

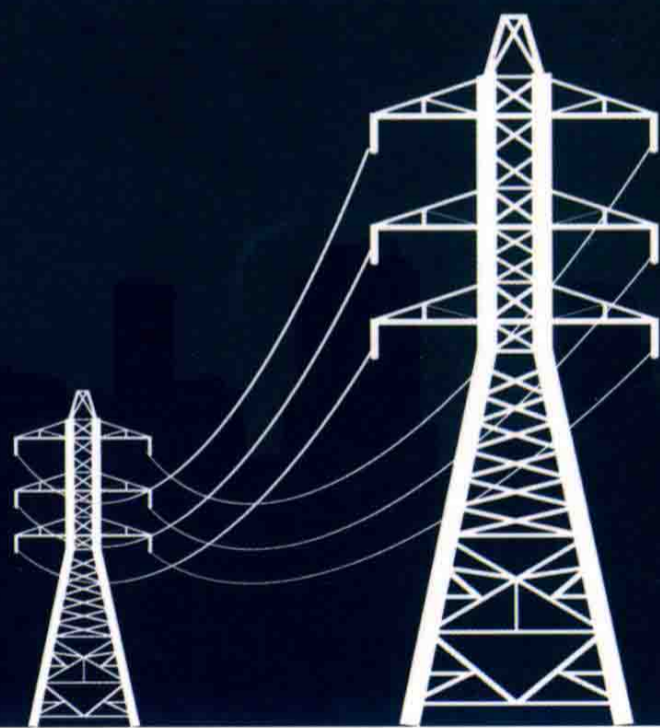
电网企业员工 职业生涯



规划与管理

DIANWANG QIYE YUANGONG
ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

本书编委会 编



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

电网企业员工 职业生涯



规划与管理

DIANWANG QIYE YUANGONG
ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

本书编委会 编



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

内 容 提 要

本书主要围绕国家电网有限公司员工职业生涯规划与管理的内容展开，包括职业生涯理论篇、职业生涯发展篇、职业生涯规划篇、职业生涯管理篇，并结合典型案例进行了深入分析与讲解。

本书图文并茂、案例丰富、通俗易懂。本书可以作为电网企业青年员工入职教育培训教材，也可以作为人力资源开发与管理工作者的工具书，以指导他们如何开展组织职业生涯管理工作，服务好人才发展。

图书在版编目（CIP）数据

电网企业员工职业生涯规划与管理 / 《电网企业员工职业生涯规划与管理》编委会编. —北京：中国电力出版社，2018.11

ISBN 978-7-5198-2167-8

I. ①电… II. ①电… III. ①电力工业—工业企业管理—人力资源管理—研究—中国 IV. ①F426.61

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2018）第 138493 号

出版发行：中国电力出版社

地 址：北京市东城区北京站西街 19 号（邮政编码 100005）

网 址：<http://www.cepp.sgcc.com.cn>

责任编辑：孙世通（010-63412326）代 旭

责任校对：闫秀英

装帧设计：张俊霞

责任印制：邹树群

印 刷：三河市万龙印装有限公司

版 次：2018 年 11 月第一版

印 次：2019 年 8 月北京第四次印刷

开 本：787 毫米×1092 毫米 16 开本

印 张：9.5

字 数：204 千字 1 插页

定 价：55.00 元

版 权 专 有 侵 权 必 究

本书如有印装质量问题，我社营销中心负责退换

本书编委会

主 编 肖世杰 杨 勇

副 主 编 董兴奎 朱维政 徐 林

编委会成员 俞 洁 徐汉兵 赵春源 徐以章

本书编写组

组 长 王 权

副 组 长 孟 磊 汪 轶

编写组成员 高 祺 陈金红 吕 峰 施海平

钱沿润 金加瑜 单聚良 高 波

李文达 张 斌 封蔚钢 张剑勋

张甜甜 徐法甄 龚传华 顾建明

宋 勤 俞利健 陈 雯 叶 碧

为全面践行国家电网有限公司“以人为本”的理念，加强公司员工职业生涯规划 and 职业素质培养，提升员工长远发展的专业性和职业性，公司以科学发展观和科学人才观为指导，坚持以人为本、企业与员工共同成长的社会责任准则，视人才资源为第一资源，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，积极推行“四个创新”和“五个结合”，以能力建设为核心，以高层次人才和创新型人才培养为重点，培养和造就结构合理、素质优良的经营人才、管理人才、技术人才和技能人才队伍。为此，国网浙江省电力有限公司组织编写了本书，以帮助员工全面理解国家电网有限公司的人才战略，合理规划职业发展。

本书结合电网企业岗位特点，以广大青年员工为核心群体，将职业生涯规划方法论与国家电网有限公司人才发展战略相融合，通过发展性的思维让员工逐步了解公司职业发展规划导向，帮助员工认识和思考职业发展的重要性，鼓励员工结合自身的优势和职业发展目标，通过公司规划的职业发展路径快速成长。

本书共分为四个篇章，职业生涯理论篇介绍职业生涯发展与规划的基本理论；职业生涯发展篇介绍电网企业职业环境特点、职业发展通道和路径以及激励政策；职业生涯规划篇介绍职业生涯发展周期，职业规划流程、方法、工具，为员工职业发展提供方法论；职业生涯管理篇主要介绍组织职业生涯管理的流程、内容、方法等。

本书对电网企业广大青年员工开展职业生涯规划具有重要的指导意义，发挥着导航作用，另一方面，也可以作为电网企业青年员工入职教育培训教材，帮助员工全面了解企业的人才发展政策，快速融入企业，找准职业发展定位。本书还可以作为人力资源开发与管理工作者的工具书，指导他们如何开展组织职业生涯管理工作，服务好人才发展。

由于编者的时间和水平有限，书中难免存在不妥之处，敬请读者指正。

编者

2018年8月

Part 1	职业生涯理论篇	1
	一、职业发展的困惑	3
	二、职业与职业生涯	4
	三、职业生涯规划发展的沿革	7
	（一）职业生涯规划历史演进	7
	（二）职业生涯规划未来发展趋势	10
	四、职业生涯管理理论	13
	（一）职业选择匹配理论	13
	（二）职业发展阶段理论	15
	（三）职业锚理论	18
	五、职业生涯规划流程	19
Part 2	职业生涯发展篇	21
	一、电网企业基本概况	23
	（一）中国电力管理机构的历史沿革	23
	（二）电网企业职业环境认知	24
	（三）电网企业职业发展沿革	30
	二、员工职业发展通道	32
	（一）优秀专家人才发展通道	33
	（二）专业技术资格晋升通道	40
	（三）技能等级资格晋升通道	47
	（四）职业通道转换	51
	三、员工职业能力培养	59

Part 3	职业生涯规划篇 65
	一、职业生涯发展阶段 67
	二、职业生涯规划步骤与方法 71
	(一) 自我认知 72
	(二) 职业发展现状定位 79
	(三) 职业发展目标确定 80
	(四) 职业发展计划制定 85
	(五) 评估与反馈 90
	本章测试 92
Part 4	职业生涯管理篇 109
	一、组织职业生涯管理概念 111
	二、组织职业生涯管理意义 111
	三、组织职业生涯管理原则 112
	四、组织职业生涯管理维度 112
	五、组织职业生涯管理阶段 113
	(一) 组织职业生涯初期阶段管理 113
	(二) 职业生涯中期阶段管理 132
	(三) 职业生涯后期阶段管理 137
	六、组织职业生涯管理配套机制 138
	(一) 组织保障 138
	(二) 绩效管理 139
	(三) 制度保障 140
	案例一 阿莫科公司的组织职业生涯管理 142
	案例二 国网浙江嘉善县供电公司的“金字塔”型人才 培养体系 143
附录	国网浙江省电力有限公司员工职业发展路径图 147



Part 1

职业生涯理论篇

一、职业发展的困惑

1. 职场困惑

在当前的职业环境下，人们面对职业总有一种难以自主的感觉，常常被形势、环境和他人左右，迷茫地走过了职业生涯的全程。

刚一进入职场，好像自己也不知道，为什么要进入这家单位，为什么要做这份工作，为什么要从这个岗位开始做起，一切都处于茫然的状态。

当自己有了一些资历，适应了职场生活之后，过往的职场经验又让自己过多地从负面来反观职场，便缺少了应有的职业激情，消极地对待职业、工作和岗位。

当自己的职业活动将近终场的时候才开始思索自己的职业生涯，让自己的职业阅历去对照新员工的职业行为，似乎发现了职业生活的本质，但这时却只能心存遗憾了。

2. 认清员工与企业的关系

每个人都想干好工作，在职业生涯发展过程中有所成就，但是能够如愿的并不多，内心纠结的反而不在少数。处在欲进不能、欲罢不忍境地多是因为没能处理好自己与企业关系所致，不知以什么心态立身职场。

有些人没有把企业当成自己的职业归宿，总是站在外人的角度看企业，总觉得企业欠自己的，在付出与回报上斤斤计较。

员工与企业到底是一种什么关系呢？

在员工还没有进入企业前，员工和企业都是平等的，都具有独立的选择权，企业可以决定是否招聘这个员工，员工也可以决定是否进入这个企业。

但是一旦员工进入企业，与企业建立了劳动关系，那么双方会因时间和各自内在变化而发生一系列变化。

首先，员工刚进入企业，他的业务能力还达不到企业正常生产发展的需要，企业不得不增加培训投入，以提高员工的职业技能，这时员工是企业的人力成本，员工与企业的关系也只能是雇佣关系。

随着时间的推移，员工在培训和岗位实际操作训练中职业素质不断提高，可以适应企业的正常运行需要，员工凭着个人职业素质已经成为企业的人力资源，员工与企业的关系也升级为合作关系。

随着员工职业资历的增加，员工的职业素质能推动企业的发展，员工已经成为企业发展的核心要素，成为企业发展的人力资本，员工与企业的关系也已经升级为以智能资本形式入

股的股份关系。

没有企业的平台，任何人都无法充分表现自己和成就自己。员工个人素质的晋级是在企业的平台上实现的，尽管企业在员工素质上投入的目标是企业未来的发展，但是直接的受益者是员工。员工正是通过从人力成本到人力资源，再到人力资本的晋级，来升级自己与企业的关系，最终实现自己的职业梦想。如果员工能把企业作为自己成长的平台，企业才能成为员工表演的舞台。企业与员工的共同利益统一在这个平台上，企业与员工才能相辅相成，共同成长。

企业对员工而言，是职业成长、施展才华、凝聚价值、实现梦想的舞台，如果失去这个舞台，职业成长便难以落地，自我价值的实现便成为空谈。员工对企业而言，是发展的源泉和核心推动力，只有员工的成长和进步才能带动企业的升级和发展。员工与企业既是利益共同体，又是命运共同体，企业的发展为员工的职业成长提供了空间和可能，员工的成长为企业的发展提供了动力和源泉。

3. 自己的职业只能自己管

职业可能会有很多个，但是职业过程却是一次性的，不允许你从头再来，因此自己必须对自己负起责任来，积极主动规划自己的职业生涯，了解企业文化和人才发展战略。

很多事情都可以复制，但是属于自己的职业生涯却是高度个性化的，它才是你一生的原创作品，把它创造成什么样完全取决于你自己。

我们一生中差不多有一半的时间消耗在职场上，因此，怎样度过自己的职业生涯对自己的一生至关重要，没有理由不去好好对待它、谋划它、擢升它。

如果连你自己都不重视自己人生最重要的职业和职业阶段，还会有谁比你更重视、更愿意帮你完成你的职业使命和目标呢？

在职场竞争中，机会只会光顾那些有准备的人，我们只有面对职场现实，管理好自己的职业和未来，才能发挥人生价值。

二、职业与职业生涯

1. 职业

职业（occupation）是人们相对固定从事具有专门职能并取得主要生活来源的工作，职业是人们生活方式、文化水平和思想情操的集中体现，也是一个人社会地位、权利和职责的体现。

根据我国职业规划师协会的定义，职业的含义主要包括两个方面：职能和行业。从中文

词义学角度分析，“职”代表着职能的含义，具体指一定职位的人完成其职务的能力，“业”代表着行业。职业的具体含义会随着社会经济的发展和政治制度的变化而发生改变。

在信息经济时代，职业的数量、种类、结构、要求都随着电子信息技术和互联网的发展发生着显著变化。在巨大生产力的推动下，职业的社会分工不断精细化，各种新职业层出不穷。职业的发展变化是人类社会生产和社会生活进步的标志。

总结以往学者的研究，对职业可进行如下全面定义，即职业一般是指人们在社会生活中参与社会分工，用专业技能和知识创造物质或精神财富，获取相应报酬，满足自身精神需求的一项工作。从社会角度看，它是每个人的社会角色，是经济进步和社会分工的结果；从个人角度看，它是实现个人事业，满足自身物质和精神需求的一种途径；从社会与个人关系的角度看，职业是联结个人与社会的结合点，通过这个结合点，人们形成了共同生活的基本结构，在这个结构中，个体对组织和社会发展做出贡献。

从职业的定义来看，职业具有明显的以下几个特征：

(1) 职业的社会属性。职业是人类在劳动过程中社会分工的结果，它体现的是劳动力与劳动资料之间的结合关系，其实也体现出劳动者之间的关系。每个职业都为社会整体的进步做出了必不可少的贡献，社会整体的发展也以每个职业参与者的贡献为动力。在职业活动过程中结成的人与人之间的关系是社会性的，职业者之间劳动成果的交换体现了不同职业间的等价关系，也反映了职业劳动成果的社会属性。

(2) 职业的规范性。职业的规范性是指为保证职业的专业性而制定的职业操作规范。职业的规范性包含两层含义：一是公司或企业内部的职业规范性要求，二是与本职业相关的职业道德规范性。不同职业在其劳动过程中都有一定的规范性，这是为了保证职业活动的专业性。当不同职业在对外展现其服务时，还存在一个伦理范畴的规范性，即职业道德。这两种规范性构成了职业规范的内涵和外延。

(3) 职业的功利性。职业的功利性也叫职业的经济性。职业的经济性代表了人们从事特定职业满足个人生活来源的逐利性的一面，职业是维持个人家庭生活的谋生手段。同时，职业活动不仅满足了职业者自己的物质需要，也满足了社会发展的需要，为社会的稳定发展奠定了基础。因此，职业的经济性包含着个人功利性和社会功利性两个层面。

(4) 职业的技术性和时代性。任何一个职业都有相应的技术要求，要妥善履行岗位的职责就必须达到职业所必需的技能 and 知识要求，每个岗位都有具体的学历、技术、职业资格证书和工作履历等要求，只有达到这样的要求的人员才能上岗。职业的时代性是指在当时特定环境下，每个职业都会因为人们的生活方式和文化信仰等因素打上时代的烙印。

2. 职业生涯

职业生涯 (career) 是一个人一生所有与职业相连的行为，与活动以及相关的态度、价

价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及职业目标的实现过程。简单地说，一个人职业发展的状态、过程及结果构成了个人的职业生涯。一个人对其职业发展有一定的控制力，他可以利用所遇到的机会，从自己的职业生涯中最大限度地获得成功与满足。

职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容为确定和变化，以工作业绩的评价，工资待遇、职称、职务的变动为标准，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯是人一生中最重要的历程，对人生价值起着决定性作用。

职业生涯就是一个动态的过程，是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历，并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说，不论职位高低，不论成功与否，每个工作着的人都有自己的职业生涯。

3. 职业生涯规划

(1) 职业生涯规划的含义。职业生涯规划 (career planning) 又称为职业规划、职业生涯设计，这是对职业生涯规划的另一称呼。职业生涯规划的概念最早由美国生涯理论家萨伯 (Super) 提出。

职业生涯规划是指个体根据自我的职业兴趣和职业定位，结合组织的战略动向和人力需求，并在社会、经济、文化和政治的大背景下，对自身职业发展的主客观因素进行全方位的考虑和分析，提出最终个人与组织相结合、适合自我发展，并能够为职业生涯目标做出持续稳定付出的职业安排。例如，做出个人职业近期、中期和晚期的规划，阶段目标，发展通道，实施与评估方案等。

(2) 职业生涯规划的目的和意义。职业生涯规划的目的在于结合自身条件和外部环境，在社会中寻找最适合自己的位置，将自己的才能最大限度地发挥出来，实现自己的人生价值，其实质是追求最佳职业生涯发展道路的过程。职业生涯规划的目的不仅仅在于找到一份适合自己的工作，更重要的是帮助了解真实的自己，为自己定下事业大计，让自己每一步都向目标挺进。

职业生涯规划的意义在于给自己设定了目标，让自己坚定了方向，避免了漫无目的的四处漂浮、随波逐流。同时职业生涯规划是一种战略举措，着眼于未来，让自己的每一分努力都成为有效的战略投资，职业生涯规划会督促自己对工作进行更加细致地规划，更加有效地分配时间和利用身边的资源。

(3) 职业生涯规划成功性评价。职业生涯规划的作用就是指导人们对自己的职业生涯进行合理、科学的安排，促进自己职业生涯的成功。

不同的人对职业生涯的成功都有不同的定义，但最终职业生涯的成功都能带来自我实现感，并能促使自身素质的提高和潜力的开发，目前主要有 5 种不同的职业生涯成功方向。

1) 进取型。这种职业生涯规划成功是一条纵向型的晋升发展道路，最终衡量标准是是否达到企业内部的高层职位。

2) 安全型。这种职业生涯规划成功是达到一种安全稳定的状态，受人尊敬，在圈内享有一定的知名度。

3) 自由型。一些人将达到最大限度的自我控制权，把不受上级领导控制或制度制约作为自己职业生涯规划成功的标准。

4) 攀登型。这种类型的人希望通过不断地承担挑战性工作来获得自我提升和改善，不断寻求刺激性和成就感。

5) 平衡型。这种类型的职业生涯规划成功是在工作、家庭和自我发展三者之间取得良好的平衡，避免职业过度消耗精力。

三、职业生涯规划发展的沿革

（一）职业生涯规划历史演进

子曰：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩。”这段话，如果是孔子在 30 岁以前说的，那么，我们可以称之为孔子对自己的“生涯规划”。

其实，最朴素的生涯规划古已有之。一些仁人志士从小立大志，不停地磨练自己，最后成就事业，这是一种生涯规划。普通的读书人，希望自己先考个秀才，然后中个举人，博取点功名，好为朝廷服务，也就是现在的公务员，这也是一种生涯规划。

无论古今中外，朴素的生涯规划一直存在。但是，职业生涯规划管理，却并不是古已有之，作为一门科学，它有着自己的发展历史。

职业生涯规划最早是以“职业指导”的形式存在的。职业指导发源于美国，在 15 世纪的欧美国家，就出现了职业指导机构。这些机构通过对择业者咨询和指导，帮助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业、最后谋求职业。

随着后来封建制度的瓦解、个人意识的觉醒以及人本主义思潮的兴起，职业指导慢慢由最初的“协助人就业”演变为一项“同时实现个人事业成功和组织健康发展”的工作，它的名称也由“职业指导”变为了“职业生涯规划”。到 19 世纪，国外有近 100 本关于职业指导方面的书籍出版。职业指导作为一项重要的社会活动，它是西方国家经济发展、职业分化、技术进步而产生一系列社会矛盾后，社会为解决就业问题而作出努力的产物。

1. 被动接受职业安排时期

在农业经济时代，即职业生涯规划兴起的前期，个人的职业发展基本由家庭出身、血缘和社会地位等决定。个人被动接受社会等级制度的身份安排和职业承袭，被动履行职业赋予的劳动义务，对自身职业发展权利的主张处于不自觉的状态，个人难以按照自己的兴趣爱好来选择职业。

2. 职业生涯规划的兴起时期

职业生涯规划的兴起发生在工业经济的时代背景下，封建等级制度随着资本主义制度的确立而被打破，血缘和出身也不再对个人发展产生限制。工业革命后，社会生产力水平迅速提高，社会分工产生了大量新的职业，此时随着人类自我发展意识的不断觉醒，个体日益要求自由的择业权。同时，社会制度和经济发展也为个体自主职业选择权的有效实现提供了保障。

职业指导的正式形成，是以美国波士顿大学弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）教授在1908年创立的地方职业局为标志的。帕森斯教授首次提出了“职业指导”的概念，并使职业指导成为具有组织形态的专业性工作。因而，帕森斯教授被认为是职业指导的创始人。随后，职业指导在苏联、日本、德国、加拿大等国家发展了起来，并受到社会各界的重视。

职业指导的形式，就是职业生涯规划的最初实践。20世纪50年代，职业指导正式更名为职业生涯规划，后来大量学者对职业生涯规划进行了研究，研究的理论主要分为职业发展阶段理论和职业选择理论。

在这一时期个体和组织分别开始自觉行使职业生涯规划和管理权利，主动开展职业生涯规划，按照职业生涯规划主体的不同，职业生涯规划划分为个体职业生涯规划和组织职业生涯规划两大领域。

3. 职业生涯规划的发展时期

在知识经济时代，职业生涯规划得到了快速地发展，个人、组织和社会三方同时对个体职业生涯规划进行操作，并在规划的过程中主动寻找三方利益最大化的平衡点。

在20世纪最后的30年，职业生涯规划实现了快速发展，具体发展过程如下：

(1) 20世纪70年代企业倾向于制定能使员工在组织内达到个人目标的职业生涯规划。

(2) 20世纪80年代企业将员工的职业生涯规划看作是满足组织业务需求的一种工具，关注的重点转向员工在组织内的职业生涯发展。

(3) 20世纪90年代企业则将重点转移到实现员工职业生涯规划与组织职业生涯规划二者的平衡上。

(4) 20世纪末组织内的职业生涯规划则成为一种激发员工潜能和提高员工工作积极性的战略过程。

(5) 20 世纪末至现在, 现代企业重视职业生涯规划咨询技术的应用, 目的在于将先进的职业生涯规划管理思想与本企业的实际情况相结合, 实现员工个人成功发展与组织健康前进的双赢局面。



拓展阅读

我国职业生涯规划的发展历程

1. 职业生涯规划的引进与初步发展

职业生涯规划对我国来说是舶来品。职业生涯规划在中国最初的实践是帕森斯模式, 即由弗兰克·帕森斯提出的就业指导模式, 该模式主要用来提供就业指导, 指导人们如何择业、预备职业等, 它主要包括三个步骤: 自我认知、环境评估和人职匹配。

在 20 世纪初我国的职业指导受美国等西方国家的影响, 在黄炎培等教育家的倡导和一些留学生的推动下有了一定程度的发展。1916 年, 清华大学校长周诒春先生始创职业指导, 发起择业演讲活动, 聘请名人、专家进校演讲, 帮助学生预测就业趋势, 填写工作志愿。

在 20 世纪的二三十年代, 我国关于职业指导的研究著作不断出版。如邹恩泽编译的《职业指导》、江恒源的《如何办理就业指导》、何清儒的《职业指导学》和潘文安的《职业指导》等, 这对我国就业指导的发展和实践产生了重要的推动作用。

此后, 日本和欧美的就业指导体系被介绍到中国来, 同时中华职业教育社主办的《教育与职业》杂志, 几乎每期都会涉及关于就业指导的问题和知识。当时胡适、黄炎培和蔡元培等教育名流也都积极地投身到就业指导的讨论中去, 就业指导讨论蔚然成风。

从 20 世纪 30 年代中期开始, 随着民族危机的加剧和内战的爆发, 职业指导理论逐渐退出了历史舞台。

2. 我国职业生涯规划的发展与逐步成熟

我国职业生涯的发展时期始于 20 世纪 70 年代, 随着改革开放和市场经济体制的逐渐建立, 我国的就业政策逐渐向“自主择业”方向转变, 在这段时期, 我国职业生涯规划取得了长足的发展。

20 世纪 70 年代, 我国创建了劳动服务公司, 公司的职责之一就是进行就业指导, 1981 年, 按照“三结合”的就业方针, 即劳动部门介绍就业、自愿组织就业和自谋职业, 将就业指导作为一项重要的服务内容。1986 年, 原国家劳动人事部组织编写了教材《就业指导》, 这成为我国职业生涯发展的一个里程碑。

同一时期, 我国职业指导的理论研究也十分丰富, 如朱启臻编写的《职业指导理论与

方法》、俞文钊主编的《职业心理与职业指导》以及尚志平编写的《职业指导与职业教育》，这些论著的相继出版推动了我国自主择业政策的进一步落实。

进入 21 世纪，职业生涯规划受到了前所未有的关注。2000 年北京学联组织北京高校开展了“2000 年大学生生涯规划活动”，2007 年 11 月，北京举办了首届中国职业生涯规划国际论坛暨 GCDF 全球峰会，邀请了 16 个国家的专业人士参加，加速了我国职业生涯规划的国际化和专业化。2009 年，我国启动了全国大学生职业生涯规划大赛，大赛由教育部指导，主流媒体全程报道，经过近几年的举办，大赛有力促进了我国大学生职业生涯规划意识的形成。

同时期，关于职业生涯规划的研究著作也层出不穷，其中比较著名的有张再生编写的《职业生涯规划（第 4 版）》、石建勋编写的《职业生涯规划与管理》以及庄明科等编写的《大学生职业生涯规划》等，这些著作引进了国外先进的职业生涯规划管理经验，汇聚了国内经典的职业生涯规划方法，对于推动我国职业生涯规划的进一步发展起到了重要作用。

我国的职业生涯规划在政府的引导下、教育界各界人士的共同努力下以及著名学者的推动下，稳步向前发展，逐渐形成了一套适合中国实际的职业生涯规划方法。

（二）职业生涯规划未来发展趋势

进入 21 世纪之后，随着信息技术和互联网的迅速发展，企业所面对的外部商业环境发生了巨大的变化，全球化、数字化、信息化和网络化使得企业面对的外部因素异常复杂，企业经营面对的不确定性不断增加，传统的运营模式和经营理念面临着严峻的挑战，日新月异的技术创新加速了企业内部员工技术的老化，客观上要求企业不断雇佣掌握新技术的员工，尤其是人工智能（Artificial Intelligence, AI）技术的发展，对从事传统重复性工作的员工提出了新的挑战。从全球来看，大规模的跨国并购使得弹性工作制等短期雇佣在企业中越来越被普遍使用。

在客观环境的巨大变化下，企业员工的职业生涯规划环境也变得更加动荡和不稳定，企业与员工之间的雇佣关系也面临着随时可能解除的风险。无论是员工主观职业生涯发展的意愿还是外部环境变化导致的雇佣关系的不稳定，都使得员工一直在一个组织内进行职业生涯发展的“边界”逐渐消失。职业生涯规划进入无边界发展时代。

无边界职业生涯规划具体指“超越某一单一雇佣范围设定的一系列工作机会”，在无边界职业生涯时代，外部职业环境的剧烈变化使得员工在一个企业中度过整个职业生涯的概率越来越小，员工的职业生涯将是由员工和不同的组织共同合作完成，员工的组织生涯规划也不再单一地局限于一个组织之内，而可能同时考虑多个组织进行职业生涯规划。

基于无边界职业生涯的时代特征，未来职业生涯规划主要有以下几个发展趋势。