

# 职业生涯规划实施方法与管理

现代人大部分的时间是在社会组织中度过的。在毕业后到退休前的几十年中，我们几乎每天都要和我们的工作打交道，因此，我们从事的工作，我们自己是否喜欢，是否适合，是否觉得这份工作很有意义，对我们非常重要。一位总裁曾经说过：“在我看来，世界上最大的悲剧莫过于，有太多年轻人从来没有发现自己真正想做什么。想想看，一个人在工作中只能赚到薪水，其他的一无所获，这是一件多么可悲的事情啊！”

所以，我们在选择职业的时候，应该慎重地作出决定。中国有句古话“男怕入错行，女怕嫁错郎”，在一定程度上反映了职业对于我们每个人的重要性。

职业生涯是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。

简单说，职业生涯就是一个人终生的工作经历。一般可以认为，我们的职业生涯开始于任职前的职业学习和培训，终止于退休。我们选择什么职业作为我们的工作，这对于我们每个人的重要性都是不言而喻的。

每个人都想做自己的主人，拥有完美的职业生涯，但现实生活并不总是尽如人意的。许多人虽抱有满腔的热忱，但没有科学的方法，不能正确地规划好自己的职业生涯，并因此而遗憾不已。科学的职业生涯规划是在相应的理论指导下，用有效的职业生涯规划方法完成的。

## 第一节 职业生涯规划概述

职业生涯规划也叫做职业生涯设计，它是指个人和组织相结合，在对自己职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、

# 全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取1280元 招生网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)
- 报名电话：13684609885 0451—88342620
- 咨询邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路120号职工大学（美华教育）



美华论坛  
[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: [www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)



能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析 with 权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

比如：做出个人职业的近期和远景规划、职业定位、阶段目标、路径设计、评估与行动方案等一系列计划与行动。

职业生涯设计的目的绝不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工作，达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己订下事业大计，筹划未来，拟订一生的方向，进一步详细估量内、外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下设计出自己合理且可行的职业生涯发展方向。

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度划分成两个方面的内容：职业生涯规划既包括个人对自己进行的个人职业生涯规划，也包括企业对员工进行的职员职业生涯规划。

职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，而且可以帮助个人在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸。企业组织中的绝大多数职员，其中包括受过良好教育的职员，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和自我提高的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，制定自己的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。个人职业生涯规划是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担负什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以使自己对以后的职业发展有个方向，从而努力地围绕这个方向，充分地发挥自己的潜能，走向成功。

对企业来说，良好的职业生涯管理体系还可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值的最大化。在广大职员希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解职员个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不



断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定有关职员个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划，我们把它称为职员职业生涯管理。借助教育测量学、现代心理学、组织行为学、管理学、职业规划与职业发展理论等相关科学经典理论，结合中国特色的企业管理实践和个人性格特征，使企业形成了比较成熟、完善的职业生涯规划体系。

总之，职业生涯规划既要体现职员发展的需要，又要体现企业发展的需要。

## 一、职业的含义及特征

从词义学的角度看，“职业”一词由“职”和“业”构成，“职”即职责、天职，“业”即事业、行业。从劳动社会学的角度来说，职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

日本就业问题专家保谷六郎认为“职业”具有以下五个特征。

- (1) 经济性，即从中取得收入。
- (2) 技术性，即可以发挥才能和专长。
- (3) 社会性，即承担生产任务，履行公民义务。
- (4) 促进性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务。
- (5) 连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

## 二、职业的产生与发展

在原始氏族公社初期，生产力水平很低，劳动过程中只有简单的自然分工，谈不上什么职业。随着生产力的发展，人类出现了三次具有重大意义的社会分工，这就是游牧业同农业的分离、手工业同农业的分离，以及商业的产生。由于这些分工，便出现了最初的职业，如农夫、工匠、商人等。所以说，职业是在社会分工不断形成和发展的基础上产生的，并随着社会的进步而不断发展变化。

社会分工的发展和变化决定和制约着职业的发展和变化。科学技术的进步、生产工具的改进和生产的社会化使分工越来越细，专门化程度越来越高，职业也



越来越多。据统计，当今各种社会职业已达三万多种。随着科学技术与生产力的发展，全社会劳动分工的模式或职业结构也发生着变化。一些行业扩大了，另一些行业缩小了；新的职业产生了，旧的职业随之被淘汰了。

除了社会分工以外，政治因素、文化因素等与职业的产生及发展也有一定关系，如伊斯兰教国家中的神职人员。有的职业与一定的社会政策有关，例如城乡个体经营业主的再现在很大程度上取决于国家的政策。

随着社会的进步和科学技术的发展，职业对人们的任职素质的要求也越来越高。每项职业都要求从事的人员具备与之相适应的素质，例如思想品德素质、知识与技能素质、身心健康素质等。同样，由于每个人的思想、文化、身体、心理素质以及家庭条件有所不同，对职业有各自的需求与选择，于是就产生了职业对人的选择和人对职业的选择。

### 三、职业锚的概念及类型

职业锚的概念是由美国的埃德加·施恩(Edgar Schein)教授提出的，他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。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。施恩还说，随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候，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。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。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。施恩根据自己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发生着变化的，它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择的时候(比如到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是



辞去现职，转而开办和经营自己的公司)，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等才会集成一个富有意义的模式(或职业锚)，这个模式或职业锚会告诉此人，对他或她个人来说，到底什么东西是最重要的。施恩根据自己多年的研究，提出了以下五种职业锚。

### 1. 技术型或功能型职业锚

具有较强的技术型或功能型职业锚的人往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

### 2. 管理型职业锚

有些人会表现出成为管理人员的强烈动机，“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向”。必须承担较高责任的管理职位是这些人的最终目标。当追问他们为什么相信自己具备获得这些职位所必需的技能的时候，许多人回答说，他们之所以认为自己有资格获得管理职位，是由于他们认为自己具备以下三个方面的能力：分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力)；人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力)；情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力，以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

### 3. 创造型职业锚

麻省理工学院的很多学生在毕业之后逐渐成为成功的企业家。在施恩看来，这些人都有这样一种需要：“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们成就的个人财富等。”比如，麻省理工学院的一位毕业生已经成功的成为某大城市中的一个城市住房购买商、修缮商和承租商；另一位麻省理工学院的毕业生则成功的创办了一家咨询公司。



#### 4. 自主型与独立型职业锚

麻省理工学院也有一些毕业生在选择职业时似乎被一种自己决定自己命运的需要所驱使着,他们希望摆脱那种因在大企业中工作而依赖别人的境况,因为,当一个人在某家大企业中工作的时候,他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布。这些毕业生中有许多人还有着强烈的技术或功能导向。然而,他们却不是(像持有技术型或功能型职业锚的人那样)到某一个企业中去追求这种职业导向,而是决定成为一位咨询专家,要么是自己独立工作,要么是作为一个相对较小的企业的合伙人之一来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成为工商管理方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

#### 5. 安全型职业锚

麻省理工学院还有一少部分毕业生极为重视长期的职业稳定和工作保障,他们似乎比较愿意去从事这样一类职业:这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说,如果追求更为优越的职业,则意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素的话(如迫使他们举家搬迁到其他城市),那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业对他们来说是更为重要的。对于另外一些追求安全型职业锚的人来说,安全则是意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作,因为政府公务员看来还是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。

### 四、职业生涯规划理论

每个人都需要选择职业,每个人都渴望成功,许多人并不知道什么职业最适合自己的,怎样设计才容易事业有成。比如“经商热”时,一些并无商业才能的人





也纷纷“下海”去办公司；研究生、大学生毕业时，大多首先选择经济发达地区和大单位，然后才考虑专业及个人所长。这种“随大流”、“随热门”的职业选择方式，由于欠缺对自身特点和环境的认识，往往难以在事业中有所发展。要想成就一番事业，就必须规划自己的职业生涯。

正确的职业生涯规划能使一个人走向成功，而错误的职业生涯规划则有可能使人误入歧途。因此，职业生涯规划必须遵循一定的原则和方法。

### (一)职业生涯规划的一般原则

对于个人而言，良好的职业生涯规划，既要有利于个人职业生涯活动有出色的表现，又要有利于个人的整体发展和家庭生活质量的提高。所以，在进行职业生涯规划时要充分考虑到个人的特性，对影响职业生涯的因素进行总结和分析，确定个人的人生发展目标，选择实现这一目标的职业并做出具体的安排。具体来说，在职业生涯规划时应遵循下列原则。

#### 1. 全程性原则

全程性原则也称系统性原则，即对职业生涯发展的整个历程作全程考虑，同时将职业生涯规划实施当成一个系统工程，并纳入到个人的发展战略之中。也就是说，拟定职业生涯规划时应该考虑到自身职业生涯发展的整个历程，从整体的角度全盘考虑。

#### 2. 阶段性原则

所谓阶段性原则，主要指在进行职业生涯设计时，要充分考虑自身所处的不同发展阶段，有目的、有步骤、有计划地调整 and 安排各个不同阶段的职业生涯规划。职业生涯设计的阶段主要分为短期、中期和长期 3 个阶段。

(1) 短期规划。一般为 3 年，这一阶段职业生涯规划主要是确定近期目标和明确其间需要完成的任务。

(2) 中期规划。一般为 5 年，这一阶段职业生涯规划的重点是要规划出 3~5



年内的职业生涯的目标与任务以及具体实施途径。

(3) 长期规划。一般为 5~10 年，这一阶段的职业生涯规划重点是要设定较长远的目标。

### 3. 可行性原则

职业生涯规划要具有可行性，不要盲目、好高骛远，要符合自身条件和能力。

### 4. 挑战性原则

职业生涯规划要在可行的基础上具有一定的挑战性，完成规划要付出一定的努力，成功之后才有较大的成就感。

### 5. 持续性原则

人生每个发展阶段应能持续、连贯、衔接，各具体规划与人生总体规划一致，不能摇摆不定，浪费自己的时间和精力。

### 6. 发展性原则

发展性原则，主要指在制定和采取职业生涯的具体实施措施时，要充分考虑变化与发展性因素，如目标或措施是否能依环境及组织、个体的变化而作调整；调整的幅度及范围有多大；目标或措施是否有弹性或缓冲性。

### 7. 清晰性原则

规划应该清晰、明确，能够把它转化为一个个可以实行的行动，人生各阶段的行动划分与安排一定要具体可行。

### 8. 实际性原则

一份职业生涯规划不管表面上有多么的诱人，都得经过实践的考验。一份好的职业生涯规划除了要遵循以上原则外，还应该遵循实际性原则。在实际性原则里，我们应该考虑目标是否符合自己的性格、兴趣和特长，是否对自己有挑战性，能否在规定的时间内完成，实现目标的途径是否能在自己的特质、社会环境、组



织环境等范围内执行，可行性有多大。同时，职业规划是否具体，在执行职业生涯规划的过程中，自己能否随时掌握执行的情况，能否进行评估等。

职业生涯也可分为内职业生涯与外职业生涯。

#### 1) 内职业生涯

内职业生涯是指在职业生涯发展过程中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

#### 2) 外职业生涯

外职业生涯是指在职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富的总和，它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。

### (二)职业生涯规划的组织原则

从组织的角度出发，职业生涯规划应遵循以下原则。对于个人而言，我们可以找出在进行职业生涯规划时应该考虑的组织因素。

#### 1) 利益整合原则

利益整合是指员工利益与组织利益的整合。这种整合不是牺牲员工的利益，而是处理好员工个人发展和组织发展的关系，寻找个人发展与组织发展的结合点。每个个体都是在一定的组织环境与社会环境中学习发展的，因此，个体必须认可组织的目的和价值观，并把它的价值观、知识和努力集中于组织的需要和机会上。

#### 2) 公平、公开原则

在职业生涯规划方面，企业在提供有关职业发展的各种信息、教育培训机会、任职机会时，都应当公开其条件标准，保持高度的透明度。这是组织成员的人格受到尊重的体现，是维护管理人员整体积极性的保证。

#### 3) 协作进行原则

协作进行原则，即职业生涯规划的各项活动，都要由组织与员工双方共同制



定、共同实施、共同参与完成。职业生涯规划本是好事，应当有利于组织与员工双方。但如果缺乏沟通，就可能造成双方的不理解、不配合以至于造成风险，因此必须在职业生涯开发管理战略开始前和进行中，建立相互信任的上下级关系。建立互信关系的最有效方法就是始终共同参与、共同制定、共同实施职业生涯规划。

#### 4) 动态目标原则

一般来说，组织是变动的，组织的职位是动态的，因此组织对于员工的职业生涯规划也应当是动态的。在“未来职位”的供给方面，组织除了要用自身的良好成长加以保证外，还要注重员工在成长中所能开拓和创造的岗位。

#### 5) 时间梯度原则

由于人生具有发展阶段和职业生涯周期发展的任务，职业生涯规划与管理的内容就必须分解为若干个阶段，并划分到不同的时间段内完成。每一时间阶段又有“起点”和“终点”，即“开始执行”和“完成目标”两个时间坐标。如果没有明确的时间规定，就会使职业生涯规划陷入空谈和失败。

#### 6) 发展创新原则

发挥员工的“创造性”这一点，在确定职业生涯目标时就应得到体现。职业生涯规划和管理工作，并不是指制定一套规程序，让员工循规蹈矩、按部就班地完成，而是要让员工发挥自己的能力和潜能，达到自我实现、创造组织效益的目的。还应当看到，一个人职业生涯的成功，不仅仅是职务上的提升，还包括工作内容的转换或增加、责任范围的扩大、创造性的增强等内在质量的变化。

#### 7) 全程推动原则

在实施职业生涯规划各个环节上，应对员工进行全过程的观察、设计、实施和调整，以保证职业生涯规划与管理活动的持续性，使其效果得到保证。

#### 8) 全面评价原则

为了对员工的职业生涯发展状况和组织的职业生涯规划与管理状况有正确的了解，要由组织、员工个人、上级管理者、家庭成员以及社会有关方面对



职业生涯进行全面的评价。在评价中，要特别注意下级对上级的评价。

### (三)职业生涯规划的要害

“知己知彼，百战不殆”，这句俗语道出了职业生涯规划的要害。职业生涯规划的五要素是：知己、知彼、抉择、目标、行动。

(1) 知己。知己就是自我认识与自我了解，向内看，看自己的兴趣、能力、价值观、个性以及家教、学校与社会教育对个人产生的影响等。

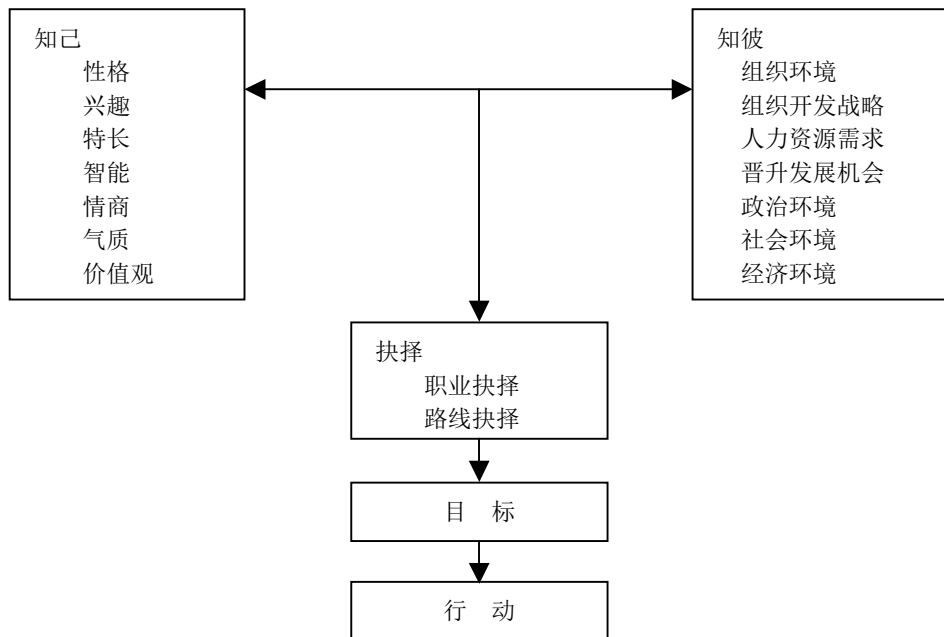
(2) 知彼。知彼就是熟悉周围的环境，探索外在的世界，特别是与职业生涯发展有关的工作世界。主要了解职业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、行业及职业的薪资待遇等。

(3) 抉择。抉择包括抉择技巧、抉择风格，以及抉择可能面临的冲突、阻力、助力等。

(4) 目标。抉择之后就是确定目标，考虑自己职业生涯的前景，确定切合实际的目标，指导行动。

(5) 行动。行动是极其重要的一个环节，即使前面的所有工作都做得很好，但如果没有行动去实现，这些规划都只不过是空中楼阁而已。

以上五个要素是相互关联的，这五大要素之间的关系如下图所示。知己是了解自己本身的特性，知彼是了解工作舞台的特性。做到知己知彼，应该使确定的个人生涯目标符合现实，并不是一厢情愿；自己对所从事的职业很感兴趣，并不是被动地去工作；所从事的工作发挥了自身的特长，利用了自己的优势，自己能适应工作环境，游刃有余。做到知己知彼后，抉择、确定目标和行动才有现实的基础，才能制定出好的职业生涯规划。



职业生规划的要素关系图

## 第二节 职业生涯规划的作用

职业生涯规划究竟有什么作用呢，我们先来看一段真实经历，这个小故事也许能对我们认识“职业生涯规划”的重要性有所启发。

小肖是个我们身边随处可见的普通人。18岁那年，小肖上了大学，什么事都挺顺当。18岁之后小肖的人生目标是什么呢？每一个阶段他的目标都不一样，让我们来看一看。

18岁，小肖在高中毕业典礼上发誓：要当李嘉诚第二！要当中国首富(好大的口气)！

20岁，小肖的目标是创立自己的公司，30岁时能拥有资产2000万元。

23岁，小肖在某工厂当技术员，第二职业是炒股。他的人生目标是正在为离开这家工厂而奋斗，因为23岁的小肖觉得在这里工作太没前途了。小肖决定



全力炒股，三年内用 5 万元炒到 300 万元(似乎有点实现的可能)。

25 岁，小肖炒股失意而情场得意，开始准备结婚。这时候的小肖，人生目标已经修正，仅仅是希望一年后能有 10 万元，风风光光地结婚(挺现实的想法)。

26 岁，在不太风光的结婚典礼上，小肖的人生目标再次修正。这个时候他只想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了(婚姻让小肖变得更加成熟)。

28 岁，小肖所在的工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀胎十月的时候，小肖希望这次下岗名单里千万不要有自己的名字(这时候还能说什么)。

从上面的小故事可以看出，小肖缺乏对自己人生的合理规划。实际上，我们要想在未来职业生涯中获得成功，首先应该确定一个切合实际的职业定位和职业目标，并且把目标进行分解，然后设计出合理的职业生涯规划图，并且付诸行动，经过不断努力和调整，直到最后实现我们的职业发展目标，获得人生的最大成功。

要想我们的职业生涯能获得很大成功，首先我们应该明白成功的一般规律。美国的成功学大师安东尼·罗宾斯(Anthony Robbins)曾经提出过一个成功的万能公式：成功=明确目标+详细计划+马上行动+检查修正+坚持到底。从这个公式我们可以看出，要想成功，一般首先要明白自己的目标，并制订详细的计划。在职业生涯领域也是一样。首先要选择一个最适合自己发展的行业和工作，然后确定自己的目标，同时对自己的整个职业生涯进行初步规划，最后付诸行动，并且经常对自己的目标和计划进行检查修正，最后坚持到底，定能获得职业生涯的成功。

前面我们说过，职业生涯规划是针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定，确定个人的奋斗目标和职业目标，并对自己的职业生涯进行合理规划的过程。

职业生涯规划要求根据职业兴趣、性格特点、能力倾向，以及自身所学的专业知识技能等自身因素，同时考虑到各种外界因素，经过综合权衡考虑，来把自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，以便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。

哈佛大学的爱德华·班菲尔德(Edward Banfield)博士对美国社会进步动力的研究发现，那些成功的人往往都是有长期时间观念的人。他们在做每天、每周、每月活动规划时，都会用长期的观点去考量。他们会规划五年、十年，甚至二十年的未来计划。他们分配资源或做决策都是基于他们预期自己在几年后的地位而定。这一研究成果，对于刚刚跨入社会的职场人士有着重要的启示作用。

## 职业生涯规划方法

也许有人会说，职业生涯规划不是很简单吗？随便就能罗列出一大堆职业生涯规划的方法。

★自然发生法：最常见的情形是学生在填写高考志愿时，并没有仔细考虑自己的志向、兴趣，只要找到能录取的学校、院系，便草草地填写了志愿，从而也草率地开始自己的职业生涯。

★目前趋势法：跟随现在市场的趋势，盲目地投入新兴的热门行业。

★最少努力法：选择最容易的院系或技术，但祈求最好的结果。

★拜金主义法：选择待遇最好的行业。

★刻板印象法：以性别、年龄、社会地位等刻板印象来选择，例如女性比较适合从事服务业。

★橱窗游走法：到各种工作场所走马观花一番，再选择最顺眼的工作。

★假手他人法：由他人替自己决定和选择。这些人包括：父母或家人，因为过去细枝末节的事是由他们决定的；朋友或同僚，因为他们是你最好的朋友，不

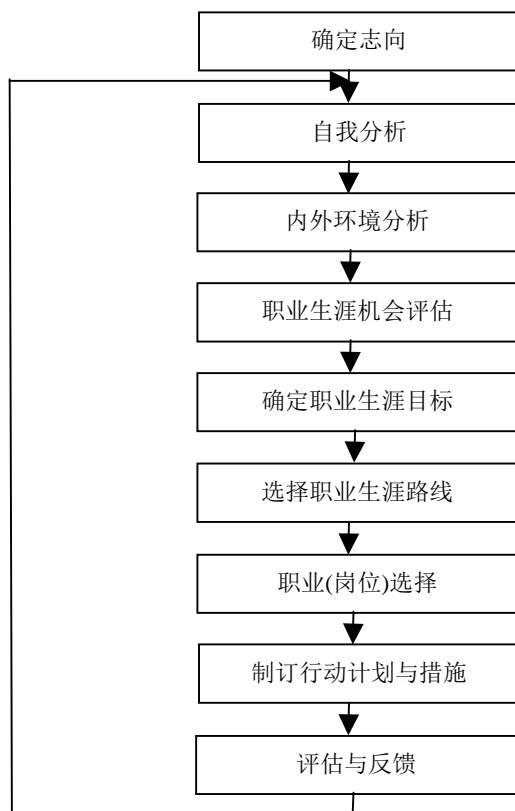




会害你；老师、指导教授或辅导员，因为他们是专家，应该有超人一筹的见解。

确实，上面这些方法省时省力，短时期内的效率很好，根本就不用花费太多的心思。但是它们无法根据个人的能力、特性作长远的规划，因此，职业生涯面临的危机和困境也相应增多，极有可能使人一事无成。

所以，职业生涯规划方法应该遵循一定的原则并要把要素纳入考虑的范围。具体规划流程如下图所示。





## 第一节 确定志向

职业生涯规划首先是要确定志向。志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功就无从谈起。确定志向可以成为追求成功的驱动力，俗话说“志不立，天下无可成之事”。没有志向，如同驶入大海的孤舟，四野茫茫，不知该去向何方。立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。所以，在制定职业生涯规划时，首先要确定志向，这是制定职业生涯规划的关键，也是职业生涯规划中最重要的一点。

而在职业生涯规划中，确定志向也就是树立职业理想。职业理想指人们对未来职业表现出来的一种强烈的追求和向往，是人们对未来职业生活的构想和规划。任何人的职业理想必然要受到社会环境、社会现实的制约。社会发展的需要是职业理想的客观依据，凡是符合社会发展需要和人民利益的职业理想都是高尚的、正确的，并具有现实的可行性。大学生的职业理想更应把个人志向与社会需要有机地结合起来。

职业理想在人们职业生涯设计过程中起着调节和指南作用。一个人选择什么样的职业，以及为什么选择某种职业，通常都是以其职业理想为出发点的。大学生树立职业理想的过程，便是在心目中进行职业生涯设计的过程，一旦在心目中有了自己认为理想的职业，就会依据职业理想的目标，去规划自己的学习和实践，并为获得自己认为理想的职业而去做各种准备。

职业理想形成后，每个人都会确立明确的职业目标。在职业生涯中，人生的职业目标有短期目标和长期目标以及近期目标和长远目标之分，而且在一定时期内还有可能对职业目标做出一定的调整。职业生涯设计是根据一定的职业目标进行的，是为了实现这个目标而做的设想和打算。所以，大学生应当尽快确定自己的职业目标，即打算成为什么样的人，打算在哪个领域成才等。对这些问题的不同答案不仅会影响个人职业生涯的设计，也会影响个人成功的机会。



## 第二节 自我分析

自我分析就是对自己作全面分析。通过各种方式进行自我分析，认识自己，了解自己，也就是职业生涯规划要素中的“知己”。

只有认识了自己，才能对自己的职业做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。在职业生涯规划的过程中，评估自我是不可缺少的一个步骤，是职业生涯规划的基础，关系到职业生涯规划的成功与否。

在自我分析中，要通过科学认知的方法和手段，对自己的职业兴趣、气质、性格、能力等进行全面认识，清楚自己的优势与特长、劣势与不足。自我分析要客观、冷静，不能以点代面，既要看到自己的优点，又要面对自己的缺点。只有这样，才能避免设计中的盲目性，以达到设计高度的适宜。

### 1. 自我评估的内容

自我评估的内容包括自己的性格、兴趣、特长、学识、技能、思维、道德水准以及社会中的自我等。具体来说，主要包括生理自我、心理自我、理性自我和社会自我 4 个部分，如下表所示。

自我评估的内容

| 自我评估项目 | 对应的内容   |
|--------|---|
| 生理自我   | 主要包括对自己的相貌、身体、穿着打扮等的评价                                      |
| 心理自我   | 主要包括对自己的性格、气质、意志、情感、能力等方面的优缺点的评判与评估                         |
| 理性自我   | 主要包括对自己的思维方式和方法、知识水平、价值观、道德水平等因素的评价                         |
| 社会自我   | 主要包括对自己在社会上所扮演的角色，在社会中的责任、权力、义务、名誉，他人对自己的态度以及自己对他人的态度等方面的评价 |

回答以下问题，也许可以帮助你更清楚地了解自己。

★你现在的年龄多大？现在处在求职期间还是职业发展时期？你的心态



如何？

★你有什么需要？哪种需要占主流？是追求有更多的发展机会还是追求能取得更多的收入？是追求工作的舒适，还是追求在竞争中取得成功的成就感？什么样的工作能满足你的这种需要？

★你的兴趣爱好是什么？你是喜欢与人还是与事物打交道？是喜欢管理工作还是技术工作？你的智力水平如何？你有什么样的特殊能力？这些能力比较适合什么样的工作？

★你的性格属于哪种类型？这种类型适合干什么样的工作？

★你的气质属于哪种类型？这种类型又适合什么样的工作？

★你的性格属于哪种类型？是外向还是内向？这种性格适合什么样的工作？

★你的专业是什么？这专业与哪些工作对口？

★家庭对你的职业生涯有怎样的影响？如何避免负面影响，利用正面的因素？

★你的人际关系如何？你的求职能用上哪些？

## 2. 自我评估的方法

### 1) 自我测试法

只有了解自身的素质、潜能，才能够正确地做好职业生涯规划。自我测试正是达到这种目的的方法之一。

自我测试法是通过回答有关问题来认识自己、了解自己的一种方法。测试题目是由心理学家们经过精心研究设定的，只要如实回答，就能大概了解自己的有关情况。这是一种比较简便经济的自我剖析方法。在回答问题时需要注意的是：不要为了寻找标准答案而去回答问题，应该是自己怎么想、怎么认识就怎么回答，这样的测试结果才有意义。有关自测的内容五花八门，常见的包括性格测试、人格测试、性情测试、气质测试、记忆力测试、创造力测试、观察力测试、应变力测试、想象力测试、智能测试、技能测试、分析能力测试、行动能力测试、管理



能力测试、情绪测试、人际关系测试等。

## 2) 计算机测试法

计算机测试法是一种了解自己、认识自己的有效的现代测试手段和方法。这种方法的科学性和准确性相对自我测试法较高。由于计算机的发展和普及,各种认识自我的测试软件纷纷出现,为人们了解自己提供了便利。国内外比较常见的测试方法有如下几种。

(1) 人格测试。最常用的人格测试方法有明尼苏达多项人格测试(MMPI)、卡特尔人格测试、艾森克人格问卷以及瑟斯顿人格测试等。

(2) 智力测试。智力具有隐蔽性和抽象性的特点,很难直观地把握,因此有必要了解一些智力测试的方法,以便于我们开发与选择合适的智力测试工具,提高自我剖析的水平。目前较常用的智力测试有司丹福比内智力量表、韦克斯勒智力量表和瑞文推理量表等,此外还有威斯曼人员分类测试(PCT)、基本成就测试(FAS)、高级人员测试(APT)等。

(3) 能力测试。能力测试的内容较多,可分为文职人员能力与机械能力两种测试。文职人员是指工作地点在办公室而主要从事创造力要求较低工作的脑力劳动者,如出纳、秘书、干事等。这类人员的测试方法主要有:明尼苏达办事员测试、一般办事员测试、简短雇用测试(SET)等。机械能力测试包括感觉和动作能力、空间关系的知觉、学习机械事务的能力以及理解机械关系的能力等。测试的方法主要有贝内特理解测试、明尼苏达拼版测试等。

(4) 职业倾向测试。职业能力的大小及其发展,与任职者对职业的倾向与兴趣有很大的关系。主要的测试手段有:爱丁堡职业倾向问卷、男性职业兴趣问卷表、库德职业偏好记录、明尼苏达职业兴趣问卷表等。

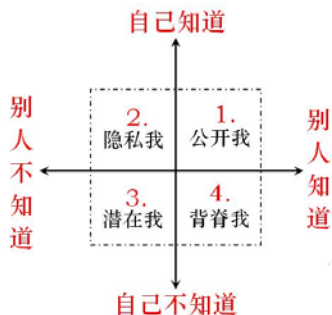
## 3) 橱窗分析法

所谓橱窗分析法,是一种借助直角坐标不同象限来表示人的不同部分的分析方法,它以别人知道或不知道为横坐标,以自己知道或不知道为纵坐标,橱窗分析法也是进行自我认知的一种常用方法。

认识自我、了解自我是非常不易之事,所以有“做事难、做人难、了解自己

就更难”的说法。心理学家们就曾对个人的了解下面橱窗一样，为便于理解，我们把橱窗放在直角坐标中加以分析。坐标横轴正向表示别人知道，坐标横轴负向表示别人不知道；坐标纵轴正向表示自己知道，坐标纵轴负向表示自己不知道。

坐标橱窗如下图所示。



橱窗 1：“公开我”，即自己知道、别人也知道的部分，其特点是个人展现在外，无所隐藏。

橱窗 2：“隐私我”，即自己知道、别人不知道的部分，其特点是属于个人私有秘密，不外显。

橱窗 3：“潜在我”，即自己不知道、别人也不知道的部分，其特点是开发潜力巨大。

橱窗 4：“背脊我”，即自己不知道、别人知道的部分，其特点是自己看不到，别人却看得清清楚楚。

运用橱窗分析法进行自我分析，主要是要了解“潜在我”和“背脊我”。对于“潜在我”，根据现代科学研究表明，人类平常只发挥了极小部分的大脑功能，95%以上的功能都没有发挥出来，所以开发的空間非常广阔。因此，了解和认识“潜在我”是自我认识的一个非常重要的内容。了解“潜在我”的主要方法有：积极性暗示法、观想技术法、光明思维法等，具体可参阅有关潜能开发方面的书籍和材料。

对于“背脊我”，则要求个人需要有诚恳的态度和博大的胸怀，真心实意地



去征询他人的意见和看法，有则改之，无则加勉。否则，就不会有好的结果，别人也不会说实话。

### 第三节 内外环境分析

环境对于人的成长和职业发展有着重要的影响，因此在进行职业生涯规划时对此要作深入的分析和研究。所谓内外环境分析实质上就是一个“知彼”的过程，即是了解和分析与生涯发展密切相关的周围的有关环境，包括家庭环境、对他人的了解、组织环境、社会环境和经济环境等。

(1) 家庭环境。家庭环境的好坏对人的心态影响非常大，进而会影响到个人工作和事业的发展。对家庭环境的了解和分析主要包括以下几个方面：家庭关系，如夫妻关系、父子关系、婆媳关系等；家庭生活环境；家庭经济状况；孩子学业情况；家庭成员健康状况等。

(2) 对他人的了解。一般来说，个人在工作中都会或多或少地与他人发生关系，在任何一个工作团队中，个人的专业、性格、年龄、能力等都是有差异的，因此，制定职业生涯规划时，也要了解他人特别是那些与个人工作密切相关的同事的情况。通常要了解的情况包括以下方面：他人的年龄层次如何？他人的家庭背景如何？他人的性格如何？他人的情商如何？他人的学历如何？他人的专业技术职称如何？他人的工作能力如何？他人的工作业绩如何？他人的竞争优势在哪里？他人对未来有什么打算？等等。

(3) 组织环境。对组织环境的了解主要包括以下几个方面：组织规模和组织结构；组织文化、组织氛围和人际关系状况；组织发展战略和发展态势；组织政策和组织制度；组织人力资源开发与管理状况，如人力资源需求、晋升发展政策、薪资和福利、教育培训、工作评估等；工作设施设备条件和工作环境等。

(4) 社会环境。人脱离不了社会，因此对社会环境进行了解和分析也是职业生涯规划的内容之一。对社会环境因素的了解主要包括以下几个方面：①社会政



策，主要是人事政策和劳动政策；②社会变迁，比如知识经济和信息化社会的发展，就会对人的职业生涯发展产生较大的影响；③社会价值观，价值观会随着社会的不断发展和进步而发生不同程度的变化，从而会影响社会对人的认识和对职业的要求；④科学技术的发展，科技的发展会带来理论的更新、观念的转变、思维的变革、技能的补充等，而这些都是职业生涯规划中不可或缺的元素。

(5) 经济环境。经济环境对人的生涯发展也会产生影响，当经济发展非常景气时，百业兴旺，就业渠道、薪资提升和职业发展的机会就会大增；反之，就会使人的职业发展受阻。对经济环境的了解可以通过以下几个方面获得：经济改革状况；经济发展速度；通货膨胀率；经济建设状况；国际贸易状况等。





## 第四节 职业生涯机会评估

在充分认识自我、了解外界环境之后，应评估各种环境因素对自己职业生涯的影响；根据自己的兴趣、爱好与特长，考虑自己的性格、气质与能力等特征是否适合这样的环境发展。在生涯机会评估的工具中，SWOT 分析方法是最基本的一种方法，通过它能很容易地知道自己的优点和弱点在哪里，并且可以详细地评估出自己所感兴趣的不同职业道路的机会和威胁所在。SWOT 中，S 代表 strength (优势)，W 代表 weakness(弱势)，O 代表 opportunity (机会)，T 代表 threat(威胁)。其中，S、W 是内部因素，O、T 是外部因素。对职业生涯机会的评估运用 SWOT 分析时，应遵循以下步骤。

### 1. 评估自己的长处和短处

我们每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。在当今社会分工高度细化的市场经济条件下，每个人只会擅长于某一领域，而不可能样样精通。譬如说，有些人不喜欢整天坐在办公桌旁，而有些人则一想到不得不与陌生人打交道时，心里就发麻，惴惴不安。请做个表，列出你喜欢做的事情和你的长处所在。同样，通过列表，你可以找出自己不是很喜欢做的事情和你的弱势。找出你的短处与发现你的长处同等重要，因为你可以基于自己的长处和短处做两种选择：一是努力去改正你常犯的错误，提高你的技能；二是放弃那些对你不擅长的技能要求很高的职业。列出你认为自己所具备的很重要的强项和对你的职业选择产生影响的弱势，然后再标出那些你认为对你很重要的强、弱势。

### 2. 找出外部的机会和威胁

不同的行业(包括这些行业里不同的公司)都面临着不同的外部机会和威胁，所以，找出这些外界因素将助您成功地找到一份适合自己的工作，这对求职是非



常重要的，因为这些机会和威胁会影响到第一份工作和今后的职业发展。如果公司处于一个常受到外界不利因素影响的行业里，很自然，这个公司能提供的职业机会将是很少的，而且没有职业升迁的机会。相反，充满了许多积极的外界因素的行业将为求职者提供广阔的职业前景。此外，社会这个大环境也是一个重要的考虑因素。请列出你感兴趣的一两个行业，然后认真地评估这些行业所面临的机会和威胁。

通过 SWOT 分析方法对职业生涯机会进行评估，全面地从内外环境对自身的优势、劣势和机会、威胁进行分析，你的生涯机会前景就会清晰地显现出来。当然，对自身和外界环境的分析是一个渐进的过程，不可能一蹴而就，只有在不断地思考和对信息的充分利用上才能准确地把握，必要的时候还应该去咨询老师或者职业指导方面的专家。

### 第五节 确定职业生涯目标

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，以便排除不必要的干扰，全心致力于目标的实现。如果没有切实可行的目标作驱动力的话，人们是很容易对现状妥协的。

自我评估和职业生涯机会的评估为我们选择职业生涯目标提供了基础。在此基础上，我们能够根据自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息，找出满意的方案，确定自己的职业生涯目标。

如何确定职业生涯的目标呢？可以从一生的发展目标写起，然后分别制订十年计划，五年、三年、一年计划，以及制订出一月、一周、一日的计划，如下表所示。在制定好职业生涯规划目标后，再按照一日计划、一周计划、一月计划这样实行下去，直到实现你的人生目标。



职业生涯规划制定举例

| 目 标  | 内 容  |
|------|--|
| 人生目标 | 你想成为什么样的人<br>你想做哪件大事或哪几件大事<br>你想成为哪一领域的佼佼者<br>你想发挥自己哪些方面的优势和特长       |
| 十年计划 | 今后十年你想成为什么样子<br>事业上有什么成就<br>收入达到多少<br>你的家庭及健康水平如何<br>你的生活状态怎样、社会地位怎样 |
| 五年计划 | 将十年计划进一步具体，把目标进一步分解  |
| 三年计划 | 使五年计划更具体，制定出自己的行动准则  |
| 明年计划 | 制定实现明年计划的步骤、方法和时间表，并确保这些是切实可行的                                       |
| 下月计划 | 包括下个月计划做的工作，应完成的任务，质和量方面的要求，财务上的收支，学习计划，结识新朋友的计划等                    |
| 下周计划 | 在每周末提前制订好下周的行动计划，把下月计划中的一部分分解在下周                                     |
| 明日计划 | 明天要做哪几件事？分清楚轻重缓急，制定出执行的顺序和相应事情对应的时间                                  |

## 第六节 选择职业生涯路线

职业生涯路线指一个人是确定向专业技术方向发展还是向行政管理方向发展。不同的发展路线，对个人的要求也不一样。即使在同一个职业，也分为不同的岗位，有的人适合搞行政，可以向这个方向努力，从而成为一名优秀的管理者；有的人适合搞研究，专心钻研的话可以在技术或学术上有重大突破；有的人适合经营，可以遨游商海。如果一个人错误地选择了与自身不相符的职业生涯路线，那么，在他的职业生涯中必定会遭遇许多坎坷，能否成功也是一个很大的问题。

典型的职业生涯路线是一个“V”字形图。假定你 24 岁大学毕业，即 V 形



图的起点为 24 岁，那么，从这个起点开始，你有两条路线可以选择，V 形图的两侧分别为行政管理路线和专业技术路线。每条路线都可以划分为许多等级，可以作为自己职业生涯的参考目标。当然，人的选择不可能“从一而终”，中间也许会有变动，但无论如何选择，均应朝向自己的职业生涯目标。例如，你可把你的职业生涯路线设计如下：在大学学习技术与管理知识——在政府部门锻炼自己的人际交往能力——到大公司担任中层管理员——到小公司担任高层管理员——成为大公司的高层管理员。

具体来说，选择路线应把握 4 条原则：择己所爱，择己所能，择己所需，并在保证了前 3 个原则的基础上，追求就业收益最大化，择己所利。在此基础上，考虑以下 3 个问题。

★我想往哪一路线发展？

★我能往哪一路线发展？

★我可以往哪一路线发展？

对以上 3 个问题，进行综合分析，以此确定自己的最佳职业生涯路线。

## 第七节 职业(岗位)选择

职业的选择是人生事业的起点，直接关系到职业生涯的成功与失败。俗语“男怕入错行”就是这个道理。

在前面，我们重点分析了职业选择的原则，即职业选择必须与性格、兴趣、能力、气质等相吻合。下面我们谈谈职业选择应考虑的要害。

在职业发展过程中，我们会面临着许多选择，如何做好选择，这就需要在抉择之前考虑清楚以下要素。

Who(人):“我是谁”，“我具备什么特质与能力”，“我喜欢的生活方式是什么”，“我的专长何在”，“父母对我有什么期望”等，考虑清楚这些后，对自己就已经有充分的认识了——这是职业选择的基础。

What(事): 下决定时，要问自己“我有哪些选择”，“我的问题在什么地方”，



“我的决定会有什么样的影响”。

**When(时):** 考虑时间的长短与事情的急迫性,如“我的计划容许我有多少时间”,“缓冲期有多长”,“我预计完成的事件有多少”等。

**Where(地):** 即空间的因素。在我的职业目标中,我向往什么样的工作环境与生活空间?居住地域与工作地点的距离多远?我希望住在什么地方?

**Why(为什么):** 思考“我为什么偏好这个而排斥那个”,“我职业选择的初衷是什么”。

**How(如何):** 决定完毕后怎样行动?如何取舍?如何达到目标?如何找工作?如何安排时间?如何运用时间?等等。

## 一、性格与职业或岗位匹配

在大多数择业者为自己的工作而苦恼时,企业管理人员也在思考:如何才能提高员工的工作满意率?如何才能降低新员工的离职率……

大量的研究表明,企业降低员工流失率的最佳办法是雇佣那些个性与工作内容相匹配的人。而作为择业者,一旦选择了某份工作,给自己未来职业发展的回旋空间和调整余地就在缩小;由于影响职业选择的因素太多,择业者凭直觉作出正确选择的几率相对要小得多。因此,无论是企业为员工还是员工本人在进行职业生涯规划时,首先要做的是职业定位。

### 1. 你知道自己的职业性格类型吗?

在著名职业生涯指导专家霍兰德(Holland)看来,职业选择是人格的一种表现。你可以发现,在同一职业类型或团体中,往往聚集着人格相似的工作者。如面试官喜欢招用看似稳重、谨小慎微的人担任会计一职,而大多数团队领导喜欢录用对问题有相似反应的人,这样在同一部门、团队便形成了类似的人际环境。

霍兰德将工作者分为六种人格类型,分别是:现实型、研究型、传统型、社会型、企业型和艺术型。

(1) 现实型的人喜欢从事需要力量、协调的操作性工作,他们害羞、坦诚、



稳定、实际和顺从。

(2) 研究型的人喜欢思考、观察、学习和分析，乐意从事评估、解决问题的  
工作，如经济学家、记者等。

(3) 传统型的人喜欢规范、有序和清楚明了的工作，能够听从指令、善于完  
成琐碎的工作。

(4) 社会型的人喜欢与人打交道，善言谈，关心社会问题，渴望发挥自己的  
社会作用，可从事提供信息、培训、教育等方面的工作，如：教师、咨询人员等。

(5) 企业型的人喜欢影响、管理或指挥别人，乐于从事实现公司或机构目标  
的工作，特点是自信、精力充沛、盛气凌人。与这种个性相适应的职业有律师、  
小企业主、经纪人等。

(6) 艺术型的人喜欢模糊不清、非系统化的活动，善于创造性地表达。其特  
征是行为浪漫、情绪化、不切实际和无次序，适合从事设计师、作家、画家等  
工作。

研究显示，当员工的个性与工作内容相匹配时，员工的工作状态是积极、  
快乐的，他们的满意度最高，离职率最低。例如，社会型的人从事门诊医生工作，  
他们会感到满足；而让研究型的医学院学生坐堂问诊，他们会感到这是一种折磨。

有这样一个例子。小叶是一位社会型的人，喜欢从事帮助他人的工作，这类  
人的个性特征是喜欢交际、友好、合作性强和善解人意。她原来在广州一家军医  
院工作，随先生转业来沪后，不得不进入制药厂从事质量控制工作。由于工作内  
容需要她与设备、数据与资料打交道，这让她感到郁闷与失落。在笔者的指导下，  
小叶跳槽去了一家民营医院，虽然工作比之前辛苦很多，但她在日常工作中体会  
到了快乐与满足，而这是别人所无法体会到的！

很多人对职业的概念是相当模糊的，以至于根本无法给自己一个合理的定  
位。现在，你是否了解自己的职业性格类型？

### 2. 你清楚自己的职业定位吗？

与人格六角型对应的是五种职业定位法，它是由麻省理工学院人才学的教授



们研究开发的。这五种定位是：专业技术人员；企业管理人员；创业者；自由职业者；公务员。

(1) 专业技术人员。这些人不喜欢从事管理工作，讨厌干涉他人事物，希望每一个人都像他(她)一样自治，更愿意在专业技术领域成为行家里手。

(2) 企业管理人员，也称职业经理人。这类人的职业目标是追求更大职责的管理岗位，希望拥有权力与地位。

(3) 创业者。这类人需要建立属于自己的东西，如公司、作品或其他；当某份工作能以实实在在的东西来体现他们的才干时，他们非常乐意从事。

(4) 自由职业者。这些人喜欢独来独往，不愿意依赖于公司。他们中的很多人或许拥有相当高水准的专业技术，但宁愿独立执业或者与人合伙，也不愿意在组织中发展，如保险代理人。

(5) 公务员。与自由职业者相反，这类人追求稳定，更强调职业的依附性，希望自己所在的职业环境能保持几十年都不变；而且他们希望“看见”自己退休后的生活，安全、平淡、与世无争。

在职业选择过程中，绝大多数择业者对以上两种职业定位分析法毫无所知。在他们看来，工作就是谋生赚钱的手段，何必做这么细致地分类？殊不知，职业定位是清醒认识自身才能的方法，只有这样，择业者才能从长远发展的角度，发现自己在哪一个领域里能得到最大限度的发展，而且生活最为轻松与快乐。

职业和生活完全分离的观念已过时，人们越来越多地倾向于将自己的个人生活与职业、事业融合在一起。2010 年春节后，Elisa 辞去了在 GE 工作了十多年的职位。她说：“年轻的时候，我不知道自己的兴趣，更不知道什么才是适合自己的职业。工作十多年后，觉得失去了很多，包括健康、快乐与生活的本质！”现在，她从事的是一份自由自在的色彩顾问工作，而且还是四五家时尚杂志的特约专栏顾问。Elisa 是幸运的，在人到中年的时候，拥有了一份属于自己的“天空”。

工作的最高境界就是快乐。一次对全美成功人物的调查表明，他们中 94% 的人做着自己喜爱的工作。请相信，一个不知道什么工作才是真正适合自己的人，



不管他(她)如何努力，都绝不会有优异的表现！

## 二、兴趣、性格、特长与职业或岗位匹配

### 1. 兴趣与职业

西方有一句谚语说：如果你不知道你要到哪儿去，那通常你哪儿也去不了。同样，一个不知道自己想干什么的人通常什么也干不好。所以，确立一个具体的职业目标和专业方向，清楚地知道自己未来想干什么选择职业的前提条件。做到这一点的关键就是认清自己，找到自己的兴奋点和兴趣所在。俗话说兴趣是人最初的动力，是最好的老师，是成功之母，从事一项感兴趣的工作本身就能给人以满足感，职业生涯也会从此变得妙趣横生。一代球王贝利以视足球为生命的执著成为世界瞩目的球星；对经商有着强烈兴趣的北大方正公司集团总裁张玉峰的创业史也说明，浓厚的职业兴趣是一个人事业腾飞的引擎，而对兴趣的无悔追求是事业成功的巨大推动力。对于处在职业准备阶段的初高中毕业生来说，虽然其兴趣会随着年龄增长而逐渐清晰，但兴趣不稳定的因素还是存在的，所以处在这一阶段的中学生要在父母、老师，甚至心理专家的帮助下，找出自己真正的兴趣所在，据此选择专业方向。迪医猎头认为，选择自己感兴趣的是成功职业规划的前提。

仅凭兴趣进行选择是不全面的，感兴趣的事情并不代表有能力去做。宇航员杨利伟，导演张艺谋，央视名主持白岩松、水均益，球星姚明等人所从事的职业可以说是众多年轻人的兴趣和梦想，但从事这些职业所必备的个性能力特征决定了不是只有兴趣就能干好的。因此，清楚自己能干什么、适合干什么选择职业的必备条件。因为不同能力优势的人适合学习的专业和未来从事的职业是有所区别的，如空间能力强的人适合于从事机械制造、工程设计、建筑等理工科的专业和艺术方面的专业，以及与这些专业相对应的职业；言语能力强的人适合于学习语言文学、文字编辑、翻译、文艺创作等专业和从事相应的职业。爱因斯坦因思考方式偏向直觉，就没有选择数学而是选择了更需要直觉的理论物理作为事业的





主攻方向。在这方面，每个人都有自己的能力优势和个性特征，有自己的长项、弱项，只有在充分认识自己的前提下，才能恰当地选择好适合自己的学业和专业方向。迪医猎头认为如果天赋和兴趣能找到一个完美的结合点则更完美。

在明确自己想干、能干的专业领域和事业方向的同时，还应兼顾考虑社会的需求和未来发展前景等外在因素，这是专业选择是否成功的基本保证。如果所选择的专业自己既感兴趣又符合能力要求，但社会没有需求或需求极少，那么未来就业机会就渺茫，这样的职业生涯规划其起步就是失败的。由于社会人才需求、劳动力市场变化发展的不确定性，迪医猎头邹雄认为衡量社会需求以及发展前景不是简单的事情，因而在选择专业时，应综合权衡、统筹考虑，正确分析处理好专业冷与热、目前就业市场需求大与小、名校不适合专业与非名校适合专业等矛盾，力争做到在择己所爱、择己所长的同时择社会所需，理智地走好职业生涯规划的第一步。

我们把人的兴趣分为四大类：基本欲望、普世兴趣、普通兴趣、拔高兴趣。

#### 1) 基本欲望

衣食住行，是每个人生存(不是“生活”)的必需，属于基本欲望。在马斯洛需求层次理论中，这属于第一层的需要，即基本生理需要。

#### 2) 普世兴趣

普世兴趣是世界上绝大部分人都会感兴趣的事情，比如吃喝、赌博等，这些事情是人生下来以后，本能都想去做的事情，很少有人天生不喜欢吃喝，很少有人天生不喜欢刺激(赌博)……

#### 3) 普通兴趣

普通兴趣，也即平常的业余兴趣。业余爱好每个人都很不一样，不具有普世性，比如打篮球、看电影、K歌、逛街、购物、旅游……

#### 4) 拔高兴趣

拔高兴趣是指对某一样事情的特殊兴趣，并且这一样事情是生产性活动，是能够产生价值的，是能够当成一项事业来做的，并且也能够因为这项事业所产生



的价值，而使自己得到基本欲望和普世兴趣的满足。比如：朱光潜之于美学、李开复之于计算机、陈景润之于数学……

拔高兴趣与普通兴趣的最大区别在于，拔高兴趣既是某个人喜欢的事情，也因为这些事情是生产性活动，是创造价值的，他们也因此得到了相应的金钱回报，其基本欲望和很多普世兴趣都可以得到满足。比如李开复喜欢计算机，他研究计算机本身就很快快乐，而因为计算机的巨大价值，所以他也因为计算机获得了很多收入，实现财务自由，从而能满足其他方面的兴趣。

拔高兴趣涵盖很广，包括文史哲、数理化、工程学、商业、艺术(音乐、舞蹈、影视等)、体育，甚至包括某样特殊的东西，比如有些人喜欢翡翠玉石、有些人喜欢古玩收藏、有些人喜欢魔术戏法……总之就是你喜欢的某样能够产生价值的特殊事情。

拔高兴趣在马斯洛需求层次理论中属于第四、第五层的需求，即尊重与自我实现的需求，是人生最高层次的需求。

基本欲望、普世兴趣和普通兴趣都属于消费性行为，不是生产性行为，也即行为本身并不产生娱乐自身以外的多余价值。其中某些普世兴趣甚至对这个社会有害，比如嫖妓、赌博。

因为都属于消费性行为，所以要满足这些基本欲望、普世兴趣和普通兴趣，最终只归结到一个字：钱。

所有的人，都需要得到基本欲望、普世兴趣和普通兴趣的满足，起码需要得到基本欲望的满足，所以所有的人都喜欢钱，没有爱钱与不爱钱的区别，只有爱钱程度深与爱钱程度浅的区别；修养再深的人，如果在吃不饱穿不暖的时候，也很爱钱。大部分人，都对基本欲望、普世兴趣和普通兴趣充满渴望，所以对钱也自然充满兴趣；当然，也有一小部分人对钱不是那么感兴趣，这有两种情况。

有些人后天受教育熏陶，因此在基本欲望上要求低些，对钱的兴趣也低些，但真正“富贵不能淫”的人，是很少的。不怎么爱钱的人中的大部分的情况是，很多人从小都比较富足，不愁吃穿住用，对这些基本欲望从来没有得不到满足的时候，以边际效应递减的原理，他们慢慢对这些基本欲望就不那么感兴趣了。所



谓“女孩要富养”，就是这个道理，富养的女孩，不会对基本欲望特别感兴趣，以后能够不受诱惑，更好地活出自己，而不成为金钱的奴隶。

拔高兴趣，不是每个人都有的，或者很多人潜在有，但从来没发现。这也就是为什么那么多的大学生会非常迷茫，他们虽然知道人要做自己喜欢的事情，但他们还是不知道自己以后要做什么，因为他们根本就不知道自己对什么东西着迷。那怎么办呢？在不知道自己喜欢什么的时候，就要去多学各种东西、做各种事情，尝试着发现自己的兴趣点。

但若有些人实在是什么样的拔高兴趣都找不到，那这群人是悲剧的，因为如果没有一样能够长久从事的事业，那么生活会因此而暗淡很多……

虽然没有很明显的拔高兴趣，但你若是对钱感兴趣，那也行，因为钱也是一种兴趣！因为喜欢钱而奋斗，和因为特别喜欢某样事情而去奋斗一样，也会激发人的潜能，去做出很多有价值的事情来，让生活更加充实、有成就感，让人生变得有价值、有意义，就好像很多企业家一开始就是为了钱去创业的，最后做成功了，创造了巨大的价值，其自身也拥有了很多财富。当然，如果你只是喜欢钱而去奋斗，不要忘了你出发的目的，不要因为钱而失去了自我。

若没有拔高兴趣，也不想赚很多钱(通常是因为不怎么缺钱，起码不缺满足衣食住行的钱)，那么人就将因此而变得彻底没有目标、没有理想、没有憧憬，这样的人将活得非常平淡，每天朝九晚五，上班盼下班，周一盼周五，生活的盼头就是在工作以外的时间的娱乐。这样的人，于自己，活得非常没劲，于社会，没有太多价值……

一个人对某一专业乃至将要从事的某种职业是否有深厚的兴趣，对于他的学习活动和职业生涯有着相当重要的作用。当他对这个专业、这种职业产生了浓厚兴趣的时候，即使在常人看来很枯燥、很单调，但他也会感到丰富多彩、趣味无穷，这正是兴趣这种心理特征的作用。

据有关专家研究表明，如果一个人对某种工作有兴趣，他能发挥其全部才能的 80%~90%，并且能长时间保持高效率而不知疲倦。相反，如果他对某种工作没有兴趣，则只能发挥全部才能的 20%~30%，还容易精疲力竭。古今中外许多



著名的科学家、文学家、艺术家等，都是在强烈的兴趣驱动下取得学业和事业成功的。比如达尔文，起初因为对所学的医学、数学、神学缺乏兴趣，曾被降到“慢班”学习，但他对打猎、搜集标本等却兴趣盎然，以至于后来成为著名的生物学家。

怎样根据你的兴趣特征确定专业方向和职业意愿呢？这里列举几种选择以供参考：①喜欢同具体事物打交道，而不善于与人交往的，可选择诸如制图、勘测、工程技术、建筑、机械制造、财会等专业和职业；②喜欢与人交往，善于适应新环境的人，可以选择行政管理、新闻、市场营销、旅游等专业和职业；③愿意干有规律的工作，办事仔细，喜欢按照常规，有规律、有秩序地工作，可考虑选择图书管理、档案管理、信息管理、统计等专业和职业；④乐于助人，办事严谨、认真的人，适合选择法律、教师、医生等职业和相应的专业；⑤对人的行为举止和心理变化感兴趣，喜欢研究人的行为、探讨人生奥秘的人，建议选择心理学、政治学、社会学、人类学等专业和相关的教育、研究、管理职业；⑥喜欢掌握一定的权力，希望受到人们尊敬和获得声望的人，可考虑选择公务员、企业管理干部等职业和与之相关的专业；⑦喜欢抽象思维，对分析、推理、试验感兴趣，喜欢独立地进行创造性工作，对自己的学识、才能充满自信的人，应该选择与科学研究、科学试验和产品开发等职业和相应的专业；⑧善于形象思维，喜欢观察思考，在语言表达、文字能力或创作、表演方面有天赋、有浓厚兴趣的人，应该选择文学创作、影视艺术创作、影视剧表演、节目主持等专业和职业；⑨喜欢亲自动手，善于制作和创新，思维敏捷的人，可以选择机械制造与维修、建筑设计、服装设计、电子技术、园艺等专业和职业。

## 2. 性格与职业

近年来，国外用人单位在选人时出现一种新观念。他们认为，性格比能力重要。其原因是，如果一个人能力不足，可通过培训提高，一年不行两年，两年不行三年，总可以开发出来。但如果一个人的性格与职业不匹配，要改变起来，就困难多了。所以，这些单位在招聘新人时，将性格的测试放在首位，当性格与职



业相匹配时，才对其能力进行测试检查。

单位选人重视人的性格，个人选择职业或岗位时更应对性格加以重视。你的事业成功与否，与你的性格与职业的匹配密切相关。简单地说，如果你是一位典型性格内向的人，见人就脸红，说话就紧张，选择营销工作，就难以做成生意，是不会有好业绩的。如果你的情绪易激动，起伏波动较大，控制力较弱，就不能去玩股票。否则，玩股票没赚钱，跳楼倒有可能成真的了。

### 3. 特长与职业

在职业选择时，要特别注意特长与职业的匹配。因为不少人往往将兴趣误认为是特长。比如有的人喜欢唱歌，就认为自己的特长是唱歌，其实并非如此。喜欢唱歌，仅是自己的兴趣，而不是特长，你的嗓音、音质才是你的特长。这一点要搞清楚。否则，你将进入误区，事业难以成功。也就是说，你不辞辛苦地白天唱、晚上唱、拼命地唱，也难以成为歌星。

所以，要想获得事业的成功，还要注意发现你的特长，并将你的特长与职业相匹配。但要注意，一个人的特长，往往具有隐蔽性，不易被发现，这就要求自己在自我分析时，或在日常生活与工作中多加留心。

此外，还要考虑内外环境因素的影响。如能将这四个因素融为一体，权衡利弊，综合考虑，就能对自己的职业做出正确的选择。

## 第八节 制订行动计划与措施

在选择好职业后，行动成了关键环节。没有行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动主要指落实目标的具体措施，主要包括教育、培训、实践等方面的措施。例如，在职业素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，开发哪些潜能？你将采取怎样的措施？计划用多长时间达到目标？这些计划要特别具体、可行性强，以便于定时检查。



一旦有了明确的计划和措施之后，就要按照各个阶段的目标，拟定执行步骤，并付诸实施。

## 第九节 评估与反馈

由于社会环境的变化以及其他不确定因素的存在，我们原来的职业生涯规划与实际肯定存在一定的偏差。正所谓，“计划赶不上变化”。尤其在现代职业领域，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我们带来收获。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、职业生涯规划路线的重新选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等，这个过程可以分解为以下两个步骤。

### (一)评估

生涯计划是个人生活与职业发展的蓝图。虽然在制定职业规划的过程中，对内在和外在、主观和客观的因素考虑了很多，但是随着时间的推移，这些因素会发生变化。因此，为了确保规划的可行性和有效性，必须随时对生涯规划的内容和成效加以评估。此外，在实施的过程中，也会发现当初作规划时未曾想到的问题与执行时的困难。为保证生涯规划的效果，在每实施一段时间后，有必要对计划执行的方法作一次评估。

### (二)反馈与修订计划

实施生涯规划时，必须为日后可能的计划修改预留余地，修订的依据是每次成效评估后反馈回来的信息。至于计划修订的时机，必须考虑以下3点。



- (1) 定期检测预定目标的达成进度。
  - (2) 每一阶段目标达成之时，要依据实际效果修订未来阶段目标可采用的策略。
  - (3) 要考虑客观环境的改变对计划执行的影响。
- 有效的生涯设计还要不断地反省修正生涯目标，反省策略方案是否恰当，以适应环境的改变，同时可以作为下轮生涯规划参考的依据。

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

| 认证项目                 | 颁发双证                                | 学费     |
|----------------------|-------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书      | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班   | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书  | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班  | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班  | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班  | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书      | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班  | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班  | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班  | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书   | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班  | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班    | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书   | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书   | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班  | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班  | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班  | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |
| 全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班 | 高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班   | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书     | 1280 元 |
| 全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班  | 高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |





### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

|     |                |   |
|-----|----------------|---|
| 方式一 | 学校地址           | 邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室<br>邮政编码：150020 收件人：王海涛                          |
| 方式二 | 学校帐号<br>(企业账户) | 学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校<br>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034 |
| 方式三 | 交通银行<br>(太平洋卡) | 帐号：40551220360141505 户名：王海涛<br>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心                               |
| 方式四 | 邮政储蓄<br>(存折)   | 帐号：602610301201201234 户名：王海涛<br>开户行：哈尔滨道外储蓄中心                                   |
| 方式五 | 中国工商银行<br>(存折) | 帐号：3500016701101298023 户名：王海涛<br>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行                                |
| 方式六 | 建设银行帐户<br>(存折) | 中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399<br>用户名：王海涛                                  |
| 方式七 | 农业银行帐户<br>(卡号) | 农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛<br>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行       |
| 方式八 | 招商银行<br>(卡号)   | 招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛<br>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行                |

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。