

成功企业人力资源管理丛书 3

凌文轻 方俐洛 / 主编

人力资源管理

RENLI ZIYUANGUANLI JINGDIANZHI ZUO

精典之作

职业生涯 管理

Zhiye Shengya Guanli

龙立荣 李晔 / 编著
汗牛 / 策划

描述人的职业行为规律
寻求人——职最佳匹配
使员工终生受益
提高组织竞争力和应变力
改善组织企业文化
让组织茁壮成长



中国纺织出版社

汗牛 策划

1-27292
Y68
成功企业人力资源管理丛书

凌文铨 方俐洛 主编

职业生涯管理

龙立荣 李 晔 编著



中国纺织出版社

内 容 提 要

本书系“成功企业人力资源管理丛书”之一种。

本书在综合反映国内外相关研究成果和操作技术的基础上,比较系统地介绍了职业生涯的发展规律,并分别从组织和员工个人的角度,全面、深刻地阐述了进行职业生涯管理的基本思路、主要措施和具体方法以及在不同的职业生涯发展阶段,组织和个人实施职业生涯管理的注意事项。

本书适合从事企业人力资源管理、进行职业咨询和辅导的人士阅读,可作为职业指导、职业教育、职业心理学教学的理论工作参考书籍,也可作为拟择业者和再就业者的辅导老师。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/龙立荣,李晔编著. —北京:中国纺织出版社, 2003. 1

(成功企业人力资源管理丛书)

ISBN 7-5064-2462-2/F·0270

I. 职... II. ①龙... ②李... III. 企业管理:人事管理
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 083516 号

责任编辑:郭慧娟 责任印制:刘 强

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街 6 号 邮政编码:100027

电话:010—64160816 传真:010—64168226

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

北京云浩印刷厂印刷 各地新华书店经销

2003 年 1 月第一版第一次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:14

字数:270 千字 印数:1—6000 定价:26.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

前 言

知识经济提升了人力资源的价值,管理者对人的作用越来越重视,特别是对于高科技企业,企业的竞争几乎变成了优秀员工的竞争。如何留住优秀员工、如何培养可持续发展的员工、如何激发员工的潜力,成为企事业单位管理者十分关注的话题。

为了吸引、留住、激发员工,我国目前已经改变了改革开放初期存在的“脑体倒挂”现象,逐步引入和实行科学的、规范的、市场化的薪酬体系,将员工的责、权、利统一起来,真正实行多劳多得,优劳优酬,按资本、知本、贡献分配。可以预期,当一个人很好地规划自己的事业,并取得了很高的成就,就会得到相应的回报。由于我国社会经济发展水平与发达国家相比还较低,物质生活还不是十分丰富,因此物质激励的作用还十分重要。针对这种状况,管理者又引入了许多与国际接轨的分配办法,如实行市场化的薪酬体系、股票期权、年薪制等等,这些方法的确解决了部分员工的流失问题。然而,随着竞争的日益激烈,人们的压力越来越大,事业成长与个人成长的矛盾也逐步加剧。

由于经济全球化,使得国家和地区之间的经济依赖性相当

大,某个国家或地区出现了危机,这种危机就会扩散,这种经营环境最终导致企业的不稳定性增加,世界上著名的公司、企业兼并、破产倒闭时有所闻。可以说,地球需要可持续发展,企业需要可持续发展,员工也需要可持续发展。可持续发展的根本是什么?经过许多管理学家论证,良好的职业生涯管理是员工可持续发展的金钥匙。在实现企业价值追求的同时,兼顾员工的发展,实现企业员工共同发展的所谓双赢管理,是当今管理的成功经验。许多成功的企业都进行了职业生涯管理的尝试,如 Hewlett - Packard, Xerox, Hannaford Brothers,并取得了积极的成果。

在我国,企业没有系统地进行职业生涯管理,但有一些零星的职业生涯管理的做法,如根据员工的发展需要,支持少数员工的学历性培训;将一些有发展前途的员工,进行工作岗位轮换;将要提升的员工,送到专门的机构培训等等。然而,要实现企业的持续发展,要提高员工的竞争力,要面对国外强势企业的竞争,开展职业生涯管理是一个重要举措。

如果企业希望运用职业生涯管理方法,那么,职业生涯管理有什么价值?职业生涯管理如何与已有的人力资源管理体系融合?不同的企业应如何选择职业生涯管理的内容?开展职业生涯管理应该注意什么问题?对于没有开展职业生涯管理的单位,个人如何进行自我职业生涯管理?人生的不同发展阶段,在进行职业生涯管理时应注意什么问题?等等,都需要明确的理论和实践予以支撑,本书试图回答这些问题。

本书将职业生涯管理分成两个方面,即组织职业生涯管理和自我职业生涯管理。如果组织开展职业生涯管理,本书提供

了开展职业生涯管理的程序、内容、方法、注意事项,并提供了操作思路;如果组织没有系统的职业生涯管理,本书为员工提供了在学习型社会,个人自我职业生涯管理的思路和方法。由于组织职业生涯管理也需要考虑个人职业生涯管理的内容,因此,自我职业生涯管理的内容在某种意义上可以看成是组织职业生涯管理的一部分。具体地说,本书先介绍了职业生涯管理及职业生涯发展变化的基本规律,然后介绍组织职业生涯管理,再介绍自我职业生涯管理,最后,对不同职业生涯发展阶段的人如何进行职业生涯管理进行了描述。

本书的特点是突出理论性和操作性的统一。以职业生涯管理理论为基础,大量涉猎职业生涯管理的技术,为希望进行职业生涯管理的单位和个人提供思路和方法。

本书撰写章节的分工如下:第一章、第二章、第三章、第四章、第五章、第六章由龙立荣撰写,第七章、第八章、第九章、第十章由李晔撰写。

在本书的撰写过程中,我们参阅了国内外大量的文献,以及许多前人的研究成果,在此,向他们表示感谢。此外,在初稿的校对过程中,我的研究生王淑红、卞冉、赵慧娟、严喻参与了部分工作,在此表示感谢。特别要感谢中国纺织出版社的郭慧娟编辑,她对工作的仔细、认真态度是我学习的榜样,她为我提出了许多合理的建议,使我受益匪浅。

龙立荣

2002 年 11 月于桂子山

总 序

一门新的学科在中国大江南北蓬勃兴起,它就是“人力资源开发与管理战略”。六七年前,除了少数专业人员外,一般人连这个名称都没听说过,更不知道它是干什么的。然而,这几年却出现了人力资源管理热。先是大学的 MBA 教学中加入了组织行为学和人力资源开发与管理这两门课,接着在一些大学的管理学院也开设了这两门课程。近几年来,各种“人力资源管理”培训班如雨后春笋遍地开花。我国过去从来没有这门学科,一下子在各地冒出那么多的专业和培训班,人们不禁要问,这些专业的教师或培训师是从哪里接受专业训练的呢?其实,有些自称的“著名的人力资源开发与管理专家”,大多并不知道人力资源管理的来龙去脉,没有受过人力资源管理专业的基础训练,更没有进行过真正的人力资源管理方面的研究。他们大多是从其他专业临时转行过来的。

中国的人力资源管理学科一开始就走入了误区。一些大学人力资源管理专业所开设的课程,除了加上组织行为学和人力资源开发与管理这两门课外,其他的课程与经济管理科系所开

设的课程没有两样。

现在不少劳动经济学系也开设了人力资源管理专业,许多人误认为人力资源开发与管理就是属于劳动经济学范畴。这也是一种误解。不错,劳动经济学确实把“人力”作为一种“资源”来对待,但这是从宏观经济学的角度来研究人力资源,它与管理科学从微观角度来具体研究个体的人,以便充分开发某个具体组织中的“人力资源”是两门不同的学科,不能混为一“科”。它们在基础学科知识和研究方法等基本功训练上是完全不同的,而且,学生毕业后工作性质也完全不同。劳动经济学出身的人是难以胜任今后企业人力资源部的管理工作的。

那么,人力资源开发与管理究竟由谁来唱主角呢?应该是心理学出身的工业心理学家。历史可以做证:现在的“人力资源开发与管理”来源于工业心理学中的人事心理学和管理心理学。作为“人力资源开发与管理”前身的工业心理学,它是与管理科学既并行又交叉发展的。可以说,在管理科学发展的每个时期,都少不了工业心理学家的贡献。

与泰勒(Taylor, F. W.)共同创立“动作—时间”研究而对科学管理的形成做出重要贡献的有工业心理学家吉尔布雷思夫妇。吉尔布雷思(Gilbreth, Frank. B., 1868 ~ 1924)在泰勒1911年发表《科学管理原理》的同一年,发表了《动作研究》。其夫人莉莲·吉尔布雷思(Gilbreth, Lillian. E., 1878 ~ 1972)是美国第一位工业心理学女博士。与此同时,被称为“工业心理学之父”的闵斯特伯格(Müsterberg, Hugo., 1863 ~ 1916)也于1912年出版了《心理学与工业效率》一书,总结了研究成果:

(1)运用心理测验来进行人员选拔(使用尽可能好的人);(2)时间和活动研究(尽可能好的工作);(3)销售和广告(尽可能好的效果)。由此可见,在管理学科形成前后,工业心理学家就已经开始了人力资源开发与管理的研究。

1927~1932年哈佛大学心理学家梅约(Mayo, E., 1880~1949)主持了著名的“霍桑实验”,并于1933年出版了《工业文明中的人性》一书,提出了人际关系的理论,从而揭开了管理科学发展中行为科学时期的序幕。在这之后,组织心理学家(也称管理心理学)研究了如何提高人的积极性问题,形成了系统的激励理论,为人力资源开发与管理奠定了理论基础。同时,人事心理学家根据心理测量学,探讨了人员测评的理论和方法,为人员选拔、招聘、绩效考核、升迁、薪酬管理等提供了有效的工具。此外,一些工业心理学家在心理学的学习理论上,开发了一系列的员工培训方法。这些都为人力资源开发与管理成为一门独立的学科奠定了理论和方法论的基础。

20世纪80年代初,由于经济全球化的进展和高科技迅猛发展,市场竞争加剧,人的因素越来越受到企业界的重视。在美国企业界和管理界首先把“人”作为一种最宝贵的“资源”来看待,而这种“资源”是可以开发和增值的。所以,从20世纪80年代开始,美国许多大企业纷纷把“人事部”改为“人力资源部”。其职能也从过去简单的以“事”为中心的管理,而转换成以“人”为中心的管理。于是,以“人”为中心的管理理念逐渐被管理界所接受,研究人的学科也备受重视。因此,工业心理学的三个分支学科:组织心理学、人事心理学和消费心理学也被管理科学吸

收进来而冠名为组织行为学、人力资源开发与管理、市场营销学。这三门学科就成了 MBA 的主干课程。

由此可见,人力资源开发与管理来源于工业心理学。不言而喻,心理学应该是人力资源开发与管理学科的基础学科。

主编者从事工业心理学和人力资源管理研究近 40 年。改革开放后,也是将组织行为学引进中国的最早的实践者之一,承担有关组织行为学和人力资源管理的科研项目约有 20 项之多,其中国家自然科学基金项目就有 10 项。但我们始终不敢出版“人力资源开发与管理”这类教材。因为这门学科的方法性和实际操作性很强,自感缺乏在企业从事人力资源管理的工作经验,担心写出来的东西会误人子弟。这次应中国纺织出版社的邀请,才答应组织我们的学生们来撰写这套丛书。他们都是我们的博士生或博士后,其中有大企业的人力资源部总监、经理,也有大学的教授、副教授。在理论和实践上他们各有所长,具有互补性。

这套丛书将人力资源开发与管理中的几个主要部分,分别单独成书,以求对各个部分详细而系统地介绍,以便使读者能有一个比较全面的掌握。编写的原则是,既要求在理论上有一个系统的介绍,又要求有实操性,学了以后能按此操作,可直接应用于人力资源管理的实践,兼顾大学教学和人力资源管理的实际两方面的需要。要求作者尽量将知识性与趣味性相结合,做到通俗易懂,雅俗共赏。但由于内容性质的不同,以及作者的写作风格和水平各异,恐怕各册很难达到一致,敬请读者去品味和评价。

这套丛书一共六册,分别由以下作者撰写:姚若松、苗群鹰:《工作岗位分析》,杨杰:《有效的招聘》,刘耀中:《人员测评》,杨杰:《组织培训》,李爱梅、肖胜:《员工激励与企业创富》,龙立荣、李晔:《职业生涯管理》。主编对全套丛书进行了审阅,并对大的结构框架做了些调整或删减,以减少不必要的重复。

这套丛书的出版,要首先感谢中国纺织出版社的原副总编鲍靖先生、编辑室主任李秀英女士和编辑郭慧娟女士。由于他们的热情鼓励,我们才有勇气接下组织编写这套丛书的任务。而且他们对每册书稿都作了认真的审阅,提出了许多宝贵的意见。每册的责任编辑对自己负责的审稿,都提出了具体修改建议。出版社的领导对丛书的出版不仅给予了大力支持,而且在选题上也出了很好的主意。所以,在丛书出版之际,我们代表所有的作者向他们表示衷心的感谢。

人力资源开发与管理在我国还是一门新兴的学科,尚未形成这门学科真正的专家群。因此,也就暂无“专著”可言。既然是“编著”,那肯定要参考大量的国内外文献,并从文献中汲取营养。在这里,我们要向那些被参考,被引用文献的作者们表示谢意。因为这套丛书中有他们的贡献。

凌文铨 方俐洛

2002年9月1日

目 录

第一章 职业生涯管理概述	(1)
第一节 职业生涯管理的价值	(3)
一、应对信息时代的社会经济变革	(3)
二、员工和组织在竞争中求生	(4)
三、是凤凰就能浴火重生	(6)
第二节 职业生涯的动态发展	(8)
一、职业的诞生	(9)
二、职业生涯的动态性	(13)
第三节 谁来照管职业生涯	(15)
一、谁来照管职业生涯	(15)
二、组织有必要进行职业生涯管理	(19)
第四节 唇齿相依的职业生涯与人力资源 管理	(21)
一、进入职业领域与人员招聘	(23)

二、职业探索与员工调配	(25)
三、自我提升与培训	(26)
四、职业生涯发展与绩效考核	(28)
五、职业生涯发展水平与薪酬	(30)

第二章 多彩的职业生涯由谁定

第一节 个人因素

一、能力	(36)
二、知识和技能	(41)
三、人格	(43)
四、生理因素	(45)

第二节 社会因素

一、家庭成员的职业观念	(46)
二、家庭的社会经济地位	(47)
三、社会的职业观念	(48)

第三节 经济因素

一、从业人数需求的影响	(48)
二、社会经济发展政策	(51)

第三章 职业生涯的历程和轨迹

第一节 职业生涯面面观

一、职业生涯轨迹	(55)
二、职业生涯成就水平	(57)
三、职业生涯发展领域	(59)
第二节 职业生涯轨迹自画像	(61)
一、人一职匹配	(61)
二、职业生涯发展呈阶段性	(83)
第三节 职业生涯的发展动力	(91)

第四章 组织职业生涯管理进程

第一节 组织职业生涯管理	(100)
一、组织职业生涯管理的过程	(100)
二、组织职业生涯管理的责任划分	(105)
三、组织职业生涯管理管什么	(109)
第二节 组织职业信息系统	(114)
一、将职位分门别类	(116)
二、将各种职位联系起来	(119)
三、建立职位变动制度	(124)
四、公布组织的发展战略规划信息	(128)
五、及时传播组织的职位空缺信息	(129)
六、开发员工电子档案系统	(131)
七、职位空缺的填补	(135)

第三节 组织职业生涯管理的成功方略·····	(137)
一、通过试点取得经验 ·····	(138)
二、新老管理结合 ·····	(141)
三、鼓励员工积极参与 ·····	(142)
四、定期效果评估 ·····	(144)
第四节 组织职业生涯管理步履维艰·····	(154)
一、慢上劲的人力资源管理 ·····	(155)
二、注重立竿见影,轻视持续发展 ·····	(155)
三、缺乏专业人员支撑,有技术困难 ·····	(157)
四、缺乏示范效应 ·····	(158)
 第五章 组织职业生涯管理成功	
三要素 ·····	(159)
第一节 人员保障 ·····	(161)
一、上级领导支持是关键 ·····	(162)
二、职业生涯管理人员是核心 ·····	(164)
三、各级管理者是左右手 ·····	(166)
四、人力资源管理部门是总管 ·····	(170)
第二节 制度保证 ·····	(171)
一、新老措施配套 ·····	(171)
二、有激励效应 ·····	(176)

三、添置用于职业指导的资料和场地	(176)
第三节 精心设计管理活动	(182)
一、职业生涯发展研讨会	(182)
二、优秀人员评价中心	(185)
三、双重职业生涯阶梯	(189)
四、接班人计划	(191)
五、培训计划	(194)
六、师徒指导关系	(196)
第六章 问问你是谁	(203)
第一节 择业时能力最重要	(207)
一、发现你的潜力	(208)
二、能力类型与择业	(217)
第二节 择业应考虑回报	(220)
一、职业价值观	(220)
二、职业价值观的类型	(222)
三、测测你的职业价值观	(223)
第三节 择业与兴趣	(235)
一、职业兴趣分类	(235)
二、测测你的职业兴趣	(237)
三、经验评估职业兴趣	(244)

第四节	择业与性格和气质	(246)
一、	性格与择业	(246)
二、	气质与择业	(252)
第五节	综合评估职业自我	(260)
一、	职业自我评价法	(260)
二、	橱窗分析法	(262)
三、	课程及业余生活分析法	(263)
 第七章	 选择职业	 (269)
第一节	认识职业	(271)
一、	认识职业	(271)
二、	定期了解职业前景	(275)
第二节	职业决策	(279)
一、	职业决策过程	(282)
二、	职业生涯规划方法	(285)
三、	职业生涯规划类型	(291)
 第八章	 职业前程自己规划	 (293)
第一节	职业生涯规划思路	(296)
一、	职业生涯规划思路	(296)
二、	目标设计原则	(299)