

ZHUYE SHENGUYA GUIHUA

职业生涯规划

熊苹 著

中南大学出版社



职业生涯规划

熊 苹 著

中南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划/熊苹著. —长沙:中南大学出版社, 2006. 5
ISBN 7-81105-300-4

I. 职... II. 熊... III. 职业选择 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 027118 号

职业生涯规划

熊 苹 著

☐责任编辑 刘 辉

☐责任印制 文桂武

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路

邮编:410083

发行科电话:0731-8876770

传真:0731-8710482

☐印 装 中南大学湘雅印刷厂

☐开 本 730 × 960 1/16 ☐印张 16 ☐字数 291 千字

☐版 次 2006 年 4 月第 1 版 ☐2006 年 4 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 7 - 81105 - 300 - 4/C · 107

☐定 价 25.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

序 言

21 世纪是产业与就业竞争日益加剧的世纪,经济全球化的持续深化,科学技术的突飞猛进,生活方式的不断变革,给人们的职业生涯带来了新的机会和挑战。事实上,我们一天中精力最充沛的时光是在工作中度过的,一生中最美好的时光都与从事的职业相关,职业生涯规划成为我们每一个人面临的一个现实问题。但在传统的教学内容中,关于职业生涯规划的知识与技能却几乎没有涉及过,因此,研究职业生涯规划的问题显得尤为重要。

职业生涯规划是当代人力资源管理体系的重要组成部分和崭新的发展方向,由于我国市场经济发育的时间不长,人力资源市场尚不完善,因此,职业生涯规划问题的研究和实践较为滞后,国内对于这一问题的研究成果还不多,远远不能满足社会发展的需要。随着我国经济体制改革逐步向纵深发展,职业生涯规划出现了许多亟待解决的问题。十分可喜的是,面临现实问题和挑战,湖南商学院熊苹副教授敢挑重担,奋力开拓。为了帮助更多有志之士走出职业生涯的误区,早日跨入成功之门,熊苹副教授不懈致力于“职业生涯规划”这个新课题的研究和推广,并撰写了《职业生涯规划》专著。本书紧紧围绕职业生涯的周期、职业生涯的规划以及职业生涯的开发和管理展开理论和实践方面的阐述,系统地介绍了职业生涯规划的相关理论知识,为个人科学地进行职业生涯规划提供了方法和策略。全书结构完整,分析深入,语言流畅,尤其是能结合实际进行研究和探讨,是一部具有较高理论价值和现实意义的创新之作,对促进和完善我国职业生涯规划的研究具有十分重要的意义。

熊苹副教授曾在省内著名的组织和事业单位从事过人力资源部长、培训部长和高级猎头等工作,有丰富的实践经验。多年来,在从事人力资源管理工作同时又承担了职业生涯规划的研究和讲学;调入湖南商学院从事人力资源管理的教学和研究以后,其教学科研不断进入佳境,《职业生涯规划》一书就是她的一本力作。当然该书在理论深度和特色研究上还有许多有待完善的地方,但此书值得一读,值得推介。细品本书,一定有助于读者去解决职业生涯中所遇到的问题。

学术领域海阔天空,科学创新没有尽头,亟盼熊苹副教授在新的起点上,继续努力,认真治学,出更多更好的研究成果,奉献给广大读者;我也希望在职业生

涯规划的研究方面能够涌现出更多更高水平的精品力作。

是为序。

柳思维

2005年12月26日

柳思维系湖南商学院经济管理研究所所长、国家社科基金评委、湖南省社科联副主席、湖南省院士专家咨询委员会委员、湖南省人民政府参事、中南大学博士生导师。

目 录

第一章 职业生涯	(1)
第一节 职业与职业生涯	(1)
一、职业	(1)
二、职业的特征	(3)
三、职业的类型	(4)
第二节 职业生涯	(8)
一、生涯	(8)
二、职业生涯	(10)
三、职业生涯的类型	(10)
四、职业生涯发展阶段	(11)
第三节 职业生涯成功	(15)
一、人生周期	(15)
二、人的价值需求与职业生活	(18)
三、职业生涯成功	(21)
第二章 职业生涯规划	(25)
第一节 职业生涯规划的含义	(25)
一、职业生涯规划的含义	(25)
二、职业生涯规划中的角色划分	(26)
三、职业生涯规划的原则	(28)
四、职业生涯规划的作用	(30)
第二节 职业锚	(33)
一、职业锚的含义	(33)
二、职业锚的类型	(34)
三、利用职业锚引导职业发展	(36)
第三节 职业生涯规划的流程	(36)

一、个人职业生涯规划	(36)
二、组织职业生涯规划	(48)
第三章 自我条件与职业生涯规划	(52)
第一节 兴趣对职业生涯规划的影响	(52)
一、兴趣的含义	(52)
二、职业兴趣的含义	(56)
三、兴趣测试	(58)
第二节 性格与职业生涯规划	(62)
一、性格的含义	(62)
二、性格的特征	(62)
三、性格的类型	(63)
四、性格测试	(65)
第三节 能力与职业生涯规划	(68)
一、能力的含义	(68)
二、职业能力的类型	(69)
三、职业能力的培养	(72)
四、职业能力倾向测验	(73)
第四节 价值观与职业生涯规划	(76)
一、价值观的含义	(76)
二、价值观的类型	(77)
三、价值观的培养	(79)
四、价值观测试	(79)
第四章 外部环境 with 职业生涯规划	(87)
第一节 经济结构调整与职业生涯规划	(87)
一、所有制结构的调整	(87)
二、产业结构的调整	(88)
第二节 外部环境 with 职业生涯规划	(90)
宏观环境职业生涯规划	(90)
第三节 微观环境 with 职业生涯规划	(93)
一、职位类别与用人要求	(93)
二、组织性质与用人要求	(94)
第四节 人才需求预测的原理	(101)

一、人才需求预测的原理	(101)
二、人才需求预测的方法	(103)
第五节 热门行业人才需求分析	(105)
一、金融证券	(105)
二、家电行业。	(106)
三、IT 行业	(107)
四、旅游行业	(108)
五、房地产行业	(109)
六、保险行业	(111)
七、日化行业	(112)
八、新闻媒体	(113)
九、医药行业	(114)
十、汽车行业	(115)
第五章 职业生涯选择	(117)
第一节 职业生涯选择的含义	(117)
一、职业生涯选择的含义	(117)
二、认识职业的过程	(117)
三、职业生涯选择的内容	(122)
第二节 职业生涯选择的流程	(123)
一、职业生涯的选择步骤	(124)
二、职业生涯选择理论	(127)
第三节 职业生涯选择策略	(130)
一、影响职业生涯的选择因素	(130)
二、职业生涯选择的方法	(132)
三、职业生涯选择类型	(135)
第六章 职业生涯发展	(138)
第一节 职业生涯发展的含义	(138)
一、职业生涯发展的含义	(138)
二、职业生涯发展的特征	(139)
三、职业生涯发展的原则	(140)
四、职业生涯发展的背景	(141)
五、职业生涯发展因素的国际比较	(144)

第二节 职业生涯发展流程	(144)
一、职业生涯发展的内容	(144)
二、职业生涯发展的流程	(149)
三、个人在职业生涯发展中的角色	(152)
四、组织在职业生涯发展中的任务	(153)
第三节 职业生涯发展策略	(157)
一、职业生涯发展成功的一般原理及咨询	(157)
二、国外职业生涯发展的新趋势	(162)
第七章 职业生涯规划实践	(167)
第一节 大学期间职业生涯规划	(167)
一、信息准备	(167)
二、知识准备	(172)
三、能力准备	(175)
四、心理准备	(178)
第二节 就业期间职业生涯规划	(181)
一、就业应聘的技巧	(182)
二、完成角色转换	(187)
三、职业转换 相机而动	(194)
第三节 创业期间的职业生涯规划	(198)
一、创业准备	(198)
二、创业决策	(200)
三、创业途径	(201)
四、创业步骤	(203)
第八章 职业生涯管理	(207)
第一节 个人职业生涯管理	(207)
一、树立正确的价值观	(207)
二、职业生涯早期阶段	(208)
三、职业生涯中期阶段	(213)
四、职业生涯后期阶段	(217)
第二节 组织职业生涯管理	(220)
一、新员工入职规划	(220)
二、早期阶段管理	(223)

三、中期阶段管理	(224)
四、后期阶段管理	(225)
五、处理管理危机	(226)
 附 录	 (229)
霍兰德职业倾向测验量表	(229)
参考文献	(243)
后 记	(245)

第一章 职业生涯

在竞争日益加剧的 21 世纪，随着科学技术的飞速发展，组织管理日益全球化、网络化、自动化，社会职业的变迁加快，对人的从业素质要求也不断提高；入世后，人才竞争更趋国际化。不能洞察时代变迁和社会变化的人，往往面对前所未有的人才竞争压力显得不知所措，从而在自己的择业过程中紧张不安，不知何去何从。因此，有志之士应该确立起主体意识，客观分析形势，养成科学的思维方式，正确评价自己，对自身条件和社会需求做出合理判断，尽早地、认真地设计和规划出自己的职业生涯，不断探索和发展自身潜能，慎重做出择业决策，以达到实现人生理想的目的。

第一节 职业与职业生涯

一、职业

何谓职业？《牛津英语辞典》定义为：一个人一生（或一生中突出的时期）中历程或进步（现在尤其如此）具有发展机会的专业职务。

职业的英文为 Career，依据《牛津字典》的解释，Career 是指人生的道路或进展。然而不同学科的研究人员对此却有不同的解释。

1. 对职业的不同解释

目前可以概括出如下几种不同的解释：

（1）说明个人职务晋升与发展（Hall, 1976；Van Maanen & Schein, 1997）。从这个意义上，“Career”是指一个人在职业或组织中的不断进步和不断的成功。

（2）说明一门职业的地位（Hall, 1976）。一些人用“Career”来区别“Professions”，如果把律师与管道工相区别，律师被认为有职业而管道工则被认为没有。

（3）说明职业特点和组织的性质（Dalton, Thompson & Prisc, 1997；Van Maanen & Schein, 1997）。此时，“Career”描述的是职业本身，如销售和财务，或说明员工在组织中的工作期望。

（4）说明陷入工作之中（Schein, 1987）。有时，“Career”被用于否定的

意义。描述一个人极度陷于任务和工作之中，正如俗语所说“别管他，他有职业病”。

(5) 说明一个人一生所有的工作汇总 (Van Maanen & Schein, 1977)。“Career”指一系列相关工作的汇总。

2. 职业的含义

人们出于不同的研究目的，从不同的侧面，对职业从社会学和经济学上进行了考察。

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实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。他认为，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。

英国迈克尔·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教会、医疗、法律和军事服务的传统意义上的“自由的职业”，现在被认为具有职业的或声称有职业身份的职业群体的数量。“职业是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保持和维护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他职业地位的法律有效性的认可，直接介入和成就了职业领域。

日本劳动经济学家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活需要发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。

国内学者姚裕群认为，所谓职业，是指人们在社会生活中所从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

李怀康认为，“职业一般是指人们在社会生活中所从事的，以获得劳动报酬作为自己主要生活来源的、在社会分工中具有专门技能的工作”。

潘锦棠认为，“职业是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色”。

程社明认为，“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，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作”。

总结社会学家的意见，社会意义上的职业的含义是：

(1) 职业首先是一种社会位置，但职业位置不具有继承性，而具有获得性，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，它是从事某种

相同工作内容的职业群体。

(3) 职业同权利紧密相连。一是拥有垄断权，每一种职业在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于它们，需要它们，这就在一定程度上拥有了对他人的权利，而总是要维护这种权利，保持自身的垄断区域；二是经济收益权，任何一职业凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。

(4) 职业是国家、社会授予的。任何一种职业，必定为社会所承认，其存在有法律效应，为国家所授予和认可。

经济学上的职业概念与社会学上的不尽相同。我们认为：“职业”就是劳动者相对稳定地担当某一专项具体的社会分工，或者较稳定地从事某类专门的社会工作，从而获得某种劳动角色，并从中获得劳动报酬。

一般讲，在传统的意义上，职业是指人的职务在工作和组织中演变的过程或职位不断发展变化的过程，也称为职业生涯。在这个过程中，人们会面对不同组织对人员的选择花费时间和精力去寻找一份工作，并逐步作出职业生涯规划，进而寻找一个能使自己在职业上有所发展的组织。此时，人员、职业、组织之间的双向性相互选择，就可能决定一个人一生的工作。在组织与人员互相选择以后，双方即达成一种心理契约：组织提供就业保障与职业发展，个人提供组织忠诚和责任感。然而，组织随着所处环境的不变化也在不断地变化着，职业的传统观点（终身制、系统性提升）正逐步被抛弃，职业不再是稳定的工作岗位与可以预测的逐级晋升，人们将需要为职业的不确定性而苦恼；尽管社会能为人们提供各种各样的企业招聘合同，但其中将可能没有一份合同是永久性的；人们的主要资产是他们的个人核心能力，同时，人们对组织也不再从一而终，契约需要随环境变化而重新协商。因此，新的职业定义可以解释为“一个心理契约不断再协商的序列”（赫里奥特）。就职业生涯的全部内容来看，也应该更加扩展、丰富。主要有：个人所经历的一系列工作活动、职位以及与此相联系的态度与反应；员工的成就史、薪金史；职业的不断变化；工作岗位上的新技能的发展；在不同地区、组织、职位上的工作转换；工作经验的积累过程、个人对职业的选择过程，个人经历与职业生涯规划的多变性；义务工作、家务工作等。

二、职业的特征

1. 职业具有社会性

劳动者所从事的每项职业均为他人所必需的，职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，所以，职业是社会的职业。

2. 职业具有经济性

劳动者从事某项职业工作，目的之一要从中获得经济收入。

3. 职业具有连续性

劳动者在一定时间内连续、不间断地从事某种社会工作。

4. 职业具有稳定性

劳动者相对稳定对从事某项工作，获得稳定的收入。

5. 职业具有变化性

任何职业都将随着时间的推移、环境的变革不断地进行着变化。

6. 职业具有影响力

社会出现任一种职业，都是社会需求引发的产物。而一种职业能否长期存在和发展，则取决于两点，一是社会日益增长的需求；二是该职业能够不断吸引最优秀的人才。因此，一种职业对社会、对任职者都具有重大影响力。

7. 职业具有双重性

一方面，职业是一个人一生中所从事的不同组织提供的各种实际工作职业及其连续过程的总称，是客观性的职业；另一方面，职业是指人的生命生涯，即人个人一生中的价值观、处世态度、动机和对人生的实际心理感受等的变化过程，是主观性的职业。

三、职业的类型

1. 谢恩（Schein）从个人理想、需要的特征出发，把职业分为5类

（1）管理者——沿着组织阶段往上攀登，认为自己是具有管理他人才能的多面手。（2）技术专家——在专业的具体问题上集中精力，致力于成为专家。（3）安全顾问——个体只考虑稳定的工作环境，视晋升为奖励，这体现了组织对他们的重视与挽留。（4）高度自主需求者——对个体自由很重视，能够在组织工作找到恰当的工作。（5）创业者——甘愿冒险，以满足自己的创造需求。谢恩还提出了“职业支撑点”概念，认为它影响个体职业生涯规划方向，并有三种形式：为某一思想、事业或群体而奉献；接受真正的挑战，渴望竞争、投机或冒险；在职业与个人生活之间保持平衡。

2. 德里弗（Driver）按照职业发展过程特征，把职业分为4类

（1）稳定性职业——个体选择一个职业，并期望一生都稳定在这个职业上，表现出很高的归属感与认同感。如律师、会计员等专业性强的职业。（2）线性职业——个体在某一职业中可以获得稳定的发展，如管理者在组织权力阶梯上稳步向上攀登。（3）螺旋式职业——不断地以前一个阶段的工作技能、技术、知识、经验为基础，从一个职业换到另一个更高层次的职业上。如组织

管理者转到大学做工商管理教师，再做管理咨询师等。(4) 跳换式职业——个体频繁地变换工作，而这些工作在主要特征上往往毫无关系。

3. 职业的分类职业咨询专家约翰·霍兰德 (John Holland) 提出的职业生涯类型理论，选择职业要以个体与环境之间的适应为基础，要寻找能让自己发挥技术、能力，能表达自己的态度、困难与承担角色的职业环境。按照人们的个性 (人格性向) 进行分类是职业期望与职业生涯规划的最好的预测器，它可以指导人们认识个人性向和职业类型，指导人们正确选择职业。这种以职业生涯规划指导理论，把职业分为 6 类：

(1) 常规性向/传统型——这是指具有以下特点的人们适合的职业：易服从、易组织起来；喜欢与数字型的事实打交道；喜欢明确的目标，讲秩序，讲效率、重实际；不能接受模棱两可的状态；缺乏想象力，能自我控制，无灵活性。如出纳员。(2) 艺术性向/艺术型——这是与传统型反差最强烈的一种职业。适应此类职业的人具有以下特点：认为自己富有想象力，直觉强，易冲动，好内省、有主见；语言资质强于数学资质；感情很丰富；组织纪律性差。如音乐、艺术、文学戏剧等方面职业。(3) 实际性向/现实型——适于这类职业的人具有以下特点：真诚坦率、情绪稳定、讲求实利；害羞、缺乏洞察力；机械方面的能力强，乐于从事半技术性、手工性的职业 (如装配工作)。职业特点是有连续性的任务需求而社会性需求少 (如谈判等)。(4) 社会性向/社会型——这是一种与现实型几乎相反的职业。适于该类职业的人具有以下特点：喜欢为他人提供信息，帮助别人；喜欢在秩序井然、制度化的工作环境中发展人际关系和工作；爱社交、机智老练、友好、易了解；独断专行，爱操作别人等。如护理、教学、市场营销、培训开发等工作。(5) 组织性向/创新型——组织家型职业。适于该类职业的确具有如下特点：喜欢与人合作、喜欢领导和控制他人；行为以实现组织目标为中心；自信、有雄心、精力充沛、健谈；专横、权力欲极强、易于冲动等。(6) 调研性向/调研型——与创新型特点几乎

相反的职业。适于此类职业的人具有如下特点：为了知识开发与理解，乐于从事现象的观察与分析工作；思维复杂，有主见，但无纪律性，不切实际、易冲动等。如生物学家、社会学家、数学家，以及商业组织中的研究开发职务、咨询参谋职务等。职业特点是复杂的分析而不必去说服他人。根据霍氏的研究，6 种人格性向/职业类型构成一个六边形，如图 1-1。其中，哪两种性向越接

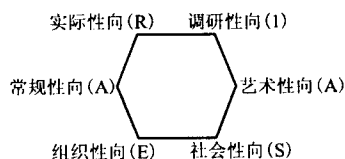


图 1-1 霍氏人格性向与职业类型

近，其相容性越高。这类员工就会很容易从中选择一个职业；如果该员工的性向是相对立的，如实际性向、社会性向，则其择业时就会面临更多的犹豫不决。这种职业性向（Pecrpatonal Orientation）的典型职业类型如表 1-1 所示。

表 1-1 各职业性向中得分最高的职业

职业性向	实际性向	调研性向	艺术性向	社会性向	组织性向	常规性向
如果你在 这些职业性 向上得分较 高，可以考 虑选择这些 职业	· 综合性农业组织管理人员 · 木工 · 电器技师 · 工程师 · 农场主 · 森林工人 · 公路巡逻官 · 园艺工人 · 工业设计教师 · 新兵招募人员 · 军官 · 农业技术教师	· 生物学家 · 化学家 · 工程师 · 地理学家 · 数学家 · 医学技术人员 · 生理学家 · 物理学家 · 研究与开发人员 · 学术研究人员 · 社会学家	· 广告管理者 · 艺术教师 · 广播员 · 英语教师 · 室内装修人员 · 医疗绘图师 · 公使 · 音乐家 · 摄影师 · 公共关系专家 · 发言人	· 汽车推销商 · 辅导咨询专家 · 家庭经济指导人员 · 精神健康工作者 · 公使 · 自然常识教师 · 娱乐管理人员 · 学校管理人员 · 社会科学教师 · 社会工作人员 · 特殊教育教师	· 综合性农业组织管理人员 · 汽车推销商 · 工商管理教师 · 采购员 · 商会行政管理人员 · 葬礼指导人员 · 人寿保险代理人员 · 采购代理人员 · 房地产商 · 餐厅管理人员 · 零售人员 · 商店管理人员	· 会计 · 汽车推销商 · 银行职员 · 簿记员 · 工商管理教师 · 信贷管理教师 · 食品服务管理人员 · 行政主管 · 数学教师 · 新兵招募人员 · 秘书等

资料来源：[美] 加里·德斯勒著，刘昕等译，《人力资源管理》（第六版），中国人民大学出版社 1999 年版。

4. 我国的职业类型

职业所反映的是不同劳动者所从事的不同种类的社会劳动。任何一种职业都可以归属于国民经济中某一产业的某一行业，职业类别也是以产业、行业类型为基础来划分的。因此，由各种各样的职业所构成的职业体系是由国民经济中产业、行业与职业三个层次构成的。在职业体系中，产业、行业与职业三者之间存在着归属关系，其中不同产业包含着相应的各种行业，不同的行业包含着相应的各种职业。

产业是国民经济活动的最基本的类型。产业结构不仅是国民经济结构的基本形式，而且也是职业体系的基石。按照目前国际上通用的有关产业结构的分类方法，可以将国民经济划分为三大产业：

第一产业是指从自然界直接获得基本的生活消费品的物质生产部门，主要包括农业、林业、畜牧业和渔业；

第二产业是指对原材料进行加工的物质生产部门，主要包括制造业与矿业等工业部门以及建筑业；

第三产业是指为社会公众提供社会性服务的非物质生产部门，主要包括交通运输业、商业、金融业、文教卫生业、科研事业、其他各种公共事业，以及国家机关、党政机关和社会团体等。

在上述产业结构的基础上，可以进一步区分各种各样的行业。行业是根据组织事业单位所使用、加工的原料，或所生产的产品，或提供的服务的不同种类而进行的社会分工的划分。不同的产业可划分出各种不同的行业，不同行业之间既有明确的界限，也存在着密切的联系。

根据我国现行的分类方法，将国民经济的行业划分为 16 个门类，93 个大类，366 个中类。其中 16 个门类分别是：

- (1) 农、林、牧、渔业；
- (2) 采掘业；
- (3) 制造业；
- (4) 电力、煤气和水生气供应业；
- (5) 建筑业；
- (6) 地质勘查业、水利管理业；
- (7) 交通运输仓储和邮电通信业；
- (8) 批发零售贸易和餐饮业；
- (9) 金融、保险业；
- (10) 房地产业；
- (11) 社会服务业；
- (12) 卫生体育和社会福利业；
- (13) 教育、文化艺术和广播电影电视业；
- (14) 科学研究和综合技术服务事业；
- (15) 国家机关、政党机关和社会团体；
- (16) 其他。

在各种行业中都包含着特定的职业，一定的职业从属于一定的行业，但同一职业又可以存在于不同的行业之中。各种职业的分类是以劳动者本人所从事