

# 职业生涯规划与管理

## 考核知识点

### 第一章 职业生涯规划与管理绪论

#### (一) 职业生涯规划和管理的重要概念

1、职业:是参与社会分工,运用专门知识和技能,为社会发明物质财富和精神

财富,获取合理酬劳,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

职业的特性:经济性、技术性、社会性、伦理性、持续性

2、职业声望:是人们对职业社会地位的主观评价。

职业地位:由不一样职业所拥有的社会地位资源所决定,往往通过职业声望的形式体现出来。

影响职业声望的重要原因:职业环境,职业功能,任职者的素质规定

职业声望在一定时期具有相对稳定性。

职业声望的调查与评价措施:民意调查法,自我评价法,指标法

3、职业期望:也称职业意向,是劳动者自己但愿从事某种职业的态度倾向,也

就是个人对某一职业的但愿,愿望和向往。

职业价值观:个人对某一职业的价值判断。

职业期望是个人职业价值观的直接反应。

职业价值观的九种类型:自由型、经济型、支配型、小康型、自我实现型、

志愿型、技术型、合作型、享有型

- 4、职业分层：以职业角色为根据，按照职业的社会地位及社会对职业的价值取向所做的职业等级层次排序。

职业分类：社会劳动分工的记录，是横向的社会职业类别划分。

职业分层与职业分类的不一样点：

- 5、我国职业的分类：

8个大类、66中类、413个小类，共1838个职业

第一大类：国家机关、党群组织、企业、单位负责人；

第二大类：专业技术人员；                      第三大类：办事人员和有关人员；

第四大类：商业、服务业人员；

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员；

第六大类：生产、运送设备操作人员及有关人员；

第七大类：军人；                                      第八大类：不便分类的其他从业人员。

- 6、职业生涯：指个体职业发展的历程，一般是指一种人终身经历的所有职业发展的整个历程。

无边界职业生涯：强调打破组织界线和组织内部职位界线的职业转移和职业流动。

易变性职业生涯：

强调驾驶自己职业生涯的是自己而不是组织，个人在需要时可以随时重新创立其职业，一种人可以在不一样的产品领域、技术领域、组织和其他工作环境中出入自由。

7、内职业生涯：指在职业生涯发展中透过提高自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和。

外职业生涯：指在职业生涯过程中所经历的职业角色及获取的物质财富的总和，它是依赖内职业生涯的发展而增长的。

总之，内职业生涯的发展是外职业生涯的前提，可以带动外职业生涯的发展。内职业生涯假如匮乏，外职业生涯就会停滞或失败，当外职业生涯遭遇寒流时，内职业生涯发展更应当加紧修炼。

8、职业生涯规划：指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人原因、组织原因和社会原因等进行分析，制定有关个人毕生中在事业发展上的战略设想与计划安排。

分类：人生规划、长期规划、中期规划、短期规划

## （二）职业生涯规划和管理的基本内容

1、职业生涯规划与管理：指组织开展和提供的、用于协助和增进组织内正从事某类职业活动的员工实现其职业发展目的的行为过程，其内容包括职业生涯设计、规划、开发、评估、反馈和修正等一系列活动。

2、职业生涯规划与管理的重要内容：

- (1) 对组织的发展目的进行宣传教育；
- (2) 建立职业信息系统；

- (3) 设置员工职业生涯发展评估中心；(4) 与人力资源管理活动相配合；
- (5) 建立奖赏升迁制度；(6) 加强员工的训练与教育；
- (7) 个人需要与组织需要相适应。

### **(三) 职业生涯规划和管理的作用**

#### 1、职业生涯规划和管理对个人具有的作用：

- (1) 协助确定职业发展目的；(2) 鞭策个人努力工作；
- (3) 有助于个人抓住重点；(4) 引导个人发挥潜能；
- (5) 评估目前的工作成绩。

#### 职业生涯规划和管理对企业的重要作用：

- (1) 保证企业未来人才的需要；(2) 是企业留住优秀人才；
- (3) 使企业人力资源得到有效的开发。

#### 2、职业生涯规划与管理的作用：（详细如上）

第一：它可以协助个人更有效地管理其职业生涯

第二：组织理解了摆在员工面前的矛盾和他们职业生涯决策，也能从中受益。

### **(四) 影响职业生涯规划与管理的原因**

#### 1、影响职业生涯规划与管理的个人原因、组织原因和环境原因。

个人原因：个人的心理特质、生理特质、学历经历

组织原因：组织特色、人力评估、工作分析、人力资源管理

环境原因：社会环境、政治环境、经济环境

其他原因：家庭背景、科技的发展、人际关系

## （五）职业生涯规划与管理的热点和难点问题

1、玻璃天花板现象：提出时是用来描述职业女性发展中的无形壁垒，现泛指一种人的职业发展碰到的一种阻力。

导致女性遭遇职业发展上的玻璃天花板的原因：

（1）文化偏见； （2）当经济发生变动时，女性 CEO 首当其冲；

（3）人们总是“睁大眼睛瞪着女老板”

2、工作生活质量：（QWL）是指组织中所有人员，通过与组织目的相适应的公开的交流渠道，有权影响决策改善自己的工作，进而导致人们更多的参与感，更高的工作满意感和更少的精神压力的过程。

QWL的重要内容：

（1）改善与员工交往的渠道与质量；（2）科学地、合理地进行群体设计；

（3）有效地进行职业管理，为员工的前途着想；

（4）合适的进行组织机构的调整；（5）优化企业内部的心理气氛；

（6）优化工作环境

现代企业重视工作生活质量的重要意义：

（1）提高员工主人翁精神； （2）提高员工自我控制力；

（3）加强员工的责任感； （4）增长员工的自尊性；

（5）提高产品的产量； （6）提高产品的质量。

中外企业提供的宝贵经验：

- (1) 把员工的利益放在重要位置；
- (2) 实行民主管理；
- (3) 畅通信息沟通的渠道；
- (4) 建立 QWL 小组；
- (5) 工作环境设计科学化。

3、企业忠诚：就是心中一直装着企业，总是把企业的兴衰成败与自己的发展联系在一起，乐意为企业的兴旺发达奉献自己的一份力量。

详细体现：

- (1) 关怀组织的发展；
- (2) 维护组织的信誉；
- (3) 保守组织的秘密；
- (4) 维护组织的利益。

4、走向职场的八种角色转换

- (1) 从“模糊人”变为“清醒人”
- (2) 从“被感人”变为“主感人”
- (3) 从“消极人”变为“主感人”
- (4) 从“封闭人”变为“开放人”
- (5) 从“老式人”变为“现代人”
- (6) 从“一种人”变为“团体人”
- (7) 从“社会人”变为“企业人”
- (8) 从“忙乱人”变为“充实人”

## **第二章 职业生涯规划与管理的理论演进和研究措施**

### **(一) 职业生涯规划和管理的理论演进**

1、职业生涯规划与管理理论发展的三个阶段：

职业与职业指导期（20 世纪初至 50 年代）、职业生涯发展与职业生涯辅导期（20 世纪 60-70 年代）、全面生涯发展与辅导期（20 世纪 70 年代以来）

2、职业指导：由专门的机构协助择业者确定职业方向、选择职业、准备就业并寻求职业发展的征询指导过程。

职业与职业指导阶段各个学者的奉献：

帕森斯的“三步范式”即：首先必须要对你自身、你的天赋、能力、爱好、志向、资源限制条件，以及种种原因考虑清晰；

第二就是要对不一样行业工作的规定、成功要素、优

缺

点、薪酬水平、发展前景以及机会有较明确

这阶段的理论有两大奉献：

(1) 重视职业指导工作，强调科学的职业选择需要教育工作者和社会予以指导和协助，开辟了职业指导这个新的研究和工作领域；

(2) 提出了指导的人职匹配理论，并将这种理论建立在理性、科学的措施基础上，对职业指导的科学化作出了奉献。

3、职业生涯发展与职业生涯辅导阶段学者们的奉献：(P35--36)

(1) 萨柏在继承前人理论和实践的基础上，提出了终身的职业生涯发展理论，比较全面地论述了其初期职业生涯发展理论。

(2) 罗杰斯主张在职业指导过程中无条件尊重被征询者，这使老式的指导活动观受到了严峻的挑战，职业指导活动进入到了一种新阶段。

(3)



1978年，施恩出版《职业有效管理》，率先从职业发展观出发，勾勒出了个人与组织互相作用的基本图式；初次提出了“职业锚”的概念。

(4) 1979年，克鲁姆波特提出了职业生涯选择中的社会学习理论。

#### 4、全面生涯发展与辅导阶段人力资源管理专家和社会学家的研究成果 (P36-38)

人力资源管理专家的研究成果：

(1) 1986年，布鲁克·德尔出版了《管理新职业者—现代工作者的多种职业生涯成功导向》，书中论述了职业生涯的多样化，将职业生涯定位分为进取型、安全型、自由型、攀登型、平衡型五种类型，并进行了研究。

(2) 1992年，罗斯威尔和斯莱德尔在再版的《专业化的人力资源开发角色与能力》中论述了职业生涯开发与管理工作的一些基本概念和措施。

社会学家的研究成果：

(1) 有代表性的是：戈萨德的职业决策社会学模式

(2) 一种人所处的多种社会环境对于其作出职业选择产生的详细影响：

家庭（社会经济地位）；学习经历；地区（当地的劳动力市场状况）

#### (二) 职业生涯规划和管理的研究措施

##### 1、定性研究及措施：

定性研究又称质的研究。它假定人类行为是一种故意义的行动，可以通过人的意识和情感作用来完毕一切认知。

定性研究法是由访谈、观测、案例研究等多种措施构成。

定性研究最重要的措施是实地研究。

直接法：个案研究法、观测法、小组座谈法、深层访谈法；间接法：投射

2、**个案研究法**：是一种运用历史根据、档案资料、访谈、观测等措施搜集数据，并运用可靠技术对一事件进行分析，从而提出针对单独的群体或社会所进行的案例式考察与分析出带有普遍性结论的研究措施。

个案研究可划分为四个阶段：开放式阶段；重点突破；写作；检查阶段

3、**观测法**：是指在自然存在的条件下，对自然的、社会的现象和过程，通过人的感觉器官或借助科学仪器，有目的、有计划地进行认识的过程。

类型：抽样观测法；追踪观测法；隐蔽观测法；综合观测法

环节：

(1) 观测准备：明确观测目的；制定观测计划；做好物质准备

(2) 进行实际观测

(3) 观测材料的记录和管理：

评等法；频率法；持续记录法；及时整顿材料

长处：运用以便，可以随时随地采用，可以保持观测现象的自然状态，不加认为干涉，可直接获得从生活中来的材料，可以不阻碍被观测一方的正常生活或正常的发展过程，因此也不会产生不良后果等等。

局限性：人的生理局限；观测仪器的局限；

观测者对所获材料的解释轻易带上主观色彩。

4、**小组座谈法**

：是由一种通过训练的主持人以一种无构造的自然形式与一种小组的被调查者  
交谈。

长处：协同增效；滚雪球效应；刺激性；安全感；自发性；发现灵感；

专门化；科学监视；构造灵活；速度快

缺陷：误用；错误判断；主持；凌乱；错误代表

5、深层访谈法：是一种无构造、直接的、个人的访问，在访问的过程中，一种  
掌握高级技巧的调查员深入地访谈一种被调查者，以揭示对某  
一问题的潜在动机、信念、态度和感情。

深层访谈技术的种类：阶梯前进、隐蔽问题寻探及象征性分析

6、定量研究：是从量的方面分析研究事物，运用数学措施研究和考察事物之间  
的互相联络和互相作用的措施。

类型：探索性研究、描述性研究、解释性研究（P49--50）

7、投射技术的基本假设：

（1）人们对外界刺激的反应都是有原因的，而不是偶尔发生的；

（2）这些反应当然决定于当时的刺激或情境，但个人自身当时的心理状态、他过去的经验、他对未来的企望、他的整个人格构造、对当时的知觉与反应的性质和方向，都起到了很大的作用。

（3）

自陈氏量表是让自己阐明自己，而人格构造的大部分是出于潜意识之中，很难凭意识进行阐明，当个体面对一种不明的情境时，常常可以将隐藏在潜意识中的欲望、需求、动机冲突等“泄露”出来，这就是投射技术的原理。

#### 投射技术的详细措施

(1) 联想技法：在投射技术中，将一种刺激物呈放在被调查者面前，然后询问被调查者最初联想到的事。

(2) 完毕技法：在完毕技法中，给出不完全的一种刺激情景，规定被调查者来完毕。

(3) 构造技法：构造技法规定被调查者以故事对话或绘图的形式构造一种反应。

(4) 体现技法：在体现技法中，给被调查者提供一种文字的或形象化的情景，请他（她）将其他人的感情和态度与该情景联络起来。

### 第三章 职业生涯规划与管理的基本理论

#### （一）职业选择理论

1、职业选择：是劳动者按照自己的职业期望和爱好，凭借自身能力挑选职业，自身能力素质与职业需求特性相符合的过程。

2、佛隆的择业动机理论：

$$F=V \cdot E$$

F：动机强度，指积极性的激发程度；

V：效价，指个体对一定目的重要性的主观评价；

E：期望值，指个体估计的目的实现概率。

择业动机=f（职业效价，职业概率）

职业效价取决于：（1）择业者的职业价值观；

(2) 择业者对某项母体职业要素如爱好、劳动条件、酬劳、职业声望等的评估。

职业概率取决于：(1) 某项职业的社会需求量；

(2) 择业者的竞争能力；

(3) 竞争系数；

(4) 其他随机原因。

### 3、人格特性——职业原因匹配理论：

指的是人们根据人格特性及能力特点等条件，寻找具有与之对应原因的职业的理论。

两种类型：条件匹配；专长匹配

### 4、马斯洛的需求五层次理论：

生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求

### 5、罗的动力学理论：(P54-56)

罗从需求被满足或受挫折的角度概述了三种基本的亲子关系：

依赖、回避和接纳

罗给职业分类还加入了另一种维度：工作水平

水平 1—专业和管理：独立的责任

水平 2—专业和管理

水平 3—半专业和小企业

水平 4—技术性

水平 5—半技术性

水平 6—非技术性

## 5、社会学习理论：

此理论认为影响生涯选择的原因包括：遗传因子与特殊能力、环境状况与特殊事件、学习经验、工作取向技能

库伦伯茨 1997 年修正后的模式环节：

界定问题；确定行动计划；澄清价值；找出也许的选择；

评估多种也许成果；系统的删除；开始行动

## 6、职业锚：指新员工在初期工作中逐渐对自我加以认识而发展处的愈加清晰全面的职业自我观。

职业锚概念的五个特点：

- (1) “职业锚”定义工作价值观、工作动机的含义更详细、更明确；
- (2) 由于实践工作成果的偶尔性，“职业锚”不也许凭多种测试来预测；
- (3) “职业锚”强调了能力、动机和价值观的互动作用；
- (4) “职业锚”在正式工作若干年后才也许被发现，即“职业锚”确实定需要多种情境下实践工作的反复验证方可确认；
- (5) “职业锚”概念倾向于寻求个人稳定的成长区域，它并不意味着个人停止变化或成长，“职业锚”自身也会发生变化。

职业锚的类型和特点：（P59—P61）

## 7、完整生活计划：

完整生活计划措施建立在六个互相作用的、关键的生活任务基础上。



- (1) 发现需要做的工作；
- (2) 将我们的生活编制成一种故意义的整体—作为我们职业角色的人的发展；
- (3) 连接家庭和生活—强调在平等的伴侣关系中，男女在分担供养和培育角色中的重要性；
- (4) 多元的价值观和开放的价值观—协助人们理解和适应越来越多元的美国和其他国家；
- (5) 管理个人的转换和组织的变化，决策是这一任务的重要构成部分；
- (6) 探索精神性的和生活的目的。

## (二) 职业发展阶段理论

### 1、基斯伯格的职业生涯发展的三阶段理论：(P65)

幻想期、尝试期和现实期三个阶段

### 2、格林豪斯的职业生涯发展的五阶段理论：

职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期、职业生涯后期

### 3、道尔顿和汤普森的职业发展阶段模型：(P67-68)

成长依赖期、独立奉献期、指导授能期、筹划领导期

### 4、施恩的职业发展阶段理论：九个阶段 (P69)

成长、幻想、探索阶段 (0-21 岁)      进入工作世界 (16-25 岁)

基础培训 (16-25 岁)                      初期职业的正式组员资格 (17-30 岁)

职业中期（25 岁以上）

职业中期危险阶段（35-45 岁）

职业后期（40 岁到退休）

衰退和离职阶段（40 岁到退休）

退休

5、职业生涯发展“三三三”理论：输入阶段、输出阶段和淡出阶段（P70-71）

## 第四章 职业生涯初期

### （一）立业期

1、施恩的组织社会化边界广度模型：

第一阶段称为“预期社会化” 新来者阶段是社会化的第二个阶段

最终阶段是成为局内人并进入新角色的阶段

组织的三个重要维度，这些维度是为个体划定的要通过的多种界线。

第一种维度是组织的职能领域 第二个维度是包括维度

最终一种维度是层次维度

2、组织在立业期的行为：

有效招聘；协助员工制定职业定向计划；予以员工有挑战性的工作；第一种上司

不停地鼓励；有效地提供建设性的反馈；鼓励师徒关系和其他支持

### （二）成就期

1、职业生涯初期的年龄界定。（P102-103）

一般而言，职业生涯初期的年龄定位于 25-40 岁之间。

2、个人在成就期的行为；（P94-96）

制定现实目的；理解目前工作的绩效和职责；探索升迁之路；获得保护

组织在个人成就期的行为：（P97-101）

- （1）提供具有充足挑战性和对应职责的工作；
- （2）进行持续的绩效评估和有效的反馈；
- （3）构建既现实又灵活的职业生涯通道；
- （4）鼓励员工进行职业考察。

## 第五章 职业生涯中期

### （一）职业生涯中期面临的问题

#### 1、职业生涯中期的年龄界定；

从人的生理角度而言，职业生涯中期阶段一般是指 40-55 岁这一阶段，大概 23 年的时间。

#### 2、职业高原现象：员工在职业中期也许会面临职业渠道的选择越来越窄，发展

（P110-112）机会越来越少的困境，这种状况被称为“职业高原现象”。

原因：

- （1）最主线的一点是诸多企业的组织架构是金字塔形的，等级越高，可以提供的职位就越少；
- （2）对于这少数职位的竞争越来越剧烈；
- （3）在那些成长缓慢甚至毫无发展的以及要缩减经营规模并裁员的企业中，这一问题体现得尤为严重；
- （4）强制退休在实际中很难被有效地执行，从而阻塞了职业生涯的发展途径，

使较为年轻的员工无从得到提拔；

(5) 对于那些毫无准备的员工来说，技术上的变化也许会终止某些职业生涯发展的途径，当然也也许开辟出某些新的发展途径；

(6) 有些员工更轻易到达职业生涯高原，这重要是由于他们太看重既有的职位，或者是缺乏晋升所需的技术或管理技能，或者是缺乏制定灵活导向方略的职业生涯管理技能；

(7) 许多原因会引起管理者或其他人从“快车道”上掉队，终止于其职业生涯高原；

(8) 出于对更均衡的生活模式的需要和向往。

3、诱使人们变化职业的原因；

(1) 个人方面的某些原因会影响职业变动。(个人对于既有职业生涯或生活方式的不满，是引起职业变动的强力诱因。)

(2) 某些环境原因也能导致职业变动；

(3) 一份比目前职业更诱人的工作。

4、职业生涯中期碰到的问题；

(1) 缺乏明确的组织认同和个人职业认同；(2) 现实与职业理想不一致；

(3) 职业环境的不适应；(4) 应对变化的能力局限性；

(5) 人际关系欠佳；(6) 工作压力太大。

5、职业生涯中期产生危机的原因。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/618003010135006101>