

第一章 职业生涯规划概述

名人名言

这个世界上每天有很多人和我一样做很多很多琐碎的事情,但大多数人所做的很多事情大都指向不同的目标;而我所做的每件事情都指向同一个目标,所以我成功了!

——柳传志

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。

情景案例

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,却很少思考自己的一生该如何度过,为自己生命中最重要事情——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、环境等客观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,结果是这样的:

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。

此后,他们开始了自己的职业生涯。

25年后,哈佛大学又对这些调查对象跟踪调查,他们的职业和生活状况发生了很大的变化:

第四类人:3%的有清晰且长远目标的人,25年来几乎都不曾更改过自己的人生目标,并且为实现目标做着不懈的努力。25年后,他们几乎都成了社会各界的成功人士,他们中不乏白手创业者、行业领袖和社会精英。

第三类人:10%的有清晰短期目标者,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。

第二类人:60%的目标模糊的人,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业绩。

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,就会有怎么样的人生。

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到底要什么,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

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无不把自己的精力和能力投放到这个领域,力求能够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、伴随一生的职业,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订职业生涯规划乃至择业成功的基本条件。

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,这种成为模式的人群关系与工作关系的结合,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,但也有局限性。不过由此可以看出,职业至少应包含四层含义: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、足够丰富以致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,职业的合理界定应当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。



案例天地

刘森大学就读国际贸易专业,毕业后理所当然地寻找专业对口的工作,他英语并不好,大学里也没认真学习过,所以毕业后只拿到了 CET-3,对外贸这个行业来说是最低的要求了。虽然在大学期间他也想过毕业后不找本专业的工作,但就业形势和现实让他不得不妥协,找了一家很小的外贸公司做外贸业务员。

和销售有关的工作,底薪都是很低的,如果没提成,那工资只能维持个人温饱,更别再说挣大钱了。

在一年多的外贸生涯里,他不但在业绩上毫无起色,性格也从开始的乐观变成消沉,并开始变得烦躁,由于做业务压力大,晚上也开始失眠。总之,工作是痛苦的,生活也免不了受工作中负面情绪的影响。

他在工作中想得最多的就是跳槽,换行业。但他也不知道自己到底喜欢什么样的工作。于是,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,却都杳无音讯。渐渐地,他开始对自己未来的职场发展充满疑惑。

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做出自己的贡献,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



微课
职业的含义与
特点

发展变化之中,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比较缓慢的。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,各类职业之间和各类职业内部还存在着不同的层次。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,许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。

三、职业分类

职业是社会分工和人类文明的标志。在漫长的原始社会中,人类劳动最早只按性别进行分工,男人打猎、捕鱼,女人采摘果实、挖掘茎块,所以不存在职业。在原始社会末期,出现了最初的社会大分工,农业、手工业和畜牧业中开始出现专门的职业。后来,随着生产力的发展,社会分工越来越细,职业也越来越多。人类历史上职业的产生和发展,一方面是社会生产力发展和科技进步的结果,另一方面又促进了社会生产力的提高,促进了生产的社会化和专业化发展。一个国家的职业构成,与其国民经济结构、经济与科学技术发展水平有着密切的关系。

由于各国经济发展水平不同,职业分类标准也不一样。为了便于比较,国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》(ISCO),国际劳工局将职业划分为8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目、1881个职业。我国的职业分类与国际劳工组织的分类方法基本一致。1995年,我国国家劳动和社会保障部、国家质量监督检验检疫总局、国家统计局联合组织编制了《中华人民共和国职业分类大典》。它是我国第一部具有国家标准性质的职业分类大全,它第一次将中国的职业进行了全面、系统的划分,具有较高的权威性。在这部大典2015年修订版中,职业被划分为8大类、75个中类、434个小类、1481个细类(职业)。表1-1是国际劳工局制定的《国际标准职业分类》与我国的

职业分类标准对照表。

表 1-1 国际与国内职业分类标准对照表

类别	国际标准职业分类	中国标准职业分类
1	专家、技术人员和有关工作者	专业技术人员
2	政府官员和企业经理	国家机关、党群组织、企事业单位负责人
3	事务性工作者和有关工作者	办事人员和有关人员
4	销售工作者	商业和服务业人员
5	服务工作者	军人
6	农业、牧业和林业工作者,渔民和猎人	农、林、牧、渔、水利生产人员
7	生产和有关工作者,运输设备操作者和劳动者	生产、运输设备操作人员及有关人员
8	不能按职业分类的工作者	不便分类的其他人员

拓展阅读

解读职业分类

职业性质决定着不同类别职业的特点与要求。传统的划分以行业领域为主要标准,如工人、农民、军人等;现代比较通行的是根据劳动性质划分职业类别,如“金领”“蓝领”“白领”“银领”“粉领”等。

金领(golden collar):金领是伴随着网络时代新兴的一个群体。“金领”这一称呼是社会对这些人的知识结构、公关能力、团队协作能力、管理经营能力、社会关系资源等综合素质的认可。一般认为,金领不仅是顶尖的技术高手,而且拥有决定白领命运的经营权。他们的年龄一般在30岁以上,很多人从国外获取较高学历,凭借自己精深的专业知识、职业人的优秀素质和对生活的感悟力赢得了别人的尊重和认可。

蓝领(blue collar):蓝领主要是指集中于传统行业的“劳力”者,以动手为主。因多穿蓝色工装,故有此称号。其中技术好、收入高者被称为“高级蓝领”“金蓝领”。

白领(white collar):白领是企业行政管理人员,以动脑为主的“劳心”者。因多穿白衬衣,所以有此称呼。

银领(silver collar):银领又称“灰领”,一般指既能动脑又能动手,有一定的知识水平,熟练掌握高技能的高级技能人才。大体可以分为两部分:一部分集中在新兴的制造业,如汽车、电子等行业的汽车维修师、高级焊工等;另一部分在新兴服务业,如网络管理、动漫画制作人员等。自由、独立、时尚是银领的生活信念,他们享受更轻松、更自由、更新鲜的工作过程。

粉领(pink collar):粉领指的是那些在家工作的自由职业者。他们可以睡个懒觉,中午吃饭不必太讲究。家既是他们的栖息地,又是他们的工作场所,他们凭借电脑、电话和传真与外界联系,对白领工作环境中很多令人紧张的人情世故知之甚少。

按照当代管理学大师彼得·德鲁克的定义,知识型员工是掌握和运用符号及概念、

利用知识或信息进行工作的人。主要用“头脑”进行工作的知识型员工,其受教育程度、需求结构、工作希望、价值观念、行为能力等,都不同于主要依靠“肌肉”进行劳动的体力型员工。这将在很大程度上影响很多人,尤其是接受过高等教育的大学毕业生。

四、职业的功能

1. 职业是个体获取经济来源的主要途径,从而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,包括衣、食、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去,并在追求自我实现和发展的同时为社会做出贡献。



案例天地

杨乐是软件专业的一名应届毕业生,一直想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,她经面试进入一家杂志社实习,从事杂志网络版同步纸质版的工作。刚开始时她很兴奋,觉得自己实现了人生产理想,进入了喜欢的传媒行业。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,月薪在支付房租、交通费、伙食费后基本没有盈余,生活各方面都和自己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,家人为她提供了一个家乡的能源行业的国企工作机会,虽然不是传媒行业,

但是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,很多大学生工作后才能深刻体会职业的含义及其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。

五、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

(1) 职业角色与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。

(2) 职业角色与其他角色一样,当在不同角色之间进行转换时,会经历角色冲突、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

(1) 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。

(2) 职业角色相对稳定。人在社会中可能扮演多种社会角色,这些社会角色在不同的情境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。

(3) 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。

六、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扩宽,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,是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

(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部门,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

(6) 新兴文化创意产业的蓬勃发展为新型职业的产生及创业创造了机会。

拓展阅读

新生活从选定方向开始

很久以前,西撒哈拉沙漠中的旅游胜地——比塞尔是一个只能进不能出的贫瘠地方。在一望无际的沙漠里,如果一个人凭着感觉往前走,他只会走出许多大小不一的圆圈。后来,一位青年在北斗星的引导下,成功地走到了大漠的边缘。这位青年成了比塞尔的开拓者,他的铜像被竖立在小城的中央,铜像的底座上刻着一行字:新生活是从选定方向开始的。

事实上,任何一段人生之旅都是从选定方向开始的。没有舵手的船只会随波逐流,没有方向的人生不可能取得进步。大学生应从大一开始就给自己的大学生生活确立一个明确的方向。

第二节 职业生涯的规划

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,在很大程度上决定了一个人事业的成败。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,对每一个人而言都尤为重要。

一、职业生涯概述

(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》(第7版)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,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。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。时间指人的一生中不同的阶段,范围指人的一生中所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。职业生涯规划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。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规划。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,职业生涯规划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必然有所差异。正是由于这种差异的存在,职业生涯规划才是个性化的,职业生涯规划越个性化,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,个体在与他人、环境和社会的互动中,根据自己不断丰富的社会职业信息、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,能由公证的第三方可观察、可衡量、可证实的成果。主观职业生涯成功是指个体从他(她)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”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一系列不良后果;另外,客观成功标准的局限性还在于,它忽视了职业生涯成功因个体、民族、社会、时代的差异性导致的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,主观心理上却伴有失败感,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,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

日本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,具有深刻的洞察力,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) 出外磨练型。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。这类人能充分运用人生的蛰伏期,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。

(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. 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,经过一连串尝试与努力之后,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。经过刻意地栽培与巧妙地安排,他们进入公司的决策核心,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。例如,身体患有重病,不得不进行治疗,等等。

(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。

(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,有的人终身在一个岗位上;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,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还存在差异。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,选择从事那些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、经验储备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。



微课

职业生涯发展的影响因素

(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,如多血质的人较适合做管理、记者、外交等工作,不适合做过细的、单调的、机械性的工作。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。

2. 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要素对职业进行的排序。职业声望的高低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。

3. 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,则会对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,就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。

拓展阅读

好的开始是成功的一半

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。”对于刚刚踏入大学校园的莘莘学子,应该说在人生道路上已跨过了十分重要的一步。从“黑色六月”到“金色九月”,从中学到大学,环境的改变是一个不争的事实,但这并不意味着每一个大学新生的认识和心态也能迅速、自然地跟上并适应这种改变。大学毕竟与中学有很大的区别,学习、生活的新变化,既是对大学生的严峻考验,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。因此,尽快认识大学及大学阶段各方面的变化及新的特点,及早了解客观环境,尽己所能调整好个体与环境的关系,才能在人生的新起点上迈出坚实的第一步。

二、职业生涯规划概述

随着中国高等教育招生范围的扩大,越来越多的人走进大学进行深造,同时这也带来了高校人才培养与社会人才需求之间的矛盾。因此,对大学生而言,能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身特长对职业发展至关重要。可以说,职业生涯规划就是职业成功的起点。

(一) 职业生涯规划的含义

职业生涯规划(carrier planning)又称职业生涯设计,是个人对所从事的职业进行自我计划和管理的过程。具体来说,职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等,结合时代特点、制约因素和机遇条件,为自己确立最佳的职业奋斗目标,并根据目标有效选择职业道路,确定教育、培训和发展计划,确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

职业生涯规划不仅与个体的主观因素相关,而且与个体周围存在的客观条件有密切的关系。首先,职业生涯规划要切合个人的自身条件,尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配,既不高攀,也不低就。职业发展的目标要明确并非收入越高、地位越高、权力越大的工作就是好工作。职业生涯规划要求个体根据自身的兴趣、特点,通过对自己的内在因素进行测评,找到自身的内部潜质,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自己的职业。其次,职业生涯规划要

充分利用周围存在的客观条件。职业生涯规划针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测评,确定个人的奋斗目标并选择符合这一目标的职业。职业生涯规划就是要找到客观与主观的最佳匹配点,使外部优势充分支持内部潜质,将内、外优势结合起来,创造发展平台,形成在职场打拼的强有力的核心竞争力。



案例天地

有这么一家人。丈夫是教师,在一所中专学校教经济学,妻子在街面开一个纽扣店。

丈夫没有什么爱好,教学之余,除了到图书馆翻翻经济类杂志,就是到妻子的小店转悠转悠。妻子也没有什么大志,除了卖纽扣,最多再卖些头饰、胸花之类的小玩意儿。

一天,丈夫告诉妻子,他有一个新发现。他说:“昨天,我在图书馆看一份杂志,介绍的全是世界上的大公司,叫作‘500强’。我发现,它们都是一根筋,一条路。”妻子问:“什么意思?”丈夫说:“打个比方,你卖纽扣,就只卖纽扣,卖所有品种的纽扣,店再大,都不卖别的。”妻子说:“这算什么新发现!不就是开专业店吗?”丈夫说:“好像是开专业店,但我搞不清楚的是,为什么成为500强的都是这些专业店,而不是其他的店。这里面一定有名堂。”

自从有了这个新发现后,丈夫就从没有放弃琢磨。他认真查阅了零售业的老大沃尔玛。他发现它自始至终只做零售,钱再多都不买地,都不去做房地产。他又查阅了美国通用汽车公司,100多年来,它也是只做汽车与配件,资产达到8万亿了,都不去做航空和轮船。他还研究了世界首富比尔·盖茨,他发现此人也是一条路走到底,钱再多,都只做软件,其他行业再赚钱都不去做。丈夫就想,是不是心无旁骛地做一件事,更容易成为强者?

有了这一认识之后,他对妻子说:“以后再进货,头饰、胸花之类的东西,不要再进了。全进纽扣,有多少品种进多少品种,看看会怎么样。”

自此之后,一家航空母舰式的纽扣店在这座城市出现了。所有做纽扣批发和销售的人,来到这座城市,都是因这家纽扣店而来。他也因此成了“纽扣大王”。

(二) 职业生涯规划的类型

按时间长短来划分,可以将职业生涯规划分为人生规划、长期规划、中期规划和短期规划(见表1-2);按处理职业问题时每个人采用方法的不同,可以将职业生涯规划分为依赖型、直觉型和理性型(见表1-3)。

表 1-2 按时间长短划分的职业生涯规划

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,主要设定较长远目标
中期规划	一般为2~5年内的目标与任务
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 1-3 按职业问题处理方法划分的职业生涯规划

类 型	定义及任务
依赖型	依赖父母、朋友、老师,或遵从书本知识与社会舆论
直觉型	凭自己的直觉和一时好恶做出决定
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

拓展阅读

一切成就的起点是渴望。一个人追求的目标愈高,他的才能发展就愈快。一心向着自己目标前进的人,整个世界都给他让路。追求任何事业的成功都必须先确立一个明确的目标,当对目标的追求变成一种执着时,你就会发现所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。目标就是力量,奋斗才会成功。古今中外凡在工作中有所发展、事业上有所成就的人,无不有着明确而坚定的目标。

(三) 职业生涯规划的构成

职业生涯规划主要由以下几个部分构成。

(1) 自我评估。自我评估是对自己做出全面的分析,主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析,以确定自己具备哪些能力和与之相匹配的职业。

(2) 组织和社会环境分析。组织和社会环境分析是对自己所处的环境的分析,以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化,以及怎样调整自己来适应组织和社会环境的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析,长期的规划更多地注重社会环境的分析。

(3) 生涯机会的评估。生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析,结合个人的具体情况,评估有哪些长期的发展机会;通过对组织环境的分析,评估组织内有哪些短期的发展机会。通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

(4) 职业生涯目标的确定。职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定,它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般来说,先要根据个人的专业、性格气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标,然后再把人生目标和长期目标进行分化,根据个人的经历和所处的组织环境制订相应的中期目标与短期目标。

(5) 制订行动方案。在确定以上各种类型的职业生涯目标后,要制订相应的行动方案来实现它们,把目标转化成具体的方案和措施。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择和相应的教育与培训计划的制订。

(6) 评估与反馈。在人生的发展阶段,社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在,会使我们的发展轨迹与原定的职业生涯目标和规划有所偏差,这时需要对职业生涯目标与规划进行评估并做出适当的调整,以更好地符合自身发展和社会发展的需要。职

业生涯规划的评估与反馈过程是个人对自己不断认识的过程,也是对社会不断认识的过程,是使职业生涯规划更加有效的有力手段。

(四) 职业生涯规划的特性

职业生涯规划有个性化和开放性两大特性。

(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制订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。职业规划具有开放性。个人是职业生涯规划制订和执行的主体,但这并不意味着个人会闭门造车、独自完成,也不意味着必须一次完成、终生不变。职业规划的开放性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,它需要根据客观环境、自身条件的变化等及时进行调整。

三、大学生职业生涯规划的主要内容

大学生的职业生涯规划要与大学阶段的发展目标相适应,大学阶段的主要发展任务是学习、成长和就业准备,所以大学生职业生涯规划的主要内容应偏重围绕职业定向进行的成长管理与学业生涯规划。

大学生职业生涯规划主要包括以下三个方面的内容。

(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。

四、职业生涯教育的发展状况

(一) 国外职业生涯教育的发展状况

职业生涯规划专业于20世纪60年代诞生于美国,随后又被引进到欧洲一些国家,并得到快速发展。在国外,以人为本的职业生涯规划教育是一种常态教育。一些国家从小学就开始有意识地培养学生的职业生涯规划意识,大学阶段也开设了专门的职业生涯规划教育课程,并提供相关实践基地。国外职业生涯规划教育在发展的历程中逐步构建了完善的职业生涯规划教育理论,丰富了职业生涯规划教育的实践经验。

1. 美国的“生计教育”

美国是较早在学校中开展职业生涯规划教育的国家。“生计教育”是20世纪70年代初

美国联邦教育总署署长马兰提出的一种教育观念,旨在解决学校教育与社会生活脱节的问题,引导青少年从“升学主义”转向关注个人的生计与未来发展,其涉及范围下至幼儿园,上自高等教育。以学校为中心实施的“生计教育”课程,可以划分为“职业了解”“职业探索”和“职业抉择”三个阶段,其目的是使所有青少年及儿童树立职业观念,培养职业意识和自我意识。各学校一般都设有专职人员对学生进行“生计教育”,开展生计辅导和咨询工作。

2. 德国的职业选择教育

德国的职业生涯教育目的明确。职业生涯规划的目的是帮助学生合理选择职业道路。学校、劳动部门和信息中心合作,通过职业资料和影片向学生详细介绍各种职业的性质、要求、工作范围、发展前景以及本地区劳动力市场的形势等,让学生对社会可以提供的职业有一个广泛、深入的了解。在帮助学生了解职业世界的同时,他们还指导学生客观评估学习成绩,参加各类心理、生理自测活动,从而使学生会理性地进行自我分析,有的放矢地进行职业选择。

3. 日本的职业生涯规划教育

在日本,无论是小学、初中、高中还是大学,都认识到了职业生涯规划教育的重要性,并在全国范围内开展了职业生涯规划教育。日本小学的教学大纲就开始强调,要通过学校的整体教育活动对小学生进行生活方式的指导,培养他们的劳动观和职业观,让他们拥有积极的生活态度,了解基本的职业行为,掌握必备的职业知识。

4. 瑞典的职业指导课程

瑞典在学校开设了职业指导课程,帮助学生根据个人的知识和能力选择职业。其中,20%的职业指导课程在校外进行,由职业指导教师自己设置。同时,为了增强家长和学生职业的了解,学校会请家长到学校听职业指导课,从而使他们能够帮助学生确定职业方向;安排学生到父母工作的工厂参观,以增强其对社会的了解;聘请职业指导专家帮助学生确定所选专业、制订个人发展计划。

5. 英国和澳大利亚的职业能力教育

英国和澳大利亚都非常重视培养学生的职业能力。20世纪80年代以后,英国政府陆续颁布了一系列文件,要求普通中学开展职业教育和职业指导,并把这种教育和指导纳入学校课程当中。普通中学的职业教育和职业指导主要由学校的指导教师和校外的职业官员合作进行。指导教师的主要任务是实施职业教育计划,帮助职业官员安排学生咨询,并提供最新的职业信息。职业官员的主要职责是为学生提供个别和集体咨询服务,帮助制订职业教育计划,提供最新的职业信息,参加家长会议,举办咨询日、职业参观、职业演讲等活动。澳大利亚制定了“职业发展纲要”,对职业成熟程度、职业指导的内容、考试及评估等方面做出了具体的规定,还开设了职业规划和个人发展课程,内容包括正确评价自己的能力、潜力、需要和志向,培养自控和自主能力;制订个人未来发展计划;将职业和劳动力市场信息渗透到各学科中,使课程内容与日常生活密切相关,培养学生研究和思考问题的能力等。

（二）国内职业生涯教育的发展状况

从国际比较的角度来看,职业教育的发展状况及普及程度是衡量一个国家现代化水平和社会文明程度的重要标志。可以说,没有一个发达国家不重视职业教育,没有一个发达国家没有强大的职业教育做支撑。从我国现有研究来看,职业生涯教育研究基本从21世纪初才开始,在职业意识培养方面还没有完整、系统的理论,在职业规划指导方面几乎还是空白,与国外相比有着极大的差距,这已成为制约我国职业教育发展的原因之一。总体来看,我国的职业生涯规划教育刚刚起步,尚处于探索阶段。

1. 近代中国的职业生涯教育思想

我国的职业生涯教育在20世纪初受到了人们的重视。陶行知的“生活教育理论”主张教育要与实际生活相联系。黄炎培也提出了“生计教育”的理念。然而,由于历史原因,这些思想没有得到普遍重视和推广,致使我国职业生涯教育发展缓慢,落后于西方发达国家。

2. 现代基础教育中职业生涯意识培养的空白

长期以来,在整个基础教育阶段,由于应试教育的压力和束缚,一切与考试无关的教育内容均受到排斥,传统教育目标中缺乏培养职业素质的基本要求,这导致许多大学生由学校步入社会往往需要很长的适应期。相关调查表明,很多大学生对社会职业了解不多,对自己的兴趣、爱好和特长不清楚,在个人职业发展前景规划方面明显缺乏指导,感到茫然和困惑。这样的基础教育不仅跟不上时代变化,而且忽略了许多对现实生活有重要意义的东西,如生存教育、生命教育等,这致使大学毕业生在面临角色转换时,存在严重的角色冲突,造成个人成长发展中的断层,也不利于满足我国现代化建设对人才的需求。

3. 近年来职业生涯教育的开展情况和存在的问题

近几年,职业教育与普通教育协同发展,使高等教育毛升学率直追40%的目标。多样化的新学制不断出现,使“体现终身教育理念”的改革目标率先在国民教育体系内部实现。但是职业教育尚存在如下一些问题:

(1) 急于求成,把职业生涯规划教育做成了面向毕业生的就业指导。我国公民普遍缺乏日常职业生涯规划的意识,对其重要性认识不足,只有在高考或者大学毕业时才有这方面的意识和想法。因此,细分的、比较人性化的职业生涯规划实践基本上还是空白。目前,我国的职业生涯规划教育主要在高校进行,而且仅仅停留在上几节就业指导课、搞几次就业指导讲座、举办几次供需见面会等形式上,并不是真正意义上的职业生涯规划教育。

(2) 在理论和实践中存在“拿来主义”现象,联系国内实际的少。我国职业生涯规划教育起步晚,目前尚处于探索阶段,在发展过程中急于填补空白,缺少专门、专业的职业生涯规划辅导人员和深入的理论研究。职业生涯规划教育中的很多问题,如职业生涯规划教育的针对性、职业生涯规划教育的实践研究、职业生涯规划教育和就业的脱节等问题还没有经过深入的研究与实践。这就要求我们勤奋务实、大胆创新,从培养的目标出发,根据学生自身的发展和社会的需求,借鉴国外成功经验,构建适合我国国情的职

业生涯发展教育体系。

(3) 职业教育社会吸引力不足的问题虽然有所缓解,但在各地仍然不同程度地存在,且会较长时间对职业教育发展产生影响。

(4) 职业教育办学方式还不同程度地存在着脱离实际的问题,削弱了职业教育的影响力和战略地位。

鉴于以上情况,我国大学生职业生涯规划教育依然任重道远,需要在发展过程中加强对适合中国大学生特点的职业生涯规划教育的理论研究,让学生在实践中及早树立职业生涯规划理念,将职业生涯规划贯穿到人生的各个阶段,做自己人生的设计师。

拓展阅读

职业生涯规划的心理陷阱

不管是高级主管还是基层员工,在你努力迈向成功之前,都需要检视一下自己,填平职业生涯上的心理陷阱,为自己的成功铺平道路。

美国哈佛商学院 MBA 生涯发展中心主任詹姆士·华德普与提摩西·巴特勒博士,通过多年调研,归纳出以下这些阻碍认识发展的有缺陷的心理行为模式。

1. 狂妄、专制、完美主义

这种人不切实际,找工作时,不是龙头企业就免谈,否则就自立门户。进入大企业工作,他们大多自告奋勇,要求负责超过自己能力的工作。结果任务未完成,仍不会停止挥棒,反而想用更高的功绩来弥补之前的承诺,结果成了常败将军。

他们也喜欢出风头,在稳定的社会或企业中,他们总是很快表明立场,生怕没有人注意他,其实是为了掩盖内心的虚弱。这样的人总要求自己处处做英雄,也严格要求别人达到他的水准。在工作上,他们要求自己与下属“更多、更快、更好”。结果,下属被拖得筋疲力尽,纷纷“跳船求生”,留下来的人则更累。

工作中他们甚至会不懂装懂,嘴上喜欢说的话是“这些工作真无聊”。但他们内心的真正感觉是:我做不好任何工作。他们希望年纪轻轻就功成名就,但是他们又不喜欢学习、求助或征询意见,因为这样会被人认为他们“不胜任”,所以他们只好装懂。

他们言行强硬,毫不留情,就像一台推土机,凡阻挡去路者,一律铲平。因为横冲直撞,攻击性过强,不懂得绕道的技巧,结果可能毁掉自己的职业生涯。

2. 逃避、悲观、压抑

这种人虽然聪明、有历练,但是一旦被提拔,反而毫无自信,觉得自己不胜任。他们的核心信念是“我不够好”,尤其是出现挫折和挑战的时候,他们这种自我破坏与自我限制的负面想法占了上风。

他们可能会成为典型的悲观论者,开始杞人忧天。采取行动之前,他们会想象一切负面的结果,感到焦虑不安。这种人担任主管,会遇事拖延,按兵不动。因为太在意羞恼感,甚至担心下属会有意见,让他难堪。然后他们会觉得自己失去了职业生涯的方向。“我走的路到底对不对?”觉得自己的角色可有可无,跟不上别人的脚步,也没有归属感。

他们的另一个极端表现就是无条件回避问题。身为主管,本来应当为下属据理力争,但有时为了回避冲突,可能被下属或其他部门看扁。为了维持和平,他们压抑感情,

结果他们严重缺乏面对冲突、解决冲突的能力。最后,这种解决冲突的无能表现甚至威胁到婚姻、亲友关系。

3. 非黑即白、机械

这种人眼中的世界非黑即白。他们相信,一切事物都应该像有标准答案的考试题一样,能被客观地评定优劣。他们总是觉得自己在捍卫信念、坚持原则。但是,这些原则别人可能完全不在意。结果,这种人总是孤军奋战,常打败仗。

这种人的僵化还表现在完全不了解人性上,很难了解恐惧、爱、愤怒、贪婪及怜悯等情绪。他们在通电话时,通常连招呼都不打,直接切入正题,缺乏将心比心的能力,总把情绪因素排除在决策过程之外。

第三节 职业生涯规划的基本理论

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。通过近百年来的大量研究与不断发展,经历了从职业指导到职业生涯规划再到生涯辅导的转变,已经形成了许多重要的理论和实践经验。

一、职业选择理论

职业选择指人们从职业期望、职业理想出发,依据兴趣、能力、特点等自身因素,从社会现有职业中选择一种适合自己的职业的过程。很多心理学家和职业指导专家对职业选择问题进行过专门研究,提出了相应的理论,其中最具有代表性的就是人职匹配理论。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。

拓展阅读

自我认知

自我认知一定要全面、客观、深刻,绝不回避缺点和短处。“当局者迷,旁观者清”,可参考家庭、同学、朋友、师长、专业咨询机构等第三方的意见,力争对自我有真正全面的认识。

1. 你的优势

(1) 你学习了什么。在校期间,你从专业学习中获取了哪些收益,社会实践活动提高和升华了你哪方面的知识 with 能力。努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要注意学习、善于学习,同时要善于归纳、总结,把单纯的知识真正内化为自己的智慧,为自己

多准备些后备能源。

(2) 你曾经做过什么。这里主要是指在校期间担任的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累。要提高自己的丰富性和突出性,应该有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作,坚持不懈地努力工作,这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么?是如何成功的?通过分析,你可以发现自己的长处,譬如坚强、智慧超群,以此作为深层次挖掘个人魅力和闪光点的动力之源,形成职业设计的有力支撑。

2. 你的劣势

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点,这就意味着你在某些方面存在着先天不足,是你力不能及的。多静下心来跟别人好好聊聊,看看别人眼中的你是什么样子,与你的预想是否一致,找出其中的偏差并弥补,这将有助于自我提高。

(2) 经验或经历中所欠缺的方面。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地逃避。正确的态度是,认真对待,善于发现,努力克服和提高,你可以打出“给我时间,我可以做得更好”的旗号。

(一) 帕森斯的“人职匹配”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在他的《选择一个职业》一书中,第一次系统地阐述了“人职匹配”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,每一种职业也有自己独特的要求,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”理论把职业与人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,如科学家需要富有创造力。

帕森斯指出,实现合理的人职匹配需要三个步骤。

1. 评价自己的生理和心理特点

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与基础。求职者要广泛收集自己的身体状况、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. 分析各种职业对人的要求,并向求职者提供相关职业信息

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

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,要对二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。

(二) 霍兰德的“人格类型-职业匹配”理论

“人格类型-职业匹配”理论是美国霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家霍兰德于 20 世纪 60 年代创立的。其基本思想是:职业选择是个人人格(包括价值观、动机和需要等)的反映和延伸,人格是决定一个人选择何种职业的重要因素,个人在适宜自己人格的职业环境中可以充分施展技能和能力,表达态度和价值观,并且能够完成使命。该理论的实质在于择业者的人格特点要与将从事的职业类型相适应。霍兰德将个体的人格分为六种类型——现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型;相应地,职业也分为六种类型——现实型、调查研究型、艺术型、社会型、开拓型、常规型(见表 1-4)。

表 1-4 霍兰德的“人格类型-职业匹配”理论

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
现实型	攻击性 机械呆板倾向 重视现实 体魄强壮 传统的男子气质 借用手势表达问题 避免人际关系的任务	现实型	要求明确的、具体的、体力的任务 户外的 需要立即行动 需要立即强化 较低的人际关系要求
研究型	思考问题透彻 讲究科学性 有创造力 简明扼要	调查研究型	要求思考和具有创造性 思考任务倾向 极少社会要求 要求有实验室设备但不需要强体力劳动
艺术型	成就感 害羞 彻底性、独创性 不合群 不喜欢有程序和内容要求的任务 较多的传统女性气质 情绪性的	艺术型	解释和修正人类行为 对于优异有模糊的标准 喜欢长时间地埋头苦干 单独工作
社会型	责任感 人道主义 具有人际技能 解释和修正人类行为	社会型	要求高水平的沟通能力 帮助他人

续表

人格类型	表现特征	职业类型	表现特征
企业型	依靠权力和威望来解决问题 善于口头表达 倾向于权力和地位	开拓型	强调威望 完成督察性角色 需要说服他人 需要有管理行为
传统型	偏爱有程序和内容要求的工作 高度的自我控制 权力和地位的强烈认同	常规型	体力要求极低 户内的 人际技能要求较低



微课
职业锚理论

二、职业锚理论

职业锚理论由美国著名职业指导专家埃德加·H. 施恩(Edgar H. Schein)教授提出。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对个人需要、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、资质等集合为一个占主导地位的“职业锚”。

施恩教授认为,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。

我到底想做什么?(自己的动机和需要)

我到底能做什么?(自己的才能和能力)

我到底为什么做这件事?(自己的态度和价值观)

职业锚是个人选择和发展职业时围绕的中心,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。有学者认为,职业锚的意义很大,一个人从确立职业锚的那一刻起,其职业才真正开始转变为事业。根据施恩教授的观点,职业锚共分为八种类型,如表 1-5 所示。

表 1-5 施恩的八种职业锚类型及其特点

职业锚类型	特 点
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
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
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;有较强的职业认同感,把工作成果与自己的努力程度相联系;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

续表

职业锚类型	特 点
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
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
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
挑战型	喜欢挑战具有较高难度的任务,希望能战胜强劲的对手,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
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,如晋升等

需要指出的是,大多数人的第一份职业往往不是终身职业。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。

三、职业发展阶段理论

职业发展阶段理论是职业生涯规划的重要内容,国内外学者在这方面都有过细致深入的研究。

(一) 国外学者的观点

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(Eli 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发生变化,开始有独立的意识和价值观念,知识和能力也显著提高,并开始对社会生产与生活的经验有所了解。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,而是有具体的、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;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涯发展的理论。1953年,他根据自己的相关理论成果,将职业生涯发展划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段(见图1-1),具体内容如下。

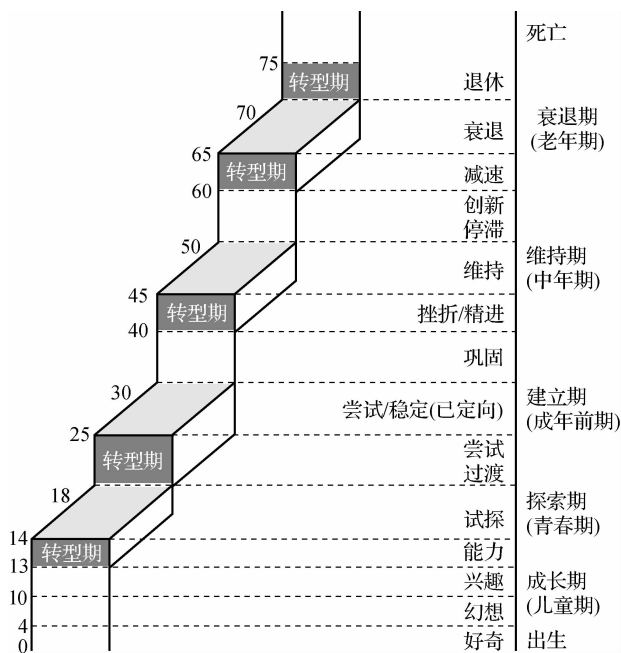


图 1-1 五大职业发展阶段

(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三个时期:①幻想期(10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(11~

12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(13~14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(15~24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。此阶段又可分为三个时期:①试探期(15~17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(18~21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(22~24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(25~44岁)。此阶段属于选择、安置阶段。经过早期的试探与尝试后,个体已经找到了属于自己的职业“位置”,并谋求长期发展,不适合者会谋求变迁或重新选择。此阶段又可分为三个时期:①尝试/稳定期(25~30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(41~44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,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(45~64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(65岁以上)。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,个体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

金兹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和职业生涯阶段的。格林豪斯(Greenhaus)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,并以此为依据将职业生涯发展划分为五个阶段。

(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的、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),如表 1-6 所示。

表 1-6 利文森职业生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22 岁	拔根期	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
23~29 岁	成年期	寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系
30~32 岁	过渡期	进展不易,忧虑较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展
33~39 岁	安定期	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
40~43 岁	潜伏的中年危机期	对大部分人来说,工作变动性降低,意识到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
44~59 岁	成熟期	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,但水平不及中年时高

(二) 我国学者的观点

1. 孔子的职业生涯阶段划分

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:30岁确立人生目标,40岁就不会困惑了,50岁就会知道哪些事可以做,哪些事不能做,能较客观地了解自己。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。

2. 廖泉文人生发展阶段的“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。该理论指出,人生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 1-7 所示。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 1-8 所示。

表 1-7 廖泉文人生发展阶段的“三三三”理论

阶 段	输入阶段 (从出生到就业前)	输出阶段 (从就业到退休)	淡出阶段 (退休前后)
主要任务	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	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

表 1-8 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

3. 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,每十年作为一个阶段,即 20 岁至 30 岁为一个阶段,30 岁至 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,参加工作的时间就不同。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。以上国内外学者对职业生涯进行的阶段划分,也只是提供一个粗线条的轮廓,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。

第四节 大学生职业生涯规划的意义

一、职业生涯规划有利于大学生个人发展

(一) 职业生涯规划是事业成功的导航仪

正如古人所云：“凡事预则立，不预则废。”职业生涯规划是事业成功的导航仪。哈佛大学的一项追踪研究表明，没有明确目标的职业生涯规划很难获得成功。在被调查的人群中，获得成功的人群有一共同点，即早早为自己的职业生涯规划设定明确的目标，并且始终坚持。在校大学生应尽早进行职业生涯规划，确定人生发展方向，运用科学的方法采取切实可行的步骤和措施，不断增强职业竞争能力，实现自己的人生理想。

(二) 职业生涯规划有利于寻找人生的真实使命

职业生涯规划有利于大学生明确自我人生目标，更加理智地认识自己，了解个人的价值观、职业动机和抱负，适应社会发展的需要，最终实现自己的职业生涯规划目标。

1. 让大学生学会把握人生的未来

职业生涯规划能帮助大学生真正结合自己的生活经验和对世界、自我的认识认真思考自己的当下和未来，主动去选择并规划自己的人生道路。它可以增强大学生的责任感与使命感，使自我未来发展变得更为清晰和明朗。

2. 促使大学生主动体验和探索

职业生涯规划可以促使大学生积极参与学校和社会的职业实践，获得真实的职业生涯体验。在实际体验中，大学生可以学会自觉反省并完善自我，了解学习生活与毕业后走向社会所必需的发展信息。在体验和探索中，大学生才会一天天变得能干，一天天更加懂事，一天天走向成熟。

(三) 职业生涯规划有利于大学生了解外部的世界

职业生涯规划能够使大学生对外部世界有一个正确的认识。

1. 激发学生对未来的探索

目前，我国的在校大学生还有相当一部分在面对未来的职业问题时仍处于一种十分迷茫的状态，他们不知道选择什么样的工作，应该如何为未来做准备。职业生涯规划有助于解决大学生对未来迷茫的问题，使他们少走很多弯路。职业生涯规划能够激发他们对未来的兴趣，使他们在学习期间主动地探索自己未来的职业方向，能够专注于如何在现有的平台上发展自己，合理地规划自己的学业与大学生活。

2. 促使学业与职业对接

职业生涯规划可以转变大学生学习的观念，使大学生认识到学习不再是简单地对书

本知识的记忆与储存,学习也是为了适应,即面对新任务和新环境时,能迅速吸纳多方面的信息,从容驾驭局面。学习更多的是为了掌握认识的手段,而不是获得经过分类的系统化知识。职业生涯规划有助于大学生更早地接触职业世界和进入职业角色,有利于实现学业与职业的良好对接;促使大学生通过学习主动了解和适应外部工作世界,掌握一定的择业技能和技巧,从根本上提高学生的择业技能和社会认知能力。

(四) 职业生涯规划可促进大学生的全面发展

职业生涯规划有助于培育大学生积极主动的生活态度,培育大学生自立、自强、自主的精神,有助于鼓励大学生积极进取、努力学习,促进大学生全面发展。

1. 符合人才培养的目标

教育部2007年下发了《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅[2007]7号),要求各高校把就业指导课程建设纳入人才培养工作,开设大学生职业发展与就业指导课程,并作为必修课列入教学计划;对大学生进行职业理想、职业目标、职业定向、职业道德、职业能力和职业生涯规划的教育,提高大学生的综合素质,促进个体的全面发展。职业生涯规划以学生为本,贯彻“关心人、培养人、发展人”的原则,促进大学生把学习中的“要我学”转变为“我要学”,使大学生在走向社会时能“赢在起跑线上”。

2. 实现大学生个性化发展

职业生涯规划倡导自主探究,通过开展社会实践活动、课外的科技活动、学科竞赛、文体活动、技能培训等鼓励大学生自我发现、自主选择、自我提高,较好地解决了大学生个性化发展问题,充分开发和发挥了大学生的个性潜能。职业生涯规划留给大学生一定的发展空间,让大学生独立思考,用自己的方式来表达,用自己的意愿来创造,主动积极地去品味和感悟,实现以人为本、发展个性、突出特色、人尽其才的目标。

3. 完善自身的整体素质

职业生涯规划能够引领大学生反思过往,审视自己,消除心理上的负担,完善自身的整体素质。大学生可将自己的能力水平与设定的未来职业所需要的能力水平进行对比,发现自身的差距;调整知识结构,弥补实践技能的欠缺,增强综合素质;主动参与、勤于动手,重视实践能力、创新能力的发展和自身综合素质的开发,实现身心素质的全面和谐发展。

二、职业生涯规划有助于大学生顺利就业

(一) 提高大学生的社会竞争力

1. 适应社会和经济发展的要求

职业生涯规划需要大学生结合本地区经济发展和产业结构状况,了解本地区经济发展中有哪些产业部门,各种产业部门在本地区经济发展中所占的比重,以及对人才的需求情况。大学生只有在把握了社会和经济发展的要求以后,才能有针对性地学习有用的知识,提高专业技能,成为社会 and 经济发展所需要的人才。

2. 挖掘潜能

良好的职业生涯规划可以引导大学生准确认知自己的个性特征,以及已有的和潜在的自身优势,对自身价值准确定位,调动自己学习的积极性和主动性,有质有量地提高学习效率,最大限度地发掘潜能,寻找各种能够展现自我的平台,在职业竞争中不断地提高自身的能力,增加自身的优势。

3. 形成核心竞争力

职业生涯规划可以让大学生拥有明确的目标,完善自身品行人格;对大学生起到内在的激励作用,使之将自我内在的需要转化为外在的能力。职业生涯规划可以使大学生在与别人比较中求异,发现并培养出一种独有的就业能力——核心竞争力。

(二) 建立科学的择业观

科学的择业观是指求职者依照自己的职业兴趣和期望分析现代职业对求职者的素质要求,使自身条件与职业需求特征相符合的择业观念。职业生涯规划能够帮助大学生建立科学的择业观,客观地认识择业,增强就业的自信心。

1. 客观地认识择业

大学生择业时容易走入极端,有些大学生过度盲目,只考虑自身的需要而脱离实际,对求职单位和职业过于理想化;有些大学生则是纯粹的现实主义,“只要社会需要的,就是我们要选择和考虑的”。这与科学的择业观显然是背道而驰的,职业生涯规划能帮助大学生客观地认识择业,准确定位,避免跟着感觉走而陷入盲从和被动状态。

2. 增强就业的自信心

有效的职业生涯规划使每个大学生对自身都有一个客观、全面的了解,清楚自己的优势与特长、劣势与不足,知道自己适合做什么。职业生涯规划能使大学生摆正自己的位置,相信自己的实力,面对有把握的岗位时大胆尝试,有助于提高其择业的成功率。

(三) 降低就业的压力

经过职业生涯规划的大学生能够对职业环境有一定的了解,学会自我调适,避免择业时盲目攀比,利用积极的心理暗示引导正确的就业行为,减少就业障碍,降低就业的压力。

1. 引导大学生学会自我调适

职业生涯规划能够帮助大学生从就业误区中走出来,打破专业局限,开拓就业视野;使大学生能够根据社会需求对自身的知识结构和就业意向不断调整与修正,增强从优择业的主动性。在求职过程中遇到挫折时,职业生涯规划使大学生懂得通过自己的努力和主动的心理调适消除不良的心理情绪,学会积极悦纳自己,以健康的心理状态面对就业问题,从而实现从容择业、顺利就业。

2. 避免盲目攀比

在大学毕业生中,存在着盲目攀比的现象。当看到自认为能力与自己相当或不如自

己的同学找到令人羡慕的职业、获得可观的收入时,有些大学生就难以保持心理平衡,会引发其就业的盲目性和一时冲动,严重妨碍其顺利就业。职业生涯规划推崇正确的价值取向,使大学生学会以平和的心态面对现实,变“盲目攀比”为“合理比较”;学会对自己和他人的行为做出正确判断;学会自我教育,适时调控自己,自觉抵制盲目攀比的不良风气。

3. 引导积极的心理暗示

职业生涯规划引导大学生用一些更积极的思想 and 概念来替代过去陈旧的、否定性的思维模式,调整个体的心境、感情、意志乃至专业能力。积极的自我暗示能够形成积极的心态和成功的心理。大学生经常对自己给予肯定,能够让自己鼓起信心和勇气,摆脱自卑,抓住机遇,采取行动,获得成就和幸福。大学生对自己进行积极的心理暗示,是提高“可就业性”的重要保证。

三、职业生涯规划帮助大学生正确创业

(一) 帮助大学生认识创业

1. 认识创业是社会的需要

党的十九大报告提出,创新是引领发展的第一动力,是建设现代化经济体系的战略支撑。2018年以来,加快科技创新与企业减负的政策不断出台。2018年3月28日和4月25日,国务院常务会议分别推出多项减税措施,进一步深化增值税改革,支持创新创业和小微企业发展。职业生涯规划帮助大学生对自己的未来进行综合审视,认识到创业不但能为自己解决就业的问题,也能为社会其他成员提供就业机会,为社会开辟和开创新行业、新领域和新职业。随着国内创业环境更加公平、公正,中国正成为现在和将来最具有创业机会和创业空间的国家。

2. 认识大学生创业的优势与劣势

(1) 大学生创业的优势。大学生往往对未来充满希望,有着年轻的血液、蓬勃的朝气,富有梦想、敢想敢干。大学生思维活跃,触角灵敏,乐于创新,最具活力,有着“初生牛犊不怕虎”的精神,这些都是一个创业者应该具备的素质。大学生受到良好的教育,具备从事创业的知识、技术和能力的条件。大学生喜欢接触新鲜事物,能够运用新事物帮助自己创业。

(2) 大学生创业的劣势。大学生社会经验不足,心智和品格还不够成熟,抗压能力不强,思考问题不够全面。大学生还没有全面成长,眼高手低,缺乏踏实、勤恳的工作态度和吃苦的精神,在创业受到挫折后容易失去信心。



案例天地

0.5 千克 10 元或者 20 元的鸡蛋已经不稀奇。可是,40 多元 0.5 千克的鸡蛋,对普通市民来说并不多见,可谓是天价鸡蛋。

2012年,在西南大学畜牧兽医学院教师的帮助下,四川外国语大学在读研究生刘某与多名大学同学共同创业,以昆虫养殖带动家禽养殖,以家禽养殖带动种植,发展原生态农业。其中,为突破虫草蛋技术难题,他们投入了大量专业人士试验研究——用中药材取代抗生素,同时拒绝使用饲料。

刘某说:“我们要还原到30年以前的土鸡蛋品质,并使其具备高蛋白、低胆固醇的效果。”他们在巴南区东温泉承包了一片茶山,采用全程散养的模式,不固定鸡的活动范围,使鸡有足够的空间在野外觅食昆虫;同时,大量家禽有机化肥不被浪费,使茶叶不再添加化肥。

在种源上,他们选择了湖南土鸡;在食物饲养上,为补足鸡在野外觅食的不足,添加饲料蝇蛆进行补充。“每天每只鸡需要2克蝇蛆,蝇蛆是从日本引进的……”

据称,他们首次成功推出的拒绝污染、拒绝饲料、拒绝抗生素的鸡蛋,蛋白质含量丰富,含水量仅8%左右,胆固醇含量为0.1%左右。据了解,目前很多鸡蛋含水量都高达40%以上,而胆固醇含量则普遍在8%以上。

(二) 培养大学生创业的能力

职业生涯规划能够促使大学生利用各种机会来培养自己的创业能力。

1. 通过社会实践培养创业能力

大学生创业能力的培养离不开社会实践,大学生在社会实践中能逐步了解创业的实际问题。社会实践提供给大学生深入社会和体验社会的机会,有利于提高他们的独立思考能力和系统思维能力,提高其语言表达能力和组织管理能力、团队协作合作能力,使其成为既有专业特长,又有经营管理能力的复合型的创业人才。

2. 增强创业的意志和素质

职业生涯规划能够帮助大学生认识到创业的艰辛,为未来创业提前做好准备,增强自己的创业意志。增强创业意志有利于大学生坚定自主创业的信心和勇气;在面临各种压力时懂得通过有效的心理调节措施保持良好的心情和积极的态度。职业生涯规划有助于大学生在思想道德素质、知识能力素质、身心健康素质等方面获得全方位的发展,磨炼其意志品质,使其在创业路上走得更远。

(三) 指导大学生创业

职业生涯规划能让大学生学会如何正确创业,帮助大学生选择创业项目,为创业做好各方面的准备,指导大学生避免创业的一些误区。

1. 创业项目的选择

职业生涯规划能够指导大学生分析市场环境,选择适合的创业项目。创业项目是指创业者能够用来实际运作,开办企业,进行生产、经销产品(包括有形产品或无形服务),并通过出售给消费者来赚取利润的创业机会。

(1) 创业项目一般而言要有良好的市场前景。“企业是为解决客户的问题而存在的”,没有满意的客户就没有企业的存在,客户的需求是企业存在的基础。创业项目必须

以市场为导向,从社会需求出发。产品的市场容量大,说明生产的产品社会需求量大,企业就有较大的成长空间。大学生选择产品市场容量大的创业项目,创业初期的成活率相对会高一些。

(2) 创业项目要注意特色化。特色是创业项目生命的内在根基,是企业生存下去、站住脚的基石。大学生只有提供新的、有特色的产品和服务,才能形成自己的竞争优势。大学生在选择创业项目时应充分利用创业者本人拥有的或可以直接控制的资源,这些资源的取得和使用成本往往较低,容易使项目获得标新立异的优势,在市场竞争中占据主动地位。

(3) 创业项目一般应资金占用量低。低资金占用量使成本可控,由于投入小,船小好掉头,随时可以转产,损失会比较小。同时,低资金占用量使资金更容易筹集,项目上马快,可赶上创业的好时机。



案例天地

随着网络信息技术的不断发展,我国的电子商务服务商表现出强劲的发展势头,呈现出“遍地开花,百花齐放”的局面,因此也涌现出大批高校毕业生在这一领域成功创业的典型事例。河南工程学院 2008 届营销策划毕业生赵某就是其中的一个代表。

赵某在校期间表现优秀,曾荣获多项荣誉和各种奖学金,并担任河南工程学院工商管理系学生会主席一职。他于 2010 年策划了康师傅饮品豫南第一场超大型促销活动,拿到了一项豫南新人奖,奖金 500 元,尽管不多,却是对自己的肯定。此时他的“山药梦”已经在酝酿。

毕业之后,他与大部分毕业生一样,选择了进入企业开始工作,并于 2011—2012 年任康师傅饮品南阳企划一职。可是由于某些原因,他辞去了这份大家看起来都还不错的工作,回到郑州开始创业筹划,为“山药梦”的实现做着积极的准备。然而,经过几个月的筹备,他感到力不从心,各方面机会也都不成熟,所以就放弃了,“山药梦”的第一次试航就以搁浅而告终。于是,赵某重新进入企业,在 2012—2014 年 1 月出任今麦郎饮品豫南企划经理,两年的再次磨炼让他变得更成熟,同时开阔了他的视野,增加了更多的人生阅历。在这两年的时间里,他走遍了管辖区域的 42 个县,不为别的,只是为了接近市场,实地验证,更好地制订产品市场推广策略和进行数据分析。而此时,“山药梦”已在他的心中有了大概的雏形。和赵某一样拥有着“山药梦”的刘某某是赵某的大学同学,刘某某在此期间也不断地在为着自己的“山药梦”奋斗着。2012 年,刘某某开办了山药淘宝店。2013 年 10 月,其团队初步成型。2013 年 10 月 26 日,刘某某举办了第一届网络山药文化节,撬动了整个行业资源,带动了行业的整体发展。刘某某的举动深深地影响了赵某。于是,2013 年 12 月,赵某辞职,完全进入了山药行业。

经过各大媒体的报道,刘某某和赵某的团队在河南农产品电商圈受到了广泛关注,单品 3 个月业绩突破了 40 万元,得到了许多业界朋友的认可和赞扬。2014 年,他们的营销主题是“让山药飞”,希望通过微营销的模式,借助农产品电商化的平台,按照他们的梯形团队、分工合作的模式,再次提升山药的品牌知名度以推动山药产业的发展。与此同时,通过深度合作,他们给山药加上追溯体系,严把质量关,把“健康大众,致富药农”的理

念贯彻到底。最后,在两人的共同努力下,赵某的“山药梦”终于实现了,他也成了名副其实的“山药达人”,并且他们的企业也正逐步走向正轨。

2. 创业的前期准备

创业的前期准备包括了解创业途径,做好心理准备、资金准备和知识准备。

(1) 了解创业途径。由于大学生对市场经济的实践比较陌生,因而可以通过参加学校举办的各类创业知识讲座、创业指导,听取工商、税务、银行等部门的专业人士来校的讲解,学习“如何申请营业执照”“如何纳税”“如何申请贷款”等知识,进一步了解创业的途径。

(2) 做好创业的心理准备。大学生创业者要有坚定的自信心,要坚信成功会发生在自己身上,要有强烈的进取心,让自己敢于挑战,坚定不移,在一般人不敢或不能涉足的地方创造奇迹。

(3) 做好创业的资金准备。创业需要有付出才会有收获,许多创业企业因为缺少资金而处于进退两难的尴尬境地。筹集资金可以利用自己的存款或向亲戚朋友借款,也可以获取创业贷款和商业银行贷款,还可以利用合伙入股、风险投资、政策性扶持资金等方式获取创业资金。

(4) 做好创业的知识准备。大学生创业者除了需要具备一定的专业特长外,还应该具有合理的知识结构。例如,掌握管理知识,具有一定的市场洞察力,了解工商注册登记的手续及条件,清楚本行业经营许可的审批流程和条件,了解国家相关的政策和法规。

3. 避免创业的误区

大学生在创业时,由于经验不足,容易陷入以下误区。

(1) 缺少调查分析,跟着感觉走。许多大学生因初出茅庐,既没有投资经验,又缺乏冷静分析市场行情的耐心,投资创业时往往跟着感觉走,觉得某一行业可行,或者听别人说某一行业好,就轻率地进行投资,结果因为缺少市场调查分析而血本无归。

(2) 过分追求高、精、尖的项目。时下,一些年轻的大学生在投资创业时,会过分追求高、精、尖的项目,而不愿意从事小产品、小项目的创业,不懂得“小产品大市场”的含义。例如,世界 500 强企业中的美国吉列、麦当劳等,其当家产品也不过是剃须刀和汉堡包这样的“小玩意儿”;而我国义乌市的“小商品大市场”也已经名闻中外,颇具规模。

(3) 眼高手低。在创业中,许多大学生向往起点较高的项目,而不屑于从事服务业或技术含量较低的项目。其实,起点高的项目往往风险和压力都非常大,而大学生对自身经验和能力认识不足,很容易导致失败。

(4) 以获取金钱为目的。大学生存在个人利益至上的观念,以获取金钱为目的,注重个人对社会的索取。他们认为创业实践的价值在于金钱、地位、声誉的获得,而忽视了对社会的关爱和奉献。他们缺乏对整个社会的尊重和责任感,从而弱化了大学生创业实践应有的“正能量”。

 情景实训

我的家族职业树

我是_____



(1) 我的家族中最多人从事的职业是_____。

我想要从事这种职业吗？为什么？

(2) 爸爸如何形容他的职业？爸爸平时会提到哪些职业？他是怎么说的？

爸爸的想法对我的影响是_____。

(3) 妈妈如何形容她的职业？妈妈平时会提到哪些职业？她是怎么说的？

妈妈的想法对我的影响是_____。

(4) 家族中还有谁对职业的想法对我影响深刻？他们怎么说？

(5) 家族成员中对别人的职业感到满意或羡慕的原因是什么？例如：“表姐在医院当医生，不但收入高，而且社会地位也高。”

家族成员羡慕的职业是_____。

我对他们的想法觉得_____。

(6) 我觉得家人对我未来选择职业的影响是_____。

(7) 家人对职业的评价往往表现了他们的好恶。例如，“千万别当艺术家，可能连三餐都吃不饱”“当医生好，不但收入高，而且社会地位也高”等。

我的家人最常提到的有关职业是_____。

对我的影响是_____。

(8) 哪些职业是我绝不考虑的？_____

(9) 哪些职业是我想考虑的？_____

(10) 选择职业时，我重视哪些条件？_____

(11) 家人对我未来的职业期望是？_____



思考与练习

1. 简述职业的特性。
2. 职业生涯发展的影响因素有哪些？
3. 职业与所学专业的关系是什么？
4. 大学生进行职业生涯规划应注意什么问题？