

企业女员工的职业生涯规划模式研究

文/王文芳

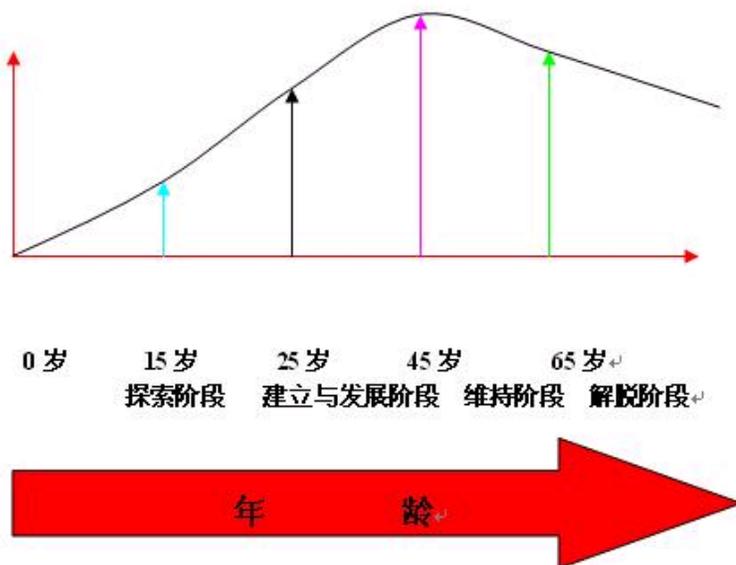
一、企业女员工及其生涯发展的阶段特点

职业女性的一般定义为“凡是参加家务劳动以外的社会经济活动具有一定报酬的女性均可称为，人们习惯将职业女性分为“白领”、“蓝领”“粉领”和“金领”四种类型。本文将的企业女员工的研究范围界定在那些受教育程度教好，以一定的组织为载体而依存的在企业工作的女性群体。

对于企业女员工来说，了解生涯发展的不同阶段可以为自己的职业生涯采取更为积极的方式，既可以使自己对组织与社会的价值达到更高的层次，也可以为自己职业生涯的顺利发展奠定良好的基础。

职业生涯发展研究的权威人物——美国学者萨珀（D. Super，1957）将职业生涯划分为五个阶段：即成长阶段（0~14岁）、探索阶段（15~24岁）、创业阶段（25—44岁）、维持阶段（45—64岁）和衰退阶段（65岁以上）。其中：成长阶段细分为幻想期（4~10岁）、兴趣期（11~12岁）、能力期（13~14岁）；探索阶段分为尝试期（15~17岁）、过渡期（18—21岁）、初步试验承诺期（22—24岁）、创业阶段分为承诺期和稳定期（25~30岁）、提升期（31—44岁）；衰退阶段分为衰退期（65—71岁）和退休期（71岁以后）。萨珀与波恩赫尔分别于1970年“五阶段论”的第一、二阶段合并分为四个阶段”：探索阶段、建立与发展阶段、维持阶段、解脱阶段。

图 4—1 生涯发展的阶段



0岁 15岁 25岁 45岁 65岁
探索阶段 建立与发展阶段 维持阶段 解脱阶段

二、企业女员工生涯发展中常见的危机与误区

在生涯发展过程中经常会遇到很多问题，导致其无法正确面对自己而引起生涯发展的危机。归纳为以下几方面：

1、定位危机：在职业生涯的探索与尝试阶段由于女性爱与别人攀比这种来自内心的干扰容易使被外界所影响目标游移，结果也会导致选错目标或选错职业，产生定位危机。

2、信心危机：自信心不足使她们习惯于低估自己，在该行动的时候踌躇不前，不敢全力以赴；对事情缺乏主见，亦步亦趋；怕“显眼”怕“惹人注目”结果总是不自觉地把自已摆在不显眼不突出不引人注目的位置上自我局限、自我停滞。自信心不足还会使其惧怕竞争。有相当多的女性渴望和谐安定的工作环境，惧怕意想不到的种种竞争与威胁。很多女性因为忧虑竞争而忘记自己已有的优势。

3、时间管理问题；不会安排处理事情的先后次序和轻重缓急，无法克服优柔寡断这一通病，经常把本应今天应做好的事情拖到明天。

4、人格的感性化特质：女性思维常常表现为感性化，她们将这种特质带到职场中使其在处理问题时不够理性，通常表现为以下几小方面：

(1) 情绪化: 过于情绪化是许多的通病, 她们往往在情绪处于极端时做出一些非常重大的决定, 事后又容易后悔或者在组织内部处理问题不够理性, 过多以自己的好恶为标准很少考虑策略, 对上司的态度尤为如此。如果女性与她们上司不合, 她们就会尽量减少与上司的接触, 而男性却相反, 他们会考虑如何把握与不受欢迎的上司之间的关系。因此, 保持理性平和的心态是女性在工作中最重要也是最难做到的要求。一旦突破这个发展瓶颈许多女性都能够在职业生涯中游刃有余。

(2) 希望得到每个人的好感, 在刚进入职场时总急于赢得所有人的好感, 而当现实与理想发生差距后往往导致强烈的失落感。她们在新的工作环境中观望不够耐心, 她们总试图尽快与同事交心, 要么过于坦率地承认自己的缺点, 要么过于暴露自己想取得成功的雄心壮志, 导致与大家产生隔膜。

男性很少在共事的圈子里有朋友, 最多是可以共事的伙伴, 而女性则愿意把工作岗位弄得很温馨, 如果她们与同事之间的友谊破裂了会感到失落、惊慌。

(3) 在公共场合随便说话, 许多人所以生涯发展出现障碍, 是因为过于轻信别人, 特别是, 无法把握组织文化, 读不懂职场规则, 总习惯于轻易与人交心, 随便倾诉对某个同事或上级的看法, 结果很快传开来, 因此而产生受挫感。

此外由于某些个性要强或性格内向, 不善与他人合作、人际关系不协调亦或身体健康状况欠佳等问题的也容易使其职业生涯出现危机。

三、企业女员工职业生涯发展的对策

(一) 要有准确的职业定位

生涯发展一般从梦想到行功要经过几个步骤(见下图4-2), 但明确的定位无疑是最为关键的一步。在职业生涯的探索阶段, 你便要清楚在这一辈子中你理想中的职业是什么? 你到底想以一种什么样的姿态和形象来渡自己的职业人生?

首先应有意识地把握自己的发展方向, 只有在头脑中有了明确的方向才会发现哪些潜在的机会和选择, 然后可以为自己订下一个能预期达到的目标。目标可以分阶段来实现, 暂时还无法明确的目标先列出一些候选对象, 然后从中筛选出一些更重要的目标, 使目标显得更加清晰。目标一旦定下来以后应该有一定的稳定性, 不要经常改变; 在实现目标的过程中可以制订一份计划——让切实的明确的行动步骤指引你的努力方向, 最后就可以储备资源为实现目标而努力。

(二) 对自己充满自信

认识到不论是作为一个普通人还是一位专业人士你都是独一无二的, 你有权得到一份有意义的工作和事业, 从这个意义上说成功和快乐都掌握在我们自己的手中。

充分展示自己的才能: 你要学会在公众场合大胆发表自己的看法, 增加自己的能见度, 要发扬自己的长处并善于表现自己的长处, 积极展示自己的才能, 让所有人看到你的闪光点。你要相信, 只要付出足够的努力, 世界上没有你不能胜任的工作。进取的动力之一就是相信自己具有更高的自我价值

(三) 重视自己的职业形象

好的形象能增强人格魅力, 对生涯发展产生积极的影响。女性不仅从着装而且应该从言谈举止精神状态上应表现良好、优雅的一面。

1、克服依赖感 女性刚进入职场中, 应学会自主地工作, 当个人明确工作任务及要求后, 独自做好工作进度计划, 安排好完成工作的方法手段, 并认真实践一定会收获颇丰, 并且可以很好维护自己的职业形象。

2学会舒缓压力 工作中总是充满了压力与挑战, 女性应学会舒解生活中积累的精神压力, 长期保持良好的精神状态, 如适度适时休息舒解疲劳; 定期进行锻炼维持身体健康, 培养积极乐观的人生观。通过这些不仅能放松自己而且可增强承受压力的能力。

3、遇事沉着冷静 临事惊慌失措的人难成大事。记住不论是面临任何突发事件你都应沉住气。平常的日子或许两个人差不多, 临到关键时刻就看出本质的差异。如果能在一些骤然降临的事件面前, 指挥镇定忙而不乱, 在无缘故加给你攻击的情况下保持心态平和你就会博得大家的认同。

(四) 发展良好的人际关系

良好的人际关系是生涯顺利发展不可或缺的重要因素, 因此在日常工作中企业女员工应有意识去优化自己的交际技能。人们通过在职业生涯中多年的耕耘播种除了可以积累许多专业的经验外, 更重要的是培植对自己生涯发展有帮助的人缘, 因此可通过职业生涯学习掌握人际关系技巧, 并把人际关系当作宝贵的资源加以开发和利用。比如说, 企业女员工在组织内外与人沟通交流既可增长见识, 开拓视野, 使自己的思想跟得上时代又可获得一份真诚的友谊。

在与组织同事交往的过程中应把握好交往的尺度。对待上司特别是男性上司态度保持不卑不亢, 对待下属谦和有礼, 并在自己与同事之间努力寻求或建立一个共同点, 产生共鸣, 使相处变得容易。此外职业女栏应关心环境以及周围为你工作和你为之工作的人。企业女员工需要知道如何每

激周围的人为自己所做的一切如果想成为一个更成功的人要学会借助他人之力

(五) 提高工作效率

在这个竞争日益激烈的时代，男女平等的趋势使企业女员工再不会被视作“可以优先关照”的群体。你若不保持灵活的头脑、富有创意与讲求效率随时可能成为“冗员名单”中的一员。因此如何强调自己在工作中的信誉和高效，就成为其职业生涯中必须解决的重要问题，要想保持工作高效，不仅需要良好的管理才能与专业技能，而且还要对工作用心投入，以提高业绩。要想保持工作高效，在处理问题时应富有决断能力，能够分清主次，做到条理清楚、忙而不乱；看待问题应高瞻远瞩、深谋远虑。因而女性特别注意要改变优柔寡断注意繁琐细节的毛病，此外还应努力在职责范围和部门之外，通过合作来扩大自己的影响力，使自己的生涯发展道路更通畅。

(六) 适时进行职业生涯规划指导

职业指导帮助企业女员工了解自己的生理和心理特点并提供有关职位机会和职业特点的信息，帮助个人选择和获得最适合自己的职业。职业指导分职前指导和在职指导。职业指导可帮助企业女员工分析自己是否适宜某组织提供的职位，使其少走弯路。在企业女员工进入组织之后，职业指导可帮助其分析和选择最适宜的职位，或给其职位变动提供咨询和参考意见。

另外，职业指导还可以帮助制定个人职业生涯发展方案，职业生涯规划是一个人职业生涯的妥善安排，在这种安排下，个人可以依据各个计划要点在短期内充分发挥自我潜能，并运用环境资源达到各个阶段生涯成功，最终达到既定的生涯目标(作者单位：商丘师范学院)

相关链接

现阶段科技型人才流失的成因分析与对策研究
目标导向的企业信息化评价指标体系的构建
企业女员工的职业生涯规划模式研究
基于博弈理论的分析促进城乡统筹规划
试论长输管道项目前期技术经济应用
高新技术企业价值评估方法的探析
筑信访长效机制 建和谐校办企业
解读LMX理论中“圈子”的正义性
企业网络广告存在的主要问题及对策研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心