



“十三五”职业教育规划教材
公共基础课教材

大学生职业生涯与发展规划

DAXUESHENGZHIYESHENGYAYUFAZHANGUIHUA

主 编 胡慧远 吴 健



 中国言实出版社



“十三五”职业教育规划教材
公共基础课教材

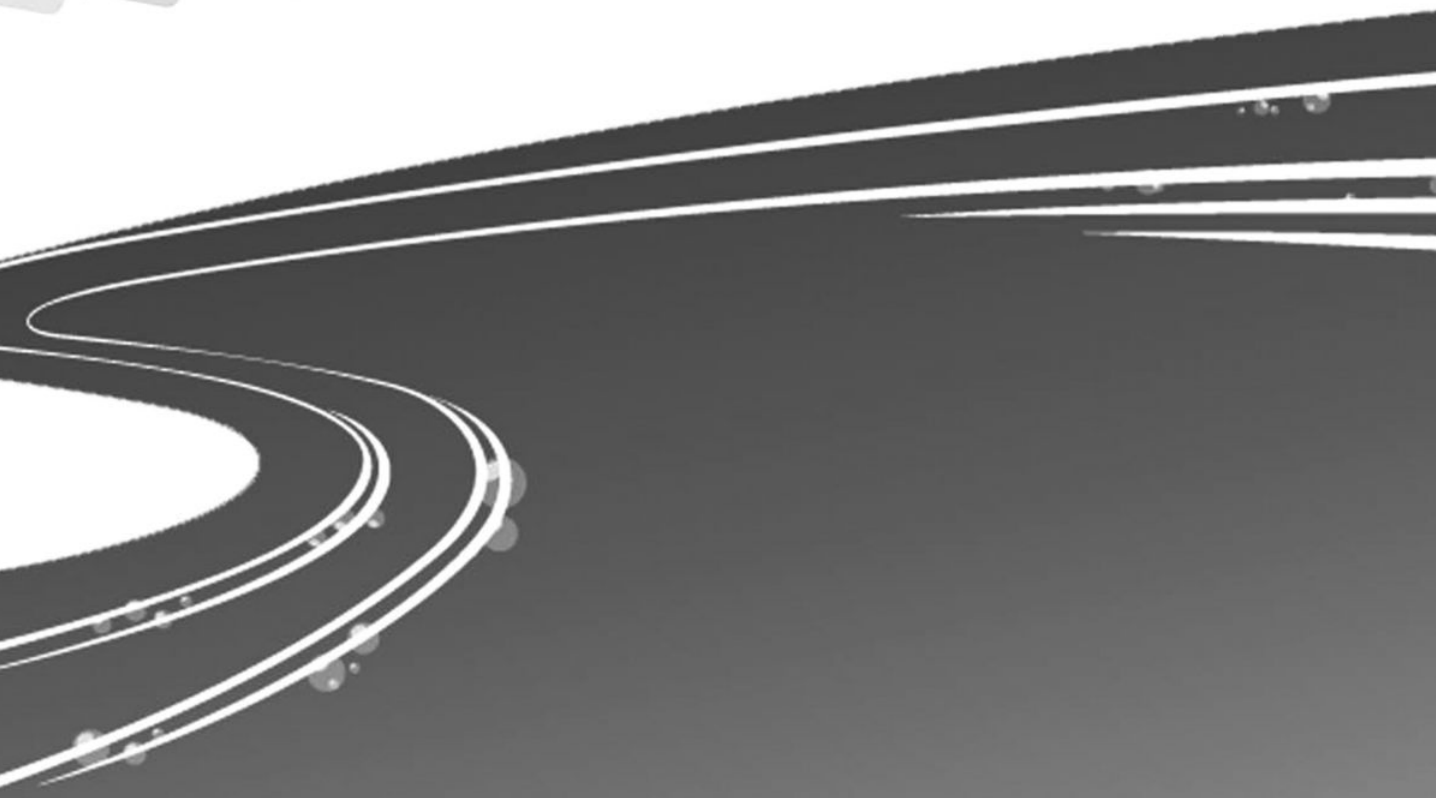
大学生职业生涯规划与发展规划

DAXUESHENGZHIYESHENGYAYUFUFAZHANGUIHUA

主 编 胡慧远 吴 健

副主编 郑文清 何 莉

卢 江 潘晓明



图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯与发展规划 / 胡慧远, 吴健主编. —北京:
中国言实出版社, 2018.2
ISBN 978-7-5171-2630-0

I. ①大… II. ①胡… ②吴… III. ①大学生—职业选择—高等
职业教育—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 016547 号

责任编辑: 丰雪飞
出版统筹: 胡 明
封面设计: 程 思

出版发行 中国言实出版社

地 址: 北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编: 100101

编辑部: 北京市海淀区北太平庄路甲 1 号

邮 编: 100088

电 话: 64924853(总编室) 64924716(发行部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店
印 刷 武汉洪林印务有限公司
版 次 2018 年 2 月第 1 版 2018 年 2 月第 1 次印刷
规 格 787 毫米×1092 毫米 1/16 13 印张
字 数 218 千字
定 价 38.80 元 ISBN 978-7-5171-2630-0

前 言

近年来,国际经济形势日趋复杂,加之大学生整体规模维持高位,毕业生人数逐年上升,毕业生就业形势相当严峻。党和政府历来高度重视大学毕业生的就业工作,相继出台了一系列有效的政策、措施,有力地促进了大学毕业生的就业。2002年至2017年,国务院、教育部连续下发文件、召开会议,明确要求加强大学生就业工作,明确提出鼓励和支持大学毕业生就业、创业,为扩大就业指明了方向。

湖北中医药大学作为湖北省唯一的高等中医药本科院校,肩负着为国家经济社会发展,尤其是为湖北的发展和中部地区崛起输送高素质中医药人才的历史使命。“大学生职业生涯与发展规划”是我校针对新生开设的一门必修课程,旨在通过该课程的教学,激发在校大学生的学习热情,努力为将来职业发展做好充分准备;帮助学生合理规划大学生活,力争在大学里知识、技能等方面综合素质得到全面发展,提高学生的就业竞争力;帮助学生了解自己,认识社会、职业和职业要求,使其对自己将来的职业发展有理性的思考,并能进行合理的职业定位;培养学生具备基本的职业素养。我们组织力量编写的这本《大学生职业生涯与发展规划》作为该课程的配套教材,以期对大学生合理规划自己的职业生涯、实现人生成功有所帮助。

本书共分七章,第一章职业生涯规划概述,介绍了职业生涯规划的基本概念和理论;第二章通过职业兴趣、价值观和技能探索,帮助同学们正确地认识自我;第三章全面分析职业环境和职业发展趋势;第四章帮助读者掌握职业决策的技巧和方法,从而实现理性决策;第五章帮助读者制定职业规划,完成自己专属的职业规划书;第六章重点关注大学生从“学校人”到“职场人”的角色转变,助力职场突围;第七章强调了职业生涯分阶段管理的重要意义。

本书由湖北中医药大学马克思主义学院胡慧远、吴健担任主编,郑文清、何莉、卢江、潘晓明担任副主编。编写过程中,我们汲取当代国内外研究成果,借鉴和参考了一些同类教材、资料和专家、教授、研究人员的著述。能成此书,离不开参考文献作者们的启迪,在此向他们表示感谢与敬意。在写作过程中,编者坚持教材内容的新颖性,体系的科学性、合理性和适用性,目标人群的针对性,为此做了大量工作。书中不妥之处,恳请专家学者和广大读者批评指正。

编者于黄家湖畔

2017年12月

目 录

第一章 职业生涯规划概述	1
◆ 学习目标	1
◆ 案例导入	1
第一节 职业与职业生涯	2
第二节 职业生涯规划	14
第三节 职业生涯规划的基本理论	26
◆ 项目实训	37
第二章 正确认识自我	42
◆ 学习目标	42
◆ 案例导入	42
第一节 自我人格的探索与分析	42
第二节 兴趣与职业生涯	46
第三节 价值观与职业生涯	54
第四节 个人能力培养与职业生涯	57
第五节 气质和性格的探索与分析	66
◆ 项目实训	75
第三章 全面了解职业	80
◆ 学习目标	80
◆ 案例导入	80
第一节 专业与职业	81
第二节 职业环境分析	87
第三节 职业发展趋势	90
◆ 项目实训	96
第四章 职业决策	97
◆ 学习目标	97
◆ 案例导入	97

目 录

第一节 职业决策概述	97
第二节 职业决策理论与模型	102
第三节 职业决策方法	107
第四节 职业信息的搜集与处理	114
◆ 项目实训	119
第五章 职业生涯规划制定	120
◆ 学习目标	120
◆ 案例导入	120
第一节 职业生涯规划的影响因素及其基本步骤	120
第二节 职业生涯规划目标的制定	127
第三节 职业生涯规划的方法与结果的评估	134
◆ 项目实训	142
第六章 职业适应与职业发展	143
◆ 学习目标	143
◆ 案例导入	143
第一节 大学生就业能力	144
第二节 大学生的职业适应	152
第三节 初入职场需要注意的问题	163
第四节 自主创业	167
◆ 项目实训	176
第七章 职业生涯的管理	178
◆ 学习目标	178
◆ 案例导入	178
第一节 职业生涯早期阶段的管理	178
第二节 职业生涯中期阶段的管理	183
第三节 职业生涯后期阶段的管理	190
◆ 项目实训	194
附录 大学生职业生涯规划书范文及格式	195
参考文献	199

第一章 职业生涯规划概述

◆ 学习目标

态度层面:树立职业生涯规划的观念和意识,意识到确立自身发展目标的重要性。

知识层面:了解职业的特性、职业生涯规划的意义和影响因素,思考未来理想职业与所学专业的关系,增强大学学习的目的性和积极性。

技能层面:进行大学生生涯规划准备,逐步确立长远而稳定的发展目标。

◆ 案例导入

人们经常为周末度假而规划,为一次旅行而规划,甚至为一顿早餐而规划。但是,却很少思考一下自己的一生该如何度过,为自己生命中重要的职业做个像样的规划。

面对十字路口的选择,许多大学生陷入了迷茫和困惑,他们不知道自己想要什么,更不知道该如何去做。

哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等条件都差不多的年轻人做过一个长达 25 年的跟踪调查,调查内容为规划对人生的影响。

他们将这些年轻人分为四类:

第一类人:27%的人,没有目标;

第二类人:60%的人,目标模糊;

第三类人:10%的人,有清晰但比较短期的目标;

第四类人:3%的人,有清晰而长远的目标。

以后的 25 年,他们开始了职业生涯;25 年后,他们的职业和生活状况发生了很大的变化。

第四类人:3%的有清晰而长远目标的人,25 年来几乎都不曾更改过自己的人生目标,并为实现目标不懈努力。25 年后,他们中的很多人都成了社会各界顶尖的成功人士,其中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

第三类人:10%的有清晰短期人生规划者,大都生活在社会的中上层。他们的共同特征是:那些短期人生规划不断得以实现,生活水平稳步上升,成为各行各业不可或缺的专业人士,如医生、律师、工程师、高级主管等。

第一章 职业生涯规划概述

第二类人:60%的人生规划模糊的人,几乎都生活在社会的中下层面,能安稳地工作与生活,但都没有什么特别的成就。

第一类人:那些没有目标和规划的人,几乎都生活在社会的最底层,生活状况很不如意,经常处于失业状态。

调查者因此得出结论:目标对人生有巨大的导向性作用。成功,在一开始仅仅是一种选择,你选择什么样的人生规划,就会有什么样的人生。

其实,他们之间的差别仅仅在于:25年前,他们中的一些人知道自己要什么,而另一些人则不清楚或不很清楚。

未来的人生道路一片空白,需要你去规划。

第一节 职业与职业生涯

职业和我们每一个人都密切相关。每个具有劳动能力的人一生中都会从事一种或几种职业,职业的选择是人生事业发展的起点,选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。职业的选择和发展是有规律可循的,古今中外许多学者和思想家皆力求正确地告知人们职业生涯规划方面的规律,帮助人们确定适合自己的职业,同时也帮助人们成就事业。了解和掌握职业基础知识是大学生正确制定职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。

一、职业

(一) 职业的含义

在现实生活中,人们总是要在一定的 work 岗位上实现就业,但人们对“职业”一词却有着不同的理解。什么是职业?不同的学者从不同的领域、不同的角度出发,对职业有着不同的定义。


日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种社会分工或社会角色的实现,包括工作本身、工作的场所和职位;美国著名学者泰勒将职业的概念解释为一套成为模式的、与特殊工作经验有关的人群关系,这种成为模式的与工作关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现;美国著名哲学家、教育家杜威将职业的定义简明概括为是可以从中得到利益的一种活动;美国社会学家塞尔兹则是从经济学角度界定职业的概念,在他看来,职业是一个人为了不断取得个人收入而不断从事的,具有市场价值的一种特殊活动。

上述每一种说法都有其合理性,也有局限性。由此可以看出,职业至少包含四层含义:第一,并不是任何工作都可以成为职业,一项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业;第二,劳动者通过从事职业活动,不仅能取得一

第一章 职业生涯规划概述

定的收入来满足物质生活需求,也能满足自己的精神需求;第三,劳动者在职业活动中可以展现自己的才能,并使个人特长得到发挥;第四,职业是社会分工的产物,是劳动者获得的社会角色,劳动者借此参与社会劳动,尽到自己在社会分工中应尽的职责。

综上所述,职业的合理界定包括从事职业的主体、职业的对象或个体及其社会功能、职业活动所经历的时限、职业的性质等要素。因此,本书将职业定义为:职业是指具备劳动能力的个人,利用自身的知识和技能,从事社会生产活动或服务,为社会创造物质财富与精神财富,并由此获得相应的报酬,以满足自身对物质和精神需求的一种持续性活动。

 小案例

刘华大学就读于国际贸易专业,毕业后理所当然地寻找专业对口的工作,他英语并不好,大学里也没认真努力过,所以毕业后也只拿到了 CET-4,对外贸业务这个行业上来说是最底的水平了。虽然在大学期间他也想过毕业后不只找本专业的工作,但就业形势和找工作现实不得不让他妥协,他找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

做业务员的工作底薪都是很低的,如果没提成,那工资只能维持个人温饱。

在一年多的业务员生涯里,他不但在业绩上毫无起色,性格也从开始的乐观变得消沉和烦躁。由于做业务压力大,晚上开始失眠。总之,工作是痛苦的,生活也免不了受工作的情绪影响。

他在工作中想得最多的就是跳槽、换行业,但不知道自己到底喜欢什么样的工作。后来,他选择了辞职。辞职后,他又向很多专业对口的大公司投了简历,都杳无音讯。渐渐地,他开始对自己未来的职业发展充满疑惑与迷茫。

(二) 职业的特点

1. 社会性

职业的社会性即劳动者承担生产任务,履行公民义务。职业并非人类一出现就存在,而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化,体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此,职业是劳动者获取的一种社会分工角色,是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会作出自己的贡献,社会也以全体成员的劳动作为积累而得以持续发展和进步。

2. 经济性

职业的经济性即劳动者从中取得收入。劳动者利用专门的知识技能从事职业活动,以获取一定的收入作为物质生活的来源,这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机,也是其从事职业活动的结果。可以说,直到现在,职业仍然是人们谋生的手段,是维持个人和家庭生存的基础。

3. 稳定性

职业的稳定性即劳动者从事的职业活动相对稳定,是非中断的。职业一直处在不断发

第一章 职业生涯规划概述

展变化之中,随着生产力和社会分工的发展,新的职业不断出现。但是,某种职业一旦形成,便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性,这是因为决定职业存在的社会条件的变化是较为缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能,也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

4. 多样性

职业的多样性即不同职业之间有很大差异。职业不仅种类繁多,而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在着很大差异。俗话说“隔行如隔山”,职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难,同时也使社会分工更加细化,有利于提高工作效率。

5. 层次性

职业的层次性即不同职业之间、同种职业之间存在高低层次的区别。职业不仅种类多样,各类职业之间和各个职业内部还存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分,但由于职业对从事者的素质要求不同、社会对职业的评价不同,职业也就有了层次之分。职业的层次性的根源在于不同职业要求劳动者在体力与脑力付出方面的差别、工作复杂程度的不同、工作素质要求的差异、工作自主性的不同和收入水平的差异等。

6. 技术性

职业的技术性即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同,但都需要劳动者具有一定的技术。可以说,自职业产生起,就不存在一种没有技术要求的职业。目前,许多职业对学历、专业、职业资格等都有明确的要求。

(三) 职业的功能

1. 职业是个体获取经济来源的主要途径,从而使个体满足基本的生存需求

马斯洛认为生理上的需要是人类维持自身生存的最基本需求,包括饥、渴、衣、住、行等方面的需求。如果这些需求得不到满足,人类的生存就成问题。从这个意义上说,生理需要是推动人们行动的最强大的动力。职业活动的收入是个体的主要经济来源。职业作为人们参与社会生活、从事社会实践的主要手段,为人们提供了个人生存和维持家庭开支的重要物质基础,并使人类在此基础上实现繁衍和个体的发展。

2. 职业是个体参与社会交往的重要手段,并使个体从中获得社会和他人的尊重

马斯洛认为个体在社会中、生活中有感情需要和尊重需要。在感情需要方面,人都需要朋友之间、同事之间、家人之间的友谊、合作和关爱,都希望成为群体中的一员,可以得到关心和照顾;在尊重需要方面,人都希望自己有稳定的社会地位,个人的能力和成就能得到社会的承认。感情和尊重是比生存层次更高的需要,是人热切追逐的目标,也是激励人发挥潜

第一章 职业生涯规划概述

力和热情的最大动力。通过从事某种职业,个体可以与他人交往,并在交往中获得他人的认可。这种认可可以是名誉、地位、权力等非经济利益,也可以是别人对自己的尊重和信任等精神力量。尊重需要得到满足能使人对自己充满信心,对社会充满热情,从而体验到人生的意义与价值。

3. 职业是个体实现自我价值的必要载体,是个体奉献社会的重要途径

自我价值的实现是最高层次的需要,它指的是实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度,完成与自己的能力相称的一切事情的需要。在这个过程中,个体可以使自己逐渐成为自己所期望的人物。职业是个体发挥能力的重要载体,是个体在社会中生存和发展的重要手段,也就是说,人必须做称职的工作才会使自己感到快乐,才会在事业上有所成就。此外,个体通过职业参与到社会劳动分工中,并在追求自我实现和发展的同时为社会作出贡献。



小案例

杨乐是一名应届毕业生,一直想在毕业后进入自己喜欢的传媒行业打拼,想依靠自己的力量创造属于自己的生活。通过努力,她应聘到一家杂志社实习,做杂志网络版同步。刚开始她很兴奋,觉得自己实现了理想,进入了喜欢的传媒行业工作。但是时间一长,杨乐开始遇到各种问题:远离家乡独自在外生活,月薪用于支付房租,再除去交通费、伙食费后基本没有剩余,生活各方面的条件都和当初的想象相差甚远,杂志社的前景似乎也不乐观,网络同步的工作也缺乏创造性,和自己之前的想象完全不同。此时,家人建议她回家乡进一家能源行业国企工作,虽然不是传媒行业,但这个单位有非常好的待遇和福利,也有很好的发展空间。思考了一段时间后,杨乐决定回家乡发展。

其实,很多同学工作后才能深刻体会职业的含义和对一个人生活的影响,职业的选择是一个复杂综合的命题,需要进行全方位的评估。

(四) 职业角色与其他角色的关系

1. 职业角色与其他角色的联系

职业角色和其他角色都是人在社会中所属的特定群体的代名词,表示一个人的地位和身份,是个体社会归属的载体和人与人之间相区别的依据。

职业角色与其他角色一样,当在不同角色之间进行转换时,会经过角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。

2. 职业角色与其他角色的区别

职业角色相对简单。社会角色具有多元化的特点,人在社会活动中随着场合的不同,相对于不同的人 and 事将会以各种不同的角色出现,而职业角色仅限于个体供职的行业和所从事的工作,有特定的职业特点。

职业角色相对稳定。人在社会中可能会扮演多种社会角色,这些社会角色在不同的情

第一章 职业生涯规划概述

景下会进行大量的转换,而职业角色是人最基本的社会角色形式,相对来说比较固定,不会时刻变换,具有稳定性的特征。

职业角色是后天选择的结果。普通的社会角色是在人成长的过程中自然生成的,有的角色更是个人成长过程中必须接受的,如父母角色、子女角色和学生角色等。但职业角色需要大量专业技能的支撑,需要经过积极的职业学习,所以职业角色不是与生俱来的,而是需要经过后天选择、学习和培养才能获得准确的定位。

(五) 我国职业发展趋势

目前,我国的职业发展趋势主要有以下几种。

1. 由单一基础向跨专业、复合型转化

职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化,过去单一技能要求的工作,由于职业内涵的发展扩大,现在需要更充分的相关专业的知识和技能,更多地需要跨专业和复合型的人才。

2. 由封闭型向开放型转化

职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛,接收信息的渠道也必须加大,人们相互之间的交往和协作大大加强,所以要求人们具有开放的观念和心态,彻底摆脱封闭的状态。另外,开放型体现在职业岗位工作的性质上,例如,增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。

3. 由传统工艺向信息化、智能型转化

生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员,是今后需要的新型人才。

4. 由继承型向知识创新型转化

知识经济时代的到来,要求社会成员不断树立创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后,只有创造性人才才能更好地胜任岗位职责。

5. 由服务型向知识技能型转化

第三产业在劳动者数量增加的同时,对从业人员质量的要求也在不断提高,产生了知识型服务性职业,而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。劳动力市场专家预测,未来的新职业会越来越多地出现在服务行业,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

二、职业生涯

(一) 职业生涯的含义

“生涯”是在日常生活中使用非常频繁的一个词。在《现代汉语词典》中,“生”有“生存”的意思,“涯”泛指边际。通俗地讲,生涯就是人的一生。在西方,“生涯”的本义是两轮

第一章 职业生涯规划概述

马车,后引申为道路,即人生的发展道路,也可指人或事物所经历的成长途径,还指人一生中扮演的系列角色。目前,国际上大多数学者较认同的是美国生涯理论研究专家舒伯(Donald E.Super)的观点。舒伯认为“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了个人一生中各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。

综上所述,职业生涯是指个体的职业角色发展形态的历程,它是一个复杂的概念,由时间、范围和深度构成。时间指人的一一生中不同的阶段,范围指人的一一生中扮演不同职业角色的数量,深度指人对一种职业角色的投入程度。职业生涯又称职业发展,简单地说,就是一个人一生连续从事的工作行业和工作职务的发展道路,是一个人的终身职业经历,包括就业形态、工作经历以及与职业相关的活动等。职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯,外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职责、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程;内职业生涯主要是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予,也容易被别人否定、剥夺;内职业生涯的因素主要靠自己探索获得,并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因此,在职业生涯的各个阶段,都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中前期,一定要把对内职业生涯各因素的追求放在首位,因为它对一个人职业生涯的成功乃至人生的成功具有关键性作用。

(二) 职业生涯的特点

研究职业生涯的特点可以帮助我们更好地进行职业生涯设计。从总体上看,职业生涯主要有以下几个特点。

1. 可规划性

职业生涯规划的目的不是预言职业生涯发展过程中的具体细节,而是给个人提供一个总体的职业生涯发展状态的指导,战略性地把握职业生涯发展方向。在职业生涯发展过程中存在很多偶然性因素,职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然性因素的把握上。

2. 差异性

作为独特的个体,每个人在个人特质、性格气质、能力特点上都有差异,因而在职业目标的选择、职业规划的确立上都有所不同。在实现职业目标的道路上,个人行为方式的不同、努力程度的不同导致最后实现目标的结果也有所差异。正是由于这种差异的存在,职业生涯设计才是个性化的,职业生涯设计越个性化,它对个体的职业生涯发展越具有切实的指导意义。

3. 阶段性

职业生涯的发展过程可以划分为不同的阶段。每个阶段都有不同的目标和任务,各个阶段之间并不是并列关系,前一阶段的状态是后一阶段的基础,各个阶段之间具有连续性和递进性。利用好职业生涯发展的阶段性,高质量地完成各阶段的任务对职业生涯的持续发

第一章 职业生涯规划概述

展至关重要。

4. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程。一方面,个体自身通过持续不断的努力来提高个人能力和职业水平,通过实现职业追求来提升个人价值,从而承担着越来越重要的社会角色;另一方面,个体在与人、环境和社会的互动中,可根据不断丰富社会职业信息、个人职业能力、职业决策技术,设计出与该阶段相符合的职业规划。

(三) 职业生涯的成功标准

在国外的研究中,职业生涯成功被界定为个人在工作经历中逐渐积累和获得积极的心理感受以及与工作相关的成就,并将其分成客观职业生涯成功和主观职业生涯成功。客观职业生涯成功是指个体在职业生涯中获得的,能由公正的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他认为重要的维度,对自己职业生涯内心的理解和评估。

1. 客观标准

职业生涯成功的客观标准,从本质上讲,主要集中在由社会认可的较高的薪金和职位上,其他指标可以随薪金和职位获得而拥有。毋庸置疑,以可感知和证实的薪金和职位作为客观成功标准,使我们对职业生涯成功的评价具有了可操作的评价依据,同时也有助于人们明确职业追求的目标。

但片面地追求客观成功,往往会导致职业价值观的扭曲以及其他不良后果;另外,客观成功标准的局限性还在于忽视了职业生涯成功的个体、民族、社会、时代的差异性,忽视了其评价标准所应具有多元性和层次性。

2. 主观标准

在强调客观成功标准的同时,不能忽视主观成功标准。事实上,很多人在获得客观成功时,主观心理上却伴随着失败感,因为薪金和职位并不能满足人的全部需求。

在大多数时候,主观职业生涯成功可操作化的指标是指工作或职业满意度,成功不仅是一个社会的客观问题,也是一个人的主观问题。有些被社会认可的成功经理人,其实对自己的职业生涯并不满意,从主观职业生涯成功标准来看,他们常常认为自己是失败的。因此,对于衡量职业生涯成功标准,应当引入个人的自我实现和工作意义,具体包含自我认同、工作满意度和精神满足程度等主观成功的评价指标。职业生涯成功主观标准的重视和提出,弥补了以客观标准片面地衡量职业生涯成功的不足。尽管如此,主观成功标准也有自身的局限性,主观上的工作满意度和精神满足程度只是一种个人化的心理感受,职业满意度并不能真正反映主观成功的本质内涵。

客观职业生涯成功与主观职业生涯成功是职业生涯成功的两个方面,只考察客观成功,或只考查主观成功都是片面的,我们应从“主客统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾

主观、客观两方面,二者缺一不可。

(四) 职业生涯的形态

每个人都有独特的职业生涯形态,这对人的发展影响极大。好的职业生涯形态使事业成功,不好的职业生涯形态使事业一塌糊涂。职业生涯形态的划分方法很多,较为常见的有以下两种。

1.18 种职业生涯形态划分法

职业生涯专家高桥宪行将职业生涯形态归纳为 18 种,具体如下。

(1) 超级巨星型

这类人具有较高知名度,其举动时常在无形之中牵动许多人的利益,是大家公认的名人。

(2) 卓越精英型

这类人品德好,知识渊博,具有敏锐的洞察力,常常能适时化险为夷,扭转乾坤。

(3) 劳碌命运型

这类人愿意安分守己,过着朝九晚五的普通生活。

(4) 得过且过型

这类人没有什么理想和抱负,很少为工作奋斗和拼搏,凡事只求过得去即可。

(5) 捉襟见肘型

这类人即使机会来了也不知道如何把握,但是一旦错过机会却又怨天尤人,自暴自弃。

(6) 祸从口出型

这类人喜欢批评别人,常常将自己的过错推卸给别人,而且喜欢标新立异,但提出的一些计划常常无法实现。

(7) 中兴二代型

这类人常常继承数量可观的家产,自己也兢兢业业,大多能将家业发扬光大。

(8) 出外磨练型

这类人虽然家有产业,却被送到其他公司工作,从基层做起,靠自己的能力、关系发展自己,在磨练中得到成长。

(9) 家道中落型

这类人在面对困境时,常常束手无策,欲振乏力。

(10) 游龙翻身型

这类人能充分利用人生的蛰伏期,深刻思考自己的未来,并重新规划自身发展,终至飞跃。

(11) 转业成功型

这类人在面临困境时可以下定决心,迈开步伐,解脱束缚,另谋出路,闯出一番天地。

第一章 职业生涯规划概述

(12) 一飞冲天型

这类人才华出众,又具有拼搏精神,一旦遇到伯乐,就能一跃而起。

(13) 强力搭档型

这类人如果能得到志趣相投、能力互补的强力搭档的配合,一定可以开创成功的职业生涯。

(14) 福星高照型

这类人相当幸运,往往随着时势的推移,在风云变幻中成就美好的事业前程。

(15) 暴起暴落型

这类人常常命途多舛,起伏不定,崛起、衰败往往在一夕之间。

(16) 随波逐流型

这类人常常目标不够明确,策略不够坚定,行动三心二意,最终只能随波逐流,很难有所成就。

(17) 强者落日型

这类人虽然才能出众,也曾呼风唤雨,但因人生的际遇虎落平阳,从此一蹶不振,不得不聊度残生。

(18) 一技在身型

这类人一般专注于某一领域,认真钻研,始终努力不懈,踏踏实实。

2.7 种职业生涯形态划分法

还有学者根据不同的评价方式,将职业生涯形态分成7种类型。

(1) 步步高升型

这类人常常在一个组织内认真经营,尽管有时工作地点或工作内容会因公司的需要而有所改变,但是因为工作业绩突出而受主管认可,常常会步步高升。

(2) 阅历丰富型

这类人变换过不少工作,供职过很多家单位,工作内容的差异性也很大,但是他们勇于尝试,敢于创新,且学习能力较强,常常能自如地应对各种突发状况。

(3) 稳扎稳打型

这类人在工作初期处于探索阶段,工作的转换较为频繁,经过一连串的努力之后,终于进入自己所向往的机构——该机构的升迁与发展有限,但是非常稳定,如高等院校、国家机关、邮局、银行等。

(4) 越战越勇型

这类人虽然有明确的职业生涯发展方向,但是会因为某些原因受到打击或重挫。挫败之后,他们常常可以凭借自己的毅力和能力继续努力,以更加成熟的态度面对新的挑战。最后,他们在工作中取得的成就就会远超从前。

(5) 得天独厚型

这类人因为家庭的关系很早就确定了方向,所以对于自己的职业和工作并没有花费太多的精力,也不积极进行探索和尝试。经过刻意地栽培与巧妙的安排,他们进入了公司的决策核心,并将组织发展与个人职业生涯规划密切结合。

(6) 职业生涯因故中断型

职业生涯因故中断型是指连续性的职业生涯发展因为某些原因而停顿,处于静止或衰退的状态。导致职业生涯中断的原因有很多,比如,身体患有重病,不得不进行治疗等。

(7) 一心多用型

这类人不愿意专注于一份工作或事业,在工作之余时常会给自己安排一些感兴趣的事,在稳定与创新之间寻找平衡。

(五) 职业生涯发展的影响因素

不同的人可能有着种种不同的职业历程:有的人从事这种职业,有的人从事那种职业;有的人一生变换过多种职业,有的人终生在一个岗位上;有的人事业有成,有的人则碌碌无为。这是因为影响职业发展的因素是多方面的,有自身因素、职业因素,也有环境因素。

1. 自身因素

影响职业发展的自身因素包括健康、性别、教育、年龄、心理、家庭等。

(1) 健康

俗话说,“身体是革命的本钱”。健康的身体是职业生涯成功的首要条件,体质与健康在每一种职业中都是必不可少的。体质包括身体形态及其发育水平、生理机制、运动能力、适应能力、感知能力等;健康指身体健康、心理健康和具有良好的社会适应能力,它受遗传、营养、医疗保健与心理等因素的影响。需要注意的是,体质和健康条件有时会限制个体进行职业选择或职业流动,比如,飞行员职业对从业者的体质条件具有硬性要求。

(2) 性别

随着科学技术的发展和社会的进步,人类由工业社会进入了信息社会。生产方式的改变使得男女两性在职业分工上的差距逐步缩小,职业的性别色彩逐步淡化,但是男女在生理特征、气质、社会对男女“社会角色”的期望等方面都存在差异。这些差异导致他们在职业选择和职业发展上存在一定的差异,职业分工仍然存在。在职业选择和职业发展中,要充分考虑到职业对性别的要求,选择从事那些能发挥自己特长的职业。

(3) 教育

一个人的受教育的程度和水平,直接影响其职业选择的方向和成功率。受教育程度与职业发展有明显的联系,因为它对劳动者的知识结构、职业能力和职业价值观等均会产生重要的影响。实践表明,缺乏文化科技素质的劳动者在劳动生产过程中很难发挥作用。受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素,但不是唯一因素,因此,用人单位不仅要看应聘者