

第13章 公共部门人力资源职业生涯规划与管理

1

13.1 公共部门人力资源职业生涯概述

2

13.2 公共部门人力资源职业生涯规划与管理的基本理论

4

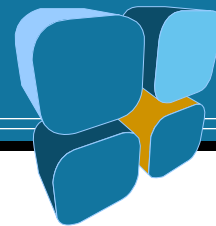
13.3 公共部门人力资源职业生涯规划

2

13.4 公共部门人力资源职业生涯管理

13.5 公共部门人力资源职业生涯规划与管理面临的挑战及其对策

返回



- 13.1 公共部门人力资源职业生涯概述
- 13.1.1 人力资源职业生涯
- 13.1.2 人力资源职业生涯规划
- 13.1.3 人力资源职业生涯管理



- 13. 1. 1人力资源职业生涯
- 1. 职业生涯的含义

职业生涯是指一个人在其一生中的所有与工作职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。职业生涯由行为活动与态度、价值两方面组成，可以将其分为外职业生涯和内职业生涯。



- 2. 职业生涯的特性
- (1) 终身性
- (2) 发展性
- (3) 阶段性
- (4) 差异性
- (5) 综合性
- (6) 互动性。



- 13.1.2 人力资源职业生涯规划
- 1. 职业生涯规划的基本内涵

职业生涯规划包括个人职业生涯规划和组织职业生涯规划两方面。个人职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制定相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动实现职业生涯目标的过程。组织职业生涯规划是指组织根据自身的发展目标并结合成员的发展需求，制定组织职业需求战略、职业变动规划与职业通道，并采取必要的措施加以实施，以实现组织目标与组织成员职业发展目标相统一的过程。



- 2. 职业生涯规划的影响因素
- (1) 组织人员的个性特征
- (2) 家庭背景
- (3) 受教育程度及能力
- (4) 组织因素
- (5) 社会环境。



• 3. 职业生涯规划的基本原则

- (1) 系统性原则
- (2) 清晰性原则
- (3) 发展性原则
- (4) 差异性原则
- (5) 可行性原则
- (6) 激励性原则
- (7) 统一性原则
- (8) 可评估性原则。



- 4. 职业生涯规划的重要意义
- （1）职业生涯规划有利于个人职业发展的方向性、科学性和合理性，促进个人事业走向成功。
- （2）职业生涯规划有利于建立学习型组织。
- （3）职业生涯规划有利于充分开发和利用人才资源，实现组织发展目标。
- （4）职业生涯规划有利于减少人才流失。



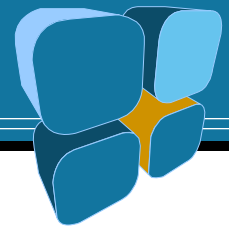
- 13.1.3 人力资源职业生涯管理
- 1. 职业生涯管理的基本特征
 - (1) 满足个人与组织的双重需要
 - (2) 组织与成员共同承担责任
 - (3) 有完整的信息管理系统
 - (4) 管理活动伴随整个职业生涯周期
 - (5) 具有动态性和适应性



- 2. 职业生涯管理的主要任务
- (1) 制定职业生涯规划
- (2) 明确组织发展目标
- (3) 开发与职业管理相结合的绩效评估
- (4) 推行职业生涯发展评估
- (5) 进行职业适宜性调整。



- 3. 职业生涯管理的重要意义
- (1) 有利于应对社会变革的挑战和组织发展的要求
- (2) 有利于维持学习型组织的特性
- (3) 有利于保持组织与成员的活力
- (4) 有利于人力资源的合理配置
- (5) 有利于组织人员实现自我价值



- 13.2 公共部门人力资源职业生涯规划与管理的基本理论
- 13.2.1 职业生涯选择理论
- 13.2.2 职业锚理论
- 13.2.3 职业生涯发展阶段理论

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/94512320223011134>