

## 第一章

## Part 1

# 职业规划

名人名言

工作就是人生的价值，人生的欢乐，也是幸福之所在。

——罗丹



### 学习目标

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



## 情境导入

### 职业生涯目标对人生的影响

哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等客观条件都差不多的年轻人做过一个长达25年的跟踪调查，调查内容为职业目标对人生的影响，结果发现：27%的人，没有目标；60%的人，目标模糊；10%的人，有清晰但比较短期的目标；3%的人，有清晰且长期的目标。

25年后，这些调查对象的生活状况如下：

3%有清晰且长远目标的人，25年来几乎都不曾更改过自己的人生目标，并为实现目标做着不懈的努力。25年后，他们几乎都成了社会各界顶尖的成功人士，其中不乏白手创业者、行业领袖等，成为社会精英。

10%有清晰短期目标者，大都生活在社会的中上层。他们的共同特征是：那些短期目标不断得以实现，生活水平稳步提升，成为各行各业不可或缺的专业人士。

60%目标模糊的人，几乎都生活在社会的中下层；有安稳的工作与生活，但都没有什么特别的成绩。

27%没有目标的人，几乎生活在社会的最低层，生活状况很不如意，经常处于失业状态，并且时常抱怨他人、社会、世界。

调查者因此得出结论：目标对人生有巨大的导向作用。成功，从一开始仅仅是一种选择，但你选择什么样的目标，就会有怎样的人生。

（资料来源：百度文库）



## 本章导读

在职业生涯的航程中，每个人都能成为自己的舵手。当我们用审视的目光去观察和判断身边人们的生活状态时，会发现成功人士往往具有一些惊人的“通性”——他们在“职业规划”或“自我修炼”方面有着更为深厚的造诣，也由此取得了常人梦寐以求的成就。每个人的职业生涯就那么几十年，如果没有一个切合实际的规划，不要说难以取得大的成就，有时候可能连饭碗都保不住。

职场上有句名言：“今天你站在哪里不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。”成功的人生需要正确的规划，合理规划自己的职业生涯，是每一名大学生迈向成功人生的第一步。

## 第一节 职业生涯规划理论

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），如图1-1所示。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。

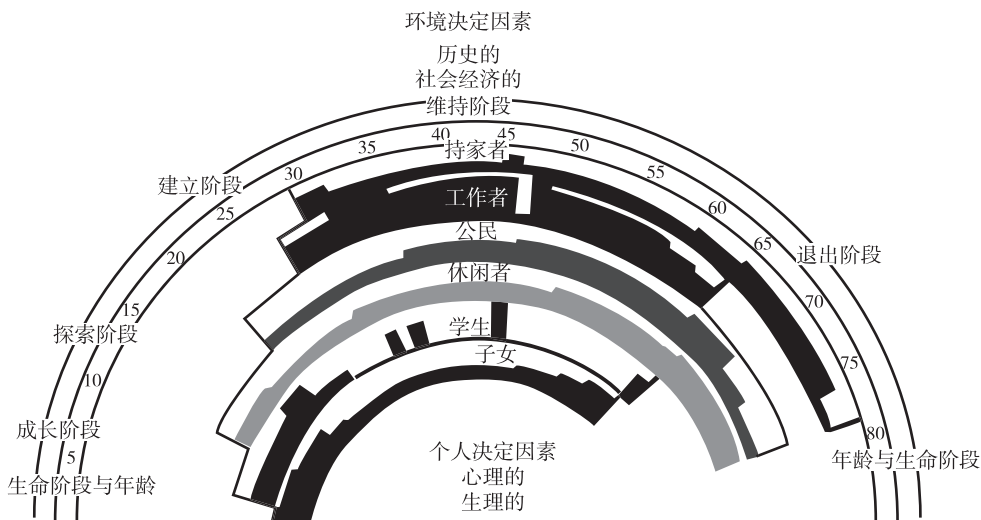


图1-1 舒伯的生涯彩虹图

从舒伯的生涯彩虹图中，我们可以看到生涯规划被立体化了。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、退休者等的角色和工作者的角色都是一个人自我概念的具

chapter 01

chapter 02

chapter 03

chapter 04

chapter 05

chapter 06

chapter 07

chapter 08

chapter 09

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，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。”

## 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，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R）、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，从而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。他把生涯发展看成是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 and 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，而这个自我实现亦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。

## 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岁之前的儿童们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。

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

### （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

职业锚理论（Career Anchors）是由美国麻省理工大学斯隆商学院著名的职业指导专家埃德加·H.施恩（Edgar·H.Schein）教授领导的专门研究小组，在对该学院毕业生的职业生涯研究中形成的。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。

#### 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。

### 案例精选

日本丰田公司在运用员工的“职业锚”方面的做法给了我们有益的借鉴。丰田对于岗位一线工人采用工作轮调的方式来培养和训练多功能作业员，这样既提高了工人的全面操作能力，又使一些生产骨干的经验得以分享。员工还能在此过程中发现了自己的优势在哪里，从而进行准确定位，找到真正适合自己的岗位。一旦员工确立了自己的职业锚，工作起来将会更具积极性和主动性，效率将会有很大提高。

丰田采取5年调换一次工作的方式对各级管理人员进行重点培养。每年1月1日进行组织变更，一般以本单位相关部门为调换目标，调换幅度在5%左右。短期来看，转岗需要有熟悉操作的适应过程，可能导致生产效率的降低，但对企业长久发展来看则是利大于弊。经常的有序换岗还能给员工带来适度的压力，促使员工不断学习，使企业始终保持一种生机勃勃的氛围。

## 第二节 职业规划的原则

### 一、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性。在设计自己的职业生涯时，务必注意：考虑自己的特点，

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

珍惜自己的兴趣，择己所爱，选择自己所喜欢的职业。

## 案例精选

百度CEO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都全部掌握，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。

#### 知识链接

爱因斯坦是世界著名的科学家，以色列国会曾邀请他回国当总统，被他婉言谢绝。爱因斯坦认为：自己的性格适合当科学家搞研究，不适合当总统搞政治，如果一定要让他当总统，那可能总统当不好，科学研究也搞不出，因为谁也做不到又当总统又搞科研，两边都能干出成绩来。爱因斯坦是伟人，伟人与常人的不同之处就在于他们比常人看得远、看得深，决不随波逐流，决不为尘世间的一点名利而轻易地改变自己，而去做对别人来说也许是梦寐以求的但却是不适合自己的事。我们设想一下，如果爱因斯坦真的去当总统，结果会怎样？极有可能是以色列多了一位无足轻重的总统，而人类却少了一个伟大的科学家。

事实证明，择己所长地规划职业生涯，不仅符合人尽其才、才尽其用的原则，而且体现了对职业负责、对社会负责、对自我负责的精神品质。

### （三）择世所需

社会的需求不断演化着，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。

### 案例精选

小鹏大学毕业时，就业压力并不大，很多同学都选择了公招或到大公司，那些同学大都如愿以偿。小鹏通过认真调查，发现地摊的鞋匠师傅对高档皮鞋的维修都束手无策，于是他产生了皮鞋美容的想法。当时很多同学对他的想法感到不可理解，甚至嗤之以鼻。小鹏对他们的回答是：“过几年你们就知道了。”果然，几年后，小鹏办的高档皮鞋美容店在这座省会城市已经拥有了20多家分店，年收入不下百万元。我们相信，随着人们越来越追求生活质量，小鹏的事业将会越做越大。

在皮鞋美容这样看来不起眼的行业，小鹏以他独到的眼光看到了几年后的商机，因此事业有成。在择业时，我们应该把眼光放远一些。

#### （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。

### 案例精选

大学毕业的小王，和同学们一起参加过几次面试，有两个单位表示愿意录用他。在决定去向时，小王很冷静，没有和其他大多数同学一样，一门心思想留在大城市，而是决定回到老家所在地去报考村官。有人问小王为什么做出这样的选择，他回答说，自己生在农村，对农村的情况很熟悉，便于今后开展工作。同时自己家庭经济情况不是很好，难以承受大城市的购房压力和失业风险。小王回到老家后，于当年考上村官。由于他熟悉情况，勤于思考，认真负责，工作做得很出色，单位提前让他参加了公务员考试，目前已获通过。而当初留在大城市的部分同学，由于受到金融危机的影响，不少人工资下跌甚至失业。

大学生在就业时，要根据自己的个人情况和家庭情况深思熟虑，理性选择，不要盲目随大流。一旦做出了不理性的选择，到头来可能骑虎难下、进退两难。

## 二、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

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

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，需要综合运用以上原则进行如下分析。

### （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

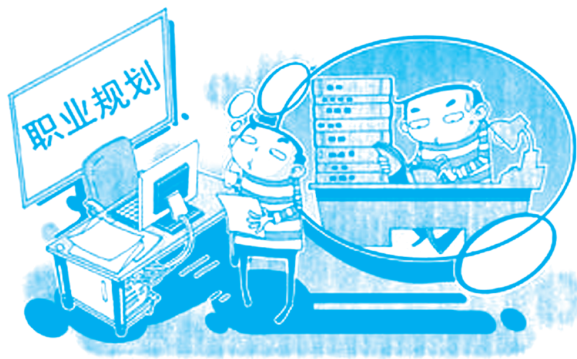
考察你已有的人生经历和体验，如在学校期间担当的职务、曾经参与或组织的实践活动、获得的奖励等，从这些经历和体验中可以找出你的兴趣与能力所在，从侧面发现你的素质状况。在自我分析时，要善于利用过去的经验，推断未来的工作方向与机会。

#### 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。被誉为“成人教育之父”的美国著名的企业家、教育家和演讲口才艺术家戴尔·卡耐基（Dale Carnegie）曾说：“人性的弱点并不可怕，关键要有正确的认识，认真对待，尽量寻找弥补、克服的办法，使自我趋于完善。”

### 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，而却一味地不懂装懂。

## （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。

## 第三节 职业规划的内容

### 一、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综合的体现。除了职位之外，还包括与工作有关的各种角色。

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

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仅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管理体系统。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, 职业生涯规划教育已经非常普及。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。

在漫漫人生之路中, 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。在今天这个瞬息万变的时代里, 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。

## 二、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

虽然男女平等是基本国策，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验的，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

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

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。

#### 知识链接

#### 我国青年学生职业价值观的发展变化

职业价值观的形成是个较为复杂的过程，其影响因素众多，既受社会文化环境、性别和年龄等方面的影响，又受个人的个性、兴趣等内在因素的影响。一般说来，职业价值观与理想基本是一致的，但理想的职业与实际的职业又可能发生偏差。

从20世纪50年代到21世纪，我国青年学生择业的价值观走过了一条螺旋形上升的路线。20世纪五六十年代，大学生选择职业最重要的标准是为了满足“祖国的需要”，而极少考虑个人的需求；而20世纪80年代的大学生在择业时，将单位性质、收入多少以及离家远近等“保健”因素列为择业的最重要条件；20世纪90年代以后，大学生在择业时除了考虑“保健”因素外，如何更好地发挥自身的潜能等“激励”因素也成为重要的参考因素。这一变化反映了我国经济社会的发展给人们所带来的观念上的变化。

大学生择业价值观的另一个突出变化就是，以前人们对工作单位的选择往往看重工作单位的级别、知名度、规模大小等，而现在这些都成为“最不重要”的因素。过去，在工资、待遇都差不多的情况下，人们不可能有更高的物质需求，于是只有追求工作单位的“声望、地位”，以满足他们的“尊重需要”。而今，这些有“声望、地位”的单位大多都在工资、福利等方面每况愈下，难以满足人们日益增长的物质需要。没有经济地位，也就没有社会地位，所以那种“大”而“穷”的单位已不再是大学生所向往的工作单位。这也反映了当今的青年学生已不再追求“虚名”，而更加讲究“实利”。

## （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涯发展的外部（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涯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。

### （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的职业，而没有受过文化教育的人一般只能选择从事体力劳动的职业。

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。

#### 知识链接

##### 专业不对口怎么办？

在我国，职业生涯的概念引入较晚，大学生在上大学之前有很多人没有考虑自己的兴趣爱好、性格特点等因素，而是根据什么专业热门、什么专业好听或什么专业好考就报考什么专业。这样就经常发生所学的专业不是自己喜欢的专业或不是自己为未来的职业理想做准备的专业。虽然目前我国高校正在拓宽专业口径，转专业逐步走向松动，但转专业仍然不是一件容易的事。当前，可以有以下办法来解决专业不对口的问题。

- （1）辅修第二学位。随着学分制在高校的发展，很多同学有机会辅修自己喜欢的专业，为自己的职业生涯做准备。
- （2）通过自学考试获得自己喜欢的专业的文凭。
- （3）通过“考证”获取职业资格证，这样等到毕业时，就比别人多了可供选择的资本。
- （4）通过社会实践提高自己的综合素质。

#### 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不同期待，

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

会影响子女对职业的不同选择等。

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。

#### 知识链接

首都经济贸易大学劳动经济学院职业生涯规划项目小组对中国银行、光大银行、交通银行位于海淀区内的各支行的职员进行了一次关于银行业从业人员对自己的职业规划情况的调查。61人在制订职业生涯规划时，受到了社会经济状况的影响，另外32人考虑到了自己的家庭经济状况。

数据显示，在制订职业生涯规划时，47%的人受到了家庭成员的影响，42%的人受到了同事或者曾经的工作伙伴的影响，但在这个过程中，向老师咨询过，或者受到老师较大影响的人，只有14人，即10%左右。

（资料来源：智联招聘）

### 三、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，却就是达不到，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，我们需要制订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；而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个方面的因素。

- (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路线。

## (三) 制订行动计划

在确定了职业生涯目标和职业生涯路线之后，就需要制订行动计划作保证。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订具体的日程表，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的自身变化难以把握，而时间跨度太短的规划意义又不大，所以，一般大学生可

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

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，而有的变化因素难以预测。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。

#### （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

下面是一个大学生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。这些行业都是社会所不可缺少的行业，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

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

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。

## 综合案例解析：杨澜——人生需要你自己来规划

杨澜毕业于北京外国语学院英语系。大学毕业后，进入中央电视台主持《正大综艺》节目；后赴美留学，获哥伦比亚大学国际传媒专业硕士学位；回国后，加入凤凰卫视中文台做名人访谈节目《杨澜工作室》。2000年3月，成立香港上市公司阳光文化网络电视有限公司并出任主席。同年10月，阳光卫视入选《福布斯》全球300个最佳小型企业之一。她个人也跃居《福布斯》2001年度中国富豪榜第56位。

提起杨澜，很多人都说她太幸运了。从著名节目主持人到制片人，从传媒界到商界，她一次次成功实现了她人生的转型。杨澜是幸运的，但这种幸运，并非人人都有，也不是人人都能驾驭的。它需要睿智的眼光、独到的操控能力，是职业经历累积到一定程度厚积薄发而来的。就像杨澜自己说的那样：“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运，人生还需要你自己来规划。”

### 第一次转型：央视节目主持人

在成为央视节目主持人以前，杨澜是北京外国语学院的一名大学生，而且还是一个有些缺乏自信的女生，甚至曾因为听力课听不懂而特别沮丧。直到后来听力水平提高了，才逐渐恢复了自信。她说：“我经常觉得自己不是一个有才华和极端聪明的人。”可这一切并没有影响到杨澜后来的成功。勤勉努力的她，不仅大胆直率，看问题也通常有自己独特的视角。

1990年2月，中央电视台《正大综艺》节目在全国范围内招聘主持人。杨澜以其自然清新的风格、镇定大方的台风及出众的才气逐渐脱颖而出。但是，由于她长得不是太漂亮，在第六次试镜时还只是在“被考虑范围之列”。杨澜知道后，就反问导演：“为什么非得只找一个女主持人，是不是一出场就是给男主持人做陪衬的？其实女性也可以很有头脑，所以如果能够有这个机会的话，自己就希望做一个聪明的主持人。”“我不是很漂亮，但我很有气质。”正是杨澜这些话，彻底打动了导演。毕业后，杨澜正式成为《正大综艺》的节目主持人。直到现在，杨澜也一直坚持主持人不一定非得漂亮，女人的头脑更重要。

四年央视主持人的职业生涯，不仅开阔了杨澜的眼界，更确立了她未来的发展方向：做一名真正的传媒人。

### 第二次转型：美国留学生

1994年，当人们还惊叹于杨澜在主持方面的成就时，她又做出了一个令人惊讶的决定：辞去央视的工作，去美国留学。

在事业最辉煌的时候选择激流勇退，就意味着她要放弃目前所拥有的一切，包括触手可及的美好未来。但资助她留学的正大集团总裁谢国民先生，说了这样一句话：“我觉得一个节目没有一个人重要。”这给杨澜留下了很深的印象。

26岁的时候，杨澜远赴美国哥伦比亚大学，就读国际传媒专业。有一次，杨

澜写论文写到半夜两点钟，好不容易敲完了，没有来得及存盘，电脑就死机了。杨澜当时就哭了，觉得第二天肯定交不了了。宿舍周围很安静，除了自己的哭声，只有宿舍管道里的老鼠在爬来爬去。但最后，她还是擦干眼泪，把论文完成了。谈起这段生活，杨澜说：“有些人遇到的苦难可能比别人多一点儿，但我遇到的困难并不比别人少，因为没有一件事是轻而易举的，需要经历的磨难委屈，一样儿也少不了。”

业余时间，她与上海东方电视台联合制作了《杨澜视线》——一个关于美国政治、经济、社会 and 文化的专题节目，这是杨澜第一次以独立的眼光看世界。她同时担当策划、制片、撰稿和主持的角色，实现了自己从最底层“垒砖头”的想法。40集的《杨澜视线》发行到国内52个省市电视台，杨澜借此实现了从一个娱乐节目主持人向复合型传媒人才的过渡。

更重要的是，在这期间，她认识了先生吴征。作为事业和生活上的伙伴，在为她拓展人际关系网络和事业空间方面，吴征可以说居功至伟。他总是鼓励杨澜尝试新的东西：宁可在尝试中失败，也不能在保守中成功！正是吴征的帮助，使得杨澜未来的道路越走越宽。

### 第三次转型：凤凰卫视主持人

1997年回国后，杨澜开始寻找适合自己的机会。当时，凤凰卫视中文台刚刚成立，杨澜便加盟其中。1998年1月，《杨澜工作室》正式开播。

凤凰卫视的两年，在杨澜的职业发展上起了重要作用。她不仅积累了各方面的经验和资本，也同时预留了未来的发展空间。

在凤凰卫视，杨澜不只是主持人，还是《杨澜工作室》的当家人，自己做选题，自己负责预算，组里所有的柴米油盐，她都精打细算。这对杨澜来说是一个非常好的锻炼，使她知道如何在最低的经营条件下，把节目尽量完成到什么程度。

在随后的两年时间里，杨澜一共采访了120多位名人。这些重量级的人物也构成了杨澜未来职业发展的一部分，不少人在节目之后仍和她保持密切的联系。这种联系除了会给杨澜带来一些具体的帮助之外，她在精神上的获益也不可忽视。同时，与来自不同行业不同背景的嘉宾交流，也让她的信息量获得了极大的丰富。

两年后，杨澜已经有了质的变化。她拥有了世界级的知名度、多年的传媒工作经验，以及重量级的名人关系资源，对于她而言，进军商界显然所欠缺的只是资本而已。而吴征，正是深谙资本运作的高手。

### 第四次转型：阳光卫视的当家人

1999年10月，杨澜辞去了凤凰卫视的工作。从凤凰卫视退出之后，杨澜曾一度沉寂。2000年3月，她突然之间收购了良记集团，更名为阳光文化网络电视控股有限公司，成功地借壳上市，准备打造一个阳光文化的传媒帝国。

与大多数商人的低调不同，杨澜选择了始终站在阳光卫视的前面。在报刊杂志网站上，经常可以看到关于杨澜的报道。她从一个做传媒出来的人变成了一个传媒名人。这种对传媒资源运用的驾轻就熟，使得她的阳光卫视一出生就有了许多优势。

但创业不久，就遇到了全球经济不景气，杨澜立刻感觉到了压力。她几乎天天都想着公司的经营。由于市场竞争的压力，杨澜将公司的成本锐减了差不多一半，

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

并逐渐剥离了亏损严重的卫星电视与香港报纸出版业务，同时她还将自己的工资减了40%。

2001年夏，杨澜作为北京申奥的“形象大使”参加了在莫斯科成功申奥的活动。同年，她的“阳光文化”接手了中国最大的门户网站之一，开创了网络和电视相结合的时代，又与四通合作成立“阳光四通”，开始进军网络业和IT业。

这一切都给公司所有员工带来了信心。终于，阳光文化在截至2004年3月31日的2003财政年度中取得了盈利，摆脱了近两年的亏损。之后，阳光文化正式更名为阳光体育，杨澜同时宣布辞去董事局主席的职务，全身心地投入到了文化电视节目的制作中。

### 万变不离其宗

由央视的名主持到远涉重洋的学子，再到凤凰卫视的名牌主持，最后到阳光卫视的当家人，杨澜的角色在不断地变化。而以一位文化经营商的身份出现在公众的视野里，则是杨澜人生最重要的一次角色转换。

但正所谓“万变不离其宗”。无论如何转、如何变，杨澜始终把自己定为“传媒人”，聪慧的她很清楚自己就是这块料，所以从没有偏离做媒体这个大方向。而她的变化就在于她制定的目标层次一直在提高。

杨澜在她的《凭海临风》一书中，曾写到了乘热气球的经历。热气球的操作员能做的只是调整气球的高度以捕捉不同的风向，而气球的具体航线和落点，就只能听天由命了。这正是乘坐热气球的魅力所在：有控制的可能性，又保留了不确定性，所以比任何精确设定的飞行都来得刺激。“其实人生的乐趣也是如此，全在这定与不定之间。”杨澜这样认为。

### 分析：

一个人选择什么样的人生，选择什么样的职业以及为什么选择某种职业，通常都是以其人生态理想为出发点的。为实现人生态理想而制定的合理规划，对个人成功有积极的影响。做好人生规划就是为了更好地实现人生态理想，更充分地发挥人生态理想的导向作用和动力作用。杨澜的职业生涯感言是：一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运，人生还需要你自己来规划。

（资料来源：[http://www.chinavalue.net/BookInfo/Comment.aspx? CommentID=14597](http://www.chinavalue.net/BookInfo/Comment.aspx?CommentID=14597)）

## 本章小结

本章通过一系列阐述，探讨了有关职业生涯规划的相关内容。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。影响职业生涯规划的因素有自我因素、宏观环境因素和微观环境因素。制定职业生涯规划包括职业生涯目标的设定、确定职业生涯路线、制订行动计划、评估与回馈、职业生涯规划标准文案等方面。

## 教学检测

- 1.简述大学生职业规划的现状。
- 2.大学生职业生涯规划的意义有哪些?
- 3.职业的分类有哪些?
- 4.职业生涯规划应遵循的原则有哪些?
- 5.影响职业生涯规划的微观环境因素有哪些?

## 拓展阅读：职业生涯设计贵在发现优势

在美国，有一个关于成功的寓言故事，一直被职业经理人广泛流传。它取自一本名为《飞向成功》的畅销书，作者之一便是唐成功心理学家创始人纳德·克里夫顿博士。

这个寓言故事讲的是：为了像人类一样聪明，森林里的动物们开办了一所学校。学生中有小鸡、小鸭、小鸟、小兔、小山羊、小松鼠等，学校为它们开设了唱歌、跳舞、跑步、爬山和游泳5门课程。第一天上跑步课，小兔兴奋地在体育场地跑了一个来回，并自豪地说：我能做好我天生就喜欢做的事！而看看其他小动物，有撅嘴的，有沉着脸的。放学后，小兔回到家对妈妈说，这个学校真棒！我太喜欢了。第二天一大早，小兔蹦蹦跳跳来到学校，上课时老师宣布，今天上游泳课。只见小鸭兴奋地一下跳进了水里，而天生恐水、不会游泳的小兔傻了眼，其他小动物更没了招。接下来，第三天是唱歌课，第四天是爬山课……学校里的每一天课程，小动物们总有喜欢的和不喜欢的。

这个寓言故事诠释了一个通俗的哲理，那就是“不能让猪去唱歌，兔子学游泳”。要成功，小兔子就应跑步，小鸭子就该游泳，小松鼠就得爬树。成功心理学的理论告诉我们，判断一个人是否成功，最主要看他是否最大限度地发挥了自己的优势。而最大限度地发挥自身优势，便是一个人职业生涯设计成功的重要依据。

事实上，人在个性特质上存在着阅读者和倾听者的区别。Leo是理财顾问乐富的客人，他最大的困惑就是：在公司营销部门工作6年，眼见与他差不多时候进入公司的同事一个个地被加薪、晋升，唯独他还在“原地踏步”，为此他感到不满与焦虑。经过多次诊断与情境分析，乐富发现Leo是个典型的阅读者。如果工作要求他草拟、制作商场年节促销企划案，他能够顺利完成；但若让他与部门其他同事共同参加部门经理工作会议，各自阐述各个企划案的核心及实施要点，即便Leo的企划案比其他同事“出彩”，但最终他还是会被淘汰“出局”。对此，他的经理也满腹怨言，认为Leo的阐述不得要领，常常在不相干的主题上喋喋不休……但Leo却从不认为自己的语言表达能力有问题。为此，乐富将Leo的阐述过程全部录像，回放诊断后再次确认，Leo的确是个阅读者而非倾听者。如果让他以书面形式回答其他部门经理的提问，他能够直奔主题；倘若让他在现场回答自由发问的经理们的问题时，他便无法抓住对方问题的核心。阅读者很难成为优秀的倾听者，反之亦然。因此，若想获得职业的成功，首先要学会识别、发现自己天生的才干与优势。

chapter  
01chapter  
02chapter  
03chapter  
04chapter  
05chapter  
06chapter  
07chapter  
08chapter  
09

诺贝尔奖获得者无疑都是取得杰出成就的人士，总结其成功之道，除了超凡的智力与努力之外，其善于职业生涯规划不能不说是十分重要的一环。他们在职业生涯规划中把握住了关键的一条，就是根据自己的长处决定终身职业。当你经过一段时间的探索和思考，对自己的兴趣以及思维、知识结构等方面的长短处有所认识后，就不妨扬长避短，按自身优势来进行职业生涯定位，如爱因斯坦的思考方式偏向直觉，他就没有选择数学而是选择更需要直觉的理论物理作为事业的主攻方向。

成功者的成功事实向我们证明：在职业生涯规划中，如果能根据自身长处选择职业并“顺势而为”地将自己的优势发挥得淋漓尽致，就会事半功倍，如鱼得水；如果你像让兔子学游泳那样选择了与自身爱好、兴趣、特长“背道而驰”的职业，那么，即使后天再勤奋弥补，即使你耗费了九牛二虎之力，也是事倍功半，难以补拙。因为，才干是一个人所具备的贯穿始终且能产生效益的感觉和行为模式，它是先天和早期形成的，一旦定型很难改变，无法培训。而优势，通俗的说法是一个人天生做一件事能比其他一万个人做得好。职业生涯规划的前提是，应该知道自身优势是什么，并将自己的生活、工作和事业发展都建立在这个优势之上，这样方能成功。据悉，当今的沃尔玛、通用、GE、可口可乐、麦当劳、微软、IBM、惠普、埃克森美孚、美林、花旗、荷兰银行、希尔顿、安联保险、波音、宝马、奥迪、丰田、索尼、飞利浦、西门子、柯达、富士、辉瑞、强生、拜耳、杜邦、宝洁、三菱重工、佳能等全球100多家知名企业，都正在运用这个理论指导员工的工作与生活。

我们在设计自己的职业生涯时切记：小兔子根本不是学游泳的料，即使再刻苦它也不会成为游泳能手；相反，如果训练得法，它肯定会成为跑步冠军。

成功心理学发现，每个人都有天生的优势，截至目前，人类共有400多种优势。一个人拥有优势的种类和数量并不重要，最重要的是，是否知道自己的优势是什么。

唐纳德·克里夫顿博士说，成功者一般都了解自己的优势所在。但在现实生活中，一般人很难把握自己的优势是哪一种类型。成功心理学在大量实验的基础上，总结出一个基本规律，让你知道自己的优势何在。

当你看到别人在做某件事时，你心里是否有一种痒痒的召唤感——我也想做这件事；当你完成某件事时，你心里是否会有一种愉快的欣慰感——我还可以把这件事做得更好；你在做某类事情时几乎是自发地、无师自通地就能将其完成得很好；你在做某类事情时不是一步一步，而是行云流水般地一气呵成……这些都是最重要的信号，它诠释了你的优势所在。

（资料来源：<http://page.renren.com/600003197/note/901815658?op=pre>）