

大学生职业发展 与就业创业指导

主 编 李新锋 孙仁丕



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

大学生职业发展与就业创业指导

主 编 李新锋 孙仁丕



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业创业指导 / 李新锋, 孙仁丕
主编. —杭州: 浙江大学出版社, 2015. 4
ISBN 978-7-308-14615-9

I. ①大… II. ①李… ②孙… III. ①大学生—职业
选择—高等学校—教材 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 078171 号

内容提要

本书以大学生职业生涯发展为主线, 主要特色在于以课堂教学实践为中心, 分析大学生职业发展不同阶段的需求, 参考国内外职业生涯规划 and 就业创业指导教材, 以实用性和趣味性为编写原则, 在内容编排上通过开篇导读、课堂练习和课后练习, 让学生通过体验式学习的方式, 从教材中获取职业发展的基本知识, 提高就业能力。

大学生职业发展与就业创业指导

主 编 李新锋 孙仁丕

责任编辑 樊晓燕(fxy@zju.edu.cn)

封面设计 十木米

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 浙江省良渚印刷厂

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 14.25

字 数 347 千

版 次 2015 年 4 月第 1 版 2015 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-14615-9

定 价 32.00 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联系方式: 0571-88925591; <http://zjdxcbbs.tmall.com>

编写人员名单

主 编 李新锋 孙仁丕

副主编 戴 俊 周端奎

陈 露 杨 帆

编 委 张 鸿 赵玉翔

吴小龙 张文杰

前言

大学生就业已成为全社会最为关注的焦点问题,就业形势之严峻无须赘言。一个大学生的成功就业往往是家庭、学校和政府共同努力的结果,这也是为什么教育部门越来越重视就业指导工作,现在更是将就业指导课列为高校必修课程。作为一名多年从事就业指导课的教学的教师,我使用过多种教材,自己也参编了几本教材。我发现多数教材只注重职业生理论的介绍和求职面试指导,较少关注学生职业发展的历程。多数学校的就业指导课作为公共必修课,普遍存在课时少、上课人数多的问题,如果任课老师照本宣科将无法取得教学实效。为此本书立足于大学生职业发展过程本身,将其所需的职业生涯规划知识和就业创业指导内容一一展开。本书从教学实践出发,提供了丰富的案例和课堂练习,试图通过课堂学习和课后练习结合的方式提升就业指导课教学实效。

本书是由多年从事就业指导课教学工作的教师编写。本书主编李新锋、孙仁丕,副主编戴俊、周端奎、陈露和杨帆。参与编写的还有张鸿、赵玉翔、吴小龙和张文杰。本书共分为10章,具体分工如下:李新锋负责编写第一章和第四章;孙仁丕和陈露负责编写第二章和第三章;戴俊和周端奎负责编写第五章和第六章;杨帆和张鸿负责编写第七章和第八章;赵玉翔、吴小龙和张文杰负责编写第九章和第十章。全书由李新锋统稿,孙仁丕审稿、定稿。

本教材设计了开篇导读、课堂练习和课后练习等模块,方便教师教学和学生使用。大学生朋友如果想快速了解本书的内容体系,建议首先阅读第一章职业生涯发展导论,可以清楚地了解本教材的脉络。

我们期望这本教材能够引起大学生朋友对职业生涯规划的兴趣,如果能够进一步引发思考和动手实施人生规划,最终实现职业目标,那么我们编写教材的目的就完全实现了。由于编者水平有限,书中还有许多不足之处,敬请各位读者批评指正,以期在下一版中进行修订和完善。

编者

2015年2月

目 录

第一章 职业生涯发展导论	1
第二章 认识自己	10
第一节 认识自己——职业生涯规划的基础	10
第二节 探我所适——自我个性探索	14
第三节 寻我所需——自我价值观探索	16
第四节 知我所爱——自我兴趣探索	23
第五节 做我所能——自我能力探索	30
第三章 探索职业世界	36
第一节 职业的基本知识	36
第二节 认识就业环境	40
第四章 制定职业决策	49
第一节 职业决策的概念	50
第二节 决策风格的类型	50
第三节 一个决策制定的模型	52
第四节 目标设立和行动计划	56
第五章 开始行动:了解就业政策与法规	59
第一节 就业政策与法规	60
第二节 就业权益与保障	69
第三节 大学生就业途径和程序	82
第四节 签 约	85
第五节 毕业生离校前其他事项	89
第六章 开始行动:求职信息处理与简历制作	93
第一节 了解和掌握就业信息	94
第二节 求职简历的内容与撰写	97
第三节 一份优秀简历的产生	105
第四节 简历的投递	113

第七章 开始行动:求职礼仪与面试技巧	120
第一节 求职面试礼仪	120
第二节 面试类型及应对技巧	125
第三节 面试应对攻略	128
第四节 面试回答问题技巧	132
第八章 多一种选择:自主创业	139
第一节 改变传统观念 了解创业环境	140
第二节 学习成功创业者的素质	144
第三节 选择创业模式	157
第四节 实施创业的流程	161
第九章 角色转换:从第一份工作开始	173
第一节 从学生到职业人的角色转换	173
第二节 胜任职业角色	180
第三节 通向成功之路	186
第十章 影响一生的职业发展	192
第一节 成功迈出职业发展第一步	192
第二节 个人职业生涯设计	196
第三节 成功职业发展策略	202
第四节 正确处理职业发展中的问题	213
第五节 自我管理的人生哲学	216

第一章 职业生涯发展导论

开篇导读

有这样一个故事,说有一个徒弟去问他师傅,一碗米是多少钱的价值?师傅说,一碗米,这太难说了。看在谁手里。要是在一个家庭主妇手里,她往里加点水,蒸一蒸,半个钟头一碗米饭出来了,就是一块钱的价值。要是在有点脑子的小商人手里,他把米好好泡一泡,发一发,分成四五堆,用粽叶包成粽子,就是四五块钱的价值。要是到一个更有头脑的大商人手里,把它适当地发酵、加温,很用心地酿造下来,一瓶酒有可能是一二十元钱的价值,所以一碗米到底多少价值,这要因人而异。

假设我们每个人的生命都是一碗米,谁能说一碗米是多少钱的价值啊?但是这里有一个规律,我们加工的时间越短,费的心思越少,越接近原来的形态,它的价值就越低。而今天大家都说职业竞争很激烈,我看到我周围的孩子,就是着急把自己做成一碗米饭卖出去,也就是想赶紧得把自己变现了。

我们说人生需要规划,规划的目的就是让我们能够多花点时间“加工”这碗米,让人生这碗米变得更有价值。

对于大多数的毕业生而言,拥有一份职业是理所当然的,就如同父母认为小孩到了七岁就应该上学是一样的道理。然而在当下的中国,大学生想找一份合适的工作并不是一件容易的事情,以至于大学生就业难成为一个复杂的社会问题,需要从国家战略的高度来应对它。我们并不想渲染悲观情绪,只希望能够引起大学生们对于职业生涯规划的高度重视,要知道找工作绝非单纯的行为事件,而将伴随职业发展的旅程重复发生。

也许这样一来你会觉得找工作是一门学问,现在最要紧的就是应该学会如何找工作。然而在我们看来,求职之前的生涯规划才是最重要的,尽管生涯规划没有立竿见影的效果,还需要实际行动做出改变,但是这种有计划的变化将会影响你一生的职业发展。下面我们就带领大家初步了解生涯规划的相关知识。

一、生涯的相关概念

“生涯”(career)一词在西方起源于希腊,本意是疯狂竞赛的精神。在西方人的概念中,“生涯”隐含着冒险、未知、克服困难的含义。“生涯”在汉语中出自《庄子·养生主》:“吾生也有涯,而知也无涯。”原意是指生命有边界、限度,后指生命、人生。在中国人的概念中,“生涯”又常与“生计”、“志业”或“命运”联系在一起,透出了“未来”的意思。

目前大多数学者所接受的生涯定义是舒伯的观点:它是生活里各种事态的连续演进方向;它统合了人一生中依序发展的各种职业和生活的角色,由个人对工作的投入而流露出独

特的自我发展形式；它也是人生自青春期及至退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职业以外，尚包括任何和工作有关的角色，如学生、受雇者、领退休金者，甚至也包含了副业、家庭、公民的角色。生涯是以人为中心的，只有在个人寻求它的时候，它才存在。

舒伯还为此绘制了一个直观的图形，将它命名为“生涯彩虹图”(life-career rainbow)(见图 1-1)。

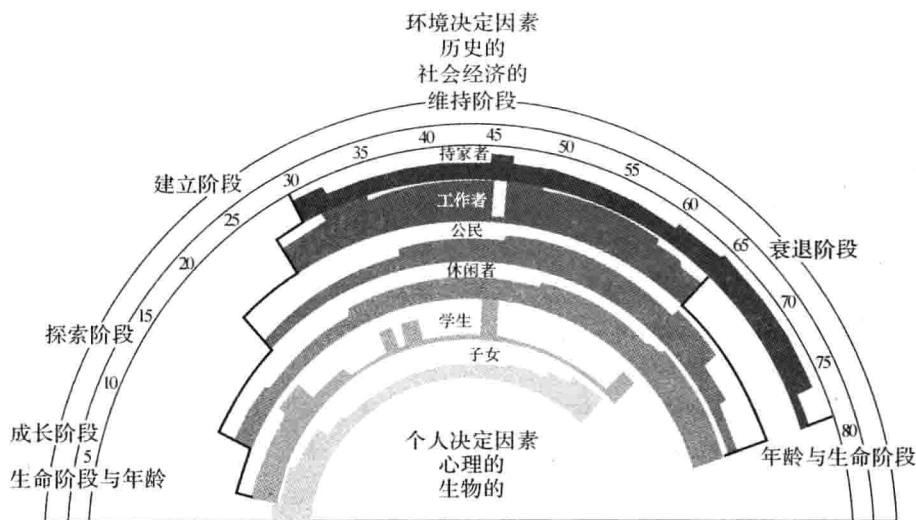


图 1-1 生涯彩虹图

在生涯彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估计的年龄：成长阶段（儿童期）、探索阶段（青春期）、建立阶段（成人前期）、维持阶段（中年期）、衰退阶段（老年期）。

在生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，是由一组生活角色所构成的。舒伯认为大多数人在一生中必须扮演九种主要的角色，依次是子女、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。不同角色交互作用，塑造出个人独特的生涯模式。

职业生涯规划 (career planning)，也有人译为职业生涯设计。不同的学者对此概念有不尽相同的描述，我们在此引用诺斯威尔对职业生涯规划的界定：个人结合自身情况及当下的制约因素为实现一生的职业理想目标而确定行动的方向、时间和方案，并进行相关努力的过程。

为了能让大家更容易理解职业生涯规划的概念，我们常常将它比作漫长的人生旅程。既然是一段不轻松的旅程，出发之前就需要做充分的准备。我们认为出发之前需要考虑三个最基本的问题，那就是：我现在在哪里？我想要去哪里？我准备怎样到达我想要去的地方？

二、我现在在哪里？

要回答这个问题，我们需要知道，我是一个什么样的人？这其实是自我认知。尽管我们经常照镜子，但是未必对自己有深入的了解。我们每个人在家庭背景、学历、体质、性格和能力等方面都存在一定差异，这些因素都有可能影响我们的职业选择。然而对于大学生而言，

价值观、兴趣和技能这三个因素是找工作时最需要考虑的部分。下面我们逐个探讨它们在进行职业生涯规划时的作用。

价值观的研究可以追溯到 20 世纪 50 年代,现在通常认为价值观与工作满意度密切相关。通俗地讲,当你按照自己的价值观生活时,会有最大限度的幸福感。然而,价值观概念本身内涵丰富,很难有一个准确的定义。对我们而言,最有用的定义是“某些对你来说很重要的东西”。那么具体到职业选择问题,就是:对于“工作”本身,你看重的是什么?比如“高收入”、“稳定”、“继续学习的机会”、“有休闲时间”等等。在 20 世纪 60 年代,马丁·凯茨对 250 种职业进行了深入考察,找出了 10 种与工作有关的价值观,它们可以帮助我们澄清在某种职业中能得到的回报和满足。这 10 种价值观包括高收入、社会声望、独立性、帮助他人、稳定性、多样性、管理的权利、乐趣、休闲和尽早工作。

我们对自己的价值观越清楚,生涯规划的过程也就越容易,在找工作时也会更明确自己的方向。因此,澄清价值观是非常重要的过程,在第二章中我们将会提供具体的练习来帮助大家进行价值观的澄清。

爱因斯坦曾经说过“兴趣是最好的老师”。由此可见,兴趣对人生有着重要的影响。其实,兴趣是影响职业选择的另外一个重要因素。我们把兴趣定义为“人们为了乐趣而做的那些事”。兴趣的种类很多,斯特朗等心理学家早在 20 世纪 40 年代就开发了一系列的兴趣测验,帮助人们找出他们喜欢什么和不喜欢什么。这些心理学家发现,拥有不同职业的人们有着不同的兴趣类别。比如,会计师的兴趣就不同于工程师。这与中国的一句古语“物以类聚,人以群分”不谋而合。这些测验在美国获得了极大的发展,被广泛地应用于评估兴趣。然而 30 年后,一位名叫霍兰德的心理学家对这些种类繁多的兴趣测验产生了疑惑,一个最主要的问题是这些测验真的能够帮助当事人选定工作吗?他对兴趣的内涵进行了深入的思考,提出了自己的理论。霍兰德认为,兴趣是一种描述人格特质的方法,在职业选择过程中起着重要的作用,可以作为匹配人与职业的依据。霍兰德结合自己的实务经验,在 1973 年提出了六角形理论,并发展出快速有效的职业兴趣测验,我们将在第二章进行详细的介绍,并帮助大家评估自己的兴趣。

当你去应聘时,招聘会上提供的岗位多数都要求有一定的工作经验,这里的“工作经验”其实指的是技能。技能是雇主最感兴趣的部分,用一句话概括就是“你能做些什么?”然而对于想找工作的大学生而言,多数人缺少工作经验,所以也无法告诉招聘人员他们的技能是什么,这时需要辨别他们的潜在技能,这些技能在日常生活中已经发展起来。我们将在第二章里提供相关练习帮助大家辨别和发展与工作相关的技能。另外,我们通常较为重视专业技能,比如你通常会这样介绍自己,“我是中文专业的学生”、“我计算机过了二级”等等。这些标签式的回答把你模式化了,让你忽略了可迁移的技能的重要性。这些技能对所有的雇主都是有价值的,而且可以在不同种类的工作中得到提高。心理学家斐格勒总结出了 10 种可以迁移的技能,包括“预算管理、督导他人、公共关系、应对最后期限的压力、协商、公共演讲、公共评论写作、管理、与他人面谈和教学”。这些技能也是需要呈现在简历中并在求职面试中需要讨论的技能。管理者和领导者通常会使用这些技能中的大部分。

当我们对价值观、兴趣和技能有了更深刻的认识,我们也就更加了解自我,为职业生涯规划做好准备。

三、我想要去哪里？

要回答这个问题，我们需要知道，眼前有哪些地方可供我选择？在这些选择中如何确定我的目的地？这涉及职业认知和职业决策的知识。

多数大学生在学校只扮演了学生的角色，较少关注工作的人们，他们甚至对于父母的工作也一无所知，仅仅知道他们的职业名称。我们首先要从认识职业世界开始。首先我们需要对职业的概念做出定义：不同行业和组织中存在的一组相类似的职位。职业是独立于个人存在于组织中的，比如销售是一种职业，它可能存在于电子产品行业，也可能存在于快速消费品行业。仅在1999年出版的《中华人民共和国职业分类大典》中就收录了1838种职业，更何况全球化经济的影响下劳动分工更加细化，将会产生越来越多的新职业。我们还会发现，一些曾经存在的职业消失了，比如打字员在20世纪80年代是很常见的职业，随着电脑的普及这种职业已经极其罕见。现如今，信息科技对经济组织、政府和个人产生了巨大的影响，从而使得现在的工作机构和工作方式发生了重要的改变。这些改变要求进入职场的人们必须去积极适应，难怪有人说21世纪的文盲不会是那些不能读写的人，而是那些不能够学习并对知识和信息更新换代的人。我们还需要关注国家经济发展的宏观趋势，了解劳动力市场的人才供需情况，结合自我知识进行综合考虑，找到适合自己的职业信息或培训信息。现在是一个信息爆炸的时代，寻找职业信息也是需要一定策略和方法的，我们会在第三章带领大家一起探索职业世界。

当我们找到足够的职业信息，我们就要思考应该如何做决定，这就涉及职业决策的部分。早上该干什么？午饭吃什么？下午该见谁？我们通常都会对自我和外部环境提供的信息进行核查，权衡利弊之后做出决策。如同生活中做决策一样，职业决策也需要一定的策略和技巧，只不过会更加复杂。事实上，职业决策的研究非常广泛，就算只介绍决策理论也会占用本书的大部分篇幅，因此，我们将简要回顾职业决策理论的过去和现在，结合大学生实际情况谈谈如何制定一个有效的职业决策。

早在1908年，帕森斯为了帮助人们解决在找工作中遇到的困难，在美国波士顿创办了职业局。他在后来出版的《职业选择》一书中提出了“明智的职业选择”的三个步骤：

(1) 要认真地了解自己，包括了解自己的能力和倾向、能力、兴趣、志向、资源及各种限制，以及这些特质的成因。

(2) 要知道各种工作成功所必须具备的条件和要求、优点和缺点、待遇、就业机会与发展前途。

(3) 要实在地推论上述两组事实之间的相关情形。

帕森斯的理论被后来的学者称之为职业匹配理论。他的研究是对以往人们有关职业选择的思考方式的重大突破，为以后职业决策理论的发展打下了坚实的基础，也使得这一领域的研究蓬勃发展。随着生涯理论的兴起，许多学者意识到生涯不仅仅是一份职业或工作，也是决定人们怎样生活的贯穿一生的过程。职业选择也不是单纯的行为事件，往往会在生涯转换阶段不断出现，因此职业决策理论也逐渐从关注职业选择行为转移到关注决策过程本身和做决策的人。20世纪80年代初期，一个以里尔登、兰茨、桑普森和彼得森为核心的研究团队，在佛罗里达州立大学将认知心理学与大学生职业生涯辅导实践相结合，创立了认知信息加工理论。他们显然注意到大学生还处在职业探索阶段，没有确定的职业角色，他们需要

的是更多的尝试,然后明确方向开始一段职业旅程。我们需要帮助他们增强解决生涯问题的能力,而不是帮助他们处理具体的生涯决策问题。我们相信他们对决策的过程有了全面了解,就能够改善决策技能,积极面对眼前需要解决的困难,从而做出选择。

决策的制定过程其实就是广义的问题解决的过程,用认知心理学的观点来看,“问题”就是事情的现在状态与理想状态之间的差距,消除这个差距的需要就是我们生涯问题解决和决策制定的原始动机。问题解决一般有四个步骤:(1)认识现实与目标的差距;(2)分析形成的原因;(3)思考消除差距的各种办法;(4)从中选出最优方法用于消除差距。与问题解决不同的是,决策制定过程中加入了人们的情感 and 行为,因此比问题解决多了一个步骤:制定实施计划,以便实施选择方案,要将自身置于风险之上,做出心理承诺以保证目标完成。

认知信息加工理论强调解决问题和决策制定,提供了非常实用的工具来帮助大学生提升决策技能。里尔登等发展出了决策制定(CASVE)循环模式:沟通—分析—综合—评估—执行。这个模式看起来略显复杂,但是当你尝试几次之后就会变得非常简单,就像你学会骑自行车之后几乎很难再摔倒一样。我们将在第四章系统地学习有关职业决策的知识,并尝试制定一个职业决策。

四、我准备怎样到达我想要去的地方?

要回答这个问题,我们需要知道,我们能够通过什么途径到达目的地,我们怎样才能克服旅途中的各种困难,我们应该如何鼓励自己。这其实是实施选择和落实决策的过程。前面我们学习了职业生涯规划的方法,现在开始就要行动了。在本书中我们将会反复强调行动的重要性,正如莱斯·布朗所说:朝着月亮飞,就算没有到达,你也会置身于星辰之中。

当我们着手实施自己的发展战略时,首先要了解与大学生相关的就业政策和法规。我国历来重视毕业生的就业工作,近年来出台了一系列促进高校毕业生就业的相关政策,囊括了基层就业、服义务兵役、自主创业等方面。国家、省、市甚至到县一级都出台了与毕业生相关的就业政策。不同地域的就业政策存在一定的差异,我们还要结合就业目标去了解与自身密切相关的政策,从而达到为我所用的目的。

作为大学毕业生,我们还要了解学校相关的就业管理规定,了解校园招聘的一般流程,了解大学生就业的基本程序,了解毕业的相关手续。每年都有部分毕业生工作以后还在询问档案如何转递、报到证如何改派等相关问题,而这些问题大部分都能在毕业前解决,毕业后再来处理就显得费时费力了。

近年来随着高校毕业生就业压力的不断增大,社会上也出现了新的招聘骗局和传销陷阱。这些不法分子的欺骗手段也在与时俱进,甚至打着大学生创业的旗号却干着传销的勾当。这些陷阱很难被初入职场的大学生识破。因此,每逢毕业的季节都有相当数量的大学生落入传销圈套,有的甚至主动发展下线,最终锒铛入狱。为此,我们要认真学习就业的相关法规,了解就业的相关法律知识,自觉维护自身合法权益。

现在我们应该构建一条定位清晰的职业路径,规划一个完整的求职策略,将其贯穿于求职过程的始终,利用前面学习的决策技能进行阶段性的评估,然后再调整求职策略和目标,直到达到目标为止。

当我们开始求职行动的时候,首先需要准备一份完整的简历。简历描述了我们针对目标工作所具备的能力和背景,它概括了职业生涯目标、学历、工作技能和兴趣爱好等内容。

写好简历也是一种技能。简历的作用就是要让雇主能够在几十秒内就能够对你形成一个初步印象,通过简历在求职者和雇主之间构建一座沟通的桥梁。简历的类型有很多种,但是经常使用的是纸质简历、电子简历和网页简历。它们的使用是由不同的场合决定的:通常我们在参加招聘面试时需要纸质简历;当我们需要使用电子邮箱投递简历时就要用到电子简历;而网页简历通常是我们按照一些求职网站的固有格式填写的,目的也很明确就是希望雇主能够浏览到我们的简历。求职者通常犯的错误是将网页简历模板打印出来作为纸质简历使用,虽然当时觉得省事但是往往会给雇主留下糟糕的印象。

求职信通常和简历一起呈现,被称为“简历伴侣”。然而,许多求职者不太重视求职信的写作。在当下的人才市场,任何一个职位都可能上百人竞争,雇主们可能会一下子收到好几百份简历。当阅读简历的工作十分繁重的时候,雇主们可能会寻找更有效率的方式来缩小入选者的范围:一份简历的阅读时间不超过20秒,仅仅搜寻自己感兴趣的关键词,最好是能有让人眼前一亮的地方。当你发现自己和许多求职者的背景履历非常相似,以至于简历内容并无大的不同,但是一封精心准备的求职信却能够让雇主对你留下深刻印象,可以让你从众多求职者中脱颖而出并获得面试资格。

简历通常要表明我能做什么和我愿意做什么,求职信通常表明我了解雇主对职位的要求并且能够胜任这份工作。写简历和求职信都是严谨细致的工作,我们将在第六章为大家介绍相关的写作基本知识和技巧,并提供不同类型的样例做参考。

求职最初的起点是寻找招聘信息。首先我们需要梳理一下可能有用的信息来源:报纸杂志、公共场所广告牌、互联网、学校就业中心以及各种类型的社会人才机构。这些信息来源是显而易见的,还有些潜在的来源可能容易被忽视。雇主通常通过几种途径从大学生中招聘新员工:校园招聘、实习项目、人才市场以及员工推荐。很多大学生认为实习的工作简单枯燥,常常不重视实习的过程。然而,实习的确可以带来有价值的经历和社会交际关系,这种经历与学习经历截然不同,需要你更关注自己周围的人和事。也许被身边的同事认可你就能顺利获取一份工作。很多雇主都优先使用员工推荐的人选,这是因为资深员工对公司和推荐人选都有足够的了解,他们的推荐往往是有效率的。从这个意义上讲,我们求职的关键是要建立自己的人际网络,我们认识的每个人都可能成为一个好的资源,即使是坐火车时与对面的陌生人闲聊也能得到一些有价值的信息。

现在我们需要对这些招聘信息分类,结合自己的求职意愿进行评估,然后缩小范围。最初做这些工作时会觉得烦琐,但是熟悉了这些不同类型的信息来源之后,我们很快就能锁定当前最有价值的招聘信息。一旦明确了求职目标,我们就要踏上一段求职的旅途。

如果说简历是职场的敲门砖的话,面试才是通向职场的必经通道。几乎所有的招聘单位都非常重视面试,因为面试可以全面考察求职者的综合素质。面试的类型五花八门,常见的有电话面试、行为面试、文件筐测验和多轮面试。无论多么复杂的面试其最终目的就是让雇主对求职者有更深入的了解,以便于雇主对求职者做出正确的评价。我们在面试中的主要任务就是要证明自己是雇主最需要的员工,那么面试前的工作就是发现雇主正在寻找的是哪种员工。我们需要研究要去面试的公司的历史和文化,还需要了解自己的兴趣、技能和价值观是否与雇主提供的职位相匹配。面试的本质是沟通,因此改善我们的沟通技能将成为面试准备的一个重要任务。有一些方法被证明是有效可行的,比如公众演讲、角色扮演练习等等。只要多多练习,沟通技能就能够有效提高。尽管面试是对我们全面考察的过程,但

是当我们走进门口的时候,雇主就开始进行评价了。尽管我们经常说不要以貌取人,但是有相当数量的人仅仅因为没有给雇主留下好印象就被淘汰了。面试中的着装、坐姿、眼神以及言语都会给雇主留下深刻印象,因此我们需要加强面试礼仪知识的学习。关于求职面试的林林总总,我们会在第七章详细展开。

大部分人到毕业时都会选择找工作,然而总有少数人希望走一条不同的路,那就是创业。我国近年来加大了扶持中小企业甚至是微小企业的力度,对于大学生创业出台了包括税收减免、小额贷款及贴息等优惠政策,降低了大学生创业的门槛。然而,受传统就业观念影响,真正能走上创业之路的大学生还不是很多。我们认为即使以后不会创业,了解一些创业的基本知识,接受系统的创业培训,不但能够开拓自己的思维,还能够更好地适应社会。创业往往是源于自己的突发奇想,因此创业灵感是非常重要的,但是只凭空想是无法创业的。创业的道路通常都是艰难的,但总有一些有毅力的人能够成功创业,我们要了解这些成功人士的创业道路,学习他们身上的创业经验和独特品质;还要阅读一些系统介绍创业知识和方法的教材,了解创业的形式和基本流程。然后再来审视我们的梦想,要将梦想具体化,能够与自己的生活圈子联系起来,变成一个可以追求的创业目标。接下来我们还要寻找志同道合的创业伙伴,共同制订一份详尽的创业计划书,还要募集足够的创业启动资金。最后当一切条件具备的时候,我们的公司就开张了。

对创业者而言,创业计划书的作用尤为重要。创业计划书实际上就是创业项目的可行性方案,创业者在撰写过程中就会将模糊的创业设想逐条地具体化。另外,创业计划书还有助于说服投资者向企业投钱。关于创业计划书的撰写,我们将在第八章作为重点讲述。

当我们获得第一份工作时的心情肯定是激动万分的,但是接下来的职场生活却需要我们对许多挑战。首先要面对的就是职业适应问题。我们先来看一项调查。北京市教委从2011年11月开始,以2012届应届毕业生、工作3年内的职场新人、用人单位人力资源部门负责人为调查对象,对大学生群体的职业适应状况进行了历时一年的调查分析。调查发现,职场新人中,91%的人有过实习经历,但通过“实习转正”进入单位的人只有7.63%;在进入职场的短短三年内,变动两次以上工作的占57%,其中,变动三次以上的占32%。这组数据表明,大学生对于职业的不适应已经成为普遍现象。当然数据背后有很多原因,我们认为其中一个较为重要的原因是没有完成从学生角色到职业角色的转换。

我们要想在工作之初的几个月就能顺利适应职场生活,首先必须搞清楚学校环境和工作环境的差异,还要了解学生角色和职业角色的差别。然后就需要在工作实践中改变我们的认知:我们要逐步适应每周40小时的工作时间,还要随时准备接受加班的安排;我们要尽快了解公司组织结构,融入公司特有的企业文化;我们要主动与同事合作,以此来赢得同事的信任;我们还要明确自身在工作中的责任,尽管自己还是新人;我们还要摒弃不现实的期待,这样才能更好地理解职业;我们更要在工作中发现自身的不足,如此才能得到能力上的提升。

当我们进入公司上班之前,通常都会接受公司的入职培训,主要目的是让我们快速了解公司背景、现场操作、公司产品和服务以及各项规章制度。当我们上岗之后,还会接受一至三个月的试用期考核,到试用结束时会接受业绩评估,以此来确认是否胜任此项工作。我们要正确看待公司给予的评价,它能让我们知道自己是否处在正确的轨道上,而且还能够制定改进计划以适应工作的要求。如果顺利的话,我们能够转正并与公司签订新的劳动合同。

到这时我们再回望过去,会发现已经从学生成长为职业人了。

我们的职业生涯规划到这里是不是就该结束了?尽管我们找到一份工作,完成了职业选择的过程,但是从职业生涯规划的角度来看才刚刚开始。还记得生涯彩虹图吗?我们的生涯彩虹图才刚刚动笔,要伴随我们的个人发展才能带入更多的角色。很多人对第一份工作不太满意,但是不管那是不是我们梦想的工作,都是职业生涯里的第一步。我们是得过且过,还是把自己所有的价值观、兴趣、技能和独特的品格带到工作中去,是我们每天必须做出的选择。我们想要谋求个人发展,就必须做好职业生涯的管理工作。实际上,决定我们能否升职、能否获得更多的机会、能否涨薪水的因素是我们的个性、成功履历以及个人品牌。

从现在开始,我们要对自己的发展负责。信息时代的社会日新月异,学会如何学习是生存的最基本技能。我们如果抓住每一个能学习、成长、提升技能的机会,那么就能在市场竞争中保持优势。即使对现在的职业感到安全满意,仍然要关注新趋势、新机会和可能影响现在地位的危险信号。对待职业发展我们需要有居安思危的远见,唯有如此才能跟上时代进步的步伐。

现代社会的工作讲求分工合作,与他人的人际关系也是影响职业发展的重要因素。人们常说,重要的不是你懂得什么,而是你认识谁和谁认识你。从第一份工作开始就要构建自己的人际网络,不仅包括家人、朋友和同事,还要发现潜在的朋友——他们可能是你在商务会议中认识的人,也可能是在朋友聚会中认识的人,甚至是在出差旅途中聊过天的人。总而言之,我们要善于积累自己的人脉资源。

最后我们再谈谈韧性对于职业发展的重要性。20世纪60年代,美国斯坦福大学心理学教授沃尔特·米歇尔设计了一个著名的关于“延迟满足”的实验,这个实验是在斯坦福大学校园里的一间幼儿园开始的。研究人员找来数十名儿童,让他们每个人单独待在一个只有一张桌子和一把椅子的小房间里,每张桌子上的托盘里有一颗棉花糖。同时告诉他们,如果马上吃棉花糖,只能吃一颗;如果20分钟后再吃,将奖励一颗棉花糖,也就是说,总共可以吃到两颗棉花糖。有的孩子急不可待,把糖马上吃掉了;而另一些孩子则耐住性子、闭上眼睛或头枕双臂做睡觉状,也有的孩子用自言自语或唱歌来转移注意以克制自己的欲望,从而获得了更丰厚的回报。心理学家继续跟踪研究参加这个实验的孩子们,一直到他们高中毕业。跟踪研究的结果显示:那些能等待并最后吃到两颗软糖的孩子,在青少年时期仍能等待机遇而不急于求成,他们具有一种为了更大更远的目标而暂时牺牲眼前利益的能力,即自控能力。而那些急不可待只吃一颗软糖的孩子,在青少年时期,则表现得比较固执、虚荣或优柔寡断,当欲望产生的时候,无法控制自己,一定要马上满足欲望,否则就无法静下心来继续做后面的事情。换句话说,能等待的那些孩子的成功率远远高于那些不能等待的孩子。在现实中我们也发现,那些成功的人通常比常人付出更多的辛苦,也会经历更多的挫折,但是他们都有坚忍不拔的精神和不达目的誓不罢休的勇气。我们希望职业发展得更好,就需要付出更多的努力,需要有更强的韧性。

到这里第一章的内容真的要结束了,然而我们的旅途才刚刚开始,后面的内容将会从此时此地开始规划,直到我们进入职业世界。我们奉献给大家的不仅仅是本教材,而是一个行动指南,希望大家能够很好地使用它,规划我们精彩的人生!

本章参考文献

- [1] [美]里尔登等著,侯志瑾等译. 职业生涯发展与规划[M]. 北京:高等教育出版社,2005.
- [2] [美]萨克尼克等著,周文霞等译. 职业的选择:成功规划你的人生[M]. 北京:机械工业出版社,2011.
- [3] [美]叶纳等著,刘红霞等译. 职业生涯规划:自测、技能与路径[M]. 北京:机械工业出版社,2011.
- [4] [美]鲍里斯著,刘宁译. 你的降落伞是什么颜色? [M]. 北京:中信出版社,2010.
- [5] 万清祥等著,大学生职业发展[M]. 武汉:中国地质大学出版社,2007.
- [6] 智库百科. 延迟满足实验[EB/OL]. <http://wiki.mbalib.com/wiki>.

第二章 认识自己

⇒ 开篇导读

三国时期“三大战役”之一——赤壁之战，是三国形成时期刘备、孙权联军于建安十三年（208年）在长江赤壁（今湖北赤壁西北）一带大破曹操大军，奠定三国鼎立基础的以少胜多的著名战役之一，也是三国时期“三大战役”中最为著名的一场。曹操不论是在政治上、气势上、还是兵力上都占有绝对的优势，但结果是曹操兵败赤壁中。这段历史告诉我们后人，只有知己知彼，才能百战不殆。古希腊哲学家苏格拉底曾提出一个著名的命题——认识你自己。在阿波罗神殿的石柱上刻有“认识你自己”的字样。由此可见，认识自己是一个值得深思的课题。在当今社会里，“知己知彼，百战不殆”，认清对手固然重要，但真正地了解自己是最为重要的。

第一节 认识自己——职业生涯规划的基础

自我认识是职业生涯规划的基础，只有认识了自己，才能对自己的职业做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能坚定自己对职业生涯规划目标最初的选择。

最简单的认识自己就是自我介绍。从踏入校门开始，老师跟学生之间都有一个或长或短的介绍，学生对于这种自我介绍一边不屑一顾，一边努力地找词，希望传达出更多的信息让其他的人记住自己。进入职场以后，不管是简历还是面试，各种各样不同的介绍是非常重要的环节，如何让别人在短短的几分钟内记住你、认识你，最后能够给你提供一份你需要的工作。首先要搞清楚“我是谁”这样一个看似简单而又富含深意的问题，只有自己认识了自己，才能在你的简历中、面试时有话可说，才能客观地反映出你的优势，更有利于你找到一个适合自己的工作。



【课堂练习 2-1】我是谁？

认识自己说起来很容易，实际上有 90% 的人都不了解自己，更不认识自己，所以不知道自己是谁。我们可能因为外在的诱惑太大，比如薪资待遇、工作环境等，忽视了内心感受，慢慢地不知道自己是谁；我们可能因为不愿意正视自己那些“不够好”的部分，比如学历、经验等，久而久之不知道自己是谁；我们可能因为不愿意深入地剖析自己，不知道自己内心的真实想法，比如真正想从事的工作等，因而不知道自己是谁。因此，“认识你自己”这句古语才这样打动人心。