

3.1 个人职业生涯规划设计

3.1.1 个人职业生涯规划的内涵与原则

目前,许多人在探索职业发展阶段时存在一些观念上的误区,容易把职业规划与职业生涯规划相混淆,认为职业规划就是职业生涯规划。其实不然,文字表述上的不同已经说明了其不同的含义。弄清二者的概念和关系,有利于大学生早日做好自己的职业生涯规划。

1. 职业规划——找到适合的职业

职业规划就是规划职业,是通过规划的手段来找到适合自己的职业的过程。找到适合自己的职业是职业规划的核心标志,这个“适合”要在分析自己的基础上,综合考虑外在环境后做出判断。“适合”的简单判断就是“人职匹配”,这其中要分析以下3个因素。一是“人”,即大学生自身,由性格、理想、价值观、道德等内在因素和专业、知识、经验、技能等外在因素所组成,分析“人”就是分析自我的内、外两方面。二是“职”,就是行业、职业、企业、职位等外在因素(简称“三业一位”)。三是匹配,就是“人”“职”互动的和谐适应。“人”“职”互动要考虑工作方式和生活方式,这两个方式的适应是判定匹配的关键标志。

2. 职业生涯规划——规划整个人生

职业生涯规划,简单地说,就是规划个人从开始工作到退休的整个职业历程。职业生涯是个人从事职业工作的所有时间;职业生涯规划包括职业规划、自我规划、理想规划、环境规划、组织规划等。

人活着不仅仅是为了工作,更重要的是实现身心健康和生活快乐的目标。职业成功、财富增长、心理健康、快乐生活视角下的生涯规划与管理,不仅包括一个人的学习生活、对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休,也包括个人的财富增长、心理健康、快乐生活等多方面内涵。而与此相关的生涯管理是一个长达一生的过程,能够使一个人认识自我并管理自己的心理、人际关系、财富和职业历程,处理好家庭、工作、组织等之间的关系,在职业发展的同时实现身心健康和生活快乐的目标。

职业生涯规划的目的就是争取最大的收益,实现少走弯路、不走错路、避免走回头路的职业探索与奋斗目标,通过最佳路径来实现职业理想。

因此,我们可以将个人职业生涯规划的内涵定义为个人对自身的主观因素和客观环境进行分析,确立职业发展目标,选择实现这一目标的职业,制订相应的工作、培训和教育计划,按照一定的时间安排,采取必要的行动,实现职业生涯目标的过程。

3. 职业生涯的4个“迷茫期”

职业生涯的第一个“迷茫期”是14~22岁,这个阶段的个体承担着学生与求职者的双重角色,主要的疑问是“我是谁、我能做什么”。迷茫的主要原因是自信心不足和缺乏社会经验。

职业生涯的第二个“迷茫期”是22~28岁,大部分人已进入工作领域,逐渐了解社会,建立了初步的人际关系网。工作一段时间后,开始重新衡量身边的一切,如工作环境、职业种类、待遇等与自己的“职业梦想”是否匹配。其主要疑问是理想与现实不相符,即“我是否要重新选择”。迷茫的主要原因是个人的发展目标与单位的现状、提供的机会等不一致。

职业生涯的第三个“迷茫期”是28~35岁,是个人职业发展的重要阶段。这个阶段的人已积累了较丰富的经验,其才能也得到了一定的发挥,正在为提升或进入其他职业领域打基础。其主要的疑问是“为什么这么多年我一直无所成就”。迷茫的主要原因是工作中的挫折及对目前工作的不满。

职业生涯的第四个“迷茫期”是35~45岁,这个阶段的人开始重新衡量所从事职业的价值,是容易发生职业生涯危机的阶段。其主要疑问是“接下去的岁月,我应该做些什么”。之所以迷茫,是因为拥有丰富人生阅历的他们对人生的有限与世事的无常产生较深刻的领悟,对“将来何去何从”难以决定。

其实,人在不同的阶段都会有不同的目标和需求。在职业生涯遇到“迷茫期”时,要弄明白自己需要的到底是什么,这一点非常重要。只有冷静地分析和对自己、对形势的客观判断,有克服暂时困难、争取美好未来的勇气、信心与决心,才能顺利度过职业生涯的各个“迷茫期”。

4. 职业生涯规划的原则

中国人力资源网就职业生涯规划提出了“十大原则”,并进行了比较详细的阐述。

(1) 清晰性原则,是指考虑目标、措施是否清晰、明确? 实现目标的步骤是否直截了当?

(2) 挑战性原则,是指目标或措施是具有挑战性,还是仅保持其原来状况?

(3) 变动性原则,是指目标或措施是否有弹性或缓冲性? 是否能随着环境的变化而进行调整?

(4) 一致性原则,是指主要目标与分目标是否一致? 目标与措施是否一致? 个人目标与组织发展目标是否一致?

(5) 激励性原则,是指目标是否符合自己的性格、兴趣和特长? 对自己是否能产生内在激励作用?

(6) 合作性原则,是指个人的目标与他人的目标是否具有合作性与协调性?

(7) 全程原则,是指拟订生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程,要做全程的考虑。

(8) 具体原则,是指生涯规划各阶段的路线划分与安排必须具体可行。

(9) 实际原则,是指在进行职业生涯规划时必须考虑自己的特质、社会环境、组织环

境以及其他相关的因素,选择切实可行的途径。

(10) 可衡量原则,是指职业生涯规划的设计应有明确的时间限制或标准,便于评量、检查,可以随时掌握执行状况,并为规划的修正提供参考依据。

按照以上十大原则,我们在制订职业生涯规划时,还应该考虑清楚以下3方面的问题。

(1) 适合从事哪些职业或工作?这个问题的回答要根据个体的职业价值观、职业兴趣、专业技能以及人格特质综合考虑。

(2) 所在公司能否提供这样的岗位以及职业通路?要考虑他(她)所在的公司可能提供的相应岗位,从中选择那些适合的岗位。如果所在公司没有适合的岗位,或者说,所在的公司不可能提供适合的工作岗位,就应该考虑换工作。

(3) 在适合从事的职业中,哪些方面是社会发 展迫切需要的?做职业生涯规划时,还要把目光投向未来,要研究清楚现在做的工作,10年后会怎么样;自己的职业在未来社会需求中,是增加还是减少;在未来社会中自身的竞争优势随着年龄的增加是不断加强还是逐渐削弱;在适合从事的职业中,哪些是社会发 展迫切需要的部分。

在综合考虑上述3个方面的因素后,就可以进行职业生涯规划了。

5. 职业与人生有机结合的原则

孔子曾说过一句话:“术不可不慎教!”即是说:“选择职业时,能不慎重吗?”这句话告诉我们,选择了一种职业就选择了一种生活或者说选择了一种人生。因此,选择职业时,要把职业与人生目标有机结合起来。以下的几点原则,对我们选择职业是很有启发和帮助的。

1) 兴趣原则

兴趣原则指的是个体所选择的职业,即使自己的付出与回报不对等,甚至有时根本没有报酬,仍然对这一职业保持浓厚的兴趣,对自己的吸引力不会因此而减弱。这是最重要的一条原则,也是个体职业生涯成功的重要基础。

2) 金钱原则

金钱不是万能的,但没有钱是万万不能的。所以,要充分考虑所选职业是否能给自己带来相当的收入。因为收入多少在很大程度上决定了你拥有多少自由,而且金钱本身可以创造机会,可以决定你能否做你想做、喜欢做的事情。当然,这种自由和机会是相对的。

3) 多样性原则或弹性原则

如果可能的话,所选择的职业应尽量具有某种弹性。天天机械地做同一件事情,你可能很快就会变得厌烦。所以,在可选择职业范围内尽量使自己的工作具有一定的弹性和多样性,不至于很快就感觉到兴味索然。

4) 慎重性原则

也就是说,除非你的收入有相当的保障,在得到另一份工作之前,千万不要轻易放弃目前的工作。健康、自由和幸福固然重要,但如果没有了面包,它们还有什么意义可言?

5) 长远性原则

“风物长宜放眼量”,在择业时要充分考虑职业的特点和前景。一时趋之若鹜的职业,可能很快就成为明日黄花;今日的丑小鸭说不定就是明天的白天鹅。因此,在选择职业

时,要注意长远性原则。

3.1.2 个人职业生涯规划设计步骤

1. 确定志向

志向是事业成功的基本前提。俗话说:“志不立,天下无可成之事。”立志是人生的起跑点,反映出一个人的理想、胸怀、情趣和价值观。所以,在制定生涯规划时,首先要确立志向。这是制订职业生涯规划的关键,也是最重要的一点。

2. 自我评估或自我认知

自我评估的目的是认识自己、了解自己。只有认识了自己,才能对自己的职业做出正确的选择,才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线。自我评估包括个人的兴趣、特长、性格、学识、技能、情商、思维方式、道德标准以及社会中的自我认同等。

3. 职业生涯机会的评估或环境认知

职业生涯机会的评估,主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响,也可称为环境认知。每一个人都处在一定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存与成长。所以,在制定个人的职业生涯规划时,要分析环境条件的特点与发展变化情况,个人与环境的关系、在环境中的地位,环境对个人提出的要求以及对己有利的条件或不利的条件等。环境因素包括组织环境、政治环境、社会环境以及经济环境,只有对这些因素充分了解后,才能在复杂的环境中避害趋利,让自己的职业生涯规划更具有实际意义。

4. 职业的选择

职业选择的正确与否,直接关系到人生事业的成功或失败。据统计,在选错职业的人群当中,有80%的人在事业上是失败者。由此可见,职业选择对人生事业发展是何等重要。

如何才能选择正确的职业?这里建议大家至少应考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、内外环境与职业相适应等因素。

5. 职业生涯路线的选择

在职业确定之后,就面临着选择路线的问题。是向行政管理路线发展,还是向专业技术路线发展?或是先走技术路线,再转向行政管理路线……发展路线不同,对职业发展的要求也不相同。因此,在职业生涯规划中,须做出抉择,让学习、工作以及各种行动措施能沿着自己的职业生涯路线或预定的方向前进。

通常职业生涯路线的选择必须考虑3个问题:自己想往哪一条路线发展?自己能往哪一条路线发展?自己可以往哪一条路线发展?

6. 设定职业生涯目标

职业生涯目标的设定,是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败,很大程度上取决于有无正确适当的目标。没有目标的人生如同驶入大海的孤舟,没有灯塔,不知驶向何方。只有树立了目标,才能明确奋斗的方向。

7. 制订行动计划与措施

确定了职业生涯规划目标后,行动便成为关键。没有具体的行动,目标就难以实现,也就谈不上事业的成功。这里所指的行动,是指落实目标的具体行为,主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如,为达到自己的目标,在工作方面要采取什么措施,提高工作效率?在业务素质方面,要计划学习哪些知识,掌握哪些技能,提高业务能力?这些都要有具体的计划与明确的步骤。并且计划要切实可行,便于定时检查。

8. 评估与回馈

影响职业生涯规划的因素有很多,有的是可以预测的,而有的变化难以预测。因此,要使职业生涯规划行之有效,须不断对职业生涯规划进行评估与修订。修订的内容包括职业的重新选择、职业生涯规划路线的再次选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等。



资料链接

职业规划的5个“**What**”

许多职业咨询机构和心理学专家进行职业咨询和职业规划时,常常会采用5个“**What**”的归纳思考模式,从“自己是谁”开始,然后一路问下去,共有以下5个问题。

- (1) What are you? (你是谁?)
- (2) What do you want? (你要什么?)
- (3) What can you do? (你能做什么?)
- (4) What can support you? (环境支持或允许你干什么?)
- (5) What you can be in the end? (你最终的职业目标是什么?)

回答了这5个问题,找到它们的最高共同点,你就有了自己的职业生涯规划。

第一个问题“你是谁?”,是指应该对自己进行一次深刻的反思,比较清醒地认识自己,把自己的优点和缺点都一一列出来。

第二个问题“你要什么?”,是对自己职业发展的一个心理趋向检查。每个人在不同阶段的兴趣和目标并不完全一致,有时甚至是完全对立的。随着年龄和经历的增长逐渐固定,并最终锁定自己的终生理想。

第三个问题“你能做什么?”,则是对自己能力与潜力的全面总结。一个人职业的定位最根本的还是个人能力,而职业发展空间的大小则取决于个人的潜力高低。对一个人潜力的了解应该从多方面着手,如对事物的兴趣、做事的韧力、临时的判断力以及知识结构是否全面、能否及时更新等。

第四个问题“环境支持或允许你干什么?”,是指在客观方面环境支持包括本地的各种状态,如经济发展、人事政策、企业制度、职业空间等;在人为主观方面则包括同事关系、领导态度、亲戚关系等,这两方面的因素应该综合起来。有时我们在进行职业选择时常常忽视主观方面的东西,没有将一切有利于个人发展的因素充分调动起来,从而影响到个人的职业切入点。例如,在国外通过同事、熟人的引荐找到工作是最正常也是最容易的。当

然,我们也应该知道这种情况和社会上一些不正常的“走后门”等歪门邪道是有本质区别的,区别就是这里说的环境支持是建立在自己的能力之上的。

明确前面4个问题,从中找到对实现职业目标的各种有利或不利的条件,列出不利条件最少的、自己想做而且又能够做的职业目标,那么第五个问题“你最终的职业目标是什么”自然就有了一个清楚的框架。下面我们以某高校计算机专业女生的职业选择和职业目标确定为例,进行简单分析,或许能够给大家带来一定的启发。

某高校计算机专业女生,在临近毕业时对自己的职业动向难以选择。就当前来说,计算机专业属于热门专业,找一份差不多的工作并不难,但由于是女生,感觉自己在就业时肯定不如同班的男生,同时对教师的职业又比较喜欢。在存在多种矛盾的情况下,我们不妨和她一起进行一次有关职业规划方面的认真思考,并通过对其职业前途的规划确定其就业方向。

(1) What are you? 自己是某高校计算机专业毕业生、优秀学生干部,学业成绩优秀,英语通过国家六级;辅修过心理学、管理学;参加过高校演讲比赛并获得名次;家庭经济状况一般,不属于特别有钱之类,但生活也不拮据;父母工作稳定,身体健康,暂时还不需要自己特别照顾;自己身体健康,性格偏于文静。

(2) What do you want? 首先,自己很想成为一名老师,这不仅是儿时的梦想,而且比较喜欢这种职业。其次,可以成为公司的一名技术人员。如果出国读管理方面的硕士,回国后做一名企业管理人员也是可以接受的。

(3) What can you do? 自己做过家教,虽然不是专业出身,但在与孩子交流方面有天生的优势,看到所辅导的学生学习成绩进步时感觉很有成就感;做过学生干部,与同学相处比较好,组织过几次有影响的大型活动;实习时主要在公司做一些开发工作,虽然没有大的成就,但感觉还行。

(4) What can support you? 家里亲戚推荐自己去一家公司做技术开发工作;自己的GRE(美国研究生入学考试)考得还可以,已经申请了国外几所高校,但能否得到奖学金是个未知数,再说现在申请留学签证也比较困难;曾有几家学校来系里招聘,但不是去当老师,而是做技术维护工作,不知会不会还有学校来系里招聘教师;有同学开了一家公司,希望自己能够加盟,但不了解这家公司的具体业务,也不知道其发展前途如何。

(5) What you can be in the end? 通过上述回答,最终得出4种选择,分别如下。

① 到一所学校当老师,自己有这方面的兴趣和理想,在知识和能力方面也不欠缺。在素质教育大趋势下,与师范类专业相比,自己有专业方面的优势,讲授知识时可以让学生了解到更多的前沿知识,特别是计算机在中学生阶段已经相当普及且有一定基础,自己有信心成为学生心目中理想的好老师。不足之处就是缺乏作为一名教师的基本训练以及一些教学技巧,但这些可以在工作中逐步提高。

② 到公司做技术人员,收入上会好一些。但通过这几年的行业发展来看,起伏较大,同时由于技术发展较快,需要随时进行知识更新。另外,这一行业压力较大,自己信心又不足,兴趣也不是很大。

③ 去同学的公司。丢掉专业从底层做起,风险较大,与自己求稳的心理性格不符,同时家庭方面也会有阻力。

④ 如愿以偿获得奖学金,可以出国读书,回国后还是可以去做一名企业管理人员。但是不确定因素较多,且可把握性较小,自己始终处于被动状态。

单纯从职业发展上看,这4种选择都有其合理性。如果从个体而言,第一种选择显然更符合案例中这名女生本人的职业取向。从心理学上看,选择第一种能够让她得到最大限度的满足感,在工作中也最容易投入,做出一定的成绩后也会有很大的成就感。从职业前途来看,教师这个职业也日益受到社会的尊重,社会地位呈上升趋势。从性格上看,这种职业也比较符合她的职业取向。但主要困难是非师范生进入教师行业的门槛比较高,如果她确定自己的最终目标后,努力去弥补与师范生在职业技巧方面的差距,那么其实现自己的职业理想将为时不远。

(资料来源:中国人力资源网,http://www.chinahrd.net.)

3.1.3 职业生涯规划设计的自我认知与环境认知

前文已经对自我认知做了详细介绍,这里主要介绍职业生涯规划中环境认知的主要内容和方法。一般来说,对职业生涯规划的环境认知包括对社会环境的认知和对组织环境的认知两部分。

1. 对社会环境的认知

对社会环境的认识与分析包括当前社会政治、经济发展趋势;社会热点职业门类分布与需求状况;自己所选择职业在当前与未来社会中的地位情况等。

1) 社会政治、经济发展趋势

国家政治环境的稳定水平、经济发展状况、就业政策等对个体的择业与就业都有重大的影响,人生发展与社会环境密切相关,要分析哪些事情可以做,哪些事情不能做。不仅要分析现在,而且要预测未来的经济增长率、经济景气度、经济建设的重点转移等。

当经济振兴时,百业待举,新的行业不断出现,新的组织不断产生,机构增加,编制扩容,为就业及晋升创造了有利条件;反之,就带来不利条件,特别是经济模式的变化对人的影响更大。例如,由过去的计划经济转为市场经济,加上当今知识经济社会的到来,给人们的生活方式带来巨大的变化,对人的就业、人的发展、人的素质提出更高的要求。

2) 社会热点职业门类分布与需求状况

社会的变迁与价值观念对于生活在社会中的个体来说,也有重大的影响,要重点分析信息社会对职业生涯发展的影响,分析信息社会对人才成长的要求与挑战。另外,还要注意人的价值观念的变化。随着社会的发展,人的需要层次也在不断提高,对人的职业生涯发展产生了直接影响。同时,科学技术日新月异,知识更新的周期日趋缩短,在职业生涯规划中还要充分考虑知识的补充、理论的更新、观念的转变、思维的变革等。

3) 自己所选择职业在当前与未来社会中的地位情况

首先,要对自己所面对的劳动力市场有一个大致的了解,自己的专业在劳动力市场属于什么样的地位,是处于“卖方市场”还是“买方市场”?这在很大程度上决定着个体在劳动力市场是处于相对主动的地位还是被动的地位。其次,就业之后考察自己的职业在当前以及未来社会中的地位情况,这一点无疑对于一个人的职业生涯成功来说是非常重要的。

2. 对组织环境的认知

对组织环境的认知,具体包括对所处企业的内部环境分析和企业所面临的外部环境分析两部分。

1) 企业内部环境分析

企业内部环境分析主要包括以下内容。

(1) 组织特色,指组织规模、组织结构、组织文化、人员流动等。

(2) 经营战略,指组织的发展战略与措施、竞争实力、发展态势等。发展态势是指该组织是处于发展期、稳定期,还是处于衰退期。组织的发展态势对人生发展影响极大,须引起重视。

(3) 人力评估,指人才的需求预测、升迁政策、培训方法、招募方式等,应重点了解组织未来需要什么样的人、需要多少、对人才的具体要求是什么、升迁政策有哪些规定等。

(4) 人力资源管理,指人事管理方案、薪资报酬、福利措施、员工关系等。

2) 企业外部环境分析

企业外部环境分析主要包括企业所面对的市场状况、在本行业中的地位与发展趋势、所从事行业的发展状况及前景。

进行职业生涯规划时,我们必须对组织环境与社会环境的相关信息进行分析。

3.1.4 确定职业生涯目标

职业生涯目标是指一个人渴望获得的与职业相关的结果,可以通过很多方式影响个人的行为和表现。

职业生涯目标可以刺激高水平的努力;可以给高水平的努力固定方向;可以提高朝目标努力的坚持性。另外,具体的目标有助于形成实现目标的战略;可以衡量行为结果的有效性,向个体提供积极的反馈。

有关调查结果显示,多数情况下,职业生涯目标的设定对于个体的职业生涯成功是很有帮助的。

1. 确定职业生涯目标的要求

一个人要获得事业的成功,应当按照人生成功的规律来制定行动的目标。也就是说,一个未来的成功者,必定是一个目标意识很强的人。所谓“目标意识”,就是头脑中始终有清楚的目的,就像是精确制导的导弹一样,一直“咬”着目标不放,直到击中目标为止。当这个目标实现以后,又会盯住下一个目标,直到事业的成功。

人生要确立的事业目标,需要根据主客观条件和可能性来加以设计。每个人的条件不同,目标也不可能完全相同,但确定目标的方法是相同的。下面将确定职业生涯目标的基本要点简单介绍一下。

1) 目标符合社会与组织需求

职业生涯目标如同一种“产品”,有市场需求,才有“生产”的必要。故在确定职业生涯目标时,要考虑到内外环境的需要,特别是要考虑到社会与组织的需要,有需求,才有相应的位置。

2) 目标适合自身特点

不同的人有不同的特点,将目标建立在个人优势的基础上,就能游刃有余,处于主动有利的地位。人之才能,各不相同。目标选择不能偏离自身长处,否则便是自己跟自己过不去,自我设置前进道路上的障碍。有的人选择目标时单凭自己的爱好(爱好往往不等于特长),或者盲目追逐世俗的热点,就容易误入歧途。

3) 目标高低恰到好处

职业生涯目标是高一些好,还是低一些好?总的来看,还是高一些好。俄国大文豪高尔基说过:“我常常重复这一句话,一个人追求的目标越高,他的才能就发展得越快,对社会就越有益;我确信这也是一个真理。这个真理是由我的全部生活经验,即是我观察、阅读、比较和深思熟虑过的一切确定下来的。”

大学生应当勇于追求符合实际的远大职业生涯目标。在与实际相符合的范围内,自我确定的目标越高,其发展前途也越大。就是说要“志存高远”。当前的行动要在立足现实的基础上,心中要有符合实际的崇高而远大的抱负。有了远大的目标,能起到激励作用,能为达到目标而发愤工作。所定目标如果仅限于自己目前的能力范围之内,只求工作轻松省力,回避新的激励,往往会使人陷于畏缩不前、消极保守的状态。

当然,目标也不能过高。如果目标过高,会使人悬在幻想的高空,在现实生活中必然一事无成,目标也就失去了意义。盲目提高目标中的“期望值”,也会因好高骛远而导致失败。

还要引起注意的一点是,目标不是理想,不是希望,而是理想与希望的具体化。理想是对未来事物的想象或希望,是一种崇高的精神境界;而目标是现实的,是具体的。目标与理想之间,目标指向理想,二者虽有联系,但不能相互替代。

4) 目标幅度不宜过宽

奋斗目标有高有低,专业面有宽有窄。在目标选择中是宽一点好,还是窄一点好?一般来说,专业面越窄,所需的力量相对较少。也就是说,用相同的力量对不同的工作对象,专业面越窄的,其作用越大,成功的机会越多。所以,职业生涯目标的专业面不要过宽,最好是选一个窄一点的领域,把全部身心力量投放进去,较易取得成功。

例如,某人的奋斗目标是成为一名管理专家。此目标就确定得过宽,因为管理包括许多领域,一个人的精力有限,要想成为各方面的管理专家,有点不太现实。如果只是想成为一名企业战略管理或品牌管理的专家,经过若干年的努力,就有可能实现。

5) 目标长短配合恰当

职业生涯目标是长期的好,还是短期的好?我们的回答是应该长短结合。长期目标为人生指明方向,可鼓舞斗志,防止短期行为。短期目标是实现长期目标的保证,没有短期目标,也就不会有长期目标。特别是在职业生涯发展过程中,通过短期目标的不断达成,能体验到达成目标的成就感和乐趣,可以鼓舞自己向更高的目标前进。但是,只有短期目标,看不到远大的理想,也会影响奋斗的激励作用,还会使事业发展摇摆不定,甚至偏离发展方向。

6) 同一时期目标不宜多

就事业目标而论,同一时期目标不宜多,而应集中到一个目标身上。目标是追求的对

象,你见过同时追逐5只兔子的猎手吗?正所谓“一只手抓不起两条鱼”,也就是这个道理。有的大学生年轻气盛,自认为高人一筹,同时设下好几个目标。那样的话,可能一个目标也实现不了。

这并不是说不能设立多个目标,而是应该把目标分开设置。具体来说,就是一个时期内设立一个目标,拉开时间距离,实现一个目标后,再去实现另一个目标。

7) 目标要明确具体

目标就像射击的靶子一样,要清清楚楚地摆在那里。干什么、干到什么程度,都要有明确具体的要求。例如,从事某一专业,到什么时间;学习哪些知识,达到什么程度,都要明确、具体地确定下来。

目标明确不仅是指业务发展目标,与之相应的其他目标也要明确具体。例如,学习进修目标、思想目标、经济收益目标、身体锻炼目标等。同时,目标之间要做到互相配合、共同作用,促进个人的身心、生活和事业的全面发展。

无论是什么目标都应有“度”的要求。所谓“度”,一是时间;二是高度和深度。只有这几个方面完全结合,才能成为明确的目标。

8) 职业生涯目标与生活目标结合考虑

人生除了事业目标外,还有财富、婚姻、健康等问题。这些问题都直接影响着人生事业的发展和生活质量。所以,财富、婚姻、健康也是人生的重要组成部分,在制定职业生涯目标时应加以考虑。

人生立志创一番事业,物质基础是必要的,没有一定的物质基础,事业也难以得到发展。所以,在制订人生事业目标时,适当地对个人收入问题加以设计是非常必要的。其设计的方法是根据需求和实际能力,把渴望得到的金钱数量,用数字表达出来。心中如果只有笼统的金钱概念,希望有“很多钱”,希望“多多益善”,这些抽象的金钱概念,说不定正是造成个人贫穷的一个重要原因。因为人的大脑潜意识,只会按照具体、明确的目标去行事。

婚姻也是人生中一件大事,处理得好,有助于事业的发展,一生幸福;处理不好,不但影响事业的发展,而且带来一系列痛苦。

人人都希望健康、长寿,事业发展也离不开健康。但是,人在年轻时,对健康是不太注意的。年轻人有的是精力和朝气,所以很多人认为健康不必费神;到年老力衰之时,则会哀叹“早知今日,当初加强身体锻炼就好了”。因此,等到发出哀叹之时,失去的东西就太多了,付出的健康代价也太大了。

另外,职业生涯目标一旦确定,就大可不必过多在意别人的闲言碎语,用不着太看重别人的脸色行事。世上大多数伟人与凡夫俗子的最大区别就是,前者懂得事先设计自己的一生,后者则不懂得或不愿意计划自己的人生。作为一名大学生,拥有接受高等教育的机会,在此期间做好职业生涯设计,正是夯实未来事业发展基础的最佳时机。

2. 职业生涯目标的多维度考察

从不同角度对职业生涯目标进行考察有助于我们加深对职业目标的理解与把握。可以从3个不同的角度来考虑职业生涯目标:概念上、操作上和时间维度上。

1) 概念性目标

概念性的职业目标可以概括为哲学意义上的目标,与具体的工作和职位无关,反映的