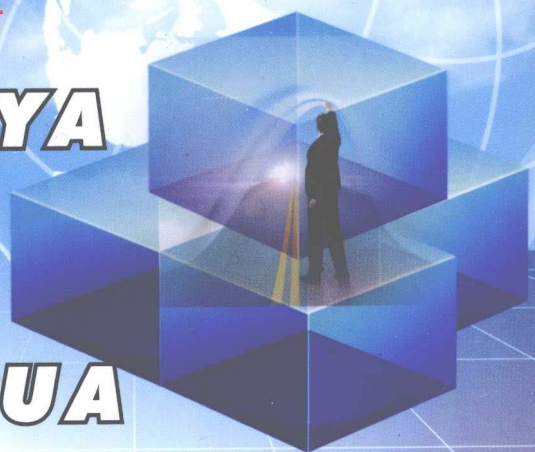


高等学校通识教育规划教材

**ZHIYE SHENGYA
YU
FAZHAN GUIHUA**



职业生涯与发展规划

张渤 宁焰 编著

2-43

西北工业大学出版社

高等学校通识教育规划教材

职业生 涯 与 发 展 规 划

张 渤 宁 焰 编 著

西北工业大学出版社

【内容简介】 面对严峻的就业形势和职业观念淡薄的大学生,本书旨在引导他们学习职业生涯基本理论,建立职业意识。全书从职业生涯的全局出发,按照“知己知彼,百战不殆”的谋略,讲述了影响职业生涯发展的三大因素:自我认知、职业认知和环境认知;最后,具体、详细地论述了职业生涯规划的制订、管理和实施等内容,指导和帮助大学生更好地度过四年学习生活,信心百倍地开创美好的职业前程。

本书是按照教育部颁发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》而编写的。书中内容充实,取材新颖,理论结合实际,主要适用于大学低年级学生的职业教育,对于希望了解职业生涯规划的其他读者也有一定的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯与发展规划/张渤,宁焰编著. —西安:西北工业大学出版社,2010.1
ISBN 978-7-5612-2737-4

I. ①职… II. ①张…②宁… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 241436 号

出版发行:西北工业大学出版社

通信地址:西安市友谊西路 127 号 邮编:710072

电 话:(029)88493844 88491757

网 址:www.nwpup.com

印 刷 者:陕西宝石兰印务有限责任公司

开 本:787 mm×960 mm 1/16

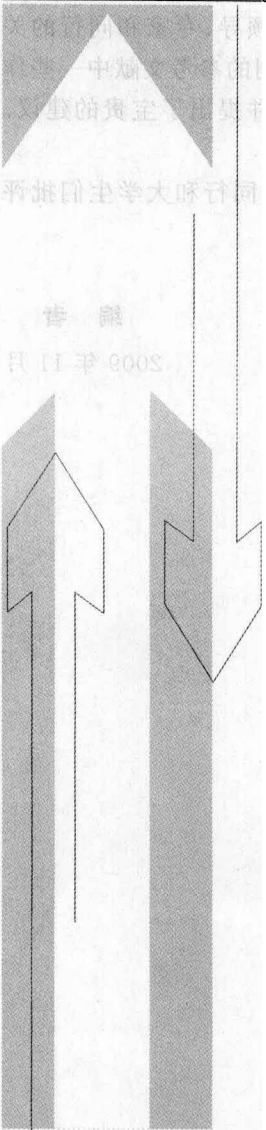
印 张:13.5

字 数:248 千字

版 次:2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

定 价:20.00 元

序 言



作为课堂教学的就业指导,以往大多在大学生临毕业的那年进行,一般以职业的基本知识、就业政策、择业观念、择业技巧的传授为主。然而对毕业生的就业指导涉及多学科的知识结构和多方位的人才培养过程,应当融入职业生涯规划中。因此,应在大学四年的学习过程中分期开展各具特点的职业生涯规划教育以及就业、创业指导,倡导学生的职业意识,应用职业生涯规划理论来思考和规划自己的未来。

教育部等三部委颁发的《关于切实做好 2007 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中规定:将就业指导课程切实纳入高校教学计划,鼓励和提倡所有高校从 2008 年起开设就业指导必修课或必选课,并依据各校自身具体情况制订教学计划。该课程既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。它通过激发大学生职业生涯发展的自主意识,树立正确的就业观,促使大学生理性地规划自身未来的发展,并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和职业生涯规划能力。

本系列教材遵照教育部制订的教学内容,把就业教育安排在整个大学期间。全套教材分为三册:《职业生涯与发展规划》《职业素养提升》《就业指导》。在教学过程中,我们依次把它们穿插在大学四年的教学计划中。

本书——《职业生涯与发展规划》——从职业生涯规划出发,引导学生全面地认识个人、职业和社会环境,根据职业生涯的理论和方法,尽早确定自己的职业目标和发展计划;强化职业本领,愿意为个人的生涯发展和社会发展主动付出积极的努力;把个人发展和国家需要、社会发展

相结合,更好地度过大学四年的学习生活;了解就业形势与政策法规,掌握基本的劳动力市场信息;掌握自我探索、生涯决策和管理技能,胸有成竹地应对毕业后的升学、就业或创业。

我们希望大学生都有一个符合自身个性特点的职业、职业发展和职业生涯;成为现代化建设所需要的社会职业人,充分展现个人价值,为社会的发展做出贡献。

本书由张渤、宁焰编写。教材内容集结了编者多年来在该领域的教学、研究成果和实践经验。

本书在编写过程中得到了各级毕业生就业指导机构的领导、专家和同行的关心和支持,得到了宁显宗副教授的大力协助,汲取了本书所列的参考文献中一些作者的卓越研究成果。宋金书教授和李伟华教授审阅了本书并提出了宝贵的建议。在此,编者一并向他们深表敬谢。

对于本书内容的缺欠和不妥之处,恳望业内专家、学者、同行和大学生们批评指正,我们在此谨致谢意。

编 者

2009 年 11 月

目 录

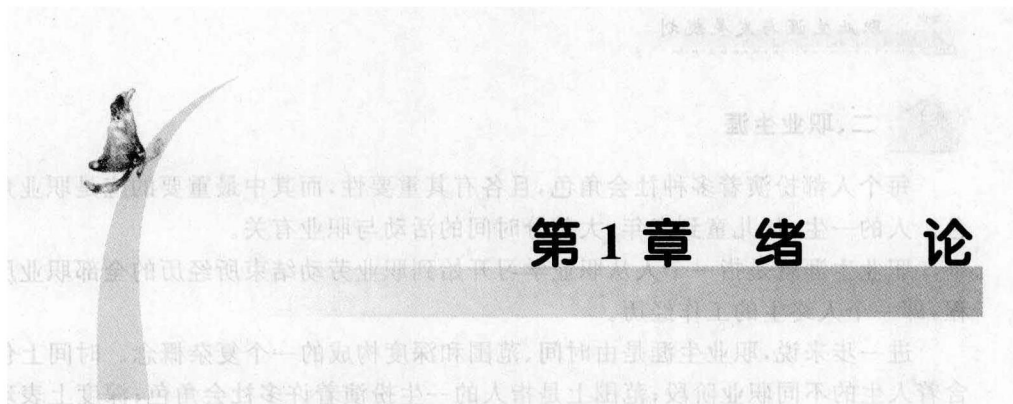
第1章 绪论	1
1.1 职业生涯	1
1.1.1 职业生涯概述	1
1.1.2 职业生涯的成功	4
1.1.3 影响职业生涯发展的因素	8
1.2 国内外职业生涯规划状况	12
1.2.1 国外关于职业生涯的理论与实践	12
1.2.2 国内职业生涯规划现状	14
1.3 学习职业生涯规划的重要性	17
1.3.1 大学生职业观念淡薄	17
1.3.2 21世纪前期就业形势严峻	19
1.3.3 学习职业生涯规划的重要性	22
1.4 职业生涯规划教育	23
1.4.1 大学生的职业准备	23
1.4.2 本书的教学内容	26
第2章 职业生涯规划的基础理论	28
2.1 职业阶段发展理论	28
2.1.1 国内的职业阶段发展理论	28
2.1.2 国外的职业阶段发展理论	30
2.2 职业锚理论	32
2.2.1 职业锚	33
2.2.2 职业锚的类型	33
2.3 人职匹配理论	35
2.3.1 人格特性与职业因素匹配论	35

2.3.2 人格类型与职业类型匹配论.....	37
2.4 职业决策理论.....	39
2.5 课堂活动:人格类型探索	42
第3章 自我认知	44
3.1 自我认知的内容和方法.....	44
3.1.1 自我认知的内容.....	44
3.1.2 自我认知的方法.....	48
3.2 了解兴趣.....	51
3.2.1 兴趣.....	51
3.2.2 兴趣与职业.....	54
3.3 了解人格.....	59
3.3.1 人格及其分类.....	59
3.3.2 人格与职业倾向.....	61
3.3.3 气质与职业倾向.....	66
3.3.4 性格与职业倾向.....	69
3.4 了解能力.....	74
3.4.1 职业能力.....	74
3.4.2 一般能力倾向测评.....	77
3.4.3 特殊能力倾向测评.....	79
3.5 了解价值观.....	81
3.6 课堂活动:个人能力的探索	84
第4章 职业认知	87
4.1 职业概述.....	87
4.1.1 职业及其特性.....	87
4.1.2 职业的分类.....	90
4.1.3 职业活动与职业生活.....	91
4.2 职业与专业.....	93
4.2.1 专业.....	93
4.2.2 专业、行业与职业	96
4.3 职业道德	100
4.3.1 职业道德的理念	100
4.3.2 职业道德的内容和功能	101

4.4 职业知识	103
4.4.1 职业知识	103
4.4.2 职业知识结构	104
4.5 职业技能	106
4.6 职业资格	108
4.6.1 国家职业标准	108
4.6.2 职业资格认证	113
4.6.3 职业资格培训工程	116
4.7 职业信息	117
4.8 课堂活动:好工作的探索	119
第5章 社会环境认知	121
5.1 经济环境	121
5.1.1 产业结构变革推动了就业结构的发展	121
5.1.2 产业技术结构	124
5.2 法制环境	127
5.3 就业政策	128
5.3.1 我国的就业政策	128
5.3.2 大学生就业政策	131
5.4 就业市场	133
5.4.1 劳动力市场	133
5.4.2 大学生就业市场	136
5.5 社会心理和发展环境	141
5.5.1 社会心理环境	141
5.5.2 社会发展环境	143
5.6 学校与家庭环境	144
5.7 课堂活动:社会适应能力探索	146
第6章 职业生涯规划	149
6.1 职业生涯规划概述	149
6.1.1 职业生涯规划	149
6.1.2 职业生涯规划的原则	151
6.2 职业生涯决策	153
6.2.1 生涯决策的要素和类型	153



6.2.2 生涯决策的方法	154
6.3 职业生涯规划制订	160
6.3.1 制订职业生涯规划步骤	160
6.3.2 职业生涯规划说明书	163
6.4 职业生涯管理	166
6.4.1 职业生涯管理概述	166
6.4.2 大学生职业生涯管理	168
6.4.3 员工职业生涯管理	170
6.4.4 组织对员工的职业生涯管理	175
6.5 实现职业目标	181
6.5.1 增强个人的职业能力,多出业绩	181
6.5.2 争取组织的支持	183
6.5.3 妥善处理两个问题	184
6.5.4 坚持实施职业生涯规划	189
6.6 课堂活动:SWOT 分析法	192
附录	194
附录 1 气质类型自测	194
附录 2 性格倾向自测	197
附录 3 职业价值观自测	199
附录 4 国家职业标准:企业人力资源管理师的职业概况	203
附录 5 生涯决策类型自测表	206
参考文献	208



第1章 绪论

1.1 职业生涯

1.1.1 职业生涯概述



一、生涯

生涯一词来源于 Career, 原为“疯狂竞赛”之意, 后来引申为“道路、人生发展的道路”。关于生涯, 有许多定义, 这里列举三个:

生涯是个人通过从事工作所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式。(美国国家生涯发展协会)

生涯是生活里各种事件的方向与历程。它统合了人的一生中各种职业和生活的角色; 是个人终其一生所扮演的角色的全过程, 由时间(个人有生之年)、广度(扮演角色的多少)和深度(角色投入程度)三个方面构成。(美国职业理论专家舒伯(Super D. E))

生涯是指个人一生职业、社会关系与人际关系的总称, 即个人终身发展的历程。(韦伯斯特(Webster))

从上述定义可以看出生涯的涵义包括以下几方面:

(1) 生涯是一生连续不断的发展过程。它不是指某一工作或职责的特定时间段, 它包括了个体终身学习、终身发展、持续一生的全过程。

(2) 生涯是独特的和有目的的。每个人都有自己的价值观和理念, 并按照自己的生涯规划或生活道路走上独特的生命历程。不同的个体具有不同的生涯。而个人的生涯又是根据个人的理想、动机、目标和行为方式去发展的, 所以, 个人都有其明确的目的性。

(3) 生涯是多种角色交互的综合体。生涯既包含了一个人不同时期的职业或工作, 又包含了同一时期所有生活角色(子女、学生、配偶、家长、持家者、亲友)的交互作用, 还包含了人们整合这些角色的方式。



二、职业生涯

每个人都扮演着多种社会角色,且各有其重要性,而其中最重要的应是职业角色。人的一生,从儿童到老年,大部分时间的活动与职业有关。

职业生涯就是指一个人从职业学习开始到职业劳动结束所经历的全部职业历程,即一个人终生的工作经历。

进一步来说,职业生涯是由时间、范围和深度构成的一个复杂概念。时间上包含着人生的不同职业阶段;范围上是指人的一生扮演着许多社会角色;深度上表现在对各种社会角色的投入和贡献。

关于职业生涯,美国心理学家舒伯和霍尔(Hall)分别从广义和狭义的角度提出了定义。舒伯认为,职业生涯包括个人一生多种职业和生活角色,即自青春期至退休所有有酬或无酬职位的综合,以及与工作有关的多种角色。霍尔则认为,职业生涯是一个人终其一生,与工作或职业有关的经验与活动,是个体跨越时间的一系列工作经历的总和,其中包含了一个雇用期。

可以看出,职业生涯是指一个人一生职业活动中所经历的过程。这是毫无疑问的。

职业生涯,人各不同。但是,它们却有共同的含义:

(1)职业生涯表示某人一生在各种职业岗位上度过的整个历程,而不仅仅指其中的某一工作阶段。

(2)职业生涯从主观而言涉及理想、价值观、个性、能力等因素,从客观而言反映在工作时期所进行的各种职业活动和行为举止表现的连续性。

(3)职业生涯的形成决定于主观和客观的多种因素。它是由本人的职业素养、目标追求,家庭成员的支持,组织的管理与培养,社会环境的变动与机遇等诸多因素相互作用而形成的结果。

人生在世,自童年开始就产生了职业和职业发展的萌芽。家庭教育、经济地位、环境熏陶都影响到幼儿对职业的看法和定向。随着年龄的增长,由于知识和能力的积累,逐渐把个人愿望、条件与客观现实需要协调起来,步入职业历程。职业的发展是连续的、有规程的、无法回头的。

职业生涯有两大类型,一种是传统(从一而终)型,另一种是易变(多种多样)型。前者是一生从事一种稳定的职业,如一生经商、一生行医等,这类人在我国改革开放前特别多。后者是自主择业,先后从事多种不同行业的职业活动,随着市场经济的发展,这类人越来越多。



三、职业生涯的特点

职业生涯是指一个人终其一生所扮演职业角色的全过程。它有下列特点:

(1)发展性。职业生涯是一个动态发展历程。在不同的年龄或生命阶段,人们有不同的追求目标。这些目标随着内部和外部条件的变动在不断地调整,从而推动了职业生涯的发展,促进了个体的持续成长。

(2)终身性。职业生涯是人生中的连续发展过程。它不只包含了在特定年龄阶段的“辉煌”或“潦倒”,而是涵盖了人在有生之年所拥有的各种职业和社会角色。

(3)独特性。诚然,职业发展具有一般的规律和动态的历程。许多人在职业生涯的形态上有诸多相似之处,但决不可能完全一致。可以说,世界上没有职业生涯完全相同的两个人。一般来说,每个人都是根据其人生理想为实现自我而逐步开创其职业前程的;但是,对于不同的人,其内容与结果却充满了独特性与唯一性。

(4)综合性。就社会角色而言,职业生涯是以个体的事业发展为主线而发展的。它包含了个人一生中扮演的所有社会角色,主要有不同的职业角色,除此之外,还有公民、学生、子女、夫妻、父母、朋友等各种层面的社会角色。



四、职业生涯的意义

职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,对人生价值、自我价值起着决定性作用。

1. 决定人生价值和自身需求的满足程度

人的价值类型有三种,即人生价值、人格价值和自我价值。人生价值是指人对社会的价值,它是通过个人对社会的贡献而体现的。人生的价值在于贡献。人格价值则是指社会对个人的价值,它体现为尊严与权利人人平等。人的自我价值是指人对自身需求的满足程度,它是通过个人努力来满足自身的生理、物质、精神需求的。

社会上尊重人格价值,并通过职业生涯的有效管理来提高人的自我价值。也就是说,通过个人在职业活动中的绩效来取得经济收入、物质待遇和精神奖励,从而满足自己追求的各种需求。

人生有所需求,这是人的天性。人生需求是什么呢?美国心理学家马斯洛(A. H Maslow)的需要层次理论指出,人的需求是有规律、分层次的,在低级需求(生理需求、安全需求等)得到满足后,就会自动上升到新的更高级需求(友爱、尊重、自我实现等)。

归纳马斯洛以及后人在需要层次理论方面的研究成果,可以看出,人生需求从低级到高级共有8个层次的内容:①生理需求,即氧气、水、食物、休息、性;②安全



需求,包括身体的与心理的;③友爱和归属需求,即得到同伴的认同与关爱;④受尊重的需求,即要求自己的人格和成果受到尊重;⑤求知需求,即理解事物的原因;⑥求美,即要享受美和被欣赏;⑦自我实现需求,即发挥潜能、实现富有意义的目标;⑧“天人合一”的境界,即对与自然融为一体需求。

毋庸置疑,人生需求正是通过职业生涯来满足的。

人的一生投入时间(约占三分之二)、精力(体力、智力、情感)最多的活动就在职业生涯中。职业生涯使每个人展现才华、对社会做出贡献,也使个人得到报酬、满足需求、享受生活、实现美好愿望。它占用了个人一生最美好的年华,确定了个人的生理、心理状况与家庭生活格调,基本上决定了个人一生的人格尊严、生活层次和质量。

一个人对社会的贡献越大,其人生价值就越高,其实现的自我价值也更高。

2. 要求人们提高职业素质

既然职业生涯决定着人的一生幸福,那么,人人都需要面向社会发展,提高职业素质,以便开创美好的职业人生。

任何人,特别是青年人,都渴望拥有健康的身体、渊博的知识、卓越的能力、良好的人际关系;渴望在事业上有所建树的同时,享有幸福和谐的家庭生活与丰富多彩的休闲时光。这就要求我们正确地认识自我,从职业生涯大局考虑,发挥主观能动性,不断积累知识和能力,提高素质和修养,全面发展,成为祖国需要的高级建设人才,迈向成功的职业生涯。

优良的职业素质是打开理想职业之门的“金钥匙”,是实现自我价值的保证。

1.1.2 职业生涯的成功

人人都希望有个美好的职业前程,构建出成功的职业生涯。究竟什么是成功的职业生涯?成功的标准是什么?如何评价?获得职业生涯成功的条件是什么?对于这些问题,下面将详细讲述。



一、职业生涯成功标准

从主观上来看,成功意味着达到个人追求的某种目标,满足个人高层次的心理需求。这主要通过事业有成、职业生涯成功来实现。但从客观上来看,能否得到组织和社会的认同和肯定,则是对于成功更加重要的评价。

1. 树立多元的成功观

自古以来,人们总是把做官、发财、成名、成家当做成功标准。这种狭隘的成功观限制了人的全面发展,使许多人为名利所累、与成功无缘。

现代社会,成功包括事业的成就、人际的和谐、家庭的幸福、身心的健康、友谊

的长久等,使人生达到一种平衡的状态。有人提出,成功应当在事业、家庭、健康、财富、学习、快乐、人际关系和自我实现等八个方面取得平衡。

国外流行着多元成功观。英国学者莱希(E. Reich)提出:“要树立全面的成功观,要在个人、事业和家庭之间建立起坚固的平衡。”美国富翁希尔认为“成功的最高境界是心灵的宁静”。

我们要树立的成功观应该是全面的、平衡的、多元化的。成功可能是建树了工作业绩,创造了(物质或精神)财富,革新了产品或技术,营造了幸福家庭,给别人带来了快乐,个人的生活自由快乐,展现了个人价值等;也可能是在人生的多个方面实现了平衡与和谐。

由于人们的价值观不同、职业需求不同、目标追求不同,他们对职业生涯成功标准也就不同。事实上,职业生涯从来就没有、也不可能有一个对所有人都通用的成功标准。有的人追求金钱财富,有的人追求权力地位,有的人追求展现自我价值……每个人都可以为自己的职业生涯拟定一个成功标准。

2. 不同职业类型的成功标准

根据职业锚的类型(我们在下一章将详细讲述),职业生涯的类型及其成功标准有如下8种:

(1)技术功能型。这类人出于个性和兴趣,追求在技术或职能领域不断发展,选择职业的范围是在围绕着技术或业务能力的特定领域。他们的成功标准是担任技术职能系列的最高职位。例如,公司的项目经理、财务副总监、技术副厂长、总工程师、技术总监等。

(2)管理型。这类人对做管理人员有强烈的愿望,追求权力、追求升迁,把管理更多的人和承担更大的职责作为事业成功的标准。他们的职业大多在政府机构、企事业单位等,担任这些单位的主要负责人,如市长、局长、厂长、经理、校长等。

(3)创造型。这类人意志坚定、敢于冒险,孜孜不倦地追求建立或创造完全属于自己的成就。创造是他们自我发展的核心。他们成功的标准是能够感受到外界所发生的一切都与自己的创造成果联系在一起。他们希望成为发明家、企业家、产品开发人、风险投资者等。

(4)自主与独立型。这类人喜欢独来独往,随心所欲地安排自己的工作和生活,追求一种独立施展个人职业能力的工作环境。他们的成功标准是成为学者、作家、艺术家、个体工商户、手工业者、咨询人员等。

(5)安全型。这类人最关心职业的安全性与稳定性,重视职业的稳定,追求收入、福利和退休待遇的良好,并愿为此做出贡献。这类人成功的标准是成为国家公务员、大公司的高级职员,或在有利于家庭幸福和人际和谐的单位谋职。

(6)服务型。这类人喜欢在工作中体现出服务于人的精神,选择能够帮助别人



的职业。他们成功的标准是成为社会工作者、医生、教师、护士等。

(7)挑战型。这类人富有挑战性,喜欢向疑难问题、艰苦危险和强硬对手挑战,其成功的标准是作为探险者、特种兵、运动健将、高级顾问,并在工作中建立功勋。

(8)生活型。这类人注重平衡个人、工作、家庭的需要,强调工作与生活的整合。他们对成功的理解不仅局限于职业,而是更加广泛。与职业和事业相比,他们更加注重自己如何生活,如何提升自己和家人的生活质量。



二、对职业生涯成功的评价

上述职业生涯成功标准都是由某种职业类型的人根据其职业价值观而确定的标准。他们各有各自成功标准。显然,作为客体,某人的职业生涯是否成功,不同主体的评价往往是不同的。

对于职业生涯的成功与否,不同的评价主体有着不同的论断。下面从个人、家庭、组织和社会四个不同的角度来观察四种评价,如表 1.1 所示。如果一个人的职业生涯在这四种评价体系中都能得到肯定,或者大部分得到肯定,无疑可以认为它是成功的。

表 1.1 对于职业生涯成功的评价

评价方式	评价主体	评价内容	评价标准
自我评价	个人	1. 能否充分发挥个人才能? 2. 对个人工作业绩的满意度 3. 对个人职称、待遇的满意度 4. 对职业、家庭、人际关系协调发展的满意度	1. 个人的价值观 2. 个人的文化水平
家庭评价	家庭成员	1. 是否能够理解? 2. 是否能够支持?	1. 家庭成员的价值观 2. 家庭成员的文化水平
组织评价	组织、领导、群众	1. 是否得到群众(平级、下级)赞赏? 2. 是否得到上级的肯定、表扬、奖励? 3. 是否有职位晋升或责权利范围的扩大? 4. 是否得到工资待遇提升?	1. 组织文化 2. 组织考核 3. 组织的规章条例
社会评价	社会组织、社会舆论	1. 有无社会舆论的支持和好评? 2. 有无其他社会组织的赞扬和褒奖? 3. 有无国家机关的支持和奖励?	1. 社会文明程度 2. 社会历史进程 3. 国家法律、规章、条例



三、职业生涯成功的条件

关于职业生涯成功的条件,众说纷纭。目前,尚无公认的统一公式。爱因斯坦

的成功公式是勤奋、科学方法与少说空话三个因素之和。哈佛大学的成功公式是20%的智商加80%的情商^①。张济生的成功公式是先天素质、职业定向和机会三个因素之积。也有人提出成功公式是实力、观念与机遇三个因素之和。除此之外,还可以列举许多。上述成功公式均各自强调不同的条件,都能构成成功之路。由此可见,有多种多样的通向成功之路;众多具备不同素质的人都有可能取得成功,(但也不是一定能够成功)。因此,要想使自己的职业生涯具有较高的成功概率,仍须塑造一定的条件。

我们认为,一个人的职业发展受到主观和客观许多因素的影响。职业生涯成功的条件也就包括主观和客观两个方面。

职业生涯成功的主观条件之一是职业能力。它包括完善的知识结构(基础深厚、专博相济、一专多能)、较强的专业技术能力(将专业理论知识综合运用于实践)、良好的学习能力(不断接受外界信息并转化为自己的知识和技能)、坚实的实践能力(人际沟通、语言与书面表达、分析与解决问题)等。

职业生涯成功的主观条件之二是职业理念。它是指一个人职业活动的指导观念,包括为什么工作、做什么工作、怎样工作、追求什么等内容。它体现为人的非智力因素,如个性、品德、兴趣、情感、意志等。这种非智力因素是引导人们学习、工作的内在驱动力。它对于智力因素的某些缺陷具有补偿作用,对于职业发展与成功起着定向和动力作用。科学的职业理念要求人们有一个合理的职业价值观和良好的职业道德。具体而言,要有敬业奉献、积极负责、协作共事、坚韧不拔的精神,具备沟通理解、组织管理、审时度势、创新能力等。

职业生涯成功的客观条件是组织和机遇。首先,应按照“人职匹配”的原则选好组织(用人单位)。接着,要在组织提供的环境和资源中发挥个人才能,有所建树,做出贡献;把个人职业规划与组织职业管理规划融合起来,求得进一步发展。在工作中,要不断充实、扩展自己的知识和能力,为以后的更大发展做好思想、能力、潜力的准备。一旦在组织内(外)出现更大发展机遇和挑战时,立即抓住机遇和挑战,通过拼搏去实现更高的目标。

必须牢记:机遇只偏爱有准备的头脑。拿破仑·希尔曾说:“一个善做准备的人,是距成功最近的人。”哈佛大学校训:时刻准备着,当机会来临时你就成功了。

个人的发展离不开组织环境。在组织发展中,经常会出现一些或大或小的机遇,只有那些有实力有准备的人才会抓住机遇并取得相应的成功。

^① 情商(emotional quotient),是测定和描述人的情感状况的一种指标,对于一个人取得事业成功来说,情商具有比智商(intelligence quotient)更为重要的作用。

1.1.3 影响职业生涯发展的因素

影响职业生涯发展的因素很多,归纳起来,大体上有个人、职业和环境三类。因为这些内容直接关系到我们能不能制订好适合于个人发展的职业生涯规划,从而影响到一生前途。对于上述内容我们将在后面分章展开讲述,这里只做简要介绍。



一、影响职业生涯发展的个人因素

影响职业生涯发展的个人因素主要是兴趣、人格、能力和价值观。

1. 兴趣因素

理论研究与客观实践均证明,兴趣是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素,是事业成功的强大推动力。

人们的兴趣各不相同。研究指出,人们的兴趣差异可以分为若干种类型,每种兴趣都有与之相适应的职业。

2. 人格因素

在心理学中,把人的个性称为人格。人格一般是指人在性格、气质、兴趣、动机等方面表现出来的特性。

一个人的人格特性来自于一定的遗传基因,更是在特定环境下个人成长过程、受教育情况、生活条件的变迁中逐渐形成的。它具有相对的稳定性,又是可以随时随地、随条件而有所变化的。

人们在不同职业领域表现出来的人格特性,称为“职业人格特性”。职业心理学家研究指出,职业人格特性不同的人在某些职业领域会表现出不同的职业适应。而不同的职业领域也对职业人格提出不同的要求。

职业人格特性在很大程度上影响着一个人的职业生涯发展。

3. 能力因素

能力是掌握和运用知识技能的,直接影响活动效率,使活动顺利完成的个性心理特征。

职业能力是直接影响职业活动效率,使工作任务顺利完成的个性心理特征;也可以说是某一职业所需要的任职能力。

影响职业生涯发展的职业能力取决于一个人的生理条件、知识结构、职业技能和能力倾向。职业能力分一般能力和特殊能力两类。

职业能力倾向是指能够有效地完成某种职业活动的潜能。潜能的表现为可能性,而不是现实的水平。由于人的职业能力倾向各不相同,所以,某人在某职业领域可能困难重重,而改换另一职业,则可能驾轻就熟、业绩累累。