



高等院校“十二五”规划教材

大学生职业生涯规划 与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

主 编 宁 亮



南京大学出版社



高等院校“十二五”规划教

大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 宁 亮
副主编 王玉杰 黄文德
编 委 罗 锐 柳 晨 朱海琴
曾祥麟 彭 媛

内容提要

本书是大学生职业生涯规划与就业指导课教材,针对大学本科及高职、高专财经类专业学生编写。

本书主要包括三个部分:职业生涯规划、就业指导和创业指导。“职业生涯规划”部分理论联系实际,有很强的操作性;“就业指导”部分注重实用性和可读性,重点放在帮助大学生在做好职业规划的前提下如何选择就业渠道;“创业指导”部分则在培养学生创业精神的基础上,突出培养学生的创业行动力。全书结合财经类专业学生特征,具有较完整的系统性和逻辑性,使用了大量的案例分析,内容简明扼要,语言通俗易懂,便于讲授,易于自学。每章后的“榜样”为读者提供了真实的范例,并有“行动计划”促使读者进行实践。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 宁亮主编. — 南京: 南京大学出版社, 2015. 8

高等院校“十二五”规划教材

ISBN 978-7-305-15754-7

I. ①大… II. ①宁… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 189036 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号

邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

丛 书 名 高等院校“十二五”规划教材

书 名 大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 宁 亮

责任编辑 李 霞 王抗战

编辑热线 025-83597087

照 排 南京南琳图文制作有限公司

印 刷 南京新洲印刷有限公司

开 本 787×1092 1/16 印张 14 字数 359 千

版 次 2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-15754-7

定 价 35.00 元

网址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025) 83594756

* 版权所有,侵权必究

* 凡购买南大版图书,如有印装质量问题,请与所购图书销售部门联系调换

前 言

大学生就业已成为民生中一个突出的问题,引起社会的广泛关注,受到国家、社会、家庭和学生个人的高度重视。如何促进这一问题的有效解决,使大学生真正实现学成有业?国内外实践证明,大学生在校期间进行合理的职业生涯规划是帮助其实现就业的有效途径。近几年来,我国大学生就业形势越来越严峻,各高校也越来越重视毕业生就业前的培训与指导。职业生涯规划与就业指导课的教材建设是实现高校高质量就业的重要组成部分,为了更好地帮助大学生解决在择业过程中遇到的种种困惑,更好地引导他们自觉利用好大学的宝贵时光,规划职业生涯,提高就业竞争力,掌握求职的基本技能,完成由学生到职业人的转变,在多年的教学实践、职场工作和学习调研的基础上,我们集中力量编写了《大学生职业生涯规划与就业指导》一书,旨在规范、加强和提升该门课程的建设,使国家对于大学生就业的要求得到有效落实。

本书立足可读性和指导性,突出实用性和有效性,注重理论与实践相结合、普遍性与特殊性相结合、理论指导与技术指导相结合,遵循贴近学生、注重实效、有所创新的基本思路,体现了系统性、全面性和实用性的特点。同时,每章皆配有生动的案例和思考题,可供学生自我检查。此外,学生还可通过有关测试项目和活动体验,在科学的测评和实践体验中探索出自己的职业倾向,从而充分、合理地利用大学学习期间的各种机会挖掘自身潜能、提高自身素质,以达到从整体上提升自己的就业竞争力。此书针对大学本科及高职、高专经贸类专业学生编写,内容侧重财经类专业学生,也可以供从事就业指导工作的教师以及社会相关人士参考使用。

就业是目标,就业素质是基础和保障。就业前的政策学习、就业技能训练很重要,但大学四年生涯规划的制订、综合素质的提高更不容忽视。本书是对高校大学生职业生涯规划、就业、创业进行系统指导的教材,分三个部分九个章节对生涯规划、就业、创业进行了系统论述,既有理论,又有实践,贴近学生实际,有较强的指导性;同时,本书是融学生思想教育、学习教育、认识教育、实践教育于一体的教科书,以素质教育为主线贯穿于整个教材,有较强的政治性、思想性、科学性、时代性。本书坚持精品原则、创新原则、实用原则,有较强的可读性。

本书的写作大纲由宁亮审定。各部分的分工为:宁亮担任主编,编写了前言、第一篇、第三篇;王玉杰担任副主编,编写第二篇;黄文德和彭媛负责全文案例的采集与编写;罗锐、柳晨、朱海琴、曾祥麟也为此书的编写提供了大量的资料。全书最后由宁亮总纂定稿。

限于编者水平有限,疏漏瑕疵之处在所难免,我们期待着各位同行、专家、学者及广大读者的批评指正。

编 者

2015年5月

目 录

第一篇 大学生职业生涯规划

第一章 职业生涯规划理论基础.....	3
第一节 职业生涯的基本概念.....	4
一、职业的含义	4
二、职业生涯的含义	5
三、职业生涯规划概述	6
第二节 职业生涯发展的相关理论.....	8
一、金斯伯格的职业意识发展过程理论	8
二、萨柏的终身职业生涯发展理论	9
三、格林豪斯的不同任务发展过程理论.....	10
四、施恩的职业生涯发展理论.....	11
五、廖泉文的“三三三”理论.....	12
第三节 大学生职业生涯规划	14
一、大学生职业生涯规划的含义.....	14
二、大学生职业生涯规划的意义.....	15
三、大学生职业生涯规划的特点.....	16
榜样与行动计划	17
【榜样】 杨道威:职业生涯规划从大一开始.....	17
【行动计划】	19
第二章 职业生涯抉择	20
第一节 职业选择理论	21
一、帕森斯职业—人匹配理论.....	21
二、霍兰德职业性向理论.....	22
三、“职业锚”理论.....	23
第二节 确定职业生涯目标	26
一、什么是职业生涯目标.....	26
二、职业生涯目标的设定.....	27
三、利用“SWOT”分析法确定职业生涯目标.....	28
四、明确职业生涯目标.....	29
第三节 大学生的职业生涯抉择	30
一、大学生职业生涯抉择的基本方向.....	30
二、盘点自己的“资源锚”.....	31

三、了解企业的“招聘锚”	32
四、明确自己的择业动机	33
榜样与行动	33
【榜样】 胸怀报国梦的民营企业家	33
【行动计划】	34
第三章 职业生涯规划评估	35
第一节 自我评估	36
一、传记特点	36
二、心理特征	38
三、个人理念	40
四、职业能力	41
第二节 环境评估	42
一、社会环境分析	42
二、行业环境分析	42
三、职业分析	42
四、用人单位分析	43
五、组织环境分析	44
第三节 成功标准和成效评估	46
一、成功标准	46
二、成效评估	47
三、潜能评估	48
四、关键人物评估	49
榜样与行动计划	50
【榜样】 灯火阑珊处,那份美丽的守望	50
【行动计划】	51
第四章 职业生涯规划的制定与实施	52
第一节 职业生涯规划的制定	53
一、职业生涯规划的战略选择	53
二、职业目标的分解与组合	54
三、职业生涯规划的方案制定	56
第二节 职业生涯规划的实施	58
一、职业生涯的自我提升	58
二、职业生涯发展的途径选择	59
三、个人职业发展档案(PPDF)	59
第三节 职业生涯的再选择	61
一、职业体验与反思	61
二、职业的再选择	62
榜样与行动	63
【榜样】 陈新:创业艰辛何所惧	63

【行动计划】	64
第二篇 大学生就业指导	
第五章 毕业目标与就业政策	67
第一节 明确毕业目标	67
一、升学	69
二、公职招考就业	69
三、自主就业	70
四、创业	71
第二节 了解就业政策	72
一、基层就业	73
二、公职招考	77
三、大学生应征入伍	81
四、参与国家和地方重大科研项目	82
五、对困难毕业生进行就业援助	83
榜样与行动计划	83
【榜样】 在求职路上成长的我	83
【行动计划】	84
第六章 就业心理与求职准备	85
第一节 调节就业心态	85
一、常见的就业心理问题	86
二、缓解心理压力的有效方法	89
三、做好就业心理准备	90
四、入职之后的几点建议	91
第二节 做好求职准备	92
一、财经类专业就业行业介绍	93
二、制定求职方案	98
三、选择求职途径	101
第三节 获取就业信息	104
一、就业信息内容	104
二、就业信息来源	105
三、就业信息解读	106
四、就业信息处理	106
第四节 准备求职材料	107
一、简历	107
二、求职信	118
第五节 掌握求职礼仪	119
一、面试中的礼仪	119

二、面试后的礼仪	120
榜样与行动计划	121
【榜样 1】 克服顿挫 树立信心	121
【行动计划 1】	121
【榜样 2】 我在“新浪乐居”的求职故事	122
【行动计划 2】	123
第七章 笔试、面试与应聘准备	124
第一节 笔试	124
一、笔试种类和内容	125
二、笔试技巧和复习方法	126
第二节 面试	127
一、面试程序	128
二、面试形式	129
三、面试技巧	140
第三节 应聘准备	143
一、注意形象,留下良好的第一印象	143
二、了解单位,知己知彼	144
三、保持良好心态	144
四、充分准备材料	145
五、遵守时间	145
六、其他注意事项	145
榜样与行动计划	146
【榜样】 某毕业生一分钟自我介绍	146
【行动计划】	146
第八章 签约报到与角色转换	147
第一节 做好入职准备	147
一、慎重签约	147
二、其他准备	149
第二节 顺利签约入职	150
一、《就业协议书》	151
二、《劳动合同》	152
三、《就业协议书》与《劳动合同》的异同	155
第三节 了解报到程序	155
一、《报到证》	156
二、档案	158
三、户口和《户口迁移证》	159
第四节 保护就业权益	161
一、遭遇中介诈骗时如何维权	161
二、当就业协议遇上了劳动合同	162

三、遭遇就业歧视时如何维权	163
四、见习期 PK 试用期	164
五、口头约定不等于劳动合同	165
六、劳动合同的解除和终止制度	166
七、解除劳动合同的依据	167
八、劳务派遣中的三方关系	168
九、用假证书找工作得不偿失	168
第五节 做好角色转换	169
一、正确认识初入职场面临的困难	170
二、认真对待实习、见习(试用)的任务积累经验	170
三、积极适应:尽快完成角色转换	172
四、谋求成功:做个有准备的人	173
榜样与行动计划	176
【榜样 1】 如何选择 OFFER	176
【榜样 2】 如何办理《报到证》改签	178
【榜样 3】 你好,深圳	178
【行动计划】	179
 第三篇 大学生创业指导 	
第九章 大学生创业	183
第一节 大学生创业概述	183
一、大学生创业的优势和劣势	184
二、大学生创业的风险	185
三、大学生投资创业优惠政策	187
第二节 坚定做一个成功创业者的信念	190
一、培养创业意识	190
二、树立创业精神	191
三、磨砺创业意志	193
第三节 大学生创业的准备	194
一、积极参加社会实践活动	195
二、投身于真正的创业进行实习	197
三、设计好自己的创业路线	198
榜样与行动计划	200
【榜样】 在艰辛中坚持在美丽中前行——张志财的创业之路	200
【行动计划】	203
附录	204
参考文献	212

第一篇

大学生职业生涯规划

第一章

大学里的主业与副业

第一章 职业生涯规划理论基础

本章案例

提前开始职业生涯规划

Melody 在小学、中学时,成绩一直名列前茅。进入上海交大后,在这个精英云集的校园里,Melody 变成一个成绩很一般的学生,因而他经历了一段时间的心理落差期。但 Melody 不是一蹶不振的人,她开始对自己未来的职业进行思考和规划,并确定了高于现有位置的定位。同时,Melody 积极寻找许多进入中国的跨国公司的资料,最后把自己毕业时的目标定位于进入 GE 公司。

大学三年级,大多数大学女生还在寝室与教室、书本与恋爱之间做梦,Melody 已进入 GE 公司,做 part-time 实习生的工作。她大学毕业不满 4 年,但在 GE 公司的工作时间已有 5 年多。

不少跨国公司,如 GE、联合利华,都有这种体制:在大学就读期间,学生可以进入公司做 part-time 实习生的工作。经过一段时间的观察和评估,如无意外,学生毕业时,基本上可以留在该公司。这样做的好处是:

毕业前夕,别人像无头苍蝇,手忙脚乱四处出击时,自己已经 offer 在握;积累了比同届毕业生丰富得多的工作经验;这段时间的资历,对于自己在 GE 公司乃至整个职业生涯的长期发展大有益处。

毕业第一年,Melody 进入 GE 公司声誉卓著的领导人培训系统之一的 OMLP (Operations Management Leadership Program)。领导人培训系统是出产 GE 公司绝大部分 CEO 的“黄埔军校”,也是 GE 公司大部分高层管理人员来自本公司内部提拔,而不依靠空降兵的秘密武器。

第一份工作:动力系统全球采购部职员。Melody 毕业第一年的主要出差地:东北。

第二年 1 月,Melody 被公司派驻日本,学习日本企业领先世界的成本控制的生产理论和实践,为今后在制造领域的工作打下基础。

第二年 2 月,Melody 作为 GE 公司整个亚洲首位进入 OMLP 培训系统的学员,被派往美国总部,学习生产、制造以及物流管理的先进理论并参与实践。

在美国,Melody 由公司资助,白天全职工作,晚上及周末攻读 MBA 学位。三年后,她成为一名合格的生产质量工程师,持有 MBA 文凭。

工作五年后,27 岁的 Melody 由 GE 美国总部派回上海,担任 GE 塑料集团亚太区结构成品部物流总监。

案例点评

Melody 进入的行业是一个传统的重工业行业,女性很少。同时,GE 是全球著名的跨国公司,要想取得 offer,并在公司里成为高级管理人员,难度可想而知。Melody 的成功除了自身的努力,她在大学期间早早开始职业生涯规划并早做准备这一行为,无疑为她踏上职业坦途打下了一个良好的基础。

第一节 职业生涯的基本概念

一、职业的含义

研究职业生涯首先必须明确“职业”的概念与内涵。“职业”这一概念由来已久,它的产生与发展是人类文明的标志,是社会劳动分工发展的必然产物。在人类社会经济发展的历史长河中,职业并非一成不变,而是在多种因素作用下不断变化与发展的。历史上三次社会大分工的出现都引起了职业分工的变化。社会经济因素是直接制约和影响职业变化的重要因素。社会政治制度、宗教、文化、经济发展等诸多因素都会带来许多职业的兴衰。

《现代汉语词典》将“职业”解释为“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”。由于研究目的的不同,学者们从不同的角度对职业的内涵进行了界定。美国社会学家赛尔兹认为,职业是一个人为了不断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动。美国学者泰勒认为,职业是一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合,促进职业结构的发展和职业意识的形成。日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现,因此包括工作、工作的场所和地位。中国学者陈婴婴则将职业界定为“个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位,个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系,并建立相应的社会关系”。

综上所述,职业的合理界定应包括从事职业的主体、职业的个体与社会功能、职业的时限以及职业的性质等要素。由此我们可以认为,职业是指具备劳动能力的个体,运用自身的知识、技能与态度,从事社会生产服务,为社会创造物质财富与精神财富,并获取合理的个人报酬,以满足自身的物质与精神需求的持续性活动。其主要包括四个方面的内容:

第一,职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。职业根源于社会分工,在整个社会生产过程中,有诸多工种或岗位。这些不同工种、岗位或特定环节的职业赋予劳动者以不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位,以及不同的劳动规范和行为模式,于是劳动者便具有了特定的社会标记和专门的劳动角色,如农民、工人、医生、教师、企业家、科学家、演员,等等。

第二,职业是一种社会性的活动,具有社会性。职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作,均为他人所需要并为大家所认可,所以,职业是社会的职业。

第三,职业具有连续性和稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作,这种工作才能成为劳动者的职业。如果不相对固定地从事某项专门工作,离开了工作的稳定性,就无所谓职业。

第四,职业具有经济性。劳动者从事某项职业,必定要从中取得经济收入。换言之,劳动者就是为了不断取得个人收入,才较为长期、稳定地承担某项社会分工,从事该项社会职业的。没有经济报酬的工作,即使其劳动活动较为稳固,也非职业。

二、职业生涯的含义

一般意义上讲,生涯指人的一生。在人的一生中,存在着不同的生命周期空间,有社会生命周期、生物生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。其中,职业生涯周期是人生存和发展的前提条件,它从任职前的职业教育培训,到寻求职业、就业从业、职业转换、逐步晋升,直至完全脱离职业工作,占据了人生大部分时间。因此,对个人及其家庭都有着十分重要的意义。

职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,它们和个人的职业发展过程相联系,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。从职业发展的过程来看,职业生涯被看成“在个人的一生中,由于心理、社会、经济、生理及机遇等因素相互作用所造成的工作、职业的发展变化”。目前,对职业生涯的含义还没有统一的认识,不同国家的学者们从不同的角度对职业生涯的内涵进行了界定。法国的权威词典将职业生涯界定为“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历”。美国学者罗斯威尔和思莱德将职业生涯界定为“人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体”。施恩则强调职业的过程以及职业过程中个人情感与工作、家庭、个人事务的关系,并将职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的通路,包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需求的平衡。学者吴国存将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。从个体生命空间意义上考察,狭义职业生涯是指一个人从职业学习开始,至职业劳动最后结束,将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光,上限起始于任职前的职业学习和培训。广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行考察的,其起点是一个人的出生。

综上所述,我们认为,职业生涯就是指一个人一生中从事职业的全部历程,这个历程可以是间断的,也可以是连续的,它包含一个人所有的工作、职业、职位的外在变更和对工作态度、体验的内在变更。

从总体上看,职业生涯具有以下特性:

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不同努力,从而有着与别人相区别的、独特的生涯历程。

发展性。每一个人的职业生涯,都是一种发展、演进的动态过程。就整体而言,职业生涯是一个具有一定逻辑性的过程。

阶段性。每个人的职业生涯发展过程,都有不同的阶段,可以分为不同的时期。人在不同的生涯阶段有着不同的目标和任务,职业生涯各个阶段之间具有递进性。

终身性。每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程,根据个人在不同阶段的企求而不断蜕变与成长,直至终身。“老骥伏枥,志在千里”,正反映了人生晚期在职业生涯方面的英雄气概。

整合性。由于个人所从事的工作或职业,往往会决定他(她)的生活状态,而且职业与生活两者之间又很难区别,因此,生涯应具有整合性,涵盖人生整体发展的各个层面,而非仅仅局限

于工作或职位。

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的影响。

人们的职业生涯是一个充满变化的历程,在这个过程中,职业道路选择、职业发展和事业成功,都会受到个人、家庭、社会多方面的影响。因此,进行职业生涯规划必须考虑到多方面的因素。这些我们将在下面的章节中具体介绍。

三、职业生涯规划概述

1. 职业生涯规划的含义

职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业生涯发展目标,选择实现这一目标的职业,以及制订相应的工作、培训和教育计划,并按照一定的时间安排,采取必要的行动实施职业生涯目标的过程。职业生涯规划的目的是帮助人们真正了解自己,并且在进一步详细衡量自己内在与外在环境的优势、限制的基础上,设计出合理且可行的职业生涯发展目标,在实现个人目标的同时实现组织目标。

正确理解职业生涯规划的含义,要从以下几个方面入手:

第一,职业生涯规划具有明显的个人化特征。职业生涯规划一般是就个人而言的,因此,制定和执行职业生涯规划的主体不是某个组织,而是组织中的员工个体。组织可能对员工个人的职业生涯规划产生重要影响,但这是通过影响员工对自身、环境、目标的认知间接产生的。而且,许多个人的职业生涯规划目标是在惟一组织内无法实现的,这时,个别组织对职业生涯规划的限制和影响力就更小了。但从发展趋势上看,有组织的职业生涯规划变得越来越受重视,组织所开展的职业生涯规划与开发工作,对个人与组织的发展都产生了重要影响。

第二,职业生涯规划是一个长期的过程。职业生涯规划是个体有意识地确立职业生涯发展目标并追求目标实现的过程。确立目标要基于对内外条件的认识和分析之上。目标确立后要通过职业活动去实现。随着内外条件的不断变化和职业活动的成果出现,职业目标可能会更加明晰,或是需要在反馈后加以修正。

第三,职业生涯规划中的职业目标同日常工作目标有很大差异。工作目标是个人在当前的工作岗位上想要完成的任务目标,可以是自设的,也可以是组织给定的。工作目标一般是较具体的、同本职工作紧密相关,并随时间变化而变化的短期目标。职业目标相对来说是较为抽象的长期目标,而且不一定同当前的工作完全有关。但是,职业目标的达成,尤其是计划在单一专业或组织内部提升的目标,同当前工作目标的选择及完成情况关系密切。可以说,选择适当的工作目标并很好地实现这些目标,是最终达成职业目标的最佳途径。

2. 职业生涯规划的特征

一般情况下,一个好的职业生涯规划应具备以下几个特征:

可行性。职业生涯规划必须依据个人及组织环境的现实而制定,这样才会是能够实现和落实的计划,而不是没有依据或不着边际的幻想,才不会贻误职业生涯的良好时机。

适时性。职业生涯规划是对确定未来的职业生涯目标及对未来职业行动的预测。因此,各项活动的实施与完成时间,都应有时间和时序上的安排,以便作为检查行动的依据。

灵活性。规划未来的职业生涯目标与行动,涉及许多不确定性因素,因此,规划应有弹性,

随着外界环境及自身条件的变化,应及时调整自己的职业生涯规划,以增加其适应性。

持续性。职业生涯规划是人生追求的重要目标,职业生涯规划应贯穿人生发展的每一个阶段,通过不断的调整与持续的职业活动安排,最终实现职业生涯的目标。

3. 职业生涯规划的作用

职业生涯规划通过对职业生涯发展目标及其实施方案的安排,为职业生涯发展成功提供方法和支持,因此,职业生涯规划是强化自我管理、有效开发与利用自身智能的重要手段。

第一,职业生涯规划可以使个人获得适宜性发展。职业生涯规划依据个人的特点和兴趣进行人才配置和开发,考虑了自己的特殊需要,并据此设计不同的职业发展途径,可以激发工作热情,挖掘工作潜力,做到人尽其才,才尽其用,从而能够促进自我发展。

第二,职业生涯规划能帮助个人确定职业生涯发展目标。职业生涯规划通过对个人的分析,认识自己,了解自己,正确评估自己的能力、兴趣、性格、需求,并通过对环境的分析明确自己的优势、劣势、发展机会和限制。通过这些分析,个人才能正确设定适合主观条件和客观环境的职业发展目标,并制订行动计划,使自己的才能得到充分发挥,在职业生涯中少走弯路,使事业获得成功,实现自己的人生理想。

第三,职业生涯规划能激励个人努力工作。廖泉文教授根据个人激励的来源,将人才分为三类:一类人才是自己可以激励自己,二类人才是通过别人激励自己,三类人才则没有激励的动力源泉。而职业生涯规划通过为个人的努力提供明确的目标,强调员工的自我管理,使员工自己激励自己。所以职业生涯规划必须是具体的,可以实现的,否则就会降低其激励性。

第四,职业生涯规划能评估目前的工作成绩。职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的重要手段,个体可以根据自己的职业生涯规划对目前的工作业绩进行评估,根据获得的反馈信息,找出差距,并据此制定或调整自己的职业生涯开发策略。所以,职业生涯规划必须是具体的,规划的实施结果是可以衡量的。

另外,从企业角度来考虑,职业生涯规划是企业对员工进行职业生涯管理的重要手段,其作用也是十分重要的。



案例:斯皮尔伯格的故事

同学们都喜欢看大导演斯皮尔伯格的电影。他在36岁时就成为世界上最成功的制片人,电影史十大卖座的影片中,他个人就有四部。他17岁的时候,有一次去一个电影制片厂参观,尔后,他就偷偷立下了目标,要拍最好的电影。第二天,他穿了一套西装,提着爸爸的公文包,里面装了一块三明治,再次来到制片厂。他故意装出一个大人模样,骗过了警卫,来到了厂里面。然后他找到一辆废弃的手推车,用一块塑胶字母,在车门上拼出“斯蒂芬·斯皮尔伯格”“导演”等字样。然后他利用整个夏天去认识各位导演、编剧,天天忙着以一个导演的生活来要求自己。从与别人的交谈中学习、观察、思考,并最终在20岁那年,他成为正式的电影导演,开始了他大导演的职业生涯。从这里,我们可以看到他是如何确立自己的目标,并为之奋斗的。

点评:职业生涯规划越早越好,从小立志,并努力实现它,成功的可能性会大很多。

4. 职业生涯规划遵循的原则

正确的职业生涯规划能使一个人走上成功之路,不正确的职业生涯规划也可能使一个人误入歧途。为了正确制定职业生涯规划,我们必须遵循一些原则和方法,选择恰当的策略。具

体来说,个人制定成功的职业生涯规划应遵循下列原则(见表 1-1 所示)。

表 1-1 职业生涯规划的基本原则

基本原则	内容和解释
长期性原则	规划一定要从长远来考虑,只有这样才能给人生设定一个大方向,使个人集中力量紧紧围绕这个方向努力,最终取得成功。
清晰性原则	规划一定要清晰、明确,能够把它转化成为一个个可以实行的具体行动,人生各阶段的线路划分与安排一定要具体可行。
可行性原则	规划要有事实依据,要根据个人特点、企业发展需要和社会发展的需要来制定,这样才是能够实现和落实的方案,而不是没有依据或不着边际的幻想。
挑战性原则	规划要在可行性的基础上具有一定的挑战性,完成规划要付出一定的努力,成功之后能有较大的成就感。
适时性原则	规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动何时实施、何时完成,都应有时间和时序上的妥善安排,以作为检查行动的依据。
适应性原则	规划未来的职业生涯发展目标,牵涉多种可变因素,因此,规划应有弹性。随着外界环境及自身条件的变化,个体应及时调整自己的职业生涯规划,以增加其适应性。
持续性原则	职业生涯发展目标是人生追求的重要目标,职业生涯规划应贯穿人生发展的每一个阶段,通过不断调整与持续的职业活动安排,最终实现职业生涯发展的目标。

5. 职业生涯规划的制作步骤和方法

职业生涯是“一系列既分离又联系的经验,以及人们在一生中经历的事件”。职业生涯发展是一个有机的、逐渐展开的过程,而不是一个机械的、预先设计好的过程,职业生涯规划主要包括职业决策、决策评估以及职业生涯策略的制定和实施等几个环节。在下面的章节中,我们将逐一介绍。

第二节 职业生涯发展的相关理论

一个人的职业生涯要经历许多阶段,在不同的发展阶段,每个人对职业的需要以及追求发展的方向和采用的行为方式会存在着较大的差异,只有充分认识不同阶段的特征、知识水平要求和各种职业偏好,才能更好地规划自己的人生、管理好自己的职业生涯。一些著名的职业管理专家对于职业生涯的发展过程进行过长期研究,发现并总结出了许多关于职业生涯发展的理论和规律,其中具有代表性的有金斯伯格、萨柏、格林豪斯和施恩的理论。

一、金斯伯格的职业意识发展过程理论

美国著名的职业心理学家金斯伯格通过研究美国富裕家庭的人从童年到成年早期和成熟过程中的有关职业选择的想法和行为,针对初次就业前人们的职业意识或职业追求的变化与发展过程,将职业生涯发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。