

最新版

职业生涯规划

你的降落伞 是什么颜色？

WHAT COLOR IS YOUR PARACHUTE?

[美] 理查德·尼尔森·鲍利斯 著



销售突破
700
万册

全球最畅销的求职跳槽实用手册

与《战争与和平》、《哈克贝里历险记》、
《小王子》共同列入“25本影响人们生活的著作”。



中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

WHAT COLOR IS YOUR PARACHUTE?

职业就像我们生命的台阶，我们需要在不同的时段站在不同的位置和高度，开阔眼界，丰富自身。它已经不是毕业时的一锤定音，也不是郁闷难耐时的频频跳槽，它需要终生的策划。

职业生涯规划最重要的准备就是充分了解潜在的真实自我。首先要从自己的性格、天赋到兴趣进行全面分析，才能找到最有可能获得成功的领域。接下来就需要充分把握现有的求职系统，避开误区，绕过雷区，直奔目标，一招中的。

职业只是，或者大多数情况下是一种无法逃避的选择，而职业生涯规划则是一种融诸现实、理性和梦想之上的管理艺术。

1968年，美国经济萧条，失业激增，人们见面都在说同一句话：“好了，我打算解脱困境(I'm going to bail out),”“bail out”在英文中还有“跳伞逃生”的意思，理查德·尼尔森·鲍利斯总会回应说：“那么你的降落伞是什么颜色？”现在，至少在12个国家中，人们都在用“降落伞”一词来代表“换工作”。

30年来，鲍利斯的著作已经流传到世界各地，帮助了无数人找到了赖以安生立命的工作。现在，鲍利斯创造的其他词，诸如“金色降落伞”、“信息面试”、“变通技能”已经成为职业策划领域最通行和最亲切的术语。

ISBN 7-80073-475-7



9 787800 734755 >

ISBN 7-80073-475-7/F 347

定价：25.00 元

你的降落伞 是什么颜色？

WHAT COLOR
IS YOUR PARACHUTE?

[美] 理查德·尼尔森·鲍利斯 著
陈 玮 陈绍锋 梁 峰 译



销售突破
700
万册

中信出版社
CITIC PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

你的降落伞是什么颜色? (美) 鲍利斯; 陈玮等译. —北京: 中信出版社, 2002.5

书名原文: What Color Is Your Parachute?

ISBN 7-80073-475-7

I. 你… II. ①鲍…②陈… III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2002) 第027039号

What Color is Your Parachute?

Copyright © 2001 by Richard Neilson Bolles.

Chinese (Simplified Characters Only) Trade Paperback Copyright © 2002 by
CITIC Publishing House.

Published by arrangement with Ten Speed Press through Arts & Licensing
International, Inc., USA.

ALL RIGHTS RESERVED.

你的降落伞是什么颜色?

著 者: [美] 理查德·尼尔森·鲍利斯

译 者: 陈 玮 陈绍锋 梁 峰

出 版 者: 中信出版社 (北京市朝阳区新源南路6号京城大厦 邮编 100004)

责任编辑: 方 希 曹爱菊

责任监制: 朱 磊 王祖力

经 销 者: 中信联合发行有限公司

承 印 者: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印 张: 9.75 字 数: 216千字

版 次: 2002年5月第1版 印 次: 2002年5月第1次印刷

京权图字: 01-2002-0995

书 号: ISBN 7-80073-475-7/F · 347

定 价: 25.00元

版权所有·翻印必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。服务热线: 010-64648783

献给卡罗尔·克里森

我今生的最爱

本书背后的人

戴维·马克西

**大师级的导师、顶级畅销书的作者
理查德·鲍利斯已经改变了
数百万人看待他们工作和生活的方式。**

听众们坐在黑暗的房间里，准备聆听教诲。他们当中有职业顾问、社会工作者、行政官员、教师和普通人，他们都想要知道如何管理自己的职业生涯。他们当中有一些人频频被雇主辞退；有一些在工作中受挫，但又没有勇气辞职。他们期待，站在阶梯教室讲坛上的那个只穿袜子没穿鞋的人，将会为他们解决这些问题。

黑暗中，他挥舞着荧光笔，将他的思想书写在散发着紫外光的黑板上。他的讲演缓慢切入主题，留下无数耐人寻味之处。从平白直接的问题着手，他的回答逐渐凝聚成一个颠覆性的答案。伴随着求教者常有的、带有隐痛感的沉默，他从求教者的思想和工作经历中找出答案来，再传授给求教者。毕竟，职业生涯的管理是个人自己的责任。从某种意义上说，是雇员在雇用雇主。一个职业顾问向本书作者询问了一个实际的问题：他应该将什么样的观点传授给求教者？作者回答道：“我们不会把观念传授给你们要指导的人，而是要将观念传授给你们。”带着一种紧张而不自然的语气。这也是他

选择在黑暗教室中讲演的一个原因所在。另一个原因则在于，这位老师、导师和秘诀的拥有者，像一个少年一样害羞。

1968年，理查德·尼尔森·鲍利斯被解雇了。他不得不殚精竭虑地寻找另一个工作，最终他找到了。有了一次失业经历的他，立即注意到，他并不是那10年经济萧条时期惟一失业的人。在西部地区的9个州里，他原先管理的那个团队的人和他一样，一个接一个地被解雇了。他们向他请求帮助，所以他就开始去探索求职和跳槽的最佳方法。他发现，无论走到哪里都要回答这两个问题：一是应该怎样跳槽，而不用返回校园充电？二是应该怎样求职，如果通过个人简历、招聘广告和职业介绍所都不能奏效该怎么办？他不断地访谈和钻研，两年后，他完成了65 000英里的行程，并将他的发现写成了这本书——《你的降落伞是什么颜色？》。这也是当人们告诉他“好了，我打算解脱困境”时，他最喜欢回应的一句话^①。

本书的首次出版是在鲍利斯办公室附近的一台影印机上。从这台机子上，他送出去了，而不是卖出去了許多备份。鲍利斯还记得，在1971年的一个星期五，他正面临着如何用口袋里仅有的1毛八分钱度过周末的困境。他祈祷着能够卖出去一些《降落伞》。当天下午，通过邮件寄来了一个订单，同时一个来访者光临了他的办公室。就这样，他得以度过了这个周末。1972年，一个叫弗尔·伍德的出版商向他发出了邀请，希望将他的著作授权给加利福尼亚伯克利十速出版社(Ten Speed Press, Berkely, California)出版。这意味着，他不再需要亲自处理那些邮件或订单了。谁也没有意识到，鲍利斯的著

^① “我打算解脱困境”，英文是“I'm going to bail out”，“bail out”在俚语中还有“跳伞逃生”之意，故鲍利斯有此回应。

作迈入顶级畅销书之列。自从1972年，生活紧张美国人开始了大规模的跳槽，《你的降落伞是什么颜色？》得以畅销。至今这本书已经出了第31版，以每月20000册的速度，至今为止销售了超过7000000册。在出版之后，《你的降落伞是什么颜色？》已经在《纽约时报》的平装畅销书排行榜上占据了288周，至今仍盘踞在榜上。它已经被翻译为13种语言。1995年，美国国会图书馆把它列为25本影响人们生活的著作之一。

鲍利斯教导求职者主动出击

最佳工作是那些雇主都没有意识到的工作

上帝！这有什么激动人心的呢？据鲍利斯转述，有些挑剔者这样说道，在《你的降落伞是什么颜色？》一书中没有什么新鲜思想，1901年的著作就已经提出了类似的观点。话虽如此，但我们不得不承认鲍利斯在书中搜集了众多关于求职的不同寻常的见解，并将它加工成一种可操作的简易而又有充满诱惑力的系统方法。他是这些观点的杰出的集大成者。正如鲍利斯所言“我过度激情”，这本书牢固地、清楚地树立了它的原则。乍一开始，本书就像传统的自以为优越的求职方法发起了攻击。例如：

- 人们认为互联网改变了整个求职过程，但是事实上，它只是传统的、过时的、已经存在了几十年的求职系统的一个电子版而已。人们过高地估计了互联网的功能。最近一份资料显示，通过互联网求职的人当中只有4%的人找到了工作。
- 我们的耳朵可能并不能很好的理解这份资料，为了更好地理

解，我们必须学会用“失败率”代替“成功率”来思考并衡量任何一种求职方法。例如，我们不说4%的成功率，而说，通过互联网求职的失败率有96%，这就是说，每100个人当中有96个不能找到工作。

- 甚至，假设你相当优秀，你想当然地以为，公司将发现你的表现，并且“捕获”你。但事实上，你可能只能终日枯坐，忍受折磨。当然，如果你是计算机软件工程师、设计师或程序员，那就另当别论。如果并非如此，你只是从事其他上千种行业中的一种，你可能就只有坐等，一直等到某个人注意到你是如此优秀，并且雇用或者选拔你，把你从众多求职者当中拯救出来。
- 招聘广告，无论是在互联网上的，还是报纸上的，都不能将所有的招聘信息刊登出来，并且许多公司从来不会从招聘广告或工作海报上雇用员工。更有甚者，有些招聘广告并不可信，有些根本就是骗局，只是一些中介机构设局来诱骗你接受他们的服务。
- 简历，就像鲍利斯所言，“纸上的人”，公司的人力资源部（在美国只有15%的公司有这样的部门）往往要设立条件淘汰一些简历出局，而不是接纳简历。鲍利斯引证了一些资料显示，即使是在经济形势最好的年头，平均245个求职者当中只有1个人接到面试邀请。
- 私人职业代理机构，在美国只有15%的求职者通过这种途径寻找工作，而其中就有14%是初入职场的新手。

总而言之，求职是一种游戏，重要的是要知道游戏规则。否则，正如鲍利斯所说，你可能以为自己犯了什么错误，而实际上是游戏本身存在缺陷。

鲍利斯发现，传统的求职方法最严重的错误在于，它把求职者当作乞讨者，在雇主试图将你推进他特定的职位描述圈套之前，你就变得畏缩了。鲍利斯教导求职者主动出击，令人信服地论证了，实际上是求职者在雇用雇主，最好的工作是那些雇主都没有意识到的工作。鲍利斯认为，在求职之初，求职者就应该决定，在他所有的技能当中，他最愿意使用的是哪几项技能；在哪里、在哪个领域施展这些技能。然后就像制作地形图一样，勾画出哪一些职业满足你施展这些技能的要求，然后再展开对那些合适的公司和有实权雇用你的人（通常都不是人力资源部的人）的搜索工作。

鲍利斯的方法看起来简单明了，实际上正是如此。一旦你开始读这本书，书中的练习题可以帮助你明确并正式记录你的想法（这可是给你的礼物哦），所有这些需要的仅仅是纸、铅笔、圆珠笔或者蜡笔，以及大量的耐心，不是一点点，而是很多。

下面描述一个典型的鲍利斯研讨会的练习——由约翰·L·霍兰从《你的降落伞是什么颜色？》和《降落伞工作手册》提炼并加以设计。

首先，将6组人员分别安置在房间的不同角落。每一组成员均由兴趣相同或者相近的人组成。例如，在一个角落是由一类“有体育和机械才能，偏好于与物体、机器、工具、植物和动物打交道，喜欢户外运动”的人组成。对面是由一类“喜欢观察、学习、调查、分析、评估以及解决问题”的人组成。每个学生都需要从6组中挑选出3组他最愿意参加的，并按照自己的偏好加以排序。羞答答是

不允许的。选择的过程就是一个自我发现的过程。因为我们喜欢和那些与我们有共同偏好的人待在同一组。这是识别我们的特殊才能或者我们所喜欢施展的天赋才能的第一步。鲍利斯非常看重的是“从才能的施展中获得享受”。

大体上明确了可用的技能之后，每个学生需要详细地讲述7个能够回忆起的令他十分有成就感和满足感的故事。比如，组织了一次九年级的拼字比赛，设计了一座桥的造型或者率领一个排反击了敌人。练习重要的部分是细节，特别是那些自己极其得意的才能的细节，诸如组织素材、剪除冗物、发表演说等等。然后再将这些迷人的自传性故事与本书中鲍利斯发明的功能性或可转换的技能表加以比较，经过这一套模型分析就能够显示，施展哪一些常用的技能可以带来高度的满足感。

再次强调“从才能的施展中获得享受”之后，鲍利斯提出下一个问题：求职者应该在哪里施展这些技能？这里的要点在于缩小求职范围，即识别那些求职者不能全心投入的领域。下面是进一步加以精选的过程：求职者乐意运用哪一类型的知识（比如会计学或者编篮子）？求职者愿意在由哪一类型的人组成的工作环境中工作？哪一类组织的目标有吸引力或者令人厌恶？工作条件如何（外部和内部）？还有一——就是能赚多少钱，最少要有多少？最高的期望值又是多少？

现在，经过在房间里的一番选项轰炸之后，有人得出结论：“我要去做管道工。”不，并非如此。在鲍利斯巧妙的诱惑下，所描绘的工作图画会以一只由1个花蕊6个花瓣组成的花图的形式表现出来。

鲍利斯对实际求职的设想源于这个花形图案，大多数符合花图的工作在当前是不存在的，或者说，它仅仅是个人头脑中关于某种

特定工作的一个念头——当然在招聘广告中找不到，同样，采用传统的求职方法也是无法找到的。鲍利斯推荐一种可以让求职者感到安心的面试方法，就是说，和那些求职者感兴趣的公司进行“信息面试”，尽力去发现那些公司做些什么，是怎样做的。两个从鲍利斯的研讨会出来的学生，未经预约就径直闯进了芝加哥小熊公司的总裁办公室。信息面试并不是传统意义上的工作闲聊。既然求职者宣称，他找上门来只是为了了解情况，办公桌那头的人当然就相当放松，开始谈论一些引人注目的事情——他自己、他做些什么、他的公司如何。从这些信息中，求职者就能够发现在这个公司中谁有实权招聘他去做在花图中描述的工作。经过这样一系列信息面试之后，实际上是经过某个特定工作或职位的预试，求职者才开始传统意义上的工作申请。比鲍利斯预测的结果还要好，在忠实地遵循这种求职方法（鲍利斯谦虚地说，这方法并非他的发明）的人当中，有86%的人找到了工作，并且是他们喜欢的工作。

一个超级的导师，他富有魅力，能让人们在研讨会的凳子上坐上一整天

在他的研讨会上，鲍利斯展示了他的另一种能力。他是一个大师级的导师，富有魅力，能让人们在研讨会上的大多数环节：演讲、讨论会或者他创造的欢乐气氛中，一待就是数小时。他站在那儿，就像一个大型的、和蔼的、身高6英尺5英寸的、半人半羊的农牧神，流露出一种混和着同情和坦荡的事事关心的古怪气息。作为一个魅力型的领导，他对自己很自信。他坦诚这一点，并且承认对自己的

其他行为也是如此。他毫不设防，冷嘲热讽对他来说，就像鸡啄阿基里斯^①的肌肉一样徒劳无功。

《你的降落伞是什么颜色？》每年加以修订和更新，一直是畅销书。人们希望鲍利斯能够出现在个人演讲或者研讨会中，但事实上鲍利斯不再做这些事情了。他整天忙于两本新书的著述：《碎心之歌》（怀念他死去的妻子卡罗尔）和《渴望上帝》（关于工作中灵魂深处的关怀）。他做了一个网站（www.jobhuntersbible.com），他也在全世界做一些演说和咨询，当然他也腾出时间来娱乐。他的爱好十分广泛，他是一个非常感性的人，喜欢交朋友、旅游、电影、戏剧、音乐、露营。他已经在美国的50个州中的40个州露营过。

鲍利斯，有史以来最著名的求职类畅销书作家，是一个虔诚的圣公会新教牧师。他在1968年失去了在旧金山的格雷斯大教堂的布道工作。现在他服务于整个世界，而不仅仅只是布道。

作为布道牧师的鲍利斯，只为少数人所了解；而作为作家的鲍利斯，一个并非布道的牧师，却闻名于他到过的所有地方。对此，他的评论是：“人是自相矛盾的。真的，有时候我喜欢如此。当我还是个助祭的时候，人们因为我真诚的颂歌称赞我的布道。我问比我年长的主祭牧师，我应该怎样对待这些赞誉。他说：‘听下去——但是，不要自以为是。’”鲍利斯听了，并且不自以为是：“我从我的读者那里得到了赞誉和感激，但是我实在不值得如此。”他为他作为作家、老师、引导者和秘诀的拥有者而高兴——但仍然像一个害羞的少年。

①阿基利斯，希腊神话中的人物。其母曾提着他的脚踵在冥河中浸泡过，所以全身除了脚踵之外刀枪不入。——编注

致 谢

- 我首先感谢我的7 000 000的读者，尤其是那些给我写信的读者。我很少给他们回信，但是收到的每一封信我都读了，并且感到，没有任何一个作者能够答复如此多的善意的读者——除非给100万年的时间。感谢你们给我的信，你们的发现让我能够不断更新思想，也感谢你们告诉我，这本书是如何的帮助了你们。
- 我感谢我的老朋友，已经入行28年的出版商菲尔·伍德。感谢伯克利十速出版社的所有帮助本书出版的人们。我尤其感谢并特别欣赏贝弗·安德森，29年来他一直是我的版面设计师——一个罕见的天才。
- 我感谢那些求职著作领域的前辈，这么多年来，他们已经成了我的好朋友，无私地给予我帮助和友情。约翰·霍兰、约翰·克里斯特尔、悉尼·法恩、哈维·贝利斯克、迪克·莱斯罗普、丹尼尔·波罗特、阿瑟·米勒、汤姆和埃利·杰克逊、内森·阿兹林以及霍华德·菲格勒。
- 我感谢那些这么多年来给予我帮助的朋友，尤其是那些在每年八月份召开的持续两周的研讨会上的朋友：弗利·巴克、丹尼尔·波罗特、戴维·斯旺森、杰姆·凯尔、卡罗尔·克里林、布赖恩·麦基弗、玛丽-卡梅拉·罗伊、罗丝·奥夫纳、约翰·韦布、玛利·安利·卡斯玛斯基以及其他热情的人们，包括近来对我帮助甚大的约翰·克里斯特和鲍伯·韦格曼。

- 最后我还要感谢我的家人——我亲爱的妻子，感谢她多年来给我的爱，感谢她的智慧；感谢我那4个已经长大的孩子——斯蒂芬、马克、加里和沙伦以及他们的家庭；感谢我的继女塞雷纳；感谢我的姐姐安·约翰逊和我的姑姑西斯特·埃斯特·玛丽。

WHAT COLOR IS YOUR PARACHUTE?

你的降落伞是什么颜色？

如果你正在求职或者打算跳槽，这是一本你无论如何不应错过的著作，否则你将错过：

- 聆听全世界最权威的职业指导大师30年研究心得的机会。
- 了解如自己这般杰出的优秀人才为何屡屡在求职场上铩羽而归的原因。
- 洞悉现行求职体系薄弱内幕的良机。
- 走出求职误区的可能。
- 领会最有效的求职思路和方法的机会。

如果你阅读了此书，你至少将了解：

- 现有的求职系统是过时而低效的。如果你首先求助了它，会毫无疑问地成为这一陈腐体系的牺牲品。
- 简历、招聘广告、职业介绍所和猎头公司，它们所起的作用远比你以为的要小得多，甚至遍布陷阱。
- 人们高估了互联网在求职中的作用，实际上它的失败率是96%。
- 其实最有效的求职途径唾手可得，你甚至可以不用投寄一份简历就找到最理想的工作。

你的降落伞是什么颜色？

WHAT COLOR IS YOUR PARACHUTE?

理查德·尼尔森·鲍利斯，

职业指导大师，畅销书作家。

他改变了数百万人看待他们工作和生活方式，

这当中有职业顾问，

社会工作者，

行政官员，

教师和其他陷入茫然和自我怀疑的求职者和跳槽者。

同行评价说：

“他值得这30年间他帮助过的所有人尊敬。”

责任编辑 方希曼 姜爱荣

责任印制 王艳力 朱 磊

封面设计 电子工业出版社

中信联合发行有限公司

目 录

序言——本书背后的人

致谢

第一章 求职之旅/1

一般人按照自己的设想通常去实践的求职方法



第二章 拒聘震撼/11

落后的求职系统；数字游戏；将简历张贴到互联网的结果；雇主如何找到求职者以及求职者如何找到雇主；个人简历；广告及工作海报；回应招聘广告的艺术；了解招聘广告中的花样；职业中介机构



第三章 你能做到/45

二选一的求职途径；总会有空缺职位；统计学；5种最糟糕的求职方法；5种最佳的求职方法；求职者的三个致命的假定；成功求职的三个秘诀；成功率最高的方法



第四章 你能为世界做些什么/63

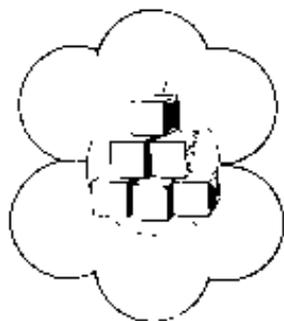
找出最喜欢施展的变通技能；激情对工作的重要性；生活的意义；什么是职业；多数人如何选择职业；技能的含义；技能与特征；变通技能的含义；如何识别自己的技能；如何排列技能的优先顺序



11-17 02

第五章 你最想在哪里施展这些技能/93

找出最喜欢的工作领域和地点；确定“在哪里工作”的5个步骤：兴趣、领域、职位、职业、组织；找出最喜欢的兴趣；给焦急的求职者和跳槽者的10个诀窍；“市场需求”与你的生活方式；如何择业；因特网和出版资料；确定技能名称；为焦急的求职者制定的7条策略；“试穿”工作；信息面试；怎样跳槽；无法回学校充电怎么办；怎样涉足毫无经验的职业领域；怎样寻找希望申请的工作地点名称；搜索公司的6种方法；怎样创建自己的企业；在家工作；特许经营；成功创建自己的企业的秘诀；给害羞者的建议



第六章 怎样获得自己喜欢的工作/169

怎样加快求职过程；给焦急的求职者的12个诀窍；怎样进入看似不可能的工作领域；怎样找到有权雇用你的人；怎样准备面试；怎样面试；雇主所提问题背后的担忧；怎样看待自身的不足；怎样结束面试；必须提出的6个问题；感谢信的重要性；怎样、何时谈论薪水；福利；怎样面对失败的面试；求职者被拒绝的原因；什么样的人最容易取得求职成功



附录A 花图练习——梦想工作的图画/235



附录B 怎样选择职业顾问/281

如何选择好顾问；初步走访顾问；如何评价顾问；坏答案；好答案



第一章

求职之旅



新的一天刚刚开始，
求职者们行动起来了。

他们说，
互联网在那儿，
快，快，赶快！
只要上网，
就能找到你想要的工作。
是的，一切如意。

第2天，就在第2天，
就会有15个雇主来到这里。
先生们，请你们来看看，
我的简历。

你可以扔掉这本书，
不去理会它，

毕竟，现在你不需要了。

现在工作唾手可得。

你就是国王。

互联网改变了一切。

哦，难道你不愿意这样吗？

事情没这么简单。

无论杂志吹得如何天花乱坠，
无论你在网络上花多少时间

搜索、张贴……

最终仍然一无所获。

为什么会这样？

为什么互联网不灵了？

你感到灰心沮丧，

就像开了一场玩笑。

为什么每个人都能找到称心如意的工作，

而我不能？

啊？唉！

“我出了什么问题？”

你自我责问，

“为什么我一无所获，

我就是按照他们说的方式去做的呀！

真让我无地自容，

没有人要我。”

等一等，

别垂头丧气的。

谁说

除了你

每个人都能在互联网上找到工作？

我找了一些数据来，

我想，

可能会让你好受一些。

仅仅4%，
听着，
仅仅4%，
这就是我所读到的。
大量的研究表明，
只有4%，
在所有通过互联网求职的人当中，
只有4%的人能够找到工作。

这让你惊讶得大叫起来吧？

事实确是如此！

96%的人竭力找工作，
都无法达到目标。

为什么会这样呢？

答案不难找到。

那就是：金钱。傻瓜！

记住，

如此多的人涌入网站，

多得让网站的投资者们咧嘴大笑。

或者是问候卡，

或者是免费样品，

或者是工作。

内容无关紧要，

只要成百万的人涌入，

这就够了！

投资者们喜欢那种劈劈啪啪的声音。

你有朋友，

当然，

他们吹嘘

最近的5个工作，

都是

不费吹灰之力

就用互联网

成功

找到的。

整个过程

不花一文钱。

与此同时，

还可以

在自己家中

一边品尝多纳圈

一边喝着咖啡。

注意：

这些人

只是故意

激怒你，

自称能找到

无数的工作，
留下你暗自神伤。

但是，
数字说明一切，
铁证如山：
只有4%的人找到了工作。
是时候了，
拿起这本书来，
开始找工作。

不要再空费心血了，
抛弃那些垃圾吧，
不管耳边

互联网奏响的妖魅之歌

怎样诱人。

记往：

你的求职之旅远未结束。

本书有很多种方法，

可以找到，

你内心想要的工作。

或许，这就是问题的所在。

你实在不知道，

自己真正想要的是什么工作。

本书也有一些方法，

可以把你真正想要的工作描绘出来，
发现一个真实的你。

当然，

这需要费一些事，

花一些精力，

但决非难事。

你需要回顾一下，

你过去

曾经让你愉悦、

快乐、

自豪，

甚至心满意足的往事。

好了。现在

你可以大步迈上

你曾经一直梦想的

未来之旅。我想，你当然明白了

你能够找到自己满意的工作，

能够成为自己想做的人。

理查德·尼尔森·鲍利斯

你的降落伞是什么颜色？



那么，好的，你的话虽然很尖锐，但是我不介意。
至少你给了我这次面试的机会，对此我已经很感激了。

小红帽

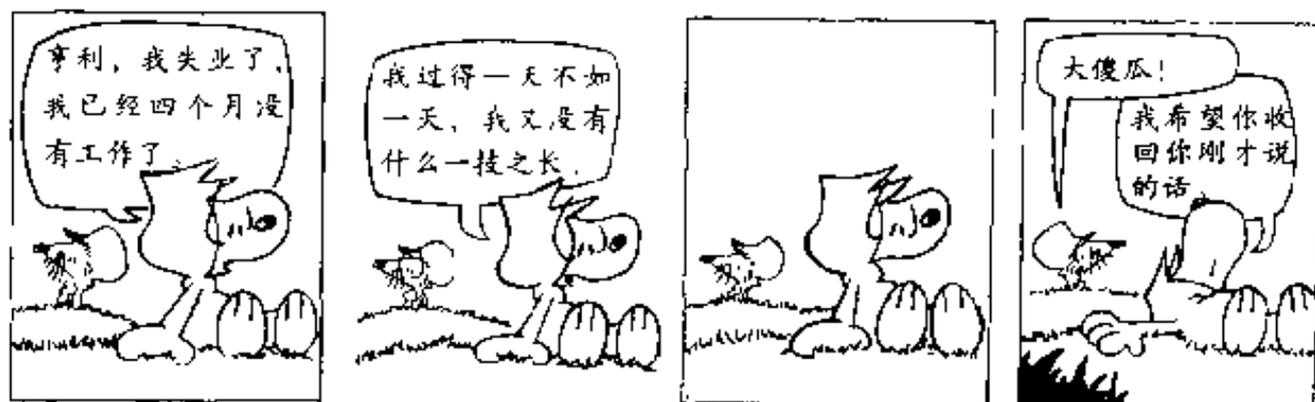
你的降落伞是什么颜色？



第二章

拒聘震撼





落后的求职系统

我们从一个简单的事实开始讨论：我们整个的求职系统是非常落后的。这是为什么即使是在经济最景气的时期，目前美国仍然有600多万人失业。

年复一年，这个所谓的系统使一位又一位找工作的人希望落空，把所有的人（无论男女）逼人同一绝境，他们都面临同样的问题，去犯同样的错误，遭受同样的挫折，经历同样的孤独，而最终的感觉却好像是错误全在他们自己身上。

这个系统所知的惟有一个目标：去找那些人所共知的空缺。而它所能做到的仅仅是3种方式：把一个人的简历发出去或张贴起来；回应报纸上的广告或工作招聘启事；到职业中介机构。这种策略成功的概率是非常低的。

结果，年复一年，这个系统迫使我们成千上万的人在找了几个月的工作后依然处于失业状态，或者——即使我们好不容易得到一份工作——最终的结果却仍然是因为在不对口的领域，或执行的任务不当，或是我们的个人能力不可及，而重新失业。

你做什么无关紧要：你可以把你的简历大量地发出去，把它们贴在互联网的每个求职网页上，阅读每一则广告，跑遍每一个职业介绍所，联系每一家搜寻公司——最终却发现耗了大量时间和精力之后，上述办法对你却不起任何作用，你仍然在失业大军里。

拒聘震撼

当，或者如果这样一件不幸的事落到你头上，你会发现自己的感觉就好像是正经历某种“拒聘震撼”。这是一种个人的心理震动，其特征是对自我形象或快或慢的破坏，认为自己什么地方不正常，由此导致较低的期望值、灰心沮丧、歇斯底里甚至陷于绝望。而你的生活完全笼罩在危机的阴影之中，你的私人关系以及你的家庭关系也通常会趋于倒退和疏远，离婚通常是归宿，甚至自杀也不是想像不到的事情。我首先要介绍的是我们当地报纸的头版描绘了一个找工作的人，他背着个高过头顶的塑料板，其中写着一条悲壮的注释：“即使是天才也找不到一份工作。”（他是门萨国际^①的成员。）

找不到工作是够糟糕的了，但更让人痛苦的是这种被拒绝的感觉。我们大多数人都憎恶被他人拒绝，我们在一生中的大部分时间也力图避免被人拒绝——在约会的时候、在提出新主张的时候等等。当我们认为别人要拒绝我们时，我们甚至抢占先机，先拒绝了别人。我们尽一切办法来避免遭到拒绝，请注意我说的是“一切办法”。

^① 门萨国际(Mensa)，一个成立于1946年的国际组织，该组织成员都曾在正规的智力测验中位居前2%。——编注

常常与其他人一样茫然不知所措。

通常他们为自己选择的最佳方式也就是他们过去对别人所建议的那样：即他们所称的“数字游戏”。就像为我们的“老朋友”所起的花俏名字：简历、广告和职介所。

数字游戏

你可以猜猜，这个术语出自于什么地方？答案是赌博。在赌博过程中，只要你对不同的数字下的赌注足够多的话，其中的一个数字就一定能包你赚回。

我想你一定马上就明白了这个术语在求职过程中的喻义。是简历吗？的确是简历。

你投简历其实就正像是下一系列赌注。把足够多的简历发出去，其中的一份一定可以给你带来回音。根据以前的一项研究，它要在第1470个赌注之后才有回报——也就是说，在发到整个招聘市场的简历中，每1470份简历才提供或接受一个，而且只有一个工作岗位。就好像是说，求职者发出1469份简历是一无所获的，只有那第1470份简历才能使你找到了一份工作。这就是“数字游戏”的由来。

在这场游戏的原义基础上进行演化，人们就能够完全揭开这种游戏的谜底：后退法。在求职时，这种数字的逻辑是这样的：

对求职者来说，他要找到一份称心如意的工作，他们就要得到2~3个工作机会，最终，才能在其中进行筛选。

为了得到2~3个工作机会，求职者可能就要得到6~9家已知有岗位空缺的公司进行面试的机会。

为了得到那6~9家成功可能性很大的公司的面试机会，求职者就一定事先要联系N家的公司，给它们发信之类，诸如简历和密封信件之类，这样才可能使那些公司考虑把你列入候选名单。

那么，“N”又是多少呢？一些专家会告诉你，是100。就是说，你必须送出100份简历才能得到1次面试机会。有些人会告诉你，要发出200份简历才能得到1次面试机会。还有些人会告诉你：要发出500~1200份简历或者更多才可能有面试机会。

最终，比较一致的看法是，你应该发出500~1000份简历，尽管有些专家说没有限制：他们说每天要发送10~15份简历，直到你取得了能够给你带来你所需的3个面试机会为止。

这就是“后退法”所能解决的事情。

在哪儿能够找到这种“数字游戏”

你愿意吗？

在你们当地书店的求职专区中你可以买到许多这类的书籍，或者在诸如亚马逊等网站可以向你出售这种“游戏”，大约需要20块。

在你们当地的黄页上“职业咨询”或“简历服务”部分也列有求职信息，它们也可以向你出售这类“游戏”，大约需要100块。

有许多你可以前去求助的咨询公司，即那些收取较高费用的公司——可以出售这类“游戏”，但需要做一些心理测试和面试练习，大概要花300块。

许多职业培训计划也向它们的客户出售这种“游戏”，它们的资金来源不同，费用也各异。

还有互联网上成百上千提供了职位张贴和简历张贴的网站，它们除了这种“游戏”外不卖其他东西。所以只要你拥有一台电脑、一个调制解调器和互联网服务商即可。

上述种种，可能在某些方面有一点变化，尤其在那些介绍它们正在出售的东西的用语方面，因此你就得考虑清楚它们出售给你的是否是最新的。



但如果它全都归结到了“已知的职位空缺”，或简历、招聘广告/工作海报、职业中介机构，那我敢向你保证，你正巧碰上了“我们都知晓也都爱玩的小游戏”：数字游戏。

互联网数字

数字有多糟糕？在我们走向求职场的时候，有多少数字压在我们身上？要对此作出回答，我们就得转向最新宠儿——即互联网——的“数字游戏”。对我们来说，幸运的是，互联网对数字钟爱有加，它可以将所有事物都列入计算范畴。

那么让我们来看看求职者的简历数目吧。求职者纷纷涌入互联网张贴他们的简历，有时甚至是同时在多家网站上张贴。我们想要知道的是：有多少求职者以及（更重要的）有多少雇主，曾在这些网站上碰过头？

在《华尔街日报》职业网站（www.careers.wsj.com）上，彼得·韦德尔提供一则进入一些主要的简历张贴网站的指南，非常有意思，它为我们了解每一个网站提供了许多信息。获得他善意的同意后，我建了一个图表，内中总结了彼得从那些网站中收集的各类数字统计。

要使这些统计数字具有可比性，请注意它们在每一种情形下针对的只是1998年1月——因此，请不要想当然地认为这些数字是那些网站当前的情况。这只是时间长河中凝固的一刻，我们应该能从这些数字中看出某种普遍性。更新的信息现在很难弄到。

此处所有的简历总数	是否有人负责张贴简历	在过去90天里曾在这搜索过的雇主	网站域名及其URL
275 000	否	(不明) 列有25 000个工作职位	<u>The Monster Board</u> www.monster.com
200 000	否	(不明) 列有10 000个工作职位	<u>NationJob Network</u> www.nationjob.com
150 000	否	(不明) 列有45 000个工作职位	<u>JobTrak</u> www.jobtrak.com
125 000	否	(不明) 列有4 034个工作职位	<u>CareerSite</u> www.careersite.com
120 989个技术性工作	否	(不明) 列有100 000个工作职位	<u>PassportAccess</u> www.passportaccess.com
85 000	否	850位雇主 列有37 502个工作职位	<u>Net-Temps</u> www.net-temp.com
76 441	否	(不明) 列有109 862个工作职位	<u>Online Career Center</u>
70 000	否	(不明) 列有3 500个工作职位	<u>Career.com</u> www.career.com
59 283	否	1 366位雇主 列有24 312个工作职位	<u>Westech Virtual Job Fair</u> www.VJF.com
56 945	是	(不明) 列有121 826个工作职位	<u>GUARANTEED</u> <u>Job Search Success</u> www.jobLynx.com
55 000	否	(不明) 列有70 000个工作职位	<u>CareerMosaic</u> www.careermosaic.com
40 000	否	400名雇主 列有1 000个工作职位	<u>Town Online Working</u> www.townonline.com/working
38 000	否	(不明) 列有12 734个工作职位	<u>Job Options</u> www.espan.com
30 723	否	(不明) 列有3 627个工作职位	<u>HotJobs</u> www.hotjobs.com
30 000	否	15位雇主 列有350个工作职位	<u>US RESUME</u> www.usresume.com
26 644	否	41位雇主 列有40 000个工作职位	<u>America's Employers</u> www.americasemployers.com

正如你在图表中看到的，这些数字是令人失望的。

有个站点有59 283份简历，但在这项调查前的90天里只有1 366位雇主看过这些简历；而有个站点有85 000份简历，但在过了3个月

后仍只有850位雇主光顾过；另一个站点有40 000份简历，但只有400位雇主进到里边瞧过；还有一个网站上有26 644份简历，但只有41位雇主浏览过。

以下是免费获得的许多职位列表或工作海报的具体内容——在缺乏其他数字的情况下，这些数字有时表明了相关的雇主进入那些站点的情况。

这些是多么令人沮丧的数字！85 000位求职者（以其中的一个例子）真诚地打了这张“数字游戏”牌，根据别人告诉他们的方法，把他们的简历贴到其中的一个网站上，其结果却是在持续3个月内仅仅只有850位雇主去看了看那85 000份简历，也就是说，平均每天不到10位雇主！

对求职者来说，在网上建立个人的简历档案的实质意义是什么呢？那就是：如果你建了，在大多数情形下，招聘者却不会来。当然，什么时候都会有幸运儿。



最新的针对悲观者的自助书籍

雇主喜欢的雇用方式

由此你可以看到雇主与求职者以完全不同的方式去寻找各自的目标！如果你看一看在美国及大多数发达国家的职位搜索系统的图表（见下页），你就能够明白这一点。



你会问到：什么使得我们的职位搜索系统如此原始落后呢？好的，让我们从图表左边的箭头方向开始。它表明了雇主喜欢采用的招聘新雇员的方法。从图表底部开始往上走，我们可以看到：雇主最喜欢的方式是雇用内部员工，对已经熟悉和喜欢他们工作的某位员工换岗或提拔。

只有在上述方法行不通的情况下，雇主才会往上走选择次优方法：询问他们的朋友或同事，看看是否有合适的人选，他们的工作令人满意，可以向雇主推荐，以填补职位空缺。在这点上，他们也可以说是公开面向求职者的，后者可以就他们能够从事的工作提供证据——即通过诸如画家的“作品夹”以及其他行业中类似的东西。

你的降落伞是什么颜色？

落后的求职招聘系统

典型的求职者找工作时喜欢运用的方法
(由此开始)

6 “我会贴出一份招聘广告”
报纸广告
简历

5 “我会看看主动投递的简历。”
要找低层次的工作，
到职业介绍所

4 “我想从一大堆有可能被录用的人选中雇用一个人从事较低层次的工作，职业介绍所争相向我推荐。”
这被称作“私人职业介绍所”，或被称作——如果这个机构在公司内部的话——“人力资源部”，以前叫做“人事科”。顺带提一下，只有15%的公司内部拥有这样一个部门。

到搜寻公司去找更高层次的工作
3 “我想从那些在其他公司工作的优秀职员中雇用一个人来从事较高层次的工作；我会出资给招聘者，让他为我招到这样一位优秀的人选。”
被雇主（用人单位）雇用的这类机构被称作“搜寻公司”或“猎头公司”；只有雇主才能雇用这样的机构。

求职者提供相关工作经验或成果的证据
2 “我想雇用这样的人，他们会走进我们公司向我显示他们以前的工作经验和成果。”
“我想雇一位值得信赖的朋友推荐的在他身边工作过的人。”
那样的朋友可以是：伙伴、最好的朋友、同一行业的同事或不同行业的同事。

从内部招用
1 雇主的想法：
“我想雇我见过他工作的人。”（从内部全职员工中提拔一个人；或提拔内部一名兼职雇员；雇用一位以前的咨询师来担当某一正式职位（以前是在限期合同基础上）；雇一位临时人员来担当某一正式职务；雇一位志愿者来担当某一正式职位。）

通常雇主倾向使用的填补职位空缺的方法
(由此开始)



只有在上一方法也不起作用的情况下，雇主才会继续往前，去选择对他们来说是次优的方法：即求助于某一搜寻公司（假如他们需要较高层次的雇员的话）或某一职业介绍所（如果他们需要的只是低层次的雇员），让这些机构帮助他们招人。

如果上述全部方法都不奏效的话，这些雇主才不得不选择他们最不情愿的方法：看看求职者的简历，或是在报纸或互联网上贴出“招聘启事”。

现在我们比较一下图表中左边的箭头和右边的箭头。后者显示的是普通的求职者寻找新雇主所喜欢采用的方法，从图表顶部开始，我们可以看到：求职者喜欢采用的方法刚好与雇主（用人单位）喜欢采用的方法相反。雇主最不愿意采用的方法却偏偏是求职者最先采用的。这就是这一系统落后的问题所在！

如果雇主只是把简历作为他们寻觅求职者的最好方式，我们当然能够提交这些数字，提高就业的效率。那么，我们就会在雇主喜爱的方式与求职者钟爱的方式之间有较好的协调。

但为什么他们不这样干呢？好的，让我们从此开始：

谎言、十足的谎言与统计

有人曾经拒绝接受“谎言”这个词。很久以来，“谎言”与“简历”就结为一体。1992年，调查发现：在15~30岁的人中有1/3的人认为在简历上撒谎是可行的。上帝才知道今天的真实统计是怎么回事！这种趋势还不仅限于年轻人。身居高位的人——经理、学校的校监等等——都谎称自己取得了博士学位，要么就在他们的简历上撒谎（后被揭露）。现在有专家估计：1/3到1/2的求职者在简历

上造假。

造假有如下方式：夸大自己的头衔或职责；略去自己被解雇或工作失败的记录；夸大所取得的成就；将文凭拔高；隐瞒工作中巨大缺点，以及其它种种伎俩。

假如你是一位雇主，在你知道一份简历上有1/3到1/2的水分时，你会在多大程度上相信这张纸呢？绝对不会太信它。

堆积如山的邮件

老天！它们还源源不断地来——非请自来、不受限制——通过互联网及邮局，在很大程度上是因为大多数人被听说这是找工作最好的方式。这种神秘传奇还很难销声匿迹。

一些公司每年收到多达250 000份简历，甚至小公司每周也能够收到10~15份简历。正如一些专家指出的：公司时常感到它们似乎是身陷在简历的海洋之中。

简历：是一种能将人转换成一种物体（A4大小的纸张）的灵巧装置。这种转换装置经常用来试图说服与我们从未谋面的人们，雇用我们从事某项至今我们仍不明确的工作，在我们身上投以巨资。

米歇尔·布莱昂（Michael Bryant）

其结果是，雇主的首要目的不是选择，而是排除。（当然，如果你还是小农思想或崇尚传统型的人物，或许你会更喜欢这个术语：筛选。一些不幸的秘书、书记员，或人力资源部，如果公司有的话（只有15%的公司设立）被赋予这个任务：把这一大堆的简历减少到



便于管理的数目，“看看可以将谁排除掉”。

谁的简历会给挑出来授予这个含糊的“荣誉”？首先，是那些感觉不好的简历——比如纸张劣质。一份简历给人的第一印象就是通过手指来完成的，手指就是“排除者”，它甚至在眼睛看到这张纸上写了什么之前就作出判断。因此，手指甚至在眼睛之前就作出了要剔除你的选择。你可能会大喊冤枉：“我因为这粗笨的纸而被踢出局？！”

第二，是排除者的眼睛看到的在版式方面不让人喜欢的简历，它甚至是在他们阅读简历的相关内容之前就作出判断。你或许会觉得更冤：“我因为排印技术不好而被排除？！”

而且，简历写得很差劲，雇主就很难判断简历的背后到底是一个怎样的人。或者，简历写得华而不实（专业服务机构写就），雇主也很难判断简历背后的你实际上是什么样子。

更不用说简历堆里头，有周薪达206美元的秘书员申请首席执

行官的职位，也有年薪达100 000美元的经理找工作的简历，还有想改变职业的人的简历。

公司接待处或人力资源办公室的使命就是：排除。这就是为什么你把简历像雪片一样撒出，却依然收不到邀请面试的电话。这就为什么仅在美国就有成百上千万的人还在失业。一切都应归因于“数字”。

简历

现在我知道你已经相信我所说的每一句话，但是无论如何你都要整理出一份简历，是吗？毕竟，你最好的朋友通过投递简历找到了一份工作，你相信自己也能行！你要把那个东西写出来，把它贴到互联网上，或把它寄出去，你要看看自己也能获得成功。天哪！

即使你的简历在求职时不管用，你也喜欢将它放到互联网上或放到一些雇主的办公桌上，对吗？

“简历是有意义的：屡遭烦扰的总经理或部门经理不可能挤出时间来面试每一位想了解他公司招聘情况的人，他们没有那么多时间。”

阿伦（Anon）

好的。到处都有许多书教你如何制作简历，例如：

- **出版物：**关于简历方面的书籍有许许多多，可以在任何大型书店、小书店或你们当地的图书馆找到。只要你搜索，你就会大吃一惊。我个人钟爱的这类书是：

理查德·莱思罗普：《谁雇谁？》(*Who's Hiring who?*)，伯克利十速出版社。理查德描述和推荐使用“工作胜任简介”——主张在接近某位雇主时，你应该向他提交一份你在将来要做什么的书面建议，而不是“简历”或你过去工作的总结。根据我们的邮寄情况，这是最流行的有关“简历”的书籍。

亚纳·帕克：《精彩简历指南》(*The Damn Good Resume Guide*)，伯克利十速出版社。这本书描写了怎样用10个步骤去写出功能性的按年记事形式的简历。书中关于雇主们对那些针对性强命中率高的简历的评价，对读者尤其有帮助。该书是第二大畅销书（根据我们的邮寄情况）。亚纳的其他简历方面的资源可以从伯克利十速出版社获得。包括：《简历手册》(*The Resume Work-book*)（1998年）；《简历目录：200份简历精品》(*The Resume Catalog:200 Damn Good Examples*)（1996）等等。

戴维·斯旺森：《简历解决方案》(*The Resume Solution*)、《怎样写作及运用有效的简历》(*How To Write [and Use] A Resume That Gets Results*)，1991年，吉斯特公司。

汤姆·杰克逊及艾伦·杰克逊：《新完美简历》(*The New Perfect Resume*)，1996年修订版，双日出版公司。这是汤姆享有声誉的最畅销著作。修订后的版本完全更新了100份简历样本，并提出了一些较好的职业建议。

• **互联网**：有许多站点提供了清晰的、具体的指导，帮助如何制作简历和怎样将简历张贴到互联网上去。事实上网站太多了，你需要列一个清单。

好了，我们在简历方面花了大量的时间，让我们看看其他的数

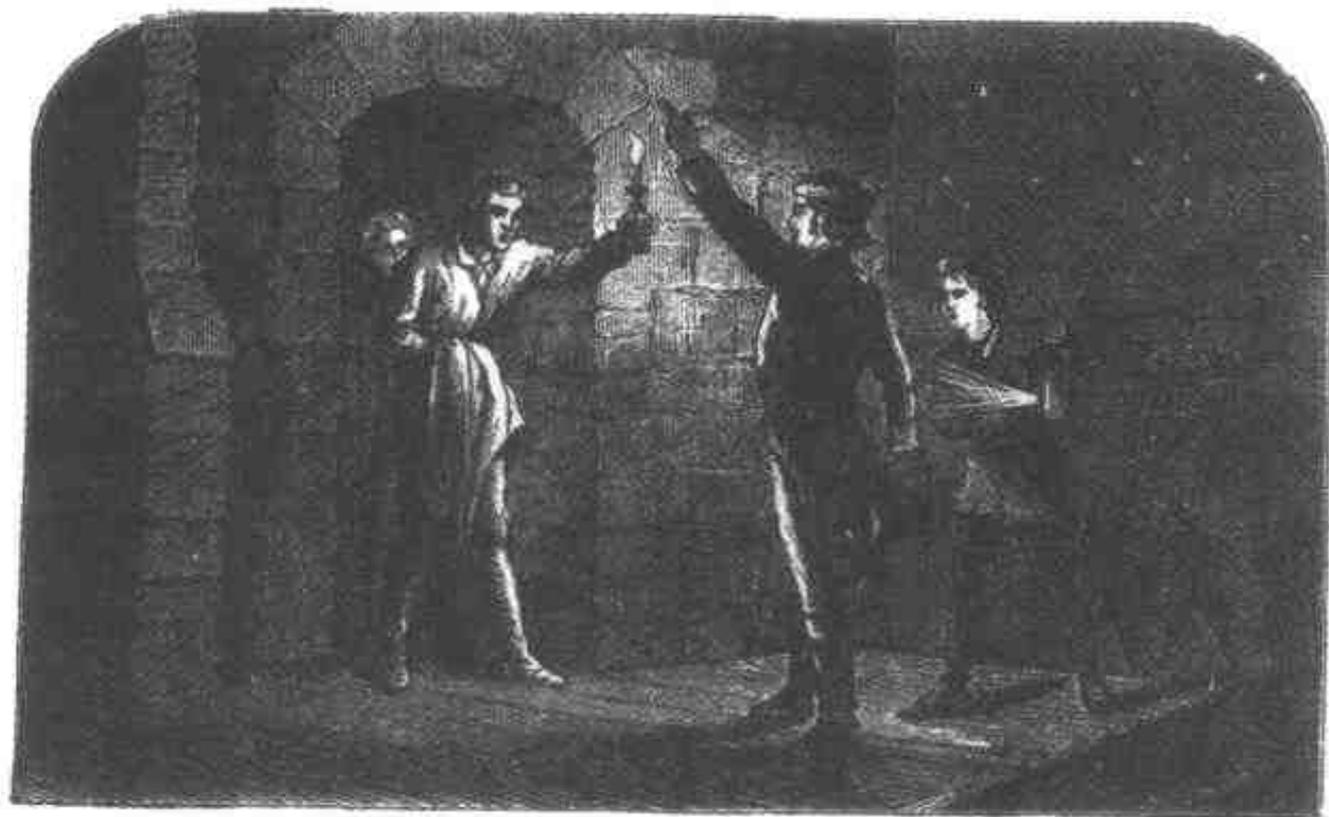


字游戏，看看其中的什么内容对你或许有用。这种游戏对你有风险，甚至可能对你欺骗——但任何人都无权要求你不去尝试一下。

你可以回忆一下，这种游戏的主要内容是：

- 个人简历
- 招聘广告
- 职业中介机构

我们已经讨论过简历。现在让我们简单地探讨一下其他两项，



看看它们到底有什么内容。

广告和工作海报

广告随处可见，以不同的名称招摇过市：“分类广告”、“招聘人才广告”、“职位列表”、“工作海报”以及纯粹的旧式“广告”。请记住这一事实：广告（不管是网上还是网络外的）无论如何都不可能为你提供一幅就业市场的完全图景。在两个一大一小的样本城市中进行的调查研究表明：在某一特定年份，“旧金山有85%的雇主，盐湖城有75%的雇主，他们从没有通过招聘广告来雇用员工。”是的，那就是说整个年份都未招聘任何雇员。

因此，你拿到手的广告只不过是“一些雇主不能通过其他途径填补空缺职位的描述。”

现在，在3个地方你可以找到这样的广告：

互联网：某些特定种类的工作机会——高新技术、财经、保健、计算机、工程类、政府和学术类工作——在网上日益增多。在互联网上，招聘人才广告也被称为“工作海报”或“职位列表”。如果你能够进入互联网，你怎样才能找到这些广告呢？好的，有许多方法，但是最简单的方法是登录到一个权威网站，再去寻找职位列表站点的链接和相关评论

报纸：这当然是对那些寻找招聘广告而又无法进入互联网的人提供的方式。专家建议：出于全面性的考虑，你要研究你们当地的每一期日报或周报，要从头至尾地研究全部的——因为有时，你要找的工作就隐藏在你很难猜到的名称下。许多报纸也多越来越多地将它们的广告贴到网上去。

新闻简讯、交易所或登记处：每一职业、行业或专业似乎都有自己的简讯、组织、交易所，或“可获取工作”的登记处。你可以利用互联网上的搜索引擎找到，也可以进入专门行业或公司的网站寻找。

现在，假定你已经在上述某个地方找到了你所感兴趣的招聘广告，你将如何去做呢？

回应招聘广告的艺术

如果你看到一则你可能符合条件的招聘广告，甚至是符合3/4的条件，你应该毫不犹豫地送出你的简历，或者寄出你的简历以及一封信，或者只是一封信。

- **请牢记：你可能要与非常多的人竞争，他们也回应了那一则招聘广告。**雇主在贴出招聘广告后，可能会收到的简历一般为20~1 000份。在互联网上贴出的招聘广告可能在1小时内就能收到回应，而在报纸上登出的招聘广告则要在24~96个小时内才能收到回应，通常则在第三天达到高峰。

- **请牢记：你最可能的命运是被淘汰。**一般的情况是，每100个回应者中只有2~5个通过了这一淘汰过程。换句话说，每100个应试者中就有95~98人被踢出局。

- **尽管“赔率”如此之高，但回应这样的招聘广告的确会使一些求职者成功。**确实，有些人就是用这种方式找到他们理想的工作的。但鉴于这种“高赔率”，许多专家都建议：如果你打算玩这一游戏，在起草你的“挑战书”（你的信件）时，有一些技巧你必须牢记：

- 你回应招聘广告的目标只是要争取面试机会，而不是其他。是否被雇用是面试的目标，而不是你对招聘广告反应的目标。

- 你的回应应该尽量简洁。只要引述广告中的所有特殊要求，然后将自己的符合之处或经历一一列出就可以了。你需要将它们归纳为一系列要点，并在每个要点前加着重号（“•”）。

- 如果你并不具备广告中的一些技术要求，如要求有摩托艇驾驶经历，那么你至少应对此表示出兴趣。当然这应该是真实的。



- 如果广告中没有提及薪酬要求，你也不要提及。你为什么要给出另外一个理由使自己的回应被剔除呢？如果招聘广告中要求你陈述自己的薪资要求，有些专家提出忽视这项要求，因为许多雇主将这一条放在招聘广告中，目的只是在浪费时间让你面试之前将你踢出局。如果你省略不提，雇主可能认为你是无意之中忽视了。其他一些专家认为，不要自作聪明地视而不见。要对那条要求做出回应，但要说一个范围，如在3 000到5 000美元之间且不低于3 000美元，在其后附上“薪资取决于工作职责的性质和范围”，或与此相近能够表达类似意思的话，例如：“我的薪资要

了解招聘广告或工作海报中的花样

虚假广告

(广告里边的职位实际上是不存在的)——通常是由一些职业介绍所或职业中介代理公布散发的,它们假装是雇主,目的在于要你向它们发送简历(通常是发往一个邮箱),以壮大它们的“简历储蓄所”,以便将来能够以这种虚假的“实力”向雇主施加影响。有的职业介绍所则是由一些骗子经营的,他们打出虚假的招聘广告,以便乘机获得你的资料(他们就可以用这些资料随便将你打发给一家企业主,让你去做清洁工什么的)。

信息不完全的招聘广告

(广告中没有公司名称,只有邮箱号码)。根据许多业内人士的看法,对求职者来说,花时间在那些广告上面特别得不偿失。但是许多善于根据招聘广告中要求提供的信息来应聘的求职者,有时真的得到了一份工作。不过假如你现在手头上有一份工作,这样一种广告正好是你所在公司贴出的,而你却不知道,那你就面临着危险。如果上述情况出现,你就会当场被解雇——只是因为你回应了那则招聘广告。我知道在某些地方确实发生过这样的真实案例。

电话号码

许多专家指出:在广告上“除了预约之外,你不要轻易去打上面的电话号码。”(“我现在不能跟你交谈,我手头上有活要干。”)他们建议:你应该知道,自己应该多说一些,以免在电话中被过早地淘汰。但是

其他专家则认为：如果你能够跟那位你要为其工作的人交谈的话，你就应该充分运用这个电话（不是人力资源部或接线员）。

如果你联系上了这样的人，你就应充分利用这个电话机会，询问有关这项工作的更多信息（而不要讨论你自己或你自己对这份工作是多么适合）。你可以问道：“我能跟您见一次面或至少让我给您寄一份简历吗？”如果雇主同意跟你见一次面，你们就得安排好会面的地点和时间。另一方面，如果他们更希望你寄一份简历，你就应对占用了他们的时间表示感谢，然后提出要将你的简历转交给他们的秘书，以便你能够从他们的秘书处获得这位雇主姓名的准确用字、头衔和地址，然后，寄上你的信件和简历。在你的信件中，你要写上以下类似的话：“非常感谢您宝贵的时间里跟我进行电话交谈，也很感谢您鼓励我向您寄出我的简历。”在信件的提示部分，突出你们的电话交谈并提出，你希望他们能给你回电。

短语

以下短语要费些心思才能领会，例如：

“欲寻精力充沛、有创业精神之士加盟”（你将在公司的领导部门工作）

“良好的组织能力”（你要处理文件事务）

“为你的将来做一次投资”（这是一项特许经营或金字塔式销售项目）

“计划和协调能力”（你负责老板的旅程安排）

“一生中难得的机会”（你在别的任何地方都找不到如此薪资微薄、任务繁重的工作）

“管理类的培训职务”（你要成为一名有广泛社会关系的销售人员）

求在20 000至40 000美元之间，取决于我所需承担的工作职责的大小。”

- 不要自作主张地添加其他与招聘广告无关的东西。如工作时段。任何你写在应聘信上的不必要条款，都可能正是将你淘汰的原因所在。所以，如果你有什么其他情况或要求要告诉雇主的话，你可以将这些话留在面试的时候提出——假如你有面试机会的话。

- 你信上的最后一句话应该将控制权或主动权掌握在自己手中。从根本上说，你回应别人是将主动权交给了别人，但是你可以为自己留一条后路。所以，你在应聘信中不要说：“我希望能收到您的回信。”而应该说：“我盼望着收到您的回信，为确保您能够收到我的来信，下周我将给您打电话。”（一位妇女一周前对我的朋友是这样做的。很好！他确实没有收到她的来信。）要确认你在应聘信中写清楚了你的电话号码、传真号码和电子邮件地址（如果你有的话），因为每一位雇主如果你感兴趣，都会有自己喜欢的联系方式。

- 请确保在你的信件和简历中绝无错别字。“几乎完美”是不必的，但错别字却经常使你的信件或简历更没有指望引起别人的好感，甚至完全不予以考虑。因此，在发出去之前，你应该将你的信件或简历至少交给两位你确信的、文字水平较好的朋友、同事或家人阅读。如果发现了错误，要重新打印你的整个信件（使用儿童用的“涂改液”是绝对不合适的）。

- 考虑运用新潮手段，比如快递来发送你的应聘材料，如果你不通过电子邮件的话——即使你用了，也可以考虑这样做。除非每个

人都这样做（实际上他们往往并非如此），你的应聘信在雇主的心目中将显得很突出，请相信我。

• 认清一些“聪明”策略的运用形式。一些杂志文章借助所谓的“聪明”策略——诸如将你的简历邮寄到一个信箱中，或在你感兴趣的公司的办事处外边挂上一个标志牌，或在内装简历的信封上写上“私人信件，本人亲启”字样，使之看起来像是雇主某位朋友的来信。问题是：一些雇主对这些小手段已见过上百次，当他们再次看到时，往往就立刻对此反感起来。其他一些雇主则不这样。换句话说，这是一种冒险。你得决定冒这样的风险是否值得。

• 坚持关注你所中意的招聘广告。一些求职者每天都上网或阅读当地的报纸，旨在看那些醒目的广告，即那些：（1）他们乐于回应的，但是（2）他们不具有那则广告所要求的全部学历要求、资质证明或经验要求。（他们在看到那则招聘广告之后可能马上就发出了自己的简历和信件。）但是，他们并不到此就打住。他们时刻关注着那则广告是否从网上或报纸上撤出，过了几天或几个星期之后又开始见诸网络或报端。那说明该雇主还未找到符合他的条件的人选。在这个节骨眼上，你可以再次跟他们联系并进行新的讨价还价。以下是一位求职者应用这一策略获得成功的描写：“我首次回复的那则特殊的招聘广告要求至少需具有大学肄业证书，而我没有，我所具备的只是在那个特殊行业有近10年的经验。当这则广告在1个月以后再次出现的时候，我向他们发了一封信，指出他们显然还没有找到具有他们所要求的学历的人，因此为什么不给我一次机会？他们已经有我的简历。好的，这一招管用了。我被邀去参加而试，我提出一个比他们原先愿意支付给那个具有肄业证书的人

的薪酬更少的6 000美元的报价，但相比原先身无分文来说我仍然多了6 000美元。我得到了这份工作。不用说，每个人都很愉快。我已经向我的3位朋友推荐过这一程序，他们中的两个也都获得了成功。”



职业中介机构

打从我们还年轻的时候开始，就有人教导我们：在你失业的时候，你可以到两个地方去求助：招聘广告（互联网上或网络之外）和职业中介机构。我刚刚论述了前一个。现在让我们看看第二个。

当一个人面对困难的时候，职业中介看起来是很有吸引力的。我们都自然而然地认为正是那里的人知道所有的空缺职位在什么地方。但是，客观地说，全国还没有一个地方拥有哪怕是工作在哪儿

的线索，更别说是具体空缺职位了。

任何人能够为我们提供的最好的信息只是哪儿有一些空缺职位。有这种信息的地方就被称为职业中介。你的电话簿里的黄页上有这些机构的名称。

一般来说，你会发现有4种你可以登门求助的职业中介：政府/国家职业介绍所、私人职业介绍所、临时职业介绍所和雇主开办的职业介绍所。

● **政府/国家职业介绍所**：在美国是“美国就业服务中心”，在不同国家有不同称谓，如：“职业服务中心”、“就业发展部”、“国家失业办事处”等等。大多数办事处不仅为简单工作提供服务，而且还提供专业性工作服务。他们为失业者提供的服务是免费的。显然，他们拥有职位空缺的列表，有些机构还连续给出了哪些是紧缺职位的列表，如果你可以胜任此类工作，可以向他们询问。

到这种机构去有用吗？根据一项研究，美国就业服务中心只有13.7%的求职者在那找到了工作。当然，这就意味着有86.3%的求职者在那没有找到工作。

● **私人职业介绍所**：在美国至少有8 000家私人职业介绍所。确切的统计数字不清楚，因为每周都有这样的新机构成立，有的机构则关门了。你可以在黄页上的“职业介绍所”部分看到这些机构的列表。少数私人职业介绍所也出现在互联网上。许多私人职业介绍所专营某一种类的职位介绍，黄页上的列表通常会说明得很清楚：例如，经理、财经、数据处理或其他类别。

每家私人职业介绍所都有一份合同文本——这是要由求职者填



写的申请表格!!! 费用总是免不了的——惟一的问题是：是这些机构向你征收的，还是雇主征收的？请弄清楚到底是谁收的。在经理类的情形下，80%的可能是由雇主偿付这笔费用。

一些机构要求你同意让他们对你有“惟一的处理权”，通常这项要求是在申请表上。专家们指出：不要同意——如果你同意了，那么，如果你自己找到一份工作，却可能仍然要向他们支付费用。

私人职业介绍所通常从事一种批量业务，他们依赖业务量谋取利润：他们需要在尽可能短的时间内处理尽可能多的客户。如果你要跳槽，你将得不到任何关注，因为你占用了他们太多的时间。惟一可能的例外就是那些新成立的，或在短时间内急剧扩张的职业介绍所。因为他们若想得到雇主生意的话，就必须拥有足够多的求职者。

职业介绍所的忠诚度必定在于那些付钱的人（大多数情况下是雇主），和与之重复交易的人（还是雇主）。

至于到这种机构去的效果如何：过去一个联邦贸易委员会的发

言人曾宣布：职业介绍所的平均安置率仅为5%。这意味着有95%的失败率，对吗？

• **临时职业介绍所：**这些是简易的私人职业介绍所，专营将人们安置到一些临时性的短期协议的工作岗位上。但是，临时职业介绍所的费用问题很简单：总是由雇主方支付费用——直接交给职业介绍所。临时职业介绍所收取其中的部分佣金作为它们的支出费用，剩余部分则发还给临时雇工。临时职业介绍所在过去10年内迅速膨胀，只要你能想得出来的职业或专业领域，就有针对这些职业或专业领域的临时职业介绍所(包括医生)。

它的有效性如何？尽管你在某些特定的地方、特定专业和特定机构报名了，却从来找不到一份临时性工作，但从整体上说，临时职业介绍所比一般的私人职业介绍所的成功率都要高。

• **雇主开办的职业介绍所：**这些介绍所被称为高级管理人才中心或高级管理人才搜寻公司，有时也被称为“猎头公司”。(以前，这些企业只是招聘高级管理人才，因此，它们现在的名称显得有点过时——虽然目前有64%的高级管理人才职务仍然要通过这类中心来聘用。)

这些招聘机构仍归雇主所有。这种兴旺行业的存在，正说明了一个事实：雇主与我们一样都为落后的求职招聘系统所困扰。正如我在本书中一直强调的：雇主(用人单位)不知道怎样才能招聘到正直可信的雇员，而包括求职者在内的其他人则不知道如何找到诚信正直的雇主。

那么，雇主需要高级管理人才中心或高级管理人才搜寻公司做些什么呢？他们需要这些企业能够搜寻和招聘到经理、财务主管、



电脑工程师、推销员、技术专家等等那些曾经受雇于其他单位并有良好履历的人才。同时，他们也希望能够将那些在别处工作的人吸引过来，使他们能够转而投到这些机构的雇主门下。

对大多数求职者来说，这是古老的好消息与坏消息的两难困境。好的方面是：这些职业介绍所知道并努力填补实际的职位空缺；不好的方面是：这些介绍所的首要对象是那些在职工作的人。

失业者是否应花时间去与这些高级管理人才中心进行沟通和联系？专家们的意见是完全两极化的。

那些建议你联系的专家指出：“高级管理人才中心”近几年已成为一个广泛使用的术语。历史上的就业机构往往就是今天的高级管理人才中心。不管这些机构如何称呼，这些高级管理人才中心在转向为雇主提供服务之前，都急于获取求职者的姓名——在许多情况下，它们将对那些谦逊地走进来要求帮助的人进行面

试，但这要看它们有多忙碌。我知道有一些小型公司内部所谓的高级管理人才中心，它们确实延伸了自己的业务，会为无经验的求职者服务。

这些机构的有效性如何？这不需要你孤注一掷，将全部的赌注都押在一个宝上，需要你能够现实一点。但如果你失业了或在找一份非高级管理类的工作，那么到高级管理人才中心是不大可



能取得成果的，不过你也确实没有损失什么——除了一些信纸和邮票。

“数字游戏”的效果？

好的，让我们直面这一事实，尽管数字也在蒙蔽我们。

对许多人来说，“数字游戏”是极为有效的。他们大多以得到他们想要的工作而告终，他们也对整件事情感到欣喜异常——特别是如果他们在发现这个计划之前，正毫无目标地徘徊游荡。这个游戏对许多人真是精彩。

对另外一些人来说，这种“数字游戏”所起的作用也还过得去。他们最终找到了一份一般的工作，薪资方面马马虎虎。尽管他们回顾过去的时候才意识到：他们所找的这份工作不是他们原先一直寻找和盼望的工作，而工资则比他们原先所真正要求和期待的还差得远。但是，无论如何这毕竟是一份工作，总比一直失业要强。（顺带插一句，求职招聘系统或“数字游戏”的确只是对少数人极为有效。从这个意义上说，求职者要自动地降低自己的期望值和自尊，在找到一份比自己最初的期望值低的工作时就要定下来。）

对剩下的那些利用该求职招聘系统的求职者来说，它根本就不能发挥任何作用：他们仍旧处于失业状态。（诚如我写的那样，在美国这一数字为5 702 000位求职者——这还是在据认为是在低通胀、“低”失业率的美国经济的“黄金”时期。）试图更换职业的人士运用这种“数字游戏”是有很大困难的。

本周、下周、下个月，有成千上万的求职者将发送400、500、600、800、1000份简历甚至更多，他们把简历张贴在互联网上的大量就业站点，回应报纸上数百个招聘广告或网上的工作海报，到20家职业介绍机构去求助，但他们的努力换来的却仍然是没有一次面试邀请。这是时刻都在发生的事情，它在我身上发生过，也可能会发生在你头上。

结论

这就是“数字游戏”。你在我们这个庞大低效的求职招聘系统中玩你的数字游戏。

如果它对你适用，你就能够得到一份满意的工作，祝贺你！但

如果它对你不灵，你可能就会对其他计划感兴趣——你知道，一个专门留给你的计划，如果所有这些对你都不奏效的话。

小问题：大多数的人事专家都没有其他的计划。

这个计划

就是

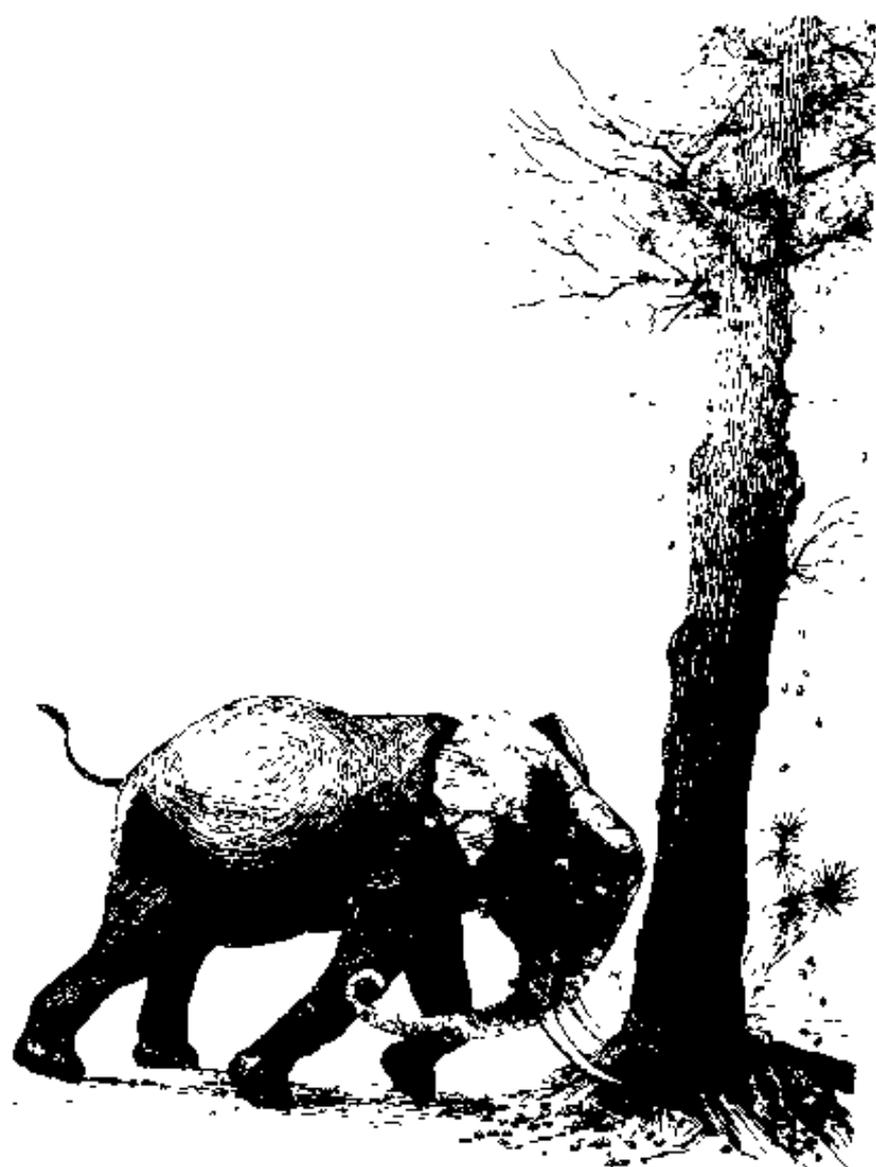
惟一的。

给 你找麻烦的不是那些你未知的东西，而是那些你确信无疑但事实上并不是那么回事的东西。

马克·吐温

第三章

你能做到





我没有任何一种颜色的降落伞

从前两章，我们可以归纳出两个事实——明确无疑：

1. 传统的求职系统已经过时，许多人在这个陈旧的求职系统中忙碌，希望能从中得到回报。但是，归根结底这只是一场赌博，胜者寥寥无几。
2. 大多数的所谓“专家”——诸如公司人力资源部——除了采用这个过时的系统：个人简历、招聘广告以及职业中介之外，就没有其他越雷池一步的想法。当他们失业时，就能够用自己的例子证实这个系统的落伍、过时了。

好的，现在我们开始。

有创意的少数人

幸运的是，在所谓的人力资源专家之外，总是存在有创意的少数人，这些人可以追溯到1921年贝尔电话实验室的约翰·斯科特。他否认求职是一场糟糕的游戏，是一场注定要失败的赌博。他静下心来，开始策划自己怎样才能做得更好。

在数据尚未收集、研究尚未定论之前，有创意的少数人就已经凭借直觉，洞见到了求职的3条基本原理：

1. 总是有工作（职位）空缺，等人去填补。
2. 你能否找到这些工作，取决于你所采用的求职方法。
3. 如果你正在求职，并且无法找到这些空缺的职位，你就需要改变你正在使用的求职方法。这些职位依然空缺，等你去发现。

早在1921年，那些有创意的少数人洞察的基本原理，如今我们早已熟知了，因为随着岁月的流逝，有关求职的方法已经被人们研究透了！特别是在美国，有关求职的经验教训从美国传及其他发达国家，进一步遍布全球。

所以，让我们再以现代人的眼光仔细打量一下上述3条基本原理。

求职的第一条基本原理

总有工作（职位）空缺，等人去填补。

新的工作机会总是被不断地创造出来。在美国，政府会例行公布产生的新职位的确切数字，即政府的每月失业报告，于每月的第一个星期五公布。

新的工作机会是前所未有的。但是无论公司还是雇员都想当然地玩着传统的抢椅子游戏。

也就是说，2000年，在美国现存的132 976 000个工作机会中，有相当的一部分会空缺出来，主要有以下几种原因：

1. 有人晋升——空出了他过去的职位。
2. 有人退休——空出了他过去所拥有的职位。
3. 有人迁徙——空出了他过去所拥有的职位。
4. 有人受伤或者生病——在或长或短的时间内，空出了他过去的职位。
5. 有人死亡——空出了他过去的职位。
6. 当然还有人被辞退或者解雇——多半是因为公司裁员、企业兼并或者被恶意收购。这种情况可能导致职位的削减，但这



仅仅是一个开始。研究表明：这些公司会在相对较短的时间内再次重新招人。正如他们所意识到的，由于“削减得只剩下骨头”，需要补充新鲜血液。

因为以上的原因，有大量的空缺职位存在。

有多少空缺职位

好的，那有多少确切的空缺职位呢？美国对所有的事情都有数据统计，从中我们可以将每年产生的新工作和旧的空缺出来的职位数量相加，得出最终的具体的数字。就美国而言，在1998年3月31日前的6个月内，大约有21 000 000个空缺职位，等着有人填补。

如果你不相信这个数字，让我来告诉你，我们是怎样得出这个结论的。从1997年10月1日起，美国的雇主每雇用一个人，都必须在此后的20天内，将此事报告给每个州指定的政府机构，每一个州的机构再将统计数据报给国家就业名录，联邦地方服务中心的一个分部。根据这些统计，国家就业名录显示，在美国，从1997年10月1日至1998年3月31日，6个月期间，有大约21 000 000个人被雇用(新的数据尚未公布)。

由此计算出，在美国平均每个星期大约有1 000 000个空缺职位——包括旧的空缺出来的职位，也包括新产生出来的职位——每个职位都将由某个人填补。相信我，总是有空缺职位存在，不仅在美国，在其他地方也一样，这些空缺等着人填补。

甚至在经济衰退期间也有空缺职位

你可以有疑问，嘿，那都是在美国最好的15年，在美国糟糕的年头里会怎么样呢？在其他国家经济困难时期会怎么样呢？还能说总是有空缺职位存在吗？

确实，在好的年头和糟糕的年头，新产生的工作比率不会是一样的，这没错。但是另一个因素——旧的空缺出来的职位依然存在，

甚至在经济衰退期间或者糟糕的年头也是如此。总是有人晋升、退休、迁徙、因长期的压力而生病或者死亡，空出了他过去的职位，甚至在最糟糕的年头也不例外。

例如，美国在二次世界大战期间陷入了长达9年的经济衰退期。在其中的一年中，国家联邦独立商业机构展开了一次调查活动，以发现小企业中还存在多少空缺职位。他们发现，即使是在经济衰退期，仍有1 500 000个空缺职位存在。再加上在大企业中存在的空缺职位，你可以得出一个相当大的数字，既使是在经济衰退期。

每年有上百万的人失业，然后再成功地找到工作，有时甚至是更好的工作，即使是在经济衰退期。

所以，当你想求职或者跳槽时，在你浴室的镜子上写上：“无论经济形势好坏，都有空缺职位存在。”然后念上一遍。

求职的第二条基本原理

你能否找到这些工作，取决于你所采用的求职方法。

我们回到求职的第二条基本原理。为了阐释这一要点，我们暂时撇开求职这件事，从日常生活中举一个例子。

假定你来到一个大城市，租了一间相当满意的房子，但是你决定不装电话。现在再假定，几个月后，有某个人来找你。他不敢断定你是不是生活在这个城市。他灵机一动，开始查询电话簿。因为他假定，生活在大城市的每个人都应该有一部电话。但是他查询之后，没有找到任何关于你的线索。他再查询，你是否有一个未注册的电话号码。没有发现。所有的努力都落空了。没有任何关于你的线索。

所以，他得出了什么结论？是的，你也知道会是什么样的结论：

你不在这个城市。为什么让他得出了这个结论呢？因为他假定，你在这儿，你就一定在电话簿上。如果你不在电话簿上，你就不在这个城市。但是，你确实在这儿。

只是他采用的搜索方法有误。

同样的道理，求职者求诸于个人简历、招聘广告、职业中介，去找那些现存的工作。当然他们落空了，因为他们采用的求职方法有误。

如果你正在找工作，你能否成功，并不取决于一个良好的就业市场，而是取决于你所采用的求职方法。你应该去找到那些空缺的职位，无论经济形势好坏。

5种最糟糕的求职方法

让我们回顾一下你所采用的搜索工作的方法，将它们按照成功率，从小到大的排列如下：

1. **通过互联网。**如果你在寻找技术性的或与计算机相关的工作、工程类的工作、财务或者医疗保健方面的工作，我估计，你的成功率大约为10%。其他的10 000类的工作成功率大约为1%。总体平均成功率为4%。

这就是说，每100个通过互联网（工作海报或简历中心）的求职者当中，确切地说，只有一个能够找到工作。而100个当中有99个不能找到工作——如果他们只采用这种求职方法的话。

2. **随机地邮寄简历给雇主。**这种方法成功率为7%。

这就是说，每100个人当中，有7个能找到工作，而93个不能找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

(在这儿，我必须忠于我的百分比，有一项研究表明：世界上的每1470份求职简历当中，确切地说，只有1人能够找到工作并接受它。另一个研究数据可能更高：每1700份求职简历当中，只有1人能找到工作。这听起来可能不可思议，超出你的想像之外。如果你明知每1700个人当中，只有1个人能够到达目的地的话，你是否还会乘坐飞机?)

3. 通过与你专业相关的大众杂志或者专业性杂志上的招聘广告。这种方法的成功率大约有7%。

这就是说，每100个人当中，有7个能找到工作，而93个不能找到工作——如果他们只采用这个方法的话。

4. 通过地方报纸上的招聘广告。这种方法大概有5%~24%的成功率。

这就是说，每100个人当中，有5~24个能找到工作，而76~95个不能找到工作——如果他们只采用这个方法的话。

(5%~24%之间的浮动取决于当地的工资水平：工资水平越高，这种方法的成功率就越低。)



5. 通过私人职业中介或搜寻公司。这种方法的成功率约在5%~24%之间，取决于当地的工资水平。

这就是说，每100个人当中，有5~24个能找到工作，而76~95个不能找到工作——如果他们只采用这方法的话。

（值得注意的是，这种求职方法的成功率近年来略有上升，这种上升的主体是女性，而不包括男性。最近一项研究表明：通过私人职业中介，女性求职者在两个月内能找到工作的比率是27.8%。）

求职的第三条基本原理

如果你正在求职，并且无法找到这些空缺的职位，你就需要改变你正在使用的求职方法。这些职位依然空缺，等你去发现。

我确信你已经注意到了，数字游戏——个人简历、招聘广告和职业中介都已经在上述5个最糟糕的求职方法中出现了。

因此，如果你通过个人简历、招聘广告和职业中介——无论是否通过网络——来求职，最终都证明无效。这时你就需要改变你的



搜索方法了。

5种最佳的求职方法

1. 向你的家人、朋友、社区成员以及职业中心的员工寻求帮助。你向他们询问一个简单的问题：是否知道在你工作的地方或者其他地方有空缺的职位？这种求职方法的成功率是33%。

这就是说，每100个采用这种方法的人当中有33个能够找到工作，有67个无法找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

2. 敲开你所感兴趣的雇主、公司或者办公室的大门，无论是否有空缺职位。这种方法的成功率有47%。

这就是说，每100个采用这种方法的人当中有47个能够找到工作，有53个无法找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

3. 利用电话簿黄页，标出你所在的城市中你感兴趣的专业或行业，然后，按照清单向这些行业的雇主们询问他们是否正在招人，而这个职位又正好是你能够做并且能够做得很好的。这种方法的成功率为69%。

这就是说，每100个采用这种方法的人当中有69个能够找到工作，有31个无法找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

4. 和其他求职者结成小组，再利用电话簿黄页，标出你所在的城市中你感兴趣的专业或行业，然后，按照清单向这些行业的雇主们询问他们是否正在招人，而这个职位又正好是你能够做并且能够做得很好的。这种方法的成功率为84%。

这就是说，每100个采用这种方法的人当中有84个能够找到工作，有16个无法找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

5. 求职和跳槽的创意方法。这种方法的成功率有86%。

这就是说，每100个采纳这种方法的人当中有86个能够找到工作，有14个无法找到工作——如果他们只采用这种方法的话。

什么是求职和跳槽的创意方法

创意方法是所有可行的求职方法中成功率最高的一种。让我们来看一看，它是怎样产生和发展的。

有创意的少数人自问，是什么使得传统的求职系统变得陈旧过时，在他们看来，传统的求职系统存在3个有致命缺陷的假定。

第一个假定：求职者应该对自己要做什么工作保持一定的模糊性，这样一来，他们就可以考虑所有的空缺职位。很遗憾，有创意的少数人认为，这就是为什么有相当一部分人处于失业状态的原因。如果你不能够明确决定你想要做什么的话，事实上你就等于把这个决定权交给你所遇到的雇主了，而此事首先应该由你来决定，其次才是你的雇主。而雇主背负着这个尴尬的责任，他们要么逃避这个责任，要么就认为你只能是一个做这种水平工作的人(一个安全的、毫无风险的判断)。

第二个假定：求职者应该把他们的时间仅仅花费在那些已经明确标有空缺职位的公司。毫无意义！有创意的少数人这样认为。就业市场不像在高中，你可以坐在舞场的角落里，像害羞的墙花一样，等待别人过来邀请你。而在就业市场中，雇主则在舞场的中间旋转，和主动前来者欢舞。在许多情况下，正在跳舞的雇主(从这个隐喻中引申开来)正为伙伴笨拙的舞步而烦恼，希望有人不在意那些愚蠢的礼仪，半路插进来，把他从尴尬的局面中挽救出来。那

些(继续借用这个隐喻)半路插进来的人往往都是一些可爱的善舞者。

第三个假定：雇主只看那些写得漂亮的简历。有创意的少数人认为，这样做相当愚蠢。难道现存的求职系统不正是基于这个假定吗？想要被聘用，必须先面试；在这个求职系统中，想要得到面试的机会，你必须首先让雇主看你的简历——无论你的简历是邮寄还是张贴在互联网上。但是简历的好坏却取决于你写得如何。如果简历写得糟糕的话，它就像一个哈哈镜，戏剧性地扭曲了你真正的才能。但是没有什么特许证，可以让雇主从上千份简历当中只挑选出你的简历来阅读。你的简历还得假定是你的才能的真实镜像。你可能是爱因斯坦，但你的简历写得不好，你就得不到面试的机会。雇主只看那些写得漂亮的简历。荒唐吗？你却把希望寄托于此。这就是为什么我要说，传统的求职系统已经落后了。



成功求职的3个秘诀

一旦洞察传统数字游戏中存在有致命缺陷的假定，有创意的少数人理所当然可以设计出一套新的、有效的求职方法。现在就描述一下这套求职方法，因为它们正好是这些有致命缺陷的传统的求职方法的对立面。



成功秘诀一：你必须明确你有什么可以提供给世界。首先你要识别出自己最喜欢施展的（变通）技能是什么，并依据喜爱程度和重要性排列出来。

成功秘诀二：你必须决定你想要在什么地方施展你的技能。这要求你识别出你喜爱或感兴趣的专业或行业，并要求你通过个人信息面试以及一番调查研究（书上或互联网上），归纳出自己的偏好序列，就像一张地图一样。

成功秘诀三：你必须直接到你感兴趣的公司中求职，无论这些公司是否有空缺职位。“直接找上门”，意味着通过你的个人关系——你认识的所有人——得到一次约会，尤其是与那个有实权招聘你从事你想要的工作的人（当然，你首先必须做一点调查，查出谁是



那个人)。

对于那些用传统的求职方法——个人简历、招聘广告以及职业中介——无法找到工作的人，有创意的少数人描述的这些方法是他们的救生圈。

对于那些不满足于仅仅有一个工作的人，有创意的少数人描述



的这些方法是达到目的的决定性因素。

对于那些制定了新的职业目标的人或者那些想要找一个不同于过去职业的人来说，有创意的少数人描述的这些方法是他们成功与否的关键所在。

你能做到

当你正在找工作时，你从四面八方征求意见，总会听到这样一些话：你没有机会，放弃吧……就是现在。不会有好工作等着你上门。那个地方没有你要找的工作……相信我，我已经去看了。即使那里有的话，也不会给你多少钱。听我的话，回到你的床上去吧，用被子蒙上脸，把电热毯定时到早上9点钟。

所有诸如此类让人泄气的话。

当然，你不要在意这些话。

不要放弃希望。

即使你正在搜索工作——花费了数日或者数星期，发送了无数的个人简历和成绩表、每时每刻都在搜索着招聘广告、跑遍了政府的和私人的职业介绍中心、搜遍了整个网络、查看所有的招聘信息和简历中心——所有这些都不能改变这个简单的事实。

无论你是否找到了工作，这些都是无足轻重的。

只有这个方法，你才能找到真正让你喜爱的工作，一个令你手舞足蹈的工作。有创意的少数人的方法中有3个关键词：什么、哪里、如何。

1. 什么 你必须决定你到底想要做什么事。
2. 哪里 你必须决定你要在哪里做事。
3. 怎样 你必须直接到你感兴趣的公司中求职，无论这些公司是否有空缺职位。

成功的求职方法是一个可以学习的技能。你不得不去学习它、实践它、精通它，就像掌握任何一项其他技能一样。你不得不去彻

底地把握这项技能，因为你一辈子都需要用上它。

结论

好的，我们说到哪儿了？

你正想求职或者正试图跳槽。

你已经试用了每个人都认同的系统方法：个人简历、招聘广告、职业中介，结果却发现，这些方法毫无“系统”可言，仅仅是一场“数学游戏”。真是可怜，这些方法过时了。

你正沉迷于有创意的少数人所描述的什么、哪里、怎样3要素的方法。

你想要试一试这种创意的方法，想看看这种方法是如何奏效的。因为你知道这种求职方法的成功率是单纯使用个人简历的成功率的12倍。

你已经准备好了。但是你还需要一些指导。

好的。

这就是本书剩下章节的主要内容。

关于这种创造性的求职方法，最近有一位读者（奥斯汀的得克萨斯大学的毕业生）这样写道：“我情不自禁写信告诉您，我是怎样感激您写的这本书。我将于今年5月份毕业，即将为我自己选择的雇主工作。我在我喜爱的行业里（航空业），找到了自己想要的工作。而我的朋友们还在不停地发送简历。在我找工作的日子里，我从未用过这样毫无用处的纸片！我想，我将要向所有的朋友们通报这个秘诀，告诉他们不要在个人简历上浪费时间了，把您写的书送给他们，人手一册。”

别在意“我能在那儿能得到什么”，去找你最想做的工作。

戴维·梅斯特



第四章

求职和跳槽的几种有创意的方法

你能为世界做些什么

必须明确你最喜欢施展哪些技能

这是一份新打印的个人简历和求职申请。



我把它直接扔进垃圾桶。

卡森！你根本没寄出那封信！



我知道。

多次被拒绝之后，正好挤掉中间人。



“我找不到工作”

当一个求职者对我说“我找不到工作”时，没有告诉我任何东西，直到他告诉我他是如何找工作的，我才明白他的话。求职方法决定一切！

最好的求职方法就是这里所说的“创意求职法”。我们在上一章已经证实，如果忠实地采纳这种方法，它的成功率是86%，就是说，每100个人当中有86人能够找到工作。86%——这么高的一个比率，远远超出了其他各种求职方法比率的总和。这就是在没有人帮助你时，这种方法能使你摆脱困境的原因。

在你下定决心另找一份工作的时候，采用这种方法，就不必返回学校再获得一个学位，等等（也不必返回学校打听还要再学习什么知识或专业）。

正如前几章所说，采用这种方法并不需要花太多时间和精力。许多人都不喜欢花费精力。我在纽约中央公园无意中听见两个大学生的对话。我把他们称作吉姆和弗雷德。在半分钟内，他们就作出了生活规划，这也是大多数人为自己的生活规划花费的时间和精力。

吉姆：“嗨，你学什么专业？”

弗雷德：“物理学。”

吉姆：“物理学？兄弟，现在计算机很吃香。”

弗雷德：“不，我喜欢物理学。”

吉姆：“兄弟，学物理学赚不到钱。”

弗雷德：“真的，那我学什么？”

吉姆：“计算机，你应该改学计算机。”

弗雷德：“好的，明天我就开始学计算机。”

在我们的文化中，许多职业选择或职业转换都是基于一时的潮流，甚至一时的冲动、一时的兴致，在几分钟或者一瞬间作出的。一次和某人的随意谈话，一个步父辈后尘的决定，一篇新闻广播中的文章，一次父亲或朋友发出的合作邀请，让“就业市场”而不是你的头脑左右了你的去向。

选择职业的时候，必须知道自己到底想要做什么。否则，当有人向你兜售锦囊妙计时，你就会选择那些发展下去可能伤害你的自尊和价值的职业。

不，不！如果打算遵循有创意的少数人的方法，必须卷起袖子，自己担负责任，亲历亲为，完成本书提供的练习。要记住，你的所得远远大于付出的心血。下面有两个读者的评论（得到亚马逊网站许可）：

“它改变了我的生活。这个练习需要花一点时间和心思，但是它引导我找到了一个报酬丰厚、充满乐趣的职业。如果没有这些练习，也许我永远也不会想到这份工作。”

“这个练习确实需要一点时间，但是它永久地影响了我

的思维方式，不论我的职业发生了何种变故，我都能认真地考虑自己应该做什么。我每隔几年都会重温从《你的降落伞是什么颜色？》中获得的真知灼见，令我惊异的是，无论我正在做什么、从事什么职业，本书中的精华同样适用。”



把求职当作跳槽

这种方法不是我的发明，而是有创意的少数人实际所为。我要告诉你我尤其喜欢这种方法的原因（除了它非常行之有效之外）。

我喜欢这种方法，因为它把每一次求职都当作一次跳槽。

传统观念认为，如果找一个和以前一样的工作，这种求职有一种方法；而如果跳槽，需要另外一种完全不同的方法。

对于有创意的少数人来说，并非如此！他们认为成功地找到工作，必须经历如跳槽一样的求职过程。

为什么我喜欢这种观念呢？首先，我认为它很有意义。跳槽看起来是一个更为激进的过程，因此比求职更为复杂和耗时。现在，如果有创意的少数人告诉我，他们发现了一种更有效的求职方法，我就会猜测，这种方法肯定比传统的求职方法更复杂更耗时，或者和跳槽同样复杂和耗时。两者的复杂程度相同。毫不惊讶，这两种过程实质上一模一样。所以，我认为很有意义。

我喜欢它的第二个理由是，它打开了通往各种可能道路的大门。假设，在求职过程中你突然意识到并不想要过去那种工作，你实际上想跳槽。如果一开始采用的有创意的少数人的方法，这就毫不困难！就不必返回去或者重新开始。他们一开始就把求职当作跳槽。

专家认为，我们的一生中应该从事3~6种职业。求职正是跳槽的最佳时机，大多数人会突然意识到“是时候了”。理由如下：

- 我们被解雇了，再也不能找到和过去一样的工作了。在这个变化的生活中、变化的世界上，工作突然没有了。我们不必期望找一个和过去一模一样的工作。
- 我们赚钱太少，需要转换一种能带来更多收入的职业……大多数人都理应得到更多的钱。
- 我们有转换职业的自我需求。因为感到疲惫、沉闷、愤怒、压力太大、精力不足，我们需要另外一种更轻松愉快的工作或者职业，我们需要有一段时间散散心，“看看花”。
- 我们在原有的工作上很难再有发展。我们希望有一个更富有挑战性、更有发展前途的工作或职业。
- 我们在这个工作上消耗了10年，甚至15年时间，而这个工作从一开始就是个错误的选择。现在我们决定纠正它。
- 我们有一个很理想的工作，但是我们喜欢的老板走了。我们突然发现工作发生了变化，理想的工作变得一团糟糕。我们不但想要新的雇主，而且想要一份新的职业。
- 我们已到中年，已经做好了“中年变化”的准备。
- 我们不断地追求“人生目标”，虽然不知道它是什么，但我们确切地知道现在从事的工作不是向着“人生的目标”迈进

(事实上, 多数人都要花一生的时间去寻找“人生的目标”, 在寻找途中, 职业转换起了关键性的作用)。

基于以上任何一种理由, 我们决定跳槽。而求职常常是这次职业转换的大好时机。少数人提出把每一次求职都当作一次跳槽, 这种观念很有创意。

我们准备接受这一观念, 这种创意正是为我们准备的。



什么是跳槽 (职业转换)

一开始就确切地理解“跳槽”的含义十分重要。“跳槽”一词的含义比较模糊, 其原因在于“职业”(career)一词在日常语言中有多种用法。

首先, 它意味着与学习或者休闲相对立的工作。当某种服装标明为“职业装”时, 它意味着这种服装主要是在工作中穿, 而不是在学习或休闲时穿。

其次, 它用来总结“一个人在这个世界上一生的工作”, 即事业。人们给人盖棺定论时常说, “他的一生做出了光辉的事业”, 在这里指代的是人的一一生中拥有的所有职位, 从事的所有工作。

再次, 是这个词的最普遍意义、最常用意义, 即“领域”或

“工作”。“职业转换”一词中的“职业”就是这个意义，确切地说，它等同于工作（job）/领域（field）这一组概念。

好的，职业这个词就了解到这里，现在我们分析一下“职业转换”时，转换的到底是什么？让我们看一下：



由上面这个公式可知，一种职业由两个部分组成，一是职位，二是领域。为了进一步理解它，我们固定使用“秘书”这个职位（我选这个词是因为我过去曾经不止一次做过秘书）。

现在，假定你刚刚开始从事“秘书”这个职位。下一步，你可能要问自己的问题是，你想在哪里做秘书？你要在律师事务所、花店、航空公司、摄影工作室、银行、化工厂、联邦政府、还是其他地方做秘书？

这里指的地方就是领域或行业。法律、园艺、航空飞行、摄影、银行、化工、政府，这些都是领域。你选择什么样的领域存在着很大的差别。

再看另外一个例子。假设选定的职位是“管理咨询”。假设你想要从事“管理咨询”这种职业，但是你要在哪里从事管理咨询呢？

电脑公司？汽车公司？百货连锁店？娱乐公司？或者其他公司？这里提及的都是领域。电脑、汽车、食品、娱乐、保健，这些

领域之间存在着巨大的差别。

你可能还记得这些不同的领域在大学或学院里称为专业学科，或者就叫做领域。这也能在工作中通过例如师徒关系、资历、导师制等掌握。

请记住这个公式，它对你的职业发展非常有帮助：**职业=职位+领域**。

必须界定等式两边，才能实现成功的跳槽。否则可能破坏求职或跳槽计划。例如，如果你界定自己的职业目标为管理咨询，但这没有什么意义，你知道自己的问题所在。你仅仅是定义了自己的职业，但这远远不够。成功的求职或跳槽必须同时界定在什么领域从事管理咨询。除非确定了从事管理咨询的领域，否则求职目标会过于宽泛。这也是难以找到工作的原因所在。

创意求职法可以帮助你同时确定两者，因为它把每次求职都看成跳槽。



正如我所说的，这就是为什么我喜欢它的原因。

创意求职法的三个步骤

我已经告诉你喜欢这种方法的原因，现在让我们继续。

我不愿仅仅简单地罗列创意求职法的几个步骤，而是想全身心地向你介绍，将整个创意求职法的过程潜移默化地植入你的脑海，使你在睡梦中都能忆起这个过程。

这样做的原因在于，精通这种创意求职法并且一生把握它，对你来说相当重要。你可能再次失业，可能再次跳槽。这些年头，求职和跳槽对我们来说已经司空见惯。很难预测你什么时候又要再次使用这种求职法。“这个时候，会很快到来的。”

我们回到上一章所说的，创意求职法有三大要素，记住它很容易，即什么、哪里、怎样。

1. 什么

必须决定到底要为这个世界做些什么？这包括识别你的天赋和技能……也就是说，将喜欢施展的技能按照重要性优先次序加以排列。专家们把这些技能称作变通技能，因为它们可以在你选择的任何领域或职业中变通运用，而不论你第一次选择的是什么职业，或者过去在什么领域工作了多久。

一旦了解自己的技能，就有了建筑职位的建筑积块。用这些建筑积块，就能够定义出自己喜欢的工作职位。

2. 哪里

必须决定到底想在哪里施展自己喜欢的技能。这包括明确自己喜欢的专业或者兴趣，以及地理偏好，你可以通过互联网和书本研究并通过亲自面谈获得信息。哪里是由你拥有的知识决定的。但这也与你偏好的工作条件有关，你喜欢与哪些数据、人或事物打交道，你最喜欢生活的地方。

知道了喜欢的专业，就有了建造你的领域的积木，使用这些积木，就可以定义出你喜欢的职位所在的领域。现在结合你的职位和领域，就可以定义出你喜欢的职业。

3. 怎样

必须寻找你最感兴趣的组织，无论它们是否有职位空缺。寻找它们，意味着用你的联系人——你认识的每一个人——得到一个面试机会。确切地说，就是得到一个机会，与有实权雇用你从事你最喜欢的工作的人面谈（当然，你必须先做一些研究，明确谁有实权雇用你，更不用说其他有价值的信息，诸如，这个组织的目标，等等）。

掌握了这些工具，你就知道了如何得到这个你喜欢的职业。

“什么”的关键作用

看过有创意的少数人描述的三个步骤，我们本能的反应是跳过什么和哪里这两个阶段，直接迈向怎样……即我们怎样才能发现空缺职位，怎样写简历，怎样参加面试。

实际上，成千上万的求职书籍和求职培训班都单一地集中在怎样的阶段：怎样写简历、怎样面试、怎样协商薪酬。这些做法诱导求职者认为，怎样是成功求职的全部问题所在。

这是一个巨大的错误。

喜欢施展的变通技能是求职成功的关键

你想得到的工作只是你渴望的50%，你只会付出50%的努力；你一心一意想得到的工作会使你付出全部努力。对某事的渴望越大，越能改变你的求职结果，甚至你的生活。首先明确你能满怀热情施展的技能是什么。



一个令人望而生畏的词——技能

现在，许多人听到“技能”两字后都频频摇头。高中毕业的求职者会说：“我实际上没有任何技能。”

大学生也不例外，会说：“我上了四年大学，还是没有掌握任何技能。”

初入职场的人会认为：“我是一个没有技能的人。”

中年人跳槽时会说：“我必须重返课堂再进修，不然在新的领域毫无技能可言。”或说：“对任何技能我必须从头学起。”

“技能”是英语语言当中最易被误解的词之一。不仅个人会误解，雇主、人事部门和其他“求职专家”有这种误解的也大有人在。

这些错误源于“有技能”和“无技能”两个词的误用。简单地说，根本就不存在什么“没有技能”一说。每一个人都有技能，自从孩提时代，人就懂得使用技能了。这些技能往往被朋友或家庭成员的赞誉揭示出来：“一个记忆奇才”、“灵巧的手”、“擅长与人相处”、“对色彩有相当的鉴赏力”、“能够修理任何破损的东西”，等等诸如此类的话。但是我们也存在一些尚未挖掘出来的技能。

我认识一个妇女，她可以走进房间，扫视一下在场的20个人，走出房间后能完整地描述出在15秒钟内见过的所有人的相貌，甚至细致到他们佩戴的珠宝的款式。令人遗憾的是，她说自己没有技能——她以为每一个人都能够如此。

大多数人都有一些未发现的技能。通过盘点你所拥有的技能——发现与未发现的，你自然而然地就能把自己调整到求职的方

向上来，同样这种盘点跳槽也是如此——你不必沮丧地认为“我只有返回学校再学习”。

为了职业转换，你可能需要接受再培训，但是经常有这种可能，进行剧烈的职业转换并不需要任何再培训。一切依情况而定。但是只有盘点了你现在已经拥有的喜欢的技能和领域，才能确切知道是否需要再培训。

界定“特点”

需要盘点的是变通技能。

现在许多人都认为变通技能是：精力充沛、注意细节、与人友好相处、有主意、妥善处理工作压力、富有同情心、有直觉、有恒心、可信赖等。但是不管这些误解如何普遍，它们都不是变通技能，而只是使用这些变通技能的风格。

为了阐明这一点，试以“注意细节”为例。假定你的变通技能之一是“研究”，“注意细节”只是你使用“研究”这一变通技能的方式或者风格。

被求职者误解为变通技能的有：精力充沛、注意细节、与人友好相处、有主意、妥善处理工作压力、富有同情心、有直觉、有恒心、可依赖等，这些实际上是你的特点。有人可能把它们叫做你的“自我管理技能、脾性或类型”。流行的Myers-Briggs测试就评估此类东西。

界定“变通技能”

好了，既然我们常常误解的变通技能其实是风格，那么变通技

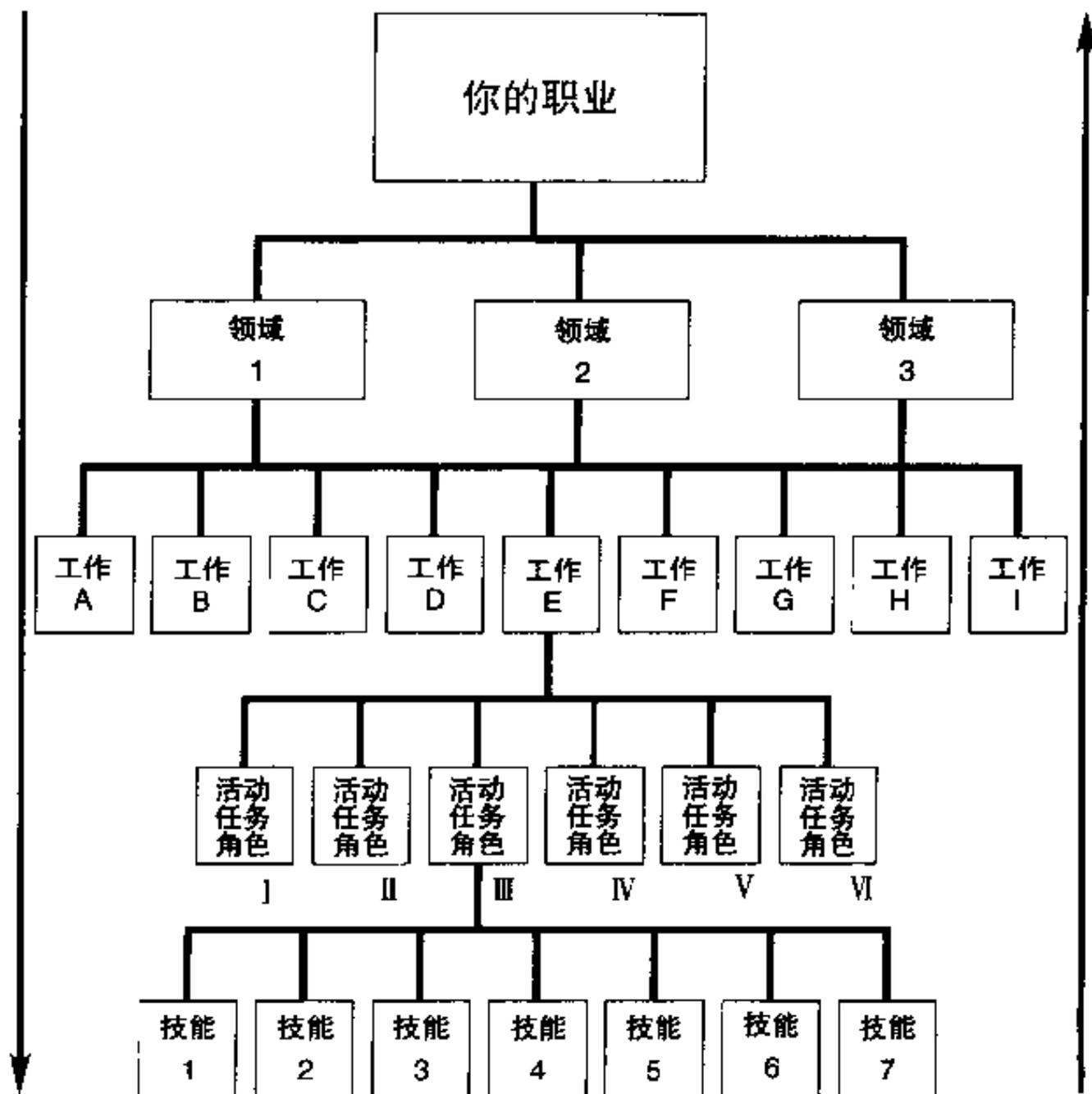
你的降落伞是什么颜色？

能到底是什么呢？这里提供一些有关识别变通技能的简短的速成方法，阐明了识别变通技能的7项原则。

1. 变通技能是你求职成功的秘诀，因为它是无论选择何种职业、职位或者工作的最基本因素——原子。

从下图中你能看出这一点。

技能——工作的基本单元





你的降落伞是什么颜色？

2. 变通技能是无需返回学校就能成功跳槽的秘诀。因为它容许你从根基开始为你的新职业勾勒一幅图画。

看一看上图，创意跳槽法从顶端开始，到底端，然后再返回顶端。

这就是说，从现在或以前的职业开始分解（通过领域与任务——无论你是否喜欢它们），直到最基本的原子层次——技能。

然后构建一个新职业，从基本的原子开始，到你喜欢的技能，再逐步上升，先是你喜欢的任务，再是你喜欢的领域。

从图的一侧下降，另一侧上升。好了！一个新职业出来了，你喜欢的技能就是所有一切赖以构建的基石。

3. 变通技能几乎都是动词。

具体地说，它们都是行为动词，都可以认为是“能量积聚”，去作用别的物体。

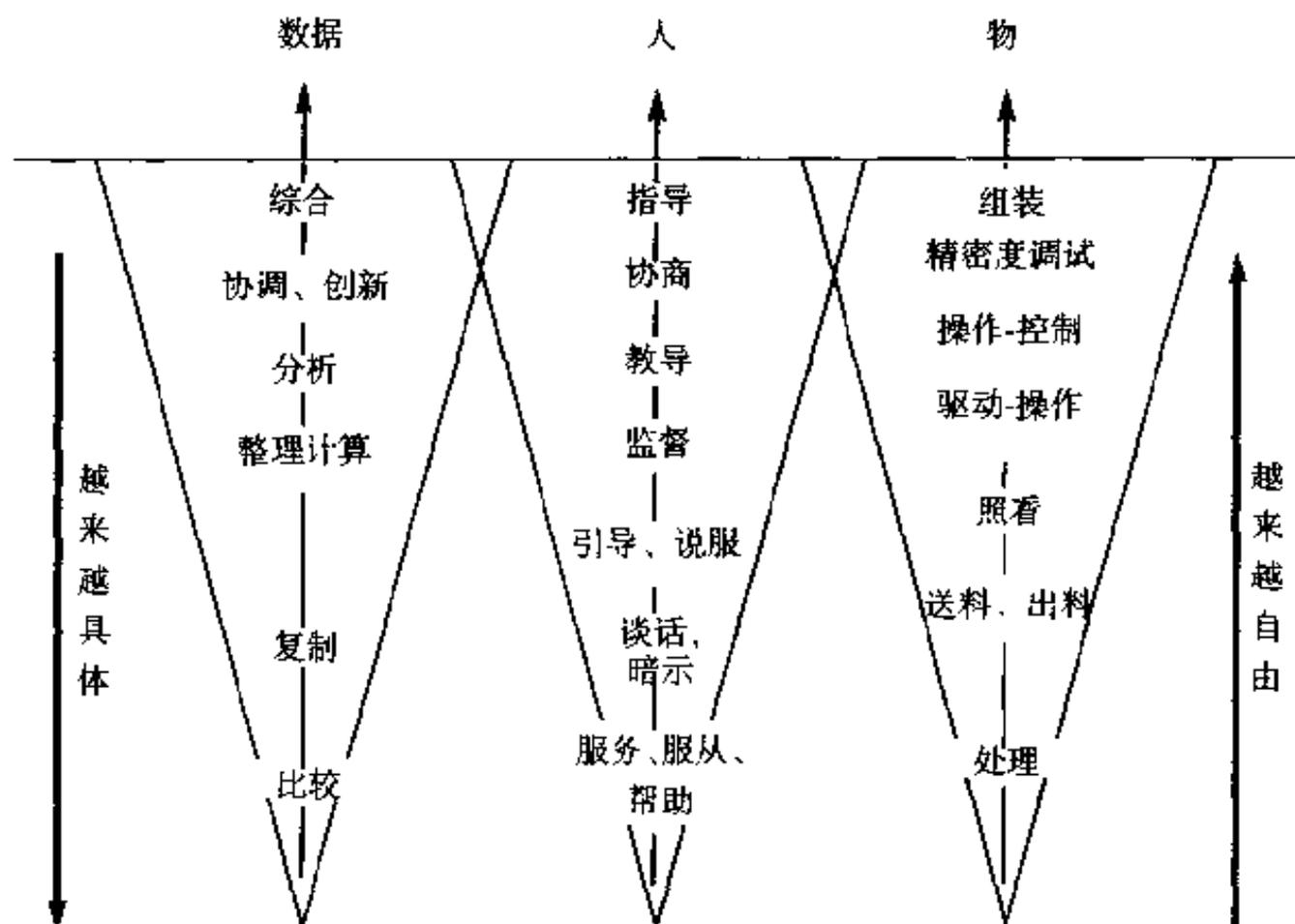
4. 变通技能可以分为三个基本家族。

变通技能通常可以根据作用的各种对象，划分为与“数据（信息）、人或物”这三个家族打交道。

这三个家族中的每个家族又有简单技能，更高或者更复杂的技

你的降落伞是什么颜色？

能。每个家族就像金字塔，简单技能是塔基，复杂技能是塔尖。



5. 盘点变通技能时，可以根据过去的工作经验获取金字塔中的最高技能。

金字塔中的每项技能都可以根据过去的工作经验证明你拥有最高技能。

总的来说，每个高一级技能都依赖于你能够获得它之下的其他所有的技能。所以，你也可以认为在每个倒置的金字塔上，最高技能之下的所有技能你都拥有。务必检查是否如此。

6. 变通技能越高，工作自由度越大。

简单技能通常都是由雇主做具体描述。所以，如果你只拥有很简单的变通技能，你只有委曲求全，听从上司的指挥。而如果拥

有高级技能，就有选择自己工作方式的自由，工作才会真正适合你。

7. 变通技能越高，求职竞争性越小，因为使用这些技能的工作很少能被普通求职者或者跳槽者用普通的方法找到。

分类广告、个人简历、中介机构都不适合你。如果你有更高技能，想找到使用这些技能的工作，必须使用后面两章中所说的有创意的求职方法。

这种创意求职方法的实质是：不管他们是否有空缺，只要你感兴趣，都可以前往一试。很自然，你去的单位，尤其是没做广告的单位，前往求职与你竞争的人特别少。事实上，如果雇主特别喜欢你，他们可能很愿意专为你设一项现在还没有有的职位。这样，你就是惟一适合这项新工作的人。当然，这样的事不能每次发生，但已经发生过许多次了，这令我震惊。其原因是雇主经常考虑扩大机构，只是由于种种原因迟迟没有兑现。

看到你以后，他们不想放弃，因为好员工像好雇主一样难以寻觅。他们想起几周或几月来扩大机构的想法，并马上拍板决定，增加新职位并把这个职位交给你。如果这个职位不但是他们需要的，而且是你向往的，就两全其美了。

从国家的角度来看，你的求职创意增加了职位，这在90年代对每个人都很重要。你帮助国家的同时也帮了自己。

这个似非而是的原理如下：你的数据、人、物界定得越细致，得到工作的机会就越多，这与一般求职者的信条恰恰相反。

你的降落伞是什么颜色？



明确变通技能的速成策略

为焦急的求职者准备的10个诀窍

1

把自己的“工作商标”撕掉（如“我是一个汽车工人”等等），重新给自己定义，比如“我是一个人，我能……”然后，想想怎样

完成这个句子。什么任务？你想施展什么技能？列一个清单。

2

想一想你能做什么，喜欢做什么工作？可能是你在闲暇时尝试过的事情，比如裁衣、修理帆船等。然后想一想，其中施展了什么技能？列入清单。

3

问问自己：“我擅长做什么？别人如何评价？”需要什么技能，列入清单。

4

什么能引起你的强烈兴趣？如果一件事情能引起你的强烈兴趣，你会做得很好；相反，你就不会。什么能激发你的活力？列出那些激发你的活力的工作和任务。其中你施展了什么技能？列入清单，然后在前面加一个正号。然后，什么事情由于很少原因很少耗费你的精力？这时你使用了哪些技能？也列入清单，但是这一次在它们前面加一个负号。技能耗费精力只有一个原因，即你不喜欢使用这种技能。避免使用它们。

5

问问自己：“过去我做过什么真正喜欢做的事情？”你的爱好是什么？天文学？航空航天？飞机？骑自行车？养鸟？帆船？读书？小轿车？洞穴探险？收集硬币、邮票、玩具或别的东西？烹调？手工制作？跳舞？电器？钓鱼？种花或园艺、草坪？宗谱学？赛马？打猎？

杂耍？魔术？火星生命或其他物理现象？矿石或石头？做模特儿？机动车？户外活动？养宠物？摄影？动画设计？火车？旅行？木材加工？还是别的什么？问问你自己：“什么是我过去喜欢并且现在仍然喜欢做的事情？”看看其中涉及到哪一些技能。列入你的清单。

6

问问自己，我主要喜欢用与人交往的技能，还是与物打交道的技能，还是处理信息的技能。是哪一种？列入清单。

7

你天生对什么比较敏感（而且你认为并非每个人都如此敏感）？或者你的视觉敏锐（比如对色彩、面部表情、身体语言等），或者你的听觉灵敏（如能准确分辨出鸟叫声），或者你的嗅觉敏锐（如能闻出空气中淡淡的异味），或者你的味觉敏锐（如能尝出许多种不同的味道），或者你的身体反应特别灵敏（如能感觉到空气流动和温度变化等），或者你的大脑特别敏捷（如能记住各种联系、不协调和许多具体的细节），等等。列入清单。

8

你听到什么技能的名字时本能地感到拥有这种技能？下面是个供选择的清单。在你自认为已经掌握的技能前面打对钩；在你自认为喜爱的技能前标记星号；在你自认为能做得比较好的技能前画圈。

这样，某种技能的前面会出现三种标记：对钩、星号和圈，这些必须特别注意。列入清单。

你的降落伞是什么颜色？

246种技能

利用管安审计结账编纂指挥协作义定决指示剖析驾驶建造实验融资集理识别即兴^{创作}发明领导记录考虑监控获取指导回顾创说说服^{问题}解决促销购买推理算征回忆代表检索售成研究解综合^{建设}团队改编辅导熟悉承担劳动

工作话仲裁获取制图交流^化概念控制决策侦察挖掘反草拟实施展拓归建引导假设改善创直维护聆听操纵示范组织演出印刷规划宣传认识记录叙述修复选择设置表现唱歌总结教学^{难题}培训克服顶替使用

获肚适应预测评估计算收集估算建构创造详诊断展示^{戏剧化}强调检查抽取^{公式化}给予报执行传达安装面谈判断提升管理指导判令认知规划编程供应阅读商报反应计划服务共享演说协调验证治疗理解获权

写作行动分析综合建筑训练演奏同咨询设计设想分发^{障碍}绕过删除^{障碍}评价表达跟随获得指挥想像影响激励义查讲演制造记忆导航操作领航规定生产保护扶养推荐^{障碍}指修决定冒险隔离塑造谈话照料旅游裁判合并清洗

实现建议确定预算分类完善保存处理发送发展发现分配编辑估计经济修理生产负责说明增加增视整合日学习维护开驱使提供监督摄影准备^{障碍}校对网接收减少回周详感觉缝合^{障碍}还按^{指令}指导^{指令}系统化翻译统一打字陈述

9

重视那些你过去用来帮助雇主解决问题的技能。例如，你的技能是否帮助雇主解决过以下这些问题：促使客户回头、提高服务质量或产品质量、及时送达、降低成本、发明新产品或其他。如果有，是什么技能使你做到这些的？列入清单。

10

问问自己：“在我遇见或者知道或者在书中读到的人当中，谁的工作是我最喜欢的？”然后再问问自己，其中需要什么技能？你拥有这些技能吗？把你拥有的技能列入清单。

更准确地识别变通技能

如果这10个诀窍都不适合你，或者只提供了一个好的开始，而你希望再进一步，可以翻到附录中的花图，完成技能分析练习。

它包括写下你生活中的7个故事——即你真正得心应手的时候——然后再看其中运用了哪些技能。

下面是此类故事的一个具体例子，告诉你如何完成这个练习。

我想带妻子和4个孩子去做一次暑期旅行。但我的确经济紧张，无法让全家都住汽车旅馆。我决定开着旅行车去，拿它当野营车。

首先，我去图书馆查了有关书。然后确定了在货车的车厢内部和顶部应该装的东西。又去买了木料，连续6个

周末，我首先在旅行车顶部搭起了“第二层”的外壳，然后留出门、窗户，并把一个六抽屉柜置于壳内。然后我又收拾了一下车的内部和轮子上部，把我自制的桌椅置于两侧。

结果就是一辆完全自制的野营车。在出发前，我把它组装起来，回到家后再把它拆下来。夏天旅行时，我们在这辆车上待了4个星期，省了许多钱，结果预算没有超支，因为我们不必住汽车旅馆了。

我自己算了一下，仅此一项，我们在夏天可节省1900美元。

如上文所示，在理想的情况下，你写的每个故事都应有下列要素：

I) 目的，即需要完成的事情

“我想带妻子和4个孩子做一次暑假旅行。”

II) 面临的障碍、局限

“我的预算有限，无法让全家都住汽车旅馆。”

III) 描述一下你每一步做了什么（克服障碍，实现目的）

“我想改装一下货车。先查有关书，然后设计了草图，在车厢内部和顶层安装东西。然后买了木料，连续6个周末，我……”等等。

IV) 对结果的描述

“夏天旅行时，我们在这辆车上待了4个星期，省了许多钱。”

V) 对结果的量化评估

“我自己算了一下，仅此一项，我们在夏天可节省1900美元。”

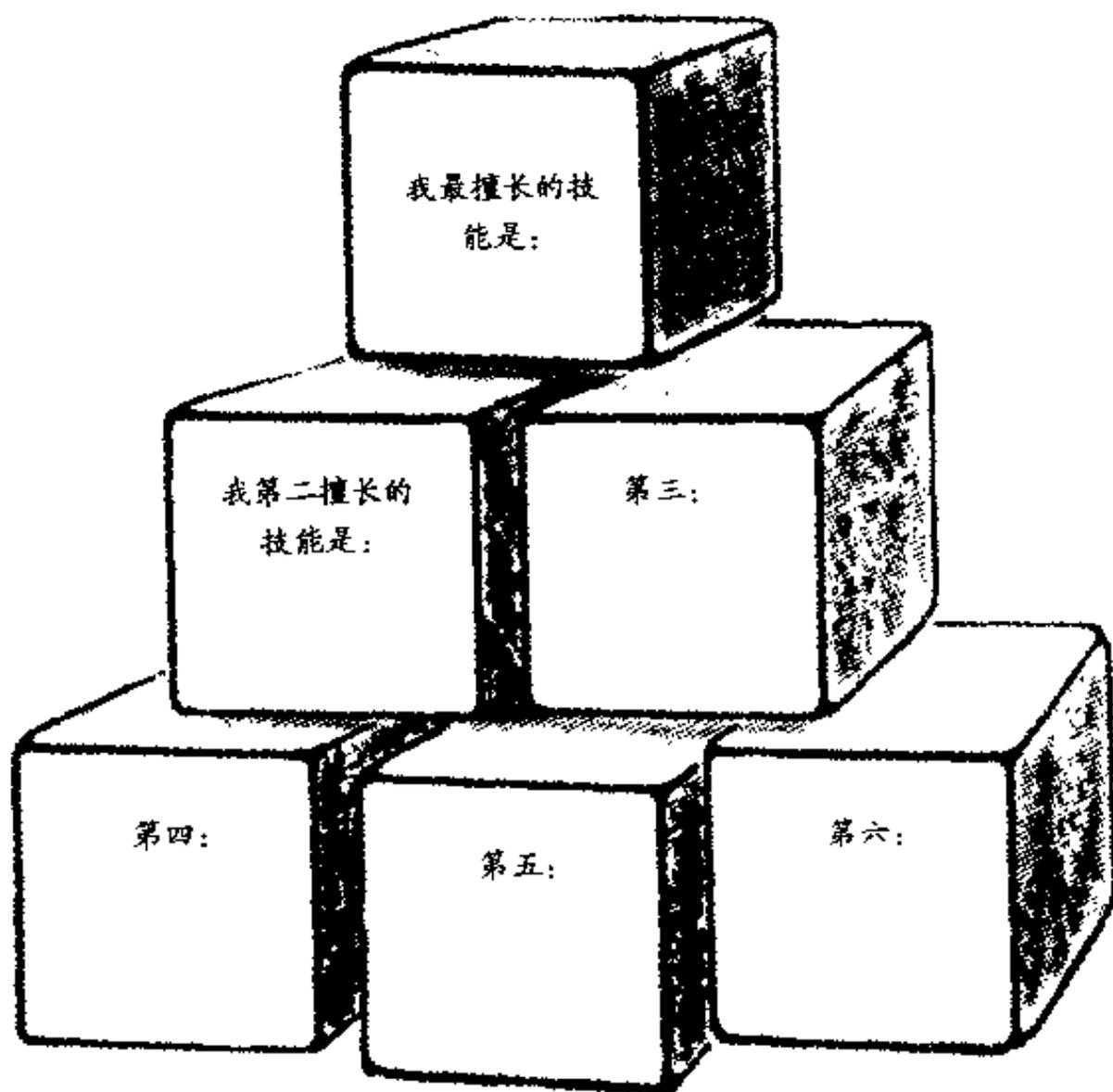
附录中的花图将带你逐一分析7个这样的故事，确定你的变通

技能，并且按轻重缓急排列它们，如下所示。

为喜欢的技能排序

技能识别有三大步骤，可以把它们称作：盘点、排序和充实。

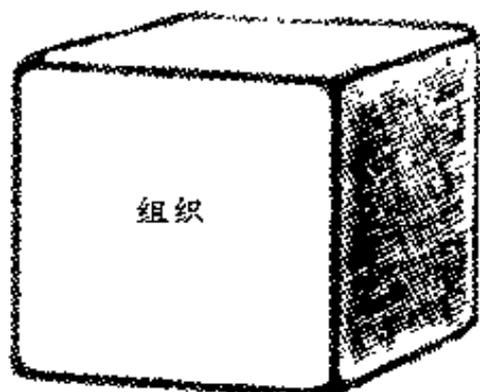
一旦盘点完你所拥有的变通技能，关键就到了第二步了（排序），由此来决定哪一个是你最喜欢的技能。然后你必须选出6个最喜欢的技能——无论是处理数据、人或物——并以确切的优先次序排列，填入下图：



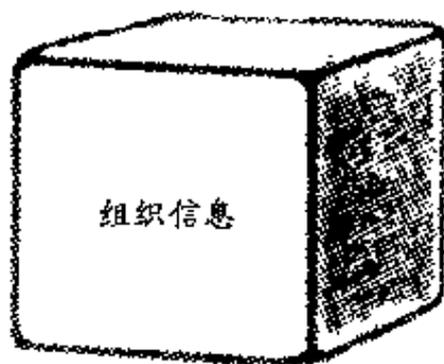
充实：用更多词定义你的技能

盘点了你的变通技能并按照你对它们的喜爱程度加以排序后，现在就到了技能识别的第三个步骤：用更多的词（不止一个）充实你描绘的6项技能。

假设你列出的技能是：



这是界定技能的良好开端。但遗憾的是，它没有告诉我们很多东西。组织什么？组织人聚会？组织螺栓与螺母在工作台上工作？还是组织数据，像操作电脑？这是三种截然不同的技能。仅仅一个词“组织”不能告诉你到底指其中的哪一种。所以，必须充实每一项变通技能：给动词配以宾语——各种数据、各种类型的人、各种类型的物体——例如，我擅长组织信息。

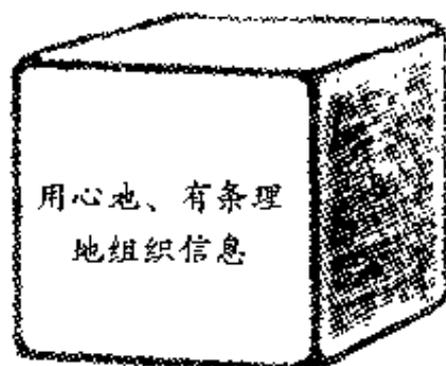


最后，如果可能，请加上副词和形容词。为什么呢？如“我喜

欢用心地、有条理地组织信息”和“我喜欢在瞬间根据直觉组织信息”是两种完全不同的技能。区别不是动词，也不是宾语，而是句内的形容词或副词。

那么，现在我们最终的情形如何呢？6种最喜欢的技能中的每一种都可以这样下定义：

好的，这是一个很好的技能识别方式，因为它让你从其他19个“组织者”当中脱颖而出！



面对有权雇用你的人时，你需要解释你与其他基本能胜任同一工作的19人有何不同。这种解释需要形容词和副词帮你获胜。

结论

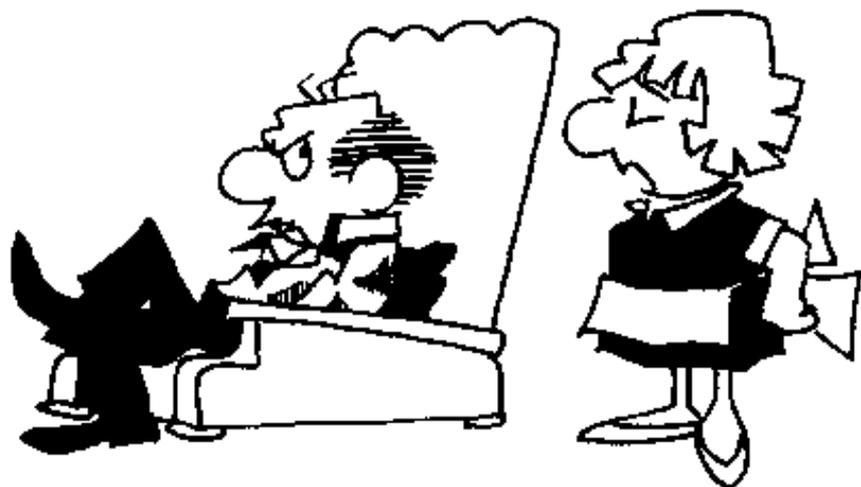
分析完6项技能后，你已经界定了“什么”的问题。

有可能你已经读完了整章，但是仍然不知道究竟如何做那些花图练习，你会感觉到：“唉，我就是不知道如何写那些故事。”你可能会觉得下文很有意思。下面是英国的求职者写给我的，她没有写故事，而采用了另一种方法（她所说的PIE方法，将在下章描述）：

我有化学博士学位。毕业后最想做的是在一个实验室或



研究小组工作，我读了你的书，也尝试了，但失败了，因为我不太会写故事，这需要研究精神。9个月后，我选择了一条新的职业道路。丹尼尔·帕罗特的办法：练习面试、信息面试以及求职面试。它让我树立了极大的信心，让我感觉到了力量，而不感觉自己是就业市场的牺牲品。我听从了你的建议，然后得到了第一个长期工作。我非常快乐，因为我根据自己的兴趣和技能而不是学历选择了这项职业。现在，我是一家医院的临床研究科学家，我感觉在27岁时终于踏上了人生使命之途。



“等待船开来时，为何不在码头做些维修工作？”

给迟迟没有行动者的忠告

如果两周已过，你还没有开始确定你的技能，那么（我不愿告诉你）你必须找人帮你。

你在一生中将花费80 000个小时从事工作，而大多数人在规划第二个夏日假期（224个小时）时所花的时间超过了规划一生要花费80 000个小时的工作所用的时间。所以，不要再拖拉了！

如果可能，找一个朋友而不是家人帮你求职，问问他们是否愿意帮助你。假如他们愿意，取消双方各自原有的约会，然后约定双方至少每周见一次面，让他们检查你每周所做的事情，如果你一周一无所获或收效甚微，他们应对你严格要求。

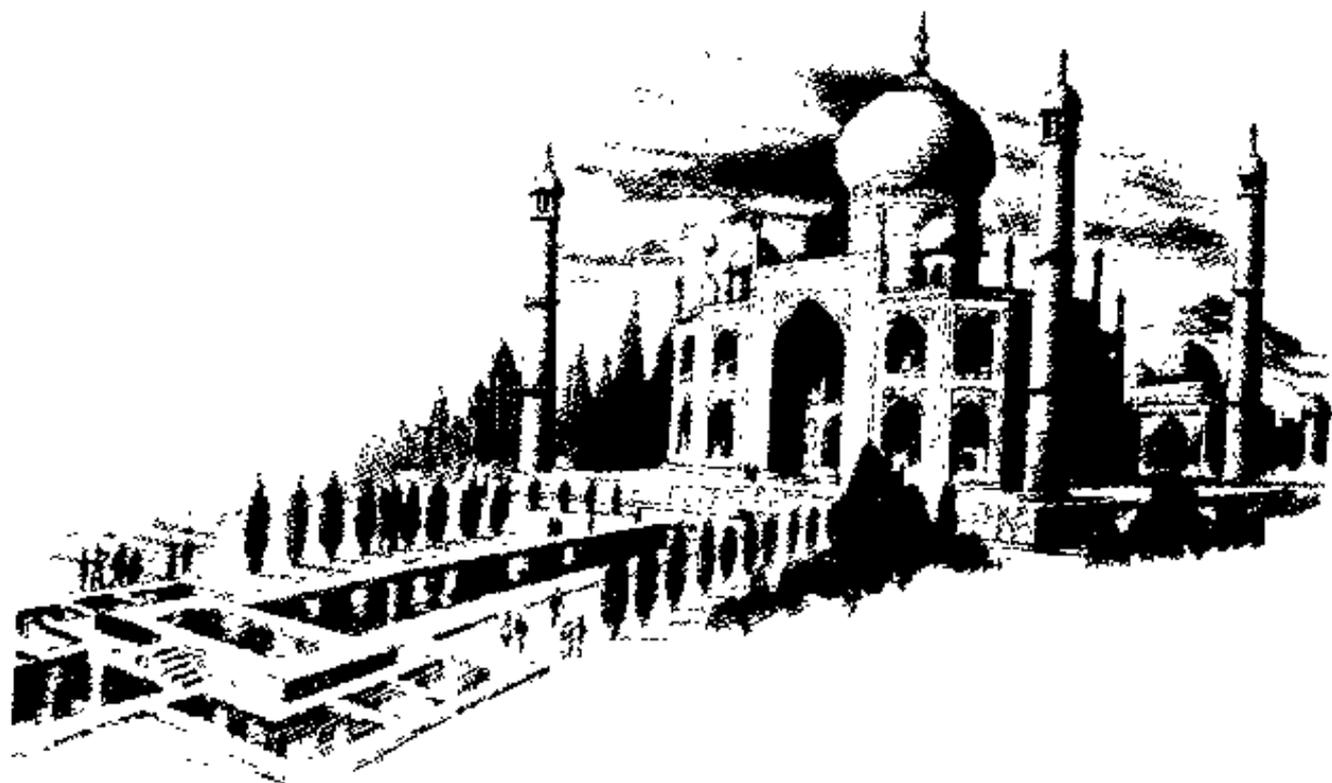
如果没有朋友帮助你，最好考虑专业帮助。找几个职业顾问，选择一个你最喜欢的，请他帮忙。

人的生命只有一次，我的朋友。现在就去过你真正想过的生活。

凭借经验，至少我知道：如果一个人满怀自信，朝着梦想的方向前进，努力追求想像中的生活，就会在不经意之间取得成功。

梭罗

你的降落伞是什么颜色？



第五章

你最想在哪里施展这些技能

必须确切知道你想在哪个领域、何种地方工作

你可以选择的众多道路

停留在现在的公司里

在一个新地方从事同样的职业

做临时工作

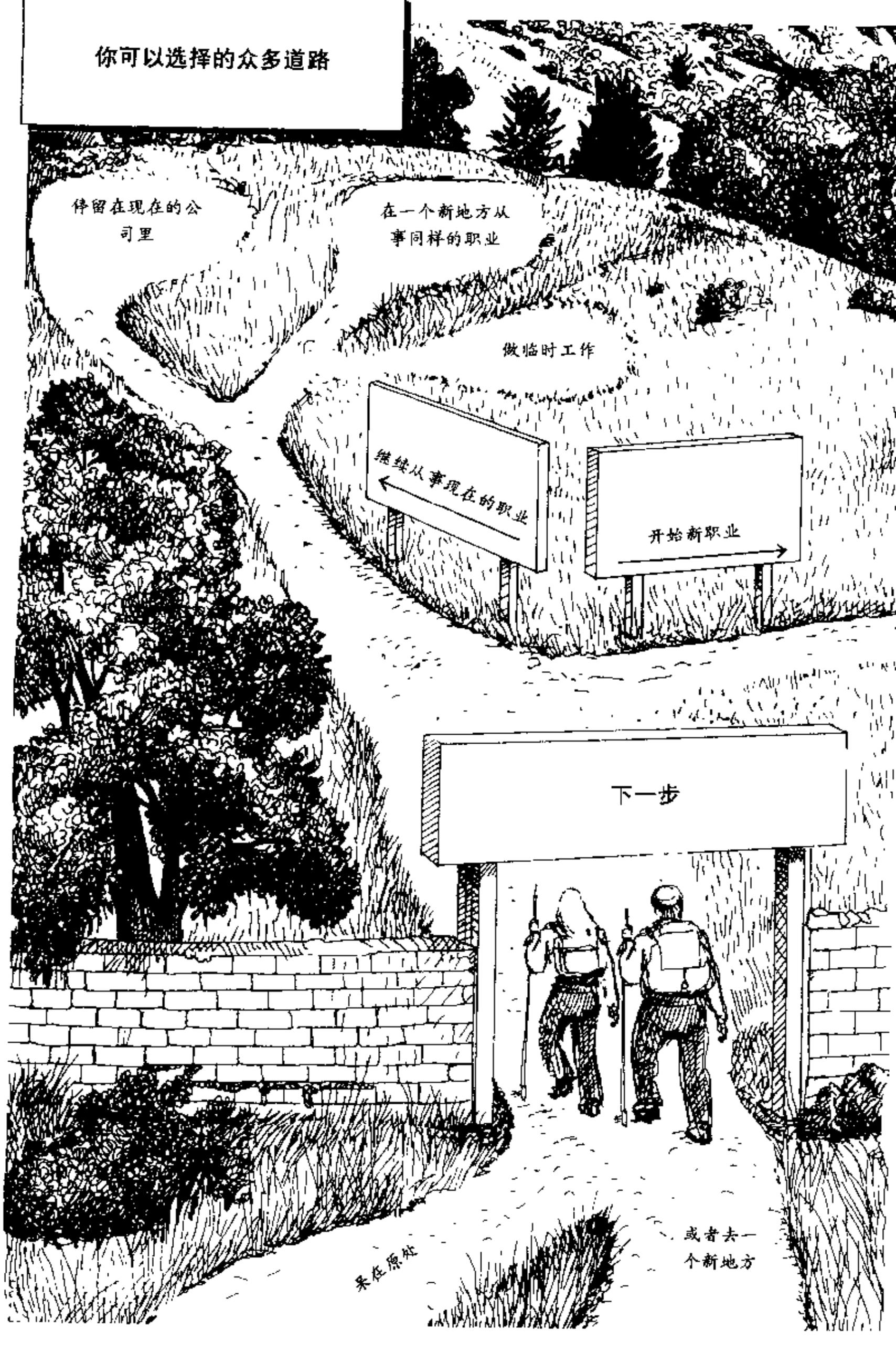
继续从事现在的职业

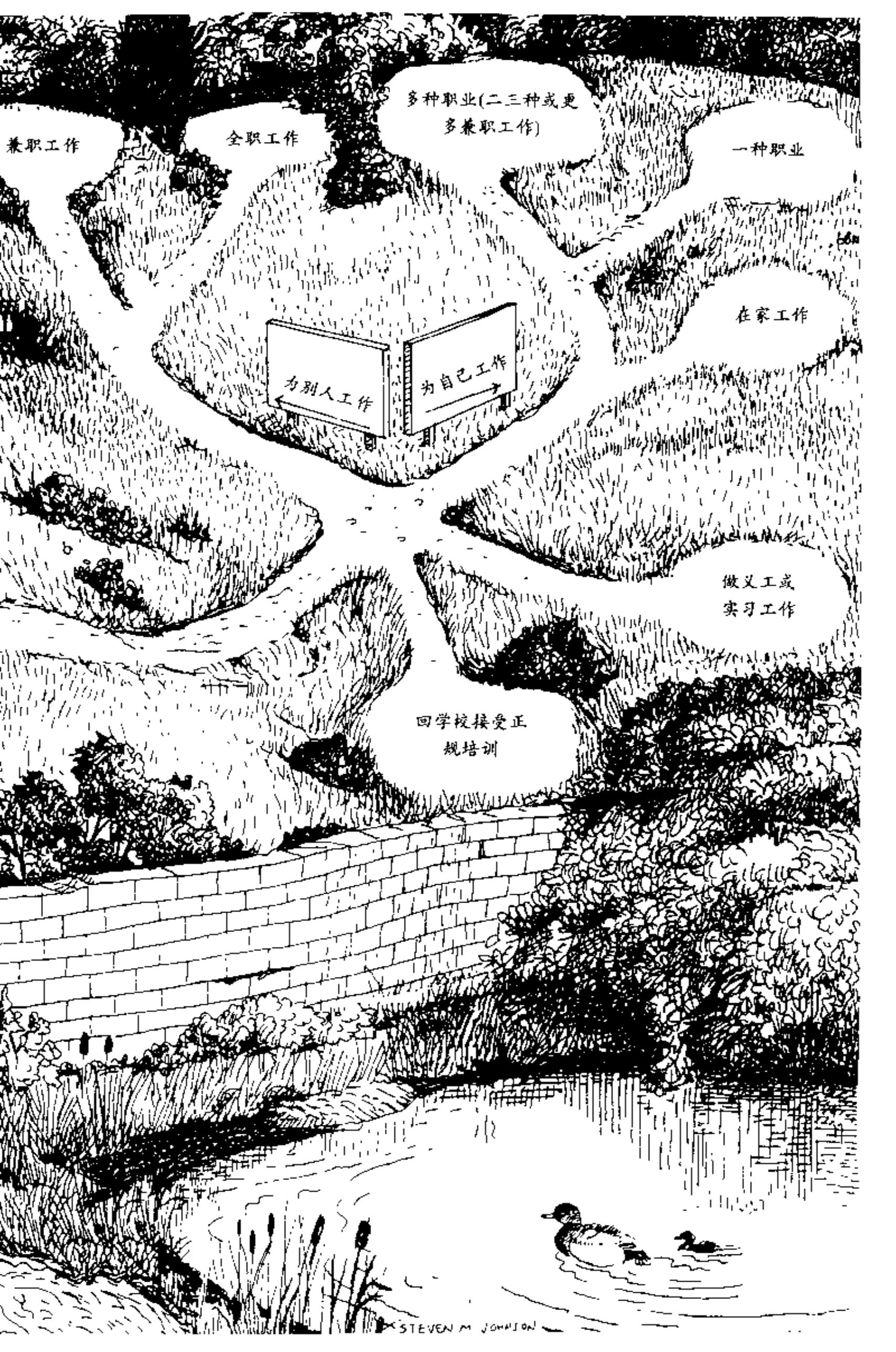
开始新职业

下一步

呆在原处

或者去一个新地方





多种职业(二三种或更多兼职工作)

兼职工作

全职工作

一种职业

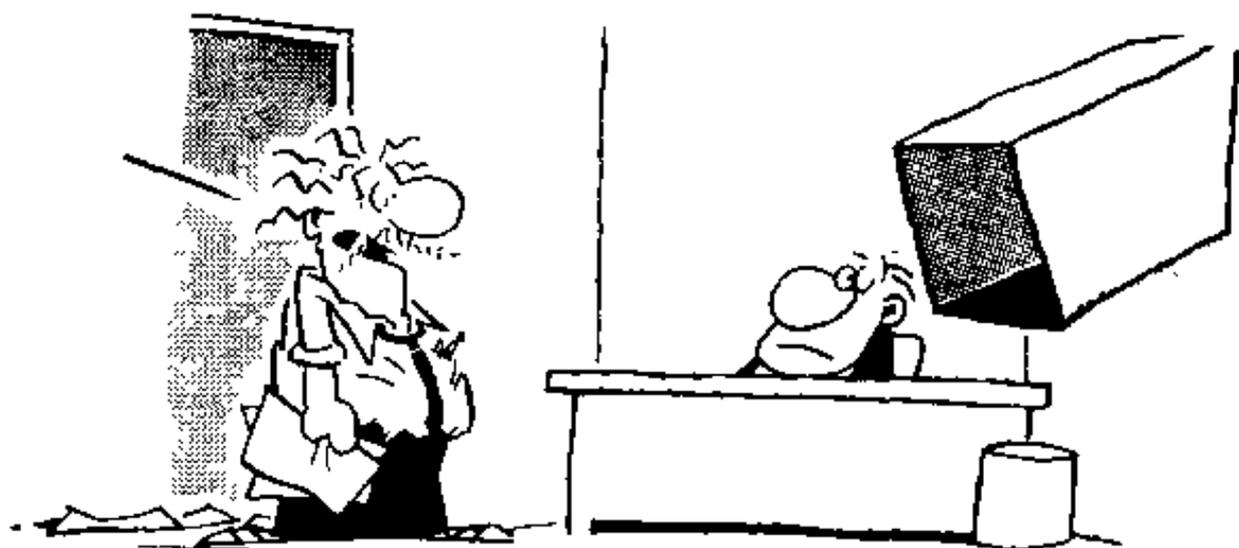
在家工作

为别人工作

为自己工作

做义工或
实习工作

回学校接受正
规培训



你会喜欢这份工作的，不过时常有人会给你扔下一堆文件让你处理，

创意求职（跳槽）法的三大要素：什么、哪里和怎样

我们现在来到了创意求职（跳槽）法的第二部分。距你看前几章的最后一眼可能已经有两个星期（两个月！）了吧。现在让我们简要地回顾一下。

1. **什么**：必须明确你到底想要在这个世界上施展什么技能。这包括识别你的天赋和潜能——也可以说是你喜欢施展的技能，按照你的偏好或者重要性排序。

在这一章我们要进行第二个问题。

2. **哪里**：必须明确你到底想在哪里施展你的技能。这要求你识别喜欢的专业或者兴趣所在，当然也包括你的地理偏好。在这里你要展开搜索（从书中或互联网上），并且实施你的个人信息面试计划。哪里主要是指，在你已经获得的知识领域当中，哪些是你最喜欢使用的知识。

当然，这也包括你所喜欢的工作环境、你想和哪一类数据、人和物打交道以及你最喜欢生活在什么地方，等等。

知道了你所喜欢的专业，就有了搭建你所在领域的积木。有了这些积木，就可以进一步界定在这个领域中你所喜欢的职位。

这样，你就把职位和领域结合起来，共同界定了你所喜欢的职业。



在前几章，你已经为确定最喜欢的技能做了一些工作，或者至少已经明白它是怎样一回事了。

但是，正如我们所知，很难简单地说：“我喜欢施展这些技能。”你必须进一步地确定你想在哪里施展这些技能，也就是说在什么领域，即搭建你所喜欢的领域的积木就是你所喜欢的知识。

“哪里”的5个步骤

哪里阶段需要依次进行以下5个步骤：

步骤一

我喜欢的专业或兴趣是什么

步骤二

这些兴趣对我意味着什么领域

步骤三

在这个领域我最喜欢选择什么职位

步骤四

什么职业提供了这样的机会，让我在喜欢的领域从事喜欢的职位——结合了我最喜施展的技能和最大的兴趣

步骤五

什么公司雇用选择这种职业的人，同时这个公司也能满足我特有的价值观

现在让我们看一看，你如何依次找到所有这些问题的答案。

我们在此关注的主题——喜欢的知识——有两个别名，一是喜欢的专业；二是兴趣爱好。

这三个术语几乎是可以相互替换的，它们都是指，在我们或多

哪里

第一步：

你喜欢的专业或兴趣

或少知道的一些事物当中，总有一些事物自然而然地为我们所偏爱，总有一些专业是我们的兴趣所在，而另一些并非如此。

就拿我来说，我懂一点会计知识，但我对这个专业根本没有兴趣。

我知道很多基金理财方面的知识，但同样，我对这个专业根本没有兴趣。

从另一方面来说，我知道很多关于求职方面的知识，并且我对此非常感兴趣。

我想，你已经看出要点来了。我的兴趣爱好之一是求职，换句话说求职问题是我喜欢的专业之一。

好的，现在回到正题中来。这里的问题是，哪一类知识是你的兴趣所在？进一步说，什么专业能让你全神贯注，全身心地投入。

识别喜欢的专业或兴趣的速成策略

为焦急的求职(跳槽)者提供的10个诀窍

1

你的嗜好或兴趣是什么（计算机、园艺、西班牙语、法律、物理学、商场、医院等等）？然后一一列入清单。

2

你喜欢谈论什么话题？试问自己：如果孤立无援的你被放逐到一个荒无人烟的岛上，与你同行的是一个只知道某个专业的人士，那么你希望它是什么？

如果与你同行的是一个同时了解你所喜欢的两个专业知识的人上，你希望谈话如何进行？

如果你要和一个万事精通的人上喋喋不休、日复一日地讨论某个主题，你希望讨论哪个专业领域？将这些问题中任何一闪而过的想法列入清单。

3

你喜欢阅读什么类型的杂志？读哪方面的杂志，你能真正感兴趣？将这些答案列入清单。

4

你喜欢阅读报纸上的什么文章？什么主题的特别报道能令你真正感兴趣？将这些答案列入清单。

5

如果你正在书店里浏览，你倾向于停留在书店的哪类书架前？真正令你着迷的是哪方面的书籍？将这些答案列入清单。

6

你喜欢浏览什么网站（如果你能上网）？这些网站实际上属于

哪个专业？哪些网站令你真正着迷？将答案列入清单。

7

如果你正在看电视，正在播放的是个游戏节目，你会选择哪一类型的游戏？如果是个教育节目，你又会选择哪一科目？将答案列入清单。

8

当你查看一系列课程的目录时，你真正感兴趣的是哪个科目？将答案列入清单。

9

如果你要写一部书，不是你的自传也不是别人的传记，你写哪方面的书籍？将答案列入清单。

10

我们生活中都有过一些时刻，我们因为专注于工作，可能忘记了休息时间（有人提醒我们午餐时间到了，诸如此类）。如果这种事情发生在你身上，会是什么工作让你如此全神贯注，废寝忘食。将答案列入清单。



清点过去之前不要贸然决定未来

上面的速成练习可以提供一个令人满意的专业或兴趣清单。原因在于你对自己的了解已经非常非常清楚了。

在多数情况下，自我认识可能需要花费一些功夫，大概需要一个周末的时间。

在一个周末，你可以铺开一张很大的网，将你所知的所有领域类别列入一个清单——无论它们是否是你的爱好所在（当然，你可以将这个清单拉得足够长，只要你喜欢，直到确定你能做些什么）。

在下一页的图表上，将所有的栏目填满。如果你需要更大的选择空间，可以在一张更大的纸上制作一份图表或者在电脑上加宽此图表。

填充这个图表时，要切记如下三个要点。

1. 图表中的每个栏目都要仔细思量。
2. 仅仅找出你喜欢谈论并有所了解的专业，仅此而已，无需精通。你精通的程度与此不相关，除非你要在一个需要且要求你精通的高层次的专业领域中工作。

3. 如何取得这些知识并不重要。约翰·克里斯特尔曾经说过，你究竟是在学校里学习到的，还是自学的，这些都无关紧要。它可以是你在一生中学习到的大量的知识，称作专业，比如古玩、汽车、音乐、电影或者心理学，甚至是从电视的“游戏秀”中学习到的，都可以称作专业。让我们拿古玩为例，假设它是你喜欢的一个专业领域，而你未在学校学习过任何古玩知识。你的古玩知识是通过经常去古玩店，向店员问大量问题学来的。同时你阅读了一些专业书籍，订阅了一些有关古玩的专业杂志。当然你自己也买一些古玩。

我有所了解的专业

你决定在以下哪一栏中填入一个专业并不重要。

栏中列出的内容只是帮助你回忆。不必考虑哪项内容。在喜欢的专业处划记号。

第1栏 在高中、大学或研究生院学习到的	第2栏 在工作中学到的	第3栏 从会议、辅导班、培训班、研讨会中学到的	第4栏 在家学到的：通过阅读、看电视、听磁带、学习课程	第5栏 休闲时学到的：志愿工作、爱好等
例：西班牙语、打字、会计学、电脑技能、心理学、地理学	例：出版、电脑制图、机构运作、操作各种机器	例：福利制度、求职、绘画、因特网的使用	例：艺术鉴赏、历史、快速阅读、一门语言	例：风景摄影、缝纫、古玩、野营、邮票

5/ 你最想在哪里施展这些技能

你的降落伞是什么颜色？

这就足够了，将古玩列入你所喜欢的专业和兴趣之中。

按优先次序排序喜欢的专业和兴趣

将有所了解的专业列入清单后，下一步就是从中选择你最喜欢的专业。这一步是不可逾越的。

选择最喜欢的专业的最简单方法是，看着这些图表和清单，根据本能或直觉选出最喜欢的专业——你最喜欢的三个专业。

纸和碗的游戏

有时玩游戏有助于产生直觉。

(1) 翻到图表，把每一种专业抄到一张小纸条上。

(2) 然后找一个碗(多大都行)，开始玩这个游戏：必须把所有专业分发给别人，自己只能留三个。

(3) 把写在纸上、准备分发给别人的专业一一放进碗里。

(4) 如果某张纸上的专业你不能确定是否愿意给别人，就留下来。

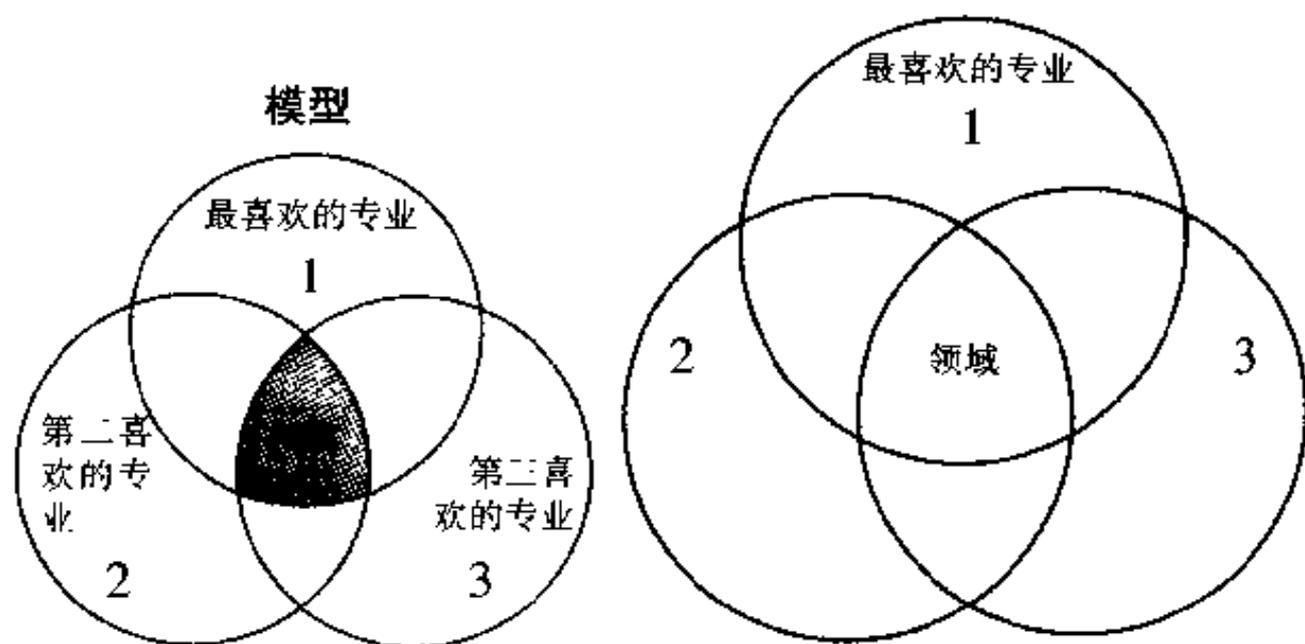
(5) 依此类推，直到只剩下不愿分发给别人的专业，可能是1个到20个不等。

(6) 这时，把碗倒空，挑出最想放弃的专业放进空碗中。依此类推，直到手中剩下3个纸条。现在碗中所有的专业都应该记在一张纸上。但留在手中的才是你最喜欢的专业或兴趣。

如果你偏好一个更脚踏实地的左脑练习方法，可以从这些图表和清单中随机挑出你最喜欢的10个专业（不要按照特定的顺序），

然后翻到附录A中的优先次序网格。使用网格，每次从10个专业中选出2个加以比较，就可以将这些专业根据个人偏好次序加以排列。“这是我最喜欢的专业。”“这是我第二喜欢的专业。”诸如此类，依此类推。

将你最喜欢的三个专业填入下图。



正如我前面指出的，你最喜欢的专业形成积木，用积木界定自己的职业领域。既然你已经挑选出了最喜欢的三个专业，就可以准备界定你的职业领域了。



哪里

第二步：

你喜欢的领域

| 就业市场与你的想法

大多数人从就业市场的人才需求中挑选职业领域。如果让就业市场决定我们选择何种领域，那我们从青年时期就被洗脑了。很不幸，这种选择方法通常把我们推入一个在年老时会真正憎恨的领域。这就如同把我们套入了一件尺寸太小的西装中。这种“适合”真是可怕！

有创意的少数人的方法与此恰好相反，它是从你自己开始，而并非从就业市场着手。你！什么是你的热情所在？你在这个世界上的使命是什么？你的梦想是什么？和自己谈一谈！告诉你自己，你的兴趣所在。然后选择一个真正适合自己兴趣的领域。

你应该是选择领域的指路明灯，而不是就业市场以及它所宣称的人才需求。

如果选择一个你喜欢的领域，在这个领域中有你所能胜任的工作吗？当然——不过我们可以以后再探讨。

如果选择一个你喜欢的领域，在这个领域中存在职位空缺吗？当然——不过我们可以以后再把它找出来。

现在，选择你喜欢的领域！通过明确你的兴趣——你能全心投入的专业——正如你刚才所做的，选择一个适合你的领域。然后找到一个能够同时使用最喜欢的三个专业知识的技能。

从你的想法开始！发现你的所爱，然后竭尽所能找到这样的工作。热情是坚持的关键，坚持是找到工作的关键。

这是找到你钟爱的工作的方法，这是找到你的人生使命的方法，这是你成功求职的方法。有创意的少数人的成功率是86%。



根据兴趣界定领域

如何结合三个你最喜欢的兴趣形成或界定一个合适的领域？让我们以一个具体的求职（跳槽）者——我们叫他拉里——为例。

做完以上练习之后，拉里发现他最喜欢的三个兴趣是：精神病学、植物学和木工手艺。很好。那么，他是如何从这三个兴趣中确定自己的领域的？你也应采取相同办法。以下列出7个可遵循的步骤。

1. 你应该和人们交谈。人们通常不会反对这种交谈。你必须和人交谈，面对面地谈或者通过电话、互联网交谈。

2. 在喜欢的三个兴趣中分别找到相关的专家。拉里是怎样选择和谁谈话的呢？他根据自己三个最喜欢的兴趣——精神病学、植物学和木工手艺——找到各自相关的专家。

精神病学的专家当然是精神病理学家，或者在附近大学的精神病学教授。

植物方面的专家显然是园艺工或者园景艺术家。

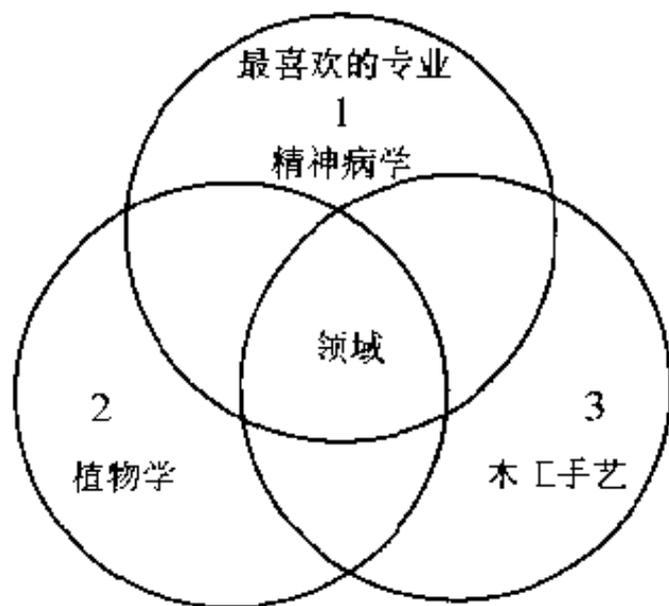
木工手艺的专家显然是木匠。

3. 找到这些专家的姓名。既然已经选择了职位类别，拉里然后要找到这些精神病理学家、园艺工或者木匠的确切姓名。他是怎样做的呢？使用公司的黄页电话簿，或者任何一个他所认识的精神病理学家、园艺工或者木匠，准备向他们询问。

4. 打算与他们交谈。能面对面地交谈最好了，当然也可以通过电话和电子邮件交谈。

5. 决定首先访问视野最开阔的专家。通常但不总是要问同样一个问题：成为哪一方面的专家需要培训的时间最长？就这个例子来说，在精神病理学家、园艺工和木匠当中，当然是精神病理学家。

6. 在每一类别中，都要访问2到3个专家。不要只听信一个专家的言词。拉里访问了3个精神病理学家——一个是附近大学的精神病理学部门负责人，另两个是精神病理医师。（在下图的三个圈中列出他访问的所有人的名字。）向他们询问：您有没有这样一个职业或者领域可以将这三种兴趣——精神病理学、植物学和木工手艺结合在一起？拉里知道这样的职业可能已经存在，否则他可能要为自己创造出这样一个职业。



7. 如果这些专家不知道，那么请他们指点。优秀的专家都有两种本事：确切拥有你所寻求的信息，或者告诉你另一个专家的名字——这个专家可能知道他所不知道的东西。

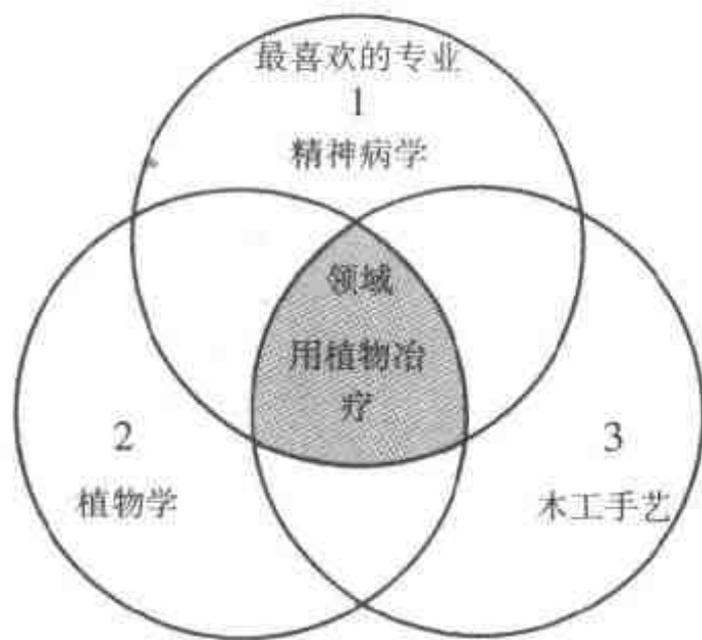
在拉里的例子当中，他不停地寻找，直到他发现怎样才能将这三种兴趣结合到一个领域为止。

最终有个专家告诉他：

“对，能把它们结合在一起，精神病理学有一个分支就是采用植物来帮助治疗病人，特别是当这个病人患了精神分裂症时。”

“这就能结合你在精神病理学和植物方面的兴趣了，至于木工手艺，我想你可以用它为你的植物打造花盆。”

哇！拉里找到了他的领域，尽管在他的头脑中对它还没有确切的概念。

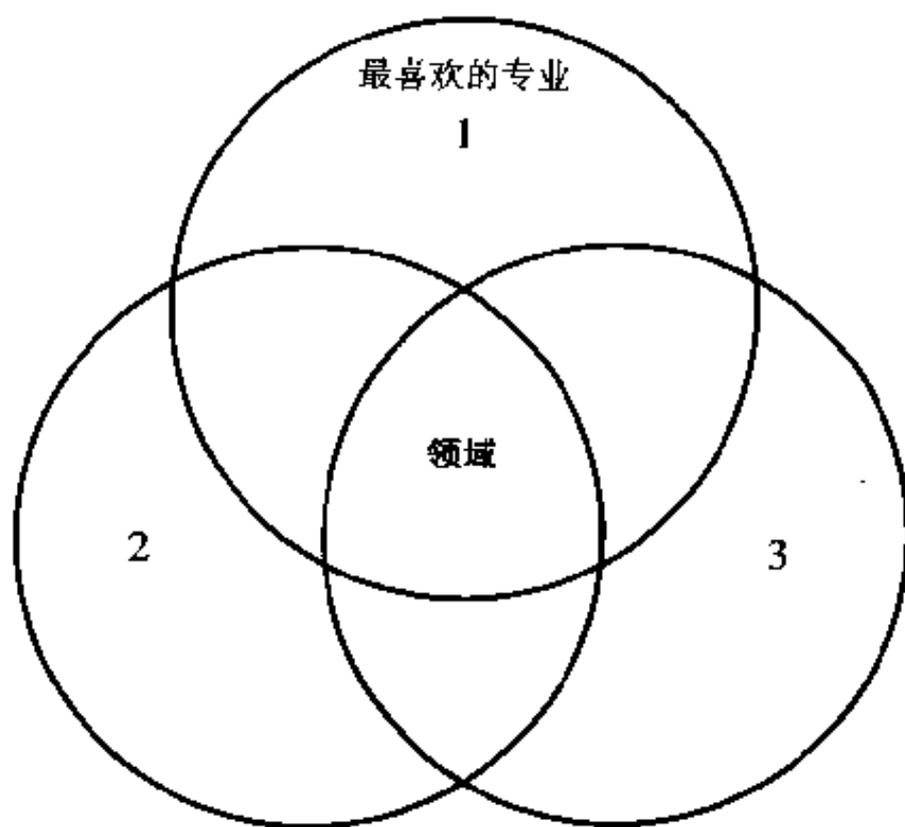


如果你遵循这7个步骤，你也能找到自己的职业领域。

当你知道了能将最喜欢的三个专业或三个兴趣结合在一起的领域，将这个领域的名字填入下图（圈图）中三个圈的交叉中心。

你的降落伞是什么颜色？

将指示的三个最喜欢的专业和领域填在图中



哪里

第三步： 你喜欢的职位

在选择的领域中你能做些什么

看看你的圈图，想一想你写在那儿的领域，憧憬一下在该领域工作的情形。

现在，你可能担心：“好的，我找到了喜欢工作的领域，但是我知道这个领域没有我能胜任的工作。”

一个可以理解的担忧！但是，亲爱的朋友，让我轻轻地告诉你，你担忧的这种情况并不存在。在你选择的任何领域中都有施展你的技能的地方。

领域就像一个草坪，一个很大的草坪。无论你选择何种领域，总是有很多人站在这块草坪上面。

让我们以影片、电影院或电影业为例。

假定你喜欢电影，想选择电影业作为下一个职业。你的第一直觉可能是，这意味着，如果我没有演员、剧作家、导演或者影评家的技能，在这个领域就没有我可以从事的工作。

并非如此。在这个叫做电影的领域中需要各种各样的技能。在每个影片的演职员表上，你都能看到它需要的技能——这些职位的名称如下：研究人员(特别是关于另一个时代的电影)、旅行专家(选景)、内部设计员(布置场景)、木匠(制作场景)、画家(制作背景等)、

艺术家和电脑动画设计师(为特定的效果)、服装设计师、化妆师、发型设计师、摄影师、灯光师、声音混合师和声音剪辑、音响师、演员、音乐家、动物训练师助理、人事助理、秘书、公关、会计师等等。



在任何领域都是如此。

无论你有什么变通技能，都能在你选择的领域中得以应用。

确定技能名称

现在，也只有到现在，你才找到一个让你愉悦地施展你喜欢的技能的领域。现在要为你在前一章识别出来的变通技能找到一个职位名称。

下面是具体做法。

1. 在一张纸上写下6个你最喜欢的变通技能及你选定的领域。

将技能写在清单的上半部分，把你识别出的领域写在清单的下半部分。在写出的领域下面，添加你喜欢的3个兴趣。在拉里的例子当中，清单的下半部分是：

用植物治疗

(精神病理学)

(植物学)

(木工工艺)

2. 现在，在清单的上半部分写下——泛泛地说——你想要的工作主要是与人打交道，还是处理信息、数据和思想，还是主要处理物。

3. 从你的朋友、家人或者认识的专家中选出至少10人。这些人尽可能来自不同背景、教育经历和职位。如果可能，最好还要包括来自你最感兴趣的领域中的人。

4. 让他们看清单。告诉他们你正在寻找能用上这些技能的工作或职位，请他们每个人看看这张清单，特别要注意那些技能，

- 然后让他们告诉你，有什么工作适合这些技能的发挥。
- 记下这10个人告诉你的每一件事。
 - 如果他们的意见看起来都没有什么价值，另外再选择5个该行业中你认识的人，或者非盈利组织中的人，或者你所选择的领域中的人。给他们看看你的清单，询问上述问题。
 - 有了这些有价值的思想后，回家研究他们的建议。

每一个领域都给了你一个广泛的选择空间，你可以决定你的工作是与人、数据还是物打交道。让我们拿农业这个领域为例。在农业中：

你可以驾驶拖拉机或者其他农业机械，因此这里的主要工作是与物打交道。或者，你可以从州政府机构收集谷物生长的资料，因此这里主要的工作就是处理数据、信息和思想。

你也可以监督农场员工作业，因此这里的主要工作就是与人打交道的问题。许多工作往往结合了2种或者更多因素。例如，在农业大学教书，这里的主要工作就是与信息和人打交道。了解了你最喜欢的变通技能之后，必须明确，在你选择的领域中，你最喜欢处理上述三类工作中的哪一类？写在清单的上半部分。

确定职位的速成策略

为焦急的求职者准备的7条诀窍

如果你过于害羞或者太忙(我不说‘太懒’)，不能做上述研

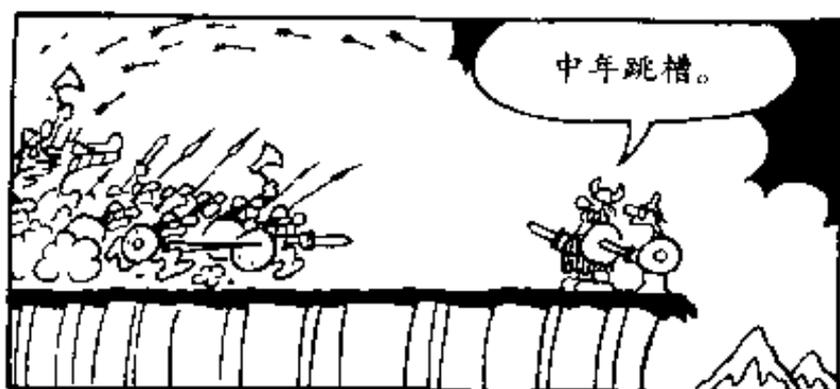
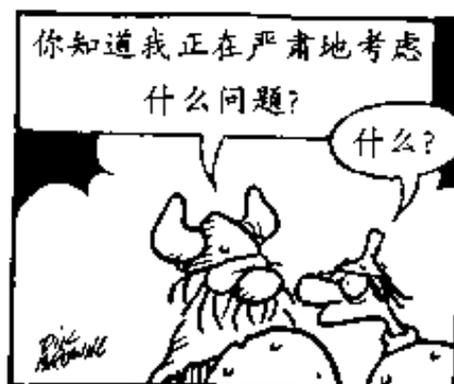
究，这里有一些速成策略可能——也可能不——能帮你确定你喜欢的职位名称，准确地说，是因为这个职位用上了你喜欢的变通技能。

1

看了列出的变通技能之后，问问自己：哪一类职位看上去可能满足你喜欢的变通技能，以下是传统划分的20个职位类别：

职位类别

1. 管理职位
2. 工程师、检测员、建筑师
3. 自然科学家、数学家
4. 社会科学家、社会工作者、律师
5. 教师、顾问、图书管理员、档案保管员
6. 健康诊断、治疗师
7. 注册护士、药剂师、营养学家、医师、医生助理
8. 医疗卫生技术员、技师
9. 作家、艺术家、娱乐艺人
10. (医疗卫生之外的)技术员、技师
11. 营销与销售职位
12. 行政辅助职位
13. 服务业
14. 农业、林业、渔业
15. 机械师、修理工
16. 建筑业、采掘业
17. 生产制造业
18. 交通与材料运输业
19. 动物管理员、设备清洁工、助手、劳工
20. 其他



2

如果你想要一个更长的清单，我可以告诉你，专家们可以列出供你选择的至少12 741种不同的职业，还有8 000多种不同的职位名称，总数超过20 000种。20 000种！问题就在这里，我们许多人都会发现，在20 000种！不同的物品中挑选喜欢的一种简直是不可能的。实际上，我们在餐厅的20种食品中挑选，就实为不易了。

例如，当然专家必须归纳出更少的职位，以方便你查阅。美国一些专家从20 000种职位中挑选出1 222种，因为他们说，你会发现1.33亿美国工作者中的95%都是在做那些20 000种职位中的仅仅1 222种职位。其余18 778种职位的工作由5%的人从事。

你还可以发现，在美国的1.33亿工作者当中有50%是在从事下面的50种职位，看一看，其中是否有职位能够满足你所喜欢的变通技能。

最常见的50种职位

汽车技术人员、木匠、电子人员、轻重汽车驾驶员、建筑人员、焊接与切割工、花园和街道清洁工、电子和电力工程人员、证券和

股票交易人员、保镖和警察、制造工人、管理人员、农场主、商品销售人员、工人、律师、农业人员、期货交易人员、会计和审计人员、保险推销员、卫生清洁工、门卫、牧师、机械操作人员、大中小学教师、秘书、前台接待人员、儿童护理人员、注册护士、打字员、簿记员、纺织缝纫机器操作员、勤杂工和服务员、美容美发师、侍者、仆人、护理助理、出纳员、办公人员、官员、行政人员、电脑操作人员、食品加工人员、生产管理人员、厨师、房地产销售人员、生产线工人。你可以注意到，其中许多工作并不要求接受集中的培训和学校教育。

3

如果要确保你的职位是需求量最大的职位之一，这份到2006年最需要的10类职位清单可以参考。看一看其中是否有职位能满足你喜欢的变通技能。出纳员、系统分析师、总经理和高级管理人员、注册护士、零售推销员、轻重卡车驾驶员、家庭健康护理助理、教师助理和教育辅助人员、护士助理、勤杂工和接待人员。你可以注意到，其中许多工作并不要求接受集中的培训和学校教育。

4

如果你感到自己不受尊重，想找一个受人尊敬的职位，你可能想知道最受尊敬的10大职位。看一看其中是否有职位能够满足你喜欢的变通技能。医生(声望值82)、大学教授(声望值78)、法官(声望值76)、律师(声望值76)、宇航员(声望值74)、牙医(声望值74)、银行高级职员(声望值72)、工程师(声望值71)、建筑师(声望值71)、神

职人员(声望值70)。你可以注意到，其中大多数工作要求接受大量培训和学校教育。

5

如果你想赚钱，你可能想知道最赚钱的10大职位。看一看其中是否有职位能够满足你喜欢的变通技能。内科医生(平均工资148 000美元)、牙医(90 000美元)、演讲家(91 000美元)、兽医(63 069美元)、管理顾问(61 900美元)、律师(60 500美元)、电学工程师(591 000)、学校校长(57 300美元)、航空工程师(567 000美元)、航空飞行员(56 500美元)、普通工程师(55 800美元)。你可以注意到，其中大多数工作需要大量的培训和学校教育。

6

最后，如果你喜欢走在时代前列，这里有一些可以称作最热门的10大职位(没有什么既定标准可以评判什么是最热门的职位)。看一看，其中是否有职位能够满足你喜欢的变通技能。电脑动画设计人员、网站内容提供商、共同基金管理人、产业环保人员、家庭医生、管理顾问、知识产权律师、牧师、互动广告经理人、理疗师。在其中一些例子中大量培训和学校教育是首要条件。

7

记住，一个人的最佳职位可能是另一个人最糟的选择。从清单上选择职位之前，必须明确在技能、任务、工作的兴趣领域、喜欢的人事环境方面，该职位是否适合你。必须明确这些，只有这样，

才能知道你在什么职位中能有发展，在什么职位中无所作为。

如果这里的诀窍对你没有帮助，你现在就知道必须做什么了，回到前面的研究工作，彻底地做完它们，直到找到能满足你喜欢的变通技能的职位。

哪里

第四步：
你的职业

职位与领域结合

找到满足你喜欢的变通技能的职位(如果你愿意，可以用一个字或者两个字称呼你选择的职位)后，就要定义一个自己的职业了，或者两个，或者三个。回忆一下，我们怎样定义一个职业，即这个公式：**职业=职位+领域**。

在刚才完成的第三步中，你已经根据自己的技能得到了喜欢的**职位**。

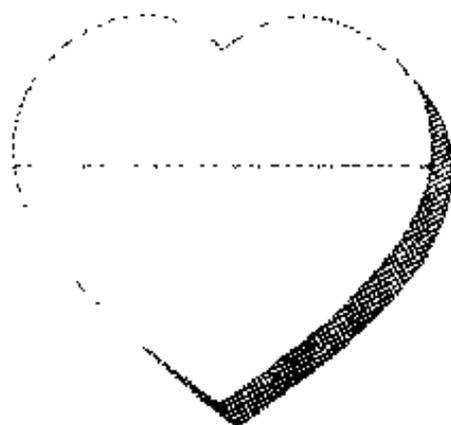
在第二步，你已经根据你的兴趣和专门知识得到了喜欢的**领域**。

好的！现在准备把它们结合起来：**职业=职位+领域**。

有了想法后，看一看你的职位和领域，如果你能简单直接地把它们结合起来，就找到了安身立命之所。例如，如果你喜欢与数字打交道，你喜欢的领域是医疗卫生，显然，你会考虑在一家医院从事会计工作。

职位：

领域：



一个名称包含哪些工作

此时，你对精心选择的职位或职业都有了初步了解。现在你需要做的是，找出选择的职位名称之下到底有什么工作。

应该从何处入手呢？每个人都会告诉你：上网、去图书馆、去查企业名录。哦，世人的智慧啊！要是果真如此就好了！

不幸的是，最可靠、及时的工作和职业信息都不是通过上述3种途径找到的，而是通过走出去和他人交谈获得的。

原因在于，上周绝对可靠、确定无疑、百分之百合适的工作和职业信息(在互联网上或者印刷资料中)，在今天就完全过时了。

一切转瞬即逝。书籍太滞后，在印刷出版前就过时了。甚至互联网也跟不上，只有少数网站除外。所以如果你想找到适合的新职业或新工作，就必须走出去，真正和从事你所感兴趣的工作的人交谈。

如果因为害羞，面对面的谈话对你有困难的话，我在本章未提供了一些克服害羞的方法，供你参考。

与当事人交谈，“试穿”你的工作

同人交谈时，你希望他们表达一些对工作的内行看法，告诉你

对这个职业的感受。

你想了解这个工作名称之下的东西——比如，与植物打交道的精神病医生，你想在名称之下找到一种感觉，即每天例行的工作是什么情形。



为了达到这个目的，必须同那些从事你喜爱的职业的人交谈——按照我们前面提到的例子，你必须同那些利用植物从事治疗工作的精神病医生交谈。

为什么要问他们从事这份工作的亲身感受？实际上，你已经在

心里“试穿”这份工作了，看它是否适合你。

这就好比去一家服装店，试穿你在橱窗中和货架上看中的各式服装。

为什么要试穿？因为橱窗里看上去很漂亮的衣服穿在你身上并不一定那么得体，橱窗里模特儿的背上用了许多别针，而穿在你身上时不用别针，服装看上去就没有原来的效果。

同样，那些在书上或想像中听起来不错的职业，当你从个人角度近距离地审视它时，显得并不总是那么吸引人。

你要知道，你最终要找的是不仅在橱窗里，而且在你身上看起来都很漂亮的职业。因此，你要问他们个人感觉如何。你可以采取以下做法：

- 取得实际从事你感兴趣工作的人的确切名字。可以使用黄页，询问朋友。
- 与他们预约，只要求他们花10分钟时间并信守诺言。如果他们很忙，或者如果他们是职业顾问，付给他们报酬。（“花您10分钟和我谈一谈你从事的工作，需要多少钱？”）与他们面谈时，应该问以下这些问题：
 - 你是如何找到这份工作的？
 - 你最喜欢它的什么方面？
 - 你最不喜欢它的什么方面？
- 我还能在哪个地方找到做同样工作的人？（通常不要只让他们提供一个名字，这样如果你在某一点上中断了，可以很容易地回头去找他们建议的其他人。）

如果在这种交谈中你明显发现你要找的这个职业或这份工作不

适合你，那么上面的最后一个问题可以换一种问法：

你认为我还可以找谁谈一谈我的技能和兴趣(自己喜欢的专业)，使我找到与我的技能和兴趣相适应的职业或工作？

如果他们提不出任何人选，问问他们有谁可能知道，诸如此类。接下来再去会见他们推荐的人。

“他们说我必须回学校去，但我没有时间，也没有钱。”

如果你确实喜欢刚才和那些人共同探讨的职业，那么接下来在你离开他们之前就问：“要想进入这一行，必须接受哪一类训练？”

可能不幸的是，你往往会得到坏消息，他们会这样告诉你：“要从事这份工作，你必须有硕士学位和10年相关工作经验。”

如果你愿意达到这个要求，既有时间又有钱，那再好不过！但如果没有这些怎么办？你应该这样做：寻找例外。

- 对，但你是否知道有人没有硕士学位，没有10年工作经验而进入这一职业？
- 在哪儿我能够找到他？
- 你如果不认识这样的人，谁可能知道？

你需要检验或者核实人们告诉你的所有信息或者你在书中读到的信息(甚至本书)。

切记，他们告诉你的绝对有不正确之处，尽管这些人都非常自信，因为他们认为自己正确无疑。无论他们多么真诚，但正确性是另一回事。

因此，无论有多少人告诉你，如此这般是进入此行的必由之路，并且毫无例外，但是，相信我，总有例外(除了一些经过严格考核的

职业，例如，医师或律师)。

规则总是规则。但是世界之大，总有人没经过别人指点的必由之路就进入了梦想的职业。

去找这些人，拜访他们，弄清他们是如何做到的。

好的，假定你要进入某个职业，但是每个人都说要准备若干年，你又找不到有什么人走了捷径，怎么办？

尽管如此，你也可以找一个不用较长时间准备、类似这个专业的职业。每一个职业性的专业都有一个或者几个准职业，无需较长时间培训。例如，不做医师，可以先做准医师的工作，不做律师，可以做准律师的工作，等等。

不断收集信息，直到找到两个适合你的职业或工作的名称。

永远不要把所有的鸡蛋放在一个篮子里。丛林生存的秘诀就是



有多种选择。

细心，彻底，坚持。这是你为之努力的生活，你的未来。让它更加光辉灿烂。无论如何，都要找到理想职业、理想职位、理想工作的名称。

信息面试

我刚才用了一个名称来描述这个过程：通过和那些从事你所喜欢的工作的人们交谈，来考察一个职业。

这被称为信息面试，这是我在许许多多年前发明的概念，但有时它被冠以别的错误名称。有些人甚至把这种收集信息的工作称为拉关系，其实不然。

为避免这种混淆，我在下表中总结了到底什么叫做信息面试，它与在求职(跳槽)时寻求别人帮助的其他方法不同。

其他方法有：建立联系网、支持团和联系人。我在这张表的第1栏中列出了在寻找工作方面从来未被谈及的领域，即在开始寻找工作以前，通过电话或访问来修复已被你轻易放弃的友谊，在你需要从他们那里得到帮助之前重建你们的关系。表中的第1栏对此作了进一步的说明。

求职或跳槽者人际关系指南

你的降落伞是什么颜色？

步骤	1. 求职之前先评估你的社交圈	2. 建立联系网
其目的是什么？	一定要让那些你认为日后会帮助你的人事先知道你很重视他们、欣赏他们	现在就列一张关系表，表上的人是在未来对你的职业或找工作有帮助的人，要经常更新这张表。“建立联系网”这个概念经常专指你对这个表的更新，但很明显，这已经预先假定你已经将知道的所有人都列上去了。
通过谁来达到这个目的？	那些跟你一起生活的人，加上你的家人、亲戚、朋友、熟人，不管他们离你多近或多远（地理意义）。	你目前工作领域里的人，或者你未来感兴趣的领域中的的人，也可以是别人对你提起的名字。
完成上述步骤后，接下来该做什么？（典型活动）	找工作以前，在你繁忙的日程表中为他们留出足够的时间，可以这样做： (1) 拿出“黄金时间”用在与你一起生活的人的身上，让他们知道你真的很重视他们，而且知道他们的为人。 (2) 与住在附近的人保持联系（打电话，吃午饭，写感谢信）。 (3) 给那些相隔很远的人经常写一些便条，让他们知道你很欣赏他们。	为了这个目的专门参加目前领域里的各种会议，或你正在考虑某一天加入的领域的会议，你在会上与各种人交谈，之后相互交换名片。有时，如果你要动身到远方的城市或地方，有人会介绍一个人的名字，你到达时可与他联系，打一个电话可能是最好的选择，如果他们在电话中邀请你去吃午饭，你回家后可以给他们写一封信。请他们在适当的时候吃午饭（请看下栏）。
当你把事情搞糟时会是什么样子？	你现在没有工作，又必须与那些多年都没写过信、打过电话的人联系，而突然因为求职向他们求助。这种情形明显表示除了你想利用他们，你根本不重视他们，而且你还会被看成只想让别人帮助的人，而不是建立一种双向关系。	经常碰到的情况是你接近了一个很忙的人，并邀他共进午餐，如果这是一顿无目的的午餐，也没有特定的话题，那么他在午餐时间问你想谈点什么，你笨拙地说：“啊，啊，我也不知道，嗯，我只是想我们应该互相认识一下。”你并不是在编织你的联系网，还会引起反感。试着把你的“织网行动”限制在打电话上。

3. 建立支持团	4. 信息面试	5. 利用联系人
<p>列出你的家人或亲密的朋友中能在情感、社交和精神上给予帮助的人。他们能使你在找工作 and 改变职业这样比较困难的过渡时期不至于一个人面对逆境。</p>	<p>改变职业前一定要筛选，接受工作以前要挑选，在决定工作地之前也要挑选，在找工作期间要回答碰到的非常具体的问题。</p>	<p>找到一个好的工作或职业需要77双眼睛和耳朵。这里你可以把另外76个人作为你的眼睛和耳朵（我这里指的当然不是精确数字，你可以选择任何数字），只要知道你要找的是什工作，什么地方。</p>
<p>努力请符合下列一个或多个条件的人提供帮助：你与之谈话很轻松；他们会经常主动与你联系；他们比你更聪明；需要时，他们会帮人忙。</p>	<p>当事人！当事人！你只能与那些正在从事吸引你的潜在工作或职业中实际工作的人进行提供信息的面谈。</p>	<p>在“联系网”表上的任何人或全体（见第2栏），包括家人、朋友、亲戚、高中校友、以前的同事等等。</p>
<p>应该至少有两个人，他们可能经常与你会面，每星期一次，每次一两个小时，了解你最近的动向。他们中的一个或几个应该能够在你需要的时候出现：一个好的听众，在你压抑沮丧需要找人倾诉时出现；一个主动出击的人，在你将要退缩时出现；一个智者，在你不知下一步该怎么办时出现；一个监工，在你斗志涣散，需要有人鼓励你“振作起来！”在他们之中你还需要一个啦啦队长，让他一起分享你的胜利喜悦。</p>	<p>你可以从你的同事、当地社区学校的系里或职业办公室里得到那些当事人的名字。一旦得到这些名字，便可以给他们打电话要求与他们进行20分钟的谈话。事先应将需要他们回答的问题列一个表，如果你一时想不起来，可以试试如下的问题： (1) 你是如何进入这个职业，又是如何干上这份工作的？ (2) 这份工作中你最喜欢什么？ (3) 这份工作中你最不喜欢什么？ (4) 还有谁在做同样的工作？你能推荐我与他面谈吗？</p>	<p>遇到困难时就向你的联系人求助，讲明自己的问题所在，比如：当你找不到从事你感兴趣的工作的当事人时；当你不知道那种工作的所在地时；当你知道所在地而不知道人事主管的名字时；当你知道他的名字却不能进去会见他时。此时，你可以给你的联系网列表中的每一位联系人打电话（如果有必要），直到你得到所需要的答案。</p>
<p>当你没有“支持团”，没有你能求助的人，没有你能倾诉的对象时，你确实已经把事情搞糟了，这时你只身一人。当你等待家人或朋友注意到你的惨状，等待他们为了证明爱你而主动帮助你，而不是你自己从“支持团”中选择人员向他们求援时，你的处境也很糟糕。</p>	<p>你正将这种方法用在拥有人事权的人身上，而不是用在当事人身上。你声明你想获得一些信息，而你的真正目的是打听招聘议程（他们往往在很远的地方就能“嗅”出这些隐藏的意图）。当你向某人说谎时，就把事情弄糟了，信息面试的真谛在于诚实。</p>	<p>在找工作期间过早地接近你的联系人，而且用最一般、最模糊的言语向他们求助，“约翰，我失业了。如果你听说什么，请你告诉我。”听说什么？你必须在接近联系人以前明确你的需求，这是别人无法替代的。</p>

在收集信息的过程中被雇用怎么办？

你可能没有这样的机会，提醒你一句：在收集信息阶段你只是与雇员交谈而不是与雇主谈话。

但是，偶然一位雇主可能会出现在信息面试阶段中，他对你在求职中表现出的一丝不苟态度印象深刻，而且决定当场就雇你，因此，在收集信息时被雇用也是可能的。如果此事确实发生了，你应该说什么？

如果你非常想得到这份工作，你当然会说“好的”。记得在一个冬天，我因长期没有工作，经济十分困难，我们把旧家具扔进壁炉取暖，床脚也断了，我也吃腻了意大利面条。在这种情况下，你当然会同意接受这份工作。

但如果你还没有如此绝望，如果你还有一点时间仔细考虑，你可以给他们一个拖延时间的答复，告诉他们你正在做什么：普通的求职者都是在接受工作后去评估这份工作，但是你必须确保如果雇主处于你的位置也会这样做：在决定何处能使人竭尽全力、发挥高效率之前，要仔细考察各种职业、领域、行业和组织。

你告诉他们因为你收集资料的活动还没有结束，所以现在还不能接受他们的雇用请求，直到你肯定在这儿工作能让你发挥最大潜力、取得最大效率。

但你也可以加上一句：“当然，我会记住你想让我在这儿工作，一旦我做完个人调查，我会很高兴地回到这里，因为这儿给我的最初印象是：这儿是我喜欢工作的地方，有我喜欢为之工作的雇主，也有我喜欢与之共事的同事。”换句话说，如果你还没绝望，就不

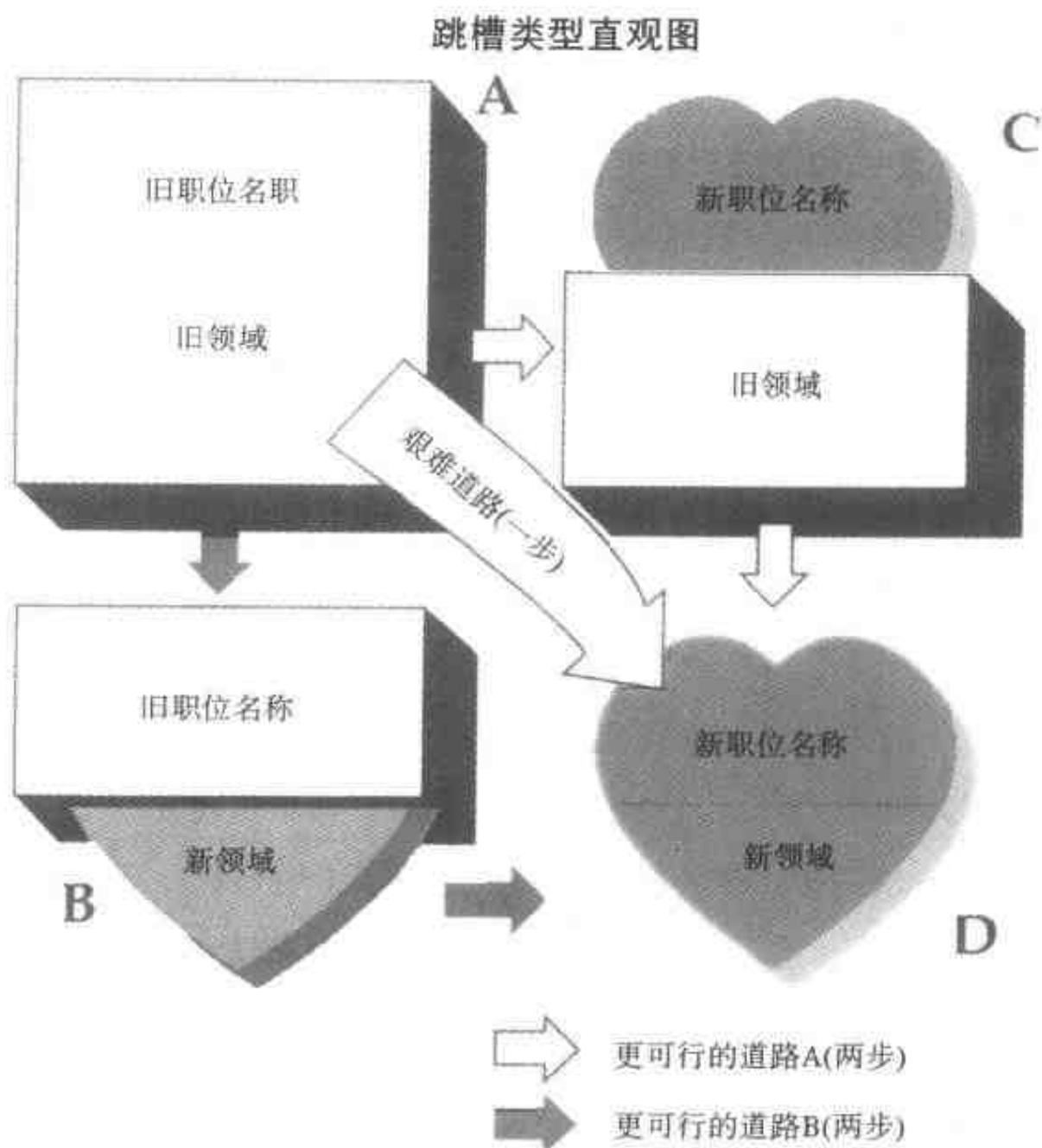
应该轻易走进任何为你敞开的大门，但也不能让它们对你关闭。

进入新职业

一旦发现了一个真正适合的职业，下一个问题是：你怎样从过去的工作或工作经历中实现过渡？

我们在这里谈一谈跳槽。每一个人都大体或者总体上知道它是什么。

你的降落伞是什么颜色？



但是用我们的公式：**职业=职位+领域**，就能够确切地知道这个工作具体是什么。

我们可以发现，跳槽就是**职位和领域**中一方面或两方面的变化。

从技术上说，跳槽有三种方式可供选择：

(1) **只改变领域**而保留职位。在下图中就是从A到B。虽然简单，但这是一种职业转换。你会为进入一个新的职业领域而兴奋不已。

(2) **只改变职位**而领域不变。在图中就是从A到C。虽然简单，但这是一种职业转变。你会为在同样的领域中改变**职位**而感到高兴。

(3) **职位和领域都改变**。在图中就是从A到D。这就是人们常说的一种职业转换。选择转变**职位和领域**时，你只会感到高兴。

如何改变职位和领域

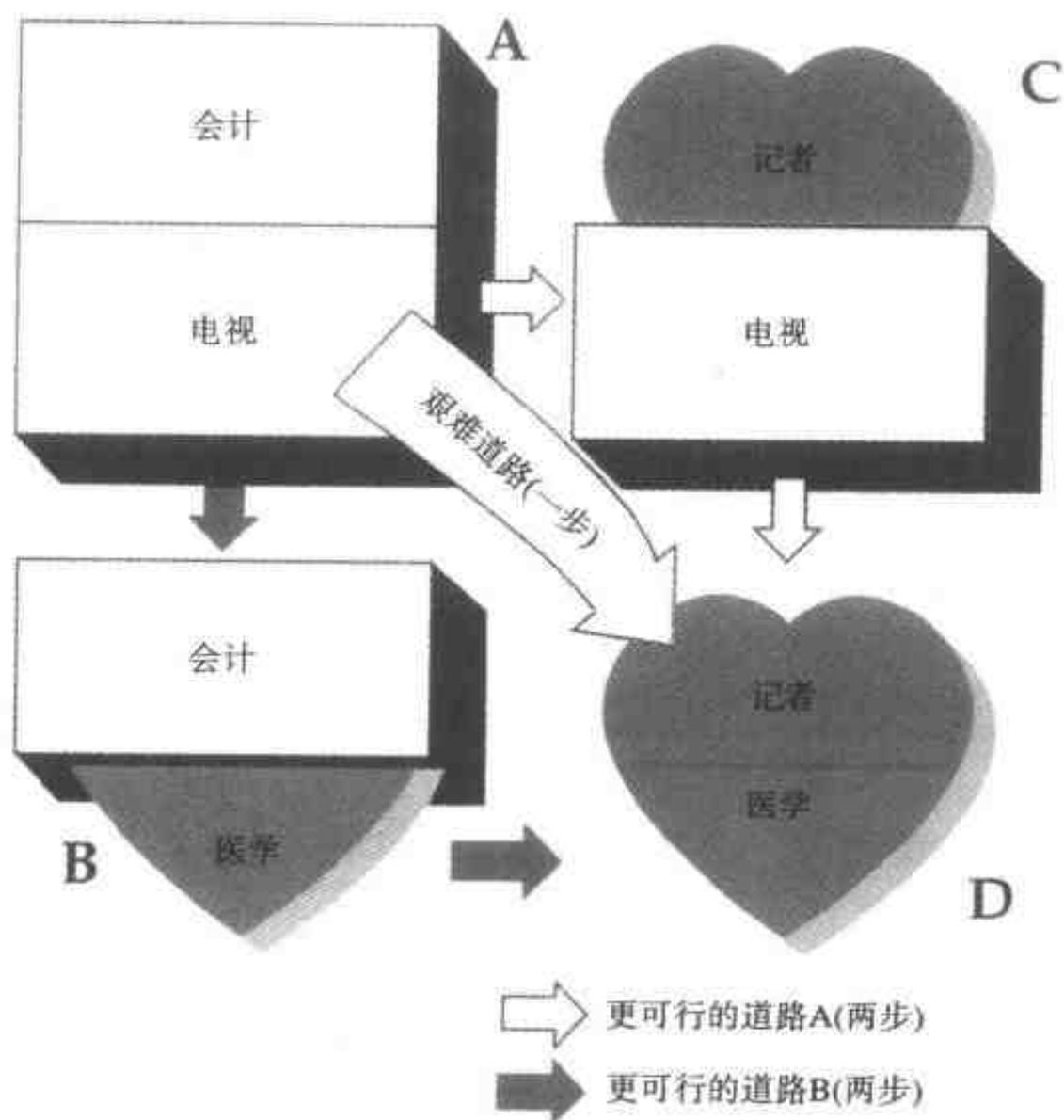
如果你决定同时改变**职位和领域**（为什么不呢，你已经把心思放在了本章提供的练习上），这里有三条道路供选择：

(1) **一步到位**。这种转变是一步到位（比较困难），从A到D一次完成。

(2) **一次一步**。这种转变分两步完成（比A更可行），如图中两个白色箭头所示，第一步转变的仅仅是**职位**，而不是**领域**。

(3) **一次一步**。这种转变分两步完成（比B更可行），如图中两个红色箭头所示，第一步转变的仅仅是**领域**，而不是**职位**。

为了说明这些问题，让我们假设你现在（或最近）的职业是一家电视台的会计。现在，你厌倦这种职业了，想要跳槽，成为一名医学领域中的媒体记者。所以你的目标是完成**职位和领域**两个方面



的转换。

现在，当然你想一步到位，同时转换职位和领域。这比较艰难，因为当可能的雇主问到你的背景和经历时，你可能很难回答。这就是我们称之为艰难之路的原因。

但还有其他两条路可走，即我上面提到的一次一步职业转换法。

在上图中，你可以先从A到C：请你做会计的电视台把你调去做记者，或者到另一家电视台做记者。在那儿呆二三年，然后再从C到D：在医学杂志或报刊领域、网站做记者。

同样，你也可以先从A到B：即仍做会计，但是在医学杂志、

报刊领域或网站的新工作。在那儿呆二三年，然后再从B到D：设法使原公司让你做一名记者，或者努力使另外一家医学杂志或报纸聘你做记者。

你有什么经验？

这种“一次一步”的职业转换方法的巨大优点是：每次都都有所变动，在职位和领域两方面都有了经验。这种经验对聘用你的人来说举足轻重，比你在职位和领域两方面都毫无经验强多了。

一步到位的跳槽

但假使你已找到梦想中的职业，再也不能等了。你想一步到位，那么，当你在职位和领域两方面都毫无经验时，该如何向可能雇用你的人推销自己呢？

在这种情况下，必须深入分析职位和领域。

回想一下，任何职位都由一系列任务组成，每项任务都要求你有一定的技能才能出色完成。

因此，你关心的必须是技能，而不是职衔。职衔对雇主来说不可变通，但是技能可以变通。

你也可以回想一下，每一个领域都是由几个兴趣或者专业组成，你在本章中已经了解过这些。

因此，你的知识而不是领域必须是你关注的核心。领域对雇主来说是不可变通的东西，但是专门知识可以变通。

那么，聚焦于技能和知识之后，应该如何为走上这条艰难之路做准备呢？

- 与那些已从事这个职业或工作的人交谈。
- 询问他们：从事这项职业你必须完成什么任务？马上接下去问，完成这些任务要什么技能？将答案记录下来。
- 然后再转向第二个焦点，问问他们：从事这个工作或职业，你必须具备什么知识，或者你预期需要什么知识？将答案记录下来。
- 增加一个特别的问题(为自己)：要在这个工作或职业中成功，必须具备什么样的资本和个人素质？把答案记录下来。

这样，与三个从事你想从事的工作的人谈过后，

- 你会得到三个清单：必要技能、必要知识，再加上一张特别清单，在这个领域中成功所需的个人素质。
- 将这些清单与你已经拥有的技能和知识相比较(在本章和上一章确认的技能和知识)。在必要技能和必要知识两个清单中，选出你已经拥有的技能和知识。
- 现在，当你为了新的工作或职业接近未来的老板时，可以向他展示你已经有了实际的经验。当然，虽然在职位和领域里你都是新手，但你已有了真正必须的经历，也就是从事这个工作甚至获得成功必需的技能和专业知识。你可以向雇主显示，你的技能和知识能够帮助他获得更多的客户，或者产生更大的利润，或者完成其他目标。并且，你已经具备了在这个领域中取得成功必备的个人素质。如果找对了雇主，你就可能跳槽一步到位。

哪里

第五步：

组织

组织的名称：太多或者太少

你已经明确了自己的职业。

现在应该去找能做这种工作的地方了。

切记，在整个求职过程中，都不要去找那些有职位空缺的地方。

不论是否有职位空缺，只找那些你感兴趣的地方。当然可以使用黄页。也可以同所有的联系人交谈。

或者，也可以在你居住的市镇选一条你想在哪里工作的漂亮的街道，沿着街道，挨个找每一个地方(我知道有的求职者和跳槽者实际就是这样做的，并找到了很好的工作)。

用尽各种方法，寻找那些你感兴趣的组织的名字。

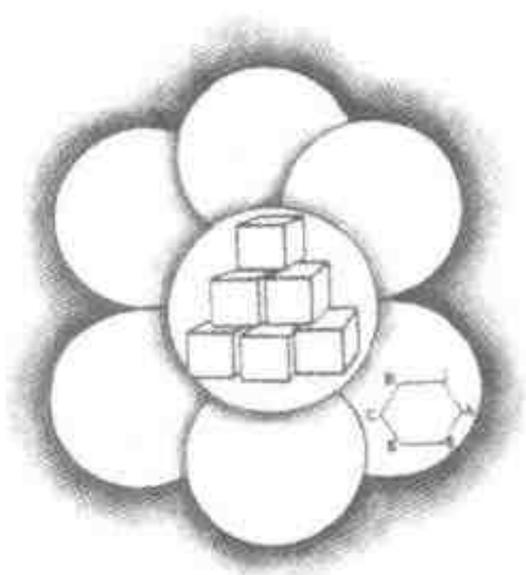
在这一过程中，你会遇到两种情况：

- (1) 你想去工作的地方太多。
- (2) 你感兴趣的职业中雇用人的地方太少。

因此，你或者需要缩小求职区域，或者拓宽它。让我们首先看看第一种情况。

缩小求职区域

如果你找到太多既能实际雇用你又是你的兴趣所在的组织名字，应该怎么办？答案是，通过缩小搜索类别，缩小求职区域。



你的花图

搜索类别取决于你提供给附录A中花图的花瓣信息的多少。

你能从附录A中发现填花图的要求，可以做一下这个简便、有益而有趣的练习。许多读者告诉我，这个练习是本书最有趣的部分，无论他们是否需要缩小求职区域。

所以，中断一下本章的旅程，先完成附录中的花图。

完成花图后，返回这里，继续完成缩小求职区域的练习。



让我们先举一个例子，看看如何缩小求职区域。假设你发现自己最感兴趣的职业是金属加工，你想成为一名焊工，这只是开始。你已经把美国1 600万劳务市场减小到：

我想到雇用焊工的地方工作。



但现在阴影部分还是太大。国内有成千上万的地方使用焊工，你不能一一走访，所以要进一步减小阴影部分。假设在你的“地理环境花瓣”上你说想在加利福尼亚的圣约瑟地区生活和工作，这很有帮助，它把阴影部分进一步减小。

现在你的目标是：

我想在圣约瑟地区雇用焊工的地方工作。



但是，阴影部分还是太大，可能会有100、200、300个组织符合这条件。你可以求助于你的花图。你发现在“最喜欢的工作条件”下面写着你想到拥有50或更少雇员的组织工作，好的，现在你的目标是：

我想在圣约瑟地区雇用焊工的地方工作，那儿的雇员不超过50名。



这时阴影部分可能仍然太大，你再观察一下花图，在“事物”花瓣上写着你想到一家用轮子生产或者生产轮子的组织去工作，现在你寻找的条件变成：

我想在圣约瑟地区雇用焊工生产轮子的地方工作，那儿的雇员不超过50名。



使用花图，你可以把阴影部分这样一直减下去，直到求职的“靶子”不超过20个。这是你开始时可以控制的数目。如果这20个地方以后证明都没有前途或都不吸引人，你可以扩大这个列表。好，从现在开始，你已经成功地削减了求职区域。

拓宽区域

有时你的问题恰好相反，你找不到足够感兴趣的组织名字。

应该怎样办呢？答案是：通过拓宽搜索类别拓宽区域。

让我们来举个例子。假设你的新职业是成为一名教师。

哪些地方雇用教师？你回答，“学校”。

发现在你的地理区域内的学校没有教师空缺，你可能会说：“在这个职业中没有工作机会”。但这并不确切。

哪里需要教师的正确答案是

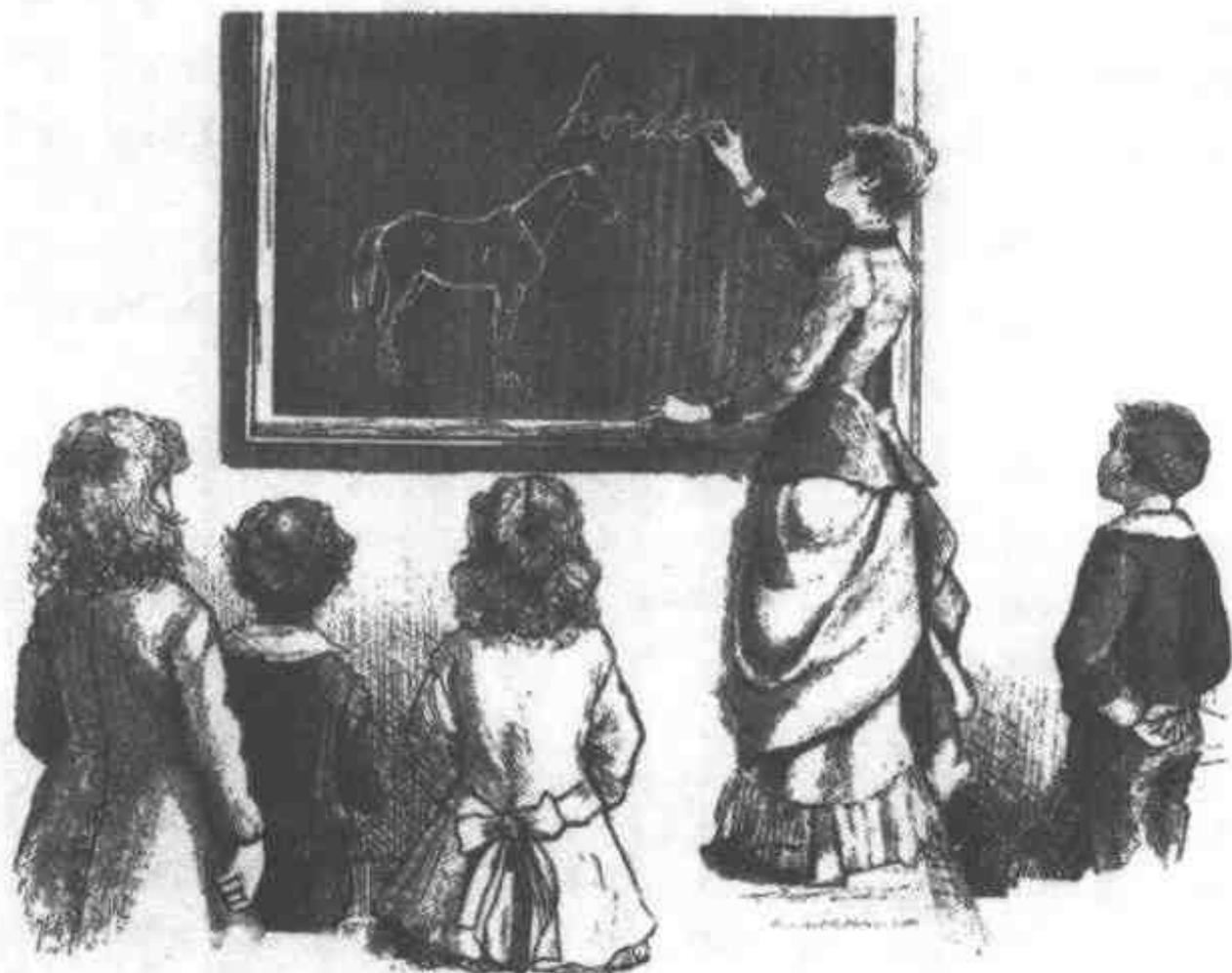
- 学校
- 公司培训与教育部门

- 组织培训班的机构
- 基金会
- 私人研究机构
- 提供教育顾问的公司
- 教师协会
- 职业和贸易社团
- 军事基地
- 州和地方的高等教育委员会
- 诸如消防和警察等的培训学校

这个清单也可以继续拓宽，你可以在以下地方工作：

- 全职雇用的地方
- 招收兼职的地方（为了给自己一个多样的生活，你会下决心去做两份甚至三份兼职工作，它们加起来等于一个全职工作）。
- 招收临时工的地方，通常是一次性指派完成一个项目。
- 需要顾问的地方，每次完成一个项目。
- 需要志愿者的地方。
- 非盈利组织
- 盈利性组织
- 还有，不要忘了，如果你想自己当老板，还有你自己创立的组织。

这些都是针对教师而言，其他职位也是同样。不要忘记，在求职中，偶尔有人自愿提供信息，不仅仅是某个组织的，还包括各类组织的信息，这些都要细心地听，并且做好笔记。



拓宽你搜索的区域！在你发现的每一个类别中询问组织的名字。

如果你正在查找小一些的组织名称，最好的办法就是查当地电话簿黄页，查看你能想到的所有相关标题。

还可以使用商会发行的商业目录，那上面不仅有小公司的名字，还有大公司在当地的分部的名字，有时甚至包括标准工业代码（SIC）。你不会缺少名字，相信我——除非你住在一个小镇上，如果是这样，就需要把网撒得再大一点，把那些在通讯距离内的别的村镇包括进来。

一旦在最喜欢的职业中找到20个可能雇用你的组织，从中挑选出3个特别感兴趣的公司，在接近他们进行求职面试之前加以研究。

世界上的每个雇员都有一些方法衡量他们是否喜欢现在的工作。但麻烦在于，大多数求职者，跳槽者也是如此，都是在被雇用之后才做这件事。

例如，一项美国调查发现，57%通过联邦或者州就业机构找到工作的人在工作不到30天就会辞职。很明显，大多数人在30天内发现自己不喜欢继续在这里工作。这个发现也太迟了！你应该更聪明一些。

先进行研究

为什么预先对一个公司或组织研究十分重要？有三个理由：

首先，你可以从其他众多求职者中脱颖而出，那些求职者一进门就问道：“嗨，你们在这里做什么？”进入一家公司之前，使用各种方法，互联网、图书先了解一下。可以表现出你非常重视这个地方。

其次，你可以知道他们是否需要拥有你这种技能和知识的人。你可以知道他们在做什么工作，以及他们的需求、问题和挑战是什么，他们要达到的目标是什么，他们发展面临的障碍是什么。然后，你就可以更好地和他们谈论被雇用之后你的技能和知识能帮助他们做什么。

再次，要看看你是否喜欢在那里工作，不要事先一无所知地从事一个工作，然后又马上辞职，因为在你工作之前不了解它们甚至你也不愿意去了解它们。

事先做好这种调查，这是你的明智之举，重要的是，在你效忠

他们之前，先行挑选，多么明智！多么聪明！

好的，你到底想要发现一些什么东西？好的，问一下自己：从事以前的工作之前，你希望已经了解了哪些内容？在你辞职或者被解雇之后，回过头来想一下，在你从事这个工作之前，你希望你已经了解了一些什么？这将有助于为未来的工作确定研究主题。例如，你可能希望知道：

- 这个地方的真正目标是什么，而不是他们在年度报告上写的资料。
- 这家公司的企业文化是什么，冷漠无情，还是热情友善。
- 他们的工作时间如何，灵活还是不灵活。
- 这个工作实际做什么。
- 你最喜欢的技能是否能够施展。或者，之所以谈论你的技能，只是为了吸引你来这里工作而已，而你有充足的人事技能，却不得不做浪费时间的简单工作。
- 更多的是关于老板的事情，他喜欢为什么而工作，怎样管理。
- 你的同事是什么样子，容易相处，还是难以相处，具体每个人怎样。
- 这家公司或组织怎样解雇人，预算紧不紧，他们怎样要求你的部门的运营。

所有这些都是进入一个新地方工作之前(如果你能够的话)应该研究的内容。

当然，你不可能在面试之前全部了解这些信息，但是如果你的运气好，一定有所获。其余的内容应该在面试中得到。所以上面的问题就是你的研究议程，同样也是你的面试议程——如果你能成功

地进入面试阶段。这些信息是你在招聘面试过程中应该尽力注意并发现的。

这里有6种方法，可以用来事先获得一些信息。我将这些方法列在这里。我从最快捷的方法开始，逐步推进到那些更花时间的方法(按次序)。大部分求职者或跳槽者都是从最容易的方法开始，只有他们在低一层的方法找不到所需信息时，才推进到下一层的方法。

● 最容易的研究方法：朋友和邻居

询问所有人是否知道有人在你感兴趣的地方工作，如果知道，可以问他们能不能安排你和那个人见面，共进午餐、喝咖啡或喝茶，告诉他为什么那个地方如此吸引你，并向他表明你想更多了解那个地方的情况。(如果你们共同的朋友在场会更有帮助，这样，谈话的目的不会被误解)。

这是很多人了解情况时喜欢采用的方法。当然，你手边也需要有另外可供选择的人，这样你才不会走进死胡同。

● 研究层次2：互联网。

可以使用搜索引擎，键入你正在寻找的公司的名字，看一看有什么结果。你会发现互联网比印刷资料更好，寻找小公司时尤其如此。

● 研究层次3：印刷材料

有三种类别的印刷资料。

1) 公司本身可能会有关于它的业务、目的等的书面材料，公司的总裁或领导会发表谈话，公司会有这些谈话的文本。另外，公司还会发放介绍自己的小册子或年度报告！如何得到这些材料？在小

公司里，接电话的人就是发放材料的人，在大一点的公司里，公共办公室或公关办公室发放这些材料。

2) 公共图书馆也可能会有关于那个组织的材料——剪报、文章等。你可能不知道是否有，但是不妨去问问图书管理员。

3) 公共图书馆有一些书和目录，可以提供一些关于那个组织的信息。如果查找大公司信息，就要去研究。如果只是什么不起眼的小店，使用我上面提到的网站可能更好，如果有可能，两种方式都采用。

● 研究层次4：从组织中的人员那里获得信息

如果你从印刷资料、互联网或者朋友那里找不到信息，可以直接去找你感兴趣的公司，问一些问题。这叫做信息面试。我们前面讲到过，但在这里，我必须提醒你注意几个问题：

首先，要注意自己的角色。这时，你还不是等待雇用的求职者。你只是一个寻找者，尽力了解收集信息，看这里是否同时适合你和公司。

其次，必须确定你要接近的人是那个组织中负责发布消息的人——接待员，公关人员，“人事办公室人员”等，而且要在接近其他更高级人员以前接近他们。收集他们所有的印刷资料，然后离开。下次回来的时候，确保你已经消化了这些资料。

第三，必须阅读关于这个组织的所有印刷资料。不要向组织中的任何人问那些在某处的书面材料中(或者网站，如果他们有的话)已有答案的问题。在你打扰他们之前，读完所有的资料。还必须去图书馆读完关于他们组织的所有资料。

第四，如果下属人员能够回答你保留的问题，就要与他们接近，

而不是去接近他们的上级，除非老板是唯一知道答案的人。

这就是信息面试，而不是请求他们雇用你。用一些别人也可以回答的简单问题打扰老板无疑等于求职自杀。老板有更重要的事情，而不是回答求职者的这些基本问题。要得到具体的指导，可以回到信息面试一节。

如果来到一个最感兴趣却难以进入的地方，可以首先走访一下类似的组织，通过这些组织了解这个领域的“行规”，这有助于你进入这个你最感兴趣的组织。

• 研究层次5：临时性机构

许多求职者和跳槽者进入组织的一个有效途径是先从事短期工作，通常叫做临时工。

这一趋势正在增长。1989年，一些公司的临时工只占总工作人数的10%，而现在临时工与总工作人数的比例已达到25%到60%。因此，可以通过临时性机构接近那些你想研究的地方。

并非每个人都喜欢这种研究策略。有些求职者或跳槽者不知是否该去这些临时工中介，因为你知道以前这种中介只招收秘书人员。现在，临时工中介（至少在大城市中）提供许多不同的职位。你会发现，你的城市中的临时工中介提供：会计、产业工人、装配工、司机、机械师、建筑工人、工程人员、软件程序员、计算机技术人员、管理/经理人员、保姆（照顾儿童和老年人）、保健人员/牙医/医务人员、法律专家、保险专家、销售/营销人员、包销人员、金融服务工作者，以及一些更加专业化的工作：数据处理、文秘和办公室助理。

所以，在当地电话簿黄页的“临时工中介”和“就业中介”标

题下查找，打一些电话，如果发现某个临时性中介拥有许多需要你这种特定技能和经历的招聘名额，去申请注册，让他们为你介绍工作(如果他们不能为你找到工作，再换一家中介)。这样，在几个星期之内，你就有机会从内部了解许多组织。

可能这个中介不会派你到你希望去的地方，但有时你也可以在类似的组织中工作，就可以和你最想去的组织建立联系。

• 研究层次6：志愿工作

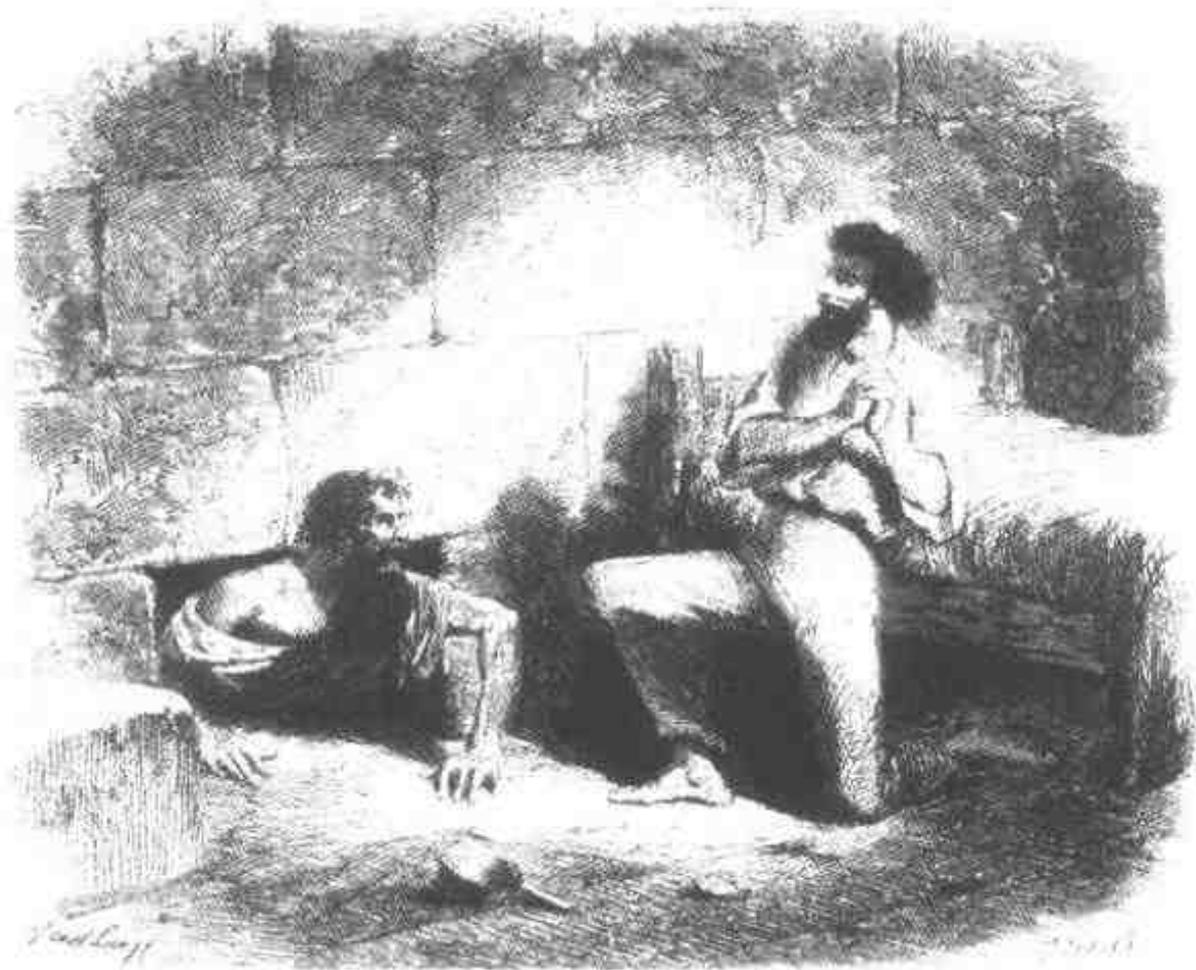
如果你不愿意广泛了解各个地方，因为你对一个地方非常倾心，超过了其他所有的地方。一个直接有效的办法就是在那里无偿志愿服务二到三周，而且他们有权随时中断你的志愿服务。

有些地方会冷漠地拒绝你的要求。但有些地方会对你感兴趣。毕竟这样对他们有三大优势：一是，他们不必给你支付薪水。二是，如果他们发现你很“麻烦”，不必长时间忍受你。三是，他们随时可以叫你走。

你也能得到三个优势：一是，通过该途径得到一个从内部了解这个组织的机会，也许你打定主意永远不要在那里工作。二是，他们有机会观察你的行为处事，如果他们喜欢你，可能会雇用你。我说可能。如果他们只是说“非常感谢你帮了我们的忙”，不要太失望，结果通常如此。三是，这对于跳槽者来说，是一个非常好的策略，特别是你难以找到新工作之前。如果你极力想去一个新的领域，你在这个新领域的志愿工作最后能为你赢得一封很好的推荐信。接近其他地方时，他们问你是否有这个领域的工作经验，你就可以拿着这张推荐信，说，“是的，我有。”

发出感谢信

在求职的面试阶段，任何人帮了你的忙，你都必须在第二天马



上写一封感谢信，这种信写给所有帮助过你的人、你与之交谈过的人、你的朋友、你在组织中询问过的人、临时工中介的人、秘书、接待员、图书馆员、当事人等等。

与他们会面时可以向他们索要名片，或者让他们把名字和地址写在纸上给你，千万不要写错他们的名字，听起来像是“王志红”的名字实际上可能是“王之宏”，听上去是“刘三姐”的实际却是“牛三解”等等，记下姓名和地址，但请一定记准。我再重复一遍：在当天晚上或第二天就给他们写感谢信，一星期以后才到达的感谢

信毫无意义。

最好自己手写，但如果你的书法实在无法辨认（甚至“无法破译”），这时才用打字机，两三句话就够了。比如：“十分感谢昨天您能与我面谈，这对我受益匪浅，您在百忙之中为我抽出时间，我真是感激不尽。祝你万事如意。”接下来是签名，一定要签上你的名字，尤其是用打字机时。现在用打字机打的没有签名的信像垃圾一样在增多；如果不签名，别人不会认为这是一封私人信件，你当然不想给人留下这种印象。

让别人知道，你在乎他们。

开办自己的公司

我们一直在说，说服公司雇用你之前，首先需要对这家公司进行研究。



当然，并不总是如此，因为当你决定开始自己的事业时，就没有必要去接近雇主或说服他。

你已经研究了自己的技能和兴趣，发现自己适合创业。在这种情况下，不需要说服任何人。那你就去创业吧！

尝试新事物需要极大的勇气。不过，只要把这三条原则记在心中，就会容易得多：

1. 在尝试新事物时总有一些风险。你的工作不是避免风险——没有方法可以逃避——而是事先确信这些风险可以管理。

2. 首先和那些正从事你想做的职业的人士交谈，然后评估一下你是否还想继续向前，并试试看。不要忽视这一步！

3. 开始之前，先作好一个计划B，这是关于先前的计划如果没有结果，你将怎样做的计划。也就是知道你下一步要去哪里。不要等待。现在就把它写下来。这是我将要做的，如果不成，下一步我要做的是……

如果你准备为自己工作，必须牢记下面这些建议：

为焦急的自我雇用者准备的12个诀窍

1. 如果你和某人共同生活，那么和这个伙伴或配偶坐下来谈谈，并问他们，如果你尝试这个新事业将会对他们有什么影响。它需要你们共同的积蓄吗？他们需要放弃一些东西吗？如果需要，那该怎么办？他们是否愿意做这样的牺牲？如此等等。

2. 如果可能的话，循序渐进。专家说，如果你有职业，别辞职。循序渐进地过渡到自己做老板的阶段要好得多。当你在其他某个地方还保留职位时，首先要像同时兼两个职业一样工作。这种方法可以检验你的新事业，就如同试验一间坍塌的房屋的地板，你小心翼翼地踩上去，而不是一下子把所有的身体重量都放上去，看看它是

否能承载你的重量。

3. 决定是否进入一个你已经了解的行业。可能你的新事业是过去做过很多年的——当然是被别人雇用。现在你决定开始自己的事业，成为一个独立承包商，或自由职业者或契约服务者。很好。

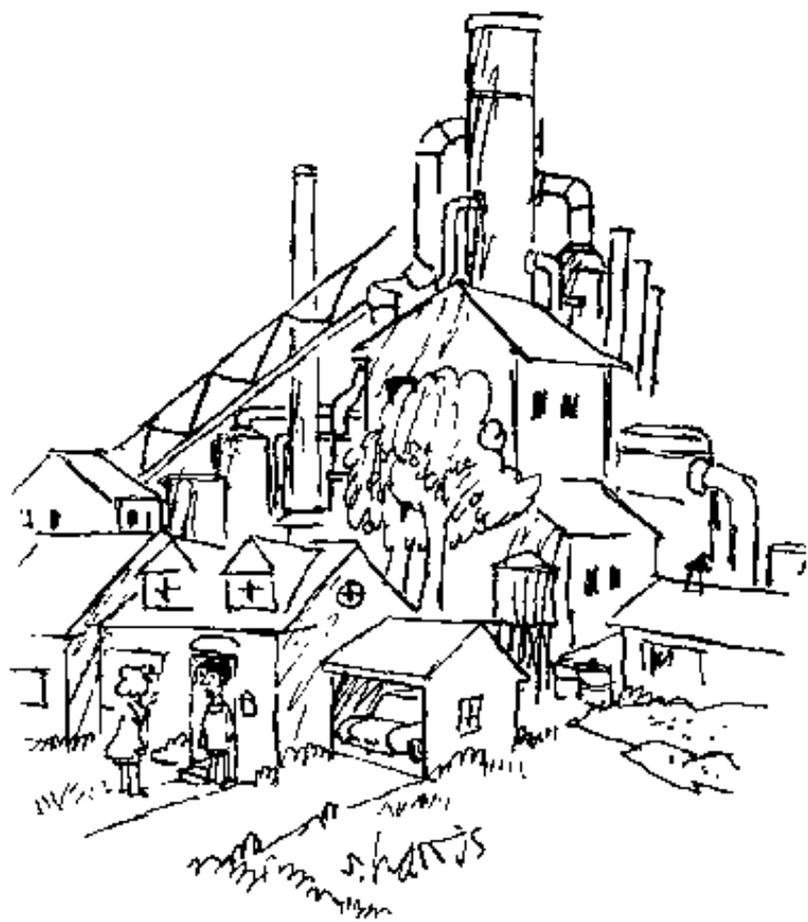
4. 决定是否从事一个以前从未涉足的行业。专家说，现代社会中90%的工作的主旨是销售那些能节省时间和人力的产品或服务。邮购、派送(为本地餐馆提供家庭派送，或给杂货店运送他们从商业区的超市订购的货物。给洗衣店夜间送活等等)。白天或晚上打扫办公室/或提供家庭清洁服务。上门维修(尤其是在晚上或周末)电视机、收音机、音响、洗衣机、洗碗机等。修剪草坪，上门看护老人，或照看儿童。汽车保养或维修服务。

不喜欢这些？你可以在居住的社区内四处探寻，问问什么产品或服务是人们最需要的。或者已经提供给人们的服务或产品中，还有哪些急待提高？列一个清单。总有一些事情会引起你的注意。如果是这样，就去做。

5. 明确自己是否有发明可以作为开始新事业的基础。如果你制作过一些东西，一直被你搁在抽屉里或车库里，以前从未试过要再做一个或生产一些，那么现在就是尝试的好机会。仔细想想你该怎样生产、宣传并销售它，等等。有些公司宣称专门推销像你这样的发明，只要你出钱。然而，根据联邦贸易委员会的说法，他们研究了3万个花钱推销的人，发现没有一个发明者把他们的发明物送到这样的公司之后获得过利润。当然，你最好放弃那个想法，专心研究如何把你的发明物销出去。通过版权办公室和本地的图书馆查询

其他发明者，如果他们成功地使他们的发明物销售出去，那你该请教他们。当然，他们告诉你的第一件事，就是将它们放到别人的手上之前，为你的发明物取得版权、商标或专利。

6. 决定是否喜欢在家工作。300年前，几乎每个人都是在家里或农场工作。直到工业革命到来的时候，离家工作这一思想才为人们接受。然而，近年来，在家工作的思想又重获新生，这要归功于密集的公路和新技术的发展。如果你想在自己的家、公寓、或私人套房中工作，你将加入2 380多万个以家庭为基地的工作人员中，他们在美国已干了多年。另外还有约2 500万其他工作者想加入这个行列。



不错，公司规模已经扩大了，不过弗雷德还是喜欢在家工作。

在家工作的最大问题是显而易见的：事业和个人生活之间的冲突和干扰，等等。如果你决定走这条路，必须具备足够的自制力和

毅力。

7. 决定是否购买特许经营权。特许公司的存在是因为有些人想买进一个已经成功的生意，而且他们有银行储蓄或者能得到银行贷款。幸运的是，已有许多这样的特许公司。图书馆或书店应该有列举全国各地和其他地方的这种公司的书籍。

你应该知道，这些类型的特许公司的失败率大大高于其他类型。还有一些特许公司要像躲避瘟疫一样地躲避他们，因为他们对你的加入要价太狠，而且不承担广告和约定上规定他们该做的事。

所有关于特许权的书都会无数次地告诫你，决定购买特许权之前跟那些已经购买特许权的人们交谈。还有，我的意思是和几个人而不只是一个人交谈。大多数专家还告诉你跟同一领域内相竞争的其他特许公司交谈，而不只限于你想和他们签约的那一个。也许有些更好的东西，而你的调查没有挖掘出来。

如果你因为太麻烦，不愿意做一些准备工作而直接签约，那么你将自食其果，相信我。

8. 决定是否喜欢从网络空间、你喜欢的休闲之地开始自己的事业。可以确定这样一种事业，只要有了电话，传真机，电子邮件，和信息高速公路，不管是在滑雪胜地还是在世界上任何一个你想去的地方开设。使用这些工具，你就可以在任何地方经营，因为这些工具和技能使你的事业独立于任何特定的地方。

9. 决定是否喜欢某个特定的地方作为办公之地。例如，你的梦想可以是：我想要一个大马场，在那儿我可以养马、卖马。或者，我想开一个食宿旅店。诸如此类的主意。

10. 不管以何种方式开始你的事业，都必须与那些做过同类事

情的人交谈。如果你发现了一个前无古人的事业，那么就分解你的想法，一次拿出两部分，做一些研究。

举例来说，假设你的梦想是——这里我们举个比较荒唐的例子——使用电脑监视南极植物的生长。并且假设你找不到一个曾经干过这种事的人。解决这个似乎不可克服的问题的途径，就是把你计划的这件事情分解分成几部分。在这个例子中是：计算机、植物和南极。然后组合任何两部分，界定你的谈话对象。在这个例子中，意味着在国内找到某个把计算机与植物相结合的人，或者某个把计算机与南极相结合的人，或者以南极的植物为工作对象的人，等等。你去跟他们交谈，通过这种方法，你也许会发现某个人使用计算机监视南极植物的生长。再通过倾听那些有类似业务或职业的人们的经验，你将了解到何处有艰险，如何克服。



11. 成功的秘诀是学习什么是 $A-B=C$ 。我惊奇地发现，有很多人在开始一种新事业（不管是在家还是在其他地方）时，都不曾

跟其他从事类似行业的人士交谈过。

一位求职者告诉我，她没有跟任何一个有过类似经历的人交谈，就开始了她的家制蜡烛生意。她的生意在一年半就破产了。她的结论是：没有人应该做这样的生意。我的结论是：开业之前，她没有做好准备工作。

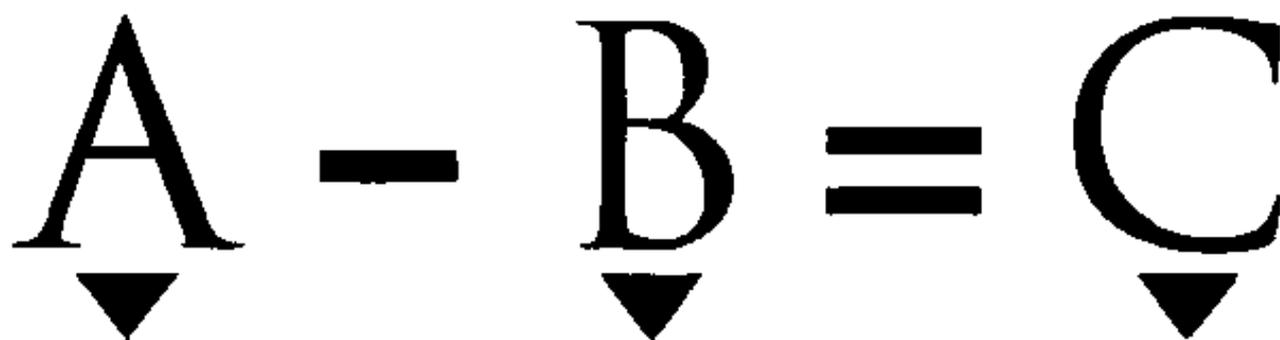
为了避免像她那样的命运，你应该和做过类似生意的人交谈，发现经营所需的知识和技能，列一个清单，我们称之为“A”。

然后，坐下来把你自己的技能和知识编成目录，也许可利用这本书的第五和第六章列一个清单，我们称之为“B”。

最后，从A中减去B，结果称之为“C”。那是你缺少但需要的技能和知识。你必须掌握这些技能和知识，或者雇一个具有那种技能的人。

不用怀疑，你可能喜欢用例子演示一下全部过程。好的，我们的求职者是一个为雇主做过竖琴的女性。但是她现在想为自己工作，不但要在家做竖琴，而且要用电脑设计竖琴。在会见过几个家庭竖琴制造商和竖琴设计师，做过自我评估之后，她的清单A-B=C出来了。如下所示：

你的降落伞是什么颜色？



成功经营这种事业所需的技能和知识

我拥有的技能和知识

我所缺的技能和知识

(我以后得去学习或请一个志愿者，或雇一个人)

使用仪器和工具的精密工作

使用仪器和工具的精密工作

计划和指导整个方案

计划和指导整个方案

计算机编程，设计解决物理问题的程序

计算机编程，设计解决物理问题的程序

解决问题：评估为什么一个特定的设计或工序行不通

解决问题：评估为什么一个特定的设计或工序行不通

目的明确，机智，耐心，不屈不挠，精确，有条理，全面

目的明确，机智，耐心，不屈不挠，精确，有条理，全面

精通的知识：电子学原理

精通的知识：

精通的知识：电子学原理

弦的物理现象

弦的物理现象

振动原理

振动原理

木材的特性

木材的特性

电脑编程

电脑编程

会计学

会计学

从上表她了解到，如果决心做一个独立的竖琴制造商和竖琴设计师，她需要学习以下知识或者雇用某个懂得这些知识的人：计算机编程、电子学原理知识、会计学。她的选择是：到学校学习、请懂得这些知识的朋友帮忙，或者雇一个兼职人员。

12. 必须从准备经营的场所25英里外开始研究。为什么要25英里外？实际上，那是最低限度。如果访问的行业都和你在一个镇上，他们将是你的对手。如果他们和你在一个镇上，他们不太可能告诉你怎样开始。毕竟，他们不准备培训你，免得你有朝一日夺走他们的生意。

如果一个小伙子，一个姑娘，或者一个企业在25英里之外(甚至更远，50英里最好)，就不太可能被理解为对手，因此他们更可能告诉你你想知道的一切——他们的经验，他们如何开始，和地雷埋藏的地点。

他们最可能告诉你的地雷是什么？是求职。是的，是的，我知道。为自己工作的整个想法意味着不必再求职。从技术上说，的确如此。但是从另一意义上说，又不然。在许多商业当中，你都不得不去寻找、寻找，寻找一些新的顾客或客户(把他们当作短期雇主)，并且你不得不持续这样做。

如果在经营自己的事业过程中，你对这一方面不感兴趣，应该打算雇人或者合伙或者找人帮助你做——有一些人事实上会自己包办下来。如果是这样，必须找到这样一个人并与之取得联系。但是，通过观察 $A-B=C$ ，无论从事何种自我雇用方式，你都能获得成功。

你的降落伞是什么颜色？



追求梦想

无论你属于想要开始自己事业的10%，还是选择为他人工作的90%，都要追求自己的梦想。

梦想的工作和梦想的职业这两个概念在今天的文化中正在成为不可能的事情。在美国和世界上大多数国家的许多地方，人们都认为不管拥有何种工作，都是一件很幸运的事情。

但是梦想的工作仍然存在。只有凭借运气或者本章中描述的坚持不懈的研究才能获得。就在合适的地方有合适的工作，符合你喜欢的技能和兴趣。

但梦想的工作只能这样开端。能否保持良好状况，取决于你对工作的态度。

“我们生活在集中营的人都记得那些穿过小棚屋去安慰别人的人，他们把最后一片面包分给了别人。这样的人或许并不多见，但他们的证据充分证明，一个人可能被剥夺一切，但他始终拥有最后的人身自由——在任何特定环境中都有权自由选择自己的态度……”

维克多·弗兰克林

如果你要求的理想工作是恒久稳定，可以让你“靠桨休息”，有可靠的保障，可以如愿以偿地升职提薪，那么在世界上找到这种让你快活工作的可能性就不是很大。

态度就是一切。态度决定了你行动的方式，甚至更多，还有你的思考方式。

哪些态度能帮助人们找到梦想的工作？有以下四种态度。

1. 把得到的每份工作都看做临时性的。(至少在美国)90%的劳动力都不是独立经营,因此,你很可能最终会为别人工作。那份工作持续多长时间由他们决定,而不是由你说了算。只要他们愿意,你的工作随时可能中止,而且事先没有任何预警。这在某种程度上是事实,而现在比以往任何时候更是如此。这取决于目前职业市场的本质。

因此,找工作时,必须告诉自己,“我正在找的工作本质上是一份临时工作,能持续多长时间我并不知道。所以,这绝不是我最后一次求职。我得随时做好重新求职的思想准备。”

对于你梦想的工作,要带着感激的态度珍惜它。它也许不能持久,但是拥有它的时候,必须品味它,享受它。

2. 把找到的每份工作都看做是一个学习机会。从本质上看,你今天找到的每份工作几乎都在不停地运动和变化着,其速度之快,令你不得不把现在正在寻找的工作看成是自己学习锻炼的一次经历,看成是学习班的人学登记。

如果你想把它当成梦想的工作,必须喜欢学习新的任务和工作流程,而且在应聘时还要对每一个可能成为你雇主的人强调,你是多么热衷于学习新的知识和技术,而且你学得非常快。

3. 把找到的每份工作都看做一次冒险。我们大多数都喜爱冒险。一次冒险意味着有一系列不可预测的神秘事件。那就是今天的工作!权力……欲望……谣言……错误抉择……奇怪的联盟……背叛……报答……等等剧情一一出场。突然,无人能事先预知的变故展现在你的眼前。

如果你把它看作梦想的工作,那么就满怀热情去面对那些无法预测的事,心怀激动而不是恐惧。

4. 必须明白，你找到的每份职业的乐趣和满足感都必须在于工作本身。无论在求职时对将要从事的工作做了多么深入仔细的研究，可能最终只能在一个没有慧眼识英才的老板那里找到工作，老板看不到你的卓越贡献，令你有一种不被喜爱和赏识的失落感。

由此可见，如果这是你梦想的工作，就必须是一份能让你从工作中找到满足感的工作。

有步骤地追求梦想

有了这四个态度，不仅仅能找到梦想的工作，更重要的是能够保住这份“梦想的工作”。

但是要记住，有时梦想的工作要分几个阶段才能找到，正如我们在职业转换部分中看到的一样。

我们知道有一个退休的人，曾经是一家出版公司的资深行政人员，65岁之后，他发现退休生活闷得要死，于是和一个业务中的老



朋友联系，而他的朋友抱歉地告诉他，“我们这里没有适合和需要你的才能的工作，我们需要的就是一个收发室人员。”于是这位65岁的行政人员说：“好吧，我来做这份工作。”他去上班了，以后的日子里，他朝着自己的目标——高级管理人稳步推进。他继续发挥着自己优秀的才能，他作为资深经理第二次退休时是85岁。

很奇怪，人们无论是直接，还是分阶段，常常都能实现梦想。由于对真实世界的认识，越是追求完整的梦想，越能够成功。

大多数人找不到内心向往的对象，因为他们只想追求梦想的一半，结果他们只用一半的心思去追求。

如果你决定追求全部的梦想，最好的梦想，誓死追求的梦想，我保证你会全身心地追求。正是这种激情决定着跳槽者的成功与失败。

下面这封信来自一位追求自己的梦想并获得成功的读者。

我是一个女性，在大学里学的是人类学，毕业后换了好几个工作，那些都仅仅是工作而已。老实说，在20多岁的时候（我称那10年为“恐怖时代”），我不知道自己想干什么。只渴望自己的工作能让我充分展现自我，点燃激情。我买了您的书，参加过一些非正式会谈，甚至聘请了一个职业顾问，但都无济于事。

5年过后，我重新回到您的书中（当然是新的版本），明确了自己的目标、技能和潜力，头脑中对此有了认识之后，我到图书馆研究政府机关和非盈利性职业机构，发现自己对后者更感兴趣。我复印了一份有关这类部门机构的清单，开始与那些目标与我接近的公司联系（我的目标是：帮助社会上所有需要帮助的人）。

一家公司第二天就给我回了电话，他们问我能不能去面试，我去了，回来后深入研究有关资料以确保自己对该专业职位的要求和职责有所认识，然后进行了第二次面试，并在不到一个月的时间里得到了这份梦寐以求的工作！

衷心地感谢您和您对成功求职的建议——以前，大约

在4个月的时间里，我盲目地从招聘广告中申请了至少50家公司，但是没有结果——我现在很愉快，因为我正在做自己最喜欢做的工作，而我找到这份工作花的时间是所有以往求职中最短的一次。



对害羞的人说几句话

约翰·克里斯特尔经常为那些害羞的人提供忠告。一想到求职时要与别人交谈来获得信息他们就害怕，于是约翰想出一套办法帮助那些害羞的人。他建议在求职面试之前先同别人谈论任何事情，以建立与别人交谈的良好感觉。在过去25年中，成千上万的人听取了他的建议而且他们发现这很有用。实际上，采用约翰这种方法的人在求职中的成功率达到86%——而且不是任何一种工作，而是他们想要寻找的职业或工作。

丹尼尔·帕洛特是欧洲的求职专家。他采用了约翰的体系，并加以组织。他发现约翰实际上向我们推荐了三种形式的面试：我们正在谈论的面试，信息面试，当然，最后是求职面试。丹尼尔称这三种方式为“PIE方法”。这种方法已经帮助了美国和欧洲成千上万的求职择业者，帕洛特的“PIE图表”如下：

	乐趣 P	信息 I	求职 E
面试的种类	实际领域的调查	信息面试或研究	求职面试或招聘面试
目的	习惯于并且喜欢同别人交谈，向你的联系网“渗透”。	从事这份工作以前研究一下是否喜欢它。	获得一份最喜欢干的工作。
如何去面试	可以与某个人一起去	自己去或与某个人一起去。	自己去。
与谁谈话	任何愿意与你谈论与工作无关的话题的人	在你想从事的职业中正在做那份工作的人。	在你最喜欢的工作中有权雇用你的雇主。
每次要求谈多长时间	10分钟（千万不要拖延，与他们约好11点50分见面会让别人认为你很坦诚，因为大多数雇主中午都有午餐约会）。	同前	同前
问什么	你们共同感兴趣的任何话题。	你对这份工作或这种工作的任何问题。	告诉他们你为什么喜欢他们的组织和你想找什么样的工作。



	乐趣	信息	求职
(续) 问什么	<p>如果想不出来，可以问对方下列几个问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “你是如何对此产生兴趣的？” 2. “你对它最感兴趣或最激动的是什么？” 3. “你对它最不喜欢的东西是什么？” 4. “你知道谁还有同样的兴趣、爱好或热情，或者谁能更多地满足我的好奇心？” <p>(1) “我能去见他吗？”</p> <p>(2) “我能告诉他是您推荐我去见他吗？”</p> <p>(3) “我可以说您推荐了他们吗？”</p> <p>记下他们的姓名和地址。</p>	<p>如果你想不出来，可以问对方如下问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “你是如何对这份工作产生兴趣又是如何被雇用的？” 2. “你对它的什么方面最感兴趣？” 3. “你对它的什么方面最不满意？” 4. “你知道谁在做同样的工作，或与此相近的工作但有如下差别：____？” 5. “在这份工作中你遇到过什么问题和挑战？” 6. “你需要什么样的技能去应付这些问题和挑战？” <p>记下他们的姓名和地址。</p>	 <p>告诉他们你愿意面对的挑战。</p> <p>你拥有应付那些挑战的哪些技能。</p> <p>过去你应付那些挑战的经验。</p>
其后：当天晚上。	给他们发一封感谢信。	给他们发一封感谢信。	给他们发一封感谢信。

什么是“PIE”

P代表“热身”阶段。约翰·克里斯特尔称之为“实际(Practice)领域的调查”。而丹尼尔·帕洛特则用P代表“乐趣”(Pleasure)。

I代表“信息面试”。

E代表与拥有人事权的人进行求职面试。

如何利用这个P自如地与一个又一个的人交谈？

可以选择一个朋友或家人都感兴趣的题目——任何话题，不管多么愚笨或琐碎。为了避免气氛紧张，不要选择那些与现在或将来的职业有关的话题，而是选择那些对进行这项训练最有力的话题。比如：

- 喜欢的活动，比如滑雪、打桥牌、锻炼、计算机，等等。
- 消遣中的乐事，比如刚刚看过的一部喜欢的电影。
- 长久存在的好奇，比如如何预报天气？或者警察都干些什么？
- 所在城镇的事情，比如刚刚开业的购物中心。
- 你特别关心的问题，比如无家可归者、艾滋病患者、生态环境、和平、健康，等等。

选择话题时只有一个条件：必须是愿意与别人谈论的话题；不知道而又极想知道的东西比了解很多的东西好得多，因为后者让你昏昏欲睡。



热情

在求职择业的整个过程中，面试的关键不在于记住关于必须说什么的一堆规则。

关键是：始终谈论你热切想谈的东西。

热情是关键，这是进行任何层次的有效面试的关键。这种P方法的锻炼会使你相信，如果谈论喜欢的话题，你就不会害羞。例如，如果你喜欢花园，当你与别人谈起花园和花时你就会完全忘记羞怯。“你去过布奇哈特花园吗？”

如果你喜欢计算机，那么与别人谈起计算机时也不会害羞。“你的操作系统是苹果还是MS-DOS？”

与别人交谈中真正重要的是热情——在这里是你的爱好——以后，在信息面试中，是你最拿手的技能和最喜欢的领域。

确认你的热情所在之后，同那些与你有相同兴趣的人交谈。为日后的求职着想，现在最好找那些你不认识的人，利用电话簿的黄页，问问你的朋友和家人，你知道谁还愿意谈论这个话题？这样你会相对容易地找到要寻找的人。

你喜欢谈论滑雪吗？到滑雪服商店或滑雪教练那儿问一问。你喜欢谈论写作？到邻近的学院中找一位教英语的教授。你喜欢谈论体育锻炼？找一位教练员或一位教授运动疗法的人。

找到有共同兴趣的人就与他们交谈。与他们面对面时，要做的第一件事就是消除他们那可以理解的紧张。每个人都曾有过久留不走的拜访者，如果谈话对象担心你谈个不休，往往会心事重重，根本听不进你的谈话。

因此，与他们第一次会面时只要求10分钟的时间，“就这样，我没有

什么可说的了。”到此为止，迅速看一下你的腕表是否已超时，永远不要超过时间，除非他们请求你逗留，我的意思是，请求，请求，请求。

一旦他们同意给你10分钟的时间，你要告诉他们你此行的目的——你想自如地与别人交谈以获得信息——而且你认为你们两人之间在……方面有共同兴趣。

接下来说什么？一个话题总有它特定的一套问题。比如，你喜欢电影，如果遇到一个同样喜欢电影的人，你第一个问题可以问：“你近来看过什么电影？”等等。如果这是一个你喜爱的话题，你肯定会知道开始时该问些什么。但是，如果此时想不出这样的问题，下面列出的问题被你之前的许许多多求职者证明是开始一次成功面试的很好的问题(不管他们的话题或兴趣是什么)。

所以，仔细看看这些问题，用心记住它们(或者把它们抄写在一张手掌大小的卡片上)，然后试一试。

害羞的人练习的问题

向帮助你练习面试的人提问：

- “你是如何对此产生兴趣的？”(这里的“此”指爱好、好奇心、议题、热情等你特别感兴趣的事情。)
- “你最喜欢它什么？”
- “你最不满意它的什么？”
- “你能否向我推荐其他有同样兴趣的人？”
- “我可否告诉他们是你推荐我去见他们的？”
- 接下来，选择他们可能给你的人名中的一个，你说，“我想先去找他，你愿意先给他打电话介绍我吗？这样他们就会知道我是谁，我什么时候到他那里去。”

有时，在这种练习面试的阶段，带上一个人与你同去是再好不过了——尤其是那些你认为比你更外向的人，在最初几次谈话中你可以让他们唱主角，你则在一旁看他们如何应付和处理。

如果轮到你来谈话，那时你会自如地提出谈话的话题。

无论一个人还是同别人一道，都要不停地进行这种面试练习，直到你能轻松自如地与别人交谈，并且谈论那些你感到好奇的话题。

在所有的因素中，乐趣是关键，如果体会到乐趣，说明你的做法是正确的。如果毫无乐趣可言，就要不停地练习，直到产生乐趣。你需要与4个人谈，与10个人谈，或者与20个人谈，你会明白的。

本章总结

如果走出去与别人交谈，你会发现你愿意工作的地点——职业或者雇用这种职业人员的地方——不受任何限制。当你找到感兴趣的地方，那里是否有空缺并不重要。在这种被称为求职的生活之舞中，首先通过调查决定是否喜欢它，只有作出这个决定后才能——正如在下一章那样——问一问他们是否喜欢你。

你们是一群笨蛋。你们做的琐碎的事情令别人不屑一顾。你们不愿花时间研究自己感兴趣的公司，为何不找出愿意为之工作的人并追随他们呢？

阿尔伯特·夏皮罗



第六章

怎样获得自己喜欢的工作

必须识别有实权雇用你的人

并且向他雇示

你的才能能够帮助他们达到目标



“我想做这份工作，因为我喜欢挑战，喜欢最大限度地发挥自己的潜能。我喜欢解决问题。此外，我分期付款的汽车就要被收回了。”

好的，你已经明确了你最喜欢施展的才能，也明确了你最想在哪儿施展这些才能。现在你已经到了一个关键阶段：怎样才能找到这样的工作？正如我们在第三章所说，这样的工作一直空缺在那里，但是要找到它，可不是件容易的事，你需要为之付出漫长而艰辛的劳动。

必须为求职过程做好精力和财力上的准备，因为它可能需要花费一段相当长的时期，超出你想像和愿意付出的时间。甚至最短的求职过程也需要花费2~18个星期，这取决于各种可变因素——你要找哪一类工作，你住在哪里，你的年龄，你的目标定得多高以及你所在州的经济状况。

要做好18个星期甚至更长时间的思想准备。有经验的失业者宣称：为了在那些空缺职位中找到一个工作，整个求职过程可能要花费1个月的时间和10 000美元的薪水。这可能有些耸人听闻，但你要

做好这个思想准备，不是吗？

当然，焦急的求职者可能想知道如何更快地找到工作，或者希望加快求职过程。好的，这里有一些诀窍。

怎样

加快

给焦急的求职者的一些诀窍

这里有12条道路可以加快求职过程。

1

把求职看成一项全职工作，和其他的工作一样——“上午9点准时上班，下午5点准时下班。”不要满脑子装着自己失业了的想法。在这个时候，你有一份全职工作(虽然没有薪水)，你的新工作就是“求职”或者“跳槽”。

求职的速度通常直接与花费的时间成反比。

研究表明，事实十分令人沮丧：2/3的求职者每周只花费5个小时，甚至更少的时间用来求职。

如果你想加快求职过程，必须每周花费35个小时。每个工作日，从上午9点到下午5点的“正常”工作时间，给自己1个小时的午餐时间或休息时间。这将大大缩减求职花费的周数。

为了阐明这一点，我们假设有一个女性求职者，每周只花5个小时求职，结果最后花了30个星期才找到工作，这意味着总共要花

150个小时。

现在我们假设，还是这名求职者开始忙碌。这次，她事先知道总共要花150个小时才能找到工作。因此，为了尽快结束这150个小时，她决定每周花35个小时找工作。你自己可以计算，用150个小时去求职，应该不到4个星期就能找到工作——如果其他事情保持不变。

2

寻求某种支持团体，就不必独自面对求职事宜。事实永远如此。你将会为这种力量的神奇而惊叹，别人的支持能使你不断前进，加快求职进程。可以从以下几种人群中寻求支持：

(1) **伴侣或伙伴、祖父祖母、兄弟姐妹或最好的朋友**。你需要的是他们的“监督”。他们将每周定时与你见面，检查你在一周里都做了些什么，如果自上次见面后你什么也没做，他们会严厉地批评你。你需要理解、同情和约束。如果你的同学、兄弟姐妹或最好的朋友能为你提供这一切，那么立即跑去(而不是走着)跟他们约定。

(2) **你居住的市、镇中已经存在的求职团体**。比如俱乐部、社会团体、当地政府就业机构的“求职培训班”，或商会、大学、成人教育中心举办的各种培训班等等。如果你来自某个条件较差的特定团体，诸如低薪阶层、政府救济对象、青年人或失业工人等等，你得到这类帮助的可能性将大大增加。不妨问问你周围的人。

(3) **本地职业顾问**。我要提醒你注意，职业顾问常常不被人们当作一种支持团队。不过他们中有许多人确实定期聚会，而且他们自己就是一支极为宝贵的支持力量。假如你能付得起服务费，而且上述各种方法都不能给你足够的支持的话，那么这是一个很好的退

路。但是，在选择顾问以前，请先认真阅读本书最后一章，它将告诉你如何选择好顾问。

(4) 目前并不存在、但你可以帮助建立的求职团体。一些有魄力的求职者在找不到任何现有团体的时候，通过在当地报纸的“需求”栏中刊登广告，创立了自己的团体。广告词是这样写的：“我现在正在找工作，非常希望与其他求职者每周聚会一次，互相支持和鼓励。我建议用《你的降落伞是什么颜色？》一书作为指南。”

3

列出联系人，告诉他们你正在找哪一类工作，请求他们帮助提供线索。你需要80双眼睛和耳朵加速求职过程。你的联系人就是那些眼睛和耳朵。

联系人这个词被广泛地误解，它常常被定义为“商务联系人”，这使许多求职者认为：“我没有任何联系人。”不，你有联系人。

认识的每一个人都是联系人。

家庭的每一个成员。

每一位朋友。

通信簿中的每一个人。

e-mail地址中的每一个人。

你发给圣诞贺卡或者类似东西的每一个人。

曾经与之工作过的同事。

认识每一位医生和医务工作者。

曾经与之打过交道的每一个商人或推销员。

每一个到公寓或房间来进行修理和维护工作的人。

认识付款处的每一名职员。

煤气站里认识的每一位用户。

每一个休闲伙伴，如一起散步、锻炼、游泳或从事任何其他活动的人。

为你服务过的每一个人，诸如你的理发师、发型设计师、美容师、体形训练师、健身教练等等。

曾经熟悉或者可能还能联系上的每一位教授或老师。

你认识的服务组织中的每一个人。

在超市或银行遇见的每一个人。

别人介绍与你相识的每一个人。

在求职过程中遇到或者偶然遇到的任何人，你当时都应该记下他的姓名、地址和电话号码（时刻注意索取这些信息）。

4

拓展你的联系人。有5种方法扩大你的联系人名单。

(1) 参加演讲会。一些求职者会在演说结束后加入演讲者周围的人群，并且——拿着笔记本——问这样的问题：“具有我这样的专业知识的人能干些什么？”在这里他们提到了一般的专业名称：计算机科学家、健康职业人员、化学家、作家或别的职业。许多非常有用的信息就这样被收集起来。你也可以事后去找演讲人，问问能否与他联系以获得进一步的信息——“您的联系方式（包括e-mail及其他）？”

(2) 参加你所选择领域中的会议。这可以为发展联系人提供专

富的机会。一名大学毕业生说：“我参加了在纽约市沃尔多夫举办的有线广告公司大会，就这样得到了我的工作。”

(3) 在录音电话中留言，如果你有的话。一名求职者使用这种留言：“我是桑德拉。我刚辞职，现在很忙，正外出寻找一份医院会计部门的工作。如果您有这方面的线索，请告诉我，包括你的电话号码，请在听到提示音后留言。谢谢。”

(4) 学习你喜欢在工作中使用的东西，再给这个东西的制造商写信，让他给你列出使用这个东西工作的组织。比如，如果你愿意操作一种机器，可以给那种机器的制造商写信，询问在你所处的地域中使用这种机器的组织，或者如果你喜欢哪种环境，比如暗室，你会想在暗室里会使用什么牌子的设备和材料，然后你与那些设备和材料的销售人员取得联系，询问他们这些设备和材料的头主。有些销售经理对这种询问不予理睬，但有的人会很高兴地回答你，这样你就获得了一些很有帮助的线索。

在拓展联系人名单期间，不妨建立一个3×5卡片文件体系，这个过程很有帮助。把每一个联系人的名字写在一张卡片上，再加上他的住址、电话号码、工作地点和他们推荐的可能以后有用的人。

经常翻看一下这些卡片。这就是你获得80双眼睛和耳朵加速求职过程的办法。

5

到每一家你感兴趣的组织试一试。不必在意那里是否有职位空缺。如果只到已知有空缺职位的地方求职，你将无限期地延长寻找过程！在任何职位空缺信息发布以前，该职位就已经空缺了。

而且，当老板或经理想要设立一个新的职位时，这种意向常常早就在他们头脑中开始酝酿了，然后他们才会着手去做。如果在他们酝酿期间跟他们联系，就为他们正在思考的问题找到了答案。

这样，你就从19个和你一样能做同样工作中脱颖而出。

如果被拒绝，不要泄气。如果他们没有工作提供给你，继续问他们是否知道谁可能会雇用你，无论他们提供了什么线索都要友好地感谢他们。

不停地这样做下去，直到在你喜欢的领域找到了某个正在招聘员工的人。

6

寻找那些雇员在20人或者20人以下的组织。求职者很自然地会聚焦于大型的著名组织，当他们发现这些公司中不能找到工作时，就认为没有人会雇用自己了。如果报纸上大量报道关于大公司裁员成千上万的消息，绝大多数求职者就会认为形势一片暗淡。这是一个很常见的、代价也极为昂贵的错误。

事实上，自1970年以来，甚至在最不景气的年头，是小公司——有100个甚至更少员工——创造了2/3的新职位。以美国为例，在20世纪80年代，《财富》500强大公司的工资名单上裁减了370万职员，而与此同时，小公司却创造了1900万个新的工作岗位。因此，如果你想加速求职进程，必须把注意力集中在雇员在100人以下的公司，公司所在地离你的居住地不能太远，而且是你喜爱的领域。就我个人而言，我更愿意从雇员少于20人的小公司着手找起。可以

从你选择领域的电话簿黄页中找到它们。

要专门找那些生意兴隆的、发展势头好的和正在扩大业务的小公司。每天注意阅读报纸的商业信息版，尽可能多与人交谈，包括地方的商会，以便找出那些发展势头好、正在扩展业务的小公司，例如，苹果计算机公司是从一家杂货店起家的，加州芒廷维尤的ASK集团等都是从卧室中起家的。目标是任何你感兴趣的公司。

7

不要仅仅寄送简历给那些你感兴趣的地方，还要亲自拜访。如果你想快些找到工作，应该直接上门找那些感兴趣的地方，他们可能雇用具有你这样的才能的人。研究表明，直接上门的求职者中有47.7%得到了一份工作，而寄送简历的求职者中只有0.6%找到了工作。

一个求职者说：“我得到的第一份真正的工作是通过逐个敲门，问他们是否需要一名制图员。在敲开第5个门（但不是最后一个）时，我得到了友好的反应；几天后他们约我面谈，之后一周内我开始了工作。我简直太走运了（他们也一样）——就在我敲开他们的门那天，原来的制图员正式离职。在那里工作两年之后，我应一个朋友（在求职中认识的朋友）的邀请到了一家更好的组织。”

哈维·贝里茨基和哈罗德·谢泼德在他们数年前的开创性研究成果《求职：失业工人在地方经济中的求职行为分析》一书中指出，对于蓝领工人来说，直接走进工厂去与雇主面谈（而不用通过别人介绍或引荐）是最有效的求职方法。这一点请蓝领工人朋友们记住。

8

每周至少与两名雇主面对面地交谈。研究表明，美国求职者平均每个月只拜访6位雇主，那意味着他们每周只拜访1个多一点。

他们进一步研究表明，如果一个求职者每周与2个雇主面谈，他的求职需要持续1年时间；如果每周找10个雇主，求职进程将缩短到半年以内；如果每周见20名雇主，他只需要90天或更少的时间就能找到工作！

因此，必须决心每周至少拜见2个雇主，一个在上午，一个在下午。还必须下决心打持久战，直到找到工作为止。这样做便能大大缩短求职过程。

9

如果所有的方法都失灵了，请借助电话。如果试过了所有的方法而都归于失败，那么打电话是最好的退路。

有些策略专家建议：打电话，一个接一个地打给当地黄页上每一个你感兴趣的公司和组织，问问他们是否正在雇用具有你这种技能的人。一天打100到200个电话。仅凭这些纯粹的数字，也将可能出现某种奇迹。

我个人，更喜欢直接上门的方式，而不是打电话。但是如果你试过了其他每种方法，而且确实不顾一切地要加速求职过程，打电话是有用的。自然，你首先要做好心理准备——大多数人厌恶（更不用提接受）这种打电话的方式。但是，你这是在求职，不是推销产品。

下面是一些求职高手的建议：

计划一天打多少个电话，并且坚持达到目标。有些专家建议一天打200个电话，还有一些专家建议少打一些，仅仅找那些感兴趣的地方，并且在打电话之前，要事先研究一下；

打电话时保持站立姿势，这样你的声音会更加有力。

在你面前的墙上放一面镜子，与视线平行，以便看到自己在说话时是否面带微笑。

如果一天只准备打几个电话，那么，最好的时间是早上8点以前，或正午之前或下午5点以后。如果你要找的是经理，如果他们勤奋工作的话，那么这些时候他们可能在场，就可以避免接线员的中转。当然，如果你一天准备打100~200个电话，这条规则就不适用了。

电话接通后，要求与经理通话。在小型公司，经理通常就是那个知道招聘计划的人。

如果别人介绍你给某个经理打电话，打电话时应先报出介绍人的名字。例如，“您的名字和电话是……给我的”。或者，尽量提及那些你和他之间有联系的东西，“我刚刚读到关于您的……，我也是……”（例如，“我刚刚读到你来自威斯康星，我也来自那里”。但是如果找不到有关联系，千万别试图发明一个。）

尽力把通话控制在15分钟或者更短时间以下。当他接过电话时，直呼其名，然后自我介绍，之后用简短的话描述你的特长和最擅长的技能，简明扼要地说明你的经历，接着问他是否需要有你这样的技术和背景的工作人员。例如，你可以说，“我是一个有经验的作家，出版了三本专著，我想知道您是否需要我这样的职员。”如果对方回答“需要”，那么马上约定见面，重复一遍时间和你的姓名，

如果对方回答说“不需要”，那就问他们是否知道谁需要你这样背景的职员。

事先写下想说的话。这同专家们的建议相似，即：在打电话之前，把想说的内容写下来放在面前，标明在谈话中想要强调的重点。把每个字都写出来，这是你的剧本原稿，不要即兴表演。与经理交谈时，泰然自若地朗读它，但尽量不留下朗诵的痕迹。先反复排练几次，直到表现自然为止。

如果谈话比预定时间超出了一分钟，增加一些关于你的内容。例如，你曾在社团里面做事，为当地报纸撰稿，或者参加了志愿者委员会，等等。那么在电话中不妨把这些作为谈话的一项内容。

如果你的谈话被拒绝或引起反感，要知道如何应付。不妨这样应答：

“我明白……”

“我能理解您的境况……”

“我同意您的观点……”

“当然是这样。不过……”

在挂机之前要向雇主道声感谢，无论他们有没有给你提供职位或有关线索。

10

为了提高求职速度，应该多试几种不同的工作：全职工作、兼职工作、无限期的合同工（正式名称是“终身职业”）、短期合同工、临时工、为别人工作或者为自己工作，等等。如果他们欣赏你的工作表现，短期工经常转变为长期工。

11

多试几家不同的组织，不要仅限于一两家。如果你非常喜爱某个地方，你希望能为某个人鞠躬尽瘁、死而后已，那么得到这个工作就是你一生的梦想。

好的，可能你能够得到这个梦想的工作。但是有一个大问题，如果没有得到，你有什么计划呢？如果你想加速求职过程，现在必须有其他的计划，而不是在第一个目标失败以后，过三个月才重新行动。必须向多家单位求职。（我的建议是至少5家。）

近30年来我研究了求职成功者和求职失败者，我发现最重要的一点是，成功的求职者总是有其他选择；描述他们要做什么的其他方法；求职的其他方式（不仅仅是个人简历、职业中介以及招聘广告）；其他工作前景；其他求职目标；接近雇主的其他方式，等等。

所以，如果要加速求职过程，必须同时向不止一个雇主求职。

12

如果所有加速求职过程的方法都不起作用，也不要放弃。每3个求职失败者中，有1个之所以未成功，仅仅是因为他过早地放弃了努力。如果你问他们为什么放弃，他们会说，“我认为找工作不应该这么艰难；我认为不应该花这么长时间。”

换言之，许多求职者心中的想法正是我们头脑中没有说出来的思维定式，即：我希望在打30个电话、15次亲自拜访和3次面试之后，就能找到一份工作。我们带着这样的思想去找工作，然后放弃，一无

所获。所以，不要让此事在你身上发生。对待求职要有足够的耐心。

坚持下去，直到找到工作为止。“耐心”是这个游戏的名称。“耐心”意味着你希望去吸引你的地方工作，至少在几个月内你要多去几次，以便看看他们“无空缺”的局面是否会碰巧改变。

一个人首先需要的是希望，希望正源于耐心。



怎样

进入

一个不可能进入的地方

好的，你已经用尽所有的办法加速求职过程，但是你退缩了，因为.....

你确定了自己真正喜欢的工作，找到了喜欢的地方，但是，为

了求职你必须见到的那个人，他身在一个被火焰包围的办公城堡，三名全副武装的骑士守护着它，四周是50英尺高的城墙，外面是宽阔的护城河，深深的河水中爬满了饥饿的鳄鱼。

你想知道如何从那个人那里得到一个求职面试的机会，对吗？但是如果你下定决心，它并不像乍一看上去那么困难。这里有几个原则：

一、弄清这个组织有多大。

大多数介绍求职的方法都建立在一个错误的假设之上，即他们假设你要接近一个大公司——你知道，你需要那些大厦的平面图和一份按字母顺序排列的员工名单——拥有一个大型的网站。但是，实际上也有许多人不想在大公司工作，他们想追随那些小公司。

这个差别很重要，因为进入小公司和大公司的方法迥然不同。

二、进入小公司是“小菜一碟”。

我们说过，聪明的求职者把目标集中在小公司里。但是关于小公司，我们还要做更多介绍。

从求职者的观点来看，小公司比大公司有5大优势。

1. 在小公司那里，你不必等到那里有已知的空缺，因为即便那里有空缺也极少登广告，你只需去那里问问它们是否招人。

2. 在小公司里，没有什么人事处或者人力资源部来负责“排除”你。所有的公司当中，只有15%有这类部门，而小公司通常就在没有这类部门的85%之列。

3. 在小组织中你可以很容易地认清谁是有实权雇用你的人，也就是老板，在那里谁都认识他。他们很容易立即指给你他或她的办

公室。这就是我所说的“一分钟研究项目”。

4. 对于一个小组织，你不必写信来接近它，你可以直接去见老板。但如果有时他对来访者防备甚严，你也不难想出对付这种情况的办法，答案是你的联系人，我将在后面提到。

5. 如果一个小组织正在成长，它很可能愿意为你提供一个新职位，而你必须让他们相信他们不能放过像你这样一位才华横溢的人。

除以上5个优势外，小组织常常是创造工作职位的机器，小组织占到了美国私人企业的80%，雇用了私人企业界1/4的工人，创造了所有新职位中的2/3。并且，你将看到，为什么有专家说：

追逐小组织，特别是在早先追逐大公司一无所获时这样做，就可以跨越很多导致失败的障碍。

三、进入大组织需要计划。

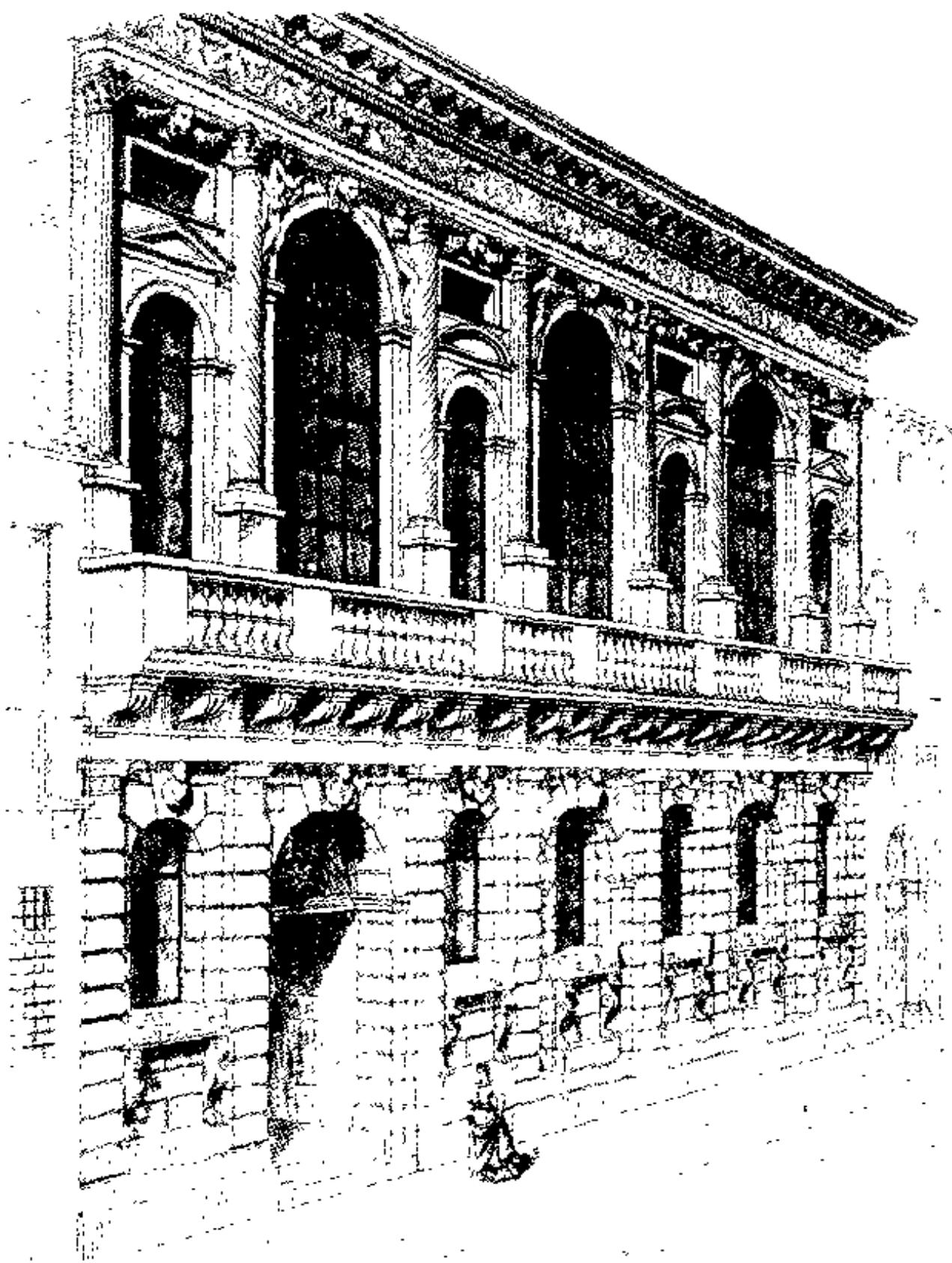
那些‘不可能的地方’往往是那些大组织——那些我前面提到过的组织，那些你需要它的大厦平面图和以字母顺序排列员工花名册的组织。

进入一家大公司，问题并不在于面试，而在于大部分大公司都不在创造新的工作职位。现在，它们正在精减、兼并、收购，结果导致不可避免的上千万的裁员。

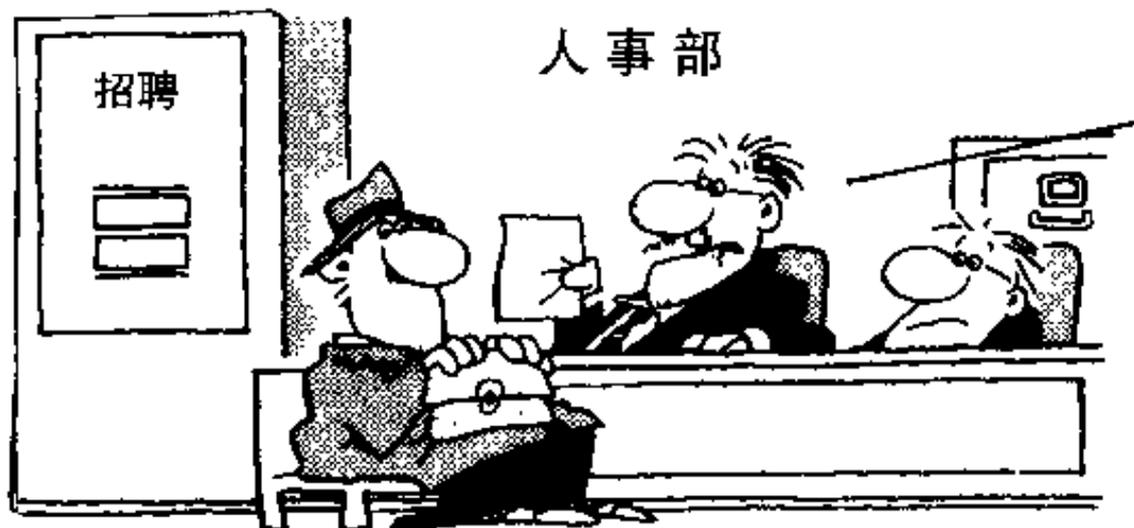
如果通过邮件或者简历联系，很可能得到礼貌的拒绝或者没有回音。如果你找上门，他们就很可能把你领到人力资源部或人事部，而他们的基本工作通常都是把你排除在外。

但仍有一个方法可以进入大公司。有三条基本原则：

你的降落伞是什么颜色？



1. 你并不只是想走进那个建筑物里去，你想见那座建筑物里一个特定的人，那个对你感兴趣的工作拥有人事权的人。大多数求职者在接近一家大组织以前并没有确定那个人是谁。而是采取一种可



坦白地说，
到这儿工作
对你不利

被称为随意撒网的方式——给他们寄去自己的简历或履历，附上一些说明文字(或者张贴在互联网上)，希望它们碰巧送到那个合适的人手中。

通常不会如此。它们往往落在删除委员会手中，然后他们用不了8秒钟就可以作出决定把你排除。

如果想进入那里，就必须首先在那家公司中找到那个对你感兴趣的工作拥有人事权的人。

2. 要通过个人联系与那个对你感兴趣的工作拥有人事权的人面谈，而不是寄送简历。一旦明确在那个组织中谁对那个你感兴趣的工作拥有实权，然后去找你们两个人共同的朋友，让他们为你们两人安排约会。那个拥有人事权的人会同意见你，因为你们共同的朋友已经为你们安排了这次约会。

这种方法的有效性令人吃惊——实际上，在得到求职面试机会和随后的工作方面，它的成功率达到了86%。

当然，这种方法仍有14%不奏效的可能。尽管运用了本章中提到的技巧，仍然无法见到那个人，你当然会无比气恼。

但是，我能否问你一个问题：“你为什么喜欢在他那样的地方

工作？”请不要介意我的问题，因为我理解你把它看成是你个人的事情。你的脑海中不断闪现着拒绝、拒绝、拒绝。但是，他们是否(通过这些行动)告诉过你他们的工作情况这些对你来说十分重的信息？有了这些情况后，你就可以重新考虑是否还想在这样一个防备重重、无法接近、态度恶劣的地方工作。

3. 但是你同那个对你的工作拥有人事权的人面谈过后，你的简历就派上用场了。在有创意的少数人当中有一句老话：“简历不是你的排头兵，而是跟随在你的身后。”

这就是说，面谈之后次日寄出简历可能才有帮助，为什么？因为它有助于雇主记住你。如果你到那里的当天，他们的日程安排很忙，第二天早上你在他们的印象里只留下一个模糊的点。简历和感谢信就能帮你纠正这一点。

它也同样可以帮助面试者向组织中的其他人解释他们为什么考虑你。

为什么要次日寄送简历呢？因为当你离开时真诚地对面试者说：“我现在没有带简历，但是我今天晚上将邮寄给你。”这提供了回家修改简历的机会，即为你面试的地方“定制化”，重点强调面试者最关心的技能和知识。

但是一定要在当天晚上通过邮寄或者传真将简历寄出，至少是次日早上，最迟！并且传真通常有些模糊不清，最好是在同一天邮寄一份干净的简历复印件。

当然，这个规则也有例外，“简历不是你的排头兵，而是跟随在你的身后。”当你联系的雇主正在旅途中时，可以提前寄出简历，但通常它不是进入一家大公司的办法。

怎样

发现

谁是有实权雇用你的人

好的，让我们假设你感兴趣的是一家大公司，称为“虚构公司”。

你确切知道自己喜欢的工作在哪一类公司。你怎样才能找到那个有实权雇用你从事这个工作的人呢？

首先，你可以上互联网或到当地的公共图书馆查找目录。

如果不能上网，可以去图书馆，友好地向图书管理员寻求帮助。

这可能能给你一些有用的信息。

但如果找不到，也有其他办法。

一个小问题是，这需要些时间、毅力和决心。这不是一个人人必须采用的方法，但是每个人都需要了解，当你看起来无法找到信息时，如何去找。这里提供的不是作战规划，但却是一个满足你的好奇心的答案。

好的，下面介绍具体做法。

一、在目标组织中寻找内线。

首先在“虚构公司”中找到一个内线，这个人未必就是有实权雇用你的人，只要他在那里工作就行。

为了找到内线，尽量接近你认识的所有人，并且逐一问：“你

知道谁在或曾经在‘虚构公司’工作？”

向认识的每一个人反复地问这个问题或者与他们会面，直到有人说：“是的，我知道。”

好的，你找到了内线。

二、询问如何与内线取得联系。

如果有人问，我知道谁在那里。你接下来再问：

- “那个正在或曾经在‘虚构公司’工作的人叫什么名字？”
- “你有他们的电话号码或住址吗？”
- “能事先给他打电话介绍一下我吗？”

一旦有了联系，你可以给他们打电话或者与他们预约见面时间，并且告诉对方说：“我最多占用您10分钟的时间。”

与他交谈时，在通常最初的寒暄之后，可以提问你迫切想知道的问题。

三、向内线询问，在他们的组织中，谁有实权雇用你——也就是说，雇用像你这样的技能和兴趣的人。

因为他们是你感兴趣的组织中的内部人员，所以他们能为你迷惑的问题提供确切的回答：“对这个职位谁拥有人事权？（你可以说得更具体一些）”如果他们回答说不知道，就再问他们谁可能知道。

不断追问下去，直到你不仅知道那个人的姓名、住址、电话号码和e-mail地址，而且还可以让他们谈谈那个人的工作、兴趣和他的面试风格。

四、为了得到与有实权雇用你的人面谈的机会，列出内线能提供给你的帮助。

一旦你得到了你想要的人的名字，就要打探一下，这个内线能否帮助你获得同有实权雇用你的人面谈的机会，你要用以下问题追问他，依次询问。

- “就我的背景以及我正在寻找的工作来说，你建议我去见他吗？”
- “你本人认识他吗？如果你不认识，你能告诉我谁认识他吗？”
- “如果你认识他，能介绍一下他的情况吗？”
- “你有他们的电话号码或住址吗？”
- “我可以告诉他们是您推荐我与他们交谈的吗？”
- “你是否愿意事先打个电话，介绍我，并且帮助安排一次约会？”

如果你与之交谈的内线对那个拥有实权的人不太熟悉，不能安排你们之间的约会，那怎么办？

好的，你要转而询问别的联系人，现在他们知道你想进去会见的那个人的名字，并且尽力找到另一个内线。尽可能多接近你的朋友，向他们每一个人询问：“你知道‘虚构公司’的某先生或者你知道谁认识他吗？”

当然，接下来你可以用电话或最好当面向新联系人询问上述类似问题。

记住感谢他们。当天晚上，给他们写感谢信。

所有这些要花一些时间和精力，但是当你以这种方式得到了一个面试机会（由“共同的朋友”安排的），你就会发现确实有可能进入一个不可能的地方。



对于小公司，这套方法仍然有效。因为它建立在一个共同的人类规则之上：每个人都有朋友，包括那个有实权雇用你的人。你可以简单地通过他们的朋友接近他们。

在这方面，我最喜欢用的是一个弗吉尼亚州求职者的例子。他决定去那个州的一家保健组织工作，但他对它知之甚少。他通过该组织的人力资源部接近他们。当认真负责地填完一份求职申请书并

同人事部面谈之后，他被告知没有现成的工作，到此为止，故事结束了。

大约三个月后，他学会了利用联系人接近最想去的组织的技巧。他十分卖力地与联系人接洽，成功地获得了面谈的机会。他和雇主一拍即合。“你被雇用了”。那个拥有人事权的人说，“我会给人力资源部门打电话告诉他们你就要过去填一些必要的表格。”

我们的这位求职者从来没有提及自己曾经通过那个人力资源部接近过该组织，而且被冷淡地拒绝了。

如果要求同老板面谈，只能谈20分钟，一定要限制在这个范围内，多一分钟都不行！这是雇主在意的一点。惟一的例外是，即将结束时，雇主请求你呆长一些，我的意思是请求！

面试之前，先对该组织进行研究。这将使你在雇主的头脑中赢得比其他应试者高出一筹的地位。



怎样

准备

面试

一个雇主对我说，“对那些闯进门来问‘嗨，你们这里是干什么？’的求职者，我烦透了，如果有人进来告诉我他知道我们的情况，那我会当即决定雇用他。”后来他这样做了，一周之内就上班了。

研究之后，如果定好了面试时间，立即询问他们是否有关于他们组织的文字材料，如果有，请他们给你寄一份，以便能在面试以前有足够的时间阅读。或者，假如面试是在第二天，那么你就亲自去取。

与此同时，到当地的图书馆，请图书馆工作人员帮你查找报刊中有关该组织的文章和各类信息。

最后，向你的朋友们打听一下，看他们是否认识在那里工作的或曾经在那里工作过的员工，如果有，请他们告诉你对这个公司的了解。

所有的组织，无论大小，无论效益好坏，都希望得到别人的认同。如果你走进他们的大门之前，作出了这些努力，对组织有这么多的了解，会给他们留下极为深刻的印象。请相信这一点，因为绝大多数求职者从来不愿付出这样的努力。他们往往在对某家组织知之甚少或一无所知时，就贸然闯进门去，常常使雇主头疼。想知道一些例子吗？

在一次面试中，IBM大学招聘负责人向一名即将毕业的大学生提出的第一个问题是，“IBM的立足之本是什么？”大学生不知道，面试马上结束。

想一想在面试中应该做些什么。你需要加以注意的最重要的规则是50/50和最多两分钟规则。

50/50规则意味着，在整个面试过程中，必须听一半时间，说一半时间。为什么呢？在麻省理工学院人们做了个试验，研究成功应聘的原因。研究表明，一般说来，最终受雇的是那些在面试中听和说各占一半的人。也就是说，在面试中他们用一半的时间听雇主说，一半的时间自己说。根据研究，那些不懂得这样做的人求职往往失败。在我看来，其原因在于，如果你滔滔不绝地说自己，别人认为你可能会忽略组织的需要和要求；假如你说得太少，别人会怀疑你是否有所隐瞒。

两分钟规则意味着，每一次开口千万别超过两分钟。有时20秒钟就足够了。研究表明，这样才会给人留下最佳印象。那些滔滔不绝者不会被聘用。

事先准备好雇主想听的内容。他们需要表明你是一个优秀雇员的任何证据，这正是他们所需要的。

当然，他们害怕雇用一个好的雇员。所以，面试前就要想好，在你正在申请的职位上，一个表现不好的雇员将会怎么做——上班迟到，无故旷工多次，不听雇主的指令和吩咐而我行我素，等等。然后在面试中，向雇主强调你正好与这样的雇员相反。

一个好的雇员是一个：不只为了薪水工作的人；可靠的人；有头脑、有精力、有热情的人；严于律己、组织性强、目的明确、善于把握时间的人；工作出色的人；守时、每天按时或提前上班的人；下班后仍继续工作甚至在办公室干到很晚的人；有培养前途、热爱学习的人；灵活、善于应付各种形势、对工作环境适应力强的人。

大多数雇主也在寻找证据，希望你是一个：能很好地处理人际



“我希望找一份有意义、以人为本、薪水丰厚、老板正派、福利优越的工作。”

关系的人；有语言才能的人；会电脑操作的人；有团队精神的人；以项目和目标为导向的人；富于创造性、善于解决问题的人；有集体荣誉感、对集体和组织忠心耿耿的人；能发现并抓住机会、市场和未来趋势的人。但是，首先他们关心你是不是一个态度良好、正直、忠于组织的人。

所以，在招聘面试中，应该展示或声明你真正拥有上述优点。

务必做到，你在面试中的表现能体现自己宣称的优点。例如，你宣称自己工作细致，在求职中应确实表现得细致。提示：面试之前，研究这家公司。

雇主知道这样一个简单的道理：绝大多数人的求职方式正是他

们的生活方式。

面试时，带上有关你过去成就的所有证明。证件、相片、文件等等。如果你是一个艺术家、手艺人或其他能制造成品的人，不妨在面试时带上原来制作的某件样品——无论是直接带上原件，还是通过相片，或者录像带都可以。

千万不要说原来雇主的坏话。雇主们通常有一种亲近感，他们之间即使素不相识，也有如兄弟会会员一般。在面谈中，你要对其兄弟会的所有会员都表现得谦恭有礼。说前任上司的坏话会使与你面谈的雇主担心，如果他雇了你，你最终也会说他的坏话。

如果你知道过去的雇主会在你的新雇主面前说一些于你不利的話，不妨这样对你的新雇主说：“我能与任何人友好相处；但由于某种原因，我原来的老板同我相处得并不愉快。我至今仍不知道为什么会这样。这种事情以前从未发生过，我也希望今后不会再发生。”

如果你认为过去的雇主不仅仅会说一些不好的话，而且还会说一些你根本没有做过的坏事，你可以继续说：“我离开那里后，谣言四起。我想我应该告诉你这些，而不是让你感到奇怪为什么我从来没有提及这些事。”只有在面试结束之时，他们决定雇你之后才能这么说。

不要提及过去的不光荣历史和遭受过的不公正待遇。对以前的雇主宽容一些，因为现在的雇主也希望你能宽容地对待他。

明确要给雇主留下什么印象：乞求工作的人还是才志之上？你在面试中的心态十分重要。不要心存胆怯，好像你是前来乞求施舍。

大度慷慨地走上前，你是他们需要的才智之士。要表现得像一位才智之士，而不是乞求者。

你的降落伞是什么颜色？



多年来，在我认识的雇主中，数不清有多少人为寻找合适的雇员而大伤脑筋。其中不乏那些身为人力资源专家的雇主。这的确令人难以置信。但这正是我们这个原始求职系统的特性。

你找不到雇主，雇主也找不到你，你们在黑暗中擦肩而过。

你的到来解决了这个问题。你不是为自己而来，同时也是为雇主而来（如果雇主正在寻找你，需要你、你的技能、你的知识，但是不知如何找到你）。但是，突然你来了！

当然，直到面试结束之前，你无法确切地知道雇主是否需要你。

但是至少在做过前两章提到的研究之后，你才能找到正确的地方，无论他们是否宣称有职位空缺。

通过“口头提议”和“书面提议”，表明你能为他们做些什么。在面试过程中，必须讲明你能为他们做什么，能帮他们解决什么问题。你可以从许多例子中看到绝大多数求职者走近雇主时的谈话多么离题！（他们常问，“你能付我多少工资，我能自由支配的时间有多少？”）只强调这些，他能乐意再见到你吗？多数情况下，你会说他们愿意。然而，他们需要的是——名得力助手，一个能解决问题的人。

好的，你来了，面试即将开始，现在你开始紧张了吧。即使与



怎样 进行 面试

有实权雇用你的人面对面，也不要紧张！这里有6条使你放松自己的安慰性想法。

安慰性想法一：面试时，你仍在做研究。

面试时，你会很自然地想到：“怎样才能说服这位雇主雇用我呢？”这是很错误的。这样想暗示你，这是最好的工作，这个人是你为之服务的最佳人选，所有这些都导致你出卖自己。当然，这种情况极为少见。

在大多数情况下，可以这样认为，除了你完全彻底地做了最大努力和尝试之外，你不会对它有足够的了解。你不得不把这次求职会面当作获得有关该机构、该老板更多求职信息的机会。

如果了解了这些，你就会走在其他98%的求职者前面。其他人的表现都如同“羊入狼群”，或者说像一个罪犯被法官起诉。

当然，在招聘者的眼里，你就如同在“接受审判”。

但是在你的眼里，是招聘者和招聘公司在“接受审判”。

你在研究雇用者的一切，同时雇用者也在研究你的一切。

双方旗鼓相当。你知道，这就像约会一样，当然是这样。

求职面试就像约会一样，你们两人必须先喜欢对方，然后再讨论相处的问题，也就是工作。就这样，你们坐在那儿，彼此打量着，太妙了。

面试期间衡量这个人、这个组织以及这个工作非常重要。按美国和全世界的传统，找到工作，开始工作，然后三个月内衡量工作。如果觉得不好，干脆辞职。

通过求职面试来衡量组织的好坏，而不是亲自体验，可以节省时间、金钱，避免悔恨和内疚。

如果在求职面试过程中研究得足够细致，得到工作之前就放弃它，而不是工作三个月后再辞职，雇用者、你的配偶或伴侣会感谢你，当然，你自己也会感谢自己，因为你明智而且成熟。

最后，不要把它当作求职面试，而把它当作进一步的研究工作。

安慰性想法之二：求职面试不是一门科学

面试时，一定要记住：那个有权决定是否雇用你的人也捏着一把汗。为什么？因为通过面试选择雇员并不是一种很可靠的方法。

对12名英国高级招聘人员的调查显示，雇主要发现一个好雇员，通过面试仅比通过判断其名字强3%。更具讽刺意味的是，调查结果显示，如果求职面试由将来与你这个求职者一起共事的人主持，成功率将比看名字定人选下降2%。如果由所谓的人事专家主持，将会下降10%。

他们怎么得来这些数字我不得而知。但他们也与我了解的整个招聘过程非常一致。我观察过所谓的人事专家或人力资源专家，他们在自己的工作中作出过重大的错误抉择。当他们事后几个月还沮丧地对我说起这些事时，我会半开玩笑地说：“如果你连自己都搞不清怎样做好招聘工作，那你是怎样向其他机构提供咨询的呢？他

们多半会油油地说：我们是把它当作科学来看待的。

亲爱的读者，要我说，招聘面试不是一门科学。它是一门非常非常模糊的艺术，只是被雇主的执行人糟蹋坏了，无论他们的心肠多好，目的与初衷多好，结果都是如此。

【安慰性想法之三：通常雇主都同你一样害怕】

当你坐在那里，满手心是汗时，你会想那个有权雇用你的人正在幸灾乐祸。有时确实是这样，但大多数情况下不是这么回事。

招聘面试时，坐在那里诚惶诚恐的并不只是你一个人，至少有两人坐在那里，你和那位雇主，只不过雇主比你更善于掩饰自己的恐惧罢了，因为他比你有经验。

毕竟，他也是和你一样的人，也许从来没做过这种招聘工作。这可能跟其他工作一样，他们也许对此并不擅长。

面试你的时候，雇主头脑里担心什么呢？哦，大多数都是这些事情：

1. 你不胜任这项工作：你缺乏必要的技能和经验，而招聘面试没有发现这些问题。
2. 即使被聘用，你不能全天工作。
3. 如果被聘用，你会请假或全天缺席。
4. 如果被聘用，你只能在这里工作几周或几个月，然后不辞而别。
5. 你需要很长时间来熟悉工作，也需要很长时间来适应这个组织。

6. 你不会与其他工作人员友好相处，尤其是你跟老板会产生性格冲突。

7. 你只能做工作的一小部分，而不是尽可能完成他们雇你来做的工作。

8. 你经常被别人指挥下一步应该做什么，而没有表现出能动性。

9. 你如果有不利于工作的缺点就会导致：不诚实、完全不负责任、工作期间经常传播小道消息、闲谈、懒惰、性骚扰、吸毒、酗酒、说谎、无能——一句话，都是坏消息。

10. 如果该组织是个较大的机构，你将来的老板也不是最高领导：你会使他们的部门声誉扫地，或牺牲老板的加薪或晋职机会。

11. 如果雇用你是个错误，你将使招聘者损失大笔的钱。在美国，一个招聘者的一次错误招聘会损失5 000美元甚至更多，包括重新安置别人的费用，再花钱补偿你没有完成的工作费用，以及解雇费——如果他们辞掉你的话。

毫无疑问，聘用者同样也是捏着一把汗，紧张、恐惧、焦虑，或者更甚。

在过去，招聘者也许除面试以外，还从你过去的雇主那儿得到有关信息，从而决定是否聘用你，别无他法。在过去的10年里，求职者已开始就“非法解雇”、“被剥夺生存权”频频起诉，一半以上的老雇主已经根据政策拒绝主动提供原来职员的相关信息，只提供名字、头衔、雇用日期及相关序列号。今天尤其如此。

所以雇主完全依靠自己的努力去主动地弄清是否应该雇用你。他们和你一样紧张。

安慰性想法之四：无需背诵众多困难问题的答案

大量求职书上经常列出一大串雇主可能询问的问题，比如：

- 谈谈你自己的情况。
- 你为什么申请这项工作？
- 你对这项工作和这个公司有什么了解？
- 你怎样描述自己？
- 你的主要特长是什么？
- 你最大的缺点是什么？
- 你最喜欢什么类型的工作？
- 工作之外，你有什么兴趣？
- 你的什么成就最使你满意？
- 在原来的工作中，你的最大错误是什么？
- 你为什么离开原来的工作？
- 你为什么被解雇（如果是这样）？
- 你受的教育和有关经验与这项工作有什么联系？
- 你5年后将有什么打算？
- 你的生活目标是什么？
- 你原来的工作收入有多少？

问题没完没了，有时候达到89个甚至更多。

然后，有人告诉你应该为求职面试做准备，将有关书上列出的聪明答案写下来，练习并记住。这有时很聪明，但是让我告诉你，

我的朋友，准备求职面试不需要这么复杂。

在上述一系列雇主可能问到问题中，实际上只有5个你需要牢记的基本问题。

5个，只有5个。无论他们怎么发问，有权雇用你的人总是想知道：

1. “你为什么到这儿来？”即“你为什么敲我的门，而不敲别人的门？”

然后，有权雇用你的人想知道：

2. “你能为我做什么？”即“如果我雇了你，你会成为我的累赘，还是能帮助我解决问题？你有什么技能？你对我们关心的主题和领域有什么了解？”

然后，有权雇用你的人需要了解：

3. “你是什么样的人？”即“你是否随和？是否与我们的价值观一致？”

然后，他需要了解：

4. “你与其他19位具有同样技能的人有何区别？”即“你是否比其他人拥有更好的工作习惯，上班早，下班晚，工作细致，讲求效率或…？”

最后，他需要了解：

5. “我能否雇得起你？”

即“如果我们决定雇用你，你想要多少钱？我们需要根据预算，并且在低于主管人的工资的条件下决定你的薪水。”

只有5个基本问题，而不是89个问题，这是一种幸事，你只需了解5个答案。

不过，你最好知道这5个答案。如果你有所准备，就知道这些答案。如果没有，就不知道。到此为止。

你当然有权利，不，有义务问自己这5个问题，只是稍微换了一下形式：

1. 这项工作具体是什么？
2. 我的技能适合这项工作吗？
3. 我愿意与这些人共事吗？不要忽视直觉，它会告诉你与这些人共处是否让你不舒服。
4. 如果我们喜欢对方，喜欢共事，我能说服他们，我与其他19人截然不同吗？
5. 我能说服他们雇用我并给我想要的工资吗？

就是这些！

你不需要大声地问这些问题，除了第一个问题。找到这些问题的答案是求职面试的目标。

为了找到这些问题的答案，你可以告诉他们你是如何求职的，他们的组织如何打动了你，使你决心与他们面谈。然后，你可以在剩余时间集中精力用自己的方式问上述5个问题。

如果那里没有你想做的工作，而且你想让他们再为你创造一个工作机会，可以把这5个问题变成陈述，讲给有权雇用你的人听。你可以告诉他们：

1. 你喜欢这个组织的什么方面。
2. 你发现在这个领域和组织有些什么需要（而不用“问题”，除非这个词出于对方之口）。引起了你的兴趣。
3. 为满足这种需要，你觉得需要什么技能。

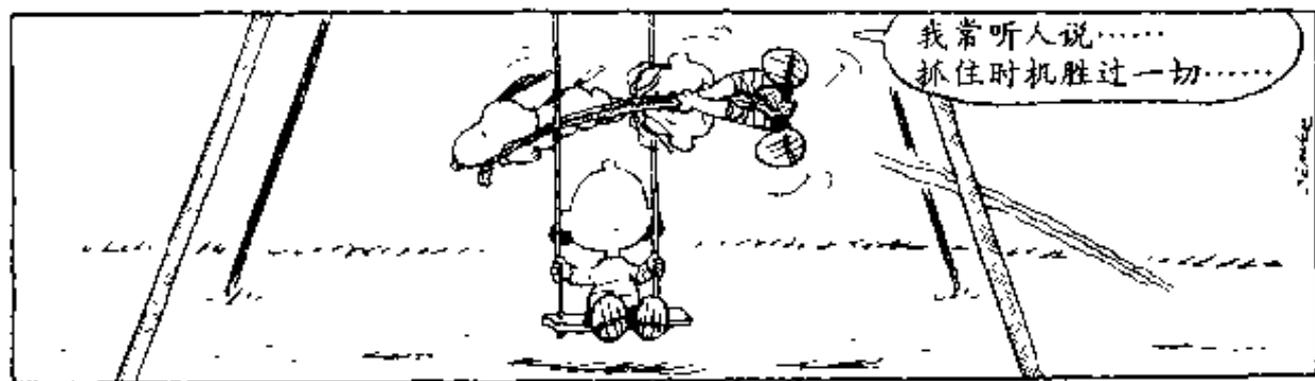
雇主的问题	问题背后的担忧	你需讲清楚的几点	你可用的短语
“介绍一下你自己。”	他担心这不是一次好的面试开端，担心问的问题不合适或者担心你感觉不好，希望你能够坦率直言。	过去的工作已经证明，你是一个好职员。（简述一下你的出生、教育、习惯、爱好，至今为止最喜欢的工作）最多2分钟。	使用实事求是的褒义词，如“努力工作”，“早出晚归”，“超常表现”。
“你在找什么样的工作？”	雇主担心你寻找的工作与他的需要不符。如：他需要个秘书，而你想做部门经理等。	你正在寻找的工作与雇主打算给你的工作完全一样时（如果不是这样，请不要说），再用自己的语言把他所说的工作讲给他听，并强调你的技能。	如果雇主没有详细说明这项工作，你说：“我将很高兴回答这个问题，但首先我需要了解这项工作的详细情况。”然后，再参考左边一栏。
“你以前做过类似的工作吗？”	雇主担心你不具有必要的技能与经验。	你有一些技能是可以从过去的工作转化的，而且过去你做得很好。	“我很快就能熟悉工作”，“我过去的工作都掌握得很快”。
“你何时离开原来的工作或你与原来的老板、同事相处得怎么样？”	雇主担心你不能与人友好相处，尤其是与老板。他等着你说原来的老板与同事的坏话作为证据。	在不说谎的情况下，尽量地肯定原来的老板与同事，并强调你能与人友好相处，并以你对原来老板与同事的宽容态度做证据，让雇主亲耳听到、亲眼看到。	如果你主动辞职，可说老板与我都觉得，能发挥主动性、创造性的工作会使我更高兴更高效。如被解雇，可说：“一般说来，我与每个人都处得很好，但这次与老板处不好，是很特殊的。原因很难说”。（不需再说其他的）如你被解雇、无人接替你，你可说：我的那份工作已被中止了。”

雇主的问题	问题背后的担忧	你需讲清楚的几点	你可用的短语
“你的健康状况如何或上个工作缺席情况如何？”	他担心雇用你之后，你缺席太多。	你不会缺席的。你强调如果病了，也不会不来上班。你的工作效率比别人高。	如果你以前工作中很少缺席，你说：“我认为每天上班是职员的责任。”如果你缺席很多，说明原因并强调是某一段时间的问题，现已不存在。
“你能解释为什么这么长时间不上班吗？或你能告诉我为什么你的工作记录有空缺吗？”（通常在研究了你的简历后）	他担心你是那种不喜欢就甩手不干的人。	你喜欢工作，你认为事情不顺利是一种挑战，你喜欢征服这种挑战。	“工作记录有空缺，是因为我正在学习/做志愿工作/仔细考虑生活使命问题/寻找转机。（选择一个。）
“是否这个工作只是你的一个退路？我想这个工作发挥不了你的能力？你不觉得这个工作对你来说太屈就了吗？”	他担心你在别处挣更高的薪水，一旦有机会，你会很快跳槽。	你将一直继续干这项工作，只要雇主与你觉得你应该在这里。	“这工作对我来说并非屈就，而是在福利方面有提高。”“我们双方都有担心：雇主担心雇员很快就离开，雇员担心在理由很不充分情况下突然遭解雇。”“我喜欢工作，我会尽全力做好每一份工作。”
“最后，告诉我你最大的缺点是什么？”	他担心你有些缺点，希望你自已暴露或交待出来。	像其他任何人一样，你也有不足，但你在逐步完善自己，使自己成为越来越完美的职员。	提出一个缺点，但指出好的一面，如：“我讨厌别人对我的工作横加指责，因为我有主动性，并喜欢在事情发生之前作出预测”。

4. 用过去的经验证明你有这种技能并且就像你宣称的那样，你能用自己的方式运用这些技能。

5. 你使用这种技能的独特方式。

我在前面说过，每个雇主都想知道你与其他可做同样工作的19人有何区别。你也必须清楚这一点。然后，不仅谈论，而且通过面试展示出来，如“我对工作认真细致”，在面试前已做过细致的研究。强调你做这个工作的方式和风格，这就从直觉上把你和其他吸引雇主的求职者区分开来。



安慰性想法之五：雇主并非真正在意你的过去

在许多情况下，正如已经强调过的，有权雇用你的人并不担心你的过去，而是面向未来。没有雇用者关心你的过去。事实上，在美国雇用者只能依法问你有关工作要求和期望的问题。他们不能问你过去和现在的状况，如信条、宗教、种族、年龄、婚姻状况等。

雇用者只关心一件事情：将来你与他在一起的状况。但是“将来”很难说得清，他们只好借以询问有关过去的行为猜测一下将来。

不要被这种对过去的探究迷惑。在问题背后隐藏着对将来的担忧，试举例如下：

随着面试的深入，你会发现雇主所问问题的时间顺序。

当面试对你有利时，尽管问题提得很慢，但会有以下步骤：

1. 遥远的过去：如“你在哪儿上高中？”
2. 较近的过去：如“告诉我你最近一次工作的情况。”
3. 现在：如“你正在找什么样的工作？”
4. 很近的将来：如“下周你能再来谈谈吗？”
5. (可选的)：遥远的将来，如“5年之后，你将在哪儿？”

随着雇主的问题由过去移向未来，面试本身就会对你越来越有利。另一方面，如果他的问题一直停留在过去，前景不太好。

当雇主的问题慢慢移向未来时，专家建议你应该问几个关于公司的问题：

你正在做的研究主要关注你能为公司做些什么，而不是公司能为你做些什么。在这个时候不要问健康计划、下班时间、假日时间、福利和薪水等问题，后面会告诉你何时该问。

- 具体地说，你正在考虑安排我做什么样的工作？
- 如果我被雇用，我的职责是什么？
- 我将有什么责任？
- 你雇用我，需要我完成什么？
- 我是否要跟一个小组共事，我向谁汇报工作？
- 谁负责查看我是否已得到必要的培训？
- 我怎样接受评估？多长时间一次？谁来评估？
- 原来在此工作岗位的人有何长处与缺点？
- 你自己为何决定在这儿工作？
- 你在这儿开始工作时，希望了解这个公司的哪些方面？

- 你认为什么特点让你的工作取得成功？
- 我可以见一下我的上司（如不是你的话）吗？

请记住，正如内森·阿兹林多年前说的那样，求职面试不同于买新房子，而更像挑选伴侣。

“挑选伴侣”这儿只是一个比喻，即是说，人性决定雇用某人的机制和我们决定嫁娶对象的机制非常相似。

雇用正如约会，大家都怕犯错误。



安慰性想法之六：不管有什么缺陷，都不会妨碍被雇用。

只会妨碍你在某些地方被雇用。

大多数人认为，我们如果有些缺陷，就会被排除在工作之外。绝非如此。

困扰我们的缺陷通常是：

我有生理上的缺陷。

我有心理上的缺陷。

我没上过高中。

我没上过大学。

我还没毕业。

我刚毕业一年。

我早就毕业了。

我自学成才。

我太英俊。

我太漂亮。

我太丑。

我太胖。

我太瘦。

我太年轻。

我太老。

我初涉职场。

我快退休了。

我有监狱记录。
我有精神病史。
我以前没有工作。
我以前干过的工作太多。
我只有过一个雇主。
我是西班牙人。
我是黑人。
我是亚洲人。
我是外国人。
我没有受过足够的教育。
我受过太多的教育。
我的技能广而不专。
我的技能过于专业。
我是个办事员。
我刚从军队退役。
我仅在志愿者组织服务过。
我只在小型组织工作过。
我太害羞。
我过于专断。
我有一个不同的背景。
我来自其他行业。
我来自另一个星球。

我认为这份全面的清单的真正的意思是你失业近三个星期了。

我们多数人期望有一本专门的书，讲解有这些缺陷的人如何求

有两种类型的雇主：一种在意你的缺陷，因此不会雇用你；另一种不在意你的缺陷，如果你胜任这个工作，就会雇用你。

职。实际上，我们需要的只是下面这个简单的真理：

不管第一类雇主有多少，你也不会对他们感兴趣，除非你要把他们做为参考。

你仅仅寻找第二类雇主。

所以：如果和你谈话的雇主明显在意你的缺陷，你平静地结束面试，并问他们是否知道有其他人可能对你的技能感兴趣。坚持下去，直到找到第二类雇主。

不要在意你没有什么技能，只要你已有的技能能满足工作的需要。

怎样 结束面试

到了某一时刻，面试必须结束，这不是说你不能回来进一步面谈，而是说应该在你提出六七个问题之后结束。相信我，在大多数情况下，如果你不提问，雇主不会主动提供信息。

1. “你已经了解我的技能与经验，你认为有适合我的工作吗？”

在从头至尾都没提及具体工作的情况下，你可以这么问。否则

从第2个问题开始。

2. “你能给我这份工作吗？”令人吃惊的是，有多少人只是因为面试将结束时，勇敢地问了这个问题或者诸如此类的问题而得到工作。我不知道为什么他们问了之后就成功了，我只知这是事实。不管怎么样，听了有关这项工作的情况后，你可以张口把要求说出来。他的最坏答复就是“不行”或“我们需要一些时间把所有求职者的面试情况整理一下”。在这个例子中，继续提第3个问题（如果他们拒绝你的话，问第7个问题）。

3. “你需要我再来面试一次吗？”如果雇主认真地考虑你的情况，你很可能还会有第二次面试。有时，还有第三次，第四次。你当然希望能有第二次。实际上，很多专家说你在某些公司的第一次面试只有一个目的，即被邀请参加第二次面试。如果你有了第二次面试，说明第一次面试很成功。

4. “我什么时候能得到你的回音？”你不想让这个过程中的几个步骤掌握在雇主手中，你想自己控制。如果他说：“我们需要时间考虑”，或“我们会打电话给你，再约第二次面试。”你不想让雇主的这种好意变为无限期的等待。你想让他遵守诺言。

5. “我最晚什么时候得到你的回音？”对前一个问题，可能雇主已经给了你最好的猜测。现在，你想知道最坏的结果。一个雇主这样告诉我：“不会有什么回音的。”我认为他很有幽默感，但事实证明他是很认真的。

6. “如果由于某种原因你没有在最后期限内告诉我，我能与你联系吗？”一些雇主讨厌这个问题，会大声说：“你不相信我吗？”

但大多数雇主理解你是为了保险起见。他们知道一忙起来，有

可能把答应的事抛在脑后。这种情况下，主动与他们联系也是帮助他，特别是如果他们对你感兴趣的话（如果他们不喜欢这个问题，就暗示他们对你不感兴趣，只是在“敷衍”你）。

7.（供选择）“你能介绍其他可能有兴趣雇我的人吗？”当雇主对第一个问题作出否定回答之后再问这个问题。

得到上述6个问题的答案，记下需要记录的任何回答，然后站起来认真地感谢他们为你花费的时间，坚定地握握手，然后离开。

接下来的日子里，信守这个约定，除了那封必写的感谢信，不要与他们联系，直到上述第6个问题中你们两人提到的最后期限。

如果在最后期限的第二天和他们联系，而他们告诉你事情还没有明朗，你可以从头再问第三、四、五个问题等等。

有时，在此过程中寄一封感谢信非常合适，比如在每次面试后或者每次电话联络后写封感谢信，帮他记起你来，又不麻烦他。



回家后：感谢信的重要性

晚上回到家，跷起二郎腿，放松一下，今天的求职结束了。不，不是这样。你仍然有工作要做，写感谢信。

每一个面试专家都会对你提出如下建议：

(1) 必须在每次面试后寄出感谢信。每一个求职者在当天或者最晚次日早晨必须做这件事。

(2) 大多数求职者忽视了这条建议，实际上这也是整个求职过程中最容易被忽视的一步。

(3) 因此你能够从众多求职者当中脱颖而出，前提是你记得给面试你的人和他们的秘书或者面试过程中所有联系过的人写一封感谢信。

如果你需要一些鼓励，这里列出必须给面试你的雇主写感谢信的7条理由：

你正在证明你有很好的人际关系技巧。

寄出一封感谢信，体现你在面试中所说过的话。从这一点他们会知道，你有良好的人际关系技巧，因为你记得感谢他们。

有助于雇主记住你。

如果面试的那一天，他们的日程安排十分繁忙，你可能只是他们第二天早上记忆中的模糊的一点。感谢信会帮助他们记住你。

这给面试人员一些向招聘委员会或其他成员汇报的内容(如果在这个雇用过程牵涉到的不止一个人)。

如果第一次面试非常顺利，这给你一个机会，让你可以进一步强调你的兴趣。我很高兴在你方便的时候和你进一步面谈。

这给了你一个机会，让你可以纠正你在面试中留下的错误印象。你可以纠正任何错误的印象或者增补一些遗漏事项，并且强调两三个要点，这些要点留在他们记忆当中，当他们权衡是否雇用你的时候，就可以想起来。

这可能让他们雇用你。一个棒球队雇用一名妇女从事公关工作，

仅仅是因为她是35名申请者当中，惟一一个面试后发了感谢信的求职者。

如果没有得到这个工作，它给了你一个机会，让你可以进一步询问他们的同事是否知道有人需要具备你这样的技能的人。

一个人力资源部经理说：“一个快捷、简单的商业信件，感谢我花时间与他交流，这提示了我，这是一个果断、积极、乐于为顾客服务的销售人员，他善于利用技术，懂得‘游戏’规则。这些正是我追求的品质——当时在每15个面试候选人中，大约只能收到一封这样的来信。”



怎样 (以及何时) 讨论薪水

面试阶段几近结束时，如果进展顺利，就到了谈论这个不可避免地出现在雇主头脑中的问题，“雇这个人将花掉我多少钱？”你想的问题就是，干这个工作我能挣多少钱？

规则很简单。

1. 面试之前，计算一下，如果他们雇用你，你需要从工作中挣多少钱。求职者的恶梦就是：恰恰你喜欢这个工作的前景，但是，如果他们提出的最高数额远远低于你的最低预期，你接受这个数额，将会挨饿，那怎么办？

假设，你需要每小时挣14美元才能维持生活，而他们最多付你每小时8美元。

你看出问题来了，你必须预先算出最少需要多少钱。

可以用两种方法确定这个问题，一是，大胆猜测，并冒一定风险，因为如果你接受这个工作，可能无法依靠这个薪水度日。二是，做一些计算，就会知道自己应该谈些什么。在附录中有帮助你计算的练习。

2. 只有在面试最后，他们明确地说要雇用你的时候才能谈到薪水。

对这个问题的一方面考虑：

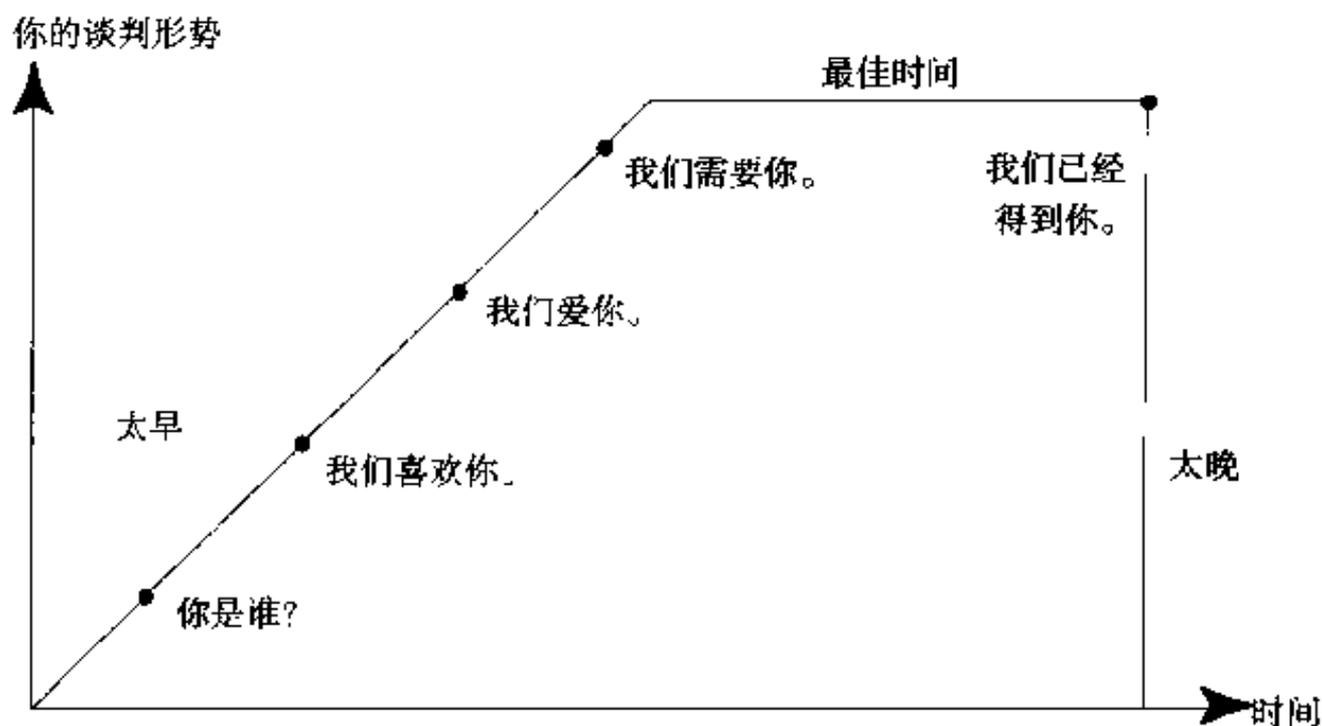
不要讨论薪水

直到满足下列条件：

- 这是你在该公司的最后面试。
- 他们已了解你，看出你高出其他求职者一筹。
- 你已了解他们，越全面越好，你可以看出他们什么时候坚定，什么时候犹豫。
- 你已清楚工作状况。
- 他们已了解你，认为你正适合工作需要。
- 他们已说：“我们需要你。”
- 他们已说：“我们必须把你留下。”

这个问题的另一方面考虑：

何时就薪水问题进行谈判？



为什么说推迟讨论薪水对你有利？因为如果你在求职面试中表现很好，最后他们有可能提出一个比开始打算的数额更高的薪水。

所以，不要首先提及它。但是如果雇主很早就提出这个问题，你最好的回答可以是：“我很愿意谈论这个问题，但是请你先谈谈工作内容。”或者：“在你决定雇用我，我决定在这儿工作之前讨论这个问题还为时过早。”这么说在大多数情况下是奏效的。

当然，如果他们因为决定给任何从事这份工作的人支付最低的薪水，才早早地提及此事，你必须就薪水问题进行谈判，如果是这样，非常糟糕。那么你就不得不给出答复，一个大致的范围，然后开始祈祷。



3. 必须就薪水问题进行谈判，因为雇主很少主动告诉最多付你多少钱。如果每个雇主在每次面试的开始提及打算付你的薪水最高额，就不会有讨论薪水的问题。

有的雇主会一开始这样做，但对他们来说这一定是最后一次谈论薪水。

当然，大部分雇主不会这么做。由于希望少付一些，他们先从低于最终的数字说起。这就产生了浮动范围，也是讨论薪水的要害

所在。

比如，雇主想以每小时不高于12美元的薪水雇一个人，他刚开始只说每小时8美元。这种情况下浮动范围即每小时8~12美元。如果他们想付每小时不高于20美元，开始出价时只说每小时16美元，这种情况下浮动范围即在每小时16~20美元之间。

如果存在浮动范围，你有权力在浮动范围之内争取最高数额的薪水。

雇主的目标是尽可能省钱。你的目标是为家庭、伴侣或自己赚取更多薪水。你们双方的目标都没有错。但是，雇主出价低时，讨论薪水是适当并可以理解的。

4. 为了在薪水谈判中胜出，尽量不要首先提出薪水数额。经验不足的雇主和雇员不知道这些，而经验丰富的人却很清楚，所以他们问一些听起来很单纯的问题：“你希望寻找的工作能挣多少钱？”“他们多善解人意啊，让你说出你想要多少薪水”。你有可能这么想。不，不是这样，这与善解人意完全是两码事。

他们希望你首先提出一个数额，因为他们通过多年的经验清楚地知道这个明显的规则：首先开口提数额的人往往是最后的失败者。

所以，最好这样回答这个问题：“噢，你们提供了这项工作，心中肯定有个数字，我很想知道是多少。”

5. 为了在薪水谈判中胜出，事先了解这个领域中的最高薪水是多少。

好的，雇主提出了一个数额。你如何分辨他们提出的只是一个初价，还是最后数字？

好的，你不能确切地区别，但是如果对这个领域或行业中的薪

水情况有大致地了解就可以作出猜测。这就意味着，研究。

好的，我听见你说，值得那么麻烦吗？但是如果你打定主意要得到这项工作，那么这是不能忽略的一步。请相信我，做有关薪水的研究是值得的。

假设从三四个自己感兴趣的组织收集有关薪水信息，可能需要1~3天。由于已经做了有关研究，你在求职面试时，可以得到每年超出浮动范围4 000美元的薪水。在未来的三年中，你将因为做了相关的研究而多挣12 000美元。这与做研究花掉的1~3天相比，简直太值了。

我知道许多求职者遇到过这种事情。

换句话说：“你可以不做研究，但是要付出代价。”

那么怎么做研究呢？有一条基本的准则：抛弃书本，与人们交谈。

如何与人交谈以获得相关信息？请看范例：

例1：第一个初级工作，如快餐店。

可能不需要做什么研究。他们付你的工资没有商量余地。你可以走进来，要一张工作申请表，与经理面谈。他会直接告诉你薪水数额。这通常是不可改变的。但至少你发现查清薪水数额是很容易的。（有时，填申请表，进行求职面谈，并不意味着你必须接受这项工作，你可能知道这一点。你可以在任何地方随时拒绝一份工作。这也是这种研究没什么不利影响的原因。）

例2：在一个无法调查薪水数额的公司工作，如建筑公司。

如果你很难在感兴趣的建筑公司调查薪水数额，可以向同一个城

市其他你不感兴趣的建筑公司打听有关薪水。如果找不到什么人帮忙，可以填一张他们的工作申请表，与雇用你的人面谈，并合法地问他们可给你的工作及薪水。在这个你不感兴趣的公司作了这些调查之后，可以回到你真正感兴趣的公司。你虽然不知道他们的薪水，但了解他们的同行或竞争者的薪水，二者一般来说相差无几。

例3：在一个人的办公室里工作，如秘书。

你也可以经常在当地一两周的报纸上获得“求助”广告，虽然大多时候这些广告不会直说薪水数额，但有时却可以。在那些写明薪水数额的报纸上，留心最低数额和最高数额，并设法找出差别存在的原因。有趣的是，你可以通过这种方式了解很多有关薪水的信息。

另外一种办法是寻找介绍秘书的求职中介机构，他们会给你许多组织进行选择，越多越好。走进一个组织后再研究薪水相对容易得多（研究组织付给了中介机构多少钱，而不是中介机构付给你多少）。如果组织的其他人喜欢你，你可以问他除秘书工作外的许多问题，包括薪水。

做完研究之前，走进这个组织进行最后面试之前，你一定想知道薪水的浮动范围。如果在多于5个人的组织，这个浮动范围相对来说很容易弄清。它将少于你将来的上司，而多于你将来的下属。

你将来的下属的薪水	你将来的上司的薪水	你的薪水浮动范围
37 000美元	42 000美元	38 000 ~ 41 000美元
22 000美元	27 000美元	23 000 ~ 26 000美元
10 000美元	13 500美元	10 500 ~ 12 500美元

有一个小小的问题，你如何弄清将来的下属和上司的薪水。首先，弄清他们的名字和职务。如果你想找的是一家少于20人的小组，那么了解这一信息应该不难。这儿的任何工作人员或以前在此工作过的人有可能知道答案。你可以与他们中的一员联系。因为2/3的新工作都是由这种规模的公司提供的，这也是你想研究的公司。

如果你想是一家大公司求职，从你的朋友、家人、同事等许多人中都可能获得有关信息。你可以通过熟人打听原来在这家公司工作过、正在工作的人，找到有关答案。

如果你想去那些很特别的组织（每个职员都要严守秘密，在这儿辞职的人都被送到西伯利亚），可在同一地区找他们最近的同行和竞争者打听有关信息。例如，你想知道银行X付给经理们的薪水数额，但很神秘，无从得知。你可以把银行Y看做基点，看能否容易获得信息。如果是这样，你可以认为这两家银行薪水相近。你从Y银行获得的信息对X银行也适用。

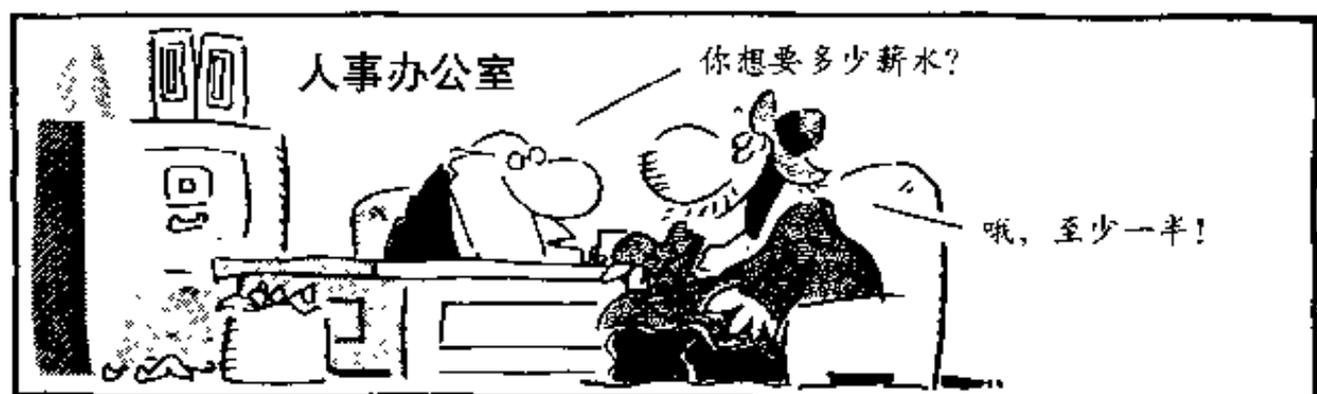
专家们也说，研究薪水的时候要注意这个事实：政府部门也有一些与工业企业相似的文职部门，其工作要求和薪水浮动范围向社会公开。去找最近的各级政府部门，索要与你想做的工作相近的组织有关工资薪水的信息。

完成这些后，面试中当雇主提出他们打算支付的数额时，你可以很快应答：“我当然理解所有的组织在当前商业环境下所受的局限，但我相信我的工作应该得到的工资在……范围内”，在这儿你提一个接近他的浮动范围上限的数字。

在这种讨论中，可以阐明你能帮助这个公司挣钱或省钱的方法，

如你将尽力地工作等，也很有帮助。这可能使你获得你想要的薪水额。

一旦薪水谈定，请记着把它列入他们与你签订的协议或合同中。有可能形不成文字，但要试一下。地狱之路是由无数最终未实现的口头诺言铺就的。



许多主管很不幸地“忘记”了求职面试中的许诺，甚至矢口否认曾经说过的话。还有一些主管离开了该公司，新来的或原来上一级的老板不承认这些口头的诺言：“我不知道他们为什么对你说这些，但显然已超出他的权限，当然我们不能执行。”

还有薪水提升问题。有关提升，你应该有计划，每个年度都要求提升薪水，除非他们主动定期提高你的薪水。

要求提升的时候，就是一年之后，或无论何时，都应该为自己的提升出示证明。所以，为了这个目的，一旦你工作了，就应该每周在私人日志里跟踪记录已经取得的成就。求职专家伯纳德·霍尔丹建议你不断记录，然后每年总结在一张纸上让老板看到，尤其是在谈论薪水提升之时。

当这不是你的错误时

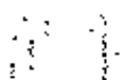
我经常听求职者说他们已经做到了我在本章中提示的一切，并

福利

讨论薪水的时候，不要忘记考虑所谓“附加福利”，如人寿保险、医疗津贴或医疗计划、休假及退休方面的福利。这些使雇员的薪水每月增加30%。也就是说，雇员1个月挣800美元，这些福利又值另外的每月240美元。

找高层次工作时，附加福利有：医疗、人寿、牙齿、残疾等保险，病假、公休假、事假、学习假、与工作有关的培训费、产假、赡养对象护理假、分红权、购股权、客户招待费、职业机构费、差旅费、活动费、会员费、停车费、养路费、安置费、会议费、社会活动时间、健身中心会员费。

应该记得问雇主能提供什么福利，如果他们打算给你最低的福利，要就你想要的福利进行谈判。



拒绝

提供工作怎么办

且成功地得到面试机会，但仍然没有被聘用。他们想知道错在哪里。很不幸，答案有时是：“没有错。”

有些雇主在玩游戏，明明空缺的职位找到了合适的人选，还要邀请你面试。

当然，由于得到面试机会，你会感到振奋。但不为你所知的一

面是：那位与你会面的经理已经答应把这个职位给了他的一个私交。当然，还有一个小问题：州或联邦政府给了该机构资金，有权责令该机构面向所有人开放。

所以这位经理必须遵循这个规定。于是他假装找了10名候选人，包括他的那位“私交”，假装会见他们，造成一种假象：这个求职机会对大家是平等的。但他从一开始就打定主意要把前9位求职者拒之门外，而录用他的“私交”，所以，即使你有幸被选入这9位陪衬者之中，也会很自然地被拒之门外，尽管你是非常出色的候选人。别忘了这第10个候选者是他的朋友。然后，管理者就可以声明他彻头彻尾地遵循了招聘程序。

我不知道这种事发生的频率有多高，但我知道确有此事。首先，因为不止一个求职者向我倾述了这种事实。再次，在我的经历当中也有过此事。

如果你是9位被淘汰者之一，会很自然地被“为什么失败”所困惑。你大声问：“我做错了什么？”答案可能是：你什么也没做错。

当这是你的错误时

但是如果有人在玩游戏怎么办？你一次又一次地被拒绝，因为在求职面试过程中确实有失误之处。

但这并不是什么了不起的事。例如，你拥有世界上的所有技能，已经彻底研究了这家公司，已经完全掌握了正确的答案才去面试，也找到了决定这份工作的确切的人（有实权雇用你的人），结果，你仍然失去了这份工作，因为你有口臭。

你准备与蛟龙搏斗，却被一只蚊子打败。

是的，在你们面试开始的30秒至2分钟内，有大量蚊子可能飞进来，这个有实权雇用你的人开始想：“我真希望坐在这里面试的是其他候选人。”

这些“面试杀手”大致分为5种类型。

1. 过分紧张，这往往令雇主反感，如果你

- 挥手时心不在焉。
- 在面试中倦缩在椅子上或者局促得坐立不安。
- 不敢正视雇主。
- 活动指关节(使之发出响声)或习惯性地玩弄手指或头发。

2. 缺少自信，你也会遭到拒绝，如果你：

- 不断地做自我批评。
- 过分贬低自己的成就与能力。
- 声音太低别人听不到；或声音太高，离得很远的房间都能听到。
- 用一个词来回答雇主的所有问题。
- 不时地打断雇主。
- 回答问题时犹豫不决。

3. 不体谅他人，这往往令雇主反感，如果你：

- 对待接待人员、秘书或(午餐时)侍者不礼貌。
- 对以前的雇主十分苛刻。
- 喝烈性饮料（如果雇主带你吃午饭时你点了饮料，总是十分糟糕，这让雇主疑问：他只喝一杯，还是会一直喝下去？不要这样做）。

4. 你的价值观，使你遭到雇主拒绝，如果他们发现你：

- 在面试时和简历上有任何不诚实和撒谎的迹象。
- 不负责任、有可能屡犯错误。
- 傲慢、不守约定、不守诺言，包括求职面试。
- 有不听指挥、不遵守规章制度的迹象。
- 有不停地抱怨、指责别人的迹象。
- 懒惰、缺乏动力。
- 对组织和所做的事情缺乏热情。
- 三心二意、不恰当的举止等。
- 其他表明你的价值观的方式：如在办公室里对什么感兴趣，对什么不感兴趣；为了得到这项工作，你愿意牺牲什么，不愿意牺牲什么；对工作的热情，此前你对这个组织有没有做仔细的研究；等等。

5. 你的外表和个人习惯，如果你是男性，无数的面试表明你很有可能得到工作，如果你：

- 刚洗过澡，刮过胡子，理过发，刚修剪了指甲，并用了防臭剂。

- 穿上了刚洗的西装，而不是运动服和折皱的长裤，穿着擦得铮亮的皮鞋。

- 你的呼吸没有蒜味、葱味、烈酒味等异味，已刷过牙并漱了口，如果必要，带上口腔清洁剂。

- 进入房间时，不要喷洒过多的香水。

如果你是女性，无数次的面试表明你很有可能得到工作，如果你：

- 刚洗过澡，没有过浓的化妆，刚梳理过头发，指甲清洁而不

是过长。

- 戴胸罩，服饰整洁，让你看起来成熟，不能穿拖鞋。
- 你的呼吸没有蒜味、葱味、烈酒味等异味，已刷过牙并漱过口，如果需要，带上口腔清洁剂。
- 进入房间时，不要喷洒过多的香水。

记住，整个招聘过程可能更像是选择伴侣，而不是购买新房，雇主只是简单地判断他是否喜欢你。在这种情况下，那些“蚊子”都能轻易“杀死”你，无论你在其他方面多么出色。

例如，至少在美国，许多雇主决定是否雇用你仅仅取决于在面试中或者在午餐中你是否吸烟。根据西雅图大学一位商学教授的研究，在求职者的同等条件下，非吸烟者胜出的机率为94%。

一些专家建议，吸烟的求职者在面试时尽力隐瞒这个事实。我个人认为，所有这些欺骗雇主的建议都是不明智的。隐瞒又有何用呢？被雇用以后还是会被发现。讨厌抽烟的老板仍可以找一两个借口把你辞退，甚至不用提“抽烟”两个字。所以，不要试图隐瞒。

但是我想，推迟暴露出自己抽烟的真情，直到雇主决定雇用你，这也是正当的。但是一旦他决定给你一份工作，我认为这时告诉他你抽烟，并提出解决办法，是至关重要的：“如果你极其反对这种习惯，不允许任何雇员抽烟，我宁愿现在退出，而不愿让它成为今后我们共事的一大问题。”这种考虑和风度可使雇主对你抽烟的反感有所降低。许多组织规定雇员可在规定的休息时间出去抽烟。

你可以把这些面试情况记在心里，也可以弃而不顾。但是如果



你忽略它们，即使你一次又一次地面试，都不会被雇用，那时你就需要重新思考一下你对它们的思维定式。

实际上杀死你的可能都是些蚊子，而不是蛟龙。如果情况确实如此，你需要做一些改变，这些小事情都在你的控制之中。一旦你转变之后，以后的面试会越来越好。

但是如果改变这些情况后仍无所获，我建议你找一找按小时收费的职业咨询顾问，让他们找出问题所在，演示面试情景，看一看他们会给你什么建议。

总结

我们已经学习了成功求职者的所有技巧，看见了成功跳槽或者求职的三个诀窍：什么、哪里、怎样。

如果在求职过程中遇到麻烦，就不能仅仅靠阅读这些章节和做法了，必须实践这一切。

下面是其中一个求职者的经验之谈：

阅读本书之前，我因多次求职受挫而沮丧。我把一线希望寄托在求职招聘广告上。4个月过去了，我没有收到职介公司的任何回电。我觉得我是这个世界上最无用的人。我是一名女性，有一个两岁半的女儿。我以前在中国任教，在美国没有一点儿工作经验。因为我丈夫在这里有一个工作机会，7个月前我们来到这里。后来，1996年6月11日，我在一个书店发现了您的这本书。在随后的三周内(周日除外)，我每天花10小时通读了您的著作，并按照您的方法去做。在更好地了解了自己之后，我觉得我已做好了再一次求职的准备。从头至尾，直到商议薪水，我都把这本书当作指南。

在两周的时间内，我得到了(你猜得到的)两个就业机会，一个是我现在做的，这是一份很美的差使，而且薪水颇丰，这是(你又猜对了)一个小公司，大约有20名雇员。这也是一个职业转变。我原是一名英语教授，现在将成为一名管理人员。

我很高兴我听了您的忠告：有许多工作空缺，也存在两种类型的雇主，确实如此！

我希望您听到我的故事时会为我感到高兴。

如果幸运，那些帮助她找到工作的技巧也能够帮助你。

你现在已经有了如何找工作的宝贵知识，现在的问题是：如何被雇用。迪克·拉斯罗普首先在许多年前就已经在他的著作《谁雇谁》里谈及这一点。



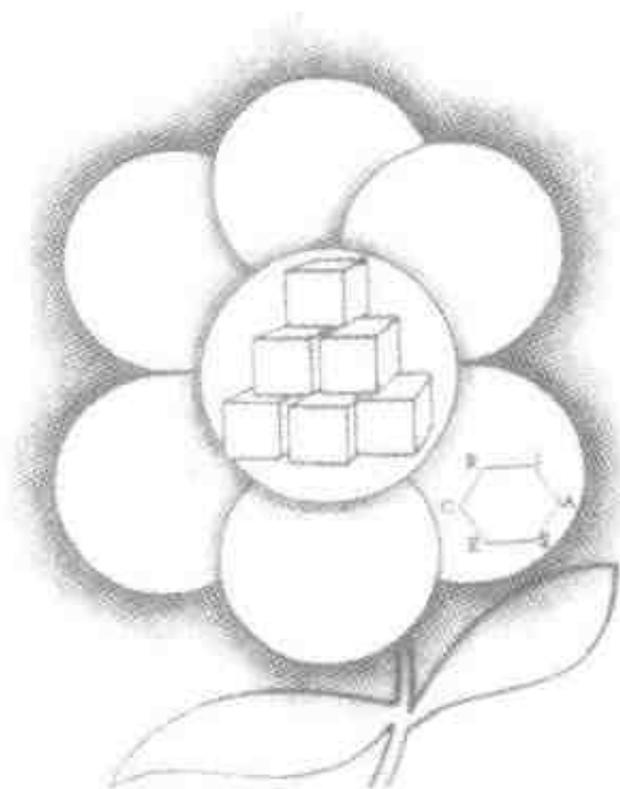
能够做好工作的人并不一定能找到工作，
找到工作的人通常都是那些会找工作的人。

你的降落伞是什么颜色？

附录 A

花图练习

梦想工作的图画





练习

你的花图

为了找到一个理想或者接近理想的工作，必须在头脑里把这份工作描绘出来，就像一幅图画。这幅图画越清晰，就越容易找到它。本练习的目标就是指导你描绘这样一幅图画。

我们选择“花朵”作为这幅图画的模型。“充电”、“开动”等词语把你当作机器一样来描述，但实际是你更像花朵而不是机器。这就是说，在特定的工作环境中，你能够繁荣；而在其他工作环境中可能枯萎。因此，绘制花图的目的在于帮助你识别在哪一类工作环境中你能繁荣，而这就是你最好的工作。你的两个目标是，在工作中能获得最大快乐，与此同时，又能使工作获得最大效率。

下图就是花图，你可以把它当作工作表。

你会看到，花的中心（花蕊）是技能，也表示你的目标、事业和工作。将它们按照优先次序加以排列。

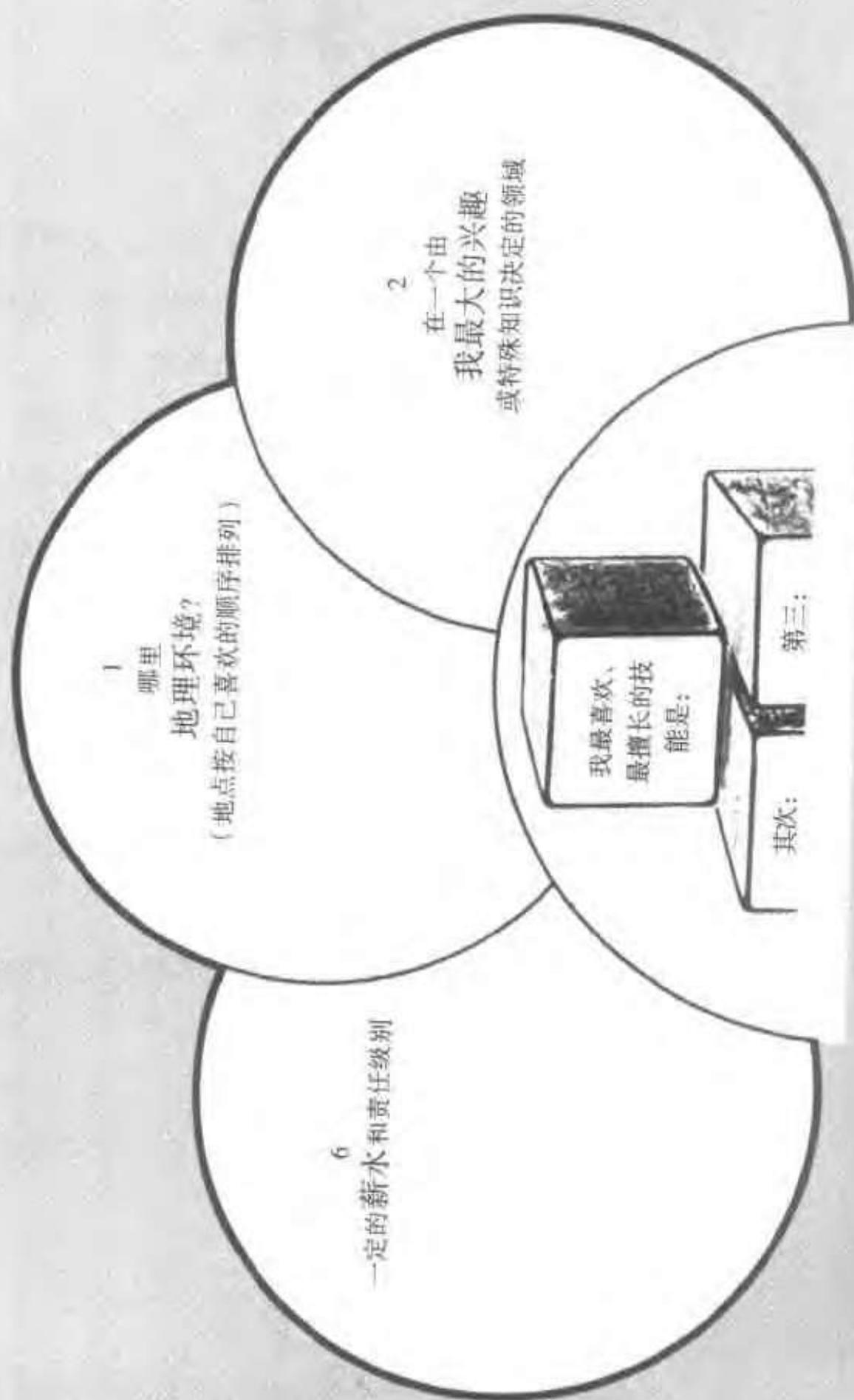
围绕它们的是6片花瓣，按照与工作相关的次序如下：

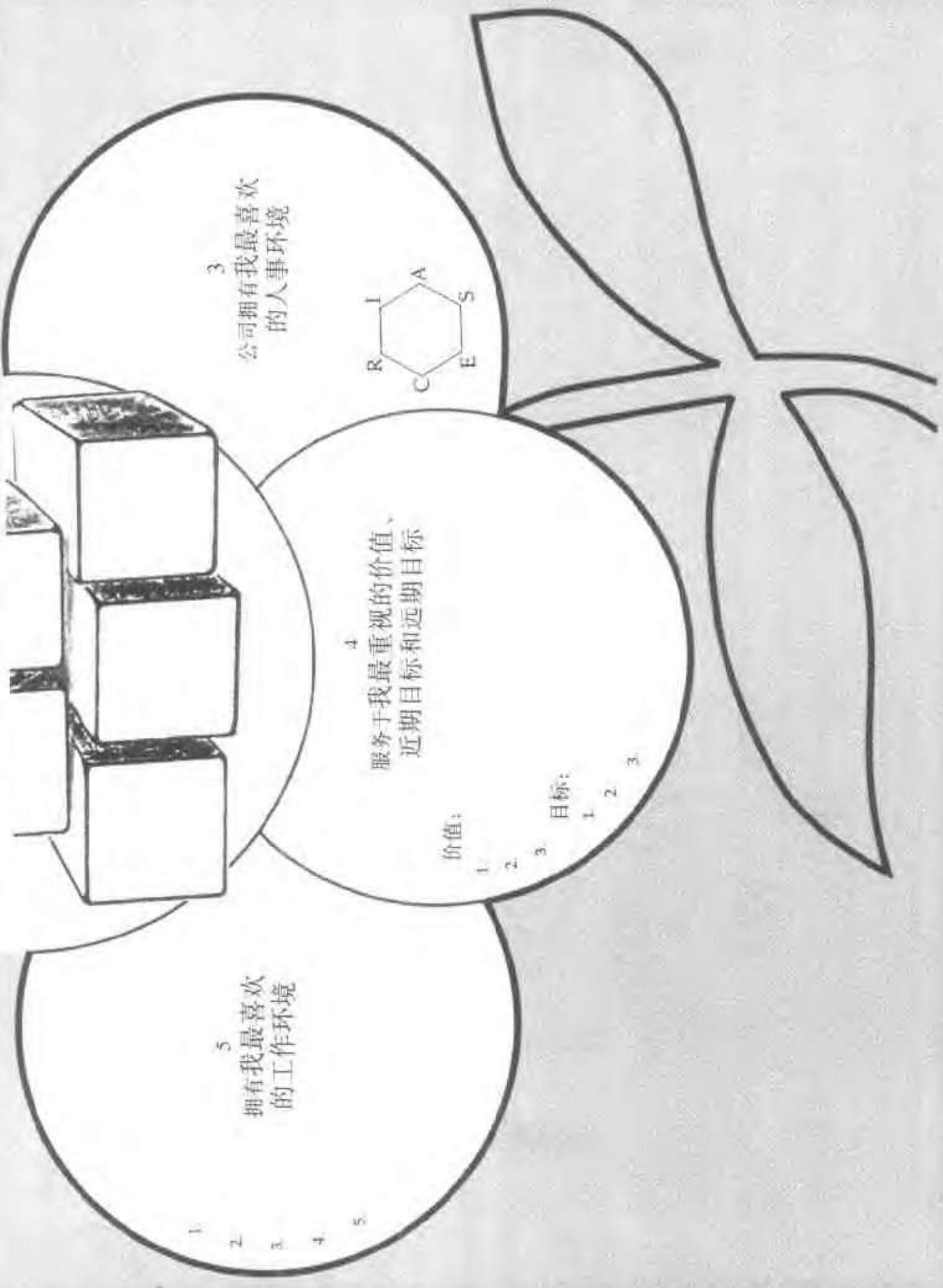
1. 地理环境
2. 兴趣（特定的知识）
3. 人事关系
4. 价值、目的和目标
5. 工作条件
6. 薪水和责任

填完花蕊和花瓣后，你就完成了这幅象征理想工作的花图。好

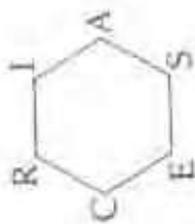
花图

梦想的工作图画





3
公司拥有我最喜欢
的人事环境



4
服务于我最重视的价值、
近期目标和远期目标

价值：

- 1.
- 2.
- 3.

目标：

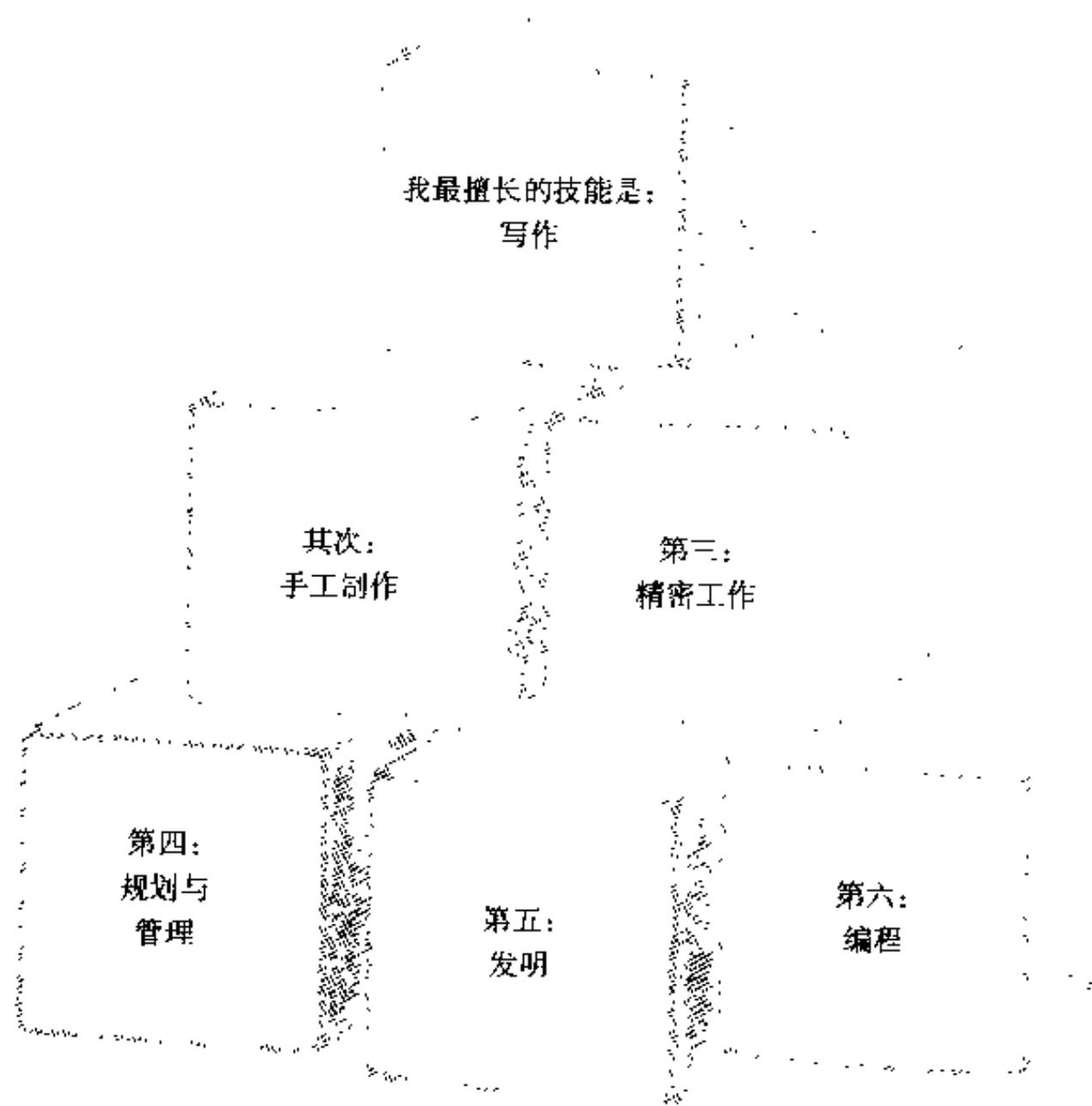
- 1.
- 2.
- 3.

5
拥有我最喜欢
的工作环境

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

你的降落伞是什么颜色？

范例



你最擅长的变通技能

的，现在让我们拿出笔开始吧。

让我们从技能开始。最重要的是，必须识别出什么是你最喜爱的（变通）技能，你能够从这种技能的使用当中获得最大的快乐，再按照优先次序加以排列。完成这个任务有以下5个步骤。

1. 写下第一个故事

首先，需要写下7个故事——关于你做过的让你感兴趣的事情，或者是让你有历险感的故事，或者让你有成就感的故事。是否有人知道这些成就，无关紧要。这些故事可以是你在工作中或者学校里甚至在玩耍中做过的事情，长度最好不要超过两到三段。

下面有个表格，可以帮助你完成7个故事。

你的降落伞是什么颜色？

我的7个生活故事

第1栏： 你要达到的目标	第2栏： 某种障碍 (或限制、阻力或达到目标之前不得不克服的困难)	第3栏： 你一步一步做过的事情 (假设你正在给一个好奇的4岁小孩讲故事，他会紧跟着你的每一句话追问，“那后来呢？后来怎么样？”这会对你有所帮助。)	第4栏： 对结果的描述 (你取得了什么成就)	第5栏： 证明成就的任何 衡量方法或数量

写完第一个故事之后，我们将向你演示，如何分析这个故事中使用的变通技能。

2. 分析故事

完成第一个故事（在你完成其他6个故事之前）后，分析这个故事中使用的变通技能（最后再决定你是否喜欢施展这些技能。在这里你只需要完成以下几个详细的步骤）。

看一看下面的技能清单，它就像打字机的键盘。变通技能分为以下几类：

- A. 身体技能 你喜爱使用的这种变通技能主要与你的手、身体——这些物体或自然因素相关。
- B. 智力技能 你喜爱使用的这种变通技能主要与你的智力——这些数据信息、思想和主题相关。
- C. 人际关系技能 你喜爱使用的这种变通技能主要与你的个人交往——你为他人报务、帮助他人解决问题、满足他人的需要相关。

下面你会看到，这三个技能的键盘上贴着相应的标签。

查看每个技能键盘时，都要问自己这样一个问题，“我在故事当中使用这项技能了吗？”

你只需要问自己这个问题，然后看看这个技能键下标为#1的小方框：如果答案是“是”，你就填满这个小方框，如下图所示：



我在故事中是否使用了该技能

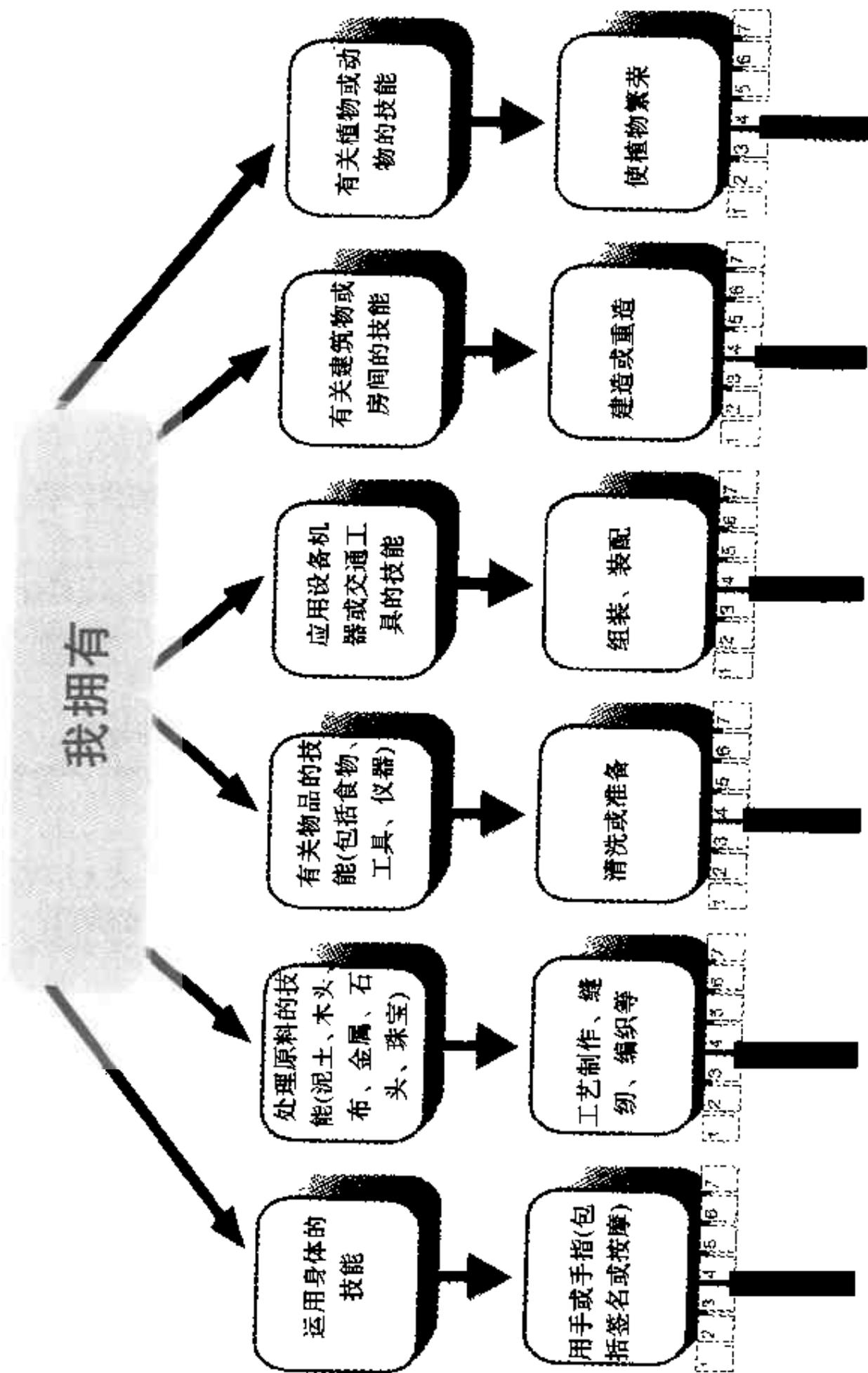
是

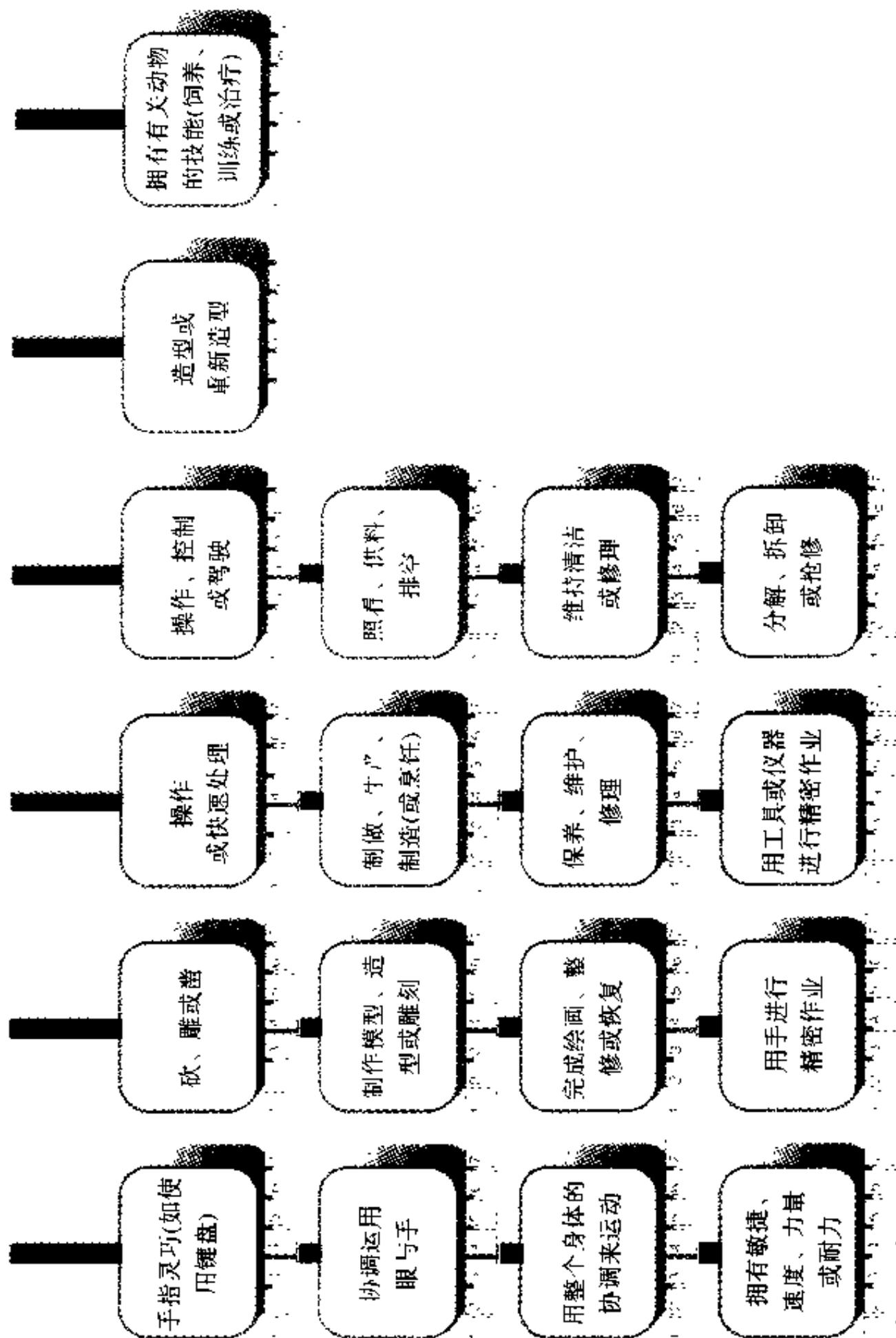


在分析故事#1时，不要理会其他标号的小方框，它们属于其他

你的降落伞是什么颜色？

我的身体技能



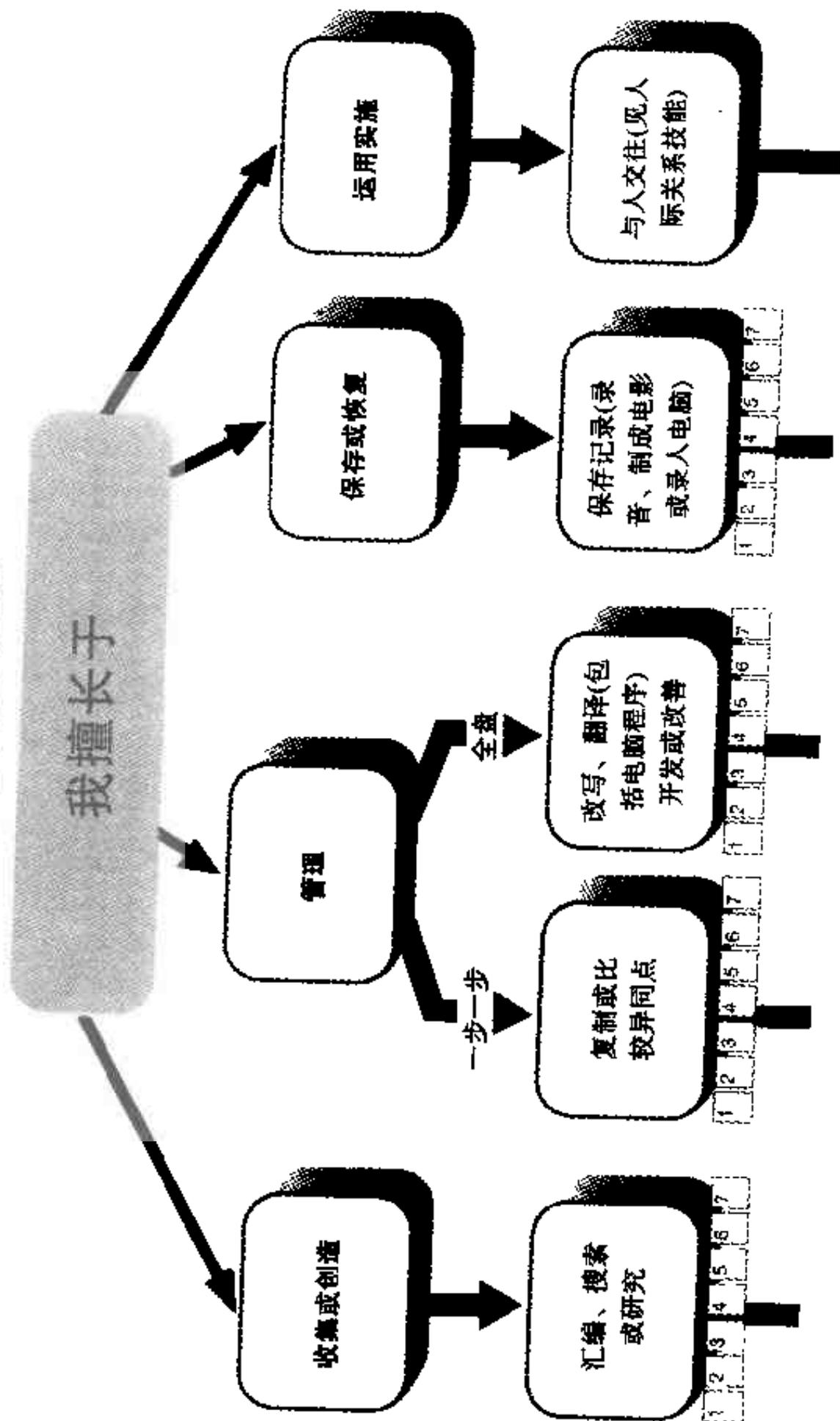


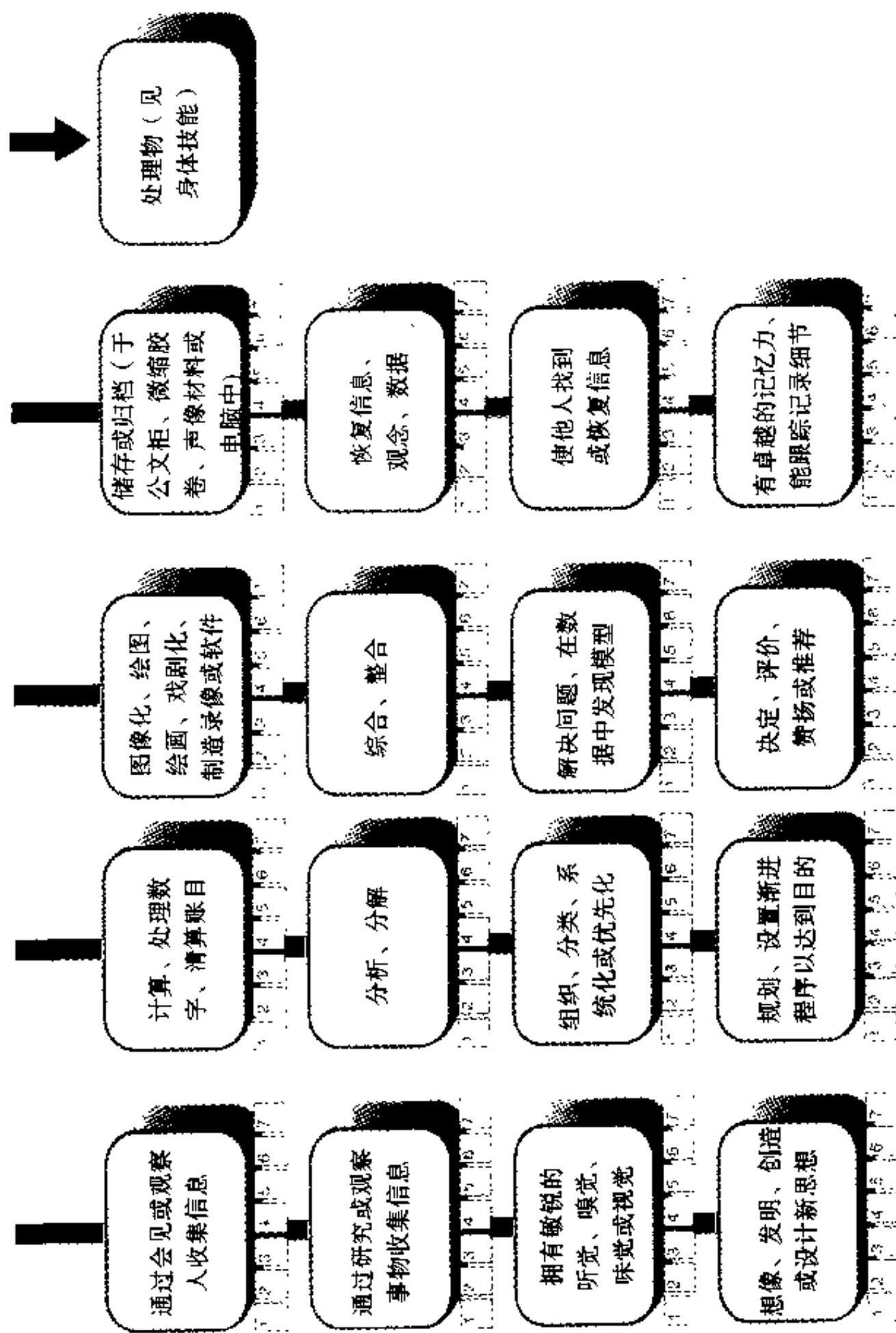
你的降落伞是什么颜色？

你的降落伞是什么颜色？

我的智力技能

我擅长于

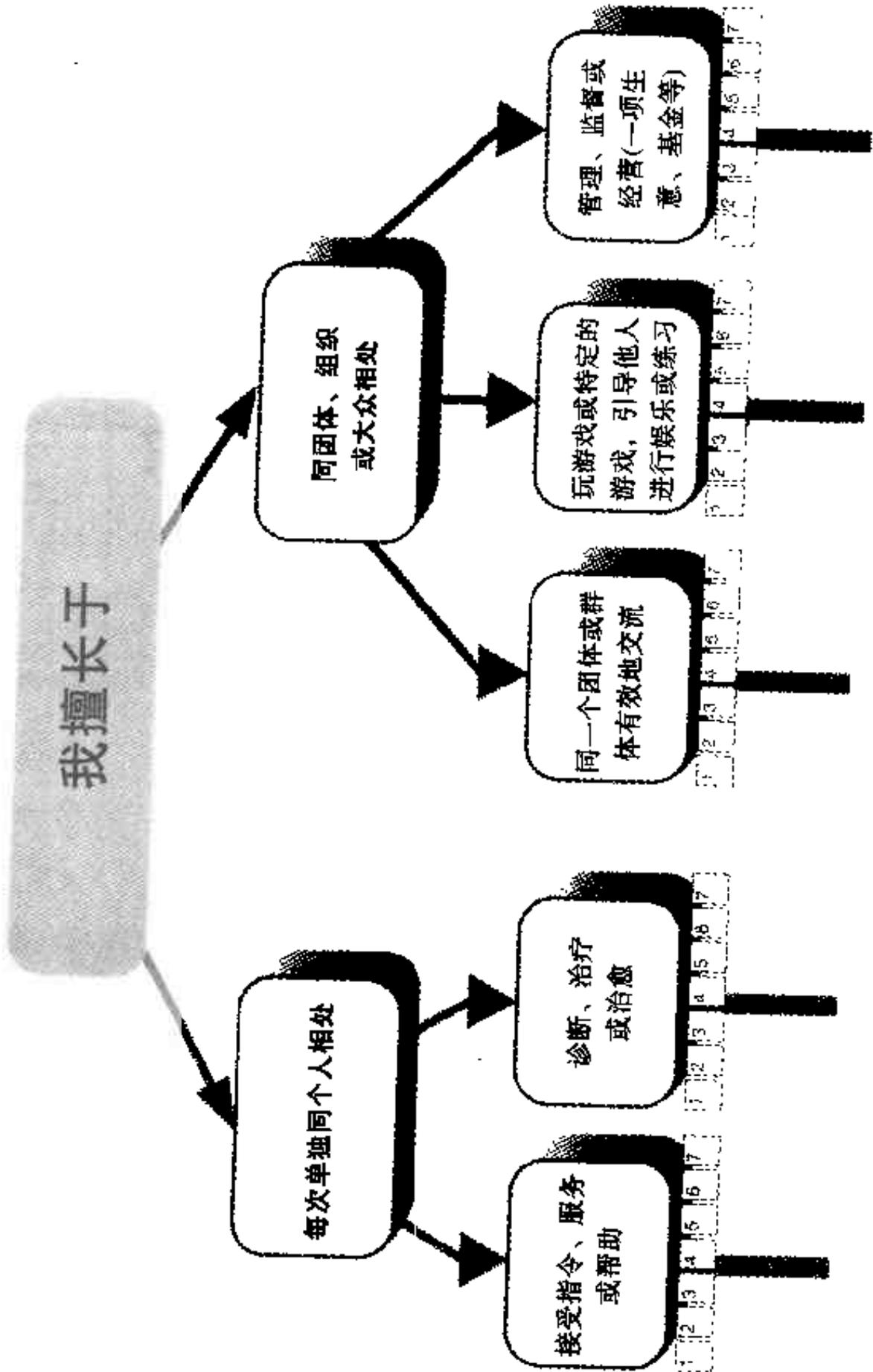


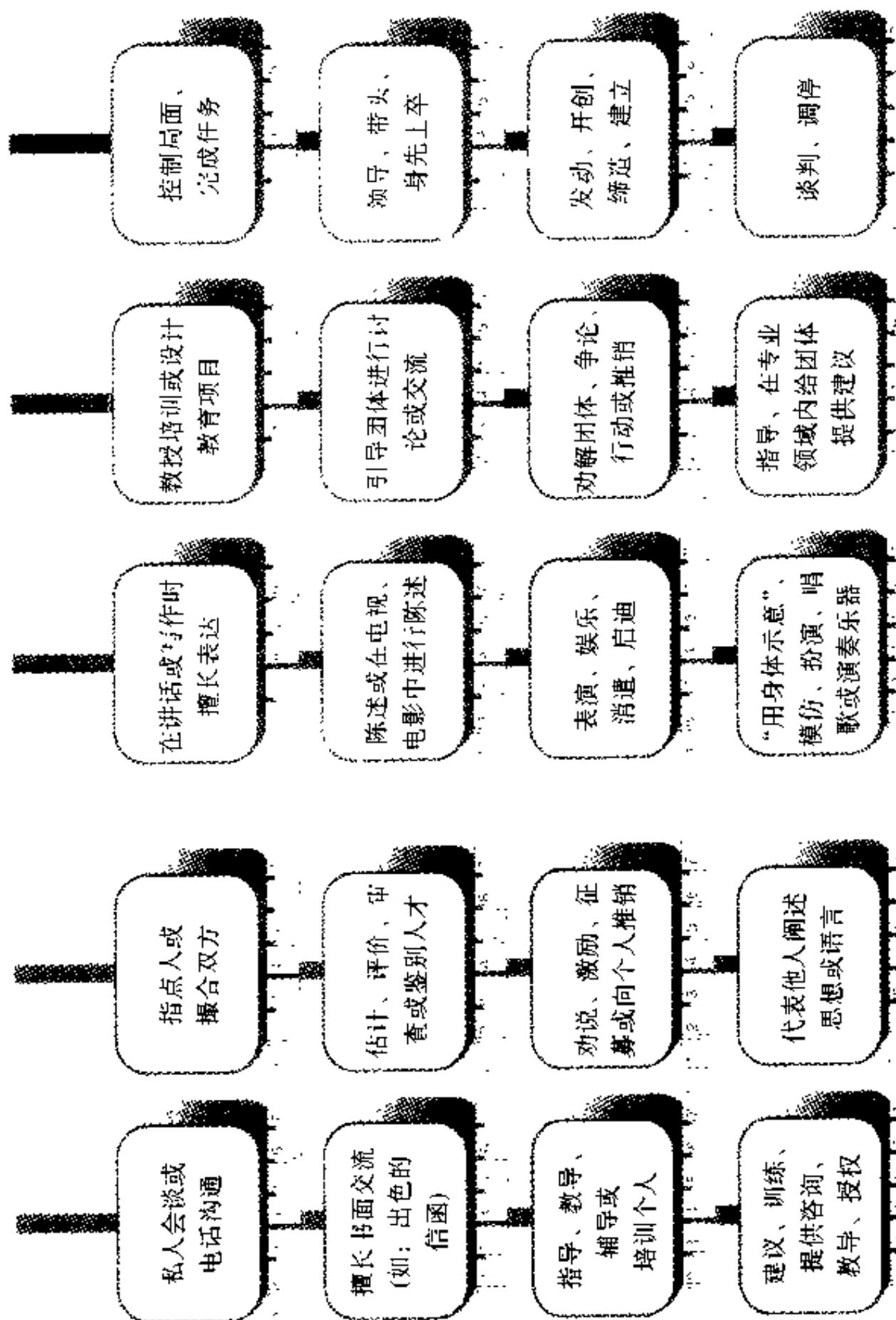


你的降落伞是什么颜色？

你的降落伞是什么颜色？

我的人际关系技能





你的降落伞是什么颜色？

相应故事（标号为#2的小方框归故事#2；标号为#3的小方框归故事#3。依此类推）。

如果你的答案是“否”，那么不要填，保持空白，如下图所示。



我在故事中是否使用了该技能

否

#1?	#2?	#3?	#4?	#5?	#6?	#7?
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

3. 写下其他6个故事，分析其中的变通技能

好了，你已经完成了一个故事。但是“独木不成林”，只有故事#1中使用的技能还不够。你要寻找的是模型——在每个故事中都反复出现的变通技能。它们能够不断地反复出现，因为它们才是你真正喜爱施展的技能（假定你选的故事确实是自己喜欢的）。

现在，按照生活中任何时期的情形写下故事#2，用键盘分析。不断地重复这个程序，直到分析完7个故事。

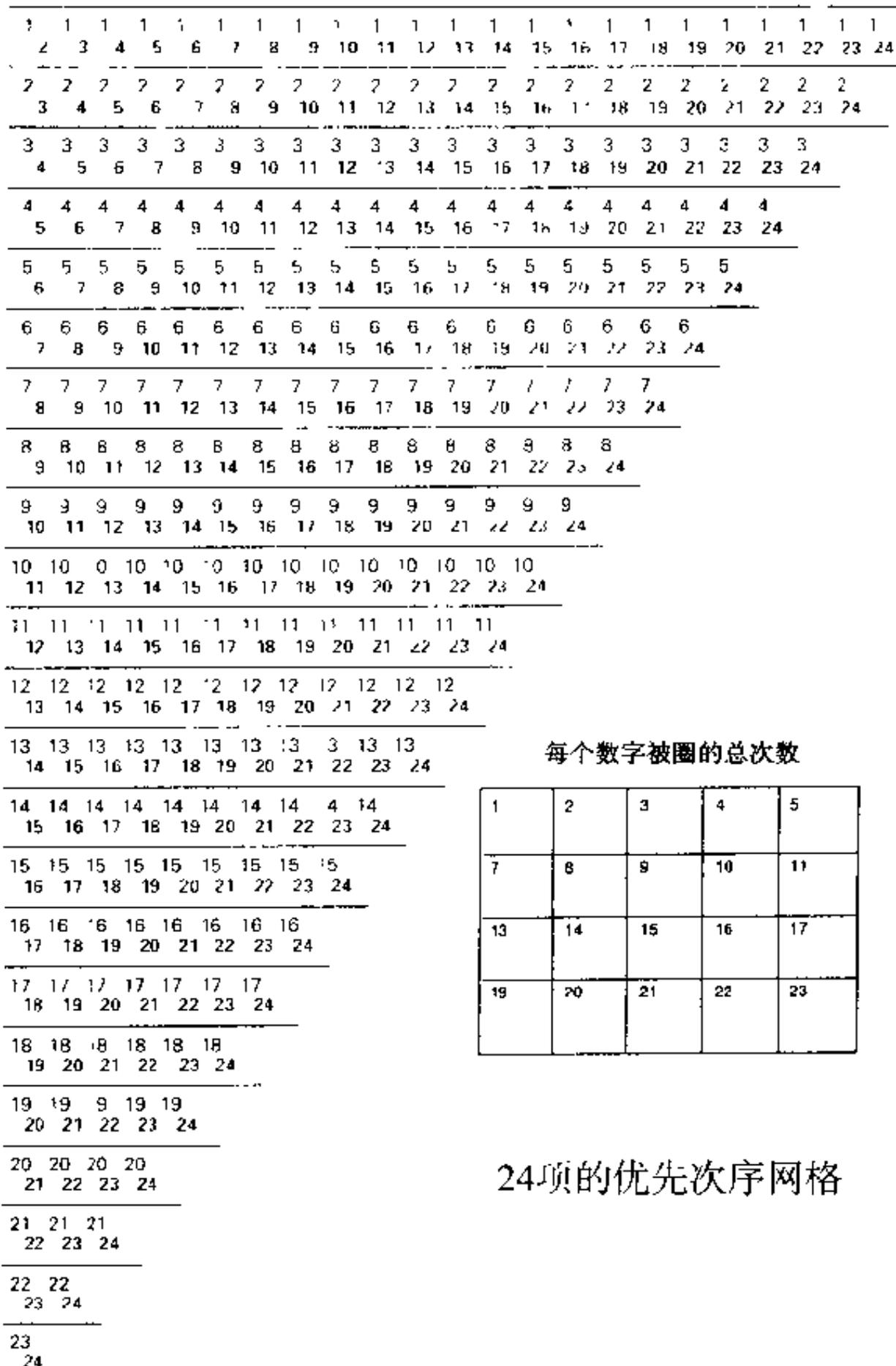
4. 明确什么是你真正喜爱的技能，按优先次序加以排列

写完7个故事并加以分析之后，应该回顾一下“技能键盘”图，按照各种技能出现的频率次数，列一个清单。划去那些你确实不想施展的技能。按照优先次序将其他技能填入优先次序网格。

优先次序网格

如何按照优先次序排列所有项目

你的降落伞是什么颜色？

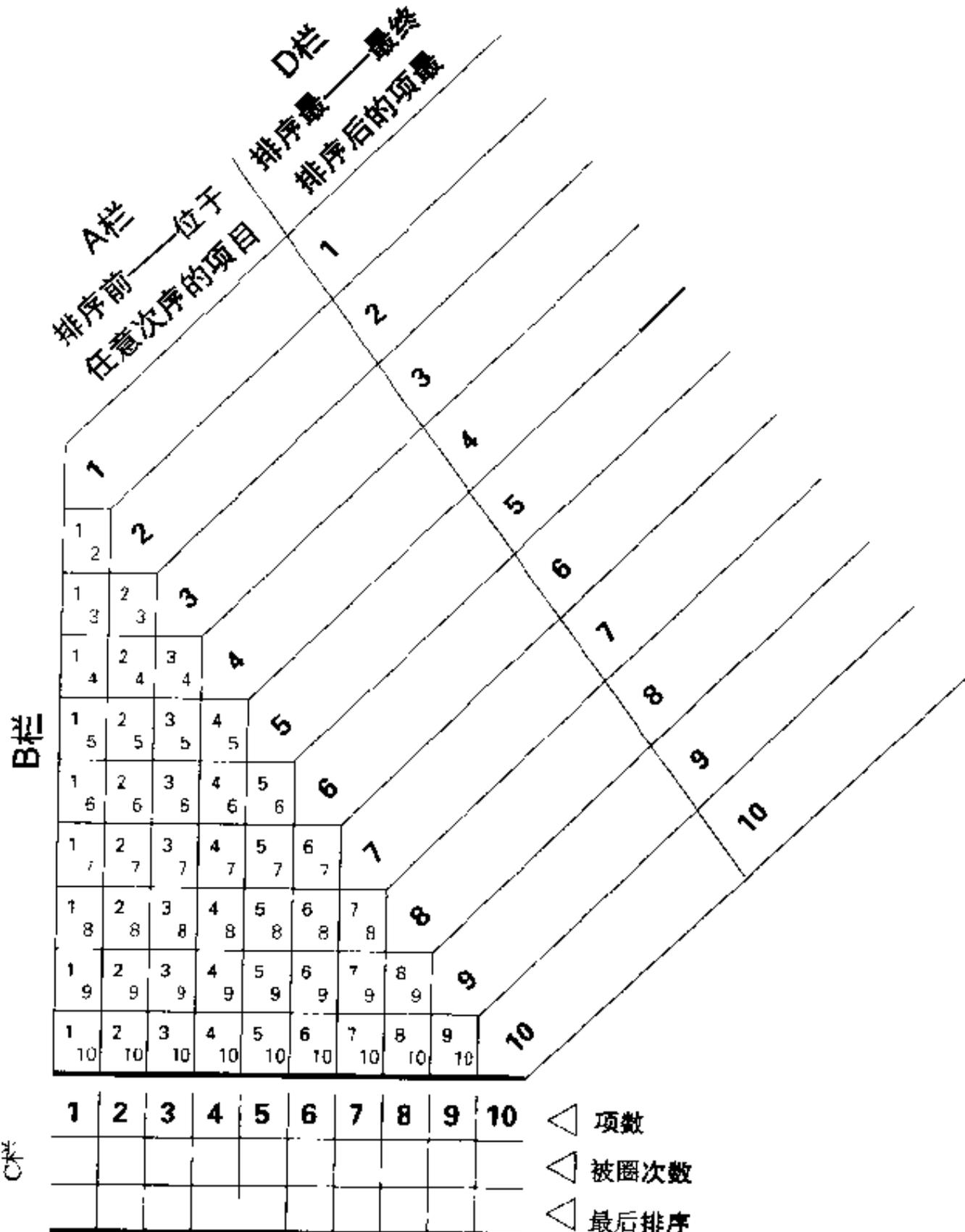


每个数字被圈的总次数

1	2	3	4	5
7	8	9	10	11
13	14	15	16	17
19	20	21	22	23

24项的优先次序网格

你的降落伞是什么颜色？



10项的优先次序网络

以下提供一个方法，排列比如10个项目。找出对你最重要的因素是什么，第二重要的因素是什么，依次类推。

在A栏中填入你要加以排列的10个项目。然后在B栏中，每次比较两项，选出你认为更为优先的一项。怎样判断哪一项更为优先呢？你可以向自己提出各种问题。例如，对于地理因素，你可以问：“如果有两个工作选择，一个工作的地理环境包涵了因素#1，而不包涵因素#2；另一个工作的地理环境包涵了因素#2，却不包涵因素#1。两个工作的其他情况完全一致，那么我选择哪一个工作？”把它圈出来。然后再比较另外两项因素，依次类推。

完成以上步骤之后，计算各项被选出来的次数。然后将这些结果填入C栏。要注意各项被选出来的次数(表中次数代表被选出来的次数)。这些次数决定了它们在表中的排列次序。次数最多的排在第1格；次数其次的排在第2格，依次类推。然后按照排列次序填入C栏。如果有两项的次数一致，返回B栏，查看一下当这两项相互比较时，谁更优先，

现在你已经学会使用优先次序网格，在本书的练习中你会不止一次地用它。因此，最好每一次在网格中填入数据之前，复印下来，加以备份。

优先的一项的排列次序应更靠前。在D栏中，列出排列次序。

比较网格中的每两项技能时，可以问自己这个问题：“如果我有两个工作选择，一个工作包涵了技能#1，而不包涵技能#2；另一个工作包涵了技能#2，却不包涵技能#1。两个工作的其他情况一致，我选择哪一个工作？”比较10项变通技能之后，按照次序，选出前6项填入花图中。

5. 用特征进一步充实你喜爱施展的技能

大体上说，特点可以描述如下：

你怎样看待时间和速度？

你怎样对待人及其情感？

你怎样对待权威及其要求你要完成的工作？

你怎样对待管理者及其要求你完成任务的方式？

你怎样处理内心的冲动和自制？

你怎样处理内心的主动性和回应？

你怎样处理危机与问题？

我的最大特点

我非常……

- | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 准确 | <input type="checkbox"/> 精力充沛 | <input type="checkbox"/> 执着 |
| <input type="checkbox"/> 有进取心 | <input type="checkbox"/> 节俭 | <input type="checkbox"/> 有开创性 |
| <input type="checkbox"/> 有适应性 | <input type="checkbox"/> 高效 | <input type="checkbox"/> 务实 |
| <input type="checkbox"/> 熟练 | <input type="checkbox"/> 积极 | <input type="checkbox"/> 职业 |
| <input type="checkbox"/> 会娱乐 | <input type="checkbox"/> 热情 | <input type="checkbox"/> 关爱他人 |
| <input type="checkbox"/> 有冒险精神 | <input type="checkbox"/> 独特 | <input type="checkbox"/> 守时 |
| <input type="checkbox"/> 机警 | <input type="checkbox"/> 细心 | <input type="checkbox"/> 迅速/工作迅速 |
| <input type="checkbox"/> 有欣赏力 | <input type="checkbox"/> 有经验 | <input type="checkbox"/> 理智 |
| <input type="checkbox"/> 坚定 | <input type="checkbox"/> 内行 | <input type="checkbox"/> 实际 |
| <input type="checkbox"/> 精明 | <input type="checkbox"/> 沉着 | <input type="checkbox"/> 可靠 |
| <input type="checkbox"/> 权威 | <input type="checkbox"/> 灵活 | <input type="checkbox"/> 足智多谋 |
| <input type="checkbox"/> 冷静 | <input type="checkbox"/> 人道 | <input type="checkbox"/> 负责任 |
| <input type="checkbox"/> 谨慎 | <input type="checkbox"/> 冲动 | <input type="checkbox"/> 有同情心 |
| <input type="checkbox"/> 有魅力 | <input type="checkbox"/> 独立 | <input type="checkbox"/> 保护他人 |
| <input type="checkbox"/> 有竞争力 | <input type="checkbox"/> 创新 | <input type="checkbox"/> 有动力 |
| <input type="checkbox"/> 言行一致 | <input type="checkbox"/> 知识渊博 | <input type="checkbox"/> 自立 |
| <input type="checkbox"/> 有感召力 | <input type="checkbox"/> 忠诚 | <input type="checkbox"/> 敏感 |
| <input type="checkbox"/> 合作 | <input type="checkbox"/> 有条理 | <input type="checkbox"/> 老练 |
| <input type="checkbox"/> 有勇气 | <input type="checkbox"/> 客观 | <input type="checkbox"/> 坚强 |
| <input type="checkbox"/> 有创造性 | <input type="checkbox"/> 思想开放 | <input type="checkbox"/> 支持他人 |
| <input type="checkbox"/> 果断 | <input type="checkbox"/> 直爽 | <input type="checkbox"/> 灵活 |
| <input type="checkbox"/> 小心 | <input type="checkbox"/> 优秀 | <input type="checkbox"/> 全面 |
| <input type="checkbox"/> 勤勉 | <input type="checkbox"/> 耐心 | <input type="checkbox"/> 特别 |
| <input type="checkbox"/> 圆滑 | <input type="checkbox"/> 尖锐 | <input type="checkbox"/> 不同寻常 |
| <input type="checkbox"/> 审慎 | <input type="checkbox"/> 有洞察力 | <input type="checkbox"/> 多才多艺 |
| <input type="checkbox"/> 有活力 | <input type="checkbox"/> 有毅力 | <input type="checkbox"/> 身强力壮 |

分析了自己喜爱施展的技能后，按优先次序排列（如果必要，可以使用网格复印件）。然后再将它们填入本书88页的积木中。

确定技能时可能遇上的一些问题

确定技能时遇上一些问题毫不奇怪。让我们看一下过去的求职者确定技能时提出的问题，也是最常见的问题。

1. “写下技能故事之后，我还是不知道到底什么是成就。”

当你寻找某个故事或某项成就来描述你的技能时，你不是在找一件世界上只有你才能完成的事。你找的事情要简单得多，你只需要找一件你一生中任何时候完成的并且让你当时拥有自豪感和成就感的事情。有可能是学会骑自行车，有可能是工作时第一次完成工作份额，有可能是中年时策划的一个很重要的项目。它与取悦他人没有关系，只要它让你感到高兴。

我喜欢伯纳德·雷尔丹对成就的定义。他说成就是：让你感觉自己做得很好，也愿意做并能够为此而自豪的事情。换句话说，你在寻找给你带来两种愉悦感觉的事情：一是你在做的过程中感到快乐，二是对结果感到满意。这并不意味着你没有付出艰苦努力，也不意味着你不讨厌这个过程中的一部分，但确实意味着你喜欢这个过程中的大部分。这种愉悦不仅仅来自于结果，而且也来自于过程。一般来说，一项成就包括前面我所说的大部分。

2. “我不明白为什么要寻找自己喜欢施展的技能。我感到雇主只关心我擅长的技能，而不在于我是否喜欢这种技能。”

首先，找到擅长的技能对你来说当然很重要。但是，一般来说，你自己很难评价。我擅长这个，还是根本不行？与谁相比较？甚至

有些倾向性测试也很难有所帮助。因此，经验证明下列等式是正确的，你最好考虑一下：

如果你擅长某项技能，你一般会喜欢它；

如果你喜欢某项技能，一般是因为你擅长它。

明白了这些等式，你就会发现——既然它们相等——你可以用“我最喜欢做吗”来代替“我擅长吗”。我再说一遍，列出你喜欢的技能——大多数情况下——就是确定你擅长的技能的另一种方式。

为什么用“喜欢”作为解决问题的关键，让我们许多人感到不舒服，是因为我们这个国家的历史传统暗示着人们不应该享受生活，受苦才是美德。

例如，两个女孩照顾婴儿。有一个讨厌这项工作，另一个彻头彻尾地喜欢这项工作。谁更有美德？根据传统，讨厌做这项工作的人更有美德。一些人凭直觉这么判断，虽然经过逻辑思考后，不会这么认为。

我们有一种潜意识的恐惧，如果被人发现自己正在享受生活，就会害怕某些惩罚。这样，就有了两个苏格兰人的故事。有一天，他们在街上相遇，有一个人说：“今天的天气真好啊。”另外一个说：“是啊，但是我们将为此付出代价。”

我们觉得谈论自己的失败没问题，但是不能谈论成功。谈论成功让人感觉自吹自擂，并且明显地是一种过错，或者我们可以认为是过错。我们不能太自我欣赏。

但是，看看空中的鸟和玩耍的宠物，你会感觉到一个明显的事实，小鸟和宠物随意玩耍是自然的安排，是一种真正的快乐。

不仅现在求职时，而且以后面对雇主时，需要确定喜欢使用的

技能。的确有一些雇主不太关心你是否喜欢某一项工作；但合格的雇主对此却很关心，他们清楚，只有雇员真正对工作有热情，才能保证工作质量。

3. “我可以从生活中提炼出关于成就的故事，但把它写出来后，我却不能找出与之相对应的技能，即使我花几个小时看技能键盘，也需要别人的帮助。”

你可以考虑找两个朋友或家人，坐在一起用我20年前创造的方法确定你的技能。详见我的《生活走向何处》一书，为了节省时间，简略如下：

①你们三个人，每人都要写有关生活中带来愉悦感觉的有成就感的故事。

②每人分析并写下自己故事中的各种技能。

③你们三人中有一人自愿先大声读出自己的故事。其他两人记下你故事中使用的技能。如果他们跟不上你的朗读，可以让你暂停。读完后，念出你自己所列的技能。

④第二个人说出自己列出的内容：你故事中所用的技能。把它们抄到你所列的内容下面，即使你并非每一条都同意。

⑤然后第三个人再说出他列出的内容：他听到的有关技能。你抄在自己列出的内容下面，即使你并非每一条都同意。

⑥你可以问他们有关问题，如“这个技能是什么意思？你觉得我在哪儿用了这种技能？”

⑦然后是下一个人。你们重复到步骤⑥，然后是第三个人，再重复到步骤⑥。

⑧然后你们再开始第二个故事，重复到步骤⑦。就这样一直进

行7个故事。

4. “我不喜欢你在练习中提供的有关技能的词汇，我能否用自己过去职业中熟悉的词？”

好的，可以使用自己的词，但是如果你用过去职业中的专业词汇陈述可施展的技能是毫无用处的。例如，你以前是教士“我擅长布道”。如果你想选择一个新职业，在此例子中则是人们所说的世俗世界，你就不能使用过去职业中的术语，或者暗示你擅长一个专业并且只擅长该专业。因此你要考虑将术语，例如“布道”改为意义更广泛的词，诸如“传授”或者“激励人们”。只要对你来说是正确的，并且能够用一种方式或另一种方式使自己的技能不局限在过去职业的术语中。

5. “一旦列出喜欢施展的技能，我一下子发现了与它对应的工作头衔，这种方式正确吗？”

不要想当然地把技能与头衔联系起来。“我在寻找可以发挥技能的工作”，这么说可以，但是，“我在寻找可以当什么的工作”，这样是行不通的，只能限制自己的选择。一旦完成技能识别，这些技能可以指向许多不同头衔的工作，因此不要过早束缚自己。

记住，要根据你所喜欢施展的潜能、天赋或技能来定义你一生中应该做什么以及你想给世界带来什么，而不是根据工作的头衔来定义。若非如此，你就可能在持续变化的经济形势面前不知所措。

第一片花瓣：

地理环境

如果你喜欢现在的环境，或者深陷在现在的环境中，那么你可能永远不会知道未来是否有机会突然为你敞开大门。所以要做好准

备，不要等机会出现时才做这项练习，现在就开始。

你需要回答的问题是：如果可以选择其他地方，你最喜欢在哪里生活和工作？列出具体地名之前，先列出一系列对你至关重要的地理环境因素，这是非常有必要的。

为了帮助你完成这一点，请将随后的表格填满（填写表格之前，如果你愿意，可以将这个表格复制到一张更大的纸上。如果你要和伴侣一起做这项练习，那么在填写之前，最好先复制一张表格，这样你们每个人都有一张“干净”的表格了）。

然后，开始填写表格，以下是填写表格的7个简易步骤。

1. 列出居住过的所有地方（市镇或城市等），填入表格中的第一栏。

2. 列出每个地方你过去不喜欢或者至今仍不喜欢的因素。当然，答案会有所重复。在每一个地方，都要将能想得起来的任何因素全部列出来。所有这些负面因素都要填入第二栏。

3. 然后，将每一个负面因素转换成正面因素。注意，未必转换成它的对立面。例如，“总是下雨”并不需要转换成“总是很晴朗”。转换成“一年至少有200个晴天”更好些。当然，这由你决定。将所有正面因素填入第三栏，将你能想起来的每一栏中所列地方的正面因素也填入第三栏中。

4. 现在将第三栏中的正面因素，按重要性顺序加以排列。诸如，“文化氛围”、“能够在冬天滑雪”、“有好的新闻报纸”等等。按照确切顺序在第四栏中列出排在前10位的正面因素。如果不知如何以确切的顺序排列这些因素，可以使用前面的优先次序网格。使用这个网格判断每对因素时，就可以问，“如果我生活在一个地方，拥

有第一个因素而没有第二个因素；或者如果我生活在一个地方，拥有第二个因素而没有第一个因素，我会选择哪一个地方呢？”

5. 完成上一步后，将这些优先选出的10个正面因素告诉你认识的每一个人，问问他们，据他们所知，是否有一个地方、市镇或者城市，能够同时拥有列出的10个正面因素，或者大多数正面因素。你需要特别强调的是，在这10个正面因素中，哪一个最重要，如果你列出的前10个正面因素和朋友提供的地方的正面因素之间，只有部分交叉重叠，确保这个交叉重叠部分的因素包含你最重视的因素。

6. 从朋友建议的地方中，选择你最感兴趣的3个地方，按照个人偏好排序。

将结果填入第五栏。你会更希望了解这些地方直

如果你和伴侣一同填写此表，不需填写第五栏，而是按照第四栏的方法填写伴侣的第六栏。然后，随机地将伴侣的前五个正面因素和你的前五个正面因素组合起来，直到你们选出共同的10个正面因素（先是伴侣的第一个因素、再是你的第一个因素，然后是伴侣的第二个因素，再是你的第二个因素，等等，依次类推）。将这些因素填入第七栏，再将这一栏列出的10个正面因素告诉你认识的每一个人，问问他们，据他们所知，是否有一个地方、市镇或者城市，能够同时拥有这10个正面因素，或者大多数正面因素。从朋友建议的所有地方中选择你最感兴趣的3个地方，按照个人偏好排序填入第八栏。

到确切地排出第一喜欢、第二喜欢、第三喜欢的地名。

7. 现在返回前面的花图，并将第五栏或者第八栏复制到地理环境花瓣上。如果你愿意，可以从第四栏或者第七栏中复制出前3-5个正面因素。好的，你已经完成了地理环境这一步骤。现在，你可以从商业会议、互联网或者夏季旅游中体会一下所选地方的生活和工作状况。

第二片花瓣：

你的最大兴趣

你会在第五章发现这里所需的指导说明。你可能已经完成了这里所需的练习。

如果已经完成，返回花图，并且将你选择的领域，包括你的最大兴趣（最喜欢的知识），按照优先次序，填入兴趣花瓣。

第三片花瓣：

你最喜欢与之共事的人

近几年，由于不断强调环境的重要性，越来越多的人意识到，工作也是环境。除非完全与世隔绝，否则每一份工作或多或少都要和人打交道，所以环境中最主要的因素是人。

的确如此，一个好的工作也可能为周围的人毁坏。许多枯燥的工作也可能因为周围的人而变得愉快。因此，考虑你想要与之共事的人是哪一种类型是十分重要的。

约翰·霍兰德博士对人事环境做了最佳描述。他认为有6种类型的人。

我的地理环境偏好

你自己决策

第1栏 我居住过的地方	第2栏 从过去开始： 负面因素	第3栏 将负面因素 变正面因素	第4栏 我的正面因素排序
	我对该地方不曾喜欢而且至今仍不喜欢的因素	我对该地方喜欢过而且至今仍喜欢的因素	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.

		我们的地理环境偏好 你和伴侣共同决策		
第5栏 符合这些 标准的地方		第6栏 他/她偏爱 的地方排序	第7栏 综合两张表 (第4和第6栏)	第8栏 符合这些 标准的地方
a.			a.	
b.			1.	
c.			b.	
d.			2.	
e.			c.	
f.			3.	
g.			d.	
h.			4.	
i.			e.	
j.			5.	
k.			f.	
l.			6.	
v.			g.	
n.			7.	
o.			h.	
			8.	
			i.	
			9.	
			j.	
			10.	
			k.	
			11.	
			l.	
			12.	
			m.	
			13.	
			n.	
			14.	
			o.	
			15.	

你的降落伞是什么颜色？

1. **现实型 (Realistic)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动包括明确、有次序或者系统地操作物体、工具、机器和动物。现实型的人正像柏拉图的“实际”这一概念，通过感觉理解世界。我总结为，R = 喜欢自然或者运动或者工具和机器的人。

2. **探索型 (Investigative)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动包括观察和象征性、系统性、创造性地探索物理、生理或者文化现象。我总结为，I = 非常好奇、喜欢探索和分析事物的人。

3. **艺术型 (Artistic)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动，包括模糊、自由、系统化的活动和创造艺术形象和作品的的能力。我总结为，A = 非常艺术化、有想像力和创造性的人。

4. **社交型 (Social)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动，包括交流、培训、发展、照顾或者启迪。我总结为，S = 倾向于努力去帮助、教育和服务于别人的人。

5. **创业型 (Enterprising)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动，包括促使别人去达到组织或者个人目标。我总结为，E = 喜欢创立项目和组织以及影响和说服别人的人。

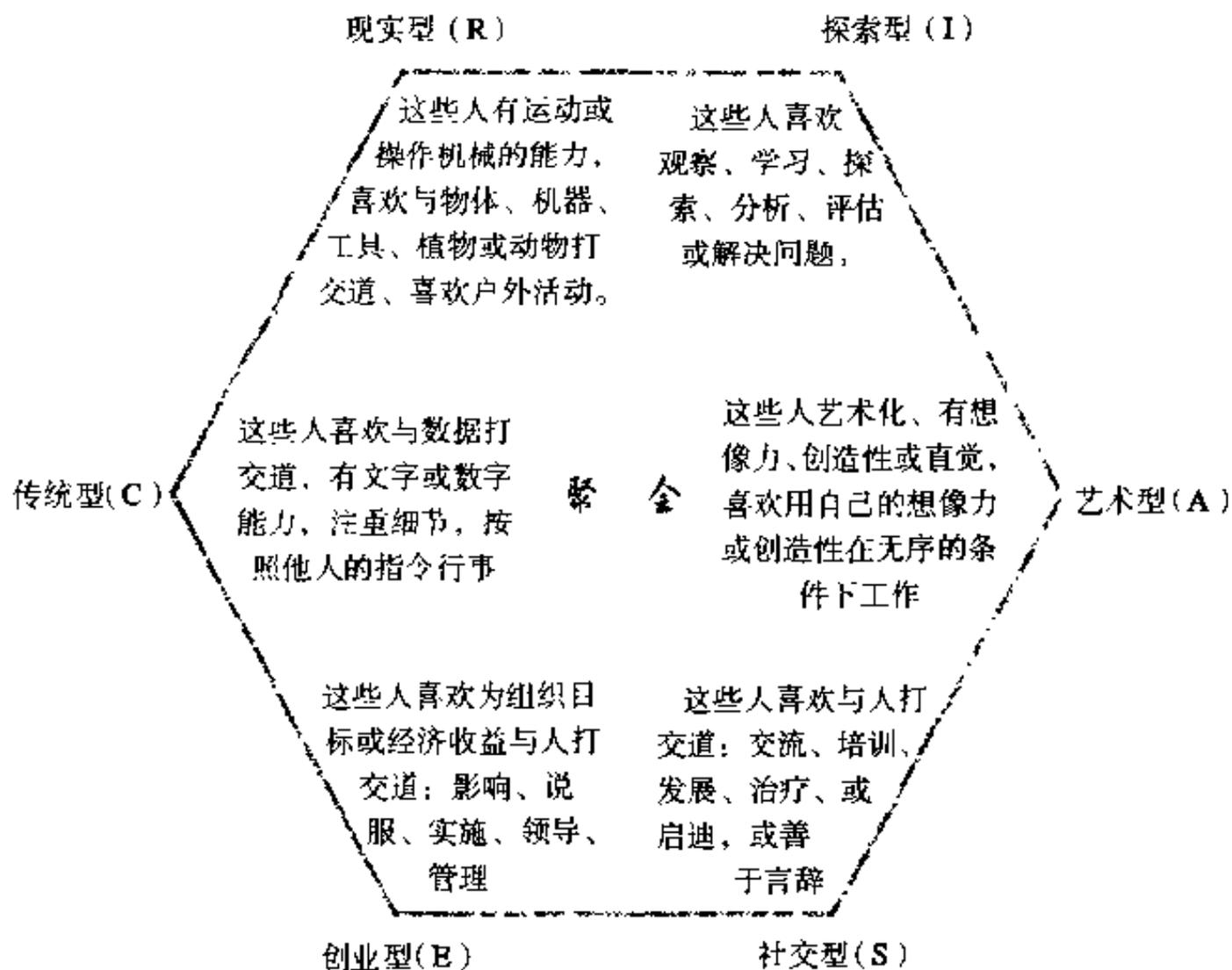
6. **传统型 (Conventional)** 的人事环境：充满了这类人，他们偏爱的活动，包括明确地、有次序地、或者系统地操作信息，诸如，记录、文件存档、复制文件、根据预定的计划组织文字和数据、操作商务和数据处理机器。传统型特指这些人在生存的环境中代表了文化的主流。我总结为，C = 喜欢细节工作和喜欢完成任务和项目的人。

根据约翰的理论，每一个人在这六个类型中都有三类偏爱的人

事环境。你偏爱的三个人事环境代表的字母，就是你的霍兰德密码。

针对那些不能上网的人，我发明了一个迅速简易的方法来得到你的霍兰德密码，这种方法叫做“聚会测试”。下面告诉你测试如何进行(完成测试)：

下面这页印有正在举行的为期两天的聚会图。在这个聚会中，具有相同兴趣的人已经聚在一起，各种兴趣的人形成不同的人群。



1. 房间里哪个角落的人群是你最愿意与之长期相处的人或者最本能地吸引你?(把害羞放在一边，也不必考虑是否必须同他们交谈)。把代表那个角落的字母写在这里。

2. 15分钟后，你选定的那一群人除你之外都要去城镇中参加另一个聚会，那么，在剩下的几个小组中，哪个角落的人群你最愿意与之长期相处的或者最本能地吸引你？把代表那个角落的字母 写在这里。

3. 15分钟后，你选定的那一群人除你之外又要去城镇中参加另一个聚会，那么，在剩下的几个小组中，又是哪个角落的人群你最愿意与之长期相处的或者最本能地吸引你？把代表那个角落的 字母写在这里。

通过这三个步骤，你已经选出了3个字母，即霍兰德密码。现在你应该做：

1. 在你的人事环境花瓣中圈出他们来，在最喜欢的角落上圈三个圈，在第二喜欢的角落上圈两个圈，在第三喜欢的角落上圈一个圈。

2. 圈出这三个角落后，你就可以用上面的描述写一份简短的关于未来和职业的陈述，如果你的霍兰德密码是IAS，你就可以写下：

“我最喜欢的工作或者职业的周围环绕着这三种人：非常好奇，喜欢探索和分析事物的人(I)；非常有创意的人(A)；倾向于帮助和为别人服务的人(S)。

3. 最后检查一下你描述的这些技能，看看自己拥有哪些。我的“镜子理论”认为，我们经常通过别人的脸来看自己。因此，我们描述周围最喜欢的人的特征，同时也是在描述我们自己。物以类聚，人以群分。所以检查一下你在人事环境花瓣中圈出来的选项，哪一些是你具有的技能，哪一些不是？

第四片花瓣：

你最重视的价值与目标

1. 价值能够为你的每一天、每件工作、每次与他人打交道提供指导。然而，我们经常无法意识到自己的价值是什么。

一个让你意识到价值的方法是，假定在你快要去世之前，被邀请参加一个晚宴。令你惊奇的是，参加这次为你举办的表彰晚宴的人来自世界各国。

令你为难的是，这场晚宴要表彰你在一生中做过的有意义的事以及你做过的好事，不必回忆其他不愿提及的事情。

所以，这给我们带来一些问题。如果你得到了真正想要的生活，那么回顾自己的一生时，你希望什么事情能在晚宴上被提及？

如果你得到了真正想要的生活，那么在你离开人世之后，是否愿意它们留在人们的记忆中？这里列出一个清单，可以帮助你。

如果去世前人们记得我是这样的人，这就是美好的一生（选出对你来说最重要的选项）。

◇ 帮助那些需要帮助的人。



- ◇ 不遗余力地帮助他人。
- ◇ 是一个很好的听者。
- ◇ 擅长执行命令，完成任务。
- ◇ 精通某些技术和领域。
- ◇ 能做到别人认为不可能的事情。
- ◇ 无论做什么，都做得很出色。
- ◇ 修理破损的东西。
- ◇ 能做到别人失败或放弃的事情。
- ◇ 改善事情，使之更好、更完美。
- ◇ 与坏的思想、哲学、力量和流行趋势做斗争，并能胜出。
- ◇ 影响人，并取得巨大反响。
- ◇ 具有影响力，能促进变革。
- ◇ 能给世界带来更多信息和真理。
- ◇ 能给世界带来更美丽的事物，诸如花园、绘画、装饰、设计等等。
- ◇ 能给世界带来更多的正义、真理和道德行为。
- ◇ 智慧和同情心的增长是我的目标。
- ◇ 有梦想，并使梦想成真。
- ◇ 能从零开始发展和建造。
- ◇ 开创新业务并善始善终。
- ◇ 在别人发现潜力之前，利用、创造并影响形势和市场。
- ◇ 组织团队，使其在领域、行业或者社区中脱颖而出。
- ◇ 好的决策者。
- ◇ 被人视为领导者，能够为自己的所作所为负责。

- ◇ 在我的领域、行业或社区中有地位。
- ◇ 有名气，被人认可，为人关注。
- ◇ 在名声、地位、资格或者薪水方面更上一层楼。
- ◇ 在物品、金钱方面有所收获。
- ◇ 我的其他目标：_____

选出你认为最重要的价值之后，再返回来，选出10个你最关注的价值，按照确切的重要性优先次序排列。如果不能通过直觉和猜测排序，请使用优先次序网格。

比较网格中的一对选项时，需要自问的问题是：“在我人生结束时，如果其中只有一项是正确的，我会选择哪一项？”如果人们知道你心底的欲望，不必考虑他们的看法。

将最喜欢的三个价值填入花图的价值与目标花瓣。

我们现在从价值转向目标。

2.目标是你在去世前希望完成的事情。想一想有生之年我们想做什么，会让我们更明确现在的职业选择方向。下面列出的清单或许有助于确定你的生活目标。

临死之前，我的目标是帮助人们满足他们的需要：

- ◇ 衣服，人们寻找并选择合适和支付得起的衣服的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 食物，人们饮食的需要、免于饥饿和营养不足的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 住房和房地产，人们找到合适和支付得起的房子、办公室或者土地的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。

- ◇ 语言，人们读、写、学习新语言的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 个人服务，请别人做自己不能做、没有时间做或者不想自己做的事情的需要，诸如照顾小孩、经营农场，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 财务，请人帮助预算、税收、财务计划和金钱管理的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 购买，人们购买物品的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 交通，人们旅行的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 法律服务，人们就正在做的事情或者不得不做的事情进行法律咨询的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 儿童发展，人们解决儿童问题的需要，从婴儿到少年，包括有行为障碍的人，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 身体健美，人们通过身体和专业调理，诸如体育运动、节食，使身体协调的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 保健服务，人们对预防性疾病的医治和帮助的需要，诸如，预防疾病、过敏，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 治愈，包括其他医疗和整体保健，人们治疗伤口、疾病和过敏的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 医疗，人们寻求诊断、医治各种疾病和切除患病或严重受伤部位的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。

- ◇ 心理保健，人们对付压力、忧郁和其他各种情感或者心理不适的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 个人咨询和指导，人们处理家庭关系和人生当中的不协调包括时间上的不平衡的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 求职和就业，他人帮助找到理想的工作，特别是残疾人、失业者和待遇低下的人的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 人生或者工作计划，人们规划职业和有意义人生的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 学习和培训，人们在工作或工作之外学习更多知识的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 娱乐，人们娱乐、高兴、机智或美丽的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 精神，人们了解自己的灵魂和价值及原则的需要，在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 动物和植物的需要，培育、成长、健康和其他生命周期的需要，这些要求一定的敏感性。在这一项中我特别感兴趣的是_____。
- ◇ 创造、制造、销售和控制事物，诸如，飞机、古玩、自行车、蓝图、图书、桥梁、建筑、照相机、帐篷、车辆、目录、化学制品、厨房用具、衣服、计算机、谷物、图表、电子产品、药品、农场、农场机械、花、鱼、店铺、指导手册、房子、草坪、机器、杂志、化妆、人造物、矿产、音乐、乐器、报

纸、办公用品、纸张、植物、收音机、河流、房间、保障体系、帆船、电话、土、玩具、树、有价值的物品、录像带、啤酒、木头，等等。在这一项中我特别感兴趣的是_____。

◇ 其他目标，上面未列出但我喜欢的_____。

选出对你最重要的目标之后，再返回来，选出10个你最关注的目标，按照确切的重要性优先次序排列。如果你不能通过直觉和猜测排序，请使用优先次序网格。

将你最喜欢的三项目标填入花图的价值与目标花瓣。



第五片花瓣：

你喜欢的工作条件

在海平面高度上长得十分美丽的植物如果移植到海拔5000米的山上，很可能会枯萎。同样，我们在特定条件下能够发挥优秀，在另一种条件下则不能正常发挥。因此，这里的问题是，你喜欢的工作条件是什么？确切地说，这个问题是，在什么样的环境下你的工作效率最高？

获得答案的最佳方法是，从以前工作中不喜欢的东西开始，将它们列入随后的表格中。你可以看到，这个表格有三个栏目。你可以按照前面地理环境表格中使用的相同方法和次序填充这三个栏

目。

当然，如果你愿意，也可以在填写表格之前将表格复制到一张更大的纸上。栏目A可以填入诸如，“噪音太大”、“管制太多”、“工作场所没有窗户”、“必须从早晨六点钟开始工作”，等等。

当然，必须将栏目A中的因素按照重要性的确切次序加以排列，再填入栏目B。

同样，如果不知道如何以确切的次序排列这些因素，可以使用优先次序网格。

排列每一对因素时，需要自问的问题是，“如果我找到了两个工作，在第一个工作的条件中，没有令人讨厌的第一个因素，但有第二个因素；在第二个工作的条件中，没有令人讨厌的第二个因素，但有第一个因素，我会选择哪一份工作？或者首先选择摆脱哪一个令人讨厌的工作条件？”

现在，你已经按照优先次序排列了这些因素。下面准备填写栏目C。

在这里，你的第一个任务是，想一想栏目B中填入的讨厌因素的“正面”形式。这里不是要求绝对的对立面。例如，在栏目B中列出的“管制太多”，并不总是意味着在栏目C中就是“没有管制”，它可能意味着“适度的管制，每天一次两次”。

完成栏目C后，将工作条件花瓣中排在前5位的因素填入花图中。

不喜欢的工作条件

	A栏 - 不喜欢的工作条件	B栏 - 不喜欢的工作条件排序	C栏 + 提高工作效率的关键因素
我曾经工作过的地方	根据过去的经验，当我在这些条件下工作时，工作效率下降	在栏目A列出的因素中，我最不喜欢的因素是： (从最不喜欢的因素开始排序)	这些因素的对立面，以一定次序排列： “我相信，在这样的条件下，我的工作效率会达到最大。”

你的降落伞是什么颜色？

第六片花瓣： 级别与薪水

在第六章你已经读到，薪水是构想理想的工作和职业时必须预先考虑的因素。当然，级别与薪水是同步的。

1. 这里的第一个问题是，在理想的工作中，你喜欢承担的工作级别是什么？

级别意味着你在公司中想承担多大的责任。

- ◇ 老板或者首席执行官（这意味着你要开自己的公司）。
- ◇ 经理人或者在老板之下执行命令并且发布命令的人。
- ◇ 团队的领导人。
- ◇ 团队中平等的一员。
- ◇ 与伙伴协作。
- ◇ 独自工作，作为一名雇员、一个公司的咨询顾问或者经营一个人的公司。

用两三个词总结你的答案，填入花图中的级别与薪水花瓣。

2. 这里的第二个问题是，你的目标薪水是多少？

在这里，你必须考虑最小值和最大值。最小值是你必须赚取、勉强度日的最小收入。和任何人面谈之前（或在开始自己的公司之前，你必须知道的，仅仅为了生存，你必须赚的最低利润），必须知道这个最小值。

最大值可以是你能想像的天文数字，但是如果列出与你现在的能力和经历相符的数目，可能更有用。这个最大值是你实际上能得到的，而不是虚夸（如果这个最大值仍然非常低，那么在这里列出今后5年你希望赚到的数目）。

现在列出预期消费的详细账目，根据下列各款项，列出你一个月内所需的各种开支。

住房

房租或按揭	_____
电费/煤气费	_____
水费	_____
电话费	_____
垃圾清理费	_____
维修费	_____
清洗费、保养费	_____

食品

超市和肉店有关开支	_____
在外就餐	_____

服装

购买新旧服装	_____
洗衣服	_____

汽车/交通

买车	_____
汽油	_____
维修	_____
公共交通（公共汽车、火车、飞机）.....	_____

保险

车险	_____
医疗保险	_____

人身财产保险	_____
人寿保险	_____
医疗费用	
就医	_____
买药	_____
健身	_____
供养其他家庭成员	
小孩看护费(如有孩子).....	_____
小孩抚养费	_____
父母赡养费	_____
慈善捐款	_____
教育	
子女教育费(如果孩子上学)	_____
个人教育费(成人教育、求职培训).....	_____
宠物费(如果你有宠物).....	_____
账单和债务(按月算)	
信用卡	_____
其他每月偿还的债务	_____
税	
联邦税	_____
州税	_____
当地税/财产税	_____
税务求助费(雇会计、请朋友帮忙处理税务).....	_____
存款	_____
养老金	_____

娱乐/随意性开支	_____
看电影、录像带租用等	_____
其他娱乐活动	_____
书刊杂志费	_____
礼物（生日礼物、圣诞礼物等）.....	_____
 每月所需总额	_____

将每月所需总额乘以12，便是一年的数字。将一年的数字除以2000，便是每小时必须赚取的最低工资额。如果一个月需3333美元，乘以12，一年是40000美元，除以2000，便是每小时20美元。

再说一句，可以准备两种预算：一种是理想预算，另一种是最低预算。注意：薪水低于这个限度，就不要接受这份工作。在花图中的级别和薪水花瓣中填入这里的最大值和最小值。

选做练习

除了钱之外，你可能还要列出希望从工作或职业中得到的其他回报。它们有：

- 冒险
- 挑战
- 尊敬
- 影响
- 欢迎
- 名誉
- 权力
- 与同事竞争
- 做领导的机会
- 决策的机会
- 使用专业技能的机会
- 帮助他人的机会
- 其他：

如果你选择了这个清单上的东西，按照重要性加以排列，然后将答案填入级别与薪水花瓣中。

完毕！

好了！你的花图已经完成。返回第五章，看一看现在你对自己和理想的工作的新认识将如何帮你缩小求职范围。

两人之力胜一人；

一人倒下，

同伴会将他扶起；

如果孤单一人，倒下时，

将无人扶持。

《传道书》

附录 B

怎样选择职业顾问



怎样选择职业顾问

我希望每个自称职业顾问的人都诚实可信。但事实并非如此。就像许多职业一样，职业顾问大致有三种基本类型：诚实又有能力；诚实但能力不够；不诚实，只想赚你的钱——大把的钱。

我想，你肯定想要一张列有诚实又有能力的职业顾问的清单，不幸的是，任何人（包括我）都没有这样一张清单。你必须自负其责，自行研究寻找，在自己的地区不断地面谈，否则就不能抱怨什么。

为什么必须这样做？你，是你，而不是别人。假设一个朋友告诉你去见见某人。他是位出色的顾问，但不巧的是，他让你想起了你的哈利叔叔。只有你自己知道，你一直讨厌哈利叔叔。这就是没有人可以替你做研究的原因——因为真正的问题不是“谁是最好的？”而是“对你来说，谁是最好的？”这就意味着，“登门拜访的人”应该不是你，进行研究的人应该不是你。

当然，你总是想跳过研究这个步骤，对吗？“嗯，我只想走访一个地方，如果我喜欢他们的声音，就与他们签约。我对人的判断非常准确。”好的。我听人们讲过很多这样的后悔故事，他们过分相信自己识别冒牌货的能力，以前遇到过假冒推销员，再次被骗术更高明的假冒人员欺骗后为时已晚。他们向我讲述自己的故事时，在电话里就哭了起来。我通常这样回答，“听到你这个令人沮丧的经历，我真的很遗憾。你的经历很不幸，但是，你应该亲自完成自己的家庭作业。通常，你很容易就能看出某个顾问是否称职，在给他付钱之前，你只需做初步研究时询问适当的问题。”

必须亲自做自己的家庭作业，亲自进行研究。

那么，如何找到一名好顾问呢？要从你所在的地理区域内收集三个职业顾问的名字。从哪里找到这些顾问的名字呢？

首先，可以从朋友那儿找到这些人，询问他们是否聘请过职业顾问。如果聘请过，他们喜欢自己的顾问吗？如果喜欢，那位顾问是谁？

其次，试试电话号码簿中的黄页部分，以下列标题开头的：能力倾向与就职测验，就业咨询，私人顾问和（如果你是女性）女性的组织和服务机构。你会发现，甚至连黄页部分都不能持续地补充每天、每周和每月新成立的组织——包括工作俱乐部和其他活动团体。在美国，最全面地罗列这些信息的是《全国工商就业周刊》。

然后要与三个顾问中的每一个面谈，并且决定你想与他们中的哪一位挂上钩。

要做些“比较性购买”。你要亲自访问选择的三个顾问，不要通过电话来做这件事。直接面对这个人时，你有许多可以谈的内容。



面谈时，你以同样的问题问每一个顾问，随身携带一个小记事簿或笔记本，最好附有如下图表：

寻找一个好的职业顾问			
要问的问题	1号顾问的回答	2号顾问的回答	3号顾问的回答
1. 你的计划是什么？			
2. 谁做这个计划？ 你已从事该职业多长时间了？			
3. 你的成功率是多少？			
4. 你收多少服务费？			
5. 有合同吗？			

记住，如果三个顾问你都不喜欢，那么不必选任何一个。如果事实是这样，那么你又要去选三个新的职业顾问，重新拿起笔记本出去找，也许要花几个小时才能找到你想要的。但是，钱夹、金钱、求职、生命，你节省的属于你自己。

翻阅一下你做的笔记，你会发现，没有权威性的方法为你判定一个职业顾问的能力。你必须自己去寻找。不过，这儿有一些线索：



坏答案

- 如果他们给你的印象是：他们能替你做所有的事情（包括对测试的解释，以及决定你应该从事什么职业或者应该在哪里工作），而不是基本上扮演教练的角色，让你自己去做所有的决策。

（15个坏点数）

你想学会如何独自完成，因为你知道可能还要去求职。

- 如果他们说，他们不是与你共同完成求职计划的人，而且说，你不可能遇上可以与你合作的顾问。

(75个坏点数)

你正在对一个推销员说话，避开任何有推销员的公司。

- 如果你会见了一位顾问，但是不喜欢这个顾问的为人。

(150个坏点数)

如果你不喜欢他们，就难以如愿以偿，我保证这一点。记住，友好关系就是一切。

- 如果你问这个顾问从事该职业有多久了，而他的回答十分傲慢，或只给出一个模棱两可的答案。例如，“我在商业界和职业咨询界已有18年的经历。”

(20个坏点数)

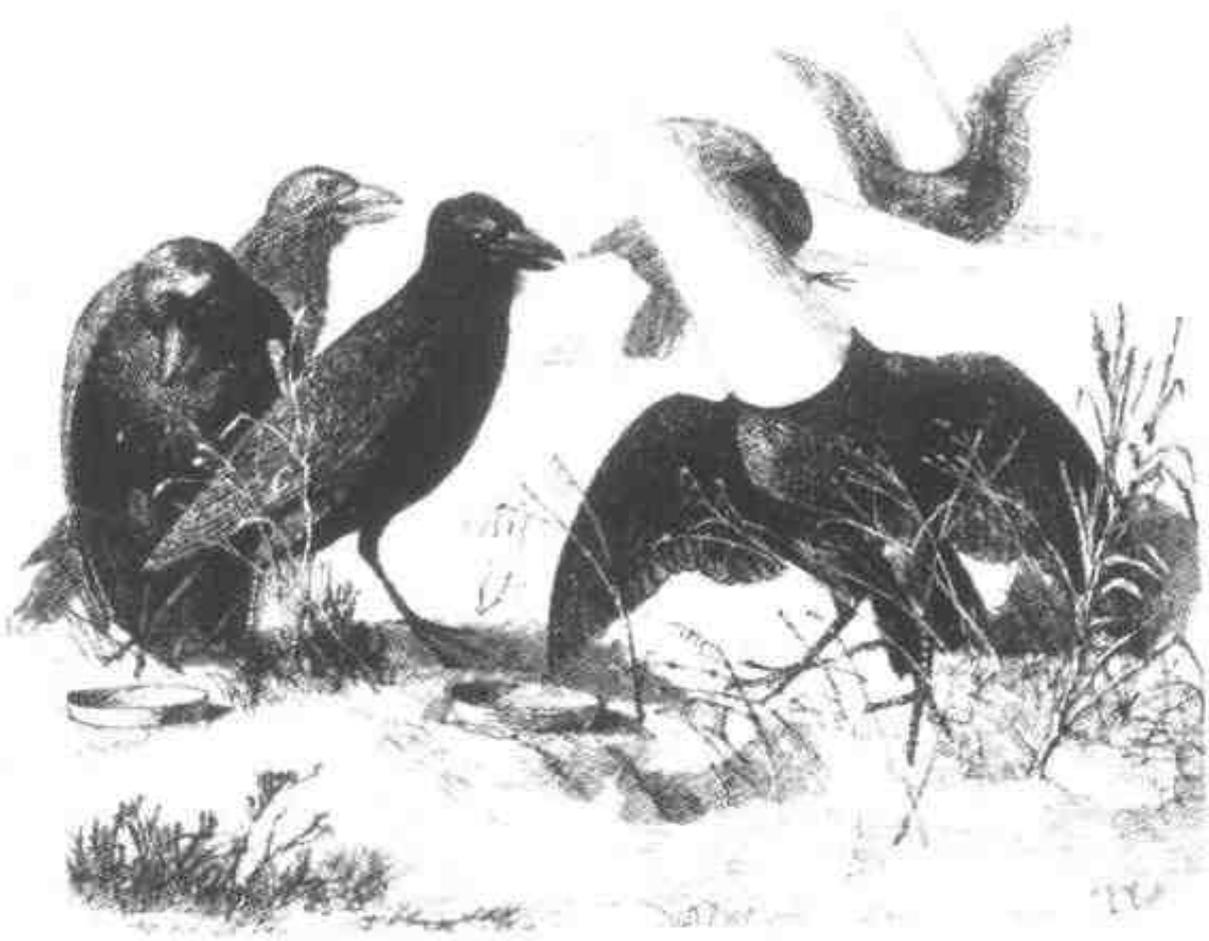
他的回答可能意味着：17年半的时间做肥料推销员，半年时间从事职业顾问。你必须坚持问他们，“你在这个公司已经多久了？你在这儿做正式职业顾问多久了？”你也许会有兴趣知道某些总经理或职业顾问公司把昔日的顾客雇为今日的新雇员。这种新职员有时仅仅在上班后才受训，他们会拿你做实习对象。

- 如果他们只是以他们的学位或证书来敷衍你的提问。

(3个坏点数)

学位或证书只是告诉你：他们已通过特定的资格考试，但是这些考试更多地是测试他们在职业评估方面的能力，而不是测试创意求职的技能。

- 如果问到他们的成功率时，他们回答，无论如何，他们从未让一个顾客找不到工作。



(15个坏点数)

他们在撒谎。我研究职业咨询计划已有20多年，参与过许多计划，研究过州和联邦官方的记录，未见过一个成功率高于86%的职业咨询公司。在他们事业的顶峰时期如此，而且自此之后他们还要开始走下坡路。据纽约州司法部长办公室报导，一家杰出的执行顾问公司曾经只安排了550名顾客中的38人（93%的失败率）。如果他们说，他们有过较高的成功率，但是如果你自己没有在整个过程中尽心尽力，那么也没有什么可以保证你会找到一份工作。因此，对他们只能抱三分希望。

- 如果他们向你展示那些欣喜若狂的前顾客写来的信件，而当你要求与这些顾客谈话时，却遭到阻止。

(45个坏点数)

我引述一个求职者写给我的信中的一段：“我要求与一个或几个以前的顾客谈话，你可以想像，当我要求与埃尔维斯谈话时，这个顾问结结巴巴地说了很多为什么我不能与这些‘满意’的前顾客谈话的理由。没有一条理由在我看来是合理的。我们陆陆续续地谈了30分钟。最后，他借故走开，把这件事告诉了老板。接着，我被叫到老板的办公室，以便让我更多地了解自我推销之道。我们谈了45分钟，他力图使我信任他的服务，当我告诉他我不准备签约时，他大怒并质问顾问，为什么我既然不愿签约，却被推到‘委员会’面前？这个顾问声称我们最后交谈时，我已作了口头许诺，老板转而质问我，说我拿不定主意，也不想与我成交这笔生意了。我感到震惊。他们颠倒是非，好像全是我的过错，我感到羞辱。回想起来，整个过程就像与一个二手车推销员讨价还价，他们使用施压的伎俩和恫吓企图得到他们想要的东西。这种遭遇比起任何其他事情更令我无比气愤。”

- 如果他们宣称：他们在每100名申请者中只接纳5个顾客，而且在你尚未决定是否接受他们服务的之前，你的名字就被推到“委员会”面前了。

(1000个坏点数)

这种说法是一种最古老的诡计，在他们骗走你钱夹中的数千元钱之前，让你感到你享受了“特别”待遇。就我个人而言，听到某

个机构或代理商作出这样的许诺，我会马上走出房间、不再回头。

如果你询问这种服务的价格，他们回复说，这是一笔大数目，而且必须在服务开始之前或者在开始后不久付清，无论是一次性付清还是分期付款。

(100个坏点数)

25年来我极力避免提及这些，但是我已经厌倦了那些受骗的求职者的眼泪。因此现在我毫不保留地说：如果一个公司索取大笔服务费，而不是按小时收费，那么你就去找别的公司。每一个不诚实和无能的顾问和公司通常要价都很高，因而我们要找一个诚实且有能力的公司。但是这里的问题在于：在他们拿走你所有的金钱之前，你还不知道你与之签约的公司是何种类型。所以，这个风险太大了，这种代价也太高了。如果你确实想赌那么多，就去拉斯维加斯，他们会提供更高的赌注。

如果他们要求你带上你的伙伴或配偶。

(45个坏点数)

这是世界上一些最狡猾的推销商的著名手法，这些推销商让你的伙伴或配偶在场，其目的在于，只要他们能操纵你们两人中的一人做出决定，就能达成目的，而将你们玩弄于“股掌”之中。

如果他们要求你签合同。

(1000个坏点数)

那些不诚实且无能的公司或顾问常常有书面合同，而且在他们帮助你之前，你必须签约（你的伙伴或配偶也经常会让你签约）。费用常常在1 000美元与10 000美元多一点之间。你也许认为那个公司的签约意图，是他们向你保证提供某些东西或者保证他们能够坚

守契约。哈哈！更常见的是，合同的意图是为了让你保证给他们某些东西，比如你的钱。不要……签……它。

你也经常被告知：“当然，任何时候，只要你对职业顾问的服务不满意，可以拿回你的钱，或拿回一部分。”而且十有八九如此，但是，你只是被口头告知，它也并未写在合同上。口头许诺，没有证人，你以后很难强迫他们执行这个口头许诺，书面合同才有约束力。

有时，书面合同详细指明，在该计划截止日期之前的任何时候，你有权要求退还一部分费用。不幸的是，许多狡猾欺诈的公司在截止日期之前服务得特别好，特别有效，特别有用。因而，当截止日期到来时，你会因为十分满意他们过去的服务而放弃偿还金，而且你相信以后他们也会同样让你满意。但是，他们不再为你卖力。在欺诈性公司，截止日期一过，职业顾问就由不得你了。你一个电话接一个电话地打过去，却没有回话，你也许会对自已说，“发生了什么事？”好，我的朋友，发生的事情就是你已经付足了钱，而这些公司已得到要从你身上攫取的钱，现在他们不想为你花费时间。

你也许认为我在夸张，我的意思是，可能存在这些卑鄙的男人和女人，穷困潦倒的时候，他们祈求求职者：好的，女士。好的，先生。事后却判若两人。而且确实存在这种人，所以你要作详细的初步调查。

我从前任UHCL就业市场研究中心主任、已故的罗伯特·威格曼那儿引述一段：几年前，一个收费颇高的职业顾问公司破产了。他们以前的办公室里留下许多材料，他们抛弃的一盒东西现已归我

所有，这个盒子里的东西强烈地吸引了我：

特别有趣的是一些训练销售员的手稿，销售活动的目标是使失业者（或不如意的就业者）相信，他只有在专业人员的帮助下，才能找到一个好工作，而独自找工作是不太可能的。他们称：雇我们就像雇了律师……

然后，在销售活动的最后来了一个“回马枪”。这个公司也许不会收你的钱，因为你对此很警惕。在委员会会议上，你的求职委托将接受审查，只有极少求职者的申请可以被接受，原因在于这个公司只想得到他们想要的顾客。

那是销售活动，其他的文件讲叙了事情的真相。事实上，这个公司正在经营一系列买卖，并与所有职业旧汽车销售商展开争夺……

这些销售员以抽取佣金的形式作报酬。销售得越多，销售员抽取的佣金越多。

这是一个销售竞争，赢者将获得一件漂亮的绿色的象征大师的夹克。每个月的获胜者有资格参加一个有机会赢得大额奖金的超级大师锦标赛。

“因此你还是接受这条建议”……如果有人只要求你预付几子美元帮助你找到一个好工作，那么照如下做：

“A.找到门。”

“B.走出去。”

“C.不要回头。”

在过去的20年中，我已听够了许多成年男女的电话哭诉，原因都在于他们签了合同。他们经常都是以前从未求过职的管理者或资深经理。他们糊里糊涂地与某些欺诈性，成处于合法边缘的执行顾

问公司签约。

我的建议是：不要与任何让你在合同或账单上签约的人合作，除非他们按小时收费。



好答案

好的，那些是坏的答案，那么有没有好的答案呢？幸运的是，有些职业顾问是按小时收费的，不要与他们签合同，不要签什么，只按他们的定价，为你使用的每一个小时付费。每一次要与他们预约，他们提供的帮助结束时按价付费。你不会欠他们的钱，如果觉得未得到你所期望的帮助，任何时候都可以停止与他们见面。

他们要价多少？这些日子你会发现，在你的地理区域内，最好的职业顾问（或者是一些最糟的职业顾问）要价的方式与一个非常出色的治疗专家或婚姻顾问要价一样，采用按时计价。

费用是为你与职业顾问所花的单个时间而付，如果付不起这个费用，你问问他们是否能把求职者编成小组。如果能，那么费用会更少。因为你有机会在小组中倾听其他求职者的苦恼，所以这种小

组比个人服务对你更有帮助，虽不总是如此，但也是常有的事。携手共进常常既便宜又有益。

如果职业顾问提供小组式的服务，也不应该有合同，费用应该在每个时间段的末尾支付，而且如果你觉得未获得于你有益的帮助，你可以在任何时候，不用多破费而脱身。

你的降落伞是什么颜色？