



高等院校基础课程精品教材
高等教育信息化改革创新教材

职业生涯规划与自我管理

主 编 姜晶晶

副主编 王 娜

同济大学出版社·上海

内 容 提 要

本书从大学生职业发展的角度为大学生的职业生涯和自身能力的提升提供理论与实务指导。全书分为两篇,共十一章。其中,第一篇包括大学生职业生涯规划概述、职业世界探索、职业决策、制订职业生涯规划、职业生涯规划管理、职业适应与发展六章内容,第二篇包括自我认识、学习管理、人际交往管理、情绪管理、压力与挫折管理五章内容。

本书既可作为普通高等院校职业素质教育的教材,也可以作为相关人员提升自身职业素质的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与自我管理 / 姜晶晶主编. --上海:
同济大学出版社, 2018. 6(2023. 8 重印)

ISBN 978-7-5608-7908-6

I. ①职… II. ①姜… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 128269 号

职业生涯规划与自我管理

姜晶晶 主编

责任编辑 刘丽丽 刘 睿 责任校对 徐春莲 封面设计 刘文东

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 三河市众誉天成印务有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 15.5 插页 1

字 数 377 000

版 次 2018 年 6 月第 1 版

印 次 2023 年 8 月第 5 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-7908-6

定 价 43.00 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

Preface 前言

党的二十大报告指出：“就业是最基本的民生。”求职择业是每个人面临的人生重大课题之一，也是每个大学毕业生最关注的问题。大学生是国家宝贵的人力资源，大学毕业生的就业工作不仅直接牵动着广大学生及其家庭，而且也影响着我国教育体制的改革和发展。然而，要解决大学生就业难的问题，不仅需要政府和社会的努力，更需要大学生树立正确的择业观念，提高自身素质，做好职业生涯规划。本书着眼于大学生的职业意识和自我管理，定位明确，系统全面。全书分为两篇内容：第一篇为职业生涯规划，内容包括大学生职业生涯规划概述、职业世界探索、职业决策、制订职业生涯规划、职业生涯规划管理、职业适应与发展，系统地介绍了大学生职业生涯规划的基本内容，可帮助大学生制订明确的职业目标和职业生涯规划，充分合理地利用大学时光，提高职业素质；第二篇为自我管理，内容包括自我认识、学习管理、人际交往管理、情绪管理、压力与挫折管理，详细地介绍了大学生在校及就业过程中产生的问题及其应对方式，可促使大学生在全面深入地分析和了解自我的基础上构建并优化自身能力，提高大学生的就业竞争力。

本书的特色包括以下几个方面：

- (1) 重视思想性。本书以学生为本，坚持正确的政治方向，以素质教育为核心，以实践精神和创新能力的培养为主线，增强学生的社会责任感，树立学生的职业理想观。
- (2) 注重实用性。本书援引了大量的实际案例，可以使大学生由被动接受变为主动思考，从而深化理论学习，更好地理解并掌握理论、原理和概念。
- (3) 语言通俗易懂。本书减少了枯燥、抽象的理论灌输，并在文中加入了大量的拓展阅读和自我测评。

本书由湖北文理学院理工学院姜晶晶任主编,天津理工大学中环信息学院王娜任副主编。在本书的编写过程中,编者参考和借鉴了大量的有关书籍及论文,在此谨向相关的专家和学者表示深深的谢意!

由于编者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请广大读者批评指正。

编 者



第一篇 职业生涯规划

第一章 大学生职业生涯规划概述	3
学习目标	3
案例导入	3
第一节 职业与职业生涯	4
第二节 职业生涯规划概述	16
第三节 职业生涯规划的基本理论	24
思考题	36
实训练习	36
第二章 职业世界探索	38
学习目标	38
案例导入	38
第一节 专业与职业	39
第二节 职业分类与职业资格认证	40
第三节 大学生职业探索	45
思考题	48
实训练习	48
第三章 职业决策	49
学习目标	49
案例导入	49
第一节 职业决策概述	50

第二节 职业决策理论与模型	54
第三节 职业决策方法	59
思考题	63
实训练习	63
第四章 制订职业生涯规划	65
学习目标	65
案例导入	65
第一节 职业生涯目标的类型	66
第二节 职业生涯规划的影响因素及其基本步骤	69
第三节 个人职业生涯规划的方法与结果的评估	75
思考题	81
实训练习	81
第五章 职业生涯规划管理	83
学习目标	83
案例导入	83
第一节 职业生涯规划的前期管理	83
第二节 职业生涯规划的中期管理	87
第三节 职业生涯规划后期管理	93
思考题	97
实训练习	97
第六章 职业适应与发展	99
学习目标	99
案例导入	99
第一节 大学生就业能力	100
第二节 大学生的职业适应	109
第三节 初入职场需要注意的问题	121
思考题	125
实训练习	125

第二篇 自我管理

第七章 自我认识	131
学习目标	131
案例导入	131

第一节 自我人格的探索与分析	132
第二节 兴趣的探索与分析	138
第三节 价值观与职业生涯	141
思考题	145
实训练习	145
第八章 学习管理	147
学习目标	147
案例导入	147
第一节 大学生学习概述	148
第二节 大学生学习中的主要问题及调节	155
第三节 培养科学的学习方法	164
思考题	168
实训练习	169
第九章 人际交往管理	170
学习目标	170
案例导入	170
第一节 人际交往概述	171
第二节 大学生的人际交往	180
第三节 大学生保持良好人际关系的途径及常见问题调适	183
思考题	200
实训练习	200
第十章 情绪管理	202
学习目标	202
案例导入	202
第一节 情绪概述	203
第二节 大学生的情绪特点及认知	206
第三节 大学生的情绪管理及调适方式	209
思考题	214
实训练习	214
第十一章 压力与挫折管理	216
学习目标	216
案例导入	216
第一节 认识压力	217

第二节 挫折概述	220
第三节 大学生常见挫折及应对	227
第四节 积极心态的培养	235
思考题	238
实训练习	238
参考文献	241

第一篇

职业生涯规划

第一章 大学生职业生涯规划概述

第二章 职业世界探索

第三章 职业决策

第四章 制订职业生涯规划

第五章 职业生涯规划管理

第六章 职业适应与发展

第一章

大学生职业生涯规划概述

学习目标

- 理解职业生涯规划的概念。
- 熟悉职业生涯规划的种类。
- 了解职业生涯规划的意义。
- 了解职业生涯规划的基本理论。

案例导入

人们经常为周末度假而规划,为一次旅行而规划,甚至为一顿早餐而规划。但是,却很少思考一下自己的一生该如何度过,为自己生命中最重要的事情——职业做个像样的规划。

许多大学生面对十字路口方向的选择,陷入了迷茫和困惑,他们不知道自己想要什么,更不知道该如何去做。

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,调查内容为职业生涯规划对人生的影响,结果如下:

第一类人:27%的人,没有目标。

第二类人:60%的人,目标模糊。

第三类人:10%的人,有清晰且较短期的目标。

第四类人:3%的人,有清晰且长远的目标。

以后的 25 年,他们开始了自己的职业生涯。

25 年后,他们的职业和生活状况发生了很大的变化。

没有目标的人,几乎都生活在社会的最底层,生活状况很不如意,经常处于失业状态。

目标模糊的人,几乎都生活在社会的中下层面,能安稳地工作与生活,但都没有什么特别的成绩。

有清晰且较短期目标的人,大都生活在社会的中上层。他们的共同特征是:那些短期人生目标不断得以实现,生活水平稳步上升,成为各行各业不可或缺的专业人士,如医生、律师、工程师、高级主管等。

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,并且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,他们中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

综上,调查者得出结论:目标对人生有巨大的导向性作用。成功,在一开始仅仅是一种选择,你选择什么样的人生规划,就会有怎样的人生。

其实,他们之间的差别仅仅在于:25年前,他们中的一些人知道自己到底要什么,而另一些人则不清楚或不很清楚。

未来的人生道路一片空白,需要自己去规划。

第一节 职业与职业生涯

职业和我们每一个人都密切相关。每个具有劳动能力的人一生中都会从事一种或几种职业,职业的选择是人生事业发展的起点,选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。职业的选择和发展是有规律可循的,古今中外许多学者和思想家无不把自己的精力和能力投放到这个领域,力求能够正确地告知人们职业生涯规划方面的规律,帮助人们确定适合自己的、伴随一生的职业,同时也帮助人们成就事业。了解和掌握职业基础知识是大学生正确制订职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。

一、职业

(一) 职业的含义



微课

职业的含义与特点

在现实生活中,人们总是要在一定的 work 岗位上实现就业,但人们对“职业”一词却有着不同的理解。什么是职业?不同的学者从不同的领域、不同的角度出发,对职业有着不同的定义。

日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种社会分工或社会角色的实现,包括工作本身、工作的场所和职位。美国著名学者泰勒将职业的概念解释为一套成为模式的、与特殊工作经验有关的人群关系,这种成为模式的、与工作经验有关的人群关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。美国著名哲学家、教育家杜威将职业的定义简明概括为是可以从中得到利益的一种活动。美国社会学家塞尔兹则是从经济学角度界定职业的概念,在他看来,职业是一个人为不断取得个人收入而不断从事的、具有市场价值的一种特殊活动。

上述每一种说法都有其合理性,但也有其局限性。不过由此可以看出,职业至少应包含

四层含义:第一,并不是任何工作都可以成为职业,一项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业;第二,劳动者通过从事职业活动,不仅能取得一定的收入来满足物质生活需求,也能满足自己的精神需求;第三,劳动者在职业活动中可以展现自己的才能,并使个人特长得到发挥;第四,职业是社会分工的产物,是劳动者获得的社会角色,劳动者借此参与社会劳动,承担自己在社会分工中应尽的职责。

综上所述,职业的合理界定应当包括从事职业的主体、职业的对象或个体及其社会功能、职业活动所经历的时限、职业的性质等要素。因此本书将职业定义为:职业是指具备劳动能力的个人,利用自身的知识和技能,从事社会生产活动或服务,为社会创造物质财富与精神财富,并由此获得相应的报酬,以满足自身对物质需求和精神需求的一种持续性活动。



拓展阅读 >>>

刘森同学就读于国际贸易专业,大学毕业后想寻找专业对口的工作,他英语并不好,大学期间也没认真努力过,所以毕业时也只拿到了 CET-3,这对从事外贸业务这个行业来说是最低的要求了。虽然在大学期间也想过毕业后不找本专业的工作,但就业形势和找工作现实让他不得不妥协,最后找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

与销售有关工作的底薪大多都不高,如果没提成,那工资只能维持个人温饱,更别说高薪了。

在一年多的外贸生涯里,他不但在业绩上毫无起色,性格也从开始的乐观变得消沉,并开始变得烦躁,由于工作压力大,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。

他在工作中想得最多的就是跳槽,换行业,但不知道自己究竟喜欢什么样的工作。于是,他选择了辞职。辞职后,他向很多专业对口的大公司投了简历,都杳无音讯。渐渐地,他开始对自己未来的职场发展充满疑惑与迷茫。

(二) 职业的特点

1. 社会性

职业的社会性,即劳动者承担生产任务,履行公民义务。职业并非人类一出现就存在,而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化,体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此,职业是劳动者获取的一种社会分工角色,是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会做出自己的贡献,社会也以全体成员的劳动作为积累而得以持续发展和进步。

2. 经济性

职业的经济性,即劳动者从中取得收入。劳动者利用专门的知识和技能从事职业活动,以获取一定的收入作为物质生活的来源,这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机,也是其从事职业活动的结果。可以说,直到现在,职业仍然是

人们谋生的手段,是维持个人和家庭生存的基础。

3. 稳定性

职业的稳定性,即劳动者从事的职业活动相对稳定,是非中断的。职业一直处在不断发展变化之中,随着生产力和社会分工的发展,新的职业不断出现。但是,某种职业一旦形成,便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性,这是因为决定职业存在的社会条件的变化是比较缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能,也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

4. 多样性

职业的多样性,即不同职业之间有很大差异。职业不仅种类繁多,而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在着很大差异。俗话说“隔行如隔山”,职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难,同时也使社会分工更加细化,有利于提高工作效率。

5. 层次性

职业的层次性,即不同职业之间、同种职业之间存在高低层次的区别。职业不仅种类多样,各类职业之间和各类职业内部还存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分,但由于职业对从事者的素质要求不同、社会对职业的评价不同,职业也就有了层次之分。职业的层次性的根源在于不同职业对劳动者的要求,如体力与脑力付出方面的差别、工作复杂程度的差异、工作素质要求的差异、工作自主性的不同和收入水平的差异等。

6. 技术性

职业的技术性,即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同,但都需要劳动者具有一定的技术。可以说,自职业产生起,就不存在一种没有技术要求的职业。目前,许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。

(三) 职业的分类

在漫长的原始社会中,人类劳动最早只按男女性别进行分工,男人打猎、捕鱼,女人采摘果实、挖掘茎块,所以不存在职业。在原始社会末期,出现了最初的社会大分工,农业、手工业和畜牧业开始成为专门的职业。随着生产力的发展,社会分工越来越细,职业也越来越多。职业是社会分工和人类文明的标志。人类历史上职业的产生和发展,一方面表现为社会生产力发展水平和科技进步的结果;另一方面又促进了社会生产力的提高,促进了生产的社会化和专业化的发展。一个国家的职业构成,与其国民经济结构、经济与科学技术发展水平有着密切的关系。

由于各国经济发展水平不同,职业分类标准也不一样。为了便于比较,国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》,国际劳工组织将职业划分为10个大类、125个小类、436个细类。1995年,我国原国家劳动和社会保障部、原国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制

了《中华人民共和国职业分类大典》。它是我国第一部具有国家标准性质的职业分类大全,第一次将中国的职业进行了全面、系统的划分,具有较高的权威性。在这部大典 2015 年修订版中,职业被划分为 8 大类、75 个中类、434 个小类、1 481 个细类(职业)。表 1-1 是国际劳工局制定的《国际标准职业分类》(ISCO)与我国的职业分类标准对照表。

表 1-1 国际与我国职业分类标准对照表

序 号	国际标准职业分类	我国标准职业分类
1	管理者	党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人
2	专业人员	专业技术人员
3	技术人员和专业人员助理	办事人员和有关人员
4	办事员	社会生产服务和生活服务人员
5	服务人员及销售人员	农、林、牧、渔业生产及辅助人员
6	农业、林业和渔业技术员	生产制造及有关人员
7	工艺及有关人员	军人
8	机械机床操作员和装配工	不便分类的其他从业人员
9	非技术工人	
10	军人	



拓展阅读 >>>

职业性质决定着不同类别职业的特点与要求。传统的职业划分以行业领域为主要标准,如工人、农民、军人等;现代比较通行的职业类别划分标准是根据劳动性质划分,如“金领”“蓝领”“白领”“银领”“粉领”等。

(1) “金领(goldencollar)”。 “金领”是伴随着网络时代新兴的一个群体。“金领”这一称呼是 society 对这些人的知识结构、公关能力、团队协作能力、管理经营能力、社会关系资源等综合素质的认可。一般认为,“金领”不仅是顶尖的技术高手,而且拥有决定白领命运的经营权。他们的年龄一般在 30 岁以上,很多人从国外获取较高学历,凭借自己精深的专业知识、职业人的优秀素质和对生活的感悟力赢得了别人的尊重和认可。

(2) “蓝领(bluecollar)”。 “蓝领”主要是指集中于传统行业的“劳力”者,以动手为主。因其多穿蓝色工装,故有此称号。其中技术好、收入高的被称为“高级蓝领”“金蓝领”。

(3) “白领(whitecollar)”。 企业行政管理人员,以动脑为主的“劳心”者。因其多穿白衬衣,所以有此称呼。

(4) “银领(silvercollar)”。 “银领”又称“灰领”,一般指既能动脑又能动手,有一定的知识水平,熟练掌握高技能的高级技能人才。“银领”以行业来划分大体可以分为两类;一类集中在新兴的制造业,如汽车、电子等行业的汽车维修师、高级焊工等;另一类在新兴服务业,

如网络管理、动漫画制作人员等。自由、独立、时尚是银领的生活信念,他们享受更轻松、更自由、更新鲜的工作过程。

(5)“粉领(powdercollar)”：“粉领”是指那些在家工作的自由职业者。他们可以睡个懒觉,中午吃饭不必太讲究。家既是他们的栖息地又是他们的工作场所,他们凭借电脑、电话和传真与外界联系,对白领工作环境中很多令人紧张的人情世故知之甚少。

按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义,知识员工是掌握和运用符号及概念、利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识员工,其受教育程度、需求结构、工作希望、价值观念、行为能力等,都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力员工。这将在很大程度上影响很多人,尤其是接受过高等教育的大学毕业生。



微课

职业的功能

(四) 职业的功能

1. 职业是个体获取经济来源的主要途径,从而满足基本的生存需求

马斯洛认为生理上的需要是人类维持自身生存的最基本需求,包括饥、渴、衣、住、行等方面的需求。如果这些需求得不到满足,人类的生存就成问题。从这个意义上说,生理需要是推动人们行动的最强大的动力。职业活动的收入是个体的主要经济来源。职业作为人们参与社会生活、从事社会实践的主要手段,为人们提供了个人生存和维持家庭开支的重要物质基础,并使人类在此基础上实现繁衍和个体的发展。

2. 职业是个体参与社会交往的重要手段,并从中获得社会和他人的尊重

马斯洛认为个体在社会中、生活中有感情需要和尊重需要。在感情需要方面,人都需要朋友之间、同事之间、家人之间的友谊、合作和关爱,都希望成为群体中的一员,可以得到关心和照顾。在尊重需要方面,人都希望自己有稳定的社会地位,个人的能力和成就能得到社会的承认。感情和尊重是比生存层次更高的需要,是人热切追逐的目标,也是激励人发挥潜力和热情的最大动力。通过从事某种职业,个体可以与他人交往,并在交往中获得他人的认可。这种认可可以是名誉、地位、权力等非经济利益,也可以是别人对自己的尊重和信任等精神力量。尊重需要得到满足能使人对自己充满信心,对社会充满热情,进而体验人生的意义与价值。

3. 职业是个体实现自我价值的必要载体,是个体奉献社会的重要途径

自我价值的实现是最高层次的需要,它指的是实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度,完成与自己的能力相称的一切事情的需要。在这个过程中,个体可以使自己逐渐成为自己所期望的人物。职业是个体发挥能力的重要载体,是个体在社会中生存和发展的重要手段,也就是说,人必须做称职的工作才会使自己感到快乐,才会在事业上有所成就。此外,个体通过职业参与到社会劳动分工中去,并在追求自我实现和发展的同时为社会做出贡献。



拓展阅读 >>>

杨乐是软件专业的一名应届大学毕业生,一直想在毕业后进入自己喜欢的传媒行业打拼,依靠自己的力量创造属于自己的生活。通过努力,她经面试进入一家杂志社实习,做杂志网络版同步的工作。她刚开始时很兴奋,觉得自己实现了人生理想,进入了喜欢的传媒行业。但是时间一长,杨乐开始遇到各种问题,远离家乡独自在外生活,月薪用于支付房租、交通费、伙食费后基本没有盈余,生活各方面的条件都和当初的想象相差甚远,杂志社的前景似乎也不乐观,杂志网络版同步的工作也缺乏创造性,和自己之前的想象完全不同。此时,家人为她提供了一个回家乡进入能源行业中的一家国有企业工作的机会。虽然这家单位不是传媒行业,但有着非常好的待遇和福利,也有很好的发展空间,思考了一段时间后,杨乐决定回家乡发展。

这则案例告诉我们:只有工作后才能深刻体会职业的含义和对一个人生活的影响。职业的选择是一个复杂综合的命题,需要进行全方位的评估。

(五) 职业角色与其他角色的关系

1. 职业角色与其他角色的联系

(1) 职业角色与其他角色都是人在社会中所属的特定群体的代名词,表示一个人的地位和身份,是个体社会归属的载体和人与人之间相区别的依据。

(2) 职业角色与其他角色一样,当在不同角色之间进行转换时,会经过角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。

2. 职业角色与其他角色的区别

(1) 职业角色相对简单。社会角色具有多元化的特点,人在社会活动中随着场合的不同,相对于不同的人 and 事将会以各种不同的角色出现,而职业角色仅限于个体供职的行业和所从事的工作,有特定的职业特点。

(2) 职业角色相对稳定。人在社会中可能会扮演多种社会角色,这些社会角色在不同的情景下会进行大量的转换,而职业角色是人最基本的社会角色形式,相对来说比较固定,不会时刻变换,具有稳定性的特征。

(3) 职业角色是后天选择的结果。普通的社会角色是在人成长的过程中自然生成的,有的角色更是个人成长过程中必须接受的,如父母角色、子女角色、学生角色等。但职业角色需要大量专业技能的支撑,需要经过积极的职业学习,所以职业角色不是与生俱来的,而是需要经过后天选择、学习和培养才能获得准确的定位。

(六) 我国的职业发展趋势

目前,我国的职业发展趋势主要有以下几种:

(1) 由单一基础向跨专业、复合型转化。职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化。过去单一技能要求的工作,由于职业内涵的发展扩大,现在需要更充分的相关专业

的知识和技能,需要跨专业和复合型的人才能较好完成。

(2) 由封闭型向开放型转化。职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛,接收信息的渠道也必须加大,人们相互之间的交往和协作大大加强,所以要求人们具有开放的观念和心态,彻底摆脱封闭的状态。另外,开放型体现在职业岗位工作的性质上。例如,增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。

(3) 由传统工艺向信息化、智能型转化。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

(4) 由继承型向知识创新型转化。知识经济时代的到来,要求社会成员不断树立创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后,只有创新型人才才能更好地胜任岗位职责。

(5) 由服务型向知识技能型转化。第三产业在劳动者数量增加的同时,对从业人员质量的要求也在不断提高,产生了知识型、服务型职业,而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。劳动力市场专家预测,未来的新职业会越来越多地出现在服务部门,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

(6) 新兴文化创意产业的蓬勃发展为新型职业的产生及创业机遇提供了温床。



拓展阅读 >>>

很久以前,西撒哈拉沙漠中的旅游胜地——毕塞尔是一个只能进不能出的贫瘠地方。在一望无际的沙漠里,如果一个人凭着感觉往前走,他只会走出许多大小不一的圆圈。后来,一位青年在北斗星的引导下,成功地走到了大漠的边缘。这位青年成了毕塞尔的开拓者,他的铜像被竖立在小城的中央,铜像的底座上刻着一行字:新生活是从选定方向开始的。

这则案例告诉我们:任何一段人生之旅都是从选定方向开始的。没有舵手的船只会随波逐流,没有方向的人生不可能取得进步。大学生应从大一开始就给自己的大学生活确立一个明确的方向。

二、职业生涯

(一) 职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。在《现代汉语词典》中,“生”是活着的意思,“涯”泛指边际。通俗地讲,生涯就是人的一生。在西方,“生涯”的本义是两轮马车,后引申为道路,即人生的发展道路,也可指人或事物所经历的成长途径,还指人一生中所扮演的系列角色。目前,国际上大多数学者较认同的定义是美国生涯理论研究专家舒伯(Donald E. Super)的观点。舒伯认为,“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了个人一生中各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。

综上所述,职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程,它是一个复杂的概念,由时

间、范围和深度构成。时间指人的一生中不同的阶段,范围指人的一生中所扮演的不同职业角色的数量,深度指人对一种职业角色的投入程度。职业生涯又称职业发展,简单地说,就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路,是一个人的终身职业经历,包括就业形态、工作经历及与职业相关的活动等。职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。内职业生涯主要是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予,也容易被别人否定、剥夺;内职业生涯的因素主要靠自己探索获得,并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此,在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中前期,一定要把对内职业生涯各因素的追求放在首位,因为它对一个人职业生涯的成功乃至人生的成功具有关键性作用。

（二）职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助我们更好地进行职业生涯设计。从总体上看,职业生涯主要有以下几个特点。

1. 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节,而是给个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导,战略性地把握职业生涯发展方向。职业生涯发展的过程存在很多偶然性因素,职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

2. 差异性

作为独特的个体,每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有差异,因而在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上,个人行为方式的不同、努力程度的不同会导致最后实现目标的结果也必然有所差异。正是由于这种差异的存在,职业生涯设计才是个性化的。职业生涯设计越个性化,对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

3. 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务,各个阶段之间并不是并列关系,前一阶段的状态是后一阶段的基础,各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性,高质量地完成各阶段的任务对个体的职业生涯的持续发展至关重要。

4. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面,个体自身通过持续不断的努力来提高个人能力和职业水平,通过实现职业追求来提升个人价值,从而承担越来越重要的社会角色;另一方面,个体在与他人、环境和社会的互动中,根据自己不断丰富社会职业信息、个人职业

能力、职业决策技术,设计出与该阶段相符合的职业规划。

(三) 职业生涯的成功标准

在国外的研究中,职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受及与工作相关的成就,并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的,能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他(她)认为重要的维度,对自己职业生涯内心的理解和评估。

1. 客观标准

职业生涯成功的客观标准,从本质上讲,主要集中在由社会认可的“较高的薪金和职位”上,其他指标可以随“薪金和职位”的获得而拥有。毋庸置疑,以可感知和证实的“薪金和职位”作为客观成功标准,使我们对职业生涯成功的评价具有了可操作的评价依据,同时也有助于人们明确职业追求的目标。

但片面地追求客观成功,往往会导致职业价值观的扭曲以及其他一系列不良后果;另外,客观成功标准的局限性还在于,它忽视了职业生涯成功的个体、民族、社会、时代的差异性,忽视了其评价标准所应具有多元性和层次性。

2. 主观标准

在强调客观成功标准的同时,不能忽视主观成功标准。事实上,很多人在获得客观成功时,主观心理上却伴有着失败感,因为“薪金和职位”并不能满足人的全部需求。

在大多数时候,主观职业生涯成功可操作化的指标是指“工作或职业满意度”,成功不仅是一个社会的客观问题,也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人,其实对自己的职业生涯并不满意,从主观职业生涯成功标准来看,他们常常认为自己是失败的。因此,对于衡量职业生涯成功标准,应当引入个人的自我实现和工作意义的成分,具体包含自我认同、工作满意和精神满足等主观职业成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的重视和提出,弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的某些不足。尽管如此,主观成功标准也有其自身的局限性,主观上的工作满意和精神满足只是一种个人化的心理感受,“职业满意度”并不能真正反映主观成功的本质内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面,只考察客观成功,或只考察主观成功都是片面的,我们应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾主观、客观两方面,二者缺一不可。

(四) 职业生涯的形态

每个人都有独特的职业生涯形态,这对人的发展影响极大。好的职业生涯形态使事业成功,不好的职业生涯形态使事业一塌糊涂。职业生涯形态的划分方法很多,较为常见的有以下两种。

1. 18种职业生涯形态划分法

日本职业生涯专家高桥宪行将职业生涯形态归纳为18种,具体如下:

(1) 超级巨星型。这类人具有较高知名度,其举动时常在无形之中牵动许多人的利益,是大家公认的知名人士。

(2) 卓越精英型。这类人品德好,知识渊博,具有深刻的洞察力,常常能适时化险为夷,扭转乾坤。

(3) 劳碌命运型。这类人愿意安分守己,过着朝九晚五的普通生活。

(4) 得过且过型。这类人没有什么理想和抱负,很少为工作奋斗和拼搏,凡事只求过得去即可。

(5) 捉襟见肘型。这类人即使机会来了也不知道如何把握,但是一旦错过机会却又怨天尤人,自暴自弃。

(6) 祸从口出型。这类人喜欢批评别人,常常将自己的过错推卸给他人,而且喜欢标新立异,但提出的一些计划常常无法实现。

(7) 中兴二代型。这类人大多继承有可观的家产,自己也兢兢业业,大都能将家业发扬光大。

(8) 出外磨炼型。这类人虽然家有产业,却将接班人送到其他公司工作,让他们从基层做起,靠自己的能力、关系发展自己,在磨炼中得到成长。

(9) 家道中落型。这类人在面对困境时,常常束手无策,欲振乏力。

(10) 游龙翻身型。这类人能充分运用人生的蛰伏期,深刻思考自己的未来,并重新规划自身发展,终至飞跃。

(11) 转业成功型。这类人在面临困境时可以下定决心,迈开步伐,解脱束缚,另谋出路,闯出一番天地。

(12) 一飞冲天型。这类人才华出众,又具有拼搏精神,一旦遇到伯乐,就能一跃而起。

(13) 强力搭档型。这类人如果能得到志趣相投、能力互补的强力搭档的配合,一定可以开创成功的职业生涯。

(14) 福星高照型。这类人相当幸运,往往随着时势的推移,在风云变幻中成就美好的事业前程。

(15) 暴起暴落型。这类人人生多舛,起伏不定,崛起、衰败往往均在一夕之间。

(16) 随波逐流型。这类人目标不够明确,策略不够坚定,行动三心二意,最终只能随波逐流,很难有所成就。

(17) 强者落日型。这类人虽然才能出众,也曾呼风唤雨,但常因人生的际遇虎落平阳,从此一蹶不振,不得不了度残生。

(18) 一技在身型。这类人一般专注于某一领域,认真钻研,始终努力不懈,踏踏实实。

2. 7种职业生涯形态划分法

有学者根据不同的评价方式,将职业生涯形态分成7种类型。

(1) 步步高升型。这类人常常在一个组织内认真经营,尽管有时工作地点或工作内容会因公司的需要而有所改变,但是因为工作业绩突出而被主管认可,常常会步步高升。

(2) 阅历丰富型。这类人变换过不少工作,供职过很多家单位,工作内容的差异性也很大,但是他们勇于尝试、敢于创新,且学习能力较强,常常能自如地应对各种突发状况。

(3) 稳扎稳打型。这类人在工作初期处于探索阶段,工作的转换较为频繁,经过一连串的尝试与努力之后,终于进入自己所向往的机构。该机构的升迁与发展有限,但是非常稳定,如教育院校、国家机关、银行等。

(4) 越战越勇型。这类人虽然有明确的职业生涯发展方向,但是会因为某些原因受到打击或重挫。挫败之后,他们常常可以凭借自己的毅力和能力继续努力,以更加成熟的态度面对新的挑战。最后,他们在工作中取得的成就就会远超从前。

(5) 得天独厚型。这类人对于自己的职业和工作并没有花费太多的精力,也不积极进行探索和尝试,反而因为家庭的关系很早就确定了方向。经过刻意地栽培与巧妙地安排,他们进入了公司的决策核心,并将组织发展与个人职业生涯密切结合。

(6) 职业生涯因故中断型。职业生涯因故中断型是指连续性的职业生涯发展因为某些原因而停顿,处于静止或衰退的状态。导致职业生涯中断的原因有很多,如患重病,不得不进行治疗等。

(7) 一心多用型。这类人不愿意专注于一份工作或事业,在工作之余时常会给自己安排一些感兴趣的事,在稳定与创新之间寻找平衡点。



微课

职业生涯发展的影响因素

(五) 职业生涯发展的影响因素

不同的人可能有着种种不同的职业历程:有的人从事这种职业,有的人从事那种职业;有的人一生变换过多种职业,有的人终生在一个岗位上;有的人事业有成,有的人则碌碌无为。这是因为影响职业发展的因素是多方面的,有自身因素、职业因素,也有环境因素。

1. 自身因素

影响职业发展的自身因素包括健康、性别、教育、年龄、心理、家庭等。

(1) 健康。俗话说,“身体是革命的本钱”。健康的身体是职业生涯成功的首要条件,体质与健康在每一种职业中都是必不可少的。体质包括身体形态及其发育水平、生理机制、运动能力、适应能力、感知能力等;健康指身体健康、心理健康和具有良好的社会适应能力,它受遗传、营养、医疗保健与心理等因素的影响。需要注意的是,体质和健康条件有时会限制个体进行职业选择或职业流动,如飞行员职业对从业者的体质条件具有硬性要求。

(2) 性别。随着科学技术的发展和社会的进步,人类由工业社会进入了信息社会。生产方式的改变使得男女两性在职业分工上的差距逐步缩小,职业的性别色彩逐步淡化,但是男女在生理特征、气质,社会对男女“社会角色”的期望等方面都存在差异。这些差异使他们在职业选择和职业发展上存在一定的区别,职业分工仍然存在。在职业选择和职业发展中,我们要充分考虑到职业对性别的要求,选择从事那些能发挥自己特长的职业。

(3) 教育。一个人的受教育程度和水平,直接影响其职业选择的方向和成功率。受教育程度与职业发展有明显的关系,因为它对劳动者的知识结构、职业能力和职业价值观等均会产生重要的影响。实践表明,缺乏文化科技素质的劳动者在劳动生产过程中是很难发挥作用的。受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素,但不是唯一因素。因此,用人单位不仅要应聘者的教育经历,还要看其能力和综合素质。

(4) 年龄。年龄与职业发展关系密切。在各类招聘的资格要求中,经常会出现关于年龄的要求,如在招聘营销代表、技术专员时,年龄往往要求在 30 岁以下。年龄之所以会成为影响职业发展的因素,是因为不同年龄段的人在生理、心理、工作状态、价值观念、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验能力等诸多方面存在着很大差异。职业机会会随着年龄的增长呈减少趋势,年龄的优势只体现在某个特定阶段。所以,我们应正视年龄因素对职业发展的影响,把握最佳年龄阶段发展自己的职业。

(5) 心理。心理是影响职业发展的重要因素。心理主要包括性格、气质、能力、能力倾向、价值观、态度,以及是否喜欢与人打交道、与人合作等。不同气质、性格、能力的人适合从事的工作类型也不同,如多血质的人较适合做管理、记者、外交等工作,不适合做过细的、单调的、机械性的工作。如果做与自己个性特征不吻合的工作,个体容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。

(6) 家庭。职业发展与个体自身的成长环境和家庭环境关系密切。首先,教育方式不同会造成孩子认知世界的方法不同;其次,父母是孩子最早观察模仿的对象,所以其职业技能必然会对孩子产生重大影响;最后,父母的价值观、态度、行为、人际关系等都会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响,这就是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的原因。

2. 职业因素

职业需求、职业声望、行业发展状况与发展前景等因素,往往会影响个人的职业行为及未来的职业发展道路。对这些职业因素进行认真的分析、谨慎的考虑,将有利于个体进行正确的职业选择和职业发展规划。

(1) 职业需求。职业需求是指在一定时间内各种不同职业对劳动者的需求量。职业需求可以鼓励和强化劳动者原有的职业倾向,抑制和打消劳动者不现实的设想,或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说,职业需求越大,职业种类越多,就业机会就越多。

(2) 职业声望。职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论等因素的影响下,根据职业的社会功能、报酬、晋升机遇、工作条件及职业需求等方面对职业进行的排序。职业声望的高低对职业选择具有重要影响。

(3) 行业发展状况与发展前景。要对行业发展状况进行分析,首先应了解自己现在从事行业的类别、特征和发展趋势。对行业发展前景进行预测要考虑两个方面,即行业自身的生命力和国家对该行业的政策。

3. 环境因素

社会环境对每个人的职业发展都有重大影响,任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观念等因素带来的影响。

(1) 经济发展水平。个体所处地区的经济发展水平会对其职业发展产生无形的影响。通常来说,在经济发展水平较高的地区,企事业单位相对集中,优秀企业较多,个人职业选择的机会也较多,因而有利于个人的职业发展;在经济较落后的地区,个人的职业发展就会受

到一定的限制。但是,任何事情都不是绝对的。事实表明,越是艰苦的地方,人才越少,发挥才干的空间也就越大,成功的概率也就越高。

(2) 社会文化环境。社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施、社会文化氛围等。在好的社会文化环境下,个体可以受到良好的教育,从而为以后的职业发展打下良好的基础;反之,则会给个体的职业发展造成障碍。

(3) 政治制度和氛围。政治制度和氛围对个体的职业发展具有重要影响。一方面,对某种职业的利好政策会引导个体选择从事该种职业,也会对个体职业发展产生推动作用;另一方面,政治制度和氛围还会影响到经济体制,甚至是企业的组织体制,从而对企业中个体的职业发展产生间接影响。

(4) 社会价值观念。任何人都无法摆脱社会价值观念的影响,大多数人的价值取向都会为社会主体价值观念所影响。从某种意义上讲,一个人思想发展、成熟的过程,就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会主体价值观念一旦形成,会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可程度。人们倾向于选择从事社会认可度高的职业,也会对其发展给予更多的关注和支持,从而影响某种职业的发展趋向。对大多数人而言,思想的发展、成熟是在职业发展的过程中完成的,所以社会价值观念必然会对个体的职业发展产生影响。



拓展阅读 >>>

好的开始是成功的一半。一位哲人曾经说过:“人生的道路虽然漫长,但紧要处就那么几步。”对刚刚踏入校园的莘莘学子来说,其在人生道路上已跨过了十分重要的一步。从“黑色六月”到“金色九月”,从中学到大学,环境的改变是一个不争的事实,但这并不意味着每一名大学新生的认识和心态也能迅速、自然地跟上并适应这种改变。大学毕竟与中学有很大的区别,学习、生活的新变化既是对大学新生的严峻考验,也为大学生系统知识的学习、能力的培养、人格的塑造等提供了有利的条件。因此,大学新生尽快认识大学及大学阶段各方面的变化及新的特点,及早了解客观环境,尽己所能调整好个体与环境的关系,才能在人生的新起点上迈出坚实的第一步。

第二节 职业生涯规划概述

一、设定人生目标和发展方向

人类进入信息时代以后,原本稳定的世界变得难以捉摸。世界每天都会发生巨大的变化。相对于过去,人们的生活水平、经济地位得到了很大程度的提高,但是生活的稳定性、职业的稳定性的确面临着很大的变数。市场经济取代了计划经济,使得个人的职业安全感急速下降。面对不断发展变化的社会大环境,个人及社会组织不得不采取措施,对自己的生活尤其是职业

生涯进行提前规划、动态管理,以提高自己的社会竞争力,应对瞬息万变的社会经济环境。

职业生涯开发与管理在美国有 40 多年的历史,在欧洲有 30 多年的历史,而在我国内地,从第一本关于职业生涯开发与管理书籍问世并在学校和企业中应用,至今也仅有十多年的时间。职业生涯规划是职业生涯开发与管理的核心内容之一。国际上,许多发达国家都很重视学生的职业生涯指导工作,很早就将职业生涯规划课程提到重要的位置,并已形成了相当完备的职业生涯规划指导体系。

1. 职业生涯规划的概念

职业生涯规划是个人结合自身情况及社会制约因素,为实现自我的职业目标而确定方向。具体而言,就是个人和组织相结合,在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及缺点等各方面进行综合分析并权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向确定最佳职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划是一个深思熟虑的过程,在这个过程中,一些人借助个人技能、兴趣、知识、动机和其他特长的优势,获得了关于机会和选择的信息,确定了职业相关目标和达到具体目标的行动计划。个人在了解自我的基础上确定适合自身的职业方向并制订相应的计划,以避免就业的盲目性,降低失败的概率。



微课

职业生涯规划的含义



拓展阅读 >>>

蚯蚓是我从小到大的朋友。蚯蚓不是原名,他由于长得黑矮瘦弱而得此名。

18 岁那年,我们分开。我在外为生活四处奔波;蚯蚓上了大学,什么事都挺顺当。在这分开的 10 年里,我们几乎每隔两三年见一次面。每一次我都喜欢问他同一个问题——你将来目标是什么?但得到的答案总是不同。下面记录的是蚯蚓每次谈及的目标。

18 岁,蚯蚓在高中毕业典礼上说:“我发誓要当李嘉诚第二!我要当中国首富(好大的口气)!”

20 岁,蚯蚓在春节老同学团聚会上说:“我想创立自己的公司,30 岁时拥有资产 2 000 万元。”

23 岁,蚯蚓在某工厂当技术员,第二职业是炒股。他说:“我正在为离开这家工厂而奋斗,因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股,3 年内将 5 万元炒到 300 万元(似乎有实现的可能)。”

25 岁,蚯蚓炒股失意而情场得意,开始准备结婚。他说:“我希望一年后能有 10 万元,让我风风光光地结婚(非常现实的想法)。”

26 岁,蚯蚓在不太风光的结婚典礼上说:“我想有一个胖小子,不久的将来当个车间主任就行,别的不想了。”

28 岁,蚯蚓所在的工厂效益下滑,偏偏正是他妻子怀胎十月的时候。他说:“我希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。”

从上面的小故事可以看出,蚯蚓显然没有对自己的人生进行合理的规划,刚开始的时候当技术员,但他没有细心研究技术,而是去炒股,想赚到 300 万元,后来炒股失败忽而又想当车间主任,最后可能技术也不是很精通,担心下岗名单中有他的名字。他这样一个没有规划的人生,显然是很容易失败的。

这则案例告诉我们:想要在未来职业生涯中获得成功,首先应该确定一个切合实际的职业定位和职业目标,并把目标进行分解,然后设计出合理的职业生涯规划图,并且付诸行动,经过不断努力和调整,直到最后实现我们的职业发展目标,获得人生最大的成功。



微课

职业生涯规划
的类型

2. 职业生涯规划的种类

(1) 按主体不同划分。

按主体不同划分,职业生涯规划主要分为两种。一是组织职业生涯规划(organizational career management),是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理方法。二是个人职业生涯规划(individual career management),是指社会劳动者在职业生命周期(从进入劳动力市场到退出劳动力市场)的整个过程中,由职业发展计划、职业策略、职业进入、职业变动和职业位置的一系列变量构成的规划。其中,个人职业生涯规划较为重要。

(2) 按时间长短划分。

按照时间长短划分,职业生涯规划可分为短期职业生涯规划、中期职业生涯规划、长期职业生涯规划及人生规划。

短期职业生涯规划一般是 2 年内的规划,主要是确定近期的目标,规划近期完成的任务,如对某项专业知识的学习或某项技术的掌握等。中期职业生涯规划一般是确定 2~5 年的目标和任务,如规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等。长期职业生涯规划一般是 5~10 年的规划,主要是设定较为长远的目标,如规划 30 岁成为中型公司的部门经理、40 岁成为大型公司的总经理等。人生规划包括整个职业生涯的规划,好从求学阶段的学业规划到退休后的生活规划,设定整个人生的发展方向和目标。

3. 职业生涯规划的构成

职业生涯规划主要由以下几个部分构成:

(1) 自我评估。自我评估是对自己做出全面的分析,主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析,以确定自己具备哪些能力和与之相匹配的职业。

(2) 组织和社会环境分析。组织和社会环境分析是对自己所处的环境的分析,以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化,以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的职业生涯规划比较注重组织环境的分析,长期的职业生涯规划更多地注重社会环境的分析。

(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析,结合个人的具体情况,评估有哪些长期的发展机会;通过对组织环境的分析,评估组织内有哪些短期的发展机会。通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业

发展目标。

(4) 职业生涯目标的确定。职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定,它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说,先要根据个人的专业、性格气质和价值观,以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标,然后再把人生目标和长期目标进行分化,根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。

(5) 制定行动方案。在确定以上各种类型的职业生涯目标后,要制订相应的行动方案来实现它们,把目标转化成具体的方案和措施。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择和相应的教育与培训计划的制订。

(6) 评估与反馈。在人生的发展阶段,由于社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在,会使我们的发展轨迹与原定的职业生涯目标和规划有所偏差,这时需要对职业生涯目标与规划进行评估并做出适当的调整,以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划的评价与反馈过程是个人对自己不断认识的过程,也是对社会不断认识的过程,是使职业生涯规划更加有效的有力手段。



拓展阅读 >>>

拉福公司的创始人比尔·拉福的成功经验是一个良好的职业生涯规划及执行的范本。

中学毕业之际,比尔·拉福就立志经商,而且态度非常明确,也得到了父母的支持。年少的比尔·拉福机智勇敢,很有经商天赋,但尚未经历磨炼,没有经验,更缺乏知识。我们来看看他是如何实现他的经商梦想的。

比尔·拉福的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,父亲的职业熏陶了年少的拉福。比尔·拉福的父亲在商界打拼了多年,对商海中的事务了如指掌,深谙其中的奥秘。他发现儿子有商业的天赋,且有强烈的经商志向后,就和儿子进行了一次长谈,共同制订了计划,一起勾画出了比尔·拉福职业生涯的蓝图:工科学习—工学学士—经济学学习—经济学硕士—政府部门工作—锻炼处事能力,建立广泛的人际关系—大公司工作—熟悉商务环境—开公司—事业成功。在随后的人生生涯中,比尔·拉福正是按照这个蓝图开始自己的人生旅程的。

第一阶段:工科学习(4年)

中学毕业以后,比尔·拉福听从了父亲的劝告,升学时没有直接去读贸易专业,而是选择了工科中最基础、最普通的专业——机械制造。这步棋很绝妙,因为做商贸必须具备一定的专业知识,在贸易中,工业产品占据了绝大多数,如果不了解产品的性能、生产制造的情况,就很难保证产品的收益。因此,具备一些工科的基础知识是经商的先决条件。况且,工科学习不仅是对知识技能的培养,还能帮助人们建立一整套严谨的思维体系来训练人的推理分析能力,培养脚踏实地的工作态度,这些素质对从事商业的人帮助很大。比尔·拉福就这样在麻省理工学院度过了4年,这期间他没有拘泥于本专业的学习,还广泛学习了化工、

电子、建筑等方面的知识,这些知识在他后来的商业活动中发挥了不可忽略的作用。

第二阶段:经济学学习(3年)

大学毕业后,比尔·拉福没有立即一头扎进商海。按照原先的设计,他开始攻读经济学的硕士学位。商业毕竟不是工业,这是一种经济活动,有其本身的规律和特征。无论是在程序上还是在原则内容上都很复杂,需要进行专门的学习。在市场经济条件下,一切经济活动都通过商业手段来实现,不了解经济规律,不学习经济学知识,很难在商界立足。于是,比尔·拉福又考入了芝加哥大学,开始了为期3年的经济学硕士课程的学习。这期间,比尔·拉福掌握了经济学的基础知识,深入了解了经济规律,懂得了商业活动的地位和作用,搞清楚了影响商业活动的多种因素。他还特意认真学习了相关的经济法律。在现代商业活动中,法律充当了至关重要的角色,没有法律保障,现代商业将陷入一片混乱。这样,几年下来,他完全具备了经商人员的素质。

第三阶段:政府部门工作(5年)

你也许会感到意外,学业有成后,比尔·拉福拿到硕士学位后居然没有立即投身商海,而是考了公务员,去政府部门工作。原来,他的父亲,这位商业活动家深知,经商必须具备很强的社会交往能力,人际关系在社会生活中异常重要;要想在商业中获得成功,必须深知处世规则,充分了解人的心理特征,善于与人交往,能够给人以良好的印象,使人信任你,愿意与你合作。这种开拓人际关系的能力在学校是学不到的,只有在社会上、在工作中才可以学到;而训练交际能力,观察人际关系的最佳去处就是政府部门。比尔·拉福在政府部门工作了5年。5年中,他从一个稚嫩的热血青年成为一位老成世故的公务员。此外,通过5年的政府机关工作,他结识了一大批各界人士,建立起一整套关系网络。他非常善于利用这些网络,这个网络能够为他提供丰富的信息,提供许多便利条件,这对他后来事业的成功帮助很大。

第四阶段:通用公司锻炼(2年)

政府工作结束之后,比尔·拉福完全具备了成功商人所需的各种素质,于是辞职下海,进入通用公司工作。在国际著名的通用公司工作期间,比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大的平台,还通过实践的锻炼将所学的知识转化为实际技能,并对各种社会资源进行整合,完成了激情与现实的融合。同时,通过通用公司两年的锻炼,比尔·拉福学习到了丰富的管理经验,完成了原始的资本积累。

第五阶段:自创公司

在熟练掌握了商情与商务技巧后,比尔·拉福毫不犹豫地谢绝了通用公司的高薪挽留,开办了拉福商贸公司,开始了梦寐以求的商人生涯,逐步实现多年前的计划。拉福公司的成长速度出奇得快,20年后,其资产从最初的20万美元发展为2亿美元,而拉福本人也成了一个奇迹。

这则案例告诉我们:比尔·拉福的成功不是偶而是必然。比尔·拉福为实现自己的职业梦想进行了长达14年的准备工作,几乎考虑到了每个细节。这些都源于他职业规划的

脉络清晰、步骤合理,充分考虑了个人兴趣、个人素质,并着重职业技能的培养,这种职业规划在他坚持不懈的努力下终于变为现实。比尔·拉福率团到中国进行商业考察,在谈起他的经历时,他把他的成功归功于他和父亲共同制定的那个重要的职业规划方案,正是这个职业规划方案使他最终功成名就。

4. 职业生涯规划的意义

很多人将职业生涯规划简单地理解为“找工作”,实际上,职业生涯规划的内涵非常深远。良好的、成功的职业生涯规划能为求职者带来更多的就业机会和大好的职业发展前景。在竞争日益激烈的社会中,职业生涯规划可以增强人们对工作环境的把握能力和对困难工作的控制能力,使得人们减少焦虑与情绪波动。个体通过职业生涯规划,可以大大提高他们的职业生活质量,从而使职业生活更加充实和高效。在职业生涯中,提前做好规划还有利于个体实现自我价值的不断提升和超越。调查发现:通过职业生涯规划,个人可以获得 50% 左右的友爱满足感,56% 左右的归属感。因此,职业生涯规划本身对个体起着极大的激励作用。

通过对劳动力市场的研究发现,当今各类劳动者在他们的职业生涯中可能面临 4~5 次的职业变更,这主要是由技术的变化和社会的变更引起的。每个人必须不断提升自己的知识与技能才能跟上这些变化。今天所做出的各种决定将在很大程度上决定将来的生活和工作的选择,这对需要做出决定的年轻人,特别是对大学毕业生而言具有重要意义。



微课

大学生进行职业生涯规划的意义

二、职业选择和调整

1. 职业选择

“想要爱你所做,要先做你所爱”。每个人在走上工作岗位的时候,都会面临一个重要的影响职业生涯的选择——职业。成功不一定是靠专业知识,但选择一个正确的、适合自己的职业,会让自己走对路、做对事。在 25 岁之前,选择职业是在职业生涯道路上迈出的第一步,应当结合自己的兴趣、理想、价值观和天赋来考虑自己的发展定位。选择先于努力,人生只有一回,强迫自己做不喜欢的事情,将会付出巨大的机会成本,平庸地度过一生。如果不想人生留下遗憾,就应该慎重选择职业。

职业选择是劳动者依据自己的职业期望和兴趣,凭借自身能力挑选职业,使自己的能力素质与职业需求特征相符合的过程。职业选择是劳动者与职业岗位互相选择、互相适应的过程,是劳动者作为主体主动择业的过程,同时也是职业选择劳动者的过程。这一过程在人的职业生涯中会不止一次地发生。



拓展阅读 >>>

IT 领域的人都知道,中国大学生的“思想教父”李开复先生有着不同寻常的职业生涯经历,其经历可以为当今的大学生提供很多有益的借鉴。

在研究历史政治的父亲的影响下,李开复在美国哥伦比亚大学一开始选择的专业是法

律。在当时的美国社会,在名校毕业后当一名律师是收入多、地位高、前途好的理想职业,但是,李开复在大学二年级时发现自己并不喜欢这个专业。在接触计算机之后,他疯狂地喜欢上了计算机专业,每天废寝忘食地编程。随后,李开复便放弃法律专业一年多的学分,转到在当时看来“前途未卜”的计算机专业学习。

实际上,这是李开复非常成功的一个决定。因为选择了计算机专业,其数学天赋得以淋漓尽致地发挥;因为选择了计算机专业,强烈的兴趣激发了他极大的激情,为李开复带来了持久的动力,让他敢于大胆尝试,积极主动地争取成功的机会。结果,他在计算机领域取得了辉煌的成就:第一个开发出“非特定人连续语音识别”系统;开发出“奥赛罗”人机对弈系统,击败国际象棋世界冠军,成为卡内基梅隆大学计算机系的助理教授,2000年又成为美国电气和电子工程师协会的院士。如果没有转专业学计算机,那么今天的李开复也许只是一个不快乐、不成功、不知名的律师。

应该说,李开复是幸运的,除了自身的天赋之外,他成功的另一个关键要素是在良好的环境中成长。美国的教育方式以赞扬和激励为主,鼓励学生锻炼推理能力和创新能力,所以,受过美国教育的学生通常具有触类旁通、举一反三的分析能力。在攻读博士学位的时候,李开复选择了开明的导师瑞迪,开始了语音识别系统的研究,当他提出导师大相径庭的解决方案时,导师并没有阻止他的尝试,而是保留不同意见但支持他做下去。结果,李开复成功了,他获得了商业周刊颁发的“1988年最重要科技创新奖”。

李开复取得博士学位后,在卡内基梅隆大学当了两年教师,但他发现这并不是他的理想,所以毫不犹豫地接受了苹果公司伸过来的橄榄枝。要知道,在美国,大学教授是一名知识分子梦寐以求的职业,有很高的社会地位和良好的待遇。选择“下海”是李开复人生的又一个飞跃。主动地选择自己所爱,使李开复一路升迁,从语音组经理到多媒体实验室主任,再到互动多媒体全球副总裁。

李开复后来加入了微软,为微软组建中国研究院,改变了微软在中国人心中霸道的形象,为中国的大学生提供职业指导,成为他们的“精神教父”,一切似乎如鱼得水。

但是,加入微软7年之后,李开复认为在微软能学习到的东西不多了,又做出了一个令人震惊的决定——跳槽谷歌,而且还是自己主动向谷歌“投怀送抱”的。李开复主动找上谷歌时说了一句话:“我不会在70岁的时候因为看到谷歌是世界最大的公司,而后悔没有在43岁的时候把写好的e-mail发出去。”事实上,李开复跳槽只有两个主要原因:一是谷歌是个充满活力、激情、创新自由的类似研究院的公司;二是谷歌可以满足李开复回国工作的愿望,因为中国有他极其期望和牵挂的大学生。

一个拥有辉煌成就和高层身份的人,敢于主动去应聘更有激情、更具潜力的公司,这是怎样的一种不同寻常的选择。2005年7月,李开复正式从微软跳槽谷歌,任谷歌全球副总裁兼中国区总裁。

李开复于2009年9月离开谷歌,并在北京创立创新工场,出任董事长兼首席执行官,帮助中国青年成功创业,帮助中国打造一批新一代高科技公司。

2. 职业生涯发展

职业生涯是个人一生的职业经历,它包括一个人一生所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的价值观、人生态度等发生的变化。有人也提出职业生涯是个人一生职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个动态过程,每个人都有自己的职业生涯。

著名的职业生涯规划大师唐纳德·舒伯(Donald Super)依据年龄将每个人生阶段与职业发展配合起来,将职业生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。

在舒伯的职业生涯发展阶段理论中,每个阶段都有一些特定的发展任务需要完成,而且前一阶段的发展任务的完成与否关系到后一阶段的发展与否。

之后,舒伯在英国进行了4年的跨文化研究,又提出了更为广阔的新概念——生活广度、生活空间的生涯发展观。这个生涯发展观中,舒伯在原有的发展阶段理论的基础上加入了角色理论,并认为生涯发展阶段与角色彼此之间存在相互影响。舒伯用色彩鲜明、层次清晰的彩虹图来阐明自己的理论,如图1-1所示。

在舒伯的彩虹图中,纵向层面代表的是纵观上下的生活空间,由一组职位或者角色所组成,有儿童、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、持家者、父母和退休者九种不同的角色,它们相互影响并交织出个人独特的职业生涯类型。横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹图的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算年龄,舒伯强调各个时期的年龄段划分有很大的弹性,应根据个体的实际情况而定。

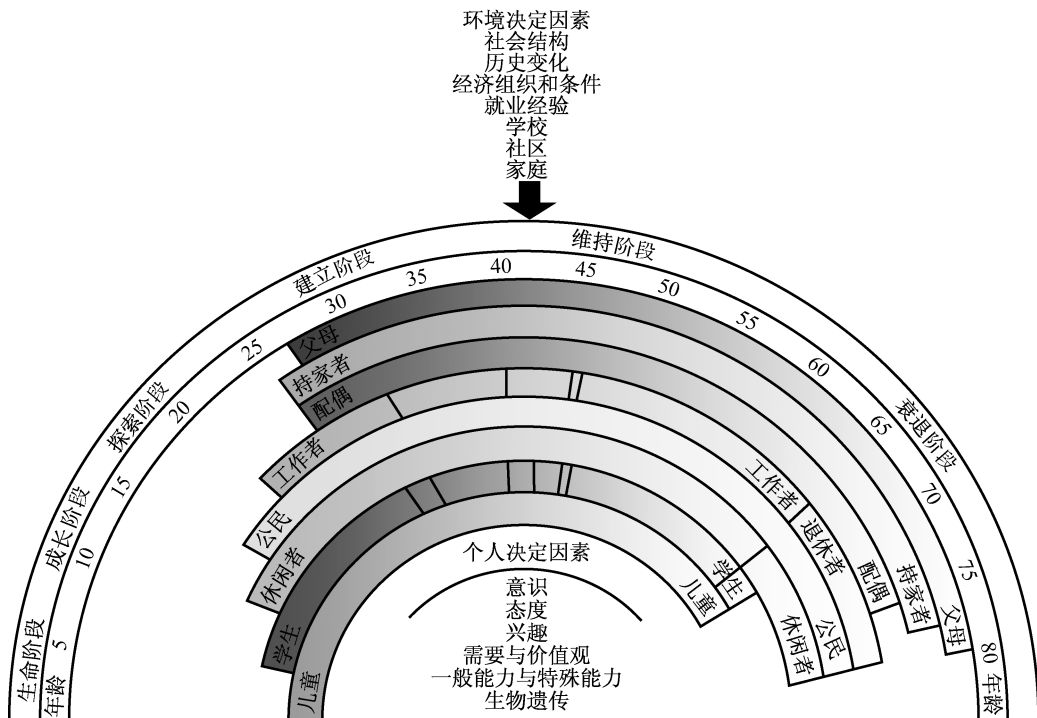


图 1-1 舒伯的彩虹图理论

第三节 职业生涯规划的基本理论

一、职业选择理论

职业选择指人们从职业期望、职业理想出发,依据兴趣、能力、特点等自身因素,从社会现有职业中选择一种适合自己的职业的过程。很多心理学家和职业指导专家对职业选择问题进行过专门研究,提出了相应的理论,其中最有代表性的就是人职匹配理论。人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是:不同个体有不同的个性特征,而每一种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求,所以,个体在进行职业决策时应选择与自己的个性特征相适应的职业。



拓展阅读 >>>

自我认知一定要全面、客观、深刻,绝不回避缺点和短处。“当局者迷,旁观者清”,可参考家庭、同学、朋友、师长、专业咨询机构等第三方的意见,力争对自我有真正、全面的认识。

1. 自己的优势

(1) 学习了什么。这里指在校期间,个人从专业学习中获取了哪些知识,社会实践活动提高和升华了你哪方面的知识和能力。努力学好专业课程是个人职业设计的重要前提。个人要注意学习、善于学习,同时要善于归纳、总结,把单纯的知识真正内化为自己的智慧,为自己多准备些后备“能源”。

(2) 曾经做过什么。这里指在校期间,个人担任的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累。要提高自己的丰富性和突出性,个人就应有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作,坚持不懈地努力工作,这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么?是如何成功的?通过分析可以发现自己的长处,如坚强、智慧超群,以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力的闪光点,形成职业设计的有力支撑。

2. 自己的劣势

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点,这就意味着你在某些方面存在着先天不足,是你力不能及的。多安下心来跟别人好好聊聊,看看别人眼中的你是什么样子,与你的预想是否一致,找出其中的偏差并弥补,这将有助于自我提高。

(2) 经验或经历中所欠缺的方面。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地逃避。正确的态度是,认真对待,善于发现,努力克服和提高,你可以打出“给我时间,我可以做得更好”的旗号。



微课

职业选择理论

1. 帕森斯的人职匹配理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择职业》一书中,第一次系统地阐述了“人职匹配”理论。其基本思想是:个体差异是普遍存在的,每一个个体都有自己独特的人格特质;与之相对应,每一种职业也有自己独特的要求,一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质和条件要求越接近,工作效率就越高,个人成功的可能性也就越大,反之,则工作效率和职业成功的可能性就越小;每个人进行职业决策时,要根据自己的个性特征来选择与之相对应的职业种类,进行合理的人职匹配。帕森斯的人职匹配理论把职业与人的匹配分为两种类型,即条件匹配和特质匹配。条件匹配指职业所需技能和知识与掌握该种技能和知识的人之间要匹配。例如,脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。特质匹配指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配,如科学家需要富有创造力。

帕森斯指出,实现合理的人职匹配需要三个步骤。

(1) 评价自己的生理和心理特点。

清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提和基础。求职者要广泛收集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格,以及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况,在择业时通过心理测量及其他测评手段对这些资料进行整合分析,找出自身的生理和心理特点。

(2) 分析各种职业对人的要求,并向求职者提供相关职业信息。

掌握相关职业信息是人职匹配的必要条件。其相关职业信息包括该职业的性质和对人的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外,职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划,以及提供这种课程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等都是求职者在进行职业选择时应考虑的因素。

(3) 人职匹配。

清楚地掌握了自己的生理和心理特点以及职业的各项指标之后,要对二者进行综合比较分析,从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

2. 霍兰德的人格类型-职业匹配理论

人格类型-职业匹配理论(见表 1-2)是霍兰德于 20 世纪 60 年代创立的。其基本思想是:职业选择是个人人格(包括价值观、动机和需要等)的反映和延伸,人格是决定一个人选择何种职业的重要因素,个人在适宜自己人格的职业环境中可以充分施展技能和能力,表达态度和价值观,并且能够完成使命。该理论的实质在于择业者的人格特点要与将选择从事的职业类型相适应。霍兰德将个体的人格分为六种类型:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型。相应地,职业也分为六种类型:现实型、调查研究型、艺术型、社会型、开拓型、常规型。

表 1-2 霍兰德的人格类型-职业匹配理论

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
现实型	攻击性 机械呆板倾向 重视现实 体魄强壮 传统的男子气质 借助手势表达问题 避免人际关系的任务	现实型	要求明确的、具体的、体力的任务 户外的 需要立即行动 需要立即强化 较低的人际关系要求
研究型	思考问题透彻 讲究科学性 有创造力 简明扼要	调查研究型	要求思考和创造性 思考任务倾向 极少社会要求 要求有实验室设备但不需要强体力劳动
艺术型	成就感 害羞 彻底性、独创性 不合群 不喜欢有程序和内容要求的任务 较多的传统女性气质 情绪性的	艺术型	解释和修正人类行为 对于优异有模糊的标准 喜欢长时间地埋头苦干 单独工作
社会型	责任感 人道主义 具有人际技能 解释和修正人类行为	社会型	要求高水平的沟通能力 帮助他人
企业型	依靠权力和威望来解决问题 善于口头表达 倾向于权力和地位	开拓型	强调威望 完成督察性角色 需要说服他人 需要有管理行为
传统型	偏爱有程序和内容要求的工作 高度的自我控制 权力和地位的强烈认同	常规型	体力要求极低 户内的 人际技能需要较低

自我测评>>>

人格类型-职业匹配理论兴趣探索

指导语:下面有 60 道题目,如果你认为自己是属于这一类人,便在序号上画个“√”,反之,则不做记号。答题时,不需要反复思考,尽量在第一时间做出回答。记

住:答题时思考得越多,越容易制造出一个“假我”,也就越不能真正认识自我,从而使专业分析的结果无法与个体“真我”对接。

- (1) 我喜欢自己动手做一些具体的能直接看到效果的工作。
- (2) 我喜欢弄清楚有关做一件事情的具体要求,以明确如何去做。
- (3) 我认为追求的目标应该尽量高些,这样才能在实践中多获成功。
- (4) 我看重人与人之间的友情。
- (5) 我常常想寻找独特的方式来表现自己的创造力。
- (6) 我喜欢阅读比较理性的书籍。
- (7) 我喜欢把生活与工作场所布置得朴实些、实用些。
- (8) 在开始做一件事情以前,我喜欢有条不紊地做好所有准备工作。
- (9) 我善于带动他人、影响他人。
- (10) 为了帮助他人,我愿意做些自我牺牲。
- (11) 当进入创造性工作时,我会忘却一切。
- (12) 在我找到解决困难的办法之前,通常不会罢手。
- (13) 我喜欢直截了当,不喜欢说话婉转。
- (14) 我比较善于注意和检查细节。
- (15) 我乐于在所从事的工作中担任主要责任人。
- (16) 在解决个人的问题时,我喜欢找他人商量。
- (17) 我情绪容易激动。
- (18) 我一接触到有关新发明、新发现的信息就会感到很兴奋。
- (19) 我喜欢户外工作与活动。
- (20) 我喜欢有规律、干净、整洁。
- (21) 每当我做重大决定之前,总觉得异常兴奋。
- (22) 当别人叙述个人烦恼时,我能做一个很好的倾听者。
- (23) 我喜欢观赏艺术展和好的戏剧与电影。
- (24) 我喜欢研究所有的细节,然后做出合乎逻辑的决定。
- (25) 我认为手工操作和体力劳动永远不会过时。
- (26) 我不大喜欢由我一个人负责来做重大决定。
- (27) 我善于和能为我提供好处的人交往。
- (28) 我善于调解他人之间的矛盾。
- (29) 我喜欢比较别致的着装,喜欢新颖的色彩和风格。
- (30) 我对各种大自然的奥秘充满好奇。
- (31) 我不怕干体力工作,通常还知道如何巧干体力工作。
- (32) 在做决定时,我喜欢保险系数比较高的方案,不喜欢冒险。
- (33) 我喜欢竞争与挑战。
- (34) 我喜欢与人交往,以丰富自己的阅历。

- (35) 我善于用自己的工作来体现自己的情感。
- (36) 在动手做一件事情之前,我喜欢在脑中仔细思索几遍。
- (37) 我不喜欢购买现存的物品,希望能购买到材料自做。
- (38) 只要我按照规则做了,心里就会踏实。
- (39) 只要成果大,我愿意冒险。
- (40) 我通常能比较敏感地察觉到他人的需求。
- (41) 音乐、绘画、文字,任何优美的东西都特别容易给我带来好心情。
- (42) 我把受教育看成不断提高自我一生的过程。
- (43) 我喜欢把东西拆开,然后使之复原。
- (44) 我喜欢每一分钟都过得有意义。
- (45) 我喜欢启动一项项工作,具体的细节让其他人去负责。
- (46) 我喜欢帮助他人,提高他人的学习能力。
- (47) 我很善于想象。
- (48) 有时候我能独坐很长时间来阅读、思考或做一件难应付的事情。
- (49) 我不怎么在乎工作时弄脏自己。
- (50) 只要能仔细完整地做完一件事情,我就感到十分满足。
- (51) 我喜欢在团体中当主角。
- (52) 如果我与他人有了矛盾,我喜欢采取平和的方式加以解决。
- (53) 我对环境布置比较讲究,哪怕是一般的色彩、图案都希望能赏心悦目。
- (54) 哪怕我明知结果会与我的期望相悖,我也要探究到底。
- (55) 我很看重有健康灵活的身体。
- (56) 如果说了我来做,我就会把这件事情彻底做好。
- (57) 我喜欢谈判,喜欢讨价还价。
- (58) 人们喜欢向我倾诉他们的烦恼。
- (59) 我喜欢尝试有创意的新主意。
- (60) 凡事我都喜欢问个“为什么”。

现实型	(1)	(7)	(13)	(19)	(25)	(31)	(37)	(43)	(49)	(55)
传统型	(2)	(8)	(14)	(20)	(26)	(32)	(38)	(44)	(50)	(56)
企业型	(3)	(9)	(15)	(21)	(27)	(33)	(39)	(45)	(51)	(57)
社会型	(4)	(10)	(16)	(22)	(28)	(34)	(40)	(46)	(52)	(58)
艺术型	(5)	(11)	(17)	(23)	(29)	(35)	(41)	(47)	(53)	(59)
研究型	(6)	(12)	(18)	(24)	(30)	(36)	(42)	(48)	(54)	(60)

把你在上面自测过程中画过“√”的序号,在上表中相同的数字上画“√”。然后,根据每一行画“√”的多少将排在前三位的行所对应的类型填在下面。

第一:

第二:

第三:

根据霍兰德的人格类型-职业匹配理论对你的答案进行理解。

二、职业锚理论

职业锚理论由埃德加·H. 施恩(Edgar H. Schein)教授提出。锚(anchor)是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为,个人在工作选择和发展过程中应遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索,以获得的工作经验为基础,在实际工作中通过不断的自我审视,逐步明确个人的需要与价值观,明确自己的特长及今后发展的重点,在潜意识里确定自己长期稳定的职业定位,最终,所有的工作经历、兴趣、资质等便集合成为一个占主导地位的职业锚。

施恩教授认为,如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情,使他的动机、能力、价值观统一起来,并能深刻而清晰地回答以下三个问题,他就找到了自己的职业锚。

- (1) 我到底想做什么?(自己的动机和需要)
- (2) 我到底能做什么?(自己的才能和能力)
- (3) 我到底为什么做这件事?(自己的态度和价值观)

职业锚是个人选择和发展自己的职业时围绕的中心,当一个人对自己的动机、能力以及价值观有了清楚的了解之后,就会意识到自己的职业锚到底是什么。有学者认为,职业锚的意义很大,一个人从确立职业锚的那一刻起,其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点,职业锚共分为八种类型,如表 1-3 所示。

表 1-3 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特 点
技术/职能型	强调实际技术或功能等业务工作;拒绝一般管理工作,但愿意在其技术、功能领域管理他人
管理能力型	追求承担一般管理性工作,且责任越大越好;具有强有力的升迁动机和价值观,以提升等级和收入作为衡量成功的标准
自主/独立型	最大限度地摆脱组织束缚,追求能施展个人职业能力的工作环境;追求在工作中享有自由,有较强的职业认同感,把工作成果与自己的努力相连接;追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式,追求能施展个人才华的环境
安全/稳定型	追求长期的职业稳定和工作的保障性;在行为上,倾向于根据组织对他们提出的要求行事,对组织具有较强的依赖性;个人职业生涯的开发与发展受到限制
创业型	有强烈的创造需求和欲望;意志坚定,喜欢建立或创造属于自己的东西,并愿意为之冒险



微课
职业锚理论

续表

职业锚类型	特 点
服务型	把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值;在选择职业和工作时,把能否实现该价值作为首要标准
挑战型	喜欢挑战具有较高难度的任务,希望能战胜强硬的对手,克服无法克服的困难和障碍等;参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难
生活型	试图在工作和生活之间寻找平衡,认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要,为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等

需要指出的是,大多数人的第一份职业往往不是终生职业。一个人的职业锚要经过若干年的工作实践后才能被发现。施恩认为,人们开始寻找职业锚的平均年龄是 35 岁,找到职业锚的平均年龄是 40 岁。职业锚确定后,长期稳定的职业定位便会产生,事业发展的方向也逐步明朗。

表 1-4 提供了不同类型的人的职业倾向。

表 1-4 职业倾向类型

类 型	特 征	适合的职业
变化型	在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快,喜欢有变化的和多样化的工作,善于转移注意力	记者、推销员、演员
重复型	适合连续从事同样的工作,按固定的计划或进度办事,喜欢重复的、有规律的、有标准的工种	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员
服从型	愿意配合别人或按别人的指示办事,而不愿意自己独立做出决策,担负责任	办公室职员、秘书、翻译
独立型	喜欢计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定,在独立负责的工作情境中感到愉快	管理人员、律师、警察、侦查员
协作型	在与人协同工作时感到愉快,善于引导别人,并想得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点,对别人的反应有较强的判断力,并善于影响别人的态度和观点	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制、沉着应付,发生意外和差错时不慌不忙、出色地完成任务	驾驶员、飞行员、公安员、消防员、救生员
自我表现型	喜欢表现自己的爱好和个性,根据自己的感情做出选择,通过自己的工作来表现自己的思想	演员、诗人、音乐家、画家
严谨型	注重工作中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作,尽可能做得完美,倾向于严格、努力地工作,以看到自己出色完成工作的效果	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员



拓展阅读 >>>

为了帮助你确定自己的职业锚,可以找几张空白纸写下你对以下几个问题的答案:

(1) 你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣(如果有)?为什么对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(2) 你在大学时期主要对哪些领域感兴趣?为什么对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(3) 你毕业之后所从事的第一份工作是什么?你期望从这份工作中得到些什么?

(4) 当你开始自己的职业生涯的时候,你的抱负或长期目标是什么?这种抱负或长期目标是否发生过变化?如果有,那是在什么时候、由于什么原因而变化的?

(5) 你第一次换工作或换公司的情况是怎样的?你期望下一个工作能带给你什么?

(6) 你后来换工作的情况是怎样的?你怎样做出变动决定的?你所追求的是什么?

(7) 当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到愉快的是什么时候?你认为当时是什么让你觉得愉快?

(8) 当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候?这些时候的什么事情最让你感到不愉快?

现在请你仔细检查自己的所有答案,并认真阅读关于五种职业锚(技术或技能型、管理型、创造型、自主与独立型、安全或稳定型)的描述。

根据每个问题,分别将每一种职业锚赋予1~5的某一分数(其中,5代表重要性最高,1代表重要性最低),然后将每种职业锚获得的分数加总,得分最高的就是最适合自己的职业锚。

三、职业发展阶段理论

职业发展阶段理论是职业生涯规划的重要内容,国内外学者在这方面都有过细致深入的研究。

1. 国外学者的观点

(1) 金兹伯格的职业选择三阶段理论。美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Ell Ginzberg)认为,职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、成年期职业选择的想法和行动的差异,将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

① 幻想期。幻想期指11岁之前的儿童时期。在这一阶段,儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇,对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点是:许多想法感情色彩浓厚,主要根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,处于幻想状态。

② 尝试期。尝试期指11~17岁由少年向青年过渡的时期。在这一阶段,个体的心理和生理均迅速成长变化,开始有独立的意识和价值观念,知识和能力也显著提高,并开始对



微课

国外职业发展
阶段理论

社会生产与生活的经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且客观地审视自身的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。十一二岁是兴趣阶段,个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣;十三四岁是能力阶段,个体开始认识到个人的能力与职业的关系;十五六岁是价值阶段,个体开始认识到职业的社会价值性,注意到在选择职业时要兼顾个人与社会的需要;十七岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

③ 现实期。现实期指 17 岁以后的青年和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、能力及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色,力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:

- a. 探索阶段。个人根据尝试期的结果,进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会。
- b. 具体化阶段。根据探索阶段的经历,个人在具体化阶段做进一步的选择,此时职业目标已经基本确定,并开始为之努力。
- c. 专业化阶段。在专业化阶段,个体根据自我选择的目标,开始做详细而具体的准备。

(2) 舒伯的生涯发展阶段理论。美国著名职业生涯规划大师舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,经过长期研究,系统地提出了有关职业生涯发展的理论。1953 年,他根据自己的相关理论成果,将职业生涯发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段(见图 1-2),具体内容如下:

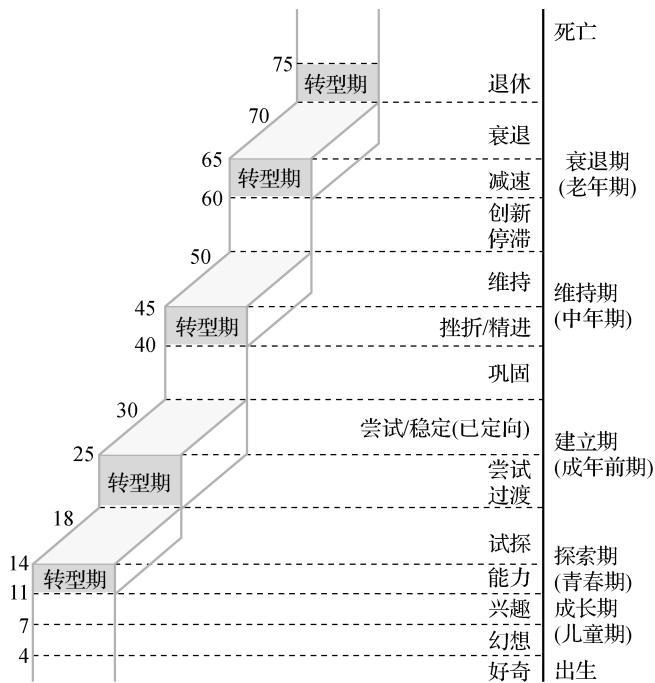


图 1-2 五大职业发展阶段

① 成长期(0~14岁)。此阶段属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到产生兴趣,再到有意识地培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为三个时期:

- a. 幻想期(7岁以前),个体把“需要”作为主要考虑因素,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想,并进行角色模仿。
- b. 兴趣期(8~11岁),个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业,开始做职业选择。
- c. 能力期(12~14岁),个体开始以“能力”为主要因素来思考职业问题,开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符,并有意识地进行能力培养。

② 探索期(15~25岁)。此阶段属于学习打基础阶段。个体将通过参加学校活动、兼职等进行职业探索,试图了解自我和职业,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,进而完成择业及初步就业。此阶段又可分为以下三个时期:

- a. 试探期(15~18岁),个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择。
- b. 过渡期(19~21岁),个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择。
- c. 尝试期(22~25岁),个体选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行验证。

③ 建立期(26~45岁)。此阶段属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后,不适合者会谋求变迁或重新选择,个体已经找到了属于自己的职业“位置”,并谋求长期发展。此阶段又可分为三个时期:

- a. 尝试/稳定期(26~30岁),个体对初步选定的职业和目标进行反思,如有问题则重新选择职业,并逐渐趋于稳定。
- b. 巩固期(31~40岁),个体确定属于自己的职业目标,并努力去实现。
- c. 挫折/精进期(41~45岁),在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近,在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,处于一个转折期。

④ 维持期(46~65岁)。此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有职位,维持已取得的成就和社会地位。这一时期大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上,工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降,尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说,选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值。

⑤ 衰退期(66岁至退休)。此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退,并将逐步结束职业生涯。在这一阶段,个体要学会接受权利和责任的减少,学会接受一种新的角色,以适应退休后的生活。

(3) 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论。金兹伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求和态度的角度来研究职业发展过程和职业生涯阶段的。格林豪斯(Greenhouse)则主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究,并以此为依据将职业生涯发展划分为五个阶段。

① 职业准备阶段。典型年龄段为 0~18 岁。个体在职业准备阶段的主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

② 进入组织阶段。典型年龄段为 18~25 岁。个体进入组织阶段的主要任务是以应聘者的身份出现在就业市场上,在获取充足信息的基础上,尽量选择一种适合自己、各方面都较为满意的职业。

③ 职业生涯初期。典型年龄段为 25~40 岁。个体在这一时期的主要任务是学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

④ 职业生涯中期。典型年龄段为 40~55 岁。个体在这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程,重新确认或修改职业目标,做出成年中期的合理选择,在工作中继续保持较强的工作能力。

⑤ 职业生涯后期。典型年龄段为 55 岁直至退休。这一时期的主要任务是继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

(4) 利文森的成年人职业发展阶段理论。利文森(Levinson)是美国研究职业生涯的著名学者,其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段(见表 1-5),即拔根期(16~22 岁)、成年期(23~29 岁)、过渡期(30~32 岁)、安定期(33~39 岁)、潜伏的中年危机期(40~43 岁)和成熟期(44~59 岁)。

表 1-5 利文森职业生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22 岁	拔根期	多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我独立
23~29 岁	成年期	寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系
30~32 岁	过渡期	进展不易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展
33~39 岁	安定期	有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就
40~43 岁	潜伏的中年危机期	对大部分人来说,工作变动性降低,意识到年轻时的抱负很多没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多
44~59 岁	成熟期	当对生涯中的重大问题感到满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,抱负还有,但水平不及中年时高

2. 我国学者的观点

(1) 孔子对职业生涯阶段的划分。我国学者很早就对人生的基本阶段做了划分。孔子根据其亲身经历,将人生 10 年作为一个阶段。孔子说:“三十而立,四十而不惑,五十而知天命。”(《论语·为政》)其基本含义是:三十岁确立人生目标,四十岁就不会困惑了,五十岁就会知道哪些事可以做,哪些事不能做,较客观地了解自己。孔子的观点对以后的学者研究职业生涯管理和人们实践职业生涯具有较强的借鉴作用。

(2) 廖泉文的人生发展阶段的“三三三”理论。厦门大学的廖泉文教授在职业发展阶段方面提出了一个较为独特的理论,即人生发展阶段的“三三三”理论。三大阶段的边界是具有弹性的,因为它要受到教育程度、工作行业、职位高度、身体状况、个人特质和成就欲望等诸多因素的影响。与美国几位著名学者的职业生涯阶段划分的方法相比,“三三三”理论划分方法更加具有个性化(因人不同)、弹性化(因教育背景不同)、开放化(因工作性质不同),更加符合当前迅速发展的人性特质对职业生涯发展影响的现实。“三三三”理论将人的职业生涯划分为三大阶段(见表 1-6):输入阶段、输出阶段和淡出阶段。输入阶段是指从出生到就业前,输出阶段是指从就业到退休,淡出阶段是指退休前后。每一个阶段又分为三个子阶段:适应阶段、创新阶段和再适应阶段,其中,输出阶段的三个子阶段见表 1-7。

表 1-6 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论

阶 段	输入阶段 (从出生到就业前)	输出阶段 (从就业到退休)	淡出阶段 (退休前后)
主要任务	输入信息、知识、经验、技能,为就业做重要准备;认识环境和社会,锻炼自己的各种能力	输出自己的智慧、服务、知识、才干;进行知识的再输入、经验的再积累、能力的再锻造	精力渐衰,但阅历渐丰、经验渐多,逐步退出职业,适应角色的转换

表 1-7 输出阶段的三个子阶段

输出阶段	个人的工作状态	职业环境
适应阶段	订立三个契约: 对待领导:我要服从你的领导 对待同事:我要与你协同工作 对待自己:我要使自己表现出色	适应工作硬软环境,个人与环境,个人与同事相互接受,进入职业角色
创新阶段	独立承担工作任务 独立做出创造性贡献	得到领导和群众认可,进入事业辉煌时期
再适应阶段	工作出色获得晋升 发展空间小而原地踏步 自身骄傲或因工作差错受到批评	个体要调整心态,适应变化了的环境;此时属于职业状态分化时期,领导和同事看法不一

(3) 罗双平的职业生涯阶段理论。我国从事职业生涯规划研究的学者罗双平认为:在职业生涯阶段划分上,应以年龄为依据,每 10 年作为一个阶段,科学地将职业生涯划分为不同的阶段,明确每个阶段的特征和任务,对更好地从事自己的职业,实现确立的人生目标非常重要。

以上有关职业生涯阶段的划分方法各有特点,对于不同的人有不同的作用。因为每个人的学历、经历和背景各不相同。有的是高中毕业,有的是本科毕业,有的是研究生毕业,学历不同,参加工作的时间就不同。参加工作的时间不同,职业生涯阶段的划分也就不同。即使是同等学力、同年毕业,每个人的发展速度也不一样。所以,职业生涯阶段的划分,宜粗不宜细。以上对职业生涯进行阶段划分,只是提供一个粗线条的轮廓,每个人可以根据自己的具体情况,划分自己的职业生涯阶段。

思考题

1. 什么是职业规划?
2. 什么是职业锚理论?
3. 大学生进行职业生涯规划的意义有哪些?
4. 简述职业选择理论。
5. 简述职业发展阶段理论。

实训练习

我的家族职业树



(1) 我的家族中最多人从事的职业是_____

我想要从事这种职业吗? 为什么?

(2) 爸爸如何形容他的职业? 爸爸平时会提到哪些职业? 他是怎么说的?

爸爸的想法对我的影响是_____

(3) 妈妈如何形容她的职业? 妈妈平时会提到哪些职业? 她是怎么说的?

妈妈的想法对我的影响是_____

(4) 家族中还有谁对职业的看法对我影响深刻？他们怎么说？

(5) 家族成员中对别人的职业感到满意或羡慕的原因是什么？例如：“表姐在医院当医生，不但收入高，而且社会地位也高。”

家族成员羡慕的职业是_____

我对他们的想法觉得_____

(6) 我觉得家人对我未来选择职业的影响是_____

(7) 家人对职业的评价往往表现了他们的好恶，如“千万别当艺术家，可能连三餐都吃不饱”“当医生好，不但收入高，而且社会地位也高”等。

我的家人最常提到的有关职业是_____

对我的影响是_____

(8) 我绝不考虑的职业有_____

(9) 我想考虑的职业有_____

(10) 选择职业时，我重视的条件是_____

(11) 家人对我未来的职业期望是_____