，而不会准备一些事实、数据或是资料来支持自己的论点。

特别是常参加面试、每次都被“刷”下来的人，因为从不准备，也就觉得没有什么好准备的。他们常对自己说：“这么麻烦做什么？反正准备也没有！”却不明白，抱着这种态度只好“万劫不复”，永远找不到工作。

此外，这种失败主义的论调会影响你的人生，渐渐变得没有勇气尝试新的事物，也不想冒险。纵使是想赌一把，你也下不了手，永远只有旁观的份，而且一天到晚抱怨：“没有人帮我在大公司做内应，就休想成功。反正，这个制度就是这样。”

小心，不要动不动就哼着失败的悲歌，这样只有百害而无一益。相反地，告诉自己，无论如何都要勇敢一试，做最杰出的演出，如此，成功自有降临的一天。

充分的准备才能掌控情势

要获得奥斯卡最佳演出奖那样的殊荣，只有一个绝招，那就是掌控整个面谈的情势。也许事情难以预料，但是不管怎么说，充分的准备必能增加你的实力。

首先，问自己三个问题：你所应征的公司在哪里？主要业务为何？面谈时主考官是谁？

公司地点和业务项目不难发现，要清楚面谈主试者就不是那么容易了，然而，你还是得对该公司的背景资料下功夫。

公司座落在哪里？性质为何？二十年前，这些问题都很好回答。你所报到的公司通常就是总部，只要打个电话到人事部门询问，马上就能得到答案，今天则不然，公司形态日益复杂，而且分支众多。现在有很多美国员工还不

清楚到底是谁付他们薪水，不知道那家在数千里外、身价数百亿的香港集团，除了拥有他们的公司之外，还是其他三十家企业的幕后老板。

面谈主考官是哪一位？如果你真的很幸运，就可以发现谁将与你进行面谈。如果你想进大企业，光是人事部门就有好几十个人，似乎永远无从得知主考官是谁，但若是中、小企业，而且离你家不远，稍微明查暗访一下，应该不难有所收获。尽量一试吧，不要忘了从你的人际网络下手。

假使你有门路，就可获得宝贵的内幕消息，比方说，主试者这个人怎么样？常问的问题为何？”面谈时多半照常规进行，还是常不按牌理出牌？他们最喜欢雇用什么样的人？希望你具备哪些条件？你若胸有成竹，上榜的机会必定大为提高。

我们再来检视面谈的过程。

面谈时要怎么说？怎么做？

记住，你所拥有的不只是一些求职技巧，你就是一个整体、一项多功能的产品，因此每个零件——你的声音、姿态和穿着打扮都得是无懈可击的。

首先，就语调而言，以下提供六种建议，教你避免张口结舌或是说错话的窘态：

一、在开口前先想好要说什么不要一想到什么就没头没脑地迸出来。面谈不是赛跑，先思考一下，再开口说。在发声说出答案前，先在脑子里预先演练一下。以简洁扼要为佳，尽量避免冗长的答案。即使是最复杂的问题，也尽可能答得简短有力。当然，若是主试者要求你“详述”，就不可以用三言两语来打发这个问题。

二、声音要有自信而清晰特别是第一次找工作的人，有些人常把一些肯定句说得像在发问一般。原因就是紧张或是对自己没把握，或者是怕话一出口会惹火主考官。如果你有这种习惯，要设法改正。

三、紧张是正常的不要让紧张坏了大事。有时候，紧张反而使你肾上腺素加速分泌，说起话来像机关枪，不然就像是刻意将速度调快的唱片。只要深呼吸、放松，速度就可变慢了。

四、保持热切的语调不管主试者如何，一定要保持热切而活力饱满的语调。主试者的声音可能毫无表情、变化，然而你的声音还是要传达出兴奋的心情与好奇。记住你为何会出现在这个场所吧？你想在这里工作，而且要迫不及待地证明你的能力。

五、咬字要清晰、不可含混不清有很多人说起话来模糊不清却不自知，若是要参加面谈，就得好好注意这一点。若需暂时停顿，宁可不出声，也不要一大堆“嗯”等无意义的语气助词来帮衬。

六、避免隐讳的话、刻意搬弄特殊语汇、俚语以及乱七八糟的用语也就是说不要随使用电脑、运动及企业的特殊用语，主试者通常不欢迎，最好用你最熟悉的、能代表你自己的语言，而且要合语法。假使你喜欢和别人一起工作，就不要说你是“团队好手”或是坚信“超级小组”的成效等，搬弄这些语汇只会让主试者觉得恶心，想拿个东西往你头上砸过去。要是你想告诉主试者你是精力充沛、干劲十足的人，直接说就可以了，不必说“我总喜欢付出百分之百，带球冲到终点，是我最大的快乐。”这么说只让人觉得奇怪，当然你的工作也泡汤如果你想改进自己面谈的声调、语言，建议你用录音机并找个朋友练习，录下模拟面谈的情形，你就很清楚自己的声音听起来如何。经过一番练习，你就可说得有条有理，态度从容不迫了。每个人第一次听到

自己的声音都会吓一跳，但是慢慢地你就能克服种种心理障碍了。听自己声音时，要处处留心并自我批评，看看声调是否自然、发音清楚与否。问问你自己：每个字是否清晰可闻？是不是有含混不清的地方？声音听起来太严肃或是太柔弱？回答是否简明？是否一紧张方言便不自觉地冒出来了。

至于姿势，不管是站着，还是坐着，一定要挺直腰杆。很多人都有姿势不良的毛病。不知不觉就向后靠、窝在椅子上，像条快沉没的船一般。如果你稍微注意自己的姿势，很快就能矫正。弯腰驼背，会使你不成样子，说起后来也容易急促而无力。

就服装而言，我不想强调太多，毕竟穿着得体不能保证你一定“上垒”，然而要是穿得太邋遢，可就没有人会正眼看你。你不必跑到街上去买一本服装杂志，学习模特儿的穿着打扮，只要照着一般礼貌上的装扮即可。

标准的面谈服装，只有一个形容词，那就是“保守”，亦即要简单而有格调。不必买一套两万多块的西装，加上七八千块的鞋子，定做的衬衫、领带等等，好像是要参加盛会。主试者会好好端详你一番，然后想：“这个家伙以为自己是谁？”你不是要参加婚礼，所以不必这么大加铺张，打扮得像是从《大都会》杂志或是《绅士名流》走出来的模特儿。

要看起来得体，最重要的就是要避免太强烈、显眼的颜色、配件，太鲜艳或是对比的色调都不好。不论是男、是女，暗色或是柔和一点的西装、套装都是不错的选择。领带可以有一点个人风格以及流行的感觉，然而尽量不要用太强烈、可笑的颜色。衬衫以素色为佳，白色、蓝色都不错，有条纹的和花衬衫则不讨好。

等到录用之后，你自然可回复原来的穿着打扮。一般电脑公司、时装是传播界对员工的服装几乎没有任何规定。就以矽谷的高科技公司而言，素以“自由之风”闻名，他们根本不管你穿什么上班，短裤、T恤、三件式的西装等都成，只要你能把份内的工作做好。这种作风和IBM那种整齐划一的打扮相比——清一色深色西装、浆过的白衬衫以及光可鉴人的皮鞋，实在是突破传统之举，有如天壤之别。

然而不管公司规定如何，最好保持整洁宜人的外表；面谈时穿的鞋子按照一般上班人士穿的即可，跑步鞋、凉鞋或是鞋跟太细、太高都不合适。记住，一定要把鞋子擦亮。不要低估了主试者，你的一举一动，身体每一个部分，都难逃他们的“法眼”；你的指甲太长或是藏污纳垢，都可能被列为扣分的项目。

全力演出

你已经把功课做好了，而且每一家公司的资料都已倒背如流。下一步就是要了解面谈的每一个步骤，以了解如何运作。一旦你了解面谈其实是很逻辑的事，也就比较能处之泰然，了解即将面对的事项，因此，面谈恐惧症就可消失四分之一了。

除非你有内幕消息告诉你主试者的一切，否则，成功与否，还是看你的表现。牵涉到“人”的因素最不好掌握，而且最为复杂。只要把两、三个人放在同一个房间，没有什么不可能发生的事——可能相谈甚欢，和谐融洽；也可能一言不合，大动干戈。总之，若见面是个错误，则双方虽近在咫尺，还是有如两颗相距十万八千里的行星；虽用同一种语言，气氛却凝重得令人如坐针毡。

正如前述，面谈好比试镜。主试官就是你的观众。尽管使出全力为他表

演，让他无法忘怀吧。再强调一次，即使主考官掌控大局，他也不能把你吃掉。你若表现得可圈可点，他们的工作也就轻松多了，不必为了苦无人选伤脑筋，很快就能结束面谈，回到工作岗位。想想看，主考官也不好当，坐在办公室，过滤一整天的应征者也挺累人的，特别是在人浮于事，应征者多如牛毛的时候，常常要和好几百个求职者面谈以后，才能找到一个合适的人选。你将面临的挑战就是如何合乎他们的要求。以下，我们把面谈分成几个主要的部分来讨论。

面谈三部曲说也奇怪，面谈通常按照既定的三部曲模式。每个阶段，都需要纯熟、洗练的演出。目的就在把你的角色演活，主考官要什么就表现给他看。不必太在意细节，只要说服他你就是他最需要的人。一切就是这么简单。

第一部：闲话家常

这个阶段约是 5 到 15 分钟，通常是登场人物的介绍。彼此认识一下，并决定面谈的语调、气氛和进行的速度。有经验的主考官只要看这一幕就可以正确预知结果如何；要是你已经从几次面谈“历劫归来”，在这个阶段就可看对方将如何出招。

一般而言，体贴而随和的主试者在你一走进门时即会热切地欢迎你。先是起身迎接，接着热情地与你握手，请你坐下，并询问你是否要在正式面谈开始之前喝杯饮料。

然而，也有冷冰冰的主试者，招呼你进来时，声音毫无表情。随便握个手，也没有招待的饮料，就立刻进行面谈。纵使主试者的态度可能有这么大的差别，也不要先下定论，不要认为主试者不够热诚、没有和蔼可亲地招呼你，就一定会拿种种难题来考你。就跟你一样，主试者或许也紧张或是觉得不自在；当然，也可能在你之后还有十五个应征者，因此急着打发你。无论如何，一定都要抬头挺胸，不要太在意主试者的动作或话语，认为他完全是针对你个人或是对你有成见。

你是否从容不迫？是否容易与人打成一片？你的反应快不快？主考官从这几个小地方常可判断出你是不是很好的人选。

要打破凝重的气氛，闲话家常是最好的方式。主试者可能先跟你谈谈今天的天气、球赛成绩、政治、或是交通等。他们好比是主导一切的指挥，他会让你知道什么时候开始谈正题。

主试者可能跟你聊上几句，对你这个人就有一个大概印象了；你也可乘机了解一下对方，配合他们的韵律来进行吧。若是步调由缓转急，你也得跟上。不管谈话的速度如何，你的答案一定要明快，不可拖泥带水。

第二部：短兵相接

正式面谈时的一问一答，约略进行 40 分钟到一个小时，也是主试者收集有关你的一切资讯的时候。如果一开始进行得相当顺利，也许不知不觉地就已经开始正式面谈了。不要紧张，好好回答每一个问题就是了；不必胡乱猜想主试者想做什么，他们自有面谈进行的腹案、也准备好一长串的问题并计划好该涉及哪些层面了。

主试者都有自己的风格。有的人干脆就把问题清单摆在桌上；有的即兴式的，想到什么就问什么；还有的一边和你谈，一边记录。不管他们采取什么作法，你离开，关上门的那一刹那，他们一定马上评分，不是写在纸上就是把结果输入电脑。假使你的表现不错，应该在一个星期之内就有回音了；

若是搞砸了，两、三个礼拜以后，你才会收到一封名落孙山的通知书。

下面是面试时，你会碰到的几个典型的、难以答得巧妙的问题。临阵磨枪，不利也光。好好准备一下，一定大有帮助。

主试者通常会问什么样的问题？从一般有关工作的到最荒诞不经的都有。他们的任务就是发问，而你要做的就是——反击。以下是几个难缠的问题，以及回答的诀窍帮你轻轻过关。

一、“谈谈你自己吧！”这是问题集锦中最精彩的一个，也是一般主试者最常问的，通常也是面谈的第一个问题，同时也为整个面谈设定好一个基调。如果答得好，自然“一路顺风”、胜利在望了。

有位生涯规划专家把这个问题比喻为律师一开庭为当事人做的陈述，因为你可以言所欲言，掌控整个气氛。说得好，则令人喝采；若是不知所云，这次的面谈也就毁了。主试者可不期待你先说个五分钟的童年往事或是你的兄弟姊妹、配偶如何，焦点还是要放在和工作相关的经历上。主试者这么做，最主要是想看看你的沟通能力如何、反应多快。

既然这个问题，十之八九都会碰到，还是事先准备来得好。答案以四至五分钟为佳，而且须简述自己的工作历程、专业以及个人的技能、目标，略关私人的生活亦无伤大雅。这就是我所谓的“满分”的答案了。如果童年往事和工作有关连，不妨一提。若你刚踏出校门，则可以谈谈你的学位和暑期打工的经验，以及未来努力的目标。以下就是一个可供参考的答案：

从青少年时期开始，我就对电脑着迷。一谈到电脑我就热血澎湃。就和其他的孩子一样，我也喜欢电脑游戏。因此，家人送我一台电脑之后，六个月内我就得心应手了，而且开始自学基本的程序设计。高中毕业时，我已经很清楚自己想攻读程序设计，进了大学开始深入研究电脑后，更是如鱼得水。电脑成了生活中唯一的重心。到了大二，我已经决定要进入大的软件开发公司服务。这也就是今天我来贵公司应聘的原因。我之所以向往进入大企业，就是想走在新潮流和新科技的最前端。

好的答案通常都有脉络可寻。以“谈谈你自己吧”这一题而言，重点在你的工作动机、技能以及过人之处，以及为什么公司要雇用你。绝不要以为主试者对你个人私事有兴趣，而说了一大堆跟工作无关的琐事。你可以谈谈自己与众不同的观点，但还是得和工作相关。

二、“你的缺点为何”如果回答：“我没有缺点。”主试者马上就会认为你这个人若不是圣人，就是个虚伪的人。其实，这个问题是针对你的弱点没错；但是最好的答案却是就工作而言，可以成为你的优点的。例如：“我一专心工作就无法停止，一直到完成而且令人满意为止。”藉此，你告诉主试者，你不达目标、绝不罢手，而且为自己的工作感到骄傲。

三、“说说你最拿手的吧！”

和前一个问题有异曲同工之妙，并非教你一根肠子通到底，把自己所有的优点一股脑儿倒出来。雇主在意的是，你有哪些长处能帮你做好工作。可以简明地回答：“我的工作速度快、而且讲求精确，最得意之处就是让周围的人愿意与我合作。”

四、“本公司可以用什么原因雇用你？”这个问题是试图要使你知难而退的。不过也没什么好怕的，只要把自己的长处结合对该公司的认知即可。例如，这是一家以刑事诉讼为主的法律事务所，你应聘的职位是研究助理或行政助理，恰到好处的说法是：“您需要的是一个有文书处理经验，也会速

记的人，这两种刚好我都很熟练，所以我有自信做好这份工作。”

五、“五年后，你的工作进展能到何种程度？”你不要回答是“部门经理”或是“管理阶层”，因为这个答案可能就是面谈主试者今天的位置，这么说可能让他倍受威胁；也不要认为他的地位已经稳如泰山，不在乎你说的一切。主试者主要是想知道你是否有个务实的生涯计划。你可以说，你希望能成为这方面的工作能手、增进专业技能（例如，学会新的文字处理软件或是熟悉桌上排版系统等）、知道其他部门如何运作。也就是表现出自己是抱着一颗开放的心灵，愿意尽力学习。

六、“你为何决定离开前一个工作岗位？”拜托，千万别开始攻击前一家你服务过的公司。切不可说你前一个老板是个小人，就因为你不支持他的作法。就指使全部门的人与你为敌；也不要说以前的主管是色狼，每每找机会“骚扰”你；即使以前的老板是个标准的暴君、自大狂，也要尽量淡化这个问题，要不然别人会认为是你自己有问题，和上司、同事都处不来。

最好用客观的陈述来检讨以前工作正面的地方及其限制。比方说：“我已经在那家电子公司学到不少东西了，但是他们终究是家小公司，发展有限。因此，我希望能到像贵公司这样的大企业服务，以便学习更多，并担负起重大的任务。”

七、“你找工作已经多久了？”这个问题其实很简单，不要觉得难以启齿。十年前，若半年赋闲在家，表示你这个人有问题，可能老是有某种让人无法雇用的原因，老是面谈失败，或是生性不定，不能好好工作。今天则不然，市场竞争激烈，一位难求，已是大家都能接受的事实，直接而诚实的告知即可：“我大约找了六个月了。您也知道，现在高学历者难求一职，想要找份理想的工作，都要等上好一阵子。”相信主试者一定会满意、点点头，然后进行下一个问题。

八、“你在过去的十年中换了五次工作，能告诉我其中的原因吗？”正如前一个问题，以前有不少应征者一听就被击溃了。对某些雇主而言，常常换工作的人几乎和麻疯病人一样，避之惟恐不及——不能忠于工作、缺乏团队精神、没有方向、目标等等。但是，在今天换工作已成一种趋势，雇主也都很明白，因此不要觉得换工作是件羞耻的事。

注意你所给的答案，并要避免中了主试者设下的圈套。正如回答第六个问题一般，不要谈论太多私人隐私和敏感的办公室政治话题。假如以前的老板真是个独我的狂人，对整个部门实施军事训练，也不要实话实说，就谈到你觉得原来的工作已到了一个瓶颈，难以突破，因此想看看有无更好的机会，可帮助自我成长。也许公司因为合并、破产、被收购或是重整迫使你不得不离职，若是如此，简单把事实陈述出来即可。

九、“你觉得自己是个爱冒险的人吗？”这个问题有点诡异，答案毫无疑问，就是“是的！”。这到底是哪一门子的问题？今天的风云人物不都是勇于冒险犯难的人吗？没错，但是要怎么说才得体？雇主可不想找一个怪异、顽固、完全不把规则看在眼里的赌徒，他们要的是中庸节制、尊重公司制度并能与团队合作的冒险家。有些研究机构，里面的员工要是冒险无度，往往超出预算，而且延后数月或数年才能完成研究计划。你应该说，冒险给你挑战并激发你的企图心，但也认为冒险有一定的程度，应在预算和企业规定的范围内。

十、“对你而言，什么是最理想的工作？”问得高明。大多数的应征者

皆会偏离主题，滔滔不绝地说，具有挑战性、能使人工作带劲、潜力无穷的行业就是最理想的行业，投身其中必能达成生涯目标。上面每个词句都是求职必用字，但是我并不建议你这么说。你可以将主试者一军，告诉他世间本来就没有最理想的工作，任何工作都有其价值，就看我们抱着何种态度。即使是曝光率高、光彩耀眼、人人羡慕的行业也有黑暗的一面。如此一答，主试者一定会想：“哇，这个人真有自己的想法。是我这个月来见到的第一个有创见的人。终于找到一个不依着求职书籍照本宣科的人了。”

要独特、出类拔萃并不容易，抓到机会就要好好表现。可能你藉此大功告捷。

十一、“成功对你来说是什么？”要小心，如果口不择言，就中了主试者设下的陷阱。千万不要让别人有私毫的怀疑，认为你志在赚钱。你若这么说就让人倒足了胃口：“我希望在三十五岁就成了百万富翁；收集古董，并在加州的马里布高级住宅区购屋；每天冲浪 2 小时，傍晚时候在自家泳池旁边啜饮美酒。”

最好的答案应论及专业及个人目标。主试者通常希望你的个人生活就是专业生涯的延伸。亦即，你的工作不但有精神上的回馈，也使你在财务上无后顾之忧以追求高品质的生活。说得实际一点，对大多数的人来说，成功就是有起码的收入，不必窘迫到每一次付帐单时，都要挖开扑满。总归一句话，可以谈到钱，但不要把钱看得太重。

十二、“你最喜欢工作的哪一个层面？”这个问题说不定也是主试者故意设下的圈套，看你是否在面谈前扎实地下过功夫。因此，在求职前一定要对该工作有所了解，才能就该工作的重要内容说得头头是道。主试者这么问无非是想知道你是否积极进取。只要谈到那份工作最主要的几个部分即可。倘若你应征的是研究工作，可以这么说：

我对研究工作最感兴趣的部分莫过于解决问题。我是一个不断追求挑战的人，一钻进研究的领域就无法自拔了，而且觉得其乐无穷。我可以独立工作，从早上做到深夜，完全不需要别人的催促。研究工作最令人兴奋的地方莫过于：一切都是从零开始，最后却能找到谜题的答案。

无论应聘什么工作，谈到这一点时，焦点最好放在你最感兴趣的部分。比方说，你是化学工程师，正在应聘一家环境污染防治公司，可把重点放在实验、调查、或是研究方面等等。不要忘了你面对的就是一名资深工程师，这位主试者马上就知道你的目标何在。

十三、“你觉得这个工作的哪个部分最无法忍受？”和前一个问题，如出一辙，也得小心应付。诚实虽是优点，但是也要有个限度。不管怎么说，就是不要告诉主试者，你百分之百地喜欢这项工作。因为世上根本没有这等人存在。这么说听起来像是自愚愚人。然而，若是你板起面孔，数落这个工作种种无法令人忍受之处，你也就“出局”了。

回答这个问题有一个要领，那就是举出其中最无关紧要的一部分。即使谈到这个负面的地方，也要尽力强调该工作正面的价值。例如：

我一全力投入工作，就觉得自己没有耐心来处理那些繁琐的报表、文书等。这虽也是必须完成的，但是我总是迫不及待地想早一点结束这些文书工作，好专心处理最关键地方。

这么一来，缺点听起来反倒是自己的长处了。即使文书表格再怎么繁琐。你还是会完成，然而你最专注的还是在工作的核心。

十四、“十年后，我觉得自己可以达成什么目标？”一听之下，在你脑海马上闪出一个答案：“从这个烂就业市场看来，十年后我还能保住这个职位就已经是走运了。”真是衷心之言，但一说出口，你的面谈也就完蛋了。

显然，你也不知道十年后你会有何转变。然而，最好还是先准备个万全的答案。到现在你应该知道，公司最想要的人就是像奴隶一样卖力工作、一无所求的人。这等人当然没有，然而他们绝对不想看到死守着一个职务、不求进取之士，他们要的是懂得规划生涯的人。你可好好斟酌这个答案，看十年后自己该有何进展，专业技巧应更熟练，也应在生涯之梯在上爬升几级了。假若是新进的文案人员，十年后也该成了资深文案了；若你现在最初出茅庐的销售助理，经过十年的历练，你也是一名销售经理或是主管级的人物。

十五、“描述一下你自己吧。”“我身高一米八五左右，有着史泰龙一般的身材，女人看到我都趋之若鹜，但我也是一个心地善良的好人。”听来，你蛮适合去好莱坞的，但是一般企业或许还不需要像你这么好的“货色”。

你的身材、长相应不是这个问题的重点。主试者想了解的是你的个性如何，是否适合从事该工作。切记不要在主试者面前拼命往自己脸上贴金，把自己描述成令人无法置信的完美。你可以这么说：“我是个好奇心十足的人、努力工作，也喜爱自己做的事，更尽力把握每个可以学习的机会。”或者是：“我喜欢研究问题，并找出解决之道，而且锲而不舍，没找到问题的答案，绝不轻言放弃。这就是为什么我最喜欢分析统计资料的原因。”

十六、“大学时期，你最难忘的经验为何？”有时候，面谈将告一个段落时，主试者就会抛出这个问题。不必把陈年往事都搬出来，像是连续熬夜48个小时，独自一个人喝了一整箱的啤酒或是骑着单车从水牛城一路跑到曼哈顿等等。同样地，和工作相关的经验才有意义。可以就你的洞察力、乐于接受问题的挑战，而且在大学时期就会有相关的工作经验等为主题。通常大学生就是在实习、打工或是建教合作计划中发现自己的生涯之路。这就是主试者最感兴趣的地方。比方说，有个学生大三时在一家食品企业实习，之后认为自己颇有这一行的潜力，后来就到一家国际食品企业担任工程师。实习的经验告诉他何为正确的生涯选择，这也印证开放的心胸的重要，我们要做个可变通、圆融的人，在机会来临之时，紧紧地抓住。

十七、“我们为什么必须雇用你？”通常这是最后一招了，也是你该做一个总结之时。把以上谈到的各点稍加变化即可。千万不要拼命吹嘘自己的长处，必须尽量显示出自己对该企业的价值。若是以前从事的两个工作皆有助于目前应征的工作，就可以此为题，谈谈过去从工作中学到的，这些经验对未来的雇主有何益处。

刚踏出校门的大学毕业生可告诉主试者学习过的重要课程，这些课程如何把你训练成最优秀的候选人，若加上令人赞叹的好成绩就是漂亮的出击了：“在学期间，我相当用功，因此总平均在80分以上，在这个领域，我已经学了不少知识了，因此希望为公司服务。”正如前述，公司想要的是能有贡献的人，不要只会收集薪水袋。

假若你对自己的专业相当热中，而且多年来认真研究、不曾间断，就这么告诉主试者吧。也许你必须半工半读。兼任两项工作才得以完成学业，也不必遗漏任何细节。除非你把自己坚忍到底的精神告诉主试者，不然他们永远不会知晓的。

以上各个问题，你都能答得恰到好处，应该就十拿九稳了。

第三部：绝地大反攻

最后 15 到 30 分钟就是你可以很技巧的问一些问题的时候，也是察言观色的好时机。面谈一开始的话家常是很重要，最后这个部分也不要掉以轻心。面谈的前两个步骤都是由主试者掌控的，到这个阶段就是你绝地大反攻的时候了。如果你问的问题有深度、有技巧令主试者印象深刻，面谈落幕之后，可能有人会力你的演出叫“安可”——你就有第二次面谈的机会或许老板决定就此正式录用。

主试者都已经准备好回答应征者的任何问题。这是面谈中的“不成文的规则”。要是你一个问题都没提出，可能让人觉得你对该工作兴趣索然或是不管什么工作，你都愿意接受。因为这就是你了解该公司最好的机会，也可以得知工作的详情。

以下是一般主试者预期的问题：

一、“是否可请您描述一下，这个工作在一无当中通常须完成哪些事？”这是最重要的问题之一。在主试者形容之后，你可能已经后悔来应征了。假使你问，怎知你得早上八点上班到傍晚六点半才能下班？一问才知道，原来星期六常常要加班。若是主试者对你说：“懒虫小姐，不要忘了公司永远第一。”还是三思之后，再决定是否到该公司服务。当然，若是苦无其他工作机会，只好考虑接受。

二、“主管是哪一位？”先知道公司的权力结构如何，还是有好处的。假使你的老板正是在金字塔的最顶端，而你只是下面一块基石，晋升机会可能大受限制。

三、“职责为何？”通常主试者会很快地带过这一点。然而，若你对自己的职责仍不清楚，不知道一天 8 小时到底该做哪些事，此时就是发问的好时机。

四、“前任职员离职的原因？”听了之后，可能让你大吃一惊。搞不好前任是被开除的，或是做不到几天就离职了，这个工作岗位人来人往，犹如通过旋转门的人群。也许工作压力太大，前任精神崩溃了。如果在过去 6 年中，总共换过 5 个人，不用明眼人就可看穿了。这个工作或许令人不堪负荷、常常要面对讨厌的事或者要超人才能胜任。然而，若是前任职员在该工作上做了足足 15 年，显然是没有快速升迁的机会，才会求去。

五、“是否有员工表现评价？”从此可判断升迁的机率如何。假使公司每隔半年或一年就有一次工作评价，表示表现优异者将可获得殊荣。

六、“升迁的可能性如何？”和前一个问题类似，但同样重要，你可得知如果为公司苦干，是否有相当的收

七、“周围同事如何？”设法了解同事的背景、工作表现如何，以及在公司年资。这样你就可一瞥整个工作环境。要是同事都相当杰出而且都有进取心，可见这一定是活力十足，可刺激自我成长的好地友。

八、“有无分红、保险、休假、奖金等制度？”并非每家公司都有完善的福利计划，因此问清楚总是好的。

九、“是否有学习、训练的机会？”提供训练的工作往往更为诱人，不但对目前的雇主而言，你的价值更高，也有助于找到下一个工作。

搞砸面谈的八忌

市面上有太多的书籍教人如何在面谈中得到高分，但是却没有任何一本告诉我们为何应征者“屡试不中”的原因。如果你犯了以下的大忌，包管你被拒

绝的速度比火箭发射的速度还快。

面谈失败永远比成功要来得容易，要搞砸简直不费吹灰之力。

一、对该公司一无所知这是淘汰的先决条件。表示你这个人态度懒散、消极被动。然而，还是有一大群的求职者胆子大到完全不明底细就参加面谈。

面对现实吧。如果你是一家公司的负责人，会雇用对公司毫无概念的人吗？难道不会认为这样的人对公司不感兴趣、态度冷漠、愚蠢之至，或只想领一张饭票混个几年？

二、态度消极若是你抱着消极的态度，此次面谈铁定寿终正寝。主试者一眼就可看出这一点。哪一家公司要自怨自艾、老是发牢骚的人、失败者，或是老是觉得已到了世界末日的人？倘若你常陷入悲观，打败群雄或是再次参加面试的机会都几乎为零。请不要面谈一开始就抱怨交通太乱、物价太高、数落前任老板的不是或是制度的不合理。如果你觉得委屈或愤怒，找你的先生、太太、情人，或是心理医师，他们应该听你诉苦，可别找上了面谈主试者，记住一点，若你觉得没有什么值得提出来的，闭嘴还是比较好的策略。

一般企业都喜欢有活力、积极乐观的人，像是伏尔泰《憨第德》里的人物潘洛斯，认为这个世界没有什么不可能办到的事，“在所有可能的世界中，现今已是最完美的。”公司要的是可以和团队合作者，随和、外向，如有必要可 24 小时工作，或是宁可饿肚子也要先完成工作的拼命三郎。不可置信吧，许多已经被洗脑的企业主管认为这些都是家常便饭。

三、缺乏沟通能力假使你真觉得和人无法沟通，就待在家里，找个人来养你，或是开始扩展自己的人际关系吧。如果能找到一个有钱的亲戚来照顾你的生活，直到你学会把闲聊和珠玑之语“混为一谈”的艺术。一般公司都需要口才好、善于社交的人，而不是者是躲开人群、喜欢孤独的人，或是厌世者。就算是工程师、科学家和程序设计师也得和人沟通、表达自己的意见。更何况雇主都希望员工能为公司的产品、服务促销。观察过几十个最高主管的生涯发展后，我们可得到一个结论：他们都是销售高手——也许他们老谋深算，是处理财务的高人，但更是能言善道的人，如果必要，在北极圈他们也能销售冰块。

现在，许多负责招募人才者都抱怨求职者不能好好他说完一个平实的句子，不是空泛不实的话就是陈腔烂调、不知所云。例如，问题是：“马小姐，你认为最理想的工作是……”回答：“理想的工作就是有机会让我一展长才以迈向尖端科技，同时遭遇到具挑战性的问题时，能找出有效的解决方案。”听多了，实在是令人反胃，然而几乎每个求职者都这么说。不如干脆用自己的话来表白，至少听起来比较独特，不像是从《如何找工作》这样的书籍出来的答案。

四、不知所云，答非所问有的应征者，回答完全不经大脑，因此让主试者听得一头雾水，他们可没有时间去猜你真正想表达的是什么。不要光用一些华而不实的词汇，或是太过冗长的答案，以简明扼要为佳。

五、举止不当面谈时绝不可嚼口香糖、抽烟或是摆出坐立不安的姿态。主试者或许基于礼貌会询问你是否想抽根烟，最好谢绝他的好意，等到面谈完毕再抽。在正试录用之前，都需要注意不要让自己的小毛病露出马脚，也不要做出亲昵的举动，这么一来你马上就会被主试官无情地淘汰了。当然，也不可摆出自大、不可一世的样子。

六、说话时眼睛不看对方肢体语言很重要，切记不可缩头缩脑、弯腰驼

背。主试者不是心理学家，没有兴趣分析你那些奇怪的小动作。然而，也不可以在面谈的一个小时之间，眼珠子直直地瞪着主试者。总之，要中庸合度，至少在说话的时候，一定要注视着对方。

七、没有任何生涯计划、不知道自己的方向、抱着可有可无的态度刚踏入社会的年轻人，很多都不知道自己十年后能有何进展。即使是工作经验老到的员工也还在努力地“发现自我”。总之，当你坐在面试的“电椅”上时，尽量面面俱到，要有超人记者克拉克·肯待的毅力，也要有德蕾莎修女的耐心，斩钉截铁地说出自己的计划并适度地表现出进取心。

八、缺席或迟到除非你真的病得相当严重，差不多在扣死神的大门，或者身处惊天动地的大灾难，否则千万不要随便缺席。理由再正当，都有可能因此被封杀出局。如果你真的无法赴约，最好事先告诉主试者，让他们来得及递补另一名应征者或者另行安排面谈的时间。另一项大忌就是迟到，即使你在面谈开始后几秒钟出现也太迟了。主试者可能误以为你迟到已成习惯。若是这项工作还包括与客户开会、餐叙等，没有人会雇用没有时间观念的人。为了安全起见，最好早 15 分钟到场。

为自己的表现评分

要是能偷看一下主试者的评分记录表，该有多好，可以了解自己的优缺点在哪里，尽力改进，不是可节省时间而且不再懊悔了吗？算了吧，你永远也看不到自己的成绩。退而求其次，你可利用 15 到 20 分钟为自己的表现评分。最好在面谈一完或是记忆犹新之时，就赶紧记下来。

最简单的作法，是利用几个问题来做个自我检查表。例如：

主试者的反应如何？

面谈时，有无令人困窘的时候？

回答是否严谨而中肯？

是否有答得不好的地方？

主试者是否问一些令人意外、不知如何回答的问题？自己说话的声调如何？

和主试者谈得是否融洽？

穿着如何？

面谈结束，也许怎么做都太迟了，但是经过自我评价且不断改进后，下一次面谈一定会更好。

自我推销的最后一招

在你咬着指甲，等候结果时，还有一件不得不做的琐事，亦即寄一封感谢信给主试者。当然，你觉得这么做实在是烦不胜烦。现在还有谁这么做呢？但是，即使你认为浪费时间，还是写吧。

为什么要寄感谢信呢？因为很多主试者都喜欢收到应征者寄来的感谢信。这项工作再讨厌，最好还是耐着性子去做，不然会让人觉得你“礼数不够”：“我觉得雷先生蛮不错的，但是他竟然连一封谢卡都没寄来，并询问一下结果如何？”把寄感谢信当作是面谈后的功课吧。要是那封无聊的感谢信等于是蛋糕完成后不可不加的奶油花边，不加那一张纸，工作就泡汤了，你寄不寄？

这封感谢信可以分成三部分来写：首先谢谢主试者让你有一试的机会，其次很快地把自己的背景、资格做个摘要、强调一下，最后再告诉主试者你会如何再联络，并希望早日得到回音。

以下就是一个例子：

达女士您好，

感谢您抽空在 8 月 18 日星期五见我一面，使我对“匿名佣兵”公司有更进一步的认识。我再一次表示，本人绝对有为贵公司服务的热诚。

本人在拉丁美洲担任恐怖份子，已有五年的经验，走私轻型武器对我来说更是易如反掌，因此有信心胜任您在委内瑞拉的秘密军事动作。我对公司的任务，誓死不渝，并且准备随时投身其中。

我会在 8 月 29 日打电话再度请教。希望能再度与您会谈。

鲁甘蒂敬上

就像求职信一样，这封感谢信亦不可太过冗长，要严谨、简洁、中肯。因为主试者在 30 秒之内就必须读完。这封信的目的在解释你何以适任，并强调你的诚意。就是如此，不必多费口舌。

最后，就如同其他自我推销的信函，标明再度联络的时间。绝不要说，你会“静候佳音”。语调要平和，适度的热切亦无妨。这样，就大功告成了，因为你真已尽了全力了。

面谈须知与禁忌

须知：

- 一、设法了解该公司。
- 二、答话要严谨、简明、直接。
- 三、说话时眼睛要注视对方。
- 四、要乐观、有自信。

禁忌：

- 一、打断主试者的话。
- 二、滔滔不绝地说个没完，主导整个面谈过程。
- 三、迟到。
- 四、说出负面、消极的想法。
- 五、嚼口香糖或抽烟。
- 六、数落过去老板或主管的不是。
- 七、用太多令人作呕的术语（最好用自己的语言来表达。）
- 八、坐立不安，手的小动作太多，或是不停地动来动去。

第十章不要太高估雇主

谬误：所有的筹码都在老板手里，他们都很清楚自己的需求。

真相：不要太高估雇主，他们正如你、我一样平凡。不管愿不愿意承认，有时他们也不知道要找何种人才，人员的雇用亦有欠缺考虑的时候。

我们总认为老板都是既聪明又有权势的人，不但是由于父母以及祖父母辈代代相传的教诲，更因为他们是赏赐我们薪水，使我们得以养家糊口的人。因此，一般员工无不努力工作、讨好老板。特别是在人浮于事、一职难求时，他们的力量更令人畏惧。老板一开口，每个人都洗耳恭听，要是他再加强语气，那就是不得不服从的“圣谕”了。

因此，人们印象中的老板总是无所不知的，然而现代企业渐渐庞大，触角伸及全球各地，“老板”这个形象也就渐渐地淡化了，取而代之的是一个强大的企业体。如果你在闻名全球、分支机构遍布五大洲的大企业服务，你就不是只为了一个“老板”工作，而是一个无以名状的、具有法律效力的大团体。你不清楚他的面貌，更不知其灵魂所在。在那里，决策永远不是一个人就可以决定的，而是好几个权力单位。或许，你的行事必须向某人报备，然而他也只是数以千计的企业尖兵之一而已。你的薪水是由薪资部门核发的，然而这个部分离你的工作地点或许有好几百里，他们一点都不知道你的长像如何，也不在乎。你只是一个档案号码、一个公式，凭此可换算成某个金额的薪津。你只是一个小小的资料条目，是巨大资料库中微不足道的一个小点。只要你继续在该公司服务，你就隶属于这个体系；哪一天你离职了，这笔记录就被转到一个固定的档案，和其他成千成万的人一样，成为无用的资料，有如进入企业坟场，除了参考或为了法律纠纷，几乎没有人会来查访。

你也是“抛弃型”的产品

在这个消费型的社会，不管是东西或是活生生的人，都有被用毕丢弃的命运。企业的财务、资料处理人员对你这个人完全没有印象，他们想的是资料、RAM、位元以及网络连线等。不管你是个由电脑控制的生物、三头六臂的外星人，他们都不在意，只关心资料库是否能顺利运作。因此，只要有员工识别码，薪水就会如期进帐。

然而，随着时代的演变，一个世纪的争战、经济震荡以及全球性的变革之后，员工自身的工作方式和思考模式都已不同于前了。

尽管就业竞争日益剧烈，摆在眼前可供我们选择的，还是比祖父母辈要多，可运用的力量也较大。如有冤屈，可以大声地向世人宣告，为自己的权利上法庭，用自己的力量来转变命运。

因此，现在的员工比起前人享受的自由要来得多。由于工作生态的改变，员工的态度也不一样了。

“老板真的听我说了！”

由于80年代的经济不振，加上许多经营理论、管理书籍纷纷出炉，大声疾呼企业变革的重要，因此老板的形象也有所转变，不再是员工心中的恶魔。企业改变了，经营管理的风格和工作方式都有很大的不同。

没有一家公司不曾发生危机，唯一的治疗就是力图改变。就以美国来说，她也不再是执世界经贸之牛耳者，因为每天都得面临着经济强敌日本的威胁。机构若是太过庞大到了麻痹的地步，只好抱着“壮士断腕”的决心，尽量精简、重新振作。另一个方法，就是改进管理的方式，好好整顿一番。

80年代中期，经营管理的理论大行其道。各个学院的企管顾问专家都被企业延揽为管理导师，所得可不是原来的薪津可以比拟的。这些人在教书、担任顾问之余，便是写书，告诉企业界变革之道。

由于这一波经营管理热潮，出版界也跟着大发利市。企管顾问专家中的超级巨星，如《追求卓越》和《在混乱中求生机》的作者毕德士，更是因此成名立业，达到事业的巅峰，他周游全国演说，风采不下于电视上的福音传道人，成了全国经理人和员工所崇拜的偶像。在80年代中期，毕德士之于管理阶层，就好比摇滚巨星面对疯狂的青少年观众。在《追求卓越》一书成为当红的管理福音书时，毕德士每年的演讲多达二百场，每一场酬劳高达2.5万美元。

今天，毕德士虽不像往日那样每每是财经新闻的头条人物，但他还是努力不懈地在传播自己的理想。他在公众场合露脸的次数也减少了，但是演讲的价码却大幅上升到每场6万美元之多。在90年代他又推出了一本新书《解放管理》。

许多80年代的企管专家都成为诲人不倦的教师，他们一再强调的讯息也发挥了不少影响力。把所有关于自我导向、自动自发的工作团队等大家耳熟能详的企管理论集合在一起，我们就可得知一切的目标：更好的管理、快乐的员工、创新的产品，以及更高的利润。管理阶层不得不放下身段，好好听听员工的意见、改变规则，甚至不借另行创造一个新的管理体系。

目前经营管理的专书、理论已有好几大卡车之多，只要雇主稍微吸收一点，就可发现他们自己也是常犯错的人，正如受雇由员工，也该好好学习，明了“三人行必有我师”的道理。

随便问问几个埋头苦干的员工，他们都能侃侃而谈，说出一些令人折服的道理。因此，雇主若是聪明，就该好好地听听员工的意见，用不着担心自己的权威受到质疑。

老板，谢谢您授权给我

现在企业谈到变革，多半能起而行，不再是空口说白话。他们也开始真心关怀员工，至少，表现的样子也令人信以为真。管理阶层无不着力于建立团队的工作小组、和员工建立关系、正向的交流，创造力的提升、领导技巧的增进、加强工作动机以及管理变革等。这就是另一位企管专家华特曼在其1988年出版的长篇巨著《更新的因素》中所谈到的如何授权并使员工更有创造力。他还强调，由于老板不再把权力紧紧抓在手里不放，分一点给员工，效果会更好，而且不只是管理阶层才有创意，每一个员工都是企业更新的灵感之泉。

到了90年代，华特曼的理论又显得保守。新一代的企管激进派和老将毕德士一起为“企业变革”摇旗呐喊，成为现在企管学院最热门的议题，每个人开口闭口都是“流程变革”、“核心力”、“企业建构”、“时限竞争”和“不断学习的企业体”等。即使就企业减肥而言，背后的理念也遭受不断的挑战。麻省理工学院前电脑资讯教授哈默表示，所谓的企业减肥，说不定只是伤口上的“OK绷”而已，他还强调企业一定要改造、再改造，连整个工作方式都要有所变革。

可以说，老式企业及传统的劳资关系都将有重大突破，以造就更好的企业体，日后才能获得更多的利益，更有效率而且更民主。

小兵比老将更重要

对今日的求职者而言，以上种种转变可说是好消息。因为未来的员工应能拥有更大的权力、更能发表意见，也更有机会成为职场之星。有一位企管专家更预测说，未来领导人对企业的贡献约为 20%、其余的 80% 都是无数企业小兵的成就。

你无法拿一把枪对着老板的脑袋，要他们雇用你。然而，你却可用种种技巧去劝诱、说服他。实际一点吧，不要高估了老板——能打开他们的心扉的是白花花的金钱而不是慈善。为什么老板不能好心雇用你？因为他们不是你的父母，不必为你的一切负责。他们所该给你的，只是公平的待遇。至于保谓“公平”？那就见仁见智了。

现在有数以千计的公司都在紧缩预算、提高获利数字，没有所谓的“冗员”。找到能干的员工并使他们乐于工作绝对是值得的。雇主重的是质而不是量。与其雇三个平凡的员工，倒不如省一点钱请一个超级好手来达成更理想的业绩。更何况这个好手也急需一份工作。

雇主现在愈来愈精打细算了。换做你是老板，请一个没有把握的员工，每年还得付他四、五十万，你是不是也会考虑一下？难怪现在的老板要的都是表现得无懈可击的人。虽然，他们晓得完美的员工是可遇而不可求的，然而还是不断地在寻找。因此，该你上舞台之际，就展现你那高超的营销技巧，说服老板：整个银河系没有比你更合适的人了。

真不敢相信，老板居然如此年轻！

好消息是，老板也许真会买你这一套。要说服老板可能不太容易，但是现在已经出现了新一代的主管，如果你有什么好货，尽管报上来，他们随时准备听你讲。记住，他们已经不是前一代那种心胸狭隘的上司。

由于企业的分合不定，有好几千名积极进取的企业尖兵，干脆从大企业出走，自立门户。他们不但以企管经营之明师为宗，并愿意架构真正民主的企业。再怎么讲，不是比往日那种官僚体系，以及一大堆无用的决策者要好得多吗？

同样地，继承家族产业的年轻老板，也都志在重整公司。他们的前一辈注重的无不是成长与扩张，新一代的老板则多愿意改进员工的工作环境，请员工说一说何谓好的工作方式。而且，就授权给员工而言，的确产生了正面而积极的意义。

波渡农场是美国第四大养鸡场，它就是很好的实例。开创者法兰克·波渡先生是个严肃无比的人，退隐后把产业交给儿子詹姆士·波渡，公司的经营理念便有了很大的转变。詹姆士的认真严谨颇有乃父之风，然而做法却不同：他的父亲是紧抓着业绩不放的老企业家，而他却比较注意改善劳资关系，并使厂房更为安全，以提高工作环境的品质，同时也让员工参与更多的决策。这位年轻的继承人可见是受到激进的管理学派影响。

新一代的年轻企业家不仅有最好的环境，也愿意学习和接受批评，而且不是说说而已，因此广受员工的爱戴；此外，他们也有勇气承认过错，表现出成熟的一面。这些老板虽年轻，但一点也不鲁莽无知，他们知道何时该小心翼翼，并倾听周围人员的建议。

更重要的是，他们知道如何起用新人来完成任务。艰难的时机加上志在成功的决心，使得雇主和员工更紧紧相系，成为一个命运共同体。

质疑传统观念

现在的老板也开始了解，超级员工不一定以传统的面貌出现。许多卓尔

不群、自创品牌的人都不是 MBA（工商管理硕士）出身的，或者连大学文凭都没有。一些快餐食品业的大亨，如温娣的汤姆斯、寇普兰实业的艾尔·寇普兰以及图特·凯西等都没有完成高中学业。

一般老板都以为社交的手腕是成功的关键，然而有些杰出的企业家却拙于应对。苹果电脑的创办人乔布斯就是一例，以前的同事、朋友都认为他自以为是，不好相处，因此有人讨厌他。又如，微软的创办人、大名鼎鼎的比尔·盖茨，也有人说他孤僻、内向、凡事不欲人知以及缺乏交际手腕。

若是雇主因此而拒绝像乔布斯和盖茨那样的天才，一定是丧失了理智了。要是他们穿着破牛仔裤、拖鞋和 T 恤来工作又怎么样？如果他们跟全办公室的员工都不合，两个月后就挂冠而去又如何？想想他们在短短的工作期间所成就的吧，可能哪一天，他们研究出来的东西，就能使公司大为改观。假如我是老板，一定不假思索立刻雇用，有了这样的人才绝对有得无失的。

这也就是有眼光的老板的作法，他们愿意深究表面以下，来发现一个人的特质。若不这么做，损失可就大了，因此多愿意破格以求。

现代员工多是工作机器

20 年前，招聘员工时，加上三四条描述也就够了，今天则不然，即使许多产业已迈向自动化，工作却更显复杂，要求也愈来愈多。在今天的工厂里，电脑似乎无所不能，而且不需要停下来休息，喝杯咖啡。因此员工要想保住工作，不得不拥有多种技能，要认识各种机械的操作，至少也要知道机器出问题时要找谁来解决。现在的员工必须要深入整个工作流程。

现在的企业无不缩减预算、日益精简，老板要的员工一定远超过原来的规定，朝 9 晚 5 的上班族将成为历史，如果你不愿一天工作 10 至 12 个小时，就是不够敬业。

休尔在其著作《苦命的美国人》中为辛苦的美国员工声援，反对把“懒”这个字眼加在他们身上。在她深入地研究之后，得到的结论是：自二次大战以来，现在的美国人比起以往任何一个时期都要卖力工作、工时更长、休闲更少。她并且指出，美国生产线上的员工比起法、德两国，一年要多出 320 个小时的工作时数，而且还有愈演愈烈的迹象。美国员工要 14 小时不停轮班工作，才能使国家重新成为经贸老大，我们的下一代恐怕也得一样命苦。

如何看招聘广告？

大多数员工的工作量，都超过自己或老板想象的。因此招聘广告上描写的工作性质是相当粗略的。不管上面怎么登，工作量一定会比原来描述的多 25% 以上。

尽管如此，如果你不是老板要的“样本”，想办法说服他们你就是那样的人才。便何况，招聘广告本来就有问题，工作性质不是语焉不详，就是老调重弹。

可能人力资源部的人员在拟定广告的时候就已经大有问题了。好比是“传话游戏”，一个信息被转述几次，就完全走了样。因此，关于招聘广告上描述的工作性质常常是“以讹传讹”。你看到一则广告可能大为兴奋：“哇，这份工作太棒了！正是我梦寐以求的。薪水佳、福利好、同事皆友善，又能担大任，真是特别为我设计的。”然而，你再读一次，除了每周工作 40 个小时之外，其他有如雾里看花，不知其所以然。

下面就是一个好例子，这个招聘广告刊登在经贸杂志，征求的人员为有线电视专业工作人员：

诚征广告助理

你已在广告界闯荡了两三年之久，是否想接受挑战、担负更大的任务？本公司可提供你一个好机会。我们是全国最大的有线电视公司，薪水佳，福利优，绝对可以让你一展所长。希望你加入我们的行销部门（约有 30 位同仁），协助促销专案（或独立进行，熟电脑更佳）。

这个招聘广告所指为何？我也说不上来。唯一能确定的是，他们也是想了很久才拟出来的。一开始他们就设定是有两三年经验的人，如果你早已过了 30 岁，可能就不是他们要的人。毕竟，这不是十分资深的职务，因此，背后必定有很多双眼睛监视你的一举一动。此外，“薪水佳”并不代表任何实质意义。美国的有线电视业所给付的薪水，通常要比其他的传播业要来得少。如果你想一年赚 3.5 万美元，可能要绑架最高主管，勒索他才行。

虽然招聘广告令人困惑，但还是有许多可供商榷之处。即使广告充满了诱惑，也要好好想一想其工作性质究为如何，几年前，一位专事高级主管中介的朋友告诉我一个非常宝贵的意见：“好好瞧一瞧工作内容，看他们到底要你做什么。你的工作就在挖掘工作的全貌，看自己如何配合这个工作。让雇主认为，这个工作就像为你订做的手套，非你莫属。”

招聘广告，关于工作的描述还有一个问题，其上所述通常只是工作的一部分。有一位程序设计师告诉我，他的公司，也就是旧金山知名的电脑软件公司在报上刊登的招聘广告只有短短的一行：“更新软件版本并发展软件，以供大众使用。”后来，他才知道他要花三分之一左右的时间和客户沟通，例如销售软件给客户或是教他们如何使用，更别提开不完的会议、写不完的报告，以及逼得人喘不过气来的完成期限，使他每天和电脑“难分难舍”到晚上九点才能休息。

另一位新泽西州服饰公司销售人员说道，当初招聘广告上登的工作内容是：“负责新客户，以纽约和康乃迪克为主。”上任后他才知道，每星期要花 20 个小时打电话招揽新客户。通常他话还没说完，人家就急着挂电话了。

雇主是否存心欺骗我们？

招聘广告的工作描述并非是雇主刻意设下的陷阱，好让不知情的应征者上钩。也不是故意语焉不详，到时候再加上一大堆工作，好少付一点薪水。

其实，雇主在拟定招聘广告时并没有考虑那么多，通常只列出几项重要的工作内容，其他的都是诠释的问题，看你怎么看广告上的陈述。企业老板在雇用人的时候，只想到从前自己不也是做过这样的事，而不会想到工作份量太多，或许该多雇几个人。在征求一位人员时，他们脑中掠过的几项主要工作可能足以让两个人从早忙到晚。他们想，靠着电脑化、自动化，一切就容易了，而没考虑到是否会把人累出心脏病来。

再强调一次，不要高估了雇主，他们虽了解要完成哪些事，却不知道该找什么样的人来担任，他们心中所列出的条件不一定就是最合适的，或许适得其反，和这些条件不同的候选人反而能把事情办得更好。身为求职者的你，就可以向他们证明这一点。

不要责怪老板不把工作内容说清楚。有时，他们犯了见树不见林的错误，或是因业务量大增而急着找人。通常，他们在意的只是赶快找一个人来帮忙，事业才能顺利进行。最简单又最快的方法就是赶快写下这个工作的大纲，然后赶紧征人，会遇到什么样的求职者，他们一点也没把握。

如果你了解，老板并非是拥有所有筹码的人，就比较知道自己的胜算有

多少。总归一句话：工作机会是要自己争取得来的。

极力推销到工作到手为止

现在不管哪一项工作都必须具备一打以上的技能，准备大力推销自己吧。最好的时机就是利用第二次或第三次面谈的机会，因为你已经通过基本的考验。要再告捷，必得有令人印象深刻的表现，证明自己是几个候选人中最好的一位，否则只好被淘汰了。

假如你的条件正是雇主所寻觅的，那就成功了。然而，就现在的就业市场而言，一个雇主可能面对数十位或数百位才能相当的求职者，要从中择一，可说是个痛苦的决定。

因此，你一定要比其他的竞争者多下一点功夫，找出雇主最希望你具备的特点。在第一次的面谈时，你应可以客气地询问详细的工作内容以及公司的一切。现在你有机会再深入一步，抓住别人不会注意到的细节。

不要只是好奇的问一问将与谁共事，设法得知他们究竟是哪些人、主要业务为何，以及他们所具备的条件。可以问问老板，他们要达成哪些目标和任务。泛泛而谈是没有用的，一定要抓住重点，并表现出你的兴趣。把自己想像成一位医师，在你必须为病人诊断时，是不是要问清楚？你的目的就在找出病因，并治愈这位病人。“在设立这家洗衣公司时，您有何理想？目标是否设在20万吨的洗衣量，而且保证洗得光亮如新？”您有没有五年计划？要如何才能实现？”还没完呢，“贵公司有无竞争对手？是否会因竞争的关系，失去了市场的占有率？贵公司最独特的地方在哪里？您在90年代的策略如何呢？”

你也可以提供自己敏锐的观察、意见和建议等给雇主参考。把自己的角色定位成一位聪敏、关心该公司发展的观察者。用尽一切的技巧和外交手腕去搜集资料，老板一定会大为赏识。

表现出真正的兴趣，并注意聆听

只问一些有深度的问题，是不够的。还得专心倾听主试者的话，并表现出兴趣来。我不得不再强调一次，试着从他的角度来想。你要的是一份工作，没错，他也急于下决定。换了你是他，是否会喜欢这样的工作，几乎每隔一两个月就得重复一次这么繁琐的过程？对他们来说，找到合适的人是当务之急。比方说，有位员工突然跳槽，若老板不赶紧找个人来替补，作业进度将会受到影响。你该清楚他们的立场吧？

在你自我推销之时，一定要清楚自己的优缺点，而且也要知道主试者不见得比你聪明。他们或许连大学文凭都没有，而且知识也不比你多，或者真是令人乏味的人物，然而他们却很清楚如何经营自己的事业，不要以夸大不实的话来愚弄他们，这样只有让自己下不了台。

做出一些不合实际的承诺是没用的，最重要的是推销你的价值。套用企业术语来说，这样可以刺激业绩成长。简单地说，就是你能帮公司赚进大把钞票。大多数的老板都听多了堂而皇之的话，耳朵都快长茧了。告诉他们，怎么做钱能赚得更多，他们的耳朵就灵了。把你自己当作者板生财的工具，推销你的价值。

不必装腔作势，直接了当地向他解释，你能为公司做什么。在最后面试之前，好好想想自己哪些特殊才能是老板最欣赏之处。不只是学校里学到的东西，专业技能只占50%，其他的就靠你说服、解释的能力、滔滔不绝的口才，也就是“推销”。

在这个时代要出头，绝不能含蓄。除非你亲口告诉雇主你有哪些优点，他们如何得知，还要说明你的行事风格和公司相合，外加适应力有多强、马上就能进入情况……。

公司就像人一样，也有它的个性。可以强调。你和公司“再相投不过了”。假如是一家凡事一丝不苟的公司，就说自己亦是个实事求是、自动自发的人。好比佩罗 1992 年出来竞选总统时的口号：“有问题就立刻解决。”佩罗就是靠着这种态度成为亿万富豪的。

在为自己开创生涯时，设法把自己的目标和公司的理想连成一气，随时可以侃侃而谈，分析公司在业界的地位，并提供自己独到的见解，或是深思熟虑后的意见。

为否定做好准备

推销绝不是件易事，特别是无法确定雇主要的东西时。正如前述，如果你的背景与雇主想的不合。他们就会设法把你剔除。雇主有时候是“一条肠子通到底”的人，认为只有具备某种技能的人才能列入考虑。你的任务就在破解这种想法，证明他们是错误的。当然，在这过程中，你一定会遭到无数次的否定。

试想，雇主这么一问：“郝小姐，你从未有销售食品的经验，那如何销售本公司的高级美食产品呢？”你可以这么回答：

古先生，你说得对，我是没有销售食品的经验，但是我觉得这并不是问题。我是一位专业的销售人员，我曾在一家高级百货公司销售过最时髦、最好的鞋子，而且有五年之久。

产品虽不同，销售策略却是大同小异，贵公司的美食和我卖过的高级鞋子，一样是精品，对象都是愿意为高品质多付一些钱的客户。你需要的就是一位专业销售人员，在下就是了，我以前的工作成绩可以证明这一点。而且我学得快，相信在很短的时间内就能了解您的美食部门。重要的是，这是我一直想踏入的领域。我一直相当注意食品业的杂志刊物，像是《现代食品》、《食品流通杂志》和《食品世界》等，不断地充实自己的知识。

穷则变，变则通

这样的回答，想必在几秒钟之内就能改变雇主的想法。以上应征者的话，可说是句句命中核心。她说得很清楚，如果销售人员有兴趣、有干劲，任何产品都不是问题。最厉害的一招是，提出几本只有内行人才知道的专业刊物。这位认真求职者不厌其烦地对该行业做研究、也不放过其重要刊物，实在是相当高明。

在为自己辩护时，尽量举出自己过去的经验和主要的成就。大学时期的工作经验或完成的计划，若是相关也可拿出来一谈。而且不要只是三言两语地带过，可以加上自己的心得。这样在雇主眼里，你就是一位思想慎密。有灵感、有潜能和创意的最佳人选。

不要只找一个雇主满意的理由，就此打住了。尽量找出其他雇主可能对你不满的地方。最好能让主试者摊牌，把一切不利的因素都说出来，亦即贝特格在其著作《推销成功术》中所述的隐藏的否定原因。他并引述摩根的名言：“一个人做一件事或不做一件事背后都有两个原因——一个是拿来自圆其说的，一个则是真正的原因。”最好能从主试者的口中得到否定你真正的原因。

而且，不要认为别人否定你一定有某种道理，总之，先知道这些不利于

自己的因素，再一一“对症下药”。不然，你就可能败在那被隐藏的否定原因。

常常，雇主最容易利用的借口就是你缺乏经验。其实，真正的原因可能是，他们怕找来一个不按传统方式行事的人。而且，大多数的雇主以为自己能找到最完美的人选。你的工作就是告诉他们，为你下赌注，绝对是稳赚不赔的。

随机应变

最后，你必须做到的就是随机应变。即使你已经一再地为面谈预演、准备，在心中排练过无数次了，还是会有不能预期的事发生。原因应该是愉悦、亲切的对话，也有可能临时变得生硬、紧张而笨拙。你面临的最大挑战就是如何和主试者相谈甚欢。即使是冷冰冰、拒人于千里之外、像霸王一般的人也要想办法软化他。

如果你能改变雇主的想法，就开始重新定义、评价这份工作，好像这个工作和自己是“天造地设”的一样，从此改写雇主当初描述的工作条件，让他眼界大开，也为自己开创机会。接着你就可以好好和雇主商量薪水的数目，恭喜你喽！

第十一章获取高薪有技巧

谬误：在竞争激烈的求职市场，应聘者毫无讨价还价的余地，在雇主第一次提出薪水的数字时，就应该心满意足地接受。

真相：由于游戏规则的改变，薪水的多寡不再由雇主片面决定，而有议价的空间。应聘者不要低估了自己的能力。

人人都爱钱，但却羞于启齿。长辈不是告诫过我们，绝对不要问别人一个月到底赚多少钱。这么一问，表示自己没有教养，如果你胆敢在众人面前，问别人这个敏感的话题，一定会贻笑大方，让人想把你鞭打一頓，教你好好学习礼仪。

因此，绝大多数的人都只能猜想别人的薪水数字。一般小孩对父母拿回家的薪水，也只有一个模糊的概念。就以我本人来说，我到四十三岁才知道家父到底赚多少钱。

难怪，求职时，谈到薪水多寡，每个人莫不觉得难以开口。许多应征者一谈到钱就开始心惊胆跳，不知道该什么时候提出来，也不晓得该怎么做。或许各大学应该开一门“薪资协调艺术”，规定修完才能毕业。如此，可以帮助新鲜人得到合理的待遇，可以使他们更有自信、知道如何立身处世。

“有人愿意给你一份薪水，就该谢天谢地了！”

有讽刺意味的是，在人员雇用的过程中，薪水倒不是一个重要议题，所以一直到决定录用的前一刻雇主才会正式提出。因为以前雇主多半独断地决定员工薪水多寡，没有人敢出来挑战，所以做老板的常抱着这种想法：“如果你不高兴，尽管走人，别人还眼巴巴地在后面排队等着呢。”应征者则对自己说：“还是接受好了，不然又没有收入了。”真是一个愿打，一个愿挨：因此，造就了另一个不成文的薪资规则：闭嘴！能拿到这一份薪水，就是万幸了。

现在许多求职者仍不了解，过去那种雇主片面决定薪资的时代已经过去了。即使在今天竞争剧烈的求职市场，工作要求愈来愈多的情况下，求职者还是应该为自己争取最好的待遇。看完这一章，你就知道所以然了。

其实，我们有很强的协调能力，只是我们不知道而已。你不一定要接受第一次提出的价码。若是你能运用一下策略、熟悉游戏规则，一定可以说服老板，争取到更好的待遇。若是忽略这一点，就只好认命了。

这就是 90 年代新的达尔文主义，绝对不要低头接受一切。假如你不挺身而出，争取应得的权益，谁还会帮你？勇敢地提出有关薪资的问题，然后好好地 and 老板协调一就是这么简单。雇主是想借重你的才能，却希望付出最小的代价。所谓“合理”的报酬，是难以界定的，有些雇主只顾在最低薪资上加上二、三成，就以为相当“合理”了，依我来看，还“不够糊口”。当然，每个人的生活水准都不相同。对我来说绝对必要的，对他们而言可能就颇为奢华了。

“钱有什么了不起的？”

为什么开口要求我们应得的薪水这么困难呢？毕竟，工作最主要的原因之一，不就是获得报酬吗？我们似乎都有一个根深蒂固的想法，认为金钱应该是一种工具，而不是人生的最终目的；金钱只是工作的报偿，做自己喜欢做的事才是最重要的。抱着这种理想主义当然很好。但可别想得太美，我们每个月都有堆积如山的帐单待缴，如汽车贷款、房租、电费、瓦斯费、电脑

费等；一天吃三餐亦不为过，有时还梦得一些奢华的享受，比方说昂贵的衣服、开游艇、出国度假等。如果能得到高薪，这一切的确都可实现。

然而，常常我们接受一份工作，只求养家糊口而已。不管生活所需为何，钱还是挺重要的，因此，不必羞于启齿，更别不好意思和雇主讨论，尽管提出来谈，如果有机会，好好协商，为自己争取权利。

生活常是以钱为中心运转的。一般人每个星期花 40 到 60 个小时，卖力工作就是为了钱，有人为了钱费尽心思，偷盗欺瞒，更有一些“危险人物”为了钱而杀人！然而，我们却很少谈到钱。纽约有一位著名的心理医师告诉我，对一般美国人来说，谈论自己的性生活反倒容易得多，对自己赚多少钱，以及钱对他们的意义，却羞于启齿。正如家父常告诉我的：“好好干活，不要老想到钱。”

不管钱给你的感受如何，可以确定的是：薪水关系到我们的生活方式。钱赚得愈多，生活水准就愈高。许多人认为，赚得的钱也代表一种自我价值；你赚的钱愈多，在别人心中，评价愈高。因此，不少人立志要赚得比朋友、父母或是配偶多。总之，赚钱愈多，愈有自信，也才能炫耀自己的财物。

因此，不必不好意思把钱这个主题搬上台面。面对这个问题。假使你还是觉得不愿谈到这件事，想一想，如果就此妥协，得不到应得的薪水，损失要来得更大吧。或许，在一番讨论之后，也许你仍得不到预计的数目，但是还是得试一试。不要六个月后，再来自怨自艾：“真不敢相信，为了这么一点薪水，自己甘愿做牛做马。”

如果我们追根究底就可发现，钱就代表商业运作。一家公司要求生存、具竞争力、能长久经营，一定要卖掉相当的产品或服务才能获得利润，以支付大大小小的开销，包括厂房、设备、材料，当然还有你那微薄的薪水。因此，公司也好，个人也好，无不致力于增加自己的财富。

一个企业，不管多复杂，雇主和员工其实都在同一条船上，祸福相依，只是分别扮演着不同的角色而已。如能想清楚这一点，关于薪水，也就没有什么难以启齿的。借用一句老话，有钱万事通，无钱处处难。

薪水多寡是如何决定的？

大公司多半都有一套薪资给与办法。一般人力资源部的人都说这是既定的规则，毫无更改的可能，然而每天都有许多求职者设法争取更好的待遇。对主管阶级来说，更为可观。他们可争取的不只是高薪，还有令人垂涎三尺的福利，从专用车辆到俱乐部的会员证等，林林总总加起来一年有好几万美金。

薪水的面议，真可谓一场精彩的游戏。然而，不知有多少应聘人员因为缺乏信心，干脆放弃。

生涯规划作家，玛丽莲·甘乃迪在其著作《面议薪水的策略》谈到，关于薪水，还是许多迷思存在，比方说，我们都以为薪水是公司早制定好的，没有人能出来反抗这个神秘的大力量，亦即整个官僚体系，也就是我们常说的“他们”，什么都是“他们”掌控的。

其实，根本就没有神秘的“他们”，认清这点，我们就不至于这么恐惧，也就能戳破有关薪水的迷思。因此，不要相信雇主口口声声地坚持“毫无议价空间。于或是“我们最后所能给的就是这样。”如果，他们想留你，空间还是有的。

薪水商议的空间

企业就像一艘巨大的邮轮。只有头等舱的旅客能跟船长打交道，其他的都必须遵照服务人员的指示；在大企业服务的我们，也都要听从直属主管的指挥，然而他们充其量，也不过是大机器里的一颗小螺丝钉。因此，在一个巨大无比的企业体，薪水几乎没有什么商议的余地。许多非常有潜力的人，因为还没有机会展示他们的实力或证明自己的能力，因此也难以向公司争取更好的待遇。大多数的求职者都只会一项技能，因此自己也知道，随时可能被替换，“假如我不知好歹，这到手的职位就得拱手让人了。”这么一想的结果，不如闭嘴，给多少就拿多少。

这种情况在 80 年代初期至中期已有转机，主要是由于国际市场竞争的压力日渐巨大，美国各大公司都不能再“坐大”，若不变得精悍，很快就要被日本打得落花流水了。美国企业界了解，现在是全球竞技的时代，不快快出击，只有挨打的份了。因此，各大公司无不力图变革，精简人事，裁掉可有可无的人员，留下尖兵。数以千家的公司宣布倒闭，还有一些企业，像是将沉的轮船，把不必要的员工一一丢弃，不然就要负担太重，沉入大海了。

大家都为了存活，而使出浑身解数。今天不像 1973 年至 1975 或是 80 年代初期，景气不佳只是一时的现象，裁员似乎已经无休无止了。假如公司不需要那么多人员，或是无法负担，就开始找人开刀。

“其实，我还蛮有讨价还价的能力的。”

在这种严酷的环境之下，生存者反而发现了许多前所未有的好机会。不但能保有原来的工作，也能兼任其他工作，他们工作得更卖力、工时更长。虽然，工作不像十年前那么稳固，大好的机会却突然出现在眼前，如同从红海当中浮现的陆地，就看他们如何运用了，正因他们是多劳的能者，身价也就更高，不仅能为自己争取更高的待遇、更多的红利，也有机会担任更重要的工作，并不断晋升。

传统的升迁制度，在企业的重大变革之下，已变得毫无效用。从前每个工作的定义都相当明确，每个人都有固定的事做，现在则不然。许多固定、僵化的工作都不见了，若是你只会做一二件事，必定遭到淘汰，你必须同时承担好几项任务，并了解其他工作运作的情形，如此，为自己争取更好的待遇相形之下，也就更为重要。

这一切表示，在商议薪水方面，你已经握有相当的筹码，而不自知。好好利用这些筹码，不要让机会白白地从指缝中溜走。同时，还要注意，不要只为一份薪水而自满。

薪水并不代表全部

能得到不错的待遇，当然是相当理想的事，然而，最好还能考虑到长远的生涯规划。

只是为了薪水而接受工作，实在是失策。你我都是凡人，谁不为丰厚的薪水心动？但是为了这个工作，你必得远离自己的生涯轨道的话，就要三思而后行了。毕竟，为了钱浪费宝贵的时间，实非明智之举。

有许多竞争激烈的行业，例如，电视、广播电台、有线电线、公关、广告、新闻、出版或时装界，在漫长的学习阶段，薪水都只有一点点，但是熬过来之后，成为这方面的专长，薪水就跟着三级跳了。

在很多行业，起薪几乎“不足糊口”，但是长远看来，发展却相当可观，必有不少收获。不管准备从事哪一行，都要从大处着眼，不要只看到眼前。

你希望的待遇为何？

一开始协调薪水多寡之时，人事室、人力资源部或是基层主管或是雇主本人，会突然间提出这个问题：“你希望的待遇是多少？”

你怎么回答？可别说：“给我四万五吧。”更糟的答案是：“多多益善。”

在谈论薪水的第一个阶段，千万不要把自己绑死在某一个数字上。假如这个数字比雇主提出来的要低，他们不是白白捡到便宜了？要是你提出的价码过高，也会让人觉得你或许难以妥协。不管怎么说，都有如走进了死胡同。

在薪水敲定之前，最好的作法是只说出大概的范围，从自己能接受的最低待遇，到希望获得的最高薪资。雇主一听，就可以决定给你多少，是否愿意再加，就看你的表现了。因此，在一开始讨论薪水之时，就应该先提出一个范围以促进进一步地讨价还价。

如果你说：“对我而言，五万到五万五千元都是可以接受的。”雇主可能答道：“对不起，这实在超出我们的预算太多了。”对话就此嘎然而止，你也进行不下去了。因此，谈论薪水时，时机的把握很重要，除非对方想认真地与你讨论这个问题，否则不要冒冒失失地提出。最好是等到雇主表示出合作诚意时，再来协调薪水多寡。

一旦决定任用你，表示你给人的印象极佳，因此更占优势，可以利用这个机会突破原先雇主所预设的薪水上限。

争取最佳待遇的秘诀在争取待遇之时，特别要注意知己知彼，才能百战百胜。假使今天一家数百万美元的企业，是你一手创立的，你会愿意让一个新人予取予求吗？你一定想，最好能用最低的价码来雇用人员。然而，这并不意味着你绝对固执己见，不肯退步，你只是想尽量把起薪压到最低。

因此，双方都一样，都希望能突破对方的限制，为自己谋求最大的利益。

为什么要谈判？

借着谈判，可以使你在公司的地位更为稳固。要是你志在获得最高的薪水，表示你的潜力非凡，雇主也会了解你不是泛泛之辈，不会接受既定待遇的。

一旦你开口为自己说话，就是为自己的信念而战的独立个体，而不是普普通通的一名员工。你很清楚自己的价值，而且你能谈判，表示你有行销或是管理的概念。总而言之，你有潜力增加公司的收益。

因此，谈判的双重目的为：一在争取更好的待遇；二来，别人也会对你另眼相看。加油吧！

八大谈判策略

策略一：有自信地推销自己能够到达这个阶段，表示你面谈时的表现实在是无懈可击，不要因为到了最后关头，而有任何松懈，让你的自信之火，熊熊地燃烧吧。自信使你通过面谈的考验，更会让你在谈判薪水之际，赢得漂亮。

正如第七章谈过的，在谈判的千钧一发之际，更要发挥你的销售本领。在为自己促销时，一定要百分之一百五十地相信自己。看起来要自信冷静、有泰山崩于前，亦毫不动摇的能耐。切记，不可以吹嘘，或大言不惭。

要征服高薪，最佳的表现就是自然流露的自信的神采。到目前为止，你的经历和面谈技巧都高人一等，接下来就该说服雇主，你对自己的能力绝对有自信，而且除了你，再也没有比你更合适的人选了。

即使终点就在眼前，你心里也急着达成协议，但绝不要露出自己的顾虑。走进雇主的办公室与之对谈时，要从容不迫，好像一点都不在意时间似的。

要下定决心，以最有利的位置出击。

策略二：让雇主设定谈判的步调坐好，放松，让雇主决定进行步调的快慢。有的雇主就像第一次面谈的主试者坚持请你喝杯咖啡。若是他们想看你在强大的压力下表现如何，先前可能和你先聊聊，当作热身运动，之后再好好发动攻势。

注意倾听，好好应对。即使你在谈判之前，已喝了十杯咖啡、抽掉半包烟，把指甲咬得遍地，在走进雇主办公室的那一刻，不要紧张，从容还击，好戏还在后头呢。

策略三：握好谈判的筹码正如同将军在发动全面攻击之前，已相当了解己方的优势和弱点，在和雇主谈判时，你也要充分了解自己的身价。可以由三方面来看：（一）前一个职位所得；（二）该行业的一般待遇；（三）个人能力。

仔细看看这几项。首先，不管你喜不喜欢。前一个职位的薪资，对下一个工作往往有很大的影响：当然，要获得巨幅的突破，并非不可能的事，就看你的谈判技巧如何。假如你前一个工作所得是二万五，下一个雇主可能增加个 20%，提供三万元左右待遇，也就是说，你在提出希望待遇的范围时，可以设定在二万八到三万二之间。站在雇主的立场来看，当然希望以最低的价码来获得你。

要旗开得胜，你必得让自己立于不败之地。若是你过去的专业表现令人欣赏，无人可比，就可以把希望薪资拉到最高。对雇主而言，如果你是难得的人才，他们还是会付出这个价码。要是你资历做人；条件又好得没话说，或许可调个 25% 到 30%，或是更多。

第二个列入考虑的就是该行业的一般待遇。假若你下功夫，好好研究该行业相关资讯，你应该知道这一行的价码如何。以下也是可供参考的资料：

招聘广告可从每天必读的报纸开始着手搜集资料。每天看一下招聘广告，就可大致了解你将从事的行业一般待遇如何。

职业介绍所亲自前往职业介绍所，询问一下一般待遇情形。他们会很坦诚地告诉你这些资讯，或许可传授你谈判薪水的要领。他们每天通常都会和各公司联系，因此获得的都是最新资讯。

职业公会和专业团体这些机构不但可以给你一点工作线索，更可以告诉你该行业的待遇如何。有些机构甚至会印行报表资料及研究结果，列举出全国各地从事该行业的薪资所得情形。例如，有三到五年经验的电机工程师、化工工程师等，在纽约、洛杉矶这些大城市工作，待遇可能要比在曼斯菲尔、俄亥俄、波茨、爱达荷等地要来得好。

政府统计处这方面的资料虽很正确，但要注意是否为一年前或已过期多年。一个行业若是变得热门，可能在转眼之前就调升不少。

主管顾问公司、研究机构经由各个职业团体，你可能会发现一些常常做研究调查并刊行报告的企管顾问公司。他们出版的资料，有些是免费的，有些则需付费。例如，美国管理学会等每年都会印行许多长篇的研究结果，用以卖给各大公司或是有兴趣的机构。你可以请朋友帮忙或是到图书馆找这些资料。

你若有幸身为热门职业的一员，在薪水谈判时，就握有更多筹码。比方说，你是程序设计师、系统分析师、医事技术人员、职能治疗师等，在谈判时根本不必费多大的功夫。如果你这个行业已是到处人手不足的情况，业者

当然付出最优厚的待遇来吸引你。

策略四：强调你的成就要记住，雇主都是非常实际的人，因此他们不会白白浪费钱在不必要的地方。既然知道这一点，你就该帮他们解决问题，尽量满足他们的需要。雇主虽然看来冷面无情，也不会完全不顾你的要求的。他们知道必得给你一个合理的价码，却不觉得应该锦上添花，除非你能说服他们。因此，最后的关键就在于，这个职位是否非你莫属，而且超过这个职务范用的要求，你也愿意赴汤蹈火。

正如你在先前和公司联络及面谈的表现，再次强调你的成就。不必故作谦逊，大胆的演出吧，像一个精湛的演员，说出让全场感动落泪的独白。这就是展现你的说服力和独到见解的时候。

策略五：要知变通，并以理服人一切进行顺利，双方很快就能达成共识，再过几十分钟，你就可大肆庆祝今天的胜利了。正如前述，人类的行为往往难以预期。你所面对的人，可能就是世界级的谈判好手，也就是说要说服他，还得花费一番口舌。

不管你如何争取，声称自己值这个价码，这个人可能还是会冷冷地拒绝你的要求。因此，要随机应变。假使一条路行不通，就不要死命地往前钻，退后一步，采取另一个策略吧。

要是气氛不对，不要企图花言巧语，或是说太多自己无法兑现的承诺。要诚恳、直接，并尊重雇主的身位。

策略六：表现你了解公司，并知道如何解决问题你可一方面强调自己的成就，并表示你对公司的了解，知道公司的问题和目标各在何处。看这家公司的目的在使老旧的生产线起死回生、开拓新领域、想要拿下对手或是想使某个部门转亏为盈，就针对这个问题侃侃而谈。若你已在面谈时“表演”过，现在是你再次表现的机会了。例如：“贵公司在过去五年里，不断地实验新的销售计划，目的是在击败对手速比企业。由于本人直销的经验相当丰富，定能为您设计一套所向皆捷的销售计划。”

如果，你谈到的是公司将能到手的生意，老板一定会洗耳恭听。你也可以把公司的目标和你的生涯计划连成一气来谈，这样雇主更会为之一动容。听起来似乎有点令人难以置信，但是雇主还是喜欢这一套。比方说：“贵公司设计的牙签是目前市面上最先进的。为这么一家卓越的公司服务，就是我个人的生涯目标。”

策略七：在要求更好的待遇时，要有技巧，并得有外交手腕现在就是认真地讨论价码的时候了。这个议价空间可能很大，也可能很小。若是颇有商讨的余地，表现出雇主很开通，或者毫无主张。此外，雇主也会视应征者的情况而定，若是一个能干的老手，薪水可能到达上限，要是只要普通水准，就能少则少。

在一个比较宽广的议价空间谈判时，可以依自己的背景和经验，努力争取相称的价码。当然，愈多是愈好，然而也不可漫天要价。如果没有做人的资质、条件，是很难有结果的。

但也有可能几乎毫无商讨的空间，比方说雇主开出的薪资是一万八至二万之间，或是二万五到二万八，三万八至四万等，雇主心里都有定数，自知要找哪一种人员，因此是不会和缺乏经验的新人多费唇舌的。他们之所以如此，也是因为给付的薪水不可能超过既定的标准。

假使议价空间约在二万五到三万之间，你衡量一下自己的情形，觉得自

已有相当的经验。条件又好，二万八差不多。你怎么说呢？若说二万八，那就错了。记得，谈薪水是要用谋略的。

既然你的目标是二万八，就应该瞄准上限三万。然而雇主可能会盯着你，对你微笑说道，公司准备以二万五雇用你，而且摆出一副表情：“自上帝赐给摩西十戒之后，最伟大的礼物就是本公司给你的这个职位，还不赶快叩头谢恩。”这时，就该你展现谈判的才华了。

要有心理准备，接受任何打击，不要就此跌倒在地，或是在盛怒之下，像是一阵暴风冲出办公室。不管对方提出的价码多令人失望，也不要说出太负面的话：“这个数字，实在令人无法接受。”或是，“就本人背景而言，我无法了解您给的居然是薪水的最下限。”也不要脱口而出：“我太失望了。原本以为您会给我高一点的起薪。”

这么说，一点用都没有。这种负面的反应，只有让谈判陷入僵局。不管雇主提出的待遇再无理，都要冷静应变。尽量表现出自己乐观进取的一面。如果，你觉得自己的价码不止于此，就证明给雇主瞧瞧。

你可以这么回答：“您希望我到贵公司服务，本人倍感荣幸。但不得不提的一点是，这个薪水似乎稍低，如果三万元就合理多了。”

这么一讲，可能顷刻间寂静无声，和雇主保持目光接触，等待他出下一招。正如，你对一开始提出价码的不满，雇主也可能表示三万元歉难达到，因为超出公司预算，而且比公司目前的资深员工要高。

你应该料得到雇主会这么说。显然地，他无法给你三万元的薪水。接着，就该你出招了：“如果三万元不可能，那么您觉得可以增加多少呢？”

把这个议题再丢回到雇主身上，就可进行另一阶段的讨论。你虽没提出一个确切的数字，然而意图已相当明确。雇主这时应该会说出一个双方都比较能接受的薪资，当然也可能说，他要一段考虑的时间，也须和其他合伙人商量一下。不要因此被吓倒，此举并非表示对你不感兴趣了。通常雇主这么做原因有二个：一是他们真的需要时间来考虑，或和同僚讨论；另外一个原因就是以退为进，要你接受他们原本提出的价码。一旦雇主提出这样的要求，很多应征者都会心慌，以为自己就要被候补者取代，因而同意较低的薪水，而没想到这个职位早已经十拿九稳，只剩薪水数字的定案。尽管情况尚未明朗，一定要耐着性子，沉着等待。要就薪水问题进行谈判，得要有钢铁般的意志。

另一个可以运用的策略，就是动之以理，例如你可加上这么一句：“三万元听起来是很多，但是这实在比我在前一家公司所得要少了20%。”

这么说，可说是合情合理，不管一个生意人算盘打得再精，都无法否定这个逻辑。毕竟，符合各项条件的应征者，换工作时薪水多个15%到20%都是无可厚非的事。

同时，你可再把你的成就提出来。假如，你谈得够技巧，雇主应可同意给你二万八，也就是你心中想要的薪水。就你的背景而言，也许三万很难，二万八倒是可以妥协。虽然结果难以预料，有这样的成绩也就可心满意足地打道回府了。没有比胜利更为甜美的果实了！

然而，我们不要忘了面对现实。无论如何自信满满，谈判的结果不一定和计划的完全相同。你若一心追求薪水的上限，雇主不会让你马上顺心如意。你得好好再加把劲才行。

不妨考虑这一步棋。你说得再有理、再令人无法驳斥，雇主还是可能反

击：“对不起，薪水已成定案，没有再调涨的空间了。”

很自然地，你想要出奇不意地给他一拳。记住，要克制自己。在薪水谈判的过程，一定要展现你那几近超人的特质才行。

比方，雇主可能说：“我们只能在原本预定的数字上再加个 5%。这件事实在不是我一个人可决定的。薪水是由五个人所组成的委员会所决定的。现在我至多只能做到这样。”

你怎么办，这比你心中算计的要少，你又急着想要这份工作。试试看这一招：“我了解您的困难！是否可在我工作半年后，再调到 15%，这样你就有足够的时间和其他的委员商讨。而且到那时，您就可了解我的工作表现。您和委员会的成员一定会觉得给我这笔钱，每一毛都值得。”说得好！这么一来，显示你是个愿意妥协，而且感恩图报的人。

即使你想薪水应该还有商榷的余地，雇主也可能抛下一句：“这就是我们所能给的。相信我们都同意这点。”

不要以为他这么一说，你就无法进行谈判。记住，没有任何薪资标准是不能更改的。事实上还有很多议价的空间。要是他们急着把你拉进公司，到头来还是会愿意妥协的。

如果你觉得自己值得更多，可以这么说：

雇主：很遗憾，薪资已经订好了。我无能为力再帮你调升。

应征者：是的，您提的数字相当合理，但是，只比我过去在庞卡公司服务的所得多出 12%。我曾在三年期间帮问题丛生的公司解决问题，使公司获利增加 45%，现在为您服务，比从前的薪资增加 20%应该是合情合理的。希望您能了解。如果您是我，一定也会要求同样的价码的。

高明！这个应征者立场坚定，毫不放松。他令人敬佩、乐观开朗、又像外交官一样令人信服。为了加强自己的论点，他把过去的重要成就拿来一谈，又希望雇主将心比心，从他的立场来想。让雇主不由得好好思考，想想自己是否公平。

更重要的是，他不仅说理，并以自信、正面的态度来应对。因此，他所说的，不是对雇主下一道最后通牒，处处都是让人无法辩驳的理由。

谈判的方法有千百种，要是你够幸运，自然能运用各种策略达到你的目的。然而，若是你的目标太高，可能要用相当长的时间来说服雇主。如果你觉得还是要为最后的胜利奋战到底，就不免要历经难以忍耐的等待。

策略八：争取福利与奖金放轻松。要是最难的一关，也就是薪水已经敲定的话，最后一步，应该再平顺不过了。只剩下福利和奖金有待讨论，这也是仅次于薪水的重点。

正如一般雇主在任用前，已决定好薪资多寡，福利和奖金可能早就定好了。然而，除非你本人点头同意，否则一切还是言之过早。

在薪水敲定之前，雇主若先提到那诱人的福利，可别太吃惊。他可能说：“现在就让我来介绍本公司完善的福利。你或许不曾发现这一点，但本公司的福利是同业无法相比的。你的福利包括医疗保险到牙科就诊、寿险、退休计划等，长远看来，实在是相当可观的一笔金钱。更别提我们丰厚的奖金。”

别插嘴。要了解，这也是我们谈判的策略运用。在不知不觉间，你也许就会软化态度，不再计较原来想要的薪水，愿意退而求其次了。雇主的逻辑如下：“若是得不到你想要的数字，没关系，考虑一下我们优厚的福利。把这些加到薪水上，不是就多了几千块了吗？”

说得没错。福利虽很重要，但是一切还是要以薪水为前提。毕竟，你是用薪水来付房租、杂费等，福利并不能帮你处理帐单。福利和薪水是两码子事，不可混为一谈。

若是雇主在商讨薪资之前，拼命鼓吹福利的好处。你可以导引他进入主题，正视薪水的问题，“您提的福利是很完善，不过我们是否可先讨论一下合理的薪资究竟是多少，再来认真地商讨福利的问题。事实上，关于福利，我也有一些问题想要向您求教。”这么说应该不难。你可以有技巧地使雇主先针对主题而谈，而不至于让人恼火。至于福利和奖金这个问题，不管是大企业或是只有两个人的小公司，或多或少都有员工福利。现在有许多小公司的福利措施也不错。

一般而言，给员工愈多，就能得到愈多的回馈。员工心满意足，自然生产力高。现在还是受雇者多，自营事业者少的时代，因此若是员工高高兴兴地做事，乐于过着朝九晚五的生活，一个月领一次薪水，或是多久放一次假，都没有问题。

因此，聪明的雇主无不尽量为辛劳的员工建立一个安适的工作环境。特别是在景气不佳、人浮于事之时，好心的老板特别会以丰厚的福利做为吸引员工的重点。但是，要注意的是，还是要了解自己到底能得到哪些好处。通常福利会包含你本人和家人的医疗保险，有弹性的退休计划、年休十四天，例假日照休，以及请病假的权利。有些公司还会为员工投保人寿保险，以及让员工也有认购公司股票的计划等。

本章摘要

- 一、做你自己。
- 二、不要欺瞒雇主。
- 三、强调你的成就。
- 四、思路要能变通。
- 五、言之成理。
- 六、表示你了解公司的问题及目标。
- 七、握好谈判的筹码。你的薪水可依据的条件是前一个工作所得，该行业的一般待遇，以及你个人的能力。
- 八、雇主提出薪资的问题后，再开始交涉数目的多寡。
- 九、薪水谈判时，要表现出你的言辞技巧和外交手腕。
- 十、要有耐心。薪资的谈判有时可能耗上数天到数星期。
- 十一、不要忘了为自己争取福利、津贴和奖金。
- 十二、立下工作合约。

第十二章什么才是好工作

谬误：完美的工作就是每周工作五天，福利特棒，加上丰厚的退休金。

真相：世上没有“完美的工作”，你只能希望找到一份不错的工作当跳板，藉以找到更好的工作。

也许要一个世纪的时间才能改变我们的想法，了解完美的工作在这个世界并不存在，只是不折不扣的神话。

自从孩提时代开始，我们就不断寻找完美的工作。我们单纯地认为，得到完美的工作就可过着高品质的生活、加上医疗保险、退休金，数不清的福利、津贴等。有了完美的工作，一生就有保障，至少生涯就成功了一半。看起来，这完美的工作就有如乌托邦一样，然而正如前文所述，太过完美意味着乏味，沉滞以及没有感觉。

任何工作都可能是完美的工作

正如同先前探讨过的求职谬误，“完美的工作”这个概念起自本世纪之初。那时，美国刚成为一个民族的大熔炉，从中欧和东欧都涌入不少移民。对这些赤贫的早期移民而言，只要有工作，就是梦寐以求的了。不管是多低下、出卖劳力的工作，只要能养家糊口都是完美的工作。

然后，又经历经济大恐慌的洗礼，数以百万的人餐风露宿，在外行乞，有份工作就谢天谢地了。那个时代，不管是卑贱的劳力工作，或是一天需要机械化地做十个小时简单运算的工作，都一位难求。能拿到一天的酬劳就可大呼万岁，哪能嫌弃什么工作。

经济繁荣和完美的工作

即使时代变迁，景气好转，我们依旧向往完美的工作。纵使是在怀疑一切的60年代，人们也相信美好的工作还是存在的。

我们不知道完美的工作在哪里，但是我们还是相信只要找到这么一份工作，就可高枕无忧了。这个工作的老板对我们来说，恩同再造，不但供给所需，也保障生活的安稳。如果我们好好做，老板甚至还会出钱提供在职教育，也会照顾我们的儿女。

直到最近，确实还有不少这样的公司，把员工照顾得无微不至，使得员工连着好几代都愿意留下来服务。

因此，我们也汲汲寻找一份完美的工作，像追逐伊甸园、青春不老之泉以及沉没于大西洋的神秘之岛——亚特兰提斯一样。记得大学时期，有二位教授从哲学、心理学等观点来看就业，他们认为一份工作不但是性灵的，也应启发我们的创造力。也许他们说的有理，然而这种工作却怎么都让我遇不到。教授振振有辞地说，我们要提升工作的品质，工作就是自己最爱做的事，我们可以从其中得到无比的满足。

是的，我们应该做自己喜爱的事，从心底觉得满足，然而不要忘了这里谈的是“工作”，也就是让你从早上9点忙到下午5点的事，和“神圣”或是“启蒙”等伟大的观念一点都扯不上关系。真该好好问问这些教授，他们在成为大学里的智者之前，是否从事过其他行业？我绝不相信，他们以前在任何公司服务过一段时间。这些领终身俸的学者，对世上严酷的工作环境知道多少？

铁饭碗并不代表完美的工作

然而，还是有不少人对完美的工作仍深信不疑。大学毕业五年之后，我

们这几个同窗好友，仍然在每星期五相聚，打打牌、喝啤酒、吃三明治并思索生活和工作的意义。我们都有全职的工作，衣食无缺，因此彼此都觉得“混”得不错，汽车分期付款、房租等都没有问题。到了半夜一点，每个人都醺醺然而且开始语无伦次，我们认为人生的问题都想清楚了，苏格拉底、苗卡儿、叔本华所没有解决的问题，答案我们都知道了。我们讨论的问题之一，就是工作的意义，以及完美的工作的本质为何。

我们这群朋友，其中的一位在纽约市政府福利处服务，他告诉我，他找到了“薪水阶级的极乐世界”，他说。“这份工作实在棒透了。一星期有三天可藉机外出，一到下午四点，就下班打篮球。没有人管你，一点也不累。薪水和福利更是好得没话说，而且年年调薪。过了二十几年，就可以领一大笔退休金了。”

他现在还在同样的机关服务，然而一点都不觉得这份工作有什么好。做起事来老是心不甘情不愿，处处官僚作风，满腹牢骚而且觉得无聊透顶，挫折感十足。当初，这个工作最吸引他的地方是——轻松、愉快，而且好打混，到头来反而害他觉得人生无趣。才四十几岁，还有20年的生涯摆在眼前，却不知如何是好，成天只会依规则、条例办事。回首当年，他真是后悔莫及，为了一份有保障的工作，失去许多机会。他既害怕又无助，觉得自己深陷在这个机构的流沙中，像是行尸走肉，不知道要如何才能改变自己的生活，再熬个10年，就可以升级做主管了，因此他缺乏勇气尝试别的生涯机会。

总之，这位朋友太早放弃了。也许他再去追求有意义的生涯的话，也只是白费心血。就像其他数百万的人一样，经历一番痛苦之后，得到的教训是，铁饭碗并不代表完美的的工作。

拥有一份安稳的工作不见得就万事大吉

还有一些朋友想找寻比较有趣的工作。有的在工作岗位上做了10年或是更久。过了一段时间，总有人对自己的工作大为改观，不是生气就是觉得一切都不如意、愤世嫉俗。大部分的人，都患有以上各种“职业倦怠症候群”。最后得到一个惊人的结论，完美的工作根本只是个天大的谎言，不是一份安稳的工作可比拟的。即使是在景气最糟的时期，安稳的工作是不能完全取代冲劲和快乐的。

史坦菲德在其著作《最好的求职书》论道，真正的安稳，得靠自己来创造。说得好！假如我们已从过去一世纪的时间里学到一点心得，那就是要自动自发、坚忍不拔，又知变通，并且非得学会照顾自己不可。这并非指囤积二年的营养口粮，躲在地下室的防空洞，而是要随时准备突如其来的变化。适应环境和应变能力将是最主要的生涯技能。

现在不管公司大小，都不能保证终身雇用。如果连首屈一指的企业都不能做此保证，还有谁能？

长远来看，工作大稳定反而难以得到快乐。不知听过多少人说过：“我准备好好冲刺一番，一直撑到退休，好好领一笔钱。”

然而，大多数的人还是一无所成。只有少数几个有勇气改变自己的生活。
翻开工作意义百年史

这些伟大的人究竟为了什么改变心意，开始追求另一种生涯？答案是，个人的成长、成熟，再加上世界的日趋疯狂所致。过去三十年的经验告诉我们，不自力更生就只好自取灭亡。或许我们不像前几代的人，没有多少工作可供选择，今天的求职市场竞争虽激烈，然而工作机会还是有的。信不信由

你，我们绝不会完全找不到工作。

然而，在 90 年代的今天，完美的工作更是难以寻觅。在 80 年代末期，理想的工作已不仅止于稳定的薪水、一周工作 35 小时，以及丰厚的退休金，而变成某种无以名状之物。工作还要求意义、有乐趣和成就感，同时也得善尽职责并发挥创意。我们的祖父母辈也许不会考虑到这些，因为在那个时期，多半只有劳力的工作，假使我们必须像他们一样靠出卖劳力才能生存，也许就不会想到工作的成就感。

今天的求职者已有了醒悟，知道理想的工作该具有以上种种特质，然而也发现没有一项工作可以面面俱到。

埋葬“完美的工作”吧！

让我们把握住此时此刻，不要再继续追寻那虚无飘渺的“完美的工作”吧。现在各家公司无不在生死的边缘挣扎，他们要的，不是敢冒险且拥有资金的人，就是握有公司筹码者，以帮助公司日益成长。每个人都是重要支柱。假使公司这部大机器宣布寿终正寝，你也就成了昨日黄花。而且一旦被公司解雇，再找到工作的机会可说是更为渺茫。

难怪现在的企业喜欢这些字眼，像是“减肥”或是“精简”等。这些其实只是听起来比“清理门户”好听一点，实际上都是同一回事。以往，你被解雇的理由可能是因为犯下大错，现在只要公司不需要你，就可把你“精简”掉。不管如何，最后你都必须沦落街头。

代为公司做事，在公司的庇荫下成长的老员工，境遇也好不到哪里去。由于科技的先进、全球竞争之烈，以及获利日少的影响，在传统生产线工作的老员工成为首当其冲的牺牲者。又有谁在乎他们呢？这些被抛弃的一群只好想办法学一技之长，东山再起。现实就如一颗不得不吞下去的苦药丸。

过去半个世纪以上的工作生态变化就是如此。现在的公司已无法对员工提出终身的承诺和保证。企业动荡不安，连带也粉碎了我们对“完美的工作”的梦想。我们还是现实一点，认清世上根本就没有完美的工作，它正如海市蜃楼，一个平凡、了无新意的希望。

你要的是一份工作，还是成功的一生？

我们好好为自己打算吧。在了解现实情况后，更要为自己设计点新的东西。要是完美的工作果真不存在，我们的目标又在何方呢？答案是，要去找有意义的工作，以架构整个成功的生涯。

首先，我们来看看工作和生涯的不同。

一份工作只是一块跳板，藉以跳往下一个更好的工作。生涯却是好几个工作的串连，以获得某个专业的技术、知识与经验。不断地转行并不能造就一个成功的生涯；生涯通常是须专注于一个领域，才能有所成就。然而，我们一生总有两三个生涯，听来似乎有点复杂，其实不然，某一个生涯之梦幻灭时，我们自会再寻找有意义的工作。

即使是在最顺利的时代，也不能预期一个工作能带给你成功的生涯，往后 20 多年，就可完全投身其中。想想看吧，一般企业和员工的生长速率是否相符？我们每天都面临不少生涯选择的机会，加上就业市场的变化不定，也许很快地你就会对一项工作感到厌倦。

而且在你的人际网络日渐开展之后，就能寻求改变。不要以为能有所突破，平行发展也有相当助益。

“我一定要找到一份不错的工作！”

了解“完美的工作”的虚无之后，我们实际一点来看——什么样的工作是不错的工作？不错的工作往往是块垫脚石，可因此攀登到更好的工作。其实要找到这样的工作并不难。

米歇尔·基在其出版的《正确的一步》中提到许多短期的工作就是找到理想工作的跳板。这些像垫脚石般的工作，通常都有其短暂的特殊功能，比方说借此学得某项技术或是立即获得另一个工作机会。然而都有其缺点，因此米歇尔称之为过渡时期的工作。米歇尔这本书的重点，就是如何找寻理想、完美的工作。正和许多生涯规划方面的专家一样，他们把完美的工作放在求职者之前，让他们看得到却永远摸不着。其实完美的工作，无异于沙漠中所见的海市蜃楼。

然而，我们还是可把许多工作拿来作垫脚石。一般而言，我们接受某项工作，必有原因，例如公司的信誉良好、愿意栽培新人、有着家喻户晓的金字招牌或是以其他特殊的方式来招揽员工。

不要为自己的工作订下时间表。好比：“在两年内，我学得一切，就要离开了。”也许你永远不知道事情会有何变化，所谓垫脚石般的工作，也可能变成最好的工作。有一天也许你会惊奇：“他们不是说这里是工程师的地狱，没有人可以熬过两年的。我倒觉得没有比这里更好的工作环境了。”过了五年，你连升四级以后，也就不想离开了。

放轻松一点，多为自己想想。工作，就和人性一样，完全不可预期。也许本来只想做垫脚石的工作，却成为你一生的最爱，就此做到生涯的终点。尽量不要有先人为主的观念。把功课好好做完，计划一下，同时也要放得开，万一事与愿违，也要有壮士断腕的决心。

接着我们来看一份不错的工作，有哪八大要素。

好工作的八大要素

一、公司的形象佳。或者为业界的模范假如公司的声名远播，只要在那里工作，就觉得光荣无比。好比从哈佛大学、耶鲁大学等世界知名的学府毕业，不管你学业平均成绩是 A 还是 C，别人莫不对你肃然起敬。在顶顶有名的公司服务，例如 IBM、苹果、微软或是迪吉多等，人家一定会认为你有两下子。当然不一定是大企业才能闻名，一些小而精悍的公司亦有非凡的声誉。如果别人认为你的公司是个创新的先趋者，身为员工的你自然倍感荣幸。

二、优秀的员工如果一家公司形象佳，里面人才济济，你也就有更多学习的机会，成就更大。

把五个聪明绝顶的人放在同一小组，进行同一专案，成效必定相当惊人。就如同是参加奥运的队友、知名乐团成员，每个人都是精英，和他们一起工作，其间爆发出来的创造力非常可观。然而，要是发生勾心斗角，争着领导的情况，就是一种恶性竞争了。不管如何，和高手共事绝对是难得的经验，不但可好好学习，也可为自己的资历增加一点份量。

三、训练的机会不管是在职训练，或是利用下班时间进修，都是我们在接受一项工作时不得不考虑到的训练机会。美国训练发展协会的执行副总裁普拉特强调，训练比有形的资产更为可贵。一家公司是否能起死回生，有时就看员工训练做得如何。不久以前，只有大公司愿意投下巨款进行训练计划，中、小企业莫不冷眼旁观，或只是半调子的作法。然而，竞争日剧，他们现在也不得不正视员工训练这项议题。让员工接受训练的机会并不是表示施恩于人，这更是公司未来的生存之道。

因此，现在全美许多小公司也都开始花重金进行人员培训。就以印第安纳波里的雪波普曼商业印刷公司为例，每年的人员训练费高达 20 万美元，使全公司 400 个员工都能熟悉最新的技术。总裁雪波表示，科技是日新月异的，如果他对员工不训练，日后必遭淘汰。

还有一些卓尔不群的企业家，像是慕史对教育员工这个理念，更是深信不移。如果员工对任何领域的学问有兴趣，都可利用下班时间学习，学费一概由公司负责。制作玻璃也好，数学课程也行，都可修习。慕史是慕史公司的负责人，这是一家位在威斯康辛州的汽车零件制造厂。然而慕史却很少用到“训练”这个字眼，他宁可用“教育”，因为只有“教育”才能包含“训练”的一切涵义。他强调，只有通过教育，才能造出理想的工作环境，而且不应限制员工学习的范围；每一种学习都可开拓员工的视野。结果大家的沟通技巧就能更为纯熟，决策也能更果断。如此，不需要很长的时间，就能培养出有干劲、有自信和自尊自重的员工。慕史这么做，最大的受益人还是他自己。每名员工每学期从公司所得的学费、书本补助款约是 1,000 美元，只要结业成绩在 C 以上即可申请补助。上课的地点可选择公司开设的训练课程或是到附近的大学进修皆可。

若是有员工藉由公司的免费教育计划，加强自己的能力后，为了更好的工作离职，慕史亦不以为忤，反而为这些员工高兴。他知道是谁给他们学习知识的机会，以追求更卓越的生涯。他这种哲学使得他成为当地的英雄人物，每年都有一长列的求职者焦急地等待为他工作的机会。大家都认为进入慕史公司，以后一定可以更上层楼。慕史是非凡的人物，然而却不是绝无仅有的，现在有许多抱着理想的雇主正和他一样实行员工教育计划。

因此，为了某家公司的训练计划而为其服务，实在是不足为奇。有些公司自行在体制内创设训练机构，还有的愿意支持员工到附近的大学或训练中心进修：很多公司甚至会全额赞助或是部分补助员工的学士、硕士或是博士课程。当然，你得在公司服务一段期间后，才能享有这样的待遇。整体而言，这么做绝对是值得的。

如果把一切的训练、教育计划换算成金钱，你就会卯足了劲，全心全力投注在学习上。

四、优厚的薪水和福利正如前一章所提到的，薪水虽不能代表全部，也是极其重要的一部分，特别在你为了帐单、债务焦头烂额时，一份薪水犹如天降甘霖。若是你员工福利包括医疗保险，能为你负担 80% 到 100% 的医疗费用，当然更好。要是公司能提供你攻读硕士的机会，不好好利用就是“暴殄天物”了。有时，把林林总总的奖金、福利加起来，说不定和薪水相当。

五、开明的管理每一家公司都觉得自己的管理很强。假如老板是三、四十岁的新生代企业家，特别有这种想法。专制的管理作风到了 60 年代晚期就已经被淘汰了，到了 80 年代中期，最流行的管理理论是以开明和利他主义为主，而且如雨后春笋般纷纷萌发，倡导管理阶层和员工和谐地连成一体。

很多公司都在努力改进管理的方式以建立新形象。以往是层层掌控的官僚体系，现在则设法打破每个阶级间的隔阂，使整个机构民主化，大家为共同利益奋斗。最流行的口号则为：“我们都是患难与共的战友！”

这也就是 80 年代出版的千百种管理专书的主题。每一位知名的企管顾问专家都提出不少理论，好似管理的秘诀就掌握在他们的手里。心理学家加菲尔德花了不少时间研究成功人士，写成一长串的著作，最受欢迎之作为《超

级好手》和《美国企业新英雄》。他研究首度搭乘太阳神 11 号登陆月球的太空英雄，藉以寻找他们共同的特质。加菲尔德的心得与结论大大地影响了全美的管理阶层。他强调，这些成功的特质都可以独立来谈，而且是可以了解的，管理人员可以激发员工的潜能。他并表示，每个人都具有超级好手的特质，在合适的环境下，自会开花结果。

加菲尔德和其他学院派的管理专家穷尽一生之力告诉美国的经理人，如何运用手上最宝贵的资源——也就是人。结果使管理阶层和员工得以成为不成文的合伙人，共同沟通、参与公司事务，彼此间的关系也重新定义了。双方谈论的多为如何一齐为公司努力，藉由团队合作的方式达成任务与目标，加强自我管理授权等。

这种种论述的结论是显而易见的。管理者若是聪明就该竖起耳朵，听听员工的说法。也许底特律汽车厂生产线的一名值班的基层员工，所提出的点子对公司来说有上百万或是几十亿美元的价值。毕竟，创新的想法是无所不在的，而且和个人背景或是训练没有一定的关系。

开明的管理阶层不但认可员工的价值，并支持、鼓励他们，使他们的工作效率提高三倍。作家谢恩在其著作《接受工作要三思》劝告求职者要找一家珍视员工才能而且求才若渴的公司。这也许要花一点时间才能找到，但绝对值得努力。

例如，全球各个角落的电脑专业人才，都想进微软服务。创办人盖茨的预言是，电脑将会走入每个家庭，而且即将成为事实。难怪微软每个月都收到几千封的履历表，都是学有专长而且和盖茨一样对电脑狂热的人来应征的。

盖茨已经加入了美国亿万精英俱乐部。数不清的金钱并不会使他忘了努力发展新产品。事实上，由于市场竞争日趋白热化，盖茨更是下定决心要坐稳这个盟主的宝座，成为“顶尖的个人电脑建筑师”。他虽拥有了财富和权势，但还是原本那个不擅社交的书呆子，成天吃比萨、喝可乐，一天仍旧上机 15 个小时。

微软每一个程序师都和老板一样卖命，因为他们觉得和盖茨“两心相通”，希望实现共同的梦想。就电脑专业人员而言，在微软服务，有如在地狱。一切以创意为优先，微软办公室一天 24 小时，一星期 7 天都有工程师在终端机前绞尽脑汁，很多穿着 T 恤、蓄着胡须，穿着破烂牛仔裤和肮脏无比的小子都是百万富翁，他们就是和盖茨一同起家的。

不只是微软，许多公司也了解到要给员工多一点空间。这样的工作不见得是完美的，但却是“动力十足”的。

优秀的管理阶层都注重创意。他们认可你的才华并愿意好好帮助你。特别是在大企业，若是主管乐于提携后进；必有一大批雄心万丈者尾随其后。要是员工不必受制于层层官僚体系、繁琐的规定以及企业政治等就可以做好事情的话，谁会想离职呢？

六、追随精神导师每个企业都有不少资深老手。以他们为主在公司建立导师制，以做为管理的辅助。这种导师制由来已久，亦即把一个新人放在老鸟的羽翼下，请其指导，好比“拉关系”一般。“精神导师”（mentor）一同源自荷马史诗奥德赛，漫游世界各地的英雄奥德赛就请一位友人来教育他的儿子泰勒乌可斯，这位老师就是 MentOr，此后他的名字就成了导师、教练以及顾问之意。

这种导师制在各地皆有，不管是家庭、学校或是体育队。每一家公司也都有非正式的导师制。然而，在过去十年，许多企业都设立了正式的导师计划，同时也鼓励资深员工多多提携薪人。米歇尔·基在他的著作《长幼情谊》和《正确的一步》更是大篇幅地探讨这种关系。他说一些大公司，像是美林集团、美国电话电报公司（AT&T）等，都让资深主管扮演新人导师的角色。有些关系比较趋向非正式，有的则明令这些主管和新进人员必须在何时、何地交换意见。

米歇尔·基并指出；导师制各有优劣。对新人来说，可藉此得到一个良师，并获知公司内幕情报，不但可早一点进入状态，独立作业，也可了解公司的运作。他们也知道了公司口耳相传的模式、企业政治结构以及公司决策过程。同样地，他们也知道如何偷鸡摸狗，这就是缺点所在。

导师制另一个好处是，师徒间可以成为生涯的伙伴。若是导师高升，学生也可能因此升级。或是导师到另一家公司高就，可能连学生也一起带走，因为他们已成一个团队了。

这种制度和个人在企业的成败亦有很大的关系：若是为人师者权势大，关系好，做学生的当然跟着飞黄腾达；导师若走下坡、失势，或被人排挤，往往也会把学生拖下去。因此，这种关系不见得对后辈有益，个人的晋升也许因为先进的失败而大受限制。一个新人本来可以成为企业瑰宝的，由于被“拖累”可能也就不得志了。“观其友而知其人”、“近朱者赤，近墨者黑”这几句大家耳熟能详的成语，也说明了这种制度的缺陷。

因此，不管你是不是也加入了这种制度，正式的导师制也好，非正式的也一样，皆要小心谨慎。最好尽量扩展自己的人际关系，以自己的眼睛来看整个企业，不要大过依赖你的精神导师。如果你非常喜爱你的工作，你的导师却自身难保，快被赶出公司了，最好想个办法，技巧地划清界线，以自求多福。接着就要赶紧和别人结盟了，能找到位高权重者，当然最好。

七、晋升机会多、定期工作评估通常在中、大型的公司，人力资源部都有一套人员晋升的规则，大抵根据一年一度的工作评估。

如果有才能，自能依这个渠道晋升，而不至于让员工因怀才不遇而凋零，就算是良好的制度。许多家族经营的小公司往往因为恂私，多进用自己的亲人，使得员工晋升无门。在这种公司里，和老板家族有关系的人，总是得到肥缺，其他员工再卖力，再有能耐，都不能与之相比，只能屈居在下。

八、公司文化与自己投合正如员工，一家公司也有自己的气质。有的凡事推拖，办事效率慢如牛车，有的则是以赛车的速度在进行；有的公司标榜传统；有的强调保守的特质；有的标新立异，不按牌理出牌。一家公司所持之态度与任务，往往就决定了他们的文化。

若是可能，尽量找公司文化和自己的个性比较相投者。通常若是有开明的管理阶层，其公司文化必然相称。谢恩在《接受工作要三思》一书中谈到，求职者要细心观察，看一家公司的气质和自己的个人风格是否能相合。

假使你是一个不拘小节，讨厌繁文褥节的人，在IBM或是大银行做事，一定不能顺心如意，因为你的穿着必得无懈可击，而且得谨守公司规定。所以，最好找一家完全不拘束员工穿着打扮的公司，像是硅谷的电脑公司就认为规定员工的服装简直是浪费时间，甚至会妨碍员工的工作效率。有些先进的公司甚至不反对他们的程序设计师穿着浴袍上班，他们唯一在意的是员工是否能做好工作。

因此，现在有许多公司都拟定了弹性时间上下班时间，甚至工作地点亦能随心所欲。就好比穿着成为无聊的规定一样，他们只希望员工能如期完成工作，其他的一概自由。假如你用4个小时就能完成7个小时的工作，何必在公司一直待到下午五点呢？同样地，若是在家上班能有高水准的表现，那么，何乐而不为呢？

然而，还是有许多传统的公司执着于严谨的纪律、规则，以及分明的阶级制度。一切都得照规矩行事。如果你想和高级主管商谈，一定要先打个电话安排时间。随意进出他的办公室是绝对不被允许的，而且别人会认为你这个人没有教养。比方说，你到了罗马，教皇会因你的突然来访而接见你吗？难怪一般财星五百大企业的员工都不知道最高主管长得哪一副德性，即使在拥挤的机场面对面，也不认识。

有些公司以“开门政策”而自豪，他们的想法是，每个人都应该可以被找得到，让人看得见，即使是最高主管亦不能“神龙见首不见尾”。因此每个人，从秘书到身上刺青的搬货工人都可以和老板打交道，在公司任何角落闲话家常。

全球连锁的淘儿音乐城创办人，也是现任总裁的罗斯·所罗门就是最佳实例。所罗门很少把自己办公室的门关上，每个人都可以进门谈公司大事或是个人私事。所罗门看起来像一个老嬉皮，又像圣诞老公公，正代表着淘儿的企业文化。这个胡子雪白的有个性的老人，绝不会要求部属去做不合理的事，真工做到“己所不欲，勿施于人。”

就服装规定而言，所罗门实在不知道这玩意所指为何。他自己平常就是牛仔裤加T恤，足蹬一双网球鞋。淘儿的员工都打赌说，搞不好老板连一套西装或是条领带都没有。

有一些公司文化还是深受宗教或是道德教条所影响。一家公司当然不能限制员工信仰的自由。然而像鸡鱼香一全美排行第三的炸鸡店却公开表示其信仰基督的忠诚。这家公司的创办人凯西就是非常虔诚的教徒，一生谨守耶稣基督的教诲。他真是身体力行，每个星期无所有的连锁店皆关门，让员工得以上教堂作礼拜。全然不管星期天是一周当中赚钱的黄金时刻。

可别以为凯西是个狂热的教徒，希望全世界都能受洗，沐浴在基督的教诲中。他强调自己尊重每个人不同于他人之处，而他也只是按照自己的道德标准在做生意。他常常说，这些管理法都不是什么经营企管书籍里谈到的，他只是依圣书，也就是圣经行事。对求职者来说，这样的信息应该再清楚不过了。如果你不希望受到任何宗教的束缚，最好还是找一家没有宗教气氛的公司。

关于公司文化还有一点，那就是你可在世界任何一个角落做事，但是不得不注意该公司的观念与习性，这就是一家公司的脉动所在。

我们讨论了一份“不错的工作”的几大要素，另外，也要注意一些负面的因子。

小心，别让工作毁了你！

一、压力太大有些公司就像是个庞大的压力锅或是定时炸弹。紧迫盯人的工作期限或是对你大吼小叫的老板老是逼得你喘不过气来。每一天堆积如山的工作都在考验你，看看你什么时候会受不了压力而自杀。

听起来真是恐怖，然而这样的经验说不定是无价之宝。只要你能在该公司熬个一年，其他任何地方都难不倒你了，因为你的求生技能已经出神入化，

不但适应力超强，而且更有卖点，“真没想到你在那家杀手开的公司能待上14个月，大部分的人都撑不到半年呢。你到底是如何办到的？”

二、企业政治有问题有些公司老是闹权力斗争，每隔两三年领导班子就全面换血，换人当家。

这样看来，似乎有点不妙。然而这样的环境不无可取之处——你可从最佳的位置看一场又一场的龙争虎斗。最好的策略就是冷眼旁观。这可是非同小可的经验，也是精彩的一课。如果你喜爱冒险，又有几分胆量，可以告诉自己：“哇，待个几年，我就可以破记录了，成为公司成立以来，最“资深”的员工。”

这种经验也许会让下一位雇主对你另眼相看：“在“龙虎斗”公司能待上三年，可见你的外交手腕非常高明。”

三、财务状况不良还有财务一团糟的公司。或许已面临破产边缘，或是即将被拍卖、合并，也有关门大吉的可能。

在这种公司服务的原因，和以上两种类型的公司相近。可以藉此学到宝贵的一课。从书上，可以读到那种每天都在走下坡的公司遇到的窘态，不亲自体验一下难以有深入的感受。首先，尽人眼帘的是一大群人在超级的压力和不安全感下做事。每天下班都在担心薪水到底能不能领到，第二天上班，公司是否还能“安然无恙”的继续营业。

在这种压力之下，可说是人人自危，无不努力在找一份更好的差事。大部分的人都不在乎从事哪一行了，只要稳定就好了。

其实，留下来也有好处。

愤世嫉俗，见风转舵当然是聪明人的作法。然而，公司也有可能得以起死回生。若是第二种情形，你可能马上摇身一变成为公司的新贵。所谓大难不死必有后福。不管是原有的或是新来的主管，对你的观感必定大为不同。你不像其他弃公司于不顾，自私自利的员工，你有胆识而且以留在公司为荣，因此也成了公司的英雄人物。

没有人会认为你当初到底是进退两难、好奇或是无处可走才留下来的。事实是，你的确和公司一起熬过最困难的时候。不管你的动机如何，最后在晋升之时，一定有你的份儿。

即使公司真的关门大吉，你还是拥有宝贵的经验。以后的雇主一定会认为你是忠心耿耿、有道德勇气的好员工，你不会趁人之难，一走了之的。

总之，非常情况正是磨练自我的好机会，以后面临薪水谈判之时，更能提出有力的筹码。

听听自己的直觉

最后，我们再来谈谈工作和人之间的关系。你所从事的工作愈多，往往见识愈广，愈能分清楚是非虚假。

不要大相信老板所有的承诺，听听自己的直觉吧。如果公司情况不妙，十之八九是病人膏肓了。你不能要求老板给你什么保证，但是可以请他说真话。有道德的老板通常会把事实的梗概告诉你，不管这事实多么让人沮丧，如果一家公司正面临大难，通常会把危险性告知员工，要是他们守口如瓶，你必须去问个清楚了。没有别人能帮得了你。

总之，一份好工作，绝非完美无缺的，而是有得有失，可能令人觉得紧张，又感到轻松愉快。就看你是不是能找到一个平衡点，夜夜高枕无忧。

每个人都是独特的，压力的承受程度皆有不同。有人遭受一点点压力就

濒临崩溃，有的则泰山崩于前仍不改于色，没有什么是非对错的标准，只是个性不同罢了。

每个人期望的都下一样。一份好工作可能就是快速通往成功之路，让你功成名就，成为主管阶级，享用无尽的金钱、权势、劳斯莱斯汽车、私人喷气飞机和豪华游艇；或许你想要的没这么阔气，只是较为平凡的生活；也可能你只是希望拥有一份轻松愉快的工作，不错的薪水，每晚六点半就能和家人共进晚餐，在睡前和小孩玩玩。你要的只是一个自由、安全而舒适的地方。这一切，就看你如何决定了。

还好，每个人的动机和愿望都不尽相同。最重要的，还是要了解自己。

何时出击

你该知道什么时候驶下寂寞的公路，寻觅那如茵的绿地。目标就在前方，你一下子就可以看到。

我们每个人都有兴高采烈、好几个小时精神都处在亢奋的阶段，当然也会消沉，也有清早不想起身的时候，这时就该为自己重新定位，重新出击了。

第十三章蓝色巨人的悲歌

谬误：大公司较多升迁的机会，工作也比较有保障。

真相：现在最为精锐的就是小公司。欢迎进入新的企业时代。

为大公司服务，往往是荣耀的象征。得以进入全国五百大企业，表示你的确有过人之处，而且整个生涯都有了保障。要是你勤奋努力，更是有一路高升的机会，终有一天可以晋升主管阶级。加上可观的年假、红利、奖金、福利和退休金，这辈子就算功成名就了。一旦成了公司“元老级”的人物，连儿女都可一起拉进公司。

很多人进大公司，不仅是为了一份工作，更是追求与众不同的生活方式。好比从军，国家自会供给你一切需要，进了大公司，这个庞大的企业体就是你的再造父母。

若公司是当地最著名或是唯一的企业，简直成为该地生活的重心。在那公司服务的父母亲不厌其详地告诉子女，这家影响力极大、分公司遍布全球的大企业，就是使他们衣食无缺的恩人。这些孩子高中或大学毕业就知道，未来的职业不用他们多费心，全都安排好了。他们和同事在同一家超级市场购物、上同一间教堂，每星期三晚上一齐打保龄球，甚至结婚对象亦是同事。也许，去世之后，都长眠在同一个墓地。

拥有花园洋房，养两个健康可爱的孩子，为知名企业服务，就是典型的美国梦。本来打算从小公司开始自己生涯之旅的人，一想到大企业的经历和训练，往往会放弃原来的念头，还是选择大企业。

大公司的机会较多而且较有保障，这种观念在过去并不算错。然而现在则不然，风水轮流转，现在是小公司得势，大公司出局的时候。有一些以往求职者退而求其次才会考虑的小公司，现在都已经开始走红，成为职场新宠。

经济学家的建议

这种现象并非毫无预警的。多年以前，经济学家眼见美国各大企业纷纷施行长远的减肥计划以求生存之时，就已顶想到企业将面临大变动，然而却少有人提高警觉。最先是、70年代末期，许多钢铁公司纷纷裁员或是倒闭，铁路公司也跟着陷入萧条。

在1979年，全美制造业约还有2100万从业人口，到了1992年，却只剩1800万人。亚洲太平洋地区国家的出口量相当惊人，品质相当，价格却深具竞争性。美国慢慢失去了其经济强国的地位。解决之道，说来简单：美国企业非得大刀阔斧地进行精简不可，不然和身手矫健、强悍的外国对手相比，只好甘拜下风。把所有企业生态的变因集合在一起，例如：日益高涨的尖端科技研究费用，企业收购之风大行，加上因管理不力而被淘汰的管理阶层，使得各大公司人人自危，再不未雨绸缪、减轻负担，就等着坐以待毙。

蓝色巨人的悲歌

管理双月刊《工作趋势》的前发行人兼编辑，也是《薪资变异》一书作者的赖西表示，大公司光景再好，足以避风挡雨，也只有40年。他并指出，财星五百大企业提供的长期而稳定的工作，只是二次大战后的一种“脱轨的现象”，而获得终身保障的工作实在是一种“意外”，绝非理所当然的事。

我们再也找不到过去那种如父如母的公司了。正如一位经济学家所言，今后的劳资关系就像是生意合伙人而非社会福利计划。这才是正常的发展。

在60年代和70年代；美国有22%的人口都受雇于全国五百大企业。赖

西指出，从 1989 年到 1992 年，每一百名员工当中就有一个遭到裁员的打击。

1992 年中，在短短的 60 天内，有五家美国大企业大规模地实行减薪。全美排行第五的亚美和石油一下子裁掉了 8500 个工作；安泰人寿（Aetna）裁了 4800 名；艾克森石油裁了 1000 名，而迪吉多电脑也一口气裁了 4000 名员工。然而这些公司和蓝色巨人 IBM 相比，还只是小巫见大巫，在 1986 年到 1993 年，这八年间 IBM 把原本 40.7 万名员工裁撤将近一半，只剩 27.5 万名。

行销大师赖兹和屈特在合著的《“马”上成功》一书中提到，财星五百大企业雇用的人员总共已经不到 1200 万，约只有全美人口的 1/10。因此，你挤进大企业的机率已只有 10%。他们并预测，到了公元 2000 年全美五百大企业人员总和将只剩 800 万，1980 年尚有 1600 万，二十年后，足足少了一半。

令人觉得讽刺的是，各大公司裁员效率之高、程序之完备，实在是无懈可击，然而一般公司却不好意思提到“解雇”这个字眼，就好比为人父母者不知道要如何跟儿女讨论性问题一样。

将员工炒鱿鱼也是如此，雇主觉得无法把赤裸裸的真相告诉员工。因此，企业主管多半练就了一身避重就轻的好功夫。美国银行对媒体表示，他们将实行“资源释出”计划，这并非指给员工一笔意外的奖金，而是将裁掉 14000 名员工。假设现在是星期一上午 10 点，你仍在家里晃来晃去，要怎么跟孩子解释呢？”爸爸当然不是被解雇。没那么严重，最近只是因公司“资源释出”政策而留在家。”对此，经济学家有一个更好的说法，那就是“增进系统效率”。你是否因为这样的说法而觉得好多了？路特格斯大学英国文学教授鲁兹也是《双重说法研究季刊》的编辑，他就挖掘出相当多有关“解雇”的同，例如：“减轻人力负担”、“加强运作效率”、“节约行动”、“市场行销合理化”、“停止招募”或是被公司“请出去”等。请再看看这种大费唇舌的表达法：“调整量产的时间表”。

这些术语所述的都是同一个冷酷的事实。也就是许多企业觉得不断裁员对他们来说是相当困窘的事，因为他们对员工说谎。以前，他们口口声声对员工承诺，未来将如美丽的玫瑰园般美好，然而员工所看的却只是一片荒芜的杂草。

1992 年的纪录片《罗杰与我》的导演、作者摩尔不断追踪通用汽车的前任最高主管罗杰·史密斯一口气在密西根的弗林特厂裁员 30000 名的经过。结论就是，利益至上，员工根本不算什么。摩尔在这一出不疾不徐而震撼力十足的记录片中，直直追问通用的高层主管，为何一下子裁掉了好几万名的员工。但要史密斯吐出真话，好比要找机会和教皇掏心挖腹地谈话一样困难。

摩尔对史密斯而言，有如避之惟恐不及的瘟神。不知道吃了几次的闭门羹，史密斯从不接听他的电话。然而摩尔还是毫不放松地追踪他的猎物，他想要问的只是几个简单的问题而已，难道这么大的公司不知道这么一来将使员工的生活陷入困境，甚至造成家庭破裂？社会福利有办法接下这个烂摊子吗？史密斯本人会因此而难过吗？摩尔最后还是没有找到答案。

企业名镇转眼间成为死城

自从通用汽车关闭弗林特厂使得该区的失业率大幅度上升后，想想看，如果在美国各地都发生这样的事件，景象又是如何？

在短短的十年间，一些以企业闻名的城镇，原本烟囱林立，日日冒着黑

烟，到头来全成了死城。全美都有数以千计这样的例子，使得原本繁华的市镇因为企业的倒闭而盛况不再。这些工厂的员工不得不与最残酷的现实搏斗：他们必须想办法找一份工作，重新来过。

现在一些知名的大公司还是继续寻求新进人员，然而他们现在的作法却大不相同。该是除旧布新，全面换血的时候了。

我们的想法也不得不变，不要以为大公司的工作机会一定比小公司要多、要好。你应该把“终身保障”抛在脑后，能找到短期工作就应该谢天谢地了。

“小公司”的成长惊人

经济学家和管理专家对“小公司”的定义，尚不能得到共识。大多数的人认为不能列名在财星五百大企业的，就是小型公司。然而，根据美国小企业协会的定义，所谓的小公司是指员工总数在百人以下者；而经济研究室却认为员工少于 500 人的就是小公司。印第安纳大学企业精神与创新中心的主任哈伯尔认为公司大小应看营业额而不是员工人数，若在 1000 万美元以下就是小公司，假如在 1000 万到 1 亿之间，就是中型企业。

最近全美有 2/3 的新工作都在小公司。小公司相当于全国经济力的一半。自从 1980 年代开始，财星五百大企业已经裁掉了 350 万个工作。根据哈德逊研究所出版的报告《2000 年的生产力》，全国新进人员总数的 28% 服务满一年之后，皆再寻求新的就业机会，同时，小公司却提供了 2000 万个新工作。

美国小企业协会指出，小公司的前景极佳。1979 年，在小公司的工作机会差不多只有 50 万个，到现在已增长了 40%，并已还在加速增长中，麻州卡格聂特经济研究公司的董书长柏曲表示。现在全美约有 50 万家中小企业不断地在招揽人员，每年的成长率约为 20%。根据芝加哥一家就业辅导公司的研究，遭到解雇的主管阶级中，20% 都想要成为企业家。

工作机会在哪里？

根据美国经济研究室的统计资料，小公司的工作机会，以下面这几个行业最为突出：

*健康医疗和企业服务都有惊人的成长。

*和老年相关的行业成长最为迅速。在各医疗院所，将有 130 万个就业机会，在护理和私人看护机构也有 76.2 万个工作。这些都是小型公司、机构所掌控的范围。

*小型环保公司一直到 2005 年，每年都将保持 3.3% 的成长率。在法律或企业服务机构，亦会新增 60 万个工作。

*在教育方面，私立职业学校和私立中、小学图书馆，也将增加 35 万个工作。

以下是美国劳工部列出，到 2005 年为止，高度成长的小型企业：

1990 年—2005 年高度成长的小型企业

雇用人数

企业类别 19902005

住宅管理 469911

健康医疗 6971262

水、卫生 184299

图书管理、职业学校 207335

诊所 21803470
大众运输 192299
社会服务 638991
法律服务 9191427
护理、个人看护机构 14202182
器材租赁 211324
中、小学 457689
工商服务 9371397
摄影、商业艺术等 200293
总计 871113879

(单位：千人)

小公司面面观：长期的工作机会 VS · 短期冒隆

小公司的前景一片大好；要不要为他们服务，就看你自己了。大、小公司除了规模、员工、福利等不同，更有许多差异存在。对你来说或许是绝佳的优势或机会。

匹兹堡大学凯兹商学院企业文化研究计划主任基尔曼指出，大企业主要目标在高效率的量产，而小公司却主要重视市场区隔、效率和服务。

卡格聂特经济研究公司的柏曲表示，大、小公司在心态上原本就不同。大公司比较强调生涯之道、阶级制度和企业政治，整体而言，大公司的焦点就是公司本身，而小公司则在市场。

因此，许多大公司开始跟不上市场的脚步。成功的小公司却是跟着市场，亦步亦趋，一点都不放敢松。

假如你今天为一家小公司服务，员工只有三个人或是多达 300 个，都必须要有明确的目标。比方说，你的专业是在技术、管理或是销售方面，绝对要到前线——也就是市场，冲锋陷阵。成功的小型企业管理人皆表示，你不得不紧紧地跟着市场动向，设法击败对手，并使员工充满干劲。

不同的政治运作

然而，小公司并非就可称得上完美。其实，没有一家企业是毫无缺点的。政治运作在大、小公司都会发生。

差别就在，小公司比较不会因为政治运作的关系，影响到工作的进展；大公司则不然，由于各种权力分配的问题，往往会阻碍到沟通的进行，使行事受到阻碍。公司愈大，阶级制度和政治斗争就愈明显。结果是，权责不清，决策常常要花上十倍以上的时间才能执行。

成功的小公司则较为精悍，浮知市场的现实。一些小公司业者常以自己行事的速度和速率而自豪。决策明快则不必耗费时间在公文传递和大大小小的会议上，可以马上付诸行动。因此，小公司行事时间只需大公司的一半，而且过程简单，可省下不少费用。

以销售饼干为主的纽约福祿基食品企业总裁渥斯表示，食品业的巨人纳比斯可每推出一项产品，都得花费 1500 万到 2000 万美元，而且要五年的时间才能使这产品在超级市场上架，而福祿基企业只需五到六个月的时间。他说，要是商品包装、印刷作业能不耽误，出品时间可再缩短二个半月。

由于小公司以速度为先，效率自然提高。小公司和大企业相比，有如驱逐舰和航空母舰，倘若同对出发，前者自然能早一步到达终点。

没有包袱，人人皆好手

在小公司，每个人都是主角。小公司苗条灵活，一点赘肉都没有。要是你无法承担“超载”的业务，就成了无用之人。

渥斯指出，小公司员工虽少，但都卖力苦干的话，有数不尽的好处。在大公司或许你可在角落躲上好几个月，在小公司绝没有隐形的可能，每个人都有重大责任。

在大公司如果发生弊端，追查起来可能要数月之久，然而若是一家小公司，不消几分钟可能就查清楚了。这对个人来说，可能是福，也可能是祸，就看你的个性和生涯计划如何。若是你想找机会大试身手，发光发亮，不妨试试一家小公司。

现代人可能变成用完即丢的产品，在大公司或许是这样，小公司则不然：大公司雇用非常多的专家——也就是只会做好一件事的人；小公司则比较希望雇用通才——也就是样样都会的人。或许你可找到一名工程师、程序设计师及采购人员，然而苦是要征求三种技能兼具的，可就不容易了。在今天，有价值的员工都会好几样功夫。

刚起步的小企业老板最喜欢招募的新人就是多才多艺的员工。老板觉得自己和这些新人颇有相似之处，并引以为傲。

在典型的大企业中，每项工作都有专人负责，小公司的员工则必须卷起袖子，能做的都得做。如果你不怕流汗也不怕投入相当的时间在工作上，最适合在小公司一展身手。

一旦你在一家小公司证明你的能耐，雇主是不会轻易放弃你的。小公司若是失去有价值的员工，好比工厂的生产线出了差错不能作业。要再找到合适的人来替代，可能要数月的时间，否则公司难以恢复正常运作。

如果你能证明你的价值，一般的小公司都保证让你步步高升。这样的境遇在大公司简直是梦想，除非你像文科卡那样老谋深算。假使你在小公司有超级巨星的表现，一定马上晋身主管之列。

赖兹和屈特在《“马”上成功》一书中指出，在大公司要升官，得看企业的政治运作和阶级制度。也就是说，慢慢排队等候吧。

即使你是一鸣惊人的超级巨星，也难以顺利地在大公司飞黄腾达，不是年资不合。就是无法达到公司人员晋升的条件。长官会告诉你，对不起，你跳进公司才不久，或是分数不够，甚至会以“史无前例”来搪塞你。

但在小公司，你就可以一往直前，享受步步高升的荣耀与高额奖金。这并非因为小公司的老板“乐善好施”，其实他们的算盘打得很精。假如你是超级好手，他们自会尽全力留下你。你学得愈快、做的事情愈多，就愈有价值。你的胜利也是公司的成功。每个人都是赢家。最后一点是，在小公司服务你可以知道整个企业的：运作，而不只是熟稔其中的一小部分。很快地，你就能熟悉这一行了。一些员工一谈到样样都学得到，不禁眉飞色舞。在小公司服务，你不仅可学到做好一项工作的方法，更得以了解整个企业的运作之道，因此这也是一种“通才教育”。若你不知道将来应往哪方面发展，不妨在小公司各方面都学学。

女性创业

由于女性创业者日益增多，以后你或是你的孩子很可能会碰上女老板。根据华盛顿特区女性雇主基金会和卡格聂特经济研究公司在 1990 年的研究，大约有 1100 万名员工受雇于女性雇主，这个数字和财星五百大企业所雇人员的 90% 相当了。女性雇主基金会又表示，在女性雇主的企业中，有 90

%年度营业额都超过 100 万美元。

这项研究又发现，现在全美 30% 的公司都为女性业主所拥有。1988 年美国众议会之下的小型企业委员会更预测，到了公元 2000 年，一半的企业都将为女性所主持。小企业协会发布的数字则比较保守，但也宣称到了 21 世纪，40% 的业主皆为女性。等着瞧吧，我想将来这个比率一定会高过 50%。

许多管理专家都论道，为女性雇主服务有许多优点。女性雇主基金会的执行主任哈得瑞强调，女性因为小心谨慎，故其掌管的企业成长虽不快但较为稳定。哈得瑞并指出，女人比较深思熟虑，所以能以全盘的角度来看管理，而不只专注在某一点，比较能面面俱到。在关系的建立上，女性雇主较为灵活而敏感，工作进度亦较有弹性。

工作的机会比比皆是，看你如何选择？

老板是神？暴君？还是仁慈的独裁者？

如果你有冒险精神，可以考虑在小公司服务。这些自行创业、有胆识的企业家正在全国各地拓展事业。你一定可从中汲取许多宝贵的经验，造就辉煌的生涯。

大多数的人都认为公司老板就是一名企业家。所谓的企业家就是自行创业的人。亨利·福特、卡耐基、杜邦、盖茨、肯德基炸鸡的山德斯以及威名百货的威顿等，都是不折不扣、白手起家的企业家。

关于这些企业家的人格，亦有相关研究。企业家给人的印象常是狂热、聪明盖世、有创造力、不达目的绝不停止，加上追逐成功以及急于建立自己的事业的热情。就他们身为主管的作法而言，有人认为他们是救世主，也有人说是他们是暴君或是仁慈的独裁者。

不管他们从事的行业为何，他们都是自信满满、卓尔不群的人，勇于接受批评并超越障碍以建立自己的事业。

为了让自己的梦想实现，企业家往往显得紧迫逼人，大权一把抓。有些怕失去权威而更加自大。这样的特质都可能使他们马失前蹄。

因此，为他们服务，可能是严酷的生存考验，或是追求成功的大好机会。但仔细估量一下，或许你可找到值得毕生努力的目标。不管是好是坏，对想知道如何创业的人来说，都是宝贵的背景训练。为这么一位企业家效劳，所得不下于企管硕士在校所学。你犹如身陷丛林，是死是活，就看你自己了。

企业家亦是千变万化，难以捉摸的。虽然有些相当具有亲和力，容易共事，但所有的企业家都为拥有一份产业而感到骄傲，并不借一切要使蹒跚学步的公司茁壮成长。能干苦干的精英员工就成了他们的心腹，一齐挑起公司的重担。

在每个成功的企业家背后都有一两位功臣，也是和企业家打天下的开国元老。对企业家来说，他们是同事，也是朋友。他们对公司的贡献、忠诚以及情谊，使他们成为公司的支柱、获得一部分的经营权以及得以奠定自己的领导地位。

企业家忠实的战友对他们几乎是盲目地崇拜，这些人把自己的一生都放在企业家的手里，老板的任务就是自己的使命。

不管这些“开国英雄”对老板是盲目的崇拜，或是理性的尊重，两者之间的关系往往相当复杂。一些成功的小企业老板，可能采取中央集权，以个人独特的风格治理公司。那些心腹就是他的翻版，态度与个性大多有神似之处。公司自成一个结构紧密的党派，好像“结拜兄弟”似的。最可怕的是，

这个同质性极高的圆体，生活与工作完全密不可分。

“大难来时各分飞”就是他们就难以面对的现实。万一公司因管理不当或是失去竞争力，而需裁员或关门时，这些忠心耿耿的干部会顿时觉得自己失去了一切。然而，若是公司业务蒸蒸日上，企业家和这些战友也就共存共荣，建立起长久的亲密关系。

许多企业家都有与世隔绝的感受，穷一生之力为自己的企业谋得一席之地。这种心情只有亲密的战友才得以了解。这些人也是企业家的灵感之泉，他们就像一面镜子，反映出老板的性格、内心的挣扎与冲突。他们不但赞美老板，也可以批评他，并分析他的优缺点，以使公司突破万难，重新振作。最后，他们当然可能迈向更远大的目标，或是自行创业。

因此，为企业家服务绝对是难得而令人无法忘怀的经验，对人性，心理也有新的体认。努力进取，证明自己是绝无仅有的人才，攻下重要职位，一生就算是有成了。

你要争取的，除了财富与安定，更要会利用时机。老板的成败，对你的生涯而言，都是宝贵的一课。

一般企业家所创立的公司，大约分为以下三种：

刚起步的公司根据美国小企业协会的统计，许多公司都像昙花一现，只有三到五年的寿命。在草创的前三年，通常是最困难的时候。就像早产儿刚降临人世时前几个月，必须要细心呵护，不然可能就此结束生命。

因此，在刚起步的公司服务，有如赌博。你的命运操之在老板手里。若勇于冒险，不畏惊涛骇浪，不管公司是成是败，都可获得不少宝贵的经验。若是公司倒闭，再度投身就业市场，你的阅历将居为重要的筹码。你样样都会，从倒垃圾、扫地、接电话、作记录到销售样样都难不倒你。你的多才多艺将使自己的身价更高。

公司若是得以成长，欣欣向荣，你的未来更是不可限量。创业惟艰，然而你就是那劳苦功高的开国元老，也是公司开张以来第三位或第五位加入的员工。十年后，这个职位在老板的心里绝对有非凡的意义。产品的设计和促销有你的份，行销网络也是你帮忙建立的，人员雇用更是少不了你的意见，你大公无私地奉献所有的时间和精力，就为了老板的一句允诺。你和老板并肩作战，从清晨九点，忙到晚上十点，例假日也一样卖命。你的冒险精神是不下于老板的。通常，你的奉献与忠诚是会获得回报的。

考虑一下在这种刚起步的公司服务的风险与投资报酬率吧，一开始薪水绝对是少得可怜，而且没有什么福利可言，每一天都在考验老板和员工的生存能力。但是，公司若有扬名立业的一天，你也就跟着水涨船高，摆在你面前的是宽广的生涯机会，这是在大公司服务所难以比拟的。

根基稳固的公司这样的公司已经脱离创业“危险期”，也为自己打好成功的基础。五年也好，百年也罢，这样的公司或多或少都有相当的稳定性。然而，这家公司却不一定能成为你“永远的家”，只是不像刚起步的公司那样摇摇欲坠，而较为稳固。它的未来有几项变因，其中最重要的就是管理小组的能力如何。

在此服务的好处是行事程序。体系皆已上轨道。而且不那么阶级分明，员工比较有发挥的余地。可以确定的是，就如同刚起步的公司，他们非常具有企图心地在求成长，在奖励贤能方面更是不遗余力。

家族企业家族企业规模有大有小，而且形形色色。有一些效率十足，足

以媲美全国五百大企业，有的则动乱不安，随时有分崩离析的可能。

他们的问题多半复杂：家族成员互相斗争、猜忌，妨碍公司事务的进行，甚至公司和家庭都因而分裂，并非同一家族的人就可一齐做好生意，主要是看各成员的关系如何。在这样的企业服务，可能有机会发展，也可能身陷战区，于是明哲保身的方法就是——保持自己旁观者的地位。

若你想踏入家族企业，可先问问自己：这家公司的经营情形是否健康？自己的未来有无发展？假若是一家稳定而持续获利的公司，表示制度健全而且家族成员能同心合作，互相扶持，然而，单就获利数字来看，并不代表自己未来大有发展。如果这家公司只有一、二十位员工，半数是家庭成员，在晋升时，你这个“外人”恐怕难有出线的机会。不管你多有才干、多么积极进取，肥缺总是落在老板的亲人身上。大家心照不宣的默契是：“家族第一。”

然而，如果是像伊利诺州的魁尔公司，你就没什么好担心的。魁尔是美国最大的办公用品经销商，1956年由杰克·米勒所创，也是家族企业的最佳范本。

目前魁尔的员工大约1000名，杰克和他的兄弟哈维及亚诺把这家公司经营得有声有色，每个人无不竭尽所能，而且绝不妨害其他成员。杰克负责市场营销和销售；哈维主管营业部，并负责公司每日行政工作；而亚诺极有数字概念，故掌管财务。米勒一家实在是非凡的人物，不但共同治理一家数百万美元的企业，也都相亲相爱，的确了不起。其他家族成员遍布公司各部门，这家企业因为颇具规模，所以外人亦不乏发展的机会。家族血缘对其他员工并不会造成威胁。

其他的家族企业就不见得如此。家族企业研究中心董事长丹克指出，家族成员之间的分歧对公司可能造成相当大的伤害。

丹克表示，家族企业的继承问题通常会阻碍到家族以外的员工的发展。由于他们多半是世袭制，以最长者为首，之后继承顺序为兄弟姊妹、子女或是配偶，长幼有序。能力反而成了第二个考虑的标准。准备继承父业的老大可能是个无可药救的酒鬼，最小的弟弟虽是个数学天才，也得“孔融让梨”，谨守自己的地位。

求职时，记住这一点，如同你打算踏入一家刚起步的公司的话，不要一头钻进去，暂停一下，先了解情况再说。若想进入家族企业，得小心处处有钩心斗角的地雷，若你能战战兢兢，毫发无伤，就算你命大，小有成就了。

但最好的家族企业不但内部结构紧密，而且对于未来亦有一套因应的策略。他们不仅起用亲人；也愿意重用对公司未来有益的专业人才。你就有可能成为这外来的人才之一。

大企业“向小看齐”

基尔曼指出，美国企业界的巨人现在也开始“向小看齐”。比方说AT&T、IBM和其他数百家大企业都已经进行“缩小”政策，以便于管理，并增加每个工作单位的效率。企管大师也说道，大企业之所以走向这个趋势，为的就是变得更“精瘦”。

过去十年就是最好的见证，只有小而强悍的公司才能通过考验，随时可修正方向，迎合市场需要，更快推陈出新，并提供更具竞争力的价格，以击败对手。

不必急于选择，要注意市场动态，并用批判的眼光冷静观察，未来将不乏令人兴奋的选择机会。说不定再过十年，所有的大企业将会改头换面，和

小公司一样严守中庸、开明而且有效率。

可以确定的是，大企业的权力中心必得释放更多的权力，给员工更多生涯的选择的机会。未来，将没有一个总部负责人员的招募，而是各单位自己行事，而且各自具有自己的风格与文化。一般员工也可从本单位转到另一单位服务，整个体制也较有弹性。

我们希望的还真不少，不过这种种并非天方夜谭。世界变动的速度，永远比我们想像的要来得快。

第十四章埋头苦干就能成功吗？

谬误：一天到晚埋头苦干，必能成功。

真相：传统的工作伦理并不能使工作方所突破。成功除了努力还有其他因素。

这个谬误就是传统的工作观播下的种子。以前清教徒认为工作是神圣的，辛勤努力是无上的价值。这么说当然也有部分道理，然而并不能保证你一定成功。

问问已经功成名就的人，他们会很诚恳地告诉你：要登峰造极，即使投入长时间卖力工作还是不够的！比方说，有许多砖匠、木工一天工作 12 个小时以上，还是无法开着劳斯莱斯，到处兜风。农民们每天从日出忙到日落，也不过求得一家温饱并按时付得出贷款。对很多人来说，只要入足敷出，就算是成功了。

其实，你从小到大一点一滴吸收的“警世名言”已经无多大意义了，像是：“一分耕耘，一分收获”、“勤能补拙”、“只有强者能存活”等等。不论如何。光是埋头苦干并不能带给你财富和权势。

我们都爱听这样的故事：我们的先祖是如何胼手胝足地开辟出一片天地。许多电影和通俗小说都以这样的题材来描述成功。其实，真正的成功，苦干也许只占五分之一的原因，其余的要素却很少有人提及。

首先，关于成功最普遍的两个错误的观念，一是认为成功的人都有过于旺盛的企图心，二是觉得成功和创造力是密不可分的。

成功者都是野心勃勃的人吗？

首先，我们来谈谈卡耐基和亨利·福特。他们的成功也有几许的黑暗面。也许大多数的人对他们了解并不深，或多或少也听过他们如何耍手段、利用别人而致富。因为从小到大已经听过不少人谈到知名人士成功的秘密：“要功成名就。不但要冷血无情，而且非踩在别人头上不可。”或是“不靠着嘴皮子招摇撞骗，怎么吃得开？”因此，我们相信这回事。

结论就是，成功的人都是无所不用其极，为达目的不惜使出任何手段的。若你相信这一点，就可以心满意足地告诉自己：“像这样的事，我怎么做得出来？难怪我不能成功。”这就是从不尝试的人最好的借口。

事实上，很多功成名就的人确实都有旺盛的企图心。毕竟，如果要宣扬一样新产品、新观念，投有胆量，不能自吹自擂，谁听得到你的声音？要让别人知道你在说什么，就得提高嗓门，大声嘶喊。难怪，我们总是觉得成功的人过于急躁。因为他们很清楚，如果不尽力，没有人会来帮忙的。

而且，人性似乎总是排斥新事物。可怜的哥伦布，当年不知费了多少唇舌才让那些贵族相信他怎么航行也不会掉到地表之处。如果他不坚持己见，如何能发现美洲大陆，证明地球是圆的？

此外，还有许多数不尽的新发明已改变了我们生活和工作的方式。莱特兄弟一开始宣称他们造了一部能飞俏机器时，大家都笑他们是疯子。就此我们得到成功的箴言：愈是先进的想法或产品，愈需要有过人的企图心。

但别把企图心和不择手段混为一谈。积极进取的企图心可以让人接受，但是不择手段则会遭人唾弃，不管目的是如何正大光明，现在多的是心如蛇蝎、丧尽天良，不惜出卖子女以获得利益者，完全没有道德、良知和伦理观念。对他们来说，求取功名是最高原则，尽量避免伤害他人，当然，也有不

借杀害别人的例子。要是你够老练，就愈能嗅出这些人在哪里。

然而，大多数成功的人还是正大光明地行事的。有些更是羞怯、内向，深以社交为苦；有些则是标准的书呆子。可是，他们在某一方面的成就却无人可比。

有创造力才能成功吗？

很多成功者的创造力都非常惊人。有些人的发明，设计出来的新制度或是新产品，大大地提高了我们的生活品质。比方说发明家爱迪生、贝尔，还有一些企业家，如肯德基炸鸡的老板山德斯、苹果电脑的乔布斯、微软的盖茨等。这些人都提供了一些前所未有的东西。

但是他们只占一小部分，更多成功人士一辈子都没发明过一样东西。他们之所以成功，是因为不断地精益求精，加强自己在某方面的能力。

我认识的一些股票经纪人就是标准的例子。他们虽然想不出什么新东西，但还是成为相当富有的人，就是因为他们乐于研究市场动态，并愿意倾听高明人士的建议。我有两位朋友在全国知名的证券公司服务，每天只要建议客户买进公司推荐绩优股。他们和一般人一样，都是朝九晚五的上班族，每天做的事大同小异，今天之所以能成功，靠的还不就是广大的客户群——这两个经纪人所提供的传统投资观让客户信赖，也为自己带来了无穷的利益。

其中一个就是期货专家，他大部分的时间都在观察期货市场的动态，一点风吹草动都逃不过他的法眼，一般经纪人总是追逐热门股，这位老兄可真是明察秋毫，看到中西部气候恶劣，仔细研究之后，断定黄豆价格必定上扬。最后，果然涨了一点，让他乐不可支。他的生活重心完全是咖啡、猪肉、大麦、黄豆等投资讯息，一星期七天，时时提高警觉，观察最新发展。他在解释商品市场时，大家都不知道他在说什么，连他老婆也搞不懂。

总之，这些人都沉默寡言而且相当含蓄，却有能力和前往棕榈滩度假，周末则在高级乡村俱乐部打高尔夫球。所以，不见得成功一定要有惊人的创造力。

现在，我们来看看成功人士一般具有的十大特质。然而，切记，这只是概况，并非每一位成功者都是如此。正如在第 12 章提到的，成功见仁见智，看你个人的定义如何。对某个人来说，获得一份年薪 7500 美元的稳定工作就是成功了；但对另一个人而言，掌管一家大企业，年薪百万才算成功。

就以下的特质而论，几乎每位成功人士都具有其中提到的三、四点；这倒是不争的事实。一些掌控数十亿美元企业的老板，这十点可能全部具备，现在，该你检视一下自己了。

成功者的十大脸谱

一、热中比赛，勇于守标

成功人士和运动员颇有类似之处。他们都勇于夺标。有些人似乎觉得自己有强烈的求胜意志，不但在工作上要有高人一等的表现，甚至每一件事都要赢过别人。他们是为竞争而活的人，竞争对他们来说，就如食物、水，一样重要，这份追逐胜利的渴望几乎成了一种生理作用。

有一家运动用品连锁店的老板平常以骑自行车为乐，但是他发现自己更喜欢骑自行车比赛。星期六清晨，在 30 英里的车程中若遇见同好，就难免“技痒”，希望超越所有的人，一旦被年轻人追赶过去，他就突然觉得自己像是法国自行车大赛的第一好手李蒙，想再迎头赶上。这位四十五岁的老板当然

是比不过那一群来势汹汹、二十几岁的小伙子，然而他觉得骑自行车的分分秒秒都快乐无比。

他说，他的内心时常对自己发出求胜的指令，不管是经营企业、骑自行车、打扑克牌，或是在街上行走，就是想拿第一。

虽然并不是每位成功人士都像这位老板那样，非高人一等不可，但他们却都喜欢参赛的感觉，而且事事竭尽全力，不管是推销一项产品或是服务，都不断要求自己精益求精。

许多成功的人都说，他们之所以能成为赢家，除了通晓世事，更要靠胆量与直觉。在放手一搏的当初，他们也难以预知结局会如何，不知道会面临什么样的问题，也不晓得到时候要怎么抉择，正如一位网球选手在赛前拟定的作战策略，只是一种预测，直到对方的球以时速五十英里杀过来那一刻，才知道如何应对。马上出手还击，还给对方漂亮的一球，这个决定就很好。若是错失良机，没接到球，也就输了。

成功的人一整天都有像这样的重大决定，他们乐于迎向紧张、刺激的每一刻。股票经纪人的生涯也是如此，尽管专家、分析师、经济学家说得头头是道，断定市场的走向为何，他们还是要自我摸索一番，然后做出明智的抉择。对他们来说，不人云亦云，有自我的见解，照直觉行事是非常重要的。

事实上，许多成功者都是某个比赛的赢家，却不知自己已经在赛程中了。因为好胜已经成为他们的第二天性、直觉。然而，他们却不承认这是与生俱来的特质，反而强调说这是从小到大、不知不觉中所养成的习惯。

二、结合远见与行动

“坐而言，不如起而行。”这句话几乎成了陈词滥调。然而，我还是常常听人说道：“天啊，我找到了小说最好的题材。真是太棒了，不是吗？这部小说一定可以让我赚个几百万。”或是说：“我想到一项前所未有的产品，一定会造成市场的大震撼。”他们真是说得天花乱坠，说完却也就打住了，不曾付诸行动。话，人人会说；点子，人人都有，难就难在如何变成事实。

若是有人真想出伟大的产品、写作题材、发明或是要创立一家与众不同的公司，往往很少提出来谈。正如闻名全球的耐克公司他们的广告只有寥寥数字：“动手做吧！”这家公司的创办人兼最高主管耐特是一个喜欢孤独，有点古怪的人，别人问他问题，总以简单的几个字来答复。事实上，他绝不是一个孤癖的人，他只是重视自己的隐私，宁愿听别人说话，而下愿自己喋喋不休。那句引人注目的广告词正好反映出他的个性，也足以解释耐克为何能成为首屈一指世界级的运动用品公司。

正如其他卓越人士一样，耐特的成功在于结合远见与行动。

加菲尔德在其著作《超级好手》中提到，这些杰出的人是如何灵光乍现并实践计划。他说，最大的挑战就是分析自己的想法，并列出现实的步骤。因此，要有非凡的成就，光有梦想还不成，第一步就是仔细的分析、演练。

梦想是抽象的，看不到它的深、广以及形状。难就难在怎么把这个虚无缥缈的想法，化做有血有肉的事实。首先，要把种种的想法、概念推敲一番，分成几个阶段来实现，最后才能有个概括的形状。我们的目标就是在梦想与行动间搭起一座桥梁。能顺利完成桥梁的架设，就能到达彼岸，成为成功的领导者，否则就只好老是在别人的身后跟进。

这也就是企管顾问专家之所以一再强调行动计划是如此重要的原因。这个行动计划除了可以具体勾勒出企业的远景，更点出落实的方案。有些企业

家拟出的计划简直是巨细无遗，时间、施行步骤一一列出，更预测出近十年的销售情形。一位全球连锁鞋店的企业家表示，他每隔五年就会修定一次行动计划，以顺应市场和经济的转变。

世界最大的电子电器公司——日本松下电气，创立于 1918 年，已故的创办人松下幸之助更立下了一份 250 年的计划，每 25 年为一个阶段。真可谓高瞻远瞩吧。计划得愈详尽，成功的可能就愈大。

要把梦想化做事实的种种计划，犹如在脑中进行拼图游戏。一开始，到处是片片断断的厚纸片，要凑成一幅作品得好好动动脑筋。然而，很多公司都是这么起头的。一开始，企业家在脑中先有一个想法，想推出某种产品或服务，然后就在脑子里做沙盘推演，看看该怎么设计、制作、促销并发行。他们最厉害之处就是能把计划分成若干细微的部分，以减少在尝试时错误的发生。当然，这其中难免有进行不顺或是错误的地方，但是如果这个梦想已经到了具体而微的地步，就比较可行，而能一举成功。

在这过程，最令人不可思议之处就是只可意会，不可言传。你或许可教人如何经营，但是却很难教人设计出一项产品、某种服务，也无法教人写出一本书或发明出什么东西。你所能做的，只是略述搜集资料的步骤。到底需要哪些材料，哪里能找得到，就是关键所在，得靠个人努力，不能照别人说的，依样画葫芦。

所以，若是梦想无法落实在详尽的计划中，就难以成功。得再重新检视当初的理想，好好修订一番。如果你够幸运，一切就清楚地呈现在眼前，成功就垂手可得了。然而这却是可遇而不可求之事，有时因为时机不对，只能被迫放弃计划。不管你的产品是多么创新、神奇，却大先进了，没有人能接受。想想看吧，若是早二十年，在 60 年代就推出激光唱片，会有什么后果，也许这种新科技不但不能风行还夭折了呢。

行动对建构生涯而言，一样重要。或许有一个生涯的目标，想成为市场分析专家、大公司主管、警官、牛仔、开保险箱的大盗、文案高手，或是自己想成立一家软件开发公司，办一份报纸，从事社会服务工作，帮助流离失所的孩童等。有些人真的付诸行动，有些人则永远办不到。

我们可以肯定的是，必定有一把开启成功之门的钥匙。在生涯规划之时，好好记住这一点吧。成功并非只有一面，并非要做牛做马才能在 35 岁之前成为千万富翁，拥有数部名车。成功就是马不停蹄地追逐自己的最爱。在这一生，或许你只想成就一件大事，或是因生涯转变，变成多重目标，都无所谓。总之，我们不必受到一定规则的约束。

三、矢志完成任务

成功人士一旦开始行动，就无人可挡，不达目标，绝不停止。图书馆多的是那些为了理想而废寝忘食的名人传记。企业家就好像发明家，一有了点子就竭尽所能，矢志完成任务。任务为先，其他退居次位。

加菲尔德特别以 IBM 的创办人华特生和苹果电脑的乔布斯这两位有着雄心壮志的先知先觉为例。华特生在“电脑”这个用语开始在上流通的 15 年前就已想出这个机器的基本构造。50 年后，贾伯斯想要的电脑是简单易学又有趣的东西。他们一开始提出自己的概念时，世人皆不以为然，认为电脑哪有这么神通广大，假如连三岁小孩都会，那就更离谱了。然而，事实胜于雄辩。今天 IBM 和苹果电脑已成了无人不知、无人不晓的品牌了。

不管你想制造电脑、汽车，卖炸鸡或是橡皮圈，不能只是偶尔为之，一

定得全神贯注，全力以赴。

四、从大处着眼——水平思考的好处

你平常是怎么下决定的？是直线思考，还是跳跃式思考的？通常你的答案是一个，还是有好几个？在计划行动的同时，你是只想到自己，还是会考虑到别人？

如果你所选择的答案是后者，也就较具有成功的潜能。大体而言，成功人士都有一种独特的能力，能把事物放到一个整体来考虑。他们不会惧怕“大”这个字。他们可以预见通盘情况，以及各细节的运作。各公司主管和企业家莫不津津乐道自己是怎么平地起高楼，如何在一定的时限内完成任务，怎么授权给部属，如何推动一件复杂的计划以至于成功的。

大多数成功人士都长于水平思考。发现一个问题，他们不只是找到一个答案，而会想到许许多多的答案，而获得更大的好处。在碰到阻碍时，他们会为了解答而彻夜不眠。也就是那种无以扼止的好胜心，希望克服困难，并争取第一。

有卓越成就的人，都不会因现有的成就而自满，反而力求突破。我们对自己的定义常是依照我们从事的工作而定。对最成功的人来说，生涯是水无止境的奋斗，他们并不渴望征服一切，不会为了一份工作就心满意足，而求不断地得分。有一些人对工作的狂热，甚至忽略了子女。若问他们工作有何意义，保证答案排山倒海而来。他们最感兴趣的不是短暂的满足或是财富，而是学习的经验、与人交往的机会，冒险的乐趣以及领导、指导他人的成就感，同样地，他们也觉得内心有一种力量不停地在驱使他们向前。

五、不怕成功

有关成功的另一个谬误是：人人都希望成功。错了，有些人确实是害怕成功的。原因说来复杂：他们不认为自己该获得这些责任、财富和权力。正如小孩子常听大人说的，成功会让人更为贪婪。自私，因此成功是危险的。而且一旦成功，就难以回头，难以满足。财富或权力永远都嫌不足。假如你从小就信奉这一套，到了成年，这个观念就深植在你的脑海了。你真的认为别人得以住在华夏，一定是用什么不法的手段获得的。“若是一般人哪能有这种享受？这些人一定是靠着欺瞒、偷盗或是踩在别人头上，才能有今天的一切。”

听起来似乎很可怕，但却有不少人这么认为。害怕成功可能是对钱又爱又惧所造成的。

你对成功有何观感？你当然不必一天 24 小时都对成功念念不忘。如果你对成功起反感，或是害怕成功，不妨问问自己为什么，可能藉此可深入地了解自己。

六、立下可行的目标

尽管任务艰巨而伟大，成功者还是深知现实，并把理想分成点点滴滴、易于达成的小目标。他们虽急于成功，希望在一无之内就能功成名就，然而他们更有节制。知道如何订定具体而能实行的计划，一步步地来实践。他们也想一飞冲天，但情况迫使他们得慢慢地在地上爬，这可是相当严厉的考验。

不管是新事业或是刚踏入生涯之路，是否成功，就看你一开始是不是有如履薄冰那样的小心翼翼，以减少错误或是避免临时可能受到的阻碍。如果你想开创新事业，不可偏离行动计划中的目标，面对生涯的起步者来说，则必须每日努力，并应对各种千变万化的局势。

七、善尽职责

你想要掌管一整个部门、一个分支机构或是经营一家公司吗？或是想一手统筹数百万美元的预算？还是希望有几百个部属在你指挥之下？想想看吧。

并非人人皆足以承担重责大任。如果你无法做到，也并不表示这是你个人的缺点。对我们来说，好好保住一个工作，让家人温饱就是尽到了不起的责任了。

对最成功的人而言，职责和权力是密不可分的。责任和丰厚的薪水、高额的奖金一样重要。成功者都不怕授权，然而出了差错亦勇于承担。若是你的决定明智，就是英雄；要是失算做了错误的决定，就会造成企业受挫，财产损失。不是每个人都有胆于天天过着走钢索的日子，而能一觉到天明的。

八、强烈的自信

也有人形容成功者“厚脸皮”、“无动于衷”或是“强悍无情”。这又是另一个“成见”。有些成功者确实像钢铁一样，有些则是奶油般的柔软。但大多数人印象中的“强硬”应该算是“自信”。由于成功的呼唤，为了开展自己的事业、生涯，增进自己的技艺，原本柔弱无力的人也可能成为硬汉。他们知道自己的强处在哪里，也不会刻意隐藏。

他们更不怕接受批评，这是不堪一击的我们该好好学习的地方。在精益求精的过程中，他们了解没有批评，就没有进步。因此，在改善产品时，他们不断地询问别人的意见和反应：“这么做如何？”或是“怎么样才能更好？”

他们深信自己的能力和力量，因此在遇到挂败或否定时，能以健康的心态来接受。这可不是一般人可做到的，没有人喜欢一败涂地。剖析自己，并找出种种病因，是相当痛苦的。不管你的自我是如何坚强，也有难敌挫折的时候。

因此，除了有强烈的自信，更要有应变的能力。许多成功者都不讳言当初拓展事业时碰过多少钉子，然而只要小有收获就能带给他们无上的快乐。他们遭到的阻力愈多，就愈坚定不移，这让我想起好莱坞的拳击片中的血和泪。不知如何，在第 15 回合最后几秒，主角突然找回了自己的力量。难道你没听过史泰龙在《洛基》一片中的嘶喊？虽然现实生活不是这么高潮迭起，然而成功者都认为，没有失败，哪有浴火重生的可能？超越万难，往往需要顿悟，一种全心全灵的觉醒。

九、推销的天才

正如我们在第七章里提到的，没有推销的能力，要成名立业真是不容易。成功的关键之一就看你是否能自我推销，如果你连自己都销不出去，就难以成功。想出一项创新的产品只是第一步，说服别人来买才是最困难的地方。特别是你想推出前所未有的产品时，一开始一定会有不少阻力。

人总是安于现实，懒得改变现状。史瓦博 1974 年开办以折扣为号召的房地产经纪公司就证明自己的确能提供价美物廉的商品。那时，以折扣为主的经纪公司多半被认为是三流货色，经手的房屋多半是低级的汽车旅馆，或是设备简陋的房屋，而且多不能提供完整的资讯、整体管理与完善的装备，因此和标榜全套服务的经纪大公司根本不能相比。

然而史瓦博不但给顾客满意的价码，并且提出了不少服务。他以贴心的顾客服务和最新的资讯科技而自豪。加上广告的大力宣传，在短短几年内，史瓦博就把自己的名声建立起来了。公司业务蒸蒸日上，史瓦博更成为这个

业务的先驱。今天，他的公司在以折扣为主的经纪公司中，居龙头地位，掌控该业 45% 的市场。

所以，不管是自我推销，或是销售一项新产品、新的服务都一样。要成功，一定要让人对你有信心，愿意掏腰包来购买。除了要有旺盛的企图心之外，更要用尽你那三寸不烂之舌，还要会一点谋略，这样才有可能成功。

十、具有政治手腕

权力游戏不是人人玩得起的。并非每个人都有政治手腕，知道如何运用各种筹码来赢得人心。但是要成功，绝对和你运筹帷幄的能力有关。

不要说，像这种政治运作是你不感兴趣的。即使是专家、作曲家或诗人，要想成功，多少也得懂一点谋略之道。艺术当然是超越在政治之上的，然而政治也是人生的一部分。画家要有一点名声，多少得利用门路，找到愿意赞助自己艺术的财主。从这个角度来看，他们必须运用的政治手腕是不下于大企业的主管的。他们的问题其实都差不多：“我该请谁来推销我的作品？”“谁是比较具有影响力的人物？”“如何和他们联系？”

即使是非营利的事业也难脱政治的范畴。许多这方面的专家表示，由于一切以“公众利益”为由，反而比企业主管更要了解政治运作之道。我们通常都有一个错误的观念，以为他们志在助人，而不是追逐万能的金钱，所以立场一定比较超脱，不用玩那种低级的政治游戏。这么想就大错特错了，若你这么认为，有朝一日你也会相信你的孩子可能和外星人成为佳偶。许多非营利事业的负责人渴望权力正如同企业者板。差别就在，他们认为这是羞耻的事，并且矢口否认自己有这种企图。

除了努力，今天位高权重者都是老成的政治家。任何二个机构都和战场一样，老谋深算的玩家无不仔细估量敌我的强弱。认清领导者是谁？其后的跟随者又有哪些人？保守派、自由派、激进人士各是哪些人？领导者属于哪个阵营？最有影响力的发言人又是哪一位？谁是耳语相传的核心人物了在一步步往上攀升时，因为，时失察加入错误的政党，就可能会被打入万劫不复的冷宫。不得不慎。

“成功完全是运气？”

在现实生活，常有人真中了大奖。一般人不愿努力，最好的借口就是，成功完全靠运气，没有天时、地利、人和休想成功。

和这些话相对的则是，“运气是自己挣来的。”谁是谁非？其实两者都对。

大体而言，如果我们知道该为哪一家公司、哪位老板服务，机会是自己可以开创的。不断地为自己扩展关系，也有好处。

如果你蹲在家里等候好运到来敲你家大门，到后来一定会很失望。

我们一生中当然有一些神秘难解的事，超过一切逻辑和理智之外，中大奖就是一个例子。然而。中奖机率有多少呢？大约是百万分之一。比方说你正为了信用卡帐单而苦恼，突然间你发现中了 4000 万的大奖。这就是运气。

每天都有人中奖，生活也为之改观。但是我们要记住，我们中奖的机会和他人比起来实在是差不多。即使是平常的一天，突然间因为一通电话或是与某人会面就得到一个工作机会，或是一笔大交易就此完成。这到底是什么原因，同样地，也不是逻辑所能解释的。

还有一些产品，像是呼拉圈、像虫子一样蠕动的弹簧图或是石头宠物，都是一时流行、让人大发利市的東西，使市场研究专家跌破眼镜。这些东西

新奇有趣，却几乎完全没有用处。也许这正是其广受欢迎的原因。到今天才问世的话，是否有一样的盛况？恐怕未必。

不管你是如何愤世嫉俗，运气这种东西还是存在的。不管你相不相信，有些人确实知道如何点石成金。虽然我们无法使自己走运，但是却可放宽心情，因为好运还是会降落在任何人身上。或许你就是那名幸运儿。人际网络建立得愈好的人，就愈有可能走运，因为他们总是努力开发新的人际渠道：正如我们在第四章里提到的，不要等到找工作时才想到“拉关系”，一星期七天都要努力地开拓关系。

成功的黑暗面

尽管我们说得口沫横飞，并非每个人都会为成功而动心。跑车、游艇、海滨别墅不一定就是你、我毕生追求的东西。

钱并不是万恶之首，但却是成功的一种方法。同时，成功也有黑暗面。有一家公司老板就说：“没有人不羡慕我的。大家都认为我拥有一切。他们只是看到我获得的东西，却不了解我必须牺牲社交生活，有时还得欺瞒家人。”

有些人则尽量在事业和个人生活之间取得一个平衡点。不管你对事业多热衷，不要忘了，这并非是生活的全部。

找到自己的步调

投身某一个领域之时，先要看清楚四面八方，问问自己谁是对自己？自己，还是别人？不要低估敌人的能力。

记住，成功是相对的。追求生涯有各种不同的方式。你可以漫不经心地试一试自己的运气，也可全力以赴，卯足了劲向前冲。全看你自己如何选择。有位记者朋友的忠告是：设法找到最适合自己的步调，并照着走下去。如果可行，你就能到达生涯的极乐之境。不要步步跟着别人，模仿别人的生活方式。人或多或少都有差异，不是人人都喜欢云霄飞车似的生活。要活得像自己。

或许你也可以听听已故亿万富翁威顿的建议，他就是世界首屈一指的连锁店威名百货的创办人。在他的自传《纵横美国》至多的是智慧的结晶，其中我最喜爱的话就是：“不要老是照着传统行事，好好地庆贺你的成功吧。他并告诉我们，不管世事多复杂，不要忘了心目中最重要的事。为自己找一条可行之路，并快快乐乐地走下去。

在为生涯奋斗的同时，难免会遇到压力、挫折、失望、失败和否定，然而不管眼前的路是多么崎岖难行，都不要忘了仍然有柳暗花明又一村的希望，而且你一直在为自己所爱的生涯努力，到头来你仍旧会觉得不虚此行。

结语

恭喜你得到工作，接下去呢？

恭喜！你终于得到工作了。接下去呢？

你可先享受一下胜利的果实。然而，还是要睁大眼睛，不要以为这个工作可让你一辈子于高枕无忧。通常这只是人生中的一站。你会在这一站停留多久，没有人知道。太过安逸，没有忧患意识是危险的，可能把你变成一个漫不经心、自满而不能自制的人。

生涯体检

好比车子开到一定的里程数时，总要好好检查一番，你也必须定期检视自己的工作。每隔半年就问问自己几个问题吧。

1. 对于这份工作，我最喜欢的是哪些地方？
2. 哪几点是我讨厌的？
3. 我学到了什么？
4. 我所学的技能是否可运用在别处？
5. 到目前为止，有何进展？
6. 我接受过任何挑战吗？
7. 我喜欢与我共事的人吗？
8. 主管是否对我表示支持？
9. 是否对薪水满意？
10. 在别处工作可赚得更多的金钱吗？
11. 还有其他更好的生涯选择吗？

诚实地回答这些问题。环境若不甚理想，就不要自圆其说。六个月后，你应该对该工作有了相当程度的了解，请你心平气和地回答。正如我说过的，完美的工作并不存在。最重要的是，这份工作的优点是不是胜过了其中的缺陷，如果不是，现在就是下马、果断离开的时候了。不要继续在这不归路上踽踽独行。

就职策略

还记得吧，没有一项工作是长远的保障。你可能觉得现在这份工作太美好了，真想一辈子做下去，然而下个月，或是明年，你又自怨自艾了。不管如何，一定要眼观四面，耳听八方，随时注意就业市场的讯息，也许你会意外地发现一份更好的工作。

即使你是在某家公司服务；要掌握自己的命运；不要让老板处处牵制你的发展。当然，每个月都有薪水进帐，是很好的感觉，但不要太依赖这份薪水，也不要因为公司的福利不错，就被套牢了。公司最喜欢告诉员工的是：“我们是个和睦的大家庭。”然而，这是在营运正常，未被收买、并购或是重整的危机状况下所言。大难来时，你还是得自求多福。

从公司过去两年的情况，你应可以略知一二。关于工作生涯，以下两点不得不牢记在心：

- 一、不要完全相信公司告诉你的每句话。
- 二、不管你多有才干、聪明、有创意，必要时你还是可能成为被牺牲的一员。

好好记住，设法从最有利的位罝掌握情况，并随时留意周围环境的发展。此外，还要不断地建立自己的人际网络。在生涯之路前行时，要广结善

缘，并随时更新自己的关系名单。如有机会认识有力人士，就好好培养彼此间的关系，人际网络永远没有大小的限制。

定期联络你所认识的人，看是否还能联络得上。失去联络或和自己已没有相干的人就从名单上剔除，再重新补上一些新朋友的资料。

登记你的成就

随时更新、登记你的成就，说不定哪一天必须弃船而逃另谋生路时，你的生涯救生衣就是你的资历。随时准备好，到谋职之际就不必为了这封自我推销信函而大伤脑筋。

把你的成就归纳在一个档案要比记日记有效用。只要你能整理好，用一张纸或是以电脑档案处理都一样。这个档案应包括以下各点：

一、成就的时间。

二、描述一下事情的经过。参与者、时间长度、费用、你的角色以及心得。

三、你的成就对公司和对自身的影响。是节省公司作业时间、节约不少费用还是提升销售量？是否得到任何形式的奖赏？

最后，最好加上文件资料以及联络人以证明你句句属实，比方说，客户来函赞美你的工作、奖状、或是获选进入某个团体等等。这样必令未来的雇主印象深刻。

储存急用金

未雨绸缪，准备一些急用金在身边还是大有好处，以备不时之需。别以为你目前的工作是本世纪以来最好的工作，这是个瞬息万变的时代，不要天真的以为你的工作一时之间不会有任何改变。

可以每个月都储存一点金额做为失业急用金。存得愈多，到时才能妥善应付。不要白白在银行闲置，可考虑用定期存款或是购买共同基金，以求增值。

还没完呢？

生涯犹如一场没有终点的比赛。你目前的工作充其量也是经验的一环。好好利用每一个机会吧，不要忘了架构自己的生涯还是最值得做的。不管这件事多严肃、多耗费时间而且得花费多少心力，别忘了亿万富豪威顿的话：这也是一趟乐趣无穷之旅。就以蓝天的深处为自己挑战的极限吧。正如前述，钱并不是工作唯一的原因，个人的满足和快乐是一样重要的。

最后，祝你幸运！

