



普通高等教育规划新教材
公共基础课系列



大学生职业生涯规划 与就业指导

普通高等教育规划新教材编审委员会组编



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社



普通高等教育规划新教材
公共基础课系列



大学生职业生涯规划 与就业指导

普通高等教育规划新教材编审委员会组编

康冉冉 李新锋 主 编
蒋大明 马 林 王明进 副主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/普通高等教育规划新教材编审委员会
组编. —武汉: 武汉大学出版社, 2011. 4

“十二五”普通高等教育规划新教材·公共基础课系列

ISBN 978-7-307-08589-3

I. 大… II. 普… III. 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV.
G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 043766 号

责任编辑:李 欣

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:cbs22@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:三河市鑫鑫科达彩色印刷包装有限公司

开本:787×1092 1/16 印张:13 字数:285 千字

版次:2011 年 4 月第 1 版 2016 年 7 月第 4 次印刷

ISBN 978-7-307-08589-3/G·1942 定价:30.00 元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

编审委员会

主 任 徐 刚

副 主 任 周 涌 葛巧玉

委 员 (按姓氏笔画为序)

马 林	王明进	王艳云
王讯飞	王庆锋	王义伟
亓吉亮	左德伟	申 芬
朱海涛	李新锋	苏 彤
张 炎	张宝金	张静雯
张绪玲	李 雪	吴 蕾
沈希安	洪 岩	周 锐
赵晓丹	康冉冉	蒋大明

内 容 简 介

本书是依据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》的指导精神,并结合教育部《关于深化教学改革培养适应二十一世纪需要的高质量人才的意见》及普通高等教育教学特点编写而成。本教材设计了知识导航、学习目标、基础理论、广角瞭望、知识提炼、技能训练以及名人名言版块,以求教学中能够充分地理论联系实际,提高实际应用能力。

《大学生职业生涯规划与就业指导》是针对普通高等教育的教材读本。全书共分九章。第一章职业认识;第二章职业定位;第三章职业生生涯的概念与目标;第四章职业生生涯规划概述与管理;第五章就业心理与求职材料的准备;第六章成功面试;第七章有效的沟通与职业生生涯技巧;第八章现代企业概述与就业权益保障;第九章自主创业。

本书可作为本科院校的公共基础课教材,也可供高职高专院校、成人高校及本科院校的二级职业技术学院和民办高校学生使用,亦可作为从事职业、就业指导工作人员的参考用书。

前言

为了适应和满足普通高等教育快速发展的需要,我们组织了普通高等教育规划新教材编审委员会经过长期调研,依据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》的指导精神,并结合教育部《关于深化教学改革培养适应二十一世纪需要的高质量人才的意见》,根据普通高等教育人才培养目标及要求,遵循普通高等教育教学特点,针对普通高等院校学生的实际情况,结合教学实践,编写了本书。

根据当前大学生就业的新形势和就业指导工作的客观需要,紧密结合大学毕业生的自身特点,编著者在多年从事就业教育及指导的实践工作基础上,编写了这本书。本教材希望帮助大学毕业生认清当前的就业形势,树立正确的就业观念,做好职业生涯规划,调整好就业心态,了解大学生就业政策、就业程序和就业维权知识,掌握求职择业的方法和技巧,为大学生顺利求职择业、适应社会、走向成功提供必要的指导。

《大学生职业生涯规划与就业指导》是针对普通高等教育的教材读本。全书共分九章。第一章职业认识;第二章职业定位;第三章职业生涯的概念与目标;第四章职业生涯规划概述与管理;第五章就业心理与求职材料的准备;第六章成功面试;第七章有效的沟通与职业生技巧;第八章现代企业概述与就业权益保障;第九章自主创业。本教材设计了知识导航、学习目标、基础理论、广角瞭望、知识提炼、技能训练以及名人名言版块,以求教学中能够充分地理论联系实际,提高实际应用能力。

希望通过本教材的学习,让大学生迅速成为成熟、理智、和谐的人才,零距离走向社会岗位。

本教材的编著,借鉴、参考了大量的国内外就业指导方面的文献资料,以及近几年出版的大学生就业指导方面的专著和期刊,在此对本书所有参考文献涉及的作者表示诚挚的谢意!

由于编著者水平有限,书中难免有错漏不妥之处,敬请读者批评指正。

编 者

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/普通高等教育规划新教材编审委员会
组编. —武汉: 武汉大学出版社, 2011. 4

“十二五”普通高等教育规划新教材·公共基础课系列

ISBN 978-7-307-08589-3

I. 大… II. 普… III. 大学生—职业选择—高等学校—教材
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 043766 号

责任编辑:李 欣

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:cbs22@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:北京泽宇印刷有限公司

开本:787×1092 1/16 印张:13 字数:285 千字

印次:2011 年 4 月第 1 版 2015 年 1 月第 4 次印刷

ISBN 978-7-307-08589-3/G·1942 定价:30.00 元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

第一章 职业认识

第一节 职业概述	2
第二节 职业资格认证	7

第二章 职业定位

第一节 认识职业定位	18
第二节 职业定位的影响因素及分类	21

第三章 职业生涯的概念与目标

第一节 职业生涯的概念与发展阶段	28
第二节 职业生涯目标	32
第三节 完善职业生涯目标	35

第四章 职业生涯规划概述与管理

第一节 职业生涯规划的概述	44
第二节 职业生涯规划的管理	52

第五章 就业心理与求职材料的准备

第一节 就业心理	60
第二节 求职材料的准备	67

第六章 成功面试

第一节 面试前的准备	84
第二节 面试礼仪	96

第七章 有效的沟通与职业生涯技巧

第一节 关于沟通的几个重要方面 118

第二节 职业生涯中应注意的技巧 133

第八章 现代企业概述与就业权益保障

第一节 现代企业概述 140

第二节 就业权益保障 147

第九章 自主创业

第一节 创业之路 172

第二节 大学生创业准备..... 180

第三节 自主创业设计 192



第一章

职业认识

知识导航

每个人都想拥有美好的职业人生。很多人都曾经这样问自己：个人职业生涯到底该如何去走？我们曾经听到这样一句话：走好每一步，这就是你的人生。是啊，职业生涯路说长也长，因为它是你一生意义的诠释；职业生涯路说短也短，因为你生活过的每一天都是你的人生。每个人都在设计自己的人生，都在一步步实现自己的梦想。我们应该怎样对待自己的职业生涯，我们应该从何做起，应该怎么做，都是值得思考的。毫无疑问，我们应该从认识了解职业开始，这样我们才会踏实地迈出自己职业生涯的第一步。

学习目标

1. 了解职业的内涵,掌握职业须具备的几个特征。
2. 了解国家对职业的具体分类。
3. 掌握职业化的观点,了解职业人特点、烦恼等。

第一节 职业概述

一、理解职业

职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富,以获得物质报酬作为自己主要生活来源,并能满足自己精神需求的,并在社会分工中具有专门技能的工作。

我们可以从以下几个方面认识职业:

第一,与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工。

第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能。

第三,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬。

第四,与个人生活相关,强调物质生活来源,并涉及满足精神生活。

职业须同时具备下列特征:

- (1) 目的性:职业以获得现金或实物等报酬为目的。
- (2) 社会性:职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。
- (3) 稳定性:在一定时期长期存在,大的形式变化不是很频繁。
- (4) 规范性:职业必须符合国家法律和社会道德规范。
- (5) 群体性:职业必须具有一定的从业人数。

二、国家对职业的分类

职业分类是以工作性质的同一性为基本原则,对社会职业进行的系统划分与归类。所谓工作性质,即一种职业区别于另一种职业的根本属性,一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现。职业分类的目的是要将社会上纷繁复杂、数以万计的现行工作类型,划分成类系有别、规范统一、井然有序的层次或类别。对从事工作性质的同一性所做的技术性解释,要视具体的职业类别而定。而职业分类体系则通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容等,描述出每一类职业的内涵与外延。

我国的职业分类结构包括 4 个层次,即大类、中类、小类和细类,依次体现由大到小的职业类别。细类是作为我国职业分类结构中最基本类别,即职业。《中华人民共和国职业分类

大典》将我国社会职业归为 8 个大类,66 个中类,413 个小类,1838 个职业。8 个大类分别是:

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人;

第二大类:专业技术人员;

第三大类:办事人员和有关人员;

第四大类:商业、服务业人员;

第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员;

第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员;

第七大类:军人;

第八大类:不便分类的其他从业人员。

三、职业化

职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化,即在合适的时间、合适的地点,用合适的方式,说合适的话,做合适的事。使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。

(一)职业化的作用

职业化的作用体现在,工作价值等于个人能力和职业化程度的乘积,职业化程度与工作价值成正比,即:

$$\text{工作价值} = \text{个人能力} \times \text{职业化的程度}$$

如果一个人有 100 分的能力,而职业化的程度只有 50 分,那么其工作价值显然只发挥了一半。如果一个人的职业化程度很高,那么能力、价值就能够得到充分、稳定的发挥,而且是逐步上升的。如果一个人的能力比较强,却发挥得很不理想,那就很可能是自身的职业化程度不够高造成的。这样就使得个人的工作价值大为降低。

职业化的六个要素:

(1)目标明确:了解企业战略,知道自己的工作任务目标;

(2)准确定位:清晰自己的定位;

(3)责任承担:明确自己的责任,并勇于承担;

(4)能力要求:清楚岗位对能力的要求;

(5)绩效标准:清晰绩效的评价标准;

(6)行为规范:清晰行为规范,并养成职业化的行为习惯。



案例分析

案例一 一个美国留学生在日本东京一家餐馆打工,老板要求洗盆子时要刷 5 遍。一开始他还能按照要求去做,刷着刷着,发现少刷一遍也挺干净,于是

就只刷4遍;后来,发现再少刷一遍还是挺干净,于是就又减少了一遍,只刷3遍,并暗中留意另一个打工的日本人,发现他还是老老实实地刷5遍,速度自然要比自己慢许多,便出于“好心”,悄悄地告诉那个日本人说,可以少刷一遍,看不出来的。谁知那个日本人一听,竟惊讶地说:“规定要刷5遍,就该刷5遍,怎么能少刷一遍呢?”结果美国留学生最终被开除了,而踏实工作的人却得到了长期雇用。

案例二 《北京晨报》的一则报道说:一公共汽车司机在行车途中突发心脏病猝死,临死前他用最后一丝力气踩住了刹车,保证了车上20多个人的安全。然后他趴在方向盘上离开了人世。他生命的最后举动,说明在他心里,时刻想到的是要对乘客的安全负责,他虽然是一个普通人,却体现出高尚的人格和职业道德。

分析 其实学历资格已不是公司招聘首先考虑的条件,很多雇主认为,正确的工作态度是公司在雇用员工时最优先考虑的,其次才是职业技能,接着是工作经验。毫无疑问,工作态度已被视为组织遴选人才时的重要标准。所以,在工作之中我们一定要树立正确的工作态度。

(二)职业化的观点

职业化分为员工个人职业化、团队职业化和管理职业化。据调查资料显示:90%的公司认为,制约企业发展的最大因素是缺乏高素质的职业化员工。从世界范围来说,我国的职业化进程已经远远落后于发达国家。我国和我国的企业要走向世界,就必须遵循国际化规则 and 标准,职业化即是这个规则的基础。

职业化的基本观点可概括为:一个中心、三个基本点。

1. 一个中心

职业化的一个中心:提供客户满意的服务。客户指广义上的概念,包括上司、同事、家人、下属和常用意义上的客户。

以客户为中心的第一个含义是你能够对客户产生影响。你能够使客户满意,意味着你必须具有一定的能力,使客户接受你为他提供的服务,也就是你有能力才能产生影响。以客户为中心的第二个含义是互赖,如大洋公司的总经理,用人的一个标准是“敬重人”,敬重上司、敬重客户、敬重同事,也就是在你的职业圈子里创造互赖的关系,这样才能协调好各个环节,使其功能发挥达到最佳状态。

职业化的中心是提供客户满意的服务,从另一种意义来说,就是提升客户的竞争力,使客户的价值得到提升。以客户为中心还意味着你必须关注对整体的把握,而关注整体,意味着你要关注那些限制整体发展的因素。木桶理论说明,限制最大产出的是数量最少的资源。职业人的要务之一就是帮助客户以尽量小的投入获得尽量大的产出。

2. 三个基本点

第一个基本点是职业人要为高标准的产出负责,最主要的是做到两点:

(1)行为思考的出发点是客户最感兴趣的。

(2)有义务保守与客户合作之间的所有秘密。对老板而言,职业人能够帮他做他做不了的事情。他之所以雇用你,是因为:

你是有竞争力的,你具有你的专业优势和你的特殊才能;

他认为你的判断是客观的,职业人很重要的一点是用数据说话。首先,你的所有建议是有数据支持的;其次,你的所有行动方案是可以实现的,有量化指标;另外,结果是可以考量的。

你是正直的。职业道德应该是企业用人的重要考核点,商业道德问题对于公司的发展也是致命的。

第二个基本点是团队协作。作为职业人,你必须记住一点,只有团队协作,才能够提供高标准的服务。这里讲述的不是专业人士,而是职业人士,专业人士是学有专精的人,而职业人士则是注重团队合作的专业人士。尤其是在分工越来越细的现代社会,团队协作就更应该被强调。

第三个基本点就是职业人必须为自己的职业生涯负责。要提升客户的竞争力,首先你要提升你自己的竞争力。处在急剧发展的时代,职业人必须不断地学习,否则只能被社会淘汰。所以说,应变的唯一之道是学习。

(三)职业人

1. 职业人的特点

(1)合作精神

职业人是企业的合作者,他们总是积极参与企业的运作。

(2)拥有良好的资质

资质是能力被社会认同的证明,如注册会计师、注册律师等就是一种资质。获得一定的资质,必须具有一定标准的能力。作为一个职业人,必须具有良好的资质。职业经理人的资质:具备为客户提供满意的服务的能力,其行为目标是使客户感觉到比期望值更高的意外惊喜。

2. 职业人的素质

(1)一般,对于一个职业人的素质的判断,可以从以下几个方面进行。

知识:主要是从学校系统学习得来的。我们经常会用教育背景来评价一个人的水平。名校学子总是较容易受到关注。

技巧:为人处事的技巧,如谈判技巧、沟通技巧等。

理解能力:明白事情的能力、速度等。

态度:对客观事物的主观评价。假设一个人评价事物总是尽力地贴近客观事实,这个人

工作就是人生的价值,人生的
欢乐,也是幸福之所在。

——罗丹

就很客观;相反,一个人老是从自己的角度出发来评价事物,就会用“这个人很有看法”、“很偏激”之类的话语来形容。

经验:工作中积累的经验的丰富程度也是评价一个人水平高低的标准之一。

(2)针对以上几个评判标准,职业人的素质表现为以下几个方面:

职业人懂得运用知识做判断;

职业人掌握的是能够让客户满意的技巧;

职业人能够根据他所理解的信息做出合理的反应。假设大米涨价了,一般人的反应是大量购进,因为他理解的是大米紧缺才会涨价;而职业人不会轻易做这种举动,他在“买涨不买落”的心态之余,还持有“家里不存半年闲”的想法。这种对事物的两个方面的考虑就是一种成熟的思维模式。

职业人是敏感的,他们能够灵敏地感知外界的变化。识变、应变、改变是职业人必备的素质。

职业人对于经验讲究的是“借鉴”,最忌“生搬硬套”。

职业人总是不断总结以往的经验,结合知识,使之不断提升和升华。



3. 职业化的烦恼

职场中最容易产生职业烦恼的有两类人:企业新人和老员工。

(1) 企业新人

企业新人还不具备全面的技能,遇到问题时,常常会不知所措。企业新人——我不知道我会做什么;我不知道我能否胜任这个职位;我对企业运作一点都不了解;我不知道我的主管是什

完成工作的方法是爱惜每一分钟……

——《达尔文生平及其书信集》

么样的人;我不会用电脑,英语说不出口。

(2)老员工

对变革总是持不好的看法,恨不得一辈子就这样过下去。他们想要稳定,不愿接受新事物的想法,是限制其创造力发挥的主要因素。

第二节 职业资格认证

一、职业资格

(一)什么是职业资格认证

职业资格认证是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求。职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一专业(工种)学识、技术和能力的起点标准。执业资格是指政府对某些责任较大,社会通用性强,关系公共利益的专业(工种)实行准入控制,是依法独立开业或从事某一特定专业(工种)学识、技术和能力的必备标准。

职业资格认证分别由国家劳动社会保障部、国家人事行政部、国资委商业技能鉴定与饮食服务发展中心等各相关部委通过学历认证、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评价,对合格者授予国家职业资格证书。

职业资格证书是表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据,也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。

根据劳动和社会保障部规定,国家职业资格分为五个等级,从高到低依次为高级技师、技师、高级技能、中级技能和初级技能。

(二)获得职业资格证书的程序及相关事项

(1)职业技能鉴定所(站)将考核合格人员名单报经当地职业技能鉴定指导中心审核。

(2)在报经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构批准后,由职业技能鉴定指导中心按照国家规定的要求统一办理证书,加盖职业技能鉴定机构专用印章。

(3)经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构验印后由职业技能鉴定所(站)送交本人。

目前,劳动部门已经基本建立了社会化的培训与资格认证体制,有资格和能力的企业、厂矿、学校经劳动部门的严格审查后,可以获得认证资格。据劳动部门统计,目前有资格进行职业培训的学校一共有3类,包括



3400 多所技工学校,20000 余所职业培训机构,其中民办职业培训机构 16000 多所。

任何符合条件的个人均可自主申请参加职业技能鉴定,申请人根据所申报职业的资格条件,确定自己申报鉴定的等级。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。经鉴定合格者,由劳动保障部门颁发相应的职业资格证书。

二、相关依据

1. 有关法律规定

(1)1995 年实施的《劳动法》第 69 条规定:“国家确定职业分类,对规定的职业制定职业标准,实行职业资格证书制度,由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能鉴定。”

(2)1996 年实施的《职业教育法》第 8 条规定:“实施职业教育应当根据实际需要,同国家制定的职业分类和职业标准相适应,实行学历证书、培训证书和职业资格证书制度。”

这些法规确定了国家推行职业资格证书制度和开展职业技能鉴定的法律依据。

2. 国家有关文件规定

(1)1991 年 10 月 17 日,国务院发布的《关于大力发展职业技术教育的决定》指出:“凡进行技术等级考核的工种,逐步实行‘双证书’(毕业证书、等级证书或岗位合格证书)制度,并把技术等级证书或岗位合格证书,作为择优录用和上岗确定工资待遇的重要依据”

(2)1993 年 2 月 13 日,中共中央、国务院发布的《中国教育改革和发展纲要》提出:“专业性、技术性较强的岗位,应在获得岗位资格证书后上岗。”“推行学历文凭、技术等级证书、岗位资格证书并重的制度,扭转升学、文凭、职称对于教育运行的片面导向作用。逐步建立职业岗位资格考核机构,实施各种岗位的资格考试和资格证书制度。”

(3)1993 年 11 月,党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》指出:“要把人才培养和合理使用结合起来,配套改革劳动人事与干部选拔制度。要制订各种职业的资格标准和录入标准,实行学历文凭和职业资格证书制度,逐步实行公开招聘、平等竞争,促进人才的合理流动”。

(4)国家原劳动部和人事部于 1994 年 2 月联合制定颁发了《职业资格证书规定》,规定了今后国家职业资格的种类、资格证书体系、证书作用、取得方式等。

(5)1994 年 7 月 3 日,国务院《关于〈中国教育改革和发展纲要〉的实施意见》进一步明确:“大力开发各种形式的职业培训。认真实行‘先培训后就业’、‘先培训后上岗’的制度,使城乡新增劳动力上岗前都能受到必需的职业训练。在全社会实行学历文凭和职业资格证书并重的制度。”

(6)1999 年 6 月 13 日《中共中央、国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》

凡是较有成就的科学工作者,
毫无例外地都是利用时间的能手,
也都是决心在大量时间中投入大量
劳动的人。

指出:“要依法抓紧制定国家职业标准,明确对各类劳动者的岗位要求,积极推行劳动预备制度,坚持实行‘先培训、后上岗’的就业制度,继续改革大中专毕业生就业制度,使学生树立正确的择业观。地方政府教育部门要与人事、劳动和社会保障部门共同协调,在全社会实行学业证书、职业资格证书并重的制度。转变传统的人才观念,形成使用人才重素质、重实际能力的良好风气。”

(7)2000年3月,劳动和社会保障部第6号令《招用技术工种从业人员规定》明确规定,国家实行职业资格证书制度,实行先培训后上岗的就业制度。同时规定了用人单位招用90个技术复杂以及涉及到国家财产、人民生命安全和消费者利益的工种(职业)的劳动者,必须从取得相应职业资格证书的人员中录用。

知识提炼

本章通过一系列的阐述,探讨了有关职业的一系列问题。职业是参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富和精神财富,以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的在社会分工中具有专门技能的工作。职业具有目的性、社会性、稳定性、规范性、群体性等特点。大学生在不久的将来就会走上职业岗位,面对自己的职业,开始自己的职业生涯。我们应该知道国家对职业的几项分类,从而更好地把握自己的人生,明确自己的职业定位。除了解职业人应该具备的素质技能,同时应该在学校期间学好自己的专业技能,从而更好地服务于社会。在个人职业生涯过程中我们会遇到各种烦恼与阻碍,我们应在大学期间做好迎接这一切的准备,从而在心理与生理上适应职业道路。

技能训练

一、知识问答

以班级为单位进行分组,每个小组由5—7名同学组成。以小组为单位查找相关资料,搜寻出关于本专业的知识技能的题目或相关资格认证以往的考题,来进行互问互答,并制定相关的规则。老师为裁判,决定最终的胜者。活动结束后可以进行相关交流,从而提高每个人的专业技能。

二、职业倾向测试

指导语:以下有60道题目。如果你认为自己是属于这一类人,便在序号上画个圈,反之,便不必做记号。答题时不需要做反复思考。

1. 我喜欢自己动手干一些具体的能直接看到效果的活。
2. 我喜欢弄清楚有关做一件事情的具体要求,以明确如何去做。
3. 我认为追求的目标应该尽量高些,这样才可能在实践中多获成功。

4. 我很看重人与人之间的友情。
5. 我常常想寻找独特的方式来表现自己的创造力。
6. 我喜欢阅读比较理性的书籍。
7. 我喜欢生活与工作场所布置得朴实些、实用些。
8. 在开始做一件事情以前,我喜欢有条不紊地做好所有准备工作。
9. 我擅于带动他人、影响他人。
10. 为了帮助他人,我愿意做些自我牺牲。
11. 当我进入创造性工作时,我会忘却一切。
12. 在我找到解决困难的办法之前,通常我不会罢手。
13. 我喜欢直截了当,不喜欢说话婉转。
14. 我比较善于注意和检查细节。
15. 我乐于在所从事的工作中担当主要责任人。
16. 在解决我个人问题时,我喜欢找他人商量。
17. 我的情绪容易激动。
18. 一接触到有关新发明、新发现的信息,我就会感到兴奋。
19. 我喜欢在户外工作与活动。
20. 我喜欢有规律,干净整洁。
21. 每当我要做重大的决定之前,总觉得异常兴奋。
22. 当别人叙述个人烦恼时,我能做一个很好的倾听者。
23. 我喜欢观赏艺术展和好的戏剧与电影。
24. 我喜欢先研究所有的细节,然后再做出合乎逻辑的决定。
25. 我认为手工操作和体力劳动永远不会过时。
26. 我不大喜欢由我一个人负责来做重大决定。
27. 我擅于和能为我提供好处的人交往。
28. 我擅于调节他人相互之间的矛盾。
29. 我喜欢比较别致的着装,喜欢新颖的色彩与风格。
30. 我对各种大自然的奥秘充满好奇。
31. 我不怕干体力活,通常还知道如何巧干体力活。
32. 在做决定时,我喜欢保险系数比较高的方案,不喜欢冒险。
33. 我喜欢竞争与挑战。
34. 我喜欢与人交往,以丰富自己的阅历。
35. 我擅于用自己的工作来体现自己的情感。
36. 在动手做一件事情之前,我喜欢先在脑中仔细思索几遍。

37. 我不喜欢购买现存物品,希望能购买到材料自做。
38. 只要我按照规则做了,心里就会踏实。
39. 只要成果大,我愿意冒险。
40. 我通常能比较敏感地觉察到他人的需求。
41. 音乐、绘画、文字,任何优美的东西都特别容易给我带来好心情。
42. 我把受教育看成是不断提高自我一辈子的过程。
43. 我喜欢把东西拆开,然后再使之复原。
44. 我喜欢每一分钟都花得要有价值。
45. 我喜欢启动一项项工作,具体的细节让其他人去负责。
46. 我喜欢帮助他人,提高他人的学习能力。
47. 我很善于想象。
48. 有时候我能独坐很长时间来阅读、思考或做一件难对付的事情。
49. 我不怎么在乎干活时弄脏自己。
50. 只要能仔细地完整地做完一件事情,我就感到十分满足。
51. 我喜欢在团体中担当主角。
52. 如果我与他人有了矛盾,我喜欢采取平和的方式加以解决。
53. 我对环境布置比较讲究,哪怕是一般的色彩、图案都希望能赏心悦目。
54. 哪怕我明知结果会与我的期盼相悖,我也要探究到底。
55. 我很看重有健壮灵活的灵活的身体。
56. 如果我说了我来干,我就会把这件事情彻底干好。
57. 我喜欢谈判,喜欢讨价还价。
58. 人们喜欢向我倾诉他们的烦恼。
59. 我喜欢尝试有创意的新主意。
60. 凡事我都喜欢问一个“为什么”。

然后,请根据你在上面自测过程中画圈子的序号,在下表中相同的数字上同样画圈。

R	C	E	S	A	I
01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30

31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60

接着,计算每一栏所画圈的多少。排在前三位的栏目顶上的字母就是你的职业倾向了。

(1) 实际型(R)

实际型劳动者愿意从事“看得见、摸得着”的工作。喜欢使用工具,特别喜欢操作大型机器。他们做起事来手脚灵活、动作协调。但不善言辞,不善交际,在社交场合往往觉得很不自在,最不喜欢教育工作与接待他人的工作。

给人的印象是:不合群的、实利主义的、谦卑的(避免抛头露面的)、循规蹈矩的、自然的、倔强的(不可变通的)、直率的、精神健全的、节俭的、坦诚的、有毅力的、缺少见识的、固执的、注重实际。

对应职业类型:各类工程技术工作与农业工作。主要有:机械、汽车、飞机、土木、采矿等方面的工程师和技术员;机械操作、维修、安装、热处理工人,矿工、电工、木工、鞋匠等;公共汽车、出租汽车、工业卡车的司机;轮船、火车驾驶员;测绘员、绘图员、消防队员等;农业机械师、牧民、渔民等。

(2) 探索型(I)

探索型劳动者乐于解决抽象问题,喜欢运用词、符号和观念进行工作。非常好奇,急于了解周围的未知世界。宁愿思考问题而不愿动手去处理问题,喜欢独立的和富有创造性的工作,而不喜欢从事社会性的和重复性的活动。通常不愿意受人督促,也不愿意督促别人。知识渊博,为自己的学识和才能感到自豪,而对自己的领导能力缺乏信心。

给人的印象是:分析型的、独立的、理性的、细心谨慎的、有智慧的、冷漠的(沉默寡言的)、不满的、内向的、孤独的、复杂的、悲观主义的、不摆架子的、好奇的、精确的和不合群的(不讨人喜欢的)。

对应职业类型:科学研究和科学实验工作。主要有:物理、化学、数学、生物学、动物学、植物学、经济学、人类学等方面的专家和助手;化学、飞机、电子、冶金、无线电和电视等方面的工程师和技术员;飞机驾驶员、电子计算机操作人员等。

(3) 艺术型(A)

艺术型劳动者喜欢在以写作、作曲、绘画、摄影、建筑等各种艺术形式表现自己的环境里工作。乐于创造新颖的与众不同的东西,渴望表现自己的个性。比较敏感,易动感情,喜欢

独立工作,而不过多关心社会纠纷。一般对单调的或经营性的工作不感兴趣。

给人的印象是:复杂的、不切实际的、直观的、目无法纪的、不守常规的、感情冲动的、有独创性的、善于表达的、独立的、敏感的、理想主义的和开放的。

对应职业类型:各类艺术创作工作。主要有:艺术、音乐、戏剧、外语、文学、舞蹈等方面的教师;歌唱家、舞蹈家、乐队指挥等;编辑、广播节目作者;艺术、家具、珠宝等行业的设计师;文学、艺术方面的评论员等。

(4) 社会型(S)

社会型劳动者喜欢从事为人服务和教育他人的工作,喜欢参与解决人们关心的社会问题。热情慷慨,善于交际,关心他人,人际关系很融洽。总是在寻求与群众接触的机会,渴望发挥自己的社会作用。平时,比较看重社会义务与社会道德。一般缺乏技术特长,不喜欢从事需要运用劳动工具的工作。

给人的印象是:向上的、乐于助人的、有责任心的、合作的、理想主义的、合群的、耐心的、八面玲珑的、友好的、仁慈的、善解人意的、慷慨的、有说服力的和温暖的。

对应职业类型:各种直接为他人服务的工作。主要有:社会科学、历史、体育等方面的教师,保育员,教育行政人员;社会科学、政治科学、社会学、历史学等方面的专家;政治工作人员、职业护士;社会服务指导,体育教练;食品、戏院、酒店、旅社的经理;房屋管理人员;发型师;牙科助手,福利人员等。

(5) 事业型(E)

事业型劳动者喜欢竞争,敢冒风险,精力充沛,乐观自信,善于交际、能说会道,具有领导才能。喜爱权力、地位与物质财富。一般不擅长科学研究,对系统而复杂的思维工作很不耐烦。

给人的印象是:精力旺盛的、好出风头的、乐观的、大胆的、兴奋的、自信的、讨人喜欢的、外向的、合群的、野心勃勃的、滔滔不绝的、盛气凌人的、风流的和贪得无厌的。

对应职业类型:组织与影响他人共同完成组织目标的工作。主要有:家具、杂货、艺术品、礼品、零售等行业的商人;农场、家庭用品店的经理;工程师;律师;市场和商业系统分析专家;银行、固定资产工作人员;工作关系指导、管理助手;供销人员、售货员;政府官员;无线电和电视广播员等。

(6) 常规型(C)

常规型劳动者喜欢按计划办事,乐于完成指令性的任务。总希望知道别人期望他干什么,自己从不谋求领导职务。不喜欢冒风险,对复杂的人际关系问题不感兴趣。工作踏实,忠实可靠,遵守纪律。

给人的印象是:小心的、缺乏灵活性的、有恒心的、遵守常规的、自我约束的、实际的、认真的、有条理的、拘谨的、被动的、顺从的、节俭的、有效率的、守纪律的和缺乏想象力的。

对应职业类型:各类科室工作。主要有:会计、出纳、统计人员;打字人员;办公室人员;

秘书与文书;商业教师;图书馆助理;旅游、外贸职员;邮递员;接线员;保管员;书刊销售员;财政专家;审计人员;人事职员等。

广角瞭望

● 材料一

弥勒佛与韦陀

去过庙里的人都知道,一进庙门,首先是弥勒佛,笑脸迎客,而在他的北面,则是黑口黑脸的韦陀,两尊佛像的形象相差甚远。但相传在很久以前,他们并不在同一个庙里,而是分别掌管不同的庙。

弥勒佛热情快乐,所以来的人非常多,但他什么都不在乎,丢三落四,性格松散,没有好好地管理账务,所以依然入不敷出。而韦陀虽然管账是一把好手,但成天阴着个脸,太过严肃,搞得人越来越少,最后香火断绝。

佛祖在查香火的时候发现了这个问题,就将他们俩放在同一个庙里,由弥勒佛负责公关,笑迎八方客,于是香火大旺。而韦陀铁面无私,锱铢必较,由他负责财务,严格把关。在两人的分工合作下,庙里一派欣欣向荣的景象。每个人的职业技能不同,存在很大的差别,但记住工作中需要合作,只有合作互补才能把工作做得更好。所以,我们应该培养团队合作的精神。

● 材料二

雄鹰追求理想

在一个风雨交加的夜晚,一只雄鹰跟暴风雨搏击了整整一个晚上后,最终,它还是因为受伤而跌落在了地面上。

这时,一只麻雀走了过来,很关切地询问了雄鹰受伤的经过。之后,麻雀语重心长地劝告雄鹰:“你飞那么高干吗?好处没多少,风险倒很多。你看我们,祖祖辈辈就生活在屋檐下,风吹不到,雨淋不着,多逍遥多安稳!我说呀,不如这样吧!跟我们一起住,我保证你一辈子无忧无虑,怎么样?”

雄鹰说:“谢谢你的好意!我觉得作为一只雄鹰,就必须有雄鹰的理想。不能因为一时的挫折而放弃自己的目标,也不能因为眼前的利益而改变了自己的追求。你认为屋檐下的生活很惬意,这是你的理想。而在我看来,遨游长空、俯瞰四野才是最快乐的事情。尽管要承担风险,但是,这种快乐是不能用鸟语来表达的。”

麻雀觉得太不可思议,它摇了摇头,眼睛斜了一下雄鹰说:“你太不务实了,偏偏去追求些虚无缥缈的东西,这不是自找苦吃吗?”

没多久,不听劝告的雄鹰伤口愈合了。于是,它又重新飞上了蓝天,快乐地翱翔着。

后来,想不到的事情竟然出现了,那只可怜的麻雀,被另一场暴风雨打湿了翅膀,因为无法飞回巢穴,而乖乖地做了顽童手中的“玩具”。

雄鹰追求理想的故事告诉我们:

- (1)态度决定高度,格局决定结局。
- (2)小富则安的思想是很难成就大事业的。
- (3)有相对的风险,没有绝对的安全,你要做的事情是让自己变得非常强大。

学习目标

1. 了解职业定位的定义,认识到定位误区的存在。
2. 掌握职业定位的步骤,明白如何进行职业定位。
3. 了解性格的具体分类,知道职业定位的分类。

第一节 认识职业定位

一、什么是职业定位

职业定位是自我定位和社会定位两者的统一。职业定位就是在社会分工的大舞台上确定能扮演我自己的角色:符合本我,不用经常戴着面具去迎合工作的需要,甚至可以张扬自己的个性,并最多地用到我习惯的思维方式、行为模式。简单地说是“做我自己”。

人生的价值,即以其人对于当代所做的工作为尺度。

——徐玮

简单地说,自我定位就是确定我是谁,我是什么性格类型的人,我天生擅长什么,不擅长什么。社会定位就是我在社会的角色定位。我在社会大分工中应该处于什么位置,扮演什么角色,也就是我应该从事什么职业。

二、如何进行定位

定位是自我定位和社会定位两者的统一,一个人只有在了解自己和了解职业的基础上才能够给自己做准确定位。

第一,要了解自己。主要是核心价值观念、动力系统、个性特点、天赋能力、缺陷等。方法可以是自我探索,可以请他人做评价,可以借助心理测验,以便充分地了解自己。

第二,要了解职业。包括职业的工作内容、知识要求、技能要求、经验要求、性格要求、工作环境、工作角色等。方法:询问业内的专家达10名以上,参照业内成功人士。

第三,要了解自己和职业要求的差距,需要仔细地比较各个方面要求的差距。你可能会有多种职业目标,但是每个目标带给你的好处和弊端不同,你需要根据自己的特点仔细地权衡选择不同目标的利弊得失,还要根据自己的现实条件确定达到目标的方案。

第四,要确定如何把自我定位展示给面试官和上司。确定了自己的职业取向和发展方向之后,你需要采用适合的方式传达给面试官或者上司,以便获得入门和发展的机会。