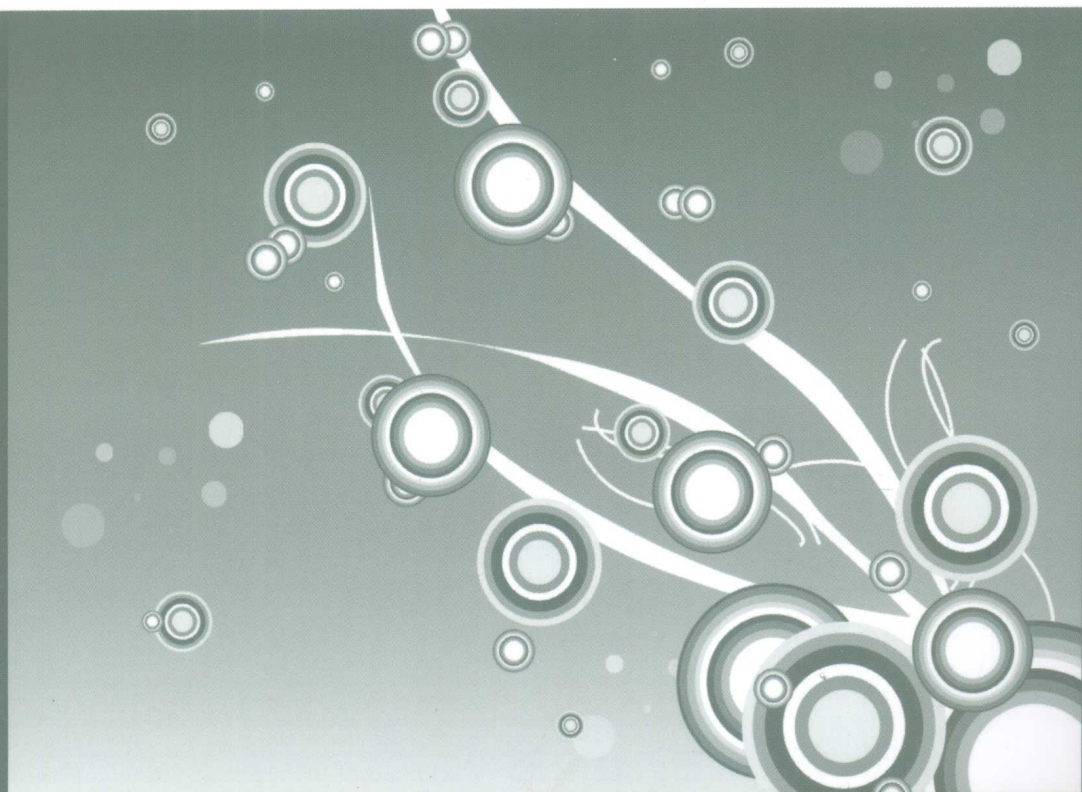


高职院校

大学生职业生涯规划教程

主编 王 剑 郑春雨 张 蔚

GAOZHI YUANXIAO DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA JIAOCHENG



大连海事大学出版社

高职院校大学生 职业生涯规划教程

主 编 王 剑 郑春雨 张 蔚
副主编 于林林 于 威

大连海事大学出版社

© 王剑,郑春雨,张蔚 2009

图书在版编目(CIP)数据

高职院校大学生职业生涯规划教程 / 王剑,郑春雨,张蔚主编.
—大连:大连海事大学出版社,2009.5
ISBN 978-7-5632-2296-4

I. 高… II. ①王…②郑…③张… III. 职业选择—高等学校:技术学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 068221 号

大连海事大学出版社出版

地址:大连市凌海路1号 邮编:116026 电话:0411-84728394 传真:0411-84727996

<http://www.dmupress.com> E-mail: cbs@dmupress.com

大连金华光彩色印刷有限公司印装 大连海事大学出版社发行

2009年5月第1版 2009年5月第1次印刷

幅面尺寸:170 mm × 230 mm 印张:17.5

字数:320千 印数:1~3650册

责任编辑:贾玫 封面设计:王艳

ISBN 978-7-5632-2296-4 定价:26.00元

序

当前,我国高校大学生职业生涯规划教育已经引起有关方极大的重视,然而职业生涯规划或就业指导不能仅仅就职业谈职业,而是要从根本上认识到职业规划、职业生涯规划必须根植于生涯规划之中,职业生涯规划只是人生规划的一部分。同时,大学生职业生涯规划教育面对的是没有职业经验的在校大学生,如何培养他们从自身实际出发,构建生涯规划的知识和能力,就成为生涯教育的关键点。着眼于一生,成长在当下,这是贯穿本书的主旨。

筹划创作适合大学生的职业生涯规划教材,既符合教育部关于《大学生职业发展与就业指导课程教育要求》的文件精神,也是广大教师做好高校就业指导和职业生涯规划教育的迫切要求。

大学是人生中短暂但又最重要的一段时光,短短的几年,不同的学习、生活方式能勾画出不同的大学生活曲线,并对以后人生道路的铺设产生深远的影响。大学生在跨入大学校门时,他们都站在同一条起跑线上,但几年以后,彼此之间却呈现出很大差异。造成这种差异的本质原因就是“规划”。

人人都想取得成功,但人人都应面对现实。面对自我的现实,做好职业生涯规划,正确认识自己,对自己的能力、兴趣、爱好,对自己将来可能在哪些方面取得成功的情况都要做到心中有数,才能在职场上扬长避短,在通往成功道路上少走弯路。

本书由大连职业技术学院的教师共同编写。全书共分十一章,具体分工如下:王剑编写第一章、第六章、第九章;张蔚编写第二章;郑春雨编写第三章、第四章、第五章;于威编写第七章、第八章;于林林编写第十章、第十一章;全书由张蔚统稿。王文越、高新、吴林林、王雪、庞学军、李明、王爽、龚春华、李小丽、张欣心等参加了本书的资料查询、绘图、核校等工作。

本书在编写过程中,借鉴、参考和引用国内外大量文献资料,限于篇幅,只列出了主要参考文献,对相关的论文和著作未能一一列出,谨此向有关作者表示衷心感谢。

由于编者水平有限,不当和错误之处,恳请专家、同行及广大读者批评指正。

编 者

2009年3月

目 录

第一章 生涯与发展	(1)
第一节 职业生涯规划发展概况	(2)
第二节 职业生涯规划的意义	(8)
第三节 职业生涯规划的原则与步骤	(13)
第四节 高职院校大学生职业生涯规划	(18)
本章小结	(22)
思考题	(22)
实践操作	(22)
第二章 兴趣与职业	(24)
第一节 兴趣概述	(24)
第二节 兴趣与职业的关系	(31)
第三节 职业兴趣的培养	(37)
本章小结	(39)
思考题	(40)
实践操作	(40)
第三章 人格与职业	(42)
第一节 人格概述	(43)
第二节 气质与职业	(49)
第三节 性格与职业	(55)
本章小结	(69)
思考题	(70)
实践操作	(70)
第四章 能力与职业	(75)
第一节 能力、技能概述	(76)
第二节 能力与职业	(82)
第三节 能力的培养	(85)
本章小结	(87)
思考题	(87)
实践操作	(87)
第五章 价值观与职业	(88)
第一节 价值观概述	(89)

第二节 价值观探索	(95)
第三节 自我价值观澄清	(103)
本章小结	(110)
思考题	(110)
实践操作	(111)
第六章 职业认识	(121)
第一节 职业	(121)
第二节 专业	(127)
第三节 职业制度与用人单位	(130)
第四节 职业技能	(134)
本章小结	(141)
思考题	(142)
阅读材料	(142)
第七章 职业生涯机会评估	(143)
第一节 社会环境分析	(144)
第二节 行业环境分析	(150)
第三节 组织环境分析	(161)
第四节 职业机会分析	(167)
本章小结	(171)
思考题	(171)
实践操作	(171)
第八章 职业生涯目标的设定	(172)
第一节 职业生涯目标概述	(172)
第二节 职业生涯目标确定	(178)
第三节 职业生涯目标的实现	(184)
本章小结	(191)
思考题	(192)
实践操作	(192)
第九章 目标管理	(196)
第一节 职业生涯规划的反馈与评估	(197)
第二节 职业生涯规划的修正与调整	(201)
本章小结	(205)
思考题	(206)
阅读材料	(206)

第十章 培养能力	(211)
第一节 学会学习	(211)
第二节 学会合作	(217)
第三节 学会做事	(226)
本章小结	(228)
思考题	(228)
阅读材料	(229)
实践操作	(230)
第十一章 求职与择业	(231)
第一节 自我推荐	(231)
第二节 科学择业	(241)
第三节 勇敢创业	(243)
本章小结	(255)
思考题	(256)
阅读材料	(256)
附录1 霍兰德职业索引	(260)
附录2 MBTI 16 种性格类型特征及适应工作	(265)
参考文献	(269)

第一章 生涯与发展

立志是一件很重要的事情。工作随着志向走,成功随着工作来,这是一定的规律。立志、工作、成功是人类活动的三大要素。立志是事业的大门,工作是登堂入室的旅程,这旅程的尽头就有个成功在等待着,来庆祝你的努力结果。

——巴斯德

你的命运掌握在自己手中。规划过的生活不一定都能成功,但未经规划的生活,一定不会成功。

——北京大学就业指导中心主任 李国忠

学习目标

1. 树立职业生涯观念
2. 明了职业生涯规划的意义
3. 掌握职业生涯规划步骤与方法

引导案例

缺乏职业规划导致就业成功率低下

江苏省教育厅学生处林伟处长做客“扬子直播室”,对2008年江苏省高校就业形势进行了介绍说:“我省60%的大学生没有职业规划概念,不知道自己的优势劣势是哪些,自己的能力有多强,自己的兴趣爱好是什么,自己的潜力是什么。更不知道自己适合干什么工作,造成了很多大学毕业生考虑不足,随便找个工作就去应聘,所以成功率很低,出现就业恐慌。”说到找工作,不少大学生都觉得是大四才应该考虑的问题,其实这种想法是错误的。

林处长说,2008年江苏省的高校毕业生将达到42.7万人,人数相当多,如何能使自己“绝处逢生”,这就需要自己对未来提早规划。他建议大学生大学一年级就要了解自我,了解自己擅长什么;大学二年级要锁定兴趣爱好;大学三年级要提高自己的职业修养,锻炼自己的能力,为今后的职业生涯储备知识技能;大学四年级就要完成从学生到职业者的转换。现在很多大学生找工作要不就是靠自己的感觉,往往简历投了很多,一个回音也没有;或者是一味依赖父母,他在招聘会上就看见有不少家长是带孩子一起来找工作的,这样的学生没有哪家单位会录用的。

在人生的舞台上,为什么有些人的演出能获得如雷的掌声,而有些人的演出跑腔走调,令人摸不着头脑?

或许有些人演戏的天分来自遗传,但是,大部分能够在舞台上占有一席之地的人,都是经过了一番努力、磨练与经营的。

基本上,成功的职业规划有些是来自个人与家庭的优厚条件,但是,要想在职业路上走出自己的一片天空,还是要经过许多内在、外在的锤炼与考验。

职业生涯规划,对大学生而言,就是在自己兴趣、爱好的前提下,在认真分析个人性格特征的基础上,结合自己专业特长和知识结构,对将来从事工作所做的方向性的方案。成功的职业生涯需要正确的设计。一个人今天站在哪里并不重要,但是下一步迈向哪里却很重要。作为一名大学生,从现在开始,对自己的职业生涯进行设计和规划是非常必要的,这将直接影响到今后职业的成功,乃至人生的成功。

职业生涯规划学说起始于20世纪50年代,并于20世纪90年代中期从欧美国传入中国。作为西方人力资源管理理论的重要内容之一,职业生涯规划已经在各大企业引起了广泛的重视,并逐步被引入高等院校和高职教育中。

第一节 职业生涯规划发展概况

职业生涯规划作为一个专业是在美国诞生的,随后又被引进到其他各国家,并在加拿大、瑞士、法国、新西兰、澳大利亚、德国等国家得到快速发展。如今,这些国家平均有超过72%工作人群直接受益于职业生涯规划。

1960年至1980年,美国正处于大规模化生产时代,大工业及制造业的公司是主要的就业市场。工作主要分为两个等级:“蓝领”和“白领”。职业生涯规划只是被限制为文凭及学位的选择,因为大多数人会在同一家公司工作一生。所以选择自己喜欢的专业及将自己的业余爱好变成工作,是当时职业生涯规划最主要的任务。1971年,职业生涯专家JohnHoHand出版了第一部“职业兴趣测验”的著作,并提出了“职业兴趣理论”,认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关,兴趣是人们活动的巨大动力,凡是具有职业兴趣的职业,都可以提高人们的积极性,促使人们积极地、愉快地从事该职业。

随着社会的不断发展进步,计算机的发明及美国宇航员登月的成功,美国社会由工业制造时代转变成了知识与服务的时代。如今知识及服务方面的公司占据了劳动力的大部分市场,职业市场划分从简单的蓝领、白领到目前的多样化且没有很明确的蓝领、白领界限,从“从一而终”到现今的“跳来跳去”,大多数人是与用人单位签订工作服务合约。人们意识到:只是凭着个人爱好来选择“蓝领”及“白领”是远远不够的。要想在竞争激烈的职业市场中脱颖而出,就要了解自己的优势、兴趣爱好、职业市场的行情及未来发展状况,同时还要在众多的应聘者中“包装”自己,使自己可以“脱颖而出”。而职业生涯规划也从“我将要做什

么?”变成“我将要怎么做?”,“我下一个工作将要做什么?”及“当我做现在的工作时,我将为我的下一个工作做什么准备?”

因此,职业生涯规划也随着需求者的不断增加而越来越受重视。目前,在西方许多国家,学校在高中阶段为了帮助学生选择专业,就开设有职业生涯规划的课程。在一些大学、社会服务中心及私人咨询公司,都可以找到职业生涯规划的课程,而学员包括了16岁以上的所有年龄段。人们意识到,由于社会发展的加快,如果不经常“优化”自己,将有被淘汰的可能。20世纪80年代以后,职业生涯规划这个行业如“雨后春笋”般在西方国家成长了起来。

一、美国职业生涯开发概况

(一) 职业生涯开发普及程度

据有关人员1990年和1991年对美国1000家总部设在美国的大型公司和95家美国政府机构问卷调查显示,有近70%的大型公司和政府机构曾经或已经建立起职业生涯开发系统,大部分组织机构在当时已建有不足1年或6年以上。在这些机构中专职从事职业生涯开发工作少于1人的占54%;有1人专司此职的占21%;5人或5人以上者占10%。几乎所有的机构都将职业生涯开发功能置于人力资源部之下(《有组织的职业生涯开发》,托马斯·G·格特里奇,赞迪·B·莱博维茨)。

(二) 职业生涯开发的主要对象

在开展职业生涯开发的组织机构中,开发的主要对象是候补管理人才或极有潜力的员工、受训的管理人员、月薪员工、日薪员工以及小时工。开发的重点是有潜力的管理人员。

(三) 职业生涯开发的主要方式

在美国行政机关、企业公司,开展职业生涯开发的主要方式有:单位给予学费补偿;单位内部组织职业生涯开发培训和帮助员工制订开发计划;派遣员工参加社会上举办的专题研讨会;单位举办职业生涯开发公开研讨班;制订员工定向培养计划;岗位需求信息发布等。

(四) 职业生涯开发的作用

调查显示,管理者们认为职业生涯开发系统对公司和政府机构的工作产生了积极的作用。其作用主要有以下几个方面:

- (1) 加强了员工的保持率。
- (2) 增强了员工的技能和士气。
- (3) 表明了组织对员工承担的义务。
- (4) 促进了人力资源的规划和选拔工作。

(5)进一步强化了战略优势。

(五)管理者对职业生涯开发评价

有89%高层管理者相信职业生涯开发拓宽了员工前程;80%经理认为职业生涯开发是员工发展的一个重要组成部分;80%经理同意或完全同意员工确实对职业生涯开发感兴趣;86%经理认为职业生涯开发非常必要;84%经理同意或完全同意职业生涯开发使员工更有效地利用人事系统;93%经理认为职业生涯开发使员工才能的发挥得以改善。

二、欧洲各国职业生涯开发概况

(一)职业生涯开发普及程度

据有关人员在1991年对欧洲各国70家大型企业调查情况显示,有近80%的企业已建立职业生涯开发系统,其中的25%已有2年或不足2年的历史,有5年或更长历史的占50%之多。37%的公司有5人或5人以上全日制从事职业生涯开发工作,接近一半的公司只有2人或2人以下专职人员,19%的公司称没有职业生涯开发管理的全日制专职人员。

(二)职业生涯开发的主要目的

调查显示,这些公司开展职业生涯开发的主要目的是实施公司的战略规划,其次是公司对员工职业生涯发展的支持,再者是希望员工在内部得到发展和提升。这表明,职业生涯开发似乎正日益成为许多欧洲公司文化和价值体系的组成部分,欧洲的商家看到了职业生涯开发对其员工的重要性,试图与其员工建立心理上的互相信任,以及将劳资双方连接在一起的共同理念和期望。

(三)职业生涯开发主要对象

欧洲各国公司职业生涯开发的主要对象是有良好潜质的员工(通常就是未来的总经理)、有可造之才管理人员、招聘的大学毕业生以及妇女群体。

(四)管理者对职业生涯开发的评价

企业管理者对职业生涯开发工作,从多方面给予了肯定。有近88%的高层管理人员认为职业开发开拓了员工的成功前景;有约94%高层管理者认为职业开发是员工开发的组成部分;有约94%管理者同意或完全同意职业生涯开发能更好地利用员工的才干;有约94%管理者同意或完全同意职业生涯开发带来了员工工作业绩的优化;有约91%管理者同意或完全同意职业生涯开发促使员工更有效地利用人力资源体系;约81%管理者同意或完全同意职业生涯开发帮助员工应付对经济低速增长的环境。

三、澳大利亚职业生涯开发概况

(一) 职业生涯开发普及程度

据有关人员在 20 世纪 90 年代末,对澳大利亚 245 家大型公司(有效问卷 241 份)调查,有 50% 以上的公司开展了或正在开展职业生涯开发工作。开展职业生涯工作的多数是私营企业。在这些企业中,超过 75% 的公司有一个部门负责职业生涯开发工作,它一般设在人力资源部,多数公司安排一人专职负责,只有不到 20% 的公司配备有 5 人以上专职人员。

(二) 职业生涯开发主要对象

在开展职业生涯开发工作的公司中,开发的主要对象是有发展潜力的职员或快速提升的经理候选人、大学毕业生、受训管理人员、新员工和妇女。

(三) 职业生涯开发主要方式

澳大利亚公司开展职业生涯开发工作有多种方式,使用最多的是以下 10 种:

- (1)在公司内部开展职业生涯开发培训和编制开发计划(95%);
- (2)外请专家讲座或组织职业生涯开发公开研讨班(93%);
- (3)由主管和生产线经理召集的职业生涯咨询或职业生涯开发讨论(89%);
- (4)组织根据员工职业生涯开发进程给予必要的学费补偿(89%);
- (5)人事部门参与的咨询或职业生涯开发讨论(81%);
- (6)按照员工职业生涯开发计划程序进行面谈和评估(组织机构的潜力评估)(72%);
- (7)工作安排(66%);
- (8)内部安置系统(63%);
- (9)接替或人员接替计划(62%);
- (10)岗位信息需求发布(60%)。

在上述措施中,被认为最有效的方式是学费补偿、内部培训和开发计划。

(四) 管理者对职业生涯开发的评价

在开展职业生涯开发工作的公司,多数管理者对职业生涯开发工作是肯定的,认为职业生涯开发是开发人才的一种有效手段。如有 71% 的高层管理人员相信职业生涯开发拓展了员工的前途;有 61% 的高层管理者相信职业生涯开发是员工开发的一个重要组成部分;91% 的经理认为职业生涯开发是必要的;82% 的管理者认为员工对职业生涯开发是感兴趣的;94% 的管理者同意或完全同意职业生涯开发优化了员工的业绩表现;96% 的管理者同意或完全同意职业生涯

开发为有效利用员工的才能提供了可能;81%的管理者同意或完全同意职业生涯开发有助于应对低增长环境。

职业生涯开发工作结果表明,无论是公司还是个人普遍了解其潜在的益处。公司的益处包括改善人力资源的使用、提高生产率、强化适应性、促进稳定、增加竞争力和可塑性。个人的益处是明确了自我方向,提高了就业能力以及促进了个人和专业的进步。

四、我国职业生涯开发概况

(一)职业生涯开发现状

20世纪90年代,生涯和职业生涯规划理论一经传入我国,就迅速在企业管理领域得到广泛应用,并逐步渗透到其他各行各业。职业生涯规划成为个人求职择业的有效方法,也成为众多企事业单位员工培训的必备内容之一。相应的职业生涯的规划、辅导本身也成为国内一项新的有前途的职业,从业机构和从业者队伍也如雨后春笋般迅速成长、壮大,相关的国际行业组织也纷纷在我国设立分支机构。如 Global Career Development Facilitator,又名全球职业规划师(GC-DF),是美国咨询师认证管理委员会 NBCC 推广的一个全球性的认证体系,专门用来培养专注在职业发展、职业生涯规划 and 职业咨询领域的专业人员。获取 GCDF,表明已经掌握职业生涯规划整套流程和方法,同时也意味着加入到了全球职业发展专业人员的队伍之中。

(二)翻译和编写了一批职业生涯设计与开发著作

我国的职业生涯设计与开发理论研究,是从介绍和翻译国外尤其是美国的职业生涯设计与开发理论、著作和学术动向开始的。1990年,我国学者自己编写的第一部《自我设计奥秘》正式出版。随后,国内陆续出版了不少《职业生涯设计》和《职业生涯管理》的著作。据不完全统计,目前这类著作有近百种。这些著作的出版,满足了管理院校教学和企业培训的需要。

(三)开设了职业生涯设计课程

2000年以后,大多数院校开设了职业生涯设计课程,并为企业人力资源管理人員举办了各种讲习班,培养职业生涯规划专业人才。

全国各大学几乎都为在校学生开设了这门课程。虽然课程的名称有所不同,有的称“职业生涯设计”,有的称“大学生职业生涯规划”,但基本内容并无很大区别。通过职业生涯的辅导,引导学生以更广阔的视野来审视自己的职业选择与人生发展之间的内在联系,并在此前提下对自身所拥有的资源进行评估,来促进自身更系统地发展。

(四)开展了多方面的研究工作

目前在北京、上海、深圳等经济发达的大城市中,一些专业机构已经开展了职业生涯规划的前期服务。据有关方面的调查数据显示,目前国内做得较好的有上海的可瑞和深圳的展动力公司等。深圳的“展动力猎头公司”下属的“职业生涯规划中心”是我国第一家全面引进欧美职业生涯规划理论系统并已正式开始此项业务的机构。

2007 年全国首个大学生职业规划研究所在广东技术师范学院成立,专门研究大学生就业指导、职业规划等方面工作。该所目前承担了广州市“十一五”哲学社会科学研究课题“广州地区高校大学生职业生涯规划辅导教育体系的构建”,并与广东省高校毕业生就业指导中心合办“大学生职业生涯规划”课程试验班,旨在提高大学生就业指导研究与实践水平。

联合国内外行业协会和专业机构,决定从 2007 年起每年举办一次职业生涯规划国际论坛。2007 首届中国职业生涯规划国际论坛暨 GCDF 全球峰会,于 2007 年 11 月 17 日在北京友谊宾馆举行。举办论坛的目的是大力宣传和推广生涯发展与职业规划服务,同时也为政府、高校、企业、专家学者和媒体提供一个关注中国职业生涯规划发展的高层对话平台。

当前,我们引进生涯发展与职业规划,对党中央提出的以人为本,构建和谐社会具有积极的意义。中国有 13 亿人口,面临每年新增加 600 多万人就业问题,这对社会是个很大的压力,各类企业和组织尤其是每个员工都面临着日益激烈的人才需求的竞争,生存的竞争,发展的竞争和心理素质的挑战。生涯发展与职业规划、职业咨询科学方法和服务手段,对于缓解各类矛盾,对于社会稳定和建设和谐社会就业体系具有促进作用,当代中国需要职业规划的技术来促进和谐社会的建设。我们有责任将最优秀的技术与理念引入到中国并积极的推广。我国的高校、企业组织已经意识到生涯发展与职业规划的重要作用,越来越多的高校已开展职业生涯规划课程,越来越多的组织建立员工生涯发展规划、咨询服务系统。但是由于我国在这一领域起步较晚,专业人员稀缺,与发达国家之间还存在着较大的差距。

因此,如何使我国的职业规划教育与国际接轨,分享世界各国的成功经验,培养一批既适合我国国情又能够与国际惯例相融合的职业生涯规划人才,开展切实有效的教育与服务将是我们探讨的主题。

第二节 职业生涯规划的意义

一、职业生涯规划含义

(一) 生涯 (career)

生涯 (career) 这个词蕴含着疯狂竞赛的精神,最早常用作动词,如驾驭赛马,后来又引申为道路,即人生的发展道路。

在生涯规划领域,不同学者从不同的研究角度,给生涯作出了不同的诠释:

舒伯 (Super, 1957): 生涯指一个人终生经历的所有职位的整个历程。

浩特 (Hoyt, 1974): 生涯指职业、专业及一生的工作经验。

麦克丹尼尔斯 (McDaniels, 1978): 生涯指一个人终其一生所从事工作与休闲活动的整体生活形态。

韦伯斯特 (Webster, 1986): 生涯指个人一生的职业、社会与人际关系的总称,即个人终身发展的历程。

总之,生涯是生活中从青春期到退休后各种实践的演变方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,表现出个人独特的自我发展形态。它既包括职业角色,也包括生活角色。全方位的生涯包括三个层面:个人成长;情感世界;工作。

(二) 职业生涯

案例

潘石屹的成功职业生涯

北京最有名气的地产大亨潘石屹,是一位对工作颇具心得的成功人士,他作为“精品职业顾问团”中的一员曾针对职业问题说:“如果你觉得工作很不适合、很郁闷,天天对着电脑让你‘脑死亡’,那你就要换工作。就像走路一样,慢慢走下去,你会发现,有一份工作可以把你身上的各种潜能都调动起来,让你很兴奋,那你就要坚持下去。”潘石屹自己的经历也说明了这一点,他出生于甘肃天水贫困地区,从小父亲是右派,母亲瘫痪在床,两个妹妹因为吃不饱饭送给别人收养。他通过努力考上石油大学,大学毕业后干了一段时间,感觉到这个工作完全不能实现自己的潜能,不能释放自己的才华,这个聪慧、富有远见的年轻人毅然决然地辞职下海,到海南省从事地产开发行业。“天生我材必有用”,在地产业潘石屹如鱼得水,充分地施展了自己的所有才华,不仅在海南、北京盖了诸多楼盘,而且在文化节也产生了影响。他的职业生涯是非常成功的,而成功的关键是在职

业中完完全全地实现了自己。

职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相关联的行为与活动,以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程。具体来说包含以下4个意思。

(1) 职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所度过的整个经历,并不包含成功与失败的含义,也没有进步快慢的含义。

(2) 职业生涯由行为活动与态度、价值两方面组成。要充分了解一个人的职业生涯必须从主观和客观两方面理解:表示职业生涯客观特征的概念是“外在职业生涯”,指一个人在工作时期进行的各种活动和表现的各种举止行为的连续性;“内在职业生涯”则表示职业生涯的主观特征,涉及一个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。

(3) 职业生涯是一种过程,是一生中所有的与工作相关的连续经历,而不仅仅是指某一个工作阶段。

(4) 职业生涯受各方面因素的影响。如本人对终生职业生涯的设想与计划,家庭中父母的意见与配偶的理解和支持,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。因此,职业生涯在一定程度上可以认为是多方面相互作用的结果。

(三) 职业生涯规划概念

职业生涯规划是指结合自身条件和现实环境,确立自己的职业目标,选择职业道路,制订相应的培训、教育和工作计划,并按照生涯发展的阶段实施具体行动以达到目标的过程。职业生涯贯穿着人的一生,因此,对职业生涯的规划,就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图。

二、职业生涯规划的特点

(一) 可行性

规划要有事实依据,并非是美好幻想或不着边的梦想,否则将会延误生涯良机。

(二) 适时性

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。

(三) 适应性

规划未来的职业生涯目标,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性,以增加其适应性。

(四) 连续性

人生每个发展阶段应能持续连贯性衔接。

三、职业生涯规划的意义

案例

生涯规划是人生发展的钥匙

有两兄弟同住在一幢 80 层公寓的顶楼。有一天,他们一起出去郊外爬山。傍晚时分,回到公寓楼的时候,发现一件事令人沮丧的事情:大厦停电了!虽然两兄弟都背着大大的登山包,但别无选择,于是,哥哥对弟弟说:“我们爬楼梯上去吧。”于是,他们就背着一大包行李开始往上爬。到了 20 层的时候,他们觉得累了。于是弟弟提议说:“哥哥,行李太重了,不如这样吧,我们把它放在 20 层,我们先上去,等大厦恢复电力,我们再坐电梯下来拿吧。”哥哥一听,觉得这主意不错:“好啊。弟弟,你真聪明呀。”于是,他们就把行李放在 20 楼,继续往上爬。卸下了沉重的包袱之后,两个人觉得轻松多了。他们一路有说有笑地往上爬。但好景不常,到了 40 层,两人又觉得累了。想到只爬了一半,往上一看,竟然还有 40 十楼要爬。两人就开始互相埋怨,指责对方不注意停电公告,才会落到如此下场。他们边吵边爬,就这样一路爬到了 60 层,两人筋疲力尽,累得连吵架的力气也没有了。哥哥对弟弟说:“算了,只剩下最后 20 层,我们就不要再吵了。”于是,他们一路无言,安静地继续往上爬。终于,80 层到了。到了家门口,哥哥长吁一口气,摆了一个很酷的姿势:“弟弟,拿钥匙来!”弟弟说:“有没有搞错?钥匙不是在你那里吗?”好,大家猜猜发生了什么事?正确,钥匙还留在 20 层的登山包里!

这个故事其实在反映我们的人生。20 岁之前,我们活在家人、老师的期望之下,背负着很多压力,不停地做功课、考试、升学,就好像是背着一个很重的登山包,加上自己也不够成熟有能力,所以走得很辛苦。20 岁以后,从学校毕业出来,踏上工作岗位,开始自己的职业生涯,自己喜欢做什么就做什么,想怎么做就怎么做。就好像是卸下沉重的包袱。所以说,从 20 岁到 40 岁,是一生中最愉快的 20 年。到了 40 岁,人到中年,发现青春早已逝去,但又有很多遗憾,于是开始抱怨,骂老板不识货,怪家人不体恤,埋怨政府,埋怨国家,埋怨社会……就这样在抱怨遗憾中又过了 20 年。到了 60 岁,发现人生所剩不多,于是告诉自己,不要再埋怨了,就珍惜剩下的日子吧。于是,默默走完自己的最后岁月。到了生命的尽头,突然想起:好像有什么忘记了。是什么呢?是你的钥匙,你人生的关键。你把你的理想、抱负、关键都留在 20 岁,没有完成。想一想,是不是也要等到 40 年之后,60 年之后才来追悔?我们想一想,我们最在意的是什么?想一想,希望将来的自己和现在有些什么不同?是不是可以做些什么来不让这个遗憾发生呢?那么,我们要做什么呢?对,我们要做好我们的职业生涯规划。