

紀念我的父母，
湯瑪斯和桃樂西·道爾頓。

目錄

前言

004

Part I

確定優先次序：LAMP 清單
Prioritize: The LAMP List

- # 01 列出清單
- # 02 尋找推薦
- # 03 保持動力
- # 04 招聘廣告

022 062 071 080

Part III

說服：信息會談
Convince: Informational Meetings

- # 08 調查研究
- # 09 展開討論
- # 10 跟進聯絡

188 209 255

Part II

聯繫：貴人、偽裝者和黑面人
Contact: Boosters, Obligators, and Curmudgeons

- # 05 融入圈子
- # 06 六要點式電子郵件
- # 07 跟進回覆

106 125 159

結語
快速入門指南
致謝
注釋

270 275 283 285

255 209 188

「科技進步只是令我們更有效率地退步。」

——阿道司·赫胥黎 (ALDOUS HUXLEY)

當今社會求職越來越難，對於這個問題，我聽過無數種解釋：冷漠的僱主、前途未卜的經濟、業務外判、任人唯親、缺乏職業道德、太多真人秀。十五年來，我在杜克大學富卡商學院 (Duke University's Fuqua School of Business) 擔任資深職業規劃顧問兼項目規劃總監，曾經幫助各種背景、職業和年齡的人們進行求職，我把求職的困難歸咎於一個完全不同的因素——科技。

在許多方面，科技令我們的工作更便捷，但是它只將現今的求職模式變得複雜。二〇〇〇年左右，互聯網招聘日漸普及之前，求職是一個簡單（儘管乏味）的過程：

步驟一（非必要）：篩選報章上的分類廣告；

步驟二：向潛在僱主寄送簡歷和求職信；

步驟三：等待面試邀請。

這聽起來不壞，對不對？只要投出簡歷和求職信，感興趣的人就會給你回信。直截了當。而且，無論你相信與否，這種方法真的有效！當然，人脈廣、與潛在僱主有聯繫的求職者仍然最容易取得成功，因為他們不需要依賴一張紙來建立第一印象；然而，取得面試資格通常只需要一通陌生來電或一封電郵。

時光飛逝，日月如梭，幾十年過去了。互聯網全面來襲，網站幫你找到相關招聘信息，隨時可以在線上提交簡歷。儘管發現工作機會前所未有的簡單，但為甚麼真正找到工作似乎比以前困難多了？簡而言之，由於科技讓求職變得特別高效，聘用卻因此變得低效了。

科技實際上摧毀了「投遞簡歷然後等待」的求職策略，因為現在僱主們要從鋪天蓋地的海投簡歷中，篩選出小部分真正讓人感興趣的求職者，這一過程變得異常困難。

從前，求職需要耗費大量時間和精力，先在報刊中搜索分類廣告，接着用優質紙張撰寫和打印求職信及簡歷 (resume 或 CV，兩種用法取決於你的職業和所在的地區)，然後裝入信封，拿去投遞。並非所有人都這麼多閒暇時間和精力（以及金錢——信箋和郵費都不便宜！），而且無論尋找甚麼工作，都需要一定的調查和研究準備——比如去圖書館查詢簡歷的收件地址。

有了互聯網，申請一份工作只需要不到一分鐘。上 Google 搜索潛在僱主的名字，點擊官方網站的「職位申請」部分，然後提交你的個人信息和簡歷。完成了。由於操作實在簡單，任何人都能做到——於是所有人都這麼做。因此在廣泛利用互聯網作招聘渠道之前，招聘者幾個星期裏收到一打左右求職申請，大部分求職者是當地人，現在他們幾個小時就能收到來自全國各地成千上萬的求職申請。

誰有時間瀏覽成千上萬份簡歷？今日的招聘者瀏覽簡歷的方式和大多數人瀏覽網站差不多——忽略頁面上大部分信息，直接跳到最感興趣的標題——在簡歷中，這通常意味着客觀事實，如畢業院校、過往工作經歷和職位等。

而這一切的前提是，招聘經理確實瀏覽線上投遞的簡歷。我的學生通常將線上招聘稱為「黑洞」，我也同意這一說法。因為招聘經理沒辦法把所有申請都瀏覽一遍，所以唯一公平的做法是一份都不讀，因此他們可能完全屏蔽了線上海投的申請者。（這種態度為招聘經理節省了許多小時的額外工作，這並非巧合！）當今的僱主更依賴內部推薦，以此決定該面試誰。

這種說法背後有理論支持。¹一項研究表明，紐約聯邦儲備銀行（New York Federal Reserve）每通過線上招聘一個申請者，就通過內部推薦聘用十二個申請者。

換句話說，每次你在線上申請一份工作，你不僅希望成為僱主從數百求職者中篩選出的寥寥數人中的一個，而且還得成為那三分之一，通過線上招聘而非內部推薦求職成功的幸運兒。成功的幾率微乎其微。把越來越多的時間花在線上求職中，就像通過購買更多彩票來支付房租。或許偶爾會有奇跡發生，但守株待兔絕非理想手段。

內部推薦幾乎成了獲取面試機會的唯一穩妥途徑；當今求職中，獲得內部推薦已成為核心挑戰。

本書實際上是一份完成這項核心挑戰的「競速破關」，簡稱「速通」。「速通」是一種電子遊戲玩法，玩家們努力以世界最快速度通關，並將這一過程錄製下來，為了盡快通關，他們必須具備世界級的反應速度和專注力，並充分了解遊戲的竅門和弱點。有趣的是，這是一個合作共享過程，而非競技過程；當一個玩家發現一條新的捷徑時，所有其他玩家都能用這條捷徑來提升自己的紀錄，將玩家水平進一步提高。與之相似，這本《2小時極速求職》（縮寫 ZHS）吸納了成千上萬閱讀過英文初版的讀者、用戶和實踐者的意見和經驗，他們貢獻了自己的捷徑。從這一意義上來說，我們是站在巨人的肩膀上，通過思考本書概述的步驟，你也能成為其中一員，與大家一起熱情地分享自己的最佳方法。

在我們正式開始前，還有一個免責聲明：所謂的兩小時，是指為求職作準備工作的時間，而不是整個求職過程耗費的時間。話雖如此，只要打好基礎，剩下的求職步驟即可無縫銜接，幾乎是自動完成。下文將作進一步說明。

最後，讓我們來聊一聊，為甚麼線上招聘導致「速通」建立人脈關係那麼重要。例如我們可以考慮 Becca 的經歷（參見第九頁「簡歷黑洞」）。線上招聘本身並不是壞事，Becca 在網絡上申請那麼多份工作也不是出於惡意——事實上恰恰相反。她只是遵循傳統的「寄出簡歷並等待」模式，就和她的父母一樣，只不過是用電子的方式，而非郵票和信封。這看起來似乎是進步，於是她決定盡可能將大量時間投入這一手段，而非冒着浪費時間的風險嘗試別的手段。這種策略也稱為「滿意度策略」。滿意度策略（satisfice）由滿足（satisfy）和足夠（suffice）兩詞合成而來。諾貝爾獎得主，社會科學家希爾伯特·西蒙（Herbert Simon）在一九五六年提出了這一概念，滿意度策略指，人們為滿足特定需要，通常會選擇第一個可選策略，而非最佳策略的傾向。

無論相信與否，事實上滿意度策略在大部分案例中都是一種很好的策略——這一策略可以防止我們在雜貨店中耗費數小時決定如何從幾十種洗手液中挑出一種購買。滿意度策略之外的另一種選擇叫做「最大化策略」。最大化意味着找出可能存在的最佳選擇，無論這一過程要耗費多少時間和精力。對於大筆消費如置業，謹慎採用最大化策略而非滿意度策略可以理解，但是在大多數案例中，滿意度策略已經「足夠好」。

招聘經理是典型的滿意度策略採用者，這是有充分理由的。他們能否作出出類拔萃的僱傭決策，很少影響他們的年終考核升職加薪——因此他們作出僱傭決策時總是盡可能少花時間。對他們來說，快速找到「足夠好」的求職者比耗費大量時間找到「完美」求職者更佳——所以他們不太可能審閱成百上千份簡歷之後再作出決定！

Becca 的滿意度策略中有個基本缺陷——她的策略建立在錯誤的需求之上；她僅僅滿足於取得進展的錯覺，而非真正取得進展。平心而論，後者要難得多，而且達到目的的方法很不清晰，因此許多人都犯了同一錯誤。然而不幸的是，人們無法在這些痛苦的經驗中得到教訓。我將這種現象稱為防禦性求職（Defensive Job Search），簡稱 DJS——只為了數據或證明自己在求職，是毫無成效的。DJS 隨處可見，而且很難擺脫，然而擺脫這一處境正是成功求職的第一步（參見第十頁「防禦性求職」）。無論 Becca 多麼勤奮高效地運用防禦性求職策略，通過在線招聘投遞簡歷和求職信，她成功的希望都微乎其微。

簡歷黑洞

我第一次遇見 Becca 是在三月下旬，對許多學生來說，這是一段緊張焦慮的時光。校園招聘已經結束，這時還未找到工作的學生很容易產生恐慌情緒。五月畢業日期將近，他們意識到自己已經無法逃避成功率極低的校外求職。

和大部分同學一樣，Becca 原本以為她能在畢業前找到工作——無論如何，整個學生時代她都是同班同學中的佼佼者。然而她沒有找到工作，她低估了競爭對手的數量和實力。她十分焦慮，甚至放棄了和幾個同班同學的春假旅行，以便集中精力求職。（數月之後，她將這段時間的求職努力稱為「胡亂輸入，胡亂輸出式」求職。）

Becca 將整個星期花在瀏覽招聘網站的招聘信息上，希望能找到完美工作。然而她發現，所有她有興趣的工作都要求應聘者擁有數年相關的工作經歷（這正是她缺乏的），這令她十分煩躁；但她希望自己的履歷能夠打動潛在僱主，給她一個機會。春假最後一晚，她連續花了八個小時瀏覽招聘廣告，並向幾十家公司投出簡歷。

全部簡歷都石沉大海，無一例外。

防禦性求職

如果缺乏鼓勵，在求職過程中保持士氣高昂是十分困難的。最重要的鼓勵——錄用——只有在最後階段才會到來，而這時鼓勵已不是必要的了。在此之前，唯一的鼓勵來源就只有「恭喜！您的申請已經成功提交！」以及當我們屈服於求職黑洞時，親友給予的鼓勵，「我們知道你已經盡力了」。

然而，要得到親友的鼓勵，你需要用一種能讓人理解的方式將努力量化。最廣為接受的兩種手段分別為：一、完成線上申請的數量；二、搜索和瀏覽求職廣告所用的時長。

很遺憾，兩者與成功的關係都不大。然而，當求職者不知道如何有效完成求職目標時，繼續追求可達成的目標是理性的，即使這麼做對真正目標而言是適得其反。

這就是防禦性求職。在DJS模式中，求職者更注重可見的努力過程，而非結果。再重申一遍，這是理性的行為，因為前者是你可以掌控的，後者則不然。科學家估計有百分之七十的人時不時體會到所謂的「冒名頂替綜合症」，意即擔心別人發現我們其實並非如他們所想的那樣有天賦。²

假如你在求職過程中體驗到冒名頂替綜合症，請明白這種不確定並非你的過錯。你從未受過專業的求職訓練——至少不像代數或語法那樣嫻熟。好消息是，只要稍加訓練就會有顯著成效。

筆者在本書中教授的方法與防禦性求職恰恰相反。花在線上申請上的時間精力非常少，只需一個小時左右，在戰略層面上瀏覽一下招聘廣告。放棄這些防禦性努力指標，代之以成功指標（比如信息會談的次數，

我們將在本書第三部分中詳述），一開始或許讓你感到不舒服，但是很快你在求職中的收獲會更顯著，你也將變得更自信——而你的親友很快也將作出改變。

正如阿道司·赫胥黎所言，科技只是令求職者們更有效率地退步。它將求職簡化至分崩離析的程度，合格的求職者（過去他們願意耗費大量時間和精力用傳統郵件求職，因為他們有更高的成功機會）被淹沒在大量不合格的求職者中（原來求職過程成本高昂時，他們不會費心申請，但是當時間和精力成本可忽略不計，他們就會蜂擁而至）。一言以蔽之，在互聯網的幫助下，申請者大幅增加，「投遞並等待」並不適合現今的情況。

科技也令求職這項專門技術變得更有效率地退步。在人滿為患的求職市場上，而點擊和瀏覽之爭，進一步將已經不堪重負的求職者淹沒在新書、文章、資源和小竅門的海洋中，因為市場鼓勵人們大量輸出而非矯正錯誤。

然而，每一項額外的建議都是有成本的。

在《只想買條牛仔褲：選擇的弔詭》（*The Paradox of Choice: Why More is Less*）一書中，心理學家貝瑞·史瓦茲（Barry Schwartz）進行了一項研究。實驗中，參加者可以選擇一塊免費的歌帝梵（Godiva）朱古力——一部分人可以從六塊裝的盒子裏選，另一些人則從三十塊裝的盒子裏選。令人驚奇的發現是，從六塊裝盒子裏選擇的，相較選擇更豐富的其他人，對自己的決定更滿意。這可以歸因於所謂「決策焦慮」的概念。

從六塊裝的盒子中選擇，作出正確選擇相對簡單——你不喜歡堅果，比起牛奶朱古力或白朱古力你更喜歡黑朱古力，諸如此類。然而，在三十塊裝的朱古力盒中，你作出最好選擇的概率只有三分之一。你或許會忍不住仔細檢查每一塊朱古力（希望別動手），然後作出決定，同時還浪費了時間。你在吃完朱古力之後甚至還會感到焦慮，因為你會想，要是選擇其他朱古力會不會更好？與之相似，求職者也不得不耗費時間——有時只是幾秒鐘，有時則是數分鐘甚至數小時——決定閱讀哪篇文章，採用哪種手段。這些令我們分心的因素都會減慢速度，消耗我們的意志力。

歡迎開啟你的現代求職之旅！迄今為止，這是在學校中學不到的重要課題。

我自己也曾因缺乏現代求職技巧而深受打擊，儘管我參加了本科和研究生求職中心舉辦的每一次求職工作坊。校園招聘對我來說很有效，這種方式幫我找到了夢寐以求的市場營銷工作。我意氣風發地進入職場，開始從事我希冀多年的夢想職業，然而數月之後，老闆將我拉到一邊，告訴我：「史蒂夫，市場營銷可能不是適合你的職業。」我被擊垮了。

當震驚和挫敗感漸漸平息，我發現她的評價一語中的。這項工作無法發揮我的長處，卻總是凸顯我的弱點，讓我無比焦慮，甚至令我畏懼每天早晨的鬧鐘聲。由於我已經不能參加校園招聘，我決定上網找一份井井有條的計劃，教我如何按部就班進行第一次「校外」求職。然而，隨着一次又一次點擊，我能找到的只有一份份小竅門清單，而非連貫的步驟。「擁抱未知」，「利用你的人脈」或者「前往當地的招聘會」（雪上加霜又諷刺的是，隨着線上招

聘的出現，線下招聘會漸漸銷聲匿跡）。

我一直憎惡這些不痛不癢的建議，因為它絲毫不考慮我的空閒時間有限，對痛苦的忍耐力也有限，儘管這些建議是用樂觀主義、鼓舞人心的口吻提出的。正如貝瑞·史瓦茲在《只想買條牛仔褲：選擇的弔詭》一書指出，當我們擁有太多選擇，「選擇不再意味着自由，而是削弱，甚至可稱為獨裁。」哪怕在失業狀態下，我也沒有時間將這些建議一一嘗試，即使我做不到，要是相信「穿上印有『請聘用我』的T恤參加面試」（這千真萬確是我曾經讀過的）這樣的建議，我恐怕要永遠告別職場了。

儘管如此，我們無法繞過這一事實——獲得內部推薦的唯一方式就是人脈。個人而言，我討厭拓展人脈。我不喜歡接觸陌生人，我總是記不清名字，認不出臉，而且不管你信不信，我的化學工程課從不教我如何變得迷人。然而，我必須找到一種方法來彌補這些局限。我需要的是指導，而非建議；但是這類指導似乎並不存在。這就是本書為你帶來的東西，在過去的二十年中，我每天都努力改善，進行了成千上萬次打磨，才有了如今這套程序。

小部分幸運兒可以游刃有餘地拓展人脈，絲毫不會感到焦慮，首先我得說，我特別嫉妒你們。其次請明白，閱讀本書仍然對你們大有裨益，這是我從過去的《2小時極速求職》讀者中得到的經驗。花上幾個小時的學習，將你的天然能力結構化、劃分優先次序、系統化，將確保你事半功倍。

Vivak（參見第十四頁「低技術、低技巧方法」）認識到與招聘者建立個人關係很重要，這本身沒甚麼錯，但是他並沒有運用可以輕鬆掌握的技巧，讓他的努力多樣化，或者有效管理自己的跟進活動，因此反而弄巧成拙。他想給人留下深刻印象，結果卻讓人窒息。職業搜索引擎和社交網絡等技術解鎖了一種全新、高效的求職手段，但是

它要求你忘記自己以前學過的大部分東西。「投遞並等待」作為一項策略是過時的，推銷自我的概念也一樣。

這個時代求職的關鍵是高科技和低科技的結合，具體而言，即運用技術手段有效地找到一個活生生的支持者，幫你在目標公司裏美言和推薦。這正是本書的宗旨。拓展人脈，換種說法即是「獲得內部推薦，從而幫助你獲得面試機會」——在一個模稜兩可但至關重要的陳詞濫調中加入一點點特質，這樣就可以解決問題。

THIS之所以行之有效，是因為它將「柏拉圖效率」用於求職，要求你只關注需要理解的東西，而非你能知道的一切東西。柏拉圖效率，更廣為人知的名稱是「二八法則」，在大部分情境下，百分之八十的結果取決於百分之二十的行動。這一原則來自意大利經濟學家維弗雷多·柏拉圖（Vilfredo Pareto），他在一九〇六年注意到，意大利百分之二十的人口掌握着百分之八十的土地（並且他花園中百分之八十的豌豆，是從百分之二十的豆莢中長出來的，儘管那或許只是都市傳說。）很有趣，但這個概念是怎樣運用到實際中呢？

低技術、低技巧方法

另一位我接觸過的學生在我們見面之前就已經引起了我的注意（很遺憾），我稱他為Vvek。這位學生過於積極進取，在西班牙同學和招聘人員中間掀起了波瀾。

Vvek 夢想成為一名策略諮詢師，（並且只能接受）業內頂尖公司，他無比專注於自己的努力。他會參加

幾個目標公司贊助的一切活動，與這些公司派遣的代表一一會面，第二天準時送上感謝函。到這裏為止還算好。

遺憾的是，儘管他的人脈拓展技巧到此時為止（大部分）是正確的，他的整體策略卻並非如此。Vvek 一心只想着推銷自己，最後說的比聽的多，偏離了真正的人際交往，變成赤裸裸的交易和跑數式的人脈拓展——這只是專注於大公司這個小世界的求職者常犯錯誤。

我有個老同學現在是這類頂尖公司的招聘人員，在他們公司的一場活動之後，他給我打電話敘舊，掛斷電話前他小心翼翼地記得Vvek：「對了，你認不認識Vvek？」呃，不認識。

很顯然，他清楚地記得Vvek在他們公司活動上如何霸佔他的時間，幾天後當他看到信息會談的請求時，他退縮了。信息會談——信息交流——是一場對話，人們問求職者一些問題，有時更會提前進行面試篩選；運用得當，信息會談是取得內部推薦最有效的方式。我們將在第二部分詳細說明。）

正如我同學擔心的那樣，Vvek利用這次會面問了許多乏味的問題，和一周前他當面問的那些如出一轍。這一點本來或許可以原諒，然而活動當天他向好幾個招聘人員提出了同樣的問題和請求。

一如所料，Vvek並沒有從他首選的公司中得到工作——這些公司發現他符合條件，然而過分熱切，優先錄用他讓他們感到不舒服。Vvek大失所望，精疲力盡。他停止求職，休息了近一個月，才從整個策略分崩離析的精神打擊中恢復過來。

在商業世界，二八法則可以用於確定優先次序。二〇〇二年，微軟當時的首席執行官史蒂夫·鮑爾默（Steve Ballmer）承認 Windows 和 Office 系統百分之八十的問題來自於百分之二十的系統錯誤。³ 程式設計員可以將所有時間平均分配給所有已知問題，以改善系統（最大化策略）。他們也可以選擇先處理最簡單的錯誤，向投資人和消費者盡快展現結果（滿意度策略）。然而，兩種策略都比不上他們選擇的方法，即首先聚焦於破壞性最強的百分之二十問題。一些相對破壞性不那麼強的問題可能永遠得不到解決（蘋果用戶對此絲毫不感到驚訝），因為新版軟件很快就會發布，剩下的修復變得沒有必要。

求職與此並無不同。存在無窮無盡的機會，無數非必要的細節都會讓人分心，必須嚴守紀律才能保持專注。我接觸過的大部分求職者都非常忙碌，他們每周只有幾個小時用於求職，因此對他們來說，高效率是必不可少的。ZHS 為讀者提供了一種正式的求職流程，確保他們每一步都能從二八法則中獲益。此外，本書並非只適合應屆畢業生或第一次求職的人；它對經驗豐富，想要轉換跑道的專業人士、想在服役結束後進入職場的老兵，以及遭到裁員或者遠離職場的人都適用，無論他們離開職場的時間是長或短。

具備唾手可得的信息和技術，求職者可以更容易地建立關係並確定目標。這套程序沒有進入門檻：即使沒有漂亮的學歷或領英（LinkedIn）聯繫人也可以運用本書的策略，就和履歷漂亮又豐富的人一樣。

簡而言之，現在求職需要三個步驟——確定優先次序、聯繫、說服——每一個步驟都將詳細說明。在開始求職之前，確定優先次序必不可少；若非如此，網上無窮無盡的信息會將我們吞沒，讓我們迷失。確定目標之後，你需要開始聯繫，直到獲得推薦為止。當理解我們處境的聯繫人認真傾聽時，你可以說服他們成為你的盟友。

採用本書的方法，你每天早晨醒來都會明確知道該做甚麼，每天的任務通常不超過三十分鐘。事實上，許多日子根本不需要因為求職而花費氣力，你可以盡情放鬆自己。

最後，必須說明一點，本書並非詳細的求職指南。求職指南通常篇幅巨大並且毫無必要——就像你只是去秘魯旅遊，卻買了一本涵蓋整個南非的導遊手冊。本書專注於一個目標，即盡可能高效而迅速地獲得面試。

在開始之前，讓我們後退一步，看看求職程序的主要步驟，以及本書適用範圍：

- 1 選擇你的理想職業
 - 2 撰寫簡歷
 - 3 為目標企業劃分優先次序
 - 4 聯系目標企業
 - 5 說服支持者提供內部推薦
 - 6 面試
 - 7 選擇工作
- 2小時極速求職法

當你大體上確定自己的職業目標後，《2小時極速求職》將開始幫助你，直到你獲得目標企業的正式面試通知為止。（關於如何高效地選擇職業、撰寫簡歷和改進面試技巧，請參考筆者另一本書《2小時極速求職：捷徑之書》（*The 2-Hour Job Search: Book of Shortcuts*）。）

請注意，本書並未涵蓋所有技術手段。市面上不乏有趣的求職技術指導，但是這並不意味着所有手段都是有用或者有必要的。《2小時極速求職》致力於成為「正確的技術」而非「高科技」，因為「酷」有時候並沒有幫助（甚至可能適得其反）。本書的任務並非用技術來震撼你——它的使命是幫助你駕馭成熟的技術，使這個過程盡量簡單、高效。在兩個小時內，從無到有，你今天的任務就完成了——任何額外時間都是不必要的，但是少於兩小時則會不夠。因此，開始兩小時求職吧。

自二〇〇八年以來，我將這種求職速通程序教授給每一個進入富卡商學院的學生，但是我知道並非每個人都足夠的手段、意願或機會進入一流商學院。正因如此，我將撰寫本書和分享SHJS程序視為一種道德義務，因為大部分求職者都已經遠離友好的大學。

類似的，雖然我設計這一程序的初衷是幫助人們找到商業領域的工作，但事實證明這種方法對所有類型的求職者都有效，從程式設計師到工程師再到創意人員……只有兩個顯著的例外：醫生和學術研究人員。儘管如此，本書中的部分元素對這兩種類型的求職者仍然有用——比如，如何處理信息會談——但是這兩個領域的聘用決策包含着獨特的內部程序和特質。（尤其是對於尋找學術工作的讀者，我強烈推薦凱倫·凱爾西（Karen Kelsky）的《攻陷象牙塔》（*The Professor is In: The Essential Guide to Turning Your Ph.D. into a Job*）一書，該書與本書的理念

相近，都是將一個本質上模糊的過程納入堅實的框架之中。）

最後，教授這方法成千上百次後，我發現我的受眾常常問同樣的問題，且每次的次序都不變。因此，本書每一章都寫成同樣順序的問答形式，幫助讀者跟上節奏，並消化這些材料。每一章的結尾都設置了排解疑難部分，涵蓋了讀者在求職過程中遇到的常見挑戰，以及如何面對挑戰、克服困難。

為了跟上本書節奏，你需要做一定的準備，請確保你能使用諸如微軟 Excel 這樣的電子表格軟件、附有日曆功能的電子郵件如 Outlook 或 Gmail，以及一個領英賬戶（參見第二十頁「註冊領英賬戶」）。

很高興告訴大家，Becca 和 Vivek 的故事都以美好結局收場。跟我學習兩小時求職法後，Vivek 在一家規模不大但具備實績的諮詢公司找到了實習工作；Becca 則獲得了來自中西部食品公司的全職品牌經理工作。然而 Becca 的故事並未就此結束——經過了 SHJS，她漸漸發現人力資源管理比純粹的市場營銷更吸引，於是她婉拒了品牌管理的工作。我問她是否想和我當面聊聊，以便幫助她重新開始求職，她對我說：「謝謝您，但我現在知道自己在做甚麼！」這個回答讓我情不自禁地微笑。

Part I

確定優先次序：LAMP 清單

Prioritize: The LAMP List

註冊領英賬戶

領英 (LinkedIn) 是一個專業的社會人脈拓展 (免費) 網站，這個平台在兩小時極速求職的每個階段都非常有用。馬上登錄 [LinkedIn.com](https://www.linkedin.com)，註冊一個帳號 (後續我們將需要它)，並提供基本信息，如過去及目前的僱主和教育背景等。填寫更完整的資料 (比如每個職位的描述) 可能會耗費數小時；但這些操作對現階段來說並非必不可少，你可以跳過這些步驟，直到開始使用它和別人聯繫時再補充。

一開始，你可以先搜索最喜歡的 (以及最受歡迎的) 同事、老闆、朋友和家庭成員，邀請他們與你互相關注。這能讓領英的技術系統大致知道你的社交網絡中有哪些人，並且會推薦你可能想聯繫的人。

當你的聯繫人接受邀請後，他們的人脈網絡將會知道你已加入領英，於是其他人也可以聯繫你。因此，你不需要作出進一步努力，你的線上人脈網絡將在後台中自行建立。這會為你打下堅實基礎，我們將在第五章「融入圈子」學習如何積極使用領英網絡。



鎖定夢想公司

用一分鐘時間寫下盡可能多的理想公司，尤其是一開始促使你選擇閱讀本書的那些公司。不要擔心自己的願望是否合理，或者你能不能達到這些公司的要求——你唯一需要考慮的只是，假如其中一家公司願意為你提供一個你感興趣的職位，你是不是真的會接受。

假如你還是在校學生，寫下你希望來學校招聘，但是事實並沒有這麼做的公司。當一分鐘結束後，把這份清單放到一邊（請注意，無論你寫了兩家還是十家，只要擬定了第一份清單就是成功）。我們稍後重新瀏覽這份清單時，它會在進程初期為你提供一個關鍵的起點。

恭喜！你的兩小時極速求職已經開始了！

甚麼是 LAMP 清單？

LAMP 清單（列出清單 List、尋找推薦 Advocacy、保持動力 Motivation、招聘廣告 Posting）是一個系統化又高效率的七十分鐘進程，它可以幫助你確定目標企業的優先次序。不過你用不着心生恐懼，因為每一步需要的時間不超過十五分鐘。只要時間允許，你可以輕鬆開始，也可以輕鬆結束。LAMP 清單的關鍵目標是制定一個優先次序明確的有限目標列表，至少包含四十家公司，以三個數據為基礎進行精準排序，這些數據很容易找到，而且能預測你的成功率。精確的排序很重要，這樣你就知道個別階段應該把閒暇時間和精力花在哪些地方。

為甚麼要制定清單？為甚麼我的清單上需要那麼多公司？

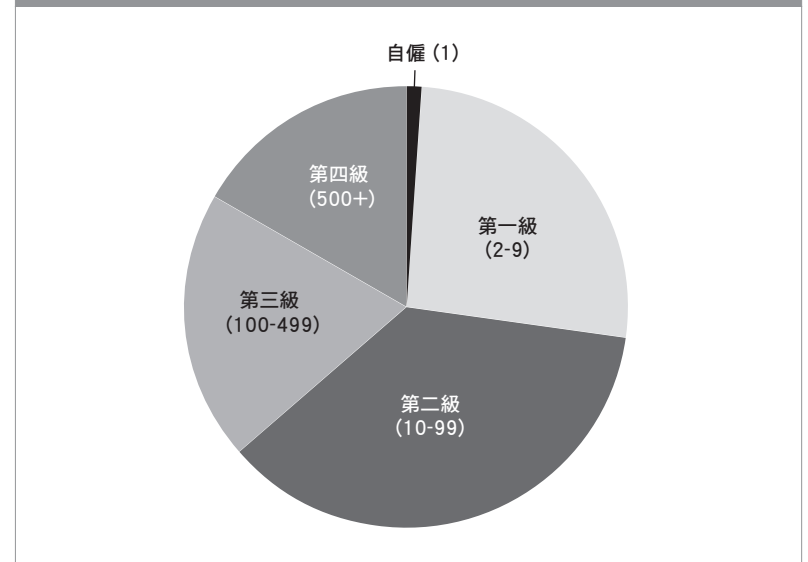
這份至少包含四十家公司的清單是至關重要的，只有這樣你才能超越「主流目標」的界限，意即那些耳熟能詳、最受求職者關注的公司（無論你的目標範圍是本地還是全球），因此競爭最激烈，成功率也最低。這並不是說主流目標不是好目標——它們是非常好的目標，尤其是考慮到它們通常能令人更有動力！——然而只關注主流目標的結局通常都不會太好。讓我們來看一看美國全國的數據，請不要忘記，全美範圍內的情況也體現出你的所在地的情況。

二〇一八年，全美共有一千六百萬家企業，提供了一億六千五百萬個工作機會。而這些職位中有近三分之一是由規模小於一百人的企業提供的。參見後頁表格：

企業規模 (以員工數量為標準)	企業 (2018)	職位 (2018)
共計	1,600 萬家	1.649 億
自僱 (1)	12.3%	1.2%
第一級 (2-9)	70.4%	26.2%
第二級 (10-99)	16.0%	36.4%
第三級 (100-499)	1.2%	19.8%
第四級 (500+)	0.1%	16.4%

來源：<http://youreconomy.org/profile/index.lasso>

2018 年全美工作機會按企業規模分布圖 (以員工數量為標準)



第三級和第四級的企業是我們最先想起的那些公司，但是它們只佔總數的百分之一點三，而且它們的員工數量只佔全美的三分之一左右。剩下百分之九十八點七的企業同樣發薪水，但是我常常發現求職者們忽視它們或拒絕考慮，因為它們不見經傳，這些求職者因此毫不猶豫地篩去了三分之二的工作機會，甚至不願考慮一下。

此外，這百分之九十八點七的企業也是競爭最小的企業，原因可能僅僅是因為它們沒有一個耳熟能詳的名字。在大部分案例中，第一級和第二級的企業或許會滿足於「足夠好」的人才，只要他們足夠積極主動就很容易得到工作機會——其中包括缺少直接相關經驗、理想工作履歷或者多年持續工作經驗的求職者。

現在求職者可以在網上的搜尋器找到一千六百萬間企業，因此在着手求職之前先確定一個特別感興趣的範圍，變得比以往任何時候都更重要，否則你會淹沒在可能性的海洋之中。

另一方面，假如你的求職範圍有地理限制，你很容易僅僅關注「本地企業」。然而，請注意所有城市都有不止一家企業——甚至連阿肯色州本頓維市 (Bentonville，巨型企業沃爾瑪的故鄉)、新墨西哥州城市洛斯阿拉莫斯 (Los Alamos) 也一樣 (儘管該城的一萬二千個居民中，有百分之三十八為洛斯阿拉莫斯國家實驗室工作)。當地還存在另外十二家企業支持這些組織。

當然，假如你是一名護士，而當地只有一家醫院 (這是一種令人遺憾的市場情況，被經濟學家稱為壟斷中的獨角獸，意即只有一個買方的市場)，這意味着 (暫時或永久) 退出這一行業，或自己創業，或不情不願地遷往擁有更多工作機會的城市。可是這些都不是理想選擇，但是在受限的地理條件下，在開始求職以前確定你的選項甚至更重要，因為在減去長時間通勤的費用之後，本地較低收入的工作相比其他城市的工作，或許會帶來更高的淨收入和

更好的整體生活質素。

（注：不管你尋找的是當地工作還是遠方的工作，ZHS中的大部分信息會談都是以電話形式進行，因為大部分聯繫人更願意通電話交談而非與陌生人見面。因此，無論你找到的是當地還是跨國的工作，你運用的技術都是一樣的！）

寫好夢想公司清單之後，我們實際上已經為求職劃定了範圍，我們將看起來無窮無盡而令人生畏的求職宇宙，縮小到一個有限而令人愉快的範圍。如此一來，為LAMP清單中的企業填寫三項數據就是一個自然而然、毫不費力的活動，就像在填色書上塗顏色那麼簡單。

有一個意想不到的例子可以幫助你理解如何制定目標企業清單：真人秀。ABC的節目《鑽石求千金》(The Bachelor)中，二十五名女性住在一棟與世隔絕的房子裏，他們有機會和一個「鑽石王老五」交往。根據他的偏好，每一集都會淘汰一名以上候選人，直到最後只剩下一人，看，浪漫之花將綻放幾個星期。（這檔真人秀還有一個類似的衍生節目，名為《千金求鑽石》(The Bachelorette)，只是把性別顛倒過來；這裏我們為了方便起見只討論《鑽石求千金》。）

看這檔真人秀讓我 very 痛苦——我的尷尬點很低，這對於職業導師來說就像醫生對乳膠過敏——但是我發現這檔節目中蘊含的博弈論很吸引人。這樣限制供應、最大化需求，誰不是鑽石王老五？我的意思是，這個男人的勝率是百分百；他的整個策略就是「擁有一檔個人電視真人秀」。

另一方面，節目的女參加者則被置於糟糕處境之中。供應被人為限制，需求則被人為放大。每位女性的勝率都只有二十五分之一，而且她為了這場競爭放棄了一個月正常的約會活動（或許還有工作），只為參與角逐——她甚至沒見過這個男人！這是不人道的，好處無非是在鏡頭前露個臉，所以誰會做這種事？

令人難過的是，每年我都會看到幾十個聰明人做一模一樣的事——主動將自己置於高競爭低成功率的處境中（具體表現形式就是線上招聘），迫切渴望有人能給他們一個機會。

這種方法有無數缺點，最糟糕的一點是它會打擊人的自信心。我看見許多從小到大名列前茅的天之驕子投遞的線上簡歷石沉大海，他們的信心因此動搖，最後為了擺脫這種焦慮甚至願意接受任何工作機會。

這樣的求職者對僱主來說可沒甚麼吸引力。令人震驚，是不是？僱主很擅長判斷哪些求職者手中握有其他機會，哪些沒有——許多人會在面試中直截了當地問求職者還面試了哪些公司——他們更傾向於聘用選擇更多的求職者。他們假設，求職者對待求職的方式，預示着他們今後處理工作的方式：是將所有雞蛋放在同一個籃子裏，指望別人不會發現他們背水一戰，還是建立策略和備選方案，以備事情發展不盡如人意？假如你是招聘者，你更願意聘用哪一個？

擁有其他選擇的求職者在與僱主對話時擁有一種特別的自信和平靜——既然還有其他機會等待着，他們就不必將任何一次面試看得太重。但是只有一個面試的求職者來說，這些特質不可能模仿；一個絕望的求職者急切地渴望每一次成功，因為他們通常沒有其他面試機會分擔壓力。那些求職者從一季《鑽石求千金》來到下一季，每次機會的大門對他們關上，他們都得從頭來過。

不過，企業會不會更喜歡將它們視為「夢想企業」的求職者？

是的，當然！不過不是以犧牲實用性為代價。找到自己的夢想企業並不意味着要將其他企業統統拒之門外。不僅如此，結果並不受你的控制，你只能控制過程本身——這也是本書貫穿始終的主題之一。

完善的過程帶來滿意的結果，沒錯。然而，作出聘用決定的不是你，因此沒有任何辦法確保結果如意，就像沒有辦法保證硬幣落下時哪一面朝上，也沒有哪個競爭者可以確保鑽石王老五選中她。

所以我們該怎麼做呢？

讓我們繼續以《鑽石求千金》為例。用博弈論的術語來說，競爭者可以採用兩種方法來提高自己的勝率：增加博弈獲勝的機率（比如，找個只有十名選手而非二十五名選手的真人秀），或者增加博弈的次數。然而，更好的方式是自己成為鑽石王老五：收集一大批初步候選人，收集每個人的關鍵信息，從而縮小範圍，把注意力主要集中在最有希望的候選人身上。這正是LAMP清單幫助求職者做的事。

具體說說，為甚麼要制定LAMP清單？

LAMP清單讓我們可以高效地收集特定的、有用的企業信息，用白紙黑字的數據來決定該向哪些企業求職，又是以甚麼樣的順序。

LAMP主要從兩方面來確保高效：它確保類似的任務編為一組，以此節約時間。每一項任務都以適當的細節層級來完成——僅此而已。它限制調研工作，只須收集三個容易獲得的數據就能預測成功率，達到目標。這三項數據分別為：尋找推薦、保持動力、招聘廣告。這些因素是「完美」信息的替代品（我們將在第二章〈尋找推薦〉中具體討論），它們後續還會幫助你確定目標企業的優先次序，這樣你就可以先處理清單上最重要或時間上最緊迫的目標。簡而言之，LAMP清單運用二八法則，以百分之二十的時間，從企業調研中獲得百分之八十的好處。借用伏爾泰的話，我們不允許完美成為善的敵人。

本章中，我們將討論如何制定扎實的潛在目標企業清單（LAMP中的L），第一部分的後續章節中，我們將探討如何尋找推薦、保持動力和招聘廣告的信息。到那時，我們的LAMP清單已經填寫完整，但是我們需要恰當地對它進行分類，以便進行2H1S的下一個步驟——確定優先次序。這是一個名義上兩個小時的「發射排序」。因此本書的第一部分（即完成每章任務所需的時間）如下所示：

章節	所需時間
#01 列出清單（List 欄）	40 分鐘
#02 尋找推薦（Advocacy 欄）	10 分鐘
#03 保持動力（Motivation 欄）	5 分鐘
#04 招聘廣告（Postings 欄）	15 分鐘
Part I 確定優先次序	共 70 分鐘