

21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 宋志强

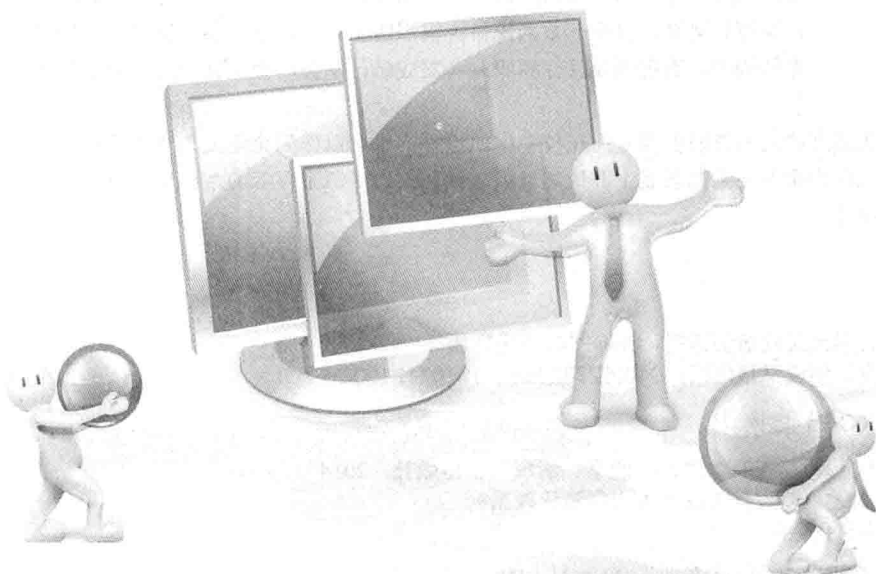
职业生涯规划与管理

Career Planning and Management



清华大学出版社

21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 宋志强

职业生涯规划与管理

Career Planning and Management

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书分为四篇，共九章，从九个方面的热点问题入手，对职业生涯规划与管理进行了全面分析和系统阐述，并提供了丰富的图表、案例和测试，以及一系列操作性很强的工具，以期提供可操作性的指导，帮助读者进行科学、有效的职业生涯规划，确定职业目标和职业开发战略，掌握职业生涯管理过程中的各种关键因素与方法。

本书可以作为普通高校人力资源管理专业在校学生的教材，也可以作为企业人力资源管理师培训的教材和实战参考，还可以作为企业员工的职业生涯规划培训教材和人力资源工作者的常备工具书，供相关领域学习和研究人员阅读参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与管理/葛玉辉主编. —北京：清华大学出版社，2014
21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列
ISBN 978-7-302-36005-6

I. ①职… II. ①葛… III. ①职业选择-教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 065981 号

责任编辑：陈仕云

封面设计：康飞龙

版式设计：文森时代

责任校对：马军令

责任印制：王静怡

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编：100084

社 总 机：010-62770175 邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载：<http://www.tup.com.cn>, 010-62788951-223

印 刷 者：北京富博印刷有限公司

装 订 者：北京市密云县京文制本装订厂

经 销：全国新华书店

开 本：185mm×260mm 印 张：19.25 字 数：482 千字

版 次：2014 年 12 月第 1 版 印 次：2014 年 12 月第 1 次印刷

印 数：1~4000

定 价：36.00 元

丛 书 主 编

葛玉辉，男，1964 年出生，华中科技大学管理学博士，上海理工大学管理学院教授、博士生导师、工商管理系主任，国内著名的管理咨询专家，中国管理学网名师，上海交通大学海外教育学院特聘教授，复旦大学网络教育学院特聘教授，慧泉（中国）国际教育集团高级教练，上海市“人力资源管理”精品课程主讲教授，上海解放教育传媒·学网特聘教师，南京汇银管理公司首席顾问，上海捷联投资咨询公司技术总监，上海邃博教育咨询有限公司总经理。曾先后主持和承担科研项目 30 项，其中，国家社科基金项目 1 项，国家自然科学基金项目 1 项，国家软科学研究计划项目 1 项，国家教育科学“八五”规划课题 1 项，“八五”部级重点课题 1 项，省“九五”教育科学和规划课题 2 项，省“十五”教育科学课题 1 项，教育部课题 1 项，上海市教委课题 1 项、重点课题 2 项、横向课题 18 项。在 *African Journal of Business Management*、*Journal of Grey System*、*Journal of Computational Information Systems*、《预测》、《管理工程学报》、《科学学与科学技术管理》等国内外期刊上公开发表学术论文 140 多篇；获得“全国学习科学学会优秀论著二等奖”、“全国学习科学学会优秀成果二等奖”、“湖北省重大科技成果奖”、“湖北省科技进步三等奖”。

丛 书 编 委

（排名以姓氏笔画为序）

毛志峰 王媛媛 许 丹 刘 凯 刘 健 宋志强 张梦莹
陈茂群 赵丙艳 荣鹏飞 盖鸿颖 葛玉辉 滕小芳

丛书序

“21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列”丛书是在 2011 年出版的“人力资源管理师操作实务”丛书的基础上修订而成的。本丛书集基础理论、工具方法、实际操作、结果应用于一体，目的是引导读者强化人力资源管理理论、方法及实践的应用，为现代人力资源管理者提供一套完整而实用的人力资源管理系列教学和常用实务工具丛书。

一、丛书框架

本丛书包括以下七个分册：

1. 人力资源管理
2. 工作分析与设计
3. 招聘与录用管理
4. 员工培训与开发
5. 绩效管理
6. 薪酬管理
7. 职业生涯规划与管理

二、丛书特色

1. 基础理论

根据现有文献的整理，有关人力资源管理的理论可归纳为战略型人力资源管理理论、描述型人力资源管理理论及规范型人力资源管理理论。在经济全球化和知识经济的趋势下，未来的人力资源管理在企业提高竞争力、建立核心竞争优势中将扮演更为重要的角色。“万丈高楼平地起”，本丛书按照人力资源管理的实务需要搭建人力资源管理的基础理论构架。

2. 工具方法

“工欲善其事，必先利其器”，西方人力资源管理理论和实践在其演化过程中，亦发展出了丰富多样的人力资源管理专业化工具，形成了一个由多个模块构成的、仍处于不断发展中的工具体系，堪称人力资源管理之精华。西方人力资源管理工具在不断被中国企业所接纳的同时，其“水土不服”的一面也逐渐显现，本丛书在人力资源管理的专业化工具的应用上，强化了本土化的实现与企业经营实际配置的最佳状态，强调其有效性、适用性，突出实用性特色。

3. 实际操作

学术从来都是实践的后台,人力资源管理是一门实践性很强的学科,学习的目的是为了应用,以解决我国企业当前面临的实际问题。本丛书力争打造人力资源管理体系的立体课程设计,提供了最新的实战案例,完美地展现了人力资源管理的成功经验及实用技巧,让人力资源管理人员不仅能成为企业的“人才专家”,而且能成为企业的“运营专家”。

4. 结果应用

多年的实践证明,人力资源管理的先进工具、方法、技能能否有效地实施,很关键的一点在于其结果如何运用。如果运用得不合理,那么再好的工具、方法、技能也得不到充分体现。本丛书通过对大量源自实际工作的典型案例的细致讲解和完善操作,生动地展示了人力资源管理实践中的各种应用技巧。

5. 教学互动

我们在互联网上搭建了一个编者与读者教与学的互动平台,将丛书最新理论成果、策划案例分析、图形、表格、工作文本等相关资料展现在教学互动网站上(<http://www.e8621.com>),形成教与学互动,实现丛书资源共享。

本丛书从调研、策划、构思、撰写到出版,前后历时两年半。本丛书的出版,既是作者辛勤成果的体现,更是“产学研”团队合作的成功。衷心感谢团队成员们付出的大量心血,也要感谢清华大学出版社编辑老师们为本丛书的出版所提供的支持和帮助。

在编写本丛书的过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。限于编者的水平和经验,书中难免存在不足之处,敬请读者予以批评指正(E-mail: gyh118@126.com)。

葛玉辉

2014年7月于上海

前言

作为人力资源管理中的一个重要领域,职业生涯规划管理无论对组织还是对个人而言,都具有举足轻重的作用。但是,在实践中,职业生涯管理又最容易受到组织和个人的忽视。我们经常可以看到的情景是,企业在“招聘—流失—招聘”的漩涡中循环,而员工在“求职—辞职—求职”的漩涡中循环。由此造成的结果是,企业不断地流失优秀员工,员工不断丧失稳定发展的机会,这是对企业 and 员工双方都不利的“双输”结局。良好的职业生涯规划管理,可以带来企业和员工的“双赢”局面,这也正是目前职业生涯规划管理越来越受到企业和个人双向欢迎、其应用越来越得到重视和推广的重要原因。

职业生涯规划管理(Career Planning and Management),是关于职业生涯的核心价值取向、发展目标预期、战略阶段规划、实现路径设计和具体策略调整等一系列活动的总称,其主要内容包括职业生涯规划、职业生涯开发和职业生涯调控等。职业生涯规划管理对指导个人正确选择职业、合理安排一生事业的发展都具有十分重要的作用,应当成为高校学生、企业员工、国家机关公务员等有关人员提高职业素养、谋求职业成功必备的基础知识,应当成为企事业单位人力资源管理工作者必备的操作技能。

本书受国家社科基金项目(项目编号:11BGL014)、国家软科学研究计划项目(项目编号:2013GXQ4D165)、上海市教委科研创新重点项目(项目编号:14ZS117)和上海市一流学科建设项目(项目编号:S1201YLXK)的资助,以职业生涯规划管理过程为内在逻辑主线,系统地介绍了职业生涯规划概述、职业生涯规划的基本理论、职业生涯规划的管理测量工具、个人职业生涯规划管理、个人职业生涯周期管理、组织职业生涯规划管理、组织职业生涯周期管理、不同类型的企业的职业生涯规划管理和职业生涯规划管理中的热点问题。本书通过理论与实践、个人行为与组织行为、量表测试与分析、案例分析与讨论等内容的结合,不仅希望读者能够学习和掌握职业生涯规划管理的理论与知识,更重要的是希望借此为读者提供一整套职业生涯规划管理的操作方法。

本书的读者对象主要定位于普通高校人力资源专业的在校大学生,我们在写作时也特别照应到了当代整个青年群体和社会从业者群体,因此也适合他们作为案头备用书随时查阅和学习,亦可作为社会职业指导、咨询和企事业单位等各类组织相关培训的教材。为了增强可读性,我们在文字风格上力图简明扼要,有关理论和方法的介绍也力求深入浅出、通俗易懂;在内容体例安排上,力图做到独特新颖、图文并茂。同时,我们在每章前设置了“本章关键词”、“学

习目标”、“开篇案例”三个栏目，在章后设置了“本章小结”、“思考与练习”、“案例分析”三个对应栏目，这样可以使读者在学习掌握基本原理、操作技能和实践前沿时，既有“活灵活现”的实感意境，也能够得到“活学活用”的实际效果。

在写作过程中，本书参阅了大量国内外同行有关职业生涯规划和管理知识的著述、文献和资料，借鉴了许多前人的研究成果，在此对他们表示深深的感谢！如果没有他们前期丰富、精彩的理论和实践工作，我们的写作就无异于无本之木、无源之水。

由于时间仓促以及自身水平有限，书中难免存在不妥之处，也有需要进一步深入探讨的方面，恳请广大读者在阅读和使用过程中批评指正，以便改进。

编 者

2014年7月

目 录

第一篇 基础理论篇

第一章 职业生涯规划管理概述.....	2
第一节 职业生涯规划管理的概念.....	3
一、职业的定义.....	3
二、职业的类型.....	3
三、职业生涯.....	6
四、职业生涯规划管理.....	8
第二节 职业生涯规划管理的内容和意义.....	11
一、个人职业生涯规划管理的内容.....	11
二、组织职业生涯规划管理的内容.....	12
三、职业生涯规划管理的意义.....	13
第三节 职业生涯规划管理中的角色与任务.....	14
一、职业生涯规划管理中的角色.....	14
二、职业生涯规划中个人与组织的作用.....	19
三、职业生涯规划管理的任务.....	21
第四节 职业生涯规划管理的原则.....	21
一、职业选择的原则.....	22
二、职业生涯规划管理的原则.....	22
第五节 职业生涯规划管理的特征和流程.....	23
一、职业生涯规划管理的特征.....	23
二、职业生涯规划管理的流程.....	24
第六节 职业生涯规划管理的研究方法.....	25
一、唯物辩证法.....	25
二、实证法.....	25
三、对比分析法.....	25
四、统计分析法.....	25
五、归纳演绎法.....	26
六、问卷调查法.....	26

七、访谈法	26
八、量表调查法	26
本章小结	27
思考与练习	27
案例分析	27
第二章 职业生涯规划管理的基本理论	34
第一节 职业选择理论	35
一、佛隆的择业动机理论	35
二、霍兰德的职业性向理论	36
三、帕森斯的人格特性—职业因素匹配理论	38
四、罗的动力学理论	38
五、库伦伯茨的社会学习理论	40
六、施恩的职业锚理论	41
七、完整生活计划	43
第二节 职业生涯阶段理论	45
一、萨柏的职业生涯阶段理论	45
二、金斯伯格的职业生涯阶段理论	46
三、格林豪斯的职业生涯阶段理论	47
四、施恩的职业生涯阶段理论	48
五、利文森的职业发展阶段理论	49
六、道尔顿和汤普森的职业发展阶段模型	49
七、职业生涯发展“三三三”理论	50
第三节 职业生涯管理模型	52
一、职业生涯管理模型的一般阐释	52
二、职业生涯管理模型中的关键概念	53
三、职业生涯是一个持续地解决问题的过程	58
四、有效的职业生涯管理的特征	58
本章小结	59
思考与练习	60
案例分析	60

第二篇 工具方法篇

第三章 职业生涯规划管理的测量工具	64
第一节 职业能力倾向及测量	65
一、能力和能力倾向	65
二、能力的分类	65
三、能力测量	68
四、职业胜任力	71

五、职业能力倾向及其测验.....	73
第二节 气质、性格及其测量.....	76
一、气质及气质的测量.....	76
二、人格及人格测量.....	79
第三节 职业适应性测量.....	87
一、生活特性问卷.....	88
二、个体需求测验.....	89
三、职业兴趣测验.....	90
本章小结.....	95
思考与练习.....	96
案例分析.....	96

第三篇 实际操作篇

第四章 个人职业生涯规划管理.....	106
第一节 自我分析与定位.....	108
一、自我分析的内容.....	108
二、自我分析的方法.....	109
第二节 职业生涯机会评估.....	112
一、对职业所处的社会环境进行分析.....	112
二、对职业所处的行业环境进行分析.....	113
三、对职业所处的组织环境进行分析.....	114
第三节 职业生涯目标的设定.....	115
一、职业目标设立的原则.....	115
二、职业目标的分解.....	115
三、职业目标的组合.....	119
四、职业目标的选择.....	120
第四节 职业生涯路线的设定.....	121
一、进行职业生涯路线的选择.....	121
二、挑选最佳路线.....	122
第五节 职业生涯目标实现策略.....	122
第六节 职业生涯规划反馈与修正.....	123
第七节 职业生涯的成功.....	123
一、职业生涯的成功标准.....	123
二、职业成功的个人因素.....	124
第八节 个人职业生涯开发.....	125
一、自我要素开发.....	126
二、社会资本的开发.....	128
三、职业生涯发展文件管理法.....	129

本章小结	131
思考与练习	131
案例分析	131
第五章 个人职业生涯周期管理	142
第一节 个人职业生涯早期管理	143
一、职业生涯早期特点	143
二、职业生涯早期问题	144
三、职业生涯早期管理	146
第二节 个人职业生涯中期管理	148
一、职业生涯中期特点	148
二、职业生涯中期问题	151
三、职业生涯中期管理	152
第三节 个人职业生涯后期管理	154
一、职业生涯后期特点	154
二、职业生涯后期问题	155
三、职业生涯后期管理	156
本章小结	157
思考与练习	157
案例分析	158
第六章 组织职业生涯规划管理	162
第一节 组织职业生涯规划管理的内涵和功能	164
一、组织职业生涯规划管理的内涵	164
二、组织职业生涯规划的功能	165
三、组织职业生涯规划管理的内容	166
第二节 组织职业生涯规划管理的实施步骤与方法	166
一、对员工进行分析与定位	167
二、帮助员工确定职业生涯目标	168
三、帮助员工制定职业生涯策略	169
四、职业生涯规划的评价与修正	170
第三节 组织职业生涯发展通道管理	172
一、职业生涯发展通道的内涵	172
二、职业生涯通道模式	172
三、职业通道设置	176
第四节 组织职业生涯开发	177
一、组织职业生涯开发的渠道	177
二、组织职业生涯开发的方法	180
本章小结	183
思考与练习	183

案例分析	184
第七章 组织职业生涯周期管理	188
第一节 组织职业生涯早期管理	189
一、组织在生涯早期的主要管理任务	189
二、组织与员工的相互接纳	192
第二节 组织职业生涯中期管理	194
一、组织职业生涯中期的管理原则	194
二、组织职业生涯中期的管理任务	195
三、组织职业生涯中期的管理措施	196
第三节 组织职业生涯后期管理	201
一、退休计划的管理	201
二、提前退休计划	203
本章小结	203
思考与练习	204
案例分析	204

第四篇 结果应用篇

第八章 不同类型企业的职业生涯规划管理	212
第一节 大型国有企业的职业生涯规划管理	213
一、大型国有企业进行职业生涯规划的原因	213
二、大型国有企业实施职业生涯规划的特点、流程及注意事项	214
第二节 中小型民营企业的职业生涯规划管理	217
一、中小型民营企业职业生涯规划的特点	217
二、中小型民营企业制定和实施职业生涯规划的流程及注意事项	217
第三节 合资企业的职业生涯规划管理	219
一、合资企业职业生涯规划的特点	219
二、合资企业制定和实施职业生涯规划的流程及注意事项	219
本章小结	220
思考与练习	221
案例分析	221
第九章 职业生涯规划管理中的热点问题	230
第一节 工作压力	231
一、工作压力概述	231
二、工作压力的来源	232
三、工作压力的形成机制	237
四、工作压力的影响	239
五、减少工作压力的途径	240

第二节 工作与家庭平衡计划.....	244
一、工作与家庭的关系.....	245
二、工作家庭冲突.....	246
三、工作家庭冲突研究模型.....	249
四、工作—家庭平衡计划.....	251
五、工作—家庭平衡计划的策略.....	253
第三节 职业高原现象.....	258
一、职业高原的概念.....	258
二、职业高原的主要内容.....	258
三、职业高原影响因素分析.....	258
四、职业高原员工类型分析.....	260
五、职业高原应对策略分析.....	261
第四节 “玻璃天花板”效应.....	262
一、“玻璃天花板”效应的含义.....	262
二、“玻璃天花板”效应产生的原因.....	263
第五节 继任规划.....	263
一、继任规划的基本理念.....	263
二、继任规划的实施.....	264
第六节 导师计划.....	265
一、导师计划的作用.....	266
二、实施导师计划需注意的问题.....	266
三、促进导师关系的策略.....	267
四、确定正式指导关系的步骤.....	268
五、成功地实施导师计划.....	268
本章小结	268
思考与练习	269
案例分析	269
参考文献	274
附录 A 霍兰德职业倾向测验量表	276
附录 B 职业能力倾向的自我测定	288

第一篇 基础理论篇

第一章 职业生涯规划管理概述

第二章 职业生涯规划管理的基本理论

第一章

职业生涯规划管理概述

【本章关键词】

职业；职业生涯；职业生涯规划；管理；角色

【学习目标】

- ☐ 了解职业生涯规划管理的概念。
- ☐ 了解职业生涯规划管理的内容和意义。
- ☐ 熟悉职业生涯规划管理的角色与任务。
- ☐ 掌握职业生涯规划管理的原则。
- ☐ 掌握职业生涯规划管理的特征和流程。



开篇案例

辞职了，我的下一步该如何走？

作为家里的独生女，Karen 从小就受尽宠爱，家里也是事事给她安排好，不让她自己操心。读大学的时候，家里人认为女孩子做老师好，让 Karen 读师范学校，因为 Karen 喜欢英语，所以就报读了省城师范大学的英语教育专业。本来一切都是按部就班的，家里已经给 Karen 在老家找好关系，毕业后就可以进当地的高中教学。但是 Karen 经过几次教学实习后，再也不愿意去当老师了，自己觉得一点都不喜欢，太枯燥了，而且还要干一辈子，一眼看到头的生活不是她想要的。家里对此也没有办法，只能随她去。于是 Karen 毕业后就留在了杭州找工作，经父亲的朋友介绍，去了一家台资企业从事文秘工作。工作比较轻松，待遇也不错，Karen 一开始也觉得蛮好的，看看身边还在到处奔波求职的同学，她已经感到很满足了。但是时间一久，Karen 又对这个工作厌烦了，虽然有时候也负责企业 ISO9001 及 ISO14001 等相关工作，但是涉及很少，基本上都是翻译文件、整理文件、接电话、管理办公用品等一些琐碎的工作。她不想去做老师，就是因为自己的理想是干一份能体现个人价值，并且值得努力奋斗的工作。她认为，只有符合自己兴趣的工作才能带来这些，才能证明自己存在的价值，充满激情地不断创造和发展，而教师工作和目前的工作都不是自己的兴趣所在。其实工作一年的时候，Karen 就想离职了，但是因为家里人反对强烈，加上当时刚刚爆发金融危机，所以就留下来了，一待又是

两年。眼看自己年龄越来越大,今年年初终于下定决心辞了职。只是,辞职后,找了一段时间的工作,Karen又迷茫了。一方面,不知道自己该从事什么工作,好像自己对什么工作都没兴趣;另一方面,工作也很难找,应聘了几个都没有成功。Karen现在也不知道该何去何从了。

资料来源: <http://www.careerslife.com/main/ArticleShow/16605.html>

第一节 职业生涯规划管理的概念

一、职业的定义

从词义学的角度分析,“职业”一词是由“职”与“业”两字构成。所谓“职”,包含着社会职责、天职、权利与义务的意思;所谓“业”,包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。

不同学者对“职业”的界定角度不同。美国社会学家赛尔兹认为,职业是一个人不间断取得个人收入而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。他指出,“职业”范畴的“三要点”是技术性、经济性和社会性。

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。通过这一点的相关动态,形成了人类社会共同主体的基本结构。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。”

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需要而发挥个人能力,向社会做贡献的连续活动。“职业”的特性有以下几点。

- (1) 经济性,即人们可从职业中取得收入。
- (2) 技术性,即人们在职业中可发挥个人才能与专长。
- (3) 社会性,即人们要在职业中承担社会的生产任务(社会分工),履行公民义务。
- (4) 伦理性,即人们所从事的职业要符合社会需要,为社会提供有用的服务。
- (5) 连续性,即人们在职业中所从事的劳动相对稳定,是非中断性的。

美国学者泰勒(Lee Taylor)在其著作《职业社会学》一书中指出:“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整合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

二、职业的类型

从事“美国大学测试(ACT)”项目的心理学家戴尔·普雷迪格及其同事按照职业的工作对象类型,把职业分成以数据、观念、人和事物为不同对象的四种类型,这四项构成了ACT职业计划项目的基础,如表1-1所示。