



北京高等教育精品教材（立项项目）
BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI



◎ 高等院校经济与管理核心课经典系列教材 ◎

➡ 人力资源管理专业

职业生涯规划与管理

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

（第四版）

姚裕群 刘家珉 张项民 ◎ 主编

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

013061276

C913.2-43
20-4



◎ 高等院校经济与管



职业生涯规划与管理

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

(第四版)

姚裕群 刘家珉 张项民 ◎ 主编

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press



北航

C1666955

C913.2-43
20-4

013081379

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与管理/姚裕群,刘家珉,张项民主编. —4版. —北京:首都经济贸易大学出版社,2013.8

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1575 - 3

I. ①职… II. ①姚… ②刘… ③张… III. ①职业选择 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 149452 号

职业生涯规划与管理(第四版)

姚裕群 刘家珉 张项民 主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京市泰锐印刷有限责任公司

开 本 787 毫米×980 毫米 1/16

字 数 422 千字

印 张 24

版 次 2003 年 4 月第 1 版 2007 年 1 月第 2 版

2009 年 7 月第 3 版 2013 年 8 月第 4 版

2013 年 8 月总第 11 次印刷

印 数 32 001 ~ 36 000

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1575 - 3/C · 108

定 价 38.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

第四版序言

谋求职业问题是一个重大的问题,从数千万国企职工下岗,到目前已经持续多年出现的大学生就业难,牵动了千家万户的心。在职业岗位上获得良好发展,更是一个重大的问题,而且已经成为当代管理学,尤其是人力资源管理学科研究和实践的重要领域。

从个人的角度看,“漫漫人生路”的核心正是职业生涯。人在一生中,奔波辛劳,奋斗拼搏,垂暮之年最感欣慰的往往就是自己的事业成就,这就是说,职业的成功升华为人生的美好,职业活动本身体现了生命的意义。随着我国市场经济的推进,个人有了越来越多的选择机会和越来越大的发展空间,也面对着更大、更复杂的社会风险。人们在多变的社会大环境中摸索着职业道路,尝试着新生活,寻找着更好的发展机会,确定着合适的人生角色,追求着自己的职业梦想,搞好职业生涯规划与管理对个人至关重要。

人才是竞争制胜的法宝。对于组织来说,为了吸引人才,必须要用好人力资源;而要用好人力资源,又必须以注重人才的发展前途、帮助员工塑造成功生涯为前提。如果说,20世纪七八十年代的组织职业生涯设计是从属于选拔和培养管理者,尤其是高层管理者的,今天,实行对于各阶层员工的职业生涯规划,促进人的成长与成功,在一定程度上就是组织的目的(员工是主人,是组织的内部客户),就成了许多经济组织的自觉行动。因为现代社会劳动的性质,是知识劳动、智力劳动和自主劳动,这就要求组织必须“以人为本”。搞好职业生涯规划与管理,已经成为不少组织管理体系中极为重要的组成部分。

职业生涯规划与管理在我国是一个快速发展的领域,也是在理论和实践方面正在不断提高和可持续发展的内容。这就需要我们不断学习、不断进步。笔者在2003年出版了《职业生涯规划与发展》一书,是国内最早的高校职业生涯规划教材之一,得到了有关大学师生和读者的好评。2006年作者对本书进行了修订,并于2007年出版了第二版。

为进一步适应经济社会发展形势下各高校对大学生职业生涯规划教育的需要,为了各界读者及时得到最新知识和用以有效地解决问题,2009年进行了的重新构思和写作,在其结构、内容、表现形式和写作体例上进行了创新,并获得了“北京市高等教育精品教材”的立项,书名改为《职业生涯规划

与管理》。经过四年来的使用和研究、教学积累,我们现在把《职业生涯规划与管理》第四版奉献给大家。本教材注重在理论分析上保持前沿水平、在实践操作上扎实有效、在读者对象上涵盖面全(包括高校大学生、用人单位管理部门、白领人士和青年读者)、在教学应用上方便使用,总之我们力求这本精品教材能够精益求精。

本书由中国人民大学教授姚裕群、北京物资学院教授刘家珉、河南科技大学教授张项民担任主编。参加本书写作的有:初浩楠、兰花、刘家珉、马震、曲小卉、田平、张项民、章元军、姚清、周小舟和姚裕群。

职业问题涉及经济学、管理学、社会学、心理学和教育学,是一个内容相当广泛又颇为复杂的领域。本人长期以来从事就业和职业生涯问题的教学和研究工作,在中国正在全面走向现代化和国际化的今天,完成了这部《职业生涯规划与发展》。本著作系统阐述了职业生涯学科的理论和方法,职业生涯总论、个人职业生涯规划与管理、组织职业生涯规划与管理三篇,对职业生涯的理论、职业生涯规划方法、职业分类、社会职业制度、个人成才目标与道路、个人职业心理与素质测试、创业、组织职业生涯管理等内容进行了全面分析,具有系统性、理论性和应用性,不仅是高校人力资源管理与管理专业的教材,也是企事业单位人力资源管理工作者和寻求生涯发展道路者的读物。

本书的出版,得到了首都经济贸易大学出版社地平线策划工作室及薛捷主任的大力支持、我的研究生苏爱民同志的努力帮助,在此表示衷心的感谢。本著作参阅了有关专家学者的著作论文,在此一并表示感谢。

祝愿中国的职业劳动者在进一步深化改革和走向世界的大潮中获得成功的职业生涯,祝愿现代组织在推动员工职业生涯发展的同时获得迅速的腾飞。

主 编

2013年6月

目 录

第四版序言	(1)
-------------	-----

第一篇 职业生涯总论

第一章 职业基本分析	(2)
------------------	-----

第一节 职业的概念	(2)
-----------------	-----

第二节 职业的功能	(6)
-----------------	-----

第三节 职业的分类	(8)
-----------------	-----

第四节 市场经济就业体制	(14)
--------------------	------

案例资料:21 世纪职业展望	(19)
----------------------	------

第二章 社会职业	(23)
----------------	------

第一节 职业岗位的社会来源	(24)
---------------------	------

第二节 社会产业部门	(28)
------------------	------

第三节 社会用人单位	(31)
------------------	------

第四节 社会职业制度	(35)
------------------	------

案例资料:职业决定人生,时间成本巨大	(40)
--------------------------	------

第三章 职业生涯基本分析	(43)
--------------------	------

第一节 职业生涯的概念	(43)
-------------------	------

第二节 影响职业生涯发展的因素	(48)
-----------------------	------

第三节 职业生涯发展的阶段	(51)
---------------------	------

案例资料:拓展市场与生涯选择	
----------------	--

——杨元庆与民族计算机产业	(53)
---------------------	------

第四章 职业生涯理论	(56)
第一节 职业生涯认知理论	(56)
第二节 职业生涯发展理论	(58)
第三节 职业生涯决策理论	(61)
第四节 职业生涯周期理论	(79)
第五节 职业生涯系留理论	(83)
案例资料:马斯洛的高峰体验观	(86)

第二篇 个人职业生涯规划与管理

第五章 职业生涯规划	(90)
第一节 职业生涯规划基本分析	(90)
第二节 职业生涯规划环节	(94)
第三节 职业生涯规划的原则	(96)
第四节 职业生涯规划流程	(97)
案例资料:小 W 与何生的职业生涯规划	(102)
第六章 职业生涯与职业素质	(106)
第一节 成功与素质	(106)
第二节 职业素质分析	(110)
第三节 职业素质测试	(121)
案例资料:成功商测试	(124)
第七章 职业生涯目标	(130)
第一节 影响职业生涯目标的因素	(130)
第二节 职业生涯目标的设定	(135)
第三节 职业生涯目标再选择	(138)
案例资料:选准人生坐标,实践事业理想	(140)
第八章 职业生涯准备	(145)
第一节 职业生涯准备基本分析	(145)
第二节 职业生涯准备的内容	(146)
第三节 职业生涯准备的途径	(150)
案例资料:什么样的人受欢迎?	(156)

第九章 职业选择	(159)
第一节 职业选择基本分析	(159)
第二节 职业选择要素	(161)
第三节 职业选择原则	(165)
第四节 职业选择的决策过程	(168)
案例资料:市场中的职业再选择——上海市再就业模范庄红卫的经历	(170)
第十章 求职方法	(174)
第一节 求职的原则	(174)
第二节 职业信息的把握	(179)
第三节 求职的实施	(183)
第四节 应试方法	(188)
案例资料:形象魅力与求职	(192)
第十一章 职业适应与发展	(195)
第一节 入职以后	(195)
第二节 完成职业适应	(198)
第三节 职业成长的道路	(200)
第四节 克服职业挫折	(203)
案例资料:从股长到厂长——一个大学生的职业发展历程	(209)
第十二章 大学生职业生涯规划与管理	(217)
第一节 大学生职业生涯规划概述	(217)
第二节 大学生职业生涯规划的内容	(221)
案例资料:学会规划自己的职业	(227)
第十三章 创业——艰辛但辉煌的职业道路	(231)
第一节 创业基本分析	(231)
第二节 创业的外部条件	(235)
第三节 创业者的能力和素质	(238)

职业生涯规划与管理

第四节 创业准备	(245)
----------------	-------

第五节 创业的实施	(252)
-----------------	-------

案例资料:分包创业与提升创业层次——张亚楠的 创业历程	(258)
--------------------------------------	-------

第三篇 组织职业生涯规划与管理

第十四章 组织与员工	(262)
------------------	-------

第一节 “人”的分析	(262)
------------------	-------

第二节 组织	(272)
--------------	-------

第三节 组织与员工概述	(276)
-------------------	-------

第四节 员工的职业满意感	(278)
--------------------	-------

案例资料:了解员工思想,善用精神工资	(285)
--------------------------	-------

第十五章 组织职业生涯规划与管理理论	(289)
--------------------------	-------

第一节 人本管理理论	(289)
------------------	-------

第二节 人企绩效协调理论	(292)
--------------------	-------

第三节 家庭—工作平衡理论	(294)
---------------------	-------

案例资料:组织战略计划中的波音公司职业生 涯开发	(297)
-----------------------------------	-------

第十六章 组织职业生涯规划与管理的内容	(301)
---------------------------	-------

第一节 人力资源开发管理与职业生涯	(301)
-------------------------	-------

第二节 组织职业生涯规划与管理的思路	(307)
--------------------------	-------

第三节 组织职业生涯规划与管理的项目	(310)
--------------------------	-------

案例资料:麦当劳的道路:从实习生到经理	(319)
---------------------------	-------

第十七章 组织职业生涯规划与管理的实施	(324)
---------------------------	-------

第一节 组织职业生涯规划与管理的出发点	(325)
---------------------------	-------

第二节 职业生涯规划与管理的原则	(330)
------------------------	-------

第三节 组织职业生涯规划与管理方法	(333)
-------------------------	-------

第四节 组织职业生涯规划与管理的主体	(343)
--------------------------	-------

案例资料:惠普的员工自我评估	(347)
----------------------	-------

职业生涯规划与管理

第十八章 各类人员的职业生涯规划与管理	(350)
第一节 管理人员的职业生涯规划与管理	(351)
第二节 技术人员的职业生涯规划与管理	(353)
第三节 操作人员的职业生涯规划与管理	(355)
第四节 营销人员的职业生涯规划与管理	(359)
第五节 人力资源人员的职业生涯规划与管理 ...	(363)
案例资料:微软技术人员的职业生涯管理	(367)
参考书目	(371)

职业生涯总论

第一章

职业基本分析

★ 本章学习要求与要点 ★

学习要求:

了解:职业的基本含义与特点;职业对于个人的作用和对于社会的功能;职业分类的方法;市场经济下的职业体制。

掌握:职业的概念;职业分类的原则;我国的职业分类标准。

学习要点:

1. 职业的科学含义:职业的概念、职业的特点。
2. 职业的功能:职业对于个人的功能;职业对于社会的功能。
3. 职业分类:职业分类的基本原则;职业分类的方法。
4. 市场经济职业体制:市场经济体制下的就业特征;市场经济体制下进入职业的路径。

第一节 职业的概念

一、职业的定义

(一) 学者的职业观

人们面对的社会职业,是一个范围极广、五光十色的领域。对于职业的含义,学者们有着不同的看法。

1. 职业性质说。美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为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。

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了生活所得而发挥个人能力,向社会作贡献的连续活动。

美国著名哲学家、教育家杜威认为,职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。

社会学对此提出,职业是人的一种“资源”,是社会关系。

2. 职业要素说。塞尔兹指出,职业范畴的构成有三要件,即技术性、经济性和社会性。

保谷六郎进一步指出,职业的特性为:①经济性,即从中取得收入;②技术性,即可发挥个人才能与专长;③社会性,即承担社会的生产任务(社会分工),履行公民义务;④伦理性,即符合社会需要,为社会提供有用的服务;⑤连续性,即所从事的劳动相对稳定,是非中断性的。

3. 职业关系说。美国社会学家泰勒指出:职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的整合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。

程社明认为,职业可定义为“是参与社会分工,利用专门知识、技能为社会创造物质财富、精神财富,获取合理报酬作为物质生活来源,并满足精神需求的工作”。他强调职业的个人与社会、知识技能与创造、创造与报酬、工作与生活四种关系^①。

(二)“职业”的科学含义

“职业”一词是由“职”与“业”二字构成的。所谓“职”,包含着社会职责、天职、权利与义务的意思;所谓“业”,包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思(有的学者用“职是责任、业是业务”来反映“职业”一词的内涵)。所谓职业,是指人们从事的相对稳定的、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,从而是一个人社会地位的一般性表征。由此,也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面^②。

不仅如此,职业还往往成为一个人最基本的符号、最主要的特征。人们说,某某人是个“什么”人,最重要的特征之一就是职业。因为,职业能反映一个人的社会身份、社会地位与自身的文化、能力、素质水平等。

① 程社明:《你的职业——职业生涯开发与管理》,改革出版社,1999年版。

② 姚裕群:“关于职业社会学的几个问题”,《社会学与社会调查》(增刊),1989年第10期。

还应当指出,“职业”与“就业”这两个词,含义上比较接近。二者的不同之处在于,职业一词更偏重于社会意义,偏重于个人和人生;就业一词则更偏重经济意义,偏重于体制和制度。可以说,社会学、管理学主要关注职业;经济学、政治学主要关注就业。

二、职业的特点

通过对职业范畴进一步分析,可以看出它具有以下特点:

(一) 基础性

职业是个人和社会存在和发展的基础,因为职业给人们解决了生活的经济来源问题。人们为了生存,必须从事职业活动,人们的各种社会活动、人文活动,大多建立在职业的基础上,“衣食足而知荣辱”,有了职业生活,才有其他一切社会生活的基础。

进一步说,人类社会的各种文明,大多建立在职业分工、分化、分类,即职业范畴进步的基础上。人类有了农业,有了农民,就能够利用自然界提供长久的生存资料;人类有了手工业、机器大工业,有了工人,就能够创造品种丰富的、数量巨大的、甚至是无穷尽的生活资料和生产资料;人类有了第三产业,有了各种服务性劳动者和管理人员、科学家、艺术家等脑力劳动者,使得人类社会更加丰富多彩。

(二) 广泛性

职业问题涉及社会的大部分成员,也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域,因而它具有广泛性。就个人而言,一个人生活的方方面面,都与大千职业世界发生着联系。

基于职业范畴的广泛性,诸多的学科如社会学、经济学、管理学、心理学、教育学、政治学、各种工程技术学科、生理学与医学等,都把职业问题作为自己的研究对象。

(三) 时代性

职业的时代性有两个含义:一是职业随着时代的变化而变化,一部分新职业产生,替代一部分过时的职业;二是每一个社会都有自己的“时尚”,它表现为该社会中人们所热衷的职业,例如,当今的歌星、软件设计师等。

个人与时代精神的关系,往往也反映在人的职业取向上。例如,十年动乱期间,知识分子被视为“臭老九”,受到责难;粉碎“四人帮”以后,大家都追求上大学,当工程师、科学家;改革开放以来,人们转而注重第三产业的职业,不少青年人把从事商业经营、饭店管理当做最可心的工作;等等。

(四) 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、人际关系等都是相同的或相近的。由于情境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同语言,很容易认同。同行、同事,就是有一定类似之处的人群。

正是基于职业的同一性,才构成工会、同业公会、行会等社会组织,才有从业者的利益共同体。工会,是保障会员们的工资收入、就业机会、福利保险等共同利益的团体;著名的保险行业,早期就是由“船东”这种职业人士的共同利益而创造出来的。

职业的这种同一性,往往会给人们打上社会印记。例如,张三是侦探,人们会认为他精明;张三改行搞文艺,人们就认为他活泼而浪漫;张三又去当教师,人们则认为他有学问;等等。

(五) 差异性

不同职业之间,可能有着巨大的差异,这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。一般来说,人类社会作为一个有机体,必然存在分工,存在多种多样的职业。古人说世上有“三百六十行”,现代社会则有着多达几千至上万种职业,各类职业间大相径庭,隔行如隔山。

职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格,以及人在职业转换中的矛盾与困难。随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展,新职业不断产生,其数量要大于被淘汰的旧职业。当今社会,职业差异还在继续加大。

(六) 层次性

众多的社会职业,可以区分不同的层次。尽管从社会需要的角度来看,“存在即合理”,职业间不必区分重要与否,或者说没有“高低贵贱”的等级性;但现实社会中,人们对不同职业的社会评价的确存在着差别,即有“高低贵贱”方面的看法。

这种职业评价的层次性,根源于不同职业的体力、脑力付出不同和工作复杂程度的不同,以及工作的轻松性、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。

三、职业——“命运”的核心

人的命运是什么?命,是前世注定,还是今世奋争?是他人、神灵、上天决定,还是靠自己的努力来开拓、来争取?人的际遇与命运是不是不可把握的?这的确是摆在每一个人面前的重要问题。

一个人在偌大的世界,“恰巧”看到一个满意的就业机会;“偶然”碰到某个

单位招聘人员;在工作单位“摊上”一个开明善良、关心员工发展的好领导或者一个死板冷酷、只顾利润的差上司;“凑巧”有个同学、朋友邀其下海创业、共图发展;在经营中“遇见”市场巨变使自己的企业陷入困境或者迅速致富……这些际遇都具有一定的偶然性,又往往是个人难于把握的。

人们都有着对好际遇和好命运的渴望。但是,人们的际遇和“命运”,往往难于符合一己之见。即使人们为自身的前途已经做出了努力,但外部因素却不是自己能够改变的,在遇到种种不顺心的事情时,许多人就强调自己的“命运”不可知,以至求签拜神、皈依宗教,甚至相信邪教异说来解脱。事实上,命运问题不是一个抽象的社会心理问题,而是一个实实在在的如何看待人的社会存在——特别是如何看待自己的社会存在的问题。

命运,实际上是人们自身条件、自我活动和努力与所处外部环境互动的产物。一个人为了自己生活得美好,进行方方面面的努力,于是才有了种种际遇;人在各种外界环境、条件下,通过种种努力、对策和应变措施,于是才有了种种结果;而种种际遇、种种结果的累积,才形成一个人的命运。

从人生发展全过程的角度看,际遇、命运就是人的生涯。电视连续剧《渴望》主题歌有这样的歌词:“漫漫人生路,上下求索,心中渴望真诚的生活。谁能告诉我,是对还是错,过去未来共斟酌。”这种让人求索、令人斟酌的人生际遇和命运,核心与本质就在于人的一生职业发展,即人的职业生涯。

一个人长大成人、融入社会,有两项重要问题要解决,即组建家庭和寻找工作岗位。“组建家庭”即婚姻社会化问题,“工作岗位”即职业社会化问题。所谓职业社会化,就是一个人走上社会,寻求到一定的职业岗位并在这个岗位上工作,适应职业、适应工作环境(物质环境与人际环境),在社会中找到自己的合适位置,并得到终身的归宿。从这个意义上说,人的职业生涯造就了人的命运。

第二节 职业的功能

一、职业的个人功能

职业,是人的一种社会活动和生活方式,又是人的一种经济行为,是人们从社会中牟取各种利益的资源,它对于每一个人都极为重要。具体来说,职业对于个人有以下作用:

(一) 职业是人生的主要活动

职业作为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践的最主要场所,从多方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受影响。

人的职业生活,使从业者进入一种社会情境,这种社会情境因职业的异同而异同,由此,职业就成为使人担任特定的社会角色,形成一定行为模式的条件。

(二) 职业是人们获取利益的手段

1. 职业是人的主要经济来源。职业作为个人获得经济收入的主要手段,是其生存和维持家庭的物质基础。“趋利”与“避害”一样,都是生物对外部环境的必然选择,人的“趋利”更多地体现在追求高收入职业上,这也就成为人们选择职业的主要标准。

2. 职业可以获得多种非经济利益。职业活动可以使个人获得多种非经济利益。这种非经济利益包括名誉、地位、权力、各种便利等,从而使个人获得心理满足,达到“乐业”的境地,也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

追求较高的社会地位,是许多人生重要目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级(如局长、经理或办事员、工人),就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争,构成人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

(三) 职业是个人发挥才能的手段

人们从事的某种特定职业类别的工作,不仅要求人要有一定的素质,还要能使人的才能得到发挥,并成为促进人的才能和个性发展的手段。

(四) 职业是个人为社会贡献的途径

一个人从事某种职业,就是进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。个人在这个体系中的活动结果,就是他(她)为社会作出的贡献。

二、职业的社会功能

(一) 职业是社会存在的内容

职业作为一种社会存在,不仅是人的社会身份、等级的体现,其本身也构成了人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构,是社会经济制度与社会经济结构的重要部分,是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动,生产出社会财富,这也为社会的存在和发展提供了物质基础。

(二) 职业是社会发展的动力

职业的社会运动,包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等,构成了社会发展与社