



第十讲 职业生涯规划

主讲人： 廉串德 博士

本讲主题

- 职业生涯规划的基本概念
- 职业生涯发展阶段理论
- 职业生涯规划的原则和任务
- 职业生涯规划的程序
- 职业生涯规划的主要方法

1 职业生涯规划的基本概念

■ 职业生涯（career）

Career原意是“两轮马车”，引申为“道路”，即人生的发展经历或进展途径。常译为：谋生之道、生计、前程、事业、职业（生涯）等。

职业生涯指个体职业生活的历程，包括职业的维持与变更、职务升迁与职位的变动等，它是个体职业发展的整体“路线图”，是个体跨越时间的一系列工作经验的总和。

■ 职业生涯规划

在对个体的内在心理特征和外在环境条件进行评定、分析、研究的基础上，结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素，选择职业道路，设定明确的长期职业发展目标，并制定相应的发展计划、教育计划和具体步骤及行动时间、行动方案等活动规划。

● 类型划分：

- ✓ 短期规划（2年以内）
- ✓ 中期规划（2—5年内）
- ✓ 长期规划（5—10年）
- ✓ 人生规划（整个职业生涯规划，时间长至40年左右）

2 职业生涯发展阶段理论





■ 第一个阶段：选择职业，为工作做准备

这是早期的探索期。从职业的角度来看，这个时期的主要使命包括：对未来的职业进行自我设计、修正，研究可选择职业的性质；至少选择一个临时工作，接受完成工作所需的教育或培训。


在这个时期，需要充分理解和洞察自己的才能、兴趣、价值观，以及渴望的生活方式，还要考虑与可供选择职业相关的需要、机会、报酬等相关因素。



■ 第二个阶段：参加工作

这个时期的主要使命是在选定的职业领域中选择一个就业单位和具体工作。

在该阶段，大多数人面临的问题是，在不完全和不实在的信息基础上做出职业选择。当现实的工作状态达不到期望时，会出现对工作或者是现状不满的情况。



■ 第三个阶段：职业生涯早期

职业生涯早期阶段可一直延伸到**40岁**，在这一时期，个体还没有受到中年生活转换时期再评价的困扰，不断追求年轻时的愿望。因此，职业生涯早期阶段也属于立业期或“奋斗期”，它将持续**15年**。

■ 第四个阶段：职业生涯中期

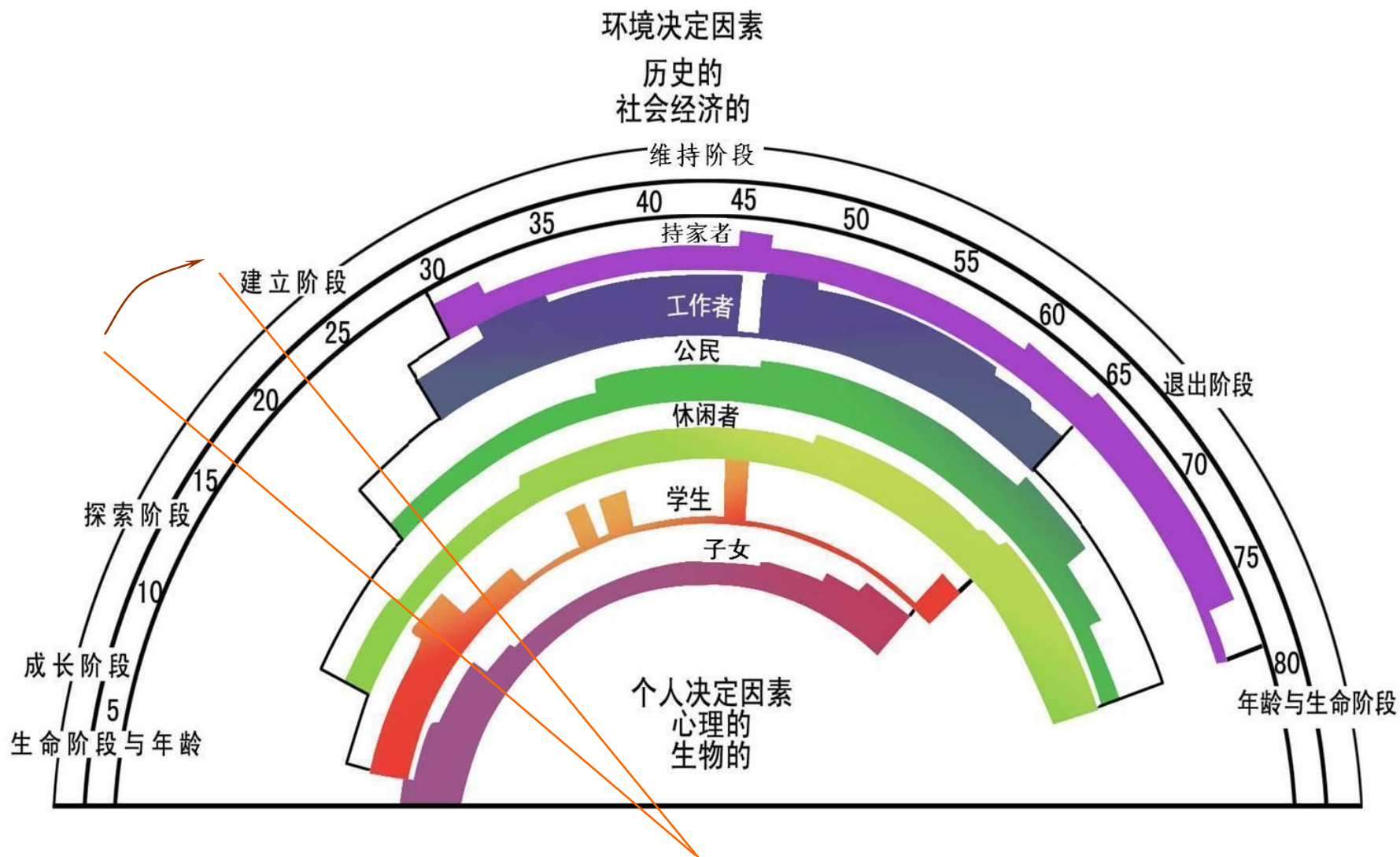
职业生涯中期（**40-55岁**）是青年和中年之间的过渡，始于中年转型期。这一时期的特点在于，中年人特有的使命需要完成。

首先，人们可能再次评价主导其早期职业的生活结构。其次，一旦真正进入中年时期，人们有必要为此建立一个新的生活结构。而且无论新的生活结构与先前的是否相关、偏离或是根本改变，人们在中年时都会遇到大量与工作有关的特殊问题。

■ 第五个阶段：职业生涯晚期

在职业生涯晚期，首先，个人必须持续保持对组织的生产活力，维持自我价值感和尊严感。通常，自身条件的变化和社会对老人的偏见都会造成阻碍。其次，必须为退休的临近做未来的规划。职业生涯晚期大体上从**55**岁左右开始，延续至退休。

生涯彩虹



3 职业生涯规划的原则和任务

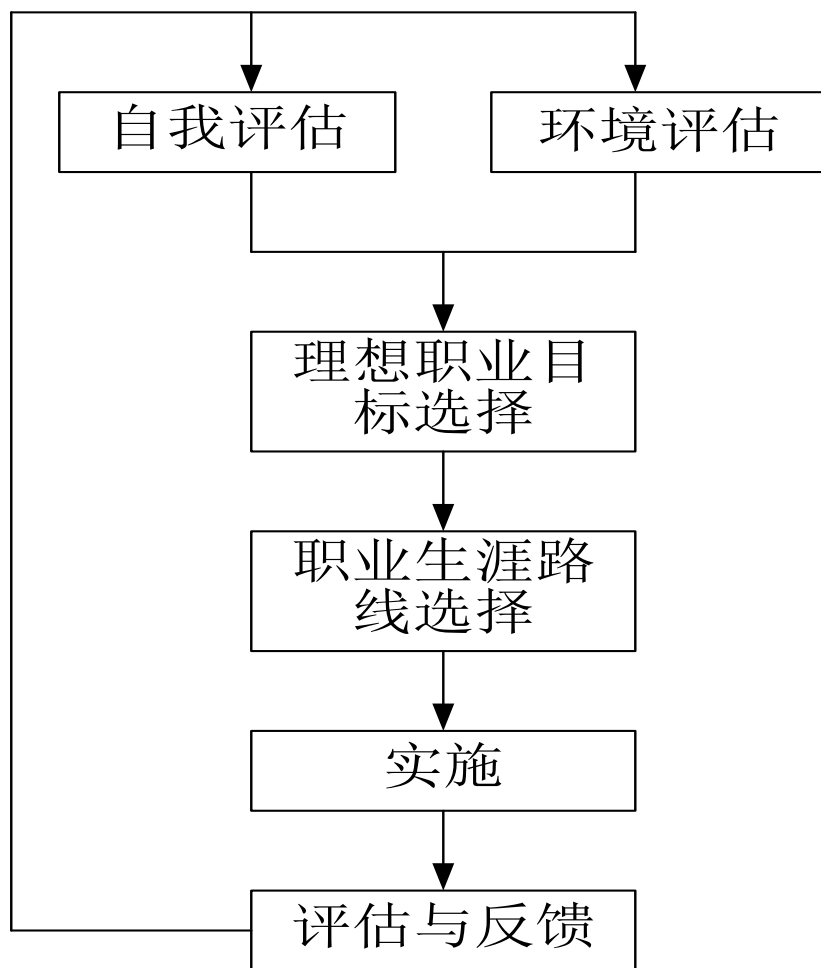
➤ 职业生涯规划设计的原则

- 量体裁衣
- 可操作性
- 阶段性
- 发展性

- 确定发展目标和方向
- 制定发展策略
- 明确发展途径
- 设计活动计划

➤ 职业生涯规划设计的任务

4 职业生涯规划的程序



■ 自我评估

- ✓ 自我评估主要体现在了解自我的个性、性格、兴趣、价值观、能力倾向等方面的优劣势，并与目标职业进行匹配。
- ✓ 帮助个体对自己进行客观评估，让他们看清自己的现状和未来志向之间的差距，同时帮助他们端正态度、脚踏实地的逐步前进。
- ✓ 自我评估不是一、两次心理测评可以解决的事情，而是要贯穿整个生涯过程。
- ✓ 可以借助各种测评工具来更好地了解自己，也可以向身边的人和职业顾问寻求指导意见。

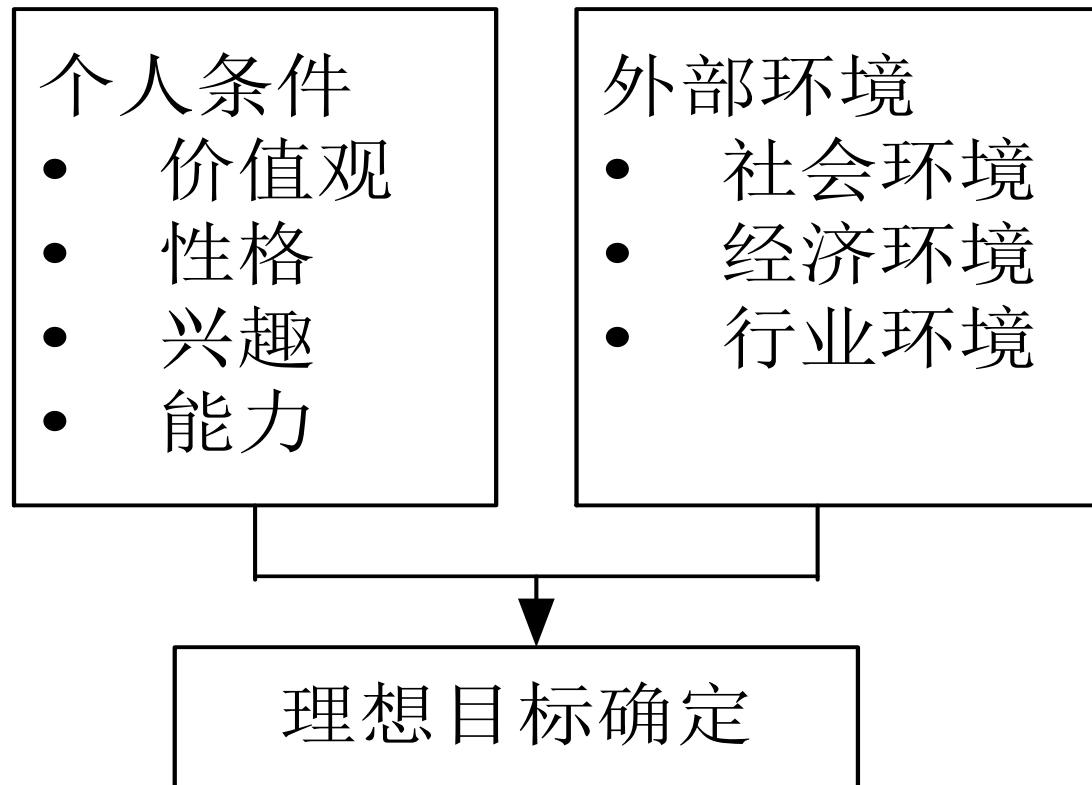


■ 环境评估

- ✓ 帮助来访者了解所处环境的特点、发展变化的趋势、自己与环境的关系、自己所处的地位，对自己有利或不利的条件等。
- ✓ 环境因素包括很多方面，如家庭、组织、地域、经济、文化与科技等。

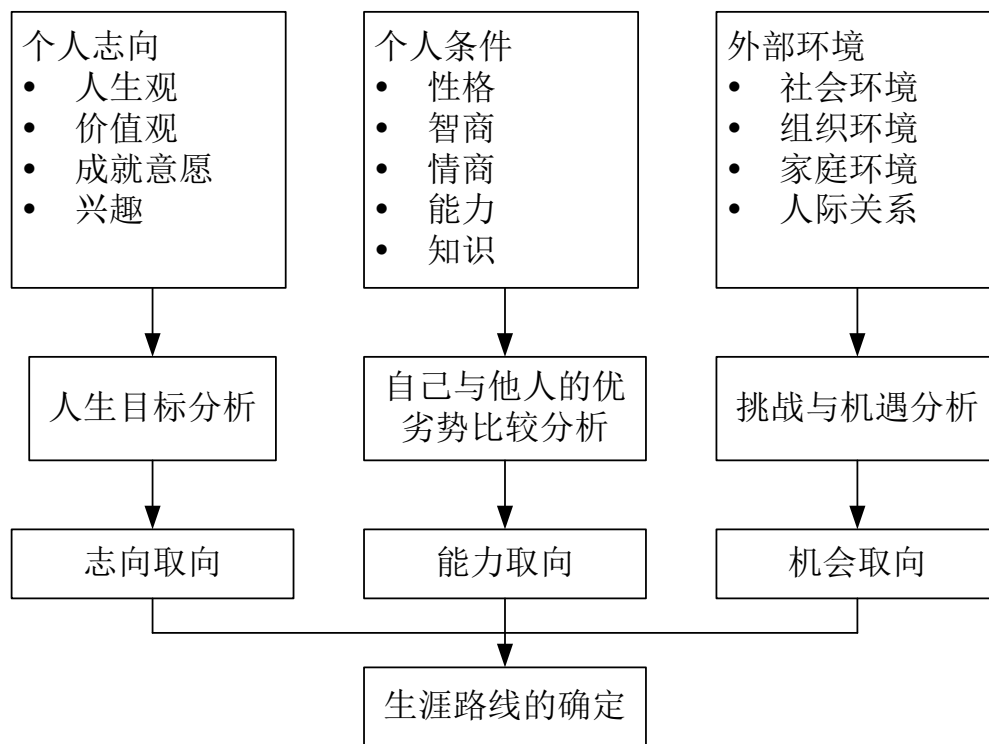
■ 理想职业目标的选择

- ✓ 源于个人的志向。
- ✓ 是个体对所立志向的具体化和形象化



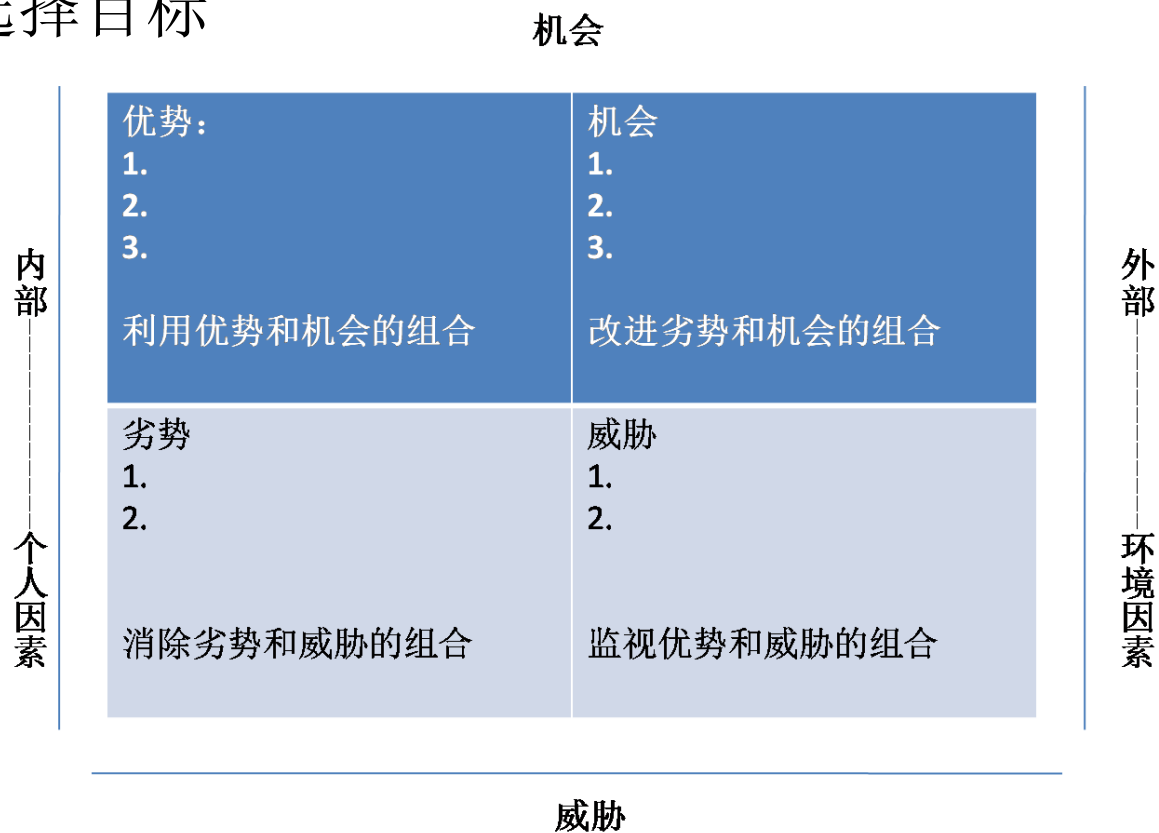
■ 职业生涯路线选择

在发展抉择过程中，可以针对下面三个问题询问自己：我想往哪一路线发展？我适合往哪一路线发展？我可以往哪一路线发展？常见职业路线包括：专业技术型路线、行政管理型路线和自我创业。



■ 具体实施

✓ 如何选择目标



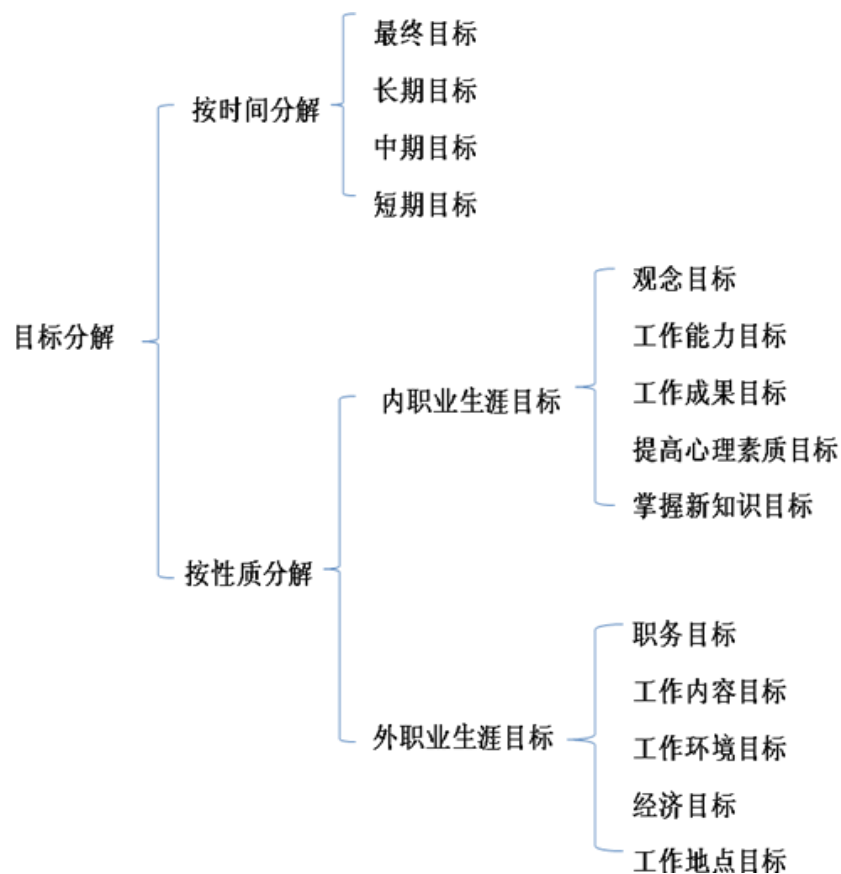


✓ 如何制定目标（SMART原则）

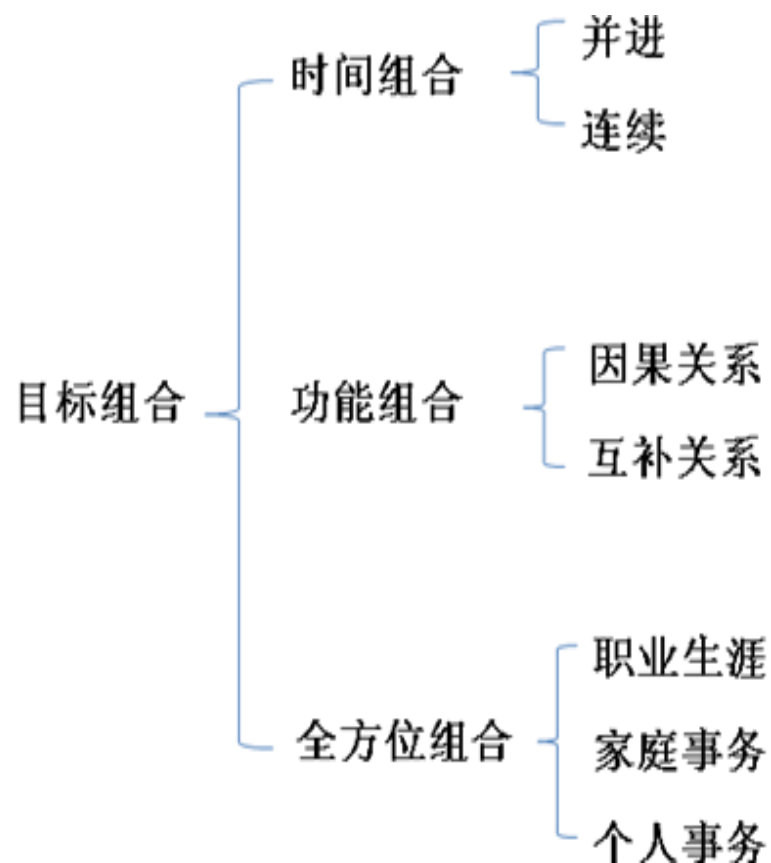
- S——Specific 具体、明确
- M——Measurable 可衡量
- A——Achievable 可实现
- R——Realistic 相关性
- T——Time-based 时限性

✓ 目标分解与组合的方法

目标分解



目标组合



■ 评估与反馈

要使规划行之有效，需要根据实际情况对生涯规划的进展做出评估，并适时进行修正。

职业生涯成功的全面评价表

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.→ 是否对自己的职称、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、其他家庭成员	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
企业评价	上级、平级、下级	1.→ 是否有下级、平级同事的赞赏； 2.→ 是否有上级的肯定与表彰； 3.→ 是否有职称、职务提升或同职务责权利范围的扩大； 4.→ 是否有工资待遇的提高。	根据企业文化及企业总体经验结果
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、根据社会历史进程。

5 职业生涯规划的主要方法

- 职业测评
- 故事叙说
- 典型人物分析法
- 平衡单法
- 实习
- 实地参观考察



谢谢大家！



思考题

- 1、如何结合求职者职业生涯发展阶段开展高效的职业指导？
- 2、如何理解职业生涯规划的基本流程？