

# 自主选择的时代 重在职业定位

[链接]

## “神奇”见习岗位 助求职者成功就业

作为上海市就业促进中心最早审批通过的见习基地，外服雇员工作服务中心办公室的前台也是见习岗位之一，看似普通却拥有锦鲤般的功效，颇有“谁用谁知道”的玄学感。蔡永军告诉记者，他每次遇到因为某些自身问题导致就业困难的对象，在了解具体问题之后，他会让对方先去外服雇员工作服务中心的前台实习或者见习几个月，通过前台工作（也会做一些前台之外的工作）改掉身上的不足之处，不仅如此还能在此期间根据见习政策享受补贴。蔡永军愉快地表示，“坐过几十个大学生，其中95%最终都被企业录用了。”这之中，就有上海海事大学的一位大专学生A。

初看简历，蔡永军认为A还是个不错的学生，推荐A去企业工作应该不成问题。然而事实却非如此，没多久A就被客户公司退回，退回意见为不符合公司文化。“不符合企业什么文化呢？我当时还琢磨着，但也没多想，就把他又推荐去了第二家单位。”谁料却仍遭退回，就这样又推荐了两三家，都是同样的结果，但企业的退回理由却也含糊，说不清道不明。蔡永军发现这事情不简单，需要对症下药，便找了A进行沟通。

在沟通的过程中，蔡永军发现A不善于沟通，而且性格极端内向，情况很严重。“我讲十句话，他可能一句话都不回。我看着他他看着我，只要我不说话，我们之间就永远保持沉默，太不可思议了。”但如果只是让A去执行一些事务，执行倒没问题但沟通仍然有障碍。于是蔡永军把A作为一个课题，开始寻找解决问题的方法——先让A到外服雇员工作服务中心见习——坐前台（外服的青年见习基地为国家级大学生实习、见习示范单位）。

第一个月，蔡永军仅仅是观察A的行为。一个月结束后蔡永军再次找A谈话，试图找到原因，并开始敦促A看到人必须打招呼，然而蔡永军得到的回答仍是一句简单的“哦。”三个月间，蔡永军以及其他的外服同事轮流与A沟通，教会他一些方法，让他克服心理障碍，尽可能地找事情找话题让A开口。在多方的努力之下A总算能自主开口了，虽然还是寡言少语，但至少愿意针对某件事情发表意见了，并最终被一家外企录用。“被录用之后小家伙包括他父母十分高兴，他回到外服看望我们，也会跟我们说笑了，似乎找到了解决问题的方法。”

造成A这样的情况原因是多方面的，有家庭、学校包括他本人的原因。像A这样不善沟通的大学生现在并不在少数，蔡永军之后也陆续通过让他们坐前台的方法提高了大学生的沟通能力，在他看来，沟通能力不强的学生如果能在学时多参加实习或者社团活动，或许就能及早地改变自己了。而在帮助就业的过程中，蔡永军意识到社会上长期失业人员有太多问题亟待解决，渐渐地，一种社会责任感油然而生。“有时候解决了一个人的问题，也就解决了一个家庭的问题，社会就多了一份和谐。”



对外服务有限公司雇员工作服务中心总经理蔡永军。 本版摄影 青年报记者 常鑫 实习生 孙启瑞

上海市对外服务有限公司雇员工作服务中心总经理蔡永军是个十足的“60后”，无奈于时代大背景造就的就业环境，他的就职路始于“被分配”。这二十多年中工科出身的蔡永军也曾当过车间主任，又因一次“被转型”而踏上了人力资源管理的道路，这一路就走到了现在。他说，我们这代人，选择就意味着人生的大转折。“但现在的青年人不一样了，他们可以自主选择，那如何选择如何定位就成了关键。”

青年报见习记者 赵颖欣

## 转型靠自己没那么容易

1981年，蔡永军作为改革开放后的第一届毕业生步入了职场，“那时候还是计划分配，选择比较少。”也因此，对那代人来说，选择就意味着人生的转折。“我们那时几乎都是根正苗红，某种意义上讲当时我们的工作都是‘被成长’，被安排在什么位置就在什么位置上勤勤恳恳踏踏实实工作，只要遵循领导的吩咐积极要求上进就行了。”在计划分配下蔡永军当时进了现为上海华谊（集团）公司的下属大型国有企业，通过领导的培养与自己的努力，当了车间主任，过了几年，表现优秀的蔡永军就被调进劳动工资科当科长去了，那时他还不到30岁，许多年长的前辈感到他这么年轻能行吗？经过1992年全员劳动合同签订、养老保险缴纳等国企改革历练，他转型成功了。“其实劳动工资科这会儿已经进入人力资源管理范畴了，只是范围不一样。当时工

厂里边分得很开，干部是由人事科管，工人是由劳动工资科管。但劳动关系、社会保险、薪酬、绩效、培训等还是我们具体负责。”这算是蔡永军往人力资源管理转型的第一步。之后在上海国有企业都面临转型之时，蔡永军进入了外服工作，从此坐实了在人力资源管理领域的发展，到今天已积累了二十五年的人力资源管理经验。

谈及转型，蔡永军的职业经历让他总结出了一番经验。他认为，本企业转型或者本系统转型的成功率相对较高，这就涉及到系统中的聘任或者企业的竞聘。从车间主任到劳动工资科科长，蔡永军这种跨行业的转型就是在本企业完成的，但如果当时换到另外一个单位做人事经理之类的，蔡永军表示这种跨单位转型不太现实，成功率往往也不高。

蔡永军曾接待过一个求职者，做

广告设计多年。但是这份工作异常辛苦，压榨睡眠，渐渐地，身体拉响了警报。年龄的增长以及对于家庭的顾虑让她意识到得离开这行，毅然地提出了辞职。在辞职休息的这段时间内她去读了人力资源管理专业，学成后来到了外服希望能获得工作推荐。三十岁，而且六七年的工作经验与人力资源完全不搭界，该如何转型？蔡永军指出，仅仅拥有相关专业知识却完全没有相关工作经验，这样的转型很难，在待遇、工作内容等方面企业也很难安排。不过依靠外服的资源，她最终被推荐到了外服的一家客户公司，方才让她从人力资源的基础做起。“本企业转型，很大可能是领导把你从原来的领导管理岗位聘任到另一个领导管理岗位上，而不是跨行业、跨专业的技术岗位，但如果仅仅是靠一己之力去完成转型可能性就降低了。”蔡永军对此分析道。

## 挖掘自身的更多可能性

时代更迭斗转星移，再看如今的就业形势，蔡永军分析道，“不能说很好。一方面有些企业由于整个经济不景气而在减员，另一方面企业更倾向于按市场的发展趋势来招人。此外上海整个正处于转型的阶段，服务业、高端人才等行业欠缺人才，但有些相关职业大学生又不一定愿意做或不能做。”蔡永军指出，就业的结构性问题在上海还是比较突出的，竞争也非常激烈。

就在不久前，蔡永军接待过一个应届毕业生，学工业设计也清楚毕业后自己想做什么，但令人焦急的是这位大学生错过了最佳的招聘时段。“这会儿人家已经拿好毕业证书也跟企业签好三方协议了，她却刚刚开始找工作，即便清楚自己想做什么，这时候的就业选择可能已经没那么多了。”怎么办？对此蔡永军建议，不要光盯着想做的，也可以从见习开始去尝试尝试别的工作。事实上刚踏入社会的时候是就业可能性最大的时候，或许坐前台、端茶递水，传真复印、寄快递都是些很不起眼的工作，但人的一生也就在这个时间段才会

有机会去接触这些工作，“当你上升到一定程度，还可能再回头专业地去做这些工作吗？曾经有一位领导当过办公室主任，正因为这段工作经历，在举办或者参加活动的时候他一眼就知道会场布置摆放得好不好。但没有相关经验的人可能就得得过且过，即便是为嘉宾领导倒水，要倒多少、

多久倒一次，这里边都是讲究。”

现在是个可以自由选择的时代，这也使得很多青年人的想法比较自我，“但选择也是有前提的，要综合考虑自己的情况，怎么去选择很重要，而这便直接与自己的职业定位挂钩。找准定位，你会发现其实天地还是很宽广的。”蔡永军说道。

