



人力资源管理名家精品系列教材

Career
Management

职业生涯管理

袁庆宏 付美云 陈文春 编著



科学出版社

www.sciencep.com



人力资源管理名家精品系列教材

Career Management

职业生涯管理

袁庆宏 付美云 陈文春 编著

科学出版社

元 (M) 定价

(北京) 北京

内 容 简 介

本书是为人力资源管理专业的核心课程编写的教材。本书借鉴国内外最新研究成果和同类优秀教材经验,结合中国企业职业生涯管理的现实特点,融会编者在职业生涯管理领域教学与研究心得,精心编著而成。

全书以组织视角的职业生涯系统与个人视角的职业生涯发展的匹配为主线,分为职业生涯管理概论、个人与组织在职业生涯前期的准备、个人与组织在职业生涯周期的匹配、个人与组织面临的职业生涯挑战等模块。本书分别介绍了职业生涯管理基本知识,以及从职业进入、组织社会化、确定职业锚、应对职业生涯高原,一直到度过职业发展中后期的职业生涯发展全过程面临的典型问题和应对策略,最后对社会经济发展新背景下个人职业生涯发展与组织职业生涯系统面临挑战及对策进行了分析。书中包含阅读材料、讨论与思考、案例分析等栏目,以及本章小结、复习思考题、推荐阅读材料等形式,便于读者掌握本课程知识。

本书适合于高等学校工商管理、行政管理、劳动经济等学科的人力资源管理专业的师生作为教材使用,也可作为指导各类专业高校学生、拟择业者和再就业者进行个人未来职业生涯规划,以及引导组织中的员工提升自身职业成长质量的有益参考书。本书配套多媒体教学课件。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/袁庆宏,付美云,陈文春编著. —北京:科学出版社, 2009

(人力资源管理名家精品系列教材)

ISBN 978-7-03-025410-8

I. 职… II. ①袁…②付…③陈… III. 职业选择-教材 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 151769 号

责任编辑:张 兰/责任校对:李奕萱

责任印制:张克忠/封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

新蕾印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009 年 8 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2009 年 8 月第一次印刷 印张:16

印数:1—3 500 字数:334 000

定价:26.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

出版说明

“万事万物都被创造了两次，第一次是意念的创造，第二次是物质的创造”。

策划、组织“人力资源管理名家精品系列教材”让我们开始理解这个颠扑不破的真理。作为这套教材的设计者——这些来自于国内优秀大学、在人力资源管理领域长期从事科研与教学的老师们，早在一年多以前，在他们开始对这项图书建筑工程进行第一次意念的创造时，就常常思索：“应该为读者构建一栋怎样的建筑。”作为一家国家级出版社，我们也期望通过一系列的增值工作，让这栋建筑更加外形美观、坚实牢固。在作者和出版社一年多的共同努力下，我们终于实现了“第二次的物质的创造”——为读者呈现出了这样一个图书“建筑”的模样：

- 它是功能先进完备的——这套教材反映了人力资源管理专业各门必修课最完整的内容，包含了教学大纲所要求的所有必要知识。不仅如此，它还吸收了这个领域内最新的科研和教学成果。这是一套完整、全新的教材。
- 它是造型美观的——书名处采用经典的蓝色作底，暗含了我们想让它成为经典的美好意愿。封面上的拼图组件蕴含了阅读此书的目的——学习是一个探索真理的过程，每一本书中的知识就是这一个个的小拼图，它们帮助读者拼出了对这个学科的真实认识。而书中如阅读材料、讨论与思考、成功典范、小辞典等配合正文、形式多样的栏目设计，以及精心巧妙的版式设计都有助消除阅读教材的枯燥感。
- 它是名家建造的——我们相信好的作品总是出于好的作者之手。于是我们通过多次拜访以及反复沟通联系了这些在国内名校人力资源管理领域有着丰富教学与科研经验的名家来编写这套教材。他们积累了多年的一线教学经验，也愿意在这套书中与读者分享这些经验与体会。

我们很想知道这个“建筑”能否让读者您感觉满意。因此我们特意在我社网站上开辟了一个论坛，供您与我们交流和沟通。论坛地址是 <http://www.sciencep.com/forum/>。当然您也可以与我们邮件或电话联系：010-64012800 zhanglan@mail.sciencep.com

FOREWORD

前言

现代人的大部分时间是在某一个或一组社会组织中度过的，职业生涯常常是一个人投入时间和精力最多的人生组成部分；现代组织越来越将人力资源当做赢得竞争优势的重要资源，职业生涯开发日益成为组织有效配置人力资源的重要途径。

职业生涯管理是个人寻求职业成功，实现自身发展的重要实践活动；职业生涯管理也是组织引导个人职业生涯发展，实现组织目标的重要途径。成功的职业生涯管理系统，是通过个人与组织之间的交互作用，达到个人和组织之间双赢的有效载体。随着经济全球化进程的加速，组织变革与调整日益频繁，员工发展需求呈现多元化，而职业生涯管理能否适应时代发展的要求，对组织与个人的发展起着至关重要的作用。

长期以来的以沿组织内职业阶梯向上发展或在内部职能间移动为典型特征的雇员职业生涯发展模式正在发生重大变化，个人职业生涯经历的丰富化和组织职业生涯管理实践的多样化成为当前的主流。近几年来，职业韧性、职业烙印、职业倦怠、职业停滞，以及无边界职业生涯和易变性职业生涯等问题逐渐成为国外职业生涯研究领域研究者和应用者关注的热点问题。

由于我国职业生涯管理理论研究和实践探索起步较晚，在组织中应用水平还比较低，许多人对自身的职业发展尚未进行科学的规划，组织也忽略职业生涯管理在吸引和保留核心员工方面的积极作用。近年来，国内职场开始越来越多地谈到职业生涯规划，许多高校也开始开设职业生涯管理课程。但相对而言，关注个人发展层面的职业生涯辅导的教材为多，侧重组织层面的职业生涯管理的教材较少，而追踪近年来个人与组织之间关系的动态变化，从两者相互作用的角度编写的职业生涯管理的教材就更少。我们根据多年的课堂教学和社会实践的经验，借鉴和吸收国内外的大量素材，编写了这本《职业生涯管理》教材。

在编写过程中，本书力图体现以下三个特点：

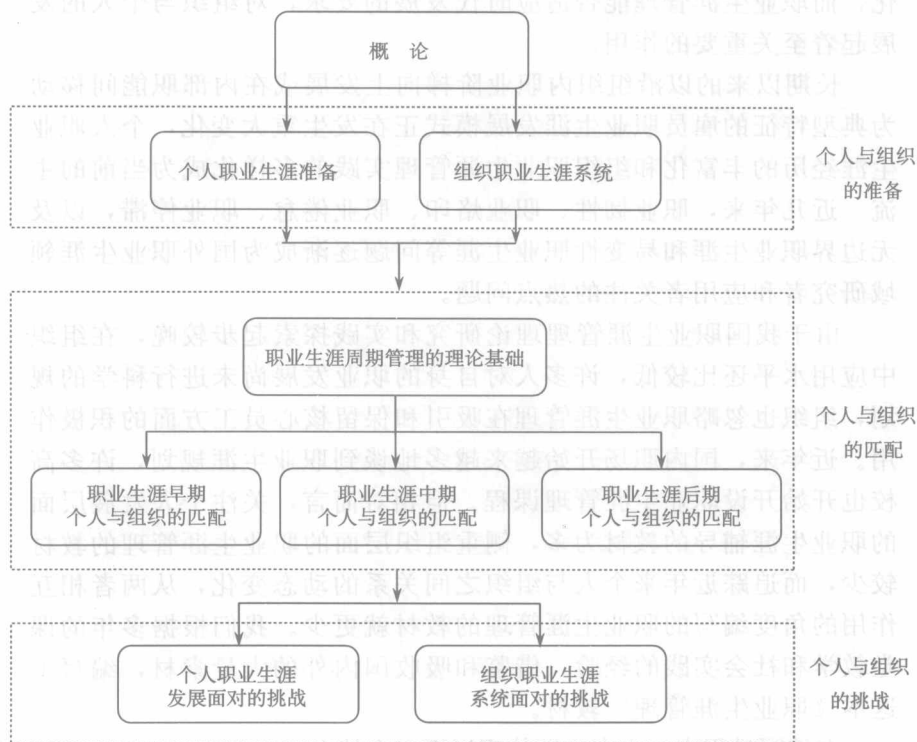


第一，贯穿个人职业生涯发展与组织职业生涯系统的匹配观。通过组织的一系列职业生涯管理活动满足个人职业生涯追求成功以及组织追求竞争优势的需求，以实现个体成长与组织发展的双赢。个人职业生涯发展与组织职业生涯系统的协调一致是本书职业生涯管理体系构建的目标。

第二，关注内职业生涯与外职业生涯平衡。不仅关注个人的外职业生涯，即个人经历的由教育开始，经工作期，直至退休这样的一种职业通路，包括各个阶段、主要层面和等级、相应的地位；同时还强调个人的内职业生涯，即从业者个人主观感受的职业通路，注重于所取得成功或满足的主观情感。

第三，追踪职业生涯管理实践的发展动态。从动态发展的视角关注个人职业发展和组织职业生涯管理的全过程，强调个人与组织所面临的内外环境对其职业生涯发展的影响，在动态管理中实现个人长期的职业生涯成功与组织的持续性发展。

在结构安排上，除概论部分以外，全书以“个人与组织在职业生涯前的准备”、“个人与组织在职业生涯进程中的匹配”、“个人与组织面对新环境对于职业生涯发展的挑战”为主线，划分为三篇，共九章。各章关系如下图所示：





本书由袁庆宏提出内容体系的整体思路，参编者通过认真讨论设计出篇章框架。具体写作分工为：袁庆宏编写第一、三章；李波编写第二章；付美云编写第四~七章；陈文春编写第八、九章；最后由袁庆宏进行统稿。

在本书编写过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关文献，在此谨向这些文献的作者表示感谢。科学出版社张兰编辑为本书出版付出辛勤劳动，谨此表示感谢！限于编者的水平和经验，本书难免存在不足之处，恳请读者予以批评指正。感谢所有参编者的努力。

编者

2009年5月

于南开大学商学院

CONTENTS

目 录

出版说明

前言

第一章 概论	001
第一节 职业生涯管理的相关概念	002
第二节 职业生涯管理的产生与发展	010
第三节 职业生涯管理的知识框架	014

第一篇 职业生涯：个人与组织的准备

第二章 个人职业生涯准备	025
第一节 个人职业生涯规划概述	026
第二节 认识自我与环境	032
第三节 职业选择与目标确立	037
第四节 职业生涯策略制定与实施	045

第三章 组织职业生涯系统	053
第一节 组织职业生涯系统概述	055
第二节 职业生涯发展通道管理	064
第三节 职业生涯咨询管理	070
第四节 职业生涯开发的管理	073

第二篇 职业生涯周期管理：个人与组织的匹配

第四章 职业生涯周期管理的理论基础	083
第一节 职业生涯发展阶段理论	085
第二节 工作—家庭—自我的平衡	098
第三节 个人与组织的匹配	101

第五章 职业生涯早期个人与组织的匹配	109
第一节 职业生涯早期个人与组织匹配的焦点与任务	111



第二节	职业生涯早期个人的管理策略	117
-----	---------------	-----

第三节	职业生涯早期组织的管理策略	121
-----	---------------	-----

第六章	职业生涯中期个人与组织的匹配	141
------------	-----------------------	-----

第一节	职业生涯中期个人与组织匹配的焦点与任务	143
-----	---------------------	-----

第二节	职业生涯中期个人的管理策略	155
-----	---------------	-----

第三节	职业生涯中期组织的管理策略	159
-----	---------------	-----

第七章	职业生涯后期个人与组织的匹配	169
------------	-----------------------	-----

第一节	职业生涯后期个人和组织匹配的焦点与任务	171
-----	---------------------	-----

第二节	职业生涯后期个人的管理策略	183
-----	---------------	-----

第三节	职业生涯后期组织的管理策略	186
-----	---------------	-----

第三篇 职业生涯动态管理：个人与组织的挑战

第八章	个人职业生涯发展面对的挑战	201
------------	----------------------	-----

第一节	来自宏观环境的挑战	203
-----	-----------	-----

第二节	来自组织的挑战	211
-----	---------	-----

第三节	来自个人自身的挑战	215
-----	-----------	-----

第四节	个人职业生涯发展的对策	218
-----	-------------	-----

第九章	组织职业生涯系统面对的挑战	225
------------	----------------------	-----

第一节	来自宏观环境的挑战	226
-----	-----------	-----

第二节	来自组织自身的挑战	233
-----	-----------	-----

第三节	来自雇员的挑战	236
-----	---------	-----

第四节	组织职业生涯系统的对策	238
-----	-------------	-----

参考文献		243
-------------	--	-----



千问

第一章 概 论

学习目标

- 熟悉职业生涯管理的相关概念
- 了解职业生涯管理理论与实践发展演进过程
- 掌握职业生涯管理的内容体系框架

念 辨 关 联 的 职 业 管 理 概 念 第 一 章

职业管理是指对个人职业生涯进行规划、设计、实施、评估、反馈、调整等一系列活动的总称。职业管理是人力资源管理的重要组成部分，也是个人实现职业理想、提升职业竞争力的重要途径。职业管理的内容体系框架包括职业认知、职业决策、职业计划、职业实施、职业评估、职业反馈、职业调整等环节。职业管理的过程是一个动态的、持续的过程，需要根据个人的职业发展和外部环境的变化进行不断的调整和优化。

业 界 一

业 界 1

职业管理是指对个人职业生涯进行规划、设计、实施、评估、反馈、调整等一系列活动的总称。职业管理是人力资源管理的重要组成部分，也是个人实现职业理想、提升职业竞争力的重要途径。职业管理的内容体系框架包括职业认知、职业决策、职业计划、职业实施、职业评估、职业反馈、职业调整等环节。职业管理的过程是一个动态的、持续的过程，需要根据个人的职业发展和外部环境的变化进行不断的调整和优化。



引子

.....

“职业生涯规划的价值在于它的双重性。一方面，它紧密联系人们的内在状态，如对自我的想象 (image of self)、自我认同等；另一方面，它又涉及正式地位、法定关系、生活方式等各方面的问題。它是一个有着广泛影响和现实意义的制度综合体的一部分。因此，职业生涯规划的概念使我们能够更好地理解个人与公众、自我与强大的社会之间的互动关系。”

——社会学家 戈夫曼 (Goffman)

大多数人一生中的主要时间，是在不同的组织中度过的。每个人从小就有职业意识，从朦胧到清晰，经过学习和体验，一直到参加工作以后，开始自己职业生涯规划的发展。一方面，每个人需要规划和设计自己的职业生涯规划发展，获取自己所期望的职业生涯规划成功，市场经济中个人职业选择的自主性不断增强；另一方面，组织也需要对员工进行职业生涯规划的发展和指导，以保证自身发展的稳定性。现代社会的发展，使得相对稳定的工作世界变得动荡，个人和组织在市场经济时代都需要提高自身的竞争力和适应性。职业生涯规划与职业生涯规划管理，无论对于个人，还是组织，都变得更加重要。作为本书第一章，本章主要介绍职业生涯规划的基本概念、职业生涯规划理论与实践发展的基本历程，以及职业生涯规划的基本知识框架。

职业生涯规划与职业生涯规划管理

第一节 职业生涯规划的相关概念

职业生涯规划涉及许多我们在生活和工作中经常遇到的概念。许多与职业和职业生涯规划相关的概念经常容易被混淆。你可能经常遇到这样的问题——“你从事什么职业”、“你毕业后的职业打算是什么”、“你们企业如何提升员工的职业化水平”、“你们企业如何为员工进行职业生涯规划”等等，这里面的“职业”的含义都是不尽相同的。在关注职业生涯规划的概念之前，我们需要先了解职业和职业生涯规划等一系列相关概念，从相关概念的辨析过程中掌握各自的基本内涵。

一、职业

1. 职业

职业 (occupation 或 vocation) 在我们的社会生活里扮演着日益重要的角色。宏观层面的职业是影响社会结构和社会分工的重要要素；而微观层面的职业更关注工作本身的知识化和专门化。本书介绍的职业生涯规划，主要是以微观层面的职业为前



提的。

所谓职业,是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。这种劳动决定于社会分工。职业不同于行业,在不同的行业可以有相同的职业。

社会学认为:职业,是社会分工体系中的一种社会位置;职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系和社会关系。

经济学认为:职业,是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色;职业是一种社会性的活动,具有社会性;职业具有连续性和稳定性;职业具有经济性。

职业通常具备以下特征:

(1) 经济性。职业活动以获得现金和实物等报酬为目的,它通常是从业人员获取生活来源的主要途径。

(2) 社会性。职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动,是社会工作类别之一。

(3) 稳定性。职业在一定的历史时期内形成,并具有较长的生命周期。社会需要将一部分劳动者相对稳定地安置在社会分工体系的某种岗位之上,使之固定地从事某项专门工作。

(4) 规范性。职业活动必须符合国家法律和社会道德观。

(5) 群体性。职业必须具有一定的从业人数。

2. 专业

专业(profession)是与职业相关的另一个重要概念。一种职业,既可以是普通的,也可以是非常专门的。具有高度专业化技能的职业越来越成为构成当代社会的核心内容。

专业,一般指高校或中等专业学校根据社会分工需要而划分的学业门类。狭义的专业,主要指某些特定的社会职业。这些职业的从业人员从事的是比较高级、复杂、专门化程度较高的脑力或体力劳动。一般人所理解的专业,大多就是指这类特定的职业。

在职业生涯管理领域,所谓专业,通常是指专业化程度较高(尤指从事脑力劳动或受过某种专门训练)的职业。

因为受教育程度和专业化程度的差异,专业人员在职业生涯发展方面与非专业人员相比,具有许多明显的特点。

3. 职务

职务(job)是指在一个组织机构中,一群类似的、有薪资的职位,涵盖为维持



机构运作所必须执行的一组任务 (tasks)。不同职位的工作者在执行任务之后, 会获得所期望的经济报酬。例如, 建筑 (工地主任)、贸易 (业务经理)、教育 (人员)、医护 (人员)、公务 (人员) 等。

一份工作通常包含人们所从事的一个或一组相似的带薪职位。一个人在一生中可以从许多不同的职务。针对特定组织, 职务有特殊意义。职务由人来完成, 可分为以任务解决为中心的职务和以组织为中心的职务两种。

综上, 职务是指企业员工所从事工作的类别, 由一组主要职责相似的职位 (或岗位) 所组成。

4. 职位

职位 (position), 或称岗位, 是指构成一个员工全部工作安排的任务和责任的集合。

一项任务 (task) 是一个有起点和终点的工作行为单元, 一个组织中个人通常需要从内容相关的多项任务。而由一系列重复出现或持续进行的任务相伴随的工作单元, 就构成一个职位。之所以形成一个职位, 是因为当一个组织按照一个知识领域或一套技能来划分任务的时候, 能使组织运作得更好。例如, 某公司需要有人来改善雇员、顾客和投资者之间的沟通流程。公司撰写了一个“信息专员”的新职位说明书, 然后雇用一个人做这个工作。

职位是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此, 职位和参与工作的人相对应, 有多少参与工作的人, 就有多少个职位。

当某人找工作时, 他通常会申请一个空缺的职位, 但一个职位不论空缺与否都是存在的。一个人可能在一生的就业过程中在许多不同的职位上工作, 即使这些职位在同一组织机构中或者同一种职业中。通常, 在职者是带薪雇员, 但一些组织中也设立无薪的志愿岗位。

5. 工作

工作 (work), 不同于前述的职务, 也可称为作业、活动, 是指体能或心智上的努力, 以产生某事或结果。

工作占人类生活中的绝大部分, 人类是通过工作来掌握生活的。个人所追求的工作目标可能是工作本身所带来的愉悦感, 工作角色所赋予生活的结构, 工作所提供的经济支持, 或者是其所伴随的休闲形态。

工作可能达成经济、社会及心理上的目的。可能获得经济上的酬赏, 也可能没有报酬, 例如学校工作 (schoolwork)、家庭作业 (homework) 以及家务工作 (housework)、志愿服务工作 (voluntary work) 等。



以上各个概念,可以体现在图 1-1 所表示的,工作环境中的人的活动,从具体任务到职业类别的层次的升级。但是,显然,仅仅从这些维度来理解职业生涯(carrier)是不够的。

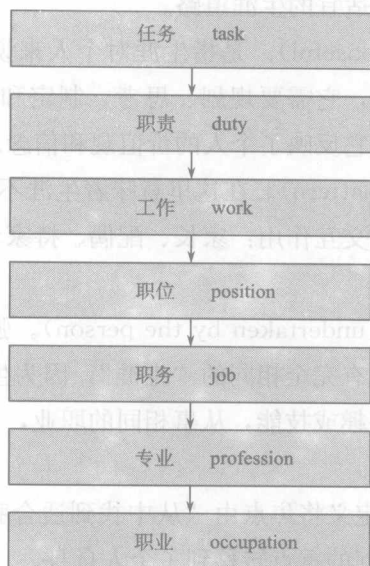


图1-1 与职业生涯相关的一组概念的层次联系

二、职业生涯

1. 生涯

英文 career 一词,可以包含着“生涯、毕生事业、职业、历程、经历、前程、职业性的、终身从事的”等多重含义。

生涯,是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式。这个定义由美国国家生涯发展协会(National Career Development Association)提出,是生涯领域中使用最广泛的一个定义。

生涯,这个定义中包含以下几层重要的含义,深刻理解这些含义对所有进行生涯规划的人都具有重要的现实意义。

(1)“延续一定时间”(time extended)。是指生涯不是作为一个事件或选择的结果而发生的事情。生涯不是局限于或束缚于某一特定的工作或职责的时间段。更确切地说,生涯在本质上是持续一生的过程,它受到个人内在和外在力量的影响。该领域的一些专家甚至使用“生活/生涯”(life/career)这个词作为联结生命过程和生涯观念的桥梁。



(2) “创造出”(working out)。在这里是指生涯是一个人的愿望与可能性之间、理想与现实之间妥协和权衡的产物。生涯是一系列选择连续进行的结果。人们做出选择时,需要权衡这些选择的收益以及代价和风险。对一个人来说,没有“十全十美”的生涯道路,但也许会有最适宜的生涯道路。

(3) “有目的的”(purposeful)。是指生涯对个人来说是有意义和有价值的。生涯不是偶然发生或应运出现,它需要规划、思考、制定和执行。生涯因个人的动机、抱负和目标而形成与发展,它反映了个人的价值观和信念。

(4) “生活模式”(life pattern)。在这里意味着生涯不仅是一个人的职业或工作。生涯与成人所有的生活角色交互作用:家长、配偶、持家者、学生,以及人们整合与安排这些角色的方式。

(5) “个人所从事的”(undertaken by the person)。强调了生涯对个人而言是独特的。现实中,没有两个人有完全相同的“生涯”,因为生涯基于个人特定的历史和情境。人们可能有相似的兴趣或技能,从事相同的职业,为相同的机构工作,但他们的生涯仍然可能不同。

总之,“生涯”一词的定义将焦点由“从中找到适合我的生涯”转向了“发展属于我自己的生涯”。生涯规划的重点转移到了个人自身。

006

2. 职业生涯

职业生涯这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。

在 20 世纪 70 年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。职业生涯,向个人和组织描述了取得组织成员资格和度过工作生命的通路,它通常是一个长时间乃至终生的概念。它包含了不止一种职业,且是个动态、发展性的概念;在人的一生中常常要选择职业、变换职业,要处理职业与家庭的关系。萨伯(Super)认为“职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色”;豪尔(Hall)认为“职业生涯是指一个人终其一生伴随与工作或职业有关的经验和活动”。

本书关注企业层面的雇员的工作岗位变迁与身份变化,而不是宏观层面的社会群体的社会地位变迁和社会流动行为。作为人力资源开发的重要方式和手段,职业生涯发展扮演着重要角色。

因此,职业生涯是指一个人终生经历的所有职位的整体历程。它包括:①客观事件或情境,如工作岗位、工作职责或行为以及与工作相关的各种决策;②对与工作有关的事件的主观解释,如工作志向、期望、价值观、各种需求以及对特殊工作经历的感受。



3. 内职业生涯与外职业生涯

外职业生涯,也称为客观职业生涯,是指经历的一种职业通路(由教育开始,经工作期,直至退休),它包括各个阶段、主要层面和等级、相应的地位。

内职业生涯,也可称为主观职业生涯,是指从业者个人主观感受的职业通路,即客观的外职业的主观方面。内职业生涯可能很少具有阶段性,却更多地注重于所取得成功或满足的主观情感。

从内外分层的视角来界定职业生涯,可以概括为,职业生涯是以员工的心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、工作伦理开发为基础,以工作内容受重视、工作业绩受肯定、薪酬待遇改善以及职称职务的调动升迁为标志的一种工作经历。

三、职业生涯管理与职业生涯发展

1. 职业生涯管理

1) 职业生涯管理的含义

个人的职业生涯管理应该由谁来负责?是组织(例如公司、企业、单位等)的行为,还是员工自己的个人行为?我们认为,职业生涯管理是两者的匹配,是通过分析、评价员工的能力、兴趣、价值观等,确定双方都能够接受的职业生涯目标,并通过培训、工作轮换、丰富工作经验等一系列措施,逐步实现员工职业生涯目标的过程。

职业生涯管理,旨在帮助员工找到职业生涯发展与企业发展的结合点,并积极开发与管理员工的职业生涯。

职业生涯管理包含两重含义:一是组织针对个人和组织发展需要所实施的职业生涯管理,称为组织职业生涯管理;二是个人为自己的职业生涯发展而实施的管理,称为自我职业生涯管理。

阅读材料

1-1

职业生涯发展的两种研究视角——职业心理学与组织行为学

从研究的视角区分,职业生涯发展研究可以分为职业心理学和组织行为学两类。

职业心理学取向的职业生涯发展研究,主要是以个人职业满意和福利最大化为出发点,研究个体的职业选择、职业行为和职业发展,近来又拓展到职业认知、职业障碍、职业转换等。总体来说,它强调个人背景因素对职业的影响,相对忽视制度性因素尤其是组织结构因素对个体职业行为的作用。



组织行为学取向的职业生涯规划发展研究,则是以组织发展和绩效提升为出发点,研究组织内雇员的职业生涯规划、职位晋升、职业调适、职业成功、工作家庭平衡等问题。关注在组织内部劳动力市场中雇员职业生涯规划的影响因素。

近年来两者出现一定的交融。一方面,组织行为学领域吸收基于发展心理学的职业发展理论,进行职业阶段和过程的研究;另一方面,职业心理学学者也吸收组织行为学研究中的职业调适、工作绩效等研究成果。

以上两个视角一定程度上也可以概括为个体视角和组织视角的职业生涯规划之分。

前者从个人主观的视角,将职业生涯规划定义为一个人主观感受的工作经历,以雇员个人的生命、家庭及职业发展为研究侧重,关注个人的一系列职业能力、工作职位和受雇单位的变迁,研究目的常常是为个人职业发展和职业教育机构提供咨询建议。

而后者是基于客观职业生涯或者职业生涯的组织视角的研究中,将职业生涯定义为某种职业内部的一系列职称或某个组织内部的一系列职位阶梯,关注人们沿着这一系列的职称和职位在组织中位置变迁的过程,从组织干预的角度来研究如何设计和管理雇员在既定组织中成长阶梯或路径,使得雇员得到职业成长与发展的同时获得最大的组织绩效。

008

2) 个人职业生涯规划

个人职业生涯规划(individual career management),或称员工自我职业生涯规划,是指员工为了满足自己发展的要求,根据自己的实际,在组织内外寻求职业自我完善的过程。

个人职业生涯规划的主体应该是处于特定组织工作的员工,它有可能是进一步发展现在的职业,也可能是转变为发展新的职业,当前工作的组织是自我职业生涯规划的首选依托。

其主要内容包括:职业自我探索、确定职业目标、确立实现目标的策略、实现职业目标的行动等。

3) 组织职业生涯规划

组织职业生涯规划(organizational career management),是指组织为了达成组织和个人的目标而采取的一系列旨在开发人的潜力的措施。

从组织角度对员工从事的职业和职业发展过程所进行的一系列计划、组织、领导和控制活动,以实现组织目标和个人发展的有效结合。

其主要内容包括:从组织的角度出发,向员工提供组织的职业需求信息及职业提升路线或策略,了解自身的资源储备,并有针对性地开发组织内部人力资源的活动等。