



大学生

职业生涯发展与规划

◎ 罗 淼 主编



科学出版社

大学生职业生涯发展与规划

主 编 罗 森
副 主 编 王立冬 李建辉
参编人员 郎全发 荆 炜

科学出版社

内 容 简 介

本书介绍了职业生涯规划的基础知识、基本理论,大学生进行自我认识与职业潜能探索、职业分析与选择、职业生涯规划目标及决策、职业生涯规划角色转变等内容。既有系统的理论、模型分析,又有切合大学生实际的职业素质、能力方面的训练,内容全面,还穿插了许多案例、测评与互动讨论内容,现实性、指导性、操作性强,可对大学生合理制定职业生涯规划提供积极的帮助,对高校从事学生就业指导和职业规划的教师有一定的参考价值。

本书可作为普通高等学校本、专科生职业发展与规划的教材用书,也可作为其他相关人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划发展与规划/罗森主编. —北京:科学出版社,2016
ISBN 978-7-03-047080-5

I. ①大… II. ①罗… III. ①大学生-职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第014394号

责任编辑:李淑丽 / 责任校对:胡小洁

责任印制:赵博 / 封面设计:华路天然工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

新科印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016年1月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2016年1月第一次印刷 印张:17 1/2

字数:415 000

定价:39.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

目 录

第一章 人的发展与职业生涯	1
第一节 职业与人生发展	2
第二节 职业生涯规划概述	10
第二章 职业生涯规划理论	29
第一节 职业生涯规划理论	31
第二节 职业生涯发展理论	37
第三节 职业生涯决策理论	44
第四节 其他职业生涯理论	48
第三章 自我认识与职业潜能探索	61
第一节 自我认识	62
第二节 气质与性格探索	66
第三节 价值观与职业兴趣探索	74
第四节 职业能力探索与职业潜能提升	86
第四章 职业分析与选择	114
第一节 职业环境的变化与趋势	115
第二节 大学生就业环境分析	119
第三节 专业与职业	126
第四节 职业环境分析的途径和方法	131
第五章 职业生涯准备	143
第一节 大学生职业素养概述	144
第二节 情绪管理能力	150
第三节 人际交往能力	159
第四节 团队合作能力	166
第六章 职业生涯目标	177
第一节 职业生涯目标设定的意义	178
第二节 职业生涯目标的设定	180
第三节 影响职业生涯目标设定的因素	187
第四节 确立职业生涯目标的方法及注意事项	190
第七章 职业生涯决策	204
第一节 职业生涯决策基本概念	205
第二节 职业生涯选择的决策方法	207

第三节 职业生涯规划的影响因素·····	209
第八章 职业生涯规划与心理健康·····	224
第一节 职业生涯规划与心理健康的关系·····	225
第二节 大学生在职业生涯规划方面的心理困惑·····	233
第三节 职业生涯规划与心理调适·····	242
第九章 职业生涯规划角色转变·····	255
第一节 从校园走向职场·····	256
第二节 毕业生职业生涯规划早期阶段的管理·····	267
参考文献·····	274
后记·····	275

第一章 人的发展与职业生涯

导引个案

“如果你一开始就走上了一条岔路，接下来你就可能在纵横交错的无数条小路上纠缠下去，离你真正的目标越来越远。”这是北京某通信企业秘书樊某——一个就业错位者对自己所走的弯路产生的感慨。他深有感触地说：“求职第一步太需要就业指导了，人生太需要职业规划了。”六年前，在樊某毕业之际，铺天盖地的外企宣传席卷校园，他被深深地吸引了。于是他毅然放弃了自己喜爱的外贸专业，加入了一家外企做行政助理，这是他就业的第一步。但他没有想到的是，这一步也是他甩出的多米诺效应的第一张错牌。从此，他在行政的圈子里奔波忙碌，离自己喜爱的外贸专业越来越远，而他的内心也从未感到过真正的充实和满足。

职业生涯规划是人生道路上的一盏明灯，指引着人们前进的方向。没有这盏灯，就会有许多人走弯路，甚至引发多米诺效应。每个人要想使自己的一生过得有意义，使自己的人生和职业发展顺利，都应该有自己的职业生涯规划，特别是对正处在个体职业生涯探索阶段的大学生而言。大学阶段的职业规划对职业的选择及今后职业生涯的发展有十分重要的意义。事实上，就很多毕业生而言，与其说是“就业困难”，不如说是“就业迷茫”，他们最大的问题是不知道自己应该从事什么样的职业。很多学生在初入大学时持有“大一大二先轻松一下，大三大四再努力也不迟”的心态，自身的发展缺乏科学的规划，这往往成为他们面对就业压力时感到手足无措的重要原因。不管是在校大学生还是工作后的年轻人，很多人都没有做职业生涯规划，他们不了解自己、不了解职业，经常因盲目追随社会热点和潮流而迷失自我。所以他们不知道该如何面对各种招聘活动和职业选择等问题，以至于在求职和工作中经常感到不顺心，并屡屡碰壁。缺乏正确的职业生涯规划已经成为他们人生发展的主要障碍。

本章内容导读和学习目标

职业生涯是一段实践人生意义的历程。随着当前就业形势的愈发严峻，大学生职业生涯规划已成为一种必然，成为新形势下加强高校学生思想政治教育，增强高校学生自主独立意识，开拓高校学生美好前程的一种行之有效的方式和方法。本章将从职业与人生发展的关系和职业生涯规划概述两方面来为广大的在校大学生进行分析，通过本章的学习可以了解职业对人生发展的重要性和职业生涯规划的概念、内容及职业生涯规划对大学生的意义，提高大学生职业生涯规划意识，为大学生今后能够制定适合自己发展的职业生涯规划奠定理论知识基础。通过本章的学习，要达到以下两个学习目标：

1. 了解职业对人生发展的重要性；
2. 了解职业生涯规划的目的与意义。

第一节 职业与人生发展

人生的成功是多方面的，唯有职业生涯成功是其核心组成部分，这是因为人的一生从生存到发展再到事业的追求都与职业密不可分。每个人从来到这个世界就面临一个终身课题——自我发展。简单地说，发展就是由低一级水平向高一级水平推进的过程。人的发展既有其客观规律，又有相当大的主观性。就其客观规律而言，每个人都要经历大致相同的发展阶段，从嗷嗷待哺到追逐嬉戏，从上学读书到成家立业……就发展的主观性而言，第一，发展不是一个纯粹自然的过程，而是人在环境中通过实践活动进行的；第二，每个人的发展水平在很大程度上取决于自己的努力程度。在现代社会，工作在人们的生活中起到越来越重要的作用，并在人们的生涯历程中，占据了相当长的时光，它是一个人投入的时间和精力最多的人生组成部分。充分利用职业生涯这一阶段，使个人得到进步、成长，有所成就，从而实现人生价值，就成为我们人生当中的重要课题之一。

一、职业概述

（一）职业的概念

职业是指参与社会分工，利用专门的知识技能，创造物质财富和精神财富，获取稳定、合理报酬，满足个体物质和精神需要的工作。职业存在于社会分工中，它既是人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等的综合反映，也是一个人的权利、义务和责任的具体体现。

人们习惯使用的工种、岗位等概念，实质上就是将职业按不同需要或要求进行具体的划分。一般一个职业包括一个或几个工种，一个工种又包括一个或几个岗位。因此，职业与工种、岗位之间是包含和被包含的关系，其间有密切的内在关系。例如，“焊工”职业就包含“电焊工”“气焊工”等12个工种。同样是负责“销售”的工种，有的侧重市场开拓，有的侧重客户服务，有的侧重市场调研，可以细分为销售经理、市场专员、客户代表、终端服务员、大客户专员等不同岗位。

职业是劳动者获得的劳动角色，它体现着劳动者的社会角色。劳动者必须按照社会结构中这一社会角色的规范去行事，遵守角色规范要求，履行角色职责。

职业是社会与个人、整体与个体的联结点。社会整体依靠每一个个体的职业活动来推动和实现发展目标，个体则通过职业活动对社会整体做出贡献，并索取一定的回报以维持生活。整个社会因众多的职业分工和从业者的工作而构成人类共同生活的基本结构。

（二）职业的构成要素

职业主要由下述五个要素构成。

（1）职业名称：职业的符号特征，它一般由社会通用的称谓来命名。

（2）职业主体：从事一定社会分工活动，具有承担该职业活动所需要的资格和能力的劳动者。

(3) 职业客体：职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所等。

(4) 职业报酬：通过职业活动所取得的各种报酬。

(5) 职业技术：劳动者在职业活动中所运用的自然技术、社会技术与思维技术的综合。它体现在人们从事职业活动时使用的工具、材料、工艺方法的发展和应用，也包括尚未形成系统的经验。

(三) 职业的特征

职业特征反映了职业主体在长期的实践活动中所形成的与其他形式的劳动相区别的本质属性。职业主要有以下几个特征。

1. 社会性

职业的社会性反映出不同的职业承担着不同的社会责任。每一种职业都体现了社会分工的细化，都对社会进步有积极作用。社会成员在一定的职业岗位上为社会整体做贡献，社会整体积累全体成员的劳动成果而获得持续的发展和进步。从业人员应当了解自己承担的职业角色，完成自己的角色使命。

2. 经济性

职业的经济性反映在职业活动具有获得谋生的经济来源的目的上。劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务的过程中要索取报酬、获得收入，一方面这是社会、企业及用人单位对劳动者付出劳动的回报和代价；另一方面，劳动者以此维持家庭生活。这是保持整个社会稳定的基础。

3. 技术性

职业的技术性标示了职业的专业色彩。任何一个职业岗位都有相应的职责要求和专业技术要求，社会用职称、职务区分出技术等级、能力大小和资深程度的差异。

4. 稳定性

任何一种职业都要经历从酝酿到形成、从发展到完善再到消亡的变化过程。一般来说，构成职业生存的社会条件的变化是比较缓慢的，职业的生命周期具有相对的稳定性。随着现代社会的快速发展，特别是科学技术的飞速进步，在新职业诞生的同时，一些老职业也逐渐消亡。

5. 群体性

职业的群体性并不仅仅表现为一定的从业人员数量，更重要的是一定数量的从业人员所从事的不同工序、工艺流程表现出的协作关系，以及由此而产生的人际关系。从业者由于处于同一企业或同一部门，总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。

6. 规范性

职业的规范性有两层含义。①职业主体所从事的职业活动必须符合国家法律规定和社会伦理道德准则。在我国，某些人所从事的活动尽管具有前述各种职业特征，例如，有组织的非法生产加工、非法包工、贩毒活动等，但是这些带有职业特征的活动内容不符合国

家的法律规定,或有悖于社会伦理道德的准则要求,因而这些社会群体活动并不属于正当职业范畴。②从业者本身应遵守的法律法规,如某些职业的从业者应持证上岗,某些职业的从业者在操作过程中必须遵守特定的法律法规等。

二、职业是实现人生发展的载体

人的生存和发展离不开职业,社会的发展和进步也是靠各行各业的职业来推动的。职业是根据个人意愿和社会需要,有效地参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬作为物质生活来源并满足精神需求的工作。职业对人生的作用是不言而喻的,不同的职业决定不同的人生,职业是实现人生发展的载体。一个人的职业没有好坏之分,只有是否适合,因此,职业定位就显得尤为重要。对于当代大学生来说,学校的学习就是一种职业准备过程,这是职业定位的必经阶段,根据自己既有的自然条件、知识结构、兴趣爱好和人文条件选择适合自己的职业,在满足自身的条件下,不断实现个人的发展和社会的进步。在人的一生中,我们需要扮演六种主要角色:孩子、学习者、休闲者、公民、工作者、持家者。不同时期不同角色的组成就构成了我们独特的生涯形态,个人也是通过扮演这些角色来寻求人生需求的满足和实现人生价值的。

每个人心中都有一种积极向上的力量,都希望自己的人生得到全面的发展,而人生的全面发展必须建立在职业生涯发展基础之上。生涯学者 Herr 和 Cramer 将工作可能达成的目的归纳为经济的、社会的、心理的三个层面,见表 1-1。

表 1-1 工作可能达成的目的

经济的	社会的	心理的
物质需求的满足	和人们聚会的场所	自我肯定
物质资产的获得	潜在的友谊	角色认定
对未来发展的安全感	人群关系	秩序感
可用于投资或延宕满足感的流动资产	工作者和其家庭的社会地位	可信赖感
购买货品和服务	受人重视的感觉	主控或胜任感
成功的证据	受他人需要的感觉	自我效能感
购买休闲和自由时间的资产	责任感	投入感
		个人评价

在现代社会中,工作是绝大多数人获得经济的、社会的和心理的回报,从而满足自身生存和发展需求的主要手段。同时,扮演好工作者角色,在职业生涯发展中有所成就,也能很好地支持其他人生角色的扮演。可以说,在现代社会,职业生涯是人生全面发展的重要载体,而人生全面发展又是成功的职业生涯的最终目的。

三、职业发展与人生需求满足

相信每个人都希望在自己的人生中满足自己较高层次的需求,最终实现自我价值。但较高层次需求并不是随心所欲就能满足的。满足人生较高层次的需求与个人的职业生涯发

展程度是密切相关的。人生需求与职业生涯发展的关系,如图 1-1 所示。

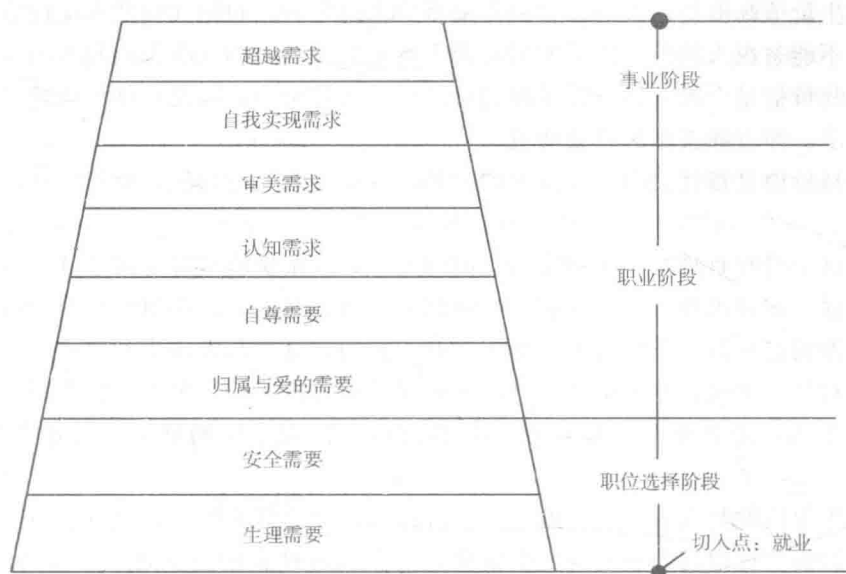


图 1-1 人生需求与职业生涯发展的关系

从图 1-1 可以看出,职位选择阶段是一个人职业生涯发展的第一步。在此阶段,个人依其职业价值观、兴趣、性格、能力素质对所从事的职位进行匹配性选择,工作还只是个人谋生、满足其生理需要和安全需要的一种手段。随着个人知识的丰富、能力的提高及个人与职位的匹配性和适应性的提高,个人的职业生涯也就进入了第二阶段——职业阶段。在此阶段,工作成为发挥个人才干,满足其对归属和爱的需要、尊重的需要、求知和求美的需要的一种手段。当个人的职业生涯进入事业阶段后,个人不再把工作当作是一种生存的手段,而是实现其人生价值的手段。在此阶段,虽然工作负担重、责任大,但总是以工作为乐,在工作中总有用不完的激情,个人通过工作满足其对发挥潜能及实现有意义的人生的追求。

四、职业价值观——人的全面发展与职业生涯的成功

人生的成功依仗职业生涯的成功。一个人要想实现自己的价值,得到社会的承认,一定要为社会环境、所在企业做出贡献,这是成功的必要条件。

(一) 人的价值及其组成

1. 人的价值的含义

每个人都想活得有价值,但什么是价值呢?简言之,价值就是客体对主体的有用性。物是由于其自身具备的属性或功能经人利用后显现其价值的,而人则是通过为社会创造物质财富或精神财富来表现和证明自己的价值的。作为价值客体,人的价值就是人的贡献。

2. 人的价值的组成

人的价值通常由社会价值、自我价值和人格价值三方面组成。

(1) 社会价值是个人对社会需求的满足，一个人对社会的贡献越大，他的人生价值就越高，即人生价值高低是由人对社会的贡献多少来决定的。我们在强调人生价值在于社会贡献时，绝不能忽视人的价值体系中另外两个重要的部分，即自我价值和人的品格价值。

(2) 自我价值是个人对自身需求的满足。个人通过努力，满足自己的生理、物质和精神方面的需求，即自我贡献和自我尊重。

(3) 人格价值是指社会对个人需求的满足，特指作为人的权利、地位和尊严，人格价值人人平等。

在中国这个曾经有过几千年封建历史的国家里，人格价值最容易被忽视。人们容易崇尚官位、俸禄、显赫出身、高宅大院、金银财宝，小官与大官、小财与大财之间是用低头弯腰、下跪匍匐连接的。但作为人人都应享有的权利和尊严却常常遭到忽视。

一个人对另一个人，是尊重其尊严还是仰视其权力，反映一个人的伦理观念水平；一个社会对一个人，是尊重其人格还是崇拜其地位、权力，反映社会的文明程度和民主进程。

实现人生价值就是实现自我价值、人格价值和社会价值的统一，缺少任何一环都不是完整的人生价值。在市场经济的现实生活中，一个人对社会的贡献越大，提高自我价值、获得人格价值的机会就越多。只有立足于高层次需求，将自我实现与社会需要结合起来，才能创造人生的最大价值。

(二) 人的全面发展

人生的成功依仗职业生涯的成功。一个人要想实现自己的价值、得到社会的承认，一定要为社会及所在企业做出贡献，这是成功的必要条件。

现代人追求全面发展。从个人角度而言，随着生活水平和教育程度的提高，人们的自我意识逐渐增强。在法制化建设和民主进程不断发展的市场经济社会里，人们会普遍追求拥有健康的生理体系、健全的人格体系、丰富的知识体系、多方面的能力体系、良好的人际关系体系、丰硕的职业生涯成果体系、幸福和谐的家庭生活体系、丰富多彩的人生活动体系的全新生活方式。职业生涯开发与管理的根本目的是为了人的全面发展。为了澄清这个观点，首先要分析和把握企业和个人的关系。

企业和个人到底是什么关系？有以下三种观点。

第一种观点是员工是为企业服务的。说此种观点的人比较少，但是按此观点做的人比较多。很多老板不愿这么说，但实际上是这么做的，在他的观念里员工就是为企业赚钱服务的。

第二种观点是员工和企业共同发展。常常听到老板跟员工说，大家都好好干，企业发展了，大家都有好处。但是，企业发展了，在这个企业里的员工会不会就一定能够得到好处？企业发展与企业员工受益之间是不是有一个必然的逻辑关系？其实，你有可能是你创建的这个企业的牺牲品。这通常有两种情况：一种情况是你“功高震主”；另一种情况是你被自己创建的事业活活累死，因为也许事业发展得太大、太快了，你自己的内职业生涯赶不上外职业生涯发展的需求。

第三种观点是企业是为员工服务的。这种观点很少有人承认，也很少有人说，而且大

部分人都不接受。

让我们看看问题的本质是什么。试想一个企业的老总，无论是国有企业还是私营企业，或是股份制企业，当他要做一项决策时，是否要考虑这项决策对他的地位、权力、发展和经济收入的影响？事实上，老总们自然而然地会想到这项决策对自己所带来的后果是什么。这后果对他来说有名誉上的、经济上的、地位上的、权力上的，有时还有政治上的。他一定会认真思考权衡。问题的本质就是企业老总愿意不愿意将“企业是为人民服务的”这一理念从对自己一个人扩展到对其他管理人员，乃至扩展到对企业的所有员工。所以，问题的本质不在于企业要不要为员工服务，而在于当你成为企业老总的时候，愿意不愿意让企业从为你服务扩展到也为其他人服务。

（三）人的需求、职业价值观与人生观

人的需求、职业价值观与人生观之间的关系见图 1-2。

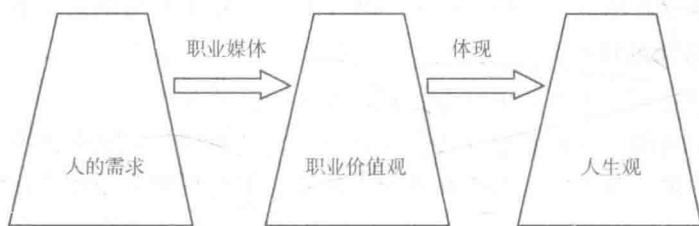


图 1-2 人的需求、职业价值观与人生观之间的关系

（四）职业生涯的成功

1. 职业生涯成功方向和成功标准的多样性

成功的职业生涯令人产生无可替代的满足感，但每个人对成功的定义各不相同。我们可以将职业生涯的成功方向分为五类。

（1）进取型——视成功为升入组织或职业的最高阶层，特别注重在群体中的地位，追求更高职务。

（2）安全型——追求认可、稳定；视成功为长期的稳定和相应不变的工作认可。

（3）自由型——追求不被控制；视成功为经历的多样性，希望有工作时间和方式上的自由，最讨厌打卡机。

（4）攀登型——挑战、冒险，愿意做创新工作；视成功为螺旋状地不断上升、自我完善。

（5）平衡型——视成功为家庭、事业、自我事物等均衡协调发展。

职业生涯成功没有统一的标准，因为每个人的成功方向不一样。进取型的人要求自己在一个组织中干得最好，什么事都一定要争第一，要争取做到最高的职务，要当总经理，要当董事长。这种人的思维方式是“帝思维”，他比较善于用全面、系统的观点看问题，愿意做决定，这种人就是想当老大，最不适合做的事就是做二把手。

安全型和进取型的人正好相反。安全型的人追求认可，不要求非得职务最高，只要领

导把自己当作圈里的人充分信任就好。对工资、职务不要求总提升，但要求稳定。这样的人如能找到一个好领导，会尽心尽责辅佐。他的思维方式是“仁思维”。

自由型的人最讨厌打卡机，不想非得几点上班、几点下班。“告诉我干什么事、什么时候、按照什么标准完成就行了，我保证完成好。至于什么时候干、怎么干，别给我那么多条条框框。”这类人希望在工作上充分发挥自己的聪明才智，他不喜欢那么多的规章制度，不希望被控制，最大的希望就是获得工作上的自由。

攀登型的人喜欢冒险，喜欢做没有做过的且具有挑战性的工作，这种人最适合于开发新市场，攀登型的人追求职业经历的多样化。

平衡型的人追求工作、家庭和自我事物的均衡发展。进取型的人为了得到工作上的第一，为了当一把手，宁可做出很多其他方面的牺牲。而平衡型的人不愿意为了其中一项而牺牲另外两项，希望几个方面均衡发展。

这几种类型无所谓好与坏，是自然形成的。在企业里最好是什么类型的人都有，就像一个足球队，如果所有队员都想踢前锋而不想当后卫，这个足球队是不会赢的。

2. 职业生涯成功的评价

全面评价是指对一个人职业生涯全过程的全方面评价。

按照人际关系范围，将职业生涯成功的评价分为自我评价、家庭评价、企业评价和社会评价四类评价体系。如果一个人能在这四类体系中都得到肯定的评价，则其职业生涯无疑是成功的。

自我评价是根据个人的价值观念及个人知识、能力的水平来进行的。职业生涯是否成功的自我评价是以个人的标准进行评价，评价者就是你自己。你是否充分施展了自己的才能？是否对自己在企业的发展、社会进步中所做的贡献满意？是否对自己的职务、职称、工资待遇的变化满意？是否对你所处理的职业生涯发展与其他人生活的关系的结果满意？

家庭评价的主体是你的父母、配偶、子女和其他家庭重要成员。评价内容是他们是否能够理解你的工作，是否能够给予你支持和帮助。评价的根据是家庭文化，家庭文化不一样，要求也就不一样。

企业也有企业的标准，在企业中是否能得到上级的肯定和表彰很重要，而能否得到下级、平级同事的赞赏则更关键。是否有职称、职务的提升，或同一个职务但责、权、利范围扩大？是否有工资待遇的提高？企业评价的根据是企业管理体系、企业文化及企业总体经营结果。

社会评价的主体是社会舆论、社会组织，是否有社会舆论的支持和好评，是否有社会组织的承认和奖励？评价标准是根据社会文明程度和社会历史进程，社会评价有一个最大的特点是滞后性。

成功既然没有统一的标准，是否能给它下个定义？职业生涯成功就是以愉快的心情实现了自己认为有意义的职业目标。

五、积极进取的人生态度是职业发展的基石

人生态度是人们对人生所具有的持续性信念，以及对各种人生境遇所做出的反应方式，它是人们在社会生活实践中所形成的对人生问题的稳定心理倾向和基本意图。面对不

同的人生境遇，不同的人会表现出不同的人生态度。有的人能积极进取，乐观向上；有的人则消极颓废，满不在乎。积极进取的人生态度会使人充满自信，意志坚强，正确处理索取与回报的关系，努力在职业发展中发挥自己的潜能，为社会多做贡献。而消极颓废的人生态度使人理想泯灭，意志销蚀，要么庸庸碌碌、得过且过，以冷漠和不负责任的态度对待人生；要么为了个人的前途而不择手段。

积极进取的人生态度能把一个弱者塑造为强者，因为它能促使一个人竭尽全力克服人生中所遇到的困难和挫折，做自己想做的事情，并且浑身充满干劲。

日本松下电器公司总裁松下幸之助，年轻时家庭生活贫困，必须靠他一人养家糊口。有一次，瘦弱矮小的松下到一家电器工厂去谋职。他走进这家工厂的人事部，向一位负责人说明了来意，请求给他安排一个哪怕是最低下的工作。这位负责人看到松下衣着肮脏，又瘦又小，觉得很不理想，但又不能直说，于是，就找了一个理由说：“我们现在暂不缺人，你一个月以后再来看看吧。”这本来是个托词，但没想到一个月后松下真的来了，那位负责人又推托说此刻有事，过几天再说吧。隔了几天松下又来了，如此反复多次，这位负责人干脆说出了真正的理由：“你这样脏兮兮的是进不了我们工厂的。”于是松下回去借了一些钱，买了一身整齐的衣服穿上又返回来。这人一看实在没有办法，便告诉松下：“关于电器方面的知识你知道得太少了，我们不能要你。”两个月后，松下再次来到这家企业，说：“我已经学了不少有关电器方面的知识，您看我哪方面还有差距，我一项项来弥补。”

这位负责人盯着他看了半天才说：“我干这行几十年了，还是第一次遇到像你这样来找工作的，我真佩服你的耐心和韧性。”结果松下的毅力打动了那位负责人，负责人终于答应让他进那家工厂工作。后来，松下又逐渐发展成为一个非凡的人物。

在积极乐观的人眼里，失败只是暂时的挫折，而且还是一次机会，它说明自己还存在某种不足和欠缺，找到并补上这个缺口，自己就增长了经验、能力和智慧，也就会离成功越来越近了。人生发展中所遇到的困难是我们前进中的绊脚石还是踏脚石，并不取决于困难本身的大小，而是取决于我们对待困难的心态或态度。

比尔·盖茨曾对“进取心”做了高度评价。他说：“这个世界愿对一件事情赠予大奖，包括金钱与荣誉，那就是进取心。”积极进取是一个人事业成功最重要的动力之一。拿破仑·希尔研究了数百个全球最富有的成功人士的历程，他发现这些人的创业历程中都有一个不可或缺的因素，那就是强烈的进取心。最后，希尔总结指出，只有能克服不可思议的障碍及巨大失望的人才能获得巨大成功。美国发明大王爱迪生曾说：“我明白了，成功的大小不是由这个人达到的人生高度来衡量的，而是由他在成功路上克服的障碍的数目来衡量的。”

人生就好像爬山一样，你唯有怀抱达到山顶的雄心壮志才能爬到顶端。积极进取的人生态度是职业发展的基石。“你不能决定生命的长度，但你可以拓宽它的广度；你不能左右天气，但你可以改变心情；你不能改变容貌，但你可以展现笑容；你不能控制他人，但你可以掌握自己；你不能预知明天，但你可以利用今天；你不能样样胜利，但你可以事事尽力！”这就是积极进取的人生态度的生动写照。

第二节 职业生涯规划概述

人的一生可能从事不同的职业，不同的职业经历给你带来不同的结果和感受，让人拥有酸甜苦辣的多味人生。有时候，你可能会对自己所从事的职业有所怀疑：这真的是我想要的工作吗？为什么我一点成就感也没有？我会一直这样做下去吗？当你在失业与就业之间彷徨不定的时候，你是否觉得自己就像大海中一艘漫无目的漂泊的小船，不知该驶向何方？你知道为什么会出现这种情况吗？因为你没有规划自己的职业生涯！职业如同人生的航程，职业生涯规划就如同人生的导航图，指引你前进的方向。没有职业生涯规划就没有人生的目标，就没有行动的方向，你的一切努力可能都是竹篮打水一场空。

一、职业生涯规划概述

（一）生涯与职业生涯

1. 生涯 (Career)

人生有涯，学海无涯。生涯本意是一段经历或历程。人们通过经历某种生涯而创造出有一段有目的的、延续一定时间的生活模式或历程，比如，教师生涯、运动生涯、军旅生涯等。生涯辅导大师舒伯认为生涯是生活中各种事件的演进方向与历程，综合了个人一生中各种职业与生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态，是人生自出生到退休后一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位外，尚包括与工作有关的角色，如家庭角色、公民角色等。由此可见，生涯是以工作为中心的人生发展历程。生涯的第一个特点是终身性，从出生到死亡，其发展贯穿人一生；第二个特点是综合性，并不局限于个人的职业角色，还包括了学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。另外，生涯还具有发展性、独特性的特点。

2. 职业生涯 (Career Life)

Career 既可以翻译成“生涯”，也可以翻译成“职业生涯”，但是其含义却大不相同。职业生涯是指一个人终身经历的所有职位的整个历程，是一个人在工作生活中所历经的所有职业或职位的总称。虽然职业生涯也是以“工作”为中心的历程，但它是从进入工作到退出工作的一段历程。职业生涯具有如下特点。

1) 独特性

每个人的职业发展是独一无二的。职业生涯是个人依据其人生目标，为了自我实现而逐渐展开的一段独特的生命历程。不同的人有不同的特质及不同的追求，从而导致了每个人有着不同于他人的职业发展经历。从大致发展形态来看，也许有些人在职业生涯发展的形态上有着相似的地方，但是其过程却可能是完全不同的。职业生涯的独特性决定了并不存在一条适合所有人发展的职业道路，每个人应该根据自己的特点选择一条适合自己发展的职业道路。

2) 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程，个人在不同的人生发展阶段会有不同的诉求，这些

诉求不断地在工作生活中表达出来，并寻求满足。个人正是通过这些诉求的表达，而成为自身职业生涯的主动塑造者。

3) 内在性与外在性

职业生涯的内在性是指职业生涯发展表现在观念更新、心理素质提高、技能提升、经验丰富等内在因素上。职业生涯的外在性是指职业生涯发展表现在职位提升、待遇提高、工作环境改善、工作权限增加等外在因素上。这两者并不是孤立的，而是相互联动的。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的基础，而外职业生涯的发展又会促进内职业生涯的提升。

4) 无边界性

在现代社会，个人的职业生涯发展愈来愈表现出了跨组织、跨地域和跨职业的特点，这就是无边界职业生涯（Boundaryless Career）。在传统社会，一个人固定在一个单位、一个地方、一个职业是可能的。但是，随着经济的全球化、信息化，组织发展的不确定性剧增，越来越多的人自愿或非自愿地进行职业转换。

（二）职业生涯发展形态

在人的一生当中，每个人都要扮演多种角色。虽然每个角色对我们而言都是重要的，但是工作者的角色占去了我们最多的时间和精力。个人的职业转换与工作投入状况，我们称之为职业生涯发展形态。每个人都有独特的职业生涯形态，而这种形态的不同对人的发展影响极大。发展适合自己的职业生涯形态，能使自己的人生过得更加充实、有意义。常见的职业生涯发展形态主要有七种。

1. 步步高升型

实例：李立在一家颇具规模的家电制造公司工作多年，他开始是做家电业务员。因为他的业绩表现良好，能吃苦且服务周到，客户都非常欣赏他。后来，公司派李立去南方开发市场，别人无法达成的业绩，他做到了。几年后，李立回总公司担任业务副总。

说明：在一个组织，认真经营，即使工作地点或工作内容因公司的需要而有所改变，但是工作表现颇受主管的肯定，晋升速度较快。

2. 阅历丰富型

实例：建兴大学毕业后，感叹自己只拿到了一张文凭。他陆续当过高中代课老师、仪器公司专员、药厂研究员、贸易公司代表。每次换工作，建兴都是凭直觉。折腾几次下来，他说：“换工作不见得好，但至少我对各行各业的认识比别人丰富多了，这也是一大笔人生财富。”

说明：换过不少工作，待过很多家公司，工作的内容差异性很大，勇于改变与创新，而且学习能力强，能面对各种突发的情况。

3. 稳扎稳打型

实例：裕民研究生毕业后，进入一家研究所工作。他从担任教授的研究助理做起，认真工作，慢慢积累。20年后，他终于当上了一所大学通信工程系的首席教授。

说明：在事业单位，如学校、行政机关、研究所，认真工作，一步一个脚印发展。此

类单位的升迁与发展虽然缓慢，但是非常稳定。

4. 愈战愈勇型

实例：五年前，张芬原本会升为财务部门经理，但是公司内有些人对张芬所负责的财务工作大肆批评，甚至影射张芬的品德有问题。当初，张芬气得想离职以示抗议。后来，张芬主动请调分公司，事件才逐渐平息下来。几年后，当初批评她的人有的离职，有的退休。总公司为发挥张芬的财务专长，再度将她调回，并升任她为财务总监。

说明：职业发展已有明确的方向，但是因为某些原因而受到打击。受挫之后，凭自己的毅力与能力，积极发展，以更成熟的个性面对挑战。最后，工作的成就远超从前。

5. 得天独厚型

实例：震宇高中毕业后就被送到日本念大学，之后又到美国读企业管理硕士。他的英语、日语都很好，并具备国际观与企业管理知识。硕士还没毕业，父母便安排他在美国实习、工作，丰富人生阅历。在30岁那年，他回国准备掌管家族企业。在公司里，震宇从基层做起，只是别人花三年才能从组长升任科长，他只花了三个月。震宇是所谓的青年才俊，不到35岁，他已是某公司的总经理了。

说明：对于自己的职业，并没有花太多时间尝试，反而因为家庭的关系，很早就确定了方向，经过刻意的栽培与巧妙的安排，进入公司的决策核心。

6. 因故中断型

实例：艾玲婚前在广告公司上班，结婚之后，她发现身为医师的丈夫晚上常常要熬夜。如果艾玲是职业妇女，家中的事情谁料理？小孩子谁照顾？无奈之下，艾玲辞掉喜爱的工作。结婚15年，两个小孩念到中学，艾玲的职业生涯也中断15年。目前，艾玲生活的重心就在家庭与先生的事业。虽然有些遗憾，但是看到孩子的成长与先生的成就，她也颇为满足、骄傲。

说明：连续性的职业发展因为某些因素而停顿，处于静止或衰退状态。

7. 一心多用型

实例：淑贞是个会计师。她说：“我的工作很繁重，但是，我承认自己很贪心，我总认为我这辈子不应该只是个会计师，我还想做点有意思、有乐趣的事情，即使不能为我赚来财富，但是可以丰富我的生活。所以，朋友找我投资艺术品，我欣然同意。现在，我不忙的时候，都会过去走一走，看一看自己的店，我觉得是很有成就感的。”

说明：有份稳定工作，同时在工作之余还从事其他类型工作，以使生活更为丰富。

二、职业生涯规划概述

人生在世，谁都想成就一番事业，然而，并非人人都能如愿以偿。问题何在？如何才能使事业获得成功？职业生涯规划为你提供了事业成功的技术与方法。良好的职业生涯规划可使我们充分认识自己，客观分析环境，科学地树立目标，正确选择职业，运用适当的方法，采取有效的措施，克服职业发展中的困难，从而获得事业的成功。