


高等院校人力资源管理专业“十二五”规划系列教材

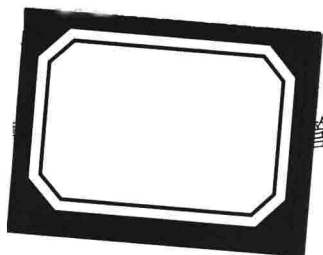
Occupation Career Management

职业生涯管理

◎ 主 编 任正臣



 江苏科学技术出版社



管理专业“十二五”规划教材

职业生涯管理

任正臣 主编

江苏凤凰科学技术出版社有限公司

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/任正臣主编. —南京:江苏科学技术出版社, 2012. 11

ISBN 978-7-5537-0203-2

I. ①职… II. ①任… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 248649 号

职业生涯管理

主 编 任正臣
责任编辑 冯 青
责任校对 郝慧华
责任监制 刘 钧

出版发行 凤凰出版传媒股份有限公司
江苏科学技术出版社
出版社地址 南京市湖南路 1 号 A 楼, 邮编: 210009
出版社网址 <http://www.pspress.cn>
经 销 凤凰出版传媒股份有限公司
照 排 江苏凤凰制版有限公司
印 刷 业荣升印刷(昆山)有限公司

开 本 718 mm×1 000 mm 1/16
印 张 18
字 数 300 000
版 次 2012 年 11 月第 1 版
印 次 2012 年 11 月第 1 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5537-0203-2
定 价 38.00 元

图书如有印装质量问题, 可随时向我社出版科调换。

前 言

在社会更加开放和竞争日益公平的市场经济条件下,作为劳动者的个体有了越来越多的职业选择机会和越来越大的职业发展空间,但同时也面临着更大更复杂的职业风险。人们在复杂多变的社会经济环境中寻找着新的职业机会,摸索着自己的职业发展道路,尝试着新的生活。因此,科学、合理地进行职业生涯规划与设计对于每个人来说都是非常重要的。

同时,人力资源已是当今社会各类经济与社会组织的第一资源,对组织来说,人力资源管理的着眼点是如何选好人、用好人和留住人,而工作的落脚点则是发展人。注重员工的发展前途,帮助员工塑造成功的职业生涯,在实现组织的价值追求的同时关注员工的发展,实现组织与员工共同发展的双赢目标,是当今社会各类经济和社会组织提升其自身竞争力的重要途径。努力促进员工的成长与成功,对各层次的员工实行针对性的职业生涯规划与设计,已越来越成为许多组织的自觉行动,并成为一个人崭新的发展方向,搞好职业生涯规划与设计已成为组织人力资源管理体系中极为重要的组成部分。

本书系统地介绍了职业生涯管理的相关理论知识,并提供了丰富的案例,以期为广大读者提供具有高度可操作性的指导;帮助个人进行科学有效的职业生涯规划与设计;协助组织管理者做好员工的职业生涯规划、开发与管理工作,以便更好地帮助个人和组织实现其目标。

本书分为三篇,共计八章,内容涵盖了职业生涯管理的基本概

念和基本理论、个人职业生涯的规划、个人职业生涯开发、个人职业生涯周期管理、组织职业生涯规划概述、组织职业生涯规划和组织职业生涯开发与管理等,构建了一个相对完整的职业生涯规划理论体系。

本书由任正臣担任主编,并负责全书的统稿工作。各章的具体分工如下:第一章,王敏;第二章,陈滢冰;第三章,向嫒;第四章,贾莹;第五章,袁姝姝;第六章,刘丹;第七章,孙胜男;第八章,张存娟。

本书的写作出版,得到了江苏科学技术出版社副社长丁鹏,编辑冯青的大力支持。对此,我们表示诚挚的谢意!

由于本书的编写时间较紧,再加上编写水平有限,书中有些不足之处,恳请读者提出宝贵的意见,以便于我们在再版时加以修改。

任正臣

2012年10月于南京大学

目 录

第一篇 职业生涯规划概述

第一章 职业生涯规划概述	3
第一节 职业及相关概念	3
一、职业	3
二、职业分层	4
三、职业分类	5
四、职业声望	6
五、职业期望	7
六、职业价值观	7
七、职业选择	9
第二节 职业生涯规划的基本概念	17
一、职业生涯	17
二、内职业生涯与外职业生涯	18
三、职业生涯规划	19
四、职业生涯规划	21
第三节 职业生涯规划的主体	22
一、个人	22
二、家庭	22
三、组织	23
第四节 影响职业生涯规划的因素	24
一、教育背景	25
二、个人的需求与心理动机	25
三、职业机会	26

四、社会环境	26
第五节 职业生涯规划的作用与内容	27
一、职业生涯规划的作用	27
二、职业生涯规划的基本内容	28
本章小结	31
本章思考题	32
案例与问题	32
第二章 职业生涯规划的主要理论	34
第一节 职业选择理论	34
一、帕森斯的人—职匹配理论	34
二、佛隆的择业动机理论	35
三、霍兰德的职业性向理论	36
四、施恩的职业锚理论(又称职业定位理论)	39
五、职业生涯规划决策理论	44
第二节 职业生涯规划发展理论	51
一、萨柏的职业生涯规划发展的五阶段理论	51
二、金斯伯格的职业生涯规划发展的三阶段理论	53
三、格林豪斯的职业生涯规划发展的五阶段理论	54
四、施恩的职业生涯规划发展的九阶段理论	55
五、廖泉文的职业生涯规划发展“三三三”理论	56
本章小结	57
本章思考题	58
案例与问题	58

第二篇 个人职业生涯规划

第三章 个人职业生涯规划	63
第一节 个人职业生涯规划概述	63
一、个人职业生涯规划的定义	63
二、职业生涯规划、职业生涯开发和职业生涯规划	64
三、个人职业生涯规划的要害和主要原则	67
四、个人职业生涯规划的影响因素	70

五、个人职业生涯规划的特征和意义	71
第二节 个人职业生涯规划的主要模式	76
一、人一职匹配理论下的个人职业生涯规划模式	76
二、人一组织匹配理论下的个人职业生涯规划模式	77
三、无边界职业生涯视角下的个人职业生涯规划模式	77
四、其他个人职业生涯规划模式的划分	80
第三节 个人职业生涯规划的步骤	82
一、职业生涯分析:自我分析与定位	82
二、职业生涯机会评估	88
三、职业生涯目标的确定	92
四、制定职业生涯行动方案	101
五、职业生涯目标实现策略	104
六、职业生涯规划反馈与修正	104
本章小结	107
本章思考题	108
案例与问题	109
第四章 个人职业生涯开发	112
第一节 个人职业生涯开发概述	112
一、个人职业生涯开发的定义和相关概念	112
二、个人职业生涯开发的目标	115
三、个人职业生涯开发的基本原则	115
四、个人职业生涯开发的意义	116
第二节 个人职业生涯开发的实施	117
一、个人职业生涯开发的影响因素	117
二、个人职业生涯开发的具体内容	118
三、个人职业生涯开发策略	122
四、个人职业生涯开发的主要方法	125
第三节 个人职业生涯发展通道选择	127
一、个人职业生涯发展通道的含义	127
二、个人职业生涯发展通道的选择	127
本章小结	129

本章思考题	130
案例与问题	131
第五章 个人职业生涯周期管理	136
第一节 个人职业生涯周期	136
一、职业生涯周期管理的意义	136
二、个人职业生涯周期管理的内涵	138
三、职业生涯周期划分	138
第二节 个人职业生涯准备期管理	139
一、职业生涯准备期的个人特征	140
二、职业生涯准备期的任务	140
三、职业生涯准备期的主要问题及管理策略	141
第三节 个人职业生涯早期管理	142
一、职业生涯早期的个人特征	142
二、职业生涯早期面临的主要问题	143
三、职业生涯早期所面临的任务	144
四、职业生涯早期自我管理策略	148
第四节 个人职业生涯中期管理	151
一、职业生涯中期的基本内涵	151
二、环境变化给职业生涯中期管理带来的转变	151
三、职业生涯中期自我管理策略	156
第五节 个人职业生涯晚期管理	158
一、职业生涯晚期个人职业的特征	158
二、职业生涯晚期个体所面临的问题和任务	158
三、职业生涯晚期自我管理策略	159
四、职业生涯晚期组织认知的转变	160
五、职业生涯晚期组织生涯管理的原则	161
六、职业生涯晚期组织退休管理	162
本章小结	163
本章思考题	163
案例与问题	164

第三篇 组织职业生涯管理

第六章 组织职业生涯管理概述	171
第一节 组织职业生涯管理的内涵与特征	172
一、组织职业生涯管理的内涵	172
二、组织职业生涯管理的特征	174
第二节 组织职业生涯管理的作用与原则	175
一、组织职业生涯管理的作用	175
二、组织职业生涯管理的原则	177
第三节 组织职业生涯管理的步骤与方法	178
一、组织职业生涯管理的步骤	178
二、组织职业生涯管理的方法	185
本章小结	191
本章思考题	193
案例与问题	194
第七章 组织职业生涯规划	196
第一节 组织职业生涯规划概述	196
一、组织职业生涯规划的内涵	197
二、组织职业生涯规划的特征	198
三、组织职业生涯规划的作用	199
第二节 组织职业生涯规划实施	201
一、组织职业生涯规划机构	201
二、组织职业生涯规划流程	202
三、组织职业生涯规划工具	209
四、组织职业生涯规划角色	211
第三节 职业生涯发展阶梯	212
一、职业生涯发展阶梯的内涵和特点	212
二、职业生涯阶梯的模式	214
三、职业生涯阶梯的方向	216
四、职业生涯阶梯的设置	216
第四节 继任计划、导师计划与退休计划管理	217

一、继任计划	217
二、导师计划	221
三、退休计划	226
本章小结	228
本章思考题	229
案例与问题	230
第八章 组织职业生涯开发与管理	234
第一节 组织职业生涯的阶段管理	234
一、职业生涯早期阶段的组织管理	234
二、职业生涯中期阶段的组织管理	240
三、职业生涯晚期阶段的组织管理	243
第二节 工作—家庭平衡计划管理	245
一、家庭和职业生涯	245
二、工作—家庭平衡理论	246
三、工作—家庭冲突诊断	249
四、工作—家庭平衡计划	251
第三节 工作压力管理	255
一、工作压力的概念	255
二、压力的来源与影响	256
三、压力的应对与管理	257
第四节 组织发展与职业生涯管理	259
一、组织发展与职业生涯管理	259
二、组织职业生涯系统化管理	262
三、学习型组织的职业生涯管理	266
本章小结	271
本章思考题	272
案例与问题	273
参考文献	276

第一篇 职业生涯规划概述

第一章 职业生涯管理概述

在现代企业中,个人最终要对自己的职业发展规划负责,这就需要每个人都清楚地了解自己所掌握的知识、技能、能力、兴趣、价值观等。而且,还必须对职业选择有较深的了解,以便制定目标、完善职业计划;管理者则必须鼓励员工对自己的职业生涯负责,在进行个人工作反馈时提供帮助,并提供员工感兴趣的有关组织工作、职业发展机会等信息;企业则必须提供自身的发展目标、政策、计划等,还必须帮助员工做好自我评价、培训、发展等。当个人目标与组织的发展目标有机结合起来时,职业生涯管理就会意义重大。

第一节 职业及相关概念

一、职业

要了解什么是职业生涯管理,我们首先需要了解什么是职业。职业这一词语人们虽然耳熟能详,但却很少能给出确切的定义。那到底什么是职业呢?从中文词义学的角度来看,“职业”一词中,“职”含有责任、工作中所承担的任务等意思;“业”含有行业、业务、事业、专业等意思;从社会学的角度来看,职业是社会分工体系中的一种社会位置;从经济学的角度来看,职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。总而言之,职业(occupation/vocation)是人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。

职业具有以下特征:一是经济性,职业活动是以获得现金或实物等报酬为目的的经济活动;二是社会性,职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动;三是技术性,职业岗位有相应的职责要求与任职资格要求;四是稳定性,职业在一定的历史时期内

形成,并具有较强的生命周期;五是规范性,职业活动必须符合国家的法律和社会的道德规范;六是群体性,职业必须具有一定的从业人数。

基于上述分析,我们为职业下一定义:职业是指参与社会分工,利用专门的知识 and 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。

二、职业分层

职业分层(occupational stratification)是指通过人们对某种职业所对应的经济收入、权力地位和社会声望进行评价,从而对多种职业进行排序的分层方法。

由于职业在某一特定的社会中对应着相应的经济收入、权力地位和社会声望,因此,职业是人们的经济收入、社会地位和社会声望的一种综合性反映,它具有一定程度的综合性特点。我国学者在对中国社会阶层进行划分时往往以职业分类为基础,以组织资源、经济资源和文化资源的占有状况为标准,也反映了职业的综合性特点。由于职业本身具有综合性含义和特点,所以各国社会学家纷纷用它来进行社会分层。基本做法是对数十个主要职业进行评分,然后对它们进行排序,以反映职业地位之高低。例如,我国社会学家陆学艺在其主编《当代中国社会阶层研究报告》一书中把当代中国人划分为十大社会阶层:即国家与社会管理阶层、经理阶层、私营企业主阶层、专业技术人员阶层、办事人员阶层、个体工商户阶层、商业服务人员阶层、产业工人阶层、农业劳动者阶层、城市无业、失业和半失业人员阶层。

这种划分方法的好处是对每一个职业进行评分比较细致,其不足是难以将众多职业划为某几个阶层。因为当职业较多时,各相邻职业之间的职业评分差距不大,难以划分为不同的阶层。

虽然世界各国、各地区的经济、社会背景不同,社会的文化和人们的价值观不同,不同国家和地区对于同一职业的地位评价也会有所不同。但是,各国社会分层的研究结果也反映出了明显的一致性:这就是在各国那些具有较高技术水平、教育水平以及在社会中具有较高权力地位的职业都具有较高的社会地位,而那些从事体力劳动、技术水平较低、又缺乏权力的职业的社会地位评价都较低。

三、职业分类

所谓职业分类,是指按照一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业,分成并归纳到一定类别系统中去的过程。世界上经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究,这不仅是形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提,同时也是对劳动者及其劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

职业分类具有以下几个方面的基本特征:

1. 产业性

一个国家,一个社会,就大的方面可以分为三大类产业,即第一产业、第二产业和第三产业。其中,第一产业主要包括农业、林业、牧业和渔业等;第二产业主要是指工业和建筑业,工业中包括采掘业、制造业等;第三产业是流通和服务业。在传统农业社会,农业人口比重最大;在工业化社会,工业领域中的职业数量和就业人口显著增加;在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会,第三产业职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性

行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的,行业主要是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性来分类的。可以说,行业表示了人们所在的工作单位的性质。

3. 职位性

所谓职位是一定的职权和相应的责任的集合体。职权和责任的统一形成职位的功能,职权和责任是组成职位的两个基本要素;职权相同,责任一致,就是同一职位。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。比如,大学教师这种职业包含有助教、讲师、副教授、教授等职位;再如,国家机关公务员包括科级、处级、厅(局)级、省(部)级等职位系列。

4. 组群性

无论以何种依据来划分职业都带有组群性特点。如,科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等;再如,咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

5. 时空性

随着社会的发展和进步,职业变化迅速,除了弃旧更新外,还有同一种职

业的活动内容和方式也发生变化,所以职业的划分带有明显的时代性。从大的方面来说,在职业数量较少的时期,职业与行业是同义语,但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念,在职业划分中,行业一般作为职业的门类。在空间上职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

职业分类有着十分重要的意义。首先,同一性质的工作,往往具有共同的特点和规律。把性质相同的职业归为一类,有助于国家对职工队伍进行分类管理,根据不同的职业特点和工作要求,采取相应的录用、调配、考核、培训、奖惩等管理方法,使管理更具针对性。其次,职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责及完成工作所需要的职业素质,这就为岗位责任制提供了依据。再次,职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。最后,职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。考核就是要考查职工能否胜任他所承担的职业工作,考查他是否完成了他应该完成的工作任务。这就需要制定出考查标准,对各个职业岗位工作任务的质量、数量提出要求,而这些都是职业分类的基础上才能加以规定的。职业分类中规定的各个职业岗位的责任和工作人员的从业条件,不仅是考核的基础,同时也是进行培训的重要依据。

四、职业声望

职业声望(occupational prestige)是人们对职业的社会评价,是职业社会学研究的范畴之一。对职业声望的研究,始于19世纪末期。1897年W.亨特在研究美国职业的社会地位时,将职业分为产业主级、秘书级、熟练工人级和非熟练工人级4个等级。1925年,G.康茨第一次使用他自己编制的职业声望量表,对美国的职业声望进行调查。第二次世界大战后,对职业声望的经常性调查,在许多国家已成惯例。

决定职业声望高低的主要因素有:第一,职业环境。即任职者所能获得的工作条件的便利与社会经济权利的总和,包括职业的自然环境与社会环境,如工作的技术条件、空间环境、劳动强度、工资收入、福利待遇、晋升机会等。第二,职业功能。即一定的职业对于提高国家的政治、经济、科学、文化水平的意义及其在社会生活中对于人民的共同福利所担负的责任。第三,任职者素质。如文化程度、能力、政治态度、道德品质等。职业环境越好,职业功能越大,任职者素质越强,职业声望就越高。