

## <<王大哥的求职经>>

### 图书基本信息

书名：<<王大哥的求职经>>

13位ISBN编号：9787301153161

10位ISBN编号：7301153163

出版时间：2009-7

出版时间：北京大学出版社

作者：王大哥,米可

页数：197

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<王大哥的求职经>>

### 前言

老王，已过而立之年，生长于祖国最南端的经济开放城市，外表看来很有几分像潘石屹，有点小资，有点精明，还有点正义，难得的现代与古典结合型男人。

几经职场浮沉，销售代表—外企精英—创业人，可谓尝尽职场百味。

眼下全球经济放缓，就业压力与日俱增，而目前市场上很多求职方面的书籍流于千篇一律且偏重理论，难以带给还在辗转求职的兄弟姐妹们一把有效开启企业大门的密钥，有感于此，老王找到米可，正好米可最近时间有空当，当下两人一拍即合，于是有了您手上的这本书，并有了米可写的这篇关于老王的求职故事的序。

## <<王大哥的求职经>>

### 内容概要

热心而务实的王大哥，在回答诸多网友的求职疑惑过程中，把自己的经验和体会加以概括，总结出提高应聘者核心竞争力的法门。

女怕嫁错郎，男怕入错行。

这本书详细分析了外企、国企和民企的优势、劣势、薪酬待遇和招聘流程，让求职者对自己未来的东家心中有数。

并且很有针对性地总结了写简历、应对面试的技巧，让求职者更能凸显自己的特色。

本书没有一句空话套话，真可谓句句实用，招招有效。

我们之所以出版这本书实在是因为这本书写得太逗了，太可乐了，也太有用了。

从三流外贸公司小打杂到IBM、HP等知名外企职业经理人，倍儿实诚的王大哥积累了丰富的职场经验

。看着那么多弟兄们在求职大战中犯傻惨败，王大哥心里替他们着急，不忍心看大家屈从于严峻的就业形势，盲目贱卖自己。

于是他站出来对大家进行一番实打实的指点，从不同类型的企业介绍、到简历的美容、到搞定面试，再到做出切实的职业规划，让求职的兄弟姐妹现学现用。

## <<王大哥的求职经>>

### 作者简介

王大哥，曾先后在渣打银行、Dell、HP、IBM等大型外资企业担任经理人，长期与外资企业以及猎头公司打交道，熟悉外资企业的用人机制、招聘流程以及外资企业的企业文化。

## <<王大哥的求职经>>

### 书籍目录

第一章 知根知底：你该选择什么样的东家？

一 揭开外企的底儿 二 潜入国企和政府机关看一看 三 不要小看民企的发展空间 第二章 扮靓自己：简历应该怎么写？

一 简历的撰写：给出企业招聘你的理由 二 组装简历必备的9大要件 三 成功推销自己的写法 四 注意给简历祛“斑”除“痘” 五 为什么这种简历会走俏？

六 看东家怎样选简历 七 让你的简历“跳”出来 八 不可不知的网络招聘内幕 第三章 “非常速配”：怎样搞定面试？

一 “相亲”前的准备 二 怎么穿能让自己加分？ 三 面试礼仪：成功在于细节 四 心态：不要做闷蛋 五 “相亲”必知的4大原则 六 巧妙应对全攻略 七 巧答22问 八 不同“相亲”方式及应对办法 九 如何向未来“丈人”要“彩礼” 十 如何判断你是否“相亲”成功 十一 如何追查结果 十二 失败的常见原因 十三 提高“速配”成功率的关键第四章 找准方向：职业规划怎么做？

一 制定职业规划的6大经线 二 构思职业地图的12条纬线 三 5把钥匙让你顺利提升 四 跳槽，还是“卧槽”？

第五章 脱颖而出：如何让猎头瞄上你？

一 成功应聘的妙招 二 如何才会被猎头猎？ 三 当下猎头公司的情况怎么样？ 四 怎样和猎头打交道？ 五 如何找到猎头公司？

第六章 你的难题，我的答案：求职者最关心的24个问题 一 第一份工作不重要，对吗？

二 是否考证越多越好？ 三 什么时候可以进入不用太愁找工作的状态？ 四 直接考研或者出国读书，可以帮助以后的就业吗？ 五 读MBA对申请企业管理方面的职位有用吗？ 六 毕业出国读书对未来事业的发展有帮助吗？ 七 在金融危机下，暂时没找到工作怎么办？ 八 非名牌大学毕业、又没有外企工作经验的求职者怎么进入外企？ 九 毕业生适合从事直销或进入保险公司吗？ 十 金融危机背景下，毕业生适合创业吗？ 十一 学校背景和能力哪个重要？ 十二 外企、民企、国企和政府单位哪个好？ 十三 我跳槽经历丰富，对我求职有帮助吗？ 十四 只有民企、国企或政府机关单位背景的求职者，能进外企吗？ 十五、我能把英语专业八级作为职场发展的竞争优势吗？ 十六、先求经验后赚钱，对吗？ 十七、我就要进入职场，如何迅速提高英语口语水平，以应付以后的面试？ 十八、“大企业做人，小企业做事”，这句话对吗？ 十九、女性就业为什么这么难？ 二十、为什么现在的大学生就业那么困难？ 二十一、以后的企业会喜欢多面手吗？ 二十二、大学生应该“先就业，后择业”？ 二十三、稳定、压力不太大、月薪两三千就够了对吗？ 二十四、为什么外贸企业大多只招有经验的职场人士？

附录：面试中常用的英语单词及短句

<<王大哥的求职经>>

## <<王大哥的求职经>>

### 章节摘录

第一章 知根知底：你该选择什么样的东家？

在金融危机的背景下，社会各界为了解决就业难这一重大社会问题，纷纷呼吁人们改变就业观念，比如降低薪水要求，不要都集中在为数不多的几个大城市里应往西北内地寻求工作，放宽就业选择不必非找对口的专业才就业……于是人们的就业观念广泛地发生了变化，尤其明显改变的是没有竞争优势的大学生们。

最近广东卫视的630新闻播出了一组话题引起人们热议：一食品公司招聘销售职位，应聘的员工必须从基层做起，去该公司下属的一肉食门市卖猪肉，结果来应聘的竟然有不少大学生，还有研究生参加了应聘。

节目访问了几位应聘者，他们都认为：在这种就业艰难的大环境下，更应该加强适应环境的能力，敢为人所不能为，是成大事者必须具备的素质。

听了让人不由得心生敬佩。

另外，还有消息传出，很多大学生甘愿去澡堂搓澡、去殡仪馆做化妆师……顺应环境去改变自己本来无可厚非，这是适者生存的定律，但是因为周遭的紧张氛围就把自己的优势都忘记了，完全可以谋得更好职位的人却跑去应聘卖肉，未免让人扼腕痛惜。

在本章，我们将为大家揭开披挂在各种企业外层的面纱，希望即使是在就业的低潮时期，大家依然清楚自身的优势，知道什么样的路适合自己行走，在求职的大潮中，找到最适合自己的位置。

一、揭开外企的底儿 外资企业，总是让人联想到优厚的薪水福利、良好的职业发展平台、良好的工作氛围和环境、高素质人群，等等。

一直以来，外资企业都是历年应届毕业生的就业第一选择。

每年的招聘会现场，外资企业的招聘摊位永远是人头攒动，水泄不通。

即使在2009年这样一个经济不容乐观的年份，也没有妨碍外企成为大学生找工作的首选。

最新的调查显示，有36.8%的大学生想去外商独资企业或外企办事处工作，有13.4%的大学生想去中外合营（合资、合作）企业，青睐外资企业的学生人数仍然过半。

外资企业是属于我们前面所说的就业金字塔中塔尖的那一部分，自然是优秀者应该获得的。

但不可否认，因为人们对于外资企业的过分仰望，觉得太遥远而不敢高攀，白白浪费了一身本事。

在本章，我们将让大家更了解这个多数人认为很理想的就业殿堂。

相信看完本节，很多人会觉得外企并非那么高不可攀。

1. 外企的好处有哪些？

① 优厚的薪酬待遇让员工无后顾之忧 外资企业相对于其他行业来说，工资和福利都要高出很多。

出国旅游、年假、社会保险、失业保险和住房公积金会比较齐全，在目前医疗费用和房价飙升的年代，有这些福利垫底，员工心里会踏实很多。

一般来说，外资企业的收入会比社会平均收入高2-5倍。

对刚毕业的大学生来说，同样的职位，外企会比其他性质的企业高500~1000元不等，更优秀的可超过2000元，视乎所从事的行业和部门、职位的不同。

② 系统的培训制度让工作能力快速提高 外资企业一般都有比较系统的工作培训和一套行之多年的成熟的工作方法，通常会对新进员工进行诸如时间管理、结果导向、工作计划制订、销售计划制订和管理等工作方法的培训。

员工一旦掌握并能熟练运用，便会在工作能力、社交技巧和自身综合素质等方面都得到大幅提高，这会成为员工享用一生的资本，并会给日后的就业和升迁带来很大的帮助。

IBM大中华区董事长周伟煜说过一句，颇能概括外资企业培训的话：IBM不能保证终生雇用你，但可保证你拥有终生被雇用的能力。

此言不虚，不得不承认，在外企工作的这段经历和我由此养成的职业素质，让我一生受用。

③ 提升个人综合素质和自信程度 外资企业的员工相对来说素质都比较高，在企业中有着让员工自觉形成谈吐有礼、举止有度的氛围。

很多人因为经常与外国同事和上司共事，他们特有的绅士风度、良好的礼仪举止对中国员工的举止习



## <<王大哥的求职经>>

惯也起到了潜移默化的影响。

在这种开放的环境中，员工可以较快地了解其他国家和地区最新的信息，对开阔眼界非常重要。

进入外企工作，可以很快地提升个人的综合素质和自信程度。

④日后进入其他外资企业的基石很多外资企业在招聘的时候都会明文规定必须要有外资企业的就业经验，因为有这种经历的人将会极大地缩短进入企业后的适应期，能更快地为企业贡献绩效。

这项要求令很多没有外企工作经验的人望而却步，所以，进入外企工作的经历，是将来谋求更大更好的发展平台的有力基础。

⑤良好的待遇可以让员工快速积累小笔财富一般来说，外资企业工资起点较高，尤其是市场和销售方面的部门，在一些朝阳行业如IT、光电类的基层销售经理，做得不错的话，一年赚10万-20万元是不成问题的。

笔者之前工作过的Dell公司，最基层的顶级销售人员年薪也可以拿到税后收入20多万。

这还没算上公司每季度对业绩优秀人员的奖金激励，这些奖金的额度基本上都是五位以上的数字。

对目前中国大部分打工一族来说，那是一个不敢想象的数字，那时候我印象最深的是我们办公室楼下的中国银行专门为我们公司提供了ATM，据说银行每天都放进20万元存款应急，但往往在我们下班之前，ATM就被掏空了。

可见那里的员工一个个都过得相当滋润。

良好的待遇可以让员工快速积累小笔财富。

⑥进入高薪良性循环的起点外资企业的就业经历无论从资历上，还是对求职者的自信心，都会给日后寻找更好的工作平台提供有力的支持。

有了好的收入做底子，在心理上对收入太低的公司就不会考虑，也就不会降低自己的收入水准，直接进入更高薪的良性循环中去。

而在外资企业评估候选人的工资水平时，会习惯以候选人的前一份工作的工资水平来决定薪酬。

所以，原则上高起点的薪酬水平自然会带来下一个更高收入的机会。

2.不要忽视外企的劣势①工作压力大，要求工作能力更新快在任何一家企业工作都有不容易的地方，在外资企业最大的特点就是工作压力大、工作不规律，要求工作能力的更新速度快，所以员工必须不断地进修和培训，工作强度也非常大。

一旦进了外企，终身学习是必然的，还有就是一旦上了年纪，如果还没上到一定位置，被开掉的机会很大，IT行业35岁左右就已经是老人，被认为成长潜力不大了。

笔者曾认识一位IT业高级经理，离开那家有名的IT公司时，他说了几个能很贴切地形容外企的字：有收入，没保障。

②年龄越大，失业的危机越大凡事有得必有失，在外企能享受众多优厚待遇的同时，也必须接受外企比一般企业更大的压力。

外企的员工经常有失业的忧虑，尤其是随着年龄的增长，失业危险会增加，如果在35岁之前不能晋升为基层经理以上，在40岁以上做到区域经理以上的话，那么失业的危机就大大增加了。

所以35岁和40岁左右是很多外企人员转行或另起炉灶的高危年龄。

③容易使人变成一颗“螺丝钉”如果长期在外企工作，多年后想跳出来自己创一番事业成功的机会会相对小很多。

因为外企职责分明，很多工作分得很细，令很多外企人的能力只专属于本职工作，不能发展其他职位的工作能力，久而久之便变成了一颗“螺丝钉”，只能起局部的一点作用，出去后才发现其实以前很多工作都是在其他部门的帮助下才能顺利完成的，一旦自己创业，需要自己同时处理其他事物，能力就跟不上了。

很多原想把以前公司的客户争取过来，但无论他原来和那些客户关系如何，客户们选择该公司是冲着公司的名气和规模去而不是冲某个人去的，所以一个刚成立的小公司很难受到他们的青睐。

所以很多人从事外企工作多年后，都失去了创业的勇气和锐气。

3.外企招聘员工的7项要求①公司背景（最重要的因素）这是外企设的第一道关卡，也是应聘外企最重要的条件之一。

通常能符合这个条件，你便能得到面试的机会，也相当于成功了一小半，因为在这一关HR（人力资



## <<王大哥的求职经>>

源部人员)会筛掉很多人。

HR挑选简历首先筛掉的是没有外企工作经验的人,尤其当应聘的是经理级别的职位时。

因为外企的企业文化、工作习惯、工作效率的要求都大不同于国有企业、机关单位以及其他非外资性质的企业。

除非万不得已,或者是该职位急于用人,否则外企一般不会考虑没有外企工作经验的应聘者。

所以很多人如果开始的时候没机会进入外企,工作一段时间后再想从其他性质的企业过档的话,难度就大多了。

而有外企经验的人能比较有机会得到面试的原因,是因为外企相信之前的外企能招他进去,就是对他能力的一个肯定。

此外,有了在上一家外企的历练,求职者更容易适应新公司的企业文化,招这种人进公司,会省掉许多培训的成本,并缩短磨合的时间。

所以外企的经历是去另一家外企的有效敲门砖。

②工作经验和时间年限对于应届毕业生,一般没有工作年限方面的要求,但如果前来应聘的应届生有外企的实习经验,外企肯定会优先考虑。

而面对社会招聘的职位,一般要求三年以上的相关行业的工作经验,两年勉强可以接受,一年的经验比较悬。

而如果招聘经理级以上的职位,一般要相关行业从业5年以上,管理团队3年以上,才有资格。

③工作能力你过往的业绩是评价你能力的最佳标准。

对候选人的工作经历考官会问得很仔细,一般会要你举例子,来评测你说的是否与你简历的描述相符合,是否真实。

还要评估你处理事情的方式和态度是否合理和成熟,从这里头他们可看出你的专业水平。

有的应聘者为了应聘过关,简历包装得很漂亮,与HR面试时言过其实地夸大自己的能力,一般来说,HR好蒙,直属经理难骗,因为只要是做到经理的位置,大多对本行业的东西非常了解,如果候选人所说有假的话,到了直属经理那儿,人家一听就能分辨出真假。

所以很多时候对这种考官不要试图夸大其词,粉饰过头会坏事,诚信地回答,反而是个好方法。

④学历和学校背景除了行政类的低级职位,如行政助理、市场部助理、前台等可以适当降低到大学专科,外企对大部分职位要求在本科学历以上。

在技术类的如生产部门、研发部门的职位都要求研究生的学历。

就学校背景来说,外企对于没有经验的毕业生会非常看重,基本上都会首选名牌大学的毕业生,有211工程背景的一流学校的毕业生会被优先录取。

所以每年的名企校园招聘会都在名牌大学里进行。

但要注意一点,就是一旦求职者毕业后工作超过一年以上,外企招聘单位一般不再看重求职者的学校背景,而是更看重前面所说的公司背景和工作经历了。

⑤专业背景除了一些对专业技术要求非常高的职位,例如IT系统架构师、高级软件程序员等职位,一般外企不太看重求职者的专业背景,而更看重求职者的综合素质和个人潜力。

因为他们相信经过公司系统的专业培训,一个有素质的求职者一定可以胜任本职工作。

最典型的例子就是诸如IBM、麦肯锡咨询、毕马威会计师事务所、埃克森石油等表面对专业背景要求非常高的企业,却在招聘的时候,尤其是面对毕业生的校园招聘的时候,从来对各种非技术类的职位都不限定专业。

## <<王大哥的求职经>>

### 媒体关注与评论

我是个对前途非常迷茫的人，至今还不知道怎样规划自己的职业方向，感谢您分享宝贵的经验，让我这个迷茫的职场人看到一点曙光。

期待您的后续作品。

——Shirley Wang无论有没有工作经验，相信您的丰富经验对我们都是不可多得的财富，怎样找到一条适合自己的路？

这是我们每个人都感到或曾经感到迷茫，也需要过来人指点迷津的问题。——网友 Aliangbadman这本书没有重得可以砸倒人的大道理，也没有华而不实的理论，它通俗易懂，是一本可以快速阅读并掌握到实用求职技巧的好书，值得每个正在hunting job的人细细品味，——胡俊波 瑞士嘉盛莱宝投资管理有限公司副总裁作为一个资深职场老兵的作品，这本书十分准确地分析了各类型企业的HR的招聘标准并介绍了猎头在招聘应聘中所扮演的角色和作用。

书中所教授的各种简历撰写和面试技巧也非常实用，可以充当我们猎头行业训练新人应聘技巧的培训材料了。

——李爱延 中智（CNC）广州经济技术合作公司人才顾问中心高级招聘经理一个有才能的人的成功在于及时对生活进行总结，而一个聪明的、有才能的人的成功在于对这个总结的延伸，王大哥的“求职经”让我们对他的总结有了延伸的可能，也让我们在这个激烈的竞争世界里更多了一层成功的希望。

。

——杨磊 韩国三星电子成都分公司区域经理

<<王大哥的求职经>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>