



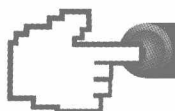
职业 教 育 基 础 课 系 列 教 材

职业生涯规划

ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主编 潘 新 主审 赵建平





职业 教育 基础 课 系 列 教 材

职业生涯规划

ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编 潘 新

副主编 张银星 杨 宇

编 者 张银星 杨 宇 谷红霞 邢劲松

黄晓莲 周 年

主 审 赵建平



安徽科学技术出版社

(第1版)

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划/潘新主编. —合肥:安徽科学技术出版社, 2008. 9

(职业教育基础课系列教材)

ISBN 978-7-5337-4195-2

I. 职… II. 潘… III. 职业选择-专业学校-教材
IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 136966 号

职业生涯规划

潘 新 主 编

出 版 人: 朱智润

责任编辑: 王菁虹 文字编辑: 吴晓晴

封面设计: 王 艳

出版发行: 安徽科学技术出版社(合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号
出版传媒广场, 邮编: 230071)

电 话: (0551)3533330

网 址: www.ahstp.net

E - mail: yougoubu@sina.com

经 销: 新华书店

排 版: 安徽事达科技贸易有限公司

印 刷: 合肥远东印务有限公司

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 7.75

字 数: 190 千

版 次: 2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 15.00 元

(本书如有印装质量问题, 影响阅读, 请向本社市场营销部调换)

编 委 会

主 任(排名不分先后): 寿培聪 吴丁良 姚成秀

副主任(排名不分先后): 施正和 翟 敏 黄庭曙 包太平 姚志浩

张汉林 郝登峰 任祖明 王礼义 李涤新 肖 山 王立升

陈爱娥 刘淑凤 刘树钢 王亚平 石晓峰 丁士中 张 敏

王华君 唐久春 范铭祥 韩 云 王宏锦

委 员(排名不分先后): 徐 黎 开 俊 刘纯根 李惠兰 江 涛

储立群 刘尚华 吴桂荣 邢良言 葛冬云 汪建安 徐万赋

张 辉 姚卫宁 胡晓红 吴成群 张艺国 彭 建 刘 彦

陆伟生 张 李 魏 敏 吴晓东 李方显 朱晓华 张 强

周 斌 陈佩喜 丁淑荃 汤 峰 陈洪金 顾 宏 周致远

陆思忠 朱振宇 窦祥国 潘 新 李国辉

前言

为了全面贯彻落实国家《职业指导教学训练大纲》的要求,针对职业教育的培养目标,我们编写了本套教材。本套教材包括4册,分别是《心理健康教育与自信训练》《就业政策指导与自律训练》《企业文化与就业技能训练》和《职业生涯规划》。

在教材的设计方面,为了充分体现职业指导3年不断线的思想,将这4册书分别组织在4个学期教学。第一学期是《职业生涯规划》,第二学期是《心理健康教育与自信训练》,第三学期是《就业政策指导与自律训练》,第四学期是《企业文化与就业技能训练》。各分册既相互联系,又相对独立,便于教学。与此同时,授课教师应把时事政治、思想品德操行训练融入职业指导的全过程。第四学期,教师应针对即将离校到实际岗位实习的学生进行职业能力综合测评和强化训练(分笔试、口试和行为表现三部分)。

本套教材最大的特点是以“案例教学”和“实践活动”为主,融知识、案例、规则和建议于一体,力求最大限度地帮助学生就业,促进其职业发展,努力做到重体验、重实践、重实效。

本套教材由潘新担任主编。《职业生涯规划》由张银星、杨宇等参与编写,《心理健康教育与自信训练》由黄晓莲等参与编写,《就业政策指导与自律训练》由赵先洁、张银星等参与编写,《企业文化与就业技能训练》由刘美玲、谢红梅等参与编写。赵建平、吴丁良分别担任主审。本套书在编写过程中,参考了大量书籍,查阅了大量资料,在此大力感谢文献作者。由于时间仓促,加之编者水平有限,书中难免存在诸多不妥之处,恳请广大师生提出宝贵意见,以便再版修订。

编者

目 录

模块一 职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯与个人职业生涯规划	2
第二节 职业演变	5
第三节 职业认知与职业定位介绍	7
模块二 职业素养	11
第一节 培养专业技能素质	12
第二节 职业道德的养成	18
模块三 职业心态	29
第一节 调整心态与角色	30
第二节 职场中应具有的基本心态与基本意识	36
第三节 职场新员工应具有的基本行为	39
第四节 走好职场第一步	44
第五节 个人人际关系的建立	47
模块四 创业与就业	55
第一节 职业与创业	56
第二节 个人创业准备	58
第三节 就业准备	61
模块五 职业兴趣	69
第一节 职业兴趣概述	70
第二节 兴趣与择业的关系	86
模块六 职业生涯规划	88
第一节 职业生涯规划的意义与特征	89
第二节 职业自我综合评估与职业定位	93
第三节 职业生涯规划发展机会评估	97
第四节 职业生涯规划发展目标与路线的设定	99
第五节 职业生涯规划的形式、内容和实施策略	105
第六节 职业生涯规划设计案例	108

第一节 职业生涯与个人职业生涯规划

(一) 职业生涯概述

从学校走向社会,你将面对一个全新的世界。在这个世界里,使你能够立足的是你的职业,它不仅是你生活的基础,更重要的是将体现你存在的价值。因此,了解职业生涯对于我们来讲,就显得格外重要。

广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。

狭义的职业生涯是指从踏入社会,从事工作之前的职业训练或职业学习开始直至劳动最终结束、离开工作岗位为止。

此外,职业生涯还可以分为内职业生涯和外职业生涯。

外职业生涯是指从事某一职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境和工资待遇等因素的组合及其变化过程。

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的,也容易被别人否认和收回。外职业生涯因素可能往往与自己的付出不符,尤其是在职业生涯初期。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功,但内心极为痛苦,因为他们往往不了解,外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件的。

内职业生涯是指从事一项职业时所需具备的知识、观念、心理素质、经验、能力、身体素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。

内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助而实现,但主要的还是靠自己努力追求得以实现。与外职业生涯的构成因素不同,内职业生涯的各构成因素内容一旦取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩,会转化为外职业生涯。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提,并能带动其发展。内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性的作用。因而在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯的早期和中前期。而对于尚未毕业的大学生,或者刚刚参加工作的新员工,一定要把内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

内职业生涯因素匮乏的人总是担心自己找不到好工作,找到工作后担心下岗名单中会有自己的名字,担心自己的企业被别人吞并,担心自己不能晋升,担心未来没有保证,担心自己不能胜任工作。内职业生涯因素丰富的人抓住每一次发展的机会,甚至主动地为自己、为别人创造发展机会。

内外职业生涯的关系如果用一棵树来比喻,树干、树冠、树叶、果皮等就像外职业生涯,一般是显而易见的。谁都希望自己的职业生涯之树苗挺拔、枝繁叶茂、郁郁葱葱、硕果累累。但这样一棵参天大树不是凭空长成的,地下的庞大根系给了它强有力的支撑,土地越贫瘠,越是需要庞大的根系。在肥沃的土壤中,树根与树冠的比例约 1:1;在贫瘠的环境中,树根与树冠的比例可达到 3:1;在沙漠地带,树根与树冠的比例会达到 5:1。这是大自然的规律,是大自然的智慧,它给我们的启示是足够让我们深思的。

植物需要先有支持和营养系统——树根,才能形成树干、树冠,树干、树冠的成长又促使树根向更广处和纵深处发展,以汲取更多的水分和营养。这样树冠、树根交替发展,相互成全。内、外职业生涯的关系也正如此,是相互促进、相互发展、相互折射的。这个根,是给自己的潜意识一个提醒——要想枝繁叶茂、硕果累累,就该根深蒂固。很多大学生找工作的时候,问招聘单位的负责人:“工资是多少?什么时候长工资?有奖金吗?有集体宿舍吗?宿舍里头有电话线吗?有彩电吗?有宽带吗?能上网吗?”这些问题关心的是什么?——外职业生涯的内容。如果你问这样的问题:“你们单位需要什么样的人?需要什么样的观念和能力?我能争取到什么样的锻炼机会?我用多长时间可达到公司对我的要求?”把焦点放在内职业生涯的树根上,让自己的“树根”逐渐长得更长,可以吸收更多的营养和水分时,你的内职业生涯之树会怎么样?——长出很多的枝芽,长出很多的花蕾,会结果实。如果你天天就盯着怎么还不开花啊,怎么还不结果啊,却不去培育“树根”,那你就只能人为地挂上一些花、挂上一些果,挂得少这棵树还能立着,挂多了一推就倒了。如果你理解了关于内职业生涯和外职业生涯的正确概念,你就永远不会没有工作。可以打个比方,寻找工作也是工作,对于多数人来说,寻找工作是你的第一份工作,寻找工作的过程就是自己学习当老板,永远不会没有收入,因为经验教训都是收入,而且自己决定给自己发多少……在找工作过程中,你有了经验,有了体会,可以提高心理素质,可以逐渐地去修正自己在市场经济社会中的观念,这也是你的收入,是你的内职业生涯的收入。

有位留美计算机博士,揣着一摞证书应聘,屡遭失败。后来,他改变策略,以一名普通打工者的面貌出现,很快被一家公司录用。作为一名电脑程序员,由于成绩突出被老板提升为部门经理。这时他亮出了学士学位。经过一段时间,由于研发能力突出,老板又指定他为系统软件开发的负责人。这时他亮出了硕士证书,老板吸纳他进入公司决策层。后来老板又根据他的潜力,再次提拔他为公司副总经理并割让部分股权让他技术参股,他成了这里的老板之一。这时他亮出了博士证书。这位计算机博士的经历,充分体现了内职业生涯对外职业生涯发展的影响。

(二) 个人职业生涯规划的含义

所谓个人职业生涯规划(Career Planning),是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析、总结和测定,确立自己的职业生涯发展目标,选择实现这一目标的职业,制订相应的工作、培训和教育计划,并按照一定的时间安排,采取必要的行动实现职业生涯目标的过程。

职业生涯包括一个人从职业学习开始到职业劳动,最后结束这一生的职业工作所经历的过程。人的一生主要是在职业生活中度过的,职业生涯的成败对人的一生有着重要的影响。现代人已经不再仅仅把职业作为谋生的手段而试图依托一定的职业来实现自己美好的人生理想。职业生涯规划是个人职业生涯成功的战略指南。职业生涯规划为人生事业成功提供了科学的指导与基本的操作方法,因而对个人的职业生涯发展具有重要的意义和作用。

(三) 职业生涯规划发展的原则

职业生涯发展的有效规划取决于以下四个方面:一是对自己及环境有充分的了解;二是切合实际的目标,包含个人的价值、兴趣、能力及期望的生活形态;三是事先规划及确实执行为实现职业生涯目标而订立的具体行动计划;四是不停地反省并且修正职业生涯目标,用来适应环境的改变。据此考虑,良好的个人职业生涯规划应本着以下原则:

(1)可行性:规划要有事实根据,并非是美好的幻想或不着边际的梦想,否则将会延误职业生涯的良机。

(2)适时性:规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动何时实施、何时完成,都应有时间和顺序上的妥善安排,以作为检查行动的依据。

（3）适应性：规划未来的职业生涯，牵涉到多种可变因素，因此规划应有弹性，以增加其适应性。

(4) 持续性:人生每个发展阶段应能持续连贯衔接。

第二节 职业演变

(一) 职业的产生与变迁

职业是社会劳动分工的产物。在原始社会初期,人类的劳动最早只是按男女性别进行分工,男的去打猎、捕鱼,女的采摘果实、挖掘茎块,所以不存在职业。原始社会末期,出现了最早的、真正意义上的社会分工,农业、畜牧业和手工业开始成为专门职业。

随着生产力的发展,科学技术的进步,社会分工越来越细,职业也就越来越多。奴隶社会时期,职业的种类有所增加。封建社会使职业得到发展。据记载,中国封建社会初期的周朝,职业被分为六大类,即王公(发号施令的统治者)、士大夫(负责执行的官吏)、百工(各种手工业工匠)、商旅(商人)、农夫(种田人)、妇功(纺织与编制的妇女)。所谓“百工”就是技艺匠人的总称,当时有木工七种、金工六种,皮工、染色工各五种,还有其他各种工种,加起来也不过三四十种,十分简单。到了隋朝增加到100个行业,比起周朝增加了一倍多。到了宋朝达220行,又比隋朝多了一倍多。到了明朝增至300多个,当时人们把社会职业分工统称为“三百六十行”。资本主义社会时期带来了职业的繁荣。1850年美国进行了专门的职业普查,将当时美国社会行业划分为商业、手工业、制造业、机械和采矿业、农业、林牧业、军界、河海业、法律、医务、神学、教育、政府文职、家庭佣仆、其他行业等15个大行业,并列出了323种职业,1860年增至584种。到了现代社会,科学技术的迅速发展使职业的兴衰演化更加迅速。近年来,随着科学技术的迅猛发展,又涌现出不少新的职业,如科学咨询、家政服务、信息传递、时装模特等。在当今社会,生产力的不断变革已十分明显地改变了职业的构成,特别是作为第一生产力的科学技术的发展日新月异,使职业的内容不断更新,对从业者的文化知识和职业技能要求不断提高,新的职业不断涌现,而职业更新的周期则越来越短。

(二) 职业的发展趋势

职业是人类社会发展到一定历史阶段的产物,是社会进步的标志。随着社会的不断进步,职业的发展变迁出现了不断加快的趋势。不适应社会发展的职业逐渐消失,新的职业不断产生,总体上看职业呈专业化、智能化、综合化的发展趋势。

职业的专业化是指职业分工越来越细、越来越专,社会对职业的专业技术水平要求越来越高。职业的专业化,要求各种就业岗位有更多的受过良好教育、培训,掌握最新技术的人。若不具备一定的专业能力,达不到职业的要求就不能适应职业的需要。比如邮电行业,由于新技术的广泛应用,缺乏现代电子技术的人就难以胜任工作的要求。

职业的智能化指在职业劳动中,体力劳动的比重减少,脑力劳动的比重增加,体力劳动脑力化。职业的智能化使各种就业岗位对单纯体力劳动者或操作人员的需求量明显减少。

职业的综合化指职业之间相互重叠、交叉,对从业人员的知识经验、技能的要求越来越全面。如对会计师,不但要求会打算盘,还要求会操作计算机;对产品推销员,不但要求掌握产品知识,还要求具备公关能力。由于职业的综合化,各种就业岗位更加欢迎那些有多方面能力的复合型人才。

科技进步将使与高新技术有关的职业得到发展。我国高新技术及其产品分为9类:①电子与信息技术;②生物医学技术;③新材料技术;④光电一体化技术;⑤新能源、高新节能技

术;⑥环境保护技术;⑦航天航空技术;⑧地球空间及海洋技术;⑨核应用技术。这些高新技术产业将得到进一步发展,并会促进社会职业的增多,为就业提供新的机遇。

社会发展和科技进步将使第三产业的有关职业得到发展,使其在国民经济发展中的作用越来越大。其作用主要表现在:①为第一、二产业提供服务,为生产的产、供、销等提供多种服务,为产业人员提供各种生活服务,从而促进劳动生产率的提高;②第三产业的发展需要机器、设备、房屋、原材料、燃料和生活消费品等,为第一、二产业的发展提供了广阔的市场;③第三产业为社会培养各方面人才,如科技、管理人才和熟练技术工人等;④为国家建设积累基金,促进了整个国民经济的发展。第三产业的职业结构有着广泛的适应性和灵活性,既有传统职业,又有现代职业;既有主要依靠体力和熟练技能谋生的职业,也有主要依靠脑力劳动谋生的高新技术职业。现在,投资少、见效快、潜力大的第三产业受到前所未有的重视,它可以为人们提供广泛的就业机会。

随着社会的发展和科技的进步,第三产业及相关职业必须得到快速的发展。据亚洲开发银行报告,1990年,第三产业在国民生产总值中占的份额,中国香港地区已达到了70.0%,新加坡达63.0%,中国台湾为52.3%,泰国为50.1%。第三产业从业者占全部从业者的比例在发达国家或地区已超过50%。美国与加拿大的比例最高,为69%,其后依次为澳大利亚(68%)、英国(66%)、法国(58%)、德国(54%)。我国目前第三产业从业者的比率相对其他发达国家或地区还比较低,仅为33%(2003年),但发展潜力相当大。据上海市预测,上海第三产业从业者到2010年将超过50%。加快第三产业的发展是我国的重要经济政策。在这一政策的指引下,卫生、教育、商业、饮食服务业、旅游业、保险业、物业管理业、通信业、社会服务业等有关的职业将得到较快发展。

从未来一二十年来看,我国今后热门的职业主要有10个类别:①信息产业类;②金融类;③经贸类;④建设类;⑤加工制造类;⑥科技类;⑦文化艺术教育类;⑧保健类;⑨服务类;⑩社会管理类。

今天的中职生对职业未来的发展趋势必须有充分的思想准备,这样才能正确把握学习方向,为创造成功的未来做好准备。

第三节 职业认知与职业定位介绍

(一) 进行职业认知的基本途径

只有了解职业,才能够选择职业。对于中职学生来说,了解职业的主要途径包括以下几方面。

一是课堂教学。中职学校的教师特别是专业课教师往往与企业单位有着密切的联系,有的还在企业兼任职务,对企业经营管理活动比较了解,对相关职业活动比较熟悉。他们的课堂教学与实际联系比较密切,通过他们的课堂教学,学生可以了解到许多与职业有关的信息。

二是校内实习。不少中职学校都建立了校内实习实训基地,通过模仿企业环境和生产经营活动,可以使学生在实习实训过程中间接地接触生产经营活动,掌握经营管理活动的基本技能特别是操作技能,培养基本的职业素质。

三是校外实习实训。目前,许多中职学校都和相关企业建立了学生实习实训合作关系,这种实习实训很接近真实的职业活动。学生可以在企业真实的环境中学习专业知识和职业技能,了解职业行为规范,锻炼自己。通过这种途径了解职业,所得到的各种信息应该说是最为真实有效的。

四是学校组织的企业人士讲座和座谈。中职生在学校应该尽可能多地参加这些讲座和座谈,以了解不同企业的信息及其对人才的要求,这对了解职业很有益处。

五是通过媒体收集有关信息资料。中职生在校期间要养成随时收集相关信息的习惯,信息收集的范围可以大一些,从宏观经济活动、国家经济政策,到行业动态、企业经营管理,乃至各类组织的招聘信息,都可以纳入关注的范围。这样做的好处是可以扩大视野,提升认识事物的层次。

六是通过社会关系间接了解到相关信息。个人的社会关系包括父母、亲属、过去的同学、朋友等,他们也会为自己提供许多有用的信息。

(二) 了解职业的定位

职业的定位包括工作内容、工作方式、工作条件、工作要求、工作回报等方面。如推销员是做什么的?怎样做的,也就是如何开展工作的?它的工作程序是怎么安排的,有哪些工作步骤?这个职业是在怎样的工作环境中进行的?是电话推销员还是户外推销员?这个职业对从业人员有哪些要求?薪金水平如何?除工资收入外有没有其他的福利待遇?用人单位对个人的发展提供哪些条件?是否有业务培训?这个职业的社会地位和社会声望如何?

建议同学们从入学时起,建立一个职业调查档案,选择两三个自己感兴趣的职业,按照上述几个方面,随时收集、记录、整理它们的信息资料,这对于我们确立自己的职业方向和求职就业将有很大的帮助。

(三) 职业定位的原则

1. 立足现实、着眼发展的原则

立足现实就是要认清现实并接受现实,主要有四个方面的含义。

一要知晓中职学生就业的基本形势。近年来,随着改革开放力度的加大,外资、外企大量进入我国,这使得外来求职人员开始增多;经济建设的持续高速发展,市场化、城市化趋势明

显,大量民工涌入城市,参与就业竞争;就业竞争已愈来愈广泛地渗透到我国社会经济的各个层面,新的矛盾和压力不断出现。中职学生由于其学历层次、专业知识结构,及社会人才需求取向变化的影响,就业压力日趋增大。此外,在我国经济体制改革和产业结构进一步调整的过程中,众多企业关、停、并、转,大量员工下岗待业或转岗再就业,全国的就业形势十分严峻。

二要立足于现阶段用人单位的人才需求。近年来,由于我国劳动密集型企业增多,第三产业加速发展,对中职人才的市场需求加大,不少地区的技术操作工人、服务人员需求量非常大。据人才市场的需求分析,技工类人才一直长盛不衰。我国的经济发展目前正紧缺应用型、技能型的技术人才。

三要立足于个人专业知识和能力的实际水平。因为中等职业教育不是研究型教育,它是面向实际应用的教育,培养的是一线应用型技术人才。所以,中职学生的知识和能力结构不同于本科以上的大学生。了解自己的知识结构,了解自己的能力基础,合理规划自己的职业生涯,特别是规划好自己的起步阶段,是每个中职学生应该做好的功课。但这恰恰也是目前中职学生普遍还没有做好的功课,我们开设职业指导课程的目的之一就是帮助大家解决好这个问题。

四要立足于个人的个性特点。每个人都有自己的个性特点,包括兴趣、性格、理想、价值观念等,彼此不同。另一方面,不同的职业和工作对从业人员的个性和素质要求也不相同。理想的状况是每个人都能适应自己的个性特点找到适合的岗位和工作,每个岗位和每份工作都能找到最适合的人,即所谓“人一职匹配”。

2. 主动就业与及时就业原则

我国现阶段毕业生就业实行“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的制度。这一制度赋予了职业学校毕业生就业充分的自主权,和计划经济体制下的计划分配有着根本的区别,是市场经济发展的必然要求。在这一就业制度下,毕业生应该建立主动就业和及时就业的意识。

主动就业首先要摆脱依赖心理。也就是说在就业问题上不等、不靠、不依赖。现在,仍然有部分学生在就业问题上等学校、等家长,依赖心理很重,这是很不适应现代社会对人的基本要求的。现代社会是竞争的社会,是凭借个人能力求生存求发展的社会。学校也好,家庭也好,可以提供帮助,但是代替不了每个人的自我选择和自我发展。没有这种思想认识,不有意识地锻炼自己这方面的能力,即使依靠学校或家庭的帮助找到认为自己合适的工作,也是很难在工作中适应的。

主动就业的第二个要求就是要自主判断、自主选择。为此,同学们应该培养自己收集和分析就业信息的能力、寻找和把握就业机会的能力、适应环境变化和融入团队群体的能力。

在这个前提下,同学们可以利用家庭关系、同学关系、师生关系和学校提供的各种机会,广开渠道,多方争取。显然,这和“等、靠、要”是完全不同的,区别的关键在于有没有自主就业和主动就业的意识和心态。

主动就业的第三个要求就是及时就业。有些同学因为目前就业形势比较严峻,有等一等、拖一拖的想法,部分家长也觉得家里不指望孩子挣钱,不就业就不就业了,待一段时间再说。其实,这对学生个人的职业生涯发展是非常不利的。因为,虽然每个人在自己的一生中会有几十年的从业经历,但是对个人发展有重大影响的时间阶段只是有限的几个。说得通俗一点,就是人生的道路虽然很长,但关键步骤只有几个,这几个关键步骤直接影响着个人发展的方向和成就。其中,从学校到社会、从学生到“职业人”这个步骤是具有决定作用的。迈出

这一步时间的早晚,会导致不同学生形成明显的发展差异。

很多事例告诉我们,早就业的学生在意识转换、行为模式转换等方面要明显强于晚就业和没有就业的学生,他们比后者要显得更为成熟。当他们已经进入职业角色、担当起业务责任和社会责任时,后一类学生仍然徘徊在学生状态,双方距离加大了,共同语言越来越少,可以想象,相对后一类学生而言,前一类学生已经初步具备了竞争的优势。所以,我们主张,作为中职学生,在就业阶段就要完成自己的就业任务,以便及时地开始自己的职业生涯。

案例

打开你观念的抽屉

一天,报社的一位年轻记者去采访日本著名的企业家松下幸之助。

年轻人很珍惜这次采访机会,做了认真的准备。因此,他与松下幸之助先生谈得很愉快。采访结束后,松下先生亲切地问年轻人:“小伙子,你一个月的薪水是多少?”“薪水很少,一个月才一万日元。”年轻人不好意思地回答。

“很好!虽然你现在薪水只有一万日元,其实,你知道吗,你的薪水远远不止一万日元。”松下先生微笑着对年轻人说。

年轻人听后,感到有些奇怪:不对呀,明明我每个月薪水只有一万日元,可松下先生为什么会说不止一万日元呢?

看到年轻人一脸的疑惑,松下先生接着道:“小伙子,你要知道,你今天能争取到采访我的机会,明天也就同样能争取到采访其他名人的机会,这就证明你在采访方面有一定的潜力。如果你能多多累积这方面的才能与经验,这就像你在银行存钱一样,钱存进银行是会生利息的,而你的才能也会在社会里的银行里生利息,将来能连本带利地还给你。”

松下先生的一番话,使年轻人茅塞顿开。

许多年后,已经做了报社社长的年轻人,回忆起与松下先生的谈话时,深有感慨:对于年轻人来说,注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要,因为它是每个人最厚重的生存资本。

【案例分析】

人物:年轻记者

外职业生涯:单位——报社 职务——记者 工资——每月一万日元

内职业生涯:能力——有争取到采访名人的能力

建立新观念——对于年轻人来说,注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要,因为它是每个人最厚重的生存资本

结果:内职业生涯发展(积累才能与经验)——带动外职业生涯发展(成为报社社长),因此内职业生涯是根本。随着市场经济的快速发展,市场的竞争越来越激烈。企业在竞争中能否保持持续的发展,归根结底是企业人才的竞争。那什么是企业的人才?学历吗?年富力强吗?曾经有过的高职位吗?曾经有过的大企业或先进企业的经历吗?甚至是曾经取得的成绩吗?这些都是判断人才的指标,但还不够,甚至只是参考。因为有文凭不等于有文化,没文凭不等于没水平;年富力强不等于潜力大、能力强;有经历不等于有经验;有过成果也不等于今后一定还会有成果。上述都是外职业生涯,可以作为判断的参考,而不能作为判断的绝对依据。人才最有价值的是他的内职业生涯部分,当然还要考虑他的内职业生涯在本企业的环境中是否能生根发芽。橘生江南则为橘,生于江北则为枳,正是此理。

在内职业生涯里,还要做一些细分。如果说知识、经验等一些因素还需要相对特定的环境才能发挥,就像阔叶植物一定要在温暖湿润的环境中才能生长,而有些因素,如积极正面的心态和终生学习的能力等,仿佛是万能的种子,无论在怎样的环境中都能生根发芽。现在越来越多的企业认识到这一点,在招聘人、任用人和选拔人的时候,把更多的注意力放在备选人的这些“万能”因素上,而相对弱化既往的知识、经历和经验,所以才会不拘一格降人才、大胆选拔,所以也才会使我们有机会成功地改换行业和职业。

我们每一位欲在职业生涯上发展的同学,请你把自我发展的注重点放在培育积极正面的心态、树立有建设性的价值观念上。《易经》上讲“形而上者谓之道,形而下者谓之器”。心态和观念统率知识和能力,而不断地学习、获得、提高和保持积极的心态和观念也是一种能力,是需要自己有意意识培养的。一旦获得,你就获得了能力中的能力,它仿佛是原生质,能孕育、分化、产生其他的多种能力。

模块二

职业素养

了解中职生所必需掌握的专业技能要求与培养途径;理解良好的职业道德行为养成的各种方法,从而自觉地培养自身优良的职业素养。