全美MBA顶级课程
佛罗里达大学
《职业生涯规划与面试技巧》

罗伯特·C·里尔登
（Robert C. Reardon）

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生　函授学习　权威双证　国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、
- 采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册　经理资格证**+MBA**研修证**+**人才测评证**+**全套学籍档案
- 收费标准　：仅收取**1280**元　　招生网址：**www.mhjy.net**

报名电话：**13684609885　0451—88342620**

咨询邮箱：xchy007@163.com　咨询教师**:** 王海涛

-
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）

美华论坛
www.mhjy.net

颁证单位：中国经济管理大学

- 主办单位：美华管理人才学校

- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- **-----**请速登陆：**www.mhjy.net**

第一章

生涯规划导言

大纲

- 重要的定义
- 一个生涯理论的例子
- 认知信息加工理论（**CIP**）
- “生涯”的历史——过去与现在

历史回顾

- “生涯”的出现
- 工业革命
- 移民潮
- 早期工作环境的风险

职业辅导

- 弗兰克·帕森斯（**Frank Parsons**）的职业局
- 帕森斯的三步骤程序
  -自我评估
  -对各种选择的思考
  -严谨的推理
- 生命全程的过程

今日之生涯规划

- 急剧的变化
- 当今组织中的工作性质
- 工作选择
- 多样化
- 性别
- 生涯材料与资源

生涯问题为何如此重要？

1. 充分就业对国民“健康”的影响
2. 失业与社会问题和生理问题之间的关系
3. 组织失败的影响
4. 受影响的人群

Some Definitions

- 生涯发展（**career development**）
- 生涯**(career)**
- 工作**(work)**
- 职业**(occupation)**
- 职位**(position)**
- 工作（**job**）

Key Definitions Exercise

a. 生涯（career）
b. 生涯发展（career development）
c. 工作（work）
d. 职业（occupation）
e. 职位（position）
f. 工作（job）

1. 动物庇护所的志愿者
2. 包括了塑造你当前状况的所有因素
3. 会计
4. 我的面试成功了，我得到了一个——
5. 微软有一个公开——招聘一个技术培训师
6. 此刻你正在——

罗伊方程(Roe’s Formula)

职业选择 = S[(eE + bB + cC) + (fF, mM)) + (lL + aA) + (pP x gG x tT x il)]

S——性别

E——总体经济状况

B——家庭背景/种族

C——机遇

F——朋友，同伴

M——婚姻状况

L ——一般学习与教育

A ——后天习得的特殊技能

P ——生理特征

G ——认知或特殊天赋能力

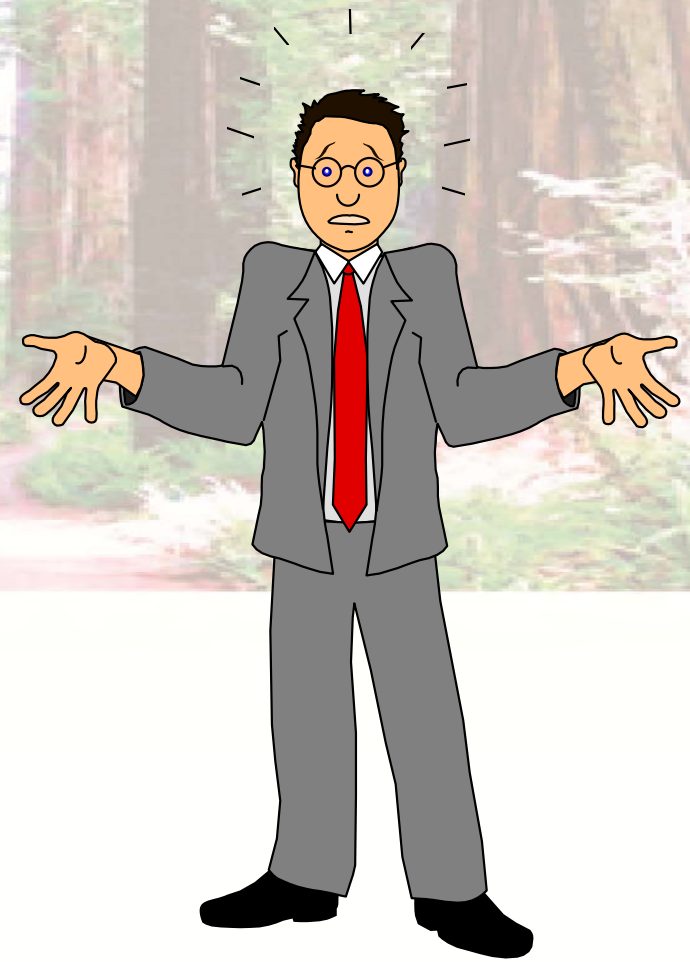
T ——气质和个性

I ——兴趣/价值观

你认为哪个因素最重要？

有关生涯选择和发展的理论

- 为什么要学习生涯理论?
- 理论对我们有何帮助?
- 个人的生涯理论



有关生涯选择和发展的理论

- *结构型理论 (特定时间点的；选择的内容)*
- *过程型理论 (发展性的; 选择的方式)*

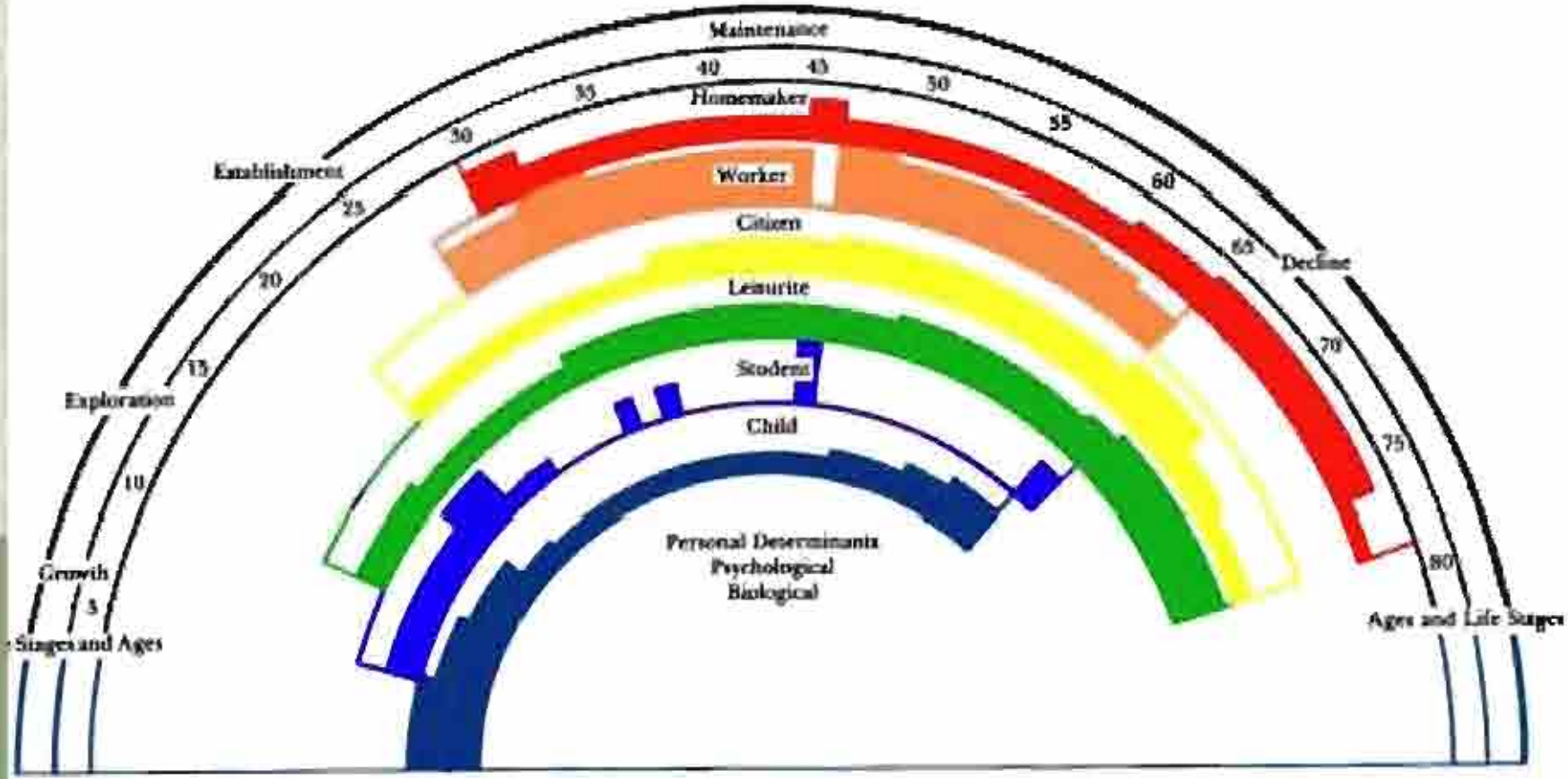
结构型理论样例

- 帕森斯（**Parsons**）
- 罗伊（**Roe**）
- 霍兰德（**Holland**）

过程理论样例

- 舒伯的生涯彩虹图

The Career Rainbow:



A Career can be defined as a sequence and combination of roles a person plays throughout their lifetime. There are three dimensions of the Career Rainbow:

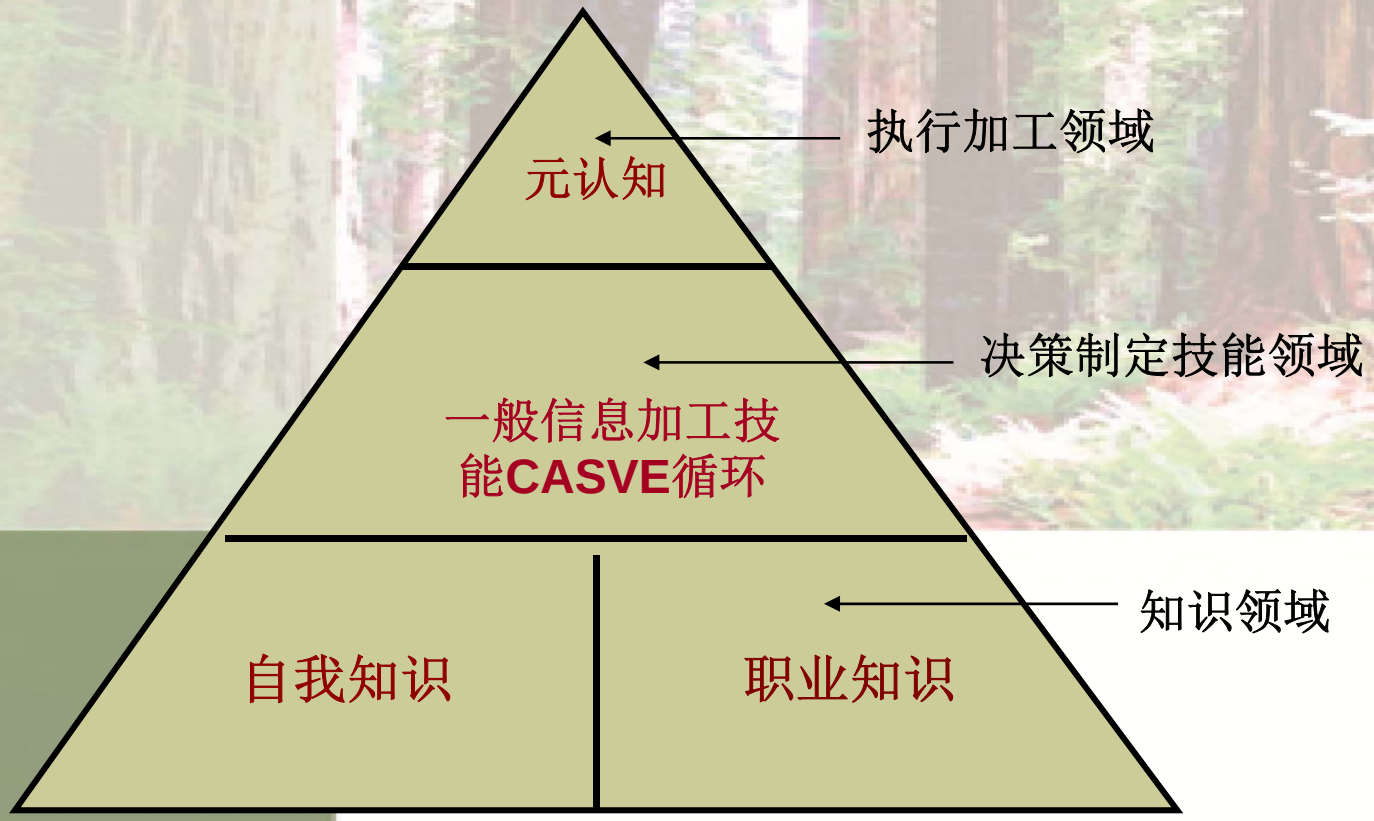
认知信息加工理论 (CIP)

- 基于我们思考和感受的方式
- 问题解决活动
- 基于我们所知道的内容，以及我们思考知识的方式
- 要求记忆, 动机
- 生涯发展包括终身学习和成长
- 我们生涯的质量取决于我们是否能够成功学会作出生涯决策和解决生涯问题

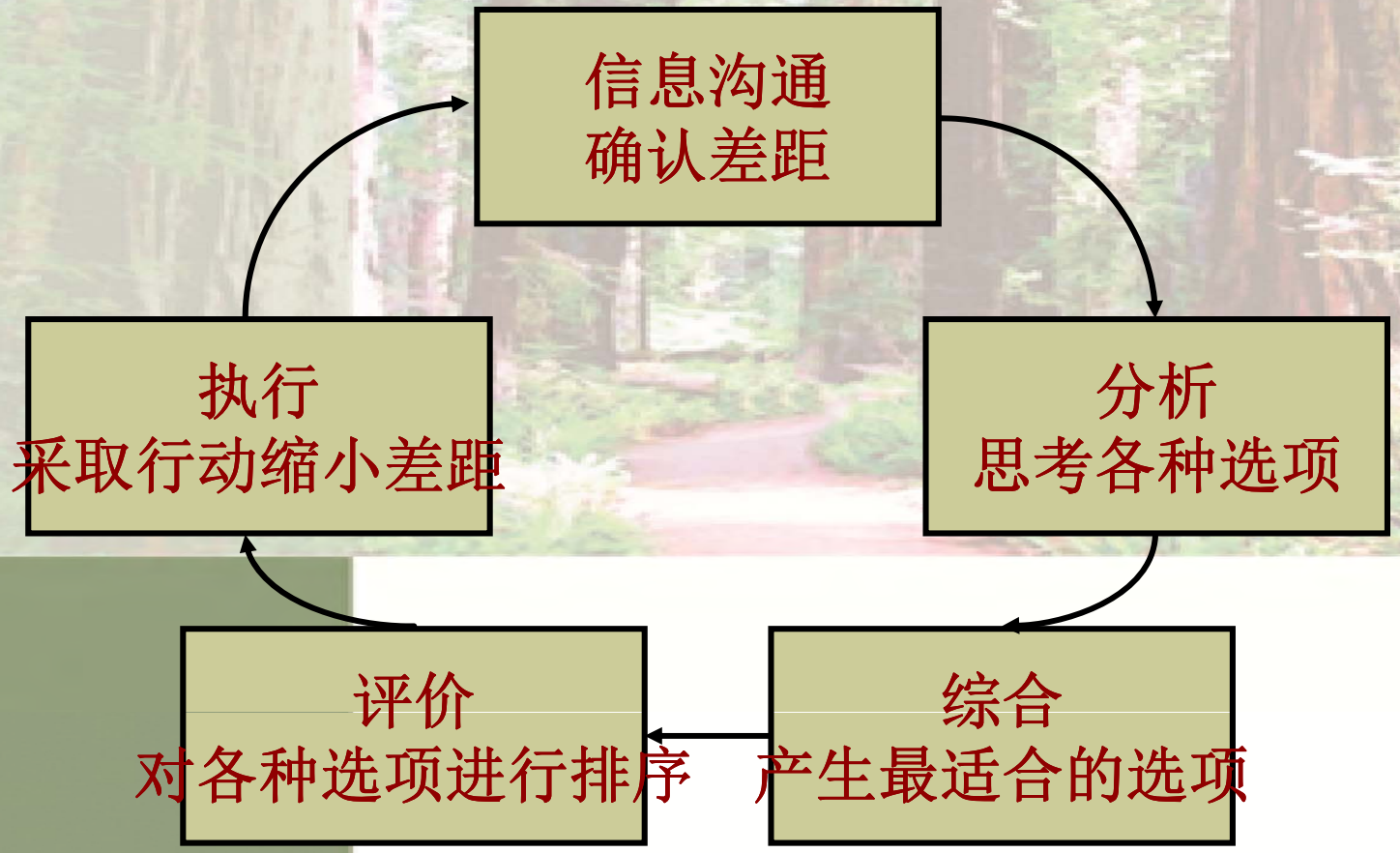
生涯问题的性质

- 包含一种差距
- 复杂的、涉及情感
- 多重选择, 没有单一的正确选项
- 结果的不确定性
- 抉择产生新的问题

信息加工金字塔



有关信息加工技能的CASVE循环（决策）



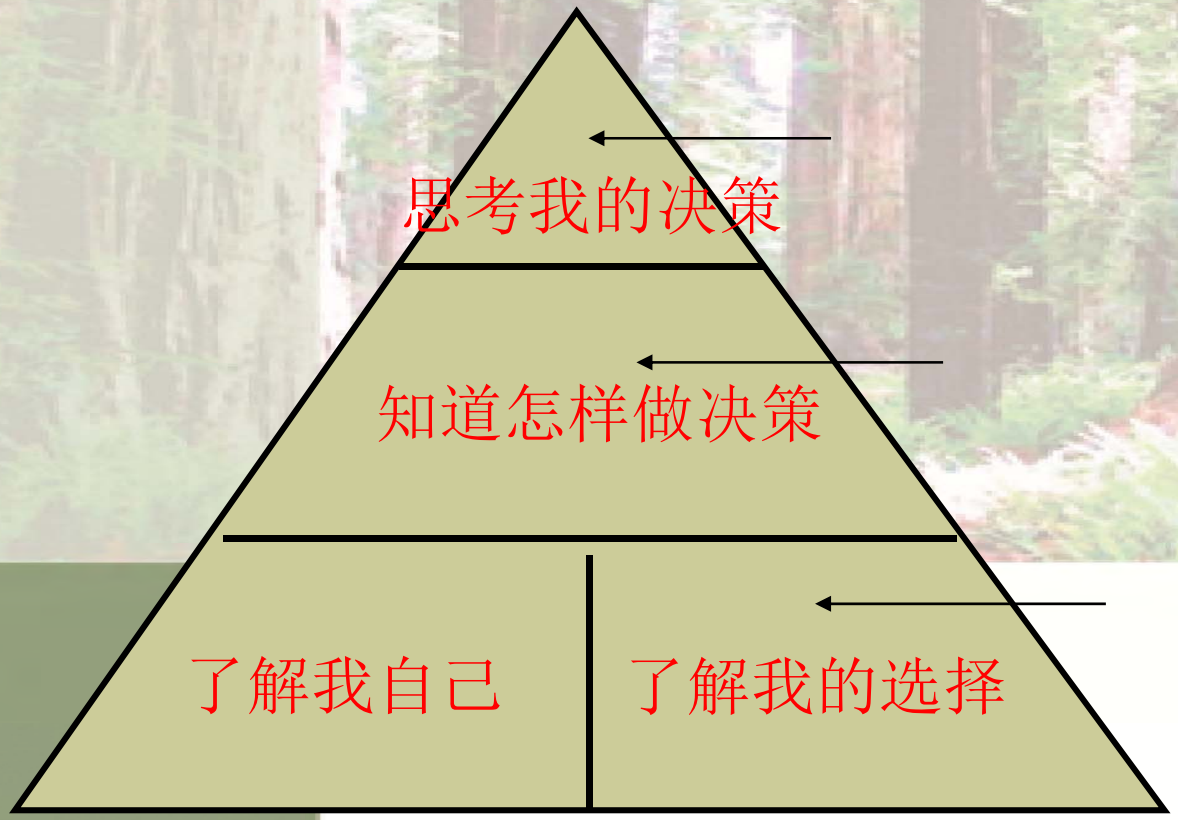
总结

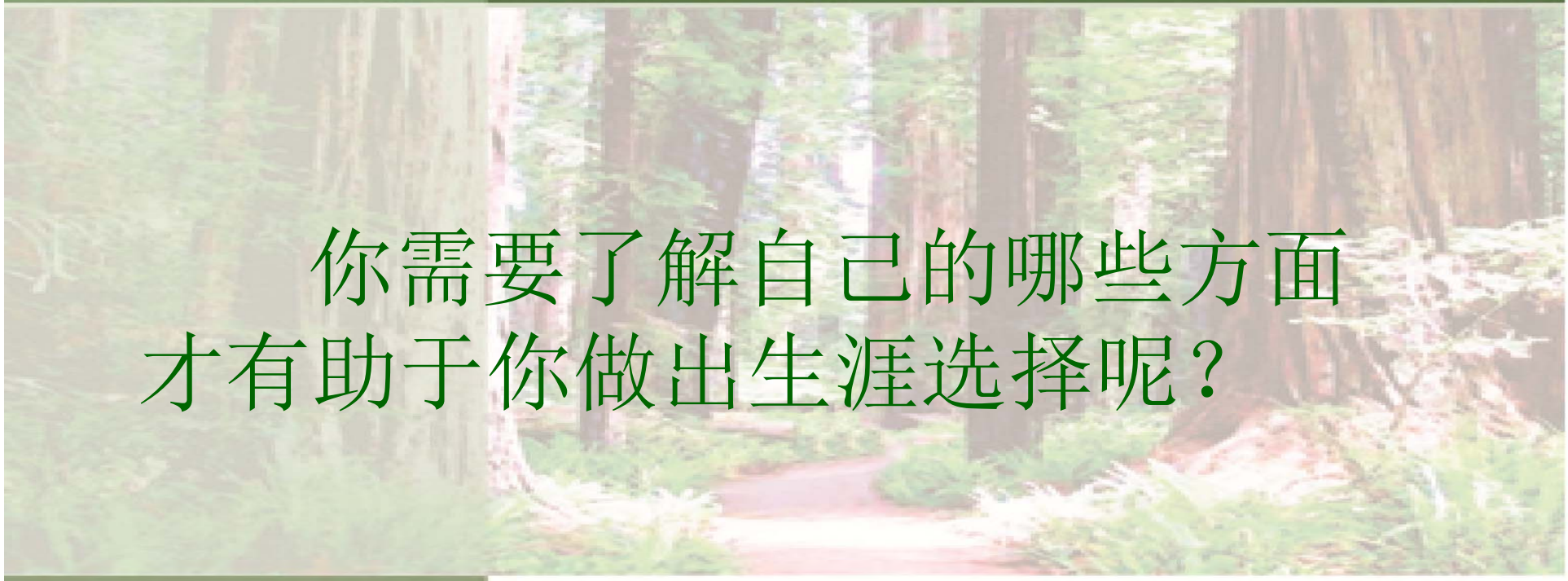
- 社会力量对生涯发展的影响
- 生涯问题的重要性
- 生涯选择和发展的观点
- 认知信息加工 **(CIP)**

第二章

了解自我

What’s Involved in Career Choice?





你需要了解自己的哪些方面
才有助于你做出生涯选择呢？

自我知识

价值观

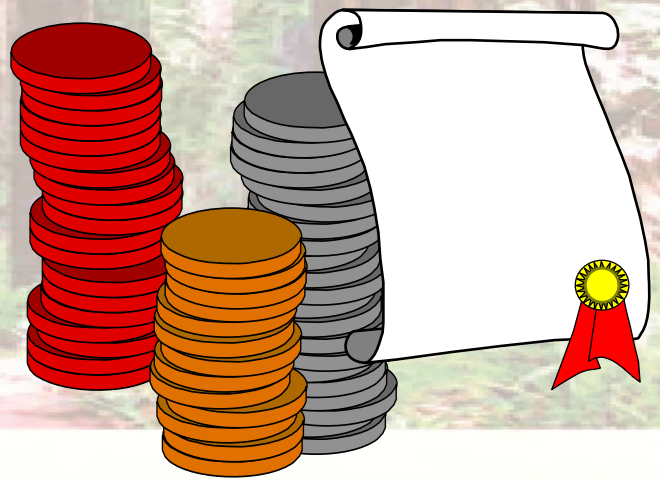
兴趣

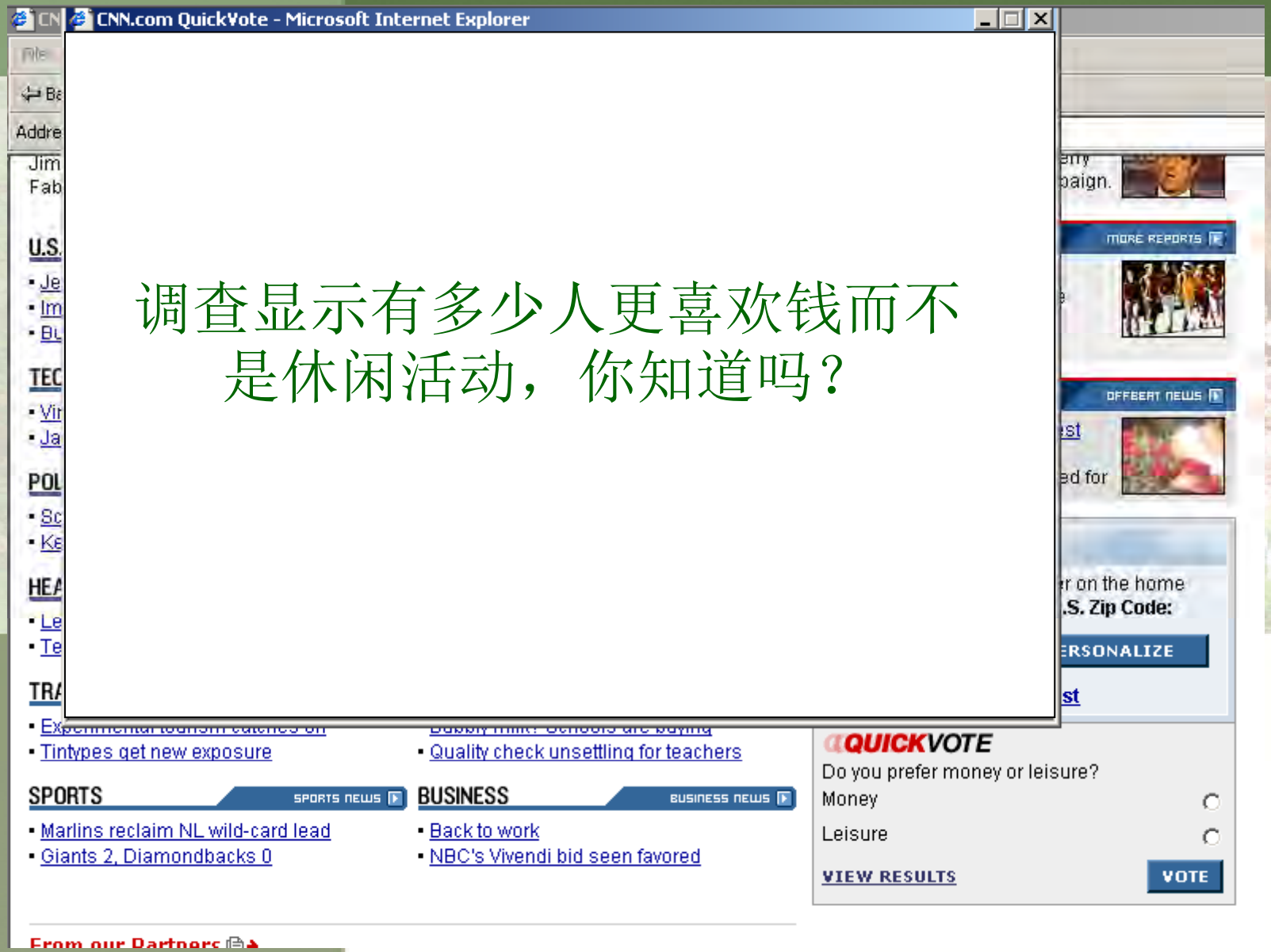
技能

价值观

定义:

某些对你来说很重要或你很想要的东西





调查显示有多少人更喜欢钱而不是休闲活动，你知道吗？

CNN.com QuickVote - Microsoft Internet Explorer

CNN.com

close window

QUICKVOTE

Created: Monday, September 01, 2003, at 09:47:04 EDT

Do you prefer money or leisure?

Money		46%	38371 votes
Leisure		54%	44425 votes
			Total: 82796 votes

This QuickVote is not scientific and reflects the opinions of only those Internet users who have chosen to participate. The results cannot be assumed to represent the opinions of Internet users in general, nor the public as a whole. The QuickVote sponsor is not responsible for content, functionality or the opinions expressed therein.

Related:

- Study: U.S. workers most productive overall

Spiegel Swim Sale SAVE up to 40% shop

- Tintypes get new exposure
- Quality check unsettling for teachers

SPORTS

- Marlins reclaim NL wild-card lead
- Giants 2, Diamondbacks 0

BUSINESS

- Back to work
- NBC's Vivendi bid seen favored

QUICKVOTE

Do you prefer money or leisure?

Money

Leisure

VIEW RESULTS

VOTE

From our Partners

价值观澄清过程的7个步骤

选择一个价值观

1. 自由和没有压力
2. 从各种可能性中
3. 考虑过后果之后

价值观澄清过程的7个步骤（继续）

珍视你的价值观

4. 喜欢你的选择
5. 愿意公开声明

依照你的价值观行动

6. 在行为上做一些事情
7. 始终如一和重复的行动

®交互指导信息系统的价值观

- ☞高收入
- ☞社会声望
- ☞独立性
- ☞帮助别人
- ☞稳定性
- ☞多样性
- ☞领导力
- ☞休闲

[Used by permission of Valpar International Corporation]

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生　函授学习　权威双证　国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、
- 采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册　经理资格证**+MBA**研修证**+**人才测评证**+**全套学籍档案
- 收费标准　：仅收取**1280**元　　招生网址：**www.mhjy.net**

报名电话：**13684609885　0451—88342620**

咨询邮箱：xchy007@163.com　咨询教师**:** 王海涛

-
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）

美华论坛
www.mhjy.net

颁证单位：中国经济管理大学

- 主办单位：美华管理人才学校

- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- **-----**请速登陆：**www.mhjy.net**

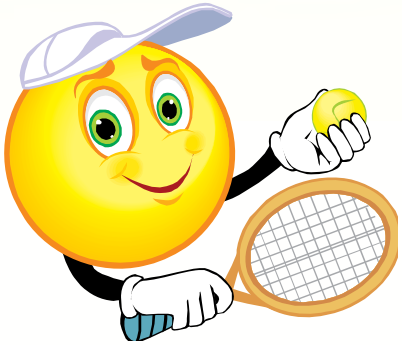
自我知识

兴趣

兴趣

定义：

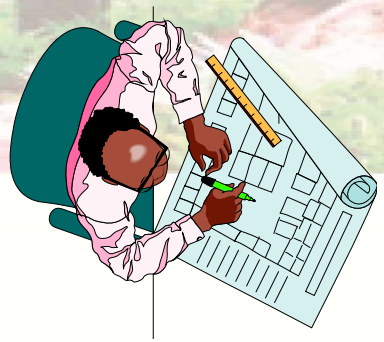
–人们为了乐趣或享受而做的那些事情。



兴趣测量

◆表达的兴趣

◆评估的兴趣



评估vs.表达

你认为有什么不同？

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生　函授学习　权威双证　国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、
- 采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册　经理资格证**+MBA**研修证**+**人才测评证**+**全套学籍档案
- 收费标准　：仅收取**1280**元　　招生网址：**www.mhjy.net**

报名电话：**13684609885　0451—88342620**

咨询邮箱：xchy007@163.com　咨询教师**:** 王海涛

-
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）

美华论坛
www.mhjy.net

颁证单位：中国经济管理大学

- 主办单位：美华管理人才学校

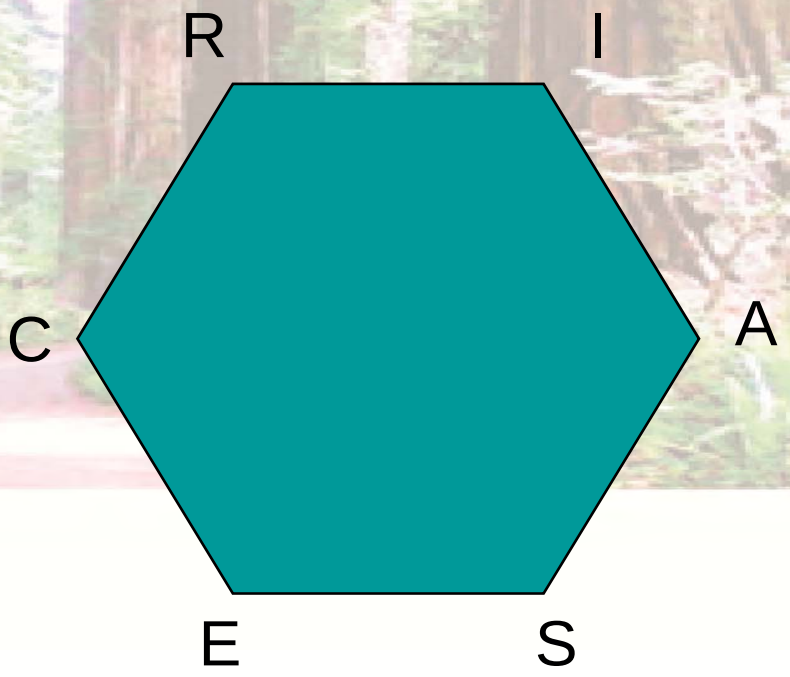
- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- **-----**请速登陆：**www.mhjy.net**

霍兰德理论中的四个概念（idea）

- 大多数人都可以被归类为六种**RIASEC**类型中的一种。
- 同样有六种**RIASEC**环境存在。
- 人们都在寻找一种环境，能够运用他们的技能和能力、表达他们的态度和价值观等。
- 行为取决于人格特点与环境特点的交互作用。

霍兰德类型说

- 实用型（R）
- 研究型（I）
- 艺术型（A）
- 社会型（S）
- 企业型（E）
- 事务型（C）



自我知识

技能

技能

- 我们能做好的事情
- 我们习得/获得/发展的行为
- 特殊的天赋和能力

鉴别技能

- *你的降落伞是什么颜色的？ (Bolles, 2008)*

- *FSU网上生涯文件夹（www.portfolio.fsu.edu）*

9种FSU文件夹的技能

1. 沟通
2. 创造性
3. 批判思维
4. 领导力
5. 生活管理
6. 研究/计划管理
7. 社会责任感
8. 团队合作
9. 技术/科学技能

改善我们的自我知识

- 更“积极”地思考自己
  - 不要过度概括过去的经验
  - 不要过度依赖他人的看法
  - 不要在处于某种危机时作决定
  - 充分利用可用的各种工具
  - 使用清晰、完整的自我知识

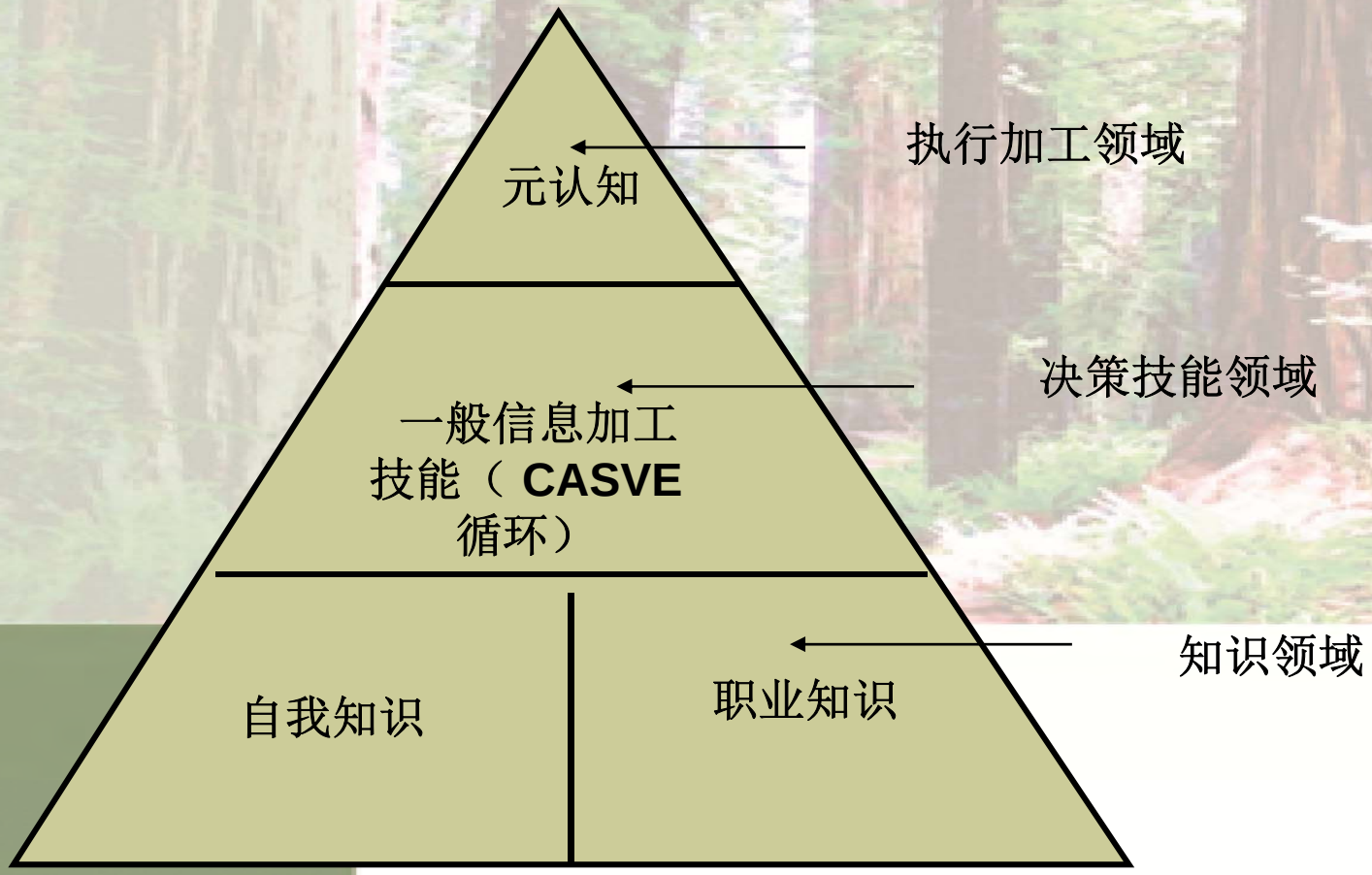
改善我们的自我知识

- 寻找/获得各种生活经历与经验
- 加工/谈论这些经历与经验
- 把这些生活事件和经历相互联系起来
- 把这视为一个终身的过程

第三章

了解我的各种选择

信息加工金字塔模型领域



大纲

- 联结职业、教育和闲暇
- 职业
- 关于教育和培训的知识
- 闲暇时间
- 改善我们的职业、教育和闲暇的知识

“生命的三个部分”(Bolles, 1981)

- 教育、工作和退休被誉为生命的三个阶段或组成部分
- 前人把它们看做三个独立、分开的生命阶段
- **Bolles**认为这三个阶段或部分在我们整个生命过程中是混合在一起的

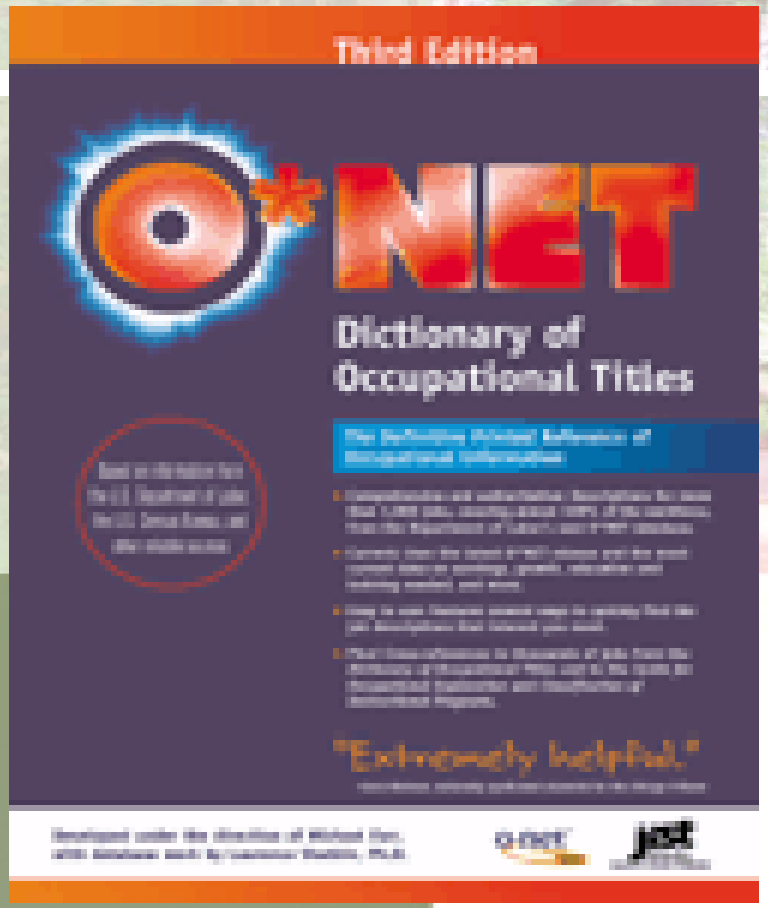
你同意Bolles吗？

- 你是怎么将学习、工作和娱乐融入你的生活里？
- 将来你又会怎么做？
- 你觉得这是一件重要的事吗？

职业

- 职业的数量
- 关于职业
- 职业正在发生变化
- 职业分类
- 行业分类
- 定位职业信息

职业的数量



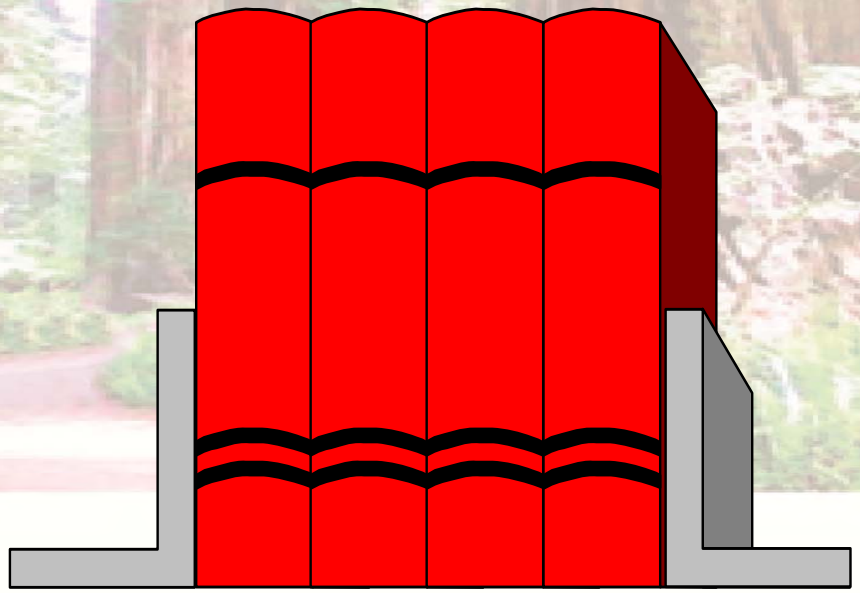
O*NET”

职业名称词典

http://online.onetcenter.org/

关于职业我们知道些什么？

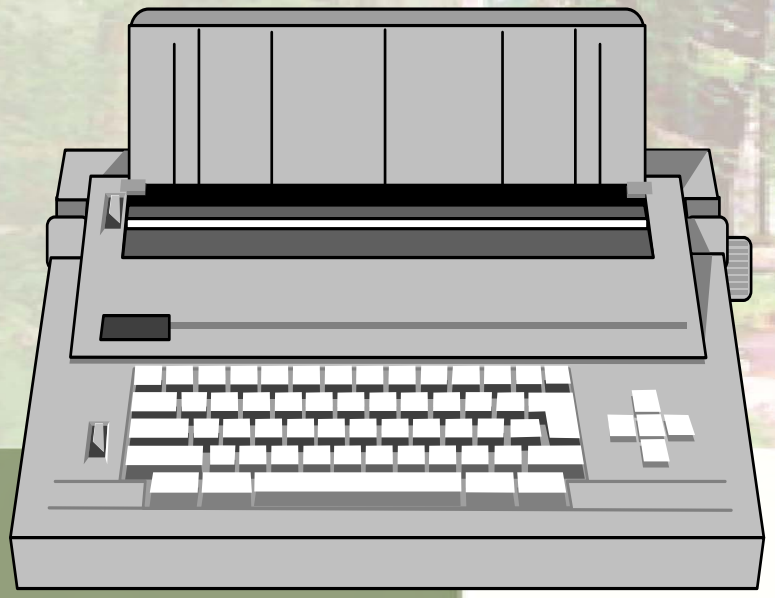
- 美国劳工部
- 职业就业统计（**OES**）
- 生涯信息传递系统（**CIDS**）



生涯信息传递系统（CIDS）

- 生涯信息传递系统（CIDS）
- 佛罗里达州——Choices Planner
- —http://www.bridges.com/cpflorida
- —23个不同的分类信息主题，如：教育水平、前景、技能、兴趣等
- eDiscover
- —http://www.act.org/discover/login

职业正在发生变化



- 变化的本质
- 新职业

职业分类

- 职业名称词典（**DOT**）
- **O*NET** http://online.onetcenter.org/
- 职业就业统计（**OES**）
- 标准职业码（**SOC**）
- 霍兰德码（**HOLLAND CODES**）
- 工作世界地图
- 北美行业分类系统（**NAICS**）

NAICS是什么？

- 北美行业分类系统
- 行业中的团体组织主要依靠于它们的经济活动
- 组织主要分为六类

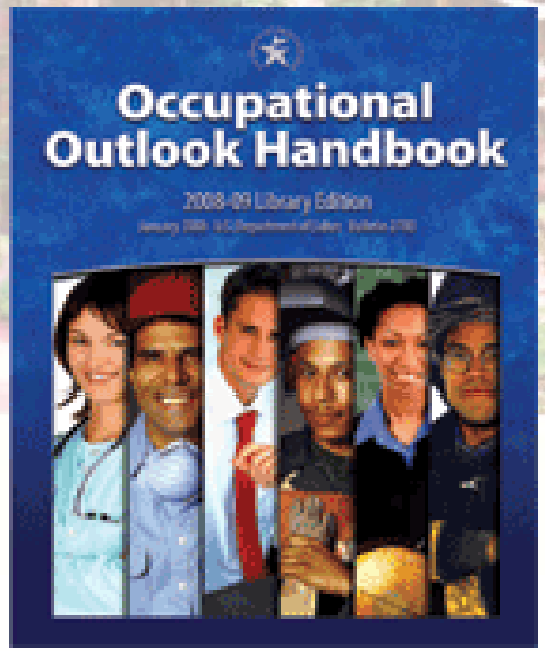
你会怎样利用NAICS？

职业信息来源

- 政府出版物

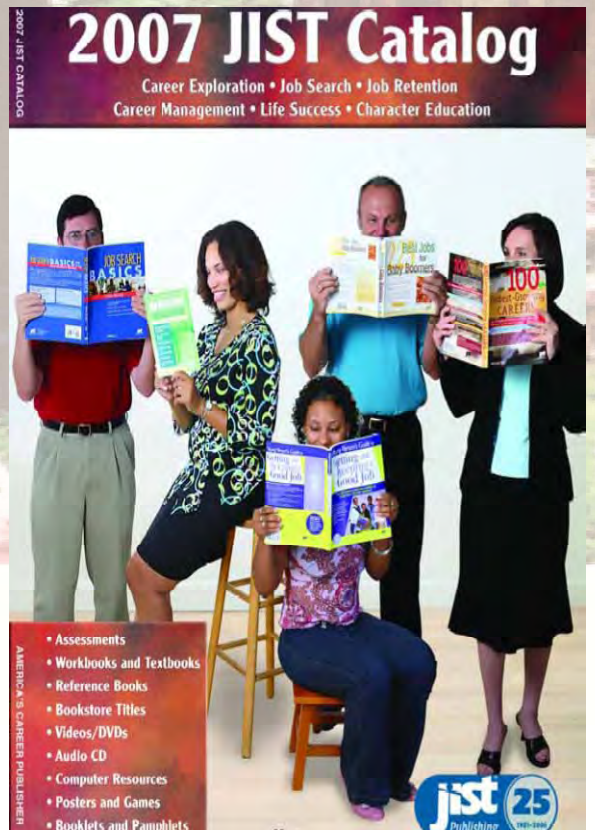
- 如：《职业展望手册》

http://www.bls.gov/oco/



职业信息来源

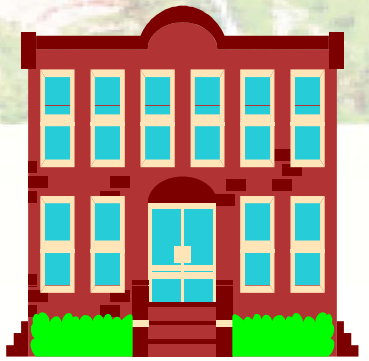
- 英特网
- 私营出版商
- 贸易和专业协会



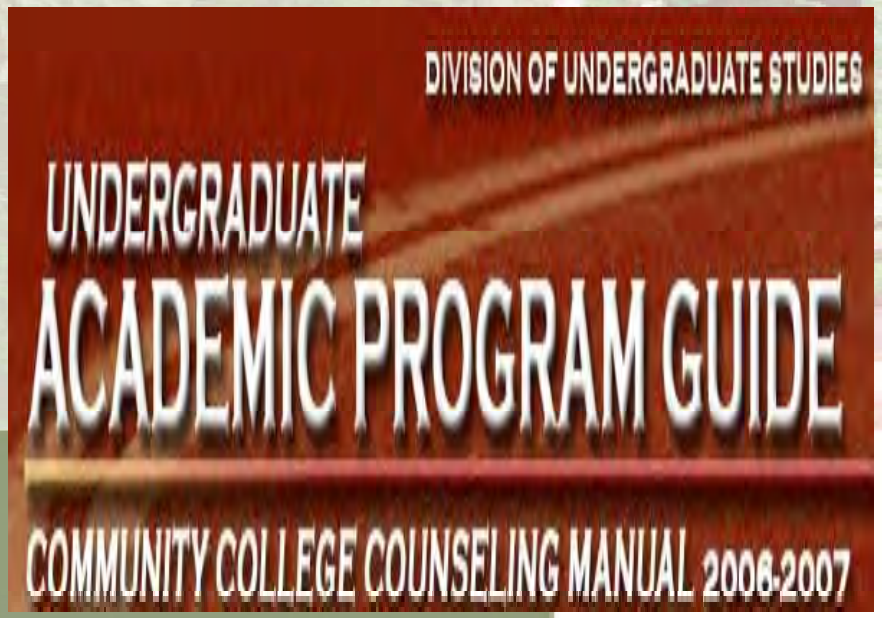
American Psychological Association

关于教育和培训的知识

- 教育项目的分类
- 大学与非大学培训的各种选择
- 认证、评级、证书和执照
- 信息来源与支持



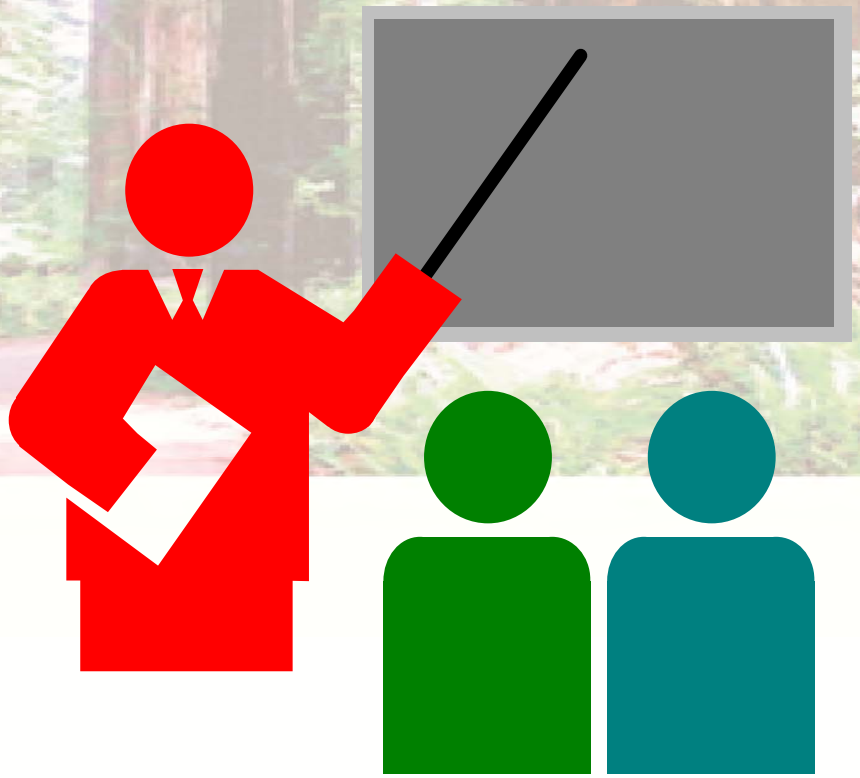
大学培训的各种选择



- 系 与专业
- 专业与职业的关联
- 影响专业选择的因素

非大学培训的选择

- 职业教育
- 学徒
- 继续教育
- 军事培训
- 先前工作学分



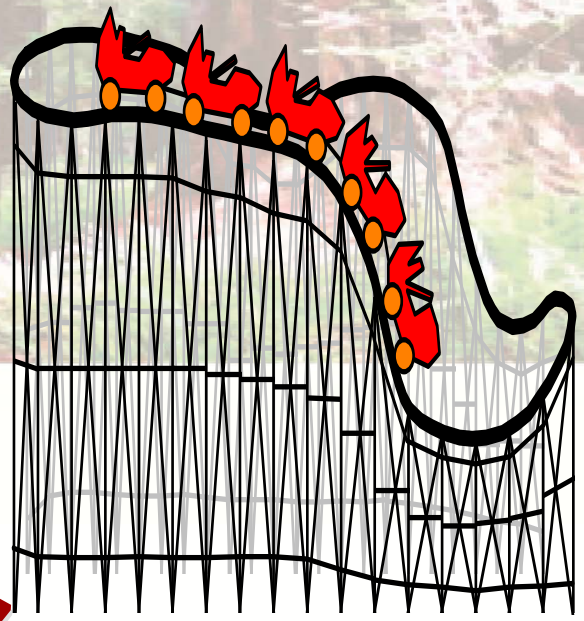
比较与区别

认证
评级
证书
执照

关于教育、培训和资金援助的信息

- 生涯信息传递系统（**CIDS**）
- 计算机辅助职业指导系统 （**CACGS**）
- 教育机会导引（**EOF**）
- 参考书
- 英特网

闲暇时间



闲暇的定义

是指根据可随意支配的收入、时间和社会行为，相对而言由自己决定的活动或经验。

这些活动可以是身体的、智力的、志愿的、创造性的或是以上四者的结合。

闲暇活动的作用

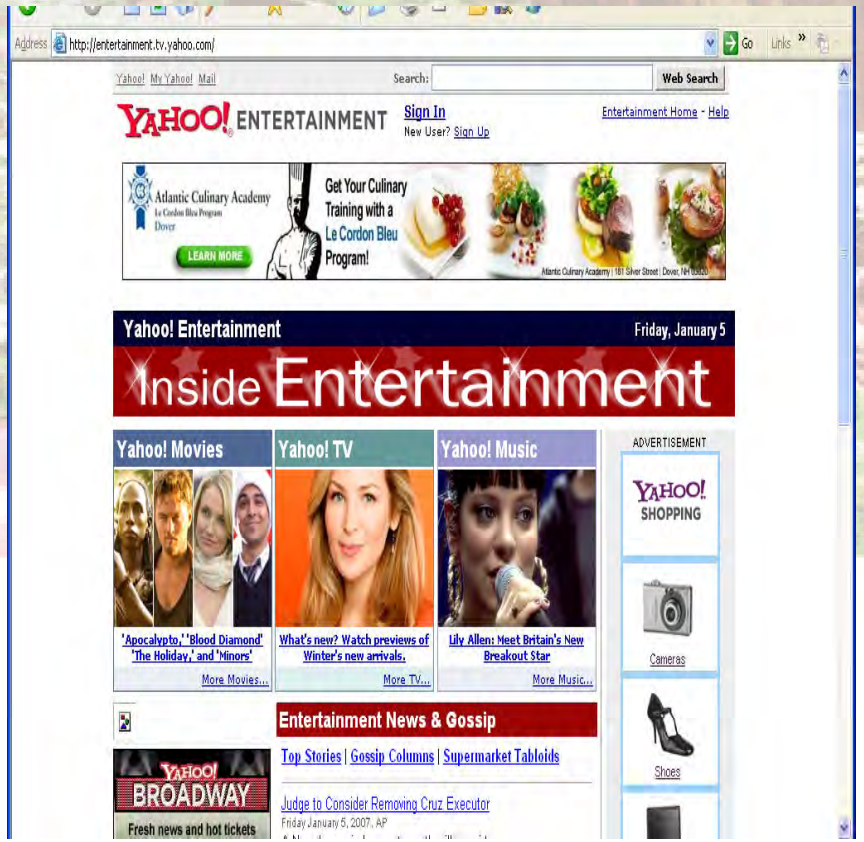
- 馈赠的
- 补充的
- 补偿的

闲暇分类

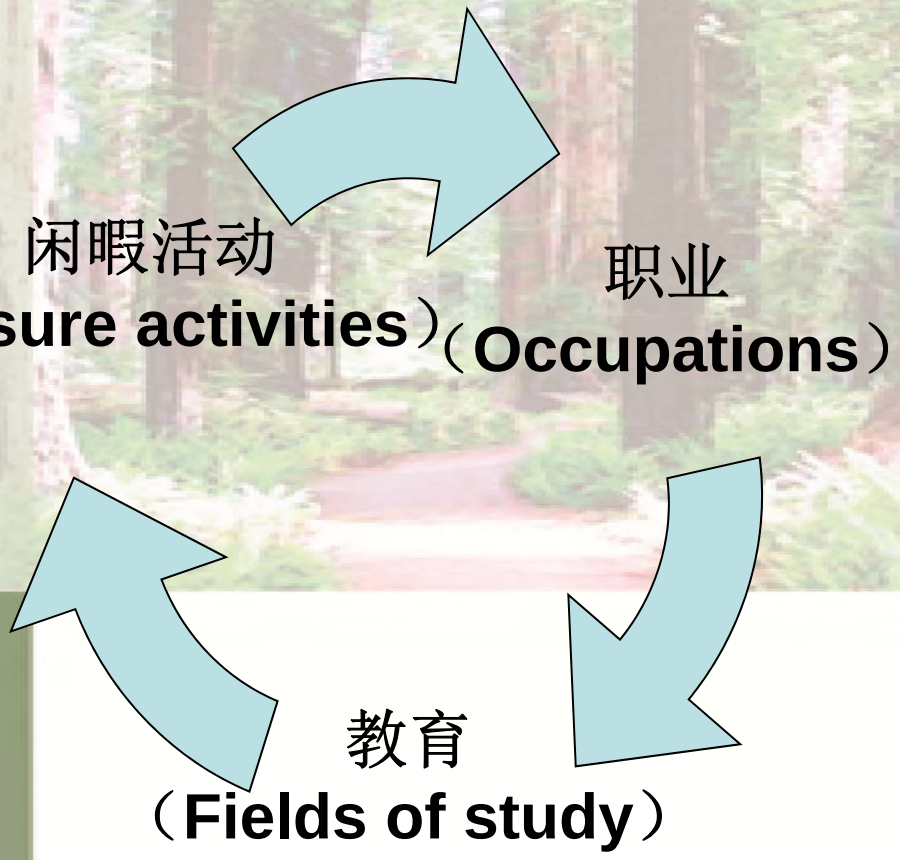
- 欧维斯（**OVERS**）
- 泰勒（ **TAYLOR**）
- 阿德金斯（ **ADKINS**）
- 闲暇活动搜索（使用霍兰德编码）

闲暇活动信息来源

- 俱乐部/组织机构
- 杂志、时事通讯和书籍
- 报纸/黄页
- 英特网
- 旅游胜地/社区娱乐中心
- 闲暇咨询服务机构



改善我们的职业、教育和闲暇知识



更好地思考各种选择

1. 建立一个概念框架或结构
2. 避免太苛刻或者太宽松
3. 学习做出区分的策略
4. 增加思考的复杂性
5. 注意偏见、肤浅和不准确

完善关于选择的信息

- 运用你的研究技能
- 使用不同的方法

- 成为一个批判的读者
- 投入时间
- 从咨询员或者图书管理员那里获得帮助

发人深思

- 假设你花86000小时在工作上（工作43年，8小时/天，每周工作5天，每年工作50周）
- 而你花100小时在这门课上，学习和研究与你的将来有关的选择，这只是上述工作时间的1/1000。
- 你会怎么想？

第四章

生涯决策制定

大纲

- 良好决策的重要性
- 生涯决策制定者的类型
- 有效决策制定中的阻碍
- 生涯决策制定者的类型
- CASVE 循环
- 改进我们的生涯决策制定

良好决策的重要性

- 评估我们生活有效性的指标
- 一些决策的长期影响
- 其他人通过我们制定决策的方式来评估我们
- 我们决策的结果

生涯决策制定者的类型

- 已决策者
- 未决策者
- 迟疑决策者

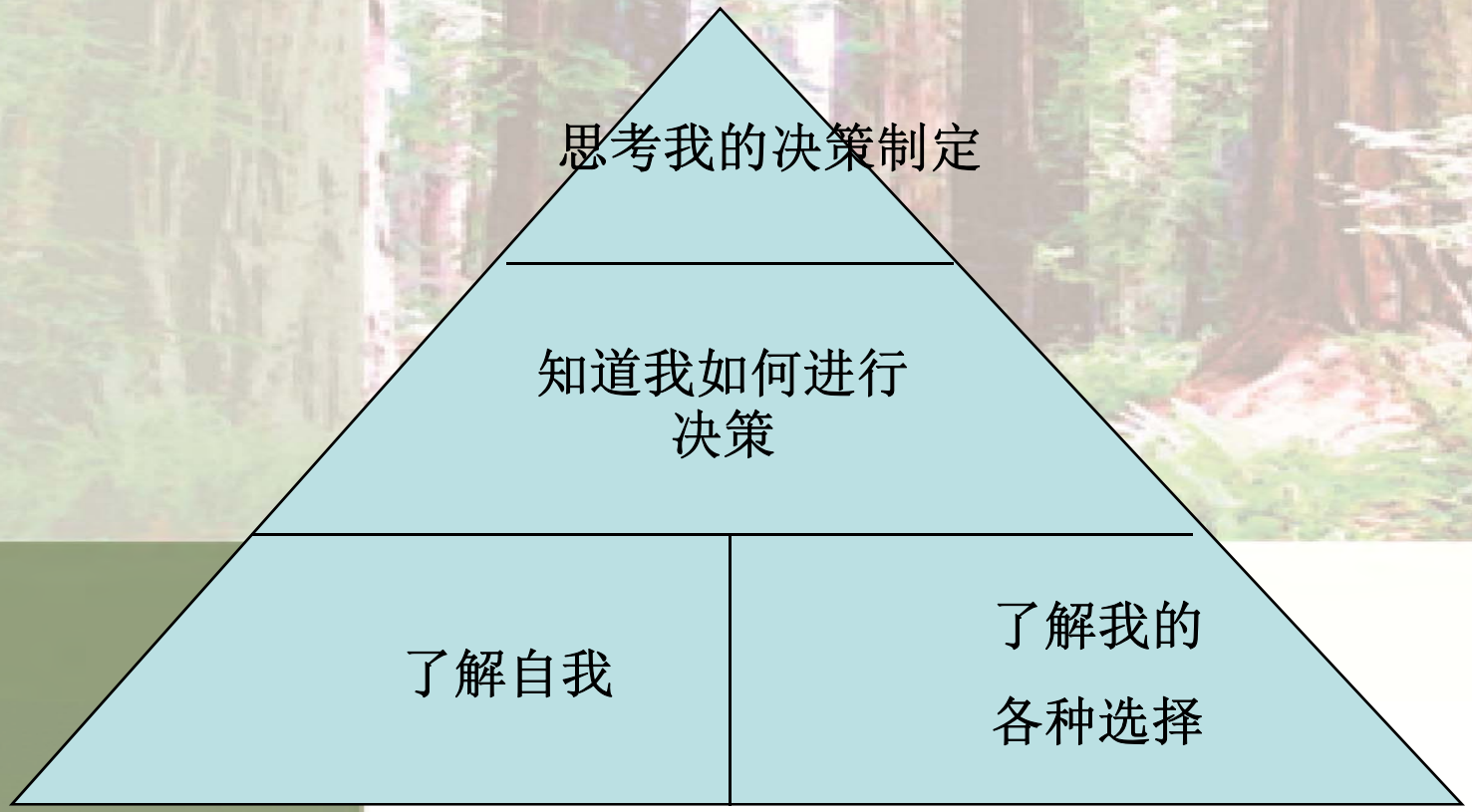
有效决策制定中的阻碍

- 个人因素
- 家庭因素
- 社会因素

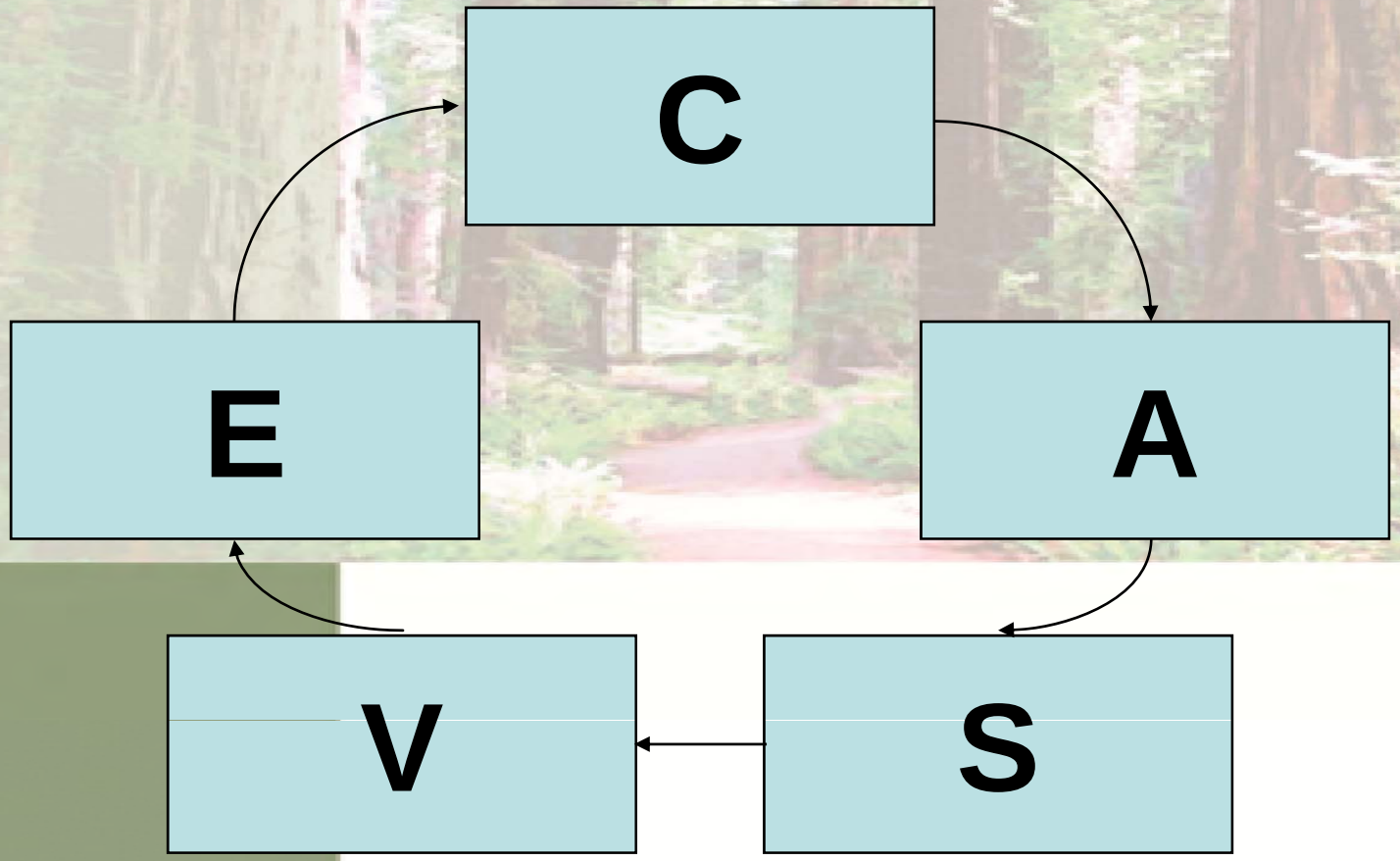
与问题解决对应的决策制定

- 问题解决
  - 去除差距
  - 思考或加工信息
  - 4个步骤
- 决策制定
  - 更宽泛的概念
  - 包括更多的步骤
  - 情感和行为

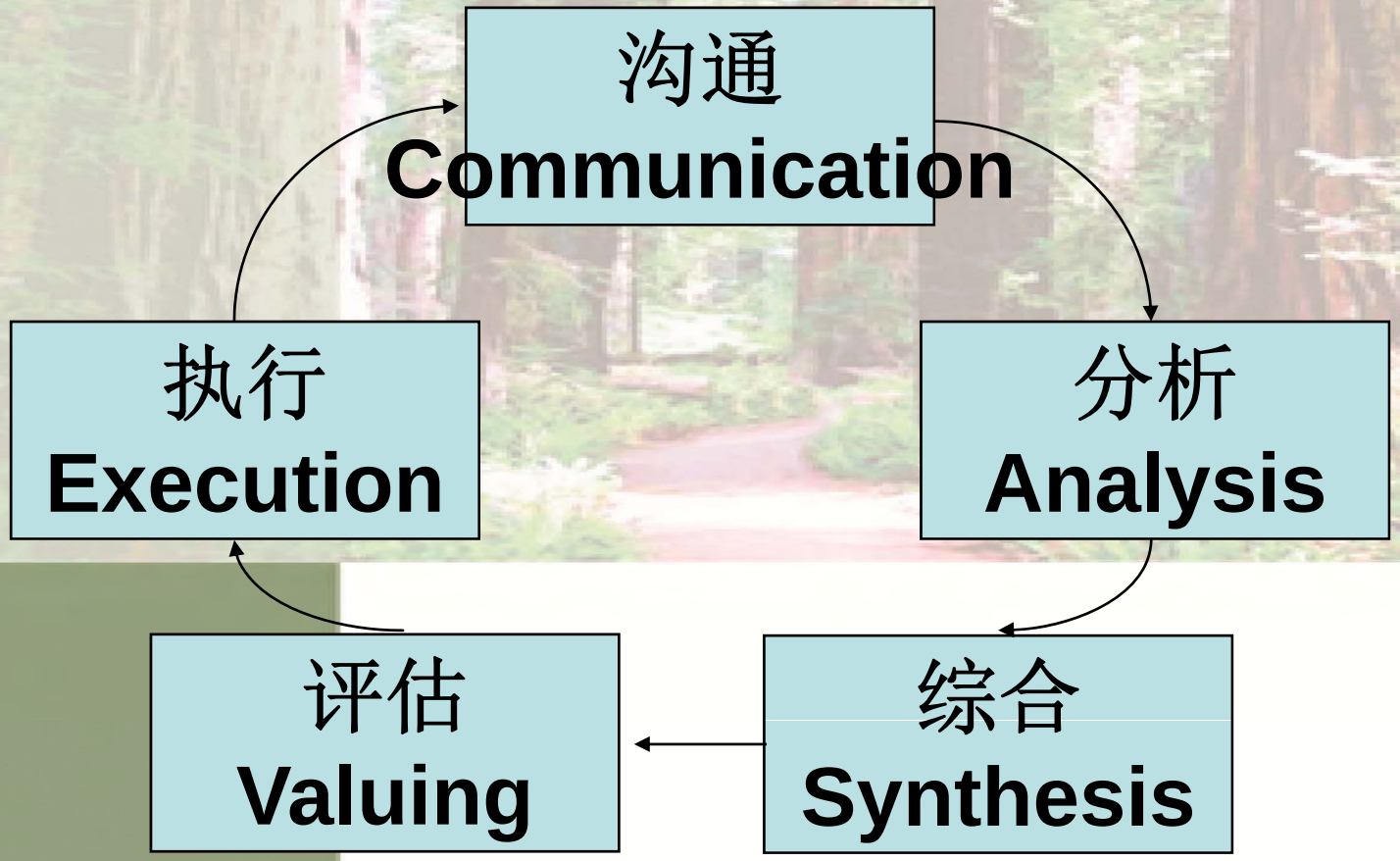
信息加工金字塔



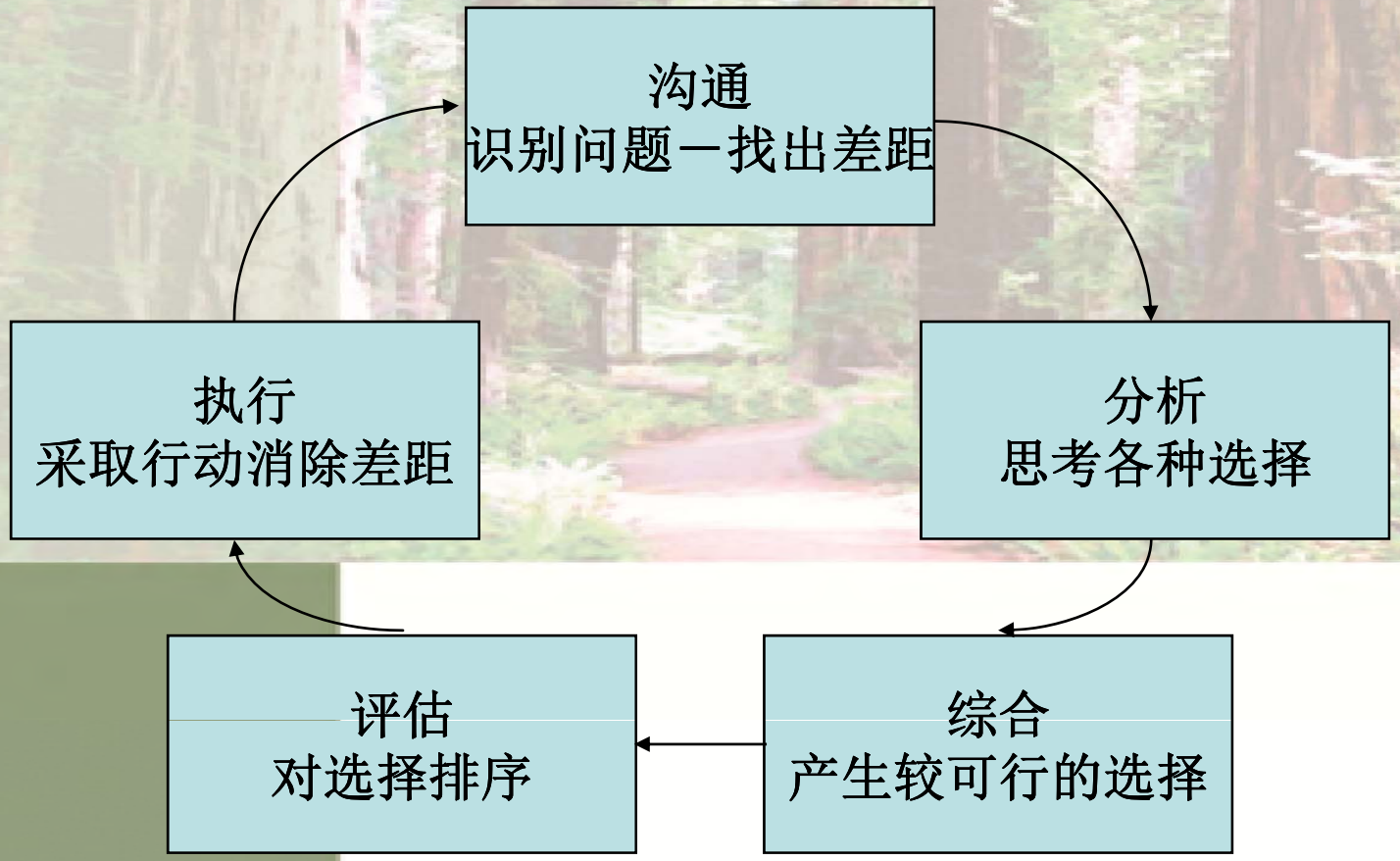
CASVE 循环



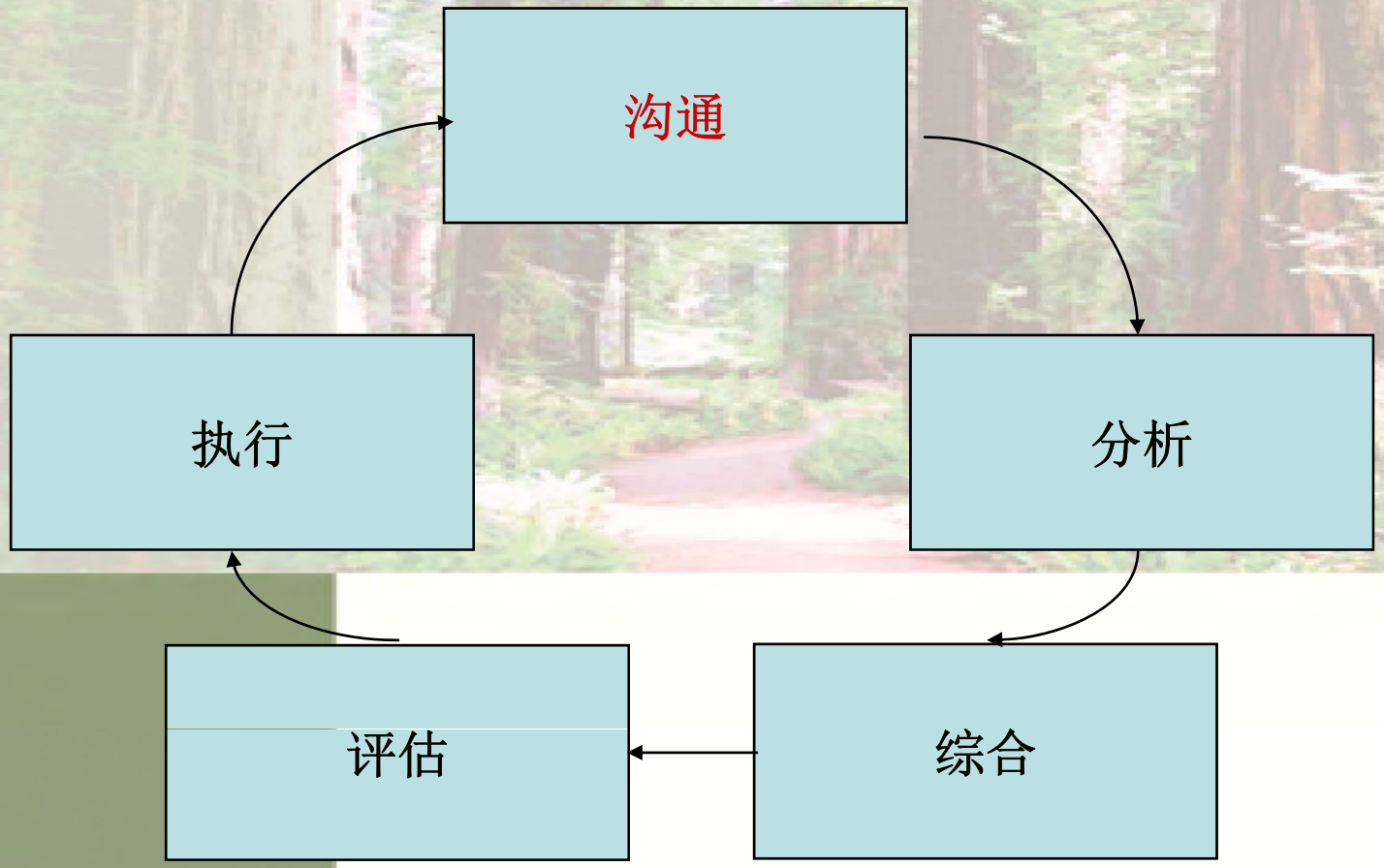
CASVE循环


沟通
Communication
分析
Analysis
综合
Synthesis
评估
Valuing
执行
Execution

CASVE 循环



CASVE循环



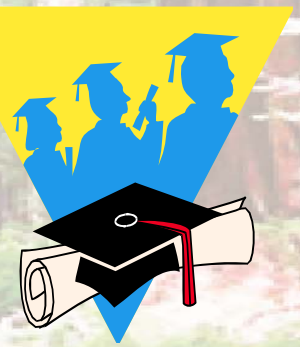
沟 通

- 意识到差距
- 不满超过对变化的恐惧
- 当资源不足时寻求帮助

沟 通

外部状态

1) 事件



2) 重要他人

沟 通

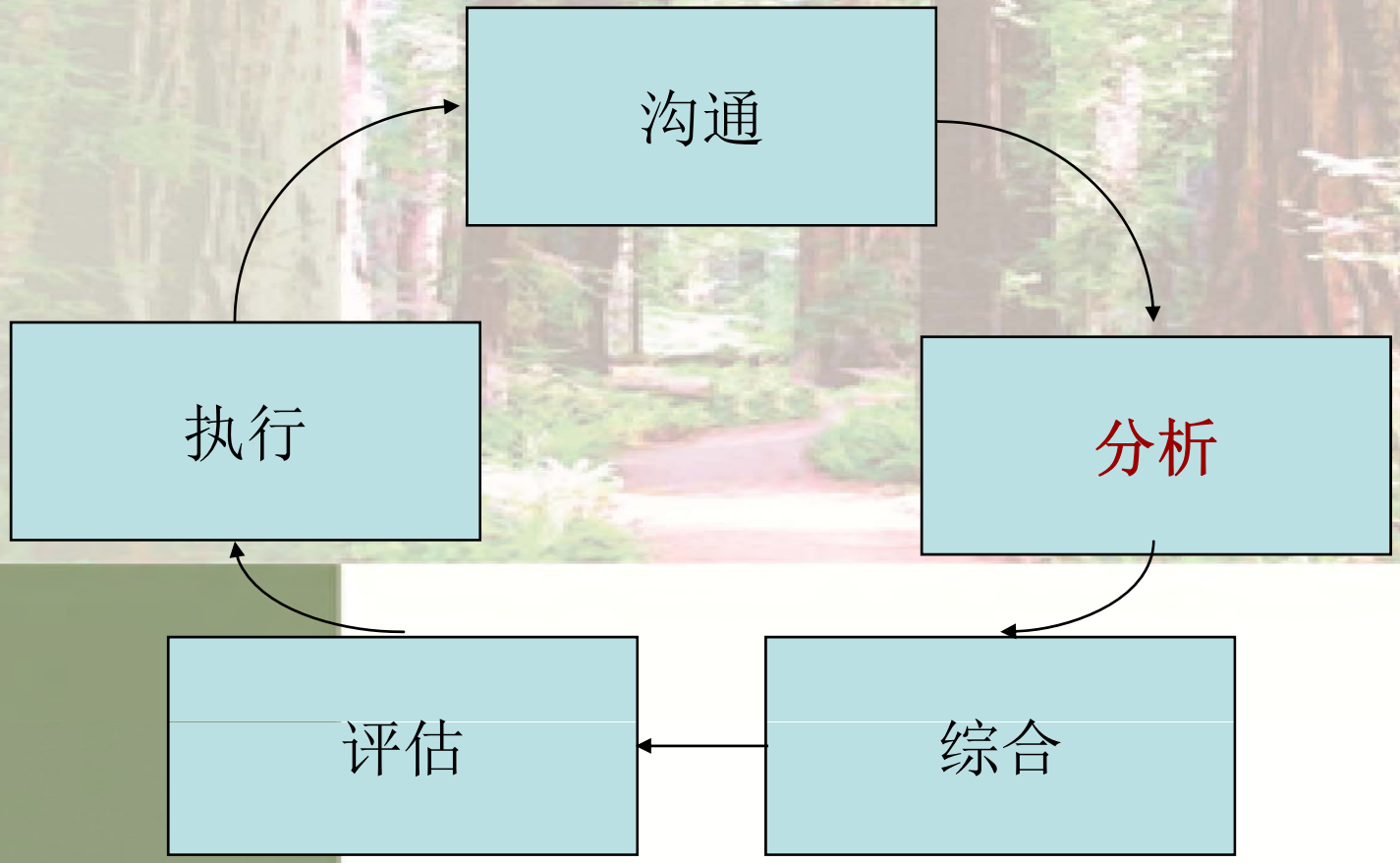
内部状态

1) 情感

2) 逃避行为

3) 生理状态

CASVE 循环



分析

- 澄清关于差距自我知识
- 澄清关于差距职业知识
- 理解重要决策一般是如何制定的
- 理解思维是如何影响选择的

分析

澄清自我知识

- 我想要什么？
- 我从自己的过去、他们的家庭、各种测验等中学到了什么？
- 我的价值观、兴趣和技能是什么？

分析

澄清职业知识

- 我对职业或领域有哪些了解？
- 我具有对于工作世界的有效图式吗？

分析

理解决策一般是如何制定的

-承担责任的意愿

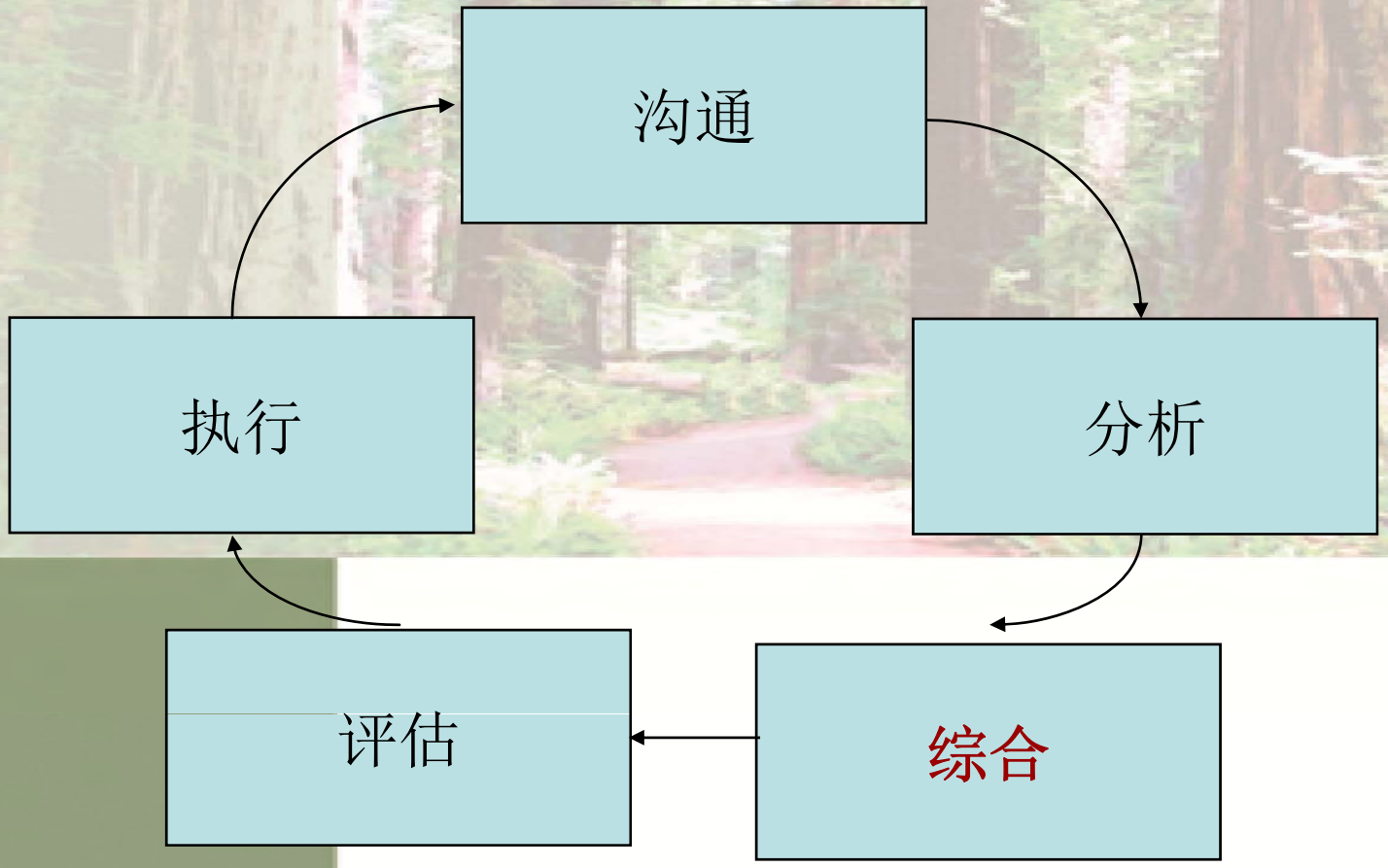
-决策制定和学习风格

分析

理解积极的和消极的思维是如何影响生涯选择的

- 对思维如何影响情感和行为的自我觉察

CASVE 循环



综合

我能做什么来弥补差距？

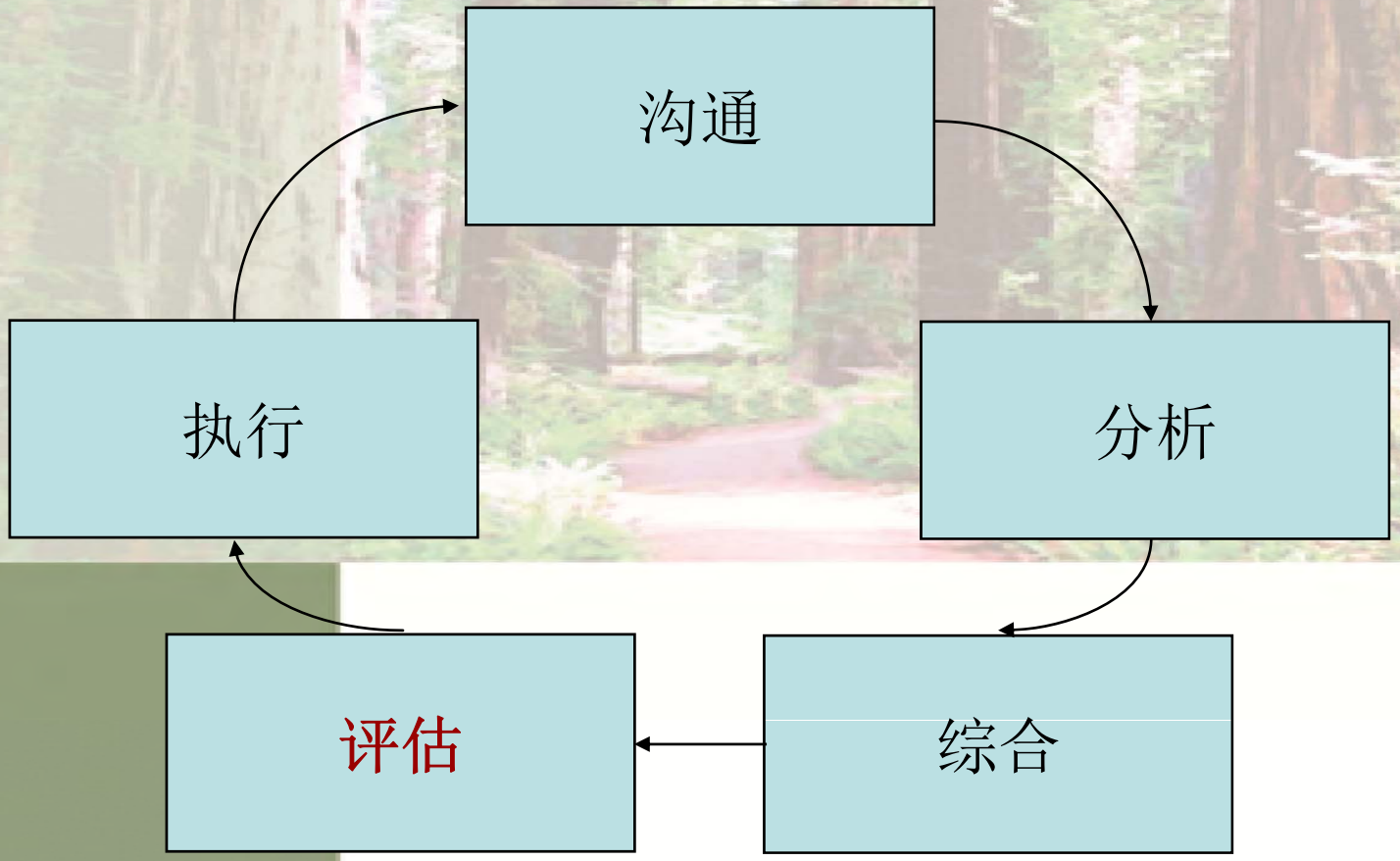
避免遗漏其他选择，同时也不要被各种选择所淹没。

综合

细化 —识别各种可能的选项

具体化 —将潜在的选项减少（3-5）

CASVE 循环



评估

判断每种选择的 代价和 收益，对

1) 个体自身

2) 重要他人，例如家人

3) 文化群体

4) 社区/整个社会

评估

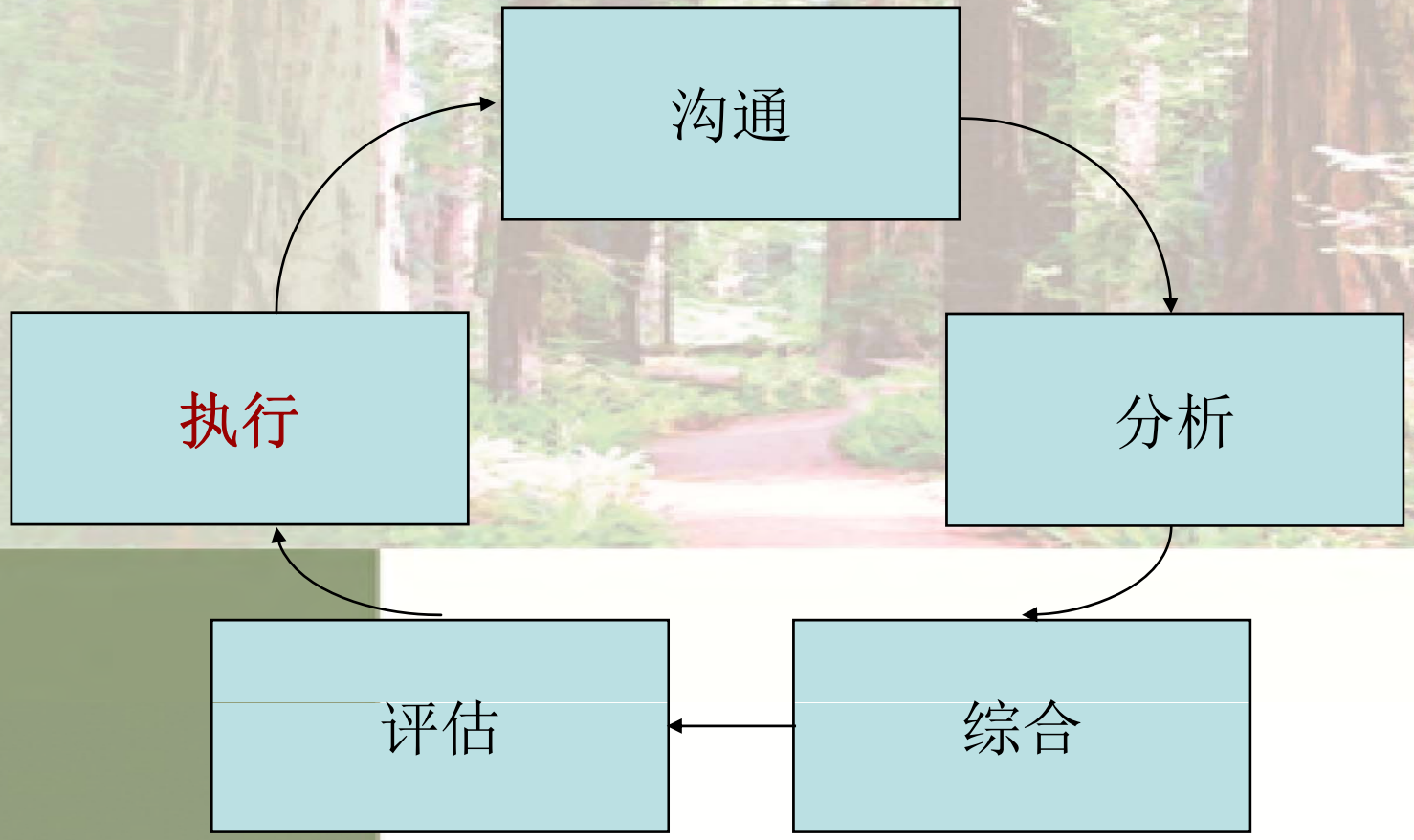
我的第一选择和候补选择是什么？

对我和其他人来说哪个选择是最佳的？

评估

为消除沟通阶段识别出的差距而制定决策

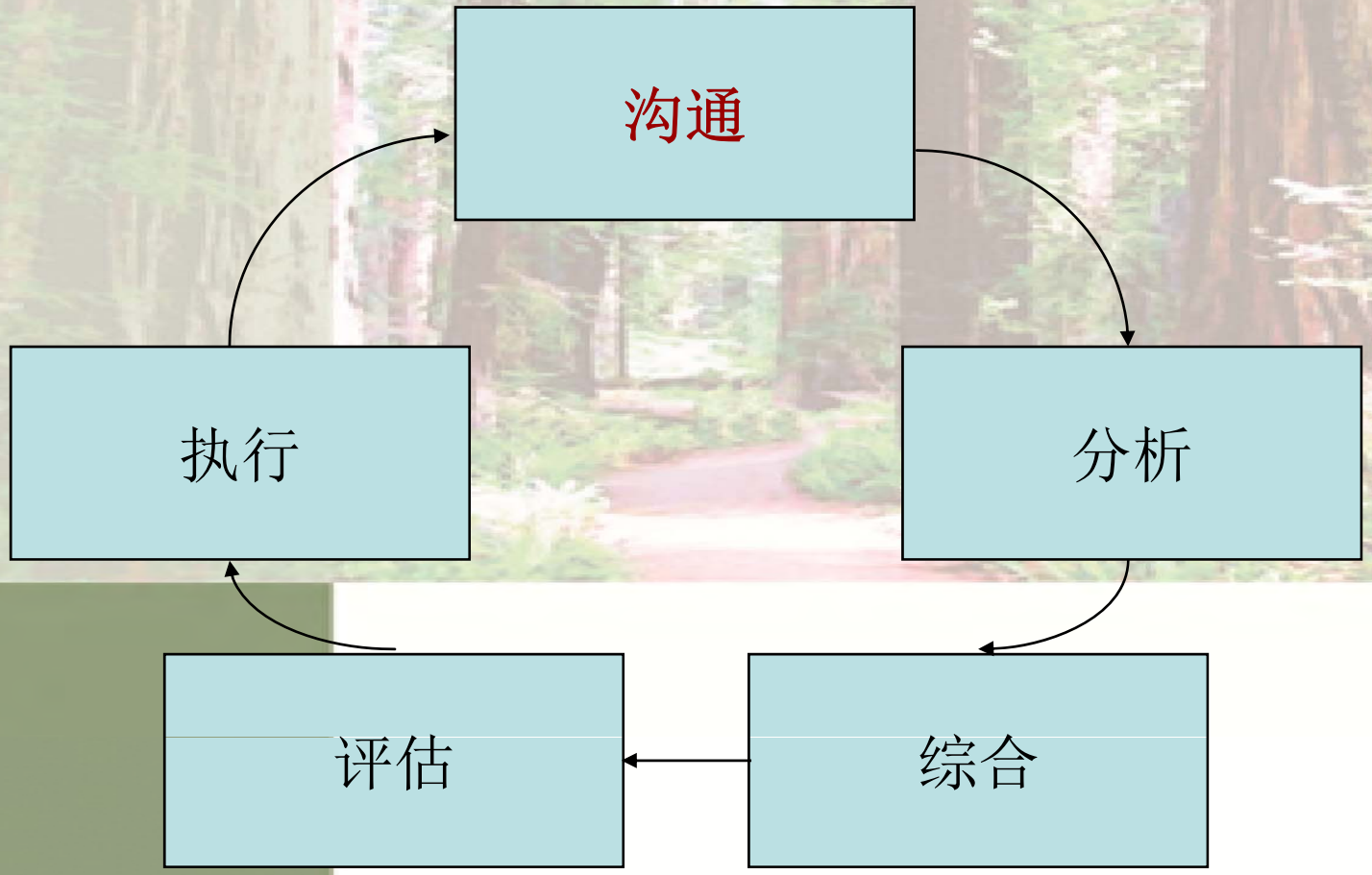
CASVE 循环



执行

- 最后的阶段包括将思想转化为行动
- 为了实现第一选择而设定一个目标和执行一个计划
- 三个活动：计划、尝试、实施
- 生成一项 现实试验（reality testing）的计划，例如全职、兼职及/或志愿者工作经验，以及学习课程或接受培训。

CASVE 循环

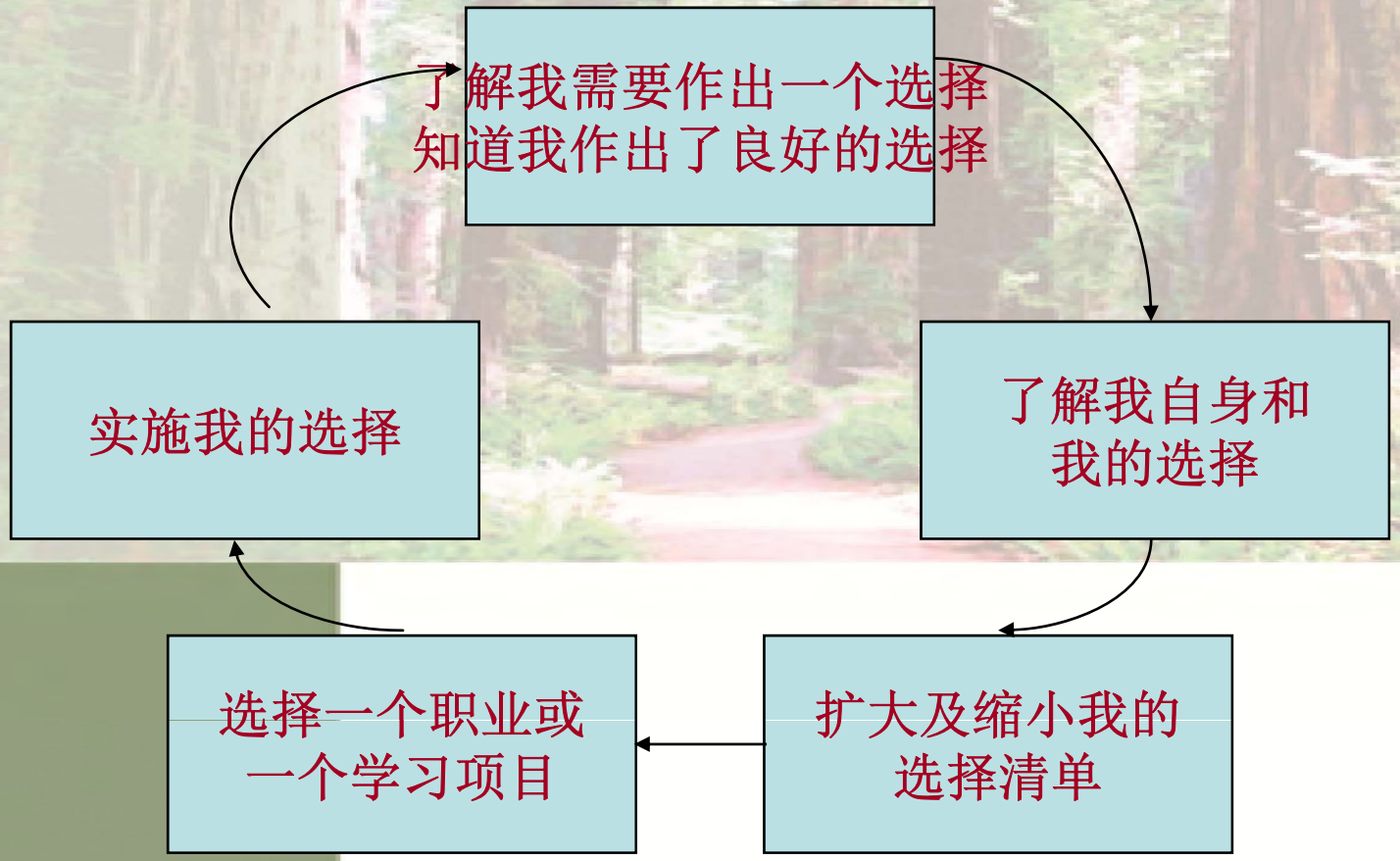


沟通

回顾外部状态和内部状态

- 差距缩小了吗？
- 消极情感和生理状态得到改善了吗？
- 我是否在采取行动以达成我的目标？

CASVE 循环


了解我需要作出一个选择
知道我作出了良好的选择
了解我自身和
我的选择
扩大及缩小我的
选择清单
选择一个职业或
一个学习项目
实施我的选择

改进我们的生涯决策制定

- 理解该过程
  - 正在进行的是过程而不是一个事件
  - 一个阶段出现问题可能会中止或脱离整个过程
    - 特别是在沟通、评估、执行阶段中发生
  - 这个过程中的技能会自动地继续实践和使用
  - 记住：生涯问题是持续性的，你会重复这个循环多次

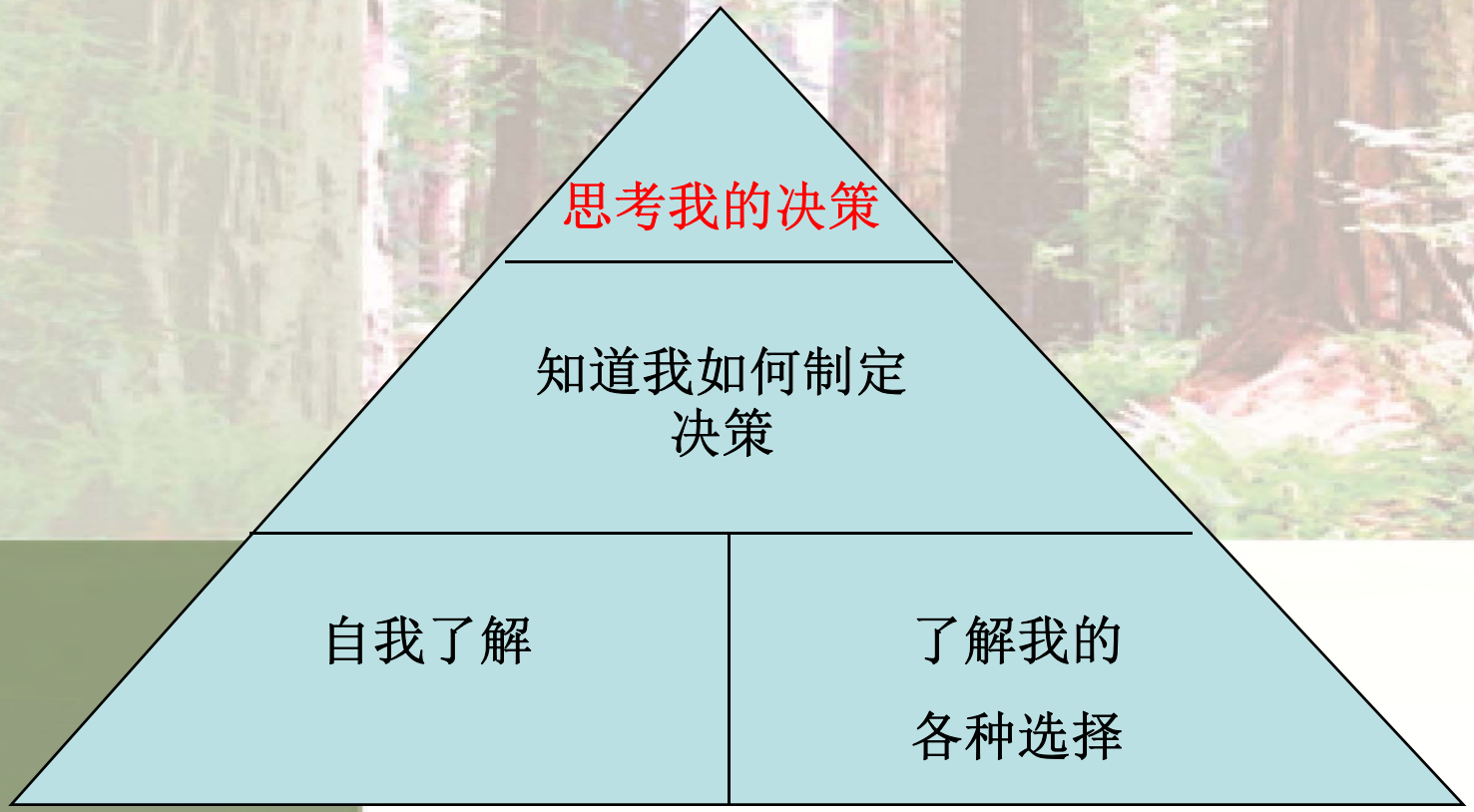
改进我们的生涯决策

- 提高你的技能
  - 完成评估工具
    - 如：生涯信念量表（**CTI**）
  - 使用指南/工作单
    - 良好决策制定指南（附录**F**）
  - 观察其他成功的决策者
    - 访问、读自传
  - 在你自己的CASVE循环中重复以上步骤

第五章

思考我的生涯决策

信息加工金字塔模型



思维及 CASVE 循环

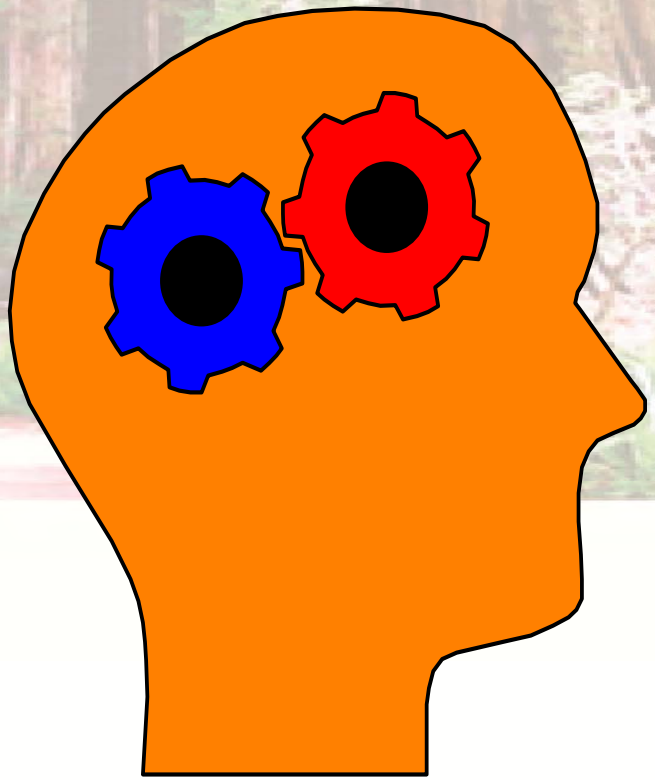
思维及 CASVE 循环

- 在金字塔的顶端，或者说“执行加工部分”统领着整个CASVE循环的过程。

- 例子：足球队的主教练肯定会选择得2分，而不是1分，去争取胜利而不是平局，把四分卫换掉，如果比赛打得不好，叫个暂停等等。在这个例子中的主教练就等于金字塔中的执行加工部分

执行加工领域

- 元认知技能 -
  - 用来帮助我们思考我们是如何做出决策的技能
- 技能分类 -
  - 自我对话
  - 自我觉察
  - 控制与监督

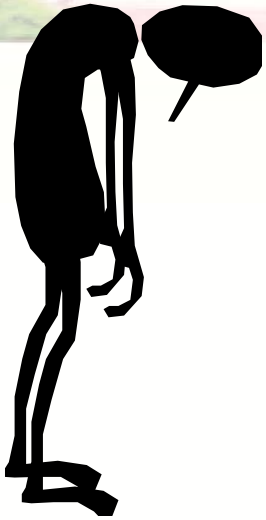


元认知技能

- 自我对话
  - 认为自己是胜任的、有能力的
    - 创造积极的自我形象
    - 强化积极的行为

消极的自我对话

- 在我们的观念内部制造“噪音”
  - “我永远也不能为自己找到合适的专业。”
  - “我应该能够选对专业。”

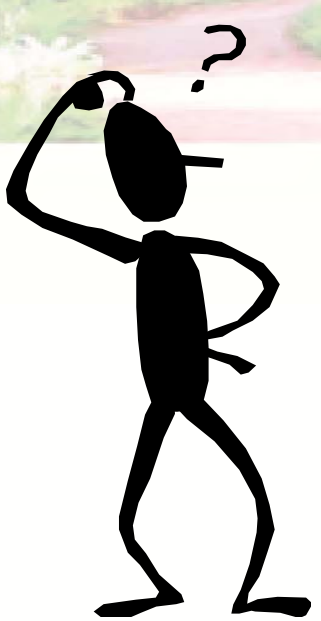


元认知技能

- 自我觉察 -
  - 在过程中能够觉察到你自身
    - 生理迹象 – 头疼
    - 情绪和情感 – 焦虑
    - 对自我和重要的人的兴趣

元认知技能

- 控制和监督
  - 知道何时需要前进
  - 知道何时需要得到更多的信息



改善元认知技能

1. 辨别消极信念
2. 积极的自我对话训练
3. 减少要么/或者式的思维
4. 发展自我控制
5. 提高一般问题解决能力

1.辨别消极信念

- 消极观念可能是习得的或是流行的想法或信念
- 例子：“我怕我做出选择后，我的想法又改变了”
  - 这句话的消极之处在哪？
- 生涯观念量表（CTI）帮助人们了解到更多他们关于生涯选择的想法
- 改变消极信念的四个步骤：

  识别、挑战、改变、行动

2.积极的自我对话训练

- 首先要消除消极自我对话
- 然后学习开始用较为积极的自我对话
  - 利用自助书籍，专业的咨询，积极的宗教体验，和积极的人类潜在团体。
- 你会怎样挑战这句话—“我不是一个好的决策者”

3.减少要么/或者式的思维

- “所有的好工作都要求数学学得好。”
- 你认为这会怎样影响一个人的生涯决定？

4.发展自我控制

- 我们能通过学习自我控制的技术，来帮助我们对影响我们行为的各种因素进行管理
  - 例子：在面试之前深呼吸

5.提高一般问题解决能力

- 有效使用策略，如：CASVE 循环，和其他的生涯及生活问题能改进我们做出生涯决策的元认知技能。

消极的自我对话和自我知识

- 关于我们如何看待自己的个人特征—兴趣、价值观、技能

“没有一个研究领域或职业是我感兴趣的”

- 重构：“有可能我还不能确定哪些是我喜欢的哪些是我不喜欢的。我可能需要更多的生活经验来了解我的兴趣。我能从兼职或全职工作、志愿者、或休闲活动中获得更多生活经验”

消极的自我对话和职业知识

- 关于我们对自己工作、教育和休闲选择的想法，以及我们是怎样将这些选择联系起来的。

  “几乎所有的职业信息都有偏差，这会使职业都看起来很不错。”

- 重构：“虽然真的有些种类的职业信息把职业描述的好像“很不错”，但说大部分信息都是这样就有点言过其实了。职业信息会有偏差，有向好的方向偏差，也有向坏的方向偏差。”

消极的自我对话和决策制定

- 关于CASVE循环中的各个步骤，和生涯决策制定的过程。

  “我对自己选择了一个我无法开始的学习领域或职业而感到沮丧。”（这是在CASVE中的哪个阶段？）

- 重构：“我也许需要为这种沮丧的情绪寻求帮助，或是采取些具体的小步骤来获取所需的信息，以启动决策过程。这些步骤可能包括与各行各业的人交谈、阅读职业信息，或是寻求生涯辅导来帮助自己制定下一步的计划。

消极的自我对话和执行加工

- 控制、调整、监控和评价先前提到的所有信息的加工能力。
- 避免完美主义、支配和外部力量

“当我遇到很难考虑清楚的抉择时我感到很焦虑。”

- 重构：“许多人在做重要的决定时也很焦虑，焦虑确使清晰地思考变得更难。当然，逃避做决定也不是一个好办法，找有能力的人帮忙，我能够找到我需要的信息然后做一个好决定。”

你会如何重构以下句子？

- *“我想不到任何学习领域或职业适合我。”*
- *“重要他人会妨碍我选择学习领域或职业。”*
- *“我知道我想做什么，但我不能做一个计划来达成我的目标。”*

小结

- 决策制定是一个过程，不是一个事件
- 消极元认知会妨碍所有生涯决策的领域
- 元认知技能可以通过坚持、练习和行动来习得
- 不要回过头去用很多不同的资源来帮助你改变你的元认知

第二部分：影响生涯发展的社会因素

第六章
变化世界中的生涯进程

人文学习重要吗？

- 它包括学习那些使我们成为自己的事物，以及我们眼里的世界是怎样的
- 75%工作需要通识性知识
- 培养更复杂地思考生涯

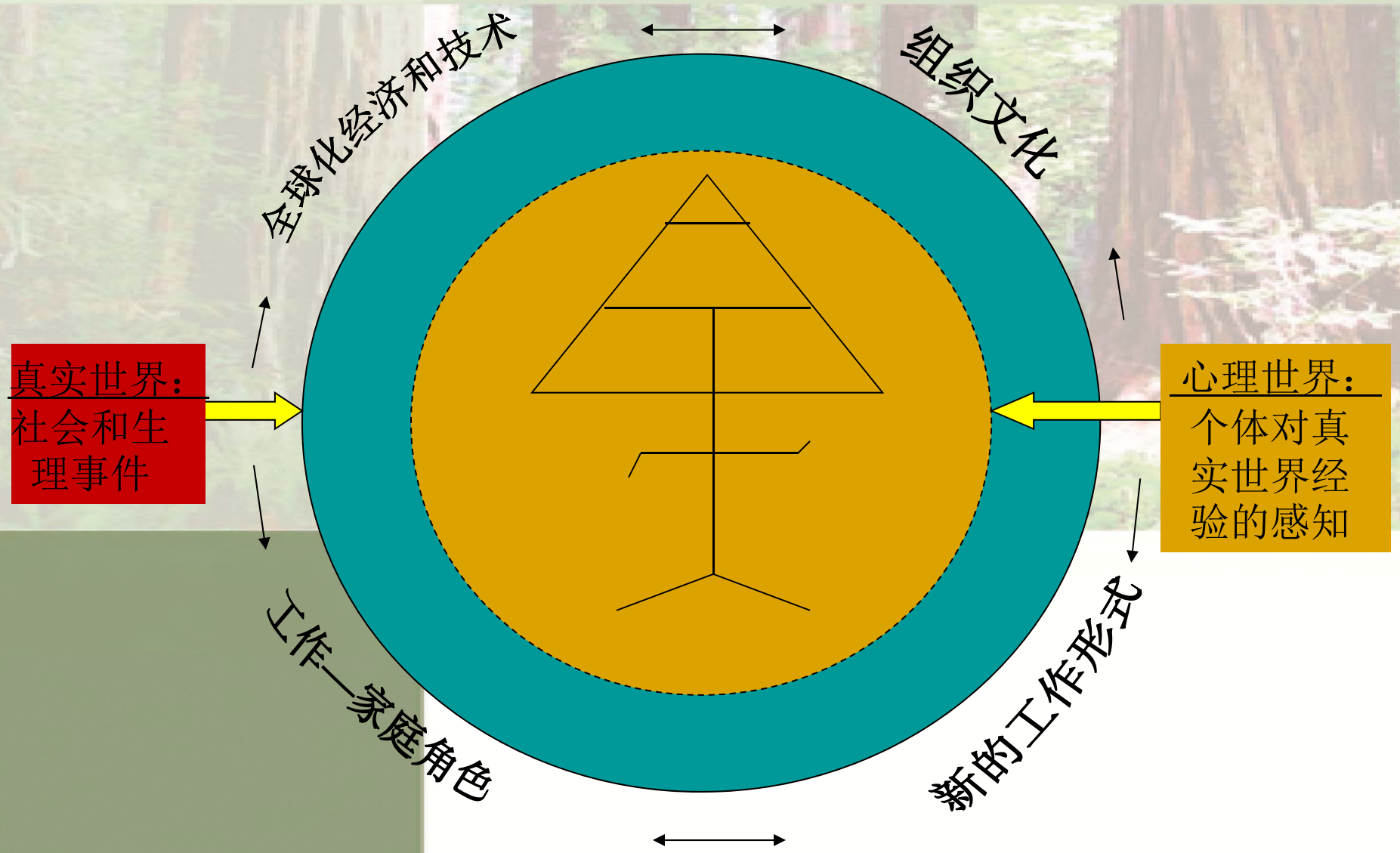
两个生涯的比喻

- 驾驶你的生涯之船：需要什么条件？
- 罗伊用于职业选择的“方程式”：“固定的”E，B，C，F，和M是什么？

拥有一个成功的生涯

这对于你来说意味着什么？

联系单元一和单元二：勒温的场理论和CIP



技术和全球化经济

- 我们怎样经商
- 我们怎样沟通
- 我们怎样思考
- 我们怎样产生新的想法

组织文化：工作组织的改变

- 在工作环境中的价值观、惯例、习俗、传统等等
- 感知到的还是显而易见的？
- 静态的还是动态的？

可以选择的工作形式

<u>传统</u>

- 9~5
- 咖啡/午餐休息
- 面对面的会议

<u>新兴的</u>

- 时间、形式、地点等等？

生涯和家庭角色

- 社会的变化
- 价值观优先级
- 过去、现在和将来

战略性的生涯思考

- 构想成功的“景象”
- 在你的生涯中做正确的事情
- 在你的生涯中执行计划将事情做正确
- 这些想法对你的生涯成功和个人生涯理论会有怎样的贡献？

第七章

在新的全球化经济下工作

在新的全球化经济中工作

- 在未来我们将如何全球化地工作和学习？
- 工作和生产中的变化是什么？
- US劳动力看起来怎么样？
- 州劳动力市场怎么样？
- 在劳动力市场中是否存在认知信息加工观点？

这些事件的共性是什么？

恐怖主义

9/11

阳光地带

新生儿潮

艾滋病

基因工程

MTV

美国残疾人法案

地方性工作网络

为什么要运用劳动力市场信息

- 做出教育决定
- 在找工作的时候
- 考虑更换职业

德鲁克的后资本主义社会

- 1. 德鲁克的意思是什么？
- 2. 他所谓的知识社会和组织社会指什么？
- 3. 谁是“知识型工作者”

赖克的全球化企业网络

高价值、高复杂性、高灵活性的工作组织是暂时的。

- *独立的利润中心*
- *派生型合伙关系*
- *纳入型合伙关系*
- *特许经营式*
- *纯粹经纪式*

你能想到这些组织类型的例子吗？

里夫金的工作终结观点

- 什么是市场、公众和经济的第三部门？
- 社会经济中包含了什么？

弗里德曼的“世界是平的”观点

- 描述弗里德曼的平的世界的一些特征
- 这对你的生涯来说意味着什么？

劳动力市场趋势

- 大幅度增长的职业

  VS.

  快速增长的职业

区别是什么？

你会倾向于去哪里找工作？

表7.1 2006—2016年
预计就业人数增加最多的大增长职业

标准职业代码（SOC）和职业名称	2016 年雇用人数（单位：千）	增长率	霍兰德代码
29-1111 注册护士	3,092	24	SIE
41-2031零售销售人员	5,034	12	ESR
43-4051 客户服务代表	2,747	25	ESC
35-3021 食品（包括快餐）准备和提供人员	2,955	18	REC
43-9061 办公室一般文员	3,604	13	CRS
39-9021 个人和家庭保健助理	1,156	51	SRE
31-1011 家庭健康助理	1,171	49	SRC
25-1000 大学教师	2,054	23	IRS
37-2011 清洁工（女佣和家务清洁除外）	2.732	15	RES
31-1012 护工、护理人员	1,711	18	SER

Chart 8. **Occupations with the largest numerical increases in employment, projected 2006-16**

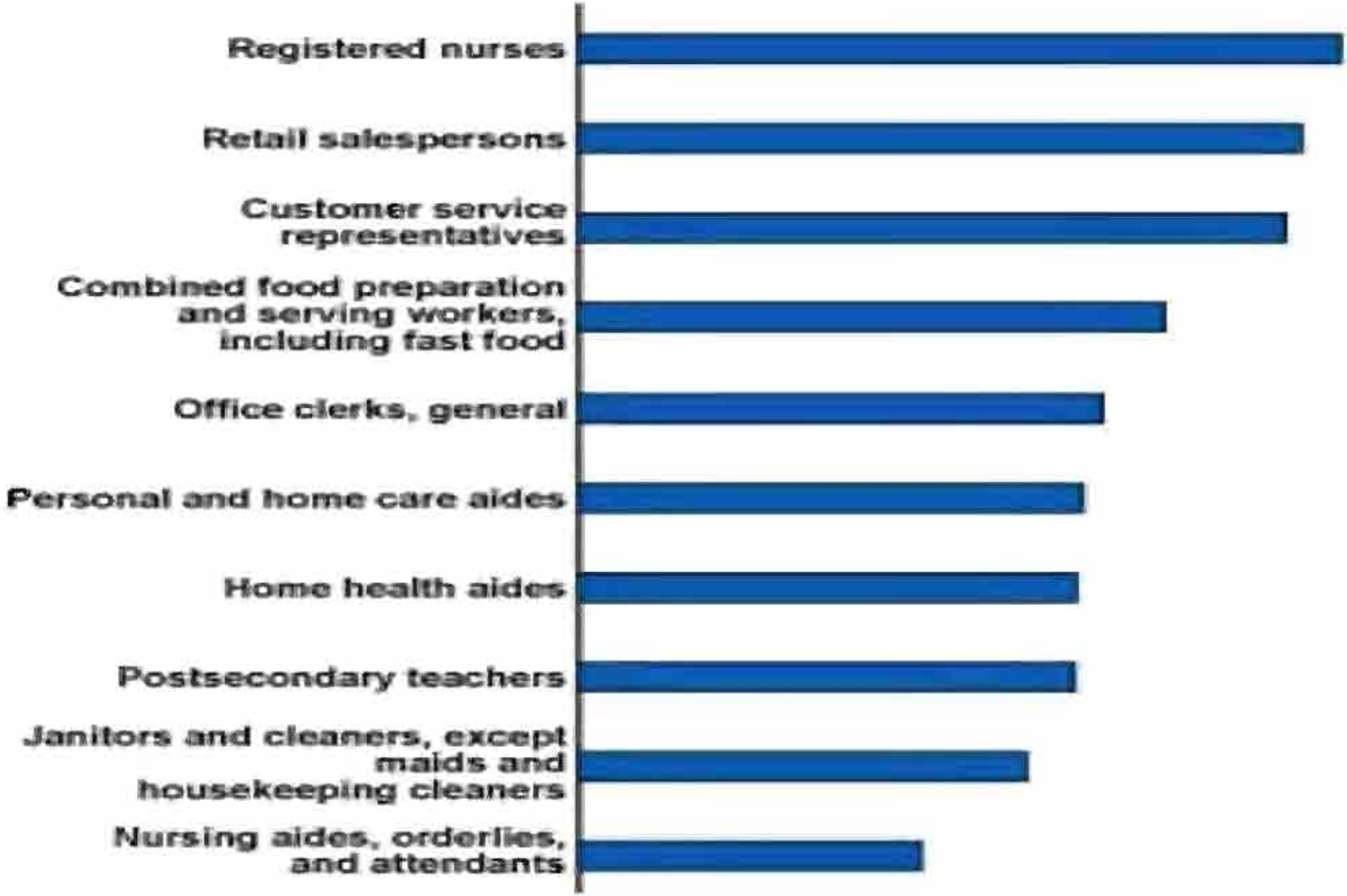
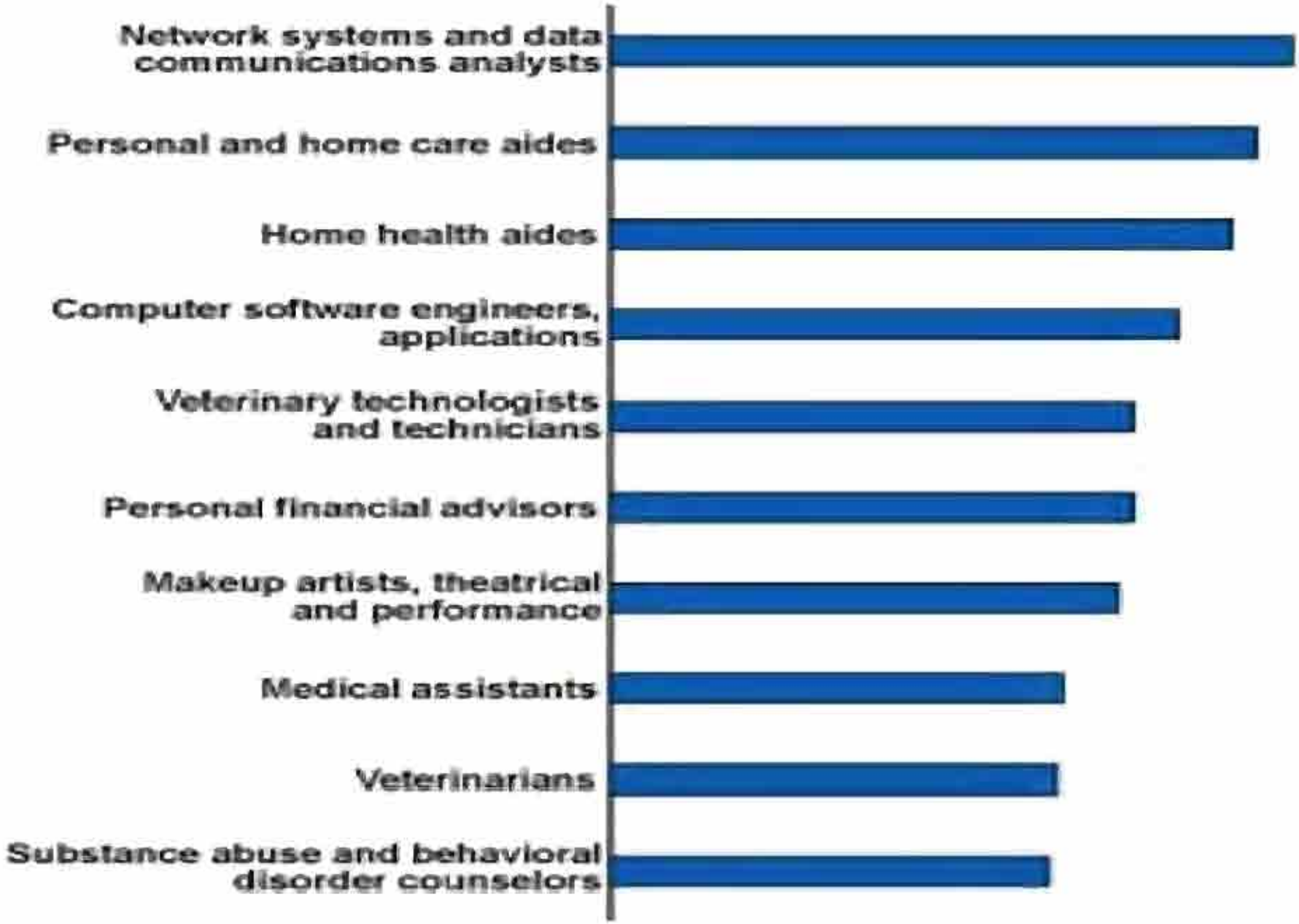


表7.2 2006—2016年预计增长最快的职业

标准职业代码（SOC）和职业名称	2016年雇用人数（单位：千）	增长率	霍兰德代码
15-1081 网络系统和数据通信分析	402	53	RSI
39-9021个人和家庭保健助理	1,56	51	SRE
31-1011 家庭健康助理	1,71	49	SRC
15-1031 计算机软件工程师、应用人员	733	45	RIC
29-2056 兽医技术员/技师	100	41	ISR
16-2056 个人理财顾问	248	41	ESC
39-5091 化妆艺术家、戏剧、表演	3	40	AER
1-9092 医务助理	565	35	SCR
20-1131 兽医	84	35	IRE
21-1011 药物滥用和行为障碍顾问	112	34	SEA

Chart 7. **Percent change in employment in occupations projected to grow fastest, 2006-16**



劳动力市场信息来源

- 政府机构
- 专家&商业协会
- 个体出版者&系统开放者
- 未来主义者组织

联邦政府资源

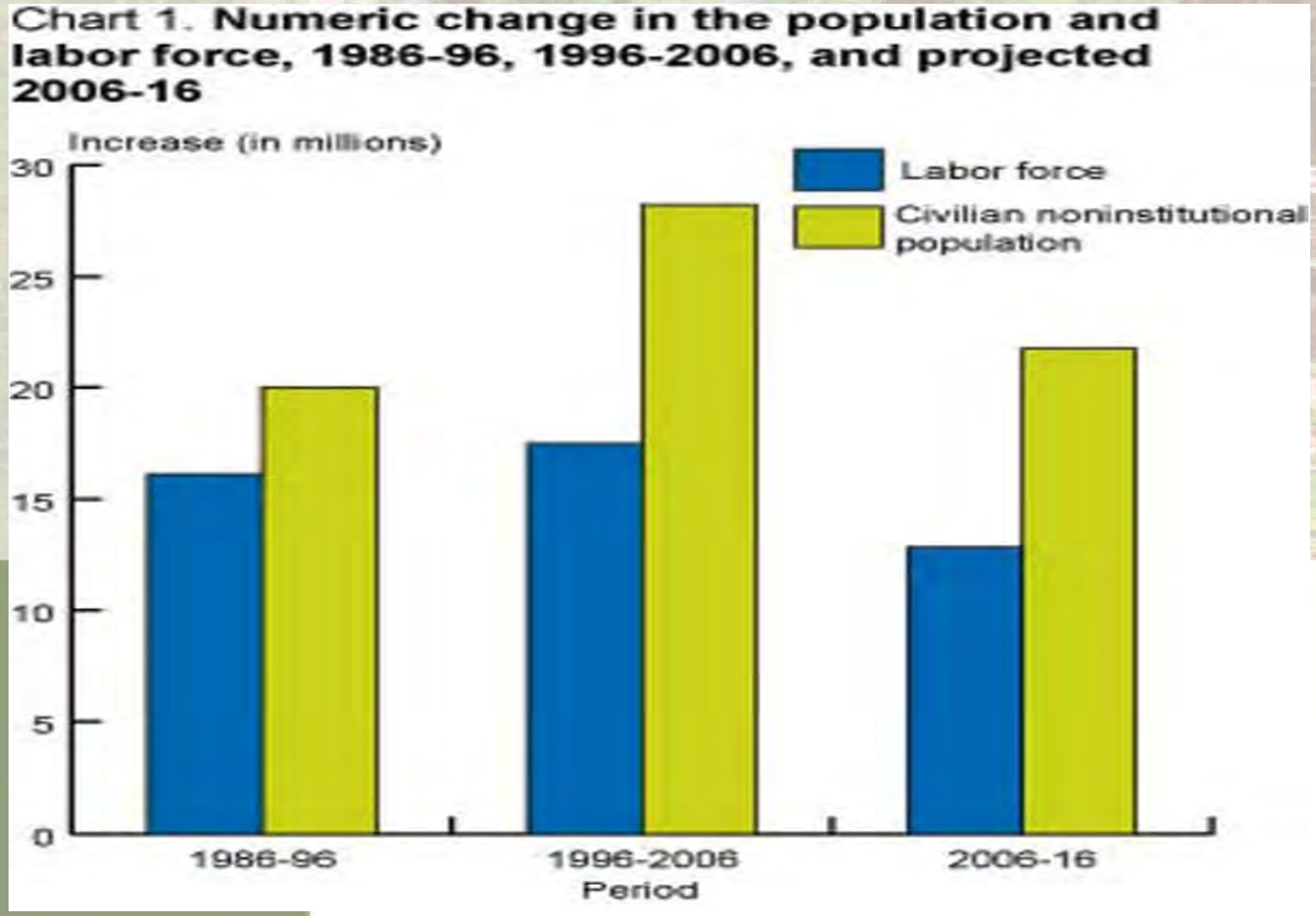
- 美国劳动部/劳工统计局
  -职业展望手册
  http://www.bls.gov/oco/
  -职业展望季刊
  -每月劳动力回顾
  www.careeronestop.org

影响劳动力市场的因素/趋势

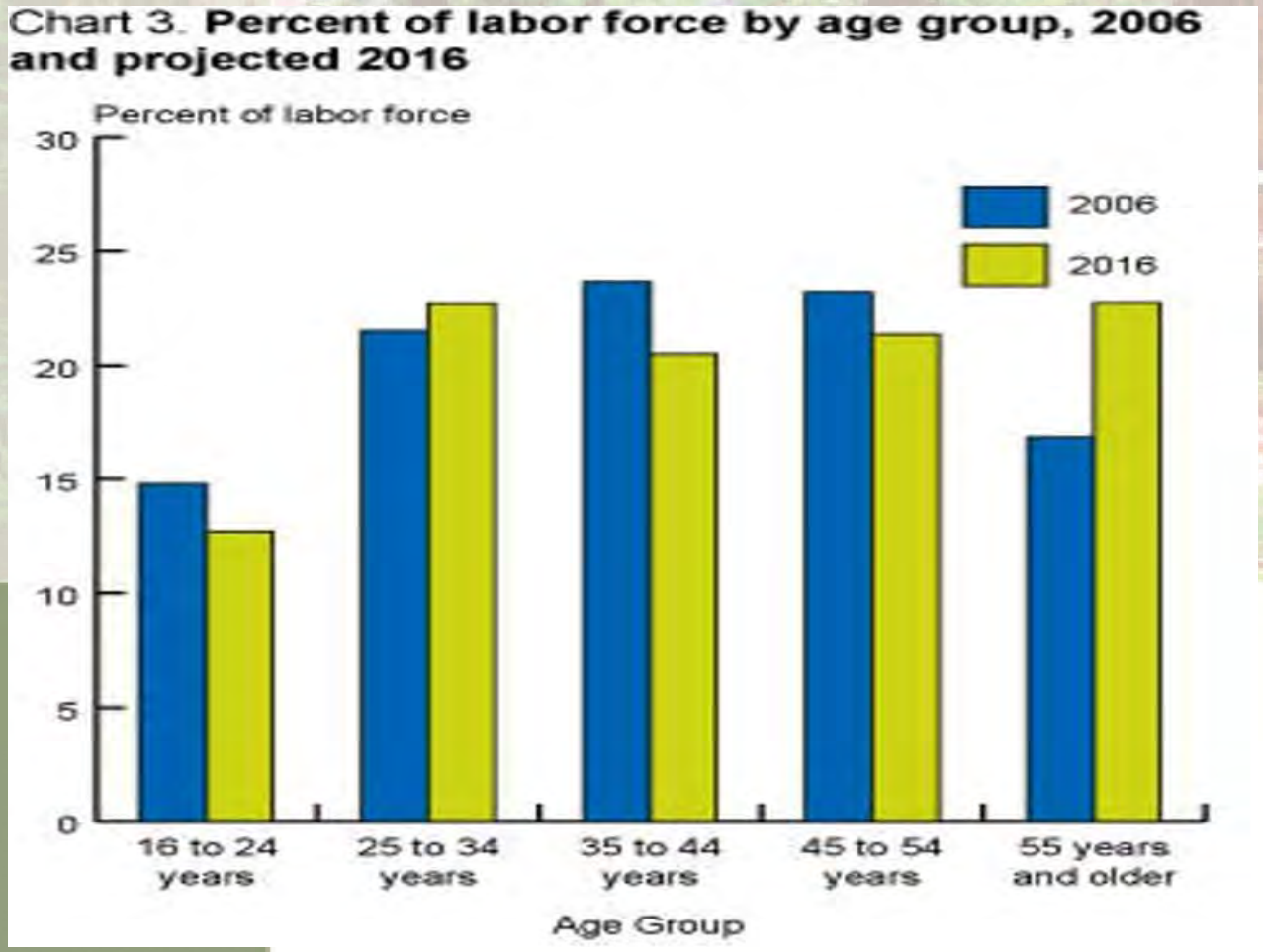
- 自然灾害
- 世界政治事件
- 政府开销
- 新的福利或者学生补助项目
- 技术更新&突破
- 新的法律

国家劳动力市场

民间劳动力计划增加到162,000,000

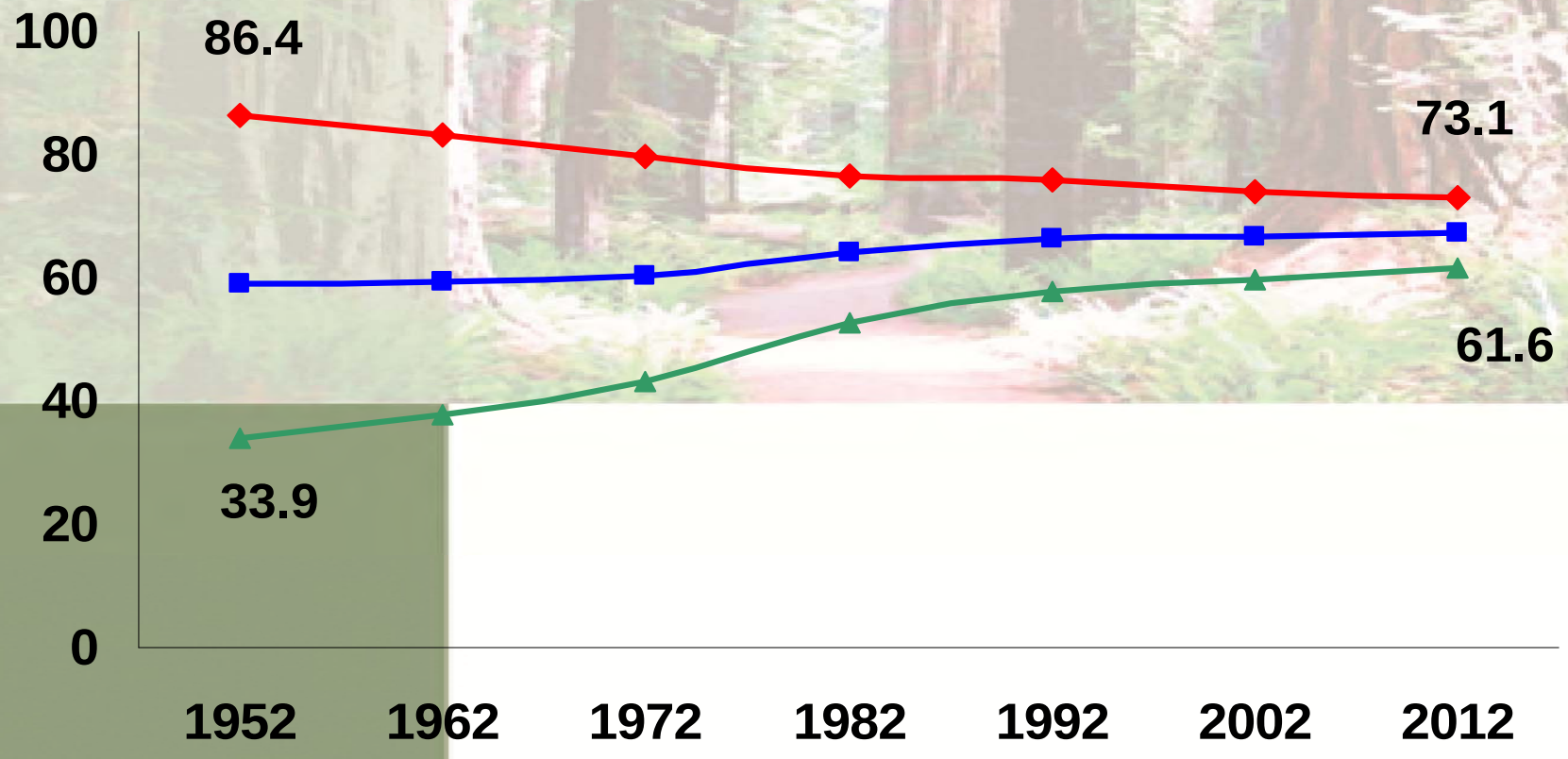


55-64岁的民间劳动力将会显著增加



劳动力性别参与比率

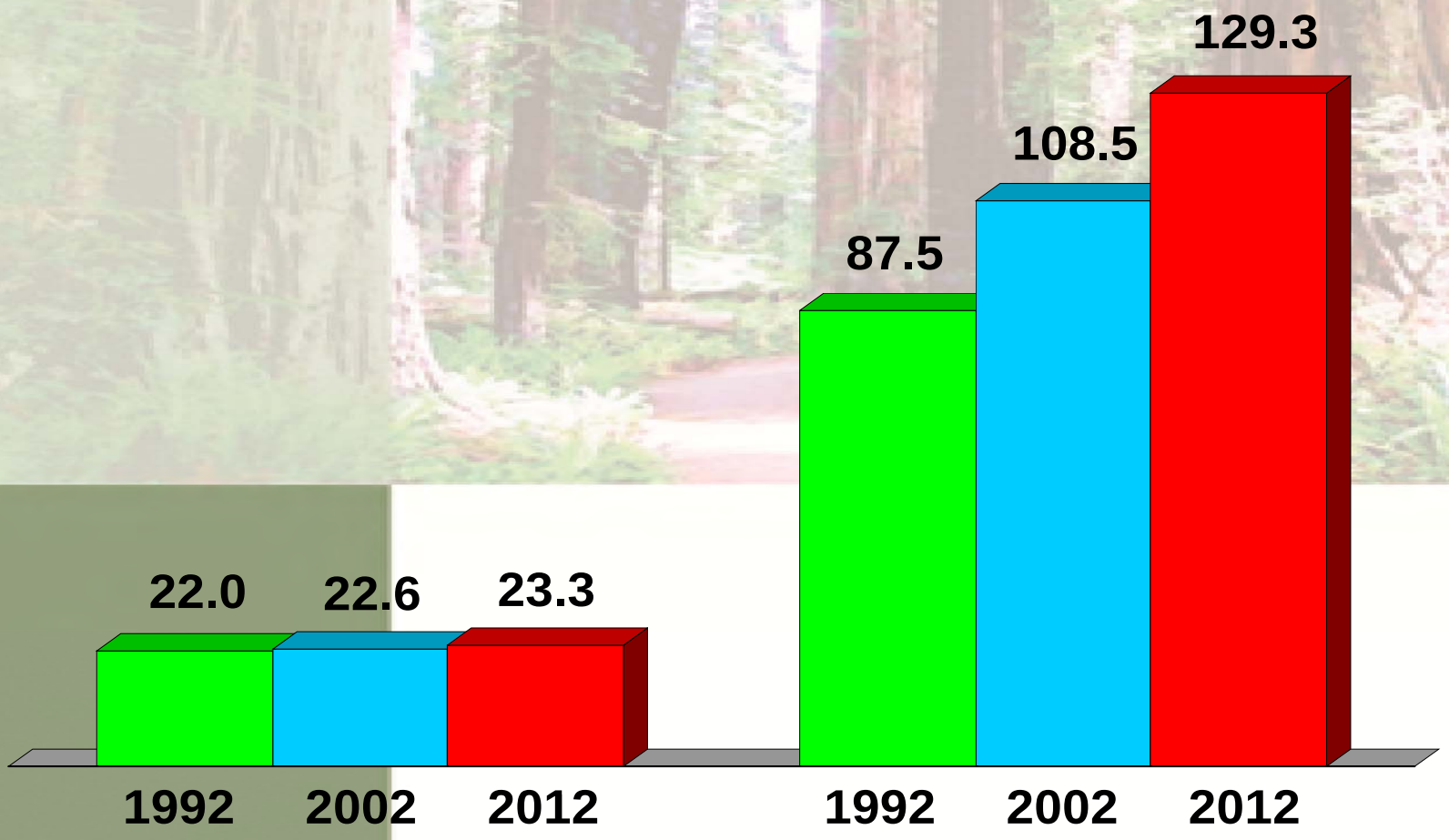
当前，1952-2002，2002-2012



来源：劳动力统计局

服务性行业继续引领就业增长

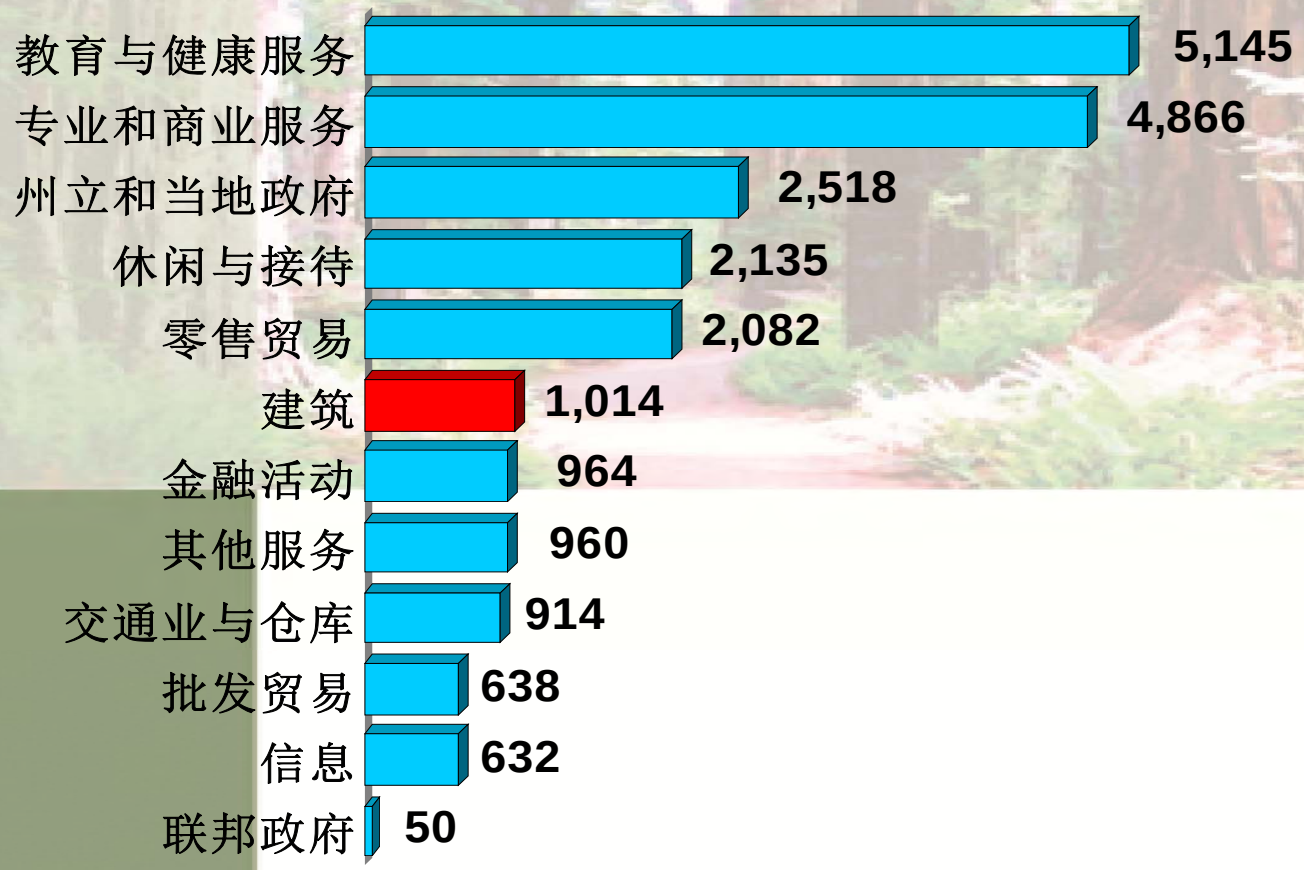
非农业工资和薪酬工作 （百万）



来源：劳动力统计局

教育、健康服务和专业、商业服务占据了近一半的就业增长

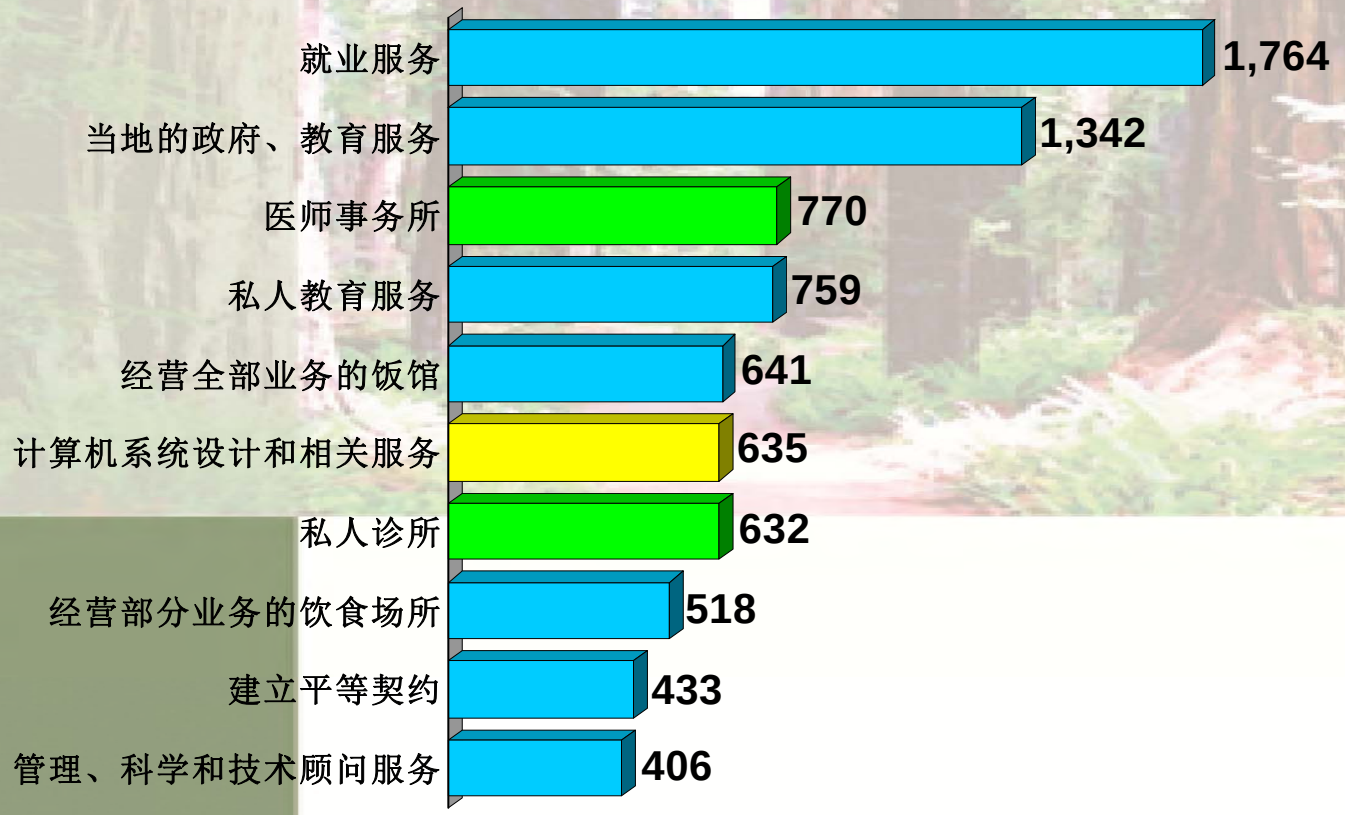
非农业工资和薪酬工作 （2002-2012，千）



来源：劳动力统计局

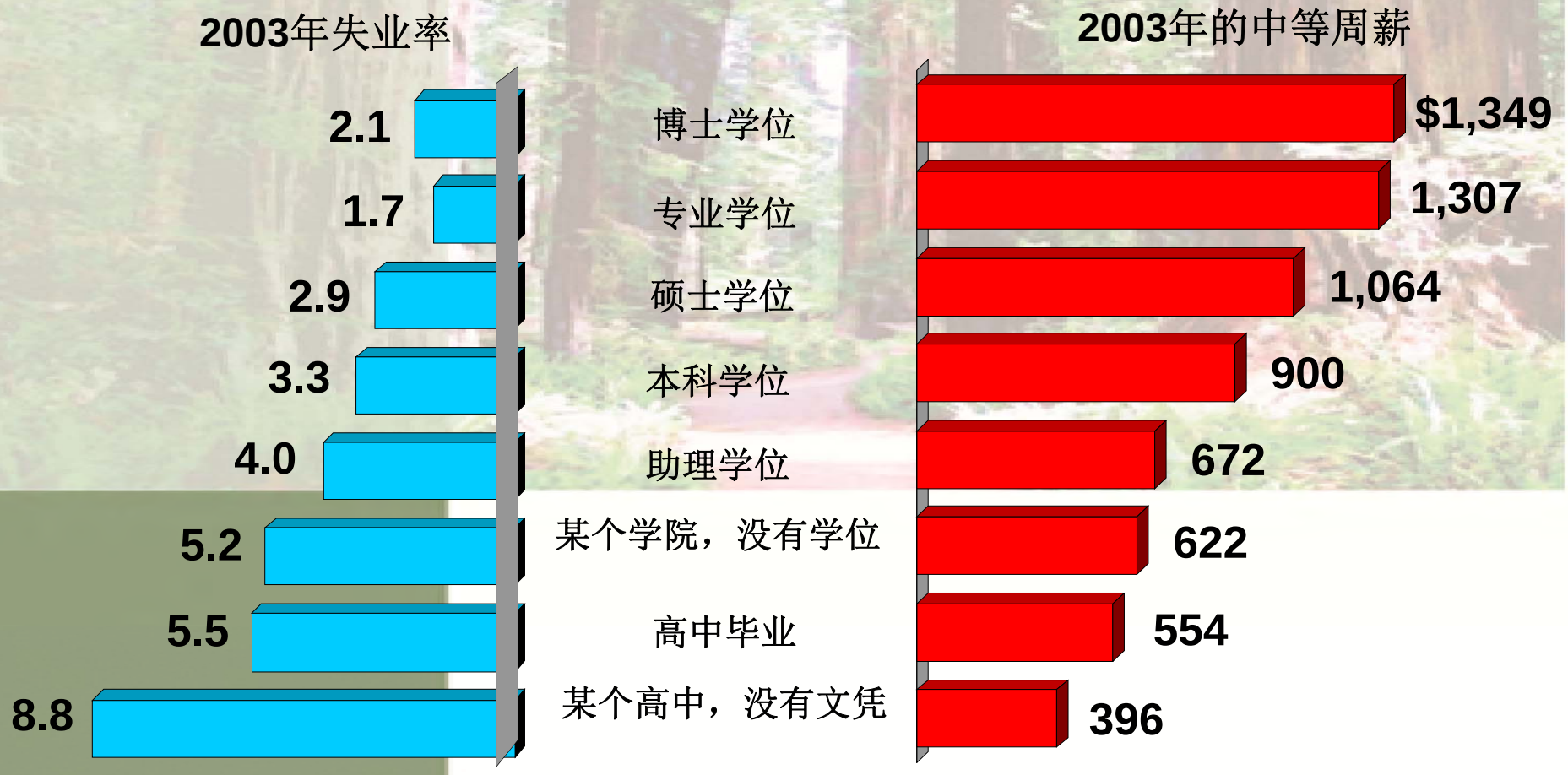
10个就业增长最大的行业

非农业工资和薪酬工作 （2002-2012，千）



来源：劳动力统计局

教育和培训花费



注：25岁及更年长者的事业率和收入，根据教育水平，全职工资和薪酬工作者的收入

州级政府

- 负责劳动力革新的佛罗里达政府机构
  http://www.labormarketinfo.com/index.htm

  其他州的工作银行信息
  http://www.careeronestop.org/

在佛罗里达获得最多新工作的职业

编号	职业名称	百分比	数值	时薪	水平
1	零售商（Retail Salespersons）	2.68	8,334	12.73	高中（High Scho
2	客服代表（Customer Service Representatives）	3.08	5,086	13.74	PSAV Cert.
3	注册护士（Registered Nurses）	3.27	5,063	28.38	CC Cert./Degree
4	准备食物&服务工作者，包括快餐（Food Preparation & Ser	2.82	4,874	8.05	低于高中（Less t
5	服务生（Waiters and Waitresses）	2.21	4,592	9.21	低于高中（Less t
6	门卫，保安，除去女仆和家务管理（Janitors and Cleaners,	2.62	3,384	9.80	低于高中（Less t
7	美化景观和保洁工作者（Landscaping and Groundskeeping	2.77	3,289	10.59	低于高中（Less t
8	办公室办事员，综合性的（Office Clerks, General）	1.36	2,830	11.61	高中（High Scho
9	护理援助，勤务员和随从（Nursing Aides, Orderlies, and At	2.67	2,430	10.93	PSAV Cert.
10	出纳员（Cashiers）	0.93	2,053	8.60	高中（High Scho
		2,127			
* - 这个图表包括总体变化为最小值2000个工作的职业					

资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动里市场统计中心 2007年工资数据，预测2015

在佛罗里达增长最快的职业

编号	职业名称	百分比	数值	时薪	水平
1	网络系统和数据通讯分析师（Network Systems and Data	5.41	1,232	29.07	PSAV Cert.
2	电脑软件工程师，运用（Computer Software Engineers,	5.27	1,009	35.81	CC Cert./Degree
3	医师助理（Physician Assistants）	5.21	230	39.21	本科
4	医学助理（Medical Assistants）	4.85	1,540	12.91	PSAV Cert.
5	律师和法律助理Paralegals and Legal Assistants	4.60	983	21.08	PSAV Cert.
6	电脑软件工程师，系统软件（Computer Software Engine	4.51	736	38.93	本科
7	家庭健康助手（Home Health Aides）	4.50	1,461	10.01	PSAV Cert.
8	数据库管理者（Database Administrators）	4.30	257	30.37	CC Cert./Degree
9	网络和电脑系统管理者（Network and Computer System	4.10	587	31.38	PSAV Cert.
10	牙科保健师（Dental Hygienists）	4.02	395	26.67	CC Cert./Degree
* - 这个图表包括总体变化为最小值2000个工作的职业					

*包括在2007年达到最小量4000个工作的职业

资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动里市场统计中心2007年工资数据，预测2015

在佛罗里达10大增长行业

编号	行业名称	数值	百分比
1	就业服务（Employment Services）	18,584	3.96
2	初级和中级学校（公立）（Elementary and Secondary Schools (public	7,547	2.01
3	提供全面服务的餐馆（Full-Service Restaurants）	7,037	2.19
4	提供部分服务的饮食场所（Limited-Service Eating Places）	6,310	2.87
5	医师事务所（Offices of Physicians）	6,077	3.70
6	当地政府，包括教育和医院（Local Government, Excluding Education	5,260	1.66
7	综合性内科和外科医院（私人）（General Medical and Surgical Hospi	4,348	1.92
8	其他综合性经营商（Other General Merchandise Stores）	4,003	3.92
9	建筑物和住宅服务（Services to Buildings and Dwellings）	3,969	2.85
10	法律服务（Legal Services）	3,515	3.59

资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动里市场统计中心

.

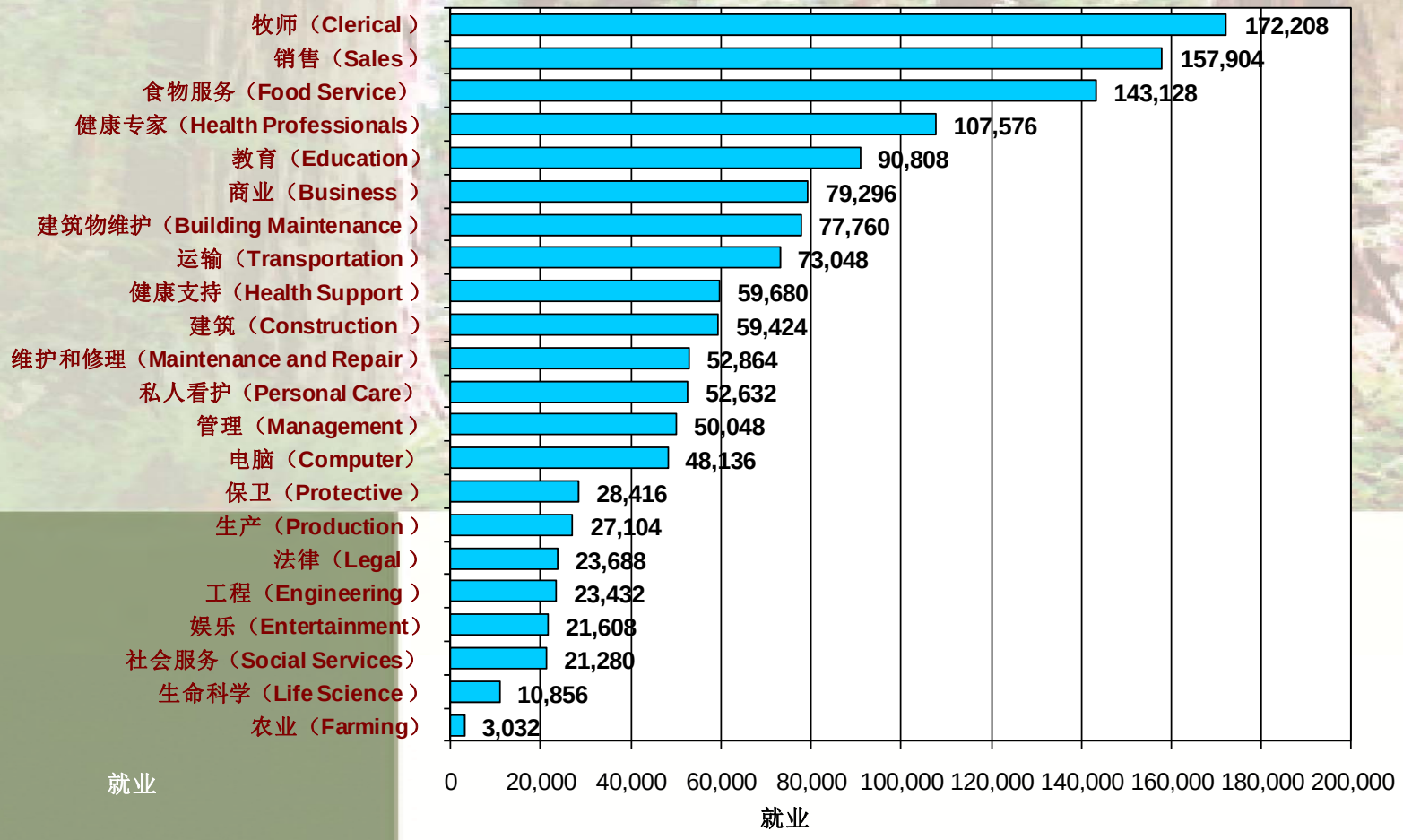
在佛罗里达增长最快的行业

2	电脑系统设计和相关服务（Computer Systems Design and Rela	2,774	4.61
3	管理、科学和技术咨询服务（Management, Scientific, and Tecl	3,000	4.54
4	其他马达交通工具业者（Other Motor Vehicle Dealers）	773	4.34
5	软件发行人（Software Publishers）	360	4.20
6	其他个人服务（Other Personal Services）	676	4.18
7	开展艺术、运动和类似事件的促进者（Promoters of Performing	213	4.06
8	教育支持服务（Educational Support Services）	138	3.99
9	就业服务（Employment Services）	18,584	3.96
10	其他综合性经销商店（Other General Merchandise Stores）	4,003	3.92

*包括2007年最小量为3000个工作的行业

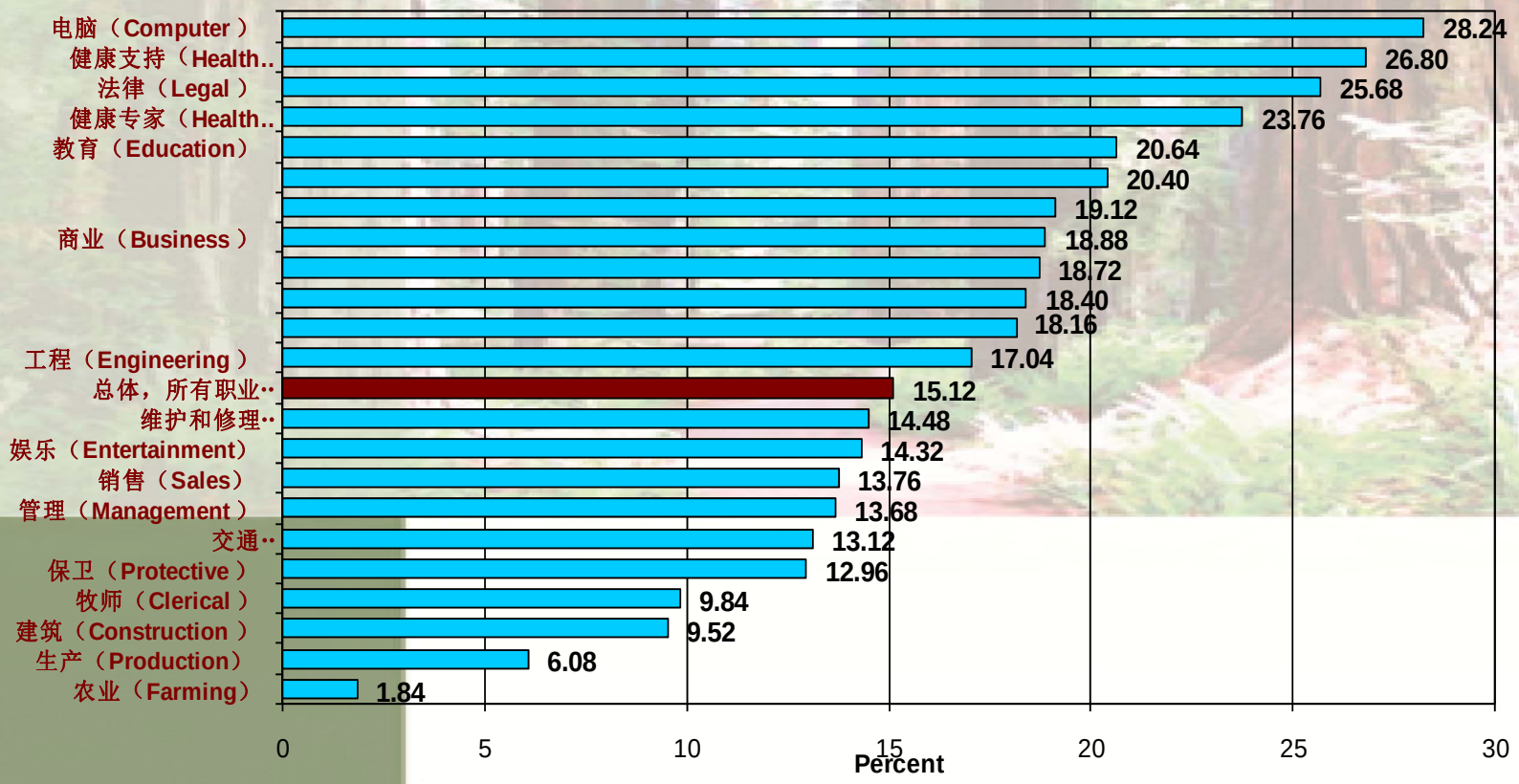
资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动里市场统计中心

佛罗里达主要职业群的就业增长
2007-2015



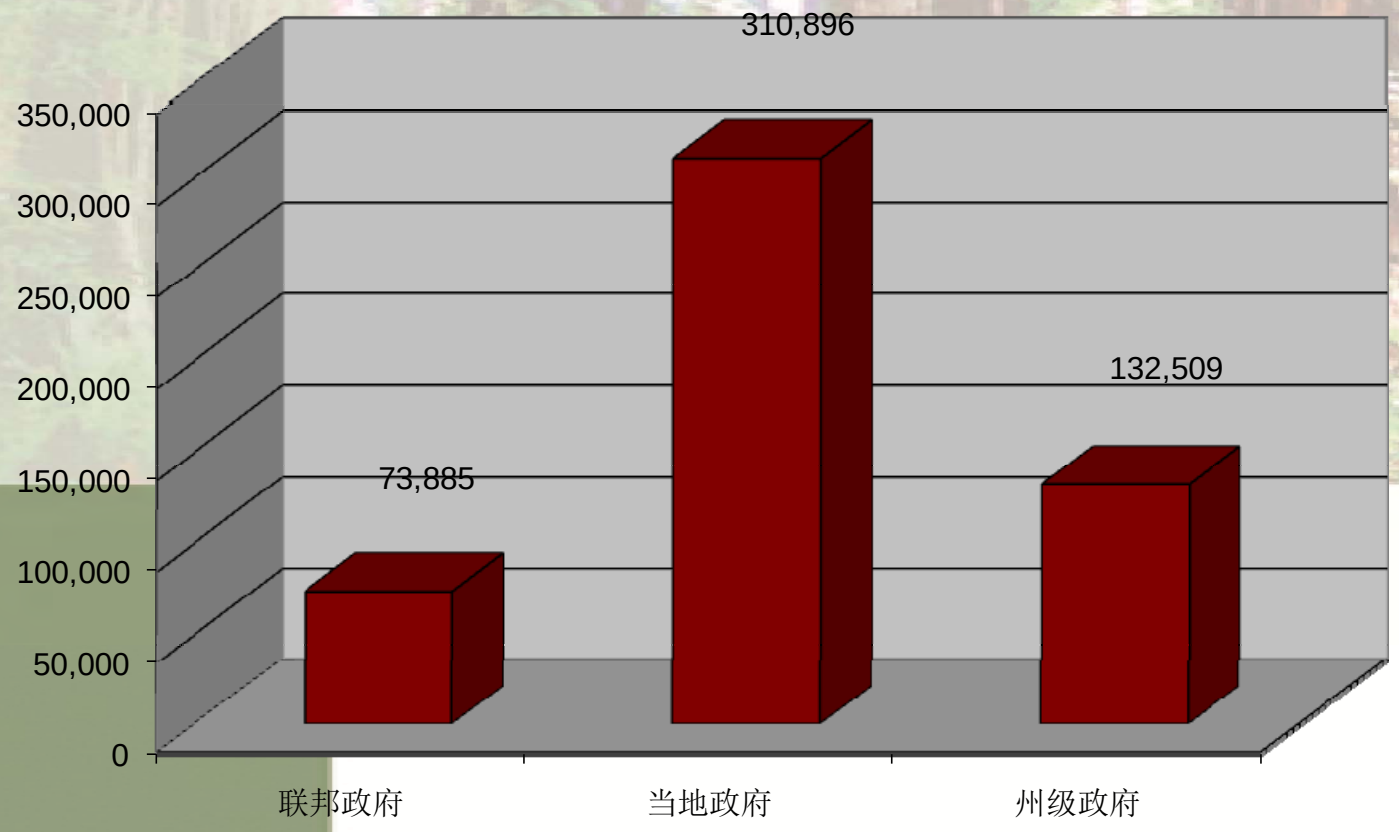
资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动力市场统计中心

佛罗里达主要职业群的就业增长率
2007-2015



资料来源：佛罗里达劳动力改革机构，劳动力市场统计中心

政府部门的就业增长
佛罗里达，1999-2009



资料来源：佛罗里达研究和经济数据库SOURCE: 佛罗里达劳动力改革机构，劳动力信息服务办公室
劳动力市场统计，工作就业规划单位

认知信息加工观点&新的全球化经济

- 自我知识

  -我有什么兴趣、价值观和技能？那些是在经济中需要的？

  -在工作场所中需要哪些霍兰德编码&特质？

  -什么样的人格特质最可能得到奖赏？

认知信息加工观点&新的全球化经济

- 关于选择的知识
  -新工作组织类型的本质是什么？
  -新的工作者类型（如，知识工作者）
  -全球 VS. 地方的变化——地域对各种选择的影响

决策制定

- 世界经济的动态本质
- CASVE循环的运用

执行过程

- 同一时期职业生活的复杂性
- 管理生涯
- 战略性地、全球化地思考
- 地方性地工作
- 学习德鲁克, 赖克, 里夫金, & 弗里德曼

选择一个快速增长的职业、搬到工作所在地是否保证能就业和幸福？最好关注：

- 我最喜欢什么&这些事情如何成为我工作的一部分？
- 什么对我来说重要&这与我考虑的职业有什么关系？
- 我最满意的技能是什么&在工作中我可以如何运用它们？
- 在我的工作生命中我最想要完成的是什么 ？

第八章

组织文化与有效工作

回顾

- 改变了的社会契约
- 组织的特点
- 组织文化
- 组织的类型
- 过去的和现在的组织结构
- 组织发展中的领导
- 生涯及劳动力发展
- 认知信息加工观点

已改变的社会契约

- 旧的 社会契约
  - 忠诚=安全
- 新的 社会契约
  - 建立在有培训和发展的机会之上
  - 忠诚更多地指向专业

已改变的社会契约

- <u>从工作安全到就业能力安全</u>
  - 工作者发展那些在市场上有人乐意购买的技能和能力

组织的特点

- 不是一个社区、社会、阶层、家庭、党派或部落
- 而是具有特定目标的机构
- 之所以有效是因为它们集中力量于某个任务，例如，交响乐团。
- 成员有清晰的目的或使命感

组织的特性

- 组织选择成员
- 个人（员工）与社会系统（组织）是既独立又相互依赖的
- 组织通常是受到管理的
- 管理是决策过程和组织的一个单位

组织文化

- 一个由特定的团体或组织的成员所共享和传递的信念、习俗、价值观和制度的系统。

对组织文化的定义

- 肖恩的定义：

  -一个有历史的稳定社会团体的特征

  -共同的经验引导团体成员分享共同的世界观以及他们的定位。

  -对个体在世界中的角色的共同理解

对组织文化的定义

- 肖恩的定义（续）：

  -由于共享的观点存在已久，故被团体成员视为理所当然

  -“文化”被视为是团队经验的结果，可以在一个具有重要历史的团队或组织中识别出来。

组织文化的要素

- **人工制品** - 象征组织的信念和文化的东西
- **价值观** - 对时间使用和工作努力程度的观念；事情“应该如此”的方式（依照组织创建者的观点）
- **基本假设**- 团队的核心理念，个人与团队之间的关系，监督－被监督者的关系，冒险，新工作者的定位，福利

六种确定组织文化的方法

常规行为_- 成员互相问候、衣着打扮、午餐休息、喝咖啡休息、对待较年长成员等方面的方式。

规范 – 一个人在组织中工作的努力程度, 是否周末工作, 是否把工作带回家。

主导价值观_– “顾客至上” ，高质量的产品，旅行风格, 家庭生活的重要性

确定组织文化的方法

- **哲学观** - 针对员工、社区关系、合作关系、赢利动机等的整体观点
- **规则** – 管理时间，与同事相处，督导关系，额外福利管理，性别关系
- **情感或氛围** – 物品的摆放，工作者之间的信任水平，对客户的态度， 安全感，主导情感

组织文化

- 正在增加的多样性
  - -更多的年长工作者
  - -更多移民
  - -更多人种和种族团体
  - -更多残疾人
  - -更多妇女

组织文化

- 霍夫斯泰德的四个区分文化的主要范畴：

  -权利距离

  -回避不确定性

  -个人主义

  -男性化

组织文化

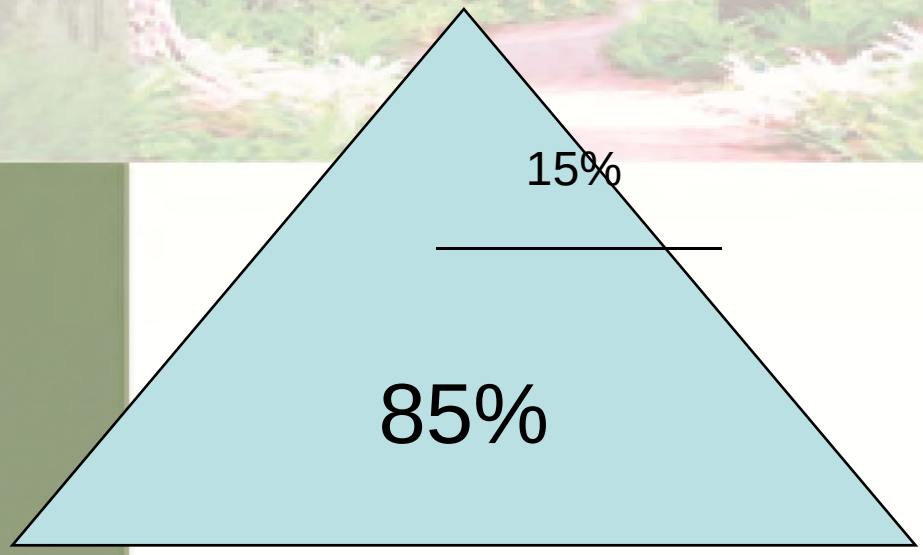
- 涉及文化的典型组织问题
  - -新科技
  - -团体内部冲突
  - -沟通障碍
  - -培训问题

组织的类型

- 1.营利性组织
- 2.非营利组织
- 3.非营利企业
- 4.政府组织
- 5.准政府组织
- 6.协会

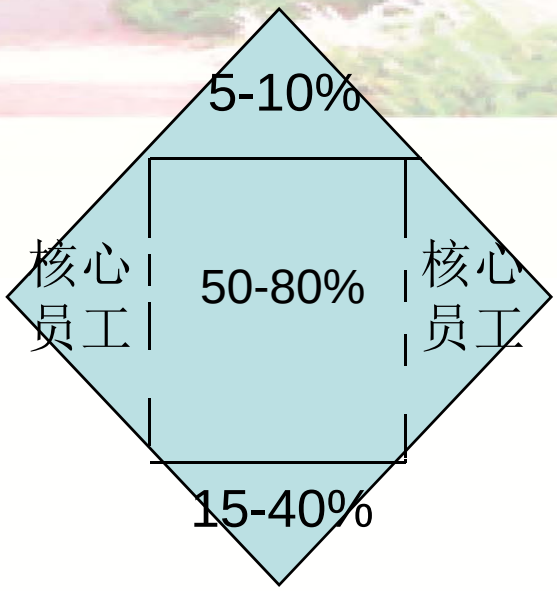
过去的&现在的组织结构

- 费勒和惠查德的传统的工作场所
- 三角形的顶端由占组织15％的高层工作者组成；执行官、办公室人员和部门主管。
- 剩下的85％的工作者位于三角形的底部。



旧的&新的组织结构

- 费勒和惠查德的新的菱形工作场所
- **5－10**％的员工位于菱形顶端；高层行政官和管理者
- **15－40**％的员工位于菱形底部；合同工、临时雇员
- **50－80**％的员工位于中部；核心员工——领导团队、督导同事、质量监控。

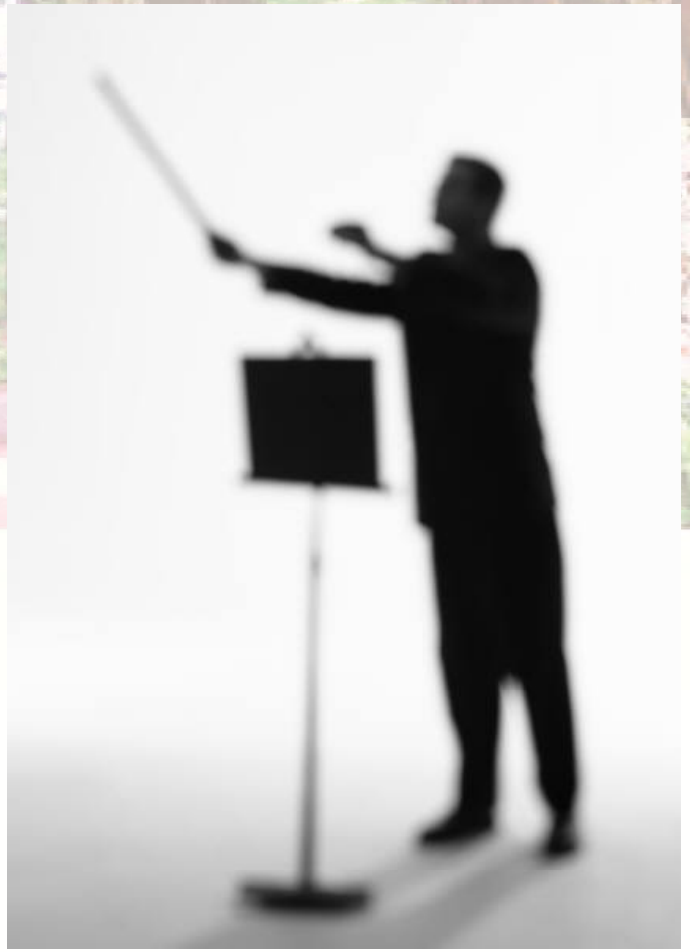


旧的&新的组织结构

- 没有更多的方框
  - -“实习社区”
  - -更加平面化的组织
  - -关注最终使用者以及团队表现（如，全面质量管理）
  - -多重技能
  - -对“企业型”和“社会型”技能的巨大需求

组织发展中的领导

- 组织的 发起者是组织文化的第一个来源。
- 肖恩把组织的领导描述为“文化管理”。



生涯发展和劳动力发展

- 劳动力规划 - 指组织所做的一切，通过对其员工的生涯做出管理和指导，以确保组织有适度的发展。
- 生涯管理 –个体在组织中所做的一切，以便保证他们的兴趣、价值观、技能和目标能够在组织中得到实现。

一种认知信息加工的观点

- 自我知识

  -人-环境匹配不是静止的，改变的个体和组织要求员工作出适应,并调整他们的兴趣和技能。

  -那些重视“安全感”的人会更加急迫地在市场中去寻找它。

  -人际互动、团队建设、领导力和冲突解决技能（社会型和企业型）会受到组织的重视。

一种认知信息加工的观点

- 各种选择的知识

  -我们的个人生涯理论(PCT)要求除职位之外组织文化也应纳入考虑。

  -不同的组织需要个体在多样的种族和文化中有更强的技能。

  -霍兰德编码（RIASEC）能够描述组织文化，帮助我们将它与我们自己的兴趣进行比较。

一种认知信息加工的观点

- 决策制定（CASVE循环）

  -注意在面试中的感受/直觉。

  -仔细观察成员行为中的组织文化。

  -注意觉察自己与组织间有价值的匹配。

  -随着组织变化的增加，职业决策的频率也会增加。

一种认知信息加工的观点

- 执行加工

  -生涯的概念依然存在着，但它的定义可能因为新的社会契约而发生改变。

  -旧的生涯图示以攀登已经决定的进升阶梯为基础。

  -新的生涯图示以个人和专业的成长为基础。

  -积极地自我对话能够帮助你更好的应对频繁的改变和复杂的组织文化。

总结

- 新的社会契约的重点已经从工作安全感转移到可就业能力安全感。
- 组织有它们自己的文化。
- 生涯成长在组织中发生。
- 组织能够快速地变化，增加个人生涯理论(PCT)和选择的复杂性。
- 一个适合的生涯图示能够帮助你在几个角色以及工作中定义自己。

第九章

新型工作方式

大纲

- 工作产生的实质
- 可供选择的工作方式
- 社会力量
- 新的工作方式带来的问题
- 认知信息加工的观点

工作的产生

工作从哪里来？

工作的产生

“工作产生于公众对产品和服务的渴望”

(Levitan & Johnson, 1982)

这个思想对你的生涯规划有什么启示？

可供选择的工作方式

- 永久性的全职工作
- 非全职工作
- 弹性工作时间
- 加班工作
- 轮班工作
- 兼职或多重职业
- 共享工作
- 远程办公
- 独立签约人、自我雇用、自由职业或顾问

永久性的全职工作

最普遍的工作方式（50％到80％的工作者）

不再像以前那样“永久”

直接为组织效力，享有全面的福利待遇

已经不再像以前那样“永久”

非全职工作

- 最常见的新型工作方式
- 每周工作1-34个小时
- 允许 雇主 随产品和服务的需求变化而进行调整
- 满足了兼有其他个人责任的工作者的需要

弹性工作时间

在组织中以下几种方式被广泛采用：

- 每周工作四天，每天10小时
- 从早上 6:30工作到下午 3:30
- 午餐只用半个小时
- 有些天工作时间长，而另一些天只工作半天
- 周六和周日工作

弹性工作时间（续）

- 有助于雇员履行其他责任（家庭的、医疗的等）
- 有助于需要在8－5点常规工作时间之外的特别时间里有人工作的雇主
- 有助于改善当地社区的交通问题

压缩工作周

弹性工作时间的另一种形式：

- 每天多工作1个小时，这样每两周就可以有一个周五不去上班了。
- 在额外的时间工作然后累计起来获得补偿时间。

加班工作

- 可豁免雇员
- 不可豁免者或内部人员

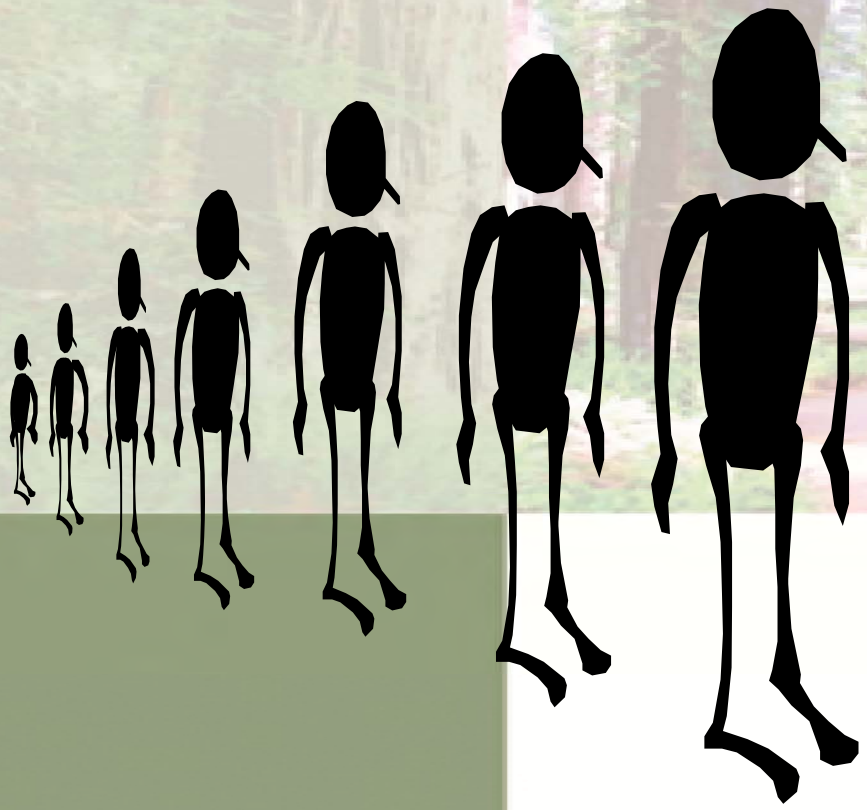
区别是什么？

是否要紧？

加班工作（续）

- 组织关于加班工作的政策是什么？
- 谁会加班？
- 雇员加班是否有报酬或者加班是否是有薪水的雇员所期望的？

轮班工作

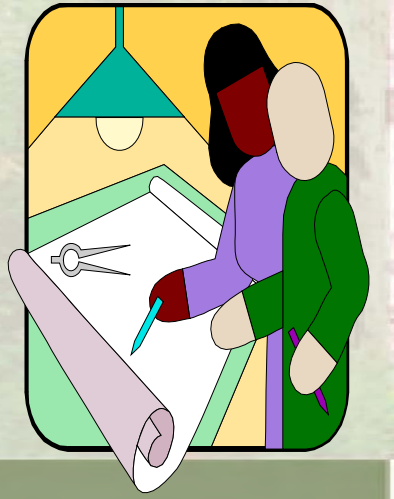


- 24小时工作日程
- 包括晚上、早上和周末的工作。
- 轮班工作对雇员的生活方式和其他生活角色的影响

兼职或多重职业

- 包括以下形式:
  - 两份兼职工作
  - 一份全职工作，外加一份兼职工作
  - 两份全职工作
- 兼职工作的利与弊是什么？

共享工作



- 一项工作由两个人来分担
- 工作共享的优点
- 对个人来说共享工作的利与弊是什么？对组织来说呢？

远程办公

- 在一个远离办公室的地方工作
- 家居办公是最普遍的方式，但少于1%的工作者这样做。
- 受益于科技而得以实现
- 远程办公对个人来说利与弊是什么？对组织来说呢？

独立签约人、自由职业者和自我受雇者

- 像企业家一样工作
- 提供一种产品或服务
- 大约7%的劳动力
- 雇员和独立签约人之间的区别是什么？
- 为什么它关系重大？

什么是临时劳动力？

- 一种在美国乃至全世界增加的工作形式
- 短期和限时的本质
- 经常填补“永久性”雇员的空缺
- 工作是不确定的、依赖于雇主的需要
- 许多基础性的工作都只是临时的

与临时劳动力有关的就业词汇

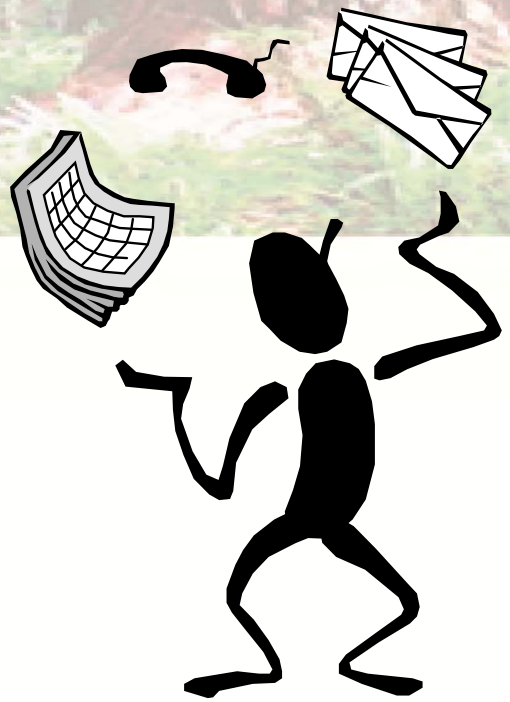
- 外包
- 员工租赁
- 派遣服务
- 后备工作者
- 实习生和联合培训生
- 签约雇用
- 自我雇用
- 其他人事服务

外包

- 从作为一个永久性雇员工作转变为作为一个临时性雇员工作，并且做同样的工作。
- 你能举例吗？

员工租赁

- 与外包相似，租赁公司将雇员租回给一个组织。
- 如果你正在一个组织中工作或者正在寻找一个工作，这对你来说意味着什么？



派遣服务

- “临时雇员”做着有结束日期的工作。

- 1.你能够区分客户、雇员和雇主吗？
- 2.你能举出一个员工服务公司吗？
- 3.派遣服务的利与弊是什么？

实习生和联合培训生

- 实习生和联合培养生是一种特殊的临时工作者。

- 1. 一份实习与一份工作的不同在哪里？
- 2. 从一份实习中受益最多的是谁？是雇主还是学生？
- 3. 实习生是志愿者吗？

临时劳动力

- 在此课本中关于临时劳动力的信息会如何影响你的生涯规划和工作搜寻？

认知信息加工和新的工作方式

- 自我知识

  新的工作方式对兴趣、价值观和技巧来说仍然重要。

- 各种选择的知识

  工作和雇佣需要新的图示和语言。

  在一个生涯中将临时性和永久性的工作职位结合起来。

- 决策制定

  组织中飞速的改变会造成生涯决策更多的缝隙。

第十章

生涯与家庭角色

课程概要

- 女性劳动力的历史是怎样的？
- 什么是双职生涯关系？
- 是否存在管理工作和家庭生活的策略？
- Amerco:个案学习
- 在家庭和工作问题上，认知信息加工的观点是什么？

女性和男性劳动力

- 在2016年，59%的女性和72%的男性将会投入到劳动力中。

  这是什么意思？为什么会这样？

- 男性每天比女性多工作差不多一个小时，即8小时比7.1小时，但工作的女性每天会比男性多花一个小时在家里。

  这会是你的生活/生涯吗？为什么？

女性和男性劳动力

- 60%有6岁以下孩子的女性在外工作，但是在外工作的大学学历女性从71%（1997）降到了62%（2000）。

  这意味着什么？为什么会这样？

- 一个关于被雇佣成人的研究发现，46%的成人时常或者经常感觉过劳。

  这会是你的生活/生涯吗？为什么？

照顾儿童和长辈

- 什么是“三明治的一代”？
- 这是新出现的事吗？
- 你会被它所影响吗？

改变着的家庭系统

- 3%的家庭符合“传统”家庭的定义，即男性是唯一负担家计的人，母亲则待在家里。
- 工作家庭平衡的两种选择：

  1. 事业为重：事业在生活各方面最具优先权。

  2. 事业-家庭并重：改变工作日程来满足孩子的需要

影响女性职业生涯的因素

- 职业刻板印象
- 低薪
- 玻璃天花板效应
- 骚扰
- 女性对呆在家里的偏好

影响男性生涯的因素

- 养家糊口者
- 双性特质
- 家庭妇男
- 传统的男性职业
- 科技

双职生涯的问题是什么？

- 子女和双亲照顾造成的时间需求
- 出差和搬迁——谁会随从配偶？
- 压力和幸福——可能同时感受吗？

巴涅特和里弗斯（1966）发现了什么？

提供家庭支持的组织：他们的特征是什么？

- 紧急看护
- 折扣
- 代金券
- 咨询服务
- 就地日托
- 软性收益
- 多种工作形式的选择
- 休闲支持

Amerco案例学习：它透露出么？

- Amerco是一家有工作-家庭平衡项目的提供家庭支持的大型公司。
- 99%的Amerco雇员都要全天工作（大约每周47小时）
- 有小孩的工作者实际上花在工作上的时间比没有孩子的工作者还多。
- 工作是人们逃避家庭问题的庇护所。为什么？
- 在Amerco，“露面时间”是最有优先权的。为什么？
- Amerco是否重视家庭男人？
- 父母最终会产生“第三变化”，那是什么？

对生涯/家庭角色的认知信息加工观点

- 自我知识

  -兴趣，价值观，和技能是工作-家庭决定的基础。
- 各种选择的知识

  -公共政策抑制了美国公民的选择

  -仔细研究组织中工作-家庭选择
- 决策制定

  -在关系背景中的CASVE循环
- 执行加工

  -新的更复杂的生涯问题，但是随着时间推移，可以自主地去发现创造性的工作-家庭平衡。

第三部分
实施战略性生涯规划

第11章
发起就业运动

概述

第三部分包括的主题和章节：

- 就业运动的本质
- 就业问题的本质
- 准备书信和简历
- 雇主的面试
- 谈判并选择最好的录用通知
- 开始新的工作

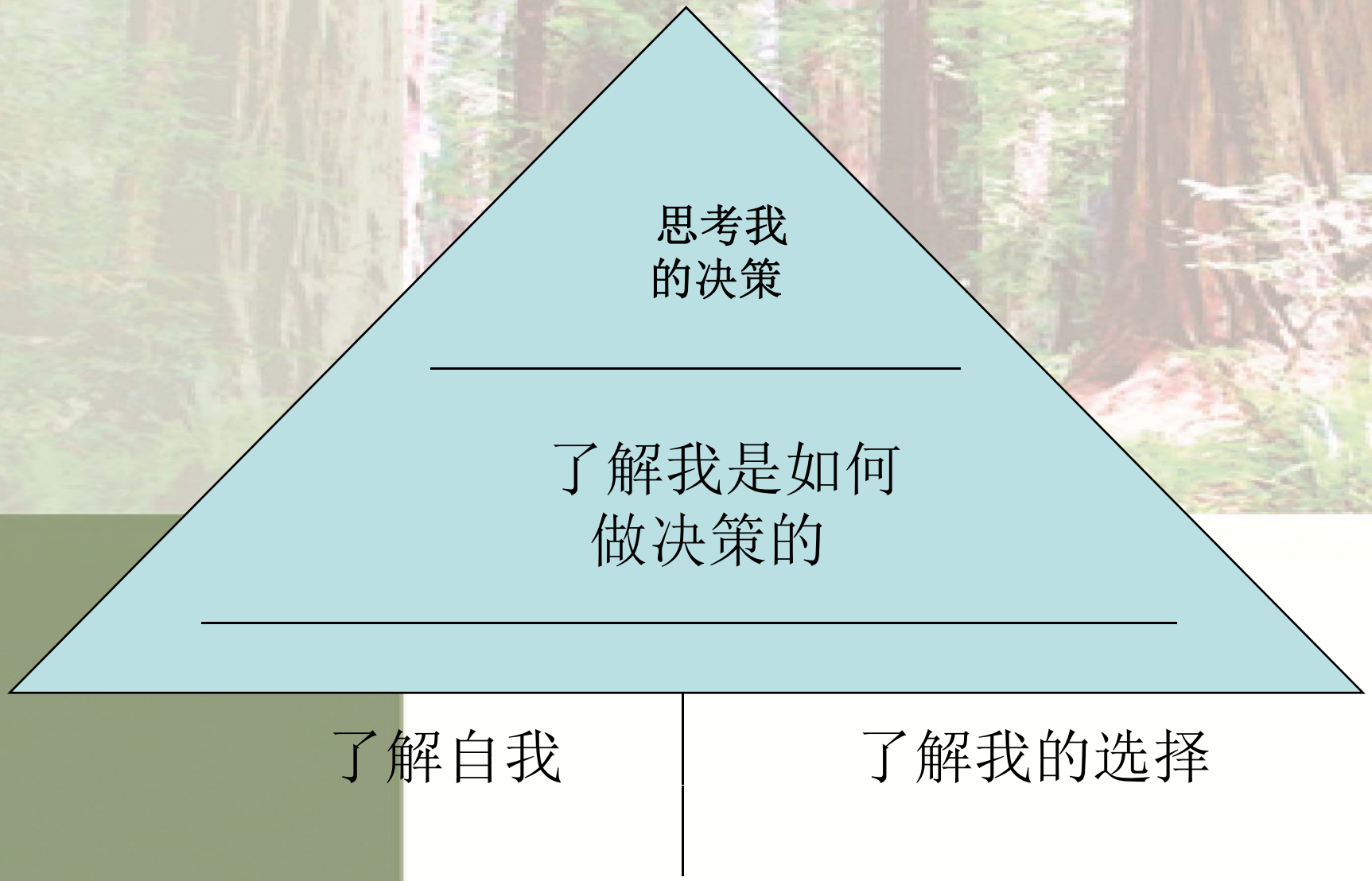
是什么使得求职很困难?

- 复杂和不明确的就业线索
- 淹没性的大量信息
- 不确定的结果
- 解决方法引起新的问题

求职的历史

- 弗兰克.帕森斯
- 大萧条
- 求职方法研究
- 工作网络
- 你的降落伞是什么颜色的?
- 工作俱乐部
- 英特网
- “一站式” 生涯中心
- 实习的作用

认知信息加工方法用于求职



自我知识

- 价值观
  - 什么样的工作环境和雇主能让你满足自己的价值观
- 兴趣
  - 什么类型的职位能允许你从事自己喜欢的工作
- 技能
  - 什么类型的职位能发挥你的长处

求职中其他重要的个人因素

- 就业偏好
  - -工作时间
  - -出差要求
  - -身体要求
- 家庭条件
  - -与家庭成员住得比较近的愿望
  - - 重要他人的就业机会
  - -家庭事务的存在

求职中其他重要的个人因素

- 工作目标

  -你感兴趣的工作系列、工作环境和职业名称是什么？

  -想要的工作所处的地理位置在哪里？

  -谁雇佣你，并让你做着你想做的事情？

在一个工作中你想要做什么？

考虑以下几类:

- 工作系列
- 工作环境
- 职业名称

工作系列样例

- 广告业
- 银行业
- 通信
- 时尚
- 教育
- 经济
- 卫生保健
- 娱乐业
- 公共服务
- 保险
- 法律
- 行销
- 政治
- 公共管理
- 房地产
- 无线通讯
- 旅游

工作环境举例

- 商业/工业
- 政府
- 教育
- 非营利机构
- 专业
- 私人企业

你想要做什么

制定生活目标的例子：

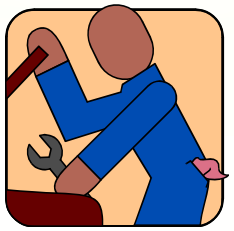
- 工作系列
  - -增加存款
- 工作环境
  - -大学
- 职业名称
  - -发展办公室工作人员

就业选择的知识包括：

- 包括组织结构和文化的特定信息
- 职业如何在不同行业中变化
- 关于地理位置的信息

关于就业选择的知识

- 具体的工作名称
- 关于就业分类的知识
- 在某些地理位置存在的特定工作



你想在哪里做这些事?

考虑的地理因素

- 任何地方
- 国际
- 国内
- 东南部
- 佛罗里达
- 坦帕

扩大地理位置或者工作目标

坦帕

公共关系

AD 机构

报纸

或者

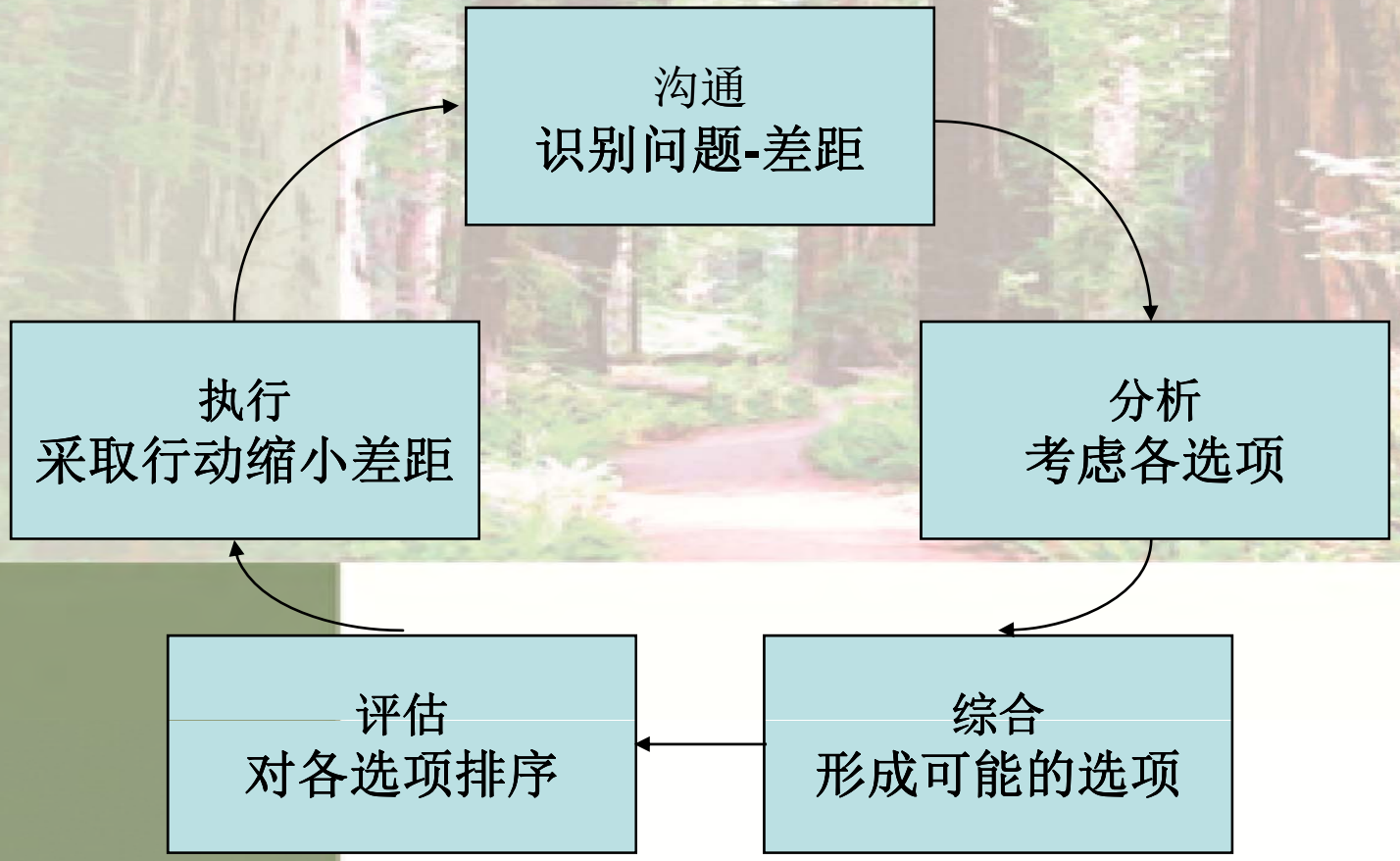
公共关系

坦帕

达拉斯

亚特兰大

CASVE 循环和就业运动



就业运动中的沟通

- 需要作出就业决定
  - “我快毕业了，需要找一份工作。”
  - “公司即将解雇我。”
  - “呆在家一段时间之后我想回去工作。”
- 可以包括内部和外部的线索

就业运动中的分析

- 使用自我知识和就业选择知识来理解你的现存状态和理想状态之间的差距。
- 反思自己知道什么和已经学到了什么。
- 对自己和就业选择的准确理解可以让你的就业运动更有效。

就业运动中的综合

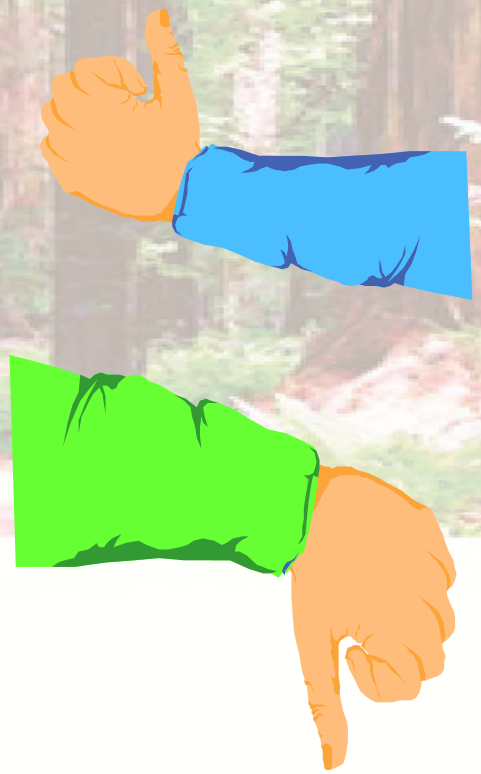
- 扩大和缩小你的就业选择
- 扩大的两个方法:
  - 将你以前考虑过的可能的雇主和职位列在表上。
  - 使用信息资源来产生新的选择 (比如： 计算机系统, 英特网)

就业运动中的综合 (续)

- 缩小你的就业选择：
  - 考虑你在分析阶段所学的关于你的技能、兴趣和价值观的知识。
  - 只保留那些能提供合理的机会帮助你缩小在就业方面差距的雇主和/或职位。

就业运动中的评估

- 考虑每个就业选择的代价和收益
- 就业选择排序 (可以包括具体的行业、职位、地理位置)
- 第一选择 是通过真实世界的探索来找到的



就业运动中的执行

- 采取行动过渡到就业
- 发展就业运动的工具

精炼你的职业搜索工具

- 文字交流
  - -简历
  - -附信
  - -英特网
  - -年报
  - -申请
- 人际交流
  - -面试技巧
  - -工作网络
  - -协商

工作搜索方法

- 分类广告
- 生涯展览会
- 集中邮寄简历
- 先前的雇主
- 英特网
- 就业中介
- 顺便走访
- 打电话
- 网络工作
- 学校安置服务

工作搜索资源

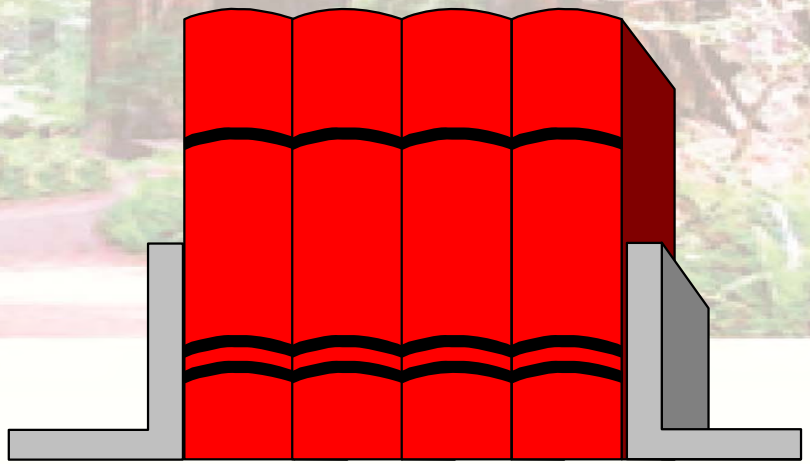
- 多个领域的雇主目录。
- 大学生涯中心
- 学术机构
- 家人、朋友、邻居、认识的人（工作网络）
- 英特网
- 电话簿
- 专业协会和期刊

工作搜索资源 (续)

- 报纸
- 斯特罗齐尔（Strozier）图书馆和公共图书馆
- 就业中介
- 州就业办公室/劳动部
- 大学校友
- 较好的商业办事处
- 商会
- 综合的方法

研究具体的组织

- 年度报告
- 组织图
- 股票报告
- 最新的期刊
- 内部出版物
- 公共关系办公室
- 当地报纸
- 万维网



工作网络

- 家人/朋友
- 专业人员
- 学校协会/校友
- 邻居
- 俱乐部/组织
- 有组织的工作网络
- 先前的老师/雇主
- 参加娱乐活动认识的人

信息面试

- 仅仅是信息
- 做你的研究
- 准备问题
- 有礼貌
- 加强另一个联系
- 发送你的感谢信

了解思维如何影响就业运动

- 自我对话: 积极和消极的自我对话对就业运动的影响
  - 气馁
  - 害怕被拒绝
  - 没有获得需要的信息
  - 拖延
  - 被消极的看法压倒

了解思维如何影响就业运动

- 自我觉察
  - 对思维、感受和行为之间相互作用的意识，以及这些如何影响你的就业运动
  - 重要他人对你的就业运动的反应和反馈

了解思维如何影响就业运动

- <u>控制和监督</u>
  - 能够投入就业运动中下一个合适的任务
  - 判断什么时候任务已经成功完成，什么时候要进入下一个任务，什么时候需要帮助

求职神话

想法会怎样起作用？描述这些隐喻和他们的意义。

- “我将做任何事”
- 局外人综合症
- 孤独的骑士
- 灯下寻找

在员工派遣服务行业中求职

- 了解行业 “术语”
- 趋势和问题
- 这个行业中求职
- 去哪里找这些服务
- 决定寻找临时工作

最后的三个思考

- 1. 就业活动已经被比喻为一个自己雇用自己的工作。
- 2. 这一章介绍了关于求职的CIP和CASVE循环。
- 3. 一个有效的个人生涯理论对于发展和执行一个就业活动来说至关重要。

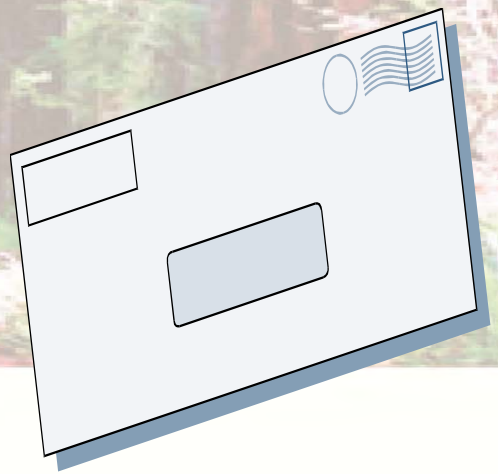
第12章
求职中的书面沟通

概要

- 求职中的各种信件
- 简历撰写
  - 简历的风格
  - 简历的形式
  - 生涯目标
  - 简历与个人履历
- 证明人
- 记录保存
- 网络求职

求职过程中的信件

- 询问信
- 面试感谢信
- 致谢信
- 接受信
- 谢绝信
- 求职信（最常见的）



求职信

- 标准商业信件的格式
- 对雇主或者工作表现出个性化/倾向性
- 强调相关的资格
- 仔细校对排版错误和语法
- 避免过多的使用第一人称“我”
- 使用质地优良的纸张

求职信的形式

第一段 – 开场白

•写信的原因

•职位的名称，生涯的领域

•怎么听说职位空缺的

第二段 – 主体

•强调相关的经验/资格

•向雇主的观点倾斜

•为什么对组织、工作、场所感兴趣

•向读者提及任何所附的材料

求职信的形式 (续)

第三段 – 结束语

- 请求拜访雇主的机会
- 当需要了解其他信息时，能联系到你的最好方式
- 暗示你是否随后会打电话
- 感谢评阅人关注你的申请

真诚的,

- *签上你的名字*

打出全名

简历的目的

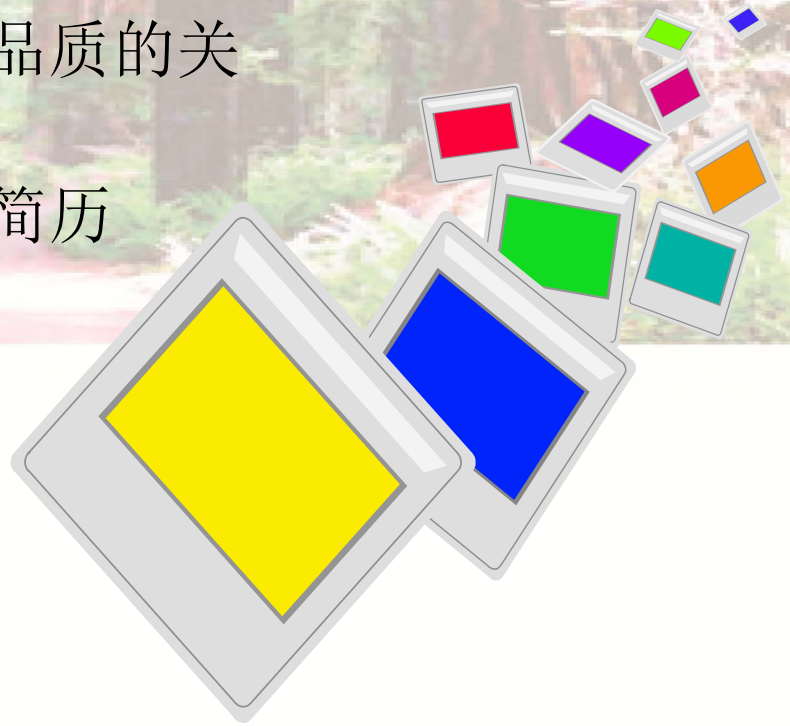
- 证明申请某个职位的资格
- 自我推销的工具
- 概括一个人的个人、教育和工作经历
- 帮助寻找面试机会

简历的风格

- 长度
  - 对大学生来讲，一般是1页
  - 有研究生学历的可以适当的加长
- 样式
  - 运用适合于你的工作目标以及呈现信息的样式
  - 将信息按照最相关到最不相关进行分类排序
  - 样式保持一致

简历的形式

- 在网上张贴的简历
  - 文章中每一行字不能超过65个，包括空格。
  - 用能反映职位所需的技能和品质的关键词
  - 假定任何人都可能看到你的简历
- 可扫描的简历
  - 强调你的特殊技能
  - 使用大量的空白
  - 避免使用奇特的样式
  - 不要折叠或装订



简历的组织

- 按时间顺序排列型或普通型
- 功能型

按时间顺序排列型或普通型

- 列表并描述每一个工作的细节
- 按照与时间的相反顺序来排列
- **优点：**
  -雇主熟悉这种格式
  -最容易准备
- **最适合：**
  -强调工作的持续性

功能型

- 最适合：
  -陈述你想要表达的技能
  -减弱职业或教育上的差距
  -工作史发生改变的人
- 功能型简历标题举例：
  -行政
  -设计
  -资金募集
  -销售
  -管理

简历的范畴

- 身份
- 职业目标
- 教育/培训
- 经历
- 可选择的范畴
- 证明人

身份

姓名

地址

街道

城市/州/代码

电话号码

电子邮箱地址

职业目标

聚焦于你的：

- 技能
- 教育
- 目标

聚焦于情境的：

- 职业领域
- 职业名称
- 组织类型
- 功能领域
- 服务人群

职业目标举例

- 技能
  - 寻找一个可以利用我的数据库管理技能和行政技能的职位
- 教育
  - 寻找一个可以利用我的技能培训和情报研究学位的职位
- 生涯领域/组织类型
  - 消费者产品机构的销售和市场职位

职业目标 (续)

- 职位名称
  - 在一个公司的信息中心获得一个信息专家的职位
- 功能领域/人群
  - 获得一个为他人服务的职位，和老年人一起工作并可以利用我的咨询和管理技能。
- 组织类型
  - 在一个处于上升趋势的财务服务公司寻找一个强调货币管理的职位

教育/培训

- 学位名称
- 获得学位日期
- 学院的名称及位置
- 主修课/辅修课
- 总体平均成绩/主修课平均成绩
- 课程相关工作
- 学术荣誉

经历

可以包括：

- 有偿/无偿
- 兼职/全职
- 实习
- 志愿者/社区服务
- 军事上的经历

其他类型名称：

- 相关经历
- 其他的经历

经历

包括：

- 职位名称
- 组织的名字
- 组织的位置（城市，州）
- 日期
- 职责/使用的技能/责任
- 成绩/结果

行为动词

- 管理
- 劝告
- 平衡
- 编辑
- 创造
- 示范
- 设计

- 加快
- 组织
- 规划
- 建议
- 监督
- 培训
- 更新

更完整的列表见课本的图标12.5

行为动词举例

- 销售代表
  - 开始并完成了新顾客的所有服务, 同时处理了所有的宣传问题和服务转变规则
- 助教
  - 指导了110名学生基本的演讲技能; 设计并实施了有效的非言语沟通技能的课程

个人信息

(一般不包含在内)

- 婚姻状况
- 出生日期
- 健康状况
- 照片
- 身高/体重
- 出差的愿望/搬迁

可选择的范畴

- 活动
- 奖励
- 计算机技能
- 咨询
- 业余爱好
- 荣誉
- 兴趣
- 语言
- 执照/证书
- 关系
- 仪表
- 专业活动
- 出版物
- 奖学金
- 服务
- 特殊项目
- 特殊技能
- 旅行

复制你的简历

- 文字处理
- 排版
- 模板
- 提醒：

  -采用可以找到的最好的纸张和打印机。

可以做的

- 简洁，清晰，简明
- 协调一致
- 保持积极
- 诚实
- 细致
- 整洁

不可以做的

- 提出薪水要求
- 解释更换雇主的原因
- 限制工作的地点范围
- 过多说明人生观
- 提供任何负面的信息

简历与个人履历

- 它们的区别在于：
  - -目的
  - -格式
  - -目标读者
  - -类型
  - -长度

证明人

- 能陈述你的资格的3－4个人
  - 以前的雇主, 监护人, 教学成员, 指导老师
- 准备列出证明人之前和他们进行协商
- 准备证明人的清单并附上完整的联系信息
- 让他们加入到你的就业活动团队中

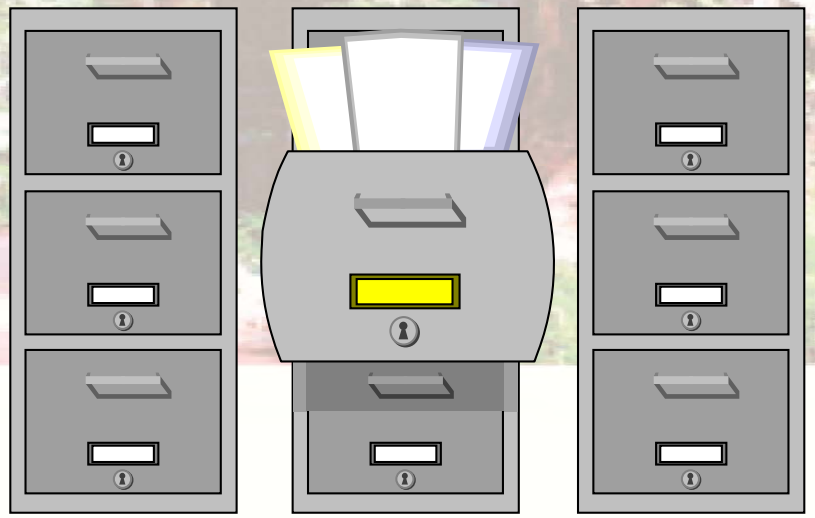
证明人

- 在要求的基础上提供
- 运用证明文件
- 在单独一张纸上列出名字和联系方式

见课文的图表12.6

建立记录保存系统

- 每一次指导或联系的文件夹
- 所联系的雇主和他们的回复
- 打印的网页和组织资料
- 寄出和收到的信件
- 面试日程
- 经验整理和记录
- 需要的跟进



认知信息加工观点

- 自我知识

  -利用简历和求职信来传达你的价值观、兴趣和技能

- 各种工作选择的知识

  -知道有哪些可以选择并且你的品质如何与这些职位相匹配。

- 决策制定

  -锁定雇主，按照包括CASVE循环每个阶段的计划进行。

- 执行过程

  -对你所需要提供的东西保持积极地思考

第13章

求职中的人际沟通

概要

- 求职中的人际沟通类型
- 为面试做准备
- 在面试中有什么期望
- 面试之后如何跟进

求职中的人际沟通形式

信息面谈

社交关系网络

工作面试

信息面谈

- 不是由雇主发起的
  -利用个人资源来获得“ 内部”信息的方法
- 为信息面试做准备
  – 研究雇主&想问题
  – 设想目前没有答案的问题
- 安排信息面谈
- 信息面谈之后

社会关系网络

- 工作网络能够为你带来什么？
  - -了解到“隐藏的工作市场”中的工作信息
  - -建立有价值的联络
  - -了解生涯领域和行业发展趋势
- 提高关系网络技能
  - -加入专业协会
  - -与校友建立关系网络

工作面试

为面试做准备

- 了解自己
- 回顾13.1中的面试问题
- 了解雇主
- 回顾12章中的寻找雇主的策略

自我知识

准备关于你的问题：

- 价值观、兴趣、技能
- 有关和无关的经历
- 个人资格
- 生涯目标
- 动机

面试前的一览表

- 确定你可迁移的工作技能
- 意识到你的长处
- 确定在一个工作中你寻找的是什么
- 研究这个组织
- 安排信息面谈
- 知道你有多适合这个职位或组织
- 练习，练习，再练习

成功的着装

- 像该职位的其他人一样着装
- 在保守方面的错误

面试的类型

- 校园面试
- 电话面试
- 远程视频面试
- 行为面试
- 压力面试
- 操作或“文件筐” 面试

行为面试问题

运用**STAR**技巧

状况（Situation）　（S）

任务（Task）　（T）

行动（Action）　（A）

结果（Result）　（R）

初步面试过程

- 从你的简历出发问一些基本问题
  -让你感到舒服、适应
- 问更加深入的问题
  -被面试者决定参加面试的原因
  -评估被面试者行为或活动的动机
  -确定个体的行事风格

小提示： 回想你在设定的模拟情景中所说的话。

“棘手”的问题

- 你是美国公民吗？
- 你的年龄多大？
- 你的婚姻状况怎样？
- 你属于什么社会组织？
- 你有任何残疾吗？
- 你是否曾经被拘留过？

应对“棘手”的问题

- 如何反应：

  -考虑面试官的动机

  -避免辩护或生气

  -重新陈述你的兴趣以及为什么你适合

- 三个选择：

  1.回答问题

  2.检查问题的动机并做相应的反应

  3.拒绝回答

你的提问

- 彻底调查的结果
- 反应出对组织和职位真实的兴趣
- 反应对职位需求的认识
- 在其他信息中没有被回答的内容

你的提问

- 讨论组织问题：
  -增加你对工作职责的了解
  -探索组织的职业轨迹
  -探索组织的培训项目
  -弄清组织的结构

在初次面试中要避免的问题

- 薪水
- 福利
- 休假或退休

结束

- 你希望什么时候能够得到面试官的通知，以怎样的方式？
- 向面试官要名片
- 再次强调你的兴趣和对被关注的感激

面试之后

- 感谢信
- 保持联系
- 自我评价

感谢信

- 重申你的兴趣
- 重申你的某些资格
- 进一步提问来帮助你做出决策

自我评估

- 什么内容看起来能让雇主感兴趣？
- 对于我的资格，我是否呈现的很好？
- 我是否说的太多？太少？
- 我是否太紧张或者太具进取心？是否进取心不够？
- 那些问题很难？我可以如何改进我的回答？

第二次面试/现场参观

- 通常是获得工作的最后一步
- 参观设备、遇见其他职员的机会
- 关注你的特殊资格
- 你是否与组织文化匹配？
- 结构化的 VS. 非结构化的过程

  -不同之处在哪里？它如何发生影响？

关于面试的认知信息加工观点

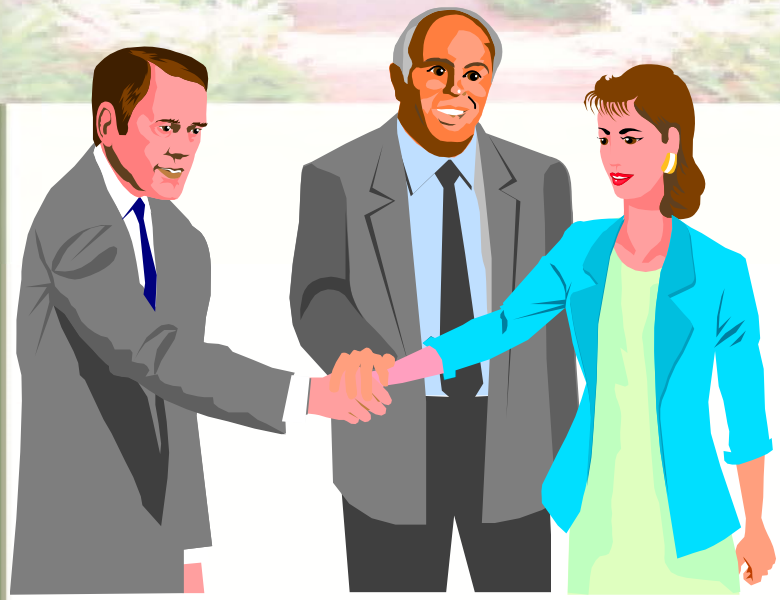
- 自我知识是面试的焦点
- 运用社会关系网络来了解工作选择
- 运用你的社交技能来提高所有CASVE阶段中的决策制定
- 认识到元认知的重要性:

  -积极自我对话

  -自我觉知

  -控制和监控

第14章
协商与评估工作录用通知



概述：协商

- 什么是协商过程？
- 有效协商所需要的技能有哪些？
- 谁在这个过程中有社交权力？
- 什么样的事情可以被协商？
- 薪水的协商是怎样的？

协商的过程……

协商的定义：

-“与他人交换意见，以期解决某些问题。”（韦氏在线辞典）

在申请中雇主寻找的是什么？

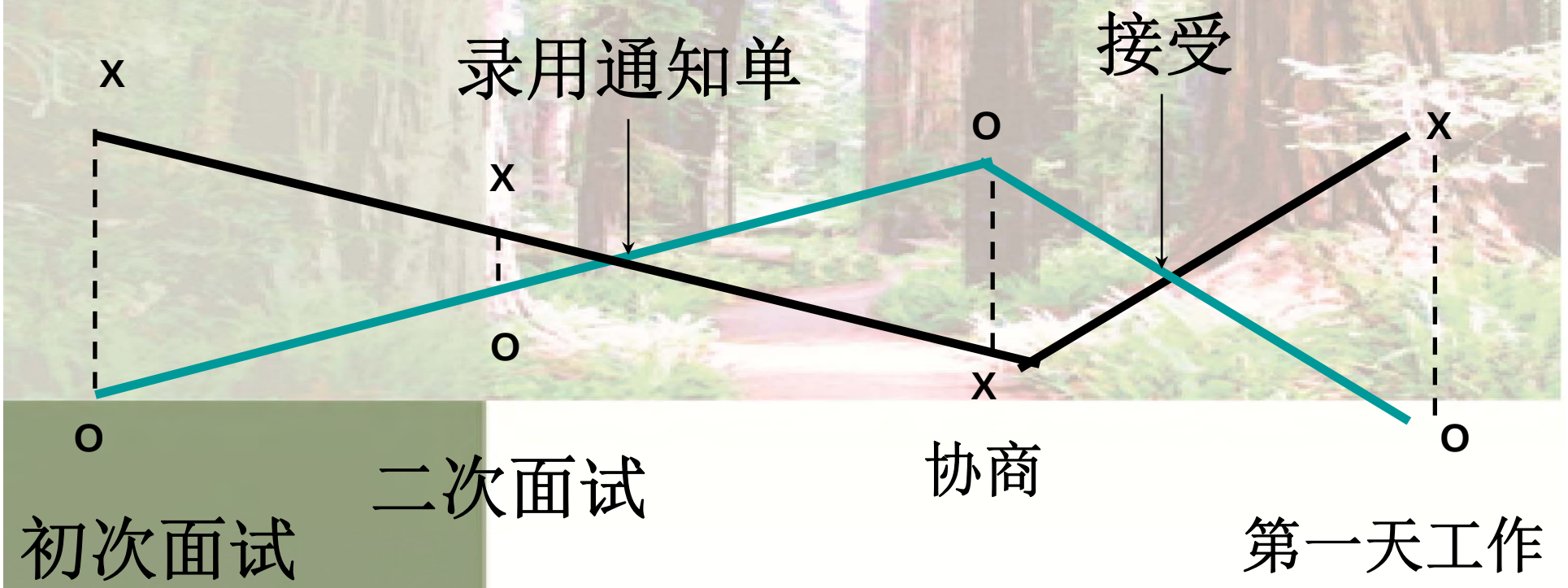
求职者寻找的是什么？

你目前的协商经历是什么？

需要记住的要点

- 协商是一个社交过程
- 在协商中，社交权力时刻变化着
- 一旦你收到了一个工作录用通知，你就拥有了比其他任何时候都更多的“社交权力”

时机



让你的协商权利最大化

- 关于你自己和雇主的知识
- 可靠的推荐和先前工作经历所得的名誉
- 镇静和自信
- 内部推荐
- 供求关系
- 其它录用机会
- 说服力
- 在薪水上保持沉默

接受工作录用通知

- 录用的时机
- 印象仍旧在持续
- 澄清录用通知
- 协商决定的时间
- 对雇主诚实

需要协商的问题

需要协商的问题：薪水

- 调查的重要性
- 底线，现实，“梦想”
- 避免提及具体的薪水，谈论范围
- 要求的要多于你期望的

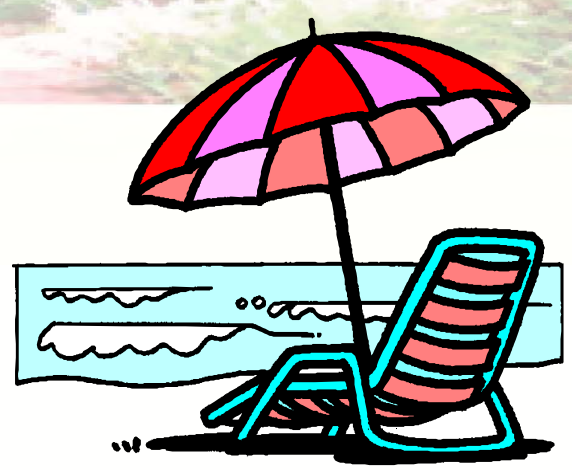
协商的其它主题

- 评估考察的时间
- 签约奖金
- 销售佣金、分红、股票期权
- 工作地点
- 保险、养老计划和其它福利
- 安家费

协商的主题 (继续)

- ☺ 报到日期
- ☺ 假期
- ☺ 分部、部门、头衔或职位分类
- ☺ 消遣与娱乐

☺报销、汽车、里程、燃油津贴
☺俱乐部会员
☺消费品打折
☺办公室设备



关于薪水的额外话题

- 知道工作会支付多少薪水，知道自己的价值是多少
- 了解考虑薪水比率的不同方式，比如周、日、月、小时
- 要求有明细薪水数据的时间
- 认识到第一份薪水在未来工作中的角色
- 决不在知道薪水前接受一份工作

记住：

你决定协商的内容
取决于你的价值观

概述：评估工作录用通知

- 是接受和婉拒工作录用通知
- 协商和接受工作录用通知中的认知信息加工模型观点
- 关于评估工作录用通知的模拟

评估录用通知的过程

- 澄清生涯目标
- 管理整个过程
- 雇主的“招聘陷阱”
- 道德议题——违反录用通知
- 准确的工作知识

协商和评估录用通知认知信息加工观点

- 认知信息加工模型—金字塔加工领域
  - 自我知识
  - 各种选择的知识
  - 决策制定风格（CASVE循环）
  - 执行过程—考虑思考的过程

自我知识

- 注意你的价值观，兴趣和技能
- 询问自己问题，例如
  - 每个工作与我的价值观，兴趣，技能以及所倾向的生活方式匹配的怎样？

评估工作录用通知时应考虑的一些个人偏好

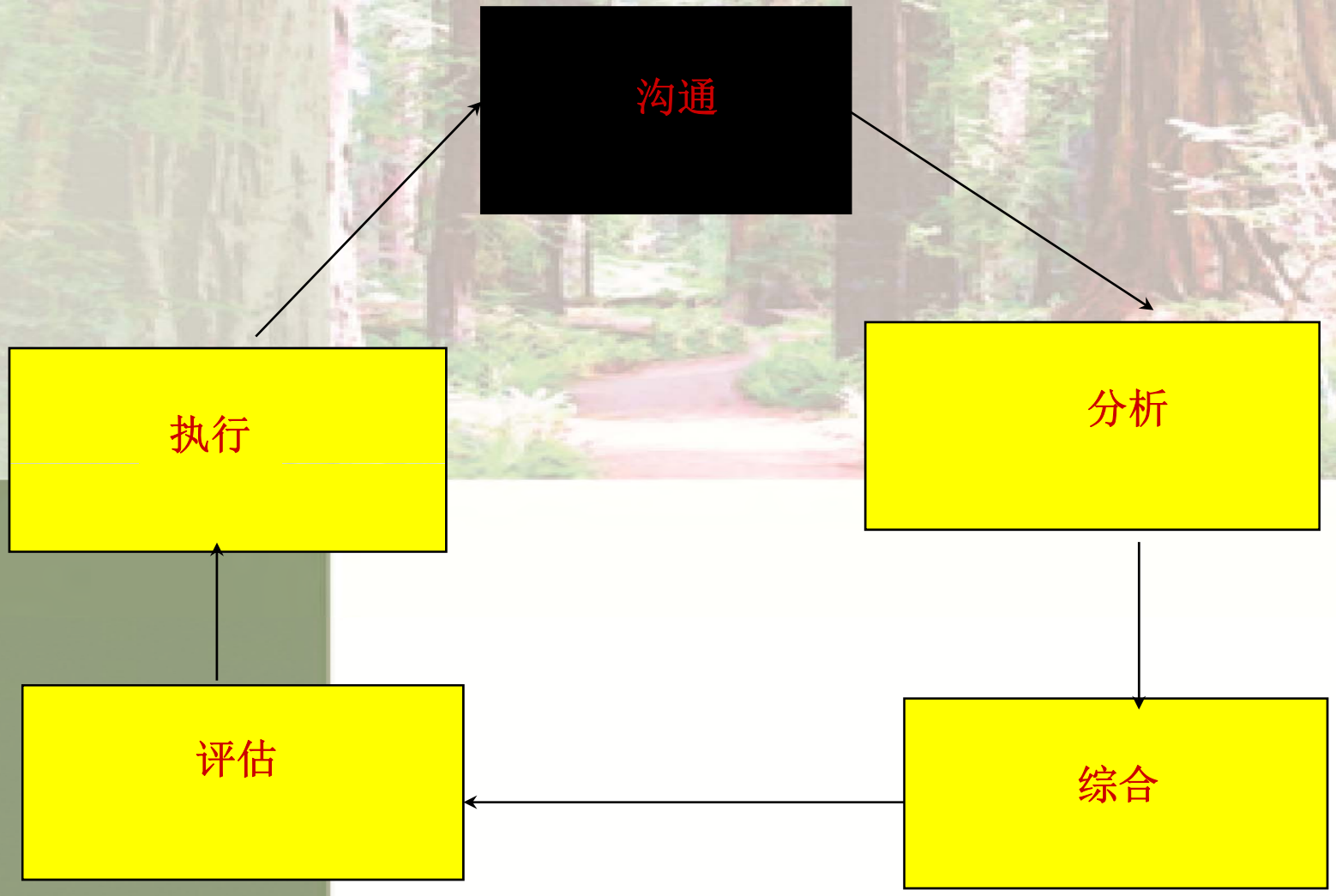
- 工作环境
  - 成就
  - 创造性
  - 独立性
  - 才智激励
  - 助人的机会
  - 多样性

- 生活方式
  - 社区规模
  - 地理位置
  - 所要求的轮班工作
  - 与工作有关的出差
  - 离家的距离
  - 文化及娱乐机会

各种选择的知识

- 考虑与雇主、职位相关的具体情况
- 为遗留问题找到答案，比如：
  - 工作活动是你正在一个工作中所寻找的吗？
  - 你会被给予重要的责任吗？
  - 工作能为专业、个人和教育的成长提供空间吗？
  - 这是我偏好的生活方式吗？

CASVE循环



沟通

- 澄清 差距：
  我想要一个能够满足我需求和偏好的工作
- 外部 事件：
  来自一个等待回复的雇主的录用通知
- 内部 事件：
  - 情绪： 紧张、焦虑、做出重大决定

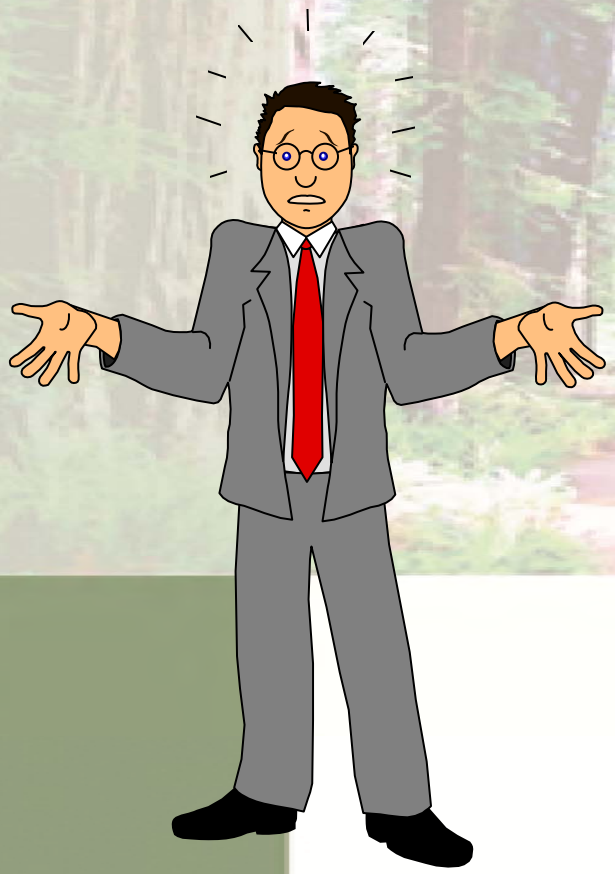
分析阶段

- 自我知识是否准确而完整？
- 对工作职位知识和职位的理解清晰、完整吗？

综合阶段

- <u>细化：</u>你是否已经为最好的选择进行了协商？
- <u>具体化：</u>是否已经掌握了所有缩小选择范围所需要的信息？

评估阶段



- 为你的选择排序
- 针对以下方面考虑得失：
  - 你自己
  - 你的重要他人
  - 文化群体
  - 社区
  - 社会

问一些价值观问题：

- 这个工作适应你的需要和你喜欢的生活方式吗 （你的家庭，重要他人）？
- 雇主在整个国家中的声誉如何？ （社会）
- 你会为一个污染社区饮用水的公司工作吗？违法吗？ （社区）

评估的结果

- 排列你的录用通知的顺序
- 确定第一选择的工作
- 除非签署了合同书，否则不要排除其他选择
- 附录L包括了一个帮助这个评价过程的练习

执行过程

- 一旦你决定接受录用通知，讨论下面的内容：
  - 薪水
  - 报到日期和时间
  - 地点
  - 额外津贴
  - 澄清你可能有的任何问题

- 获得书面形式的录用通知
- 以书面形式接受工作录用通知
- 拒绝其他录用通知
- 不要带着违约并接受其他更好录用的意图去接受一个录用通知

执行过程

- 在职业过程中你是否进行了战略性地思考？
- 你是否避免了消极的思维，例如，如果我得不到另一个录用通知怎么办？
- 你是否能够保持积极和自信，例如，如果一个雇主愿意录用我，其他的也会愿意！

需要注意的话：

如果其后的短时间内有一个更好的录用通知会让你产生退出的意图时，永远不要接受某个公司的录用通知。

聘用的决策制定练习

四类变量帮你找到最合适的职业

从下面四个方面评估匹配的重要性和程度，例如非常不匹配 **VS.** 非常匹配

- 生活方式（**11**个变量）
- 雇主或职业的性质（**15**个变量）
- 报酬和福利（**12**个变量）
- 工作活动（**8**个变量）

雇佣的决策制定练习

Rate how **important** each factor is to you: (1) Somewhat important; (2) Important; (3) Very Important		Rate how well 0=Not at all; 1= Poor match 2=Close match; 3=Exact match	each	EMPLOYER	meets your	needs
FACTOR	(weight)	**EMPLOYER**	**EMPLOYER**	**EMPLOYER**	**EMPLOYER**	**EMPLOYER**
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
	( )	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=	X( )=
TOTAL						

谢谢，祝你好运

第15章
第一份工作和早期的生涯变动

概览

什么是：

大学到工作转换过程中的问题？

专业工作生活的适应？

-组织文化

-个人生活

-管理财务

第一年战略？

辞职？

认知信息加工观点？

对2000名大学毕业生的调查发现

如果学生能够对开始一份新工作的艰巨性有清晰的意识，那么事情就会变得容易的多。

其他发现

学生:

接受聘用前只有很少的信息

低估了在工作上所花费的时间

过分强调反馈的重要性

最晚入职，最先被炒

对政策和文化适应困难

经历过骚扰和歧视

（超过30%的的人，其中只有两名不是女性）

被解雇的最常见原因

- 出勤率低
- 不服从领导
- 缺乏主动性

- 所有这些似乎都与缺乏自我管理和关系技能有关

学校文化 VS. 工作文化

- 区别是什么？

1.时间　　2.日程　　3.团队合作

4.反 馈　　5.假期　　6.任务

7.工作周期　　8.指导　　9.出勤

- 老板和教授的区别？

a.课堂任务　　b.工作任务

c.讨论　　d.评价

- 学习过程？

在学校　　在工作

十个适应调整

你能举出一些具体的例子吗？

1.工作惯例

2.公司结构

3.个人期望

4.合作态度

5.接受责任

6.管理哲学

7.认识不足

8.对新工作地的适应调整

9.交流沟通

10.从理论到实践

适应新的工作环境

时间和日程管理

印象管理

管理你的老板

与同事的关系

绩效考评

适应新的个人生活

- 建立社会人际关系
- 找到休闲兴趣
- 健康的生活方式
- 压力管理

财务管理

- 生活安排
- 服装置备
- 交通
- 饮食
- 贷款、信用和储蓄
- 财务计划
- 健康保险

经济现实

- 工作相关的伤害和健康
- 为获得报酬而付出劳动——一个基本的现实
- 职员作为赢利或耗费项目
- 与雇主之间的个人VS.经济关系

从生涯规划到生涯管理

选择一个导师

优秀的工作业绩

有道德的行为

挑战个人的社会地位

寻找工作/家庭平衡

一个认知信息加工观点

- 自我知识提供评价工作满意的标准
- 广泛的关于企业、组织和你的工作的选择知识
- 运用CASVE 循环来解决工作相关的问题和制定战略性生涯决定
- 运用积极地元认知来思考自己，将自己看做积极设计者和你生活/生涯中的表演者。

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生　函授学习　权威双证　国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、
- 采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册　经理资格证**+MBA**研修证**+**人才测评证**+**全套学籍档案
- 收费标准　：仅收取**1280**元　　招生网址：**www.mhjy.net**

报名电话：**13684609885　0451—88342620**

咨询邮箱：xchy007@163.com　咨询教师**:** 王海涛

-
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）

美华论坛
www.mhjy.net

颁证单位：中国经济管理大学

- 主办单位：美华管理人才学校

- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- **-----**请速登陆：**www.mhjy.net**