

高职高专公共基础课规划教材

ZHIYE SHENGYA GUIHUA
YU ZIWO XIULIAN

职业生涯规划 与自我修炼



吴宝龙 张立新 张立莉◎主 编
李金阳 马 丽 李志涛◎副主编
陈桂香 ◎主 审

清华大学出版社

职业生涯规划与自我修炼

吴宝龙 张立新 张立莉 主 编

李金阳 马 丽 李志涛 副主编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书旨在教会高职学生如何进行职业生涯规划，主要内容包括：职业生涯规划概论，自我认知，职业环境分析，能力探索与发展，生涯决策，规划成功的人生，大学生活与学习，情商修炼与职场发展，自信、潜能与素质拓展训练。

本书在编写过程中，在系统地讲解理论知识的同时，结合一些实用的练习，有步骤地帮助学生学会思考和规划，使学生能对自身进行清晰的定位，认识自身的优势与劣势；帮助学生学会如何进行行业、企业、职业方面的探索，树立正确的人生目标；帮助学生学会规划和管理自己的职业生涯。同时，通过对本书的学习可以进一步加深学生对通用技能的认识。

本书可作为广大高职院校学生的必修课教材及选修课教材，也可作为社会人士的职业生涯规划参考用书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与自我修炼 / 吴宝龙, 张立新, 张立莉 主编. —北京: 清华大学出版社, 2014

ISBN 978-7-302-37356-8

I. ①职… II. ①吴… ②张… ③张… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 159781 号

责任编辑: 施 猛 易银荣

封面设计: 张玉敏

版式设计: 方加青

责任校对: 邱晓玉

责任印制: 宋 林

出版发行: 清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者: 三河市君旺印务有限公司

装 订 者: 三河市新茂装订有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×230mm 印 张: 19.5 字 数: 326 千字

版 次: 2014 年 8 月第 1 版 印 次: 2014 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 1~6000

定 价: 31.00 元

产品编号: 060976-01

前言

随着职业市场竞争的不断升温，人们越发意识到好的职业生涯规划在一生中是至关重要的。给自己制定一个好的职业生涯规划，充分发挥自己的优势，在众多的竞争者中脱颖而出，这是所有人的梦想。可以预见，职业生涯规划将会让更多的人从中受益。

也许你正在为全新的大学生活而兴奋，也许……但你是否想过，为自己的职业生涯做一份计划呢？

职业生涯(Career)即事业生涯，是指一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路。职业生涯规划要求你根据自身的兴趣、特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，以最大限度地实现自我价值。

一个职业目标与生活目标相一致的人是幸福的，职业生涯规划实质上是追求最佳职业生涯的过程。成功的人生需要正确的规划，你今天站在哪里并不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要。

步骤一：了解你自己

一份有效的职业生涯规划，一定是在充分且正确地认识自身的条件与相关环境的基础上进行的。对自我及环境的了解越透彻，越能做好职业生涯规划。因为职业生涯规划的目的不只是协助你实现个人目标，更重要的是帮助你真正了解自己。

因此，你需要审视自己、认识自己、了解自己，并做好自我评估。自我评估的内容包括：自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的角色定位等内容。

详细估量内外环境的优势与限制，设计出适合自己的合理且可行的职业生涯规划发展方向，通过对自己以往的经历及经验进行分析，找出自己的专业特长与兴趣点，这是职业设计的第一步。

值得注意的是，很多人往往认为选择最热门的职业就意味着对自己是最有前途

的。但专家认为，选择职业时重要的是能正确地分析自己，找到自己最适合做的专业，然后努力成为本行业的佼佼者。

步骤二：清楚目标，明确梦想

如果你不知道你要到哪里去，那通常你哪里也去不了。

每个人眼前都有一个目标。这个目标至少在你本人看来是伟大的。如果没有切实可行的目标做驱动力，人们是很容易对现状妥协的。

盖尔·希伊在《开拓者们》一书中，通过一份内容十分广泛的“人生历程调查问卷”，访问了六万多位来自各行各业的人士，发现那些最成功和对自己生活最满意的人有一个共同的特点：他们都致力于实现一个凭其实际能力所难以达到的目标。他们的生活因此变得有意义，而且比那些没有长远目标驱使其向前的人更会享受生活。

制定自己的职业目标并没有想象的那么难，只要考虑一下你希望在多少年之内达到什么目标，然后一步一步向前走就可以了。目标的设定要以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。

确立目标是制定职业生涯规划的关键，有效的生涯设计需要切实可行的目标，以便排除不必要的质疑和干扰，全心致力于目标的实现。

步骤三：制定行动方案

你的职业正在帮助你实现人生的最终目标吗？是否有一种途径可以让你当下所从事的职业与你的人生基本目标相一致？

正如一场战役、一场足球比赛都需要确定作战方案一样，有效的生涯设计也需要有切实可行的生涯策略方案，这些具体的且可行性较强的行动方案会帮助你一步一步走向成功，从而实现目标。

通常情况下，职业生涯方向的选择需要考虑以下三个问题。

- 我想往哪方面发展？
- 我能往哪方面发展？
- 我可以往哪方面发展？

如果你现在是一名高职学生，你的3年、5年或10年个人职业规划是希望成为某

行业的佼佼者。那么，你应该问自己下列几个问题。

- 我的大学专业能教会我做什么？我还需要哪些辅助性的专业和技能？
- 我的第一份工作应选择什么行业？进入这个行业需要具备哪些基本知识和能力？
- 在大学里我要做哪些方面的修炼才能使我在毕业时获得一份自己想要的工作？
- 在大学里我要积累什么样的人脉才能获得最大的帮助？
- 在大学里我应采取哪些措施关注我喜欢的行业和职业？

步骤四：停止梦想，开始行动

这是所有生涯设计中最艰难的一个步骤，因为这就意味着你要停止梦想并切实地开始行动。如果动机不转换成行动，动机终归是动机，目标也只能停留在梦想的阶段。

要想取得职业规划的成功，首先应明确职业目标，然后在求职过程中尽可能地靠近这个目标。当然，并不是每一个人都具有远见，能及时确定自己的目标，并有计划地不断朝这个方向努力。但确定目标对职业发展起着至关重要的作用。无论你是大学毕业刚刚踏上职业路途的年轻人，还是40岁左右并且正陷在一份你不喜欢的工作之中的中年人，现在都是你进行职业规划的好时机。只要你还没有到安享晚年

的时候，任何时候开始你的职业规划都不算晚。

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。要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估，修正生涯目标、生涯策略及方案，使其切实可行，以适应环境的改变，同时可以作为下轮生涯设计的参考依据。

成功的职业生涯设计需要时时审视内外环境的变化，依此调整自己的前进步伐。目标存在的意义只是为你的行动指示一个方向。而你是它的创造者，你可以在不同时间、不同环境下更改它，让它更符合你的理想。

在今天，我们的工作方式不断推陈出新，除了学习新的技能和知识外，还需时时审视自己的生涯资本并及时意识到不足之处，不断修正自己的目标，这样才能使自身立于不败之地。

本书的编写兼顾学生的使用和阅读，在系统的理论知识中结合了一些实用的、科学的练习，逐步地帮助学生进行思考和规划，使学生置身其中，对自己进行清晰

的定位，认识自身的优势和劣势，认识行业、企业、职业的相互关系，树立正确的人生目标，学会规划和管理自己的生涯。同时，通过对本书的学习，可进一步加深学生对通用技能的认识，并帮助学生找到修炼技能的合适途径。

本书的编写分工如下：由吴宝龙统筹计划，并负责编写第5、6章内容；张立新负责编写第1、2、3章内容；张立莉负责编写第4、8章内容；李金阳负责编写第7章内容；马丽和李志涛负责编写第9章内容。由于时间仓促、水平有限，书中难免存在不足之处，恳请读者批评指正。反馈邮箱：wkservice@vip.163.com。

编者

2014年5月

目 录

第1章 职业生涯规划概论	1	1.7.2 李开复谈大学生职业规划	36
1.1 职业生涯规划的概念及意义	3	1.7.3 一个大三本科生的职业 生涯规划	38
1.1.1 职业生涯规划的概念	3		
1.1.2 职业生涯规划对大学生的 意义	4		
1.2 大学时代职业生涯的主要任务	6		
1.3 职业生涯规划的要素和步骤	8		
1.3.1 职业生涯规划的要素	8		
1.3.2 职业生涯规划的步骤	9		
1.3.3 如何做好职业生涯规划	10		
1.4 生涯和职业生涯	14		
1.4.1 生涯	14		
1.4.2 职业生涯	14		
1.5 人生发展	15		
1.5.1 人生发展——个体角度的 阐述	15		
1.5.2 把握人生发展的三个层面	16		
1.5.3 人生发展的“质”与“量”	17		
1.6 职业生涯规划理论	18		
1.6.1 生涯发展理论	18		
1.6.2 前职业生涯规划理论	21		
1.6.3 后职业生涯规划理论	24		
1.6.4 整合的生涯理论	27		
1.7 职业生涯规划从大一开始	32		
1.7.1 大学四年里哪一年最重要， 大三是关键	33		
		第2章 自我认知	51
		2.1 自我认知概述	51
		2.2 必须思考的问题	53
		2.2.1 关于职业规划及职业选择的 12个问题	53
		2.2.2 人生观、价值观问题	54
		2.2.3 性格问题	56
		2.2.4 发展前景问题	58
		2.2.5 能力、门槛问题	60
		2.3 思考与练习	67
		2.3.1 梦想与愿望	67
		2.3.2 生命平衡轮	68
		2.3.3 职业价值观	70
		2.3.4 360度评估	70
		2.4 性格测试	71
		2.4.1 卡特尔16种个性因素 测验	71
		2.4.2 MBTI职业性格测试题	91
		2.4.3 内外向性格测试	103
		2.4.4 职业性格与气质测试	109
		2.5 霍兰德职业偏好量表	118
		2.6 理性情绪检验	129

第3章 职业环境分析	139
3.1 现代社会中的职场分析	139
3.1.1 职业的分类	139
3.1.2 职业的发展与变迁	140
3.2 职业环境认知	141
3.2.1 社会环境分析	141
3.2.2 行业环境分析	142
3.2.3 企业环境分析	143
3.2.4 岗位环境分析	143
3.2.5 家庭环境分析	143
3.2.6 学校环境分析	144
3.3 了解职业世界的维度及方法	144
3.3.1 了解职业的途径	144
3.3.2 评估职业的方法	145
3.3.3 ACT工作世界图	146
3.4 思考与练习	152
3.4.1 有关职业的一些基本事实	152
3.4.2 有哪些工作形式可以 选择	153
3.4.3 新生职业生涯信念	156
3.5 锁定你的方向	158
3.5.1 城市	158
3.5.2 行业	161
3.5.3 企业	163
3.5.4 职业	165
3.5.5 生涯人物访谈	168
3.6 我的生命线	171
3.6.1 专业与职业的关系	172
3.6.2 受用人单位青睐的8类 学生	174
3.6.3 职业探索的具体内容及 途径	176
第4章 能力探索与发展	179
4.1 能力的理解	179
4.1.1 能力区分	179
4.1.2 求职竞争力	182
4.2 能力探索	183
4.2.1 分析成就、探索能力	183
4.2.2 评估自己的技能	184
4.2.3 职业能力自评表	187
4.3 能力发展	190
4.3.1 自我省察	191
4.3.2 能力清单	192
4.3.3 理想职业	192
第5章 生涯决策	194
5.1 生涯决策理论	194
5.1.1 奇兰特的决策模式说	194
5.1.2 克朗伯兹的生涯决定社会 学习论	195
5.1.3 泰德曼的决策历程说	196
5.2 生涯规划常用的方法	197
5.2.1 PPDF法	197
5.2.2 SWOT法	200
5.2.3 生涯愿景模型法	203
5.2.4 五“What”法	205
第6章 规划成功的人生	211
6.1 什么是成功	211
6.1.1 目标	212
6.1.2 目标的作用	213

6.1.3	找到梦想, 确立人生 目标	215	8.1.2	情商对职业发展的影响	259
6.1.4	达成目标的方法	218	8.1.3	大学生应如何培养自己的 情商	260
6.1.5	目标的评估	219	8.2	人际关系与职业发展	266
6.1.6	目标调整	220	8.2.1	人际关系是职业发展的重要 资源	266
6.2	大学生涯发展规划的制定	221	8.2.2	人际交往的原则与技巧	267
6.2.1	大学生职业生涯规划书的 结构	221	8.3	职场成功的基本要素	270
6.2.2	大学生职业生涯规划书的 类型	222	8.3.1	构建多维的智能结构	270
6.2.3	个人发展规划的论证	232	8.3.2	满足动态的社会需求	271
第7章	大学生活与学习	233	8.3.3	选择合适的职业发展 路径	272
7.1	为什么上大学	233	8.3.4	找准职业发展的起点	273
7.1.1	大学是一个自我修炼场	233	8.3.5	具备良好的职业化素质	273
7.1.2	上大学为了什么	236	第9章	自信、潜能与素质拓展训练	278
7.2	大学学习的特点及现代 学习观	239	9.1	自信是成功的一半	278
7.2.1	大学学习的特点	240	9.1.1	自信与职业成功	278
7.2.2	现代学习观	240	9.1.2	如何提升自信	281
7.3	大学阶段的主要任务与学习 方式	244	9.2	开发潜能	284
7.3.1	大学阶段的主要任务	244	9.2.1	认识潜能	284
7.3.2	大学的学习方式	253	9.2.2	潜能开发的方法	286
第8章	情商修炼与职场发展	258	9.3	素质拓展训练	292
8.1	情商与职业发展	258	9.3.1	素质拓展的基本方法	292
8.1.1	情商的主要内容	258	9.3.2	户内游戏	293
			9.3.3	户外素质拓展	296
			参考文献	301	

第1章 职业生涯规划概论

在人生的各个阶段，每个人都应找准自己的坐标点，充分发挥自己的潜能。因此，个人职业生涯规划非常重要。我们经常听到有些大学毕业生发出这样的感叹：“如果我刚大学毕业，如果能回到起点……”为什么会有这样的感叹呢？这个问题与大学生在校期间的职业生涯设计密切相关。现代个人职业生涯规划不仅能帮助个人实现目标，更重要的是有助于个人真正了解自己，从而确定合理、可行的职业生涯发展方向。那么，如何进行职业生涯设计？在进行职业生涯设计的过程中，如何进行全面、客观、准确的自我评价？个人职业生涯规划的依据和内容有哪些？这些都是大学生需要了解和掌握的。

职业是人生的开端，职业选择得好坏在一定程度上决定了一个人一生的命运，个人职业生涯规划是选择职业的基础。为此，做好个人职业生涯规划对每个人来说都是非常重要的。只有准确把握职业生涯规划的内涵，才能将成功选择职业的“钥匙”掌握在自己手里。

一个美国小伙子立志做一名优秀的商人。中学毕业后，他考入麻省理工学院，但他没有去读贸易专业，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。然而，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5年后，他辞职进入通用公司。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。这个小伙子就是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《中国青年报》记者采访时，他谈到他的成功应归功于他父亲的指导，他们共同制定了一个重要的生涯规划，最终这个生涯设计方案使他功成名就。我们来看一下这个生涯设计方案的简图：

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

1. 第一阶段：工科学习

选择：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，升学时比尔·拉福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。

评析：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获得收益。工科学习不仅能培养知识技能，而且能帮助比尔·拉福建立一套严谨求实的思维体系。而缜密的推理分析能力，脚踏实地的工作态度，正是经商所需要的。

收获：比尔·拉福在麻省理工学院的4年，除了学习本专业知识，还广泛接触了其他领域的知识，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。

2. 第二阶段：经济学学习

选择：大学毕业后，比尔·拉福没有立即投身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。

评析：在市场经济下，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。

收获：比尔·拉福掌握了经济学的基本知识，了解了影响商业活动的众多因素，还认真学习了相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，在知识方面已完全具备了经商的素质。

3. 第三阶段：政府部门工作

选择：比尔·拉福获得经济学硕士学位后考取了公务员，在政府部门工作了5年。

评析：经商必须具备很强的人际交往能力，要想在商业上获得成功，必须深谙处世规则，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。

收获：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、处事不惊的公务员，并结识了各界人士，建立起一套关系

网络，为后来的发展提供了大量的信息和便利条件。

4. 第四阶段：通用公司锻炼

选择：5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。

评价：通过各种学习获得足够的知识，但知识要通过实践的锻炼才能转化为技能。

收获：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知识找到了一个强大的平台，而且学习到丰富的管理经验，完成了原始的资本积累。这也是大学生创业应该借鉴的地方，除了激情还应该考虑更多的现实因素。

5. 第五阶段：自创公司，大展拳脚

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，着手实现多年前的计划。

评析：时机成熟后，应果断决策，切忌浪费时间，应抓住契机实现计划。

收获：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非常快。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，而比尔·拉福本人也成为奇迹。

结论：比尔·拉福的生涯设计脉络清晰、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，他的生涯设计在他坚持不懈的努力下，终于变为现实。亲爱的同学们，也许他的这套生涯方案并不完全适合你，但是却带给你一个重要的信息：人生是可以设计的！只要你有信心、有恒心，再加上科学的规划和设计，案例中成功的主角也许就是明天的你！

1.1 职业生涯规划的概念及意义

1.1.1 职业生涯规划的概念

职业生涯规划(Career Planning)，又称为职业生涯设计，是指个人结合自身情况以

及眼前制约因素，为自己实现职业目标而确定的行动方向、行动时间和行动方案。

我们对职业生涯规划概念的认识，应着重把握以下三点。

(1) 职业生涯规划分为认知、设计、行动三大部分。

职业生涯规划是一种复合化的行为过程。认知包括对人生理想、职业价值观、兴趣爱好、个性特征、能力状况等主体方面的认知，也包括对家庭条件、社会环境、职业分类、工作性质的认知，还包括对职业生涯规划理论和方法的认知。设计是指个体根据认知的结果，有针对性地树立职业目标、制定实施方案、确定阶段任务。行动则是将设计的内容付诸实施。三者环环相扣，浑然一体。

(2) 职业生涯规划以职业实现和职业维持为中心，但同时包含对性情培养、家庭角色扮演、生活方式和状态等非职业因素的规划。

对于大多数人而言，职业是物质生活来源的基础，也是心理塑造的重要因素，正因如此，职业生涯规划才会成为一个独立的研究主题，甚至在某种意义上，职业生涯规划可以等同于生涯规划。所以，职业生涯规划的核心是找到适合自己的理想职业，并努力坚持下去。但是职业的实现和职业的维持不是孤立的，它们需要生涯的其他方面作支撑。比如，家庭的建立往往有助于职业因素更大限度地发挥作用，并且家庭的建立形态等也会影响职业的选择。另外，家庭的建立也影响着职业结束后个体的归属。所以，职业生涯规划是关于个人生涯较全面的规划过程。

(3) 职业生涯规划深受客观条件的影响，具有框架性。

首先，职业生涯规划属于一种社会科学，本身无法做到像自然科学那样严谨精确。其次，职业生涯规划调整的是主体与客观因素的适应关系，但客观上的因素是无法完全预料的。职业生涯规划所能做的，一是根据既有的因素去安排路线和行动；二是在客观因素变化时，运用合理的方法去应对。但是，如果没有这些准备，我们将漫无方向，在面对新情况时，也难以找到合理的方法解决。所以，职业生涯规划为个体的发展提供的并非如建筑图纸那样细致无缺的指导，它提供的是框架，是让我们合理有序发展的框架。

1.1.2 职业生涯规划对大学生的意义

我们可以发现，我们周围的人在性格、能力、心理、价值观念、身体素质、

物质条件、生活状态等各方面都没有完全相同的，这是由人生发展中的“质”与“量”的差异所造成的。人生发展的“质”与“量”可以说是人与人之间的区别标签。因此，在发展的起步时期，只有找准自己当前的“质”与“量”，才能知道自己所处的位置、所具备的条件；只有找准自己未来的“质”与“量”，才能知道自己所努力的方向和所要达到的境界——这需要一种衡量工具。在发展的过程中，只有运用恰当的方法，科学系统地去规划发展的路径，才能找到理想的“质”与“量”——这需要一种勾画手段。我们都知道，标尺的作用就是衡量与勾画，而职业生涯规划正是人生发展的标尺，对于站在生涯发展十字路口的大学生而言，更是如此。

1. 职业生涯规划的衡量作用

1) 指导大学生制定恰当的人生目标

目标是人生之路的灯塔，它指引着奋斗的方向，也给予奋斗的动力。但是，制定一个恰当的人生目标绝非易事。目标制定得过于宏大，就会找不到实现目标的入手之处，对个人成长起不到促进作用；目标制定得过于狭隘，会导致个人的成长受到过多的拘泥，最终限制发展的空间。而职业生涯规划所包含的各种理论、方法、工具，可以帮助大家准确地认识自我，在正确的自我定位的基础上，结合外部条件和社会需要，制定切实可行的目标。

2) 帮助大学生认识既有的发展状态

认识既有的发展状态，包括对个性的认识、对现有能力和不足的认识、对发展阶段的认识等。如果对既有的发展状态有较好的把握，就可以确定通过之前的努力所取得的效果，明确下一步应做的工作。这样，我们就能知道今后是应该沿用之前的发展路径，还是做适当的调整。这既可以作为一种对之前制定的人生目标的检验，又能促进我们逐渐朝人生目标迈进。

2. 生涯规划的勾画作用

1) 帮助大学生树立正确的择业思想

时下就业市场上之所以会出现“公务员热”“金融热”“房地产热”等现象，很重要的原因就是很多大学生没有树立正确的择业思想，而一味地追随大流，或者仅仅认识到社会环境对职业发展的影响，而没有考虑到自我的身心特点和未来发展的目标。延伸到相关的“考研热”“出国热”等，这也是大学生群体缺乏正确就业

思想的表现。没有正确的择业思想，带来的结果往往要么是就业中的四处碰壁，要么从事了一个不适合自己的职业，导致个性被压抑、能力被限制，生活上郁郁寡欢、事业上步履维艰。“三百六十行，行行出状元。”对于有抱负的人而言，其实大多数职业都有广阔的施展空间，都能给人生带来成功的荣耀。正确的择业思想应当是自我认识、环境认识、价值目标认识的系统结合。而职业生涯规划可以帮助个体在此基础上树立具体的、有针对性的择业思想，从而对机遇的把握更为全面和深刻。

2) 引导大学生重视并有针对性地培养素质和能力

对于大学生而言，当前社会的发展充满着机遇，同时又面临着严峻的挑战。可以预见，未来对人才要求的趋势是越来越多样化、越来越专业化，而且越来越注重品行合一。那么，在挑战和趋势面前，大学生应该怎样培养素质和能力呢？我们常常听说这样的事，有的学生在工作中由于不能熟练地使用各种现代化的工具，使得其能力大打折扣；有的学生在大学期间饱览群书，可谓满腹经纶，但在工作时无论是在口头还是在书面，表达能力都不强，直接影响社会对自己的观点、思想的认可；还有一些学生在工作时感慨专业知识学得不深，很有重回校园学习的冲动。这些都是大学生没能有针对性地培养自己的素质和能力的结果。个体学习和实践的时间是有限的，我们几乎不可能使自己的素质和能力面面俱到，使自己成为无所不能的“全才”。而且当代社会分工的日趋精细，使得任何人都不能在所有领域内大展身手。因此，我们应该以发展目标为核心，有针对性地培养自己在某些关联方面的素质和能力。了解了职业生涯规划后，相信大多数人都能理解这一点，并付诸行动。

1.2

大学时代职业生涯的主要任务

对大多数人来说，大学时代都是一段永远值得怀念的宝贵时光。那如画的校园，那飞扬的青春热情，那深厚的同学情谊，都是人们记忆深处最美好的画面。但是，较少为人所提及的是，大学时代也是个人职业生涯中极为重要的一个时期。根据美国学者施恩的职业生涯发展理论，大学时代是个人职业生涯的探索阶段，这个阶段的主要任务有如下几个。

(1) 发现和发展自己的需要和兴趣，发现和发展自己的能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础；

(2) 学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获取丰富的信息，发现和发展自己的价值观、动机和抱负，作出合理的受教育决策，将幼年的职业幻想变为可操作的现实；

(3) 接受教育和培训，培养工作以后所需要的基本习惯和技能。

换句话说，你这辈子将成为什么样的人，在很大程度上就是由你这4年中的努力所决定的。在毕业的时候，无论你是参加工作、读研，还是出国，你选择的空间和最终的结果，都与你平时的生活息息相关。大学4年具体应做好如下方面的准备。

(1) 大一时期。应发展自己的兴趣与能力，通过参加学生会组织，参与体育、通时教育和课外活动，逐步熟悉学校就业中心的资料，阅读一些关于不同职业的介绍材料，和家人、朋友、教授等已经有过工作经历的人谈谈自己的职业兴趣，到学校的就业中心做一些职业倾向测试，更多地了解自己，确认自己喜欢的职业和所长，刻苦学习，尽己所能，争取获得好成绩。

在此期间，需要思考的问题包括：我是谁？适合我的位置在哪里？我做得最好的事情是什么？我应该选择什么专业？

(2) 大二期间。应扩展自己的生涯平台，继续探索和搜集有关生涯发展领域的信息。其中，最重要的资源是那些工作在生涯发展领域又令自己感兴趣的人。另外，通过暑假工作、实习实践和参加志愿者活动等，也可以获得第一手资料。

在此期间，需要思考的问题包括：我了解我的专业吗？我能通过这个专业做什么？我的专业未来会有怎样的发展？我做了什么样的职业选择？我获得的学位会带给我什么？

(3) 大三期间。应在实践和暑期工作中提升自己的能力，建立更广泛的职业发展网络；汇集自己的选择，并且和职业咨询老师讨论，评价自己早期的选择；如果自己选择的职业要求更高一级的学位，就开始准备考研；研究工作单位和工作环境，寻找自己与这些职业的名称和组织相吻合的能力；开始建立专门的联系渠道，以便辅助自己的求职整体战略计划的实施；继续通过各种途径获取工作实践的经历。

在此期间，需要重新思考：我是谁？我到底要什么？在我尝试接触的几个职业中，哪一个最适合我？我需要为此做哪些准备？从大一开始我的兴趣是怎样转变的，对我现在的行为有什么影响？

(4) 大四期间。应计划和确定生涯目标。面对从学校到职业人的转变，应提前做好求职申请信、简历和成绩单；通过校园招聘会、人才市场和网络等确认自己的职业岗位；去学校的就业中心参加就业求职练习，与就业指导老师沟通咨询；与校友联系，了解他们在工作第一年面临的挑战；利用你的联系渠道确定工作机会，并争取拿到被推荐的材料；参加招聘会和用人单位的介绍活动，查阅提供就业职位的目录；参加各种校园招聘活动，确认你的学位能否达到要求。

在此期间，需要思考的问题是：哪些职业岗位可能提供给我？我怎样可以找到适合的岗位？

1.3 职业生涯规划的要 素和步骤

1.3.1 职业生涯规划的要 素

著名职业生涯规划专家罗双平曾用公式总结出职业生涯规划的三大要素，该公式为

$$\text{职业生涯规划}=\text{知己}+\text{知彼}+\text{抉择}$$

式中，“知己”是对自身条件的充分认识和全面了解；“知彼”是对欲从事职业的环境、相关的组织等信息的有效掌握；“抉择”是在知己知彼的基础上，再来确定符合现实、能充分发挥自己专长和强项、自己有浓厚兴趣并且与环境相适应的职业目标。

在此基础上，他还将个人职业生涯规划三大要素间的关系与具体内容整理成图，如图1-1所示。

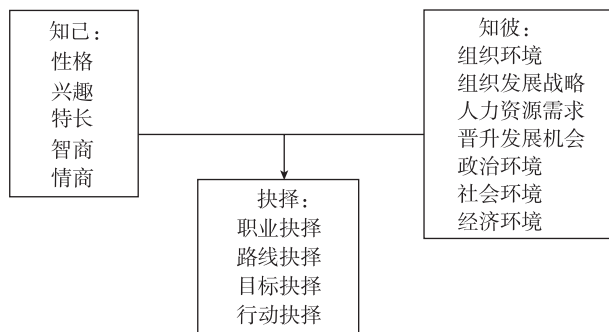


图1-1 职业生涯规划要素

因此，“择己所长”（选择自己擅长的领域，才能发挥自我优势）、“择己所爱”（只有对自己选择的职业有极大的热爱，才会全身心地投入，作出一番成绩）、“择世所需”（职业只有为社会所需，才会有发展的保障）和“受益最大”（适合自己，并有发展前景的职业）就是正确抉择的黄金准则。

1.3.2 职业生涯规划的步骤

一份完整有效的职业生涯规划应包括职业素质分析（自我识别与测评定位）、职业环境分析、职业生涯目标的确定、实施策略与措施及反馈调整5个环节。

1. 职业素质分析(自我识别与测评定位)

自我识别和测评定位的主要内容包括与个人相关的所有因素，如兴趣、气质、性格、能力、特长、学识水平、思维方式、价值观、情商及潜能等。简言之，要弄清自己是谁？自己想做什么？自己能做什么？在自我识别的基础上，更重要的是通过科学的测评来准确定位，避免一厢情愿。当然，一个人对自己的认识往往是片面的，所以在自我识别和定位中还应善于听取他人的意见。

2. 职业环境分析

职业环境分析包括对社会政治环境、经济环境和组织(企业)环境的分析。即要评估和分析职业环境条件的特点、发展与需求变化的趋势、自己与职业环境的关系以及职业环境对自己的有利条件和不利因素等，以便不断地调整自己，以适应职业环境的变化和要求。

3. 职业生涯目标的确定

“明确方向是成功的一半。”说到底，制定个人职业生涯规划，就是为了实现某种职业生涯目标，进而获得自己理想的生活，所以目标抉择才是职业生涯规划的核心。职业生涯目标是指可预想到的，有一定可能实现的最长远目标，包括人生目标、长期目标、中期目标和短期目标。一般可以首先根据个人素质与社会大环境条件，确立人生目标和长期目标，然后通过目标分解，明确符合现实和组织需要的中期目标、短期目标。

4. 实施策略与措施

所谓的职业生涯策略与措施，是指为实现职业生涯目标而制订的行动计划。在确定职业生涯目标后，就要制定相应的行动方案来实现它们，这就如同设计攀登目标的阶梯。实施策略与措施要具体可行、容易评量，应包括职业生涯发展路线、教育培训安排、时间计划等方面的措施。

5. 反馈调整

由于社会环境的变化及其他不确定因素的存在，原来的职业生涯规划与实际情况肯定会存在一定的偏差。“计划赶不上变化”，尤其是在现代职业领域，只有变化才是永恒的主题。影响职业生涯设计的因素很多，有的变化因素是可以预测的，而有些则是难以预料的，这就需要对职业生涯目标和生涯规划进行必要的调整。此时，职业生涯的评估和反馈会给个人带来收获。评估与反馈过程是个人不断认识自己的过程，也是不断认识社会的过程，是使职业生涯更加有效的手段。对职业生涯设计的评估与反馈主要包括职业的重新选择、职业生涯路线的重新选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等。

1.3.3 如何做好职业生涯规划

1. 正确的心理认知

1) 认清人生的价值

社会价值观并不被所有人等同接受。

“人云亦云”并不等于实现了自我的人生价值。

人生价值包括：经济价值、权力价值、回馈价值、审美价值、理论价值。

2) 超越既有的得失

每个人都很努力，但成就并不等同。

后悔与抱怨对未来无济于事，自我陶醉则会使自己成为“龟兔赛跑”中的兔子。

人生如运动场上的竞技，当下难以断输赢。

3) 以万变应万变

任何的执著都是一种“阻滞”前途的行为。

想想“流水”的启示。

“学非所用”是真理。

2. 剖析自我的现状

1) 个人部分

(1) 健康情形。身体是否有病痛？是否有不良的生活习惯？是否有影响健康的活动？生活是否正常？有没有养生之道？

(2) 自我充实。是否有专长？经常阅读和收集资料吗？是否正在培养其他技能？

(3) 休闲管理。是否有固定的休闲活动？这些活动有助于身心和工作吗？是否有休闲计划？

2) 事业部分

(1) 财富所得。薪资多少？有储蓄吗？有动产、有价证券吗？有不动产吗？价值多少？有其他收入来源吗？

(2) 社会阶层。现在的职位是什么？还有升迁的机会吗？是否做好了升迁的准备呢？内、外部的人际关系如何？

(3) 自我实现。喜欢现在的工作吗？理由是什么？做好实现人生理想的准备好了吗？

3) 家庭部分

(1) 生活品质。居家环境如何？有没有计划换房子？家庭的布置和设备使用情况如何？在心灵或精神文化方面有一定的活动安排吗？小孩、夫妻、父母有学习计划吗？

(2) 家庭关系。夫妻关系和谐吗？是否拥有共同的发展目标？是否有共同或单独的创业计划？与父母、公婆(岳家)、姑叔、子女的关系如何？是否常与家人沟通、活

动、旅游？

(3) 家人健康。家里有小孩吗？小孩多大？健康吗？需要托人照顾吗？配偶的健康状况如何？家里有老人吗？有需要你照顾的家人吗？

3. 人生发展的环境条件

(1) 友伴条件。朋友要多量化、多样化，且有能力。

(2) 生存条件。要有储蓄、发展基金、不动产。

(3) 配偶条件。个性要相投，社会态度要相同，要有共同的家庭目标。

(4) 行业条件。注意社会当前及未来需要的行业，注意市场占有率。

(5) 企业条件。要稳定，则选择大中型企业；要创业，则选择小企业。应密切关注公司的改革计划，明确公司所需要的人才类型。

(6) 地区条件。视行业和企业的具体情况而定。

(7) 国家(社会)条件。关注政治、法律、经济(资源、品质)、社会与文化、教育等条件，了解社会的特性及潜在的市场条件。

(8) 世界条件。密切关注全球正在发展的行业，用“世界观”来发展事业。

4. 人生成就的三大资源

(1) 人脉。包括家族关系、姻亲关系、同事(同学)关系、社会关系。

解决方案：沟通与自我推销。

(2) 金脉。包括薪资所得、有价证券、基金、外币、定期存款、财产(动产、不动产)、信用(与人品和职位有关)。

解决方案：储蓄，提高理财能力，夫妻合作，努力工作提高自己的能力条件及职位。

(3) 知脉。包括知识力、技术力、资讯力、企划力、预测(洞察)力、敏锐力。

解决方案：做好时间管理，制订学习计划，积极上课、听讲座、进修，参加组织内轮调，多做事，反复练习，经常做笔记，模拟计划的实施。

5. 设定执行方案

(1) 设定目标的原则。先有大目标，再补充小目标；亦可先有小目标，再定大目标。

(2) 执行计划。人生计划—五年计划—年度计划—月计划—周计划—日计划。

- (3) 注意遵循“轻重缓急”的原则。
- (4) 实施“时间管理”，不断奋斗。
- (5) 每年配合环境变化及既有成就，随时修改。

6. 生涯描绘

1) 自我评价

在做自我评价时，可通过以下几个问题进行。

- (1) 我的人生价值是什么？
- (2) 我的人格特质是什么？
- (3) 我此生最感兴趣的事情是什么？
- (4) 我现有的技能和条件有哪些？

2) 自我探索

通过自我评价，确定切实可行的生涯方向，不要受他人影响。

3) 锁定特定目标

设定一个自己觉得值得而且愿意花最多时间去实现的目标。

4) 制订生涯策略性计划(可行性)

在此阶段，应确定以下几个问题。

- (1) 为什么这个目标对我而言是最可能实现的目标？
- (2) 我将如何达成此目标？
- (3) 我将分别在何时实施上述行动计划？
- (4) 有哪些人将会/应当加入此行动计划？
- (5) 对我而言还有什么不能解决的问题？

7. 总结：生涯定位

- (1) 做好自我定位。
- (2) 拟定生涯发展策略。
- (3) 规划短期可行方案。
- (4) 检讨与修改。

1.4 生涯和职业生涯

1.4.1 生涯

“生涯”在汉语里本身就包含了丰富的含义，并不仅仅指“从事某种活动或职业的生活”。从词源上考究，“生涯”一词最早可追溯到《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”可见，“生涯”最初被用来说明生命是有边际、有限度的，人生的范畴不禁跃然纸上。然而，当“生涯”作为“生活”的替代词时才真正被广泛认知和使用。如北周的庾信在《谢赵王赉丝布启》所言：“望外之恩，实符大赉；非常之锡，乃溢生涯。”之后，这个词的用法日趋狭义，它的含义逐渐被限定为与谋生方法或者职业有关的生活。但这个词也有其他用法，如唐代名相牛僧孺在《玄怪录·杖子春》里写道：“吾落拓邪游，生涯罄尽，亲戚豪族，无相顾者。”此处的“生涯”，则代表了与生活有关的财产。

由此可见，“生涯”的词义既可指光阴荏苒，也可指实实在在的日常之物；既借助对人生的思考将含义抽象化，也借助谋生方式将含义具体化。所以，“生涯”可以说是综合化的人生意象，代表的是一种与生命或生活有关的过程以及与这个过程有关的一切事物。理解了这一点，我们才能更深刻地领悟为什么生涯规划会对人生的发展具有重要的意义。

“生涯”(Career)一词是由“职业”(Vocation)一词拓展而来的，舒伯(Super)在1976年大胆地给出了迄今为止被认为是最科学的“生涯”的学术定义：“生涯是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。”这一定义既强调了生活才是“生涯”的核心，又表明了工作在学习生活中的位置以及对生活的影响，并正确地指出这种抽象过程的终极特色在于个人发展形态的独特展现。

1.4.2 职业生涯

职业生涯是一个人一生的职业工作过程。职业生涯有两种含义：第一种是一个

人在一生中所从事的各种工作职业的总称，是客观的职业；第二种是一个人一生中的价值观、为人处世的态度与动机变化的过程。

职业生涯可以分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是一个人在一生中所从事的各种工作职业的总称，是客观的职业，可以理解为传统意义上的职务、职称、社会地位等；内职业生涯是一个人一生中的价值观、为人处世的态度与动机变化的过程，同时包括个人具有的能力、学识、经验等。外职业生涯通常由别人决定、给予、认可，在外职业生涯中外因很重要；内职业生涯主要靠自己不断探索获得，在内职业生涯中内因为主导。同时，我们也可根据一个人一生的职业生涯变化状态，将职业生涯分为传统性职业生涯和易变性职业生涯。传统性职业生涯相对稳定，拥有传统性职业生涯的人一般很少转换行业，如在一名工程师的职业生涯中，他最初的职位是技术员、助理工程师，随着其专业知识的增长和工作经验的丰富，其职位可能会逐步晋升为工程师、高级工程师，我们就将这种职业生涯叫做传统性职业生涯；易变性职业生涯是指一个人的职业生涯也可能因其兴趣爱好、能力大小、价值观的改变及工作环境的变化而发生变化，因而可能从事多项职业，如一个人最初从事技术工作，后来从事管理工作、金融贸易工作等。

1.5 人生发展

1.5.1 人生发展——个体角度的阐述

社会由千千万万的个体组成。在一定的物理环境和社会环境下，每一个个体都有属于自己的，并且贯穿生命始终的独特经历，这就是我们常说的人生。人生的发展，也就是每一个个体的独特经历的发展。所以，从哲学的角度来看，人生发展是一种站在个体角度的叙述，而与之相对的是一种站在全体角度的叙述，即人的发展，也就是人类的发展。如果没有这个基本的意识，就很可能在某一群体内部，并以该群体为参照，将群体整体性的发展特色归结为人生发展，从而也就无法正确把握人生，更不能有效地促进人生发展。例如，在一个生活水平不断提高、人类改造

世界的能动性不断提高的社会里，我们可以说在这个社会里，人得到了发展，但我们却不能以此来评价人生发展，得出的结论必然是这个社会里所有的人都处在比较完满的状态之中，任何人都没有必要通过改变思想和行为来提升自我的状态。

1.5.2 把握人生发展的三个层面

从个体视角出发，我们可以将人生发展分为三个层面来把握。

第一个层面是从人生命的自然延续来把握。人生既然是一种过程，那么就必须要有一定的时间和空间。从呱呱坠地开始，生命的延续为人生发展提供了得以存在的时间和前提，而且生命的延续本身也代表了一种不断的革新。从这个意义上，我们可以称之为人生发展。

第二个层面是从人长期性知觉的积极变化来把握。在人的一生中，感官不停地将外在的条件和信息转入人的内部，变成感官刺激、身体素质、心理情感、智力认知等各种知觉。人生的历程，实际上就是这些知觉变化的集合。而知觉分为瞬间的、短期的、长期的。瞬间的知觉变化发生得最为频繁，几乎只要任何外部条件或者信息发生变化，都会使瞬间的知觉有反应，并且旧有的瞬间知觉也会很快因新的瞬间知觉的发生而消失；短期的知觉变化则需要等到外部条件或信息的改变达到一定程度时才会发生，发生之后也会等新的短期知觉产生之后才能被替代；而长期知觉具有很强的稳定性，能在较长的时间里保持不变，它的变化也必须在多种因素都达到相当程度的积累之后才能发生。例如，当手碰到冰块时会有冰冷的感觉，这就是瞬间知觉的变化；经过激烈的比赛后取得冠军所产生的喜悦感和兴奋感，这就是短期知觉的变化；经过长时间的学习和研究后能够熟练地掌握某个学科的知识，这就是长期知觉的变化。长期知觉的变化，会对人产生系统性和根本性的影响，当呈现积极变化的时候，说明将来很可能会创造比之前更优质的人生轨迹，所以此时我们即可以说人生得到了发展。

第三个层面是从人价值的实现来把握。“价值”是一个表明主客体关系的概念，即表示客体对主体需要的满足以及满足的程度。“人的价值”则是从物品的价值中引申而来的，是指作为客体的人对于作为主体的人的意义。作为主体的人也分为两种：第一种是与作为客体的人相同的人，即自我；第二种是除作为客体的人以

外的人，即他人和社会。由此人的价值也就分为个人价值和社会价值。在人生的某个时点，如果人的思想、行为乃至单纯的存在能对自己产生积极的影响，给自己带来有形或者无形的利益，就表明个人价值在实现；而如果人的思想、行为乃至单纯的存在能对他人或社会带来积极的影响，给他人或社会带来利益，则表明社会价值在实现。价值的实现就意味着个人潜能的释放，集中体现了人的社会性，并且最能突出体现不同个体的差异。所以，这是从最高层次认识的人生发展。研究和讨论人生发展也只有触及这一层面时才具有终极意义。值得一提的是，要谓之价值实现，那么带来利益的意义就必须大于带来损害的意义。例如，盗窃诈骗等行为，虽然给自己带来了不菲的利益，但也给自己的品德和社会秩序带来极大的危害，在这种情况下，危害的意义已经彻底否定了利益的意义，所以不能称之为实现了个人的价值。因此，与前两个层面不同，第三个把握人生发展的层面不仅是客观的描述，更是主观的评价，需要运用一定的认识并结合具体的环境才能得出其是否属于人生发展的范畴。

1.5.3 人生发展的“质”与“量”

所谓人生发展的“质”，就是指人生发展的品质；人生发展的“量”，就是指人生发展的品质达到何种程度。这两者共同构成对人生发展的描述与评价。人生发展必然意味着生命的延续，所以生命的延续也就成了一切人生发展的基本共性。然而，品质的体现却要以差异的存在为前提，没有差异也就无法体现品质。例如，说一个人的生活品质很好，言外之意就是存在比这种品质更差的生活。既然生命的延续在大多数情况下对于人生发展仅具有共性方面的意义，并且对它的把握往往只需客观感知就够了，而不用也没必要运用来自主观的评价，那么一般不能将其归入人生发展的“质”。但生命延续的实质是时间在人生中的具体表现形式，而时间是一种最基本的“量”。因此，一切对人生发展的“质”的反映都离不开生命延续这个“量”。

但是，生命的延续并非永远都体现为“量”的意义。当一个人年老体衰或身患重病时，生命的延续具有同其他年老体衰或身患重病的人进行比较的意义。每前进一步，都意味着不同寻常的开始，意味着人生发展达到新的高度。此时，生命的延续在人生发展中也就具有“质”的意义。良好的长期知觉则代表人的能力，掌握一

门技术、懂得调控情绪、能调整出合适的性格等这些知觉上的积极变化，都代表着个人某方面能力的提高。能力越多、能力越高，原则上就越有可能取得成功，越有可能享受高品质的生活，所做的贡献也会越高。而成功、生活水平、贡献等都是衡量生活品质的重要标准，因此，人不同方面的能力就是不同的“质”，能力的大小则代表了“质”的量度。人的价值实现是人生发展的最终体现，我们完全可以这样说，只有实现了自我价值，人生之路才真正得到了发展。提到人生发展，反映在多数人脑海里的，往往是住房、薪水、社会地位、荣誉等事物，这些其实都是人生价值得以实现的具体表现。我们通过努力，买了房子、买了汽车，或者我们向灾区捐赠物品，这些是物质上的价值实现，但不能仅仅把价值局限在物质范畴，而忽视精神上的价值实现，有时候，精神上的价值实现具有更加重要的意义。比如，有的人从事着收入不高，但劳动强度不大，且符合自己兴趣的工作，他能在这份工作中找到生活的乐趣，塑造了良好的身心；有的人生活拮据，但喜欢帮助别人；等等。这些价值实现的方式对个体本身以及对社会的影响往往更大。人的价值实现是人的社会属性最根本的反映。

最理想的人生发展就是“质”与“量”都达到最高的状态，使人的发展达到最优的水平，使人在一生中的各个发展阶段都能拥有健康的心理、体质以及和谐的社会关系，从而使人的自我价值得到全面的体现。但在现实中，不可能所有的“质”与“量”都能达到最优的状态，只要某些方面的“质”与“量”达到较高的水平，这样的人生发展就是成功的。所以，我们今后在人生旅途中不必为自己在某些方面的缺憾而苦恼，只要目标明确、方法得当、持之以恒，每个人都能找到并实现属于自己的“质”与“量”。

1.6 职业生涯规划理论

1.6.1 生涯发展理论

生涯发展理论是以心理学理论为基础，建立在社会实践指导以及经济产业分析

活动之上的理论。在这个百家争鸣的领域里，学者们都各自以独特的视角来研究并尝试解决与生涯发展有关的问题。经过上百年的发展，生涯发展理论已积累了相当丰厚的研究成果。全面了解这些理论，有助于帮助大家建立起对生涯发展的科学认识，为系统地掌握正确的职业规划方法打下良好的基础，也有助于帮助大家准确地定位自我，从而找到适合自己的职业发展道路。

同其他领域的理论相比，生涯发展理论较多地呈现出各自为政的特点，学者们基本是从某个局部提出理论，鲜有独立、系统的生涯发展理论。所以，如果不对生涯发展的各种理论做系统归纳，初始接触生涯规划和职业发展的人比较容易产生“只见树木，不见森林”的倾向，不利于达到学习了解生涯发展理论的目的。常用的系统化归纳方法有如下几种。

1. 从生涯发展影响因素的角度归纳

任何影响生涯发展的因素都可归为内因或外因。内因是生涯发展主体产生的因素，通常包括兴趣、能力、性格、思想等；外因是生涯发展环境产生的因素，通常包括家庭环境、教育程度、社会状况等。从生涯发展影响因素的角度归纳就是以内因和外因为基本分界，按照研究侧重点，将各种生涯发展理论划分为偏重主体因素的、偏重环境因素的，以及综合主体因素和环境因素的三种。通常以“个体取向—社会取向—综合取向”这一脉络来安排各种理论在理论体系中的位置。

个体取向理论认为，个体在生涯发展中具有高度的自主性，个体的心理、体质、智力等因素会对个体的生涯发展产生根本性的作用，环境因素只能起到次要和间接的作用。在这一理论体系中，主要有特质因素论、人格类型论、心理动力论、素质匹配论、职业锚理论等。社会取向理论认为，虽然对生涯发展起直接作用的是个体特质，但主控生涯发展的关键却是个人选择和个人发展的社会环境。在这一理论体系中，主要有社会学习论和经济论。综合取向理论则认为，无论是个体因素还是社会因素，都不应简单地将其中的任何一种归结为生涯发展的决定性因素，两者应是相互作用的。在这一理论体系中，主要有认知决策论、生命周期论。

2. 从规划生涯发展所需的活动角度归纳

在某种行为发生之前，都必须先对行为本身以及行为的对象、所处的环境等有一定的认识，然后基于这种认识，作出决策，选择是否进行该行为以及行为方式。

在这个过程中，认识和决策就是这个行为所需的的活动。如果将生涯发展理解为一个行为的集合体，那么其中的内容就可以分为认识和决策两大部类。侧重生涯发展认识的理论被称为匹配理论，强调对个人、职业以及环境因素的认知，诸如罗伊的人格类型论、鲍丁的心理动论，以及鼎鼎大名的霍兰德个人和职业类型化理论等，都可归为此类；侧重生涯发展决策的理论则被称做决策理论，偏向对决策历程和决策障碍的研究。另外，如果以长跨度、宽领域、多主体的视野来观察行为，会发现在很多情况下，行为会因发生时间、发生地点、主体的角色地位等因素而具有大量共性，或者说，人会因某些相同的外在因素而认识到决策产生的某种规律。在生涯发展理论中，针对认识和决策规律的理论，叫做发展理论，该类理论有很明显的整合特质，综合了心理学、社会学、哲学等学科的有关原理，以发展的观念来探讨生涯的阶段、生涯发展的选择，以及发展的成熟度等在生涯发展的历程中具有共通性的问题。这样，此种归纳方法就形成了“匹配—决策—发展”的理论体系。其中，“匹配”和“决策”合称为结构取向理论；“发展”又被称为过程取向理论。

3. 从个体与职业的关系角度归纳

如前所述，职业是生涯的重点，个体生涯的全面发展，离不开职业这一平台。我们在选择职业时，一般都会从两个方面做准备工作：一是认识个体，也就是认识自我；二是认识职业。这就形成两个基本的思考模式：一是什么样的职业适合我，二是我该怎样适应职业。这种归纳法认为，不同的生涯发展理论采取了不同的思考模式，产生了不同的研究重心。因此，将生涯发展理论分为：前职业生涯理论(Pre-career)，又叫前进入理论(Pre-entry)；后职业生涯理论(Post-career)，又称后进入理论(Post-entry)；以及整合的生涯理论。值得一提的是，我们不能望文生义地认为，前职业生涯理论就是研究从事职业前的理论，后职业生涯理论就是研究从事职业后的理论，整合的职业生涯理论就是贯穿从事职业前后的理论。应该说，这几个部类的理论大多都贯穿了从事职业前后，它们的区别在于研究思路的不同。前职业生涯理论以个体特征基本决定其所适应的职业为假设，分析什么样的个体适应什么样的职业；后职业生涯理论以个体可以并且应当适应职业为假设，探讨什么样的个体该怎样适应什么样的职业；而整合的生涯理论则兼有前后两者的思路，强调个体与职业

的互动关系。

我们在具体的职业生涯规划中，往往是在分析了自我、环境、职业等因素后，根据自我对环境和职业的适应性来选择职业；或者遇到心仪的职业后，根据环境和职业的特点来调整自我。在这个意义上，从个体与职业的关系角度归纳出的理论体系更容易在实践中加以把握，更方便大家利用具体的理论来结合实际，从而做好自己的职业生涯规划。所以，本节将按照“前职业生涯—后职业生涯—职业生涯”的体系，介绍一些经典的、实用的生涯发展理论。

1.6.2 前职业生涯理论

1. 特质因素论

特质因素论的核心要旨是个人特质与职业因素相匹配。其中，对个人特质的分析主要建立在心理学基础上，认为人的特质可以通过心理测量的方法来衡量，主要包括兴趣、价值观、性格、能力倾向等。代表人物为帕森斯和威廉姆森。

帕森斯是职业辅导的开山鼻祖，被誉为“职业辅导之父”。他在其著作《选择一个职业》里最早提出职业选择应当按照两大原则进行：①对自身的兴趣、理想，以及各方面的能力水平、局限等有充分且准确的认识；②对不同职业对人员素质的要求及获得成功所应具备的条件，不同行业的优劣势、机会、前景也要有充分且准确的了解。最后，应对这两个原则之间的关系进行深入分析，实现人职相匹配。第一个原则的实现依赖于心理测量工具，第二个原则的实现依赖于职业信息的搜集方法和搜集途径。因此，特质因素论的每一次发展，基本都得益于心理学研究和职业研究的进步。比如，戴维斯和洛夫奎斯特在20世纪60年代将对个体特质的评定因素从以往的人格、兴趣、价值观、能力等扩展到工作层面，即评定个体对工作环境的协调程度，主要通过个体对职业的满意度以及雇主认为员工的工作适合度这两个指标来评价。

威廉姆森的贡献是将帕森斯的见解系统地整合为所谓的“帕森斯特质因素论”，并提出了根据特质因素论分析职业选择结果的运用方法，进一步提升了该理论的实践价值。他强调，特质因素论最重要的意义在于帮助人们进行职业选择，而

这就需要个体接受特质因素论的分析结果。他认为，主要包括以下三种方法。

(1) 直接建议。由职业指导人员直接告诉个体最恰当的选择结果。

(2) 说服。职业指导人员以恰当的方式向个体提供他对各项心理测验结果以及职业信息所做的评析，让个体根据评析推断出适合自己的选择。

(3) 解释。职业指导人员向个体说明各项资料的意义，让个体可以就每一项选择做系统化的分析，从而推断出各种选择获得成功的可能性，此种方法也是威廉姆森建议选择的方法。

特质因素论的最大缺陷在于将不断变化的人的特质以及工作所含的因素看成固定的，同时也忽视了社会因素对生涯发展的影响。另外，特质因素论是根据具体职业的因素来运用测量结果的，也就是说，所实现的预测只针对具体的职业。但对于生涯规划而言，职业目标过于具体往往缩小了个人的发展范围，反而不利于生涯发展。所以后来的生涯发展理论多用来确定职业选择和未来发展的可能范围。但特质因素论的影响仍然是巨大的，它所强调的对心理测量工具的运用和职业资料的收集，至今仍是职业辅导和职业选择的主要活动内容。威廉姆森提出的分析结果的应用方法也是使个体接受生涯发展规划结果的基本方法。

2. 人格类型论

这种理论和模式是由美国著名的职业指导专家约翰·霍兰德(John Holland)创立的。霍兰德于1959年首次提出职业选择的理论，并对人格类型和其相应的职业环境进行了划分。经过几十年的研究，他和他的助手形成了一套系统的职业指导理论与模式。主要包括人格与职业类型的划分、职业分类、类型鉴定表等。霍兰德在1971年提出了具有广泛社会影响的职业性向理论。他认为，每个人的人格都能划分为某种类型，具有某种类型人格的人，便会对相应的职业类型中的工作或学习产生兴趣。由价值观、动机和需要等构成的职业性向是决定一个人选择何种职业的一个重要因素。霍兰德基于自己对职业性向测试的研究，归纳了如下6种基本的职业性向。

(1) 实际性向。具有这种性向的人喜欢有规律的具体劳动和需要某种技能的工作。这种类型的人往往缺乏社交能力，这类职业包括机械工、电工、农民、森林工人、农场主等。

(2) 调研性向。具有这种性向的人喜欢考验智力的、抽象的、推理性强的、独立定向的工作，他们会被吸引去从事那些需要较多认知活动(思考、组织、理解等)的职业，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。具有这种人格的人往往缺乏领导能力，这类职业有生物学家、化学家以及大学教授等。

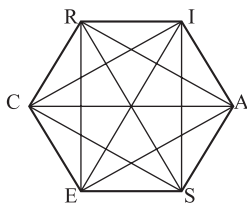
(3) 社会性向。具有这种性向的人会被吸引去从事那些包含着大量人际交往活动的职业，而不是那些包含着大量智力活动或体力活动的职业，这类职业有心理咨询医生、外交工作者以及社会工作者等。

(4) 常规性向。具有这种性向的人会被吸引去从事系统且有条理的职业，具有良好的控制能力，相当保守，一般按常规办事。在这些职业中，雇员个人的需要往往要服从于组织的需要。这类职业有办公室工作人员、会计、银行职员等。

(5) 企业性向。具有这种性向的人性格外向，喜欢从事冒险活动，喜欢担任领导角色，喜欢从事那些包含着大量以影响他人为目的的语言活动的职业。这类职业有管理人员、政治家、律师以及公共关系管理者等。

(6) 艺术性向。具有这种性向的人会被吸引去从事那些包含着大量自我表现、艺术创造、情感表达以及个性化活动的职业。这类职业有艺术家、广告制作者以及音乐家等。

霍兰德的职业性向理论的实质在于工作者的职业性向与职业类型相适应。霍兰德认为，同一类型的工作者与同一类型的职业互相结合，可达到适应状态，这样工作者找到了适宜的职业岗位，其才能与积极性才能得以发挥。然而，上述人格类型与职业关系也并非完全一一对应。霍兰德在研究中发现，尽管大多数人的性格类型可以划分为某一类型，但个人又有着广泛的适应能力，其人格类型在某种程度上相近于另外两种人格类型，则也能适应另两种职业类型的工作。也就是说，某些类型之间存在着较大的相关性，同时每一类型又对应着某种极为相斥的职业环境类型。比如，人的职业性向中很可能同时包含社会性向、实际性向和调研性向这三种性向。霍兰德认为，这些性向越相似或相容性越强，则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了描述这种情况，霍兰德用一个正六边形描述了6种人格类型的相应职业，如图1-2所示。



- R(Realistic)——实际型
- I(Investigative)——研究型
- A(Artistic)——艺术型
- S(Social)——社会型
- E(Enterprise)——企业型
- C(Conventional)——常规型

图1-2 霍兰德职业性向六边形

可以看到，图1-2一共有6个角，每一个角代表一个职业性向。根据霍兰德的研究，如果图中的某两种性向是相邻的话，那么他或她将会很容易选定一种职业。然而，如果此人的性向是相互对立的(比如同时具有实际性向和社会性向)，那么他或她在进行职业选择时将会面临较多的犹豫不决的情况，这是因为他或她的多种兴趣将驱使他们在多种不同类型的职业之间去进行选择。

1.6.3 后职业生涯理论

1. 生涯发展阶段理论

生涯发展阶段理论秉持这样一种理念：生涯发展不能解构为单一事件的组合，而是一个过程，职业选择也是一样。在人们的生命周期里，将生涯发展划分为不同的但又相互联系的阶段，并假定每一个阶段都有需要解决的独特问题和任务，个人要通过解决这些问题以及完成这些任务来调整自我，以期最大限度地符合各个阶段的要求。同时该理论认为，如果前一阶段的职业发展任务尚未很好地完成，就会影响后一阶段的职业意识与行为的成熟，最后导致生涯发展障碍。这类理论包含的学说较多，具有代表性的是金斯伯格(A. Ginsberg)的学说和格林豪斯(J. H. Greenhaus)的学说。

1) 金斯伯格的学说

金斯伯格认为,职业选择的经历是从模糊的空想走向现实,他的理论表明了首次就业前,人的生涯意识和职业追求的变化发展过程,强调个人通过这种过程达到符合职业需求的一般状态。他将这一逐渐成熟的心理过程分为三个阶段。

(1) 幻想期(11岁以前)。这一阶段也称为空想阶段,在这个阶段里,个体对所看到或接触的职业没有理性的认识,充满好奇。常常把部分职业当成引人注目、令人激动的理想化职业并为之憧憬。此阶段的职业需求情感色彩浓厚,极富冲动性和盲目性,不考虑实际因素,并且非常不稳定。

(2) 尝试期(11岁至17岁)。这个阶段一般伴随着青春期的到来。随着身心的逐渐成熟,个体开始具有独立思考的能力。这个阶段又包括由兴趣、能力、价值观起主导作用的三个时期。十一、二岁是兴趣主导期,在考量未来职业时,以兴趣为主;十三、四岁为能力主导期,随着身心的逐渐成熟,对自己独立完成工作的能力与职业的关系的认识在职业需求中占优势;其后是价值主导期,个人开始理解职业的社会意义,并试图将兴趣与能力统一到初步建立的价值体系中。这是职业意识形成的关键阶段。

(3) 现实期(17岁至成人)。如果说上一阶段还是主观因素占主导地位,那么这一阶段个体将职业需求的因素从主观转向客观,力求两者的协调。此时,个体已具有清晰具体的职业目标。这个阶段也分为三个时期。首先是探索期,即个体尝试将自己的选择与社会的需要相联系;其次是具体化时期,这时职业目标已基本确定,个体开始为之奋斗;最后是特定化时期,为了实现特定的职业选择,个体在教育、实践等方面开始做具体的准备,以迎接就业。

2) 格林豪斯的学说

金斯伯格的学说侧重不同生涯阶段对职业的需求与态度,对个人调适自我以适应职业的阶段的要求不高,而格林豪斯的研究则侧重不同年龄段的职业生涯所面临的任務,并把职业生涯阶段从事职业阶段扩展到个人生涯的全部时期。他把职业生涯划分为5个阶段,强调个体必须完成每一阶段的任务。

(1) 职业准备阶段(0至18岁)。主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必要的职业教育。个体在此阶段所做的职业选择,是最初的选择而不是最

终的选择，主要目的是确定个人职业的最初方向。

(2) 进入组织阶段(18至25岁)。主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作，在获取足够信息的基础上，尽量选择一个合适的、较为满意的职业。在这个阶段，个人所获得信息的数量和质量将影响个人的组织选择。

(3) 职业生涯初期(25至40岁)。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。为未来的职业成功做好准备，是该期的主要任务。

(4) 职业生涯中期(40至55岁)。这是职业生涯中期阶段。主要任务是对早期职业生涯重新评估，强化或转变自己的职业理想；选定职业，努力工作，有所成就。

(5) 职业生涯后期(从55岁直至退休)。这是职业生涯后期阶段。继续保持已有的职业成就，维持自尊，准备隐退，是这一阶段的主要任务。

2. 职业转变理论

职业转变理论源于对生涯发展阶段理论的怀疑。秉持这种理论的人认为，难以找到支持职业生涯有序发展的证据，反而有更多的证据表明职业生涯是在某种随机性下展开的。但相较于无序的职业发展，职业转变过程确实是有序的，对此进行研究应当成为回避无序性的出路。当然，也有部分学者认为生涯发展的有序和无序两种模式在个体中并存，这就意味着在某些人身上表现出有序特征，在另外一些人身上则更显机会主义特征。尽管后者难以通过阶段划分进行规划，但可以通过足够的洞察力和控制力来对不久之后的职业变化作出适时的决策。

职业转变理论将分析的单元定位于工作历程中每一次职务、职位、组织的转变。施恩的员工职业发展圆锥模型可以集中地体现这种职业发展模式。如图1-3所示，该模型将雇员在组织内的职业发展看成在圆锥体内的运动。将员工的发展路线分为三种：垂直运动代表升迁，圆周运动代表改行，辐射运动代表接近组织的核心层。圆锥体表面是企业所提供的职业升迁上限，而脱离圆锥体代表离职。实验数据表明，简单的切向运动和垂直运动(连续、有序特征)不足10%，垂直和切向同时变化的情况占90%，其中有近半数组织间流动(雇主变化)。

然而，上述观点未能突显决定职业生涯命运的关键事件。因为大量的职业转变不具有决定性意义。国内有人曾根据职业危机把发生职业关键性转变的时期归纳为以下4

个时段。

(1) 第一时段：定位危机。这一危机发生在刚毕业的大学生中。发生定位危机的毕业生可能会走向两个极端：一是过于自卑，二是自视甚高。

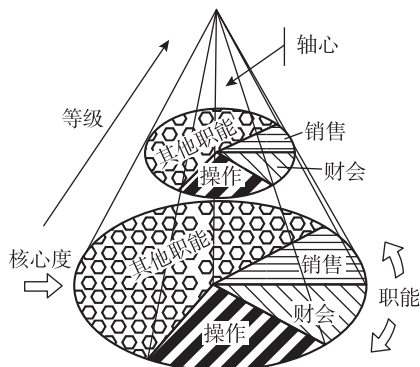


图1-3 施恩的员工职业发展圆锥模型

(2) 第二时段：升职危机。这一危机可能出现在30岁左右。在这一时段里，除少数人升职外，大部分人并不如意。如果不能正确地处理这一时段的危机，就可能会采用不正确的方法来发泄自己的失意。

(3) 第三时段：方向危机。过了40岁的人往往会因为方向不明而感到困惑。

(4) 第四时段：饭碗危机。过了50岁的人可能最担忧自己的饭碗，以及感受着“后浪推前浪”的压力。

总而言之，该理论要求个人应当对与职业生涯转变有关的事件给予充分的关注。并根据自身特点采取适当的应对方式，从而顺利实现职业生涯的发展。

1.6.4 整合的生涯理论

1. 生涯发展理论

美国著名职业管理学家舒伯是生涯发展理论的标志性人物。研究职业生涯发展的很多资料常常片面地介绍舒伯提出的关于生涯发展阶段的理论，甚至将其理论归为前述的“生涯发展阶段理论”中的一种，其实不然。舒伯的理论体系与前述的“生涯发展阶段理论”的根本区别是，该体系是建立在一种生涯整合观念之上的，

强调的是主客观的相互作用，这种相互作用实际上系统地阐述了一种生涯发展的整合模式，正因如此，舒伯的理论才被冠以“生涯发展论”，并被视为一种独立的理论流派。

所以，要深刻理解舒伯的生涯发展论，就必须了解该理论所依赖的整合性观念。主要包括以下几个要点。

(1) 人是有差异的。人的才能、兴趣和人格各不相同，基于这种特性上的差异，人们各自适应于若干种职业。尽管各种职业均具有针对人的才能、兴趣和人格要求的一套特定模式，但是职业与人都有一定的改变余地。所以，个体职业生涯模式的不同，是由不同的家庭地位与经济状况、个人智力水平与人格特征，以及个人的机遇综合决定的。

(2) 职业选择与适应是个连续的过程。人们对于职业的偏爱和所具有的资格、人们的生活与工作情境以及人们的自我概念，都会随时间和经验而改变，这使得职业的选择与适应成为一种连续的过程。这个过程可以分为探索和固定两大阶段。在探索阶段中，又分为空想、尝试和现实三个时期；在固定阶段中，又分为尝试、固定两个时期。从更大的范围看，人在职业生涯中的成长、探索、固定、维持、衰退各阶段的总和，即构成连续的人生阶段。

(3) 职业发展过程具有可塑性。首先，职业发展的过程从根本上说是一种实现自我概念的过程，这种自我概念的建立过程，也是一种折衷、调和的过程。“自我”是个人自身条件与外界各种条件、各种反应相互作用的产物。其次，个人与社会、自我概念与现实之间的折衷、调和，是人们将自身投入社会职业角色的过程。再次，一个人对工作的满意(进而是生活的满意)程度，视个人的才能、兴趣、人格和价值观能否找到对应的归宿，或者说视上述各方面宣泄的适应程度而定。最后，职业发展的各个阶段可以通过指导而加以改善。这里既包括培养人的职业才能与职业兴趣，使人逐渐成熟，也包括帮助人进行职业选择和帮助人实现自我概念的发展。

舒伯以这一整合性观念为指导，在理论上的贡献主要有生涯发展阶段理论和生涯层面理论(又称生涯角色理论)。

1) 生涯发展阶段理论

与金斯伯格和格林豪斯的理论不同，舒伯的生涯发展阶段理论包含了人一生的完整发展过程，他将生涯发展分为5个阶段。

(1) 成长期(出生至14岁)。这个阶段的特征是,人开始考虑自己的将来,逐渐具备一定的生活控制能力,获得胜任工作的基础。并且在该阶段末期,个体将越来越关心长远的未来。个人所要做的,是通过学校学习、社会活动来认识自我,理解世界以及工作的意义,初步建立起良好的人生态度。

(2) 探索期(15岁至24岁)。这个阶段是职业认同阶段,个体在这一时期确定了初步的职业选择范围,并且为之准备接受教育或者实践。该阶段的任务是:深化对职业和工作的认识,将学习成果和实践经验沉淀结晶,具体化自己的职业倾向,并初步实施。

(3) 建立期(25岁至44岁)。个体在这个阶段开始确定自己在整个生涯中的位置,并开始进入家庭照顾者的角色。这个阶段的任务是:在不断的挑战中稳定工作,并学会平衡家庭和事业之间的关系。

(4) 维持期(45岁至65岁)。个体已经找到了适合的领域,并努力保持在这个领域所取得的成就。与前一阶段相比,这个阶段发生的变化主要是职位、工作和单位的变化,而不是职业的变化。这个阶段的任务是:巩固已有的地位并力争有所提升。

(5) 衰退期(65岁以后)。该阶段的重心逐步由工作向家庭和休闲转移。该阶段的主要任务是:安排退休和开始退休生活,在精神上寻求新的满足点。

不仅如此,舒伯在后期的研究中,又进一步深化了生涯发展阶段理论,将每个发展阶段同样分为成长、探索、建立、维持、衰退5个阶段,提出人生发展应遵循螺旋循环发展模式。但在所有的发展阶段理论中,舒伯都强调个体应重视生涯发展的规律,根据发展阶段安排自己的任务,完善生涯发展过程,使得各个阶段能够如期而至,并符合它们应有的意义。

2) 生涯层面理论

舒伯认为,人的一生是一个角色扮演和角色变换的过程,而角色的扮演和变换主要受生涯发展阶段的影响。他形象地将这种关系通过一个综合图形来描绘——“生涯彩虹图”。如图1-4所示,最外面的那层代表横跨一生的“生活广度”,即生涯发展的各个阶段。内部各层由一系列最基本的角色组成,代表纵跨上下的“生活空间”。阴影部分代表在各个阶段对角色的投入程度,颜色越深代表角色投入越多。该图简单精确地告诉我们各阶段该如何调配角色安排,十分有利于大家独立设计自己的生涯。

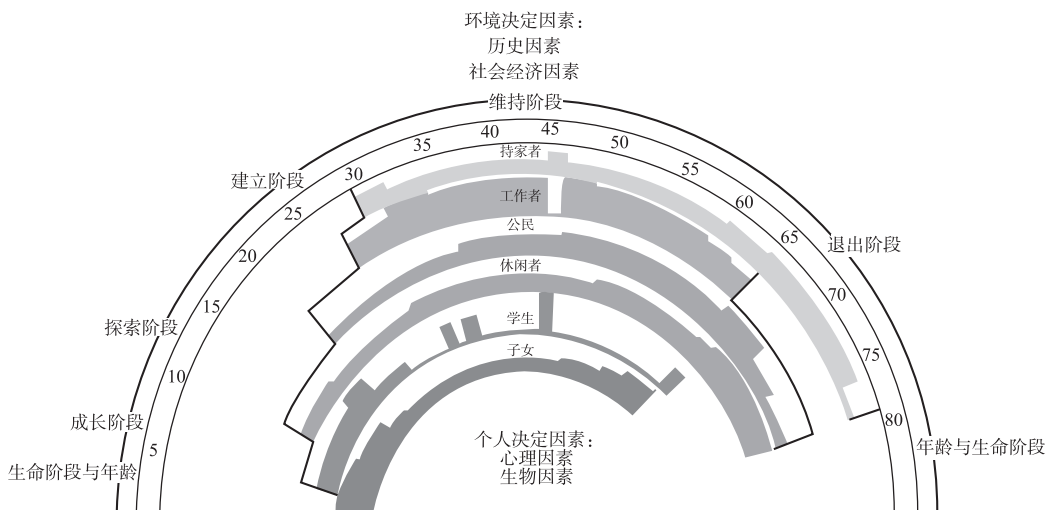


图1-4 生涯彩虹图

通过生涯彩虹图，我们可以发现舒伯把人生分为三个层面：第一个是时间层面，就是一个人的生命历程；第二个是广度层面，就是一个人终其一生所扮演的各种不同角色；第三个是深度层面，就是扮演每个角色时所投入的程度。这三者的结合，就是舒伯所理解的生涯。

2. 职业锚理论

“职业锚”是由美国著名组织行为学家埃德加·施恩(Edgar Schein)教授首次提出的。他认为，职业规划实际上是一个持续不断的过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的、与职业有关的自我概念。随着个体对自己越来越了解，就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。施恩对“职业锚”的定义是：“当一个人不得不作出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。”职业锚实际上是自我意向的一个习得部分，是指个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、需要、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。它实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，它反映出个人的职业价值观和潜在的才能。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和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。施恩根据他在麻省理工学院的研究指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断地发生变化的，它实际上是一个不断探索的过程所产生的动态结果。施恩根据自己对麻省理工学院毕业生的研究，提出了5种职业锚，自1992年以后，麻省理工管理学院将职业锚拓展为以下8种锚位。

(1) 技术或职能型。技术或职能型的人，追求在技术或职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术或职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们大多不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们要放弃在技术或职能领域所取得的成就。

(2) 管理型。管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，既可以独自负责一个部分，也可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整个部分的责任，并将促进公司取得成功看成自己的工作。而具体的技术或功能性工作仅仅被看做通向更高、更全面的管理层的必经之路。

(3) 自主与独立型。自主与独立型的人希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。他们追求能施展个人能力的工作环境，希望能最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全与稳定型。安全与稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，例如退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个更高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望运用自己的能力去创建属于自己的公司或生产完全属于自己的产品(或服务)，而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们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。一旦他们感觉时机到了，他们便会自己走出去创建属于自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人一直追求他们认可的核心价值。例如，帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，即使这意味着变换公司，他们也不会接受妨碍他们实现这种价值的工作变换或工作提升。

(7) 挑战型。挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或从事某一职业的原因是工作允

许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难对他们具有一定的吸引力。如果事情非常容易，他们会很容易产生厌烦感。

(8) 生活型。生活型的人喜欢允许他们平衡并结合个人需要、家庭需要和职业需要的工作环境。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，甚至可以为此作出某种程度的牺牲。例如，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去生活、在哪里居住、如何处理家庭琐事，以及在组织中的发展道路等方面是与众不同的。

一个人的所有工作经历、兴趣、资质、性向等集成他的“职业锚”。它告诉此人，到底什么才是最重要的。在人生的进程中，梳理自己的职业经历，明确自己的职业定位，就可以让自己少走弯路，大步迈向成功。

1.7 职业生涯规划从大一开始

职业规划应从大一做起，大学时期是毕业起跑的助跑期。刚入学的大一新生进行职业生涯规划的方法有如下几种。

(1) 重新认识自我，通过一些测评工具对自身的需要、个性、能力、兴趣做进一步探索，正确认识个体的能力模式和人格特性、现有与潜在的资源优势，重新对自己的价值进行定位。

(2) 通过对专业课程的学习、对相关职业信息的收集及与企业人士和学长的交流，了解行业和与自己专业所对应的职业的发展前景及职业能力要求。

(3) 积极参与社会实践，可以尝试做一些与你想从事的职业相关的工作，提前感受职场氛围，以检验自己的兴趣和能力。

(4) 在知己知彼的基础上，经过职业决策，树立明确的职业发展目标。然后评估个人职业目标与现实之间的差距，制订可行性计划并付诸行动。在制定职业生涯规划中需要注意以下5个问题。

① 设定目标。用具体的事件或可以度量的语言来表达自己的目标。学业、职业

和事业是一脉相通的，从大学入学制定生涯规划开始，未来的职业生涯历程便已经开始。

② 管理时间。将目标分解为即时、短期、中期、长期目标，并给予相应的期限。

③ 目标策略。制定一些有助于实现各阶段目标的具体方法。

④ 评估修整。职业生涯规划是一个动态的过程，必须根据环境的变化和实施情况，审时度势，及时地评估与修正。

⑤ 持之以恒。90%的失败者不是被现实打败的，而是自己放弃了成功的希望。

1.7.1 大学四年里哪一年最重要，大三是关键

如果你要问大学四年里哪一年最重要，我肯定会说每一年都很重要；但如果你非要我四选一的话，那我会毫不犹豫地说，大三最关键。曾有人描述大三学生的状态是“不知道自己知道”。经历过大一的懵懂、大二的浮躁，大三的学生已经真切地感受到了自身的变化，开始正视自己毕业以后的发展问题，考研、就业、出国成了同学们从不离口的话题。然而，学校每年既要安排大一新生适应学校生活，又要处理大四毕业生的就业问题，往往对大三学生的关注程度没有大一、大四学生高，从而产生很多大三学生面临迷茫困惑却又无人解津的现象。如果学校能在大三的时候就给予学生适当的指点，使同学从各个方面做好足够的准备，对毕业及今后的努力方向有了明确的定位，我相信会有很多学生在毕业时能及时转变态度和提高自己。在这里，我想跟各位一起来探讨这个问题。

到了大三，学生会自然形成不同的群体。有学习成绩一直保持优秀的，有沉迷网络游戏的，有社会实践经验丰富的，也有在各类比赛中崭露头角的。一些学生已经小有成就，开始沾沾自喜，也有一部分学生则因为两手空空变得自暴自弃。对此，我认为大可不必。

失败的人可能从大一一开始就萎靡不振了，而成功的人，一定都是到大三才奠定胜局。你可以说大一的时候什么都不懂，没有去珍惜，浪费了时光；大二的时候什么都懂了，又没有好好把握，也浪费了时光。可是如果你说大三的时候还是没有好好把握，那么大学的四年时间你就真的白白浪费掉了。大三是大学四年中韬光养晦的最佳时期。

步入大三以后，学习方式一改以前的填鸭式，转变为纯粹自主式，这也是不同学生在大三时期产生巨大差异的主要原因。主要问题在于大三时期选择什么样的生活，是三点一线，勤奋学习；还是终日赖床、上网、看电影、玩游戏，无所事事。生活状态决定了不同个体以后将要走的路。大一、大二的主要任务是学习一些基本知识，到了大三则开始接触专业课。这对每个学生来说无疑是至关重要的一年，可是往往很多同学都忽视了这一点，认为自己已经掌握了大学学习与考试的规律，开始学会偷油、学会突击，学会逃课，学会为自己的不负责任的行为找各种各样的理由。殊不知这样的观念害人不浅。其实，完全可以这样认为：大三才是真正的生活的开始。前两年可以说都在打地基，地基打得牢不牢就看大一、大二的努力程度了。有人会问那我大一、大二没打好基础，是不是就无法继续学习下去了呢？事实并非如此，有道是浪子回头金不换，很多有志气的学生都是在大三奋起的，他们中的很多人在大一、大二时离拿奖学金很遥远，可是到了大三却拿到了不菲的奖学金，让所有同学刮目相看。原因就是，只要你肯学，你就会有收获，世界是公平的。由此可见，大三才是真正成就人生的转折点。所以，那些认为自己已经失败的同学应该重新认识自己。大三是学习专业知识和充电的黄金时期。学业负担不重，业余时间充裕，可以把大段大段的时间好好利用起来。比如英语不过关，可以专门攻英语；专业知识不过关，可以整天泡在图书馆里学习专业知识；社会知识不过关，可以深入社会去了解、去体验。有很多人在大学毕业后感觉很遗憾，觉得大学教育制度有问题，导致自己没有学到有用的东西，其实问题不在于大学教育本身，而在于自己没有去努力，只要努力，就一定会取得成果。

对于大三学生来说，如何给自己正确定位很关键。因为今后选择什么样的路，所需要做的准备也是有所区别的。比如，准备找工作的人平时应该多关注社会信息，坚持每天都要听听或看看新闻，常买些时事类的报纸杂志看看，实在没有经济条件可以多往图书馆跑跑，多与同学讨论交流，总结别人的看法，再形成自己独到的见解，这样有助于对事物进行正确的分析判断，提高自己的敏感度，可避免自己成为那种“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”的书呆子。多读一些名人传记也很有好处，不仅可以拓展自己的视野，也可以从别人的经历中品味很多生活哲理，增加面对挫折的勇气与战胜困难的决心。很多同学在大一、大二时利用业余时间出去

做家教，不仅锻炼了自己，还可以增加收入贴补生活费用。但是对于进入大三尤其是以后面对找工作的同学来说不宜再做家教。家教只能算作初期打工的方法，虽然既简单又方便，不会占用自己太多时间还能很轻松地赚很多钱，但是大三与大一、大二不同，时间不如大一、大二那么紧张，所以找一个更接近社会的工作比较好，如果真的找不到再回头做家教也不迟。进入大三后，可以找一些能够锻炼自己、提高能力的工作，比如管理专业的学生去企业帮着做项目，为企业作企划，帮企业作调查、写文章等，这是真正能够提高自己思维与思考能力的工作，对以后的工作大有裨益。有些同学如果实在找不到这类工作，还可以多多参与学校的社会实践和科技创新活动，不仅方法简单，学校还提供支持资金，到最后如果做得不错还会得到一个奖励证书。此外，在活动过程中，还可与参与活动的其他同学建立深厚的感情，积累日后发展的人脉。另外，做一些社会调查是大学生参与科技创新的最佳方式。因为社会调查不仅可以帮助大学生从一定层面上了解社会，还可以方便学生从调查中总结分析数据、整理成文，所以建议大三学生在这方面多下些工夫。

对于那些困惑于是找工作还是考研的同学来说，如果你能够找到一份满意的工作而你又确实无意成为学者的话，那么直接参加工作会比读研更节约时间。也就是说，对于得到相同工作机会的研究生和本科生来说，尽管学历上有差距，但是在现实工作中的起点都是一样的。由于本科生就业竞争越来越激烈，所以大家都有一个错觉，认为有了更高的学历就会有更多的机遇。其实研究生阶段的培养目标，是加强学生的学术科研能力。如果你根本没有做学问的兴趣和能力，那么即便毕业也只是稀里糊涂地混个含金量很低的学位而已。而此时你已经相对失去了年龄优势，自身的可塑性变得更差。在竞争公务员或者教学、科研岗位的时候，你或许比本科生有优势；但在市场的标准面前，你却仍然没有资格骄傲。而对于那些本科院校或者专业不理想的同学，我想考研确实会成为人生的重大转机。但是，假如你仍然不知道自己的优势和缺陷在哪里，仍然没有找到未来的方向，那么两三年之后，你很可能还是会痛苦地徘徊在十字街头。不是说现在大家都拼命地去考研不对，而是提醒大家，即便成为研究生，也不意味着你对未来的期望值就可以调高很多。这很可能只是两三年的缓冲期，你应该做的，是对照那些本科毕业就能获得很好的工作机会的同学，尽可能地充实和提高自己。

在大三期间还应该注意的是对交际能力的培养。进入大三后，大家会在不知不觉中发现自己的人际圈子发生了微妙的变化。关系较为密切的都是一些志同道合的朋友，比如求职一族、考研一族、留学一族等，根据个人不同的交际情况，交际圈会有很大不同。对于个体而言，建立什么样的交际圈尤为重要，这几乎就代表着本人的兴趣及志向。有句话说得好，“物以类聚，人以群分”。有些学生的交际圈开始向班级外扩展，相对而言要比大一、大二的时候复杂了一些。交际圈广泛固然是好事，但大家一定要学会慎重结交朋友，有道是朋友再多也抵不过知己一个。有的同学觉得自己到了大三不仅交际圈变小了，甚至变得孤独了。这也很正常，需要学会自己开导自己，学会适应孤独就学会了面对生活。尤其在大三时，许多学生还对自己的前途有着种种迷惑，这时很多人都会被迷茫困扰、被寂寞折磨。但我们应坚信：孤独有时会成就伟大的灵魂。

所以，敬告广大的同学们：大三生活别虚度，要好好把握，一定会为自己打造一片灿烂的新天地！

1.7.2 李开复谈大学生职业规划

许多人都把人生简单地分成两个阶段，读书时做学习规划，毕业后再做职业规划。而学习规划往往被简单地概括为“考研”“取得成绩”“出国”等目标。但是，这种做法混淆了读书的真实目的——学好本领，完善自我，找到最适合自己的职业和工作。在今天这样竞争激烈的环境里，“阶段性规划”等传统做法僵化了学生对学习和工作的思维方式，妨碍了他们去主动了解和认识时代趋势、寻找自己的真正目标。

一个既对自己缺乏了解，也对社会需要知之甚少的学生，临近毕业时，面对未来之路产生种种困惑、忧虑甚至失望就不足为奇了。

我给大学生的建议是：“职业规划，从入学开始。”也就是说，同学们要从进入大学的第一天起，尽早开始自己的职业规划，用理性的思维和主动的态度，在深度认知、广泛体验的基础上，为毕业时的选择打下良好的基础。通常，我把职业规划分成以下三个步骤。

(1) 认识自我。即寻找自己的理想、兴趣、天赋并积极调整自己。在大学四年里，我们应逐步确定自己的理想、兴趣，明确自己在哪方面可以做得更好。如果暂时还不知道兴趣在哪里，就要保持一种好奇的心态，多尝试，多挑战自己，让自己每天都在进步。许多同学对专业没有兴趣，其实大家也可以在寻找兴趣的同时培养兴趣。在一个专业中有很多不同的发展方向，你也许会对其中某个方向感兴趣。而且，你所学的专业可能和你最感兴趣的专业有跨领域合成的机会，这也是培养兴趣的好方法。

(2) 了解工作机会。在这里，我们必须知道，专业方向并不等同于今后的工作内容。美国前教育部部长 Richard Riley 曾经说过：“2010年最迫切需要的10种工作在2004年根本就不存在。”这表明，学生必须不断更新自己对业界的认识，不断研究产业发展趋势、工作前景、国际竞争等。我建议同学们首先多花些时间，深入了解一些优秀的企业，看一看在这些企业中员工的真实工作情况。一定要积极主动地收集相关信息，咨询有经验的人，争取参观企业和到企业实习的机会，多听企业宣讲或报告会。要真正了解外面有哪些工作机会，千万不能拍脑袋决定自己的就业方向，也不能道听途说，而是要多咨询、多实践，让自己的规划更加契合实际。最后，在选择工作时一定要务实。你的第一个工作最好从基层做起。你也一定要清楚，基于自己的能力，自己向往的工作机会是有可能争取到的。

(3) 拟订职业规划。当你明确自己的兴趣和了解相关工作机会后，多去尝试，尽量把自己的兴趣、天赋和理想匹配到自己可以发挥潜力的工作机会上，排除那些不相关或不能发挥自己潜力的选择。之后，你应该静下心来拟订一个职业规划。职业规划应基于你的理想和兴趣，与工作方向进行务实的结合。一方面，要计划在校期间如何最大化自己进入理想公司的机会；另一方面，对职业生涯的计划也不要期望一步登天，而要循序渐进，就像攀岩那样一步一步往上攀登。同学们应该有一个远大的理想，但我建议在做实际的职业规划时，对那些不容易一步到位的目标，最好采用“两步计划”法：先为自己制定一个明确的在三到五年后可实现的目标，咨询并确定该如何达到这个目标，然后分两步实现目标。例如，先去读一个相关领域的硕士，先去另外一个部门，或先加入另外一家公司等，以便最大化你在三到五年后实现该目标的机会。

1.7.3 一个大三本科生的职业生涯规划^①

大三寒假就要结束了，大四的脚步也渐渐近了，考研、留学及就业这三幕大戏每年都在上演着，接下来就要轮到我們上场成为主角。在全球性的经济危机的背景下，站在三岔路口的我们，究竟该何去何从？又该做好怎样的准备？

这个假期我思考了很多，这的确是一个痛苦的过程，真正体会到了“对于一个人来说最难的事情就是认识自己”这句话的正确性，下面就将我的所思所悟简单总结一下，贴出来聊以共勉。由于自身水平有限，思考幼稚之处，还请包涵。如果能给各位带来些许的启示，那将是我莫大的荣幸。

大学生在做职业规划时要思考以下十大问题。

我到底想要什么？

我具体的职业目标是什么？

如何实现职业目标？

如何选择行业？

如何选择企业？

如何选择职位？

如何选择发展区域？

如何实现工作目标？

如何做好求职准备？

我们现在应该做些什么？

我一生的追求是什么？我的人生目标是什么？我眼中成功的标准是什么？每当谈起类似的有关人生的话题，不是遭遇他嘲就是自嘲，但这个问题却又无法避免，因为只有弄清楚自己真正想要什么，才能围绕这个目标去努力。古人有言：“人之于世，名、利、色也。”用现代的观点解释，就是人生在世，毕生追求的，无非社会地位、物质财富和幸福家庭。所谓的“五子登科”，概莫能外。虽然每个人有着不同的理想抱负，但大多数人的终极追求都是一样的，那就是获得幸福快乐的人生、最大限度地满足各层次需求。我当然也不例外。

^① 资料来源：<http://bbs.yingjiesheng.com/thread-137464-1-1.html>

人们的终极追求应该是一致的，只是各个目标在心中排列的次序不同而已。那么，我具体的职业目标是什么？

如果把考研、读博、留学当作职业目标，就犯了把手段当目标的短视错误，职业目标是我们人生理想的具体化。大家小时候都树立过“科学家”“医生”“律师”这样的理想吧，此为职业目标。如果你想通过当一位大诗人积累足够的社会财富，这可能就不太现实。职业目标是在我们成长的过程中逐渐调整的。我在小学时由于读了不少文学名著，就立志做一位像鲁迅那样的作家，“铁肩担道义，妙手著文章”，可惜后来才发现我根本没有那样的文笔；中学时代，看多了毛泽东、周恩来等伟人的传记，又想从政，美其名曰“为人民服务”“鞠躬尽瘁，死而后已”，然而后来我发现我不具备那样的能力；大学阶段，在一个人的价值观逐渐形成的时候，我读了许多关于马云、史玉柱、柳传志这些企业家的传记，也被《赢在中国》这类励志节目所感染，职业目标似乎越来越清晰，那就是通过积累资源创建自己的企业，为企业和社会创造价值进而实现自己的价值，美其名曰“商道兴邦，创业报国”。

那么如何确立职业目标呢？针对自己的实际情况做个SWOT分析，或许能解决这个问题。我是这样思考的：首先，要清楚自己的性格，性格决定命运，强烈的成就欲和自我控制欲决定我不可能久居人下，我向往从事由自己做主的职业，那就自主创业吧；其次，要考虑这种职业目标能否实现我的人生终极追求，物质财富、社会地位和美好家庭都可以通过创业来实现；最后，审视一下自己的知识能力及拥有的资源能否支持自己的职业目标的实现，我的专业和积累的能力还是可以实现这个目标的。综上所述，我的职业目标就这样确定了。

至于为什么要创业，还有很多其他原因。如果在古代，我可能会坚守“修身、齐家、治国、平天下”这样的士大夫信条，但在现代社会，改革开放30年来已经涌现无数财富英雄，对于我来说，最能体现个人价值的职业非“企业家”莫属。通过创建企业可以为国家纳税并提供更多的就业岗位，可以为家庭生活提供更有效的物质保障，可以提升自己的社会地位，于国、于家、于己而言，焉有其他选择？

确定了职业目标后，接下来的活动都要围绕其开展。那么，如何实现职业目标？

如何实现职业目标？不断积累整合实现目标所需的资源才是关键！结合我的情况，需要明确以下问题：如何成功创业？创业需要哪些资源？我掌握的资源现状如何？通过哪些途径积累尚不具备的资源？我通过鱼骨图简单列举了一下，创业需

要项目、资本、技术、人才等资源，可以说我暂时还一无所有，那么如何积累呢？靠自己给别人打工积累的原始资本只能说是杯水车薪，自己也非技术行业出身，企业家的领导才能也需要慢慢磨炼，貌似很难。企业家最应具备的是整合资源的能力，但前提是要明确哪些是资源，才能谈到如何整合。深入总结一下，创业的核心资源就是“人”，资本、技术、管理才能的载体都是“人”，说得更清楚一些，就是“人脉”。“人脉”这个词现在被炒得很火，如今，人们往往将“人脉”与“关系”两词混为一谈，其实非也。从经济学的角度讲，在市场经济环境中，充斥着利益交换，每个人身上都掌握着可以为他人所利用的资源，只有你乐于帮助且有能力帮助别人，你对别人才是有价值的，别人才会把当朋友；换个角度来说，你当然也希望你的朋友也是如此。

再审视一下自己，这些资源我是否拥有？我如何积累这些资源？这就需要设计一条职业发展路线。如果你想做一名职业经理人，那么首先就要找到一个大的企业平台，从助理做起，一直到经理、总监、副总、CEO，路线很清晰。于我而言，也需要先就业，给别人打工，积累各种资源，促使量变引起质变，才能把握时机、一展宏图。很多人都认为，不能同时走两根钢丝，打工还是创业必须选择其一，但无论打工还是创业，其实都是一种职业状态，创业是水到渠成的事，但路是一步一步走出来的，我当前的任务就是明确现在的工作目标！

工作目标就是根据你的职业目标来确定当前的工作。换言之，就是就业目标，这也是我们在校大学生最关注的问题。社会上流行一种观点，认为大学毕业第一份工作不重要，此言差矣！如果因为实在找不到理想的工作作出如此选择倒也情有可原；但如果不是，就一定要考虑清楚第一份工作，人生的每一步都是唯一的，都不应是权宜之计，每一步都应该为以后的发展道路打下基础，每一步都应该是有计划、有意义的积累。经济学中所提到的机会成本一定要考虑，我的观点是“步步为营，步步为赢”！

1. 选择行业、企业、职位、区域

1) 如何选择行业

我好像谈到了很多关于选择的问题，选择是有成本的，经济学中只谈到了交易成本却忽视了选择成本。在进行选择时，我们要充分运用自己的智慧。

“三百六十行，行行出状元”，此话的确不假，但古话也说过“男怕入错行”，事实上，不论男女，都怕入错行，特别是在专业化日益明显的知识经济时代，选择你要进入的行业尤为重要。新东方的俞敏洪老师说过，你要在你的专业领域内做到全国前十，这样你才有竞争力。那么，你是相信“长尾理论”还是推崇“二八法则”？俞老师是劝我们要努力做到专业化，但你一定要清楚，在哪个行业我们能做到全国前十，在哪个领域我们能成为龙头老大！这就涉及行业的选择问题。但是，如果不清楚行业的具体情况，又如何作出正确的选择呢？第一步，知彼。即了解相关的行业状况。图书馆、互联网及相关行业人士都是我们了解情况的渠道。第二步，知己。即了解自己的兴趣及优势，这可以通过职业测评等方法来实现。兵法有云：知己知彼，百战不殆。

下面是我选择行业的过程，简单谈一下。

在不了解行业具体情况的情况下，是没办法作出正确选择的。管理学认为，充足的信息是制定正确决策的依据，确实如此。通过Google、百度搜索引擎等网站，我浏览了大量的相关行业报告，对行业信息有了一定的了解。下面结合行业发展趋势、个人兴趣爱好以及行业与职业目标的契合度等因素，谈谈我对几个热门行业的分析思考过程。

(1) IT领域。IT白领的生活为很多人所向往。从技术角度讲，IT分为传感、通信和计算机技术三个方面。从产业角度讲，可分为计算机硬件和软件、网络、通信三个领域，每个领域都有庞大的企业帝国。以计算机硬件和软件为主的企业有微软、惠普、甲骨文、INTEL等；以IT服务及互联网应用为主的企业有思科、IBM、Google、阿里巴巴等；而通讯领域有诺基亚、朗讯、中国移动、华为、中兴等。总之，目前IT产业仍然方兴未艾，3G时代的到来又给通信领域带来许多新的机遇。虽然我并非技术出身，接触IT行业也比较晚，但还是有很大的兴趣在这方面，所以，这个行业当然要首先考虑。

(2) 快速消费品(FMCG)。主要是日常用品，它因依靠消费者高频次和重复的使用与消耗，通过相当规模的市场量来获得利润和价值而得名。包括个人护理、家庭护理、食品饮料、烟酒行业等。宝洁、联合利华、欧莱雅、雀巢、可口可乐、玛氏、达能都是我们比较熟悉的快消类企业，这类行业最为重视市场营销和品牌建设

设。宝洁、联合利华等企业又被称为企业大学，很多人都是在这里经过锻炼之后才自主创业的。这类企业与我们的生活密不可分，虽然产品创新空间有限，但是却非常锻炼营销能力，所以也被我列入目标行业。

(3) 金融领域。在经济危机的背景下，金融行业受到了前所未有的影响和冲击，导致这个行业的就业前景堪忧。我虽然是学经济专业的，但是对数字不敏感，对金融也没有兴趣，所以金融领域对我自然也没什么吸引力了。我国的商业银行以农、工、中、建为主，外资银行有渣打、汇丰、恒生等，现在的日子都不是很好过。至于投资银行，随着雷曼的破产，高盛、美林、德意志银行现在的悲惨遭遇已经人尽皆知，曾经哈佛MBA首选的华尔街投行生活不知道以后会不会存在了。保险行业在中国还有很大的发展空间，但在国内真正的精算师没有几个。我的兴趣不在这里，所以也就不会考虑这个领域了。

(4) 管理咨询。这个产业在中国还有很大的发展空间。主要企业有麦肯锡、埃森哲、BCG、科尔尼等，国内有新华信托、北大纵横等。咨询是最重视人才的行业之一，也是最锻炼人的职业之一，但顶尖咨询公司招聘的人数很有限，本科生即使进入这些公司发挥空间也比较小，所以现阶段我不打算直接选择管理咨询行业，以后倒是可以考虑。从广义来讲，会计师事务所也属于管理咨询领域。我们通常所说的“四大”（毕马威、普华永道、德勤、安永）是许多学子梦寐以求的职业归宿，薪水诱人，也比较锻炼人，可以在审计、税务等方面求得发展，但我兴趣不大，也不打算做相应准备。

(5) 文化产业。其实到现在我也不清楚文化产业到底都包括什么，从广义来讲，可能包括旅游、传媒、影视等，姑且再把会展、培训都算在内吧。由于本人是文科出身，少年时代又曾立志振兴中华文化，所以想在这个领域做点事情，只是现在具体还不知道应如何操作。这个产业的发展空间也是相当大的，只要肯付出努力，应该会有有一番作为的。

另外，汽车、能源、医药、物流等领域都有着不错的发展前景，只是本人兴趣不大，这里就不作讨论了。还有融合多个行业于一体的多元化企业，如GE、3M等，也不作分析了。

本文的行业分析非常笼统和粗糙，在进行选择时，我们需要多加研究，才会获得清晰、科学的认识。

2) 如何选择企业

选择行业是选择企业的前提，既然已经确定了目标行业的选择范围，接下来就应确定目标企业。

在确定目标企业的过程中，薪水、培训机会、发展空间、所在城市等都是我们要考虑的因素，具体分析如下。

(1) 国企、外企、民企还是私企？网上有人将中国现阶段的职场集团分成了5大利益象限，对于这一观点，我并不完全赞同。提到国企，大家可能都会有机构臃肿、人浮于事的印象，但许多新型国企有着很强的生命力，代表企业有中国移动、一汽集团等；外企，尤其是全球500强企业，薪资较高，培训较完善，已经成为广大学子就业的首选，如微软、宝洁等；民企，中国的民营企业的成长速度相当之快，也是我们就业的最佳备选方向之一，如阿里巴巴、联想、用友等；私企，影响力比较小，我也不作考虑。

如此，大部分人(包括我自己)会将目标锁定在外企和民企两类。

(2) 大公司还是小公司？关于这个问题，仁者见仁，智者见智。参考了多方观点之后，我自己的看法是，选大或选小，都要根据自己确立的职业目标而定，如果你想往职业经理人的方向发展，最好去大公司，大公司就像名牌大学一样；如果你打算将来自主创业，那要具体分析一下了。在大企业和小企业中就职积累的资源是不同的，我的想法是尽可能进入符合自己要求的大企业，理由如下：大企业的平台可以让我积累高层次的人脉资源；大企业培训和学习的机会比小企业多；在大企业可以与高手过招，积累大量的市场运作经验；虽然在大企业不能如鱼得水，但是有过在大企业工作的经历将来进入中小企业也很有优势，更有利于在中小企业施展拳脚。不过对于那些特别需要“话语权”的人来说，进入小企业打磨一番也未尝不可。

如此分析，我自然要选择符合自己要求的大型企业了。

最后将企业和行业相结合，就能确定自己要去哪些甚至哪个企业了。IT、快消、文化产业，外企或民企，大型企业，满足上述条件的企业其实也就那么几个，具体名字我就不说了。这样，工作目标就确定了(以后会逐渐加以调整)。

3) 如何选择职位

如今，各行各业可供选择的职位可谓浩如繁星，Sales、CEO、CFO这类都算。但对于我们这些从校园走出的大学生来说，暂时只能在各行业、各企业从事一些基

基础性工作。在选择之前，我们要做的就是对目标职位加以了解，可以通过上网查询、咨询相关人士来完成。我所学的专业是国际经贸，但我并不想从事外贸类工作，我想从事市场或者销售类工作，那么我就要了解市场或销售职位的工作内容。于是我通过许多求职社区了解了这类职位的工作内容，又通过阅读商战小说了解了这一职位的具体操作过程，这里推荐几本小说：《输赢》《浮沉》《圈子圈套》《破冰》《狼商》等。如果你想了解人力资源类或技术类职位也可以阅读相关书籍。

至于职位选择，我认为应坚持三个原则：本人积累的专业知识对职位的契合度、职位的发展空间、职位的个人满意度和社会承认度。

首先是专业知识与职位的契合度，即所选职位是否与专业对口，但这里的专业并非狭义的概念，是指你真正掌握的专业知识和具备的专业能力。例如，做销售要求你涉猎广泛，有很强的人际交往能力，若想从事这一职位，应审视一下自己是否具备这些素质。其次是这个职位的发展空间，除了要考虑薪水外，更重要的是考虑你在这个职位能做到什么程度，比如在销售部门，“销售代表—销售经理—销售总监—CEO”这个职业发展路线较为常见，但如果你要从采购做起，不转行的话估计就很难做到CEO了。最后你要考虑从事这个职位能否给自己带来满足感，能否获得家人的理解和社会的承认。

总之，职位没有高低之分，只有适合与否的区别。

4) 如何选择发展区域

网上也有不少帖子介绍了中国各城市、各区域的发展概况，我去过的地方不是很多，了解得也比较肤浅，没有调查就没有发言权。在这里我主要引用一些我比较赞同的观点。许多人倾向于选择在自己家乡附近发展，这本来无可厚非。但我的建议是不要太恋家，应走出去，莫做井底之蛙。海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。具体可以参考以下几个指标：个人的兴趣爱好、区域的发展潜力、区域的环境政策等。其实中国很多区域的很多城市都有很大的发展潜力，未必只有北京、上海这类大城市才有发展机会。在选择城市时，我会首先考虑个人偏好，其次考虑城市发展潜力，下面是我的分析过程。

东北是我老家，我深爱着这片热土，但在发展前期，我并不打算留在这里，这里的创业政策与环境不如南方沿海好，人们的思想意识偏于保守；环渤海经济圈，

随着首都文化中心和国际交流中心的定位及天津滨海新区的开发，这个区域也是比较强劲的增长极，只可惜由于个人偏好暂时还不想在这里发展；珠三角经济圈，改革开放30年来，这里的确发生了翻天覆地的变化，但珠三角地区腹地发展一般，两极分化严重，暂时也不打算在这里发展；长三角地区，这里已经形成了世界第六大城市群，小时候看电视剧《上海滩》的时候，就想到上海滩闯荡一番，所以毕业后倾向于到这里发展，在这一区域，苏州、杭州、宁波都是我比较喜欢的城市；至于中西部地区，我没什么特殊的情结，因此不作考虑。

其实，不同的城市有不同的文化，不同的区域有不同的特色，每个人只要根据个人偏好和区域发展潜力选择就好，无所谓优劣。

那么，如何实现工作目标？

将行业、企业、职位与区域相结合，便可大体确定自己的工作目标。接下来要考虑的就是为了实现这个工作目标我们需要具备哪些资源，以及如何积累这些资源。

处处有市场，人人须营销。下面就分析一下就业市场的情况，在这里，可运用营销学中波特的“五力模型”进行分析。

现有竞争者就是指应届毕业生，即除了本人之外的其他各高校的应届毕业生，包括很多顶尖名校的毕业生、留学生，竞争极为激烈。

潜在竞争者即在校大学生，这个群体基本不会产生压力，毕竟他们距离“上市”还有一段时间，属于不同时期推出的产品。

替代产品是指那些社会人士，企业的大量裁员导致社会剩余大量优质人才，且在工作经验方面具有优势，因此他们也是有力的竞争者。

供应商的议价能力是指所在大学的社会地位，就我所在的学校进行分析，这一项不具备太强的竞争力。

购买者的议价能力是指企业的招聘要求，就目前来看，形势相当不乐观。在人才市场上，一直供过于求，又赶上金融危机，企业都在大量裁员，对新人的需求明显下降。

总体来看，就业形势十分严峻！如果再套用波特的解决方案似乎并不可行：总成本领先战略，受教育这么多年已经投入了大量的固定成本，在现有的经济形势下，普遍降薪的现象十分普遍，总成本领先的目标很难达成；差异化战略，即找出

自己的特殊之处，但作为应届毕业生，差距并不是很明显，貌似也行不通；专一化战略，比较现实，但需要时间，具体方法还没有酝酿好。分析之后，并没有得出具体的解决方案，那就换一种理论，套用一下孙曰瑶老师的精确营销概念，精确就业就是把自己精确营销给目标企业，给目标企业一个不假思索选择你的理由，这就涉及品牌问题，即个人品牌。

2. 树立个人品牌

我认为个人品牌是由知识结构、能力水平和性格特质三个方面构成的，具体分析如下。

1) 知识结构

记得老师在化学课上讲过结构决定性质，同理，知识结构也决定着一个人的水平。怎样的知识结构才能称之为合理呢？我的观点是专业知识、行业知识、工具知识和文化知识相结合。

(1) 专业知识。专业知识是什么？每个大学生都有自己的专业，有很多人会以高考被调剂或者报考时对专业不了解为由来抱怨自己的专业不好，也有很多人在就业时抱怨专业不对口，难道这是真正的专业么？非也！我认为专业应该是指你真正感兴趣并擅长的领域。以我为例，由于高考失误被调剂了学校和专业，学的是国际经济与贸易专业，但学这个专业并不一定要做外贸，根据市场前景及自身兴趣，我将自己定位为以经济学和管理学为背景的精通市场营销与资本运作的管理实践型人才。市场、销售、品牌加起来就是营销，是企业赚钱的，资本运作为企业找钱的，掌握如此本领，还愁找不到工作？所以，每个人都应该为自己找到一个真正的专业，没有必要抱怨专业不对口，又不是国家分配，找什么工作完全取决于自己。

(2) 行业知识。行业知识包括目标行业的历史、现状、发展趋势、市场竞争状况等。以IT领域为例，无论是做Sales还是做市场，都要以特定的IT行业知识为基础，特别是对于像我这类打算在这一行业创建企业的人来说，缺乏对行业知识的了解和洞察是万万不行的！

(3) 工具知识。第一种工具是英语，很多人学了十多年的英语，却连和美国人正常对话都困难！我们学英语的目的是交流，那么就一定要练好自己的口语，因此应制订计划加以练习，英语口语在面试时很重要；第二种工具是计算机，对于非计

计算机类专业的人来说，熟练操作办公软件是我们一定要掌握的本领，尤其是PPT和EXCEL；第三种工具就是语言表达能力，会说话不代表能说好，在工作中，语言交流能力很重要，有机会应加强练习。

(4) 文化知识。文化知识包括心理学、哲学、文学、历史、地理等各学科知识。俞敏洪老师曾说过大学四年里要读500本书，但只有极少数的人才能达到这一目标。文化的积淀和思想的净化都是通过读书来实现的，只有在大学期间积累了足够的知识，才会避免“书到用时方恨少”的尴尬。本人虽自认为读了很多书，但按照俞老师的标准，俨然还不够，再接再厉吧。

其实经济学和管理学的知识普遍存在于我们的生活之中，没有必要弄一大堆公式和晦涩的理论来装饰其有多高深。管理就是调动各种资源实现目标的过程；经济就是以最小成本达到最大收益，实现资源合理配置的过程。我觉得学管理的人没有做好个人管理，学经济的人不衡量自身行为的成本与收益，就真是白学了。

2) 能力水平

不同的工作目标要求我们具备不同的能力水平，这其实指的是专业能力，以及一些成为优秀人才所要具备的通用能力，包括学习能力、创新能力、组织领导能力、人际交往能力等。例如，学习好的含义并不仅仅指学习成绩好，更重要的是学习能力强。那么，什么是学习能力？我的理解是首先要明白自己应该学哪些东西，而不是被动地接受学校或老师的安排；其次要掌握正确的学习方法；最后是对所学内容的掌握程度。

那么，如何积累这些能力呢？学生社团、社会实践、企业实习都是很好的途径。可以参加或创建感兴趣的学生社团，也不局限于在校内，SIFE、AIESEC也可以考虑，目的绝不是加学分，而是多做一些事情。在社会实践活动方面，可以参加一些国家级或校级的各类比赛，如“挑战杯”系列，或者利用寒暑假参加志愿者活动。在企业实习方面，也不要贪大求洋，毕竟IBM“蓝色计划”或者宝洁暑期实习的名额很少，能找到相关企业就不错了，重要的是要主动，要创造机会！无论过去我们取得了怎样的成绩，都应客观对待，找出自己的不足加以磨炼，以适应未来工作对我们的要求。我在学生社团这方面做得还可以，社会实践也参与了一些，只是企业实习还不够，接下来的努力方向就在这里，我会尽力多争取一些去大型企业实习的机会。

3) 性格特质

像GE、宝洁这样的大型外企都要给求职的毕业生做一些职业测评，以确认性格特质是否符合工作要求。我在前文中提到的工作目标的选择也要根据自己的性格而定。每一种性格都能获得成功，关键是你是否根据自己的性格从事了正确的职业。在这个世界上，只有自己最了解自己，关于这个问题，此处不再赘述。

3. 做好求职准备

那么，如何做好求职准备？现在是2009年2月，也不知道这些应届毕业生工作找得怎么样了，不在沙场不知战争有多残酷。庆幸我们还有比较充裕的准备时间，但具体要做些什么呢？求职类参考书一定要看，但一定要批判地看，作者的不同背景及写作的不同角度和不同目的要求我们要结合自己的实际情况加以分析，不能盲目照做。求职准备主要包括以下三个方面。

1) 简历

怎样制作简历？这方面我不是专家，但应记住一条：成功的简历绝不是一蹴而就的。最好是在大一时就制作一份目标简历，如果你没有做到，现在制作一份目标简历也不迟，目标简历就是你通过努力能达到理想状态的简历。然后制作一份现状简历，最后根据目标简历不断努力完善自己。我大一就制作了一份目标简历和一份现状简历，直到现在已经修改8次，且仍在不断修改中。关于简历应该包括哪些内容，网站上也有很多说法，博观而约取之，无非个人信息、教育背景、校园活动和实习经历。但不要总是强调你做过什么，而是要明确你能给企业带来什么。简历最重要的是内容，但也要注意包装和写法，守正出奇，正是此理。具体写法可以多多参考网上的范本，也可以与我交流。

2) 面试

其实本人到现在也没经历过多少次面试，对这个问题也没有深入研究过，至于怎样准备面试也没有特别的建议。下面是我的做法：制作面试题目资料库，将面试题目按照压力面试、情景面试、小组面试等进行分类，当然每个人都有自己的分类标准；然后整理各个类别下的面试问题，参考网上的面试答案，制作自己的面试答案，时时刻刻想着这些问题，经常完善这些答案，相信等到真正面试的时候，你已经准备得很充分了，最重要的是，现在就开始做！

3) 实习

学而时(实)习之，不亦乐乎？学习之后必须要实习，然而如何寻找实习机会成功实习呢？相关网站上列举了很多方法，招聘网站的实习机会好像也不少，但是我们如果只是投递简历之后傻等着，那得到实习机会的概率犹如天上掉馅饼。获得实习机会的途径有以下几种：第一通过人脉，也就是通过关系人介绍进入相关企业，如果你有这样的关系人，获得实习机会的概率是很大的；第二是直面，在锁定目标企业之后，直接上门要求面试，一般情况下，企业是不会拒绝的；第三是通过相关企业在各大高校的社团，如明基Q-young、“华硕硕士生”、Google Camp、微软俱乐部等；第四就是常规的做法了，浏览实习网站的信息或者校内宣传栏的实习信息，投递简历等待面试，但是效果一般。

其他关于户口、档案之类的问题，可以到相关网站了解，在此不作探讨。

明确了上述问题后，我们现在应该做些什么呢？

在经济危机的背景下，在企业大幅裁员的情况下，在就业形势异常严峻的情况下，我们该做些什么？君子藏器于身，待时而动。我们要做的就是积累成功所需要的各种资源，潜龙勿用。

具体可从以下三个方面展开：知识资源的积累，专业知识、行业知识、工具知识和文化知识要面面俱到；能力水平的提高，学生社团、社会实践和企业实习是一个都不能少；性格特质的完善，扬长补短而非扬长避短。

善战者，求之于势，不责于人。如此布局，在战略上已经赢了。一个人的思维方式决定了行为模式，我认为我通篇的思考，已经将战略与战术融合在一起了。凡事预则立，不预则废，做好准备是最重要的，趁这个机会练好内功，风云际会，可一展宏图！时势造英雄，危机没什么可顾虑的，有“危”自然有“机”！不要辜负了这个伟大的时代，下一个三十年将是属于我们的！

在金融危机的背景下，在企业大量裁员的情况下，可能不会有太多人选择直接工作，但是就业问题和人生规划却是我们每位大学生都应关注的问题，希望我们能一起探讨。

PS：洋洋洒洒写了一万多字，有些粗糙，每个部分都有很多内容要写，无奈篇幅有限。其实我知道很多人都把未来考虑得很清楚，此时正在为考研、出国或工作默默地准备着。现在，我没有时间沉浸于假期的安逸，没有时间顾虑危机的影响，

没有时间多看几场NBA，没有时间和朋友们聚会休闲。不知是谁在一直催促着急行军，脚步没有停下来，反而愈行愈快，让我无暇顾及身边的精彩，使命？责任？压力？动力？还是……

既然没有终点，而且又停不下来，那么就一路狂奔吧！



思考题

1. 如何正确理解“生涯”的动态性以及人生发展的“质”与“量”？
2. 如何理解不同职业生涯发展理论的差异性？并尝试从各种理论中提取有助于自我认知的考量因素。
3. 尝试应用本书所阐释的职业生涯规划步骤，为自己量身定做一套合理的生涯发展规划。