

第二章 职业生涯规划



学习目标

态度层面:培养通过合理规划取得成功的信心。

知识层面:了解职业生涯规划的含义;学习职业生涯规划相关理论。

技能层面:结合自身情况,理性地规划职业生涯。



情境导入

比尔·拉福的职业生涯规划

一个美国小伙子立志做一名优秀的商人。他中学毕业后考入麻省理工学院,没有去读贸易专业,而是选择了工科中最普通最基础的专业——机械专业。大学毕业后,这位小伙子没有马上投入商海,而是考入芝加哥大学,攻读为期三年的经济学硕士学位。出人意料的是,获得硕士学位后,他还是没有从事商业活动,而是考了公务员。在政府部门工作了五年后,他辞职下海经商。又过了两年,他开办了自己的商贸公司。20年后,他的公司资产从最初的20万美元发展到2亿美元。这位小伙子就是后来的美国知名企业家比尔·拉福。

1994年10月,比尔·拉福率团来中国进行商业考察,在北京长城饭店接受记者采访时,他说他的成功应感激他的父亲的指导,他们共同制订了一个重要的职业生涯规划,最终这个职业生涯设计方案使他功成名就。

第一阶段:工科学习

中学时代,比尔·拉福就立志经商。他的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,他发现儿子有商业天赋,机敏果断,敢于创新,但经历的磨难太少,没有经验,更缺乏必要的知识。于是,父子俩进行了一次长谈,并描绘出职业生涯的蓝图。因此,升学时他没有像其他人一样直接去读贸易专业,而是选择了工科中最基础最普通的机械制造专业。比尔·拉福在麻省理工学院的四年,除了本专业,还广泛接触了其他课程,如化工、建筑、电子等,这些知识在他后来的商业活动中发挥了举足轻重的作用。做商贸必须具备一定的专业知识。在商品贸易中,工业品占绝大多数,不了解产品的性能、生产制造情况,就很难保证在贸易中得到收益。工科学习不仅能培养学习者的知识技能,而且能帮助学习者建立一套严谨求实的思维体系。清晰的推理分析能力和脚踏实地的工作态度正是经商所需要的。



◎第二阶段:经济学学习

大学毕业后,比尔·拉福没有立即进入商海而是考进芝加哥大学,开始了为期三年的经济学硕士课程学习。比尔·拉福掌握了经济学的基本知识,还认真学习了有关法律和微观经济活动的管理知识。几年下来,他对会计、财务管理也较为精通,在知识上已完全具备了经商的素质。在市场经济条件下,一切经济活动都是通过商业活动来实现的,不了解经济规律,不学习经济学知识,就很难在商场立足。

◎第三阶段:去政府部门工作

比尔·拉福拿到经济学硕士学位后考取了公务员,在政府部门工作了五年。在环境的压迫下,比尔·拉福养成了强烈的自我保护意识,由稚嫩的热血青年成长为一名老成、处变不惊的公务员,并结识了各界人士,建立起一套关系网络,为后来的发展提供大量的信息和便利条件。经商必须有很强的人际交往能力,要想在经商上获得成功,必须深知处世规则,善于与人交往,建立诚信合作关系。这种开拓人际关系的能力只有在社会工作中才能得到提高。

◎第四阶段:去通用公司锻炼

五年的政府工作结束之后,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进行锻炼,比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大的平台,而且学习到了丰富的管理经验。

◎第五阶段:自创公司,大展拳脚

在通用公司工作两年后,比尔·拉福已熟练掌握了商情与商务技巧,便婉言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。

比尔·拉福的准备工作几乎考虑到了每个细节。拉福公司的成长速度出奇地快,而比尔·拉福本人也成为一奇迹。



启发新知

企业家比尔·拉福成功的过程可以概括为:工科学习—工学学士—经济学学习—经济学硕士—政府部门工作—锻炼处世能力,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。如果没有这样合理的规划,可能就没有今天的比尔·拉福。大学阶段的职业生涯规划,从进入大学选择了专业后就开始了,学习职业生涯理论,根据自身实际情况对职业生涯进行合理规划,是影响大学生一生发展的行为。简言之,学习、实践、再学习、再实践,不断提高、发展和调整,是大学生职业生涯规划的核心思想。

第一节 职业生涯概述

在校学习是为就业做准备的过程,最终,大学生将由学校生活走向职业世界,成为职业人。在现代社会环境条件下,虽然人们的职业选择不再像传统社会那么局限,但是,在社会现实中,选择什么样的职业对于每个人的一生都是至关重要的。

一、职业生涯的含义和形态

1. 职业生涯的含义

“生涯”是一个在日常生活中使用非常频繁的词。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”的本义是两轮马车，后引申为道路，也就是人生的发展道路，又可指人一生中所扮演的一系列角色。《新华字典》对“生涯”的解释是“指从事某种活动或职业的生活”。而目前，国际上大多数学者公认的“生涯”定义是美国生涯理论研究专家舒伯(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的生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。

职业生涯又称职业发展，是一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路，是一个人的终生职业经历，包括就业的形态、工作的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、工作职务、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。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯带动外职业生涯的发展，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，而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。因而在职业生涯的各个阶段，都应重视内职业生涯的发展。尤其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看得比外职业生涯更重要，因为它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性的作用。

2. 职业生涯的形态

每个人都有独特的职业生涯形态，而这种形态的不同对人的发展影响极大。好的职业生涯形态使事业获得成功，不好的职业生涯形态则使事业一塌糊涂。日本生涯专家高桥宪行将人的职业生涯形态归纳与概述为下述 18 种职业生涯形态。

(1) 超级巨星型。这类人具有较高知名度，他们的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，具有深刻的洞察力，常常能适时化险为夷，扭转乾坤。

(3) 劳碌命型。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，凡事只求生活过得去即可。

(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根本无法实现。

(7) 中兴二代型。这类人继承了可观的家产，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，却将第二代接班人送到其他公司去工作，让他



们从基层做起,靠自己的能力和关系发展自己,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,并重新规划自己,终至飞跃。

(11) 转业成功型。这类人在面对生涯困境时,可以断下决心,迈开步伐,解脱束缚,另谋出路,闯出一番新天地。

(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。这类人如果能获得志趣相投、能力互补的强力搭档配合,一定可以开创属于自己的成功职业生涯。

(14) 福星高照型。这类人相当幸运,往往随着时势的推移,在风云际会中成就美好的事业前程。

(15) 暴起暴落型。这类人命运多舛,起厌不定,崛起、衰败往往均在一夕之间。

(16) 随波逐流型。这类人常常目标不够明确,策略不够坚定,行动也三心二意,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,始终不懈,踏踏实实。

知识链接

七种生涯形态

为便于大家认识自己,下面向大家介绍另一种职业生涯形态的划分方法。

(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,但是因为工作绩效突出而受主管认可,常常会步步高升。

(2) 阅历丰富型。这类人变换过不少工作,待过很多单位,工作的内容差异性也很大,但是他们勇于尝试,敢于创新,且学习能力较强,常常能自如地应付各种突发状况。

(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,经过一连串的尝试与努力之后,终于进入自己所向往的机构,此机构的升迁与发展有限,但是非常稳定,如教职、国家机关、邮局、银行等。

(4) 越战越勇型。这类人虽然在工作生涯发展上有明确的方向,但是因为某些原因受到打击或重挫。挫败之后,他们常常可以凭自己的毅力与能力继续向上努力,以更加成熟的态度面对新的挑战。最后,他们在工作中的成就会远超前。

(5) 得天独厚型。这类人对于自己的职业和工作并没有花太多的精力,也不积极进行探索和尝试,反而因为家庭的关系,很早就确定方向,经过刻意栽培与巧妙安排,他们进入公司的决策核心,并将组织发展与个人生涯密切结合。

(6) 生涯因故中断型。生涯因故中断是指连续性的生涯发展因为某些因素而停顿,处于静止或衰退的状态。导致生涯中断的原因有很多,如身体患有重病,不得不



进行康复治疗。

(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有兴趣的事,在稳定与创新之间寻找平衡点。

二、职业生涯发展

1. 金斯伯格的职业发展理论

美国著名的职业指导专家、职业发展理论的先驱和代表人物金兹伯格是最早从生涯发展的角度研究人的职业行为的人。他认为职业生涯是一个连续的、长期的发展过程,并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。幻想期指 11 岁之前的儿童时期。在这个阶段,儿童对大千世界,特别是对他们所看到或接触到的各类职业工作者,如司机、护士、教师、演员等都充满好奇,时常幻想自己长大后从事什么工作。在这一时期,个体的许多想法感情色彩浓厚,完全根据自己的兴趣决定职业理想,并不考虑也不可能考虑自身的条件、能力水平、社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(2) 尝试期。尝试期指 11~17 岁的阶段,是个体接受初等和中等教育,并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在迅速成长变化,他们开始有独立的意识、价值观念,知识和能力也显著提高,并开始对社会生产与生活经验有所了解。这一阶段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,而且还更多并客观地审视自身各方面的条件、能力和价值观。开始注意职业角色的社会地位、社会意义以及社会对该职业的需要。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,注意到选择职业时兼顾个人与社会的需要;十七岁是综合阶段,个体能将上述三个阶段进行综合考虑,并综合相关的职业选择资料,以此来正确了解和判定未来的职业发展方向。

(3) 现实期。现实期指 17 岁以后的青年和成年期。在这一阶段,个体即将步入社会,已经能比较客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、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,力求主观因素和客观因素协调统一。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,最大的特点是客观性、现实性、实际性。现实期又可分为三个阶段。①探索阶段。根据尝试期的结果,个体进行各种职业探索活动,尝试各种职业机会和可能的选择。②具体化阶段。根据探索阶段的经历,个体做进一步的选择,这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,或考入高一级学校,或接受专业训练。

2. 舒伯的生涯发展阶段理论

职业生涯发展研究领域的权威人物舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953 年,舒伯根据自己“生涯发展形态研究”的结果,将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段,其中有三个阶段与金斯伯格的分类相似,只是年龄和内容稍有差异,同时他增加了就业以及退休阶段的生涯发展。



(1) 成长阶段(0~14岁)。该阶段属于认知阶段。此时个人通过对家庭成员、老师、朋友的认同,逐步建立起自我概念,并经历了对职业从好奇、幻想到兴趣,再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为三个时期。①幻想期(10岁之前)。此时个体把“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,并进行模仿。②兴趣期(11~12岁)。此时个体以兴趣为中心理解、评价职业,开始做职业选择。③能力期(13~14岁)。此时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合,并有意识地进行能力培养。

(2) 探索阶段(15~24岁)。该阶段属于学习打基础阶段。在这一阶段个体将通过学校活动、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,完成择业及初步就业。该阶段又可分为三个时期。①试验期(15~17岁)。此时个体开始综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业的社会价值、就业机会,并对未来职业进行尝试性选择。②转变期(18~21岁)。此时个体正式进入就业市场或者进行职业培训,开始由一般性的职业选择转变为特定目标的选择。③尝试期(22~24岁)。此时个体选定一定的工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行实验。

(3) 建立阶段(25~44岁)。该阶段属于选择、安置阶段。在这一阶段,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,此时个体已经找到了属于自己的“位子”,并谋求长期发展。该阶段又可分为三个时期。①尝试期(25~30岁)。此时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,变换职业工作。②稳定期(31~40岁)。此时个体最终确定属于自己的职业目标,并努力去实现这些目标。③职业中期危机期(41~44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或发现了新的目标,因而需要重新评价自己的需求和目标,这时的个体处于一个转折期。

(4) 维持阶段(45~64岁)。该阶段属于升迁和专精阶段。此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,而是力求保住现有的位子,维持已取得的成就和社会地位。这一阶段的重点是维持家庭和工作间的和谐关系,传承工作经验,寻求接替人选。

(5) 衰退阶段(从65岁到退休)。该阶段属于退休阶段。此时,个体的健康状况和工作能力开始缓慢衰退,他们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,逐渐适应退休后的生活。

3. 格林豪斯的职业发展理论

金斯伯格和舒伯都是从人生不同年龄段对职业的需求和态度的角度来研究职业发展过程、划分职业生涯阶段;格林豪斯则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,并依此将职业生涯发展划分为五个阶段。

(1) 职业准备。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。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、各方面都较为满意的职业,在一个理想的组织中获得一份工作。

(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,逐步适应职业工作,适应和融入组织,为取

得职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期。典型年龄段为 40~55 岁。职业生涯中期的主要任务是:对早期职业生涯重新评估,强化或转变职业理想,对中年生活做适当选择,在工作中再接再厉。

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

4. 施恩的职业锚理论

职业锚理论是由美国著名的职业指导专家施恩教授提出的。职业锚就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的至关重要的东西或价值观。个体以自己习得的工作经验为基础,通过在实际工作中不断审视自我,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,最终在潜意识里找到自己长期稳定的职业定位即职业锚。职业锚共有八种。

(1) 技术/职能型。技术/职能型的人,一般执著于在技术/职能领域发展,他们喜欢面对来自专业领域的挑战,进行自我评价的主要依据是专业水平,一般不喜欢从事管理工作。

(2) 管理型。管理型的人热衷于职位升迁,倾心于管理工作,他们希望独自负责一个部门,可以跨部门整合其他人的努力成果,把帮助公司取得成功看做是自己的职责。在这类人看来,具体的技术/职能工作仅仅是通向更高、更全面的管理层的必经之路。

(3) 自主/独立型。自主/独立型的人追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式,他们追求能施展个人才华的环境,宁愿放弃提升或工作扩展的机会,也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全/稳定型。安全/稳定型的人在在工作中追求安全感,他们希望过一种轻松、稳定的生活,非常关心自己的财务安全。可能这一类型的人也会得到较高的职位,但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望可以创建属于自己的公司,并愿意为之冒险,愿意去克服困难和障碍,他们喜欢创业所获得的成就感。创业型的人可能正在别人的公司工作,但同时他们在学习并评估将来的机会,一旦他们感觉时机成熟,便会走出去创建自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值。例如,通过新的产品帮助他人消除疾病等。服务型的人在选择职业和工作时,一直把能否实现自己的核心价值作为首要标准,他们会变换那些不允许他们实现该价值的工作。

(7) 挑战型。挑战型的人喜欢挑战具有较高难度的问题,希望能战胜强硬的对手,克服难以克服的困难和障碍等。对挑战型的人而言,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,如果事情非常容易,他们就会丧失热情。

(8) 生活型。生活型的人试图在工作和生活之间寻找平衡,他们认为个人的需要、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。



自我测评

职业锚测评

下面有 40 个关于职业的描述,请为每题选择一个代表你真实想法的分数。

选“1”代表这种描述完全不符合你的想法;选“2”代表你偶尔这么想;选“3”代表你有时这么想;选“4”代表你经常这么想;选“5”代表你频繁这么想;选“6”代表这种描述完全符合你的日常想法。除非你非常明确,否则不需要做出极端的选择。

1. 我希望做我擅长的工作,这样我的内行建议可以不断被采纳。
2. 当我整合并管理其他人的工作时,我非常有成就感。
3. 我希望我的工作能让我用自己的方式、按自己的计划去开展。
4. 对我而言,安定与稳定比自由和自主更重要。
5. 我一直在寻找可以让我创立自己事业(公司)的创意(点子)。
6. 我认为只有对社会作出真正贡献的职业才算是成功的职业。
7. 在工作中,我希望去解决那些有挑战性的问题,并且胜出。
8. 我宁愿离开公司,也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作。
9. 将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是成功职业的必要条件。
10. 我希望能够管理一个大的公司(组织),我的决策将会影响许多人。
11. 如果职业允许自由地决定自己的工作内容、计划、过程,我会非常满意。
12. 如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全稳定感,我宁愿离开这个工作岗位。
13. 对我而言,创办自己的公司比在其他的公司中争取一个高的管理位置更有意义。
14. 我的职业满足来自于我可以用自己的才能去为他人提供服务。
15. 我认为职业的成就感来自于克服自己面临的非常有挑战性的困难。
16. 我希望我的职业能够兼顾个人、家庭和工作的需要。
17. 对我而言,在我喜欢的专业领域内做资深专家比总经理更具有吸引力。
18. 只有在我成为公司的总经理后,我才认为我的职业人生是成功的。
19. 成功的职业应该允许我有完全的自主与自由。
20. 我愿意在能给我安全感、稳定感的公司中工作。
21. 当通过自己的努力或想法完成工作时,我的工作成就感最强。
22. 对我而言,利用自己的才能使这个世界变得更适合生活或居住,比争取一个高的管理职位更重要。
23. 当我解决了看上去不可能解决的问题,或者在必输无疑的竞赛中胜出,我会非常有成就感。
24. 我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者的关系,生活才能算是成功的。
25. 我宁愿离开公司,也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作。
26. 对我而言,做一个全面管理者比在我喜欢的专业领域内做资深专家更有吸

引力。

27. 对我而言,用我自己的方式不受约束地完成工作,比安全、稳定更加重要。
28. 只有当我的收入和工作有保障时,我才会对工作感到满意。
29. 在我的职业生涯中,如果我能成功地创造或实现完全属于自己的产品或点子,我会感到非常成功。
30. 我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作。
31. 我希望工作中有很多的机会,可以不断挑战我解决问题的能力(或竞争力)。
32. 能很好地平衡个人生活与工作,比达到一个高的管理职位更重要。
33. 如果在工作中能经常用到我特别的技巧和才能,我会感到特别满意。
34. 我宁愿离开公司,也不愿意接受让我做管理之外的工作。
35. 我宁愿离开公司,也不愿意接受约束我自由和自主控制权的工作。
36. 我希望有一份让我有安全感和稳定感的工作。
37. 我梦想着创建属于自己的事业。
38. 如果工作限制了我为他人提供帮助或服务,我宁愿离开公司。
39. 去解决那些几乎无法解决的难题,比获得一个高的管理职位更有意义。
40. 我一直在寻找一份能使个人和家庭之间冲突最小化的工作。

测试说明:

现在重新看一下你给分较高的描述,从中挑出与你日常想法最为吻合的3个,在原来评分的基础上,将这个3个题目得分再各加上4分(例如:原来得分为5,则调整后的得分为9)。然后就可以开始评分。

将按照“列”进行分数累加得到一个总分,将每列的总分除以5得到的平均分填入表2-1。记住:在计算平均分和总分前,不要忘记将最符合你日常想法的3项额外加上4分。

表 2-1 职业锚测评分表

项 目	TF 技术/ 职能型	GM 管理型	AU 自主/ 独立型	SE 安全/ 稳定型	EC 创业型	SV 奉献型	CH 挑战型	LS 生活型
	1()	2()	3()	4()	5()	6()	7()	8()
	9()	10()	11()	12()	13()	14()	15()	16()
	17()	18()	19()	20()	21()	22()	23()	24()
	25()	26()	27()	28()	29()	30()	31()	32()
	33()	34()	35()	36()	37()	38()	39()	40()
Total(总分)								
平均(/5)								

最终的平均分就是你的自我评价的结果,最高分所在列代表最符合你的职业锚,表2-2是对自我评价结果的说明。



表 2-2 职业锚测评说明表

职业锚	总分	平均分	说明
TF 技术/ 职能型 职业锚			<p>这种定位的人会发现自己对某一特定工作很擅长并且很热衷。真正让他们感到自豪的是他们所具备的专业才能</p> <p>他们倾向于一种“专家式”的生活,一般不喜欢成为全面的管理人员,因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。但他们愿意成为一名职能经理,因为有利于他们在专业领域上发展</p>
GM 管理型 职业锚			<p>这种定位的人对管理本身具有很大的兴趣,具有成为管理人员的强烈愿望,并将此看成职业进步的标准</p> <p>他们有提升到全面管理职位上所需要的相关能力,并希望自己的职位不断得到提升,这样他们可以承担更大的责任,并能够做出关乎成败的决策</p>
AU 自主/ 独立型 职业锚			<p>这种定位的人追求自主和独立,不愿意接受别人的约束,也不愿受程序、工作时间、着装方式以及在任何组织中都不可避免的标准规范的制约</p> <p>无论什么样的工作,他们希望能用自己的方式、工作习惯、时间进度和自己的标准来完成工作</p>
SE 安全/ 稳定型 职业锚			<p>安全与稳定是这种类型的人选择职业最基本、最重要的需求。他们需要“把握自己的发展”,只有在职业的发展可以预测、可以达到或实现的时候,他们才会真正感觉放松</p>
EC 创业型 职业锚			<p>这种定位的人,最重要的是建立或设计某种完全属于自己的东西。例如,建立或投资新的公司;收购其他的公司,并按照自己的意愿进行改造。创造并不仅仅是发明家或艺术家所做的事,创业者也需要创造的激情和动力</p> <p>他们有强烈的冲动向别人证明:通过自己的努力能够创建新的企业、产品或服务,并使之发展下去。当在经济上获得成功,赚钱便成为他们衡量成功标准</p>
SV 奉献型 职业锚			<p>这种定位的人希望职业能够体现个人价值观,他们关注工作带来的价值,而不在意是否能发挥自己的才能或能力。他们的职业决策通常基于能否让世界变得更加美好</p>
CH 挑战型 职业锚			<p>这种定位的人认为他们可以征服任何事情或任何人,并将成功定义为“克服不可能的障碍,解决不可能解决的,或战胜非常强硬的对手”。随着自己的进步,他们喜欢寻找越来越强硬的“挑战”,希望在工作中面临越来越艰巨的任务</p>



续表

职业锚	总分	平均分	说明
LS 生活型 职业锚			这种定位的人喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此,他们需要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,甚至可以牺牲他们职业的一些方面,如提升带来的职业转换。他们将成功定义得比职业成功更广泛,他们认为自己在如何生活,在哪里居住,以及如何处理家庭事情,及在组织中的发展道路是与众不同的

第二节 大学生职业生涯规划

对于高职高专院校的学生来说,每个人已经掌握了一门专业技能,但在实际工作中可能是用非所学,或者是用非全学。在这种情况下,我们绝对不能因为专业不对口,而放弃工作的机会。高职高专院校的学生要对自己有一个清晰的认识,结合当前就业形势和自身实际情况制订职业生涯规划并践行之。

一、职业生涯规划概述

大学生职业生涯规划就是指大学生在进行自我剖析、全面客观地认识主客观因素与环境的基础上进行自我定位,设定自己的职业生涯发展目标,选择实现既定目标的职业,制定相应的教育、培训、工作开发计划,并按照一定的时间安排采取各种积极的行动去达成职业生涯目标的过程。

1. 大学生职业生涯规划的意义

对于大学生而言,职业生涯规划具有十分重要的作用。根据职业生涯发展阶段理论,大学生正好处于职业生涯的探索阶段。在这个阶段,大学生的个体能力迅速提高,职业兴趣趋于稳定,开始对未来职业进行预想。在这一阶段进行职业生涯规划有助于大学生提高自身的综合素质,加强学习的主动性和方向性。大学生应从以下几方面来认识职业生涯规划的意义。

(1) 职业生涯规划有利于大学生认清形势,准确定位,增强就业、创业的自信心。一份好的职业生涯规划能引导个体正确认识自己,进行价值定位;使个体树立明确的职业发展目标,激发实现目标的内在动力。目前,高校中普遍存在大学生价值观缺失的问题,很多心理学家认为出现这一现象的主要原因是很多大学生在进入大学后丧失目标。职业生涯规划的过程就是大学生不断学习的过程,随着知识的积累、培训和就业指导的增多以及对自身和职业工作认识的加深,大学生的就业自信心就会进一步增强。

(2) 职业生涯规划有利于提高大学生的整体素质,增强就业、创业的竞争力。当今社会处于变革的时代,到处都充满着激烈的竞争。近几年在金融危机的影响下,这种竞争更加突



出。知识经济时代的到来对人才素质也提出了更高的要求,过去用人单位只关注单一专业倾向的人才,而现在他们更加关注具有健全人格、善于与人沟通和交往、对工作倾注激情、勇于承担责任的综合素质的人才。

(3) 职业生涯规划有利于增强个人职业生涯发展的目的性和计划性,减小失败的概率。俗话说,“凡事预则立,不预则废”,有计划、有目的的职业生涯比没有任何规划的职业生涯成功率要高得多。

2. 职业生涯规划与大学生就业、创业

与最初的职业指导相比,职业生涯规划已“不只是指导学生选择职业或就业,而是重在以正确的人生观、人才观和职业观引导学生,让他们能从社会需要出发,结合自己的特点,掌握合理选择专业与职业方向的能力”。只有将大学生就业、创业教育和职业生涯规划教育有效地结合起来,才能使学生在自身职业规划中,结合自身和社会实际,自觉地把就业、创业变为实现自身价值的一个重要途径,明确就业、创业方向,并最终使就业、创业理想扎根于头脑之中。为此,我们可以说,就业、创业教育是职业生涯规划教育的一个重要内容,职业生涯规划是实施就业、创业教育的一个重要载体,我们可以以职业生涯规划教育为主线来实施就业、创业教育。

(1) 职业生涯规划与就业。积极开展职业生涯规划,不仅能让大学生提前了解自己,了解职场,为进入职场打下良好的基础,而且有利于大学生提早思考自己的发展前途,明确自己的职业目标,有针对性地接受教育和自我教育,提高就业竞争力。因为通过职业生涯规划,个体可以明确自己与目标职业需求的差距,从而可以有效且合理地安排大学期间的学习与生活,并根据分析的结果积极培养自己的组织管理能力、协调能力、表达能力等综合能力,使自己朝着既符合个人特质又符合社会发展需要的方向迈进。

(2) 职业生涯规划与创业。从就业到创业,是中国大学生择业观念的一个重大转变。将创业教育与大学生职业生涯规划相结合,以重视个性培养、促进个体发展为根本目的,注重引导个体以更加广阔的视野审视个人职业选择与人生发展之间的内在联系,帮助大学生入校之后就开始进行职业生涯的探索、规划、选择、决策和实施,并在明确努力方向的基础上制定出实现每一个目标的相应措施是指导大学生创业的可行之道。

二、经典的职业规划理论

成功不一定是靠专业知识,但选择一个正确的、适合自己的职业,会让自己走对路、做对事。对大学生来说,选择职业是迈出职业生涯道路上的第一步,应当结合自己的兴趣、理想、价值观和天赋来考虑自己的发展定位。选择先于努力,人生只有一回,强迫自己做不喜欢的事情,将会付出巨大的机会成本,平庸地度过一生。如果不想留下遗憾,就应该慎重选择职业。

职业选择是劳动者依据自己的职业期望和兴趣,凭借自身能力挑选职业,使自己的能力素质与职业需求特征相符合的过程。职业选择是劳动者与职业岗位互相选择、互相适应的过程,是劳动者作为主体主动择业的过程,同时也是职业选择劳动者的过程。这一过程在人的职业生涯中会不止一次地发生。

1. 职业—人匹配理论

职业—人匹配理论又称特质—因素理论,该理论是职业生涯管理理论中历史最为悠久

的一种,源于19世纪官能心理学的研究。美国职业指导之父弗兰克·帕森斯将其运用在职业指导方面,1909年,他在《选择一个职业》中提到,选择职业之前必须考虑三方面的条件:首先,应该清楚地了解自己的兴趣、态度、能力、局限和其他特征;其次,了解各行各业达到成功的要求和条件、自身在不同职业工作岗位上的优缺点、机会及未来展望等;最后,应在清楚了解自身主观和客观条件的基础上选择一种与个人特质相匹配的职业。

在职业—人匹配理论中存在两种类型的匹配。一是条件匹配。例如,所需专门技术和知识的职业与掌握该种特殊技能的择业者相匹配;脏、苦、累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匹配。二是特性匹配,即个人特质与职业特征相匹配。这里的个人特质主要指性格、气质、特长、兴趣、爱好,当然也包括个人的价值观、为人处世的态度与方式等,如具有敏感、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作型职业。

随着差异心理学、心理测量技术的发展,职业—人匹配理论得到了充实和丰富,成为职业生涯管理中的奠基理论。

2. 择业动机理论

择业动机理论是美国心理学家维克托·弗鲁姆通过对个体择业行为的研究提出来的,他认为个体选择职业的动机强度取决于职业效价和职业概率。1964年,弗鲁姆在《工作与动机》中提出了解释员工行为激发程度的期望理论,即 $\text{动机强度} = \text{效价} \times \text{期望值}$,动机强度(F)代表个体为达到一定目标而努力的程度;效价(V)代表个体对特定目标重要性的主观评价;期望值(E)即个体对实现目标可能性的估计,也就是目标实现的概率。由此我们可以看出,择业动机强度 = 职业效价 \times 职业概率,即个体的职业动机是择业者对某项职业价值的评估与择业者对获得某项职业可能性大小评估的综合。

目前,社会上存在着各种各样的职业类别,职业需求也是多种多样并不断变化的。在现实生活中,个体经常会面临着职业目标冲突和择业动机斗争的问题。在同一时间内,一个人往往会存在着几种不同的择业动机,甚至是彼此冲突的动机。在这些充斥着矛盾的动机中,那种最为强烈而稳定的择业动机被称为主导择业动机。主导择业动机才是支配个体选择职业、确定职业的动机。依据择业动机理论,当个人在进行职业选择时,首先会确定择业的动机,然后比较择业动机,从而最终确定选择哪种职业。

第一步,确定择业动机。职业效价取决于择业者的职业价值观和择业者对某项具体职业要素的评估,这些要素通常包括劳动条件、职业声望、劳动报酬、职业兴趣等。职业概率是择业者对获得某项职业可能性大小的评估。一般而言,评估职业概率的大小取决于四个方面的因素:择业者自身工作能力和市场竞争力、某项职业的社会需求量、社会上谋求同一种职业的劳动者数量的多少、其他随机因素。由此可以清楚地看出,对于择业者而言,某项职业的效价越高,获取该项职业的可能性越大,那么择业者选择该项职业的意向就越大;反之,某项职业对择业者而言其效价越低,获取此项职业的可能性越小,择业者选择这项职业的意向就越小。

第二步,比较择业动机。择业者面对多种职业需求时,可以对几种目标职业进行价值评估和获取该项职业可能性的评价,在测定各种职业的择业动机基础上再进行横向比较,最后确定职业选择。

3. 职业性向理论

职业性向是指择业者对于某项职业的价值观、兴趣和偏好。美国霍普金斯大学心理学



教授约翰·霍兰德指出,职业性向是决定一个人选择何种职业的重要因素,并认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关。霍兰德提出了职业性向理论,按照从业者的心理素质和择业倾向将从业者划分为现实型、研究型、社会型、常规型、企业型、艺术型六种基本类型,并将职业也相应地分为六种类型。

(1) 现实型。人格类型为现实型的人愿意使用工具从事操作性工作,动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;偏好于具体任务,不善言辞,做事保守,较为谦虚;缺乏社交能力,通常喜欢独立做事。具有这种性向的人适合从事那些包含着体力活动并且需要一定的技巧、力量和协调能力的职业(如技术性职业中的计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工)和技能性职业(木匠、厨师、技工、修理工)。

(2) 研究型。人格类型为研究型的人抽象思维能力强,求知欲强,善思考,喜欢独立的和富有创造性的工作。具有这种性向的人适合从事那些包含着较多认知活动(思考、组织、理解等)的职业,如科学研究人员、大学教授、工程师、电脑编程人员、系统分析员,而不是那些以感知活动(感觉、反应或人际沟通以及情感等)为主要内容的职业。

(3) 社会型。人格类型为社会型的人喜欢与人交往,善于言谈,关心社会问题,渴望发挥自己的社会作用。具有这种性向的人适合从事那些包含大量人际交往内容的职业,如教师、社会工作者、心理医生及外交工作者等。

(4) 常规型。人格类型为常规型的人喜欢按计划办事,做事细心、有条理,喜欢接受他人的领导。具有这种性向的人适合从事那些包含大量结构性的且规律固定的职业,如办公室文员、会计、行政助理、档案管理员、打字员、出纳员等。

(5) 企业型。人格类型为企业型的人喜欢竞争,有野心,追求权威和物质财富,有领导才能,做事有较强的目的性。具有这种性向的人容易被以影响他人为目的的职业所吸引,如销售人员、政府官员、企业家、律师等。

(6) 艺术型。人格类型为艺术型的人追求完美,乐于创新,善于用语言或行为表达情感、理想,具有一定的艺术才能和个性。具有这种性向的人适合从事艺术创作、个性化活动的职业,如艺术家、音乐家、广告制作者、作家、导演等。

基于对职业性向测试的研究,霍兰德认为,同一类型的从业者与同一类型的职业结合才能达到适应的状态,从业者的潜能才能得到充分发挥,所以在职业选择中,个体应该选择与自身职业性向相适应的职业类型。

人的一生是一连串决定交织而成的过程,其精华在于自己如何选择。在现实生活中,绝大多数人并非只有个性向,而是同时具有几种性向。霍兰德用正六边形来说明这六种性向的关系,如图 2-1 所示。

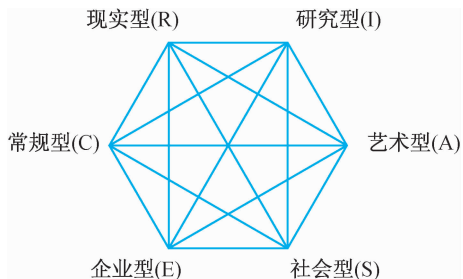


图 2-1 霍兰德的六边形性向关系图

霍兰德指出,相邻职业性向类型间的相关性最大,相隔职业性向类型间的相关性次之,相对职业性向类型间的相关性最小。霍兰德指出,这些性向越相似,相容性越强,则个人在选择职业时所面临的内在冲突就会越少。所以通常情况下,人们会倾向于选择与自我性向类型相匹配的职业环境,如具有社会型性向的人希望在与社会型相对应的职业环境中工作。但是在实际的职业选择中,个人并非能一定选择到与自身兴趣完全对应的职业环境。其原因主要是:一个个体通常是多种兴趣类型的综合体,能对应的职业环境也是多样的;另外,影响职业选择的因素有很多,除了个人的兴趣偏好外,职业的社会需求以及获得的现实可能性等也是影响职业选择的重要因素。所以,个体在进行职业选择时要不断妥协,不断协调,寻求自己与职业环境的平衡。个体可以尝试选择与自己性向类型相邻甚至相隔的性向类型的职业环境,并不断适应这种环境。

霍兰德的职业性向理论对于个体择业是相当有价值的。根据霍兰德的职业兴趣测试,个体可以更加清晰地了解自己的职业性向类型和在职业选择中的主观倾向,从而能在众多的职业机会中找到适合自己的职业,避免职业选择中的盲目性。对于刚出校门的大学毕业生而言,霍兰德的职业性向理论可以帮助他们从整体上认识自己、认识职业,做好职业选择和职业设计,从而成功地进行职业选择和职业规划。

自我测评

职业方向测试

表 2-3 中有 10 个问题,请你根据当前情况对问题做出回答,并评分,然后计算分数。计分法:是,3 分;不好说,1 分;否,-1 分。

表 2-3 职业方向测试表

序号	问题项	是	不好说	否
1	我知道自己的工作目标是什么			
2	我认为自己可以达到制定的工作目标			
3	我可以在一个岗位上工作 3 年以上			
4	我知道自己适合做什么工作			
5	我对目前的工作很感兴趣			
6	我正在全力以赴向工作目标努力			
7	现在做的工作比较喜欢也很感兴趣			
8	我对自己的工作目标有足够的信心			
9	我在工作中能找到很多乐趣			
10	我觉得认真工作在哪里都有发展			

◎如果你的分数 > 16 分

你目前的职业方向感处于良好状态,你目前有比较清晰的职业方向,尽管在职业方向上也会有暂时的迷茫,但相对大多数人来讲,不太容易被无关因素干扰;你自己确定了比较高的职业目标,并处于积极进取状态;也许你的追求和别人的不同,但是你有很强的自信心,你追求内心认可的成就感;如果你是具有丰富经验的人,这显



示出你具有很强的发展潜力;如果你是一个经验不丰富的人,这显示出你具有很强的工作热情,你还需要保持下去;你的方向如果和企业的方向一致就会发挥优势,如果和企业方向不一致就可能变成劣势,你要注意审时度势;你有良好的方向感和不同寻常的奋斗精神,但是结果并不一定如你所愿,不同行业、不同团队、不同的职业规则会带来不同的结果。

◎如果你的分数为 10~16 分

你目前的职业方向感处于一般状态。和大多数人一样,你有自己的职业追求,但是你还没有确定清晰的方向,可能你还在犹豫不决,可能你不知道如何确定,也可能你不愿露出锋芒;你的这种状态比较容易受到外界干扰,容易出现理想和现实的冲突,在一个相对顺利的环境里,你比较容易激发出活力,而在一个不太顺利的环境中,你需要不断地平衡自己的状态。

你处于一般的自信心水平,本来你可以获取更大的成绩,但是你可能主动或者被动地降低了对自己的期望;你的状态可以应对正常的工作要求,但是在一个竞争激烈的环境中,可能会有一些心力不足的感觉。

◎如果你的分数 < 10 分

你目前的职业方向感处于不佳状态。你的职业方向不够清晰,经常会不知道自己要什么,可能你内心不在乎,可能你有些消极,也可能你对各个方面产生怀疑;你的职业目标有些游移,自信心不足,或者缺乏成就感,你不愿为自己设立高目标,前进的道路上动力不足,常会陷入进退两难的境地;你的状态如果是已经形成很长时间了,就需要引起特别的注意,因为它会深深地影响你的职业发展;你需要在专家的帮助下对目标和价值观进行澄清,以确定是否需要以及如何改变你的状态。如果是近期出现的,建议你尽快着手加以调整和改善。毕竟从整个社会的价值观角度来看,清晰的方向感对于个人的生活和发展是有益的。

三、职业生涯规划的一般步骤

职业生涯规划应该包括五个主要步骤。

(一) 自我认知与职业认知

自我认知和职业认知是职业生涯规划的基础,是能否获得可行性规划的前提。只有深刻地认识自我、认识周边环境,才能对自己未来的职业生涯作出准确的判断和合理的规划。

1. 自我认知

自我认知是对与个人相关的所有因素,包括兴趣、个性、能力特长、价值观、知识水平等的认识。在自我认知过程中,我们可以问自己几个问题:我喜欢干什么?我能够做什么?我最看重什么?我适合干什么?这几个问题与职业兴趣、职业技能、职业价值观以及个人特质相对应。

(1) 360 度评估。360 度评估是进行自我认知的常用工具和方法,又称多渠道评估,是指通过搜集与被评估者有密切关系的、来自不同层面人员的评估信息来全方位地评估被评估者。这种评估方法能够比较全面、客观地了解受评者的个人特质、优缺点等信息。在校大

学生可以通过搜集同学、朋友、老师、家人或其他人对自己的评估信息来综合评估自己。

(2) 橱窗分析法。这也是一种较为常见的进行自我认知的方法,是一种借助直角坐标系的不同象限来表示人的不同部分的分析方法。这个直角坐标系以别人知道或不知道为横坐标,以自己知道或不知道为纵坐标,如图 2-2 所示。

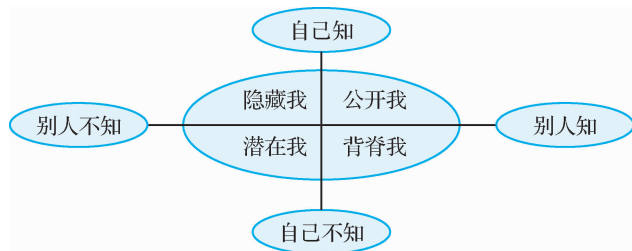


图 2-2 橱窗分析法

橱窗 1 为公开我,即自己知道的、别人也知道的部分,其特点是个人展现在外,没有隐藏的部分,如学历、身高、年龄、政治面貌等。

橱窗 2 是隐藏我,即自己知道的、别人不知道的部分,其特点是属于自己个人私有的秘密,没有表现在外的特质,如自己平常不愿意袒露的缺点以及自己心中的愿望、抱负等。这部分的我可以撰写日志或自传等方式来表达。

橱窗 3 是潜在我,即自己不知道、别人也不知道的部分,其特点是别人和自己都不容易发觉的特质,通常也是开发潜力最为巨大的部分。可以通过心理测试等方式来发现自己平时注意不到的潜力和特质,也可以通过日常的学习工作细节来发现自己的潜在能力。

橱窗 4 是背脊我,即自己不知道而别人知道的部分,特点是自己看不到的特质,周围人却看得清清楚楚。可以采取同自己的家人、朋友、老师、领导等交流来获取这方面的信息。这部分信息往往是负面的,所以在搜集的过程中,要注意尽量做到虚心接受,有则改之,无则加勉。

(3) 自我测试法。自我测试是通过回答有关问题来认识自己、了解自己,属于比较简便经济的自我分析法。用于自我测试的题目是心理学家们经过精心研究设定的。例如,明尼苏达多项人格测试(MMPI)、卡特尔 16 种个性因素测验、韦克斯勒智力量表、一般能力倾向测验(GATB)、霍兰德职业兴趣测试等。

2. 职业认知

人是社会的人,任何人都不能脱离社会而存在。职业也是社会发展的产物,我们所选的职业只有放在社会环境中分析才有实际意义。通过对社会大环境的分析,我们可以了解国家以及目标职业地区的政治、经济、文化发展状况以及各种政策、制度,从而寻找自己的发展机会。对职业的分析能够加深我们对今后选择从事的职业的认识,从而能坚定我们的职业方向,提前做好各种准备。

职业生涯规划必须考虑到外部环境的影响,对各种可能影响到职业的外部力量加以衡量、评估,并作出反应,才能保证规划的科学性和正确性,提高职业规划的成功率。一般来说,影响个人职业的外部环境分析包括社会环境分析、行业环境分析和目标职业分析。对大学生而言,影响职业生涯规划的外部环境主要是劳动力市场与用人单位等因素。

(1) 社会环境分析。社会环境对职业生涯规划有着重要的影响,而且具有相当大的不



稳定性,分析起来比较复杂。人们通常把社会环境分为经济环境、政治与法律环境和社会文化环境。我们可以从以下几个方面着手分析社会环境:社会政策方面,主要是人事政策和劳动政策;社会变革,如知识经济和信息化社会的发展;社会价值观,价值观会随着社会的不断发展和进步而发生不同程度的变化,从而会影响社会对人的认识和对职业的要求。总体而言,我们现在处在一个相当好的社会环境中,社会安定,政治稳定,经济迅速发展,法制不断完善,文化丰富、繁荣。

(2) 行业环境分析。所谓行业环境分析包括对目前所从事行业和将来想从事的目标行业的分析,分析内容包括行业的发展状况、国际国内重大事件对行业的影响、目前行业的优势和问题、行业的发展前景如何等。行业是从事同类产品生产销售的企业或提供类似服务的企业达到一定数量才形成的。分析行业环境时,我们一定要结合社会大环境的发展趋势,并时刻关注国家对这一行业的重大政策。

(3) 目标职业分析。目标职业分析是指对自己所选择的职业进行全方位的分析的过程,主要包括名称、岗位说明分析,工作内容分析,任职资格分析,工作条件分析,发展前景分析等方面。

3. SWOT 分析

SWOT 分析又称为态势分析,它是由旧金山大学的管理学教授海因茨·韦里克于 20 世纪 80 年代初提出来的,SWOT 的四个英文字母分别代表:优势、劣势、机会、威胁。所谓优势,主要是指个人的自我优势和外界资源优势。劣势是相对于优势而言的,指个人欠缺的地方。大学生通常具有的劣势有缺乏社会经验、自我期望较高等。机会是针对外界而言的,一切对自己职业发展有利的外界因素我们都可以称之为机会,如国家的经济形势、产业政策、政府部门或学校提供的各类有利的信息。威胁也是就外界而言的,包括人才市场竞争激烈、人才需求饱和、不利的政策信息等。

(二) 确定职业目标

什么样的选择决定什么样的生活,一个人要想拥有成功快乐的一生,就需要有明确的目标、清晰的方向,然后作出有效的行动。

那么我们应该怎样确定自己的职业目标呢?在确定职业目标之前,我们首先要了解影响职业目标的因素。影响人们职业目标的因素有很多,总体归纳起来可以分为社会因素和个人因素。

社会因素主要是指社会的大环境,即政治、经济、科技发展的形势。社会因素是影响人成长的重要因素,一个国家稳定、发展会对人才产生极大的需求,个人的价值也会因此得到体现。社会因素中还包括与职业生涯发展有关的制度与政策、自身的亲戚朋友交际网、在职业发展过程中所能获得的帮助等。这些社会因素都会影响到个人的职业目标设定。影响确定职业目标的个人因素有个人的能力、兴趣、价值观等。在大学生职业目标确定的过程中,专业背景也是需要考虑的一个重要因素。所谓学以致用,狭义来说就是专业对口。学以致用可以充分发挥大学毕业生的专业特长,使其在工作中如鱼得水,脱颖而出,取得事业上的成功,同时也能避免人才浪费。当然,我们无法保证自己所学的专业就是未来自己所从事的职业,但是根据自己的专业选择职业目标,成功率会比较高。

在设定职业目标的时候不能仅凭个人的美好愿望和想象,而应根据现实环境和自身的



条件来设定。大学生在进入社会时所选择职业的正确与否直接关系到下一阶段的长期发展问题。大学毕业生满怀憧憬,希望一出校门就能找到适合自己的理想工作。这就要求大学生要了解社会的大环境,遵循社会发展的客观规律,择业前对自己的能力、兴趣爱好以及个人的价值观等进行全面、透彻的分析。同时,也要根据社会对人才的基本要求塑造自己。这样才能使自己在人才市场中有的放矢,在竞争中处于不败之地。在实际操作中,我们一般会将职业目标进行分解,分解为可以实施的各个小目标。不同的时期应该有不同的目标,短期的、中期的、长期的目标都应该明确。

(三) 确定实施方案

合理的职业目标实施方案应该包括职业目标分解、职业目标组合以及确定成功标准。

1. 职业目标分解

职业目标分解是根据自身的知识、能力现状与职业目标所需的知识、能力状态之间的差距将职业生涯长期远大的目标分解为有时间规定的长、中、短期分目标。职业目标分解是将总体目标量化的过程,是帮助个体在现实环境、现实自我与目标生活、目标自我之间建立桥梁的重要手段。“以迂为直”的方法是将职业目标分解,促进职业生涯发展的重要方法。

影响个体职业目标分解的因素有很多,其中主要有所处的环境条件、自身条件及所处的阶段、确定的职业方向。

按不同的标准,职业目标分解有不同的类型:按时间阶段的不同,主要有短期目标、中期目标、长期目标、最终目标;按性质的不同,主要有外职业生涯目标、内职业生涯目标。不管是哪种目标类型,在设计方案时都必须详细规定目标实现的时间和实现目标的明确方法。

短期目标时限一般是1~2年,目标可能是自己选择也可能是被动接受的,而且都是朝向最终目标的。短期目标在一定时间内是会实现的。中期目标时限一般是2~10年左右,是个体结合自己的意愿和所处的环境及要求制定的目标,目标是切合实际的,是在明确的时间内完成的。长期目标时限一般是10年以上,是自己认真选择的、与社会的发展需求相一致的目标,有实现的可能,不过具有一定的挑战性。最终目标是对自己职业生涯的最终定位。

外职业生涯目标侧重于职业过程中的外在标记,如职务目标、经济收入目标、工作环境目标等。内职业生涯目标侧重于职业生涯过程中的知识、经验的积累,观念、能力的提高和内心的感受,如工作能力的目标、工作成果的目标、心理素质的目标和观念的目标(价值观、态度)。

2. 职业目标组合

职业目标组合是处理不同目标相互关系的有效方法,主要着眼于不同目标之间的因果联系和互补关系。目标的组合可以是时间上的,如并进或连续;也可以是功能上的,如因果联系、互补联系等。

3. 确定成功标准

成功标准是个体对自己职业生涯目标实现程度的认可描述,反映其本人的价值观。价值观念不同,每个人的成功标准也不一样。这一标准是检验职业目标是否实现的直接手段。不管持有有什么样的价值观,有怎样的成功标准,在职业生涯规划中个体必须有一个明确的标准来检验自己的规划。



（四）策略实施方法

实施是将设计的职业生涯规划方案转化为现实操作的关键步骤。在这一步中,个体需要清楚了解自己目前状态与实现目标所需的知识、能力、心理素质及观念等方面的差距,然后根据差距找到缩小差距的办法,采取有效的行动,并在实际生活中实施下去。简单而言就是找准现实与目标之间的差距,根据差距采取教育培训、交流学习、实践操作等方法来一步步缩小差距,最终达到目标。

在现实生活中,人们很难接受自己与别人的差距,也不愿意去想现在的自己与未来的自己之间的差距,因为这往往会打击个人的自信心。但是正确地认识自己,特别是认识到自己的不足是加速自我成长的有效途径。这里所讲的找准差距主要是指在知识、能力、心理素质等方面找差距。

1. 找准目标,寻找知识差距、能力差距以及心理素质差距

现代社会是信息化的社会,知识日新月异,无数传统的知识和行为方式都发生着不可逆转的变革。随着科学技术的进步,人们每天获得的知识量与信息量剧增;如果认为仅仅学习课堂上的知识就足够了,那么进入社会后会强烈地感受到自己与社会脱节了。如果认为拿到名校的文凭就足够了,那么出了校门后会发现,文凭可能已经过期了。由于每个人的时间、精力都是有限的,再加上人类知识量的猛增,个人难以成为无所不知的圣人。我们必须在学好基本专业的基础上关注外界,获取新的知识,特别是对目标行业知识进行更新。只有知识不断更新,差距才会变小。与此同时,我们要了解知识的价值不在于拥有,而在于应用。社会不提倡“书呆子”,即使满腹经纶,但不会运用于实际生活中,也是对社会没有用处的人。

各行各业需要的能力不一样,这就要求在学习的过程中注意自身综合能力的培养,尤其要注意对自己目标职业所需的重要能力的培养。能力包括很多,主要的有适应环境的能力、与人沟通交流的能力、应变的能力、操作计算机的能力、英语口语能力、演讲能力等。一般而言,不同的职业或岗位重视的能力也千差万别,不过全面的能力素质是社会上各行各业所需的。所以在日常生活、学习中,大学生要注意自己各方面能力的锻炼,均衡发展,并有目的地加强主要能力的培养。

2. 根据差距,寻找正确的缩短差距的方法

在了解了自身的条件和分析清楚了差距的前提条件下,个体可以找到各种适合自己的缩小差距的方法。一般而言,最主要且最有效的方法是教育培训,知道自己在哪方面不足,就在哪方面下工夫。有人曾说:“一个人无论实际年龄已过八旬还是刚刚成年,如果他停止了学习,那么他就是衰老了。不断努力学习的人,不仅能保持青春的活力,而且能使自己更加有价值。”不断学习是生活的必需,也是职业发展的需要。个体可以根据分析的差距和不同阶段的目标制定教育培训的具体内容、日期、方式等。另外一种缩短差距的方法就是与外界沟通交流。孔子曰:“三人行,必有我师焉。”通过沟通交流可以获得新的知识,获得灵感。除此之外,更应该加强实践操作能力,在实际生活中去锻炼,在操练中缩小差距。

（五）反馈与评估

影响职业生涯规划的因素是相当多的,而且有很多因素是不稳定的,这种种不确定因素的存在会使原定的职业生涯规划目标在策略实施过程中出现偏差,这时就需要根据各个阶段反馈的情况及时反省、修正规划目标并调整行动方案。



场 景 一

开展“职业生涯规划”竞赛,提高职业生涯规划能力。

◎竞赛目的

通过个人职业生涯规划设计,使大学生了解职业生涯规划设计的内容、要求和意义,使大学生认识到个人职业生涯规划设计对自己未来的发展具有指导作用和重要意义。

◎竞赛组织

- (1) 老师简要介绍设计职业生涯规划方案的要求。
- (2) 每位学生要在规定时间内写出自己的职业生涯规划方案。

◎择优评讲

- (1) 老师对有代表性的规划方案进行点评。
- (2) 评出优秀的作品,请作者和大家交流心得。

场 景 二

阅读下面文字材料,然后思考并解决问题。

杨澜毕业于北京外国语学院(现为北京外国语大学)英语系,大学毕业后进入中央电视台主持《正大综艺》节目,后赴美留学,获哥伦比亚大学国际传媒专业硕士学位。回国后,她加入凤凰卫视做名人访谈节目《杨澜工作室》。2000年,杨澜成立香港阳光文化网络电视控股有限公司并出任主席。同年10月,阳光卫视入选《福布斯》全球300个最佳小型企业之一。她个人也跃居《福布斯》2001年度中国富豪榜第56位。

杨澜自己认为:“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运,人生还需要你自己来规划。”在成为央视节目主持人之前,杨澜是北京外国语学院的一名普通大学生,还是一个有些缺乏自信的女生。杨澜有意识地利用一切机会锻炼自己的能力,直到后来听力水平提高了,她才逐渐恢复了自信。

1990年2月,中央电视台《正大综艺》节目在全国范围内招聘主持人。杨澜以其自然清新的风格、镇定大方的台风及出众的才气脱颖而出。进入央视后,杨澜终于感觉到这次的选择是非常正确的,做传媒就是她喜欢的事情。靠着自身的实力与魅力,杨澜获得了“十佳”电视节目主持人、金话筒奖等,彻底改变了她未来的人生道路。四年央视主持人的职业生涯不仅开阔了杨澜的眼界,更确立了她未来的发展方向:做一名真正的传媒人。但渐渐地,杨澜对这种重复性工作开始有点儿厌烦了。最重要的是,她开始觉得有点虚:“一开始央视让我一下子进入一个殿堂,但是我往下一看,空空如也,下边的基础都不是我自己建起来的,是一个庞大的机构赋予你支持,我觉得特别不踏实,所以我得自己从下边垒砖头慢慢起来,这样才会踏实。”

1994年,当人们还惊叹于杨澜在主持方面的成就时,她又做出了一个令人惊讶的决定:辞去央视的工作,去美国留学。在事业最明亮的时候选择急流勇退,这就意味着她要放弃目前所拥有的一切,包括触手可得的美好未来。正大集团总裁谢国民先生的一句话“我觉得一



个节目没有一个人重要”给杨澜留下了很深的印象。留学的业余时间,她与上海东方电视台联合制作了《杨澜视线》——一个关于美国政治、经济、社会 and 文化的专题节目,这是杨澜第一次以独立的眼光看世界。她同时担当策划、制片、撰稿和主持的角色,实现了自己从最底层“垒砖头”的想法,实现了从一个娱乐节目主持人向复合型传媒人的过渡。1997年回国后,杨澜开始寻找适合自己的机会。

1998年1月,《杨澜工作室》正式开播。在凤凰卫视的工作经历对杨澜的职业发展起了重要作用,她不仅积累了各方面的经验,同时也预留了未来的发展空间。在随后的两年时间里,杨澜一共采访了120多位名人。这些重量级的人物构成了杨澜未来职业发展的一部分,不少人在节目之后仍和她保持密切的联系。这种联系除了给杨澜带来一些具体的帮助之外,精神上的获益也不可忽视。同时,与来自不同行业、不同背景的嘉宾进行交流,也让她获得了丰富的信息。两年后,杨澜已经有了质的变化。她拥有了世界级的知名度、多年的传媒工作经验以及重量级的名人关系资源,对于她而言,进军商界所欠缺的只是资本而已。

1999年10月,杨澜辞去了凤凰卫视的工作。2000年3月,她收购了良记集团,更名为阳光文化网络电视控股有限公司,成功地借壳上市,准备打造一个阳光文化的传媒帝国。由电视界转向商界,对于这次转变,杨澜表示,她投身商界不是简单地为了赚钱,而是为了实现她过去不能实现的媒体理念。与大多数商人的低调不同,杨澜选择了始终站在阳光卫视的前面。她从一个做传媒出来的人变成了一个传媒名人。这种对传媒资源运用的驾轻就熟,使得她的阳光卫视一成立就有了许多优势。2001年夏,杨澜作为北京申奥的“形象大使”参加了在莫斯科申奥的活动。同年,她的“阳光文化”接手了中国最大的门户网站之一——新浪网,开创了网络和电视相结合的时代,随后又与四通合作成立“阳光四通”,开始进军网络业和IT业。之后,阳光文化正式更名为阳光体育,同时杨澜宣布辞去董事局主席的职务,全身心地投入到了文化电视节目的制作中。无论如何转、如何变,杨澜始终把自己定为“传媒人”,聪慧的她很清楚自己就是这块料,所以从没有偏离做媒体这个大方向。而她的变化就在于她制定的目标层次一直在提高,将自己的梦想以阶段性的小目标落实在具体的计划之中。

问题:

- (1) 结合职业生涯规划的理论,分小组讨论并总结出杨澜女士成功的原因。
- (2) 这一材料对你有什么启发? 结合自身实际情况,说说这一成功案例有哪些地方可以供你学习或借鉴。