

 明理教育系列教材

ZHIYE SHENGYA
GUIHUA YU FAZHAN

职业生涯 规划与发展

(第二版)

• 主编 谢峰 • 副主编 王琴 杜娟



对外经济贸易大学出版社
University of International Business and Economics Press

明理教育系列教材

ISBN 978-7-304-07172-0

第二版前言

职业生涯 规划与发展 (第二版)

主 编 谢 峰

副主编 王 琴 杜 娟

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯规划与发展 / 谢峰主编. —2 版. —北京:
对外经济贸易大学出版社, 2016. 2
明理教育系列教材
ISBN 978-7-5663-1538-0

I. ①职… II. ①谢… III. ①职业选择-高等学校-
教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 022320 号

© 2016 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

职业生涯规划与发展 (第二版)

谢 峰 主编

责任编辑: 汪 洋 郭 巍

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029
邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342
网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

北京时代华都印刷有限公司印装 新华书店北京发行所发行
成品尺寸: 185mm×260mm 10 印张 231 千字
2016 年 2 月北京第 2 版 2016 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5663-1538-0

印数: 0 001-4 000 册 定价: 29.00 元

第二版前言

人文素质与职业素养教育是高等职业教育的题中应有之义。国务委员刘延东同志在考察浙江金融职业学院时强调,要把高职教育中的人文素质教育提到非常的高度来认识。在当前“以就业为导向”的高职教育中突出强调“技能提升”和“专业教育”的形势下,重视和加强人文素质与职业素养教育显得尤其具有现实意义。浙江金融职业学院作为首批国家示范性高职院校,一贯强调人文素质在育人宗旨和学生成长、成才中的重要作用。近年来,为提高学生们的综合素质和可持续发展能力,一方面,以设立“明理学院”为载体,以教育学生“明德理、明学理、明情理、明事理、明法理”为宗旨,通过举办讲座和报告、撰写心得、开展各类比赛和实践活动等形式,卓有成效地开展了以提升学生人文素质与职业素养为内容的明理教育;另一方面,浙江金融职业学院一直非常重视“人文素质与职业素养”类课程的开设,经过多年来的教学实践和改革,目前形成了以“学习生活指导”“心理健康指导”“职业生涯规划与发展”三门课程为主体的明理课程体系。其中,既有高校必须开设的课程,如“心理健康指导”属于“规定动作”,又有以提升学生人文素质为出发点而开设的课程,如“学习生活指导”属于“自选项目”。三门课程各有侧重,相辅相成,体现了人文素质教育与职业素养教育相互促进且不可分割的课程设置思路。

浙江金融职业学院在国家示范性高职院校建设过程中,经过不断探索,形成了“六业贯通”的人才培养理念,即办好专业、强化职业、注重学业、重视就业、鼓励创业、成就事业。高等职业教育是个人从学生时代迈向职业社会的最后一站,因此,高等职业教育不仅要瞄准就业、重视就业,还有必要着眼事业、规划人生。作为学校,更有责任和义务重视学生职业生涯规划指导,在推进学生充分就业、对口就业、优质就业的同时,为学生将来可持续发展打下坚实基础。所以,做好“职业生涯规划与发展”这门课程的建设与发展对学生职业生涯规划将起到重要作用。

经过多年的教学实践,各课程组教师累积了丰富而新颖的教学经验和教学资料,加之高职教育形式的发展和对象的变化,教材编写就显得尤为重要。在本系列教材编写过程中,各位编者均强调打破原有的编写体例,融入新鲜的教学资料和案例,在逻辑体系严谨的前提下突出教材内容的丰富性和可读性。相信本系列教材对于提升高职院校人文素质与职业素养教育的教学效果将起到良好的推动作用。当然,大学生人文素质与职业素养的提升非一朝一夕之功,必须依靠学习生涯中的不断积累和自我磨炼。如果这套人文素质与职业素养教材能助莘莘学子一臂之力,也就实现了编著本套教材的最终目的和编者的最大心愿。

怀着对大学的无比憧憬和期望,同学们走入了大学的校园。未来是不确定的。大学的三年该怎样去学习和规划?将来,我们该何去何从?这是每一位大学生所必须面对、



认真思考的问题。《职业生涯规划与发展(第二版)》可以帮助大学生们梳理困惑,在激烈的竞争中,做到心中有数,脱颖而出,做最美的自己。

《职业生涯规划与发展(第二版)》一书以“培养核心能力”为出发点,通过丰富的案例,引导学生学习职业生涯规划基本理论,通过掌握并运用相关理论,全面分析自我条件和外部因素,作出科学合理的职业定位,设计符合自身的职业生涯规划,同时树立正确的职业观、就业观,增强就业竞争力,更好地实现自身价值。

全书共分三篇。理论篇包含职业生涯规划起源与主要流派、内涵与意义,实践篇包含自我探索、工作世界探索和决策行动,文案篇包含文案写作与获奖案例。在此感谢浙江金融职业学院的陆海丽和浙江水利水电专科学校的赵宇静提供的参赛作品。本书可以作为职业生涯规划课程的教材,也可以作为高职就业教育的读物,还可以作为高职学生解决职业生涯发展问题的工具书。

衷心地希望本书能帮助每一位高职学生明确职业发展方向,合理规划职业生涯,踏上理想的职业阶梯,以高昂的姿态、平静的心态迎接未知的变化,在这个充满竞争的社会里找准自己的人生坐标,走向成功。

谢峰编写了本书第一、二章,王琴编写了第三、四章,杜娟编写了第五、六章,最后由谢峰统稿。同时,陆海丽、李晨晨、蔡琳、张悦四位同学参与了本书大部分国内外经典案例的选取和文案整理工作,衷心地感谢这些同学!

编者

2016年1月

目 录

理 论 篇

- 第一章 职业生涯规划起源与主要流派 (5)
- 第二章 职业生涯规划内涵与意义 (9)

实 践 篇

- 第三章 自我探索 (19)
- 第一节 职业理想 (19)
- 第二节 个性特征 (25)
- 第三节 兴趣爱好 (29)
- 第四节 职业能力 (35)
- 第四章 工作世界探索 (41)
- 第一节 认识工作世界 (42)
- 第二节 探索工作世界的方法 (43)
- 第三节 探索工作世界的维度 (48)
- 第五章 决策行动 (65)
- 第一节 制订目标 (66)
- 第二节 职业决策 (68)
- 第三节 具体实施 (75)
- 第四节 评估反馈 (80)

文 案 篇

- 第六章 文案写作 (87)
- 附录 测评工具 (127)
- 附录 1 职业价值观自测表 (127)
- 附录 2 气质调查表 (131)
- 附录 3 MBTI 职业性格测试量表 (134)
- 附录 4 霍兰德职业倾向测验量表 (137)
- 附录 5 职业能力测量表 (147)
- 参考文献 (151)

理 论 篇



◎ 案例思考

四只毛毛虫的故事

毛毛虫都喜欢吃苹果，有四只要好的毛毛虫，都长大了，各自去森林里找苹果吃。

(1) 第一只毛毛虫

第一只毛毛虫跋山涉水，终于来到一株苹果树下。它根本就不知道这是一棵苹果树，也不知树上长满了红红的可口的苹果。当它看到其他的毛毛虫往上爬时，稀里糊涂地就跟着往上爬。没有目的，不知终点，更不知自己到底想要哪一种苹果，也没想过怎么样去摘取苹果。它的最后结局呢？也许找到了一颗大苹果，幸福地生活着；也可能在树叶中迷了路，过着悲惨的生活。不过可以确定的是，大部分的虫都是这样活着的，没想过什么是生命的意义，为什么而活着。

(2) 第二只毛毛虫

第二只毛毛虫也爬到了苹果树下。它知道这是一棵苹果树，也确定它的“虫”生目标就是找到一颗大苹果，问题是它并不知道大苹果会长在什么地方。但它猜想：大苹果应该长在大枝叶上吧！于是它就慢慢地往上爬，遇到分支的时候，就选择较粗的树枝继续爬。于是它就按这个标准一直往上爬，最后终于找到了一颗大苹果。这只毛毛虫刚想高兴地扑上去大吃一顿，但是放眼一看，它发现这颗大苹果是全树上最小的一个，上面还有许多更大的苹果。更令它泄气的是，要是它上一次选择另外一个分枝，它就能得到一个多得多的苹果。

(3) 第三只毛毛虫

第三只毛毛虫也到了一株苹果树下。这只毛毛虫知道自己想要的就是大苹果，并且研制了一副望远镜。还没有开始爬时就先利用望远镜搜寻了一番，找到了一颗很大的苹果。同时，它发现当从下往上找路时，会遇到很多分支，有各种不同的爬法；但若从上往下找路时，却只有一种爬法。它很细心地从苹果的位置，由上往下反推至目前所处的位置，记下这条确定的路径。于是，它开始往上爬了，当遇到分支时，它一点也不慌张，因为它知道该往那条路走，而不必跟着一大堆虫去挤破头。比如说，如果它的目标是一颗名叫“教授”的苹果，那应该爬“深造”这条路；如果目标是“老板”，那应该爬“创业”这个分支。最后，这只毛毛虫应该会有一个很好的结局，因为它已经有自己的计划。但是真实的情况往往是，因为毛毛虫的爬行相当缓慢，当它抵达时，苹果不是被别的虫捷足先登，就是苹果已熟透而烂掉了。

(4) 第四只毛毛虫

第四只毛毛虫可不是一只普通的虫，做事有自己的规划。它知道自己要什么苹果，也知道苹果将怎么长大。因此当它带着望远镜观察苹果时，它的目标并不是一颗大苹果，而是一朵含苞待放的苹果花。它计算着自己的行程，估计当它到达的时候，这朵花正好长成一个成熟的大苹果，它就能得到自己满意的苹果。结果它如愿以偿，得到了一个又大又甜的苹果，从此过着幸福快乐的日子。

第一只毛毛虫是只毫无目标，一生盲目，没有自己人生规划的糊涂虫，不知道自己

想要什么。遗憾的是，我们大部分的人都是像第一只毛毛虫那样活着。第二只毛毛虫虽然知道自己想要什么，但是它不知道该怎么去得到，在习惯中的正确标准指导下，它做出了一些看似正确却使它渐渐远离苹果的选择。而曾几何时，正确的选择离它又是那么接近。第三只毛毛虫有非常清晰的人生规划，也总是能做出正确的选择，但是，它的目标过于远大，而自己的行动过于缓慢，成功对它来说，已经是明日黄花。机会、成功不等人。同样，我们的人生也极其有限，我们必须把握。那么，单凭我们个人的力量，也许一生勤奋，也未必能找到自己的苹果。如果制订一个适合自己的计划，并且充分借助外界的力量（在我们的现实生活中可以理解为找个贵人帮自己），也许第三只毛毛虫的命运会好很多。第四只毛毛虫，它不仅知道自己想要什么，也知道如何去得到自己的苹果，以及得到苹果应该需要什么条件。然后，制订清晰实际的计划，在望远镜的指引下，它一步步实现自己的理想。

其实我们就像毛毛虫，而苹果就是我们的人生目标——职业成功，爬树的过程就是我们职业生涯的道路。毕业后，我们都得爬上人生这棵苹果树去寻找未来，完全没有规划的职业生涯注定是要失败的。

（资料来源：<http://www.docin.com/p-50449578.html>，职业生涯规划课程案例精选，豆丁网。）

案例思考

1. 为什么四只毛毛虫都在往上爬，却只有第四只毛毛虫吃到了又大又甜的苹果？
2. 你属于哪一只“毛毛虫”？你想当哪一只“毛毛虫”？你准备如何成为这只“毛毛虫”？

第一章

职业生涯规划起源与 主要流派

一、职业生涯规划起源于美国

职业生涯规划最早起源于美国。1908年，著名职业指导之父弗兰克·帕森斯出版了《选择职业》一书。他针对当时大量年轻人失业的情况，成立了波士顿职业局，首次提出了“职业指导”的概念。由于当时的社会，职业形态比较稳定，工作机会与选择范围比较狭窄，因此个人对职业的认识大多倾向于谋生的手段。职业生活主要以“工作”为核心，因此，职业指导工作的重点在于协助个人作“职业的选择”。

1937年，美国职业指导学会给“职业指导”下了定义：“职业指导是协助个人选择职业、准备就业、安置就业并在职业上获得成功的过程。”此时的职业指导主要包括四项内容：(1) 职业选择。职业指导的目的是帮助个人寻找适当的职业，因此首先通过各种测验工具的使用、资料的传递介绍以及个别及团体指导等方式帮助求职者了解自我和工作世界，进而选择所要从事的职业。(2) 职业准备。个人选定职业方向后，即进入准备就业时期，包括实际就业之前必须接受的教育或职业培训，以及在工作岗位上接受在职培训。(3) 职业安置。这项工作是职业选择与准备工作的延续，目的在于根据个人所作的选择与准备，落实到适当的工作中。因此，指导人员必须协助个人收集有关就业机会的资料，并做好求职的准备，以顺利获得安置。(4) 追踪指导。主要在于了解个人就业后的工作及适应状况，进一步协助其在职业上求得发展，同时也可借此收集有关资料作为改进职业指导工作的参考。

20世纪50年代之前的职业指导工作主要还是基于人力资源运用的观点，职业指导工作只是依据人力市场的需要对人力资源作适当的调配，主要解决学生由学校毕业后得以顺利进入劳动力市场的问题，尽量避免发生人力供需不平衡的现象。这种传统的职业指导只局限于工作本身的选择，且偏重于“人职匹配”，而忽视与工作有关的个人情感方面的因素。1951年，生涯发展大师舒伯根据自我心理学的观点，赋予“职业指导”以新的含义：协助个人发展并接受完整而适当的自我形象，同时发展并接受完整而适当的职业角色形象，从而在现实世界中加以检验并转化为实际的职业行为，以满足个人的需要，同时也造福社会。这一思想以“个人的发展”为着眼点，将自我职业、个人与

社会融为一体,既考虑个人发展才能的机会,同时也兼顾社会的需要和利益。这一思想把职业指导上升到更高的层面,从个体发展和社会生活的高度来考察个人与职业、个人与社会的关系,而不只是局部的“人职匹配”关系,把树立个人自我形象与职业角色形象作为职业指导的目标,为现代职业指导指出了新方向。

美国是职业指导发源地,同时也是职业指导工作最为普及的国家。在早期,职业指导只是作为解决失业和就业问题的一项社会工作。而随着人本主义思潮兴起,职业指导也慢慢地由最初的简单“协助人择业”,演变成了一项“协助个人发展,接受适当、完整的自我形象,同时发展并接受完整而适当的职业角色形象”的工作,它的名称也由最初的“职业指导”变成了“职业生涯规划”。

二、主要的职业生涯理论

(一) 帕森斯的特质因素论

帕森斯的特质因素理论即人职匹配理论,是最早的职业辅导理论。1908年,美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择职业》(*Choosing a Vocation*)的著作中提出了“人与职业相匹配是职业选择的焦点”的观点。特质因素理论即人职匹配理论的基本假设是:每个人都有自己独特的人格模式,而职业亦有一组稳定的条件因素,每种人格模式的个体都有其相适应的职业类型。

所谓“特质”,是指个人的人格特征,包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。

所谓“因素”,是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。

帕森斯的特质因素理论使得职业指导从理论转向应用,具有较强的操作性,其步骤为:

(1) 评价求职者的生理和心理特点(特性)。通过心理测量及其他测评手段,获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料,并通过会谈、调查等方法获得有关求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况,并对这些资料进行评价。

(2) 分析各种职业对人的要求(因素),并向求职者提供有关的职业信息。包括:① 职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性;② 求职的最低条件,诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其他心理特点的要求;③ 为准备就业而设置的教育课程计划,以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等;④ 就业机会。

(3) “人职匹配”。职业指导师在了解求职者的特性和职业的各项指标的基础上,帮助求职者进行比较分析,以便选择一种适合其个人特点又有可能得到并能在职业上取得成功的职业。

特质因素论假定个人的特质与工作的特征是稳定不变的,但事实上,两者都是不断发展变化的。因此,静态测量的结果未必能真正反映出个人的长处与内心深层次的冲突。

(二) 舒伯的职业生涯发展理论

舒伯综合了自我心理学、差异心理学、发展心理学、人格理论、职业社会学等学术领域的内容，系统地提出了职业生涯发展理论。

1. 职业生涯发展阶段

成长期（0—14岁）——探索期（15—24岁）——建立期（25—44岁）——维持期（45—65岁）——衰退期（65岁以上）。舒伯认为，每个阶段又同样面对“成长、探索、建立、维持和衰退”，因此每个时期又形成“小循环”。如一个大学生在初入校园时要适应新的环境和角色，需要经历“成长”和“探索”。在逐渐适应后，慢慢稳固“建立”自己的一片小天地。在“维持”了一段时间后，慢慢地就要接触社会，逐渐“退去”学生的角色。要面向社会去求职，转换为“社会人”，又即将开始新一轮的循环，如此周而复始。

2. 职业生涯成熟度

舒伯认为，在各个阶段完成适当的任务即生涯成熟，包含两个方面：一是指个人在整个职业生涯历程中达到社会期望的水准；二是以职业生涯各发展阶段的发展任务为标准而做的衡量。职业生涯成熟度与自我认知、发展规划能力等相关联。

3. 职业生涯彩虹图

舒伯认为，在个人一生的发展历程中，随着年龄、经历的变化会扮演不同的角色，在同一个时期又承担着多种角色，就像彩虹同时有多条色带，这些角色包含子女、学生、公民、工作者、持家者等。如图1-1所示，这些角色需要在家庭、社区、学校、职场这四个人生舞台上扮演。每个时期又有着重需要扮演的角色，舒伯引入了“显著角色”的概念，因为这个角色与年龄、社会期望、个人所涉入的时间及情绪程度都有关联。

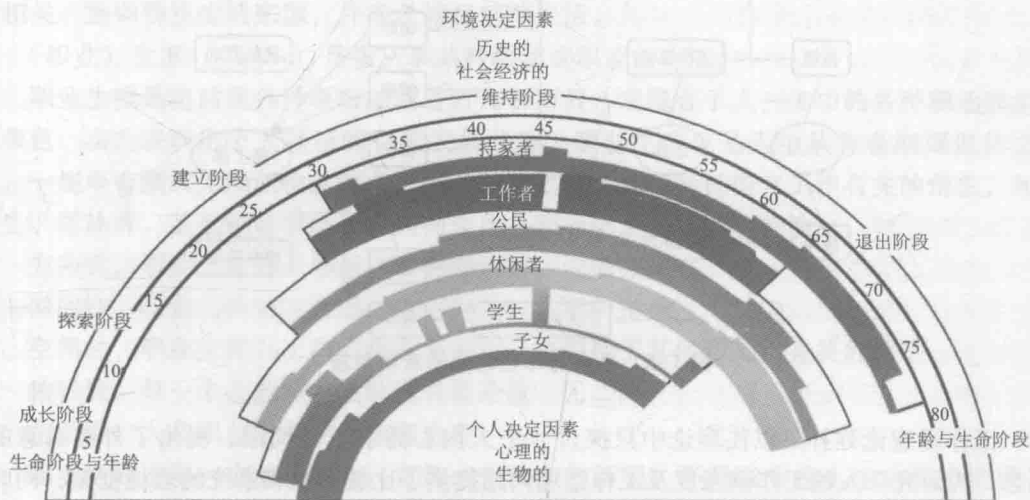


图 1-1 职业生涯彩虹图

4. 自我概念主导

舒伯在 20 世纪 90 年代早期，提出了“拱门模型”，该模型说明了个人生理、心理以及社会经济等因素如何影响着职业生涯的发展。拱门的基石之一是个人的心理特质，包含个

人的价值观、兴趣、需求、性格、能力等；拱门的另一基石是社会性因素，包含经济、劳动力市场、社会、学校、家庭。在个人的成长过程中，社会性因素与个人的心理特质交互作用，形成个人的自我概念。自我概念是影响个人整个生涯发展的重要因素，故在职业生涯规划与发展中，应进行充分的自我探索，以了解自己的职业价值观、职业兴趣、能力等，并了解劳动力市场、经济现状、所在家庭和环境，以此形成系统、正确的自我概念。

舒伯的生涯发展理论重点不在“职业”，而在于协助个人长远发展的整合且合乎现实的自我形象及角色，强调个人全方位的发展，突出“探索活动”的重要地位。自他以后，动态发展性的“生涯”概念逐渐取代了静态稳定性的“职业”概念。

(三) 明尼苏达的工作适应论

明尼苏达的工作适应论起源于明尼苏达大学的一项“如何帮助残障人士适应工作”的研究，也是在帕森斯的特质因素理论上发展而来的，由罗圭斯特与戴维斯于1964年提出，强调个人与环境之间存在着互动关系（见图1-2）。他们认为，每个人都会努力寻找个人与环境之间的一致性，而“工作适应”就是指个人为了能维持此一致性所作的努力，以在同一职位上的工作持久程度为衡量指标。当工作环境能满足个人的需求（即个人内在满意），个人亦能满足工作的技能要求（即组织外在满意）时，个人与环境的适配度就较高。但由于个人与环境都是动态发展的，所以，个人与环境之间是一个互动的过程。随着时间的推移，个人的需求会改变，工作的要求也会变化调整。如果个人或者组织能努力创造并维持这种个人与环境之间的协调关系，则个人内在满意度与组织外在满意度都会提高，个人在该工作领域也越能持久发展。

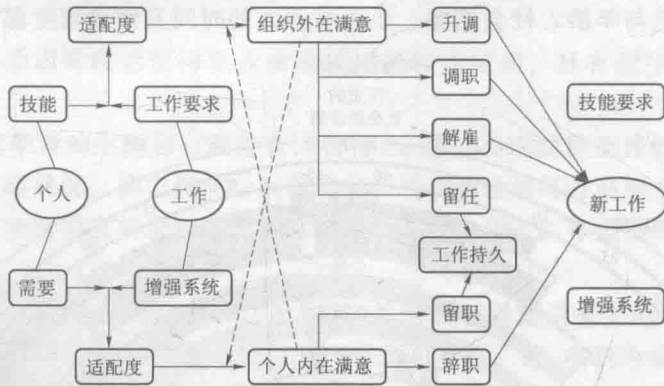


图 1-2 个人与环境之间的互动关系

工作适应论弥补了以往理论中只探讨“个人内心需求”的局限，提出了外在满意的概念，为研究个人的工作满意度及工作适应问题提供了比较完整和系统的理论框架，同时提供了具体的测量工具与探讨的具体结构，对职业生涯指导的开展具有较高价值意义。

关于生涯发展的理论有很多，在后面的章节中我们还会介绍霍兰德职业兴趣类型论，随着职业指导转向生涯辅导的理论发展，辅导的侧重点也由“职业选择”转变为“生涯的全方位发展”。这些职业理论都表明了：生涯是一个长期的动态发展的过程，都强调了解自我的重要性，强调个人所处外在环境对人的影响。

第二章

职业生涯规划内涵与意义

一、几个相关概念

在充分了解职业生涯规划的内涵之前，我们首先对于几个相关的概念要有一些认识，首先是要弄清工作、职业、生涯的定义及区别。

工作 (Job) 是指从事体力或脑力的劳动，也泛指机器、工具受人操纵而发挥生产作用。

职业 (Occupation) 是指参与社会分工，利用专门的知识 and 技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。

工作与职业的区别在于职业的关联维度更多：第一，与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工；第二，与职业的内在属性相关，强调利用专门的知识 and 技能；第三，与社会论理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬；第四，与个人生活相关，强调物质生活来源，并涉及满足精神生活。

(职业) 生涯 (Career) 是指从事某种活动或职业的生活。

职业生涯是生活里各种事态的演进方向和历程，它综合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展状态。职业生涯也是人生从青春期到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外，还包括任何与工作有关的角色，如学生、退休者，甚至包含家庭和公民的角色。职业生涯具有以下特性：

方向性，职业生涯是生活里各种事态连续演进的方向。

时间性，职业生涯的发展是一生当中连续不断的过程。

空间性，职业生涯以工作的角色为主轴，也包括了其他和工作有关的角色。

独特性，每一个人的职业生涯发展都是独一无二的。

主动性，人是职业生涯的主动塑造者。

职业生涯不是一个静止的点，它是一个动态的历程，不只发生在人生的某个阶段，而是如影相随，相伴一生。同时，因为遗传、家庭、经历、所处社会环境等不同，每个人的职业生涯也会不同。所以，职业生涯的发展是个性化的发展。

职业生涯规划 (Career Planning) 是对个人一生的职业生涯进行系统有效的规划。有学者结合前人的研究，概括为使个人和组织相结合，在对一个人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、能力、特长、经历及不足等

各方面进行综合分析权衡，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。

职业生涯不等于工作，而职业生涯规划也不等同于纯粹的找工作。它是一个过程，规划的功能在于为职业生涯设定目标，并找出实现目标所需采取的步骤。

二、职业生涯规划内涵

职业生涯规划就是指一个人对一生的各阶段所从事的工作、职务或职业发展道路进行设计和规划，包括：选择什么职业，在什么组织和地方从事这个职业，在这个职业队伍中担任什么角色，在个人一生的发展阶段的职业变更以及为实现职业设计接受的各种教育和培训。职业生涯规划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，更重要的是帮助个人客观地认识自己的能力、兴趣、个性和价值观，发展完整而适当的职业自我观念，深入了解各种职业的需求趋势以及成功的关键因素，有效提升职业发展所需的应变和决策技能，设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

职业生涯规划要从“外职业生涯”和“内职业生涯”两方面入手，并更着重于“内职业生涯”的规划和发展。

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。

顾名思义，外职业生涯着重强调外部环境和外部条件。其构成因素通常会随着外在条件的变化而变化，外职业生涯的稳定以内职业生涯的发展为前提。良好的外职业生涯还可提升个人对内职业生涯的认知，相互促进，相互协调。^①

内职业生涯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。内职业生涯各项因素的获得，需要个人通过学习、研究等方式不断完善。内职业生涯各因素是真正的人力资本所在，是一个人职业生涯发展的原动力。内职业生涯的完备，也为外职业生涯打下良好的基础。

确切地说，内职业生涯是个人对自我的认识、了解、目标设计、愿望如何达成的全部心理过程，即我是谁，我的兴趣是什么，我能做什么，我要怎么做，我需要什么资源，我要成为什么角色。内职业生涯是人生初探时全部问题的自我解答过程，如果能够深入分析自我，认识自我，并在此过程中让自我不断明确、肯定、满足，那么，内职业生涯的确立已经开始。^②

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的，也容易被别人否认和收回；而内职业生涯各项因素的取得主要靠自己努力追求得以实现。

与外职业生涯的构成因素不同，内职业生涯的各构成因素内容一旦取得，别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在，提高内职业生涯而取得的工作成绩会转化为外职业生涯。

^① <http://baike.baidu.com/view/58943.htm>，外职业生涯，百度百科。

^② <http://baike.baidu.com/view/58950.htm>，内职业生涯，百度百科。

只有内、外职业生涯同时发展，职业生涯之旅才能一帆风顺。一方面，内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提；另一方面，外职业生涯发展顺利，还可以促进内职业生涯的发展。

外职业生涯和内职业生涯的规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸；对于企业来说，良好的职业生涯管理体系可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值最大化。

三、职业生涯规划基本步骤

根据职业生涯发展领域专家的观点，一个完整有效的职业生涯规划应包括自我探索、工作世界探索、目标确立、行动实施和反馈修正五个环节。

（一）自我探索

自我探索是职业生涯规划的基础，也是能否获得可行的规划方案的前提。只有深刻地认识自我和了解自我，才能对自己未来的职业生涯做出准确的把握和合理的规划。没有建立在自我评估基础之上的职业生涯规划，既不现实，又缺乏可操作性，很容易中途夭折。

职业生涯规划最基础的工作首先是要知己，即要全面认清自我，充分了解与自己相关的所有因素，包括兴趣、个性、能力、特长、身体状况、学识水平、思维方式、价值观、情商以及潜能等。通俗地说，即弄清楚自己是谁，想要什么，能做什么。全面、科学地认识自我一般可以参考科学的人才测评报告。值得注意的是，在自我评估中还应当借鉴他人的意见，即“角色意见”，这样才能得到比较客观、中肯的评估结论。

只有正确地认识自己，才能对自己的职业做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。

（二）工作世界探索

每个人都处在一定的职业环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。

环境因素对个人职业生涯发展有极大的影响，作为社会生活中的个体，只有顺应外部职业环境的需要，才能最大限度地发挥个人的优势，实现职业生涯的目标。如果缺乏对外部环境的了解和分析，个人的职业生涯规划便只能流于空泛，成为水月镜花。

工作世界探索的主要内容包括对社会政治环境、经济环境和组织（企业）环境的分析，即评估和分析环境条件的特点、发展与需求变化趋势、自己与环境的关系以及环境对自己的有利条件与不利条件等，了解各种职业机会，尤其是一些热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求。深入地了解这些行业与职位的需求状况，结合自身特点