



科思论丛



career

vacation

salary

salary



Human Resource

vacation

working hours

Human Resource

working hours

Human Resource

vacation

童天 编著

# 职业生涯管理

CAREER MANAGEMENT



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA



科思论从

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

童天 编著

# 职业生涯管理

CAREER MANAGEMENT



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理 / 童天编著. —北京:法律出版社,  
2013.12  
ISBN 978 - 7 - 5118 - 5695 - 1

I. ①职… II. ①童… III. ①职业选择—研究  
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 280041 号

职业生涯管理  
童天 编著

编辑统筹 法律应用出版社  
策划编辑 李群  
责任编辑 李群  
装帧设计 贾丹丹

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社  
总发行 中国法律图书有限公司  
经销 新华书店  
印刷 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司  
责任印制 翟国磊

开本 710 毫米×1000 毫米 1/16  
印张 15.25  
字数 200 千  
版本 2013 年 12 月第 1 版  
印次 2013 年 12 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 5695 - 1

定价:38.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

# 前 言

随着人力资源管理的提出和人本主义的兴起,人们对企业管理模式进行了更进一步的研究,“以人为本”的思想日益成为人力资源管理界关注的热点,职业生涯管理也随之成为现代企业管理中不可或缺的重要内容之一。目前,很多发达国家的企业在职业生涯管理中所采用的管理模式都取得了很好的效果。为适应现代企业的发展环境,我国企业建立起一套适用于自身发展的职业生涯管理体系是势在必行的,这也是现代企业发展的必经之路。

自从职业生涯管理在我国的企业中得到应用以来,随着国家对教育的不断改革,劳动者就业压力也逐渐加大,就业成为社会关注的热点,职业生涯教育、培训也逐渐增多,这在一定程度上取得了一些效果,但广大企业在职业生涯管理的理论及实践应用领域还是存在一定的局限和问题。首先,大多数企业尚不具有科学、规范的职业生涯管理体系,其对员工的职业生涯管理也仅仅是停留在针对员工个人的培训上,没有使职业生涯管理的作用得到全面发挥;其次,对职业生涯管理理论的认识不够深入,往往只是停留在“了解”的阶段;最后,职业生涯管理体系相对落后,未与自身的人力资源管理体系很好地融为一体。

本书正是针对当前企业职业生涯管理中存在的诸多问题而撰

写,从理论和实践角度对职业生涯管理予以详尽阐述,全书共分七章:第一章主要介绍职业、职业生涯、职业生涯管理、职业生涯规划等基本概念;第二章主要讲述职业生涯发展的有关理论;第三章主要讲述当前较为前沿的职业生涯决策的有关理论和方法;第四章主要讲述个人职业生涯规划的具体技术;第五章从企业人力资源管理角度,重点讲述组织职业生涯管理的内涵、管理流程、与人力资源管理体系的关系、管理角色等内容,为企业人力资源管理者实施职业生涯管理提供理论和实践指导;第六章从职业生涯发展阶段的角度讲述不同时期的职业生涯管理;第七章就工作与生活的平衡以及当前大学生就业等热点问题,从职业生涯管理的角度予以阐述。另外,附录部分还为读者提供了职业生涯管理工作中常用的测评工具。

人才是企业发展的最重要的资源,越来越多的企业开始重视员工的职业生涯管理以实现自身的可持续发展,本书在详细讲述企业职业生涯管理有关理论、技术的同时,通过引入职业生涯规划实例,探讨了实现职业生涯价值最大化的途径,便于读者参考与借鉴。

本书在撰写过程中难免存在疏漏之处,敬请读者谅解,并提出批评意见,衷心感谢中国劳动保障科学研究院学术委员会的各位专家在对本书进行审定的过程中所提出的宝贵意见!

童 天  
2013年3月

# 目 录

## 第一章 职业生涯管理基本概念 / 1

### 第一节 职业的基本概念 / 1

#### 一、社会学视角 / 1

#### 二、经济学视角 / 2

### 第二节 职业生涯和职业生涯管理的基本概念 / 3

#### 一、职业生涯的基本概念 / 3

#### 二、职业生涯管理的基本概念 / 4

### 第三节 职业生涯规划的基本概念 / 5

#### 一、职业生涯发展的基本概念 / 5

#### 二、职业生涯规划的基本概念 / 9

### 第四节 快速变化的职场 / 15

#### 一、信息时代的就业形势 / 15

#### 二、变化中求生存,竞争中求发展 / 16

#### 三、如何看待失业 / 17

## 第二章 职业生涯发展及重要理论 / 20

### 第一节 个体生命发展 / 20

#### 一、人生发展阶段 / 20

## 二、需要层次理论 / 22

### 第二节 职业生涯规划经典理论 / 25

#### 一、“特质—因素”理论 / 25

#### 二、“社会学”理论 / 25

#### 三、“终生发展”理论 / 26

#### 四、“职业个性”理论 / 26

#### 五、“职业行为”理论 / 26

### 第三节 帕森斯(Parsons)的“特质—因素”理论 / 27

#### 一、自我分析 / 27

#### 二、工作分析 / 27

#### 三、人职匹配 / 28

### 第四节 金斯伯格(Ginzberg)的职业发展理论 / 30

#### 一、金斯伯格职业发展理论 / 30

#### 二、金斯伯格择业心理理论 / 30

### 第五节 萨珀(Super)的“终生发展”理论 / 32

#### 一、萨珀理论的核心观点 / 32

#### 二、萨珀理论的职业生涯发展阶段模式 / 33

### 第六节 霍兰德(Holland)的人格类型理论 / 36

#### 一、霍兰德理论的人格分类 / 36

#### 二、霍兰德理论分析 / 39

### 第七节 施恩(Schein)的职业生涯发展理论和职业锚理论 / 41

#### 一、施恩的职业生涯发展理论 / 41

#### 二、施恩的职业锚理论 / 43

### 第八节 罗伊(Roe)的人格理论 / 45

#### 一、罗伊人格理论基础及假设 / 45

#### 二、早期经验 / 46

#### 三、职业分类 / 46

#### 四、职业取向 / 47

### 第三章 职业生涯决策 / 48

#### 第一节 职业生涯决策(Career Decision - Making)概述 / 48

- 一、职业生涯决策的概念 / 48
- 二、职业生涯决策的特点 / 49
- 三、职业生涯决策的类型 / 49
- 四、相关基本概念 / 50

#### 第二节 职业生涯决策的 PIC (prescreening, in - depth exploration, and choice) 模型 / 52

- 一、PIC 模型概述 / 52
- 二、职业生涯决策的准备工作 / 52
- 三、PIC 模型的实施 / 53
- 四、决策回顾 / 60

#### 第三节 职业生涯决策的影响要素 / 61

- 一、个人要素 / 61
- 二、家庭要素 / 72
- 三、朋友(同伴)要素 / 73
- 四、社会环境要素 / 73
- 五、经济环境要素 / 74

### 第四章 个人职业生涯规划 / 78

#### 第一节 个人职业生涯规划概要 / 78

- 一、职业生涯规划的意义 / 78
- 二、个人职业生涯规划程序 / 79

#### 第二节 认识(Knowing)阶段 / 80

- 一、自我认识(Knowing about Myself) / 80
- 二、职业领域认识(Knowing The World of Work) / 93

#### 第三节 实践经验及能力获取(Practical Experience and Abilities)阶段 / 97

- 一、接受教育培训 / 98



## 二、获取职业能力 / 100

### 第四节 求职(Job Search)阶段 / 101

#### 一、简历的撰写 / 101

#### 二、自荐信的撰写 / 104

#### 三、招聘申请表的撰写 / 106

#### 四、接受面试 / 108

## 第五章 组织职业生涯管理 / 113

### 第一节 组织(企业)职业生涯管理概述 / 113

#### 一、组织(企业)职业生涯管理概述 / 113

#### 二、组织(企业)职业生涯管理的主体 / 115

### 第二节 组织(企业)职业生涯规划管理程序 / 119

#### 一、厘清组织战略和企业文化 / 120

#### 二、明确规划的重点和目标原则 / 120

#### 三、设计职业路径 / 121

#### 四、界定任职资格 / 121

#### 五、员工个人职业生涯规划 / 122

#### 六、人力资源政策支持与职业发展 / 123

### 第三节 组织(企业)人力资源管理中的职业生涯管理 / 124

#### 一、企业人力资源管理体系概述 / 124

#### 二、人力资源管理体系中的职业生涯管理 / 124

#### 三、企业职业生涯管理的内容 / 128

#### 四、企业职业生涯管理的主体及职责 / 129

#### 五、企业的职业发展规划 / 130

### 第四节 职业生涯路径 / 131

#### 一、传统型职业生涯路径 / 132

#### 二、双重职业生涯路径 / 132

#### 三、横向职业生涯路径 / 133

#### 四、网状职业生涯路径 / 133

## 第五节 企业中的职业生涯咨询 / 134

- 一、职业生涯的进入阶段 / 135
- 二、职业生涯的早期阶段 / 135
- 三、职业生涯的中期阶段 / 136
- 四、职业生涯的后期阶段 / 137
- 五、组织对员工职业生涯发展的支持 / 137

## 第六章 全周期的企业职业生涯管理 / 139

### 第一节 早期阶段的职业生涯管理 / 139

- 一、职业生涯早期阶段——企业职业生涯管理的起点 / 139
- 二、职业生涯早期阶段的主要任务 / 140
- 三、职业生涯早期阶段的组织职责 / 146

### 第二节 中期阶段的职业生涯管理 / 149

- 一、职业生涯中期阶段的界定 / 149
- 二、职业生涯中期的主要特征 / 149
- 三、职业生涯中期阶段的主要任务 / 151
- 四、职业生涯中期阶段的组织职责 / 154

### 第三节 后期阶段的职业生涯管理 / 157

- 一、职业生涯后期的主要特征 / 157
- 二、职业生涯后期阶段的主要任务 / 158
- 三、后期阶段的职业生涯管理 / 160
- 四、职业生涯后期阶段的组织职责 / 162

## 第七章 职业生涯管理的核心问题解析 / 164

### 第一节 “工作—家庭”平衡 / 164

- 一、合理的职业选择 / 165
- 二、健康的“择业心态” / 166
- 三、积极面对挫折 / 168
- 四、理性应对危机 / 169

## 第二节 大学生就业困难 / 171

- 一、外部环境 / 171
- 二、主观因素 / 174
- 三、大学生就业影响要素 / 176
- 四、对策及建议 / 176

## 附录 测评工具 / 179

- 一、职业决策量表 / 180
- 二、职业活动性量表 / 184
- 三、职业优势量表 / 187
- 四、职业信念量表 / 190
- 五、职业价值观量表 / 193
- 六、一般自我效能感量表 / 199
- 七、工作满意度量表 / 202
- 八、气质测验 / 209
- 九、职业锚评价量表 / 212
- 十、职业生涯自我评价量表 / 215
- 十一、职业发展状况评价量表 / 217
- 十二、大学生人际和谐性测量 / 219
- 十三、人际关系量表 / 224
- 十四、职业人格评估工具——MBTI / 230

## 参考文献 / 234

## 第一章

# 职业生涯管理基本概念

## 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、社会学视角

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、经济学视角

职业的经济学概念有其特殊的意义,和社会学有明显的差异。经济学的职业与社会分工联系密切,个人从事一个相对稳定的社会工作,并获得收入,这就是职业。职业的概念在经济学的意义上主要有如下四部分内容:

1. 职业是在社会分工过程中,劳动者所属的相应角色。职业植根于社会劳动分工之中,许多工作和岗位有着不同的工作内容、责任、声望和社会地位,以及各种劳动力价格和行为规范,员工被赋予特定的社会和劳动角色。比如,农民、工人、工程师、教师、文秘、科学家、服务员等。

2. 职业是一种社会活动。职业是人们所从事的社会生产或社会工作,是为社会或国家所认可的,因此,职业具有社会属性。

3. 职业是连续和稳定的。人们持续或相对稳定地从事特定的社会工作,这就是一个人的职业。如果上述工作不是固定的,而是间歇地从事一项专门工作,那就不是职业了。

4. 职业是具有经济属性的。人们从事一种职业,就应当得到相应的经济回报。事实上,人们长期稳定地从事这一职业是为了持续获取这些收入。如果没有经济回报,即使是相对稳定的工作活动,也不能称之为一种职业。比如,家庭主妇就不能作为职业。

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引起许多职业的兴衰,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 职业生涯和职业生涯管理的基本概念

### 一、职业生涯的基本概念

职业生涯,指的是一个人的一生所从事的工作、专业活动。一个人从出生到死亡的所有生命历程中,包含不同的生命周期,比如,生理周期、社会生活周期、家庭生活周期、职业生涯周期等,众多周期中最重要的就是职业生涯周期。职业生涯涵盖了人一生中的大部分时间,它是个人生活中不可或缺的一部分,也是人们投入时间和精力最多的,更是个人赖以生存和发展的先决条件。

虽然各国学者们赋予职业生涯不同的内涵,但作为一种客观存在的事物,职业生涯可以概括为以下四个方面的基本内容:

1. 职业生涯的概念是针对个人而言的,是个人的行为经历。它代表个体生命在各种工作上的经历,而非组织和团体的行为经历,也不涉及成败和进步的速度。

2. 职业生涯的概念是基于职业的,指的是个人的职业历程,包括“外部职业生涯”和“内部职业生涯”。前者只包括招聘、培训、晋升、离职、退休等,即职业生涯路径,而后者更侧重于主观特性,包括个人的需求、动机、价值观、能力等。

3. 职业生涯的概念是围绕时间的,是个人职业生涯的整个周期内的工作过程。起点是开始工作之前的学习和培训,终点是完成或退出职业,而非某一工作阶段。

4. 职业生涯的概念包含发展和动态,受到各种因素影响,职业生

涯的动态性能够改变一个人的职业和经历,包括行业、职业的发展、转换等。

## 二、职业生涯规划的基本概念

职业生涯规划是针对个人职业的发展、实施和控制的过程。它使我们能够实现自我认知,并能够认识工作和组织,制定个人的职业目标;制定发展战略目标,对员工职业发展从个人和组织两个不同角度开展变革管理。

从个人的角度来看,职业生涯规划是员工对其目标职业、目标组织以及未来所要达到的职业发展目标进行的设计与规划,还包括为达成个人职业发展目标所要进行的知识和技能的开发。进入职业生涯规划发展组织,实现高度的规划和设计,并实现个人的职业目标和知识与能力的积累,具体表现为自我分析、适宜性评价、职业决策和职业路径设计、职业生涯规划。

从组织的角度来看,职业生涯规划是指职业生涯规划设计、规划、实施、评估和反馈这样一个综合的过程。组织职业生涯规划,有助于完善公司的人力资源规划,促进人力资源开发,实现战略目标,为员工个人的职业生涯规划提供有力的依据和高效的方案。

职业生涯规划人员从组织的角度来看,主要是为员工个人编制职业生涯规划,为其职业发展创造各种适宜的职业通道。职业发展需要进行适当的员工培训,开展必要的专业指导,促进员工事业发展,在帮助员工实现自己的职业目标的同时为企业留住高质量的人才,这样就可实现企业与个人的双赢,确保企业的可持续发展。

努力满足员工和企业双方发展需求是职业生涯规划的本质,只有个人与组织目标相结合,职业生涯规划才能展现其最大的价值。

## 第三节 职业生涯规划的基本概念

### 一、职业生涯发展的基本概念

#### (一) 职业生涯发展的含义

职业发展指的是通过进行针对各种专业知识、技能和技术开发的培训、教育等活动,实现个人职业目标并进行持续发展的过程。在众多个体长期的职业生涯历程中,虽然职业选择、变化的具体形式千差万别,但人们的目标都是获得职业的发展。在职业生活中,每个人都归属于特定的组织,从事特定的专业活动。在组织中,个人需要通过努力工作,为组织做出贡献,以实现自身的发展。组织不能仅仅将个体视为经营、生产工具,而应为个人营造适宜的工作环境,创造发展机会,注重个人工作绩效,关注其心理状况,充分了解个人潜能并予以开发。可以这样讲,只有个人和组织将各自的发展目标协调一致并共同努力,才能使双方的利益最大化。这是职业生涯管理的一个重要规则,执行这个规则的有效性有赖于职业生涯规划方案对二者需求的兼顾性。

#### (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. 职务变动发展分为两种形式,分别是晋升和平行调动

晋升标志着阶段性的成功,这对于处于职业早期和职业中期的员工,具有很强的激励作用,可促使员工表现出更高的绩效。虽然平行调动并未改变职级,薪酬待遇也并没有提高,但往往可给予员工更宽广的发展空间,为进一步的晋升做好准备。

##### 2. 非职务变动发展

现在,许多人认为没有得到晋升也就是职业生涯的失败,这是一种错误的观念。随着组织的发展,在管理层级上常常会出现扁平化



的趋势,这会大大压缩员工的晋升空间。为了保持高质量的人才储备,组织必须对“成功”的内涵作出建设性的调整。比如,员工的能力会随工作经历而逐步提升,但如果组织中并没有可供其晋升的更高的职位空缺,此时就可通过拓展岗位职责和权利来使其职业生涯得到发展。常用的方法是:建立规则,丰富岗位职责的内容,并以薪酬福利的形式予以体现。事实证明,通过拓展工作职责,改进职业价值观等途径,可以提高个人的工作能力,改进个人的工作表现。通过这种激励方式使员工士气得到了提振,也是一种形式的职业生涯发展。

### (三)影响职业生涯发展的因素

个人职业生涯发展受到五个因素的制约,即家庭因素、社会环境因素、教育背景因素、把握时机的能力因素、个人需求和心理动机因素。

#### 1. 家庭因素

家庭对职业生涯会产生非常大的影响。家庭对于个人生活而言是最根本的,对其观念、行为习惯的形成会产生潜在且深刻的影响。一个人的职业生涯和职业选择及其今后的发展方向,在很大程度上由其价值观和行为模式决定。事实上,每一个职业生涯阶段中,个人的事业状况都和家庭生活有着非常密切的关系,比如,通常对于已婚者而言,家庭责任感会成为其事业发展的动力源,而和睦的家庭氛围,对职业发展也是非常有利的。另外,如果个人背负着沉重的家庭负担,或婚姻陷入困境,都将使其在工作、生活中受到干扰,也必将对其职业生涯发展构成不利影响。对于个人职业发展,家庭生活的影响作用至关重要。

#### 2. 社会环境因素

在以市场为导向的社会经济发展的大趋势下,社会环境势必会很大程度地影响个人职业发展。这里所讲的社会环境,指的是产业结构调整、就业政策和管理制度的变化、劳动力市场的需求和变化等。

#### 3. 教育背景因素

教育是一个人获得知识、技能的主要方式。在获得知识和专业