

孟
娟*
编著



中国物资出版社

ISBN 958-3-2043-2529-0
 中国物资出版社
 地址：北京市西城区月坛南街28号
 邮编：100834
 电话：(010) 64011001
 电传：100834

谋职

职业规划中的 9个设问

孟娟*编著

ISBN 958-3-2043-2529-0
 中国物资出版社
 地址：北京市西城区月坛南街28号
 邮编：100834
 电话：(010) 64011001
 电传：100834

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

谋职：职业规划中的9个设问/孟娟编著. —北京：中国物资出版社，2009. 1

ISBN 978 - 7 - 5047 - 2959 - 0

I. 谋… II. 孟… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 168277 号

责任编辑 王佳蕾

责任印制 方朋远

责任校对 孙会香

中国物资出版社出版发行

网址：<http://www.clph.cn>

社址：北京市西城区月坛北街 25 号

电话：(010) 68589540 邮编：100834

全国新华书店经销

北京京都六环印刷厂印刷

开本：710mm × 1000mm 1/16 印张：13 字数：220 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

书号：ISBN 978 - 7 - 5047 - 2959 - 0/C · 0075

印数：0001—5000 册

定价：25.00 元

(图书出现印装质量问题，本社负责调换)

代序

让谋职不再盲目

好工作屈指可数，谋职者成千上万，心仪的工作却始终与自己无缘。面对谋职压力越来越大的市场，谋职者们这个时候似乎才嗅到了那么一点火药味。没错，职业市场就好比一场没有硝烟的战争、一场看不清竞争对手真实面目的战争、一场智力较量的战争。胜者将在好的工作岗位上大展拳脚，拥有属于自己的事业、成就；而败者将拖着疲惫的身心，在残酷的战争中继续战斗。

战争？会不会觉得危言耸听？会不会觉得是在扰乱民心？如果仅从别人的描述中还无法体会到就业环境中的危机四伏，那么我们不妨用最直观的数据作为最有说服力的证据：2006年社会劳动力供大于求，富余人数高达1400万。也许看到这里，你还没有感觉到一种紧迫感，因为1400万对于中国庞大的人口基数来说，实在是太少了。但是，假如你2007年找工作，撇开与自己同时找工作的竞争对手不说，你踏入的就是一个拥有1400万富余劳动力的就业市场。有了这样的警钟，那么在人头攒动的人才市场，在一个工作岗位和数百份简历之间存在的超不协调的比例，也就不足为奇了。如此庞大的市场，究竟哪里才是我们的立足之地？

为什么和自己处在同一起跑线的对手能找到一份好工作？为什么明明在众人眼里不如自己优秀的朋友却比自己先找到工作？也许，在谋职过程中，每个人都会遇到这样的“不公平”。假如在遇到“不公平”待遇的时候，还在忙着怨天尤人，那么在谋职路上的阻力只会越来越大。面对实力和现实之间的不成正比，有人会迷惘：难道找工作靠的不是实力吗？那么我辛辛苦苦学习知识、踏踏实实积累经验又是为了什么呢？当然，我们不能否认实力的重要性。但是别忘了，我们是处于一个时刻需要包装和宣传的年代，“酒香不怕巷子深”的观念已经与时代脱节。要想别人知道自己的“酒香”，就必须

“广而告之”。一个真正成功的谋职者，不见得一定是实力超群的人，但一定是一个懂得恰当包装自己实力的人。

面对严峻的就业形势，谋职者们也是各显神通。要么是横冲直撞，撞得头破血流，不到南墙不回头的执著一族，或者是懂得利用自身优势，轻松打个漂亮胜仗的聪明一族。我们如何才能突出重围，谋得那份自己心满意足的工作呢？谋职，靠得就是我们的那点心思和技巧。

所以，为了帮助谋职者了解谋职的程序和谋职的全过程，本书纵观谋职的全过程，覆盖谋职中的每个细节，重点突破谋职者可能遇到的问题，力求给每个谋职者带来实用的帮助。我们的任务就是告诉你，这样才能找到好工作。

编者

2008年8月

contents 目录

No. 1 你是谁 / 1

职场如战场，只有洞察敌我，才能赢得主动。

知人者智，自知者明。

知己知彼，百战不殆。

正视就业背景 / 2

计算你的就业概率 / 6

计算你的谋职成本 / 12

No. 2 你想做什么 / 17

职业规划是种艺术，没有主观能动性的参与，你很难完美。

性格决定命运——命运无关成功与否，只是某种生存状态、生活方式；兴趣是种动力，一种能够产生无穷推力并以此催人奋斗的动力。

测试你的性格 / 18

找到职业兴趣点 / 26

做个自我分析 / 34

No. 3

你能做什么 / 39

职业是楼，那么能力就是地基。地基的牢靠程度决定了楼层的高度。

个人能力只是提供给你做某件事情的可能性，要想让这种可能性成为现实，你还需要正视并克服一系列的环境制约。

自我能力评估 / 40

职业能力倾向测试 / 48

让你力有不逮的因素 / 54

现实和理想的差距 / 60

No. 4

你该做什么 / 67

职业自救不止于自我认知，更在于找到完善的解决方案。

根据瞬息万变的就业市场来规划一幅最为贴切的职业蓝图，然后再去找那条最符合自身情况的、并能够最具效率地实现规划目标的道路。

职业预测 / 69

绘制你的职业蓝图 / 74

选择合理的职业路线 / 79

如何制订目标 / 83

No. 5

你该如何克服惰性 / 91

前进就会有阻力，求职也不例外。主观惰性是所有阻力中最可怕又最可恨的一种。

克服惰性，归根结底是一种行动，是一种策略性的行动，它讲究的是技巧，而不是蛮干。

“青蛙之死”的启示 / 93

“合理”的惰性 / 97

惰性的“伴侣” / 101

克服惰性的秘诀 / 106

No. 6

你该如何追逐目标 / 111

求职是种立足于实际的行动，工作目标并非越高越好。

万丈高楼平地起。人的需求是有层次的，当低层次需求没有得到满足时，追求更高层次需求的满足只会是一种盲目；求职，要解决的需求只能是由低到高。

五种需求层次 / 112

两个典型案例 / 117

不同人的不同目标 / 122

你的谋职准备 / 126

No. 7

你该如何认识工作与职业 / 135

树立正确的职业观是你实现职业目标的前提。

工作是职业的具体承载，没有工作，职业目标的实现就无从谈起；职业是工作的选择标准，没有职业，工作将失去奋斗的方向。

成长比成功重要 / 136

工作努力 $\neq$ 职业化 / 140

工作和职业的关系 / 143

工作的意义 / 146

No. 8

你怎样谋职 / 153

求职不仅仅是凭实力说话，还讲究技巧的恰当性。

招聘单位是买方，求职的你是卖方，你们共同构成了大学生就业市场的主体。但凡买卖都讲技巧，达成交易是双方共同的追求。

拟定谋职策略 / 154

把握工作机会 / 160

六周谋职法 / 165

如何修改简历 / 168

馅饼还是陷阱 / 174

No. 9

跨过面试这道关 / 181

面试，就是要通过现场的语言（包括肢体语言）表达来给招聘考官留下良好印象。

如果说找工作是就业市场中的推销，那么面试即为推销过程中买卖双方讨价还价的谈判。如果你能够接到面试通知，那么也就意味着对方愿意同你谈判。

有备无患 / 182

面试礼仪 / 186

细节决定成败 / 191

面试中的“地雷” / 194

No. 1

你是谁

知己知彼，百战不殆。

→ 作为一名正在找工作的谋职者，你是否了解以下问题：

- 总体的就业形势是否乐观？
- 个人的就业前景是否明朗？
- 你能付出多大的精力去谋职？

你是谁？谁在谋职？

当然，像“姓甚名谁、年方几何”这些附着在真实身份之上的东西并不构成影响谋职的要素，那么什么才是影响谋职的要素呢？作为一名迫切需要工作的谋职者，你即将或正在找工作，是这个即将或正在发生的行为事实上决定着“你”的身份，决定着“你是谁”，而你的身份决定着你的谋职。就业市场中“你”的身份一方面在于你自身的种种谋职资本，在于你能够给用人单位带来的价值；另一方面，它还包括“你”在这个市场中的位置。如果在这个就业市场中根本就没有你可能的位置，那么你身负如何如何的本领都是没有任何意义的，你拥有的只不过是“屠龙之术”，而遗憾的是现实中却没有供你大显身手的“龙”。

那么你是谁呢？这个问题其实需要从两个方面回答：就业形势与个人素质。它们共同决定你的市场身份和市场位置。

正视就业背景

大的就业背景我们在前面的代序中已经简单地提到过：高校毕业生人数激增，就业的买方市场行情见长——我国总体劳动力富余人数在2006年已经达到1400万。随着更多的适龄人口进入劳动力市场，就业压力在可预见的下个十年中并不会得到真正缓解。

或许，你认为这一富余的劳动力数量与自己无关，所谓的买方市场只是没有受过多少教育的人所遇到的难题，而自己是受过高等教育的“人才”，不

管怎么样总是具有很大竞争力的，至少能从低学历者手中抢碗饭吃。如果你真有这种想法的话，我不得不遗憾地告诉你：你错了，而且是大错特错！至于你错在哪里，在这里我们先把它放在一边，存而不论，单单来看现实中高校毕业生就业市场的形势如何，是否真如你想象的那样“不可能是买方市场”，如图1所示。

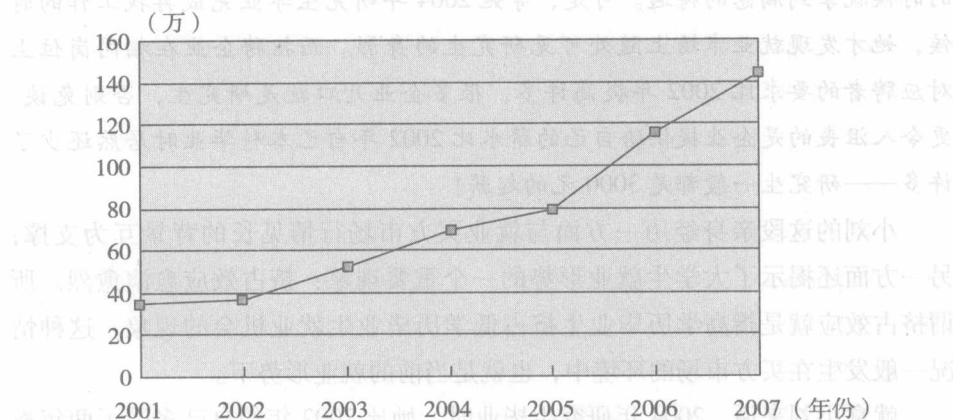


图1 2001—2007年高校毕业生待业人数

图1清晰地显示了历年来教育部公布的大学生待业人数。它所揭示的问题是：你眼中的“人才”待业了，并且这个队伍从34万扩充到了79万，这个数据在短短四年间就翻了一番。2005年高校毕业生待业人数为79万，那么2005年的毕业人数有多少呢？338万。大家可以计算一下，所谓的“人才”的失业率是多少——23%。如果你对数字不敏感的话，那么就请想一想这种情况：2005年的每100名高校毕业生中，有23人待业。如果100这个数字对你而言还是过于宽泛，我们可以再缩小一些——2005年的每5名高校毕业生中就有一人待业！5名毕业生中就会产生一个失业者！像其他“普通”劳动者的境遇一样，你即将或正在踏入的这个就业市场也是买方市场，也是用人单位掌控着就业的谈判主动权。

仅仅一个“买方市场”并不能准确地勾勒出大学生就业市场的形势，在买方市场这个大背景后面，还有更现实、更深刻的环境因素决定着“你”目前的就业位置。

小刘 2002 年本科毕业于复旦大学经济学院，毕业前她在上海某金融公司谋到了一份月薪 3800 元的工作，而且在正常的薪资之外，她还能拿到公司提供的优厚福利。结合自己在工作中可能承受的压力及当时本校研究生的收入水平，经过一番细致的分析之后，小刘决定去读研。她的考虑是：读研一方面可以使自己的就业起点更高、工作更舒服，另一方面还能在职业生涯开始的时候就拿到满意的待遇。可是，等她 2004 年研究生学业完成再找工作的时候，她才发现就业市场上随处可见研究生的身影。而招聘企业在相同岗位上对应聘者的要求比 2002 年提高许多，很多企业开口就是研究生，否则免谈。更令人沮丧的是企业提供给自己的薪水比 2002 年自己本科毕业时居然还少了许多——研究生一般都是 3000 元的起薪！

小刘的这段亲身经历一方面与就业买方市场行情见长的背景互为支撑；另一方面还揭示了大学生就业形势的一个重要现象：挤占效应愈演愈烈。所谓挤占效应就是指高学历毕业生挤占低学历毕业生就业机会的现象，这种情况一般发生在买方市场的环境中，也就是当前的就业形势下。

就拿小刘来说，2004 年研究生毕业时，她比 2002 年的自己多受了两年教育，本该从事要求更高、难度更大的工作，但事实上，2004 年她找到的工作和 2002 年的工作并没有什么本质的区别，因为她在两年前就能完全胜任她最终找到的这份工作。在这个时候，出于市场的原因，小刘不得不接受这份“屈就”的工作。至此，挤占效应就发生了——从人尽其才的角度上讲，小刘找到的这份工作事实上挤占了 2004 年本科毕业生的就业机会。

当然，小刘的经历只是挤占效应的一次具体表现而已，在现实的就业市场中，这种挤占现象不是一次两次的单独个案，而是一种自上而下的潮流。还是小刘的例子，她 2004 年研究生毕业的时候为什么就找不到自己当初设想的工作了呢？是博士生挤占了她的工作，于是她不得不降低就业标准去挤占本科生的工作，而本科生顺应地就去挤占专科生的工作机会。对于某些因为不愿“屈就”而无法就业的大学生而言，他们做出的不仅仅是一次舍弃性的选择，更是主动放弃了一次证明自己工作能力和成功潜质的机会。待业，对于这些人来说会是越待越久。

高学历毕业生能够挤占低学历毕业生的就业机会，如果说这种现象对“你”而言还能称得上是一种乐观的话，那么这种挤占效应横向的扩张性爆发

对于试图依靠学历来谋取工作机会的“你”而言简直可以说是一种毁灭性的打击啦！

方云是2006年山东大学法学院的一名普通的本科毕业生，他想在上海一家知名的律师行找份工作，哪怕是文书性的也好，关键是要有机会学到更多的东西，只有这样才能打下成功的基础。可是，他在就业市场中寻寻觅觅几个月却一无所获。他发现自己想找的那种工作都被研究生们盯上了，而律师行也更倾向于聘用更高学历的毕业生。方云这个时候面对的窘境就是源自研究生们的挤占。想来想去，抱着“成长比成功重要”的信念，方云决定改变自己的谋职策略：他向用人单位表示自己可以在试用期内零工资就业，如果用人单位满意自己表现的话，可以在试用期过后再谈待遇问题。没过多久，方云就接到了某家律师行聘用的电话通知。

像方云这样，越来越多的毕业生选择“零工资就业”，这是低学历毕业生对“因学历而发生挤占现象”所做出的一种无奈的回答。其实，他们这种“无奈的回答”也是另外一种挤占。一般情况下，发生挤占现象时，企业之所以选择高学历人才，并不是真正因为高学历人才的工作能力更强，而是基于一种扭曲的用人观念，但是，这种扭曲并不是不顾一切地追逐高学历，而是在相同条件下倾向于选择高学历的冲动。如果，“相同条件”不再存在的话，那么企业出于现实的考虑，就会更务实一些。方云选择“零工资就业”，就是主动把“相同条件”这块铁板打破，从而争取到一次表现的机会。这种行为的实质就是用“低工资或无工资”来挤占要求“正常工资”的毕业生的就业机会，虽然他只是抢回了本该属于自己的工作机会。

不管是“高学历挤占”，还是“零/低工资挤占”，都是当前就业市场的客观存在，而它们所表现出来的残酷性就是你即将踏入的就业市场的真实面目。

如果说因为“挤占效应”增强而导致的惨痛损失不足以使你放弃对就业市场的乐观态度，那么大学生就业市场的结构性矛盾将成为你无法摆脱的梦魇。

2005年，在某市人才市场举行的一场“高校毕业生就业双向选择会”上，一家知名机械企业打出“年薪十万求高级技工”的招聘广告，两天的招聘会下来，应聘者寥寥。与此形成鲜明对比的是：该企业月薪2000元招聘的

几个管理职位却人满为患，一天之内收到近千份应聘简历，其中居然不乏机电专业的研究生。

人世虽然是老生常谈的话题了，“世界工厂”也不是什么新鲜玩意儿，然而就是这两种大家习以为常的东西正在大规模地创造着就业岗位、影响着就业市场的供求。在上面的事例中，该机械企业很难招到“实用型技术人才”的现象实际上只是当前就业背景的深刻反映而已——人才结构性矛盾加剧。

什么是“人才结构性矛盾”呢？简言之，具体到大学生就业来说，就是指人才的专业分布失衡和人才的地域分布失衡。专业分布失衡很好理解，上面所举到的例子就是专业分布失衡的表现。至于人才的地域性失衡，就是指高校毕业生谋职的地域目标过分地集中在某个、某些城市/地方，比如我们通常所说的“孔雀东南飞”（大学生向东南沿海城市流动）、“宁要北京一张床，不要外地一套房”等都是人才地域分布失衡的表现。

据教育部针对大学生理想工作地域而进行的一项调查结果显示：在所有参与调查的大学生中，选择在京、沪、深、广四大城市就业的人数有一半以上；另有40%的参与调查者选择的“理想工作地点”无一例外地集中在东南沿海的各大城市；只有不足8%的大学生愿意到中西部工作，但却指明要到城市中去，至于乡镇是不在考虑之列的。人才的地域性失衡造成的直接后果是：过多的高校毕业生集中在少数几个城市中，于是更加剧了大学生就业的买方市场，从而助长了大学生就业挤占效应的增强。

供大于求，加上专业分布失衡、地域分布失衡，再加上愈演愈烈的挤占效应，把这些所有的难题组合起来，就是一幅刻画了你所面临的就业市场的真实写照。而正是就业形势的这种严峻性才促使中组部、教育部、人事部、民政部等十四个部门联合下发将大学生纳入“低保”的通知。对于一名即将或正在努力跨入社会的大学生而言，只有认清并正视这种就业形势，才算是迈出了拒绝“低保”的第一步。

计算你的就业概率

把握就业环境只是认识自我的第一步，要想真正解决“你是谁”这个问

题，还需要根据就业市场的要求来分析自己的优劣，从而找准自己的就业位置。而这个分析的过程也就是计算就业概率的过程。

所谓就业概率是指你成功就业的可能概率，它反映的不是一个绝对数值，而仅仅只是一种可能性。影响这种“可能性”的因素主要有：你所学专业的市场饱和度、你所具有的职业素质、你所拥有的专业能力以及你的复合程度。凡此种因素在整个就业概率的计算过程中的分值比重见表1。

表1 影响就业概率的因素的分值比重 单位：%

序号	决定因素	分值	个人状况 不合格	个人状况 合格	个人状况 良好
1	市场前景	30	0~9	10~25	26~30
2	职业素质	30	0~5	6~20	21~30
3	专业能力	20	0~9	10~15	16~20
4	复合性	20	0~9	10~15	16~20
总计得分		100	0~32	36~75	79~100

在根据表中的分值计算你的就业概率之前，有几点疑问需要解释。

首先，由于你的谋职是一种市场行为，这就决定了你的任何素质和技能都得以市场需求为基准。只有市场认可了、需要了，你才能把自己推销出去，才能找到合适的工作。所以，市场的饱和程度是决定你就业概率的第一要素。

其次，如果说“市场前景”在就业概率的总分值中占据30%是可以理解的话，想必你无法理解“职业素质”居然也能达到30%的分量。对于那些追求实际的用人单位来说，刚刚走出校门的大学生并不能立刻为企业作出贡献，恰恰相反，这些初出茅庐的天之骄子们尚需要企业为他们支付相当的职业培训成本，完了之后这个招来的大学生才能真正为企业服务。在这种情况下，如果是一名没有任何职业道德约束的学生，他很可能在接受完某公司的职业培训后跳槽走人。对于该企业来说，这名流失的大学生所带来的损失不只是一笔不菲的招聘培训资源这么简单，更重要的是这种流失还可能影响到企业正常的发展规划——企业不可能无缘无故招人，既然招聘就是有所需、有所用，而新进员工的流失势必会在某种程度上阻碍企业规划的正常实施。因此，企业高度重视应聘人员的职业素质也就情有可原了。最近，教育部做了一项

关于“用人单位对谋职大学生的哪些素质感兴趣”的调查，在各种素质的要求中，排在前三位的指标分别是：责任意识（77.8%）、敬业精神（71.3%）和团队合作精神（69.4%），如图2所示。

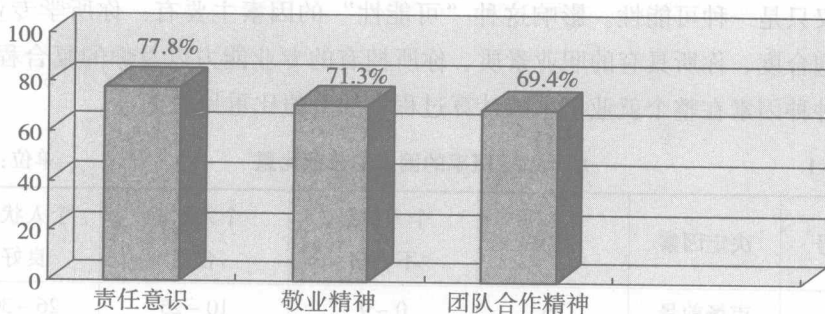


图2 责任意识、敬业精神、团队合作精神的比重

企业对高校毕业生的要求，居然无一例外地把重心放在了职业素质方面，由此不难想象良好的职业素质对你的就业概率该有多么大的帮助。

再次，专业能力影响就业概率，这是大家都十分清楚的，但它能够影响到何种程度呢？前面的表格中已经明确地给出了答案：20%。为什么专业能力仅占20%呢？目前就业市场的现实是：高校毕业生所接受的专业教育与实际需求脱节，而这种脱节在很大程度上削弱了大学生谋职时的专业优势。

此外，“复合性”该如何理解，想必大家有些迷茫。其实，这里所讲的“复合性”就是指大学生能力的复合性、技术的复合性。也就是说你是否属于“通才”，你能“通”到什么程度。这种“复合性”对于企业而言，最现实的作用就在于：能够在不增加成本的前提下获得更高的附加价值；而对于你来说，这种“复合性”不仅仅能够给你带来更宽的就业选择面，而且还意味着在同等条件下你将比竞争对手获得更高的就业概率。

最后，该如何理解就业概率的最终得分呢？这是在计算就业概率之前，需要引起特别注意的一个问题。理解这个问题，有三个需要把握的原则：

※ 总分越高，证明你的条件（各种素质和就业位置）越好，也就意味着你的就业概率越高。

※ 总分低并不会对你的成功就业构成任何阻碍，前提是你的第一、第二、第三单项成绩能够同时达到合格，即最低分值比重达到26%。