



全国高等院校精品教材

大学生 就业指导与 发展活动教程

■ 马恩 谢伟 主编



清华大学出版社



北京交通大学出版社

大学生就业指导与 发展活动教程

马恩 谢伟 主编

清华大学出版社

北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

求职是一个系统工程,需要从理念、心理准备、行动精细化、执行推动、心理激励等方面来分析、执行与推动。之所以以这样一个体系来规划求职的流程,主要是因为许多时候人们都知道什么是应该的,但就是做不到。因此本书从这些方面,一步步系统地推动学生掌握求职的科学理念与有效自我定位方法,以及最后的行动。同时,本书还只是学生整个求职支持体系的一个前台,这个体系的后台就是在线系统——大醍醐网(www.datihu.com)信息平台阅读本书的大学生可以随时到后台寻求更具针对性的问题解答与信息支持。

本书不仅可供高等院校各专业的学生作为公共必修课的教材,也适合社会各行业的求职者参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导与发展活动教程/马恩,谢伟编著. —北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社,2011.2

ISBN 978-7-5121-0472-3

I. ① 大… II. ① 马… ② 谢… III. ① 大学生-就业-高等学校-教材
IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 011777 号

责任编辑:韩 乐 特邀编辑:李晓敏

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969 <http://www.tup.com.cn>
北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414 <http://press.bjtu.edu.cn>

印刷者:北京东光印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:18 字数:403 千字

版 次:2011 年 2 月第 1 版 2011 年 2 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5121-0472-3/G·143

印 数:1~10 000 册 定价:29.00 元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。
投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

序 言

这本书是由专业人士编著,他们沉浸在职业生涯规划领域里多年,使得本来可能会干巴巴讲政策讲方法的书,变得有了精神内核、有了专业的思想注入。他们就是曲阜师范大学和北京仁能达教育的研发团队。我与他们结识多年,是看着他们一步步成长的,也合作过一些著作与项目,彼此之间有许多思想共鸣。

职业就是一个活儿,人们在进行求职规划与思考的时候都会如此定位。于是大家都在为理想而搜索“好工作”,都想走一条属于自己的人生捷径。然而,大多数人最后都发现,他们只是围着饭碗兜圈。其实职业不仅是一个活,还是一个获得能力展示与潜力发掘的机会。这就是本书关于所求之职的基本定位。本书关于求职的理念,与我有高度共识。要知道,工作绝不仅仅是一个饭碗,一个给别人卖命挣钱的苦差使,它更应该是一个获得成长的舞台。人生成长的历程就是先“被别人利用”,而且最好是“被别人好好地利用”;然后慢慢积累自己的核心竞争力,让自己变得“别人不得不利用”,于是自由就产生了。

那么自由是什么,职场的自由就是 Employability——短时间内获取并保持一个工作岗位的能力。这也是这本书特别提到的一个概念。本书不仅阐述了这个概念,还把这个概念的内涵做了展开,让所有学生都知道提升 Employability 的角度与方法。我接触过各行各业、不同成功阶段的人,越来越发现 Employability 这个能力是不可能被传授、不可能花钱买到的,它只能通过“被别人利用”的过程中慢慢磨炼出来。或者说,只有通过工作实践,才能达成自己的职业素质提升。由此可见,求职的过程就是首先清晰自己“求职到底求什么”,然后在此基础上形成自己个性化的努力方向与求职实践,继而在选择与行动中开拓出最终属于自己的职业生涯道路。这种理念与思路就是本书的线索与定位,也是本书的主要意旨之所在。

本书也回答了许多大学生在求职过程中常常面临的困惑,比如是考研还是就业、职业信息的来源、大学应该学什么、心理与社会支持系统如何建立等。我在读这本书的时候,假定自己是一名大学生,我发现,如果当初我上大学的时候能获得这样一个体系化的引导,相信可以发展得更好。当然话说回来,我当初上大学的时候职场选择的自由度还很小,所以这本书就更适合职场环境多变的当代社会。

本书的“就业指导”沿着心理定位、蓝图设计、目标锁定、行动规划、计划执行、强化系统建立与反馈这样的流程推进,可谓步步为营。这样,就使学生通过认真学习与实践有可能阶梯式地逐步建立起一套科学的求职思维与实践模式。另外,从本书的参考资料可以看出,本书作者努力站在“巨人”的肩膀上,给学生呈现一个既具有实践价值又具有学科前沿发展的就业指导参考。

特别有趣的是,本书不是一个单纯的信息孤岛,而更像是一个服务窗口。透过这个窗口,读者可以与国内众多的专业人士取得链接并获得针对性的帮助。这就是信息时代 IT 化虚拟世界与现实世界的有机结合。另外,针对这本书,他们还专门为高校就业指导课教师开发配套的课件,提供专业化的培训,这样可以使教师们更好地领会专业的理念与方法,达到传道授业解惑的更高境界。当然,这些只是一个方面,另一方面更重要的就是,还有赖于教授这门课的教师们的教学实践。

当然,本书也有一些不周到之处,需要实践与广大读者的检验。但我相信这本书及这本书后的支撑平台一定会不断改进,臻于至善。

文伟

2011 年 1 月

教育部高等学校学生信息咨询与
就业指导中心就业服务开发处处长

前言

一个人若是看不到未来,就把握不住现在;一个人若是把握不住现在,就看不到未来。生涯发展的本质就是,看到自己相信的未来,并且把握现在该做的事情。具体的操作一般被区分为三个针对性的课程:低年级的职业规划课、中年级的素养提升培养课、高年级的就业指导课。本书是这三部曲之一:就业指导,主要针对大学高年级学生面临选择与“临门一脚”时的心理与行动策略。为了更好地从本书中有所收获,建议学习或者阅读职业规划与素养提升相关材料。职业规划方面可以参考彭贤和马恩主编的《大学生职业生涯规划活动教程》,素养提升方面可以参阅庄明科与谢伟编著的《职业素养入门与提升》。当然,对于大学低年级学生,提前阅读也可以更好地“以终为始”,提前做一些求职的准备工作。因为“简历”是“做”出来的,是通过行动实践出来的,而不是毕业前夕“写”出来的。

职业生涯规划与就业指导,不仅是一套理念,更重要的是实践过程。在引导大学生认识到这一理念的道路上,我们做过许多努力。但在努力的过程中发现,仅仅促成学生理念的改变只是第一步。理念的转变,在学生心理经常会是这样:听的时候感动、离开时激动、回到宿舍一动不动。究其原因,正是因为职业规划教育缺失了一环,系统跟进。只有在学生生涯发展过程中遇到问题与困惑的时候迅速给予指点,才能促成行动,然后慢慢“聚沙成塔”,达成学生求职与生涯发展所愿。

因此,作为一个教育者的“传道,授业,解惑”职责需要一个系统性实践。比如,通过体系化的教学活动使学生有“道”的领悟,激发学生对未来的期望与探索的激情,从而知道自己可以努力的方向;然后通过老师言传身教使学生知道努力的方法与策略;最后需要在学生生涯努力过程中遇到阻力与难题的时候,随时能够得到老师的指点。

实践以上的这样一个理念与流程,本书具体分八章:第一章引导学生正确理解求职的本质,清晰职业对一个人的价值性,并明确在此基础上应该做好的心理准备与行动准备。第二章是工作世界探知,引导学生洞悉一个复杂的信息系统,带着一个比较明确的规划蓝图展开对工作世界的“对称性”把握;第三章引导学生对自己的优势与劣势、德能勤技进行盘点,然后结合对职业世界的了解,选定一个合理而又具有前瞻性的职业方向与位置;第四章是“运筹帷幄”的最后一步,即对求职过程中需要的内、外资源的把握,以及求职过程中的“装备”做最后的整琢;第五章呈现出一些求职信息获取的方法与渠道,简历、面试中应注意的问题,这一部分大量借鉴的大醍醐的“面试七阶通”理念,还介绍了面对可能的职业权益受损需要做好的一些准备;第六章特别说明了在求职过程中学生可能会遇到的心理压力与消极情绪,以及应对之策;第七章则明确一个理念,即获得一个工作只是进入职业的一个开端,还会面临许多的挑战,本

章会引导学生初步认识职场的“新规划”性,以及适应的理论、理念与可能方法;第八章简要说明与创业相关的信息,为一些有志创业的学生提供一些参考。八章内容放在一起,就是一个大的“求职长征蓝图”,可以指导学生步步为营,获得自己心仪并适合的“人生定位”。

另外,本书是由来自研究领域、实践教学一线、专业的公司三方面专家协同努力的结果。因此其中蕴涵了教学一线的体会与对学生需求的理解,又包含着学术与研究发展的先进性,还有教学服务体系实现的支撑。本书由曲阜师大的马恩、杨东、彭贤、姚圆鑫、张石磊、白延宁及中国传媒大学的阴军莉,以及仁能达教育的陆学彬、田晓鹏、谢伟、曾磊等共同完成。

最后,鉴于时代的快速发展,本书一定会有不足之处,敬请广大读者提出宝贵意见与建议。从后现代的视角来看,一本书印刷的那一刻就独立成一个有生命的精神个体,在每一个阅读者的共同建构下,她才越来越展示出其使命与价值,同时也越来越完善。为此,大家可以在 [http: group.datihu.com/](http://group.datihu.com/) 与诸位作者进行在线交流,也可以 E-mail 至: me6019@163.com 与马恩或 xiewei@tihuedu.com 与谢伟联系。

2011年1月

引言

非走不可的弯路

张爱玲

在青春的路口，曾经有那么一条小路若隐若现，召唤着我。

母亲拦住我：“那条路走不得。”

我不信。

“我就是从那条路走过来的，你还有什么不信？”

“既然你能从那条路走过来，我为什么不能？”

“我不能让你走弯路。”

“但是我喜欢，而且我不怕。”

母亲心疼地看了我好久，然后叹口气：“好吧，你这个倔强的孩子，那条路很难走，一路小心！”

上路后，我发现母亲没有骗我，那的确是条弯路，我碰壁，摔跟头，有时碰得头破血流，但我不停地走，终于走过来了。

坐下来喘息的时候，我看见一个朋友，自然很年轻，正站在我当年的路口，我忍不住喊：“那条路走不得。”

她不信。

“我母亲就是从那条路走过来的，我也是。”

“既然你们都可以从那条路走过来，我为什么不能？”

“我不想让你走同样的弯路。”

“但是我喜欢。”

我看了看她，看了看自己，然后笑了：“一路小心。”

我很感激她，她让我发现自己不再年轻，已经开始扮演“过来人”的角色，同时患有“过来人”常患的“拦路癖”。

在人生的路上，有一条路每个人非走不可，那就是年轻时候的弯路。不摔跟头，不碰壁，不碰个头破血流，怎能炼出钢筋铁骨，怎能长大呢？

生活是一种经历的过程，但沿着前人指示的坐标，也许一个人的生涯会走得更远，有更多的余暇品味人生。

目 录

第一章 求职内涵	1
第一节 求职求什么	1
第二节 求职心理准备	6
第三节 求职能力成长	16
第四节 可雇佣力提升	20
第五节 考研还是就业	26
参考文献	31
第二章 工作世界	32
第一节 求职规划行动蓝图	32
第二节 产业、行业与职业	35
第三节 认识职业世界	45
第四节 职业信息来源	66
参考文献	77
第三章 确定目标	79
第一节 自我盘点	80
第二节 环境剖析	95
第三节 SWOT 分析	96
第四节 职业决策	102
参考文献	117
第四章 求职准备	118
第一节 求职资源分析	118
第二节 信息收集与分析	132
第三节 制作一份好简历	143
第四节 撰写求职信	155
参考文献	159

第五章 求职实施	160
第一节 简历的投递	160
第二节 笔试与面试	166
第三节 关注自己的权益	201
参考文献	210
第六章 求职心理	211
第一节 求职过程中的消极心理	211
第二节 不良情绪的应对	219
第三节 积极心态	231
参考文献	234
第七章 进入职场	235
第一节 领会职场相貌	235
第二节 职场成长	242
参考文献	254
第八章 创业	255
第一节 创业需要把握信息	255
第二节 创业的准备阶段	258
第三节 浅谈创业实践	261
参考文献	267
附录 A	268
最后的寄语	278



第一章 求职内涵

由野的升工二

When my children grow up, I don't want them to have a job, I want them to have a

career. ——布莱尔

第一节 求职求什么

在某工作面试即将结束的时候，人力资源部人员问刚读完 MBA 的应试者：“你想要什么样的起始薪水？”应试者回答：“大约一年 125 000 美元，另外还要看福利如何。”人力资源部的人说：“嗯，你觉得这样如何：5 个星期的假期，14 个假日给工资，医疗费用和牙齿护理费用全部报销，退休金为工资的一半，还有，每两年配一辆车——比如，红色福特？”应试者直起身子，惊喜地说：“哇，你不是在开玩笑吧？”人力资源部的人说：“是的，是在开玩笑，不过是你先开始的。”

一、求职求什么？

正如上面的求职幽默所展示的，你有没有问问自己“求职到底求的是什么？”，这里的“职”到底内涵是什么、你的期望是什么？这个“职”不仅是用来满足最基本的生存需求以糊口，同时它还是一个实现个人价值、挖掘个人潜能的责任体系。

这也许能够解释为什么我们的工作，总是在我们的唇齿之间留下不好的余味——因为一开始我们都是以一种被动状态下选择自己的职业。

求职求什么？A. 尊严与面子 B. 自我实现的未来发展 C. 其他

相信你会选择 B 吧，但是你的求职行为是否体现这一点呢？你现在做了哪些事情来强化自己的“自我实现的未来发展”？

再比如，你求职的动机是否强烈呢？你的父母是否知道你所学为何，所学能有何所用？你所有可能会有职位信息的亲戚、朋友是否都已经拿到你的求职需求表（简历、求职信等）？再激进点，你的女/男朋友的亲戚、朋友是否知道你的求职期望？在你自己的 QQ 签名档里、MSN 签名档里、E-mail 签名档里，是否说明自己目前求职的状态与期望？



如果以上这些你没有做,那么说明什么?说明你其实还是怕做了以上这些丢面子。再推论一下,你还是认定所求之职更多是为了维护面子、维护自己“大学生”的尊严。要知道“职”所给予人的绝不仅仅是一点点工资,这是工作所带来的。

二、工作的理由

职业的含义在公元前300年就形成了。先秦时期的《国语·鲁语下》就有“昔武王克商,通道于九夷百蛮,使各以其方贿来贡,使无忘职业”的记载;战国末期的《荀子·富国》也有“事业所恶也,功利所好也,职业无分,如是则人有树事之患而有争功之祸矣”的说法。很明显,古汉语中的“职业”有两层含义:一是人们分内之事;二是就谋生计而言。这都与现代汉语中“职业”内涵基本一致。

职业是人们在社会中所从事的有稳定、合法收入的工作,既是人们实现人生价值、为社会作贡献的舞台,也是人们谋生,在社会中生存、发展的手段。我们的职业道路大大地影响我们对自身和他人的看法。正像作家尤金·得拉克洛尔克斯所说,通过工作“我们不但创造产品,而且赋予时间意义”。

要知道工作给予我们至少两个满足。

(一) 满足重要的生活需求

工作当然要为了谋生,即通过工作来满足自己的基本需要。对于那些工作并非唯一经济来源的人来说,原因可能会是多样的:享受工作的乐趣,在工作中得到他人承认,拥有一定社会地位,工作充实了时间,或者是希望通过工作作出某种贡献。

如图1.1所示的马斯洛提出的需要层次理论认为,我们工作是为了满足五种重要的生活需求,这种需求像台阶一样依次排列在梯子上。一旦梯子的底部的第一种需求得到了满足,下一步的需求就变得重要了。而最重要的需求,也是最基本的需求,就是我们工作求生存,即挣钱购买生活必需品,如食物和房屋。第二种需求,我们得到足够的收入以保障安全稳定的生活。我们通过工作来满足的第三个需求是归属需求。简言之,即知道我们的才能、兴趣和职业愿望是可以与他人共享的,并对他人来说是意义重大的。第四个需求是工作的成功使我们感到自尊。通过工作,我们获取成就感:熟练掌握某门技术,实现自我价值,得到他人尊敬,赢得声望。第五个需求也是最高层次的需求:自我实现,是最为复杂的。它是指表现出创造能力,体会到生活的目的性,感觉自己属于某个更伟大的实体。因此,我们通过工作来满足需要的方式与我们对生活的态度相关:为什么生活?如何生活?

马斯洛的观点机械主义色彩有点浓重,过分强调了人的生理属性和需要的逐级递升,许多人从不同的角度批评马斯洛的观点。比如,阿德勒就提出了需要的三个水平:生存需要、关系需要、成长需要。他认为需要不完全是天生的,除了低级需要得到满足后会上升到高级需要外,需要次序是可以越级的,有时还可以有一个以上的需要。而且,需要还有“挫折-倒退”现象,即当较高的需要得不到满足时,人们就会把欲望降低到较低的需要上。

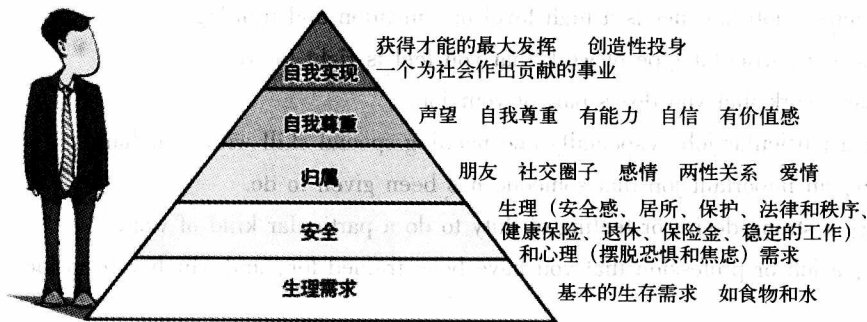


图 1.1 马斯洛需要层次模型

阿德勒指出,职业人最初感兴趣的是满足他们的生存需要,这结合了生理和安全因素,收入、工作环境、工作保障、额外福利等均属这类需要。关系需要包括被他人理解和认可。成长需要包括人类潜能的发展、自我尊重和自我实现的愿望。人有可能同时会有这些需求。

(二) 担任重要的社会角色

按照 Super 的生涯角色观点,我们除了扮演工作者角色外,还要扮演其他社会角色和情感角色以满足自身的需要,给社会作出贡献。Super 认为人的生涯中经常要扮演 9 种角色:子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者、配偶、父母、退休者。在不同的舞台上、不同的时刻人们都在扮演着某种角色,而这其中工作者角色意义重大,它经常是一个人身体的象征。比如,陌生人见面最先问到的就是“你是做什么的?”,人们经常根据“你是做什么的”来判断你的社会价值,以及对你的期望。

因此,工作不仅给予人的是钱,更多时候它给予的是一种角色认同与社会定位。

三、以生涯之期望得职场之大成

看到“生涯”,不知你脑海浮现出什么样的画面?《庄子·养生主》中有云:“吾生也有涯,而知也无涯,以有涯随无涯,殆已!”,庄子在公元前 300 多年已经看到生涯不仅局限于“做事”的职业,同时还有更丰富的内涵。而且比之于 Super 有更深刻的追求。因此,从生涯的角度来思考,可以发现规划与努力的方向,其实并非仅仅去工作。想到“生涯”、“职业”你可能还会想到“劳动”、“服务”、“职业”、“工作”、“任务”、“生涯”、“责任”、“岗位”……下面列出了大家可以不由自主想到的一些关于“职业”、“工作”所表达的内涵英文表述。

Position: the place where someone or something is needed or supposed to be.

Job: the regular paid work that you do for an employer.

Occupation: a job or profession.



Profession: a job that needs a high level of education and training.

Vocation: a particular type of work that you feel is right for you.

Business: work that you do as part of your job.

Trade: a particular job, especially one needing special skill with your hands.

Mission: an important job that someone has been given to do.

Calling: a strong desire or feeling of duty to do a particular kind of work.

Career: a job or profession that you have been trained for, and which you do for a long period of your life.

那么,你现在关于自己需要规划的“生涯”看到了什么?

是的,生涯是一个连续体,这个连续体上的点,就是一个一个的 position,这个 position 可以是一个职业、一段感情、一种角色、一个任务……那么,人生的许许多多多个 position 是否可以规划呢?未来能否预期呢?

职业规划早在 20 世纪初就开始了。那时社会发展比较稳定,个体一生中的职业变化不大,所以职业发展心理学家更多采用“occupation”和“vocation”,中文翻译为“职业”。相应的,针对此的工作即为职业规划。那时的职业规划,主要任务就是以工作要求为导向的人员匹配过程。它有一个假定的前提,就是工作对人的要求是固定不变的,如果一个人具有这些工作要求的品质,那么工作会最高效,工作着的人也会感觉非常有成效。注意此处用“成效”(performance)两字,说明所有的衡量都是以工作产品为导向的。

从这个角度来定义职业,那就是个人为追求其特殊目的,而从事的活动过程中所承担的所有职位、角色的总称。从这可以看出,职业是工作角色的总和,其目标是为了通过产品生产的实现,更好地满足自己的特定目的。“职业”更多的是处于对人较低层次需要满足这个层面上的。

就宏观社会而言,社会对“生存”与“安全”的追求要求把人当作生产产品的机器,去推动社会物质的充足和丰富。基于这样一种社会发展,人的职业规划,也就成了产品生产导向的“安排规划”。但是,随着社会的进一步发展,全社会物质总量的极大积累,人们开始关注更广泛领域的需求满足、开始考虑更高层次的需要。职业开始不仅是个人谋生的手段,也是个人实现自我价值的途径。一个人选择从事哪种职业将直接影响他的经济收入和社会地位,从而间接影响他对工作和生活的主观幸福感。也就是说,人们开始关注从职业中寻求尊重、归属甚至自我实现的需要满足。而这,也就是“职业”开始向“生涯”(Career)的过渡。而且随着职业稳定性的降低,人的高层次需要必须从多个角度来加以满足,必须从人的各个生活角色中得以体现。从而关注于物质产品导向的“职业”观念,开始让位于以人为导向的“生涯”观念。

职业突出的是事业或某个具体的行业,而生涯更注重发展性,强调以人的需要为导向的职业变化过程。可见人的生涯不仅指某个具体的职业或行业,它更是生活的一种新状态描述。



Jepsen 和 Gelatt 在 1974 年提出职业生涯决策模型时，最早提出职业到“生涯”的转换。之后，生涯发展的内涵逐步被广泛认可。牛津字典里生涯的本意是：“两轮马车，引申为道路，即表示为人的人生发展道路，或发展途径。”生涯包括个人一生中从事的工作，以及其担任的职务、角色，但同时也涉及其他非工作或非职业的活动，即个人生活中衣食住行育乐各方面的活动与经验。另外，还有许多学者对生涯进行界定。其中 Super 的生涯界定更能形象地说明生涯与生活的统一：生涯是生活里各种事件的演进方向与历程，统合个人一生中各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态；生涯也是人生自青春期以至退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，甚至也包含副业、家庭和公民的角色等。后来施恩（Schein）在 1978 年时，加宽了生涯的广度，认为人生的生命历程，是由三个旋律所交织、激荡而成的，这就是：工作、职业或事业；情感、婚姻或家庭；个人的自我成长和身心发展。

也就是说，生涯的成功，必须包括广泛的满足感。有一项针对哈佛商学院毕业生及一些成功专业人士和 90 多位高级主管的研究表明，持久的生涯成功包含四个最基本的构成要求（如图 1.2 所示）：一是意义（Significance）——感觉自己对所关心的人产生了积极的影响；二是快乐（Happiness）——对自己的生活感到愉快或满足；三是成就（Achievement）——你取得的成绩超过了其他人苦苦追求的类似目标；四是传承（Legacy）——建立自己的价值观并取得成就以帮助他人获得未来成功的一种方法。而且这四个方面又必须是在自我、家庭、工作和社会各个领域里都有所体现的。总之，生涯规划，应该是对生活满意感的全面规划。

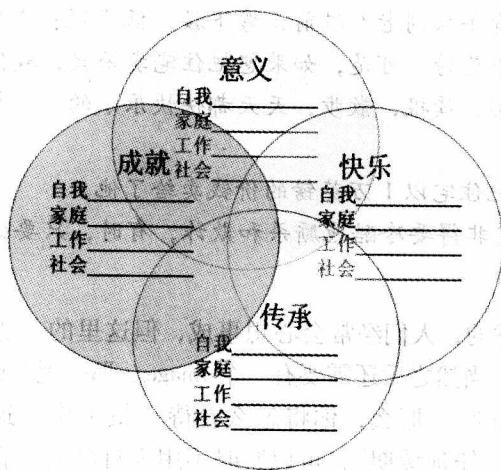


图 1.2 成功生涯的要素

那么再问“求职到底求的是什么”，不知现在你有没有更个性化的答案？这个“职”绝不仅仅是可以让人获得薪金收入的“活儿”而已，它更是让人获得自我价值实现，以及人的社会定位与角色实现的平台与机会。那么，在这样的背景下，想想自己期望得到什么样的职业？



第二节 求职心理准备

两个人在森林里，遇到了一只大老虎。A 赶紧从背后取下一双更轻便的运动鞋换上。B 急死了，骂道：“你干嘛呢，再换鞋也跑不过老虎啊！”

A 说：“我只要跑得比你快就好了。”

21 世纪，没有危机感是最大的危机。当更多的老虎来临时，我们有没有准备好自己的跑鞋？

一、找工作是一份全职工作

这是发生在英国的一个真实故事。

有位孤独的老人，无儿无女，又体弱多病。他决定搬到养老院去住。老人宣布出售他漂亮的住宅。购买者闻讯蜂拥而至。住宅底价 8 万英镑，但人们很快就将它炒到了 10 万英镑。价钱还在不断攀升。老人深陷在沙发里，满目忧郁，是的，要不是健康情形不行，他是不会卖掉这栋陪他度过大半生的住宅的。

一个衣着朴素的青年来到老人眼前，弯下腰，低声说：“先生，我也好想买这栋住宅，可我只有 1 万英镑。可是，如果您把住宅卖给我，我保证会让您依旧生活在这里，和我一起喝茶，读报，散步，天天都快快乐乐的——相信我，我会用整颗心来照顾您！”

老人领首微笑，把住宅以 1 万英镑的价钱卖给了他。

完成梦想，不一定非得要冷酷地厮杀和欺诈，有时，只要你拥有一颗爱人之心就可以了。

就像上面的小故事描述的，人们经常会心想事成，但这里的“想”不仅是 Need，更应该是 Want、Desire 及 Pursuit，当然之后还需要有一个 Image。那么现在就做一次求职的 Image 吧！

你现在准备开始找工作吗？那么，你将怎么看待“找工作”这个事儿呢？作为一个学生，在心理发展上处于“责任延缓期”，可以暂时不用为自己的生存担心，暂时不用承担社会使命，暂时不用为未来操心，只要一心细读圣贤书即可。但随着全职学生角色的结束，自然“责任延缓期”也宣告结束，接下来就需要为自己的生存、为自己所存在的社会、为自己的未来承担责任了。因此，离开校园的那一刻，就要以一个社会人的角色出现。这个角色无论如何都会有一份工作需要去做的。

当然，最先要做的就是“找工作”这份工作。这份工作的岗位描述见表 1.1。



表 1.1 工作岗位描述

职位标识: 职位名称: 搵工（俗名: 找工作） 所属单位: 幸福家庭制造公司 所属部门: 劳动部				所属职类职种: 专业类（生涯管理） 工作地点: 无特别要求 职位设立日期: 成年典礼日			
职位目的: 个体劳动，为了独立生活，或者为了自己个人的成功和家人的幸福，社会责任感，所进行的寻找体面工作的行为“搵工”有利于推动人职匹配，促进人才交流，实现人力资本增值。促使社会的人力资源重新得到配置							
工作关系:（简要介绍该职位的汇报关系及在组织中的位置。） 直接上级: 家庭中的长者；生活中的老板 同僚: 人才市场上济济的人头，办公室里骑驴找马的骑士 直接下属: 搵工秘书——“达职专家”（ http://dz.tihuedu.com/ ） ^①							
主要工作职责:							
重要性		应负职责				衡量标准	
1		确定方向与目标: 结合自己的专业、经验、兴趣爱好和市场机会等，确定自己的职业发展方向和具体可能从事的职业				确定至少一个应聘职业	
2		发现自己的优势: 通过心理测评手段、职业咨询或其他手段，发现自己的能力优势，找到自身优势与职位要求的结合点				列出自己优势清单，明确至少3个应聘职位的优势	
3		搜寻工作机会: 通过招聘网站、报纸、现场招聘会或者朋友推荐，寻找具体的工作机会				合适工作机会数量	
4		制作并投递简历: 根据具体应聘工作的不同，制作相应的简历，并做好简历投递和跟踪管理工作				日投递简历数	
5		面试与签订协议: 证明自己是最合适的人选，获得工作机会，并签订工作协议				面试成功率	
6		计划与自我激励: 根据目标，制订求职计划并通过自我激励，严格履行之				计划合理性 计划达成率	
7		安全与压力管理: 防止人才市场中的不良行为，做好自我保护；采取积极措施，释放求职压力，确保健康求职心态				求职失误数； 开心指数	
8		人脉与求助管理: 积极主动与人沟通，寻找自己职业的贵人，建立职业关系网络				新增名片数 新增朋友数	
任职要求:							
适应年龄		18 岁以上		适应性别		男	女
所需学历		初中以上	所需职称	无	初级	适应专业	有否均可
		中专（职高）		无	中级		
		大学专科		无	高级		
		大学本科					
		硕士以上					
任职资格	工作是一辈子的事情，搵工态度积极，搵工行为积极 “达职专家”（ http://dz.tihuedu.com/ ）用户优先录用						
素质要求	需要在专业能力、资源整合、自我效能、合作意识、积极主动、责任意识、面试适应、诚信、外在职业素养（礼仪）、沟通表达等方面需要有扎实的积累和让人信服的表现						
职位依据: “达职专家”（ http://dz.tihuedu.com/ ）的“职业百科”							

① 摘自 <http://dz.tihuedu.com/>。