

# 第三章 职业发展

## 【本章学习要点】

1. 分析自己职业理想的形成。
2. 分析你感兴趣职业的发展趋势。
3. 论述恋爱、婚姻、生育对职业发展的影响。
4. 应用 SWOT 和决策平衡单分析自己的选择。
5. 简述你的职业生涯里程碑。
6. 制作一份自己的《职业生涯规划》。

## 第一节 职业发展方向

### 一、职业理想

#### 1. 梦想、理想与愿望

最新研究表明：一切能力都产生于愿望。愿望分始愿、本愿、欲愿和思愿四个层次，如图 3-1 所示。其中，始愿是宇宙缘起的愿望，表现为量子之间的信息沟通。本愿作为细胞生命从原子人格中获得的愿望，用心力（ $\theta$  波）进行信息传导。欲愿是人在幼儿期传承本愿而形成的愿望，用地球的固有频率（ $\alpha$  波）传导信息。思愿是人类的语言工作平台，通过积累知识和经验形成的愿望，用脑电波（ $\beta$  波）进行工作，用语言传递信息。它既传承于欲愿又能觉悟本愿。

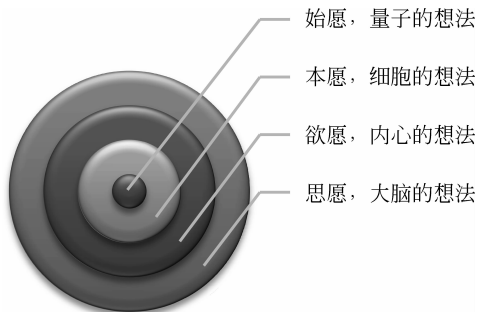


图 3-1 愿望的四个层次

梦想和理想都是一种思想,反映了人的愿望。梦想与理想两者之间是有区别的。梦想是潜意识的工作,理想是显意识的工作。梦想的本意是做梦都想。梦想如孩子般天真,对于现实它总是不管不顾。在我们说梦想的时候,会体会到一种纯真,一种美好。梦想经常对应人们的欲望。理想是一种理性的思考,它是大脑的思想(思愿)对本愿的一种反思与觉悟,它更多地考虑了与现实的结合。所以我们在说理想的时候会感到一种沉重或一种压力。

愿望也是“心中期望实现的想法”。与梦想与理想一样,愿望也分层级。比如,“我想赚钱”是一个大脑(显意识)的想法,而“我想花钱”显然这比赚钱这个想法更深一层。但花钱还不是目的,如果花钱是为了享受,那么“我想享受”则成了内心(潜意识)期望实现的想法。其实,还有一个比内心更深层次的想法,就是我们平时说的“骨子”里的想法,这种想法对应深层潜意识。对于赚钱而言,深层潜意识认为:“赚钱是骗局,骗你做事业。”

我们用一个案例来理解愿望。

### 案例 3-1

## 开工厂的夫妻

这是在网络上流行的一个小故事。故事大意是说一对从农村来的夫妻,一起来到城市打工,靠着省吃俭用积累了一点资金开了一个小作坊。在没日没夜的辛勤劳动下,小作坊终于发展成为一个小工厂。他们也赚到了一点钱,就在海边买了一幢别墅。但装修完成后,他们并没有在那里居住,因为夫妻俩合计认为:不能这样满足于这种享受,我们必须继续打拼,企业不能没有我们……于是他们俩又一头扎进工厂,继续像以前一样没日没夜地工作着。可是,装修好的别墅没人看着也不放心啊,于是他们请了一个保姆住在里面。这个保姆面对崭新的别墅,也没啥事情可做,只好每天泡着咖啡,抱着主人家的宠物狗坐在宽大的阳台上看海……

在上面的案例中,这对夫妻来到城市打工,最初的想法是赚点钱来改变自己的生活方式与生活品质,通过努力,他们获得了一定的成功,买了大别墅,实现了最初的愿望。按理说,他们的目标达到了,应该享受高品质的生活,可是他们没有,“他们俩又一头扎进工厂”。这又是为什么呢?他们给自己的理由是“企业不能没有我们”。于是他们放弃了享

受,毅然重新过着“加班加点、没日没夜”的生活了。从这里我们可以看出:这对夫妻的人格已经从自我提升到了群体,他们的愿望也从“欲愿”上升到了“本愿”。不管他们自己有没有彻底觉悟到这一点,事实就是这样。

## 2. 如何厘清自己的理想

跟所有生命形式一样,人也是由量子→原子→分子→细胞→组织→器官构成的。但人又跟动物不同,在进化过程中,人的大脑获得了发展。发达的大脑也是人跟动物的重要区别。大脑起什么作用?就是思维。大脑的思维具有超越时空的量子属性,它不但可以向外思维,比如制造计算机或摩天大楼,还可以向内思维,即觉悟欲愿和本愿乃至始愿。当然,进化而来的大脑存在就有道理,使用思维的功能是大脑的使命。想清楚这一点很重要,它告诉我们的大脑要通过觉悟从欲愿、本愿中获取智慧,并应用于创造一个新世界,同时把创造过程中总结出来的经验反馈给本愿和始愿,然后由本愿、始愿归纳成为智慧,最后以基因的方式固化下来并加以传承。

建立这样一个概念以后,我们才能从内外两个角度出发,厘清自己的理想。

第一个角度,反映现实社会的情况。

这一点大多数学生都能做到,毕竟我们都活在现实世界。每当我们从睡眠中清醒过来,睁开双眼就开始捕获这个世界的信息。在职业问题上,我们看到、听到最多是人们对某个职业的评价。假如我们对某个职业并不反感,接触多了,久而久之,我们就会觉得这个职业可以是自己的理想。比如,某个小孩生病了去医院看病,医生开了药,吃了后病就好了,妈妈会告诉他这是医生治好了他的病。小孩此时就会认为医生很厉害。在本愿的驱动下,小孩都想成为一个“厉害”的人,于是他就很有可能说:“我长大了要当医生。”你问他为什么这么想,他就会说:“医生很厉害啊。”其实呢,要成为很厉害的人不一定要当医生,还可以当警察、当科学家。如果是这种情况,很明显,孩子的职业理想有可能是成为一名医生,也有可能不是。但是我们要知道,“医生很厉害”实实在在地反映了社会的需求。因此,当我们把成为某个职业作为自己理想的时候,必须结合社会的需求。换句话说,你的职业理想必须在社会需求的范畴之内,脱离社会的需求就不能算理想了,是梦想。

第二个角度是要觉悟自己的根本愿望。

如果说反映现实社会的情况是确立职业理想的外因,那么,觉悟自己的根本愿望就是

内因了。

觉悟是觉知并领悟的意思。人都有视、听、嗅、舌、触、意六种觉知,这些觉知不仅仅可以向外捕获信息,也可以向内捕获信息。比如,闭上眼睛里依然可以看到记忆中的画面,安静的时候可以听到自己心跳的声音或是肠鸣,深呼吸的时候会体会到自己的触觉,至于跟自己说话更是平常。在六种知觉的对内应用过程中,嗅觉和意觉不大容易被察觉。其实嗅觉的工作也是一种思维活动,它与意觉的逻辑思维相对,是一种形象思维。这两种思维活动需要进入更加安静的状态才能体会。其中,意觉提供道理(概念+逻辑),嗅觉的想象力提供画面验证,两者结合起来构成信任的模式“概念+逻辑+验证”。比如,某人看了一部关于法律的电影,觉得律师资格职业挺不错的(外因)。于是他开始想自己适不适合当律师。首先他可能想到的是自己的形象气质比较适合(意觉),站在法庭上应该很神气(嗅觉),然后他想到自己口才不错(意觉),在辩论的时候抑扬顿挫、侃侃而谈(舌觉),他还会想到自己逻辑思维非常缜密(意觉),在陈述证据的时候有理有据,没有一丝漏洞,让对手只有叹气的份(嗅觉)。

从上面的例子可以看出,人对内的觉悟过程其实是自己的天赋模拟运用过程。所以说认识自己的天赋非常重要,就是因为天赋携带了自己的根本愿望。换句话说,了解自己的天赋就知道了自己的根本愿望。根本愿望也是“天生我材必有用”的动因。

### 3. 树立崇高的职业理想是一种大觉悟

人类历史的车轮行进至今,全球化的图景已经初现端倪。在近代史中饱经沧桑和磨难的中华民族在 21 世纪再次迎来了难得的发展机会。我们作为当代的大学生,华夏文明的传承者,应当立志“为中华崛起而读书”,在各行各业中崭露头角,为国家实现“文昌、武盛、国富、民强<sup>①</sup>”贡献自己的力量。

这是一种崇高的理想。中国共产党具有这样的思想觉悟,他们带领中国人民推翻了“三座大山<sup>②</sup>”,把一穷二白的旧中国建设成为今天这个样子,确实值得我们崇敬和追随。这种理想与有些学生的“读大学就是为了找一个好工作”相比,前者像日月星辰,后者像米

① 转自至道学宫白云先生微文《民族复兴在望,中国将重返世界文明中心》。

② 即帝国主义、封建主义、官僚资本主义。

粒之珠,完全不可同日而语。

什么是崇高的理想?判断一个人理想是否崇高,主要看他对群体的贡献大小。贡献越大,理想越高;贡献越小,理想越小。

那么,为什么很多人没有树立崇高的理想呢?我们把社会上的观点进行了归纳,大致有两方面原因:一是认为外部环境不支持,或认为和平年代不用太拼,或认为整个社会环境缺少创新激励的机制;二是认为自身能力不够,或认为自己某方面能力太差,或者干脆认为自己什么能力都不具备。

上述观点其实是一种误会。

首先,在中国,只要你做的事情没有违犯法律,外部环境对于树立崇高的职业理想都是支持的。估计也没有哪个国家会故意压制你成为科学家、艺术家,去拿诺贝尔奖金。实在条件不足,你就是成为民间科学家、民间艺术家也行,丝毫不妨碍你实现自己的理想。有些人或许会说:树立那么高的职业理想干嘛,那么拼,太累了,而且还不一定能够赚到钱。如果是为了赚钱,那就不是理想了。何况职业理想一旦实现,还怕不被世人肯定吗?

其次,前面说了,“天生我材必有用”,因怀疑自己、甚至否定自己的能力而不敢树立崇高的职业理想完全没有必要。每个人都有自己的天赋,只要你能发现天赋,开发自己的天赋,就不怕没有能力。之所以怀疑,就是因为你认识自我不够深刻。从这个角度来看,认识自我、了解自己的天赋显得特别重要。现阶段,因为现行教育在这个课程上的缺位,老师在认识自我方面能够给予学生的还很不足,因此,大部分学生都是按照惯例被动地一边摸索一边觉悟,一般都要到中年才有所觉悟,对应了“五十而知天命”的说法。

### 案例 3-2

#### 陶铸<sup>①</sup>:《崇高的理想》(节选)

每个人都有他自己的理想。但是,理想到底指的是什么呢?这个问题是比较复杂的。因为一个时代与一个时代不同,一个时代内,一个人与一个人又不同。

在少数人中间,他们的理想并没有和我们(实现共产主义)这一伟大的奋斗目标结合

---

<sup>①</sup> 陶铸(1908年1月16日—1969年11月30日),坚定的马克思主义者,杰出的无产阶级革命家,党和军队卓越的政治工作者,党和国家的卓越领导人。

起来；他们也想做一些事情，但是他们做事的目的是为了他们自己。比如为了自己能够有一个“明窗净几”的环境，能够“红袖添香夜读书”；或者是为了有一个爱人、一座别墅、一部汽车。他们把这种个人打算作为自己的“理想”。一点理想也没有的人有没有呢？一般地说，是没有的。有一些人憧憬他们的过去，但是过去的东西是永远不会再来了，因此他们感到将来的渺茫，从不把希望寄托在将来。这种人好像是没有理想了，其实，那消逝了的过去就正是他们的“理想”。也还有一些人认为现在已经生活得差不多，甚至感到已经满足，心安理得，不想再前进一步；生怕一前进，会破坏他们现有的生活。

在我国历史上，许多民族英雄、人民英雄、大发明家、科学家，他们都是一些有伟大理想的人。当强敌压境，国家民族危在旦夕的时候，民族英雄的理想就是要把敌人赶走，使自己的民族生存和发展下去。当统治者昏庸腐朽、横征暴敛，使得人民无法生活下去的时候，人民英雄就揭竿而起，把反抗强权、救民于水火之中作为自己的理想。当时人民的劳动强度很大，生活很苦，劳动生产率很低，发明家、科学家们的理想，就是要以他们的创造、发明，去改善人民的劳动条件，提高劳动生产率和改善人民的生活。归根结底，这些人对促进社会的进步，对社会生产力的发展，是有所贡献的，虽然他们的贡献还不免要受着历史条件的限制。

正因为伟大的理想是合乎社会的进步、合乎人民利益的要求、合乎社会发展的规律，所以对于一些具有伟大理想并为伟大理想而斗争的人，千百年来人们一直在尊重他们，怀念他们，纪念他们。如众所周知的，夏禹在治水十三年中，三过家门而不入；李冰父子为了解决当时成都平原的水利问题，两代相传把它作为终生的事业，不知克服了多少困难，终于修成了泽被后世的都江堰；扁鹊深入民间，“周游列国”“随俗为变”，解除人民疾病的痛苦；还有我们所熟知的贫苦出身的黄道婆，她从海南黎族地区回到故乡（上海市郊），把当时海南岛先进的纺织工具和她熟练掌握的纺织技术毫无保留地传给家乡的人们，这些人千百年来一直受到人们的尊重、怀念。汉代的霍去病，为了国家的生存和强盛，在戎马中过了一生。当他击退了匈奴的入侵，汉武帝想给他盖房子酬报他的功绩时，他回答说：“匈奴未灭，何以为家。”宋代的岳飞，为了挽救国家的危亡，离妻别母，转战疆场，最后和自己的儿子一起屈死在风波亭上。文天祥，抗击当时的元兵进攻，坚贞不屈；被敌人抓住后，仍旧临危不苟，和敌人做了坚决的斗争，誓死不投降。清代的林则徐，坚决反对帝国主义

的侵略,和腐朽的当权派作斗争,及至充军伊犁,他一点也不灰心,一直没有忘记帝国主义对我国的侵略,而且在那里和群众一道修水利、栽葡萄,为当地人民造福。孙中山,为了推翻清朝,为了建立一个强盛的中国,他奋斗了四十年……所有这些人,都是有伟大理想并坚决为他们的伟大理想而斗争的人。他们的理想不是为了哪个人,而是为了国家,为了民族,符合广大的人民利益。他们为了自己的伟大的理想,有些人家可以不要,有些人官可以不做,有些人生命可以抛弃,有些人真正是做到了“富贵不能淫,贫贱不能移,威武不能屈”的地步。这样的一些人,是永远不会从人民的心中消逝的。

我们的时代,我们的社会,是树立崇高理想和实现崇高理想的最好时代和社会。生活在我们这样伟大的社会主义国家的青年人,没有崇高的理想,是可悲的。一个没有崇高理想的人,好像迷失了路途一样,不但不知道明天走到哪里,做什么,就是连今天做什么,为什么要这样做都弄不清楚。我们大家为什么要进学校呢?为什么要读书呢?进学校、读书的目的何在呢?当我们翻开书本第一页的时候,就要回答这个问题。

## 二、职业发展要点

### 1. 预见发展轨迹

根据中国职业规划师协会的定义,职业发展就是在自己选定的领域里,在自己能力所及的范围内,成为最好的专家。所谓专家并不一定是研究开发人员或技术顾问。专家是在某一领域有深入和广泛的经验,对该领域有深刻而独到的认知的人。

俗话说得好:三百六十行,行行出状元。随着社会的发展,各行各业的分工越来越细。理论上说,只要你立志把某个职业做到极致,你就一定会成为这个职业领域的专家。最重要的是你能不能真心立志,立志是职业发展的前提,志的大小决定了职业发展空间的大小。

成为专家是职业发展的目标,但不是职业发展的全部。职业发展是一个过程,要成为某个领域的专家并不是一蹴而就的,必须经过长时间的积累和沉淀。在这个过程中,是有规律可循的,只要我们细心一点,就能找到这个过程里的里程碑,把这些里程碑用线条连起来就构成了职业发展的轨迹。这里说的里程碑是指职业发展的阶段性标志,通常指职务的晋升或职称的晋级。里程碑的界定最好是符合实际,既不能太主观,跟外界脱钩;也

不能太客观,为了晋级而考级。

例如,某企业高级管理人员职业发展轨迹如图 3-2 所示。

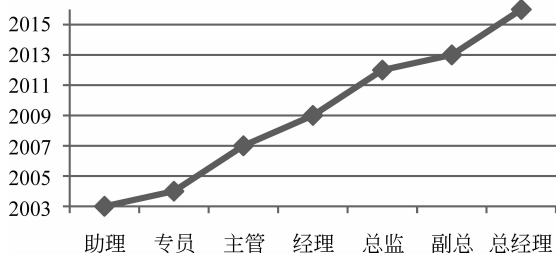


图 3-2 某企业高级管理人员的职业发展轨迹

在这里,我们重点是要研究如何更好地预见这些轨迹,这样才能做到心中有数,对把握自己的职业发展非常有益。

从上面的图形可以看出,时间与职务(职称)共同构成了发展轨迹的要素。所以,要预见自己的职业发展轨迹,就必须了解这个职业的准入门槛与相应标准,同时还要了解自己的学习能力,学习能力的大小与达成里程碑(阶段)目标所需要的时间成反比。

首先要了解所从事职业的门槛。

大多有一定成熟度的职业都有自己的职业资格或职称标准,这些规范和标准一般都由人力资源和社会保障部或行业协会制定,构成了这个职业的准入门槛。

职业资格与学历文凭不同,学历文凭主要反映学生学习的经历,是文化理论知识水平的证明。职业资格与职业劳动的具体要求密切结合,更直接、更准确地反映了特定职业的实际工作标准和操作规范,以及劳动者从事该职业所达到的实际工作能力水平。

职业资格目前有从业资格、执业资格、专业技术资格三种类型。

#### 1) 从业资格

从业资格的确认及其证书的颁发工作由各省、自治区、直辖市人事(职改)部门会同当地业务主管部门组织实施,通过学历认证考试取得。一般来说,具备下列条件之一者,都可以确认其从业资格:

(1) 具备本专业中等专业学校毕业以上的学历、见习一年期满,经单位考核合格者。

(2) 已经担任本专业初级专业技术职务或通过考试取得初级专业技术职称资格,经单位考核合格者。

(3) 在本专业岗位工作并取得国家或国家授权部门组织的从业资格考试合格者。

## 2) 执业资格

执业资格的确认及其证书的颁发工作由国务院劳动人事行政部门综合管理,必须经考试合格才能取得。报考条件、考试内容、考核标准则因不同的专业而略有差异。

我国已经完全建立了执业资格制度的共有 16 个专业,其中七个专业实行注册制度。注册是对专业技术人员执业管理的重要手段,未经注册者不得使用相应名称和从事有关业务。实行注册制度的七个专业为注册律师、注册会计师、注册建筑师、注册拍卖师、注册监理工程师、注册资产评估师、注册房地产估价师。其他九个实行执业资格证书的专业是教师、医师、药师、护师、统计师、会计师、法律顾问、造价工程师、国际商务师。

## 3) 专业技术资格

人力资源与社会保障部负责专业技术人员的资格评价和证书的核发与管理。

专业技术人员职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求。专业技术人员职称称为专业技术资格。职称分为初级职称(员级、助理级)、中级职称、高级职称(副高级、正高级)。

其次要了解自己的学习能力。

学习能力指掌握知识与技能所需要的能力。这里讲知识与技能,是把知识与技能做了一个区分。其中知识对应“知”,技能对应“会”。职业的发展是综合性的,不但要“知”,而且要“会”。有关职业所需的知识与技能都可以通过学习来掌握。

学习是在固有智的愿望驱使下,运用进化产生的六觉能力,对事物的信息进行概念捕获,进而为概念建立逻辑并加以验证的过程。在这个新概念下,学习能力是指六觉天赋及其综合能力。

无论是基于六觉表现的优势天赋,还是基于六觉互用的统合能力,我们首先要做到的是了解自己具有什么样的天赋及其结构,这样才能进一步评估自己的学习能力,包括统合能力与个性化的学习方法。只有完成这个动作,再结合职业发展的现实状况,才可以对自己职业发展的轨迹做出预见。

## 2. 把握发展机会

### 1) 宏观机会

2015年,CIER指数较高的行业主要包括互联网/电子商务、基金/证券、保险、教育/培训等行业,这些多属于互联网、金融及教育等新兴服务业。大数据技术的不断推广和“互联网+传统行业”的跨界融合,加大了对高新科技人才的需求量。

2015年,就业形势较差的行业主要包括会计、航空/航天、能源/矿产、跨领域经营和电气/电力等,这些行业主要为传统服务业和加工制造业,经过就业市场的长期发展,人才存量及供给量较多,但由于行业经济增速的放缓以及面临改革转型,对于人才的招聘需求有限,因此形成就业岗位供不应求的紧张局面,造成较大的求职竞争压力,就业形势相对严峻。

未来最具潜力的行业都有哪些呢?一项来自人民网财经频道的调查如下:

- (1) 健康行业。
- (2) 婴幼儿用品行业。
- (3) 影视文化及娱乐行业。
- (4) 动漫行业。
- (5) 网络安全行业。
- (6) 跨境电商。
- (7) 机器人行业。
- (8) 农业。
- (9) 同声传译。

有人说,选择城市与选择行业同等重要,此言不虚。重点城市的热门行业和职位如下所列:

- (1) 成都——高技术、汽车、金融。
- (2) 杭州——电子商务、互联网金融、零售/餐饮娱乐。
- (3) 天津——高技术、物流、能源化工。
- (4) 武汉——高技术、零售/快消、地产。
- (5) 沈阳——汽车、奢侈品。

(6) 大连——高技术、金融。

## 2) 微观机会

宏观机会是指所从事的职业在行业与地区的发展机会,微观机会是指所从事的职业在企业与职位的发展机会。

宏观机会讲的是大概率,不能涵盖所有的微观机会。微观机会无处不在,无时不在,就看你能不能发现,能不能了解。微观机会一般表现在企业选择、岗位选择、职位发展三个阶段:

### (1) 企业选择阶段。

企业对外发布的招聘信息对求职者而言是一个海量的信息。学会筛选这些信息可以帮助你把握其中有效的机会。我们不能要求所有企业披露的信息是全面的、真实的,但是我们可以从已经发布的信息中看破一二。对于没有什么经验的大学生而言,为了避免上当受骗,建议尽量选择那些披露公司信息较多,同时又把岗位描述、工作职责、任职要求、薪酬待遇和晋升渠道都写清楚的企业。

不管怎样,我们都必须重视每一次面试。客观地说,我们毕业生面试要多经历几次“不成功”。因为虽然没有成功地通过面试找到工作,但是我们却实实在在地获得了面试机会,这个机会的价值不比成功入职小。我们通过面试获得了锻炼,为下一步找到满意的企业打下了坚实的基础。

### (2) 岗位选择阶段。

在企业,岗位的设置是根据企业发展的战略目标设定的,大部分没有也没有必要完全按照职业规范来设置。由于每个企业的发展战略不同,因此每个岗位的工作职责及任职要求也不同。如果你只研究了这类岗位的职业规范而没有研究企业的岗位规范,那么就会在复试或入职以后发现有些不同,甚至落差较大。还有一种情况,企业因为自身的需求或发现你具有其他能力优势,与你商量改变岗位,相当于大学的“专业调剂”,服从企业的安排就可以入职,如果不愿意服从安排就要另谋高就。遇到这种情况你应该怎么想?——这些都是机会。

所以,我们的毕业生在找工作时,不必强求专业对口或跟职业理想对路。“塞翁失马,焉知非福”,遇到岗位变化,我们可以看作都是人生机遇,都是宝贵的体验机会。且不说这

些际遇对未来的职业发展有诸多好处,退一步来说,岗位依然还有调换的可能。

### (3) 职位发展阶段。

企业的职位设定也是根据实际需要安排的。企业的产品不同、性质不同、规模不同,其职位的名称和等级标注也不尽相同。但相同的是职位都有高低之分。一般来说,企业的职位都是由高到低按董事长→总经理→副总→总监→经理→主管→专员→助理排列。

职位的发展一般都有一个从低到高的过程,这是一个很自然的规律,因为胜任这个职位需要相应的知识经验、能力个性和愿望心态,而这些胜任素质都不是一蹴而就的,都需要一个过程。作为职场新人,我们要坦然接受这个过程,切忌好高骛远,想一步到位。

下面的案例可以帮助大家理解职场中的机会。

## 案例 3-3

### 博士的职场机会

有个博士是学计算机的,毕业后想找一家大企业当“金领”,但他面试了很多大公司,全都因为他要求的待遇太高而败下阵来。

后来,他终于想通了,因而改变了做法,把他的博士、硕士和本科文凭统统收起来,然后到一家大公司应聘,当上了一个没有学历要求的打字员。

精通计算机的他,很快发现了录入软件的缺陷,于是在源代码上作了一些改进,大大提高了工作效率。办公室主任发现这个打字员实在不简单,于是,就向老板做了汇报。当老板把他叫到办公室里谈话的时候,他拿出了自己的本科毕业证。老板说:原来你是计算机专业的本科生,怪不得本事不小。不过,在这个公司,大部分都是本科以上学历。所以,老板只是把他调到程序开发部门做了个普通的见习生。

博士又很快展示了编写程序的能力,深得老板的赏识。这时,他又拿出了自己的硕士文凭。老板说:原来你是硕士啊,简直太屈才了。于是,他成为程序开发部门的骨干人员。

在程序开发工作中,他向老板提出不少合理化的建议。这些建议被采纳后,直接导致公司的业绩大幅度上升。他的水平之高,令包括老板在内的所有人都感到不可思议。他见时机已成熟,这才拿出了自己的博士文凭。

老板很欣赏他的才华和为人,于是任命他为该部门的负责人,不久又提升为公司主管技术的副总经理。

### 3. 提升职业素养

素质和素养是两个概念。素质是先天生成的,素养则是后天养成的。素养即修习涵养,一般指由训练和实践而获得的技巧或能力。

职业素养是在职业方面的素养,指从事某一职业所需要的内在规范与要求,重点包括职业道德、职业技能、职业习惯、职场礼仪几个方面。

#### 1) 职业道德

《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干问题的决议》规定了我们今天各行各业都应共同遵守的职业道德的五项基本规范,即“爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会”。

(1) 爱岗敬业——是社会主义职业道德最基本、最起码、最普通的要求,是职业道德的核心和基础,是社会主义主人翁精神的表现。爱岗,就是热爱自己的工作岗位,热爱自己的本职工作;敬业,就是以极端负责的态度对待自己的工作,愿意把额外的时间花在工作上。

(2) 诚实守信——是做人的基本准则,也是社会道德和职业道德的一个基本规范。诚实就是表里如一,说老实话,办老实事,做老实人。守信就是信守诺言,讲信誉,重信用,忠实履行自己承担的义务。

(3) 办事公道——是指对于人和事的一种态度,也是千百年来人们所称道的职业道德。它要求我们在职业活动中要做到公正、公平,不谋私利、不徇私情、不损公肥私、不假公济私。

(4) 服务群众——就是一切从群众的利益出发,为群众着想,为群众办事,为群众提供高品质的服务。

(5) 奉献社会——就是积极自觉地为社会做贡献。奉献社会并不意味着不要个人的正当利益,不要个人的幸福。恰恰相反,一个自觉奉献社会的人,才真正找到了个人幸福的支撑点。

#### 2) 职业技能

职业技能是指从事某项职业所必须掌握的专业知识、操作技能、管理技能和人际沟通

技能等。

专业知识和操作技能就是前面说的专业技术资格。这个方面的职业技能由国家人社部职业技能鉴定中心负责依据国家职业(技能)标准、职业技能鉴定规范(即考试大纲)和相应教材确定,并通过编制试卷进行鉴定考核。

目前,技能型人才在我国依然供不应求。所以,在大专院校都有组织职业技能培训与考证,社会上相关的培训机构也非常多,因此,职业培训热还不会降温,它是我国经济社会发展的必然。

在管理技能方面,目前值得一提的是通用管理能力。

通用管理能力培训认证是目前国内唯一由政府认证并实施的通用型管理能力等级认证,由六个认证构成。其中“基础级”对应两个证书:个人与团队管理证书和资源与运营管理证书。“综合级”对应四个证书:自我发展管理证书、团队建设管理证书、资源使用管理证书和运营绩效管理证书。课程内容如表 3-1 所示。

表 3-1 通用管理能力课程

自我发展	团队建设	资源使用	运营绩效
规划能力	领导能力	财务能力	项目管理
时间管理	组织能力	工作环境	客户质量
沟通能力	合作能力	选人留人	变革创新
谈判能力	激励能力	资源配置	解决问题

### 3) 职业习惯

最新心理学研究表明:习惯产生于偷懒。习惯有好的一方面,也有不好的一方面。习惯最大的好处在于可提高效率,意思是不假思索就能完成某个动作。习惯最大的坏处就是在很大程度上限制了想象能力与判断能力的提升。

职业习惯指职业过程中形成的行为习惯。平时注意养成良好的职业习惯对职业发展具有重要作用。例如,下列有 10 个受企业欢迎的工作习惯<sup>①</sup>:

<sup>①</sup> 节选自:王欣、罗京云《优秀员工的良好工作习惯》。

- (1) 爱岗敬业——坚持将工作当成事业来做。
- (2) 勇于承担——遇到问题从不推卸责任。
- (3) 积极主动——不用领导催,自发自动去做事。
- (4) 高效执行——迅速落实到底,执行彻底到位。
- (5) 注重细节——遇事大处着眼,做事小处着手。
- (6) 追求卓越——凡事没有最好,只有更好。
- (7) 沟通合作——理解同事,擅用团队的力量。
- (8) 敢于创新——做事不仅会用手,更要会动脑。
- (9) 持续学习——没有永远的世界冠军。
- (10) 劳逸结合——善于管理时间,注重劳逸结合。

#### 4) 职场礼仪

“礼”的本体是“理”,是宇宙之道在人类社会的表现形式。礼是一种文化,表达了群体人格的需要,本质是维护群体整体性的进化。

礼仪是在人际交往中,以一定的约定俗成的程序方式来表示尊敬的态度和动作,涉及穿着、交往、沟通等方面的内容,反映了人们在交往过程中相互沟通的形式与技巧。礼仪可以大致分为政务礼仪、商务(职场)礼仪、服务礼仪、社交礼仪、涉外礼仪、外交礼仪等六大方面。

职场礼仪是指人们在职业场所中应当遵照的一系列惯例与规则。了解这些礼仪标准,有利于提升个人的职业形象。职场礼仪主要包括接听电话、握手、递交名片、问候、仪容仪表几个方面,这方面知识网络上很多,在这里就不再一一列举了。

### 三、职场拼搏

#### 1. 想好了就去做

##### 1) 职业决策

著名学者丁克赖吉(Dinklage)根据人做决策的不同行为特征,把职业决策分为八种类型,如表 3-2 所示。

表 3-2 职业决策八种类型

延迟型	知道问题所在,但是经常迟迟不做决定,或者到最后一刻才做决定
宿命型	自己不愿做决定,把决定的权利交给别人或者命运,认为做什么选择都是一样的
顺从型	自己想做决定,但是无法自己坚持己见,常会屈从权威的决定
麻痹型	害怕做决定的结果,也不愿意负责,选择麻痹自己来逃避做决定
直觉型	根据感觉做决定,大多数情况下只考虑自己想要的,不在乎外在的因素
冲动型	不愿意思考太多,往往基于第一想法做出决定
犹豫型	考虑过多,在诸多选择中无法下决定,常常处在痛苦的挣扎状态中
计划型	做决定倾听自己内在的声音,也考虑外在的环境要求,以做出适当的决策

关于如何决策,盖特(Gati)等人发明了职业决策 PIC 模型,如图 3-3 所示。

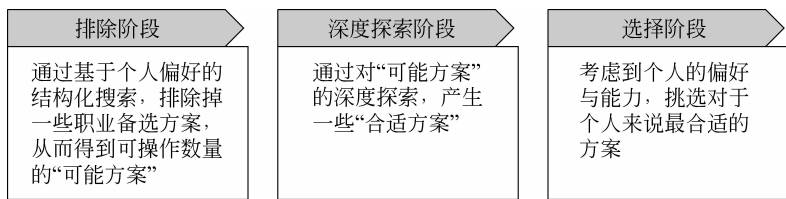


图 3-3 职业决策 PIC 模型

有人说,决策永远是“拍脑门”的,从心理学角度看,这话很有道理。我们在职业决策过程中,无论你是否排除哪些因素不加考虑,其实都是一个比较模糊的理性决策,信息的复杂程度和自我认识的智慧程度决定了我们几乎永远不可能做到精确判断。比如,即使你做了素质测评、职业性向测评,你还是会怀疑这些测评结果是否准确;即使你对外界职业环境和趋势有了规范深刻的调查,最后在决策的时候,你还是会怀疑这些信息是否准确、是否是最新的。可是,怀疑没有用,最终我们还得决策。那怎么办?我们究竟如何决策呢?

给你的建议是:差不多就好,想好了就行动。

所谓差不多就好,意思是我们不能奢求自己能够做出精确的理性判断,要相信自己的直觉判断,而直觉判断是不需要那么多理由的。但不管如何判断,明确事业方向和职业理

想是前提。

## 2) 简历制作

简历是和用人单位沟通的通路,是招聘人员了解你的首要途径。适度的引起用人单位对你的兴趣才是最重要的。一份好的简历,可以在众多求职简历中脱颖而出,给招聘人员留下深刻的印象,是帮助你应聘成功的敲门砖。

求职简历不是履历,它的主要作用是让用人单位快速了解你是一个什么样的人。简历是有特定读者的,在企业,第一读者是单位的HR,第二读者是用人部门的主管,第三读者是总经理或老板。你的简历必须针对他们来制作。所以,简历需要在内容、形式和投放方面下功夫。

### (1) 内容。

大学生的求职简历一般包括四个方面的内容,每个方面的重要性都差不多。有人问,说企业特别注重工作经验,能否加重这一块的比例,其实没有必要。企业强调工作经验的原因有两个:一是企业的HR无法通过简历判断求职者能否胜任本公司这个岗位,试图通过你在其他单位的经验来类比判断,主观认为有经验比没经验好;二是企业一旦决定招大学毕业生,就从根本上没指望大学生有多少工作经验,所以你写得再多也没用。

① 个人信息:包括姓名、性别、年龄、婚否、身高、体重、健康状况、身份证号码、籍贯、民族、信仰、政治面貌;户口所在地、目前住址、联系方式;毕业院校、就读专业、学历学位等。有些岗位工作保密性强,需要提供家庭信息或主要社会关系信息;有些岗位重视外貌,需要拍一张标准简历照。需要根据企业和岗位的实际需要选择披露以上信息。

② 知识经验:知识方面包括主辅修课程、经历的培训及取得的证书,其他研读过的著作;经验方面包括在学校的社团工作经验、比赛经验、实习经验或工作经验,还包括发表过的论文,所获得的奖项等信息。需要说明的是:仅把学到的知识和累积的经验(包括失败)告诉用人单位还略显不足,亮点是在后面写上掌握了什么。例如,“通过……学习(实习),掌握了……方法与技能。”

③ 基本素质:主要包括天赋与性格两个部分,其中天赋要从六种基本天赋中选出优势天赋2~3项来描述,性格也是要从六项基本情绪模式中选出2项来描述。不同天赋个

性对应的能力或影响力见“素质要素一览表”。需要特别提醒的是：所选择的优势天赋与个性必须与岗位胜任素质模型一致，否则还不如不写。例如：

- 具有很强的机会把握能力，尤擅计算。
- 具有很强的工作魄力和执行力，擅长现场管理。
- 具有很强的想象力和逻辑能力，擅长设计规划。
- 具有很强的亲和力和表达能力，擅长人际沟通。

④ 愿望心态：主要包括人生观、价值观、事业观与工作观。其中，人生观描述你对人生意义、人生使命的观点，价值观描述你对待主要行为的价值倾向，事业观描述你对产品或事业的理解与热爱程度，工作观描述你对工作报酬的理解与需求。例如：

- 人生观——积极进取，做好该做的事。
- 价值观——学习、创新、分享、奉献。
- 事业观——拥有事业是必需的，无论是创业还是从业。
- 工作观——薪酬的多少来自客户对自己劳动价值的认可。

需要说明的是：目前很多企业并没有明文规定需要你提供这些信息，很多求职者也没有提供这些信息，但是企业的决策者在内心深处却十分想了解。如果你提供了这些信息，会让他们眼前一亮，只要描述恰当，他们会觉得你是一个很有思想的人。

## (2) 形式。

简历的形式十分重要，尤其在吸引招聘官阅读方面具有不可替代的作用。调查表明，吸引招聘官认真看完你的简历，首要因素就是简历的形式。

简历的形式包括语言表达、排版设计两个方面：

① 语言文字表达。语言文字的表达是在考验我们的语文功底，我们必须在有限的篇幅内向读者展示你是一个怎样的人，同时还要让读者阅读时产生愉悦的感觉。要写好这些文字，有三个原则：

第一，表达目标明确。就按上述的四个方面进行描述即可，不要写跟所应聘的岗位不相干的内容，同时语气坚定自信，字里行间体现出一股精明干练的职业气质。明确地告诉对方，我是来参与工作的，贵公司这个岗位，我是最适合的！简历的大小标题特别重要，要跟内容匹配。尤其是大标题，不要直接写“个人简历”四个大字，你尝试换一个，如“郑小琪

的简历”，跟电子版的文件名一致。副标题字小一点，可以写“有志从事××类职业”，或直接写联系电话。

第二，描述风格严谨。严谨就是要体现认真负责的态度。如果不是设计师、广告文案等艺术性较强的岗位，简历的写作文风最好严谨一点，因为 HR 和部门经理都是从业者，严谨认真的工作态度与作风是他们希望看到的。一切标新立异、俏皮搞怪的作法被选中通知面试的概率要小得多。

第三，文字简练精确。简历强调的就是一个简字。HR 们工作都很忙，他们没有太多时间研究你的简历，所以简历中文字一定要简练，要做到惜墨如金，坚决不要说废话，更不能作假或是而非，不然以后被发现将十分被动。同时用词要讲究精确，要反复推敲，找到最精确的字词来表达，尤其是那些能够反映你能力的形容词，如“极强的”“很强的”“较强的”。

## ② 排版设计。

简历的排版设计很重要，相当于店面的装修。经验丰富的求职者的简历页数可以是两页，甚至是三页，但大学生的简历最好就一页。几乎没有几个 HR 会有耐心阅读两页以上的简历。例如，文本式的版面设计可以参考以下指标：

**【规格】**A4(21cm×29.7cm)。

**【字数】**500 字左右。

**【字体】**宋体、仿宋体、标题加粗或黑体不加粗。

**【字号】**五号、小五号(视字数确定)，标题四号或三号。

**【页边距】**上下左右 2~3cm。

**【行间距】**1~1.15 倍(视字数确定)。

**【段间距】**6~12 磅(配行间距)。

在版式设计上，原则是视觉舒服、重点突出。如果是管理类的岗位，版式设计可以简朴一点；如果是艺术类岗位(如策划、文宣)，版式设计可以灵活一点，主要是要有针对性。具体的设计样式，网络上都有很多模板，Word、WPS 也自带了很多漂亮的模板。这里特别不建议用人才网自带的模板，那些千篇一律的模板基本上没法体现个性与应聘岗位的针对性。

### (3) 投放。

简历的投放也有讲究。投放一般分两种，现场递交和网络邮件，不同的场合注意点略有不同。

在招聘现场投放简历是直接交打印好的文本给招聘官。现场递交简历有几个要点：

① 简历打印要用 80~150g 之间质量好的纸张，黑白的也可以，但一定要干净平整，不要有褶皱、污渍。最好贴上彩色的职业照，还可以在留白处亲笔签名，给人以“正本”的感觉。只要你做的简历足够严谨、大气、精致，就没有哪个 HR 轻视。

② 递交简历时要放下其他东西，双手把简历交给招聘官。当招聘官浏览完后，如果有提出看其他证件或资料，再把准备好的资料拿出来交招聘官查验。这个过程中，简历可以留下，除非招聘官有特别要求，其他资料可以带走。

网络投放简历大多以发邮件的方式。要点如下：

③ 邮件的标题。除在企业的官网进行“网申”外，大部分简历将通过邮件发送。邮件的标题十分重要，关系到招聘官能否点击你的邮件。邮件的标题不能有那些乱七八糟的符号如 &、%、#、@、\*……，招聘官会误以为是垃圾邮件或病毒文件。最好切中主题，采取“姓名+应聘岗位”方式，如“郑 \* 琪的简历(应聘企业文化专员)”，注意不要画蛇添足，在标题内留下“大学毕业生”字样。

④ 求职信。有段时间比较流行写求职信，现在慢慢少了。求职信的好处在于让招聘官在邮件正文就能看到关键信息，省去了打开附件的麻烦。如果你的简历是文本而不是表格，最好把简历复制在邮件正文处；如果是表格，复制后容易变形，最好采用链接附件的方式。邮件正文也不宜留下大块空白，可以写几句能吸引招聘官点击你的简历附件的文字吧。

⑤ 简历的跟踪。首先是你要确保自己的邮箱具有稳定性，以确保邮件有发出和能够收到企业的回复。简历发出后，为了促使招聘官查看你的简历，你还可以在企业招聘截止日期后进行跟踪，即打电话给招聘官，谦虚地介绍自己，然后问问邮件有没有收到，并表达希望能够得到面试机会的愿望。

⑥ 其他注意事项：一家公司用一份简历，不要应聘多个岗位，因为这样会让招聘官误会你缺少职业生涯规划。邮件发出的时间不妨在招聘截止之前，这样可以让你的邮件排