

某集团职员职业生涯

知识手册

编号：

时间：2021 年 x 月 x 日

书山有路勤为径，学海无涯苦作舟

页码：第 2 页 共 29 页

目录

- 1、 职员职业生涯规划与集团未来战略的关系
- 2、 职业生涯规划基础知识
- 3、 职业生涯开发与管理管控模式
- 4、 评估工具
- 5、 参考资料

职员职业生涯规划与集团未来战略的关系

市场经济体制的发展，打破了旧的就业制度，个人越来越有择业的自由，企业也越来越有选择员工的自由。因此，怎样利用职业机会取得事业上的发展和怎样利用现有的社会条件和员工情况取得企业的发展，成为了个人和企业的一个重要课题。这就是职业生涯规划要说明和解决的问题。

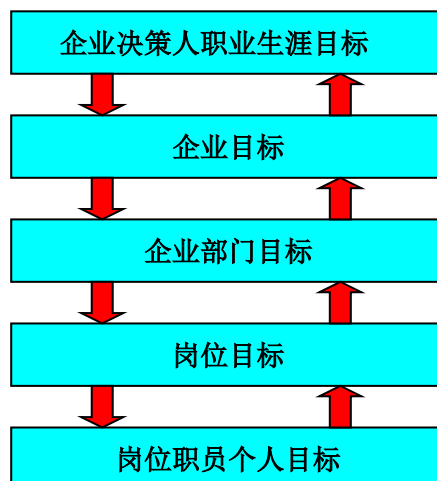
制定职员职业生涯规划，应依据集团的发展战略，充分理解组织的愿景，把个人发展的需求与组织发展的规划相结合，才能确定符合实际的职员职业生涯目标。目前，集团正处在扩张性发展阶段，同以往任何时期的人力资源工作都有所不同。集团已完成财务资本的原始积累阶段，完全进入人力资本积累阶段，实现财务资本新的飞跃，机遇、关系、业务品种的独特性等因素都不能帮助我们完成再次飞跃，只有积累人力资本，完成人力资本的原始积累，才能实现财务资本的迅速增长。

现代企业人力资本定义是企业所用的、有价值的管理管控人才和技术开发人才的总和，是企业的人力资本。集团的人力资本就是集团的人才高地。集团的人力资源战略就是人才战略，即积累人力资本，在人才的各个层级形成人才高地，满足集团战略发展需求。

个人发展是企业发展和社会发展的基础，只有充分发挥人的主观能动性，在集团建立以人为本的职业生涯开发与管理管控的目标体系，帮助每个职员实现自我价值，通过做 good 职员的职业生涯开发与管理管控，把企业的人力资源最大限度的变成人力资本，企业才能最终实现未来的愿景。职员的职业生涯规划与管理管控正是集团人才战略的核心合适的内容，把制定职员职业生涯规划作为集团的战略管理管控的重要组成部分理应是集团发展到现阶段的重要工作任务。

在职业生涯规划中，企业目标和个人目标的关系就是，企业目标的实现是所有员工部分个人目标(与企业目标一致的部分)实现之和。

职员个人目标与企业目标的关系示意图



两次转化两次升级

职业生涯规划基础知识

为了正确地了解职业生涯规划，我们首先对职业生涯规划下一个定义。

职业生涯规划，是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与相关计划安排。

根据定义，职业生涯规划首先要对个人特点进行分析，再对所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动相关计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

职业锚的涵义

职业锚的概念是由美国埃德加·施恩教授提出的，他认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。施恩还说，随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据自己在麻省理工学院的研究指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的，它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么，直到他们不得不做出某种重大选择的时候，比如到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是辞去现职，转而开办和经营自己的公司。正是在这一关口，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、性向等等才会集合成一个富有意义的模式(或职业锚)，这个模式或职业锚会告诉此人，对他或她个人来说，到底什么东

西是最重要的。施恩根据自己多年的研究，提出了以下五种职业锚。

技术或功能型职业锚

具有较强的技术或功能型职业锚的人往往不愿意选择那些带有一般管理管控性质的职业。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

管理管控型职业锚

有些人则表现出成为管理管控人员的强烈动机，“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理管控性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向。”必须承担较高责任的管理管控职位是这些人的最终目标。当追问他们为什么相信自己具备获得这些职位所必需的技能的时候，许多人回答说，他们之所以认为自己有资格获得管理管控职位，是由于他们认为自己具备以下三个方面的能力：(1)分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力)；(2)人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力)；(3)情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

创造型职业锚

麻省理工学院的有些学生在毕业之后逐渐成为成功的企业家。在施恩看来，这些人都有这样一种需要：“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们的成就的个人财富等等。”比如，麻省理工学院的一位毕业生已经成为某大城市中的一个成功的城市住房购买商、修缮商和承租商；另外一位麻省理工学院的毕业生则创办了一家成功的咨询公司。

自主与独立型职业锚

麻省理工学院的有些毕业生在选择职业时似乎被一种自己决定自己命运的需要所驱使着，他们希望摆脱那种因在大企业中工作而依赖别人的境况，因为，当一个人在某家大企业中工作的时候，他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布。这些毕业生中有许多人还有着强烈的技术或功能导向。然而，他们却不是(像持有技术或功能型职业锚的人那样

——译者注)到某一个企业中去追求这种职业导向，而是决定成为一位咨询专家，要么是自己独立工作，要么是作为一个相对较小的企业中的合伙人来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成了工商管理管控方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等等。

安全型职业锚

麻省理工学院还有一部分毕业生极为重视长期的职业稳定和工作的保障他们似乎比较愿意去从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良 good 的退休相关计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说，如果追求更为优越的职业，意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素的话——迫使他们举家搬迁到其他城市，那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业对他们来说是更为重要的。对于另外一些追求安全型职业锚的人来说，安全则是意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作，因为政府公务员看来还是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。

职业生涯规划与管理管控的合适的内容

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度划分成两个方面的合适的内容：

企业组织中的绝大多数职员，其中包括受过良 good 教育的职员，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，制定自己的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。

个人职业生涯规划是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担负什么职务等合适的内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以使自己的一生职业有个方向，从而努力地围绕这个方向，充分地发挥自己的潜能，使自己走向成功。

在广大职员希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理管控与开发部门为了了解职员个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不断地增强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定有关职员个人成长、发展的相关计划与组织需求和发展相结合的相关计划，我们把它称为职员职业生涯管理管控。

总之，职业生涯规划既要体现职员发展的需要，又要体现企业发展的需要。

职业生涯可分为内职业生涯与外职业生涯

内职业生涯

是指在职业生涯发展中透过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富。

外职业生涯

是指在职业生涯过程中所经历的职业角色（职位）及获取的物质财富的总和，它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。

每个人都需要选择职业，每个人都渴望成功，许多人并不知道什么职业最适合自己的，怎样设计才容易事业有成。比如“经商热”时，一些并无商业才能的人也纷纷“下海”去办公司；研究生、大学生毕业时，大多首先选择经济发达地区和大单位，然后才考虑专业及个人所长。这种“随大流”、“随热门”的职业选择方式，由于欠缺对自身特点和环境的认识，往往难以在事业中有所发展。要想成就一番事业，就必须规划自己的职业生涯。

职业生涯规划的分类

职业生涯规划按照时间的长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型，具体见表：

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等
中期规划	一般为 2~5 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等
短期规划	2 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，2 年内掌握哪些业务知识等等

职业发展阶段的的不同对职业选择的影响

每个人的职业都要经过几个阶段，因此，你必须了解这种职业周期的重要性。职业周期之所以重要，是因为你所处的职业阶段将会影响你的知识水平以及你对于各种职业的偏 good 程度。一个人可能经历的主要职业阶段大体可总结如下。

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。

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 good 了开始工作的准备。

人们在这一阶段上以及以后的职业阶段上需要完成的最重要任务也许就是对自己的能力和天资形成一种现实性的评价。类似地，处于这一阶段的人还必须根据来自各种职业选择的可靠信息来做出相应的教育决策。

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。

确立阶段本身又由三个子阶段构成。

尝试子阶段

：大约发生于一个人的 25 岁—30 岁之间这一年龄段中。在这一阶段，个人确定当前所选择的职业是否适合自己，如果不适合，他或她就会准备进行一些变化。(比方说，王芳可能已经下决心将自己的职业选定在零售行业，但是在以某商店新雇用的助理采购员身份进行了几个月的连续工作旅行之后，她可能会发现，像市场营销调研这种出差时间更少的职业可能更适合她的需要。到了 30 岁—40 岁这一年龄段上的时候，人们通常就进入了稳定子阶段。

稳定子阶段：在这一阶段，人们往往已经定下了较为坚定的职业目标，并制定较为明确的职业相关计划来确定自己晋升的潜力、工作调换的必要性以及为实现这些目标需要开展哪些教育活动等等。最后，在 30 多岁和 40 多岁之间的某个时段上，人们可能会进入一个职业中期危机阶段。

中期危机阶段：在这一阶段，人们往往会根据自己最初的理想和目标对自己的职业进步情况做一次重要的重新评价。他们有可能会发现，自己并没有朝着自己所梦想的目标(比如成为公司总裁)靠近，或者已经完成了他们自己所预定的任务之后才发现，自己过去的梦想并不是自己所想要的全部东西。在这一时期，人们还有可能会思考，工作和职业在自己的全部生活中到底占有多大的重要性。通常情况下，在这一阶段的人们第一次不得不面对一个艰难的抉择，即判定自己到底需要什么，什么目标是可以达到的以及为了达到这一目标自己需要做出多大的牺牲。

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。

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，学会接受一种薪角色，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。

个人因素对职业选择的影响

(1) 性格与职业

人的性格千差万别，或热情外向、或羞怯内向、或沉着冷静、或火爆急躁。职业心理学的研究表明，不同的职业有不同的性格要求。虽然每个人的性格都不能百分之百地适合某项职业，但却可以根据自己的职业倾向来培养、发展相应的职业性格。不同性格特征的人员，对企业而言，决定了每个员工的工作岗位和工作业绩；对个人而言，决定着自己的事业能否成功。近年来，一些教育心理学研究人员根据我国的实际情况，将职业性格分为九种基本类型。见下表

类 型	特 征	适合的职业
变化型	在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快，喜欢有变化的和多样化的工作，善于转移注意力。	记者、推销员、演员。
重复型	适合连续从事同样的工作，按固定的相关计划或进度办事，喜欢重复的、有规律的、有标准的工种。	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员。
服从型	愿意配合别人或按别人指示办事，而不愿意自己独立做出决策，担负责任。	办公室职员、秘书、翻译。
独立型	喜欢相关计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定，在独立负责的工作情境中感到愉快。	管理管控人员、律师、警察、侦察员。
协作型	在与人协同工作时感到愉快，善于引导别人，并想得到同事们的喜欢。	社会工作者、咨询人员。
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制沉着应付，发生意外和差错时不慌不忙出色地完成任务。	驾驶员、飞行员、公安员、消防员、求生员。
自我表现型	喜欢表现自己的爱 good 和个性，根据自己的感情做出选择，能过自己的工作来表现自己的思想。	演员、诗人、音乐家、画家。

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 8 页 共 29 页
--------------------------	-----------------	-----------------

严谨型	注重工作过程中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作尽可能做得完美，倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果。	会计、 出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员。
-----	---	------------------------------

编号：

时间：2021 年 x 月 x 日

书山有路勤为径，学海无涯苦作舟

页码：第 8 页 共 29 页

变化型	在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快，喜欢有变化的和多样化的工作，善于转移注意力。	记者、推销员、演员。
重复型	适合连续从事同样的工作，按固定的相关计划或进度办事，喜欢重复的、有规律的、有标准的工种。	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员。
服从型	愿意配合别人或按别人指示办事，而不愿意自己独立做出决策，担负责任。	办公室职员、秘书、翻译。
独立型	喜欢相关计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定，在独立负责的工作情境中感到愉快。	管理管控人员、律师、警察、侦察员。
协作型	在与人协同工作时感到愉快，善于引导别人，并想得到同事们的喜欢。	社会工作者、咨询人员。
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点，对别人的反应有较强的判断力，并善于影响别人的态度和观点。	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家。
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制沉着应付，发生意外和差错时不慌不忙出色地完成任务。	驾驶员、飞行员、公安员、消防员、求生员。
自我表现型	喜欢表现自己的爱 good 和个性，根据自己的感情做出选择，能过自己的工作来表现自己的思想。	演员、诗人、音乐家、画家。
严谨型	注重工作过程中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作尽可能做得完美，倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果。	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员。
变化型	在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快，喜欢有变化的和多样化的工作，善于转移注意力。	记者、推销员、演员。
重复型	适合连续从事同样的工作，按固定的相关计划或进度办事，喜欢重复的、有规律的、有标准的工种。	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员。
服从型	愿意配合别人或按别人指示办事，而不愿意自己独立做出决策，担负责任。	办公室职员、秘书、翻译。
独立型	喜欢相关计划自己的活动和指导别人活动或对未来的事情做出决定，在独立负责的工作情境中感到愉快。	管理管控人员、律师、警察、侦察员。
协作型	在与人协同工作时感到愉快，善于引导别人，并想得到同事们的喜欢。	社会工作者、咨询人员。
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点，对别人的反应有较强的判断力，并善于影响别人的态度和观点。	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家。
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制沉着应付，发生意外和差错时不慌不忙出色地完成任务。	驾驶员、飞行员、公安员、消防员、求生员。
自我表现型	喜欢表现自己的爱 good 和个性，根据自己的感情做出选择，能过自己的工作来表现自己的思想。	演员、诗人、音乐家、画家。
严谨型	注重工作过程中各个环节、细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作尽可能做得完美，倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果。	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员。

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 9 页 共 29 页
--------------------------	------------------------	-----------------

绝大部分职业都同时与几种性格类型特点相吻合，而一个也都同时具有几种职业性格类型的特点。在实际的吻合过程中，应根据个人的性格与职业的要求，具体情况具体处理，不能一概而论。

(2) 兴趣与职业

兴趣对人生事业的发展至关重要，所以兴趣自然是职业选择应考虑的重要因素之一。为便于大家根据自己的兴趣，选择合适的职业，这里介绍一下加拿大职业分类词典中各种职业兴趣类型的特点与相应的职业。见下表：

类型	类型特征	适应的职业
1	愿与事物打交道，喜欢接触工具、器具或数字，而不喜欢与人打交道。	制图员、修理工、裁缝、木匠、建筑工、出纳员、记账员、会计、勘测、工程技术、机器制造等。
2	愿与人打交道，喜欢与人交往，对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣。	记者、推销员、营业员、服务员、教师、行政管理管控人员、外交联络等。
3	愿与文字符号打交道，喜欢常规的、有规律活动。习惯于在预先安排 good 的程序下工作，愿干有规律的工作。	邮件分类员、办公室职员、图书馆管理管控员、档案整理员、打字员、统计员等。
4	愿与大自然打交道，喜欢地理地质类的活动。	地质勘探人员、钻井工、矿工等。
5	愿从事农业、生物、化学类工作，喜欢种养、化工方面的实验性活动。	农业技术员、饲养员、水文员、化验员、制药工、菜农等。
6	愿从事社会福利类的工作，喜欢帮助别人解决困难，这类人乐意帮助人，他们试图改善他人的状况，帮助他人排忧解难，喜欢从事社会福利和助人工作。	咨询人员、科技推广人员、教师、医生、护士等。
7	愿做组织和管理管控工作，喜欢掌管一些事情，以发挥重要作用，希望受到众人尊敬和获得声望，愿做领导和组织工作。	组织领导管理管控者，如行政人员、企业管理管控干部、学校领导和辅导员等。
8	愿研究人的行为和心里，喜欢涉及到人的主题，对人的行为举止和心理状态感兴趣。	心理学、政治学、人类学、人事管理管控、思想政治教育研究工作以及教育、行为管理管控工作、社会科学工作者、作家等。
9	愿从事科学技术事业，喜欢通过逻辑推理、理论分析、独立思考或实验发现和解决问题的、推理的、测试的活动，善于理论分析，喜欢独立地解决问题，也喜欢通过实验做出新发现。	生物、化学、工程学、物理学、自然科学工作者、工程技术人员等。
10	愿从事有想像力和创造力的工作。喜欢创造新的式样和概念，大都喜欢独立的工作，对自己的学识和才能颇为自信。乐于解决抽象的问题，而且急于了解周围的世界。	社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发，以及演员、画家、创作或设计人员等。
11	愿做操作机器的技术工作，喜欢通过一定的技术来进行活动，对运用一定技术，操作各种机械，制造新产品或完成其他任务感兴趣，喜欢使用工具特别是大型的、马力强的先进机器，	制造等。飞行员、驾驶员、机械

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 10 页 共 29 页
--------------------------	-----------------	------------------

	喜欢具体的东西。	
--	----------	--

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 10 页 共 29 页
--------------------------	------------------------	------------------

12	愿从事具体的工作，喜欢制作看得见、摸得着的产品并从中得到乐趣，希望很快看到自己的劳动成果，并从完成的产品中得到满足。	室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等。
----	--	------------------------------

根据这种分类，一种兴趣类型可以对应许多种职业而每一个往往又都同时具有其中几种类型的特点，假如你要成为一名护士，那你就应有愿与人打交道(类型2)、愿热心助人(类型6)、愿作具体工作(类型12)这三个兴趣类型的特点；如果你对其中的某一方面缺乏兴趣，那就应努力培养和发展这方面的兴趣以适应护士职业的要求，否则，还是选择更适合你兴趣类型的职业为good。

(3)能力与职业

事业发展和高度能力之间，有不容置疑的直接关系。高度能力，不是抽象的素质，通过职业角色得以表现：交响乐团的指挥，其能力显然和一名出色的科技人员、一名出色的飞机驾驶员不同。

能力，是一个人能否进入职业的先决条件，是能否胜任职业工作的主观条件。无论从事什么职业总要有能力作保证。没有任何能力，根本谈不到进入职业工作，对个人来讲也就无所谓职业生涯可言。能力，是指完成一定活动的本领。人在其一生之中，要从事各种各样的社会生活和社会生产活动，必须具备多种能力与之相适应。我们这里所言的能力，是指劳动者从事社会生产活动的能力，亦即职业能力。

人们的能力可分为一般能力和特殊能力两大类。一般能力通常又称为智力，包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想像力等，一般能力是人们顺利完成各项任务都必须具备的一些基本能力。特殊能力是指从事各项专业活动的的能力，也可称特长，如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力等。由此可见，能力是一个人完成任务的前提条件，是影响工作效果的基本因素。因此，了解自己的能力倾向及不同职业的能力要求对合理地进行职业选择具有重要意义。能力的不同，对职业选择就有差异。从能力差异的角度来看，在职业选择时应遵循以下原则：

① 注意能力类型与职业相吻合

从能力差异的角度 人的能力类型是有差异的，即人的能力发展方向存在差异，对职业研究表明，职业也是可以根据工作的性质、合适的内容和环境而划分为不同的类型的，并且对人的能力也有不同的要求，因而应注意能力类型与职业类型的吻合。能力水平要与职业层次一致或基本一致。对一种职业或职业类型来说，由于所承担的责任不同，又可分为不同层次，不同的层次对人的能力有不同的要求。因而，在根据能力类型确定了职业类型后，还应根据自己所达到或可能达到的能力水平确定相吻合的职业层次。只有这样，才能使能力与职业的吻合具体化。

充分发挥优势能力的作用。每个人都具有一个多种能力组成的能力系统，每个人在这个能力系统中，各方面能力的发展是不平衡的，常常是某方面的能力占优势，而另一些能力则不太突出，对职业选择和职业指导而言，应主要考虑其最佳能力，选择最能运用其优势能力的职业。同样，在人事安排中，如能注重一个人的优势能力并分配相应的工作，会更 good 地发挥一个人的作用。

②注意一般能力与职业相吻合

一般能力包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想像力等。不同的职业对人的一般能力的要求不同，有些职业对从业者的智力水平有绝对的要求，如律师、工程师、科研人员、大学教师等都要求有很高的智商；智力在相当大的程度上决定着其所从事的职业类型。

③注意特殊能力与职业相吻合

特殊能力是指从事某项专业活动的能力，也可称特长，如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、事务能力、空间判断能力、形态知觉能力、手指灵活度与灵巧度等。要顺利完成某项工作，除要具有一般能力外，又要具有该项工作所要求的特殊能力，如从事教育工作需要有阅读能力和表达能力；从事数学研究需要具有计算能力、空间想象能力和逻辑思维能力。如法官就应具有很强的逻辑推理能力，却不一定要很强的动手能力；而建筑工应有一定的空间判断能力，却不需要良好的语言表达能力。

下表是国外一些学校在对大学生进行职业指导时常采用的职业能力倾向的成套测验中的一部分。此表虽不一定完全符合中国国情，却可以由此大致了解有关职业的能力倾向要求。

部分职业与 its 所需职业能力的标准

职业	一般学习能力	语言能力	算术能力	空间判断能力	形态知觉	书写能力	运动协调	手指灵活	手的灵巧
建筑师	强	强	强	强	较弱	一般	一般	一般	一般
律师	强	强	一般	较弱	较弱	一般	较弱	较弱	较弱
医生	强	强	较强	强	较强	一般	较强	较强	较强
护士	较强	较强	一般	一般	一般	一般	一般	一般	一般
演员	较强	较强	较弱	一般	较弱	较弱	较弱	较弱	较弱
秘书	一般	一般	一般	较弱	一般	较强	一般	一般	一般
统计员	一般	一般	较弱	较弱	一般	较强	一般	一般	较弱
服务员	一般	一般	较弱	较弱	较弱	较弱	一般	较弱	一般
驾驶员	一般	一般	较弱	一般	一般	弱	一般	一般	一般
纺织工	较弱	较弱	较弱	较弱	一般	弱	一般	一般	一般
机床工	一般	较弱	较弱	一般	一般	较弱	一般	较弱	一般
裁缝	一般	一般	较弱	一般	一般	较弱	一般	较强	一般

影响职业生涯的环境因素

(1) 社会环境

①经济发展水平在经济发展水平高的地区，企业相对集中，优秀企业也比较多，个人职业选择的机会就比较多，因而就有利于个人职业发展；反之，在经济落后地区，个人职业发展也会受到限制。

②社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施等。在良好的社会文化环境中，个人能受到良好的教育和熏陶，从而为职业发展打下更良好的基础。

③政治制度和氛围政治和经济是相互影响的，政治不仅影响到一国的经济体制，而且影响着企业的组织体制，从而直接影响到个人的职业发展；政治制度和氛围还会潜移默化地影响个人的追求，从而对职业生涯产生影响。

④价值观念一个人生活在社会环境中，必然会受到社会价值观念的影响，大多数人的价值取向，甚至都是为社会主体价值取向所左右的。一个人的思想发展、成熟的过程，其实就是认可、接受社会主体价值观念的过程。社会价值观念正是通过影响个人价值观而影响个人的职业选择。

(2) 组织环境

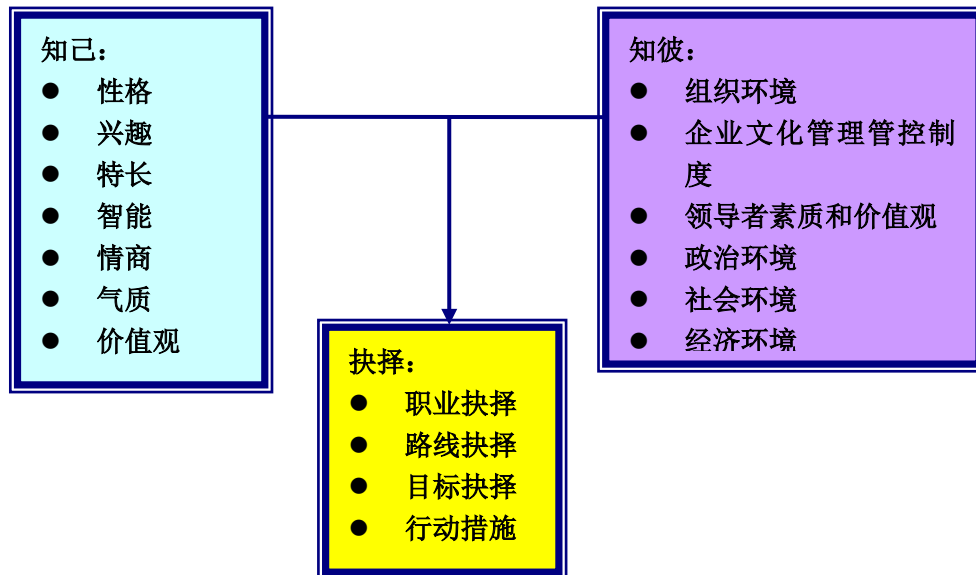
①企业文化前面我们已经提到过，企业文化决定了一个企业如何看待她的员工，所以，员工的职业生涯，是为企业文化所左右的。一个主张员工参与管理管控的企业显然比一个独裁的企业能为员工提供更多的发展机会；渴望发展、追求挑战的员工也很难在论资排辈的企业中受到重用。

②管理管控制度员工的职业发展，归根到底要靠管理管控制度来保障，包括合理的培训制度、晋升制度、考核制度、奖惩制度等等。企业价值观、企业经营哲学也只有渗透到制度中，才能得到切实的贯彻执行。没有制度或者制度定得不合理、不到位、员工的职业发展就难以实现，甚至可能流于空谈。

③领导者素质和价值观一个企业的文化和管理管控风格与其领导者的素质和价值观有直接的关系，企业经营哲学往往就是企业家的经营哲学。如果企业领导者不重视员工的职业发展，这个企业的员工也就没有希望了。

(3) 经济环境

职业生涯影响因素的关系可概括为：知己、知彼、抉择。



什么是职业生涯成功

职业生涯成功是个人职业生涯追求目标的实现。职业生涯成功的含义因人而异，具有很强的相对性，对于同样的人在人生阶段也有着不同的含义。每个人都可以，也应该对自己的职业生涯成功进行明确界定，包括成功意味着

什么，成功时发生的事和一定要拥有的东西、成功的时间、成功的范围、成功与健康、被承认的方式、想拥有的权势和社会的地位等。对有些人来讲，成功可能是一个抽象的、不能量化的概念，例如觉得愉快。在和谐的气氛中工作，有工作完成后的成就感和满足感。在职业生涯中，有的人追求职务晋升，有的人追求工作合适的内容的丰富化。对于年轻员工来说，职业生涯的成功“易应在其工作上建立满足感与成就感，而不是一味地追求快速晋升；在工作设计上，设法扩大其工作合适的内容，使工作更具挑战性”。

职业生涯成功能使人产生自我实现感，从而促进个人素质的提高和潜能的发挥。职业生涯成功与否，个人、家庭、企业、社会判定的标准都存在一定的差异。从现实来看，职业生涯成功标准与方向具有明显的多样性。

目前大家共识的有五种不同的职业生涯成功方向：

进取型——使其达到集团和系统的最高地位。

安全型——追求认可、工作安全、尊敬和成为“圈内人”。

自由型——在工作过程中得到最大的控制而不是被控制。

攀登型——得到刺激、挑战、冒险和“擦边”的机会。

平衡型——在工作、家庭关系和自我发展之间取得有意义的平衡，以使工作不至于变得太耗精力或太乏味。

职业生涯成功的标准也具有多样性。国外一些学者在对多种公司的经理和人事专家进行调查后，根据他们的自我意识，系统地阐述了四种职业生涯成功标准：

一些人将成功定义为一种螺旋型的东西，不断上升和自我完善(攀登型)。

一些扎实的人需要长期的稳定和相应不变的工作认可(安全型)。

还有一些是暂时的——他们视成功为经历的多样性(自由型)。

直线型的人视成功为升入企业或职业较高阶层(进取型)。

学者们假设这些职业生涯观念来自于个人的思维习惯、动机和决策类型，并成为指导人们长期职业生涯选择的根据。

职业生涯成功与家庭生活之间也有着非常密切关系。个人与家庭发展遵循着并行发展的逻辑关系，职业生涯的每阶段都与家庭因素息息相关，或协调或冲突。职业生涯与家

庭的责任之间的平衡，对于年轻雇员特别是女性雇员尤为重要。每个人在社会生命周期中都扮演着多种社会角色，“但我们作为子女、父母的角色是不可逆的。我们能放弃一项职业，却不能放弃这些角色。相反，我们要设法完成这些角色”。因此，家庭成员的意见对雇员的工作成效有重大影响。

要对职业生涯成功进行全面的评价，必须综合考虑个人、家庭、企业、社会等各方面的因素。有人认为职业生涯成功意味着个人才能的发挥以及为人类社会做出贡献，并认为职业生涯成功标准可分为“自我认为”、“社会承认”和“历史判定”。对于企业管理管控人员来说，按照其人际关系范围，可以将其职业生涯成功标准分为自我评价、家庭评价、企业评价和社会评价四类评价体系，如表所示。如果一个人能在这四类体系中都得到肯定的评价，则其职业生涯必定成功无疑。

职业生涯成功评价体系

评价方式	评价者	评价合适的内容	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 good 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

由于职业生涯成功方向和标准的多样性，企业应根据员工的具体情况制定个性化的职业生涯开发与管理管控战略，这是对雇员人格价值的尊重；同时，企业也应根据自身的特点制定职业生涯开发与管理管控工作的战略目标和措施。通过两者之间的平衡，找到企业发展和个人发展之间的最佳结合点，促进企业和雇员的共同发展。

各种职业生涯规划的关系

一个人的职业生涯是一个很长期的过程，所以应有一个整体的职业生涯规划，但整个人生职业生涯规划是一个笼统的概念，很难具体的实施。比如，你制定一个人生职业生涯规划，要成为一个掌握上亿资产公司的总经理。为了达到这个目标，你就要把这个规划分成几个中等的规划，如什么时候成为一个部门的主管，什么时候成为一个部门的经理，然后再把这些规划进行进一步的细分，把它分解为直接可操作的具体相关计划，如为了达到总经理的要求，攻读 MBA 工商管理管控硕士学位，丰富管理管控理论知识，从事不同的职业，丰富各个业务流程等等。这样我们就可以把整个人生职业生涯规划分成几个长期的规划，长期的规划再分成几个中期的规划，中期规划再分成几个短期的规划，一步一步来实现它。

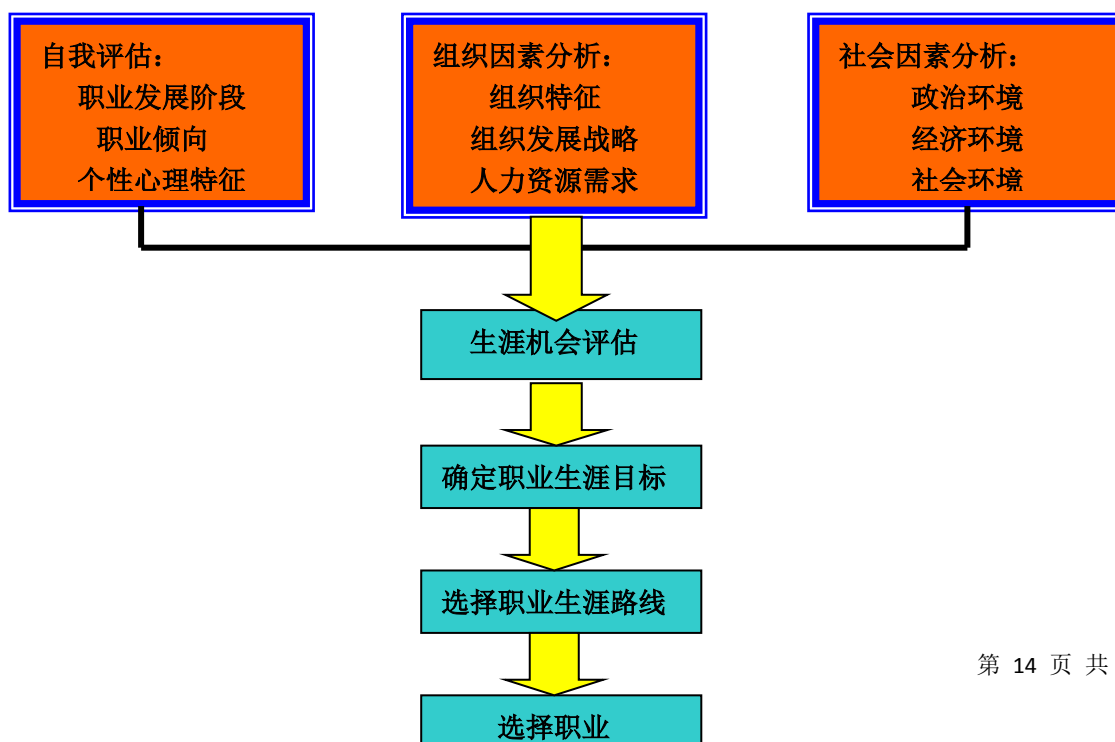
制定职业生涯规划步骤

自我评估

自我评估是对自己做出全面的分析，主要包括对个人的需求、能力、兴趣、性格、气质等的分析，以确定什么样的职业比较适合自己和自己具备哪些能力。

组织与社会环境分析

组织与社会环境分析是对自己所处的环境的分析，以确定自己是否适应组织环境或者社会环境的变化以及怎样来调整自己以适应组织和社会的需要。短期的规划比较注重组织环境的分析，长期的规划要更多地注重社会环境的分析。



生涯机会的评估

生涯机会的评估包括对长期的机会和短期的机会的评估。通过对社会环境的分析, 结合本人的具体情况, 评估有哪些长期的发展机会; 通过对组织环境的分析, 评估组织内有哪些短期的发展机会。通过职业生涯机会的评估可以确定职业和职业发展目标。

职业生涯目标的确定

职业生涯目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标的确定, 它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。一般, 我们首先要根据个人的专业、性格、气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标, 然后再把人生目标和长期目标进行分化, 根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。

制定行动合适的方案

在确定以上各种类型的职业生涯目标后, 就要制定相应的行动合适的方案来实现它们, 把目标转化成具体的合适的方案和措施。这一过程中比较重要的行动合适的方案有职业生涯发展路线的选择, 职业的选择和相应的教育和培训相关计划的制定。

评估与反馈

在人生的发展阶段, 由于社会环境的巨大变化和一些不确定因素的存在, 会使我们与原来制定的职业生涯目标与规划有所偏差, 这时需要对职业生涯目标与规划进行评估和做出适当的调整, 以更 good 地符合自身发展和社会发展的需要。职业生涯规划的评价与反馈过程是个人对自己的不断认识过程, 也是对社会的不断认识过程, 是使职业生涯规划更加有效的有力手段。

职业生涯规划方式

职业生涯规划, 应从一生的发展写起, 然后分别定出十年相关计划, 五年、三年、一年相关计划, 以及订出一月、一周、一日的相关计划。相关计划定 good 后, 再从一日、一周、一月相关计划实行下去, 直至实现你的一年目标、三年目标、五年、十年目标。

定出未来发展目标: 今生今世, 你想干什么? 想成为什么样的人? 想取得什么成就? 想成为哪一专业的佼佼者? 把这些问题确定之后, 你的人生目标也就确定了。

定出今后十年的大计。二十年相关计划太长, 容易令人泄气, 十年正合适, 而且十年功夫足够成就一件大事。今后十年, 你希望自己成为什么样子? 有什么样的事业? 将有多少收入, 相关计划哪些家庭固定资产投资? 要过上什么样的生活? 你的家庭与健康水平如何? 把它们仔细地想清楚, 一条一条地相关计划 good, 记录在案。

定出五年相关计划: 定出五年相关计划的目的, 是将十年大计分阶段实施。并将相关计划进一步具体、详细, 将目标进一步分解。

定出三年相关计划: 俗话说, 五年相关计划看头三年。因此, 你的三年相关计划, 还要比五年相关计划更具体、更详细。 因为相关计划是你的行动准则。

定出明年相关计划: 定出明年的相关计划, 以及实现相关计划的步骤、方法与时间表。务必具体、切实可行。如果从现在开始制定目标, 则应单独定出今年的相关计划。

下月相关计划: 下月相关计划应包括下月相关计划做的工作, 应完成的任务、质和量方面的要求, 财务上收支, 相关计划学习的新知识和有关信息, 相关计划结识的新朋友等等。

下周相关计划: 相关计划的合适的内容与上述 6 相同。重点在于必须具体、详细、数字化, 切实可行。而且每周末提前相关计划 good 下周的相关计划。

明日相关计划: 取最重要的三件至五件事, 按事情轻重缓急, 按先后顺序排 good 队, 明日按相关计划去做。可以避免“捡了芝麻, 丢了西瓜”。

职业生涯规划应遵循的原则**实事求是**

准确的自我认识 and 自我评价是制定个人职业相关计划的前提。

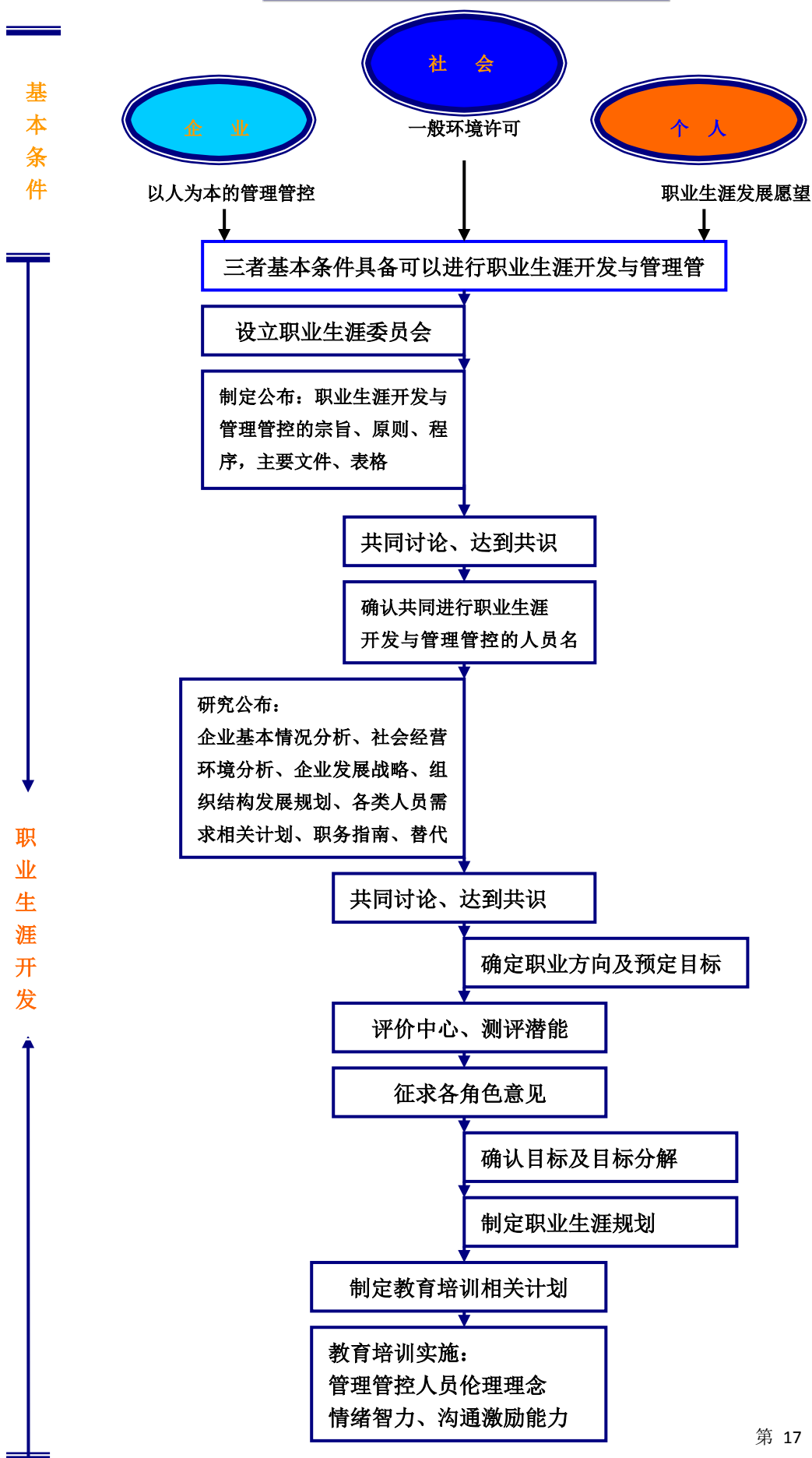
要切实可行

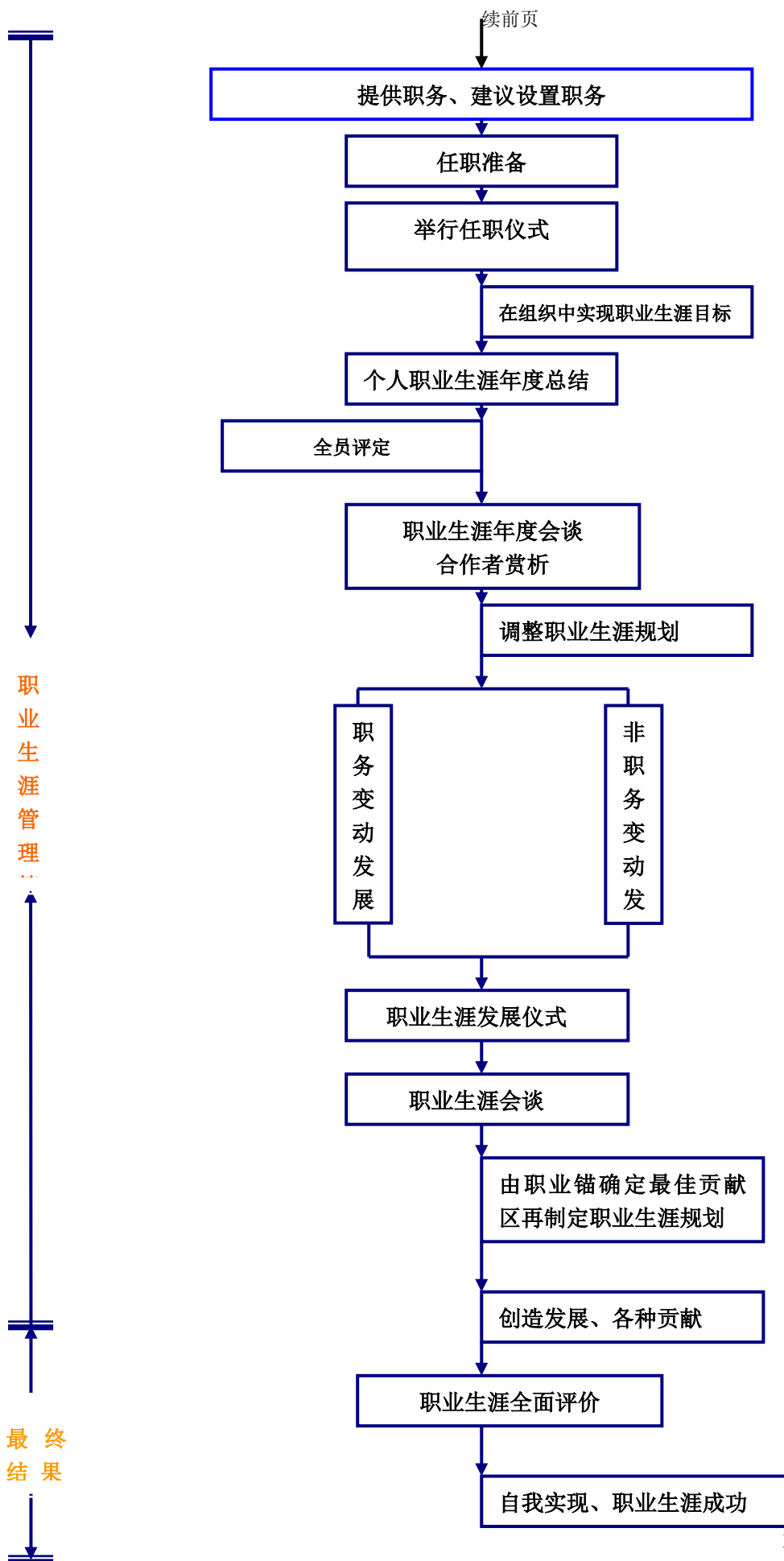
首先，个人的职业目标一定要同自己的能力，个人特质及工作适应性相符合，一个学历不高又无专业特长的职员，却一心想进入管理管控层，在现代企业中显然不切实际。其次，个人职业目标和职业道路确定，要考虑到客观环境条件。例如，在一个论资排辈的企业里，刚毕业的大学生就不宜把担当重要管理管控工作确定为自己的短期职业目标。

个人职业相关计划目标要与企业目标协调一致

职员是借助于企业而实现自己的职业目标的，其职业相关计划必须要在为企业目标奋斗的过程中实现。离开企业的目标，便没有个人的职业发展，甚至难以在企业中立足。所以，职员在制定自己的相关计划时，要与企业目标协调一致。

职业生涯规划与管理管控模式





评估工具（仅供参考）：

附件 1

职业锚（职业倾向）自我评价测试问卷

概念提示：

职业锚：就是指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。

1. 你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣(如果有的话)?为什么会对这些领域感兴趣?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?(如果相关的话，服役也算在其中。)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，并认真阅读关于五种职业锚(管理管控型、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，其中 1 代表重要性最低；5 代表重要性最高。

管理管控型_____

技术或功能型_____

安全型_____.

创造型_____

编号：
时间：2021 年 x 月 x 日

书山有路勤为径，学海无涯苦作舟

页码：第 20 页 共 29 页

自主与独立型_____

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 21 页 共 29 页
--------------------------	------------------------	------------------

技术或功能型职业锚

具有较强的技术或功能型职业锚的人往往不愿意选择那些带有一般管理管控性质的职业。相反他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

管理管控型职业锚

有些人则表现出成为管理管控人员的强烈动机，“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理管控性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向。”必须承担较高责任的管理管控职位是这些人的最终目标。当追问他们为什么相信自己具备获得这些职位所必需的技能的时候，许多人回答说，他们之所以认为自己有资格获得管理管控职位，是由于他们认为自己具备以下三个方面的能力：(1)分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力)；(2)人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力)；(3)情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

创造型职业锚

有些人在毕业之后逐渐成为成功的企业家。这些人都有这样一种需要：“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们的成就的个人财富等等。

自主与独立型职业锚

有些人在选择职业时似乎被一种自己决定自己命运的需要所驱使着，他们希望摆脱那种因在大企业中工作而依赖别人的境况，因为，当一个人在某家大企业中工作的时候，他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布。这些毕业生中有许多人还有着强烈的技术或功能导向。然而，他们却不是到某一个企业中去追求这种职业导向，而是决定成为一位咨询专家，要么是自己独立工作，要么是作为一个相对较小的企业中的合伙人来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成了工商管理管控方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等等。

安全型职业锚

还有一少部分人极为重视长期的职业稳定和工作的保障他们似乎比较愿意去从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良 good 的退休相关计划和较高的退休金来保证的。

对于那些对地理安全性更感兴趣的人来说，如果追求更为优越的职业，意味着将要在他们的生活中注入一种不稳定或保障较差的地域因素的话——迫使他们举家搬迁到其他城市，那么他们会觉得在一个熟悉的环境中维持一种稳定的、有保障的职业对他们来说是更为重要的。对于另外一些追求安全型职业锚的人来说，安全则是意味着所依托的组织的安全性。他们可能优先选择到政府机关工作，因为政府公务员看来还是一种终身性的职业。这些人显然更愿意让他们的雇主来决定他们去从事何种职业。

编号：
时间：2021 年 x 月 x 日

书山有路勤为径，学海无涯苦作舟

页码：第 22 页 共 29 页

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 23 页 共 29 页
--------------------------	-----------------	------------------

附件 2：

管理管控人员能力评价表

能力分类	能力要求	个人能力程度	得分
分析能力	有能力对一个形势或工作的组成因素进行论证，并能分析出其中的连接关系。	1、较差 2、一般 3、良 good	
综合能力	有能力将不同的组成部分综合在一起，并对其优势成分进行论证说明。	1、较差 2、一般 3、良 good	
预测能力	有前瞻能力，有远见，并有能力制定战略性相关计划，组织先行工作。	1、较差 2、一般 3、良 good	
决策能力	有根据不全面的信息分析、评价、选择并做出最终的决策和承担风险的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
规划能力	有能力对所定目标进行论证说明，确定重点，制定行动相关计划，最终达到目的。	1、较差 2、一般 3、良 good	
领导能力	有能力确定目标，让人接受一种观点、一个合适的方案，或一项行动相关计划。进行组织落实，确定检验标准及范围，并有能力对工作进行追踪。	1、较差 2、一般 3、良 good	
组织能力	有能力设计一个组织机构，制定目标、工作方法和相关制度，并组织实施。	1、较差 2、一般 3、良 good	
落实能力	具有正确传达上级指示、核定行动相关计划、制定具体的落实合适的方案的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
先行活动能力	有能力明确制定工作目标，并有能力创造实现工作目标的各种条件。	1、较差 2、一般 3、良 good	
授权能力	有能力将一项具体的任务授权给另一位同事或下属完成。	1、较差 2、一般 3、良 good	
参与能力	有能力参与到相关工作中去。	1、较差 2、一般 3、良 good	
沟通能力	有能力说明自己的意见，观察别人的反映，倾听别人的意见，对其意见进行整理，做 good 协调统一工作。	1、较差 2、一般 3、良 good	

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 24 页 共 29 页
--------------------------	-----------------	------------------

适应能力	在变化的形势中，面对不同的对手，仍能把握住方向，创造巨大的效益。	1、较差 2、一般 3、良 good	
谈判能力	身处冲突的形势环境中，有能力论证自己的意见，分析对方的观点，并找到协调的方法。	1、较差 2、一般 3、良 good	
坚持能力	尽管存在着困难和障碍，但有能力落实一项长期的相关计划。	1、较差 2、一般 3、良 good	
责任能力	全身心的投入落实所定目标的工作中，以独立的意识面对形势，具有行使权利、独立管理管控自己工作范围的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
创新能力	有能力结合实际想象出新的解决问题的办法。	1、较差 2、一般 3、良 good	
检验能力	有能力对工作结果进行评价，检验其是否与预期需达到的目标的要求相符，并具有传达评价、更正或弥补工作结果与目标之间差距的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
伦理能力	有自觉的按照正确的伦理观念，处理企业内外部各方面利益关系的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
情绪控制能力	了解自己和他人的情绪，有能力控制自己和他人的不良或极端的情绪。	1、较差 2、一般 3、良 good	
激励能力	有在挫折或平凡中使自己和他人保持积极性的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
学习能力	有根据工作要求主动向书本、向他人、向自己学习的能力。	1、较差 2、一般 3、良 good	
个人总分			

评价说明：

此评价表将管理管控能力划分为 22 项，将个人能力程度分成三级，根据被评价者的层级与侧重点不同可选择不同的能力项进行组合评估。

附件 3：

职业满意度测试

测试说明：

要选择一种适合自己的职业，有许多因素的限制。这里我们所能做到的是，确认你对你目前的职业是否满意。以下每题的三个答案都有确定的分值，请你回答完以后合计总分值，然后对照结果。

测试题目：

1. 你工作时看表吗？
 - A. 不断的看（1 分）
 - B. 不忙的时候看（3 分）
 - C. 不看（5 分）
2. 到了星期一早晨：
 - A. 你愿意回到单位去（5 分）
 - B. 你渴望摔伤腿而住进医院（1 分）
 - C. 开始觉得勉强，过一会就想回到单位去上班（3 分）
3. 一天快结束时，你感觉如何？
 - A. 疲惫不堪，全身不舒服（3 分）
 - B. 为能维持生活而感到高兴（1 分）
 - C. 有时感到累，但通常很满足（5 分）
4. 对自己的工作忧虑吗？
 - A. 偶尔（5 分）
 - B. 从来没有（3 分）
 - C. 经常（1 分）
5. 你认为你的工作：
 - A. 对你来说是大材小用（1 分）

- B. 使你很难胜任 (3 分)
- C. 从没想过要做这份工作 (5 分)
6. 你对自己的工作:
- A. 不讨厌 (5 分)
- B. 感兴趣, 但有困难 (3 分)
- C. 厌烦 (1 分)
7. 你用多少时间打电话或做些与工作无关的事?
- A. 很少一点时间 (5 分)
- B. 在个人生活遇到麻烦时用一些 (3 分)
- C. 很多时间 (1 分)
8. 你想换个职业吗?
- A. 不太想 (5 分)
- B. 不想, 但想在本职业中找个 good 位置 (3 分)
- C. 想 (1 分)
9. 你觉得:
- A. 你总是很有能力 (5 分)
- B. 你有时很有才能 (3 分)
- C. 你总是没有能力 (1 分)
10. 你认为你自己:
- A. 喜欢并尊重同事 (5 分)
- B. 不喜欢同事 (3 分)
- C. 和你的同事比差不多 (1 分)
11. 哪种情况同你最相符?
- A. 不想再钻研有关工作的知识 (1 分)
- B. 开始工作时很喜欢学习 (3 分)
- C. 愿再学点有关工作的知识 (5 分)
12. 你具有哪些个性特点? 你认为工作需要什么?
- (两问每重叠一项计 5 分, 不重叠计 2 分)
- A. 专心 B. 幽默 C. 体力 good

编号： 时间：2021 年 x 月 x 日	书山有路勤为径，学海无涯苦作舟	页码：第 27 页 共 29 页
--------------------------	-----------------	------------------

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/688002121075006055>