

© 俞文钊 吕建国 孟慧 2014

图书在版编目 (CIP) 数据

职业心理学 / 俞文钊, 吕建国, 孟慧著. —3 版. —大连: 东北财经大学出版社, 2014. 6

ISBN 978-7-5654-1510-4

I. 职… II. ①俞… ②吕… ③孟… III. 职业-应用心理学
IV. C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 093150 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×230mm

字数: 300 千字

印张: 18

插页: 1

2014 年 6 月第 3 版

2014 年 6 月第 5 次印刷

责任编辑: 郭 洁

责任校对: 毛 杰 那 欣

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1510-4

定价: 32.00 元

第三版前言

随着信息技术革命的进一步推进和市场经济的深入发展，产业的进步升级和组织结构的再设计不仅改变着原有的职业状况，加剧着企业间、人与人之间的竞争，也对人的素质提出了更高的要求。可以看出，今天的职场员工无论是在择业、个人职业发展还是工作职责本身上，都正经历着比以往更大的压力。如何有效地求职择业、进行职业规划、明确自己的职业定位、寻求职业咨询和指导并缓解个人职业压力变得越来越重要。同样，对组织来说，如何招募到合适的员工并促进其职业成熟和发展，维护他们的身心健康，对保持组织核心竞争力、促进其持久发展有着重要的意义。

《职业心理学》的第二版向读者呈现了职业心理学的基本理论、研究对象、研究内容、指导方法等，形成了较为全面的逻辑框架。但一晃几年过去了，职场中又出现了新的形势和新的问题，职业心理学的内涵也在随之扩展。顺应时代发展的要求，本着与时俱进的原则，我们对其进行了再次修订。修订后的第三版中对前两章的内容进行了适当的更新，重新定义了职业心理学的理论框架，将“职业选择”和“职业匹配”合并为一章，增加了“工作倦怠”、“工作-生活冲突与平衡”、“工作压力的个人调适”等新内容，并在每章中增加了与现实契合的阅读内容，针对职场中存在的相关问题进行分析与解答，其目的是增加本书的实际操作性，并加深对职场现实问题的反映。

修订后本书各章的主要内容是：

(4) 事业。

美国社会学家舒尔茨认为，职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的、具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从业者的社会地位。他认为，“职业范畴”的三要素是技术性、经济性和社会性。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为生活所得而发挥个人能力，为社会做贡献的连续活动。他认为职业具有五个特性：①经济性，即职业是个人收入的来源；②技术性，即职业需要个人的才能与特长并需要发挥个人才能与特长的舞台；③社会性，即职业要求个人承担社会分工、履行公民义务；④伦理性，即职业要求个人从业行为符合社会需要，为社会提供有用的服务；⑤连续性，即职业人员所从事的劳动是相对稳定而非中断性的。保谷六郎关于职业“连续性”特性的界定，实际上阐明了作为人类生活事件所必需的劳动与职业活动之间的联系和区别。

美国著名哲学家、心理学家杜威从实用主义哲学观点出发，认为职业是人们从中可以得到利益的一种生活活动。

美国社会学家泰勒（Lee Taylor）在其所著《职业社会学》一书中提出，职业的社会学概念可以解释为一套与特殊工作经验有关的模式化的人群关系。这种成为模式的关系的整合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。泰勒的观点指出了职业作为生产关系的本质。从泰勒的观点出发，我们可以推论，职业是社会关系中的角色体系，它由特定的社会历史文化条件所规定，由具备相应资格条件的个体来担当，二者的合理匹配有利于职业组织的发展和社会的发展。

我国一些学者认为，职业是指人们所从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映，也是一个人的权利、义务、职责，是一个人社会地位的一般性表征。也可以说，职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

把职业看成社会角色体系有利于我们更深入地把握职业的心理层面。社会文化、科学技术的发展通过职业组织转变为形形色色的职业角色，又通过职业角色引导人们的职业社会化，把个体的人生发展目标整合到社会文化发展的轨道上来，同时，人们也通过职业角色的获取来运用社会提供的资源尽可能充分地发展自己，满足自己从物质层面到精神层面的各种需要。在这个过程中，个体的自我意识在职业

1.2 职业心理学概述

1.2.1 职业心理学发展简况

职业心理学是在现代心理学发展起来以后,适应现代工业发展带来的劳动分工精细化对人一职匹配越来越高的要求应运而生、逐步发展起来的。中国与西方古代也曾有过比较丰富的职业心理学思想,但是,并没有形成一定的理论体系。

在中国古代,孔子较早提出了“上智”、“下愚”的基本个性分类,并将这两种基本个性类型与当时的社会阶层匹配;孔子还进一步提出了“狂”、“狷”、“中行”的个性类型三分法,并用这三个类型分析他 72 位弟子的个性,进一步对他们的职业、人生发展进行了预测与匹配。中国古代社会一直把职业分为官及士农工商两个层次、五个类别,并与一定的德才标准匹配,制定“士”与“官”的选拔标准。

在古希腊,柏拉图较早提出了“理智型”、“意志型”、“情绪型”的个性三分法,并将三种性格类型与社会地位及社会职业进行匹配。在柏拉图看来,“理智型”的人适合做统治者和哲学家,高居于民众之上;“意志型”的人适合做战士和公职人员,为国家服务;而“情绪型”的人则只可做平民,接受统治与管理。

由于古代社会生产力发展缓慢,职业心理学思想的进步也十分缓慢。直到 1879 年,德国生理学家、心理学家冯特在莱比锡大学建立世界上第一个完整的心理学实验室,宣告心理学正式从哲学中脱离出来成为一门独立的学科,职业心理学才正式成为科学研究的对象,在第一次世界大战(下文简称“一战”)前的美国发展起来。

1.2.2 国外现代职业心理学的发展

国外职业心理学的发展线索可以归纳为一个源头、两条支流。

一个源头,指在心理学的基础理论学科中,都要涉及与职业心理学有关的理论研究,生理心理学中的反射理论,普通心理学中的个性理论及社会心理学中的社会化理论、态度理论及群体理论,以及发展心理学中的终生发展理论等,都为职业心理学的发展提供了广阔的理论背景。

两条支流,指帕森斯(Frank Persons)所开创的、从个体出发的职业心理学发

了人的整体面貌；素质的内在性，指素质是人本身所具有的一种不可直观的东西，它要通过人的活动能力和社会行为才能表现出来；素质的基础性，是指素质是能力的基础，能力是素质的表现；素质的稳定性，指人的素质一旦形成，就会以比较稳定的形式表现和反映出来，在各种不同的场合显示出较为一致的品格；素质的发展性，是指素质的稳定性是相对的，素质是可以改变和发展的。

美国哈佛大学国际事务研究中心的战略专家们提出了“现代人素质分析模型”，认为现代人应该具备以下素质：

- ①愿意接受新事物，思想上倾向于革新和变化；
- ②乐于发表意见；
- ③时间观念强；
- ④对人本身的能力较有信心；
- ⑤计划性强；
- ⑥普遍的信任感，对周围的人有较多的信任；
- ⑦信奉并愿意遵循公平待人的原则；
- ⑧对新式教育感兴趣；
- ⑨比较尊重他人。

根据素质的内涵可以将素质划分为思想品德素质、生理素质、心理素质、科学文化素质、审美素质等几个方面。

①思想品德素质，是指人的思想观念、政治观念、伦理道德水平，也包含人的纪律观念、法制观念等。在职业活动中，它也包含了一个人的职业道德水平。

②生理素质，是运动能力的基础，其中包括力量素质、速度素质、耐力素质、柔韧性素质和灵敏性素质等。

③心理素质，是指人的认识过程、情感过程、意志过程的具体特征及人的个性心理特征与个性倾向的总和。心理素质的水平直接影响人的自身发展、人的活动效率及人对各种环境变化的适应情况。

④科学文化素质，是指人的科学文化知识面、结构、层次和科学方法以及科学意识和精神。科学精神又包括了奉献精神、创新精神、协作精神、求实精神等。

⑤审美素质，是指人的审美修养，包括感受美、鉴赏美、表现美的能力和美的创造情趣。

以上几种素质是以心理和生理素质为基础，以科学文化素质为核心，以思想道

我价值的强弱，常常与在职业生涯中我们的所作所为相关联。如果我们的所为得到承认，或者我们欣赏我们自己的所为，我们会感到在他人眼中有一定地位，就会有自我价值感。如果我们在工作中失败或失去工作，我们的自我价值感就会陡然下降。如果我们对自己所做的工作失去兴趣，我们就会开始感到消沉。

③个人成长和成就感。现代工作价值要求职业用长期个人发展和成就取代厌烦和消沉。绝大多数人赞成这种观点，当我们成长、学习和感到所做的工作既有价值又重要时，我们会感到振奋和幸福。你一定会记得刚开始得到职业或在职场中面临新技能挑战时你所感受到的兴奋，但当你已经掌握大多数必备知识，职业技能非常娴熟之后，你就会感到目前的职业枯燥乏味，恨不得每一个工作日都早些结束。之所以这样是因为，当你刚开始工作的时候，你所做的一切显得对他人很有价值，而后，当人们对你所做的给予了报偿，你的个人需要就不再被充分满足了。

④社会交往。社会交往和归属也是职业满意感的一个重要方面。与尊敬的人建立友好关系，与一般人建立同事关系，对长期的工作满意感来说是一个十分重要的因素，这些关系具有提供友谊、支持、友爱和情感的潜能。格言——“不要把工作与愉快混在一起”再也不适合现代职业人了，现在人们往往能在工作中交到好朋友。

3) 职业生活与工作质量

(1) 生活质量

在考虑什么职业最适合自己的时候，我们必须思考我们未来所追求的生活风格或生活质量。在我们思考生活风格的时候，许多问题会在头脑中浮现出来，如我们在什么地方居住，我们希望获得什么样的成就，我们能承受多大的压力，我们将发展什么样的社会关系等。确实，在什么地方居住对我们的生活质量具有戏剧性的影响，正如《生活工作在旧金山》这样一篇文章中所写的，在什么地方居住，成了取得多大的成就，以及发展家庭、邻里、工作关系的中心。卡塞尔（Cassell, 1986）在刊登于《今日美国》的《探测未来趋势》一文中提到的一项调查结果显示，53%的人表示他们不愿意离开当前的社区去寻找更好的工作。当然，如果我们对居住在什么地方没有过分偏好，我们未来的职业会更加开放。

(2) 工作质量

工作质量也是直接或间接影响生活质量的一个重要因素。对工作和职业中人际

表 2-3 经济有保障情况下的生活安排取向比较

问题：如果你有足够的钱，不工作也能愉快、充裕地生活，那么你是想玩还是想工作？

	中国青年工人	日本青年工人
想玩	49.8	26.7
想工作	50.2	73.1

由表中的两组资料可见，中国青年工人的职业角色意识相对比较淡漠。

5) 闲暇

作为成人，人们不仅需要学会工作，还需要学会如何放松和享受闲暇时间。

闲暇指工作之余的愉快时光，在这些时间里，人们有空寻求属于自己的活动和兴趣，如看电影、运动、读书等。

闲暇有恢复、补偿价值，给个人以完善不同层面角色和需要的空间和自我提高、自我实现的空间。

【小阅读】

大学生职业社会化的障碍

大学生职业社会化，就是大学生逐渐接受社会的职业文化规范，并使自己逐渐成为合格的社会职业公民的过程。这其中需要认知、心理、职业情感和参与层面的共同作用，若相互不协调，就会阻碍大学生职业社会化的实现。阻碍因素具体表现如下：

（一）理想与现实分离

大学生关注社会和自身的发展，走在社会的前列。但一方面，他们的身心发展阶段决定了他们对未来的职业向往和追求带有明显理想化色彩；另一方面，在校期间他们接受到的关于职业的信息基本都是正面的，这就使他们很容易把社会职业美好的一面绝对化。

（二）职业价值取向错位

随着市场经济的深入发展和西方文化的影响，传统的集体主义价值观和社会所倡导的“大公无私”、“无偿奉献”理念不再被奉为理所当然。与前辈相比，当代大学生更重视个人利益的实现和自身积极性、创造性的发挥，甚至崇尚合理的利己主义，表现出个体本位的价值取向。这使他们在对现实社会的认识和理解上，多从个人的实际利益出发，以致职业评价和职业参与功利化。

④兴趣与能力相互矛盾。这种矛盾包括三种情况：兴趣高但能力低，兴趣低于能力，兴趣与能力不在同一领域。

威廉斯认为，为确定求职者真正的问题所在，指导人员必须尽量收集所有相关资料，分析求职者问题的症结所在，以作为指导的主要依据。

(3) 指导步骤

为了保证指导工作有目的、按计划地进行，特性-因素论者提出了以下指导步骤：

①分析。通过各种测验工具及其他途径，收集有关求职者个人的兴趣、性向、态度、家庭背景、知识、教育程度及工作经历等资料。

②综合。以个案研究法及测验的侧面图，综合整理所收集的资料，以显示求职者个人的特点。

③诊断。描述求职者显著的特征和问题，将个人能力的侧面图与职业要求相对照，分析其匹配的程度，查出问题之所在。

④预测。依据各项资料，预测个人职业成功的可能性，或者可能产生的后果以及调整职业的可能性，据此确定选择或调整的方向。

⑤咨询。协助求职者了解、接受并运用各项有关的个人与职业方面的资料，进而与求职者晤谈有关择业或调整的计划。咨询的主要过程为：首先与求职者建立良好的人际关系，进而通过交谈、测量或其他方法帮助求职者更加深入地了解自我；然后帮助求职者制订教育或职业计划；最后帮助求职者实施自己的计划。

⑥追踪。协助求职者执行计划，若有问题产生，则再重复上述有关步骤。

以上六个步骤中，前四项中有关资料的收集、处理与解释都主要是职业指导人员的工作，求职者仅在最后两个步骤上积极参与指导过程，而测验工具的使用以及有关职业资料的提供等，则是特性-因素论的根本所在。

可见，职业指导人员与求职者的接触大致可分为三个阶段：

先是建立关系；之后是对实验测验结果进行解释，并传达给求职者；最后是对目标或问题的解决方法进行分析、选择或决定。

(4) 指导方法

特性-因素论的指导方法以使用测验与提供资料为主。威廉斯认为，测验的解答有下述三种方法：

①直接建议。职业指导人员直接告诉求职者最适当的选择或必须采取的计划与

表 4-4

气质类型与职业匹配

气质类型	突出特征	基本特点	较适合的职业	不适合的职业
胆汁质	兴奋、冲动	外向、精力充沛、热情冲动、反应迅速，行为果断。喜欢指挥，敢负责，粗心，自制力差，鲁莽	导游、推销员、节目主持人、公共关系人员	单调或过于细致的工作
多血质	敏捷、好动	易适应、善交际。兴趣广泛，情绪不稳定，见异思迁	外交、管理、记者、律师、运动员	长期安坐的细致工作
粘液质	踏实、安静	不够灵活、反应较慢、心理平衡、踏实稳重、过于拘谨、墨守成规	财会、统计、播音、法官	富于变化和挑战性大的工作
抑郁质	怯懦、寡言	敏感、情感起伏大、单独活动、交往拘束，兴趣爱好少，认真仔细，易疲倦、自卑、优柔寡断	机要人员档案管理、化验员、人事	热闹、繁杂环境下的职业

对职业兴趣的研究由来已久，其中以约翰·霍兰德的职业兴趣理论及配套的职业兴趣量表应用最为广泛。他假设在我们的文化中，大多数人的性格都可以分为六种类型：实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型与传统型。每一特定类型人格的人，会对相应职业类型中的工作或学习感兴趣。见表 4-5。

5) 立足现实，着眼长远原则

上述几条原则强调在选择职业时，求职者要关注自己的价值观、能力特长、气质性格和职业兴趣，从自身条件出发，实现与职业的匹配。但社会现实需要和当时的社会职业状况也不可忽视，特别是在当前就业竞争激烈、应届毕业生知识技能与企业需要脱节、“大众化教育”替代“精英式教育”的严峻形势下，如果应届毕业生还固守高傲自负的心态和过高的期望值，等待自己的就只有失业。所以，要全面认识就业形势，立足现实，把自己的就业期望值与社会需求的现实接轨，做到既能做“白领”也能做“蓝领”、“灰领”，在普通岗位上实现自己的人生价值。另外，要树立“先就业、后择业、再创业”的待机而发的择业策略。



图 6-1 某种假设职业生涯的客观因素和主观因素

续表

阶段	面临的广义任务	特定任务
6. 职业中期危机 (35 ~ 45 岁)	1. 针对自己不得不决定是求安稳、换工作, 还是迎接新的更大挑战的想法, 重估自己的发展状况 2. 中年过渡期的特点: 实现梦想和希望与面对现实的要求, 估价职业抱负 3. 决定: 工作和个人职业在自己的一生中究竟有多大的重要性 4. 考虑自己成为他人良师的需要	1. 开始意识到个人的职业锚——个人的才干、动机和价值观 2. 现实地估价自己的职业锚对个人前途的影响 3. 就接受现状或者争取可能的前途做出具体选择 4. 围绕所做出的具体选择, 与家人达成新的理解 5. 建立与他人的良师关系
7. A 非领导者角色的职业后期 (40 ~ 退休) 角色: 骨干成员、有贡献的个人或管理部门的成员、有效贡献者或朽木 (许多人停留在这个阶段)	1. 成为一名良师, 学会发挥影响, 指导、指挥别人, 对他人承担责任 2. 扩大兴趣和以经验为基础的技能 3. 如果决定追求一种技术职业或职能职业的话, 要深化技能 4. 如果决定追求全面管理角色的话, 要担负更大范围的责任 5. 如果打算求安稳, 在职业和工作之外寻求成长的话, 接受影响力和挑战能力的下降	1. 保持技术上的竞争力, 或者学会用以经验为基础的智慧代替直接的技术能力 2. 发展所需要的人际和群体技能 3. 发展必需的监督和管理技能 4. 学会在一种政治环境中制定有效决策 5. 应付“崭露头角”的年轻人的竞争和进取 6. 应付中年危机和家庭的“空巢”问题 7. 为成为高级领导角色做准备
8. B 处于领导角色的职业后期 (可能年轻时获得, 但仍会被看做是在职业后期) 角色: 总经理、官员、高级合伙人、企业家、资深幕僚	1. 为组织的长期福利发挥自己的才干和技能 2. 学会整合别人的努力和扩大影响, 而不是进行日常决策或事必躬亲 3. 挑选和发展骨干成员 4. 开阔视野, 从长计议, 现实地估价组织在社会中的作用 5. 如果身为有贡献的个人或企业家, 学会如何推销观点	1. 从主要关心自我, 转向更多地为组织福利承担责任 2. 负责地操纵组织机密和资源 3. 学会操纵组织内部和组织环境边界两方面的高水平的政治局面 4. 学会在持续增长的职业承诺与家庭, 特别是与配偶的需要之间谋求平衡 5. 学会行使高水平的责任和权力, 而不是软弱无力或意气用事

续表

阶段	面临的广义任务	特定任务
离开组织或职业		
9. 退休	1. 适应生活方式、角色和生活标准的急剧变化 2. 运用自己积累的经验和智慧,以各种资深角色对他人进行传、帮、带	1. 在失去全日制工作或组织角色后,保持一种认同感和自我价值观 2. 在某些活动中依然倾心倾力 3. 运用自己的智慧和经验 4. 回首过去的一年,感到有所实现和满足

6.3 职业生涯发展模式

分析员工的职业生涯发展,从不同的视角出发,会形成四种模式:生活周期模式、基于组织的发展模式、发展方向模式及综合模式。由于发展方向模式的一些观点在综合模式中有比较明确的分析,所以就不专门对它进行介绍了,而只介绍生活周期模式、基于组织的发展模式和综合模式。

6.3.1 生活周期模式

生活周期模式以员工人生过程中不同阶段所面临的发展任务为线索来描述职业生涯的发展。多数对成人发展领域进行的研究结果表明,人生发展的一些主要任务基本上都与年龄有关。在我们的传统文化中,人们习惯将年满30岁、40岁、50岁或60岁看做人生历程的里程碑。

一个人成年以后第一个阶段是从青年中期(22~23岁)开始到30岁前后。在这个时期中,个人既要成家,又要立业。对于大多数人来说,进入30岁是人生第一个开始重新审视自己、重新确立生活理想的过渡时期。工作世界的现实、适应婚姻、抚育子女、家庭经济负担等方面的责任,代替了20岁时的种种人生梦想,因此个人需要重新审视现实,做出新的、更加现实的选择。新的选择一旦做出,个人就进入而立之年——一个持续性承诺的时期。

40岁左右,多数人会面临中年过渡或中年危机,而面对这种危机,个人需要对人生做出永久性承诺。这种危机一般来自两个方面:一是个人梦想和成就之间的

不一致引起的类似青春期自我同一性矛盾的冲突；二是感觉体力在下降，感悟到人生已经过去一半，强烈地认识到个人终有一死，因此，抓紧时间做出新的选择，或者接受和寻求当前工作、家庭与自我的新的意义，或者改变当前的状况。

40~50岁，个人面临“空巢”期带来的心理不适，子女长大成人、自立门户，夫妻之间忽然发现只有相依为命才能战胜空巢感，因此，需要建立新的亲密模式。如果这些问题得到圆满解决，自我接纳感和生活满足感就会增长，紧接下来就会出现一个相对稳定和满足的时期，人变得圆熟、宽厚，比以前更加珍视老关系，同时，也出现各种老化的征兆，可能产生一些烦恼。

60岁到去世这段时期也包含着许多心理上的过渡期，最明显的是退休所带来的种种变化，如生活方式的变化、生活标准的变化等。如果个人从财务上做好了充分准备，这种过渡期可以顺利通过。这一时期，保健的问题会变得十分突出，还会面临亲友或配偶去世的严重心理创伤。这个阶段，个人对别人的需要会变得比较强烈。

6.3.2 基于组织的发展模式

基于组织的发展模式是以组织任务为线索，描述人生不同发展阶段应该通过学习满足组织的不同需求的各个方面。

雪恩的“基于时间的职业发展模型”反映了这个模式的基本思想，如图6-2所示。

在这个模型中，个人的职业发展任务亦步亦趋地跟随着职业组织的发展目标，从组织的角度来看，这是一个很好的模型，但是，从个人的角度来看，主动性可能会受到削弱。

6.3.3 综合模式

综合模式是生活周期模式、基于组织的发展模式、发展方向模式的结合，它既从个体发展的角度，又从组织发展需要的角度，还从职业导向的角度考察职业生涯的发展。

在综合模式中，职业生涯发展分为四个依次出现、相互联系的阶段：探索阶段、建立阶段、保持阶段和解脱阶段，每一个阶段都有自己的发展任务、活动及关系作为标志。例如，一项研究发现，销售人员在探索职业生涯的阶段比起其在其他

表 6-4

职业生涯发展阶段

发展标志	探索阶段	建立阶段	保持阶段	解脱阶段
发展任务	使自己的兴趣、技能适应职业的要求, 学习	进步、成长、安全, 发展生活风格	稳步取得成功, 更新技能	计划退休生活、改变职业与业余之间的平衡
主导活动	接受指导	独立, 成为有贡献的人	培训、奉献, 政策制定	离开岗位
与其他员工的关系	学徒	同事	良师益友	协助者
年龄	30 岁以下	30 ~ 45 岁	45 ~ 60 岁	60 岁以上
工作年限	两年以内	2 ~ 10 年	10 年以上	10 年以上

友和家庭成员获得工作、职业与职位的信息, 一旦他们明确了工作或职业的性质, 他们就会开始寻求职业所必需的教育与训练过程。职业探索一般从十五六岁或二十岁左右就开始了, 一直延续到进入职业领域。在大多数情况下, 新参加工作的员工离开他人的帮助和指导就不能胜任工作和职务。在许多行业中, 新员工被称做学徒。从职业组织的角度上讲, 定向训练和社会化活动对于帮助新员工顺利地适应新工作和新的人际关系, 以使们尽快开始为组织目标做出贡献来说, 都是十分重要的管理措施。

2) 建立阶段

在这个阶段, 个体在职业组织中找到了自己的位置, 能够独立贡献, 担负起更大的职责, 获得更大的经济成果并建立起自己希望的生活风格。处于这个阶段的员工津津乐道于被视为职业组织成功的贡献者, 他们通过与同事、管理人员的交往、互动以及来自劳资奖励系统的直接反馈, 了解职业组织是怎样看待他们的贡献的。对于处在这个阶段的员工, 职业组织有必要制定一些相关政策帮助他们平衡职业内和职业外的各种角色关系; 同时, 为了职业组织和自己的更好发展, 员工也有必要积极加入到职业生涯规划活动中去。

3) 保持阶段

在保持阶段,个体关注的中心是保持技术领先,并希望在别人的眼中继续保持一个职业组织贡献者的形象。处于这个阶段的个体已经有了多年的工作经验、丰富的专业知识以及对职业组织希望企业如何运转的深刻理解。处于这个阶段的员工可以成为有价值的训练者和新员工的良师益友。他们常常被职业组织请去修正或制定发展目标或政策。他们对工作流程、问题及职业组织面临的重大决策常常能提出有益的看法。从职业组织的角度来看,重要的是如何使处于这个阶段的员工走出“高原期”,摆脱停滞状态;同时,也有必要确认他们的技术是否正在过时。

4) 解脱阶段

在解脱阶段,个体准备为平衡职业内活动和职业外活动之间的关系做出一定改变。解脱在一般情况下指老年员工退休,然后把自己的精力集中到非职业的活动上去,如运动、爱好、旅游或义务劳动等。然而,越来越多的老年员工并没有做出在退休后完全脱离职业活动的选择,他们仍然留在职业组织里做顾问,只是每天的工作时间缩短。在任何一个年龄阶段上,员工都可以离开一个职业组织,脱离原来的职业,变换一个新的职业。另外,由于职业组织裁员或合并,一些员工也可能被迫离开职业组织。员工离开一个职业组织后,就会进入职业生涯的再循环,又从探索阶段开始。这时,他们需要新的职业信息来重新考虑职业兴趣和自己的技术的适应性。从职业组织的角度来看,脱离阶段的主要职业生涯管理活动应该是做好退休计划和下岗职工的再就业安排。

从上述分析可以看出,职业组织应该在员工职业生涯发展的不同阶段采取不同的策略支持员工的职业发展,因为员工的发展就是职业组织的发展。另一方面,处于不同发展阶段的员工也需要了解自己的发展任务、发展目标,在职业组织的支持下不断学习、不断调整,以适应职业组织的发展需要,同时使自己得到充分的发展。

职业生涯规划系统可以帮助员工、管理者和职业组织明确发展的需要、目标和方法,促成职业的成功。

6.4 职业生涯管理

职业生涯管理也称职业管理,它最初出现于美国。20世纪60年代初,一些美

国企业在人事管理的基础上建立起人才管理部门。20 世纪 70 年代,欧美国家越来越多的雇主们意识到员工需要获得职业满足感,他们希望建立一套机制,使得员工可以在组织内部实现他们的个人目标,职业生涯管理(career management)便应运而生,现在,它已成为国外人力资源管理的一项重要内容。

职业生涯管理包括组织和个人活动两个方面,是二者的结合。个人的职业生涯管理是以实现个人发展的成就最大化为目的的,通过对个人兴趣、能力和个人发展目标的有效管理实现个人的发展愿望。组织职业生涯管理是以提高公司人力资源质量,发挥人力资源管理效率为目的的,通过个人发展愿望与组织发展需求的结合实现组织的发展。职业生涯管理是一个系统,通过该系统的有效运转达到组织人力资源需求与个人生涯需求之间的平衡,创造一个高效率的工作环境和引人、育人、留人的企业氛围。企业职业生涯管理的最终目的是通过帮助员工实现自身的职业发展目标求得组织的持续发展,实现组织目标。

6.4.1 个人职业生涯管理的内容和过程

个人的职业生涯管理主要包括两方面:

一是个人职业生涯的规划,这个规划的过程可以被分为三个基本步骤,即自我认识、职业探索、职业匹配。这其中包括了常规的职业选择过程,但比职业选择过程有着更广泛的范畴。例如,职业选择过程主要是对具体职业信息的梭巡和选择决策,强调个人在某个时段的选择;生涯规划则着眼于长远的发展,包括个人对某个行业的信息搜寻和尝试性行为。

二是行为策略,在组织中,老板和上司影响着每个雇员的职业生涯,他们就像掌管个人职业成功钥匙的“看门人”。有些时候,这些“看门人”会做出非理性的决策,从而影响个人的职业生涯,所以,个体会有针对性地采取行动去影响“看门人”的决策,以满足个人需要和达到个人目标。

个人职业生涯管理是一个动态过程,有学者提出,个人职业生涯管理的行为策略包括定位行为、影响行为和边界管理。

定位行为是个体确保自己有能力、技术、经验来获得满意的职业结果的行为。

影响行为指影响“看门人”的决策的行为,包括自我推销、讨好行为、向上影响。

边界管理是平衡工作领域和非工作领域的管理行为,由于工作领域和非工作领

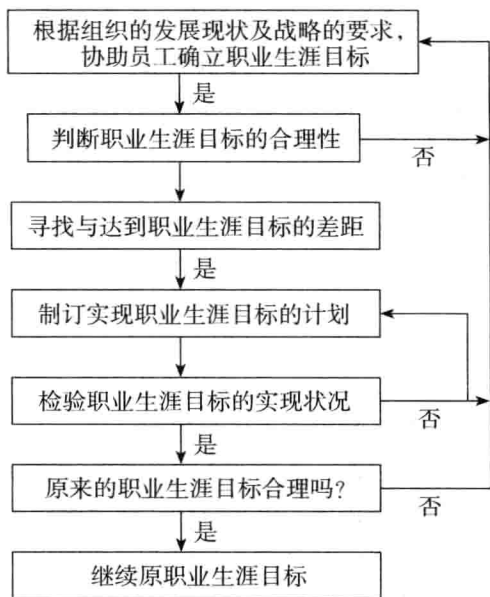


图 6-3 组织职业生涯管理过程示意图

涯道路并不是平坦的，可能会因为社会环境、组织环境、个人家庭环境、个人身体状况等各种因素而影响其进程，因此，在确定了起初的职业生涯目标后，还需要根据实际情况的变化，慎重地予以调整，并重视规划和采取措施，实现新的职业目标。

【小阅读】

如何对员工开展有效的职业生涯规划

组织职业生涯管理需要各方面的有效配合，包括个人、人力资源部门、直线部门和上级的共同合作与努力是做好职业生涯规划与管理的基础。

企业在为员工开展职业生涯规划时，应当根据不同职员的特点来采取对应有效的职业生涯规划和方法，一般可以针对新员工、中期员工和老员工三类人员进行操作。

1. 对新员工的职业规划方法：提供一个富有挑战性的最初工作，能产生相当的吸引力。实践证明，企业能够做的最重要的事情之一就是争取做到为新员工提供的第一份工作符合个人最初的意愿和带有挑战性的特点。