

# 新员工职业生涯规划

你可以买到一个人的时间，你可以雇一个人到固定的工作岗位，你可以买到按时或按日计算的技术操作，但你买不到热情，你买不到创造性，你买不到全身心的投入，你不得不设法争取这些。

——C.弗朗西斯（C. Francis）

- 兴趣是参与的动力
- 参与是兴趣的起点

# 佛譬喻经：旅人的故事

旅人：旅人的故事其实就是你的故事，因为我们每个人都好像是生涯中的旅人

荒野：象征你寂寞的人生

秋天的黄昏：比喻人生的孤寂感

白骨：亡者的遗骸

老虎：死亡的威胁

悬崖：象征一条不归的绝路

松树：象征着金钱、财产、名誉、地位等

# 绳索：象征你的时间

黑白老鼠：象征白天和夜晚

深海：堕入深海就是死亡

红彤彤的野果：是诱惑你的欲望

野果之外的思考：从满目荒凉的原野到红彤彤的野果，是我们职业生涯的写照。在这个过程中，在枝丫或绳索断裂之前，只要你随时醒悟，你都可以自我救赎，走向成功！

# 两种人

## 一、受制于人的人

他们都坚持这样的观点：

- 1、认为个性是父母的遗传，生来如此也就只好如此
- 2、强调外部环境的制约因素
- 3、认为既成事实和习惯无法改变

## 二、操之在我的人

两种不同的思维方式而已，却是不同的结果

### •受制于人

我已无能为力  
我就是这样一个人  
他使我怒不可遏  
他们不会接受的  
我被迫.....  
我不能  
我必须  
如果.....

### •操之在我

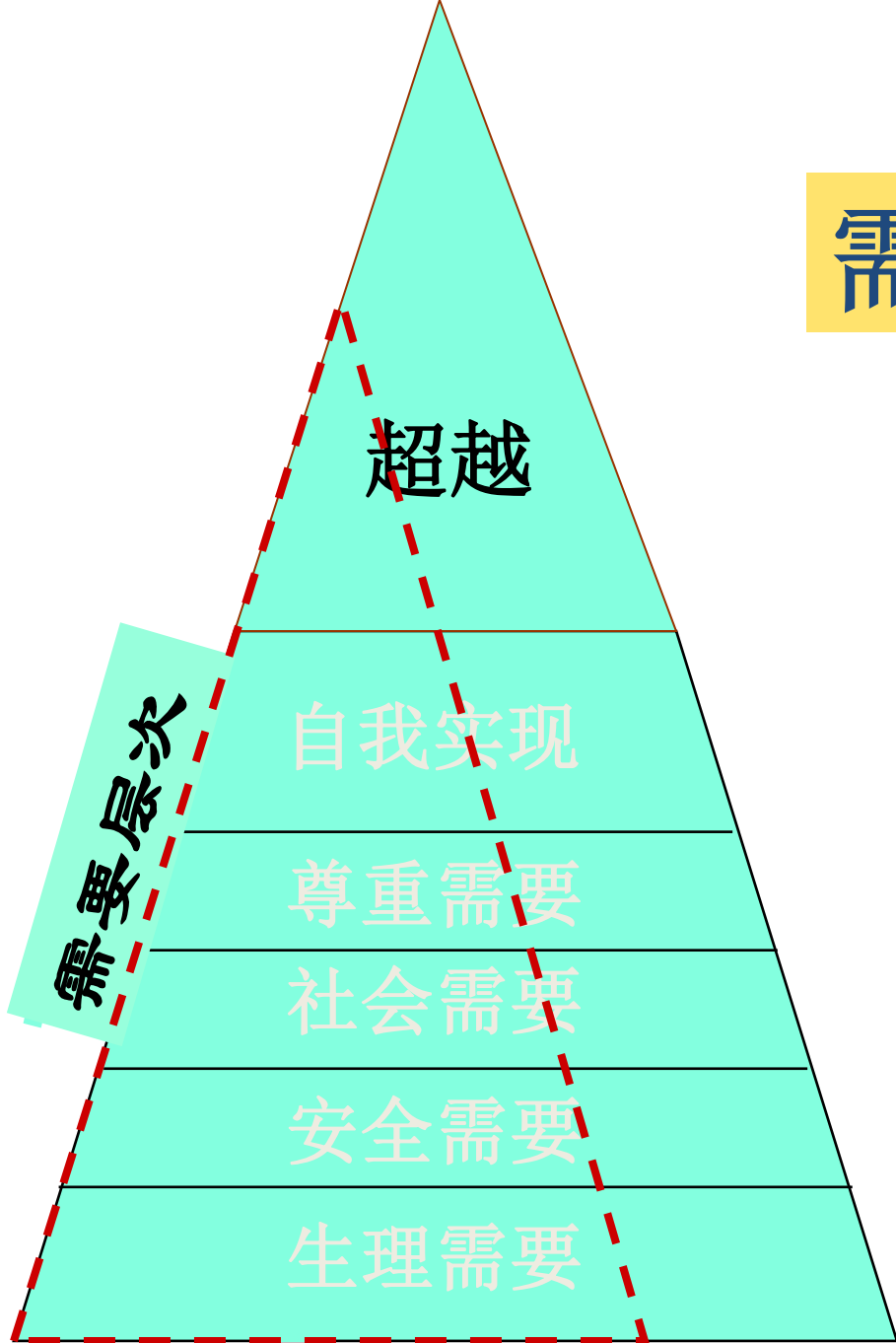
试试看有没有其他可能性  
我可以选择不同的作风  
我可以控制自己的情绪  
我可以想出有效的表达方式  
我能选择恰当的回应  
我选择  
我情愿  
我打算.....

# 孙悟空的职业生涯

寻求长生不老之术———占山为王，有了自己的地盘———

上天做官———当上齐天大圣———超越自我成为佛

# 需要层次理论

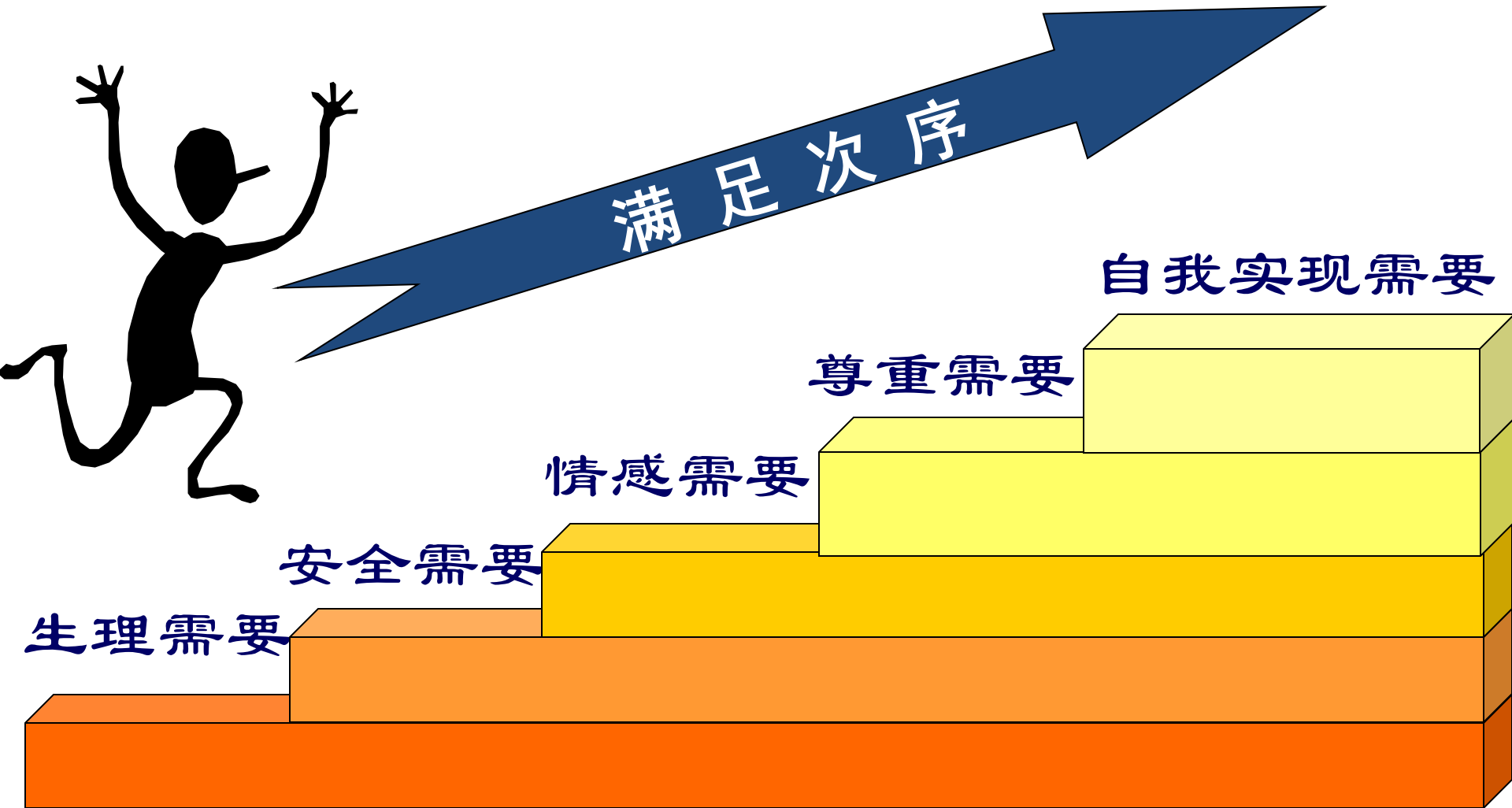


## 满足内容





# 人的需要满足次序



# 简评

- 马斯洛的需要层次论第一次揭示了人类行为动机的实质；
- 需要是人类行为的根源；
- 需要是人类内在的、天生的、下意识存在的；
- 满足了的需要不再是激励因素。

# 皮革马利翁效应

- 传说古希腊塞浦路斯岛有一位年轻的王子，名叫皮革马利翁，他酷爱艺术，通过自己的努力，终于雕塑了一尊女神像。对于自己的得意之作，他爱不释手，整天含情脉脉的注视着他。天长日久，女神终于神奇般地复活了，并乐意做他的妻子。这个故事蕴含了一个非常深刻的哲理：期待是一种力量，这种期待的力量就被心理学家称为皮革马利翁效应。

**期望是一种力量**

# 摸高试验

- 管理学家们曾经专门做过一次摸高试验。试验内容是把二十个学生分成两组进行摸高比赛，看哪一组摸得更高。第一组十个学生，不规定任何目标，由他们自己随意制定摸高的高度；第二组规定每个人首先定一个标准，比如要摸到**1.60米**或**1.80米**。试验结束后，把两组的成绩全部统计出来进行评比，结果发现规定目标的第二组的平均成绩要高于没有制定目标的第一组。

# 摸高试验证明了一个道理

- 目标对于激发人的潜力有很大作用
- 目标设置理论

# 目标设置理论在管理中的应用

- 在企业管理中运用目标设定理论并不是一件很简单事情，应注意目标设定的步骤：标要明确具体；目标要有挑战性；个人目标要与组织目标和政策相一致；订出实现目标的详细行动计划和方法措施；把整个目标分阶段进行；在不同的时间内检查和评价目标执行情况，制定奖励措施。
- 目标设置理论认为工作目标的明确性可以提高工作的绩效。
- 目标设置理论表明：困难的目标比容易的目标能带来更高的个人绩效；具体的目标比没有目标或笼统的目标如“尽你最大努力”能带来更高的绩效；积极的绩效反馈会带来更高的绩效。



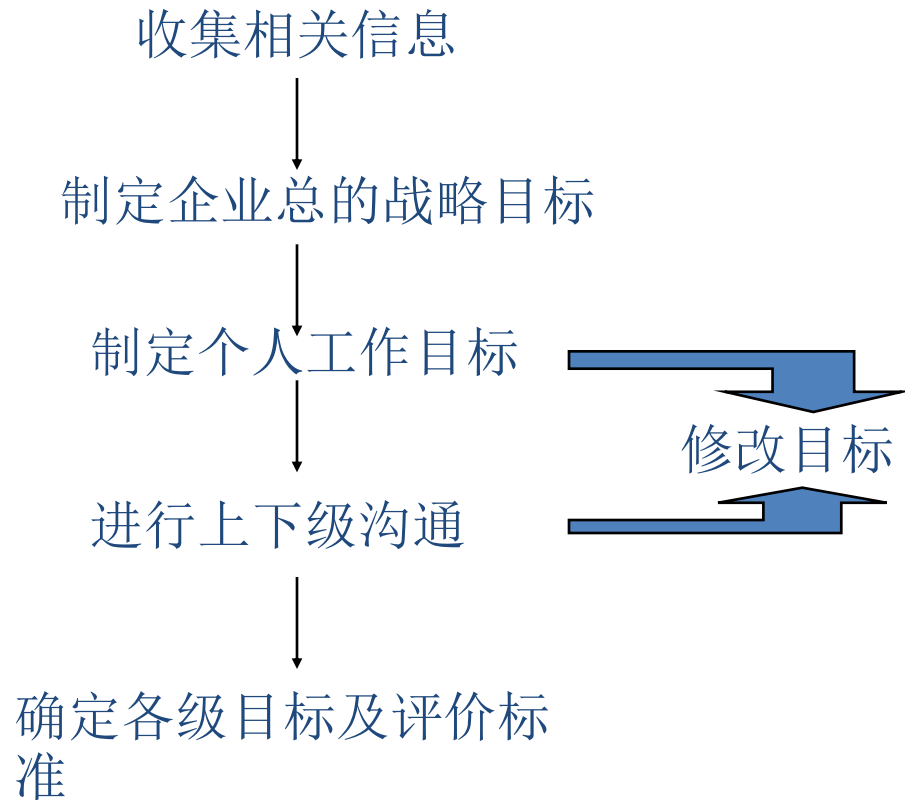
# 如何确定目标

- 目标应该清晰简明，突出重点
- 目标自身因素：目标难易程度、目标明确程度、员工胜任程度
- 最佳目标是“跳一跳，够得着”，你如何理解？



# 确定目标的过程

- 目标本身具有强大的感召力,同时目标的确定和设置也是一个激励的过程。



# 如何帮助员工做好职业生涯规划

- “职业”是指个人在社会中所从事的并以其为主要生活来源的工作。
- 职业生涯规划：是在个人发展与组织发展相结合的基础上，将员工职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，确定其事业奋斗目标，并选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育、和培训等行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向进行合理安排，以期实现职业目标。

# 舒伯的职业发展阶段理论

阶段	年龄	主要任务
成长阶段	0~14岁	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 幻想期：0~10岁，以需求为主，尝试各种经验</li><li>2. 兴趣期：11~12岁，以喜好为主，形成自我观念</li><li>3. 能力期：13~14岁，选择职业以能力为依据，了解工作的目的和意义</li></ol>
探索阶段	15~24岁	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 认知并接受职业选择信息，并获得有关资料</li><li>2. 了解兴趣和能力以及与工作机会的关系</li><li>3. 认清与能力与兴趣相一致的工作领域和阶层</li><li>4. 接受训练以培养技能和便于就业，或从事能实现兴趣和能力的职业</li></ol>
确立阶段	25~44岁	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 从经验或训练中获得足够的工作能力</li><li>2. 强化和改善职业地位</li></ol>
维持阶段	45~65岁	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 通过在职进修或培训以保持技能</li><li>2. 发展退休的财源或计划</li></ol>
衰退阶段	65岁以上	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 使工作配合生理技能</li><li>2. 处理资产以维持独立</li></ol>

# 职业生涯发展重点

阶段	年龄	时期	发展重点
成长阶段	0~10岁 11~12岁 13~14岁	幻想 兴趣 能力	受家庭教育和保护 适应学校生活和社会生活 逐渐认识自己 了解工作的意义
探索阶段	15~17岁 18~21岁 22~24岁	控试 转变 尝试	初步、简单的职业选择 多种职业的抉择 恐惧工作压力 努力寻找合适工作 面对挫折
确立阶段	25~30岁 31~44岁	稳定 建立	安定、检讨、婚姻的选择、养儿育女 统整、稳固并力求上进和升迁
维持阶段	45~64岁	维持	维持既有职位与成就 准备退休计划
衰退阶段	65岁以上	衰退	适应退休生活 发展新角色

# 职业生涯规划作用

- (1) 职业生涯规划是个人成才的有效方法
- (2) 职业生涯规划是组织开发人才的有效手段
- (3) 职业生涯规划是组织留住人才的最佳措施

# 有效职业生涯规划的特点

- (1) 可行性
- (2) 适时性
- (3) 灵活性
- (4) 持续性

# 职业生涯规划要素、步骤

- 生涯规划 = 知己 + 知彼 + 决策

# 职业生涯规划流程

1. 确定志向
2. 自我评估
3. 职业生涯规划机会评估（环境分析）
4. 职业选择
5. 职业生涯规划路线选择
6. 职业生涯规划目标的抉择
7. 评估与反馈



# 自我评估

- 员工对自己做出全面分析，包括自己的需求、能力、兴趣、性格等方面，以此来确定什么样的职业比较适合自己。

# 个性与职业匹配的内容

个性类型	个性特点	适合的职业	不适合的职业
艺术型 (A)	想象、冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意、不重实际；不善于做事务性的工作	艺术设计师、广告经理、室内装潢师	工程师、销售员、警官、银行家、会计师
社会型 (S)	具有合作、友善、助人、负责、圆滑、善社交、善言谈、洞察力强，喜欢社会交往、关心社会问题，有教导别人的能力。	教师、咨询人员、公关人员、牧师、导游、社会工作者	艺术家、天文学家、木匠、室内装潢师

个性类型	个性特点	适合的职业	不适合的职业
实际型 (R)	喜欢有规则的具体劳动和需要基本操作技能的工作；缺乏社交能力，不适应社会性的职业。	技工、修理工、摄影师、制图员、装配工	广告经理、律师、心理学家、室内装潢师
研究型 (I)	聪明、理性、好奇、精确、批评，喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的有定向任务的研究性的职业；缺乏领导才能	科研人员 大学教授 内科医生	银行家、寿险代理人、房地产经纪 人

个性类型	个性特点	适合的职业	不适合的职业
企业型 (E)	冒险、野心、独断、乐观、自信、精力充沛、善于社交，喜欢从事领导及企业性质的工作。	企业家、销售员、政府官员、律师、房地产经纪人员	大学教授、经济学家、心理学家、物理学家
传统型 (C)	顺从、谨慎、保守、稳重、有效率，喜欢有系统、有条理的工作。	秘书、办公室人员、会计、出纳、图书管理员	广告经理、艺术家、室内装潢师、科学家