

# 个人与组织

——职业发展的双赢模式

马 力 著



华东理工大学出版社

100000 上海市漕河泾路 2000 号 200000 电话: 021-34206300

## 图书在版编目(CIP)数据

个人与组织——职业发展的双赢模式/马力著. —上海:  
华东理工大学出版社, 2007. 6

ISBN 978 - 7 - 5628 - 2085 - 7

I. 个... II. 马... III. 劳动力资源-资源管理  
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 067417 号

## 个人与组织——职业发展的双赢模式 马 力 著

---

责任编辑/严国珍

封面设计/王晓迪

责任校对/张波

出版发行/华东理工大学出版社

地址:上海市梅陇路 130 号, 200237

电话:(021)64250306(营销部)

传真:(021)64252707

网址:www. hdlgpress. com. cn

印刷/江苏通州市印刷总厂有限公司

开本/890 mm×1 240 mm 1/32

印张/8. 375

字数/242 千字

版次/2007 年 6 月第 1 版

印次/2007 年 6 月第 1 次

印数/1 - 4 050 册

书号/ISBN 978 - 7 - 5628 - 2085 - 7/F · 166

定价/21. 00 元

(本书如有印装质量问题,请到出版社营销部调换。)

## 内 容 提 要

这是一本有较强理论与实践参考价值的人力资源管理类书籍，其中许多见解值得各类组织或企业、组织或公司老总参考和借鉴。

此书首先提出问题：个人面临职业发展的困惑、组织面临人力资源管理的挑战；其次从理论上阐述职业发展的内涵、介绍职业发展的各派理论；再次从职业发展的因素分析、个人职业生涯规划和组织的职业生涯开发、个人在职业发展中的角色和任务、组织在员工职业发展中的角色和任务、内职业和外职业的匹配对职业发展的影响等几个方面，阐述职业场中的双赢结构理论。本书理论与实际相结合，还以实际的调查研究形式如问卷设计、回收、调查数据、调查结果等突出主题，即在员工的职业发展中构筑个人和组织双赢模式，以此论证双赢结构模式的基础、策略、未来发展趋势。

# 前 言

人的一生中,职业伴随着我们大部分的时间,渴望职业发展成功是每个从业人的梦想。然而在追逐梦想的道路上,我与很多同路者有着同样的体验,那就是交织着快乐、困惑和迷茫。

人的一生中最辉煌、最闪光的阶段是什么?是从业阶段。因为它是一个人将自己的知识与智慧贡献给社会、为社会服务的阶段,社会财富也因为人们在这一阶段的输出而得以创造。成功人士首先必须取得职业发展的成功,一份适合自己的职业,而能发挥自己才能的职业是一个人获得一定社会地位和经济地位的基础。

随着人力资源管理硬功能的不断完善,关注软功能的发展,尤其是员工的职业发展,已经是时代发展的趋势所在。人力资源管理的这种发展变化趋势,要求组织重视员工的职业发展,以期达到组织和个人双赢的目的。也就是说,组织通过从具有献身精神的员工的劳动所创造的财富中获利,以满足组织的需要;员工则从工作内容更为丰富和有成就感、更具有挑战性和自我实现感的职业中获得收益,以满足个人的需要和实现个人的价值。所以,构筑个人和组织在职业发展中的共赢模式,是实现个人和组织目标的根本所在。

职业发展是近年来发达国家兴起的一种颇为人们关注的人力资源管理技术与课题,该技术一经问世,很快得到了各级人力资源管理部门的重视并迅速发展,甚至引起了整个社会的重视。因为今天的组织面对的是与过去相比发生了深刻变化的员工:第一,谋生不再是员工参加工作的唯一动机,员工希望在工作中获得更多的满足;第二,教育水平的提高使员工实现自我价值的愿望增强,对职业成功和职业成就寄予厚望;第三,随着法律与社会保险制度的完善,为达到自己的职业目标,



员工可能会辗转在不同的组织中从事多种职业；第四，求职者不再是单纯的被选择对象，求职过程是个人与组织相互选择的过程。因此，员工的职业配置不仅是组织要考虑的问题，也是员工自己的选择，某种程度而言，员工选择所占的比重正日益加大。所以，现代职业发展包含着员工的自我职业设计及其实施、组织对员工职业发展的指导和支持的双重任务。

现代社会是一个组织起来的社会，个人都生活在一定的组织中。组织作为追求特定目标，通过分工与协调实现人力资源配置与组合的最大效率，组织能否做好员工职业发展工作，对组织功能的发挥和良好运行，具有重要的影响。而组织的内在结构形式有多种，作为员工职业发展的依托，组织自身的结构类型及其变化发展必然会影响员工的职业规划与职业发展。同时，随着经济全球化和信息技术的日新月异，各行各业的结构调整 and 重组不断加快，就业市场格局呈现多元化，也使组织发展和结构变迁呈现出新的趋势和特点。所以在这种社会经济背景下，积极做好员工的职业发展工作，并不失时机地随着组织的变迁进行调整，对促进员工发展与组织发展，实现彼此双赢，都具有十分重要的意义。

我们生活在一个相互依存的竞争时代，在这种人人向往成功、幸福、快乐的社会中，双赢是组织、个人建立和保持信赖关系的互动纽带，正是因为这种纽带，带动了整个社会的进步，以及人们安定快乐的生活节奏。双赢是职业发展的最佳选择，讲究双赢已经是人们普遍公认的最优化模式。为此本书力图运用职业发展的有关理论，通过逻辑演绎和综合概括、理论研究和实证分析、比较鉴别和实际解剖相结合的方法，从抽象到具体、从理论到现实，对构建职业发展的创新模式，使个人职业发展和组织发展均在这个模式下获得双赢，进行总括性、系统性、创新性和可操作性的研究。希望本书能给读者带来些许的收益，对您和您所领导的组织或企业能有所启发。

马 力

2007 年春于北京

# 第一章 导 论

成功是一位美丽而又脾气古怪的“情人”，只有具有锲而不舍精神的“小伙”才有机会与她约会。

对我们大多数人来说，职业是人生的重要部分。而要获得职业发展的成功，就必须有三样东西：正确的思想、必胜的信念和脚踏实地的行动。

——题记



## 第一节 问题的提出

### ► 一、个人面临职业发展的困惑

随着社会的不断进步，人们物质生活水平不断提高，个人对职业发展的态度与过去相比发生了深刻变化：谋生不再是工作的唯一动机，个人更希望在工作中获得更多的满足；教育水平的提高使个人实现自我价值的愿望增强，对职业成功和职业成就寄予厚望，但社会竞争的加剧使成功的机会越来越少；为达到自己的职业目标，个人可能会辗转在不同的组织中从事多种职业；求职者不再是单纯的被选择对象，求职过程是个人与组织相互选择的过程。

人们不再仅仅满足于吃饱穿暖，而更为关注的是职业的满足感。然而，社会生活的复杂性、职业发展的不确定性使很多人面对职业的“玻璃顶棚”和“玻璃墙壁”感到迷茫和困惑，也使个人和组织的匹配更加困难。

根据 2004 年 4 月 5~18 日期间,中国人力资源开发网联合各大媒体开展的“工作幸福指数”的调查,对 5 350 位在职人士调查结果显示,我国在职人士总体“工作幸福指数”为 2.57(最高分为 5),处于中等偏下状态,有近 30%的被调查者的工作幸福感偏低;而只有 9.7%的被调查者的工作幸福感较高。有 1/3 的在职人士认为他们的工作量不合理;40%的被调查者对工作环境和工作关系不满意;有近 50%的被调查者对自己在单位的发展前途缺乏信心;近 40%的被调查者表示不喜欢自己的工作;超过 50%的被调查者对自己的薪酬不满;60%以上的被调查者认为自己所在的组织管理制度与流程不合理;还有超过 50%的被调查者表示对自己的直接上级不满。

根据 2003 年国家劳动和社会保障部劳动科学研究所、《人力资本》月刊和北森测评网对我国职业人群职业发展状况的联合调查,7 854 名分布在 30 个行业的被调查者中,24%的人“不明确自己的发展方向”,对工作表示极不满意的比重占 17%,而表示对工作满意的仅占 7%。面对职业发展的困惑,97%的人认为“只有靠自己解决”。

从调查结果来看,职业发展困惑问题是一个持续的问题,如果无法得到有效和系统的解决,对职业发展的不满将会延续和增大。

## ►二、组织面临人力资源管理的挑战

随着经济全球化和区域集团化的发展,信息技术的日新月异,各行各业的结构性和重组,组织环境的变化不断加快,竞争日益加剧,人力资源成为组织发展的重要战略之一。

零点指标网委托零点调查针对京沪两市 478 家资产规模在 500 万元以上的组织的中高层管理人员的随机电话访问表明:有超过半数的被访组织处于中高度危机状态之中。其中 40.4%处于面临 3~4 种危机的中度危机状态,14.4%处于面临 5 种以上危机的高度危机状态,仅有 45.2%的组织处于一般危机状态。

调查显示,当前组织最经常面临的三种危机,依次是人力资源危机占 53.8%、行业危机占 50%、产品和服务危机占 38.7%。从中可以看出,人力资源危机成为首要危机。有 33.7%的被调查组织表示,

人力资源危机对其组织产生了严重影响。

组织人力资源危机主要表现为普通员工的频繁跳槽和中高层管理人员的非正常离职。员工的频繁跳槽直接增加了组织的人力资源重置成本。而组织中高层管理人员的意外离职,有时会给组织带来巨大损失。由于高层管理人员是组织内部独当一面的核心骨干,他们的离职常常影响公司重大项目的延误或无法有效地执行重大方针政策,组织内部的信任基础有时也会动摇,甚至组织内部一些骨干也常常随之而去。但零点指标网此次调查结果显示,仅有 17.2%的组织有培养高层管理人员接班人的计划,而 72.8%的组织将在高层管理人员离职时面临危机。

根据 2003 年国家劳动和社会保障部劳动科学研究所、《人力资本》月刊和北森测评网对我国职业人群职业发展状况的联合调查,7 854 名分布在 30 个行业的被调查者中,6%的人表示将在一个月以后跳槽,10%的人表示将在三个月以后跳槽,21%的人表示将在半年以后跳槽,25%的人表示将在一年以后跳槽。在跳槽的原因中,首要的是没有职业发展前途,占 35%的比例。

而组织在为员工职业生涯规划方面又做得如何?根据 2006 年 2 月 3 日国务院发展研究中心发布的《中国人力资源发展报告》统计,在被调查的样本组织中,仅 274 家组织有明文发布员工的职业生涯发展计划,占调查总数的 15%;其中 7.2%的组织有为员工进行职业生涯规划并按规划进行。与此同时,正在建立、拟建立或没有员工职业生涯发展计划的组织则高达 1 550 家,占有效样本总量的 85%。

因此,如何促进员工的职业发展,提高员工的工作满意度,保留组织所需的各类人才就成为组织应对人力资源危机的重要课题。

### ▶三、个人和组织共同面临的困难

人们常常认为,提高员工的薪酬能够增加员工的工作满意度。所以,在众多组织面临人力资源管理挑战的时候,越来越多的组织开始采用提高薪酬来激励员工。但人们又往往发现,许多组织在为高薪资付出大量成本的同时,却并没有留住员工。对此,许多人大为不

解,组织更是困惑不已。

而组织内的员工常常感到自己所在的组织并不真正了解自己,感叹“英雄无用武之地”的大有人在。高额的薪酬、良好的福利对自己也不再具有吸引力。自己何去何从,如何才能发展自己,在工作中体会到快乐成为职业人的苦恼。

美国的行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格(Fredrick Herzberg, 1966)的双因素理论为我们剖析个人和组织双方的困惑提供了依据。双因素理论认为,工作中存在两类不同的因素:保健因素和激励因素。保健因素只是消除了不满意,并不会产生积极的态度,达到既不是满意、又不是不满意的中性状态,例如工资刺激、人际关系的改善、提供良好的工作条件等。那些能带来积极态度、满意评价和激励作用的因素就叫激励因素,这是那些能满足个人自我实现需要的因素,包括成就、赏识、挑战性的工作、增强工作责任心以及成长和发展的机会。如果这些因素具备了,就能对人们产生更大的激励。

从上面的理论分析中,我们可以看到,组织提供的高薪只是消除了员工对工作的一些不满,达到中性的状态,并不能够带来更大的激励。而员工在满足了基本的物质生活需要之后,必将追求更高层次的满足,追求个人的自我实现,追求在工作中体会到的成功、自主、挑战、工作、生活、家庭等的平衡。这就是产生个人和组织困惑问题症结之所在。

因此,如何满足员工更高层次的发展需要就成为问题的解决之道。

#### ► 四、解决之道——构筑个人和组织双赢模式

将个人的职业发展需求和公司的战略发展需要相结合的双赢模式无疑是解决问题的关键。围绕着员工的职业发展和组织的人力资源需求,组织通过有效的职业管理,提供有利于员工职业发展的平台,为员工创造良好的职业发展环境,从而在员工获得职业发展的同时,提升组织绩效,实现组织的目标。个人和组织在构筑双赢模式中的角色示意图如图 1-1 所示:

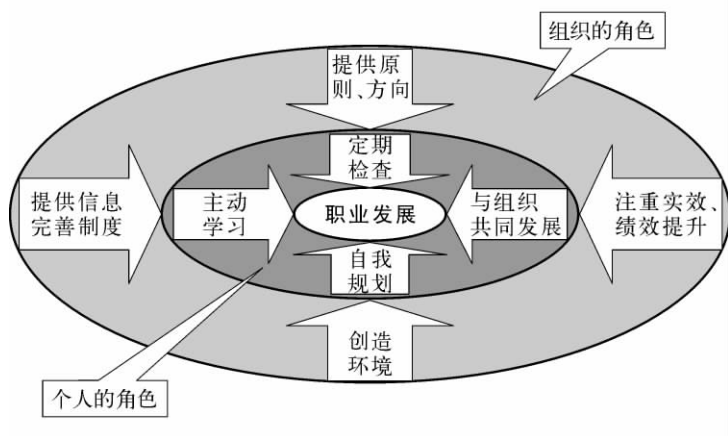


图 1-1 个人和组织在构筑双赢模式中的角色示意图



## 第二节 职业发展的基本概念

### ► 一、职业的含义

#### (一) 职业的含义

关于什么是职业,人们众说纷纭。我们认为,职业是劳动者能够稳定从事的有报酬工作,是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色,是一种社会劳动岗位。这个定义有三层含义:

第一,并不是任何工作都能成为职业的,某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能够成为职业。并且,劳动者从事这项工作时还能够取得一定的经济收入,以满足劳动者的物质需求。

第二,职业是劳动者获得的劳动角色,这个角色是劳动者获得的一种社会角色,劳动者必须按照社会结构中这一社会角色规定的规范去行事。

第三,给劳动者一个体现个人价值的机会,职业使劳动者能进入一个成功的组织。

## (二) 职业的特征

对职业范畴进一步分析,可以看出它所具有的特征。

### 1. 同一性

某一类别的职业内部,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。基于此,才形成了诸如行业工会、行业联合体等社会组织。

### 2. 差异性

不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等都不同。随着社会的进步,经济体制的改革,新的职业还会不断涌现,各种职业间的差异也会不断变化。

### 3. 层次性

从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是在现实生活中由于对从事职业的素质要求不同,以及人们对职业的看法或舆论的评价不同,职业便有了层次之分,这种职业的不同层次往往是由于不同职业体力、脑力劳动的付出,以及收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权利地位等因素决定的。

### 4. 时代性

职业具有时代性,不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“下海热”等等,都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

## ► 二、职业生涯的基本内涵

人的一生中,存在着不同的生命周期空间,有生物社会生命周期、生物生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。其中,最重要的、有决定作用的是职业生涯周期,它是人生存和发展的前提条件。而且,职业生涯周期从任职前的职业教育培训,到寻求职业、就业从业、职业转换、逐步晋升,直至退出职业工作,占据了人生的大部分时间,因此,对个人及其家庭都有着十分重要的意义。

目前,对职业生涯的含义还没有统一的认识,不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵进行了界定。法国的权威词典将职业生涯界定为:“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历。”美国学者罗思韦尔(William J. Rothwell)和斯莱德(Henry J. Sredl)将职业生涯界定为:人的一生中与工作相关的活动,是行为、态度、价值观、愿望的有机整体。

著名学者廖泉文认为职业生涯就是指一个人一生中从事职业的全部历程。这整个历程可以是间断的,也可以是连续的,它包含一个人所有的工作、职业、职位的外在变更和对工作态度、体验的内在变更。

学者吴国存将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。从个体生命空间意义上考察,狭义职业生涯是指一个人从职业学习伊始,至职业劳动最后结束的整个人生职业的工作历程,即将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光,上限起始于任职前的职业学习和培训。广义的职业生涯则是对职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行的考察,其起点是从出生开始。

尽管不同学者对职业生涯的内涵有不同的认识,但作为一种客观存在,职业生涯有其基本含义,主要包括如下内容:

(1) 职业生涯是一个个体的概念,是指个体的行为经历,而非群体或组织的行为经历。

(2) 职业生涯是一个职业的概念,实质是指一个人一生中的职业经历或历程。

(3) 职业生涯是一个时间的概念,意指职业生涯期。我们认为,职业生涯期始于最初工作之前的专门的职业学习和训练,终止于完全结束或退出职业工作。实际的职业生涯期在不同个体之间差别很大,有长有短。

(4) 职业生涯是一个发展和动态的概念,寓意着个人具体职业内容和职位的发展和变化。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短,而且内含着职业变更与发展的经历和过程,包括从事何种职业、职业发展的阶段、职业的转换和晋升等具体内容。

### ▶三、职业发展的内涵

在个人漫长的职业生涯中,尽管个人具体的情况、职业选择与职业转换等情况各不相同,但是,职业发展却是每个人的共同追求。职业发展是指个体逐步实现其职业生涯目标,并不断制定和实施新的目标的过程。职业发展的形式多种多样,但主要可分为职务变动发展和非职务变动发展两种基本类型。

职务变动发展又可分为晋升与平行调动两种形式。晋升是职业发展的常见形式,是成功的标志。对晋升的渴望是一种积极的动机,它会使得员工在工作中创造出更好的业绩,特别是对处于职业生涯早期和中期的员工而言,其激励效果更为明显。平行调动虽在职务级别上没有提高,但在职业生涯目标上却能够得到发展,从而为未来的晋升做好准备。

非职务变动发展也越来越成为职业发展的重要形式,特别是随着经济状况的变化,组织机构呈现出扁平化,结果是组织机构削减管理层,晋升的空间越来越小。为留住大量有才干的中层工作人员,组织机构不得不对成长和成功的真正含义作出建设性的思考。职业生涯的成功可以以横向调整的形式实现,通过工作丰富化在“原地成长”。具体而言,非职务变动发展包括工作范围的扩大、改变观念以及方法创新等内容。如果员工的能力提高了,但没有组织结构的变化和高一级的职位空缺,可以通过拓宽职责权利的方法,使其职业生涯得到发展,即使其职务内容丰富化,并给予相应的待遇。改变观念以及工作方法创新都可以提高个人的工作能力,改善个人的工作业绩,使其本人得到激励和鼓舞,这同样是职业发展。目前,许多员工仍然倾向于把向上流动等同于成功,认为不提升就是职业生涯的失败或受挫,这种观念应加以修正。

### ▶四、职业管理的内涵<sup>①</sup>

职业管理是以组织为中心的活动。组织通过招聘、培训、迁调(轮岗)等管理活动来恰当地配备人员,并给予控制和管理。这些活动伴随

<sup>①</sup> 廖泉文:《招聘与录用》,中国人民大学出版社2002年版,第236~240页。

着组织存续的始终。能否吸引合适的人才、提高组织的工作效率、促进组织不断成功发展,是衡量组织职业管理成功与否的标准。

组织在职业管理活动中,应当遵循几个原则。

#### 1. 适用原则

在用人时,选任适用人才是关键,即所谓“骏马能历险,犁田不如牛,坚车能载重,渡河不如舟”。在选任人才时,一定要从专业、能力、特长等几方面衡量人员与职务之间是否匹配;在人才使用过程中,一定要不断考核人员与职务匹配的状态,使人在恰当的岗位上施展其才华。

#### 2. 能级原则

根据个人才能的不同层次,实行定位定级管理,设计多种方向的职业发展道路。在不同的职业发展道路上,设置不同的台阶,在不同的级次上,安排不同能力结构的人员,按照能级对应原则赋予相应的责任和权利,提供良好的工作环境,保证人员顺利完成任务,获得职业满意感。

#### 3. 协调和互补原则

职业管理应强调群体心理的协调和职业气氛的融洽,注意群体成员的观点、理想、信念、价值观的一致性,对成员的观念、智能、素质、年龄、性格和气质等多方面进行层次搭配和优势互补,形成群体的最佳结构,追求群体的共同发展。

#### 4. 激励原则

工作安排和劳动报酬等管理活动的目的是激励成员的积极性,特别要鼓励那些对自己和组织都失去信心,采取消极漠视态度的人员,应该针对出现的问题引导这部分人走向积极和主动。



## 第三节 研究框架、方法及意义

### ► 一、研究框架

本书首先阐述职业发展的研究背景,其次廓清职业发展的有关

理论研究脉络,力图从个人和组织这两个角度,分析职业发展的影响因素,进而阐述个人的职业规划和组织的职业开发,明确个人和组织在职业发展中的角色和任务,构建个人和组织双赢模式(具体的研究框架如图 1-2 所示)。

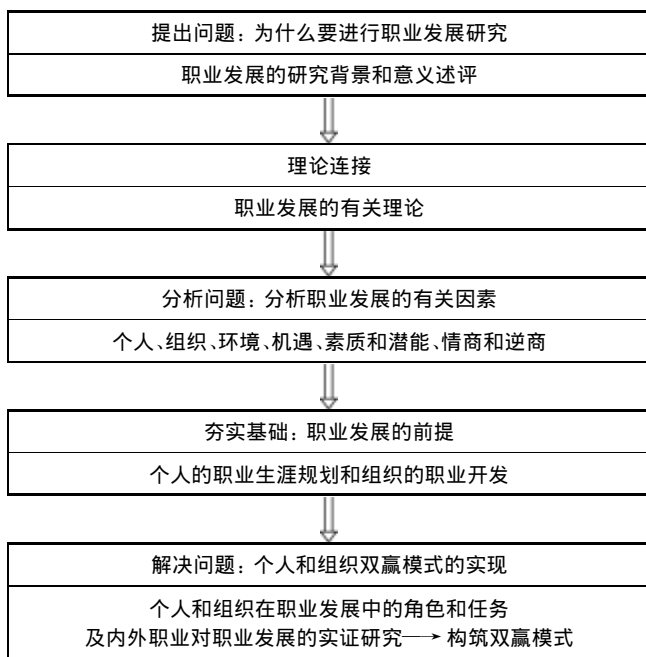


图 1-2 本书的研究框架

## ► 二、研究内容

本书研究的对象是职业生涯管理的主体——组织与职业生涯管理的客体——员工,及其职业之间的发展变化关系规律和互动机制。基于上述研究逻辑,全书共分为九章(包括导论),其内容体系如下:

(1) 第一章作为导论部分,通过对职业发展研究的背景分析,提出职业发展研究的必要性和现实性。

(2) 第二章作为职业发展研究的理论支持,对职业发展研究的有关理论进行梳理和分析。

(3) 第三章是职业发展因素分析,通过对个人、组织、环境、机遇、自身素质和潜能以及情商和逆商等因素进行分析,从而揭示这些因素在职业发展中的重要性。

(4) 第四章是职业发展规划和开发研究,本章是进一步进行职业发展研究的前提,目的就是夯实职业发展研究的基础。

(5) 第五章和第六章对个人和组织在职业发展中的角色和任务进行阐述,目的就是明确个人和组织在职业发展中的权利和义务,各自应扮演的角色,明确职业发展过程中的工作任务,为构筑双赢模式进行铺垫。

(6) 第七章是分析内职业和外职业对职业发展的影响,通过实证分析,分析内职业和外职业共同作用对员工职业发展的影响。

(7) 第八章是构筑个人和组织双赢模式,通过对组织职业发展目标与员工个人职业发展目标整合方法的研究,以实现双赢模式的实现。

(8) 第九章是对未来职业发展的趋势进行研究。

### ▶ 三、研究方法

本书的研究方法遵循借鉴与创新相结合、调查研究与深入探索相结合、实证研究与规范研究相结合以及理论与实践探索相结合的原则。

通过对职业发展相关理论的系统概括和提炼,结合本人对自身职业发展经历的体验和思索,提出一些创新性的感悟。在规范研究和深入探索的基础上,利用调查问卷提供的第一手数据进行实证研究,从而最终完成论文的研究目的。

### ▶ 四、研究意义

在倡导“以人为本”管理的今天,职业发展研究将扮演着越来越重要的角色,然而职业发展的科学研究在我国还十分薄弱。基于此,对职业发展的深入研究和科学实践具有十分重要而深远的理论和现实意义。

#### (一) 理论意义

(1) 吸取各理论学派的研究成果,主要从组织的角度对职业发

展理论体系进行梳理。

(2) 拓展职业发展研究的视角,重点分析组织职业发展目标与员工个人职业发展目标的整合问题。

(3) 利用并发展职业发展的相关理论,丰富职业发展的理论和方法。

(4) 从多个角度分析,构建职业发展中个人和组织的双赢模式,为实现组织和个人发展的动态平衡提供理论支持和方法。

(5) 从环境的角度对职业发展进行研究,提供一个在动态环境中的理论应用方法。

## (二) 实践意义

(1) 为个人和组织在职业发展中的角色定位和任务提供参考,便于职业发展的开展,实现个人和组织的双赢。

(2) 为个人寻求职业成功、职业成就、职业满足等提供方向和实践支持。

(3) 为职业发展成为组织战略的一部分提供理论联系实际的参考依据,使职业发展对组织来讲更具有实践和操作性。

(4) 有助于提高个人人力资本的投资收益。在做好职业生涯规划的基础上,有的放矢地投资,获取所必需的职业能力,提高人力资本投资的收益。

(5) 有助于降低改变职业通道的成本。当从事某项职业后,再去改变职业,职业选择的机会成本会很高。做好职业生涯规划,能够有效避免频繁改变职业通道。

(6) 有助于组织的发展。组织通过职业生涯管理,了解这种职业差异并认真整合职业差别,充分利用职业的多样化和专业化资源。同时,通过职业生涯管理能够促进人们做到“职得其人,人尽其才”,也促进人们用长远的眼光来分析组织与个人的利益。

(7) 有助于员工的全面发展。职业发展将人作为“全面的人”加以管理,在管理中充分分析与自我发展、职业发展和家庭发展相关的各种活动在人的一生中应如何相互作用和相互协调。