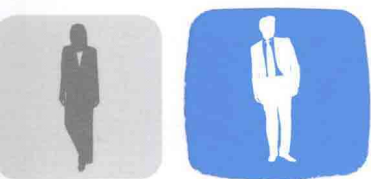
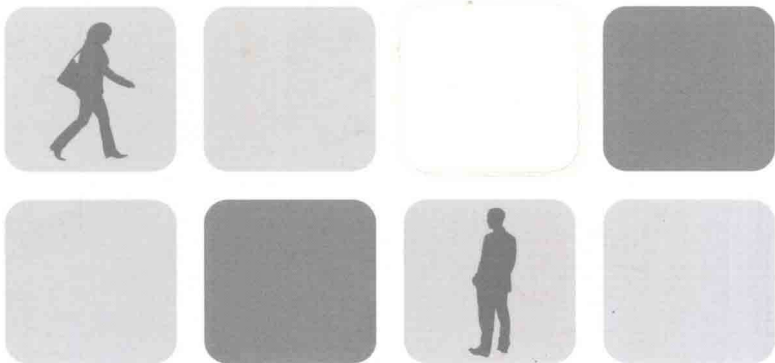


现代社会择业越来越难了！  
只有找到自己喜欢和适合的工作岗位  
才是职场快乐生存和发展的唯一出路！



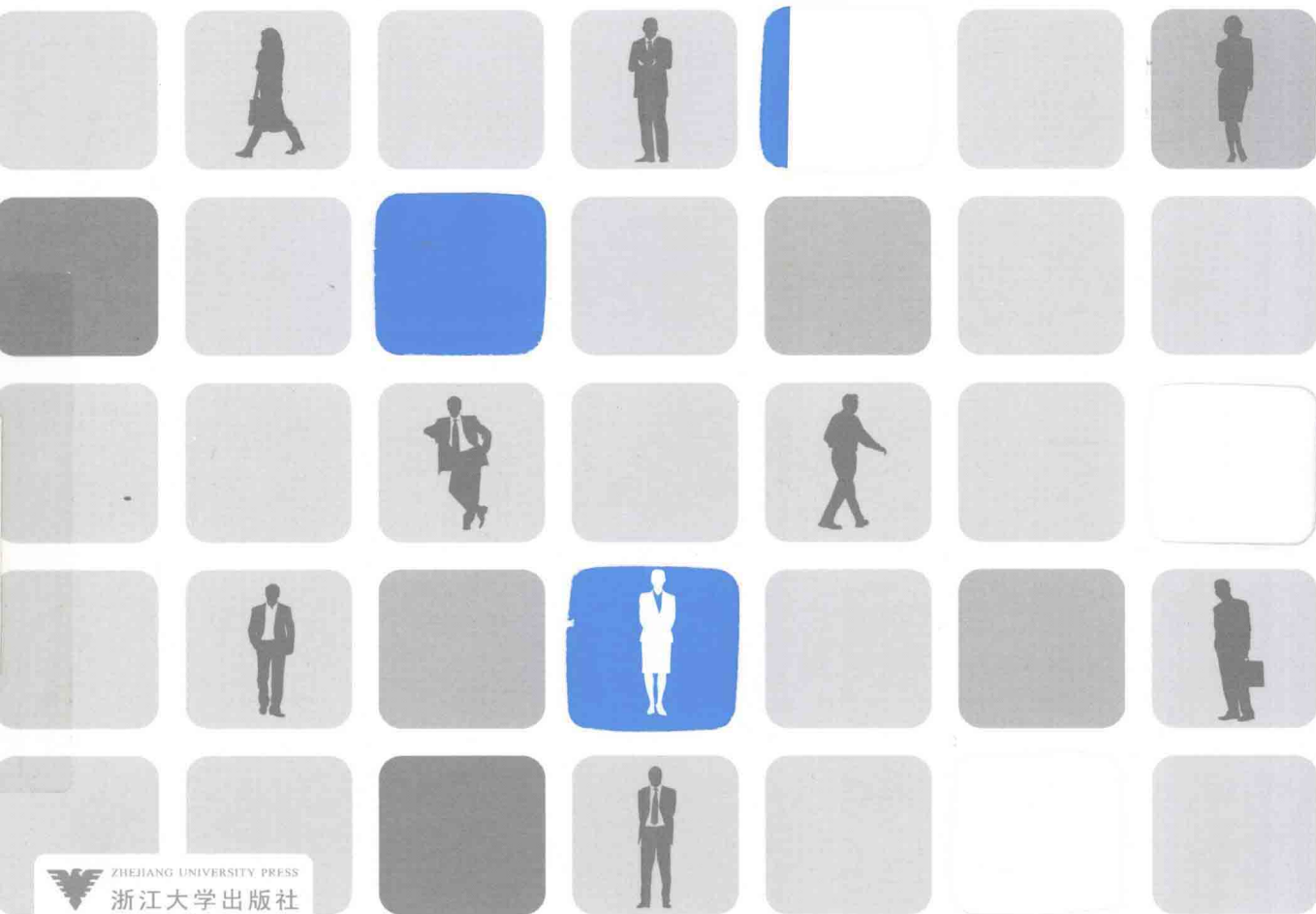
# 人生需要做减法

基于胜任尺的三维就业定位技术  
Tri-Dimensional Employment How to Select Suitable Occupation

俞兴民 著

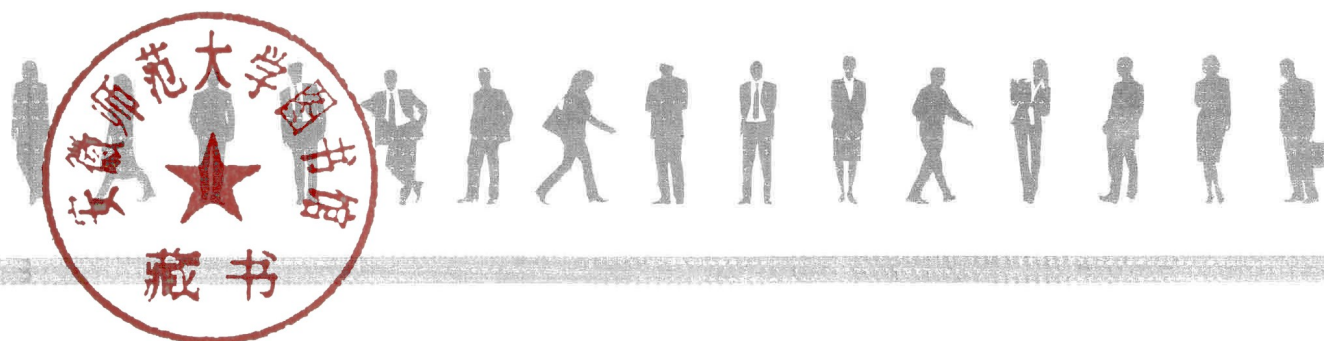
全球首部立体化择业指导书

当代大学生柳暗花明又一村的人业互择心路历程  
艰难曲折的择业之路，精彩纷呈的就业实战



# 人生需要做减法

俞兴民 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS  
浙江大学出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

人生需要做减法. 基于胜任尺的三维就业定位技术 / 俞兴民著. —杭州: 浙江大学出版社, 2008. 11  
ISBN 978-7-308-06301-2

I. 人… II. 俞… III. 人才—招聘—研究 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 159653 号

## 人生需要做减法——基于胜任尺的三维就业定位技术 俞兴民 著

- 
- 责任编辑 周卫群  
封面设计 刘依群  
出版发行 浙江大学出版社  
(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)  
(E-mail: zupress@mail. hz. zj. cn)  
(网址: <http://www.zjupress.com>  
<http://www.press.zju.edu.cn>)  
电话: 0571—88925592, 88273066(传真)
- 排 版 杭州求是图文制作有限公司  
印 刷 富阳市育才印刷有限公司  
开 本 787mm×960mm 1/16  
印 张 14  
字 数 260 千字  
版 次 2008 年 11 月第 1 版 2008 年 11 月第 1 次印刷  
书 号 ISBN 978-7-308-06301-2  
定 价 28.00 元
- 

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

# 时代呼唤就业定位

俞兴民

之所以用师生之间研究通信的“两地书”形式，来宣讲“三维就业理论”、“入职定位理论”、“胜任尺素质模型理论”、“人岗适配理论”等，是因为“真”的东西，需要用“美”的形式装饰后，才能真正呈现出“善”的效果来。

作为多年来战斗在毕业生就业工作第一线的亲历者，亲眼所见的现实使我有一个十分深刻的印象：现在的毕业生入职就业，至少是毕业生家庭成员中三代人——爷爷奶奶外公外婆、父母，加上毕业生自己共同努力的结果。残酷的就业形势迫使毕业生一踏上职业社会，就往往会分不清东南西北，辨不了就业良机。踉踉跄跄、磕磕碰碰的他（她），在这个时候很需要家人朋友指点迷津，帮扶一把，送上一程。

本来，走出象牙塔，正式踏入纷繁复杂的现实社会参加工作，即从学校到公司，从教室到办公室，从学生到公务人员、科研人士、车间工人等，面对这样一个毕业生成长自立的重要转折点，我们的心情跟毕业生本人及其家人一样，是充满着欣喜和期待的，也是准备着为即将到来的家庭、社会、组织与毕业生之间的多赢局面而振臂欢呼的。而且，对于中国这样一个地区发展不平衡的发展中大国来说，毕业生特别是中高等院校毕业生的就业途径是非常广阔的：发展中的中西部地区非常需要各种人才去投身建设，富裕起来的农村十分需要有文化有见识有专长的高校毕业生去发挥才干、帮助进步，中国乡村的城市化建设迫切需要各类人才去展示才华、促进发展……可是，在毕业生艰难的求职过程中，我们却逐渐发现，许多年轻人眼睛只盯着城市，而且只瞅着发达地区的城市，只愿意到发达地区城市的待遇较好工作稳定的岗位就业，出现了“想做的工作争不到、艰苦的工作不想去”的现实悖论，毕业生的入职就业，存在相当大的现实问题。

对于年轻人追求舒适生活，渴望高收入高稳定性高社会地位工作岗位的现象，本着理解的态度，我们在这里暂时不加以评论。不过，作为专为潮水般的求职应聘人员等提供相应服务的工作人士中间的一员，我的所见所闻实在令人心痛：一些学生毕业即失业，“囤”在家里，吃老啃老赖老，毕业生就业成为父母心

时代呼唤就业定位



里十分沉重的压力；有些毕业生本事没学好，攀比心思却很重，一味地挑好行业、好岗位、好待遇、好环境，自我中心主义思想严重，导致许多用人单位不愿意培养应届毕业生，不敢用应届生；还有的毕业生则到处投简历、赶面试、争试用期，而根本不管自己能力是否具备、专业对不对口、岗位是否适合自己等，有位置就上，入职后才知道自己根本不适合或者说适应不了，三下两下就在岗位上败下阵来，造成初始就业的惜败……

令人遗憾的是，现实当中更为严重的状况却是，一些毕业生在入职就业过程中往往要一而再、再而三地反复地“撞南墙”，而且要“撞”好多次，屡战屡败，甚至于头破血流、产生了严重的后遗症了之后，才慢慢醒悟过来，渐渐地定准自己的职业方位，从而适应社会，完成其自我社会化的过程。可是，这样的一个人职就业过程，给家庭、组织、社会，特别是毕业生本人，带来了巨大的机会成本损失，产生了很多社会问题。

作为一名父亲，我忘不了那些对孩子们的就业充满热望的毕业生家长们期盼的目光；作为过来人，我无法置那些初入社会的毕业生们在职场碰壁后的困惑眼神于不顾；这些年轻人满怀激情、渴望成功，却又急功近利、心浮气躁；他们幻想着一旦自己付出努力，就马上会得到自己想要的就业回报；可是，这些人对于“就业成功在入职之前的正确定位和准备”等简单道理，却视而不见，常常在入职迷途中犹豫、踟躇、徘徊，而浪费了大好的青春年华……

更忘不了的，是那些颇负责任的高等院校的辅导员们，以及企事业单位等的基层管理者们，当他们面对那些成天高喊着“凭本事吃饭、靠自己就业”，找起工作来却拈轻怕重、挑三拣四的毕业生们时，显现的那无助表情。在试图说服毕业生们“定准就业方向，上岗之前一定要做好进入职业的专门准备”时，这些宏观正确却缺乏微观操作性的指导，许多时候连辅导人员自己都感觉腰杆不硬——因为这些正确的指导不仅缺乏有足够说服力的理论依据，更缺失能够实际操作的技术和方法！

本书通过恺恺的就业实践和思考，以及她与其欧洲老师的有关就业课题的研究通信，为读者展示了三维就业理论的哲学基础。三维入职定位理论继承了我国传统的“穷则独善其身、达则兼济天下”的“入世”“出世”等儒、法、道人生定位思想，结合西方人本主义自我实现的人业互择哲学观点，论证了人岗匹配是用人单位与求职者之间合作共赢的起始联结枢纽这一判断；立足于人才甄别的选才理论，用人单位天然地要求候选人与工作岗位的适配；基于入职定位的毕业生的现实就业，则肯定追求岗位素质与人选能力的适合。这样，三维人岗匹配理论既为组织选才找到了着力点，同时也为毕业生就业定位找着了现实的操作性工具。

书中恺恺的入职就业过程向人们揭示出了：有准确的建立在知己知彼基础之上的就业定位的个体，其入职生存和发展的成功，就有了最基本的保证；而没有正确的入职定位的毕业生，其就业成功和职业生涯的发展，往往就缺少了根基。

时代呼唤就业定位。

让我们从自我做起，从现在做起，通过每一个人的努力，让入职定位成为毕业生成功就业，实现人和组织共赢的现实武器吧！

2008年7月16日

# 前 言

## 毕业生：真能“我的就业我做主”吗？

在欧洲读书时，遇到了对崛起中的中国颇感兴趣的彼德·恺撒(Peter Caesar)教授。就是这位极有个性的社会学教授，在我回国过春节之前和我约定：在拿到了这所欧洲名校针对我获得荣誉学士学位的祝贺信，一直到我参加毕业典礼接受学校颁发的学位证书的这几个月时间里，由教授出经费，我提供自己在求职过程中的原生态入职就业情况，我俩联合开展名为“一位留学回国人员在中国的入职就业过程状况”的课题研究；利用方便快捷的国际互联网电子邮件的形式，我们俩虽然身处两大洲，相隔万里路，昼夜不一致，但却可以及时交流各种信息和心得，计划在我返校参加荣誉学士学位的授证毕业典礼时，经过面对面的商讨、辩论和升华，再结题形成研究报告，并完成本课题的全部研究工作。

照理来说，这是一项带有个人研究兴趣的并不十分沉重的工作：经费有保障，而且进入职业的过程又是我个人的就业经历和感受，应该说这完全是“我的就业我做主”的轻松事情。可是，在整个入职就业的自我实践和课题研究过程中，在千人同争一个公务员工作岗位，百名毕业生竞争一个事业单位带事业编制的上岗机会，数十人同时申请一个知名外资企业、国有企业或民营企业的入职面试机会的现实形势下，在我无数次地跑人才市场、挤人才集市、参加劳动力招聘大会、参与各种单位的笔试面试的过程中，我的心情，渐渐地由热烈转向凄凉，套句流行语，到后来，我的心简直就是“贼凉贼凉”的了。

本来，与每年走出校门的几百万高校毕业生一样，走出象牙塔，正式踏入纷繁复杂的现实社会参加工作——即从学校到公司，从教室到办公室，从学生到公务人员、科研人士、车间工人等，面对着这样一个人生成长自立的重要转折点，我的心中是充满欣喜和期待的。可是，在艰难的求职过程中，我却逐渐发现，毕业生的入职就业，存在相当大的问题。在此之前，我曾经理所当然地认为，当学生从学校毕业，走向社会参加工作，经过家庭、社会以及毕业生至少9年，



一般都在12年或者15年及以上的时间、金钱和精力的投入,入职就业本应该是获取成果,取得家庭、社会、组织与毕业生之间的多赢局面的欢呼时刻;但是,作为潮水般的求职人员中间的一分子,我的所见所闻却实在令人痛心:一些学生毕业即失业、“海归成海待”,窝在家里,吃老啃老赖老,就业成为父母心里十分沉重的压力;有些毕业生拿不出实实在在的本领,面对用人单位却敢于漫天要价,攀比心思很重,一味地挑好行业、好岗位、好待遇、好环境,职业素养差,自我中心主义思想严重,导致许多用人单位不愿意培养应届毕业生、不敢用应届生,有的企业干脆就不给毕业生机会——公开表态拒绝接受应届生;还有的毕业生则缺乏认真的就业准备,匆匆忙忙地到处投简历、赶面试、争试用期,根本不管自己能力是否具备、专业对不对口、岗位是否适合自己等,有位置就上,入职后才知道自己其实不适合或者说适应不了,三下两下就在岗位上败下阵来,一次次地失去在现实组织中的发展良机……

令人遗憾的是,上述这些毕业生在就业过程中所出现的情况,还仅仅只是给毕业生及其家庭带来了很大的人职成本问题而已;但是现实当中更为严重的状况却是,一些毕业生在入职就业过程中往往要一而再、再而三地反复地“撞南墙”,而且要“撞”好多次,甚至于头破血流,产生了严重的后遗症之后,才会慢慢醒悟过来,渐渐地定准自己的职业方位,适应社会,完成其自我的组织化和社会化。可是这样的一个人职就业过程,给家庭、组织、社会特别是毕业生本人,带来了巨大的机会成本损失,产生了很多社会问题,降低了接纳毕业生就业并在职业过程中对毕业生进行培养的相关单位的工作绩效,损害了毕业生自己及其家庭的现实利益;从某种意义上讲,还在一定范围的某种程度上阻滞了我国社会生产力的较快发展……由此看来,要想潇洒地喊出:“我的就业我做主”,至少在目前的中国,对于许多大中专院校的毕业生而言,还只是一句带有学生气的漂亮口号而已。

也正是上述这样的现实情况,使得远在欧洲享受着发达国家人士的闲适和舒服的彼德·恺撒教授,再也坐不住了。作为一名敏感而有良知的学者,他强烈建议我:翻译整理我俩在整个研究过程中的重要邮件,把我们的研究成果在中国公布,而且越早越好!

按照恺撒教授的观点,作为我俩合作心血的研究成果——毕业生三维入职就业定位技术,从小处讲,可以有效降低毕业生在进入职业时的盲目和盲动性,减少他们在入职就业时所经历的不必要的曲折和损失;往大处说,这还是一件利家庭、惠组织,从而能为中国可持续发展,以及我国和谐社会建设“添砖加瓦”的大好事。

当然,鉴于毕业生三维入职就业定位技术尚处于探索完善阶段的现实情



况,在理论阐述时,尽管我们批判性地吸收了古今中外职业生涯规划等方面的研究成果,并根据中国的现实国情进行了适当的方法创新,但目前抽象出的三维就业定岗的核心理念,以及基于胜任尺的三维入职定位技术的具体操作方法,显然需要经受实践中的应用检验和改进完善。因此,热诚希望入职就业方面的专家和学者,特别是亲身参加就业实践,与我一样经受过求职煎熬和正在经历着入职煎熬的毕业生们,不吝赐教!

# 前 记

## 恺恺的难题

### ——面向就业的家庭会议

亲爱的彼德，您好！

看来，中国毕业生的入职就业，没有欧洲青年那么简单：进什么行业，从事什么职业，到什么样的公司，走上怎样的工作岗位，可以全由年轻人自己决定。

今天发生在我身上的事情，颇有些耐人寻味——因为是春节大年夜，按照中国的风俗，在吃完团圆饭以后，出于关心，针对我的就业问题，我的家庭成员就七嘴八舌地议论开了。

这里先做个说明：由于这些讨论均属于我的家事，纯属于个人隐私；以教授的为人，凭您在我们学生心目中的崇高尊敬地位，相信不用我说，教授就肯定是会保守秘密的。

还是回归正题吧：为了让教授您能够了解全部情况，现将我的家庭成员之间的谈话要点，照录如下：

“恺恺，趁今天家里人都在，”我的母亲度女士（以下简称“母”，下同）向来比较性急，“快给大家说说，毕业之后有什么打算？”

“虽然也做过考虑，”恺恺（以下简称“女”，下同）说道，“但还是理不出头绪耶。”

虽然，在家人连哄带骗的安排下，也为了给我们俩的课题搜集第一手的研究资料，我赶回国内，懵里懵懂地已经参加了由父母亲等人设法代我报名的中央国家机关的公务员考试，国内某知名大学的硕士研究生的入学考试，一家事业单位的公开招考，以及一家世界 500 强欧洲公司在国内投资的企业、两家国有企业、一家民营企业等各种形式的笔试面试；但说心里话，我还是非常留恋在欧洲的留学生活的。所以，我的内心，还在回国与继续留在欧洲之间做着十分激烈的思想斗争。

“在你刚毕业时，”父亲吴先生（以下简称“父”，下同），“对自己来说什么东

前  
记



西最重要呢？”

“这还用说！”母亲度女士立即插言道，“当然是赶紧回来，在国内的工作实践中获取从业经验最重要！”

在这里，请允许我先向您介绍一下我的家庭背景：作为目前拥有7家子公司的A集团公司的创始人，尽管我的父母从来不在我面前炫耀财富，也从来没有让我有富裕家庭出生的感觉，但是我知道，个体裁缝出身的我父亲吴先生，身家已经超过了亿元人民币，也就是说，他应该是一个亿万富翁；而分管集团公司财务的我妈妈度女士，目前担任A集团公司的常务副总经理。作为他俩的独生女儿，这几年我孤身在欧洲求学，身为母亲的度女士已经心疼得不得了，所以她巴不得我尽快毕业，并能早日回到其身边来。

“为了获取工作经验，是拿到学位后马上回国工作，还是留在国外先干一段时间呢？”事实上我的确很犹豫，所以也曾经问过自己上述这样的问题，但结果是，“对于这个问题，我还没有想好。”

“我们家恺恺已经在国外这么多年了，该受的苦也都受了。”从小带大我的爷爷（以下简称“爷爷”，下同）说道，“依我说，一毕业就回家，在咱们家这么多的企业里随便挑一个，锻炼锻炼不也是一样的吗？”

“是啊，是啊！”从小到大一直把孙女照顾得妥妥帖帖的我奶奶（以下简称“奶奶”，下同）赶紧附和，“家里总比外头好，在自己人身边，大家对恺恺也好有个照应啊！”

“我才不要去老爸的什么服装缝纫厂啊印染厂呀什么的，这种土里土气的乡村企业，怎么能与人家发达国家的全球性机构相提并论？”年少气盛的我，在百般宠爱我的家人面前，完全是口无遮拦，“在这些乡下旮旯里，又有什么东西好学的呢！”

爷爷：“好，好！我们恺恺有志气，说得对，农村里的小厂，是没啥好学的。那就去设在城里的贸易公司得了，我们恺恺喝过洋墨水，是不应该再到农村里来受苦了。”

教授您是明白人，相信您肯定看出来，以我父母目前的财富情况，我完全可以不干任何工作，每天吃喝玩乐，尽情地享受生活就是了。可是，在课堂上您也曾经帮我们分析过，一个聪明健康的年轻人，如果不靠自己的劳动创造财富养活自己、奉献社会，那么即便是在目前物质资料极大丰富的欧洲或者说美国，这样的年轻人，也是被人所看不起的。正是出于这样的考虑，所以我绝不希望也更不指望靠父母的财富来生活和创业。我认为，一个成年人如果还要父母抚养的话，那他（她）的人生就失去了意义，他（她）的脊梁骨，就会永远无法直立起来而笑对人生，堂堂正正地享受美好的现实生活！

好在我的家庭成员都是中国的农民身份,作为祖祖辈辈都在地里刨食的农民,他们身上——当然包括我,都保留着中国乡村农民勤劳质朴的血脉,他们比我更懂得自力更生的喜悦和快乐,更清楚人生美好的前程,是要靠自己的双手去创造的!因此,对于我的就业,我的家庭成员都持无保留的完全支持态度。事物总是需要从正反两方面来进行分析的:要说我的家庭成员在我的就业问题上有什么不足的话,那就是在具体的入职定位和就业路径的设计等方面,好像干预得比较多了一些而已——不过,我心里完全明白,他们是为了我少走弯路,是为了让我在社会上少栽跟头……大爱不言谢,虽然我嘴巴上得理不饶人,但流淌在心中的感恩,犹如窗外此起彼伏、热烈喧闹、热气腾腾的爆竹声声,尽管是在白雪压枝条的春寒料峭时分,但却分明使我觉得,好像是又回到了热情如火的夏天的欧洲校园,丛丛簇簇的鲜艳的玫瑰花,把大地打扮得花团锦簇、分外妖娆!

“如今的中国农村,机会要比城市里多得多、好得多!这个先不说。年轻人要想在实践中学东西,除了要会吃苦,地域选择还是得认真考虑。以我和在全球各地走动的朋友们的看法,中国倒的确是当前世界上最有活力的大国之一。”说完这些,父亲话锋一转,“不过,搞企业太辛苦了,在当代这样一个复杂的形势之下搞企业,尽管机遇不错,但是挑战性更大,一个女孩子家,最好还是别到企业、公司等压力巨大的经济组织中就业……”

女:“我想,凭自己的学习成绩,想继续深造攻读硕士学位,没有任何问题——当然,这需要老爸掏钱,继续解决我的学费、生活费用等;本科毕业以后要在欧洲找一份工作,在有名气一点的世界著名机构里经受锻炼,尽管有一定难度,但争取一下也应该是没有问题的……”

父:“外资企业的职业生涯规划一做就是五年,时间太长了,受不了!到时候我们的闺女再给咱整一洋女婿回来,那可不得了,你老妈肯定是第一个背过气去……”

……

饭后闲聊渐渐变成了家庭辩论、争论、争吵,最后的结果是:在企业经营管理中擅长“欲擒故纵”的老爸,虽然对我回国与否未发表倾向性过于明显的意见,但却主张我毕业以后先占领职业岗位,等工作一段时间有了一定的从业经验和心得之后,再行考虑攻读更高一级的学位似乎更好。爷爷奶奶及妈妈度女士,虽然同样坚决反对怏怏我继续在国外“受苦”,一致要求我一拿到学位证书就回来,但是在讨论我最好从事何种职业时,大家却分歧颇大:爷爷奶奶力主怏怏回 A 集团公司从事管理工作,今后好女承父业;父亲吴先生认为搞企业付出太多,以女儿我的个性,根本不适合在民营企业里“拼搏”,所以竭力主张我报考

前  
记



公务员,哪怕是“囤”在家里认真准备个两三年,也要通过招考争取今后从事公共行政事务的管理工作;母亲度女士虽然同意丈夫的看法,但却因为心疼女儿,所以力挺“设法让恺恺去人们普遍认为相对比较清闲的事业单位工作”的想法;而作为当事人的我,说实话,还在回国和留在欧洲两者之间犹豫不决、摇摆不定……一时间,因为我的工作方向等问题,家庭成员之间争得面红耳赤;团团圆圆的节日气氛,也被搅得个七荤八素……

亲爱的彼德,我们中国有句谚语,叫做“皇帝不急太监急”,就拿我的就业问题当例子来说吧,我想您也应该看出来,在我的就业问题上,我这个当事人不着急,倒是父亲母亲爷爷奶奶等非当事人,却为了我的入职问题争论得一塌糊涂。经过回国这些天和在国内的初高中同学的信息沟通,以及与父亲家族和母亲方面的七大姑八大姨之类的一些亲戚朋友的简单讨论,我还发现,这样一种“越俎代庖”的现象,不但发生在了我的身上,也发生在了其他的毕业生身上。看来,恺恺的难题并不是孤立现象;我们选择这个问题作为研究课题,歪打正着,竟然还是具有一定的典型意义的。哈哈!

您忠诚的恺恺于农历大年除夕夜

# 目 录

<b>第一章 寻找自己的职业方位</b> .....	(1)
第一节 就业需要先定位 .....	(1)
第二节 用中国传统方法难以解决现代职业定位问题 .....	(12)
第三节 在中国运用西方职业定位理论难解现实之渴 .....	(18)
<b>第二章 就业是人生的重要经历</b> .....	(25)
第一节 生涯的阶段性的 .....	(26)
第二节 职业生涯是人生的重要阶段 .....	(32)
第三节 就业定位的现实意义 .....	(37)
<b>第三章 入职定位的现实困境</b> .....	(40)
第一节 就业难已成为社会发展过程中的新问题 .....	(40)
第二节 入职就业挑战毕业生的智商情商胆商等 .....	(43)
第三节 日新月异的行业变化使得入职就业的难度越来越大 .....	(47)
<b>第四章 开展自我入职就业管理</b> .....	(52)
第一节 正确入职就业的前提是自我修炼 .....	(52)
第二节 了解职业社会的环境 .....	(56)
第三节 正确抉择,过有意义的职业人生 .....	(58)
<b>第五章 把握自我三维适岗胜任素质</b> .....	(64)
第一节 了解个体的意识能力 .....	(65)
第二节 认识个体的人际交往素质 .....	(74)
第三节 掌握个体的事务处理才干 .....	(77)
<b>第六章 理清岗位的工作要求</b> .....	(81)
第一节 罗列岗位需要完成的工作 .....	(81)
第二节 归并岗位的工作类型 .....	(85)
第三节 排列岗位任务的优先顺序 .....	(89)



第四节	梳理完成工作职责的资源支持 .....	(90)
第七章	量化三维岗位胜任素质的程度差异 .....	(94)
第一节	个体意识胜任素质的程度差异 .....	(94)
第二节	人际交往胜任素质的量化 .....	(98)
第三节	事务处理胜任素质的水平差异 .....	(101)
第八章	建立基于三维胜任尺的岗位胜任素质模型 .....	(106)
第一节	设置岗位胜任素质的门槛 .....	(112)
第二节	设置岗位胜任素质的“天花板” .....	(116)
第三节	建立三维岗位胜任尺素质模型 .....	(119)
第九章	就业定位中的三维对标技术 .....	(130)
第一节	个体自我意识与职业环境的协调 .....	(130)
第二节	个体人际交往能力与职业环境的契合 .....	(136)
第三节	个体事务处理能力与职业环境的匹配 .....	(140)
第四节	三维入职就业定位技术的对标计算 .....	(146)
第十章	组织对其拟入职人员的职业定位影响 .....	(151)
第一节	给个体提供自我评估的工具和机会 .....	(152)
第二节	针对组织岗位的入职定位的有效性标准 .....	(154)
第三节	现代管理哲学对组织岗位的拟入职人士的定位影响 .....	(160)
第十一章	锁定自己在组织中的职业方位 .....	(165)
第一节	开展组织岗位入职工作者的三维就业定位 .....	(165)
第二节	岗位拟入职人员三维就业定位中的组织作为 .....	(168)
第三节	三维就业定位过程中人岗匹配性的追求 .....	(171)
第四节	用三维就业定位技术解决人业互择现实难题 .....	(175)
第十二章	案例:面向入职就业的惺惺难题的解决 .....	(180)
第一节	入职上岗的胜任尺素质模型的匹配 .....	(180)
第二节	三维对标技术的计算举例 .....	(187)
第三节	入职就业的三个月适岗检查 .....	(192)
第四节	入职就业的六个月实践检验 .....	(193)
致谢	.....	(194)
主要参考文献	.....	(195)

# 第一章 寻找自己的职业方位

亲爱的恺，新春快乐！

首先我声明，除非您愿意公开，否则，关涉您本人以及您家庭的所有信息资料，在我的有生之年，将作为比我的动产不动产票据更为重要的资料，寄存在可靠的国家银行的保险箱里面。在我去见上帝之前，我会先行向上帝请求，留一点时间让我妥善处理好这些个绝密材料，以避免被居心叵测的蛇之类的动物所窥视；等到这样的工作结束之后，鄙人才会依照上帝的指引而进入美妙的天堂。

言归正传：听到您的家庭成员对您就业问题的争论，我觉得很有趣。中国家庭对孩子就业问题的“干涉”——国情不同，也许应该叫做“过度关心”更为合适？不知道是否如您所说的那样确实普遍存在？如果是，那这种情况在欧洲将是不会被认可的。

不过，既然是一项研究课题，我们倒可以用一种科学研究的心态和视角，对这个问题先不下结论，而是等整个过程结束后，用让事实说话的方式，来对这一现象的逻辑和伦理，进行判断和归类。

按照世界上公认的学术规范，作为一种科研基础，我不得不提醒一下：您可能需要对本课题所涉及的基本概念，先开展梳理，并对它们的内涵和外延，进行必要的明确界定等，以打实基础，确保研究的成功。

您忠诚的彼德于中国农历正月初一·春节

## 第一节 就业需要先定位

亲爱的彼德，您好！

您说得很有道理，对于作为本课题基石的基本概念，我想至少要对工作、职业、岗位、入职、就业、定位等概念，先行开展界定。

去年年底匆忙回国之后，在与初高中同学的联络和交流沟通中发觉，其实国内的大学生，往往从大学四年级的第二个学期开始，就已经走出校门，用实习





等多种方式,去寻找工作岗位了。根据这些学生的师哥师姐们所传授的就业经验看,面对着竞争异常激烈的毕业生入职就业现状,不预先做些准备,这是万万行不通的。联想起春节前夕匆匆忙忙赶回来参加的那次公务员考试,以及其他的事业单位和企业的入职考试等,与国内的大学毕业生相比,我发现自己已经落后人家好几步了!

心里有点急。不过,好在中国有一句古代谚语,叫做“亡羊补牢、为时未晚”,经过多方咨询,我已经初步发现了在中国目前形势下顺利就业的天大秘密:毕业生在走出校门之前,必须得搞好自我入职定位工作!您的学生还算能干吧?这么短的时间内就有了这样大的收获!另外,我有个直觉,您投资在我身上的研究经费,肯定是物有所值——不,是物超所值!您要是不信,那咱们可以骑驴看唱本——走着瞧!

您忠诚的恺恺于正月初三

## 第一纲 就业定位的基本概念

亲爱的彼德,您好!

因为家里来了亲戚,所以上午只写了几句就匆匆结束了。对于就业定位,有些个大四学生的师哥师姐在毕业感言的专门网站上面说得非常夸张:“血的教训——走上社会之前一定要有清晰的职业定位”、“泣血哀告学弟学妹们:一定要利用大学期间的自由时间,定准就业方向,不睡懒觉、少谈恋爱、努力学习,做好进入职业的全部专业准备;不然,在就业岗位的争夺战中,你就会死得要有多难看就有多难看”、“定位决定就业成败”等等。诸如此类的“豪言壮语”,说得我心里犹如“十五个吊桶打水——七上八下的”,也有些怕兮兮的了……

还是赶紧面对现实,言归正传吧:按照中国谚语“抛砖引玉”的说法,对课题所涉及的基本概念,我先提出粗浅的、大致的含义,然后由教授您来加以规范和提升吧——谁叫您是教授呢,哈哈!

### 第一目 工作岗位的含义分析

对于“工作”(Job)、“职业”(Occupation)、“职位”(Professional Position)等有关毕业生进入社会就业的一些关键词的含义,虽然在理论上依然存在着一定的争议,但在就业实践中的大致含义,还是基本明确的。

#### 第一条 工作的含义

工作:指劳动生产,主要是指劳动,即人类个体从事体力或脑力劳动等;在这里,劳动可以创造价值,也可以不创造价值。尽管工作不是生活的全部,生命的意义也在于生活而非仅仅是工作,金钱、名誉、地位等,也只是人们潜心工作所带来的副产品而已;但是,作为个体在社会中的一种责任,工作能使人的生活