

现代人力资源管理专业用书

# 职业生涯

## 发展与规划

Career  
Development  
and  
Planning

童天◎著



知识出版社

现代人力资源管理专业用书

# 职业生涯

## 发展与规划

Career  
Development  
and  
Planning

童天◎著



知识出版社

总编辑：徐惟诚

社长：田胜立

**图书在版编目(CIP)数据**

职业生涯发展与规划：/童天著.-北京：

知识出版社，2006.6

ISBN 7-5015-4633-9

I.职… II.童… III.职业选择 IV.C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第024479号

---

## 职业生涯发展与规划

---

著 者：童 天

---

责任编辑：余盼兮

---

责任印制：乌 灵

---

装帧设计：精典工作室

---

出版发行：知识出版社

(北京阜成门北大街17号 电话68345017

邮编100037 网址：<http://www.ecph.com.cn>)

---

印 刷：唐山市三泰印务有限公司

---

版 次：2006年6月第一版 2006年6月第一次印刷

---

开 本：640×960毫米 1/16 印张：17.25

---

印 数：1~8000册

---

字 数：225千字

---

书 号：ISBN 7-5015-4633-9

---

定 价：29.00元

版权所有 违者必究



## 作者简介

---

### 童 天

- ▶ 1978年10月生于北京，现就职于劳动和社会保障部劳动科学研究所，从事企业人力资源管理研究工作。
  
- ▶ 发表作品：
  - 《从伊斯曼化学公司招聘看人才的综合素质》
  - 《自我效能（SELF-EFFICACY）原理在员工绩效管理中的运用》
  - 《评价中心技术的运用》
  - 《心理战在现代战争中的应用》
  - 《大学生就业的困窘》
  
- ▶ 曾参与多家企业人力资源管理咨询项目。
  
- ▶ E-mail: tong\_tian @163.com

## 前 言

21世纪是全球经济一体化的时代，是高新科技迅猛发展的时代，更是竞争激烈的知识经济时代。市场经济的竞争，实质上就是人才的竞争，拥有了人才，也就拥有了市场竞争的主动权。作为企业和个人，如何才能在激烈的竞争中取得和保持竞争优势？这是摆在每个企业家和每个从业者面前既现实又迫切的问题。

在人的一生中，职业生涯是一个人投入时间和精力最多的人生组成部分。职业生涯管理与人的全面发展及组织的生存、发展都有着密不可分的关系。为了实现个人的成长、进步和人生价值，为了促进社会进步、企业发展，对职业生涯进行科学的规划与管理是实现这一目标的决定性因素。

观察现在的教育、经济、人才市场，你会发现当前教育产业化所带来的一系列突出问题。全国每年有几百万毕业生涌入就业市场，如何找到一份自己满意的工作，成为摆在这些人面前最重要的事情。每年下半年都是大学生求职的高峰，第二年的年初又是另外一个求职高峰，大学生的求职状况可以说是

整个社会全年的大热点。在国内的失业人口中，高校应届毕业生所占的比例很高。2005年大学生就业率约为70%，也就是说，至少有60余万大学毕业生不能很快走上工作岗位。一方面，人才市场需求量逐年递增；另一方面，大学生就业却愈发困难，即“两旺两难”现象。“两旺”是指毕业生的供方旺盛，需求方也旺盛；“两难”是指毕业生找到好的工作难，企业找到合适的人才难。

另外，随着社会经济发展以及人们工作、生活节奏加快，“中年危机”、“职业枯竭”等问题也日益凸显，我们常常会听到身边的人这样说：我被公司辞退了，需要找份新的工作；我所期望的个人发展与公司的发展方向相违；在这里干下去，我看不到一点希望……

上述一系列问题的日益突出，使得无论是在职人员，还是在校及面临毕业的大学生，都迫切需要科学的职业生涯规划与指导。

职业生涯，是指一个人一生工作经历中所包括的一系列活动和行为。职业生涯管理，是指帮助个人制定其职业生涯规划，帮助其职业生涯发展的活动，它能有效抑制企业与员工在目标整合上的偏差，避免由此造成的员工工作主动性、积极性的丧失；可以帮助大学生在就业过程中正确地认识自己，完成职业选择，实现成功就业，并为未来的职业生涯发展奠定坚实的基础。

本书的读者群涉及企业经理人、人力资源管理专业人士、普通员工、组织决策者及在校大学生等。

经理人将从中学会职业分析、规划、管理方法，不断挖掘自己的职业潜能和管理能力，促进个人和组织目标的实现，

在激烈的职场竞争中立于不败之地。

普通员工可把从本书中学到的知识用于自己的职业探索、确定职业目标、实施择业，掌握职业的内涵与分类、实现工作与家庭的平衡。

组织决策者可以从本书中学会通过职业生涯管理，激发员工的职业热情，最大限度地发挥员工的工作潜能，有效地实现组织目标。

大学生读者将从本书中学会如何正确认识自己、了解职场，如何调整心态、应对激烈的竞争，如何为自己选择职业目标、制定职业生涯规划、实现就业与发展。

本书涵盖了国际人力资源前沿理论及应用方法，评价工具、量表等内容；吸收和借鉴了国内外人力资源管理领域的最新研究成果及成功典型案例，能够为个人及组织提供有效的理论和实践指导。

本人就职于劳动和社会保障部劳动科学研究所从事企业人力资源管理研究工作，曾多次参与企业的人力资源管理咨询项目。在本书的写作过程中参阅了国内外大量的文献与资料，在此谨向各位作者表示深深的谢意。

由于知识和经验的不足，书中难免会出现各种缺点和错误，真诚希望专家及各位读者批评指正。

作者 于魏公村

第一章 职业生涯发展与规划基本概念 .....	(1)
第一节 职业的基本概念 .....	(1)
一、社会学的职业概念 .....	(1)
二、经济学的职业概念 .....	(2)
第二节 职业生涯的基本概念 .....	(3)
第三节 职业生涯发展与规划的基本概念 .....	(4)
一、职业生涯发展的基本概念 .....	(4)
二、职业生涯规划的基本概念 .....	(9)
第四节 不断变化的工作形势 .....	(16)
一、信息时代对职业能力的要求 .....	(16)
二、以变化求生存, 以竞争求发展 .....	(17)
三、面对失业怎么办 .....	(17)
第二章 职业生涯的发展及重要理论 .....	(21)
第一节 人的生命发展 .....	(21)
一、人生的发展阶段 .....	(21)
二、需要层次论 .....	(23)
第二节 职业生涯理论分类 .....	(26)
一、“特质-因素”理论 .....	(26)
二、“社会学”理论 .....	(27)
三、“终生发展(自我概念)”理论 .....	(27)
四、“职业个性”理论 .....	(27)



五、“职业行为”理论 .....	(28)
<b>第三节 帕森斯 (Parsons) 的“特质-因素”理论</b> .....	(26)
一、自我分析 .....	(28)
二、工作分析 .....	(29)
三、人职匹配 .....	(29)
<b>第四节 金斯伯格 (Ginzberg) 的职业发展理论</b> .....	(31)
一、金斯伯格职业发展理论 .....	(31)
二、金斯伯格择业心理理论 .....	(32)
<b>第五节 萨珀 (Super) 的“终生发展”理论</b> .....	(34)
一、萨珀理论的核心观点 .....	(34)
二、萨珀理论的职业生涯发展阶段模式 .....	(35)
<b>第六节 霍兰德 (Holland) 的人格类型理论</b> .....	(39)
一、核心理论 .....	(39)
二、核心理论分析 .....	(41)
<b>第七节 施恩 (Schein) 的职业生涯发展理论</b> <b>和职业锚理论</b> .....	(43)
一、施恩的职业生涯发展理论 .....	(43)
二、施恩的职业锚理论 .....	(46)
<b>第八节 罗伊 (Roe) 的人格理论</b> .....	(48)
一、理论基础及理论假设 .....	(48)
二、早期经验 .....	(49)
三、职业划分 .....	(50)
四、职业取向 .....	(50)
<b>第三章 职业生涯决策</b> .....	(51)
<b>第一节 职业生涯决策 (Career Decision-Making)</b> <b>基本概念</b> .....	(51)
一、什么是职业生涯决策 .....	(51)
二、职业生涯决策的特点 .....	(52)
三、职业生涯决策的类型 .....	(52)

四、基本概念 .....	(53)
第二节 PIC(prescreening, in-depth exploration, and choice) 职业生涯规划模型 .....	(55)
一、PIC 模型概述 .....	(55)
二、决策的准备 .....	(55)
三、模型的三个阶段 .....	(56)
四、职业生涯规划过程的回顾 .....	(64)
第三节 职业生涯规划的影响因素 .....	(65)
一、个人因素 .....	(65)
二、家庭因素 .....	(77)
三、朋友、同龄群体因素 .....	(79)
四、社会环境影响的因素 .....	(80)
五、经济因素 .....	(81)
第四章 个人职业生涯规划 .....	(85)
第一节 个人职业生涯规划的意义及流程 .....	(85)
一、职业生涯规划的意义 .....	(85)
二、个人职业生涯规划的流程 .....	(86)
第二节 认识 (Knowing) 阶段 .....	(87)
一、对自我的认识 (Knowing About Myself) 阶段 .....	(87)
二、对职业领域的认识 (Knowing The World of Work) 阶段 .....	(104)
第三节 相关 / 实践经验及能力获取 (Relevant/ Practical Experience and Abilities) 阶段 .....	(110)
一、教育与培训 .....	(110)
二、职业能力 .....	(113)
第四节 求职 (Job Search) 阶段 .....	(116)
一、简历 .....	(116)
二、自荐信 .....	(121)
三、招聘申请表 .....	(123)
四、面试 .....	(127)

<b>第五章 组织职业生涯管理</b> .....	(133)
<b>第一节 组织职业生涯管理概述</b> .....	(133)
一、组织职业生涯管理的含义 .....	(133)
二、组织职业生涯管理的责任主体 .....	(134)
<b>第二节 组织职业生涯规划管理流程</b> .....	(138)
<b>第三节 职业生涯管理与组织人力资源管理</b> <b>体系的结合</b> .....	(144)
一、人力资源管理体系统的重要性 .....	(144)
二、职业生涯管理与人力资源管理体系统 .....	(144)
<b>第四节 职业生涯路径设计</b> .....	(148)
一、传统职业路径 .....	(148)
二、双重职业路径 .....	(149)
三、横向职业路径 .....	(149)
四、网状职业路径 .....	(150)
<b>第六章 不同时期的职业生涯管理</b> .....	(151)
<b>第一节 职业生涯早期阶段的管理</b> .....	(151)
一、职业生涯早期阶段的特点 .....	(151)
二、职业生涯早期阶段个人要解决好的问题 .....	(152)
三、职业生涯早期组织应做的工作 .....	(159)
<b>第二节 职业生涯中期阶段的管理</b> .....	(161)
一、职业生涯中期的划分 .....	(161)
二、职业生涯中期的特点 .....	(162)
三、个人在职业生涯中期的主要问题和应对方法 .....	(163)
四、组织在职业生涯中期应做好的工作 .....	(167)
<b>第三节 职业生涯后期阶段的管理</b> .....	(169)
一、个人职业生涯特征 .....	(170)
二、职业生涯后期的问题 .....	(171)
三、职业生涯后期阶段的个人管理 .....	(172)
四、职业生涯后期阶段的组织管理 .....	(174)

第七章 当代职业生涯管理问题 .....	(177)
第一节 工作与生活的平衡 .....	(177)
一、选择合适的工作 .....	(178)
二、战胜心力交瘁,保持正常心态 .....	(179)
三、学会从失望中学习 .....	(181)
四、学会解决矛盾 .....	(182)
第二节 我国大学生就业现状及应对策略 .....	(184)
一、外部影响因素 .....	(185)
二、内部影响因素 .....	(189)
三、大学生就业影响因素模型 .....	(192)
四、对策及建议 .....	(192)
附录 测评工具 .....	(195)
一、职业决策量表 .....	(196)
二、职业活动性量表 .....	(201)
三、职业优势量表 .....	(204)
四、职业信念量表 .....	(207)
五、职业价值观量表 .....	(211)
六、一般自我效能感量表 .....	(217)
七、工作满意度 .....	(221)
八、气质测验 .....	(229)
九、职业锚的评价 .....	(233)
十、自我评价练习 .....	(236)
十一、职业生涯状况评价 .....	(239)
十二、大学生人际和谐性测量 .....	(241)
十三、成年人人际关系测量 .....	(247)
十四、国际最为流行的职业人格评估工具—— MBTI .....	(254)
参考文献 .....	(260)

# 第一章 职业生涯发展与规划基本概念

## 第一节 职业的基本概念

职业的概念由来已久，有关职业问题的研究涉及到社会学、经济学、教育学和心理学，但由于研究目的的不同，学者们从不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了不同的界定。概括起来主要是从社会学和经济学意义上进行的界定。

### 一、社会学的职业概念

从社会学角度来看，职业的概念包括四个方面的内容：

1. 职业是社会分工体系中的一种社会位置，这种位置是个人进入社会生活中获得的一种劳动角色。

2. 职业是从事某一专门工作和活动的社会分工，或者说它是模式化了的工作关系的结合。

3. 职业同权力和利益是紧密相连的。每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖他们，需要他们，因此在一定程度上拥有了垄断权。而且这一职业群体总是要维护这种权力，保持自身的垄断领域。

4. 职业是国家确定和认可的。任何一种职业的产生，必定为社会所承认，为国家的职业管理部门所认可，并具有相应的职业标准。因此，职业的存在必须有法律效力，为国家授予和认可。

## 二、经济学的职业概念

经济学的职业概念有其特定的内涵，与社会学存在着明显的不同。经济学意义上的职业同劳动的精细分工是紧密相连的，劳动者相对稳定地从事某项社会职业工作，并从中获取报酬，这种社会工作便是劳动者的职业。经济学的职业概念主要包括以下四个方面的内容：

1. 职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。职业根源于社会分工，在整个社会生产过程中，有诸多工种和岗位，有不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位，还有不同的劳动规范和行为模式，因此，劳动者便有了特定的社会标记和专门的劳动角色。如：农民、工人、医生、教师、企业家、科学家、编辑、邮递员、乘务员，等等。

2. 职业是一种社会性的活动，具有社会性。职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，均为他人所必须并为国家所认可，所以，职业是社会的职业。

3. 职业具有连续性和稳定性。劳动者连续地从事某种社会工作，或者相对稳定地从事某项工作，这种工作才能成为劳动者的职业。如果不固定地、间断地从事某项专门工作，就无所谓职业了。

4. 职业具有经济性。劳动者从事某项职业，必须从中取得经济收入。其实，劳动者就是为了不断取得这份个人收入，才较为长期、固定地承担某项社会职业的。没有经济报酬的工作，即使劳动活动较稳固，也不是一项职业。例如家庭主妇，即无职业可言。

总之，职业是社会劳动分工发展的必然产物。在人类社会经济发展的历史长河中，职业并非一成不变，在多种因素作用下，职业在不断变化和发展。社会政治制度、宗教、文化、经济发展等诸多因素都会带来许多职业的兴衰，而社会经济因素是直接制约和影响职业变化的重要因素。随着信息时代的到

来,在我国,与过去相比,人们的生活水平提高了,但职业的安全感却下降了;过去工作相对稳定,而现在谁也不能保证自己的企业永远具有竞争力。世界500强之一的美国安然公司破产;香港百富勤公司倒闭;韩国大宇公司陷入经营困境;法国雪铁龙汽车公司入主日本日产汽车公司;惠普公司兼并迅速崛起的COMPAQ电脑公司……这些都是活生生的事例。企业的倒闭、破产和被兼并都会导致企业人事制度变化,而这些变化无疑会影响到员工的职业。

## 第二节 职业生涯的基本概念

“职业生涯”,顾名思义是指一个人一生所从事的工作、职业活动。在一个人从出生到死亡的整个人生经历中,存在着不同的生命周期,例如:生物生命周期、社会生命周期、家庭生命周期、职业生涯周期,等等,其中最重要、最具决定作用的是职业生涯周期。职业生涯占据了人生的大部分时间,它是一个人投入时间和精力最多的人生组成部分,是人生存和发展的前提条件。

尽管不同国家的学者对职业生涯的内涵有着不同的认识,但作为一种客观存在,职业生涯的基本内涵可以归纳为以下四个方面:

1. 职业生涯是个体的概念,是指个体的行为经历。它表示一个人一生中在各种职业岗位上的行为经历,与群体和组织的行为经历无关,也不包括成功与失败或进步快慢的含义。

2. 职业生涯是职业的概念,是指一个人一生的职业经历和历程,包括“外在职业生涯”和“内在职业生涯”。“外在职业生涯”只包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段在内的一种职业通路;而“内在职业生涯”则更多地注重主观特征,

涉及一个人的价值观、需要、动机、能力、发展取向等。

3. 职业生涯是时间的概念,是指与工作相关的整个职业生涯期。起始于工作之前的专职学习和训练,终止于完成或退出职业工作,而不仅仅是指一个工作阶段。

4. 职业生涯是发展和动态的概念,受各方面因素的影响,一个人的职业有着变更和发展的经历,其中包括从事何种职业,职业的发展、转换、晋升等等。

### 第三节 职业生涯发展与规划的基本概念

#### 一、职业生涯发展的基本概念

##### (一) 职业生涯发展的含义

职业生涯发展是指为达到职业生涯计划的各种职业目标进行的知识、能力和技术的发展性培训、教育等活动,也是个人逐步实现其职业生涯目标,并不断制定、实施新目标的过程。

在个人漫长的职业生涯中,尽管每个人职业选择、职业转换的具体情况各不相同,职业生涯发展却是每个人的共同追求。在现代社会中,每一个人都生活在一个组织中,并在其中从事职业活动。个人在组织中要努力工作,以满足组织的需要,这样才能求得发展,实现个人职业生涯的目标。而组织也不能单纯地把个人作为一种劳动工具,必须给个人创造条件,提供发展的机会;要关注个人的生活环境和经济回报,关注个人的工作绩效和心理状况,关注个人潜力的发挥、素质的提高和职务的晋升等等。从这个意义上来认识职业生涯发展,又可以把它看作是个人与组织的共同追求。也就是说,只有个人与组织之间相互配合力求实现各自的目标,才能实现个人职业生涯发展的目标。这是职业生涯发展的重要原则,而这种配合程度取决于所设计与发展的职业生



涯对个人和组织的需求的满足程度。

## (二) 职业生涯发展的类型

职业生涯发展的形式是多种多样的，主要分为职务变动发展和非职务变动发展两种基本类型。

1. 职务变动发展。分为晋升与平行调动两种形式。晋升无疑是一种成功的标志，它对员工而言，特别是对职业生涯早期和中期的员工而言，有较强的激励效果，能使员工在工作中创造出更好的成绩。平行调动虽然在级别、职务上并没有体现出提高，但在职业生涯目标上却能得以发展，从而为将来的晋升打好基础。

2. 非职务变动发展。目前，在许多员工看来，得不到职务和级别的提升即意味着职业生涯的失败，这种观念应该得到修正。因为在组织中，非职务变动发展越来越成为职业生涯发展的重要形式。随着组织的发展和经济状况的变化，组织机构会削减管理层，这样，上层的空间就越来越小。为了留住大量优秀的中层管理人员，组织机构就必须对成功的真正含义作出建设性的思考与调整。例如，员工的能力提高了，却没有组织结构的变化或高一级职位的空缺，这时，可通过发展职务责权利的方法使其职业生涯得到发展。通常的做法是：制定细则使其职务的内容丰富化，并给予相应的待遇。这说明，职业生涯的成功可以以横向调整的方式实现，通过工作内容丰富化的形式使其在原地得以实现。实践证明，扩大工作范围、工作方法创新、改变观念等都可以提高个人的工作能力，改善个人的工作业绩。这种方式可使员工受到激励和鼓舞，这同样是职业生涯的发展。

## (三) 影响职业生涯发展的因素

一个人的职业生涯发展深受五个方面因素的影响，即：家庭、社会环境因素、教育背景、把握时机的能力、个人需求与心理动机。