



职业院校创业教育通用教材

职业生涯设计指导

谭一平 徐晓丹 编著



清华大学出版社





职业院校创业教育通用教材

职业生涯规划指导

谭一平 徐晓丹 编著



清华大学出版社

内 容 简 介

本书主要包括职业生涯规划概述；分析现状，奠定职业生涯规划的基础；制订职业生规划的依据和方法；积极行动落实规划；在实践中对职业生涯规划进行检校；珍惜青春，严格要求自己；职业成功与人生幸福等内容，在本书第八、第九章中还介绍了如何正确选择职业以及应聘时应注意的问题等相关知识。本书的内容以实用为主，不仅针对性和可操作性强，而且理念先进，可以满足职业院校学生毕业后职业发展的需要。

本书适合作为职业院校就业指导的公共课教材，也适合一般读者作为自学读物。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯设计指导 / 谭一平，徐晓丹编著. —北京：清华大学出版社，2011.7

(职业院校创业教育通用教材)

ISBN 978-7-302-25649-6

I. ①职… II. ①谭… ②徐… III. ①职业选择—职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第084829号

责任编辑：田在儒

责任校对：袁 芳

责任印制：王秀菊

出版发行：清华大学出版社

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编：100084

社 总 机：010-62770175

邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者：北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：185×260 印 张：8.25 字 数：152 千字

版 次：2011 年 7 月第 1 版 印 次：2011 年 7 月第 1 次印刷

印 数：1~3000

定 价：19.00 元

前言

职业生涯规划设计，实际上就是一个如何经营人生的问题。人生的经营在很大程度上与企业经营相同。企业经营有如何确立经营目标的问题，人生经营也有如何树立自我奋斗目标的问题；企业经营有如何向社会提供优质产品以实现利润最大化的问题，人生经营也有如何提高工作效率，实现自我价值最大化的问题；企业经营者不仅要要对股东负责，而且要对全体员工及员工的家属负责；同样，我们每个员工不仅要对自己的一生负责，还应对自己的父母、配偶及孩子负责……

在这个充满了生机和竞争的商业社会中，一些企业在迅速成长壮大，而另外一些企业的业绩却在萎缩，甚至随时面临倒闭！我们的人生就与这些企业一样，一些人飞黄腾达，而另外一些人即使努力工作，却时运不济，终生穷困潦倒！

为什么会出现这种情况？不能否认，无论是企业还是个人，都有一个“天命”在那里等待他们。但是，辉煌与平庸，全部是由“天命”决定吗？不是！如果企业努力改善自己的经营管理，如果我们每个人目标明确，努力工作，那命运不是不可改变的。

企业要提升自己的业绩，实现持续高速的增长，最关键的是企业领导人要有长远而又清晰的经营战略目标，并向各部门经理清楚地描述自己的经营战略目标，使他们能根据这个战略目标制订自己具体的工作计划，再把这个计划的具体指标分解到自己部门的每一个员工。

对于每一个公司员工来说，要想对自己的一生感到满意，那么首先要选择一种适合自己的人生方式，确定自己人生各个时期的奋斗目标，然后根据这个目标制订自己工作和学习计划。当计划制订好之后，就要严格按照计划去工作和学习。如果这个计划不能实现，就要进行反省，做出调整。这样，随时检查，随时调整，循环往复，直至目标实现又制订新的目标和计划。这就是职业生涯规划设计。

目前绝大多数的职业生涯规划教材都是采用西方的职业生涯规划理论。其职业生涯规划理论有的已有上百年的历史，无论是理论体系还是基本原理都非常成熟和

职业生涯设计指导

科学。但是，作为一门社会科学，它与中国国情有个“匹配”问题，实际上也就是存在一个可操作性问题，特别是对于尚未进入职场的在校学生来说，这个问题尤为突出。

与同类型教材相比，借鉴成熟的现代企业经营的理念和方法来介绍职业生涯规划设计的理论和方法是本书的最大特点。随着市场经济的完善，我国已涌现出一大批具有全球竞争力的企业，我们的企业经营理论也臻于完善。因此，借鉴成熟的现代企业经营原理的理念和方法来介绍职业生涯规划设计的理论和方法，既能做到通俗易懂，又可提高它的可操作性。

为了方便教学，书中部分引用的人名属作者虚构。感谢张强先生为本书绘制漫画插图。

尽管编者竭诚努力，但由于水平有限，本书中难免有不足之处，期望与广大读者进行交流。欢迎读者登录编者的“一平工作室”(<http://www.tanyiping.com>)，对本书给予批评指正，以便在将来修订完善。

谭一平

2011年5月于北京

目录

第一章 职业生涯规划概述..... 1

- 第一节 职业生涯规划与职业规划的含义 2
- 第二节 制订职业生涯规划的意义 2
- 第三节 制订职业生涯规划的最佳时机 6

第二章 分析现状, 奠定职业生涯规划的基础..... 8

- 第一节 自我认识的意义 9
- 第二节 自我认识的方法 10

第三章 制订职业生涯规划的 依据和方法..... 21

- 第一节 制订职业生涯规划的依据 22
- 第二节 制订职业生涯规划的方法 30

第四章 积极行动, 落实规划..... 41

- 第一节 胸怀大志、虚怀若谷的总经理 43
- 第二节 实现自我社会价值的推销员 44
- 第三节 努力提升自己附加价值的工程师 47

职业生涯规划指导

第四节	最大限度发挥自己能力的人事部	49
第五节	加强与周围交流沟通的公关	50
第六节	分析自我经营的效率的会计	52
第七节	管理自己时间的秘书	54
第八节	进行战略性理财的财务	56

第五章 在实践中对职业生涯规划进行检校..... 61

第一节	定期检校前进轨迹的必要性	62
第二节	检校人生前进轨迹的方法	64
第三节	克服心理障碍, 超越自我	65

第六章 珍惜青春, 严格要求自己..... 72

第一节	珍惜美好青春年华	73
第二节	坚持自我提高	74
第三节	加强自我管理	78

第七章 职业成功与人生幸福..... 83

第一节	职业的成功	84
第二节	人生的幸福	85

第八章 正确选择职业..... 93

第一节	择业的主观因素	94
第二节	择业的客观因素	104
第三节	跳槽	108

第九章 应聘时应注意的问题..... 114

第一节 简历应精益求精 115

第二节 面试应注意的问题 117

参考文献..... 121

第一章 职业生涯规划概述





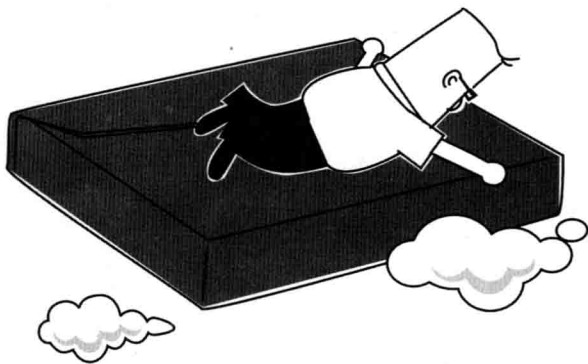
第一节

职业生涯规划与职业规划的含义



所谓职业生涯规划，就是个人以职业规划为主要内容对自己的未来人生制订的中长期发展计划；而职业规划则是个人对自己未来职业发展制订的中长期计划。

作为公司员工，我们生命中的大部分时间和精力都是在职场打拼，而打拼的目的就是想通过职业的发展实现自己的人生价值。要想实现自己的职业发展的目标，就必须制订相应的职业规划。但是，在制订职业规划过程中，除了工作，每个人还要考虑家庭、婚姻、个人兴趣等因素，因为它们或多或少地会影响个人的职业发展；在制订职业规划过程中，将家庭、婚姻、个人兴趣等因素考虑进去，这就是职业生涯规划。在制订职业规划时，如果不将家庭、婚姻、个人兴趣等因素考虑进去，那它是不完整的，甚至可以说是不科学的，因而对职业发展起不到应有的指导作用。不科学的职业规划不仅对职业发展毫无益处，甚至有可能将职业发展引入歧途，酿成自己终生的遗憾。当然，如果职业生涯规划不包括职业规划的内容，那这种职业生涯规划也是空洞和苍白的。



第二节

制订职业生涯规划的意义



一、现代社会发展的客观要求

我们的父辈们似乎从来没有制订过“职业生涯规划”或“职业规划”，可他们当中的很多人不仅事业有成，而且是家庭美满，人生幸福。既然如此，那我们为什么一定要制订职业生涯规划呢？

其实道理很简单，因为我们与父辈们所处的时代环境相比已经发生了很大的变化，他们的工作和生活主要是处在计划经济时代。

在20世纪90年代初之前，国家对大、中专毕业生一直是统包统配的，新员工无须考虑自己的“职业生涯规划”问题。你的职业发展轨迹是早就被画好的，国家把你安排在某个单位的某一岗位上，你就开始捧上了一个“铁饭碗”，不管这碗的大小是否适合你，也不管碗里的饭你爱不爱吃，你都得捧着，而没有选择的余地，否则就只有失业一条路，所以，也就谈不上什么职业发展的自我管理。而在更早以前的计划经济条件下，讲的“我是一块砖，天南地北任党搬”，人们的职业发展意识更淡，对诸如“职业性格”这样问题的思考，在当时可以说是毫无意义的。他们工作和生活的主要内容都早已被“计划”好了，只要执行好这个“计划”就行了，而无须制订自己的职业生涯规划或职业规划。

职业生涯规划可以说是市场经济的产物。当今社会的择业条件、择业观念，都与过去有了很大的不同，自主择业、双向选择、职业流动性增加、被老板炒了鱿鱼或是反炒老板的鱿鱼，都是当今社会的常态，人们在面对巨大的职业压力的同时，也开发了自己的职业活力，从而使他们对自己的职业发展真正负起责任来。

现代社会正处于由计划经济向市场经济转变的过渡时期，客观形势已向我们提出员工自我管理的要求。现代职场正在或即将出现以下这些变化：

1. 员工的职业生命比企业寿命更长久

由于企业之间的竞争越来越激烈，其生存环境正在不断发生变化，特别是受到前一段时期美国次贷危机的影响，企业倒闭的现象愈演愈烈；再加上企业被并购等因素的影响，其寿命越来越短。因此，一辈子只在一个企业工作的员工将越来越少。

美国著名学者彼得·杜拉克教授曾经指出：“劳动者变得比自己所在的组织更加长寿，能够持续繁荣30年以上的企业是很少的，但是在这个企业工作的劳动者的劳动寿命却能够达到50年之久。人类历史上第一次出现了个人比组织寿命更长的现象。组织寿命短于劳动者寿命使得人们不得不自己管理自己的一生。谁都没有想过，每个人都必须有如此强烈的主人翁意识和责任感。”这就说明了一个事实：员工受到所在企业的庇护将越来越少，而对未来自我管理责任将越来越重要。

在现在这样一个商业时代，每个员工再也不能把自己的未来全部寄托在所在的公司身上了。也就是说，当代社会已经进入了自我肩负责任的年代了，若要保证自己有一个美好的未来，就必须设计好自己的未来。

2. 在企业内部“项目组”将越来越流行

一方面企业组织本身的寿命变短；但另一方面商品及服务的消费周期也在变



短，市场要求产品多品种少批量的趋势也越来越明显。由于顾客需求的这种变化，企业之间的竞争法宝最后往往取决于谁能在最短的时间内推出新的产品以满足顾客的需求。这样，不仅行业内部力量的格局发生了变化，企业内部的管理方式也发生了变化。企业为了长期稳定发展而建立的主营业务不能再继续存在下去了。即使是那些仍广受欢迎的商品，说不定明天就会变成滞销产品；企业必须不断地进行产品创新和营销创新。为了创新，一些企业的组织形态开始从“固定型组织”向“项目型组织”转变。

所谓固定型组织，是指在一定时期内组织内部的结构相对固定的企业。现在绝大多数企业还属于固定型组织。在这种组织中，企业领导人很清楚做什么固定的业务能够获得固定的利润，因此公司的员工都有固定的职能，他们只要把自己固定的工作做好就行了。

但是，面对商品生命周期越来越短的市场，企业领导人不得不经常考虑“生产什么才赚钱”这样一个问题。只有创新，不断推出新产品、新的管理方式、新营销方式等，才能在竞争中立于不败之地，而成立“项目型组织”就是为了满足这种创新的需要。

这种项目型组织不拘泥于企业现有的管理体制，它是根据“项目”需要而临时组织起来的，项目负责人通过自荐或者他荐招募项目组成员，而项目组成员的专业能力则是招募的主要参考依据。项目是有期限的，项目完成后就会解散。

比如，现在在一些IT企业和咨询公司中就有大量的“项目型组织”，公司从客户那里承接到新的项目后，就开始组建项目组，海选项目组成员。目前项目组还多是公司内部选用人才。但是，在一些企业这种项目型组织已经不局限于在公司内部选择项目组成员，它们在整个行业选聘人才。比如一些影视公司，当它们确定投资某部影视剧后，就授权制片人作为项目负责人，在全国范围内选择导演、演员等。电影拍摄完成后，这个剧组就解散。

在这种“项目型组织”的企业中，每遇到一个新项目就会对企业原有的组织结构进行一次拆旧造新。企业这种“拆旧造新”的运营方式，不仅对员工的能力要求越来越高，而且使员工工作的不稳定性也越来越大。为了争取成为“项目组”不可缺少的成员，不至于总是被动地等待“被选择”，每个员工就必须提高自己的核心竞争力，因此，每一个员工都必须做好自己的职业生涯规划，以此来指导自己的学习和工作。

3. “常规工作”和“重要工作”的两极分化

为了进入“项目组”，员工之间的竞争毫无疑问是激烈的，而项目组为了提高自己的工作效率，不仅会采用效率更高的工作机制，而且要招募能力更强的项目组成员，所以，项目组往往会突破现有组织内的用人机制，不断地寻找更合适的人

才。随着互联网的发展,世界变得越来越平面化,信息的共享和沟通变得更加畅通无阻。因此,一些公司的项目组人才选拔已经不再局限于公司内部,它们已开始超越行业和国界,在世界范围内招募人才。

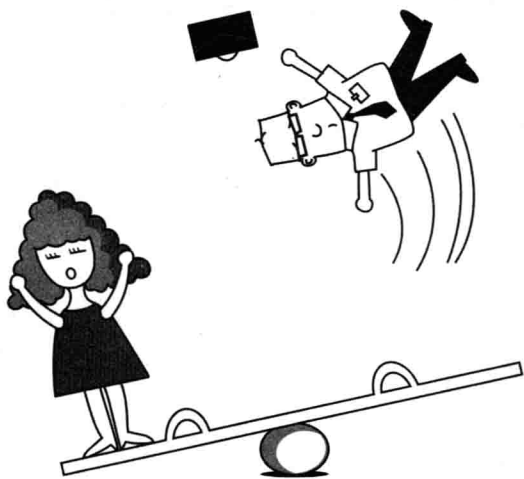
在这些项目组中,重要的业务由具有相当专业才能的人来做,而那些可替代的常规工作则被做成“操作指南”,在将价格压到最低后转包出去。目前,这种常规性工作的“转包”已超越了国境。比如,从20世纪末开始,一些大的跨国公司就普遍实行了业务外包。比如,现在很多世界500强企业就将呼叫中心等业务转移到中国、印度等亚洲国家。

与“常规工作者”相对的就是“重要工作者”,而“重要工作者”是指那些从事解决新问题而又能取得突破性进展的人。不少员工认为,自己是在大企业工作的员工,所以理所当然属于重要工作者。的确,你暂时还没有面临激烈的竞争,但是,两三年以后,或者四五年以后又将如何呢?

随着技术的进步和世界的扁平化,很多重要工作都在逐步变成常规工作,被编成“工作手册”。这一点在IT系统表现得尤为明显,他们的日常工作正在逐渐两极分化,即一部分变为常规工作,另一部分变为重要工作,从事这两种工作的人所具有的市场价值的差距也在不断地扩大。

如果你现在所从事的工作被做成手册,谁都有可能做的话,那么,你就由重要工作者转变为常规工作者了。如果是这样,那你就很难被推荐到项目组中去了,而很有可能会被卷入到世界性的价格竞争中去。一旦出现这种情况,那你要么下岗,要么被降低薪水。

因此,面对这快速变化的生存环境,每一个员工都应制订自己的职业生涯规划,未雨绸缪,提前做好准备,以免自己被“手册化”。





二、职业生涯规划是职业发展的指南

有些员工，特别是一些新员工总觉得自己成天打杂，工作没意思，这就是因为他们没有为自己制订职业发展目标。如果你有了自己的职业发展目标，那么就会在“打杂”过程中围绕自己的目标，一点一点地给它添砖加瓦。比如，你现在是个普通的文员，你制订的职业发展目标是十年之后成为公司的行政总监，那你就会围绕这个目标来提高自己的素质和能力，建立自己的人脉。因此，当你给客人沏茶时，你就会觉得这是为自己建立人脉的机会；当上司要你到财务部取一份报表时，你就会觉得这是自己收集信息的机会……而这些对于成为行政总监是必不可少的资源。有了这种职业发展的指南，你就会踏踏实实地朝自己的目标前进，而且，每前进一步，内心就会产生一种喜悦，从而对自己的工作会更加热爱。

三、职业生涯规划可以降低职业发展的成本

当制订了职业生涯规划，明确了自己职业发展的目标之后，你就会让自己集中精力，不做或者少做与职业发展无关的事情，从而使自己少走弯路，降低职业发展的成本。每一个人在漫长的职业生涯中，都会面临许多诱惑，在这些诱惑中，既有职业快速发展的机会，也有许多职业发展的陷阱。如果你制订了职业发展规划，对实现自己的职业发展目标有清晰明确的路线图，就能分辨出机会与陷阱，从而集中精力做对自己职业发展目标最有利的事情，这样，人生中的很多决策就会变得相对简单。许多人在职业决策上患得患失，在很大程度上就是因为他们缺乏明确的职业发展目标。

但是，现在仍有相当一部分人对职业生涯规划的意义不是真正了解，他们感兴趣的是在应聘的时候如何对付HR等“实战性”问题。应该说，掌握一些应聘的“实战技能”，了解一些HR的“机诈”，确实是需要的，但这些只是职业生涯规划设计的副产品。



第三节 制订职业生涯规划的最佳时机



一、学生制订职业生涯规划的实际意义不大

要做好一个真正能指导自己一生的职业生涯规划，必须具备主观和客观两个方面的前提条件。所谓主观条件，就是你对自己有比较深刻的了解；而所谓客观条件，就是你对自己的生存环境有比较清醒的认识。

一般来说,学生在校期间,多富于激情,充满幻想,心性不定,容易见异思迁,不仅很难知道自己将来到底想做什么,而且也很难知道自己将来到底能做什么(即不知道自己的比较优势)。另一方面,学生目前还在学校,对职场的实际情况还不是非常了解(即使经常参加各种社会实践活动,那也只是蜻蜓点水谈不上深入),毕业后会在什么环境下工作,与什么样的人打交道都不是很清楚(能自由选择工作环境的人毕竟是少数)。也就是说,学生对自己将来所处的客观环境不是很了解。所以,学生在这种情况下做出来的职业生涯规划,很容易被将来的主、客观条件发生变化而失去实际意义。当然,这并不是要求职业生涯规划一步到位,允许而且应该逐步完善丰富,但是基本方向应该是不变的。如果做出来的职业生涯规划与未来的实际情况南辕北辙,那做这种规划就是浪费时间和精力,所以,学生在校期间制订职业生涯规划的意义不大。

做职业生涯规划的最佳时期应当是在工作了一年之后。通过一两年的实际工作,无论是对自己所处的环境还是对自己本身都会有更清醒和更深刻的认识。那些实际而又琐碎的日常工作,会慢慢地消磨你身上那些浮躁的书生气,你会慢慢地把注意力集中到自己所处的环境,并思考如何适应这种环境。在这个过程中,你不仅对自己所处的环境有了比较清醒的认识,而且对自己也有了更深刻的了解,真正知道了自己到底在想什么和到底能做什么。也就是说,从这个时候开始,你真正知道应该如何度过自己的这一生了。当你人生目标的蓝图慢慢清晰起来的时候,你不仅能基本确定自己的职业目标,而且也基本找到了实现自己职业目标的途径。在这种条件下,你做出来的职业生涯规划就会比较科学,并在今后的岁月中逐步完善和丰富。

二、学生时代是职业生涯规划的最佳酝酿期

学生在校期间做职业生涯规划没什么实际意义,这并不是说学生不需要学习制订职业生涯规划的方法,因为学生时代是制订职业生涯规划的最佳酝酿期,所以学生学习一些制订职业生涯规划的基本理论和方法非常有必要。虽然学生的兴趣、情感都处于漂移之中,对真实的职场也不是非常了解,但随着知识的增长、视野的开阔、体验的增加积累,经常会对自己的未来产生许多新的设想和创意,因此,学习一些制订职业生涯规划的知识,就可以对这些新的设想和创意进行选择与筛选,这实际就是一个对自己未来职业生涯规划的酝酿过程。在这个酝酿过程中,你可以大胆地对自己设想的未来人生目标进行各种写生,然后进行比较。这样,当你开始真正“创作”自己的职业生涯规划时,就已经胸有成竹了。

第二章 分析现状，奠定职业 生涯规划的基础

第一节 自我认识的意义

一、自我认识是制订职业生涯规划的基础

其实，不限于个人，现在几乎所有的企业都在做规划，但是，在实际工作中，很多规划最后流于形式，起不到应有的指导作用，以致“规划”经常被人讥为“鬼划”。这是为什么？除了制订规划本身的方法有问题外，一个最重要的原因就是这些规划本身缺乏一个坚实的基础，很多规划目标多是凭空想象出来的。

那么，制订一个科学的规划需要什么样的基础呢？因为规划是对未来的“计划”，而未来又是“现在”的延伸，所以，正确分析现状是制订规划最重要的基础。

二、自我认识的难度

制订职业生涯规划最重要的基础就是对自己的现状有非常清醒的认识。中国有句古话，叫做“人贵有自知之明”，意思是如果你了解了自己，那就是一件非常幸运的事。如果从另一方面来理解这句话，那就是一个人很难了解自己。人为什么很难了解自己？不识庐山真面目，只缘身在此山中！

现在一些企业经常出现经营问题，无法实现当初提出的经营目标。为什么会出现这种现象？各个企业肯定有自己特殊的原因，但它们有一个共同的特征，那就是企业领导人对企业现状的认识模糊不清。很多企业领导人在谈到自己企业的现状时，他们往往是大手一挥：“我的企业我能不了解吗？没问题！”那架势，似乎企业的现状都像他的掌纹，他们不仅看得一清二楚，而且都在掌握之中。可事实上他们并不完全了解自己企业的现状；经营失败了，他们又得从头再来，这样不仅浪费了时间和金钱，而且有可能丧失了宝贵的发展机会。可见，在经营企业的过程中，将企业面临的形势分析透彻是多么的重要。

我们很多员工也是如此！刚刚走出校园时都怀有一种“江山代有才人出，我领风骚几百年”的气概。他们为自己的未来设定了宏伟的目标，并为它们踏踏实实地工作。可是，慢慢地他们发现要实现自己当初设定的目标不仅遥遥无期，甚至是不可能的。之所以出现这种情况，就是因为他们没有把握好自己的现状，把目标定得太大或太高。目标实现不了，于是，他们中很多人觉得自己身心疲惫，有的甚至伤痕累累；自己越努力，所做的无用功就越多！这样，有的人开始沉沦，有的人痛定