



高等学校人力资源管理实践教学系列规划教材

职业生涯规划 与管理

张博 编 著



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

高等学校人力资源管理实践教学系列规划教材

职业生涯规划 规划与管理

张博 编 著



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

内 容 提 要

本书系统地介绍了职业生涯的基本内容,阐述了完整而全面的职业生涯的基本概念和职业生涯规划与管理的理论、方法及其发展实践。全书分为4篇13章,多层次、广维度地阐述了职业生涯规划、个人职业生涯设计和组织职业生涯管理的内容,并提供了职业生涯规划与管理的决策、路径、通道和职业生涯设计的模式与模型等实际应用工具。

本书通过“重点提示”、“相关链接”、“前沿话题”、“即时案例”等特色模块,提供了相应自测题,可以使读者真正掌握实用的职业生涯规划与设计技能。

本书既适合高等院校人力资源管理类及其他相关专业的本科生、研究生、MBA及教师阅读、使用,也能够满足不同层次的企业管理者、培训管理者、研究者,以及对职业生涯规划、设计感兴趣人士的学习、借鉴需要。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与管理 / 张博编著. —北京:中国电力出版社, 2014.9

高等学校人力资源管理实践教学系列规划教材

ISBN 978-7-5123-6304-5

I. ①职… II. ①张… III. ①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(2014)第181551号

中国电力出版社出版、发行

北京市东城区北京站西街19号 100005 <http://www.cepp.sgcc.com.cn>

责任编辑:闫丽娜

责任校对:邓明达 责任印制:赵磊

航远印刷有限公司印刷·各地新华书店经售

2014年9月第1版·2014年9月北京第1次印刷

787mm×1092mm 16开本·16印张·370千字

定价:39.00元

敬告读者

本书封底贴有防伪标签,刮开涂层可查询真伪

本书如有印装质量问题,我社发行部负责退换

版权专有 翻印必究

丛书序

进入 21 世纪以来,全球在互联网、交通工具及其他科技产品的带动下,相互间的联系日益紧密,世界格局发生了翻天覆地的变化,国际经济一体化趋势愈见明朗。在这样的时代背景下,现代企业的市场竞争也变得前所未有的激烈。不断变化的社会环境和高速的经济发展也对人力资源管理工作提出了更高的要求——促进企业形成核心竞争力。

作为一个仅有 30 多年市场经济发展经验的国家,我国企业管理水平与世界发达国家相比有着明显的不足。实际上,现代人力资源管理知识和能力的缺乏已经成为我国许多企业发展的一块“短板”,他们在现代人力资源管理理念以及技术方面的缺陷已经无法迎合时代发展所提出的新要求。比如,许多中小企业的领导者缺乏现代企业人力资源管理的知识,管理仍然停留在 20 世纪 80 年代的水平,或者是家族式的管理模式,没有充分发挥人才的重要作用,导致企业无法吸引人才,或者造成了人才的大量流失。所以,我国企业必须不断提高自身人力资源管理工作的质量,增强企业核心竞争力。因此,我们对国际竞争、企业竞争最主要的资源——人力资源——的开发与管理,就显得非常必要了。

那么,如何把人力资源管理提升到企业战略决策的高度?如何在我国企业中实施人力资源的管理创新?如何正确衡量人力资源管理活动的价值?这些问题成为企业人力资源管理面临的巨大挑战。

为了应对这些问题,适应社会和经济快速发展的要求,近年来,我国对高等学校人力资源管理相关专业的关注力度、投入力度不断加大,教学和科研等方面都取得了长足的进步,培养了一大批优秀的人才。但是,在人力资源专业的整体发展水平上和现实的企业人力资源管理中,我们与发达国家相比,还存在着不小的差距。由于各高校人力资源相关专业的发展背景、教学特点等存在着差异,加之企业对人才实践能力的需求不断增加,我国的人力资源管理专业教育在前进中面临着挑战。

要提高人力资源管理教学的实务性,增强高校学生的专业实践能力,就必须在教学过程中将人力资源管理经典理论和典型案例结合起来,整合国外先进的人力资源管理理念、知识和本土企业实践案例,使输出的专业人才更加符合我国企业的实际需求。

“高等学校人力资源管理实践教学系列规划教材”以人力资源管理体系为依托,以企业实践流程为主线,涉及了人力资源规划、人才招聘与配置、人员素质测评、薪酬设计与管理、绩效考核与管理、培训与开发、员工关系管理、工作分析、职业生涯规划与管理等方方面面的内容,既囊括了理论知识、实用技术、工具、方法、技巧,又涵盖了人力资源管理实际工作的各个流程、环节、关键节点、风险点,同时整合了众多专家学者多年的研究、教学经验和优秀的企业

咨询项目成果，不仅适合高等学校人力资源管理专业师生教学使用，也可作为人力资源从业者的参考用书。

本系列教材包括《人力资源规划》《人才招聘与配置》《人员素质与能力测评》《薪酬设计与薪酬管理》《绩效考核与绩效管理》《人力资源培训与开发》《员工关系管理》《工作分析与岗位设计》《职业生涯规划与管理》等，特色归纳如下。

第一，理论体系和知识框架全面、系统，兼顾经典与前沿。本系列教材在设计过程中不仅强调读者对基础理论知识的全面掌握，而且从整体设计到每本教材的内容安排都注重系统性与科学性，同时放眼于前沿，对经典知识进行相关拓展。

第二，提供了实务操作的方法和工具。本系列教材所选择的的方法、工具以及各个模块都真实反映了企业人力资源管理的实践内容，为读者提供了全方位的实务指导与参考，在人力资源管理的专业学习和实际工作中极具参考价值。

第三，特色的编写模式。“学习目标”、“学习导航”、“重点提示”、“相关链接”、“前沿话题”、“即时案例”、“自测题”等特色模块的设置，增强了教材的逻辑性、生动性和可读性，可以辅助读者更快地领会与掌握人力资源管理的基本理论以及技术方法。

第四，加入了关键技能实训软件的实操内容。人力资源管理软件实验旨在让教师在教学方式的选择上有更大的主动性，同时调动学生的积极性和参与性，让学生对企业人力资源实践工作不再陌生。上海踏瑞计算机软件有限公司针对高校教学推出的人力资源关键技能实训软件系列产品能满足各个层次、不同类型的高校人力资源管理实践教学的需求，在人力资源管理教学软件领域具有独特的竞争优势。

任何学科都是在不断发展与完善的，人力资源管理的理论、方法与应用也是如此，需要更多的专业人士持之以恒地投入热情与精力，参与到人力资源领域的建设之中。由于写作时间的限制，本系列教材可能存在许多不足之处，我们殷切地希望广大读者在阅读的过程中给我们提出宝贵的意见和建议，使之日臻完善，共同为我国的人力资源管理事业添砖加瓦。

前 言

随着我国改革开放的不断深入和经济的迅速发展,我国企业与全球企业之间的竞争越来越激烈,这不仅对我国企业的人力资源管理提出了新的要求,也使企业面临新的挑战。企业如何成功地吸引、激励和保留优秀的人才,如何立足于竞争激烈的市场,唯一的途径就是掌握最新的人力资源管理知识,利用高效的技术、方法和工具,对组织内部的人力资源进行充分的开发和科学的管理。其中,职业生涯规划与设计是实现企业人力资源管理目标的重要手段之一。

《职业生涯规划与管理》共分为4篇13章,第1篇职业生涯规划导论包括职业生涯概述、职业生涯规划理论、职业生涯规划决策、职业生涯规划路径设计;第2篇职业生涯设计实务包括职业生涯与人力资源管理、职业生涯与就业、创业,职业生涯规划设计与调整、评估;第3篇个人职业生涯规划包括个人职业生涯规划、大学生职业生涯规划、企业各类人员职业发展路径;第4篇组织职业生涯管理包括组织职业生涯管理基础、各类企业职业发展通道设计和职业生涯规划与设计实验操作。

如何将职业生涯规划与管理实践进行有效结合?如何精准掌握职业生涯规划和设计的方法与工具?如何把握职业生涯规划与设计的最新趋势?如何在掌握职业生涯规划与设计知识的基础上,快速提高职业生涯规划与设计者的专业技能?本书将系统指导、逐一呈现。

◎ 创新之处.....

(1) 视角与观点的创新。全书以职业生涯概述为基础,多层次、广维度地阐述了职业生涯规划和个人职业生涯规划设计、组织职业生涯管理的内容。在保留职业生涯规划与设计主要传统内容的基础上,尽可能地针对企业实践并吸收了职业生涯规划与设计领域的新思想、新理论、新方法,如职业生涯规划与管理的路径、通道,职业生涯规划的模式与模型等。

(2) 理论实践结合的创新。全书以管理的工作过程和工作内容为导向,深入剖析企业在实际职业生涯规划与设计中的遇到的相关问题,做出有建设性的诊断,并提出有针对性的解决方案和方法等,包括大学生职业生涯规划、企业中主要六类人员的职业发展路径设计、四类企业的职业发展通道设计等,帮助读者加深理论、有效操练和参考借鉴。

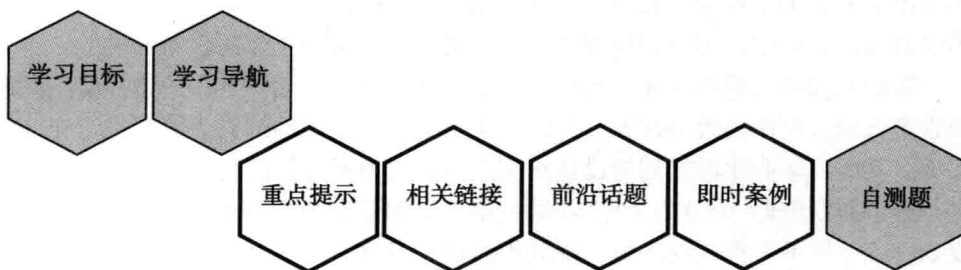
(3) 教与学编排的创新。通过“重点提示”、“相关链接”、“前沿话题”、“即时案例”等特色模块的设计,以及提供了相应自测题,既注重学术、贴近教学,又便于操作演练、互动交流,可以使读者真正掌握实际的职业生涯规划与设计技能。

■ 编写体例.....

为了有利于教师进行反思性实践教学,发挥学生的积极性和主动性,有效地激发其学习的欲望、发挥其创造的潜能,并且,有利于课堂上师生间相互的交流,我们采用了下述这样的体例编写体例。

(1) 划分 4 篇——职业生涯规划导论、职业生涯规划实务、个人职业生涯规划和组织职业生涯管理。

(2) 设置 13 章——每一章都包括以下大部分要素。



■ 教学资源.....

(1) 教师手册。教师手册以为教学提供全面支持为目的,具体包含教材整体设计框架说明、关键术语、考试大纲、简答、论述、方案设计题库和配套案例、故事、游戏的互动操作说明,以及针对具体章节的观察、倾听、讨论、练习和教学观察、分析、评价等。

(2) 试题及资源库。每章有至少 15 道题,包括单选题、多选题、案例分析等,所有问题的答案都在相应的试题库里。资源库包括了与众不同的万用模板库、取之不尽的时尚素材库,以及浩如烟海的教学资料库三大资源库。具体包括试题题库、Flash 库、测试测评库、调研报告库、原生态案例库、游戏库、故事库、寓言库、音频库、视频库、管理游戏库等。

(3) PPT 课件。PPT 课件光盘内容较教材内容的独特之处在于,一是本教材 4 篇 13 章节的内容经过“课思课件研发中心”(Course)的精心摘选和编排,浓缩了教材内容,并添加了促进互动教学的其他资源,如配套测试测评、模拟演练、场景片段等;二是 PPT 课件模板和格式上采用国内外最新的色彩、声音、形式展现,令学生耳目一新。

中国高校管理课件网: www.daydayteach.com

人力资源管理网: www.chinahrw.net

■ 致谢.....

在本书编写过程中,特别感谢人力资源管理学领域一些杰出学者和相关人士所给予的评论,以及建议,他们的许多专业知识、独到见解和体会很值得我们参考。同时,我们还要感谢在高校管理学教学第一线的教师们,他们投入了大量时间和精力,通过各种渠道给我们提供了高校

科研、教育教学、在校学生方面关于教材颇有价值的信息反馈。

本书既适合高等院校人力资源管理专业及其他相关专业的师生阅读、使用，也能够满足不同层次的企业管理者，以及对人力资源管理兴趣人士、研究者、咨询师和培训师的学习、借鉴需要。

本书由张博编著。在本书编写的过程中，刘伟、王淑燕、孙立宏、韩建国、李金伏负责资料的收集和整理，任玉珍、赵雪然、贾月、张茜负责图表编排，李作学参与编写了本书的第1章，程淑丽参与编写了本书的第2章，王胜会参与编写了本书的第3章，金成花参与编写了本书的第4章，姜东青参与编写了本书的第5章，李健参与编写了本书的第6章，王海燕参与编写了本书的第7章，高玉卓参与编写了本书的第8章，王瑞永参与编写了本书的第9章，王家四参与编写了本书的第10章，阎晓霞参与编写了本书的第11章，屈玉侠参与编写了本书的第12章，陈里参与编写了本书的第13章，全书由张博统撰定稿并完善。

编 者

目 录

丛书序

前 言

第 1 篇 职业生涯规划导论	1
第 1 章 职业生涯规划概述	2
1.1 职业生涯规划基本概念	3
1.1.1 职业与职业生涯	3
1.1.2 职业生涯规划	4
1.1.3 职业生涯规划发展	5
1.1.4 职业生涯规划管理模型	5
1.2 职业生涯规划相关术语	8
1.2.1 职业志趣	8
1.2.2 职业能力	9
1.2.3 职业态度	10
1.2.4 职业礼仪	11
1.2.5 职业心理	12
1.3 职业生涯规划发展的规划	12
1.3.1 职业生涯规划的作用	12
1.3.2 职业生涯规划的原则	13
1.3.3 职业锚的引导	14
1.3.4 职业素质培养	15
自测题	20
第 2 章 职业生涯规划理论	22
2.1 职业生涯规划选择理论	23
2.1.1 特质—因素理论	23
2.1.2 人格类型理论	23
2.1.3 社会学习理论	25

2.1.4	择业动机理论	26
2.1.5	心理动力理论	27
2.2	职业生涯发展阶段理论	27
2.2.1	舒伯职业生涯发展五阶段理论	27
2.2.2	施恩职业流动三方式理论	29
2.2.3	格林豪斯职业生涯发展五阶段理论	29
2.2.4	金斯伯格职业生涯发展三阶段理论	30
2.2.5	加里·德斯勒职业生涯五阶段模型	31
	自测题	32
第3章	职业生涯规划决策	34
3.1	职业生涯的影响因素	35
3.1.1	宏观影响因素	35
3.1.2	组织文化的影响	36
3.1.3	新型工作模式的影响	36
3.1.4	职业与家庭角色的影响	36
3.1.5	战略性的职业生涯思考	36
3.2	职业生涯决策类型与风格	37
3.2.1	职业生涯决策的概念	37
3.2.2	职业生涯决策者的类型	37
3.2.3	职业生涯决策的风格	38
3.3	职业生涯决策制定的流程	40
3.3.1	明确职业生涯规划的前提条件	40
3.3.2	排除职业生涯决策的消极障碍	41
3.3.3	选择并绘制职业生涯路线	42
3.3.4	实施并反馈问题	43
3.3.5	评估并完善流程	43
3.3.6	CASVE 循环	43
3.4	职业生涯规划测量工具	46
3.4.1	职业能力倾向及其测量	46
3.4.2	气质、人格及其测量	50
3.4.3	职业适应性及其测量	56
	自测题	57
第4章	职业生涯路径设计	60
4.1	职业信息加工	61
4.1.1	择业与就业	61

4.1.2	员工派遣	61
4.1.3	新型创业	62
4.2	求职面谈与沟通	63
4.2.1	简历设计与网上求职	63
4.2.2	面试面谈与双向选择	64
4.2.3	深入沟通与合作决策	66
4.3	工作评估	68
4.3.1	识别招聘陷阱	68
4.3.2	确认权利义务	70
4.4	早期职业生涯变动	71
4.4.1	融入组织文化	71
4.4.2	潜能与发展	71
4.4.3	转岗与辞职	72
4.4.4	创业与自由职业	73
	自测题	74

第2篇 职业生涯设计实务 77

第5章 职业生涯与人力资源管理 78

5.1	职业生涯与素质测评	79
5.1.1	素质测评的内容与类型	79
5.1.2	素质测评的方法与工具	80
5.1.3	职业素质测评的实施	82
5.2	职业生涯与绩效考核	85
5.2.1	绩效考核与绩效管理	85
5.2.2	绩效考核结果的反馈	87
5.2.3	结果对职业生涯的影响	87
5.3	职业生涯与岗位轮换	88
5.3.1	岗位轮换的系统	88
5.3.2	岗位轮换的制度	89
5.3.3	岗位轮换与职业生涯通道管理	91
5.4	职业生涯与内部竞聘	92
5.4.1	内部竞聘体系建设	92
5.4.2	内部竞聘管理制度	93
5.4.3	内部竞聘推动职业生涯发展	95
5.5	职业生涯与培训开发	95
5.5.1	培训开发体系建设	95

5.5.2	人才梯队建设	97
5.5.3	职业生涯开发建设	97
5.6	职业生涯与继任计划	99
5.6.1	继任计划的作用	99
5.6.2	继任计划的模式	100
5.6.3	继任计划的实施	101
5.6.4	人才培养导师制	101
	自测题	102
第 6 章	职业生涯与就业、创业	105
6.1	择业与就业	106
6.1.1	关于先就业后择业	106
6.1.2	自我特性与择业	106
6.1.3	树立理性择业观	107
6.2	职业生涯与就业	107
6.2.1	就业影响因素分析	107
6.2.2	就业前景与就业方向	109
6.2.3	就业市场与就业程序	109
6.2.4	就业侵权与就业权益	110
6.2.5	目标管理提升就业能力	112
6.2.6	职业生涯中的就业路径	112
6.3	职业生涯与创业	113
6.3.1	创业是更好的就业	113
6.3.2	创业意识与创业素质	113
6.3.3	创业知识与创业能力	115
6.3.4	创业实践与经营发展	116
6.3.5	创业生涯中的可持续发展	119
6.4	职业生涯与创新能力	123
6.4.1	创新能力的特点	123
6.4.2	创新思维与方法	124
	自测题	127
第 7 章	职业生涯设计与调整、评估	129
7.1	职业生涯设计与调整	130
7.1.1	职业生涯阶段设计	130
7.1.2	早期职业生涯调整	132

7.1.3 中期职业生涯调整.....	133
7.1.4 晚期职业生涯发展.....	134
7.1.5 职业生涯调整计划范例.....	135
7.2 职业生涯设计与评估.....	139
7.2.1 职业生涯评估的概念.....	139
7.2.2 职业生涯评估的要素.....	139
7.2.3 职业生涯年度评审及表单.....	140
7.2.4 职业生涯反馈评估及表单.....	141
自测题.....	145
第3篇 个人职业生涯设计.....	147
第8章 个人职业生涯规划.....	148
8.1 环境认知.....	149
8.1.1 组织动态多变化.....	149
8.1.2 团队文化多样性.....	149
8.1.3 高效能工作模式.....	150
8.2 自我认知.....	150
8.2.1 人贵有自知之明.....	150
8.2.2 我的职业生涯目标.....	151
8.2.3 我喜欢做什么.....	151
8.2.4 我能够做什么.....	152
8.2.5 我擅长做什么.....	152
8.3 个人职业生涯进程.....	156
8.3.1 职业生涯元认知.....	156
8.3.2 职业生涯重构.....	156
8.4 个人职业生涯管理.....	157
8.4.1 职业生涯管理的必要性.....	157
8.4.2 职业生涯阶段性成功.....	157
自测题.....	158
第9章 大学生职业生涯设计.....	160
9.1 大学与岗位工作对比.....	161
9.1.1 术业有专攻.....	161
9.1.2 理想与现实.....	161
9.1.3 岗位的职责.....	162
9.1.4 管理培训生.....	162

9.1.5 老人、新人与传帮带.....	164
9.1.6 校园人到职场人蜕变.....	164
9.1.7 在职培训与绩效沟通.....	165
9.2 职场载体及体验.....	166
9.2.1 绘制职场通道.....	166
9.2.2 感悟职场伦理.....	167
9.2.3 认清职场禁忌.....	167
9.2.4 职场奋斗.....	168
9.3 终身学习与职业发展.....	169
9.3.1 终身学习的内涵.....	169
9.3.2 终身学习的成效.....	169
9.3.3 迎接挑战快速发展.....	170
自测题.....	171
第 10 章 企业各类人员职业发展路径.....	173
10.1 各类人员职业特点与个性要求.....	174
10.1.1 技术人员职业特点与个性要求.....	174
10.1.2 研发人员职业特点与个性要求.....	175
10.1.3 生产人员职业特点与个性要求.....	176
10.1.4 营销人员职业特点与个性要求.....	177
10.1.5 财务人员职业特点与个性要求.....	178
10.1.6 人力资源管理者职业特点与个性要求.....	179
10.2 各类人员职业发展路径设计.....	180
10.2.1 技术人员职业发展路径.....	180
10.2.2 研发人员职业发展路径.....	180
10.2.3 生产人员职业发展路径.....	182
10.2.4 营销人员职业发展路径.....	182
10.2.5 财务人员职业发展路径.....	183
10.2.6 人力资源管理者职业发展路径.....	184
自测题.....	186
第 4 篇 组织职业生涯管理.....	189
第 11 章 组织职业生涯管理基础.....	190
11.1 组织职业生涯管理的意义.....	191
11.1.1 组织与个人职业生涯管理.....	191
11.1.2 组织职业生涯管理的内涵.....	191

11.1.3	组织职业生涯管理的作用.....	193
11.2	组织职业生涯管理方法.....	194
11.2.1	组织职业生涯咨询.....	194
11.2.2	组织职业生涯辅导计划.....	195
11.2.3	组织职业生涯研讨会议.....	198
11.2.4	编制职业生涯手册.....	199
11.3	组织职业生涯管理实务.....	202
11.3.1	职业生涯诊断与目标确立.....	202
11.3.2	组织职业生涯规划制度.....	204
11.3.3	组织职业生涯发展策略.....	205
11.3.4	组织职业生涯档案管理.....	207
11.3.5	平衡工作与家庭关系的措施.....	207
	自测题.....	209
第 12 章	各类企业职业发展通道设计.....	211
12.1	职业发展通道设计基础.....	212
12.1.1	职业发展通道模型.....	212
12.1.2	职业发展通道设计前提.....	213
12.1.3	职业发展通道设计步骤.....	215
12.1.4	职业发展通道实施反馈.....	216
12.2	各类企业职业发展通道范例.....	218
12.2.1	国有企业职业发展通道设计.....	218
12.2.2	民营企业职业发展通道设计.....	221
12.2.3	外资企业职业发展通道设计.....	224
12.2.4	跨国公司职业发展通道设计.....	226
	自测题.....	227
第 13 章	职业生涯规划与设计实验操作.....	229
13.1	个人职业生涯规划设计实验.....	230
13.1.1	实验内容与目的.....	230
13.1.2	实验要求.....	230
13.1.3	实验条件准备.....	230
13.1.4	实验步骤与过程.....	231
13.1.5	实验成果与评价.....	232
13.1.6	相关表单和范例.....	232
13.2	组织职业生涯规划设计实验.....	235

13.2.1	实验内容与目的.....	235
13.2.2	实验要求	235
13.2.3	实验条件准备	235
13.2.4	实验步骤与过程.....	236
13.2.5	实验成果与评价.....	236
13.2.6	实验讨论案例	237
参考文献		239

第 1 篇

职业生涯规划导论