



职业生涯

发展

吴江 主编

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材



中国劳动社会保障出版社

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

职业生涯发展

吴江 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯发展/吴江主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008
全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

ISBN 978-7-5045-6688-1

I. 职… II. 吴… III. 职业选择-高等学校-教材 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 011636 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 22印张 396千字

2008年2月第1版 2008年2月第1次印刷

定价:33.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

全国高等学校人力资源管理专业 新编系列教材编委会

主 任 文 魁 首都经济贸易大学校长，教授，博士生导师
副主任 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授，博士生导师

编 委 (以姓氏笔画为序)

石金涛 上海交通大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师
刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任，教授
关培兰 武汉大学人力资源管理研究中心主任，教授，博士生导师
孙建敏 中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师
杨俊青 山西财经大学工商管理学院院长，教授
时 勘 中国科学院研究员，博士生导师
沈琴琴 中国劳动关系学院副院长，教授，博士
赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
赵曙明 南京大学商学院院长，教授，博士生导师
段兴民 西安交通大学管理学院教授，博士生导师
姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
袁伦渠 北京交通大学经管学院教授，博士生导师
萧鸣政 北京大学政府管理学院教授，博士生导师
崔 勋 南开大学商学院人力资源系主任，教授，博士生导师
董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长，教授，博士生导师
廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师

内 容 摘 要

本书围绕职业生涯的理论发展和管理实践进行了全面的分析和阐述。分析了职业生涯发展的时代演进背景、特征和职业生涯发展面临的挑战与论争，从生命周期与人生发展、职业活动和职业心理要素等方面阐述了职业人生的基础要素，分析了格林豪斯职业生涯管理模型的构成及其发展流程与实际应用；对生涯发展理论与职业指导策略包括职业—特性匹配、发展目标与手段、生涯发展促进、工作满意感等进行了理论分析和应用评价，对职业锚与职业定位、职业生涯发展路径的选择、职业生涯发展评估、规划与实施策略等内容进行了应用性指导，对生涯发展早、中、后期的职业发展特征和职业发展中的问题困惑进行分析，提出了个人和组织有效应对职业发展不同时期的职业任务和管理策略；特别分析阐述了新经济时代新型职业关系的发展，强调新型职业关系与职业契约模型的建立；突出分析了知识型员工生涯发展中的障碍及克服，设计了知识型员工生涯发展路径和职业生涯发展战略；构建了以职业为导向的人力资源发展系统模型，提出了职业生涯发展系统及其有效的管理策略。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式的变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人力争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会发展发挥重要的作用。而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业人才充实到各项工作中去。以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。

希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

文 魁

前 言

知识经济时代的到来及其未来的发展变革，对组织、员工发展和整个社会的经济与运行必将产生深刻的影响，职业生涯发展作为个体实现职业愿望的主要体现不可避免地会受到时代发展多种因素的影响而发生不同于以往时代的变化。

面对知识经济时代的到来，今天的人们和组织如何应对知识经济时代全然不同的发展道路和生存环境，始终是一个我们无法回避和迫切需要解决的问题。知识经济时代的职业生涯规划将出现怎样的变化，呈现怎样的发展特征，为了应对这些即将出现的问题，今天的人们如何去准备应对，届时如何去规划自己的职业生涯，而组织在面对这些变化的过程中，又能做些什么……这一系列的问题都有赖于对知识经济时代职业生涯发展特征的研究与把握。

工作在人的生活中是如此的重要，谋求一个职业并在职业岗位上获得良好发展，更是人生的一个重大问题。“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”。从个人的角度看，“漫漫人生路”的核心正是职业生涯。职业生涯是一个人投入时间、精力最多的人生组成部分，人生发展中的物质需求与精神需求都是通过社会活动且主要是通过职业生涯才能得以充分满足。一个人一生的追求努力和奋斗拼搏，回首之时最欣慰的往往就是自己能够事业有成。可以说人生的充实彰显在职业的成功上，职业的成功又升华为人生的美好，职业活动本身体现了生命的意义。在日益开放和公平的市场大环境下，个人有了越来越多的选择职业的机会和越来越大的发展空间，但同时也面对着更大更复杂的社会风险。人们在多变的社会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。为此，良好的职业生涯规划与设计对每个人而言都是非常重要的。

对组织来说，以人为本，人才至高无上，人才是竞争制胜的法宝。人力资源管理的主要着眼点是选人、用人、留人，而工作的落脚点是发展人，其核心必须以注重人才的发展前途、帮助员工塑造成功的职业生涯为前提。努力促进人的成长与成功，对各阶层员工实行针对性的职业生涯规划与设计，已成为许多组织的自觉行动，搞好职业生涯规划与管理业已成为组织人力资源管理体系中极为重要的组成部分。

职业问题涉及经济学、管理学、社会学、心理学和教育学等，是一个内容相当广泛又颇为复杂的领域。作者长期从事就业和职业生涯问题的教学和研究工作，在此基础上完成了《职业生涯发展》这部教材。本书吸收和借鉴了目前学术界的最新研究成果，全面的分析和阐述了职业生涯学科的发展理论、管理实践和操作方法，具有系统性、理论性和应用性的特点，不仅是高校人力资源管理与经济管理学学科的教材，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有益读物。

本书由吴江担任主编，参加本书写作的还有曲晓梅、李丽、陈静和季小娜。吴江设计了全书的框架和写作思路，对全部书稿进行了统稿。限于编写者的水平，本书将会存在缺陷，望读者批评指正。在本书的编写过程中，我们参考和引用了国内外许多专家学者的文献和研究成果，并在参考文献中列出。在此谨向这些专家学者深表谢忱。

吴江

2007年6月

于首都经济贸易大学

目 录

第一章 职业生涯发展的时代演进·····	(1)
第一节 职业生涯及其发展的起源·····	(2)
第二节 职业生涯发展的理论与实践·····	(6)
本章小结·····	(12)
关键概念·····	(12)
问题讨论·····	(12)
材料阅读·····	(12)
第二章 职业人生的基础要素·····	(15)
第一节 生命周期与人生发展·····	(16)
第二节 职业活动的基本要素·····	(21)
第三节 职业生活的心理要素·····	(29)
本章小结·····	(38)
关键概念·····	(38)
问题讨论·····	(38)

小测量.....	(39)
第三章 职业生涯发展模型与应用流程.....	(41)
第一节 职业生涯研究领域的重要概念.....	(42)
第二节 格林豪斯职业生涯管理模型.....	(55)
第三节 职业生涯管理模型及其应用.....	(64)
本章小结.....	(68)
关键概念.....	(68)
问题讨论.....	(69)
应用案例.....	(69)
第四章 职业生涯发展理论与应用.....	(71)
第一节 职业—特性匹配理论.....	(72)
第二节 职业生涯发展动机与激励理论.....	(78)
第三节 职业发展目标导向与手段理论.....	(84)
第四节 职业生涯发展促进理论.....	(90)
第五节 职业发展中的工作满意度.....	(96)
本章小结.....	(106)
关键概念.....	(106)
问题讨论.....	(106)
应用案例.....	(107)
第五章 职业选择与职业生涯规划.....	(109)
第一节 职业生涯发展定位.....	(110)
第二节 职业选择与决策.....	(119)
第三节 职业生涯发展评估.....	(129)
本章小结.....	(148)
关键概念.....	(148)
问题讨论.....	(148)
小练习.....	(148)

第六章 职业生涯早期的发展与管理	(151)
第一节 职业生涯早期的发展特征.....	(152)
第二节 职业生涯发展早期的职业任务.....	(155)
第三节 职业生涯发展早期的自我管理.....	(164)
第四节 职业生涯发展早期的组织管理.....	(174)
本章小结.....	(179)
关键概念.....	(180)
问题讨论.....	(180)
应用案例.....	(180)
第七章 职业生涯发展中期职业管理	(183)
第一节 职业生涯发展中期个人特征.....	(184)
第二节 职业生涯发展中期职业发展 困境.....	(187)
第三节 职业生涯发展中期个人管理.....	(194)
第四节 职业生涯发展中期组织管理.....	(203)
本章小结.....	(213)
关键概念.....	(213)
问题讨论.....	(213)
应用案例.....	(214)
第八章 职业生涯发展晚期职业管理	(217)
第一节 职业生涯发展晚期职业问题 与任务.....	(218)
第二节 职业生涯发展晚期自我管理.....	(223)
第三节 职业生涯发展晚期组织管理.....	(226)
本章小结.....	(232)
关键概念.....	(232)
问题讨论.....	(232)
应用案例.....	(232)

第九章 新型职业关系的发展..... (235)

第一节 职业生涯发展的模式与路径..... (236)

第二节 职业关系的变化与发展..... (242)

第三节 新型职业契约的构建..... (250)

第四节 个人与组织职业生涯发展的平衡..... (256)

本章小结..... (263)

关键概念..... (263)

问题讨论..... (263)

阅读资料..... (264)

第十章 知识型员工职业生涯发展..... (269)

第一节 知识型员工职业生涯发展的管理

背景..... (271)

第二节 知识型员工职业生涯发展路径设

计..... (282)

第三节 知识型员工职业生涯发展战略..... (291)

本章小结..... (300)

关键概念..... (301)

问题讨论..... (301)

应用案例..... (301)

第十一章 职业生涯发展系统及其管理策略..... (303)

第一节 职业生涯发展的系统化..... (304)

第二节 职业生涯发展与职业管理系统

的整合..... (311)

第三节 职业生涯规划与职业管理

策略..... (322)

本章小结..... (330)

关键概念..... (330)

问题讨论.....	(330)
应用案例.....	(331)
参考文献.....	(335)

第一章

职业生涯发展 的时代演进

学习目标

- 了解职业生涯发展的起源及其时代背景
- 区分知识经济时代职业生涯发展的特征
- 职业生涯发展的研究成果与管理实践

一、职业生涯：一种历史的视角

有关职业生涯的观点从何而来，它是否向来如此，有哪些力量促成了我们对当前职业生涯问题的思考？

从历史角度来看，“职业生涯”这个概念还很新。在 20 世纪初以前，职业选择对多数人来说并不是什么常事。换句话说，“有一份职业”的理念自出现到现在也不过 100 多年。在这之前，许多人只是自发地继承他们父母所从事的工作。

在工业经济前的社会中，个体被动接受社会等级制度的身份安排和职业承袭，被动履行职业赋予的劳动义务，也被动地接受继承下来的身份和职业。人们从事何种职业，基本上由家庭出身、血缘等社会关系所决定。个人难以按照自己的意志来选择职业，完全是在社会职业等级系列的“安排”下从事不同的职业，个人在职业发展的过程中根本没有所谓的职业意识和职业选择权。

职业生涯发展的实践首次出现在 19 世纪末 20 世纪初的美国，最初是作为一种提供就业信息和职业教育信息的方式，其产生是与农业经济到工业经济的转换过程直接相关的。资本主义社会制度的确立打破了人们的封建等级，否定了血缘、出身对个人的限制。工业革命后，社会生产力水平迅速提高，产生了大量的新职业，人们的职业选择幅度拓宽。无论是社会制度还是经济发展都为个体自主职业选择权的有效实现提供了保障，人类的职业发展向前迈进了一大步。

1908 年，一个叫弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）的人帮助人们梳理日渐复杂的职业选择和咨询过程，开创了职业生涯咨询的业务。

帕森斯的职业入门指导界定了明智的职业生涯选择的三个步骤：

1. 对自身的兴趣、技能、价值观、目标、背景和资源进行认真的自我评估。
2. 针对学校、业余培训、就业和各种职业，考察所有可供选择的机会。
3. 鉴于前两个阶段所挖掘的信息，仔细推断何为最佳选择。

帕森斯的三阶段理论，是一个能帮助人们解决职业生涯问题和进行职业决策的合乎逻辑且理智的办法。迄今，帕森斯的影响力依然存在，他的工作成果是对以往人们有关职业生涯选择的思考方式的重大突破。

自 20 世纪 50 年代初以来，职业生涯理论家日益推崇这样一种观念：职业生涯不仅仅是一份职业或工作，也是贯穿人们一生怎样生活的过程。换句话说，人

们在不停地使用帕森斯的三阶段理论来调整自己的多种生活角色。

二、当今职业生涯发展的环境特征

世界正在迅速地、戏剧性地变化着，这些来自于经济、政治、技术和文化的变化对工作领域有着意义深远的影响。而这些变化带来了相当大的不确定性，打乱了人们的职业生涯和生活，并已触及了职业生涯发展过程的核心。社会的巨变波及我们每一个人，影响着人们的工作时间、方式、地点和原因，进而又影响着人们对职业生涯的规划和追求。

1. 职业的基本性质正在发生变化

过去，人们进入一家公司或机构后大都忠于职守直到退休，这样的日子已一去不复返。各种兼职的、弹性的、临时和应急的工作，这些新生而灵活的日程安排使职业生涯构建的复杂性日益增加。职业发展的多样性对工作和职业生涯造成了极大的冲击。性别与工作之间的平衡正在发生变化。而且，人们用来作出职业生涯和工作选择的资料和资源已极大丰富。职业生涯专家称之为职业生涯干预（career interventions）的内容，如包括为人们的职业生涯发展提供帮助的计算机系统、问卷调查表、书籍、视听材料、印刷材料以及专业人士的辅助等。作为社会经济生活急剧变化的产物，职业生涯发展规划已成为一项颇具挑战性的任务。

2. 组织结构的变化使雇主和员工之间最基本的“心理契约”发生改变

心理契约是一种心照不宣的契约，具体是指雇员应该为组织作出哪些贡献，雇主应该相应给予雇员多少酬劳。而在沿用至今的传统“关系型契约”中，员工要作出令人满意的绩效并对组织忠诚才能得到回报。

由于高度竞争的环境要求一定的灵活性，很多组织便采用一种期限更短、双方承诺更少的“交易型”心理契约。雇员对这种契约的寄托，不再是用绩效以及对组织的忠诚来换取自己的工作保障，而是期望在接受新的工作任务时自己能更为灵活，并且愿意学习新的技术以适应组织的需要。而组织也不必再承诺对员工的未来负责，而只需给员工提供可持续的提高、开发专业能力的机会，即所谓提高“就业能力”（适用于当前的雇主或是其他的组织）即可。这种从关系型契约到心理型契约的转变，即从就业转到就业能力，对于员工的职业生涯有着重大意义。

3. 人们和组织关于职业规划和管理的观点发生了改变

职业中所发生的变化不是孤立进行的，它只是发生在社会，尤其是管理领域中的变化之一。企业和公共组织在许多领域经历着巨大的发展，包括经济、技术、社会、政治和关系，这些内容在动态的职业系统中都有所反映，并对职业规