



新世纪高等学校教材

工商管理核心课系列教材

姚裕群 李从国 童汝根 主 编

职业生涯规划与管理

Career Planning and
Management



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

新世纪高等学校教材

工商管理核心课系列教材

职业生涯规划与管理

Career Planning and Management

姚裕群 李从国 童汝根 主 编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

职业生涯规划与管理 / 姚裕群, 李从国, 童汝根主编. — 北京: 北京师范大学出版社, 2011.10

(新世纪高等学校教材·工商管理核心课系列教材)

ISBN 978-7-303-13465-6

I. ①职… II. ①姚…②李…③童… III. ①职业选择—高等学校—教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 197172 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

ZHI YE SHENG YA GUI HUA YU GUAN LI

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 北京中印联印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm × 230 mm

印 张: 26.25

字 数: 460 千字

版 次: 2011 年 10 月第 1 版

印 次: 2011 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 38.00 元

策划编辑: 韦燕春	责任编辑: 姚 兵
美术编辑: 毛 佳	装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 茵	责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

序 言

生涯是指一个人在一生中经历的婚姻家庭生活、公共生活和职业生活中，分别扮演不同角色的综合及结果。对个人来说，职业生涯不仅仅是一份用来养活自己和家人的职业或工作过程，而是一种不断满足自身需要的追求，直至实现自我价值和人生成功，是决定人应该如何生活并贯穿其一生的过程。

职业生涯包含这样几个要素：一是个体行为经历，这是一个个体的行为经历，随主体的不同而各具特色，但也与组织或群体关系密切；二是以职业为核心，个人生涯是以职业为核心，是从事某种职业或工作的经历；三是发展的过程，这个过程随着时间的延续而改变，无论是职业改变还是职务升迁，都是一个人不断创造价值、力争实现自我、服务社会的过程。

由于职业生涯所用时间平均来说占一个人从20多岁到60多岁这个时段中可利用社会活动时间的70%以上，即职业活动通常处于人一天中精力最充沛的时段，加上近年来日渐普及的职业生涯教育，其结果是让越来越多的人认识到职业生涯规划与管理的重要性，意识到要学会设计自己的职业人生，充分利用人生最宝贵的时间来实现人生成功。也有越来越多的社会组织开始重视对员工职业生涯的规划与管理。

亚里士多德曾经说过：“人是一种寻找目标的动物，他生活的意义仅仅在于是否正在寻找和追求自己的目标。”因此，完全没有进行规划和管理的职业生涯是注定要失败的。赫曼·赫赛也说过：“生命究竟有没有意义并非我的责任，但怎样安排此生却是我的责任。”人在一生中，奔波辛劳，奋斗拼

搏，垂暮之年最感欣慰的往往就是自己的事业成就。这就是说，职业的成功已升华为人生的美好，有规划的职业活动本身就体现了生命的意义。

职业生涯规划与管理涉及经济学、管理学、社会学、劳动关系学、心理学和教育学等多个方面，是一个内容相当广泛又颇为复杂的领域。本人长期以来从事就业和职业生涯问题的教学和研究工作，面对中国经济高速发展、不断走向现代化和国际化的历史趋势，面对人们的思想不断解放、个体的精神自由和个性发展空间不断拓展的可喜局面，我在使命感和责任感的驱动下，组织了这个优秀的团队来写作这本教材。我相信，出版这本教材的价值和意义在不久之后就会显现。

本书系统阐述了职业生涯规划与管理的理论与方法，辅以翔实而生动的例证，具有系统性、理论性和应用性的特征。全书分为十四章，内容包括职业基本分析，职业生涯与发展，职业与社会，单位、组织与员工，个人职业素质，职业生涯规划基本内容，职业生涯规划目标，职业选择，个人求职方略，招聘考试，职业适应与成长，组织的职业生涯规划与管理，各类人员的职业生涯规划与管理，职业指导。它不仅是劳动与社会保障和人力资源管理学科的统编教材，也是个人和社会组织进行职业生涯规划与管理的学习蓝本和重要参考资料。

本书的主编是姚裕群、李从国、童汝根，姚裕群负责教材整体设计、统稿和审定工作，完成全书多章内容的写作工作；李从国、童汝根完成了多章的写作，并进行统稿。参与本书写作的有：姚裕群（第1章、第2章、第3章、第7章、第8章、第11章、第12章）、李从国（第4章、第5章、第10章、第11章）、童汝根（第1章、第9章、第15章）、曹大友（第13章）、石永昌、吴现波（第6章）、付美荣（第3章）、龙中樑（第2章）、卢宝新（第8章）、张项民（第14章）等。

本书的写作出版，得到了北京师范大学出版社和韦燕春策划编辑的大力支持，得到责任编辑姚兵的精心编辑加工，在此表示衷心的感谢。本书也参阅了有关专家学者的著作论文，在此一并表示感谢。

祝愿中国的职业劳动者在进一步深化改革和走向世界的大潮中获得成功的职业生涯，祝愿现代组织在推动员工职业生涯发展的同时能够迅速地腾飞。

作 者

2011年6月

于北京时雨园

目 录

第 1 章 职业基本分析 / 1

【学习目标】	(1)
1.1 职业概念	(1)
1.1.1 职业的定义	(1)
1.1.2 职业的内涵	(2)
1.1.3 职业的特点	(3)
1.2 职业岗位的来源	(7)
1.2.1 社会需求——职业岗位需求之源	(7)
1.2.2 职业岗位的特点	(8)
1.2.3 职业岗位的提供者——用人单位	(9)
1.3 职业类别	(10)
1.3.1 职业分类的原则	(10)
1.3.2 职业分类的标准	(11)
1.3.3 职业分类的常用方法	(13)
1.4 职业的功能	(20)
1.4.1 职业的个人功能	(20)
1.4.2 职业的社会功能	(21)
1.4.3 职业的组织功能	(22)
【本章小结】	(23)
【主要概念】	(23)
【复习、思考与训练】	(23)
【案例分析】	(24)
【扩展阅读材料】	(25)

第2章 职业生涯与发展 /27

【学习目标】	(27)
2.1 职业生涯概念	(27)
2.1.1 职业生涯的定义	(27)
2.1.2 职业生涯的特性	(28)
2.2 影响职业生涯的因素	(29)
2.2.1 教育背景	(30)
2.2.2 家庭影响	(30)
2.2.3 个人需求与心理动机	(31)
2.2.4 机 会	(33)
2.2.5 社会环境	(34)
2.3 职业生涯的发展阶段	(34)
2.3.1 职业生涯基本分期	(34)
2.3.2 职业生涯不同时期的需求与任务	(36)
2.3.3 利维古德三因素拟合周期	(36)
2.3.4 薛恩职业生涯发展十阶段	(38)
2.4 不同职业阶层生涯的发展模式	(41)
2.4.1 专门职业人员的职业生涯	(42)
2.4.2 业主与经理人员的职业生涯	(42)
2.4.3 白领人员的职业生涯	(44)
2.4.4 熟练工人的职业生涯	(45)
2.4.5 半熟练工人的职业生涯	(46)
2.4.6 非熟练工人的职业生涯	(47)
2.4.7 服务人员的职业生涯	(47)
2.5 职业生涯与发展主要理论	(48)
2.5.1 职业“自我”学说	(48)
2.5.2 金兹伯格职业决策理论	(51)
2.5.3 萨帕职业发展理论	(51)
2.5.4 人与职业匹配理论	(53)
2.5.5 薛恩职业生涯系留点理论	(56)
2.5.6 生涯认知发展理论	(59)
【本章小结】	(62)
【主要概念】	(62)
【复习、思考与训练】	(62)

【案例分析】	(62)
【扩展阅读材料】	(64)

第3章 社会职业 /65

【学习目标】	(65)
3.1 社会产业部门	(65)
3.1.1 第一产业的职业岗位	(65)
3.1.2 第二产业的职业岗位	(66)
3.1.3 第三产业的职业岗位	(66)
3.2 社会职业岗位的供求关系	(69)
3.2.1 职业岗位供不应求状况	(69)
3.2.2 职业岗位供过于求状况	(69)
3.2.3 职业岗位供求平衡状况	(70)
3.3 社会就业制度	(71)
3.3.1 求职登记和职业介绍制度	(71)
3.3.2 招收录用制度	(71)
3.3.3 职业资格考试制度	(71)
3.3.4 就业培训制度	(72)
3.3.5 失业保险制度	(73)
3.4 社会职业的进入途径	(73)
3.4.1 市场就业型	(73)
3.4.2 应聘就业型	(74)
3.4.3 亲友介绍型	(75)
3.4.4 社会选拔型	(75)
3.4.5 个人谋业型	(76)
3.4.6 政府分配型	(76)
3.4.7 自然继承型	(76)
3.5 市场经济下的就业体制	(77)
3.5.1 市场就业 双向选择	(77)
3.5.2 企业自主 优化用人	(77)
3.5.3 个人自由 择业竞争	(78)
3.5.4 高效劳动 公开失业	(79)
3.5.5 依法就业 政府监控	(80)
3.5.6 宏观目标 政策干预	(80)

【本章小结】	(81)
【主要概念】	(82)
【复习、思考与训练】	(82)
【案例分析】	(82)
【扩展阅读材料】	(84)

第4章 单位、组织与员工 /85

【学习目标】	(85)
4.1 社会用人单位	(85)
4.1.1 企业单位	(85)
4.1.2 事业单位	(88)
4.1.3 政府机关	(89)
4.2 组织机构分析	(89)
4.2.1 组织机构的类型	(89)
4.2.2 组织机构的变化	(91)
4.3 各类单位的用人制度	(93)
4.3.1 企业员工的劳动合同制度	(93)
4.3.2 专业技术人员管理制度	(96)
4.3.3 政府公务员管理制度	(98)
4.4 组织中的人	(100)
4.4.1 人的基本属性	(100)
4.4.2 人的行为分析	(101)
4.4.3 人的复杂性	(107)
4.5 组织中的员工角色	(110)
4.5.1 操作员	(110)
4.5.2 管理者	(111)
4.5.3 分析师	(111)
4.5.4 辅助工	(111)
4.5.5 领导人	(112)
【本章小结】	(112)
【主要概念】	(112)
【复习、思考与训练】	(112)
【案例分析】	(113)
【扩展阅读材料】	(115)

第5章 个人职业素质 /116

【学习目标】	(116)
5.1 职业生涯素质总体分析	(116)
5.1.1 职业素质的定义	(116)
5.1.2 成功职业生涯的素质条件	(117)
5.1.3 职业生涯成功的要素内容	(119)
5.2 个人能力素质	(120)
5.2.1 一般能力因素——智力	(120)
5.2.2 特殊能力因素	(121)
5.2.3 职业能力因素	(122)
5.2.4 知识因素	(122)
5.2.5 技能因素	(124)
5.3 个性人格素质	(124)
5.3.1 向 性	(125)
5.3.2 气 质	(126)
5.3.3 情 感	(128)
5.3.4 五大人格	(129)
5.4 理念品德素质	(130)
5.4.1 基本价值观	(130)
5.4.2 职业价值观	(131)
5.4.3 责任心	(132)
5.4.4 意志力	(133)
5.4.5 道德品行	(133)
5.5 健康素质	(133)
5.5.1 身体健康	(133)
5.5.2 心理健康	(134)
5.6 职业生涯素质的测试	(136)
5.6.1 职业素质测试的原则	(136)
5.6.2 职业素质测试的方法	(137)
5.6.3 不同人员素质的测试内容	(140)
【本章小结】	(141)
【主要概念】	(141)
【复习、思考与训练】	(141)
【案例分析】	(141)
【扩展阅读材料】	(143)

第6章 职业生涯规划基本内容 /144

【学习目标】	(144)
6.1 职业生涯规划基本范畴	(144)
6.1.1 职业生涯规划的定义	(144)
6.1.2 职业生涯规划的基本思路	(144)
6.1.3 职业生涯规划的类型	(146)
6.1.4 职业生涯规划的意义	(147)
6.2 制定职业生涯规划的原则	(147)
6.2.1 简明清晰原则	(148)
6.2.2 发展原则	(148)
6.2.3 阶段性原则	(148)
6.2.4 可行性原则	(149)
6.2.5 长期性原则	(149)
6.2.6 挑战性原则	(149)
6.2.7 可测量原则	(149)
6.3 职业生涯规划制定方法	(150)
6.3.1 职业生涯规划的“5 W”法	(150)
6.3.2 便捷式生涯规划法	(151)
6.4 职业生涯规划步骤	(154)
6.4.1 确立志向	(155)
6.4.2 自我评估	(156)
6.4.3 生涯机会评估	(158)
6.4.4 确定职业生涯目标	(160)
6.4.5 选择职业生涯路径	(162)
6.4.6 选择职业	(163)
6.4.7 制定行动规划与措施	(163)
6.4.8 评估与反馈	(163)
【本章小结】	(164)
【主要概念】	(164)
【复习、思考与训练】	(165)
【案例分析】	(165)
【扩展阅读材料】	(166)

第7章 职业生涯目标 /167

【学习目标】	(167)
--------------	-------

7.1	职业生涯规划目标的内容	(167)
7.1.1	职业生涯规划目标的层次	(167)
7.1.2	斯温的职业生涯规划目标构成	(169)
7.2	影响职业生涯规划目标的因素	(169)
7.2.1	影响职业生涯规划目标的社会因素	(170)
7.2.2	影响职业生涯规划目标的个人因素	(171)
7.3	职业生涯规划目标的设定	(175)
7.3.1	职业生涯规划目标的热门程度	(175)
7.3.2	职业生涯规划目标的时间设定	(176)
7.3.3	职业生涯规划目标的难度分级	(178)
7.4	职业生涯规划目标的调整	(179)
7.4.1	职业体验与反思	(179)
7.4.2	长期职业体验后的认知	(180)
7.4.3	职业目标的再确定	(181)
	【本章小结】	(182)
	【主要概念】	(182)
	【复习、思考与训练】	(182)
	【案例分析】	(182)
	【扩展阅读材料】	(185)

第8章 职业选择 /186

	【学习目标】	(186)
8.1	职业选择基本分析	(186)
8.1.1	职业选择的定义	(186)
8.1.2	职业选择的类型	(187)
8.1.3	职业选择的成功概率	(187)
8.2	职业选择的要素	(188)
8.2.1	职业能力	(188)
8.2.2	职业意向	(191)
8.2.3	职业岗位	(193)
8.3	职业选择的原则	(194)
8.3.1	客观原则	(194)
8.3.2	主动原则	(195)
8.3.3	匹配原则	(196)
8.3.4	比较原则	(197)
8.3.5	主次原则	(197)

8.4 职业选择的决策	(198)
8.4.1 职业选择决策的性质	(198)
8.4.2 职业选择的决策过程	(198)
8.4.3 职业选择的决策方法	(199)
【本章小结】	(203)
【主要概念】	(203)
【复习、思考与训练】	(204)
【案例分析】	(204)
【扩展阅读材料】	(206)

第9章 个人求职方略 /207

【学习目标】	(207)
9.1 职业信息的把握方略	(207)
9.1.1 需要掌握的职业信息内容	(207)
9.1.2 职业信息的获取来源	(209)
9.1.3 职业信息库的建立	(212)
9.2 求职单位的筛选方略	(213)
9.2.1 可运用的求职主要途径	(213)
9.2.2 单位方向的广撒网	(215)
9.2.3 目标单位的精挑选	(215)
9.3 求职活动的实施	(216)
9.3.1 广开门路	(216)
9.3.2 重点集中	(217)
9.3.3 目标灵活	(217)
9.3.4 方法机动	(217)
9.4 求职挫折的应对方略	(218)
9.4.1 正确认识挫折	(218)
9.4.2 寻找失败原因	(218)
9.4.3 调整职业道路	(220)
【本章小结】	(220)
【主要概念】	(220)
【复习、思考与训练】	(221)
【案例分析】	(221)
【扩展阅读材料】	(222)

第 10 章 招聘考试 /223

【学习目标】	(223)
10.1 招聘的实施	(223)
10.1.1 招聘的定义	(223)
10.1.2 招聘的一般流程	(225)
10.1.3 外部招聘的主要途径	(229)
10.1.4 招聘的常用方法	(230)
10.2 笔试的原理与方法	(232)
10.2.1 笔试概述	(232)
10.2.2 笔试的分类与方法	(232)
10.2.3 笔试的准备	(235)
10.2.4 应试者需要注意的事项	(236)
10.3 面试的方法与技巧	(236)
10.3.1 面试概述	(236)
10.3.2 面试分类	(237)
10.3.3 面试准备	(240)
10.3.4 面试过程	(243)
10.3.5 常见面试问题与回答技巧	(247)
10.4 行政职业能力测验	(251)
10.4.1 行政职业能力测验的定义	(251)
10.4.2 行政职业能力测验的内容	(252)
10.4.3 行政职业能力测验的实际运用	(254)
10.4.4 行政职业能力测验的应试准备	(255)
10.4.5 行政职业能力测验的应试方法	(256)
【本章小结】	(265)
【主要概念】	(265)
【复习、思考与训练】	(265)
【案例分析】	(265)
【扩展阅读材料】	(266)

第 11 章 职业适应与成长 /268

【学习目标】	(268)
11.1 职场与职业人	(268)
11.1.1 职场的特征	(268)
11.1.2 学校和职场的差别	(269)

11.1.3	从大学生到职业人	(270)
11.2	职业适应的内容	(273)
11.2.1	职业岗位的适应	(273)
11.2.2	生理习惯的适应	(274)
11.2.3	组织文化的适应	(275)
11.2.4	职业心理的建立	(276)
11.2.5	发展道路的寻求	(278)
11.3	职业成长的道路	(278)
11.3.1	立足本职发展	(278)
11.3.2	自学成长道路	(279)
11.3.3	转换职业道路	(280)
11.3.4	自我创业道路	(281)
11.4	职业挫折及其克服	(284)
11.4.1	职业挫折初析	(284)
11.4.2	职业挫折产生的原因	(285)
11.4.3	职业挫折的影响	(286)
11.4.4	职业挫折的克服	(287)
11.5	职业流动	(290)
11.5.1	职业流动的本质	(290)
11.5.2	新机会的寻求	(291)
11.5.3	职业流动的决策	(291)
	【本章小结】	(293)
	【主要概念】	(293)
	【复习、思考与训练】	(294)
	【案例分析】	(294)
	【扩展阅读材料】	(295)

第12章 组织的职业生涯规划与管理 /296

	【学习目标】	(296)
12.1	员工的职业发展方向	(296)
12.1.1	员工的职位发展阶梯	(296)
12.1.2	员工在组织中的发展道路	(297)
12.2	组织中的职业生涯通道	(299)
12.2.1	技术或管理的单一发展道路	(299)
12.2.2	从技术或管理的转行道路	(301)

12.2.3	双重职业道路	(302)
12.2.4	技能与服务发展道路	(303)
12.3	组织职业生涯规划的思路	(304)
12.3.1	组织的职业生涯规划理念	(304)
12.3.2	组织的职业生涯规划工作思路	(304)
12.4	组织的职业生涯规划管理	(306)
12.4.1	设立职业生涯导师	(306)
12.4.2	提供职业生涯发展渠道	(306)
12.4.3	相关的日常人力资源管理工作	(307)
12.4.4	职业生涯规划年度评价	(308)
12.4.5	职业生涯发展面谈	(309)
12.5	职业生涯各时期的管理	(309)
12.5.1	早期的职业生涯管理	(309)
12.5.2	中期的职业生涯管理	(311)
12.5.3	后期的职业生涯管理	(312)
	【本章小结】	(313)
	【主要概念】	(313)
	【复习、思考与训练】	(313)
	【案例分析】	(313)
	【扩展阅读材料】	(317)

第 13 章 各类人员的职业生涯规划与管理 /318

	【学习目标】	(318)
13.1	管理人员的职业生涯规划与管理	(318)
13.1.1	管理人员的素质特征	(318)
13.1.2	管理人员职业生涯发展的四阶段	(319)
13.1.3	管理人员的职业生涯规划与管理效果 评估	(320)
13.2	技术人员的职业生涯规划与管理	(321)
13.2.1	技术人员的素质特征	(321)
13.2.2	技术人员的双轨制职业生涯规划	(322)
13.2.3	技术人员的职业生涯规划与管理效果 评估	(323)
13.3	操作人员的职业生涯规划与管理	(324)
13.3.1	操作人员的素质特征	(324)
13.3.2	操作人员职业生涯规划的三通道	(325)

13.4	营销人员的职业生涯规划与管理	(328)
13.4.1	营销人员的素质特征	(328)
13.4.2	营销人员职业生涯规划的六条通道	(329)
13.4.3	影响营销人员职业发展通道的因素	(331)
13.5	人力资源人员的职业生涯规划与管理	(332)
13.5.1	人力资源人员的素质特征	(332)
13.5.2	人力资源人员职业生涯的四个阶段	(333)
13.5.3	人力资源人员的发展道路	(334)
	【本章小结】	(337)
	【主要概念】	(337)
	【复习、思考与训练】	(338)
	【案例分析】	(338)
	【扩展阅读材料】	(340)

第14章 创业——职业生涯自我开发 /341

	【学习目标】	(341)
14.1	创业与职业生涯	(341)
14.1.1	创业是职业生涯的主动开发	(341)
14.1.2	大学生的创业	(342)
14.2	创业的知识储备	(344)
14.2.1	知识与知识的类型	(344)
14.2.2	管理知识是创业的基础	(346)
14.2.3	法律知识是创业的“护卫舰”	(348)
14.2.4	专业知识是高层次创业的平台	(351)
14.3	创业者能力开发	(352)
14.3.1	组织能力	(352)
14.3.2	决策能力	(353)
14.3.3	学习能力	(354)
14.3.4	创新能力	(355)
14.4	创业项目的选择	(356)
14.4.1	选择创业项目的原则	(356)
14.4.2	选择创业目标的方法	(357)
14.4.3	适合大学生创业的若干领域	(359)
	【本章小结】	(361)
	【主要概念】	(361)
	【复习、思考与训练】	(361)