

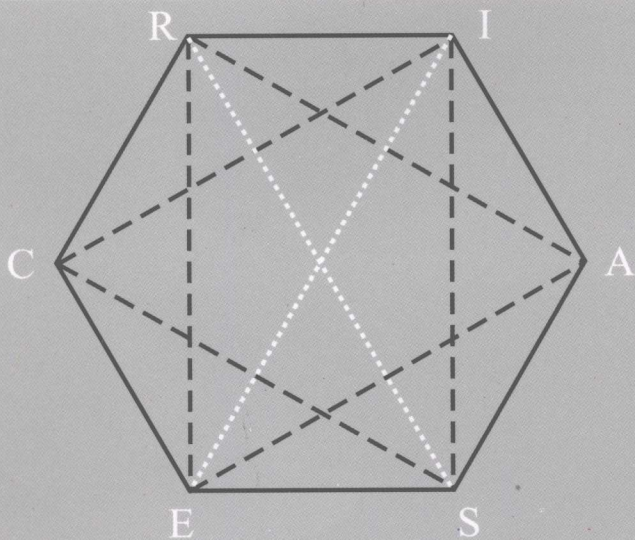
高职院校大学生

职业生涯规划

主 编 栾永斌 周瑜弘

副主编 张 晶 刘 霞

主 审 邢汝河 张 蔚



大连海事大学出版社

高职院校大学生职业生涯规划

主 编 栾永斌 周瑜弘
副主编 张 晶 刘 霞
主 审 邢汝河 张 蔚

大连海事大学出版社

© 栾永斌 周瑜弘 2008

图书在版编目(CIP)数据

高职院校大学生职业生涯规划 / 栾永斌, 周瑜弘主编. —大连: 大连海事大学出版社, 2008. 6

ISBN 978-7-5632-2186-8

I. 高… II. ①栾…②周… III. 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 093871 号

大连海事大学出版社出版

地址: 大连市凌海路 1 号 邮编: 116026 电话: 0411-84728394 传真: 0411-84727996

<http://www.dmupress.com> E-mail: cbs@dmupress.com

大连力佳印务有限公司印装 大连海事大学出版社发行

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 170 mm × 230 mm 印张: 19

字数: 359 千 印数: 1 ~ 3300 册

责任编辑: 贾 玫 封面设计: 王 艳

ISBN 978-7-5632-2186-8 定价: 26.00 元

前言

在今天这个竞争激烈的时代,物竞天择,适者生存,我们每个人要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地,就必须拥有自己的核心竞争力。要想拥有超强的核心竞争力,就必须设计好自己的职业生涯规划,做到心中有数,不打无准备之仗。

随着职业生涯规划的深入人心,越来越多的院校正在探讨如何更有效地向大学生提供职业生涯辅导,一些院校建立了职业生涯规划中心、职业生涯辅导咨询室以及专职与兼职相结合的辅导咨询队伍,开展职业生涯辅导讲座,甚至还开设了“大学生职业生涯规划”课程。大连职业技术学院于2003年开始,坚持从学生入学第一学期开设职业生涯辅导讲座、研讨及开展高职大学生职业生涯规划活动等。在实践过程中,我们深感需要一本适应高职院校大学生所用的职业生涯规划教材。正是基于适应时需的考虑,我们编写了本书。本书从高职院校学生职业生涯辅导出发,以高职学生个体为考察对象,以职业生涯发展进程为逻辑过程,向高职学生介绍职业生涯规划的基本观念、基本概念、基本理论和基本方法。

很显然,本书的直接读者是高职学生群体,高职学生朋友可以从本书中得到最具体的指导。我们的出发点在于对高职学生进行终生规划,把大学学习、职业寻找以至求职创业都纳入到生涯规划中去,使我们了解专业、了解自己、了解职业要求、了解就业形势。目的是引导高职学生确立人生目标、选择职业角色、寻求最佳发展途径,合理规划自己的职业生涯,增强自身全面素质。

《高职院校大学生职业生涯规划》是具有较强的针对性和实践性的应用型教材。本书对职业生涯管理的基础理论与方法进行了介绍,希望能够帮助我们高职学生建立职业生涯管理理念,并把理论与实践、量表测试与技巧、案例分析与讨论等内容相结合,使读者不仅能够学习和掌握职业生涯管理的理论知识,更重要的是借此培养我们高职学生所必备的职业生涯开发与管理技能,从而帮助学生从人生发展的层面上树立正确的职业理想和择业观念,让学生对个人职业生涯早做规划,做好设计。本书既可以作为高职学生职业生涯规划教材,又是适合职业生涯指导工作人员的参考用书。

本书作者均为大连职业技术学院教师,一部分是从事职业生涯发展研究的教师,一部分则是长期从事大学生职业生涯辅导的辅导员老师。全书由栾永斌与周瑜弘主编,由张晶与刘霞为副主编,由邢汝河、张蔚主审。各章执笔人分别为:栾永斌(第一章、第二章),潘丽(第三章),张晶(第四章、第五章),李录平

(第六章),刘霞(第七章、第八章),周瑜弘(第九章、第十一章),刘晓燕(第十章),韩冰(第十二章),郑春雨(第十三章、第十四章)。参加本书绘图、核校的有:王文越、高新、吴林林、王雪、庞学军、李明、王爽、龚春华、李小丽、张欣心等。

编写《高职院校大学生职业生涯规划》的工作,时间紧,任务重,但参加编写的同志虚心钻研,团结合作。有的同志因编章体系调整更改,第二稿修改时,几乎全章重写,毫无怨言,为了对读者负责,精益求精,令人钦佩。

本书参考了各方面的资料,有自编的,有改编的,也有引用书报杂志上的。但限于编写时间和水平,所选案例不一定理想和恰当,书中难免有错误和不足之处,敬请各位同行、专家、读者批评指正。

编 者

2008年5月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	(1)
第一节 职业生涯规划的国内外发展	(2)
第二节 职业生涯规划的含义与意义	(6)
第三节 职业生涯规划的原则与步骤	(10)
第四节 高职院校学生职业生涯规划	(14)
本章小结	(18)
思考题	(18)
操作训练	(18)
第二章 职业生涯规划理论	(20)
第一节 职业选择理论	(21)
第二节 职业生涯发展理论	(25)
第三节 职业锚理论	(30)
第四节 MBTI 性格类型理论	(33)
本章小结	(36)
思考题	(37)
操作训练	(37)
第三章 职业教育与生涯辅导	(39)
第一节 职业教育特点	(40)
第二节 高职院校学生特点	(45)
第三节 高职学生生涯辅导	(47)
本章小结	(51)
思考题	(51)
阅读案例	(51)
第四章 职业生涯规划的基础	(53)
第一节 兴趣与职业	(54)
第二节 气质与职业	(57)
第三节 性格与职业	(63)
第四节 能力与职业	(67)
第五节 价值观与职业	(70)
本章小结	(72)
思考题	(72)

操作训练	(72)
第五章 认识自我	(75)
第一节 认识自我的概念与意义	(77)
第二节 认识自我的内容	(79)
第三节 认识自我的步骤与方法	(85)
本章小结	(93)
思考题	(93)
操作训练	(94)
第六章 职业生涯机会评估	(97)
第一节 组织环境分析	(98)
第二节 行业环境分析	(100)
第三节 社会环境分析	(107)
第四节 职业机会 SWOT 分析	(112)
本章小结	(115)
思考题	(115)
阅读资料	(115)
第七章 职业认知	(117)
第一节 职业	(118)
第二节 专业	(122)
第三节 职业技能	(126)
第四节 树立正确的职业理想	(129)
第五节 高职院校学生职业生涯路线的选择	(135)
本章小结	(138)
思考题	(139)
操作训练	(139)
第八章 职业生涯目标的设定	(140)
第一节 职业生涯目标	(141)
第二节 职业生涯目标分解	(149)
第三节 高职院校学生职业生涯计划的制订	(155)
本章小结	(159)
思考题	(159)
阅读案例	(160)
第九章 职业生涯规划的反饋、修正与成功	(162)
第一节 职业生涯规划的反饋与评估	(164)
第二节 职业生涯规划的反饋与调整	(168)

第三节 职业生涯规划的成功	(174)
本章小结	(178)
思考题	(179)
阅读案例	(179)
第十章 实现职业生涯目标的策略	(183)
第一节 行动让职业目标实现	(184)
第二节 实现生涯目标的步骤	(187)
第三节 实现生涯目标的途径	(191)
本章小结	(198)
思考题	(198)
阅读案例	(198)
第十一章 个人职业生涯管理	(200)
第一节 个人职业生涯管理	(202)
第二节 个人职业生涯早期阶段的管理	(208)
第三节 个人职业生涯中期阶段的管理	(211)
第四节 个人职业生涯后期阶段的管理	(214)
本章小结	(216)
思考题	(216)
操作训练	(216)
第十二章 职业素质能力的培养	(219)
第一节 学会学习	(220)
第二节 素质能力的培养	(225)
本章小结	(238)
思考题	(238)
自我测试	(238)
第十三章 高职院校学生就业指导	(242)
第一节 培养适应社会的能力	(243)
第二节 提高就业能力	(249)
本章小结	(259)
思考题	(260)
阅读资料	(260)
第十四章 高职院校学生创业指导与实务	(261)
第一节 认知创业	(262)
第二节 高职学生创业准备	(266)
第三节 创业实务知识	(273)

本章小结	(280)
思考题	(281)
阅读资料	(281)
附录1 霍兰德职业索引	(283)
——与职业兴趣代码相应的职业对照表	
附录2 MBTI 十六种性格类型特征及适应工作	(288)
参考文献	(292)

第一章 职业生涯规划概述

立志是一件很重要的事情。工作随着志向走,成功随着工作来,这是一定的规律。立志、工作、成功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,这旅程的尽头就有个成功在等待着,来庆祝你的努力结果。

——巴斯德

生活赋予我们的一种巨大的和无限高贵的礼品,这就是青春,充满着力量,充满着期待、志愿,充满着求知和斗争的志向,充满着希望、信心的青春。

——奥斯特洛夫斯基

学习目标

1. 树立职业生涯规划观念。
2. 明了职业生涯规划的意义。
3. 掌握职业生涯规划步骤与方法。

引导案例

缺乏职业规划导致就业成功率低下

江苏省教育厅学生处林伟处长做客“扬子直播室”,对2008年江苏省高校就业形势进行了介绍说:“我省百分之六十的大学生没有职业规划概念,不知道自己的优势劣势是哪些,自己的能力有多强,自己的兴趣爱好是什么,自己的潜力是什么。更不知道自己适合干什么工作,造成了很多大学毕业生考虑不足,随便找个工作就去应聘,所以成功率很低,出现就业恐慌。”

说到找工作,不少大学生都觉得是“大四”才应该考虑的问题,其实这种想法是错误的。

林处长说,2008年江苏省的高校毕业生将达到42.7万人,人数相当多,如何能使自己“绝处逢生”,这就需要自己对未来提早规划。他建议大学生大学一年级就要了解自我,了解自己擅长什么;大学二年级要锁定兴趣爱好;大学三年级要提高自己的职业修养,锻炼自己的能力,为今后的职业生涯储备知识技能;大学四年级就要完成从学生到职业者的转换。现在很多大学生找工作要不就是靠自己的感觉,往往简历投了很多,一个回音也没有;或者是一味依赖父母,他在招聘会上就看见有不少家长是带孩子一起来找工作的,这样的学生没有哪家单位会录用的。

职业生涯规划,对大学生而言,就是在自己兴趣、爱好的前提下,在认真分析

个人性格特征的基础上,结合自己专业特长和知识结构,对将来从事工作所做的方向性的方案。成功的职业生涯规划需要正确的设计。一个人今天站在哪里并不重要,但是下一步迈向哪里却很重要。作为一名大学生,从现在开始,对自己的职业生涯规划进行设计和规划是非常必要的,这将直接影响到今后职业的成功,乃至人生的成功。

职业生涯规划学说起始于20世纪50年代,并于20世纪90年代中期从欧美国传入中国。作为西方人力资源管理理论的重要内容之一,职业生涯规划已经在各大企业引起了广泛的重视,并逐步被引入高等院校和高职教育中。

第一节 职业生涯规划的国内外发展

职业生涯规划作为一个专业是在美国诞生的,随后又被引进到其他各国,并在加拿大、瑞士、法国、新西兰、澳大利亚、德国等国家得到快速发展。如今,这些国家平均有超过72%工作人群直接受益于职业生涯规划。

越南战争之后的美国正处于大规模化生产时代,大工业及制造业的公司是主要的就业市场。工作主要分为两个等级“蓝领”和“白领”。职业生涯规划只是被限制为文凭及学位的选择,因为大多数人会在同一家公司工作一生。所以选择自己喜欢的专业及将自己的业余爱好变成工作,是当时职业生涯规划最主要的任务。1971年,职业生涯专家霍兰德出版了第一部“职业兴趣测验”的著作,并提出了“职业兴趣理论”,认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关,兴趣是人们活动的巨大动力,凡是具有职业兴趣的职业,都可以提高人们的积极性,促使人们积极地、愉快地从事该职业。

随着社会的不断发展进步,计算机的发明及美国宇航员登月的成功,美国社会由工业制造时代转变成了知识与服务的时代。如今知识及服务方面的公司占据了劳动力的大部分市场,职业市场划分从简单的蓝领、白领到目前的多样化且没有很明确的蓝领、白领界限,从“从一而终”到现今的“跳来跳去”,大多数人是与用人单位签订工作服务合约。人们意识到只是凭着个人爱好来选择“蓝领”及“白领”是远远不够的。要想在竞争激烈的职业市场中脱颖而出,就要了解自己的优势、兴趣爱好、职业市场的行情及未来发展状况,同时还要在众多的应聘者中“包装”自己,使自己可以“脱颖而出”。而职业生涯规划也从“我将要做什么”?变成“我将要怎么做”?“我下一个工作将要做什么”?及“当我做现在的工作时,我将为我的下一个工作做什么准备”?

因此,职业生涯规划也随着需求者的不断增加而越来越受重视。目前,在西方许多国家,学校在高中阶段为了帮助学生选择专业,就开设有职业生涯规划的课程。在一些大学、社会服务中心及私人咨询公司,都可以找到职业生涯规划

课程,而学员包括了16岁以上的所有年龄段。人们意识到,由于社会发展的加快,如果不经常“优化”自己,将有被淘汰的可能。20世纪80年代以后,职业生涯规划这个行业如“雨后春笋”般在西方国家成长了起来。

一、美国职业生涯开发概况

(一)职业生涯开发普及程度

据有关人员1990年和1991年对美国1000家总部设在美国的大型公司和95家美国政府机构问卷调查显示,有近70%的大型公司和政府机构曾经或已经建立起职业生涯开发系统,大部分组织机构在当时已建有不足1年或6年以上。在这些机构从事职业生涯开发工作的人员中,有1人专司此职的占21%;5人或5人以上者占10%。几乎所有的机构都将职业生涯开发功能置于人力资源部之下(《有组织的职业生涯开发》,托马斯·G·格特里奇 赞迪·B·莱博维茨)。

(二)职业生涯开发的主要方式

在美国行政机关、企业公司,开展职业生涯开发的主要方式有单位给予学费补偿、单位内部组织职业生涯开发培训和帮助员工制订开发计划、派遣员工参加社会上举办的专题研讨会、单位举办职业生涯开发公开研讨班、制定员工定向培养计划、岗位需求信息发布等。

(三)职业生涯开发的作用

调查显示,管理者们认为职业生涯开发系统对公司和政府机构的工作产生了积极的作用。其作用主要有以下几个方面:

- 第一,加强了员工的保持率;
- 第二,增强了员工的技能和士气;
- 第三,表明了组织对员工承担的义务;
- 第四,促进了人力资源的规划和选拔工作;
- 第五,进一步强化了战略优势。

(四)管理者对职业生涯开发评价

有89%高层管理者相信职业生涯开发拓宽了员工前程;80%经理认为职业生涯开发是员工发展的一个重要组成部分;80%经理同意或完全同意员工确实对职业生涯开发感兴趣;86%经理认为职业生涯开发非常必要;84%经理同意或完全同意职业生涯开发使员工更有效地利用人事系统;93%经理认为职业生涯开发使员工才能的发挥得以改善。

二、欧洲各国职业生涯开发概况

(一)职业生涯开发普及程度

据有关人员在 1991 年对欧洲各国 70 家大型企业调查情况显示,有近 80 % 的企业已建立职业生涯开发系统,其中的 25 % 已有 2 年或不足 2 年的历史,有 5 年或更长历史的占 50 % 之多。37 % 的公司有 5 人或 5 人以上全日制从事职业生涯开发工作,接近一半的公司只有 2 人或 2 人以下专职人员,19 % 的公司称没有职业生涯开发管理的全日制专职人员。

(二)职业生涯开发的主要目的

调查显示,这些公司开展职业生涯开发的主要目的是实施公司的战略规划,其次是公司对员工职业生涯发展的支持,再者是希望员工在内部得到发展和提升。这表明,职业生涯开发似乎正日益成为许多欧洲公司文化和价值体系的组成部分,欧洲的商家看到了职业生涯开发对其员工的重要性,试图与其员工建立心理上的互相信任,以及将劳资双方连接在一起的共同理念和期望。

(三)职业生涯开发主要对象

欧洲各国公司职业生涯开发的主要对象是有良好潜质的员工(通常就是未来的总经理)、有可造之才管理人员、招聘的大学毕业生以及妇女群体。

(四)管理者对职业生涯开发的评价

企业管理者对职业生涯开发工作从多方面给予了肯定。有近 88 % 的高层管理人员认为职业开发开拓了员工的成功前景;有约 94 % 高层管理者认为职业开发是员工开发的组成部分;有约 94 % 管理者同意或完全同意职业生涯开发能更好地利用员工的才干;有约 94 % 管理者同意或完全同意职业生涯开发带来了员工工作业绩的优化;有约 91 % 管理者同意或完全同意职业生涯开发促使员工更有效地利用人力资源体系;约 81 % 管理者同意或完全同意职业生涯开发帮助员工应付对经济低速增长的环境。

三、澳大利亚职业生涯开发概况

(一)职业生涯开发普及程度

据有关人员在 20 世纪 90 年代末,对澳大利亚 245 家大型公司调查(有效问卷 241 份),有 50 % 以上的公司开展了或正在开展职业生涯开发工作。开展职业生涯工作的多数是私营企业。在这些企业中,超过 75 % 的公司有一个部门负责职业生涯开发工作,它一般设在人力资源部,多数公司安排一人专职负责,只有不到 20 % 的公司配备有 5 人以上专职人员。

（二）职业生涯开发主要对象

在职业生涯开发工作的公司中,开发的主要对象是有发展潜力的职员或快速提升的经理候选人、大学毕业生、受训管理人员、新员工和妇女。

（三）管理者对职业生涯开发的评价

在开展职业生涯开发工作的公司,多数管理者对职业生涯开发工作是肯定的,认为职业生涯开发是开发人才的一种有效手段。如有 71 % 的高层管理人员相信职业生涯开发拓展了员工的前途;有 61 % 的高层管理者相信职业生涯开发是员工开发的一个重要组成部分;91 % 的经理认为职业生涯开发是必要的;82 % 的管理者认为员工对职业生涯开发是感兴趣的;94 % 的管理者同意或完全同意职业生涯开发优化了员工的业绩表现;96 % 的管理者同意或完全同意职业生涯开发为有效利用员工的才能提供了可能;81 % 的管理者同意或完全同意职业生涯开发有助于应对低增长环境。

职业生涯开发工作结果表明,无论是公司还是个人普遍了解其潜在的益处。公司的益处包括改善人力资源的使用、提高生产率、强化适应性、促进稳定、增加竞争力和可塑性。个人的益处是明确了自我方向、提高了就业能力以及促进了个人和专业的进步。

四、我国职业生涯开发概况

（一）职业生涯开发现状

20 世纪 90 年代,生涯和职业生涯规划理论一经传入我国,就迅速在企业领域得到广泛应用,并逐步渗透到其他各行各业。职业生涯规划成为个人求职择业的有效方法,也成为众多企事业单位员工培训的必备内容之一。相应的职业生涯的规划、辅导本身也成为国内一项新的有前途的职业,从业机构和从业者队伍也如雨后春笋般迅速成长、壮大,相关的国际行业组织也纷纷在我国设立分支机构。如 Global Career Development Facilitator,又名全球职业规划师(GC-DF),是美国咨询师认证管理委员会 NBCC 推广的一个全球性的认证体系,专门用来培养专注在职业发展、职业生涯规划 and 职业咨询领域的专业人员。获取 GCDF,表明已经掌握职业生涯规划整套流程和方法,同时也意味着加入到了全球职业发展专业人员的队伍之中。

（二）翻译和编写一批职业生涯设计与开发著作

我国的职业生涯设计与开发理论研究,是从介绍和翻译国外尤其是美国的职业生涯设计与开发理论、著作和学术动向开始的。1990 年,我国学者钱志群编写的第一部《自我设计奥秘》正式出版。随后,国内陆续出版了不少有关职业生涯设计和职业生涯管理方面的书籍。据不完全统计,目前这类书籍有近百种。

这些书籍的出版,满足了管理院校教学和企业培训的需要。

(三)开设职业生涯设计课程

2000年以后,大多数院校开设了职业生涯设计课程,并为企业人力资源管理人员举办了各种讲习班,培养职业生涯规划专业人才。

全国各大学几乎都为在校学生开设了这门课程。虽然课程的名称有所不同,有的称“职业生涯设计”,有的称“大学生职业生涯规划”,但基本内容并无很大区别。通过职业生涯的辅导,引导学生以更广阔的视野来审视自己的职业选择与人生发展之间的内在联系,并在此前提下对自身所拥有的资源进行评估,来促进自身更系统地发展。

(四)开展多方面的研究工作

目前在北京、上海、深圳等经济蓬勃发展的大城市中,一些专业机构已经开展了职业生涯规划的前期服务。据有关方面的调查数据显示,目前国内做得较好的有上海的可瑞公司和深圳的展动力公司等。深圳的“展动力猎头公司”下属的“职业生涯规划中心”是我国第一家全面引进欧美职业生涯规划理论系统并已开始此项业务的机构。

2007年全国首个大学生职业规划研究所在广东技术师范学院成立,专门研究大学生就业指导、职业规划等方面工作。该所目前承担了广州市“十一五”哲学社会科学研究课题“广州地区高校大学生职业生涯规划辅导教育体系的构建”,并与广东省高校毕业生就业指导中心合办“大学生职业生涯规划”课程试验班,旨在提高大学生就业指导研究与实践水平。

联合国内外行业协会和专业机构,决定从2007年起每年举办一次职业生涯规划国际论坛。2007首届中国职业生涯规划国际论坛暨GCDF全球峰会,于2007年11月17日在北京友谊宾馆举行。举办论坛的目的是大力宣传和推广生涯发展与职业规划服务,同时也为政府、高校、企业、专家学者和媒体提供一个关注中国职业生涯规划发展的高层对话平台。

第二节 职业生涯规划的含义与意义

一、职业生涯规划含义

(一)生涯(career)

生涯(career)这个词蕴含着“疯狂竞赛”的精神,最早常用作动词,如驾驭赛马,后来又引申为道路,即人生的发展道路。

在生涯规划领域,国外许多学者从不同的研究角度给生涯作出了不同的论

释:

舒伯(Super, 1957):生涯指一个人终生经历的所有职位的整个历程。

浩特(Hoyt, 1974):生涯指职业、专业及一生的工作经验。

麦克丹尼尔斯(McDaniels, 1978):指一个人终其一生所从事工作与休闲活动的整体生活形态。

韦伯斯特(Webster, 1986):生涯指个人一生的职业、社会与人际关系的总称,即个人终身发展的历程。

总之,生涯是生活中从青春期到退休后各种实践的演变方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,表现出个人独特的自我发展形态。它既包括职业角色,也包括生活角色。全方位的生涯包括下列3个层面:个人成长,情感世界,工作。

(二)职业生涯

职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相关联的行为与活动,以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程。具体来说包含以下4个意思。

第一,职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所渡过的整个经历,并不包含成功与失败的含义,也没有进步快慢的含义。

第二,职业生涯由行为活动与态度、价值两方面组成。要充分了解一个人的职业生涯必须从主观和客观两方面理解:表示职业生涯客观特征的概念是“外在职业生涯”,指一个人在工作时期进行的各种活动和表现的各种举止行为的连续性;“内在职业生涯”则表示职业生涯的主观特征,涉及一个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。

第三,职业生涯是一种过程,是一生中所有的与工作相关的连续经历,而不仅仅是指某一个工作阶段。

第四,职业生涯受各方面因素的影响。如本人对终生职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解和支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等都会对职业生涯有所影响。因此,职业生涯在一定程度上可以认为是多方面相互作用的结果。

(三)职业生涯规划概念

职业生涯规划是指个人和组织相结合,在对一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,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标作出行之有效的安排。

二、职业生涯规划的特点

(一)可行性

规划要有事实依据,并非是美好幻想或不着边的梦想,否则将会延误生涯良机。

(二)适时性

规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动,何时实施、何时完成,都应有时间和时序上的妥善安排,以作为检查行动的依据。

(三)适应性

规划未来的职业生涯目标,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性,以增加其适应性。

(四)连续性

人生每个发展阶段应能持续连贯性衔接。

三、职业生涯规划的意义

我们生活在一个变革的时代,不仅社会在变革,每个人也在不断地进行自我变革。对个人来说,这种自我变革的重要手段就是职业生涯规划。只有善于对自己的职业生涯进行自我规划的人,才能有正确的前进方向和有效的行动措施,才能充分发挥自我管理的主动性,开发自身的潜能,保证在事业上取得更大的成功。

(一)职业生涯规划可以帮助自己确定职业发展目标

职业生涯规划的重要内容之一,是对个人进行分析,通过分析,认识自己、了解自己,找出自己的特点,发现自己的兴趣,估计自己的能力,评价自己的智慧,确认自己的性格,判断自己的情绪,明确自己的优势,衡量自己的差距。通过分析,确定符合自己的兴趣与特长的生涯路线,正确设定自己的职业发展目标,并制订行动计划,使自己的才能得到充分发挥,以实现职业发展目标。

(二)职业生涯规划可以鞭策自己努力工作

制订职业生涯规划,将为我们指明奋斗的方向,通过实施规划,鞭策自己努力工作。同时随着职业生涯规划一步一步地实现,自己的成就感增强,思维方式和工作方式也会渐渐完善。

(三)职业生涯规划可以促使自己抓住工作的重点

制定职业生涯规划最大好处之一是有助于我们安排日常工作的轻重缓急。没有职业生涯规划就很容易陷入跟人生目标无关的日常事务当中,沦为琐事的