

全国高等院校工商管理系列教材
人力资源管理专业主干课程教材

职业生涯规划

张进 等 编著



对外经济贸易大学出版社
University of International Business and Economics Press

全国高等院校工商管理系列教材、人力资源管理专业主干课程教材

职业生涯规划

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

张进等 编著

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯规划 / 张进等编著. —北京: 对外经济

贸易大学出版社, 2014

全国高等院校工商管理系列教材、人力资源管理专业
主干课程教材

ISBN 978-7-5663-0963-1

I. ①职… II. ①张… III. ①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 (2014) 第 020470 号

© 2014 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

职业生涯规划

张进等 编著

责任编辑: 汪 洋 王红梅

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

唐山市润丰印务有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 185mm × 260mm 19.75 印张 456 千字

2014 年 4 月北京第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-0963-1

印数: 0 001 - 3 000 册 定价: 36.00 元

出版说明

人力资源管理专业主干课程教材编委会名单

(按姓氏拼音先后为序)

陈胜军	对外经济贸易大学
程延园	中国人民大学
郝旭光	对外经济贸易大学
黄琦	首都经济贸易大学
李永壮	中央财经大学
林新奇	中国人民大学
刘俊振	南开大学
刘晓宁	西安财经学院
牛雄鹰	对外经济贸易大学
石伟	中国人民大学
温海红	西安交通大学
徐兆铭	中央财经大学
杨河清	首都经济贸易大学
于海波	北京师范大学
张进	清华大学
赵路	西安财经学院
朱勇国	首都经济贸易大学

出版说明

21 世纪以来, 全球经济蓬勃发展, 市场竞争日益激烈, 我国企业越来越紧迫地感到增强其自身竞争力的重要性。知识经济时代, 人力资源已替代物质资源成为企业发展最根本的资源, 企业必须不断创新适应竞争模式的改变, 把人力资源管理提到战略高度, 并建立适合自身的人力资源管理体系。企事业单位内外部竞争环境的变化, 对国内的人力资源管理专业教育提出了新的课题, 对该专业的教材也提出了更高的要求。

鉴于此, 我们延请中国人民大学、清华大学、对外经济贸易大学、中央财经大学、首都经济贸易大学、北京师范大学、南开大学、西安交通大学等众多知名学府的权威学者, 并联合实务界人士, 共同推出了“人力资源管理专业主干课程教材”。这套丛书, 既可以作为人力资源管理专业本科生教材, 也可以作为业内人士的重要参考图书。

本套丛书在讲解基本知识内容的基础上, 对重点内容及其最新发展进行了极大地丰富和深化。在知识结构安排上更加完善, 颇具有前瞻性和系统性。书中融入了与理论知识密切相关的现实案例, 有助于读者扩大知识视野, 提高理解理论的深度, 拓宽思考现实问题的广度, 从而在实践中解决问题。

本套丛书的每一本都是作者的倾力制作, 愿它们的出版对我国的人力资源管理专业教育、人才的培养有所助益!

对外经济贸易大学出版社

2013 年 9 月

前言

狭义的职业生涯规划主要指大学生为未来就业所做的一系列准备工作，广义的职业生涯规划可以延伸到人的一生。

随着全球化进程的推进及中国经济的快速发展，各种新型的行业、公司和工作岗位层出不穷，工作内容越来越多样和丰富。大学生在求职和就业过程中面临的选择也越来越多。但一方面，由于没有专业人员的帮助和指导，许多学生对自己认识不足，特别是对兴趣、爱好、特长、性格等方面的了解不够。另一方面，学生们把主要时间花在课程学习和考试上，缺乏对就业形势、职场、单位和岗位的了解。上述两者造成严重的信息不对称，就业过程出现严重错位：大学生找不到心仪的、合适的工作；用人单位找不到合格的甚至是优秀的人才。造成这种情况的一个重要原因就是在大学中普遍缺乏对学生职业发展规划的辅导。是否有机会接受高质量的职业规划辅导，对大学生甚至每个人能否找到适合的工作以及能够达到什么样的职业发展高度都是至关重要的。

本书的主要对象是广大的在校大学生，开设职业生涯规划课程的学校可以将本书作为教科书。本书包含五个部分：第一部分是概论，介绍与职业生涯规划相关的概念和理论及其发展历史。第二部分是自我认知，认清自己是职业生涯规划的第一步，为有效择业打下良好的基础。这部分论述了个性、兴趣、能力、动机和价值观对职业生涯规划的影响，介绍了心理测评及职业测量工具。第三部分是工作及职业生涯规划的变化，介绍了全球化环境中职业生涯规划的特点和变化、新的工作方式以及组织对人的要求。第四部分是职业生涯设计实践，介绍了职业生涯设计实用技能，包括撰写简历及相关信件、面试沟通、设定职业目标和撰写职业生涯规划等。第五部分是组织及员工之间的关系，介绍了组织与职业生涯设计的关系及员工与组织之间的匹配。

感谢参与写作的全体人员！五位作者分别负责各部分的资料搜集及写作：第一部分赵文璐，第二部分郑小平，第三部分孙益纯，第四部分武艳茹，第五部分叶博涵。清华大学经济管理学院周光老师和高志丽老师分别帮助进行第一次和第二次查重。博士生刘薇负责第一次统稿，郝岚负责第二次统稿。胡畔负责文字整理工作，全书由张进博士策划和统编。

本书在编写过程中，参考和引用了国内外学者的大量著作和案例，编者尽可能地注明出处。但还有部分未能一一注明，在此特向被引用的作者表示感谢。

张 进

2013年5月于北京

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯规划的发展演进	2
第二节 职业生涯规划相关概念和理论	4
第三节 职业生涯规划发展周期	14
第二章 认识你自己——职业生涯规划的第一步	23
第一节 自我认知是职业生涯规划成功的前提	24
第二节 个性的心理学概述	33
第三节 职业测评简介	37
第三章 个性与职业	51
第一节 气质	52
第二节 性格	59
第三节 卡尔·荣格的性格类型理论	63
第四章 兴趣、能力与职业	77
第一节 兴趣与职业	79
第二节 能力与职业	86
第五章 成就动机、价值观与职业	131
第一节 需要、动机及成就动机	132
第二节 价值观与职业	139
第六章 变化世界中的生涯进程	155
第一节 用战略的眼光看职业生涯发展	155
第二节 人才要求标准的变迁	159
第三节 影响职业生涯发展的宏观因素	164
第七章 在新的全球化经济中工作	167
第一节 新的经济全球化概述	169
第二节 中国劳动力市场的变化	173
第三节 新经济时代下世界的变化	186
第八章 组织环境与有效工作	193
第一节 组织状况与个人职业生涯	195
第二节 人力资源管理现状对职业发展的影响	203
第三节 组织文化对职业发展的影响	211

第九章 新型工作方式 217

第一节 弹性工作制 218

第二节 其他工作方式 227

第十章 职业生涯目标设定 241

第一节 自我认识 242

第二节 冰山模型——自我剖析的要素 243

第三节 SWOT 分析——自我剖析的方法 245

第四节 职业生涯目标确立 248

第五节 就业信息与职业规划 253

第六节 职业生涯规划书的写作格式 258

第十一章 求职中的书面沟通 261

第一节 简历 262

第二节 求职信 266

第三节 求职中的其他信件 268

第十二章 求职中的口头沟通 275

第一节 面试前 276

第二节 面试中 277

第十三章 组织中的员工职业发展规划 285

第一节 进入组织过程的个体行为 285

第二节 组织内部员工的职业发展阶段 288

第三节 员工职业生涯的管理 290

第四节 职业生涯管理的实施 291

第五节 员工开发与员工培训 292

参考文献 304

第一章

职业生涯规划概述

学习目标

通过本章的学习，你应该能够：

- 了解职业生涯规划的发展演进过程
- 熟悉职业生涯规划的相关概念
- 掌握职业生涯规划的内容和方法

关键概念

职业 职业生涯 规划 职业生涯成功 毕生发展

引导案例

比尔·拉福的职业生涯规划

一个典型的职业生涯规划指导事业成功的案例是比尔·拉福的成功。比尔·拉福于1994年10月率团来中国进行商业考察，《北京青年报》在北京长城饭店采访了他，比尔·拉福将自己职业生涯规划下的成长经历讲述给大家。比尔谈到，自己在职业上获得的成功要感谢父亲给予他的指导，是他与父亲共同制定了自己成长的职业生涯规划，并最终使之实现，成就了自己职业生涯的成功。

故事始于比尔中学时代。中学时代的比尔就立志要经商，比尔的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员，他发现儿子在商业领域有兴趣和天赋，因此，他与比尔对此进行了深入的交谈，对比尔此时自身的情况进行了探讨，认为比尔的特点是机敏果断、敢于创新，但是毕竟经历的磨难太少，更缺乏经商所必需的知识。经过长谈，父子俩初步对比尔的职业生涯蓝图进行了描绘，而这次长谈对比尔的事业起步起到了重要作用。因此，在选择升学时比尔选择工科最普通的机械制造专业，并没有像其他人那样选择热门的贸易专业，因为在商品贸易中，工业品占绝大多数，而这一学科的专业知识有利于帮助他对产品的性能、生产制造情况等有所了解，能准确判断在贸易中是否能够获得利益。另外，工科学习还可以培养知识技能，帮助建立一套严谨求实的思维体系，清楚的推理分析能力，脚踏实地的工作态度，这也正是日后经商所必需的。

在麻省理工学院进行了为期四年的工科学习，比尔在掌握专业知识的同时，还涉猎了其他许多相关领域的知识（包括化工、建筑、电子等），这些知识在他后来的商业贸

易活动中也起到了关键的作用。大学毕业后,比尔考进芝加哥大学,开始了为期三年的经济学硕士课程。根据当时与父亲制定的计划和蓝图,比尔认真学习市场经济运行规律,学习经济学知识,为立足于商界和开展一切商业活动打好基础。在掌握了经济学的基本知识,搞清楚了商业活动的众多因素后,比尔还认真学习了有关法律和微观经济活动的管理知识,对会计、财务管理等也较为精通。经过这些精心打造,比尔成为了一个合格的准商人:具备了在知识和专业储备方面的基本素质。

父亲后来又建议比尔考取了公务员,在政府部门工作了五年。通过在政府部门的工作,他具备了很强的人际交往能力,深知处世原则,善于与人交往和合作、建立诚信,并且不断在社会中锻炼这种建立人际关系的能力,也因此养成了比尔·拉福强烈的自我保护意识,逐渐成长为一名老成的公务员。还结交了社会各界人士,建立起一套关系网,这为他后续的发展提供了很多的便利条件和信息来源。五年政府工作结束后,比尔按与父亲一起制订的计划,此时已经具备了一名成功商人所需的各种素质,于是辞职下海,来到通用公司,在国际知名的大公司进行锻炼。比尔不仅在此找到了实践所学的平台也学到了丰富的管理经验,基本完成了最原始的资本积累。

这样的经历也让比尔更加确信想要成功需要前期的长期积累。两年后的比尔已经熟练掌握商情与商务技巧,婉言谢绝了通用高薪的挽留,开办了拉福商贸公司,起航了自己的商人之旅。

如预想时一样,比尔的商贸生意异常顺利。比尔的商贸公司从最初的20万美元发展为2亿美元,而他本人也成为一传奇,驰骋商界,誉满商界。

(资料来源:人人网. 比尔·拉福的职业生涯规划. <http://blog.renren.com/share/310428235/2059556465>)

第一节 职业生涯管理的发展演进

许多人感觉人这一生时间非常漫长,有的是时间去做自己想做的事情,有的是时间去追寻自己的梦想、完成自己的事业和心愿,但是往往又在经历了生活的一些变迁之后感慨人生如流水,转瞬即逝。我们说比尔·拉福是幸运的、是成功的,因为他在人生磨难和机会来临之前,早早地做好了准备,赋予了自己驾驭未知人生的能力,迎来了属于自己的成功。当然比尔·拉福的父亲我们不能不提,他在比尔成长的历程中给予了很多建议,而这些建议也正是成就比尔事业的关键因素。由此我们可以看出,人生是可以规划的,职业也是可以规划的。对自身兴趣、能力、爱好等正确认知,科学有序地规划,坚持下去,职业生涯和人生是完全可以与众不同的。

一、职业发展管理领域的理论和实践演进

对于职业的概念,很多人从小就有朦胧的职业意识,而且我们的家长和老师也在有意无意地引导我们的职业选择。小学课堂上老师问大家有什么理想,将来想做什么?于是开始畅想,有想成为科学家的,有想成为老师、医生、律师、外交官的,等等。这就

是最初的职业意识。每个人都会从朦胧到清晰,大多数人会经历完整的职业生涯过程。回顾职业发展管理的历史,也仅有短短一百多年,可以看出职业管理的形成和发展,经历了早期职业管理、当代职业管理和知识经济下的职业管理几个阶段,以下简单回顾一下职业管理的形成发展过程。

(一) 早期职业管理理论

早期职业管理意识萌芽于西方产业革命时期,当时的企业主就是企业家,所有权和经营权都集中于业主手中,一切经营活动都是为了使企业剩余价值最大化,减少生产资料的投入和人力成本的支出是企业榨取剩余价值的主要途径,当时是企业成本理念和生产理念盛行的年代。随着科学技术的发展,人民生活水平的不断提高,人们逐渐开始从简单的温饱需求转向关注精神需求,人们对于所从事的工作有了进一步要求,并对原有的管理理念进行了抵抗,此时的行为科学关于管理方面的认识也因此得到了一定的丰富和拓展。对于提高工作效率时,如何满足员工的需求进行了大量的实验和研究。

(二) 当代职业管理理论

直到20世纪中期,随着管理思想不断的科学化,管理的手段和方法也逐渐人性化,人力资源在企业发展中的价值逐渐被认识到,人力资源逐渐成为重要的生产要素,在此阶段,以人为本的管理理念得到了很大的发展和进步,并进一步促进了现代经济的快速发展。传统的职业管理也面临挑战,也不再是简单的落实好人与岗位的工作,不再局限于只针对员工和岗位间的联系,更加注重员工与企业的共同成长,也更加全面地兼顾了员工的个人目标与企业目标之间的匹配,逐渐能够认识到企业长远发展的人才需求配置问题,进而整合组织资源与个人的发展需求,实现人与组织的均衡发展。

(三) 知识经济下的职业管理理论

以职业生涯发展的视角对职业进行管理和开发始于20世纪中期,随着科技迅速发展,市场发展变迁迅速,推动经济发展和科技创新的主要因素是对人力的开发,企业在快速发展的经济浪潮中深刻地认识到人力资源和人力资本对于企业的重要性。企业为适应现代化的企业管理方式,也在不断地进行变革和优化,组织扁平化和无边界化的趋势也大大局限了员工在组织内部的职业发展通道,一定程度上降低了员工的组织忠诚度。随着受教育水平的不断提高,员工也逐渐把工作作为实现自我价值和理想的一条途径。法律规范和社会保障制度的不断完善,为员工自我实现提供了制度保障,企业与员工的关系也逐步走向理性化的双向选择。随着知识经济的发展,企业和员工都意识到长期发展需要互相配合,才能够走得更远,企业提高员工成长的平台,并给予指导和帮助,员工也贡献自己的智慧和才能,为企业发展做出积极的努力,职业生涯的发展理论也逐渐为更多的人所接受。

二、职业生涯观念的发展演进

(一) 职业生涯观念的来源

经济社会得以快速发展,很大程度上源于社会分工的出现,不断细致、专业化的工作,大大提高了社会生产效率。职业的概念最早出现在一百多年前,弗兰克·帕森斯为

指导人们对越来越细化的工作进行选择,有计划地规划自己的职业生涯,首先提出了职业的选择应该从自身的背景、兴趣爱好、价值观、职业目标出发,并进行评估,做好自我定位,然后对可利用的社会资源进行分析,包括学校、培训和各种就业机会。对这些信息进行匹配,进而选择适合自己的职业,自此开创了职业发展的道路,对后续职业生涯规划理论地建立起到了积极的作用。后来人们在选择职业上也常常以此理论来调整和指导自己的整个职业生涯的发展和变化。

(二) 现代职业生涯发展

随着科学技术的进步,世界范围内的经济和社会技术交流日益频繁,职业发展显现出多样化。组织为适应快速变化的社会经济环境,积极地采取应对措施。一些学者也提出了一些更加适应现代组织的理论,如无边界职业生涯、易变性职业生涯、后职业生涯、智能型职业生涯等新型职业生涯模式。因此也出现了越来越多的用于职业生涯规划的信息、材料和工具,人们的选择多了,也能对职业规划更加有效地识别。随着职业生涯观念的不断变化,原有企业与员工之间的契约关系逐渐弱化,组织与员工更加倾向于互相选择、互相促进来获得发展,从而实现共同成长的目的。

(三) 知识经济下职业变迁与未来趋势

随着全球网络化的不断普及、信息化进程的不断加快,掌握更多的知识和信息是未来迎接挑战和机遇的决定因素,如何在知识经济大背景下规划好自己的人生和职业发展,是每一位即将踏入职场和在职场中迷茫的人必须认真考虑的问题。在经济迅猛发展的今天,企业在适应高度市场化的竞争环境下也逐渐对用工制度提高了要求,为了生存也积极做着变革,多样化、差异化、精细化的职业分工也逐渐衍生出来,职业者也拥有更多的职业生涯的选择。

第二节 职业生涯相关概念和理论

一、职业生涯相关概念

(一) 职业相关概念

1. 职业

“所谓职业是一个人为了不断获取收入而连续从事的具有市场价值的活动,他所从事的活动也决定了他的社会地位,职业具有经济性、技术性和社会性的特征。”——美国社会学家塞尔兹。

什么是职业?通常情况下,我们把职业理解为在社会分工体系中,劳动者因为所从事的工作而获得的角色,它具有社会性、经济性、技术性、持续性和稳定性等特征,并且会受到社会分工和劳动者专业技能和素养的影响,是劳动者所处的行业,劳动者个人受教育程度、生活方式、行为模式和经济状况的综合反映。

2. 专业

专业一般是指在中高等教育机构和专业教育机构里根据社会分工和未来职业发展的

需求而进行的学科设置。随着社会分工的不断精细化和专业化,求职者的专业技能更加受到重视,并且具有一技之长的职业技能型专业人才逐渐被企业所热衷挑选。为适应经济社会的快速发展,求职者必须想方设法提高自己的专业技能,提高自己的核心竞争能力。

3. 职位

职位又称“岗位”,是指在组织中一个员工所要承担的所有事务和责任。工作过程中由于各个业务单元内会产生一些重复的工作内容以及相关任务的的工作单元,由此产生的工作单元就成为一个职位。

链接阅读

志愿者是一种职业吗?

2008年是中国年,汶川地震和北京奥运会让中国人民真正感受到了大悲和大喜,也让中国人民和世界人民记住了“志愿者”这个名字。汶川地震救援中志愿者体现出了民族大爱和无私忘我的奉献精神以及世界人民给予的人道主义援助。而奥运会志愿者用微笑、热情和专业的服务给全世界人民发了一张中国人的名片。通常把志愿者理解为奉献自己的时间、精力、智力和经验为社会和他人提供直接或间接服务的人,那志愿者是一种职业吗?

志愿者是一个没有国界的名称,是指不为物质报酬,基于良知、信念和责任,自愿为社会和他人提供服务和帮助的人。作为一名志愿者,他的行动是建立在个人自由决定的基础上,并且这一决定是在集体主义和利他主义原则的驱动下做出的无偿服务。

志愿者是否是一种职业行为,一个重要的判断标准是——是否获取酬劳并作为自己主要的生活来源。志愿者也可以以组织形式存在,也可以是自由的、个人的为他人或社会提供帮助和服务。志愿者最核心的精神是自愿,是一种没有来自任何政府、组织或个人的约束力的自愿行为。

志愿者的经历对个人职业生涯有什么影响吗?各行各业的人会参与到志愿者活动中去,有学生、律师、专业人才、退休工人等,在志愿者服务过程中,有提供专业服务的职场人士或专门从事志愿者服务的组织机构人员,对于他们来说,志愿者服务是一个无偿贡献自己专业技能的机会,在单个志愿者服务项目结束时仍会回到自己的职业岗位,对于学生来说,志愿者服务项目结束后,个人仍需继续向未来职业上努力。

那志愿者服务对个人职业生涯是否有益呢?是否会带来一些机遇呢?对此职场专家也有一些建议,职场专家认为学生参加志愿者服务活动可以实践新技能,当作自己的一次社会历练,在过程中积累经验,学会从更高的角度思考社会问题,提高创新能力和动手能力来解决实际问题。还可以提高人际交往能力,在志愿者服务过程中可以和各行各业的不同年龄段的人群进行交流,体会跨观念、不同思维方式甚至跨文化的交流经验,拓宽视野和思维,实现精神需求也是很重要的一方面,投身到有意义的事业中去。这是职场人士或非职场人士内在精神的追求,一种自我价值实现的方式,从而达到内心的平和与超然,有助于缓解个人压力,对自我价值进行深层次的思考,也有助于个人思想的

升华。对于即将就业的学生来说,志愿者服务的经历也有助于提升他们的竞争力。

职场专家也提醒即将就业的学生,志愿者的经历可以为求职添彩,但绝不是根本之道,求职者应该从自身出发,做好自身定位于职业规划,使自己的职业生涯得到快速、有效、稳步的提升,从而实现职业生涯的成功。

(资料来源:中国企业培训网. 志愿者是一种职业吗. <http://www.chinacpx.com/zixun/74673.html>)

(二) 职业生涯规划概念

1. 生涯规划

人的一生会经历很多个周期,有重叠的部分,也有连续的,每个人都处于不同的生命空间,包括生物社会周期、生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。其中职业生涯周期占据了大多数人一生的多半时间,职业生涯要从做好职业生涯周期的规划做起。

2. 职业生涯

关于职业生涯的定义,古今中外的学者有自己的理解。“职业生涯是生活中各种事态的连续演进历程,它统合人一生中依次发展的各种职业和生活的角色,包括人一生中一连串各种角色的综合。”——萨伯

“职业生涯指的是每个人终其一生与其工作或职业相关的生活经验或态度。”——霍尔

张德教授将职业生涯定义为:“是个人从首次参加工作开始的一生中所有的工作活动与工作经验经历按编年的顺序组成的整个过程,也可以看作是按照人的潜能开发——心理、生理、智力、技能、伦理开发等为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称和职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。”关注个人成长与职业变化两个方面互相作用的过程,是一个不断持续变化着的、不断解决发展问题的过程。

3. 职业生涯类型

按照影响因素分类,职业生涯的类型可以分为内职业生涯和外职业生涯:内职业生涯是相对于个人来说,指从事一项职业时个人本身所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程,内职业生涯因素是一个人生涯发展的原动力,建立在个人自身不断完善的基础上,也是一个自我解答的过程;外职业生涯是相对于个人来说,外部环境的变化,如从事职业的工作单位、工作地点、工作内容、工作职责、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。外职业的稳定是建立在内职业生涯稳定的基础之上的,二者的区别在于内职业生涯靠个人追求实现,一旦取得,不易被人夺去;而外职业生涯由别人给予,需要他人的认可,二者也是互相促进的。

按照组织视角分类,职业生涯可以划分为易变性职业生涯和无边界职业生涯:易变性职业生涯是指由于现代社会充满的机会和变革,个人自身的兴趣、能力以及价值观和工作环境的变化导致了个人对职业的稳定性期待降低,对于职业的变动性更加容易接受,个人对自己职业生涯越来越多元化的发展也更加关注;无边界职业生涯是指由于现代社会快速的变化,组织结构产生了变革,面对职业多元化和社会价值多元化趋势的发

展,给出了一个更加柔性的职业生涯发展结构,对职业发展超越组织边界给予更多的包容性,更加适应新兴组织的一些特点。

4. 职业生涯目标

想要实现自我的最高价值,需要有一个合理清晰的职业生涯目标,科学合理制定职业生涯目标则是职业生涯成功的关键。确立职业生涯目标需要从自我内部因素和外部环境因素两方面来考虑。实现自我的职业生涯目标是一个庞大的工程,需要很多阶段性的小成功的积累。职业生涯目标的类型也分为很多种,如经济目标、能力目标、人生价值目标等,需要根据自己的情况选择制定,并对这些目标进行不断的调整和校正。目标的确立要建立在充分的自我认知的基础上,将个人能力、价值观等内部因素考虑进去,还要对社会环境、行业发展现状和前景、人际关系等方面进行分析并有清晰的认识。每个人都不是单独的处于这个社会,对于与组织、团体的交往以及能够帮助自身职业发展的人,该如何维持彼此之间的交往,保持联系,有助于个人职业生涯目标的实现;另外,要学习对于关系和角色的把握,比如在工作中会遇到什么同事和哪些竞争者,关系要如何处理,做好人际关系工作能使职业生涯目标的实现比较顺利一些。

5. 职业生涯成功

随着社会的发展,人们对于成功和失败的认知理解有些异同,对于一些人来说,金钱、财富和社会地位就意味着职业成功,有些人则认为责任、家庭幸福才是成功。价值观的异同带来了职业成功观点的不同,这样就使得认为拥有了所谓的成功的人士,往往忽略由于这些失去的美好事物,更多的人受世俗的桎梏,为了一些不切实际的目标而苦苦纠结。

职业发展道路因个人对职业的选择和对成功标准认识的不同,将会产生不同的职业发展路径。以下几种是大多数人能理解的成功:一种成功是在充分认识了自己的个人特质、价值观、世界观等基础上做出了与之相适应的职业选择;一种是在明确职业生涯目标,经历了职业变迁之后,最终实现职业成功;还有一种成功是进入前人没有探索到的领域,获取事业上创新。职业是否成功最终来自于自身对成功的认识,在于对自身价值是否实现的感知,应注重综合考虑个人、家庭、社会、事业等方面的因素评价职业生涯的成功。

6. 个人总体生命空间的特征

一个人的生命周期包括从受孕形成胚胎到死亡的全部历程。按照施恩的研究思路,人应该有三条生命线,职业生涯生命线、家庭生命线和生物周期生命线。在职业生涯的中期,职业正处于发展和提升的时间段,并慢慢达到顶峰的状态;而家庭周期则有组建家庭、生育、培养子女直至子女独立并离开父母;生命周期则有精力旺盛的青壮年到中年再到逐步衰弱的中老年。

(三) 职业生涯规划的基本内容

职业生涯涉及整个人生的大部分时间,职业生涯的质量将影响人生的质量,职业生涯规划也就在整个人生规划中占到很重要的一笔。对于职业生涯规划的成功很大程度上取决于一个比较适合自己的规划,并按照规划逐渐展开,根据实际情况的变化去不断地校正和修改,是一个渐进但时刻存在变革可能的过程。职业生涯的内容大致上包括:职

业生涯目标的设定、职业生涯规划路径的选择、周期和具体内容的规划、职业生涯规划实施和校正等方面。其中每一个方面的内容都不是机械的,是一种方向性的选择和指导。

(四) 职业生涯规划的类型

职业生涯规划的类型按时间维度来划分,可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划四种类型。短期规划一般在时间上理解为2~3年内的规划,主要是规划一个两年到三年内需要完成的任务。中期规划一般在时间上理解为5~8年内的规划,主要是对大学学习阶段的规划以及进入职业初期的职业规划。在本阶段应明确个人特质和价值观,使之与职业素质匹配,做好规划的过程。长期规划一般在时间上理解为10~20年内的规划,主要是规划个人未来的职业发展计划,找到职业的稳定贡献区,并平衡好家庭、工作与自我之间的关系。

(五) 职业生涯规划原则

职业生涯规划的有效性关系到职业生涯发展的方向和变化,个人对于自身以及所处环境的认识,还有对于个人价值观、兴趣、能力和对未来生活的期望等因素都要考虑在内,一个良好的职业生涯规划是不断随着这些因素的动态变化来调整的,当然职业生涯规划遵循一定的原则:

(1) 目标导向原则:目标越明确、越难实现,越能激发人的潜力,前提是这个目标是被个人潜在所接受的,否则,会起反作用;

(2) 符合实际原则:要根据事实,不可没有边际的幻想;

(3) 定期校对原则:要对出现的变化及时地应对和修改并记录,以备后续研究使用;

(4) 弹性变化原则:对于未来目标的实现,会有很多的影响因素出现,规划要有一定的弹性,增强适应性;

(5) 持续发展原则:保持职业生涯和人生各个阶段有一定的连续性和可持续性等特点。

(六) 职业生涯规划方法

职业生涯规划一般要经历五个步骤,自我认知与职业调研、职业生涯规划机会综合评估、职业生涯规划目标确定、职业生涯规划策略研究、职业生涯规划调整。

1. 自我认知与职业调研

职业生涯规划前期,要对自我兴趣、能力价值观等进行综合评估,这也是职业生涯规划的基础,通过对自我目标、职业期望和个人所处的环境进行分析能够减少走弯路的可能性,及早找到自己的竞争优势,进而有助于职业生涯规划目标的实现。

2. 职业生涯规划机会综合评估

职业生涯规划机会综合评估主要是指对自身所处内外部环境的综合分析,要对环境的特点、变化趋势、可以利用的资源以及环境条件威胁等识别,还要对社会、经济等外部环境可能带来的机遇和机会进行理性判断分析,以制定个人的职业发展规划。

3. 职业生涯规划目标确定

职业生涯规划发展要设定一个明确的目标,这个目标必须要描述清晰并且可实现,这将是职业生涯规划成功的关键因素之一。目标越明确越有激励作用,职业生涯规划的目标也可有短

期的、中期的或长期的之分，依照职业者个人的行为习惯来制定职业生涯规划。

4. 职业生涯规划策略研究

职业生涯规划策略研究是在明确了职业生涯规划目标后，对目标进行分解并展开行动，对目标进行有目的的规划，并制订出完整的计划过程。策略的制定包括对自身的能力和兴趣的开发以及对职业生涯规划目标动态平衡的一个计划。要不断地将职业生涯规划策略进行修改和制定，以期能够符合总体目标的实现。要积极平衡总体目标与阶段目标，策略要具体细化、可操作性强。

5. 职业生涯规划调整

随着时间和外部环境的不断变化，个人对于自身的理解和认知也会有些变化，最初制订的计划和策略可能有些不太适应变化，应该及时进行修改、检验和调整，调整包括目标上的、方法上的或是在未来行业和职业上的选择的变化等。

二、职业生涯发展的相关理论

(一) 职业选择理论

1. 择业动机理论

美国著名心理学家佛隆对个体择业的行为进行了一系列的研究，提出了解释员工行为激发程度的期望理论，公式表示为： $F = V \cdot E$ 。其中F表示行为动机强度，是指个体积极性的激发程度，个体在为达到目标而付出的努力程度；V表示效价，是指个体对目标重要性的主管评价；E表示期望值，是指个体对实现目标可能性的评估。该理论认为行为动机的强度决定了效价的大小和期望值的高低，动机强度与效价及期望值成正比。

佛隆认为个人职业选择应该分两步：第一步是确定择业的动机，并根据效价和职业概率等变量来确定职业目标的追求程度，效价取决于个人的价值观、兴趣、爱好、工作环境、工资、职业声望等；职业概率取决于四个方面：职业的需求量、择业者的竞争能力、竞争同一职业的人的数量以及其他随机因素的影响。择业动机的理论认为：对择业者来说，对于某项职业效价来说，效价越高获得的职业可能性就越大，择业者选择该职业的意向和倾向就越大，反之则越小；第二步是比较择业的动机，选择职业，求职者在职前要对各种动机进行价值评估，并区别出比较重要的动机来指导职业生涯规划。

择业动机理论为职业选择者提供了一个识别动机并对动机进行评价的理论基础，也为职业生涯规划的发展起到了重要的指导作用。

2. 帕森斯的特质—因素理论

特质—因素理论是美国职业指导专家帕森斯提出的，帕森斯认为职业生涯需要人与职业匹配，每个人都有自己的个人特质，而且这些特质是可以通过一定的方法和工具来测量，不同的职业也需要拥有特定特质的人来担任，两者越契合，职业越容易成功。

帕森斯还提出了职业选择应注意的三要点：(1) 明确自身的能力和兴趣特长以及对未来职业的期望；(2) 了解职业所需的知识、职业选择的优势和劣势，面对机会和前途的选择；(3) 尽量使个人与职业之间平衡与匹配。

帕森斯认为职业与人之间的相互匹配可以分为因素匹配和特质匹配：前者是指所需