

CAREER MANAGEMENT

职业生涯管理

江历明◎主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

CAREER MANAGEMENT

职业生涯管理

江历明◎主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/江历明主编. —厦门:厦门大学出版社, 2012. 8
ISBN 978-7-5615-4348-1

I. ①职… II. ①江… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 175556 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@xmupress.com

厦门市明亮彩印有限公司印刷

2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

开本:787×1092 1/16 印张:16.75

字数:390 千字 印数:1~11 000 册

定价:28.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

前 言

职业生涯管理是人力资源管理的一个重要内容,自 20 世纪 90 年代以来,经过十多年的发展,职业生涯管理的理念已在国内逐步得到高校、企业、政府的重视。许多组织已将其作为一项新的人力资源管理技术加以实践,并对组织目标的实现与个人职业生涯的发展起到了积极的作用。

我们身处一个复杂、多样、不确定的时代,世界充满挑战与机遇。个人要想取得职业成功,必须对个人的职业生涯进行有效的管理。有效的职业生涯管理不仅要求个人要深刻了解自我和工作领域,而且要求培养出一种可以开发、可以改善的坚定的决策能力。职业生涯管理的前提是个人能够在相当程度上控制自己的职业生涯。职业生涯管理本质上是一个解决问题的过程。

本书由绪论和九个章节构成。主要介绍了职业生涯管理的基本理论、个人职业生涯规划、不同职业生涯阶段管理、求职与面试、创建自己的公司、时间管理、缓解工作压力、工作与家庭平衡以及当代个人在职业生涯管理中面临的问题,如职业流动、工作中的人际关系和自我管理等内容。本书不仅从理论与实践两个维度探讨职业生涯管理问题,而且对国内外相关研究文献作了比较系统的梳理与讨论,同时附上不少案例、故事、图表与相关阅读资料以及一些测评工具。因此,本书不仅可以作为高校学生的教材或参考书,而且对于从事人力资源管理、正在谋求职业发展的青年朋友,以及正处在职业困惑的人士能够提供有益的帮助。

本书是在拙著《个人职业生涯发展与自我管理》(福建教育出版社,2007 年 11 月出版)的基础上补充、丰富,作了较大篇幅的改写而成的。本书在写作过程中,得到了许多人的帮助。我的研究生在资料的搜集与文字输入校对方面做了许多工作,在此表示感谢!

本书在编写过程中参阅并运用了国内外许多学者的研究成果,在此,对他们表示深深的谢意!

由于本人水平有限,加上时间的仓促,不足之处在所难免,恳请各位专家和读者在阅读与使用过程中提出批评意见,以便改进。

编者

2012 年 7 月 10 日

目 录

开篇案例 扬帆出征 志在必得	1
绪 论	5
第一节 为什么要学习职业生涯管理这一门课	6
第二节 职业生涯管理的相关研究	15
第三节 职业生涯管理的研究方法	18
第一章 职业生涯管理理论	31
第一节 职业生涯基本常识	31
第二节 职业选择理论	37
第三节 职业生涯发展理论	46
第二章 个人职业生涯规划	65
第一节 个人职业生涯规划概述	65
第二节 个人职业生涯规划流程	68
第三节 个人职业生涯规划的实施	75
第三章 职业探索	92
第一节 求职技术	92
第二节 成功面试	99
第四章 创建自己的企业	118
第一节 认识创业	119
第二节 创业准备	122
第三节 创业实践	128
第五章 职业生涯阶段管理	137
第一节 个人职业生涯早期阶段管理	138
第二节 个人职业生涯中期阶段管理	144
第三节 个人职业生涯后期管理	149
第六章 管理你的时间	155
第一节 认识时间	155
第二节 时间管理概述	160

第三节 时间管理的策略·····	163
第七章 缓解工作压力 ·····	172
第一节 压力的相关概念·····	172
第二节 工作压力的来源及形成机制·····	175
第三节 缓解工作压力·····	184
第八章 工作与家庭平衡 ·····	192
第一节 冲突概述·····	192
第二节 工作与家庭冲突·····	195
第三节 工作与家庭平衡·····	201
第九章 个人职业生涯规划面临的问题 ·····	215
第一节 职业的重新定位·····	215
第二节 建立工作中良好的人际关系·····	222
第三节 个人职业规划与自我管理·····	229
附录一 某企业员工职业生涯规划结果实例职业生涯规划现状分析·····	237
附录二 气质类型的自我测验·····	242
附录三 职业锚的自我测试·····	247
附录四 自我评价练习·····	249
附录五 职业决策量表·····	251
附录六 工作满意度·····	253
附录七 国际最为流行的职业人格评估工具·····	257
参考文献·····	259

开篇案例

扬帆出征 志在必得

——上海桑欧经贸有限公司总经理张雪云^①

悠悠岁月，一晃已 40 多载。回忆往事，不禁感叹世事多变。经历了从学生到一个人民教师，又从一个教师到企业管理人员的不同角色的转换，一路走来，历尽坎坷，其中的酸甜苦辣一言难尽。今日，抖落一路浮尘，走进我人生的一个重要的驿站——IPM 国际职业经理人资质认证课程研修班，面对老师，我又成了学生。我仿佛找回了以前学生时代的活力、自信，我已做好了又一次扬帆远航的准备。但以往的经验告诉我，如果要让这一次的远航顺利到达目的地，在起航前，我必须要深刻思考：我从哪里来？现在我在想什么？如何发展自己；今后职业生涯的规划。

1. 我从哪里来

我生不逢时地于三年自然灾害期间降生于上海市郊的一个农民家庭，从小家境贫困。11 岁那一年，由于家庭出身根正苗红，经推荐，考试合格，政审通过，我十分荣幸地被上海外国语学校录取，得以接受比较系统的外语教育。一只小青蛙从乡下的小河边来到了广阔的东海边。从此，我的命运发生了根本性的改变。在上海外国语学校的七年半中我完成了从小学到高中的学业，同时也形成了我的世界观，为我以后一系列的行动提供了指导思想。高中毕业，经过一番拼搏，我终于考上了大学。由于家庭经济条件不好，填写志愿时，只能选择有国家助学金的上海师范学院（现上海师范大学），对自己深爱的上海对外贸易学院只能忍痛割爱，使之成了自己心中永远的痛。1984 年，我毕业分配当了一名教师，但总感到心有不甘。

1990 年，由于当时教师的收入已不能给家庭提供一个衣食无忧的生活环境，我辞去了教师工作，来到上海氯碱总厂，先任四氯化碳项目（意大利引进技术、装置）的现场翻译；后任加拿大漂粉精项目翻译兼外国专家助理，参与项目工程土建、设备安装、调试、试生产，从而对整个土建、安装的生产工艺过程有了全面了解。1992 年，我受聘于韩国 LG 工程株式会社，任总经理助理兼市场部经理，参与管理松江污水处理厂施工建设、市场开发、

^① 晏肇云，李复耕主编：《管理智慧与精彩人生》，上海交通大学出版社，2006 年 1 版，第 199～207 页。略有删节。

工程协调工作。项目结束后,于1995年进入上海松江开天建设集团,任项目经理至今。

2. 现在我在想什么

在过去的几年中,我有幸到过英国、法国、德国、比利时、荷兰、澳大利亚、日本等国访问,对照各国的企业发展情况,我认为,中国企业目前在企业的人力资源开发与激励、财务管理与投资融资、市场开发与品牌建设、产品设计与开发、资源整合与战略联盟等方面,与外国企业、特别是欧美国家相比存在着很大的差距。当前的社会环境对民营企业十分有利。如何抓住机遇,用智慧和知识调动生产力要素创造财富,改变原有的思维定势,并在实施一系列成功变革的过程中提高企业对变化不定的外界环境的适应性,提高企业管理的效率,保持企业的成长,减少有关人员对企业变革的抗拒性以确保企业的持续发展,对于这些我一直在寻找答案。因为,我深深地体会到,“学如逆水行舟,不进则退”。企业的经营也是如此,必须在不断的努力学习中求取进步。提高企业经营的应变能力,其中最主要的是经营管理者们的思想革新,因为管理者的一念之差所造成的决策错误的损失,往往数以百万计,甚至使企业面临破产倒闭。因此,我要成为一个集诚信、坚韧、热情、自信、创新、冒险和竞争于一身的优秀企业管理者。

3. 如何发展自己

(1) 对自我的评价

优点:热情、爱交朋友、充满自信、有坚韧的毅力、有较强的沟通交流能力、坚持原则与灵活性并存。

缺点:冒险精神不够、长期工作有时有惰性。

(2) 发展自己的思想准备

成功是小事情积累而成的,聚沙成塔,聚水成河。养成努力习惯,时时事事努力,充满主动工作的欲望,让自己成为“自动启动机”。

(3) 发展自己的必要前提

信息社会的一个最主要的特点就是生活节奏的加快。时间不够是现代人所面临的最大挑战。要想在未来更上一层楼,我们每个人都重新考虑如何分配时间的问题。要做时间的主人,节省时间从而提高工作效能;不要忘记:昨天是作废的支票,明天是有期票据,只有今天才是法定货币,并且,只有在今天才具有流通性。

(4) 预先为未来转折点做好准备

人生的资产,要靠历练积累而来;能够给自己加分的,只有你自己的能力。在遭遇你生命的每一个转折点之际,你都会面临新的困难和机会。在关键性的事业变动时,新能力的获得特别重要。回顾我的职业史,我发现,往往在我目前的职位与向往的职位之间,有着明显不能跨越的鸿沟。我必须找到连接的桥梁。倘若没有这条通道,我便只能沿着边缘奔跑。能力是我的桥梁,能力培养就是预先替未来的转折做好准备。

4. 职业生涯的规划

制订个人五年计划,在第四个五年计划中,我的职业愿望是做一个优秀的企业家,全面管理公司的管理工作,努力完善、扩展社会交际圈,广交朋友;每年实现产值2000万元以上;巩固已有的市场,使产品国际化;积极开拓海外市场,研发系列产品,逐步扩大市场份额。

(1)第一个五年:1991—1995年,28~32岁

职业愿望:完成由学校教育者到企业经营、管理者的角色转变。

职业方向:企业管理人员,市场开发、经营。

能力目标:熟悉工程项目建设,参与工程管理,熟悉外资企业的管理工作,了解其经营模式,熟悉市场。

工作结果:全程参与两项化工项目的安装、调试工作;协助总经理成功协调松江污水处理厂的各施工建设单位之间的合作。

经济目标:年薪超过8万元。

(2)第二个五年:1996—2000年,33~38岁

职业愿望:独立担任项目的管理工作。

职业方向:项目经理。

能力目标:能独立地处理施工过程中的各个环节的工作,能判断和处理工作过程中可能出现的问题,对一些突发事件及时作出果断、正确的处理。

工作结果:独立完成了三项施工管理项目,为企业创造了可观的利润。个人的管理经验上了一个台阶。

经济目标:年薪20万元。

(3)第三个五年:2001—2005年,39~44岁

职业愿望:公司高层管理工作。

职业方向:副总经理、总工程师。

能力目标:全面参与公司的管理工作,努力完善、扩展社会交际圈,广交朋友。

工作结果:成为合格的职业经理人。

经济目标:年薪30万元。

(4)第四个五年:2006—2010年,45~50岁

职业愿望:接管岳父创办的璟竟浩消防器材设备有限公司。

职业方向:总经理。

能力目标:巩固已有的市场,使产品国际化,产品主要销售到欧洲、亚洲、非洲。

经济目标:企业年销售额超过5000万元,净利润超过500万元。

(5)第五个五年:2011—2015年,51~56岁

职业愿望:在国外注册分公司。

职业方向:总裁。

能力目标:使产品国际市场占有率达30%以上。

经济目标:企业年销售额超过1亿元,净利润超过1500万元。

(6)第六个五年:2016年—,57岁~

职业愿望:从事教育和慈善事业。

职业方向:张氏教育和慈善基金会会长。

能力目标:以教育兴国,以慈善济世。

个人体会

本人通过参加 IPM 培训班的学习,了解和掌握了更多更新的企业经营管理的理论知识。学习了 IPM 课程,了解了什么是职业经理人和一个优秀的职业经理人所必须具有的专业素质,对自己今后的职业生涯具有重大的指导意义。

1. 首先要着重在以下方面培养自己

- (1)良好的身体素质和坚强的意志力。
- (2)高度的自立能力和相当的智力。
- (3)能担当相当风险和推动组织变革的能力。
- (4)有效传播信念和平衡冲突的能力。
- (5)从错误中有创造性地学习和迅速纠正错误的的能力。
- (6)国际经验的积累和对世界市场和文化的了解。

2. 力图把自己塑造成为合格的、真正的职业经理人

现代企业家应至少具备下述条件:不仅要有眼光、有胆量、有能力,更要有社会责任感。优秀者一定要强而不独。不仅要在岗位上能够职业化地完成自己的职责,还要在企业经营发生变化时能够以职业化的态度来处理个人与企业、个人与社会的关系。要勇于挑战自己的能力,更重要的是挑战自我永远无法职业化的本性。要求自己具有职业化能力,即 KAS。“K”指的是拥有充足的专业知识,例如商业知识、政府法规、产品行业知识、科技知识、管理知识等;“A”指的是敬业的态度,例如积极热情的工作态度、负责守法与保守业务机密、不从事与公司利益相违背的工作、能与他人合作、愿意栽培部属等;“S”则是指纯熟的工作技能,包括思维能力、组织能力、绩效管理能力和专业风采四个方面。通过对以上这些能力的组合,能使自己成为一个现代的企业家。我要把工作重心从生产管理型向战略决策型转变,从生产主导型向市场主导型转变,从事务型向政策研究型转变。要着重研究本企业的战略重点;研究市场信息、行情,重视市场调研、分析、预测;研究风险与机遇;注意国家经济发展的战略重点,及时制定和调整企业发展的中长期目标和重大措施、重要政策;研究资源的最佳配置和产品的市场适应性;熟悉国家的产业政策,经济政策,财政、税收政策,用好政策,研究营销策略。要发挥自己的作用,建立理性权威;实现由人治向法治转型;建立制度层面的规范化体系;形成人员层面的职业化的员工队伍;抓住重要客户,有效激励员工和有效控制成本,提升企业的综合竞争力。我相信,经过自己的不懈努力,我一定会成为一名合格的、真正的职业经理人。

绪 论

一位大学毕业 20 年的工程师,由于公司最近的裁员而失业,这使她怀疑自己取得成功的能力和动力。

一位年轻的医生发现,他是为了取悦父母才学医的,因此他担心,自己未来的 40 年只不过是去实现别人的梦想。

一位负责丹佛地区的销售经理将被提拔到设在纽约的公司总部去工作,但他谢绝了这种提升。因为他喜欢田园生活,而他妻子也不想放弃自己很成功的职业生涯。所以,他对自己在公司的前途感到心中无数。

一位 35 岁的财务分析员,看到自己的公司刚被一家跨国集团兼并,同事们一个接一个地被解雇,她极其紧张,担心下一个会轮到自己。

一个新毕业的大学生,在他中意的领域却找不到工作,他不知道自己该选择什么职业为好。

一个为工作和生活忙得焦头烂额的母亲,对上班已失去信心,因为丈夫、孩子和那家公司都不支持她的工作。

一位 39 岁的经理,因提升无望而使其职业生涯陷于停滞状态,这使他心灰意冷。^①

事实上,无论你身处何处,你都可能会在不同的人生阶段遭遇职业困惑。

著名管理学家彼得·德鲁克在《个人的管理》(2003)一书的导言中指出,20 世纪发生的人口革命是一场前所未有、深刻地改变人类前景的革命。这不仅是指人口的量变,如人口爆炸式的增长,以及人的寿命的大幅度延长,更重要的是人口的质变:在所有的发达国家里,劳动力发生了空前的变化,由主要从事不需要技能的体力劳动转变为主要从事知识劳动。

在这样一个技术日新月异、竞争因全球化而日趋激烈、创新层出不穷的时代,企业的重组、兼并、倒闭,给员工带来了巨大的压力,职业路径开始变得不确定。组织越来越无力为员工个人职业生涯发展提供保障。组织“正在逐步淡化自己在其雇员职业生涯上的角

^① (美)杰弗里·H. 格林豪斯(Jeffrey H. Greenhans)等:《职业生涯管理》,清华大学出版社 2006 年版,第 4 页。

色,并且正在将职业生涯管理的责任实实在在的挪到雇员个人的肩上”。^①同时,用人机构的平均寿命实际上已经在缩短,而且将继续缩短。相反,人的平均寿命,尤其是知识劳动者的平均寿命可望超过雇佣他们的组织,而他们得为自己的后半生做好发展新的职业生涯、新的技能、新的社会认同和新的关系的准备。因此,“职业生涯管理是一个人的——不是组织的——活动,是一种个人管理自己职业生涯的责任”^②。道格拉斯·霍尔发现,“这种新的职业生涯合同其实并不是个人与组织之间的契约,它是个人与自己、与自己的工作之间的一种协议”^③。个人需要开发一系列的职业能力,才能深入了解自己及其环境,才能驾驭那些越来越不可预测的、“混乱”的职业生涯领域。^④因此,个人必须积极主动地管理自己的职业生涯。

第一节 为什么要学习职业生涯规划这一门课

20世纪60—70年代以来,欧美国家越来越多的企业意识到员工需要获得职业满足感,它们希望建立一套机制,使得员工可以在组织内部实现他们的个人目标,职业生涯规划和管理由此应运而生。如今,职业生涯规划和管理已逐步成为企业人力资源管理的重要内容,许多企业如IBM、施乐、惠普和迪斯尼等相继实施了职业生涯规划和管理,而且取得理想的效果,成为许多企业学习的榜样。

中国改革开放三十多年来,社会为个人的发展提供了越来越广阔的空间,“人”在社会生活中的地位得到了重视,人的主体地位得到恢复,人的自我意识逐步觉醒。随着劳动人事制度的改革和社会现代化的进程,逐步实行了自主择业、双向选择就业、人才流动、劳动合同制度等多方面的措施。个人也在人生道路上自主积极探索,设计自己的现在和未来,按照自己的条件和意愿选择合适的职业,在岗位上求得发展,或重新择业、创业。个人职业发展、职业地位和社会财富的获得不再只是依赖家庭出身及社会背景,而更多的是依赖个人的观念、态度、知识和能力等自身条件。同时,社会正在处于大转型时期,经济、政治、文化的一系列巨大变化,为个人职业生涯发展提供了极其广阔的发展空间,也给每个人带来一定的挑战和风险,个人作出错误选择的可能性也是存在的,因此,对自己进行职业生涯规划与管理就更为必要。

^① J. Brokner, The Escalation of commitment to a Failing Course of Action: Toward Theoretical Progress, *Academy of management Review*, 17, no. 1 1992, pp. 39~61.

^② (美)杰弗里·格林豪斯(Jeffrey H. Greenhans)等:《职业生涯规划》,清华大学出版社2006年版,第2页。

^③ J. D. Werbel and A. G. Roberg, A Role Theory Perspective on career, Decision Making, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 7, 1989, pp. 227~258.

^④ (美)杰弗里·格林豪斯(Jeffrey H. Greenhans)等:《职业生涯规划》,清华大学出版社2006年版,第2页。

一、职业生涯管理的重要性

职业生涯是指与工作相关的整个人生历程,它几乎贯穿于每个人的一生,并处于不断的发展变化之中。人们的职业生涯大部分是从20~25岁开始,到60多岁结束,一生中真正从事职业活动的时间大约为35~40年,约占人们生命历程的50%(以平均70岁寿命为基数)。一天24小时,其中社会活动时间为12~14小时,平均每天工作时间8小时,加之上下班路途的时间,一天用于工作的时间一般不少于10小时。因此,可以说每个人生命的大部分时间是在职业生涯中度过的。

1. 职业生涯管理的哲学思考

我们每个人都来自偶然,相信偶然性,但并不意味着相信命运,也不是悲观地等待历史的判决。而是要面对偶然性,发挥自己的创造性,并把创造性寄托在个人努力之上。也不是对历史抱有幻想,存有侥幸心理。而是要以勇敢冒险的精神,迎头面对生活与职场的各种考验,发挥自己的创造精神。所以,美国著名心理学家埃里希·弗洛姆说:“人不是一件东西,他是被卷入一个不断发展过程中的有机物。”^①

存在主义哲学家萨特曾一再宣称:人的生存,就同时意味着“被抛入世界”和“创造自己的世界”。“被抛入世界”就意味着:人之生存于世界,是由他本身之外的力量和环境所决定的,人无可选择地来到世界上。但人的生存,不同于一般生命体的地方,就在于人不只是被动地接受“被抛入世界”的命运,他并不愿意随随便便地生存在某一个地方,不满足于“生在那儿,就活在那儿,待在那儿”。因此,人生在那儿和“被抛在那儿”的同时,就要在那儿顽强地创造一个自己所期望的新世界。

萨特认为,人生在某一个地方,固然就好像“被甩在那儿”或“被抛在那儿”;但人作为人,就应该同时并永远“不满足于仅仅待在那儿”;他应该时时刻刻试图从那儿“超越”出去,创造一个他所期盼的、新的生存世界。人一出生,不管他是否意识到,就面临着如何对待其生存的世界的问题,萨特为此曾深刻地指出:“人是以其出现而造就一个世界的一种存在。”正因为这样,就意味着不满足于他所现存的那个世界,要超越原有的世界,创造一个属于自己的新世界。

事实上,如同埃里希·弗洛姆所说的,人离开母亲的子宫第一声就是啼哭。人从母体诞生而号啕大哭的那一刻,就是他为自己创造新世界发出的豪迈号角。从那以后,每个人都经历过从“自在地”号啕大哭到“自为地”创造自己的世界的曲折历程。

人“被抛入世界”之初就不知不觉和无奈地在他无意识的情况下,被由他人所构成的世界所教化和统摄。人所处的周围环境、所接受的文化传统以及他所经历的历史条件,像一种“集体无意识”、一种无形的客观力量,时刻对他产生“规训与惩罚”(米歇尔·福柯,1975),使他不得不接受现成的生活世界。但是,人的意识、情感、愿望和意志以及由此产生的各种理念等,往往形成对抗的力量,推动着人去寻求和创造新的世界。

人的“被抛入世界”和“创造并超越世界”的双重性,决定了人同其周围世界的关

^① (美)埃里希·弗洛姆:《生命之爱》,国际文化出版公司2001年版,第159页。

系,也决定了人的无可逃避的命运及其改造周围世界的可能性的关系。因此,人的成长过程就是要解决一个人的自身是在什么样的主客观力量关系的相互推动下形成的,又是以何种途径使自身逐渐成长并能够掌握自己命运,同时恰当地处理同世界的关系的过程。^①

人的生存既然包含了人的本质的奥秘,就必须对生存和成长的自始至终的过程进行具体的分析。因为人的生存包含着造就世界的活动。一切生命都有产生、生长、衰败的过程,有一个从无到有、从单纯到复杂和多元化的演变历程。生命的过程是不断创造和再创造、更新和转化、演变、成熟和衰老、消亡的过程。生命必须经历如哲学家黑格尔所说的反复的“否定之否定”,才能从最先的幼稚、单纯、片面、空虚、缺失……转化为成熟、丰富、全面、充实、圆满的体系,成为既把握客观世界,又认识和造就自己的独立自主的思想生命体。因此,职业生涯作为人一生“创造并超越世界”的最重要的时期,既是个人事业的发展历程,也是人的生命历程。可以这么说,规划与管理自己的职业生涯,本质上是在寻找、揭示、展露个体生命的意义。因为人一旦失去这一鲜明的目标,生命就会流于乏味和陈腐。而在尼采看来:

“人生便是你目前所过或往昔所过的生活,将来会不断重演,绝无任何新鲜之处。然而,每一样痛苦、欢乐、念头、叹息,以及生活中许多大大小小无法言传的事情皆会再度重现,而所有的结局也都一样——同样的日夜、枯树和蜘蛛,同样的这个时刻以及我。那存在的永恒之沙漏将不断地反复转动,而你在沙漏眼中只不过是一粒灰尘罢了!”^②

在尼采的世界里,人类实际上是孤独的,除独立劳动外,完全没有他法可寻。“我们周围充斥着无尽的黑暗,唯一能够提供光明的,是我们的不屈不挠的意志,是我们强加说出‘是’的决心。”^③生命的意义完全从人的内心产生。

诗人 T·S·艾略特在《荒凉警世》中吟唱:

噢,黑暗黑暗黑暗,他们都进入黑暗,
空的星际空间,空在空里面。
首领、商业银行家、文人墨客,
大方的艺术捐资人、政治家和统治者,
出色的人民公仆、众多委员会的主席,
工厂主和承包人,统统进入黑暗。
食辉日月和哥达年鉴,
和证券交易公报、管理者的目录,
冰封感觉,动机丧失。
我们随它们一起进入死寂……^④

① (法)高宣扬:《萨特的密码》,同济大学出版社 2007 年版,第 4~5 页。

② 尼采:《快乐科学》,中国和平出版社 1980 年版,第 341 页。

③ (英)约翰·科廷汉著:《生活有意义吗》,广西师范大学出版社 2007 年版,第 26 页。

④ T. S. Eliot, *East Coker* (1940), III, 收录于 *Four Quartets* (1943)。

我们的生命之旅,是一次由空而来向空而去的旅程,似乎是无用的冒险,虚空产生了我们并终将吞噬我们。^①

尽管我们的生命不过一瞬间,但这并不能导致生活意义的丧失。对于那些仍然关注于人类的追求与目标,面对宇宙人性微小和生命短暂的人而言,仍然可能保持着某种意义。所以,奥里利乌斯(Aurelius)找到积极力量的源泉:

“看看,所有必死的生命多么短暂而琐细;昨天留下的精液,明天一把灰烬。在地球上如此度过这短暂的时刻,恰如大自然让你做的那样,然后很优雅地走向你的归宿,如同橄榄叶飘落在它的季节里,祝福孕育它的土地,感恩给它生命的橄榄树。”^②

2. 职业生涯管理对个体生活的意义

正如马斯洛在其生命需求理论(见图 0-1)中所指出的,人有不同的需要,包括生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求。人的大部分需求可通过职业生涯得到满足,只不过不同的职业生涯阶段,人生需求的侧重点不同而已。刚开始工作时,我们可能只要看重物质生活需要的满足;但随着基本生活需求的基本满足,我们对高层次需求的程度会不断提高,更希望获得别人的肯定、尊重,获得荣誉、地位,发挥自我才干,实现自我人生理想。而这一切需要的满足都离不开职业生涯这一平台。因此,对职业生涯进行有效的规划和管理,有助于促进职业成功,满足人生的需求,展现并丰富个体的生活。

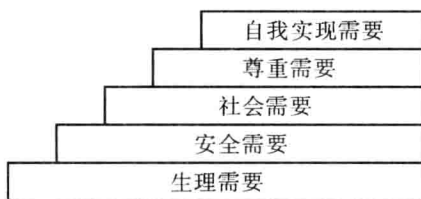


图 0-1 马斯洛需求理论模型

(1) 帮助确定职业发展目标

职业生涯规划和管理的核心内容之一就是对个人进行分析。通过分析自己的知识、能力、性格、职业兴趣、职业价值观,明确自己的优势和劣势;获取组织内部有关工作机会的信息。通过这些分析,员工可以确定符合自己兴趣和特长的生涯路线,正确设定自己的职业发展目标和制订行动计划,运用科学的方法化解人生发展中的危机和陷阱,使自己的才能得到充分发挥,实现自我的人生理想。

(2) 促进目标实现

有了适宜的职业生涯规划,也就有了一个奋斗的目标,它会时刻提醒鞭策员工自身一步步地向它靠拢,集中力量,挖掘潜能,发挥优势,并紧紧抓住工作的重点,增加成功的可能性。当这些规划被逐步实现时,就会产生强烈的成就感和自信心,思维方式和工作方式

^① Stephen Weinberg, The Future of Science and Universe, *New York Review of Books*, 11, 2001, pp. 62~63.

^② 奥里利乌斯(Aurelius), *Meditations*, IV48, 转引自约翰·科延汉著:《生活有意义吗》,广西师范大学出版社 2007 年版,第 55 页。

会逐渐发生变化。

(3) 评估目前的工作成绩

职业生涯规划和管理是进行自我工作评估的重要手段。如果你的职业生涯规划是具体的,你可以根据计划的进展情况评估你目前所取得的成绩。失败者面临的共同问题就是他们极少评估自己所取得的进展,他们中的大多数人或者不明白自我评估的重要性,或者无法度量取得的进步。

(4) 可以增强员工对自己职业生涯发展与自我管理的重视,提升应对能力

技术的发展、组织再造和心理雇佣契约的变化,改变了人们的就业观念与方式。科技知识的革新和商业环境的变化,竞争日益加剧,组织结构和商业运作方式的变化,危机、风险等不确定因素增强,企业越来越无力保证为员工提供持续稳定的工作和职业发展机会,员工也越来越意识到自己随时可能面对职业危机。所以,员工要为自我职业规划及其实施负责。同时,员工知识和技能老化的趋势加快,掌握新知识、新技能的年轻人不断地充实到劳动力市场中来,因此员工需要增强对职业环境和职业困境的控制,应对职业危机,不断地拓宽和深化自己的知识和技能,不断进行人力资本的投资,以提高自身的“可雇佣性”和就业能力。

(5) 可以使个人的自我价值不断提升和超越

个人找工作起初可能只是为了拥有一个工作可以养家糊口,进而追求财富、地位、社会声望。职业生涯的规划、开发以及自我管理可以帮助个人分析自己与环境的关系,树立职业目标,使工作目的超越于财富、地位与社会声誉之上,追求更高层次的自我价值的实现。

(6) 可以帮助员工平衡职业与家庭之间的关系,更好地实现人生目标

个人职业生涯规划与管理,能够使个人更有效地协调各种资源,将分离、琐碎的事物集合在一起,共同服务于职业目标;并从更高的角度看待职业与家庭之间的各种矛盾和选择,平衡之间的关系,避免无所适从、顾此失彼的窘境。

3. 职业生涯规划对组织目标的意义

职业目标的选择和有效实现职业目标的途径,不仅决定个人一生事业成就的大小,也关系到组织目标的成败。因此,组织通过对员工职业生涯的规划和管理,不但保证了未来人才的需要,而且能使人力资源得到有效的开发。具体作用体现在以下几方面:

(1) 保证企业未来人才的需要

企业可以根据发展的需要,预测未来的人力资源需求,通过对员工的职业生涯规划,为员工提供发展空间、人力资源开发的鼓励政策以及与职业发展机会相关的信息,从而使员工职业发展和企业发展结合起来,有效地保证企业未来发展对人才的需要,避免出现职位空缺而找不到合适人选的现象。

(2) 使企业留住优秀人才

企业优秀人才的流失可能有多方面原因,如待遇不理想、专长得不到发挥、没有发展机遇等,但有一个不可忽视的原因就是企业对员工职业发展缺乏应有考虑,缺少对员工进行职业生涯规划和管理。对优秀人才来讲,他们最关心的是自己事业发展,如果自己的才能得到应有的发挥,个人发展得到应有保证,他们就不会轻易换工作。西方企业的大量实

实践经验证明,凡重视了解并开发员工兴趣、不断给员工提供具有挑战性的工作任务,并为他们的成长和发展以及参与管理创造机会和条件的企业,即重视对职业生涯规划和管理的企业,就能使员工满意度增加,留住和吸引优秀人才。

(3)使企业人力资源得到有效开发

职业生涯规划和管理能使员工的个人兴趣和特长受到企业的重视,员工的积极性提高,潜能得到合理地挖掘,从而有效地开发企业的人力资源,使企业更适合社会发展和变革的需要。

二、不断变化的工作世界

世界正在迅速地、戏剧性地变化着——经济的、政治的、文化和技术的——对工作领域有着重大深远的影响。这些变化带来了相当大的不确定性,打乱了人们的职业生涯和生活。组织间的竞争由于竞争者生产率的提高和全球经济的不确定性而日益加剧。激烈的竞争导致了大量的公司收购、内部重组和结构的扁平化,以控制成本、增加市场份额、提高自身的生存能力与竞争能力。这些变化趋势导致了一系列问题:

1. 组织结构的变革

为了应对全球化市场高度竞争带来的挑战,组织的结构将更加扁平化与分权化。越来越多的组织结构出现新的形态:只有少数长期雇员,而大量使用临时工、兼职或者合同工;扁平的管理层享有自主权,负责最主要的经营活动;与内部以及外部的合作伙伴建立广泛的联盟;在工作过程中迅速引进、运用先进技术。

2. 技术的运用

科技的进步与广泛运用,一方面使得对许多工作职位的能力要求不断提高,另一方面也使得一些职位逐渐消失;技术的进步为那些有能力的员工创造了许多新的职业道路,同时,许多不适应这种变化的员工却落伍了。因此,未来社会所需要的,将是那种灵活的、能适应未来各种工作变动的职业生涯管理风格。

3. 工作性质的变化

许多组织将变得更加简单化、扁平化,也更加灵活。由于管理职责的下放,所有员工都要学会自我管理。同时培养与不同领域的人进行交流的能力,在人际关系上培养出更具有协作性和参与性的能力。

4. 工作职位的减少

员工找到一个安全、稳定且终身服务于某个雇主的职业的可能性,正在迅速地消失。

5. 国际化的趋势

组织为了适应全球化需要,对跨国公司进行有效的管理,走向管理职位的管理者必须经受国际经营的重大考验,必须学会掌握国内外的政策、法律、市场、文化、雇员的情况以及管理风格。

6. 多样化背景下的劳动力

不同性别、民族、信仰的员工在组织中的增加,给员工自身带来了巨大的挑战。因为