

一、职业锚的涵义

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。职业锚的概念是由美国埃德加·施恩教授提出的，他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。

技术或功能型职业锚

这一类型的人在进行职业选择时，主要注意力是工作的实际技术或职能内容。

安全型职业锚

安全型职业锚的人倾向于根据组织对他们提出的要求行事，寻求一种稳定的职业、稳定可观的收入和稳定的事业前途。

五种职业锚

管理型职业锚

管理型职业锚的人把管理本身作为职业目标，他们认识到在一个或多个职能领域展现能力的必要性。

自主与独立型职业锚

属于自主与独立型职业锚的人追求一种能最大限度地摆脱组织约束，施展自己职业能力的工作情景。

创造型职业锚

创造型职业锚的人时时追求建立或创造完全属于自己的成就，创造是他们自我发展的核心。

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：注册高级职业经理、人力资源总监、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、品质经理、生产经理、营销策划师、项目经理、广告策划师等高级资格认证。
- 颁发双证：通用高级职业经理资格证书（全国通用钢印证书）+ **MBA** 高等教育研修结业证书（随证书附全套学籍档案与高等教育人才推荐函）
- 收费标准：仅收取**1280元** 网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**0451—88723232** 咨询教师：王海涛老师
- 地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学**109**室美华教育。



国际认证 权威认证



美华论坛
www.mhjy.net

- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
 - -----请速登陆：www.mhjy.net

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.mh jy.net

职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷

- ◆ 你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣(如果有的话)?为什么会对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?
- ◆ 你在大学时期主要对哪些领域比较感兴趣?为什么会对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?
- ◆ 你毕业之后所从事的第一种工作是什么?(如果相关的话,服役也算在其中)你期望从这种工作中得到些什么?
- ◆ 当你开始自己的职业生涯的时候,你的抱负或长期目标是什么?这种抱负或长期目标是否曾经出现过变化?如果有,那么是在什么时候?为什么会变化?
- ◆ 你第一次换工作或换公司的情况是怎样的?你指望下一个工作能给你带来什么?
- ◆ 你后来换工作、换公司或换职业的情况是怎样的?你怎么会做出变动决定?

你所追求的是什么?(请根据你每一次更换工作、公司或职业的情况来回答这几个问题。)

- ◆ 当你回首自己的职业经历时,你觉得最令自己感到愉快的是哪些时候?你认为这些时候的什么东西最令你感到愉快?
- ◆ 当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候?你认为这些时候的什么东西最令你感到不愉快?
- ◆ 你是否曾经拒绝过从事某种工作的机会或晋升机会?为什么?

现在请你仔细检查自己的所有答案,并认真阅读关于五种职业锚(管理型、技术或功能型、安全型、创造型、自主与独立型)的描述。根据你对上述这些问题的回答,分别将每一种职业锚赋予从1~5之间的某一分数,其中1代表重要性最低,5代表重要性最高。

(资料来源: <http://forms.asiaec.com>)



二、职业生涯规划的基本步骤



（一）确定志向

志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起。俗话说：“志不立，天下无可成之事。”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，在制定生涯规划时，首先要确立志向，这是制定职业生涯规划的关键，也是你的职业生涯中最重要的一点。

（二）自我评估

自我评估的目的，是认识自己、了解自己。因为只有认识了自己，才能对自己的职业作出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯路线，才能对自己的职业生涯目标作出最佳抉择。

1. 身体健康

这是最具影响力的一项，甚至会成为决定因素。几乎所有职业都需要有健康的身体。



2. 个性特征

气质、性格是指个性当中个人对现实的稳定态度和习惯了的、行为方式，这关系到个人职业的选择，乃至对事业成功发挥着持续性的作用。

- ◆ **多血质**——善于从事研究性的、反应迅速而敏捷的、内容多样化和多

变的。不适合做需要细致、耐心和持久的工作。

- ◆ **胆汁质**——善于从事具有较大危险和难度的、有明显周期的、需要随机应变的工作。不适合做稳定、细致的工作。

- ◆ **粘液质**——善于从事有条理的、要

求分明的、需要极大韧性和耐力的、持久性的工作。不适合做变化多端、随机应变的工作。

- ◆ **抑郁质**——善于从事连续性不断的、能够独自进行的、

对速度要求不高的，需要踏实、耐心和细致的工作。不适合做需要当机立断或调整变化的工作。

每种气质和性格都有它的积极和消极方面，没有优劣、善恶之分。

3. 职业能力

职业能力是人顺利完成某种职业活动的必要条件，也是个人职业选择和获得职业生涯成功的基础。

- ◆ **一般能力**——指直接影响和完成职业活动所必须具备的心理特征。

- ◆ **特殊能力**——指完成某些职业和专业活动必须具备的能力。

只有在具备了一定的一般能力基础上，同时具备一种或多种特殊能力，才会获得职业生涯的成功。

4. 兴趣爱好

兴趣是人积极探索某种事物的认识倾向，是人的动机产生的重要主观原因，也是人对所从事的职业活动具有创造性态度和产生创造性行为的重要条件。

5. 年龄阶段

(1) 成长阶段（0~14岁）——认知阶段

发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期：

- ◆ 幻想期（4~10岁）“需要”为主要考虑因素
- ◆ 兴趣期（11~12岁）“喜好”为主要考虑因素
- ◆ 能力期（13~14岁）“能力”为主要考虑因素



(2) 探索阶段（14~25岁）——学习打基础阶段

发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段也包括三个时期：

- ◆ 试探期（15~17岁）
- ◆ 过渡期（18~21岁）
- ◆ 试验承诺期（22~24岁）

(3) 建立阶段（25~44岁）——选择、安置阶段

这个阶段细分又可包括两个时期：

- ◆ 尝试期（25~30岁）
- ◆ 稳定期（31~44岁）

(4) 维持阶段（45~65岁）——升迁和专精阶段

(5) 衰退阶段（65岁以上）——退休阶段

（三）职业生涯机会的评估

职业生涯机会的评估，主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。环境因素评估主要包括：

1. 组织环境

（1）企业文化决定了一个企业如何看待她的员工，所以，员工的职业生涯，是为企业文化所左右的。

（2）员工的职业发展，归根到底要靠管理制度来保障，包括合理的培训制度、晋升制度、考核制度、奖惩制度等等。

（3）一个企业的文化和管理风格与其领导者的素质和价值观有直接的关系，企业经营哲学往往就是企业家的经营哲学。

2. 社会环境

（1）社会环境包括劳动力市场的供需状况，国家有关劳动、人事方面的政策、法规的颁布与实施等。

（2）社会的职业观念的影响。男女有别，特别是在性别和生理特征紧密联系的职业，性别差异还比较大。

3. 经济环境

经济环境包括国际经济形势、经济增长率、市场竞争状况、经济景气状况等。

4. 家庭环境

（1）家庭成员的职业观念。

家庭成员的职业观念，主要指家庭核心成员的职业观念。

（2）家庭经济的制约

许多家庭经济状况差的人，只好放弃自己的理想，先选择就业。



（四）职业的选择

职

业选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。职业选择应考虑以下几点：

1. 性格与职业的匹配
2. 兴趣与职业的匹配
3. 特长与职业的匹配。
4. 内外环境与职业相适应

（五）职业生涯路线的选择

在

职业确定后，向哪一路线发展，此时要作出选择。由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。通常职业生涯路线的选择须考虑以下三个问题：

1. 我想往哪一路线发展？
2. 我能往哪一路线发展？
3. 我可以往哪一路线发展？

对以上三个问题，进行综合分析，以此确定自己的最佳职业生涯路线。



（六）设定职业生涯目标

职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。短期目标一般为一至二年，短期目标又分日目标、周目标、月目标、年目标。中期目标一般为三至五年。长期目标一般为五至十年。

（七）设定职业生涯目标

这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。

课程
讲义

（八）评估与回馈

影响职业生涯规划的因素诸多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，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与修订。

三、职业生涯设计的基本方法

（一）职业生涯设计的程序

自

我评估与环境评估相结合，做出合理的职业目标选择，设定科学的职业生涯规划路线，并进行有效的实施，同时不断进行反馈和评估，随时修正目标和路线，周而复始，循环运转。

链接信息

职业生涯规划设计原则——“三定”原则

首先是“定向”。通常情况是，职业方向由自己所学的专业决定。但现实情况是，很多人毕业后，“学非所用”、“用非所学”，专业不对口的事比比皆是，这种情况下就需要认真考虑。即使发生了专业不对口的情况，也应努力去“适应”并不喜欢的岗位。只要这种职业是社会紧缺的、急需的或有发挥前景的，经过努力，你同样可以取得成功。

二是“定点”。就是职业发展的地点。



三是“定位”。择业前要对自己知识技能水平、气质、经验、期望薪酬、心理素质等进行全面分析，为自己作出准确的定位。刚毕业就进入外企，当然十分幸运，但没有被选中的也无须气馁，只要这家公司岗位适合你，是你所向往和追求的，就应该去试一试。因为小公司规模小，所以在小公司你必须成为一个“通才”。从小公司做起，从基础做起，从本地化公司做起，循序渐进，韬光养晦，可能对你的一生都大有裨益。

（资料来源：<http://column.bokee.com>）

课程讲义

（二）职业生涯设计的主要方法

1. 职业测评技术

职业测评就是运用测评工具帮助个体进行自我评定的过程，包括个体对自己的性格、行为方式、情感反应、价值观、社会角色等与求职有关的个人特征

2. 故事叙说方法

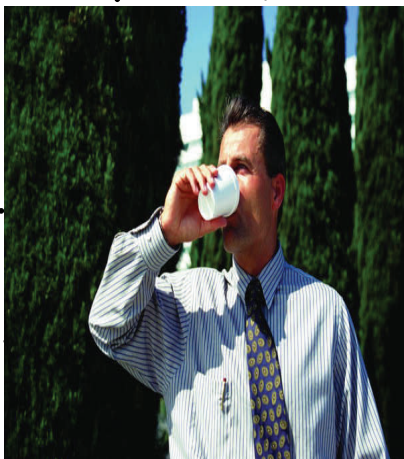
故事叙说也属自我评定的方法，用于帮助个体了解自己真实的自我，破除在求职过程中存在的种种心理障碍。通过改写故事，在新的故事中创造新的可能，引导个体认识新的自

3. 典型人物分析法

典型人物分析法是通过分析与自己背景相似的典型人物的生涯发展过程，引导选择和确定自己的职业目标和发展方向。

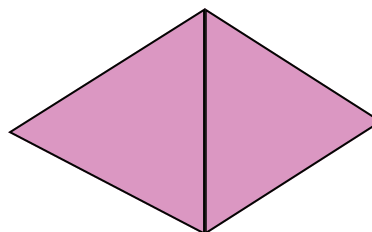
4. 平衡单方案

平衡单是协助个体面对多种选择而无法决定时，理智决策的一种有效方法。平衡单的内容主要包括个体可选择的方案、看重的相应因素、



四、职业发展模式

（一）男性职业发展模式



（“两头小，中间大”）

男性职业发展模式大多是从从业一直工作到退休，主要模式表现为直线型职业生涯和螺旋型职业生涯。

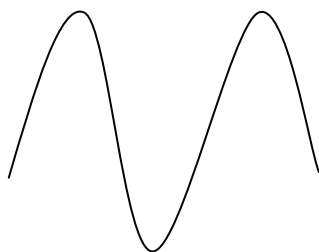
1. 男性职业发展道路的特点：

通常中年为职业辉煌的顶点，二头小，中间大。

2. 男性的职业成功与个人的教育背景关系大。

3. 男性的职业成功与个人家族背景关系大。

课程讲义



（二）女性职业发展模式

（“二个高峰和一个低谷”）

1. 女性职业发展道路的特点：

（1）二个高峰和一个低谷。

（2）就业面窄，发展速度缓慢。

（3）婚姻状况对女性职业发展道路有决定性的影

2. 女性不同的职业发展模式

(1) 一阶段模式，即倒L型模式。



(2) 二阶段模式，即倒U型模式。



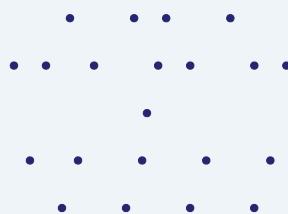
(3) 三阶段模式，即M型模式。



(4) 多阶段就业模式，即波浪型模式。



(5) 隐性就业模式



五、职业生涯设计中的十点忠告

1. 加强责任意识

无论你现在或将来从事的职业是什么，对职业要负责这一点切不可忘记。

2. 和谐人际关系

实际证明与同事间人事关系融洽将使工作效率倍增。

3. 提高交际能力

优良的交际能力可为你谋职就业提高成功几率。

4. 善于发现机遇

不管周围环境及你人生某一阶段出现何样的变化，你都应该善于发现其中的各种机遇并驾驭这些机遇。

5. 适应各种变化

未来时代的工作者们可能必须要经常转换职业角色，这就是说你要善于灵活地从一个角色迅速转换到另一个角色，方能适应时代环境的变化。

6. 不断掌握新知

或许你想当一名作家，但在当

今时代作家要获得成功也必须不断学习并掌握新技术技能才行，比如作家必须同时成为一名计算机文字处理员、打字员、网上发行员才能获得成功。

7. 保持学习能力

目前各大学、社会研究机构、其他组织开办了各式各样的、实用性的、半日、一日或二日即可学完的知识简介科目，这类指南性知识简介科目的试学可能是预探新领域“深度”的最简便易行之方法。

8. 适时更新观念

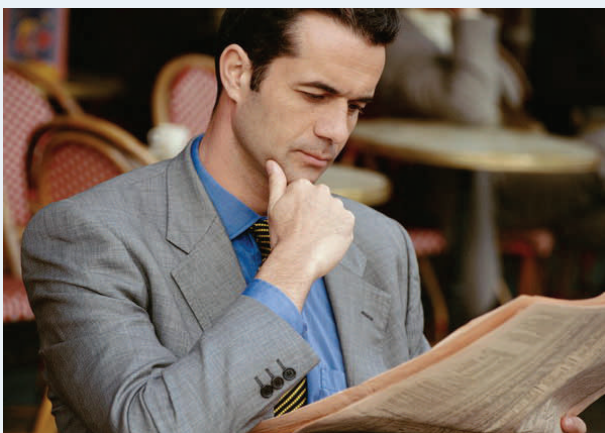
当你考虑某新职业或新产业时，观念一定要更新，以防被错误思维误导。

9. 力求知己知彼

在选择就业单位时事前应多做摸底研究。

10. 追求开拓进取

一个复合的社会将不仅需求专业化知识，同时还需求通用化及灵活式技能。



现代职场寓言故事

辞职



A对B说：“我要离开这个公司。我恨这个公司！”B建议道：“我举双手赞成你报复！！破公司一定要给它点颜色看看。不过你现在离开，还不是最好的时机。”A问：“为什么？”B说：“如果你现在走，公司的损失并不大。你应该趁着在公司的机会，拼命去为自己拉一些客户，成为公司独当一面的人物，然后带着这些客户突然离开公司，公司才会受到重大损失，非常被动。”A觉得B说得非常在理。于是努力工作，事遂所愿，半年多的努力工作后，他有了许多的忠实客户。再见面时B问A：现在是时机了，要跳赶快行动哦！A淡然笑道：老总跟我长谈

过，准备升我做总经理助理，我暂时没有离开的打算了。

其实这也正是B的初衷。一个人的工作，永远只是为自己的简历。只有付出大于得到，让老板真正看到你的能力大于位置，才会给你更多的机会替他创造更多利润。

（资料来源：<http://blog.tom.com>）