



大学生职业生涯辅导 系列丛书之二



大学生生活 与职业生涯规划

编 黎大志

行主编 刘 玮 姚金海

湖南师范大学出版社
HUNAN NORMAL UNIVERSITY PRESS

大学生职业生涯辅导 系列丛书之二

大学生生活 与职业生涯规划

编委会主任

黎大志

编委会副主任

刘 伟 颜中玉 姚金海

主 编

黎大志

执行主编

刘 伟 姚金海

副主编

袁稻香 谭 伟 罗繁荣 黄丽萍 王 云 龚向明 蒋 梅 向发意
谢罗庚 曾南雁 廖 欢 孙雯波 陈 媛 刘 卫 向智勇 刘忠耿
罗 元

编委会成员

(以姓氏笔画为序)

于 烽 马 欣 王 云 代兴莉 龙 梅 刘 伟 刘 卫 刘忠耿
刘 彪 孙雯波 向发意 向 兵 向延娥 向智勇 李 皓 李 波
李 涵 李明辉 何旭娟 余 英 宋 静 肖 飞 邹永星 陈 君
杨智勇 杨歌舞 陈 媛 罗 嵘 罗 元 罗 艳 罗繁荣 周彩娇
姚金海 贺 斌 谈 芳 唐咸林 唐超学 郭园兰 陶 虹 夏云飞
袁稻香 莫 燕 耿自强 梁 勇 龚向明 黄丽萍 谢罗庚 曾凯欣
曾南雁 彭建国 彭 露 彭赛丰 蒋 梅 鲁 良 雷道金 谭 伟
廖 欢 颜中玉 黎大志

湖南师范大学出版社

HUNAN NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生生活与职业生涯规划/黎大志主编. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2010. 1

ISBN 978 - 7 - 5648 - 0111 - 3

I. 大… II. 黎… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 187915 号

大学生生活与职业生涯规划

◇主 编: 黎大志

◇执行主编: 刘 祎 姚金海

◇责任编辑: 莫 华

◇责任校对: 胡亚兰 赵亚梅

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731. 88853867 88872751 传真/0731. 88872636

网址/http: //press. hunnu. edu. cn

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 湖南航天长宇印务有限公司

◇开本: 710 × 1000 1/16

◇印张: 21. 25

◇字数: 415 千字

◇版次: 2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

◇书号: ISBN 978 - 7 - 5648 - 0111 - 3

◇定价: 30. 00 元

职业生涯名言

- ☆伟大的目标产生伟大的动力。——马克思
- ☆与其做一株绿洲中的小草,还不如做秃丘上的一棵橡树。——比尔·盖茨
- ☆目标之所以有用,仅仅是因为它能帮助我们从现在走向未来。——戴维·坎贝尔
- ☆人唯患无志,有志无有不成者。——陆九渊(宋)
- ☆选择职业是人生大事,因为职业决定一个人的未来。——卢梭
- ☆人生最重要的不是现在所在的位置,而是你所朝的方向。
- ☆只有经历了地狱般的磨炼,才有创造天堂的力量;只有流过血的手指,才能弹出世间的绝唱!
- ☆根有多深,树有多高;根有多长,枝有多宽。
- ☆对于一只盲目航行的船来说,任何方向的风都是逆风。
- ☆不管天性擅长什么,都要顺其自然,永远不要丢开自己天赋的优势和才能。——西德尼·史密斯
- ☆即使最弱小的生命,一旦把全部精力集中在一个目标上也会有所成就;而最强大的生命如果把精力分散开来,最后他将一事无成。——卡莱尔
- ☆一个人看不到未来,就把握不了现在。——丘吉尔
- ☆你今天站在哪里并不重要,关键是你的下一步走向哪里!
- ☆人生规划就像木桩上那一圈圈年轮,让你不会在东西南北中迷茫徘徊。
- ☆职业生涯规划,只要开始,永远不晚;职业生涯发展,只要努力,总有空间。
- ☆在职业生涯中,如果没有几次把体力、智力、心力用到极限是难以成功的。精疲力竭、头疼欲裂、心力交瘁都是挑战自己的极限。
- ☆成功的人和不成功的人就差一点点:成功的人可以无数次修改方法,但绝不轻易放弃目标;不成功的人总是变换目标,却从不改变方法。
- ☆二十岁是事业的起步期,如果这个时候还没有自己的梦想,那么将来要为此付出巨大的代价!四十岁是事业的飞跃期,如果这个时候不能保持积极乐观



的心态,可能永远在起步期。当你六十多岁时,如果你四十年前做对了,这时你想不辉煌也难;如果你前四十年没有做对,这时你想不凄凉也难。

- ☆在职业生涯初期,我们做的往往是自己不喜欢而且更不想从事一生的工作。要分清:喜欢不喜欢这份工作是一回事,应该不应该做好这份工作,是否有能力做好这份工作是另一回事。切记:职业生涯发展是从做好本职工作开始的。
- ☆职业生涯早期:对自己锻炼最大的工作是最好的工作;职业生涯中期:适合于你并有利于你职业发展的工作是最好的工作;职业生涯后期:实现人生价值最大的工作是最好的工作。
- ☆你现在的状况是前些年努力的结果,你今天的努力程度将决定几年后的状况。
- ☆职业锚由3部分内容组成:自省的动机和需要——我到底想干什么?自省的才干和能力——我到底能干什么?自省的态度和价值观——我到底为什么干?
- ☆当你确定了职业目标,你就不在乎职务目标;当你确定了事业目标,你就不在乎职业目标。
- ☆每个人心中都有一座山峰,雕刻着理想、信念、追求、抱负;每个人心中都有一片森林,承载着收获、芬芳、失意和磨砺。
- ☆每一条河流都有自己生命的曲线,但每一条河流都有自己的梦想,那就是奔向大海。我们的生命有时会像流沙,你可能慢慢地就会像泥沙一样沉淀下去。一旦你沉淀下去了,也许你不再为前进而努力了,但是你却永远见不到阳光了。所以,不管你现在的的生活方式是怎么样的,我们一定要有水的精神。像水一样不断地积蓄自己的力量,不断地冲破障碍。当你发现时机不对的时候,把自己的厚度积累起来。当有一天时机到了的时候,你就能奔流入海,成就自己的生命!——俞敏洪
- ☆在职业生涯发展的进程中,什么时候你的工作热情和努力程度不为工作待遇不高、不为别人评价不公而减少,从那时起你就开始为自己打工了!
- ☆前进路上的困难是绊脚石还是踏脚石,取决于脚放的位置,脚的位置取决于心态和能力。
- ☆求知是自我实现的前提,求美是自我实现的过程。自我实现让人兴奋激动,天人合一使人宁静和谐。
- ☆人生成功从职业生涯发展开始,职业生涯发展从做好本职工作开始,做好本职工作从对事情结果负责开始,对事情结果负责从找自己的错开始。

- ☆在职业生涯发展的道路上没有空白点:每一种环境、每一项工作都是锻炼,每一个困难、每一次失败都是机会,享受失败才能创造成功。
- ☆从过去的成功中总结经验,从过去的失败中吸取教训,从最得意之处找到不足,从最痛苦之处找到金矿。
- ☆快速进步有方法:汇报工作说结果,请示工作说方案,总结工作说流程,回忆工作说感受,交接工作讲道德,布置工作说标准。
- ☆与其发牢骚、抱怨,不如问问自己:在这个不尽如人意的环境里我能做些什么?每一次困惑都提示要学习新知识;每一次无奈都督促提高能力;每一次心悸都期待提高心理素质;每一次迷茫都预示增加经验;每一次失眠都提供进步机会;每一次冲突都调整观念;每一次情绪波动都是机会在敲门。
- ☆我们人的生活方式有两种:有一种是像草一样活着,你尽管活着,每年还在成长,但你毕竟只是一棵草。你吸收雨露阳光但却长不大。人们可以踩过你,但人们不会因为你是被踩了而来怜悯你,因为人们本身就没有看到你。所以,我们每一个人都应该像树一样成长。即使我们现在什么都不是,但是只要你有树的种子,即使被人踩到泥土中间,你依然能够吸收养分,自己成长起来。当你长到参天大树后,在遥远的地方,人们就能看到你;走近你,你能给一片绿色。活着是美丽的风景,死后依然是栋梁之材;活着、死了都有用。这就是我们每一个人做人成才的标准。——俞敏洪
- ☆没有梦想,生命就如同断了翅膀的鸟雀,再也无法飞翔。
- ☆人生是一系列的选择过程,选择什么样的人生,便追求什么样的人生;追求什么样的人生,就实现什么样的人生。——萨特
- ☆人不能在自己的历史中自然而然地显示自己,而要奋斗着崭露头角。——泰戈尔
- ☆有志者,事竟成,破釜沉舟,百二秦关终属楚;苦心人,天不负,卧薪尝胆,三千越甲可吞吴。

工作、职业与事业的关系:

工作——上班挣钱,安全保障

职业——社会地位,专业技能

事业——社会贡献,人生价值

改变:

如果你改变不了过去,请你改变你的现在!

如果你改变不了事实,请你改变你的态度!

如果你改变不了别人,就请你改变自己!



成功的定义：

成功不在于拥有多少机会,成功在于你珍惜了多少机会!

成功不在于拥有多少天赋,成功在于你发挥了多少天赋!

成功不在于拥有多少梦想,成功在于你采取了多少行动!

成功不在于有多少人帮你,成功在于你帮助了多少人!

态度决定高度,目标决定成就;

能力创造价值,兴趣制造快乐;

方法决定速度,行动成就事业。

序

古人云：预则立，不预则废。先辈曾教导我们：“一年之计在于春，一日之计在于晨。”一个没有规划的人生，就像在茫茫大海中漂泊的小舟，不知驶向何方；一个没有规划的人生，就像一场没有球门的足球赛，一顿乱踢。

有人这样形容大学生活：大一“彷徨”，刚考上大学，虽然如释重负，却不知道新的目标在哪里，失去了前行的动力，感到十分困惑与迷茫，有如“秦皇岛上打鱼船，一片汪洋都不见，知向谁边？”大二“呐喊”，过完大一，一些大学生感觉心中对大学的美好憧憬与现实反差太大，有种失落感，开始牢骚满腹，对什么都看不顺眼，大声呐喊，以发泄对现实的不满；大三“伤逝”，一晃三年就要过去了，蓦然回首，却悔恨几年大学生活一无所获，因而发出“逝者如斯夫”的感叹；大四“朝花夕拾”，弹指一挥间就要毕业了，回忆四年大学生涯，小有收获，猛然醒悟，却已悔之晚矣，时光不能倒流，此时此刻，只能收拾心情，打点行囊，准备奔赴远方，开始人生新的征程。

这样的场景一次又一次地在我们眼前流淌：同一所大学，同一个年级，甚至同一个专业、同一个班级，起点相同，然而四年大学毕业时，结果却大不一样：有的同学被保送到国内外知名高等学府继续深造，意气风发；有的同学考取国家机关公务员，豪情满怀；有的同学即将奔赴知名企业，壮志凌云；有的同学驰骋基层，如鱼得水，一路春风；而有的同学，则面对一次又一次挫折和失败，一蹶不振，整天唉声叹气，怨天尤人，马上就要毕业离校了，却一无所获：考研落榜，考“公”失败，工作没有着落，似乎无情地被命运之神所抛弃，茫茫然不知路在何方。而10年、20年后，差距则越来越大：有的成为知名科学家、知名企业家、知名艺术家或重要部门的领导，成为国家的栋梁之材和社会主义市场经济建设的中坚力量，而有的则过着无所适从、庸庸碌碌的生活：上班混日子，下班搓麻将，或者到处漂泊，连生活都没有着落，甚至为柴米油盐发愁。我们不禁要问：大学起点相同，为什么反差却如此之大？美国哈佛大学曾对该校一批毕业生进行调查，发现27%的人没有职业生涯规划，没有目标，60%的人目标模糊，10%的人有清晰但比较短期的规划和目标，只有3%的人有长远规划和明

确目标。3%有长远规划和明确目标的人,在25年间朝着一个目标不懈努力,几乎都成为社会各界的成功人士,其中不乏行业领袖和社会精英;10%有短期规划和目标的人,不断地实现了他们的短期目标,成为各个领域中的优秀的专业人才,大多生活在社会的中上层;60%目标模糊的人,有生活与工作平台,但都没有什么特别的业绩,几乎都生活在社会的中下层;而剩下的27%的人,因为他们的生活没有规划,没有目标,过得很不如意,常常怨天尤人,度日如年。

美国总统克林顿早在读高中时就立下了当总统的远大目标,并制订了相应的人生规划,一步步地按规划矢志不移地奋斗,终于登上了美国总统的宝座,创造了人生的宏图大业;周恩来总理早在留学日本时就开始规划自己的人生,并立下了救国救民的宏伟目标:大江歌罢掉头东,邃密群科济世穷;面壁十年图破壁,难酬蹈海亦英雄。正是这一伟大目标,成为他日后革命生涯中,历经二万五千里长征等千难万险却绝不屈服、绝不放弃、坚持不懈、鞠躬尽瘁、死而后已的强大动力,从而使他成为中国人民的解放事业作出卓越贡献,并成为举世闻名、万众拥戴的好总理。世界首富比尔·盖茨在哈佛大学学习时就开始制订自己的职业生涯规划:创办属于自己的公司,在信息技术领域成就一番事业。在后来的职业生涯中,他紧紧围绕这一目标不懈奋斗,克服众多困难和失败,终于成为亿万富翁,创造了一个又一个奇迹,成就了辉煌的人生。

以美国为代表的西方国家,早在20世纪初就开始进行职业生涯规划的研究,20世纪60年代开始在全国中小学和大学推广、普及职业生涯规划,产生巨大反响,收到良好的效果。在此期间涌现了一个又一个著名的职业生涯规划专家,其研究成果也日新月异,层出不穷,如:佛隆的择业动机理论、帕森斯的人格特性-职业因素匹配理论、施恩的职业锚理论、萨伯的职业生涯阶段理论、格林豪斯的职业生涯发展阶段理论、霍兰德的“六角型”理论等,其影响十分广泛。反观我国,职业生涯规划直至上世纪末、本世纪初才开始进入部分高校,其中大多数高校也仅以讲座的形式开设,而将其作为必修课纳入教学体系并开展生涯咨询、辅导、科研的高校则有如凤毛麟角。近年来,随着我国高校大学生就业形势日益严峻,特别是2008年全球金融风暴的巨大冲击,一些高校才开始对大学生职业生涯规划引起重视。而我国中小学职业生涯规划则全是一片空白,基本上没有职业生涯规划的课程,仍然顽固地随高考指挥棒起舞,亦步亦趋,殊不知,职业生涯规划应从小学抓起!而在大学,每个年级甚至每个班级都应配备专职的生涯辅导员。

湖南师范大学自从2004年开始在全校范围内开设大学生职业生涯辅导课:面向大学一年级开设“职业生涯规划”课,面向大学三年级开设“求职择业与职业发展”课。该门课程体系自从开设以来日益受到广大学生的热烈欢迎与好评,报名选

修该门课程的人越来越多,仅2009年上学期全校就有近万名学生选修该门课程,成为该校乃至全国规模和影响较大的课程。至今为止,该校有五万多名学生选修了该门课程,报名选修率达95%以上。大学生职业生涯辅导系列丛书就是该校长期从事大学生职业生涯辅导工作的专家和骨干教师根据多年的工作和教学经验,并参考吸收了国内外知名学者的长期研究成果编写而成。《大学生活与职业生涯规划》为该系列丛书之一。本书紧密结合大学生生活的实际,根据当代大学生的学习、生活、思想、求职与职业发展等情况,适当引用、吸收国内外职业生涯规划专家和权威人士的最新研究成果,对大学生如何认识自我、制订合理的职业生涯规划,及时确定合适的职业目标、人生目标进行了深入探讨。本书理论知识十分丰富,基本上涵盖了大学生职业生涯规划的方方面面,案例分析入木三分,具有较强的针对性和实用性。在日益严峻的就业形势下,对于提高大学生的职业素质、综合素质和职场竞争力,更好地适应社会,与现代社会接轨,驰骋职场,早日成长成才具有十分重要的指导意义。

“盛年不重来,一日难再晨。及时当勉励,岁月不待人。”大学生朋友们,让我们珍惜美好的大学生生活和青春年华,早日科学规划自己的人生,只争朝夕,立大志、创大业!“乘风破浪会有时,直挂云帆济沧海。”让我们始终铭记:“有志者,事竟成,破釜沉舟,百二秦关终属楚;苦心人,天不负,卧薪尝胆,三千越甲可吞吴!”让我们始终坚信:天生我才必有用,千金散尽还复来!

姚守拙
二〇〇九年十一月

目 录

第一章 职业生涯规划导论	(1)
第一节 什么是职业生涯规划	(1)
第二节 影响职业生涯发展的因素	(8)
第三节 大学生生活与职业生涯发展的关系及其影响	(11)
第四节 职业生涯规划的意义	(39)
第二章 职业生涯规划的基本理论及常用工具与方法	(45)
第一节 职业选择理论	(45)
第二节 职业发展阶段理论	(55)
第三节 职业生涯规划常用工具与方法	(64)
第三章 职业生涯规划的方法和步骤	(78)
第一节 职业生涯规划的原则	(78)
第二节 职业生涯规划的方法和步骤	(83)
第三节 大学生职业生涯规划应注意的问题	(90)
第四章 自我探索	(109)
第一节 自我探索与大学生涯发展	(110)
第二节 认识自我的维度与方法	(111)
第三节 职业能力探索	(114)
第四节 气质与性格探索	(128)
第五节 职业适应性测量	(144)
第六节 职业兴趣探索	(148)
第七节 职业价值观探索	(174)
第八节 个人特质与职业的关系	(177)



第五章 工作世界探索	(181)
第一节 了解职业	(181)
第二节 认识工作世界	(195)
第三节 探索工作世界的方法与途径	(205)
第六章 确立目标 制订规划	(208)
第一节 确立目标	(208)
第二节 制订大学期间的学业规划	(223)
第三节 制订大学期间的生活成长规划	(230)
第四节 制订大学期间的社会实践规划	(236)
第七章 职业生涯规划的实施、反馈评估与调整	(246)
第一节 大学生职业生涯发展目标的调整与评价	(246)
第二节 大学期间学业规划的实施、反馈评估及调整	(254)
第八章 职业素质与职业生涯决策	(262)
第一节 职业素质	(262)
第二节 职业生涯决策的基本理论和方法	(279)
第三节 职业抉择的策略	(294)
附录 I 大学生职业生涯拓展训练	(297)
附录 II 大学生职业生涯规划表	(309)
附录 III 湖南师范大学本科学生综合素质测评办法	(315)
参考文献	(326)
后记	(327)

第一章 职业生涯规划导论

【本章学习要点】

1. 职业生涯规划的基本概念
2. 影响职业生涯发展的因素
3. 大学生生活与职业生涯发展的关系
4. 大学生职业生涯规划的重要意义

第一节 什么是职业生涯规划

一、职业生涯

1. 生涯

在日常生活中,我们常听到“生涯”一词,如“艺术生涯”、“教师生涯”、“戎马生涯”、“学术生涯”等说法。中国古人的诗词中也有“生涯”这个词,如南宋诗人陆游在《秋思》中写道:“身似庞翁不出家,一窗自了淡生涯。”《辞海》对“生涯”一词的定义是指从事某种活动或职业的生活。

“生涯”的英文是 career,从字源上看,来自罗马字 via carraria 及拉丁字 carrus,二者的意义均指古代的战车。在希腊,career 这个字有疯狂竞赛的精神,最早常用于动词,如驾驭赛马(to career a horse)。在西方人的概念中,使用“生涯”一词就如同在马场上驰骋竞技,隐含有未知、冒险等精神。现“生涯”多被引申为人生发展历程。在汉语中,career 也被翻译成职业生涯。因为时代不同、视角相异等因素,国外学者对生涯的定义也有所不同。目前,大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯(Super, 1976)的论点:生涯是生活里各种事态的演进方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人生从涉足职场到退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外,还包括任何与工

作有关的角色,如学生、退休者,甚至包含家庭和公民的角色。

生涯不是一个静止的点,它是一个动态的历程;不只发生在人生的某个阶段,而是如影随形,相伴人的一生。同时,因为遗传、家庭、经历、性格、兴趣、价值观、能力及所处社会环境等的不同,每个人的生涯也会不同。所以,生涯的发展是个性化的发展,即使处于同一时代或同一文化背景下的人们,因为生涯发展中其他因素的影响,每个人也会有属于自己的生涯。

2. 职业生涯

职业生涯(Career)是指个体职业发展的历程,一般是指一个人终生经历的所有职业发展的整个历程。

西方学者对这一概念有不同的理解。格林豪斯(Greenhouse,2000)对此进行了归纳总结。他总结出两种观点:

第一种观点:将职业生涯理解为一种职业或者一个组织的有结构的属性。例如一个从事法律工作的人的职业生涯为:法律专业的学生、法律专员、律师事务所的初级成员、律师事务所的高级成员、法官直到最终退休。职业生涯也可看成是在一个组织中升迁的路径,如销售代表、产品经理、地区市场经理、市场副总经理。

第二种观点:将职业生涯看成是一种个人而不是一个职位或一个组织的特性。然而,即使是持这种观点的人对职业生涯定义也不尽相同,分别有提升的职业生涯观、专业的职业生涯观和稳定的职业生涯观。

(1)提升的职业生涯观:主张只有当一个人展现出在地位、金钱等方面有稳定或者快速的提高时才构成职业生涯。这个定义表明,如果人们没有经历提升或者取得其他实质性的成就不能算是真正具有职业生涯。

(2)专业的职业生涯观:强调职业生涯必须具有专业化的特点,必须获得一个确定的职业或是达到某种社会地位才能构成一个人的职业生涯。例如,医生和律师被认为是具有职业生涯,而一般文员和机械工就没有。

(3)稳定的职业生涯观:强调在某一职业领域或紧密相关的领域从事一种稳定的职业才算得上是职业生涯。例如,我们有职业经理人、职业警察、职业运动员等说法。如果人们从事一系列具有内在联系的工作,如教师、导师、家教等被认为代表一种职业生涯,而从事一系列关联度不大的工作,如记者、公务员、广告策划人等,违反了工作内容的一致性,则不能构成一种职业生涯。

以上两种观点强调,职业生涯是一个稳定的、长期的、可预测的和组织驱动的纵向移动系列。这些定义只注意到了职业生涯的客观性和稳定性特点,忽略了主观性和可变性特征,使许多人的工作经历和对职业生涯的主观感受被排除在职业生涯研究领域之外,从而也限制了职业生涯这一概念的概括力和解释力。

格林豪斯认为,职业生涯是“贯穿于个人整个生命周期的、与工作相关的经历的组合”。他强调职业生涯的定义既包含客观部分,例如工作职位、工作职责、工作活动以及与工作相关的决策,也包括对工作相关事件的主观知觉,例如个人的态度、需要价值观和期望等。一个人的职业生涯通常包括一系列客观事件的变化以及主观知觉的变化。一个人可以通过改变客观的环境,如转换工作或者改变对工作的主观评价如调整期望来管理自己的职业生涯。因此,与工作相关的个人活动及个人对这些活动所做出的主观反应都是其职业生涯的组成部分,必须把两者结合起来,才能充分理解一个人的职业生涯。同时,这个定义也包含着这么一个意思:随着时间的推移,职业生涯是不断向前发展的,并且无论从事何种职业,具有何种晋升水平,工作模式的稳定性如何,所有人都拥有自己的职业生涯。

格林豪斯还强调个人、组织和环境对个人工作生命周期的影响和重要性。个人在职业生涯过程中所做的关于工作和职业方面的选择,在很大程度上取决于个人以及组织内部的力量,当然,其他外部力量(如社会、家庭、教育体系)也起了很重要的作用。一方面,个人受其技能、知识、兴趣、能力、态度、价值观、个性和生活环境等的影响而做出特定的工作选择;另一方面,组织为个人提供工作及相关信息,以及个人可以在将来谋求其他工作的机会和条件也影响着个人职业选择和职业生涯的发展。

2.1 无边界职业生涯和易变性职业生涯

随着科技的快速发展、经济全球化和一体化,组织相应地发生很大变革,缩小规模、减少层级、兼并、裁员等,这些都对个人职业生涯产生了极大影响。一些学者提出了“无边界职业生涯(Boundaryless Career)” (Michael Arthur, 1994) 和“易变性职业生涯(Protean Career)” (Hall & Mirvis, 1994, 1996) 的概念。

无边界职业生涯强调打破组织界限和组织内部职位界限的职位转移和职业流动。

易变性职业生涯借助能够随意改变形状的希腊神“Protean”的名字,强调驾驶自己职业生涯的是自己而不是组织,个人在需要时可以随时重新谋求职业,一个人可以在不同的产品领域、技术领域、组织和其他工作环境中出入自由。

员工与企业不仅有书面劳动合同,而且还存在心理契约。过去员工与企业的心理契约往往是:员工好好工作,企业负责员工不被解雇、负责员工的升迁与福利。但是随着市场经济的发展,随着视工作任务定人员的虚拟企业的出现,企业为员工提供生活保障的基础开始动摇,企业是员工的“屋顶”的契约难以为继。员工与企业建立了新的心理契约,即员工努力工作,企业提供培训机会,提升员工的就业能力,企业是提高员工综合能力和就业能力的“土壤”。在新的心理契约下,员工的职业生涯往往具有易变性。易变性职业生涯与传统职业生涯的不同见表 1-1。



表 1-1 易变性职业生涯与传统职业生涯的比较

维度	传统职业生涯	易变性职业生涯
目标	晋升	心理成熟感
心理契约	工作安全感	灵活的受聘能力
运动	垂直运动	水平运动
管理责任	公司承担	员工承担
方式	直线性、专家型	短暂性、螺旋型
专业知识	知道怎么做	学习怎么做
发展	很大程度上依赖正式培训	更依赖人际互助和在职培训

易变性职业生涯的目标往往是心理成熟感。心理成熟感是一种自我感受,它不仅仅是企业对员工的认可(如加薪、晋升),还包括个人的价值、幸福感、身体健康等人生目标实现所带来的一种自豪感和满足感,这种追求在新一代的人力资源中表现得更为突出。例如,他们对地位、工作稳定性不是很在意,更在意工作灵活性、挑战性,渴望从工作中获得乐趣和良好的个人感受。可见职业生涯的管理与开发方法要与时俱进。

一个人选择了一种职业也许会终生从事,也许一生中转移几种职业,不论怎样,一旦开始进入角色,他的职业生涯就开始了,并且随着时间的流逝而延续。职业生涯表示这样一个动态过程,它指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含职业上的成功与失败、进步快与慢,也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

职业生涯是一种复杂现象,它由外在行为和内在态度两方面组成。表示一个人职业生涯的主观内在特征是价值观、态度、需要、动机、气质、能力和性格等;表示一个人职业生涯的客观外在特征是职业活动中的各种工作行为。一个人的职业生涯受各方面的影响,如本人对自己职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等都会对职业生涯有所影响。

职业生涯是贯穿一生职业历程的漫长过程。科学地将其划分为不同的阶段,明确每个阶段的特点和任务,做好规划,对更好地从事自己的职业,实现确立的人生目标,非常重要。

2.2 内职业生涯与外职业生涯

职业生涯还可分为内职业生涯与外职业生涯。

内职业生涯是指在职业生涯发展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。

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,它是依赖内职业生涯的发展而增长的。

其实,相当数量的职场新人身上都有着诸多类似的情况。很多新人没有意识到,公司不比学校,很多东西是比较抽象的。比如如何和同事融洽相处,如何让上司发现自己的可取之处等,都是需要潜心体会和实践的艺术。个人如果没有注意到这种巨大的环境差异,没有意识到需要相应地做出生理、心理上的调整,仍旧以在校时的眼光看待问题,以在校时的心态衡量问题,很可能对现实环境产生错位。

因此,从一种生活、工作环境短时间内进入另一种生活、工作环境,如果一时不能调整好自己的心态,也没有采取具体的行动去克服因环境变化给自己带来的各种不适应,很多人因此伴生出诸多心理、生理上的病症。其内在表现是焦虑、惶恐、不知所措,外在表现则是没有精神、心烦气躁、忧郁、自闭。

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可的和给予的,也容易被别人否认和收回;而内职业生涯各项因素的取得主要靠自己努力追求得以实现,内职业生涯的构成因素一旦取得,别人便不能收回或剥夺。

总的来讲,内职业生涯的发展是外职业生涯的前提,可以带动外职业生涯的发展;内职业生涯如果匮乏,外职业生涯就会停滞或失败,当外职业生涯遭遇寒流时,内职业生涯发展更应该加紧修炼。

外职业生涯与内职业生涯相比,超前恰当时有动力,超前较多时有压力,超前太多时有毁灭力。例如,当一个人的职务比能力超前恰当时,他会产生提高能力的动力,调动一切积极因素,努力使自己胜任担任的职务工作;当一个人的职务比能力超前较多时,他会感到力不从心,不堪重负,工作难以胜任,自然就产生压力;当一个人的职务比能力超前太多时,犹如让一位普通民众当国家总统,结果只会给这个国家带来灾难。

内职业生涯与外职业生涯相比,超前恰当时很舒服,超前较多时很烦心,超前太多时要变心。例如,当一个人的能力比职务超前恰当时,他会觉得工作起来游刃有余,舒心惬意;当一个人的能力比职务超前较多时,他会觉得大材小用,怀才不遇,整天烦躁不安;当一个人的能力比职务超前太多时,则难免会产生英雄无用武之地的失落感,既然此处不用人,只好另寻用人之处,变心离职之意油然而生。

二、职业生涯规划

通过对生涯概念的了解,我们知道,职业生涯规划不应该简单地等同于找工作,或者仅仅与工作相关。当然,这个概念也是经过几十年的发展,才有了更为广泛的含义。职业生涯规划最早起源于1908年的美国。有“职业指导之父”之称的帕森斯