

生涯规划

与 创业指导

主 审：金玉书 吴建军 王东生
主 编：孙伟宏 张志坚 谢心鹏
副主编：戈志强 梅国星 黄广平
顾栋明 陈红日 吴安安



上海科学普及出版社
Shanghai Popular Science Press

生涯规划

与 创业指导

主 审：金玉书 吴建军 王东生
主 编：孙伟宏 张志坚 谢心鹏
副主编：戈志强 梅国星 黄广平
顾栋明 陈红日 吴安安



上海科学普及出版社
Shanghai Popular Science Press

图书在版编目(CIP)数据

生涯规划与创业指导 / 孙伟宏, 张志坚, 谢心鹏主编. —
上海: 上海科学普及出版社, 2009.7

ISBN 978-7-5427-4399-2

I. 生… II. ①孙… ②张… ③谢… III. 职业选择—
专业学校—教材 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 118381 号

责任编辑 徐丽萍

生涯规划与创业指导

主 审 金玉书 吴建军 王东生

主 编 孙伟宏 张志坚 谢心鹏

副主编 戈志强 梅国星 黄广平

顾栋明 陈红日 吴安安

上海科学普及出版社出版发行

上海中山北路 832 号 邮政编码 200070

<http://www.pspsh.com>

各地新华书店经销 徐州翔宇印务有限公司印刷

开本 787×1092 1/16 印张 14.5 字数 389000

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

ISBN978-7-5427-4399-2

定价: 25.00 元

本书旨在贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》的精神和《教育部关于印发中等职业学校德育课程教学大纲的通知》的要求,对中等职业学校《职业道德与职业指导》课程作进一步的改革和探索,切实提高中等职业学校德育课教育实效,尤其是引导好中等职业学校学生树立起正确的职业观、择业观、创业观以及成才观。从职业指导到生涯规划、创业指导,实现了三大转变:一是从“职业”到“生涯”的转变,二是从“指导”到“规划”的转变,三是从“就业”到“创业”的转变,这反映了当今职业教育关注面的拓展和主体出发点的转移,具有思考的前瞻性和实践的可行性,这既是本书编写的缘起,也是目的所在。

全书分为“生涯规划”、“就业设计”和“创业指导”三大部分,全面系统的介绍了生涯规划等方面的有关知识,更为关键的是在操作层面进行了精心的指导。比如,怎样进行生涯规划,就业中遇到的各种问题和状况的应对,以及如何创业、在自主创业中应该注意的一些问题等,内容具体而翔实,指导准确而到位。在写法上,充分考虑到中等职业学校学生的认知特点,注重理论与实践的结合,通过“案例导入”的形式,将相关的理论知识引入教材,并以“为你答疑”的方式,将理论知识通过案例深入浅出的加以阐述,最后再以“典型引路”的方式,作进一步的巩固和升华,使知识、理论和趣味融为一体,因此,知识性、趣味性、可读性、可操作性是本书的一大特点。

本书为中等职业学校素质教育类教材,既适合各类中等职业学校的日常教学,也可作为就业和创业类的培训教材,还可以作为青少年的自学参考资料。

本书由孙伟宏、张志坚和谢心鹏担任主编,戈志强、梅国星、黄广平、顾栋明、陈红日和吴安安担任副主编,参加编写的还有常玉柱、孙华、汤新军、王惠新等,金玉书、吴建军、王东生对本书进行了最后的修改和审定。本书在编写的过程中,参考和引用了部分学者和专家的研究成果,在此一并表示感谢!由于编者水平有限,加之时间仓促,书中不足及错误在所难免,恳请读者提出宝贵意见,以便进一步的修订。

编者

2009年6月

目 录

MULU

生涯规划篇

- 第 1 讲 生涯规划的目的和意义是什么 /3
- 第 2 讲 影响生涯规划的关键因素有哪些 /6
- 第 3 讲 生涯规划的步骤与方法应怎样 /8
- 第 4 讲 如何正确认识自我 /12
- 第 5 讲 什么是职业兴趣 /16
- 第 6 讲 什么是职业能力 /29
- 第 7 讲 职业的意义和内涵是什么 /31
- 第 8 讲 职业成功的内涵及影响因素有哪些 /33
- 第 9 讲 如何确定合适的职业目标 /36
- 第 10 讲 如何规划自己的未来 /38

就业设计篇

- 第 11 讲 如何调整心态,作好就业思想准备 /45
- 第 12 讲 如何撰写个人简历 /57
- 第 13 讲 如何签约 /61
- 第 14 讲 如何收集和处理就业信息 /71
- 第 15 讲 如何撰写求职信 /78
- 第 16 讲 如何应对笔试 /81
- 第 17 讲 如何通过面试 /87
- 第 18 讲 自我推荐的方式及技巧 /105
- 第 19 讲 求职有秘诀吗 /110
- 第 20 讲 如何上好第一个班 /113
- 第 21 讲 如何实现职业角色转变 /117
- 第 22 讲 如何处理好与领导、师傅的关系 /124
- 第 23 讲 如何处理好与同事的关系 /126

创业指导篇

- 第 24 讲 你有创业的梦想吗 /131
- 第 25 讲 如何走出创业的第一步 /135
- 第 26 讲 什么是创业、什么叫创业者 /138
- 第 27 讲 如何寻找创业项目 /144

- 第 28 讲 如何撰写创业计划书 /149
- 第 29 讲 如何起一个好的企业名称 /158
- 第 30 讲 如何选择一个合适的企业地址 /165
- 第 31 讲 开业前应办理的手续有哪些 /170
- 第 32 讲 有关创业的国家政策及其
法律法规 /176
- 第 33 讲 如何组建创业团队 /181
- 第 34 讲 创业初期如何筹集启动资金 /188
- 第 35 讲 企业如何招聘员工 /193
- 第 36 讲 企业应该如何进行市场开发 /200
- 第 37 讲 企业如何做好成本控制 /210
- 第 38 讲 企业者必须知道的财务知识 /215
- 第 39 讲 如何培养良好的创业品质 /220

生涯规划篇



第1讲

生涯规划的目的和意义是什么

案例导入

ANLIDAORU

传说,大唐贞观年间,在长安城西的一家磨坊里有一匹马和一头驴子。它们是好朋友,经常在一起谈心。马负责为主人拉车运货,驴子负责在屋里推磨。贞观四年,这匹马被玄奘大师选中,接受了一项艰巨的任务——与大师一起动身去天竺国大雷音寺取三藏真经。

13年后,这匹马跟着大师经历了千辛万苦,驮着佛经回到长安。大师受到重赏,而马也被人们精心打扮一番与大师形影不离,跟随大师去全国各地讲经。不久,朋友见面,老马跟驴子谈起了旅途的经历:浩瀚无边的沙漠、高入云霄的峻岭、火焰山的热浪、流沙河的黑水……驴子听了神话般的故事,大为惊异。

驴子惊叹说:“马大哥,你的知识多么丰富呀!那么遥远的路程,那种神奇的景色,我连想都不敢想。”

马思索了一下,感叹道:“老弟,其实这十几年来我们走过的路程是差不多的。”

驴子不理解:“哪里?我的确一点儿见识都没有长!”

马说:“你想,我在往西域走的时候,你不是一天也没有停止推磨吗?不同的是,我同玄奘大师有一个遥远而明确的目标,始终按照一贯的方向前进,所以我们开了眼界;而你却被人蒙住了眼睛,一直围着磨盘打转转,所以总也无法走出这个狭隘的天地。”

为你答疑?

这个故事告诉人们,没有大目标的人,无论在生活中,还是在事业上,都容易随波逐流。世界上最贫穷的人并不是身无分文的人,而是没有大目标的人。只有想别人之不敢想,做别人之不敢做;胸怀天下,目标远大才会有巨大的成功。每个人来到世上,就是希望快乐地生活,实现自己的理想。如果你追求的是大目标,你就不会满足于现状,你就会奋斗不息、追求不止。

职业生涯规划(career planning)简称生涯规划,又叫职业生涯设计,是指个人与组织相结合,在对职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、技能、价值观进行综合分析,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗

目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。生涯设计的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,达到与实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生的发展方向,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

职业生涯活动将伴随我们的大半生,拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此,职业生涯规划具有特别重要的意义。

第一,职业生涯规划可以发掘自我潜能,增强个人实力。

一份行之有效的职业生涯规划将会:

①引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势,帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;

②引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析;

③使你树立明确的职业发展目标与职业理想;

④引导你评估个人目标与现实之间的差距;

⑤引导你前瞻与实际相结合的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会;

⑥使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施,不断增强你的职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。

第二,职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性,提升成功的机会。

生涯发展要有计划、有目的,不可盲目地"撞大运",很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。"计划、计划、计划"好的计划是成功的开始,古语讲,凡事"预则立,不预则废"就是这个道理。

第三,职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。

当今社会处在变革的时代,到处充满着激烈的竞争。物竞天择,适者生存。职业活动的竞争表现非常突出,尤其是我国加入 WTO 以后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地,必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数,不打无准备之仗。而不少应届毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划,而是拿着简历与求职书到处乱跑,总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金,到头来感叹招聘单位是有眼无珠,不能"慧眼识英雄",叹息自己英雄无用武之地。这部分毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性,认为找到理想的工作是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件,认为职业生涯规划纯属纸上谈兵,简直是耽误时间,有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念,实际上未雨绸缪,先做好职业生涯规划,磨刀不误砍柴工,有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践,这样的效果要好得多,也更经济、更科学。

典型引路

小明和小林是从小到大的朋友。18岁分开后,小林在外为生活四处漂泊奔波;小明却上了大学,什么事都挺顺当。在这分开的十年里,他们几乎每隔两三年见一次面。每一次小林都喜欢问小明同一个问题:你将来的目标是什么?



得到的答案总是不相同。下面记录的是小明每次谈及目标的原话：

18岁，高中毕业典礼上：我发誓要当李嘉诚第二！我要当中国首富（好大的口气）！

20岁，春节老同学团聚会上：我想创立自己的公司，30岁时拥有资产2000万。

23岁，在某工厂当技术员，第二职业是炒股：我正在为离开这家工厂而奋斗，因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股，三年内用5万炒到300万元（似乎有点实现的可能）。

25岁，炒股失意而情场得意，开始准备结婚：我希望一年后能有10万元，让我风光光地结婚（挺现实的想法）。

26岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了（是不是结婚就会使人成熟）。

28岁，所在的工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀胎十月的时候：我希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。

从上面的小故事可以看出，小明显然没有对自己的人生进行合理的规划，刚开始的时候当技术员，但他没有去细心研究技术，而是去炒股，想赚到300万，后来炒股失败忽而又想当车间主任，最后可能业务管理也不是很精通，担心下岗名单中不要有他的名字。像他这样一个没有生涯规划的人生，显然是很容易失败的。

第2讲

影响生涯规划的关键因素有哪些

案例导入

ANLIDAORU

伟明大学毕业后做过好多份工作。在国营企业、民营企业、外资企业都做过,从事过家电、IT、广告、房地产等行业,开始时做人事,后来转为销售,再后来又改做广告策划、营销策划。

做人事时,觉得人事关系太复杂,自己又夹在老板和员工中间,太难做——自己不适合从事这种低层次的人力资源管理。做销售时,成天要去拉关系,跟别人套近乎,感觉这不是自己所擅长的,收入也很不稳定。做了两年,有时业绩还不如一个刚来公司的新手。后来改行做广告策划,他经常有很好的想法,发现自己做广告方案比许多人都做得好(包括自己的上司),但自己感觉很好的策划上司就是不赞成,所以他不时与上司争论这些问题,往往搞得很不愉快。有一次自己感觉做得很专业的整合营销策划方案,好几处被老板不加商量地做了修改。在客户那做了提案后,客户对没有修改的策划内容很赞赏。伟明无论在本土广告公司,还是在跨国广告公司,哪怕是做到了策划总监,常务副总,都感觉不能充分施展自己的能力。

所以伟明决定自己做老板、开广告公司。但公司开了不到一年,就亏了几十万。

伟明又不得不去打工。他发现房地产业很红火,自己做房地产策划也应该是擅长的。他来到一家著名的房地产策划代理公司做营销策划。他发现,做策划自己上手很快、很有感觉,与发展商打交道却很困难。半年后,伟明跳槽去了另一家房地产公司,做起了甲方。满以为做了甲方可以避免跟别人套近乎,迎合别人的喜好的麻烦,就可以大展宏图。但每天要处理大量各种各样的事情,事情太多、太杂、来得太快,简直应接不暇;又受不了老板的官架子,自己又不喜欢像其他同事那样阿谀奉承。这种情况下,要想被老板重用,要想成功?——更难啦!

为你答疑?

伟明是一个典型的“概念主义者”。由于“概念主义者”非常自信、很有主见,喜欢与高素质的人一起工作,又常常发现周围的同事、甚至老板的水平并不高,同时对能力不如自己的人没有耐心,有时给人一种自我感觉太好、太骄傲的印象。这些都使他的性格很独立,不合群,难以融入社会。影响职业生涯规划的主要因素有:

1. 进取心与责任心

进取心是使个体具有目标指向性和适度活力的内部能源,认真而持久地工作是个体事业成功的前提,而具有进取特质的个体也就具有了事业成功的心理基石。责任心强的人常能够审时度势选择适度的目标,并持久地、自信地追求这个目标,责任心强的人容易事业成功。

2. 自信心

自信为个体在逆境中开拓、创新提供信心和勇气,也为怀疑和批评提供信心和勇气,自信常常使自己的好梦成真。没有信心的人会变得平庸、怯懦、顺从。喜欢挑战、战胜失败、突破逆境是自信心强的特点。

3. 自我力量感

虽然人的能力存在差别,但只要个体具有中等程度的智力,再加上善于总结经验、教训,善于改进方法和策略,那么,经过主观努力之后,许多事情是能够完成的。因此,可以把成功和失败归因于努力程度的高低和工作方法的优劣。

4. 自我认识和自我调节

了解自己的优势和短处,与组织环境的关系,善于调节自己的生涯规划、学习时间等。

5. 情绪稳定性

稳定的情绪对技术性工作有预测力。冷静、稳定的情绪状态可以适度提升工作能力。焦虑和抑郁会使人无端紧张、烦恼或无力,恐惧和急躁易使人忙中出乱。

6. 社会敏感性

对人际交往的性质和发展趋势有洞察力和预见力,善于把握人际交往间的逻辑关系。行动之前要思考行为的结果,设身处地的想一想他人处境,乐于与人交往,能设身处地体察他人的感受。

7. 社会接纳性

在承认人人有差别和有不足的前提下接纳他人,社会接纳性是建立深厚的个人关系的基础。真诚对他人及他人的言语感兴趣,言语表达时认真倾听并注视对方。

8. 社会影响力

有以正直和公正为基础的说服力,有使他人发展和合作的精神,有一致性和耐力。善于沟通和交流。具有自信心、幽默等对情感的感染力,仔细、镇静、沉着等对行为的影响力,仪表、身姿等对视觉的影响力,忠诚和正直等对道德品质的感染力。

典型引路

小朱是某校中文系的毕业生,从跨入大学的那天起便立志成为一名记者,但最后在毕业生就业协议书上签下的不是某某报社,而是一家企业,在收起协议书的一刻,他感慨万千,那是一种放弃曾经无限痴迷的梦想之后无奈的叹息:“我没有冒险的资本,我不能那么自私,只为我自己潇洒而不考虑家人,一份高薪稳定的工作对我来说比较合适,至少在最近几年是应该如此。也许有一天,当我还有那份痴迷和激情时,而我又找到更好的起点时,我还会重新选择。”

第3讲

生涯规划的步骤与方法应怎样

案例导入

ANLIDAORU

先前,Y是X公司IT部门的员工。

在大学四年级时,Y就到一家软件公司实习了,实习薪水2000多元。就在这时,X公司的老总给他打了个电话,想请他帮忙建设企业网络,他们正在投资六千万建设厂房和办公大楼。Y欣然应允。

随后,Y就帮忙负责设计网络、招标、采购设备。X公司的老总非常器重他,他就没去软件公司,而是留在了X公司实习。尽管实习费不高,但工作比较充实、愉快。

当时,Y就立志将来做一个CIO,要为这家公司的信息化建设做出点成绩。后来,Y满腔热情地报名参加了“助理企业信息管理师”考试,并拿到了证书。毕业后,很自然地就留在这家公司。

经过两年的锻炼,Y渐渐成了IT部门的骨干,相当于IT部门的主管。尽管部门的人不多,但工作比较充实。Y的日常工作主要负责维护弱电系统,网络维护,电脑维修,软件安装,以及有关信息化项目的鉴定验收资料(是一个市级项目,主要是来验收公司的智能设备)。偶尔,还给老总做个演讲文件等。但是,至今没有创建过任何信息系统。

公司的一个副总曾对Y说,他很看重Y,Y很受领导器重。

又过了两年,Y慢慢就觉得心里有些不平衡了:现在公司的信息化建议一直没有新进展,缺乏锻炼机会。另外,作为传统企业的IT部门,虽然干了不少事,可薪水不高,远没有一些软件公司的工资高。

Y很困惑,目前,X公司IT部门的职能就是维护系统和网络,仅仅是“修理工”的角色。想提高技术吧,缺少实践机会;想深入行业中,涉足管理,使IT部门日后成为信息化实施的主导吧,又觉得没有那个能力,特别是,信息化战略规划一般是由专业咨询公司才能做的工作,IT部门怎么能做得好呢?

当前,Y还遇到了一个跳槽的机会,有一家软件公司要挖他,想让他做一些具体的软件开发工作,薪水比现在要高。

Y很困惑,到底是去,还是留?如果留下,是不是一辈子就干“修理工”的活儿呢?如果跳槽,又背离了自己朝“企业信息化”发展的初衷。



一般,IT部门在企业中的地位,往往决定了该部门人员的职业发展走向。一些信息化管理做得好的企业,IT部门的地位相对较高,IT人员的发展前景比较好。相反,信息化管理起步比较晚的企业,IT人员的职业前景相对黯淡。

IT人员该如何规划自己的职业发展方向呢?面对当前的困惑,以及外界的诱惑,Y是去,还是留?

为你答疑?

在合适的时机为自己规划未来发展的方向,能够让自己既能安心在目前所在岗位上积累、学习,又能促使个人的职业发展曲线保持上升的发展趋势。

从职业发展周期来看,毕业四年的Y,此时正处在一个自我反省与客观环境评价进行对比的“矛盾动荡期”,即,一方面,经过几年的积累和学习后,自己是否获得了一定的能力和经验;另一方面,企业所提供的机会和资源是否能够满足自己发展的需要?在两方面比较与评价之后,来思考个人未来的职业发展方向。

Y从大学刚毕业就有了自己明确的目标——成为企业的CIO,并且向这个目标不断努力。这和那些只求在公司中有“一口饭吃”,谋得“一官半职”就满足的人们相比,他有着更清楚的奋斗目标,因此,他才会陷入到“痛苦的抉择”中。

但是,由于Y狭隘地理解了“目标”和职业发展之间的差别,Y才会陷入到过于具体且狭窄的目标中,反而缺乏客观地评价自己与外部环境的能力。

这一点,很大程度上是不清楚职业发展规划的含义和发展规律有关,而只是粗浅地将“目标=方向”,才导致“痛苦抉择”的问题。

从三个方面做职业规划

那么,“职业发展规划”在规划什么(what)?在何种时机下进行规划(when)?应该如何来进行规划(how)?这是所有与Y有着类似困惑的人们所首先要回答的问题。

对自己进行“职业发展规划”,应该规划什么?

首先,规划的对象是自己,就是要让自己获得最大程度的发展。但是由于人们往往受到当前条件和价值观的影响,所谓的“最大程度发展”会呈现出阶段性的差异。

这就说明,人不可能对自己的规划在一夜之间一蹴而就,这里的规划其实包含了“长期计划与阶段反省”的含义在里面。

第二,要清楚“两种目标”。即规划自己的外在职业生涯目标和内在职业生涯目标。所谓外在职业生涯目标,指未来期望的职务目标、工作内容、工作环境、经济收入、工作地点等。所谓内在职业生涯目标,指要求未来具备的观念、能力、成果、心理素质、知识体系等。

而外在目标是内在目标的表现形式,内在目标才是职业发展规划的核心内容。如果仅仅注重外在职业生涯目标的设计,那么在为之努力的过程中,往往会容易迷失方向,出现急于求成、急功近利的行为。

第三,要进行“两类规划”,即人生规划和目标规划。所谓人生规划,就是要大概地为自己的生命设计一个“活法”,扮演什么社会角色,这个规划的意义不在于去做什么,而是要成为什么样的人,在哪个年龄阶段去做哪些事情。

所谓目标规划,要在自己职业生涯中设计阶段的目标,一般以 3~5 年为一个周期,要把这个时间内要达到的状态,以具体的行为方式表达出来。

人生规划是我们所有行为的最终要义,不管我们在做什么从事什么职业,最终要体现在自己在社会中扮演什么角色、体现出什么样的价值。而目标的规划,则让我们从“遥远”的规划中看到希望,知道自己怎么样一步步达到最后的目标。

选择合适的规划时机

接下来,在什么时候进行规划?“想什么时候规划就什么时候规划”的想法是错误的。

因为我们对自己进行职业规划是需要一定的条件和基础的。太早,我们不清楚自己真正的价值、兴趣和优势所在;太晚,则可能错过了最佳的积累时期。

由于每个人所处的发展阶段、环境、个人条件不同,不可能存在统一的最佳规划时间,但是每个人可以根据一定的原则来选择现在是否是规划自己职业发展的最佳时机。

第一,是否缺乏“合度”?即你与这家企业、与你所在的岗位是否“合得来”?如果企业的发展战略重点已经将你的自身优势排除在外,你需要考虑未来的发展;如果你对目前的岗位不适应、不喜欢,你就需要重新规划自己的未来了。

第二,是否缺乏“深度”?即便你与企业、所在岗位有较高的“合度”,但是你发现你所在的岗位上已经没有可以学习的技能了,也就是你只在输出而没有输入了,你就需要考虑自己未来的问题了。

第三,是否缺乏“广度”?根据你对公司文化和价值的判断,自己是否有希望从事与自己所在岗位相关性的工作?或者对于自己来讲,是否有兴趣从事这些相关的工作?当你在一家公司的发展空间受到了限制的时候,你要小心自己在公司的发展可能具有威胁。

总之,在合适的时机为自己规划未来的发展方向,能够让自己既能安心在目前所在岗位上积累、学习,也能最大限度地创造并实现自己的价值,又避免盲目跳槽,促使个人的职业发展曲线保持上升趋势。

四步规划职业发展

如何进行进行职业发展的规划?美国学者罗宾斯(S.Robins)博士将职业生涯分为 5 阶段—探索期、建立期、职业中期、职业后期、衰退期。在每个发展阶段,职业发展规划的侧重和要点都有所差异。

结合 Y 的情况,我们重点介绍人们在建立期进行职业发展规划的方法。该阶段的特点是,已经完成了从学生时代到企业员工的过渡,开始从学习阶段进入到进步提升阶段,为下一个全面掌握阶段打基础。对其进行规划的方法分为四步走:

第一,选择方向。在综合了个人经历、志向、兴趣等内容的基础上提炼出个人所需要努力的方向。例如 Y 要在 3~5 年的时间内,从事与 IT 有关业务的管理性质的工作,能够独立运作项目。

第二,条件分析。自身尚不具备哪些能力?目前最大的优势和资源有哪些?现在尚缺哪些条件?例如对于 Y 来讲,要成为一位具有高级管理能力的 CIO,目前尚不具备任何自身优

势。因此他必须通过技术锻炼和管理经验的积累获得这种资源。

在目前有了基本管理经验的基础之上(优势),尚缺乏较强的管理素质和战略眼光,在沟通能力和专业技术方面欠缺(劣势),现在要正确判断X公司是否真的没有提供个人发展的机会(是否尚缺条件)?这家公司能否为自己提供弥补不足的机会(是否还有机会)?

第三,目标分解。将职业发展方向细化到每一年的工作目标中,具体可以从内在和外在的发展目标进行计划,例如一年内完成哪类项目、做到什么职位、年薪计划(外在目标),如何培养自己的沟通能力、掌握哪些技能、锻炼哪些素质(内在目标)等。

第四,实施计划。在目标分解完成后,不同阶段的目标需要实施相应的行动。在实施的过程中以及阶段目标实施结束后,进行阶段总结,并实施下一阶段目标。

当然,职业生涯的发展并不像一根被压紧的弹簧,只需要自然扩展就可以了。它的目的不是束缚人们,而是有意识地指导人们的行为。

因此,人对自己的认识和对目标的认识,也是可以左右摇摆的。而且可以在各种经历的尝试中,发现自己真正的兴趣所在。这样,人们的职业生涯就可以进入到一个新的阶段。

典型引路

一个美国小伙中学毕业之后立志做一名成功的商人,后来他考入了麻省理工学院,但他没有直接去读贸易专业,而是选择了工科中最普通、最基础的专业——机械。因为他认为做商贸必须具备一定的专业知识。大学毕业后他也没有马上去做生意,而是进入芝加哥大学,开始攻读经济学硕士,完成硕士学位后他已经具备了良好的商业头脑,但让人意外的是他还是没有从事与商业有关的工作,而是去了政府部门做了一名公务员,因为在他看来,官场险恶,仕途多变,容易培养自己机敏、老练和临危不乱的品质。几年后他辞职经商,并创办了自己的拉福商贸有限公司,20年后拉福公司的资产从最初的20多万美元变成了2亿多美元。这个小伙子就是美国知名企业家比尔·拉福。