

中国人力资源管理专家彭剑锋推荐

职业生涯 规划

熊苹
编著



清华大学出版社

职业生涯规划

熊幸
编著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

21 世纪是产业与就业竞争日益加剧的世纪,经济全球化的持续深化,科学技术的突飞猛进,生活方式的不断变革,给人们的职业生涯带来了新的机会和挑战。职业生涯规划是当代人力资源管理体系的重要组成部分和崭新的发展方向,由于我国市场经济发展过程中,人力资源市场尚不完整,随着我国经济体制改革逐步向纵深发展,职业生涯规划出现了许多亟待解决的问题。本书将紧紧围绕职业生涯周期、规划以及职业生涯开发和管理展开理论与实践方面的阐述,系统介绍职业生涯规划的相关理论知识,为个人的职业生涯规划和组织职业生涯管理提供方法与策略。本书适合高等院校相关专业师生阅读并适用于各类组织机构的人力资源管理人员。

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

职业生涯规划/熊苹编著. --北京:清华大学出版社,2014

ISBN 978-7-302-34282-3

I. ①职… II. ①熊… III. ①职业选择—青年读物②职业选择—少年读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 249406 号

责任编辑:刘志彬 左玉冰

封面设计:裴 昊

责任校对:王凤芝

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 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

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175-4506

印 装 者:北京国马印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm

印 张:15.25

字 数:321千字

版 次:2014年1月第1版

印 次:2014年1月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:32.00元



序 言

21 世纪是产业与就业竞争日益加剧的世纪,经济全球化的持续深化,科学技术的突飞猛进,生活方式的不断变革,给人们的职业生涯带来了新的机会和挑战。事实上,我们一天中精力最充沛的时光是在工作中度过的,一生中最美好的时光都与从事的职业相关,职业生涯规划成为我们每一个人面临的一个现实问题。但在传统的教学内容中,关于职业生涯规划的知识与技能却很少涉及,因此,研究职业生涯规划的问题显得尤为重要。

职业生涯规划是当代人力资源管理体系的重要组成部分和崭新的发展方向,由于我国市场经济发育的时间不长,人力资源市场尚不完善,因此,职业生涯规划问题的研究和实践较为滞后,国内对于这一问题的研究成果还不多,远远不能满足社会发展的需要。随着我国经济体制改革逐步向纵深发展,职业生涯规划出现了许多亟待解决的问题。十分可喜的是,面临现实问题和挑战,湖南商学院熊苹教授敢挑重担,奋力开拓。为了帮助更多有志之士走出职业生涯的误区,早日跨入成功之门,熊苹教授不懈致力于“职业生涯规划”这个新课题的研究和推广,《职业生涯规划》一书就是她 2006 年第一次出版优化后的又一力作。本书紧紧围绕职业生涯规划认识、职业生涯规划以及职业生涯规划实践展开理论与实践方面的阐述,系统地介绍了职业生涯规划的相关理论知识,为个人科学地进行职业生涯规划提供了方法与策略。全书结构完整,分析深入,语言流畅,尤其是能结合实际进行研究和探讨,是一部具有较高理论价值和现实意义的创新之作,对促进和完善我国职业生涯规划的研究具有十分重要的意义。

当然,本书在理论深度和特色研究上仍有许多有待完善的地方,还望广大读者提出批评和指正。但此书值得一读,值得推介。细品本书,一定有助于读者去解决职业生涯中所遇到的问题。

学术领域海阔天空,科学创新没有尽头,企盼熊苹教授在新的起点上,继续努力,认真治学,将更多更好的研究成果,奉献给广大读者;笔者也希望在职业生涯规划的研究方面能够涌现出更多更高水平的精品力作。

彭剑锋

2013 年 11 月

目 录

第一篇 生涯认识篇

● 第一章 职业观念启蒙	3
第一节 学会规划自己的职业生涯	3
第二节 设定职业生涯目标	4
第三节 评估与回馈	6
● 第二章 人与生涯	8
第一节 职业认知论	8
一、职业的内涵	8
二、职业的特征	10
三、职业的类型	11
第二节 生涯认知论	15
一、生涯	15
二、职业生涯	16
三、职业生涯的类型	17
四、职业生涯发展阶段	17
第三节 职业生涯成功	21
一、人生周期	21

	二、人的价值需求与职业生活	23
	三、职业生涯成功	27
●	第三章 职业生涯抉择	30
	第一节 职业生涯选择的概述	30
	一、职业生涯选择的含义	30
	二、职业的认识过程	30
	三、职业生涯选择的内容	35
	第二节 职业生涯选择的流程	36
	一、职业生涯的选择步骤	37
	二、职业生涯选择理论	39
	第三节 职业生涯选择策略	42
	一、影响职业生涯的选择因素	42
	二、职业生涯选择的方法	44
	三、职业生涯选择类型	47
●	第四章 职业生涯规划	49
	第一节 职业生涯规划的含义	49
	一、职业生涯规划的含义	49
	二、职业生涯规划中的角色划分	50
	三、职业生涯规划的原则	52
	四、职业生涯规划的作用	54
	第二节 职业锚	56
	一、职业锚的含义	56
	二、职业锚的类型	57
	三、利用职业锚引导职业发展	59
	第三节 职业生涯规划的流程	60
	一、个人职业生涯规划	60
	二、组织职业生涯规划	71
第二篇 生涯规划篇		
●	第五章 生涯规划中的自我分析	77
	第一节 分析自己的兴趣	77
	一、兴趣的含义	77

	二、职业兴趣的含义	80
	三、兴趣测试	82
第二节	认识自己的性格	86
	一、性格的含义	86
	二、性格的特征	86
	三、性格的类型	87
	四、性格测试	88
第三节	评估自己的能力	92
	一、能力的含义	92
	二、职业能力的类型	93
	三、职业能力的培养	95
	四、职业选择时应遵循的原则	97
	五、职业能力倾向测验	98
第四节	价值观与职业生涯规划	99
	一、价值观的含义	99
	二、价值观的类型	100
	三、价值观的培养	102
	四、价值观测试	102
第六章	职业生涯发展理论与策略	110
第一节	职业生涯发展的含义	110
	一、职业生涯发展的含义	110
	二、职业生涯发展的特征	111
	三、职业生涯发展的原则	112
	四、职业生涯发展的背景	113
	五、职业生涯发展因素的国际比较	116
第二节	职业生涯发展流程	119
	一、职业生涯发展的内容	119
	二、职业生涯发展的流程	120
	三、个人在职业生涯发展中的角色	122
	四、组织在职业生涯发展中的任务	124
	五、组织与个人的相互作用	127
第三节	职业生涯发展策略	132
	一、职业生涯发展成功的一般原理及咨询	132

	二、国外职业生涯发展的新趋势	137
●	第七章 外部环境 with 职业生涯规划	142
	第一节 经济结构调整 with 职业生涯规划	142
	一、所有制结构的调整	142
	二、产业结构的调整	143
	第二节 外部环境 with 职业生涯规划	145
	一、宏观环境 with 职业生涯规划	145
	二、微观环境 with 职业生涯规划	148
	第三节 人才需求预测的原理	155
	一、人才需求预测的原理	155
	二、人才需求预测的方法	156

第三篇 生涯实践篇

●	第八章 职业生涯的落实	161
	第一节 个人职业生涯管理	161
	一、树立正确的价值观	161
	二、职业生涯早期阶段	162
	三、职业生涯中期阶段	167
	四、职业生涯后期阶段	170
	第二节 组织职业生涯管理	173
	一、新员工入职规划	173
	二、早期阶段管理	176
	三、中期阶段管理	177
	四、后期阶段管理	178
	五、处理管理危机	179
●	第九章 职业生涯规划实践	182
	第一节 就业期间职业生涯规划	183
	一、就业应聘的技巧	183
	二、完成角色转换	189
	三、职业转换 相机而动	195
	四、信息储备	198

第二节 创业期间的职业生涯规划	208
一、创业准备	208
二、创业决策	210
三、创业途径	212
四、创业步骤	213
附录 霍兰德职业倾向测验量表	217
参考文献	230
后 记	232

第一篇

生涯认识篇

- ▶ 第一章 职业观念启蒙
- ▶ 第二章 人与生涯
- ▶ 第三章 职业生涯抉择
- ▶ 第四章 职业生涯规划



第一章 职业观念启蒙

第一节 学会规划自己的职业生涯

现代社会中，人员在就业和择业过程中，急功近利与随遇而安都是不可取的，应该有长远的职业生涯规划。任何一个具体的职业发展目标，都离不开你对个人目前技能的评估，你为达到职业目标，需拟定粗线条的技能发展规划。

不清楚自己究竟适合干什么工作，是缺乏职业规划的典型表现。职业规划是职业生涯成功的第一步。不要让你的职业任意发展，你需要清楚你想成为什么样的人，并由此进行自我激励。

首先你需要做的是分析需求，然后是自我评估，接下来是确定方向，再后是制定行动计划，最后是矫正性质的评估和反馈。

这样做的目的是认识自己、了解自己，去理解并回答自己这个问题：我在哪儿？

分析需求时要求你回答一些与职业期望相关的问题。

- (1) 你想要哪种类型的工作和生活？
- (2) 什么样的工作或活动会让你觉得开心？
- (3) 你的职业目标是什么？
- (4) 你有什么样的抱负，个人或生活偏好？
- (5) 在职业满意方面什么对你来说最重要？

自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的自我等。

确定方向需要考虑以下几个方面的事情：工作性质，工作爱好，公众认知程度，安全性，收入，个人/家庭生活，提升机会以及职责。然后列出以上每个方面哪些会让你对职业感到满意？哪些方面是最优先考虑的？哪些对你来说不重要？哪些是你不关心的？通过这样的分析你就能找出你所感兴趣的工作/环境。

在制定个人的职业生涯规划时，要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件与不利的条件等。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中趋利避害，使你的职业生涯规划具有实际意义。

下一步你要做的是职业状态评估。

- (1) 你现在的职业状况是什么？
- (2) 你正处于职业的哪个阶段？
- (3) 你的工作或专业的当前形势怎么样？
- (4) 你当前的工作符合你的理想状况吗？
- (5) 如果不谈工作，你有什么背景？
- (6) 你想自己做老板吗？

(7) 你当前的工作性质、安全、收入（薪水和津贴）、个人/家庭生活、成长机会、职责等符合你的期望吗？

- (8) 你必须学哪些知识，或者你需要哪些经验非常的出色？你有哪些实践知识？
- (9) 你现在的技能和经验与你的目标相关性如何？
- (10) 哪些方面需要改进？

完成一份有价值的职业自我评估的前提是要诚实。对你自己撒谎不会有任何的帮助。对你想要从事的职业，你要理解并应该感到很开心。

第二节 设定职业生涯目标

你需要写下你的职业目标。这些职业目标要能够用语言描述，你要对这些目标不停地修改，直到你确定这些就是你想要的目标。

目标通常分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。短期目标一般为一至二年，又分为日目标、周目标、月目标、年目标。中期目标一般为三至五年。长期目标一般为五至十年。根据你认定的需求，自己的优势、劣势，可能的机遇来勾画自己的长期和短期目标。

你下一步必须要做的是：找出你的职业差距或不足并制定行动计划与措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。

现在写下你要克服这些不足所需的行动计划。要明确，要有期限。你可能会需要掌握某些新的技能，提高某些目前的技能，或学习新的知识。

问自己这样一些问题，有利于制定和实施行动计划。

- (1) 其他人准备进入或进入你所选择的领域时，你将采取哪些共同的措施呢？

(2) 你的职业规划应该是实现最终结果所需的一系列措施的累加。实现你的目标的途径可能不止一条，但哪一条对你来说是正确的呢？

(3) 在努力实现职业目标的过程中会遇到哪些挑战和障碍？

(4) 你能聚集哪些资源来克服这些障碍呢？

(5) 你要以什么样的顺序去实施职业规划？

这里需要指出的是，证书和培训并不能解决你所有的职业缺陷。只要你知道了自己的职业目标，你就会很容易找出你的职业差距进而设法弥补职业差距。

你也可以跟你的经理、顾问、老师或者辅导员讨论你的职业目标。如果必须要进行培训，你就可以向培训学校或辅导员询问实现你的目标需要哪些培训。或者访问一些网站站点和职业指导来获取与你所选择职业相关的行业介绍、当前文章和新闻。你还可以浏览报纸、职业中心和职业介绍会上的招聘广告来获取更多的相关信息。

制定职业生涯规划还要考虑到以下几个因素。

(1) 时间。即个人的年龄或生命的时程，又可细分为成长、试探、建立、维持、衰退等时期。

(2) 广度或范围。即每个人一生所扮演的各种不同的角色。

(3) 深度。即个人投入的程度。

每个人都有独特的生涯形态，而这种形态的不同，对人的发展影响极大。

良好的职业生涯规划应具备的特性。

(1) 可行性。规划要有事实依据，并非是美好的幻想或不着边的梦想，否则将会延误生涯良机。

(2) 适时性。规划是预测未来的行动，确定将来的目标，因此各项主要活动何时实施、何时完成，都应有时间和时序上的妥善安排，以作为检查行动的依据。

(3) 适应性。规划未来的职业生涯目标牵涉多种可变因素，因此规划应有弹性，以增加其适应性。

(4) 持续性。人生每个发展阶段应能持续连贯衔接。

制定职业生涯规划的原则。

(1) 清晰性原则。考虑目标、措施应该是清晰而明确的。实现目标的步骤应该是简洁而有效的。

(2) 挑战性原则。目标或措施应该具有挑战性，而不是仅保持其原来状况而已。

(3) 变动性原则。目标或措施应该有弹性或缓冲性，应该能随着环境的变化而作调整。

(4) 一致性原则。主要目标与分目标要保持一致。目标与措施要保持一致。个人目标与组织发展目标要保持一致。

(5) 激励性原则。目标应该符合自己的性格、兴趣和特长，应该能对自己产生内在激

励作用。

(6) 合作性原则。个人的目标与他人的目标最好具有合作性与协调性。

(7) 全程性原则。拟订生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，作全程的考虑。

(8) 具体性原则。生涯规划各阶段的路线划分与安排必须具体可行。

(9) 实际性原则。实现生涯目标的途径很多，在作规划时必须考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素，选择切实可行的途径。

(10) 可评量性原则。规划的设计应有明确的时间限制或标准，以便评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划的修正提供参考依据。

第三节 评估与回馈

职业规划须早进行，宜未雨绸缪，勿临渴掘井。学生从走进大学第一天开始，就应该接受有关职业规划的观念，有意识地培养自己的职业发展规划，找到适合自己的就业方向，这样做是为了迈进社会的时候，避免不知所措的尴尬。

根据家长、老师和同学们的评价，借助于职业兴趣测验和性格测验，评估自己是一个较为外向开朗的人还是内向稳重的人；对哪些问题较为感兴趣，如经济问题还是管理问题；或擅长哪些技能，如分析能力，对数字敏感度，语言表达能力等。也可分析出自己的一些弱点。

然后，确定短期和长期目标。长期目标一般是以后职业规划的顶点，或较高点也就是梦想，但也要细化到具体工作，比如毕业后是进入大学教书还是到企业工作。短期目标设立一般是素质能力的提高，比如通过某项考试和培养某种能力。

在大学一年级，大学生要初步了解职业，特别是自己所希望从事的职业或与自己所学专业对口的职业，提高人际沟通能力。可以和师兄师姐进行交流，尤其是大四的毕业生，询问就业情况，增加交流技巧。

到了大学二年级，大学生可以逐步考虑毕业后是继续深造还是直接就业，了解相关的应有活动，并以提高自身的基本素质为主，可以通过参加学生会或社团等组织，锻炼自己的各种能力，还可以开始尝试与自己未来职业有关或与本专业有关的兼职、社会实践活动，提高自己的责任感、主动性和受挫能力。注意增强外语口语能力、计算机应用能力，通过英语和计算机的相关证书考试，并开始有选择地辅修其他专业的知识充实自己。

从大学三年级开始，有意识地增加与社会的接触机会，开展多种形式的社会实践活动，为自己的就业打下坚实的基础。与此同时，留意各种行业的信息，并在确定就业目标方面形成初步的打算和计划。

到了大学四年级，大学生还要再次检验自己确立的职业目标是否明确，前三年的准备

是否充分。然后，积极参加招聘活动，在实践中校验自己的积累和准备是否充分。最后，要在同学和老师的帮助下，进行预习和模拟面试，并积极了解就业指导中心提供的用人单位资料信息，强化求职技巧，进行模拟面试等训练。

到毕业求职之前，由于个人能力的提高，兴趣的变化以及市场需求的改变等因素的影响，你很有必要在充分考虑自身的特点，如自己的性格、兴趣和特长，以及考虑环境因素对自己的影响后，再作出职业选择。

影响职业生涯规划的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就必须不断地对职业生涯规划进行评估与修订。其修订的内容包括：职业的重新选择；职业生涯路线的选择；人生目标的修正；实施措施与计划的变更等。

职业规划应该是动态的而不是静态的。当你制定职业规划时，要考虑你的规划在一定程度上拥有可变量，在保持大方向的同时，你需要根据各种变化适时修正自己的规划，切不可犯“郑人买履”的教条错误。

通过职业规划了解自己，你可以根据自身的优势和不足，合理安排好就业的第一步的步骤，这样的有序规划能够帮助你决定选择什么样的单位来迈出职业生涯的第一步。是选择有挑战性，充满风险和机遇的职业，还是考虑稳定的工作，以让你在纷繁复杂的环境和条件下作决定时有所依照。

第二章 人与生涯

在竞争日益加剧的 21 世纪，随着科学技术的飞速发展，组织管理日益全球化、网络化、自动化，社会职业的变迁加快，对人的从业素质要求也不断提高；进入 21 世纪以后，人才竞争更趋国际化。不能洞察时代变迁和社会变化的人，往往面对前所未有的人才竞争压力时显得不知所措，从而在自己的择业过程中紧张不安，不知何去何从。因此，有志之士应该确立起主体意识，客观分析形势，养成科学的思维方式，正确评价自己，对自身条件和社会需求做出合理判断，尽早地、认真地设计和规划出自己的职业生涯，不断探索和发展自身潜能，慎重做出择业决策，以达到实现人生理想的目的。

第一节 职业认知论

一、职业的内涵

何谓职业？《现代汉语词典》定义为：个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

职业的英文为 career，依据《牛津字典》的解释，career 是指人生的道路或进展。然而不同学科的研究人员对此却有不同的解释。

1. 对职业的不同解释

目前可以概括出如下几种不同的解释。

(1) 说明个人职务晋升与发展 (Hall, 1976; Van Maanen & Schein, 1997)。从这个意义上，“career”是指一个人在职业或组织中的不断的进步和不断的成功。

(2) 说明一门职业的地位 (Hall, 1976)。一些人用“career”来区别“professions”，如果把律师与管道工相区别，律师被认为有职业而管道工则被认为没有。