

• 本章概述

本章带领学生学习专业的职业生涯规划流程。首先介绍职业生涯规划概念和意义；分析影响 IT 职业生涯规划的因素；概述职业生涯规划流程。结合行业调研分析报告，完成初步的职业生涯规划报告。

• 本章重点与难点

重点：职业生涯规划的概念、职业倾向测试、自我职业生涯规划。

难点：职业生涯规划的流程。

• 学习目标

确认职业和职业生涯规划概念
概述职业生涯规划流程
进行自我分析、市场需求分析
进行自我职业生涯规划

■ 案例导入

■ 学习内容

2.1 职业生涯规划

2.2 IT 职业生涯规划

■ 开放思维导图

■ 批判性思维训练

■ 本章小结

■ 关键概念

■ 主动学习图书馆

■ 做中学项目

■ 学习路径

■ 课后问题探索

■ 学习效果自测

凡事预则立，不预则废。

——《礼记·中庸》

■ 案例导入

很久以前，曾经有三只小鸟，它们一起出生，一起长大，等到羽翼丰满的时候，一起寻找成家立业的地方。

它们飞过了很多高山、河流和丛林，飞到一座小山上。一只小鸟落到一棵树上说：“这里真好，真高。你们看，那成群的鸡鸭牛羊，甚至大名鼎鼎的千里马都在羡慕地向我仰望呢。能够生活在这里，我们应该满足了。”它决定在这里停留，不再往前飞了。

另外两只小鸟却失望地摇了摇头说：“你既然满足，就留在这里吧，我们还想到更高的地方去看看。”

这两只小鸟继续飞行，它们的翅膀变得更强壮了，终于飞到了五彩斑斓的云端里。其中一只陶醉了，情不自禁地引吭高歌起来，它沾沾自喜地说：“我不想再飞了，这辈子能飞上云端，便是最大的成就了，你不觉得已经十分了不起了吗？”

另一只鸟很难过地说：“不，我坚信一定还有更高的境界。遗憾的是，现在我只能独自去追求了。”

说完，它振翅翱翔，向着云霄，向着太阳，执著地飞去……

最后，落在树上的小鸟成了麻雀，留在云端的成了大雁，飞向太阳的成了雄鹰。

职业生涯规划——麻雀、大雁和雄鹰，它们的命运为什么不同呢？三只小鸟不同的生命追求，就如同三种人不同的职业生涯规划。有什么样的职业规划，就有什么样的职业生涯。你了解什么是职业和职业生涯规划吗？怎样进行职业生涯规划？你清楚自己的职业志趣和个人能力吗？你能够捕捉适合自己的市场岗位需求吗？你的职业生涯规划是怎样的？

■ 学习内容

2.1 职业生涯规划

2.1.1 职业生涯规划概念

1. 职业

“职业”（Career）就是指参与社会分工，利用专门知识和技能，创造物质财富、精神财富，获得合理报酬，满足物质生活、精神生活的工作。“职业”一词，又不同于工作（Job），它更多地是指一种事业，更体现了一种精神追求。职业发展的过程也是个人价值不断

实现的过程。职业包含了5种关系：

- (1) 个人与他人的社会关系，强调职业首先必须是一种社会分工；
- (2) 职业与知识技能的关系，每种职业必须具有相应的知识和技能；
- (3) 知识技能与财富的关系，只有具备了相应的知识技能才能创造相应的财富；
- (4) 创造财富与报酬的关系，相对于创造的财富必须获得合理的报酬；
- (5) 获得报酬与需求的关系，从事某职业的人通过获得的报酬来满足个人的物质和精神需求。

只有符合这5种关系，才称得上是职业，缺一不可。

2. 职业生涯

职业生涯，是一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作理想的实现过程。职业生涯包括内、外职业生涯。

内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质和内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯因素主要是靠自己的不断探索而获得，不随外职业生涯的获得而自动具备，也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。

外职业生涯是指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职责与职称、工资待遇和荣誉称号等因素的组合及其变化过程。外职业生涯因素通常由他人给予和认可，也容易被他人剥夺。

只有内、外职业生涯同时发展，职业生涯之旅才能一帆风顺。内职业生涯的发展，是外职业生涯发展的前提，从业人员必须用内职业生涯的发展，带动外职业生涯的发展。另一方面，外职业生涯发展顺利，还可以促进内职业生涯的发展。

3. 职业生涯规划

职业生涯规划是指客观认知自己的能力、兴趣、个性和价值观，发展完整而适当的职业自我观念，个人发展与组织发展相结合，在对个人和内部环境因素进行分析的基础上，深入了解各种职业的需求趋势以及关键成功因素，确定自己的事业发展目标，并选择实现这一事业目标的职业或岗位，编制相应的工作、教育和培训行动计划，制定出基本措施，高效行动，灵活调整，有效提升职业发展所需的执行、决策和应变技能，使自己的事业得到顺利发展，并获取最大限度的事业成功。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划，也包括企业对员工进行的职业生涯规划管理体系。职业生涯规划不仅可以使个人在职业起步阶段成功就业，在职业发展阶段走出困惑，到达成功彼岸；对于企业来说，良好的职业生涯规划管理体系还可以充分发挥员工的潜能，给优秀员工一个明确而具体的职业发展引导，从人力资本增值的角度达成企业价值最大化。

[课堂讨论项目 2-1：工作、职业和事业三者的关系]

你如何理解和界定工作、职业和事业三者的关系？

2.1.2 职业生涯规划意义

1. 职业生涯规划在我国兴起的社会背景

随着社会的发展，社会变更加快，相应地，职业稳定性降低。为体现这种变化，从20世

纪中叶起，人们开始用职业生涯概念来反映人的职业的动态性和发展性。从20世纪70年代后期开始，随着人们基本生活水平的极大改善，工作作为谋生手段的工具性价值地位下降。职业既是手段，更是目的，许多人开始运用生涯概念。它不仅仅强调职业生涯过程，还主张将职业生活与其他生活发展统一起来。

过去，我国长期处在计划经济下，工作相对比较稳定。但进入21世纪以来，经济全球化、信息化，使企业组织变化很快，老的企业在更新、变化，新的企业又在不断涌现。中国企业在加入世贸后同样受到国际化的冲击，企业的倒闭、破产以及兼并，会导致企业内人事制度的相应变化，而这些变化都会涉及员工的职业生涯发展。市场经济下，劳动力市场按经济规律办事，人员的流动性也相应增加。有的人在流动中增值，而有的人却在流动中贬值。相对于过去，稳定的外界环境变得有些不可捉摸，人们的生活水平在提高，但职业安全感却下降了，学习的压力加大了。面对这种形势，无论是组织还是个人，都不得不采取措施，管理好员工的职业生涯，提高各自的竞争力，增强适应性来应对外界的变化。

近年来，在中国，人们的思想观念在悄然变化。在工作与谋生的关系至关重要时，为了维持生计，人们会选择一个不喜欢的职业，而一旦生活问题解决了，人们就要寻求更能体现自己价值的工作岗位。人们物质生活水平提高，对精神生活追求增强，社会伦理道德素养提高，劳动成为一种乐趣。如何通过劳动，在创造社会财富的同时创造精神财富已成为许多人的共识。人们不再是创造利润的工具，而是创造价值的主体，追求个人的自我价值的认同和实现。社会经济的发展状况，决定了一些新的技术应用、新的工作出现，如IT业。IT行业的从业人员素质高，企业组织结构规范，经济回报也相应地高一些，劳动部分地成为劳动者自我价值的体现。

2. 职业生涯规划的作用

一个好的职业生涯规划至少会带来以下好处：

(1) 使个人的努力有较为适合自己的方向和目标，可以从容地掌握自己的工作、生活，并使生活与工作的效率更高，更易获得成就；

(2) 可以认识到自身的兴趣、价值、优势和不足，有助于增强个人对工作环境的适应能力和工作中所遇到困难的控制能力，减少许多问题困扰，帮助个人的事业发展及争取许多机会；

(3) 在心理上提供一个大的优势，使个人能够掌握前进的方向，增加自信和自主的能力，不易受到别人的干扰；

(4) 有利于实现自我价值的不断提升和超越，同时有可能对别人产生有益的影响。

如果个人能很好地经营自己的职业生涯，有很强的竞争力，熟悉求职的技术，就不会因为组织的变化而长期失业，使得家庭生活处于十分艰难的处境，同时，个人通过职业规划和职业道路来达到自己的职业目标，以实现自己的人生价值，获得事业的成就感和满足感。工作和生活的满意度增加有利于提高员工的工作效率，对组织又是有利的。因此，职业生涯规划对于人们而言，不仅是一种锦上添花的精神愉悦，更是一种和青菜白饭一样实在的生存必需，是成功人生的关键所在。

2.2 IT 职业生涯规划

有人说过“职业是一个人一生的投资”，职业选择至关重要。IT 业充满挑战与刺激，有着广阔的职位选择范围，从宏观的角度来说有技术、管理、销售和售后服务等。由于 IT 行业的快速发展和不可知性，IT 行业从业人员职业生涯发展的问题一直是困扰业内人士的“心病”。所以从业者在考虑进入 IT 业时切忌盲目、主观和不切实际。

[职业生涯视野 2-1] 去还是留？——规划好你的职业生涯

当前，小王是××公司 IT 部门的员工。

早在大学四年级，小王就到一家软件公司实习了，实习薪水 2000 多元。临近毕业时，××公司的老总给他打了个电话，想请他帮忙建设企业网络，他们正在投资 6000 万建设厂房和办公大楼。小王欣然应允。

随后，小王就帮忙负责设计网络、招标、采购设备。××公司的老总非常器重他，他也觉得非常充实、愉快。随后，小王就没去原来的软件公司实习，而是留在了××公司实习。尽管实习费不高，但工作比较充实，是负责弱电工程（网络、电话、监控、catv）的具体实施。

当时，小王就立志将来做一个 CIO，要为这家公司的信息化建设作出点成绩。后来，小王满腔热情地报名参加了“助理企业信息管理师”考试，并拿到了证书。毕业后，很自然地就留在这家公司。

经过两年的锻炼，小王渐渐成了 IT 部门的骨干，相当于 IT 部门的主管，很受领导器重。小王的日常工作主要负责弱电系统维护、网络维护、电脑维修和软件安装，以及有关信息化项目的鉴定验收资料（是一个市级项目，主要是验收公司的智能设备）。偶尔，还给老总做个演讲文件等。但是，至今没有实施过任何信息系统。

又过了两年，小王慢慢就觉得心里有些不平衡了：现在公司的信息化一直没有新进展，缺乏锻炼机会。另外，作为传统企业的 IT 部门，虽然干了不少事，可薪水不高，远没有一些软件公司的工资高。

小王很困惑，目前，IT 部门的职能就是维护系统和网络，仅仅是“修理工”的角色。想提高技术吧，缺少实践机会；想深入行业中，涉足管理，使 IT 部门日后成为信息化实施的主导吧，又觉得没有那个能力，特别是，信息化战略规划一般是由专业咨询公司才能做的工作，IT 部门怎么能做得好呢？

当前，小王还遇到了一个跳槽的机会，有一家软件公司要挖他，想让他做一些具体的软件开发工作，薪水比现在要高。

小王很困惑，到底是去，还是留？如果留下，是不是一辈子就干“修理工”的活儿呢？如果跳槽，又背离了自己朝“企业信息化”发展的初衷。

一般，IT 部门在企业中的地位，往往决定了该部门人员的职业发展走向。一些信息化做

得好的企业，IT部门的地位相对较高，IT人员的发展前景比较好。相反，信息化起步比较晚的企业，IT人员的职业前景相对黯淡。

IT人员该如何规划自己的职业发展方向呢？面对当前的困惑，以及外界的诱惑，小王是去，还是留？

2.2.1 影响IT职业生涯规划的因素

在制定个人的IT职业生涯规划前，应对影响IT职业生涯进程的各种因素进行剖析，便于我们在进行职业生涯管理时，能很好地把握这些规律，在具体的时刻进行科学的分析，以作出科学的职业生涯管理。

职业生涯是整个人生的重要组成部分。由于影响职业生涯道路的因素很多，因此形成了千差万别的职业生涯路。尽管有各种各样的职业生涯道路，但道理是相通的，IT业也不例外。影响职业生涯历程的因素很多，概括起来说，主要有：

经济因素，指社会经济结构和社会经济发展趋势等；

社会因素，主要指社会价值观和家庭因素等；

个人因素，包括个性（价值观、兴趣、气质和性格）、个人的能力和生理因素等。

1. 经济因素

社会经济发展影响国家的经济政策，进而影响个人职业生涯发展。现在信息技术（IT）的应用越来越普及，促进了社会的高速发展，也改变着人们的工作、学习和生活的方式以及思想观念。从世界经济发展的总体趋势看，信息产业将是使全球经济摆脱困境，进入新一轮快速增长期的重要推动力量。我国把握机遇，主动迎接下一个全球经济发展高潮，大力发展信息产业，对于促进我国传统产业改造和升级，加快经济结构调整步伐，提高经济增长的质量具有显著的现实作用。

我国信息化战略形成经历了准备期、酝酿期和重点领域发展期，逐渐走向成熟，进入到全面发展并完善的新阶段。信息化、数字化已经成了现阶段人们生活的重要支撑力量。各个领域对信息技术专业人才的需求迅速增长，我国信息产业从业人员将面临巨大的机遇。

[职业生涯视野 2-2] 今后10年我国急需的人才和大力发展的技术领域

据国家人事部及有关方面调查分析，今后10年我国急需的人才：

(1) 以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源和新材料为代表的高科技人才；

(2) 信息技术人才；

(3) 机电一体化专业人才；

(4) 农业科技人才；

(5) 环境保护技术人才；

(6) 生物工程研究开发人才；

(7) 国际经贸人才；

(8) 律师人才。

今后 10 年大力发展的六大技术领域有：

- (1) 生物技术——技术核心；
- (2) 信息技术——高技术前导；
- (3) 新材料领域——高技术基础；
- (4) 新能源技术——高技术支柱；
- (5) 空间技术——技术的外向延伸；
- (6) 海洋技术——技术的外向延伸。

2. 社会因素

(1) 社会文化环境对 IT 职业影响。

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，个人能收到良好的教育和熏陶，从而为职业发展打下坚实的基础。

社会文化是影响人们行为、欲望的基本因素。社会文化反映着个人的基本信念、价值观和规范的变动。我国是一个大国，社会文化的复杂性决定个人职业选择与职业发展要考虑组织（企业）所在地的文化因素。

(2) 价值观念对 IT 职业影响。

职业价值观念是人们在选择职业时，对职业给人的回报的偏好。比如有人看重职业的稳定，有人追求经济回报，有人希望得到自由等等。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了个人的职业选择。

①社会的职业观念。

随着科学技术的发展，我国传统的职业观念也开始转变。过去女性学习高深知识的很少，现在接受高等教育的女性数量很大，基本上保持了男女平衡。然而，尽管社会正在进步，有些传统观念却很难会和社会一同进步，特别是在性别和生理特征紧密联系的行业，职业的性别差异还比较大。传统思想中认为所学科目中，有些适合男生，有些适合女生。如认为体育、数学及信息科技适合男生，艺术和音乐被认为是女生科目，甚至学校的课外活动方面亦有类似的情况出现，足球、武术和排球是男性活动，而绘画、舞蹈和音乐则适合女生。

社会上有一种思潮，认为 IT 技术类不适合女性，如软件业。有人套用“战争让女人走开”为“软件让女人走开”，有时我们会发现从事信息类工作的确都是男士占很大的比例。其实理工院校一开始女生就少，毕业后，由于生理因素、婚姻因素、成就动机，以及生育保险费用和女工劳动保护费用等，致使企业单位用人更倾向于男性。女性在 IT 行业是很有发展的，女性在科技服务类有特长，除了在技术类与男性一争高下外，还可以有售前和售后等业务选择。女性的温柔细心和耐心可以弥补男性在这方面的不足，所以很多公司想找女性来做售前咨询、实施顾问、项目管理等业务。软件设计、网页设计、网站规划、网络营销、科技文件翻译、科技公关等都非常适合女性。现在的社会已经很开放，原先那种“女子不如男”的思想已经渐渐地被摒弃。不管是男性、女性都要相信自己，你只要相信自己的能力，按照自己设计的目标去做，不管男性、女性，在先进的社会里面都能够取得成功。

箴言

IT业这行，永远都是年轻的，也许你的年纪很大，但你的心一定要年轻。

——某IT技术人员

社会上还有一种观点，认为IT业中做软件是一个吃青春饭的行当，年纪大的人与年轻程序员相比，没有优势。曾经有个程序员这样说过：“我们企业目前的局面基本上是五年换一代人，软件业的更新速度之快，我们作为程序员能干个五、六年就已经是奇迹了。所以一个程序员如果不能成为企业的高层管理人员，那么到了30岁就基本可以考虑改行了。”其实，经历和思维方面的经验对软件业是非常有帮助的，没有任何的东西是无中生有的，所有新的技术都是从旧技术发展而来的，新的概念也是从旧概念延伸而来的。有丰富经验的老工程师，作为程序员或者管理员，比年轻人有很多的优势。年龄不是问题，不是越老越辣，也不是越年轻越不好。那么，30岁这人生中的黄金年龄，对于许多做软件的人而言，为什么却成了一道无形的“坎儿”。其实如果深究就会发现，这道“坎儿”的实质并不是年龄，而是知识！

从IT行业的客观现状来看，众所周知，IT行业的技术更新非常快，一年半、两年间就会产生新技术，这便逼迫这一行业的人不断补充新知识、汲取新技术。一些人，特别是女性，在30岁左右正面临着人生的众多转折，从单身到结婚，或有了宝宝，家庭牵扯了她们很大的精力与时间，以至于无法投入更多时间学习新知识、新技术。在这个快速发展的年代里，你“原地踏步”，而别人快速前进，便意味着你“被抛弃”。调查显示，77%的软件从业人员的工作时间在8个小时以上，试想，一天到晚对着电脑屏幕，加上编程这样高强度的脑力劳动，8个小时就已经是头昏眼花，更何况是10个小时，或者更多呢！而且学过编程的人都知道，要自学一门新的技术并不是一件非常简单的事情，它不仅需要去看书以接受一种新的思路或者方法，更需要一遍遍地上机实践，这当然需要大量的时间和精力，而这些正是每一个软件从业人员所匮乏的。所以要想改变这种现状，需要社会、IT企业和个人共同努力，创造学习机会。有了知识更新，年龄绝不是IT人员职业生涯的障碍。

②家庭成员的职业观念。

家庭成员的职业观念，主要指家庭核心成员的职业观念。有的父母比较开通，会在尊重子女个人选择的基础上，适当地考虑社会经济因素，给孩子当参谋，让孩子选择比较理想的专业或职业。但相当多的父母，更愿意根据自己的经历优势和经济优势做决定，完全不考虑子女的特点，给子女钦定未来，结果造成父母选择的专业或许符合社会的发展趋势，但不受子女的喜欢，给他们将来的学习和工作带来了负面的影响。

在信息时代，网络、计算机是热门的专业，许多父母在高考分数允许的情况下，不管孩子是否喜欢编制程序这种单调的工作，就让孩子学习计算机相关专业。结果是，许多学生不得不牺牲自己的爱好，硬着头皮学下去，成绩不理想，缺乏竞争力。另一方面，许多有潜力

的学子，由于家庭的社会经济地位支付不了学费，在理想与现实之间徘徊。

所幸的是，高等教育的终生化已经成为一种政策。只要个人努力，终生可以接受高等教育，还可以保留学籍，先工作一段时间，等有经费再继续学业。这种政策为资质优异，家庭经济状况不佳的人提供了学习、深造的机会，减少了许多个人遗憾，也为社会开发扩大了人力资源。

3. 个人因素

个人因素是影响职业生涯规划的核心因素。组织中的事或职业有差异，而这些事或职业对人的素质要求也有差异。因此，如果想干好组织中的事，就必须有相应的人与之匹配。就如世界上没有两片完全相同的树叶，世界上也没有两个完全相同的人一样。人的差异主要体现在能力和性格等方面。

(1) 职业兴趣。

丁肇中说过“兴趣比天才重要”，职业规划时首先就要认清自己，找到自己的兴奋点和兴趣所在。俗话说兴趣是人最初的动力，是最好的老师，是成功之母，从事一项感兴趣的工作就能给人以满足感，职业生涯也会妙趣横生。

专家认为，职业兴趣与所从事职业相吻合是最理想的情况，一个人如果能根据自己的爱好选择职业生涯，他的主动性将会得到充分发挥。即使十分疲倦和辛劳，也总是兴致勃勃、心情愉快；即使困难重重，也绝不灰心丧气，想尽各种办法，百折不挠地去克服它，甚至废寝忘食，如醉如痴。爱迪生就是个很好的例子。他几乎每天都在实验室里辛苦工作十几个小时，在那里吃饭、睡觉，但丝毫不以为苦。“我一生中从未间断过一天工作。”他宣称，“我每天其乐无穷。”难怪他会成功。

很多人因为 IT 行业（职业）收入高、热门、找工作方便等理由，茫然选择从事这份工作，进入以后发现这个职业远非自己想像的那么美好，需要整天对着机器、编程、纠错。写程序本是一件枯燥乏味的事情，但是如果你对它有强烈的兴趣，它就会变得五彩斑斓，使你很有成就感。因此，在选择长期、稳定的 IT 职业生涯时，不仅需要知道自己是否有能力从事这样的工作，更重要的是需要知道自己是否对该工作感兴趣。只有将能力和兴趣结合起来考虑，才更有可能规划好职业生涯并取得职业生涯的成功。

[职业生涯规划视野 2-3] 霍兰德的职业性向选择

职业性向也称为职业倾向、职业取向。它是美国职业咨询专家约翰·霍兰德提出来的。将职业兴趣类型分为六种：R（现实型）、I（研究型）、A（艺术型）、S（社会型）、E（企业型）和 C（传统型），这六种兴趣类型之间的关系如图 2-1 所示。

霍兰德的六种职业类型的特征简要概括如下。

(1) 现实型。通常表现为男性化，稳定的，注重与物打交道。他们不喜欢从事主观性太强的智力活动，愿意从事实际的操作活动。他们喜欢诸如摄影工作、机械安装与调度等工程技术类职业，他们掌握技能技巧的能力较强，并能在实际工作中发明、创新。

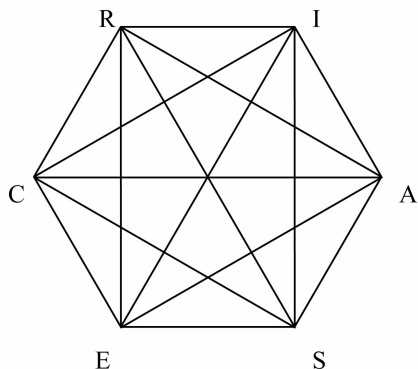


图 2-1 霍兰德的职业六边形图

他们所推崇的人是发明家爱迪生一类的。

(2) 研究型。这种类型的人喜欢智力活动，他们重视分析，注重理性思维，比较激进、独立，批判性强，通常较内向。他们喜欢从事的职业一般是科学研究工作。这类人的社会技能较差，但常能在科学领域作出贡献。他们推崇的人是达尔文一类的。

(3) 艺术型。这种人善于运用他们的感情、直觉、想像力创造艺术形式或艺术产品。以此处理工作与生活环境的关系。他们喜欢的职业有家具设计、艺术表演、音乐创作与表演、服装设计、文学与诗歌创作等。他们的知觉与运动技能高于一般人。他们的活动主要表现在充分发挥其艺术创造性方面。

(4) 社会型。他们通过运用社会技能控制他人行为的方式来对待环境。这类人的社会技能很强，热衷于社会交往。在解决问题时，他们不大注意智力因素，而更注意情愿因素。他们喜欢的大多是直接为他人服务，为他人谋福利，与他人建立与发展各种关系的职业，如咨询工作、教育工作和服务等。他们认为这类职业最能体现自身的价值。这种人的语言能力较强。教育家陶行知属于这一类。

(5) 企业型。这类人的特征是敢于进取、富于支配性，热情、爱冲动，外向。他们喜欢担当企业领导，出席各种仪式活动，做推销工作等。他们的价值观是注重政治与经济事务，愿意充当男性化的领导角色，通过这类活动满足其支配欲望。他们比其他类型的人更喜欢活动，觉得科学研究枯燥乏味，现实型工作没刺激，传统型工作单调、刻板。他们更爱选择和从事能获得经济效益的职业。比尔·盖茨属于这一类。

(6) 传统型。这类人遵从社会规范，在与环境作用时，表现得很实际、刻板、守旧。他们选择的职业往往是职员类的，如银行出纳员、统计员和图书管理员等工作。这类人员精于数字计算，但缺乏数学想像力。

[课堂实训项目 2-1: 活动演练——海上救生模拟]

一艘大船，突遇风暴，即将沉入海底。船上有医生、企业家、大学教授、中国小姐参赛队员、演员、运动员、工厂厂长、小学教师、电脑工程师、秘书、营销高手、上校、儿童、政府官员和你自己，救生艇只能容纳 5 人，其他人只能等待救援或沉入海底。请选出应该获救的 5 人并排序，说明你的理由。

分组讨论，每组 8~12 人，15 分钟内每组各派一人汇报讨论结果。

测试目标：职业认同和价值倾向。

(2) 性格。

著名心理学家荣格说过“力量的最大源泉之一就是特殊而迷人的性格”，性格决定人的思想和行为方式，决定人的生活态度和习惯。不同职业对性格特点有着特定的适应性要求，要选择某一职业，不具备这一职业所要求的性格特征比具备相应的性格特征在职业生涯发展乃至实现方面都会有更大的阻力。所以了解性格才能把握性格，把握性格也就把握了命运。

心理学家把人的性格特征主要归纳为 5 种：随和、责任、神经过敏、开放和外向。进入 IT 这一行，如果要从事技术类工作需要能有严谨、踏实、深入研究的态度。有些人性格很外向，则适合售前售后的沟通工作。当然，这也不是绝对的，一般来说，性格与气质会影响职业兴趣和价值观，如果出现能力与性格、气质冲突，也应该以能力为重。兴趣、价值观、

性格可塑性相对于能力要强得多。

[职业生涯规划 2-4]

MBTI 人格理论

目前国际上应用最广泛的职业规划和个性测评理论是 MBTI 人格理论。MBTI 源自瑞士著名心理学家卡尔·荣格的心理类型理论，后经 Katharine Cook Briggs 与 Isabel Briggs Myers 的研究和发展，广泛地应用于职业发展、职业咨询、团队建议、婚姻教育等方面。这种理论可以帮助解释为什么不同的人对不同的事物感兴趣，擅长不同的工作，并且有时不能互相理解。

MBTI 理论认为一个人的性格可以从四个角度进行分析，用字母代表如下。

驱动力的来源：外向 E——内向 I；

接受信息的方式：感觉 S——直觉 N；

决策的方式：思维 T——情感 F；

对待不确定性的态度：判断 J——知觉 P。

其中两两组合，可以组合成 16 种人格类型。实际上又可以将这 16 种类型归于四个大类之中，在此我们将四个大类型分析、总结如下。

SJ 型——忠诚的监护人

具有 SJ 偏爱的人有很强的责任心与事业心，他们忠诚、按时完成任务，推崇安全、礼仪、规则和服从，他们被一种服务于社会需要的强烈动机所驱使。他们坚定地尊重权威、等级制度，持保守的价值观。他们充当着保护者、管理员、稳压器、监护人的角色。大约有 50% 左右 SJ 偏爱的人为政府部门及军事部门的职务所吸引，并且显现出卓越成就。其中在美国执政过的 41 位总统中有 20 位是 SJ 偏爱的人。

SP 型——天才的艺术家

有 SP 偏爱的人有冒险精神，反应灵敏，在任何要求技巧性强的领域中游刃有余，他们常常被认为是喜欢活在危险边缘寻找刺激的人。他们为行动、冲动和享受现在而活着：约有 60% 左右 SP 偏爱的人喜欢艺术、娱乐、体育和文学，他们被称赞为天才的艺术家。

NT 型——科学家、思想家的摇篮

NT 偏爱的人有着天生的好奇心，喜欢梦想，有独创性、创造力、洞察力，有兴趣获得新知识，有极强的分析问题、解决问题的能力。他们是独立的、理性的、有能力的人。

人们称 NT 类型的人是思想家、科学家的摇篮，大多数 NT 类型的人喜欢物理、研究、管理、电脑、法律、金融、工程等理论性和技术性强的工作。

NF 型——理想主义者

NF 偏爱的人是精神领袖，在精神上有极强的哲理性，他们善于言辩、充满活力、有感染力，能影响他人的价值观并鼓舞其激情。他们帮助别人成长和进步，具有煽动性，被称为传播者和催化剂。

约有一半 NF 类型的人在教育界、文学界、宗教界、咨询界以及心理学、文学、美术和音乐等行业显示着他们的非凡成就。

职业咨询专家说，大部分人在二十岁以后会形成稳定的 MBTI 类型，此后基本固定。当然，MBTI 的类型会随着年龄的增加、经验的丰富而发展完善。根据 MBTI 理论，每种个性类型均有相应的优点和缺点、适合的工作环境、适合自己的岗位特质。使用 MBTI 进行职业

生涯开发的关键在于如何将个人的性格特点与职业特点进行结合。

[课堂实训项目 2-2: 性格测试]

课堂讨论自己的性格特征。

请做下面的测试:

1. 你何时感觉最好?

- (a) 早晨 (b) 下午及傍晚 (c) 夜里

2. 你走路时是……

- (a) 大步的快走 (b) 小步的快走 (c) 不快, 仰着头面对着世界
(d) 不快, 低着头 (e) 很慢

3. 和人说话时, 你……

- (a) 手臂交叠的站着 (b) 双手紧握着 (c) 一只手或两手放在臀部
(d) 碰着或推着与你说话的人
(e) 玩着你的耳朵、摸着你的下巴、或用手整理头发

4. 坐着休息时, 你的……

- (a) 两膝盖并拢 (b) 两腿交叉
(c) 两腿伸直 (d) 一腿蜷在身下

5. 碰到你感到发笑的事时, 你的反应是……

- (a) 一个欣赏的大笑 (b) 笑, 但不大声
(c) 轻声的咯咯地笑 (d) 羞怯的微笑

6. 当你去一个派对或社交场合时, 你……

- (a) 很大声地入场以引起注意 (b) 安静地入场, 找你认识的人
(c) 非常安静地入场, 尽量保持不被注意

7. 当你非常专心工作时, 有人打断你, 你会……

- (a) 欢迎他 (b) 感到非常恼怒 (c) 在上两极端之间

8. 下列颜色中, 你最喜欢哪一颜色?

- (a) 红或橘色 (b) 黑色 (c) 黄或浅蓝色 (d) 绿色
(e) 深蓝或紫色 (f) 白色 (g) 棕或灰色

9. 临入睡的前几分钟, 你在床上的姿势是……

- (a) 仰躺, 伸直 (b) 俯躺, 伸直 (c) 侧躺, 微蜷
(d) 头睡在一手臂上 (e) 被盖过头

10. 你经常梦到你在……

- (a) 落下 (b) 打架或挣扎 (c) 找东西或人
(d) 飞或漂浮 (e) 你平常不做梦 (f) 你的梦都是愉快的

现在将所有分数相加, 再对照后面的分析。

分数:

1. (a) 2 (b) 4 (c) 6

2. (a) 6 (b) 4 (c) 7 (d) 2 (e) 1

3. (a) 4 (b) 2 (c) 5 (d) 7 (e) 6
4. (a) 4 (b) 6 (c) 2 (d) 1
5. (a) 6 (b) 4 (c) 3 (d) 5
6. (a) 6 (b) 4 (c) 2
7. (a) 6 (b) 2 (c) 4
8. (a) 6 (b) 7 (c) 5 (d) 4 (e) 3 (f) 2 (g) 1
9. (a) 7 (b) 6 (c) 4 (d) 2 (e) 1
10. (a) 4 (b) 2 (c) 3 (d) 5 (e) 6 (f) 1

分析：

【低于 21 分：内向的悲观者】

人们认为你是一个害羞的、神经质的、优柔寡断的，是需人照顾、永远要别人为你作决定、不想与任何事或任何人有关的人。他们认为你是一个杞人忧天者，一个永远看到不存在的问题的人。有些人认为你令人乏味，只有那些深知你的人知道你不是这样的人。

【21 分到 30 分：缺乏信心的挑剔者】

你的朋友认为你勤勉刻苦、很挑剔。他们认为你是一个谨慎的、十分小心的人，一个缓慢而稳定、辛勤工作的人。如果你做任何冲动的事或无准备的事，你会令他们大吃一惊。他们认为你会从各个角度仔细地检查一切之后仍经常决定不做。他们认为你的这种反应一部分是因为你的小心的天性所引起的。

【31 分到 40 分：以牙还牙的自我保护者】

别人认为你是一个明智、谨慎、注重实效的人，也认为你是一个伶俐、有天赋有才干且谦和的人。你不会很快、很容易和人成为朋友，但是一个对朋友非常忠诚的人，同时要求朋友对你也有忠诚的回报。那些真正有机会了解你的人会知道要动摇你对朋友的信任是很难的，但相等的，一旦这信任被破坏，会使你很难过。

【41 分到 50 分：平衡的中道】

别人认为你是一个新鲜的、有活力的、有魅力的、好玩的、讲究实际的，而且永远有趣的人；一个经常是群众注意力的焦点，但是你是一个足够平衡的人，不至于因此而昏了头。他们也认为你亲切、和蔼、体贴、能谅解人；一个永远会使人高兴起来并会帮助别人的人。

【51 分到 60 分：吸引人的冒险家】

别人认为你是一个令人兴奋的、高度活泼的、相当易冲动的人；你是一个天生的领袖、一个作决定会很快的人，虽然你的决定不总是对的。他们认为你是大胆的和冒险的，会愿意试做任何事，至少一次；是一个愿意尝试机会而欣赏冒险的人。因为你散发的刺激，他们喜欢跟你在一起。

【60 分以上：傲慢的孤独者】

别人认为对你必须“小心处理”。在别人的眼中，你是个自负的、以自我为中心的，有着极端支配欲、统治欲的人。别人可能钦佩你，希望能多像你一点，但不会永远相信你，会与你更深入地来往有所踌躇及犹豫。

(3) 能力。

每个人对职业道路的规划都离不开个人能力这个前提，机遇往往只对具有特定能力的人才能称之为机遇。个人想在新的经济时代拥有一个理想的职位，在残酷的社会竞争中立于不败之地，在职场中做到“东边不亮西边亮”，就需要有很强的个人能力，否则环境再好，兴趣再强，对职业发展也是无用的。

能力是直接影响活动效率的心理特征。直接影响与特定活动有直接关系，如观察力、记忆力、想像力、思维力等往往直接影响写作、分析、完成某项任务等。动机、情绪稳定性等，虽然也影响活动的效率，但其作用是间接的。

通常将与职业有关的能力分为体能、心理素质和智能。体能即生理素质，主要是人的健康程度和强壮程度，表现为对劳动负荷的承受能力和劳动后消除疲劳的能力。心理素质指人的心理成熟程度，表现为对压力、挫折等的承受力。智能包含智力、知识和技能：智力是指一个人认识事物，运用知识解决问题的能力，包括观察力、理解力、思维判断力、记忆力、想像力和创造力等；知识是指一个人通过学习、实践等活动所获得的理论与经验。技能是指一个人在智力、知识的支配和指导下操作、运用、推动各种物质与信息资源的能力。体能、心理素质、智力、知识和技能构成了一个人的全面综合能力。

IT 业技术的快速更新和行业的高速发展有别于传统行业，其对从业者的能力和素质要求与以往传统企业不同，但基本的职业素质，如有效沟通、求知欲和进取心、分析能力等都是相同的。IT 从业者的素质和能力要求如下：

①团队精神和协作能力。团队合作是 IT 从业者所必须具备的素质之一。国内 IT 人才注重凸显个人能力，缺乏必要的团队合作能力以及目标管理能力。然而很多项目都需要依靠团队的力量，再优秀的“单兵”也很难独立作战，更不用说成为一名优秀的管理者和领导者了。

②表达沟通能力。企业看重的员工不一定要在技术上有超强能力，但一定要掌握沟通协调技巧，善于听取客户的意见和反馈，做好上传下达工作。据调查，中国 IT 从业者中有 64.3% 的人每天面对电脑的时间在 8 小时以上，大多数人像个编码“机器”，只专注于技术领域的工作，缺少人与人之间的沟通交流，当遇到障碍的时候，爱钻牛角尖。IT 人不妨多锻炼自己的沟通技能，在人际交往上活跃一些，多与别人交流。三人行必有我师，也许在一次和别人不经意的谈话中，就可以迸出灵感的火花，别人对同一问题的看法，会给你很大的启发。

③工作主动性和参与性。无论是软件开发还是项目管理，国内员工大多只是做好分内事或完成交派任务，很少能主动发现问题。其实，只有拥有更高眼界，才能谋取大发展。当唐骏还是微软一名普通程序员时，就从公司发展的角度考虑，向老板提议开发了中文版 Windows，最终使他从几万名工程师中脱颖而出，成为部门经理。

④韧性和毅力。IT 业是个快速更新的行业，技术类的工作又是枯燥无味的，只有具备这一素质的人才能在此行业中谋求更好的发展，也是业内所谓的“高手”和一般职员最大的区别。

⑤正直诚信，恪守职业道德。职业道德是职业角色要求所赋予的，是职业从业者人性和人格的真善美在职业生涯中的体现。

⑥学习和总结的能力。IT 行业知识更新速度很快，要适应这一快节奏，就要马不停蹄地更新专业技能，扩展专业知识。善于学习，对于任何职业而言，都是前进所必需的动力。善

于总结，也是学习能力的一种体现。

⑦ 经受住压力的能力。IT 行业的发展变化日新月异，其竞争也异常激烈。这要求从业人员有超常承受压力的能力，宠辱不惊。

⑧ 扎实的基础。从事 IT 业的人员，尤其是从事软件编程工作的人员就需要有非常好的推理能力、逻辑思维能力和数学能力。如果不掌握这些能力，很难在技术上有所提升。

能力既对个体发展提出了强烈需求，又为个体发展的实现提供了可能条件，它是职业生涯发展的重要基础和影响因素，只有具备了一定的素质和能力，从业者才能在 IT 业中游刃有余。

[课堂讨论项目 2-2：IT 从业人员的能力]

你认为 IT 从业人员需具备哪些能力？

2.2.2 IT 职业生涯规划流程

职业生涯规划是一个长期的过程，需要一系列的策略来保证顺利实施。包括自我评估、环境评估、理想职业目标选择及职业生涯规划路线选择、实施、评估与反馈等环节。

1. 评估环境、认识自我，进行准确的职业定位

职业生涯必须做到理想与实际相结合，真正了解自己的特长，并且进一步评估内外环境的优势、限制，在“衡外情，量己力”的情形下，设计出合理且可行的职业生涯规划方向。只有把自身因素和社会条件作最大限度的契合，才能在现实中趋利避害，使职业生涯规划更具实际意义。IT 业正在经历着前所未有的结构调整，身为 IT 人应在有利的大环境下，加深对自己、对行业的了解，同时要清楚其他竞争者的实力，以便突出自己的优势，这样才能在春天到来时，抓住第一缕阳光。

从业者在制定 IT 职业发展规划时首先要进行的是职业环境评估以及职业自我评估。一方面，要了解 IT 行业前景，职场压力，IT 业所需知识，成功的必要条件，各种利弊、报酬以及晋升机会等职业环境要素，才能做到避害趋利，把握职业机会，决定其是否为自己的理想职业。另一方面，可借助测评工具来客观全面地认清自我，充分了解自己的职业兴趣、能力结构、职业价值观、行为风格、优势与劣势等是否适合 IT 行业。一般通过整合信息、分类研究找出所感兴趣的职业环境，了解 IT 业是否是自己的兴趣所在，思考自己在该行业中到底适合做哪个职位，是做一名技术型人才、销售型人才抑或管理型人才？

[职业生涯视野 2-5]

职业锚理论

美国施恩教授在 1978 年时提出了五种类型的职业锚，随后大量的学者对职业锚进行了广泛的研究，并在 20 世纪 90 年代将职业锚确定为八种类型。职业锚实际上是内心中个人能力、动机、需要、价值观和态度等相互作用和逐步整合的结果。在实际工作中，通过不断审视自我，逐步明确个人的需要与价值观，明确自己擅长所在及今后发展的重点，最终在潜意识里找到自己长期稳定的职业定位。

技术、职能型：

技术、职能型的人追求在技术、职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术、职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平，他们喜欢面对专业领域的挑战。他们通常不喜欢从事一般的管理工作，因为这意味着他们不得不放弃在技术、职能领域的成就。

管理型：

管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独立负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果。他们想去承担整体的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术、职能工作仅仅被看作通向更高、更全面管理层的必经之路。

自主、独立型：

自主、独立型的人希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作发展机会，也不愿意放弃自由与独立。

安全、稳定型：

安全、稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们因为能够预测到稳定的将来而感到放松。他们关心财务安全，例如退休金和退休计划。稳定感包括诚实、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和工作内容。

创业型：

创业型的人希望用自己的能力创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品（或服务），而且愿意冒险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司等工作，但同时他们在学习并寻找机会。一旦时机成熟了，他们便会走出去创立自己的事业。

服务型：

服务型的人一直追求他们认可的核心价值，例如帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，这意味着即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的变动或工作提升。

挑战型：

挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。他们需要新奇、变化和困难，对于他们，如果事情非常容易，马上就会变得非常令人厌烦。

生活型：

生活型的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体，喜欢平衡个人的、家庭的和职业的需要，因此，生活型的人需要一个能够提供“足够弹性”的工作环境来实现这一目标。他们将成功定义得比职业成功更广泛。相对于具体的工作环境、工作内容，生活型的人更关注自己如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事情等。

2. 确定职业目标、设计职业生涯道路

西方的一句谚语说：如果你不知道你要到哪儿去，那你通常哪儿也去不了。同样，一个不知道自己想干什么的人通常什么也干不好。所以，职业生涯规划的核心是制定自己的职业目标和选择职业发展路径，通过对自己的优势、劣势的清晰判断，对外部环境、行业的发展趋势和人才素质要求进行客观的了解，在此基础上制定出符合实际的目标。如果想成为IT企业的信息主管，你的起步可能是一个公司的IT技术人员，你可以设定计划，从基层技术人员做起，在此基础上努力，经过数年逐步成为信息主管。职业生涯规划目标按照时间的长短来

分类,可分为人生目标、长期目标、中期目标与短期目标四种类型,如表 2-1 所示。

表 2-1 职业生涯规划分类

类型	定义及任务
人生目标	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,如成为一个大型 IT 企业的总经理
长期目标	5~10 年的规划,主要设定较长远目标,如规划 30 岁时成为一家企业的信息部门经理,规划 40 岁时成为一家中型 IT 企业的副经理
中期目标	3~5 年内的目标与任务,如规划担任 IT 技术部门经理,或从大型企业骨干技术员工到小型企业部门经理
短期目标	3 年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期要完成的任务,如学习信息技术专业知识,学习沟通技巧等

可以采用倒推法设置自己的目标。以一个普通程序员为例,可以首先为自己的目标设置一个年限,并列出现实这个目标所需要的专业技能,然后使用倒推法,确定阶段目标,直至将这个阶段目标倒推至一个月后,那它就会是一个很具体的目标,只要你坚持去做,就会逐步实现自己的最终目标。如表 2-2 所示。

表 2-2 倒推法设置职业生涯目标

年限	职位或者目标	专业技能
3 年	某跨国软件公司项目经理	英语交流的能力;项目管理经验;深度掌握某种编程语言;熟练使用 UML 和建模工具
2 年	跨国公司的软件工程师	英语交流的能力;深度掌握某种编程语言;熟悉某个领域的开发技术
1 年	资深软件工程师或项目经理	管理小团队的经验;掌握某种编程语言;能够使用 UML 和建模工具
6 个月	开发团队的负责人	编程技术,沟通能力,使用 UML 和建模工具
3 个月	能够使用英语进行沟通	练习口语、增加词汇量、熟悉专业技术名词
1 个月	熟练掌握某种编程语言	读专业书籍,编写代码,阅读技术文档

[职业生涯视野 2-6] 方向的作用

比塞尔是西撒哈拉沙漠中的一个小村庄。那里从来没有一个人走出过大漠,据说不是他们不愿离开这块贫瘠的地方,而是尝试过很多次都没有走出去。英国皇家学院的院士莱文对这种现象感到很奇怪。他来到这个村子向那里的每一个人问原因,每个人的回答都一样:从这儿无论向哪个方向走,最后结果总是转回出发的地方。

为了证实这种说法,莱文尝试着从比塞尔村向北走,结果三天半就走了出来。莱文非常纳闷,比塞尔人为什么走不出来呢?为了进一步找到原因,莱文雇了一个比塞尔人,让他带路,而莱文自己收起指南针等现代设备,只拄一根木棍跟在后面。

十天过去了,他们走了大约 800 英里的路程,第十一天的早晨,他们果然又回到了比塞尔。这一次莱文终于明白了,比塞尔人之所以走不出大漠,是因为他们根本就不认识北斗星。

在一望无际的沙漠里，一个人如果跟着感觉往前走，他会走出许许多多、大小不一的圆圈，最后的足迹十有八九是一把卷尺的形状。比塞尔村处在浩瀚的沙漠中间，方圆上千公里没有一点参照物，若不认识北斗星又没有指南针，想走出沙漠，确实是不可能的。

这个与莱文一起配合的青年就是阿古特尔。阿古特尔因此成为比塞尔的开拓者，他的铜像被竖立在小城的中央。铜像的底座上刻着一行字：新生活是从选定方向开始的。

当然，职业生涯没有目标不行，目标太多不行，目标总变也不行。对目标的处理方法是：选择、明确、分解、组合，加上时间坐标。职业目标的正确与否，直接关系到人生事业的成败与失败。选择IT业为自己的职业目标，应注意以下几点：

(1) 设定要早。哈佛大学的教授曾经作过一项调查，这项调查历时30年之久，考察了几千名对象。结果发现凡是取得伟大成就的人都有一个共同的特性，就是在年轻时期就为自己的人生拟定了一个明确的目标，并且为自己的目标努力不辍，这样的人一般都成为了州长、企业总裁或科学家等非常有成就的人。20多岁时，自我的人生空间大，个人设计的空间也大，也容易出成绩。据报道，引领中国IT行业潮流的中关村17万IT大军，平均年龄只有28.8岁，其中“中层管理者”的平均年龄仅为31岁左右，而“高级管理者”的平均年龄也仅仅在37岁左右。

(2) 切合实际。很多人设计职业时满腔激情，错把激情当作实情，过高地估计了自己的实力，没几年IT经验，就想做系统架构师。过高地设计目标，一旦目标达不到，挫折感会使人不自信，影响更长远目标的实现。

(3) 择世所需。设计自己的职业时，一定要考虑内外环境与职业相适应。择世所需指个人需关注IT业发展前景，决定自己是否能在该行业中大有作为。

(4) 择己所爱。兴趣是最好的老师，考虑自己的特点，珍惜自己的兴趣，了解IT业是否与自己兴趣相匹配，那种盲目跟风，人云亦云的做法，对个人的职业发展不会带来一点好处。

(5) 择己所长。尺有所短，寸有所长，IT行业的工作是否与自己性格、特长相匹配，决定着择业者能否发挥个人优势，能否达到事业成功。

(6) 择己所利。考虑自己的预期收益，实现最大化的幸福，做到价值观与IT职业的匹配。

职业目标确定后，在IT行业内向哪一条路线发展，仍需作出选择。是向行政管理路线发展，还是向专业技术路线发展？还是先走技术路线，再转向行政管理路线？在具体的岗位方面也需要作出选择，行政管理？市场营销？技术研发？服务支持？由于发展路线不同，对职业发展的要求也不同。因此，在职业生涯规划中，必须作出最适合自己的抉择，以便使你的学习、工作以及各种行动措施沿着自己的职业生涯路线或预定的方向前进。

3. 职业生涯规划策略

根据职业方向选择一个对自己有利的职业和得以实现自我价值的组织，是每个人的良好愿望，也是实现自我价值的基础。但迈出这一步要相当慎重，必须制定一个完善的自我发展计划以备应对：选择一个什么样的组织，预测自我在组织内职务的提升步骤，个人如何从低到高拾阶而上；预测工作范围的变化情况，不同工作对自己的要求及相应措施；如发展过程中出现偏差（如工作不适应或解聘）的话，如何改变自己的方向；预测可能出现的竞争，如

何相处与对付，分析自我提高的可靠途径。

由于种种原因，在许多情况下，可能出现许多紧急的情况，让人无法一一应对，这时就应该分出轻重缓急予以解决，但不能埋头干活，而忘记了努力的方向。为了保证自己的行动能与努力的目标一致，就需要最大限度地根据你的个人职业生涯规划，约束自己的行为。下面提出几项落实目标的具体策略。

(1) 灵活调整。

俗话说：“计划赶不上变化”，影响职业生涯规划与发展的因素很多。有的变化因素是可以预测的，有的变化因素则难以预测。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估与调整。调整的内容包括：职业的重新选择；职业生涯规划路线的选择；人生目标的修正；实施措施与计划的变更等。

市场经济带来人才的高速流动性、岗位的高度替代性。人们不可避免地要遇到变化，“树挪死，人挪活”。不要惧怕职业变化，一旦工作出现问题，要很快地调整自己，去做那些容易取得成功的事情。职业发展过程中理想与现实的脱节几乎人人都会碰上，对职业人来说，有些是致命的，有些却能走到另一条道路。发生这种情况时，最不可取的态度是急于求成或是消极对待当前工作。正确的做法是——调整中求发展。

“35岁，技术生涯即告终结”，这种说法在IT业界得到众人认可，也令很多IT人为自己的未来担忧。如果从另一个角度理解，技术生涯结束意味着新职业的开始，与其被动等待，不如换个思维、早做准备，把握职业生涯的主动权。在IT圈里，以技术起家的人占大多数，工作几年之后的IT人普遍感觉到，随着年龄增长，在学习能力、反应速度、工作效率上渐渐和年轻人拉开距离，竞争力在削弱。冲破瓶颈，很多人将会面临转型的问题：从技术人员转到管理层，或是由技术向销售、IT培训、项目管理等几个方向转型，建议优秀的年轻技术人员尽早规划，有意识地逐步向目标岗位靠拢。

[职业生涯视野 2-7] 从程序员到主编：职业生涯转换带来的启示

许伟，今年26岁，毕业后一直在一家外企从事程序员工作，技术不断提高工资不断增长，但他对工作的兴趣却越来越小。多少次都想留下一纸辞职书潇洒走人，但是家境不富裕的他还承担着赡养父母和弟弟上学的费用，哪里能潇洒得了。就这样一天又一天心情十分郁闷。

许伟对自己的兴趣很了解，从小他就喜欢文学，作文经常被老师作为范文在班上传阅，工作以后利用业余时间还有几篇文章见诸报端。他曾经对我说过：要是有一天，能从事专门的文字工作——他特别想做一名记者或者编辑——那么这辈子也就够了。但是，许伟一不是中文专业出身，二没有机会在公司从事文字工作，重新进学校学习吧，家里的经济又不允许，而且不知道将来就业时能不能找到像现在工资待遇这么好的工作。

许伟能够顺利完成职业生涯再造，从一名程序员顺利成为一名记者或者编辑吗？

能，我告诉你。今年7月份，当我陪他一起去一家杂志社面试，看到他顺利地通过了面试兴奋地跑出来向我招手的时候，我知道，他的崭新人生开始了。这不，前些天他给我打电话说，他已成为所在杂志社的技术主编了，前后一共不到6个月的时间。你觉得这是天方夜谭吗？其实对于任何找到真正适合自己的工作的人来说，这太平常了。正如国外的一位职业指导专家所说的：“请相信，天才就在我们中间。你之所以对工作无法投入热情、感到压力重

重或看起来碌碌无为，是因为你的潜能尚未尽数释放，换言之，你或许入错了行。入错行的天才犹如尘埃下的宝石，别人看不到你的价值，连你自己也会忘记，原来你是可以发光的。”你知道许伟成功应聘的是一家什么样的杂志社吗？当国内一家著名的程序类杂志社在为找不到合适的编辑而发愁的时候，许伟的出现让这家杂志社的人力部主任拍手称快：这样的人太难找了，几个月都没有太合适的，我们需要的正是像许伟这样的人！因为纯文字编辑好找，纯程序员好找，但让我们看看他们招聘的基本条件就会知道，合乎这样的要求的人才很难找到：大学本科，熟悉程序技术，文字基本功扎实，性格活泼开朗，英文水平六级以上。

在许伟的这个实例中我们可以看到，许伟虽然从事程序员工作多年技术很好，但并非业内顶尖；许伟文字功底虽然扎实，但与中文专业出身的人却不可同日而语；英语过六级的也大有人在，毫不稀奇。但这一切放在一个人身上，其优势就不言而喻了。但是，在许伟对自己的资源进行整合之前，他的思绪总是像许多人一样，陷入非此即彼的境地，无论如何也无法将程序与文字接合起来去想，因为从某一单方面来看，他都称不上是特别的优秀，但是一旦整合起来就大不一样了。

我为许伟继续提供了一些新的建议，通过两年左右的技术主编工作的打造和提升，两年后如果彻底不想从事与技术有关的工作的话，以两年的主编工作经历作为跳板，新的职业转型就是很简单的事情了。

看了许伟的例子你是不是感到很羡慕，感到许伟真的很幸运？其实，这样的幸运也完全可以降临到我们的头上，因为，我们每个人身上都有特有的整合优势，只是往往因为我们不敢触碰我们的兴趣，或者因为我们从来没有树立过真正的目标。

(2) 终生学习。

彼得·圣吉在《第五项修炼》中说，企业未来唯一持久的竞争优势是比竞争对手学习得更快和更好，个人也是一样。当今时代是终生学习的时代，要取得事业上的成功，重要的是不断地更新知识、提升能力，才能保持自己的职业竞争力。虽然职业目标定位受制于许多因素，但这些因素也是靠人的能动性，通过不断地学习和自我完善可以改变的。

①兴趣是可以培养的。直接兴趣是指事物的内容本身吸引人，引起人的兴趣。间接兴趣是指人们认识到事物的结果有价值，从而愿意深入学习和研究下去。职业兴趣可以在学习专业知识和技能的过程中培养，更能够在未来的职业生活中得到强化。

②性格是可以完善的。性格中虽然有许多“天生”的成分，却并非一成不变，随着人的阅历、见识的提高以及职业对从业者性格的特殊要求会后天改造人的部分个性。

③能力是可以提高的。个人的综合职业能力如专业能力、社会能力等，可以在知识学习、技能训练和实践活动中得到提高，也可以在职业生活中得以强化。

④潜能是可以挖掘的。每个人都具有未被发现的潜能，进入职场后，给予恰当的引导和放在合适的环境中，潜能就能变为显能，在职业生活中表现出卓越的才华。

IT行业技术变化快，需要从业者拥有快速学习的能力。如果说在任何行业的从业者都需要面临不断学习充实自己问题的话，那么身处IT业，则需要有双倍的学习能力。IT从业者必须一直紧跟技术发展的脚步，时刻走在技术的前端，压力才会小些，一旦有了些变数，不小心落了下来，再要赶上就会很吃力了。

IT 从业者在学习时要注意一些事项：第一，不要沉溺于旧知识。在 IT 行业内要紧紧跟住技术发展的潮流，不要耽于既有的知识、技术。第二，要把握学习方向。充电是好事，所参加的职业培训课程必须和自己的职业发展方向相一致，不仅不背离规划的未来职业前景，而且在一定程度上要加速实现短期内既定的职业目标。第三，要注意结合实践。IT 重视的是技能实践，而决不仅是书本知识。第四，有意识提升管理能力。国内缺乏的是管理能力和专业知识技能并驾齐驱的 IT 人才。既掌握核心技术又有全局掌控能力的项目管理人才，特别是懂得运用目标管理技术的项目管理人才，IT 界优秀的管理者都必须懂技术，掌握核心技能的人才向管理岗位转型有优势，因而提升管理能力成了职业生涯转型的关键。

所以，IT 从业者除参加企业组织的培训、教育、轮岗等方面的学习外，还应结合自己的职业性向和现有能力等，有计划地利用学校、社会培训机构等各种条件丰富知识、提高能力。机遇只垂青有准备的人。个人能力提高了，才能逐步达到自己设定的职业目标。

（3）抓住机遇。

有了明确的职业定位，科学合理的职业规划，还要相机而动，抓住最好的时机跳槽或转型，才能成功地跳上适合的职业。那么如何抓住最恰当的时机呢？最恰当的时机需要考虑两个方面，一个是外部时机，一个是内部时机。所谓外部时机即市场人才需求的旺盛时期，这时候虽然有大量的竞争者，相应的机会也多，能够从众多的竞争者中胜出，更能证明自己的潜力。而内部时机则是说，你在某一个职位上已经发挥到了极限，你的能力已经超过职位所能提供的空间，这时候不跳槽就会停滞，所以，当两个时机都符合你的情况的时候，迅速行动，找准目标职位，了解企业具体情况，适当地展现自己的优势和核心竞争力，果断地跳出旧环境，寻求持续的发展机会。

机遇应该说对每个人都是均等的，就看你如何把握了。

①要随时做好准备，多一份准备，多一种选择，不要等机遇来的时候临时抱佛脚。除了自身能力的提高，还要多关注社会经济形势，多寻求帮助。

②要锻炼出敏锐的洞察力，善于在复杂的情况下发现机遇，要想在职场上大有作为，一定要善于审时度势，看清个人发展的方向。

③做人要诚实守信。有好多人，为了短期利益和行为做假，说假话，就是不诚信，这样做的最终结果是害了自己。没有公司或领导喜欢不诚实、没责任心的人。

④有热情、专注并且富有进取心，具备良好的心理素质。做事三心二意、遇到挫折就灰心丧气的人是碰不到机遇的，机遇青睐持之以恒的人。

⑤创造机遇。首先，抓住机遇不是被动的，真正聪明的人会创造机遇。创造机遇要找那种适合自己、机遇多的岗位和地方。美国人很喜欢换工作岗位，一生中大概要换四次。中国人恰好相反，惯性大，干一件事就想一辈子呆在那里。换工作岗位有利于找准最适合自己的、机会最大的地方和位置。当然，如果公司的发展符合自己的职业规划，选择留守、抓住职业的上升期也是可取的。只要有能力，公司是不会忘记忠诚的员工的，但要敢于抓住时机向老板提出你的想法，敢于毛遂自荐。

（4）重视沟通。

现代社会中，个人职业的成功脱离了单打独斗的方式，特别是企业越来越将业务进行横切，每个人所做的事情更专业，有时一件事情根本不可能由一个人完成。所以，广泛交流，

大量沟通，绝对是必不可少的！

在IT行业中，从事与技术类有关的职业的人尤其是软件编程者，由于工作性质和工作压力的原因，这类人往往关注与机器“对话”，缺乏与人相处、交流、沟通与协调的技术（艺术）。长期发展会导致性格内向、思维定势、阅读或兴趣面越来越窄。在IT业中成长，学习和工作都忌闭关自守，在象牙塔中摸索，所以IT人要善于与人相处和交流，并不耻下问。很难想像一个性格内向、无法同他人交流互动的人能在岗位上运作自如。英国作家萧伯纳说过：“两个人交流思想和两个人交换苹果完全不一样，交换苹果，每个人手上只有一个苹果，而交流思想，每个人同时有两个思想。”如果大家都懂得这个道理，学会与人相处和交流，博采众家之长，你就具备了职业成功的一个非常好的素质。

在职业生涯发展中，上级和同事往往是在工作方面最了解自己人，亲人和朋友往往是在性格等方面最了解自己人，个人的职业发展离不开他们的支持和帮助。多与他们沟通，听听他们的经验与教训以及对自己的评价，尤其是注意他们对你的职业选择和个人发展的建议与评价，“有则改之，无则加勉”，发现自己的不足，不断完善自我。

[课堂实训项目 2-3：检定自己的言语模式]

在沟通中，人们说话中表达的一个意思，这个意思不能全部显示出说话者内心对所谈事物的全部观念和意义，尤其是他对该事物所持的信念、价值观和规条。

自我练习：

- (1) 回忆自己近期的一次不愉快经历，用5句话表述自己当时的心情
- (2) 检定自己的语言模式
- (3) 调整言语表达方式
- (4) 反思自己的情绪
- (5) 借助他人

戴尔·卡耐基说：“一个人事业成功只有15%取决于他的专业技能，另外的85%要依靠人际关系和处世技巧。”人是群居动物，人的成功只能来自于他所在的人群及所在的社会，只有在这个社会中游刃有余、八面玲珑，才可为事业的成功开拓广阔天地。建立自己的人际网络，与那些有权威的人建立联系，这些人知道通过谁能了解你和你做过的事情。有研究表明：你和世界上任何一个人之间只隔着6个人。不管你与对方身处何地，属何国籍，肤色为何。不用惊奇，你和布什之间也只隔着6个人，而构成这个奇妙6人链中的第二个人，一定是你所认识的——也许是你的父母，也许是你的大学同学，更可能是办公室里每天帮你抹桌子做清洁的阿姨……想想看，通过清洁阿姨的人际网，竟可以让你联系到布什，是不是很奇妙？所谓“机遇”和“贵人”，就是在适当的时候出现的适当的人、事、物的组合。我们无法控制这种完美的巧合何时出现，唯一能做的，就是通过控制自己的人脉，给自己创造更多的可能。

借助机构，认清职业方向。许多人对自身的优缺点和周围环境认识不足，对职业发展虽有一个大致的、模糊的设想，但没有形成文字性的东西，而且计划不清晰、不具体，也缺乏可操作性，随意性过大，影响了职业生涯发展的进程。“智者当借力而行”，目前，各类专业咨询机构在指导和提升个人自我认识和职业选择方面都有一套比较完整的测评手段和培训方案，可以借助他们加深自我认识，提高职业能力，成就自我。

想进入IT领域的人员，可以借助职业规划人员、学术、职业顾问以及职业中介的帮助，

或与那些已经在 IT 行业中工作的人交谈，尽可能多地找出他们必须有一些专业知识和技能，再找出个人会遇到的挑战，想办法克服。

箴言

职业生涯规划不能帮你解决所有问题，但能帮你较为有效地预测一些新的问题。犹如汽车与公路的关系，公路只能给行驶的汽车以方向和提供必要的服务，而汽车能否快速且平安地到达目的地，则还要靠汽车的性能、动力和司机的驾驶技术。

成功与否的关键在于：a. 个体的努力；b. 目标与现实的配合。

4. 职业生涯规划的实施

有了一个好的职业目标，还要督促自己严格按计划执行以实现目标，即选择实现职业目标将要采取的措施（也就是决策和行为）。职业规划应该是实现最终结果所需的一系列措施的累加。实现目标的途径可能不止一条，哪一条对 IT 人来说是正确的呢？

这些行为和决策应该包括培训、证书、正规教育、工作经验或实习经验。有些场合下可能还需要改变工作态度、职位、住址或工作环境。仔细考虑这些措施，制定一条路线，并不断坚持，努力克服在接近职业目标的过程中遇到的挑战和障碍，制定一套方法来估测职业规划的进程，保证规划的实施。

(1) 制定实施计划。

制定明确的职业发展实施计划，每一年、每个月该学习什么、该完成什么、该有什么收获都要制定详细的计划步骤。这需要 IT 从业者确定自己目前的性向与技能清单，寻找自己目前的性向、技能清单与 IT 业所要求具备的性向、技能之间的差异，然后对这些差异的性向、技能进行训练改善。制定实施计划时要考虑：越是临近短期的计划，越是要制定详细，长期的计划可以没有那么具体，但明确的目标和方向还是要有的。

(2) 掌握工作进度，坚持执行。

再好的实施计划，不执行也就是废纸一张。这就要依靠个人的意志品质，外人很难给予太多帮助。在执行过程中还要时刻检查计划执行情况，随时修改计划应对变化，并进一步细化各个阶段的计划。这种看上去刻板的行为实际上最后还是能发挥出很大功效。初期可能会因为要强迫自己按部就班地执行而感到非常难受，但经历一段时间之后，就会渐渐适应并如鱼得水，因为这是一种提高工作和生活效率的行为，一旦形成习惯，反而会让人生活得更加舒适，减轻不必要的压力和烦恼。

(3) 打造 IT 职业生涯成功的关键因素：知脉、人脉和金脉。

做好时间管理，安排好学习计划，提高自身能力。IT 人可以选择职业培训，提高自己的知脉；扩大交际圈子，打造自己的人脉；善于理财，加强自己的金脉。有了知脉、人脉和金脉，在职业生涯发展过程中才有可能解决障碍，抓住机遇。

(4) 过程监督和反馈。

一旦进入IT行业，工作会十分繁忙，有时不具备落实个人计划的条件，个人切不可懈怠，影响发展的进程。IT人应按阶段检查自己的工作实践，确认自己目前的性向、技能清单与职业目标要求具备的性向、技能达到预期一致，全面整合各种活动，持续改进。监督可以发现计划中存在的问题，可以考察计划的落实情况，可以有针对性地提出解决方案，及时作出调整。

5. 职业生涯的阶段管理

职业生涯目标的实现是分阶段的，就像人爬阶梯，有时顺利，有时不顺利。在不同的职业生涯阶段，会有不同的管理侧重点，因此，职业生涯的阶段管理非常有必要。

人的职业生涯发展一般来说有5个阶段：一是职业准备阶段。典型年龄为0~18岁，其主要任务是接受必需的教育，发展职业想像力，评估不同的职业，选择第一份工作；二是进入组织（学校）阶段。典型年龄为18~25岁，其主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作，或者继续深造，在学到足够的知识、技能，掌握更多的信息以后，选择一份合适的工作；三是职业生涯初期阶段。典型年龄为25~40岁，其主要任务是学习职业技术，提高工作能力，学习组织规范，学会协作与共处，逐步适应职业与组织，期望未来职业成功。四是职业生涯中期阶段。典型年龄为40~55岁，其主要任务是对早期职业生涯重新评估，强化或转变职业理想，对中年生活作适当选择，在工作中再接再厉；五是职业生涯后期阶段。典型年龄为55岁退休，主要任务是继续保持职业成就，维持自尊，准备光荣引退。其特点是调整心态，作好退休后的打算。

业内人士将IT行业职业发展分为四个时期：适应期、发展期、重新定位期和成熟期。我们主要从IT行业的这四个方面阐述如何进行职业管理。

(1) IT职业生涯适应期的管理。

适应期是指一个人刚进入这个行业。选择IT行业的人，大部分还是对它充满兴趣的，那么从业之前的很多年可以说积蓄了大量的对这一行业的热情和好奇。对于IT从业者来说，在此之前一直喜欢摆弄电脑，喜欢了解这个行业的事情，它本身又是象征着世界上最先进生产力的行业。现在，个人可以靠近这个行业，真正走进这个行业，并且作为这个行业的记录者和思考者存在，这种从业的冲动，对工作的热情要远远超过对收入的热情。在工作的前些年，会将前20多年来积累的冲动和能量，通过工作释放出来。

良好的开端是成功的一半，IT人在职场早期应注意以下管理：

①熟悉工作环境，形成良好印象。第一交往所形成的印象对人的态度会产生深远而持久的影响。新员工进入一个新的组织，会接触同事、上级，他们可能成为好的合作伙伴、朋友、知己；也可能成为不想多交往的人、需防范的人甚至是敌人。在一般情况下，新员工在进入组织时，如果不注意建立良好的形象，往往会给别人造成一些消极的印象，影响自己的职业生涯前程。如果个人的价值与组织文化一致，而且组织的管理也很规范，这样的组织就可以作为自己长期工作的单位，制定长期的职业生涯规划；否则，就应该冷静地观察，先制定一个短期的发展规划，再根据实际情况，看看是否需要重大的调整。

②尽早定向，少走弯路。将人生所有的时光都在自己适合、喜欢的领域积累，这种积累就会丰富，成功的可能性就会比较高。当然，也有些人，不是以社会的成就为自我成就的判断标准，更注重人生的过程及体验，他们也许社会成就不高，但自我感觉比较满意。

③善于观察。处理好人际关系。新进入一个组织，一切都是陌生的。但人常常要与工作环境周围的人交往、合作，尽快地适应交往对象，并融入群体之中，对打开工作局面十分重要。如果处理不好人际关系，不但影响工作，也影响人的生活质量。我国是个十分注重人际关系的国度，人与人的关系比较复杂，刚开始一定要注意观察，多做少说，避免人际关系的失败。

④脚踏实地，从小事做起。善于从小事、从最具体的职业岗位做起，只要这种小事、具体事与自己的最终职业目标一致，有利于个人职业目标的实现，都可以选择并确定为自己的最初职业岗位。一件大事是由许多件小事组成的。具体而言，任何人做事都没有大事和小事之分，之所以最后的结果完全不同，是因为做大事的人所做的每一件小事和所定的目标都密切相关，这些小事的完成便意味着目标的达成；从基层做起，既可以锻炼能力又能积累宝贵的经验，应该说是为迈向高层奠定基础的必要过程，是实现长远职业目标的最好开端。

(2) IT 职业生涯发展期的管理。

在顺利度过适应期之后，IT 人的职业发展就进入了比较平稳的发展期。这是个人干劲十足、充分发挥自己能力的阶段，是个人体力和脑力的黄金时期，也是个人能为企业带来丰厚效益的阶段。

在这个阶段的管理，IT 人要注意树立终身学习的理念。每个工作的人都要面临不同的挑战，但是 IT 业还是有其特殊性。因为这个行业发展迅速，人们常用“一年等于九年”来形容它。发展迅速，机会多，同时不稳定的因素也多。加强自身学习，使自己保持竞争力，才能在此行业中永葆青春。多争取职务轮换、增长才干的机会，寻找最佳贡献区，争取找到个人的职业锚。

IT 人在此阶段的另一个关键管理是要注重沟通，实现思维方式的转变：从技术性思维到社会性思维，为开创人生事业的第二高峰作准备。技术性思维是面向机器的、僵硬的、封闭的、单向性的；社会性思维要求是面向常识和社会的、灵活的、开放的、多向综合的。IT 人最需要的是这种思维方式的转变，思维一转天地宽。IT 人所要做的是不断调整自我，保持对社会的参与激情。作为一名 IT 专业人员，你不仅应当与同事建立良好的关系，也应当积极拓展与非技术人员的关系纽带。多阅读一些人际沟通技巧之类的书籍，多参加社会活动，多与人沟通，给自己洗洗脑，扩展视野会给个人带来意想不到的丰厚利益。

(3) IT 职业生涯重新定位期的管理。

重新定位期，是个人职业发展不可跨越的阶段。每个人在职业发展中都会考虑到这个问题：我是要继续这个工作，还是要重新作一下选择？产生这种困惑与迷茫是很正常的。这不仅需要对自身的能力进行重新认识，还需要有一个良好的工作态度与心理。

IT 行业的激烈竞争和组建家庭的压力会导致 30~35 岁从业者处于事业和生活的转折点，很多人在此年龄时会形成一个明显的瓶颈，为了职位和生活角色的改变而疲于挣扎。到这个年龄段的人，对行业了解多了，表达的欲望也减弱了，需要考虑如何用丰富的经验弥补这种欲望的丧失。这个阶段要注重两方面管理。

①适当考虑调整职业生涯目标。

处在这个年龄阶段的人有心智成熟、处事老道、经验丰富和专业精湛等特点，应该是人生事业的又一次上升期。当然是否能够达到这样的结果，关键就看你在这个阶段前后是否已经做好准备，给自己一个清楚定位。许多人在此时可能重新评估职业环境，需要一个稳定和

成熟的职场，以使自己的职业经验得以积累，并且在这个环境中继续升华；可能从个人就业资源、价值观权重出发，重新审视自我，为个人事业的后期发展重塑目标；也可能在此阶段重新定义生活的意义：快乐工作、和睦人际、勇于挑战和享受成功。

在IT公司内技术职位做到一定阶段时，可能会感觉不到挑战，这时候可以尝试一下其他类型职位，这对于IT人才发展是有好处的。IT人可以走出来做销售。这个工作富于挑战，而且收入与工作业绩直接挂钩。IT人有很强的技术背景，更擅长发掘产品性能的优缺点，对于IT产品的介绍具有权威性，容易让客户信服。IT人可以走出程序迷宫来做培训。IT人在运用某一技术语言上相当精深，另外他们在技术研发中的实战经验，对于学员来说也是相当宝贵的资源。IT人也可以由直面数字转为面向众人做咨询。成功的咨询师决不会因为年龄而贬值。有过实际项目经验的IT人，解决实际问题的能力非常强，出身IT的人作为咨询师比出身其他行业的人士有明显的优势。还可以做老板，做IT活动策划等。

②注意身心保健。

在瞬息万变的IT业工作，就意味着快节奏、超负荷运转和空前的压力，有人曾戏言，IT（信息技术）就是“I'm tired（我累了）”的缩写。IT行业的快节奏和高风险使得无论是高层员工还是底下打杂的，都不可避免地以透支健康来保证自己的职业发展空间。有人说IT人是现在拿健康换金钱，未来拿金钱换健康。工作时间无规律，身体健康受损，照顾家庭时间不多。尽管如此，保持一种健康的心态，这是自己能够做得到的。

压力管理策略：

- ▶拿出时间善待自己。为自己做点好事，关注个人的需要和快乐。
- ▶保持或开始一个现实可行的锻炼计划。参加一些你从中能得到快乐和运动的活动。锻炼是缓解压力的最好的方法之一。
- ▶与朋友进行社交活动。你的关系网可以为你的求职提供许多机会。
- ▶不断提示自己的长处。一些人发现在求职陷入迷茫的时候，通过列举自己的长处进行自我肯定，这样能够鼓舞士气、振奋精神。
- ▶提倡幽默。健康的欢笑是保持乐观向上、面对人生起伏的最好方法。
- ▶眼睛盯住目标。提示自己为什么要找工作，想像当你找到一份自己真正喜欢的工作时的感觉，并坚信一切艰苦的努力最终都会得到补偿。

[职业生涯视野 2-8]

IT人常见身心疾病

常见身体疾病

用眼过度

视觉模糊，视力下降，眼睛干涩、发痒、灼热、疼痛和畏光等，还时常伴有头痛。这是每天面对电脑的时间超过8小时的后果。

记忆力减退

经常加班熬夜会导致焦虑、失眠、记忆力减退、精神抑郁，甚至轻微的抑郁症和精神分裂。如果这种疲劳持续6个月或更长时间，你可能会出现低烧、咽喉肿痛、注意力下降、记忆力减退等症状。

腰背酸痛

颈椎、肩部酸痛，脖子忽然不能转动，手掌、手腕、前臂时有胀痛的感觉。这是长时间

频繁使用手腕和手指工作的结果。

睡眠不佳

由于经常透支睡眠时间，睡眠生物钟紊乱，偶尔出现的呼吸困难和四肢乏力可能都是因为缺乏睡眠。因此，要保证充足的睡眠。要知道，“多睡一小时，你得到的不只是工作时更加充沛的精力，你可能挽救了自己的生命。”

饮食不妥

早上贪睡误了早餐，中午随便对付解决了午餐，晚上加班泡了碗方便面，吃高热量的夜宵，给客户敬酒……因此导致摄入的蛋白质、脂肪和碳水化合物不平衡，于是造成了脂肪肝、将军肚和高血脂。

“过劳死”

“过劳死”开始威胁到越来越多的人。“过劳死”是长期过度的劳累，引发人体心衰、肺衰、肾衰、心肌梗、脑溢血等病症造成的猝死。这种猝死的原因主要是冠心病、主动脉瘤、心瓣膜病、心肌病和脑出血，与一般猝死没什么不同。只不过这些病的潜在性常被过劳者忽略，以致酿成严重后果。

常见心理疾病

“办公室综合症”

没有间歇地接收邮件，在办公小隔间里长时间面对屏幕，接听上司和客户不间断的电话，办公室荧光灯太亮有些晃眼……一进入现代化的办公室，就会感到胸闷头疼。越到下午，就越头疼得厉害。这些莫名其妙的烦恼，使人做事时打不起来精神，思维迟钝，爱钻牛角尖。

“信息焦虑综合症”

身为 IT 人，每天收集大量的信息，仍担心自己漏掉了什么信息，每天一有空就无目的地上网寻觅，始终处在焦虑状态之中。不知不觉就患上了“信息焦虑综合症”。没有任何病理变化，也没有任何器质性改变，但会突发性地出现恶心、呕吐、焦躁、神经衰弱、精神疲惫等症状。在心理学家看来，这是一种自我强迫和紧张所造成的心理疾病。

“时间综合症”

IT 人还崇尚“快节奏”，总感到时间越来越不够用，工作的压力使人感到焦躁不安，紧张过度。做任何事情都会过分地关注时间，哪怕是在逛街购物，都会不自觉地看手表，要尽快结束。甚至闲不下来，一闲下来就会神情恍惚，感到无所事事。“时间综合症”患者都习惯强迫自己处于快节奏的生活中，容易使中枢神经和植物神经系统功能失调，出现神经性头痛、神经性呕吐、神经性厌食等症状。

(4) IT 职业生涯成熟期的管理。

40~55 岁是职业生涯的中后期，称为成熟期，又称为职业生涯的第二青春期。在这一时期人们一般都已经在自己的工作领域中创立了自己的一席之地，主要任务是创新发展，贡献辉煌。行业的特性决定了他们的生活方式：工作压力大，无休止地加班，没有业余生活；面对不断快速更新的技术，需要不停地学习。由于工作性质的原因，兴趣面较窄，缺乏与人相处、交流、沟通与协调的技巧，基本没有工作之外的社交圈子，社会资源与人际关系匮乏。基于这些特点，大多数 IT 人缺乏在职业生涯的中后期 32~40 岁“寻隙卡位”的思路，即没

有“投资职业，终生经营”的意识。在这个阶段的管理应注意以下几点。

①广泛地建立自己的人际关系网络。这种网络将为个人的整个职业生涯提供有力的支持。应当重点发展自己的管理能力：交谈、倾听、团队建设。

②实现技能的多元化。虽然将注意力集中于某个特定的领域有助于暂时凸显才能，但也会使人成为井底之蛙。

③提高项目管理技能。尤其是在IT环境中，项目管理技能已经变得越来越重要。雇主都热衷于聘用那些既精通技术知识，又具有客户服务和项目管理背景的“IT专家”。

④找到工作的激情。找出自己愿意做的工作，接受有针对性的培训，并且下工夫刻苦学习，重拾工作热情。

⑤眼光要长远。IT行业处于连续不断的变化之中，止步不前只会给自己带来损失。个人可以不断研究所在领域中的工作机会和市场，找出其中的增长点。然后，对自己的能力进行评估，研究哪些方面的能力能让自己更具竞争力。

最后谈谈在职业生涯后期退休临近时的管理。55~70岁是职业生涯的后期，主要任务是领导、决策或总结教训，教授经验。就像必须经历入行一样，IT人也要经历退休。然而，即使面临职业生涯的最后阶段，职业规划工作仍然不能松懈。事业终点规划的关键是，不要让退休看起来像是自己事业的终结。

这个阶段的IT人应积极地把自多年来积累下来的智慧和经验传授给他人，充分利用自己的知识和地位来管理好职业生涯的后期。具体措施如下：

①了解新技术，善用旧经验，转换学习内容，从学习尖端知识转向学习“商业惯例”，从而提高自己的专业知识的价值。技术处于不断的变化之中，不断了解最新的技术可以提高自己的个人价值，即使在退休之前也会发挥积极的作用。同时要善于运用自己的知识财富和经验，把自己的经验与企业的业务需求联系在一起，着重强调自己在这方面的深入见解和丰富资源。

②找出自己的特长所在，分享知识和经验。传道授业并不只是对受教育者产生积极的影响，许多人都能够从中获得自豪感和认同感，因为他们为那些富于热情但缺乏经验的员工提供了帮助。也可以考虑教授一些大学课程或在学校技术交流会上发表演讲，进一步学习新的知识，并且把这些内容传授给其他同事，同时使自己的知名度提升到前所未有的水平。

③保持年轻、开放的心态。要想使职业生涯继续保持成功，必须保持年轻人的思维方式。每个月都应当对自己的活动进行评价，以确保时时都有进步。在企业中，还应当成为年轻员工的良师益友。在退休后，保持自己与同事的沟通与联系。

④听从心灵的召唤，做自己喜欢的事。如果决定不再担当企业中的角色，个人可以考虑开设自己的业务，做一些自己喜欢的事情，还可以与那些有空闲时间的朋友或亲属一道合作做些事情。

[课堂实训项目 2-4：所处职业阶段的自我探索]

练习：目前

1. 我是（ ）；

2. 我需要（ ）；

3. 我想要（ ）；

4. 我目前职业生涯阶段是 ()；
5. 我想在下列方面改变自己 ()；
6. 如果未来5年顺利的话,我将从事 () 工作；
7. 如果未来5年不顺利的话,我将从事 () 工作；
8. 回顾过去的工作和志愿活动,哪些我最喜欢?哪些我不喜欢?是否存在某种规律性?

[职业生涯视野 2-9] 达尔顿和汤普森职业生涯发展阶段理论

达尔顿和汤普森按照人在不同的职业发展阶段所从事的主要工作和职业发展任务,将职业生涯发展分成四个阶段,具体描述如表 2-3 所示。

表 2-3 达尔顿和汤普森职业生涯发展阶段

	第一阶段	第二阶段	第三阶段	第四阶段
主要活动	协助、学习	独立贡献	训练、协调	确立组织的方向
遵循指示	接受指导、照顾	学习如何照顾自己	学习照顾别人	照顾、指导别人
主要的关系类型	学徒	同事	师傅(资深者)	赞助人(顾问)
主要的心理调试	依赖性	独立性	为他人承担责任	行使权力

在第一阶段中,个人作为一个或多个师傅的帮手,在专业人员的指导下学习和工作;在第二阶段中,个人逐渐积累经验 and 能力,能单独工作;在第三阶段中,个人除了独立工作外,还充当他人的师傅,指导他人工作;到了第四阶段,个人能为组织提供未来应遵循和发展的方向,并行使各种权力,发挥影响力。经过调查,并非每位专业人士都经历了所有的四个阶段,大部分人都未超过前两个阶段。

个人可以通过如表 2-4 所示的处于各职业发展阶段的人员特征,来了解不同阶段的主要特征,判断自己所处的职业发展阶段。

表 2-4 处于各职业发展阶段的人员特征

阶段	主要特征
第一阶段	<ul style="list-style-type: none"> • 在资深专业人员的指导下工作 • 绝对不会全权负责某项工作,而是负责较大计划中的一小部分,或从事某些有资深专业人员监督的活动 • 缺乏经验,在组织中没有显著的地位 • 别人的期待是愿意接受监督 • 学习在压力下保持良好的表现,并且在规定时间内完成工作
第二阶段	<ul style="list-style-type: none"> • 深入某一问题或技术领域 • 承担计划、过程或客户的部分工作 • 独立工作并获得明确的成果 • 建立信誉与声望 • 较少依赖上级或师傅来获得答案,发展独立解决问题的能力 • 信心与能力都有所提高

(续表)

阶段	主要特征
第三阶段	<ul style="list-style-type: none"> · 在本身的工作上有卓越的贡献，但是也开始关心多个层面，在技术能力及应用上，范围比较广泛 · 通过各种观念与信息来鼓励其他人 · 以当小组成员的监督者、当师傅或担任正式的督导等方式来培养人才 · 与外界交涉以争取组织的利益，与客户建立关系，开发新事业等
第四阶段	<ul style="list-style-type: none"> · 以下列方式为组织提供可遵循的方向： <ol style="list-style-type: none"> A. 了解组织的环境，从而找到机会与威胁； B. 专注于特别擅长的活动； C. 管理决策过程 · 以发起行动并影响决策或取得必要的资源与权力的方式行使正式与非正式的权力 · 代表组织来面对组织内部不同层次的个人和团体或组织外部的个人和机构 · 支持某些具有潜力的个人接受考验，从而准备扮演组织中的重要角色

[课外实践项目 2-1：职业生涯规划报告]

设计一份自己的职业生涯规划，并打算采取哪些措施保证你的规划能够实施。

■ 开放思维导航

IT 人员职业生涯规划

经常有人询问选择怎样的职业生涯比较合适，询问者有刚入学的学弟学妹，有即将走上工作岗位的本科生、硕士、博士，有已经工作过几年的，也有已经从事 IT 多年的朋友。故撰文分享一些经验和想法，期望对不管是正准备步入 IT 行业的人士，还是已从事 IT 业多年的人都有所帮助。

职业生涯究竟该如何走？很多人都曾面临过相同或类似的困惑。唐太宗说，“以铜为镜，可以正衣冠；以人为镜，可以知得失；以史为镜，可以知兴废”；培根说，“读史使人明智”；南怀瑾认为，“历史就是经验，是对人和事经验的记录”，而广义的“历史的经验”包括三方面：自身生活中积累的经验、由同代其他人的经历中吸取的经验和古人的经历中领悟的经验。经验是积累出来的；只要善于总结、学习，经验会以数倍于生理年龄增长的速度增长；而不善于总结和学习的人，经验不会与生理年龄同步增长；一个工作 3~5 年的人，其经验可能比一个工作 30 年的人还要丰富：做衣服有人干了一辈子也只是一个裁缝，有人几年就能成为服装设计大师；理发有人理了一辈子依旧只是个剃头匠，有人几年就能成为发型设计大师。而贪是人性的一大弱点，总想极大增长自己的经验，可惜存在一个残酷的现实约束——人生是那么的短暂，而且往往是我们经历了许多痛苦和失败之后终于知道如何处理之时却再也没有机会重新来过，人生不可以像计算机一样“Undo”。读史却有这样一种功效，可超越个人经验的藩篱。书中自有黄金屋，所以如果可能，建议多看看有关职业生涯规划方面的书，里面会有很多专业的方法教导我们如何思考，会有很多的案例供我们参考和借鉴。

什么是职业生涯规划

“职业生涯规划”是指个人结合自身情况、眼前的机遇和制约因素，为自己确立职业方向、职业目标，选择职业道路，确定教育计划、发展计划，为实现职业生涯目标而确定行动时间和行动方案。它具有个性化和开放性两大特征：个性化缘于不同的性格、价值观、思维方式、行为方式、所处职业生涯阶段、社会关系和个人能力等，而开放性是指职业生涯受家庭、上级、同事、下级、朋友和顾问等的影响。

如何进行职业生涯规划

我们应该选择怎样的职业？判断的标准是什么，理想的职业是自己喜欢、自己能干、社会需要三者的交集，而且从长远来看，理想的职业应该是越来越“增值”的职业，即你的经验、价值会随着年龄增长更快地增长。首先是选择一个自己真正喜欢的职业，兴趣是成功最好的导师，有了兴趣就会不计得失，“一箪食，一瓢饮，人不堪其忧，回也不改其乐”，就不会为琐碎的现实或一时的困扰所阻挠。其次，要看自己能做什么，尤其是对刚毕业的大学生，不能整天好高骛远做白日梦。比尔·盖茨说，“烙牛肉饼并不有失你的尊严！”最后，不能只想着自己喜欢和自己能干什么，还要看是否有市场需求，否则到时练就了一身“好本事”，却成了“屠龙术”，没有发挥本事的处所。社会在不断进步，我们也要与时俱进、更新知识结构与能力（不要笑“好好学习，天天向上”，大道至简！），否则必将被淘汰，如有不少老会计曾经是算盘高手，当会计电算化全面推广时他们拒绝参加培训并要和电脑使用人员比计算速度，如果他们赢了就大声笑话，就像当年火车、汽车刚诞生时被嘲笑一样，但他们终究抵挡不住历史前进的车轮——计算机时代的到来。类似的事情在计算机辅助设计 CAD 推广时也有发生。

设定目标前多了解光环背后的故事

要做好职业生涯规划，我们需学会逆向思维，即站在未来看今天，想像一下如果你退休的那一天或者给你的孙辈讲你自己的故事时你会觉得什么值得非常自豪，回忆自己一生哪方面觉得非常幸福。人生最大的失败不是梦想实现不了，而是历经千辛万苦实现了却发现得到的原来并不是自己真正想要的（当然人的目标是会变的）。正准备步入 IT 行业的人首先需要更多了解 IT。我们不能只看到 IT 业外表的光环：如高薪酬、程序开发成功的激情与喜悦、相对自由的生活（做 SOHO 一族）、“COOL”的术语，或者如 CIO、CTO、CKO、CLO（总之 CXO 们）看上去有多风光等，但很少想背后是否会有多少艰辛的、鲜为人知的故事和陷阱。从事 IT 行业挑战性非常大：一是因为 IT 本身，要学的东西太多，更新又太快，IT 业发展可真是日新月异，全球不断涌现太多的天才级的少年不断加入这个行业，推动 IT 行业飞速发展，我们得与时俱进，不一定很深入，但至少应该经常更新所学，否则在半衰期如此短的 IT 业落伍是很快的；二是要了解客户和业务，不了解这些你开发的系统就没有办法应用；三是要比客户更了解客户和业务，否则今天还能用你的系统，明天就瘫痪了，用户依然不会选择你的系统。对已经身在 IT 行业（或类似的咨询行业）的人都很清楚，搞 IT 很累的：搞开发的经常是没日没夜的；搞实施的到处出差、加班加点受气是家常便饭；自己费尽心思的得意之作给用户讲了 N 遍却得不到认可和应用；三四十岁正当事业高峰却突然过劳死的也是常见诸报端……我们是否了解这些？是否能够忍耐这些？我们从内心深处是否乐意接受这些？

很多人对 IT 提出的问题都值得我们好好反思，IT 本质上是年轻人的天下，也确实是在吃

青春饭的行业，对这一点想从事IT业的人必须有足够清醒的认识。

另外，IT只是一个工具，如果你只懂IT，计算机（软件、硬件或网络）学得再好也不过是别人用来使用计算机的一个工具而已，只当一个工具你愿意吗？

衡量现实与目标的差距，找出方法制定行动措施

如果你比较欣赏那种有激情的生活，认定了非干IT不可并愿意为她奉献一生，就要分析达到那种状态需要怎样的理念？需要哪些技能？今天现有的技能如何？现状与未来之间的差距有多大？需要采取怎样的策略和措施才能缩小或消灭这个差距？和国外的毕业生相比，我们的学生对未来了解得太少，不知道自己想像中向往的职业的生活方式是什么样的、是不是自己真喜欢的、不知道自己能干什（常是要么以为自己什么都能干，要么是什么也干不了），不知道社会需要什么、不知道那样的职位需要什么样的条件。这也不能全怪学生，多数学校还没有这样的思维，多数老师也没有实际工作经验（教学除外），能教出好学生吗？所以多是走进社会后的一两年自己像无头苍蝇似的低效率地摸索、碰壁。结果是少数人从中反思总结提升，走出迷惘走向成功，多数人就此碌碌无为终了一生。

在实践过程中检验和持续完善

企业信息化的一套套理论和方法书上都可以找到，但如何让企业接受，如何把天上的东西降到地面落实却在书上找不到。只有理论远远不够，有没有在实践中检验过是完全不一样的。同样一个问题两个完全对立的观点可能都对，但究竟会在什么时间什么场合才对就成为了瓶颈。就笔者个人体会而言，IT业做小项目与做大项目会碰到许多完全不同的问题，小项目可能会有比较多的技术问题，大项目则更多的是管理和沟通的问题（所谓小项目做事，大项目做人就是这道理）。牵涉到方方面面的因素太多都要去摆平，很多时候还要牵涉到权利和利益的重新分配。需要在实践中交学费、体会，这个过程必须不断总结提升。

案例分析

下面以一位比较成功的IT朋友作为案例来说明如何做IT人员职业规划。他本科学的是管理信息系统专业，主要是学管理软件开发，大学期间参与了多个软件项目的设计与开发，当时是想做IT行业的奋斗目标CIO，而这需要的不仅仅是计算机知识，更需要懂业务懂管理。他较早地意识到上面谈到的问题，从硕士研究生阶段开始转型往管理方向转。有了计算机的功底，再加上管理知识（有可能的话建议学习运营管理、供应链管理、营销管理、财务管理、战略管理、人力资源管理、项目管理、组织行为学 and 心理学等，不管从事IT与否，对了解企业运营都非常有帮助），所谓复合型人才，对他后来的信息化、管理咨询工作都有非常大的帮助。和上至老总下至最底层员工交流时，他们都感觉与他特别有共同语言，而且常发现除了他们的视角外他还会提供许多不同的视角，引发新的思考，所以他们愿意和他交流。之后他又回到学校读博，进行提升总结。从上面的分析可以看到他一路走得比较顺利，下面表2-5将分析到底是哪些因素在起作用。

表 2-5 IT 人员成长路线案例

内容	成长路线
政治面貌方面	非红领巾→红领巾→团员→党员
班级任职方面	一般学生→组长→科代表→学习委员→班长→学生会主要干部

(续表)

内容	成长路线
项目方面	课堂作业→学校课题→参与公司项目→主持项目→主持并分包项目……
软件方面	文员(打字)→程序员→高级程序员→系统分析员→项目经理/系统架构设计师
DB&DW&DM 方面	Foxbase→Foxpro→VF/Access→SQL Server→DB2/Oracle/Sybase→DM&DW (cognos/DB2/Oracle/Sybase)
硬件网络方面	打杂→网管助理(Netware/NT)→网管(Win2000 MCSE/CCNA/Unix……) 静态网页→IDC、ASP、JSP 动态页面→个人网站→模拟电子商务网→……
管理咨询方面	顾问助理→咨询顾问→高级咨询顾问/项目经理→资深顾问→专家顾问
职位方面	普通员工→部门经理→副总工→CIO→CIO&CTO
角色方面	软件开发商(乙方)→企业用户(甲方)→管理咨询顾问、项目监理(第三方)
理论与实践方面	理论学习→实习→进一步理论学习→实践→理论学习提升→更大范围接触与实践 →理论学习提升……

表面上看去政治面貌、班级任职等方面可能与其职业生涯没有关系,但事实上有很强的路径依赖,担任班干部让其有更多责任心,有更多机会锻炼和提高团队组织能力。经过分析,发现由于他不同的角色都担任过,像甲方、乙方、第三方的角色都经历过,从软件到管理都搞过,从实践到理论的不不断螺旋式上升,体会了每一个角色的酸甜苦辣,所以能经常不断地切换视角,换位思考,这样更容易与别人沟通,一方面能理解他,用客户的语言表达,一方面又能为别人从另外的视角提供一些思路。

需要说明的是,这个案例仅是供参考,其个人成长路线不一定是最佳路线,事实上也可能是一条比较杂的路线。他个人实际上也未曾有过明确规划,更多是凭着一颗积极上进的心、不愿虚度青春的心。

结束语

现代人像踏上了没有停靠站的高速列车,却不知道将会驶向何方。不论你是想加入 IT 行业的在校学生,还是 IT 业“老鸟”,都建议你停下心灵脚步,慎重地思考一下自己的职业规划,对自己一生负责,现在就为将来写回忆录时列一份完美的提纲,在成长过程中不断调整,动态优化,读万卷书,行万里路,阅万种人,交万个友,享受这个过程,通过成就别人实现自己的梦想和价值!

批判性思维训练

“前全国女子举重冠军今在澡堂当搓澡工”的消息引起了媒体的广泛关注,也引发了众多国人无限的感慨!

曾获得 4 枚全国举重比赛金牌,打破过一次全国纪录,一次世界纪录的邹春兰,如今在长春一家浴池做搓澡工,每搓一个澡收费 5 元,邹春兰能得 1.25 元,一个月下来,挣的钱不到 500 元。

对比之下,曾经也是运动员的施瓦辛格,却走过了健美冠军、电影明星、加州州长这样一个不断超越、持续发展的职业轨迹。为什么施瓦辛格的职业能够持续发展、而没有像许许

多多中外运动员那样如同一个耀眼的彗星一样迅速地陨落？

施瓦辛格在20岁获得第一个健美冠军之后，各种荣誉纷至沓来，他没有沉浸其中而止步不前，他确立了自己的下一个目标：进入电影界拍大力士影片。第二年施瓦辛格就来到美国，追寻自己的这个梦想。他清醒地认识到健美运动员是一个“吃青春饭”的职业，健美运动员只是自己成为一个动作明星的敲门砖，是职业发展的第一步。

施瓦辛格在美国面临语言不通的巨大障碍，一边继续从事自己的健美运动，一边积极寻找机会进入电影界。两年后，他史无前例地获得三项健美冠军；同一年，他出演了第一部电影。一开始，施瓦辛格转行并不成功，最早几部影片上映之后，他被影评人无情地评论为：四肢发达，头脑简单，无聊的演艺界门外汉。他说“在很长时期里，我很努力地上表演课、发音课、纠正口音、上演说课，所有这些我都非常努力”。他还一边打工，一边利用业余时间学习大学课程。

所以，真正的职业规划，不只是一纸计划，而是真正在心中确立坚定的职业目标和长远的职业规划，还要一步一步地努力地去实施。

职业生涯启示——职业生涯长期的成功，可持续的职业发展，必须建立在适合自己的长远规划之上，得益于一次次在战略高度上进行的职业选择。有战略眼光和长远规划的职业，才能持续地成功发展。只看眼前的得失、现在的高薪，只有一时的成功是必然的结果。

■ 本章小结

职业生涯规划是指个人发展与组织发展相结合，在对个人和内部环境因素进行分析的基础上，确定一个人的事业发展目标，并选择实现这一事业目标的职业或岗位，编制相应的工作、教育和培训行动计划，制定基本措施，使自己的事业得到顺利发展，并获取最大限度的事业成功。

如何选择和规划自己的职业生涯，这往往受能力、爱好、机遇和工作环境等主客观条件的制约，只有根据现行的工作需要确定职业目标和兴趣，调整心态，培养对所从事的职业的敬业精神，在实践中产生对事业的热爱，才能集中精力全身心投入工作，实现个人价值，作出成就。

本章是从个人的角度来讨论职业生涯规划。它的主要内容包括：自我认识和环境认识；确定职业方向和目标，制定职业发展道路计划；实现规划的策略和管理措施（明确需要进行的自我学习、提升准备、实施行动计划和分阶段管理）。

■ 关键概念

职业 职业生涯规划 影响因素 职业目标 策略 阶段管理

■ 主动学习图书馆

参考书目

1. 罗伯特·C·里尔登，珍妮特·G·伦兹，小詹姆斯·P·桑普森等．职业生涯发展与规划（第4版）[M]．北京：中国人民大学出版社，2016．
2. 格林豪斯．职业生涯管理（第4版）[M]．北京：清华大学出版社，2014．

3. 苏文平. 职业生涯规划与就业创业指导 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2016.

参考网站

1. <http://www.ccw.com.cn/> 计世网
2. <http://www.hr.com.cn/> 中国人力资源网
3. <http://www.enet.com.cn/> 硅谷动力

■ 做中学项目

课堂讨论项目:

1. 工作、职业和事业三者的关系
2. IT 从业人员的能力

课堂实训项目:

1. 个人职业认同和价值倾向的讨论
2. 讨论自己的性格特征
3. 检定自己的言语模式
4. 所处职业阶段的自我探索

课外实践项目:

职业生涯规划报告。

■ 学习路径

课堂学习、指导学习。

■ 课外问题探索

1. 什么是职业和职业生涯规划?
2. 影响职业生涯的主要因素有哪些?
3. 如何做好职业生涯规划?
4. 如何分阶段管理好职业生涯规划?

■ 学习效果自测

本章学习目标	掌握程度	主动学习	合作学习	自我思考与持续成长计划
确认职业和职业生涯规划概念				
概述职业生涯规划流程				
进行自我分析、市场需求分析				
进行自我职业生涯规划				
自测: 3分——优秀, 2分——良好, 1分——一般, 0分——欠缺。本章的学习思考和下一步提升计划, 请写入最右侧一栏。				