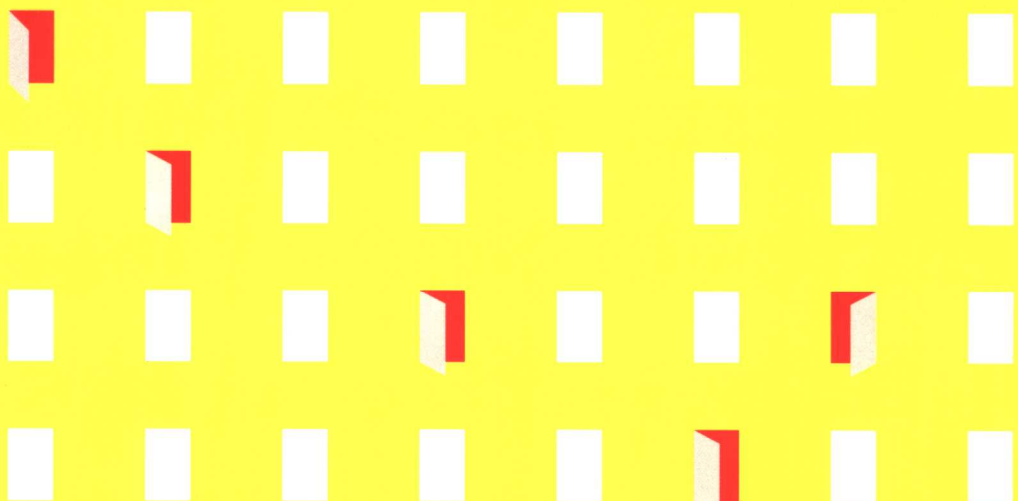


COGNIZANCE GOAL LADDER COHESION



CGLC 模式

职业生涯规划

史国君 主审

陈国荣 汤涛 刘雪芬 编著

 中国劳动社会保障出版社

CGLC 模式

职业生涯规划

史国君 主审

陈国荣 汤涛 刘雪芬 编著

图书在版编目(CIP)数据

CGLC 模式: 职业生涯规划/陈国荣, 汤涛, 刘雪芬编著. —北京: 中国劳动
社会保障出版社, 2005

ISBN 7-5045-5009-4

I. C… II. ①陈… ②汤… ③刘… III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 015010 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 18.5印张 320千字

2005年3月第1版 2005年3月第1次印刷

印数: 5000册

定价: 28.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

序 言

古人云：“凡事预则立，不预则废”。在人的漫长而短暂的一生中，职业生涯占用了人生最为宝贵的黄金时段。成功人士正是在职业生涯中闪烁出夺目的光环。对一个有为的职业人士来说，进行有效的职业生涯规划是至关重要的。

《CGLC 模式：职业生涯规划》这本书，就是面向有志于搏击职海的无数莘莘学子和渴望成功的有识之士而编写的。

人力资源是经济和社会发展的第一资源，是国家保持蓬勃活力的长效保证，对不同层次的人才，特别是大学生进行职业生涯规划的指导和教育是十分必要的。随着社会和经济竞争的高质化、泛化的发展，即使是在校生往往也能感受到毕业求职的巨大压力。据统计，2004 年全国高校毕业生达到 280 万，比 2003 年增长 68 万，而 2005 年将突破 340 万。面对汪洋职海，寻觅一份称心的职业是多少人梦寐以求的大事。而在大学的课程设置中，大多没有开设“职业生涯规划”课程，大学生普遍缺少职业生涯规划的辅导，增加了顺利地进入职场参与竞争的难度。

出于对这种现象的关注和一个学者的强烈责任感，也为了适应当代大学生对职业生涯规划指导的迫切需求，陈国荣等同志编著了《CGLC 模式：职业生涯规划》这本书。作者长期从事高等教育的教学工作及学生工作，又面向企业开展过大量的人力资源管理培训工作，具有丰富的管理学、心理学等专业知识和实践经验，使得该书既有一定的理论基础，又能处处联系实际，颇能契合当代大学生和职场人

士的心里诉求。

读完此书，我认为这部新作还做了许多开创性和前沿性的工作，表现为如下几个特点：

1. 针对性强。针对普遍存在的职业生涯规划困惑和问题，本书运用扎实的理论知识和丰富的实战经验，系统地对职业生涯规划的主要内容有序地展开。更为可贵的是，本书还为他们量身定做了许多切实可行的练习。

2. 体例较新。科学合理的编排和独到的体例让人耳目一新。以CGLC模式构建本书的框架，内容蕴涵了如何认识自我、如何确立职场目标、如何寻找有效的路径以及如何有意识地结合所有能够实现职业目标的支持性因素四个方面，让使用者能够真正地确立属于自己的职业生涯规划。每一章节所附的练习训练，也会让使用者感受到本书的实用性和可操作性，从而增强其在职场的竞争力。

3. 案例鲜活。本书所编选的案例，采集国内外典型的且富有时代气息的材料，相信阅读过本书的人一定会有开卷有益的喜悦。

4. 可接受性强。本书是基于作者多年的培训经历形成的，在内容及语言上，具有很强的可接受性。本书的语言努力克服了学术文章那种司空见惯的晦涩，尽可能使用简洁质朴的语言行文，读者阅读过程中不仅会得到丰富的专业知识，而且能获得阅读的快乐。

总之，这本新作是一本难得的实用性教材，既能解高等院校“职业生涯规划”课程教材匮乏之急，也可关注自身职业发展及从事人力资源管理和职业生涯规划辅导的人士提供有益的参考。

是为序。

赵永贤

2005年3月

目 录

引言	(1)
0.1 职业生涯规划有什么用	(1)
0.2 关于本书	(4)
0.3 如何使用本书	(5)
第 1 章 认识 Cognizance	(6)
1.1 认识自我	(7)
1.2 职业过滤器	(11)
1.3 能力	(16)
1.4 气质	(26)
1.5 性格	(31)
1.6 价值观	(38)
1.7 兴趣	(44)
1.8 需要与动机	(55)
1.9 自我评估	(59)
第 2 章 目标 Goal	(68)
2.1 定位	(68)
2.2 职业	(72)
2.3 职业三维结构	(77)
2.4 霍兰德匹配理论	(79)

目 录

2.5	迈尔斯—布瑞格斯类型诊断量表	(98)
2.6	整合理论	(105)
2.7	社会环境与职业	(107)
2.8	组织环境与职业	(120)
2.9	职业目标的制定	(122)
2.10	职业生涯规划的制作	(125)
2.11	选择	(129)
第3章	阶梯 Ladder	(136)
3.1	职业生涯	(137)
3.2	解决问题的 ENGAGE 路线图	(142)
3.3	职业发展阶段	(150)
3.4	生物周期	(154)
3.5	职业发展路线图	(161)
3.6	组织中的职业发展轨迹	(168)
3.7	求职技巧	(170)
第4章	结合 Cohesion	(187)
4.1	组织中职业生涯规划的影响因素	(187)
4.2	一起做职业生涯规划	(189)
4.3	组织职业生涯管理	(192)
4.4	人力资源规划	(198)
4.5	沟通及指导	(205)
4.6	组织职业生涯管理的策略、方法	(210)
4.7	自我管理与人脉关系	(222)
4.8	归因与激励	(234)
4.9	职业生涯管理危机与对策	(244)
4.10	压力及其缓解	(254)
4.11	持续发展	(263)
后 记		(287)

引 言

知道事物应该是什么样，说明你是聪明的人；
知道事物实际是什么样，说明你是有经验的人；
知道怎样使事物变得更好，说明你是有才能的人。

——〔法〕狄德罗

0.1 职业生涯规划有什么用

如果你对职业生涯规划的重要性已经有足够的认识，这一小节的内容可以越过不看。在这一小节中，我们将主要讨论职业生涯规划对于个人和企业所具有的作用。

我们生活在一个变革的时代，一切都在变化，唯有变化是不变的。一个人只要有意发展自己，就必须不断地进行自我变革。对个人来说，自我变革最重要的手段就是职业生涯规划，用未来的目标来预示自己的变化。只有善于对自己所从事的职业进行规划的人，才能有正确的前进方向和有效的行动措施，才能充分发挥自我管理的主动性，充分开发自身潜能，取得事业的成功。

0.1.1 对个人的作用

职业生涯规划对于个人至少有五个方面的作用：

（一）帮助个人确定职业发展目标

职业生涯规划首要的就是对自我的分析。通过分析，认识自己，了解自己，估计自己的能力，评价自己的智慧，确认自己的性格，判断自己的情绪，找出自

己的特点，发现自己的兴趣，明确自己的优势，衡量自己的差距。通过分析，确定符合自己兴趣与特长的生涯路线，正确设定自己的职业发展目标，并制定计划，使自己的才能得到充分发挥，以实现职业发展目标。通过职业生涯规划，帮助自己选择适合的职业。运用科学的方法，采取有效的行动，化解人生发展中的危机与陷阱，使事业获得成功，实现自己的人生理想。

（二）规划能鞭策个人努力工作

在制定职业生涯规划之后，它就在两个方面起作用，它是努力的依据，也是对你的鞭策。规划给了你一个看得见的射击靶，随着你把这些规划一步步实现，你就会有成就感。对许多人来说，制定和实现规划就像一场比赛，随着时间的推移，你一步一步地实现规划，这时你的思想方式和工作方式又会渐渐改变。在此必须强调的是，你的规划必须是具体的，可以实现的。如果规划不具体——无法衡量是否实现——就会降低积极性。

（三）规划有助于个人抓住重点

制定职业生涯规划的一个最大的好处是有助于我们根据轻重缓急安排日常工作。没有职业生涯规划，我们很容易陷进跟人生目标无关的日常事务当中。一个忘记最重要事情的人，会成为琐事的奴隶。有人曾经说过：“智慧就是懂得该忽视什么东西的艺术。”规划，能使我们紧紧抓住工作的重点，增加我们成功的可能性。

（四）规划引导个人发挥潜能

没有职业生涯规划的人，即使他们有巨大的潜能，也很容易把精力放在小事情上，小事情使他们忘记了自己本应做什么。规划能助你集中精力，全神贯注于自己有优势并且会有高回报的方面，这样有助于你尽可能大地发挥潜能。而且当你不停地在自己有优势的方面努力时，这些优势会得到进一步发展。最终，在达到目标时，你自己成为什么样的人比你得到什么东西重要得多。

（五）能评估目前的工作成绩

职业生涯规划的一个重要功能是提供了自我评估的重要手段。如果你的规划是具体的，规划的实施结果是看得见、摸得着的，你可以根据规划的进展情况评价你目前取得的成绩。失败者面临的共同问题，就是他们极少评估自己所取得的进展，他们大多数人或者不明白自我评估的重要性，或者无法度量取得的进步。

为了有效地实现自我价值，以保证在事业上取得更大的成就，任何人都需要

对个人所要从事的职业、要去工作的组织和单位、要担负的工作职务以及在工作职位上的发展道路进行全面的策划，确立明确的目标，并为实现各阶段的事业目标自觉进行有关个人的知识、技术与能力的开发活动。因此，职业生涯规划在现代人力资源管理中是强化自我管理、有效开发与利用员工潜能的重要手段。

一个在生活和工作中学会规划并实施规划的人，对于规划带来的好处会有更具体、更实在的体会。

0.1.2 对企业的作用

对于企业来说，有效地指导和实施对员工的职业生涯规划，是提高竞争力的利器，具有不可忽视的作用。

由于职业生涯规划的内容包括职业目标的选择和有效实现职业目标的途径，所以它不仅决定个人一生事业成就的大小，也关系到公司事业的成败。从企业角度来考虑，职业生涯规划主要是企业对员工职业生涯的管理，通过这一手段，企业不但能保证未来人才的需要，而且能使人力资源得到有效的开发。具体来说，职业生涯规划对企业的作用体现在下面三个方面：

（一）规划能保证企业未来人才的需要

无论对雇员还是公司而言，职业生涯规划都是至关重要的。从公司的角度来说，不能有效地鼓励雇员进行职业生涯规划，将会导致出现职位空缺时找不到合适的雇员来填补，雇员对企业忠诚度降低，以及对员工的培训缺乏针对性。企业可以根据发展的需要，预测未来的人力资源需求，通过对职工的职业生涯规划，为员工提供发展空间、鼓励政策以及与职业发展机会相关的信息，从而使员工的发展与企业发展结合起来，有效地保证企业未来发展的人才需要，避免出现职位空缺找不到人的现象。

（二）规划能让企业留住优秀人才

现在的员工流动率很高，令企业不安的是大量优秀人才的流失，不但减少了企业的人才存量，而且增强了竞争对手的人力资源实力，使企业陷入被动地位。虽然，企业优秀人才的流失有多方面的原因，如待遇不理想，专业特长得不到发挥，没有发展机会等，但其中最重要的一个原因是，企业对员工职业发展缺少应有的考虑，缺乏对员工职业生涯的有效管理。

对优秀人才来说，其最关心的是自己事业的发展，如果自己的才能得到应有的发挥，发展得到应有的重视，他就不会轻易转换企业。西方企业组织的大量实

实践经验表明，凡是重视了解并开发员工潜能，不断地给员工提供具有挑战性的工作任务，并为他们的成长和发展以及参与管理创造机会和条件的企业，即重视员工职业生涯管理的企业，只有首先使员工的满意度增加，才能留住人才、吸引人才；否则，员工的不满意度就会增加，员工跳槽现象也随之增加。

（三）员工职业生涯管理是企业有效开发人力资源的良好途径

通过职业生涯管理能使员工的个人兴趣和特长受到企业的重视，员工的积极性提高，潜能得到合理的挖掘，从而有效地开发企业的人力资源。同样，组织在了解员工的职业兴趣以及他们成长与发展的方向和要求时，结合企业发展的需要，合理地指导员工职业兴趣的开发，引导他们自我成长和发展的方向，这样会增强企业人力资源管理的有效性，使企业更适合自身发展和市场竞争的需要。

案例 1

某著名外资公司的总经理，最初是某医院的一名护士。她进入这家外资公司后，最早干的也是一般的后勤工作，与那些搞设计、搞管理的人相比，有一定的差距。但她一进入这家公司就有了自己的职业生涯规划。虽然开始做杂活，但她把本职工作做得有条不紊，而且还主动学习其他业务。后来她被上级领导看重，送到国外进行销售培训，回国后做销售。通过自己的努力，她把销售业务做得很出色，很快被提升为销售组长，而且还主动学习其他的业务知识。此后她在公司中一直受到重视并不断被提拔，最后成了该外资公司中国分公司的总经理。

也许你会对这位护士的发展感到惊讶，那些科班出身大学生还没有当上经理，她怎么会当上经理呢？我们探究小职员成功的秘密发现，成功的秘密武器就是职业生涯规划。她在做护士职业时就树立了当经理的目标，因此，她每天所从事的工作，所考虑的问题甚至她的言谈举止，都是在为实现自己的目标而努力，都是在为她的目标积累素材、创造条件。职业生涯规划使她获得了事业的成功。

0.2 关于本书

在本书中，你将接触到一个职业生涯规划的操作模式“CGLC”模式。这个模式并不是新的理论或新的解决方法，虽然它也采用了一些个别的始创的方法和概念，但总体上，它是一个更简洁、更明了的表达模式，目的是为了使刚接触这

方面知识的人更容易掌握职业生涯规划的操作方法。这个模式，在许多企业和高校的运用中被证明是有效的。如果你愿意尝试在新方法的引导下，开始学习职业生涯规划的有关知识和理论，这个模式也提供了足够的专业知识和理论背景。

“CGLC”模式最早于1997年在一些企业的培训中被提及，它将职业生涯规划的一系列步骤和方法集纳为四个部分：认识 Cognizance，目标 Goal，阶梯 Ladder，结合 Cohesion。“CGLC”模式提出：职业生涯规划经由对个体自身诸多方面的认识开始，进而确立有效的职业目标，然后实施有效的阶梯式的行进过程，同时，必须从“场”的观念出发，结合多方面的因素，去实现目标。这四个部分的方法，在培训的实践中显示出很强的效用，经过几年的实践，被不断修正和提高。

0.3 如何使用本书

1. 本书按实用的思想编写，书中附有相当数量的练习，我们认为，动手练习进行操作，是将学习转为行为的重要环节，把这些练习做好会使你获益匪浅。
2. 为了使概念更鲜明，我们将概念部分特地标识。
3. 案例是为了使你更方便地理解本书的相关内容，当然也希望借此增加读者的阅读乐趣。
4. “微词”所提及的内容，是我们在培训实践中经常遇到的一些情况，由于它有一定普遍性，我们会在相关的章节中加以解释。

第 1 章

认 识 Cognizance

认识自己是个体做出任何一个决策的基本前提，对于职业生涯规划来说尤其如此。确定这个前提是由于两个众所周知的理由：

1. 一个人去从事一项自己不能做的工作，是无效的和痛苦的。正如让公鸡去游泳一样。

2. 一个人去从事一项自己不愿做的工作，同样是低效的和痛苦的。有谁会强按牛喝水呢？

认识自己所要从事的职业是个体进行职业决策的另一个前提，确定这个前提是由于一个众所周知的理由：你不知道某一个职业应该做什么，你就无论如何也做不好它。



职业决策是在职业方向上所进行的一系列选择的过程，如择业、转行、跳槽、离职、职业冲突的处理等方面。

“认识”就是“CGLC”模式要解决的第一个“C”的问题，解决对个体自身的认识的问题，这是进行职业生涯规划的出发点。

第 1 章的主要内容是对于自我的认识。对职业的认识有一些内容是结合目标的学习来实现的。

1.1 认识自我



自我指个人的反省意识或自我意识。自我概念是个人关于自己的概念，包括对自己的观察、评价，对自己的身份和角色意识，对自己应该怎样行为及他人对自己如何评价等方面的观念。

罗杰斯认为，自我概念是个人现象场中与个人自身有关的内容，是个人自我知觉的组织系统和客体自身的方式。他认为对于一个人的个性与行为具有重要意义的是自我概念，而不是真实自我；自我概念控制并综合着环境对于知觉的意义，而且决定着个人对于环境的反应。

自我概念的心理作用体现为：保持内在一致性、决定个人对经验怎样解释并决定人们的期望。

自我胜任概念积极的人，成就动机与投入程度及成效明显优于自我胜任概念消极的人。通过维持内在一致性的机制，自我概念实际上起着引导个人行为的作用。

一定的经验对于个人具有怎样的意义，是由个人的自我概念决定的。每一种经验对于特定个人的意义也是特定的。不同的人可能会获得完全相同的经验，但他们对于这种经验的解释却可能是极其不同的，人们也强烈地倾向于按照与自己的自我概念相一致的方式来解释自己的行为。

在各种不同的情境中，人们对于事情发生的期待、对于情境中其他人行为的解释以及自己在情境中的体验都决定于自我概念。人们倾向于运用可以导致这种期望实现的方式行为，因而自我概念具有预言自我实现的作用。

去个性化的概念是由费斯廷杰等人于1952年最先提出的。



所谓去个性化，指个人自身同一性意识下降，自我评价和控制水平降低的现象。个人在去个性化状态下行为的责任意识会明显丧失，从而做出通常不会做的行为。

去个性化状态使人最大限度地降低了自我观察和自我评价的意识，降低了对社会评价的关注，因而通常的内疚、羞愧、恐惧和承诺等行为控制力量都被削弱，从而使压抑行为外露的阈值降低，表现出通常社会不允许的行为，也使人的侵犯行为增加。

由于自我概念实际上起着个人行为自我调节与定向的作用，因而其与社会化的联系正受到社会心理学家越来越多的关注。只有那些经过人们自我价值系统审定之后自觉选择并被纳入自我概念结构，成为自我概念有机组成部分的信念与相关的行为，才可能真正转化为不需要外在强化力量支持的个性品质。

“心理分析法”创始人西格蒙德·弗洛伊德（Sigmund freud）认为，由于我们具有潜意识的欲望和本能，我们的性格在生命中早就形成了，这些力量形成了我们的性别特征和个性。弗洛伊德在其人格结构的功能模式中强调，这些力量包括：（1）基本需要、希望的冲动（即本我，id）；（2）思考的能力、情感以及通过某种途径表达的需要、希望和冲动的行为（即自我，ego）；（3）涉及某种需要、行为和冲动是否应该表露和满足的意识（即超我，superego）；（4）自我表露的机会和外部环境中存在满足的可能性（即现实，reality）。

在动力学的理论中，平衡是在人类需求的不断矛盾冲突中达到的，这期间包括本我、自我、超我、现实以及个体的人格特征和反应方式。个体无法寻求这种平衡或寻求平衡的失败会直接导致焦虑。

弗洛伊德认为，人的心理活动主要包括意识和无意识两个部分，在此基础上又细分为本我、自我、超我三个部分。

“本我”在弗洛伊德的定义里，属于无意识的东西，是原始的、本能的、在人格结构中最难接近的部分，它包括人类本能的性内驱力和被压抑的习惯倾向。弗洛伊德认为，“本我”驱使人们去争取最大的快乐和最小的痛苦。从心理发展的角度看，年龄越小，本我的作用越大，婴儿几乎完全处于本我状态。

“自我”是意识部分。弗洛伊德认为，“本我”不能直接接触现实世界，个体要与现实世界进行交流，就必须通过“自我”。“自我”是遵循现实原则的，而不是随心所欲的本能冲动。随儿童年龄的增长，“自我”在其行为中所起的作用越来越大。

“超我”包括两个部分：良心和自我理想。良心具有惩罚性的功能，当儿童有某种坏行为时，良心就会使他有犯罪感；而自我理想则具有积极的功能，它使得儿童积极向上。简单地说，超我代表人类的道德标准和高级方向。分

析心理学创建人卡尔·张 (Carl Jung) 也相信潜意识力量,但是他发现个性的形成是人们应对生活变迁的结果。著名人文学派理论家卡尔·罗杰斯 (Carl Rogers) 认为,我们丢掉了核心自我,却由于顺从了周围人(如父母、老师等等)的要求发展了假自我。罗杰斯的观点是,个性或自我形象受个人成长的习惯和“价值条件”的影响很深。

人本主义者认为,人的本质是好的、善良的。人有自由意志,有自我实现的需要。因此,只要有适当的环境,他们就会力争达到某些积极的社会目标。人都是单独存在的,正是人们的思想、欲望和情感这些内部过程和主观内部经验,才使他们成为各不相同的人。

认识自己,是职业生涯规划的重要依据之一。在这里,认识自己即是了解自己的职业心理,主要包括了解自己的职业兴趣、职业人格和职业能力。

如果你不清楚自己的个性和能力,除了心理测验之外,你或许应该找一位心理辅导员或职业咨询师谈谈。他们一般都经过专业的训练,通过分析,会较准确地帮助你找到你的兴趣所在和能力所及。

认识自己,主要是认识自己的两个方面:(1)我能,“我能够做什么”;(2)我愿,“我愿意做什么”。两者都清楚了,我适合做什么也就清楚了。

“我能”和“我愿”两方面如果是一致的,个体的职业聚焦就相对固定;如果是不一致的,就会产生冲突,必须加以解决。要么“我能”根据“我愿”做调整,使“我能”符合“我愿”的要求,要么“我愿”向“我能”妥协,使自己愿意做自己能做的工作。只有这样才能有良好的职业发展。



职业发展——广义的职业发展是指个体一生职业经历的客观过程;狭义的职业发展是指个体的职业循着自己的良好意愿和良好的社会评价而进步的过程。

微词: 在我们的培训实践中,经常会听到这样两个声音:

“我什么都能做”和“哪能轮到我说喜欢什么就是什么呢?”

前者反映了个体缺乏对自我的足够认识,会出现因为对有关因素的评估不足而导致的职业上的困难;后者反映了个体缺乏足够的自信,就有可能由于屈服于某种暂时的压力而丧失自己的追求,进而影响职业发展。

适意和适当的职业，从对自己的认识开始。



练习 1

在了解自我的时候，大多数人习惯内省式的自我分析。由于没有系统地学过通过内省分析自己的方法，因而很难避免分析结果中的主观因素。在现实生活中，最好利用他人的评价或找一些客观事实来帮助分析我们自己。

当别人说“你最在行的是做……”、“这件事找到你办就确保无误”、“我早知道你对此事的反应会这样”、“你别的可能不行，这个一定行”、“这是你典型的反应”等话时，将这些话语详细地用笔记录下来，如此做了数星期之后，系统地分析你的笔记。

你会发觉你的行为有一定的模式，原来你一直在人前显露自己某方面的兴趣及才华。这些兴趣及才华很可能是你以前从未意识到的，不过如果你相信“旁观者清、当局者迷”这句话，你就不会对这些发现掉以轻心，因为它们会带你发掘到自己真正的潜能所在。通过这个分析你很容易就能找到你的最强项！



练习 2

连续三个星期，随心所欲地剪下报刊及杂志上你认为最有兴趣和价值的文章，剪报的时候有一条规则，就是不得翻阅审查自己以前剪下来的文章。完成整个练习后，将剪下的文章分类，你会发觉你的兴趣所在。

仔细地整理一下你的兴趣收藏，试着给它们归类，看看哪些是可以与职业相联系的，然后选择那些你可能从事的职业，因为它们本身就是你的兴趣所在，所要从事的相关职业能激发你最大的潜能。

做过这个练习的人告诉我们，当他们循着新发现的兴趣去发展新的嗜好或重新组织自己的职业时，他们有极大的投入感及满足感，所以这个练习确实值得一试。