

# 第二章

## 职业生涯规划的基础

中国科学院大学 经济与管理学院

赵红 博士 教授 博士生导师

zhaohong@ucas.ac.cn

# 学习目的

- 了解职业生涯道路的曲折性和制定职业生涯规划的重要性
- 了解职业生涯规划的定义、特征和性质
- 掌握内职业生涯与外职业生涯以及职业锚的概念
- 初步了解职业生涯规划的主要内容及相互关系

# 比尔·盖茨的11条准则



1. 生活是不公平的，要去适应它。
2. 这世界并不会在意你的自尊。
3. 高中刚毕业你不会一年挣到40,000美元，你不会成为一个公司的副总裁，并拥有1部装有电话的汽车，直到你将此职位和汽车电话都挣到手。
4. 如果你认为你的老师严厉，等你当了老板再这样想。
5. 烙牛肉饼并不有失你的尊严。
6. 如果你陷入困境那不是你父母的过错，所以不要抱怨他们的错误，要从中汲取教训。
7. 在你出生之前，你的父母并非像他们现在这样乏味。
8. 你的学校也许已经不再分优等生和劣等生，但生活中却仍在作出类似区分。
9. 生活不分学期。
10. 电视不是真实的生活。
11. 善待乏味的人。

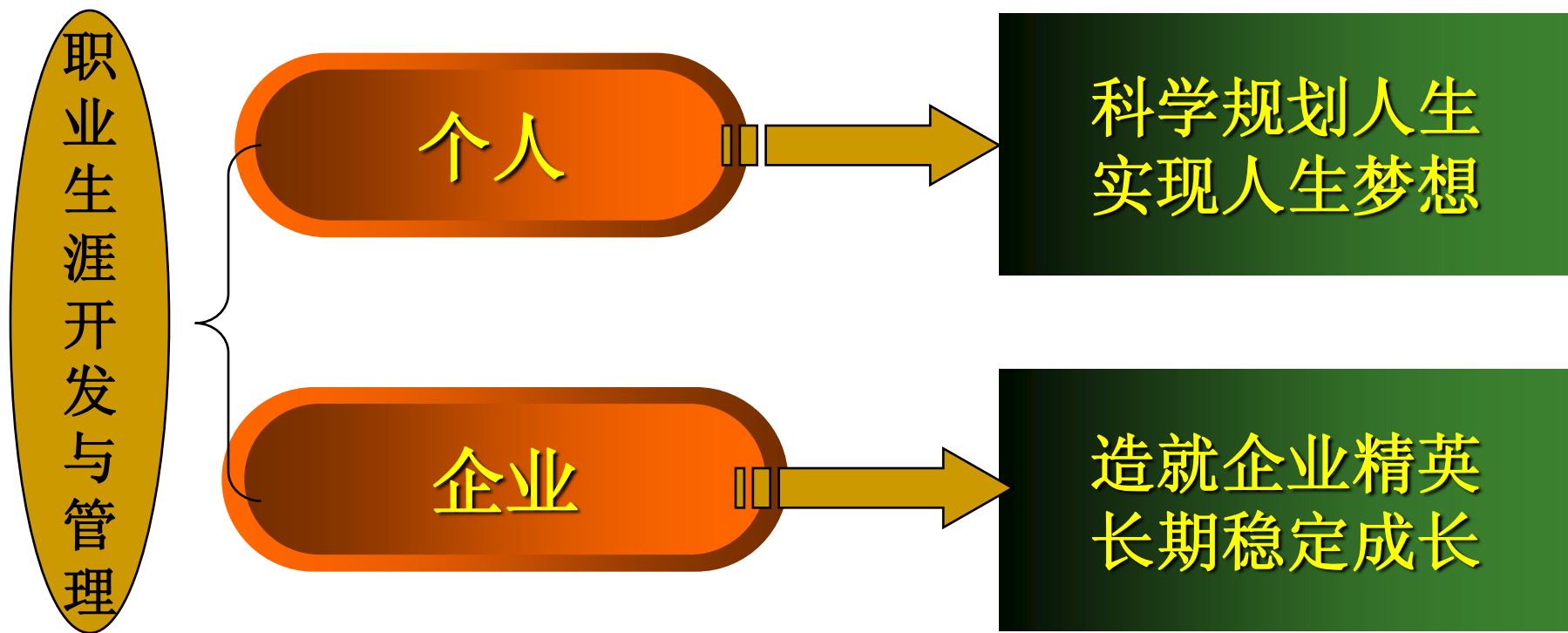
# 职业生涯新观点

职业生涯开发与管理，只要开始，永远不晚

只要进步，总有空间



# 职业生涯新观点



# 什么是职业生涯规划

- “职业生涯规划”是指个人结合自身情况、眼前的机遇和制约因素，为自己确立**职业方向、职业目标**，选择职业道路，确定**教育计划、发展计划**，为实现职业生涯规划目标而确定**行动时间和行动方案**。
- 两大特征：个性化和开放性

# 为什么职业生涯规划一定是个性的？

- 个性类型不同
- 价值观念不同
- 思维方式及行为方式不同
- 对他人的评价方法不同
- 文化资本的构成不同

- 职业生涯规划目标不同
- 选择的标准不同
- 对个人和社会关系的认识不同
- 所处的职业生涯阶段不同
- 个人能力不同

# 开放性的要求

- 与外界环境尽可能多地交换信息，与你的上级、平级、下级、家人、职业顾问等交流意见，听取他们的建议，并充分利用评测工具测评职业潜能。

## 开放性

- 充分协商
- 充分利用测评工具
- 职业生涯规划开放性



# 职业生涯规划的性质——心理合同

## 阿吉里斯（C. Argriss）1996年提出

- 心理合同（Psychological Contract），或译心理契约）存在于人际关系之中，是在某个组织中工作的人之间的一套没有法定约束力的期望。
- 包括组织中的每个成员希望达到的能力水平，以及每个成员有关薪水、晋级、福利、津贴等的期望。
- 生活条件、福利待遇、职业的满意、个人的自我实现等非定量成分无疑都是心理合同的一部分。

# 外职业生涯

- 主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。

# 内职业生涯

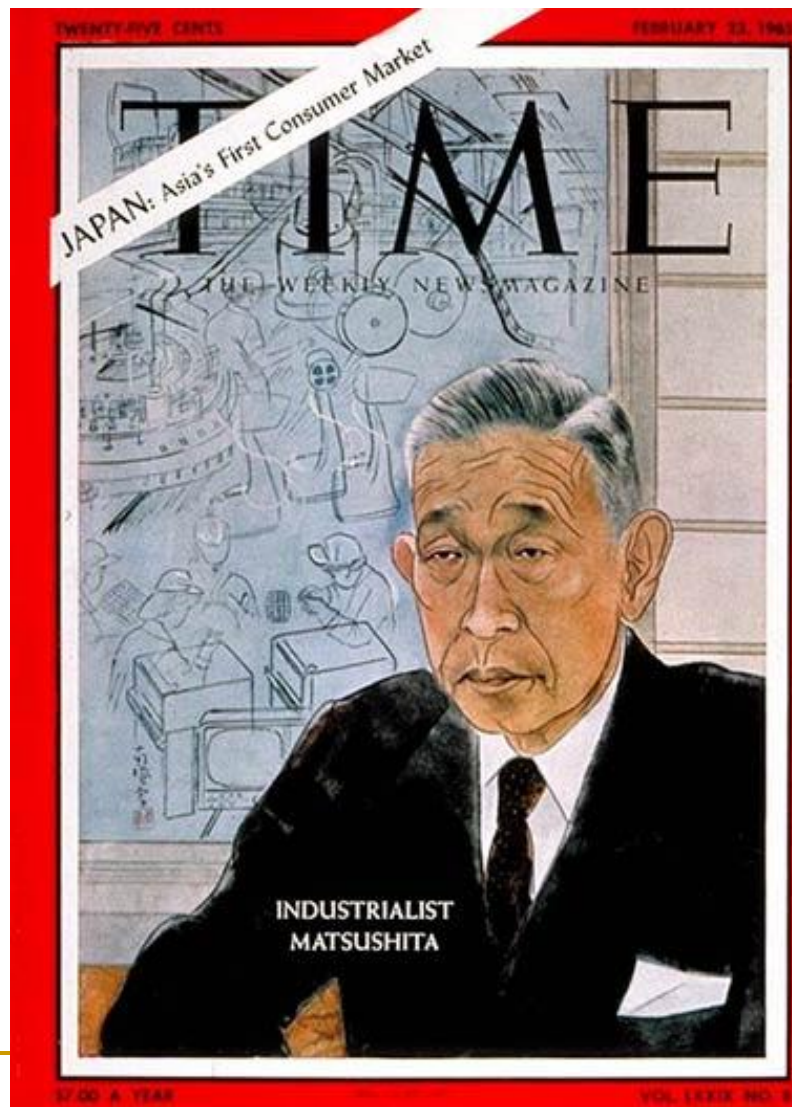
- 主要指从事一项职业时所具备的**知识、观念、心理素质、能力、内心感受**等因素的组合及其变化过程。

# 内、外职业生涯的关系

- 内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯带动外职业生涯的发展。它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。因而在职业生涯的各个阶段，我们都应重视内职业生涯的发展。尤其在职业生涯早期和中前期，我们一定要把对内职业各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

# 打开你观念的抽屉

- 你的才能也会在社会银行里生利息，将来能连本带息地还给你。
- 对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。



# 齐瓦勃的思考——伯利恒钢铁公司创建者

- 公司不缺少打工者，缺少的是既有工作经验、又有专业知识的技术人员和优秀的管理者
- 个人与企业的关系：不光是在为老板打工，更不单纯为了赚钱，是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工，在业绩中提升自己。

# 齐瓦勃的职业生涯

## ■ 内职业生涯

很短的学校教育——雄心勃勃，寻找发展机遇——决心做同事中最优秀的人——默默积累工作经验——自学建筑知识、管理专业知识——使工作所产生的价值远远超过所得的薪水——在业绩中提升自我

## ■ 外职业生涯

山村马夫——建筑工人——技师——总工程师——总经理——建立了大型的伯利恒钢铁公司的企业家

# 职业生涯新观点

- 在职业生涯发展的道路上，重要的不是你现在的位置，而是你迈出下一步的方向。
- 什么时候你的工作热情和努力程度不为你的工资、待遇以及同事、老板对你的议论、评价所减低时，从这个时候起，你就开始为自己打工了。



# 工作中最重要的因素是什么？

- 1.能够做令自己感觉良好的工作
- 2.能够成就一些有价值的事
- 3.能够学到新东西
- 4.有机会发展自己的技能
- 5.工作中有一定的自由度
- 6.能做自己最擅长的事
- 7.拥有完成工作所需的资源
- 8.受到同事的尊敬
- 9.取得有关工作业绩的反馈信息

# 工作中最重要的因素是什么？

- 10.能够参与决策
- 11.有工作保障
- 12.工资数额
- 13.得到同事的善待
- 14.同时是否友好
- 15.良好的业绩是否受到表彰
- 16.福利待遇情况
- 17.有升职机会
- 18.工作的物质环境

真正的人才大都在寻找实现自我的机遇。在令员工最有满足感的18项因素中，最多的还是心理上的因素。

# 职业锚

## 来源

美国学者施恩  
(Edgar.Schein)  
1978年开始在“  
职业动力论”研究  
中使用“职业锚”  
的概念，此概念  
有助于职业工作  
者进行职业定位。



## 特点

是个人和工作情  
境之间早期间相  
互作用的产物，经  
过若干年的实际工  
作后才能被发现。

## 内容

自省的动机需要  
以实际情境中的自我  
测试和自我诊断以及  
他人的反馈为基础

自省的才能和能力  
以个人工作环境中的  
实际成功为基础

自省的态度和价值观  
以自我与雇佣组织和  
工作环境的准则和价  
值观之间的实际遭遇  
为基础。

# 找到职业锚的标志

我到底要干什么

我实际能干什么

我为什么干这个

找到职业锚的平均年龄：40岁

# 职业锚——自省的动机、才干和价值观的模式

- 在职业生涯中发挥如下功能：

编排经验，识别长期的贡献区，对一个人要求发挥作用的工作情境的性质提出标准，识别抱负模式和个人用以衡量自己的成功标准。

- 职业生涯新观点：

从确定职业锚的那天起，你的职业转变为你事业。

# 寻找职业锚-1

## ■ 决定您职业生涯的最重要的时刻

最重要的：

- 1)
- 2)
- 3)

## ■ 这些改变是怎样做出的？

来自于外部事件

来自于其他人（同事、负责人、朋友、家庭）

来自于您自己（您为此做了什么？）

## ■ 哪些因素对您的选择起关键作用？

企业的建议

您的家庭

生活质量

您的职业兴趣

对待未来的金钱、名誉、职务的态度

## ■ 您是否在等待这些变化，这些变化带给您什么？这些变化没能带给您什么？

## ■ 在这些改变过程中，您成功的个人态度是哪些？妨碍您的个人态度是哪些？

## ■ 为了最优化地管理自己的职业生涯，您从中得出哪些结论？

# 寻找职业锚-2

您的动机：

- 在以下十个动机中，划出您认为最重要的四个动机：
- 1. 能够发挥自我的创造性
- 2. 被理解和承认
- 3. 与他人融洽相处
- 4. 谋生
- 5. 有一个稳定的职业
- 6. 经历冒险
- 7. 有一些真正的交流
- 8. 为了使家庭生活幸福
- 9. 可以保持独立性
- 10. 做一份有趣的工作

# 寻找职业锚-3

我到底要干什么

我实际能干什么

我为什么干这个



# 一些误区

- 误区之一：我的目标就是当总裁
- 误区之二：能做好业务就能做好主管
- 误区之三：成功的关键在于运气
- 误区之四：依赖组织安排，等待上级提拔
- 误区之五：只有加班工作，才会得到赏识
- 误区之六：只有改正了缺点，才能得到升迁
- 误区之七：事无巨细，亲力亲为
- 误区之八：因不喜欢一份工作而跳槽

# 职业生涯规划的主要内容

- 1. 题目
- 2. 职业方向及总体目标
- 3. 社会环境分析结果
- 4. 企业分析结果
- 5. 自身条件及潜力测评结果
- 6. 角色及其建议
- 7. 目标分解及目标组合
- 8. 成功的标准
- 9. 差距
- 10. 缩小差距的方法及实施方案

# 十项内容的相互关系

- 相互关系---梦想转换为实现目标的具体步骤
- 1. 将美好愿望变成目标—题目  
职业方向 总体目标
- 2. 通过可行性研究看实现目标的可能性—  
环境分析 职业分析 行业分析 企业分析  
个人分析及潜能测评 角色建议
- 3. 施工图—对准差距 找对方法 实施步骤  
完工日期

# 愿望转化

美好愿望

目标

可行性研究

设计方案

施工图

