

职业规划 及职业选择

全文下载地址: http://download.yingjiesheng.com/dlb2009/career_plan.rar

[应届生求职网YingJieSheng.COM](http://www.yingjiesheng.com)

点击 Adobe Acrobat 左侧书签(BookMark)功能可查看目录

应届生论坛职业规划及职业测评版: <http://bbs.yingjiesheng.com/forum-59-1.html>

各行业及企业求职研究全接触【推荐】: <http://bbs.yingjiesheng.com/forum-436-1.html>

版权所有,转载请注明出处自[应届生求职网Yingjiesheng.COM](http://www.yingjiesheng.com)

目 录

目 录	2
职业规划及职业选择	3
第一章 关于职业规划及职业选择的 12 项问题	3
1.1 人生观、价值观问题	3
1.2 性格问题	5
1.3 发展前景问题	6
1.4 能力、门槛问题	7
(1) 壳牌 (Shell) 的人才标准	8
(2) 通用电气 (GE) 的人才标准	9
(3) 应届生求职门槛	10
第二章 什么是好工作?	11
第三章 营销类职位的职业发展	11
3.1 市场类职位和销售类职位的区别	12
3.2 营销类职业介绍及其职业规划	12
(1) 营销职业的分类	12
(2) 各分类对应的典型职位	13
(3) 营销的 3 个职业领域	13
(4) 不同领域的职业特点	14
第四章 职业规划实例	14
4.1 我想成就怎样的人生?	14
4.2 SWOT 分析 (S-Strength,W-Weakness,O-Opportunity,T-Threat)	15
4.3 实施方案	16
附录 1 本章推荐阅读精华文章及资料	16
附录 2 求职系列笑话	17
参 考 文 献	18

职业规划及职业选择

对大多数大学毕业生来说，应该愁的不是找不到工作，而是觉得找不到“适合”自己的工作。说到什么工作是“适合”自己的工作？就自然要提到职业规划及职业选择。其实很多人没想明白什么工作是“适合”自己的工作。也许只是模糊地觉得工资要高，并且自己喜欢。但是很多人都不了解自己到底能做什么，喜欢做什么，想做什么。这就是职业规划和职业选择的问题了。

第一章 关于职业规划及职业选择的 12 项问题

大学毕业生在做职业规划及职业选择的时候，建议思考以下 12 项问题^[1]：

- (1) 人生观、价值观问题：我希望成就怎样的人生？什么对我是最重要的，家庭、事业、健康、朋友还是金钱？
- (2) 性格问题：我的性格适合从事这个职业吗，会不会影响这个职业的发展？
- (3) 爱好问题：我喜欢这个职业吗？
- (4) 发展前景问题：环境允许或支持我做什么？我从事这个职业，有发展吗？是否能学到我要学的领域？职级和薪资都通过努力得到提高吗？
- (5) 能力、门槛问题：我现有的知识、经验、技能、证书能让我获得我想要的工作吗？
- (6) 市场需求问题：市场上对这个职位有需求吗？需求量大吗？
- (7) 时间问题：追求我的职业选择方向需要多长时间？我是否有时间追求我的职业选择方向？
- (8) 薪资满意度：我是否满意这份工作的薪资？
- (9) 家庭支持度问题：我的家人、家庭情况支持我做这份工作吗？包括我们生儿育女、照顾子女、赡养父母是否对我们的工作产生影响？
- (10) 信心问题：我有信心做好这份工作吗？
- (11) 吃苦问题：这份工作是否很苦，我能不能吃这种苦？
- (12) 风险预估问题：我是否预估到从事这个职业有什么风险？我是否有能力承担这种风险？

在求职之前，可以就以上 12 项问题细细思考。对这 12 项问题的思考过程，也是对你自己重新审视的过程。一般来说，衡量职业选择方向是否适合自己，最主要就看前面五点，但是后面几点往往会影响我们的选择，以下针对人生观价值观问题、性格问题、发展前景问题以及能力、门槛问题这 4 项问题具体描述如何做职业规划及职业选择。

1.1 人生观、价值观问题

我希望成就怎样的人生？什么对我是最重要的，家庭、事业、健康、朋友还是金钱？

有明确人生目标，有信仰、有追求的人总是能从自身获得更多动力，自制而有恒，抵制多种诱惑，为自己设定阶段性目标，实现目标从而获得成就感，成就感使自己获得更多动力。例如，工作和事业的概念是不一样的，我们为了生存而被动的的工作；我们为了寻求自我价值实现而忘我的追求事业成功。

让我们分享一个小故事，《The Dreamer》，作者：艾普丽尔（April）。

我九岁的时候住在北卡罗来纳州的一个小镇上，一次在一本儿童杂志的背面发现了一则招聘明信片推销员的广告。我对自己说，我能干这事。我恳求妈妈让我去叫人送来全套货物。两个星期后，货送来了，我一把撕下明信片上棕色的包装纸，冲出了家门。三个小时后，我的卡片已经一张不剩，倒是装着满满一口袋钱回到了家，大叫：“妈妈，所有人都迫不及待的想要买我的卡片！”一个推销员诞生了。

我十二岁的时候，父亲带我去见齐格勒先生。我还记得当时坐在昏暗的礼堂里听着齐格勒先生的演说，他把每个人都说得热情高涨、跃跃欲试。离开的时候我觉得自己可以做任何事情。我们上了车，我转向父亲对他说道：“爸爸，我也想让人们这样。”爸爸问我的话是什么意思。“我想当一个像齐格勒先生这样的动员演说者。”我回答道。一个梦想诞生了。

最近，我开始鼓舞他人，努力实现自己的梦想。在此之前的四年里，我在一个拥有 100 家公司的财团做事，从一个销售培训师做到地区销售经理，在我事业达到巅峰时我离开了这家公司。许多人都十分惊讶，在收入达到六位数时我却选择了离开。他们问我，为什么要为了梦想而去冒险？

我是在参加了一次地区销售会议后，才拿定主意离开自己的安全港湾，去开自己的公司的。在那次会议上，我们公司的副总裁作了一次演说，从而改变了我的命运。他问我们：“如果神仙会满足你的三个愿望，那么你将会希望得到什么？”他让我们写下自己的愿望，然后问我们：“为什么你们会需要神仙呢？如果有愿望，就请在有生之年用自己的努力去实现。”在那一刻，我永远也忘不了这句话对我的震撼。

我意识到，我有了毕业证书、成功的销售经验、做过无数演讲，为一家拥有 100 个公司的财团做过销售培训和管理工作的，所有这一切都使我为这一刻做好了准备。我准备好了去成为一名动机演说者，我不再等待神仙的帮助。

当我眼泪汪汪的告诉老板我的计划时，这个我十分尊重的领导，令人难以置信的答道：“勇敢向前吧！你一定能够成功。”

我决意刚定，就遭受了考验。我辞职的一个星期后，丈夫也失业了。我们刚刚买了一座新房子，需要双方的工资来付清每个月的抵押贷款，但现在我们却一分收入也没有了。这时我想回公司去，知道他们仍想要我，可是我知道一旦回去就再也出不来了。我决定继续前进，决不做一个满口“如果”、只说不做的人。一个动机演说者诞生了。

我紧紧追随着我的梦想，甚至在最艰苦的时期也不放弃，然后奇迹果真开始出现。短短的时间内，我丈夫找到了一份更好的工作。我们没有拖欠任何一个月的抵押贷款。我也开始有新客户预约演说。我发现了梦想不可思议的力量。我热爱我过去的工作、我的同事和我离开的那家公司。但是，我实现梦想的时机已经成熟了。为了庆祝我的成功，我请当地一位艺术家将我的新办公室漆成了一座花园，在一面墙的顶端，她刷下了这样一句话：“这个世界永远属于追梦的人！”“The world always makes way for the dreamer!”

希望上面这个故事可以引导您思考，我希望成就怎样的人生？

究竟选择什么样的职业，和你究竟要选择什么样的人生有关系，有些人就喜欢下班按时回家，看看书听听音乐，那也挺好，但就不适合找个销售的工作了，否则会是折磨自己。有些人就喜欢出风头，喜欢成为一群人的中心，如果选择做财务工作，大概也干不久，因为一般老板不喜欢财务太积极，也不喜欢财务话太多。先想好自己要过怎样的人生，再决定要找什么样的职业。有很多的不快乐，其实是源自不满足，而不满足，很多时候是源自于心不定，而心不定则是因为不清楚究竟自己要什么，不清楚要什么的结果就是什么都想要，结果什么都没得到。

1.2 性格问题

我的性格适合从事这个职业吗，会不会影响这个职业的发展？

一个人能否成功的关键不在于受教育程度的高低，也不在于工作经验的丰富与否。一个人能否成功，关键在于能否准确识别并全力发挥其性格优势与天赋^[2]。

性格是一把能开启你成功之门的钥匙。一位记者采访投资银行一代宗师摩根，问：你成功的条件是什么？”摩根毫不掩饰地说：性格。记者又问：“资本和资金哪一个更重要？”老摩根一语中的地答道：“资本比资金重要，但最重要的是性格。”

一个人能否成功的关键不在于受教育程度的高低，也不在于 IT 作经验的丰富与否。在外部条件已定的前提下，一个人能否成功，关键在于能否准确识别并全力发挥其性格优势与天赋。只有识别和接受自身的性格和天赋，寻找到适合发挥自身性格和天赋的职业，持续地使用它们，并坚持下去，才有可能获得成功。选错了职业的可怕，在于你本来有可能成功，却因选错了职业而不得不与成功失之交臂。据有关调查统计，在选错职业的人当中，有 98 %左右的人在事业上都是失败者。由于工作的不适宜，导致了他们人生的失败。

如果性格与职业不相适应，性格就会阻碍工作的顺利进行，使从业者感到被动、缺乏兴趣、倦怠、力不从心、精神紧张。一个对工作感到不满的人，不管他如何努力，都不会有优越的表现。因此，职业或岗位的选择是否与自身的性格相吻合，直接关系到人生事业的成败。

如何测定一个人的真实性格呢？

你不妨设想一下，如果永远没有人知道你干的事，那你将干什么呢？是的，每一个人的性格都很复杂，但只有最根本的才是属于自己的；只有不为名利自然流露出来的东西才是源于本性；只有尘埃落定，才能找寻到真正的自我。尘埃落定之际，往往就是我们误认为穷途末路之时；穷途末路之际，往往就是真实性格显露之时。此时此刻，就是你认清自己性格的良机，而命运的转变也总是在这个时候发生。

一个人的一生可以去扮演很多角色。但是，只有真正的一种角色能让你成功。这就是做你自己。你看过鱼游得太累？鸟飞得太倦？花开得太累？没有！的确没有人看过它们太累，因为它们在扮演自己。认识自己、扮演自己、实践自己，即是天堂；不认识自己，想扮演别人即是地狱。不清楚自己的性格，会让你痛苦地走一辈子冤枉路；认清自己的性格，是成功的第一步！人生的目的没有别的，只是尽情地做自己。

因此，每一个人在开始自己的职业生涯之时，都要首先自问——如果永远没有人知道你干的事，那你将干什么呢？

一个人的性格如果与职业不匹配，要改变起来，就困难很多。正因为这样，在招聘新人时，许多大公司都将性格测试放在首位。当性格与职业相匹配时，才对其能力进行测试检查。如果一个人的性格与所从事的职业很符合，就有利于他在职业上获得成功，反之，则会使从业者不能发挥自己的专长，导致事业的失败。从事适合自己性格高度的承诺和责任心，更能胜任工作，并获得更大的快乐和成就。如果性格与工作不合，再好的能力也无法发挥。

以下是一则关于性格和求职的真实案例：

接到某知名公司面试通知那天，小王精心梳妆打扮了一番，然后准时走进了这家公司人力资源部。等秘书小姐通报完后，小王静了静心，来到经理办公室门前，轻轻地敲了两下门。“是小王先生吗？”屋里传出询问声。“经理先生，你好！我是小王。”小王慢慢地推开门。“抱歉？小王先生，你能再敲一次门吗？”端坐在沙发转椅上的经理悠闲地注视着小王，表情有些冷淡。经理先生的话令克里弗德多少有些疑惑，但他并未多想，关上门，重新敲了两下，然后推门走进去。“不！小王先生，这次没有第一次好，你能再来一次吗？”经理示意他出去重来。

小王重新来过，又一次踏进房间。“先生，这样可以了吗？……”“这样说话不好！”小

王又一次走进去。“我是小王，见到你很高兴，经理先生！”“请别这样！”经理依然淡淡道，“还得再来一次。”

.....

“这次差不多了，如果你能再来一次会更好，你能再试一次吗？”当小王第十次退出来时，他内心的喜悦和憧憬已消失殆尽，开始有些恼火，心想，这哪是招聘面试呀，分明是在刁难戏弄人。小王生气地转身离开，可刚走了几步又停了下来。不行，我不能就这样离开，即使这家公司不打算录用我，也得听到他们当面对我说。

于是，小王稍稍地舒了一口气，第十一次敲响了门。这次他得到的不是拒绝，而是热情欢迎的掌声。小王没想到，这第十一次敲门，叩开的竟是一扇成功之门。

原来，这家公司此次打算招聘的是一名市场调查员。而一名优秀的市场调查员，不仅要具备学识素养，更要具备耐心和毅力等心理素质，也就是要具备沉静、温顺之类的性格特征。这十一次敲门和问候就是考察一个人性格和心理素质的考题。

由于各种职业特点不同，对人们性格特点的要求也不同。每种职业都对性格有着特定的要求，许多在某一领域做得相当出色的人，常常受薪金、职位等的诱惑离开了自己最为擅长的行业，投入到一个自己性格完全不适合的领域中去。可是丰厚的薪金、诱人的职位并未能带给他们事业的成功，自己的人生也由此开始走下坡路。

一个人只有充分地了解自己性格的优缺点，才能在职业选择中扬其长、避其短，找准自己人生发展的位置和方向。否则，就会陷入一场心理上的摔跤比赛，一场性格和职业之间的三角恋爱：在自己可以做的工作、自己（或别人）认为应该做的工作和自己愿意做的工作之间茫然不知所措，不知如何选择是好。

1.3 发展前景问题

环境允许或支持我做什么？我从事这个职业，有发展吗？是否能学到我要学的领域？职级和薪资都通过努力得到提高吗？

《孙子兵法》说，知己知彼，百战不殆；不知彼而知己，一胜一负；不知彼不知己，每战必败。了解自我，还要了解社会，看看社会需要怎样的人才和怎样的素质，长远考虑职业发展的规律，选择最适合自己方向。

分析清楚外部的机会与威胁，与自身愿望、自身优势相结合，制定自己合适的发展道路，选择适合自己的起点。首先要分析周边的环境，包括学校、本市、本省、本国，甚至国际上的环境；分析内外环境给自己职业生涯的机遇和阻碍，只要认为自己有可能借助的环境，都应在考虑范畴之内；分析在这些环境中自己可能获得什么支持和允许。还要分析目前自己所处的行业、企业和职位有哪些威胁，又有哪些机会。在任何时候、任何地方，机会和威胁都是相互依存，并可互相转化的。

在我国现阶段，对大学生来说，工作的企业大致可以分为以下五类：

- 1：公务员（含事业单位）
- 2：垄断行业国企
- 3：竞争行业国企
- 4：外企
- 5：民营企业

对于刚毕业的大学生来说，工作的类别大致可以分为以下类别：

以专业背景为导向的：

也就是大家在学校所学的专业。对于尚无一技之长的大学生，专业是企业筛选人才的第一

一道门槛。很多大学生都会说，我觉得大学四年下来，我对于自己的专业“一窍不通”，怎么从事专业？没有关系，企业需要的是你的专业背景，并没有期望招你来马上就从事专业工作。进入企业后，都是要经过培训才能上岗的，而且上岗后还有专门的师傅继续把关。企业的众多部门，如销售、市场、采购、生产、研发、策划、仓储物流、财务、售后等每个环节，只有研发对技术的要求最高，其他职位也都希望员工或多或少的了解公司经营的业务，所以需要的是专业背景，而不是直接技能。

以素质为导向的：

这类职位太多了，特征如下：

- 人要聪明，灵活
- 要求具有快速学习能力、团队合作精神，吃苦耐劳、善于沟通等各种能力
- 专业限制不大

总之是要求大学生的 EQ 要高，懂得如何做好一件事，还要踏实肯干。如很多销售工作，业绩是靠辛勤工作换来的，对于员工的专业和技能要求都不高。像各种管理培训生职位，著名咨询公司的职位，也属于以素质为导向的，但是要求更高。

以技能为导向的：

外语能力（英语及其他外语）、网站开发建设、企业 IT 维护、软硬件开发 / 编程、文字写作、美工设计、CAD 制图、会计等等。

如果具有以上技能，就可以很快获得一份直接应用这些技能的工作。并且企业对于拥有这些技能的大学生青睐有加，特别是中小企业。据媒体报道，在深圳，年薪 20 万难聘高级技工。拥有一技之长，就可以获得一份相应的工作。

职业的选择，总的来说，无非就是销售、市场、客服、物流、行政、人事、财务、技术、管理几个大类。在综合考虑自己的人生观、价值观问题以及性格、爱好等问题之后，对于职业的发展前景也应该有一个全面、深刻的认识和理解。在这里，我们不就某一项职能职位的职业发展前景展开描述，大家可以结合本书第二章——行业企业介绍，以及本章推荐阅读精华文章及资料，并借助互联网获取关于某个职业的发展前景详细介绍。

1.4 能力、门槛问题

我现有的知识、经验、技能、证书能让我获得我想要的工作吗？

如果大家玩过三国游戏，会知道主要人物的能力图谱。比如，曹操的能力可以描述成：
武力：72 智力：93 统率：100 魅力 97 运气：92

对于能力，我们能够列举出很多，智力、沟通能力、恒心、自制力、判断力、分析能力、观察能力、记忆力、思考能力、应变能力、体力、亲和力、创造能力、动手能力、快速学习能力、领导能力、组织能力、自信、自我激发能力、决策能力、团队合作能力等等，还可以列出更多更细的能力。

那么，在工作岗位中哪些能力被看重呢？简单的讲，情商比智商更重要。在此列举壳牌（Shell）和通用电气（GE）的校园招聘的选人标准，给大家作参考，你可以参照自己是否具备相应的能力。

(1) 壳牌 (Shell) 的人才标准

壳牌 (Shell) 通过三个方面评价应聘者的领导力潜质。

以下选自 Shell 官方网站：

What Shell look for ?

Your academic record is one key factor in assessing your application. Our experience and research on successful professionals has, however, shown that academic skills alone are rarely sufficient to be successful within a company as challenging, dynamic, diverse and global as Shell. We have identified the following qualities as critical to high performance in Shell.

Capacity

Do you have the analytical ability to place problems in a wide but relevant perspective?

- The ability to analyze data quickly and learn fast, basing judgments on fact not sentiment
- The ability to analyze outside existing boundaries to identify implications and learn from others
- The creativity to propose innovative solutions
- The ability to manage uncertainty within complex environments to produce workable solutions

Achievement

Do you have the ability to get things done?

- The drive and enthusiasm to set yourself and others challenging unambiguous targets
- The resilience to deliver
- The courage and self-confidence to tackle unfamiliar problems and go against the crowd when necessary

Relationships

Do you have the ability to work efficiently with others in a team?

- Genuine respect and concern for people
- Valuing contributions from others regardless of culture or status
- Demonstrating honesty and integrity in all actions
- Creating trust through open and direct communications
- Persuading others through the inspiration, sensitivity and clarity of their argument
- Arranging clear means of communication and decision making

We look at these three qualities throughout our application process. If you can demonstrate the above qualities in greater quantity than most of your contemporaries, there's a great deal on offer at Shell.

以上就是壳牌的 C.A.R. 人才标准。据笔者所知，除了 C.A.R. 标准，2005 年壳牌公司还认识到拥有技术素质 (Technology) 的人才在实践中发挥着更大的作用，因此把 Technology 也作为校园招聘人才选拔的一项重要标准，每年会专门招收具有技术知识和背景的人才，即按 C.A.R.T. 四项标准从学生中选拔领导人才。

壳牌的 C.A.R. 翻译成中文如下：

分析力	成就力	关系力
• 能够迅速分析数据和快速学习	• 给自己和他人设定有挑战性的目标	• 真诚地尊重和关心他人
• 以事实为依据进行判断，而	• 百折不挠	• 毫无偏见地尊重他人的价

非依靠感性		值
• 分析外部环境的约束	• 用于处理不熟悉的问题，在必要时反对多数人的意见	• 通过公开和直接的沟通创造信任
• 分析潜在影响和联系		• 以热情、关心他人的态度和清晰的论证说服他人
• 在复杂和不确定环境中进行管理		• 进行条理清晰的沟通和决策
• 提出创造性的、行之有效的解决方案		

(2) 通用电气 (GE) 的人才标准

通用电气 (GE) 被称为世界 CEO 的摇篮，在人才选拔和培养方面拥有深厚的底蕴，我们再来看一下 GE 关注员工的哪些素质？

Self Confidence

- Demonstrate strong belief in his/her ability to solve problems and achieve a successful outcome.
- Learns from openly admitting past mistakes & makes appropriate changes.
- Displays “can do” attitude and enjoys personal challenge.
- Demonstrates authority and assurance in dealing with people at all organizational levels.

Initiative

- Proactively identifies opportunities and takes responsibility for needed action.
- Not discouraged by barriers; confronts them as challenges to overcome.
- Takes calculated risks; introduces nontraditional methods to get job done.
- Pushes self and others to try new approaches.
- When needed, obtains resources from outside primary area of responsibility.

Communication

- Identifies information needs of others and provides it in an appropriately simple format and amount.
- Shares information within the team accurately and openly to ensure effective and timely goal execution.

Change Facilitation

- Reacts to change as a positive challenge and translates it into opportunities (vs. avoiding change as a problem).
- Conducts ongoing critique of current practices and constantly seeks/implements new approaches to improve productivity and effectiveness (e.g....work-out & best practices).
- Revises tactics/strategies in response to changing customer and market priorities.

Relationship Building

- Treats employees at all levels in a validating, respectful manner (believes in the unique value of differences among co-workers).

- Develops long-term partnership relationships with internal/external customers.
- Tailors relating style to match different customers' and GE colleagues' unique personalities, work pressures, and organizational cultures.
- Builds trust by consistently displaying ethical and responsible behavior.

Team Leadership

- Builds consensus among team members for important goals/decisions.
- Identifies and appropriately utilizes other employees' capabilities and expertise.
- Supplies appropriate team members with information needed to facilitate high quality work.
- Recognizes/gives full credit for other team members' and associates' contributions.
- Seeks out specialized advice & counsel as required.

Decisiveness

- Develops and implements appropriate course of action even with limited information.
- Knows which decisions should be made quickly and which require more thought.
- Holds people accountable for deadlines & outcomes and confronts differences directly to get agreement/consensus.
- Accepts full responsibility for his/her decisions.

Concern for Effectiveness

- Continually looks for better ways to get things done.
- Anticipates and understands that achieving excellence may require many design revisions.
- Sets/maintains high work standards and expectations.
- Persists in focusing on key task requirements.

Technical Ability

- Business Analysis – identifies key issues in complex situations.
- Financial Technique – appropriately applies financial concepts and related analytic tools.
- Data Integrity – produces quality and timely projects, reports, etc.
- Creative Initiative – takes independent and original thought to introduce new concepts and processes.
- Control – develops systematic and efficient follow-up routines.

GE 以上的标准详细阐述了一个全面的人才所应拥有的素质，并且给出了每项素质的详细描述。如果您已经仔细看过了上面 GE 的标准，那么恭喜您，您拥有非常出众的耐心，您将在今后的“网申”过程中发现耐心是多么的重要；对于没有仔细阅读以上内容的同学，推荐您再次阅读一次，英语很重要，甚至最重要，把以上标准背诵下来对于面试时回答问题会有帮助。

(3) 应届生求职门槛

专业知识、经验、技能、证书等是企业招聘大学毕业生看重的几个方面。在学校学习的专业知识和技能、在社会实践及实习兼职的经历中获取的经验及技能、为提高求职竞争力而去专门考证的证书等等，都是我们在选择职业的时候需要考虑和不断完善的方面，当前的大学生求职考证热就是这方面的体现。证书从一个侧面反映了一个人的态度和能力，详情参见《大学生求职“十大“最有价值证书”^[3]。

文章地址：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4622-1-24.html>

第二章 什么是好工作？

什么是好工作？好工作的定义是什么样的？也许前惠普大中华区总裁孙振耀关于什么是好工作的看法能给我们一些启示^[1]：

当初微软有个唐骏，很多大学里的年轻人觉得这才是他们向往的职业生涯，我在清华bbs里发的帖子被这些学子们所不屑，那个时候学生们只想出国或者去外企，不过如今看来，我还是对的，唐骏去了盛大，陈天桥创立的盛大，一家民营公司。一个高学历的海归在500强的公司里拿高薪水，这大约是很多年轻人的梦想，问题是，每年毕业的大学生都在做这个梦，好的职位却只有500个。

人都是要面子的，也是喜欢攀比的，即使在工作上也喜欢攀比，不管那是不是自己想要的。大家认为外企公司很好，可是好在哪里呢？好吧，他们在比较好的写字楼，这是你想要的么？他们出差住比较好的酒店，这是你想要的么？别人会羡慕一份外企公司的工作，这是你想要的么？那一切都是给别人看的，你干吗要活得那么辛苦给别人看？另一方面，他们薪水福利一般，并没有特别了不起，他们的晋升机会比较少，很难做到很高阶的主管，他们虽然厌恶常常加班，却不敢不加班，因为“你不干有得是人干”，大部分情况下会找个台湾人、香港人、新加坡人来管你，而这些人又往往有些莫名其妙的优越感。你想清楚了么？500强一定好么？找工作究竟是考虑你想要什么，还是考虑别人想看什么？

我的大学同学们大多数都到美国了，甚至毕业这么多年了，还有人最近到国外去了。出国真的有那么好么？我的大学同学们，大多数还是在博士、博士后、访问学者地挣扎着，至今只有一个正经在一个美国大学里拿到个正式的教职。国内的教授很难当么？我有几个表亲也去了国外了，他们的父母独自在国内，没有人照顾，有好几次人在家里昏倒都没人知道，出国，真的这么光彩么？就像有人说的“很多事情就像看A片，看的人觉得很爽，做的人未必。”

人总想找到那个最好的，可是，什么是最好的？你觉得是最好的那个，是因为你的确了解，还是因为别人说他是最好的？即使他对于别人是最好的，对于你也一定是最好的么？

对于自己想要什么，自己要最清楚，别人的意见并不是那么重要。很多人总是常常被别人的意见所影响，亲戚的意见，朋友的意见，同事的意见……问题是，你究竟是要过谁的一生？人的一生不是父母一生的续集，也不是儿女一生的前传，更不是朋友一生的外篇，只有你自己对自己的一生负责，别人无法也负不起这个责任。自己做的决定，至少到最后，自己没什么可后悔。对于大多数正常智力的人来说，所做的决定没有大的对错，无论怎么样的选择，都是可以尝试的。比如你没有考自己上的那个学校，没有入现在这个行业，这辈子就过不下去了？就会很失败？不见得。

我想，好工作，应该是适合你的工作，具体点说，应该是能给你带来你想要的东西的工作，你或许应该以此来衡量你的工作究竟好不好，而不是拿公司的大小，规模，外企还是国企，是不是有名，是不是上市公司来衡量。小公司，未必不是好公司，赚钱多的工作，也未必是好工作。你还是要先弄清楚你想要什么，如果你不清楚你想要什么，你就永远也不会找到好工作，因为你永远只看到你得不到的东西，你得到的，都是你不想要的。

可能，最好的，已经在你的身边，只是，你还没有学会珍惜。人们总是盯着得不到的东西，而忽视了那些已经得到的东西。

第三章 营销类职位的职业发展

按照工作职能职位，可以将职业分为市场、销售、技术、管理、财务、行政、人事、客

服、物流等几大类。对于应届生来说，选择市场、销售等营销类职位是比较普遍的选择，然而大多数人并不了解营销中市场和销售的区别，也不了解这两类职业的职业发展路径。在这里我们就市场和销售类职位的职业发展做一个简要的描述。

3.1 市场类职位和销售类职位的区别

有人说：销售是为公司赚钱，而市场则是花钱。这种说法有一定道理，一般来说，公司里把营销类的工作主要分市场和销售两个方面，市场类的主要侧重公司的活动策划（事件营销）、宣传推广、品牌塑造等等，一般情况下市场类的工作人员不分区域和行业；销售的工作侧重产品和项目销售，针对销售工作大部分公司现在都或者按负责区域分为大区销售总监、区域销售经理、销售代表这几级，或者按负责行业分为电信行业高级客户经理、能源行业高级客户经理等等，也有的公司比较大，产品线长，采用混合的方式分类。所以说，做市场的一般不跑业务，是要经常出差，但是一般没有直接的销售任务压力^[4]。

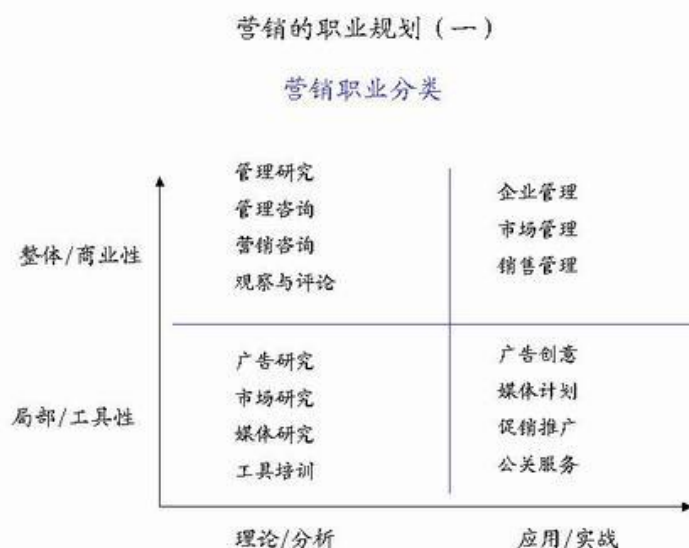
另外，从薪酬上来说，做市场的底薪一般远远高于销售，但是没有提成，只有奖金。做销售底薪比较低，但是有提成，但是没有奖金（销售冠军奖等等的除外）。但是，做得好的市场和做得好的销售比就没准了，大多数情况下好的销售人员挣的钱远远高于市场人员，不过一般情况下市场人员的薪酬比大部分销售人员好一点。

3.2 营销类职业介绍及其职业规划

这里谈的营销，更多是指“marketing”，而不是“sales”——因为后者除非指一些专门技术领域外，一般来说对于从业者背景并没有太多的要求，而完全倚靠于销售业绩得到提升或获得佣金。但“marketing”涉及的专业和分类相对复杂和多样化^[5]。

（1）营销职业的分类

如果我们将“理论”到“应用”作为一个纬度，而“局部”到“整体”作为一个纬度，可以将大多数营销职业分成一个 4 象限区，如下图所示：



(2) 各分类对应的典型职位

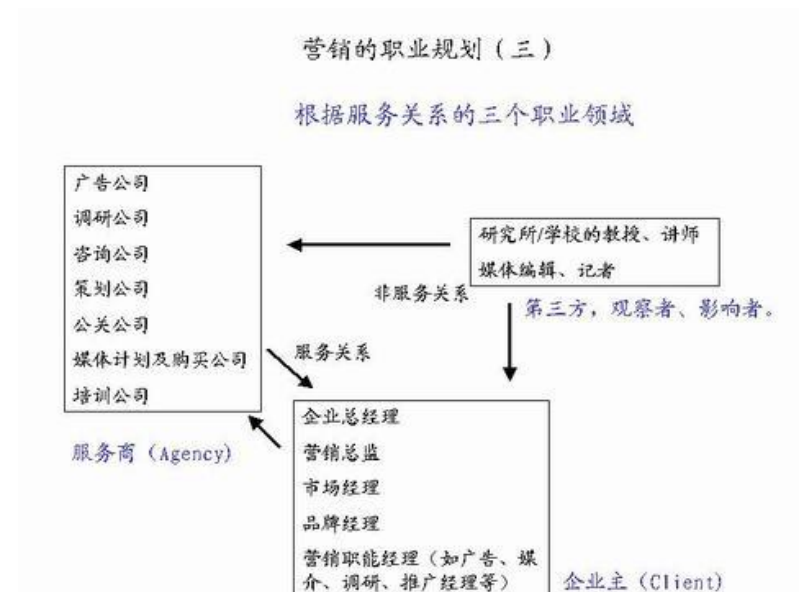
我们将一些典型职位放在图中（见下图），可以更清楚理解它的含义：



可见，在企业中的“品牌经理”、“市场经理”等职位更多偏重在营销应用及整体把握上（其中职位越高整体性越强，比如说品牌经理是针对某一个品牌/产品，而市场经理是对业务的营销规划等，到总经理是对全面经营管理进行负责）；而广告/公关等服务公司虽也是针对应用来工作，但主要在某一种工具和方法；调研公司等提供数据支持和分析，以及咨询公司提供全面的商业分析，也很容易理解。

(3) 营销的 3 个职业领域

你或许会问：上述 4 个象限的职位我都有兴趣，但是向哪个方向发展最好呢？每种职位都有自己的压力和快乐，即使是薪水也各有所长。通过服务的关系，可以将上述职位分为如下 3 个领域：



其实，营销大多数的职业就是在上图的“client”或“agency”中，即服务与被服务方（甲方乙方），或者说企业主与商业服务公司；以及少数的独立“第三方”，如学者，媒体人员等，他们是侧面进行影响，但并不参与真正营销工作（媒体和学校本身的营销除外）。

（4）不同领域的职业特点

不同的领域，其实职业的特点恰恰有很大不同，这是作为职场新人应该了解的，见下图：



我们可以根据自己的兴趣和能力，来选择自己的发展方向。

第四章 职业规划实例

虚构：王同学毕业前的职业规划

基本资料：

年龄：27 性别：男 籍贯：江苏

1997.9-2001.7 上海某大学机械系（本科）

2001.8-2004.8 上海某外资企业区域销售经理

2004.9-2007.7 上海某大学机械系（研究生）

当初因为对原先的工作不满意，所以选择了回学校读研究生。研究生即将毕业，就业形势更为严峻，选择一条怎样的道路呢？

4.1 我想成就怎样的人生？

总的来说，王同学对于自己的目标概括如下：

- 赚很多钱，拥有财富，尽快达到衣食无忧，有房有车；
- 希望过有挑战的生活，让自己不断接触新环境，学习新知识，增长才干；

- 梦想中理想的职业是年老时到大学来教书，用自己的经历来指点年轻人；
- 拥有和谐幸福的家庭。

4.2 SWOT 分析 (S-Strength,W-Weakness,O-Opportunity,T-Threat)

优势 (Strength):

- 思考和分析能力是最大的优势；
- 工科背景在企业中受欢迎，可以应付大多数的工作；
- 三年的销售工作经验是公司十分看重的，对自己的锻炼极大。与人沟通的技巧、自信心等都比同龄人高出一筹，社会经验丰富，懂得如何在职场中成功；
- 没有女朋友，无牵挂；
- 研究生的学校有知名度；
- 人缘好，容易结交朋友；
- 身体健康，而且父母也健康，未来 15 年内不用特别身边照顾；
- 在上海已经初步建立朋友圈，同学和朋友们能在以后的工作和生活中发挥巨大作用；
- 已经是上海户口，不受进沪名额（打分）的限制；
- 已经有一定的经济基础；
- 本科时有担任学生干部的经历，获得过奖学金；

劣势 (Weakness):

- 自己不喜欢从事技术工作，后悔当初选择了技术类的研究生，研究生期间并未认真学习，技术水平增长有限；
- 年龄已大，不适合各种培训生类职位，不愿意再从初级职位做起；
- 三年销售工作经验，机械工程的研究生，二者优势相加趋向于企业的研发岗位，而自己不喜欢，所以很难同时发挥自己的这两个优势；
- 有时缺乏冲劲，做事情习惯于拖延；
- 没有女朋友，缺乏相互支持，工作后也可能没有精力去找；
- 英语水平一般；
- 研究生毕业的课题和论文较难，预计花的精力和时间会很多；

机遇 (Opportunity):

- 由于中国成为“世界工厂”，采购职位增多，自己合适；
- 上海的机械行业及汽车行业得到重点发展，在这些行业中职业前景广阔；
- 身处上海，上海的社会治安及就业环境好；
- 导师可能给推荐工作；
- 可以通过认识的朋友在公司内部推荐工作；
- 可以找猎头来给自己推荐工作；

威胁 (Threat):

- 上海房价过高，2 年内看不到买房的希望；
- 父母不在身边，在外担心；
- 学历越来越贬值，企业对研究生的需求不大，研究生的薪金水平也有所下降；
- 考虑自己的学历和经验，从初级岗位开始可惜，要拿到中级岗位又很难；
- 本科时的同学大多已经事业初步有成，读研究生耽误的三年让自己落在后面，常常有压力；

4.3 实施方案

王同学明确了自己的目标，结合自身 SWOT 分析，确定了“先择业，后就业”的原则，重点选择以下几类工作：

- 咨询公司（薪资高，发挥自己思考分析能力的特长，自身成长也快）；
- 跨国外资企业的销售经理，与专业相关的（虽然不是最合适，但可以一试）；
- 外企在华采购职位（专业对口，工作经历也有帮助）；
- 大型企业的事业发展部（自己的经历经验正合适）；
- 创业？还没考虑好。

为了实现目标，王同学提出了阶段性的目标和措施：

阶段性目标：

- 在公司稳定工作 3 至 5 年，寻求内部晋升；
- 30-32 岁，仍在现企业任职，争取调换职位，熟悉制造、质管、工程、物流等部门的运作，同时自学 MBA 的主干课程；
- 33-35 岁，跳槽应聘制造业企业市场部或事业发展部的副总经理等相关职务，从事工厂的全面管理工作，同时自学营销方面的课程；
- 35-39 岁，从事制造业企业的高层管理；
- 40 岁，应聘一家中型制造业企业的总经理。之后，一边从事管理工作，一边不断学习和实践，逐步成为一名优秀的职业经理人；
- 家庭目标：仍然保持慎重，但遇到合适的人选，就绝不再轻易放弃，争取 30 岁前结婚；
- 健康目标：至少购买 50 万元人民币保额的人身保险，注意身体健康，不要成为家庭与事业的负担。
- 收入目标：2007—2010 年，年薪 10 万-15 万元人民币；2010—2015 年，年薪 20 万-40 万元人民币；2015 年，年薪 50 万元人民币，之后每年以 5%-10% 的增幅增加。如果可能，自行创业（非绝对必须之目标）。
- 学习目标：2007—2008 年，自学完 MBA 主干课程；2009—2010 年，自学完营销管理主干课程；2010 年以后每月至少看 10 本以上相关管理书籍，并将学到的知识用于管理工作之中。

短期措施：

- 从现在起强化英语口语练习，背诵常用说法，参加每周学校的英语角；
- 准备一份高水平的简历，约一周时间；
- 查阅各类求职技巧，详细准备常见问题，整理思路；
- 初期多投递几家公司，争取面试机会作为锻炼；
- 收藏求职网站，获得更多的招聘信息。

附录 1 本章推荐阅读精华文章及资料

如何选择就业方向（80 后的个人经验） http://bbs.yingjiesheng.com/thread-6834-1-1.html	我对营销类工作的看法 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3465-1-1.html
每一种性格都能成功	应该如何做营销的职业规划

http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7187-1-1.html HP 大中华区总裁孙振耀撰文谈职业和人生 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4628-1-1.html 毕业四年后一次同学聚会(性格决定命运) http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7411-1-1.html 大学生应该培养的八点职业规划意识 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-6060-1-1.html 关于 80 后这一代人就业的一点理性思考 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5726-1-1.html 一个研究生的人生规划 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4914-1-1.html 孙子兵法与职业生涯规划（附自测题） http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7230-1-1.html 牛人对于职业规划的思考 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-6127-1-1.html 给想做管理培训生的校友一点建议 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3528-1-1.html 职业生涯规划与管理实操 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7987-1-1.html 毕业生选择名企与非名企就业哪个好？ http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7989-1-1.html 选调生和公务员的区别 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7991-1-1.html	http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5079-1-1.html 广告行业职业生涯规划 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5466-1-1.html 法律人的各种职业路径分析 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5626-1-1.html 一个医药专业学长关于工作及职业规划的心得分享 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7493-1-1.html 环境工程专业毕业生的职业生涯规划发展前景 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7984-1-1.html 中文系毕业生就业的几点建议 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7990-1-1.html 电力系统找工作经验分享 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7997-1-1.html 理财规划师职业介绍和发展前景 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7985-1-1.html HR 者职业发展前景及生涯规划 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7986-1-1.html 一位前辈工程师职业发展的忠告 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4545-1-1.html 电力之路钱途分析（送给电力院校的学生们） http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4276-1-1.html 在银行如何规划职业生涯 http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7788-1-1.html
--	--

附录 2 求职系列笑话

应聘宝洁，我被老板鄙视了

现在想起来还是比较搞笑。由于近期找工作，很少去教研室，那天老板有事找我，发现我不在，就问起我同学我这几天在忙什么，怎么总不见人影，同学答曰：“他最近在忙找工作，刚投了宝洁，正在忙着笔试面试呢”，老板问：“宝洁是干啥的？”，同学说：“卖化妆品的”，老板问：“他去卖化妆品干啥？”同学无法回答，于是岔开话题说：“他也投了联想、IBM 这种公司的。”老板依然不解，揪住不放：“他去卖化妆品干啥？”，据同学说他最后又

问了一遍，看来他对自己手下的微电子硕士去“卖化妆品”一事表示非常不解和不爽。

假如就业形势好了，交大饮水思源 BBS 的十大就是这样的^[6]

===== 本日十大热门话题 =====

第 1 名 信区 : Zhaopin 【 Oct 28 12:07:58 】 248 人 Mars

标题 : 终于拿到去光彪楼开招聘会的邀请函了!

第 2 名 信区 : Doctor 【 Oct 28 12:07:58 】 239 人 tobeadoctor

标题 : 听说今年哲学院博士招生名额只有 132 个,是真的吗? T_T

第 3 名 信区 : Zhaopin 【 Oct 28 12:07:58 】 211 人 lurenjia

标题 : 上海交通大学光彪楼举办招聘会资格发售会,场面异常火爆!

第 4 名 信区 : SJTU News 【 Oct 28 12:05:36 】 195 人 afreshman

标题 : 光彪楼前面怎么那么多企业在排队阿,路都堵死了,真烦人 ~~

第 5 名 信区 : Zhaopin 【 Oct 28 12:09:45 】 152 人 Mckinsey

标题 : 攒人品发聘经——一个麦肯锡 HR 是怎样成功招聘到交大毕业生的

第 6 名 信区 : SanGuo 【 Oct 28 11:44:24 】 133 人 Caocao

标题 : 向刘备学习如何抢人才——给招不到人的企业一点建议 zz

第 7 名 信区 : job 【 Oct 28 12:08:04 】 123 人 xiaohua

标题 : 专科生去上海工作月薪 6000 帮办户口怎么样啊?

第 8 名 信区 : Zhaopin 【 Oct 28 12:06:00 】 117 人 P&G

标题 : 我们公司被交大拒绝了,呜呜 ~~~~

第 9 名 信区 : Movie 【 Oct 28 11:25:45 】 114 人 Spicyman

标题 : 5 个 offer 犹豫不决,谁给推荐部消遣的电影吧。

第 10 名 信区 : Zhaopin 【 Oct 28 11:53:28 】 83 人 yigehaoren

标题 : 近期接受允许举办招聘会学校的网申地址 (10 月 14~10 月 21 日)

参 考 文 献

[1] 佚名,《如何选择就业方向(80后的个人经验)》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-6834-1-1.html>

[2] 罗杰·安德[美],《每一种性格都能成功》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-7187-1-1.html>

[3] 叶雯,《大学生求职“十大”最有价值证书》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-4622-1-24.html>

[4] 佚名,《我对营销类工作的看法》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-3465-1-1.html>

[5] 佚名,《应该如何做营销的职业规划?》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-5079-1-1.html>

[6] 佚名,《假如就业形势好了,交大饮水思源 BBS 的十大就是这样的》

出处: 应届生论坛 <http://bbs.yingjiesheng.com/thread-11154-1-1.html>

更多最新校园招聘、实习招聘信息以及求职资料，请访问：

应届生求职网
<http://www.yingjiesheng.com>

应届生求职网，中国领先的校园招聘网站！

我们提供最新、最全、最准确的校园招聘信息！2009 校园招聘，一网打尽，绝无遗漏！

教育部大学生就业合作伙伴，3000 家企业指定校园招聘网站！