

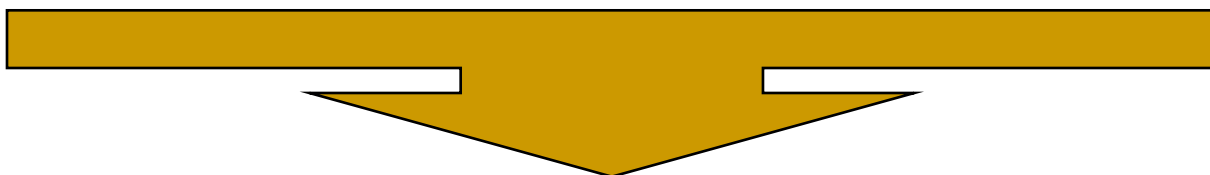
第一章 职业发展导论

憧憬人生成功

第一章 职业生涯管理导论

- 人生发展阶段
- 人生需求与人生价值
- 职业概念定义
- 理解职业生涯管理的重要性
- 职业生涯开发过程——测、定、学
- 职业生涯管理过程——干、评、发
- 职业生涯成功评价的多样性
- 21世纪中国需要什么样的人
- 人的全面发展

人生发展阶段



从20岁到60岁，
我们可以从事职业的时间也就是40年，约14600天

孔子的人生阶段划分（1）



“吾十有五而志于学，
三十而立，
四十而不惑，
五十而知天命，
六十而耳顺，
七十从心所欲不逾
矩”。

孔子的人生阶段划分（2）

- 第一阶段：从学前期，即从出生到15岁。
- 第二阶段：立志学习时期，并开始社会实践，即从15岁到30岁。
- 第三阶段：自立阶段，即从30岁到40岁。
- 第四阶段：不惑时期，即从40岁到50岁。
- 第五阶段：知天命时期，即从50岁到60岁。
- 第六阶段：耳顺时期，即从60岁到70岁。
- 第七阶段：从心所欲、不逾矩时期，即70岁以上。

沃特恩的人生阶段划分（1）

- 沃特恩（Watering）按希腊人的观点把人生分成10个阶段，每阶段7年。
- 1. 从出生到7岁，充满幻想的天真时代。
- 2. 从7岁到14岁，是想像年代。
- 3. 从14岁到21岁，进入青春期与青年时代，身心均得到迅速发展。
- 4. 从21岁到28岁，在社会实践中，开始发现人生的意义，把握人生的机会。
- 5. 从28岁到35岁，积累社会经验，证实和强化已发现的人生真谛。

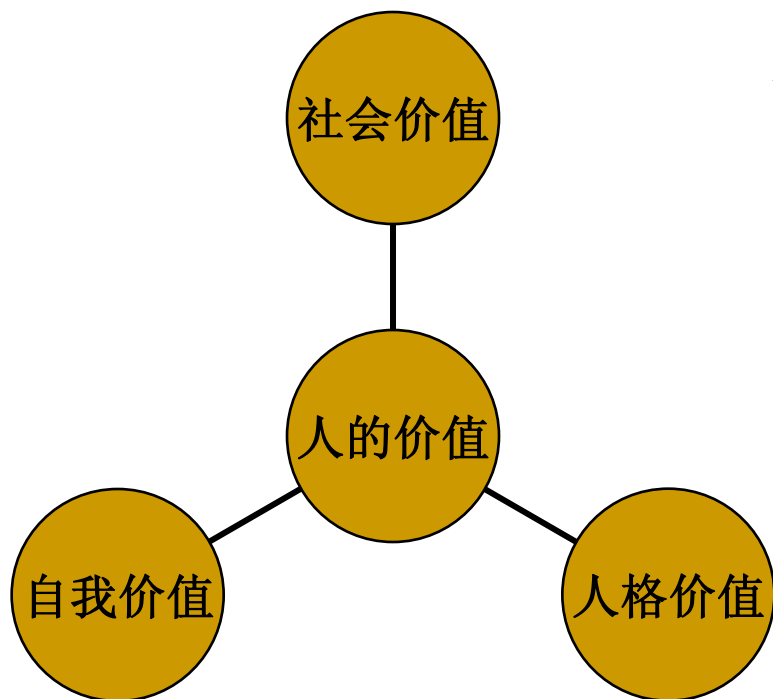
沃特恩的人生阶段划分（2）

- 6. 从35岁到42岁，进入第二青春期，按照内心召唤重新调整人生方向
- 7. 从42岁到49岁，许多人进入狂躁抑郁期
- 8. 从49岁到56岁，身体各个方面出现衰老征兆，进入更年期，开始与自己的衰老搏斗
- 9. 从56岁到63岁，思想成熟，做事稳妥沉淀成一樽生命美酒
- 10. 从63岁到70岁，是第二童年期

实现人生价值

■ 什么是人生价值？

价值是客体对主体的有用性。



社会价值：个人对社会需求的满足

自我价值：个人对自身需求的满足

人格价值：社会对个人需求的满足

人生需求的满足与职业生涯的关系

- 在人生发展过程中，个人需求的满足与职业生涯密切相关，职业生涯规划必须从满足人的高层次需求出发。

从现在开始思考你的人生价值 并寻找你的职业生涯的贵人











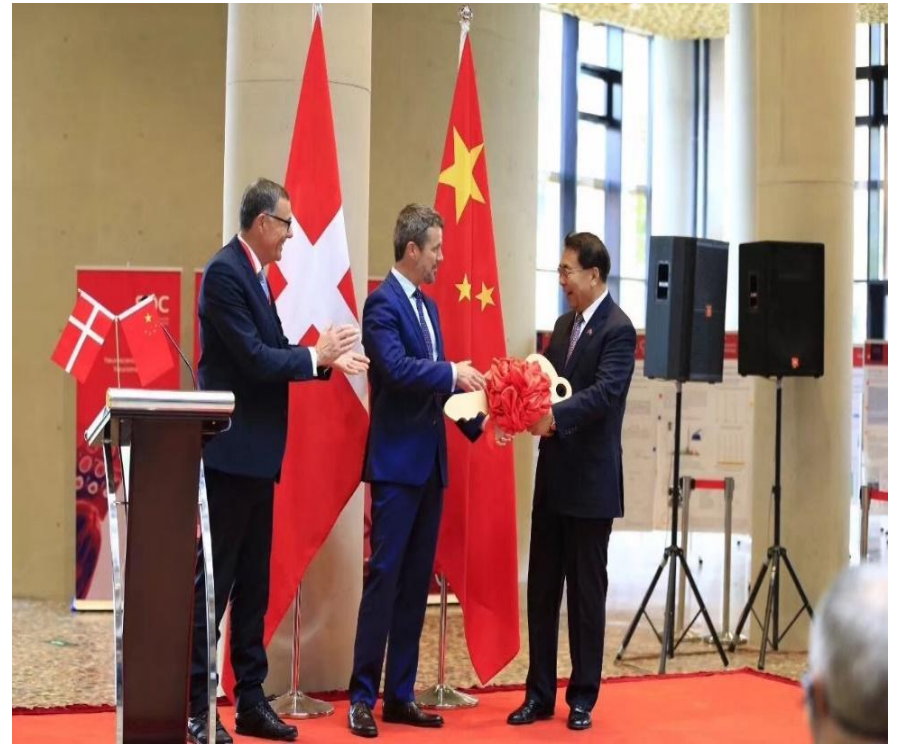


- 与成先生在人民大会堂会见UCLA商学院的院长一行会谈结束

新的职业生涯从中丹学院再次起航









(1) 什么是职业？

- 职业是参与社会分工，利用专门的知识 and 技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。
- 职业的含义有四个方面：
 1. 与人类的需求及职业结构相关，强调社会分工；
 2. 与职业的内在属性相关，强调利用专门的知识 and 技能；
 3. 与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获取合理报酬；
 4. 与个人生活相关，强调物质生活来源，并涉及满足精神生活。

职业定义中所包含的四种关系

- 个人与社会的关系——参与社会分工
- 知识技能与创造的关系——利用专门的知识 and 技能创造物质财富和精神财富。
- 创造财富和获得报酬的关系——你为社会创造物质财富、精神财富，才有资格获得报酬，而且是获得合理报酬。
- 工作和生活的关系——通过工作获得合理报酬，满足你的物质生活和精神生活的需求。

思考？？？

■ 他们的工作算不算是一种职业？

职业家庭主妇；
研究生；
律师；
企业管理者；



中国需要什么样的人

人事部根据各类全国性专业协会资料统计，预测21世纪中国急需以下人才：

- 税务会计师（会计类）
- 电脑系统分析专家（电脑类）
- 环境工程师（工程类）
- 中医师（健康医疗类）
- 经纪人（咨询服务类）
- 索赔估价师（保险类）
- 律师（法律类）
- 老人医学专家（医学类）
- 家庭护理（个人服务类）
- 专业公关人员（公共关系类）
- 商业服务业代表（推销类）
- 生物化学家（科学研究类）
- 心理学家（社会工作类）

近年来国内出现的一些新职业

- 金融工程师
- 网上主持人
- 网络警察
- 时尚观察员
- 职业生涯指导顾问

(2) 职业与职务的关系

- **当职务发生变化的时候，一定要考虑在职务变化的背后有没有职业的改变。**
- **企业管理是一个职业，需要专门的知识 and 技能。职务权力不等于职业能力。**

(3) 复合职业论

- 复合职业论包括单职业论、双职业论、多职业论和预备职业论。

（4）职业生涯与职业生涯周期

- 简单地说，职业生涯就是一个人的职业经历。具体地讲，职业生涯是以心理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化，工作业绩的评价，工资待遇、职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。
- 职业生涯周期：从开始从事职业活动到完全退出职业活动的全过程为职业生涯周期。

职业生涯开发

- 指发现潜能、强化潜能的过程。
- 测： 潜能测评；
- 定： 制定职业生涯规划，制定职业生涯目标（长期、中期、短期目标）；
- 学： 通过教育和培训等方法强化潜能。

职业生涯规划过程

- 指发挥潜能、实现目标的过程。
- 干：职业生涯规划实践；
- 评：职业生涯规划评价；
- 发：职业生涯规划发展。

斯蒂芬·罗宾斯：职业生涯周期的五阶段

职业生涯阶段	主要任务
探索期	受环境影响，想象和缩小职业选择范围，并朝着一定方向发展。
建立期	找到第一份工作，学习如何工作，第一次体验在现实中的成功和失败，不断发生错误，不断从错误中吸取教训，改进工作表现
职业中期	绩效水平持续改进，或保护稳定，可能出现需付出巨大代价的错误，自身能力再评价，成功地接受转换阶段的挑战，或变换工作、生活方式
职业后期	以自己多年日积月累并经过多次经历的判断力，以及与其他人共享其知识和经验的能力，向组织证明其存在的价值。减少工作流动，放松、愉快地安心于现有工作。
衰退期	对早期阶段持续获得成功的人尤为艰难，战胜失落感。

王通讯： 职业生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16岁-22岁	拔根期	多数人离开父母，争取独立自主，力求寻求工作，实现经济上的自我支持。
23-29岁	成年期	寻找配偶，建立家庭，做好工作，搞好人际关系。
30岁-32岁	过渡期	进展不易，忧虑较多，很多人改变工作和单位，以求新的发展。
33岁-39岁	安定期	有抱负希冀成功的人，将专心致志地投入工作，以求有所创新，取得成就。
40岁-43岁	潜伏的中年危机期	对大部分人来说，工作变动性降低，意识到年轻时的抱负很多没有完成，希望获得生涯进展和改变方向的机会已经不多了。
44岁-59岁	成熟期	当生涯之重大问题已经满意时，往往会满意于现状，希望安定下来，抱负还有，但水平不及中年高了；有的现实情况出现事与愿违，在组织内部的关系上，还能得到发展和加深

Daniel J. Levinson职业生涯七阶段论

年龄阶段	职业生涯阶段	主要任务
16岁-22岁	建立基础阶段	建立个人独立性及自信心，学习基础知识和技能的阶段。
23-29岁	进入成年阶段	选择自己的生活方式，建立工作目标，面对第一次事业成功或失败的阶段。
29岁-32岁	改变适应阶段	个人的事业逐渐成熟，许多人通过更换工作来调整生活方式，确定和强化个人的价值及生活方向。
32岁-39岁	事业前进阶段	工作是个人生活的最主要项目，工作能力达到最高峰，但常常遇到家庭的压力和重新适应社会变化的困难。
39岁-42岁	中年危机阶段	有些人回顾以往不如意，但并非每个人都将此视为危机，有些人将目标及生活方式重新再调整，做一些新尝试。
42岁-50岁	开放发展阶段	大部分人的事业已达到顶峰，能力和事业心已获充分展现，是重新调整工作兴趣的阶段。
50岁-退休	维持回忆阶段	这一阶段许多人继续发展，增进自我了解，但有些人却开始衰退。

管理人员的职业生涯周期

年龄阶段	职业生涯阶段	主要任务
22岁-30岁	职业生涯早期	学习、了解、锻炼
30岁-40岁	职业生涯中前期	职务轮换、增长才干、寻找最佳贡献区
40岁-55岁	职业生涯中后期	创新发展、辉煌贡献
55岁-65岁	职业生涯后期	总结、教授经验

职业生涯成功与人生成功的关系

- 人生的成功依仗着职业生涯的成功。一个人要想实现自己的价值，得到社会的承认，一定要为社会环境、所在单位或组织做出贡献，这是成功的必要条件。

人的全面发展（1）

■ 什么是人的全面发展？

在法制化建设、民主进程不断发展的市场经济社会里，人们会普遍追求拥有**健康的生理体系、健全的人格体系、丰富的知识体系、多方面的能力体系、良好的人际关系体系、丰硕的职业生涯成果体系、幸福和谐的家庭生活体系、丰富多彩的人生活活动体系**的全新生活方式。

职业生涯开发与管理的根本目的是为了人的全面发展。

人的全面发展（2）

组织和个人的关系

- 1. 员工是为企业服务的
 - 2. 员工和企业共同发展
 - 3. 组织是为人服务的
-
- 问题的本质就是组织的老总愿意不愿意将“组织是为人服务的”这一理念从对自己一个人扩展到对其他管理人员，乃至扩展到组织中的所有员工。

职业生涯成功是人生成功的核心组成

职业生涯成功方向和成功标准的多样性

- 进取型——视成功为升入组织或职业的最高阶层。特别注重在群体中的地位，追求更好职务。
- 安全型——追求认可、稳定；视成功为长期的稳定和相应不变的工作。
- 自由型——追求不被控制；视成功为经历的多样性。
- 攀登型——挑战、冒险，愿意做创新工作，视成功为螺旋式不断上升、自我完善。
- 平衡型——视成功为家庭、事业、自我事物等均衡协调发展。

各种管理类型人才的特点

类型	行为特点	类 型 特 点
开拓型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	非常灵活，富有创造性，自成一体 性格明显外向，在环境的驱动下具有很强的才能与魅力 极度活跃，难于休息，不能自制 容易冲动，寻求挑战 非理性的直觉，无系统的思维，有独创性
征服型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	非服从主义，对新生事物具有创造性 有选择的外向性，适于组成小团体 精力旺盛，对“弱信号有反应”，能够自我控制 影响范围逐渐增加，考虑风险 有洞察力，知识丰富，具有理性
冷静型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	强调整体性，按时间表行事，求稳定 与人友好相处，保持联系，受人尊重 按照目标行动，照章办事 稳步发展，通过控制局势达到满足 严谨、系统、具有专长

续表

类型	行为特点	类 型 特 点
理财型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	官僚、教条、僵硬 程序控制型 只做必做的事情，无创造性 反应性行为，易受外部影响 墨守常规，按先例办事
行政型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	循规守矩，例行公事 性格内向 稳重沉静，照章办事，等待观望 维持现状 固执以往的处理方式
外交型	服 从 性 社 会 性 能 动 性 成就压力 思维方式	在一定的目标内有最大的灵活性，有一定的约束性 通情达理，受人信任，给人解忧 扎实稳步，有保留但又灵活 注意长期战略，既按目标执行又慎重考虑投入 有深度与广度，能够进行比较思考

全面评价

评价方式	评价者	评价内容	评价标准
自我评价	本人	1/自己的才能是否充分施展； 2/是否对自己在企业发展、社会进步中做的贡献满意； 3/是否对自己职称、职务、工资待遇的变化满意； 4/是否对处理职业生涯发展与其他人生活活动的关系的结果满意	根据个人的价值观念及个人知识能力水平。
家庭评价	父母、 配偶、 子女等	1/是否能够理解； 2/是否能够给予支持和帮助	根据家庭文化
单位评价	上级、 平级、 下级	1/是否有下级、平级同事的赞赏； 2/是否有上级的肯定和表彰； 3/是否有职称、职务的提升或职务责、权、利范围的扩大； 4/是否有工资待遇的提高。	根据所在单位的管理体系、组织文化及组织总体发展和运营情况
社会评价	社会舆论、 社会组织	1/是否有社会舆论的支持和好评 2/是否有社会组织的承认和奖励	根据社会文明程度、社会历史进程

职业经理 ≠ 企业家 ≠ 政治家 ≠ 好家长

<div>角色 体系</div>	职业经理人	企业家	政治家	好家长
主要知识体系	企业管理 市场竞争	行业发展 人文环境	政治 法律 军事 经济	男女 长幼 生理 心理
主要能力体系	经营与管理	决策智慧	领导艺术 政治谋略	爱与被爱
关键价值体系	企业效益与 发展指标	冒险精神	社会发展	感觉良好

职业生涯新观点

家里的事感觉好就算好

组织的事结果好才算好