

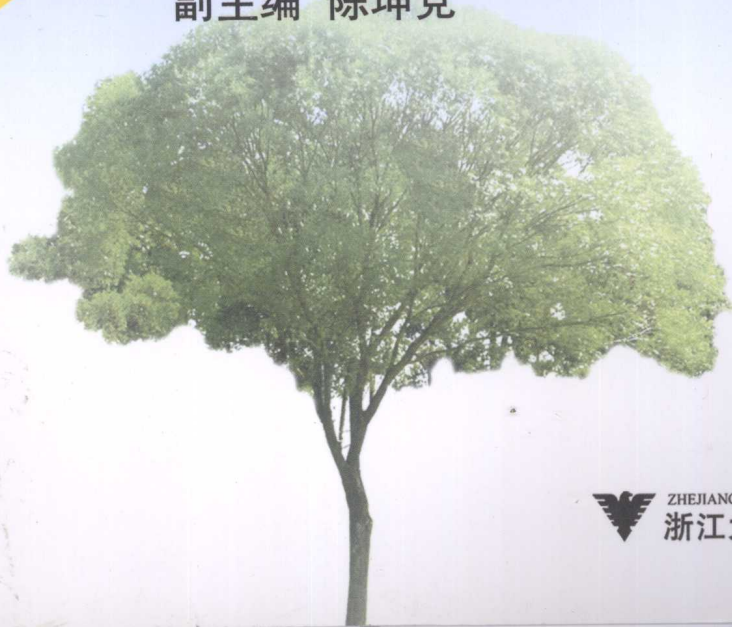
DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA FAZHAN ZHIDAO



大学生

职业生涯发展指导

■ 主 编 胡伟国
副主编 陈坤党



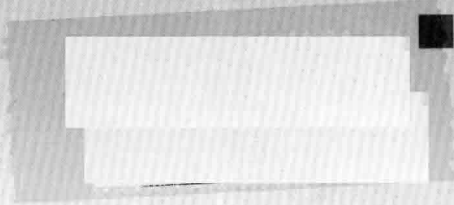
ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

.38
24

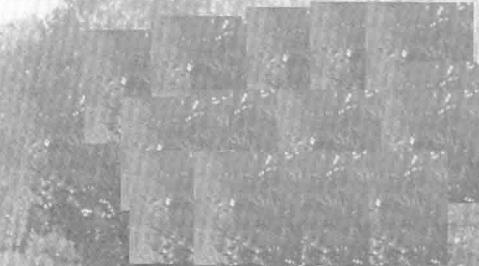
DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA FAZHAN ZHIDAO



大学生 职业生涯发展指导



主 编 胡伟国
副主编 陈坤党



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展指导 / 胡伟国主编. —杭州:
浙江大学出版社, 2010.2
ISBN 978-7-308-07383-7

I. ①大… II. ①胡… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 020136 号

大学生职业生涯发展指导

主编 胡伟国

责任编辑 王 波

封面设计 刘依群

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 杭州杭新印务有限公司

开 本 787mm×960mm 1/16

印 张 12.25

字 数 220 千

版 次 2010 年 2 月第 1 版 2010 年 2 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-07383-7

定 价 22.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话(0571)88925591

目 录

第一章 职业生涯与人生发展.....	1
第一节 职业生涯.....	1
一、职业生涯	1
二、职业生涯发展阶段	3
三、职业生涯的影响因素	6
第二节 职业生涯与人生发展	8
一、职业成功是人生成功的核心组成	8
二、职业成功的标准具有多样性.....	13
三、扮演好人生各种角色	17
第二章 职业生涯发展理论	21
第一节 职业生涯发展理论	21
一、人职匹配理论.....	21
二、职业选择理论.....	25
三、职业发展理论.....	31
四、职业决策理论.....	36
第二节 职业生涯规划	38
一、职业生涯规划的含义.....	38
二、职业生涯规划的类型.....	39
三、职业生涯规划的步骤与主要内容.....	40
四、职业生涯规划的基本原则.....	41

第三章 认识职业发展条件	45
第一节 自我探索	45
一、气质	45
二、性格	50
三、职业兴趣	57
四、职业价值观	67
五、能力	72
第二节 环境探索	75
一、社会环境分析	76
二、组织环境分析	82
三、家庭环境分析	84
第四章 确立职业发展目标	87
第一节 职业发展目标设定的作用	88
一、可以激发内在动力	88
二、可以指明努力的方向	89
三、可以提高学习、工作的效率	90
第二节 职业发展目标的维度	91
一、概念目标与行动目标	91
二、表现功能与手段功能	92
三、短期目标、中期目标与长期目标	93
第三节 职业发展目标设定的有效要领	99
一、目标应该具体	99
二、目标应该要有重点	100
三、目标应该是时间确定的	100
四、目标应该是可以实现的	101
五、目标需要写下来	101
六、目标应该被表达出来	102

第五章 发展规划的实施与管理	108
第一节 制定发展措施	108
一、制定措施的要领	108
二、落实措施的方法	109
第二节 反馈评估	111
一、反馈评估的必要性	111
二、反馈评估的要点	111
三、反馈评估的方法	113
第三节 调整发展规划	119
一、发展规划调整的意义	119
二、发展规划调整的方法	121
第四节 职业生涯发展危机与对策	125
一、个人危机与对策	126
二、组织环境的危机与对策(大学生的角度).....	131
三、社会经济环境危机与对策	132
第六章 大学生的自我塑造	135
第一节 社会对大学生的素质要求	135
一、社会的评价和标准	136
二、社会对当代大学生的素质评价现状	139
第二节 大学生的职业素质训练	142
一、职业素质的概念	143
二、职业素质训练的主要内容	148
三、职业素质训练的途径	152
第三节 大学生职业精神的培养	160
一、职业精神概述	160
二、大学生职业精神培养的意义	162
三、大学生职业精神培养的途径	164

第七章 大学生创业指导	168
第一节 大学生创业概述	168
一、我国大学生创业教育的现状	168
二、创业的内涵	171
三、创业教育的内涵	172
第二节 创业能力	172
一、创业能力的内涵	172
二、创业能力的类型	173
第三节 创业实施	175
一、创业计划	175
二、创业融资	177
三、创业管理	182
参考文献	186
后 记	188

第一章

职业生涯与人生发展

学习目标

1. 了解职业生涯及其特点、分期和影响因素。
2. 认识和理解职业生涯对人生发展的重要意义。
3. 了解职业成功标准的多样性。

人的一生,有 70% 以上的时间做着与职业相关的事情,因此职业成功是人生成功的关键,工作幸福是人生幸福的源泉。了解职业生涯相关概念及其与人生发展的关系,对增强大学生的职业发展意识、提高职业规划的自觉性、主动性具有重要意义。

第一节 职业生涯

一、职业生涯

(一) 职业生涯的含义

生涯一词,在英文 Career 中有人生经历、生活道路、专业、事业等含义。可以说,Career 一词,有广义、狭义两方面的含义。人的一生,有“衣食住行”这些生活的基本因素;有工作和休闲娱乐的不同方式;有爱情、婚姻、家庭的经历。这些都是发生在人生之中,可以看作是广义的“生涯”。但其核心内容,还是职业问题,是狭义的“生涯”。人的一生,有童年、少年、青年、成年、老年等几个阶段,成年阶段无疑是最重要的时期,这一时期之所以重要,正因为这是人们从事职业生活的时期,是人生全部生活的主体。因此,人的生涯可以说主要就是职业生涯。

职业生涯是由早期职业辅导运动发展而来的。职业辅导起源于美国 20 世纪中叶,舒伯发展了金斯伯格等人的理论,提出个人生涯发展的 5 个时期(成长、探索、建立、维持和衰退),标志着职业辅导转变为生涯辅导。随着生涯

辅导的推进,1971年美国联邦教育署署长马兰德(Marland)博士正式提出以“生涯教育”为标志的美国生涯运动。他提出“所有的教育都是生涯教育”。后来,布里奇特·A.赖特(Bridget A. Wright)撰著《成功的职业生涯规划》一书。在我国,我们可以检索到以罗双平为代表的,陈黎明、樊钉、湛新民、姚裕群等人发表的系列职业生涯规划专著。

(二)对职业生涯的概念的理解

学者们对于职业生涯的认识与研究由来已久,观点众多。早期的概念是沙特列(Shartle)提出的,他认为,职业生涯是指一个人在工作中所经历的职业或职位的总称。

麦克法兰德(Mc Farland)指出:职业生涯是指一个人依据理想的长期目标所形成的一系列工作选择,以及相关的教育或训练活动,是有计划的职业发展历程。

美国著名职业问题专家萨帕(Donald E-Super)给出了“职业生涯指一个人终生经历的所有职位的整体历程”的定义(1957年),以后他又进一步指出:“职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,是综合人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展组型。它也是人自青春期以至退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至包括了副业、家庭和公民的角色”(1976年)。

台湾学者林幸台指出:职业生涯包括一个人一生中所从事的工作及其担任的职务、角色,同时也涉及其他非工作或非职业的活动,即个人生活中衣食住行和娱乐等各方面的活动与经验。

韦伯特(Webster)把“生涯”的外延进一步扩大,他指出,职业生涯是个人一生职业、社会与人际关系的总称,即个人终生发展的历程。

综上所述,职业生涯就是一个人的职业经历,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,以满足需求为目标的工作和内心体验的经历。

(三)职业生涯的特点

总体上看,个人的职业生涯具有以下几个特点:

(1)独特性。每个人都有自己的职业条件,有自己的职业理想,有自己的职业选择,有为实现自己的职业理想所作的种种努力,从而也就有着与别人相区别的、独特的生涯历程。

(2)发展性。每个人的职业生涯都是一种发展演进的动态过程,具有一定的逻辑性。

(3)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。人在不同的生涯阶段有着不同的任务和目标,职业生涯各个阶段之间具有递进性。

(4)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,直至终生。

(5)整合性。职业生涯具有整合性,涵盖人生整体发展的各个层面,而不是仅仅局限于工作或职位。

(6)互动性。人的生涯是个人与他人、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,所掌握的职业决策技术,对于其生涯有着重要影响。

二、职业生涯发展阶段

一个人的职业生涯发展可以划分为若干阶段,每个阶段各有其不同的却又十分重要的任务。职业生涯阶段一般是按照年龄层进行划分的。由于每个人的情况不一,有的发展速度快,有的发展速度慢。有的发展到某一阶段就停滞不前,有的在某一阶段发展时间极短,就进入另一发展阶段。所以,不同的专家、学者就会有不同的年龄划分理论与方案。例如:

职业生涯发展理论专家金兹伯格将人的职业生涯发展划分为三个阶段,认为儿童在 11 岁之前处于生涯发展的幻想期,儿童的生涯发展受到感情的支配,带有冲动性和盲目性;11~17 岁是生涯发展的尝试期,是生涯发展的重要而关键的阶段,前后分别经历了由兴趣、能力、价值观起主导作用的时期;18 岁开始,个人才进入职业生涯的实现期。从金兹伯格的三个阶段划分来看,他着重研究的是一个人的早期职业发展。

职业生涯发展专家休普将人生职业生涯发展划分为四个阶段,即试探阶段(25 岁以前)、创立阶段(25~45 岁)、维持阶段(45~65 岁)和衰退阶段(65 岁以上)。在维持阶段又分为成长与停滞两种状态,有的在此时期继续成长,有的在此时期停滞不前。

斯蒂芬·罗宾斯对职业生涯发展的五阶段划分方法中包括探索期、建立期、职业中期、职业后期和衰退期,见表 1-1。

表 1-1 职业生涯五阶段说

职业生涯阶段	主要任务
探索期	受环境影响、想象和缩小职业选择范围,并朝着一定方向发展
建立期	找到第一份工作,学习如何工作,第一次体验在现实中的成功和失败,不断发生错误,不断从错误中吸取教训,改进各种表现

续表

职业生涯阶段	主要任务
职业中期	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,自身能力再评价,成功地接受转换阶段的挑战,或变换工作、生活方式
职业后期	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。减少工作流动,放松、愉快地安心于现有工作
衰退期	对早期阶段持续获得成功的人尤为艰难,战胜失落感

我国人才学专家王通讯提出了职业生涯六阶段说,见表 1-2。

表 1-2 职业生涯六阶段说

年龄阶段	职业生涯阶段	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,实现经济上的自我支持
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	有抱负希冀成功的人,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,希望获得生涯进展和改变方向的机会已经不多了
44~59 岁	成熟期	当生涯之重大问题已经满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,抱负还有,但水平不及中年高了;有的现实情况出现事与愿违,在组织内部关系上,还想得到发展和加深

Daniel J. Levinson 更重视中老年时期的职业生涯特征,他提出职业生涯七阶段说,见表 1-3。

表 1-3 职业生涯七阶段说

年龄阶段	职业生涯阶段	主要任务
16~22 岁	建立基础阶段	建立个人独立性及自信心,学习基础知识及技能的阶段
22~29 岁	进入成年阶段	选择自己的生活方式,建立工作目标,面对第一次事业成功或失败的阶段
29~32 岁	改变适应阶段	换工作来调整生活方式,确定和强化个人的价值及生活方向

续表

年龄阶段	职业生涯阶段	主要任务
32~39岁	事业前进阶段	工作是个人生活的最主要项目,工作能力达到最高峰,但常常遇到家庭的压力和重新适应社会变化的困难
39~42岁	中年危机阶段	有些人回顾以往不如意,但并非每个人都将其视为危机,有些人将目标及生活方式重新再调整,做一些新尝试
43~50岁	开放发展阶段	大部分人的事业已达顶峰,能力和事业心已获充分展现,是重新调整工作兴趣的阶段
50岁~退休	维持回忆阶段	这一阶段许多人继续发展,增进自我了解,但有些人却开始衰退

另外,伟大的思想家孔子根据自己的亲身经历,将人生十年作为一个阶段。孔子曰:“三十而立,四十而不惑,五十而知天命,六十而耳顺,七十而从心所欲,不逾矩。”(《论语·为政篇》)其基本含义是:30岁确立人生目标,40岁就不会困惑了。50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。60岁更能理解他人,判断是非,分清真假。70岁便能随心所欲,任何念头都不会越出规矩。

美国钢铁大王、职业生涯指导专家卡耐基也将人生每十年作为一个阶段。他的观点是:变化的20岁,充实的30岁,成熟的40岁,秋暮的50岁。其基本含义是:20岁至30岁是变化期;30岁至40岁是充实期;40岁至50岁是成熟期;50岁至60岁是秋暮期。

对于卡耐基“秋暮期”和斯蒂芬·罗宾斯“衰退期”的观点,我们认为过于悲观。美国的一个典型案例是艾科卡(Iacocca)的奇迹。艾科卡在1978年年底以54岁高龄受聘于严重亏损、濒临倒闭的克莱斯勒汽车公司(Chrysler Corporation),他以惊人的勇气和丰富的管理经验克服种种困难,挽救并振兴了克莱斯勒,使该公司在短短几年内扭亏为盈,1984年获利24亿美元,超过该公司前60年的总和,被解雇的4.1万名工人重回公司工作。许多美国人认为克莱斯勒的振兴是美国经济界的一大奇迹,功劳归于近60岁的艾科卡。由此可见,在职业生涯的最后阶段完全可以再创辉煌,对这一阶段的职业生涯与发展仍不容忽视。

以上阶段的划分,各有其特点。对于不同的人,有其不同的作用。因为,人生发展极为复杂,有的是高中毕业,有的是研究生毕业,其学历不同,参加工作的时间就不同。参加工作的时间不同,其生涯阶段的划分就不同。即使是同等学历、同年毕业,每个人的发展速度也不一样。因此,生涯阶段的划分,也只能提供一个粗线条的轮廓,起一个抛砖引玉的作用。每个人可根据自己的

具体情况,划分自己的生涯阶段。

三、职业生涯的影响因素

职业生涯是个人发展的基础,也是个人发展的历程体现。人的职业生涯首先是选择什么道路,发展顺利不顺利的问题,进而是能否获得成功,成就有多大的问题。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功,在现实生活中由于受到来自个人、家庭和社会等多方面的影响而具有各不相同的特征。

(一) 个人需求与心理动机

无疑,个人的个性、追求、价值观、具体行为等都直接影响到职业生涯的发展。不同的人具有不同的价值追求,也具有不同的职业态度和职业选择。个人在就业时出于对不同职业的评价和价值取向,要从众多的社会职业中选择一个;就业后也要从若干种个人发展机会中进一步作出职业生涯的调整,既为自己寻找一个满意的归宿,也希望取得他人和社会的承认。在这个过程中,人们出于自己的主客观条件,在不同的年龄阶段、不同的阅历特别是职业经历状况下,在职业生涯的选择和调整方面,都会有不同的心理需求与动机。一般情况下,人在年轻时意气风发,成功的目标和择业的标准都比较高。人到中年,将会变得比较现实。因为经过了相当多的职业实践和各种阅历后,不管是普通劳动者还是有一定事业成就的人,都更容易看到社会环境的约束,其成功的目标和择业、转业的标准,会变得非常实际。虽然如此,个人需求与心理动机以及由此导致的职业行为,仍然是个人职业生涯发展的重要的动力源泉。

(二) 教育背景

教育在现代社会扮演着越来越重要的角色。它赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展,奠定一个人的基本素质,对个人的生涯有着巨大的影响。

教育程度不同的人,在进行职业选择和被选择时,具有不同的能量和起点,这直接关系到职业生涯的开端和适应期是否良好,还关系到他以后在发展、晋升等方面是否顺利。一般而言,个人的教育水平越高,其职业生涯也越成功。

专业与职业有着十分密切的联系。个人的专业、职业种类对其职业生涯有着决定性的影响,往往成为其职业生涯的前半部分乃至一生的职业类别。即使是转换职业,也往往与其所学专业具有一定联系。一专多能、专业水平和应用技能俱佳者,在职业生涯发展中更易居于主动。热门专业、朝阳产业的学生在职业选择中具有更多的机会,也更容易取得成功。

此外,人们所受的不同等级教育、不同的学科门类、不同的院校以及不同

的教育思想,会对受教育者形成不同的思维方式和行为理念,从而使人们以不同的态度对待自己、对待社会、对待职业选择和职业生涯发展。

不过,虽然教育是事业成功必不可少的因素,但是教育程度并不等同于教育效果。用人单位最为看重的是被录用者能做什么,而不是只注意他具有什么教育资格。一般来说,用人单位需要的是既受过高等教育,又具备发展潜力的人。从重学历到重能力转变将是今后的一个发展趋势。

(三) 家庭因素

家庭是社会的细胞,也是个人生活的重要场所。一个人的家庭是造就个人素质与职业生涯的重要因素。

人的社会化贯穿人的一生,家庭在个人社会化的过程中扮演着极其重要的角色。“家长是孩子做人的第一任老师,家庭是孩子生活的第一所学校”。一个人在幼年时期,就开始受到家庭的深刻影响,家庭成员的思维方式和行为习惯对个体形成一定的价值观和行为模式具有潜移默化的效果。此外,许多人还会受到家庭中父兄的教诲和各种影响,自觉或不自觉地习得某些职业技能和职业知识,从根本上影响一个人的职业理想和职业目标。“子承父业”、医药世家等的存在正说明了这一点。

此外,一个人的家庭成员,尤其是父辈兄长,在其择业和就业后的流动上,往往会给予一定的帮助。这也会对人的职业生涯产生巨大影响。

(四) 社会环境

人是社会的人,个人的成长发展离不开社会环境的影响。

社会宏观环境也即社会大环境,它是指社会的政治经济形势,涉及人们职业权利方面的管理体制、社会文化与习俗,职业的社会评价及其时尚等大环境。这些大环境因素决定着社会职业的数量与结构,决定着其出现的随机性与波动性,从而决定了人们对不同职业的认定和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。进而言之,社会环境决定着社会职业结构的变迁,从而也决定了人的生涯不可抗拒、不可逆转的变动规律性。

社会微观环境是相对社会宏观环境而言的,它是指个人所在的学校、社区、工作单位、个人交际圈等小环境。这些小环境决定着一个人具体活动的范围、内容和限制,从而也决定了人的职业生涯的具体际遇好坏。

但是,这里讲环境,不是讲环境对于人的单向影响、绝对作用,而是要讲辩证法。就一般意义而言,不仅要运用好现有的环境,还要辩证地对待不良环境,通过与不良环境的搏斗,塑造自身的强者素质,从而开拓未来,创造生涯发展之路。而环境的良好、条件的优越,既可能使人轻松、顺利地发展,有助于职

业生涯的发展,也可能使人产生惰性、封闭性、依赖性和脆弱性,造就了坏的素质,使人在顺利时没有大的作为,在不利时一筹莫展。八旗子弟随着清王朝的倒台而破落,大批成为贫民,沦为乞丐,就是好环境害人的例子。世界上诸多的成功者,例如日本的经营之神松下幸之助、中国台湾的塑胶大王王永庆、美国的钢铁大王卡耐基,都有着出身困苦、从小做起、奋力拼搏的成功经历,这正是坏环境磨砺素质、造就人才、促人成功的积极作用的写照。

(五) 机遇

机遇俗称运气,它是一种随机出现的具有偶然性的事物。在个人职业发展的过程中,不可避免会受到一些偶然性机遇的影响。这种机遇,既包括社会各种就业岗位对于一个人展示的随机性岗位的可能性,也包括能够给一个人提供个人发展、向上流动的职业环境。

机遇虽然具有偶然性,但如果因此就认为,机遇对于个人是“可遇而不可求”的,只能等待、只能“碰”,这种想法太消极,因而是不正确的。对机遇的影响我们必须进行辩证分析。其一,机遇只垂青那些有准备的人。同样的机遇对于不同的人可以具有不同的结果。那些积极准备、素质高、能力强的人更有可能抓住机遇,获得成功。另外,机遇也经常寻找符合条件、具备高素质的人。例如,一个人学有专长、取得特殊成就、有了名声以后,求贤者就会纷至沓来,“三顾茅庐”就是典型的例子。其二,个人的努力比单纯依靠机遇更为重要。个人的高素质、个人的能动性可以导致寻求到新的发展机遇,自己也能开拓和创造许多机遇。正所谓“有志者事竟成”。

第二节 职业生涯与人生发展

一、职业成功是人生成功的核心组成

职业生涯在人生中占有绝对重要的地位,有着绝对重要的作用。

(一) 职业生涯占有重要的时间比例

我们从事职业的时期是从精力充沛的 20 多岁开始,到精力衰退的 60 多岁结束。一天 24 小时,用于吃饭、睡觉、洗澡、上厕所、买菜、做饭的时间称为生理活动时间,每天约占 10~11 小时;其余的 13~14 小时称为社会活动时间。我们每天用于工作、上下班路途所占的时间,加上业余时间里与工作相关的思考、应酬等时间,大约 10~12 小时,也就是说我们平时职业生涯用的时间占可利用社会活动时间的 71%~92%,有的人甚至更多。即使在周末或节假

日,我们用在与职业相关的时间也常常超过 50%。

由于职业生涯所用时间平均占我们 20 多岁到 60 多岁人生重要时段中可利用社会活动时间的 70% 以上,并且由于人们早出晚归的劳动传统,职业生涯所用时间通常皆是一天中精力最充沛的时间段。因此,我们应该科学有效地规划、利用好如此宝贵的时间。

(二) 通过职业生涯满足人生需求

美国著名人本心理学家马斯洛曾指出:“人是永远不能满足的动物。”他是第一个提出了著名的人生需求理论,指出人的需求是由低级依次向高级层次推进,即从生理需求→安全需求→友爱和归属的需求→受尊敬的需求→自我实现的需求。

人为什么会有这种自我价值的需求?这是人的天性。马斯洛和他的学生经过几十年的研究,发现人的需求是有规律的,是分层次的,而且这个层次一般是在低级需求满足之后,就会自动上升到新的更高级的需求。低级需求在金字塔底层,如生理需求、安全需求。低级需求是很有限的,其满足是指向自我的。而友爱、尊重、自我实现等高级需要则是无限的,而且必须通过满足他人、公众和社会的需求才能实现。自我实现这一高级需求不仅建立在生理、安全、归属、尊重等基本需求满足的基础上,更以“求知”为前提,以“求美”为过程。当达到“天人合一”的精神境界时,能够拥有顶峰体验,即一种人与宇宙合而为一的感受,人在此时有一种返回自然或与自然合一的欢乐情绪。

人出生后的第一个需求是什么?是对氧气的需求,吃喝是其次。生理需求就是对氧气、对水、对食物、对休息的需求,长大后还有对性的需求。

第二层次的需求是对安全的需求。有两种,一种是身体上的安全,即不愿身体受到威胁、受到伤害。另一种是心理上的安全,有很多人害怕失业,担心生活没有保障,缺少安全感,就是心理上的不安全。生理需求和安全需求都是较低层次的基本需求。

第三层次是对友爱和归属的需求。人属于群居动物,难以忍受孤独。对企业而言,强大的企业文化能把员工凝聚在一起。如果企业文化不够强大,企业里就会出现很多的非正式小团体。

第四层次是受尊敬的需求。每个人都希望自己的人格得到尊重,希望自己的劳动成果得到认可。

第五层次是求知的需求。人有着要弄清楚事情的前因后果、来龙去脉的欲望。人不但要做事,还要弄明白为什么要去做。如果结果不好,是什么原因?应该怎样去做?你此刻在读这本书,也是一种强烈的求知欲的表现。

第六层次是求美的需求。人不但要做事,还要做得漂亮和完美。求美的

需求不仅是把头发梳理得整齐,脸上化些妆等这些表层的需求,还有更深层的需求。比如,每个人做事都希望做得漂亮。一个画家希望当别人看了他的画以后,情不自禁要问:这是谁画的?太传神了,太好看了!一个作曲家希望别人听完他作的曲子之后问:这是谁作的曲子?这么好听,简直是余音绕梁三日不绝。一个建筑师希望别人看到自己设计的高楼大厦时说:啊!真是经典之作啊!每一个员工也是如此,当他完成一项工作后,希望他的上级和同事对他的工作成果给予认可,并欣赏他在工作中所表现出来的能力和合作精神。

第七层次的需求是自我实现的需求。自我实现是指充分发挥自己的潜能,实现自己的理想目标。自我实现就是把美好的理想变成现实,我认为我能干得更好,我认为我能干得更出色,实现奋斗目标就是自我实现。

第八层次需求是天人合一的境界,何谓天人合一?天人合一指的是认识客观规律、遵循客观规律、利用客观规律、按照客观规律去做事,如此才能随心所欲而不逾矩。天人合一的境界如同老子形容大地,大地养育万物但不据为己有。不为己生,不为己灭,天地才得以长久。一个真正能够吸引人才的企业,它一定是为了员工和社会发展的企业,而不仅仅是为了老板自己发展的企业。

因此,天人合一的最高需求必使自我实现遵循“满足社会需求才能实现人生价值”这一客观规律。

需求层次理论还可以帮助我们改善对人的态度、方法。

我们把积极的对人之道分为两种:对人的黄金准则和对人的白金准则。前者是你认为怎么样对他好就怎么样对待他,所谓“己所不欲,勿施于人;己所欲,乃施之于人”。21世纪更适合使用对人的白金准则,也就是你应该找到对方的需求点,对方认为怎么样好你就怎么样对待他,而不是你觉得怎样对他好就怎样对待他。“人所欲,乃施之于人”的基本观点是对他人人格的尊重,对他人人性的尊重,对他人人生需求的尊重,但你的基本出发点是这样做对他真的有好处。

因此,职业生涯开发与管理必须符合人自身的需求,而不是主观地把自己的意志强加给别人。

每个人在不同的人生阶段里都有不同层次的需求。

对个人来说,人的生理需求和安全需求的特点是指向自己的。一个人如果饿了,吃了饭就不饿;如果渴了,喝了水就不渴,很容易满足。而更高的需求,比如一个人要想满足自己受尊敬的需求,一定是在满足别人的一些需求之后,才会得到别人的答谢和尊重,即高级需求需通过从外界环境对他所作贡献的折射中得到满足。

一个人要想充分发挥自己的能力,实现自己的梦想,并得到企业和社会的