

ZHIYE SHENGYA SHEJI
JINGYING ZIJI
NI TOUZI SHENME

职业生涯 设计

经营自己，你投资什么

李 萍 编



浙江摄影出版社

职业生 涯 设 计

李萍 编

浙江摄影出版社

责任编辑：石英飞
封面设计：薛 蔚
责任校对：程翠华
责任出版：汪立峰

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯设计/李萍编. —杭州：浙江摄影出版社，
2005. 11

ISBN 7-80686-438-5

I. 职... II. 李... III. 大学生—职业选择
IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 118373 号

职业生涯设计

李 萍 编

出版：浙江摄影出版社
发行：浙江摄影出版社市场部
(杭州市体育场路 347 号 邮编：310006)
经销：浙江省新华书店
印刷：浙江兴发印刷厂
开本：880×1230 1/32
字数：15 万
印张：5.875
2005 年 11 月第 1 版
2005 年 11 月第 1 次印刷
ISBN 7-80686-438-5/G·163
定价：11.50 元

(如有印、装质量问题，请与印刷厂联系调换)

写在前面

本书将告诉你：人生是一种经营，每个人都在经营自己的人生。经营人生的三个基本问题是：经营什么、何处经营、怎样经营。既然是经营，那你投资了吗？职业生涯设计是经营人生最好的、也是最重要的投资。了解自己的生活动目标、职业价值观、兴趣、能力以及个性特征，明确该经营什么，了解职业及职业环境，知道去何处经营，最后确定自己的职业目标及发展方向，通过不断修正与提升职业目标以形成怎样经营人生的基本模式。职业生涯设计可以使你的个人目标与企业、社会目标相吻合，可以使你的个人资源与企业、社会资源充分地、合理地、有效地进行配置与利用，达到个人利益与企业、社会利益的最大化，获得更多的人生成就感和幸福感。

2004年下半年，我在杭州下沙高教园区开设了《大学生职业生涯设计》公共选修课，这是浙江省教育厅根据各高校资源共享的要求推出的，来自14所高校的学生选修了这门课。上完这门课程后，我意想不到的发现有三方面：一是学生中针对就业有那么多困惑和问题，对自己的人生发展那么迷茫，本书每一章后面的案例，都是一个个真实的个案，这样的个案还有很多很多，而这些问题又是我们教育中一直忽略的内容；二是竟有那么多学生喜欢上这门课，而且非常认真和投入，这使我非常感动，给了我极大的鼓励。因为在这之前，我一直是会计专业教师，说实在的，学生是否会喜欢，是否需要这样的内容，自己心里没有把握，而且又是第一次上这门课；三是能够产生如此好的教学效果。从与学生的每一次互动中，我真正感受到自己是在做一件非常有意义的事，也给我带来了快乐和满足。

这几年，就业形势越来越严峻，学校与社会各方都在努力，各种



形式的招聘会，如学校招聘会、联合招聘会、人才市场招聘会等，为学生提供各种就业机会；在毕业前期还有各种形式的就业指导，如请用人单位相关负责人、劳动就业中心的人员来学校指导，以及学校相关教师的就业指导等。这些内容和活动都不同程度地缓解了就业压力，但只是暂时的、短期的，还不能从根本上解决就业难问题。事实上，我们的就业指导，不是为学生找工作，而是帮助学生寻找、探索职业，帮助学生设计职业生涯、规划人生。这种就业指导不是单一地举办校园招聘会，作一个讲座。从这个意义上讲，就业指导是一个系统工程，而不只是一个简单的活动。由传统的就业指导转变为生涯辅导，这应该是职业发展方向和努力目标，而且任重道远。

此书的生成，首先得感谢我的儿子，是他帮助我一起成长，让我关注到职业生涯规划对一个大学生或准大学生是何等的重要。同时，也让我抓住了在这个过程中许多重要的细节，这些原本并不在意，也从未认为重要的但对一个孩子的成长以及对他一生的发展影响重大的细节。其次要感谢我的学生，每当我作讲座，或上专业课程时，是学生一双双互动的眼睛，有时是无助的目光与我在心灵上的沟通，深深地触动了我，让我产生一种动力去为他们做些事。再次要感谢我可爱的朋友和同事们，每当我有点滴火花或产生一点遐想时，他们总是我最好的倾听者和支持者，在交流和沟通中，使我的想法逐渐趋向成熟。

最后，愿本书是你在职业生涯规划中的一盏灯，能顺利地翻开职业人生崭新的一页，并用你的智慧和勇气去描绘最丰富多彩的职业生涯蓝图。

衷心祝愿各位读者人生旅途一帆风顺。

李 萍

2005 年仲夏于西子湖畔



目 录

写在前面.....	1
第一章 职业生涯规划是人生经营中最重要的投资.....	1
一、一个理念：人生是一种经营.....	1
二、一个问题：如何设计职业生涯.....	7
三、职业发展：你处在哪个阶段.....	9
第二章 你了解自己吗	15
一、了解自己的生活习惯	16
二、了解自己的职业价值观	19
三、了解自己的职业兴趣	21
四、了解自己的职业能力	24
五、了解自己的个性特征	27
第三章 找出你的职业倾向	30
一、测测你的职业价值倾向	30
二、测测你的职业兴趣倾向	35
三、测测你的职业能力倾向	50
四、测测你的个性与职业倾向	61
第四章 你了解职业及职业环境吗	70
一、了解职业	71
二、了解公司(雇主)	75
三、了解市场	79
第五章 确定你的职业目标及发展方向	85
一、面对职业选择如何作决策	85
二、设计职业通道与行动计划	87



三、职业生涯规划越早越好	90
四、搜寻你的职业锚	94
五、调整、修正和提升你的职业生涯	97
第六章 如何培养你的情商	99
一、什么是情商	99
二、如何培养情商	101
三、测测你的情商	104
第七章 如何与人沟通和交往	116
一、人际关系沟通的方式与效果	116
二、如何处理人际关系	117
三、测测你的人际关系如何	120
第八章 如何有效应对与管理压力	129
一、认识压力	129
二、面对压力如何自我调适	131
三、测测你的压力有多大	133
第九章 如何提升自我价值	144
一、认识自我价值	144
二、如何提升自我价值	144
三、测测你的自信心	148
第十章 如何跨出你职业生涯的第一步	155
一、撰写一份精彩简历	155
二、如何应对面试	163
三、如何签订劳动合同	169
四、努力做好第一份工作	174



第一章 职业生涯设计是人生经营中最重要的投资

一、一个理念：人生是一种经营



图 1-1 每个人都在经营人生——你经营的是你自己这家公司

通常我们一谈到经营，总是指生产经营或资本经营，经营需要投资，需要管理，并最终获得经济效益。这似乎与一般的人并不相关，其实不然。每一个个体，无论你是谁，从事什么工作，你都在经营自己的人生。人生是一种经营，你经营的这家公司的大股东是自己，如果说所占股份应该在 50% 以上，那么，对于你经营什么、何处经营、怎样经营等人生的重大事件只能由你自己来选择，只能由你自己来决定，而且也只有你才能对自己所作出的选择承担起责任。而你的父母、老师和朋友只是你这家公司的小股东，他们所占的股份也许是 10%、20% 或 30%。但作为小股东，只是帮助你经营，帮助你成长，帮助你学会人生经营中的每一次选择。

你经营的这家公司

作为大股东的你

对于职业目标与人生的重大事件

——只能由你自己来选择

——只能由你自己来决定

作为小股东的

父母 老师 朋友 同学

——帮助你经营

——帮助你成长

——帮助你学会人生中每一次选择

图 1-2 你经营的公司——股东是谁

我们可以选择自己喜欢的课程、选择学习自己感兴趣的内容、选择自己的职业目标和未来的发展方向。但人生中的选择不是儿时的游戏，每一次选择都是一次取舍，是一个分岔，长大了的你要为自己的每一次选择负责。



图 1-3 面对人生的各种选择，我选择什么？

不同的选择决定不同的生活，为什么这样说？请看下列案例：

有 3 个人要被关进监狱 3 年，监狱长答应满足他们每人一个要求。美国人爱抽雪茄，要了 3 箱雪茄。法国人最浪漫，要一个美丽的女子相伴。而犹太人说，他要一部与外界沟通的电话。3 年后，第一个冲出来的是美国人，嘴里鼻孔里塞满了雪茄，大喊道：“给我火，给我火！”原来他忘记要火了。接着出来的是法国人，只见他手里抱着一个小孩，美丽女子手里牵着一个小孩，肚子里还怀着第三个。最后出来的是犹太人，他紧紧握住监狱长的手说：“这 3 年来我每天与



外界联系，我的生意不但没有停顿，反而增长了200%，为了表示感谢，我送你一辆劳斯莱斯！”

从这个故事中我们能感悟到，什么样的选择决定什么样的生活。人生的选择对于一个人一生的发展影响深远。

既然人生是在经营，那么你就必须投资。其实，人生经营中最重要的投资是职业生涯的设计。微观经济学研究的基本问题，或者说经济组织的三个基本问题是：生产什么、生产多少；如何生产；为谁生产。而人生经营中我们也应该考虑到三个基本问题，也是人的一生必须作出的三项最重要的决定，即：经营什么、何处经营、怎样经营。因为这些投资，将深深地改变你的一生，对你的幸福、收入和健康产生巨大的影响。

（一）经营什么

你将以什么方式来谋生？通常说，适合你的就是最好的，哪个职业适合你，就最有利于你经营。做一个大学教授、政府官员、科学家、木匠、心理医生还是自由职业者？我们通常说“你是什么，就做什么”。也就是说，如果我们从事的职业是符合自己特点的，就更有可能获得成功或幸福。这就需要我们在确定职业目标时对自身的资源进行“清查盘点”，了解自己，具体可从以下几方面进行：

1. 了解自己想拥有的生活方式。

你最想拥有什么样的生活方式，或者说你想追求一种什么样的生活目标，这是你在寻找职业目标时，首先要考虑的问题。因为一旦明确了自己的生活目标，你就可以在生活目标的指引下，果断地选择人生中的重大决定。

2. 了解自己的价值观。

价值观是一个人的价值取向。比如拥有财富、赚钱的多少；社会地位的高低、权力的大小；获得尊重；帮助他人；社会声誉、名望的高低；发挥我的创造潜能；等等。

3. 了解自己的职业兴趣。

兴趣是个体积极探究事物的认识倾向。兴趣使人对有趣的事物给予优先注意，积极地探索，并且带有情绪色彩和向往心情，也是在



解和探索事物的过程中愿意付出的极大代价，是一种动力。你可能对很多事物有不同程度的兴趣，但有些兴趣很短暂，有些则较长久，这就要看是什么需要引起的。

4. 了解自己的职业能力。

能力可以分为一般能力和特殊能力。一般能力是指个体从事各种活动所必须具备的基本能力。如观察力、记忆力、思维力、想象力、注意力等，即通常我们所说的智力。这里要特别注重你的知识与技能。能力是在顺利掌握知识与技能的过程中表现出来的心理特征，它预示着人在活动中可能达到的成就水平。而特殊能力则是个体的智能天赋。如对某种特殊工作的自然偏好，如语言能力、音乐能力、数学能力、体育能力等。

5. 了解自己的个性特征。

个性不仅指一个人的外在表现，而且指一个人的真实的自我。个性是一个统一的整体结构，是人的整个心理面貌，是一个人比较稳定的心理倾向和心理特征的总和。每一个人的个性都由独特的个性倾向和个性心理特征组成。个性还是社会性和生物性的统一。如果一个人的职业与他的性格类型相符合，就会激发他的兴趣和热情、积极性和创造性，不但心情舒畅，而且能获得更多的成功机会。

对自身的资源进行清查盘点后，你会清楚地了解自己拥有多少资源，如在成长过程中已获得的知识与技能、聪明才智、职业兴趣、自己的实力和优势，以及弱点和盲点，会形成一定的职业倾向。比如我想当一名大学会计教师，我想做一名管理者，我想当一名牙医等，确定自己适合什么、经营什么。

（二）何处经营

这个问题其实包含两层意义：一是指人生经营的地点；二是指人生发展的方向，也就是你朝什么方向发展。

在了解自己的基础上，形成自己的职业倾向后，根据既定环境和社会条件、市场状况，了解公司（雇主）、了解职业。

1. 了解职业。

首先要了解市场上大的职业类别，如：政府管理、公务员；教学



与研究；企业管理、经济实务、实业家；医疗与保健服务；农业、林业、渔业；军队等。然后，了解每个职业类别中的具体职业，如律师、教师、医生、会计、木匠、海军、电工、摄影师、服务员、秘书、护士等。同时，了解从事某个职业必须具备的基本素质与能力。你形成的职业倾向可能有一个，或许有几个、几十个，将你所选的具体职业分配到适合你的职业类别中去，因为一个职业类别有大量的具体职业。比如，你想当一名会计，那么，是选择在政府部门（公务员），还是在外商投资企业？在民营企业或在国营企业，还是到国外去发展？

2. 了解公司（雇主）。

当你决定了职业方向后，接着要做的工作就是选择公司，并决定去哪家公司工作。可供你选择的企业有很多，你如何选择？每个企业在价值观、经营理念、企业文化、历史传统、企业规模和地理位置等很多方面不尽相同，在写求职简历之前，有必要对企业（公司）尽可能多地进行了解。许多大学毕业生没有这么做，结果在做第一份工作时感到有些失望。这是因为，他们理想中的公司与现实脱节。其次要了解雇主。要知道雇主们在寻找什么，要知道你未来的雇主是怎么样

3. 了解市场。

了解人才市场供求状况、竞争程度，以及从事该职业的准入标准。比如，考公务员，有哪些岗位需要本科学历，哪些需要硕士学位，以及从事该职业的收入和发展前景等信息。

（三）怎样经营

你将以什么样的方式经营人生？个人品牌和个人魅力以怎么样的形式去展现。这实际上是个经营模式问题，每个人都不一样。有的人聪明能干、敢于创新、积极向上、勇于拼搏、追求卓越；有的人则相反，消极、畏惧、得过且过、投机取巧，甚至堕落。影响的因素诸多：如你的智力与才华，你的智慧与情商，你整合和利用资源的能力，等等。

有一项调查：“你在职业发展中最重要因素是什么？”一致认为



是“才华”；“你觉得比才华重要的还有什么？”有80%的答案是“智慧”，其次是人际关系、协调、自信、真诚、称赞、宽容、踏实、信任、尊重、敏锐等个人品质。其实，这些诸多因素都将影响你经营人生的模式。2004年6月4日的《经济学消息报》柴启武在《关注自己的人力资本经营》一文中分析了现实生活中很多的现象：

现象①：许多人具有精湛的知识技能，才华出众，却因人际关系资源不足，得不到有力的援助，或阴差阳错被处于社会较低层次，始终难以找到充分展现自我价值的社会舞台，无法实现宏伟蓝图。可谓怀才不遇，抱恨终生。

现象②：许多人即便具备了很多的智慧和品质，但整合和利用资源的能力欠缺。每个人拥有的各种资源，应当有合理的结构配置与协调完善，虽因各人的身心爱好、兴趣、受教育程度及人际交往能力等各种个人素质的差异各有侧重，但在社会中生存并有较好的发展，这就应当充分运用自己拥有的各项资源，并根据市场上各种职业特点，以及对资源需求程度的不同，找准自己在市场中、在社会中的位置，随时拾遗补缺。

现象③：许多人不善于借鉴运用他人或社会的资源，即我们通常说的“借力”。个人拥有的资源总是有限的，但个人可以运用可支配的资源，必要时可借鉴运用他人或社会的资源等，以达到自己的目的。如你遇到好的投资或经营项目，而又缺乏资金时，你会想到找银行贷款，向亲朋好友求助，以在短期内大量增加可运用资源。又如，在你工作、生活中遇到困难，也总会想到找朋友、亲人帮助渡过难关。这种人际交往资源的借用，是经常出现并卓有成效的。

那么，人生经营如何有效地配置和运用资源？这就需要了解自己，认识自我，明确自己是一块什么质地的材料，然后了解职业及职业环境，找到适合自己发展的环境，使自己的个人目标与企业、社会目标相一致，将个人的资源与企业、社会资源有效地进行配置与利用，实现个人利益与企业、社会利益的最大化。



二、一个问题：如何设计职业生涯

（一）职业生涯的概念

生涯与生活、生存不同。当我们谈到生涯的时候，总觉得有太多的不可把握性，埋藏着很多的未知数。其实生涯与生活、生存不同，一个人的生涯，就是你的追求和事业的发展，它可以掌握在你自己手中，它是可以规划和设计的，它是一个动态的、可以不断提升的过程。它并非想象中那般神秘莫测。

职业生涯已经不是一个新名词了，但不同的人对其内涵的理解还是有差别的。为了更好地理解职业生涯，我们引入美国学者施恩的外职业生涯和内职业生涯概念。

1. 外职业生涯。

外职业生涯是指经历一种职业的通路，包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。外职业生涯的构成因素通常是由别人给予的，也容易被别人收回。外职业生涯因素的取得往往与自己的付出不符，尤其是在职业生涯初期。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功，但内心极为痛苦，因为他们往往不了解，外职业生涯发展是以内职业生涯发展为基础的。

2. 内职业生涯。

内职业生涯更多地注重个人所取得的成功或满足主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需求的平衡。内职业生涯各项因素的取得，可以通过别人的帮助而实现，但主要还是由自己努力追求而得以实现。与外职业生涯的构成因素不同的是，内职业生涯的各构成因素内容一旦取得，别人便不能收回或剥夺。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提；内职业生涯发展带动外职业生涯的发展，它在人的职业生涯中起到关键性的作用。因而在职业生涯的各个阶段，我们都应重视内职业生涯的发展。

我国还有人把职业生涯分为客观和主观两个定义。



1. 客观定义。

又称职业发展，指一个人遵循一定的道路（或途径），去实现所选定的职业目标。它不因一个人在某一组织中谋得一职而始，离开该组织而终，它是人的一生中所占据的一连串不同职位而构成的一个连续的终身的过程。

2. 主观定义。

就是一个人从幼年至老年，他的态度、价值观、需要与激励的变化过程。

（二）职业生涯的特点

1. 独特性。

生涯是每个人的人生理想，为实现自我而逐渐开展的独特生命历程。不同的人有不同的生涯。

2. 终生性。

生涯是包括一个人就业前、就业中和退休后的整个经历与活动，即个人终生发展的过程。

3. 发展性。

每个人的生涯都是一个动态发展的过程，在不同的发展阶段有不同的企求，得到不断的蜕变与成长。

4. 综合性。

由于个人所从事的工作或职业，往往会决定其他的生活形态，因此，生涯涵盖人生整体发展的各个层面，而非仅限于工作或职业。

（三）职业生涯规划设计的步骤

1. 自我评估。

- （1）了解自己的生活习惯或想拥有的生活方式；
- （2）了解自己的价值取向；
- （3）了解自己的职业兴趣；
- （4）了解自己的职业能力；
- （5）了解自己的个性特征。

2. 找出自己的职业倾向。

3. 环境评估。



- (1) 了解职业；
- (2) 了解公司(雇主)；
- (3) 了解市场。
4. 确定自己的职业定位与发展方向。
5. 设计职业通道并立即采取行动。
6. 调整、修正和提升职业生涯并向职业目标靠拢。

三、职业发展：你处在哪个阶段

在每个人的生命周期中都会伴随着一个职业发展的周期，认识这个周期的内涵和与其相应的任务，对你搜寻自己的职业生涯、理解职业对生活的重要性以及采取必要的应对策略是非常重要的。下面我们介绍几种职业发展的理论。

(一) 金斯伯格的职业生涯理论

金斯伯格是美国著名的职业指导专家，职业生涯发展理论的先驱和典型代表人物，他将职业生涯发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

1. 幻想期：11岁之前的儿童时期。此时期职业需求的特点是：单纯凭自己的兴趣爱好，不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

2. 尝试期：11—17岁。呈现的特点：有职业兴趣、更多地和客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需要。尝试期又可分为四个阶段：

兴趣阶段（11—12岁），开始注意并培养其对某些职业的兴趣。

能力阶段（13—14岁），开始以个人的能力为核心，衡量并测验自己的能力，并将其表现在各种相关的职业活动上。

价值观阶段（15—16岁），逐渐了解自己的职业价值观，并能兼顾个人与社会的需要，以职业的价值观选择职业。

综合阶段（17岁），将上述3个阶段进行综合考虑，并综合相关的职业选择资料，以此来正确了解和判定未来的职业生涯发展方向。



3. 现实期：17岁以后的青年。此时期所需求的职业不再模糊不清，已有具体的现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性、现实性、讲求实际。现实期又可分为3个阶段：

试探阶段，根据尝试期的结果，进行各种试探活动，试探各种职业机会和可能的选择。

具体化阶段，根据试探阶段的经历做进一步的选择，进入具体化阶段。

专业化阶段，依据自我选择的目标，做具体的就业准备。

金斯伯格的职业生涯理论，提示了初始就业前人们职业意识或职业追求的发展变化过程。

（二）萨柏的职业生涯理论

萨柏是美国有代表性的职业管理学家，他把人的职业生涯发展划分为5个主要阶段。

1. 成长阶段（0—14岁）。这个阶段属于认知阶段。这一阶段个人通过对家庭成员、老师、朋友的认同及他们之间的相互作用，逐步建立起自我的概念，并经历对职业从好奇、幻想到兴趣，再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。这一阶段又具体分为3个成长期：

幻想期（10岁之前）：从外界感知到许多职业，对自己觉得好玩和喜欢的职业充满幻想并进行模仿。

兴趣期（11—12岁）：从兴趣为中心，理解评价职业，开始作职业选择。

能力期（13—14岁）：开始考虑自身条件与喜爱的职业相符合与否，有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段（15—24岁）。这个阶段属于学习打基础阶段。个人将认真地探索各种可能的职业选择，对自己的能力和天赋进行现实性评价，并根据未来的职业选择作出相应的教育决策，完成择业及初就业。具体又可分为3个时期：

试验期（15—17岁）：综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，开始进行择业尝试。

过渡期（18—21岁）：进入劳动力市场，或者进行专门的职业培

