



21 世纪职业教育系列教材
ERSHIYI SHIJI ZHIYEJIAOYU XILIE JIAOCAI

ZHIYE

SHENGYA GUIHUA

YU JIUYE ZHIDAO

职业生涯规划 与 就业指导 第二版



王 英/主审

刘 彤 赵 欣/主编

于立辉 李瑞双/副主编



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS
WWW.NENUP.COM

东北师范大学出版社



21 世纪职业教育系列教材
ERSHIYI SHIJI ZHIYEJIAOYU XILIE JIAOCAI

ZHIYE

SHENGYA GUIHUA

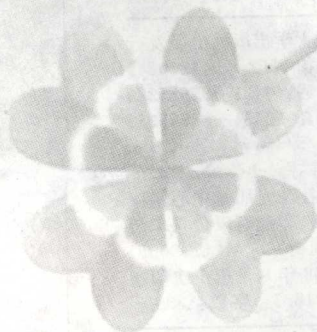
YU JIUYE ZHIDAO

职业生涯规划 与 就业指导 第二版

■ 王 英/主审

刘 彤 赵 欣/主编

于立辉 李瑞双/副主编



NORTHEAST NORMAL UNIVERSITY PRESS
WWW.NENUP.COM

东北师范大学出版社

长 春



图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯规划与就业指导/刘彤, 赵欣主编. —长春:
东北师范大学出版社, 2007. 6
ISBN 978 - 7 - 5602 - 4987 - 2

I. 职... II. ①刘...②赵... III. 职业选择
IV. C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 073468 号

☐责任编辑: 廖永新 ☐封面设计: 宋 超
☐责任校对: 黄玉波 ☐责任印制: 栾喜湖

东北师范大学出版社出版发行
长春市人民大街 5268 号 (130024)

电话: 0431—85685389

传真: 0431—85685389

网址: <http://www.nenup.com>

电子函件: sdcbbs@mail.jl.cn

东北师范大学出版社激光照排中心制版

吉林省吉育印业有限公司印装

长春市经济技术开发区深圳街 935 号 (130033)

2008 年 8 月第 2 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 185 mm×260 mm 印张: 16.5 字数: 390 千

定价: 29.00 元



前 言

时代为每一个人提供了实现人生理想与人生价值的空间和机遇。对于个人来说,最大的挑战莫过于就业的难题。我们只有认识市场,了解市场,适应市场,树立市场观念,才能从根本上决定个人的命运。

针对当前职业院校毕业生缺乏职业生涯规划与指导的现状,我们编写了这本教材,以专题讲座的形式,向同学们介绍走向职场之前应做好的各种准备,使同学们在校期间接受职业规划与就业、创业教育,帮助同学们将被动的就业观念转变为主动的就业观念和创业观念,充分挖掘学生潜能,以开发学生就业的基本素质,培养学生综合能力,为同学们走向成功的职业生涯奠定基础。

编写的指导思想:

联系社会实际和学生生活实际,培养学生的职业能力和综合素质,努力开拓学生的视野,注重培养学生创新精神,有利于发展健康个性,逐步形成健全人格。

本教材的编写主要突出以下特点:

1. 生动的案例教学。选取学生就业及职场中遇到的各种典型案例,用事实说话,以理服人,并通过案例的分析和总结,帮助学生提高分析问题和认识问题的能力。

2. 亲切的交流方式。以专题的方式对学生进行教育,避免空洞的说教,以交谈的语言拉近与学生的距离,加强师生间彼此的沟通。

3. 自主的测试方法。在每个专题中我们都设计了学生可以独自进行测试的题目,给出测试标准,学生可以自主测试,自己得出结果,有利于学生了解自己,也提高了测试的真实性。

4. 独特的课外作业。将课堂讲授与课外练习有机结合在一起,让学生通过练习和思考,真正了解所学内容,使学生乐于接受,便于掌握。

为了突出以上特点,教材的编写体例分为“职业规划”、“择业就业”、“自主创业”、“相关信息”四个部分,每部分分为“为你导航”(教学导语)、“了解自己”(独立测试)、“与你交流”(专题讲座)、“举一反三”(案例分析)、“学以致用”(教学实践)五部分。本教材以教育理论为支撑,以案例材料为佐证,以提高素质为宗旨,以助人成才为根本,力求对学生的职业生涯起到引领作用。

此教材得到了长春市教科所领导的关心与支持,副所长王英亲自承担主审工作并提出许多宝贵意见,在此表示深深的谢意。

由于时间仓促,编写人员水平有限,疏漏和错误之处难免,请同行在使用中及时提出宝贵意见,以便及时补充和修改,使之更加完善。

编 者

二〇〇七年四月

目 录

第一部分 职业规划	(1)
专题一 成功的人生从职业生涯规划开始	(1)
一、职业生规划的现状	(2)
二、做好职业生涯规划的意义	(7)
三、主宰命运靠自己	(13)
专题二 职业生涯规划概述及要素分析	(21)
一、职业生涯规划的概念与分类	(23)
二、职业生涯规划的特征	(24)
三、职业生涯的发展阶段	(24)
四、职业生涯规划的要害分析	(25)
五、职业生涯规划的原则与方法	(31)
专题三 社会对人才素质的要求	(37)
一、思想道德素质要求	(38)
二、知识素质要求	(44)
三、能力素质要求	(47)
四、身心素质要求	(50)
第二部分 择业、就业	(58)
专题四 职业选择方法与策略	(58)
一、职业选择	(60)
二、职业选择方法	(68)
三、职业选择策略	(69)
专题五 从多种职业中作出选择	(92)
一、明确选择方向	(93)
二、找准职业锚	(98)
三、锁定职业目标	(99)
四、怎样脱颖而出	(100)
五、职场新人停、看、听	(102)

专题六 走出职业选择中的误区.....	(105)
一、用人方:不愿录用新毕业生.....	(105)
二、求职者:选择职业存在误区.....	(107)
三、提升职业的求职方法.....	(113)
专题七 有效的沟通使你的努力事半功倍.....	(116)
一、沟通概述.....	(117)
二、倾听的技巧.....	(132)
三、交谈的技巧.....	(137)
四、批评的技巧.....	(140)
五、赞扬的技巧.....	(142)
六、说服的技巧.....	(145)
七、拒绝的技巧.....	(147)
八、电话沟通技巧.....	(151)
九、非语言沟通技巧.....	(153)
专题八 求职中的应聘技巧.....	(162)
一、书面应聘.....	(163)
二、求职面试.....	(169)
三、薪酬问题.....	(185)
第三部分 自主创业.....	(192)
专题九 创业是最好的就业.....	(192)
一、鼓励从就业转向创业.....	(194)
二、创业的准备工作的.....	(198)
三、创业准备流程.....	(210)
四、如何制定创业计划书.....	(212)
专题十 创业者之路.....	(219)
一、依靠信息创财富.....	(221)
二、白手起家创财富.....	(222)
三、以小博大创财富.....	(226)
四、借力生财创财富.....	(232)
五、人脉制胜创财富.....	(233)
六、知识资本创财富.....	(235)
七、诚信为本创财富.....	(236)
第四部分 相关信息.....	(240)
一、政策法规.....	(240)
二、参考资料.....	(248)
参考文献.....	(257)

第一部分 职业规划

专题一 成功的人生从职业生涯规划开始



为你导航

时代为每一个人提供了实现人生理想与人生价值的空间和机遇，但同时也产生了各种挑战与危机。对于个人来说，最大的挑战莫过于就业的难题。我国实行的“市场就业、双向选择、企业自主、优化用人、个人自由、择业竞争、高效劳动、公开失业、宏观目标、政府干预、依法就业、政府监控”的市场就业体制，就是促使人们以市场选择为根本取向，以自主就业为主导模式，以素质能力为竞争之本，实现真正意义上的自主择业。我们只有认识市场、了解市场、适应市场、树立市场观念，才能从根本上决定个人的命运。

职业生涯规划与就业指导可以帮助你合理规划未来，在人生旅途中少走弯路，正如苏格拉底所说：每个人身上都有太阳，只是要让它发光……成功的人生就从你的职业生涯规划开始吧。



了解自己

测试导语

你了解职业生涯规划吗？你为什么要学习这门课程？请你根据自己的实际情况，回答下面的问题：

1. 你了解职业生涯规划的含义吗？

- A. 了解一些，我读过相关的书籍 B. 只听说过，不太了解
C. 不了解，但很希望了解相关知识 D. 从来没想到，和我没什么关系

2. 你有自己的职业规划吗？

- A. 我做过自己的职业规划 B. 没有具体的规划，只有初步打算
C. 有父母替我考虑，这事不用我操心 D. 没有想过

3. 你了解自己适合做什么样的工作吗?
 - A. 我已经选择了适合自己的专业
 - B. 就业这么难, 有工作就行
 - C. 所学专业并不适合我
 - D. 我不了解自己适合做什么工作
4. 你是什么类型的学生?
 - A. 只注重理论知识的学习
 - B. 基础知识扎实, 专业技能过硬
 - C. 具有创新意识
 - D. 不爱学理论课, 只注重学习专业技能
5. 你对所学专业的就业形势清楚吗?
 - A. 报考时我就是因为有需求才选择的
 - B. 我喜欢所学专业, 没考虑是否需求
 - C. 车到山前必有路, 毕业时再说
 - D. 我不急于工作



与你交流

人生在世, 谁都想成就一番事业。然而, 事业的成功, 并非人人能如愿以偿, 问题何在? 如何才能使事业获得成功呢? 这是大家都非常关心的问题。职业生涯规划为你提供了成功的技术与方法。

无论以前你对职业生涯规划有无认识, 回答了上述问题后, 你一定或多或少地开始思考你的未来了。在高考、中考填写志愿的时候, 也许你还没有认真地思索你今后的职业生涯, 那么, 当你走进职业学校的校园, 选择了你所学的专业后, 这个问题就实实在在地摆在了你的面前了。

“职业生涯规划”这个话题听起来未免太大, 在这里只想与同学们探讨一下, 如何给自己定位, 怎样朝着自己的理想走得更近, 走得更好。“理想”这两个字你们说了许多年, 小学时说, 中学时说, 说得连自己都感觉遥远和乏味了, 可理想也许还是理想。现在, 作为职业院校的一名学生, 将来你的职业应该说已经很明确, 这个时候再来谈这个话题, 也许就有它的实际意义了。

希望我们作个思想上的沟通, 使你清晰地了解自己的核心竞争力, 不断积累自己的知识、技能和经验, 提高自己的职业素质, 提升自己的职业成熟度, 实现自己的人生价值。

一、职业生涯规划的现状

“古之欲明明德于天下者, 先治其国; 欲治其国者, 先齐其家; 欲齐其家者, 先修其身; 欲修其身者, 先正其心; 欲正其心者, 先诚其意; 欲诚其意者, 先致其知。致知在格物。”《大学》里的这段话, 放在今天的职场, 仍然有其深刻的意义。

格物——致知——诚意——正心——修身——齐家——治国——平天下, 我们现在是否还有这一套清晰完整的人生价值实践路径图? 所谓“格物致知”是指通过推究事物的本身而获得知识。这是一个人“修身、齐家、治国、平天下”的根本。如果引申到职场当中, 可以理解为, 只有先认清自己, 为自己做好职业生涯规划, 才能沿着清晰的道路发展事业, 完善人生。

职业生涯规划简称生涯规划, 又叫职业生涯设计, 是指个人与组织相结合, 在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上, 对自己的兴趣、爱好、能力、

特点进行综合分析权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标作出行之有效的安排。生涯设计的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生的发展方向,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

至基(一) 职业规划意识不强

调查表明:62%的大学生对自己将来发展、工作、职业生涯没有规划,33%大学生不明确,只有5%的大学生有明确的设计规划。

尽管有的学校开设了相关的课程或是专题报告与讲座,但不少学生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义,对职业生涯规划的重要意义认识不足,不了解职业生涯规划的程序,缺乏进行规划的具体技巧,所以他们对职业生涯规划或冷眼相对,或茫然无以适从,或使规划流于形式,或不顾主客观条件任意随自己的兴致来“规划”,这都会导致职业生涯规划的作用不能充分发挥。

在我国,职业生涯规划还是个新鲜事物,不少人以为它只是一个时髦的名词。很多人并不了解自己,没有意识到什么是自己能够做的、喜欢做的和适合做的,还有的学生在真正面对找工作这个现实问题以前,很少或根本没有听说过“职业规划”这个词。一个人如果从事着一项不适合他个性特点的职业,那就不得不更多地遭遇失败与挫折。

你也许会说,不搞职业生涯规划也能成功啊。你看那些处长、局长、名人、厂长、经理、专家,有的不也不明白职业生涯规划为何物吗?是的,不进行职业生涯规划,也可能获得事业成功。但是,如果你进行了职业生涯规划,你的事业会取得更快的发展,取得更大的成就。

下面我们举个例子,你就会从中悟出道理。假如,你现在住着平房,想在院内盖个小厨房。当你确定了盖厨房这个目标后,就会注意收集砖块、瓦片等材料。你就要去找哪里卖砖块,哪里卖瓦片,用不了多长时间,你就会把原料备全,小厨房盖起来了。如果你没有盖厨房这个目标,就不会注意砖块,也不会注意瓦片,甚至摆在你的面前,你也不会认为它有用。这就是说,两个人在同一条街上走过,一个有目标意识和一个无目标意识的人,其收获大不相同。人生在世,要干一番事业,就如同盖厨房一样,只有树立了明确的目标,才能向着目标的方向努力,才能有意识地收集有关素材,创造有利条件,使你的事业尽快获得成功。

(二) 职业规划脱离实际

高鲜1. 职业生涯目标的理想色彩较浓

辽宁省人才市场测评结果显示:89%的大学生表示自己两年之内要做主管,5年后成为部门总监;71%的同学说,35岁之前要成为年薪50—100万元的职业经理人,做一名叱咤风云的“金领”。在学生职业生涯规划问卷中,绝大多数学生表示工作几年后要做到管理层,然后要自己做老板。

2. 偏重对外职业生涯的追求

不少学生不考虑自身特点和所长,把出国发展作为自己的职业理想,或者仅把目光瞄向外企。

高鲜3. 将职业生涯的成功归于外因

影响个人职业生涯成功的因素是多方面的,既有外部因素,也有个人原因,而且内因是更重要的因素。一个人如果自己不努力,没有实际工作能力,有再强大的家庭后盾、资金支持、社会背景、人际关系和优越的环境,也是不可能在激烈的竞争中立稳脚跟的。

而且(三) 职业规划准备不足

你想主宰自己的命运,你希望能很好地规划你的人生,但是,你做好这方面的准备了吗?一项调查显示,95%的应届毕业生存在“工作一年以后就跳槽”的心态,不少人甚至希望在同一企业工作的时间“最好是3个月”,工作不到半年就辞职的现象屡见不鲜。有关专家认为,缺乏正确的职业生涯规划是主要原因。

1. 上班族的频繁跳槽

参加工作不久的毕业生频繁跳槽,时间周期越来越短的现象值得关注。这首先与他们对“参加工作”充满好奇和向往,在临近毕业时急于找到一份工作,而不考虑自己实际适合从事什么工作有关。

另外,由于事先缺少对职业发展方向的清楚认识和明确的职业规划,导致他们在进行工作选择时存在盲目心理和侥幸心理,缺乏严肃性,在对待所承担的工作方面明显缺少责任感。同时,由于单纯从兴趣出发看待工作,对“工作”抱有不切合实际的“幻想”,在思想上对实际工作的规范性、艰苦性要求认识不够,心理上准备不足。

当然,也有用人单位对毕业生缺少职业发展方面的培训和引导的问题。在这种情况下,一段时间过后,他们很快就失去了刚参加工作时的新鲜感,发现自己所从事的工作不像原来想象的那样有趣,进而对日常工作产生枯燥乏味甚至厌倦的感觉。受上述因素影响,重新选择工作的念头开始出现并日益强烈,一旦工作中遇有不如意的事情发生,便选择放弃工作单位或具体工作的处理方式。

可以说,为数不少的毕业生根据科学合理的职业生涯规划主动进行职业选择的意识不强,同时缺少一定的实践经验,使得有些用人单位拒绝接受他们。在每年毕业生的就业洽谈会上,有不少用人单位在用人条件上要求应聘者要有工作经验,这显然对刚走出校门的学生来说是个“拦路虎”。而已就业的毕业生选择用不断跳槽的方式也“报复”了用人单位,结果造成两败俱伤的局面。

2. 高学历待业群体的壮大

据有关调查资料显示:初中及以下文化程度、高中、大专毕业生均比本科生容易找到工作,在待业的人群中,高学历的年轻面孔越来越多。

低学历的人比高学历的人容易找到工作的原因主要有:

(1) 目前国内仍然存在基层组织内部人员的总体素质要求偏低,不愿意接收学历较高的人,担心不好管理的现象。

(2) 低学历的人在工作层级和物质待遇方面的要求相对较低,使组织在运行上有资源配置相对简单易行,货币成本较低的感觉。

(3) 个别高学历的人将高学历混同于高能力,不愿接受一般性的工作安排或比较低廉的薪酬待遇,使得他们在劳动力市场中处于高不成、低不就的状态。

(4) 多数刚毕业不久的学生,具有一定的理论知识,但缺少相应的实践经验,又往往自视清高,使一些希望引进外部人才的组织担心用不好,留不住,因而不愿接受他们。因此,目前职业院校的就业率远远会高于本科特别是重点本科院校的原因就在于此。就业观

念的转变相当重要,换一种话说,在某种程度上看,职业教育就是就业教育,就是“饭碗”教育。

3. 主动不就业族的增多

现在越来越多的“不就业族”(多是青年)表现出“主动失业”的状态,他们有的无所事事靠父母养活。所谓“不就业族”是指达到工作年龄,具备工作能力和条件,却主动放弃工作,赋闲在家的待就业青年。目前,大学毕业生群体中出现的“不就业族”主要由出身于大中城市家庭的年轻人构成,其中很多人属于家中的独生子女。另外,这一群体中有部分人在如何面对“工作”和“未来”的问题上存在困惑或抵触思想,在没有想清楚之时,他们宁愿先无所事事地呆一段时间。也有一部分人由于家长过分溺爱的原因,对外部环境有一种莫名其妙的恐惧感,在寻求工作方面缺少主动性,仍希望借助家长的帮助获得较好的工作,在一时难以实现他们的主观愿望时,选择了“不就业”。

“不就业族”的出现,说明目前大学毕业生群体中有部分人缺少独立面对生活与工作的能力;或者是由于缺少现代人力资源理论和实践方面的指导,他们在自己的职业选择和职业发展方面存在认识上的迷茫。也有部分人是由于对现有工作性质或职位安排不满,采取暂时放弃工作的态度。不管实际原因是什么,都反映出他们身上存在的娇、骄二气。

4. 职业生涯规划的缺乏

在校学生缺乏职业生涯规划意识的现象比较普遍,参加工作后的青年人也不例外,因此他们常常不知如何面对职业选择和参加招聘活动的问题。无论对于待业人群中高学历群体和主动不就业族,还是对于参加工作后频繁跳槽的青年人,缺乏正确的职业生涯规划是他们人生发展的最大障碍。

每年从11月开始,各高校应届毕业生便频繁地在各个招聘会上奔波,然而多数情况下,他们都是满怀信心地涌入会场,却满脸失望地离开。出现这样的情形,首先,市场供需矛盾紧张,使大学毕业生对就业市场和就业形势缺乏客观的了解和认识,对于新兴的就业途径没有人愿意去尝试。其次,自我认知和职业定位缺少系统的指导。据调查,有80%以上毕业生从未对自己的性格、能力、竞争优势进行认真的分析和正确的认知,求职过程中盲目性很强。第三,毕业生缺乏所学专业的实践经验,很难满足企业用工要求。最后,毕业生缺少就业指导和求职面试技巧的辅导,一些毕业生还将求职重心放在简历的制作上,幻想用精心制作的简历打动招聘主管。

(四) 职业规划定位不准

职业生涯规划要求根据自身的职业兴趣、性格特点,能力倾向,以及所学的专业知识技能等因素,同时考虑到各种外界因素,经过综合权衡考虑,来把自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,以便最大限度地实现自我价值。

哈佛大学的爱德华·班菲德博士对美国社会进步动力的研究发现,那些成功的人往往都是有长期时间观念的人。他们在做每天、每周、每月活动规划时,都会用长期的观点去思考。他们会规划5年、10年,甚至20年的未来计划,分配资源或做决策都是基于预期自己在几年后的地位而定。这一研究成果对于刚刚跨入社会的毕业生有着重要的启示。

下面我们共同分析一个案例:

在沈阳市的一次大型招聘会上,毕业于某名牌高校的小何向浙江一家汽车公司申请一

个机械工程师的岗位。他学的是机械专业，在大学期间各门功课都优秀，毕业后的五六年时间里，从事过医药、空调、摩托车等产品的销售、品质主管，换了六七个工作，但是没有机械方面的工作经历。招聘者看了他的情况后认为，如果他毕业后稳定从事过机械方面工作，则正是公司需要的人选，但是因为缺乏这方面的工作经验，公司却无法录用他。

小何的例子表明了很多大学生盲目就业，给自己所带来的危害。由于没有长远打算，很多大学生年轻时只是随波逐流地换工作，到了30多岁还没有职业定位。这种情况之下，继续下去出路不大，重新定位又要费很大力气，便陷入一种尴尬的境地。

成功是要付出代价的，持续不断努力多年后，才能达成真正有价值的目标。不管做的是哪一行，你若想出类拔萃，就一定要有全身心投入至少三五年的心理准备。你要花很长的时间才能培养出足够的专业能力，在竞争激烈的市场中走向成功。否则，如果我们经常更换城市，更换我们从事的行业和从事的具体工作，那么随着变换工作，平时积累的相关知识、技能、工作经验和圈内的人际关系，到时可能都将用不上，最终可能会像上面提到的小何一样，毕业许多年了，还没有真正找到适合自己的职业，也没有真正建立起自己独特的竞争优势。

（五）如何弥补这一缺欠

职业目标的选择应当是在填写高考志愿的时候就开始确定的，但由于我国的职业指导工作相对滞后，许多学生在填写志愿时并没有根据自身条件考虑职业意愿，仅仅是从录取的概率、分配的难易、将来薪水的高低等角度出发填写的。由此带来的后果就是，许多学生对所学的专业不感兴趣，在学校时也是“身在曹营心在汉”，把精力放在其他专业上，毕业时用非所学，浪费了大量的教育投资。

所以，我们的职业目标可以从一年级开始确定。在校期间还可以通过尝试各种兼职，发现自己的职业兴趣和职业能力。提前进行职业准备，将有助于减少我们在社会上为选择职业付出的成本，增加我们成功的可能性。

进行职业准备主要包括两个方面：

一是获取从事该项职业的知识和技能。这种获取主要通过学校教育和自学来实现。我们选择职业教育就是为将来的就业作准备，在学习期间就要充分利用时间，获取将来从事这项职业的资本。有专业才会有高度，任何时候，把一个专业做精了，都是可以获得竞争优势的。如果是选择去外资单位，或者以外商为主要客户的单位就业，还需要及早培养语言能力。有些应届毕业生常常在进行专业测试时暴露出他们在校园中虚度时光的事实。

二是培养获取这种职业的意识以及这种职业要求的综合能力。在学校就要关注有关这种职业的信息，了解相关行业的最新发展动态，根据变化及时调整自己的就业计划。最后两三个学期可以选择自己中意的单位去实习，获得实际的操作知识。

一般用人单位都会考察三种能力：口头以及书面的表达能力、解决问题的能力、团队合作的能力。在校期间应当参加学生团体，那里有大量需要当众陈词、解决问题、组织协调的机会，可以培养这些相关能力。有关性格方面的缺陷也需要在学校里进行完善，以便就业后更好地适应工作的需要。

1. 自我充电为基础。“白天谋生活，晚上谋发展”，在业余时间学习有关专业必需的知识和技能，谋取个人职业的发展机会。一定要多学一些“人力资源”或“职业生涯设计”方面的课程或有关书籍，参加工作后也要看几本类似的书籍，争取对个人事业选择和

职业发展方面的理论观点有所了解。

2. 量体裁衣为原则。仔细思考并分析本人的生活兴趣和个性特点,在此基础上大致形成自己的事业追求和事业方向选择。

3. 知己知彼方主动。了解社会上的各类工作,选择其中能够实现本人事业追求或符合自身事业发展方向要求的工作作为职业,为自己确定基本的职业目标,划分出大致的职业发展阶段。

4. 咬住青山不放松。选择符合职业目标要求且能够实现本人特定职业阶段要求的组织,作为开始个人职业生涯的第一站。

二、做好职业生涯规划的意义

(一) 严峻的现实要求我们做好职业规划

1. 中国面临第三次失业高峰

就业是民生之本,“十一五”规划中,促进就业成为构建和谐社会的重要内容。国务院总理温家宝在十届全国人大四次会议上作政府工作报告中也提出,“千方百计扩大就业”。

2000年以来我国城镇登记失业率正逐年攀升,从3.1%、3.6%到如今的4.2%,2006年我国城镇登记失业率要控制在4.6%以内。高校毕业生、城镇新增劳动力、农村劳动力转移、下岗职工再就业、退役军人、失地农民就业……就业形势相当严峻。

仅从高校毕业生就业形势看就可见压力之大。2006年全国高校毕业生预计总人数将达到413万,是2001年的3倍多。根据教育部统计,2001年大学本科毕业生待业人数为34万人,2005年增至79万人,毕业即失业已不是少数国家的“特例”。

有专家认为,继20世纪70年代末知青返城和90年代大批国企工人下岗的两次失业高峰之后,我国第三次失业高峰正在到来。而受失业总量和产能过剩的双重影响,第三次失业高峰可能比前两次更加严重。

(1) 1400万城镇剩余劳动力

在2006年高校求职招聘会上,为了求得工作机会,有些大学生竟打出了零薪酬应聘的招牌。

例如:北京鼓楼(文物保护单位)要招人为游客作钟鼓表演,月薪800元,结果投简历的大学生扎堆,其中不乏一些名校硕士生。全国名校的硕士去打鼓,多少有些黑色幽默的沉重,但一个学生说:“哪有时间感慨啊,先留下来是第一要务,他们还能解决北京户口呢!”

与高校毕业生相比,目前我国还正面临城镇新增劳动力就业、农村劳动力转移、体制转轨中遗留的下岗失业人员再就业、退役军人就业和失地农民就业等众多问题。由于劳动力总体供大于求,劳动者充分就业的需求与劳动力总量过大,致使失业和就业方面的矛盾日益突出。国家发改委公布的《2006年就业面临的问题及政策建议》中提出,2006年劳动力资源增量有1700多万人,劳动力总量仍然严重供过于求,供过总量将达到1400万人,比2005年增加100万人。预计全年城镇需要安排就业总量约2500万人,其中城镇新增劳动力约900万人,下岗人员460万人和城镇登记失业人员840万人,按政策须在城镇安排就业的农村劳动力和退役军人约300万人。

据调查,在2005年城市居民最关注的十大问题中,人们把失业同贫富差距、金融风险并称为我国社会当前面临的三大风险。而中国社会调查所2005年12月进行的一份调查显示,就业问题已成为仅次于住房与物业的第二大城市居民关注的热点问题,尤其是下岗工人再就业问题,关注度达61.7%。目前,国有企业下岗职工还有60多万人,集体企业下岗职工约400万人,今后3年国企实施政策性破产还需安置360万人,辅业改制约有300万职工需要分流安置。在已实现再就业人员中,约有三分之一就业稳定性较差,尤其是“40、50”人员。所说的“40、50”人员是指年龄在40至50岁的人员,对于这部分下岗职工来说要找一个工作实在是太难了,即使找到了,过不了几年又该退休了。资源枯竭型困难城市和困难行业中,失业人员积累多,失业周期拉长,再就业矛盾更为突出。由于历史遗留问题尚未全部消化,在并轨后仍需再就业的国有企业下岗人员、集体企业下岗职工、辅业改制需要分流安置的职工等等将有约1300万人。此外,已实现再就业的人员当中,有些仍然面临着再次失业的风险。

每年的“两会”,下岗和失业的问题始终是百姓关注的焦点话题。本文主要就就业

(2) 面临总量过剩和结构性失业双重矛盾

就业是经济发展的派生需求,随着目前城市化进程的逐步推进,农村劳动力转移正成为城镇劳动力供给的主要来源,西部的农村劳动力转移在增加。随着以国有企业改革为标志的结构调整接近尾声以及劳动力资源市场配置机制的加强,我国开始出现总量失业和结构性失业同时存在的矛盾。一方面是在经济体制改革和产业结构调整过程中,由于劳动力自身素质、技能不适应的问题,出现大量岗位空缺,许多企业和地区技能劳动者短缺,产生结构性失业,导致自然失业率上升。

今后失业的难度主要表现在新进入劳动力市场比较困难,而最为突出的又将是大学生就业难的问题。近年来农村外出务工人员就业形势趋好,工资增涨较快,而大学生就业更加困难,工资难以增加。

根据劳动部2006年元月对农村外出务工人员的调查结果,2005年农村外出人员的平均月收入上升到1044元,而2003年和2004年分别只有612元和655元。北京大学对全国高校毕业生的问卷调查结果则显示,2005年高校毕业生的平均月收入为1588元,仅仅比2003年的平均月收入高出37元。农村外出务工人员 and 大学毕业生工资的相对变化表明,目前劳动力市场对生产性人员的需求旺盛,而对非生产性人员的需求疲软,劳动力市场的结构性矛盾突出。

发改委公布的《2006年就业面临的问题及政策建议》认为,高校毕业生面临结构性就业难题,从地区分布看,东部沿海发达地区和大中城市劳动力需求相对过剩,而西部地区需求不足;从学历层次看,就业困难者主要集中在大专和高职毕业生,重点院校、热线专业供不应求。在一些大城市、大机关、大公司人满为患的同时,艰苦行业、边远地区则少有人问津。

另外,产能过剩、经济波动和贸易摩擦所引发的就业风险增加。2006年,由投资过快增长、结构不合理引发的产能过剩以及能源、纺织、房地产、汽车等行业供求关系的变动,都将直接或间接对就业增长产生影响。

(3) 就业问题在未来五年将更加突出。今后大学生争夺就业岗位将进一步加剧,这主要是教育机制的问题,跟经济的关联性并不是特别突出。由于我们目前的高等教育同质性太强,高校的专业设置基本雷同,教育的改革跟不上市场化的过程,加上扩招速度过快,导致人才浪费。

综合来看,整个“十一五”时期,我国就业的总量供求矛盾将会有所缓解,而就业的结构性矛盾将会变得日益突出。

2. 适应需求才是出路

职业院校成为高等教育的半壁江山,有资料表明,职业院校的毕业生的就业率要高于普通院校,这与职业院校定位于为社会培养技能型应用人才有着必然的联系。

职业院校的学生选择了所谓的“蓝领”职业,但大家是否真正愿意从事自己所学的专业呢?

在“中国人力资源网”上看到这样的报道:“大学生为什么不愿做高薪蓝领?”

沈阳市某企业分来三个大学生,被安排到生产一线当技术工人,但他们总认为干工人活儿不体面,一年来多次找人事处长,希望换一下岗位。

上海宝山钢铁股份有限公司人力资源处夏伟忠处长表示:“现在的大学毕业生工作期望值较高,倾向于做管理工作。但事实上,现在生产技术先进,技术与操作岗位的分界已比较模糊,没有白领蓝领之分。”据介绍,在宝钢,技术人员从普通技术人员到首席技术专家有一个完整系列。技能人才也一样,从普通操作维护岗位到重要操作岗位、高级操作岗位,最后是拥有与管理人员地位相当的“技能型专家”,发展空间非常大。

那么为什么大学毕业生还是不愿意做一名“高薪”的蓝领呢?

上海阿尔卡特贝尔有限公司生产部曾一期招过7个大学生到生产线上工作,但后来他们都走了。因为他们不太安心,比如分在生产线的员工看到分配到研发部的同学就会心理不平衡,认为:同样是大学毕业,怎么人家可以是白领我却是蓝领,跟工人们一起干活?一位国企老总感慨地说:“我们常常一提工人就直撇嘴,其实,日本大学生有30%都充实到了制造业第一线当了工人。”

观念的转变也是需要有一个过程的。很多人都有这样一种职业虚荣心,觉得既然上了大学,受了高等教育,当然就应该高人一等,至少应该在写字间工作,出入CBD(中央商务区)工作区,守着计算机、传真、复印机工作,怎么能在生产第一线呢?所以有些人你就是给他翻一倍的工资,他也不愿意去做蓝领,因为丢不起那个人。一个长期生活在这么一种舆论氛围中的人,就不会觉得劳动是一件光荣的事情,相反他们认为做管理比较体面,哪怕是低级白领,他们也觉得自己的领子是“白的”,而不是“蓝的”。这样的一种循环,一方面导致中国的大学生不愿意加入到技术工人的队伍中去,另一方面也使中国的技术工人缺乏一种职业的成就感。很多外企和私企会抱怨中国工人素质低,缺乏敬业精神。你想假如他们缺少职业的认同感、自豪感,他们怎么会对自己有自信?敬业精神是建立在自信心的基础上的。

比起普通高校的学生,职业院校的学生心态就要平和一些,对将来自己所从事的职业期望值更实际一些。

(1) 蓝领行市看涨
珠宝首饰和皮具是深圳德菲集团的两大主要产品,它的董事、总经理杨少强高薪聘请

了一批香港技师，月薪都在万元以上，而同样的工种，请一位内地的技师只需要三分之一的薪水。他说：“很多人只会算表面的账，看不到深层的东西。举个简单的例子，同样镶嵌一条白金钻石项链，香港技师只需要5天，而高水平的内地技师最少要10天。完成后的产品差别也很大，钻石切割的匀称和精细程度一眼就可以看出差别，即使两条用料相同的白金钻石项链，由于技师的水平差异，售价上都有相当的差别。”

在德菲集团，高水平技师的待遇高于办公室主任，大家已司空见惯，因为这些技师为企业带来的效益是显而易见的。“比如皮具的制版师傅，设计师画个草图，大致构思一讲，水平高的制版师傅就会立即做出样品，甚至提升了设计师的想法。水平差的则是无论草图如何详细，就是出不了那种感觉和效果。”

32岁的李凯军每天开着轿车上下班。他只是第一汽车制造厂轿车股份有限公司铸造模具设备厂的钳工。和他一样，在“一汽”配备了公务用车的工人还有5位，他们享受的是高级经理的待遇。在“一汽”，李凯军算“绿区人才”。所谓“绿区”，是“一汽”为改革职工分配制度推出的新政策，其准确涵义是：非领导职务、高层次人才评聘办法。因其在多媒体制作的各类人才薪酬结构图上呈绿色，被形象地称为“绿区”。“绿区”将高级人才分为一级、二级、三级管理师、设计（工艺）师和操作师。一级“大师”的工资待遇与公司总经理相同，比如该公司的一级操作师李黄玺的工资就与总经理竺延风一样多；二级与高级经理相同；三级操作师上调一个岗级。在“绿区”中，没有领导、知识分子、工人的待遇界限。凡经过考核聘用的知识分子、技术工人，都可以进入“绿区”，被评为一级、二级“大师”。

像“一汽”和“德菲集团”的企业很多，他们愿意开出高价聘请具有技术专长的“蓝领”，但令人遗憾的是，这方面的人才太难找了。

在东莞，“步步高”老总段永平表示，作为电子制造企业，最缺的就是熟悉各个岗位流程的“线长”和掌握特殊技能的技工。“普通工人可以毫不费力地从劳务市场大批地招来，研发人员可以从高校和研究机构聘请到，唯有这两种人很稀缺，不知道从哪里去找。”

而在TCL移动通信有限公司，对高级技术工人的需求常常让人力资源部头疼不已。据了解，2006年5月，TCL移动通信有限公司的手机生产线扩张了一倍多，所需的1000多名普通工人在短短一周内就全部招齐，但几十名手机维修技师却迟迟无法招满。“手机维修这个工种很特殊，虽然不需要多高的学历，但也是高精尖的电子产品，一般工人很难担当。我们只能找曾经从事过这个行业的人，或者从技术学校招人，然后再进行专门的培训。”

经济越发达的地方，对技能人才的要求条件就越高。有关资料显示，目前仅全国数控机床操作工的短缺总量已经达到60万人！

为什么同样的生产流水线、同样的机器，德国就能产出奔驰，而中国不能？

德国西门子公司自动化驱动集团总裁兼中国有限公司高级副总裁施密特先生在接受记者采访时说，这不是简单的“因为中国没有德国那么好的技术工人”的问题，而是有历史积淀的原因在里头。另外，工人问题也很重要，“在德国工人眼里，所有的产品都是艺术品”；而在中国工人眼里，他们很少能感受到自己是在完成一件完美的艺术品。这是不是和两国的职业教育的差别有关呢？

德国的职业教育几乎无处不在，279个行业有职业教育，并且只有获得资格证书才能成为从业人员。在德国也有“高等教育”和“职业教育”的区分，而且德国的学生从初中毕业就开始面临选择，是读普通高中将来准备接受高等教育，还是读职业学校毕业以后就开始凭手艺吃饭。一般来说，读普通高中的学生家境好一些，而读职业学校的学生家境相对差一些，所以他们需要更早的自立，做一名蓝领工人。但是一个有多年工作经验的高级蓝领，并不会在收入上以及受人尊敬程度这些方面，比一个只受过“高等教育”初级阶段刚刚工作的大学生差。

在西方很多国家，一些我们所谓的白领职业，比如老板的秘书，实际上是不需要学历的。她们的工资待遇以及在公司的重要性远远没有一个公司的技术工人重要。而在我们国家，则不是这样的，我们容易根据一个人的工作地点来划分一个人的身份，比如坐办公室的和在车间干活的，前者意味着比后者“体面”。

一位在美国留学工作十余年的女士说：“发达国家的大学生甚至研究生毕业以后找不到合适工作也是有的，这跟所学的专业有关。在美国‘9·11’以后，很多企业裁员，一些大学毕业生应聘去做餐馆服务员，也没觉得不妥。”国内一些朋友希望移民到海外去生活，她经常建议这些人赶紧在国内多学一些资格证书，比如厨师证、调酒师证。有人不理解，她就告诉他们：“到国外，你的大学文凭只是证明你受过高等教育，但是不能证明你具有某项从业技能，在国内似乎是高学历就等于高资格，但是在国外，学历是学历，资格是资格，再高的学历，如果到研发生产第一线去，还必须通过一定的职业教育拥有资格后，才能得到承认。打一个比喻吧，就像你的文凭可能是文学博士，但是你在竞争一个西餐厅的职位时，可能真的竞争不过一个三级厨师。为什么办移民的时候，有技术移民一项，却没有文凭移民这一项呢？”

一位做职业咨询的先生说：中国很多受过高等教育的人，像《北京人在纽约》里的王起明夫妇那样，在国外给人家刷碗，做卫生看孩子，全愿意干，可是出国前在国内找工作，稍微带点体力劳动的色彩，都觉得委屈得不得了。一个大学生如果被分配到工厂，哪怕是在厂部里，都觉得自己低人一等。

在制造业发达国家，许多在设计生产第一线的硕士、博士，被统称为worker（工人），而在中国，由于传统计划经济的影响，工人被贴上了一个特定身份的标签。尤其是国有企业，员工被划分成干部和工人身份，也就是国外通常称的“白领”与“蓝领”。干部归人事部门管理，工人归劳资部门管理，而且有劳务市场和人才招聘中心之分。身份不同，工资、奖金、待遇等等也有差距。

目前，我国技术工人总量求大于供，其中高级技术工人奇缺。劳动和社会保障部公布的2006年二季度劳动力市场供求状况报告显示：制造业用人需求比2005年同期上升6.2%。

据报道，2006年8月，陕西省省部级技校招生统考，虽然有800名考生报考，可到考试时，却只有两名学生应试。目前，该省有三分之一的技校被迫分流或停办。某市通用机械技工学校创办24年来，曾为全市装备制造企业培养了7000名车、钳、铣技工，但2001年招生时报名者还不到20人。在辽宁全省400余所技工学校中，能够勉强招生的只有150所左右。面对旺盛的市场需求，为何人们还是不愿进行职业教育的人力资本投资，就是已经学成毕业的学生也不愿意从事技工工作？