



高职学生 职业规划与就业指导

施锡栋 匡奕珍 主编

山东大学出版社

高职学生职业规划 与就业指导

主 编 施锡栋 匡奕珍
副主编 乔萍萍 杨海莹
闫向东 刘效强

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职学生职业规划与就业指导/施锡栋,匡奕珍主编.
—济南:山东大学出版社,2008.5
ISBN 978-7-5607-3565-8

I. 高…

II. ①施…②匡…

III. ①高等学校:技术学校—毕业生—职业选择—基本知识

②高等学校:技术学校—毕业生—就业—基本知识

IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 051714 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

山东省恒兴实业有限公司印刷厂

787×1092 毫米 1/16 14.5 印张 318 千字

2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

定价:19.80 元

版权所有,盗印必究

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社营销部负责调换

序

高校毕业生就业制度伴随着我国高等教育的改革发展,实现了从“计划分配”到“市场导向、供需见面、双向选择、自主择业”的就业方式转变。高校毕业生就业工作作为高等教育的重要组成部分,面临着前所未有的机遇和挑战,显得比以往任何时候都更加突出,更为重要。

高职毕业生是社会经济发展的重要人力资本,充分开发、合理使用高职毕业生人才资源是建设现代化国家的重要举措。高职院校毕业生就业工作要适应新形势、新任务的要求,求真务实,开拓创新,以促进人的全面发展为根本。要树立就业导向观念,强化服务意识,引导毕业生做到人尽其才、人尽其用。高职教育要以服务为宗旨,以就业为导向,就业工作是带动各项工作的“龙头”。作为一项艰巨复杂而系统的育人工程,要贯穿于高职教育教学的全过程。从大学教育之始,就要作为必修课,有针对性地进行职业指导与就业培训,从职业生涯规划到职业定位,从提高综合素质到强化专业技能,从参加实践活动到提高社会实践能力,从认清职业形势到熟悉就业政策,从运用信息手段择业到掌握求职择业技巧,从试用期的就业选择到走上第一个工作岗位等诸方面,教育、引导学生树立正确人生观、择业观和就业观,全面打造就业竞争力,使高职生在激烈的就业市场竞争中,实现高质量就业。

《高职学生职业规划与就业指导》是从事就业指导工作的同志,集多年就业指导教育之经验,花费了大量的时间编写完成的一本高职生就业指导教育教材,它将进一步促进高校就业工作的基础建设,使之逐渐规范化、制度化。

积学求是,知行合一。愿《高职学生职业规划与就业指导》一书给高职大学生教育管理工作以启迪,给在校的学生和即将走向社会的毕业生及其职业生涯铺就成功之路。

山东商业职业技术学院院长、教授

钱乃余

2008年4月18日

前言

随着高等教育由“精英教育”时代向“大众教育”时代的转变,高职院校毕业生面临着前所未有的机遇和挑战。在新的就业形势下,高职学生对就业指导的渴望日趋强烈。高校就业工作要适应新形势、新任务的要求,努力推动高职学生规划自己的职业生涯,确定自己的职业定位,熟悉国家就业政策,了解社会就业信息,掌握求职择业技巧,全面提高就业竞争力。

高职毕业生就业越来越成为各高职院校高度重视的问题,也是高职院校科学发展的重要课题。教育部要求各高校必须适应社会人才市场的需求和高职学生的现实需要,把就业指导列为必修课,进一步加强对高职学生的职业规划和就业指导工作。为此,山东商业职业技术学院与省内主要高职院校多年从事就业指导工作的同志共同编写了《高职学生职业规划与就业指导》一书。

本书对高职学生职业生涯规划与职业定位、就业竞争力与社会工作经验、就业程序与就业技巧、创业准备与实践等方面进行了系统的阐述,并附有典型案例分析。本书既可作为高职生就业指导专用教材,也可作为高职学生职业生涯规划及求职择业的实用工具书。

本书各章执笔人:第一章:乔萍萍、李明立;第二章:乔萍萍;第三章:闫向东;第四章:王玉琳、杨海莹;第五章:李建庆、闫向东;第六章:明兆凤、施锡栋;第七章:方丽、张克清;第八章:李大珍、胡县东;第九章:杨海莹、刘效强;第十章:李军源、施锡栋。

本书由山东商业职业技术学院常务副院长匡奕珍教授和学院就业中心主任施锡栋教授任主编,乔萍萍、杨海莹、闫向东、刘效强任副主编,最后由山东商业职业技术学院党委书记马广水研究员主审。山东商业职业技术学院就业中心的郭泗坤、曹宇飞、陈洪顺、张璐等工作人员为本书的出版也做了大量工作。

一部好教材,要经过一个使用、修改、完善的过程,我们希望有关专家和从事就业指导工作的同志及广大高职学生提出宝贵意见,以利于在今后的教学中不断改进完善。在编写过程中,我们参考了有关专著、教材,吸收了其中一些有价值的成果,在此谨致以真挚的谢意。

编者

2008年4月8日

目 录

第一章 高职学生职业生涯规划——描绘职业生涯蓝图

- ◎第一节 个人职业生涯规划概述 /1
- ◎第二节 个人职业生涯规划的依据 /10
- ◎第三节 个人职业生涯规划的程序方法 /13

第二章 找准职业定位——成功就业的前提

- ◎第一节 职业兴趣与职业定位 /24
- ◎第二节 职业性格与职业定位 /33
- ◎第三节 职业能力与职业定位 /39
- ◎第四节 价值观与人职匹配 /43

第三章 打造就业竞争力——成功就业的核心

- ◎第一节 养成良好的职业道德品质 /59
- ◎第二节 具备扎实的专业知识与技能 /67
- ◎第三节 培养较强的社会实践能力 /70
- ◎第四节 拥有健康的身心素质 /77

第四章 积累社会工作经验——成功就业的必备

- ◎第一节 正确认识社会 了解社会环境 /81
- ◎第二节 认识行业 了解服务业发展趋势 /85
- ◎第三节 参与社会实践 积累社会经验 /87
- ◎第四节 参加实习实训 积累工作经验 /90

第五章 树立正确的就业观——成功就业的定位

- ◎第一节 就业是事业的起点 /94
- ◎第二节 立足基层就业 /97
- ◎第三节 适应就业市场 树立正确就业观 /100

第六章 熟悉毕业生就业制度和政策——成功就业的导向

- ◎第一节 大学生就业制度概述 /106
- ◎第二节 高校毕业生就业方针与政策 /112
- ◎第三节 我国现行的就业制度 /120

第七章 掌握就业程序与求职技巧——成功就业的秘诀

- ◎第一节 就业程序 /132
- ◎第二节 收集处理就业信息 /140
- ◎第三节 求职技巧 /144
- ◎第四节 求职应聘礼仪 /152

第八章 科学的就业抉择——成功就业的关键

- ◎第一节 诚心应对试用期 /159
- ◎第二节 互相考察 双向选择 /168
- ◎第三节 适应岗位 赢得信任 /172

第九章 珍惜第一个就业岗位——成功就业的落脚点

- ◎第一节 角色转换 基层定位 /179
- ◎第二节 注意细节 融入团队 /187
- ◎第三节 善于沟通 适应岗位 /190

第十章 自主创业谋发展——创业是最好的就业

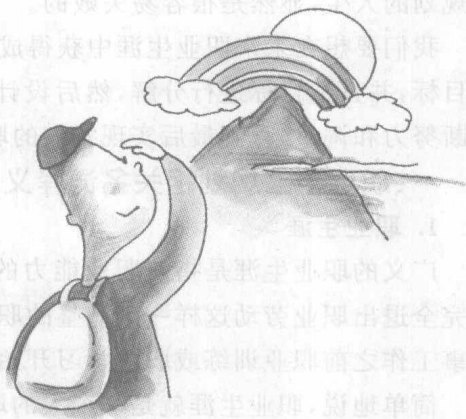
- ◎第一节 大学生创业概述 /196
- ◎第二节 创业准备 /201
- ◎第三节 创业实践 /208

第一章

高职学生职业生涯规划 ——描绘职业生涯蓝图

学习导引

个人职业生涯规划不仅能帮助个人实现目标,更重要的是有助于个人真正了解自己,从而设计出合理、可行的职业生涯规划方向。本章从职业生涯规划的含义、特点、作用、依据、内容、程序、方法以及早期职业生涯的自我管理等方面进行了深入浅出的讲解,这些都有助于高职学生规划职业生涯。



第一节 个人职业生涯规划概述

职业选择在一定程度上决定了人一生的命运,个人职业生涯规划是选择职业的基础。为此,做好个人职业生涯规划对每个人来说都是非常重要的。只有准确把握职业生涯规划自我规划的内涵,才能将选择职业成功的“钥匙”掌握在自己手里。

这则小故事对大家理解“职业生涯规划”一定会有所启发。

“蚯蚓”的目标阶梯

“蚯蚓”是我从小到大的朋友。“蚯蚓”不是原名,由于他长得黑矮瘦弱,因而得名。

18岁分开后,我在外为生活四处漂泊奔波;“蚯蚓”却上了大学,什么事都挺顺当。在这分开的十年里,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:你将来的目标是什么?

得到的答案总是不相同。下面记录的是蚯蚓每次谈及目标的原话:

18岁,高中毕业典礼上:我发誓要当李嘉诚第二!我要当中国首富!

20岁,春节老同学团聚会上:我想创立自己的公司,30岁时拥有资产2000万元。

23岁,在某工厂当技术员,第二职业是炒股: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,三年内用5万元炒到300万元。

25岁,炒股失意而情场得意,开始准备结婚:我希望一年后能有10万元,让我风风光

光地结婚。

27岁,不太风光的结婚典礼上:我想生一个胖小子,不久的将来当个车间主任就行,别的不想了。

30岁,所在的工厂效益下滑,偏偏正是妻子怀孕十月的时候: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”没有准确的职业定位,更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,认为没前途;后来炒股失败忽而又想当车间主任;直到担心下岗名单中不要有他的名字。其目标像坐滑梯一样逐渐降低。他这样一个没有规划的人生,显然是很容易失败的。

我们要想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,并且把目标进行分解,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,获得人生的最大成功。

一、职业生涯规划相关名词释义

1. 职业生涯

广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯是指从踏入社会、从事工作之前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。

简单地说,职业生涯就是一个人的职业经历。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、职务的变动为标志,以满足需要为目标的工作经验和内心体验的经历。职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。

职业生涯是个包含着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短,而且内含职业发展、变更的经历和过程,包括从事何种职业工作、职业发展的阶段、由一种职业向另一种职业的转换等等具体内容。

2. 职业生涯的特性

独特性。每个人都有自己的职业条件、职业理想,有自己的职业选择,有为实现自己的职业理想所作的种种不同努力,从而有着与别人相区别的、独特的职业生涯历程。

发展性。每一个人的职业生涯都是一种发展、演进的动态过程。

阶段性。每个人的职业生涯发展过程都有着不同的阶段,可以分为不同的时期。人在不同的职业生涯阶段有着不同的目标和任务,职业生涯各个阶段之间具有递进性。

终生性。每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程,是根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长,直至终身。

整合性。由于个人所从事的工作或职业,往往会决定他的生活状态,而职业与生活两者之间又很难区别,因此,职业生涯应具有整合性,涵盖人生整体发展的各个层面,而非仅仅局限于工作或职位。

互动性。人的职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。人的

“自我”观念,人的主观能动性,个人所掌握的社会职业信息和职业决策技术,对于其职业生涯有着重要的影响。

3. 个人职业生涯规划

个人职业生涯规划指的是一个人对其一生中承担职务的相继历程的预期和计划,这个计划包括一个人的学习与成长目标及对一项职业和组织的生产性贡献和成就期望。

个体的职业生涯规划并不是一个单纯的概念,它是一个人在对职业生涯的主客观条件进行测定、分析、研究、总结的基础上,确定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。它和个体所处的家庭以及社会存在密切的关系,要根据实际条件具体安排。因为未来的不确定性,职业生涯规划也需要有适当的变通性。

总之,职业生涯规划的意思就是:你打算选择什么样的行业,什么样的职业,什么样的组织?想达到什么样的成就?想过一种什么样的生活?如何通过你的学习与工作达到你的目标?

个人职业生涯规划也要了解和掌握组织方面的职业生涯设计、职业标准和要求。初次就业,个人与单位各自有自己的标准和要求,通过“双向选择”,若双方适合,就意味着成功。这时,个人职业生涯规划和组织职业设计是统一的,是最理想的结果。在个人职业生涯规划中,前者是主要的,因为它是个人的职业生涯发展的真正动力。个人职业生涯规划不仅包括从业前的选择专业和职业,还包括从业后的职业调整设计。

4. 职业生涯规划的两大大特性

理解个人职业生涯规划时,还要注意职业生涯规划的两大大特性:个性化和开放性。

(1)职业生涯规划个性化特征。个人职业生涯规划必须由我们自己来主导,为什么呢?从马斯洛的人生需求理论中,我们已经认识到发展的动力源泉在于个人自身。每个人的成长环境、文化背景、个性类型、知识构成、价值观、能力、职业生涯目标、对成功评价的标准等等不尽相同,所以不同的人对自己的职业生涯规划也不相同。因此说,个人职业生涯规划是个性化的发展蓝图。组织和企业不能把既定的职业生涯规划强加在个人身上,别人,无论是单位的领导还是父母朋友,也无法替我们做规划。从这个意义上来说,个人职业生涯规划没有一套固定的模式,只能由个人根据自己的实际情况细加斟酌。

(2)职业生涯规划的开放性特征。个人职业生涯规划不是空想大荟萃。虽然说“走自己的路,让别人说去吧”,但也不能无视社会、企业环境和他人的影响。毕竟人是社会的一员,如果个人制定自己的职业生涯规划时,只从个人愿望出发,而不考虑社会和企业环境的需求与发展趋势,也不考虑过来人的忠告,只一味闭门造车,别说规划目标无法实现,单就执行规划中可能遇到的那种强烈挫折感就会使人沮丧不已。一份有效的职业生涯规划必须是在对主客观环境审时度势的基础上,广泛听取领导、同事、家人以及职业顾问的意见之后制定出来的。而且,在这个开放变革的社会里,有效的个人职业生涯规划更要经历数次的修正和调整,而非一成不变的。因此,一份好的个人职业生涯规划应该是切实可行、适时严谨、弹性适应和可持续实施的。

5. 职业生涯发展阶段及其特点

人的职业生活是其生活的主体,个体的职业生涯规划也是其人生规划的主体部分,

在其人生生涯中占有核心与关键的位置。人的一生分为幼年、少年、青年、成年、老年几个阶段,各个不同的阶段有其不同的任务特点。在人的职业生涯中,按照年龄和各个阶段的特点,可以划分为六个时期:

第一个时期:职业准备期(即萌发期)。一般从15岁开始,延续到18~22岁,是从事职业技能学习和等待就业机会的时期。

这一时期人们以幻想、兴趣为中心,扮演自己喜爱的职业角色,对自己所理解的职业进行选择与评价。所以这一时期的主要任务是发展职业想象力,在形成了较为明确的职业意向后,做好知识、体能及职业心理各方面的准备,努力提高职业素质,作出实现职业愿望的努力,等待就业。

由于每个人的素质、专业知识、兴趣、特点不尽相同,从确定职业意向到顺利进入职业角色的这一过程,知识储备和时间长短均不相同。求职者接受教育程度好,准备充分,就能很快找到理想的职业,并顺利就业;否则,就会影响职业选择的成功率。对于高职生来说,做好就业的知识储备和提高自己的综合素质,迈好第一步至关重要。

第二个时期:职业选择期(即探索期)。从17~18岁到30岁以前,对自身能力、兴趣以及对职业的社会价值、就业机会进行考虑,进入就业市场尝试自己选定的工作领域,从事某种职业,包括对选定的职业不满意,尝试着变换工作,达到逐步稳定工作的状态。这是求职者在有了求职意向,并做好职业准备的基础上实际选择职业的时期,也是由准劳动者变为现实劳动者,步入就业市场,实实在在地进行职业选择的时期。

在当前的用人机制下,职业选择是供需见面,双向选择,在求职者挑选职业的同时,还要接受社会的选择,只有个人愿望与社会要求实现结合,职业选择过程才算真正结束。然而,这一时期的长短也是不以人的意志为转移的。有人为得到某一职位,煞费苦心,动用各种关系才能如愿;有人却直奔主管部门,一说就成;还有人费尽周折,四处碰壁,一无所获。所以,选择期的长短除了与社会机遇有关之外,还要看自己的优势能否被用人单位认识到。正如《伊索寓言》里的一则故事所说明的问题:

金丝猴和骆驼

某一天,森林里百兽聚合,大家都拿出了自己的看家本领,尽情地欢乐。一只金丝猴为大家表演了它的舞蹈,获得了全场一致赞许,掌声如雷鸣般持续不断。在一旁观看的骆驼,见金丝猴的舞蹈这么叫座,也想为自己赢得一些掌声,它也要求为大家助兴,舞上一回,可结果,它的笨拙动作,毫无美感可言,得到的只是大家的一片嘘声。在羞愧难当之中,那头想出风头的骆驼伤心地哭了。

这头骆驼之所以遭遇如此结果,其原因就是没有认识自己的长处,而以自己的短处和猴子的长处相比较。假如它能择其优而演之,表现出自己行走沙漠的耐力,自然会赢得大家的一片掌声。

高职生毕业前就是职业选择期,每位毕业生都应实事求是,用正确的择业心态找到适合自己的就业单位,从容面对自己的人生之路,作出适合于自己的选择,走好职业选择第一步。

第三个时期:职业适应期(即建立阶段)。从25岁开始,一般在就业后一两年即可

完成。

尽管在选择职业前做好了准备,但是,职前的感觉与工作中的感觉还是有差距的,这里要有一个适应过程。因为,生活环境、生活方式的变化,包括人际关系的变化,都会给大学毕业生带来极大的不适应和不安全感。因此,大学毕业生这一时期的主要任务是努力学习职业技术,学习组织规范,逐步适应职业与组织。随着时间的推移,毕业生对所处的环境渐渐熟悉,职业生活稳定下来后,也会逐步融入职业群体和职业生活中,成为职业生活的主人。

第四个时期:职业稳定期(即维持阶段)。适应期结束,对单位更加熟悉,这一时期就是职业成熟期也叫稳定期。一般从 25~30 岁开始,延续到 45~50 岁,是人们劳动效果最好、取得事业成就的时期。劳动者原则上不再考虑变换职业,只想维持现状,提升自己的社会地位。

这一时期的主要任务是对早期职业生涯重新评估,强化职业理想,在工作中再接再厉。虽然这一时期个人职业属于成熟期,比较稳定,但也不是始终固定在一个岗位上。当今社会,职业单位和职业岗位都可能发生变化,失业、重新择业也是可能发生的,但这一时期的失业、重新择业的频率不会像适应期那样高。总之,这个时期个人的职业生活能力处于巅峰状态,因此,这个时期是创业的大好时期。

第五个时期:职业衰退期(从 45~50 岁开始到退休前)和结束期(退休前后)。衰退期与结束期相连接也叫职业生涯后期。由于年老体衰或其他原因,职业能力或职业兴趣开始衰退,职业生涯逐渐结束。

这一时期,对个体而言长短不一,在职业生涯中所占时间不长,有的职业劳动者还未到退休年龄就死亡了,因此,不是所有的职业劳动者都要经历这段时期。在结束期,个人已不能再为社会创造更多财富,主要靠退休金、个人积蓄生活;个人自主权较弱,或许还会在心理上感到孤独、失落。这就需要个人继续保持职业成就,维护自尊,同时社会也要热情扶助,使生活转折得以平稳过渡。

定义职业生涯阶段的时候,很多研究方法都不以年龄为基础,而是根据工作行为、人际关系和心理问题,我们特地根据典型的年龄范围来进行——虽然这只是大概性的,因为年龄代表着生活阅历,对职业期望、职业经验、职业关注点的影响极大。因此,在区分职业生涯阶段的时候,年龄起着至关重要的作用。需要说明的是,所有年龄阶段都只是大致的划分,不同人会有不同的起点和终点。譬如,高中毕业生可能在 18 岁时就有了第一份全职工作,而一个博士可能直到 28 岁时才会有第一个职位。

从学校走向社会,高职生将面对一个全新的世界,其职业生涯大致可分为五个阶段,并具有如下特点(见表 1-1):

表 1-1

高职生的职业生涯五个阶段

阶段	时间	阶段特点
成长阶段	在大学的学习阶段	这个阶段里,一个人对职业还处于一种模糊意识状态,对于职业认识幻想大于现实,是一个增长知识、发展智力、求学成才阶段。但是成长阶段对于以后的职业发展却是一个基础,没有良好的专业知识和个人素质,职业发展就会面临众多困难。主要任务:知识储备;构想初步职业目标;根据职业要求,调整和完善自己的知识和能力结构。
探索阶段	毕业后 1~3 年	这个阶段是大学生走出校门,找到第一份工作,对职业逐步熟悉的一个阶段。这个阶段是对职业习惯、职业规划、职业素质的探索与培养阶段,更多的是向同事学习,从而逐步形成自己的职业风格。主要任务:学习、了解、锻炼;分清哪些事是自己喜欢做的,哪些是自己不喜欢也更不想一辈子做但现在必须做好的事。
创新阶段	毕业后 3~7 年	绩效水平持续改进,或保持稳定,可能出现需付出巨大代价的错误,对自身能力再评价、再定位。这个阶段大部分毕业生已成为一个标准的职业人,许多人开始面临职位的晋升,同时在对职业熟悉的基础上,不再满足于过去同事留下的一套职业规划,逐步开创一个全新的属于自己的新秩序。还有一种可能,就是随着更多就业机会的出现和自身业务素质的提高,跳槽的频率也在加大。主要任务:职务变换,增长才干,创新发展,寻找最佳贡献区。
维持阶段	从毕业后 7~10 年开始,持续相当长一段时间	以自己多年日积月累并经过多次经历的判断力,以及与其他人共享其知识和经验的能力,向组织证明其存在的价值。许多人的职位逐渐走向最高点。职业的成熟,以及个人魅力的形成使自己处于一个“登高望远”的阶段。许多人的知识更新周期逐渐加长,对于职业而言,工作经验逐步积累,成为推动职业前进的原动力。这个时期的人放松、愉快地安心于现有工作,对家庭、收入、地位等稳定发展比较关注,所以相对而言,对职业变动相当谨慎,跳槽一般较少。主要任务:总结经验,调整目标,稳步发展,辉煌贡献。
衰退阶段	退休前的 3~7 年	时间逐渐磨去一个人对职业的兴趣,随着收入和地位都达到最高点,许多人开始逐渐失去工作的动力和主动性。这个时候退出不失为另一种选择。但随着人的生理周期的增长,职业生涯周期随之增长,在职业生涯的最后阶段完全可以再创辉煌。主要任务:调整兴趣,传授经验。

6. 职业生涯规划分类

按照规划的时间进度,职业生涯可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划四种类型。

(1)短期规划。短期规划是指 2 年以内的规划,主要是确定近期目标、规划近期应完成的任务。如计划 2 年内熟悉新公司规则,融合到企业文化中,为此要花较多的时间与同事、领导沟通,向周围人学习。

(2)中期规划。中期规划一般为 2~5 年内的职业目标和任务,这是最常用的一种职

业生涯规划。例如,三年后要成为部门经理,完成相应的业绩,以及为实现此目的而参加的培训等可采取的具体措施。

(3)长期规划。长期规划一般指5~10年的规划,主要是设定较长远的目标。如规划35岁时成为分公司副总经理,掌握更大的权力,以及为实现此目标应采取的具体措施。

(4)人生规划。人生规划是指整个职业生涯的规划,时间长至40年左右,设定整个人生的发展目标和阶梯。

从字面上看,个人职业生涯规划从短期到中期,再到长期,直至整个人生规划,如同拾级而上的台阶,一步步发展。但在实际操作中,跨度时间太长的规划由于环境、个人的变化性而难以把握,而时间跨度太短的规划又没有多大意义,所以,一般我们提倡个人职业生涯规划掌握在2~5年内比较好。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状况进行修正和调整。

二、职业生涯规划的作用

职业生涯规划是对个人一生职业发展道路的设想和规划,是个人职业发展的有效手段。为了有效地实现自我价值以便保证在事业上取得更大的成就,每个人都需要对个人所从事的职业、要担任的职务以及在工作岗位上的发展道路进行全面的规划,确立明确的目标,并为实现各阶段的事业目标而自觉地进行有关个人的知识、技术与能力等方面的人力资本投资活动。概括来说,职业生涯规划的作用有以下几点:

1. 有利于明确个人职业发展的奋斗目标

美国的戴维·坎贝尔说过:“目标之所以有用,仅仅是因为它能帮助我们从现在走向未来。”卢梭也说过:“选择职业是人生大事,因为职业决定了一个人的未来。”

通过职业生涯设计可以明确个人职业发展的目标。现代社会中,职业发展的机会众多,但往往使求职者无所适从。缺乏明确的目标,对自己的职业生涯毫无计划,使不少人在职业发展的道路上走了不少弯路,甚至造成事业失败,而原因并不是他们没有足够的知识和才能。只有明确了职业发展目标,才会激励人们努力奋斗,会使人在每一天的工作和学习中,积极地创造条件,为实现这个目标积累资源。这样就可以避免随波逐流,浪费青春。

在当今一切都在急剧变化、都不确定的时代,只有那些理解他们自身,知道在这个环境中怎样应对变化,并为自己创造机会,懂得从失误中吸取教训的人,才最有可能谋求到满意的职业并取得职业生涯上的成功。而在组织规模缩减、普遍裁员以及公司重组的时代,只有那些能洞察自身及其选择的个人,才更有把握克服他们在职业生涯发展上的障碍。

对于即将毕业、走向社会的高职生,恰当的择业决策意味着成功职业生涯的开始,而失误的择业决策意味着未来的职业生活中可能潜伏了危机。所以说,初次的择业决策非常重要,但这又只是一生事业曲线的初端,它还要经过多次的修正,才能达到人生设计中的“峰值”。下面这个调查对大家或许会有启发。

目标对人生影响的跟踪调查

哈佛大学有一个非常著名的关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。结果是这样的：

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，有清晰而长远的目标。

以后的25年，他们开始了自己的职业生涯。

25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的：

3%的人，25年间他们朝着一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；

10%的人，他们的短期目标不断地实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；

60%的人，他们安稳地生活与工作，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；

剩下27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常抱怨他人，抱怨社会，抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

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。

从上面这个调查，我们可以看出——成功，需要明确的目标和方向。

2. 有利于本人和组织更好地了解个人的实力和专业技术特长

职业生涯设计的目的绝不只是帮助个人达到和实现目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，并且进一步评估内外在环境的优劣、限制，在“衡外情，量己力”的情形下，在纷纭的环境中设计出合理且可行的职业生涯发展计划，找到适合自己的人生坐标，引导自己的潜能不断拓展，最终实现职业向事业的腾飞和人生的理想。

《水浒传》中描述，在陆地上斗，张顺是李逵的手下败将，可在水中打，张顺却把黑旋风李逵淹得直翻白眼。事业生涯的设计与开发也是如此，对个人来说，应有自知之明，不仅要知己所长，还要知己所短。要在工作上取胜，必须制定出一个知己之长短、知环境之利弊、扬长避短的职业生涯规划。

3. 有利于组织和个人制定培训开发计划，自我控制前途和命运

美国 M. K. 巴达维在《开发科技人员的管理才能》一书中根据调查指出，在65岁以下的工程师中，从事管理工作的就占68%。在对工程技术人员进行职业目标的咨询中，大约有80%的人表示要在五年内成为一名主管人员或经理。他们为实现个人职业生涯的目标，往往在大学学习了工程技术专业，工作几年后又进入研究生院读管理硕士，最后进入管理领域工作。有的工程技术人员虽然没有机会再脱产学习，但也有针对性地制定了业余自学计划来提高管理能力，以实现他们成为企业家、职业经理人的事业目标。

更进一步地说，为了提高绩效，使员工得到发展，组织应当了解员工在其职业生涯不

同阶段所面临的关键任务是什么。专为帮助职业生涯早期的员工而设计的那些项目,诸如应对新工作挑战的项目,与那些主要针对职业生涯中期员工的开发计划(例如,学会成为师傅),或针对职业生涯晚期员工的计划(退休前的咨询)相比,很可能在某种程度上会有所不同。

4. 有利于人尽其才,避免人力资源的浪费

个人所制定的事业发展目标和职业生涯的开发规划能否实现,除了个人的努力外,还需要组织创造条件。有许多懂专业的技术人员被组织安排到管理岗位上,他们从专业技术队伍之中一下子被调到管理队伍之中,本是一颗专业技术上的明星,却陨落成一名初出茅庐的管理人员。由于缺乏管理知识和技能,尤其不善于处理人际关系,工作中他们往往焦头烂额,不得不请求辞职,重操旧业。当然,也有许多科技人员被组织和群众推上了管理岗位,作出了卓越的成就。因此,作为组织,应该了解每个人的气质、性格、能力、兴趣、价值观和理想等,特别要了解每个人的职业发展计划和设想,从而为他们创造实现事业目标的环境和条件,这样才能为社会和组织作出更大的贡献。

很多组织认为,他们的员工是他们最有价值的财富。但如果把员工放在不合适的工作岗位,使其没有成长和发展的机会,那么他们最终就会变成组织的一种负担,这可能导致其自愿离职。所以,帮助员工计划好、管理好他们的职业生涯,是组织最大的利益所在。职业生涯规划研讨会、工作安置、支持性绩效评价系统、职业生涯规划咨询和工作再设计等,就是与职业生涯问题有关的、组织用来支持有效职业生涯管理的手段。

我们现在处于一个竞争的时代,对每个人来说,工作从来没有像今天这样成为最重要的大事。绝大多数人都把工作看作生活的一个组成部分,因为人的大部分人生需求都是通过职业生涯来满足的。一项调查统计显示,人生发展各种需求通过职业满足的比例为:对“生活来源”需求满足的比例为99%,对“归宿和爱”需求满足的比例为55%,对“自我需要”需求满足的比例为80%,对“来自他人的尊重”需求满足的比例为86%,对“自我实现”需求满足的比例为95%。每个人的家庭生活质量如何、心情是否愉快、是否受人尊重,几乎都与工作有千丝万缕的联系。可以说,职业的选择方向有时从某种程度上决定了人们进取的方向,一个小小的职业,或许就可以改写一个人的整个人生命运。可见,职业生涯对人生发展有重要的贡献,我们只有对其进行科学有效的规划,才能获得最大的人生发展和人生满足。而且,职业生涯所用时间基本是人一生中最宝贵的时间和一天中精力最充沛的时间,约占整个人生可利用的社会活动时间的71%~92%。因此我们更应该科学有效地对其进行规划。

来看一则寓言:

羚羊和狮子

在非洲的大草原上,生活着羚羊和狮子。一天清晨,羚羊从睡梦中醒来,它想的第一件事就是,我必须比跑得最快的狮子还要快,否则,我就会被消灭。而狮子也同时在想:要想得到我今天的美餐,我必须比跑得很快的羚羊更快。于是在广袤无垠的大草原上,无时无刻不在演绎着惊心动魄的生死搏杀。优胜劣汰的自然法则,在这里体现得淋漓尽致。

每一位高职生现在就像上述寓言中的羚羊和狮子。我们必须告诫自己：“每天淘汰你自己。”事实上，我们所处的生存空间正在被无限压缩。20世纪70年代的时候，欧美一些未来学家曾经预言：“当人类跨入21世纪时，每周的工作时间将压缩36小时，人们将会有更多的时间提升自我，休闲娱乐。”但历史的脚步迈入21世纪时，人们却惊讶地发现，相当多的人每周工作时间在无限延伸，甚至超过了72小时，而有不少人却被“剥夺”了工作的权利，被市场无情地淘汰了，而那些每周工作时间在不断延伸的人们却是愈加发奋“提升”自我。未来学家的美好预言被残酷的事实无情地打破了。

假如自己不淘汰自己，可能就会被别人淘汰，这就是今天的社会中普遍存在的竞争法则。三年前在某中外合资企业担任网络通信设备销售经理的一位人才，三年来一直忙于日常事务，没有时间“充电”。今天，他的下属学历比他高，能力比他强，经验也在数年的商海中获得了积累，羽翼日渐丰满，销售业绩惊人，在公司最近的绩效考评中名列第一，迅速淘汰了他，留给昔日销售经理的是对蹉跎时光的惋惜。

对于自己的职业要有什么样的态度，英国的丘吉尔说得很有道理。他说，对于工作的态度，三种人选择三种不同的方式：“有的人劳累而死，有的人忙碌而死，有的人快乐而死。”他的意思是，第一种人为了生存而工作，第二种人为了工作而工作，第三种人把工作与兴趣、个性有机地融合在一起，为工作而快乐，为快乐而工作。因此看来，要使职业不淘汰自己，就必须尽心尽力地干好本职工作，坚持努力学习，让工作和学习因你而美丽。

第二节 个人职业生涯规划的依据

我们的快乐和满足感取决于我们自己对工作生活的过程控制得好坏，取决于我们如何把握工作对家庭、个人生活的影响。但很多人在求职时，既缺乏见识，又没有目的，不是一味地换工作，就是对自己择业不明智而怨天尤人。还有一类人，担心自己不能作出正确的择业决定，因此把职业生涯管理视为畏途，整天忧心忡忡。我们认为，任何年龄的人，要达到个人的成功，使自己满意，都需要认真仔细地对待职业生涯管理问题，并且必须掌握能使自己作出正确决策的一套框架。本节的目的就是使人们理解职业生涯的发展，提供一个可以对职业生涯进行规划管理的框架。

一、职业生涯规划的基本原则

1. 现实需要的原则

高职生在确定职业目标时，务必使自己的选择符合社会需要，这样的目标才有实现的可能性。应该把社会现实和个人需要作为出发点和归宿，以社会对个人的要求和个人的实际情况为依据，去认识和解决择业问题，从而确定自己的就业岗位。

上述的定义包括两方面的含义：一是指社会职业需要环境的现实性。职业选择时要考虑到特定的环境条件和时代要求，而不能脱离社会现实，孤立地追求“自我规划”。二是指个人和家庭实际情况的现实性。职业选择时要考虑到家庭的各种状况。

2. 有利于个人发展成才的原则

在职业选择时还要考虑到自己的个人发展和职业前途。工作本身应该有两个基本