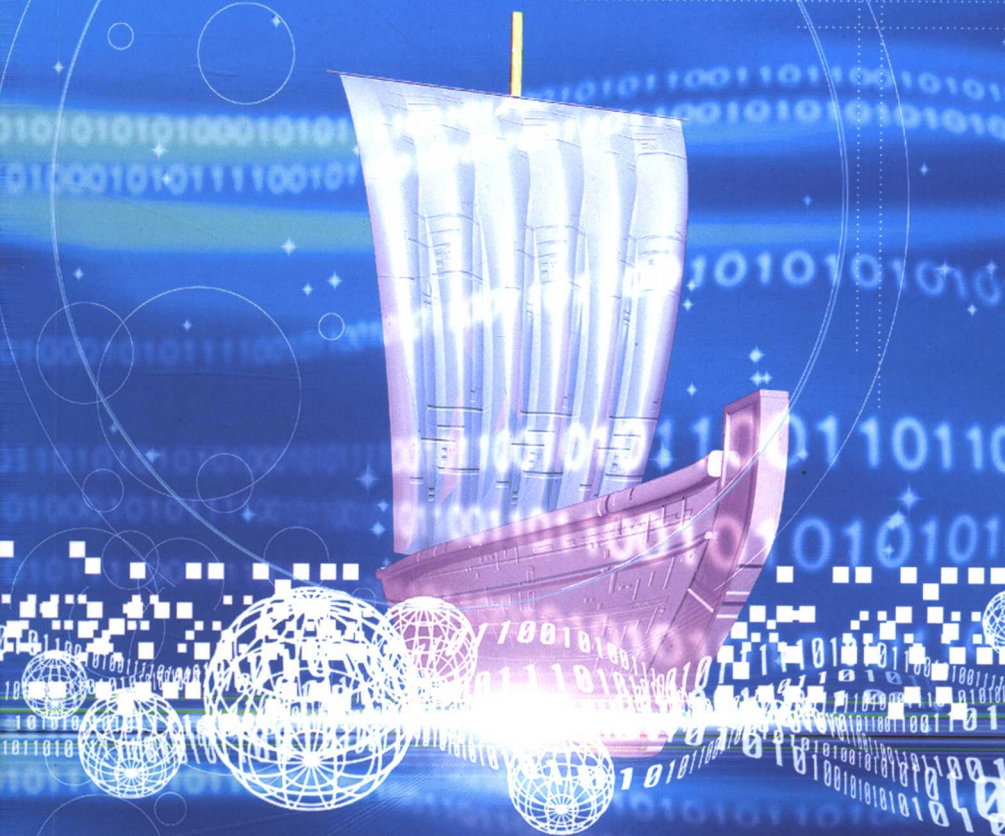


# 人生导航图

职业生涯设计理论与方法

古剑 邢晓理 著

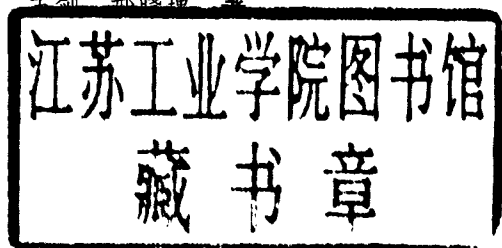


黑龙江科学技术出版社

# 人生导航图

职业生涯设计理论与方法

王剑 邢晓理 著



黑龙江科学技术出版社  
中国·哈尔滨

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人生导航图: 职业生涯设计理论与方法/古剑, 邢晓理著. —哈尔滨: 黑龙江科学技术出版社, 2005. 12  
ISBN 7-5388-5010-4

I. 人... II. ①古...②邢... III. 职业选择  
IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 140222 号

责任编辑 张丽生

封面设计 洪 冰

## 人 生 导 航 图

RENSHENG DAOHANGTU

职业生涯设计理论与方法

古 剑 邢晓理 著

---

出 版 黑龙江科学技术出版社

(150001 哈尔滨市南岗区建设街 41 号)

电话 (0451) 3642106 电传 3642143(发行部)

印 刷 山东省东营市新华印刷厂

发 行 黑龙江科学技术出版社

开 本 850×1168 1/32

印 张 11

字 数 266 000

版 次 2006 年 2 月第 1 版·2006 年 2 月第 1 次印刷

印 数 1-2 000

书 号 ISBN 7-5388-5010-4/Z·588

定 价 36.00 元

## 前 言

每个人都想事业有成,成就一番惊天动地的伟业,成为人们高山仰止的对象,但是如意的人并不多,更多的人是庸庸碌碌了此一生,每当回首往事,徒增几多感叹。有的人退出职业生涯后,常用“如果让我重来,我会如何”的话来表达自己在职业生涯中不自觉、不理智的惋惜,职业生涯设计正是我们要减少感叹和惋惜所必须要做的工作。

在我们看来,一个人的职业生涯就是人生资源优化配置的过程,配置得好就发展得快些,配置得不好就发展得慢些,徘徊甚至倒退。职业生涯资源的配置是一个非常复杂的过程,但是它仍然有规律可循,职业生涯设计就是在寻求职业生涯资源配置的最佳方式。

不同的人会有不同的职业生涯资源,这些资源可以通过自身的优化配置形成独特的职业生涯发展能力。同时,职业生涯发展资源又是有限和稀缺的,谁占有更多的资源谁就会获得相应的竞争优势,而且一旦获得先手,他就有可能支配更多的资源。而那些占有资源较少的人,他自己已经占有的资源也可能被剥夺,所支配的资源会越来越有限,职业生涯发展的空间被不同程度地压缩。

职业生涯资源的配置不是被动的,它需要积极地改造和主动配置的过程。只有经过积极主动地改造和配置的过程,自然存在的资源才能真正成为自己的资源,成为不易复制,难以替代的个性

化资源,才能形成个人独特的核心竞争力。

与人相关的资源都有可能成为独特的个性化职业生涯发展资源,重要的是要通过改造和配置将这些资源加进自己的能力基因,将自然状态的资源变为能够支持自己职业生涯发展的、有价值的、稀有的、不可替代的资源,使潜在资源成为现实资源。

一个人的职业生涯发展资源可以有形的,如经济实力、工作岗位、家庭、身体健康状况等;也可以是无形的,如人际关系、群众威信,思想理念等。在一个人的职业生涯发展过程中,主要可以利用的资源大致有以下几类:一是社会资源,主要包括社会文化、经济发展状况、社会环境、职业政策等。二是组织资源,主要包括老板、上司、同事、组织文化、组织管理、工作条件等。三是岗位资源,主要包括岗位地位、发展空间、素质要求、锻炼机会等。四是家庭资源,主要包括生活保障情况、家庭关系、支持状态、家庭稳定情况等。五是个人资源,主要包括知识、能力、精力、心态、观念、学习力等。这些资源可能每个人都有,但是通过改造和配置后,每个人都会有很大的不同。配置和利用的能力不同,推动职业生涯发展状态也就不同。

一个人要想利用自己的职业生涯发展资源,就要有资本投入,就要有成本消耗。因而,职业生涯发展过程也是一个资本投入和成本控制的过程,资本投入的多少和成本控制的好坏与职业生涯发展的状态密切相关。

一个人最大的资本就是自己,加大自己的资本总量是非常重要的。你的资本总量越大,才可能被人看重,才可能吸引更多的合作伙伴,才可能有人为你搭建更大的资本经营平台,才可能产生更大的人生效益。

职业生涯也需要经营,也应该强调成本收益比,也应该努力以最小成本获取最大收益。在职业生涯发展中,好像每个人的工作和生活都差不多,但其实有很大的不同。那些在职业生涯发展中

比较成功的人,一般都是对自身资本经营能力比较强,成本控制比较好,资源利用率比较高的人。职业生涯设计就是帮助每个人更好地经营人生资本,控制职业生涯成本,提高职业生涯发展资源的利用率,加大人生的投入产出比,塑造自己的辉煌。

在实际工作和生活中,有些人并没有把自己可以利用的资源经营好,而是经常羡慕别人的工作、地位和待遇,甚至不知缘由地喜欢别人的工作,总觉得别人既轻松自在,又收入多、待遇高,而自己的工作总是紧张忙碌、无滋无味、出力多、收入少,甚至还让人瞧不起。所以常想逃避自己的工作,甚至想跳槽。但是他们又常常苦于自己离开目前的岗位就可能有饭碗之虞,没有足够的能力找到自己心仪的单位和岗位。为什么会有这种现象呢?这主要是对自己缺乏正确的认识,不知道“我是谁”;缺少对环境的正确分析,不知道“我在哪”;缺少对未来的正确判断,不知道该“往哪去”;缺少对自己成长道路的周密规划,不知道该“怎么走”;缺少对理想的韧性追求,不知道自己“怎样才能行”。如此一来,便对自己、自己的工作、自己已经得到的东西缺少准确的评价,调不准自己的生存状态,只好生活在迷茫和幻想中。职业生涯设计便可以有效地解决这一问题。

一个人职业生涯的全部过程就是在画一个圆,圆心是职业生涯的目标,半径是一个人的综合能力。职业生涯设计就是要确定这个圆心,想方设法加大这个半径,画出一个尽可能大的圆来。在一个人的职业生涯中,目标是取得成功的最重要的条件,清楚自己究竟要做什么,能做什么,目标是什么,未来的五年、十年是什么样,才可能有目的地去奋斗,去走好人生的每一步。综合能力是一个人所拥有的知识、经验和技能,综合能力越强,职业生涯的圆才能画得越大。此外,还需要画这个圆时的稳定心态、较好的人际关系、较强的承受能力等。如果一个人能够这样细致地去设计自己,并随时调适和修正,这个人的职业生涯就会是相当美好的。

员工是企业发展中最宝贵的资源,如果每一位员工都能够去自觉追求一种良好的职业发展,并一步步地实现自己的职业生涯发展目标,企业的发展就是必然的结果。员工职业生涯设计是人力资源管理的一项重要内容,企业应该不断加强对员工职业生涯设计实施跟踪和指导,定期或不定期地进行反馈和评点,勉励和肯定好的一面,帮助其克服存在的不足,督导员工职业生涯向设计的目标方向发展,最终实现职业生涯发展目标。在员工职业生涯设计过程中,通过有效的职业生涯规划管理,力求个人目标与企业目标一致,使企业目标成为个人目标实现的平台,个人目标服务于企业目标,把员工的个人利益和企业的整体利益有机地结合起来,实现员工个人目标与企业整体目标的兼容,保证员工职业生涯设计在企业文化的旗帜下放射出它应有的光彩。

职业生涯设计对每一个人的成长和发展都是至关重要的,无论是老人还是青少年,都需要通过职业生涯设计来有计划地实现自己的人生理想。许多成功者的实践都告诉人们,一个好的职业生涯发展轨迹是可以通过设计来实现的,有没有一个好的职业生涯发展实施方案,极大地影响着一个人一生的生存质量。尽管有职业生涯设计的人未必都能成功,但是要想成功就需要一个适合自己的职业生涯设计,确定自己的职业行动目标和行动方案。美国哈佛大学 30 年前曾对当时在校学生做过一项调查,发现没有目标的人有 27%,目标模糊的人有 60%,短期目标清晰的人有 10%,长期目标清晰的人只有 3%。30 年后追踪结果表明,第一类人几乎都生活在社会的最底层,长期在失败的阴影里挣扎;第二类人基本上都生活在社会的中下层,他们没有多大的理想和抱负,整日只知为生存而疲于奔命;第三类人大多进入了白领阶层,他们生活在社会的中上层;只有第四类人,他们为了实现既定的目标,几十年如一日,努力拼搏,积极进取,百折不挠,最终成了百万富翁、行业领袖或精英人物。

职业生涯规划就是要让每个人很好地总结评价自己,准确把握自己的优势,利用自己的有利条件,为自己的职业生涯发展打造适合自己的平台。职业生涯规划需要每个人达到自省、自知、自励的状态,充分地了解自己,充分地感知环境,对自己进行恰当定位,走好职业生涯中的每一步。

本书共有6个方面的内容,一是职业生涯规划基础知识,讲述了什么是职业生涯规划,为什么要进行职业生涯规划,怎样进行职业生涯规划等问题。二是职业生涯规划实务知识,具体讲述了如何进行设计的问题。有些是职业生涯规划实施过程中的日课,这是完成职业生涯发展的必要保障措施,只有实实在在地按照这个要求去做才能收到预期的效果。三是测评方法,主要是为员工正确认识自己提供了几个常见工具。四是职业生涯规划实施过程的基本训练方法,这些训练是目前职业生涯规划所急需的,也是最基本的,没有这些训练就无法保证职业生涯设计的顺利实施。五是员工职业生涯规划案例,主要是给人们在设计自己的职业生涯时提供一个参考。六是流行的职业生涯规划理论简介,为大家开阔眼界,了解职业生涯规划的历史和理论框架准备的一份理论快餐。



## 目 录

## 第一章 人生需要自己导航

- 优化职业生涯发展理念····· (1)
- 第一节 小张的启示····· (1)
- 第二节 他为什么没有成功····· (6)
- 第三节 高唱国际歌去奋斗····· (9)
- 第四节 为自己设计职业生涯发展时刻表 ····· (12)
- 第五节 职业生涯需要自己导航 ····· (14)

## 第二章 为自己的未来描画蓝图

- 职业生涯需要设计 ····· (17)
- 第一节 职业和职业生涯 ····· (17)
- 第二节 职业生涯设计 ····· (22)
- 第三节 职业生涯设计的原则 ····· (23)
- 第四节 职业生涯发展阶段 ····· (26)
- 第五节 职业生涯设计内容 ····· (30)
- 第六节 职业生涯设计方法 ····· (34)
- 第七节 职业生涯设计步骤 ····· (40)

## 第三章 为自己编制课程表

- 创建职业生涯目标体系 ····· (45)
- 第一节 目标是自己冲锋的旗帜和号角 ····· (45)
- 第二节 目标选择的方法 ····· (50)

---

|            |                        |       |
|------------|------------------------|-------|
| 第三节        | 目标认定的原则 .....          | (54)  |
| 第四节        | 建立自己的目标族 .....         | (57)  |
| <b>第四章</b> | <b>经常照照镜子</b>          |       |
| ——         | 职业生涯状态评价 .....         | (73)  |
| 第一节        | 职业生涯发展需要资本投入 .....     | (73)  |
| 第二节        | 职业生涯发展需要成本控制 .....     | (78)  |
| 第三节        | 职业生涯设计的基础是充分认识自己 ..... | (85)  |
| 第四节        | 认识自己的方法 .....          | (91)  |
| <b>第五章</b> | <b>为自己做做 CT</b>        |       |
| ——         | 职业生涯测评技术 .....         | (106) |
| 第一节        | 认识自己的兴趣 .....          | (106) |
| 第二节        | 认识自己的人格 .....          | (121) |
| 第三节        | 认识自己的能力 .....          | (141) |
| 第四节        | 认识自己的情绪 .....          | (149) |
| 第五节        | 认识自己的文化 .....          | (155) |
| <b>第六章</b> | <b>风调雨顺好收成</b>         |       |
| ——         | 职业生涯环境评价 .....         | (160) |
| 第一节        | 要知道“我在哪?” .....        | (160) |
| 第二节        | 接受职业环境的改造 .....        | (162) |
| 第三节        | 认识职业生涯发展的文化环境 .....    | (163) |
| 第四节        | 认识职业生涯发展的管理制度环境 .....  | (165) |
| 第五节        | 认识职业生涯的人际环境 .....      | (169) |
| 第六节        | 认识职业生涯发展的岗位环境 .....    | (172) |
| 第七节        | 认识职业生涯发展的社会环境 .....    | (174) |
| 第八节        | 认识职业生涯发展的家庭环境 .....    | (177) |
| 第九节        | 认识职业生涯发展机会 .....       | (179) |
| <b>第七章</b> | <b>控制你的临场竞技状态</b>      |       |
| ——         | 影响职业生涯发展因素分析 .....     | (182) |

---

|                     |                      |       |
|---------------------|----------------------|-------|
| 第一节                 | 企业选人用人的影响因素·····     | (182) |
| 第二节                 | 企业选人用人标准分析·····      | (186) |
| 第三节                 | 影响职业生涯发展的因素·····     | (196) |
| 第四节                 | 不同阶段对职业生涯发展的影响·····  | (200) |
| 第五节                 | 怎样调适自己的职业生涯发展状态····· | (204) |
| <b>第八章 模仿成功者的形意</b> |                      |       |
| ——寻找职业生涯导师·····     |                      | (210) |
| 第一节                 | 在哥哥的影子里成长·····       | (210) |
| 第二节                 | 榜样是一种教化·····         | (212) |
| 第三节                 | 入帖才能出帖·····          | (213) |
| 第四节                 | 和积极的人做朋友·····        | (215) |
| 第五节                 | 为自己设定模仿的标杆·····      | (217) |
| 第六节                 | 模仿你的老板·····          | (219) |
| 第七节                 | 为自己的职业生涯聘请导师和顾问····· | (221) |
| <b>第九章 充电才是硬道理</b>  |                      |       |
| ——开发职业生涯发展能力·····   |                      | (228) |
| 第一节                 | 给自己一个充电的理由·····      | (228) |
| 第二节                 | 为职业生涯发展多找几块敲门砖·····  | (233) |
| 第三节                 | 努力使自己成为T型人才·····     | (235) |
| 第四节                 | 打造自己的核心竞争力·····      | (236) |
| 第五节                 | 挖掘自己的职业潜能·····       | (239) |
| 第六节                 | 给自己足够的信心·····        | (241) |
| 第七节                 | 缺啥补啥·····            | (244) |
| <b>第十章 让习惯改变人生</b>  |                      |       |
| ——职业生涯基本功训练·····    |                      | (247) |
| 第一节                 | 习惯替代训练·····          | (248) |
| 第二节                 | 自我认识训练·····          | (250) |
| 第三节                 | 时间管理训练·····          | (251) |

---

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| 第四节 挫折承受力训练·····           | (253)        |
| 第五节 情绪控制训练·····            | (255)        |
| <b>第十一章 调适攀登的斜面</b>        |              |
| ——职业生涯发展策略·····            | (264)        |
| 第一节 物理学的启示·····            | (264)        |
| 第二节 树立正确的职业观·····          | (266)        |
| 第三节 职业选择策略·····            | (268)        |
| 第四节 职业提升策略·····            | (279)        |
| 第五节 职业转换策略·····            | (285)        |
| <b>第十二章 为自己设置考场</b>        |              |
| ——职业生涯设计的检验与总结·····        | (288)        |
| 第一节 做自己的质检员·····           | (288)        |
| 第二节 学会使用方向盘·····           | (293)        |
| 第三节 为自己写志·····             | (298)        |
| 第四节 庆祝自己的每一次成功·····        | (299)        |
| <b>附录一 员工职业生涯设计案例·····</b> | <b>(309)</b> |
| <b>附录二 职业生涯理论简介·····</b>   | <b>(318)</b> |
| <b>主要参考文献·····</b>         | <b>(335)</b> |
| <b>后记·····</b>             | <b>(338)</b> |

# 第一章 人生需要自己导航

## ——优化职业生涯发展理念

### 第一节 小张的启示

“幸福的家庭是相似的,不幸的家庭各有各的不幸”,职业生涯也是这样。成功的职业生涯是相似的,成功的原因也大体差不了多少,而不成功的职业生涯却各有各的不同,甚至他们因为某一点没有把握好而功亏一篑。学习成功的方法,借鉴失败的教训就可能获得成功,至少可以避免失败。小张的故事就需要我们去认真地思考,见仁见智。

#### 一、小张的故事

小张有一个不错的家庭背景和生活基础,人又长得帅气,但是就是职场上让他心气不顺,整天闷闷不乐,常有一种破罐子破摔的想法。最近,单位进行双向选择、优化组合,他又差点儿被淘汰出局,最后还是在职能部门协调下才勉强谋得一个岗位,这对他来说更是一个不小的打击。

小张今年30岁,正是而立之年,可是无论是他自己评价自己,还是别人评价他,都觉得他还没有立起来,单位、岗位换了好几个,工作和能力总是不尽人意。

小张是1996年的大专毕业生,高考时成绩并不是很理想,勉强上个大学,就根本没底气挑选学校和专业,他个人填的所有

学校和专业都没有起什么作用,把他分到了一个专科学校学了电工专业,这时他的理想好像一下子破灭了,觉得天都是昏暗的,他没怎么细想,就稀里糊涂地混到毕业。等一毕业,他才发现不仅理想无处着手,找个适合自己的工作也不那么容易,他便半推半就地进了一家企业。可是工作与他的专业根本就没有什么关系,也不是他自己喜欢的岗位,对工作他根本就提不起兴趣,但是好赖每月还发着工资,他就听天由命地当一天和尚撞一天钟,从来没有想自己的路到底该怎么走。一晃儿,几年过去了,除了忙着结婚成家,他好像没有感到自己有什么收获。尽管这样,也好景不长,当他刚刚度完蜜月,企业就在他不知不觉中宣布破产了,他被迫成了下岗职工。刚开始回家休息的时候他还在笑,觉得自己终于可以自由自在几天了。可是没过几天他就觉得穷极无聊的日子比上班还难受。他便翻报纸、找职介所,想找个适合自己的职业。凭着他电子专业的专科文凭,还真的连续进了几家企业,但是最后都是由于在学校专业根本就没有好好学,缺少企业需要的真本事,没出试用期就被辞退了。这下他更加紧张起来,担心起自己的职业和生活来,但是无论他怎么着急,生活并没有根本的转机。

他经过一段时间的思考后,开始到一所大学函授学校进行“专升本”的学习,并根据他的个人爱好和职场需要专攻平面设计。上课的生活又让他补上了曾经有过的学生生活的缺憾,他很快进入了状态。新的紧张的学习生活很快就结束了,他被一家装潢设计单位聘任,工资是原来的两倍多,他欣喜若狂,他觉得人生就此有了转机。可是没想到的是,还不到半年时间,他就和老板产生了分歧,最后甚至闹到了势不两立的地步,他放下一句“此处不留爷,自有留爷处”的话,收拾起自己的东西就再也到这家企业上班。尽管老板通过相应的渠道多次挽留他,但他还是毅然地离开了。

又经过一段难熬的待业日子,他又不得已地再次走进了一家企业的办公室,整天做些联系、收发、起草文件之类的工作,虽然收

人也不比上个企业少,但他却总也打不起精神来,真正成了撞钟的和尚。虽然他没有再跟谁争吵,但是感觉得到自己的工作老板并不是很满意,他整天生活在不可名状的抑郁中,不知道自己今后的路该怎么走,特别是“双向选择”对他的打击,几乎让他浑然不知所措。

## 二、对小张职业生涯状态的分析

小张的职业生涯状态是个比较典型的个案,在他身上所反映出的问题也是许多人,特别是年青人所共有的,这些问题如果不很好地解决,职业生涯不可能阳光灿烂。这些问题主要有:

(1)现有的职业生涯发展资源没有得到优化配置和利用。其实,小张本身的条件并不错,“有不错的家庭背景和生活基础,人又长得帅气”,大专毕业,年富力强,有了相应的工作和社会经验,没有更多的生活负担,但是他没有把这些资源进行优化配置和利用,更没有很好地进行职业生涯设计,毫无准备地走进了职业生活,使各种职业生涯发展资源都处在自然状态,没有发挥应有的作用。如果他能把这些资源有效地配置起来,并形成自己的核心竞争力,那情况一定是另一个样子。

(2)缺少积极的心态。他上学时没有好好学习,走向工作岗位后也没有认真对待,有了几次挫折后更是灰心丧气,“双向选择”后被勉强留下来,也没能够振作起来,整天昏昏噩噩,情绪低落,消极被动,这就决定了他不可能抓到本应该属于自己的机会。如果他能以一种积极的心态面对生活、工作和挫折,及时总结经验教训,迅速从暂时的失败中奋起,象“专升本”进修时那样,积极寻找职业生涯发展过程中的出路,及时调整好自己的生存状态,职业生涯对他来说还是非常美好的。

(3)缺少明确的目标。无论他上学还是找工作,都不知道自己是为了什么,向哪个方向努力,要达到什么目的,自己的工作和所做的事情对以后乃至人生有什么意义,因而走一步算一步,生活和

工作都非常盲目,生活不可能按照自己的意愿发展,只是被动地承受生活加给自己的,不如意就是很自然的事情了。如果他能够树立明确的目标,从上大学开始就对自己进行认真的设计,知道自己每一步都应该怎么走,他就会少走许多弯路,就会在职业生涯发展过程中更加自觉和理智。

(4)应该发生的和可能发生的事自己无法掌握。一个人一旦有了明确的目标,并坚定不移地向着目标努力,就会明白应该发生什么事情,就可以产生可能发生的,就能很好安排自己的工作 and 生活,调整自己的人生走向,预防不应该发生的事情发生,及时转换不应该发生事情发生后所带来的不良影响,始终清醒地生活、乐观地面对一切,自觉地走好职业生涯的每一步。很多人都认为在实际的职业生涯中,自己无法掌握和控制今后事情的发生。其实不然,如果小张能有一个明确的目标,知道自己该做什么,能够预测可能发生的事情,就可以预防自己不想要的结果发生,就可以为自己的职业生涯做好每一次铺垫,顺利地按照自己的设计走下去。

(5)对自己缺少清醒的认识。他不知道自己想做什么,能做什么,可以做什么,在职业生涯发展过程中得过且过,一直处于应付状态。自己的优势没有发挥出来,自己的劣势未能及时弥补,把自己的精力投入到了连自己都不知道该不该投入的地方去,甚至空耗着自己的时间和精力,工作和事业难以产生意想的效果。如果他能够清醒地认识自己,调动起自己的兴趣,发挥自己的优势,及时弥补自己的不足,充分利用一切可以利用的条件,他在职业生涯发展的过程中就会自如得多。

(6)对自己所处的环境缺乏清晰的分析。他不知道企业的环境是否适合自己生存和发展,一厢情愿地投入陌生的工作,头脑里没有一个清晰的职业生涯线路图,不知道眼前的工作和环境是否适合自己,也不知道自己怎样去适应工作和环境,把职场环境想得过于平面化,没有对工作以外的东西做必要的分析,单纯地把做好



等同于工作和能力,当环境发生变化或自己不能适应那个环境时,就浑然不知所措。如果他能够正确认识环境,很好地利用环境,他就不会一次次承受职业生涯发展中的挫败感。

(7)盲目转换工作和岗位。盲目地变换工作单位是初入职场人员的一种通病,稍有不顺就炒老板鱿鱼,自己以为岗位会越来越越好。其实毫无准备地变换工作单位,一般是越变越坏。在职场上,只有在充分了解自己,分析环境的基础上去选择工作,去挑选老板才是可取的,才能为自己的未来发展打下坚实的基础和铺就顺畅的提升通道。如果他不是盲目地转换工作和岗位,在几次挫折之后,让自己的心神稳定下来,全力以赴地投入到平面设计的工作中去,一定会取得意想不到的收获。

### 三、几点启示

(1)当一个人即将走上职业生涯之路时就要好好设计自己。所谓人生理想就是人生的总体设计。一个人的理想越高远,越切合实际才会真正有一个美好的人生。当你步入职业生涯之路的时候,为自己精心绘出一幅切实可行的蓝图,并在这个蓝图的召唤和指引下去拼搏、去奋斗,才可能获得成功。职业生涯设计就是要使一个人自觉地、主动地、理智地、有计划地去接近职业生涯发展目标,创造人生的辉煌。

(2)要连续不断地设计自己。职业生涯是一个连续的过程,成功的职业生涯是由无数个小的成功连接起来的过程。要实现这一过程,保证这个过程走的坚实稳妥,就要不间断地设计好自己。一个人在职业生涯之路的每一步都能很好地设计自己,并按设计坚定地走下去,就能实现自己的职业生涯目标。及时的不断地设计,适时的切实地实行才会有美好的职业生涯发展前景。

(3)要及时修正自己的职业生涯设计。随着自身和生存环境的变化,原有设计不可能完全符合自己的现实生存和发展状况,及时修正设计就是非常必要的。每一次对设计的修正都是对自己的