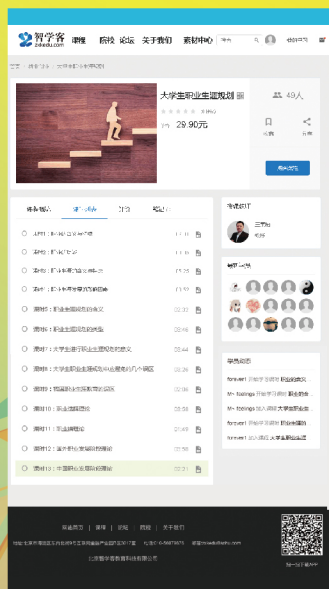


“大学生职业生涯规划”慕课



智学客云平台 <http://cloud.zxkedu.com>

赠送慕课，在线学习

为使用本书的读者免费赠送慕课，可登录智学客云平台<http://cloud.zxkedu.com>学习和使用。平台提供新的教学模式，解放教师和学生，使教与学打破了课堂的限制。

内容全面，制作精良

内容设计合理，名师高清视频讲解，完整呈现书中知识体系。知识单元化，内容多样化，剪辑专业化，保证慕课质量，激发学习兴趣。

线上互动，方便高效

线上创建班级，配合“云班级”实现教学互动，可查阅教师的学习计划指导，与同学分享笔记，发起和参与话题讨论等。

资源丰富，免费赠送

免费提供配套星级教学资料包，包括教学课件、教学参考、案例素材、学科动态、学习视频等丰富的教学资料。

ISBN 978-7-5608-8630-5



定价: 45.00元

高等院校基础课程精品教材

大学生职业生涯规划与规划

理论、案例与实训指导

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS



高等院校基础课程精品教材
高等教育信息化改革创新教材

赠慕课

大学生职业生涯规划与发展规划 ——理论、案例与实训指导

主编 李 想 薛 靖 黄 奕

理论讲解通俗易懂，案例丰富
配套大量实训活动，独立成册
运用数字技术，配套丰富资源



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS





高等院校基础课程精品教材

高等教育信息化改革创新教材

大学生职业生涯发展与规划

—— 理论、案例与实训指导

主编 李 想 薛 靖 黄 奕

同济大学出版社·上海

内 容 提 要

本书分别从生涯觉醒——开启职业人生航程、自我觉察——点亮职业蓝海灯塔、职业探索——展开职业世界地图、职业决策——定位职业生涯之锚、制定规划——绘制职业发展航线、生涯管理——扬起职业人生风帆 6 个模块展开,通过对大学生职业生涯规划理论与方法的深入阐述,结合实际案例,帮助和指导大学生树立正确的职业理想,学会运用生涯规划的理论与方法为自己的职业生涯做出有效的规划、管理与调控。

本书可作为高等院校公共基础课教材,也可以作为相关人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展与规划:理论、案例与实训指导 / 李想,薛靖,黄奕主编. --上海:同济大学出版社,2019.8(2023.11重印)

ISBN 978-7-5608-8630-5

I. ①大… II. ①李… ②薛… ③黄… III. ①大学生-职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 144795 号

大学生职业生涯发展与规划:理论、案例与实训指导

李 想 薛 靖 黄 奕 主 编

责任编辑 刘丽丽 刘 睿 责任校对 徐春莲 封面设计 刘文东

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 三河市龙大印装有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 12.5 插页 1

字 数 304 000

版 次 2019 年 8 月第 1 版

印 次 2023 年 11 月第 4 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-8630-5

定 价 45.00 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

前言

PREFACE

21 世纪是充满机遇和挑战的时代,是实现中华民族伟大复兴的中国梦的时代,也是竞争更加激烈的时代。党的十九大明确提出要实现更高质量和更充分就业的新目标,并提出坚持就业优先战略和积极就业政策等一系列新举措。大学生即将踏入社会,从某种意义上讲,选择职业就是选择一种生活方式,就是选择自己的未来。大学生是祖国的未来和民族的希望,亟须提升自身的综合素质,为实现中华民族伟大复兴的中国梦而努力奋斗。

据教育部公布的数据,2020 年全国普通高校毕业生人数达到 874 万人,再创历年新高,就业创业工作面临复杂、严峻的形势。对大学生而言,正确的职业生涯规划关系到择业行为乃至一生的发展,职业生涯规划是大学生顺利就业和获取事业成功的起点。面对当前复杂、严峻的就业形势,许多大学生也会提前规划、进行准备,但存在不知道如何把握职业方向、随波逐流等问题。为避免大学生在校期间学习和实践的盲目性与被动性,帮助大学生更加有目标、有计划地完成知识的积累与能力的锻炼,编者精心编写了本书。

本书分别从生涯觉醒——开启职业人生航程、自我觉察——点亮职业蓝海灯塔、职业探索——展开职业世界地图、职业决策——定位职业生涯之锚、制定规划——绘制职业发展航线、生涯管理——扬起职业人生风帆 6 个模块展开,通过对大学生职业生涯规划理论与方法的深入阐述,结合实际案例,帮助和指导大学生树立正确的职业理想,学会运用生涯规划的理论与方法为自己的职业生涯做出有效的规划、管理和调控。

本书既重视思想性、方向性,又注重实用性、指导性,在坚持以素质教育为核心、以实践精神和创新能力的培养为主线的基础上,强调增强学生的社会责任

感,树立学生的职业观。

本书语言通俗易懂,弱化了枯燥、抽象的理论讲述,力求简明扼要、深入浅出。同时,案例、实训单独成册,配套理论教材使用,有利于教师采用灵活的授课形式,可以有效地增强师生间、学生间的互动,激发学生的学习兴趣。

本书由李想、薛靖、黄奕任主编。在编写过程中,编者参阅了许多同类教材、相关资料及一些专家的理论观点,在此,谨对这些文献的作者一并表示衷心的感谢。

由于编者水平有限,书中难免有疏漏和不妥之处,敬请广大读者批评指正,以便本书再版时修正。

编 者

目录

CONTENTS

模块一 生涯觉醒——开启职业人生航程	1
▶ 智慧语录	1
▶ 经典案例	1
▶ 理论之窗	3
专题一 职业生涯规划意识	3
专题二 职业生涯规划理论发展历程	11
专题三 职业生涯规划的原则与方法	24
▶ 拓展阅读	31
模块二 自我觉察——点亮职业蓝海灯塔	35
▶ 智慧语录	35
▶ 经典案例	35
▶ 理论之窗	36
专题一 认识自我	36
专题二 探索兴趣 选我所爱	41
专题三 透视性格 寻我所适	47
专题四 发掘能力 扬我所长	54
专题五 澄清价值 问我所需	61
▶ 拓展阅读	65
模块三 职业探索——展开职业世界地图	68
▶ 智慧语录	68

▶ 经典案例	68
▶ 理论之窗	70
专题一 走进职业世界	70
专题二 了解行业、专业、企业与职业	76
专题三 探索目标职业	81
▶ 拓展阅读	84

模块四 职业决策——定位职业生涯之锚 90

▶ 智慧语录	90
▶ 经典案例	90
▶ 理论之窗	91
专题一 职业决策概述	91
专题二 职业决策的影响因素	97
专题三 职业决策的原则与方法	100
▶ 拓展阅读	109

模块五 制定规划——绘制职业发展航线 112

▶ 智慧语录	112
▶ 经典案例	112
▶ 理论之窗	114
专题一 确立职业生涯目标	114
专题二 拟定职业生涯规划	121
专题三 评估与调整	130
▶ 拓展阅读	135

模块六 生涯管理——扬起职业人生风帆 138

▶ 智慧语录	138
▶ 经典案例	138
▶ 理论之窗	140

专题一 自我管理 140

专题二 时间管理 142

专题三 压力管理 144

专题四 情绪管理 149

► 拓展阅读 164

附录 人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要 169

参考文献 193

模块一

生涯觉醒——开启职业人生航程



智慧语录

只有优异的成绩,却不懂得与人交往,是个寂寞的人;只有过人的智商,却不懂得控制情绪,是个危险的人;只有超人的推理,却不了解自己,是个迷茫的人。

——樊富珉

人生的努力,总向光明的方面走,这是人类向上的自然动机。

——李大钊



经典案例

四只毛毛虫的故事

有四只毛毛虫,都很喜欢吃苹果,它们长大了,决定去森林找苹果。

第一只毛毛虫非常努力地找着,突然前面出现了一棵苹果树,它并不知道这里有苹果树,更不清楚上面会有可口的红苹果。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。它没有目的,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苹果。它的最后结局呢?也许找到了一个大苹果,幸福地生活着;也可能在树叶中迷了路,过着悲惨的生活。不过有一点可以确定,这只毛毛虫是没有意义地生活着。

第二只毛毛虫很清楚自己的目标是一个大苹果,看见苹果树就努力地爬上去。但是它不知道大苹果会长在树的什么地方,但它猜想:大树枝才能承受大苹果。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,最后有一只大苹果出现在它的面前。这只毛毛虫刚要扑上去大吃一顿,但是放眼一看,它发现这只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,

如果上一次没有选择这个分支,而是另一个,那就会有一只很大的苹果。

第三只毛毛虫也很清楚自己需要一个大苹果,就研制了一副望远镜,并用望远镜搜寻了一番后才开始朝着最大的那只苹果前进。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,却只有一种爬法。它很细心地从苹果的位置由上往下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,因为它知道该往哪条路走,而不必跟着一大堆毛毛虫去挤破头。按理说,它已经有了一个计划,最后会得到那个大苹果,可是真实的情况是,这只毛毛虫由于爬行速度缓慢,最后别的虫子得到了这只苹果,或者苹果已经烂掉了。

第四只毛毛虫先给自己制订了一个计划,清楚自己要什么样的苹果,也清楚苹果的生长情况。因此,当它拿着望远镜观察时,它的目标并不是一只大苹果,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,而且它将是第一个钻入苹果大快朵颐的那位。结果可想而知,那个又大又甜的苹果归它所有了。

第一只毛毛虫并不知道自己需要什么,一生都没目标,是只没有人生规划的迷糊虫。遗憾的是,现实生活中的一些人就像这只毛毛虫一样。第二只毛毛虫虽然知道自己想要什么,但是只知道用一些常规的方法,并不是很系统,所以就离那个苹果越来越远,就算有靠近的机会,也不会发现。第三只毛毛虫对于自己的人生规划很清楚,但是它的目标过于远大,行动又太缓慢,成功就会离它很远了。机会、成功不等人。同理,人生也极其有限,必须把握好机会,制订好适合自己的计划,才是达到目标的最好方法。第四只毛毛虫不仅知道自己的目标,也清楚地知道达到目标的方法以及需要的条件,然后制订清晰实际的计划,在望远镜的指引下,它的理想就离自己越来越近了。

你是哪条毛毛虫呢?你愿意做哪条毛毛虫呢?人生是短暂的,要想实现自己的梦想,就要把握机会,好好利用时间,时间是很宝贵的,坚定自己的目标,为自己的长远目标制定一个合理可行的规划,然后按照自己的计划实践。虽说计划跟不上变化,但是,我们要以不变应万变,以积极的人生态度去面对生活中的所有问题,把困难当成一种磨炼,把时间当成一种沉淀,学会一步一步朝着自己的理想前进。

资料来源:<http://www.qbaobei.com/jiaoyu/403636.html>(有改动)。

探究与思考:

- (1)目标对人生发展有什么意义?
- (2)如何才能找到人生的目标?

理论之窗

好的开始是成功的一半。一位哲人曾经说过：“人生的道路虽然漫长，但紧要处就那么几步。”大学生活是一个全新的体验，学习、生活的新变化，既为大学生带来了严峻的考验，也为大学生系统知识的学习、能力的培养、人格的塑造等提供了有利的条件。

在人生的道路上，大学阶段处在一个多岔路口，走哪一条路，向哪个方向发展，在很大程度上决定一个人事业的成败。选对了方向，一路顺利；选错了方向，步履维艰。因此，把握好方向，对于每一个大学生而言，都尤为重要。

专题一

职业生涯规划意识

每个人的出生环境、家庭背景、教育程度和工作经历等外部条件都不一样，而每个人的天赋、性情、喜好、价值观等内在素质也各不相同。因此，成功从来都不是只有一条道路，重要的是找到最适合自己的那一条。当人们从整个人生的角度来思考自己的选择时，就需要给自己做一个职业生涯规划。

一、认识职业生涯

(一) 职业生涯的内涵

在我国，“生涯”一词最早出现在《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”在《现代汉语词典》中，“生”是活着的意思，“涯”泛指边际。通俗地讲，生涯就是人的一生。在西方，生涯(career)本义是两轮马车，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，还指人一生中所扮演的系列角色。无论是西方文化还是中国文化，它们对生涯的理解都是相同的，即生命历程。生涯是生活中各种事件的演进历程，统合了人的一生当中各种职业与生活的角色，由此表现出每个人独特的自我发展形态。

职业处于生涯的核心位置，对个人的生存和发展起关键作用。20世纪70年代，职业生涯就专指个人生活中与工作相关的各个方面，包括一个人从职业学习开始，到职业劳动的最后结束。如今，职业生涯发展成为一个更加动态、开放的概念，指个人一生中所有的职业岗位和与工作活动相关的生活经历，包括从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。不论职位高低、成功与否，每个人都有独特的职业生涯。

(二) 职业生涯的形态

职业生涯形态常见的划分方法有以下两种：

1.18 种职业生涯形态划分法

日本职业生涯规划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,是公认的名人。

(2)卓越精英型。这类人品德好,知识渊博,具有深刻的洞察力,常常能化险为夷,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。这类人常常继承有可观的家产,自己也兢兢业业,大都能将家业发扬光大。

(8)出外磨炼型。这类人虽然家有产业,却将接班人送到其他公司工作,让他们从基层做起,靠自己的能力、关系发展自己,在磨炼中得到成长。

(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。这类人能充分运用人生的蛰伏期,深刻思考自己的未来,并重新规划自身的发展,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。

(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。这类人常常人生多舛,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,但常因人生的际遇虎落平阳,从此一蹶不振,不得不了度残生。

(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. 职业生涯形态的类型

还有学者根据不同的评价方式,将职业生涯形态分成以下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,经过一连串的努力与尝试之后,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,如教育院校、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,反而因为家庭的关系很早就确定了方向。经过刻意的栽培与巧妙的安排,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。例如,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点。

(三)职业生涯成功的标准

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,能由公正的第三方观察、衡量、证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他(她)认为重要的维度,对自己职业生涯的理解和评估。

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”的获得而拥有。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,使人们对职业生涯成功的评价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及其他一系列不良后果;另外,客观成功标准的局限性还在于,忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会、时代的不同而存在的差异性,忽视了多元性和层次性。

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,主观心理上却伴有着失败感,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的成分,具体包含自我认同、工作满意和精神满足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某些不足。尽管如此,主观成功标准也有其自身的局限性,主观上的工作满意和精神满足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,或只考察主观成功都是片面的,应从“主、客观统一”的角度去评价职业生涯成功,同时兼顾主观、客观两方面,两者缺一不可。



微课

职业生涯规划
的含义

二、职业生涯规划

(一)职业生涯规划的含义

职业生涯规划简称生涯规划,又称职业生涯设计,指对职业生涯和人生发展进行系统而持续的计划。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计3个要素构成(图1-1)。具体来说,职业生涯规划是在对一个人职业生涯的客观条件进行测定、分析和总结的基础上,对自己的兴趣、能力、个性及态度等进行综合分析权衡,结合时代的特点,根据自己的职业倾向,确定最佳的职业定位和奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的行动计划。



图 1-1 职业生涯规划构成要素

职业生涯规划是给自己的未来绘制理想蓝图的过程,是一个职业探索与奋斗的过程,其目的是争取最大的收益,少走弯路,不走错路,避免走回头路,选择走最佳的路径实现职业理想,从而实现自我价值。

(二)职业生涯规划的分类

按时间长短,职业生涯规划可分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划(表 1-1);按职业问题处理方法,职业生涯规划可分为依赖型、直觉型和理性型(表 1-2)。

表 1-1 按时间长短划分职业生涯规划

类 型	定义及任务
人生规划	整个职业生涯的规划,时间长至 40 年左右,设定整个人生的发展目标
长期规划	5~10 年的规划,主要是设定较长远目标
中期规划	一般为 2~5 年的目标与任务
短期规划	2 年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期完成的任务

表 1-2 按职业问题处理方法划分职业生涯规划

类 型	定义及任务
依赖型	依赖父母、朋友、老师,或遵从书本与社会舆论
直觉型	凭自己的直觉和一时好恶做决定
理性型	综合考虑个人和职场等因素,分析利弊得失,做出相应的计划

(三)职业生涯规划的特点

1. 个性化

个性化是职业生涯规划最重要的特征,它是由个人性格、价值观、思维方式、行为方式、对成功的评价等方面的差异性决定的。职业生涯规划不是别人强加在个人身上的实施方案,而是个人在内心动力的驱使下,结合社会和企业的发展,依据现实条件和机会所制定的个性化的发展方案。尽管家庭、企业、社会环境对个人职业生涯规划有着重要的影响,但其发展的动力和源泉还是来源于个人的自尊。

2. 开放性

职业生涯规划具有开放性。个人是职业生涯规划制定和执行的主体,但这并不意味着个人闭门造车、独自完成,也不意味着必须一次完成、终生不变。职业生涯规划的开放要求个人与外界尽可能多地交换信息,与家人、老师、上级、下级、朋友、职业顾问等交换意见,广泛听取他们的建议,并充分利用测评工具测定职业潜能。同时,职业生涯规划是使人全面发展的一种有效工具,而不是固定的行为模式,需要根据客观环境、自身条件的变化等及时进行调整。

3. 指导性

职业生涯规划作为个人职业发展和行动的方案,发挥着指导性的作用。它能够指导大学生全方位地整合信息,以科学的态度进行职业规划和职业选择,正确地选择自己的职业和

发展道路;指导大学生有效地解决思想上及行为上的问题,引导大学生进行积极的职业准备,在未来的职业发展中有较强的目的性和计划性,在遇到困惑的时候不盲目、不慌乱。

(四)职业生涯规划的认识误区

1. 信息化时代变数太多,很多事情无法预测,规划亦是枉然

“凡事预则立,不预则废”。大学期间的职业生涯规划不仅是很有必要的,而且是越早开始越好。进行职业生涯规划是为了不断探索自我和环境,为以后的职业道路做充分准备,不断开发自己的潜能。大学生应尽早开始评估自己的能力特点、兴趣所长、志向目标,从而有针对性地开始为就业做好准备。职业生涯规划并不意味着定下就不可改变,根据社会的变化和个人的成长,完全可以不断完善。它可以不完美,但对个人的发展一定是有帮助的。对大学生而言,可以多参加一些由学校就业指导中心或协会举办的课程,与老师及学长进行交流,也可以参加一些用人单位的宣讲会,以了解行业需求。

2. 大学生制定好职业生涯规划,可以一劳永逸

人在变化,社会也在变化,职业生涯规划是一个不断改进调整的过程,个人对环境及自我的探索是不可能一劳永逸的。不同阶段的成长环境需要不同的规划来配合自身的发展,一次完成终身的职业生涯规划几乎是不可能的事情。

职业生涯规划最忌纸上谈兵。对大学生而言,在学校参加项目调研的时候,对项目书、计划书同样需要不断进行思考。当设定好一个目标后,大学生通过参加实习、实践、职业体验,往往会产生一些新的想法。

3. 职业生涯规划十分重要,必须清晰明确

没有多少人能够将职业生涯规划详细地制定出来并按照计划执行。人生充满了太多的变数。职业生涯中充满了不确定因素,也伴随有确定性因素。正因为变量太多,大学生在制定职业生涯规划的时候,应该把有限的时间和精力都放在自己可以影响和掌控的常量上,如思维、能力、价值观、知识技能、兴趣、习惯、综合素质等。成功经验大多是事后总结出来的,而不是事先规划出来的,试图制定过于清晰精细的计划,结果就是等于没做。

三、大学生职业生涯规划

大学生职业生涯规划是指学生在大学期间进行系统的职业生涯规划的过程,主要包括大学期间的学习规划、职业规划、爱情规划和生活规划。大学生职业生涯规划可以看作大学生的职业准备期,为未来的就业和事业发展做好准备。职业生涯规划的有无及好坏直接影响到大学期间的学习生活质量,更直接影响到求职就业甚至未来职业生涯的成败。

(一)大学生职业生涯规划的内容

(1)职业定向。职业定向的主要内容为大学生要为职业目标与自己的潜能以及客观条件谋求最佳匹配。

(2)职业准备规划。职业准备规划的主要内容为大学生在大学阶段为获得目标职业所进行的成长管理。

(3)职业发展管理。职业发展管理的主要内容为获得相应职业后为实现职业发展目标进行的规划。

(二)大学生职业生涯规划的意义

1. 有利于整合大学生身边的资源,促进大学生个体的可持续发展

可持续发展是保证人类社会具有长远的持续发展的能力。随着研究的不断深入,可持续发展战略逐渐从最初的物质层面扩展到了人的发展层面,即人的可持续发展。当代大学生作为未来社会建设的骨干力量,其素质如何、是否具有可持续发展的意识和能力,对于社会的发展和进步具有重要意义。但是,传统的教育体制存在的弊端,致使大学生忽视了对个人发展的规划,因而在职业选择上存在盲目性和非科学性,对个人能力、职业选择及两者之间的关系不能做出正确的评价,急功近利思想严重。职业生涯规划可以弥补大学生在这方面的不足,提升大学生个体的综合素质和能力,实现大学生个体的可持续发展。

职业生涯规划可以使大学生充分认识自我,促使自我潜能得到最大限度的发挥,行之有效的职业生涯规划将使大学生重新认识自己的价值和潜能,找到适合自身发展的职业,减少职业生涯发展的曲折性。职业生涯规划可以整合现有的能力和知识资源,全力为实现个人职业目标服务,减少资源的分散投入;再次,职业生涯规划可以引导大学生思考自身的劣势,明确努力方向,提升个人实力。职业生涯规划可以让大学生学会做事的科学方法和步骤设计,提高做事的可行性和持续性,增加成功的机会,更好地发展自己的职业生涯,进而促进个人的发展。

2. 有利于平衡社会职业对人才的需求,实现人才最优配置

“双向选择,自主择业”是目前大学生就业的主要形式。面对日趋紧张的就业形势,大学生在入学时选择学校和专业的的主要甚至是唯一的标准就是毕业后好找工作,却没有形成主动择业的观念。现在人才市场出现了一种矛盾现象:一方面,用人单位存在大量的人才需求,高呼“人才匮乏”;另一方面,一些应届大学生面对人才市场的竞争没准备、没目标,海投简历,就业率低,高呼“人才过剩”,这导致人才交流会对接成功率低。这种怪现象产生于大学生个体与用人单位的信息不对称,也就是说,大学生自身的条件与社会的需求不相符。

职业生涯规划提倡的就是根据自身条件和社会环境科学设计个人发展道路、科学择业,即求职者要根据自己的职业期望和兴趣,凭借自身能力发展和相关才能,使自身能力素质与市场职业的需求相符合。科学的择业观倡导的是建立在知己知彼基础上的“人职匹配”,它可以防止大学生在职业选择上“随大流”,转而理性地思考自己的职业选择和发展道路,这样



微课

大学生职业生涯规划的意义

便可以平衡社会职业对人才的需求,实现人才市场资源的最优配置。

3. 有利于稳定人才市场,减少人才流动和人力资源损耗

缺乏职业生涯规划的大学生由于职业目标模糊,缺乏自我认知,往往盲目择业和就业,直接的后果就是人职不匹配,接着就会频繁跳槽。相反,进行过系统的职业生涯规划的大学生一般都有明确的职业定位,对第一次择业往往都很慎重,会找到一个相对适合自己的职业,从而减少因人职不匹配而导致的离职。大学生离职率的降低可以极大地促进人才市场的稳定,也可以减少由此带来的人力资源耗损。这样企业才可以尽全力培养员工,使他们在合适的领域内积累必要的职业经验,发挥自己的最大潜能,并使其成为事业进一步发展的基础。

大学生的就业应建立在科学择业的基础上,而科学的择业得益于职业生涯规划。大学生职业规划的现实意义具有潜在性和长期性。对“随行就市”的现实主义,从短期来看,虽然个体可以谋到一份职业,但由于对工作、对自己的认识不足,反而会加大人才的流动和人力资源的耗损,无论是对自己、对企业,还是对整个社会都是极不稳定的因素。所以大学生要借助于职业生涯规划正确认识自我和社会,慎重地选择每一个岗位和职业,将自己的职业生涯导入良好的轨道中。

(三)大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

随着高等教育由精英教育向大众教育的转变,大学生就业越来越困难。加之在市场经济条件下,人们片面强调职业的经济收入和社会地位,致使大学生在进行职业生涯规划时很容易产生急功近利的思想。

1. 把职业生涯规划当作谋取工作的手段

有的大学生对自己的大学生活和职业生涯缺乏认真的态度,在市场经济的大环境下显得比较浮躁。很多大学生在大学期间忙于学业,没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来,到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划,并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种为找工作而规划的功利性意识是误区之一。要利用好职业生涯规划就必须克服这种意识,真正将职业生涯规划当作一门指导人生发展的科学来看待。

2. 用计划和变化来否定职业生涯规划的可行情性和科学性

规划是个人把自己的优势、能力水平、个体倾向等主观因素与环境特点、制约因素等客观情况结合起来进行考虑和统筹安排的行为。计划则多为主观行为,没有统筹考虑客观因素,缺乏周密性和确定性。如果规划制定得不严密就会沦为计划,而缜密的计划就是规划。区分计划和规划最重要的依据就是看其考虑得是否全面周到,执行得是否严格。

变化存在于一切事物之中,职业生涯规划过程中同样存在可变因素,没有考虑到变化的规划不能称为规划。因为有变化,规划才更难,将变化充分考虑在内的规划,就算是最坏的结果、最大的问题也能预料得到,即便预料不到也会通过修正步骤及时发现,即便不能及时

发现也会通过应急方案予以解决。所以说,变化是逃不过规划的,除非没有考虑变化就开始规划。

3. 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系

许多大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业,了解相关企业、行业,学习写简历,准备面试。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的,合理的规划和安排将为个人实力的提升与就业能力的提高做好充分的准备,就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作但却找不到工作的大学生,往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系,却唯独没有从自身的规划和就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

4. 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划

人的一生除了要满足衣食住行和安全的需要外,还有获得尊重、认可和归属感,实现人生价值的需要,这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之行,始于足下”,要想取得职业的成功首先要找到适合自己的职业,这个职业不一定赚钱最多,也不一定地位最高、权力最大,但却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业,然后为之不懈努力,才能获得成功。从这个意义上说,职业生涯规划对每个人来说都是必要的,并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。

专题二

职业生涯规划理论发展历程

职业生涯规划思想起源于 20 世纪初的西方国家,是经济发展、职业划分、技术进步、经济周期波动而产生事业问题并带来一系列社会矛盾后,社会为解决就业问题而做出努力的产物。通过 100 多年的大量研究与不断发展,其经历了从职业指导到职业规划再到职业生

涯规划的转变,形成了许多重要的理论和实践经验。

一、国外职业生涯规划的起源与发展

(一)人职匹配理论

人职匹配理论是现代人才测评的理论基础。人职匹配理论的基本原理是:不同个体有不同的个性特征,而每一种职业由于其工作性质、工作环境、工作条件、工作方式不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等也有不同的要求,所以个体在进行职业决策时,应选择与自己的个性特征相适应的职业。



微课

人职匹配理论

1. 弗兰克·帕森斯的特质因素理论

生涯大师

弗兰克·帕森斯(Frank Parsons,1854—1908)是美国著名的社会改革家,被誉为“职业辅导之父”。1908年,他针对大量年轻人失业的情况,在美国波士顿创办了世界上第一个职业咨询机构——波士顿地方就业局,这不仅成为他事业生涯的转折点,也开启了生涯辅导这门专业的大门,从此职业指导开始系统化。同年9月26日,他却溘然而逝、与世长辞。1909年,他在进行职业辅导时的工作被结集成册,而成为第一本关于职业辅导的著作《职业选择》。

《职业选择》一书中,第一次系统地阐述了科学的职业选择理论。其基本思想是:个体差异是普遍存在的,每一个个体都有自己独特的人格特质;与之相对应,每一种职业也有自身独特的要求,一个人的能力、性格、气质和兴趣同所从事职业的工作性质和条件要求越接近,工作效率就越高,个人成功的可能性也越大,反之则工作效率和职业成功的可能性就越小;每个人进行职业决策时,要根据自己的个性特征来选择与之相对应的职业种类,进行合理的人职匹配。

帕森斯的人职匹配理论具有很强的应用性,通过三个简单的步骤(图1-2),即可帮助个人实现职业选择。

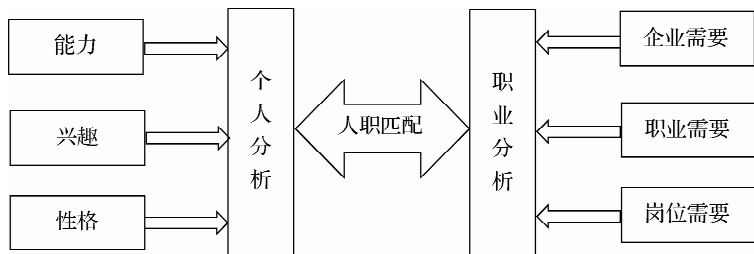


图 1-2 人职匹配的三个步骤

(1)个人分析,评价自己的生理和心理特征。清楚地了解自己的能力、性格、气质和兴趣是人职匹配的前提和基础。求职者要广泛搜集自己的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格以及家庭背景、学业成绩、工作经历等方面的情况,在择业时,通过心理测量及其他测评手段对这些资料进行整合分析,找出自身的生理和心理特点。

(2)职业分析,评价各种职业对人的要求。掌握相关职业信息是人职匹配的必要条件。相关职业信息包括该职业的性质和对人的性格要求、学历要求、能力要求、心理特点要求等。此外,职业的工资待遇、工资条件、为实现职业发展而设置的教育课程计划,以及提供这种课

程的教育机构、学习年限、入学资格和费用等都是求职者在进行职业选择时应考虑的因素。

(3)人职匹配,选择适合自己又有可能获得的职业。清楚地掌握了自己的生理和心理特点以及职业的各项指标之后,要对两者进行综合比较分析,从而选择既适合自身特点又有机会从事的职业。

人与职业的匹配分为两种类型,即条件匹配和特质匹配。条件匹配指职业所需技能和知识与掌握该种技能和知识的人之间要匹配。例如,脏、累、险等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。特质匹配指某些职业需要具有一定特质的人来与之匹配。例如,科学家需要富有创造力。

人职匹配理论可以帮助求职者快速寻找所需的职业。但当前社会多变的个人特质和职场环境,也可能导致错误的匹配。同时,社会因素也可能影响个人职业设计。

2. 明尼苏达工作适应论

1964年,戴维斯(Davies)与罗圭斯特(Lofquist)等人公布了残障人如何适应工作的研究成果。经过多年的研究,这一研究成果被发展成为明尼苏达工作适应论。这一理论强调人境符合,认为选择职业或生涯发展固然重要,但就业后的适应问题更值得注意。每个人都会努力寻求个人与环境之间的符合性,当工作环境能满足个人的需求(satisfaction),又能顺利完成工作上的要求(satisfactoriness),符合程度随之提高。个人与工作之间存在互动的关系,符合与否是互动过程的产物,个人的需求会变,对工作的要求也会随时间或经济形势而调整。因此,每个人都应该努力寻找个人与环境之间的一致性。明尼苏达工作适应模型具体可参考图1-3。

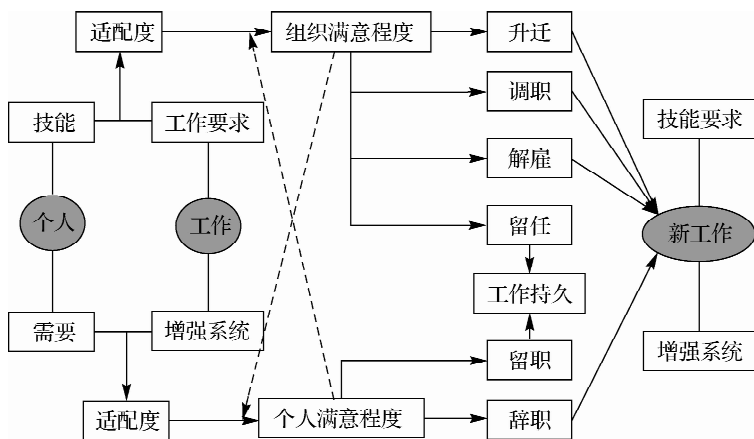


图 1-3 明尼苏达工作适应模型

工作适应理论仍然属于特质论的范畴,但它超越了“个人内心需求”的局限,提出了外在满意的概念,将重点扩展到个人在工作情境中的适应问题,强调就业后个人需要的满足,同时也考虑能否达成工作环境的要求。

3. 霍兰德职业兴趣理论

在霍兰德的理论中,人格被看作是兴趣、价值、需求、技巧、信仰、态度和学习个性的综合体,人格类型与职业密切相关,而就职业选择而言,兴趣是个体和职业匹配的过程中最重要的因素。他认为,个体的职业兴趣可以影响其对职业的满意程度,当个体所从事的职业与其职业兴趣类型匹配时,个体的潜在能力可以得到最彻底的发挥,工作业绩也更加显著。



生涯大师

约翰·霍兰德(John Holland)是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授、美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了“人境匹配论”,强调人与环境之间存在相互影响的关系。1969年,他进一步提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论(也称六边形理论),这也是对我国影响最大的一种职业生涯规划理论。

霍兰德把个人特质和适合这种特质的工作联合起来,把人分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种性向类型(图1-4),并将这种理论运用于美国劳工部制定的职业条目词典,借助其中职业分析的有关内容,将其中12 099种职业赋予霍兰德人格类型代码,编纂了“霍兰德职业代码词典”,为各类人员按照自己的职业兴趣类型搜寻合适的职业提供了广泛的应用前景。

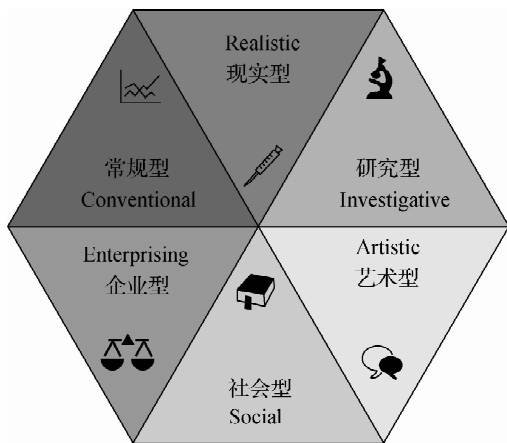


图 1-4 霍兰德的职业选择六边形

霍兰德职业兴趣理论对于个体的职业选择具有重要引导作用。借助霍兰德职业代码,当事人能认清自己的职业性向和职业兴趣爱好,迅速地获得最适宜的职业情境并给予最大的能力投入。

(二)埃德加·H.施恩的职业锚理论

1. 职业锚的含义

锚(anchor)是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩认为,个人在工作选择和发展过程中遵循个人需要、动机和价值观进行不断的探索,以获得的工作经验为基础,在实际工作中通过不断的自我审视,逐步明确个人的需要与价值观,明确自己的特长及今后发展的重点,在潜意识里确定自己长期稳定的职业定位,最终,所有的工作经历、兴趣、资质等便集合成为一个占主导地位的职业锚。

施恩认为,如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情,使他的动机、能力、价值观统一起来,并能深刻而清晰地回答以下三个问题,他就找到了自己的职业锚:

- (1)我到底想做什么?(动机和需要)
- (2)我到底能做什么?(才能和能力)
- (3)我到底为什么做这件事?(态度和价值观)



微课

职业锚理论

生涯大师

埃德加·H.施恩(Edgar. H. Schein),美国麻省理工学院斯隆商学院教授,美国著名的职业指导专家。20世纪60年代起,埃德加·H·施恩在经过了12年的跟踪研究后,创立了职业锚理论。



2. 职业锚的类型及其特点

职业锚是个人选择和发展自己职业时围绕的中心,当一个人对自己的动机、能力以及价值观有了清楚的了解之后,就会意识到自己的职业锚到底是什么。根据施恩的观点,职业锚共分为以下8种类型:

(1)技术/职能型。强调实际技术或功能等业务工作;拒绝一般管理工作,但愿意在其技术、功能领域管理他人。

(2)管理能力型。追求承担一般管理性工作,且责任越大越好;具有强有力的升迁动机和价值观,以提升等级和收入作为衡量成功的标准。

(3)自主/独立型。最大限度地摆脱组织束缚,追求能施展个人职业能力的工作环境;追求在工作中享有自由,有较强的职业认同感,把工作成果与自己的努力相联系;追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式,追求能施展个人才华的环境。

(4)安全/稳定型。追求长期的职业稳定和工作的保障性;在行为上,倾向于根据组织对

他们提出的要求行事,对组织具有较强的依赖性;个人职业生涯的开发与发展受到限制。

(5)创业型。有强烈的创造需求和欲望;意志坚定,喜欢建立或创造属于自己的东西,并愿意为之冒险。

(6)服务型。把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值;在选择职业和工作时,把能否实现该价值作为首要标准。

(7)挑战型。喜欢挑战具有较高难度的任务,希望能战胜强硬的对手,克服无法克服的困难和障碍等;参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难。

(8)生活型。试图在工作和生活之间寻找平衡,认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要,为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等。

需要指出的是,大多数人的第一份职业往往不是终生职业。一个人的职业锚要经过若干年的工作实践后才能被发现。施恩认为,人们开始寻找职业锚的平均年龄是 35 岁,找到职业锚的平均年龄是 40 岁。职业锚确定后,长期稳定的职业定位便会产生,事业发展的方向也逐步明朗。

职业锚已成为许多个人职业生涯规划的必选工具和公司人力资源管理的重要工具。个人在进行职业规划和定位时,可以运用职业锚思考自己具有的能力,确定自己的发展方向,审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。对于企业而言,通过雇员在不同的工作岗位之间的轮换,了解雇员的职业兴趣爱好、技能和价值观,将他们放到最合适的职业轨道上去,可以实现企业和个人发展的双赢。

(三)生涯发展阶段理论

1. 金兹伯格的职业选择三阶段理论

美国著名的职业发展理论的代表人物金兹伯格(Ell Ginzberg)认为,职业生涯是一个连续的、长期的发展过程。他通过比较美国富裕家庭成员童年期、成年期职业选择的想法和行动的差异,将职业发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

(1)幻想期。幻想期是指 11 岁之前的儿童时期。在这一阶段,儿童对他们所看到的或接触到的各类职业工作者充满好奇,对那些引人注目、令人激动的职业充满憧憬。这一时期个体在职业需求上呈现的特点是:许多想法感情色彩浓厚,主要根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,处于幻想状态。

(2)尝试期。尝试期是指 11—17 岁由少年向青年过渡的时期。在这一阶段,个体的心理和生理均迅速成长变化,开始有独立的意识和价值观念,知识和能力水平也显著提高,并开始对社会生产与生活经验有所了解。个体在职业需求上呈现出的特点是:不仅注意自己的职业兴趣,而且客观地审视自身的条件、能力和价值观;开始注意职业角色的社会地位、社会意义和社会需要。十一二岁是兴趣阶段,个体开始注意并培养自己对某些职业的兴趣;十

三四岁是能力阶段,个体开始认识到个人的能力与职业的关系;十五六岁是价值阶段,个体开始认识到职业的社会价值性,注意到选择职业时要兼顾个人与社会的需要;17岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并结合相关的职业选择资料来正确了解和判定未来的职业发展方向。这一时期是职业目标形成的最重要阶段。

(3)现实期。现实期是指17岁以后的青年和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,能比较客观地把职业愿望或要求同主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色,力求达到主观因素和客观因素的统一。这一时期的职业需求不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为以下三个阶段:

①探索阶段,根据尝试期的结果,进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会。

②具体化阶段,根据探索阶段的经历,做进一步的选择,此时职业目标已经基本确定,并开始为之努力。

③专业化阶段,个体根据自我选择的目标,开始做详细而具体的准备。

2. 舒伯的生涯发展阶段理论

美国著名职业生涯规划大师舒伯(Donald E. Super)集差异心理学、发展心理学、职业社会学以及人格发展理论之大成,经过长期研究,系统地提出了有关职业生



微课

生涯发展阶段
理论

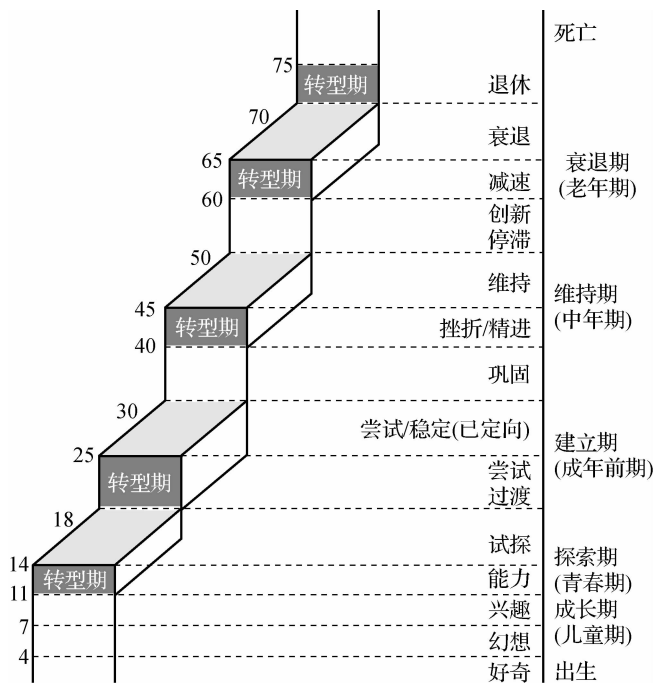


图 1-5 五大职业发展阶段

(1)成长期(0—14岁)。此阶段属于职业生涯认知阶段。个体开始发展自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到产生兴趣,再到有意识地培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为以下三个时期:

①幻想期(7岁以前),个体把“需要”作为主要考虑因素,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想,并进行角色模仿。

②兴趣期(8—11岁),个体以“兴趣”为中心来理解、评价职业,开始做职业选择。

③能力期(12—14岁),个体开始以“能力”为主要因素来思考职业问题,开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符,并有意识地进行能力培养。

(2)探索期(15—25岁)。此阶段属于学习打基础阶段。个体将通过参加学校活动、兼职等进行职业探索,试图了解自我和职业,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,进而完成择业及初步就业。此阶段又可分为以下三个时期:

①试探期(15—18岁),个体开始综合认识和评估自己的兴趣、能力、职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择。

②过渡期(19—21岁),个体正式进入就业市场或者接受职业培训,开始由一般性的职业选择转变为对特定目标的选择。

③尝试期(22—25岁),个体选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行验证。

(3)建立期(26—45岁)。此阶段属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后,不适合者会谋求变迁或重新选择,个体已经找到了属于自己的职业“位置”,并谋求长期发展。此阶段又可分为以下三个时期:

①尝试/稳定期(26—30岁),个体对初步选定的职业和目标进行反思,如有问题则重新选择职业,并逐渐趋于稳定。

②巩固期(31—40岁),个体确定属于自己的职业目标,并努力去实现。

③挫折/精进期(41—45岁),在这一阶段,个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近,在实现既定目标时遇到挫折或者发现了新的目标,因而需要重新评价、不断改进自己的需求和目标,处于一个转折期。

(4)维持期(46—65岁)。此阶段属于升迁和专精阶段。大多数人通过长期从事某一工作,在该领域已占有一席之地。他们现在要考虑的不再是锐意进取,而是力求保住现有职位,维持已取得的成就和社会地位。这一时期大多数人将重点放在维持家庭和工作之间的和谐关系、总结工作经验、寻找接班人上,工作领域不断出现的新知识和新技术对这一时期的人来说是比较大的挑战。他们对于新知识的兴趣逐步下降,尤其是对那些知识和技术更新较快的行业来说,选择创新还是停滞不前直接影响着个体的职业价值。

(5)衰退期(66岁至退休)。此阶段属于退休阶段。个体的健康状况和工作能力开始衰退,并将逐步结束职业生涯。在这一阶段,个体要学会接受权利和责任的减少,学会接受一

种新的角色,以适应退休后的生活。

3. 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

格林豪斯(Greenhouse)主要从人生不同年龄段职业发展所面临的主要任务的角度对职业发展进行研究,并以此为依据将职业生涯发展划分为以下五个阶段:

(1)职业准备阶段。典型年龄段为0—18岁。这一时期的主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2)进入组织阶段。典型年龄段为18—25岁。进入组织阶段的主要任务是以应聘者的身份出现在就业市场上,在获取充足信息的基础上,尽量选择一种适合自己、对各方面都较为满意的职业。

(3)职业生涯初期。典型年龄段为25—40岁。这一时期的主要任务是学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4)职业生涯中期。典型年龄段为40—55岁。这一时期的主要任务是重新评估早期职业发展历程,重新确认或修改职业目标,做出成年中期的合理选择,在工作中继续保持较强的工作能力。

(5)职业生涯后期。典型年龄段为55岁直至退休。这一时期的主要任务是继续保持已有的职业成就,维护尊严,准备引退。

4. 利文森的成年人职业发展阶段理论

利文森(Levinson)是美国研究职业生涯的著名学者,其研究重点是成年人的职业发展。利文森将职业生涯发展划分为六个阶段,即拔根期(16—22岁)、成年期(23—29岁)、过渡期(30—32岁)、安定期(33—39岁)、潜伏的中年危机期(40—43岁)和成熟期(44—59岁)。

拔根期的主要任务表现为:多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持。

成年期的主要任务表现为:寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系。

过渡期的主要任务表现为:进展不易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展。

安定期的主要任务表现为:有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就。

对大部分人来说,潜伏的中年危机期的工作变动性降低,年轻时的抱负很多没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多。

成熟期的主要任务表现为:当对生涯中的重大问题感到满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,抱负还有,但水平不及中年时。

(四) 克朗伯兹的社会学习论

生涯大师

约翰·克朗伯兹(John Krumboltz)是当今美国生涯咨询理论界当之无愧的领导者。1979年,克朗伯兹将美国心理学家班杜拉的社会学习理论引用到职业生涯辅导中,提出了社会学习生涯理论,关注社会、遗传、个人因素对生涯决策的重要影响。1999年,他开始重视“计划外的事”,提出“偶发事件学习理论”,并用“生涯行动”取代了“生涯规划”的表达。



1. 影响决策的四因素论

克朗伯兹提出了影响职业选择的四因素论,认为以下四种因素会影响个人的职业决策:

(1)遗传特征和特殊能力。其中,遗传因素主要指种族、性别、外在的仪表和特征、身体健康程度等,特殊能力主要指职业偏好、智力、音乐能力、美术能力、动作协调能力等。

(2)环境条件与事件。在影响教育和职业的选择因素中,有许多来自外部环境,非个人所能控制。这些外部环境主要有社会、文化、政治或经济的活动,自然资源的分布或天然灾害等。

(3)学习经验。学习经验主要指个人作用于环境的经验和环境作用于个人的经验,这些学习经验在决定每个人的生涯路径时扮演重要的角色作用。

(4)任务取向技能。任务取向技能主要指解决问题的能力、工作习惯,工作标准与价值、情绪反应、知觉和认知的历程等。

2. 职业决策的步骤

克朗伯兹提出并逐步建立起职业决策的完整模式,将职业决策划分为以下七个步骤:

(1)界定问题:认识自我并理清自己的需求,分析个人的优势与不足。在此基础上,制定出明确的目标和实现目标的时间表。

(2)拟定行动计划:在明确自身需求的基础上,思考并拟定行动计划。

(3)找到可能的选择:搜集资料,列出可能实现目标的各种行动方案,拟定达成目标的方法和途径。

(4)理清价值取向:整理并弄清楚个人的选择标准,将自己的实际需要作为衡量方案的依据。

(5)评价各种可能的选择:依据自己的选择标准和评分标准,逐一评价各种可能的选择,找出可能的结果,

(6)系统地删除:有根据地删除不合适的方案,挑选最合适的选择。

(7)开始行动:开始执行行动方案并对自身进行经营和管理,以达成选定的目标。

3. 生涯困难的类型

随着社会学习理论的研究,克朗伯兹开始注意到,在进行职业决策的过程中,个人可能会面临诸多的问题与困难,并总结为以下五种类型:

- (1)人们在辨认已有或可解决的问题上存在问题。
- (2)人们不努力做决策或想办法解决问题。
- (3)由于错误的原因,人们可能会将潜在或满意的选择方案排除。
- (4)由于错误的原因,人们可能会选择较差的方案。
- (5)在感到没有能力达到目标时,人可能会饱受焦虑和痛苦。

在进行职业决策时,我们需要重视以上困难,特别是克服不努力做决策和不积极解决问题的困难,只有勇于面对,通过自身的努力寻求解决方法才能找到最适合自己的选择和出路。在个人特质和外界条件的研究基础之上,将职业生涯中潜在的问题进行详细的分析,这便为我们生涯规划的评估和维护指明了方向。

社会学习理论强调,生涯辅导不仅仅是将个人特质与工作相匹配,其重点在于个人应通过参与各种不同性质的活动,获得多种多样的学习经验,这些所学到的技能都有可能在未来的工作中派上用场,并能拓展个人的兴趣,培养个人适当的自我信念和世界观。因此,生涯教育应当融合于普通教育之中。该理论从社会学习的观点来解释人类生涯选择的行为,弥补了其他职业辅导理论在这方面的不足,具有重要的指导意义。

(五) 认知信息加工理论

职业生涯规划的相关理论都会对生涯决策的模式进行强调,即使个人充分掌握了自身的内在特质和外部环境的信息,也未必就能做出好的决定,同时,在人的整个生涯发展过程中,会不断面临各种重大决定,因此,决策能力是整个生涯发展过程中最重要的能力。



生涯大师

盖瑞·彼得森(Gary Peterson)是美国佛罗里达州立大学某研究团队的领导者。1991年,他和他的团队发现,许多人似乎对自我以及各种选择的信息都有很好的了解,但做出的决策却很糟糕。因此,他们结合认知心理学,建立了一个应用于生涯辅导的认知加工模式,强调不要在没做探索之前就匆匆做决定。人们要学习如何做出个人决策,而不仅仅是得到一个结果。

1991年,盖瑞·彼得森、詹姆斯·桑普森(James Sampson)和罗伯特·里尔登(Rober Reardon)合著了《生涯发展和服务:一种认知的方法》一书,该书围绕认知信息加工金字塔模

型展开,经过后续的信息加工与处理,最终发展成完整的认知信息加工理论,如图 1-6 所示。

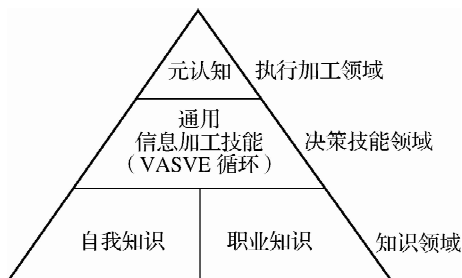


图 1-6 认知信息加工金字塔模型

在认知信息加工金字塔模型中,中间部位被称为决策技能领域,是良好决策的方法,即 CASVE 循环。CASVE 循环是一种职业生涯规划决策技术,包括沟通、分析、综合、评估和执行五个步骤,如图 1-7 所示。各步骤之间有着层层递进的顺承关系。

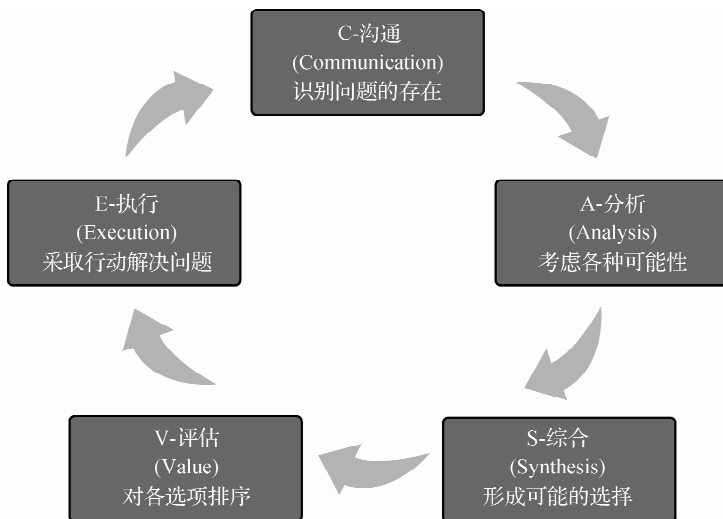


图 1-7 CASVE 循环五步骤

- (1)沟通(确认需求):意识到问题的存在,并着手于需求的探索。
- (2)分析(考虑各种可能性):对所有的信息进行处理。
- (3)综合(形成选项):综合分析,寻找可能解决问题的方法。
- (4)评估(评估选项):评估各选项的优劣,选出最优方案并做出适应性调整。
- (5)执行(策略的实施):依照方案采取行动。

从认知信息加工金字塔模型和 CASVE 循环示意图中可看出,认知信息加工理论重点关注的是职业生涯的决策问题。作为职业生涯规划向导理论,它能够帮助人们判断出生涯决策过程中具体的位置和需求指向,引导广大学生做出科学合理的选择和判断,从而为职业生涯的健康发展提供保障。

二、国内职业生涯规划的理论探索

我国学者很早就对人生的基本阶段做了划分。孔子根据其亲身经历,将人生十年作为一个阶段。孔子说:“三十而立,四十而不惑,五十而知天命。”(《论语·为政》)其基本含义是:三十岁确立人生目标,四十岁就不会困惑了,五十岁就会知道哪些事可以做,哪些事不能做,较客观地了解自己。孔子的观点对以后的学者研究职业生涯管理和人们实践职业生涯具有较强的借鉴作用。

我国就业指导工作起步较晚。20世纪90年代开始,毕业生与用人单位“供需见面,双向选择”的就业模式才开始在全国普遍推行,高校随之开展了一些就业指导活动,但这种就业指导形式单一、内容简单。社会发展到今天,我国学者、教师大量借鉴西方的理论研究成果,不断探索适合中国实际的职业生涯规划理论。众多高校开始注重职业生涯规划,并有意识地培养学生的职业能力,挖掘他们的潜力。

(一)廖泉文的职业生涯发展“三三三”理论

厦门大学的廖泉文教授在职业发展阶段方面提出一个较为独特的理论,即人生发展阶段的“三三三”理论。三大阶段的边界是具有弹性的,因为它要受到教育程度、工作行业、职位高度、身体状况、个人特质和成就欲望等诸多因素的影响。与美国几位著名学者的职业生涯阶段划分的方法相比,“三三三”理论划分方法更加具有个性化(因人不同)、弹性化(因教育背景不同)、开放化(因工作性质不同),更加符合当前迅速发展的人性特质对职业生涯发展影响的现实。

“三三三”理论将人的职业生涯划分为三大阶段:输入阶段、输出阶段和淡出阶段。输入阶段是指从出生到就业前,输出阶段是指从就业到退休,淡出阶段是指退休前后,如表1-3所列。每一个阶段又分为三个子阶段:适应阶段、创新阶段和再适应阶段。其中,输出阶段的三个子阶段如表1-4所列。

表 1-3 廖泉文职业生涯发展“三三三”理论

阶 段	主要任务
输入阶段 (从出生到就业前)	输入信息、知识、经验、技能,为就业做重要准备;认识环境和社会,锻造自己的各种能力
输出阶段 (从就业到退休)	输出自己的智慧、服务、知识、才干;进行知识的再输入、经验的再积累、能力的再锻造
淡出阶段 (退休前后)	精力渐衰,但阅历渐丰、经验渐多,逐步退出职业,适应角色的转换



微课

国内职业生涯
阶段理论

表 1-4 输出阶段的三个子阶段

输出阶段	个人的工作状态	职业环境
适应阶段	订立三个契约: 对待领导:我要服从你的领导 对待同事:我要与你协同工作 对待自己:我要使自己表现出色	适应工作硬软环境,个人与环境、个人与同事相互接受,进入职业角色
创新阶段	独立承担工作任务 独立做出创造性贡献	得到领导和群众认可,进入事业辉煌时期
再适应阶段	工作出色获得晋升 发展空间小而原地踏步 自身骄傲或因工作差错受到批评	个体要调整心态,适应变化了的环境;此时属于职业状态分化时期,领导和同事看法不一

(二) 罗双平的职业生涯阶段理论

我国从事职业生涯规划研究的学者罗双平认为:在职业生涯阶段划分上,应以年龄为依据,每 10 年作为一个阶段,即 20—30 岁为一个阶段,30—40 岁为一个阶段,以此类推。科学地将职业生涯划分为不同的阶段,明确每个阶段的特征和任务,对更好地从事自己的职业,实现确立的人生目标非常重要。

以上有关职业生涯阶段的划分方法,各有特点,对于不同的人有不同的作用。因为每个人的学历、经历和背景各不相同,有的是高中毕业,有的是本科毕业,有的是研究生毕业,学历不同,参加工作的时间不同,职业生涯阶段的划分也就不同。即使是同等学力、同年毕业,每个人的发展速度也不一样。所以,职业生涯阶段的划分,宜粗不宜细。每个人可以根据自己的具体情况,划分自己的职业生涯阶段。

专题三

职业生涯规划的原则与方法

每个人的职业生涯历程、成就、业绩等各有不同,每个人在不同的职业发展阶段所面临的问题与选择也各不相同。掌握正确的职业生涯规划制定方法,对每个人的人生设计都具有重要意义。

一、职业生涯规划的原则

(一) 量化与清晰性原则

量化与清晰性原则是指职业生涯规划制定应当清晰明了,便于理解和使用。在此过

程中,要保证职业生涯目标的明确,保证生涯设计各个环节的划分与安排具有可执行性。制定职业生涯规划,要根据每个人的实际情况,一步步、一层层,不断积累,以求质的飞跃。

(二)激励性原则

激励,即激发和鼓励。激励性原则是指职业生涯规划的要能最大限度地激发个人学习、工作的积极性,能对个人产生内在的激励作用,确保职业生涯目标的设定符合个人的性格、兴趣与特长。

(三)挑战性原则

挑战性原则是指职业生涯规划的要能挑战个体潜能,完善个体性格,突出个体创新意识,挖掘个体精神动力;要能激励个体敢于尝试,善于挑战,不断创新。

(四)可持续发展性原则

可持续发展性原则是指职业生涯规划的要具有连续性,要考虑职业生涯发展的整个过程,要能够将个人奋斗的热情与目标在时间上延续下去。

(五)动态性原则

动态性原则是指职业生涯规划目标或措施的制定要富有弹性、富有缓冲性,个人能够依循主客观因素的变化而做出调整。系统原理认为,系统作为一个运动着的有机体,它的稳定状态是相对的,运动状态是绝对的。系统不仅作为一个功能实体而存在,而且作为一种运动而存在。系统内部的联系就是一种运动,系统与环境的相互作用也是一种运动。从某种意义上看,一个人的职业生涯规划的稳定状态也是相对的,运动状态是绝对的。

(六)协作性原则

协作性原则是指目标实施过程中,要保证主要目标与分目标一致,目标与措施一致,人格目标与组织目标一致,个人目标与他人目标具有合作协调性,等等。

(七)可评量原则

可评量原则是指职业生涯规划的要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。

二、职业生涯发展的影响因素

一个人一生的职业历程有着种种不同的可能,而影响其职业发展的因素也是多方面的,有个人素质、个性等主观方面的因素,也有社会环境、机遇等客观方面的因素,各个因素之间是相互关联的。因此,在进行职业生涯规划时要仔细考虑影响自己职业生涯的每一个因素。

(一)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。



微课

职业生涯发展的影响因素

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,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。这些差异使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,选择从事能发挥自己特长的职业。

3. 教育

一个人的受教育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关系,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是很难发挥作用的。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的教育经历,还要看其能力和综合素质。

4. 年龄

年龄与职业发展关系密切。在各类招聘的资格要求中,经常会出现关于年龄的要求,如在招聘营销代表、技术专员时,年龄往往要求在30岁以下。年龄之所以会成为影响职业发展的因素,是因为不同年龄段的人在生理、心理、工作状态、价值观念、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验能力等诸多方面存在着很大差异。职业机会会随着年龄的增长呈减少趋势,年龄的优势只体现在某个特定阶段。所以,我们应正视年龄因素对职业发展的影响,把握最佳年龄阶段发展自己的职业。

5. 心理

心理是影响职业发展的重要因素。心理主要包括性格、气质、能力及能力倾向、价值观、态度以及是否喜欢与人打交道、与人合作等。不同气质、性格、能力的人适合从事的工作类型也不同,如果做与自己个性特征不吻合的工作,个体容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。

6. 家庭

职业发展与个体自身的成长环境和家庭环境关系密切。首先,教育方式不同会造成孩子认知世界的方法不同;其次,父母是孩子最早观察模仿的对象,所以其职业技能必然会对

孩子产生重大影响;最后,父母的价值观、态度、行为、人际关系等都会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响,这就是艺术世家、教育世家、商贾世家等出现的原因。

(二)职业因素

职业需求、职业声望、行业发展状况与发展前景等因素,往往会影响个人的职业行为及未来的职业发展道路。对这些职业因素进行认真的分析、谨慎的考虑,将有利于个体进行正确的职业选择和职业发展规划。

1. 职业需求

职业需求是指在一定时间内各种不同职业对劳动者的需求量。职业需求可以鼓励和强化劳动者原有的职业倾向,抑制和打消劳动者不现实的设想,或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说,职业需求越大,职业种类越多,就业机会就越多。

2. 职业声望

职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论等因素的影响下,根据职业的社会功能、报酬、晋升机遇、工作条件及职业需求等方面对职业进行的排序。职业声望对职业选择具有重要影响。

3. 行业发展状况与发展前景

要对行业发展状况进行分析,首先应了解自己现在从事行业的类别、特征和发展趋势。对行业发展前景进行预测要考虑两个方面,即行业自身的生命力和国家对该行业的政策。

(三)环境因素

社会环境对每个人的职业发展都有重大影响,任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观念等因素带来的影响。

1. 经济发展水平

个体所处地区的经济发展水平会对其职业发展产生无形的影响。通常来说,在经济发展水平较高的地区,企事业单位相对集中,优秀企业较多,个人职业选择的机会也较多,因而有利于个人的职业发展;在经济较落后的地区,个人的职业发展就会受到一定的限制。但是,任何事情都不是绝对的。事实表明,越是艰苦的地方,人才越少,发挥才干的空间也就越大,成功的概率也就越高。

2. 社会文化环境

社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施、社会文化氛围等。在好的社会文化环境下,个体可以受到良好的教育,从而为以后的职业发展打下良好的基础;反之,则会给个体的职业发展造成障碍。

3. 政治制度和氛围

政治制度和氛围对个体的职业发展具有重要影响。一方面,对某种职业的利好政策会引

导个体选择从事该种职业,也会对个体职业发展产生推动作用;另一方面,政治制度和氛围还会影响到经济体制,甚至是企业的组织体制,从而对企业中个体的职业发展产生间接影响。

4. 社会价值观念

任何人都无法摆脱社会价值观念的影响,大多数人的价值取向都会为社会主体价值观念所影响。从某种意义上讲,一个人思想发展、成熟的过程,就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会主体价值观念一旦形成,会直接决定人们对某种职业的认识、接受和认可程度,人们倾向于选择从事社会认可度高的职业,也会对其发展给予更多的关注和支持,从而影响某种职业的发展趋向。对大多数人而言,思想的发展、成熟是在职业发展的过程中完成的,所以社会价值观念必然会对个体的职业发展产生影响。

三、职业生涯规划的五要素

职业生涯规划的五要素:知己、知彼、抉择、目标和行动(图 1-8)。

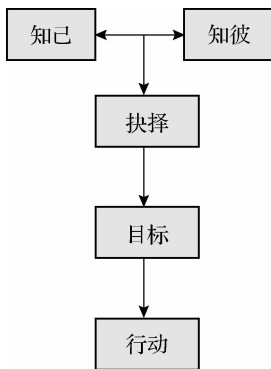


图 1-8 五要素之间的联系

所谓知己,就是了解自己的各个方面,包括兴趣爱好、能力、价值观、个性、父母的管教态度、学校与社会教育对个人产生的影响等。

所谓知彼,就是探索外在的世界,包括行业职业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、薪资待遇等。

所谓抉择,包括抉择技巧、抉择风格,以及抉择可能面临的冲突、阻力、助力等。

在抉择之后是订立目标,然后采取行动。

上述五个基本要素缺一不可,环环相扣,是一个人在进行职业生涯规划时必须考虑的关键要素。

四、职业生涯规划的基本步骤

(一)生涯觉醒

在每个人的职业生涯发展中,沉睡的意识、被动的规划永远无法打开通往成功人生的大

门,而生涯意识的觉醒是以确立志向为标志的。俗话说:“志不立,天下无可成之事。”志向是人生的航标,是事业的基石,是前进路上的指南针,没有志向,事业的成功也就无从谈起。确立志向实际上就是激发生涯动机、树立职业理想,真正开始踏上职业生涯规划的路程。

(二)自我评估

自我评估就是对自己进行全面的分析,以达到认识自己、了解自己的目的。自我评估也就是职业生涯规划要素中的“知己”。只有对自己有一个全面、客观的认识,才能做出最正确的职业选择,才能选定最适合自己的职业生涯规划路线。在职业生涯规划的过程中,自我评估是不可缺少的一个步骤,是职业生涯规划的基础,关系到职业生涯的成败。

进行自我评估,主要是分析自己的兴趣、性格、技能、特长、思维方式,认清自己的优势和不足。简单地讲,自我评估至少需要了解以下四方面内容:

第一,自己喜欢干什么——职业兴趣。

第二,自己能够干什么——职业技能。

第三,自己适合干什么——个人特质。

第四,自己最看重什么——职业价值观。

在自我评估中,要充分利用各种科学测评手段,如价值观量表、职业兴趣量表、人格量表等,同时结合在校学习、考试情况,老师、同学、亲朋好友的评价,以及自我判断。需要注意的是,自我分析要客观、冷静,不能以点代面,既要看到自己的优点,又要直面自己的缺点。只有这样,才能避免职业生涯目标选择的盲目性,达到人职高度匹配。

(三)职业评估

职业评估是针对职业生涯机会的评估,主要是对内外环境进行分析,确定这些因素对自身职业生涯发展的影响。职业生涯机会评估包括两部分内容:一是了解环境,如经济形势、法律法规、社会价值观等;二是了解职业,如产业与行业的划分,热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求等。只有深入了解环境、行业 and 职业的需求情况,才能选择可以终身从事的理想职业。

(四)职业选择

俗话说,“女怕嫁错郎,男怕入错行”。职业选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败,关系到人生的幸福与否。据统计,在选错职业的人当中,有80%的人在事业上是失败者。由此可见,职业选择对人生事业发展是何等重要。那么,如何才能选择正确的职业呢?在进行职业选择时,要充分考虑自己的特点,要考虑性格与职业是否匹配、兴趣与职业是否匹配、特长与职业是否匹配、价值观与职业是否匹配,要考虑内外环境对自己的影响。分析自我、分析环境、了解职业,然后做出最适合的选择,这对于大学毕业生来说极其重要。

（五）路线选择

在目标职业选定后,向哪一条路线发展,也要做出选择。例如,同样选择教育行业,同样选择担任高校教师,有人担任行政工作,有人担任专业教学教师,这就是两种截然不同的职业生涯路线。发展路线不同,对职业发展的要求也不相同,这一点在职业规划中必须引起重视。同样的职业,不同的岗位,对人的素质要求也不一样。通常,选择职业生涯路线时须考虑三个问题:我想往哪一条路线发展?我能往哪一条路线发展?我可以往哪一条路线发展?

典型的职业生涯路线是一个“V”字形。“V”字形的两侧分别为行政管理路线和专业技术路线。每条路线都可以划分为许多等级,可以作为自己职业生涯的参考目标。当然,在现代社会中,职业的变换和职业路线的调整是非常普遍的现象,没有人会自始至终待在一种工作岗位上。

（六）设定目标

设定目标是制定职业生涯规划的核心。职业生涯目标的设定,是继职业选择、职业生涯路线选择后的又一重要抉择,是人生目标的抉择。好的职业生涯规划需要切实可行的目标。只有在确立可行的职业生涯目标后,才能以此为动力,积极排除不必要的干扰,保证职业生涯规划的实现。职业生涯目标按照时间的长短可以划分为短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。中期目标可以再分为十年、五年、三年、一年的职业生涯目标,短期目标可以从一日、一周、一个月做起。

（七）制订计划

在确定了职业生涯目标之后,行动便成了关键的环节,没有行动,一切的目标和理想都将化为泡影。这里所指的行动,是指落实目标的具体措施,主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如,为达到目标,在工作方面,你计划采取什么措施,提高你的工作效率?在业务素质方面,你计划学习哪些知识,掌握哪些技能,以提高你的业务能力?在潜能开发方面,你计划做些什么?上述计划都应该比较具体,以便于定时检查。

（八）评估与反馈

俗话说,“计划赶不上变化”,影响职业生涯规划的因素有很多,有的变化因素是可以预测的,而有的变化因素则难以预测。因此,要使自己的职业生涯规划行之有效,就需要对职业生涯规划进行评估和修订。从这个意义上说,反馈评估是一个再认识、再发现的过程。

职业生涯规划流程如图 1-9 所示。

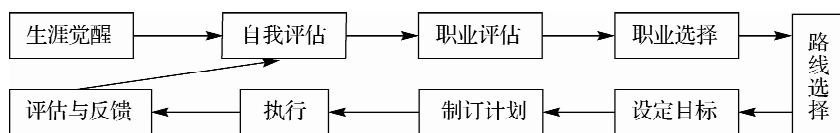


图 1-9 职业生涯规划流程



拓展阅读

(一) 比尔·拉福与他的职业生涯规划

拉福公司的创始人比尔·拉福的成功经验是一个良好的职业生涯规划及执行的范本。

中学毕业之际,比尔·拉福就立志经商,而且态度非常明确,也得到了父母的支持。年少的拉福机智勇敢,很有经商天赋,但尚未经历磨炼,没有经验,更缺乏知识。我们来看他是如何实现他的经商梦想的。

比尔·拉福的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,父亲的职业熏陶了年少的拉福。拉福的父亲在商界打拼了多年,对商海中的事务了如指掌,深谙其中的奥秘。他发现儿子有商业的天赋,且有强烈的经商志向后,就和儿子进行了一次长谈,共同制订了计划,一起勾画出了职业生涯的蓝图:工科学习—工学学士—经济学学习—经济学硕士—政府部门工作—锻炼处事能力,建立广泛的人际关系—大公司工作—熟悉商务环境—开公司—事业成功。在随后的人生生涯中,比尔·拉福正是按照这个蓝图开始自己的人生旅程的。

第一阶段:工科学习(4年)

中学毕业以后,拉福听从了父亲的劝告,升学时没有直接去读贸易专业,而是选择了工科中最基础、最普通的专业——机械制造。这步棋很绝妙,因为做商贸必须具备一定的专业知识,在贸易中,工业产品占据了绝对多数,如果不了解产品的性能、生产制造的情况,就很难保证产品的收益。因此,具备一些工科的基础知识是经商的先决条件。况且,工科学习不仅是知识技能的培养,它还能帮助人们建立一整套严谨的思维体系,训练人的推理分析能力,培养脚踏实地的工作态度,这些素质对经商的人帮助很大。比尔·拉福就这样在麻省理工学院度过了4年,他没有拘泥于本专业的学习,还广泛学习了化工、电子、建筑等方面的知识,这些知识在他后来的商业活动中发挥了不可忽略的作用。

第二阶段:经济学学习(3年)

大学毕业后,比尔·拉福没有立即一头扎进商海。按照原先的设计,他开始攻读经济学的硕士学位。商业毕竟不是工业,这是一种经济活动,有其本身的规律和特征。现代商业不像古代阿拉伯人做得那么简单了,无论是在程序上还是在原则内容上都很复杂,需要进行专门的了解。在市场经济条件下,一切经济活动都通过商业手段来实现,不了解经济规律,不学习经济学知识,很难在商界立足。于是,比尔·拉福又考入了芝加哥大学,开始了为期3年的经济学硕士课程的学习。这期间,比尔·拉福掌握了经济学的基础知识,深入了解了经济规律,懂得了商业活动

的地位作用,搞清了影响商业活动的多种因素。他还特意认真学习了相关的经济法律,在现代商业活动中,法律充当了至关重要的角色,没有法律保障,现代商业将陷入一片混乱。这样,几年下来,他完全具备了经商的素质。

第三阶段:政府部门工作(5年)

你也许会感到意外,学业有成后,比尔·拉福拿到硕士学位后居然没有立即投身商海,而是考了公务员,去政府部门工作。原来,他的父亲,这位老谋深算的商业活动家深知,经商必须具备很深的社会交往能力,人际关系在社会生活中异常重要;要想在商业中获得成功,必须深知处世规则,充分了解人的心理特征,善于与人交往,能够给人以良好的印象,使人信任你,愿与你合作。这种开拓人际关系的能力在学校是学不到的,只有在社会上、在工作中才可以学到;而训练交际能力,观察人际关系的最佳去处就是政府部门。拉福在政府部门一干就是5年。5年中,他从一个稚嫩的热血青年成长为一位老成世故的公务员。此外,他通过5年的政府机关工作,结识了一大批各界人士,建立起一整套关系网络。他非常善于利用这些网络,这个网络能够为他提供丰富的信息,提供许多便利条件,这对他后来事业的成功帮助很大。

第四阶段:通用公司锻炼(2年)

政府工作结束之后,比尔·拉福完全具备了成功商人所需的各种素质,于是辞职下海,去了通用公司。在国际著名的通用公司锻炼,比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大的平台,通过实践的锻炼将所学的知识转化为实际技能,并对各种社会资源进行整合,完成了激情与现实的融合。同时,通过通用公司两年的锻炼他也学习到了丰富的管理经验,完成了原始的资本积累。

第五阶段:自创公司

在熟练掌握了商情与商务技巧后,比尔·拉福毫不犹豫地谢绝了通用公司的高薪挽留,开办了拉福商贸公司,开始了梦寐以求的商人生涯,实现多年前的计划。拉福公司的成长速度出奇地快,20年后,拉福公司的资产从最初的20万美元发展为2亿美元,而拉福本人也成了一个奇迹。

从本案例中,我们可以看到比尔·拉福的成功不是偶而是必然。比尔·拉福为实现自己的职业梦想,进行了长达14年的准备工作,几乎考虑到了每个细节。这些都源于他职业规划的脉络清晰、步骤合理,充分考虑了个人兴趣、个人素质,并着重职业技能的培养,这种职业规划在他坚持不懈的努力下,终于变为现实。比尔·拉福率团到中国进行商业考察,在谈起他的经历时,把他的成功归功于他和父亲共同制定的那个重要的职业规划方案,正是这个职业规划方案使他最终功成名就。

资料来源:董竞、王元建、段练主编,《大学生职业生涯规划》,江苏凤凰科学技术出版社,2017年版。

(二)奇迹时刻,是专业在闪光

被网友称为“奇迹返航”的川航迫降还在引发更多的讨论。机长刘传健日前在接受采访时表示,自己飞过上百次该航线,对当时出现故障的飞机状况较有把握。中国民航局也为这位机长点赞,表彰他“高超的技术水平和职业素养”。一次化险为夷的航行让人看到,专业精神和专业能力总能在关键时刻闪光。

据刘传健的妻子介绍,丈夫对每次飞行、每个动作,“回家后还会不断总结反思”;即使做了教员,还是经常看书翻手册做笔记;每天都坚持训练、认真学习操作,妻子住院的时候在飞行,孩子出生的时候也在飞行……透过种种细节不难发现,能够在生死一线之际成为英雄,正是因为在日常工作中保持了一丝不苟的专业精神、培养出精益求精的专业能力。

何谓专业精神?这是严格甚至苛刻的自我要求,是追求每一个细节都执行到位、烂熟于心的职业习惯。何谓专业能力?就是在专业精神的基础上,锤炼而成的能够迅速适应变化的环境、能够迅速处理突发的问题,确保自己所在的岗位、所做的工作万无一失的能力。重视专业能力,倡导专业精神,是社会主义核心价值观中“敬业”的体现,是托举行业进步乃至社会进步的一种重要文化因子、精神素养。

透过川航机长的日常工作生活可以发现,关键时刻的成功迫降,都来源于点滴的积累而成的专业素养。正如此次遇险后的成功返航,不仅需要专业的机长,全体机组人员在遇险时严格按照标准程序应急处置、地面救援人员的及时出动与妥善安排等,同样功不可没。

专业能力源于专业精神支撑之下的自我历练。日复一日的坚持,年复一年的专注,才能换来奇迹时刻的神来之笔。2014年北京APEC峰会上,我国送给各国元首的国礼纯银丝巾果盘,让中国古老的篆刻工艺惊艳世界。篆刻师孟剑锋即使右手被烫出大泡,也不愿违背纯手工的诺言,从不同角度进行上百万次的篆刻敲击,雕刻出令人叹为观止的“丝巾”。正是因为不抄近路、不减物力的专业精神,才能让日常的积累最终绽放出灿烂的光华。总是想投机取巧反而欲速不达,一意日积月累方可灵光乍现,“专业”二字背后,专注与浮躁的对比引人深思。

诚如郎平在女排再夺奥运金牌时所言,不管输赢,女排精神始终都在。这个精神里最不可缺少日常的汗水与努力,最不可缺少对实力、技术、心理、科学等专业能力的严苛追求。进入新时代,“高质量发展”成为经济社会发展的关键词,比以往任何时候都更需要专业精神和专业能力。平时的专注与专业成就了川航机长在关键时刻

的力挽狂澜,以同样的专注与专业,每个人都可以在具体的工作领域展现静水流深的力量,成就属于自己的奇迹时刻。

“我不过是握紧了驾驶器而已”,影片《萨利机长》中的机长谈到成功迫降时如是说。沉下心来好好做事,才是推动我们前进的现实力量。“静而后能安,安而后能虑,虑而后能得”,力戒浮躁,砥砺志趣,拥有专业能力、职业道德、敬业精神,人生自会别有洞天。

资料来源:《人民日报》(2018年5月23日05版)。

探究与思考:

- (1)职业生涯规划就是找工作吗?
- (2)普通人需要进行职业生涯规划吗?

