

张艳红 曲丽 编著



我做主

我的职业

选对职业

- ★ 热门行业及职位扫描，总有一个适合你!
- ★ 各种类型人员的职业规划，总有一种符合你!
- ★ 各行各业各种各样的职业规划案例，总有一个能让你借鉴!
- ★ 告诉你如何选择职业、规划职业，成就成功的职业生涯!



成功阶梯丛书

选对职业——我的职业我做主

张艳红 曲 丽 编著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

每个人都想拥有完美的职业生涯,但现实生活并不总是尽如人意。许多人虽抱有满腔的热忱,但没有科学的方法,不能正确地规划好自己的职业生涯,并因此遗憾不已。

本书从职业和职业生涯规划入手,详细介绍了职业生涯规划方法;时下各热门行业及热门职位;不同类型人员的职业生涯规划;职业生涯规划实用方法及案例,并提供了一份实用的职业选择测试问卷。

本书适合职场新人、即将跨入职场的大学生以及需要重新审视自己职业的人员阅读参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

选对职业——我的职业我做主/张艳红,曲丽编著. —北京:清华大学出版社,2011.6
(成功阶梯丛书)
ISBN 978-7-302-25777-6

I. ①选… II. ①张… ②曲… III. ①职业选择—基本知识 IV. ①C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第096296号

责任编辑:李春明 陈立静
装帧设计:杨玉兰
责任校对:周剑云
责任印制:

出版发行:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦A座
http://www.tup.com.cn 邮 编:100084
社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544
投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn
质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印刷者:

装订者:

经 销:全国新华书店

开 本:169×230 印 张:11 字 数:162千字

版 次:2011年6月第1版 印 次:2011年6月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:25.00元

产品编号:

前 言

我们的衣食住行等各种需要，包括许多人梦想的出国旅游、买楼、买车，几乎都要通过我们的工作来得以实现。同时，现代人大部分时间是在社会组织中度过的。在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，我们从事的工作自己是否喜欢，是否适合，是否觉得这份工作很有意义，对我们非常重要。

中国有句古话“男怕入错行，女怕嫁错郎”。随着社会的进步和科学技术的发展，职业对人们的任职素质的要求也越来越高。每项职业，都要求从事的人员具备与之相适应的素质。同样，由于每个人的思想、文化、身体、心理素质以及家庭条件有所不同，对职业有各自的需求与选择，于是就产生了职业对人的选择和人对职业的选择。因此，要想有一份完美的职业，实现成功的职业生涯，就必须对职业生涯进行科学规划。

职业生涯规划，是指个人和组织相结合，在对自己职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

本书从职业入手，通过职业生涯和规划理论对职业选择进行全方位的分析，对职业生涯规划方法、各热门行业及职位、不同类型人员的职业生涯规划等内容进行了详细说明，搭配一些实用的职业生涯规划方法和案例，为读者的职业生涯规划提供借鉴。本书以理论与实际相结合，内容翔实、实用，希望能为已经或者即将进入职业生涯的读者提供借鉴和帮助。

本书第一章、第二章由张艳红编写，第四章、第五章由曲丽编写，第三章、



第六章由丁菲、黄阳、王冠编写。在本书的写作过程中，引用和借鉴了一些他人已有的理论和经验，在此一并表示感谢。

由于时间及作者水平有限，书中难免存在不足之处，请读者不吝指正，不甚感激。

编者

目 录

第一章 职业与职业生涯规划	1	一、行业需求综述	38
第一节 职业生涯规划概述	1	二、行业薪资地图	42
一、职业的含义及特征	3	第二节 金融行业及热门职业	44
二、职业的产生与发展	3	一、金融行业综述	44
三、职业锚的概念及类型	4	二、金融行业热门职位	46
四、职业生涯规划理论	6	第三节 经济与贸易行业及热门	
第二节 职业生涯规划的作用	12	职位	48
第二章 职业生涯规划方法	15	一、经济与贸易行业综述	48
第一节 确定志向	16	二、经济与贸易行业热门	
第二节 自我分析	17	职位	52
第三节 内外环境分析	21	第四节 财会行业及热门职位	53
第四节 职业生涯规划机会评估	23	一、财会行业综述	53
第五节 确定职业生涯目标	24	二、财会行业热门职位	54
第六节 选择职业生涯路线	25	第五节 管理咨询行业及热门	
第七节 职业(岗位)选择	26	职位	57
一、性格与职业或岗位匹配	27	一、管理咨询行业综述	57
二、兴趣、性格、特长与		二、管理咨询行业热门职位	58
职业或岗位匹配	30	第六节 电子商务行业及热门	
第八节 制订行动计划与措施	35	职位	59
第九节 评估与反馈	36	一、电子商务行业综述	59
第三章 热门行业及职位扫描	38	二、电子商务行业热门职位	60
第一节 行业需求、薪资地图	38	第七节 物流行业及热门职位	62
		一、物流行业综述	62
		二、物流行业热门职位	64



第八节 新闻出版行业及热门 职位..... 65	一、如何了解认识自己.....90
一、新闻出版行业综述..... 65	二、如何找好职业定位.....90
二、新闻出版行业热门职位..... 68	三、如何有效制定职业目标.....92
第九节 教育学行业及热门职位..... 69	四、如何制定长期、中期、 短期职业目标.....94
一、教育学行业综述..... 69	五、在确定目标过程中应 注意的问题.....95
二、教育行业热门职位..... 70	六、确定人生目标并制订 达到目标的计划.....96
第十节 IT 行业及热门职位..... 71	第二节 大学生的职业生涯规划.....97
一、IT 行业综述..... 71	一、自我评价.....98
二、IT 行业热门职位..... 72	二、确立目标.....99
第十一节 机械制造行业及热门 职位..... 74	三、环境分析.....100
一、机械制造行业综述..... 74	四、确定职业目标.....100
二、机械制造行业热门职位..... 74	五、具体行动计划.....101
第十二节 建筑行业及热门职位..... 75	六、如何实现自己的目标.....102
一、建筑行业综述..... 75	七、结束语.....103
二、建筑行业热门职位..... 77	第三节 记者的职业生涯规划.....104
第十三节 食品行业及热门职位..... 79	一、记者职业生涯规划的 内涵及重要性.....104
一、食品行业综述..... 79	二、记者个人职业生涯规划 “七步棋”.....105
二、食品行业热门职位..... 81	三、媒体关于记者职业生 涯规划“七要领”.....106
第十四节 医药行业及热门职位..... 84	四、记者职业规划要与媒体 相结合.....108
一、医药行业综述..... 84	第四节 会计职业生涯规划.....109
二、医药行业热门职位..... 85	
第四章 不同类型人员的职业 生涯规划..... 89	
第一节 辉煌职场从规划开始..... 89	



一、从学生到职业人.....	110	三、职业规划.....	121
二、从职业人到优秀的 管理者.....	111	四、结束语.....	122
第五节 税务人员的职业生涯 规划.....	111	第八节 销售人员的职业生涯 规划.....	123
一、确定职业目标.....	111	一、销售人员职业生涯规划 的方案及方法.....	123
二、达到目标所需要的能力、 训练及教育.....	112	二、销售人员职业生涯规划 的关键点.....	126
三、达到目标的积极力量.....	113	第五章 职业生涯规划实用方法 及案例.....	128
四、达到目标的阻力.....	113	第一节 职业生涯规划实用方法....	128
五、达到目标的具体规划.....	114	第二节 职业生涯规划案例解析....	132
第六节 网络编辑的职业生涯 规划.....	116	第六章 我适合什么类型的职业 ——测试问卷.....	140
一、新闻.....	116	一、自我测验表格.....	140
二、编辑.....	117	二、职业兴趣自我测验.....	152
三、推广.....	118	三、管理能力自我测验.....	162
四、策划.....	118	四、经营能力自我测验.....	163
五、运营.....	119		
第七节 医生的职业生涯规划.....	120		
一、自我评估.....	120		
二、职业分析.....	121		

第一章 职业与职业生涯规划

现代人大部分的时间是在社会组织中度过的。在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，我们从事的工作，我们自己是否喜欢，是否适合，是否觉得这份工作很有意义，对我们非常重要。一位总裁曾经说过：“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，应该慎重地作出决定。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。

职业生涯是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。

简单说，职业生涯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，终止于退休。我们选择什么职业作为我们的工作，这对于我们每个人的重要性都是不言而喻的。

每个人都想做自己的主人，拥有完美的职业生涯，但现实生活并不总是尽如人意的。许多人虽抱有满腔的热忱，但没有科学的方法，不能正确地规划好自己的职业生涯，并因此而遗憾不已。科学的职业生涯规划是在相应的理论指导下，用有效的职业生涯规划方法完成的。

第一节 职业生涯规划概述

职业生涯规划也叫做职业生涯设计，它是指个人和组织相结合，在对自己职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、



能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

比如：做出个人职业的近期和远景规划、职业定位、阶段目标、路径设计、评估与行动方案等一系列计划与行动。

职业生涯设计的目的绝不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工作，达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己订下事业大计，筹划未来，拟订一生的方向，进一步详细估量内、外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下设计出自己合理且可行的职业生涯发展方向。

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度划分成两个方面的内容：职业生涯规划既包括个人对自己进行的个人职业生涯规划，也包括企业对员工进行的职员职业生涯管理。

职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，而且可以帮助个人在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸。企业组织中的绝大多数职员，其中包括受过良好教育的职员，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和自我提高的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，制定自己的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。个人职业生涯规划是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担负什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以使自己对以后的职业发展有个方向，从而努力地围绕这个方向，充分地发挥自己的潜能，走向成功。

对企业来说，良好的职业生涯管理体系还可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值的最大化。在广大职员希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解职员个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不



断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定有关职员个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划，我们把它称为职员职业生涯管理。借助教育测量学、现代心理学、组织行为学、管理学、职业规划与职业发展理论等相关科学经典理论，结合中国特色的企业管理实践和个性人格特征，使企业形成了比较成熟、完善的职业生涯规划体系。

总之，职业生涯规划既要体现职员发展的需要，又要体现企业发展的需要。

一、职业的含义及特征

从词义学的角度看，“职业”一词由“职”和“业”构成，“职”即职责、天职，“业”即事业、行业。从劳动社会学的角度来说，职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

日本就业问题专家保谷六郎认为“职业”具有以下五个特征。

- (1) 经济性，即从中取得收入。
- (2) 技术性，即可以发挥才能和专长。
- (3) 社会性，即承担生产任务，履行公民义务。
- (4) 促进性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务。
- (5) 连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

二、职业的产生与发展

在原始氏族公社初期，生产力水平很低，劳动过程中只有简单的自然分工，谈不上什么职业。随着生产力的发展，人类出现了三次具有重大意义的社会分工，这就是游牧业同农业的分离、手工业同农业的分离，以及商业的产生。由于这些分工，便出现了最初的职业，如农夫、工匠、商人等。所以说，职业是在社会分工不断形成和发展的基础上产生的，并随着社会的进步而不断发展变化。

社会分工的发展和变化决定和制约着职业的发展和变化。科学技术的进步、生产工具的改进和生产的社会化使分工越来越细，专门化程度越来越高，职业也



越来越多。据统计，当今各种社会职业已达三万多种。随着科学技术与生产力的发展，全社会劳动分工的模式或职业结构也发生着变化。一些行业扩大了，另一些行业缩小了；新的职业产生了，旧的职业随之被淘汰了。

除了社会分工以外，政治因素、文化因素等与职业的产生及发展也有一定关系，如伊斯兰教国家中的神职人员。有的职业与一定的社会政策有关，例如城乡个体经营业主的再现在很大程度上取决于国家的政策。

随着社会的进步和科学技术的发展，职业对人们的任职素质的要求也越来越高。每项职业都要求从事的人员具备与之相适应的素质，例如思想品德素质、知识与技能素质、身心健康素质等。同样，由于每个人的思想、文化、身体、心理素质以及家庭条件有所不同，对职业有各自的需求与选择，于是就产生了职业对人的选择和人对职业的选择。

三、职业锚的概念及类型

职业锚的概念是由美国的埃德加·施恩(Edgar Schein)教授提出的，他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。施恩还说，随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据自己在麻省理工学院的研究指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的，它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。有些人也许一直都不知道自己职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择的时候(比如到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是



辞去现职，转而开办和经营自己的公司)，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等才会集成一个富有意义的模式(或职业锚)，这个模式或职业锚会告诉此人，对他或她个人来说，到底什么东西是最重要的。施恩根据自己多年的研究，提出了以下五种职业锚。

1. 技术型或功能型职业锚

具有较强的技术型或功能型职业锚的人往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

2. 管理型职业锚

有些人会表现出成为管理人员的强烈动机，“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向”。必须承担较高责任的管理职位是这些人的最终目标。当追问他们为什么相信自己具备获得这些职位所必需的技能的时候，许多人回答说，他们之所以认为自己有资格获得管理职位，是由于他们认为自己具备以下三个方面的能力：分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力)；人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力)；情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力，以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

3. 创造型职业锚

麻省理工学院的很多学生在毕业之后逐渐成为成功的企业家。在施恩看来，这些人都有这样一种需要：“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们成就的个人财富等。”比如，麻省理工学院的一位毕业生已经成功的成为某大城市中的一个城市住房购买商、修缮商和承租商；另一位麻省理工学院的毕业生则成功的创办了一家咨询公司。



4. 自主型与独立型职业锚

麻省理工学院也有一些毕业生在选择职业时似乎被一种自己决定自己命运的需要所驱使着，他们希望摆脱那种因在大企业中工作而依赖别人的境况，因为，当一个人在某家大企业中工作的时候，他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布。这些毕业生中有许多人还有着强烈的技术或功能导向。然而，他们却不是(像持有技术型或功能型职业锚的人那样)到某一个企业中去追求这种职业导向，而是决定成为一位咨询专家，要么是自己独立工作，要么是作为一个相对较小的企业的合伙人之一来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成为工商管理方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

5. 安全型职业锚

麻省理工学院还有一少部分毕业生极为重视长期的职业稳定和工作保障，他们似乎比较愿意去从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说，如果追求更为优越的职业，则意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素的话(如迫使他们举家搬迁到其他城市)，那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业对他们来说是更为重要的。对于另外一些追求安全型职业锚的人来说，安全则是意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作，因为政府公务员看来还是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。

四、职业生涯规划理论

每个人都需要选择职业，每个人都渴望成功，许多人并不知道什么职业最适合自己，怎样设计才容易事业有成。比如“经商热”时，一些并无商业才能的人



也纷纷“下海”去办公司；研究生、大学生毕业时，大多首先选择经济发达地区和大单位，然后才考虑专业及个人所长。这种“随大流”、“随热门”的职业选择方式，由于欠缺对自身特点和环境的认识，往往难以在事业中有所发展。要想成就一番事业，就必须规划自己的职业生涯。

正确的职业生涯规划能使一个人走向成功，而错误的职业生涯规划则有可能使人误入歧途。因此，职业生涯规划必须遵循一定的原则和方法。

(一)职业生涯规划的一般原则

对于个人而言，良好的职业生涯规划，既要有利于个人职业生涯活动有出色的表现，又要有利于个人的整体发展和家庭生活质量的提高。所以，在进行职业生涯规划时要充分考虑到个人的特性，对影响职业生涯的因素进行总结和分析，确定个人的人生发展目标，选择实现这一目标的职业并做出具体的安排。具体来说，在职业生涯规划时应遵循下列原则。

1. 全程性原则

全程性原则也称系统性原则，即对职业生涯发展的整个历程作全程考虑，同时将职业生涯规划实施当成一个系统工程，并纳入到个人的发展战略之中。也就是说，拟定职业生涯规划时应该考虑到自身职业生涯发展的整个历程，从整体的角度全盘考虑。

2. 阶段性原则

所谓阶段性原则，主要指在进行职业生涯设计时，要充分考虑自身所处的不同发展阶段，有目的、有步骤、有计划地调整和安排各个不同阶段的职业生涯规划。职业生涯设计的阶段主要分为短期、中期和长期3个阶段。

(1) 短期规划。一般为3年，这一阶段职业生涯规划主要是确定近期目标和明确其间需要完成的任务。

(2) 中期规划。一般为5年，这一阶段职业生涯规划的重点是要规划出3~5



年内的职业生涯的目标与任务以及具体实施途径。

(3) 长期规划。一般为 5~10 年，这一阶段的职业生涯规划重点是要设定较长远的目标。

3. 可行性原则

职业生涯规划要具有可行性，不要盲目、好高骛远，要符合自身条件和能力。

4. 挑战性原则

职业生涯规划要在可行的基础上具有一定的挑战性，完成规划要付出一定的努力，成功之后才有较大的成就感。

5. 持续性原则

人生每个发展阶段应能持续、连贯、衔接，各具体规划与人生总体规划一致，不能摇摆不定，浪费自己的时间和精力。

6. 发展性原则

发展性原则，主要指在制定和采取职业生涯的具体实施措施时，要充分考虑变化与发展性因素，如目标或措施是否能依环境及组织、个体的变化而作调整；调整的幅度及范围有多大；目标或措施是否有弹性或缓冲性。

7. 清晰性原则

规划应该清晰、明确，能够把它转化为一个个可以实行的行动，人生各阶段的行动划分与安排一定要具体可行。

8. 实际性原则

一份职业生涯规划不管表面上有多么的诱人，都得经过实践的考验。一份好的职业生涯规划除了要遵循以上原则外，还应该遵循实际性原则。在实际性原则里，我们应该考虑目标是否符合自己的性格、兴趣和特长，是否对自己有挑战性，能否在规定的时间内完成，实现目标的途径是否能在自己的特质、社会环境、组



织环境等范围内执行，可行性有多大。同时，职业规划是否具体，在执行职业生涯规划的过程中，自己能否随时掌握执行的情况，能否进行评估等。

职业生涯也可分为内职业生涯与外职业生涯。

1) 内职业生涯

内职业生涯是指在职业生涯发展过程中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

2) 外职业生涯

外职业生涯是指在职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富的总和，它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。

(二)职业生涯规划的组织原则

从组织的角度出发，职业生涯规划应遵循以下原则。对于个人而言，我们可以找出在进行职业生涯规划时应该考虑的组织因素。

1) 利益整合原则

利益整合是指员工利益与组织利益的整合。这种整合不是牺牲员工的利益，而是处理好员工个人发展和组织发展的关系，寻找个人发展与组织发展的结合点。每个个体都是在一定的组织环境与社会环境中学习发展的，因此，个体必须认可组织的目的和价值观，并把它的价值观、知识和努力集中于组织的需要和机会上。

2) 公平、公开原则

在职业生涯规划方面，企业在提供有关职业发展的各种信息、教育培训机会、任职机会时，都应当公开其条件标准，保持高度的透明度。这是组织成员的人格受到尊重的体现，是维护管理人员整体积极性的保证。

3) 协作进行原则

协作进行原则，即职业生涯规划的各项活动，都要由组织与员工双方共同制