

很多职场人士在求职过程中,往往会选择有发展前景、收入高或福利好的工作;也经常会打听比较稳定的行业或企业跻身前往。这些貌似职业定位很清晰,职业方向已经锁定的情形,却总是在个体与职业、岗位间无意识地留白,埋下了隐患和危机。

职业目标岗位对职业成长的影响不言而喻,很多职场新人在工作一段时间后,面对好不容易争取和竞争而来的工作机会,进退两难,视同鸡肋;更有一些职场人士工作几年后才发现自己入错行,再改行重头来过。如此这般,各种折腾,滋味自尝。

可见,在求职之前,对目标岗位设定要尽可能地做到运筹帷幄,掌握求职主动权,有质量、有效率地缩短与目标岗位的最后“一公里”。为此,笔者分享几点实用操作小技巧,供求职者参考。

立足岗位,切割岗位,细化岗位

对于心驰神往的职业,需要

【求职驿站】

你与目标岗位的“最后一公里”

做好前期的信息收集,真正走进岗位,把存在于我们想象中的岗位拉回现实。

具体而言,我们在明确目标岗位后,可以借助多个招聘网络平台,对企业的招聘需求进行分析,在众多招聘企业和招聘岗位中,挑选对招聘岗位描述比较清晰的10家样板企业,全面收集、合并同类信息。通过加工处理,参照比对等程序,提炼其中重要工作内容和共通的岗位职责、任职要求,细化、分割岗位信息,分析岗位要求,实现对岗位的



明朗性认知。

了解得越透彻就越能避免莽撞地踏入,很多求职者就是凭借着单纯的职业兴趣和主观思维营造出的“想象”进行岗位选择,致使选择之后无法坚持又无奈退出。

做自己的职业规划师,实现最初的自我匹配

在详细了解和系统分析岗位的基础上,将个人所具备的能力予以系统化分类,在能力与要求之间逐条实现匹配。

建议采用分值制,具体根据岗位要求的每项能力各项为10分,根据自己的实际能力,评估打分。具体可以尝试这样进行:第一步,给予岗位所需要的各项知识储备、技能、能力等一个客观的分值,1到10分为宜,与个人目前所持有的能力进行比对,得出评估结论;第二步:针对分值较高的岗

位核心要求,若个人职业匹配度较低,则需要明确自身大致需要采取怎样的方法进行提升和弥补;需要进一步评估提升此项能力的周期等,做到有差距做计划,有不足做弥补。

别让“情”两难

职业选择时,在自身能力可以胜任或者驾驭的岗位中,求职者可以结合市场岗位占比,以个人“长板”以及职业兴趣等,尽可能选择更有意愿从事且自身职业稳定值较高的职业或岗位。

在职业优势和职业兴趣不可兼得的情况下,建议个体选择更具职业优势的岗位。职业兴趣的产生不仅源于单纯的喜好,也依赖于后天的培养;因为兴趣常与天赋才干,也就是个人优势相伴,个人优势是指自己擅长且喜欢经常运用的能力。职业选择中,能够发挥个人优势的职会让人沉浸于其中,并且也更容易在工作中做出业绩,实现比较明显的绩效和晋升。

当然,求职中除了这些小技巧外,跳出专业对口的自我束缚,依照岗位要求做好职业技能和知识需求的量化,进而形成质变都是不可忽视的影响因素。我们只有多从企业招聘和用人的角度去努力,才会更科学地确定职业的方向和目标,我们所做的准备工作,意义才更深远。(杨浦就促中心 武亭)

【职场点拨】

寻找迷失的“职业生涯规划”(上)

今年在新冠疫情条件下,迎来了大学生就业的新一轮高峰,在对大学生的职业指导过程中,职业生涯规划成了一个时髦的话题,许多大学开设了相关的课程或是专题报告与讲座,媒介网络上也竞相炒作。于是乎,“大学生职业生涯规划缺失”“没有好的规划就没有好的未来”“有了职业生涯规划就是成功的一半”等话语,也映入了我们的眼帘,一时间“职业生涯规划”也成了我们职业指导最为时尚的话题。致使一些大学毕业生对“职业生涯规划”寄予一蹴而就的希望。

我们接待了众多曾经就业,而后又失业的大学毕业生,他们一开始踏上社会时踌躇满

志,比较容易地找到第一份工作,然而当他们的职业刚刚起步,就遇到了很多困难。比如:职业能力与薪资不相称;个人兴趣与职业不相匹配;自我意识与企业文化相冲突;自我欲望得不到实现和满足;工作环境、人际关系不和谐等等。此时他们便感到有些始料不及,对原先做好的“职业生涯规划”产生了怀疑,或茫然无从、盲目跳槽、或逃避现实、怨天尤人和自我封闭,发现原来“职业生涯规划”只是流于形式,并没有从根本上解决就业问题。

“职业生涯规划”不能一蹴而就,应该在动态发展中修正和完善。下面笔者就以一个案例做个浅显的分析:

案例背景

小蒋(化名)大专毕业,学的专业是精细化工,在大学时就做了“职业生涯规划”,由于不喜欢本专业,所以在大学实习阶段就有目标地寻找工作,很幸运学校一毕业就进了一家销售型大公司。一开始从基础的工作做起,因为小蒋的努力加之工作能力较强,很快就从基层调到总公司。公司所有的财务软件的前台操作都由小蒋独当一面,然后领导不断地给他增加新的工作任务,最后三个人的工作量压在他一个人身上,小



【职场问答】

○问:请问现在事业单位工作人员在事假期间的工资如何计发?

●答:本市事业单位工作人员事假期间的工资待遇,按照沪人(1992)24号文和沪人(1994)46号文件执行。全年累计事假不超过20天或连续事假不超过10天,基本工资照发;全年累计事假超过20天或连续事假超过10天,超过天数按本人基本工资的70%计发;全年累计事假超过30天,超过天数按本人基本工资的50%计发;全年累计事假超过60天,超过天数扣发本人基本工资。

○问:《上海市引进人才申办本市常住户口试行办法》中提及的“省部级及以上政府奖励”如何界定?教育部授予的“全国优秀教师和全国优秀中小学班主任”是否在其范围内?

●答:“省部级及以上政府奖励”是指由省部级及以上人民政府或国家人力资源社会保障部会同相关部委共同授予的政府奖励,且具有个人证书和相关材料。“全国优秀教师和全国优秀中小学班主任”不在政策范围之内。

○问:请问现在上海女职工的产假有多少天?

●答:目前本市女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;除享受国家规定的产假外,还可以再享受生育假30天。若属于难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。

蒋说每天像个陀螺一样不停地在转,而他的工资却没有增加。公司新来的同志在基层工作,工资却比他的高……他的心理很郁闷,向领导提了多次,可领导说公司暂时经济困难,半年以后再说。



为了让公司体会到自己的重要性,有一次小蒋一整天都没有做工作,财务软件停止一天,没有人能操作。可领导还是不给小蒋加薪,小蒋毅然辞职。他辞职以后,他的工作现在分给了三个人在做,小蒋不明白公司为什么宁可多付三倍的工资,而不愿给他加薪。

(未完待续)

(虹口就促中心 周琴)

【职业人生】

你还是曾经那个少年吗?

少年豪言壮语,人们说他年少轻狂;少年奋勇拼搏,人们说他初生牛犊不怕虎;少年伤心落泪,人们鼓励他擦干眼泪,明天会更好。于是,少年学会了自处,学会了等待,学会了忍耐,他被抹平了棱角,逐渐消失在烟火气中。待到归来时,或许是风度翩翩,宠辱不惊;但也可能是油腻满面,牢骚满腹,一碰就炸的火药桶。

老杨是我们近期接待的求职者。55岁,中学学历,早年由于际遇不错在某公司从事后勤岗位。斗转星移,公司因业务难以维系而倒闭,老杨失业了。多年“温水煮青蛙”似的职业生活早已令老杨丧失了职业竞争力,他求职屡屡碰壁,难得有次面试机会,也是“乘兴而去,败兴而归”。即便如此,老杨还好看,有些工作岗位他还看不上,他的思想还沉浸在过去顺风顺水的日子里。屋漏偏逢连阴雨,他的家庭生活也亮起了红灯,他和妻子离婚了。一连串的不如意,终于像最后一根稻草,彻底压垮了老杨。

老杨有说不尽的委屈,吐不完的苦水。老杨的眼中,都是

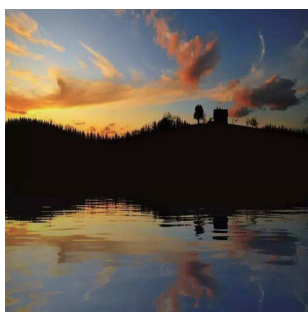
不公平,不合理的现象。老杨的言语充满了抱怨和指责。他手里握着一面神奇的镜子,看待自己遇到的困难时,那是放大镜;看待自己的不足和缺点时,那就是缩小镜。即便他知道有那么多人比他能干,比他优秀的人在从事他看不上工作时,他还是坚持要做一个职场中的“幸运儿”。其实在旁观者的眼中,老杨已经做了十几二十年的幸运儿了,现在不过是回到真实的市场定位而已。

也许多年前的老杨,也是一个意气风发的少年,也曾怀揣梦想,脚踏实地地努力过。也许多年前的老杨,也曾眼里有光,心中有爱,目光所及皆是希望。可是,如今的他,只愿意得到生活的甜,却不敢面对生活的酸和苦。如今的他,失去了自我成长的动力和能力。

职场不如意的中年人呵,赌气和责骂不会改变你的际遇,只会令你的心境越来越差。

你还是曾经那个少年吗?曾经的你会如何看待今日的你呢?

和生活和解吧!想想自己从前的样子。——加油,像当年的那个少年!(静安职介 陈怡青)



【上海公共招聘信息】

来自“上海公共招聘网”的推荐岗位

单位名称	岗位名称	招聘人数	年龄要求	文化程度
上海诚友实业集团有限公司	精细化工研发员	3	25-45岁	本科
迪克斯汽车电器(上海)有限公司	电机工艺工程师	2	21-50岁	高职
上海轩辕劳务派遣有限公司	360客服(周末双休)	10	18-30岁	高中
上海普建信息系统有限公司	程序员(计算机)	3	20-50岁	本科

注:1、以上所列的各推荐岗位,建议你登录上海市人社局官网(<http://rsj.sh.gov.cn>)的“上海公共招聘网”特色专栏查询。2、此处刊登的招聘信息可能会有变动,请以上海公共招聘网特色专栏即时发布的信息为准。3、在上海公共招聘网特色专栏上提交简历、参与应聘需先到上海市人力资源社会保障部门所属各区职业介绍所(详情可登录上海公共招聘网特色专栏查询)申请求职密码,如需进一步咨询欢迎拨打12333上海劳动保障热线。