

<<谁都可以进外企>>

图书基本信息

书名：<<谁都可以进外企>>

13位ISBN编号：9787807672517

10位ISBN编号：780767251X

出版时间：2010-2

出版时间：山西出版集团 山西经济出版社

作者：蒋裕华 李振林 魏艳蕾

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>

<<谁都可以进外企>>

前言

2009年，应届毕业生有650万，历届积累下来没有找到工作的还有460万，再加上那些工作不如意随时准备跳槽的众多职场新人，求职的竞争非常激烈。

毫无疑问，明年、后年，随着累积下来的没有找到工作的人的增加，竞争只会越来越激烈。

理想的职位似乎永远是供严重大于求，这让许多年轻人容易产生一种谦卑的心理，不敢于去做长远的职业规划，不敢于去追求自己心仪但竞争当然更为激烈的职位。

也有一些非常优秀的年轻人，他们自信满满，觉得自己完全可以胜任那些高薪和体面的工作，然而求职过程常常不如意，屡屡碰壁之后，徒留满腔的怀才不遇的哀怨。

世界500强企业是许多年轻人心中的“蓝莲花”，因为其规范的管理制度、科学的业务流程、严谨的考核体系、完善的人才培养计划、舒适的工作环境、人性化的治理理念，极其有利于让人养成优良的职业习惯、锻造出坚韧向上的性格。

这些优秀的素养，对于一个人未来的发展，无论是选择自己创业也好，还是选择走职业经理人的道路，都是非常有价值的。

也因为如此，外企的职位总是会吸引众多优秀的年轻人来竞争，然而最终获得珍贵入场券的往往只是极少数的幸运儿。

是不是外企就可望不可即了呢？

不然，在外企二十几年的HR管理工作中，我阅读了成千上万份简历，面试过各种各样的求职者，感受最深的就是一种错位：一方面是外企HR招聘经理们发愁优秀的人才难求，另一方面是众多的求职者苦苦地徘徊在外企的大门外，而不知如何进入。

《谁都可以进外企》这本书非常完美地融合了这个错位，因为其作者的外企工作经历涵盖了HP、Motorola、IBM等几家知名500强外企，三位作者的外企工作经历加起来超过了20年，他们的全部工作经历加起来超过了30年，领域覆盖了国企、民营企业、初创型企业、世界500强外企，等等。

如此丰富的职业体验，让他们深刻地认识到职业规划和职业选择，对于年轻人成长的重要性。

而且他们三位进入外企的时间、进入外企的方式、进入外企时所处的职业阶段，也各不相同：有大学毕业就直接进入外企的、有从国企跳入外企的、有工作多年以后，通过猎头介绍进入外企的，这样不同的进入方法，刚好也就是目前外企所最为常见的几种招聘途径。

可以说，他们自身的职业经历和职场领悟，充分奠定了本书的实用价值：既有经过验证的理论基础，又解析了操作性极强的实战攻略，并精要地揭示了如何克服简历和面试两大核心难关的秘诀，实在是目前各种外企求职书籍充斥的市场上，一本不可多得的好书！

就像本书名字所说的那样：谁都可以进外企！

任何人，只要愿意为了进入外企这个职业目标去设计自己的发展路径，并按照书中所介绍的科学方法去严格执行，最终都可以进入外企！

尤其难能可贵的是：除了分享进入外企的可行方法和心得，本书作者还在书中贯彻了一种积极、上进的人生态度，字里行间，处处流露出对于职场新人的关爱和激励，他们是在非常用心地帮助年轻人去思考自己生命的价值、去规划自己职业发展的路径、去积极备战自己求索路上的关卡、去勇敢面对自己成功途中的挫折！

不畏浮云遮望眼，风物长宜放眼量！

年轻人的职业发展，很难一帆风顺，不管你今天是“春风得意马蹄疾”，还是“昔日龌龊不足夸”，只要你坚定不移地去追求自己的职业理想，并充分理解、运用本书中的科学方法，你最终都会收获职业的成功！

祝愿更多的年轻人早日实现你们的外企梦想！

也祝愿三位作者早日实现他们普惠天下职场新人的宏伟志向！

摩托罗拉公司中国区

高级人力资源总监 刘辉

<<谁都可以进外企>>

内容概要

《谁都可以进外企：给你一份世界500强的工作》创作成员是三位来自世界500强著名外企的资深职业人士：蒋裕华、魏艳蕾和李振林，他们曾经就职于IBM、HP、Motorola、Free-scale，都是业内顶尖的外企公司。

在加入外企之前，他们还分别任职于晓通网络公司、华为公司、大唐电信、国家气象局等民营企业及国家事业单位，丰富的职场经历，才能让他们理智地深入分析和比较国企、民营企业和外企各自的优缺点，从而为初涉职场、或者即将进入职场的大学生指明职业发展的方向。

就像《谁都可以进外企：给你一份世界500强的工作》名字所说的那样：谁都可以进外企！任何人，只要愿意为了进入外企这个职业目标去设计自己的发展路径，并按照书中所介绍的科学方法去严格执行，最终都可以进入外企！

尤其难能可贵的是：除了分享进入外企的可行方法和心得，《谁都可以进外企：给你一份世界500强的工作》作者还在书中贯彻了一种积极、上进的人生态度，字里行间，处处流露出对于职场新人的关爱和激励，他们是在非常用心地帮助年轻人去思考自己生命的价值、去规划自己职业发展的路径、去积极备战自己求索路上的关卡、去勇敢面对自己成功途中的挫折！

<<谁都可以进外企>>

作者简介

蒋裕华，北大国际MBA。

15年的IT从业经验。

现就职于中国惠普有限公司，任高级项目经理一职，是中国惠普有限公司员工职业发展及培训中心特聘讲师。

曾就职于中网通讯技术有限公司、华为技术有限公司、IBM中国有限公司等国内及国际知名企业，具有丰富的成功职业经历，历任客户经理、项目经理、渠道经理、产品经理、大客户部经理、网络公司副总经理等职务。

具有丰富的职业发展、职业培训、职业规划经验。

李振林 北大国际MBA，具有丰富的外企工作经验和海外工作经验，曾长期在美国和新加坡工作。

原飞思卡尔半导体（中国）有限公司外包经理，独自负责公司在中國大陸和新加坡的制造外包业务，在一年时间内将公司外包业务从零增长到每个月300万美金。

之前曾就职于Novellus Systems、摩托罗拉（中国）电子有限公司，从事客户支持、运营管理和质量管理工作。

交友广泛，对于各行业外企工作有很深了解，在工作之外担任JA企业志愿者在多家大学进行课程教学。

多年的工作经历，对外企的业务生态圈有非常深入的研究，并因此独创“外企通达理论”。擅长职业规划咨询，职业解惑，职业发展咨询。

魏艳蕾 北大国际MBA毕业。

现任摩托罗拉（中国）电子有限公司商务经理，从事商务拓展和项目管理方面的工作。

工作中与研发、销售、市场宣传、客服等部门紧密合作，对外企中各部门分工、职责、跨部门合作技巧有深入了解和分析。

工作范围曾覆盖中国大陆、香港、台湾、东南亚等地区，与美国总部、欧洲研发中心也密切合作，对外企中常见的跨地域合作、文化差异、全球统一战略的执行、区域特殊性等全球化公司的业务发展方面有深度见解。

擅长项目管理、商务谈判、职场生存技巧培训。

曾就职于大唐电信集团，任项目经理。

对国企和外企管理差异独具研究。

<<谁都可以进外企>>

书籍目录

- 第一章 外企到底有什么好 一般性国企——想说爱你不容易 垄断性国企——别问我是谁
商业银行——为什么你背着我爱别人 民营企业——雾里看花 500强外企——飞得更高
- 第二章 走“近”500强外企的门 你所不知道的外企 外企福利真比国企差吗？
外企怎么“算计”员工的？
“混”or“活”在外企 怎样傍上外企这个“大款”？
- 第三章 外企并不适合所有人 认识你自己 就业/职业/事业 手段？
目的？
体面的职业VS快乐的职业 第四章 神奇的“通达理论” “圈子”——职业的起点
起点？
终点？
找准你职业的起跑点 寻找你生命中的“贵人” 做自己的“贵人” 第五章 职业
化的求职思路 求职是个系统工程 战略上藐视，战术上重视 做真正的职业人士 优良的
职业习惯 第六章 磨亮你的简历 模板之痛 “性感”的求职信 你会抓住HR的眼
球吗？
简历中的“秘密” 如何突显个人特色？
不要“很傻，很天真” 第七章 面试准备——怎样投其所好？
知彼——研究目标公司 知己——客观分析自己 快乐“速配” 面试必杀技：STAR方法
如何让你成为“STAR”？
第八章 致命一击：决胜面试！
做个有“礼”之人 成为讲“理”之人 面试中的“进”“退”之道 勇做“问题”青年
面试中死得最快的“7宗罪” 面试百宝书

<<谁都可以进外企>>

章节摘录

“圈子”——你职业的基点 外企招聘员工，主要途径是通过内部推荐完成的，这是绝大多数局外人所不了解的秘密！

其实，500强外企通过网络招聘的人员极其有限，通常不超过10%！

也就是说，如果一家500强外企一年招聘100人的话，通过网络招聘的人也就不到10个人。

这就是为什么那么多人通过网络投简历而无法进入500强外企的根本原因，他们根本连面试的机会都没有，甚至简历被HR看到的机会都非常小。

那么，他们通过什么方式来完成人员的招聘呢？

答案就是通过内部员工推荐！

！

500强外企都有很完善的内部员工推荐机制，而且还有员工内部推荐的奖励规则。

根据职位的重要程度、紧迫程度、稀缺程度，推荐奖励从600元到10000元不等（RMB，别想成英镑哈），也有的普通职位，又很好招聘的，那就没有奖励。

通过内部员工的推荐机制，外企可以招聘到空缺职位的60—80%！

另外的10-20%，一般就是通过猎头来招聘了。

这是两个最重要的招聘途径，只有非常少的职位，而且一般都是相对来说比较初级的职位，才会通过网络来招聘。

所以大家想一下：众多的人员是在通过网络投简历，希望成功进入500强外企，是否希望太渺茫了呢？

那么，外企为什么要通过内部员工推荐来招人呢？

有的人在想，这会不会涉及到招聘环节的腐败啊？

员工是不是可以通过这样的推荐方式搭建自己的关系网呢？

万一员工出于私心，推荐了一些不合格的人员进入公司怎么办呢？

这种担心和疑虑是不会发生在外企的！

500强外企之所以希望通过内部员工推荐来招聘人员，主要是因为这种招聘方式是最高效的！

因为员工是对本公司的文化，运作机制，工作习惯比较了解，因此在推荐人员的时候，自然会考虑到被推荐人的能力是否达到本公司的要求，其职业发展和个人兴趣是否适合本公司的文化，公司的环境和目标岗位是否能充分发挥被推荐人的优势，等等。

因此，被推荐人往往经过了推荐人的第一轮筛选；而且，通常推荐人对被推荐人会比较了解，这种情况下，自然比从网络上盲目地选人准确率高多了。

除此以外，由于现在就业压力太大，好的职位往往竞争会极其激烈，一个外企的职位常常吸引来N多的人投简历，光是查看、筛选简历就够HR部门的人忙乎得够呛，这个工作量可是超乎想象地大。

大家可以计算一下，一个大的外企，每年招聘员工都会有几百人，像HP、MOTO、IBM、Nokia这样的巨头，在非金融危机时期，每年正常的员工流动率会在6-10%，如果员工有10000人左右，那每年为了保持常规的员工总量，就得招聘600-1000人左右，而中国市场是持续增长的，所以还得不断地补充新鲜力量，这样下来，基本上每年的招聘数量大概会在1000人左右（如果员工规模没有这么大，相应的招聘人员也会减少）。

听做HR的朋友说，外企的一个职位，通常都会吸引80-100人来投简历，尽管其中有些人纯粹是打酱油路过而投的，但是这部分简历也是会被查看的，所以每年简历的浏览量是100000份，这是非常巨大的工作量。

而通过内部推荐，这些工作就可以被大大减少了。

那么，是否会存在推荐人出于帮忙的原因，随意推荐的情况发生呢？

答案是肯定的，会有这种情况发生。

但是，这毕竟是属于少数情况。

因为外企中人，尤其是有丰富职场经历的人，都会明白：让一个好朋友，在并不真正适合自己的公司工作，其实是一种痛苦！

<<谁都可以进外企>>

也是对好朋友、对公司的不尊重，更是对好朋友职场生命的极大浪费！

推荐好朋友，其真实结果到底是帮他还是害他，外企中人一般都还是会有比较到位的判断，而且这点职场觉悟也还是有的。

更何况，被推荐的人员，也还是要经过几轮正式面试的，因此，即使推荐人判断失误，接下来的面试环节，还是会甄别出来的，因为直接主管是有动力认真查验被推荐人的，如果他自己招聘的人工作不得力，最直接的受害者就是经理本人，所以外企从招聘的机制上，减少了出现营私舞弊的可能性。

因此，外企就是因为有这样的流程、有这些招聘机制，所以并不担心推荐会导致腐败。

即使偶尔也会出现被推荐人不合格的情况发生，而且还最终进入了公司，但是那样的失误也是在正常的误差范围之内的，因此也是可以接受的。

在外企500强的招聘主要是通过推荐完成的，大家有没有想过如果我们自己开一家公司，需要招聘工作人员的时候，会是什么样的情况呢？

我们还会需要推荐吗？

答案是肯定的！

我有很多朋友自己开公司，每次招人都非常头痛。

这是为什么呢？

一方面是因为公司本身比较小，招聘员工时，选择的余地就比较有限，而对于现在的求职者又实在是无法了解透彻，因为现在很多的年青人都非常会包装自己，只是通过几轮面试，比较难以了解到他们的本质，更何况大多数面试官还不是训练有素的HR专业人员；另外一方面，由于公司小，很多事情老板都必须亲历亲为，招聘一次还挺费精力的，因此就希望自己招到的人能够胜任并且长期在公司服务，可以跟公司共同成长。

在这双重压力之下，他们也就是会寻求更加高效的招聘方法，于是我经常会接到朋友们的求助电话，问我是否有什么合适的人选推荐，不由让我经常遐想去开个猎头公司算了：)。

每次有这样的机会，我也是不遗余力的推荐我认识的一些刚刚工作不久、或者正在找工作的朋友。

我常想，其实对于用人，可能不同类型公司之间的目的基本上还都是差不多的。

通过熟人或者朋友推荐，其实不只是在外企重要，应该所有的企业都很重要。

我一个做HR的朋友曾经总结说：招人的最高境界就是招到刚好合适的人，便宜、有能力、同时又能呆得长久。

我说这不就是又要马儿跑，又要马儿不吃草么？

真够资本家的。

但是现实的情况是我们很多人都在给资本家工作。

从某种意义上来说，给外企工作就是给原产正宗的资本主义打工。

当然这个招人的原则也就是多数外企都需要的。

起点？

终点？

我们的职业生涯是一个非常漫长的过程，我们这里讲述得更多的是如何进入外企，而且在这个章节里面我们提到很多时候我们有可能要通过一些曲线的方式来进入目标外企，这就是怎么样来选择最有效的路线以到达目标。

首先，我们需要了解目标企业的职位和公司的具体情况，并且多给自己几个基本上差不多的选择，比如说提到化工行业的外资企业，就可以有很多个目标公司的选择，包括Dow（陶氏）

，Dupont（杜邦），拜耳，道达尔等等。

同时还要确定自己进入这样的公司以后主要想做什么样的工作。

确定了这些之后，我们就需要开始制定一个计划，就是怎么样来弥补前面提到过的两个方向上的短板：一是个人技能上的，二是求职机会上的。

我一位好朋友的求职经历就是一个很经典的成功案例。

她从东北一所大学的计算机系硕士毕业，然后到北京找工作。

因为学校知名度比较一般，还是从外地来京，而且她以前实习经验都是在民营企业，没有外企实习经历等多种原因，导致求职进程并不理想：投了很多简历到各个不同的知名外企，有IBM、微软、甲骨

<<谁都可以进外企>>

文 (Oracle)、Sun等等, 都没有得到回音, 一个面试机会都没有拿到。

后来她就仔细分析了自己找工作时所面临的优势和劣势, 同时把自己的最终求职目标锁定在像IBM这样的大型IT软件企业, 但当时并不能一步到位, 立即就进入到这样的知名外企, 因此, 她为设计自己了曲线的求职路线: 争取先进入到跟目标外企有业务关系的公司。

接下来, 她就把手光转向了很多民营企业, 或者小软件作坊公司的职位, 因为毕竟要先生存下来, 才能在以后求得发展。

于是, 陆续就得到了一些面试的机会, 并获得了几个Offer。

那么, 在面临不同的offer时, 她会怎样选择呢?

在制定自己将来的职业发展路线的过程中, 她考虑了一个三年的计划, 就是要在三年以内进入类似于IBM这样的知名IT外企。

当时, 她考虑到除了要在技能方面提高自己以外, 还有非常重要的: 那就是求职机会上的准备。

她研究了IBM对技术人员的职位要求, 也研究了IBM的企业文化, 为自己在接下来的两年里, 哪些方面的知识需要加强设定了明确的目标。

另外一个方面, 鉴于她当时在北京基本上没有任何的社会关系可以利用, 她只能通过自己以后的工作来建立与目标企业发生业务联系的圈子, 于是, 最终她放弃了提供最高薪酬待遇的一家小软件企业的offer, 而选择进入了一家IBM的外包企业。

外包这个词, 始于外企, 在很多外企, 员工有两种, 一种是Regular Employee, 还有一种称为Contractor, 也就是正式职员和外包员工, 外包员工也在这个企业上班, 做着和正式员工差不多一样的事情, 但是和公司没有正式的劳务关系。

他们的正式身份是另外一家提供外包服务的公司派驻到这家外企的员工。

所以Contractor基本上不会享受到外企里面的各种福利待遇, 而且拿的工资通常都比正式员工要低很多。

之所以有这种劳务形式的存在, 是因为很多外企的正式员工数量是受到公司总部的控制的, 并不能够用“将在外, 军令有所不受”的由头来随意增减。

即便是总部, 也不希望因为业务的增长或者衰减而大幅度的增减员工数量, 所以很多外企都有这种非正式的员工。

通过相对比较稳定数量的正式员工和比较容易动态调整的不固定数量的外包员工来满足业务不断变化的需要。

在她当时所获得的offer中, 虽然所选择的公司工资并不高, 也不是她拿到的Offer中工资最高的一个, 但是选择进入一个和IBM有业务关系的企业做Contractor, 这就给了她在未来可以有一个很好的职业发展机会, 而这一点, 就是有职业目标和没有职业目标之间的差别, 如果有目标的话, 在做决策时, 自然就会选择更加有利于实现个人职业目标的发展路径, 即使短期内要辛苦一些、待遇低一些也没有关系; 如果没有职业目标, 在做决策时, 也许待遇、工作的舒适程度这样的因素就会成为工作选择的依据, 而只有在多年以后, 当我们回首往事的时候, 或者事业遇到挫折反省的时候, 才会发现, 曾经不经意的选择, 就决定了我们接下来的人生路线。

那么, 她做了这样的选择之后, 到底发展得怎么样呢?

在开始工作之后, 她每天都在IBM的实验室里上班, 有IBM的系统账号, 可以查阅IBM的很多内网资料, 也可以学习IBM的电子版自学课程, 也参加IBM工作组里面的很多会议, 和美国、印度的IBM员工一起联系、探讨工作方面的事情。

经过短短的一年多时间, 无论是她的英语能力还是对于工作方面的适应能力, 都得到了充分的锻炼和提高, 首先就弥补了技能上的很多差距。

而在这段时间里面, 她的性格和为人处事也得到了与她合作的很多IBM正式员工的肯定。

通过自己的努力工作, 她还两次获得了季度的优秀员工奖励, 并在IBM的技术网站上发表了多篇技术文章。

因此, 当IBM再有招聘正式员工机会的时候, IBM的同事就热情地推荐了她。

但是生活就是生活, 并不是像小说中的那样美好: 最后, 王子和公主从此过上了幸福美满的生活。

而在现实社会中, 是总会有遗憾的, 她当时就遇到了很遗憾的情况: 因为她当时的直接老板并不愿意

<<谁都可以进外企>>

把她招聘成正式员工，主要是担心骨干员工流失造成Contractor员工队伍的不稳定，所以让她再等一等。

她只好等，但是也并没有等多久，因为过了一段时间之后，同样是朋友的推荐，她获得了甲骨文（Oracle）公司的offer，她顺利地成为了甲骨文公司的正式员工。

如果只是为了讲故事，应该说到这里就可以结束了，但是这是生活中的真事，所以随着时间的推移，接下来就一定还会有职业发展方面的其他事情发生。

因为过了两年，她又离开了甲骨文，加入了另外一家规模稍小一些，但是刚刚在中国建立研发中心的软件公司，同样还是一家美资外企公司，工资上没有太多的增长，那么她为什么要跳槽呢？

有两个方面的原因：一方面是因为她在甲骨文所做的产品，不是公司最核心的业务：数据库，而是其他的一些软件产品，而且，她没有什么机会接触到客户，总感觉个人成长空间不大。

另外一个方面则是因为她通过在IBM和甲骨文的工作，对于外企里面的职业发展和不同的部门之间的分工有了更加深刻的体会，她觉得一个新兴的公司，应该可以提供更多、更好的职业发展机会。

果不其然，她在新的工作岗位上获得了一些管理职责。

而下一步，她会继续在技术管理的道路上走下去。

正如在前面就经常提到的：找到一份好工作，不应该成为我们职业发展的终点，而是应该是另一个新起点。

那么同样的，成功进入外企，也并不是我们职业发展的终点，而是一个全新的起点。

获得职业发展上的成功才是我们追求的终极目标，而进入外企与否，国企与否，民企与否，只是我们职业发展的不同路径而已，或者说我们实现个人职业目标的不同手段而已。

这一点，希望各位朋友能有清楚的认识：不要混淆了目标和手段之间的关系。

很多时候，在工作中的某个阶段我们会进入一个瓶颈期，觉得自己对当前的工作缺乏热情，在公司也学不到什么东西了，再呆下去简直是在浪费自己的生命，这种状况，对于刚工作了两年三新的新人来说尤其是这样。

刚刚开始工作的人，往往热情会非常的高，在起初的一两年里面，学习和成长的速度都非常快，也就是我们常说的学习曲线非常陡峭，这个阶段收获也是最大的。

但是随着自己对手头工作越来越熟悉，学习的欲望和成长的速度会不断的下降，这就进入了一个平台期。

在这个阶段职场新人是最容易产生困惑的：一方面，自己对岗位上的业务已经熟悉了，平时驾轻就熟地就能够轻松处理，这是有的好的一面；另外一方面，不好是自己能够接触到的人和事都有一定的局限性，工作所能给自己带来的新鲜感和成就感都在降低，有些时候真的就是在机械的重复劳动。

产生这种感觉的深层次原因在于我们自身的感受：有可能是正确的，也可能是感觉上的判断误差。

判断误差的出现是因为人体感受的主观性，比如说有过自己开车跑高速的人，都有这样的体验：当我们长时间在高速行驶之后，突然进入市区，对速度的感觉经常会出现误差，那就是我们自己觉得速度已经挺慢的了，而实际上车速还是很高，这是因为我们的速度感觉还停留在高速行驶的状态，没有完全脱离出来，即使相对于高速公路上的速度来说已经低了很多，我们自己觉得已经很慢了，但汽车的绝对行驶速度其实还是比较快。

所以同样的道理，当我们在经历了刚参加工作时的快速成长之后，速度逐步慢了下来，需要我们学习的东西也不那么多了，即使仍然在学习，在提升，但我们自己的感受却很可能是觉得学不到什么东西了。

当然，客观上，也确实会有些工作，技术含量偏低的，两年之后，就真的是没有什么可学习的了，完全是简单的重复工作。

这是需要我们分辨清楚的，因为这对我们到底是否要转换工作非常重要。

而在这种状况下，想清楚自己的起点和终点的问题也变得更加紧迫，更加重要。

因为在职场中，我们经常听到这样的真实故事：就是有的人自己在某个公司一直做了三年或者四年，后来觉得自己在这家公司实在没有什么发展前途了，然后就离开了公司，找到一家薪水也许更高，发展机会貌似也更好的新公司从头开始。

结果到第五年或者第六年，以前的公司里有了提拔经理的机会，于是，以前能力不如自己的同事被顺

<<谁都可以进外企>>

利的提拔上去了，薪水也比自己在这个新的公司更高。

这样的事情总在不断的上演，所以这世界上就有了很多抱怨自己命不好的“祥林嫂”。

每当有人在酒后向我抱怨自己又成为了受害者，抱怨命运不公的时候。

我都会首先打断他们，问他一个最根本的问题“你的终极目标是什么？”

这两年你离自己的目标更近了么？

”如果他在这两年里面有进展，那么眼前是不是就当经理了，是不是就拿了更高一些的工资，其实并不重要，因为她知道自己的终极目标在哪里，知道怎么样做才能有利于实现自己的目标！

《庄子》的第一篇是《逍遥游》，里面说：北冥有鱼化而为鸟。

大鹏上青天，直上九万里，要从北海飞到南海，飞跃整个沧海人间。

这就是大鹏鸟的终极目标。

在它飞的时候总会听到一些议论，一个是麻雀，一个是知了。

知了说我也能飞，但我在草丛上飞，因为可以吃到小虫子，你看那么一个大东西它傻飞什么呀？

麻雀说我起飞的高度已经是极致了，那么大的东西飞那么高要干什么去呀？

而大鹏鸟知道的目标是南海，所以在飞行的途中即使饿一点，累一点，也不觉得有什么难以接受的。

职场发展也是同样的道理，如果你跳槽是更有利于实现自己的目标，即使中间会有暂时的低潮，也不要紧，因为你知道自己离目标更近了。

因此也就不会被外界的纷纷扰扰所左右。

而那些没有目标的人，就会今天为薪水多一点而激动，明天又为失去了自己原本可以得到的更好发展机会而郁闷。

做为一个职场人士，最害怕的情况就是温水煮青蛙，其意思很多朋友应该都清楚：就是把一只活青蛙投入到开水锅里，青蛙会立即就跳出来；但是如果把青蛙放在温水锅里，慢慢地加温，则青蛙就会被煮死（当然，现在已经有好事的试验者牺牲了很多无辜的青蛙，证明了这个说法其实是编出来的，但说法本身还是有一定的道理）。

我们需要保持清醒，不断提醒自己：目前的工作是我们想要的吗？

它离我们的职业目标是更近了吗？

离开一个公司或者一个岗位与否的最重要的判断，应该是这个公司或者岗位是不是离实现自己的职业目标更近？

如果你没有什么明确的职业目标，那就要看是否能够提供进一步上升的空间和让自己获得更多的成就感。

如果上面问题的答案都是“NO”，那么我建议你应该考虑换工作了，当然，另外一份要是能够带着你往你的目标继续前进的工作。

当然也有很多人说，换不换工作，是一个仁者见仁，智者见智的问题。

有很多例子可以证明长期的在一家公司里面做下去，收获可以超过在不同的公司之间跳来跳去。

比如大家熟知的Jack Welch，还有接任他的Jeff Immelt，通用电气最近的两任CEO，基本上都是在一家公司“多年的媳妇熬成婆”。

再比如中国惠普公司的前CEO孙振耀，也是一直在惠普公司工作。

还有很多国内的企业，这样的例子也非常多。

但是同样的也有很多例子说明换工作，可以更快的让人成长。

我自己的朋友里面就有这样的例子，他现在是一家很大的通讯合资企业的CFO，七年以前他才刚刚加入普华永道会计师事务所，从一个Associate开始，做到高级审计师，然后到一家欧洲前十名的工业集团的中国公司做财务工作，之后参与了多次不同的公司并购，最后作为合资方中的外方代表之一成为合资公司的CFO，如果他继续留在普华永道，虽说在收入上可能差别不是很大，但是估计在职位上还会在基层经理的位置徘徊。

是不是应该在同一个公司长期做下去？

这应该取决于这个公司能不能够提供一个可持续发展的平台，这样的发展是否自己想要的？

外企里职业的发展，可以说有止境，也可以说没有止境，说有止境是因为作为打工者，最多也就是能够发展到CEO或者董事长，最终也是职业经理人，而不是企业的所有者；而说没有止境，是

<<谁都可以进外企>>

因为外企的圈子和不同的行业之间千丝万缕的联系，最后还能提供比职位本身更加有吸引力的东西，包括自己创业。

所以说，职业的道路，只有不断更新的起点，没有终点。

找准你职业的起跑点 我们之所以提到外企的推荐机制、以及如何构造自己的人际圈子，其实最重要的短期目的，就是为了自己将来进入外企牵线搭桥（当然，广泛的人际关系所带来的正面效应，自然是远远超过求职介绍这样的便利）。

根据我的了解，现在的大学生，很多人都是三手准备打天下，尤其是应届毕业生，他们是一边准备考研究生、一边准备考GRE/TOEFL或者雅思，为出国打基础，再一边准备找工作。

我每次被同学们问到：到底是该考研还是找工作的问题时，都觉得非常的无奈。

之所以有这种感觉，不是因为对提问题的同学有意见，而是对我们的大学教育，感到深深的担忧和无奈。

很多时候，大学生面临着尴尬的境地，高考入学的时候热门的专业，毕业的时候变成了冷门；大学里面学到的知识，外面的公司根本就用不上，工作以后还是要从头学起；同学们也不清楚自己的职业发展到底应该怎么走，自己所学的专业到底是直接考研究生好，还是毕业工作几年以后再考，还是干脆就不需要考研究生；众多的考研培训机构不断地鼓吹研究生的重要性，可是很多同学研究生毕业后才发现自己多学了两年之后，职业大道路反而越走越窄了。

同学们的这些困惑，根本就无从获得解答，因为大学校园里面的老师们，职业顾问们，自己就没有丰富的职场经验，他们又怎么解答同学们的疑问呢？

在这样的现状之下，我一般都会问这个同学，是不是喜欢学术？

如果喜欢学术研究，不止是要念研究生，更要念博士生，当然了，所选择的专业也自然要有深入研究之必要才行；如果不喜欢，那么就下定决心找工作吧，因为对于很多专业来说，念研究生的最大功效就是多花钱以推迟就业，但是如果在研究生阶段学的东西仍然没有什么实用价值，最终的就业可能会更难，这还没有计算几年光阴的时间成本，前面有过分析，这里就不细述了。

那么，对于下定决心找工作的人来说，面临的问题也很多，找一个什么样的工作？

找不到自己理想的工作怎么办？

每年知名的外企招聘的数量总是有限的，进不去怎么办？

有好几家公司是以严格的应届生招聘而著称，比如：每年都让人欢喜让人忧、让很多高材生魂牵梦绕的宝洁公司，会跳舞的大象、IT行业的常青树IBM，CEO的发源地通用电气，和以巧克力和猫粮狗粮闻名的玛氏等等。

这些公司每年都有校园招聘计划，也都有很好的实习生和培训生计划。

比如宝洁的标准化笔试和对于新员工的培训非常有名气，IBM的天才孵化计划为IBM每年招揽不少顶尖的人才，通用电气每年也有各种管理培训生计划，涵盖运营、财务、技术等各个领域，玛氏也提供管理培训生机会。

这些企业发展多年，有非常完善的职业管理体系，因此每年都得到应届毕业生的极力追捧。

我曾经和一位在玛氏公司工作的哥们聊天，他说他们的校园招聘，在各个学校和招聘网站上每年都是热门话题之一。

没错，玛氏公司每年为招聘进来的管理培训生提供很好的待遇，和比待遇更加吸引人的职业发展机会，他们可以得到很多的轮岗机会，到各个部门去工作半年或者一年，通过几年的时间成长为部门的经理，但是每年这样的管理培训生，玛氏公司一共也招不了几个。

而为了这样几个机会，玛氏公司一般会在好几个重点城市的各个名校展开大规模的招聘，有的年份，名额平均下来，一个学校都摊不上一个人。

而很多时候，参加笔试的人就浩浩荡荡的会占据学校里面的一大片教室，可见其竞争有多么激烈。

那么，如果要进入玛氏这样的公司，是不是一定要去挤每年应届招聘的那座独木桥呢？

答案当然是不一定，能够从大学一毕业就一步到位进入这样的公司固然很好，但是如果当时不能的话，也并不代表以后就不能。

他们公司里面的很多经理和资深员工，也并不是从校园招聘走过来的，很多是从别的公司跳槽过来，然后再一步步成长起来的。

<<谁都可以进外企>>

事实上，另外还有很多其他的条件或者因素会制约应届毕业生进入到这些顶尖的大公司，例如宝洁的校园招聘虽然面向全国，但是他们基本上只会到全国排名非常靠前的一些学校去做校园招聘，IBM也有网申，但是实际上很多排名靠后的学校的毕业生基本上没有机会真正进入IBM开始自己的第一份工作，当我在IBM工作时，所在部门招聘过一位应届毕业生，也是几年以来唯一的一位，她是清华的研究生毕业，而且从上小学起到研究生毕业就一直没有参加过正式的升学考试，一路都是因为成绩优异而保送的，所以也是一牛人。

而以工作环境好，气氛友善而著称的Google（谷歌），也不会到一些普通院校去招聘。像那些高端的金融公司和外资银行，高盛、摩根大通、瑞银、花旗或者汇丰等等，就更少光临一般院校了。

因为对于好的公司来说，应届毕业生求职市场多数时候还是一个买方市场，尤其是顶尖的公司，基本上不用发愁没有背景超强的学生去应聘。

例如宝洁，每年都有很多巨牛的学生拒掉国外名校的入学通知和奖学金，投入到宝洁的怀抱，我认识的人里面就有宁可不去牛津大学和纽约大学念书而留下来加入宝洁公司的。

这样的好公司，是不是对于很多普通院校，或者说不那么顶级的院校的学生，就没有什么机会呢？

当然不是，因为我们还有各种各样的途径可以实现自己的职业梦想，那就是“通达理论”的运用，就像我前面提到的那位好朋友最终加入Oracle的例子。

大家都知道在数学里面，两点之间最短的距离是直线，而在现实生活中，很多时候我们需要“曲线救国”，那么两点之间最短的距离就不是直线了，这个道理，是很多应届毕业生和职场新人应该明白的。

对于已经工作的人士而言，面临的烦恼也不比应届生少，最经常听到的就是“我的工作没有什么意思”，“我想换工作，但是不知道怎么换”。

我曾经遇到过一位咨询者，他在一家民营企业做了一年售后支持，然后跳槽到一家美国的半导体公司，又做了两年产品工程师，之后跳到第三家公司，一个很大的民营通讯企业，做了半年测试以后又辞了职，到了另外一个城市，最后又加入了一家小企业，做一些电子产品的研发工作，前段时间来电话，还打算再换工作。

其实他的目标本身很好，就是打算以后做电子设备的研发，尤其是嵌入式开发。

他也有具体的目标公司，并跟我列举了几家行业内最有名、技术上最领先的公司。

可惜的是他一直就没有什么合适的资源可以帮助他实现进入这几家公司的梦想。

直到现在，他还是没有能够如愿以偿，甚至连面试机会都从来没有拿到过，直接的原因就是他的学历和简历并不能够让人眼前一亮，此外也没有人可以推荐他。

我很直接地指出了他的问题：因为他漫无目的的频繁跳槽，没有经过精心的设计，其实并没有为他加分，也没有让他离自己的目标越走越近。

我向来不鼓励漫无目的的跳槽，有的人是因为咋当前的公司遇到了问题，幻想换一家公司可以重新来过，问题自然就消失了，而实际上，在新公司同样会遇到问题；有的人是因为新公司可以给高一点的薪水，于是就兴奋地跳过去了，结果几年之后才发现其实如果不跳槽，自己累计下来的收入还更高，因为这种无目的的跳槽是对职业生命的巨大浪费。

只有带着目的和能获得不断提高的跳槽，才是真正能够对职业发展有所帮助的。

同样是跳槽，我们来看看下面这个人的经历，对比一下，相信不用我多解释，大家都能够明白这样的职业轨迹是很健康的一种，这中间的跳槽是有意义和有预谋的。

1994-1996 KPMG Auditor – Senior Auditor (1994年到1996年，高级审计员，KPMG)

1996-1998 XXXX Corporate, Internal Audit Manager (1996年到1998年，某公司内部审计经理)

1998-1999 XXXX Corporate, Senior Finance Manager – China Operations (1998年到1999年，某公司高级财务经理-中国业务)

1999-2001 XXXX Company, Finance Director (1999年到2000年，某商业分销公司财务总监)

2001-2006 XXXX Corporate, CFO (2001年到2006年，某美资天然气公司中国分公司首席财务官)

2007-2009 XXXX Corporate, CFO (2007年到2009年，某合资天然气公司首席财务官)

尽管这位朋友跳槽也算是比较频繁的，但是每一次转换，都是在往上走，这就非常好。

大致来说，工作以后的职场人士，可以有两种职业发展方式，一个是进入一个很好的公司，不管是否自己最喜欢的职位，长期做下去；另外一个是在自己喜欢的行业做喜欢的职位，发挥很好的

<<谁都可以进外企>>

作用。

我更倾向于鼓励后者，就像上面的这个例子一样。

因为花无百日红，没有哪家公司能够一直都处在巅峰时期的，即使是像GE，HP，IBM，或者花旗这样的公司（当然我们的很多央企可能会稳定得多），同样如此，都会有面临发展历史上的困难时期。

对于做财务的人来说，CFO是终极职业目标之一，直接从财务转变为公司首席执行官的例子比较少。

例子中的这位朋友基本上就是按照这个目标，一步一步的走到了CFO的位置，我们可以看到，他的每一次跳槽基本上都是在进步，是距离自己的目标越来越远的一个过程。

我们对于职业的把握，也应该是这样。

在现实的情况下，在一个公司做一辈子越来越不容易，因为公司的常青比职业的常青显然难了太多太多。

以后大家可能都难以避免地要面临要换工作，那么在职业转换的过程中，我们是不是也应该更多的考虑下一份工作是否可以给我们的未来加分？

是不是会帮助我们离自己的职业目标越来越远呢？

一个良好的职业起点和合理的职业发展计划，会帮助我们更快和更直接的实现自己的职业梦想。

这样的职业起跑点，如果直接就是在一个成熟外企开始发展当然很好，但是由于各种各样的条件的制约，大多数人都被挡在了外企的门外，这其实也没有什么关系。

关键是我们对于自身职业的选择，以及在往目标迈进的过程中是否一直在努力。

通常，人们达不到自己预先设定的职业目标，主要是因为两个要素，第一就是自己本身的素质，也就是说你是否已经有足够的技能，可以胜任某一份工作；另外一个就是通常所说的机会，机会从哪里来呢，实践告诉我们，机会很多时候是从你的交往圈子，尤其是职业的交往圈子里来。

如果没有直接的接触和交往，别人就没有办法真正了解你，也就很难在机会出现的时候考虑到你，这就很像广告，我们一定想办法把自己展示出去，就像网络上曾经很流行的一句话：这世界上最远的距离不是天涯和海角，而是我们面对面站着，你却不知道我爱你。

同样的道理，当我们为了苦苦求索心中的理想工作而漫步街头时，也许跟我们擦肩而过的某位经理就正在为寻找一位像我们这样的人才而焦急，这就是沟通渠道的缺失而造成的遗憾。

那么，基于这些考虑，我们对于自己职业的出发点需要怎么考虑呢，当然首先是要考虑自己的职业目标在哪里，比如说要做到一家公司的财务总监，那么首先在工作的选择上我们当然就应该优先考虑财务类的工作。

一家公司里面的财务，可以分成很多类，有的财务人员是做成本会计，有的财务人员是做内部审计，还有的财务人员做风险管理等等。

如果要做好一位财务总监，我们可能需要了解各个不同的财务功能都有什么具体的工作内容。

我们需要从其中的某一个岗位开始，然后逐步了解其他的岗位，最终还要了解公司的一些业务情况，这样才能把握公司整体，或者行业整体的情况。

这是对于自身技能和胜任工作方面我们需要考虑的前进路线。

有的人可能也会选择首先在公司做财务，然后去会计师事务所锻炼，最后再回到公司，还有的人会选择首先去会计师事务所，然后再回到公司，路径可以有很多种，但是最核心的一点是我们选择的起跑点，一定要和我们的职业目标有关联，而且我们还需要设计一个合理的职业路线，以确保发展路径是通向我们的最终目标的，中间的每一次跳转，都可以帮助我们解决职业素质和机会上的两方面问题。

那么很自然地，最终实现个人的职业目标，其实就是水到渠成的事情，并不是那么遥不可及，甚至可以说是相当简单。

而在实现职业目标的前进途中，我们并不怕起跑点有多低，而真正关键的是我们有多能坚持。

很多时候，我们可以在网络上看到，或者通过朋友、职业咨询顾问得到很多方向性的指导，我并不推崇大家都去按照名人传记来给自己做规划，因为名人毕竟太优秀了，太出类拔萃了，他们能做到的事情，往往除了他们自身的优秀之外，还会有机缘巧合的因素，这些都很难重现在我们身上。而且在成功之后再写传记，多少都还会有一些美化，有一些歌功颂德的内容，所以其客观性、真实性、可复制性，都有值得商榷之处。

<<谁都可以进外企>>

为了做好我们自己的职业规划，建议大家花时间做一些仔细研究还是很有必要的，比如研究一些在外企工作的中高层领导，或者找他们做一些职业访谈，了解他们的职业发展过程，简历等等，都可以为我们提供很好的参考，因为这些都是他们实实在在走过的路，他们证明过这样的职业路径是可以实现的，而且不需要太多特别的机遇。

当我们了解到的故事多了以后，我们就能总结出来一些规律性的东西，也就更加容易规划我们自己的职业路线了。

比如很多人都非常向往的咨询行业，如果我们看一些外资咨询公司的咨询顾问或者合伙人的简历，就会发现这些人都有一个共同的特点：就是他们都念过排名很靠前的欧美顶尖商学院，而去这些欧美商学院之前，他们都有很好的工作经历和很高的GMAT分数，多数都是在跨国企业工作。

那么我们就基本上可以知道，如果自己将来想要到Mckinsey或者BCG这样的咨询公司工作，需要先具备良好的工作经历，因此起点就要设计得比较高，然后要考一个GMAT高分，最后在商学院的学习中多专注于咨询业务，或者多联系在咨询公司工作的校友，构建自己的职业圈子。

如果我们带着这样比较长远一些的目标来安排自己的工作选择和技能培养，那么我们最终成功跻身于世界知名的咨询公司的几率就大了很多。

首先确定好自己的职业目标，并选择一个合适的起跑点，是通过职业规划最终达成目标的第一步，也是最关键的一步，千万不能疏忽。

寻找你生命中“贵人” 职业咨询过程中，我不止一次听到过很多人的抱怨，说“我觉得自己能力够了，就是缺少机会”，“我觉得自己比我的老板聪明得多，可惜我却没有他那样好的机会”。

这个世界上从来就不缺少怀才不遇的人，远的有屈原，近的有那么多为小学文凭的老板打工的大学生、硕士生甚至博士生。

对大多数人而言，自己多年准备的各种能力就是即将爆发的炸药桶，需要一个契机或者力量被点燃，引爆。

这就是“机会”。

机会从哪里来？

对于创业的人来说，机会可能无处不在，很多时候可能是一个灵感的迸发，或者一个从别处来的启示，又或者是找到解决生活中的困难的一个idea等等，而对于求职的人来说，机会更多的时候是来源于“人”。

举世闻名的投资圣人，奥马哈的先知，沃伦巴菲特是全球投资者心中的一个偶像，他的一个点评，一次投资举动，经常会引导投资方向，甚至他投资的股票，不止是这支股票会上涨，其相关同类股票，都会上涨，因为众多投资者已经把他当作了点石成金的“圣人”。

其实他的成长，也并非跟孙悟空似的，从石头里一蹦出来就会七十二变，也是有渐进发展的过程。

当他年轻的时候，并不是一开始就有那么敏锐的投资头脑和投资方法的。

1942年，哥伦比亚大学教授，也是价值投资之父，本杰明·格雷厄姆的一部力作《聪明的投资人》出版，他在这本书中阐述了价值投资和证券投资的思想和方法。

沃伦巴菲特在看到这本书之后，放弃了原本在宾夕法尼亚大学攻读财务和商业管理的学业，转投到哥伦比亚大学，拜在本杰明·格雷厄姆的门下，学习证券投资。

在毕业之后，为了能够继续得到向本杰明·格雷厄姆学习的机会，巴菲特提出自己想要免费为格雷厄姆—纽曼公司工作。

虽然当时本杰明·格雷厄姆并没有答应，但是巴菲特一直从1951年等到了1954年（其间他回到了奥马哈，做自己的一些投资和帮助父亲），直到本杰明·格雷厄姆愿意以每年12000美元雇用他。

通过在格雷厄姆—纽曼公司工作的经历，1956年，沃伦巴菲特开办了自己的投资公司。

在现在看来，本杰明·格雷厄姆显然是沃伦巴菲特的一个贵人，是他把巴菲特领入了证券投资的大门。

看看巴菲特的例子，再对照一下现在求职的大学生，有几个愿意为自己喜欢的公司免费打工呢？

经常听到就业难，可是有多少人真的愿意从很基础、甚至很艰苦的工作做起呢？

我曾经听一个创业的朋友谈起过招聘实习大学生的例子，他的公司因为业务关系，需要几位大学生做

<<谁都可以进外企>>

兼职，由于并不需要他们每天都来公司，只是每周有一、两天在搞市场活动的时候，需要实习大学生在现场帮忙，结果刚一面试，应聘的大学生就非常关心实习期间的待遇问题，我这位朋友解释了工作的性质和内容，并表示会给大学生提供很好的培训机会和工作指导，让他们真的学习到市场推广、拓展方面的知识，并积累相关经验，个人待遇方面，只是在出勤的时候提供用餐补助，每月会视个人实际表现和工作业绩发放200-600元的劳务补贴。

客观地说，相对于实习学生实际付出的工作时间而言，这样的补贴已经接近大学生刚工作的平均工资了，然而，参加面试的学生觉得自己是做为廉价劳动力被剥削了，没有接受这样的实习机会。

对于求职的大学生来说，也许你的贵人就是给你提供第一份工作的人，可是，有多少人会珍惜那样的机会呢？

巴菲特的例子让我们看到，成功的人士，总是善于识别机会，并竭尽一切力量把握机会，这就是他们和一般普通人之间的区别。

我们每天都在看到各色各样的成功人士，尤其是在成功学喧嚣尘上的今天。

但是有多少人能够不仅仅是看到这些人、羡慕这些人，而是想办法去接近这些人，了解他们的故事，他们的思想，并学习他们做事情的方式呢？

我有一个朋友，前年刚刚从一个地方性大学毕业，现在在通用电气工作。

他和我曾经聊起过他找工作的过程。

因为当前的优秀企业，提供给应届毕业生的职位非常少，他在找工作的过程中其实也面对了非常大的竞争者。

他能够到通用电气去工作，主要的原因是因为他在通用电气做了一年的实习生。

在这一年实习过程中，他非常认真地工作，尤其是努力提升自己对于外企工作的适应能力。

在几次面临任务重、时间紧的项目中，他不但没有出什么差错，而且还非常热心的帮助同一个团队里面的其他人，承担一些看起来非常琐碎的工作，得到了很多同事的肯定。

在最后实习结束，决定是否能够留下的决策过程中，团队里的几个同事起到了非常关键的推荐作用。

他很感慨地对我说：这些人都是他生命中的贵人，没有他们，他就没有机会留在通用电气。

除了这些同事，他还特别提到了他学校的老师。

其实通用电气的实习生机会，他也是通过别人的帮忙而得到的。

他在念研究生的第一年，除了自己每个星期固定要上的课程，还主动帮助自己的老师做一些课题的调研和数据整理，老师对他很满意。

有一次往届的师姐参加聚会的时候，跟老师提到她自己在通用电气工作，部门正在准备招收实习生，老师就推荐了我的这位朋友。

对于这位朋友来说，老师和师姐在这个过程中就成为了他的贵人。

生活中的很多事情，从获得机会做实习生，到做实习生结束以后留在企业，或者在公司获得升职机会，这个过程中都有“贵人”在发挥作用。

其实“贵人”也有很多种，有的是属于那种具有很高的见地，能够带领你在某个领域开辟一片新天地的人，就像前面提到的本杰明·格雷厄姆之于巴菲特；或者我们常常可以看到的那些行业里面的领军人物，其背后一定会影响一大批忠心的追随者。

如果有机会可以结识或者为他们工作，这些人很可能成为我们生命中的贵人。

还有的贵人属于有极其丰富的社会资源和活动能力，也就是我们所说的“资源整合者”，这些人可以帮助你找到需要机会的时候找到可以利用的人脉，乃至决策者，例如前面我提到的那位朋友的老师。

还有的贵人是属于那种业务型的，对于某种业务或者某个行业有很深的经验，可以帮助你更快地在一个行业里面成长。

在欧美的企业中，非常盛行一种叫做“导师制”的做法，就是你可以到公司的一个专门的网站上，或者HR那里去注册，申请为自己寻找一个“Mentor”（导师）。

这个导师可以是和你毫不相关的一个部门的经理，总监，甚至是副总裁或者CEO。

建立了这种导师和学徒的关系之后，学徒们就可以通过各种方式，例如电子邮件、电话或者见面的方式和导师保持联系，在一些重要的问题上和遇到难题的时候，可以请教自己的导师，通过导师的人生经验，帮助我们避免一些不必要的弯路。

<<谁都可以进外企>>

这是在公司范围内的一种找到自己贵人的方式。

通用电气的前总裁Jack Welch就曾经在自己的自传中写到，在通用电气的职业生涯中，他曾经结识过很多位导师，为自己的职业发展提供了极其重要的指导，并在一些重大抉择上提供了非常大的帮助。

除了这种方式，另外还有通过同行业的一些活动和资源来找到自己的贵人和导师的方法。

目前，对于我们中国的大学生或者年青的求职者而言，可能这种导师制的方法还没有得到太大的推广，但是可喜的是我们已经可以看到很多人和很多机构已经开始在这个方面做出努力了。

在这里，我强烈推荐大家去查阅李开复博士在这个方面做的工作。

李开复博士以前是Google公司的高级副总裁和中国区总裁，现在自己创业，开办了一家“创新工厂”公司。

他还是美国一个非常有名望的华人协会“百人会”的会员，在中国推动了百人会的“导师”计划，由百人会的会员，例如李开复、陈五福等等担任导师，为中国的学生和创业者提供指导。

当然，并不是所有的学校和所有的人都能够得到这样的好机会，因为毕竟这些社会精英始终是少数。

也许会有人说，我们平常并不是总有这样的机会，那些精英们就像是在云端，距离我们太远了，而我们根本也无法接触到他们。

实际上，也并不是所有人都需要和这样的人接触，并向他们学习，而所有那些能够解决我们疑惑的人，愿意帮助我们的人，能够帮助我们的人，都可能是我们生命中的贵人。

关键在于我们怎么样让我们的贵人能够真正在我们需要帮助的时候帮助我们。

也许前面提到的我那位朋友的例子更能适合多数人。

我们的老师、同学、家人、还有朋友，那些在把自己手边的事情做好，能够友善待人，能够在帮助别人的时候不吝赐教，这些人都可能成为你生命中的贵人，只要他们能感受到你的诚恳和能力，那么在能够对你有所帮助的时候，当然他们也不会推辞的。

总结来说，我们寻找贵人，主要的方向和我们之前提到的建立自己社交网络的方向很类似，也不外乎是家人亲属、学校老师、校友中的学长、学姐、自己的实习雇主和同事、行业里面的专家、参加培训的同学、参加社会活动的嘉宾、网络上的朋友和社交网站的关系，还有你做过的职业访谈的职业人士等等，如果可以充分发挥自己社交网络的威力，其实我们会发现：做一个有心人，我们就可以在很多熟悉的面孔中找到关键时刻能够发挥关键作用的贵人。

“机会总是留给那些有准备的人”，这句话已经被无数人说了无数遍，我想“贵人”也是只留给那些有准备的人，也只愿意帮助那些有准备的人。

我还在网上看到过这样的文字：“如果你想获得成功，你就需要找到一块跳板；如果你离成功的位置太远，你就需要找到那些真正赏识你才华的人——中国有个成语叫‘贵人相助’，你需要找到你生命中的贵人，就是那些肯给你机会的人”。

如果你现在还没有成功，但是你渴望成功，也已经意识到自己需要贵人的帮助，那么从现在开始努力，寻找你生命中的贵人吧。

做自己的“贵人” 职业发展的过程中，要是关键时刻有贵人的帮忙，当然是最好的了，但是，并非所有人都那么幸运啊，很多朋友实在是难以找到能够帮助自己、把自己推荐给理想中的企业、人生的关键时刻可以指导自己的贵人，那他们是不是就没有成功的机会了呢？

当然不是啦！

新东方的校训曾是“从绝望中寻找希望，人生终将辉煌”。

没错，只要我们能一直坚持自己的理想，即使在绝望中也矢志去寻找希望，那么，我们终究会在经历风雨之后，看见成功的彩虹！

以言语犀利、课堂风趣而著称的新东方的老罗，罗永浩，其实就是我们很多人可以学习的一个例子。

反复强调自己是“知识分子”的罗永浩，家住吉林延吉，8岁读小学，初中严重偏科加逃学，初三复读一年，成绩可想而知。

高中读不成，还想读，于是玩儿邪的。

“这是我比较正直的一生中的一个小污点。”

我是走后门上的高中，而且是州里的一个重点高中。

<<谁都可以进外企>>

"他说。

高中还是偏科，语文老师喜欢他，数理化老师讨厌他，加上来路不正，遭到同学的蔑视。

"看我就像一个流氓、坏蛋、地痞、无赖，所以在那个班里很郁闷。

"到了高二下学期，自己退学了，"一口气在家里呆了三四年"，读了三四年闲书，吃了睡，睡了读，吃、读、睡三件事，不爱运动，读成了体重200斤的大胖子。

从此，罗永浩开始混迹江湖，先是摆地摊儿卖旧书，然后倒走私车，倒药材，做期货，卖电脑散件……后来跑到天津姐姐那里落脚，想学英语，移民加拿大，先学《许国璋英语》，练手参加了两次GRE考试，又听人说新东方不错，就来了北京。

他买了新东方老师的英语书，听了教学磁带，上了新东方的培训班，心想：他妈的，我也能教。

他先打探了新东方的底细后，猫在北京远郊区西三旗，三个月备课，编了一套GRE填空教案，觉得底气足了，2000年12月，给新东方校长俞敏洪写了一封堪称经典的求职信，其具体内容我们在后面介绍“求职信”的时候再为大家分析。

凭着求职信和洋洋洒洒几千字的自述，他获得了宝贵的面试机会。

当然，面试并不意味着就可以获得offer。

俞敏洪亲自约见了罗永浩，在新东方四楼会议室安排了试讲。

结果罗永浩太紧张，讲砸了，分打下来，不够格。

不够格的理由有一条，说"这个人没有幽默感"。

讲完后，俞敏洪告诉罗永浩回去等消息，说一周之内给答复。

但是，俞敏洪并不看好罗永浩，所以一个多星期过去后，也还没有给罗永浩打电话。

各位亲爱的读者朋友，相信很多人都有过面试的经历，而且多半也遇到过面试之后结果不好的情况，那么，你自己会怎么做呢？

就此放过，再去看新的机会，对吧？

我相信这是很多人的想法。

看看老罗是怎么做的。

老罗就主动打电话过去，解释自己上次太紧张，希望再给一次机会。

于是，俞敏洪又给他安排了一次试讲的机会，但是，这次是面对俞敏洪一个人讲，结果老罗因为面对心中的偶像，心情更加紧张，结果又讲砸了。

这次，俞敏洪对罗永浩说："我做了这么多年教育工作，谁能讲课，谁不能讲课，看到第一次就明白。第一次讲不好，也会知道这个人有没有潜质。

"罗永浩听了心里很是郁闷，因为老俞的言外之意，当然是说罗永浩没有做老师的潜力了。

但罗永浩依然没有放弃，恳求老俞给他一次机会，老俞说：你现在这样的水平，即使站上讲台，也会被学生哄下来的，我不敢冒这样的险，你回去再好好准备一下，寒假结束后再来找我吧。

于是，在罗永浩坚持不懈的努力之下，俞敏洪给了罗永浩第三次试讲的机会。

朋友们，在你求职的过程中，你是否这样坚持过呢？

一次不行，再来第二次，第二次不行，再来第三次！

在罗永浩第三次试讲的时候，终于找到了讲课的感觉，这次是讲GRE填空，听众中有大学生、研究生、博士生，一个高中都未曾毕业、完全靠自学走过来的罗永浩，居然大获成功，得到了平均4.8分这样的高分！

（新东方对于教师的评价5分是满分）。

当罗永浩拿着试讲的评分结果去找老俞时，说自己试讲成功了，老俞说：你自己说成功没有用，要看具体结果的，罗永浩就把评分结果给老俞看了，于是，老俞同意罗永浩到新东方做GRE老师。

在罗永浩临出门的时候，老俞说：我很佩服你这股精神！

朋友们，如果你在求职的时候，居然能让面试官都能佩服你的话，你说那个工作offer还会不给你吗？

从罗永浩的事例，我们可以学到很多东西，当然我们不建议大家都像老罗那样不走寻常路，但是我们却非常想让大家知道，不走寻常路的背后，老罗究竟付出了什么样的努力，他在自己的简历中提到“我以这样的条件敢来新东方应聘，除了脸皮厚这个最显而易见的表面原因之外，主要还是教

<<谁都可以进外企>>

填空课的自信。

第二次考试之后我一直做填空的备课，最消耗时间的是把NO.4到1994年的全部填空题翻译成中文，400多个句子的翻译居然用了我整整一个月的时间，基本上是一个小时翻译三个句子，当然快的时候两分钟一个，慢的时候几个小时翻不好一句。

”一个人能够在自信的基础上，勇敢的敲开当时地位已经可以称为一派宗师的俞敏洪的大门，这才是他成功的一个关键，当然俞敏洪能给予他三次机会，也是罗永浩生命中的一个贵人，但是如果没有开头，就不会有结尾，罗永浩是在职业的关键时刻，自己成为了自己最重要的贵人。

还有一个例子，就是前段时间成为了国内最大的慈善基金管理人的唐骏。

他在一次大学的演讲中提到他自己的出国“历程”：我那时在北京邮电学院上学，花了两年时间考研究生，考了全校第一，当时每个重点院校有两个名额可以保送到美国，但我却没被保上。你们知道我当时是弱势群体，没有什么权利，但我不甘心就这样，然后四处打听，打听到北京广播学院（中国传媒大学）还有一个空的名额，我就去北广找老师，说想把学籍从北邮转到北广来。老师说，你为什么要转到北广来，我说为了中国的传播事业，中国的传播事业太落后了，我想尽一份自己的力量。

老师说中国的邮电事业比广播事业还要落后，你怎么不推进邮电事业的发展呢。

我说我太喜欢广播事业了，想为它献身，那时候的老师“纯”那，（全场爆笑）几句话就被我感动了。

老师说好吧。

经过复杂的转学手续转到了北广，我就向老师说想出国留学，老师怀疑的说：你是不是为了出国才转到北广的？

我说不是，我想出国学人家先进的技术回来武装中国的广播事业。

你们知道，那时候的老师“纯”那，（更爆笑）他相信了。

但是他说，申报名额已经交到国家教育局了，时间已经耽搁了。

我就去找国家教育部出国留学司司长，他说已经审批完了，现在来不及了。

我那时候很失望，但我不想放弃，不想以前的努力就这么白费了。

你们知道咱们大学生是弱势群体，什么也改变不了，咱们什么都没有，但有的是时间，于是我就想了一个我能想到的办法，很简单很笨的办法：我开始去国家教育局“上班”，上班地点是教育局门口，（台下狂笑）司长早上来上班的时候，我就迎上去说，司长好，来上班了？

中午司长出门去对面食堂吃饭的时候，我就说司长吃饭啦，吃好一点哈；司长吃饭回来的时候，我就说，司长吃完了，还有点时间，你可以午睡一会；下午下班的时候我说司长下班了。

就这样一天两天，司长很奇怪什么时候教育局门口多了个保安，还只给他打招呼。

你们知道，人那，不怕被人恨，被人凶，就怕被人盯上，司长开始感觉不得劲了。

我倒无所谓，我还有四个月才毕业，这段时间我正好没地方去，就可以天天到教育厅来“上班”，感觉也都很气派，来国家教育厅上班（台下爆笑）。

到第五天的时候，司长撑不住了，中午我照样说，司长吃完啦，还有点时间可以午睡一下。

司长说我不午睡了，你跟我上来一下。

进了司长办公室，司长问你干吗的，我就说明了原因。

司长什么也没说，第六天我照样过去“上班”，中午的时候又被叫进去，司长给了我一堆资料说这些你填一下，我就拿回去填。

第七天，司长给了我一张纸，说这是你一直想要的东西，那张纸就是出国留学批准证。

（全场爆发出热烈的掌声）大家知道吗，人们需要执着的精神，你就拿出执着的精神给他们看，世上就没有办不成的事情。

（全场热烈的掌声）

唐骏的最后一句话让我印象极其深刻：只要你拿出执着的精神，世上就没有办不成的事情！

当然，有很多人在学习中、生活中没有那么多眩目的经历，而且也找不到什么关键的贵人。

经常有人和我说自己出生于一个普通的农村家庭，小县城出来，到一个三流大学读书，念到毕业，自己没有任何社会关系，也没有什么突出的能力，找工作的时候感觉两眼一抹黑，心中满是绝望。

<<谁都可以进外企>>

但是，如果我们自己足够努力，在学习的时候，开始就像老罗学英语那样刻苦，专业基础学扎实，在关键的时刻，像唐骏那样勇敢的站出来为自己的未来去搏机会，我想我们大多数的人最终都还是会看到胜利的曙光的。

只要大家坚持下去，矢志不渝地去追求职业的成功，也许今后的某个时间，人们再提起自立成功的例子的时候，引用的就是你的经历。

<<谁都可以进外企>>

媒体关注与评论

如果本身已经达到了外企的用人标准，那么接下来要做的就是怎样按照外企的用人标准来包装自己，从而越过挑选的那道坎；如果还没有达到那个标准，接下来就是要怎样制定一个计划来修正自己，从而达到那个标准。

本书内容，解决我很多困惑，感谢作者。

网友：匆匆过客 进入外企并不难，关键在于你是否有目标，是否有实现目标的决心和勇气，许多草根也正是凭借这一点进入外企的。

其实外企也好，民企也好，或者是国企，关键就在于你要有信心和决心，有达至目标的途径。

作者实用的建言，实在值得求职者仔细品味。

网友：蓦直前进 我是应届毕业生，先是去年下半年考研失败，错过了应届生找工作的最好时机，又遇金融危机，找到合适自己的工作真是难上加难。

但是我个性要强，一直不能放弃职业理想。

作者的指点，给了我坚持的勇气，更给了我实现理想的切实可行的方法。

网友：繁花似锦

<<谁都可以进外企>>

编辑推荐

1.求职竞争异常惨烈的现实情况下，是去勇敢地追求理想的职业还是委屈地接受不尽人意的的工作，这是一个痛苦的抉择。

其痛苦就在于，有时候你担心就算自己付出了百倍努力，也避免不了令人失望的结果。

《谁都可以进外企：给你一份世界500强的工作》这本书，告诉你只要你用心，只要你选择了正确的途径，掌握了一定的技巧，你一定可以进入外企！

就算你的目标不是外企，书中所提供的中肯的建议和实用的技巧，也有助于你赢在职业起跑线。

2.《做单》、《浮沉》、《圈子圈套》、《杜拉拉升职记》等职场小说，为我们描绘了外企多姿多彩的生活，引得无数人心向往之。

“临渊羡鱼，不如退而结网”，《谁都可以进外企》这本书可以把你送入外企，让你去亲身体验传说中的职场江湖。

3.本书的三位作者，曾就职于惠普、IBM、摩托罗拉等顶级外企，熟知外企生态，“普惠天下职场新人”是他们的写作此书的目的所在。

书中的每一个观点，无不是经验的总结，是最实用的求职指南。

<<谁都可以进外企>>

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>