

# 如何做好生涯規劃

(綱要)

98.4.30

## 壹、生涯的意義

介紹蘇伯的生涯彩虹圖（Donald E. Super's life career rainbow）

## 貳、生涯發展的階段

- 一、成長階段（0~14 歲）
- 二、探索階段（14~25 歲）
- 三、建立階段（25~44 歲）
- 四、維持階段（45~65 歲）
- 五、衰退階段（65 歲以上）

## 參、生涯發展的內涵

- 一、健康
- 二、學習
- 三、性格
- 四、人際關係
- 五、休閒

## 肆、個人的自我期許

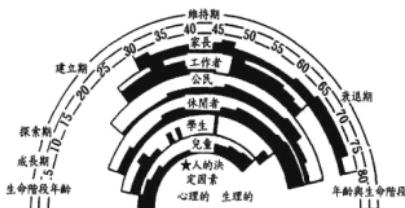
附件：我有一個夢

## 如何做好生涯規劃

98.4.30 講於考試院科長以上同仁研習營（烏來台電訓練所）

### 壹、生涯的意義

- 一、生涯的英文是 CAREER，意指兩輪馬車，引申為道路，也就是人生的發展道路。
- 二、生涯發展大師蘇伯（Donald E. Super）認為：所謂生涯是指一個人在一生中所扮演的角色的綜合及結果，這些角色包括兒女、學生、休閒者、公民、工作者、配偶、家管人員、父母及退休者等九項，而九個角色在四個主要場所：家庭、社區、學校及工作場所中扮演。一個人在一生中所扮演許許多的角色，就如同一條彩虹同時具有許多色帶。



蘇伯描繪的生涯彩虹圖 (life career rainbow)

## 貳、生涯發展的階段

### 一、成長階段（0~14 歲）

成長階段屬於認知階段。在這個階段，孩童開始發展自我概念，學會以各種不同的方式來表達自己的需要，且經過對現實世界不斷地嘗試，修飾他自己的角色。這個階段發展的任務是：發展自我形象，發展對工作世界的正確態度，並瞭解工作的意義。這個階段共包括三個時期：

1. 幻想期（4~10 歲）：以「需要」為主要考慮因素，在這個時期幻想中的角色扮演很重要。
2. 興趣期（11~12 歲），以「喜好」為主要考慮因素，喜好是個體抱負與活動的主要決定因素。
3. 能力期（13~14 歲）：以「能力」為主要考慮因素，能力逐漸具有重要作用。

### 二、探索階段（14~25 歲）

探索段屬於學習打基礎的階段。該階段的青少年，通過學校的活動、社團休閒活動、打零工等機會，對自我能力及角色、職業作了一番探索，因此選擇職業時有較大彈性。這個階段發展的任務是，使職業偏好逐漸具體化、特定化並實現職業偏好。

這階段也包括三個時期：

1. 試探期（15~17 歲），考慮需要、興趣、能力及機會，作暫時的決定，並在幻想、討論、課業及工作中加以嘗

試。

2. 過渡期（18~21 歲），進入就業市場或專業訓練，更重視現實，並力圖實現自我觀念，將一般性的選擇轉為特定的選擇。
3. 試驗承諾期（22~24 歲），生涯初步確定並試驗其成為長期職業生活的可能性，若不適合則可能再經歷上述各時期以確定方向。

### 三、建立階段（25~44 歲）

建立階段屬於選擇、安置階段。由於經過上一階段的嘗試，不合適者會謀求變遷或作其他探索，因此該階段較能確定在整個事業生涯中屬於自己的職位，並在 31 歲至 40 歲，開始考慮如何保住該職位並固定下來。這個階段發展的任務是統整、穩固並求上進。

這個階段細分又可包括兩個時期：

1. 嘗試期（25~30 歲）：個體尋求安定，也可能因生活或工作上若干變動而尚未感到滿意。
2. 穩定期（31~44 歲）：個體致力於工作上的穩固，大部分人處於最具創意時期，由於資深往往業績優良。

### 四、維持階段（45~65 歲）

維持階段屬於升遷和專精階段。個體仍希望繼續維持屬於他的工作職位，同時會面對新的人員的挑戰。這一階段發展的

任務，是維持既有成就與地位。

### 五、衰退階段（65 歲以上）

衰退階段屬於退休階段。由於生理及心理機能日漸衰退，個體不得不面對現實從積極參與到隱退。這一階段往往注重發展新的角色，尋求不同方式以替代和滿足需求。

## 參、生涯發展的內涵

### 一、健康

沒有了健康哪來完美的生涯發展呢？曾經有人比喻，人生的價值如果可以用數字來表示，那麼或許可以舉一個例子：一個大學畢業生假設得分是 100，幾年努力打拼後買了一棟高級別墅身價提高了，後面加個 0 變成 1000，而後又開了一家公司再加個 0 成為 10000，之後獲得碩士、博士學位再變為 100000。正在各方面春風得意、飛黃騰達時，卻不幸積勞成疾而病倒，走下了人生舞台。此時對他來說，一切歸零，身價變成 000000。在這之中，健康所代表的正是最面的那個 1，沒有了前面的 1，後面再多的 0 也沒有用。

日常生活中這類例子其實時有所聞，而所謂健康應包括「生理」「心理」與「靈性」的健康。陳立夫先生曾云：「養身在動，養心在靜」，對現代人來說極富意義。

## 二、學習

一個人要成長、要投入職業世界、要步入成人的社會、要過完美的生活，在在都須經過學習的歷程。也唯有經過這樣地社會化歷程，才能使個人在知識、技能、態度、行為模式、價值系統上為人所接受並有效發揮，同時也提高生活品質。因此，在生涯發展的經營上，我們必須投注相當時間與心力在學習上，不管是職前的學習或是在職的訓練，也不管是學校正規的教育或是社會的成人教育、補習教育，甚至是自我學習，更不管是與工作或與日常生活有關的，均是須投注的。所謂「書到用時方恨少」的遺憾，正是平日未在學習上好好經營的結果。在多元開放的今日社會中，學習意義是多元的，「讀書不等同學習」，「學歷亦非完全代表學力」，持有這樣的學習概念，學習的內容自然寬闊。看書、修學分固然是學習，參觀、聽演講、參加活動等等只要用心規劃。一樣可以成為有效的學習管道。以此推衍，學習的年齡當然也不再受限於所謂就學年齡或對象，男女老少均有其學習內容與重點，所謂的終身學習所指的也正是此意。

## 三、性格

性格深深地影響了一個人的思考及行為模式，曾有一德國著名小說家寫過一句話：「人的悲劇不是命運造成的，所有悲劇都是個性造成的」，此話雖有些武斷，但卻也具相當的真實性，所謂的「悲劇性格」即是此意。對很多人來說，不管什麼

事情來到，到最後似乎總是以某一種類似結局收場，可能是圓滿解決問題、可能是逃避問題、可能是喜劇收場、當然也可能以悲劇結束。其間的差別，當事人的性格是一大影響因素。

談到性格和命運，我不禁想起了「了凡四訓」的故事。「了凡四訓」是明朝袁了凡的戒子之文，是鼓勵人奮發向上，不受命運擺佈的勵志之著，主要內容為四部分。一是「立命之學」，即命運的好壞可隨著個人心性的狀態而改變，所謂造命在天，立命在人。二是「改過之法」，人不可能無過，不知改過就像漏了底的容器，即使行善也得不到效果。三是「積善之方」，知過能改，但不從善，也是徒勞無功；人有惻隱之心，好生之德，利人之善，才是真善，所謂「聖人無常心，以百姓為心」，不僅要勸人為善，也要與人為善。四是「謙德之效」，要謹記「謙受益，滿招損」的道理，心平氣和，理直氣順，且要持之以恆，要能做到「吾日三省吾身」。人能謙虛為懷，則為善唯恐不足，才能使立命收到效果，達到改造命運的目的。

我們常勉勵人家要「進德修業」，修業是指好好地充實專業能力，進德則指修鍊品德性格；修業如果是加足馬力或充飽電，進德則好比掌好舵或方向盤，兩者均很重要，但很多時候進德往往比修業重要。優柔寡斷、意氣用事、剛愎自負、悲觀消沉、過於內（外）向…很多的偏激性格都可能會誤事，而所謂「聰明反被聰明誤」、「智慧型犯罪」也都是性格與品德問題。

#### 四、人際關係

良好的人際關係就心理層面來說，可以滿足我們的愛、被愛、控制、關懷、親和等需求，也可在人際互動中得到的他人的回饋，讓我們更加地了解自我，進而使自己發展更好。良好的人際關係是社會適應的主要表徵，也是心理健康的重要指標之一。

就社會層面來說，現代化的組織，專業分工越來越精細，溝通協調的重要性也越為凸顯；在競爭越來越激烈的職場世界裡，如能掌握好人和、人脈網路、人際與溝通技巧的因素，也越有為自己增加出線與成功的機會。儘管這一部份有時是不為人所承認與運用，但卻也是一種古往今來存在已久的事實。有句話說「學問好不如人面廣」，是很殘忍，但卻寫實！英文裡也有一句俗話說：“**Work smart, not hard**”（有訣竅地工作，而非賣力的工作），人際關係的掌握即是訣竅之一。中國命理文化中所謂的「貴人」、「犯小人」，或職場中所謂的「挨悶棍」、「中冷箭」均也點出了人際關係經營的重要性。

#### 五、休閒

休閒的英文 **leisure**，是源自拉丁文的 **licere**，係指無拘無束的行動，或指擺脫工作之後所獲得的自由時間或從事的自由活動。從中文字義來看，休閒包含「休息」與「閒暇」，係指在閒暇無壓力的自由時間裡，從事讓「體力」或「精神」足以

休息與恢復的活動，因此從事休閒活動應把握「均衡原則」，勞心者宜多從事體力活動，勞力者則多充實精神活動。

古人有句話說「勤有益，嬉無功」，西諺也有類似的「To rest is to rust」，意在期勉人要努力勤勞，不能鬆懈，果真如此嗎？恐怕未必。一件漁網破了，需停下來補破網；一把斧頭鈍了也須停下來磨銳，如此犧牲一些工作時間來換取更好的工作效率是極其須要的，經常與休閒並提的娛樂，英文是 *recreation*，本就是再創造的意思。其實休閒的意義並不只有在提升工作效率層面而已，它對於紓解緊張情緒與工作壓力、促進人際關係、擴展學習觸角與生活經驗、啓迪人生觀與世界觀、提昇個人價值感、獲得身心滿足等，均具有其相當的意義，生活中應隨時有此一意識，尤其是處於高競爭高壓力的今日社會。

## 肆、個人的自我期許

由於個人在考試院過去服務的經驗，這次能夠回到考試院工作，在一生最後一個工作崗位上深有報國有門但時不我與的使命感和急迫感，我希望能為國家打造一支現代化的文官體系和一個優秀的文官團隊，作法是：一、從制度面推動改革。二、從考試院本身做起。三、理想和現實結合，循序漸進。

我認為除了現代從文官法制的工程外（如公務人員基準法、政務人員法、行政中立法均已規劃，只待立法通過），當前最迫切推動的法制工作，便是公務人員的發展性功能（包

括激勵性功能）。在公務人員平均三十年的工作期間，如果不能在工作能力和服務上熟誠上與時俱進，不斷精進，對公務人員和國家是雙重損失。能擔任公務人員都是經由考試錄取，經過激烈競爭，脫穎而出的優秀人才，如果進入公務體系後，不但不求進步和成長，反而被外界冠上「保守、僵化，推諉塞責，不點不亮」的說法，真是情何以堪！我認為考試院有責任協助公務人員跳脫「泥沼」，走出「黑洞」。我們一定要讓公務人員在社會上有地位，有尊嚴，別的國家做得到，我們不可能做不倒。

公務人員發展性的功能與公務人員的生涯規劃是一體兩面，不僅個人的工作表現和組織的績效息息相關，而且個人的努力和收穫也要成正比。公務體系是培養公務人員上進的地方，不是公務人員「和稀泥」和「打混」的場所；是一個公平競爭和發揮人力資源的地方，不是一個沒有是非，鼓勵鄉愿的所在。

基於以上的認知，在發展性功能上，我們當前工作的重點有二：一是從修改考績法來確實做到「縱覈名實，獎優汰劣」，二是強化培訓工作，目標是使考績和訓練及陞遷結合，大幅提昇公務人員的工作能力和服务熟誠。

對各位同仁，我也有二點期許：一是要有擔當和責任感，要求自己在工作上達成預期的成果，堅持把該做的事做好。二是要有效率和成本觀念，把握輕重緩急，確定使命必達。