



2010

Career Guide



Texas A & M University

CSSA Career Development

2010/4/10

目录

序言	3
求职战略篇：	
职业规划时间表（硕士版）	4
求职战术篇：	
TAMU Career Fair 攻略	6
Internship in Dell Logistics Department	10
Get ready for interview	14
Mckinsey U.S. Office Interview	16
Dell Global Service Group Interview	17
Internship in Schroders Investment Management Limited	20
Networking in Houston	22
职业规划发展篇：	
选择、选择、还是选择！	24

序言

2009 年是无比艰难的一年，TAMU2009 年的毕业的师兄师姐坚韧不拔地走过了金融危机的谷底；2010 年是无比复杂的一年，借用郎咸平教授的话说就是在 2010 年，光靠坚忍不拔还不够，还需要靠智慧和团结。

笔者不久前在与不同行业的前辈们探讨一些关于我们国际学生在今年该如何应对复杂的局势，得到的信息不容乐观：

Our members are still laid off people, like 3000 people were laid off in Continental, even in our company are 7. The policy will differentiate citizen and international workers more strict in the future.

——Cody, Senior Vice President of Great Houston Partnership

纽约的失业率实际已经达到了 25%，因为美国统计的失业率是以领救济金的结点开始算，并且没有计入国际雇员和 contractor，所以情况远比我们看到的更糟糕，而更多的保护本国员工的法案即将通过。

——TZ, 巴克莱资本分析师， Wall Street

虽然宏观经济在今年已经 pick up，但这个速度没有人可以预测，这次的形势仅仅比资本主义大萧条时期略好，这还是基于科技的发展和帝国主义的全球化扩张。对于国际学生而言，拿到身份是第一要务。

——Don, CEO of MetroBank, The biggest regional commercial bank in Texas

即使是作为全职雇员，我们依然很担心在和美国人的竞聘上岗中失利。在民族主义抬头，贸易保护主义抬头的今天，在美华人的生存空间越来越小了。

——Nancy, Vice President of MetroBank, MBA

2010 年，这个后金融危机时代是这样的复杂，所以我们更需要团结在一起，用群体的智慧去克服它。虽然我们这个部门还不到一周岁，不管您选择的是加入我们，还是参与我们的活动，都是对我们的一种鼓励和支持！我们希望这样一个机会能够帮助大家更好的规划自己的职业生涯，顺利渡过当前的经济低迷时期。我们相信这是一个能让你从职场精英和学校就业中心那里获得建设性意见和看法的机会，这些对你当前学习和将来的职业规划都将非常重要。更重要的是，这也是一个与其他人分享求职信息和建立中国校友网络的一个很好的平台。

郑王翔 2010年4月8日

Career Development Timeline for two years master program

First Year

Fall Semester (First semester)

August: 初到美国适应期的准备工作

September: 第一个秋季招聘会—试炼场(**TAMU Career Fair 攻略;By 厉之赢**)

October: 寒假规划

November: 期末备考

Winter Break (one month): 第一个寒假，你能积累什么？

December-- January:

第一个寒假在美国找实习并不容易,而美国是很看重工作经验的,如果这个寒假能在国内的美资企业找到实习机会,对暑假在美国找实习会有很大的帮助,在此推荐:国内美资外企实习 (**Internship in Dell Logistics Department; By 郑王翔**)

Spring Semester (Second Semester)

February: 第一个春季招聘会—暑期实习主战场

March: 笔试

April: 面试 (**Get ready for interview ; By 郑王翔**)

Summer Break (Third Semester)

May: 暑期实习对毕业时的全职工作有几个影响,首先暑期实习生有可能在实习期获得全职的机会;其次实习经验对第二年找全职工作帮助很大;同时在实习期积累的人脉,锻炼了英语能力,了解了美国的工作环境,对后续发展都非常有帮助.

June-July: 暑期实习 (**Internship in Schroders Investment Management Limited; By 孙博睿**) 实习总结 (**Networking in Houston; By 郑王翔**)

Second Year

Fall Semester (Forth Semester)

August:求职准备 (for full-time)

September:第二个秋季招聘会

October: 准备申请另一个学位 (两手准备)

November: 面试 (**Mckinsey US Office; By 周晨**)

Winter Break (one month)

December:回国探亲

January:寻找国内机会 (留后路)

Spring Semester (Fifth Semester)

February:第二次春季招聘会

March:面试(**Dell Global Service Group Interview; By 郑王翔**)

April: On-site 面试, Salary Negotiation,H1-b,公司选择

Option 1: Graduate at May.

Summer Break (Sixth Semester)

May:毕业工作

June:暑期实习 (如果你没毕业, 可以选择找一份暑期实习, 由于是第二年, 老生具有很多优势, 并且转正机会很大, 因为你随时可以毕业工作。)

Option 2: Graduate at August or December (参加第三年的 career fair) .

TAMU Career Fair 攻略

By 厉之赢

从 2009 年 9 月开始，大大小小的 Career Fair（以下简称 CF）也参加了很多，基本上各专业的 CF 都去转过一圈，正式非正式的都有，也算积累了一些经验吧，在此和大家分享。

TAMU CF 基本介绍：

TAMU 的 CF 一般集中在每年的 10 月和 2 月，Engineering CF 通常是第一个开始，也是规模最大的一个。一般来说只要选择自己专业对应的 CF 去就可以了，但是对于一些跨专业的学科，或者适用面比较广的学科（比如每个公司基本都有 HR 部门）建议把感兴趣的 CF 都去一遍。此外并不是只有学校 Career Center 主办的可以参加，各个专业基本都有自己主办的 CF，比如商学院每年都会有职业发展论坛，其实也是变相的 CF。如果经常关注 Career Center 的网站，会发现有些公司并不喜欢挤在一起参加 CF，而是喜欢做些单独的 Presentation 顺便收简历。

一、前期准备工作：

只要涉及商业活动，任何细节都要表现的非常 Professional，这也是我从大量商业讲座中的出的结论。在参加 CF 之前，每个细节都需要仔细考虑，包括以下方面：

1) 了解 CF 概况，研究目标公司，准备相关问题：

每次 CF 之前，Career Center 都会把将要出席的公司做一个列表，包括公司基本信息及网站，公司出席的日期（有些 CF 会持续几天，但大多公司不是每天都来），招聘的职位信息（Major/Fulltime/Intern/Co-op/Undergraduate/Master/PhD/International Students/US Citizen），以及公司的展台号及分布图。此外很多公司在出席 CF 之前，会把他们招聘的职位信息放到 Career Center 的网站上。

信息筛选是一件挺累的事情，一般可以把这些列表放到 Excel 表格中做初步筛选。比如有些职位明确说了只招 US Citizen，那你基本就别看了。初步筛选之后幸存的公司基本就是目标公司了（US Citizen 一项就会阵亡大批公司），到这些公司的网站去看看（Career Center 的数据库也要善加利用，有大量第三方提供的公司数据以及行业分析），把他们的公司信息整理好，并记住他们的展台号。

根据目标公司和目标职位的信息，准备好一些相关问题。不要问那些太宽泛的，因为你得到的答案也会很宽泛，尽量问和你的职位实际做的事情相关的。

2) 准备好简历:

如果你有时间，你可以为每个职位定制一份简历，但这样会很累，一般来说只要把简历分几个大类，到时候把 Objective 里面的公司名称改一下就可以了。在研究公司和职位信息时，重点找出你的简历和这些信息的 Match Points，并重点标注出来。简历的具体写法可以参照 Career Center 的手册，同时提前预约 Advisor 修改简历。但是不要指望 Advisor 会给你带来多大帮助，因为他们对你的职位和专业都不了解，所以修改的只是语法拼写错误，以及一些词句的表述方式。你必须根据目标职位的要求仔细斟酌所写的每句话，力求每项都能和 Job Description 中的 Requirement 匹配，并展现自己独特的优势。

顺带提一句 Business Card，商学院一般建议学生提前准备好，这样有助于把你和其他学生区分出来，显得更 Professional。但个人认为除了 MBA，一般并不需要专门准备。

二、CF 注意事项:

如果能把前面所述的准备工作都做好，那 CF 本身已经变得很容易。下面讲一些技术性的问题:

1) 着装:

出席 CF 一定要穿正装，如果有 Name Tag 也要带上，千万不要穿了个 T-Shirt 牛仔裤就去了，会让招聘人员觉得你是去打酱油的。事先可以去听一些关于商业礼仪的讲座。在此简单讲述一下男生西装穿着的注意点：西装最好选择

和身材完全匹配的，否则会感觉很别扭。如果比较高，可以选择3扣西服，但美国这里主流还是2扣的。平时只扣最上面的扣，坐下时可以解开。衬衫袖口大概超出西服袖口1cm。领带打温莎结（网上有图解教程）。西服，领带，衬衫最多只能有2件带条纹。皮鞋不要穿橡胶底的，千万不要穿白袜子。女生的着装我并不是很了解，Career Center有相应的指南。

2) 如何交谈:

首先提一下去CF的时间，一般以早上为宜，人比较少，有足够的时间进行充分的信息交流。如果去晚了，先去Career Center的展台拿张分布图，直奔目标公司吧。

握手和打招呼是非常重要的环节，并不是把招聘人员的手指象征性的捏一下，说个How are you就行了。握手需要简短，有力，并目光交流，同时暂时记住这个人的名字。

之后一般招聘人员就等着你自我介绍了。把自己的专业，目标职位（Intern还是Fulltime），以及你的身份（国际学生，工作需要Sponsorship）都讲一下。开门见山是为了节约大家时间。不要招聘人员和你聊的很High，最后来一句，我们不招国际学生。

如果自我介绍顺利通过，下面就可以开始问准备的问题了，尽量表现你对这个公司很了解并且很有兴趣，并适当做些笔记。这个过程并不是为了给招聘人员留下深刻的印象，因为一天上百个人聊下来，他们根本不可能记得谁是谁。这主要是收集公司信息的渠道，如果你有幸能拿到面试，那么这些从员工嘴里说出来的信息是最有帮助的。当然对于一些并不是很感兴趣的公司，你也可以不问问题，给个简历就走人。

简历一般等招聘人员索要的时候再给他，同时对着自己的简历把Match Points和自己的优势都强调一遍，这时招聘人员往往会在简历上把这些要点圈出来。

注意控制交谈的时间，一般以10-15分钟为宜，特别是在有很多人排队的时候，不要招聘人员对你使了半天眼色，你还在那里滔滔不绝。走的时候打招呼时把对方的名字加上，同时记得索要Business Card，即使没有也一定要把Email弄到手。顺带可以拿些公司资料和纪念品。冲过去递份简历就抱着纪念品走人是很受鄙视的。

三、后期跟踪工作

去一趟 CF 很累，聊的时候很激动，回家躺着一动不动那这趟 CF 就白去了。回家后主要要做几件事情：

1) 如果公司已经把职位在 Career Center 网站上放出来了，根据 CF 上收集的信息稍微修改一下简历，马上申请吧。如果还没有，那就每天都去刷新几次。现在很多公司都必须网申，并且要求在 Career Center 网站和他们公司网站都投简历。

2) 整理公司材料，分类保存，当你收到面试的时候，这些材料可以起到一定的作用。当然如果过了一段时间没有任何消息，直接当草稿纸或者桌布吧。

3) 给 CF 上聊过的招聘人员发 Thank-You Note。这是后续工作中最重要的一点。只有发了 Thank-You Note，才能真正给他们留下深刻的印象并把你和其他打酱油的人区分出来。这时候就学要用到 Business Card 或 Email 了。这个细节，也让我拿到了 Interview。附上一个 Thank-You Note 的模板：

Dear Mr. (Ms.) <Name>,

Thank you for your time during your recruiting visit to Texas A&M University on February 3, 2010. I appreciated the opportunity to learn more about the <Position>. Based on our conversations, I am very excited about the opportunity and look forward to hearing from you.

As I mentioned during our conversations, I will be graduating in <Time> with <Degree>. Through my education and experience, I have gained the relevant skills necessary to successfully complete <Company Name>'s program and become an effective leader within your organization. Over the past few years, I have worked in <Past Positions>, including <Brief Introduction of Experiences>. As we discussed, the knowledge and insights I gained through these positions and certifications provide me with a solid foundation to excel in your program.

Thank you again for the conversation which reinforced my strong desire to become a part of your team. I look forward to the opportunity to interview with <Company Name>. I can be reached by phone at (XXX) XXX-XXXX or by email at <Email Address> should you have any questions or need additional information.

Sincerely,

<Name>

我听很多人讲求职时，总是着重于一些职业发展，长远规划等战略问题，殊不知对于在外的留学生而言，这些东西我们是用不上的，唯有把这些细节做好了，我们才能争取到更多的机会（当然牛人除外）。如果我想到别的还会补充，有问题可以给我发邮件：litchiwin@gmail.com.

Internship in Dell Inc.

By 郑王翔

1.First Week:初入 Dell

早上十点报道算是正式上班，于是八点半我依然跑去旁听 EMBA 的课，今天讲的是 Operations Management，真是凑巧得很，我在 DELL 也是 Operation 部门。Prof 是新加坡南洋商学院的，开头讲的那些所谓很 Tech 的管理技术都是学过的，比如 Linear and Nonlinear Programming...区别是，我们是要用的，而那些老总们是要知道有这种技术决定用不用在企业里。接着讲了四大生产运作管理系统：MRP，ERP，JIT，OPT。这些东西后来我也都在 DELL 看到了，明天参观厂房时我想我能更深刻的理解什么是 JIT（全球制造商里 DELL 做的做好，全球零售商里 WAL MART 做的最好）。

然后见了黄经理，林总监（Director）和我的 manager 张哥，我于是来到了 Logistics Department。剩下的一个多小时，看了一下公司纪律和日常生活，保密规定什么的，然后找了一个办公桌和分了一台电脑，只是电脑得等到明天才能好，因为要注册帐号和申请实习生 ID。中午跟总监和 MENTOR 吃饭，随便聊了一点，大概总结如下：

1、张哥下午要去海关，货出了一点问题，需要去解释。用“集装箱改变世界”里的话可以解释这个常见的业务内容：“对于出口商和进口商来说，这种高效的运输设备是福音，但是对海关检察员和安全人员来说，它已经变成了诅咒。每个集装箱都附带一张出货单，上面列出了集装箱里都装了什么。但是，无论是谁都不能保证清单上写的与实际的一致。集装箱既能够有效地运送货物，也能够哦有效地走私未向海关申报的非法品。”

2、为什么美国的电脑卖的比中国便宜而明明都是 made in china?

如果芯片用得都是美国货，比如 Inter, AMD，加工后的成品返销美国的话，那么这样的成品有出口退税。因为电脑在中国只是加工而已，没有其他环节，外商

要的也只是加工。因此返销美国的电脑光在税收上就要便宜。另外还有风险的问题，在美国的销售风险低，薄利多销，中国的风险高，所以定价就会高。

3、Dell 中国地区的组织结构：

上海有一个销售中心，大连有一个售后服务中心，厦门的最大，包括 Operation, Finance, Sales。但是厦门的基地直接被美国监管，与上海和大连的没有关系，上海的销售中心自己管自己，主要负责市场。所以严格地说也不存在中国总部的说法。厦门的基地辐射范围包括：中国大陆，香港，日本，韩国。

2. Second Week: Overview of Logistics in Dell(Dec 23)

今天 MENTOR 花了大概一个小时讲了 DELL 的物流现状，包括 Inbound logistics, Outbound logistics, Logistics Fulfillment Model, Key performance Metrics, Global Organization Structure 等。

1)、Inbound logistics

Plan (Business planning, Buyer, Supplier)→Forwarding → Customs & CIQ→VMI hub(Vendor Managed Inventory)→Dell Factories

供货商的仓库建在戴尔的工厂旁边，在戴尔的公司总部有 30%的人员是供货商和第三方的住派人员，方便随时的沟通和协调

2)、Outbound logistics

主要的内容是 Dell Direct Model.

3)、Logistics Fulfillment Model

主要讲的是物流部门日常的主要任务之一，负责与整个亚太地区的物流服务监控。（例如与生产线、客户两头联系，设计配送方案，确定航班等。）

4)、Key performance Metrics

讲了成本核算，质量管理，客户体验等。

5)、Global Organization Structure

关于垂直和平行两种架构的同时运行的特点。

值得注意的是，DELL 亚太区的物流工作仅仅由厦门运营总部的 13 个员工（包含总监）负责。

3. Third Week: Manufacturing- Visited CCC2 factory

1)、DELL 的 BTO 模式是基于 e-commerce 和强大的 logistics support 来完成的。在 manufacturing 层面上，DELL 的 PC (Note book) 是由一个人全程负责，这不同 LENOVO 与 HP 的流水线生产，虽然在工作效率上可能比不上流水线作业，但是在质量控制和定制化方面更有优势，而生产成本提高的部分在起 JIT 的模式下几乎可以忽略。

2)、招聘什么人？

DELL 很少招应届生，多为有工作经验的熟练工作人员，因为行业特殊，管理模式不像传统行业那样固定，变化很快，因此不是一套系统就适应生产运作管理，需要不断重构流程。因此也无从谈起员工培训，一般开始有一个 mentor 带这，主要靠自己，logistics 部门主要用的是 excel 和 access 来建模处理海量的原始信息。

4. Fourth Week: Logistics Outsourcing & 4PL (Dec 31. 2008)

今天下午是由 DHL 的派驻团队成员带我走整个流程，于是我对第三方物流（物流外包）这个东西有了比较多的了解，并对所谓物流业的前景产生了不同的想法。

第三方物流 (Logistics Outsourcing) 的天地很广阔，从产品、半成品或原料离开工厂一直到送达顾客（包括最终客户和供应链客户）的手里的过程其实都是第三方物流能涉及到的。有许多公司把这些企业外的物流和配送做成了 Inhouse，但更多的公司或者说趋势是 outsource logistics function。这些公司 outsource 物流不只是为了把运输问题解决了，他们还希望从第三方物流公司那里得到专家的指点，希望能把 3PL 的服务、技术和系统整合到自己的公司系统中从而降低公司的成本。这才是 3PL 发展的最高境界。

典型的第三方物流公司：UPS，FEDEX，马士基物流，中远物流等所有把自己称为物流公司的公司。因为这里面鱼龙混杂，泥沙俱下，所以很多人对物流公司的感觉都不好。事实上，国内的物流公司（包括外企在内）里面很大一部分都是原来做传统运输、快递行业和运输代理的。过去的 2 年中，这些公司纷纷“忽如一夜春风来，千数万树梨花开”一般把自己公司的名字改成了物流公司，但实际上公司的主要业务还是传统的运输项目或是货运代理，并没有把物流这个概念中其他的重要因素引进来，特别是“成本”这一块。这其实还不能怪这些公司，这和中国的一些制造类零售类企业是有关系的。由于历史原因，中国的大部分制造类企业都是国有企业，“供应链和物流”这个概念并没有在这些企业中展开。国外的物流概念是从制造类企业发展开的，然后再改变了传统运输行业公司的概念。但中国却是运输行业公司都把嫁妆准备好了，可新郎官（制造企业）还迟迟未到。说到底这是和中国的体制以及市场开放程度有关系：中国的国际运输市场早就与世界接轨了（特别是航运业），但国内的制造业市场却是逐步放开的，就拿汽车来说，现在进军中国

市场的国外汽车品牌都是和国内企业合资的，这是一个国家保护国有企业的政策，但同时也减缓了国外先进的管理概念输入中国的制造类企业。

那么在这么长的时间里，国内的制造类巨头都在怎么做他们的物料运输的呢？这就涉及到了一个有趣的问题，国内虽然第三方物流不发达，但第四方物流却很流行。

为什么企业需要物流和供应链管理？ 是因为企业要提高效率，降低成本。而物流和供应链管理如何提高企业效率降低企业成本呢？办法就是把物流这一块外包给第三方物流公司。而第三方物流公司为了降低成本，会继续把业务再转包给更低一级的仓储和运输公司。这就是所谓的第四方物流了。

举一个例子：Dell China 本来在物料总监底下有一个物流部，设一个物流经理。后来 Dell 把它的供应链管理外包给伯灵顿空运公司了，他自己的物流经理就不需要了，因为伯灵顿的经理可以直接汇报给 Dell 的物料总监。伯灵顿空运公司把 Dell 的业务接过来之后，再分开转包给不同的更本地化的物流公司。比如把仓储业务转包给象屿保税区物流仓储集团，把货柜运输转包给高崎货柜运输公司。如果继续看下去，你会发现象屿保税区物流仓储公司把仓库包给了一个姓赖的承包的仓库劳动服务队，而高崎货柜运输公司也把货柜运输包给一个姓黄的承包的运输队。这样一包再包的结果就是从 Dell 往下，每个承包人的运作成本都降低了，企业大大地获利了。与此同时你不难发现从事物流管理的人变得很少，主要只集中在最顶上的那一两个人，下面中层的管理人员都是些管理仓库工人，卡车司机的。**这就是物流与供应链管理高度发展的结果：中层管理人员不需要懂物流，甚至不需要懂外文。**

结论就是：

国内的物流业随着全球化的进程，在未来必然会迅速发展。而物流业高度发展的结果就是，从事物流工作的白领的工作职位降到最少，蓝领或近似蓝领的工作职位升到最多。对物流知识和供应链 design 能力的要求仅限于最高层的一两个人，中层管理人员及以下，既不需要懂物流，对外语的要求也不高。对物流知识和供应链 design 能力的要求主要集中于物流设计和决策团体。其他的非脑力劳动的各种工作都会降到最低，对于这些岗位的物流知识当然也就无所谓了。

以后物流行业，特别是 3PL 不会有 sales 了，取而代之的是 consultants。就像那些留学中介的 consultant，打着为你免费设计留学的招牌，等他给你设计出一套适合他那个中介所操作的方案后，你不就得用他这个中介嘛。但留学中介是最纯粹的黑心掮客，物流的设计研究就要比留学中介要复杂多了，因为这是科学。所以这些物流企业里的 consultant 才是以后物流企业最重要的资源，这些物流专家往往就决定了一个物流企业业务量的大小。据说，9/1 在上

海的物流招聘会上，一些物流企业为物流设计师开出了 10 万年薪的起价。这种物流设计师就是物流企业的 consultant。

Get ready for interview

By 郑王翔

笔者在此将准备面试做一个笼统的介绍，事实上每个专业都有不同的准备方式，根据不同行业准备也各不相同，比如 consulting 的要准备 case interview，Industrial Engineering 的要准备 modeling。但是总体来说，准备面试包括这几个方面：

1. Research

公司调研是非常重要的一个部分，不仅仅是面试官也许会提问到，更重要的是，通过公司调研你才能知道自己是不是真的想去这家公司，这家公司是不是真的适合自己。第一步你可以通过公司的网站了解基本信息，第二步可以通过 Trade magazines, (or “the trades”) industry insider magazine 这类杂志在 Libraries, career centers, 都有，要充分利用好。同时一些商业性质的公司也提供很多分析材料比如 Vault Guide，很多学校的商学院提供这个网站的免费下载。

2. Review your resume

面试时可以说只有简历是一定会被问到的，因此将自己的简历上的每个细节都了然于胸非常重要。如果你忘了简历上的某项东西，面试官会认为你的简历是伪造的。

3. Emotional preparation

现在你需要将这个公司的这个职位跟你自己 match 起来。请就该职位问自己这么几个问题：What are the hours? Pay? What type of work will I be doing? How long will I be here? Are there walls? Will I still be able to buy

fresh bagels? Big fish in small pond or cog in machine? 如果自己无法解答，这就是你在面试中需要问对方的了，关于面试问题请见后文。

4. The practice interview (mock interview)

模拟面试的方法包括很多，最基本的可以拿着麦克风自己对这镜子练习，反复听录音纠正语音和内容。最推荐的是找朋友帮忙 Mock interview. 在 2009 年找暑期实习的时候，笔者通过与 conversation partner 多次的模拟面试，获益良多。

不同的专业会有不同的方法，希望大家能多多请教本专业的前辈。

Mckinsey U.S. Office Interview

By 周晨（特别鸣谢 University of Pennsylvania CSSA 主席周晨的友情支持）

今天去参加了 Mckinsey US Office 的面试，面试总体感觉还不错，基本发挥出了自己平时 Mock 的水平，自己已经尽了最大的努力，这么短的时间，能把 Case 完整的做下来并基本分析到位，已经完成了预期的目标。这次的面试 Penn 总共有 30 人参加，90% 是 Wharton Undergraduate，自己非常荣幸的成为了 Penn 那成百上千申请者中的那 10%。此外，我是唯一一个来自官方语言非英语国家的面试者，所遇到的挑战可见一斑。不管面试结果怎么样，首先要感谢那些陪我 Mock 的那些 Wharton MBA 朋友们，他们听说我要面试，二话不说就都抽出时间帮我做 Mock，还有几个人自己也在准备面试还抽出时间来陪我 Mock，Lynn, Fang, Yan, Chao, Gordan, Lim, Thank you all. 通过和他们 Mock 的过程让我学到了很多很多东西，什么该说，什么不该说，要怎么说，怎么 Be Impressive。这些将是我一生的财富。他们让我知道了什么叫做真正的 Professional，自己离 Professional 还有多远。

今天面试的内容除了有一个关于之前 Experience 的问题外主要是 Case Interview，面试官给你一个真正的 Business Case，让你分析 Case 中的问题，考察分析问题的逻辑性和发散性，深度和广度以及你的临场反应抗压能力。这是典型的美国式面试，一切用实力说话，No Bullshit。在面试中，自己出现了一些问题，其中还有一个问题经过了面试官的提醒之后才答出来的。另外，面试官的问题说得非常快，有一个问题我在第一遍还没有完全听明白。要想拿到 Offer，仅仅按常理分析是远远不够的，必须要 Outstanding & Impressive. 自己深深的感受到了自己在创新上的不足，Critical Thinking 的能力的不足。这些，就是实力的差距。虽然我没有看到我的竞争对手那些沃顿本科生的面试，但是我可以想象他们会完成的非常出色，因为他们平时在课堂上就是经常想出好点子，教授鼓励大家随意发言，发散思维。教育背景的差距不是一两天就能弥补的，需要从脚下做起，一点一点的追赶。

在面试之外，剩下的就是学习和学生会的事情了。这学期 Extremely 忙，选了两门无限 Reading Essay 的课，连去 Gym 的时间都挤不出来 ...明天一定去。学生会的活动也在紧锣密鼓地进行中，非常开心我们的主席团的全体成员都还像上学期竞选时那样团结和热情。这段时间组织了大家一起看春节晚会，上周的“费城之夜”明星春节晚会也举办的很成功，1200 人的礼堂几乎坐满。15 号还有一个宾大卡拉 OK 十强赛，19 号还有一些国内的基金公司来宾大“华尔街人才超底”Career Fair 由我们接待主办。另外，上上礼拜去纽约参加了领馆组织的学联新年晚宴，见到了美国东北各大高校的学生会的同学，大家商量好准备 3 月底 4 月初一起去举办一个 Ivy League 学校华盛顿赏樱花的活动。还代表了费城学界在费城侨学界新年茶话会在中发了言，认识了些在费城生活打拼了很多年的侨领，挺有意思，呵呵。

非常挂念国内的朋友们，真替拿到 offer 的同学朋友们感到高兴。但是现在的 offer 只是一个新的起点，学无止境，千万不要得意忘形哈。没有拿到 offer 的同学，永远都不要放弃，不管经济形势有多差，市场有多差，照样有人拿 offer，多从主观找原因，坚信行动一定会有回报，坚持就是胜利。

Dell's Global Service Group Interview

By 郑王翔

原本以为是 on-campus 的，傻乎乎地穿的巨正式跑到 career center 等，staff 们还很 nice 地帮我。后来接到电话才知道是 Phone interview，看来 career fair 那个 recruiter 人真的很好，果然把我的简历拿回去给各个部门挑去了，人生果然充满了偶然啊，本来觉得是没戏了。下面是面试全过程：

TAM: Hello, this is dell's global service group, and I'm XXX, is there Wang?

ME: Yes, this is Wang.

TAM: Hey, how are you?

ME: fine thank you (懒得接 and you 了。。。O(n_n)O|||)

TAM: ok, we are looking for someone for this summer. And we have look though your resume, you have lots of experiences in IT Industry, we are very interested about you. Do you have any question about our group?

愣了几秒，不是你面我吗，怎么换我问问题了。。。憋了半天

ME: en..Could you tell me about the responsibilities about you group?

TAM: balabalabala.....一堆要干什么的，类似 business consultant for top dell customer 吧，说实话，是很诱人的职位，基本跟 consulting 没有区别嘛，而且还有 global 的培训，趁机去旅游啊~\(\cong \nabla \cong)/~

ME: that's very cool, I'm so exciting about that position.

TAM: ok, so, could you overview your resume in about five mins?

ME: en...ok...

然后巴拉巴拉巴拉把三个准备过的 intern or part-time 讲了一遍，大概就覆盖了三个方面：supply chain management (Intern in Dell's LOG), IT hard-skills(Intern in Skyship IT Inc), Marketing(Project manager in Paisuny's marketing department,nbsp; show your ability to quick response to the market)

TAM: 省略老美习惯的表扬若干.....then could you tell me about how you work with the vendor DHL when you faced some difficulties?

ME:这里开头很烂，中间的例子举得有点绕，但是应该还是讲清楚了，总结得自我感觉还可以，突出了 deal with emergency 的经验和 negotiation skill。

TAM: ok, what's you professional goal in 3-5 years?

ME:这里先讲自己对 pc industry 的一些认识（之前准备了的行业分析），然后讲戴尔的 strategy 和自己兴趣十分 match，所以自己在三到五年内如果在戴尔工作，dell will help me to achieve my professional goal。

TAM: 关于 hard-skill 的问题若干，解决实际问题时都用了什么技术

ME:把以前做过的凡是能现的技术类软件和编程语言全部 show 了一遍。。。很庆幸在天舟做了一个学期的 IT 民工，谢谢老樊拉~~~

TAM: If the professor changes the responsibilities of the project, what will you do?

ME: 我心想这个问题其实就是如果客户突然把要求换了怎么办嘛，于是乎当然是鹏鹏教我的了，要分层，同时做几件事情，每件事情要 control，对于老美来讲，做好一件事永远都要有 Plan B，嘿嘿~~最后用鹏鹏的话结尾 the two plans should be done in the same time coz I don't want to compromise in quality of the project coz the constraint of time.

告一段落后.....

TAM: do you have some questions about us?

ME: 我犯傻了，居然问他邮箱地址，还说因为我对行业感兴趣，希望能跟你保持联系。。。。这个问题败笔了。。。

TAM: ok i have you resume and i will send you an email then you could have my address..do you have other questions expect the email address?

ME: what do you feel in this group?

TAM:讲了堆废话

ME:在全球产业链分工的今天，价值链的每个环节都是动态的，你觉得怎么样才能保持一个领先性？

TAM: actually.....consistent....（就这两个是重点而已。。。涉密了。。）

ME: 再次 show 出行业分析，what do you think about the future, I think it's growing and the most valuable part has been changed to your group, so could you predict...

TAM: 讲了些空话。。。

ME:（看你不讲些有用的，conduct 你一下）然后讲了一下四大巨头，尤其是 apple 的战略，就是 fashion，这里感谢老狼的行业分析啦，有很多例子可以去讲了。

TAM:（shock 到了吧，哈哈\(^o^)/~）oh, that's a great question，开讲一堆。。。

ME: so i think dell should be focus on another way, like designing for specific area such as banking, hospital...

TAM: 讲了一堆现状。。。好啦.....

最后就是客套地结束了，说一个月内有消息，有什么问题随便问之类的。

小结一下，问你有什么问题可以问基本上是面试最危险的题，建议去 **career center 找 101 interview questions** 这本书。师兄教我面试的时候说:我对 dell 有兴趣，但我不确定 dell 是不是我最适合的地方，今天正好有机会能多了解。这样人家就更会被吓到。面试面多了，你就会知道怎么掌握面试的 **pace** 而不是被人家问，主动权要掌握在自己手中。你要让人家来问你想要告诉他的话题，而这种方式最有利的出发点就是别人问你，你有什么可以问我们的吗。你要把上一个问题的答案就是引诱人家问你下一个问题的陷阱，就行了。

对于面试问题的准备，我推荐宝洁八大问，解决了这八大问，基本上面试就没什么问题了。宝洁八大问如下：

第一，请你举 1 个具体的例子，说明你是如何设定 1 个目标然后达它。Please provide concise examples that will help us better understand your capabilities. Describe an instance where you set your sights on a high/demanding goal and saw it though completion.

第二，请举例说明你在 1 项团队活动中如何采取主动性，并且起到领导者的作用，最终获得你所希望的结果。Summarize a situation where you took the initiative to get others on an important task or issue, and played a leading role to achieve the results you wanted.

第三，请你描述 1 种情形，在这种情形中你必须去寻找相关的信息，发现关键的问题并且自己决定依照一些步骤来获得期望的结 Describe a situation where you had seek out relevant information, define key issues, and decide on which steps to take to get the desired results.

第四，请你举 1 个例子说明你是怎样通过事实来履行你对他人的承诺的。Describe an instance where you made effective use of facts to secure the agreement of others.

第五，请你举 1 个例子，说明在完成 1 项重要任务时，你是怎样和他人进行有效合作的。Give an example of how you worked effectively with people to accomplish an important result.

第六，请你举 1 个例子，说明你的 1 个有创意的建议曾经对 1 项计划的成功起到了重要的作用。Describe a creative/innovative idea that you produced which led to a significant contribution to the success of an activity or project.

第七，请你举 1 个具体的例子，说明你是怎样对你所处的环境进行 1 个评估，并且能将注意力集中于最重要的事情上以便获得你所期望的结果。Provide an

example of how you assessed a situation and achieved good results by focusing on the most important priorities.

第八，请你举 1 个具体的例子，说明你是怎样学习 1 门技术并且怎样将它用于实际工作中。Provide an example of how you acquired technical skills and converted them to practical application.

希望大家平时也可以多想想这几个问题，经历通过思考而升华。

Internship in Schrodgers Investment Management Limited

By 孙博睿

2009 年暑假，我在 Schrodgers Investment Management (Hong Kong) Limited 找到了一份实习工作。Schrodgers 是一个英国最大的一家投资管理公司，业务规模大概在 2400 亿美元，虽然与美国超大规模的资产管理公司相比还有差距，但是也算是家很有名的投资公司。其盈利能力非常强，在香港这个亚洲金融中心的世界各地的基金公司当中，它的盈利能力能排进前五名。在这样一家公司实习，不论是在业务的熟悉和掌握，还是在简历上的份量，我个人觉得都是很重要的。

在内地我也在一家银行作过实习，但是和在这里的经历却是截然不同。Schrodgers 的办公环境完全是透明式的，只有 CEO 和各部门经理才有独立的办公区域。但是和内地的也很不同，他们是完全用三扇落地式玻璃作为独立办公区域的界限。刚到的时候，确实很紧张，因为每个人做的每一件事情，基本都在其他员工和领导的监督之下进行。尽管香港没有加班费一说，但是来自公司内部的压力足可以让正常的下班时间从六点拖延到八点。所以说，在业务能力好一点的公司，自然压力就会大一点。

我实习的部门，恰巧又是投资公司的核心部门，稽核风险部或者叫合规风险部（Compliance & Risk Department）。我的工作主要是合规检测（Compliance Monitoring Program）。这项工作主要是参照公司条例和证监会的相关规定，对公司各个部门的工作报告进行抽样调查。遇到疑点，便需要通知相关业务

部门来做合理的解答。如果确实是违反规定的行为，则需要他们及时改正。比如对客户资料进行审查，防止是来历不明的黑钱。在我实习中的一个多月，确实遇到证监会下发的一份通知，通知我们把其中一个客户的资料提交给证监会，因为这个客户被怀疑用于投资的资金来历有问题。再比如基金经理做的交易过于频繁，则需要他们给出合理的理由。营销部门的广告用语是否符合相关规定，也是审查的项目之一。每个部门都有相关的业务规范，稽核部就是根据这个部门的规定，来审查他们的业务是否根据规定正常操作。还有就是每天审核公司大规模持有的股票是否有变化，如果有明显变化，则需要进行审查原因。所以稽核部是一个公司涉及面最广的部门。

在这样一个基金公司的核心部门实习，的确为我在以后的经历中增加了不少砝码。在商学院的招聘会上，我应征 Fidelity 的全职工作，当得知我在 Schroders 做过稽核部的实习工作时，并描述我的具体工作时，他们表示出很强烈的兴趣，告诉我说“that’s quite an affluent experience.”并告诉我保留我的简历，如果遇到合适的职位，一定会通知我。但最后由于身份的问题，最后也没有成功，但是我个人觉得这个经历对我还是十分重要的。

我个人觉得，暑期实习，首选条件是公司的规模与声誉。很多招聘单位遇到有过大公司经历的人都会另眼相看。毕竟对大公司的业务有一定了解的人，会给本身的企业相对带来一些有价值的经验。其次如果有可能，再选择相对核心的业务部门，这样可以尽早并详细的了解具体工作，对今后的全职工作有最直接的正面影响。因为今后工作，看重的是工作业绩，越早熟悉相关业务便越能尽快进入工作状态，并给公司带来效益。以上便是我对我 2009 年暑假的实习经历做的一点总结，希望大家有机会可以相互交流学习。

Networking is all about other people, but not you.

By 郑王翔

在国内的时候，经常听到人说，美国人很直接，什么一根筋，转一个弯叫逻辑，转两个弯以上叫哲学。（貌似新东方老师扯淡的）所以总有一个误解，就是在为人处事方面，中国人是美国人的鼻祖都可以。

然而真的如此么？来了一年以后，深以为不然。就拿表达来说，凡是收到过美国大学拒信或者美国公司拒信的人就应该知道，拒信都写得无比委婉，说的好像是该学校、公司配不上你，而不是你被拒了。而美国高层斗争也都是看不见的，比如 TAMU 的校长引咎辞职一事，也不是那么简单说某件事做不好就走人。有人的地方，就有江湖。

客观的说，美国人是会比较直接的表达情感，比如高兴，比如赞美，但是在其他方面，他们也都是十分讲究技巧的，这就是实习生 training 的目的之一，在面对很“事儿”的人面前，如何 be courteous。(最重要的是 how to approach the right person)

整个 training 过得很快，包括模拟场景联系，包括分组挑战，电梯测试等等，最后还给了一些资料 and 提供了一些资源。其中有一条还是值得注意的，就是在职场里，随时都有无数的眼睛在看着你，工作就是战斗，在工作时间就必须表现出最好的自己。难怪美企里的人总是让人觉得 full of energy，其实他们也很累，但是如果不做这样的话：lose lips, sink ships. 关于倾听和找共同话题等等的 trick，我觉得是无国界的，甚至连拍马屁 (brown-nosing) 也是无国界的。

技巧也好，方法也好，都是形而下的东西，最本质的，应该还是形而上的。假设一个场景，我们总是在怨叹没有机会，如果给你一个机会，和老板谈十分钟，你要怎么说服他提拔你，或者给你机会表现呢？这就不止是技巧问题了，如果自己并没有思考，不懂得抓住老板的“点”（如果是小公司，利润自然是最重要的；如果是大公司，业绩，或者是和其他部门的竞争，或者是老板的

promotion), 不懂得把这个点和当下的环境以及自己结合起来的话, 这十分钟的作用是相反的。当然, 如果没有形而下的东西, 那么是不足以登堂入室的, 如果一出口是很 rude 的人, 那么再真诚, 也很难在职场上走得顺利。所以形而下是必要非充分条件, 必须很好的与形而上的思想结合起来。

来美国的留学生, 目的各自不同。有的人只和中国人混, 有的人只和美国人混, 见到中国人也不说英文。应该说, 从概率的角度来说, 如果不是生长在美国人, 这辈子最值得信赖和合作的朋友, 应该还是中国人; 但是既然来了美国, 不去试着融入美国文化, 不去了解美国人是怎么思考问题和解决问题, 显然是白来了。

对于 networking(人脉)而言, 是一种很难说的清楚的东西, 他应该是非功利的(你永远不知道谁是你的贵人), 应该是在拥有基本交往技巧的情况下, 遵从自己内心的(不需要阳奉阴违, 这个世界谁离了谁活不了?), 我们预知不了明天怎么样, 但是我们能把我好今天。

Networking 可以分为几个层面, 一个是文化上和我们一样的美国华人华侨, 他们虽然年长, 但是和我们在文化上一脉相承, 共同点很多; 一是美国人, 可以细分到美国中层, 那些决定你未来职业走向的人; 一是美国同侪, 这部分人可能是你课堂上的同学, party 是的玩友, 酒吧里的酒友, 实习里的同事等等, 他们是美国的未来, 就如同我们是中国的未来一样; 最后是中国的同侪, 特别是同一个地区的高校里的留学生, 这些人具有最相似的经历和思想, 最有可能成为一辈子的朋友。

回到开篇的这句话: Networking is all about other people, but not you. 并不是字面上的意思说人脉跟“自己”没有关系, 而是关于别人的, 恰恰相反, 人脉跟“自己”的关系最大, 你是什么人, 你就会交到什么朋友。About life, you never know, we will see. So, just be yourself.

选择、选择，还是选择

Just be yourself, just follow your heart, even we cannot figure out what will happen in the future, but we have today, right?——题记：郑王翔

来美国两年了，经常性地就处于一个患得患失的状态，看到一点好的迹象，就会去想象未来的无限美好；看到一点 negative 的苗头，就会仿佛世界末日，一辈子平庸。

不够淡定，因为太急躁。年轻的时候，我们总是什么都没有，没有钱，没有地位，其实这都正常，告诉自己，有信心就好，其实内心虚得很，这个世界上牛人太多了，凭什么就轮到你上位？

不够淡定，因为太贪心。朋友说，当个简简单单的人多好，为什么一定要有追求？我说，这是 personal nature，有的人唱歌很好听，但是她只想当个音乐老师，有的人却会去选秀（其实唱得还不如音乐老师的太多了），这就是 nature，因为那样的人迷恋聚光灯下的生活，迷恋镜头前的生活。Human nature cannot be changed。一切要与 nature 背道而驰的努力，不是不行，只是要么会后悔，要么会抑郁。

不够淡定，因为太金牛。控制欲强的星座，就是希望一切都 undercontrol，然而世事变化无常，生活又怎么会按照你的设想去走呢？即使你看过万卷书，行过万里路，你的 Model 里依然 full of uncertainty。

不够淡定，因为太年轻。什么阶段作什么事，想来是对的，终于明白，“老人”们的经验为什么大部分时候有道理了，只不过，他们总是会忘记，自己也是年少轻狂过来的，那样的回忆，是那样的美好，即便，甜美中带着丝丝酸涩。

Just be yourself, just follow your heart, even we cannot figure out what will happen in the future, but we have today, right? 选择了自己真正想要的，才不会后悔，才能够厚积薄发。

于是，在前面分享了很多找工作的技巧之后，我想，更重要的，其实是选择。下面的几个部分是我曾经看过的一些文章的摘选，希望对各位从行业到职业的选择能有些许的触动和帮助，足矣。

1. 价值观之于职业规划

选择的最深层次的依据是你的价值观，选择的表面依据是你的职业目标，当然对于没有目标的人选择的依据就是他个人所理解的利益。主动选择要考虑的要点主要包括地域、行业、企业和职业。或者说一个非常清晰的职业目标应该描述为多少年后我希望在某地（北京/上海/纽约/老家的县城）某个行业（房地产/物流/教育培训等等）某个企业（500强/民企/国企/政府等等）的一个从事某职业（人力资源/财务/金融/管理等等高/中/低层）的人士。这几个要点我会在后面做详细地论述，我个人觉得也是最有实际参考作用的部分。

从实际的例子来看，我们的人生价值观决定了我们的生活态度，从而决定了我们的职业取向并导致了我们的做出各种的职业选择，这种职业选择决定了我们的职业状况从而也决定了我们的生活方式，这种生活方式又最后决定了我们的人生幸福感。

价值观的这个环节是我们大多数人很容易忽略的，虽然它在事实上左右着我们的决定并进而决定我们的人生包括职业。一个人之要想成为职场的顶尖人物，他就必须清楚知道自己的价值观，同时确实按照这个价值观过其人生。我所见到的在职业上有着良好发展的人士都是因为他们秉持他们的价值观念，而一些不太顺利的人士大多思想混乱，要么是秉持错误的价值观念，要么是根本没有，随着社会大众的舆论摇摆不定。

从企业选人的角度也能够很好地揭示价值观的重要性。为什么麦肯锡的咨询顾问很多并不是出身于管理专业？为什么一些学业上并不突出的同学能够在竞争激烈的应聘中胜过那些学习成绩突出的人？为什么外企在招聘 trainee 的面试中总是会有“你最大的成就是什么”、“你最大的优缺点是什么”等等看似非常普通的问题？其实我觉得都和价值观有非常密切的关系。

因为一个人在职业上的价值观念和他能取得的成就是息息相关的，与此相比，一时的学习成绩反倒成了末节。

从价值观的角度来说，职业发展成功还是失败的判别标准就是你是否得到了你想要的生活，你的职业所带来的生活方式是否符合你的价值观。如果符合，你就会感觉很快快乐，哪怕收入会相对低一些；如果不符合，你会感觉很痛苦，哪怕你拿着看起来很高的年薪。我刚刚工作的时候，遇到哪些拿高薪的人，总是很羡慕；到了今天心态就比较平和，遇到比自己薪水高的人能够理解甚至有时候有些高薪的朋友还让人觉得同情，因为为了高薪他们也失去了很多，比如天伦之乐和某种程度的身体健康，但他们得到了成就感。所以，我一向主张在职业发展上我们没有必要去羡慕别人，因为当你得到的时候你就失去了，反之亦然。你可能得到的是高薪，但失去的是时间；你可能不能成为一个好领导，但会成为一个好儿子。关键是你得到的正好是你想要的，而你失去的你并不介意，真正的职业追求是圆满和平衡。

职业发展不能用挣钱的多少来判断，那不应该成为我们职业上的目标。我看到的真正成功的职业人士，即使在他们职业生涯的早期，也没有单纯的考虑金钱而是更多的追求自己的梦想，按照自己的价值观去发展，应该说，这样的人反而会成功，金钱是职业发展所带来的副产品。当你按照自己的梦想去追求而后成功，所有美好的东西都会朝你拥来，包括金钱。

2. 确立职业目标

职业规划是一个系统工程，它涉及到后面我所述的很多内容。比如有聪明的朋友可能会问：“那我进行选择的依据是什么？”当然，你在实际决策的过程中会找到很多的因素，包括你的价值观、喜好、爱情等等，他们综合后会形成你的职业目标，从职业发展的角度，你最主要的依据就是你的职业目标。

前两天一个曾经在公司实习过的研究生小姑娘给我打电话向我请教，说自己面临 2 个机会，“是去华为作 sales 还是到华润地产去做 marketing。”这个小姑娘还是蛮优秀的，我在后面的文章中可能还会引用她的例子。我告诉她其实从职业发展的角度来说，这 2 个机会的起点都是可以接受的，最关键的是她期望得到什么？她更期望怎样的工作和生活方式？如果她喜欢和人打交道，希望最直接的解决很有挑战性的问题，那就去华为作 sales；如果喜欢创意，愿意把自己的想法付诸实践，那就去华润。我告诉她，唯一的解决

之道就是叩问自己的内心。当然，我和她一起分析，最终得到了她想要的答案。

工作这么多年，我有个比较深的体会，大多数人的职业困惑是不知道自己想要的到底是什么？职场中很多这样的朋友，觉得工作很乏味，甚至质疑自己入错了行，如果不是迫于生计的压力，他们说早就不干了，总之他们觉得工作不开心，甚至是一种痛苦，至少他们享受不到工作的乐趣。我们中太多的人跟着生活的惯性去安排职业，包括不少很优秀的人。社会大众舆论说外企好就去外企，媒体讲 MBA 不错就去读 MBA，大学毕业就要求按照自己所学的专业选择工作，茫茫碌碌恰恰忘了问自己一句自己想要的到底是什么？不知道你想要的是什么，往往什么也得不到，或者得到了才发现那并不是你想要的。

如果你只给我 5 分钟，让我出个主意帮助你获得职业上更大的成功，我会告诉你：“确认你的职业目标，制定实施计划，然后每天依此行事。”职业目标可以是成为行业的专家或者高管，也可以通过自己职业的发展为将来的创业奠定基础。

如果你采纳这条建议，那么它对你的益处将胜过你能学到的其他任何东西。根据我个人的体会，很多职业成功的人士都是因为有意无意的遵循了这个原则从这个简单的行动甚至比四年的学业都更有价值。而获得他们职业上的成功。

翻开众多成功学的书籍，无一例外的都要告诉你明确的目标对于获得成功是多么的重要，我这里不是在谈成功学，但我也不能免俗，这是因为它确实很重要。

以下的这个故事被很多人讲过很多遍，用来说明拥有清晰的目标的重要性。

有一年，一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了，他们即将开始他们的职业生涯。他们的智力、学历、环境条件都相差无几。在临出校门前，哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查。结果是这样的：

27%的人，没有目标；60%的人，目标模糊；10%的人，有清晰但比较短期的目标；3%的人，有清晰而长远的目标。

25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的：

3%的人，25年间他们朝着一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；

10%的人，他们的短期目标不断地实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；

60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没有什么特别成绩，几乎都生活在社会的中下层；

剩下27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常在抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于：25年前，他们中的一些人知道他们的目标，而另一些人则不清楚或不很清楚。

很多人都看到过上面的这个故事，我也在不同的地方看到过这个故事的多个版本，其目的都是告诉大家目标的重要性。相信不少人在第一次看到这个故事的时候都会有所触动，也会尝试着来确立自己的目标，但事实是为数不少得人越想越糊涂，到最后也没能整明白自己的目标到底是什么。我就亲身经历过好几个目标模糊的人大谈目标的重要性。这说明大家大都知道目标对于自身发展的重要性，只是他们不知道如何来确立自己的目标，无论是人生还是职业方面的。

如果你不知道自己未来的目标，你就永远到不了那里；如果你没有自己的目标，别人就会为你做主；如果你对自己的未来没有计划，你就会成为别人计划里的一枚棋子。这个世界上永远是有希望的人带着没有希望的人飞奔，没目标的人为有目标的任务。

确立职业目标对我们的帮助显而易见，我个人的经验，至少有以下的好处：

其一，会让你觉得充实，有干劲，俗话说就是有奔头。看看那些高考的学子，那个不在忙忙碌碌，因为他们有一个非常现实的目标，那就是考入自己理想中的大学。但是这个目标毕竟是自然而然树立的，是家长或者说社会

为他们树立的目标。很多人考上大学之后，没有意识到要树立新的目标，竟然不知道大学应该怎么过。不信你去问一下，所有说读大学没意思的人肯定没有什么目标和追求。同理，那些说工作没意思的人也是因为没有自己的职业目标，而那些有自己职业目标的人正围绕着自己的目标一点点的添砖加瓦，每向自己的目标靠近一步就有一种内在的喜悦，怎么会觉得工作没有没劲呢。大家可以按照我所说的话作一个简单的测试，你可以很随意地问一下身边的朋友“你将来有什么打算？”，能够立即把这个问题给回答上来的一般都会做的不错，有的人可能会很诧异的看你半天，然后告诉你“这个问题，还真的从来没有想过。”比较正规的企业在面试一些比较重要岗位的员工的时候，这也几乎是必问的一个问题。说句题外话，一般有责任感的姑娘在选择对象的时候肯定会问一句“你将来有什么打算？”，而那些能够描绘美好前景的青年自然更容易获得芳心。

如果没有相对明确的职业目标，那你告诉我，已经工作的你，面对越来越激烈的竞争，想对自己做一些必要的提升，从什么方面着手呢。是加强英语还是学习财务，是考个证书还是要去读研，是参加管理培训还是强化自己的行业经验。现状是不少的人看两天英语又学两天财务，想考研又下定不了决心，想考某个证却没有动力准备不充分虽然交了报名费都没有参加考试，让时光慢慢地从身边溜走，最后逐渐地习惯于惯常的工作，偶尔搬家的时候翻出以前努力学习材料，呆呆的想上半天，知道自己年轻的时候也曾经努力过，仅此而已。

逢证必考是某些缺少职业目标的人的典型症状之一。这种人典型的解释是艺多不压身，反正闲着也是闲着，考个证，以备不时之需，说不定什么时候能用上。这种逻辑害人不浅，说是谋财害命也不夸张。首先“证”能不能代表“艺”实在不好说，很多的证都是某些机构谋利的手段，就连国家的学历证书都随着高校的扩招而变得水分越来越大，更何况那些短期培训而获得的所谓证书呢。你的这些证书真正的摆到雇主面前得时候往往不能给你加到期望得分数，和工作无关的证书写到简历上还会让你丢分；其次，毕竟每获得一个证书都要投入一定的时间和一定数量的金钱，如果所获得的证书本身无助于你职业目标的实现岂不是一种时间和精力得浪费，把这些时间和金钱投入到最有助于你职业发展的领域岂不是会产生更高的收益。我遇到的

比较夸张的是一个应聘市场经理的人的简历，在证书一栏竟然赫然写着什么厨师证，看了让我哭笑不得，立即放进人才库（废纸篓）了事。

当然要想回答清楚这个问题，对大多数人而言并不是一个很简单的事情，它不是靠冥思苦想就能获得。就我个人的经验和观察而言，它是在我们的工作中一步步浮现出来的，它就如同我们找对象，我们很难一下子描述出来我们到底希望找到一个什么样的终生伴侣，到在实际生活中，我们接触到不同的异性，随着了解的增多，内心里就会发出一个声音，对，就是她（他）了，我就是希望拥有这样的一个伴侣。在我们职业发展的过程中，大都要经历一个“为谋求生存而就业—为终生发展而职业—为人生价值而事业”的一个过程。我们不太可能在职业发展之初就拥有一个我们希望为之奋斗一生的职业，如果是那样的话你就太幸运了，就如同我们绝大多数人没有青梅竹马的爱情一样，而是在为谋求生存而就业的过程中，一步步发现了我们愿意为了终生发展而从事的职业，并随着我们条件的改善和追求的提高，我们找到了为实现人生价值而从事的事业。刚刚工作的时候，我们对很多东西了解的太朦胧，难免在认识上有偏差，也很有可能一时没有找到合适的机会。前两天有个将要毕业的研究生女孩问我，是不是不要进入房地产行业，因为她觉得房地产行业是夕阳行业，我听了哑然失笑。还有一个男孩雄心勃勃的要进入咨询行业，只是因为咨询的收入高，他并不了解咨询行业的工作状态。其实这都很正常，这是我们人生中必然要经历的一个阶段，我们很难超越也没有必要超越，正如有句广告词说的“年轻，没有什么不可以。”当然，大多数的人停留在第二个阶段，只有极少数的杰出人士能够达到第三个阶段，但每一个阶段的递进都是自然而然的，你连自己的生存都没有解决，奢谈人生价值是没有什么意义的。遗憾的是，大多数人很难达到第三个境界，甚至有的人一直在第一个阶段徘徊。如同李开复博士所说，什么是事业？事业不是一朝一夕的工作，而是持之以恒的追求；事业不是可有可无的应酬，而是矢志不移的奋斗。当心甘情愿为一件事献出自己的毕生精力时，当能够从这件事中获得最大的满足和愉悦时，你已经在从事一项真正的事业了。可以说，不对你所从事的工作怀有非常浓厚的兴趣，是很难达到事业这样境界的，在职业的发展上自然也难有大的发展。