

Management

21 世纪高等学校

经济管理类规划教材

职业生涯管理

Career Management

◆ 李宝元 王明华 著



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

Management

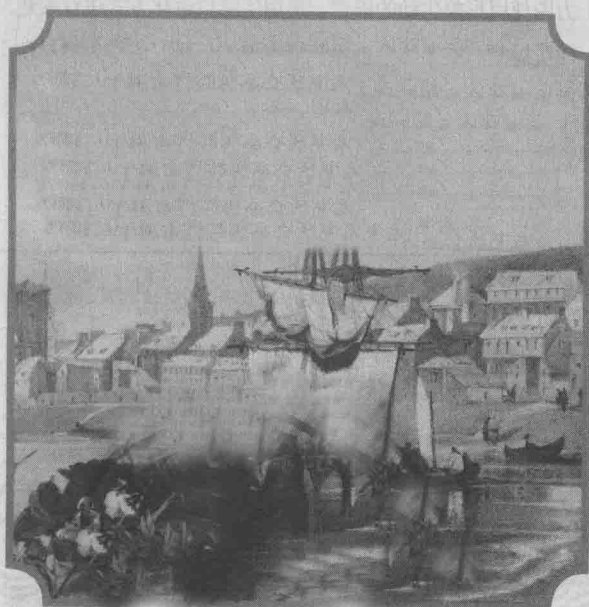
21 世纪高等学校

经济管理类规划教材

职业生涯管理

Career Management

◆ 李宝元 王明华 著



人民邮电出版社

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯规划 / 李宝元, 王明华著. — 北京: 人民邮电出版社, 2014. 12
21世纪高等学校经济管理类规划教材
ISBN 978-7-115-37635-0

I. ①职… II. ①李… ②王… 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 (2015) 第008477号

内 容 提 要

本书特别针对当代中国青年职业选择的现实状况及问题, 基于为广大青年提供一部精练、实用的“职业通鉴”诉求, 按照“理论宝鉴”、“策略明鉴”和“实践镜鉴”三篇 (共 12 章) 布局循序展开, 形成了一套理论逻辑层次清晰、实操演练策略实用、内容材料丰富多彩的完整架构体系。

第 I 篇“理论宝鉴”, 以“谋求幸福人生, 走向成功人生”为主题, 阐释现代职业生涯问题的时代背景、历史逻辑, 职业生涯动态多元化发展的基本格局和特征, 以及职业生涯管理主体、主旨、内容和要义; 第 II 篇“策略明鉴”, 以“人生设计”为主线介绍职业生涯战略规划要领, 并按照早期、中期和晚期三大阶段, 一一阐释职业生涯动态管理策略; 第 III 篇“实践镜鉴”, 主要对市场商务、科教文卫领域的从业者生涯管理实践问题进行了探索研究。

本书在写作时着眼于读者面、大众化和可读性, 特别照应到当代整个广大青年群体情势和各类社会从业者群体需要, 在文字风格上力图使用形象生动的语言、采用生活口语化方式进行表达, 有关理论和方法解说也力求深入浅出、通俗易懂、简明扼要。本书适合高等院校本科生与研究生作为教材使用, 亦可以作为青年朋友作为案头备用书和社会职业指导、咨询及相关培训教材使用。

-
- ◆ 著 李宝元 王明华
 - 责任编辑 戴思俊
 - 责任印制 沈 蓉 彭志环
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路 11 号
 - 邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn
 - 网址 <http://www.ptpress.com.cn>
 - 大厂聚鑫印刷有限责任公司印刷
 - ◆ 开本: 787×1092 1/16
 - 印张: 18.5 2014 年 12 月第 1 版
 - 字数: 510 千字 2014 年 12 月河北第 1 次印刷
-

定价: 39.80 元

读者服务热线: (010) 81055256 印装质量热线: (010) 81055316
反盗版热线: (010) 81055315

前言 Preface



“工作，并快乐着！”——这是我们每个人的美好愿望，也是当今社会每一个职业者毕生努力和期望达到的理想境界。然而，现实往往不如人愿。“充分就业”历来就是政府首要的宏观经济政策目标，但从来没有“充分”实现过；每个学生和家长都指望上大学找个好工作，结果大家却因“大学生就业难”而遭受沉重打击；失业者固然苦恼，而就业者也往往为“工作压力”所困扰，不仅易患“抑郁症”还会遭遇“过劳死”……所有这一切“不快乐”究竟是怎么了？怎样才能做到“工作并快乐着”？如何通过成功的职业生涯获得幸福人生？这正是我们在本书中所关注和力图回答的核心问题。

所谓“职业生涯”(career)，简单地说就是“工作人生”，即一个人生命历程中与工作有关的经历。但是，职业生涯并非一个抽象范畴、职业生涯及其管理其实是一个历史范畴。在以工业化和市场经济时代背景下，被置于专业化分工和社会化大生产体系中的人们，其就业机会、工作职位和类别以及职业发展路径面临多样化的自主选择，并由此对其人生价值或生命意义带来一系列不确定性风险。在这样的情景中，人们基于各自的内在生命意义和价值目标驱动，面对市场经济大环境所带来的不确定性挑战，顺应自然、社会、经济和文化等外在条件及其变化，围绕自己所经历的职业性工作序列这个核心主线，进行自主选择、自觉追求、理性感悟和适应性调整。这样一种人生历程和管理活动，就构成了我们本书所关注和讨论的主题内容。

一般来说，“职业生涯管理”(career management)就是关于职业生涯的核心价值取向、发展目标预期、战略阶段规划、实现路径设计和具体策略调整等一系列活动的总称，涉及职业生涯规划、职业素质技能开发和职业生涯动态调控三大核心内容。职业生涯管理以个人为首要主体，但是在一个人的职业生涯发展过程中，家庭、学校及任职组织等都具有不可或缺的影响作用；而且，随着市场经济自然秩序的外延扩展，普遍存在的各类社会组织对于其员工的职业生涯规划、开发和管理系统，也起着越来越重要的影响作用。职业生涯管理的基本宗旨，简单地说，就是让人们“工作，并快乐着”！在当今社会，无论是对于个人追求幸福生活和事业成功，还是对于组织实现人力资源整合管理目标和获得竞争战略优势，抑或是对于社会和谐稳定和经济持续稳定发展来说，职业生涯管理都具有越来越重要的现实意义。

关于职业生涯管理的学术研究，其实不仅局限于管理学，它是一个涉及人生哲学、成功学、心理学、社会学和经济学等多学科的综合性研究课题。由于问题的多元性和复杂性，以及研究的分散性，直至今天关于职业生涯管理尚没有形成一个大家公认的学科体系，一门具

有严谨逻辑框架和周详内容体系的“职业生涯规划学”可以说尚不存在。就中国的目前情况来看,无论是从个人层面还是从组织人力资源管理层面,职业生涯管理的实践和理论研究都相当滞后,基本上停留在知识普及、理念推广的初级阶段上,真正深入的学术研究成果还十分缺乏,全面系统的理论概括还很不到位,而能够提炼出创新性理论指导价值的实践和案例则更是少之又少。本书拟在对前人已有的研究成果进行“创造性转述”的基础上,提出自己独到成套的理论框架体系,以求抛砖引玉。

本书内容分三篇,共12章。

第Ⅰ篇“理论宝鉴”,以“谋求幸福人生,走向成功人生”为主题,阐释现代职业生涯问题的时代背景、历史逻辑,职业生涯动态多元化发展的基本格局和特征,以及职业生涯管理主体、主旨、内容和要义。本篇共包括4章内容,即第1章至第4章。

第1章,交代现代职业生涯问题的时代背景、历史逻辑及未来走势,在此基础上,进一步廓清职业生涯有关概念术语及含义,界定职业生涯管理的主体角色,包括个人在职业生涯管理中的主体地位,以及家庭、学校、从业单位和政府等在职业生涯管理方面发挥的不可或缺作用,明确职业生涯管理活动的三项基本内容。

第2章,基于美国职业管理专家施恩教授提出的“人生三周期”模型,在归纳总结已有职业生涯发展阶段理论的基础上,纵向“描绘人生蓝图”,简明扼要而又形象生动地勾画描述了一个人职业生涯发展早年、青年、中年和晚年四个阶段的基本特征,以及各个阶段所面临的主要挑战和任务。

第3章,联想自然界“奇异吸引子”的奇特现象,学习体会施恩教授关于“职业锚”的启发,对职业生涯多元化发展图景进行了概略描绘,使读者形成一个“人生万花筒,生涯多元路”的总体印象。

第4章,概要说明现代职业生涯管理的“修齐治平”外延拓展秩序、“目标导向”运作动力机制和“随机应变”动态操作策略。

第Ⅱ篇“策略明鉴”,以“人生设计”为主线介绍职业生涯战略规划要领,并按照早期、中期和晚期三大阶段,一一阐释职业生涯动态管理策略。共包括6章内容,即第5章至第10章。

第5章,阐释个人在自然、社会与身心三个层面的自我认知理念,介绍心理学上关于个性、职业适应性和能力的自我测量方法,说明依托“真善美”普世价值观来检核自己的人生价值观和工作价值观,并从内心出发锚定自己职业志向的重要思想方法。

第6章,分析研究个人家庭出身背景、求学受教育条件、所处劳动就业市场状况及政府政策导向等外部环境因素对于职业生涯规划的重要意义和影响作用。

第7章,系统阐释职业生涯规划的实质意义,以及使职业生涯规划落地,在自我潜能、创新能力、职场人际交往能力和领导力开发,个人职业能力与所供职组织环境相匹配,特别是青年大学生针对性地进行职业选择的一系列重要操作方法。

第8章,阐释针对职业生涯早期特征,个人和组织应该采取哪些管理对策或举措。

第9章,在系统介绍职业生涯中期个人和组织基本管理策略的基础上,系统研究了如何应对当今全球化市场经济发展与变革带来的前所未有的职业挑战,特别是由工作压力引发的抑郁症和过劳死问题。

第10章,介绍了在职业生涯晚期,组织和个人应该采取的基本管理策略。

第Ⅲ篇“实践镜鉴”，主要对市场商务、科教文卫领域的从业者生涯管理实践问题进行了探索研究。本篇共包括2章，即第11章至第12章。

第11章，介绍企业家与职业经理人在企业经营管理活动中所处的核心群体地位和所发挥的主导作用，阐释了企业家市场创新精神、修炼方法和职业经理人素质教育（特别是MBA项目）状况，以及商务职业生涯管理应该遵循的基本要则。

第12章，说明教育、科学、文艺和医疗卫生工作者的职业精神和基本资格素质要求，以及现实中教科文卫从业者各自面临的特殊矛盾和困境，以及青年职业者应该注意的问题。

本书逻辑架构合理、内容丰富多彩，正文中穿插专栏材料，具有较强的可读性和广泛的适用性。本书在写作时着眼于读者面、大众化和可读性，特别照应到当代整个广大青年群体情势和各类社会从业者群体需要，在文字风格上力图使用形象生动的语言、生活口语化的方式进行表达，有关理论和方法解说也力求深入浅出、通俗易懂、简明扼要，适合于青年人，包括青年大学生和青年民工朋友们作为案头备用书随时查阅和学习，也可以作为社会职业指导、咨询和各类组织相关培训教材使用。如果将此书作为自学读本、主要参考书和工具书使用，读者只要淡化其“教科书”版式格调影响，根据自身情况和特殊需要，可以随意选择阅读内容，希望能够达到“无拘无束，各取所需；自由方便，快乐索取”的境界。

需要特别鸣谢的是，在本书写作过程中，笔者参阅吸收了业内大量优秀学术文献和研究成果，所有引文我们都力尽所能地与引文作者进行了联系，未能取得联系者请见书后速与出版社方面联系，以便支付相应的引文报酬。对这些文献作者，我们谨表诚挚谢意！

欢迎读者朋友们反馈批评意见！邮箱地址：byli@163.com。

束宝元

2014年仲夏于北京师范大学
人本发展与管理研究中心

目录 Contents

第 I 篇 理论宝鉴

第1章 我们都是职业人

1.1 生涯轨迹和组织生态 / 2

- 1.1.1 现代社会背景 / 2
- 1.1.2 现代人生历程及轨迹 / 2
- 1.1.3 现代家庭中的人 / 3
- 1.1.4 现代教育体系中的人 / 4
- 1.1.5 现代职业人 / 6

1.2 历史逻辑及前沿走势 / 6

- 1.2.1 职业生涯周期 / 7
- 1.2.2 职业生涯问题描述 / 8
- 1.2.3 职业生涯问题历史逻辑 / 9
- 1.2.4 当代职业生涯新问题 / 12

1.3 理论架构 / 13

- 1.3.1 管理主体及意义 / 13
- 1.3.2 主要管理内容 / 15
- 1.3.3 管理主旨 / 16

精要提示 / 17

感悟思考 / 17

综合演练 一位都市白领女性面临的工作压力和生活困惑 / 18

第2章 职业发展有节奏

2.1 人生设计在早年 / 20

- 2.1.1 树立职业意识 / 20
- 2.1.2 职业选择及生涯定位 / 20
- 2.1.3 做好就业准备 / 21

2.2 成家立业在青年 / 22

- 2.2.1 初次参加工作 / 23
- 2.2.2 放弃不现实的期望 / 23
- 2.2.3 从容走入组织 / 24
- 2.2.4 立业并获得成就 / 25

2.3 安身立命在中年 / 25

2.3.1 “四十而不惑” / 26

2.3.2 中年期职业生涯特征 / 26

2.3.3 “中年危机” / 27

2.4 敬业操守在职 / 28

2.4.1 保持敬业操守 / 29

2.4.2 发挥“夕阳余热” / 29

2.4.3 回归自然随心去 / 30

精要提示 / 30

感悟思考 / 31

综合演练 孔子的“职业生涯”与今人的
“人生励志” / 31

第3章 职业生涯万花筒

3.1 树立多元世界观 / 33

3.1.1 “奇异吸引子” / 33

3.1.2 人生命运多变幻 / 35

3.2 试错探寻“职业锚” / 36

3.2.1 关于“职业锚” / 36

3.2.2 职业锚典例说明 / 38

3.2.3 职业生涯万花筒 / 42

3.2.4 职业心路历程 / 47

精要提示 / 48

感悟思考 / 48

综合演练 商界思想家冯仑谈人生百态 / 48

第4章 生涯管理有要领

4.1 修齐治平有秩序 / 50

4.1.1 生涯外展秩序 / 50

4.1.2 修身正根最重要 / 51

4.1.3 齐家治国平天下 / 52

4.1.4 人生实践艺术 / 53

4.2 目标定位有方向 / 54

4.2.1 目标者，福所倚也 / 54

4.2.2 求解多元目标函数 / 56

4.2.3 树立并固守核心价值观 / 56

4.2.4 职业目标“三环”定位 / 58

4.2.5 目标自我控制 / 60

4.3 随机应变有策略 / 60

4.3.1 明确而独特的目标定位 / 61

4.3.2 具有战略弹性的职业生涯规划 / 62

4.3.3 勤勉有效的执行力 / 64

4.3.4 日常反馈和调整机制 / 66

精要提示 / 66

感悟思考 / 67

综合演练 福利制度中寄生的“懒虫” / 68

第Ⅱ篇 策略明鉴

第5章 从认识自我开始

5.1 自我认知 / 70

5.1.1 我是谁 / 70

5.1.2 我乃自然造化 / 71

5.1.3 我是社会一分子 / 73

5.1.4 我有精神追求 / 77

5.1.5 自我超越 / 80

5.2 自我评估 / 81

5.2.1 个性测量 / 81

5.2.2 职业适应性测量 / 83

5.2.3 能力测量 / 85

5.3 自我定位 / 86

5.3.1 检核人生观 / 86

5.3.2 摆正工作价值观 / 88

5.3.3 锚定职业志向 / 90

精要提示 / 90

感悟思考 / 91

综合演练 爱因斯坦回答大学生自我认知困惑 / 99

第6章 了解所处大环境

6.1 不为家庭出身所累 / 101

6.1.1 家庭影响生涯 / 101

6.1.2 “原生家庭”探源 / 102

6.1.3 正面利用家庭条件 / 104

6.1.4 走出家庭 / 107

6.2 弹性设计求学路线图 / 110

6.2.1 职业启蒙要趁早 / 110

6.2.2 职业教育相关者责任 / 111

6.2.3 从专业到职业 / 115

6.3 顺应市场变革潮流 / 118

6.3.1 了解职业分布状况 / 118

6.3.2 调查分析就业市场供求信息 / 121

6.3.3 熟悉相关劳动法规政策 / 124

精要提示 / 127

感悟思考 / 128

综合演练 中国女孩成功求学, 稳步走上美国

律师职业生涯路 / 129

第7章 千里旅途始足下

7.1 从战略目标到具体行动 / 131

7.1.1 职业生涯规划要义 / 131

7.1.2 确立职业战略目标 / 133

7.1.3 职业生涯阶段性目标衔接 / 135

7.1.4 拟定职业行动计划 / 135

7.2 从业者四项基本素质开发修炼 / 140

7.2.1 个人潜能开发 / 140

7.2.2 个人创新能力开发 / 141

7.2.3 职场人际交往能力开发 / 144

7.2.4 领导特质及能力开发 / 145

7.2.5 实践中学真知 / 147

7.3 个人选择与组织环境相匹配 / 148

7.3.1 组织职业生涯发展路径 / 149

7.3.2 组织职业生涯规划 / 150

7.3.3 以员工职业发展为本 / 152

7.4 当代大学生择业就业问题 / 153

7.4.1 高等教育大众化背景 / 153

7.4.2 大学生就业难及其成因 / 154

7.4.3 从“英才”到“大众”的转变 / 156

7.4.4 大学生职业生涯规划缺失 / 157

7.4.5 几点对策建议 / 159

精要提示 / 161

感悟思考 / 163

综合演练 人人都有择业就业难念经 / 164

第8章 初入职场谋发展

8.1 有备从容步职场 / 166

8.1.1 要有备而来 / 166

8.1.2 做好自我品牌传播 / 168

8.1.3 应聘面试注意事项 / 173

8.1.4 初入职场慎言行 / 175

8.2 冷静面对早期职业动荡和困惑 / 175

8.2.1 防备“现实冲击” / 176

8.2.2 积极努力尽快融入组织 / 176

8.2.3 试错探寻“职业锚” / 177

8.2.4 找准职业发展平台 / 178

8.2.5 坚定不移朝前走 / 180

8.3 在组织平台上谋求职业发展 / 182

8.3.1 组织社会化 / 182

8.3.2 个人与组织相互接纳 / 183

8.3.3 组织管理举措 / 184

精要提示 / 185

感悟思考 / 186

综合演练 一位理想主义者历经现实磨难的

“行知”教育职业生涯路 / 186

第9章 人到中年有成败

9.1 职业巅峰体验 / 189

9.1.1 感受职业成熟美 / 189

9.1.2 走过职业高原风景线 / 190

9.1.3 高姿态面对后生挑战 / 191

9.1.4 操守专业主义精神 / 192

9.1.5 摆脱中年失业困境 / 193

9.2 凝聚人心铸成功 / 193

9.2.1 组织基本任务 / 194

9.2.2 实现职业转换 / 194

9.2.3 疏通职业发展路径 / 194

9.2.4 消解职业向上极限 / 195

9.2.5 兼顾工作与生活 / 196

9.3 走出中年危机 / 196

9.3.1 职业压力 / 196

9.3.2 抑郁症与过劳死 / 200

9.3.3 压力自我调适策略 / 202

9.3.4 员工帮助计划(EAP) / 203

9.3.5 社会性支持 / 205

- 精要提示 / 206
- 感悟思考 / 207
- 综合演练 “老黄牛”式部门经理面临的
职业发展困惑 / 208
均瑶集团董事长过劳死 / 209

第10章 夕阳美景在黄昏

- 10.1 夕阳无限好 / 211
 - 10.1.1 人口老龄化 / 211
 - 10.1.2 “新老年”，有活力 / 212
 - 10.1.3 老有老的问题 / 215
- 10.2 善待老者聚人心 / 215
 - 10.2.1 做好晚期关怀 / 216
 - 10.2.2 研究把握退休法律规范 / 216
 - 10.2.3 做好退休计划安排 / 217
- 10.3 收获成功 / 218
 - 10.3.1 夕阳红，老来少 / 218
 - 10.3.2 不逾矩，守晚节 / 218
 - 10.3.3 归自然，随心去 / 220
- 精要提示 / 221
- 感悟思考 / 222
- 综合演练 关于是否应该延迟法定退休
年龄的争论 / 222

第三篇 实践镜鉴

第11章 市场海阔任你飞

- 11.1 市场风云多变幻 / 225
 - 11.1.1 从商者群体界定 / 225
 - 11.1.2 商业精神及从业者素质 / 227
 - 11.1.3 从商者职业锚 / 231
- 11.2 市场创新靠修炼 / 232

- 11.2.1 商育须从娃娃抓起 / 232
- 11.2.2 企业家创新训练 / 235
- 11.2.3 MBA教育 / 239

11.3 市场主导成功路 / 241

- 11.3.1 松下幸之助全案 / 241
- 11.3.2 商务从业之道 / 245
- 精要提示 / 246
- 感悟思考 / 248
- 综合演练 我生活中的三个故事 / 248

第12章 教科文卫成就人

- 12.1 传道授业又解惑 / 252
 - 12.1.1 教师职业定位 / 252
 - 12.1.2 教师职业基本素质要求 / 253
 - 12.1.3 教师职业者须知 / 256
- 12.2 崎岖小路勇攀登 / 257
 - 12.2.1 科学家职业精神 / 257
 - 12.2.2 工程技术职业特征 / 259
 - 12.2.3 科技职业者须知 / 261
- 12.3 江山代有才人出 / 262
 - 12.3.1 文艺职业特性 / 262
 - 12.3.2 从艺者职业生涯模式 / 265
 - 12.3.3 从艺职业者须知 / 267
- 12.4 “白衣天使”职责重 / 268
 - 12.4.1 医务职业精神 / 268
 - 12.4.2 医护人员职业资格要求 / 271
 - 12.4.3 医务职业困境 / 276
- 精要提示 / 278
- 感悟思考 / 279
- 综合演练 真善美人王雪梅 / 279

参考文献 / 284

第 I 篇

理论宝鉴

第 1 章 我们都是职业人

第 2 章 职业发展有节奏

第 3 章 职业生涯万花筒

第 4 章 生涯管理有要领

职业管理主人升级 2.1.1

第1章

我们都是职业人

1.1

生涯轨迹和组织生态

所谓“现代社会”，通常是相对于传统农业社会来说的工业及后工业社会。这是一个“大发展、大变革”的时代，我们首先宏观勾勒一下这个时代背景下的人们最普遍、最普通、最常态的生涯发展路径，以及家庭、学校等社会组织对现代职业人的生涯发展大致的作用和影响。

1.1.1 现代社会背景

英语的“现代”(modern)一词，最初是欧洲文艺复兴时期“人文主义者”(Humanism)首先使用，而后，在工业革命推动下形成的波澜壮阔的社会经济文化变革浪潮中，逐渐成为表示文明进步的时髦词语。所谓“现代化”(modernization)或“现代社会”(modern society)，在时间跨度上本意是指文艺复兴以来的新时代，特别与“工业化”(industrialization)及“后工业化”(post-industrialization)的社会变革历程相近。

自18世纪末英国工业革命数百年来，伴随着机械技术、电子技术和信息技术革命，凡是规模报酬递增的产业或部门，无论是原先的交通运输、机械、钢铁工业，还是后来的金融服务、电子信息产业，都会随着时间推移不断替代规模报酬递减的传统产业或部门（过去是传统农业后来是传统制造业），这种社会生产力变革和产业结构演变同时也会引发经济体制和社会制度的变革，以及人们生活方式、文化观念和意识形态的变化。这种历史变化，实际上就构成了涵盖传统工业化和后工业化两大阶段在内的整个现代化发展过程。

传统上，人们将现代化或现代社会看作是工业化或“工业社会”(industrial society)的同义语，其核心特征或标志就是社会化分工、机器大规模生产体系和工业物质文明；自20世纪80年代以来，在以互联网通讯技术为核心的新技术革命推动下，相对于传统的工业化或工业社会，现代化或现代社会已经步入全球化发展、数字化生存状态。

1.1.2 现代人生历程及轨迹

在现代社会中，一个人实际上是在家庭、学校及其他社会组织协力帮助下生存、成长和发展起来的。大致说来，要经历未成年期、青年期、壮年期和老年期几个大的人生阶段，如图1-1所示。

在17岁前的未成年期，家庭是一个人最基本的生存基地、生活条件和成长环境，同时，正规学校（幼儿园、小学、中学和大学）在其成长和发展中起着不可或缺、日益重要的主导性影响作用。

从18~35岁前后的成年期，是一个人充满活力、热情奔放、理想主义和成家立业的关键时期。经过青春期的生理冲动，谈情说爱的浪漫交往，进而组建自己的小家庭，并在相关组织中初步体验职场生涯，一个人到35岁左右便会慢慢“安下心来”，重新审视和调整人生坐标，变得富有责任感，

人生机会与挑战达到最大。



图 1-1 现代社会人在各类组织间穿越的一般人生轨迹示意图

注：本图使用了网络上一些漫画家的作品及其相关元素，特致谢；相关作者名字及其作品出处未能查询清楚并注明，特致歉。

35~55岁，多数人“上有老，下有小”，往往面临巨大的生活和工作压力，遭遇不同程度的“中年危机”。他们要为自己及大小家庭独自承担更大的责任，开始在自己成年和未成年的孩子身上看到青春时期冲突的自我，逐渐从“梦想”进入“知命”的人生状态，从而能够在更大的自我认知、自我反省和开放心态下去应对并化解人生矛盾和冲突。

55岁以后逐渐进入老年阶段，大多数人身体的生理机能日见衰退，切身地感到究竟什么是“光阴荏苒，时光如梭”。这时，孩子自立后“空巢”的失落感油然而生，夫妻彼此相依为命；待人处世的态度和方式更加宽厚、圆熟，比以往更珍视老关系，讲求安定、安稳和知足常乐。但由于“老化”的后顾之忧，他们还要为退休、财务、社交或健康状况等方面的变故做准备。

60岁退休以后，老年人感到自己即将“退出历史舞台”，往往为生活标准明显降低、养老保健困难、亲友或配偶逝世等一系列问题而伤神烦恼。这时，儿女提供的家庭条件、养老院或医院保障条件及社会终极关怀等因素对于老年人的生存状况和生活质量具有至关重要的影响。

1.1.3 现代家庭中的人

家庭的一般社会学定义，是指基于婚姻、血缘和收养关系所组成的社会生活单元，其中血缘是家庭关系的基本纽带。每个家庭可能有不同的结构和发展状态，如有独身的、离异的、丧偶的、丁克的、收养的，有新婚、金婚、银婚之家，小家庭、大家族等。家庭，作为人类自身生产的基本组织和基础单元，承担着生育、教育、保健和赡养等多重社会经济文化功能，是任何其他组织无法完全替代的。

按照家庭成员规模、代际层次和夫妻数量等标志，社会学家将人类传统家庭结构模式分为三类，

即：核心家庭，由夫妻及其未成年子女组成；主干家庭，由夫妻、夫妻的父母、或者直系长辈及未成年子女组成；扩大家庭，由核心家庭或主干家庭加上其他旁系亲属组成。19 世纪初，随着社会工业化、都市化的加速，传统家庭的功能、结构和模式发生了翻天覆地的变化，并引致了一系列前所未有的普遍波及的家庭矛盾、问题、困境乃至危机。现代家庭结构模式已远远超越传统模式，逐渐走向多元化、多样化、小型化。具体说来，诸如：单亲家庭，由单身父亲或母亲养育未成年子女的家庭；单身家庭，人们到了婚龄不结婚或离婚后不再婚而是一个人生活的家庭；重组家庭，夫妻一方或双方再婚组成的家庭；丁克家庭（Double Income No Kids, DINK 的谐音），夫妻两人从事社会职业，拿双收入，有生育能力但不要孩子，过着浪漫自由、享受生活的家庭；空巢家庭，只有老两口生活的家庭，等等。总的来说，现代家庭具有家庭类型多样化、家庭结构自主平等化、家庭规模小型化的发展趋势。

当今社会，所谓“新人类”、“新新人类”代的人，其家庭婚姻关系和生活方式已发生令他们父辈、祖父辈“不可思议”的新变化。诸如，未婚同居和所谓“无性同居”现象日益普遍，不要孩子、丁克家庭越来越多，夫妻关系游离、幼儿主要由非父母的祖辈抚育照料，离异、再婚现象越来越频繁和普遍，同性恋合法化乃至同性婚姻家庭的出现，这些现象都会使婚姻家庭生活周期发生种种前所未有的变化或变异。但是，应该注意到，婚姻家庭作为人类自然选择的结果，实际上是人类理性都不能任意扭曲或抗拒的。家庭是人类经过成千上万年的自然选择，被证明是最经济、最合理因而具有强大生命力的一种基本生活方式，这是包括“新人类”、“新新人类”代在内所有人类之“理性”都无法人为改变、否定和替代的一种自然历史选择。因此，可以预见，无论人类“新”到何处，从总体情况来看，家庭仍然是最基本、最重要、最普遍、最适当的一种社会组织形态和生活状态，家庭在一个人的成长和发展中的基础地位和基本作用，不会发生大的改变。

从现代社会一般人的婚姻家庭生命周期情况来看，大多要经历这样几个大的人生阶段：首先是出身特定家庭环境，在父母家人的亲切关照下长大成人；然后，在特定社会亲缘关系网络中，进入青春恋爱期、单身成年期；接着，自己结婚成立新的小家庭，生儿育女抚养后代，同时照料自己年迈的父母；最后，随着儿女又成年衍生小家庭，原有家庭逐渐空巢，自己成为年迈的祖父母，安享晚年生活，终结人生旅程。这期间，每个人在青春期的情感需求，青少年受家庭父母控制而引发的各种问题，以及自己成家后面临的子女教育问题，后期对子女和自己父母承担长期义务，所有这些责任和义务对当代人形成的困扰和压力，往往远远超出一项工作或职业的压力，并对其职业选择和职业生涯发展产生重大影响。

总之，正如俄国文学家托尔斯泰所说，“幸福的家庭都是相同的，而不幸的家庭各有各的不幸”，幸福的家庭是人们幸福人生的基础、事业成功的后盾，不幸的家庭会给人们带来各种各样的人生苦难、事业困境和职业挫败，从而影响人生命运和职业生涯发展轨迹。因此，关注和研究现代职业生涯问题，婚姻家庭及其相关问题是不能不涉及的关键因素、核心内容和重大课题。

1.1.4 现代教育体系中的人

在现代社会经济体系中，教育具有多重的角色定位，从社会再生产和国民经济运行角度来看，它同样是一个有投入有产出的“产业”部门。教育业的基本经济功能，就是通过传授和训练现代科学技术知识及技能，把科学技术这种强大的精神力量凝结在一代又一代的人身上，使之转化为各种类、各层级的专业化人力资本，从而在工业和整个国民经济活动中发挥创造性的能动作用。我们应

该看到,社会经济现代化是工业现代化、科学技术现代化和教育现代化的统一体,现代工业、现代科技与现代教育是紧密相关的,工业主导的物质生产活动与科学技术主导的精神生产活动是由教育主导的人类自身生产活动连接或贯通的。因此,现代化的教育业和工业、科技业一起,在国民经济中处于主导地位,发挥着战略性的主导作用。

在现代社会化大生产体系及国民经济体系中,现代教育是一个包括学校正规教育与非正规教育在内的庞大社会经济文化活动体系。其中,学校教育体系是主体,包括初等教育、中等教育和高等教育三个基本层级,形成包括基础义务教育、中等专业技术教育和高等教育在内的完整教育体系。

——初等教育一般指小学、初中阶段的教育,主要是向学龄期的儿童和青少年传授基本的文化科学技术知识,为他们以后进一步接受职业技术教育或高等教育奠定基础,故又称基础教育;由于初等教育直接决定一国公民的基本素质、社会劳动者的基本道德和知识技能水平,从而成为关系一个民族生存和国家强盛的根本问题,因此全世界大多数国家都根据本国情况制定了义务教育法,规定全民普及性、强迫性的最低国民教育年限(一般4~12年不等),初等教育一般属于义务教育阶段。

——中等教育一般包括普通高中教育、中等专业教育和职业技术教育,其主要任务是为高等教育输送后备人才,同时为社会培养各类初、中级专业技术人员和职业劳动者。现代社会化大生产条件下的社会劳动者或从业者,要能适应劳动市场需求,不仅要拥有较雄厚的一般科技文化知识,而且必须掌握特定的专业知识和职业技能,特别是对于像中国这种劳动力近乎无限供给的发展中大国来说,大力发展中等职业技术教育更应该成为其整个教育体系的主体组成部分,成为推进整个经济发展和产业结构优化的主动因素。

——高等教育主要指大学专科、本科和研究生教育,其教育对象是在受完中等教育的基础上进入国家认可的高等院校接受具有高度概括性、理论性和前瞻性的专业训练,最终成为能够从事某种专业领域的高级研究者或专家。现代高等教育形成细密的专业化分工,包括工、农、林、医、师、文、理、财、政、体、艺、管等很多种类及专业,有全日、广电、夜大、业余、函授及自考等不同的形式。

在正规教育体系之外,以失去正规教育机会的特殊人群为对象组织实施的教育目的和内容更具实用性、教学形式和方法更具灵活性的教育活动,称作“非正规教育”(non-formal education)。在发展中国家,非正规教育主要是指在贫困落后地区为处境不利的人群提供的补偿性教育。此外,家庭的“言传身教”,企业提供的“在职培训”,大众传媒提供的意识形态宣传、语言学习和社会生活知识技能教育等“非正式教育”(informal education)活动,在现代知识经济及终身学习化的社会中,具有越来越重要的地位和作用。

在现代专业化分工网络中,人力资本不仅可以通过“非正式教育”得以加速积累,而且其本身也成为专业化分工网络中的一种不可或缺的网点,通过分工细密的专业化大生产的形式得以大规模形成。现代学校教育体系就是专业化从事人力资本生产的一种具有主导作用的社会分工体系,它与现代工业体系、现代科学技术体系一起构成了现代社会化大生产体系的主体网络。用人力资本的发展观来看,技术经济组织结构,包括产业及区域结构的动态演进过程,也可以看作是这样一种迂回再生产过程,即伴随工业化的推进,现代学校教育体系把在专业化分工条件下飞速积累的科学技术知识,传授并凝结到每个社会成员身上,以专业化人力资本水平的不断提高来推动整个社会分工水平的不断提高,从而带动产业结构高级化和区域分工协作关系合理化。

在现代社会中,一个人要获得和维持其从业所必备的人力资本,不仅需要十余年的长时间学校教育和职前训练,而且要在其一生中的各个阶段连续不断地进行各种再教育、再训练,不断更新旧知识、改造旧技能,通过各种途径和形式维持、增进其人力资本水平。特别是在当今科学技术飞速发展、社会职业结构不断变化的社会经济环境中,一个已形成“一定人力资本”的成年人,即使已

经被社会认可、进入实际使用其人力资本的从业阶段,也会经常面临“扫盲”、“补偿型教育”、“回归教育”或“继续教育”,以及在职训练、岗位培训、再就业培训等各种人力资本“再生产”任务。借助相关机构或社会组织进行自身的教育培训或人力资源开发,不断提升学习创新能力,对于现代职业者来说,是大量的、自然的、每日每时都要发生的事情。

1.1.5 现代职业人

现代社会大生产分工体系中,每个人成年以后,都要在某个行业或领域从事一份具有专业性的常规工作,以作为自己谋生、发展和实现人生价值的基本通道和主要生活或社会活动方式。这就是所谓职业活动或职业生活,从时间动态上说就是所谓“职业生涯”(career),包括就业、创业或从业在内的一系列活动。在这个意义上说,现代社会中的成年人,都是(或都应该是)某种职业人。

在英语中,“工作”(work)的词语意义,首先与“游戏”(play)或“娱乐”(recreation)相对而言,是指“为特定目的而耗费体力或脑力”(use of bodily or mental powers with the purpose of doing or making something);其次就是指“一个人为了谋生所做之事”(what a person does to earn a living),在现代社会也就是通常所说的“就业”(employment)。而关于职业的一般英语词义,就是指“一个人所从事的行业或专业”(person's trade or profession),或“一个人长期从事的稳定性工作”(one's regular work)。具体地说,在英语里关于职业主要有两种术语表达:一是 vocation,强调一种内在的、心理上的使命感,即自觉受到召示且具有适于做某种工作的特定“天赋”(special aptitude)或神召天职(social or religious work);二是 occupation,强调一种外在的、客观的占据状态,即由于社会制度安排或外在分工环境约束,“使一个人所从事的需要永久性地耗用时间精力于其上的社会事务或工作”(business, trade, etc; that which occupies one's time, either permanently or as a hobby, etc)。在各类职业中,一些需要接受高深教育或训练的专门职业,如律师、建筑师、医师、教师或会计师等,则用“专业”(profession)一词来表达。另外,在体育娱乐界,按照习惯,一些为赚钱或谋生而全职从事某些专业技艺活动的人,称作“职业选手”(professional),与“业余爱好者”或“非职业选手”(amateur)相对。

在英语中,career 的词语意义有二:其一就是指“生命历程或人生经历”(progress through life),其二是“谋生之道”(way of making a living)或职业(profession),合起来可译为“职业生涯”,即“与工作或职业有关的整个人生经历”。另外,career 一词本身还有“升迁”或“进步”的意思,因此,说到一个人的职业生涯,不是一般地指“稀里糊涂”过完一生就完事,而是包含强调“谋求社会地位提升”或“追求事业成功”的意思在里边。

总之,现代社会中的人,都是在特定家庭、学校及社会环境中成长和发展起来,并在某个行业、领域或组织(包括工商企业、政府机关或非政府组织等)中,就业、从业或创业的职业者。对他们来说,所谓“职业生涯”,其实也就是“工作人生”,即一个人生命历程中与工作有关的经历。正如美国著名职业管理学家施恩(E.H.Schein)教授所说:“职业发展观鼓励人们将参加工作的人视为全面人。这个观点实际上意味着:我们必须考虑与自我发展、职业发展和家庭发展相关的各种活动是如何在人的一生中相互作用的。”

1.2

历史逻辑及前沿走势

每个人的“人格性向”各不相同,例如有实际性向、技能性向、社会性向、艺术性向、商业性

向及常规性向等,因而个人的职业选择和职业生涯路径也会各不相同,但都无外乎是在一定的生物-社会生命周期基础上和婚姻家庭生活周期的背景下形成的,因此有共同的阶段性发展特征。在不同的发展阶段上,一个从业者要不断地面对各种各样的矛盾、困境、机遇和挑战,如何应对并实现职业生涯的可持续发展,是职业生涯管理要研究的基本问题。

1.2.1 职业生涯周期

关于职业生涯周期具体包括哪些阶段,古今中外学者各有不同的说法。例如,按照我国古代大儒孔子的说法是:“三十而立,四十而不惑,五十而知天命,六十而耳顺,七十而从心所欲,不逾矩。”美国“钢铁大王”卡耐基的人生断言是:变化的 20,充实的 30,成熟的 40,秋暮的 50。

20 世纪中叶以来,美国职业生涯开发专家金兹伯格(E. Ginzberg)、萨珀(D.E.Super)、莱文森(D.Levinson)、格林豪斯(J.H.Greenhaus)等人提出各自较为系统的职业生涯发展阶段理论,具体划分角度、年龄段及时期分阶存在差异(见表 1-1)。例如,金兹伯格从职业选择心理变化角度划分为幻想期(11 岁前)、尝试期(11~18 岁)和实现期(18 岁以后);而萨珀则更一般地将职业生涯阶段划分为:0~14 岁的成长阶段,15~24 岁的探索阶段,25~44 岁的创业阶段,45~64 岁的维持阶段和 65 岁以后的衰退阶段。

值得注意的是,这些说法只是一般性的概括,不可机械死板地理解。每个人的成长环境和内在情况不同,其职业生涯过程和节律会很不相同。但一般地说,大多要经过成长探索、职业主导和维持退出等几个阶段。

成长探索阶段,或称职业生涯前期,大体上从一个人出生到 14 岁左右及 15~24 岁。在这一阶段前期,个人通过与家庭成员、亲戚朋友及老师同学的认同和交往,逐渐形成自我意识和自主能力,以及关于兴趣、爱好、志向和能力的某些初步看法,开始憧憬或现实地思考今后各种可能的职业前景。进入青年时期,会进一步通过学校教育、课余活动和社会交往或业余工作等途径,开始对自己的职业性向、天赋能力和教育训练方向做出较切实的判断评价,从模糊宽泛性的思考探索逐渐到有针对性的职业生涯规划和设计,并做好开始社会工作的准备。

表 1-1 西方学者对职业生涯阶段的划分方法比较

金兹伯格	萨珀	格林豪斯	莱文森
幻想期(11 岁前)	成长阶段(0~14 岁)	工作准备和职业选择阶段	拔根期(16~22 岁)
尝试期(11~18 岁)	探索阶段(15~24 岁)	(25 岁前)	
兴趣阶段(11~12 岁)	探索期(15~17 岁)	进入组织阶段(18~25 岁)	成年期(22~29 岁)
能力阶段(13~14 岁)	转变期(18~21 岁)		过渡期(30~32 岁)
价值阶段(15~16 岁)	尝试及初步承诺期(22~24 岁)		
综合阶段(17~18 岁)	创业阶段(25~44 岁)	早期职业建立和发展阶段	安定期(33~39 岁)
实现期(18 岁后)	稳定期(25~30 岁)		潜伏中年危机期(39~43 岁)
探索阶段	建立期(31~44 岁)	职业中期(45~55 岁)	成熟期(44~59 岁)
具体化阶段	维持阶段(45~64 岁)		
专业化阶段	衰退阶段(65 岁后)	职业晚期(55 岁后)	

资料来源:杰弗里·H·格林豪斯等,《职业生涯管理》,北京:清华大学出版社,2006.92~102 页;罗双平《职业生涯规划》,北京:中国人事出版社,1999.82~89 页;萧鸣政,《人力资源开发的理论与方法》,北京:高等教育出版社,2004.229~233 页。此表根据以上文献有关内容绘制。