

情境一

熟悉职业规划，掌握人生方向



学习目标

1. 掌握职业规划的相关理论。
2. 理解职业规划的原则。
3. 熟悉职业规划的内容。



情境导入

A 同学大学就读国际贸易专业,毕业后理所当然地寻找专业对口的工作。A 同学英语并不好,大学里也没认真努力过,所以毕业后也只拿到了英语四级,对外贸业务这个行业来说是最低的要求了。虽然在大学期间 A 也想过毕业后不找本专业的工作,但就业形势和找工作的现实不得不让 A 妥协,找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

和销售有关的工作底薪都是很低的,如果没提成,那工资只能维持个人温饱,别说能多赚钱了。

在一年多的外贸生涯里,A 不但在业绩上毫无起色,性格从开始的乐观变得消沉,开始变得烦躁,由于做业务压力大,晚上也开始失眠。总之,工作是痛苦的,生活也免不了受工作的情绪带动。

在工作中想得最多的就是跳槽、换行业。但刚毕业的学子,对自己的职业生涯都是很迷茫啊。不知道什么适合自己,自己适合什么,自己的兴趣是什么,自己的特长是什么。

由于工作需要,每天对着电脑,就经常浏览一些帖子,有段时间关于职业生涯的内容深深地吸引着 A。从此,A 的脑子不再平静,他开始积极收集这方面信息,并进行自我分析和总结。后来经朋友介绍,认识一个从事大学生职业规划的老师,在他的引导和分析下,A 毅然辞去了那份食之无味的外贸工作,走上了自己感兴趣的网络游戏开发及维护这个行业。

思考:读完以上案例,你认为,面对职业困惑的时候,我们应该通过哪些途径寻求出路?



知识梳理

职业指导自产生以来,催生了大量的职业指导和生涯发展理论。这些理论从不同的层面和角度揭示了职业发展的一些规律,提供了一些基本的技术和方法。这些理论和方法对于我们每个人,尤其是即将跨入社会的大学生来说,无疑具有很强的指导意义和现实作用。

职业生涯规划最早起源于 1908 年的美国,帕森斯针对大量年轻人失业的情况,成立了波士顿职业局,首次提出职业指导的概念。从此,职业指导开始系统化。在随后的几十年中,心理测验的蓬勃发展促进了职业指导的扩展。第二次世界大战中对大量不同人

才快速分类与安置的需要和战后复原人员就业安置的需要，使职业指导成为一种时髦。

当时的职业指导主要关心人职匹配，内容以测评和提供职业资讯为主。到二十世纪五六十年代，舒伯等人提出“生涯”的概念，于是，生涯规划不再局限于职业指导的层面。

舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡，包括成长期(0~14岁)、探索期(15~24岁)、建立期(25~44岁)、维持期(45~65岁)和衰退期(65岁以上)。大学生的生涯发展阶段属于探索期，这个阶段主要的生涯发展任务是从多种机会中探索自我，逐渐确定职业偏好，并在所选定的领域中开始起步。从舒伯的“生涯彩虹图”中，生涯规划被立体化了。

以下我们简要解释一下生涯彩虹图的特点。从长度上看，它包括了一个人从生到死的全部生命历程；从空间上，并不局限于对职业角色的关注，同样重视非职业角色对一个人生涯的影响。舒伯认为，持家者、公民、休闲者、学生、子女、配偶、退休者等角色和工作者的角色都是一个人自我概念的具体表现。自我概念包括个人对自己在兴趣、能力、价值观以及人格特征等方面的认识，是个人生涯发展历程的核心。工作与生活满意的程度，有赖于个人能否在工作上、职场中以及生活形态上找到展现自我的机会。在舒伯的理论中，生涯规划更注重职业对人的意义。该理论认为，一个完美的人生，未必仅仅依赖于职业角色的完美与否，更多的非职业角色会使人生有更多自我实现的可能性，就像一个学生的兴趣，如果不能在专业学习中得到百分之百的释放，那么就要认真规划一下自己的休闲角色，从而获得更多的自我实现。关于非职业角色对生涯发展的意义，中国台湾学者金树人先生的描述很生动、贴切，他说：“生涯辅导是将休闲视为生涯当中与教育、职业不可分割的部分；宛如一幅画中，留白的部分也同时构成全幅画的精髓；又似一盆插花，空间的部分也是花道的精髓。”

案例透视

施瓦辛格终于如愿以偿当上美国加州州长，从一个瘦弱的奥地利小男孩成长为健美冠军、电影明星、亿万富翁，直至一个政治家，施瓦辛格一步一步实现着自己的梦想，一步一步把自己的职业生涯规划变为现实。

出生于1947年的施瓦辛格早在10岁时，就有三个梦想：成为世界上最强壮的人、电影明星、成功的商人。通过自己的艰苦努力和奋斗，今天，他把自己的三个梦想早就全部还原为活生生的现实了。

施瓦辛格的成功，让我们再一次看到了一个普通人是如何通过自己的努力，一步一步将自己的梦想变为现实的；让我们再一次看到，一个普通人的“美国梦”是如何实现的；让我们联想到中国古代一个名叫陈胜的人的话：王侯将相宁有种乎？

成功不易，但也并非想象中的那么难。施瓦辛格正是用自己的成功史向我们阐释了职业生涯规划的真谛。

其实，职业生涯规划就像爬山，也像开汽车，需要不断调整方向，也需要有

阶段性,当然还需要一定的外在因素。假如施瓦辛格第一步就将自己的职业生涯规划定位于政治家,那么,他可能不会这么顺利成功。

第一步是第二步的基础,第二步是第一步的延续。我们现在一些年轻人看到别人的成功,心里就有点不安分,眼里就有点泛红光,就急于求成,妄想一步登天。世界上的事情,肯定是有因有果的,绝对没有空中楼阁。

要不断调整个人发展方向。如果一个人小时候就立志做一个制造煤油灯的能工巧匠,那么现在他绝对失业了。理想需要随时势的变化而变化,随自己的喜好和专长而变化。施瓦辛格当过兵,开过小差,但他能在众多的复杂环境中随时势的变化而不间断。应该说,政治家并非他的一贯理想,但时机成熟了,条件水到渠成,他也就理所当然可以把政治家作为自己奋斗的目标了。

施瓦辛格善于创造条件来完成自己的职业生涯规划。他娶了个很有背景的老婆,对他进军政坛有极大的帮助。自18岁获得欧洲健美冠军以后,施瓦辛格到好莱坞闯荡天下,意图当个电影明星。演员生涯的成功,为他成功进军商业打下了坚实的基础。通过他在维斯康星大学攻读商业和经济学,更是让他快速成为拥有20亿美元的亿万富翁。

不畏艰辛、坚定意志、不断调整,阶段性地实现自己的近期目标,把近期目标与远期理想联系起来,这才是实际可行的职业生涯规划。

一、霍兰德的类型论

霍兰德自20世纪70年代以来,提出了一系列的研究假设和成果,主要有以下几点。

(1)职业选择是人格的一种表现,某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人,这种人格反映在职业上,就是职业兴趣。大多数人的职业兴趣(人格)可以归纳为六种类型:实用型(Realistic Type,简称R)、研究型(Investigative Type,简称I)、艺术型(Artistic Type,简称A)、社会型(Social Type,简称S)、管理型(Enterprising Type,简称E)和常规型(Conventional Type,简称C)。

(2)个人的职业兴趣往往是多方面的,因此通常用三个字母(代表最强的三种兴趣类型)的代码来标示一个人的职业兴趣。这个代码被称为“霍兰德代码”。三个字母之间的顺序表示了不同类型兴趣强弱程度的不同。

(3)同一职业团体内的人有相似的人格特质,因此,他们对情境和问题会有类似的反应,从而产生特定的职业氛围亦即职业环境。这种职业环境具有特定的价值观念、态度倾向和行为模式。

(4)由此,工作环境也可以分为六种类型,其名称及性质与人格类型的分类一致;具体职业通常也采用上述三个字母代码的方式来描述其工作性质和职业氛围。

(5)霍兰德提出了六角模型来解释六种类型之间的关系。在六角模型上,任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及人格特质的相似程度就越高,或者说它们的一致性就越高。

(6)个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。霍兰德的理论结构完整、清晰易懂,尤其是他所编制的测量工具及相关资料具有相当实用的价值,因此,在职业生涯辅导实践中被广泛应用。

霍兰德的理论是所有生涯辅导理论中被研究得最多的理论。但是,霍兰德却将职业兴趣作为个人稳定的人格特质来看待,忽略了个人成长发展和学习经验的重要性。人是有特质的,工作是有特性的,二者之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。个人的职业兴趣可以为我们的职业选择提供非常具体的参考方向,但是不能过分强调结果或与之相匹配的具体职业,否则就限定了未来发展的方向。

二、舒伯的生涯发展理论

舒伯于1953年提出“生涯”的概念。他把生涯发展看成一个持续渐进的过程,由童年时代开始一直伴随个人的一生。“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。所谓“自我概念”,就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识和主观评价。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为生涯概念。工作与生活满意与否,就取决于个人是否在工作与生活中找到实现自我的机会。用舒伯的话说,“生涯就是对自我的实现”。

舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡,包括成长期(0~14岁)、探索期(15~24岁)、建立期(25~44岁)、维持期(45~65岁)和衰退期(65岁以上)五个阶段,而这个自我实现即生涯发展的过程在每个阶段都有其独特的职责和角色,以及不同的发展任务。前一阶段发展任务的完成情况会影响下一阶段的发展。个人面对及完成发展任务的准备程度则体现了个人的生涯成熟度。

舒伯的理论对于生涯辅导具有重大的贡献。他整合了发展心理学、差异心理学、人格心理学及职业社会学的长期研究结果,将其汇聚成为一个完整而系统的理论体系。自他以后,动态发展性的“生涯”的概念逐渐取代了静态稳定性的“职业”的概念,以规划人生长期生涯发展为主线的“生涯辅导”取代了短期职业选择为重心的“职业指导”。这一理论观点至今仍是生涯辅导的重要理论基础和实践指导。

名人名言

谁不会休息,谁就不会工作。

——列宁

三、金斯伯格职业生涯发展阶段理论

金斯伯格(Eli Ginzberg)是美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的先驱和典型代表人物,他研究的重点是童年到青少年阶段的职业心理发展过程。他将职业生涯的发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(一)幻想期(11岁之前)

处于11岁之前的儿童对他们所看到或接触到的各类职业工作者,如父母、老师、军

人、演员甚至动物园管理员等,都充满了好奇和向往,幻想着长大做他们那样的人、做他们所做的工作等,甚至在装扮、语言和行为上进行模仿。此时期的职业特点是:单纯由自己的兴趣爱好所决定,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(二) 尝试期(11~17岁)

尝试期是接受中等教育,由少年向青年过渡的时期。在这一时期,人的心理和生理均在迅速成长、发育和变化,逐渐出现了独立的意识,产生了基本的价值观念,知识逐步累积,能力显著增强,初步获得了社会生活经验。此时期的职业特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且开始客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观,开始注意各种职业的社会地位,以及社会对该职业的需要。

(三) 现实期(17岁以后)

现实期的人们完成了中等教育,有一部分人即将步入社会劳动,此时他们能够客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、能力,以及社会现实的职业需要密切联系和协调起来,寻找适合于自己的职业角色。此时期的职业特点是:具有客观性、现实性,讲求实际。

四、施恩的职业锚理论

美国麻省理工斯隆商学院的施恩教授经过长达12年的职业生涯研究,采取了包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。

(一) 职业锚理论的概念

所谓职业锚,又称职业系留点,是指当一个人不得不做出职业选择时,无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观,是自我意向的一个习得部分,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。个人进入早期工作情境后,由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、能力相符合,达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

(二) 职业锚的内容

职业锚以员工习得的工作经验为基础,产生于早期职业生涯。员工的工作经验进一步丰富发展了职业锚。职业锚理论包括技术/职能型、管理型、自主/独立型、安全/稳定型和创业型。尽管此后有越来越多的人加入了研究的行列,又发现了三种类型的职业锚——挑战型、生活型、服务型职业锚,然而其核心部分仍然是施恩教授最早提出的五种类型。

1. 技术/职能型(Technical/Functional Competence)

技术/职能型的人,追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高,以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平,他们喜欢面对来自需要

专业技能领域的挑战，这样的人一般不喜欢从事管理工作。

2. 管理型 (General Managerial Competence)

管理型的人追求并致力于得到晋升，专注于管理工作，喜欢独自负责一个部门的工作。他们喜爱并愿意承担责任，并将企业的成功与否与自身的成功融为一体。具体的技术/职能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

3. 自主/独立型 (Autonomy/Independence)

自主/独立型的人希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升的机会，也不愿意放弃自由与独立。

4. 安全/稳定型 (Security/Stability)

安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感，他们为拥有稳定的工作而感到放松。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不愿意为了获取更高的职位而冒失去目前稳定工作的风险。

名人名言

在学校和生活中，工作的最重要的动力是工作中的乐趣，是工作获得结果时的乐趣以及对这个结果的社会价值的认识。

——爱因斯坦

5. 创业型 (Entrepreneurial Creativity)

创业型的人不愿意在别人的指挥和限制下工作，而愿意去冒失败的风险，以期获得展现自身创造能力的机会。他们想向世界证明某个企业或组织是靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但实际上他们是在学习并积累经验和资源。一旦他们感觉时机到了，便会走出去创建自己的事业。施恩的职业锚理论较为成熟，为企业和每一个从业人员充分了解个人的职业需求和目标、充分理解和遵守企业的规章制度提供了理论上的依据，可操作性较强，具有比较显著的现实意义和实用功能，值得我们借鉴。

案例透视

唐骏：职业经理人永远是老二

唐骏在“学历门”事件后，就职业经理人所应扮演的角色、职业生涯规划、“打工”心路历程、投资理念等问题进行了阐释。当谈及为何离开盛大时，唐骏表示，“我已经完成了使命，我想迎接新的挑战。”他认为，职业经理人只有完成了既定使命后跳槽才可以提升价值。关于职业经理人的管理问题，唐骏认为，管理销售、管理技术、管理工厂都是一个道理，就是管理人，只要你把人管理好了，业务就好了。

以下为其观点摘录。

职业经理人永远是老二

在盛大的四年也是我职业生涯中非常重要也是非常成功的四年,能在一个中国的民营企业做好很不容易,大家都需要付出很多努力。职业经理人要认清自己,在公司里永远只能是老二,而董事长当然是你要磨合的人,对于陈,就像我初入盛大时所说的,“我是辅佐你的,不是跟你分江山的,你不做的事情我做”,这就是我的简单理论。很多职业经理人在民营企业的失败就是因为太过看重权力,要想获得成功,职业经理人就应该看淡权力,甚至放权力。

我一直希望做中国职业经理人的标杆,这个目标是坚定的。民营企业 and 外企有很多的不同,但是其实做法都是一样的,就是做好自己,做个好的职业经理人。这也是我人生的梦想和追求。

我觉得作为一个职业经理人,在选择离开时一定不是出现危机或是产生分歧等原因的时候。我当初加入盛大时的使命是希望把盛大做成一家成熟完善的上市公司,而经过一起努力的4年时间,我觉得我已经完成了这个使命,未来我想迎接新的挑战。并且,我的离开已经不会影响盛大业务的发展及资本市场对于盛大的评价,所以我才会选择离开的。职业经理人只有完成了既定使命后跳槽才可以提升价值。

每一天都是一个新开始

我一直坚持的原则是,“先做人,后做事,偶尔做做秀”。对于工作我一贯是秉承着“简单+勤奋”的原则。

不论是对于我还是对于一个刚毕业的大学生来说,每一天都是一个新的开始,我也相信每一天都会成长和成熟。对于我个人来说,在微软的10年就像读了一个大学本科,获得了终生荣誉。在盛大像读了研究生,获得了很多上市、收购和投资的机会。而加盟新华都更是希望能将我的职业经理人做到最高境界。在不同的阶段取得既定的目标就是一种成熟,和自己相比。

五、职业生涯规划应该遵守的原则

(一)择己所爱

从事一项你所喜欢的工作,工作本身就能给你一种满足感,你的职业生涯也会从此变得妙趣横生。兴趣是最好的老师,是成功之母。调查表明,兴趣与成功的概率有着明显的正相关。在设计自己的职业生涯时,务必注意:考虑自己的特点,珍惜自己的兴趣,择己所爱,选择自己所喜欢的职业。

百度 CEO(首席执行官)李彦宏在回答大学生择业的问题时,提出了三条原则。首先是兴趣。他讲述了从搜索爱好者出身、历经考验而成为百度产品副总裁俞军的故事。其次则是“如何发现你的优势”。李彦宏告诉学生,在百度,换岗或轮岗是家常便饭,每个员工都可以要求到自己最有优势的岗位上工作。最后,李彦宏提醒学生:如果你想在企业里先磨炼几年,那你一定要瞄准一个朝气蓬勃、上升空间很大的公司。李彦宏还以自己

的切身经历向同学们建议，在有成长性的企业中工作是创业的最好准备。

李彦宏所说的择业原则也间接回答了他成功的原因。确实，兴趣对择业非常重要，它将会使你走得更高更远，最终获得成功。因此，通过对自己以往的经历及经验的分析，找出自己的专业特长与兴趣点，这是职业规划很重要的一步。

（二）择己所长

任何职业都要求从业者掌握一定的技能，具备一定的条件。而一个人一生中不可能将所有技能全部掌握，所以我们在进行职业选择时必须择己所长，以有利于发挥自己的优势。运用比较优势原理充分分析别人与自己，尽量选择与自己的优势冲突较少的行业。

（三）择世所需

社会的需求不断演化，旧的需求不断消失，新的需求不断产生，新的职业也不断产生，所以在设计自己的职业生涯时，一定要分析社会需求，择世所需。最重要的是，目光要长远，能够准确预测未来行业或者职业发展方向，再做出选择。一个有前途的职业不仅仅是有社会需求，并且这个需求要长久。

（四）择己所利

职业是个人谋生的手段，其目的在于追求个人幸福，所以在择业时，首先考虑的是自己的预期收益——个人幸福最大化。明智的选择是在由收入、社会地位、成就感和工作付出等变量组成的函数中找出一个最大值。这就是职业选择中的收益最大化原则。

六、职业规划原则的运用

职业规划原则作为大学生进行职业规划时必须遵循的基本原则和要求，最重要的在于如何运用，以避免在职业规划中犯错误。职业规划各个原则之间是紧密联系、相互影响、共同起作用的。大学生在进行职业规划时，要同时考虑和遵循以上原则，并在此基础上做出判断和抉择。一般来说，我们在进行职业规划过程中，需要综合运用职业规划原则进行如下分析。

（一）个人优势分析

择己所爱和择己所利原则要求我们的职业规划既具有现实性，又能够充分展现个性化特色。

1. 你曾经做过什么

考察你已有的人生经历和体验，如在学校期间担当的职务、曾经参与或组织的实践活动、获得的奖励等，从这些经历和体验中可以找出你的兴趣与能力所在，从侧面发现你的素质状况。在自我分析时，要善于利用过去的经验，推断未来的工作方向与机会。

2. 你学习了什么

在学校期间，你从学习的专业课程中获得了什么，明确未来职业的可行性。也许在未来的工作中专业并不起多大作用，但它在一定程度上决定了你的职业方向，因而尽自己最大努力学好专业课程是职业生涯规划的前提条件之一。同时你要善于从中总结，真

正地将所学知识化为自己的智慧。

3. 最成功的是什么

你可能做过很多事,但最成功的是什么,为何成功,是偶然还是必然?通过对这些问题进行分析,你可以发现自我性格优越的一面,譬如坚强、果断,以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力闪光点。这也是职业规划的有力支撑。

(二)个人劣势分析

择己所长原则必然要求我们对自己有一个客观清醒的分析判断,以便扬长避短、事半功倍地走向成功。

1. 性格弱点

一个独立性强的人会很难与他人默契合作,而一个优柔寡断的人绝难担当企业管理者的重任。

2. 经验或经历中所欠缺的方面

也许你曾多次尝试,但就是找不到成功的途径;需要你做某项工作,而你之前从未接触过,这都说明你经历的欠缺。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到,而一味地不懂装懂。

(三)环境分析

择世所需原则要求我们把握时代脉搏,有预见地做出自己的未来职业规划。因此需要重点关注环境对职业的影响,具体如下。

1. 对社会大环境的认识与分析

这包括分析当前社会政治、经济的发展趋势,社会热点职业门类分布与需求状况,自己所选择职业在当前与未来社会中的地位,社会发展趋势对自己职业的影响。

2. 对自己所选企业的外部环境分析

这包括分析所从事行业的发展状况及前景,在本行业中的地位与发展趋势,所面对的市场状况。

名人名言

青少年是一个美好而又是一去不可再得的时期,是将来一切光明和幸福的开端。

——加里宁

七、职业生涯规划

(一)职业生涯

“职业生涯”是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直至职业劳动最终结束、离开工作岗位为止,一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路。与职业不同,职业生涯是个发展的概念,是一个动态的过程,是一个人在其一生中与工作相关的一系列活动、行为、态度、价值观、愿望等的有机整体。

具体地讲，职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称和职务的变动为标志，以满足人生的需求为目标的工作经历和内心体验的经历。职业生涯是人生最重要的历程，是追求自我实现的重要人生阶段。在这里，职业不只是谋生的手段，更是实现个人价值、追求理想生活的重要途径。

人生可以分为少年、成年、老年几个阶段，而成年阶段时间最长，是人们从事职业生活最重要的时期，是人生全部生活的主体。因此也可以说，人的生涯就是职业生涯。美国生涯理论专家舒伯说：“生涯”是个人终其一生所扮演角色的整个过程；是有酬或无酬职位的体现。除了职位之外，还包括与工作有关的各种角色。生涯由时间、广度、深度三个层面构成。

(1)时间：个人的年龄或生命的时程，又可细分为成长、试探、建立、维持、衰退等时期。

(2)广度：每个人一生所扮演各种不同的角色。

(3)深度：个人投入的程度。舒伯的生涯理论谈到，每个人都有独特的生涯形态，而这种形态的不同，对人的发展影响极大。好的生涯形态，使事业获得成功；不好的生涯形态，将一事无成。

(二) 职业生涯规划

职业生涯规划是指在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、价值观、职业素质等特点进行综合分析并权衡，结合外部环境的制约，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划的目的绝不只是帮助个人按照自己的条件找到一份合适的工作，达到与实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟订一生的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯规划发展方向。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划，也包括企业对员工进行的职业规划管理体系。职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸；对于企业来说，良好的职业生涯规划管理体系还可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度实现企业价值最大化。如果我们把一个人的职业生涯比作一次旅行，那么出发前一定要确定旅游目的地、选择旅游线路、拟订旅游计划，这样才能保证自己的旅程安全、愉快、顺利和经济，不错过自己梦想要到的地方。

如今，美国、加拿大、瑞士、德国、法国、英国等发达国家基本上从中小学就开始学习系统的职业规划知识，大学和中等学校都拥有专业的职业规划教师队伍，职业生涯规划已经非常普及。对于这些国家的孩子而言，职业生涯规划伴随着他们的一生。

在我国，职业生涯规划理念的传播与方法的运用却还处在启蒙阶段。我国相当多的高校，录取考生还未能把学生的志愿与录取的专业以及学生未来的职业生涯规划联系起来。相当多的大学生对于自己的未来没有一个明晰的概念，学校对大学生的职业生涯规划

指导也还不到位,更不用说大学生自身科学地去进行职业生涯规划了。在漫漫人生路中,大学时代是短暂的,正处在职业生涯的探索阶段。每个人都应该在这个阶段努力进取,奋力拼搏,寻求一个理想的职业,体现个人生命的价值,升华为美好的人生。随着我国市场经济的推进,个人有了越来越多的选择职业的机会和越来越大的发展空间,但同时也面对着更大、更复杂的社会风险。在这个瞬息万变的时代,要想获得事业的成功,更要及早做一份个人职业生涯规划。一个人在自己的职业生涯中漫无目的必将一无所成,浪费的将会是整个生命。

名人名言

夫学须志也,才须学也,非学无以广才,非志无以成学。

——诸葛亮

八、影响职业生涯规划的因素

(一)自我因素

自我因素在人的职业生涯中起着基础作用,决定着人的发展方向和前景。它包含健康、个性特征、兴趣爱好、年龄、自信心等要素。

1. 健康

身体健康是任何人职业生涯开始的首要条件,几乎所有的职业都要求有健康的身体。凡是积极追求健康的人,大多满意他们过去的职业经历。他们看重生命,关心健康,执着追求。但是紧张忙碌的职业会导致压力增加。因此,采取一些技巧,保持适度的压力激励自己,但又不伤害身体是十分重要的。

2. 个性特征

不同气质、性格、能力的人适合不同类别的工作,如多血质的人较适合做管理、记者、外交等,不适合做过细的、单调的机械工作。如果做与自己个性特征不相吻合的工作,那么,容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。

3. 兴趣爱好

与职业选择有关的兴趣称之为职业兴趣。不同职业兴趣要求对应的职业不同,如喜欢具体工作的,相应的职业有室内装饰、园林、美容、机械维修等;而喜欢抽象和创造性工作的,相应的职业有经济分析师、新产品开发、社会调查等各类科研工作等。

4. 自信心

自信为个体在逆境中开拓、创新提供信心和勇气,从而使自己的好梦成真。没有信心的人会变得平庸、怯懦、顺从。喜欢挑战、战胜失败、突破逆境是自信心强的表现。

5. 性别

虽然国家提倡男女平等,但性别因素仍然在职业发展中扮演着重要的角色。职业性别隔离严重存在,很少人能漠视性别问题。当然,如果你坚信男女两性在智慧和能力上基本上相同,那么你的性别应该不会影响你的事业选择和事业成功。用人单位普遍认为

婚姻会导致女性业绩下降，男性在婚后业绩反而会上升。因此，每个人（尤其是女性）在规划自己的职业理想时，不可忽视性别差异，应充分发挥自己的性别特色，并使自己能够获得成功。

6. 年龄

对工作的看法和态度、对尝试新事物的勇气、对胜任任务的能力和经历，不同的年龄表现都有所不同。

7. 进取心与责任心

进取心是使个体具有目标指向性和适度活力的内在原因，认真而持久的工作是个人事业成功的前提，因此具有进取特质的个体也就具有了事业成功的重要条件。责任心强的人常能够审时度势地选择适当的目标，并持久地、自信地追求这个目标，责任心强的人容易事业成功。

(二) 宏观环境因素

我们每个人都生活在一定的社会环境中，个人的职业行为必然会受到社会宏观环境变化的影响。尤其是进入 21 世纪后，我们所面临的环境正处在剧烈变化中，因此，要想在如此剧变的社会中找得具有良好发展前景的职业，就必须对影响我们个人职业生发展的外部（宏观环境）因素进行分析，以便及时做出调整，从而顺应环境的变化。

一般来说，宏观环境因素可以概括为四个：政治法律环境、经济环境、社会文化环境以及技术环境。有管理学家将其称为 PEST，即 Political、Economic、Social 和 Technology。这四个因素对个人的职业生发展会产生重大影响，对这些因素进行研究，就是为了设法认识进而预测其发展趋势，以尽快适应。

案例透视

她用一元得到了一份工作！

一位刚毕业的女大学生到一家公司应聘财务会计工作。面试时，因为公司想招聘具有丰富工作经验的资深会计人员，所以这名女大学生立即遭到拒绝。

但她并没有因此灰心，她诚恳地对主考官说：“请再给我一次机会，让我参加完笔试”。

主考官拗不过她，就让她参加了笔试，结果，她很顺利地通过了笔试。最后，由人事经理亲自复试。

由于这位女大学生的笔试成绩最好，所以人事经理对她颇有好感。但是，女大学生说自己没有工作经验，唯一的会计经验是在学校掌管过学生会财务，这让人事经理有些失望，毕竟他们需要的是有经验的财务会计。

不得已，人事经理只有对她说：“今天就面试到这里，如果有消息，我会打电话通知你。”

女大学生从座位上站了起来,向人事经理点了点头,并从口袋里掏出一元双手递给人事经理:“不管我是否被录用,都请您都给我打个电话。”人事经理从来没有见过这种情况,一下子呆住了,不过他很快回过神来:“你怎么知道我们就不给没有录取的人打电话呢?”

“您刚才自己说了,有消息就打,那言下之意就是没录取就不打了。”人事经理似乎对这名年轻的女大学生产生了浓厚的兴趣,又问:“如果你没被录取,我打电话的话,你想知道些什么呢?”

“请告诉我,在什么地方我不能达到公司的要求,我在哪方面不够好,我好改进。”

“那一元……”还没等人事经理说完,女大学生微笑着解释说:“给没有被录取的人打电话不属于公司的正常开支,所以应该由我来付电话费,请您一定打。”

人事经理马上微笑着说:“请你把一元收回。我不会打电话了,因为我现在就正式通知你,你被录取了,明天就可以来上班。”就这样,女大学生用一元敲开了机遇大门。

一开始,女大学生就被拒绝,如果她没有坚毅的性格,没有诚信的表现,没有敢于承担责任的上进心,没有公私分明的品德,她就不可能得到人事经理的认可。她的一切表现,让人事经理觉得她具备财务人员应有的品行,所以破例录取了她。

不论我们要做什么,都要把握适当的分寸和尺度,一旦错过了最好的时机,我们可能就一无所有。所以,不是所有的拒绝都把我们拒之千里之外,不是所有的拒绝都否认我们原本的能力和实力,拒绝是在考验我们,也在锻炼我们的心志,甚至也在暗示我们有更大的峰回路转的机会。

(三) 微观环境因素

1. 教育因素

显然,是否受过教育,受教育程度的高低,对个人的知识结构、工作能力与价值观念等有重要影响。受过高等教育的人倾向于选择从事脑力劳动,而没有受过文化教育的人一般只能选择从事体力劳动。尽管我国的高等教育规模有了很大的发展,但对于大学生来说,其受教育的程度在整个社会中仍然是较高的。大学生都经过了较长时间的专业教育和训练,具有一定的专业知识和技能,这是优势所在,也是大学生职业生涯规划的基本依据。用人单位招聘毕业生,一般首先看重的是大学生所学专业方面的特长,而大学生进入社会后的贡献,也主要靠运用所学的专业知识来实现。如果大学生的职业生涯规划离开了所学专业,无形当中就会为自己的择业增加许多困难,因而不能尽快就业,个人的价值也就难以实现。

此外,为了提高自身的适应能力,大学生除了对所学的专业知识要精深外,还要拓宽专业知识面,掌握或了解与本专业相关、相近的若干专业知识和技术,只有这样,才能更好地适应社会的需要。

2. 家庭因素

家庭对职业生涯的影响具有典型的双重性。未成年时期，家庭对孩子职业意向的影响是全方位的；父母的职业决定了孩子的成长环境，“子承父业”的现象并不鲜见；父母的价值观、人生观、教育方式乃至一言一行都会转化为孩子的价值标准；家庭的经济条件关系到子女职业能力和学习能力的训练与提高，富裕的家庭可以在教育方面为子女提供一切资助，而贫困的家庭可能使孩子中途辍学；父母的社会地位与社会关系往往会影响子女的就业途径；父母对子女成功成才的期待，会影响子女对职业的选择等。

成年之后，如何协调工作和家庭的关系是职业生涯面临的又一个问题。职业生涯与家庭责任之间的平衡，对于年轻雇员特别是女性雇员尤为重要。每个人在社会中都扮演着多重社会角色，我们能放弃一种职业，却不能放弃这些角色，相反，我们要设法完成这些角色。因此，无论采取哪种方式，人们都必须根据情况认真思考工作和家庭之间的关系，而且应随着工作挑战性的加强以及家庭结构的变化，积极探索工作和家庭之间新的协调方式。

九、职业生涯规划的方法

在进行了诸如内外部环境因素分析、需求分析等准备后，下一步就需要确定个人的职业生涯目标。

(一) 职业生涯目标的设定

目标的选择和确定是制订职业生涯规划的关键，职业发展必须有明确的方向与目标。从管理学的相关理论中我们知道，良好的目标能够使个人的行为具有方向性和持久性，并能进一步激发个人的潜能。现实生活中总有一些人认真分析了自己，也考察了环境，然后才确立自己的目标，却总是达不到，不是半途而废就是无所适从。究其原因，还是目标没有确立好。所以，我们应特别注意目标的设定，了解什么样的目标才是良好的目标。

(二) 确定职业生涯路线

个人职业生涯目标确定之后，我们需要规划完成这一目标所需要经历的职业阶段，也就是职业生涯路线。

1. 职业生涯路线

确定了职业发展目标之后，我们还应该确定达到这一目标的职业生涯路线。职业生涯路线实际上包括一个个职业阶梯，每个人由低至高拾阶而上。例如，高校教师的职业生涯发展路线通常是助教—讲师—副教授—教授；企业中管理人员的职业生涯发展路线可以是文员—部门经理助理—部门经理—企业副总经理—企业总经理。这一过程描述了在一种职业中个人发展的一般路线或理想路线，但它仅是一种正常情况下的职业生涯路线，其中也可能会有例外，如破格晋升等。

2. 职业生涯路线选择的影响因素

职业生涯路线选择是职业人生发展的重要环节之一，在进行选择时应该考虑以下三方面的因素。

(1)路线的终点应该与个人的职业目标或职业理想相符。

(2)路线的发展要求应与个人的能力相符。

(3)路线的发展方向应与国家的宏观政策相符。

职业生涯规划路线选择的重点是充分考虑上述三方面的要素,然后在此基础上确定自己的职业生涯规划路线。

(三)制订行动计划

在确定了职业生涯规划目标和职业生涯规划路线之后,就需要制订行动计划作为保证。没有行动,就永远不能达到目标,也就谈不上事业的成功。这里所指的行动,是指实现目标的具体措施,主要应包括达到目标的途径、达到该目标所需的能力以及达到该目标需要克服的困难。此外,制订行动计划时还要考虑职业目标与其他目标(如生活目标、家庭目标)的平衡。如果忽略了后者的影响,职业目标的实现也会遇到许多难以克服的障碍。

1. 目标实施的过程

职业生涯规划目标的实施过程,实际上是将职业生涯的终极目标分解成一系列由低到高、循序渐进的子目标,然后按子目标的落实思路和策略制定具体的日程表,再分析实现的步骤、程序、检查办法等,从而通过实现子目标来最后实现终极目标。

2. 职业生涯规划的类型

按照规划的时间为度,职业生涯规划可以划分为近期规划、短期规划、中期规划、长期规划和人生规划五种类型。每种类型的时间长短没有硬性规定,个人可根据自身的具体情况而定。以下仅供参考。

(1)近期规划,即1年以内的规划,主要是列出眼前应该做的事情。

(2)短期规划,即2~5年的规划,主要是确定近期目标规划和近期应完成的任务。

(3)中期规划,一般涉及5~10年的职业目标和任务,是最常用的一种职业生涯规划。

(4)长期规划,即10~20年的规划,主要是设定较长远的目标,以及为实现此目标应采取的具体措施。

(5)人生规划,即整个职业生涯的规划,时间长达40年左右,设定整个人生的发展目标和阶梯。

从字面上看,职业生涯规划从短期到中期,再到长期,直至整个人生规划,如同台阶需要一步一步地发展。但在实际操作中,跨度时间太长的规划由于环境和个人自身的变化难以把握,而时间跨度太短的规划意义又不大,所以,一般大学生可以把个人职业规划的重点放在近10年的近期、短期和中期规划,这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于随时根据现实的反馈进行修正或调整。

(四)评估与回馈

影响职业生涯规划的因素很多,有的变化因素是可以预测的,有的变化因素则难以预测。在此情形下,要使职业生涯规划行之有效,就必须不断地对职业生涯规划执行情况进行评估。首先,要对年度目标的执行情况进行总结,确定哪些目标已按计划完成,哪些目标未完成。然后,对未完成目标进行分析,找出未完成的原因及发展障碍,制定相应

解决障碍的对策及方法。最后,依据评估结果对下年的计划进行修订与完善。如果有必要,也可考虑对职业目标和路线进行修正,但一定要慎重考虑。

名人名言

立志、工作、成就,是人类活动的三大要素。立志是事业的大门,工作是登堂入室的旅程。这旅程的尽头有个成功在等待着,来庆祝你的努力结果。

——巴斯德

(五) 职业生涯规划标准文案

职业生涯规划是一个非常个性化的职业生涯规划发展执行计划,其内容随时代的发展、社会价值观和个人价值观以及个人具体条件的变化而千差万别,很难进行统一的要求和规定。尽管如此,我们仍然按照通行的职业生涯规划书的要求,对大学生职业生涯规划书中必须具备的基本内容和格式进行介绍,以期对即将踏入社会的大学生提供参考。

1. 大学生职业生涯规划书的基本内容

大学生职业生涯规划书是大学生职业生涯规划的书面化体现,它不仅能体现大学生对自身未来职业生涯发展的规划和设想,还能对具体的学习和工作起到指导及鞭策作用。大学生职业生涯规划书的基本内容主要有以下几个方面。

- (1) 扉页:目录、姓名及个人基本情况介绍、年限、起止日期等。
- (2) 职业方向及职业生涯总体目标。
- (3) 宏观环境分析:对政治法律环境、经济环境、社会文化环境、技术环境的分析。
- (4) 内部环境分析:对自身能力、心理、个性以及家庭因素等的测评结果。
- (5) 职业目标定位以及目标的分解和组合:发展策略、发展路径。
- (6) 完成职业生涯目标的步骤和计划。
- (7) 职业成功标准、计划完成情况的评估。
- (8) 自身现实状况与要实现的目标之间的差距。
- (9) 缩小差距的方法及实施计划和方案。
- (10) 计划调整:评估的内容、评估的时间、评估标准的建立、规划调整的原则。

2. 范文介绍

下面是一名大学生写的三年的职业生涯规划方案(选自姜静波《明天的饭碗在哪里》,当代世界出版社。略有修改),供大家参考。

【姓名】程××

【规划期限】三年

【起止时间】2010年9月1日至2013年7月

【年龄跨度】18岁至21岁

【阶段目标】顺利毕业;成为一个有一定经验的市场营销人员(职业方向)

【总体目标】成为一家大公司的总裁

【个人分析】自己是属于那种很外向的人,善于沟通,曾经有过兼职推销人员的经历

并取得相当不错的成绩。而且,自己所学的专业也是市场营销专业,这也正是自己的兴趣所在。

【社会环境分析】中国现在是一个政治稳定,经济、文化高速发展的国家。而且,这种状况还将持续相当长的一段时间,这种情况为每一个人都提供了一个好的发展机遇。随着市场经济的发展,市场在经济活动中的作用将越来越大。

【职业分析】社会的发展将会对市场营销这一职业产生重要影响;经济运行对市场营销的依赖性将越来越大。而且,社会对市场营销的需要将越来越大。个人选择的行业还没有最后确定,但比较感兴趣的是制药、保险和食品。这些行业都是社会不可缺少的行业,而且随着社会的发展,这些行业的发展空间也会相当大。

【目标分解与目标组合】

(1)目标分解:目标可分解成两个大的目标——一个是顺利毕业,一个是成为一个有一定经验的市场营销人员。对于第一个目标,又可分解为把专业课学好和把选修课学好,以便修完足够的学分,顺利毕业。接下来,还可以细分:在专业课程中,如何学好每一门课程;在选修课程中,需要选择哪些课程,如何学好……对于第二个目标,又可分解为接触市场阶段、了解市场阶段、熟悉市场阶段。接下来,还可以细分:在接触市场阶段,要采用什么办法,和哪些公司保持联系……

(2)目标组合:顺利毕业的前提是学好专业课程,而专业课程的学习则对职业目标(成为一个有一定经验的市场营销人员)有促进作用。

【具体实施方案】要成为一个有一定经验的市场营销人员,需要缩小自己和有一定经验的市场营销人员的差距。这些差距包括以下几方面。

(1)思想观念上的差距。刚从事销售的人一般会认为销售只是卖出商品,但有一定经验的人则会认为销售是“卖出自己”——客户只有相信销售者,才可能购买商品。为了缩小这种差距,需向有经验的人员请教,并在实践中去体会这一点。

(2)知识上的差距。书本知识的欠缺只是一个方面,更重要的应当是实践的差距。为了缩小这种差距,需要在学习书本知识的同时,多参与真正的市场销售,在实践中体会书本知识。

(3)心理素质的差距。市场销售需要百折不挠,而作为一个学生,缺少的恰恰是这一点,往往遇到一点挫折和失败就会退缩。这种差距,需要在实践中逐步消除。

(4)能力的差距。这一点可能是最重要的。为了缩小这种差距,除了在实践中逐步学习外,还要和七八名销售高手保持密切的联系,以便随时请教和学习。

【检查和反馈】在向销售高手请教的过程中,发现自己需要学习的书本知识很不够,特别是外语方面的能力需要提高,否则,就无法适应现在的销售要求。所以,决定加强英语的学习,准备报一个英语的口语班,每周进行一次学习,同时,准备参加学校里的英语角,切实提高英语水平。在销售过程中还发现,销售中有很多时候只是一些事务性的活动,没有太多的智力成分,所以决定以后减少参加类似活动的次数,把精力用在那些对自己有锻炼意义的事情上去。



案例精析

小S,女,23岁,本科学历。她是师范类中文专业毕业,性格文静,善文字不善口头表达,不善与人沟通。她期望的工作是能够发挥自己文字特长的工作,并且,她有两年的中学语文教师工作经验。

在两年的教学过程中,她发现自己并不适合做老师,虽具备相应的学历,但不具备老师应有的管理学生的能力,课堂上调动学生积极性的能力不够,所带班级成绩并不理想,学校对其工作表现不是很满意,小S自己也很苦恼。但学校工作环境稳定,福利优厚。她不知道转其他行业的可行性有多大,应该转其他什么行业合适。

分析:她可以重新择业,尝试广告公司文案,多媒体行业文字编辑,传统媒体行业文字工作。

从小S的性格特点分析,小S的确不适合教师行业,教师不仅需要相应的学科知识,更需要懂得如何管理学生,调动学生的积极性。文静、不善表达的小S虽具备专业的学历资质,但显然不具备教师应有的教学技巧。

从小S的职业兴趣分析,小S希望发挥自己的文字特长,而中学语文教师一职缺少创意性,显然不是小S兴趣所在。

小S应该转行,但应该转什么行业,转行的成功概率有多大?通过分析,我们可以得知,小S虽然不善于管理学生,口头表达差,但文笔优美,文字能力强,其内心职业倾向也是希望发挥自身的文字能力。故我们推荐她从事广告行业文案职务或媒体文字编辑类工作,这些岗位对工作人员管理能力、口头表达能力要求不高,相对重视个人的文字创作能力,无须过多与人打交道,对于她正好扬长避短,发挥优势,转行的成功概率也较大。

从师范类大学生到中学教师似乎理所应当、顺理成章的事,然而实践中有太多例子表明,一名师范类毕业生并不一定就是一名称职的教师。职业成功必须全面具备专业技能、学历资质、良好综合素质三方面因素。根据这个标准,她在教师岗位上可以说很难成功。

工作经验在2~3年阶段的从业者,往往会发现自己当初刚刚走出校门时懵懵懂懂选的工作并不适合自己,于是就面临一个重新择业的问题。专家认为:这一问题表面上看是“择业”的问题,实质是“发展”的问题。正是因为当初选的工作不适合自己的,不能提供职业生涯的发展点,所以才需重新择业,重新找寻适合自己的发展点所在。所以,职业者必须果断转行,不能犹豫。而且,重新择业也不再仅仅是再找一份工作,而必须按照自身个性能力特点、个人价值倾向,结合职场情况,准确定位适合自己长远发展的出发点。



实训练习

1. 根据所学知识,简要论述大学生职业规划的现状。

2. 简述大学生职业生涯规划的意义。
3. 简述职业的分类。
4. 职业生涯规划应遵循的原则是什么？
5. 简要论述影响职业生涯规划的微观环境因素。