



高职高专“十二五”规划教材

公共基础类



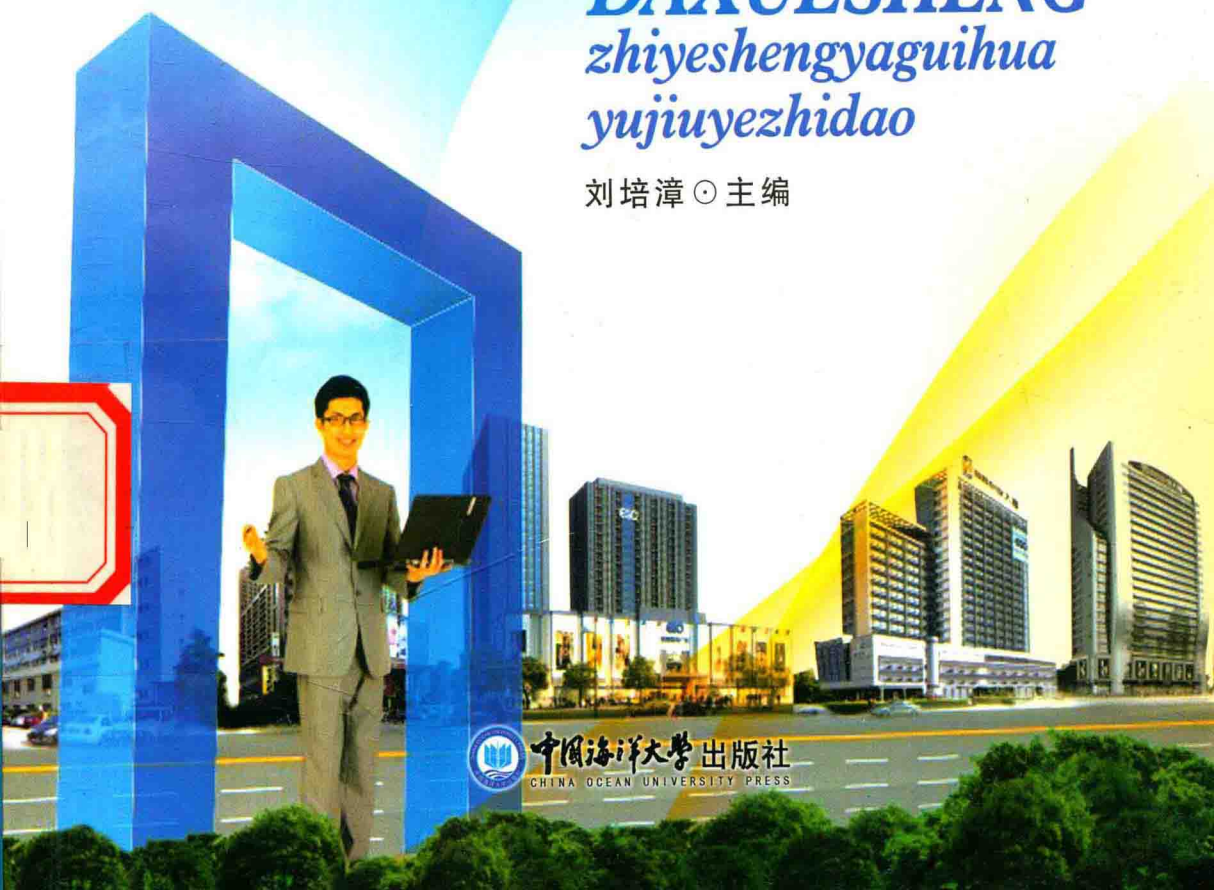
大学生

职业生涯规划

与就业指导

DAXUESHENG
zhiyeshengyaguihua
yujiu yezhidao

刘培漳◎主编



中国海洋大学出版社
CHINA OCEAN UNIVERSITY PRESS

高职高专“十二五”规划教材·公共基础类

大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 刘培漳

副主编 张朝阳 黄典勋

中国海洋大学出版社

内 容 简 介

本书针对高职院校大学生的专业学业特点及未来职业就业趋势,介绍了大学生职业生涯规划 and 就业创业指导过程中的基本理论,列举了在这个过程中出现的若干问题,并提出了解决问题的途径和方法,有利于大学生顺利制定职业生涯规划,成功就业创业。

本书针对性强,内容深入浅出、通俗易懂。本书共 8 章,内容包括大学生职业生涯规划概述、自我认识与职业探索、大学生职业定位与职业生涯规划书的制定、大学生职业生涯规划的实施及评估修正、大学生就业市场和形势与政策、大学生求职与就业指导、大学生就业权益与法律保障和大学生自主创业之路。附录了成功职业规划案例阅读、创业计划书模板以及福建某高校学生的职业生涯规划书。

本书以实用、创新为特色,吸收了国内外同行对大学生就业指导的最新成果,结构严谨,具有创新性、科学性和可操作性强等特点,适合作为高职高专就业指导课程的教学用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/刘培漳主编. —青岛: 中国海洋大学出版社, 2011.8
ISBN 978-7-81125-786-1

I. ①大… II. ①刘… 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(2011)第 165221 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号

邮政编码 266071

网 址 <http://www.ouc-press.com>

电子信箱 bjzhangxf@126.com

责任编辑 滕俊平

印 制 北京天正元印务有限公司

版 次 2014 年 8 月第 3 版

印 次 2014 年 8 月第 1 次印刷

印 数 1-3000 册

成品尺寸 185mm×260mm 1/16

印 张 15.25

字 数 359 千字

定 价 29.00 元

本书如有印装质量问题,本社发行部负责退换

前 言

就业是民生之本。高校毕业生就业工作关系千家万户，关系学校的生存和发展，关系社会的和谐与稳定。我国大学扩招后，大学生就业难的问题已经是一个不争的事实，且有越来越难的趋势。面对日益增长的就业人数，大学生的就业问题成为公众关注的热点。如何提高高校学生就业竞争力，提高学生的综合素质成为社会关注的焦点。

大学生的职业生涯规划当前是个时髦的话题，许多大学开设了相关的课程或是专题报告与讲座，网络上也大肆炒作，一时间职业生涯规划成了大学毕业生最为关注的热点之一。但不少大学毕业生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义，对职业生涯规划的重要意义认识不足，不了解职业规划的程序，缺乏进行规划的具体技巧。所以不少大学生对职业生涯规划或冷眼相对，或茫然无所适从，或使规划流于形式，或不顾主客观条件任意随自己的兴致来“规划”，这都会导致职业规划的应有作用不能充分发挥。对大学生进行职业生涯规划，对于学生提升个人竞争力、学校长期健康发展、企业人力资源开发，以及维护社会繁荣稳定等方面均具有非常重要意义。

《大学生职业生涯规划与就业指导》针对高职院校大学生的专业学业特点及未来职业就业趋势，介绍了大学生职业规划和就业创业指导过程中的基本理论，列举了这个过程中出现的若干问题，并提出了解决问题的途径和方法，有利于大学生顺利制定职业生涯规划，成功就业创业。

本书由刘培漳任主编，张朝阳、黄典勋任副主编，段桂英、许春蕾参加编写。

本书在编写过程中得到陈沙麦教授的指导和帮助，同时参阅借鉴了国内外专家学者和最新学术观点，也采纳了许多专业网站的新知灼见，限于篇幅，书中只列出了主要参考文献，在这里一并表示衷心的感谢！如有遗漏，谨致歉意。

对于本书的修订工作我们还将继续努力，诚恳地希望广大同行、企业界朋友和同学们能够继续关注、关心与帮助。

由于编者水平所限，书中如有不足之处敬请使用本书的师生与读者批评指正，以便修订时改进。如读者在使用本书的过程中有其他意见或建议，恳请向编者(bjzhangxf@126.com)踊跃提出宝贵意见。

编 者

目 录

第一章 大学生职业生涯规划概述1

第一节 个人职业生涯规划概述2

一、职业生涯规划2

二、职业锚与职业选择3

三、个人职业生涯规划5

四、个人职业生涯规划的分类7

五、个人职业生涯规划的阶段7

六、个人职业生涯规划的重要性8

第二节 职业、专业与大学生职业 生涯发展11

一、职业对个体生活的重要意义11

二、专业选择与未来职业的关系12

三、职业角色与学生角色的转换13

四、大学生生活与职业生涯发展14

第三节 影响大学生职业生涯规划 的因素15

一、影响大学生职业生涯规划 的内在因素15

二、影响大学生职业生涯规划 的外在因素16

第四节 大学生职业生涯规划的要 素、原则、内容与步骤17

一、大学生职业生涯规划的要 素17

二、大学生职业生涯规划的原 则18

三、大学生职业生涯规划的内 容19

四、大学生职业生涯规划步 骤19

第五节 大学生职业生涯目标的 设定、分解、组合、反馈与修正20

一、大学生职业生涯目标的 设定20

二、大学生职业生涯目标的 分解和组合21

三、大学生职业目标的反馈与 修正23

第六节 大学生职业生涯的成功 标准23

一、什么是职业生涯成功 23

二、大学生职业生涯成功的因素 23

三、大学生职业生涯成功的标准 23

综合练习 24

第二章 自我认识与职业探索 25

第一节 认识自我 25

一、气质 26

二、性格 27

三、兴趣与职业兴趣 30

四、能力与职业能力 32

五、职业价值观 36

六、职业理想 39

七、个人特质与职业的关系 41

第二节 职业倾向探索 43

一、职业兴趣识别 43

二、职业能力探索 48

三、职业性格探索 49

四、职业价值观澄清 56

综合练习 57

第三章 大学生职业定位与职业生 涯规划书的制定 59

第一节 了解职业 59

一、我国对产业、行业的划分 59

二、我国的职业分类 65

三、重点了解一个职业 69

第二节 大学生的职业定位 73

一、职业定位的原则 74

二、职业定位的方法 75

三、职业定位的策略 76

第三节 大学生职业生涯规划书的制定 77

一、职业生涯规划书的主要内 容 77

二、职业生涯规划书实例及分 析 78

第四节 大学生职业生涯规划案例介绍	82	第三节 大学生就业制度与政策	128
一、就业的规划案例	83	一、大学生就业制度概述	128
二、专接本的规划案例	85	二、大学生就业方针政策	131
三、考公务员的规划案例	89	三、大学生就业程序	132
四、留学的规划案例	91	四、用人单位招聘程序	135
五、创业的规划案例	95	综合练习题	136
综合练习题	96	第六章 大学生求职与就业指导	138
第四章 大学生职业生涯规划的实施 方案及评估修正	97	第一节 职业选择	138
第一节 制定大学生生涯规划的实施 方案	98	一、职业选择概述	139
一、大学三年的行动方案	98	二、职业选择的基本理论	139
二、年度(或学期)行动计划	98	三、大学生职业选择的影响因素	141
三、月度计划	99	第二节 大学生就业意向分析	142
四、周计划	99	一、大学生毕业选择	142
五、日计划	100	二、大学生就业意向的特点	145
第二节 大学生职业生涯规划方案的 评估与修正	102	三、就业企业的对比分析	146
一、职业生涯规划评估	102	第三节 大学生就业准备	148
二、职业生涯与发展规划的修正	104	一、盘点大学生生活	148
第三节 大学生职业生涯规划实施 方案应用举例	105	二、盘点职场通行证	149
一、案例一	105	三、验证你的毕业选择	150
二、案例二	108	第四节 大学生求职择业心理	152
三、案例三	112	一、就业前的心理准备	152
综合练习题	112	二、择业常见心理问题及其调试	154
第五章 大学生就业市场、 形势与政策	113	第五节 就业信息收集与利用	157
第一节 大学生就业市场与人才需求	113	一、就业信息及其收集	157
一、大学生就业市场概述	113	二、就业信息的整理	158
二、大学生人才市场现状与变化	115	三、就业信息的有效使用策略	159
三、产业结构变迁中的人才需求	117	第六节 求职材料的制作	160
四、学会应对就业市场变化	120	一、制作个人简历	160
第二节 大学生就业形势	121	二、自荐信及其他材料的制作	161
一、高等教育大众化背景下的 大学生就业	121	三、推荐材料的准备	162
二、一分为二看待就业形势	125	第七节 就业面试和笔试技巧	164
		一、就业考试的准备	164
		二、面试方式与技巧	166
		三、笔试的种类与技巧	168
		综合练习题	170
		第七章 大学生就业权益与法律保障	172
		第一节 大学生就业权益	172

一、就业权益的内容	173	二、创业者的能力要求	195
二、如何维护大学生就业权益	175	第四节 创业一般流程	197
三、反对就业歧视	180	一、创业灵感产生——验证你的 创业构思	197
第二节 就业法律法规	181	二、市场调研——评估你的市场	197
一、劳动新法与大学生就业	181	三、团队组建——寻找创业伙伴	198
二、《劳动合同法》的主要 内容	182	四、创业策划——创业计划书	198
第三节 签订就业协议书和劳动合同	184	五、创业资金需求——资金筹集	199
一、就业协议书的签订	184	六、企业管理——选好模式	199
二、劳动合同的签订	187	七、企业经营——执行决策	200
综合练习题	188	第五节 创业风险控制	201
第八章 大学生自主创业之路	190	一、创业风险类型	201
第一节 大学生创业的意义	190	二、初创企业的常见风险	202
一、自主创业的内涵	190	三、创业企业的风险控制	204
二、自主创业的意义	191	综合练习题	205
第二节 大学生自主创业意识的培养	191	附录一 成功职业规划案例阅读	207
一、创业意识的形成	191	附录二 创业计划书模板	216
二、创业意识的培养	192	附录三 福建某高校学生的职业 生涯规划书	227
第三节 大学生创业的素质和能力 要求	192	参考文献	236
一、创业者的素质要求	192		

第一章 大学生职业生涯规划概述

本章要点

当代的大学生必须充分利用大学的青春时光，认识自己、社会与职业，做好职业生涯规划。本章旨在帮助大学生清晰地认识职业生涯规划的相关概念，了解职业选择和职业决策的相关理论，认清职业、专业对大学生职业生涯与发展规划的影响和相互关系，把握影响职业规划的因素，掌握职业生涯规划的要害、内容和步骤，为制定既科学合理，又符合自身特色的职业生涯规划提供保障。

学习目标

通过本章的学习，大学生应当在态度、知识和技能三个层面达到以下目标：

- (1) 了解大学生生活与中学生生活的区别，主动促进个人社会角色转变；
- (2) 了解大学生生活与职业生涯的关系，理解大学生生活对职业的影响；
- (3) 了解职业、职业锚、职业生涯、职业生涯规划的概念；
- (4) 掌握职业选择和职业生涯规划的相关理论；
- (5) 掌握职业生涯规划的内容、步骤。

新浪网与《中国大学生就业》杂志，在 2004 年 6 月 28 日至 7 月 7 日，共同实施了一项“大学生职业生涯规划现状”调查。该调查采用网上填答形式，共收集有效问卷 2 627 份。调查表明，在校大学生，硕士生、博士生、应届本科毕业生及毕业超过一年的往届毕业生中，只有 5%的人接受过系统的职业生涯规划服务。这意味着绝大多数人根本没有真正意义上的职业生涯规划设计。

虽然没有系统的职业生涯规划设计，但并不意味着大学生们对自己的职业生涯不规划。调查显示，有近四成的人对自己目前的职业生涯规划现状还是满意的，但是当把这种规划分解后，他们的选择就没有这么乐观了：仅有 12%的人了解自己的个性、兴趣和能力；18%的人清楚自己职业发展面临的优势与劣势；清楚地知道自己喜欢和不喜欢的职业是什么的人只占 16%。专家指出，大学生在对自己职业生涯规划判断上的前后矛盾现象，进一步表明大学生们对什么是职业生涯规划还没有真正的认识，只知道概念，缺乏实际的实施。

绝大部分学生认识职业生涯规划是从毕业后参加工作开始的，因而缺乏在大学期间学习和生活的有效规划与实施，以至于很多学生在大学期间都很迷茫，有的甚至连自身的专业方向以及今后的就业方向都说不清楚，大学期间浑浑噩噩，得过且过，当就业时碰到种种挫折时才方知恨晚。

在欧美国家，职业生涯规划教育从小学、中学到大学早就普遍开展了。我国的职业生涯规划教育起步较晚，整体来说还比较落后，这种状况造成了我国大学生在择业时存在盲目性。

第一节 个人职业生涯规划概述

一、职业生涯规划

要了解职业生涯规划,必须先了解与职业生涯规划相关的概念。

(一)职业

职业是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的,在社会分工中具有专门技能的工作,是对特征相同或相似的一类工作的统称。职业(Career)不同于工作(Job),它更多的是指一种事业。因此,职业问题不是简单的工作问题,就职业一词的本意而论,它至少包括以下4个方面的涵义:

第一,与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工。

第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能。

第三,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬。

第四,与个人生活相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。

(二)生涯

一般意义上,生涯就是生活。美国生涯理论专家萨伯认为,生涯由3个部分构成。

(1) 时间:个人的年龄或生命的过程;

(2) 广度或范围:每个人一生所扮演的各种不同的角色;

(3) 深度:个人投入的程度。

每个人都有独特的生涯形态,而这种形态的不同,对人的发展影响极大。好的生涯形态,使事业获得成功;不好的生涯形态,使事业一事无成。

选择职业是人生大事,职业决定了一个人的未来。每一个人只有有了明确的目标,才会努力奋斗,并积极创造条件去实现目标。为了能够让自己的职业生涯有更好的发展,我们就要对自己的职业生涯进行规划。

(三)职业生涯

职业生涯是指个体从正式进入职场开始直到退出职场这段时间内的与工作有关的经历、态度、需求、行为等过程,是一个人的终身职业经历。一个人一生中连续从事的职业,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。职业生涯是一个人一生中最重要的人生历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。同时,职业生涯又是一个动态的过程,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,并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。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。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。他可能遵循传统,一生只从事一种职业,持续而稳定地在此职业岗位上晋升、增值;也可能由于个人兴趣、能力、价值观以及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。

(四)职业生涯规划

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素进行分析,制定有关个人一生在事业发展上的战略设想与计划安排。根据定义,职业生涯规划首先要对个人特点进行分析,然后对所在组织环境和社会环境进行分析,最后根据分析结果制定个人的事业奋斗目标,选择实现这一事业目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

二、职业锚与职业选择

(一)职业锚

美国埃德加·施恩教授提出职业锚的概念。他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。施恩还说,随着一个人对自己越来越了解,这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

所谓职业锚,就是指当一个人不得不做出选择的时候,他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样,职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资、能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后,就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据自己在麻省理工学院的研究指出,要想对职业锚提前进行预测是很困难的,这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的,它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。

施恩根据自己多年的研究,提出以下 5 种职业锚:

1. 技术或职能型职业锚

这类人往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反,他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或职能领域中不断发展的职业。

2. 管理型职业锚

有些人则表现出成为管理人员的强烈动机,“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向”。他们具备以下三个方面的能力:

(1) 分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力);

(2) 人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力);

(3) 情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力,以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

3. 创造型职业锚

在施恩看来,这类人都有这样一种需要:“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们成就的个人财富等。”

4. 自主与独立型职业锚

这部分人在选择职业时似乎被一种决定自己命运的需要所驱使着,他们希望摆脱那种

因在大企业中工作而依赖别人的境况,因为,当一个人在某家大企业中工作的时候,他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布。这些毕业生中有些人还有着强烈的技术或功能导向。然而,他们却不是像持有技术或职能型职业锚的人那样,到某一个企业中去追求这种职业导向,而是决定成为一位咨询专家,要么是自己独立工作,要么是作为一个相对较小的企业中的合伙人来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成了工商管理方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

5. 安全型职业锚

麻省理工学院还有一部分毕业生极为重视长期的职业稳定和工作的保障,他们似乎比较愿意去从事这样一类职业:这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。

(二)不同类型的职业锚与职业选择

施恩根据自己多年的研究,提出了5种职业锚,随后在1992年又将其拓展为8种职业锚。根据不同的职业锚对职业具有不同的选择,即形成职业生涯的8种方向:

1. 技术或职能型职业锚

以技术、职能能力为锚位的人,有特有的职业工作追求、需要和价值观,表现出如下特征:强调实际技术或某项职能业务工作。这类雇员热爱自己的专业技术或职能工作,注重个人专业技能发展,往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反,他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或职能领域中不断发展的职业。一般多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析、企业计划等工作。

在我国过去不培养专业经理的时候,经常将技术拔尖的科技人员提拔到领导岗位,但他们本人往往并不喜欢这个工作,更希望能继续研究自己的专业。

2. 管理能力型职业锚

管理能力型职业锚呈现如下特点:愿意担负管理责任,且责任越大越好,这是管理能力型职业锚雇员的追逐目标。他们倾心于全面管理,掌握更大权力,肩负更大责任。具体的技术工作或职能工作仅仅被看做是通向更高、更全面管理层的必经之路;他们从事一个或几个技术职能区工作,只是为了更好地展现自己的能力,是掌握专职管理权之必需。

这类人有强烈的愿望去做管理人员,同时经验也告诉他们自己有能力达到高层领导职位,因此,他们将职业目标定为有相当大职责的管理岗位。成为高层经理需要的能力包括三方面:一是分析能力。在信息不充分或情况不确定时,判断、分析、解决问题的能力。二是人际能力。影响、监督、领导、应对与控制各级人员的能力。三是情绪控制力。有能力在面对危急事件时,不沮丧、不气馁,并且有能力承担重大的责任,而不被其压垮。

3. 创造型职业锚

这类人需要建立完全属于自己的东西,或是以自己名字命名的产品或工艺,或是自己的公司,或是能反映个人成就的私人财产。他们认为只有这些实实在在的事物才能体现自己的才干。

创造型职业锚是定位很独特的一种职业锚,在某种程度上,创造型职业锚同其他类型职业锚有重叠。追求创造型职业锚的人要求有自主权、管理能力,能施展自己的才干。但是,这些不是他们的主要动机、主价值观,创造才是他们的主要动机和价值观。有些大学生有这样一种需要,即建立或创设某种完全属于自己的东西、一件署着他们名字的产品或

工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们成就的个人财富等。

4. 自主/独立型职业锚

自主型职业锚又称为独立型职业锚,这种职业锚的特点:是最大限度地摆脱组织约束,追求能施展个人职业能力的工作环境。以自主、独立为锚位的人认为,组织生活太限制人,是非理性的,甚至侵犯个人私生活。他们追求自由自在、不受约束或少受约束的工作生活环境。

5. 安全/稳定型职业锚

安全型职业锚又称为稳定型职业锚,其特征如下:职业的稳定和安全,是这一类职业锚雇员的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向主要有两类:一种是追求职业安全,稳定源和安全源主要是一个既定组织中的稳定的成员资格。例如,大公司组织安全性高,其成员稳定系数高。另一种是注重情感的安全稳定。例如,定居,使家庭稳定和使自己融入团队的感情。

他们似乎比较愿意去从事这样一类职业:这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可预测的未来生活。这种可预测的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说,如果追求更为优越的职业,意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素的话,那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业是更为重要的。

对于另外一些追求安全型职业锚的人来说,安全则是意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作,因为政府公务员看来还是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。这类人极为重视长期的职业稳定和工作的保障,他们为了安定的工作、可观的收入、优越的福利与养老制度等付出努力。目前,我国绝大多数人都选择这种职业定位,很多情况下,这是由于社会发展水平决定的,而并不完全是本人的意愿。

6. 服务型职业锚

服务型职业锚的人追求的核心价值是:追寻帮助他人的机会,改善人们的安全,通过新的产品解决问题。

7. 挑战型职业锚

这种类型的人会选择新奇、变化和困难程度高的工作或职业,他们以战胜各种不可能的事情作为其终极目标。他们喜欢战胜强硬对手,解决看上去无法解决的问题,克服无法克服的困难障碍等。

8. 生活型职业锚

这种类型的人希望将工作和生活整合为一个整体,喜欢允许他们平衡并结合个人、家庭和职业的需要的工作环境。因此,他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,甚至不惜牺牲职业的一些方面。

三、个人职业生涯规划

(一)什么是个人职业生涯规划

所谓个人职业生涯规划,是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素,为自己

确立职业目标，选择职业道路，确定发展计划、教育计划等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

(二)个人职业生涯规划的特征与要素

1. 个人职业生涯规划的特征

理解个人职业生涯规划要注意职业生涯规划的两大特征：个性化特征和开放性特征。

(1) 个性化特征。个人职业生涯规划必须要由我们自己来主导。为什么呢？马斯洛的人生需求理论表明：发展的动力源泉在于个人自身。每个人的成长环境、文化背景、个性类型、文化资本构成、价值观、能力、职业生涯目标、对成功评价的标准等不尽相同，所以不同人对自己的职业生涯规划也必不相同。因此，个人职业生涯规划是个性化的发展蓝图。组织和企业不能把既定的职业生涯规划加在个人身上；别人，无论是单位的领导还是父母朋友，也无法替我们做规划。从这个意义上来说，个人职业生涯规划没有一套固定的模式，只能由我们根据自己的实际情况细加斟酌。

(2) 开放性特征。个人职业生涯规划不是空想大荟萃。虽然说“走自己的路，让别人说去吧”，可你也不能无视社会、企业环境和他人的影响。毕竟人是社会的动物，如果你制定自己的职业生涯规划时，只从个人愿望出发，而不考虑社会和企业环境的需求与发展趋势，也不考虑过来人的忠告，只一味闭门造车，别说规划目标无法实现，单就执行规划中的可能遇到的那种强烈挫折感都会让你沮丧不已。一份有效的职业生涯规划必须是在对主客观环境审时度势的基础上，广泛听取领导、同事、家人以及职业顾问的意见之后，才制定出来的。而且，在这个开放变革的社会里，有效的个人职业生涯规划更需经历数次的修正和调整，绝非一成不变的。

2. 个人职业生涯规划的要害

既然职业生涯规划具有明显的个性化特征，每个人因各自的职业生涯发展阶段和历程不同，其职业生涯规划的重点也有所不同，不同的人在做其职业生涯规划时，所考虑的因素也有所不同。总体来说，一些因素是必须考虑的，如对自我的全面认识、对外部环境的评估、个人目标的抉择以及落实目标的措施安排等，这些因素就是个人职业生涯规划的要害。

我国人事科学研究者罗双平用一个精辟的公式总结出了职业生涯的三大要素，如图 1-1 所示。



图 1-1 职业生涯规划=知己+知彼+抉择

俗话说“知己知彼，百战百胜”。在职业生涯规划中，所谓“知己”就是自我认识与自我了解。“知彼”就是熟悉周围的环境，特别是与生涯发展有关的工作世界。知己知彼相关联，确定个人生涯目标要符合现实，而不是一厢情愿；对从事的职业要有兴趣，而不是被动地去干；所从事的工作能发挥专长、利用了个人的强项；对工作的环境能够适应，而不是感到处处困难，难以生存。

四、个人职业生涯规划的分类

职业生涯规划按照时间的长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划4种类型。

(1) 人生规划：整个职业生涯的规划，时间长至40年左右，设定整个人生的发展目标，如规划成为一个有数亿资产的公司董事。

(2) 长期规划：5~10年的规划，主要设定较长远的目标，如规划30岁时成为一家中型公司的部门经理，规划40岁时成为一家大型公司副总经理等。

(3) 中期规划：一般为2~5年的目标与任务，是最常用的一种职业生涯规划。如规划到不同业务的部门做经理，规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等

(4) 短期规划：2年以内的规划，主要确定近期目标，规划近期完成的任务，如对专业知识的学习，2年内掌握哪些业务知识等。

在实际操作中，跨级时间太长的规划由于环境、个人的变化性而难以把握，而时间跨度太小的规划又没有多大的意义，所以，一般我们提倡个人职业生涯规划掌握在2~5年比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标，又便于随时根据现实反馈进行修正和调整。

五、个人职业生涯规划的阶段

休波与角坦(Jordaan J. P.1974)将人的生涯分成5个阶段，提出了职业生涯阶段论。

(一)成长阶段(儿童期、青年期，出生至14岁)

人们通过对家庭双亲和学校老师的认同，使自我得到发展。儿童将从自己什么干得好、喜欢什么、与其他人有哪些相同等方面，来获得有关自己的印象。

(二)探索阶段(青年前期、中期、后期及成人前期，15~24岁)

人们通过学校、课余活动、社会义务活动、角色扮演、打工等进行职业的探索。初期为暂定期(青年前期、中期)，主要考虑上述的愿望、兴趣、能力、价值观等个人的心理学特性，进行尝试性的选择。接着是过渡期(青年后期)，这是青年经过学校进入劳动市场或专业训练，以图自我概念获得充实的阶段。此后，是实践期(成人前期)，青年被安排到适当的领域从事职业的尝试。

(三)确立阶段(成人前期、中期，25~44岁)

在这一阶段的实践试行期(成人前期~30岁)，当人们实际所从事的职业和工作并不理想时，也可能会有1~2次变换工作的情况。在飞跃时期(30~40岁)随着职业生涯模式变得明确，人们会努力使职业生涯保持稳定。而对许多人来说，这是人生的一个创造性的阶段。

(四)维持阶段(45岁至退休)

对于许多人而言,在这个阶段应尽量持久地维持已获得的职业地位。

(五)下降阶段(退休以后)

这个时期是职业活动变化期。60岁退休后,有些人找到一些兼职工作;有的人做些自己喜欢做的事,如养花、书法、绘画、锻炼身体;有些人照看孙子孙女,享受天伦之乐;有技术的专业人员,还可以在适当的单位发挥“余热”。

六、个人职业生涯规划的必要性

制定职业生涯规划必要性是由职业生涯发展规律本身及我国教育体系缺憾决定的。

(一)职业生涯之旅险象环生

职业生涯之旅并非总是在一条平坦的大道上进行的。每个人都可以经历以下各种时期:进入期、探索期、适应期、发展期、阶段性成功期、瓶颈期、平台期、转型期、突破期、危机期、反思期、重振期、倒退期、推出期。其中“探索期、适应期、发展期、转型期、突破期、反思期、重振期”都可称为成长期。

我们刚参加工作的时候叫做进入期。许多大学生刚参加工作时心高气盛,大事做不来,小事又不愿意做。面对似乎很容易的工作不屑一顾,好像自己被大材小用,但一接触实际情况才觉得是小材大用,甚至有时是无才可用。

怎样才能尽快了解社会,了解自己实际的能力?需要让内心世界与实际情况发生碰撞,这段时期叫做探索期。

个人的理念、能力只有经过探索期的一番磨炼之后方能澄清和提高,我们才能进入适应期。经过适应期以后进入发展期。能力和业绩得到公认后,进入阶段性成功期。成功是一个过程,总的成功是由一次次阶段性成功构成的。有的人问:能不能顺利发展一直到60岁退出期?职业生涯的发展并非一帆风顺,不可能持续平稳进行直至退休年龄的退出期。

取得一定成绩后可能进入瓶颈期。通俗来讲,瓶颈期是指自己有许多强烈的发展愿望,对未来充满幻想,总觉得自己应该有一次新的发展,企业内部和外部环境也确实是有许多机会;可不知道为什么,总是被那么一两个小问题卡着,绕不开、出不来,卡在那儿了。此时就属于瓶颈。

从成功期也可能进入平台期。平台期是指几年间没有职务、待遇的提高,没有创造什么新的业绩,虽然稳坐一把交椅,但看不到发展前景。有时候老同学、老同事见面相互问:“这几年怎么样?”“还跟前几年一样。五年前是个什么样,现在还是那样,这些年一直在徘徊。”这种情况叫做平台期。

瓶颈期、平台期之后是转型期、突破期、危机期。转型期的最大特征不是“职务”或“单位”的改变,而是“职业”的改变,需要学习与新职业相关的知识和技能。突破期是在原职业内能力或职务上的重大突破。转型期或突破期后,都会遇到新的挑战。重振期的重点是心态调整、精神重振、勇气重振。只有经过重振期,以一个小学生的心态从头学习,以探索者的心态从头干起,才能进入新的适应期和新的发展期,才能创造新的成功。

危机期是最令人感受到挫折感的时期。自己的能力跟不上工作发展的要求;重大经营管理决策失误;与上级、下级关系紧张;成为几个上级权力斗争的牺牲品;企业并购导致

自己的职位岌岌可危；上级不公正的待遇；自己的健康状况突然恶化；亲人重病或突然去世带来重大精神打击；婚姻家庭发生重大变故而影响工作。危机期可能导致倒退，但也是深刻反思的好机会。进入危机期以后，你可能会进行认真深刻的思考，即进入反思期。失败为成功之母的前提条件是总结经验、吸取教训，以利再战。

危机期和反思期有可能成为职业生涯发展中的最宝贵的成长期。危机期有危险也有机会，危机就是危险和机会共同存在的一种现象。

如果你不能顺利度过危机期，就会进入倒退期。反思期的结果可能是吸取教训，从过去的成功之处找到不足，从过去的失败里找到经验。这样从反思期进入倒退期，从倒退期再进入退出期。从反思期也可能直接进入退出期。

综上所述，不难看出职业生涯发展的道路不是一帆风顺的，在发展过程中会不可避免地进入不想进入的阶段。

参照图 1-2，您认为自己在职业生涯道路上现在属于哪一期？在职业生涯的发展道路上能不能给自己一个定位？是在探索期，还是在适应期？是在发展期，还是在瓶颈期？

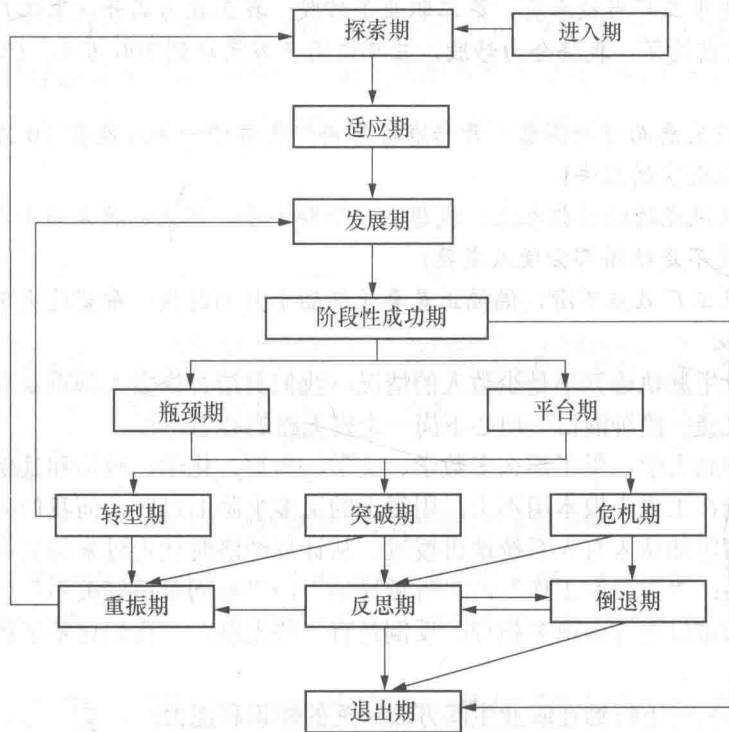


图 1-2 职业生涯中的不同时期

有人问：外界环境变化太快，还有必要规划吗？

请问：如果外界环境不变化，现在就知道 20 年后干什么工作、挣多少钱，那还有必要做规划吗？

正是因为我们的职业生涯发展不是平铺直叙的，所以我们才有必要对职业生涯做规划。

(二)我国教育体系的重大缺憾

教育实际上分为两类：一类是技术性教育，一类是社会化教育。而我们中国的教育过

程强调前者。当然,技能知识是建功立业和国家兴衰的根本,但学生仅仅掌握技术是不够的。成功的人往往是两种教育共塑而成的。当他走进社会,他的修养、行为规范、做人原则、对自己今后发展的掌握能力便先于技术才能首先受到检验。下面让我们来看一个案例。

【经典案例】

蚯蚓的目标阶梯

蚯蚓是我从小到大的朋友。蚯蚓不是原名,由于他长得黑矮瘦弱,因而得名。我们18岁分开后,我在外为生活四处漂泊奔走;蚯蚓却上了大学,什么事都挺顺当。在这分开的十年里,我们几乎每隔两三年见一次面。每一次我都喜欢问他同一个问题:你将来的目标是什么?

而我得到的答案总是不相同。下面记录的是蚯蚓每次谈及目标的原话:

18岁,高中毕业典礼上:我发誓我要当李嘉诚第二!我要当中国首富!(好大的口气)

20岁,春节老同学聚会上:我想创立自己的公司,30岁前拥有资产2000万。

23岁,在某市工厂当技术员,第二职业是炒股:我正在为离开这家工厂而奋斗,因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股,三年内用5万元炒到300万元。(似乎有点实现的可能)

25岁,炒股失意而情场得意,开始准备结婚:我希望一年后能有10万元,让我风光光地结婚。(挺现实的想法)

26岁,不太风光的结婚典礼上:我想生一个胖小子,不久的将来当个车间主任就行,别的不想了。(是不是结婚都会使人成熟)

28岁,所在工厂效益下滑,偏偏正是妻子怀胎十月的时候:希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。

蚯蚓的职业生涯轨迹并不是少数人的情况,我们身边有许多人都重复着雄心壮志—怀才不遇—满腹牢骚—撞钟混日—担心下岗—走投无路的心态历程。

我们从小学到大学,学了那么多数学、文学、物理、化学、政治和其他的专业课程,可这些知识可能在工作中根本用不上,用得上的又多半陈旧过时,而我们人人都一定会遇到的职业生涯问题却从未有人系统地讲授过。从计划经济时代走过来的父母,常常嘱咐儿女的就是三句话:“找个好工作”,“听领导话”,“和同事搞好关系”。如果子女想多问几句,父母却难以再给出更多指导,反倒是有一些无奈:“我们这辈子就这样了,你们好好干吧!”

我们不妨分析一下蚯蚓在职业生涯方面缺乏的知识和能力:

- 分不清美好愿望与目标愿望的区别;
- 没有处理好自己与企业的关系;
- 总是抱怨,不懂得适应、利用和改变环境。

我们建议“蚯蚓”们认真阅读此书,学习规划和发展自己职业生涯的理论和方法。

刚刚走出校园大门,你是否在学校里就意识到学习与社会实践需要交融、相互助长?而在工作,你感到知识不足时又会怎样?工作技巧不可能全部从校园里学到,不论是哪种教育,它都无法替代人们将来在工作中获得的经验。

我们从校园里走出后,发现了自身的不足,再次返回校园做更有目标性的学习,而一