

## 职业生涯规划概述

你过去或现在的情况并不重要，如果你将来想要获得什么成就，那就要规划好你以后的职业。

人生在世，谁都想成就一番事业，然而并非人人都能如愿以偿。问题何在呢？如何做才能使事业获得成功呢？职业生涯规划为你提供了技术与方法。

人才的使用与人力的开发应做到“人适其职，职得其人”，即与个人的素质特点相适应。职业生涯规划技术为企业怎样使用人才提供了基础，使员工与企业一起共同发展。



## 一、职业与职业类型

### 1. 什么是职业

职业是人类社会分工的结果，随着社会的发展，生产力水平在科学技术的推动下越来越高，社会分工越来越精细，职业的类别和内部构成、外部关系也随之越来越丰富，对职业概念的界定角度、所涉及的内涵也越来越广泛。对于什么是职业众说纷纭，本书则把它定义为：



#### 概念提示

职业是指人为维持自己生计，同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的活动方式。

现代意义上的职业，至少要具有几个特性：

表 1-1 职业的三个特性

社会性	职业是为社会所需要的，是劳动者进行的社会生产劳动。
-----	---------------------------

(续上表)

连续性	也称稳定性,指劳动者应连续地从事某种社会工作,或者从事该项工作相对稳定,才称之为职业。
经济性	指劳动者从事某项职业工作,必定要从中取得经济收入。

## 2. 职业的类型与相应职业

职业要求个人与工作相适应,即做到个人能力和特性与职业要求相协调。从事“美国大学测试( ACT)”项目的心理学家戴尔·普雷迪格及其同事按照职业的工作对象类型,把职业分成以数据、观念、人和事物为对象的四种类型。

总的来说,倾向于与“人”共事并且在该方面颇具技巧的人能在与他人的交往之中获得乐趣,并且喜欢人际交往中的领导、劝说、教导或咨询等事务。而对“数据”王国颇感兴趣并具备一定才能的人倾向于与数字和符号打交道。喜欢使用机器、工具、器械的个人则属于喜欢“事物”的人,他们喜欢在实际的物理环境中解决问题。而对“观念”王国颇感兴趣的人倾向于在思想观念中自找乐趣,喜欢通过语言来表达抽象概念。

对数据、观念、人和物体四项构成了 ACT 职业计划项目的基础,如表 1-2 所示。

表 1-2 基本工作任务

数据/观念	人/事物
<p><b>数据</b>（事实，记录，文件，数字；辅助人们对商品和服务进行消费的系统化过程）。“数据活动”包括记录、纠错、传播、组织代表商品与服务的事实或数据等“非人过程”。订购代理处、会计和文秘工作主要与数据打交道。</p>	<p><b>人</b>（无代替名词）。“人的活动”包括帮助、提供信息、服务、劝服、娱乐、激励和指导等“人际过程”，总的目的是使他人的行为发生改变。老师、售货员和护士的工作属于此类。</p>
<p><b>观念</b>（抽象，理论，知识，洞见，表达的新方式如通过语言、等式或音乐）。“观念活动”包括创造、发现、理解和综合抽象或实践抽象等。科学家、音乐家和哲学家的工作属于此类。</p>	<p><b>事物</b>（机器，机械，材料，工具，物理和生物过程）。“事物活动”包括生产、运输、服务和修葺等“非人过程”。建筑工人、农妇和工程师主要与此类事物打交道。</p>

普雷迪格还进一步把职业分成六个工作群和工作类：商务往来、商务操作、技术、科学、艺术和社会服务，如图 1-1 所示。每一工作群相关职业如表 1-3 所示。

#### 关于此图的说明

- 工作图将所有工作类划为 12 个区域。它们基本覆盖美国的所有工种。尽管每类中的工种有所不同，但大致处于本图所示的对应点处。

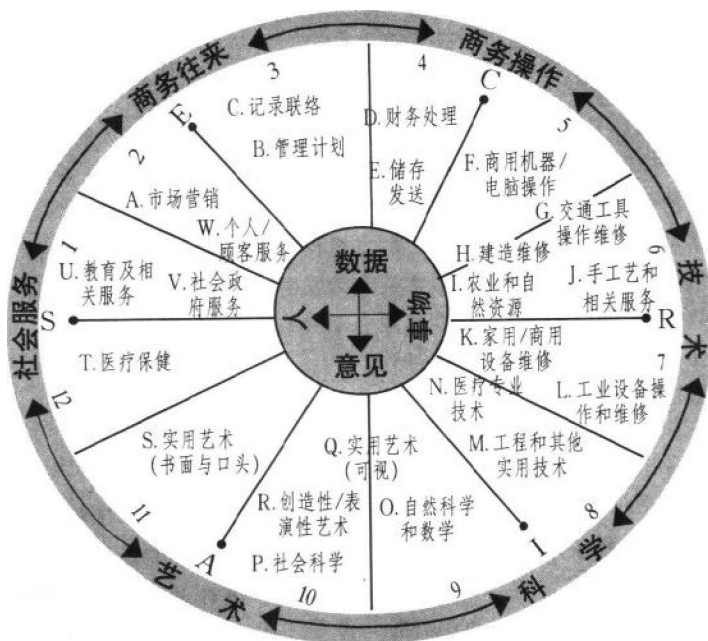


图 1-2 工作世界地图

● 工作类的坐落点主要取决于它的主要事务——是与事物打交道，还是与人、观念或数据打交道。

● 图中圆圈的边缘表示工作的六个领域。RIASEC这几个字母代表荷兰分类中的性格类型。

这样便使我们可以根据具有共同特性的工作进行分类。如商务往来包括两大类工作：市场营销和管理计划。

表 1-3 工作群及相应工作

工作类型	相应工作
商务往来工作群	<p><b>A. 市场营销</b></p> <p>商店销售人员；路线运输工（送奶工）；采购员；旅行代理人；探访顾客的销售人员（房地产和保险代理人，股票经纪人，农产品、办公用品和医疗设备销售人员）</p> <p><b>B. 管理计划</b></p> <p>商店、汽车旅馆、饭馆和农业综合企业经理；办公室管理人员；购买代理人；大公司经理；娱乐场所/公园经理；病历卡管理人员；城市规划者</p>
商务操作工作群	<p><b>C. 记录联络</b></p> <p>办公室、图书馆、旅店和邮局职员；招待员；电脑盘片管理员；办公室、医疗和司法部门秘书；法院书记官；病历记录技术人员</p> <p><b>D. 财务处理</b></p> <p>簿记员；会计；杂货店收账员；银行出纳；售票员；保险商；财务分析</p> <p><b>E. 储存发送</b></p> <p>运货和收货职员；邮递员；卡车、出租车和飞机运货工；船运人员；空中航线监控人员</p> <p><b>F. 商用机器/电脑操作</b></p> <p>电脑控制台、打印机等的操作员；办公设备操作员；打字员；字处理设备操作员；统计人员</p>

(续上表)

工作类型	相应工作
技术工作群	<p><b>G. 交通工具操作维修</b> 巴士、卡车和出租汽车司机；汽车和飞机机械师；铲车驾驶员；商务海运人员；飞机驾驶员</p> <p><b>H. 建造维修</b> 木匠；电工；油漆匠；保管员（看门人）；砖匠；金属片工；推土机和起重机操作员；建造监督人员</p> <p><b>I. 农业和自然资源</b> 农夫；林务官；农场工人；庭园美化师；树木整形专家；植物护养工；宠物商店服务员</p> <p><b>J. 手工艺和相关服务</b> 厨师；屠夫；面包师；修鞋上；钢琴/管风琴调音师；裁缝；珠宝商</p> <p><b>K. 家用/商用设备维修</b> 电视机、家用电器、打字机、电话、供热系统、复印机等修理工</p> <p><b>L. 工业设备操作和维修</b> 机械工；印刷工；缝纫机操作员；焊接工；工业机器修理工；产品油漆匠；工厂工人和机器操作员；矿工；救火员</p>
科学工作群	<p><b>M. 工程和其他实用技术</b> 各领域内的工程师和工程技术人员；生物和化学实验室技术人员；电脑编程人员；电脑服务技术人员；起草人；调查人；技术说明者；食物技术人员</p> <p><b>N. 医疗专业技术</b> 牙齿清洁师；光学仪器制造商；弥补术技术人员；医务技术人员；牙医；验光师；药剂师；兽医</p> <p><b>O. 自然科学和数学</b> 农学家；生物学家；化学家；生态学家；地理学家；地质学家；园艺家；数学家；物理学家</p> <p><b>P. 社会科学</b> 市场调查分析家；人类学家；经济学家；政治学家；心理学家；社会学家</p>

(续上表)

工作类型	相应工作
艺术工作群	<p><b>Q. 实用艺术 (可视)</b> 植物设计; 商品陈列; 商业艺术家; 时尚设计师; 摄影师; 内部设计师; 建筑师; 园林师</p> <p><b>R. 创造性/表演性艺术</b> 喜剧演员; 演员; 舞蹈家; 音乐家; 歌手作家; 艺术、音乐等的教师</p> <p><b>S. 实用艺术 (书面与口头)</b> 广告文编撰人; 唱片播放调音师; 法律助手; 广告文案管理; 翻译; 记者; 公关人员; 律师; 图书管理员</p>
社会服务工作群	<p><b>T. 医疗保健</b> 勤务员; 牙医助手; 护士; 营养学家; 职业临床医学家; 外科大夫; 语音病理学家</p> <p><b>U. 教育及相关服务</b> 教师助手; 学前老师; 体育教练; 大学老师, 职业指导顾问; 小学教师和技校老师; 特殊教育老师</p> <p><b>V. 社会政府服务</b> 安全警卫; 警察; 健康、安全, 食品等检察官; 儿童福利工作人员; 家庭经济顾问; 重新安置顾问; 社会工作者</p> <p><b>W. 个人/顾客服务</b> 杂货店装袋工; 侍应生; 空中服务人员; 化妆师 (美容师); 理发师; 管家和女仆</p>

## 二、职业生涯概述

### 1. 什么是职业生涯

一般认为，生涯指人的一生。在人的一生中，其生物特性、心理特性、社会特性都要经历无数大大小小的变化，这些变化的背景牵涉许许多多因素。那么什么是职业生涯呢？



#### 概念提示

职业生涯，指一个人终生职业经历的模式。职业经历包括职位、工作经验和任务，受到员工价值、需要和情感的影响。

职业生涯是一个很难理解的定义。它是个人终其一生所扮演的整个过程，由时间、范围和深度构成。时间指的是人的一生不同阶段，如职业初期、职业中期、职业后期等等；范围指的是一生扮演不同角色的数量；深度指的是一种角色投入的程度。

许多学者对职业生涯的理解不同，为了帮助大家加深

职业生涯的理解，下面提供两种经典的定义供大家参考。

一种是很广泛的定义，萨珀（Super）认为，职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色。按萨珀的定义，职业生涯包括人生自青春期至退休所有有酬或无酬职位的综合，除了职位之外还包括与工作有关的各种角色。

另一种是相对狭义的定义，霍尔（hall）认为，职业生涯是指一个人终其一生，伴随与工作或职业有关的经验和活动。霍尔的定义更强调一般意义上的职业。

## 2. 职业生涯的类型

- 传统性职业生涯。



### 概念提示

在一个人的职业生涯中，他的职业可能是持续稳定的，我们通常把它叫做传统性职业生涯。

比如，一名工程师的职业生涯之初是助理工程师，随着其专业知识的增长和工作经验的丰富，其职位可能会逐步晋升为顾问工程师、高级工程师。

- 易变性职业生涯。



## 概念提示

一个人的职业生涯可能由其兴趣、能力、价值观及工作环境的变化而发生变化，可能从事多项职业，我们把这种职业生涯叫做易变性职业生涯，如一个人职业之初是一名技术人员，后来从事管理工作等等。

一个人一旦通过选择或选拔进入职业组织或特定的岗位，他的职业生涯就开始了。一个人一生可能在一个固定的岗位上从事一个职业，也可能经历若干个岗位、若干个职业甚至若干个不同的行业。

如果一个人的个人因素、所在组织因素与社会环境因素相匹配，那么他很容易在职业生涯中取得成功；相反，他在职业生涯中很难有大的作为。

职业生涯中的成功是一个漫长的过程，在这个过程中，个人、职业组织、社会环境都在变化。个人进入职业组织之初的“匹配程度或职业适合性”需要随着时间的推移不断与职业组织的成长相适应，需要不断的磨合。具体相关知识我们将在以后的章节中介绍。

## 三、职业生涯规划

### 1. 什么是职业生涯规划

市场经济体制的发展，打破了旧的就业制定，个人越来越有择业的自由，企业也越来越有选择员工的自由。因此，怎样利用职业机会取得事业上的发展和怎样利用现有的社会条件和员工情况取得企业的发展，成为了个人和企业的一个重要课题。这就是职业生涯规划要说明的问题。为了正确地了解职业生涯规划，我们首先对职业生涯规划下一个定义。



#### 概念提示

职业生涯规划，是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。

根据定义，职业生涯规划首先要对个人特点进行分

析，再对所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

## 2. 职业生涯规划的内容

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度划分成两个方面的内容：

- 企业组织中的绝大多数员工，其中包括受过良好教育的员工，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，制定自己的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。

- 在广大员工希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解员工个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定有关员工个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划，我们把它称为员工职业生涯管理。

总之，职业生涯规划既要体现员工发展的需要，又要体现企业发展的需要。关于职业生涯规划 and 职业生涯管理的内容，我们将在以后的章节中进一步深入地讨论。

### 3. 谁对职业生涯规划负责

职业生涯规划涉及到员工本身、上级管理人员和组织。完整的职业生涯规划应是三者共同努力来完成，三者都有其具体的责任。

#### 员工本身的责任

对员工职业生涯规划负主要责任的是员工本身。职业生涯规划必须由员工亲自来做。只有员工知道自己真正要从职业中得到什么，并且这些愿望显然是因人而异的。

制定自己的职业生涯规划是一项有难度的工作。尽管个人对自己的职业生涯规划承担最终责任，但实践表明，如果没有得到鼓励和指导，则很难取得进展，组织可以通过专家来帮助员工制定职业生涯规划，每隔一段时期留出几小时的工作时间让员工制定职业生涯规划。

#### 上级管理人员的责任

虽然上级管理人员不是职业生涯规划方面的专家，但是他们应该在推进下属的职业生涯规划方面发挥重要作用。他们应该向员工表明进行职业谋划的程序，然后帮助员工评价职业生涯规划的结论，对职业生涯规划起到催化和反馈的作用。

在帮助下属制定职业生涯规划过程中，上级管理人员可能起到的作用包括充当顾问、评价者、教练和指导者

等。在实践中，很多管理者不把帮助员工制定职业生涯规划作为自己职责的一部分，这并不是他们反对在该方面发挥作用，而是他们没有考虑到这是他们工作的一部分。为了克服类似这样的问题，组织应有相应的培训计划，以使管理人员在这方面引起充分重视和形成必要的技能。

### 组织的责任

在员工的职业生涯规划中，组织的责任是制定和向员工传递组织内所存在的职业选择。

在新的职位出现和老的职位被淘汰时，人力资源管理部门一般负责使这些信息能马上被员工了解。人力资源管理人员由于与员工和他们的管理人员在工作上具有紧密的联系，他们应该知道是否传递了准确的信息，以及不同职业历程的关系是否被理解。因此，组织并不是要对制定职业生涯规划承担主要责任，而是要改善环境和创造条件，以促进员工职业生涯规划的制定和获得职业发展。

综上所述，成功职业生涯规划是个人、上级管理人员和组织协调努力的结果、其中，规划要由员工自己来制定，上级管理者给予指导和鼓励，而组织则要提供资源和渠道。

## 4. 职业生涯规划的影响因素

职业生涯规划的好坏，可能会受到很多因素的影响，具体来说，主要取决于以下四个方面：

### 员工的自我估计

好的职业生涯规划需要员工分析自己的能力、兴趣、个性特征和职业目标，但是许多员工欠缺这方面的认识，对自我的估计不够，因而没有选择好自己合适的职业目标和职业发展路线。自我估计不是组织可以为员工做的事情，但组织可以为员工提供动力和帮助。有很多现成的关于如何进行自我估计的材料可以利用，组织也可以为自己的员工制定一些针对其具体情况的估计方法。员工的自我估计没有必要局限在员工目前的条件和能力上，然而，这种自我估计应该以事实为基础。对于员工来讲，这种估计包括确定自身的能力，不仅是自身已具备的能力，而且还包括在自己目前的处境和条件下所具有的潜在能力。

### 组织对员工的估计

好的职业生涯规划需要组织对员工进行正确的评价，为员工提供合适的发展机会。组织有若干种可以用来对员工进行估计的信息渠道，传统采用的就是效绩评价法，其渠道包括人事记录、受教育情况和以往的工作经历等。对于一个组织来讲，最好不要用一种渠道去进行这种估计，而是要利用尽可能多的渠道。组织对员工所进行的估计，通常应该由人力资源管理部门和上级主管人员结合起来进行。

### 向员工传递职业机会

为了制定现实的职业目标，员工必须知道可利用的职