

第一篇 职业规划篇

【名人名言】

比尔·盖茨的做人十理

1. 社会允许不公平的现象，你先不要想去改造它，只能先适应它。（编者解读：因为你管不了它）
2. 世界不会在意你的自尊，人们看的只是你的成就。在你没有成就之前，切勿过分强调自尊。（编者解读：因为你越强调自尊，越对你不利）
3. 如果你只是中学毕业，通常不会成为 CEO，直到你把 CEO 的职位拿到手。（编者解读：直到此时，人们才不会介意你只是一个中学生）
4. 当你陷入人为的困境时，不要抱怨，你只能默默的吸取教训。（编者解读：你要悄悄的振作起来，重新奋起）
5. 你要懂得：在没有你之前，你的父母并不像现在这样“乏味”。你应该想到，这是他们为了抚养你所付出的巨大代价。（编者解读：你永远要感恩和孝敬他们）
6. 在学校里，你考第几已不是那么重要，但进入社会却不然，不管你去到哪里，都要分等排名。（编者解读：社会、公司要排名次是常见的事，要鼓起勇气竞争才对）
7. 学校里有节假日，到公司打工则不然，你几乎不能休息，很少能轻松过节假日。（编者解读：否则你的职业生涯一起跑就落后了，甚至会让你永远落后）
8. 在学校，老师会帮助你，到公司却不会。如果你认为学校的老师对你要求很严格，那是你还没有进入公司打工。因为公司对你要求不严厉，你就要失业了。（编者解读：你必须清醒的认识到：在公司比在学校更要严格要求自己）
9. 人们都喜欢看电视剧，但你不要看，那并不是你的生活。只要在公司工作，你是无暇看电视剧的。（编者解读：奉劝你不要看，否则一旦你走上电视剧之路，而且看的津津有味，那就失去了成功的资格）
10. 永远不要在背后批评别人，尤其不要批评你的老板无知、刻薄和无能。（编者解读：因为这样的心态会使你走上坎坷艰难的成长之路）

【本篇概论】

本篇着重介绍职业生涯规划的概述、职业生涯规划的管理和当代名人的职业生涯规划故事，全篇学习的过程中需要重点掌握职业生涯规划的内涵、内容和职业生涯规划管理的工具、手段等，特别是利用 SWOT 分析工具来对自己进行正确的职业生涯规划定位。

第一章 职业生涯规划概述

【案例导入】

蚯蚓的目标阶梯

18 岁，高中毕业典礼上：我发誓要当李嘉诚第二！我要当中国首富！

20 岁，春节老同学团聚会上：我想创立自己的公司，30 岁前拥有 2000 资产万。

23 岁，在某市工厂当技术员，第二职业是炒股：我正在为离开这家工厂而奋斗，因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股，三年内用 5 万元炒到 300 万元。

25 岁，炒股失意而情场得意，开始准备婚礼：我希望一年后能有 10 万元，让我风风光光地结婚（挺现实的想法）。

26 岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了（是不是结婚都会使人成熟）。

28 岁，所在工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀孕十月的时候：希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。

【案例剖析】

蚯蚓的职业生涯轨迹并不是少数人的情况，我们分析一下他职业生涯方面的缺憾可以看出：分不清美好愿望与目标的区别；没有结合自我条件和环境来发展自己的职业生涯；对自己的职业生涯目标和途径随波逐流没有规划……我们能否从蚯蚓的职业生涯发展中得到一点启示呢？

【学习目标】

1. 了解职业生涯规划的历史渊源
2. 了解职业生涯规划的科学内涵
3. 了解职业生涯规划的适用人群
4. 理解职业生涯规划的双重目的
5. 理解职业生涯规划的“两性问题”
6. 理解职业生涯规划三大支点
7. 掌握职业生涯规划的理论基石

8. 掌握职业生涯规划的“三步上篮”

9. 掌握职业生涯规划的十大原则

职业生涯规划(career planning)也叫“职业规划”。在学术界人们也喜欢叫“生涯规划”，在有些地区，也有一些人喜欢用“人生规划”来称呼，其实表达的都是同样的内容。

一、职业生涯规划的历史渊源

职业生涯规划最早起源于 1908 年的美国。有“职业指导之父”之称的弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)针对大量年轻人失业的情况，成立了世界上第一个职业咨询机构——波士顿地方就业局，首次提出了“职业咨询”的概念。从此，职业指导开始系统化。到五六十年代，舒伯等人提出“生涯”的概念，于是生涯规划不再局限于职业指导。

二、职业生涯规划的科学内涵

职业生涯规划是指针对个人职业选择并根据主观和客观因素进行分析和测定，确定个人的奋斗目标并努力实现这一目标的过程。换句话说，职业生涯规划要求根据自身的兴趣、特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己的能力的事业。职业定位是决定职业生涯成败的最关键的一步，同时也是职业生涯规划起点。

在社会未迈入工业化以前，职业的种类较少，工作内涵也极为简单，通常的职业都是由父母传授给子女，或由学徒直接向师傅学习，因此并不会产生择业的种种问题。自工业革命之后，工业科技日渐发达、机器日新月异、生产过程日渐复杂、产品种类及其产量也大量的增加，因此工作世界里的行业种类与职业更趋复杂与专业。例如目前美国职业分类典(The Dictionary of Occupational Titles)已列有三万多种的职业。以如此众多的职业数目及复杂的职业内涵，年轻人凭自己很难洞悉各种职业的内容及分类，而父母、亲友们也难具有专业化的知识，来协助子女选择适当的职业。因此，辅导年轻人择业的责任就由家庭转移到学校以及社会就业辅导机构。对年轻人而言，职业选择是否适当，将影响其将来事业的成败以及一生的幸福；对社会而言，个人择业是否适当，能决定社会人力供需是否平衡。如果每个人都适才适所，那么不仅每个人都有发展的前途，而且社会亦会欣欣向荣；相反的，则个人贫困、社会问题丛生。由于职业选择对一个人及社会都有极重大的关系，因此，政府及教育单位对于年轻人未来职业生涯的认识、规划、准备和发展应极为重视，实施职业生涯教育。

职业生涯规划是指一个人对其一生中承担职务相继历程的预期和计划，包括

一个人的学习、对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休。

中国职业规划师协会的定义：职业生涯规划就是对职业生涯乃至人生进行持续的有计划的过程。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

纵观中外各种职业生涯规划定义，我们认为职业生涯规划的教学定义是：利用你的优势去挖掘一个更能够发挥你优势的高机遇舞台，在有限的人生寿命中获取最大化的人生价值。

1. 职业生涯规划的关键

理解职业生涯规划内涵的关键在于要学会使用 SWOT 分析手段对自己的职业生涯进行规划，找准自己的职业舞台，提升人生成就感（请参阅后续章节学习 SWOT 分析工具）。

2. 职业生涯规划的核心

理解职业生涯规划内涵的核心在于两点，一是职业生涯规划的起始点是目标明确地发展自己；二是职业生涯规划的落脚点是扬长补短地发展自己。

三、职业生涯规划的适用人群

以下均为适合于通过专业的职业规划来解决自身职业问题的人群：

- 你是在校学生或者已经工作，需要谋划出清晰的未来。
- 你正在求职或将要求职，却没有清晰而精准的求职目标。
- 你对未来感到迷茫，搞不清楚应该向哪个方向发展。
- 你不喜欢当下在做的工作，对工作提不起劲来。
- 你每天忙碌，但成果有限。
- 你感觉职业发展不顺、徘徊不前，你看不到前途。
- 你对是否跳槽犹豫不决。
- 你希望工作稳定、收入更高、职业生涯发展顺利。
- 你想创业，但不知道自己是否适合创业。
- 你希望能学些专业的方法、理念，从而有效掌控自己的职业生涯。

四、职业生涯规划的双重目的

职业生涯规划有两个主要目的：

第一个目的是找到适合自己的工作，找工作最重要的就是要人岗匹配，适合自己。每个工作都有长处和短处，每个人都有优势和劣势。分析、定位是职业生涯规划的首要环节，它决定着个人职业生涯的方向，也决定着职业生涯规划成败。求职之前先要进行职业生涯规划，进行职业生涯规划之前先要进行准确的自我定位，

先要弄清自己想要干什么、能干什么，自己的兴趣、才能、学识适合干什么。可以通过可靠的量表工具的测量来评估职业倾向、能力倾向和职业价值观，这是职业生涯规划的基础。职业规划就是根据测评结果的各项指标，以及自身的学历、经历、能力了解一个人的内在和外在优势，并且把这些优势整合在一起，作为职场上打拼的核心竞争力。然后由咨询师根据东西市场、南北市场、各行各业的千千万万个职位进行分析，找到这个人岗位的匹配点，也叫职位切入点。

第二个目的是为了通过规划求得职业发展，制定出今后各个阶段的发展平台，并且拿出攻占各个平台的计划和措施，然后由咨询师对职位切入点所在的市场状况、行业前景、职位要求、入行条件、培训考证、工作业务、薪酬提升、行业英语等运作进行详细的指导，如要上每个平台需要多长时间、补充哪些知识、增加哪些人脉等，而自己则沿着主干道去充电，几年后成为业内的精英，从而使自己的薪水和职位得到升华。

五、职业生涯规划的“两性问题”

职业生涯规划是以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略；突破生活的格线，塑造清新充实的自我；准确评价个人的特点和强项；评估个人目标和现状的差距；准确定位职业方向；重新认识自身的价值并使其增值；发现新的职业机遇；增强职业竞争力；将个人、事业与家庭联系起来。

1. 职业生涯规划必要性

- (1) 职业发展通道单一，内部岗位流动机会少。
- (2) 对员工职业生涯管理缺乏技术性支持，职业生涯设计往往落实不到位。
- (3) 职业生涯管理未与培训、绩效管理等结合，职业生涯规划只是空中楼阁。
- (4) 管理者认为员工的职业生涯是人力资源部的事情。
- (5) 职业生涯规划与企业培训混为一谈。
- (6) 员工没有发挥个人的最大潜能。

2. 职业生涯规划的重要性

- (1) 有利于明确人生未来的奋斗目标。
- (2) 科学有效地规划利用好宝贵的时间。
- (3) 满足人生需求。
- (4) 促进全面发展。

六、职业生涯规划的三大支点

在对自己进行职业生涯规划时，先要确立一个支点，这个支点就是：我为什么工作。

1. 职业生涯规划的支点

职业生涯规划有三个层次的支点：生存支点、发展支点和兴趣支点，如图 1-1 所示。

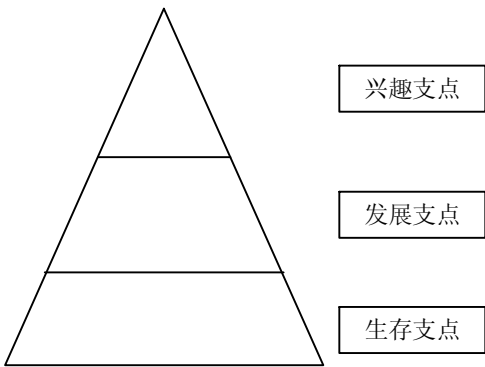


图 1-1 职业生涯规划金字塔

如果立足生存支点来规划职业生涯，会把薪酬作为主要导向。总是在想明天能不能找到薪酬更高的工作，一有获取高薪的机会就会跳槽，而常常忽略自身成长。等到遇上职业瓶颈，薪酬没了增长空间，而技能又没学到多少，身价便会每况愈下。在如今这个知识更新越来越快的时代，在为现在的高薪得意时，更要想想如何保持高薪。所以，如果一直以生存作为支点来做职业规划，是一种只重现在不看将来的短视行为，不会感到工作的快乐，也不会获得事业上的成就感。

如果立足发展支点来规划职业生涯，会以自身的进步作为导向。即使所从事的职业并不是特别喜欢，薪酬也并不是特别高，也会努力做好。对你来说，从中获取的经验和技能最为重要。这些收获让你增值，帮助你实现未来事业上的成功。除了有物质上的收获外，还有精神上的收获，如荣誉、地位等，最终成为职场上的抢手货。不过，这种职业修炼过程需要不断挑战自己的极限，鞭策自己向前迈进，可能会承受工作压力的考验。

如果是立足兴趣支点来规划职业生涯，会以快乐作为导向。并不一定在乎眼前的薪酬多少，也不在乎将来能获得什么地位与荣誉，能找到喜欢的职业，能享受工作的过程，就会对工作投入极大热情、忘却疲倦，甚至感到生命变得灿烂多彩。就像爱因斯坦所说“不要把你的学习当成一个任务，而是一个令人羡慕的机会。为了今后你们工作所属社会的利益和你们自己的欢乐，去学习……”，那样，学习或工作均成为享受，成为娱乐，不知不觉中就出了成绩。喜欢是做好一件事的前提，兴趣是成功的最大驱动力。

不过，现在职场竞争激烈，你有兴趣的工作常常别人也感兴趣，你要知道自己

的优势和劣势，采取合适的策略去获取。

2. 结合内外部因素确定支点

职业规划既要考虑外部因素，诸如就业环境、家庭状况、自身发展情况等，又要考虑内部因素，诸如能力、专业知识、爱好、性格等。

根据外部因素来确定一个合适的支点。如果知识、经验及能力储备丰厚，可以以发展支点或快乐支点来规划自己的职业生涯，在职场中选择有潜力的职业或感兴趣的职业。如果初出茅庐，经济拮据，不妨以生存支点来规划自己的职业生涯，从一些简单的工作做起，不要好高骛远，当职场竞争力提升到一定程度后，再重新规划职业生涯。

根据内部因素来确定一个合适的职业。职业选错会影响成功的概率，美国专家曾做过统计，内向型的人从事销售职业，成功的概率低，而且比外向型的人付出更多的代价。可通过专业的人才测评，实现对自身特质的系统了解。

我们在做职业规划时，还要根据自己的职场竞争力程度适时改变职业规划支点。当满足了温饱问题后，就要将原来的生存支点转移到发展支点上，重新调整自己的职业规划。即使目前的工作能获取高薪，但知识及技术含量不高，没有什么发展空间，也不该多留恋。或者以兴趣支点来重新规划，找一份原来梦寐以求的工作，也许薪酬并不一定比原来高，但只要足以维持体面的生活即可，这是职业的最高层次。这时，工作就成为生活中的一种享受。在这个人才、行业、知识快速更新的时代，只有根据实际情况快速转移职业规划的支点，才能立于不败之地。

除了上述单一支点以外，在做职业规划时也可以采用多支点策略，如将生存支点与发展支点结合考虑，或者将发展支点与兴趣支点结合考虑等等。支点复合越多，职业规划的难度也就越大。一般说来，职业规划应该先从单一支点起步，随着知识、技能、经验等的积累，再逐步采用复合支点。职业规划应该一直伴随着职业生涯的发展。即使是在一个你认为值得终身从事的职业上，也还存在着是继续努力，还是满足现状的选择——是将职业生涯放在生存的支点上呢？还是放在发展的支点上呢？

人生的目标在于追求生活的快乐。快乐的工作是我们的追求，这种快乐并非贫穷的快乐，而是建立在无衣食之忧的基础之上。比尔·盖茨的钱多得用不完也还在工作，工作对他而言并不是为了生存，而是一种快乐，这是职业生涯规划的目标。

七、职业生涯规划的理论基石

1. 理性决策理论

理性决策理论源于经济学的决策论在职业发展方面的应用，认为职业规划的目

的在于培养和增进个体的决策能力以及问题的解决能力。

2. 职业发展理论

职业发展理论是从发展的观点来探究职业选择的过程，研究个体职业行为、职业发展阶段和职业成熟的职业指导理论。

3. 心理发展理论

心理发展理论是用心理分析的方法研究职业选择的过程，认为职业选择的目的在于满足个人需要、促进个体发展。心理发展理论主张职业指导应着重“自我功能”的增强，因为如果个人的心理问题获得解决，那么包括职业选择在内的职业问题就会顺利完成而不需另行指导。

4. 人职匹配理论

人职匹配理论认为每个人都有自己独特的能力模式和人格特质，而某种个性特质与某些特定的社会职业相关联。人人都有选择与其特质相适应的职业机会，而人的特性是可以用客观手段加以测量的。职业指导就是要帮助个人寻找与其特性相适应的职业，以达到人与职业的合理匹配。

人职匹配已成为职业选择的至理名言。在实施职业指导的国家，人职匹配理论的咨询模式一直占据着主流地位。

八、职业生涯规划的“三步上篮”

1. 职业生涯设计的具体方法

许多职业咨询机构和心理学专家进行职业咨询和职业规划时常常采用的一种方法就是有关5个“W”的思考模式。从问自己是谁开始，然后顺着问下去，共有5个问题：

第一个问题“我是谁？”应该对自己进行一次深刻地反思，有一个比较清醒地认识，优点和缺点都应该一一列出来。

第二个问题“我想干什么？”是对自己职业发展的一个心理趋向的检查。每个人在不同阶段的兴趣和目标并不完全一致，有时甚至是完全对立的，但随着年龄和经历的增长而逐渐固定，并最终锁定自己的终身理想。

第三个问题“我能干什么？”则是对自己能力与潜力的全面总结，一个人职业的定位最根本的还要归结于他的能力，而他职业发展空间的大小则取决于自己的潜力。对于一个人的潜力应该从几个方面着手去认识，如对事的兴趣、做事的韧力、临事的判断力以及知识结构是否全面、及时更新等。

第四个问题“环境支持或允许我干什么？”这种环境支持在客观方面包括本地的各种状态，比如经济发展、人事政策、企业制度、职业空间等；人为主观方面包括同事关系、领导态度、亲戚关系等，这两方面的因素应该综合起来看。有时我们

在职业选择时常常忽视主观方面的东西,没有将一切有利于自己发展的因素调动起来,从而影响了职业切入点。而在国外通过同事、熟人的引见找到工作是最正常也是最容易的。当然我们应该知道这和一些不正常的“走后门”等歪门邪道有着本质的区别。这种区别就是这里的环境支持是建立在自己的能力之上的。

明晰了前面四个问题,就会从各个问题中找到对实现有关职业目标有利和不利的条件,列出不利条件最少的、自己想做而且又能够做的职业目标,那么第五个问题有关“自己最终的职业目标是什么”自然就有了一个清楚明了的框架。最后将自我职业生涯规划列出来,形成个人发展计划书,通过系统的学习、培训,实现就业理想目标:选择一个什么样的单位,预测自我在单位内的职务提升步骤,个人如何从低到高逐级而上。例如从技术员做起,在此基础上努力熟悉业务领域、提高能力,最终达到技术工程师的理想生涯目标;预测工作范围的变化情况,不同工作对自己的要求及应对措施;预测可能出现的竞争,如何相处与应对,分析自我提高的可靠途径;如果发展过程中出现偏差,工作不适应或被解聘,如何改变职业方向。

2. 根据个人需要和现实变化不断调整职业发展目标与计划

职场上常说,计划赶不上变化。对于自己碰到的问题和环境,需要及时调整发展计划,一成不变的发展计划有时形同虚设。

根据职业方向选择一个对自己有利的职业和得以实现自我价值的单位,是每个大学生的美好愿望,也是实现自我价值的基础,但这一步的迈出要相当慎重。就人生第一个职业而言,它不仅是一份单纯的工作,更重要的是它会使你初步了解职业、认识社会,一定意义上它是你的职业启蒙老师。最后提醒从业的人们,人生成功的秘密在于机会来临时你已经准备好了!机遇对于任何人来说都是平等的,千万别在机遇面前说抱歉!

3. 如何落实规划

制订好一系列的职业发展规划后,如何将其最终落实是每个规划制订者所必须考虑并面对的一个重要问题。做一个好的计划若没有具体的实施细则,就无法保证计划顺利进行。应对纷繁复杂的职场信息和变动选择的成功法则在于,建立有效的信息整理、分析和筛选系统,再结合自身竞争力合理规划职业生涯。这样才能在职业发展过程中凭借良好的职场敏感度达到职业成功的幸福彼岸。

九、职业生涯规划的原则

(1) 清晰性原则: 考虑目标措施是否清晰明确? 实现目标的步骤是否直截了当?

(2) 变动性原则: 目标或措施是否有弹性或缓冲性? 是否能依据环境的变化而调整?

(3) 一致性原则: 主要目标与分目标是否一致? 目标与措施是否一致? 个人

目标与组织发展目标是否一致？

(4) 挑战性原则：目标与措施是否具有挑战性？还是仅保持其原来的状况而已。

(5) 激励性原则：目标是否符合自己的性格、兴趣和特长？是否能对自己产生内在激励作用？

(6) 合作性原则：个人的目标与他人的目标是否具有合作性与协调性？

(7) 全程原则：拟定生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，作全程的考虑。

(8) 具体原则：生涯规划各阶段的路线划分与安排必须具体可行。

(9) 实际原则：实现生涯目标的途径很多，在做规划时必须考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其它相关的因素，选择确定可行的途径。

(10) 可评量原则：规划的设计应有明确的时间限制或标准，评量、检查使自己随时掌握执行状况，并为规划提供参考的依据。

【本章小结】

职业生涯规划对每一个人都非常重要，毕竟人生的时间是稀缺性资源，如何利用有限的人生时间创造最大化的人生价值非常重要。因此我们要谨记五句人生职业生涯规划格言。

“人生需要规划；人生应该规划；人生可以规划。”

“一个选择，决定一条道路；一条道路，到达一方土地；一方土地，开始一种生活；一种生活，形成一个命运。”

“青春多美丽，时序若飞驰；前程未可量，奋发而为之。”

“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。”

“生涯规划的起始点是目标明确地发展自己，生涯规划的落脚点是扬长补短地发展自己。”

【课后思考】

请阅读“三个工人的故事”，谈谈你的体会或者思考。

三个工人在砌一堵墙。

有人过来问：“你们在干什么？”

第一个人没好气地说：“没看见吗？砌墙。”

第二个人抬头笑了笑，说：“我们在盖一幢高楼。”

第三个人边干边哼着歌曲，他的笑容很灿烂开心：“我们正在建设一个新城市。”

10年后，第一个人在另一个工地上砌墙；第二个人坐在办公室中画图纸，他成了工程师；第三个人呢，是前两个人的老板。