

普华
经管

高等院校经济与管理专业教材



Career Design and Management

职业生涯设计与管理

主编 曹振杰 副主编 王瑞永 李文武 胡树红



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

高等院校经济与管理专业教材

职业生涯设计与 管理

Career Design and Management

主 编 曹振杰

副主编 王瑞永 李文武 胡树红

人民邮电出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯设计与管理 / 曹振杰主编. —北京: 人民邮电出版社, 2006.8

高等院校经济与管理专业教材

ISBN 7-115-15017-6

I. 职... II. 曹... 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 (2006) 第 079645 号

内 容 提 要

本书对职业生涯设计与管理理论与方法进行了阐述, 主要介绍了职业及职业生涯设计、职业生涯管理概论、职业生涯发展理论、自我认知、职业生涯目标及其准备、职业选择、应聘、组织职业生涯的一般管理、职业生涯的周期管理等内容, 最后探讨了新职业发展的特点和职业生涯管理面临的挑战。

本书的特点是尽量使用通俗的语言对内容进行阐述, 以方便在校学生和相关从业人员阅读; 同时追求理论性和操作性的统一, 涉及了很多职业生涯设计与管理的方法与技术。

本书适合高等院校人力资源管理专业和其他管理专业的高年级学生使用, 同时也适合企业管理者、人力资源管理从业者及相关职业培训机构使用。

高等院校经济与管理专业教材

职业生涯设计与管理

-
- ◆ 主 编 曹振杰
 - 副 主 编 王瑞永 李文武 胡树红
 - 责任编辑 王莹舟
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号
邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京隆昌伟业印刷有限公司印刷
新华书店总店北京发行所经销
 - ◆ 开本: 787×1092 1/16
印张: 14.25 2006 年 8 月第 1 版
字数: 252 千字 2006 年 8 月北京第 1 次印刷

ISBN 7-115-15017-6/F · 813

定价: 25.00 元

读者服务热线: (010)67129879 印装质量热线: (010)67129223

PREFACE

前 言

市场经济的不断发展,使得经济、管理学科的门类不断增多,专业领域不断细化,许多新的经济管理分支学科从原来的学科中分离出来,独立成更为专业的经济管理领域,如经济效益审计、职业生涯规划与设计等。将这些知识纳入教学计划,一方面可以将管理理论中的一些具体问题讲解清楚,另一方面也可以提高学生的实际操作能力和未来的职业竞争能力。基于以上原因,我们编写了本套教材。

本着创新和博采众长的精神,本套教材吸收了全国优秀经济管理类教材精华,充分体现了“实”、“通”、“变”三大特色。

实——主要体现在体系设计上。本套教材除了保留传统教材中的理论外,更强调了具体操作的实务性,从而能培养学生务实的态度。

通——主要表现在教学内容设计上。本套教材以通用教材为基准,强调基础性、通用性。

变——主要表现在教学思维的转变上。本套教材突破了传统教材以知识灌输为主的局限,实现了学生由知到做的转变。这一转变,有利于提升学生的职业水平和实际操作能力。

作者在编写本套教材过程中,参考了大量的国内外专著和资料,并结合教学工作实践,力求做到体系明确、内容完整、重点突出,以使本套教材更具权威性和实用性。

《职业生涯规划与管理》对职业生涯规划与管理的理论与方法进行了阐述,主要介绍了职业及职业生涯规划、职业生涯规划概论、职业生涯规划理论、自我认知、职业生涯规划目标及其准备、职业选择、应聘、组织职业生涯的一般管理、职业生涯的周期管理等内容,最后探讨了新职业发展的特点和职业生涯规划面临的挑战。

本书的特点是尽量使用通俗的语言对内容进行阐述,以方便在校学生和相关的从业人员阅读;同时追求理论性和操作性的统一,涉及了很多职业生涯规划与管理的方法和

CONTENTS

目 录

第一章 职业及职业生涯设计	1
第一节 职业与职业生涯 / 2	
第二节 职业生涯设计概述 / 11	
第二章 职业生涯管理概论	20
第一节 职业生涯管理的意义与任务 / 21	
第二节 职业生涯管理理论的历史演进 / 28	
第三节 职业生涯管理模型 / 32	
第四节 职业生涯管理中的角色 / 35	
第三章 职业生涯发展理论	42
第一节 职业生涯发展阶段理论 / 43	
第二节 职业锚理论 / 52	
第三节 职业生涯发展通道 / 59	
第四章 自我认知	63
第一节 自我认知与环境认知 / 64	
第二节 职业能力倾向测量 / 75	
第三节 气质、人格及其测量 / 81	
第四节 职业适应性测量 / 90	
第五章 职业生涯目标及其准备	95
第一节 设定职业生涯目标 / 96	

第二节 把握职业生涯成功关键因素 / 105

第三节 心态准备 / 108

第六章 职业选择 114

第一节 职业选择理论 / 115

第二节 职业选择影响因素 / 118

第三节 职业选择的决策 / 126

第七章 应聘 135

第一节 选择企业 / 136

第二节 简历与求职信设计 / 140

第三节 面试 / 146

第四节 心理测试及其他测试 / 150

第八章 组织职业生涯的一般管理 157

第一节 组织职业生涯管理概述 / 158

第二节 组织职业生涯管理的过程 / 161

第三节 组织职位信息系统 / 166

第九章 职业生涯的周期管理 174

第一节 职业生涯早期管理 / 175

第二节 职业生涯中期管理 / 181

第三节 职业生涯后期管理 / 187

第十章 新职业发展的特点和职业生涯管理面临的挑战 195

第一节 21 世纪职业发展的特点 / 196

第二节 个人职业生涯管理面临的挑战及其应对策略 / 200

第三节 组织职业生涯管理面临的挑战及其应对策略 / 202

第四节 个人职业发展与组织发展目标 / 207

主要参考文献 217

第一章

职业及职业生涯设计

本章重点

1. 职业与职业生涯的界定、功能、种类。
2. 职业生涯观的内容。
3. 职业生涯设计的意义与原则。
4. 影响职业生涯设计的因素。
5. 职业生涯设计的步骤。

引导性材料：一位青年的职业之路

一位年轻的销售人员通过校园招聘加入了一家国内的公司从事销售工作。他的职务是销售代表，在公司里他是级别最低的员工，薪水虽然可以养活自己，但没有积蓄。功夫不负有心人，第一年的努力和辛苦使他业绩出众，他名片上的职务已经升到了客户经理，而其他同时加入公司的同事还是销售代表。不仅在职务上，他的薪水也加了不少。时间不断流逝，他的职务已经是资深客户经理了，薪水和福利也不断增加，但还总是做最基本的销售工作。他想，为什么我不能成为一位主管呢？由于现在的公司没有那么多机会，他换了一家公司。换了公司之后，他成为一个部门的主管，业绩不错，但几年后，由于上下级关系以及总出差等原因，他又想尝试一下其他的工作。他跟某个公司的老总谈了一次，该公司正需要一位市场部经理，于是他成了这家公司的市场部经理。又是几年过去了，他已经三十几岁了，成了家有了孩子，这时心里却有一些茫然：难道我就这样发展下去吗？这个

工作我真的喜欢吗？这是我最擅长的工作吗？我的付出与回报成正比吗？

几乎每个现代社会的成员都与职业息息相关，每个人都会自觉或不自觉地设计自己的职业生涯之路。现代组织往往将员工的职业生涯管理与设计纳入到组织的人力资源管理体系之中。本章所介绍的职业、职业生涯设计是本课程的基础概念，职业生涯设计是职业生涯管理的核心环节。

第一节 职业与职业生涯

职业是人类社会发展到一定阶段的产物，伴随着社会出现分工而产生，并随着社会生产力的发展而不断发展变化。准确把握职业与职业生涯的概念、了解其意义是学习本课程的前提。

一、职业的涵义

现代社会是一个高度职业化的社会，人们总是要在一定的职业中获得生存资料和发展机会。但什么是职业呢？有人认为，职业就是某一种工作，如医生、教师、律师等；有人认为职业是一种“生活来源”；有人认为职业是一种“专业类别”，或是一种“等级身份”；还有人认为职业的内涵即“责任和业务”，职业的外延包括三方面内容：有工作、有收入、有工作时间限度。美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位；职业范畴的三要点是技术性、经济性和社会性。

日本职业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，向社会做贡献而连续从事的活动。职业具有五个特性：经济性、技术性、社会性、伦理性（符合社会需要，为社会提供有用的服务）、连续性（相对稳定性）。

我们认同这样的界定，职业是指人们为了谋生和发展而从事的具有相对稳定的经济收入、特定类别的社会劳动。这种劳动决定于社会分工，并要求劳动者具备一定的生活素养和专业技能。这种社会劳动是人们的生活方式、经济状况、教育程度、行为模式和道德情操等的综合反映和权利、义务、职责的具体体现。要准确理解职业的涵义，需要把握以下几个要点。

第一，职业是人的生活方式。职业是一个人们经常使用的词语。现代人总是要遇到职业问题。人的一生中，有着长达三四十年的职业生活期，它与家庭生活一样，都是人的生活方式之一，是关系着每个社会成员一生的重大问题。

第二，职业是人的社会角色。有了劳动分工，也就产生了种种职业。社会越发展，职业种类也就越多。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种特定的职业角色。

第三，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和为之奉献的事业。（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。例如，父母大多希望子女有前途、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。解决好人员的选拔使用、合理解决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，职业构成社会运行的具体方式，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。因此相关部门和个人要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”。职业问题是个人、家庭、单位与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。

第四，职业造就人的命运。命运是人们自身条件、自我活动和努力与所处外部环境互动的产物。人在一生的成长过程中，有两项重要问题要解决，即组建家庭和就业。组建家庭即婚姻社会化问题，就业即职业社会化问题。所谓职业社会化，就是一个人走上社会，寻求到一定的职业岗位并在这个岗位上工作，适应职业、适应工作环境（物质环境与人际环境），在社会中找到自己的合适位置。从这个意义上说，人的职业生涯造就了人的命运。

二、职业的特点

通过对职业涵义的分析，可以看出职业具有以下特点。

（一）基础性

职业是个人和社会存在和发展的基础，因为职业给人们解决了生活的经济来源问题。为了生存，人必须从事职业活动。人们的各种社会活动、人文活动，大多建立在职业的基础上，“衣食足而知荣辱”，有了职业生活，才有其他一切社会生活的基础。

（二）广泛性

职业问题涉及一个社会的大部分成员，也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域，因而它具有广泛性。就个人而言，一个人生活的方方面面，都与职业世界发生着联系。

由于职业范畴的广泛性，诸多的学科如社会学、经济学、管理学、心理学、教育学、政治学、各种工程技术学科、生理学与医学等，都研究本领域内的职业问题。

（三）时代性

职业是一个社会历史范畴，随着社会生产力和劳动分工的不断发展，在特定的社会历史发展阶段，职业的性质和内容是有一定差别的。职业因而具有时代性特点：一是不同时期会出现不同的职业，相同名称的职业在不同的时期会有不同的内容，某些职业甚至发生了根本性的变化，一部分新职业产生替代了一部分过时的职业；二是每一个社会都有自己的时尚职业，即该社会中人们所热衷的职业。个人与时代精神的关系，往往也反映在人的职业取向上。

（四）同一性

某一类别的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容、人际关系等都是相同的或相近的。由于情境的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同语言，很容易彼此认同，即同行、同事。

正是基于职业的同一性，才构成工会、同业公会、行会等社会组织，才有从业者的利益共同体。职业的这种同一性，往往会被打上社会印记。例如，张三是侦探，人们会认为他精明；张三改行搞文艺，人们就认为他活泼浪漫；张三又去当教师，人们则认为他有学问等。

（五）差异性

不同职业之间，可能有着职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等巨大的差异。职业的领域非常宽广，数量巨大、种类繁多。我国古代就有“三百六十行”之说，现代职业更是成千上万，并且不断分化出新的职业。各类职业间大相径庭，隔行如隔山。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困难。每一种职业都需要特定的知识和技能，人只有符合了这些特定的要求，才能胜任所从事的职业。

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，其数量要大于被淘汰的职业。当今社会，职业差异还在继续加大。

（六）层次性

众多的社会职业，可以区分成不同的层次。尽管从社会需要的角度来看，职业间不

必区分“高低贵贱”的等级性，但现实社会中对不同职业的社会评价的确存在着差别。这种职业评价的层次性，根源于不同职业的体力、脑力付出的不同和工作复杂程度的不同，以及工作的轻松性、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。这样，即使同一种职业，也有层次之分。例如，高校老师有助教、讲师、副教授、教授之分。

不同职业的这些差别，本身是一种客观存在，而非由人的主观意愿形成。因此，承认和运用职业的层次性，是非常重要的。现代社会应该承认职业的层次性，相应也就应当通过给人们创造平等竞争、自由择业的机会，促进人的向上流动，进而促进社会的健康发展。

三、职业的功能

职业实质上实现了劳动者与生产资料的结合，体现了人与人的社会关系。人们通过职业活动不仅满足了自身的需要，而且通过各自劳动成果的交换，满足了彼此的需要。因此，职业及职业活动对于个人和社会都有非常重要的意义。

（一）职业的个人功能

职业为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践提供了基本条件，从多方面决定了个人的特征和境遇。人的职业生活使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业的异同而不同。由此，职业就成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

1. 职业是人的主要经济来源

职业是个人获得经济收入的主要手段，是个人生存和维持家庭的物质基础。生产劳动是人类社会发展中最重要活动，而人们的职业和生产劳动是紧密相连的，这是因为人们总是通过一定形式的职业来进行劳动，以获取生存和发展所必需的生活资料，维持个人和家庭生活的基本需要。在现实生活中人们从事职业活动是为了取得一定的报酬，职业活动区别于其他活动的重要标志就是，职业是以获取经济收入、取得报酬为目的的。而人们在职业活动中取得个人经济利益的同时，也为社会创造了财富，实现了社会物质财富和精神财富的积累。因此，职业是经济性和社会性的统一。

2. 职业能使人获得非经济利益

职业活动可以使个人获得非经济利益，如名誉、地位、权力、各种便利以及友谊、交往等，从而使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地。追求较高的社会地位，是许多人的重要人生目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如局长、厂长或办事员、工人），就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争，构成人们在社会地位阶梯中的向上流动。

3. 职业是个人发挥才能的手段

人们从事的某种特定职业类别的工作，不仅要求人要有一定的素质，还要能使人的才能得到发挥，并成为促进人的才能和个性发展的手段。由于每种职业都有不同于其他

职业的活动内容和形式，这就必然对从业者的生理和心理产生重大影响。当这种工作能够使个人的才能得到发挥、个性得到不断发展与完善时，就成为促进个性健康发展的途径。而随着才能的逐步提高，人们自我实现的需要也得到满足。

4. 职业是个人为社会贡献的途径

一个人从事某种职业，就是进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。一个人在这个体系中的活动结果，就是他（她）为社会做出的贡献。

（二）职业的社会功能

对社会而言，职业和职业活动构成了人类社会生活，是社会存在和发展的基础。其具体表现为以下几点。

1. 职业是社会存在的内容

职业作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、等级的体现，其本身也构成了人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要部分，是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动，生产出社会财富，这也为社会的存在和发展提供了物质基础。此外，职业分工及劳动构成社会经济制度及其运行的主要组成部分。

2. 职业的运动和转换可能成为社会发展的动力

职业的社会运动，包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等，构成了社会发展与社会进步的动力。此外，人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资，不断学习，更成为推动社会发展的巨大动力。

3. 职业是维持社会稳定的基本手段

职业是人的重要生活方式，“安居乐业”是人们的共同愿望。政府为公众创造职业岗位，执行促进“充分就业”的政策，从其功能的角度看，就是为了减少社会问题，达到维护社会稳定与发展的目的。

四、职业种类

职业的类型多种多样，每一种职业都有其自身的特点和规律。要研究和分析职业问题，必须对职业进行科学的分类。职业分类就是按照一定的标准和方法，根据职业本身的特性，把职业分成若干种类，以揭示各种职业间的区别与联系。目前，世界各国对职业分类基本上采取了横向分类和纵向分类两种方法。横向分类是根据各种职业的性质进行分类，如国家统计局、国家标准局 1986 年发布的《国家标准职业分类和代码》；纵向分类是在横向分类的基础上，分别对每种类型的职业，根据其工作的难易程度、繁简程度、责任轻重以及所需人员资格条件等，把同一种职业类型划分成不同的等级，以揭示职业的层次性。

采用不同的分类标准和方法，可以把职业划分成不同的种类，产生不同的分类结果。例如，按照三种产业的方法，可以把各类职业划分为三个产业，即第一产业、第二产业

和第三产业。这种分类方法在澳大利亚和新西兰最先采用，现已被许多国家所接受。又如，按照体力劳动和脑力劳动的不同，美国把工作人员分为白领工作人员和蓝领工作人员。更多的国家采用的是按职业的相似程度进行分类，比较有代表性的是加拿大的“职业分类规范”。

我国职业分类主要有以下几种情况。

（一）用于人口普查的职业分类

1982年，国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室公布了供第三次人口普查使用的《职业分类标准》（以下简称《标准》），该《标准》依据人口本人所从事的工作性质的同一性进行分类，将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层，共分8大类、64中类、301小类。其中，大类包括：各类专业技术人员；国家机关、党群组织、企事业单位负责人；办事人员和有关人员；服务性工作人员；农林牧渔劳动者；生产、运输工人和有关人员，等等。

每一大类分为若干中类，如将各类专业技术人员划分为：科学研究人员；工程技术人员；农林技术人员；科学技术管理人员及辅助人员；飞机和船舶技术人员；医疗卫生技术人员；经济业务人员；法律工作人员；教学人员；文艺、体育工作人员；文化工作人员；宗教职业者。

每一中类包括若干小类，如“科学研究人员”具体包括：哲学研究人员，社会科学研究人员，经济研究人员，法学研究人员，教育研究人员，文学、艺术研究人员，图书馆学、情报学研究人员，历史学研究人员，理学研究人员，工学研究人员，农学研究人员，医学研究人员及其他科学研究人员等。

（二）国民经济行业分类

这种分类是由国家计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准，并于1984年发布了《国民经济行业分类和代码》。它主要是按企事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性进行分类，将我国国民经济各行业划分为门类、大类、中类、小类四级。其中门类共分13个，即农、林、牧、渔、水利业；工业；地质普查和勘探业；建筑业；交通运输业、邮电通信业；商业、公共饮食业、物质供销和仓储业；房地产管理、公共事业、居民服务和咨询服务业；卫生、体育和社会福利事业；教育、文化艺术和广播电视事业；科学研究和综合技术服务事业；金融保险业；国家机关、党政机关和社会团体；其他行业。

（三）国家标准职业分类

国家统计局、国家标准局1986年6月发布、1987年5月实施的《国家标准职业分类和代码》共把职业分为十大类，分别为：各类专业、技术人员；国家机关党群组织、企事业单位负责人；办事人员和有关人员；商业工作人员；服务性工作人员；农林牧渔劳动者；生产工人；运输工人；建筑工人和有关人员；不便分类的其他劳动者。

（四）职业工种分类

1993 年劳动部发布的《中华人民共和国职业工种分类目录》将职业工种划分为 46 大类，4700 多个工种，几乎覆盖了全国所有工人从事的工作种类。这 46 大类是：01 民政；02 印钞造币；03 商业；04 旅游；05 对外经济贸易；06 物资；07 农业；08 林业；09 机械工业；10 航天航空工业；11 电力；12 水利；13 建设；14 地质矿产；15 冶金工业；16 化学工业；17 纺织工业；18 轻工业；19 铁道；20 交通；21 邮电；22 文化；23 广播电影电视；24 体育；25 建筑材料工业；26 民用航空；27 海洋；28 测验；29 新闻出版；30 技术监督；31 黄金工业；32 烟草工业；33 医药；34 中医药；35 环境保护；36 电子工业；37 船舶工业；38 石油化工；39 有色金属工业；40 石油天然气；41 矿山重工业；42 核工业；43 兵器工业；44 汽车工业；45 海洋石油；46 其他。

以上四种分类简明扼要，符合我国的社会职业状况，具有很强的指导意义。^①

五、职业生涯的涵义

职业生涯有两层涵义。广义的职业生涯包括了从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯包括从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直到职业劳动最终结束、离开工作岗位为止的过程。狭义的职业生涯更多地被人们使用。职业生涯的涵义包括：第一，职业生涯是个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历；第二，职业生涯实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程；第三，职业生涯是个包含着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短，而且内含职业发展、变更的经历和过程，包括从事何种职业工作、职业发展的阶段、由一种职业向另一种职业的转换等具体内容。职业生涯具有独特性、发展性、阶段性、终生性、整合性、互动性等基本性质。

职业生涯是一个可以从多学科的角度看待的概念。从哲学的角度可以讨论职业生涯发展的理念和指导思想，可以将职业生涯看成是人生的最重要部分；从生命的角度可以考虑应该树立什么样的工作生活目标，用什么手段来实现这样的目标，形成人们的职业价值观；从心理学角度进行的研究则可以帮助我们建立一种人的心理发展历程的分析基础，从认知、情感和社会观念等各个方面来认识人的发展历程以及所面临的问题；同样，从生理学角度进行的分析可以使人以生命周期的理念来对待职业生涯的发展，认识清楚体力、体能、智力、智能等从发育、成熟到衰退的过程。

职业生涯还是一个可以从多维度来进行认识的概念。可以从财富、地位的角度，也可以从成功和幸福的角度来看待职业生涯。职业生涯还可以与健康、快乐等概念联系起

① 沈登学，孔勤主编. 职业生涯设计学. 成都：四川大学出版社，2003，6~16。

来看待。

对于人生命的哪一段时间应该包括在职业生涯的范围中，人们的看法是不一致的。有的学者按照进入一个职务和退出一个职务来定义职业生涯的时间范围，这样的话，职业生涯只在生命周期的一段时间内才存在。还有的学者认为，个人的职业生涯应该从更广泛的生命周期来认识。实际上，人的生命从孕育开始就可以进行职业生涯开发，“胎教”就可以说是一种典型的职业生涯开发手段，或者说是一种带有一定的职业生涯开发意味的教育。然后，一个人的成长中，从幼儿教育到公共教育，老师、家长和学校都在有意识无意识地对孩子进行职业生涯开发理念的灌输。当然，进行“胎教”或者进行公共教育更重要的目的是为了让孩子成为社会公民而展开教育。当义务教育结束的时候，孩子所接受的教育就越来越带有职业性了。所以，应该以人出生作为其职业生涯的起点。当然，对组织的职业生涯管理来说，是从组织开始对应聘者进行筛选工作时开始的。

对于职业生涯的结束点，许多人以个人从一个组织退休来定义，如被广泛采用的格林豪斯（Greenhaus）五阶段划分。虽然人的出生被定义为职业生涯的起点，但是退休仍被视为职业生涯的结束。这里涉及退休的年龄。如果按照国家法定的退休年龄来看，这种定义显然是有问题的。如果是按照个人的实际退休年龄来计算，则对许多人来说，其实际的职业生涯还远远没有结束。在当今世界，人的寿命越来越长，生命的质量越来越高，不应该简单地认为一个人的退休就是其职业生涯的结束，尤其对那些专业人士来说，这一点更为重要。

六、职业生涯观

（一）传统的职业生涯观

在西方国家，大约在 20 世纪 60 年代之前，人们还倾向于认为职业生涯基本上是员工自己的事情，员工在进入一个组织后自己对自己的职业生涯负责。在 20 世纪 60 年代到 90 年代中期，人力资源管理理念在工作场所获得了很重要的地位，结果组织职业生涯管理受到人们的重视。员工对自己的职业生涯形成了这样的看法：如果他们加入了某个组织后，只要自己有能力 and 技能，保持竞争力，努力并刻苦工作，不给组织找麻烦，不在工作中与上司和同事发生冲突，他们就能在组织中想待多久就待多久。同样，组织（或雇主）也认为，组织应该对员工的发展负责，组织也鼓励人们形成这样的观念。许多组织对其员工采取家长制的态度。组织通过向员工提供长期和安全的雇佣来换取他们对组织的忠诚，这对一部分员工来说是很惬意的事情，因为这会带来其职业安全，无论发生什么，“家长”都不会弃他们于不顾。这一点从这一时期的理论研究动态也可以看得很清楚，这一时期正是“组织忠诚”、“组织承诺”、“心理契约”研究风行一时的时候。

在这样的情形下，员工进入一个组织后，其职业生涯管理与开发就主要变成了组织的任务，人们到了一个组织后最重要的任务就是在组织设计的职业生涯阶梯上向上行进。

组织的任务也是让那些具备相应的素质的人被晋升到这些管理岗位上来。因此，在组织中，职业生涯成败应该以人们获得的晋升和加薪来判断。如果人们没有获得这样的晋升和加薪，就会被认为处于职业生涯开发的停滞状态。由于这一时期的组织结构大多数还是层级制的，所以，也可以依靠管理层的不断的空缺和填补，而实现一种沿着管理层级向上移动的职业生涯轨迹。

这种典型的或者说理想的人力资源管理理念下的职业生涯关系一方面很稳定，但另一方面，一旦这种关系形成，人们就往往受到这种关系的制约。这种职业生涯观的形成是这一时代的产物。这一时期社会经济和技术发展相对稳定，人们面对的环境也相对稳定。这样的环境对员工、雇主和组织都有相应的要求，或者说员工、雇主也适应着这种环境。当时的环境对员工的要求是他们必须认可职业生涯就应该体现在晋升和加薪上，对雇主则要求他们以家长对待子女的态度来对待员工。对组织环境的要求是组织应该有稳定的发展，应该尽量建立一种长期的雇佣关系，只有这样，员工在组织中的职业生涯才有可开发性，因为职业生涯如果是以晋升为标志，也要求员工在组织中能待到足够被提升上来这样一个比较长的时间段，如果不是这样，组织对员工进行职业生涯开发设计就无从谈起。对组织来说，还需要一个可预测的环境——组织将以什么样的速度发展，将在什么领域进行新的开拓，将在哪些国家进行国际投资等都应该可预测的，这样组织才能对职业生涯的开发空间有多大进行掌控，使职业生涯开发的设计成为可能。最后，还需要组织以层级组织的模式来设计组织结构，这样才能保证组织内有足够多的晋升空间。

（二）当代职业生涯观

20 世纪 90 年代以后，稳定和可预测性已经让位于快速的变化和不确定性。为了回应这种变化，即使是那些过去以建立长期雇佣关系为荣的公司，如 IBM，现在也纷纷开始裁员、减少官僚主义，并进行组织再造、成本削减、外包和兼并等。所有这些都对传统的雇佣关系形成了挑战。一时间，人们纷纷认为人力资源管理中组织与员工的蜜月期结束了，连以长期雇佣为竞争优势的日本企业也不得不重新审视长期雇佣这种做法。

企业自身在激烈的竞争中，既不能保证长期在某一行业中存在，也不能保证自己不被其他企业收购或者兼并，由于组织扁平化，也不再能保证在组织中的员工能获得好的晋升空间，到员工退休时，公司同样无法保障他们所从事的职务还在。

实际上，传统的职业生涯观即使是在过去也不是处处都适用的。许多产业，如娱乐业、农业、建筑业等，许多职业，如西方国家专业服务方面的律师、会计和建筑师等，一直就是以短期雇佣为主的。这些产业和职业中所展开的职业生涯开发与沿着企业内部晋升道路所进行的职业生涯开发是不同的。也就是说，在这些产业和职业中，新的职业生涯观早就存在了。

另一方面，新的职业生涯观也不是普遍适用的。在公共服务业、公共管理业，在具有垄断性的产业和受到保护的产业中，员工仍然能获得长期的雇佣，传统的职业生涯开发也仍然是适用的。

在发达国家,关于新的职业生涯观的实证研究已经证明了这些观点在新一代人身上的适用性。如在婴儿低谷期出生的人(在美国指1965年以后出生)虽然想从工作中获得满足,但是他们会拒绝为了企业的利益而牺牲个人利益,他们将工作之外的事情,如闲暇、家庭、生活方式等以及丰富自己的经历看得与工作一样重要。当然,一种更科学的说法也许是员工对职业生涯开发的期望更加灵活,不同时期出生的人带有不同的时代特征,多元化的职业生涯观也许正在形成,因此可以说每个人对职业生涯都有自己的不同的定义。有的人是“工作狂”;有的人仍然追求破格提拔,追求在职务通道上的快速进步;有的人则希望能让他们在工作的同时有多一点时间承担家庭责任;有的人则可能很被动,希望有人(或者组织)来为自己设定职业生涯目标。

中国近二十多年来巨大的经济、政治和社会变化,使人们的职业生涯观发生了很大的变化。中国的独生子女一代开始进入劳动力市场了,他们也必然带来许多新的职业生涯观念。这些劳动者比过去的劳动者更愿意“跳槽”,流动已经被当成人们获得更高的报酬和更好的发展机会的重要途径。因此,即使是在中国这样的一个国家,也可以观察到新一代的员工选择脱离传统的职业生涯道路。更多的人采用兼职或者被外包的方式进入一家企业,有的人还同时为多家企业服务。这强化了新一代劳动者的独立意识和自由感,也为他们带来了更加灵活的生活方式。这些新的变化都为个人与组织的职业生涯管理与设计提出了新的挑战。^①

第二节 职业生涯设计概述

职业与职业生涯对于现代人是如此重要,所以人们更应该加强对职业生涯的设计与管理,其中职业生涯设计是需要被首先考虑的。人往往由于对自己的职业生涯毫无计划而造成事业失败。失败并不是由于他们没有足够的知识和才能,而主要在于他们没有设计和取得最适合于他们成长与发展的职业生涯。

一、职业生涯设计的涵义与作用

每个人要想使自己的一生过得有意义,每个人都应该有自己的职业生涯设计,特别是对于年轻人而言,由于其往往处在对其职业生涯的探索阶段,因而这一阶段对其职业选择及职业生涯发展有着十分重要的意义。

(一) 职业生涯设计的涵义

职业生涯设计是指将个人发展与组织发展相结合,对决定一个人职业生涯的主客

^① 谢晋宇著,《人力资源开发概论》,北京:清华大学出版社,2005,299~302。