

第六章 生涯管理

第一节 职业生涯管理的内容

第二节 职业生涯管理目标

第三节 大学生职业生涯管理

本章小结

第六章 生涯管理



核心目标

- (1) 了解职业生涯管理的内容。
- (2) 熟悉职业生涯管理的动态管理。
- (3) 掌握大学生职业生涯自我评估和调整的能力。

第六章 生涯管理

职业生涯规划是一个持续一生的过程，生涯之学即应变之学，除了前面讲到的需要对职业环境和自身特征进行深入分析、了解，掌握生涯决策的方法外，大学生还应该有意识地开展阶段化的生涯自我管理，包括设置科学合理的职业发展目标，采取有效的行动方案，提升生涯管理能力。换言之，大学四年里的每一学期、每一年，我们都需要偶尔停下来想一想，现在的目标是否为自己真正追求的，自己的行动方案是否能有效地实现目标，从而对当前的目标和行动方案作出适当调整，以适应职业发展的需要。

第一节 职业生涯管理的内容

一、克服生涯障碍

(一) 生涯障碍

生涯障碍，又称生涯阻隔或生涯阻碍，指个人在生涯成长发展过程中遇到的各种阻碍。

金树人和胡娟等学者经过梳理，对大学生生涯障碍进行了分类，如图6-1所示。

第六章 生涯管理

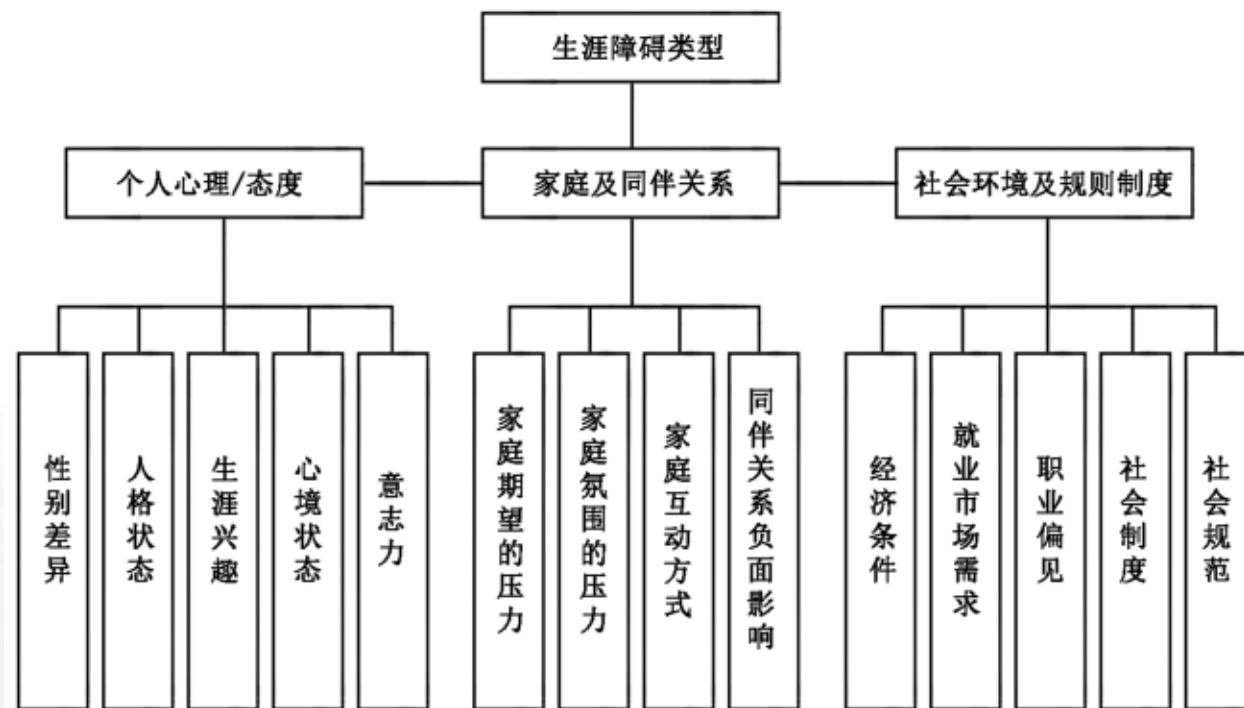


图6-1 生涯障碍类型

(二) 生涯决策困难

众多现实经验和研究都表明，大学期间的许多生涯障碍是由于大学生没有处理好生涯决策问题产生的。

许多大学生在进行生涯决策时，没有认真评估个人特质，也没有思考个人的生涯兴趣，有的是因为经历过创伤性事件，有的是听从了父母及其他家庭长辈的建议，还有的参考了职业声望、职业收入等职业的外在条件，就简单地决定了个人的生涯方向。这些非理性的生涯决策必然会对个体持续的生涯发展带来影响，在未来的生涯发展中产生冲突，最终形成生涯障碍。

(三) 克服生涯障碍的策略

1. 积极思索生涯本质

就像人们在思考关于自我的永恒命题“我是谁”一样，要克服生涯障碍，树立正确的生涯观念，也需要思考清楚生涯的本质是什么。生涯的内涵是相对主观的、不唯一的、个体化的、存在于心灵的。每个大学生，先天的生理和遗传基础不同，成长和受教育的环境不同，所表现出来的个体特征和能力特征也各不相同，所以各自的生涯发展路径也必然是独特的。这意味着，每个人都需要积极地寻找属于自己独特的生涯之路。

2.努力提高人格韧性

提高自身的人格韧性有助于我们克服生涯障碍。所谓人格韧性，指的是能帮助个体从消极经历中恢复过来，并灵活地适应外界环境的能力。

3.拓展生涯优势

生涯优势是指个人职业素质中的强项和突出表现，是我们在求职、晋升等职业发展过程中常常需要依赖和仰仗的东西。

4.充分利用外部资源

大学生可通过生涯规划和就业指导课程，系统地学习和掌握职业生涯规划的理论、方法和技巧；通过各类生涯探索及就业促进活动，增强对自身及职业环境的了解；当遇到生涯发展困惑的时候，还可通过参加专题辅导或一对一咨询，来获得更具针对性的指导。这些资源都有助于大学生提升自己的生涯管理质量。

二、提升生涯适应力

生涯适应力是指个体适应生涯角色变化并与之保持平衡的能力。

随着无边界职业生涯时代的到来，生涯适应力被视为个体在当前快速变化的社会中获得职业生涯成功的关键能力。国外研究发现，个体的生涯适应力主要表现在其对生涯发展问题的关注、控制、好奇、自信、调适、人际关系等方面。

大学生自身也需要积极适应时代要求，主动提升自己的生涯适应力。以下是一些基本建议。

(一) 终身学习

目的是帮助世界各国的人们适应快速发展的社会，终身学习是个人为强化知识技能、改变态度、提升心境而充分利用各种资源进行的贯彻一生的学习历程。

(二) 时间管理

时间管理的目的，就是让人生的规划得以实施，人生的目标得以实现。时间管理作为一种自我管理的方式，跟个人的特质有很大的关系。

(三) 问题解决

问题解决是近年来很流行的一个概念。简单地说，问题解决就是利用知识和技能，综合外在资源，解决某种困难或者改变某种状况。问题解决能力与生涯适应力中的自信心和控制力有很紧密的关系。

问题解决能力是大学阶段需要学习和掌握的一种重要技能，大学生应当有意识地利用各种机会进行训练和提升。

(四) 情绪管理

情绪管理是指对自我情绪的调控。

人是感情动物，人的思维、处事常受感情的牵引，因此先处理心情，再处理事情，这就是情绪管理。心理学家常用情商来表示一个人在情绪方面的管理能力，包括个人对自己情绪的识别、把握和控制，对他人情绪的揣摩和驾驭，以及对人生的乐观程度和面临挫折的承受能力。



第二节 职业生涯管理目标

一、管理目标概述

(一) 目标

“目标”一词最早是指射击、攻击或寻找的对象，后来泛指个人或组织想要达到的境地、标准或期望实现的成果、蓝图。对于执行一项任务或开展一项活动而言，目标就是对任务或活动所要达到的预期结果的主观设想，是执行者或组织者预先在头脑中形成的一种主观意识形态，也是该项任务或活动预期目的的具体表现，为任务的执行或活动的开展指明方向。

(二) 目标的作用

通常来说，目标之所以被称为“灯塔”，主要是因为其具有以下作用。

1. 指明方向
2. 激励斗志
3. 辅助决策

(三) 目标的分类

按目标的性质可分为外职业生涯目标和内职业生涯目标。

外职业生涯目标通常是指与工作内容、职务、工作环境、经济收入、工作地点等客观职业因素有关的目标，比如希望获得什么职务、达到的收入水平、在什么环境下工作、与什么样的人共事等；内职业生涯目标侧重于个体在职业发展过程中的知识经验积累，观念和能力提高，内心的成长等目标，比如希望自己的专业知识技能达到何种水平、取得什么样的工作成果和成就、保持什么样的工作心态、如何平衡职业角色与其他人生角色的关系等。

目标更常见的分类方式是按照目标实现的时间长短将其分为长远目标、中期目标、短期目标和小目标。

1.长期目标

长期目标与你所追求的终极价值观和生活方式密切相关。它是对未来目标的总体性考虑，是制订中期目标的方向标。随着年龄的增长，职业经历和人生阅历的增加，人们对未来的期待和追求也会发生变化。

2.中期目标

中期目标通常是指未来3~5年的发展目标。

你需要结合自己的长期目标、环境中的资源、机会等，来合理设置中期目标，并在实施过程中不断评估目标的达成状况，以及这些目标的实现是否能让你更好地接近长期目标，从而持续地对这一阶段的目标和行动做出调整。

3.短期目标

短期目标是指未来1个月至1年左右的发展目标，它是对中期目标的进一步细化。

4.小目标

小目标是指当下的目标。

二、目标设定的原则

彼得·德鲁克(P.F.Drucker)在《管理的实践》一书中论及个人和组织的绩效目标时，提出了明确性(specific)、可衡量(measurable)、可实现(attainable)、相关性(relevance)和时限性(time-bound)五大原则(SMART 原则)。这一观点得到了实践领域的广泛认同。在职业生涯管理中，我们也可以参考这些原则对生涯发展目标的合理性进行评估，即判断一个目标是否合理有效，最直接的标准就是看它是否符合SMART原则。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/077002022000010005>