

主管级待业者的求职须知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E4_B8_BB_E7_AE_A1_E7_BA_A7_E5_c108_229902.htm 由于某些原因，一些在职场上工作多年的沙场老将，在一夜之间变成失业者。在重新出发时，主管级待业者应该注意哪些求职原则？

1. 顾及现实。要在僧多粥少的情况下找到工作，必须先放下身段，接受薪资和职衔可能都不若过去的现实。求职不妨从小公司着手，不要只执着于知名大企业。例如，今天的企业需要计算机工程师的机会，比需要网络策略副总裁多，所以撰写履历表时，可以适时为自己降些级，让公司知道你有能力担任这个职务，而且工作内容对你而言，不致过于简单，不用担心你在景气一复苏时会立刻跳槽。因此，履历表上可以只列出最重要的工作经验，让经历看起来不致过于“吓人”，公司才不会不敢通知你来面试较低的职务。此外，诉求要符合现在的市场需求。例如，如果过去的职衔是科技长、知识长等比较时髦的名称，不妨将之转换为科技及人力资源部门主管等，直接说明工作内容，给予面试者较踏实的感觉。以较谦虚的心态出发，或许会为自己打开几扇面试的门。面试时强调你可以从这个职务学到什么，以及你喜爱这个职务的原因，避免提及过去工作的高薪，表明你现在能接受的薪资。面试者或许一开始会认为，你比他预期的年纪大一些、经验也多一点，但是只要你能务实地展现诚意，机会就有可能上门。事实上，在与较年轻的求职者竞争时，不景气可能对年龄较大、资历较深的工作者有利，因为许多公司都知道，现在是他们吸引资深人才的大好机会。
2. 扩展目标如果一直

找不到与目标相符的工作，可能需要重新检视设定的目标，自问：我愿意放弃什么？我一定要坚持的是什么？例如，设定的职务范围是否过于狭窄？限定的工作地点可否加大？考虑接受薪资虽不高，但是成长空间不小的工作，或者愿意每天多花一小时通勤，以获得理想的工作机会。保持弹性，针对业界现实，对原先的设定作适当调整。

3.这不是招供告解的时刻。如果你的待业，也同样来自于之前公司经营不善或信用不佳等问题，在面试时，让面试者主控全局，诚实简洁地回答问题，不需要强调公司的负面部份，以将可能的伤害减到最低。谈到过去的公司时，许多人常会起了防御之心，想要解释自己与公司的失败无关。事实上，应试时表现出作贼心虚的样子，但是又不断找借口脱罪，是最糟的情形。

4.打电话给认识的人。现在是善用人际网络的最佳时刻，由认识的人引荐，比只以一张履历表敲门容易。找到确实了解你的能力，并且能够适当推销呈现你的人来帮你。财星杂志形容，许多工作机会都是来自“朋友的朋友的叔叔”，美国HireTopTalent人力中介公司的一份调查，证明了这种论点。该公司调查了二十二家大型企业，发现员工介绍是公司征才的最大来源，占三至四成，比透过征才广告召进的员工人数，整整多了一倍。此外，也要想办法将人际关系网撒大。过去因为工作太忙而没时间参加的专业组织，现在正是加入的好时机。例如，工作和会计相关者，可以参加会计专业组织所举办的活动，与业界保持连系。不要忽略了可以帮助你的人，例如，某些退休人员，仍然对公司的人力资源部门具有某些影响力。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>
100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

