

打造职业梦

员工职业生涯规划设计指南

DAZAO ZHIYEMENG

YUANGONG ZHIYE SHENGUYA GUIHUA SHEJI ZHINAN

成功是规划出来的

点燃自己的斗志，评估自己的价值，找准自己的位置，
经营自己的品质，走出自己的路子，成就自己一辈子

做一本让人爱不释卷的书，
走出一道让别人观赏的风景

打造职业梦

员工职业生涯规划设计指南

DAZAO ZHIYEMENG

YUANGONG ZHIYE SHENGYA GUIHUA SHEJI ZHINAN

李忠新◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

打造职业梦：员工职业生涯规划设计指南 / 李忠新著. —北京：中国工人出版社，2015.6

ISBN 978-7-5008-6200-0

I. ①打… II. ①李… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2015) 第146734号

打造职业梦：员工职业生涯规划设计指南

- 出 版 人 李庆堂
责任编辑 张海元
责任校对 赵贵芬
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编：100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 62382916 (职工教育分社)
发行热线 (010) 62005996 (010) 82075964 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 北京睿特印刷厂
开 本 710毫米×1000毫米 1/16
印 张 13.5
字 数 230千字
版 次 2015年8月第1版 2015年8月第1次印刷
定 价 28.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录

第一部分 点燃自己的斗志

第一节 成功是规划出来的	3
一、不同规划的人生结局	3
二、规划创造激情	4
第二节 认清生涯的阶段任务	6
一、特质—因素理论	6
二、舒伯职业生涯阶段发展任务	7
第三节 打造一个平衡的生活形态	10
一、职业天平上的两端	10
二、生活圈里的四象	12
三、平衡的生活没有累	14
第四节 人生路上伴行图	15
第五节 职场中的一群“族人”	17
第六节 打点精神规划我的人生	20

第二部分 评估自己的价值

第一节 打开“心窗”评自己	24
一、开放区域	24
二、隐秘区域	25
三、盲目区域	25
四、未知区域	25
第二节 玩转测评看自己	26
一、兴趣测评	27
二、性格测评	40

三、气质测评	53
四、价值观测评	60
第三节 对比价值想自己	65
一、这种人你舍得放弃吗	65
二、全面认识职业价值	68
三、没有价值寸步难行	69
四、三种技能走天下	71
第四节 梳理价值掂量自己	73
一、我的价值清单	73
二、理清自己可用的价值	74
三、敢于抛出自己的价值	76
第五节 寻找能量激活自己	77
一、解析潜能的藏身之处	78
二、我的天赋异禀	81
第六节 做一名职场超人	84

第三部分 找准自己的位置

第一节 行业是现代江湖	86
一、现代行业里的江湖气息	86
二、认识行业这个大舞台	87
三、变幻中的行业江湖	94
第二节 我的职业“班车”	95
一、学会分析职业环境	95
二、不要上错“职业班车”	100
第三节 透视企业的人才需求	102
一、这个位置为谁而留	102
二、牛人不要有牛气	103
三、企业眼中的四类员工	104
四、遭遇淘汰的那些人	106
五、老板挽留的那些人	109
六、企业用人的六字真言	112

第四节 为自己的选择负责	115
一、出手不要打空拳	115
二、不适合的就不是机会	116
三、理性作出职业决策	117
四、十八罗汉的启示	124
第五节 学会爱上自己的岗位	125
一、我在组织中的位置	125
二、爱上岗位三步曲	128

第四部分 经营自己的品质

第一节 人心事物谈品质	134
一、划分品质的坐标	134
二、发展中丢失了什么	136
三、在奔跑中丢失了什么	137
第二节 不要把福利当惯例	138
一、福利能争取来吗	138
二、成绩乃陈迹，过而忘之	141
三、环境之安逸，坐等其亡	141
四、价值与薪资，标杆衡量	142
第三节 原则下的快乐	144
一、纪律如镜，洁身自好	144
二、待人处物，进退自如	144
三、换个角度，每天开心	145
四、学会欣赏，自得其乐	146
第四节 坚毅中的强大	147
一、先有自信，才有身价	147
二、既有鹰身，何做鸡命	148
三、自助天助，奋勇前行	149
四、精诚配合，可展神奇	150
五、构建团队，创造神威	151
第五节 燃烧心中的火炬	152

一、担当，为自己做根扁担	152
二、助人，换到别人的位置	153
三、慈善，真情自会感动人	154
四、责任，画圆收尾的句号	155

第五部分 走出自己的路子

第一节 绘制人生的航标	158
一、生涯幻游为追梦	158
二、目标是人生海洋里的航标	160
三、分解目标，逐段实现	162
四、前行中策略迥异	164
五、行动计划，掷地有声	165
六、制作职业生涯规划书	167
第二节 职场中的“八抬大轿”	168
第三节 超越老板的思维	171
一、十一种角度看老板	171
二、就业与创业对比	174
三、摇钱树长在脑海里	175
四、做一本让人爱不释卷的书	176
第四节 努力走出自己的路	177
一、我虽为石，只为试金	177
二、折腾是为了更好地选路	179
三、能复制的只是成绩而非成功	180
四、绝路前面有新路	180
第五节 留给自己等待的机会	181
一、存在就不会被遗忘	181
二、等待是一种出路	182
第六节 跳槽前几多思量	183
一、跳槽类型知多少	183
二、是冲劲还是冲动	185
三、是计谋还是计划	186

四、是追求还是追随	187
五、是不适应还是不适合	187
六、是不能发挥还是不能发展	188

第六部分 成就自己一辈子

第一节 人生的彩虹图	190
一、彩虹图里看今生	190
二、素描彩虹定今生	192
三、带着彩虹闯今生	194
第二节 行走中的感悟	195
第三节 不要在出门时才想起进门的目的	197
第四节 走出一道让别人观赏的风景	197
第五节 人生无处不是“商”	199
第六节 今生不留遗憾	203
一、路可重走，命无回头	203
二、再累也不要丢弃理想	204
三、成败任由评述	205
参考文献	207

第一部分

点燃自己的斗志

成功是规划出来的

认清生涯的阶段任务

打造一个平衡的生活形态

人生路上伴行图

职场中的一群“族人”

打点精神规划我的人生

有一个年轻人，无论做什么事情，都感到不顺利，求职屡屡碰壁，创业也数次失败。所有的梦想都一次又一次地被现实击碎，他甚至觉得自己没有活路了。

无奈之下，他回到母校，寻找当年的导师给予指点。导师听完他的叙述之后，没有回话，随手拿出一个皮球，让年轻人去拍打着玩，一直玩到厌倦为止。年轻人不知其意，但也不敢违命，只得照做。他就这样一个人在操场上拍打着皮球，打啊打啊，一直玩了将近两个月，最后感到实在没有意思了，便带着皮球又去见导师。

导师问他有什么感想。年轻人舒活一下筋骨，说道：“感觉身体强壮了许多。”顿了一下，他似有所悟地说：“难道恩师是在提醒我，身体是革命的本钱，只要生命不息，就会有成功的机会？”

导师摇摇头，道：“人生就像这皮球，每一次的跌落，就意味着下一次的弹起。跌落在地上越重，弹起的空间就会越高。为什么会这样呢？因为皮球的心中一直存有一口气，那就是心气。只要心中还有一口气，就不会有弹不起的皮球……”

年轻人听得双眼放光，喜道：“我明白了。我就像是一个皮球，失败只不过是上帝的一次拍打，他用的劲越大，我就应该弹跳得更高。只要人的心气在，失败只不过是一个点滴的过程，腾飞才是辉煌的结果。多谢恩师指点。”年轻人起身相拜，准备离去。导师在后面追加了一句：“心气就是你的斗志。扬起你的斗志，鼓足你的心气，上帝总有拍厌的时候，他放弃了，你就成功了。”

人生不能没有梦想，人生更不能没有斗志。梦想是每个人的一种基本权利，那是我们活着的目标；斗志是实现梦想的一把火炬，那是我们走向目标的动力。

巴里摩尔说：只要一个人还有追求，他就没有老。直到后悔取代了梦想，一个人才算老。请拾起人生的梦想，为自己做一次真正的人生规划，努力地打拼，留下活过一回的痕迹。

第一节 成功是规划出来的

一、不同规划的人生结局

人一生的大部分时间和精力，都与工作相关，或为工作做准备，或投入在工作之中。从幼儿园上学，直到大学毕业，这十多年的学习时间，是为工作而准备。从参加工作，一直到退休，这一段漫长的生涯，是直接参与工作之中。我们大多数人的工作时间，将会占据人生的40年甚至更长。

从时间的角度，我们把职业规划分为短期、中期、长期、终生四个类别。同时，考虑到人一生的规划可能对社会和世界产生重大影响，而且有很多影响会一直持续，永不磨灭。基于此，本书增加“永生规划”类别。至此，职业规划共分为五类，可参照以下定义。

类别	时间定义	目标定义
短期规划	3年以内	不断地学习与提升，充实个人职场实力，工作中崭露头角
中期规划	5年左右	积累职业资历与经验，扩展人脉，在职场中展现出独当一面的分量
长期规划	10年以上	达到一定的职业高度，包括职位、成就、收入、社会声望等，体现出人生的价值
终生规划	40年或更长	树立职业发展的终极目标，自我实现、社会贡献、社会责任等，贯穿整个职业历程，一生都向着这个方向奋进
永生规划	身后未来	在有生之年里，所做的行动、行为、价值、贡献等，对社会和世界产生积极的影响，成为一种标杆，铭刻在历史的长河中

《礼记·中庸》中说：凡事预则立，不预则废。认识职业规划类别，有助于我们根据自身条件，制定出适宜的目标规划。目标规划得越长远，越清晰，我们发展起来就会越明确，越有方向感，就越可能成功。

哈佛大学作为世界级顶尖学府，所推出的一组数据，证明职业规划的重要性。哈佛大学对一群在智力、学历和环境等各方面条件都差不多的年轻学子中，进行了一次关于是否建立人生目标的询问统计。统计的基础数据为：27%的人没有目标；60%的人目标模糊；10%的人有着清晰但比较短期的目标；其余3%的人有着清晰而长远的目标。25年之后，哈佛大学对这些学子的生活状况进行跟踪调查，结果显示如下表。

目标情况	统计数据	25 年后的生活状态	25 年后的社会层级
没有目标	27%	由于没有目标，不知该如何发展，无从发挥自身优势，错过许多人生机遇。时常抱怨，过得很不如意	社会基层、底层
目标模糊	60%	有一定的职业方向感，但不明确。努力地做着当前的事务，安稳地生活与工作，没有什么特别成绩	社会中层、下层
短期目标	10%	不断地追逐与实现短期目标，一步一步地提升自我，从而成为各个领域中的专业人士	社会上层、中层
长远目标	3%	在 25 年间一直朝着既定的方向不懈努力，成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖和社会精英	社会顶层、上层

现在，我们可以清楚地看到，职业规划对于人生的重要影响：有与没有，结局不一样；制定得是否长远，结局也不一样。连这些来自于世界顶尖学府，真正才高八斗、学富五车的年轻英才们命运尚且如此，我们是否对职业规划应有更为深刻的认识呢？

二、规划创造激情

人的激情来自于对目标的追逐。这个追逐的过程，其实是对人生规划的不断实践。俗话说，良好的开端是成功的一半。只有规划，才能让人活出一股劲头，也才会活出一股盼头。规划创造出激情，规划引领着成功。

有一位少年，1947 年 7 月生于奥地利的一个偏远小镇特尔村——当时

的一个贫民窟。10岁那年，他在日记里写道：长大后要做美国的总统。这个少年并不是心血来潮，而是为实现这个目标制订了一套循环向上的发展规划：要想做美国总统就要先做美国州长；要竞选州长必须得有雄厚的财力；要获得财团的支持就一定要融入财团；要融入财团最好娶一位豪门千金；要娶一位豪门千金必须成为名人；成为名人的快速方法就是做电影明星；做电影明星的前提是要练好身体，展现出阳刚之气。

少年就是这样一层一层地规划着自己的目标，也一步步地努力实现着这些目标。他19岁参加国际健美比赛，获得“宇宙先生”称号，连续七次登上“奥林匹亚”先生宝座，被健美界誉为“王中王”。23岁进军影视界，五六年间先后主演近20部动作片，在全球影响极广。《终结者2》使他成为全球收入最高的演员。

从健美界退役后，年轻人写了好几本健身方面的畅销书，其中一本《健身百科全书》厚达736页。由于他在健美事业上的成就与名望，他的每一本书都非常畅销。此外，他运用自己的经济头脑投资房地产，成为一名房地产商和酒店老板。美国《福布斯》杂志将他列为“好莱坞最富有的演员”。

此外，他还是一位影响广泛的社会活动家。他一直积极地投身于慈善事业，并担任十多个社会发展基金、协会及青少年体育运动组织的负责人。

1977年，这个小伙子与肯尼迪家族的玛丽娅喜结良缘。在美国政坛上，肯尼迪家族是一个神话。一旦沾上这个家族的光，在政坛上必然飞黄腾达。2003年10月7日，他轻松地击败了134名对手当选为新州长，并于2006年11月7日连任加利福尼亚州州长。

是的，他就是现在大名鼎鼎的阿诺德·施瓦辛格。

按照自己设定的人生路线，不断实现每一个既定的目标，活出一个原本的自我，这就是成功。

成功不是一种攀比，而是一种规划。虽然有时行走起来会异常艰难，甚至每一步都会带着血泪，但只要规划清晰、目标坚定，终究会获得成功，终究会赢来庆贺的掌声。

第二节 认清生涯的阶段任务

生涯 (Career) 又叫职业生涯。汉语中所说的生涯、职业生涯, 在英语中都用 “Career” 表示。《庄子·养生主》云: 吾生也有涯, 而知也无涯。“生” 指生命、生存、生活, 即 “活着”。“涯” 指边涯、尽头, 即 “边界”。生涯, 简而言之, 就是指有生之年, 即人的一生。

职业规划即生涯规划, 又叫职业生涯规划。美国波士顿大学教授帕森斯 (Frank Parsons), 于 1909 年 5 月出版了《选择职业》一书, 成为职业生涯理论的开山之作。

一、特质—因素理论

该理论常用于人力资源管理中, 也称为 “人职匹配理论”, 由帕森斯教授创立。帕森斯提出职业辅导的三大因素是: 自我认知 (知己)、工作认知 (知彼)、职业决策 (就职)。

自我认知的因素包括: 兴趣、性格、技能、气质、价值观以及目标、资源、限制条件等, 是进行内部的自我评估。

工作认知的因素包括: 不同行业的岗位信息、环境分析、就业情况、职责要求、上升路径、待遇回报等, 是探索外部的职业世界。

职业决策: 根据自我认知与工作认知的信息匹配情况, 找准自己的职业位置, 作出最佳选择。

帕森斯的这三个步骤, 其实就是 “知己” “知彼” 与 “决策”, 强调了个人与职业因素的匹配。这三大因素的核心观点就是人职匹配理论, 即特质 (个人特征) 与因素 (工作条件) 的匹配。

20 世纪 50 年代以来, 生涯理论家们极力推崇帕森斯的职业辅导理论, 根据三步原则, 认为职业生涯规划就是在对个体的内在心理特征和外在环境条件进行探索、分析、评估的基础上, 制定长期且清晰的生涯目标, 并设计职业发展路径, 最终实现具体的目标。从此, “人职匹配理论” 成为职业指导中恒定的核心理念, 广泛应用于人们的职业选择。

二、舒伯职业生涯阶段发展任务

舒伯认为，生涯是生活中各种事件的演进方向和历程。生涯整合了人一生中依次发展的各种职业和生活的角色，不仅包括职业角色，也包括和工作有关的其他角色，如学生、家长、配偶、公民、休闲者。

舒伯提出，人的每一个年龄阶段都与职业发展有着相互配合的关系，人的生涯发展会伴随着年龄的增长而递进，每个年龄阶段各有其生涯发展的任务。舒伯的这种观点与中国圣人孔子不谋而合。孔子曾说：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲不逾矩。”可见孔子早已体会到人的一生是分阶段动态发展的过程。

舒伯根据人的生涯发展过程，将其划分为成长（儿童期）、探索（青春期）、建立（成年前期）、维持（中年期）、衰退（老年期）五个阶段。每一阶段又分别包含几个子阶段，详见下表。

舒伯职业生涯五阶段理论		
阶段	年龄	主要职业任务
成长阶段	出生 ~ 14 岁	受到家长和学校老师等重要人物的启发与引导，不断认知周围环境和现实世界，开始作试探性选择，具有参与社会的渴望。对职业的好奇占主导地位，并逐步有意识地培养职业能力。培育正确的工作态度，了解工作意义，发展出自我的概念。此阶段的一个重点是身体与心理的成长
	子阶段 幻想期（0 ~ 10 岁）	以需求为主，开始用各种不同的方式表达自己的需求。热衷于对自己爱好的职业进行模仿，角色扮演在此阶段很重要
	兴趣期（11 ~ 12 岁）	以兴趣为中心，把个人喜好作为选择的依据，兴趣是个体抱负与从事活动的主因，开始作职业选择
	能力期（13 ~ 14 岁）	具有对能力重要性的初步认识。这个阶段会考虑工作要求的条件，不断培养自己的能力

续表

舒伯职业生涯五阶段理论		
阶段	年龄	主要职业任务
探索阶段	15 ~ 24 岁	通过学校活动、社团活动、职业探索、自我检视、角色尝试、休闲活动与兼职工作等，形成自我概念与职业概念，使职业取向逐渐具体与明确，为完成职业选择与实现就业奠定基础，或是完成择业及初步就业
	子阶段 试探期（15 ~ 17 岁）	综合认识和考虑自己的兴趣、需求、能力、价值与机会，并会通过幻想、讨论、课程、工作等对未来职业进行尝试性选择。此时的选择会缩小范围，聚焦于升学与就业的各种机会上
	子阶段 过渡期（18 ~ 21 岁）	处于专业的教育学习、专门的职业培训，或进入就业市场，更加考虑现实的状况，把一般性选择转为特定的选择，明确某种职业倾向，并试图将自我概念实施
	子阶段 尝试期（22 ~ 24 岁）	已确定了一个似乎是较适当的领域，找到一份入门的工作后，尝试将它作为维持生活的工作。此阶段所选择的工作范围会缩小，只选择可能提供重要机会的工作。如果感到不适应，则会重新进行探索以确定方向
建立阶段	25 ~ 44 岁	选取一个合适的工作领域，并谋求发展。主要任务是：用“人职匹配理论”判断前一阶段的职业选择与决定是否正确。若觉得决定正确，就会努力经营，打算在此领域久留，并谋求变迁或是更高位置。这一阶段是许多职场人士的生涯黄金周期
	子阶段 试验期（25 ~ 30 岁）	原本以为适合的工作，但因生活或其他变动因素影响，后来发现可能不太令人满意，于是会有一些改变。此阶段的尝试是定向后的尝试，不同于探索阶段的尝试
	子阶段 稳定期（31 ~ 44 岁）	当职业的形态都很明确后，致力于实现职业目标，力图稳定，大部分人处于最具创意时期，努力在工作中谋取一个安定的位置

续表

舒伯职业生涯五阶段理论		
阶段	年龄	主要职业任务
中期危机阶段 (44 ~ 退休前)		职业中期可能会发现自己偏离职业目标或发现新的目标，此时需重新评价自己的需求，处于转折期
维持阶段	45 ~ 64 岁	已经获取了一定的职位和成就，不断开发新的技能，力求守住这份工作，并接受新的人员的挑战，或培养新的接替人，为隐退做准备。要维持家庭和工作两者之间的和谐关系
衰退阶段	65 岁至死亡	
	子阶段	减速期 (65 ~ 70 岁)
		退休期 (71 岁至死亡)
		体力与心理能力逐渐衰退期，工作活动将改变，亦必须发展出新的角色，先是变成选择性的参与者，然后成为完全的旁观者
		工作速度变慢，工作责任或性质也发生改变，以适应逐渐衰退的体力与心理。许多人也会找份代替全职的兼职工作
		有些人能很愉快地适应完全停止工作的境况；有些则适应困难、郁郁寡欢；有些人则是老迈而死

舒伯提出生涯发展的五大阶段理论之后，又历经研究与实践，对这套理论作出了更为清晰的阐述：

其一，五大阶段之间的循环问题。这五个阶段是一个人生的“大循环”；而在人的生涯发展中，各个阶段同样会面临“成长—探索—建立—维持—衰退”循环问题。因而在不同时期、在各个阶段中又会出现“小循环”。例如，一位新入职的员工，要与企业的人文环境磨合，要与岗位职责匹配，必然经过“成长、探索”的阶段，然后“建立”自己的工作模式，并“维持”这种生活状态。随着时间的推移，员工成长为主管、经理以及副总等管理人员，职位、职责、身份的变化，都会对原有的工作模式形成冲击，使原来的模式逐步“衰退”，继而要求对新的岗位、新的环境开始“成长、探索、建立、维持、衰退”等一系列的循环。人生也就是这样周而复始地向前发展。

其二，五大阶段之间的影响问题。生涯发展的五大阶段以及每一个小