

高等学校劳动与社会保障专业核心课程系列教材

职业生涯规划

杨河清 主编

Career
Development



中国劳动社会保障出版社

高等学校劳动与社会保障专业核心课程系列教材

职业生涯规划

杨河清 主 编
吴 江 副主编

Career
Development



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划/杨河清主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2005
高等学校劳动与社会保障专业核心课程系列教材

ISBN 7-5045-4328-4

I. 职… II. 杨… 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(2005)第 075385 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

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 21.75 印张 2 插页 392 千字

2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 28.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

编审委员会名单

召 集 人 曾湘泉 中国人民大学教授（劳动领域）
郑功成 中国人民大学教授（社会保障领域）

首席专家 赵履宽 中国人民大学教授（劳动领域）
陈良瑾 民政部原社会福利与社会进步研究所
教授（社会保障领域）

编 审 委 员 文 魁 首都经济贸易大学教授（劳动领域）
(按姓氏笔画排序)
史柏年 中国青年政治学院教授（社会保障领域）
李永杰 华南师范大学教授（劳动领域）
杨河清 首都经济贸易大学教授（劳动领域）
林 义 西南财经大学教授（社会保障领域）
周永新 香港大学教授（社会保障领域）
侯文若 中国人民大学教授（社会保障领域）
姚先国 浙江大学教授（劳动领域）
袁志刚 复旦大学教授（劳动领域）
赖德胜 北京师范大学教授（劳动领域）
穆怀中 辽宁大学教授（社会保障领域）

总 序

劳动与社会保障专业,是在劳动人事专业的基础上,因中国社会保障制度变革的促进而逐步成长起来的一个新专业。随着我国社会保障制度的确立和社会保障事业的发展,各级劳动保障行政机关、事业单位、研究机构以及经营单位,对劳动与社会保障专业人才的需求不断增加。据不完全统计,目前全国已经有80余所高校开设了劳动与社会保障专业。为满足迅速发展起来的劳动与社会保障专业教学需要,有关部门及高校组织编写了一系列教材,为这一专业的教学、人才培养、学科发展做出了贡献。但应该看到,由于劳动与社会保障专业设立时间不长,我国劳动和社会保障事业发展变化较大,教材编写人员水平参差不齐等原因,劳动与社会保障专业教材建设从总体上讲还相当薄弱,存在体系不健全、内容陈旧、大量交叉重复等问题。这些问题不解决,不仅影响教学活动的顺利进行,而且影响这一专业的健康发展。

鉴于以上背景,基于对劳动与社会保障专业及这一专业人才培养高度负责的精神,中国劳动学会劳动科学教育分会、中国人民大学劳动人事学院联合中国劳动社会保障出版社,在全国劳动和社会保障领域著名专家学者的支持和共同努力下,发起“高等学校劳动与社会保障专业核心课程系列教材”建设项目,并于2002年底正式启动。

该系列教材在编写伊始,即确定了六条编写原则:

1. 根据劳动和社会保障专业人才的培养目标及其对知识体系的要求,确立完整的课程体系与教材体系,充分满足该专业的学历教学和专业人员知识培训的需要。

2. 以服务于全国所有开设劳动与社会保障专业的院校为目标,动员国内一流的专家学者编写本专业的核心课程教材。

3. 理论与实践相结合。每种教材既系统地阐述该专业课程的基本原理、基本知识,又与各国尤其是中国的劳动和社会保障实践紧密结合。

4. 立足现实,反映前沿,力求创新。在教材建设中,既反映已经成熟或公认的理论及学术思想,又能够反映具有代表性的劳动和社会保障领域的最新理论、最新技术和方法,在理论体系、结构框架、体例格式和写作风格上有自己的特色。

5. 避免教材与教材之间的过多重复。作为一套完整的专业教材体系,虽然教材之间内容有所重复难以完全避免,但各门课程的设置又必然具有自己的核心内容和知识要点。因此,教材与教材之间强调相互配合,重点突出,避免以往教材之间内容大量重复的现象。

6. 立足高起点、权威性。在中国人民大学劳动人事学院以往出版的劳动人事、劳动经济、社会保障系列教材和中国劳动社会保障出版社出版的有关教材,以及其他高校零散出版的相关教材基础上,立足高起点、权威性来建设“高等学校劳动与社会保障专业核心课程系列教材”。为确保这一目标的实现,专门成立了由大陆和香港在劳动与社会保障专业领域治学严谨的知名专家组成的编审委员会,召集人为曾湘泉教授(劳动领域)、郑功成教授(社会保障领域),老一代著名专家赵履宽教授、陈良瑾教授分别担任劳动领域与社会保障领域的首

席编审专家,一批著名专家学者担任教材编审委员会委员(见名单)。为使对各门课程所涉领域素有研究的专家承担教材建设的任务,在确立核心课程教材目录的基础上,编审委员会采取招标或邀标的方式,确定合适的主编与主审人选,并实行主编负责制。

经过各位教材编写者两年多的辛勤努力,现在完成了第一批七种教材的编写任务,第二批教材亦已启动。包括《劳动经济学》《劳动关系学》《职业生涯规划》《社会保障学》《社会保险》《社会救助与社会福利》《劳动法与社会保障法学》在内的首批七种教材,汇集了我国劳动和社会保障学科领域最新的研究成果,不仅适用于高等学校劳动与社会保障专业的教学需要,同时适用于经济、法律、管理、人口及社会学专业的师生选用。

在首批教材出版之际,我们期望着,这套教材能够以科学且丰富的内容、相互配合却又较少交叉重复的体系以及创新的结构体例,满足各高等院校不断发展的劳动与社会保障专业的需要。同时,我们也期望着,各位劳动与社会保障专业同仁能够提供有益的批评意见,以使我们进一步修订、完善该系列教材。

我们衷心祝愿我国的劳动与社会保障专业能够真正获得健康、长足的发展,在劳动与社会保障专业领域深造的众多学子们能够在本系列教材的引导下茁壮成长起来。

高等学校劳动与社会保障专业
核心课程系列教材编审委员会

2005.6.8

□

主编简介

杨河清，留日经济学博士，首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师，北京市重点学科带头人。主要社会兼职有：中国劳动学会副会长兼劳动科学教育分会副会长，中国人力资源开发研究会常务理事兼教学与实践研究分会副会长，劳动关系研究分会副会长，中华全国总工会法律顾问委员，中国企业家协会雇主工作委员会委员，中国社会保险学会常务理事，北京市高级职称人力资源评审组组长等。

2000年以来出版专著两部、译著一部，主编出版教材四种（其中《劳动经济学》为教育部面向21世纪人力资源系列教材）、论文集一部，主持完成北京市哲学社会科学“十五”规划课题、国家劳动和社会保障部研究项目、中共中央组织部研究项目各一项，主持在研国家教育部人文社会科学基金项目、国际合作项目、中共北京市委组织部重大课题各一项，在国内外学术期刊上发表论文33篇。共获得省部级奖7项。其中，包括北京市优秀教学成果奖、北京市精品教材、北京市精品课程各一项。

内容提要

本书荟萃了目前学术界的最新研究成果,以鲜明的观点、详实的理论基础、生动的案例分析,全面分析和阐述了职业生涯学科的管理思想和方法,职业分类与分层,职业选择与决策,职业生涯的理论和发展的理论,职业生涯的发展阶段和特征,个人和组织职业生涯规划与开发,职业生涯早、中、后期的不同特点及管理方法等内容,具有系统性、理论性和应用性的特点。

本教材不仅适合于人力资源管理、劳动与社会保障等大学本科专业教学使用,也是现代人力资源管理工作者和寻求职业生涯发展者的有益读物。

前言

就业是民生之本，职业是“就”之所业。谋求一个职业并在职业岗位上获得良好发展，是人生的一个重大问题。吸引、选拔人才，用好人才，使人能够可持续地发展，可持续地才尽其用，对组织来说是一个重大的问题。综合地解决这些问题已经成为当代管理学，成为人力资源开发与管理科学研究和实践的重要领域。

“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”的主线正是职业生涯。一般而言，职业生涯是人们投入时间、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活动得到满足。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，人生的充实往往彰显在职业活动成功上，职业活动的成功以及职业活动的成功过程又可构成绚丽多彩的人生，因此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职业风险。人们在多变的社会环境中摸索着职业发展的道路，尝试着新生活，寻找着新机会，确定着合适的人生角色。为此，科学、合理的职业生涯规划与设计对每个人而言都是非常重要的。

人力资源是组织的第一资源，对组织来说，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。注重员工的发展前途，帮助员工塑造成功的职业生涯，在实现组织价值追求的同时关注员工的发展，推行组织与员工共同发展的双赢战略，是当今各类组织提升竞争力的重要途径。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。

职业生涯规划基本上属于管理学的范畴，但是，职业问题则广泛地涉及经济学、社会学、心理学、教育学等，是一个内容相当丰富又颇为复杂的领域。“职业”与“就业”，在人们实际的社会经济活动中有着密切的关系，在概念含义上比较接近，不过，“职业”更偏重于社会意义和具体的工作意义，偏重于个人和人生；“就业”则更偏重于经济意义，偏重于体制和制度。职业更受到管理学、社会学的关注；而经济学则更关注就业。

编者长期从事就业和职业生涯问题的教学和研究工作，在比较系统地思考、梳理、整合、提炼职业生涯学科的管理思想、理论和方法的基础上，完成了这部《职业生涯规划》。本书在借鉴、参考目前学术界的最新研究成果的基础上，回答了企业如何运用职业生涯管理方法提升员工价值、职业生涯管理如何与已有的人力资源管理体系融合、个人如何进行自我职业生涯规划与管理等人力资源领域普遍关注的问题，构建了一个相对完整的职业发展理论体系。

本书由吴江副教授完成初稿，杨河清教授修改、补充、定稿。书稿完成后，曾湘泉教授审读了全书，并提出了许多宝贵的意见，在此谨致衷心的感谢。

编者

2005年5月

□

目 录

第一章 职业与职业分类、职业评价 (1)

学习要点	1
关键概念	1
第一节 职业	2
第二节 职业分类	5
第三节 职业评价	14
本章小结	17
复习思考题	18
案例讨论	18

第二章 职业管理与职业发展观 (21)

学习要点	21
关键概念	21
第一节 职业管理的一般职能	22
第二节 职业发展观	28
本章小结	44
复习思考题	44
案例讨论	45

第三章 人生发展与职业生涯 (47)

学习要点	47
关键概念	47
第一节 生命周期与生涯发展	48

第二节 职业生涯周期与发展	64
第三节 职业生涯发展理论	76
本章小结	89
复习思考题	89
案例讨论	90

第四章 职业选择与职业指导 (91)

学习要点	91
关键概念	91
第一节 职业选择	92
第二节 职业选择方法	103
第三节 职业选择决策	113
第四节 职业指导	119
本章小结	128
复习思考题	129

第五章 个人职业生涯规划 (131)

学习要点	131
关键概念	131
第一节 职业生涯规划的特征与原则	132
第二节 职业生涯发展评估	140
第三节 职业生涯规划	149
本章小结	161
复习思考题	162
案例讨论	162

第六章 职业生涯发展的自我管理 (163)

学习要点	163
关键概念	163
第一节 职业生涯早期阶段的管理	164
第二节 职业生涯中期管理	174
第三节 职业生涯后期阶段的管理	184
第四节 职业生涯资源的自我开发	188
本章小结	198
复习思考题	199

第七章 组织职业生涯规划 (201)

学习要点	201
关键概念	201
第一节 组织职业发展概述	202
第二节 组织人力计划与职业发展	209
第三节 组织职业生涯规划的建立	215
第四节 组织职业生涯规划的实施	229
本章小结	239
复习思考题	239
案例讨论	240

第八章 组织职业生涯开发与管理 (241)

学习要点	241
关键概念	241
第一节 组织职业生涯开发与管理概述	242
第二节 组织职业生涯开发与管理模式	247
第三节 职业生涯开发与管理中的角色与职能	257
第四节 组织职业生涯的阶段管理	265
本章小结	279
复习思考题	280
案例讨论	280

第九章 工作-家庭平衡规划与管理 (285)

学习要点	285
关键概念	285
第一节 工作与家庭概述	286
第二节 工作-生活的冲突与诊断	290
第三节 工作-家庭平衡规划	300
第四节 工作-家庭关系理论	304
本章小结	306
复习思考题	306
案例讨论	307

第十章 组织发展与职业生涯管理 (309)

学习要点	309
关键概念	309

第一节 组织发展与职业生涯管理	310
第二节 组织职业生涯系统化管理	315
第三节 组织职业生涯系统化管理策略	321
第四节 学习型组织的职业生涯管理	326
本章小结	333
复习思考题	334
案例讨论	334

参考文献 (336)

第一章

职业与职业分类、职业评价

■ 学习要点

- 了解职业的基本含义和特点。
- 熟悉职业分类的概念和我国的职业分类方法。
- 理解职业分层、职业评价及其意义。
- 掌握职业岗位供求关系的基本内容。

■ 关键概念

职业 职业分类 职业分层 职业岗位 职业岗位供求
职业声望 职业成功

►第一节 职业

一、职业的产生与发展

职业的产生与发展是社会劳动分工的必然产物,并随社会劳动分工的深化而发展变化。在人类社会初期,存在着以性别、年龄为基础的自然劳动分工。同时,每个人不是固定从事某项专门的工作,不能形成独立的专门职能,故那时没有职业可言。随着社会生产力的发展,出现了农业与畜牧业的分离,实现了第一次社会大分工,出现了专门从事农业种植或畜牧业养殖的不同劳动者,职业由此而生。以后,手工业和商业也先后从农业中独立出来,完成了第二次、第三次社会大分工。劳动分工也进一步深化,不仅有农业生产、畜牧业和手工业生产的体力劳动,还出现了专门的劳动管理、商业经营,乃至文化艺术、教育等脑力劳动分工。劳动者专事某项劳动活动成为社会普遍现象。随着生产力水平的提高,科技进步和社会化大生产的发展,社会劳动分工愈益细致,生产专业化程度越来越高,新的劳动职业不断增加,出现了千百种职业。可见,职业是社会劳动分工发展的必然产物。

那么,为什么会有不同种类的职业呢?这是因为分工体系的每一环节或者每一种类的劳动,有其各自特殊的劳动对象,有各自专门适用的劳动工具,有独特的具体活劳动支出形式,于是决定了一种职业不同于另一种职业。社会活动越多,分工越细,职业种类就越多。社会分工是职业划分的基础和依据。在人类社会经济发展的历史长河中,职业在多种因素作用下不断变化与发展。

二、职业的基本含义

何谓职业则众说纷纭。人们出于不同的研究目的,分别着眼于不同侧面,从社会学、经济学意义上进行了考察。

(一) 社会学意义上的职业概念

美国迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》指出:职业这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务等传统意义上的“自由的职业”。“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具”。国家通过对某一职业群体的社会承认和对其职业

地位的法律有效性的认可，直接介入和发展了职业领域。

美国学者泰勒指出：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。

日本社会学家尾高邦雄认为，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。他指出：职业是社会与个人、或整体与个体的结合点。通过这一点的动态相关，形成了人类社会共同生活的基本结构。整体靠个体通过职业活动来实现，个体则通过职业活动对整体的存在和发展做出贡献。

总括上述诸社会学家的意见，社会学意义上的职业的含义是：（1）职业首先是一种社会位置。个人取得这种位置的途径可能是通过社会资源的继承或社会资源的获取，但职业位置不是继承性的，而是获得性的，是个人进入社会生产过程之后获得的。（2）职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系，或者说已成为模式的工作关系的结合。（3）职业同权力紧密相连。一种是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于他们，需要他们，这就在一定程度上拥有了对他人的权力，而且这些人总是要维护这种权力，保持自身的垄断地位；另一种是经济收益权，任何一个职业（群体）凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。（4）职业是国家授予的。任何一种职业，必定为国家和社会所承认，职业的存在有法律效应。

（二）经济学意义上的职业概念

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得个人收入，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。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。

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，向社会做贡献的连续活动。他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。

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”。

我国学者姚裕群、朱启臻认为：所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、