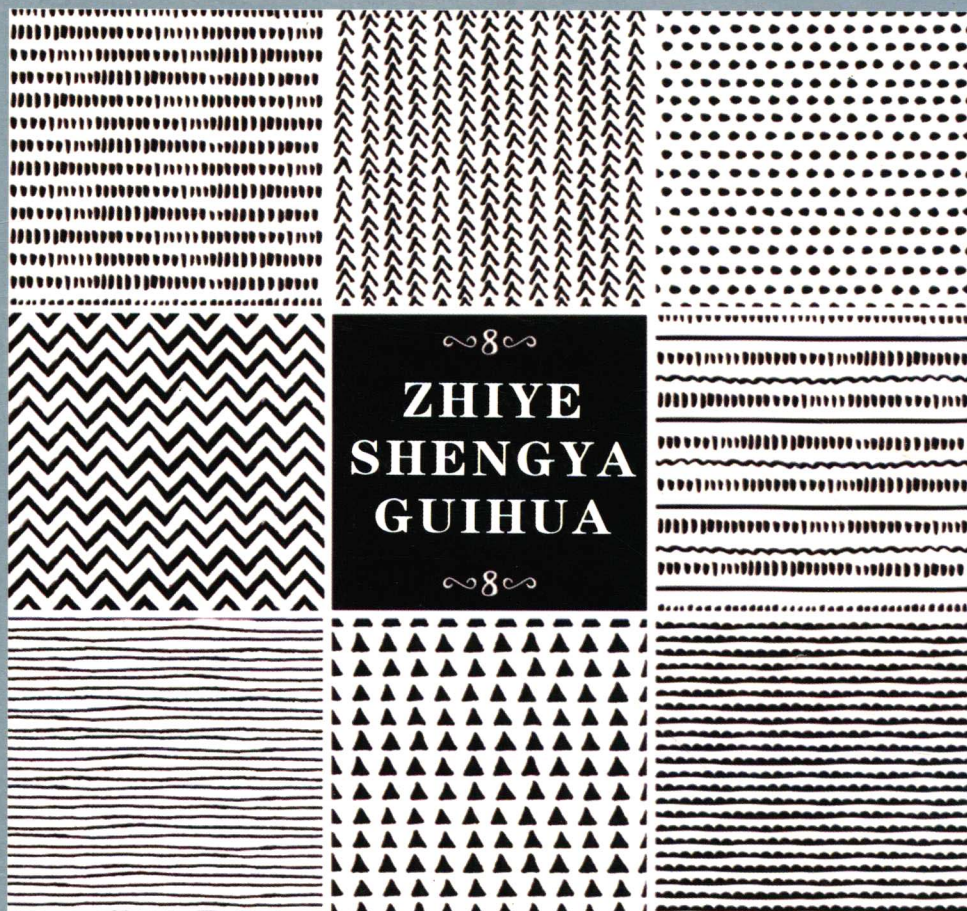


职业生涯规划

王俊 主编 王七萍 副主编



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

职业生涯规划

王 俊 主 编

王七萍 副主编



东南大学出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

• 南京 •

内 容 提 要

本教材对职业生涯规划与管理进行了全面分析和系统阐述,提供了操作性强的方法和工具使用指导,帮助读者正确认知自我及职业环境,掌握职业生涯规划与管理方法,从个人和组织两个层面科学有效地规划职业生涯。本书理论体系完善,结构合理,融理论与实践为一体,有助于读者加深对职业生涯管理的理解,也为企业的人力资源管理实践提供针对性和可操作性的指导。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划/王俊主编. —南京:东南大学出版社, 2016. 7

ISBN 978-7-5641-6515-4

I. ①职… II. ①王… III. ①职业选择—高等学校—教材. IV. ①G717. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 107024 号

职业生涯规划

主 编	王 俊	电 话	(025)83795627/ 83362442(传真)
责任编辑	陈 跃	电子邮件	chenyue58@sohu. com

出版发行	东南大学出版社	出 版 人	江建中
地 址	南京市四牌楼 2 号	邮 编	210096
销售电话	(025)83794121/ 83795801		
网 址	http://www.seupress.com	电子邮箱	press@seupress. com

经 销	全国各地新华书店	印 刷	南京南海彩色印刷有限公司
开 本	700 mm×1 000 mm 1/16	印 张	12. 5
字 数	252 千		
版 印 次	2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷		
书 号	ISBN 978-7-5641-6515-4		
定 价	35. 00 元		

* 本社图书若有印装质量问题,请直接与营销部联系。电话:025-83791830

前言

职业生涯规划研究始于 20 世纪初的美国,兴起于 20 世纪 60 年代,经过长时间发展已经成为一门比较成熟的学科。

职业生涯规划理论产生的根本动因在于职业生涯规划是一种人生的经营战略,可以帮助个人实现职业目标,获得职业成功。对组织而言,通过员工职业生涯的规划来倡导职业化意识,寻求职业化发展,实现组织和员工共同发展之目标。所以说,良好的职业生涯规划管理,可以为企业和员工带来“双赢”的局面。

但是,在实践中,职业生涯规划与管理又最容易受到组织和个人的忽视。我们常看到的情景是:一边是离职率的直线攀升,一边是就业压力的逐年增大,组织和员工陷入就业难与辞职潮的矛盾螺旋,造成组织不断流失员工和员工不断丧失稳定发展机会的“双输”结局。要改善这种局面,既需要员工本人去思索与自己职业生涯有关的各种概念,如职业价值观、职业兴趣等,掌握职业生涯规划的基本方法,也需要组织去思考如何帮助员工进行职业生涯规划。

我国的职业生涯规划和管理研究起步较晚,直到 20 世纪 90 年代才从西方引进。目前职业生涯教育多停留在个人层面,忽视组织层面的职责,多数教材仅以面向毕业生就业指导为目的,忽视了成人职业生涯规划的需求。基于此,我们从员工个人和组织两个角度出发,编制了本教材,以期帮助个人发现职业优势、减少职业弯路,也为组织对员工进行职

业生涯规划与管理提供借鉴。

本书以职业生涯规划各环节中的典型工作任务为主线,用项目引领、任务驱动的模式编写,设计开发了理论知识模块和任务实践活动有机融合的教材框架。全书分为以下七个项目:

1. 项目一 职业与职业生涯规划认知

本项目是对职业世界进行初步探索,介绍了职业的概念、构成要素、职业信息搜集的方法和途径,并呈现了部分专家学者关于职业生涯规划与管理的经典理论。为此设计的实践活动有职业描述、职业生涯规划人物访谈、职业锚问卷调查及评定、职业生涯规划彩虹图的绘制。

2. 项目二 自我认知

本项目是进行职业生涯规划的开端,是个体对自我进行定位的重要手段。该部分介绍了影响职业生涯的个体气质、性格、能力、职业兴趣、价值观等方面的内容。通过该部分学习,学习者可以对自我进行评价,客观地认识和探索自我。为此设计的实践活动有气质类型调查、MBTI人格测验、能力测试、职业兴趣自我测验、职业价值观自测。

3. 项目三 职业环境分析

本项目从宏观和微观两个方面介绍了职业环境分析的要求和内容,并从宏观和微观两个方面结合实例阐述了职业环境分析方法的运用。为职业决策提供更多信息和依据,本项目设计的任务有职业环境分析和职业声望调查。

4. 项目四 职业生涯规划

本项目是职业生涯规划的核心内容之一,介绍了职业生涯规划的内涵、作用、特性及设定原则,系统阐述了职业生涯规划目标设定的基本步骤和实现途径。为加深学员对理论知识的理解、提高其灵活运用能力,

本项目特别设计了针对性较强的实践活动,包括职业理想描述、感悟职业目标对人生成败的影响、职场新人该如何确定自己的职业生涯目标、30岁朝上该如何设定自己的职业目标、如何在无目标状态下找到自己的职业目标、分析职业生涯目标的分解与组合过程。

5. 项目五 职业生涯决策

本项目阐述了职业决策的含义、职业决策风格以及行动计划理论,结合实例介绍了职业决策的主要方法。为此设计的实践活动包括运用SWOT分析等职业决策方法进行职业决策、通过量表测试,确定自己的决策风格和通过填写目标推进表以及时间管理表制定计划并有效地管理自己的时间。

6. 项目六 组织职业生涯规划与管理

本项目是从组织角度论述开展职业生涯规划的意义,介绍了组织开展职业生涯规划的方法,系统论述了组织如何进行职业生涯通道设置,并结合不同职业发展阶段员工特点探讨了针对性的职业生涯规划与管理措施。为此设计的实践活动包括为员工制定职业生涯规划表、职业生涯通道层级划分与任职标准撰写、为特定职业生涯阶段员工制定职业生涯规划措施。

7. 项目七 职业生涯反馈评估和修正

本项目是职业生涯规划的重要组成部分,贯穿于个体职业生涯规划制定、实施和总结的全过程。本项目详细介绍了职业生涯反馈评估、修正的含义和方法,以及职业生涯成功的内涵。为此设计的实践活动有自我评估、制作个人PPDF手册;制定自己职业生涯的短期、中期和长期目标,并对短期目标进行反馈评估和修正。

本书适用于普通高等院校(高职高专、应用型本科)、成人高校各专

业的职业生涯规划课程教学,也可以作为社会从业人员、组织管理人员职业生涯规划的参考书。由安徽广播电视大学王俊副教授任主编,王七萍副教授任副主编。参加编写的主要人员是:王俊(项目一),陈佳(项目二),时允昌(项目三),赵敏(项目四),沈际(项目五),王七萍(项目六),王璐(项目七)。

在写作过程中,本书参阅了大量专家学者的著作,借鉴了许多前人的研究成果,在此对他们深表感谢!由于水平有限,书中难免存在问题和不足,敬请专家和读者提出宝贵意见和建议。

编 者

二〇一六年七月

目 录

项目一 职业与职业生涯管理认知	1
任务 1 职业世界探索	1
任务 2 职业生涯规划与管理面面观	11
项目二 自我认知	25
任务 1 认识气质类型	25
任务 2 了解性格及适合的职业领域	31
任务 3 培养职业能力	46
任务 4 培养职业兴趣	53
任务 5 确定职业价值观	59
项目三 职业环境分析	66
任务 1 职业环境分析	66
任务 2 职业环境分析方法与职业期望	76
项目四 职业生涯目标规划	87
任务 1 目标的影响力感悟	87

任务 2 探索目标的真相	94
任务 3 员工职业生涯目标的确定	101
任务 4 员工职业生涯目标的实现	107
项目五 职业生涯决策	114
任务 1 职业生涯决策方法	114
任务 2 职业决策风格	129
任务 3 行动计划	134
项目六 组织职业生涯规划与管理	141
任务 1 组织职业生涯规划流程	141
任务 2 组织职业生涯通道设置	149
任务 3 不同职业阶段的员工职业生涯规划与管理	163
项目七 职业生涯反馈评估和修正	168
任务 1 职业生涯反馈评估	168
任务 2 职业生涯修正	176
参考文献	190

01

项目一

职业与职业生涯规划认知

在本项目中,你需要对职业、职业生涯以及职业生涯规划和发展理论等基本知识进行了解。通过这一项目的学习,你要确定以下几个方面:

1. 正确描述你感兴趣的职业。
2. 你是否掌握了职业信息搜集的方法?
3. 你是否掌握了职业生涯规划的基本程序?

任务1

职业世界探索

第一部分 任务学习引导

我们每个人都会有自己的职业,职业是人生的重要组成部分。职业赋予人们一定的社会角色,能满足人们的生活需求,决定了人们的生活方式。然而,我们大多数人对职业概念、职业信息等知识缺乏了解,导致在职业生涯规划时往往碰到种种困惑和焦虑。正确认知职业是我们进行职业生涯规划的起点,也是关乎我们一生幸福的起点。

一、职业相关概念

(一) 职业

职业是指人们在社会生活中利用专门的知识 and 技能,所从事的相当稳定、有经

济收入、能为社会创造物质财富和精神财富的工作的统称。

《中华人民共和国职业分类大典》(1999 年颁布,2015 年修订)将我国职业归为 8 个大类、74 个中类、434 个小类、1 481 个细类(职业),如表 1-1 所示。大类依工作性质的同一性进行分类;中类在大类的范围内,根据工作任务与分工的同一性进行分类;小类在中类的基础上按照工作环境、功能以及相互关系进行分类;最后,细类(职业)在小类基础上,依照工作的工艺技术、操作流程等相似性和统一性再作划分和分类。

表 1-1 八大职业分类

类型	从事人员	具体职业	说明
第一大类	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	管理类	包括 5 个中类,15 个小类,23 个细类(职业)
第二大类	专业技术人员	研发类	包括 11 个中类,120 个小类,451 个细类(职业)
第三大类	办事人员和有关人员	事务性	包括 3 个中类,9 个小类,25 个细类(职业)
第四大类	商业、服务人员	服务类	包括 15 个中类,93 个小类,278 个细类(职业)
第五大类	农、林、牧、渔、水利业生产人员	生产类	包括 6 个中类,24 个小类,52 个细类(职业)
第六大类	生产、运输设备操作人员及有关人员	技术工人	包括 32 个中类,171 个小类,650 个细类(职业)
第七大类	军人	军事类	包括 1 个中类,1 个小类,1 个细类(职业)
第八大类	不便分类的其他从业人员	其他类	包括 1 个中类,1 个小类,1 个细类(职业)

(二) 行业

行业是指按生产同类产品或具有相同工艺过程或提供同类劳动服务划分的企业或组织群体的集合,如饮食行业、服装行业、机械行业等。

国家统计局 2013 年颁布的《国民经济行业分类》依据经济活动的同质性原则对从事国民经济生产和经营的单位或者个体的组织结构体系进行了详细划分,共划分为 20 个门类、96 个大类、432 个中类、1 104 个小类,如表 1-2 所示。

表 1-2 国民经济行业分类

代码	门类名称	说明
A	农、林、牧、渔业	包含 5 个大类,23 个中类,60 个小类
B	采矿业	包含 7 个大类,19 个中类,37 个小类
C	制造业	包含 31 个大类,175 个中类,542 个小类
D	电力、热力、燃气及水生产和供应业	包含 3 个大类,7 个中类,12 个小类
E	建筑业	包含 4 个大类,14 个中类,21 个小类
F	批发和零售业	包含 2 个大类,18 个中类,113 个小类
G	交通运输、仓储和邮政业	包含 8 个大类,20 个中类,40 个小类
H	住宿和餐饮业	包含 2 个大类,7 个中类,12 个小类
I	信息传输、软件和信息技术服务业	包含 3 个大类,12 个中类,17 个小类
J	金融业	包含 4 个大类,21 个中类,29 个小类
K	房地产业	包含 1 个大类,5 个中类,5 个小类
L	租赁和商务服务业	包含 2 个大类,11 个中类,39 个小类
M	科学研究和技术服务业	包含 3 个大类,17 个中类,31 个小类
N	水利、环境和公共设施管理业	包含 3 个大类,12 个中类,21 个小类
O	居民服务、修理和其他服务业	包含 3 个大类,15 个中类,23 个小类
P	教育	包含 1 个大类,6 个中类,17 个小类
Q	卫生和社会工作	包含 2 个大类,10 个中类,23 个小类
R	文化、体育和娱乐业	包含 5 个大类,25 个中类,36 个小类
S	公共管理、社会保障和社会组织	包含 6 个大类,14 个中类,25 个小类
T	国际组织	包含 1 个大类,1 个中类,1 个小类

(三) 职业和行业的关系

职业和行业两者之间既有相同点,联系密切,又是有区别的。

职业是针对所从事的工作形式的相同性而言的。比如,销售,无论是服装、家电、房地产、互联网等等都是有销售职业方向的,虽然他们的行业类别不同,销售的东西也不一样,但他们都是将公司的产品或服务卖给消费者,将钱带给公司,这就是形式的相同性;再比如人力资源的招聘主管,都是做招聘的,工作形式是相同的,但由于面对的人不同,所以内容不同。销售、市场、人力资源、财务、行政等这些职业方向存在于所有的行业。另外,很多职业都是依附于行业才存在的。比如,记者,只存在于传媒行业;教师,只存在于教育培训行业。

行业是依附于人民大众社会生活的具体需要内容而言的。如房地产行业是满足人们遮风避雨居住的需求；传媒行业是满足人们信息获取的需求；金融行业是满足人们对资金的流转、升值等的需求；教育培训行业是满足人们对知识传递的需求；旅游行业是满足人们一种感受体验活动的需求等等。这些都是实实在在的需求内容，是可触摸或可感受感知的产品或服务，是具体有内涵的。

二、职业的构成要素

所谓职业的要素就是用来描述职业基本特征的信息点，通过了解这些要素的具体内容，我们就可以区分不同职业并把握一个职业的特点。

如图 1-1 所示，七项职业要素为我们科学认知职业提供了框架和线索，它是我们探索职业世界的利器，也是职业知识中的重要内容。

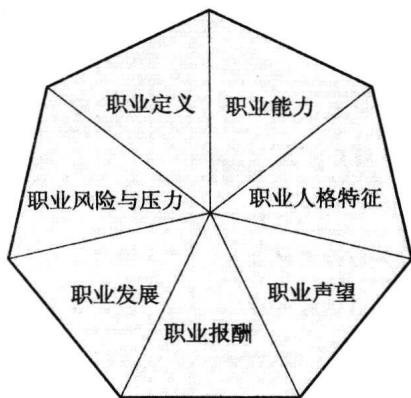


图 1-1 基本职业要素

（一）职业定义

职业定义是对使用工具，所从事工作活动的说明，是职业信息中最重要的内容。它规定了该职业的基本任务、开展工作的基本方法、需要使用的基本仪器和设备。

职业定义勾勒出职业的基本线条有助于我们初步了解职业。例如，儿科医师的职业定义是：根据儿童身体发育特点和疾病特征，诊断和治疗 14 岁以下儿童疾病的专业人员。其主要工作包括：询问和检查病人的病情，书写病历，记录病案；医嘱或实施化验及其诊断程序；结合化验检查结果，确定治疗方案，实施治疗措施；根据相关专业特点利用药物、手术及其他医疗手段对婴幼儿常见病、多发病及先天性疾病进行治疗。

（二）职业能力

职业能力是指从事该职业的综合能力。职业能力包括教育水平、职业资格等，

教育水平和职业资格从不同侧面反映了职业能力的要素。教育水平即从事该职业需要的最低受教育程度,它反映了从事这个职业所必需的基础文化素质,往往与职业分层相关联,见表 1-3。

表 1-3 职业分层体系中不同层次需要的最低教育水平

难易程度	教育水平	相关职业
高级专业管理	本科及以上学历	心理咨询师、高级工程师、医师、法官、公司业务主管等
一般专业管理	专科或本科教育	人事经理、飞行员、药剂师、新闻编辑、建筑师、工程师、教师等
半专业管理	专科、高职教育或中等职业教育	护士、会计、秘书、广播员、摄影师、经销商等
技术	中等职业教育或高中	技师、水电工、矿工、技术助理、一般职员等
半技术	中学	司机、售票员、打字员、图书管理员、厨师、模特等
非技术	小学或文盲	清洁工人、送报员、门卫侍者、伐木工人等

职业资格是国家或行业对准备从事某一职业的劳动者必备的学识、技术和能力的基本要求,一般具有法律意义。职业资格的获取必须通过国家相应的管理部门或行业管理机构考核认证,通过相应的考核才能获得相应的职业资格证书。职业资格考核认证既保证了从业者的基本职业素质,又能从宏观上调控该职业从业状况。

(三) 职业人格特征

职业人格特征是指从事该职业的人需要具备的心理特征。不同的职业对从业者的心理特征有着不同的要求,如教师要求有亲和力,良好的思维能力、学习能力和表达能力;汽车驾驶员则要求从业者有较好的动作反应性和速度感知能力、生活有规律、不轻易冒险(赛车手除外)、性格稳重等。

心理特征与所选择的职业是否匹配,决定着从业者工作是否快乐。符合心理特征要求的人从事该职业,其从事职业工作幸福感强,未来职业发展前途光明。不符合心理特征的人从事该职业,其从事职业工作幸福感弱,常有抱怨和后悔情绪,在职业发展上也难有建树。

(四) 职业声望

职业声望是人们对不同职业社会地位高低的评价,反映了一定社会发展阶段和一定时期的职业观。由于社会分工,使得职业之间在劳动强度、智力水平、收入

状况、工作条件、拥有的权力、受尊敬的程度、为公众服务等方面形成了差别,这种差别就形成人们对职业地位的不同看法和态度。

职业声望有高低,但劳动者无贵贱。职业声望有高有低是世俗社会的天然表现,劳动者是贵是贱,则取决于自身的作为和职业道德。职业声望的高低并不能更多地担保从业者是否受人尊重。一般在条件相同时,人们更倾向于选择社会评价高的职业。忽视不同社会评价的职业对从业者的综合素质与资源等的要求,跟着“职业声望指挥棒”跑,会造成人职不匹配,得不偿失。

(五) 职业报酬

职业报酬反映了从事该职业的大体收入状况,这是从业者最关心的内容,也是选择该职业的主要参考指标。职业报酬往往具有地域性和行业性,即同一职业在不同的地域和不同的行业报酬不同,有时有较明显的差距。

工资是最基本的职业报酬,除此之外福利待遇也很重要,但常常被人们忽略,尤其是非物质报酬。如图 1-2 所示,职业报酬还由一些其他内容组成,这些内容往往体现出了职业间的差异。



图 1-2 职业报酬

(六) 职业发展

职业发展包括初始就业、就业趋势及职业发展路径与空间,如图 1-3 所示。

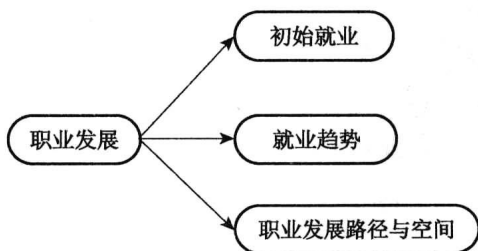


图 1-3 职业发展说明

初始就业描述了从事该职业的初始状况,表明了进入职业领域的基本方式,对最初的择业和就业具有参考价值。本科毕业想成为中学教师,必须获得中学教师资格证书,目前如果以大城市作为初始就业切入点,则很难有机会,因为大城市中学教育很成熟、很发达,本科毕业机会很少;如果以中小城市为自己中学教师的就业起点,机会就会多些,入行也会容易些。

就业趋势描述了未来若干年该职业的就业总体趋势,这对选择职业和进行职业发展规划有着重要意义。就中学教师而言,随着我国近些年出生人口的逐步降低,中小学数量也在逐步减少,中学教师的需求主要是以新老更替为主,就业空间较小,就业竞争日趋激烈。

职业的发展路径与空间,讨论的是入职后未来可能的职位升迁路径。了解这些内容对从业者进行职业发展规划具有指导意义。同样是中学教师入职,选择一直在教坛耕耘,职业发展路径为:初级教师、中级教师、高级教师;如选择教师转而从政的职业道路,则可能将来成为校长、教育局局长等。因此选择不同的职业路径,职业的发展空间也会不同。

(七) 职业风险与压力

职业风险是指在执业过程中具有一定发生频率并由该职业者承受的风险,包括经济风险、政治风险、法律风险和人身风险。不同的职业所面临的风险不同,教师的职业风险较小,而煤矿工人的职业风险就很大,可能经常面临涉及生命安全的重大事故。

职业压力是指当职业要求迫使人们作出偏离常态机能的改变时所引起的压力,比如中学教师面临升学考试、工作负担、角色职责等压力。

职业风险小未必职业压力也小,有些职业的从业者往往感受到的压力比其面临的风险要大得多。了解职业风险和压力有助于更全面地评价职业,对选择职业具有积极意义。

三、了解职业的渠道和方法

了解职业的途径很多,不同途径所获取的职业信息侧重点各有不同,信息的“含金量”也不同。

(一) 了解职业的渠道

1. 国家政府部门

国家政府部门及各地区推出的有关就业方面的法律、法规、决议、决定、规划、举措等信息有较强的宏观指导作用。它们能帮助人们认清就业形势,把握就业时机,调整就业心态,理顺就业思路。只顾低头“拉车”,不顾抬头“看路”的就业方式很有可能因为缺乏对宏观就业形势与政策的了解而丧失就业良机。

2. 学校、学院就业指导中心

学校或学院的就业指导部门,会将每年毕业生就业相关信息统计、整理、分析,建立完善的信息库。一方面,能够方便以后的毕业生查询相关就业信息。另一方面,通过信息库中相关信息的统计分析,可以清晰地了解各专业、各层级、各地区毕业生的就业流向,以此作为指导毕业生就业的经验和依据。同时,就业指导部门也会建立用人单位信息库,记录所有接触过的用人单位的详细信息,尤其是人力资源部门以及公司相关负责人的联系方式,并按地区和行业进行分类汇总,建立成册,以供毕业生查询。此外,学校或学院的就业指导中心,有专业的就业指导老师,他们不仅会通过各种途径和方式与用人单位取得联系,获取就业信息,也具备大量的专业指导知识,对毕业生而言有巨大的帮助作用。

3. 人才市场

为加强就业指导与服务,各地区、各行业、各高校每年都会举办各种“人才交流会”,吸引来自全国各地的单位进行人才招聘。类似这样的就业市场,信息量大且集中,求职人员能在较短的时间内获取各种职业信息,并与单位进行直接洽谈。

4. 各种媒体

人们可以通过报刊、广播、电视等新闻媒体了解职场信息。印刷或视听媒体的范围比较广泛,报纸、杂志、电视、书籍都有可能提供职业信息,比如《21 世纪》、《中国教育报》、《中国大学生就业》、中国教育电视台《职来职往》栏目以及一些传记文学等。信息时代,网络资讯如今已经成为越来越主要的获得大量信息的途径。和职业相关的网站很多,比如中文职业搜索引擎、中国劳动力市场网、前程无忧、智联招聘、中华英才、搜狐招聘频道、新浪求职频道、中青在线人才频道、各高校就业指导网站等,也有一些网站专门提供某个专业的职业信息或留学信息等更有针对性的资讯。

5. 人际关系网络

人际关系网络,包括自己的亲戚、朋友、老师、同学以及校友资源、职业 QQ 群等。通过人际交流,可以获取用人单位的真实状况、职业信息。由于每人的社会活动圈子不一,所以通过人际关系网络获得的职业信息也不能一概而论。但是一般情况下,通过人际关系网络所反馈的职业信息质量是较高且较为可靠的。

(二) 了解职业的方法

1. 资料查阅法

资料查阅法就是通过各种信息载体查阅有关职业信息。我们既可以通过《中华人民共和国职业分类大典》、文学作品、专业书籍、期刊杂志、名人传记、报纸(报道及招聘广告)、行业协会报告、社会调查报告、论文等出版物进行查询,还可以利用多媒体网络资源进行查阅。资料查阅法相对成本较低,信息来源范围广,信息丰