



The  
career  
designing

# 员工自我职业生涯设计

■文/马远 凌文铨 方俐洛

在21世纪,员工如何对自己的职业生涯进行设计,在各种不同的职业路径中开创出灵活性与创造性,已是一个极为重要的问题。

职业生涯,又称职业发展、职业发展历程,它是一个人在一生中所从事的各种职业的总称,或是一个人在一生中从事各种职业工作的历程。而职业生涯设计则是对个人一生职业发展道路的设计和规划。为有效实现自我价值以确保在事业上取得更大的成就,任何人都需要对自己所从事的职业、要去的工作单位、要担负的工作职务以及在工作职位上的发展道路,进行全面的规划,确立明确的目标,并为实现各阶段的事业目

标而自觉地进行有关个人的知识、技术与能力等多方面的人力资本投资活动。

员工进行自我职业生涯设计的目的不仅在于协助个人达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,并进一步评估内外环境的优劣、限制等。在自己充分了解内外在环境的情形下设计出合理可行的、适合自己职业生涯发展的各种发展规划。例如,在市场竞争激烈和组织机构变革的情形下,当员工面临职业抉择时,不但要知道个人的职业竞争优势,更要配合周围环境变动趋势,善于把握各种机会,发挥个人的各种潜能,实现预定的职业目标。

## 职业生涯发展阶段

职业发展研究领域的权威人物萨帕将个体职业发展划分为五个阶段。

成长期:0~15岁,这个时期,是人进行逐步社会化的初级阶段,个体通过对家庭、学校及邻居等重要他人的观察来发展关于职业角色的意识,并把他们与自我概念联系起来。

探索期:15~25岁,这一阶段主要是了解自己和职业,并初步进行尝试和确定职业。这包括三个任务:限定确实喜欢的工作类型,在可供考虑的职业中选择最好的,在所选定的职业领域开始工作。

建立期:25~45岁,根据前一阶段所选定职业的工作经验的积累,逐步建立

起稳定、专精的地位,提高升迁和晋升的能力,并在学校和工作中进行自我检查、评价和职业探索。

**维持期:**45~60岁,这是职业生涯的核心阶段,通常这一时期人们倾向尽早锁定自己的职业选择,但往往人们仍会持续尝试自己的各种职业理想。特点是维持既有的职位和成就,更新知识和技能,并追求创造。

**衰退期:**60岁以上,为退休做准备和开始退休生活。它的三个任务即工作投入减退、制定退休计划和开始退休生活。

### 生涯设计基本步骤

员工进行自我职业生涯设计基本上可分为自我觉醒、目标设定、生涯策略、生涯评估等四个步骤。

**自我觉醒:**指的是自我认识及其对所处环境的深刻理解。一个人对自我及环境了解得越透彻,就越能做出符合自己的职业生涯设计。

**目标设定:**指的是基于自我觉醒基础上的对职业生涯的设计和规划。“没有目标就永远不能实现目标”。设定目标可成为追求成就的推动力,只有在确定了目标之后,才能排除不必要的忧虑,一心一意投入到目标的实现。同时,目标设定可以是多层次、分阶段的,一个多层次的目标设定可以使员工更快地摆脱困境,保持乐观、向上的心境。

**生涯策略:**生涯策略是指为实现生涯目标的行动计划,一般较具体,有很强的可行性。如撰写求职简历、面试应聘、参加组织培训和发展计划、构建人际关系网、谋求晋升、跳槽等,都可看成是生涯策略。生涯策略还包括工作之外的一些前瞻性的准备,包括参加进修班学习,掌握一些额外的技能或专业知识(如取得律师证、攻读工商管理学位等)。此外生涯策略还包括为平衡职业目标和其他目标(如生活目标、家庭目标)而做出的种种努力。如果忽视了后两者,想长久保持工作中出色表现是很困难的,同时,对职业目标的实现也会产生很多不利影响。

**生涯评估:**指的是通过工作及其他方面对生涯策略的一种鉴定。评估的结果不但可以用来反馈策略方案是否恰当,而且可以作为下一轮职业生涯设计的主要参考依据。成功的职业生涯设计,需要时时审视内在和外在环境的变化,并且及时调整自己的职业规划,修正目标,才能成功。

### 生涯设计成功要点

**择己所爱:**自我职业生涯设计的基础。兴趣是最好的老师,也是最初的原动力。从事一项你喜欢的职业,你的职业生涯就会变得更有兴趣,也更易获得职业满意与成功。

**择己所长:**职业设计的关键。任何职业都要求从业者具备一定的条件或掌握一定的技能。你也许兴趣广泛,掌握多种技能,但在所有的技能中,总有你的强项。有些人善于搞财务,有些人则更善于做管理工作。因此,只有择己所长,才能充分发挥个体最大能力。

**择己所利:**职业生涯设计的动力。在进行自我职业生涯设计时,不但要择己所爱,择己所长,还要考虑社会的需要,择己所利。你想做的工作是不是社会所需的?以前很多工作在今天都已不存在了。只有社会所需的职业,才有发展的可能性,这是设计职业生涯的保证。当今社会,职业还是谋生的手段,在谋取个人利益的同时,也为社会做贡献。每个人都渴望幸福,希望在自己的职业生涯中实现收益最大化,在进行职业生涯设计时,就要考虑自己所利,这是个体进行职业生涯设计的动力。

**锁定职业锚。**所谓职业锚是指“自省的才干、动机和价值观”。它是个体在做职业选择时,无论如何都不会放弃的那些需要、价值与才能,职业锚实际上是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。寻找自己的职业锚是职业定位的基础。埃德加·施恩提出了以下五种职业锚:

**技术智能型职业锚。**此类型的个体的整个职业发展,都是围绕着他所擅长的一套特别的技术能力或特定的职能

工作而组织起来的。个体认为自己的职业成长只有在特定的技术或职业领域内才意味着持续的进步。这些领域包括工程技术、财务分析、营销等。

**管理型职业锚。**个体的整个职业发展都是围绕着某一组织的权力阶梯逐步攀升,直到达到一个担负全面管理责任的职位。这类人是努力追求总裁及常务副总裁这些全面管理职位的。他们一般同时拥有三种能力:分析能力,指在信息不全或不确定的情况下识别、分析和解决问题;人际能力,指影响、监督、领导和组织各级人员更有效地完成组织目标;感情能力,指能够为感情危机和人际危机所激励,而不会被打倒,能承担高水平责任。

**创造型职业锚。**此类型的个体时时追求创建完全属于自己的成就。他们以自我为中心,对于创建新的组织,团结最初的人员,为克服初创期难以应付的困难会废寝忘食而又乐此不疲。他们的整个职业发展都是围绕着某种创造性努力向上发展的,成功的企业家大多出自这类职业锚。

**自主独立型职业锚。**个体追求的目标是随心所欲地制定自己的步调时间表、生活方式和工作习惯,尽可能少地受组织的限制和制约,这类人可能是大学教授、自由职业者等。

**安全稳定型职业锚。**个体追求稳定安全的前途,比如稳定的工作、体面的收入、有效的退休方案和津贴等;同时,信仰组织或社团对他们能力和需要的识别和安排。

虽然“职业锚”理论的五种职业类型并不一定涵盖所有的职业类型,但它对个体进行职业生涯设计、规划具有重要的参考价值,为员工进行自我职业生涯设计的客观性提供了理论根据。同时,“职业锚”理论也为企业和员工共同进行职业生涯设计提供了一种新的独特视角。■