

职业生涯规划与管理实操

职业生涯规划与管理是作为职业人士所面临首要问题，它是对个人职业发展远景规划和资源配备。然而绝大多数人忽视或者仅仅在表面上关注这一问题，她们但愿在工作中一切都得到满足，于是总是“这山望着那山高”，多次“追求发展机会”成果却讽刺意味只是不断地失去发展机会。

一、什么是职业生涯规划与管理？

1、职业生涯

所谓职业生涯，是一种人毕生工作经历，特别是职业、职位变动及工作抱负实现整个过程。

2、职业生涯规划与管理

职业生涯规划与管理，就是详细设计及实现个人合理职业生涯筹划。

3、职业生涯规划与管理分类

按照时间长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型：

类型	定义及任务
人生规划	整个职业生涯的规划,时间长至 40 年左右,设定整个人生的发展目标。 如规划成为一个有数亿资产的公司董事
长期规划	5—10 年的规划,主要设定较长远目标。如规划 30 岁时成为一家中型公司的部门经理,规划 40 岁时成为一家大型公司副总经理等
中期规划	一般为 3~5 年内的目标与任务。如规划到不同业务部门做经理,规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等
短期规划	3 年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期完成的任务。如对专业知识的学习,掌握哪些业务知识等

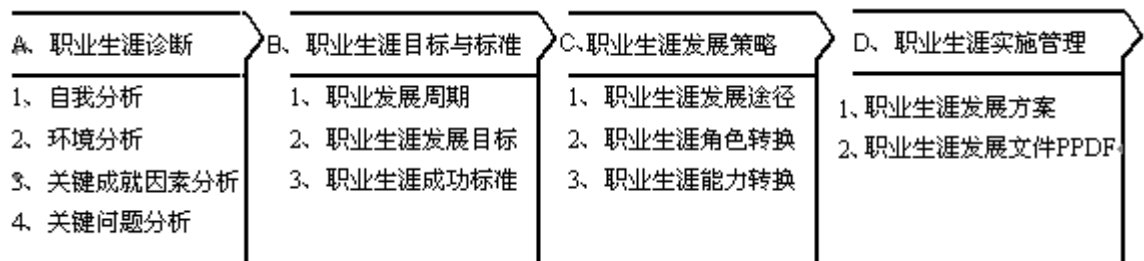
二、为什么要进行职业生涯规划与管理？

职业生涯规划与管理对个人和所在公司均有相称意义：

对个人	1、以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略 2、突破并塑造清新充实的自我 3、准确评价个人特点和强项 4、评估个人目标和现状的差距 5、准确定位职业方向 6、重新认识自身的价值并使其增值 7、发现新的职业机遇 8、增强职业竞争力 9、将个人、事业与家庭联系起来
对公司	①可以更深地了解员工的兴趣、愿望、理想，以使它能够感觉到自己是受到重视的人，从而发挥更大的作用 ②由于管理者和员工有时间接触，使得员工产生积极的上进心，从而为单位的工作做出更大的贡献 ③由于了解了员工希望达到的目的，管理者可以根据具体情况来安排对员工的培训 ④可以适时地用各种方法引导员工进入单位的工作领域，从而使个人目标和单位的目标更好地统一起来，降低了员工的失落感和挫折感 ⑤能够使员工看到自己在这个单位的希望、目标，从而达到稳定员工队伍的目的

三、如何进行职业生涯规划与管理？

职业生涯规划与管理需要一系列精心设计流程才干迈上可控之路，咱们“四步曲”征询程序是：



四、实操环节一：职业生涯规划诊断

职业生涯规划必要抱负与实际相结合，职业生涯规划诊断可以协助个人真正理解自己，并且进一步详估内外环境优势、限制，在“衡外情，量己力”情形下，设计出合理且可行生涯发展方向。只有把自身因素和社会条件做最大限度契合，才干在现实中趋利避害，使职业生涯规划更具实际意义。

1、诊断内容

1.1自我分析

1、个人部份	健康情形	身体是否有病痛？是否有不良的生活习惯？是否有影响健康的活动？生活是否正常？有没有养生之道？
	自我充实	是否有专长？经常阅读和收集资料吗？是否正在培养其他技能？
	休闲管理	是否有固定的休闲活动？有助于身心和工作吗？是否有休闲计划？
2、事业部份	财富所得	薪资多少？有储蓄吗？有动产、有价证券吗？有不动产吗？价值多少？有外快吗？
	社会阶层	现在的职位是什么？还有升迁的机会吗？是否有升迁的准备呢？内外在的人际关系如何？
	自我实现	喜欢现在的工作吗？理由是什么？有完成人生理想的准备吗？
3、家庭部份	生活品质	居家环境如何？有没有计划换房子？家庭的布置和设备如何？有心灵或精神文化的生活吗？小孩、夫妻、父母有学习计划吗？
	家庭关系	夫妻和谐吗？是否拥有共同的发展目标？是否有共同或个别的创业计划？父母子女与父母、与公婆、与姑叔、与岳家的关系如何？是否常与家人相处、沟通、活动、旅游？
	家人健康	家里有小孩吗？小孩多大？健康吗？需要托人照顾吗？配偶的健康如何？家里有老人吗？有需要你照顾的家人吗？

1.2环境分析

1、友伴条件	朋友要多量化、多样化、且有能力
2、行业条件	注意社会当前及未来需要的行业
3、企业条件	公司有改革计划吗？公司需要什么人才？
4、地区条件	视行业和企业而定
5、社会	注意政治、法律、经济、社会与文化、教育等条件，该社会的特性及潜在的市场条件

1.3核心成就因素分析

1、人脉+	家族关系、姻亲关系、同事（同学）关系、 社会关系	沟通与自我推销
2、金脉+	薪资所得、有价证券、基金、外币、定期 存款、财产（动产、不动产）、信用（与 为人和职位有关）	储蓄、理财有方、夫妻合作、努力工 作提高自己的能力条件及职位
3、知脉+	知识力、技术力、资讯力、企划力、预测 （洞察）力、敏锐力	做好时间管理、安排学习计划、上课、 听讲座、进修、组织内轮调、多做事、 反复练习、经常做笔记、做模拟计划

1.4核心问题分析

1、问题发生的领域+	是家庭问题、自我问题、还是工作问题；或是其中两者或三者的共同作用？
2、问题的难度+	是否学习新技能？是否需要全神贯注？是否需要个人改变态度与价值观
3、自己与组织的相 互配合情况+	自己是否做出贡献，是否学会在组织内部适合自己的职业领域中发挥专长，和其他组织人员的团结协作怎样，组织对自己的职业生涯设计和自己 制定的职业生涯规划是否冲突等

2、诊断办法

2.1诊断办法体系

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. 对自己在企业发展、社会进步中所做的贡献是否满意 3. 对自己的职称、职务、工资待遇等方面的变化是否满意 4. 对处理职业生涯发展与其他人生活活动的关系的结果是否满意	根据个人的价值观念及个人的知识、水平、能力
家庭评价	父母、配偶、子女等家庭成员	1. 是否能够理解和肯定 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. 是否有上级的肯定和表彰 3. 是否有职称、职务的晋升或相同职务责权利范围的扩大 4. 是否有工资待遇的提高	根据企业文化及其总体经营结果
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	根据社会文化

2.2 惯用6种诊断工具

这6种诊断工具核心之处就在于所用办法是归纳式而非演绎式。诊断过程是从详细到普通，而不是从普通到详细。

自我访谈记录☞	给每人发一份提纲，其中有 11 道问及他们自己情况的问题，要他们提供有关自己生活（有关的人、地、事件）他们经历过的转折以及未来的设想，并让他们在小组中互相讨论。这篇自传摘要体裁的文件将成为随后的自我分析所依据的主要材料
斯特朗－坎贝尔个人兴趣调查问卷☞	这份包含有 325 项的问卷填答后，就能据此确定他们对职业，专业领域，交往的人物类型等的喜恶倾向，为每人跟各种不同职业中成功人物的兴趣进行比较提供依据
奥尔波特－弗农－林赛价值观问卷☞	此问卷中列有多种相互矛盾的价值观，每人需对之做出 45 种选择，从而测定这些参加者对多种不同的关于理论、经济、美学、社会、政治及宗教价值观接受和同意的相对强度
24 小时活动日记☞	参加者要把一个工作日及一个非工作日全天的活动如实而无遗漏的记下来，用来对照其他来源所获同类信息是否一致或相反
“重要人物”访谈记录	每位参加者要对自己的配偶、朋友、亲戚、同事或其他重要人物中的两个人，就自己的情况提出一些问题，看看这些旁观者对自己的看法。这两次访谈过程需要录音
生活方式描述☞	每位参加者都要用文字、照片、图或他们选择任何其他手段，把自己的生活方式描绘一番

五、实操环节二：拟定职业生涯发展目的和成功原则

1、拟定职业发展周期

每个人职业发展都需要通过几种阶段，个人需要根据职业发展周期调节个人知识水平和职业偏好。

尽管从原则上可以把个人职业发展周期可以分为五个阶段：成长阶段、摸索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段，但是并不是每个人职业发展周期都是同样，每个人都会有自己特点。

1、成长阶段	成长阶段大体上可以界定在从一个人出生到 14 岁这一年龄段上。在这一阶段，个人通过对家庭成员、朋友以及老师的认同以及与他们之间的相互作用，逐渐建立起了自我的概念。在这一阶段的一开始，角色扮演是极为重要的，在这一时期，儿童将尝试各种不同的行为方式，而这使得他们形成了人们如何对不同的行为做出反应的印象，并且帮助他们建立起一个独特的自我概念或个性。到这一阶段结束的时候，进入青春期的青少年（这些人在这个时候已经形成了对他们的兴趣和能力的某些基本看法）就开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。
2、探索阶段	探索阶段大约发生于一个人的 15 岁~24 岁之间的这一年龄段上。在这一时期中，个人将认真地探索各种可能的职业选择。他们试图将自己的职业选择与他们对职业的了解以及通过学校教育、休闲活动和工作等途径中所获得的个人兴趣和能力匹配起来。在这一阶段的开始时期，他们往往做出一些带有试验性质的较为宽泛的职业选择。然而，随着个人对所选择职业以及对自我的进一步了解，他们的这种最初选择往往会被重新界定。到了这一阶段结束的时候，一个看上去比较恰当的职业就已经被选定，他们也已经做好了开始工作的准备。
3、确立阶段	确立阶段大约发生在一个人的 24 岁~44 岁之间这一年龄段上，它是大多数人工作生命周期中的核心部分。有些时候，个人在这期间（通常是希望在这一阶段的早期）能够找到合适的职业并随之全力以赴地投入到有助于自己在此职业中取得永久发展的各种活动之中。人们通常愿意（尤其是在专业领域）早早地就将自己锁定在某一已经选定的职业上。然而，在大多数情况下，在这一阶段人们仍然在不断地尝试与自己最初的职业选择所不同的各种能力和理想。
4、维持阶段	到了 45 岁—65 岁这一年龄段上，许多人就很简单地进入了维持阶段。在这一职业的后期阶段，人们一般都已经在自己的工作领域中为自己创立了一席之地，因而他们的大多数精力主要就放在保有这一位置上了。
5、下降阶段	当退休临近的时候，人们就不得不面临职业生涯中的下降阶段。在这一阶段上，许多人都不得不面临这样一种前景：接受权力和责任减少的现实，学会接受一种新角色，学会成为年轻人的良师益友。再接下去，就是几乎每个人都不可避免地要面对的退休，这时，人们所面临选择就是如何去打发原来用在工作上的时间。

2、拟定职业生涯发展目的——职业性向

决定个人选取何种职业有六种基本“人格性向”（事实上每个人不是只包具有一种职业性向，而是也许几种职业性向混合），这种性向越相似，则一种人在选取职业时面临内在冲突和踌躇就越少。

1、实际性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着体力活动并且需要一定技巧、力量和协调的职业，如森林工人、运动员
2、调研性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着较多认知活动的职业，而不是主要以感知活动为主的职业，如生物学家和大学教授
3、社会性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量人际交往活动的职业，而不是那些有大量智力活动或体力活动的职业，如心理医生和外交人员
4、常规性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量结构性和规则性的职业，如会计和银行职员
5、企业性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量以影响他人为目的语言活动的职业，如管理人员、律师
6、艺术性向 □	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量自我表现、艺术创造、情感表达和个性化的职业，如艺术家、广告创意人员

3、拟定职业生涯成功原则——职业锚

从职业锚可以判断雇员达到职业成功原则。

A、职业锚类型	1、以技术职能能力为锚位的雇员，有特有的职业工作追求、需要和价值观，表现出如下特征：强调实际技术或某项职能业务工作。技术职能能力锚的雇员热爱自己的专业技术或职能工作，注重个人专业技能发展，一般多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析、企业计划等工作 2、管理能力型的职业锚呈现如下特点：愿意担负管理责任，且责任越大越好，这是管理能力型职业锚雇员的追逐目标。他们与不喜欢、甚至惧怕全面管理的技术职能锚的人不同，倾心于全面管理，掌握更大权力，肩负更大责任。具体的技术工作或职能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路；他们从事一个或几个技术职能区工作，只是为了更好地展现自己的能力，是握取专职管理权之必需 3、创造型职业锚是定位很独特的一种职业锚，在某种程度上，创造型锚同其他类型职业锚有重叠。追求创造型锚的人要求有自主权、管理能力，能施展自己的才干。但是，这些不是他们的主动机、主价值观，创造方是他们的主要动机和价值观 4、安全型职业锚又称作稳定型职业锚，其特征如下：职业的稳定和安全，是这一类职业锚雇员的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向主要为两类：一种是追求职业安全，稳定源和安全源主要是一个给定组织中的稳定的成员资格，例如大公司组织安全性高，做其成员稳定系数高；另一种注重情感的安全稳定，包括一种定居，使家庭稳定和使自己融入团队的感情 5、自主型职业锚又称作独立型职业锚，这种职业锚的特点是：最大限度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境。以自主、独立为锚位的人认为，组织生活太限制人，是非理性的，甚至侵犯个人私生活。他们追求自由自在、不受约束或少受约束的工作生活环境
---------	---

B、职业锚评价	1、你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣（如果有的话）？为什么这些领域感兴趣？你对这些领域的感受是怎样的 2、你在大学时期主要对哪些领域比较感兴趣？为什么会对这些领域感兴趣？你对这些领域的感受是怎样的 3、你毕业之后所从事的第一种工作是什么？你期望从这种工作中得到些什么 4、当你开始自己的职业生涯的时候，你的抱负或长期目标是什么？这种抱负或长期目标是否曾经出现过变化？如果有，那么是在什么时候？为什么会变化 5、你第一次换工作或换公司的情况是怎样的？你指望下一个工作能给你带来什么 6、你后来换工作、换公司或换职业的情况是怎样的？你怎么会做出变动决定？你所追求的是什么？（请根据你每一次更换工作、公司或职业的情况来回答这几个问题。） 7、当你回首自己的职业经历时，你觉得最令自己感到愉快的是哪些时候？你认为这些时候的什么东西最令你感到愉快 8、当你回首自己的职业经历时，你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候？你认为这些时候的什么东西最令你感到不愉快 9、你是否曾经拒绝过从事某种工作的机会或晋升机会？为什么 10、现在请你仔细检查自己的所有答案，并认真阅读以上关于五种职业锚（管理型、技术或功能型、安全型、创造型、自治与独立型）的描述。根据你对上述这些问题的回答，分别将每一种职业锚赋予从1~5之间的某一分数。1代表重要性最低；5代表重要性最高
---------	---

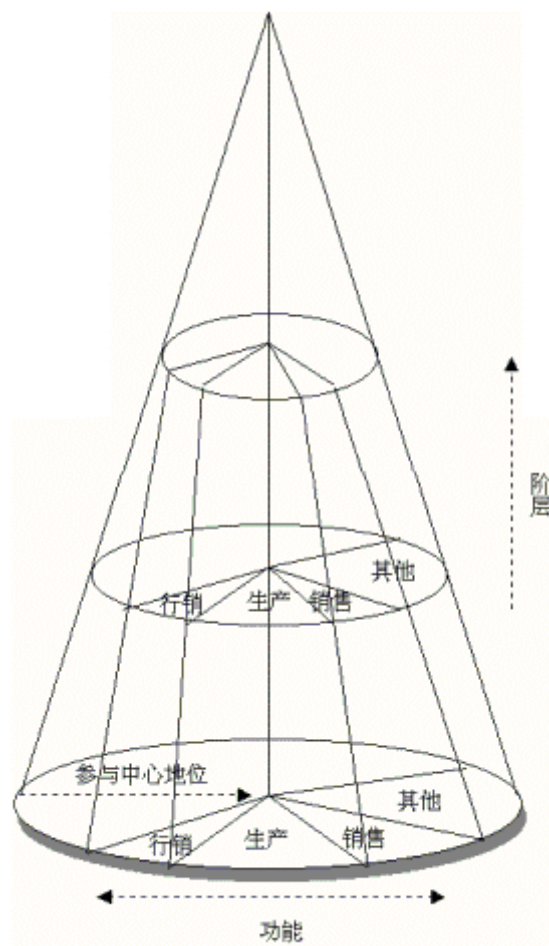
六、实操环节三：拟定职业生涯发展方略

拟定职业生涯发展方略应把握四条原则：择己所爱，择己所能，择世所需，和择己所利。

1、职业生涯发展途径

1.1组织内部发展

内部发展基本上有三个方向：①纵向发展，即员工职务级别由低档到高档提高；②横向发展，指在同一层次不同职务之间调动，如由部门经理调到办公室任主任。此种横向发展可以发现员工最佳发挥点，同步又可以使员工自己积累各个方面经验，为后来发展创造更加有利条件；③向核心方向发展，虽然职务没有晋升，但是却肩负了更多责任，有了更多机会参加单位各种决策活动。以上这几种发展都意味着个人发展机会，也会不同限度地满足员工发展需求。



然而内部发展应注意如下七条原则：

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/298076044072006134>