

中国青年研究中心
青年研究文库

青年职业生涯管理 辅导

陆士桢 徐莉 著

中国青年出版社

QINGNIANZHIIYESHENG
YAGUANLIFUDAO

青年职业生涯管理辅导

陆士桢 徐莉 著

中国青年出版社

(京)新登字 083 号

图书在版编目(CIP)数据

青年职业生涯管理辅导/陆士桢, 徐莉著. —北京:

中国青年出版社, 2007

ISBN 978 - 7 - 5006 - 7209 - 8

I. 青… II. ①陆… ②徐… III. 职业选择 - 青年读物

IV. C913.2 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 114843 号

中国青年出版社出版 发行

社址:北京东四 12 条 21 号 邮政编码:100708

网址:www.cyp.com.cn

编辑部电话:(010)64079045 营销中心电话:(010) 64065904

北京艺辉印刷有限公司印刷 新华书店经销

787×1092 1/16 13.75 印张 270 千字

2007 年 1 月北京第 1 版 2007 年 1 月北京第 1 次印刷

定价:25.00 元

本图书如有印装质量问题,请凭购书发票与印务中心质检部联系调换

联系电话:(010)84047104

前言

一个人的一生真是个特别复杂的过程,生活就象一个万花筒,爱情、家庭、事业、社会关系等等,悲剧喜剧,五彩缤纷。家庭和事业无疑是连接自我和社会的两极,从这两个端点出发,我们演绎人生。家庭的和谐幸福,需要我们恋爱、经营婚姻的技巧和能力;同样事业的成功也需要我们的择业和管理职业生涯的能力和技巧。职业犹如我们的一位伴侣,如果职业选择不当,就等于没有找到适宜的职业婚姻伴侣。我们见过垂暮之年仍在为没能选择自己钟情的职业而唏嘘不止的老人;更常见那些从小就对某项职业充满憧憬,却在人生的每一个阶段总是茫然不知所措的汉子;考大学、出国读书、就业,学文、学理、学工,差不多所有的中学生都有想不清楚自己未来向什么方向发展的苦恼;考研、出国、当公务员、创业办公司,毕业临近时,大学生们更是一次又一次地悔不当初。缺乏科学的职业管理,即使与心仪的职业“结合”了,也可能不幸福(事业不成功),也可能一次次“离婚”(跳槽)。特别是今天,经济改革在带来飞速发展的同时,也带来了就业的巨大压力;而另一方面,社会的激烈变动给每一个清醒的、有准备的人创造了无限广阔的施展空间。因此,怎样选择职业?怎样准备就业?怎样管理职业?是今天每一个青年都无法回避的重要人生课题。

本书就是一本管理个人职业生涯的辅导书籍,将简要介绍职业管理的知识和职业生涯设计的技术,运用科学的理论和技术,指导青年人和所有职场人士,分析自我、职业和环境,把握实现职业生涯良性循环的动态过程,在当今这样一个压力与机会并存的年代,做一个清醒、主动的就业者和职业人。

我们生活在一个人才竞争日益激烈和变革的时代。不仅社会在变革,组织在变革,每个人也在不断地进行自我变革,时代给人们提出了职业选择和职业准备的任务,传统的、消极的被动适应与终身制的职业观已经过时了,当今时代需要积极的、能动的自我职业管理。职业生涯设计与职业管理,作为开发人力资源潜能的重要举措,正受到世界各国的普遍重视。职业生涯设计与管理不仅是现代管理的重要思想,更是自我变革的重要手段之一,是每个青年人、每个职场人士充分开发自己的潜能,并自觉地进行自我管理的工具。与过去计划经济时代不同,在改革开放的今天,为了有效地实现自我价值以便保证在事业上取得更大的成就,任何人都需要对个人打算

或正在从事的职业、工作组织和单位、担负的工作职务以及在工作职位上的发展道路等,进行全面的规划,确立明确的目标,并为实现各阶段的事业目标而自觉地进行有关个人的知识、技术与能力等方面的人力资本投资和储备活动。

在部分发达国家和地区,电影院门口就挂有“职业生涯规划技术”讲座的牌子。每天几场,门票极贵。为什么发达国家对职业生涯规划如此重视?一句话,当代社会的人们需要学习职业管理的知识。也许有人说,职业管理是单位和组织的事情,不是我们个人的事情。在传统社会,此言说对了;但在现代社会,这话就落伍了。那么,对我们个人来说,学习职业管理的基本知识的意义何在?具体说有以下几点:

第一,培养和强化职业意识,实现自主和优势择业。计划经济的色彩和我国传统文化的影响,使我们的国民普遍缺乏职业的意识。随着社会主义市场经济体制的建立,劳动就业政策的完善,人才市场的逐渐成熟,大中专学生就业制度的改革,我国就业体系正在逐渐走向完全的市场化,人们的就业危机感越来越强,职业意识已处于被迫萌芽阶段。但大多数人的职业管理知识非常缺乏,远远不能适应市场的需求,特别是年轻人,他们所面临的问题和挑战更加尖锐。我们每个人都必须尽快迎头赶上,学习职业管理知识,树立职业意识,及早规划我们的职业人生,为我们的职业选择、职业准备和职业发展,打下好的观念和知识基础。

第二,自我开发职业潜能,实现人生目标。现代社会的职业发展,已不再是如何获得一个工作岗位而已,而是如何通过员工的自我认识与了解,开发其潜能,发挥其专长,实现其人生目标。也就是说,现代社会的自我职业管理,是以开发人力资源为主,有利于个人能力与岗位匹配,提高人力资源利用率,是个人成才之方略。人生在世,谁都想成就一番事业。那么如何开发自我,使自己成为一个成功者呢?这就需要掌握自我成才、职业成长的方法与技术,并在学习和实际工作中开发。这是因为人生事业的发展,是一个极为复杂的工程。一是需要全面认识自己,二是需要客观分析环境,三是需要树立正确目标,四是需要个人的努力与管理,五是需要组织的协助与管理。只有对此进行系统的分析、科学的规划,才能使自己的事业获得成功。职业生涯规划,就是为人生事业成功提供了科学的技术与方法。

第三,增加自我选择,实现个人与组织和社会的全面协调发展。联合国开发计划署从1990年起,为了帮助各国政府寻求切实可行的人类发展战略,每年定期出版《人类发展报告》,讨论人类发展概念,提出人类发展指标,测定各国人类发展水平。《人类发展报告》认为,人类发展过程是增加人类选择的过程。人类发展的基本含义有两方面:(1)人类能力的形成,如提高全民健康水平、知识水平及各种技能;(2)使人类充分发挥潜能,鼓励参与社会、经济、文化生活。只有这两方面都得到发展,才称得上人类的全面发展。职业生涯设计与管理正是这一理念的具体实践。任何组织都是社会的细胞,虽然不能不追求利润和效益,但同时作为一个社会组织,尊重、关心

员工个人的全面发展是自己的任务。因此,我们说促进个人和组织同时发展,是现代组织和个人的基本责任和目标。员工自我职业设计与职业管理的实施,主要指对员工对自己进行动态管理,从择业、就业、培训、转岗等各个环节,为自己的职业发展提供设计方案,有力地推动和激励自己的成长。现代组织更加关注员工职业发展,为员工职业发展提供了广阔的空间,但能否达到职业目标,还得靠员工自己勤奋学习、辛勤劳作。员工只有立足当前,脚踏实地干好现岗工作,才能在实现组织目标的过程中去追求自身的全面发展。因此,个人恰当的职业设计和组织良好的职业管理,以及两者的和谐发展,对个人的全面发展、组织实力的提升、社会的进步和繁荣都是有益的。

第四,塑造优秀的现代职业文化,促进个人持续发展。职业意识的觉醒和职业文化的成熟,是一个社会成熟的标志,是一个人成长的宝贵财富,是支持个人发展的动力源泉和本质所在。一个成功职业人的成长和发展历程,实际上就是职业文化逐渐形成并不断充实的过程。通过文化辐射和认同,强化职业的感召力,从而促进个人持续发展,实现自己的远大理想。通过职业设计和职业管理对自己职业目标的多次提炼,可以发掘出促使我们努力工作的动力,升华成功的意义。现代社会坚持以人为本这个核心和精髓。所谓以人为本,就是首先要求我们的一切活动都必须紧紧围绕尊重自我、理解自我、关注自我、培养自我,以激励自己奋发向上,实现自我价值、自我成长、自我完善为出发点。对于已经有较好职业的青年人来说,通过对职业管理知识的认识了解,通过自己职业的实践及发展,可以帮助我们更深切地体会工作和生活的真正价值,自觉清醒地把自己所在的组织视为实现人生价值最理想的场所,把自己看成是组织主体的一分子,从而强化自己的归属感和使命感,与组织共创佳绩。

生活在新时代,需要新的知识、新的能力、新的状态,而这一切均来源于新的学习新的观念新的视角。对于正在准备开创人生的年轻人来说,学习职业管理知识就意味着新的希望、新的努力、新的人生。我们每个人都面临着这样的任务:规划自己的职业人生,学习先进的职业生涯规划技术,了解职业分类、职业要求和职业发展趋势,制定适宜的职业发展计划,做出正确的职业选择和积极的职业准备,实践和发展美丽职业人生。

目 录

第一章 职业生涯管理——通向成功人生的阳光大道

一、职业生涯管理理论来自何时何处	(1)
二、职业生涯和职业生涯管理有何不同	(2)
三、人的职业生涯是怎样划分阶段的	(4)
四、现代社会中职业生涯成功标准	(5)
五、寻找适合自己的职业生涯路线和职业生涯设计	(5)
六、学习和掌握职业生涯设计的技术	(6)
七、职业生涯设计的 6 大步骤	(8)
八、职业生涯辅导应是青年人成长辅导的重要组成部分	(9)

第二章 到处都有最好的职业

一、进行职业种类划分的意义	(12)
二、中国职业怎样分类	(13)
三、白领、蓝领、金领和灰领也是一种职业分类吗	(14)
四、学会了解和利用国家的新职业发布制度	(16)
五、中国目前社会声望最高的职业	(16)
六、中国目前最赚钱的职业	(17)
七、别具魅力的 5 种新职业	(19)
八、IT 业目前最有前途的职业	(20)
九、自由职业和自由职业者的特点	(21)
十、未来发展前景看好的 5 大行业和人才	(23)
十一、中国近期职业发展的总趋势	(24)
十二、目前美国高薪热门职业的介绍	(25)

第三章 选择满意职业的依据是什么

一、让择业成为甜蜜的恋爱	(27)
二、中国劳动力市场供求状况的主要特征	(28)
三、中国市场导向的就业机制发育日趋成熟	(29)
四、中国的总体就业形势极为严峻	(30)
五、科学选择职业的首要影响因素——个人因素	(32)
六、影响职业选择的一般社会环境因素	(34)
七、影响职业选择的组织(单位)环境因素	(34)
八、环境因素对职业选择的影响	(35)
九、职业价值是影响人们选择职业的重要因素	(36)
十、科学的、成功的职业选择规划是自我目标与社会目标的完美结合	(37)

第四章 准确定位“我是谁”之一：评估自己的个性

一、“我是谁”的内涵	(39)
二、价值观类型与职业意愿的关联性有多大	(41)
三、价值观的分类方法帮助你了解自己的价值观	(42)
四、不同职业对兴趣因素的要求	(44)
五、清晰的职业锚帮助人们进行职业定位	(45)
六、不同职业锚的人对人际关系压力有不同的反应	(46)
七、人格性向是决定一个人选择何种职业的一个重要因素	(47)
八、与人格性向匹配的职业范例	(49)
九、如何客观评价自己的个性	(51)
十、“杰亨利窗”方法帮助你认识自我	(52)
十一、自我评估小问卷帮助你认识自我	(53)
十二、荣格认知风格理论帮助你认识自我	(53)
十三、请专业的评估中心帮助评估自我	(54)
十四、测一测自己的个性和职业偏好	(55)

第五章 准确定位“我是谁”之二：

评估自己的知识、能力和技能

一、什么样的知识结构是合理的——必备的基础性知识、专业知识和复合知识	(69)
二、构建立体的网络知识结构要注意 4 个方面的问题	(70)
三、专业知识是构建合理知识结构的关键	(72)

四、专业对职业选择有重大影响	(73)
五、几种不合理的知识结构	(74)
六、社会调查证明:知识与就业、收入有着密切关系	(75)
七、能力的构成	(76)
八、个人职业能力的基本内容构成	(78)
九、各种职业所要求的能力	(80)
十、管理者需要具备什么素质和能力	(81)
十一、如何确定某一种职业的职业能力	(82)
十二、专业知识在职业能力形成中的作用	(83)
十三、天生我材必有用——如何看待能力差异	(84)
十四、评估自己的职业能力	(85)
十五、国家职能部门对从业者职业能力和技能的评估	(86)
十六、评估能力和技能的一个小练习	(87)
十七、从业者应具备全面的职业素质:知识、能力和技能	(88)

第六章 准确定位“它是谁”:

评估所选的职业、行业和组织(单位)

一、职业对青年意味着什么	(90)
二、现代青年人必须要有现代职业观念	(92)
三、找出最适合你的职业的大致步骤	(93)
四、正确选择职业的模式和技术	(93)
五、从9个方面为最适合你的职业画像	(95)
六、各种必要职业信息的准备	(96)
七、选择职业必须明了该职业的任职要求	(98)
八、评估自己的就业意向时,要考虑职业自身的发展前景	(100)
九、如何评价一种职业的声望	(101)
十、怎样测评行业 and 职业的发展前景和趋向	(102)
十一、两种了解和评价职业的方法	(103)
十二、详细了解你的目标组织(单位)	(105)
十三、借助职业咨询机构的力量完成职业决策	(107)

第七章 选择单位时必知的政策信息和必听的亲友意见

一、学习就业法规与政策,做好求职准备	(109)
--------------------------	-------

二、求职者应着重注意的法规	(110)
三、劳动法中有关就业制度的主要内容	(111)
四、了解最新的大学生就业政策	(111)
五、出国劳务的准备和应注意的问题	(113)
六、哪些人的意见值得听取	(114)
七、青年人在选择职业时,最倾向于听谁的意见	(115)
八、怎样听取长辈的意见	(116)
九、择业意识的代际承袭	(118)
十、转变我们的择业意识与观念	(119)
十一、7种就业态度给就业人带来了困难	(120)

第八章 选择单位时必须坚守的原则和必须跳过的误区

一、选择单位的原则之一——发挥素质优势,有利自我价值实现的原则	(122)
二、选择单位的原则之二——符合兴趣的原则	(123)
三、选择单位的原则之三——着眼长远发展和有利于成材的原则	(124)
四、选择单位的原则之四——人际关系和谐的原则	(125)
五、目前大学生们选择单位的原则是什么	(127)
六、选择单位时的“曲线救国”	(128)
七、跳过职业选择上的误区之一——自我局限	(129)
八、跳过职业选择上的误区之二——非你自己的事	(130)
九、跳过职业选择上的误区之三——因小失大	(131)
十、跳过职业选择上的误区之四——惰性强	(132)

第九章 参加职业训练和社会实践,加快加深职业体验

一、什么是职业训练	(134)
二、职业训练活动的4个特点	(135)
三、各类职业的基本训练方式	(135)
四、社会实践的6个作用	(136)
五、社会实践的类型	(138)
六、社会实践的形式	(139)
七、职业训练和社会实践活动需突出时间管理,列出活动目标	(140)
八、在职业训练和社会实践中必做的主要工作	(141)
九、在职业训练和社会实践中发现自身条件与职业条件不符怎么办	(142)

第十章 塑造职业形象,提高心理素质

一、形象管理必知的几个概念	(143)
二、自我形象管理的第一步是自我形象定位	(144)
三、个人内在能力形象要素	(145)
四、个人外观形象要素	(145)
五、进行自我形象管理的一些建议	(146)
六、4种自我形象的传播途径	(147)
七、树立良好的第一印象	(148)
八、在择业过程中存在的7种心理障碍	(149)
九、心理素质准备——心理充电	(150)
十、求职的天敌——社交恐惧	(151)
十一、克服社交恐惧	(151)
十二、解决和克服害怕心理的39种办法	(152)
十三、8大心理素质让你前程无忧	(153)

第十一章 求职的准备与技巧

一、怎样搜集就业信息和获得就业机会	(155)
二、一条好的就业信息应包括哪些内容	(156)
三、增强分析信息的能力,鉴别信息的适合性	(157)
四、准备求职材料	(157)
五、怎样写履历表(求职书)	(158)
六、如何用E-mail发送简历并受到用人单位的重视	(160)
七、凭借实力,主动出击求职法	(161)
八、“电话求职”技巧	(163)
九、笔试的类型	(164)
十、面试的主要形式	(164)
十一、面试要做7件事	(165)
十二、面试前最好了解一下用人单位的主管	(166)
十三、需要提前准备的面试问题	(167)
十四、面试中难回答问题的练习	(168)
十五、面试中的“人和”技巧	(173)
十六、面试时的不良习惯	(174)
十七、面试中的“高级”错误	(175)

十八、外企青睐什么样的大学生	(177)
十九、大学毕业生择业年历	(177)

第十二章 在岗位上的工作适应、成熟与职业发展

一、比尔·盖茨总结的优秀员工的 10 个共同特征	(179)
二、不同职业阶段的任务需求和情感需求	(180)
三、了解工作单位的组织架构	(181)
四、职业目标的设定	(182)
五、职业目标的反馈与修正	(183)
六、沿着职业生涯路线,攀登职业高峰	(185)
七、技术型、管理型、稳定型、创造型、自主型的不同职业发展路线	(186)
八、在工作实践中提升自己的职业能力	(187)
九、在职业实践中开发能力需要注意的问题和原则	(188)
十、怎样评估自己的职业发展潜力	(189)
十一、如何真正融入职业社会	(190)
十二、保证你获得晋升的 10 条建议	(192)
十三、一个新任职领导的处事准则	(194)
十四、职场取胜的强有力的助手——处理人际关系的原则	(195)
十五、如何构建职业联系网	(197)
十六、两套职业现状自测方法:你需要更换工作或跳槽吗	(199)
十七、跳槽三招	(201)
十八、转行前的思量	(201)
参考文献	(203)
后 记	(205)

第一章

职业生涯管理—— 通向成功人生的阳光大道

职业生涯管理是近年来崛起的新型职业理论，对很多人来说是一个全新的概念。它正越来越受到人们的重视，特别是对青年人自我发展、自我实现的过程，有着极为重要的意义。概括来讲，人的一生有两大任务，一是作为自然的人，要恋爱、结婚、生育，担负起繁衍人类的任务；二是作为社会的人，要择业、就业、职业发展，担负起发展人类、发展社会的任务。也可以用另外一个形象的比喻说明这个问题：人的一生有两个重要的婚姻，一是与人的婚姻；一是与职业的婚姻。但是，现实的情况是从小学到中学到大学都有关于人的生理卫生课，给我们讲授关于男人、女人、恋爱和家庭婚姻的专门课程，却没有开设关于职业的分类、职业的选择和职业发展的专门课程。这种状况明显不利于青年人获取人生中至为重要的另一个婚姻——职业婚姻的幸福。社会的快速发展带来了繁多的职业种类的产生和职业竞争的加剧，作为一个清醒的现代青年，有必要学习掌握现代职业生涯管理的基础知识。它不仅可以帮助你找到你喜欢的职业、适合你自己的职业，而且会给你以如何更快更好地走向职业成功的指导，使你在职场风云中获得主动与成功。

那么，你对职业生涯管理知识了解多少呢？请看我们对下面问题的回答，你也可以顺便检测和巩固一下你的职业生涯管理基础知识。

一、职业生涯管理理论来自何时何处

职业生涯管理(Career Management)理论产生于 20 世纪 70 年代的欧美国家。在

欧美国家从传统的人事被动式管理转向主动的人力资源管理的过程中,越来越多的企业意识到员工需要获得职业满足感,他们希望建立一套机制,使得员工可以在组织内部实现他们的个人目标。员工们也意识到不存在事先计划好并一成不变的职业,关键在于如何做好自己的职业计划,使自己的职业不断得到发展。这一切不可避免地要把员工可能的职业发展方向透明化,职业生涯规划应运而生。从那时起,企业经营管理者开始制定一种在组织内部使员工能实现他们个人职业发展目标的计划,即职业生涯规划,主要目的是根据员工的不同特长,结合工作需求,提供最合适的工作,以求最大限度地发挥员工的能力。职业生涯规划,成为新兴起的一种新型职业管理技术。该项技术的问世,很快就得到了各级人事部门的重视,甚至引起整个社会的关注,并得到了迅速发展,人事管理逐渐蜕变为人力资源管理就反映了这种时代的发展和要求。到了 90 年代,职业管理已被许多工业发达国家看作是构成企业战略的重要组成部分,即通过引导员工开展职业生涯设计,最大限度地开发个人潜能,进一步增强组织的整体优势,促进组织目标的实现。现在职业生涯规划已经成为国外人力资源管理中的一项重要内容,而在我国还是一个新兴课题,许多人对此还很陌生。

那么,职业生涯规划理论和技术能为青年人的职业选择和职业发展提供什么帮助呢?在以瞬息万变和创新为特征的新经济时代,竞争的加剧和时代更新速度的加快,使得职业选择失败的成本不断增高,市场竞争的残酷性要求人的选择正确率要高,职业发展路径要正确,职业目标定位要适度,而职业生涯规划理论和技术就能在这些方面助你一臂之力。职业生涯规划理论可以为你的职业选择提供理论上的指导和支持,帮助你进行系统的自我分析,不断定位职业取向,使你避免人职不匹配的弯路;能为你的职业生涯规划 and 职业发展提供一些基本的操作技术与方法,使你学会进行积极的能动的自我职业管理,对青年人的成长和发展意义重大。这些都说明了一个重要的事实:把握了方向,走对了道路,掌握了时机,学会了方法,节约了时间,就是珍惜了生命,就是提高了人生的效率。我们的口号是:职业生涯规划理论和技术帮你在有限的工作时间中,炫出无限的精彩。

二、职业生涯和职业生涯规划有何不同

英文 career 含有“经历、生涯、职业”等的意思。所谓职业生涯,根据美国组织行为专家道格拉斯·霍尔的概念,是指一个人一生工作经历中所包括的一系列活动和行为。我们也可以理解为:人的一生所从事的工作和走过的工作历程。

职业生涯规划是指组织与员工本人对职业生涯进行设计、规划、执行和监控的过程,其宗旨是追求员工个人目标和组织目标的协调统一。职业生涯规划的中心内容是人与事的匹配,帮助个人设计最适于其事业发展成长的路径和目标,做到人尽其才、才尽其用。职业生涯规划的重点是做好职业生涯规划。职业生涯规划首先要对

个人特点进行分析,再对所在组织环境和社会环境进行分析,然后根据分析结果制定一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。职业生涯规划的内容广泛,涉及面广,可以说,凡是组织和个人对职业活动的帮助,均可列入其中。主要包括:针对员工个人的各类教育培训、发展咨询、心理辅导等等;针对组织的各种人事政策和措施,如规范职业评议制度、建立和执行有效的内部升迁制度、劳动保护与社会保障制度等等。一般说来,职业生涯规划有两个基本层面:一是自我管理,二是组织管理。

第一个层面,是个人的自我管理。自我管理是职业生涯成功的关键所在,也是职业生涯规划第二个层面的基础。你是自己的主人,因为你个人必须对自己的职业选择负责,也就是说你必须明白,职业选择中的许多重要决策必须由你自己来作出,而进行这些决策又要求你制定大量的计划并付出大量的努力。尤其对准备就业人员、公共部门的人员和职业转型的人员来说,个人层面的职业生涯规划更为重要。因为从目前的社会现实看,处于这些时间阶段中或这些组织中的人,更缺乏组织系统的支持和帮助,所以个人的努力和作用就更为重要。概括起来讲,个人在职业生涯规划过程中的职责主要有5点:

- 1.评估自己的兴趣、技能和价值观(从职业中想获得什么);
- 2.搜寻有关职业、行业信息和资源;
- 3.与有关专业人士讨论个人的职业意向;
- 4.确定职业发展的方向,制定切实可行的职业生涯规划;
- 5.让行动计划获得正式的认可,充分利用职业发展机会。

第二个层面,是组织进行的职业生涯规划,指单位的管理部门和领导者具体做的职业生涯规划工作,包括职业定位、职业设计、发展评估、培训、人事调整等方面。在员工制定和执行职业生涯规划的过程中,人力资源管理职能部门的工作人员和业务部门的领导应该结合本组织的目标和发展的需要,给予员工多方面的指导和咨询,以便员工个人的职业生涯规划更符合本人和组织的实际情况,建立职业通道和职业阶梯,并积极为他们创造机会和条件,促使员工个人职业目标的实现。越来越多的领导者已经认识到,职业生涯规划不只是关系到员工个人自身前途,而且与组织的发展目标密不可分,组织在帮助员工实现职业发展目标的同时,也达成了组织目标,实现了双赢。

对于青年人来说,职业生涯规划非常重要,但要切记最关键的一点,即职业生涯规划必须满足个人需要与组织需要的基本一致性。我们个人的职业计划要满足所在组织的职业需要,与组织的目标实现相吻合。否则,就是“皮之不附,毛将焉存”,个人的职业发展计划终将失去发展的载体。然而,从组织的角度讲,员工个体的

职业需要是职业管理活动的基础,无法满足员工个体的基本职业需要将导致职业管理活动失败。因此,我们说,个人和组织的共同需要是职业发展的动力源泉,无法满足组织和个人的共同需要将导致职业发展失去动力源而终止。

三、人的职业生涯是怎样划分阶段的

从初登社会舞台到最终退出职场,几乎我们每个人都要在职场打拼40年的光景。职业对于一个人来说是一生的事情,如何划分和度过它的每个阶段,是每个思考人生道路的青年人关心的问题。职业生涯管理理论认为,人的一生从职业生涯的角度可以划分为若干阶段,但如何划分,却有不同的认识。其中较有影响的是美国学者利文森1978年提出的“六阶段说”。

利文森将一个人的职业生涯从16岁至59岁划分为6个阶段,即拔根期、成年期、过渡期、安定期、潜伏的中年危机期、成熟期。他认为,每个阶段的年龄跨度不一样,其担负的主要任务和职业生涯状况也不相同。6个阶段的具体划分情况是这的:

1.拔根期:16岁至22岁。此时多数人离开父母,或继续深造,为就业做准备;或争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持。

2.成年期:22岁至29岁。人生的任务主要是寻找配偶,建立家庭;职业生涯中最重要的是做好工作,处理好人际关系,开始注意积累职业发展的资源。

3.过渡期:29岁至32岁。此阶段大多数人职业进展不容易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以谋求新的发展机会;也有一部分人在这个阶段已经奠定了很好的事业基础,是向更高目标冲击的开始,应根据新起点,制定新一轮的发展规划。

4.安定期:32岁至39岁。在这一阶段,有希望实现职业抱负的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就;但有一部分人意识到年轻时的抱负无法完成,或者意识到了自己真正的职业价值观和职业偏好,会希望通过改变职业方向获得职业生涯的新进展。

5.潜伏的中年危机期:39岁至43岁。这一时期,工作变动的可能性降低,对于大多数人来说,希望改变职业生涯方向的机会已经不多了,或许在这一个阶段有些消沉。

6.成熟期:43岁至59岁。一部分人对职业生涯感到满意,往往会满足于现状,希望安定下来;一部分人可能职业抱负还有,但水平远不及中年高了,更多的是按部就班地往前走;对于其中的一些人来说,在组织内部的关系上,还有得到进一步发展和加深的极大可能。总之,对于职业比较成功的人士而言,应妥善运用权力,并做好移交权力的准备,保持晚节,稳步度过职业生涯的最后阶段。

中国人喜欢说“三十三,弯一弯”,这句话暗含着职业生涯发展的规律,现在,你会从理论上更深入地知道其中的道理了。以上只是利文森提供的一种划分方法,其

基本原理是,随着人年龄的变化,生理、心理也相应变化,针对“人”与“事”这一对矛盾,不同年龄段所要解决的问题和所承担的任务不一样,于是便构成了不同阶段的人生主题。你也许已经体会到了职业人生有不同的乐章,如果你想弹奏出自己的华彩乐章,就请一起来学习并实践职业生涯规划知识吧!

四、现代社会中职业生涯成功标准

每个青年人都梦想事业有成,这是青年人特别关心的问题。你一定思考过怎样的职业生涯才称得上是成功的吧?人们在这一问题上的认识各不相同,每个人都有自己的标准和答案:有人把升官定为自己的成功标准;有人把发财定为自己的终生追求;有人把自己的一生献给公益事业;有的人为创造发明欣喜若狂……这是人们价值观念各不相同的缘故。世界上并不存在人人都适用的唯一的成功标准。人的才能不一样,人的兴趣点不同,只要人尽其才,才尽其用,就算成功,就算没有空来世上转一圈。其实,任何人的任何一种成功都意味着个人才能的充分发挥,个人价值的充分实现,才能的充分发挥和价值的真正实现不可能离开社会,对所有的人来说,成功的内涵里一定包含着为人类社会做出了贡献。不过,关于事业成功、职业生涯成功还是有一些共同认可的一般标准可循的。

台湾的游伯龙、黄书德两位专家曾经提出了“职业成功”的5条具体标准:

- 1.工作成果比较突出;
- 2.职务晋升比较快;
- 3.工资收入和获奖比较多;
- 4.受到人们的赞美、尊敬、羡慕;
- 5.自己有独到的见解或超尘脱俗的做法,而不受社会不同舆论的影响。

这5条标准作为一种认识,提供了评判一个人职业生涯是否成功的一个思路。这就是成功的标准中有物质的成果,更有精神的成果;有自我的对照物,更有社会性的对照物;有个人的感觉,更有他人和社会的评价。

但是,有一句话说得好:历史会证明一切。因此,我们说在通常情况下,可以从三个维度来考量职业生涯是否成功,即“自我肯定的”、“社会承认的”与“历史判定的”。这三者之间既可能是一致的,又可能是不一致的。基本上可以这样说,“历史判定的”要比“社会承认的”更具份量,“社会承认的”比“自我肯定的”更具份量。另外,所谓职业成功,会有一些外在的表现形式,比如一些物质的表现形式,人们对待职业成功人士的态度,或者职业成功人士的个性自由范围等。

五、寻找适合自己的职业生涯规划路线和职业生涯规划

职业成功是我们每个人梦想的目的地,为了到达这美好之地,我们需要寻找一