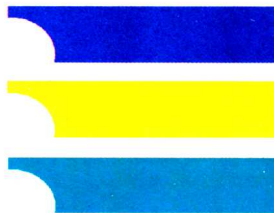


 21世纪高等院校经济与管理核心课经典系列教材

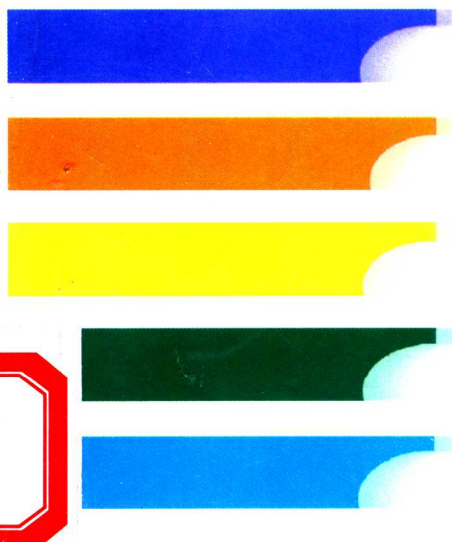
21SHIJI GAODENG YUANXIAO
JINGJI YU GUANLI HEXINKE
JINGDIAN XILIE JIAOCAI



职业生涯规划与发展

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU FAZHAN

◎ 姚裕群 编著



首都经济贸易大学出版社



21 世纪高等院校经济与管理核心课经典系列教材

职业生涯规划与发展

姚裕群 编著



首都经济贸易大学出版社

·北 京·

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与发展/姚裕群编著. —北京:首都经济贸易
大学出版社, 2003. 4

(21世纪高等院校经济与管理核心课经典系列教材)

ISBN 7-5638-1048-X

I. 职… II. 姚… III. 职业选择—教材 IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第004988号

职业生涯规划与发展

姚裕群 编著

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)
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 河北三河腾飞印刷厂
开 本 787毫米×980毫米 1/16
字 数 453千字
印 张 26.25
版 次 2003年4月第1版 第1次印刷
印 数 1~4 000
书 号 ISBN 7-5638-1048-X/F·592
定 价 33.00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

出版总序

2001年11月10日。

这是一个历史性的庄严时刻。

世界贸易组织第四届部长级会议以全体协商一致的方式,审议并通过了我国加入世贸组织的决定。

它不仅标志着我国成为当今全球最大、最具代表性的国际经济组织的成员,而且标志着我国在融入经济全球化、参与国际经济竞争方面又迈出了决定性的一步,使我国的改革开放和经济发展从此步入了一个崭新的阶段。

入世,机遇与挑战并存。

可以预见的是,经济领域中的竞争会更加激烈。

经济领域竞争的实质,是人才的竞争;而人才的培养,有赖于教育,尤其是培养高素质专业人才的高等教育。我们还缺乏一大批熟悉现代市场经济运行规律和世贸组织规则,精通专业知识,适应国际竞争需要的高级管理人才和专业人才。

教育是当代科技生产力发展的基础,是科学技术转化为现实生产力的条件,是培养高素质人才和劳动者的根本途径,也是实现管理思想、管理模式、管理手段现代化的重要因素。

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出:“当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈。教育在综合国力的形成中处于基础地位,国力的强弱越来越取决于劳动者的素质,取决于各类人才的质量和数量,这对于培养和造就我国21世纪的一代新人提出了更加迫切的要求。”

中共中央和国务院的决定为高等教育的改革与发展确定了基本目标和方向。

教材是体现教学内容的知识载体,是进行教学的基本工具,更是培养人才的重要保证。

教材质量直接关系到教育质量,教育质量又直接关系到人才质量。因而,教材质量与人才质量密切相关。

正是由于教材质量在实施科教兴国的发展战略中具有十分重要的作用,我们在策划与组织编写这套教材的过程中倾注了大量的人力、物力和财力。

我们希望奉献给广大教师、学生、读者的是一套经得起专家论证和实践检验的经济与管理专业系列精品教材。

在策划和编写本套教材的过程中,我们贯彻了精品战略的指导思想,使之具有

如下特点:

第一,以全面推进素质教育为着眼点,以教育部《普通高等教育教材建设与改革的意见》为指导,面向现代化,面向未来,面向经济全球一体化,充分考虑学科体系的完备性、系统性和科学性,以适应教学和教材改革的需要,满足培养高素质、创新型、复合型人才的需要,并力求教材在内容质量方面具有体系新、内容新、资料新、方法新的特点。

第二,在广泛调查研究的基础上,通过多所高等院校一批有着丰富教学经验的专家教授论证和推荐,优化选题,优选编者。参加本套教材论证和编写的专家教授分别来自北京大学、清华大学、中国人民大学、中国政法大学、对外经济贸易大学、首都经济贸易大学、东北财经大学、西南财经大学、中南财经政法大学、上海财经大学、武汉大学、北京工商大学、南开大学、天津财经大学、天津商学院、南京大学、华中科技大学、北京科技大学、厦门大学、复旦大学、四川大学、中央财经大学等二十余所国内著名或知名高等院校。

第三,在选择教材内容以及确定知识体系和编写体例时,注意素质教育和创新能力、实践能力的综合培养,为学生在基础理论、专业知识、业务能力以及综合素质的协调发展方面创造条件。在确定选题时,一方面根据教育部的指导性意见收入了各相关学科的专业主干课教材,以利于学生掌握各学科及各专业的基础理论、基本知识;另一方面又在充分学习和借鉴国外经典教材的基础上,编选了部分带有前沿性、创新性的专业教材,以利于中外高等教育在课程设置方面的接轨。

第四,考虑到培养复合型人才的实际需要,本套丛书突破了原有的较为狭隘的专业界限和学科界限,在经济学和管理学两大一级学科的统一领导下,广纳多个分支学科的基础课、专业基础课、专业主干课教材。这些分支学科和专业包括工商管理、金融学、人力资源管理、物流学、广告学、会计学、市场营销、电子商务等。从纵向上看,各学科、各专业的教材自成体系,完整配套;从横向上看,各学科、各专业的教材体系又是开放式的,相互交叉,学科与专业之间没有明确的界限,以便于各院校、各专业根据自身的培养目标设置课程,交叉选用。

本套丛书自身也是开放式的。我们将根据学科发展的需要、教学改革的需要、专业设置和课程调整的需要,不断加以补充和完善。

本套教材不仅是一大批专家教授多年科研成果的总结和教学实践的总结,而且在编写体例上也有所突破和创新,希望它的问世能够对我国经济与管理人才的培养有所帮助。

出版者
2001年11月

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,到目前已经出现的大学生就业难,都牵动着千家万户的心。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。当今时代,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。因此,搞好职业生涯的规划与发展对个人而言,是极为重要的。

人才是竞争致胜的法宝。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、帮助员工塑造成功的职业生涯为前提。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,在今天,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,在一定程度上已成为组织的目的(员工是主人,是组织的内部客户),成为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,已经成为不少企事业机关单位的组织管理体系中极为重要的部分。

职业生涯规划与发展

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,在研究与总结的基础上,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,分为社会职业、职业生涯总论、个人职业生涯规划、组织职业生涯规划四篇,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、组织职业生涯管理等内容进行了全面分析和阐述,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。

本著作的写作出版,得到了首都经济贸易大学出版社的大力支持、我的研究生苏爱民同志的努力帮助和责任编辑周丽同志的精心加工,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。

最后,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。

作 者

2002年12月

于中国人民大学林园

目 录

序言..... (1)

第一篇 社会职业

第一章 职业基本原理..... (3)

 第一节 职业基本认识..... (3)

 第二节 职业的科学含义..... (6)

 第三节 职业的功能 (10)

 第四节 职业分类 (12)

 案例分析:21世纪职业展望 (16)

第二章 社会职业 (21)

 第一节 职业岗位 (22)

 第二节 产业部门与职业 (27)

 第三节 用人单位 (30)

 第四节 职业的进入 (36)

 第五节 常见社会职业 (37)

 案例分析:劳动部长、经贸委副主任答记者问 (40)

第三章 职业制度 (43)

 第一节 市场就业体制 (44)

 第二节 社会就业制度 (50)

 第三节 劳动合同制度 (53)

职业生涯规划与发展

第四节 专业技术人员职业制度	(60)
第五节 政府工作人员职业制度	(62)
案例分析:好老板与坏主任	(64)
第四章 职业指导	(69)
第一节 职业指导的由来	(70)
第二节 职业指导原则	(78)
第三节 职业指导的内容	(79)
第四节 职业指导方法	(82)
第五节 职业指导机构	(86)
案例分析:香港城市大学的职业指导	(90)
第五章 就业服务	(94)
第一节 就业服务基本分析	(94)
第二节 职业介绍	(101)
案例分析:北京市海淀区人才服务中心机构与职能	(107)

第二篇 职业生涯总论

第六章 职业生涯基本分析	(113)
第一节 职业生涯	(113)
第二节 影响职业生涯的因素	(120)
第三节 职业生涯发展阶段	(123)
第四节 不同职业的生涯发展模式	(126)
第五节 不同性别的生涯发展模式	(131)
案例分析:拓展市场与生涯选择	(133)
第七章 职业生涯理论	(136)
第一节 职业自我意识理论	(137)
第二节 金兹伯格职业发展理论	(138)
第三节 萨帕职业发展理论	(140)
第四节 利维古德生涯拟合理论	(144)

职业生涯规划与发展

第五节 薛恩职业周期理论·····	(145)
第六节 薛恩职业生涯系留点理论·····	(149)
第七节 生涯认知发展理论·····	(152)
案例分析:马斯洛的高峰体验观·····	(156)
第八章 职业生涯与职业素质 ·····	(159)
第一节 职业生涯的成功·····	(159)
第二节 职业素质分析·····	(164)
第三节 职业素质测试·····	(178)
案例分析:成功商测试·····	(181)
第九章 职业生涯目标 ·····	(187)
第一节 影响职业生涯目标的因素·····	(187)
第二节 职业生涯目标的设定·····	(192)
第三节 职业生涯目标再选择·····	(195)
案例分析:选准人生坐标,实践事业理想·····	(198)

第三篇 个人职业生涯规划

第十章 人职匹配理论 ·····	(205)
第一节 人职匹配原理·····	(205)
第二节 霍兰德人职匹配论·····	(208)
第三节 人职匹配测试·····	(211)
案例分析:队长也是大哥哥·····	(228)
第十一章 职业选择 ·····	(230)
第一节 职业选择基本分析·····	(230)
第二节 职业选择要素·····	(232)
第三节 职业选择原则·····	(238)
第四节 职业选择决策过程·····	(240)
案例分析:市场中的职业再选择·····	(243)

职业生涯规划与发展

第十二章 求职方法	(247)
第一节 求职的原则	(247)
第二节 职业信息的把握	(252)
第三节 求职的实施	(256)
第四节 求职信的写作	(262)
第五节 应试方法	(270)
案例分析:形象魅力与求职	(277)
第十三章 职业适应与发展	(280)
第一节 入职以后	(280)
第二节 职业成长的道路	(283)
第三节 完成职业适应	(288)
第四节 克服职业挫折	(290)
第五节 职业流动	(297)
案例分析:从股长到厂长	(301)

第四篇 组织职业生涯规划

第十四章 组织与员工	(313)
第一节 “人”的分析	(313)
第二节 组织	(323)
第三节 组织与员工	(328)
第四节 组织的理念与管理	(331)
案例分析:了解员工思想,善用精神工资	(335)
第十五章 组织职业生涯规划的内容	(339)
第一节 人力资源开发管理与职业生涯	(339)
第二节 组织职业生涯规划的思路	(346)
第三节 组织职业生涯规划的项目	(349)
案例分析:麦当劳的道路:从实习生到经理	(359)
第十六章 组织职业生涯规划的实施	(364)
第一节 组织职业生涯规划出发点	(365)

职业生涯规划与发展

第二节	职业生涯规划原则·····	(371)
第三节	组织职业生涯规划与管理方法·····	(374)
第四节	组织职业生涯规划的参与者·····	(384)
第五节	员工的职业满意感·····	(388)
	案例分析:惠普的员工自我评估与西门子的 CPD 方法·····	(395)
	参考书目·····	(399)
	附录 1:我国职业分类目录·····	(401)
	附录 2:国家职业资格证书规定·····	(404)

第一篇

社会职业





第一章

职业基本原理

★ 本章学习要求与要点 ★

学习要求：

了解：职业的基本含义、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。

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. 职业基本认识：职业是重要的社会现象，关系着个人生活方式和社会各层面；命运是人们自身条件、活动和与外部环境互动的产物，职业生涯造就了人的命运。

2. 职业的科学含义：职业的概念、职业的特点。

3. 职业的功能：职业对于个人的功能；职业对于社会的功能。

4. 职业分类：职业分类的基本原则；职业分类的方法。

第一节 职业基本认识

一、职业是重要的社会现象

(一) 职业是人的生活方式

“职业”，是一个人们经常运用的词语。不论是男是女，不论年长还是年

少,不论是工人、干部还是农民、军人,不论在哪行哪业,不论家庭背景、教育程度、个人志向如何,在人的一生中,都要遇到职业问题。在一个人漫长的一生中,有着长达三四十年的职业生活期;在进入职业之前的十几年、二十几年,其生活经历(如上学的选择)与未来的职业预期有一定联系;年老退休以后的生活,也与以前的职业际遇关系甚大。

因此,可以说职业是关系着每一个社会成员一生的重大问题,是人的一种重要的生活方式。

(二) 职业是人的社会角色

在人类社会产生以后,有了劳动的分工,也就产生了种种职业。社会越发展,职业种类也就越多。可以说,职业是一个有着广泛内容的博大精深的领域。

人,一般都在某种职业岗位上工作,这就使每个人都成了“职业”这个社会劳动大机器中的一个部件,受到社会方方面面的影响,又在社会的运转中扮演一个特定的职业角色:当工人、当厂长、当工程师、当总统、当自由职业者、当影视明星、当“灵魂工程师”的教师、当“非常男子汉”的军官……

(三) 职业是关系各层面的大事

职业,是一种重要的社会现象,在人类社会的各个层面中都有其重要性。

1. 职业是关系个人前途的大事。从个人的角度看,职业是一个人的生存方式,是其生活的物质基础;同时也是个人从事社会活动的主要领域。在适宜的条件下,职业及其活动内容可能成为个人奋斗的目标与为之奉献的事业。

解决好求职、谋业、调动等问题,在自己所热爱的岗位和热衷的领域工作,是每一个人都关心的大事。

2. 职业是关系家庭状况的大事。从家庭的角度看,职业是需要做出重大选择的事情,甚至是家庭得以建立和维系的重要因素。

人们说,“男怕入错行,女怕嫁错郎”。前者即是职业问题;后者所嫁“错”的“郎”,除了人品、个性等因素外,无疑也有丈夫的职业好坏问题。因为,“郎”的不同职业,可以带来丈夫和妻子自身的即整个家庭的不同收入、不同名誉地位、不同社会关系、不同的资源,从而影响家庭的组合模式和总体利益,也带来夫妻关系的不同。

在现代社会,女性从“锅台”旁得到解放走向社会,同样有着择业问题,因此,“女”也有怕入错“行”的问题。

家庭关系的另外一个内容,是代际关系。为人父母,都希望子女有前

途、有成就,所谓前途和成就,也就是后代在职业方面的成功。

解决好夫妻双方、父子两辈的职业选择、发展、晋升、调动等问题,在自己所热爱的岗位、热衷的领域工作,是任何一个家庭都关心的重大问题。

3. 职业是关系用人单位绩效的大事。从用人单位的角度看,职业是各单位吸收社会人力资源的具体岗位,也是用人单位使用人力资源的具体方式。

国民经济运行的基础——企业,是雇用人员的主要单位。对于一个企业来说,配置选择合格的员工,是完成经营目标的重要保障;选拔出色的技术人才、管理人才,是在竞争中致胜的诀窍;用好人才,培养好人才,关心员工的个人发展以至塑造员工的职业生涯,是增加凝聚力、提高经济效益的重要手段。这些都涉及了人的职业问题。

事业单位和政府机关需要大量具有较高专业技能水平的人才,这成为人们关注的重要领域和职业竞争角逐的重要场所。

总之,解决好人员的选拔使用、合理解决好组织成员的个人职业发展问题,是各个企事业单位的重要工作内容。

4. 职业是关系社会局面的大事。从全社会的角度看,职业世界构成社会存在的一项基础,构成社会运行的一种具体方式,也构成社会成员的阶层划分与社会地位归属。职业,涉及人们从事社会生活的动力;涉及人的社会关系;涉及社会的矛盾和冲突;涉及社会财富和利益的分配;涉及人的价值观与整个社会风气;涉及一个社会的平等与效率选择。

解决好广大社会成员的就业出路和职业生涯发展问题,使“无业者有业、有业者乐业”,使人们在从事劳动和职业工作岗位方面各得其所,是作为社会管理者的政府的责任。鉴于职业问题的重要性,政府部门把它作为宏观管理的重要对象。为了解决职业领域的社会问题(尤其是就业问题),各国政府都设有公立就业服务机构,从事该方面的管理工作。

总之,职业问题是个人、家庭、单位、政府共同关心的大事,解决好该问题也是个人、家庭、单位、政府共同的责任。

二、职业造就人的命运

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