

参考书目



作者：杜林致 编著
出版社：上海交通大学出版社
出版时间：2006年01月



作者：章达友 编著
出版社：厦门大学出版社
出版时间：2005年05月



作者：林泽炎，李春苗 编著
出版社：广东经济出版社
出版时间：2003年10月

相关链接

- ◇ www.zichang.com 职场网
- ◇ <http://old.jfdaily.com> 职场指南
- ◇ <http://www.careerchina.net> 中华职业生涯网

参
考
资
料

如何迈过职业生涯中的5个坎

第一坎：“青黄不接”阶段

工作1-3年是职业生涯最“青黄不接”的阶段：你既不像毕业生那么“单纯”，又不像有四、五年资历的那样能“独当一面”，正处于“一瓶不满，半瓶晃荡”的状态，那么这时候你如果跳槽找工作，其难度可想而知。

这个阶段的主要疑问是：“我是谁？”“我能做什么？”迷茫的主要原因是缺乏自信和社会经验。张会亭的忠告是，这段时间最好不要轻易跳槽，相反，如果这段时间你较为“安静”，你往往

能够积累到你一生中第一次“从学习迈向工作”时段内宝贵的工作技能和坦然的就业心态，许多人“爱跳槽”的毛病往往都是从这个阶段“稳不住窝”开始养成的。

第二坎：“职业塑造”阶段

工作3-5年后，你就会逐渐步入“职业塑造”阶段，逐渐熟悉组织文化，了解组织内情，建立初步的人际关系网，经过一段时期后，你的“职业性格特点”就暴露出来了：哪些是你特长的地方，而哪些又是你不足的地方，于是你开始进入“职业塑造”阶段，对职业方向进行合理调整和矫正。

那么，怎样来进行“合理的调整与矫正”呢？张会亭建议，不妨在你工作的相关领域先适当地改换一下工作方式，比如在同一公司内部的不同部门适当进行换岗，这样不仅能开拓视野，增添新鲜感，还能测试出你究竟最适合做什么工种。如果发现你的性格和特长与现有工作偏差太大，那么一定要当机立断马上改行，这时候千万不要贪恋现有工作薪水有多高，环境有多好。

那么，怎样来进行“合理的调整与矫正”呢？张会亭建议，不妨在你工作的相关领域先适当地改换一下工作方式，比如在同一公司内部的不同部门适当进行换岗，这样不仅能开拓视野，增添新鲜感，还能测试出你究竟最适合做什么工种。如果发现你的性格和特长与现有工作偏差太大，那么一定要当机立断马上改行，这时候千万不要贪恋现有工作薪水有多高，环境有多好。

第三坎：“职业锁定”阶段

工作5-10年，随着你对自身优劣势及性格特点的日渐清晰和不断的实践锻炼，你渐渐由“职业塑造阶段”走向了“职业锁定

阶段”，开始认定“你是干哪一行的”了。

在这个阶段，有的人积累了比较丰富的经验，承担起工作的责任，发挥并发展自己的能力，为提升或进入其它职业领域打基础；有的人会产生新的疑问：“为什么这么多年来我一事无成？”“理想和现实不相符，我是不是需要重新选择？”迷茫的主要原因和个人的发展目标与组织提供的机会和职业通路不一致。



这时候又该怎么办呢？你如果依然愿意尝试这份工作，就应该首先端正态度，决不能整天愤世嫉俗、怨天尤人，而应该投入战斗，在战斗中快速磨炼和积极探索，不断修正下一步的工作流程和发展方向。即便是已经暂时“锁定”了你的职业种类，也千万不要每天得过且过地混日子。相反还要更加勤奋地不断寻求自我突破，逼迫自己不断跨越新的高度。

第四坎：“事业开拓”阶段

在工作10—15年，你的“职业”将成为终身的“事业”，意味着你开始从前期“职业阶段”中的技能、经验及资金积累“职业阶段”中的技能、经验及资金积累走向人生事业的开拓历程。可能你在这个阶段仍然保持着原来的“职业”状态，仍然是每天在为“老板的事业”而奔波，但年龄和阅历已经将你推向了事业发展的起跑线。并且你跑也得跑，不跑也得跑，你要为自己而跑，你的家庭开始逼迫你为他们着想，你的事业心和成就感都决定了你要开始考虑自我了。

这个阶段可能你会遇到的主要疑问是：“接下去的岁月，应该做些什么？”人到中年，很多人在机会面前不敢贸然决定，因为从心理上理解了人生的有限，而自己也开始重新衡量事业和家庭生活的价值。在大约35岁到45岁之间，会发生职业生涯危机。

第五坎：“事业平稳”阶段

工作15年以后，你已经步入“不惑之年”，前期“职业阶段”和“事业开拓阶段”已经为你留下了几多积淀。在这个阶段，你需要的是如何使你的事业能够在平稳的过程中持续上升。这期间你还要不断地去观察市场、了解市场，不能有丝毫的松懈，所以你可能会感觉很累、很辛苦，不过你见的多了，承受压力的能力也增大了很多，于是你也就游刃有余了。

你曾经的一切豪言壮语和海誓山盟在这个阶段变为现实，你被推上了事业的巅峰，不过这一切美妙结果的前提就是你先要在前面的几个阶段表现都很努力，也很用心，这就是“世间自有公道，付出定有回报”的道理。

（资料来源：<http://www.zhichang.cn>）



职业生涯规划八条原则

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，并把他的价值观、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。





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，会使职业生涯规划陷于空谈和失败。

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，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综合评价。在评价中，要特别注意下级对上级的评价。

(资料来源：<http://hi.baidu.com/>)

职业生涯规划设计五大前提



1. 正确的职业理想，明确的职业目标。

职业理想在人们职业生涯规划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。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国家利益和社会需要有机地结合起来。

2. 正确进行自我分析和职业分析。

首先，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。避免设计中的盲目性，达到设计高度适宜。其次，现代职业具有自身的区域性、行业性、岗位性等特点。要对该职业所在的行业现状和发展前景有比较深入的了解，比如人才供给情况、平均工资状况、行业的非正式团体规范等；还要了解职业所需要的特殊能力。



3. 构建合理的知识结构。

知识的积累是成才的基础和必要条件，但单纯的知识数量并不足以表明一个人真正的知识水平，人不仅要具有相当数量的知识，还必须形成合理的知识结构，没有合理的知识结构，就不能发挥其创造的功能。合理的知识结构一般指宝塔型和网络型两种。

4. 培养职业需要的实践能力。

综合能力和知识面是用人单位选择人才的依据。一般来说，进入岗位的新人，应重点培养满足社会需要的决策能力、创造能力、社交能力、实际操作能力、组织管理能力和自我发展的终身学习能力、心理调适能力、随机应变能力等。

5. 参加有益的职业训练。

职业训练包括职业技能的培训，对自我职业的适应性考核、职业意向的科学测定等。可以通过“三下乡”活动、大学生“青年志愿者”活动、毕业实习、校园创业及从事社会兼职、模拟性职业实践、职业意向测评等进行职业训练。

(资料来源: <http://hi.baidu.com/>)

