

人力资源管理专业教材

职业生涯管理

何建华 张婧◎编著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

职业生涯管理

何建华 张婧 编著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

内容提要

本书是一本高等院校本科层次使用的人力资源管理专业教科书。全书包括:第一章职业生涯管理概论,第二章自我评估,第三章环境分析,第四章职业生涯规划,第五章职业选择,第六章职业生涯开发,第七章职业生涯调控,第八章组织职业生涯管理等内容,每章均附有案例分析与思考题,以引导学生把握书中的重点内容,同时增进学生对职业生涯管理理论与实务的了解与掌握。

本书也适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用,同时也可以作为高等院校职业指导教师与职业咨询师的参考用书。

责任编辑:赵 军 责任出版:刘译文

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/何建华,张婧编著. --北京:知识产权出版社,2013.4

ISBN 978-7-5130-1938-5

I. ①职… II. ①何… ②张… 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(2013)第050747号

职业生涯管理

ZHIYE SHENGYA GUANLI

何建华 张 婧 编著

出版发行: **知识产权出版社**

社 址:北京市海淀区马甸南村1号

邮 编:100088

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 箱: zhaojun99668@126.com

发行电话:010-82000893 82000860 转 8101

发行传真:010-82000893

责编电话:010-82000860 转 8127

责编邮箱: zhaojun@cnipr.com

印 刷:保定市中国画美凯印刷有限公司

经 销:新华书店及相关销售网点

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:19

版 次:2013年5月第1版

印 次:2013年5月第1次印刷

字 数:300千字

定 价:48.00元

ISBN 978-7-5130-1938-5

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题,本社负责调换。

序 言

随着中国市场化进程的加速,职业生涯规划与管理问题越来越重要。如何通过有效的职业生涯规划,促进个体职业生涯发展,提升企业人力资源管理水平,为社会的和谐发展奠定基础,是摆在个人、企业、学校、政府和社会各界面前的现实问题。本教材站在个人与企业的角度,对职业生涯规划管理的相关基本概念、基本知识、基本理论和基本方法进行了介绍。

本教材的主要特点是:章节、体例和板块结构的安排,符合人力资源管理专业的教学和学习规律。每章都设计了7个板块:学习目标、重要概念、引导案例、主体内容、资料链接、本章小结、思考题、章末案例分析。为了帮助理解教学内容和提高阅读兴趣,在每一章的适当位置,都设计了简洁实用的图表。

本教材由何建华提出教材的整体架构、详细的写作大纲和每章内板块结构的安排,由何建华、张婧共同进行统稿和定稿工作。各章节的具体编写分工如下:第一章、第二章、第五章、第六章,何建华;第三章,卓清玉、何建华;第四章,张婧;第七章,程菲、张婧;第八章,陈瑞琴,张婧。

在本书的编写过程中,编者参阅和借鉴了大量国内外同行的书籍、论文及网上资料,在此特向前辈和同行所做的贡献表示由衷的敬意和感谢!我们尽量做到尊重原作者的知识产权,但由于编者的阅读范围有限或者其他非主观原因,可能还会有不尽如人意的地方。如果书中使用了作者的原创性成果,但没有明确地给予注释和说明,敬请原作者指出,我们将

立即给予更正,并向原作者表示歉意。

由于我们知识和经验的不足,本教材的错误和疏漏在所难免,恳切希望使用本教材的教师和同学及相关专家提出批评和建议,以使本教材能不断充实和完善。

何建华

2013年1月于珠海

目 录

第一章 职业生涯管理概论	(1)
第一节 职业生涯相关概念	(3)
一、职业	(3)
二、职业分类、职业分层与职业声望	(6)
三、职业生涯	(12)
第二节 职业生涯管理	(15)
一、职业生涯管理的内涵与意义	(16)
二、职业生涯管理的主体	(18)
三、职业生涯管理的内容	(20)
第三节 职业生涯管理研究	(22)
一、西方职业生涯管理研究进展	(22)
二、我国职业生涯管理研究进展	(26)
第二章 自我评估	(32)
第一节 自我评估基础	(34)
一、“自我”的内涵与分类	(34)
二、自我意识的含义和结构	(36)
三、自我评估的内容	(37)
第二节 自我评估的方法	(38)

一、橱窗分析技术	(39)
二、非正式的自我测评	(41)
三、SWOT 分析法	(47)
第三节 职业心理测评	(49)
一、职业价值观的分析与测量	(49)
二、人格的分析与测量	(54)
三、职业兴趣的分析与测量	(67)
四、能力分析	(73)
五、职业锚分析	(75)
第三章 环境分析	(83)
第一节 宏观环境分析	(84)
一、经济环境的变化	(84)
二、科技的发展	(92)
三、人力资源市场分析	(93)
四、法律与就业政策的变化	(96)
第二节 微观环境分析	(99)
一、家庭分析	(99)
二、职业分析	(102)
三、行业分析	(105)
四、组织分析	(108)
第四章 职业生涯规划	(114)
第一节 职业生涯规划概述	(115)
一、职业生涯规划的内涵	(115)
二、职业生涯规划的意义	(116)
三、职业生涯规划的特征	(117)
四、职业生涯规划的原则	(119)
第二节 职业生涯规划的流程	(120)

一、确定职业生涯目标	(121)
二、选择职业生涯路径	(125)
三、做出职业生涯决策	(130)
四、制定职业生涯规划	(133)
五、职业生涯规划反馈与修正	(136)
第五章 职业选择	(142)
第一节 职业选择的内涵与程序	(143)
一、职业选择的内涵与特征	(143)
二、职业选择的影响因素	(145)
三、职业选择的程序	(147)
第二节 职业选择理论	(148)
一、帕森斯的职业—人匹配理论	(149)
二、佛隆的择业动机理论	(150)
三、蒂德曼的职业决策理论	(151)
第三节 求职策略	(152)
一、职业信息的收集与分析	(152)
二、求职材料的准备与制作	(156)
三、求职面试策略与技巧	(163)
四、求职阶段的心理调节	(167)
第六章 职业生涯开发	(174)
第一节 职业生涯发展阶段理论	(175)
一、个人生命周期理论	(175)
二、职业生涯发展阶段理论	(179)
第二节 职业生涯开发策略	(186)
一、职业生涯开发的内容	(187)
二、个体职业生涯开发策略	(190)
第三节 职业生涯成功	(197)

一、职业生涯成功的内涵	(197)
二、职业生涯成功的评价标准	(198)
三、职业生涯成功的策略	(200)
第七章 职业生涯调控	(206)
第一节 职业适应	(207)
一、职业适应的内涵	(207)
二、职业适应的策略	(212)
第二节 职业转换	(215)
一、职业转换的内涵与种类	(215)
二、职业转换的时机	(218)
三、职业转换的误区	(219)
四、职业转换的策略	(220)
第三节 职业高原	(222)
一、职业高原的内涵与类型	(222)
二、职业高原的影响	(223)
三、职业高原的应对策略	(224)
第四节 工作压力	(227)
一、工作压力的定义及来源	(227)
二、工作压力的影响	(230)
三、工作压力的应对策略	(233)
第八章 组织职业生涯管理	(243)
第一节 组织职业生涯管理基础	(244)
一、组织职业生涯管理的内涵	(245)
二、组织职业生涯管理的重要性	(246)
第二节 组织职业生涯管理的内容	(248)
一、职业生涯通道设计	(248)
二、继任计划	(256)

三、导师制	(261)
四、工作—家庭平衡计划	(264)
五、退休计划	(267)
六、职业咨询	(270)
第三节 组织职业生涯管理与个人职业生涯管理的整合	(274)
一、组织职业生涯管理与个人职业生涯管理整合的原则	(274)
二、组织职业生涯管理与个人职业生涯管理整合的内容	(276)
参考文献	(288)

第一章 职业生涯规划概论

【学习目标】

掌握职业生涯规划有关概念术语的含义；明确个人是职业生涯规划的首要主体但不是唯一主体；家庭、学校、从业单位和政府等在个体职业生涯规划方面发挥着重要作用；充分理解职业生涯规划的主要内容；了解职业生涯管理的国内外研究概况。

【重要概念】

职业、职位、工作、专业、职业分类、职业分层、职业声望、职业生涯、职业生涯规划管理、个人职业生涯规划、组织职业生涯规划、职业生涯规划、职业生涯规划开发、职业生涯规划调控

【引导案例】

北大毕业生卖肉

“北大毕业生卖肉”是2003年最热门的话题之一。

时年38岁的陆步轩，是陕西省长安县鸣犊镇高寨村人，他自幼丧母，家境贫寒，姐弟4人与务农的父亲相依为命。1985年，陆步轩以陕西长安县文科状元的身份考入北大中文系，毕业后被分配到长安县柴油机配件厂。因为他是北大的高才生，所以被厂里的主管部门——长安县计划经济贸易委员会借调到机关，他被安排在办公室写材料，还负责团组织

工作。

20世纪90年代初,社会上流行“下海”,陆步轩跟随当时的领导办企业,先后办过有色纸厂、饲料厂、化工厂,但都因为缺乏资金,厂子难以为继。后来,陆步轩自己组建了一个装修公司,渐渐地“翻了身”。最辉煌的时期他手下有100多人,然而一次贸然投资失败让他一下子栽了进去,此后“再没有翻过身”。

事业上的失意也让陆步轩的生活遭受了打击,结婚刚两年的妻子离开了他。随后他又与一位农村姑娘结了婚,育有两子。2000年,因生计所迫,他和妻子在长安县开了一家“眼镜肉店”辛苦度日。随着年龄的增长,曾经的理想被沉重的现实生活负担所代替。那些年,陆步轩也曾试图找一份适合自己的工作。早在1997年,他曾到西安一家报社应聘,但因月薪只有300元无法养家糊口,只好作罢。2002年,他通过熟人提供的信息,还曾到长安区一家中学联系工作,最终也没有结果。

2003年,陆步轩的“事迹”被媒体披露后,受到社会广泛关注。借助媒体的力量,2004年他被借调到西安市长安区档案局工作。陆步轩在档案局主要负责区地方志的修编。对于这份工作,他感觉比较满意。“虽称不上专业对口,但至少能‘挂上一点边’。”在档案局工作,陆步轩的月收入是1000元。而因为这份工作,新开张的“眼镜肉店”只能托付给弟弟照顾。陆步轩说他特愿意留在档案局。他说:“在单位,我一个人一间办公室,关了门就能安静地看书、写东西。大学时我喜欢读史,但毕业后一直没有时间,现在终于可以做自己喜欢做的事情了”。陆步轩利用闲暇时间将自己的传奇经历写成《屠夫看世界》一书。因为“自然天成、不造作”,所以这本书出版两个多月就已经两次再版,总印数达到2.3万册。

(资料来源:张再生.职业生涯规划[M].天津:天津大学出版社,2007.引用时稍作改动。)

在现代社会,几乎每个人的生活都与职业息息相关,每个人都会自觉或不自觉地设计自己的职业生涯之路。“人生的道路虽然漫长,但紧要处往往只有几步,特别是当人年轻的时候”。陆步轩的职业经历给了我

们很多启示。没有明确的职业发展规划,随波逐流,顾小利而失大方向应该是他前半生职业不如意的重要原因,而他后半生的传奇经历也告诉我们职业生涯是可以规划和改变的。因此,我们每个人都应该高度重视并有效设计与管理自己的职业生涯。

第一节 职业生涯规划相关概念

职业生涯是我们人生的重要组成部分。职业生涯成功与否在某种程度上会影响到我们人生的幸福感。虽然我们每个人都会在职业生涯中度过大部分人生,虽然我们天天从事着自己的职业,但是我们很少去反思“职业”“职业生涯”这些概念的真正内涵。在展开职业生涯规划管理的研究之前,我们首先必须明确与职业生涯规划相关概念的含义。

一、职业

职业的产生与发展是人类文明的标志,是社会发展和进步的反映,同时也是社会化大分工的直接结果。社会分工是职业划分的基础和依据。选择并从事一种职业,对每个人都非常重要。为了更好地理解职业的内涵,我们首先有必要澄清职业与工作、职位、专业等相关概念之间的区别。

(一) 工作

工作是与职业最为相关的概念。所谓工作包含两层含义:一是与娱乐和休闲相对而言,是指为特定目的而消耗的体力或脑力;二是指一个人为了谋生所做之事。^①工作虽然不是生活的全部,但是它可以发挥出我们的才能,使我们获得一种成就感,使我们生活得更加美好。因此,工作本身不再只是一种辛苦的劳作,不再只是一种“外在的苦难”,而是一种获取内在人生价值提升的途径。

(二) 职位

职位是较易与职业混淆的另外一个概念。所谓职位,是根据组织内

^①李宝元. 职业生涯规划:原理、方法、实践[M]. 北京:北京师范大学出版社,2007:5.

部岗位职责与权限的大小而进行的人员层次的划分。简单地说,职位就是组织中某个员工需要完成的一个或一组任务的集合。例如,人力资源部经理这一职位,它所承担的职责有以下几个方面:人力资源规划、员工招聘与配置、人力资源培训与开发、薪酬管理、绩效管理、员工关系等。一般企业中可以将职位化分为四个层级:高层管理者、中层管理者、基层管理者和操作者。

(三) 专业

专业也与职业的概念较为近似,两者之间有着紧密的联系。所谓专业有两层含义:一是指高等学校或中等学校里的学业门类;二是指专门的学问。专业具有学科性、职业性和教育性的特点。在现代社会,专业是职业的学科映射。例如,大学阶段学习人力资源管理专业的,将来可能去从事人力资源管理工作。但同时,专业和职业之间不是一种简单的对等关系,一个专业可能面向的不是一种职业,而是一个职业群。例如,学习人力资源管理专业的同学将来可能去从事企业经理、公务员、教师、记者等多种不同的职业。

(四) 职业

职业的含义与上述词汇存在着显著的差异。从词义学的角度分析,中文的“职业”一词是由“职”和“业”两个字组合而成。“职”字包含着责任、工作中所担当的任务等意思;“业”字含有行业、业务、事业等意思。《现代汉语词典》将职业解释为“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”^①。

而“职业”的英文词义,是指一个人所长期从事的稳定的工作,或一个人所从事的行业或专业。在英文中,关于“职业”的词汇有两个:Vocation 和 Occupation。两者的含义并不完全相同。Occupation 强调的是外在社会制度的安排,是客观职业;Vocation 强调的是内在的、心理上的使命感。

以上我们从词义学的角度对职业的含义进行了剖析。我们发现,虽

^① 周文霞. 职业生涯管理[M]. 上海:复旦大学出版社,2008:4.

然人们对于职业的认识由来已久,但是由于研究目的不同,人们对职业的内涵进行了不同的界定,概括起来分为社会学家和经济学家两种解释。

社会学角度对于职业的解释,主要有日本社会学家尾高邦雄的界定,他认为职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现,因此职业包括工作、工作的场所和地位。^①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结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。^②中国学者潘锦棠提出,职业是劳动者能够稳定从事的并赖以生活的工作。陈婴婴将职业定义为“个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位,个人通过这一社会地位加入社会资源的生产和分配体系,并建立相应的社会关系”。他进一步解释,“职业是由以下五个要素构成的:(1)作为职业符号特征的职业名称;(2)工作的对象和内容;(3)承担这些工作所需要的资格和能力;(4)通过这些工作取得的各种报酬;(5)在工作中建立的与其他社会部门或社会成员的联系”。

经济学角度对于职业的解释与社会学的解释有所不同。美国学者阿瑟·萨尔兹将职业定义为:“人们为了获得经常性的收入而从事连续性的特殊活动。”日本学者保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥自己的个人能力,向社会做出贡献而连续从事的活动。中国学者程社明将职业界定为“职业是参与社会分工,利用专门知识、技能为社会创造物质财富、精神财富,并获取合理报酬,作为物质生活的来源,并满足精神需求的工作”。^③周文霞提出,职业是指人们在社会生活中所从事的、以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。^④

从上述观点之中,我们可以看到虽然不同学派的专家和学者对职业

① 张再生. 职业生涯规划[M]. 天津:天津大学出版社,2007:7.

② 周文霞. 职业生涯管理[M]. 上海:复旦大学出版社,2008:4.

③ 程社明. 你的职业——职业生涯开发与管理[M]. 北京:改革出版社,1999:71.

④ 周文霞. 职业生涯管理[M]. 上海:复旦大学出版社,2008:5.

概念的界定各有侧重,但是他们都涉及了职业的三个最基本的特征:(1)社会特征。职业本身是社会发展的产物,每一种职业都体现了社会分工的细化。社会成员在特定的职业岗位上为社会整体发展做出了贡献;(2)经济特征。从社会角度看,职业构成了社会经济运行的主体,职业劳动创造出社会财富,从而为社会发展奠定了物质基础。从个人角度看,人们从事某种职业,必然从职业劳动中获得经济报酬,以达到满足自身生存和发展的需要。(3)专业特征。职业是一个人所从事的行业或专业。从事任何一种职业,都必须具有特定的知识和技能。所有职业都对任职者的教育背景、职业资格、技能水平、工作经验等有具体的要求。

综上所述,我们对职业的含义给出这样的解释:职业是个体长期从事的,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质和精神财富,获取合法报酬的稳定工作。具体地说,职业这一概念包含以下四个方面的内容:

(1)职业与社会分工相关,强调个人与社会的关系。个人通过从事某一具体的职业参与到社会生活中,为社会创造物质和精神财富,为社会的整体发展做出贡献,并为社会所承认。

(2)职业与其内在属性相关,强调要利用专门的知识 and 技能从事社会生产活动,是个体所从事的具体的行业或专业。

(3)职业与社会经济规则相关,强调只有为社会创造价值,才能够获得合理合法的报酬。

(4)职业与个人生活相关,强调工作与生活的平衡。个体从事某项职业,不但可以满足自身生存的需要,同时也是实现自我的重要途径。

二、职业分类、职业分层与职业声望

在人类社会经济发展的历史长河中,职业不断发展变化,职业的内涵也不断扩展和完善。随着职业研究的深入,与职业相关的概念不断涌现。下面我们重点探讨三个与职业相关的概念:职业分类、职业分层与职业声望。

(一) 职业分类

职业分类是横向的职业类别划分,它是在社会分工的基础上,按照职

业性质、工作方式、技术要求及行业范围等的同一性对职业进行的划分归类。科学的职业分类是职业社会化管理的平台,也是职业自身发展的需要。

由于各国经济发展水平不同,历史和国情不同,职业分类的具体情况也不同。英国在 1841 年将职业分列为 431 种。美国在 1850 年进行了专门的职业普查,划分了 15 大行业、323 种职业,1860 年又增至 584 种,1965 年确定为 21 741 种。到 1980 年,《美国百科全书》认定美国有 25 000 种职业。加拿大曾于 1970 年组织 300 多位专家历经 7 年编制了《国家职业分类辞典》,职业词条多达 7 000 个。苏联劳动和社会问题委员会 1986 年宣布,他们共有 6 982 种职业。

从以上各国职业分类的情况可以看出,各国职业分类的标准不尽相同。为了便于信息交流、统计分析、咨询指导和规范管理,有关国际组织制定了权威的职业分类标准。例如,国际劳工组织于 1958 年颁布的首部《国际标准职业分类》,提供了包括 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1 506 个职业项目的完整的职业分类体系。

1999 年 5 月,我国劳动和社会保障部、国家技术监督局、国家统计局共同颁布了《中华人民共和国职业分类大典》。该分类大典比照国际标准采用“A—B—C—D”四级编码模式,将职业划分为 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1 838 个细类。内容包括职业编码、职业名称、职业概述、职业定义和职业内容描述,以及归属于本职业的各工种名称和编码等。其中,8 个大类基本按照管理型、技术型、事务型和技能型等归类,具体如下表 1-1 所示。

表 1-1 《中国职业分类大典》所列八大类职业

序 号	大 类	中 类	小 类	细 类
	名 称			
一	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
二	专业技术人员	14	115	379
三	办事人员和有关人员	4	12	45