



新世纪高职高专
基础类课程规划教材

新世纪

大学生职业生涯与发展规划

新世纪高职高专教材编审委员会组编
主编 韦士保 万明



大连理工大学出版社

丁
知
PDG



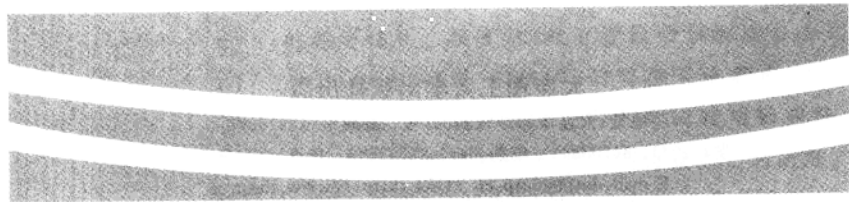
新世纪高职高专基础类课程规划教材

新世纪

大学生职业生涯与发展规划

新世纪高职高专教材编审委员会组编

主 编 韦士保 万 明 副主编 林 琴 包海江 沈 鸿 王 晨



DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA YU FAZHAN GUIHUA

大连理工大学出版社

DALIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯与发展规划/韦士保,万明主编. —大连:大连理工大学出版社,2008.9

新世纪高职高专基础类课程规划教材

ISBN 978-7-5611-4424-4

I. 大… II. ①韦…②万… III. 大学生—职业选择—高等学校;技术学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 129146 号

大连理工大学出版社出版

地址:大连市软件园路 80 号 邮政编码:116023

发行:0411-84708842 邮购:0411-84703636 传真:0411-84701466

E-mail:dutp@dutp.cn URL:http://www.dutp.cn

大连北方博信印刷包装有限公司 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸:185mm×260mm 印张:8.25 字数:177千字
2008年9月第1版 2008年9月第1次印刷

责任编辑:吴媛媛

责任校对:高东东

封面设计:张莹

ISBN 978-7-5611-4424-4

定 价:18.00 元

总 序

我们已经进入了一个新的充满机遇与挑战的时代,我们已经跨入了21世纪的门槛。

20世纪与21世纪之交的中国,高等教育体制正经历着一场缓慢而深刻的革命,我们正在对传统的普通高等教育的培养目标与社会发展的现实需要不相适应的现状作历史性的反思与变革的尝试。

20世纪最后的几年里,高等职业教育的迅速崛起,是影响高等教育体制变革的一件大事。在短短的几年时间里,普通中专教育、普通高专教育全面转轨,以高等职业教育为主导的各种形式的培养应用型人才培养的教育发展到与普通高等教育等量齐观的地步,其来势之迅猛,发人深思。

无论是正在缓慢变革着的普通高等教育,还是迅速推进着的培养应用型人才的高职教育,都向我们提出了一个同样的严肃问题:中国的高等教育为谁服务,是为教育发展自身,还是为包括教育在内的大千社会?答案肯定而且惟一,那就是教育也置身于其中的现实社会。

由此又引发出高等教育的目的问题。既然教育必须服务于社会,它就必须按照不同领域的社会需要来完成自己的教育过程。换言之,教育资源必须按照社会划分的各个专业(行业)领域(岗位群)的需要实施配置,这就是我们长期以来明乎其理而疏于力行的学以致用问题,这就是我们长期以来未能给予足够关注的教育目的问题。

如所周知,整个社会由其发展所需要的不同部门构成,包括公共管理部门如国家机构、基础建设部门如教育研究机构和各种实业部门如工业部门、商业部门等等。每一个部门又可作更为具体的划分,直至同它所需要的各种专门人才相对应。教育如果不能按照实际需要完成各种专门人才培养的目标,就不能很好地完成社会分工所赋予它的使命,而教育作为社会分工的一种独立存在就应受到质疑(在市场经济条件下尤其如此)。可以断言,按照社会的各种不同需要培养各种直接有用人才,是教育体制变革的终极目的。

随着教育体制变革的进一步深入,高等院校的设置是否会同社会对人才类型的不同需要一一对应,我们姑且不论。但高等教育走应用型人才培养的道路和走研究型(也是一种特殊应用)人才培养的道路,学生们根据自己的偏好各取所需,始终是一个理性运行的社会状态下高等教育正常发展的途径。

高等职业教育的崛起,既是高等教育体制变革的结果,也是高等教育体制变革的一个阶段性表征。它的进一步发展,必将极大地推进中国教育体制变革的进程。作为一种应用型人才培养的教育,它从专科层次起步,进而应用本科教育、应用硕士教育、应用博士教育……当应用型人才培养的渠道贯通之时,也许就是我们迎接中国教育体制变革的成功之日。从这一意义上说,高等职业教育的崛起,正是在为必然会取得最后成功的教育体制变革奠基。

高等职业教育还刚刚开始自己发展道路的探索过程,它要全面达到应用型人才培养的正常理性发展状态,直至可以和现存的(同时也正处在变革分化过程中的)研究型人才培养的教育并驾齐驱,还需要假以时日,还需要政府教育主管部门的大力推进,需要人才需求市场的进一步完善发育,尤其需要高职教学单位及其直接相关部门肯于做长期的坚忍不拔的努力。新世纪高职高专教材编审委员会就是由全国100余所高职高专院校和出版单位组成的旨在以推动高职高专教材建设来推进高等职业教育这一变革过程的联盟共同体。

在宏观层面上,这个联盟始终会以推动高职高专教材的特色建设为己任,始终会从高职高专教学单位实际教学需要出发,以其对高职教育发展的前瞻性的总体把握,以其纵览全国高职高专教材市场需求的广阔视野,以其创新的理念与创新的运作模式,通过不断深化的教材建设过程,总结高职高专教学成果,探索高职高专教材建设规律。

在微观层面上,我们将充分依托众多高职高专院校联盟的互补优势和丰裕的人才资源优势,从每一个专业领域、每一种教材入手,突破传统的片面追求理论体系严整性的意识限制,努力凸现高职教育职业能力培养的本质特征,在不断构建特色教材建设体系的过程中,逐步形成自己的品牌优势。

新世纪高职高专教材编审委员会在推进高职高专教材建设事业的过程中,始终得到了各级教育主管部门以及各相关院校相关部门的热忱支持和积极参与,对此我们谨致深深谢意,也希望一切关注、参与高职教育发展的同道朋友,在共同推动高职教育发展、进而推动高等教育体制变革的进程中,和我们携手并肩,共同担负起这一具有开拓性挑战意义的历史重任。

新世纪高职高专教材编审委员会

2001年8月18日

前 言

《大学生职业生涯与发展规划》是新世纪高职高专教材编审委员会组编的基础类课程规划教材之一。

为了认真贯彻十七大精神,积极落实《国务院办公厅关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》和《教育部、人事部、劳动保障部关于积极做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》的精神,进一步提升高校就业指导服务水平,提高广大毕业生的就业能力,根据《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》[教高厅(2007)7号]要求,我主笔编写了《大学生职业生涯与发展规划》,主要针对大专类尤其是高职高专类学生所编写,旨在使大学生认识职业生涯规划的意义,帮助他们认识自己,分析自身因素和环境因素,从而制定适合自己的职业生涯与发展规划。

本教材内容共分七章:第一章绪论;第二章职业生涯与发展规划概述;第三章影响职业生涯与发展规划的因素;第四章职业生涯与发展规划成功实现的关键因素;第五章职业发展决策与自我完善;第六章职业生涯规划原理;第七章未来职业发展。前两章简单介绍了职业生涯与发展规划的相关概念以及制定它的意义和目的,第三章详细介绍了如何分析影响职业生涯与发展规划的因素,第四章重点讲解了实现职业生涯规划需要如何踏实的行动,第五、六章介绍了职业生涯规划的一些决策模式和原理,第七章简单介绍一下未来职业发展趋势预测。

本教材重点强调了大学生如何认识自己,分析自身和环境,并根据分析结果制定适合自己的行动计划,书中设计了一些实践练习和思考练习,使学生在实践和操作中切实体会到制定职业生涯与发展规划的方法和意义,避免以往只讲解理论和原理,而没有具体操作练习和指导的缺陷。



本书由韦士保、万明任主编，林琴、包海江、沈鸿、王晨任副主编。本教材在编写过程中也参考和引用了一部分国内外相关的教材和资料的观点，在此谨向有关作者表示衷心的感谢！

尽管我们在教材的特色方面做了很多的努力，但由于编者水平有限，教材中难免存在一些疏漏和不妥之处，恳请广大师生在使用本教材时给予指正。

所有意见、建议请寄往：gzjckfb@163.com

欢迎访问我们的网站：<http://www.dutpgz.cn>

联系电话：0411-84706104 84707492

编者

2008年9月

目 录

第一章 绪论	1
第二章 职业生涯与发展规划概述	4
第一节 职业生涯规划的概念	4
第二节 职业生涯规划的目的和意义	6
第三章 影响职业生涯与发展规划的因素	8
第一节 了解自我	8
第二节 认识职业	31
第三节 认识环境	43
第四章 职业生涯与发展规划成功实现的关键因素	47
第一节 指引自我发展的灯塔——目标	47
第二节 达到成功彼岸的航船——行动	57
第三节 树立个人品牌的不竭动力——学习	67
第四节 品牌之船的罗盘——态度	74
第五节 不断涌现的暗流——习惯	81
第六节 助你成功的加速器——关系网	84
第五章 职业发展决策与自我完善	94
第一节 综合因素分析	94
第三节 决策模型应用	98
第六章 职业生涯规划原理	103
第一节 特质因素论	103
第二节 心理动力论	104
第三节 生涯发展论	105
第四节 人格类型论	106
第五节 生涯决定论	108
第六节 超个人心理学	109
第七章 未来职业发展	111
第一节 世界未来职业发展趋势	111
第二节 21世纪中国急需的人才	119
参考文献	122

第一章

绪论

一、社会飞速发展和人才自由竞争带来的挑战和机遇

从农业革命到工业革命经历了数千年,这数千年间,由于劳动工具和劳动对象没有什么大的变化,所以社会行业(社会职业)也没有什么大的变化。而从工业革命到近代产业革命不过 200 多年历史,从近代的产业革命到信息革命也不过几十年的光阴,却给世界带来了根本性的变化。从劳动方式、劳动对象到劳动工具都发生了根本性的转变。第一产业和第二产业的相应职业大多淘汰、重组,第三产业和第四产业异军突起,几乎改变了我们的生活、消费方式。甚至第五产业都进入了我们的生活。社会的飞速发展,使得社会职业种类越来越多,职业结构的调整速度也越来越快。如果你用心观察会发现生产和服务的许多环节都能从生产、服务流程中独立出来,成为一些“环节产业”。比如生产啤酒,生产啤酒瓶的是一家企业,生产瓶盖的是一家企业,制作商标的也是一家企业,而酿酒、组装推销的又是一家企业,如此将生产过程划分为专业程序,就使得生产越来越规范化、标准化、职业化。职业的淘汰、重组、更新促进了社会经济的快速发展,也为我们大学生的就业和创业提供了前所未有的机遇。作为当代的大学生,我们应充分了解社会、经济、文化的进步与发展,把握机会,时刻准备,“该出手时就出手”。

随着改革开放向纵深方向的拓展,社会主义市场经济体制的不断完善,传统的就业模式已经淘汰。就业者和企业都要求按照自己的需求选择,因此,一些问题也越来越凸显出来,比如趋势性的行业发展太快,人才急缺;企业要求人才除了要具备专业知识外,还要有良好的沟通能力、管理能力、规划能力等;新兴产业人才缺口太大,旧的产业人才又相对过剩,人才供需不平衡,造成人才得不到充分的发展,而企业需求空置或者引入了一些不适合的人才,直接影响了社会经济的发展和国家的进步。另一方面大学专业设置跟不上社会发展,缺乏对趋势性行业或朝阳行业人才需求的估算,总是处于被动地位,社会对人才需求非常迫切了,才慌慌忙忙地设置专业,常常显得专业本身也不够成熟,而且很多大学

同时感应到社会急需时,都会开设同样的专业,有的甚至不顾及自己是否具备这种资质,结果一下子又造成“人才”泛滥,大学生相对过剩,而且“大学生”的能力参差不齐,毕业生在毕业之后和企业实际的要求总是有差距,再加之很多大学生在选择专业的时候带有盲目性,毕业之后又是本着“先就业再择业”的原则,抱着“能找份工作就先应付着”的心态择业,以至于现代大学生被很多人认为名不符实。不过从笔者对国内本科院校以及高职高专院校的了解来看,现代大学的学习风气的确大不如从前,很多大学生都难以静下心来学习、专心研究,在思想和行为上也常常疏于自律,网络上盛传的《当代大学生九宗罪》也不会是空穴来风。

说到这里,我们大学生应该警醒,应该有危机意识了,要清楚地认识到,社会飞速发展在带来机遇的同时,也对我们提出了更高的要求。尤其是我国加入WTO之后,国内的企业必须与国际接轨,在用人体制和用人要求上也必须接轨,我们不光是要和国内的同胞竞争,更主要的是还要和外国人比赛,可是你准备好了吗?

近代中国被列强侵略的屈辱历史,相信大家都不会忘记,在现今这个文明高度发展的和平时期,侵略不再体现为坚船利炮,武力逼迫;而是文化渗透、精神殖民、企业侵略。我们的文化输出如何?我们的价值观念在国际上得到多少认可?我们的企业有多少走出国门?就连快餐都是肯德基、麦当劳、必胜客之类的,难道我们还不应该反思吗?梁公启超之《少年中国说》何其激励人心!我们大学生应该勇敢面对国内外的各种挑战,把握机遇。挑战就是我们应当具备的应对能力、把握能力和掌控能力。只要有眼光、有才识、有胆量,肯实干,机遇就在你面前,而挑战将成为你事业成功过程中的点点滴滴的经验。

二、自我实现和企业需求的最佳匹配策略

根据人本主义心理学大师马斯洛的需求层次论,每个人都有五个层次的需要:生理的需要、安全的需要、社交或情感的需要、尊重的需要、自我实现的需要。随着社会经济的发展与人们生活水平的提高,人们越来越注重高层次需要的满足,如归属感、尊重感、自我成就感等。以前很多人工作就是为了赚钱,结果发现,虽然赚了很多钱却依然感到沮丧,原因多半是觉得自己没有成就任何有价值的事情。以钱来衡量一切,即使赚再多的钱,也无法得到自我满足,因为没有自我实现的充实与幸福。自我实现是需求层次论中的最高需求层次,我们可以简单地把它表述为“做自己想做人”与“做自己想做的事”。“做自己想做人”是对“自我意象”的确认,对“我的榜样”的模仿,对自我发展的认知。“做自己想做的事”是对事业的探索与追求,具体化之后便是现实的职业。自我实现便是把这两者统一在自己身上,并且付诸行动。

自我实现的方法有多种,不管是自己创业还是为人打工都涉及到用人的问题。我国的企业曾经盲目地高消费人才,可以用本科生的地方用了研究生,可以用大专生的地方用了本科生,造成不必要的人才浪费。其实每个人都有其闪光的地方,正如古人所言“尺有所短,寸有所长”,用其所长,避其所短,调动和发挥每一个人的积极性,并不断为每个人创造更富挑战的机会,促其发展,企业才能发展。现代企业越来越重视到这一点了,他们在对人才的使用上,不再盲目地追求所谓高学历,按照“人尽其才,物尽其用”的原则。而且把员工的特长、兴趣和人生愿景作为人才管理的参照因素,注重调动员工的积极性、加强

对员工的培训。许多大企业已经开始利用员工的职业生涯与发展规划来协调这种关系,力图使企业和员工和谐发展,共同进步。

另一方面大多数企业对人才的期望也越来越高,他们希望能用复合型的人才。特别是对高级应用型人才的需求更讲究“适用”、“效率”和“效益”,要求应职人员职业能力强,上岗快,也就是我们通常所说的“招之即来,来之能战,战则能胜”的人才,这样企业既能节约人才试用和培训成本,又能快捷合理地给人才分配任务。同时企业还希望应职人员要有本行业及相关行业的工作经验,最好有相应的学历、经验和资格证书。因此,有很多人选择通过考取各种证书来提升自身的综合素质。专家分析,那些疯狂考取各种资格认证的人,不见得能胜任职位,只有那些有着丰富工作经验同时拥有证书的复合型人才,才是企业所喜欢的“猎物”。专家进一步强调,证书不代表能力。例如一些基础职位的金融分析师,年薪一般在10万元左右,但假如是持有证书的复合型人才,那么其收入年薪一般在30~40万元。因此,职业人员一定要注重行业经验的积累。不过我们都清楚,不是谁都一开始就有工作经验的,这就要求我们同学平时要多参加社会实践,用心体会,积累经验,可以为将来的工作“绸缪”在前。

国家政府对于大学生就业和企业用人也是非常关注的,国家制定的《大学生就业政策》,给出了现阶段我国的就业指导方针,以指导大学生就业,期望能实现人一职的合理搭配。我国现阶段的就业指导方针是“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”。

所谓劳动者自主择业就是使劳动者进入劳动力市场,通过各种渠道选择适合自己的职业。这样不仅有利于社会经济的发展,减轻政府安排工作的压力,而且还充分尊重了劳动者的主观意愿,最大限度地发挥劳动者的聪明才智。

所谓市场调节就业是指以劳动力市场为中介,实现用人单位和劳动者的双向选择,达到双赢的满意度。我国进行社会主义市场经济体制的建设,也意识到市场的供需平衡是最佳的资源配置策略,对于人力资源的优化配置,更是如此。企业按照自己的标准去选择劳动者,劳动者按照自己的意愿去选择企业,双向自主,两相情愿,各得其所。

所谓政府促进就业就是政府制定相应的就业政策,引导和调节劳动力供求,健全劳动力市场体系,提供就业服务和完善的社会保障,务必“人尽其才”,避免人才资源的浪费,促进社会发展。

国家的就业指导方针是为了保障人才就业,促进人才合理流通,人尽其才,物尽其用,保证企业用人需求和人才自愿服务的统一。不过每一家企业都有其需要的人才标准,我们大学生要主动去了解自己理想职业的人才特质,以及理想企业的用人标准,把这些个人特质和人才标准规划到自己的大学生活中,使自己具备这种特质、达到这种标准,甚至有过之而无不及。那么我们就会脱颖而出,占有绝对的竞争优势。那么如何实现呢?这就是本书要讲述的重点:如何制定职业生涯规划,以及如何实现职业生涯规划。

第二章

职业生涯与发展规划概述



第一章提出了解决企业用人需求和人才自愿服务的统一方法是制定个人的职业生涯与发展规划。本章将讲解与职业生涯规划相关的概念,制定职业生涯规划的目的和意义,最后简单介绍一下制定职业生涯规划的简略过程。

第一节 职业生涯规划的概念

一、职业生涯规划的历史

我们对于从事某种行业的人都会有一个直观的印象,比如做警察的,做教师的,做医生的,都有他们特有的行为习惯,甚至在性格上也会有其明显的特征。比如一个成功的业务员,其性格通常是比较外向,善于沟通和交往;一个做基础理论研究的科学家,通常并不喜欢多讲话,而是更喜欢沉思。当然这只是说一个直观的感觉,事实也不尽然。我们还没有区分这些从业人员的特征到底是职业的要求还是个人的特质抑或是职业标准化要求之后形成的习惯。不过可以肯定的是某些职业适合一些特定性格的人群,而另外一些职业适合另外一些性格的人群。古人很早就认识到这个问题了,所以很早古人就对人和职业进行了分类。

中国古代的圣人孔子就对人的个性做了分类,他把人分为“上智”和“下愚”两类,并与社会的各个阶层匹配。他还进一步提出了“狂者”、“狷者”、“中行”的三分法,并用它对自己的72位贤能弟子做了分类,并且据此预测弟子们的职业和人生发展。中国古代一直把职业分为官及士农工商两个层次、五个类别,并与一定的德才匹配,制定“士”与“官”的选拔标准。

在古希腊的时候,柏拉图较早地提出了“理智型”、“意志型”、“情绪型”的个性三分法,并将这三种性格类型与社会地位及社会职业进行匹配。柏拉图认为统治者和哲学家属于

“理智型”的,高居于民众之上;战士和公职人员属于“意志型”的,为国家服务;而平民属于“情感型”的,接受统治和管理。

不同的人适合不同的职业是古人早就认识了的。在经济高速发展的现代社会,了解自己是什么样的人,适合做什么样的职业更是一件非常必要的事情。

二、职业生涯规划的概念

(一)职业

职业是人类社会分工的结果,人类社会分工是随着社会生产力水平的提高变得越来越精细的。职业的分类和内部构成、外部关系也随之越来越丰富,对职业这个概念的界定角度、所涉及的内涵也越来越多、越来越丰富。

从词义学的角度来讲,“职业”中的“职”字,有“社会责任”、“天职”、“权利与义务”的含义,而“业”这个字,有以某些特殊的技能“从事某种业务”、“完成某种事业”的含义。我们直观地经验和理解,职业就是我们所从事的工作,这样理解起来既明确又简洁。既然从事一定的专门的工作,当然需要相应的技术和技能;另外付出了劳动,当然是要有收入的。收入的多少也反映了社会经济的发展水平,劳动当中相应的资源使用和调配的权利也成为一种社会地位的象征。所以准确地讲职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映,也是一个人的权利、义务、权力、职责,进而是一个人的社会地位的一般性表征。

(二)职业生涯

“生涯”意思是有生之际,即人的一生。一个人一生可能在一个固定的岗位上从事一个职业,也可能经历若干个岗位、若干个职业甚至若干个不同的行业。其实一个人一旦通过选择或选拔进入职业组织或特定的岗位,他的职业生涯就开始了。对于职业生涯,有的人认为是指个体在一个职业中拥有的持续地位。这个定义强调了个体在一个职业中稳定、持续的地位,排除了各种变动的情况;也有的人认为职业生涯是个体在一个组织中的流动。这个定义肯定了个体在职业生涯中的变动,如纵向的变动——晋升,横向的变动——轮岗、转岗。

不过这两个定义有两个盲点:

第一,员工并非终身呆在一个职业或组织中;

第二,员工的职业兴趣也并非一成不变。

这两种说法的问题在于他们都是站在职业组织的角度,而没有站在劳动者个体的角度来看待职业生涯规划问题。随着社会的发展,个体选择机会的增加,职业生涯规划更多地受到个人职业兴趣与职业动机的影响,因此,对职业生涯规划这个概念的定义也更趋向于个体主观上的把握。职业生涯的主体是人,是人在一生中所经历的职业模式,包括个体经历的职位、工作经验、权利、任务,还有个体价值、需要、性向和情感。

(三)职业生涯规划

简单来说,职业生涯规划是指根据自己的个人条件,包括兴趣、能力、特长、性向,以及外在的社会环境和职业环境,做一个综合全面的分析,在此基础上对自己的职业生涯做一

个预期设计,并为职业生涯的预期设计制定详细可行的实施步骤和方法。换句话说,就是个人对自己的成长背景、目前的资源以及未来可能的行进路径等,都有了相当程度的认知后,按照时间的先后顺序以及对个人的重要程度,为自己人生愿景的实现所做的妥善安排。事实上每一个抉择都有其利弊得失;不同的生涯决定当然会导致个人未来职业发展路径的不同。另外在生命的整个过程中,因为年龄及成长的阶段不同,人们所扮演的角色及担负的任务也不同。因此,在拟定生涯计划时,必须审慎而周延地考虑每个阶段的状况和需求,并尽可能使所定的计划有足够的弹性。

你是否开始思考自己未来的生涯计划了呢?未来你是要继续升学、直接就业还是要先就业一段时间后再升学呢?或者还有其他的途径?如果要升学,是要读本科,还是要工作两年之后直接去考研?如果要就业,是要从事本行业,还是要从事相关工作或者改行?这一切的问题都是值得你思考的。这些都是我们制定职业生涯与发展规划时要考虑清楚的。

第二节 职业生涯规划的目的和意义

一、职业生涯规划的目的

职业生涯规划的目的是依据个体的客观条件把主观的目标转化成详细的计划和实施步骤,把个体主观的需求转化成内在的动机,把个体的特质与职业的要求相关联,为将来的就业做好充分的知识储备、技能训练和经验积累,以期达到个体主观愿景的实现。职业生涯规划的实施过程是一个自我管理、自我提高、自我完善和自我激励的过程。作为大学生应当通过制定个人的职业生涯规划,树立正确的人生观、价值观和就业观,在大学生活中应当努力学习,刻苦钻研,拥有积极的心态和乐观的情怀,为自己的职业规划目标即我们通常所谓的志向而奋斗。

二、职业生涯规划的意义

职业生涯规划的意义主要体现在以下几个方面:

(一)教育功能

- (1)有利于学生了解自己,正确评价自己,促进学生的身心和谐。
- (2)有利于学生树立人生目标、确立实施步骤,提升学生的综合素养。
- (3)有利于学生就业与择业,实现职业理想。
- (4)有利于学生充分发挥自己的才能,增强职业决策能力,促进个人的职业成熟。

(二)经济功能

- (1)有利于企业节约人力资源的运作和维护成本。
- (2)有利于企业对人才的管理。
- (3)有利于企业的发展。

(三)社会功能

- (1)有利于社会稳定与和谐。

- (2)有利于充分调动社会人力资源。
- (3)有利于社会经济的发展与和谐社会的建设。

三、如何做好职业生涯与发展规划

如何做好自己的职业生涯与发展规划呢?接下来我们就为大家介绍一下,大致分以下几个步骤:

(一)收集全面的信息

首先要收集的信息就是你自己的信息。你必须了解自己最适合做什么工作,最想做什么工作,能做什么工作。你必须分析自己的兴趣、能力、特长和需求,同时也得分析自己的局限和缺点。分析得出结论之后,你要考虑如何在职业发展过程中扬长避短,或者至少知道自己的弱势,及时通过学习来补充,使自己不断完善。

其次要了解职业信息。了解职业所处的社会环境和行业环境,同时也要了解企业的内部环境,包括企业文化,领导的素养等。只有对职业环境了解清楚了,才能和自己的兴趣、性格、优势进行匹配,只有对企业了解清楚了,才能把自己的发展与企业的发展完美地结合起来。

(二)探索各种可行性

当你对自己做了仔细的剖析并且收集到了职业的详细资讯以后,接下来就应该去评估眼前的这些信息,从有利的观点去探索你的工作领域,把你的技能与成就可以当作“产品”拿到“市场”上出售,这样做很重要。大厂商其实在开发新产品时,会投入大量资金做市场调查、竞争评估等。职业规划也应如此,有“市场”你就有竞争力。

(三)采取行动

一旦确信你的“产品”能获得成功,你就必须保持旺盛的精力和迅捷的行动力,因为只有在行动中,你才能检验自己的“产品”,才能完善自己的“产品”,才能不断修正自己行动的偏差。根据成功学公式:

明确的目标 + 详细的计划 + 立即的行动 + 不断反省修正 = 成功

那么也惟有采取行动,你才能成功。大多数人常常在此时懈怠、不思进取,因而无法强化自己原来的优势,原因在于他们没有注重自己的发展,把自己的进步视为次要的,而把企业和老板摆在了首位。要避免这种状况,就要不断地采取行动,保持成功。

第三章

影响职业生涯与发展规划的因素

前面我们介绍了职业生涯规划的相关概念以及制定职业生涯规划的目的和意义。本章我们将向大家介绍制定职业生涯规划中要考虑的主要因素,包括主观和客观的,以及这些因素的测评、考量方法。

第一节 了解自我

一. 什么是自我

自我在心理学、哲学、佛学上有很多说法,常常偏执于概括人的个体特征、抽象理念或精神追求。17世纪法国哲学家笛卡儿(Rene Descartes)曾在自己的著作中探讨所谓“cogito”,即自我的概念,但是并没有给出明确的解释。19世界末心理学分析大师弗洛伊德在探讨人格时提出了构成人格的三个主要部分,分别是“本我”(id)、“自我”(ego)、“超我”(superego)。针对这三个概念,弗洛伊德给出了这样的解释:本我可视为具有孩子般趋乐避苦、仅做原始历程思维的状态,而超我则是像修道士一般以良心、道德原则及理想中的自我为标准的状态;由于本我和超我是两种极端分歧的状态,又同时存在于人们的内心,自然会引发矛盾和冲突现象,于是自我便充当了协调两者的角色。自我会体察现实、理性思考,力求依据逻辑运作,使个体在兼顾身心需求和道德规范的同时,配合现实条件来适应环境。弗洛伊德的这种看法具有哲学性观点,且抽象层次高,与别人一般的自我概念差别很大。

人本主义者罗杰斯的“自我论”也是极负盛名的,他认为同样的情景两个人之所以表现会不一样,是因为两个人的“我”是不同的。“自我”涵盖一切具有“我”的特性、意义的一切知觉、价值判断及思维,当然也包括了对“我是个怎么样的人”与“我究竟有哪些能力”的了解。罗杰斯的理论可以这样理解:日常生活中的一切以“我”为中心或者和自己有关的

概念、事物,都可以认定是“自我”的一部分。比如“我要成为科学家”是“自我”期望的一种表达,“我很高兴”是“自我”情绪的表达,“我很强壮”是对“自我”体质的表达,所有以“我”所谓的表达都可以认定为是“自我”一部分的描述。

本书“自我”的含义很接近罗杰斯的说法,但是我们比较明确而简洁地表达为:“自我”就是指自己的真实状况。包括外在的和潜在的两部分,综合表现为个人的兴趣、能力、性格、气质等。

外在的自我包括:身体形态(体格、外貌、姿势等)、生理机制(新陈代谢水平、各器官系统效能、身体素质)、运动能力(速度、灵敏度、耐力、反应)、适应能力(应变能力)、感知能力(视觉、听觉、味觉、直觉),如图 3-1 所示。



图 3-1 外在的自我

潜在自我包括:品质(人生观、价值观)、经验(阅历、汲取经验的能力)、知识(知识结构、知识储备、知识拓展)、技能(技术能力、动手能力)、智能(智力程度、理解及把握问题的深度、反应速度)、才能(先天优势、创造力),如图 3-2 所示。

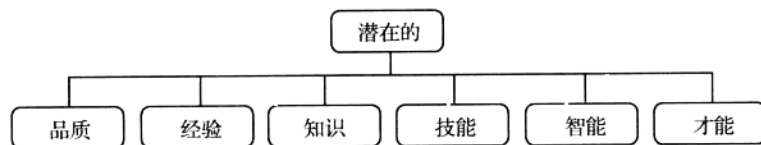


图 3-2 潜在的自我

二. 了解自我

古希腊阿波罗神殿的石柱上赫然刻着“认识你自己”五个大字,据说这是神谕。有一位好奇的人就去问神(代表神的祭司):“天下谁最聪明呢?”神回答说:“苏格拉底。”于是此人便把神谕带给了苏格拉底。苏格拉底听后,心里想:“我从来不认为自己比别人更聪明,更有知识,而神却说我是最聪明的人。如果我能找到比我更聪明的人,就可以证明神说错了。”苏格拉底先去访问了一位政治家,因为别人说这位政治家聪明,他也自认为是这样。经过一番交谈,苏格拉底觉得他并不聪明。接着苏格拉底又去访问了一位诗人,找出他写的诗的一些段落,问他是什么意思。诗人张口结舌,答不上来。苏格拉底感慨地说:“诗人并不是凭智慧去作诗,而是单凭天才和灵感。”之后苏格拉底又去访问了自以为无所不知的工匠,结果也是一无所获。经过这一系列的寻求,苏格拉底悟出来这样一个道理:“神说我最聪明,只是借我的名字来说明这样的意思:一个懂得自己智慧局限的人,就是最聪明的人。那些有知识的人往往认为自己无所不知,这样就掩盖了他们的无知。我知道自己知道的东西非常有限。”于是苏格拉底的名言“我知道我什么都不知道”就这样产生了。

我国圣贤先哲老子在《道德经》中说“知人者智,自知者明,胜人者有力,胜己者强”,意