

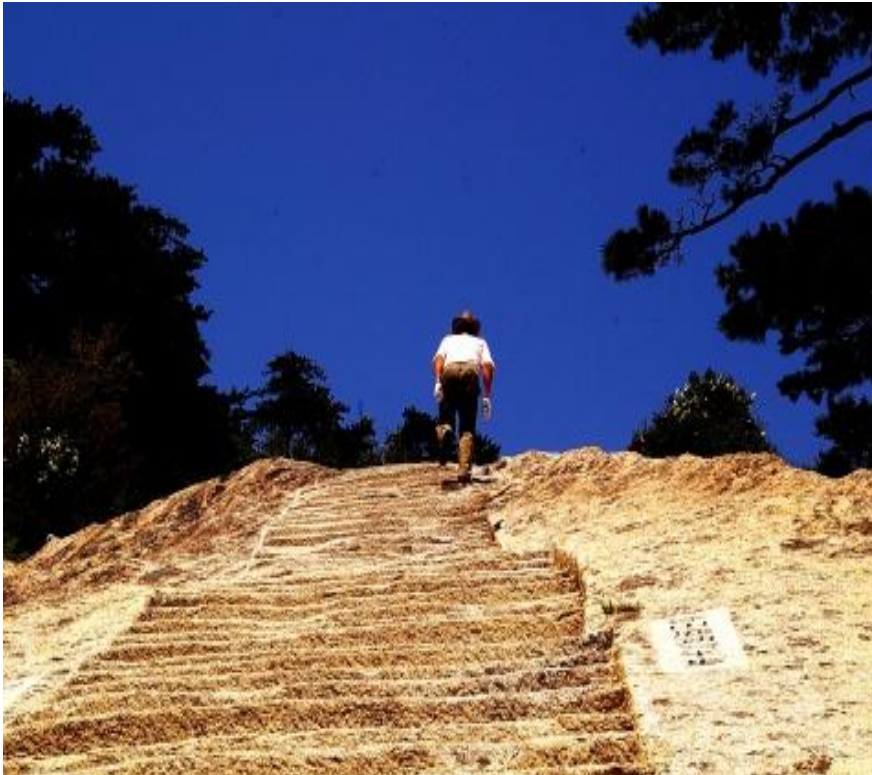
个性指导



志存高远 路在脚下

——职高、技校生职业指导

许多中专、技校的学生都处在一种迷茫期，一部分人认为自己学历低，不好找工作，主动或被动的选择学历再教育。还有一部分人厌恶学习，想尽早投入社会，自食其力，但又不清楚下一步去向而不知所措。其实他们每个人自身都存在一定的优势，只是自己还未发现罢了，他们需要专业人士的点拨，让他们能够认识自己、了解自己、帮助自己，为以后成功就业奠定基础。带着这一目的，我们顺义区职业介绍服务中心走进辖区 3 所技术类院校，为即将走入社会的学生进行了有针对性就业指导。



我们今天主要分为三部分与大家进行交流，第一部分是职业指导的基本理论，通过引入名词定义，使大家了解什么是职业指导；第二部分是通过对就业形势的分析，让大家了解为什么开展职业指导；第三部分是习惯养成，帮助大家尽早培养社会所需的品质、习惯，自主自助的实现就业及稳定就业。

第一部分 基本理论

首先给大家解释一下什么叫做职业指导，**职业指导**是指为求职者就业、稳定就业、职业发展，为用人单位合理用人，提供咨询、指导和帮助的过程。

在指导内容方面，包括就业形势、就业渠道、求职面试技巧、职业生涯规划等。在指导范围方面，我们从两个时间段进行理解，一个是在 09 年以前，主要是失业人员、农村富余劳动力、大学毕业生、复转军人等。一个是在 09 年以后，顺义区在原指导范围中，新增了对“三在人员”（即在职员工、在校生、在校生家长）和协管员的指导。

而我们正属于在校生这一群体。那么，为什么要对你们这些尚未毕业的学生开展职业指导呢？因为以往的职业指导工作，更关注于毕业生，就是在他们临毕业的时候，才告诉他们“如何珍惜学习时光”、“如何尽早的培养职业能力”等，为以后的就业奠定基础。但是有些学生反映，如果这节课能够在他们刚入学的时候讲就好了，现在真是追悔莫及。这就是我们为在校生开展职业指导的主要原因，即：职业指导是贯穿一个人职业生涯始末的。

下面我就从这个词说起——**职业生涯规划**，对于这个词，大家一定并不陌生，是指个人和组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析权衡，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

标做出行之有效的安排。

比如说，你应该在入学后的第一年或第二年就确定自己是继续升学，还是投入社会，如果是继续升学，你就应该为自己选择下一个专业做准备；如果是投入社会，你就应该对自己将要供职的行业或企业有所关注，并通过扩充技能，掌握求职技巧等，提高就业竞争力。

在这里建议围绕以下 6 个问题，对自己做出判断。

1、你是什么样的人？这是自我分析过程。分析的内容包括个人的兴趣爱好、性格倾向、身体状况、教育背景、专长、过往经历和思维能力。这样对自己有个全面的了解。

2、你想要什么？这是目标展望过程。包括职业目标、收入目标、学习目标和成就感。特别要注意的是学习目标，只有不断确立学习目标，才能不被激烈的竞争淘汰，才能不断超越自我，登上更高的职业高峰。

3、你能做什么？自己专业技能何在？最好能学以致用，发挥自己的专长，在学习过程中积累自己的专业相关知识技能。同时个人工作经历也是一个重要的经验积累。

4、什么是你的职业支撑点？你具有哪些职业竞争能力？以及你的各种资源和社会关系。个人、家庭、学校、社会的种种关系，也许都能够影响你的职业选择。

5、什么是最适合你的？行业和职位众多，哪个才是适合你的呢？待遇、名望、成就感和工作压力及劳累程度都不一样，看个人的选择了。选择最好的并不是合适的，选择合适的才是最好的。这就要根据前四个问题再回答这个问题。

6、最后你能够选择什么？通过前面的过程，你就能够做出一个简单的职业生涯规划了。机会偏爱有准备的人，你做好了你的职业生涯规划，为未来的职业做出了准备，当然比没有做准备的人机会更多。除了以上这些，还会有一些未知的不可控因素在影响着我们，例如经济危机、就业危机等。

第二部分 形势分析

一、身边的就业危机

让我们通过几个热点词汇和一些真实案例来了解一下目前的就业状况：

1、卧槽：是指在职业生涯中，立足做好手头工作，在选定的岗位上扎实工作，不愿冒险跳槽的职场人士。尤其是在金融危机情况下，许多企业被迫停产或破产，使选择卧槽的人越来越多，就业环境越来越严峻。

2、蚁族：是“80后”一个鲜为人知的庞大群体——“毕业生低收入聚居群体”，指的是大学生毕业后无法找到工作或工作收入很低而聚居在城乡结合部的学生，他们最大的特点是高智、弱小、群居、80后。由此得出，大学生找到一个适合的岗位都很难，何况我们呢？

3、“汉堡族”：是用人单位对当前求职群体的共性特点的概述，是指具备足够行业经验和本科以上学历，持有至少一项职业资格证书或技能证书，却没有个人真正的突出优势，在跳槽中屡战屡败，得不到理想职位和薪水的人。这类人犹如巨大的汉堡，外表光鲜，实际却没有多少“营养价值”，始终徘徊于快餐桌上，被人们作为填肚子的勉强选择，而上不了正式台面。所以说外表、学历不是用人单位最看重的招聘条件，经验、人品才是最可贵的。

案例：

1、日本大阪失业电脑专家饿死家中

日本大阪，一名男子衣着整齐地躺在自己公寓的床上。他看上去表情平静，像睡着了一般。他的皮肤呈黑灰色，他在那里已经躺了一个月。尸检的法医吃惊地发现，他的胃完全是空的，这名男子是被饿死的。公寓里的冰箱同样空空如也。锡罐里有几枚硬币，还不够一顿饭的钱。各种求职杂志和一张求职表散落在地板上，这名男子已经往里面填上了自己的工作履历。

这个案例说明了，拥有再多的工作经验，但不能随着就业环境的变化及时调整心态，调整岗位，去适应社会、适应环境，终究被社会所淘汰。

2、抵抗经济危机，纽约华尔街银行家转行当警察

在经过整整一年的经济衰退之后，纽约警察局意外地发现，许多华尔街白领们如今也争相跻身警察的行列，这份工作成为纽约人抵抗经济危机的“香饽饽”。亨利·张在一年半前还是美林集团的一名助理副总裁，监测公司每天数十亿美元的买卖。而如今，他是纽约皇后区的一名巡警，面对把刀子架在别人脖子上的凶犯，他得勇敢地绕到背后抓住嫌犯，把他推到墙上，戴上手铐。

危机随时会爆发，我们不可能永远过安逸的生活，通过这些热点词汇与真实案例，我们可以了解到现在的就业形势与压力。不是我们现在还没有遇到这个问题，就不用去想，我们要提前为自己的就业做准备。要树立这种危机意识，这样才能为自己日后享受安逸的生活奠定基础。

二、社会对我们的评价

目前在社会上，对于我们这些技校生的评价，主要分为两方面：首先是肯定的方面，有人认为，我们选择了再教育，有机会学习成为高级蓝领技工，凭自己的真本事挣钱，而且我们的就业前景是非常广阔的，现在社会上缺乏的就是像我们这样的能有高级技能的人才，所以我们是充满希望的一代。

另一方面，我们其中的一部分人虽然选择了再教育，但是他们整天不学无术，天天在学校里混日子，初中学业无成，上了技校依然不好好学习。有用的技能还是没有学到，这样的学生是没有前途的。在招聘过程中，我想哪个单位都不会选择这样的人进入自己的工作。所以希望大家都可以做前者，而不要做后者。

即使是我们做了前者，依照我们这样的学历，还是比较低的。了解了这些，我们如何将未来就业竞争中的危机，如何将毕业即失业的危机，转化为不竭的动力呢？怎么才能在这种竞争中展现出自己的优势呢？在这里给大家举一个名人的案例：

松下电器的创始人松下幸之助说过，他成功的秘诀是上天给了我三个恩赐：

贫困的家庭——让他从小打工、积累了许多经验；

瘦弱的身体——让他养成了爱运动的习惯，有了良好的体魄；
连初中都没毕业的低学历——把所有人都当成老师，不停止学习。

每个人的成功都是有秘诀的，只要我们善于去发现、去总结，就都会成功。虽然我们现在可能自身条件不是很高，但是只要大家努力，发现自己的不足，慢慢培养自己的优秀品质，我相信你就会成功。

那么什么样品质算优点呢？我拥有了什么品质，企业就会录用我呢？

第三部分 习惯的养成

第一：要有责任心

什么叫责任心呢？责任心就是指对事情能敢于负责，主动负责的态度。责任心是成就事业的可靠途径，责任心，出勇气、出智慧、出力量，有了责任心，再危险的工作也能减少风险，没有责任心，在安全的岗位也能出现险情。责任心强，再大的困难也可以克服，责任心差，再小的事也能酿成大祸。这里给大家讲 2 个小故事：

在 1922 年美国国庆日前夕，一个 11 岁的美国男孩搞到了一些禁用的烟火爆竹，其中包括一种威力巨大的鞭炮，叫做“鱼雷”。一天下午，他走到一座桥边，朝桥边的砖墙放了一个“鱼雷”大鞭炮。一声巨响，让男孩神采飞扬，可就在这时，警察来了，把男孩带走，去了警察局。

警察尽管认识这个男孩以及他的父亲，但他依然严肃地执行对烟火的禁令，判定男孩交 14.5 美元的罚金，当时 14.5 美元可以买 145 只母鸡，这可算是一大笔钱。这个男孩自然交不起，只好由父亲代交。父亲说：“钱，我可以先借给你，但一年后还给我。”从此，小男孩就开始了艰苦的打工生活，他做了许多零工活才还清他欠爸爸的那笔罚金。这个男孩就是后来成为美国总统的里根。

这件事让里根懂得了什么叫责任，那就是一个人要对自己的过失负责，犯了错就该勇于承担后果，不逃避，也不推卸责任。

在《读者》中曾经有个故事：有位外科护士首次参加外科手术时，在一次腹部手术中负责清点所用的医疗器具和材料。手术就要结束

时，这位护士对外科医生说：你只取出了 11 个棉球，而我们刚才用了 12 个，我们得找出余下的一个。医生说：我已经把棉球全部取出来了，我们现在把切口缝合就行了。但那位护士仍然反对，说：医生，你不能那样做，请为病人着想。医生微笑着把脚提起，让护士看地上，那第 12 个棉球，对她说：你是个好护士。

每一份工作都需要责任心，每一个人都有自己的职责，那么你们知道你们现在的职责是什么吗？应该是学习，珍惜时光，加紧学习。如果你连好好学习都做不到，将来别人怎么会把更重要的工作交给你呢！

第二：要有团结合作的精神

每当秋季来临，天空中成群结队南飞的雁群中，他们都有明确

的分工，有负责雁群安全放哨的大雁，有负责觅食、照顾年幼或老龄的青壮派大雁，有负责安静休息、调整体力的领头雁。在雁群进食的时候，巡视放哨的大雁一旦发现有敌人靠近，便会长鸣一声给出警示信号，雁群便整齐的冲向蓝天、列队远去。而那只放哨的大雁，在别人都进食的时候自己不吃不喝，是一种为团队牺牲的精神。



据科学研究表明，组队飞要比单独飞提高 22% 的速度，在飞行中的雁两翼可形成一个相对真空状态，飞翔的头雁是没有谁给它真空的，漫长的迁徙过程中总有人带头搏击，这同样是一种牺牲精神。而在飞行过程中，雁群大声嘶叫互相激励，通过共同扇动翅膀来形成气流，为后面的队友提供了“向上之风”。如果在雁群中，有任何一只大雁受伤或生病而不能继续飞行，雁群中会有两只自发的大雁留下来守护照顾受伤或生病的大雁，直至其恢复或死亡，然后它们在加入到新的雁阵，继续南飞直至目的地。

所以我们要学会利用团队的力量寻求资源，完成工作。比如在拔河比赛中，我们每个人都能够为了团体的荣誉，携起手来贡献自己的

力量，那么我们在日常的学习生活当中呢？更应该互相理解、互相包容、互相帮助，或许你们以后在工作中也会互相推介，为对方提供便利。

第三：要有脚踏实地的精神

我遇到过一个求职者，虽然初中学历，但是凭借自己的努力，先后得到了汽车驾驶和维修的资格证，并取得了初级电工、初级叉车资格证书，后成功面试到一家知名企业，成为了一名普通的流水线工人，在这个企业，他踏踏实实的已经工作了5个年头，现已成为了一名班长，他所带领的班组，多次被评选为优秀班组。

相反，我还遇到过一个求职者，他大专学历，没有什么技能，也没有什么工作经验，却一心只想当办公室人员，或车间管理者，到头来，一直都没有找到合适的工作岗位。

所以，不要想一步登天，人的每一步都要走稳，任何工作岗位都有值得你要学习的东西，比如向同事学经验、学技能，向领导学做人、学管理。只有把根基扎牢了，才能在以后的日子里发挥出自己应有的水平。

第四：要有感恩的心

生命是一种疼爱，一种感恩，在这里面，我先给大家讲一个故事：古时候有个妈妈把能给儿子的东西都给了儿子。看到儿子企求的目光，她问儿子，儿子啊你还要什么呢？儿子说我要你的心，妈妈真的把心掏给了儿子。儿子高兴的跑了出去，



可是不小心摔倒了，把妈妈的心重重地摔了一下，妈妈急切的问“儿啊，你摔到了没有”。

我相信每个人都爱自己的母亲，而英文“母亲”的每个字母都代表着不同的意义。

M (many) 妈妈为了我付出了我很多很多，

O (old) 妈妈为我操心，白发已爬上了您的头

T (tears) 您为我流过不少泪

H (heart) 您有一颗慈祥温暖的心

E (eyes) 您注视我的目光总是充满着爱

R (right) 您从不欺骗我们，教导我们去做正确的事情。

所以，我们一定要感谢父母，做一个有良知的人。一个懂得感恩的人，一定是一个具有良好修养的人。如果一个孩子不懂得感恩，就是家庭教育的失败；如果一个下属不懂得感恩，就不值得领导提携；如果一个员工不懂得感恩，就不值得老板重用。感恩是一种能力，更是获得能量与能力的途径。所以让我们用感恩的心去学习、去工作吧！

温馨提示

- 播下一种思想，收获一种行为
- 播下一种行为，收获一种习惯
- 播下一种习题，收获一种性格
- 播下一种性格，收获一种命运

启职业之门，理人生之路 ——大学生村官职业指导

“凡事预则立，不预则废”。大学生村官作为新时期的特殊群体，备受社会各界关注，他们大多初出茅庐，是“摸着石头过河”，对自身事业前景和进退留转未必能想得清楚，尤其是三年合约到期后，一旦无所适从，容易产生压抑与挫折感，因此就需要为其提供量身定制的职业指导课程。



一 什么是职业指导

职业指导是指为求职者就业、就业稳定、职业发展和用人单位合理用人提供咨询、指导及帮助的过程。定义首先强调了指导的最终目标是个人的职业发展和用人单位能够更好地做到人尽其才，而不仅仅以就业为目的。其次，强调职业指导是一个过程，伴随人的整个职业生涯，而不仅仅是某一个阶段和时期。仅仅帮助就业远远不能解决求职者的客观需求，从更深角度讲，帮助就业稳定与帮助就业的目标相比，表现出一种递进，更加反映了职业指导服务要以人为本。更加注重个人职业的发展，强调过程服务。第三，强调职业指导的更深层次的教育和帮助功能作用，而不仅仅是提供职业信息。

这就说明了职业指导在选择职业过程中有定向功能，在求职过程中有信息提供、能力训练的功能，在职业生涯中有促进发展功能。在职业生涯中，起到了相当重要的作用，所以大学生村官不论在工作中还是合约到期后都需要职业指导。

二 大学生村官政策出台的原因及就业情况

大学生村官是指到农村（含社区）担任村党支部书记、村委会主任助理或其他村“两委”职务的具有大专以上学历的应届或往届大学毕业生。

大学生村官政策的出台有其特殊的背景原因，主要包括以下四点：



第一，宏观原因：中国农村的乡土性使农村治理主要依靠家长制，宗族制和人情关系，这与现代社会的民主、法制要求形成鲜明对比。

第二，现实原因：社会利益格局分化，村级领导综合素质参差不齐，导致基层治理危机频发。

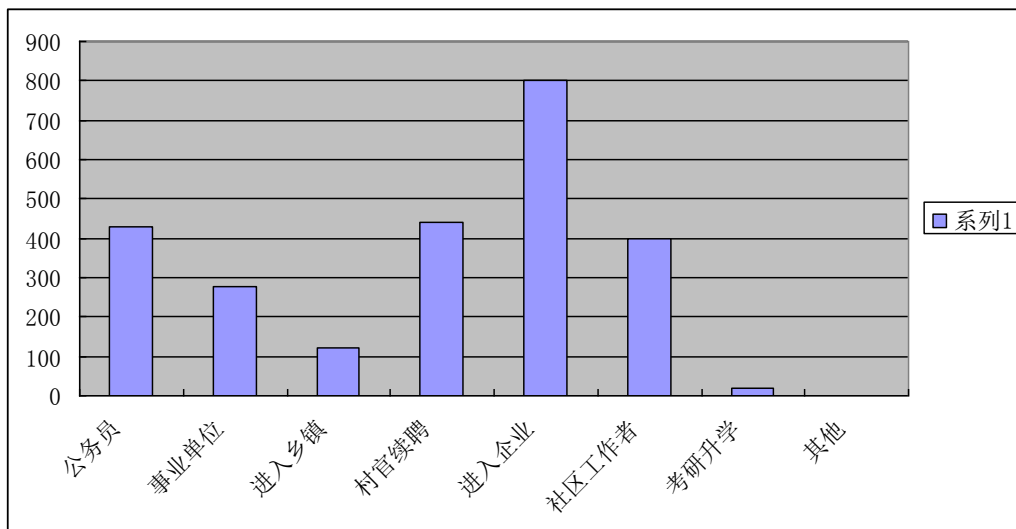
第三，时势原因：随着城镇化步伐加快，农村精英流失造成农村工作缺乏人才支撑。

第四，直接原因：我国高等院校毕业生人数屡创新高，就业形势十分严峻。大学生村官政策的出台一定程度上缓解了这一不容乐观的形势。

这些特殊原因就决定了大学生村官的特殊性。当代大学生思维活跃、视野开阔、知识面宽、富有创造热情，但多数人还缺乏基层艰苦生活的锻炼。农村既是施展才华的舞台，又是砺练人生的学校，“艰难困苦，玉汝于成”。大学生到农村去任职，直接了解社会的实际情况，亲身体会我国的国情，建立与人民群众的深厚感情，利用有知识、眼界宽、信息灵的优势为发展生产、致富农民、建设新农村服务。

在这个特殊的背景原因下，大学生村官的就业状况如何呢？截至 2010 年 8 月底，本市 13 个区县共计 2800 余名合同期满的大学生“村官”中，已有 2600 余人走上新的工作岗位。在走上新工作岗位的人员中，428 人被录用为公务员；276 人被事业单位录用；120 人进入乡镇专项事业编制；441 人续聘；800 余人被企业录用；近 400 人被聘为社区工作者；20 余人考研升学；还有部分人员采取自主创业、编外用工等形式灵活就业。见图表（1）

图表（1）



从以上数据可以看出，大多数村官都能找到合适的工作岗位，就业率达到 92.8%。那么面对公务员、事业单位、企业或社区工作者等多种就业方向该如何选择呢？何种方向才更适合大学生村官呢？

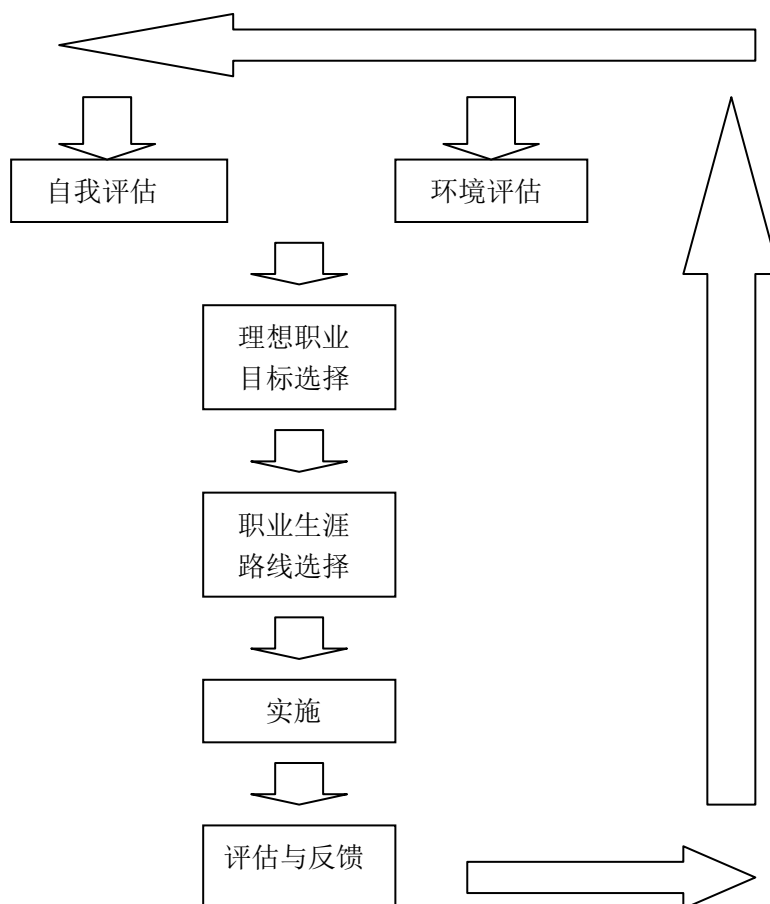
三 职业生涯规划的程序

美国作家盖尔·希伊出版了一部畅销书，书名叫《开拓者们》，他在撰写这部书的时候，通过一份内容十分广泛的“人生历程调查问卷”，间接地访问了 6 万多个各行各业的人士，他发现那些最成功和对自己生活最满意的人至少有两个共同的特点：第一，他们喜欢有更多的亲密朋友；第二，他们都致力于实现一个其实际能力所难于达到的目标。根据希伊的研究，这些开拓者们觉得他们的生活很有意义，而且比那些没有长远目标驱使其向前的人更会享受生活。正像西方有一句谚语所说的，“如果你不知道你要到哪儿去，那通常你哪儿也去不了”。职业生涯规划就是职业的指明灯，有了它，工作就有了方向。

由此，概括职业生涯的定义，即：在对个体的内在心理特征和外在环境条件进行评定、分析、研究的基础上，为其设定明确的长期职业发展目标，并制定相应的发展步骤和具体活动规划，这就是职业生涯规划。一份适合自己的职业生涯规划是成功的开始。

职业生涯路线的设计需要遵循的程序，如图 2 所示：

图(2): 职业生涯规划设计程序



1、自我评估

在进行职业生涯规划时，首先就是要帮助个体进行自我评估，即了解自己。其中对自己进行客观评估，就是分析看清自己的现状和未来志向之间的差距，从而端正态度、脚踏实地、逐步前进。需要提醒的是，自我评估不是一两次心理测评可以解决的事情，而是要贯穿整个职业生涯过程。

自我评估的方法很多，古代就有“吾日三省乎吾身”的做法。我们强调的是，除了解自己的兴趣、特长、学识、各种社会能力外，还应该借助科学的心理测评工具来了解自己的性格、智商以及情商等，目前，国内已有很多可供选



择的职业测评工具。对于我们的大学生来说，可以顺义区职业介绍服务中心做测评，也可以登录相关网站进行测评。需要补充的是，任何一个测评结果都是一份参考，都需要职业指导老师结合市场形势，给出客观的建议。

2、环境评估

每个人都处于一定的社会环境之中，或多或少与各种组织有着这样那样的关联。因此，职业生涯规划也就离不开对这些环境因素的了解和分析。具体来讲，应该了解大学生村官所处环境的特点，发展变化的趋势，自己与环境的关系，自己所处的地位，对自己有利或不利的条件等。例如，所在村的特色，风土民情、社会资源等等，这些外部条件对寻找恰当的职业生涯发展路径是至关重要的。如村官所处的社会环境，国家对村官考公务员、事业单位有哪些有利政策等。

3、理想职业目标选择

理想职业目标首先源于个人的志向。所谓志向，就是我们对未来的憧憬中那些感觉最强烈的，随着自身成长不但不衰减、忘记，而且越发渴望实现的东西。当我们明确了志向，也就有了人生的目标。我们的人生观、兴趣、知识



结构等就会逐渐向着这个志向靠拢。当然，志向的明确不是一蹴而就的，而是随着时间推移，不断积累沉淀得到的。

理想职业目标就是个体对所立志向的具体化和形象化，是建立在自我认知和对环境科学分析的基础上，具有最大实现可能性的志向。选择理想目标要具有一定挑战性，同时也要能够合乎自己的性格，顺应环境的变化趋势。至于如何具体选择这个理想目标，需要个体不断摸索和尝试，但原则上要忠于自己的志向。

4、职业生涯路线选择

每个人的现实状况与理想目标之间都存有多种可供选择的路径，可以选择不同的行业，选定了行业还可以选择不同的企业，选定了企业还能选择不同的职位起点等。在选择好了职业生涯发展路线之

后，还需要在路线上设置一些节点——阶段性目标。这些子目标的设立既是对自己前期工作成绩的肯定，也是对自己下一阶段工作的督促。

事实证明，每个人都有适合其发展的路径，但每个人都彼此不同，谁也不能完全复制别人的成功之道。职业生涯必须靠个体不断地尝试和探索。

5、实施

所有的规划、设计都要依靠个体具体的实践来完成。计划的实施过程也就是个体的各种工作经历，具体内容包括实际工作、职能培训、学习深造等。注意思考实施过程中遇到的问题。例如，为达到一个目标，何种措施的效率最高；如何充分利用日常的工作提高自己的职业技能；怎样开发自己的潜能等。

6、评估与反馈

俗话说，“计划跟不上变化”影响职业生涯的内外因素很多，有些变化是可以预测并加以控制的，但是更多的变化是难以预测的。在这种情况下，要使规划行之有效，需要根据实际情况对生涯规划的进展做出评估，并适时进行修正。当然，既可以只对某个阶段性目标的实施路径进行修正，也可以对理想发展目标进行修正，但这一切都应符合客观现实的需要。

四 职业生涯规划的主要方法及原则

1、职业生涯规划的主要方法

职业测评就是运用测评工具帮助个体进行自我评定的过程，包括个体对自己的性格、行为方式、情感反应、价值观、社会角色等与求职有关的个人特征的认识。职业生涯规划的方法有很多种，主要包括职业测评、故事叙说、典型人物分析法、平衡单法、实习、实地参观考察等。而且越来越多的心理辅导方法和社会学方法都可以套用到职业生涯规划上来。

当面对多种选择而无法决定时，平衡单（图 3）是协助个体理智决策的一种有效方法。平衡单的内容主要包括个体可选择的方案、看重的相应因素、因子的评分和加权等。平衡单内的所有评分和权重设定都是来访者个人的主观评定，对不同的人来说，平衡单的内容可能会完全不同。因此，平衡单只能用于个体内比较，而不能进行个体间比较。



尝试用平衡单的方法对期满后的就业方向做出决定。

图（3） 职业生涯策略平衡单

相关因素	第一方案	第二方案	第三方案	第四方案
	创业	公务员	企业单位	事业单位
A 个人物质方面得失				
1. 福利薪水				
2. 个人花费				
B 他人物质方面得失				
1. 家人开支				
C 个人精神方面得失				
1. 精神状态				
2. 工作压力				
3. 个人成就感				

4. 生活满意度				
D 他人精神方面得失				
1. 家人的态度				
2. 朋友的态度				
得分				
优先次序				

2、职业生涯设计原则：

职业生涯设计的过程是个体探索自我、科学决策、统筹规划的过程，为了保证职业生涯设计的实用性和科学性，应该遵循以下四个原则：

(1)量体裁衣原则。这是做好职业生涯设计应当始终遵循的原则，也是最重要的原则。人与人之间的内外在条件有很大差异，他们的发展潜力无疑也会有很大不同。因此，职业生涯设计是一项完全个性化的任务，没有统一的定式，需要结合个体的具体特点进行设计。

(2)可操作性原则。每个人都说有目标和计划，但并非每个人都可以实现自己的目标。完成自己的计划，甚至有人根本不知道自己是否完成了计划，这就是目标和计划的可操作性。职业生涯设计是设定达成理想目标的规划和步骤。因此，这些内容本身应该是具体明确的，而不能是空洞的口号。

职业生涯的可操作性，主要包括目标的现实性、计划的可行性和效果的可检查性三个方面。

➤ 目标的现实性，是指个体目标的设定应该建立在个体现实条件的基础上，对现实资源的真实评估和科学预期，是可以达到的目标，而不能是追新逐异或好高骛远的空想。

➤ 计划的可行性，就是指为个体制定的计划是非常具体的，是依据他们现有能力可以完成的行动计划。

➤ 效果的可检查性，就是说目标的现实和计划的执行情况

以客观事物为标准，是可以度量和检查的。

(3) 阶段性原则。对职业生涯发展来说，人生的不同阶段承担着各自的发展任务，需要解决相应的发展问题。因此，职业生涯设计也应该结合个体的年龄特征确定具体的发展方向，制定阶段性的发展目标。在现实与最终目标之间设定一个个的阶段性目标，就像从山脚到山顶的一级级台阶，每迈一步都能够感到自己在朝终极目标前进，奋斗的过程就变得不那么缥缈，而是更具体、真实。

(4) 发展性原则。发展性原则是指为个体设计职业生涯规划时，不仅仅局限于个体当前的发展，而且要考虑到个体未来的职业发展空间。职业生涯设计要有超前性和预测性。因此，职业生涯设计应该基于影响职业发展的核心因素和本质因素，而不是表面现象进行。比如，个体对企业文化的认知、合作与责任意识水平可以长期影响个体的职业发展，而个人的外部形象和面试技巧仅仅能够说明个体短期的职业状况。因此，职业生涯设计要评量更核心和本质的因素，从个体长期发展的角度设计职业生涯规划。

总之，职业生涯设计时，我们需要从个体的实际情况出发，根据其不同的年龄特征，制定具体可行的发展规划，同时兼顾近期目标和未来发展的关系。

举一个案例： 请为小 s 设计一份职业规划

小 S，女，23 岁，本科

基本情况：师范类中文专业

朋友评价：性格文静，善文字不善口头

表达，不善于人沟通

希望职业方向：能够发挥自己文字特长的工作

工作经历：中学语文教师，两年工作经验

所面临问题：

在两年的教学过程中发现自己并不适合做老师，虽具备相应的学历，但不具备老师应有的管理学生能力，课堂上调动学生积极性的能力亦不够，所带班级成绩并不理想，学校对其工作表现不是很满意，

小 S 自己也很苦恼。但学校工作环境稳定，福利优厚。

讨论：是否应该转行？转其他行业的可行性有多大？应该转其他什么行业合适？

有些人从实际角度考虑，认为还是在学校工作好，毕竟教师这个职业福利待遇好，且工作稳定，受人尊敬。

有些人从小 S 自身兴趣考虑，认为教师这份职业埋没了小 S 的天赋，也不适合她的性格，应该尽快换工作。

职业选择分析：

首先从自我评估角度看，小 S 的性格文静，不善表达，虽具备专业的学历资质，但显然不具备教师应有的教学技巧。从小 S 的职业兴趣分析，小 S 文笔优美，文字能力强，其内心职业倾向也是希望发挥自身的文字能力。而中学语文教师一职位不是小 S 兴趣所在。作为教师的不成功更导致小 S 心中很是苦恼，很沮丧。教师一职不仅没有满足小 S 的兴趣，反而由于工作不顺利严重打击了小 S 的自信心。

但是，从环境评估来看，教师这个职业待遇优厚，稳定的工作性质又比较适合于年轻女性。而如果放弃教师这个职业选择转行，需要面对很多风险，薪资待遇、专业限制、工作经验等。

综合以上对小 S 内外环境的评估分析，建议小 S 不离开学校，而是选择学校内的文职岗位，这类岗位对工作人员管理能力，口头表达能力要求不高，相对重视个人的文字创作能力，无须过多与人打交道，对于小 S 正好扬长避短，发挥优势；而且也能享受学校教育系统的福利待遇，校内的人际关系也有利于小 S 的成功转岗。

案例总结：

工作经验在 2-3 年阶段的职业者，往往会发现自己当初刚刚走出校门时懵懵懂懂选的工作并不适合自己，于是就面临一个重新择业的问题。这一问题表面上看是“择业”的问题，实质是“发展”的问题。正是因为当初选的工作不适合自己的，不能提供职业生涯的发展点，所以才须重新择业，重新找寻适合自己的发展点何在。所以，职业者必

须果断转行，不能犹豫。而且，重新择业也不再是简单的再找一份工作，必须按照自身个性能力特点，个人价值倾向，结合职场情况，准确定位适合自己长远发展的出发点。

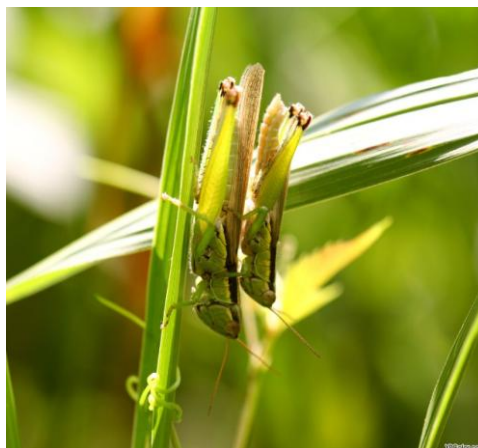
五 大学生村官创业

改革开放之后，随着市场经济进程的日趋深入，人们开始能够自主地选择职业类型、选择就业地区，而且所进行选择的自主性和空间越来越大。80后的大学生面对的就业方向更多，同样对于大学生村官来说，找工作已经不是唯一的出路，创业——这个在十年前可能根本不会去想的就业之路现在也渐渐变为可能。

1、案例：女大学生村官为村民致富养蚂蚱

4年前，生彩云还是郑州电大的一名学生，如今，26岁的她是远近闻名的“蚂蚱女王”。2006年，生

彩云应聘到郑州市惠济区迎宾路街道办事处弓庄村任村主任助理。刚当村官的她急于给乡亲们寻找致富门路，经常上网查询信息。2007年上半年，生彩云从网上得知，在有些地方，蚂蚱是餐桌上受人们青睐的绿色食品，一公斤能卖几十元。她又查询了蚂蚱的养殖过程，发现“只需要青草、几亩闲地，弄几个网棚就行了”。而且她分析了所在地区的资源优势：弓庄村附近就是黄河滩地，到处都是荒草，场地和原料都不缺。黄河滩区有几十家农家特色饭店，销路也不愁。当生彩云把查到的信息告诉一些相熟的村民后，村民们却哈哈大笑：“蚂蚱还用养？到地里一抓一大把，谁会去买啊？”



程，发现“只需要青草、几亩闲地，弄几个网棚就行了”。而且她分析了所在地区的资源优势：弓庄村附近就是黄河滩地，到处都是荒草，场地和原料都不缺。黄河滩区有几十家农家特色饭店，销路也不愁。当生彩云把查到的信息告诉一些相熟的村民后，村民们却哈哈大笑：“蚂蚱还用养？到地里一抓一大把，谁会去买啊？”

在生彩云的不懈努力下，最终，村里一名叫韩建军的年轻人决定和生彩云一起养蚂蚱。他们跑到外省考察后，购进了320多斤蚂蚱卵，并买来竹竿、纱网、拉链，在黄河滩区支起了6个蚂蚱棚。三几个月后，蚂蚱长成了，生彩云和韩建军一起到饭店推销。他们给

蚂蚱定的价格是一斤 15 元，附近饭店都抢着要，蚂蚱很快销售一空。“头一年我投资了几千元，赚了 1 万多元。韩建军投入多，一下子挣了 3 万多元。”

随着生彩云的蚂蚱生意越做越大，名声越传越广，越来越多的客户来她这里买蚂蚱，而且蚂蚱棚成大学生实习基地。繁忙的工作不仅使生彩云收获了经济利益，还使她在群众中的声望与日俱增，现已被提拔为杨庄村的副书记。

讨论：村官在任职期间，应该怎样利用自身优势结合本地环境条件，开发资源，成功创业？生彩云利用上网寻找商机，结合弓庄村地区地理资源——滩地、荒草和饭店，充分考虑了成本、销路等问题，通过自己努力研究养殖方法，创业成功。

2、创业需要把握的三个主要问题

成功不能复制，养蚂蚱也不能适用于每个村的实际情况，那么怎样选择合适的创业项目，成功的关键又是什么呢？创业项目的选择需要把握三个主要问题：

首先，自己能够做什么。作为一个创业者来说，只是知道自己想干什么还是不够的，更重要的是，应该知道自己能够做什么、做到什么。当然，这也是相对而言的，因为一个人的潜能发挥是一个逐渐展现的过程。但是，一个人对自己的兴趣、潜能有一个基本的认识，仍然是一项具有前提性的工作。

其次，社会需求什么。一个人在明确自己想做什么、能什么的同时，还应考虑社会的需求是什么这一重要因素。如果一个人所选择的创业领域既符合自己的兴趣又与自己的能力相一致，但却不符合社会的需求，那么，这种创业的前景无疑会变得暗淡。由于分析社会需求及其发展态势并非一件易事，因此，在选择创业目标时，应该进行多方面的探索，以求得出客观而正确的判断。

第三，自己拥有什么资源。要创业，就必然依赖各种各样的资源。创业者应该清楚地审视自己所拥有或能够使用的一切资源的情况，是否足以支持创业的启动和创业成功之后可持续地进行。这里所说的资源，不仅指经济上的资金，还包括社会关系，即通过自己既有

人际关系以及既有人际关系的进一步扩展所可能带来的各种具有支持性的东西。对于大学生村官来说，政府为了扶持他们，让他们贷得到款、贷得起款，各个省市都出台了相应的政策，如提高贷款额、优惠贷款利率、创新贷款担保方式及采取灵活还款方式等。

3、大学生创业最靠谱的四大方向

方向一：高科技领域

身处高新科技前沿阵地的大学生，在这一领域创业有着近水楼台先得月的优势，但并非所有的大学生都适合在高科技领域创业，一般来说，技术功底深厚、学科成绩优秀的大学生才有成功的把握。推荐商机：软件开发、网页制作、网络服务、手机游戏开发等。

提到雅虎，人们马上就会想到杨致远。1993年底，他在斯坦福大学攻读电机工程博士学位，在上网浏览器问世的时候，他整天都泡在网上，博士论文也不做了。他和学友戴维决定创办一家网络公司，但自己没有足够的资金，也不能从父母或朋友那里找钱，所以想到得找有眼光的风险投资家。他们很顺利，第一个就找到了硅谷成功的企业家、国际购物网络的创始人



亚当斯，一拍即合，成立了 Yahoo。

1994年9月12日，雅虎在纳斯达克上市，一天之内雅虎的市值达到8.5亿美元，是一年前准备收购者估计的200倍。上市为雅虎筹集了20亿美元的资金，年仅28岁的杨致远也因此成了亿万富翁。今天雅虎的市价已接近75亿美元，用美国《商业周刊》的话说：“Yahoo！就像在沙滩上搭起的楼阁，然而一夜之间四周就建立起了摩天大厦。

方向二：智力服务领域

智力是大学生创业的资金，在智力服务领域创业，大学生游刃有余。例如，家教领域就非常适合大学生创业，一方



面，这是大学生勤工俭学的传统渠道，积累了丰富的经验；另一方面，大学生能够充分利用高校教育资源，更容易赚到“第一桶金”。推荐商机：家教、家教中介、设计工作室、翻译事务所等。

方向三：连锁加盟领域

统计数据显示，在相同的经营领域，个人创业的成功率低于20%，而加盟创业的则高达80%。对创业资源十分有限的大学生来说，最好选择运营时间在5年以上、拥有10家以上加盟店的成熟品牌。推荐商机：快餐业、家政服务、校园小型超市、数码速印站等。

方向四：开店

大学生开店，一方面可充分利用高校的学生顾客资源；另一方面，由于熟悉同龄人的消费习惯，因此入门较为容易。正由于走“学生路线”，因此要靠价廉物美来吸引顾客。

大学毕业生的创业热情是比较高，但也有很多弱点，如眼高手低，在创业过程中除了能“纸上谈兵”之外，对具体的市场开拓缺乏经验与相关的知识，光凭着创业热情而去创业，只能适得其反。所以建议在创业前，应先做市场调研，对所创业的项目的可行性进行分析，再有计划地投入资金。要注意防范创业风险，创业之初，不求利润最大化，要求风险最小。只有风险小了，创业的基础才更扎实。

温馨提示

聘期届满往哪去。三年的时间并不漫长，稍纵即逝，大学生村官应该提前规划好自己的出路。不论是继续留村任职，还是考公务员、考研究生或者是另行择业，都要针对自己的规划，早作准备，有针对性地进行锻炼自己，丰富自己，提高自己。在完成各项事务性工作的同时，要善于思考，统筹安排，要做到心中始终有杆秤，只有这样，到聘期届满的时候，你的村官职业生涯规划才能划上圆满的句号。

大学生如何做好职业生涯规划

我想和大家探讨一个问题，请问曾经去旅游过的朋友，在旅游之前你们知道需要认真的做一件什么事情吗？我觉得最重要的就是制定一个计划，然后才能出发。其实每个人在旅游之前都几乎做到。但我们的人生最长的旅程，是长达三、四十年的职业生涯，请问有多少人在踏上这次人生最重要的旅程之前，是经过认真的策划才出发的呢，是不是有的人没有经过任何策划就匆匆上路了，几年之后，可能会问自己，我怎么到这来了？我为什么到这里来了？这是我想来的地方吗？我下一步该去哪里呢？大学生的职业生涯规划路应该如何走好，是值得我们大家一起探讨的。



一、 职业生涯规划的意义

在今天这个人才竞争的时代，职业生涯规划开始成为人才争夺战中的另一重要利器。对每个人而言，职业生命是有限的，如果不进行有效的规划，势必会造成生命和时间的浪费。作为当代大学生，若是带着一脸茫然，踏入这个社会怎么满足社会的需要，使自己占有一席之地？因此，做好大学生职业生涯规划，要从以下几方面进行讨论：人生需要规划吗？为什么要进行职业生涯规划？如何做好职业生涯规划使大学生在职场上获得成功呢？

大学生职业生涯规划是一种对大学生以职业要求为目标的目标管理，通过让每一个同学明确其预期的目标，使之自觉地按预期目标的要求开发潜能，提高综合素质。

二、 职业目标在职业生涯规划中起到的重大作用。

雷锋小学毕业那天，走上讲台向全体师生宣布，他的人生三大目标是：当个好农民、当个好工人、当个好士兵。此后短短6年时间里，他的这些理想一一得以实现。理想是一个人、一个组织保持强劲动力的关键所在。

人力资源专家孙虹钢认为，“雷锋可以说是经典职业生涯规划理论的奠基人，他的一生完全是一个自我规划、自我激励和自我价值实现的完美典范”，分析雷锋职业规划，对今天流行的职业规划理论，都是一种很好的对照。讲两个案例

案例 1：“目标对人生影响的跟踪调查”

咱们一起看一份哈佛关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。结果是这样的：

27%的人，没有目标；

60%的人，目标模糊；

10%的人，有清晰但比较短期的目标；

3%的人，有清晰而长远的目标；

以后的 25 年，他们开始了自己的职业生涯。

25 年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的：

3%的人，25 年间他们一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业信实、社会精英；

10%的人，他们的短期目标不断的实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；

60%的人，他们安稳的生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎生活在社会的中下层；

剩下 27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常抱怨他人，抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于：25 年前，他们中的一些人知道自己到底要什么，而另一些人则不清楚。

案例 2：目标决定成功

我们的人生如果没有目标的话，会出现怎样的情况呢？有一个真实的例子，说明一个人若看不到自己的目标，就会有怎样的结果。

有一位瘦子和一位大胖子在一段废弃的铁轨上比赛走枕木，看谁能走得更远。瘦子心想：我的耐力比胖子好得多，这场比赛我一定会赢。开始也确实如此，瘦子走得很快，渐渐将胖子拉下了一大截。但走着走着，瘦子渐渐走不动了，眼睁睁地看着胖子稳健地向前，逐渐从后面追上来，并超过了他，瘦子想继续加力，但终因精疲力竭而跌倒了。

最后，在极大好奇心的驱使下，瘦子想知道其中的秘诀。胖子说：“你走枕木时只看着自己的脚，所以走不多远就跌倒了。而我太胖了，以至于看不到自己的脚，只能选择铁轨上稍远处的一个目标，朝着目标走。当接近目标时，我又会选择另一个目标，然后就走向新目标。”

随后胖子颇有点哲学意味地指出：“如果你向下看自己的脚，你所能见到的只是铁锈和发出的植物而已；而当你看到铁轨上某一段距离的目标时，你就能在心中看到目标的完成，就会有更大的动力。”

因此，当我们规划自己的成功时，千万别低估了制定可测目标的重要性。有无目标是成功者与平庸者分水岭。只有我们给自己的人生设定了目标，我们内心深处那个勇敢、坚定、执着、不畏艰险的我才会走出来，我们才能最大程度地激发自己的潜能，更好的迎接人生路上的各种挑战。所以，我们要敢于梦想，敢于制定富有挑战性的目标，这样，我们的潜能才能最大程度的激发出来，才更加容易在未来的职场上获得成功。



三、职业生涯规划扬帆于自我定位

职业生涯规划不可缺少的是制定职业目标，要根据自身的“职业兴趣、性格特点、能力倾向，以及自身所学的专业知识技能等”自身因素，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。

就业意识中自我定位问题

1、自我认知不清，定位不准。

很多大学生找工作的时候，常常缺乏定位，见到只要有公司招聘，不管自己适合不适合，都往里投简历，事实上，很多简历根本就是浪费，那些公司可能从来不看这些简历，原因在于大学生的自我定位和职业意向与用人单位并不一定吻合。大学生一定要有对自己的一个自我认识、自我分析和自我定位，比如你的志向是什么？你是更擅长跟人打交道还是跟事务打交道？你是否掌握某种专业的技术？你能做什么？你看好什么行业和领域？然后再分析哪些行业和领域存在一定的机会？以及你如何才能进入这个行业？事实上，到单位应聘的时候，三个因素影响你，第一个是



你想做什么，第二个是你能作什么？第三个是企业通过了解，认为你能做什么？是看自己和别人怎么看你的一种眼光的聚合，当这两种看法比较一致，那么大家的结果就比较理想。很多大学生并没有自己的定位，这就好像一个产品一样，你认为你可以卖给所有的企业，最后你可能很难卖出去。

2、很多大学生不重视第一份工作，初期选择处于混沌状态。

有人说，毕业后找的第一份工作就是养活自己，不是职业，更不是事业，其实，这是一个误区。第一份工作对于一个人的职业来说非常重要，除非这个人具备做高级白领和职业经理人的天才或者运气和机遇非常好，否则一个人一旦工作之后，未来将在多大的圈子里面流动，基本上是从第一份工作开始划圈。大学生刚刚踏入社会，第一份工作为你带来的是一种职业习惯的养成。因此，大学生选择工作的时候，不能抱着暂时养活自己的心态，也不能说今天干的不是自己的事业，也不是职业，所以先就业才是根本，冷静、谨慎认真的选择才是根本。

3、学历不代表学习力，也不代表能力

小案例：

有一位博士分到一家研究所，成为学历最高的一个人。有一天他到单位后面的小池塘去钓鱼，正好正、副所长在他的一左一右，也在钓鱼。不一会，正所长放下钓竿，伸伸懒腰，蹭蹭蹭从水面上飞一般地走到对面上厕所。博士眼睛睁得都快掉下来了，心里想“水上飘？不会吧？这可是一个池塘”，正所长上完厕所回来的时候，同样也是蹭蹭蹭地水上飘回来了。博士生非常的惊奇，但又不好去问，觉得自己是博士生哪！过一阵，副所长也同样地从水面上走面去对面的厕所。这下子博士更是差点昏倒：“不会吧，到了一个江湖高手集中的地方？”又过了一会儿，博士生也想上厕所，但是这个池塘两边有围墙，要到对面厕所需要十分钟的路，怎么办？博士生也不愿意去问两位所长，憋了半天后，他决定也采用上两位的方法，起身就往水里跨并且心里想：“我就不信他们能过的水面，我博士生不能过。”只听咚的一声，博士生掉到了水里。两位所长将他拉了上来，问他为什么要下水，他

问：“为什么你们可以走过去呢？”两所长相视一笑：“这池塘里有两排木桩子，由于这两天下雨涨水正好没过了，我们都知道这木桩的位置，所以可以踩着桩子过去。你怎么不问一声呢？”

这个案例告诉我们首先要认清自己所处的位置，学历只能代表过去，只有学习力才能代表将来。不论在什么地方都要尊重有经验的人，特别是到了一个新的环境中时，切勿贸然行动，而是先去请示那些有经验的人或是领导，盲目的行动只会带来坏的结果。

4、很多大学生不知道如何判断一个工作机会是不是好。

很多大学生心中都会有一些自己的认识，比如外企好，国企好等等，但是一旦找到一些合适的机会的时候，大学生又开始犯嘀咕，特别是多个机会可以选择的时候，常常这山看着那山高，最后导致好机会溜走才后悔莫及。这说明，很多大学生并没有深入的了解职业发展的成功因素，一个人的成功的因素包括四个方面，分别是知识结构、技能、思维和社会资本。从四个因素来看，一个好的单位先不管背景，但是必须让一个人在四个方面中的某一方面或者某几个方面受益才是一个好单位。第一，这个工作是不是有助于你拓宽你的知识结构，比如你可以在工作中学习到很多自己所不具备的知识；第二，这个工作是不是能够带给你某个细分的职业技能，这个职业技能你本身不具备或者你并没有实践经验，但是通过工作你可以让你在某个领域成为一个专业人员；第三，这个单位是不是有助于形成你的思维，包括你看问题的视角，看社会的视角，看世界的视角，而这些视角可能给你带来新的价值。第四，是不是在这个单位你可以获得社会资源，或者提升你整合社会资源的能力比如你可以广泛的结交朋友，认识专家，或者是提升自己的社会资本。如果一个单位一个价值都不能带来，那么这样的单位只能解决吃饭问题，但是并不能解决职业问题。

5、大学生的职业心态欠佳。

由于来自社会各个方面的压力，大学生在踏上找工作之途后，很容易陷入迷茫、焦灼的状态，特别是当四处碰壁的时候。很多大学生找工作常常遵循这样的阶段，第一阶



段，非常“高调”，估价过高；第二阶段，非常“低调”，碰壁之后就变得不自信，然后就开始降低期望，或者就越来越觉得自己不值钱，甚至洗碗都觉得可以尝试了；第三阶段，开始“跑调”，在接连碰壁之后，大学生就乱了阵脚，于是就失去了方向。当然，社会很多说法也会导致大学生很难适从，比如，认为大学生一定要做白领才好，北大才子卖肉了，博士去当村长就觉得不划算了，但是这些人不是也在自己的岗位上做得很好吗？这个问题需要辩证的看，我们不能去阻止每个人都当领袖的欲望，但是大学生还是要清醒的认识一点，职业是不分贵贱的，既不要对自己期望过高，也不要就碰几次壁就失去自我了。“心态决定一切”，这是职业人生存的关键法则。

如何做好就业中自我定位？



1、明确自身优势

首先是明确自己的能力大小，给自己打打分，看看自己的优势和劣势，这就需要进行自我分析。通过对自己的分析，旨在深入了解自身，根据过去的经验选择、推断未来可能的工作方向与机会，从而彻底解决“我能干什么”的问题。只有从自身实际出发、顺应社会潮流，有的放矢，才能马到成功。要知道个体是不同的、有差异的，我们就是要找出自己与众不同的地方并发扬光大。

定位，就是给自己亮出一个独特的招牌，让自己的才华更好地为招聘单位所识；对自己的认识分析一定要全面、客观、深刻，绝不回避缺点和短处。你的优势，即你所拥有的能力与潜力所在。

2、发现自己的不足

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点，必须正视，并尽量减少其对自己的影响。譬如，一个独立性强的人会很难与他人默契合作。而一个优柔寡断的人绝对难以担当组织管理者的重任。卡耐基曾说：“人性的弱点并不可怕，关键要有正确的认识，认真对待，尽量寻找弥补、克服的方法，使自我趋于完善。”因此要注意安下心来，多跟别人好好聊聊，尤其是与自己相熟的，如父母、同学、朋友等交谈。看看别人眼中的你是什么样子，与你的预想是否一致，找出其中的偏差，这将有助于自我提高。

(2) 经验与经历中所欠缺的方面。“人无完人，金无足赤”，由于自我经历的不同，环境的局限，每个人都无法避免一些经验上的欠缺，特别是面对招聘单位纷纷打出数年工作经验条件的时候。有欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到或认识到而一味地不懂装懂。正确的态度是认真对待，善于发现，并努力克服和提高。

3. 明确选择方向

通过以上自我分析认识，我们要明确自己该选择什么职业方向，即解决“我选择干什么”的问题，这是个人职业生涯规划的核心。职业方向直接决定着一个人的职业发展，职业方向的选择应按照职业生涯规划的四项基本原则，结合自身实际来确定，即选择自己所爱的原则（你必须对自己选择的职业是热爱的，从内心自发地认识到要“干一行，爱一行”。只有热爱它，才可能全身心地投入，做出一番成绩）；择己所长的原则（选择自己所擅长的领域，才能发挥自我优势，注意千万别当职业的外行）；择业所需的原则（所选职业只有为社会所需要，才有自我发展的保障）和择己所利的原则（应该本着“利己、利他、利社会”的原则，选择对自己合适、有发展前景的职业）。

4、用长处来经营自己

有的毕业生存在过分的自卑心理，总认为自己技不如人，拿自己的短处与别人的长处去比，因而不敢主动地推销自己。其实每个人都有自己的长处与短处，所谓“尺有所短，寸有所长”。成功人生的诀窍就是经营自己的长处！因此，在人生之旅上，一个人如果站错了位置，用他的短处而不是用长处来谋生的话，那后果肯定不会理想的，他可

能会在永久的卑微和失意中沉沦。所以在选择职业时要注意发挥自己一技之长。首先你不要过多地考虑这个职业能给你带来多少钱，能不能使你成名，而是应该把最能发挥你个人优势的作为首选，因为，你若能发挥自己的特长，钱是可以慢慢积累的。经营自己长处能给你的人生增值，而经营自己的短处会使你的人生贬值！

四、做好职业生涯规划给我们的人生带来哪些益处呢？

1、让你的目标更为明确

目标导向在职场中我们已经耳濡目染了，在职业规划中也同样适用。有了明确的职业目标，你就可以判断哪些行为是应该做的，哪些行为是不应该做的。你也可以很清晰地判断出那些行为所产生的利与弊，从而避免做无谓的牺牲。

2、让你获得更快的晋升

没有人不愿意获得别人的认可，晋升就是你获得认可的标志。一份显赫的职务在你未来的求职路上对你的帮助不言而喻，一名经理人在组织中的起点，对于其今后的职业发展具有很重要的影响。有经验证明，假如拥有不错的头衔，未来选择工作的机会就会比同龄人多3~5倍。

3、深入激发你的内在潜力

人的内在潜力是无穷大的，如果激发出来就会创造出很棒的成绩。我们看到无数人在危急时刻内在潜力所爆发出的神奇力量。根据心理学对动机的研究，我们发现欲望和目标都是激励人的一种内在因素，有了内在激励因素，人的内在潜能就会被无限激发。对于职场中的人来说，你的综合素质、沟通能力、专业技能、管理能力，以及人格与魅力的塑造，都会随着你的内在激励因素的不断清晰而逐渐提高和升华

4、让你的行动更为果断

我在工作中碰到过很多职业经理人，他们为了是否要选择一个新的雇主或者踏入一个新的领域而犹豫不决。产生此种行为的原因其实很简单，就是他们的职业规划目标不够清晰，没有方向感。如果自己

都不知道想要什么,又如何来选择呢?清晰的目标可以让你充分相信你的职业规划,从而果断地作出决定。

5、职业生涯规划案例

如果你的职业目标是财务经理,那么在你毕业后的职业生涯就可以是:出纳→会计→会计主管→财务经理(总监)。

如果你的职业目标是公司经理,那么在你毕业后的职业生涯就不局限于某一专业,而是要跨越多个岗位、多个部门工作,在提升自己专业素质的基础上,强化自己的协调能力、创新能力、管理能力等,成为一个复合型人才。

职业生涯规划的成败是让我们品尝生命中每一次的酸甜苦辣,体验人生奋斗的里程碑,其实,“真实英雄”这首歌道出了职场上成功者的真谛。

这时我有一个新的想法,让我们一起来歌唱这首“真实英雄”:

在我心中曾经有一个梦,要用歌声让你忘了所有的痛,灿烂星空谁是真的英雄,平凡的人们给我最多感动,再没有恨也没有了痛,但愿人间处处都有爱的影踪,用我们的歌换你真心笑容,祝福你的人生从此与众不同,把握生命里的每一分钟,全力以赴我们心中的梦,不经历风雨,怎么见彩虹,没有人能随随便便成功。

最后,我也希望能够通过今天的交流,让很多迷茫,没有职业规划,没有职业目标的同学,从今天起开始自己的职业生涯规划去规划自己的未来,确定自己的人生方向,使自己能够快速的成才、成功。祝愿我们每一位大学生在职场上都成为真心英雄。

温馨提示

大学生职业生涯规划,使大学生真正的对自己有了进一步了解,对自己的目标也有了进一步明确,自己的学习动力有了进一步的提高,树立了自己的人生目标和职业目标,使大学生有了目标和针对性,对以后充满信心,相信自己在以后的工作中一定能取得成功,也使大学生敢于面对自己人生路上的挫折和困难,尽量发挥自己的潜能,让

大学生知道了自己的局限和弱点 ,从而接受现实 ,并勇敢的去面对 ,这也开始让大学生建立一种最佳的心态 ,学会如何调整自己的心态 ,从而让大学生在以后的生活和工作中更好的适应社会 ,面对竞争。

简历制作与面试技巧

——应届毕业生求职指导

投递简历，参加面试是当前求职者求职的主要形式，有的求职者由于没有掌握简历制作的基本规范，而丧失了面试的机会；有的求职者获得了面试的机会，但由于面试时仪容仪表不得当，或者回答问题不当，而最终失去了获得工作的机会。毕业生在学校很少接受求职相关的训练，但是求职方面的培训无疑是很必要的。



北京一家公共就业服务机构调查表明，经过职业指导的求职者，90%以上可以顺利实现就业；而未经职业指导的求职者，仅有40%找到工作。今天的就业市场错综复杂，变化万千，只身闯职场，怎能无准备！

第一部分 简历制作

一、简历需要包括的内容

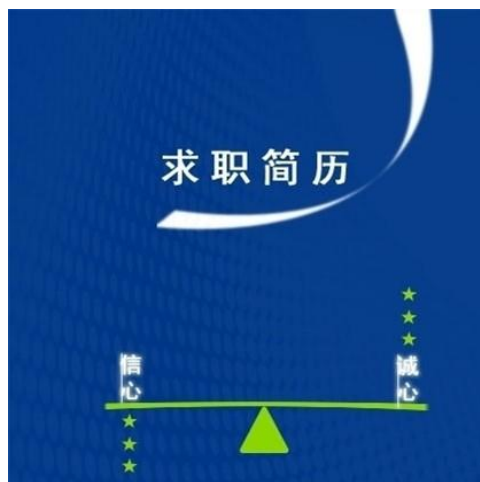
人要衣装，佛要金装。简历对一个求职者来说重要性是不言而喻的。简历就是一块敲门砖，如何能让你的简历在众人之中脱颖而出，拥有面试机会呢？你投递的简历，是否能吸引简历筛选者的眼球呢？

7、8月份新一届毕业生纷纷上岗，完成一年招聘工作的HR开始对这届毕业生的求职做总结回顾。最近，纷纷在网上晒出他们遇到的雷人简历。

一名HR说，某求职者将自己“出身金融世家”、“有车有房”写进简历，还有求职者将自己“上学3年没丢过钱包”作为优点推出。另一名HR说，有的毕业生的简历照片，居然是托着腮的大头贴。还有HR说，一名85后女生的个人评价是：“没什么学历，没什么特长，就是人长得漂亮，看了让人目瞪口呆。”

一个自称做了5年招聘工作的HR说，他每年要看上千份简历，比这些雷人的还有更多，“比如我刊登公司邮箱，让他们把邮件投过来，而打开邮箱，首先看到的是对方的邮箱名，一些毕业生显示的发件人名字就让人吓了一跳，如‘寂寞女人’、‘倩女幽魂’、‘晚上睡不着’等，实在荒唐。还有毕业生用邮箱投递简历，正文写了很多，最后写‘详见附件’，可附件却忘记加了。这种情况最多，每年都会遇到好几十个。”

那么，一份完整的简历应当包括哪些内容？制作简历时又有哪些



注意事项呢？

(一) 个人基本信息

个人基本信息包括姓名、性别、出生年月、户口所在地、联系电话（手机、邮箱、通信地址等）。

个人信息的表述要精短，主要是自己在校期间所学的专业和自己的全部联系方式。大家需要注意的是，如果你留了手机号，就一定要确保在工作时间内能正常通话。一些来社保所进行求职登记的人，当有招聘信息时，工作人员与他们联系，有的人电话要么关机、要么欠费，这样就失去了一次面试机会。所以大家留下的通讯方式，一定要确保可以联系到。

(二) 个人经历

1、教育背景，包括：时间、毕业院校、专业、学历。

例如：2002.9-2006.7 xxx 大学 公共事业管理 管理学学士

2、实习经历，包括：实习时间、单位、工作岗位、工作内容等。

例如：2007.7-2007.9 北大方正集团 职务：招生咨询

职责：通过电话或面对面交流，负责解答家长和学生关于出国留学项目的相关问题。与同事一道开展宣传工作。自己的沟通能力、与人交往的能力得到提高

3、项目经验，包括：校内学生工作、校外实习或兼职项目以及其中的角色等。

例如：2006.09-2007.06 xx 大学“太阳村”项目助理

职责：与 A 区服刑人员子女教育基地接洽，结对帮扶爱心小屋儿童；组织人员定期为九名女童补习功课，进行心理辅导等；撰写项目宣传报道文章，多次发表在中国扶贫基金会相关网站；

作为一名求职者，应从自己的兴趣志向转向到你未来雇主或招聘单位的立场需求上，以你的长处来迎合、满足你未来雇主或招聘单位的需要，使他们看到你对他们的价值，即：能为他们做什么？工作经历和社会实践这一部分，要根据应聘不同的职位，有所调整。不但要让招聘者看到你曾经做过什么，更重要的是让他们看到你在这个岗位

上取得了哪些成绩。比如，你在做团支书、学生会主席等学生工作时组织过什么活动，联系过什么人，参与过什么都可以一一罗列。介绍自己的工作经验时，最好用数字说话，那样会更有说服力。

例如：一个人的工作经历

修改前：负责维护和保养系统与操作工位。

修改后：通过熟练的跨平台保养，为 350 名远程用户改进系统正常运作时间，使比率从 91%提高到 99.9%

如果只做过一件事，那就应该尽量把它掰开了写，如领导过多少人，完成了什么事，起到了什么作用，这样一来，起码就有了三行，如果做了更多事，一件一行就可以了。但是，行文简洁的原则还是要遵守的。

（三）自我评价

把自己最优秀，最有特质的一面，用简短的文字表达出来。

书写自我评价的三原则：

实事求是 简历的真实性是人事经理一致的要求。在求职者书写“自我评价”时，千万不要有虚假成分，例如夸大自己的能力、优点或工作经验等。经验丰富的 HR 很容易通过求职者的措辞判断求职者是否中肯而踏实。一旦语句让人感觉到浮夸，HR 往往会不露声色地把求职者的简历淘汰出局。

找到真正的闪光点 很多人的自我描述没有重点，或者过于大众化，难以让自己出彩。人事经理往往希望看到你是否有闪光之处，并且这些闪光之处到底和这份工作有无联系。因此，建议在写自我描述之前，仔细罗列自己的工作经历，回忆自己在以前的工作中到底积累了什么样的优势，挑选出自己与其他人的不同之处，以突出自我的优势。

语言需要简练 有些人喜欢用极感性的话来吸引人事经理的注意，这种做法很可能出奇制胜，但多数情况下是一种冒险。

通常来说，语言尽量不要过于口语化，在描述自己的学习能力、团队合作精神等方面用语应严谨、平实，让人事经理在阅读简历时候能够充分感觉你对这份工作的诚恳态度。

自我评价一定要考虑岗位。比如，应聘销售，就要强调自己的交际能力、沟通能力和说服能力，不要用过多的形容词。如果实在觉得无话可说，也可以写上自己对岗位的认知。”

很长很华丽的自我评价往往会起到相反的效果，自我评价要在深刻读懂优秀员工特质和第一守则的基础上收敛个性，力求精短简单，使之符合企业对员工的基本要求。

(四) 个人能力、获得的证书和奖励

个人能力——语言水平、计算机应用能力等

证书——职业资格证书、语言等级证书、计算机能力证书等

奖项——学业、文体等各类校内外奖项（建议只写校级以上奖励以及与专业技能相关的奖项）

简历的排版打印要精心设计，四周必须留出足够的空白，显得空间美。每行之间要有一定的空间便于人们阅读。

各项目的名称应使用较粗一些、较大一些的字体与字号，以便同正文有所区别。千万不能把多次复印模糊不清的简历四处发放，容易给人造成“求职专业户”的印象。最后，简历初稿完成后，请老师或同学提供改进意见和建议，然后定稿，校对无误后复印一二十份以供应用。

二、五种简历不能要

招聘的任务很重，得到的简历也很多，有一些简历只看一眼，HR便马上放弃考虑。比方说：

- ◆ **简历不完整** 工作经验在招聘当中是很被HR看中的。有的人写自己的工作经历时，不是前边丢掉几年就是近一两年的工作经历空白，让人对他顿生怀疑，也对他的求职态度和做事态度产生疑虑，再看下去的想法也没有了。
- ◆ **表述过于简略** 有一些人的简历相当的简单，工作经历只写到年，工作情况只写岗位名称，教育情况只写大专或大本，让人看到后了解的信息实在有限，那么也不会再进一步考虑了。

- ◆ **出现明显错误** 尤其是一些时间上的错误，比方说上十几年的大专，普通本科上五年或三年，还有两年和一年的，或者教育经历与工作经历完全重叠，或者算下来从 11 岁就开始工作经历的等等，这样的简历会马上被抛弃掉的。
- ◆ **附件形式或标题不明确** 有的人提交简历时只写是应聘或个人简历，简历采用附件形式发送，这样的情况下如果简历很多，HR 会把这样的简历放在最后，有时间才会浏览一下，时间紧就根本不会去理会了。

总之，每个 HR 经历不同，各方面情况不同，也可能各有所好，但是一些明显的、易犯的毛病还是应当尽量避免。招聘和应聘都是一件很严肃的事情。如果你是应聘者，请用负责的态度好好对待每一个环节，这样才能让 HR 相信你同样会具备严谨的工作态度。

请看一家简历的模板，供大家参考

顺义区职业指导培训指南(一)

对象为高中毕业生。采用国内学习和国外学习的模式，最终获得国外证书。

职 责：通过电话或面对面交流，负责解答家长和学生关于出国留学项目的相关问题。与同事一道开展宣传工作。自己的沟通能力、与人交往的能力得到提高

英语考试及 IT 技能

- ◇ 公共英语 4 级，良好的英文听说读写能力。
- ◇ 熟练使用 Office，spss 统计软件，打字娴熟。

自我评价

本人对工作认真负责、积极主动、有很强的团队意识和领导能力。具有很强的独立自学能力。能保质保量完成分派给我的任务。容易接受、探索新事物。为人坦诚，善于与人沟通。

第二部分 面试准备

当你投递简历，成功的敲开了企业大门，获得了面试的机会，在整个应聘过程中，面试无疑是最具有决定性意义的一环，事关成败。同时，面试也是求职者全面展示自身素质、能力、品质的最好时机，面试发挥出色，可以弥补先前笔试或是其他条件如学历、专业上的一些不足。

一、仪容仪表

面试时的仪表风度很重要。一位招聘经理说，面试官对求职者的印象常常在前 30 秒钟就已经形成了，所以求职者一定要注意自己的着装和精神风貌，得体的穿着打扮能使其为你加分，自己也增加自信，在面试中发挥更好。选择服装的关键是看职位要求，应聘银行、政府部门、文秘，穿着偏向传统正规，应



聘公关、时尚杂志等，则可以适当在服装上加些流行元素，显示出自己对时尚信息的捕捉能力。着装不一定要强调西装革履，但是一定要整洁干净。合乎自身形象的着装会给人以干净利落、有专业精神的印象。

二、职场礼仪

准时，这是所有的面试官都强调的，因为面试的人一个接一个，顺序都是安排好的，如果一个人迟到的话，就要影响下面的人，而且也会给面试官不好的印象，所以一旦遇到堵车或有其他紧急情况不能按时到达，应给立即给公司打电话予以说明，看是否可以换个时间面试。一般最好提前十分钟到达面试地点，可以减轻紧张的心态。面试时要携带简历及相关材料，比如证件、证书等。

把握好自己的身体语言，据专家分析，口头语言只表达了我们要交流内容的 30%-35%，而其余的是靠面部表情和身体工作来传达的。以一种自信的姿态，面带微笑，保持眼睛接触，切忌不可东张西望，

窥视电脑屏幕上的内容。说话时语调自然而略带兴奋以显示你是多么渴望得到这份工作。有研究表明，那些善于用眼睛、面部表情，甚至简单的小动作来表现自己情绪的应聘者的成功率，远高于那些目不斜视、笑不露齿的人。

有一项对 52 名人力资源专家进行的实验：让这些专家通过观看以前进行过的面试录像决定请谁来参加第二轮面试。这些专家被分成两组，一组观看的是一个有许多眼睛交流、显得精力旺盛的应聘者的录像，结果，26 个专家中有 23 人邀请这个应聘者再次参加面试；另一组专家观看的是一个很少有眼睛交流动作，表现得没有多少活力的应聘者的录像，结果 26 个专家中没有一个人请他参加下一轮面试。

三、面试问题分解

◇ 请简要进行一下自我介绍，好吗？

回答：

A、针对所聘职位要求，重点突出，简要介绍自己；

B、炫耀下自己的学历、能力和业绩；

C、欠准备，不全面或重点不突出，缺乏针对性；

D、过分谦虚，甚至自我贬低；我简历上都有，就不要介绍了

E、如果时间允许，我想详细介绍一下。



“请你自我介绍一下”这道题 90%以上的用人单位都会问，面试者事先最好以文字的形式写好背熟。其实面试者的基本情况用人单位已掌握，考这道题的目的是考核面试者的语言表达能力、逻辑能力、以及诚信度。所以，面试者在自我介绍的内容要与个人简历相一致，表述方式上尽量采用口语化，注意内容简洁，切中要害，不谈无关、无用的内容，条理要清晰，层次要分明。自我介绍不能超过 2 分钟，最好把握在 1 分钟左右。

A 选项符合考官的提问，因为面试时时间通常很紧，抓紧时间突出重点，有针对性的简要介绍非常必要；

BC 选项缺乏对自我的辩证认识，往往得不到考官的认同；

D 选项表现为求职者可能缺乏诚恳、强烈的求职意愿；

E 选项如果得到考官的同意也未尝不可，但应注意掌握时间的长度。

◇ **你为什么想来我们单位应聘？（探测求职者对应聘岗位的认识程度）**

回答：

A、贵单位在某一方面存在问题，我愿意帮助解决；

B、我还没有认真思考过，请问下一个问题好吗？

C、贵单位收入较高，贵单位工作相对稳定；

D、从该职位的职能，本人的专业特长，特别是对该项工作的兴趣、热情等方面回答；

E、因为看到了贵单位的招聘启事，而且，贵单位离我家很近、或专业比较对口等。

这是很多单位必问的一个问题，应聘者应认真做好充分准备。

D 的回答容易得到你的认同，因为你既有专业特长，又有工作兴趣和热情；

A 的回答好像一副“救世主”的样子；

B 回避问题不可取；

CE 的回答仅仅是收入高、或工作稳定、或离家近、或专业对口等，理由不够充分，缺乏对应聘职位的兴趣和热情。

◇ **欢迎你应聘会计职位，你有何优点和特长吗？（了解应聘者对自身的客观认识程度及岗位的要求）**

回答：

A、本人的优点是好静、稳重、办事认真、特长是计算机操作能力较强；

B、我是会计专业毕业生，专业学习成绩较好；

C、我的特长是英语口语较好，优点是热情开朗，喜欢和人打交道，喜欢旅游和运动；

D、特长谈不上，优点是心直口快，待人热情；

E、我比较注重专业能力的培养和提高，无论在实习期间还是日常工作中都不断钻研业务。

A 回答符合会计工作的性格要求，而且较强的计算机操作能力是会计工作的潜在实力；

E 回答强调自己的专业能力强，表现出从事会计工作的长远打算；
AE 回答都容易引起考官的关注和好感；

B 回答强调自己专业对口，成绩较好，是典型的“学生腔调”，但也具有会计工作的发展潜力；

CD 回答则是答非所问，甚至与会计工作的内在要求相违背，热情开朗、心直口快可能引起用人单位的疑惑和担心。

◇ 你有何缺点和不足？

回答：

A、我的适应性较差，不善于处理人际关系；

B、我的缺点很多，如对自己要求不太严格，纪律性较差等等；

C、缺乏实践经验，而且在知识结构上还需要进一步充实完善；

D、我的性格外向，办事急于求成，有时忽略细节；或我的性格内向，办事过于求稳，有时效率不高；

E、我觉得我很适应这项工作，如果有缺点和不足，希望您能提醒一下好吗？

这是每位应聘者都难以回答，而又必须回答的问题。因为考官问及这一问题时，一般来说都是对你产生了兴趣和关注，作为应聘者则应做到“人贵有自知之明”，正确认识自己的不足，有改进的愿望和行动。

C 回答比较符合这一要求；

D 回答则比较客观的分析了自己，前者坦诚自己有事脾气急躁，但隐含热情高，办事效率高的优点，后者则含办事认真，一丝不苟的

工作作风；

AB 两种回答直率坦诚，但对某些职位来讲可能是致命的缺点，绝对不能录用；

E 回答闪烁其词，大有“外交家”的风度，但缺乏自知之明，忘记了“金无足赤人无完人”的道理。

◇ 如果公司录用你，你希望月薪多少？

回答：

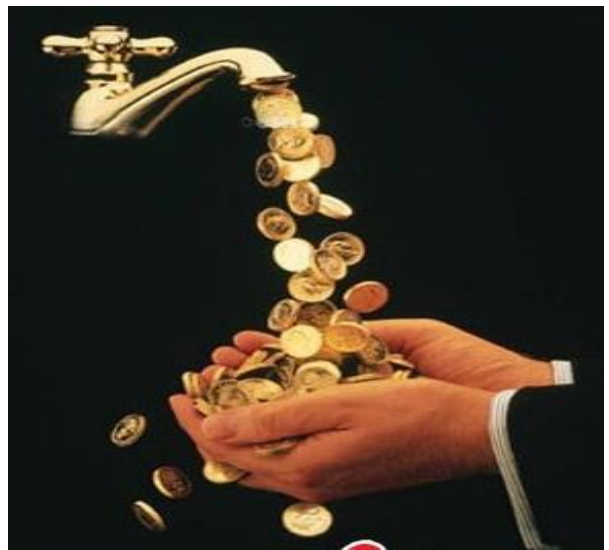
A、我是某某专业毕业生，因此每月工资应在 3000 元以上；

B、公司无论开多少工资，我都能接受；

C、希望公司按国家规定或公司的惯例发工资；

D、至少不能低于 1200 元；

E、具体工资多少我不在意，只是希望公司以后能按工作成绩或工作效率合理发放工资。



求职者的薪金待遇是“双向选择”中一个必不可少的话题。关键在于把握好谈薪的时机，切忌开门见山。按照一般的招聘程序，面试者在对求职者的能力、个性、工作态度等有了一个初步印象之后，会主动向求职者介绍公司的薪酬、福利待遇等情况，然后问求职者“你认为如何？”这时，求职者可以很自然的将自己的要求提出来，另一些招聘单位在面试时会直接问：“你期望的薪酬大约是多少？”此时，你可以以退为进提出反问：“只要有发展机会，我愿意接受贵公司的薪酬标准，不知按规定这个岗位的薪酬标准时多少？”，这样你不但没有露出自己的底，反而可能摸清对方的底。如果你对对方的标准满意的话，那么双方就可能一拍即合，如果用人单位要你开价，你也可结合实际告诉其一个薪酬幅度，给双方都理由余地。

CE 回答显然有所考虑，比较理智的回答了这一“难以启齿”的问题，其中 E 的回答更是具有挑战性，既表现了干好这一工作的自信心，也表现出维护自身权益的意识。

相比之下，ABD 回答则显得有些欠考虑，甚至轻率。如果公司正在创业期，总经理才拿 3000 元月薪，你张口 3000 元，可能把人吓了一跳，假如公司兴旺发达，蒸蒸日上，你只要 1200 元，显得有些“掉价”，缺乏自信，B 回答也是如此，如果其他人月薪都是 1500 元以上，给你 1200 元，你能接受吗？

◇ 你还有什么问题吗？

回答：

- A、这家公司(这个部门)最大的挑战是什么？
- B、公司的长远目标和战略计划您能否用一两句话简要为我介绍一下？
- C、您考虑这个职位上供职的人应有什么素质？
- D、决定雇用的时间大致期限要多久？
- E、关于我的资格与能力问题，您还有什么要问的吗？

你必须回答“当然。你要准备通过你的发问，了解更多关于这家公司、这次面试、这份工作的信息。

假如你笑笑说“没有(心里想着终于结束了，长长吐了口气)，那才是犯了一个大错误。这往往被理解为你对该公司、对这份工作没有太深厚的兴趣；其次，从最实际的考虑出发，你难道不想听话听音敲打一下考官，推断一下自己入围有几成希望？以上这几个问题都是比较适用的，可以借鉴。

温馨提示

- 机会永远送给有准备的人。
- 请一定要自信。你就是一道风景，没必要在别人风景里面仰视。
- 什么叫作失败？失败是到达较佳境地的第一步。

给孩子更多的选择

——大学生家长职业指导

众所周知，父母是孩子的第一任老师，对孩子未来的发展起着至关重要的作用。现在许多家长都感到在教育孩子的过程中十分困惑，尤其是当孩子在就业大潮中艰难跋涉时更是难以把握分寸，不知该如何帮助他们走出困境。下面我们就以毕淑敏女士的这句“如何让孩子觉得自己可以有很多的选择，但实际又都在你的掌控之中”展开话题，共同探讨。



一、社会背景

如今大学生普遍面临严峻的就业压力，自身能力素质不突出、缺乏社会实践经验、对自我期待值过高等因素影响着他们的发展。虽然疲于奔命的“考证族”大有人在，但真正懂得结合自身特点、市场需求和行业状况进行职业规划，有方向、有目标、有步骤地发展自己的学生并不多见。在这样一个大前提下，父母如何当好孩子就业道路上的第一任向导就变得尤为重要。而现在社会普遍存在父母与孩子沟通难这一现象，出现的原因首先在于父母与孩子没有建立过基本的沟通基础。少了这层关系，父母很难真正意义上把握孩子的意愿，抓不住孩子的思想，更谈何了解孩子，挖掘潜力，帮助他走上成功之路呢？其次是孩子长大后都存在较强的主观能动意识，希望追求自己向往的工作岗位、生活方式等，忽略客观社会规律的影响，使之形成了矛盾点。那家长应怎么帮助孩子呢？看下面一组数据。

二、大学生就业情况

2010年顺义区应届大学生5719人，截止9月底，其中3799人已经实现就业，就业率达66.4%，区内就业人数3621人，回流率达95.3%。其中进入国有企业工作的有1374人，占36.2%；民营及私营企业有1284人，占33.8%；中小学及其它教学单位有362人，占9.5%；其他事业单位及机关有185人，占4.9%；医疗卫生单位有56人，占1.5%；科研设计单位有37人，占1.0%；金融单位有53人，占1.3%；自主创业的有21人，占0.6%；其他单位有427人，占11.2%。

2011年顺义区预计将新增大学生6034人，计划毕业以后直接工作的占83%，打算读研的占12%，有自主创业意向的占5%。计划毕业后直接工作的人中，其中想到国企及民营企业上班的占69%，另外31%的大生意愿分别为事业单位13%、村官10%、其他



8%。

2011年预计企业用工十大热门专业：工商管理类、管理工程类、经济学类、医学类、教育学类、电子信息类、土建类、机械类、交通运输类、化工制药类。

结合以上数据，家长可以帮助孩子分析出未来哪些工作岗位就业压力小、哪些岗位社会需求量大、哪些专业更热门等结论。根据这些去转变孩子就业观念、调整心态、从而使其在以后的就业浪潮中处于不败之地。

三、家长应从哪几方面帮助孩子树立正确的就业观

要树立正确的就业观，首先应该树立正确的世界观、人生观、价值观，再而要具备良好的心理素质、顽强的自制力、坚定的信念及对职业和生活充满热情，凡事从低做起，不怕苦不怕挫折，积累经验，最后视变化为机遇，视困难为坦途，认清就业形势，把握个人追求目标，结合社会需求。为自己的职业生涯开辟一条属于自己的独特道路！

(一) 家长与孩子

1、学会沟通

大多数家长与孩子很难建立顺畅的沟通关系。没有和孩子建立正常沟通的基础，就很难了解孩子、没法挖掘他的潜力、更何况帮助他走上成功之路。那如何与自己的子女进行良好的沟通，而进一步更深刻地了解孩子呢：

(1) 平等

改变固有的家长主导模式，建立和子女的平等关系，当孩子觉得你是他的朋友时，你便已经成功一半。随之继续深入，走入孩子的内心世界，建立和谐的朋友关系，要求孩子做到的事，自己先要做到。

(2) 接触

在孩子的生活中，有时需要父母的帮助，特别是母亲在他身边听他讲话，当孩子经历着内心的恐慌、创伤



或有失望情绪时，他们特别需要温情的安慰，孩子也很想知道他们的父母在分享他们的好消息或愉快时的心情。应使孩子感到你不是由于忙或急着做其他的事，而无暇听他们说话。

(3) 倾听

一个好的聆听者，必须集中注意力，选择一天不忙的时间和安静的地点，听孩子说话。在这个时间，不要做饭、烫衣服和做别的一些家务活，关掉电视和忘掉电话及其他分心的事，用眼睛注视着孩子，表示是真心在与他接触，每天都要为孩子提供与他们单独接触的机会，哪怕只用几分钟，可以对孩子说：“我们一起散会儿步”，或者说：“让我们去小房间单独在一起谈谈。”开始和孩子交谈时，需要向他们提出明确的要求。为了使孩子的谈话持续下去，要用一些鼓励的词，如“嗯”、“我懂了”，也可以提一些简单的问题进一步引导孩子。在结束谈话之前，不要打断孩子的话，让孩子详述某一问题的情景，尽量描述它的细节。

(4) 鼓励

家长给孩子的应该是鼓励、赞扬，而不是职责批评或谩骂。鼓励是对孩子能力的尊重和信任，赏识的是孩子的努力过程。鼓励多用“你……”的句式。例如，对正在画画的孩子说“你的色彩搭配得真好！”强调是细节和孩子的感受。多用鼓励之后，你会发现，孩子培养了自我意识，平静地承认不完美的现实。

三次家长会：

第一次参加家长会，幼儿园的老师说：“你的儿子有多动症，在板凳上连三分钟都座不了，你最好带他去医院看一看。”

回家的路上，儿子问她老师都说了些什么，她鼻子一酸，差点流下泪来。因为全班 30 位小朋友，惟有他表现最差；惟有对他，老师表现出不屑。然而她还是告诉她的儿子。“老师表扬你了，说宝宝原来在板凳上坐不了一分钟，现在能坐三分钟了。其他的妈妈都非常羡慕妈妈，因为全班只有宝宝进步了。”那天晚上，她儿子破天荒吃了两碗米饭，并且没让她喂。

儿子上小学了。家长会上，老师说：“全班 50 名同学，这次数学

考试，你儿子排第 40 名，我们怀疑他智力上有些障碍，您最好能带他去医院查一查。”回去的路上，她流下了泪。然而，当她回到家里，却对坐在桌前的儿子说：“老师对你充满信心。他说了，你并不是个笨孩子，只要能细心些，会超过你的同桌，这次你的同桌排在第 21 名。”

说这话时，她发现，儿子黯淡的眼神一下子充满了光，沮丧的脸也一下子舒展开来。她甚至发现，儿子温顺得让她吃惊，好象长大了许多。第二天上学时，去得比平时都要早。

孩子上了初中，又一次家长会。她坐在儿子的座位上，等着老师点她儿子的名字，因为每次家长会，她儿子的名字在差生的行列中总是被点到。然而，这次却出乎她的预料，直到结束，都没听到。她有些不习惯。临别，去问老师，老师告诉她：“按你儿子现在的成绩，考重点高中有点危险。”她怀着惊喜的心情走出校门，此时她发现儿子在等她。路上她扶着儿子的肩膀，心里有一种说不出的甜蜜，她告诉儿子：“班主任对你非常满意，他说了，只要你努力，很有希望考上重点高中。”

高中毕业了。第一批大学录取通知书下达时，学校打电话让她儿子到学校去一趟。她有一种预感，她儿子被清华录取了，因为在报考时，她跟儿子说过，她相信他能考取这所大学。他儿子从学校回来，把一封印有清华大学招生办公室的特快专递交到她的手里，突然转身跑到自己的房间里大哭起来。边哭边说：“妈妈，我知道我不是个聪明的孩子，可是，这个世界上只有你能欣赏我……”

这时，她悲喜交加，再也按捺不住十几年来凝聚在心中的泪水，任它打在手中的信封上

2、达成共识

家长如何与孩子达成共识，是什么因素阻碍了这种共识的达成。讲个发生在我身上的实例：

我是一个 80 后，大学学的社会工作专业，毕业后知道工作难找，所以也没对专业对口有过多要求，想先找个地方干着。当时某单位正在招人，和发小一商量，决定一起去应聘，由于比较仓促，也就没通知父母。两人都顺利通过了面试，回家和父母一说，想去积攒一些社

会阅历，工资待遇也不错，但是父母坚决不同意，所以我就没去。过了一星期，发小正式上班了，实习工资 2000 元，3 个月后转正，现在工资达到了 4000 元，而我却在他上班一年后还未就业。

案例透露给我们两个有效信息。一是我受到了家长主观因素的影响，失去了一份理想工作岗位，并短时间内未能实现就业。二是发小没有受到家长思想的束缚，成功走上心仪岗位。

我们这一代的家长往往望子成龙、望女成凤，希望孩子有份稳定工作，而忽略了孩子对理想、自由的追求。如何达成共识，不光靠孩子阅历的积累，还要靠家长主观的能动判断，帮助孩子选择正确道路。放眼国外家长对孩子的期望归结为三点，第一做你喜欢的事，第二可以养活自己，第三快乐的活着。家长能做到这三点，说明已经和孩子达成了潜在共识。

(二) 引导子女如何走一条成功之路

1、先就业再择业

“行行可建功、处处能立业”，要破除专业对口、身份地位等传统观念。“就业不妨先就低”、“到基层就业”等观念都是可取的。最务实的做法就是增强竞争意识，“骑马找马”，先找个单位就业，解决生存问题，而不是抱着过高的期望，不切实际地等待理想工作的出现。

现在的大学生普遍思想都是十年寒窗苦读，毕业出来不是公务员、事业编，最次也得是个经理助理，生产线工人我不干，我再等等好工作，于是乎一等就是一年半载。就是这种高不成、低不就的心理在左右着孩子的发展。



只有先求得生存，而后才能够谈实现人生价值和远大抱负。许多有成就的人都是从底层一步一步奋斗拼搏出来的。只要自己不放弃、不抛弃，调整好就业心态，适时了解当前的市场行情，选择适合自己就业的机会还是有的。即使不能选择对口的专业工作，也要有“毕业后再学习”的心理准备，这样才能为自己赢得机会，被社会接纳，成

就未来。

2、正视失败

正视失败，我们要保持沉稳的心态和昂扬的信念，败而不馁，在失败后用冷静的目光审视失败，总结失败的经验教训，会重新获得智慧和力量。失败是暂时的，失败并不能说明我们已与成功无缘，只是说明我们暂时还没有成功，失去的只是一次成功的机会。在失败时不失去奋斗的信心和勇气，只要敢于拼搏，就能拥有成功的希望。

其实胜与负并不是生命中惟一的真谛，人生就是一个不断栽跟头，又不断爬起来的一个曲折历程。因而失败不是人生的陷阱，或许它正是命运赐给我们的礼物。有了一次失败，便有了一次经历；有了一份失败，便多了一次向成功冲刺的记录。拥有不弃的气概，才拥有永恒的进取，辉煌的人生。失败是对强者的考验，对弱者的淘汰，失败是催化剂，它能使我们生活的酒醇美，经历过失败的考验，人生才会更值得回味。

现实生活中亦然如此，爱迪生造福大众、不畏艰辛，为寻找灯丝，他试验了数千种材料；为试制一种新的蓄电池，他失败了八千次。李时珍为了写好《本草纲目》，二十几年如一日，不畏艰辛，翻山越岭。而对于我们大学生而言，最多就是投放简历石沉大海，面试失败未能上岗。父母应给予孩子正确的指引，把失败当成一种财富，去做一个经历。当这种财富积累到一定限度，它必定爆发出无穷的能量一鸣惊人。

3、有为才有位

目标专一而不三心二意，持之以恒而不半途而废。在所工作的岗位上做好手头的每一件小事，当量变积累到质变，那么你的人生注定将升华到一个新的层次。有这样一个寓言故事：

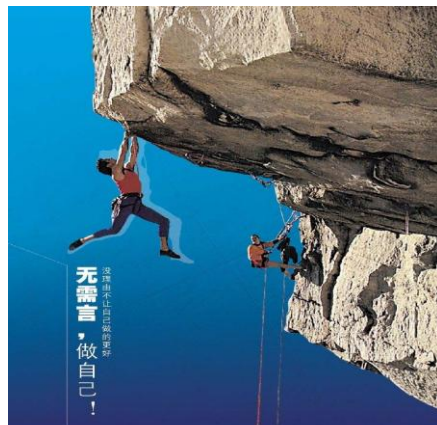
一个年轻人怀才不遇，觉得自己是一匹千里马，却没有伯乐赏识他。一位老者知道后，从脚下的沙滩上捡起一粒沙子，让年轻人看了看，然后就随便地撒在了地上，对年轻人说：“请你把我刚才撒在地上的那粒沙子捡起来。”“这根本不可能！”年轻人说。老者没有说话，接着从自己的口袋里掏了一颗晶莹剔透的珍珠，也是随便地撒在了地

上，然后对年轻人说：“你能不能把这个珍珠捡起来呢？”年轻人说：“这当然可以！”老者说：“那你就应该明白是为什么了吧？你应该知道，现在自己还不是一颗珍珠，所以你还不能苛求别人立即承认你。如果要别人承认，那你就由沙子变成一颗珍珠才行。”

在2004年05月09日新浪网发表了这样一篇以“麦当劳新任掌门贝尔，从厕所清洁工到总裁”为题的新闻。

他从小家境不富裕，15岁那年在澳大利亚的一家麦当劳打工。作为学生，他从没想过在那里发展，只想挣点零用钱。贝尔在麦当劳的第一份工作是打扫厕所。虽说扫厕所的活儿又脏又累，贝尔却干得踏踏实实。他常常是扫完厕所，接着就擦地板；地板干净了，又去帮着翻翻烘烤中的汉堡包。而这一切被这家麦当劳的老板里奇看在眼里。没多久，里奇就说服贝尔签署了员工培训协议，把贝尔引向正规职业培训。培训结束后，里奇又把贝尔放在店内各个岗位进行锻炼。虽然只是钟点工，但悟性出众的贝尔不负里奇一片苦心。经过几年锻炼，他全面掌握了麦当劳的生产、服务、管理等一系列工作。19岁那年，贝尔被提升为澳大利亚最年轻的麦当劳店面经理。

上面的寓言和案例告诉我们，不管会不会有伯乐赏识，不管会不会有能让你凭借着发光的外在光源，我们都要加倍的努力去改变自己。因为机遇每个人都会有，只是时间的早晚，而它也只会让那些有准备的人一展宏图。如果想让自己卓然出众，那就不要一味的怨天尤人。要学会改变自己，让自己去努力，去拼搏，去创造。相信是金子一定会发光。



温馨提示

各位家长可以思考一下，我们是不是在生活、学习中阻碍子女的发展，而使他们现在过得并不是很快乐呢？

欲得赏识，先做“千里马”

——在职人员职业指导

进入企业后，很多员工在自己的岗位上工作的不顺心，不清楚自己如何适应职业的发展，出现了这样或那样的一些问题。

例如：

1. 为什么有些人学历低，收入却很高？
2. 为什么有些人总能够得到赏识和重用？
3. 为什么有些人工作总是有激情很快乐？
4. 为什么自己总是缺少职业竞争力？
5. 为什么我总是陷入人际关系的危机中？

那么，如何破解这些问题呢？这正是开展在职职业指导的意义所在。



第一部分 简述在职指导的意义

顺义区职介中心做过一项调查，调查结果显示有近 70%的求职者有过就业经历，50%以上的求职者在“人际交往”、“职业发展”等方面存在诸多的不适应，那么，如何利用职业指导帮助在职人员解除这些问题，从而规避失业风险，降低企业的流失率呢？

我们曾经接触过一家瑞士独资企业，他们公司在午餐后会提供一些水果和饮料。职工用餐过后，经常把垃圾随便乱扔，更有甚者，扔到了马桶里，使得卫生间多次停修，其后果给企业造成了一定的经济损失。不良的习惯也使许多员工在被辞退后，追悔莫及。得知此信息后，我们进入企业，开展职业素养与能力的职业指导，帮助在职人员树立危机意识，立足岗位成长成才。由此，获得了该企业 and 职工的赞誉。

截止到目前我们为区内 20 余家企业的 1 万多名在职员工进行了职业指导，涉及北京现代汽车、顺鑫绿色度假村、西单商场等。

第二部分 职业能力的养成

勇于承担责任

每个人在特定的环境下都有不同的角色分工，就像演员一样，你要在自己的岗位上尽心尽力，要扮演好自己的角色。在家庭里，你可能要承担三个角色：父母的子女、丈夫（妻子）的妻子（丈夫）、孩子的母亲（父亲）。你的职责是通过孝敬父母，关爱孩子来维系和谐美满的家庭。在工作中，你作为职员，也至少要承担三个角色：领导的助手，同事的朋友，企业家庭的成员。你的岗位，决定了你的角色分配，明确了你的职责分工。我们需要做的，就是依照角色，找准定位，并真正投入到这个角色扮演中，不要因个性、情绪、环境、好恶而言弃或懈怠，这就是你的责任和义务。只有努力做到对“岗位”负责，才算对自己的人生负责。在这里给大家讲一个案例：

有这样一个飞机遇难的真实事件。指挥部的一名工作人员，在监控室发现一架货机和一架客机进入了同一个航线，迎面行驶，于是，他通过连线通知货机下降 1000 米，避免发生两机相撞的事故，但是并没有通知客机。客机通过探测器显示，对面有一架货机，马上自动下降了 1000 米，让货机先行通过。结果，可想而知，两机相撞，损失惨重。大家试想一下，如果指挥部的工作人员不想当然，与两架飞机同时通话，这场事故是不是就可以避免。如果他以一个严谨的工作态度，去处理的话，这场事故还能否发生。

通过这个案例延伸到在座的职工，在我们每个人的工作中由于经验、能力、环境等因素犯错误都是常见的，但要始终保持一个对集体负责任的态度去行事，去考虑问题。一个人的责任心如何，决定着他在工作中的态度，决定着其工作的好坏和成败。有了责任心，再危险的工作也能减少风险；没有责任心，再安全的岗位也会出现险情。责任心强，再大的困难也可以克服；责任心差，很小的问题也可能酿成大祸。所以要从事业出发，以工作为重，有人监督与无人监督都能主动承担责任而不推卸责任，克服困难，顾全大局。

良好的团队精神

我们要做一个具有团队精神的人。现代社会是一个重视团队合作的年代，任何的“单打独斗”，都不可能取得成功，所以团队精神、合作意识才是取胜的关键。有这么一种说法，依靠个人 100% 的力量，倒不如依靠 100 个人 1% 的力量。我们要学会相互给予。在这里给大家介绍一本书《孙悟空是个好员工》，其中对于西天取经团队与今天职场中团队的结合分析相当精彩，西天取



经的团队由四个性格完全不同的人物组成：完美型的唐玄奘、力量型的孙悟空、活泼型的猪八戒，和平型的沙和尚。虽然这是个神话故事，但是在西天取经的过程中在唐僧的带领下，其他成员互相协作，才取得了最终成功。

在团队合作中应该借助别人的帮助，来弥补自己的不足。当我们学会了做人，自然就懂得如何与人为善，懂得如何建立一种互相帮助的人际关系。要取得个人事业的成功，首先就要成为一个有团队精神的职业人，这样才能在团队事业成功的前提下，实现自身职业发展的成功。下面给大家几个工作中的小建议：

- 1、做事情前，和团队成员商议，行动的前提应该是得到别人的支持。** 如果是一个团队共同完成一项工作，不应该擅自行动或拿主意，应该与大家商议，这样即可能给自己更大的信心，又可以减少责任。
- 2、每个人都在用他自己的方式取得成功，这个世界并非只有你能干，要承认别人的长处和作用。** 在工作中应抱有学习的态度，在别人的身上学到自己需要的东西。
- 3、学会倾听，学会用商量的口吻说话。** 在工作中任何事情可能都是有商量余地的，那就看你自己怎么样来做了。
- 4、注意说话的态度，不要在别人面前过度强硬。** 这个世界谁也不欠谁的，所以在工作中要注意自己的态度，不要让自己的人际关系处于危险的位置。
- 5、注意主动地与其他人员进行沟通。** 沟通的主动性非常重要，有的人不敢主动与其他人沟通，担心时间不合适冒犯了对方或打算把材料准备好了再去沟通等等借口，导致了不良后果。
- 6、摒弃“我字当先”。** 什么事都以自我为中心，不考虑别人的感受；说得好听点是自我，不好听则是自私自利。比如一个人负责部门聚餐的安排，他只点自己喜欢的菜，用餐时只顾自己吃好喝好，从来不为别人提供任何服务，比如递一递餐巾纸之类的。这种在利益面前务必抢在前面，不吃一点亏的人是逐渐会被团队孤立的，自然也不会有太好的发展。

学会适时变通

在工作中，我们可能常常会遇到这样或那样似乎难以解决的问题，如果我们能够用换一种方法去解决，问题可能很快就会迎刃而解了，让自己变得轻松和快乐。讲一个故事。

战国时期，孙臆初到魏国，魏王要考查一下他的本事。一天，魏王召集众臣，当面考查孙臆的智谋。

魏王对孙臆说：“你有什么办法让我从座位上下来吗？”

庞涓出谋说：“可在大王座位下边生起火来。”

魏王说：“不可取。”

孙臆捻捻胡须道：“大王坐在上边嘛，我是没有办法让大王下来的。”

魏王问：“那你怎么办？”

孙臆道：“如果大王在下边，我却有办法让大王坐上去。”

魏王得意洋洋地说：“那好，”就从座位上走了下来，“我倒要看看你有什么办法让我坐上去。”

周围的群臣一时没有反应过来，也哄笑孙臆无能。忽然，孙臆却哈哈大笑起来，说：“我虽然无法让大王坐上去，却已经让大王从座位上下来了。”

这时，大家才恍然大悟，对孙臆的才华连连称赞。魏王也开始对孙臆刮目相看，孙臆很快就得到魏王的重用。

在上面的故事里，我们可以把孙臆想象成自己，把庞涓想象成是自己的同事，把魏王当做是自己的上司。你认为如果有升职的机会，魏王会把这个机会给谁呢？我相信你也会称赞孙臆的聪明才智，觉得魏王会选择孙臆而不是庞涓吧。这就是善于变通的力量，当人们在思考怎么“让魏王下来”这一问题时，孙臆却从“让魏王坐上去”的反向换位思考，很容易就达到了目的。

可能有些人会认为变通是世故、圆滑，不符合自己的作风。但是如果说你怎么也想不出解决问题的方法，前面已经是悬崖了，难道你还要跳下去吗？改变自己，不要以为所有的适应都是随波逐流；改变自己，不要以为所有的适应都是世故与圆滑。有这么一个词叫“适者

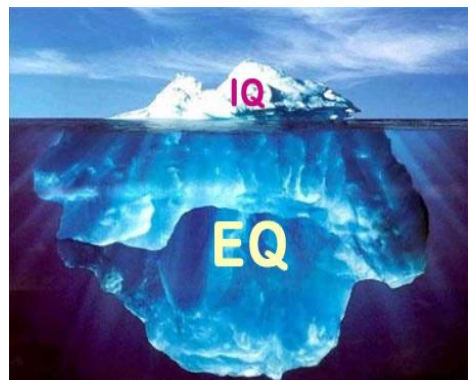
生存，”我们应该能够根据形势的变化而改变行事策略，我们所有的改变都是为了以后自身有更好的发展。记住这句话吧，如果你改变不了环境，就改变你自己！做人做事要学会变通，不能太死板。

延伸到我们的工作上也应该这样，与领导相处的时候尤其要注意灵活变通。领导喜欢凡事肯变通、会适应的人，因为他不但不用担心这个人会受外在环境影响而情绪有所变化，导致工作质量下降，而且还可以依赖他在非常时期应付一些突发事件，是值得重用的人。

保持学习的心态

在工作中我们应该加强我们的学习力度，无论与专业、工作是否有关都应该学习和接触，不要装作什么都懂。很多人心中存有疑问，怎样成为上司眼中的“千里马”，从而得到上司的赏识，同事的赞许。其实，如果把办公室变成一个“马群”，“千里马”一定是那个德才兼备，能力卓越的人。有的人自己能力不行，还要不懂装懂，从不虚心的学习和请教，在我们的工作生活中有很多知识需要我们去学习和探讨，懂得一定要说出来，不懂的一定要去充电，不断更新学习的知识，这样你才不会被淘汰，你才有可能成为那匹“千里马”。

在这里引入一个“冰山理论”的概念。如果我们把一个员工的全部看作是一座冰山，浮在水面上的是他所拥有的资质、知识、行为和技能，这些就是员工的显性素质，这些可以通过学历证书、职业技能证书来证明，或者通过专业考试来验证。而潜在水面之下的东西，包



括职业道德、职业意识和职业态度等，我们称之为隐性素质，也正是这种素质更深层次的影响着员工的发展。隐性素质大部分潜伏在水底，就如同冰山有十分之九存于水底一样，所以要提高和加强自身的隐性素

质，将冰山水面上和水面下的部分完全协同起来，更大程度地发挥十分之九水下部分的核心作用。

如果你要成功，就要不只去仰慕那十分之一的闪亮部分，当花更多的时间，用心去研究那十分之九不为人知的超前付出、乐于吃苦、甘于辛劳的价值观、不惧挫折的韧劲、永不放弃的意志力、好学钻研的职业精神、善于交际的魅力、乐观向上的心态……才会托起自己的成功，赢得可暴露在众人眼前那十分之一的财富！讲个小故事吧。

每个人都背负着一个沉重的十字架，在缓慢而艰难地朝着目的地前进，途中，有一个人忽然停了下来，他想：这个十字架实在是太沉重了，就这样背着它，得走到何年何月啊？于是，他作出了一个决定：他将十字架砍掉一块，走起来的确是轻松了很多，他的步伐也不由得加快了。他又走了很久，他又想：虽然刚才已经将十字架砍掉了一块，但它还是太重了，他决定再砍掉一段，这样可以走的更好！于是，他毫不费力地就走到了队伍的最前面，当其他人都在负重奋力前行时，他呢，却是边走边轻松地哼着歌呢！走着走着，谁料，前边忽然出现了一个又深又宽的沟壑，沟上没有桥，周围也没有路。这时后面的人都慢慢地赶上来了，他们用自己背负的十字架搭在沟上，做成桥，从容不迫地跨越了沟壑。他也想如法炮制，只可惜啊，他的十字架之前已经被砍掉了长长的一大截，根本无法做成桥帮助他跨越沟壑！于是，当其他人都在朝着目标继续前进时，他却只能停在原地，垂头丧气，追悔莫及。

将故事结合到我们工作生活中，无论是压力，还是苦难，这其中的每一个经历都将作为你毕生的财富，作为冰山底下的宝藏，等待着厚积薄发。

欲得赏识，先做千里马。让我们通过充电来不断地丰富知识，让我们把握每一个机会，开阔视野，迎接挑战。

第三部分 提高自己的情商，做真实的我

公司就是你的船

如果将公司比喻成一艘船，那你不是乘客，而是主人，船的命运就是你的命运。有的人可能会问为什么别人能够得到领导的赏识和重用，那是因为他们能够把公司的事业当成自己的追求目标，能从智力上、体力上服务于企业。对自己的本职工作认真负责、兢兢业业。这些领导和同事都能够看在眼里，记在心中，领导也愿意将更重要的工作交给他们去完成。所以他们能够将自己的船开得越来越快、越来越稳。

认识自己，了解老板

有些人学历不高，但是却能够得到老板的器重。有的人就会问那是为什么？因为当今企业老板最看重的不是你的学历有多高，而是这份工作你愿意干、你会干、你能干。

在就业竞争中如何提高竞争力，让老板发现你是个可用之材呢？

一方面做真实的自我。虽然你的学历不高，技能水平相对也不是最高的，但是你能虚心的去学习、去充电。

另一方面要把领导交给的工作，不要当做任务去完成，而是要当做你的作品去完成，那样你的心情会非常的愉悦，也能够出色地完成工作，领导对你会有一个完整的认识。

提高自己的情商

情商是什么？情商主要包括以下几方面内容：

一是认识自身的情绪。因为只有认识自己，才能成为自己生活的主宰。

二是能妥善管理自己的情绪。即能调控自己。

三是自我激励。它能够使人走出生命中的低潮，重新出发。

四是认知他人的情绪。这是与他人正常交往，实现顺利沟通的基

础。

五是人际关系的管理。即领导和管理能力。

先给大家讲一个小故事：

有一个法官在宣判一个犯人死刑后，对他说：“你还有什么话对你的家人说吗？”犯人说：“你去死吧，你这个伪君子、混蛋，你对我的裁决不公平！”犯人把法官骂了一顿。法官非常生气，面色青灰，甚至想要动手打他。

犯人骂完，脸上露出了笑容，他很平静地对法官说：“您是一个受人尊重的大法官，受过高等教育，是一个文明人，可是我只不过骂了您一句，您就如此失态。我一个文盲，做着卑微的工作。因为别人调戏我老婆，我一时冲动杀死了对方，而最终成了死刑犯。虽然我们的结果不一样，但是有一样是相同的，我们都是情绪的奴隶。”

是呀，每个人都有情绪，甚至不能自控。其实情绪对大家有很大的挑战，而且很多都是负面的。例如每天重复的工作、经常遭到拒绝、竞争压力大等等，这些我们都不能很好的调控自己的情绪，做出一些不合理的事情，例如背后议论领导和同事的长短、向同事哭诉自己的苦衷等等，但是结果又是怎样的呢？

我们应当发自内心的微笑和亲切和善的交往，对某人某事有意见不作计较，不要让不好的情绪干扰工作，不把心思放在勾心斗角上，如果那样的话，过段时间你会发现，你的人际关系是最好的，朋友也是最多的。

在追求中丰富眼界，在追求中实现目标

马斯洛层次需要理论提出人有生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求五大层次，依次由较低层次到较高层次排列。人的最高层次的需求是得到尊重，实现自我，这样在工作和生活中才能体现自身价值。

员工对自己的本职工作感兴趣，这样在工作上就容易获得成功，容易得到老板的赏识获得提升的机会。要想获得这些成功，就要不断地追求、不断地学习，来提升自己的职业能力，培养自己的

职业素养。实现自己的远大目标不是一时兴起贸然提出的，而是随着不断的实践和探索，多方面知识的积累而实现的。

用感恩的心去工作，不要认为社会不公平

很多新入职的员工，刚入职时忘我的工作，也非常遵守企业制度，但过一段时间看到老员工并没有那么用心的工作，看到身边的人有车有房，总是觉得社会不公平，常常满腹牢骚，对现状一万个不满意。有这样一个寓言故事：

一只兔子看到梧桐树上有两只凤凰站在枝头，时而昂首、时而引颈高歌、时而小憩，如此悠闲不用劳作却受到人们的喜爱和尊重。这只兔子认为非常的不公平，他便也倒在一棵大树下闭目养神，但是结果却被猎人一枪打死。

这个故事说明了什么呢？老员工经过多年的努力打拼，为企业做出很大的成绩，他理应受到尊重，也有理由放纵自己。而你刚刚初出茅庐，还没有为企业创造价值，你是没有资格那么去做的。如果你放纵自己，那后果可能就会像那只兔子死在职场中。

其实你和企业也是合作关系。你接受企业给你的工作，得到工资；企业靠你正常经营，你们各求所得，彼此互相依存。从另一角度来说，没有企业也就不会有你的工作机会，所以企业是有恩于你的。你应该感谢他给你一个来之不易的工作，因为还有很多人在苦苦寻求无望；你还应该感谢你身边的同事，因为你平时从他们身上学到了不少的经验，为你以后的发展奠定了基础。



我们要想快乐工作，有尊严的活着，就要不断的追求，实现自我。让自己驰骋职场，展翅翱翔，做一个真实的自己。

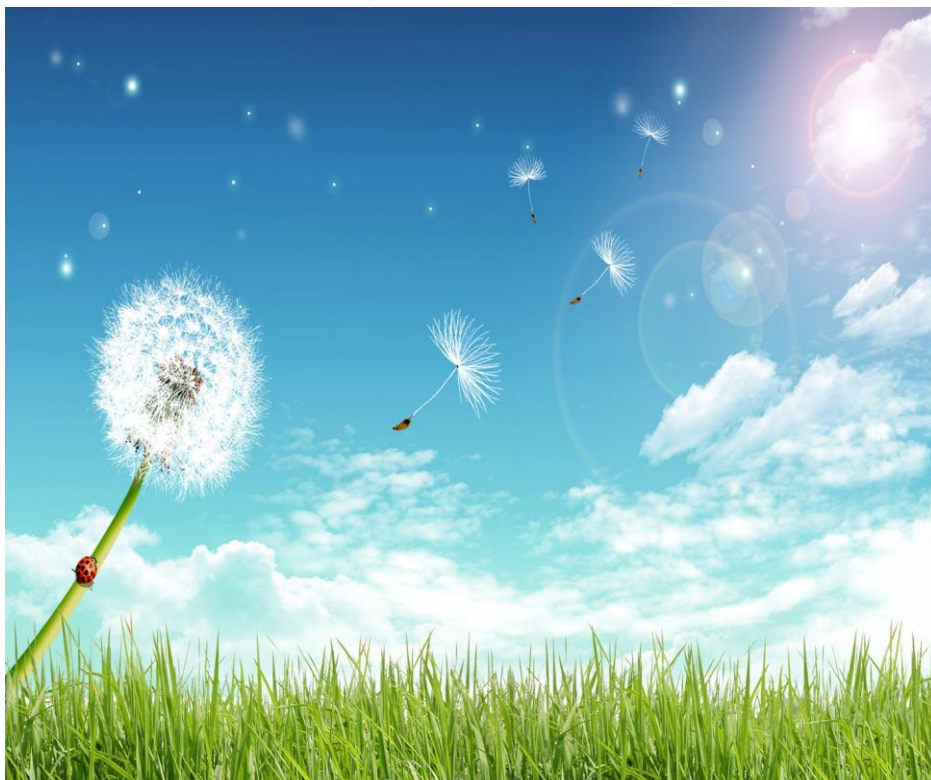
温馨提示

每天读一遍，你就会改变很多

- 1、 不要试图给自己找任何借口，错误面前没人爱听那些借口。
- 2、 尽量充实自己，不要停止学习。
- 3、 收敛自己的脾气，偶尔要刻意沉默，因为冲动会做下让自己无法挽回的事情。
- 4、 无论什么时候，做什么事情，要思考。
- 5、 要快乐，要开朗，要坚韧，要温暖，对人要真诚。
- 6、 做一个简单的人，踏实而务实、不沉溺幻想、不庸人自扰。
- 7、 不要太高估自己在集体中的力量，因为当你选择离开时，就会发现即使没有你，太阳照常升起！

村居协管员职业指导

我国是个劳动力资源丰富的大国，在当前和今后一个较长的时间内，就业和再就业任务相当繁重。职业指导工作是高质量、高水平的就业服务，帮助劳动者成功实现就业和再就业，它将发挥重要作用。为了提高基层职业指导人员素质，提高职业指导的水平和效能，本文分为职业指导的基础理论和实际操作两部分进行工作的实际指导。



第一部分 职业指导的概述

一、职业指导的涵义

不同国家对职业指导的称谓不一，人们对职业指导概念的理解也不同。结合我国职业指导发展的具体情况，我们主张将职业指导表述为：职业指导是为求职者就业、就业稳定、职业发展和用人单位合理用人、提供咨询、指导及帮助的过程。

二、职业指导的目的

使无业者有业、有业者敬业、敬业者乐业、乐业者创业。

对大学生就业指导就是广义的就业指导，首先解决的是使无业者有业，有业者创业的过程。是为了帮助大学生根据自身特点和社会职业需要，选择并确定有利于发挥个人才能和实现个人理想的职业。大学毕业生的职业理想，常常受到传统择业观的误导，使得很多岗位没人愿意去，想去的又没有岗位，同时存在“有业不就”和“无业可就”的现象。这些，都需要加强教育与引导。

三、职业指导的工作目标

1、帮助就业。在众多的求职者中普遍存在职业意识缺乏，难于定夺职业决策和策略。这些问题的解决自然形成了职业指导的重要内容。

2、帮助就业稳定。许多求职人员在上岗后，由于不能适应岗位要求，或难融于企业文化等问题，必然造成就业的不稳定，因此说职业指导工作应当递进，更加深入化，强调跟踪服务。

3、帮助实现职业生涯的发展。解决每一个劳动者的就业或职业问题，只解决了暂时的需要，实现职业的生涯发展最终目标。

四、职业指导的内容、范围

内容：咨询与指导、信息采集与处理、职业素质测评、职业设计、帮助实施。

范围：09年以前指导范围包括失业人员、农村富余劳动力、大学毕业生、复转军人等。

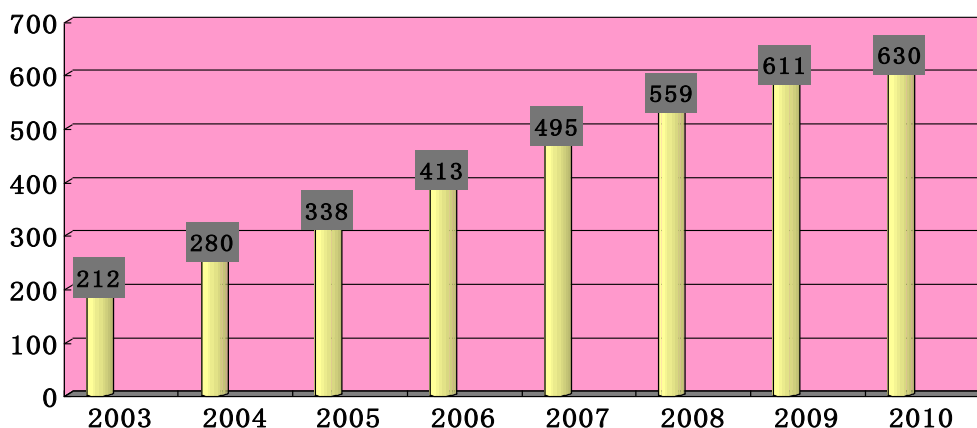
09年以后在原来的基础上又新增了“三在人员”（在校生、在校学生家长、在职人员）和协管员的职业指导。

第二部分 职业指导的操作与实践

一、就业形势

如果说2009年是我国经济最困难的一年，2010年可能是最复杂的一年，整个宏观层面就业很严峻。首先，96.7%的企业采取了应对措施，节约开支、增加内销、减少用工、降低价格、调整结构等。其次，从下图可看出，2003年来高校毕业生呈逐年递增之势，2009年突破600万大关，供求关系的偏离值正在加大！高校不断扩招，越来越多高校毕业生出现“毕业即失业”的情况，这对于只有理论而缺乏实践或工作经验不足的应届毕业生来说无疑雪上加霜。一缩一增意味着什么？意味着将有大批就业者被企业拒之门外！

全国大学生毕业人数统计（万人）



北京市2009年出台了15条新政策和10余个配套文件，同步推进了大学生进村、进社区、参与科研项目研究等就业项目，并组织开展首都人才市场促进高校毕业生就业服务月等系列服务活动。对于失业人员面对这种情况，我国出台了一些优惠政策。如：税收优惠政策、小额担保贷款、社会保险补贴（鼓励失业人员自主创业，享受灵活就业、弹性就业、自谋职业政策）。

2010年三季度北京市公共人力资源服务机构供求状况

供需缺口最大的十个职业统计

需求大于供给最大的十个职业统计 (岗多人少)	需求小于供给的十个职业统计 (岗少人多)
推销、展销人员	保育、家庭服务人员
简单体力劳动人员	公路运输服务人员
营业人员	通信工程技术
餐厅服务员	新闻出版文化工作者
治安保卫人员	环境保护工程技术人员
环境卫生人员	中西医结合医师
饭店服务人员	房地产策划师
保管人员	影视制品制作人员
电信业务人员、话务员	国际商务人员
部门经理	化学研究人员

通过这些行业的列出，可以看出不同岗位的人员需用不均。不是没岗位，而是不好的岗位没人去。

二、职业指导对策

首先，是针对不同个体，对症下药，提供不同形式的心理服务。采用个别咨询、团体咨询或两者相结合的方式，按照心理咨询的方法，循序渐进，通过真诚的沟通和交流建立稳定的咨询关系，即建立一种

新的人际关系，帮助其认识内心冲突，纠正其错误观念，深化其自我认识。在心理上、情感上，真诚、接纳、共情、积极的倾听和回应，是指导人员应具备的态度和方式。

其次，是依照就业指导的规律和方法，提供相应的服务。就业指导的过程尤其重要，其重要性甚至超过了实现就业这一结果。具体的岗位可以调整，但职业指导的过程绝不仅仅提供人职匹配，最重要的是提供了使求助者切身感受的社会关爱、温暖和人格的尊重，而后者正是促使其产生重回社会信心的根本。除此之外，还需要针对特殊群体的特点，结合其具体状况，帮助其分析自身综合情况和市场行情，拟订就业个性化的方案，实施特殊的措施，并予以就业政策的支持。

第三，提供就业政策咨询，提醒求助者注意求职应聘后劳动合同签订、社会保险缴纳等方面的事项。同时，可以结合国家正在实施的就业再就业政策，帮助他们争取享受优惠扶持政策条件。

三、树立正确的择业观

(一) 认识自我，找准定位。要知己，在客观认识自我方面，我们至少需要了解以下四个方面：

- 1、喜欢干什么——职业兴趣；
- 2、能够干什么——职业技能；
- 3、最看重什么——职业价值观；
- 4、适合干什么——个人特质。

以上四点也是做职业指导工作的先决条件，作为一个村居协管员，当我们做职业指导时，面对来访者，首先要让来访人员认清自我，而我们也要对这四点进行询问，为更好的选择就业打下基础。

(二) 找工作过程中出现的错误心里

焦躁心理：择业心切，急于求成。盲目寻求工作，没有明确的职业规划。部分毕业生在求职择业过程中会出现焦虑和烦躁不安甚至恐惧的心理惊惶失措，如不能在一定时间内化解，则会严重影响学生主观能动性的发挥，给求职带来不必要的困难，甚至造成择业失败。这时就需要指导人员给予正确地引导，要想获得求职的成功，就要认识真

实的自我，根据自身的特点来选择适合自己的职业。

从众心理：客观地分析自己，合理地设计求职目标，不要盲目与他人攀比。在择业单位上，盲目追求物质享受，千方百计拥向外资高薪企业和行政事业单位。在从众心理的驱使下，毕业生从心理上限制了自己，择业面变窄，直接导致求职失败和困难。职业指导人员可以为其分析适合求职者的择业目标，一个人的择业目标与自身具备的实力相当或接近时，才有利于树立自信心，从而使自己在择业中处于优势地位。毕业生千万不要轻易放弃所学、盲目跟风，而是要立足本专业，脚踏实地的学习。这样，才能得心应手地工作，积累丰富的专业经验，在本领域取得最好的成就。

自卑心理：有的求职者经过一两次面试失败后变得不自信，对自己能胜任的工作不敢说“我能行”，而总是“试试看”。容易给人以无能的印象。在择业的洪流中，遇到多次挫折就退缩，殊不知，失败乃成功之母，要以失败作为下一次的起点，从不断的失败中总结经验。

依赖心理：这种心理在择业中表现为两种倾向：一种是依赖别人的帮助。刚毕业的学生一味地依赖亲朋好友找门路，不主动参与就业市场的竞争，最终可能错失良机。另一种是依赖政策。这两种态度都是有害的。应当主动出击，积极应对挑战。

四、求职面试技巧

职业指导就像架在求职者与用人单位之间的一座桥梁，既维护着二者的利益，又促进着二者的结合与和谐。所以，作为职业指导人员有义务帮助求职者找准自己的位置，了解求职面试中的技巧。

1. 做真实的自己。
2. 调整好心态，将自己摆在和面试官平等的位置，自信会自然地流露。
3. 学会倾听他人讲话。
4. 和面试官展开友好的开放的讨论。
5. 如果有不懂的问题要诚实地表示不会，要策略地表达自己的不足，因为面试官或许是这个领域的专家。

案例一：面试中你如何接招？稳定心态沉着应对是关键。

有一家外贸进出口公司在一次人才交流会上招聘秘书，某小姐过关斩将，各方面的条件都符合招聘单位的要求，正当招聘单位欲拍板录用她时，一名考官灵机一动，又提了一个问题：“小姐，如果在将来的工作中，你接待的客人要你陪他跳舞、你不想跳，但不跳又不行，你会怎么办？”没想到考官的语音刚落，那小姐当即涨红了脸，对着招聘人员愤怒地说：“你们是什么鬼单位，在这里摆摊招舞女！”说完，连求职材料也未取回就气呼呼地扬长而去。

假如你去面试这家公司，你该怎么做？

其实那家公司是一个很正派、很有声望的企业，那位考官提出的问题可以说是工作中常会碰到的问题，并没有什么不健康，也不难回答。如果是你，不妨这样回答：“我们这个公司是一个正规企业，我想不会碰上不三不四的人，正常情况下跳跳舞也不是什么坏事。”

案例二：摆平自己的心气，委婉而机敏。

应试场上，考官往往会针对求职者的薄弱点提出一些带有挑战性的问题。比如，对年轻的求职者会设问：“从你的年龄看，我们认为你担任经理这个职务太年轻了，你怎么看？”对年龄稍大的求职者又会设问：“我们觉得你的年龄稍大了点，恐怕在精力方面不如年轻人，你怎么看？”

面对这样的考题，如果回答“不对”、“不会”、“不见得吧”、“我看未必”、“完全不是这么回事”，等等，虽然也能表达出自己的想法，但由于语气过于生硬，否定过于直接往往会引起考官的不悦。比较好的回答应该是“这样的说法未必全对”，“这样的看法值得探讨”，“对这样的观点可以商榷”，“这样的说法是有一定的道。你一定要心平气和，较为委婉地加以反驳和申诉，绝不可情绪激动，更不能气急败坏，以免引起考官的反感而招致应试失败。

案例三：如何打造面试的黄金形象？

有些求职者很有实力，但是就是因为面试仪表出现了问题。去年重庆的公务员考试更是把仪表也列在了考试范围内。仪表仪容的测评占面试分数的 10%。如此大的比重不难看出仪表在面试成败中的重要性。面试只看三个重点及一种 sense (即：感觉)，也就是头发、首饰配件、鞋子与对事情的 sense”。举例来说，应征百事可乐公司的人可以从红和蓝当中选择其一；应征清华紫光的人可考虑穿紫色色调的衣服。如果所应征的公司还没有采用标识色彩时，求职者可以从应征工作的属性来选择面试当天所穿服装的色彩。

第三部分 职业指导人员的要求

一、职业指导人员能力要求

(一) 事业心强，有一定的文化修养和语言表达、写作和沟通能力。职业指导人员在长期的职业活动中，经过自己学习、认识和亲身体会，与人沟通，觉得怎样做是对的，怎样做是不对的。这样，有意识地内化、积淀和升华的这一心理品质。我们常说，“把这件事交给小张师傅去做，有把握，请放心。”人们之所以放心他，就是因为他的内在素质好。

(二)、能够利用网络查询就业信息和具备分析能力

(三)、能够根据不同的群体运用职业指导的方法和技巧帮助实现就业。

(四)、掌握我国的就业方针和积极的就业政策

(五)、了解目前的企业发展和用工现状。

二、职业指导人员应具备非常重要的三个态度：

(一) 指导人员通过自己的姿势、表情、语气与来访者的目光接触，反映对求职者的理解。我们有的人边干活边问“什么事呀？会什么呀？想找什么事呀？”这样都是不尊重他人的行为。指导人员要运用自己身体的语言表达出对来访者的关注与共情。

(二) 言语的交流，即深入理解来访者言谈话语所反映的情感和

思想，并传达给对方，以影响对方并得到反馈。

(三) 真诚：指导人员要表里如一，不隐瞒自己的观点，使来访者觉得咨询员是诚恳而有人情味。

温馨提示

“1234”职业指导寄语：

“1 个目标”：促进就业

“2 个重点”：个性化指导、个性化服务

“3 个环节”：“亲、近、新”，即与服务对象要有感情的交流、要拉近距离认真倾听、要不断推出新方式与新办法。

“4 个珍惜”：珍惜每一位求职者；珍惜每一个用人单位；珍惜每一场职业指导；珍惜自己所拥有的就业岗位。

拓宽思路 提升素养 与时俱进 ——村居协管员职业指导

下面这幅图片是为我们从事职业介绍、职业指导工作的同仁精心挑选的。高山，朝阳，攀岩者。这里的高山与朝阳代表变幻无常的就业形势，攀岩者代表我们这支队伍特有的坚韧不拔、肯于攀登的精神和毅力，那么，如何才能以更加高瞻远瞩的开阔思路，引领地区的百姓与时俱进？如何影响身边的人们立足长远的规划自己的学习、工作和生活呢？——职业指导任重道远。



第一部分 职业指导的理论常识

首先，让我们回顾一下职业指导的定义：职业指导是为求职者就业，职业发展和用人单位合理用人提供咨询、指导及帮助的过程。

印度当代著名的哲学家奥修讲过这样一个故事：有位老人在德里附近的一处坐着，一个年轻人刚好开车路过，他停下车来问那个老人说：“德里还有多远？”

老人说：“如果照你自己的路线，照你自己的方向走的话，那就要走很远、很远，你必须绕过整个地球...因为德里就在你背后两英里的地方。”

这个故事说明，人是需要点拨的，否则一辈子都只能在黑暗中摸索。也许一句话，一个观念，就能改变他人的一生。

理解了职业指导的意图之后，让我们在了解一下职业指导的分类：按照职业指导的预防等级划分，职业指导共有三个等级，我们从第三级预防来看，三级预防可称为问题预防，主要是对特殊问题群体实施的包括职业指导在内的系统干预。我们往往把有过求职面试失败经历的群体，划分为三级预防。

二级预防，可称为问题前期预防。即在实现就业前期做好“早期发现问题”、“早期确定问题”、“早期解决问题”的“三早”预防措施，以防止问题恶化。如，为大中专学生做的毕业前指导就属于二级预防。

一级预防主要针对问题未暴露期。目的是采取各种积极措施，消除和控制实现就业和稳定就业过程中将遇到的各种障碍因素，防止无问题人群遭遇挫折。如，顺义区推行的“三在”人员职业指导（即在校生、在校生家长和在职人员）就属于一级预防。我们为在校生开展职业指导，可以帮助他们规划三至四年的校园生活，为就业做好各项心理准备。为在校生家长开展职业指导，可以开阔家长的思路，从新形势、新观念入手，为学生创建自主、自助的就业氛围。为在职人



员开展职业指导,可以避免已就业人群在自己的工作岗位上遭遇各种各样的职业适应性、职业发展的问題。

那么,我们针对不同的群体,需要讲哪些内容呢?在这里,为大家展示一下我们的“N+1”职业指导框架。其中,“N”指不同人员类别涉及的多项重点内容,“1”指就业形势。

类别	人员类别	重点内容
A	新生劳动力	就业渠道、职业生涯规划、求职面试技巧等+1
B	村居协管员	理论常识、操作技巧、素质测评等+1
C1	在职人员	危机意识、沟通技巧、礼仪礼貌等+ 1
C2		情商、团队建设、时间管理、排压等+1
D	用人单位	政策指导、招聘流程、招工备案流程等+1
E	家长类	择业误区、沟通技巧等+1

第二部分 职业指导的工作创新

“在职指导”的工作创新部分,我们主要分三方面内容:一个是在职指导的背景,解决为什么要讲在职指导的问题;一个是在职指导的流程,解决怎么讲在职指导的问题,三是在职指导的典型案列,与大家分享一下在职指导的实践成果。

从定义来看,在职人员主要指那些已经完成初次就业,正在自己的职业岗位上工作的人员。到这里,有人就要问了,未就业的人还指导不过来呢,为什么还要指导已就业的人呢?还会有人质疑,“在职指导是我们的工作范畴吗?指导在职人员有用吗?”带着这些问题,我们来了解一下在职指导的背景。

中国就业培训技术指导中心田光哲处长在各类专业性研讨会上所强调“……在职人员,在自己的工作岗位上所遇到各种各样的职业适应性问题、职业发展的问題都亟待我们去解决。由于这些人有时很难找到有资质的职业指导人员,一般问题的解决常是通过个人周边的非专业人员,或干脆被掩盖了,从职业指导帮助个人实现职业发展的工作目标上看,面对这一就业群体,职业指导似乎才是真正地找到了存在的价值。令人遗憾的是,我们在这方面重视程度还不够,工作的

推动也远不能满足市场需求，这是一个重要的工作增长点，也是一块广阔的市场，职业指导人员应当在这方面有所作为，应当引起其足够的重视。”

由此得出，人们的职业意识和要求并不是在面临就业时才具有，而是随着年龄、资历和教育等因素的变化，人们职业选择的心理发生变化，那些在职的、转岗的、主动游离于职业之外的人们都迫切需要此项服务。

始于一个需求。“需求无止境，服务无止境。”这是我们公共就业服务机构经常引用的一句话。可以说，这里面的需求隐含多方面的内容，包括**刚性需求、个性需求、潜在需求**。刚性需求，指日常生活中常见的商品和必需品，用于我们人力资源市场，其中，求职方的刚性需求是岗位，用人方的刚性需求是人力资源；个性需求，指与基础性服务相对应的其他服务。如，我们每年年初为外地务工人员开展的“春风行动”；年中为民营企业举办的“民营企业招聘周”等等。潜在需求指现有的服务不能满足许多客户的强烈需求。在这里，我给大家举一个例子。2009年，随着政府提出减免1.6排气量的汽车购置税政策，北京现代汽车的订单空前增多，工人的工作强度不断加大，其中，几十名在现代干了一两年的员工，认为周边的企业比现代轻松，比现代收入高，于是在任务紧迫的情况下，出现了一条流水线集体罢工的事件。在这个时候，企业希望我们能够以政府的口吻，帮助他们稳定民心，平稳过渡。

据此，我们的职业指导人员一是针对企业的需求，对相关企业开展了调研，我们了解到多数企业受金融危机的影响，被迫降薪、停产、裁员，所以，员工如果离开现代，暂不说找到一个同等的岗位很难，就连再想返回到现代工作，也是不可能的了，职业指导工作事在必行；其二，我们以匿名的形式在员工间开展了满意度调查，并与用人单位切磋授课大纲。在第一时间深入企业，让职工提早认清就业形势，珍惜现有的岗位，在紧要关头，帮助企业度过难关。

这是一个个性化的需求，也是一个潜在的需求。企业的这些

需求也使我们认识到，仅仅提供基础性服务是微不足道的，通过在职指导强化职业能力建设远比推荐匹配更重要。

2009年以来，我们在辖区内累计开展在职人员职业指导48场，涉及燕京啤酒、北京现代等27家企业的1.7万名员工。我们也由此得到了这样的反馈，北京现代汽车的人事经理说，“我们员工的承压能力提高了，企业的抗风险能力也提高了”。另一位人事专员说，“在职指导后，员工之间的人际关系和谐了”，并希望我们定期到企业作客，帮他们巩固劳工关系。由此看来，推介服务工作的关键，不仅仅是驻守在人力资源部问上几句，“您有岗位空缺么？”“您有招用人计划吗”，而是“雪中送炭”，即站在企业的角度思考问题，通过为企业提供急需的服务，取得企业的信任，深入了解企业文化，对求职者及在职人员进行有目的的培训，并将不同个性的求职者推荐到相适宜的企业中，将职业指导贯穿到人们职业生涯发展的始末。所以说，其实有的时候不是“水到渠成”，应该是渠到了水才能够流进来。企业陆陆续续的找我们寻求帮助，而指导过的在职人员也不再盲目的离职跳槽了，劳动力市场的回流现象总算有了起色。沿着为企业服务这条主线，我们也由此探讨了在职人员职业指导的定义，即通过采取各种积极措施，消除和控制为实现就业和稳定就业过程中将遇到的各种障碍因素，防止已就业人群遭遇挫折。并根据服务对象的需要，对在职指导内容进行了简单的分类，一类是素质技能提升指导，常用于一线职工；一类是管理能力的提升，多用于中高层管理人员。从在职指导的流程上分，又分为企业圈定需求阶段、职工匿名答卷阶段、授课大纲切磋阶段、现场互动授课阶段及总结跟踪指导阶段等，逐步将在职职业指导制度化、规范化与例行化。

下面，我就与大家具体交流一下，在职职工职业指导，有哪些典型的案例，以及指导的重点。

● 在职职工的个体指导案例

案例背景：李某，25岁，本科毕业，先后在3家企业工作，从事过制图员、行政助理和市场营销，但是，由于人际关系问题，从未体会到工作的乐趣，频繁跳槽。

案例分析：人际关系问题是在职职工跳槽的主要原因。通过与主人公交流得知，由于家长从小就大包大揽，否定他的办事能力，最终令他不自信，口头禅是：“你看，我说我不行吧。”所以，总不能适应环境，一心跳槽，跳空槽。

指导重点：一是树立自信，他的优势很明显，从外表看，1米85的个子；从学历来看，哈尔滨理工大学学士学位；从专业技能看，机械制图专业；二是自我调整，建议他给自己半个月的时间，试想，“我即将离开这个企业、团队、同事，要尽自己的努力，给他人留下好印象。”三是面试技巧，避免谈原工作单位的不好，要怀有一颗感恩的心。在谈及离职的理由时，应该由衷的表达“我有一个很好的领导、很优秀的团队，但我需要新的环境下历练自己。”

指导结果：经过沟通交流，主人公每天早来晚走，多学多做，半个月之后，他惊喜的发现身边的领导和同事，并不是他想象的那样不可理喻，自己已经融入到了企业中，跳槽的想法也打消了。

● 在职职工的群体指导案例（一线职工）

案例背景：区内一家国有企业，职工队伍相当稳定，也正是这样，员工从来不担心被辞退，工作态度慵懒，没有责任心，没有学习氛围，亟需一次素质教育的培训。

指导重点：晓之以理，动之以情，呼唤人们心灵深处的真挚情感。一是从政府的层面讲感恩。如，金融危机的时刻，人力社保局的领导站在百姓的立场，苦口婆心的与企业促膝长谈，希望他们尽量不要降薪，希望他们不要裁员，给地区的百姓留口饭吃，希望他们在能力允许的情况下，将农业、非农业职工的保险待遇同等看待。二是从家长的层面讲感恩。“树欲静而风不止，子欲养而亲不待”，为了自己的父母，为了身边的亲人，珍惜岗位，努力工作。三是从自身的角度讲感恩。如，面对刺眼的阳光、刺耳的闹铃与难以下咽的工作餐，你应该想些什么？是不是还有许多人想看却看不到，想听却听不到，甚至还饱受着饥饿？

指导结果：字字句句令早已麻木的国有企业职工，为之动容，他们重新找回了工作、学习与生活的意义，他们决心珍惜拥有，用行动感恩

企业。

● 在职职工的群体指导案例（管理层）

案例背景：“我们单位刚刚进行了新一轮的选拔与任用，有 1/3 的部门领导有所变动，公司认为新领导在业务上是数一数二的，但在新旧交接方面有所顾虑，包括如何打破原有的工作状态等等，这都需要一些技巧，帮助他们顺利过渡。”

案例重点：一是强调“情绪管理”的重要意义。情绪管理又称情绪智力，它主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。管理层的在职职工，由于承担工作过多，过度劳累，往往忽视自我情绪的控制，因为作为一个部门领导，一旦发出不明之火，所影响的范围要比一线员工大得多，比如在自己受到上级领导的批评后，不可将怨气撒到下属身上等等。二是交流如何排解压力。我们经常引用美国教育学家罗斯福讲过的一句话：“如果你适应不了这个热度，就应该从厨房走出去”。这就是指如果在一个岗位上，不能按照既定的规则，使自身得到充分的锻炼和发展，这个职位就不适合你。实际上，社会就像一个厨房，每个人都要或多或少的承担一定的压力，职位越高，压力越大，他们是成正比的，作为一个部门领导，需要学会排压，比如，培养兴趣爱好（读书、交友、锻炼）等等。

案例结果：新上任的几位部门领导无论在人际交往，还是在团队建设方面，都有长足的长进，压力转为了动力，干劲十足。

兰花是一种生命力极其顽强的植物，因为说它有根，它没根，说它有泥，它没泥，但无论在哪里生存，他都能够生根发芽，都能够国色天香。我想，我们顺义的人民，应该学习这种品质。在数次的洽谈会后，越来越多的顺义人民走出家门，走出顺义，走向世界。也有相当一部分人们，由于放不下内心对家人的牵挂，不能习惯家门之外陌生的工作和生活环境，毅然放弃工作岗位，重返故里。我想，或许在职职业指导工作对于我们的推介工作更有意义，更有必要。我希望，大家能够借助这样的关键环节，帮助我们地区百姓，在自己家门口的企业，在世界各地，立足长远，扎下根来，成就一番自己的事业。

第三部分 在职指导为职业指导人员提出的新要求

(一) **职业性格**：职业性格是针对本我性格而言的，指不论本我性格是怎样的，都能够按照特定的职场情境所要求的性格从事。学过心理学的同事都了解，佛洛伊德在精神分析理论中认为人的人格由三部分构成，即，本我、自我和超我。本我又称伊德，他由无意识的欲望和本能冲动构成。本我按快乐原则行事，追求自私的满足。但本我的冲动受到超我和自我的约束。超我是社会中的禁忌、准则和规范在人意识中的反映。超我在人格中起着检察官的作用，与之相悖就会产生紧张、罪恶感、焦虑和紊乱。自我则代表理性判断的能力，按趋利避害的原则行事，他在本我和超我之间以及本我和外界现实之间起调节作用，使彼此间的冲突降到最低限度。举个例子解释，如果我的性格是内向胆怯的，这就是本我；但作为职业指导人员，我们将面对企业，面对企业的在职人员群体授课，我们需要开放阳光的性格，这就是超我；那么自我就是最大限度的克服恐惧，通过刻苦训练，努力的朝着职业操守的目标，适时适度的展示自己。所以说，职业性格是职业指导人员一个基本素养。

(二) **终身学习**：我认为，如果你选择了职业指导这项事业，你的学习曲线就永远没有尽头。因为我们每时每刻都要接触不同的群体，洞察不同的问题，并给出不同的答案，这就需要我们与时俱进，不断学习，这就好比你在银行里有一个帐户，你老是不向里存钱，而老是提款，这个账户很快就会空的。同样，我们每人每天有 86400(秒)元进帐，如果每天自学 1 小时，一周就是 7 小时，一年 365 个小时，3-5 年你可以成为一个职业指导方面的专家。学习的方法和内容很多，比如运用互联网，去关注同行业的动态信息；关注热点词汇，如 2009 年吹捧的“蚁族”、“汉堡人才”，如何联系工作加以理解和运用；除此以外，看一些书籍，专业方面的书籍，也可以看一些自己感兴趣的书籍，



始终以一种飘逸自律的品格来走过人生。

(三)高效沟通:即有效利用多种沟通技巧和方法而达成有效的沟通,不因环境的变化而降低沟通的效率。从事职业指导工作,我们就免不了和各色的人去沟通,我也习惯用“望闻问切”这个较为专业的词语来解释我们职业指导人员的沟通技巧。望指看,我认为要用心看。比如注意观察被指导者的肢体语言(在沟通中 55%的信息来自于肢体语言,而声音和文字只分别占 38%和 7%)。被指导者回避的眼光或左顾右盼,表示不喜欢、不愿意,令人尴尬,难以继续;交叉的双臂,身体偏离谈话的对方,表示防守的态度等等。“望闻问切”中的闻指听,我认为要用心的倾听,因为当我们清楚的知道对方要的是什么的时侯,我们才能跟对方沟通,这是高效沟通最重要的环节。“望闻问切”中的问指提问,要善于提出开放式问题,以引发对方的思考,而不要直接告诉他们答案。授之以渔,而不是授之以鱼。要耐住性子从长计议,尽管要经历一个从不理解到理解,甚至最终也不被理解的艰苦过程。“望闻问切”中的最后一个字是切。“切而知之谓之巧”。这就好比中医中的号脉,如果你能够通过用心的看,用心的听,用心的问,用心感受,将心比心,你就能够对症下药,妙手回春。



(四)锲而不舍:英国首相丘吉尔曾经说过一句非常经典的话,就是“Never never never give up, 永远永远不要放弃”。在我们开展职业指导的过程中会遇到这样或那样的问题,比如,我们的企业有可能回避我们,我们的指导对象可能由于家庭背景不同,生活环境不同,人生经历不同,出现让我们无法继续的想法,所以说,职业指导要因人制宜,即依据每个人的性格特点不同,指导方案要有所区别;职业指导要因时制宜,即依据市场的就业形势,及时调整和转变指导思路;职业指导要因事制宜,即对职业指导的目标坚定执着,但是有时要学

会妥协，方法要柔韧，指导不是一蹴而就的，指导一次不行，指导两次，两次不行三次。作为一名专业的职业指导人员，在任何时候，对待我们的服务对象，除了关注、支持，更多的是理解和耐力，永远不要轻言放弃。

“没有什么事情，比转变一个人的观念更艰难；没有什么事情，比转变一个人的观念更重要。因为，一个人的观念落后一年，他的行动必将落后三至五年。”这是我们顺义区人力社保局赵殿江局长常提起的一句话。应该说，职业指导工作，已经从装饰品、调味品逐渐转变为必需品，它可以给人以智慧和力量，可以使我们在帮助别人的同时更加充分的肯定自己。今天，见到了我们在座所有选择于职业指导的同仁，我感到亲切与欣喜，希望通过今天的沟通与交流，抛砖引玉，更希望我们同属于这支队伍的朋友在不同的区域，相同的岗位，加强沟通、交流与协作，为我们共同的事业作出应有的贡献。谢谢大家！

温馨提示

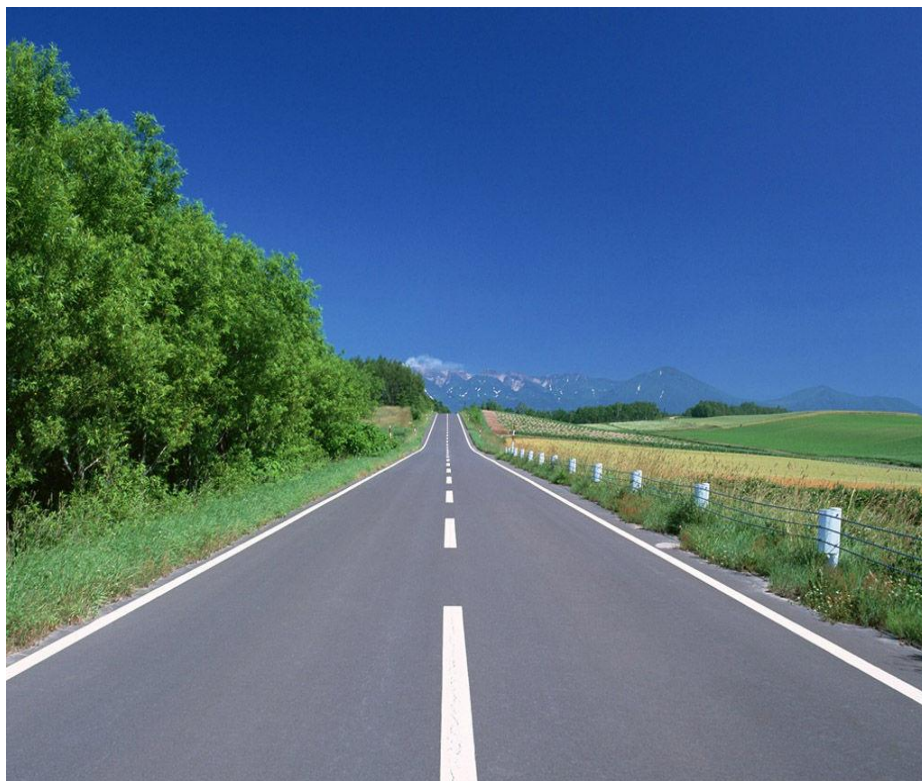
请相信：给你磨练的人，就是给你恩惠的人；
给你痛苦的人，就是给你快乐的人；
给你批评的人，就是给你成长的人；
给你失落的人，就是给你荣耀的人；
拥有一颗感恩的心，你的生命就会充满温馨；
长存一颗感恩的心，你的灵魂就会更加纯净！

共性指导



如何搜取就业信息

“谁能拥有更多、更有效的就业信息，意味着谁将赢得择业的主动权。”
那么，我们今天与大家共同交流的话题就是“如何搜取就业信息”。



首先，让我们来了解一下就业信息的定义：他是指择业者事先不知道的，经过加工处理，能被择业者接受并具有一定价值的有关就业的资料和情报。从广义来讲，包括就业的总体形势、社会对人才需求、就业政策、就业活动等。从狭义来讲，特指具体用人信息，如用人单位性质、单位的特色、专业要求、行业现状及发展前景、岗位描述、用人单位提供的条件。

那么，我们主要研究的重点，就是狭义上的就业信息，即如何获取用人单位的岗位信息。

“科技化”

为大家隆重推荐顺义区三个标志科技化的信息服务平台：

一、全市首家公益性就业网络平台——“就业快车”

“就业快车”是顺义区于 2009 年底开通的集网上求职、网上招聘、网上职业指导、网上面试、网上政策咨询和网上用工备案六项功能为一体的公益性就业服务网站，自开通一年来，累计注册用工单位 1106 家，求职个人 9736 个，发布高质量的岗位信息 28569 个。

那么，我们如何利用“就业快车”搜集岗位信息呢？

一方面，您可以利用“就业快车”网站首页的“热门招聘信息”，查询最新、最近的岗位信息；一方面，您可以利用左侧“热门岗位排行”，了解当前人力资源市场上，什么样的岗位存量最大，包括这些岗位的薪金待遇情况；再有，建议您，随时关注右侧“公告栏”发布的信息，这里面发布的是用人单位急需的岗位信息，以及我们区、镇两级招聘会的时间、地点等。

二、LED 电子信息发布系统

我区人力社保局在牛栏山、北务、木林、杨镇、赵全营、大孙各庄分别设立了 LED 大屏幕；在各街镇社保所、村级就业服务站和街道居委会设立了 265 块 LED 小屏幕。

这个屏幕与“就业快车”网络平台对接，每天滚动播出空岗信息、优惠政策、职业指导短片等内容，您可以在村门口浏览最新的岗位信息。

三、短信平台服务功能。

2010 年上半年，我区人力社保局开通了短信平台服务功能。也就是根据您在“就业快车”上发布的择业意向，通过移动短信平台，将最适合您的岗位信息，发送给您。

通过以上的三个科技化的信息平台，我们顺义区的就业信息不仅做到了送岗位信息到街头、到炕头，还送到了每位求职者的手心里头啊。建议您一定要亲自感受一下。

“双选会”

这种场合是专门为“双向选择”而设立的。求职方和用人方当场进行面对面的洽谈，假如双方“一拍即合”，当然就省事了。

首先，让我们来看一下区一级双选会的洽谈场所：固定的洽谈场所设立在顺义区人力资源市场，也就是原来的南彩农机驾校院内，计划于9月中旬对外开放，这个人力资源市场的最大特点，就是“时时有招聘，天天有洽谈”。



街镇级双选会分为两个固定地点：一个是每月10日上午9:00在赵全营镇政府斜对面，也就是原来的赵全营社保所院内举办；一个是每月20日上午9:00在木林镇社保所院内举办。

“亲友智囊团”

我们说，对自己的就业最为关心的人莫过于家长和亲属了，他们与社会的方方面面有一些联系，可以帮助我们提供更加准确、更加直接的就业信息。比如说我知道一家公司，他只招100名员工，但是最终却收到了十几万份简历。如果一一的阅读这些简历，其工作量是非常大的，而亲友内部推荐，就可以帮助人事部有侧重点的筛选简历，其有效性非常高，成功率也非常大。



“毛遂自荐”

这里是指求职者主动出击，通过走访、实习或试用，发现用人单位的人员需求，这是一种获取原始招聘信息的重要途径。

(1) 跟进式：求职者在明确自己供职方向的基础上，事先进入用人单

位急需的岗位进行实习、兼职或试用，并在做好本职工作的同时，与单位的人事部或相关部门负责人建立联系，主要是建立起信息的纽带，以便随时了解这些单位的动态，同时，采用自荐或推荐的方式，优先获得面试资格。

(2) 捕捉式：直接与用人单位联系就业信息。开始可以是“普遍撒网”，向你认为适合的用人单位写自荐信，确定重要目标后，通过电话预约，然后亲自登门拜访。早在 2007 年就有求职者说，在空港 B 区转上一天，肯定能够获得一个适合的岗位。所以说，这种“毛遂自荐”的方式也不失为获取就业信息、获得就业成功的途径之一。

温馨提示

1. 顺义区人力社保局为服务对象开通的“就业我帮您”服务热线。您仅需拨打“6940.5180”，就可享受“一线通”的就业咨询服务。
2. 职者如果对知名企业感兴趣，可以经常进入目标公司的网站查询。如果您不清楚企业的网址，最简单的方法就是利用搜索引擎，比如“google”、“百度”，用您想应聘的公司名称作为搜索关键词即可查询到你要的网址。进入公司网站后，找寻相应的人才招募区即可。

面试前的准备工作

面试是整个求职过程中最重要的阶段。成败均决定于面试时短短一瞬间的表现。其实，每位求职者都应学会怎样出色地面试，而且绝大多数的错误都可以预期并且避免。下面我给大家简单介绍一下接到面试通知以后，我们该做哪些工作。



了解企业

当我们得到企业的面试通知后，我们要去搜集材料去了解这家企业。现在的公司一般都有自己的网站，这为我们寻找资料省下了不少力气。通过企业网站，了解它的企业文化、经营范围、规模大小、近几年的业绩等，并对自己要应聘的岗位职责了解清楚。因为在面试的时候企业会问到相关的内容，比如你能简单介绍我们的公司吗？你对面试岗位的工作性质了解吗？诸如此类的问题。如果你有所准备，对面试的公司很熟悉的话，那你的回答就会很顺利也很容易获得面试官的认可。



准备简历

很多求职者把简历写得非常的丰富，甚至达到四、五页纸。无论与此次面试的工作是否有关，都统统写进简历中。简历是应该写给面试官看的，光自己满意是不行的，应该剔除一些无关痛痒的内容，尽量把内容压缩成一页纸。

那简历应该写些什么呢？大体分为以下几部分：

- 1. 个人详情：**包括姓名、性别、出生年月、婚姻状况、兴趣爱好和联系方式，这些都是不可缺少，HR 在这方面是想了解你的基本情况。
- 2. 学业成就：**在这里想要了解你的教育达到的最高程度。采用倒叙方式列出你的最高学历和专业

例：2006-2010 年 北京 XX 大学 财务会计专业
2003-2006 年 顺义 XX 高中
2000-2003 年 顺义 XX 初中

最近获得放在第一位。（成人教育和专业培训企业也是承认的，

有的人只写正规的教育，社会教育却只字未提，这样是非常吃亏的)

3. 工作经历：企业 HR 在这里是想了解你有哪些工作经验同样也要采用倒叙方式列出你的工作经历，包括单位名称、职务、就任时间，应该突出所任每个职位的职责、工作性质等。

例:2008-2010 XXX 公司 财务室出纳 现金收付和银行结算业务

如果你刚从学校毕业，没有任何工作经历，你可以把能够体现你上进心或主动性的学校活动写入工作经历。

例：在校期间主持过学校各项比赛或晚会等等

4. 特长、技能：你有哪些特长、参加过哪些比赛，考取过哪些证书，获得过哪些奖项等。

要想使简历成为求职工具中一把锋利的尖刀，关键是要将简历有的放矢。

面试礼仪的准备

有人曾作过这样的研究，三种人更容易找到工作：漂亮的、个子高的、懂得礼仪的。前两者是爹娘遗传的，你也改变不了，但是对于礼仪，却是可以注意的。

1. 审视自己的着装：要根据你面试的企业性质进行合理的服装搭配。如果你面试的是文化类可以装着不用太正规；如商务类、行政类等须着正装。但未必穿名牌，但是看上去男生要给人感觉利落、协调；女生看上去干净、大方，衣服合身，不要给人感觉这个人很邋遢。有的面试者奇装异服，皱皱巴巴，例如乞丐服、嘻哈服、过于暴露有衣服都不适宜面试穿着，这样是对面试官的不尊重，也不会有好的印象。



2. 注意仪容整洁：无论是男生还是女生头发要干净通顺。男士的发型不宜过长，女士的发型无论你是扎起还是散发应能露出整个脸庞。

在面试前应修整你的指甲。有口气的要准备口香糖。以上这些都是最基本的面试礼仪。

面试前应进行预演

面试过程中有 2-3 分钟内如何做自我介绍时间,要利用有效时间尽可能展现自己的优势和实力,给面试官一个选择你的理由。所以在面试之前,要打一个自我介绍的底稿,思考一些有可能会被问及的各类问题。最好能面对朋友或家人做个模拟面试演练,这样即发现问题,及时调整,又可以增加自己的信心,做到心中有数。



心态调整

面试之前要调整好自己的心态,最主要的是要充满自信,很多人在面试时由于缺乏自信心,过于紧张不能充分发挥自己的优势,导致面试失败。记住自信不一定成功,但不自信一定失败。心态上要平和一些,积极一些,成熟一些,不要紧张,只有放松才能把自己的真实状况发挥出来,取得面试的成功。

温馨提示

1. 简历一定要贴照片。如果你的简历内容很清楚,照片又能体现你的气质,这样会加深企业对你的印象。
2. 材料要完备。除了简历,面试还要携带一些其他工具和材料,包括学历证、各种技能证、笔和书写纸等。

3. 时间观念是第一道考题，绝对不可以迟到。不管你的主考人多么谅解你在路上碰到的意外情况，例如车扎了、堵车等原因，但是你的第一印象决定是负面的。所以要估算一下路途时间，一定要留出富裕，最好是提前 10-15 分钟到达面试地点。

4. 面试前一天晚上要注意良好的休息和饮食，这样才能使你的精力充沛，以最好的精神面貌来迎接面试。

HR 看面试

大家都知道 HR 是企业的人事专员，是负责招聘的人员，那么 HR 对求职者面试有什么建议呢？今天我们来共同探讨一下。



语言表达艺术

认真聆听，流利回答

主考官向你介绍情况时，要认真听，对其问题要逐一回答，口齿清晰。交谈时还要注意控制说话的速度；答话要简练、完整，尽量不要用简称、方言、土语和口头语，以免对方难以听懂。一般情况下不要打断主考官的问话或抢问抢答，否则会给人急躁，鲁莽、不礼貌的印象。



语气平和，语调恰当，音量适中

面试时要注意语言，语调，语气的正确运用。语言是人类最重要的交际工具，语调则是指语音的高低轻重配置，语气是指说话的口气。交谈时，尽量多用平缓的陈述语气，音量的大小要根据面试现场情况而定。以每个主考官都能听清你的讲话为原则。

注意听者的反应，及时调整

求职者面试不同于演讲，而是更接近于一般的交谈。交谈中，应随时注意听者的反应。比如：听者心不在焉，可能表示他对你的这段话没有兴趣，你得设法转移话题；侧耳倾听，可能说明由于你的音量过小使对方难于听清；皱眉、摆头可能表示你的语言有不当之处，要注意修辞。这样才能取得良好的面试效果。

讲清原委，避免抽象

主考官提问总是想了解一些应试者的具体情况，切不可简单地以“是”、“否”作答。要加以适当的解释，过于抽象的回答，往往不会给主考官留下具体的印象。

知之为知之，不知为不知

面试遇到自己不知、不懂、不会的问题时，回避闪烁、默不作声、牵强附会、不懂装懂的做法不可取。诚恳坦率地承认自己的不足之处，反倒会赢得主考官的信任和好感。

自我介绍环节

首先, 注意时间分配

自我介绍的时间一般为 2 分钟，在时间的分配上，第一分钟可谈谈学历等个人基本情况，第二分钟可谈谈工作经历，对于应届毕业生而言可谈相关的社会实践，第三分钟可谈对本职位的理想和对于本行业的看法。

其次, 突出个人优点和特长

你可以使用一些小技巧，比如可以介绍自己做过什么项目来验证具有某种能力，也可以适当引用别人的言论，如老师、朋友等的评论来支持自己的描述。

第三, 坚持以事实说话

无论使用哪种小技巧，都要坚持以事实说话，不要用虚假的信息来蒙骗面试官。

第四, 注意说话语气与态度

自我介绍时的谈吐，应该记住“3P 原则”：自信(Positive)，个性(Personal)，中肯(Pertinent)。充满信心和勇气。回答要沉着，突出个性，强调自己的专业与能力，语气中肯，不要言过其实。态度要保持友善、亲切、随和，整体上讲求落落大方，笑容可掬。

面试结束后易忽略的四件事

一、学会感谢

无论最后你成功与否，都是面试官给了你这次面试的机会，所以，都应该要感谢面试官。

二、不打听结果

一般情况下，招聘单位最后确定录用人选可能需要三五天时间。

求职者在这段时间内一定要耐心等待消息，不要过早打听面试结果。

三、查询结果

一般来说，如果求职者在面试的两周后，或主考官许诺的时间到来时还没有收到对方的答复时，就应该打电话给招聘单位，询问面试结果。

四、做好再冲刺的准备

如果在竞争中失败了，千万不要气馁，关键是必须总结经验教训，并针对这些不足重新做准备，以谋求“东山再起”

温馨提示

- 1、不要迟到
- 2、不要小动作
- 3、不要说人长短
- 4、不要玩弄手上物品
- 5、不要答非所问
- 6、不要东张西望
- 7、不要服装标新立异

别让求职陷阱给设计了

在应聘求职过程中，很多不法企业或非法中介充分利用求职者急于找工作的迫切心情，设置了各式各样的就业陷阱，给社会和就业人员带来了具大的危害和人生权益的损害，本期职业指导的主要内容是让求职者熟知这些不规范、不合法的招聘形式，避免掉进求职陷阱，造成损失。



骗术一：收费或扣押有效证件

行骗伎俩：企业向应聘人员收取各种费用，如培训费、服装费、保证金、押金或扣押身份证、毕业证原件等。

规避办法：这些费用肯定不能交。《劳动合同法》规定，企业在招聘过程中，不得向应聘人员收取各种形式的费用。一般收这类费用的招聘单位规模较小或不正规，交了这些费用很难退还。任何招聘单位，以任何名义向求职者收取费用或扣押有效证件的原件等行为，都属非法行为。可以想像，这样的公司连考虑也不用考虑的，还是多花点时间来寻找更合适的工作吧。

骗术二：“试用期”骗局

行骗伎俩：一些行业企业为了降低企业管理成本（人员工资、福利、保险），利用试用期的低工资，正式录用后的高工资来引诱求职者，在试用期快结束的时候，以无端的理由解雇用工者，再去招用其他求职者。

规避办法：

如果遇到了这样的情况怎么办呢？

求职者在应聘前一定要做好充分的准备，全面的了解进入这个行业的特点，特别是完全依靠劳动力、技术比较低的企业。并且与企业一定签定劳动合同，

《劳动合同法》第十九条规定“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定

期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”。



骗术三：骗取中介费用

行骗伎俩：一些不法中介以大量假知名企业的招聘信息吸引求职者，或夸大宣传企业的招聘信息，让求职者交纳昂贵的中介费，但工作岗位和工作内容与实际表述的不相符。

规避办法：

1、建议大家要到正规的劳动和人才市场求职。例如顺义区职业介绍服务中心，那里的服务都是免费的，并且岗位是绝对真实的。

2、如果到非公中介求职，要注意办公场所是否悬挂劳动部门颁发的《职业介绍许可证》，物价部门颁发的《收费许可证》以及工商执照。

3、求职者不要一味要求高工资、包吃住，一些非法中介正是看中此点发布虚假信息，骗取您的钱财。

骗术四：“高薪”骗局

行骗伎俩：每一位求职者都希望能找到一份高薪、高职的工作。因此，一些“皮包公司”就以夸张、离谱的高薪为诱饵。不问求职者具体情况就断然许诺能给高薪、高职的岗位。接触过这样一个案例：

小李收到一个房地产公司的电子邮件，被通知去面试。由于小李并未向该公司投送过简历，他怕遭遇“皮包公司”，为安全起见，决定上网先查一下。让小李惊讶的是，该公司居然用同一个电话、地址注册了4家公司，涉及医药、保险、建材等不同领域。该公司提出的给求职者的待遇异常优厚，而招聘信息中对于学历的要求竟然是初中以上即可。该公司以低学历招聘员工，却提出付相当高的报酬，值得怀疑。经其向工商部门了解，该公司是不存在的。

规避办法：如果接到一些自己并不熟知或者并未投放简历的公司的面



试通知，应该事先向有关部门查询、核实该公司的真实情况，并上网搜索一下该公司的网站，确定其规模与用人需求，然后再考虑是否去面试。不要被高薪所迷惑。要特别警惕以租用房间作为应聘地点的皮包公司，以免误入骗子设下的圈套。

骗术五：非法传销

行骗伎俩：2005年，国务院颁布了444号令《禁止传销规定》，认定了传销属于违法行为。但是还有人从事此项违法行为来牟取暴利。传销一般由熟悉的同学、朋友介绍，说在某城市有一个非常不错的工作，薪水很高，不需通过正规的招聘过程，轻易就能通过面试，但需先交几千元的费用，用于“创业”。告诉你会在短时间内月薪万元甚至几十万。



规避方法：巨大的金钱诱惑让那些盲目求职者掉进了这个陷阱，最终不能自拔。其实这样的公司任何的产品都没有，聚集在一起对你进行洗脑，去骗取朋友和亲人的钱财，甚至限制人身自由，只要加入就很难退出。

其实大中专毕业生包括普通待业人员在求职过程中，只要摒弃好高骛远的心理，拒绝相信“天上掉馅饼”的奇迹，同时提高警惕，注意甄别招聘信息的真实性（例如公司的地址、业务范围、招聘岗位等），就完全可以避免陷入“传销陷阱”。

以上这五种求职陷阱是日常生活中很普遍的，希望大家在求职过程中能够做到“四不”，就可以避免掉进这些求职陷阱。

1. 不轻易交出身份证或其他证明的原件
2. 不随意签署契约合同。
3. 不缴交任何求职费用。
4. 不要轻信街头小广告、主动拉拢等违法招聘行为。

温馨提示

刚刚毕业的大学生，由于缺乏一定的社会阅历与经验，同时，又受到多方面的压力---社会、家庭、自我、理想等，特别是缺乏相应的防范心理，更容易受此困扰。所以一定要慎重求职，防范欺诈和陷阱，学会重视现实，理智分析，以清醒的头脑冷静、客观的应对职场中的各种纷繁现象。

最后奉劝求职者，一旦发觉上当受骗，要及时报案，寻求法律保护。

离职原因用心谈

在求职者获得面试机会后，面试官往往会对“有过工作经历的”求职者提出这样的问题：“你为什么要离职？”这个时候，许多求职者会认为“离职原因”是难以启齿的，即便说出来也会言不由衷。而由此失去一个心仪的岗位，又觉得实在是太可惜了。那么，怎样才能让面试官理解、满意，又不委屈自己呢？引入我们今天的话题——给“离职”一个最佳的理由。



首先，我们思考一个问题，面试官询问“离职原因”的目的是什么？实际上，就是通过求职者对原工作单位的老板、同事、客户的评价，来获取求职者的许多信息，侧面的推断出求职者的好恶。



因该说，这里面没有标准性答案，但我们可以试图站在面试官的角度，分析总结出一些原则和规律。下面，与大家谈谈离职原因的“三不”原则，即，“不回避”、“不自卑”、“不主观”。

好，我们先来看一下“不回避”。**不回避**。即，不能躲闪、回避，比如，有的求职者遇到“离职原因”这个问题的时候，试图搪塞说，“没什么，只是想换换环境”或者说，“合同到期了”等。那么，面试官一是会觉得你工作不稳定、骑驴找马，二是，很容易引来面试官对你的下一步追问，比如，当你回答“想换个工作环境的时候”，面试官会继续问道，“原来的工作环境，怎么不适合你？，你希望有一个什么样的环境”。还有的求职者说，“离职是由于合同到期”，这个时候，面试官会追问，“方便留下你原单位的电话吗？”而如果你说的是假话，自然会神情紧张，漏洞百出，这岂不是自欺欺人吗？所以说，面对“离职原因”不能回避，要有所准备。

第二个原则，我们来说说“不自卑”。

不自卑，就是不能涉及自己负面的人格特征，比如，有的求职者不假思索的回答“离职原因是由于自己犯懒迟到了”或者“离职原因是由于自己的性格不够随和”等等。这样就是把“离职原因”说得太详细、太具体了，会让面试官觉得你不够成熟、不够稳健。所以说，应尽量避免敏感性答案，这并不意味着欺骗，而是建议您，稍加考虑，扬长避短。

第三个原则，“不主观”。

不主观，就是不能掺杂自己主观的负面感受，如“人际关系太复

杂”、“管理太混乱”、“公司不重视人才”等。那么这些“主观负面的感受”将会带来哪些不良印象和后果呢？

人际关系问题。主要涉及与领导，与同事之间的关系处理问题。比如求职者回答，领导缺乏能力、缺乏技术、偏心、不值得尊重等。**从面试官的角度看：**现代企业都很讲求团队精神，所以说人际关系不好是用人单位最不能接受的离职原因。假如你挑剔上司，则说明你在工作上缺乏适应性，没有摆正你自己的位置。假如你挑剔同事，你可能会被认为在人际交往中缺乏协调能力。那么，如果用人单位要你加盟的目的就是为了让帮你帮助协调企业的人际关系呢，其结果就可想而知了。所以说，任何工作都要学会适应，学会协调。

公司体制与管理问题。主要涉及公司的环境、制度等与自己预想的不匹配，由此，感到职业生涯的发展空间受限，前途渺茫。比如，有的求职者回答：“公司没前景”、“公司对我有偏见”、“公司家族式管理”、“工作环境恶劣”、“没有培训机会”、“工作压力太大”等。**从面试官的角度看：**如果回答“工作压力太大”或“没有成就感”，用人单位会认为你能力有问题。因为在当前这种形势下，企业职工都处于高强度的工作状态，绝对没有哪个单位愿意接收一个工作不紧不慢的闲人。此外，如果回答“公司对我人有偏见，分配不公平”。面试官会认为你品格不健全，有爱打探别人收入乃至隐私的嫌疑。如果回答“企业发展较慢，没前景”、“没培训机会”，面试官会怀疑你的心态、价值观与忠诚度问题，认为你一旦得不到重用就愤世嫉俗，很难溶于企业文化，所以，在这里，建议您先调整心态和价值取向。

薪资问题。主要涉及福利、待遇问题，比如，求职者的离职理由是“原单位收入太低”、“没有节假日”等。这样回答会使面试官误认为你是单纯为了收入取向，很计较个人得失，对工作没有吃苦精神。即使通过面试，也最多只能临时聘用，不可委以重任，更谈不上合作创业。并且会把“如果有更高的收入，会毫不犹豫地跳槽



而去的”这种观念形成对你的思维定势，由此，你的身价将会大打折扣。

介绍完“不回避、不自卑、不主观”这三个原则后，与大家分享一个成功的案例：我身边有这样一名求职者在回答“离职原因”的时候说，我在原工作单位工作了三年多，与领导、同事培养了较深的友情。而从去年开始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对现实，重新寻找能发挥能力的空间和舞台。这样的回答，另招聘单位表示理解、接受，认为该名求职者很真诚、很积极、很阳光，最后成功通过面试，您对此又怎么看呢？

温馨提示

记得有个招聘专家说过：“面试的高境界就是面试官创造轻松的氛围，让求职者把自己当朋友，把面试当作聊天，然后在毫无戒备的情况下暴露出自己的真实特征。”这说明在回答每个面试问题的时候都可能有风险，因为面试官还会追问下去。所以，只有在面试前，把答案想好，在面试过程中，保持每个回答不矛盾，尽可能的使面试官相信，过往的“离职原因”在此家招聘单位不存在，才是最佳的“离职理由”，才是迈向面试成功的关键。

怎样接打求职电话

就业找工作，我们帮助您，大家好，欢迎点击视频职业指导。电话是人们最常用的联系方式之一。许多人在求职时，也少不了通过电话来咨询用人单位招聘情况。提交简历后多一个询问电话能加深对方的印象。招聘单位也会出其不意地给求职者打个电话，通知面试事宜或者核查一些情况。那么，求职电话该怎么接，怎么打呢？



一、接求职电话注意事项

(一) 接听电话前准备工作

首先,准备纸和笔:如果大家没有准备好纸和笔,那么当对方告诉你一些事情时,就不得不要对方稍等一下,让对方在等待,这是很不礼貌的。所以,在接听电话前,要准备好纸和笔。



其次,停止一切不必要的动作:不要让对方感觉到你在处理一些与电话无关的事情,对方会感到你在分心,这也是不礼貌的表现。

然后,使用正确的姿势:如果你姿势不正确,不小心电话从你手中滑下来,或掉在地上,发出刺耳的声音,也会令对方感到不满意。

最后,带着微笑接起电话:让对方也能在电话中感受到你的热情。

(二) “铃声不过三”原则

在电话铃声响起后,如果立即拿起,会让对方觉得唐突;但若在响铃超过三声以后再接听,是缺乏效率的表现,势必给对方留下不好的第一印象,同时也会让对方不耐烦,变得焦急。如果因为客观原因,如电话机不在身边,或一时走不开,不能及时接听,就应该在拿起话筒后先向对方表示自己的歉意并做出适当的解释,如“很抱歉,让您久等了”。



(三) 通话语气要礼貌

通话中,不仅要用“您好”、“请”、“谢谢”等礼貌用语,而且还要控制语气语调。因为电话是声音的传递,声音往往代表了形象,所以,在通话时要态度谦虚、声调温和且富有表现力,语言简洁、口齿清晰。很多时候,对方是会拒绝你的。他们会说“对不起,我们暂

时没有你这个专业的需求。”“我们今年不招毕业生。”“我们现在不招工。”这个时候，不要失望地马上挂电话，应该尽可能地说出自己的优势，争取机会。即使没有任何机会，也有礼貌地说：“我会长期关注贵公司，合适的时机我们再联系。”

（四）记清自己的简历内容

若接电话时正好手边有简历，记住一定要把它拿出来，对照着回答问题。一般来说，面试方会进行常规的简历信息核实。对于一些跳槽多次、工作经历复杂的求职者，对照着简历可以避免错报跳槽时间等内容，免得留下“不诚实”的印象。

以上就是我们接求职电话应该注意的事项。如果在面试结束 3-5 天内没有得到面试结果，求职者可能会打电话去公司询问，或者是询问一个单位的招聘情况。那么在打电话过程中，我们应该注意什么呢？

二、打询问电话注意事项

（一）确定合适的时间

当需要打电话时，首先应确定此刻打电话给对方是否合适，也就是说，要考虑此刻对方是否方便听电话。应该选择对方方便的时间打电话，尽量避开在对方忙碌、休息或是吃饭的时间打。周一早晨和每天下班之前也都不是好的选择。一般来说，应该在工作时间打电话，上午 9:30-11:00 以及下午 1:30-4:30 之间较为合适。此外，在刚上班的时段内，对方会比较繁忙，而临近下班时又会归心似箭，无心工作，应该避开这些敏感时段。

（二）提前准备通话要点

在电话中应该说些什么，一次电话该打多久，打电话前应有“腹稿”，如果怕有遗漏，可以事先拟出通话要点，理顺说话的顺序，备齐与通话内容有关的资料。如果你想打电话去一个公司应聘，电话拨通后，应先向对方问一声“您好”，接着



问：“您是某某单位吗？”得到明确答复后，再说明自己的身份和意图。要用简短的话语描述自己的特长和擅长的技能，扼要地介绍自己的经验，并询问对方是否需要“我这样的员工”。打电话的时间宜短不宜长，每次通话一般以3到5分钟为好。

(三) 询问面试结果

一些大型公司，负责面试的人员不只一个。求职者如果想电话询问面试结果，需要注意一点，就是找到当天和你对话的面试官。因为很多位面试官面试不同的人员，只有找到和你对话的那位，然后报出你的名字，提醒面试官面试当天的场景，当他回忆起来后，才能给你一个真实的理由。

如果你要找的人恰巧不在，你可以有以下几种应对方式：

1、直接结束通话

在事情不是很紧急的情况，可以直接用“对不起，打扰了，再见”的话结束通话。

2、请教对方联系的时间或其他可能联系的方式

通常在比较紧急的情况下采用，具体的做法是：“请问我什么时候再打来比较合适？”或“您可以给我一个其他的联系方式吗？”不管对方是否为你提供其他的联系方式，都应该礼貌地说：“再见”。

3、请求留言

若要找的人不在，或恰巧不能听电话，最好是用礼貌的方式请求对方转告。留言时，要说清楚自己的姓名、电话号码、回电时间、转告的内容等。在对方记录下这些内容后，千万不要忘记问：“对不起，请问您怎么称呼？”对方告知后要用笔记录下来，以备查找。

(四) 适时结束通话.

当对方向你说“再见”时，别忘了你也应该说“再见”，并等对方挂了以后再挂电话，最好不要一听到对方说“再见”就马上挂电话，尤其不能在对方一讲完话，还没来得及说“再见”就把电话挂了。注意挂电话时应小心轻放，别让对方听到很响的搁机声。

温馨提示

挂电话四原则

跟领导通话：领导先挂

跟长辈通话：长辈先挂

跟顾客通话：顾客先挂

跟朋友通话：去电方先挂

后 记

“没有什么事情，比转变一个人的观念更艰难；没有什么事情，比转变一个人的观念更重要。”这是我们顺义区人力社保局的赵殿江局长常提起的一句话。因为，一个人的观念落后一年，他的行动必将落后三至五年。

应该说，通过本书的出版，详实记录了顺义区职业指导，尤其是群体职业指导工作在创新与普及创新中不断成长、成熟的过程，真正完成了职业指导在就业服务中由装饰品、调味品到必需品的角色蜕变，也最大限度的调节了供需双方在区域经济发展与观念转变之间的现实落差。

拓宽思路，提升素养，与时俱进。2010年9月，顺义区吹响了“创建充分就业区”的号角，为充分职业指导、充分技能培训、充分职业介绍的扎实推进和落实，提出了新的更具体的要求。如何引导全区就业服务机构通过实施“一对一”的精细化服务，来实现地区百姓体面、尊严与快乐就业，成为落实充分服务的首要环节，也是职业指导工作的下一个需要逾越的节点。

在此，希望通过本书的出版，抛砖引玉，更希望我们同属于这支队伍的朋友在不同的区域，相同的岗位，加强沟通、交流与协作，为我们共同的事业作出应有的贡献。

谢谢大家！

顺义区职业介绍服务中心

2010年12月24日