

经理 阶梯



Manager Courses

职业生涯 · 务实人生

经理必备的职业技能
打好基础，扎扎实实、稳稳当当，一步一个台阶
——由主办经理而部门经理而高层经理

企业管理出版社

经理阶梯

职业生涯·务实人生

王志强 编译

企业管理出版社

责任编辑:桂 棋

版式设计:齐 观

封面设计:杨 群

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯·务实人生/王志强编译. - 北京:企业管理出版社,1998.5

ISBN 7-80147-040-0

I. 职… II. 王… III. 职业道德-管理人员-教材
IV. B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 13071 号

职业生涯·务实人生

王志强 编译

*

企业管理出版社出版

发行电话:68414644

(社址:北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100044)

*

新华书店北京发行所发行

北京市十三陵印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开 11.00 印张 250 千字

1998 年 7 月第 1 版 2000 年 2 月第 2 次印刷

定价:19.90 元

ISBN 7-80147-040-0/F·038

目 录

职业生涯规划

第一章 职业生涯规划

- | | | |
|----|-----|--------------|
| 1 | 第一节 | 职业生涯规划发展理论 |
| 4 | 第二节 | 现代职业生涯规划 |
| 6 | 第三节 | 职业生涯规划八大要素 |
| 21 | 第四节 | 对自己的职业生涯规划负责 |

第二章 职业生涯准备

- | | | |
|----|-----|------|
| 27 | 第一节 | 职业理想 |
| 29 | 第二节 | 职业期望 |
| 34 | 第三节 | 就业准备 |

第三章 职业生涯规划选择

- | | | |
|----|-----|-----------|
| 49 | 第一节 | 职业选择理论 |
| 56 | 第二节 | 个人资源与社会需要 |

	第四章 职业生涯战略
74	第一节 寻找工作
89	第二节 面 试

	第五章 职业生涯开发
115	第一节 自我的开发
128	第二节 现在的开发
137	第三节 跳槽的开发

	第六章 职业生涯成功
152	第一节 成 功
166	第二节 创 业

务实人生篇

	第一章 务实人生规划
177	第一节 人生总目标
181	第二节 长期目标
190	第三节 短期目标

	第二章 务实人生开发
198	第一节 自我开发
206	第二节 驱策力开发
	第三章 务实人生均衡
216	第一节 均衡生活
222	第二节 均衡生活实例
262	第三节 均衡生活创建
	第四章 务实人生调适
271	第一节 务实心理认知原则
281	第二节 扫清人生道路的障碍
293	第三节 获得务实人生的四大步骤
	第五章 务实人生创建
306	第一节 创建规划
316	第二节 创建战略

第一章 职业生涯设计

第一节 职业生涯发展理论

一、什么是职业生涯

一个人从生下来到死亡,或者说一个人的一生,按生命成长,可以划分为不同的历史阶段,或者说划分为不同的生命阶段。如幼年、少年、青年、中年、老年等。而在生命期内起决定作用的则是工作,这是人生存、发展的前提条件。为了从事一定的工作,就需要接受具备工作能力的职业教育。这样,人的一生中,大部分时间是与职业有关的,或者是处于职业选择阶段;或者是处于就业阶段;或者已经结束了就业阶段,但仍然在继续从事社会上一定的职业劳动阶段。这样一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的这一人生旅程就是职业生涯。

美国著名职业指导专家金斯伯格和萨帕等人对职业生涯发展过程进行过长期的研究,对指导开展工作产生过广泛影响。

二、金斯伯格(Eli Ginzberg)职业发展理论

金斯伯格认为,职业发展阶段分为3个时期:幻想期、尝试期和现实期。

幻想期:11岁前,儿童想象他们将来成为什么样的人。如:医生、飞行员、演员、司机等。他们在游戏中,经常扮演所喜爱的角色。

这个阶段职业期望的特点是:只凭自己的兴趣,而不考虑自己的能力与社会机遇。在幻想期,儿童的一切幻想都能如愿以偿。

尝试期:11—17岁,由少年向青年过渡的时期,生理和心理各

方面都在迅速变化。知识的增长,能力的增强,价值观念的形成,极大地丰富了人生的经验。

这个阶段职业期望的特点是:人们不仅考虑自己的职业兴趣,而且能较客观地审视自己的能力。同时,人们已经开始注意到了职业角色的社会意义。但是,他们还不能充分考虑社会就业环境。

现实期:17岁以后,处于这个年龄段的青年,即将步入社会。他们已经把自己的主观愿望、主观条件与社会现实协调起来。

他们所期望从事的职业也不再是模糊不清的了。他们已将目标集中在几个非常具体和现实的职业上,或希望从事熟练工种职业,或希望从事白领职业,或希望从事专业工作,等等。

三、萨帕(Donald E. Super)职业发展理论

美国另一位有代表性的职业指导专家萨帕则把人的职业发展过程划分为5个阶段。

1. 成长阶段(出生—14岁),分为3个时期:

幻想期(4—10岁) 儿童从外界获得各种关于职业的知识,在幻想中扮演自己喜爱的职业角色;

兴趣期(11—12岁) 儿童以兴趣为中心,对自己所理解的职业进行选择与评价;

能力期(13—14岁) 这一时期孩子们开始更多地考虑自身条件,并有意进行能力培养。

2. 探索阶段(15—24岁)由3个时期组成:

试验期(15—17岁) 人们对自身的兴趣、能力以及对职业的社会价值、就业机会都已有考虑,开始以各种方式进行择业尝试;

过渡期(18—21岁) 青年开始进入劳动力市场,或开始进行专门的职业培训;

尝试期(22—24岁) 青年在这阶段,差不多选定了自己的工作领域,开始从事某种职业。

3. 建立阶段(25—44岁)有两个从属期:

尝试期(25—30岁) 劳动者对以前选定的职业并不满意,在找到终身职业以前,变换1—2次工作;

稳定期(31—44) 职业模式已经确定,开始致力于稳定工作。

4. 维持阶段(45—64):

在这一阶段,劳动者在工作中已经取得了一定的成就,获得了一定的地位,劳动者已不再考虑重新变换职业,只想维持自己的工作成就,提高自己的社会地位。

5. 衰退阶段(60岁以上):

在这一阶段,人的健康状况和工作能力都在逐步衰退,职业生涯接近尾声。劳动者将退出工作领域,成为职业活动的旁观者。

四、格林豪斯(J·G·Greenhaus)的职业发展理论

格林豪斯将人们的职业生涯发展划分为5个阶段。

1. 职业准备:

典型年龄段为(0—18岁)

主要任务:发展职业想像力,评估不同的职业,选择第一份工作,接受必需的教育。

2. 进入组织:

典型年龄段:(18—25岁)

主要任务:在一个理想的组织中获得一份工作。在得到足够的信息以后,选择一份合适的工作。

3. 职业生涯初期:

典型年龄段:(25—40岁)

主要任务:学习职业技术,提高工作能力,学习组织规范,逐步适应职业与组织,期望未来职业成功。

4. 职业生涯中期:

典型年龄:(40—55岁)

主要任务:对早期职业生涯重新评估,强化或转变职业理想,对中年生活作适当选择,在工作中再接再厉。

5. 职业生涯后期:

典型年龄段:55—退休

主要任务:继续保持职业成就,维持自尊,准备光荣引退。

此外,米勒和福姆、豪尔(Hall)和诺杰姆(Nougaim)以及斯乔恩(Schein)等人也曾提出过类似的职业发展理论。

第二节 现代职业生涯设计

一、设计的目的

职业生涯设计的目的绝不只是协助个人达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,并且进一步详细估量内、外在环境的优势、限制,在“衡外情,量己力”的情形下设计出各自合理且可行的职业生涯发展方向。

二、设计的基本步骤

职业生涯设计基本上可以分为觉醒、确立目标、职业生涯策略、职业生涯评估 4 个步骤。

1. 觉醒

设计者必须充分而且正确认识到自己本身的条件与相关环境,必须对自己本身及环境深层次有所了解,以此作为设定职业生涯目标及策略的基础。对自我及环境的了解越透彻,越能做好职业生涯设计。立志做医生的孩子,可能不是很了解工作的本身及代价;同样的,梦想成为歌星的孩子,也可能不知道歌星要具备的条件及如何努力,这就还需要有个了解的过程。

2. 确立目标

立定志向可以成为追求成功的驱动力,主要是因为立下目标

有助于排除不必要的犹豫,可全心致力于目标的实现。

3. 职业生涯规划

它是指为实现生涯目标的行动计划,一般都是具体的,可行性较强的。

4. 职业生涯规划评估

职业生涯规划评估可以通过工作上及非工作上来评估,评估的结果除了可以用来检验策略方案是否恰当,作为自我修订的依据外,还可作为下一轮职业生涯设计的参考依据。

三、设计重在设定目标

每位设计者,都无法避免讨论“个人品质”,包括兴趣、价值、天赋、生活型态,以及就业机会、职业选择、家庭及社会等外在环境。

我们大多数人都会认为对自己有足够的了解,但许多错误的职业生涯规划就是因为对自己认识不清。职业生涯规划的目的即是要通过对以往成长经验的反思,评估自己的价值。这可以通过专家来协助,这个反思主要有以下几点:

- 自己喜欢的工作到底是什么?
- 自己的专长是什么?
- 现有工作对自己的重要性是什么?
- 家庭对自己的重要性是什么?
- 有哪些工作机会可供选择?
- 与工作有关的其它考虑是什么?

有效的职业生涯规划,来自于当事人在设定职业生涯规划目标前,全方位分析自身的优势、弱点、机会和威胁。当然,如果没有足够的驱动力或转折点,一般人是很容易对现状妥协的。

四、职业生涯规划的重要条件

只是了解生涯设计的程序内容,并不能帮助我们开创有效的职业生涯,最重要的是要符合以下几项条件:

- 有效的职业生涯设计需要对自己及环境有充分的了解；
- 有效的职业生涯设计需要切合实际的目标，包括个人的价值、兴趣、能力及期望的生活型态；
- 有效的职业生涯设计需要执行适宜的生涯策略；
- 有效的职业生涯设计最重要的是要不停地反馈并且修正生涯目标，以适应环境的改变。

五、要不间断地审视个人资本与不足

“历史不能假设，过去不能重来”。在人生路上回头的代价是很高的，除了时间不再来之外，日趋专业的职业分工，也使得职业生涯设计的复杂程度愈来愈高。因此需要通过具有前瞻性的职业生涯设计，减少在人生路上的徘徊犹豫，以免浪费时光。

人是善变的，环境也是多变的。在职业生涯设计的过程中，应非常强调对于不同环境的适应性。成功的职业生涯设计需要时时审视内外在环境的变化，并且调整自己的前进步伐。在 21 世纪即将到来之际，新的工作方式不断推陈出新，除了学习新的技能及知识外，更得时时审视自己的生活资本及生活不足，不断修正自己的目标，才能立于不败之地。

第三节 职业生涯八大要素

对某些人而言，他们所喜欢的职业，或许正好需要一些他们并不具备的能力。举个例子来说，亚瑟从 13 岁起，就立志要成为皇家空军的战斗机驾驶员，却因视力检查没有通过，而不能参加训练。当然，他无法改善自己的视觉能力，所以除了接受这个挫折之外，别无他法。经过长久伤心之后，他另行寻求能够运用本身的主观能动性的职业，最后，他决定投入电子工程行列。

“能力界限”有时候是无法跨越的。譬如专门从事音乐的娜玛，

在一个交响乐团里吹奏长笛,但无论她如何钻研,仍只是个表现平平的演员。她说:“我知道我没有绝顶的天赋,不具备成为伟大音乐家的资质,我猜这是遗传或星相一类的缘故;总之,我没有天赋。”娜玛经过考虑与权衡之后,确定了“表现平平”不足以补偿她全心全意付出努力,所以她不勉强当音乐家,而改行去做影片剪辑。这工作应用了她所具备的创造力,并使她能过上正常的家庭生活。

仔细想想那些影响娜玛的束缚。我们的主要问题是:什么因素束缚了你?这些束缚怎么影响你的职业生涯?哪个束缚影响你最大?你曾否尝试把某一束缚转变成力量?

与事业发展息息相关的八个方面:

- 健康情况
- 社会阶层的影响
- 教育
- 性别
- 年龄
- 负担
- 自我观
- 地理因素

这八大因素是互相关联、互相依靠的,它们好比房子周围支撑篱笆的樁柱,假如你移动一根,整道篱笆就会改变形状。束缚会减少选择的范围,举个例来说明,现年 38 岁的肯恩说:“目前我把上帝给的时间统统用来工作,再过几年情形就会改观。我有 3 个 10 来岁的孩子,生活费用奇高。过几年负担减轻,我就可以做我真正想做的事,也可以进艺术学校读书。”肯恩的负担一减轻,他选择新方向的机会便增加了,而可能影响他的职业生涯束缚便改变了。

一、健康

健康为八大因素中最具影响力的一项。以玛格丽特为例,因为

她患有肌肉无力症,不能做任何需要体力的工作,所以她的职业选择范围非常狭窄,而且她的视野也大受不能自由活动的限制。幸好,大多数人都颇为健康。健康对于职业的选择特别重要,几乎所有的职业都需要有健康的身体。譬如,录音师依赖听力、教师依赖声音、邮差依赖两腿。和不幸的健康问题相仿的是,有的职业则是被酗酒、吸毒等原因,“蓄意”造成的不良健康所毁。

有的人经历过重大的健康衰退,他们回想起来,倒觉得由于遭逢痛病,常常可以因此使一个人对于生命中何者重要的个人评价重新定位。例如中年因心脏病发作,往往能影响此后的整个职业生涯,发病者通常会因此日益警觉人生的宝贵和特殊。

人不管是遇到哪方面的疾病,他的行动或多或少都要受到限制,但是也未必尽然。以贺罗德为例,他出生前因母亲服用一种镇静剂而致先天畸形,尽管他少了下肢,但意志却使他成为一个卓然有成的木匠。或许他是比同年龄的人富于机智,无论如何,他证明了有的人确能因克服噩运而变得更坚强。

在调查时,一些受访者都认为,对身心健全的关切,与有效的职业掌握直接相关。凡是积极追求健康的人,大多满意他们过去的职业经历。他们看重生命、关心健康;执著于追求安适与实现。不过,有几位受访者指出,紧张忙碌的职业会导致压力。因此,要采取一些技巧,需保持适度的压力激励自己,但又不伤害身体是十分重要的。

二、社会阶层

不论我们喜欢不喜欢,人类社会确实存有严格的层次划分。在美国,划分的主因是社会、经济阶层。

每个社会都不平等,差别在于划分的原则不同,有的是基于宗教信仰,有的则基于经济状况。而社会界限的僵硬程度,也各有高低,有的很绝对(如南非的种族隔离政策),但也有比较不固定、比

较有弹性的(如加州市区)。社会上所存在的不平等,会影响我们的职业生涯。

每个小孩所降生的环境,对他们的生活机会都大有影响。受过较高等教育的父母,对待小孩子教育的方式,与贫困的贫民窟家庭,便有很大的差异。小孩本身对世界给予他们的机会毫不知情,四周环境似乎生来即是如此,是固定的、无法改变的。小孩没有察觉到他们的社会关系,正深深地影响着他日后的生活及工作。

每个学校教诲学生的态度都不一样。从掌握职业的角度来看,最重要的一点是,就读贫民阶层学校的孩子谈的是“找工作”,中产阶层学校的孩子则关心“拓展事业”。有些贫民阶层学校的孩子眼界很窄,譬如他们常说:“我想当店员”、“我喜欢靠双手做工”等。一所贫民阶层学校的老师这样形容一般学生常有的态度:“这里的小孩大多把工作看作是学校的延伸。他们希望找工作,但只把工作当作是必须去做的义务,好以此赚钱维护生活。他们中的大部分在离开学校后,都没有什么追求进步的意识,能够找个饭碗仅此而已。”从教师的观点来看,最糟糕的事恐怕是很多孩子都看不出学校里的教育和生命中的现实有任何关联。

社会学家想替人划定社会阶层时,常常先问这个人的职业;小孩依父亲的职业分类,妻子则依丈夫的职业划分。数十年来,社会学家已经认识到,职业和社会协会关系密切,虽然彼此的界限模糊,相互的适应也不尽完善,但职业发展的确是阶级衍生的结果。

首先,属于某一社会阶层必然构成某种心态。例如,属于中产阶层的理查说:“我念书的时候,每个孩子都盼望将来当军官、医生、律师、会计师这类收入颇丰的职业,我们觉得那些都是成人应当要做的事。”这段话可与家庭属于贫民阶层的哈瑞成为对比。哈瑞说:“我以前就读贫民阶层学校,学校里没有人真正想过事业,每个小孩只对找个饭碗或找张饭票有兴趣。因为,为了生活。”

属于某一特殊阶层的人，都有一种可以察觉的特征——譬如口音，而此种特征则足以影响别人，尤其是雇主。假若某人的特征获得雇主的认同或欣赏，工作的机会就较易获得。

社会阶层算是比较封闭的一种形态，因为人往往只喜欢和他们自己那个阶层的人聚合。比邻环境只吸引某阶层范围内的人。同样地，友谊形态也与社会阶级相关。社交圈为某一类型的人提供机会，社会学家所称的“生存机会”，多半即由社交圈决定。这一点可以凯瑟琳为例来说明，她的家庭背景属上层阶级。她说：“我的许多好机运之所以出现，是因为我认识某些人，而他们又认识某些人的缘故。我目前的工作起步很顺利，因为我父亲认识那里的董事长。这不算不公平，如果我表现很差，他们早晚也会赶我走的，只不过我比别人多了一些机会而已。”

虽然社会阶层深深影响职业生涯，但是阶级界限并非牢不可破。它不但有变动的可能，而且是被人接受的。事实上，很多人为了向上爬，有时候他们需离开原本的阶层，加入他们工作及生命旅程上的新阶层。

对于社会阶层变动的重要性，相信鲍伯最了解了。因为他说：“我生长在一个贫困的工人家庭中，我知道如果我想成为一个从事自由业的人，这个背景会是个挂在脖子上的重担。所以我变化口音，与中级阶层的人交往，渐渐变得“文雅”起来。现在我一举一动都是这个样子。这是个经过熟思后的选择。”

一个人的社会阶层一旦建立，就像模子里的果冻，很难再加以改变。阶级限制了人们可能获得的满足标准。也许，雇主只就社会阶层来挑选员工的时代将逐渐改变了，但是，社会阶层在目前多少仍是一大束缚。

三、教育

有时候，一个企业会拒绝未达某一教育水准的人。以杰克为

例,他因为连着3次,均无法通过建筑学期末考,所以没有办法从事他最喜欢的这个职业,最后只能做个助理。

职业进展深受正规教育或专业训练的影响。不过,有时候自我拓展和非正规的学习,比正式资格还重要。譬如,目前担任编辑的戴妮丝是数学系毕业的,她在学校时曾编过学生报刊。毕业后,她在娱乐活动方面的表现,给传播界留下的印象比她的数学学位还深刻得多。

有些人拥有的技术业已过时,或者过于专业化,结果因为市场对他们的才能需求日减,他们在职业上的处境就较为不利了。刚失业的大卫曾是一家工厂的制图员,由于该工厂引进电脑进行设计,工作量便削减一半,但他聪明地用这段分散的时间,去提高他的技巧。很少人能了解教育好比放射线,也有半衰期。教育不同于放射线的地方是,原有资格的价值衰减,完全基于社会及技术环境。一位电子专家亚瑟曾说:“我的电子技术只要过几个月就会过时的,而不是几年,所以,跟上时代变化成为我的主要任务。人一过40岁,真的会不知道如何继续当电子专家了。”

教育上的成功与社会阶层的晋升有明显的关联,凡是社会阶层高过他们父母所属阶层的人都觉得,教育是改变社会阶层的主要动力。只有流行音乐或财富拓展这类专业不需要正规的教育。有几位生长于工人阶层家庭,在16岁便开始做蓝领工作,后来他们为求进步,20余岁就预想未来发展事业的可能。他们发现,花部分时间接受再教育是一种必要的辅助,所以他们便利用晚上时间去当地的技术学院读书。教育是一项工具,能够帮助他们突出于庸碌的同事之上。

教育程度虽然是事业成功中不可缺少的因素,但对大多数的职业而言,欲未必尽然。雇主对录用者能做什么较有兴趣,而不只是注意他们所具备的教育资格。一般说来,他们要找的是既受过正