

普通高等院校公共课精品教材



职业生涯规划

ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编◎马 力 刘康宁 沈万红



非
外
借



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

普通高等院校公共课精品教材

职业生涯规划

ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主 编 马 力 刘康宁 沈万红



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划/马力,刘康宁,沈万红主编. — 杭州:浙江工商大学出版社,2016.12
ISBN 978-7-5178-1837-3

I. ①职… II. ①马…②刘…③沈… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 206194 号

职业生涯规划

主 编 马 力 刘康宁 沈万红

责任编辑 李相玲

封面设计 宣是设计

责任印制 包建辉

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail:zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88904980, 88831806 (传真)

排 版 天利排版

印 刷 北京嘉实印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 13.25

字 数 340 千

版 印 次 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-1837-3

定 价 33.50 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88904970

编 委 会

主 编 马 力 刘康宁 沈万红

副主编 方 青 凌 莉 张艳婷

参 编 魏冠琼 聂根海 王固琴

前 言

2007年12月底，教育部印发了关于《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知，提出把就业指导课作为大学生的必修课，各高校在就业指导课程的教学大纲、教学方法、教材编写上都做了改革，并取得了一定的成效。

目前，此方面的教材可谓琳琅满目、种类繁多，然而可以针对学校教育和在校大学生特点，结合当前大学生就业形势的教材却不多。

鉴于此，本教材遵循“职业生涯规划”课程实用性和操作性的特点，既强调“规划”在人生职业发展中的重要地位，又关注学生的全面发展和终身发展。内容编排力求贴近学生的需要，包括职业规划，人格与职业发展，职业基本素养，职业道德，求职应聘，就业形势、就业政策与就业指导等方面。为加强学生对相关知识和问题的理解，我们在一些专题后增加了“名人的职业规划故事”和“小贴士”等内容，旨在扩充学生的知识面；在每一单元的思考题都设有相关知识的“阅读与分析”，使学生身临其境，以此提高他们学习的针对性和对相关知识接受的有效性。

本教材的主要目标为：使学生不仅具备职业生涯规划 and 求职应聘的实际操作能力，同时还强调大学生应注重职业道德素养的学习，深入浅出，精简实用，突出知识性和实践性的统一。

本教材在编写中参考了国内许多专家学者的教材与论文，得到了许多专家与领导的帮助与鼓励，在此一并致谢。对于教材中的不足和错误恳请读者指正，以便修订完善。

编 者

目 录

第一单元 职业规划概述	1
专题一 职业生涯概述	1
专题二 职业生涯管理的理论	24
第二单元 人格与职业发展	37
专题一 气质与职业	37
专题二 性格与职业	41
专题三 能力与职业	48
专题四 价值观与职业	55
专题五 兴趣与职业	62
第三单元 职业基本素养	79
专题一 职业素养概述	79
专题二 大学生职业素养的培养	87
专题三 优秀员工必备的职业素养	91
专题四 社会职业所需的专业素质	95
第四单元 职业道德	105
专题一 职业道德的基本规范	105
专题二 职业道德观	115
专题三 职业道德修养	129
第五单元 求职应聘	136
专题一 就业信息的收集整理	136



专题二 应聘的技巧	139
专题三 求职面试礼仪	146
第六单元 就业形势、就业政策与就业指导	158
专题一 就业市场与就业趋势	158
专题二 就业准备	165
专题三 就业政策与保障	173
专题四 就业协议的签订	177
专题五 相关法律与制度	182
专题六 大学生就业指导	187
附：大学生职业生涯规划成功案例	197
后记	201
参考文献	202

第一单元 职业规划概述

箴言：在职业生涯发展的道路上，重要的不是你现在的位置，而是迈出下一步的方向。所以，与其一味追求好的结果，还不如尽早省察自己，确定好人生方向，让自己的人生有一个好的开始。



通过学习，能够理解职业生涯规划的含义及意义；了解与职业规划相关的理论；对如何进行职业生涯规划有一个初步的印象和了解；确立正确的职业理想，制定明确的职业目标。

专题一 职业生涯概述

人生最重要的事，不是现在站在何处，而是今后要朝哪个方向走，只要方向对，找对了路，就不怕路远。

一、职业生涯的基本概念

（一）职业

古语曰：“知己知彼，百战不殆。”选择一份理想的职业，除了要知己，即认识自我，还要知彼，即了解职业。

社会学层面的职业概念有四个层次的内容：第一，与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工；第二，与职业的内在属性相关，强调利用专门知识和技能；第三，与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬；第四，与个人生活



相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。从社会角度看,职业是劳动者获得的社会角色,劳动者为社会承担一定的义务和责任,并获得相应的报酬。

经济学层面认为职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色;职业是一种社会活动,具有社会性。职业具有经济性,即从国民经济活动所需要的人力资源角度来看,职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位,是在职人员从事有偿工作的种类,是有劳动能力的人为生活所发挥的个人能力并为社会做共享的持续性活动。

总而言之,职业是社会分工的必然产物。职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

(二) 职业价值

价值观是一种内心尺度,它凌驾于整个人性当中,支配着人的行为、态度、观察、信念、理解等,支配着人认识世界、明白事物对自己的意义和自我了解、自我定向、自我设计等;也为人自认为正当的行为提供充足的理由。我们这里考察的职业价值观,意在探讨人们在职业选择和职业生活中,在众多的价值取向中,优先考虑哪种价值。

价值观具有下列特性。

(1) 价值观是因人而异的。由于每个人的先天条件和后天环境不同,人生经历也不尽相同,每个人的价值观的形成会受到不同的影响,因此,每个人都有自己的价值观和价值观体系。在同样的客观条件下,具有不同价值观和价值观体系的人,其动机模式不同,产生的行为也不同。

(2) 价值观是相对稳定的。价值观是人们思想认识的深层基础,它形成了人们的世界观和人生观。它是随着人们认知能力的发展,在环境、教育的影响下,逐步培养而成的。人们的价值观一旦形成,便是相对稳定的,具有持久性。

(3) 价值观在特定的环境下又是可以改变的。由于环境的改变、经验的积累、知识的增长,人们的价值观有可能发生变化。职业价值观可分为以下 13 种类型,各类型的基本含义如下。

①利他主义。总是为他人着想,直接把为大众的幸福和利益尽一份力作为自己的追求。

②审美主义。能不断地追求美的东西,得到美感的享受。

③智力刺激。不断进行智力开发、动脑思考、学习和探索新事物,解决新问题。

④成就动机。不断创新、不断取得成就、不断得到领导和同事的赞扬或不断实现



自己想要做的事。

⑤自主独立。能够充分发挥自己的独立性和主动性,按自己的方式、想法去做,不受他人的干扰。

⑥社会地位。所从事的工作在人们的心目中具有较高的社会地位,从而使自己得到他人的重视与尊敬。

⑦权力控制。获得对他人或某事的管理权,能指挥和调遣一定范围内的人或事物。

⑧经济报酬。获得优厚的报酬,使自己有足够的财力去获得自己想要的东西,使自己的生活会过得较为富足。

⑨社会交往。能和各种人交往,建立比较广泛的社会联系和关系,甚至能和知名人物结识。

⑩安全稳定。希望不管自己的能力如何,在工作中都有一个安稳的局面,不会因为奖金、加薪、调动工作或领导训斥等而经常提心吊胆、心烦意乱。

⑪轻松舒适。希望将工作作为一种消遣、休息或享受的形式,追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境。

⑫人际关系。希望一起工作的大多数同事和领导人品好,相处时感到愉快、自然。

⑬追求新意。希望工作的内容经常变换,使工作和生活显得丰富多彩,不单调枯燥。

(三) 职业生涯

1. 什么是职业生涯

“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了人一生中依序发展的各种职业和生活角色,由此表现出独特的自我发展形势。

职业生涯,简单地说,就是一个人终生的工作经历。一般可以认为,我们的职业生涯开始于任职前的职业学习和培训,止于退休。选择什么职业作为我们的工作,其重要性对于我们每个人来说都是不言而喻的。首先,我们未来的衣食住行等各种需要,几乎都要通过我们的工作来满足;其次,现代人的大部分时间是在社会组织中度过的。从学校毕业后到退休前的几十年中,我们几乎每天都要和我们的工作打交道,因此,对于所从事的工作,我们自己是否喜欢,是否适合,是否觉得这份工作很有意义,都非常重要。有人曾经这样说过:“在我看来,世界上最大的悲剧莫过于有太多年轻人从来没有发现自己真正想做什么。想想看,一个人在工作中只能赚到薪水,其他的一无所获,这是一件多么可悲的事情啊!”所以,我们在选择职业的时候,应该慎重对待。中国有句古话“男怕入错行,女怕嫁错郎”,在一定程度上反映了职业对于我们



每个人的重要性。

2. 职业生涯的内涵

一个人的完整生命周期包括生物生命周期、社会生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。

“职业生涯”这一概念包含以下几个方面。

(1) 职业生涯是一个个体的概念，是指个体的行为经历。

(2) 职业生涯是一个职业的概念，是指一个人一生的职业经历和历程。包括外在职业生涯和内在职业生涯两个方面。外在职业生涯是指我们所经历的招聘、培训、晋升、解雇、退休等；内在职业生涯是指我们的主观因素，如需要、动机、能力、发展取向等。

(3) 职业生涯是一个时间的概念，是指与工作相关的整个职业生涯期。

(4) 职业生涯是一个发展和动态的概念，受各方面因素的影响。

3. 职业的分类

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上，劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性，这种特殊性决定了各种职业之间的区别。世界各国国情不同，其划分职业的标准也有所区别。

(1) 根据西方国家的一些学者提出的理论，在国外一般将职业分为3种类型。

第一，按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括：专业性和技术性的工作，农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括：手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

第二，按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格—职业”类型匹配理论进行的，它把人格类型划分为6种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是6种职业类型。

第三，依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍，以两种代表为例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为4个层次，即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目，总共列出职业1881个。其中8个大类是：专家、技术人员及有关工作者类；政府官员和企业经理类；事务工作者和有关工作者类；销售工作者类；服务工作者类；农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人类；生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者



类；不能按职业分类的其他劳动者类。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是按加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为 23 个主类，主类下分 81 个子类、489 个细类，共 7 200 多个职业。此种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通受教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

（2）我国职业的分类。

由人社部、国家质检总局和国家统计局牵头成立的国家职业分类大典修订工作委员会审议、表决通过并颁布了新修订的 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》（以下简称《大典》）。新版《大典》将职业分类结构划分为 8 个大类、75 个中类、434 个小类、1481 个职业。

①第一大类名称修订为“党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人”，其职业分类修订参照我国政治制度与管理体制现状，对具有决策和管理权的社会职业依组织类型、职责范围的层次和业务相似性、工作的复杂程度和所承担的职责大小等进行划分与归类。修订后的第一大类包括 6 个中类、15 个小类、23 个职业。

②第二大类名称为“专业技术人员”，维持原大类名称不变，其职业分类修订除遵循职业分类一般原则和技术规范外，还着重考量职业的专业化、社会化和国际化水平。修订后的第二大类包括 11 个中类、120 个小类、451 个职业。

③第三大类名称为“办事人员和有关人员”，维持原大类名称不变，其职业分类修订主要依据我国公共管理与社会组织中从业者的实际业态进行。修订后的第三大类强化其公共管理、企事业管理等领域行政业务、行政事务属性，包括 3 个中类、9 个小类、25 个职业。

④第四大类名称修订为“社会生产服务和生活服务人员”，其职业分类修订主要参照国民经济行业分类以及我国服务业发展现状，特别关注新兴服务业的社会职业发展，主要按照服务属性归并职业。修订后的第四大类包括 15 个中类、93 个小类、278 个职业。

⑤第五大类名称修订为“农、林、牧、渔业生产及辅助人员”，其职业分类修订以农、林、牧、渔业生产环境、生产技术和产业结构的变化，现代农业生产领域中生产技术应用、生产分工与合作的现状为依据，参照国民经济行业分类进行。修订后的第五大类包括 6 个中类、24 个小类、52 个职业。

⑥第六大类名称修订为“生产制造及有关人员”，其职业分类修订按照国民经济行



业分类以及生产制造业发展业态,以工艺技术、工具设备、主要原材料、产品用途和服务与技能等级水平相似性进行。修订后的第六大类包括 32 个中类、171 个小类、650 个职业。

⑦第七大类名称为“军人”,沿用 1999 版《大典》的做法,维持原大类名称及内容表述不变。

⑧第八大类名称为“不便分类的其他从业人员”,沿用 1999 版《大典》的做法,维持原大类名称及内容表述不变。

4. 关于“职位、工作、职业、职业生涯”

有关“职位”(professional position)、“工作”(job)、“职业”(occupation)和“职业生涯”(career)这几个词的含义在理论上仍然存在着一定程度的争议,不过我们可以大致将它们定义如下。

(1) 职位。职位是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位和参与工作的个人相对应,有多少参与工作的个人,就有多少个职位。例如,小张是某俱乐部足球队的前锋。

(2) 工作。工作是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如,足球前锋。

(3) 职业。职业是在不同的专业领域中一系列相似的服务。例如,运动员是一种职业。

(4) 职业生涯。这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在 20 世纪 70 年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。

二、职业生涯发展与规划

(一) 职业生涯发展

1. 职业生涯发展的含义

职业生涯发展是指为达到职业生涯计划的各种职业目标进行的知识、能力和技术的培训、教育等活动,也是个人逐步实现其职业生涯目标,并不断制定、实施新目标的过程。

2. 职业生涯发展的类型

职业生涯发展分为职务变动发展和非职务变动发展两种类型。职务变动发展包括



晋升与未平行调动；非职务变动发展也包括未发生晋升与未平行调动，但通过工作丰富化等来促进职业生涯发展。

（二）职业生涯规划

1. 职业生涯规划的含义

职业生涯规划（career planning）是由早期职业辅导运动发展而来的，职业辅导运动起源于美国 20 世纪中叶，90 年代中期从欧美国家传入中国。它是指个人根据自身的主观因素和客观条件，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，制定和安排相应的教育、培训、工作计划并付诸行动，实施职业生涯目标的过程。有自我分析、设定目标（分层次、阶段）、实现目标的策略和评估与修正四个方面的内容。

2. 职业历程

职业历程是指一个人从初步就业到退休的整个职业发展过程。这一过程可能是连续不断的，也可能是间断的（中途下岗待业）。其发展有三个阶段。

（1）职业适应期。职业适应期包括由非职业心理向职业心理的转换，组织内外环境的适应，业务知识和技能的熟悉。

（2）稳定发展时期。职业适应期结束后，相对稳定在一个职业单位，成为业务主管，逐步成为骨干或担任领导职务，这一时期即稳定发展时期，个人的职业生活能力处于最旺盛状态，是创造业绩、成就事业的黄金时期。

（3）职业结束期。个人因年老体弱或其他原因丧失了职业能力或职业兴趣，从而结束职业。

职业规划是职业历程的基础。职业历程发展顺利与否，职业期间创造的社会财富多少、个人发展的方向和水平，都因职业种类、从业地点和单位、担任职务的不同而显现出较大的个体差异性。因此，对于大学生来说，做好职业规划是一项重要课题。

3. 职业生涯规划需考虑的因素

职业生涯规划需考虑的因素应包括专业与技能、准确的信息、职业选择、工作和家庭的协调、发展与稳定、机会成本、避免职业陷阱、机遇与职业、业绩与职业成功、单一职业和多种职业等内容。概括起来说，一是个人自身的因素；二是所在组织所提供的发展条件的因素；三是社会环境所给予的支持和制约因素。

4. 职业生涯规划的期限

职业生涯规划的期限，划分为短期规划、中期规划和长期规划。



短期规划，为5年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期完成的任务；中期规划，一般为5—10年，规划3—5年的目标与任务；长期规划，其规划时间是10—20年，主要是设定较长远的目标。

（三）职业生涯规划的过程

1. 职业生涯规划的六个步骤

第一步：确立志向；第二步：自我评估以及职业生涯机会评估；第三步：选择职业；第四步：确定职业路线；第五步：设立职业目标；第六步：付诸实施。

2. 职业生涯规划 5W 法

为自己设计职业生涯规划，可使用一些简便易行的方法。这里介绍一种“5W法”——用5个“What”归零思考。这是一种被许多成功人士应用的方法：从问自己是谁开始，如果能够成功回答完5个问题，你就会得到最后的答案。这5个“W”分别是：第一，我是谁（Who am I）；第二，我想做什么（What will I do）；第三，我会做什么（What can I do）；第四，环境支持我做什么（What dose the situation allow me to do）；第五，我的职业与生活规划是什么（What is the plan of my career and life）。

具体说来就是以下三个阶段。

（1）确立目标阶段。

首先，择业者必须将社会的客观需要与正确的主观择业意向结合起来。这是因为，只有社会的客观需要才能为个人提供广阔的活动场所，让个人有用武之地，从而为社会创造财富；与此同时，个人的择业意向还必须建立在正确的思想上，即应具备“为人类活动”的择业意向。其次，应建立健康的职业情感，找到正确的择业指南。正确的择业观主要包含两个方面的内容：第一，正确处理好个人利益与社会整体利益的关系，在个人利益服从国家、集体利益的同时，不断完善自身；第二，确立正确的职业荣誉观和职业幸福观。

（2）职业的准备阶段。

由于个人的情况不同，职业准备的内容和时间的长短也就不一样。那么，什么时候做职业生涯规划最合适呢？

职业生涯活动将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此，为了让你的人生更精彩，最合适的规划时间应是高中时代，因为这时人的个性已基本形成，马上面临的高考是决定一生职业的重要因素。高考实际上就是在职业定位之前进行的相关测评，然后以此为据，做出职业生涯规划，再根据规划选定高考专业，这是最佳方案。这个方案可使人的职业生涯顺风顺水，沿着这条路走下去，走到某个



驿站，回过头来，就会发现，自己所走的职业轨迹是一条直线。否则高考之后再做，就容易在高考时搭错车、跑错路。因为我们国家在这方面起步略晚，所以许多人到了大学才做。

有关教育专家指出，大学生应该尽早确立“职业生涯”的概念，进校就想“出门事”，就业难就早下手，让职业规划从读大学的第一天就开始，与四年学习生活同步。一年级了解自我，二年级锁定感兴趣的职业，三年级有目的地提升职业修养，四年级初步完成学生到职业者的角色转换。这样才能清楚地知道自己的优势和劣势，到了大学毕业才不会“临时抱佛脚”，出现就业恐慌，特别是面对当前的就业形式，如果不早下手，就要晚就业。

这种提议的直接原因来自市场，即用人单位的压力。近年来高校毕业生人数连年上升，在一些工程类专业岗位上，毕业生甚至面临着下岗职工群的竞争。据《2012年中国大学生就业报告》显示，仅在2011年毕业的大学生中，就有近57万人处于待业状态。

青年人的就业困境远不止存在大学毕业生中，随着城市化进程，农村也有相当规模的劳动力需要向非农产业转移，其中大多数也是20—30岁之间的青年。

职业生涯规划做得越早，今后毕业找工作就越主动。大一时我们就应做好职业规划，最迟在大学三年级以前做完；否则，大四的时候就会慌乱无措，非常被动。目前，很多大学生拿着职业顾问为其做的职业生涯规划去应聘，很容易就能得到招聘单位的认可。更有很多人，大四的时候就已经确定了自己的职位，一毕业，马上就可以按照职业生涯规划去发展，前途无量。

如果不做职业生涯规划就闯入职场，东撞一头，西撞一头，等三十来岁的时候，回头看自己乱七八糟的职业生涯轨迹，走的是一条曲线，有的人甚至走了一个圆圈，又回到20岁时的起步点。

北京高校毕业生就业指导中心有关负责人提醒新生，从大一开始就要对今后的职业方向有初步定位和规划，这是基本要求。首先，要确立自己的职业方向，和现实挂钩，知道自己需要什么、社会需要什么，结合自己的兴趣、特长、技能、经历等进行客观的自我评估，对职业环境和社会环境进行分析，确立务实、可行的职业方向。其次，要根据自己的爱好、实际能力和社会需求制定有效的实施步骤，比如某个年龄段该做什么、某个时间段自己要达到什么目标等，不断总结并完善，对职业生涯中的不和谐之处进行矫正。

(3) 职业选择阶段。

这个阶段的特点，不再是自我准备，而是步入社会职业市场，进行实实在在的选



择活动。

对于职业选择，我们的原则是：不能盲目跟风，必须要根据自身实际情况出发。这里我们通过一个案例来阐述这个问题。

小储是电气工程及其自动化专业的一名学生，毕业后去了一家电气公司做销售工作。在小储的努力下，加上她本身的技术知识背景，其销售业绩连连上升，取得了不俗的成绩。但是，小储也发现销售工作心理压力很大，很累。所以在做了三年的销售后，通过家里的关系回去做了技术的工作。但做了一年后，又发现技术工作非常枯燥，知识更新也很快，自己不太能跟上，而且收入也没有做销售时高，发展空间也不大，非常苦恼。小储把烦恼和身边的一些好朋友说了后，有个人脉关系很广的朋友推荐了一份电气销售主管的工作，待遇很不错。但是小储自己却很犹豫。

要走出现在的困境，小储必须要解决下面几个问题。

第一，技术和销售的工作都不可能完美，各自存在优势和劣势，那么它们的优势、劣势各是什么？对自身会产生什么影响？

第二，因身在其中看不清楚，所以必须要客观明确自己的职业兴趣点到底是在哪个方面。结合自己的职业兴趣点看，自己更倾向于哪个方向。

第三，自己的能力竞争力又是在哪个方面？自己更适合往哪个方向发展？

第四，自己在现单位的发展空间不大，如果真的适合做技术工作，那么自己后期应该怎样去发展？

第五，如果适合做销售管理工作，那么跳到朋友推荐的那家单位，会不会选错企业平台？适合自己发展的企业性质、企业规模、企业文化以及管理制度是否与其吻合？在这个环境下，它的行业背景以及发展趋势又是怎样的？借助这么一个起点，自己的职业发展趋势又是怎样的？

在一般职业人眼里，技术是稳定的工作，销售是不稳定的工作，但是销售比技术收入高。希望得到高薪的去尝试做销售，希望工作稳定的去尝试做技术。但是事实上，销售不代表高薪，技术不代表稳定。如果你不适合做销售的工作，承担不了压力，也不能很好地胜任，那么有可能是物质精神双输，更不用说高薪。而技术方面的工作，现在知识更新日新月异，如果你不一直跟着跑，那么也会被后来者慢慢追上甚至被替代，所以也没有百分之百的稳定。

所以，最重要的还是要根据自己的实际情况和职场的实际因素，做好切实可行的职业规划，往适合自己的职业发展方向走。

（四）职业生涯规划的特性

职业生涯规划有以下 4 个特性。