

职业生涯规划

一、职业生涯的发展

二、职业生涯规划理论

三、职业生涯规划

职业生涯的发展

19世纪70年代至20世纪初，由于美国快速成为主要的工业国家，以及移民的热潮，导致职业辅导的出现，当时的职业辅导并没有科学的基础，比奈也没有将智力测验引入美国，要知道将来算命成为一种常用方法。

1908年一位从事改革运动的工程师派生思在波士顿成立职业局。类似于职业介绍所。在其认为选择一个职业比找一份工作更重要的理念下，提出职业辅导的三步：（1）清楚了解自己的性向、能力、兴趣、资源与限制；（2）了解不同工作领域中，成功的要求与条件、优缺点、薪酬、机会与展望；（3）合理推论以上二者的关系。即“知己、知彼、决策”

20世纪20~40年代，职业辅导加入职业教育，有关个别差异的知识增加，发展观流行，开始提倡心理治疗。所以职业辅导开始关注于个体的情感与心理层面。

50年代职业辅导观受到挑战，1951年舒伯建议修改职业辅导的定义：帮助个人将自己与工作世界中的角色二者发展与接纳为一个完整的概念，让这个概念在实践中考验，而后再将其修正成与现实接近，最终对自己与社会感到满意，这个帮助的过程就是职业辅导。这个定义改变了职业辅导的内容和方式。重视职业辅导的心理特质，将一直分开的人和职业两个层面溶为一体。

50年代末、60 年代初，职业辅导强调做自由明智的选择，订生活目标，而不是职业目标，出现罗杰士的非指导学派，生涯发展论（尤其是自我的概念受到重视）。

60年代后很重视职业的决定过程。

舒伯的要领不仅将职业辅导引入新的研究领域，而且还影响生涯辅导概念的产生。生涯比职业涵盖了更广有时间。**80年代生涯已上静态向动态发展，渐渐成为一门学科。**

职业生涯管理的理论与实践进一步发展，美国犹他大学的布鲁克林。德厄（**Brooklyn Derr**）教授、加利福尼亚大学的亚瑟。谢尔曼教授、法国的人力资源专家阿兰。贝尔纳、富兰克。布劳瓦等中外学者出版了一系列专著与论文。对其发展阶段提出了不同的观点。

1. 20世纪60年代职业生涯管理被看作是一系列职业提升计划，当时是因为经济的大发展，对不同职务的需求大，随经济增长的停止而不再适用。

2. 在70年代，企业注重通过职业生涯计划满足员工的发展需要。80年代认为职业生涯要适应企业的变化；90年代注重员工需要与企业需要的平衡，即职业生涯管理看成是既要开发员工潜力又满足企业需要的一种方法。

3. 认为职业生涯管理并不一定意味着工作岗位的变化与晋升，而是通过工作岗位上的工作内容的丰富化，特别是通过自主权利的扩大、创造性要求的提高来实现。并将职业生涯与人的全面发展结合，强调人的发展与企业发展的有机结合。

4. 近来有一种更积极的方法是让员工对自己的职业生涯发展负责。

新的职业生涯管理中一个最主要的特点是在职业生涯发展中员工与企业是合作伙伴。员工知道自己的技能，需要从企业得到什么帮助，并明确自己的责任，公司向员工传达其发展方向和发展计划，提供充分业务信息，为刚起步的员工提供公正、完全的信息。

职业生涯规划理论

(一) 特质因素论

(二) “当事人中心”非指导学派

(三) 心理动力论

(四) 生涯发展论

(五) 类型论

(六) 生涯决定论

(七) 超个人心理

（一）特质因素论

1. 代表人物：派森特、威廉森
2. 内容：特质因素论是以经验为导向的辅导模式，其理论论据是以差异的心理学为基本观点，并以特质为描述个别差异的指标，强调个人特质与职业选择的关系。这些特质如兴趣、性向、能力、人格等都可以用心理测验的方法测量出来，而测出一个人的潜能。同样职业也可以依据它需要多少个人特质量，最终将二者联系。
3. 缺点：忽视人格的动态发展；环境对人的影响；测验工具的可信度；选择的困难性。

（二）“当事人中心”非指导学派

1．代表人物：派森特

2．内容：强调个体主观的现象世界。由于自我与工作世界的不一致，关键是缺少信息还是误解了信息，帮助个人统一自我与工作世界中的角色，并考虑其自我概念与现实自我是否一。以达到自我的满足，造福社会。

（三）心理动力论

1. 代表人物：鲍定

2. 内容：心理动力论基础起源于心理分析学派，心理分析学派探索是个人内在深层次动机与情绪，他深入分析个人内存动机与需要等动态因素对个人职业的选择的影响，并于1963年提出了有关此理论的八项基本要素：

人类的发展是一个连续过程；

需求满足的本能，成人与婴儿没两样；

~~每个人需求的类型在人生的前六年就决定了，只有少部分在人生中改变；~~
人的职业由其需求决定；此理论适用于不同人（两种例外，受到外在文化与经济刺激的人，工作上得不到满足的人）；

工作是一种婴儿期冲动造成升华作用的表征

缺少对职业的了解可能使人所选择的工作没法实现预期的目标；

每个工作均在不同的职业群中，不同的职业群代表不需求的满足类型。

3. 缺点。过份重视内因，忽视影响职业选择的外在因素

（四）生涯发展论

1. 代表人物：舒伯

2. 内容：综合布尔赫勒的生命周期和列文基斯特的发展阶段论而成。先后有 1 2 项主张：职业是一个连续不断、循序渐进的过程；是一个有秩序且可预测的过程；是一个动态过程；自我概念在青春期开始发展，并于成年期转化为职业概念；现实因素对职业选择更加重要；对父母的认同会影响个人正确角色的发展以及对职业计划及结果的解释；职业晋升的方向与速度与个人的聪明才智、父母的社会地位、本人的地位需求、价值观、兴趣、人际技巧及经济社会中的供求情况有关；、个人兴趣、价值观、需求、对父母的认同、社会资源的利用、个人学历以及所处社会的职业结构、趋势、态度等均影响个人职业的选择；虽然每种职业均有特质的要求，但有弹性，所以允许不同类型的从事相同的工作，或者一个人从事多种不同类型的工作；工作满意度是视其能力、兴趣等在工作中能否体现；工作满意度与个人在工作中实现自我概念的程度有关；对于大多数人而言，工作与职业是个人人格统整的重心，对少数人，社会活动及家庭才是他们的重心。他将生涯发展分为：成长、探索、建立、维持、衰退五个阶段。后又加入角色理论，提出生涯彩虹图。（成长阶段是儿童；探索阶段是学生；建立阶段先是家长，而后是工作者；维持阶段在 4 5 左右，学生角色会再出现，工作角色中断，公民与休闲的角色增）

（五）、类型论

1．代表人物：霍尔兰德

2．内容：其理论的四个假设

（1）在我们的文化中，多数人可以分为：实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型；

（2）环境也可以分为上述六种类型

（3）人们会寻求可以发挥自己技能与能力、展示自己态度与价值及能胜任其中问题与角色的环境；

（4）人的行为决定其人格与环境特质的交互作用。

人格类型与职业环境类型可分别用 R、I、A、S、E、C 代表。用测验方法，取前三项最高分代表人格组型。以 R I A 为例，他是实际型人格，且具有研究倾向，又带有些艺术型的特征。他论据编码对 4 5 6 个职业进行分类

（六）生涯决定论

即使个人充分掌握了个人特质和外部的工作世界的信息，也未必能做好生涯决定，整个生涯的发展过程必须不断面临生涯的决定问题。因此出现了许多生涯决定模式。如卡茨模式；吉列特模式；卡尔多和契透斯基模式；提德曼-欧哈拉模式；希尔顿模式；弗伦模式等

1. 吉列特模式，其认为决策是一连串的决定，决策时特别强调资料的重要性，他将资料分为三个系统（预测系统：预测不同选择的行为可能会有的结果以及由行动到结果的概率；价值系统：个人论据内在的价值体系、态度，判断不结果之间的相对偏好；决策系统：评量判断的法则有期望策略、安全策略、逃避策略、综合策略）

2. 库伦伯茨的生涯决定社会学论

代表人物：库伦伯茨

此理论认为影响生涯选择的因素包括：遗传因子和特殊能力、环境与特殊事件、学习经验、工作取向技能。生涯决定社会学论的重点是行为分析和问题界定，要根据当事人的具体问题制定辅导目标，一般当事人常有七种一般问题（将问题归于他人；问题情绪化；缺乏目标；被期待的行为不是他所欲的；不知道自己的行为是不当的；选择的冲突；不清楚问题所在）并于**1973**年提出第一个决策模式，在**1977**年进行修改，其步骤如下：

- 界定问题
 - 拟定行动计划
 - 澄清价值
 - 找出可能的选择
 - 评估各种可能的结果
 - 系统的删除
 - 开始行动
-

（七）超个人心理

传统心理学的行为论（第一势力），精神分析论（第二势力），人本论（第三势力）而超心理学是新派（第四势力），旨在探索人类心灵与潜能的终极源本，在内容上以人生价值、宗教经验、生死之体认、意识之领悟以及人类幸福的追求。

自我的层面：费池

生理我：有一个正面积极的我，一个如果不接纳自己的外表，又如何去面对别人呢？喜欢自己，肯定自己才是最主要的。

道德伦理我：一个人对自己的道德价值、人生观及好坏人的看法。

心理的我：一个人对个人价值和能力的评价。

家庭我：指一个人对自己做为家庭的一分子的价值感和胜任感的感受。

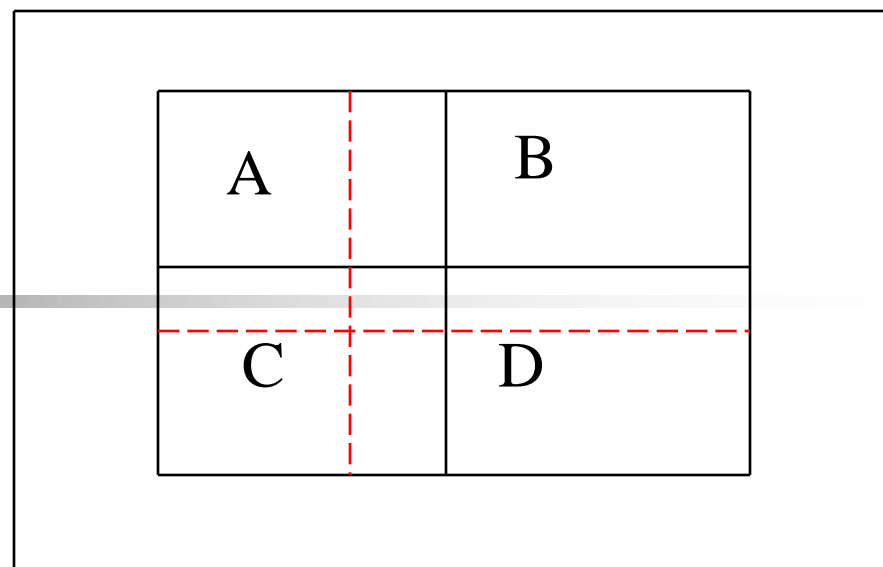
社会我：指一个人在与他人交往中对自己的能力、价值的一种看法

如何了解自己。周哈里窗

自己知道 自己未知

他人知道

他人未知



- A: 开放我: 自己知道别人也知道
- B: 盲目我: 自己不知道别人知道
- C: 隐藏我: 自己知道别人不知道
- D: 未知我: 自己不知道别人也不知道

职业生涯

1. 杨朝祥：生涯是一个人在职前、职业及退休后的生涯中，拥有的各种职业、角色的总和。

2. 林幸台：生涯是一个人一生中从事的工作、以及担任的职务和角色，但同时也涉及其他的非工作/职业活动。

3. 舒伯：生涯是生活里各种事件的方向，它结合了一一生中各种职业和生活角色，由此表现出的个人独特的发展组型。一个人一生扮演的角色：女儿、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、家管人员、父母、退休者。

与生涯相关的概念很多：如生涯规划、生涯发展、生涯成熟、生涯辅导、生涯教育、生涯管理等。

职业生涯规划

(1) 辅导学角度：一个人生涯的妥善安排，在这个安排下，个人能依据计划要点在短期内充分发挥自己的潜能，并运用环境资源达到各阶段的生涯成熟，而最终到达预期的生涯目标。

(2) 组织管理角度：曼得、韦恩：一个人据以拟定的目标，以及找到达到目标的手段。主要重点是协助员工在个人目标与组织内实际存在的机会之间，达到最好的撮合，并要强调心理上的成功。

职业生涯规划过程

（1）目标的拟订

定个人生涯目标时，先探索重要的主、客观因素，决定方向，然后将目标具体化、阶段化。

具体化：将目标以具体而明确的词汇加以描述，以便将来执行计划，评估计划时有客观的依据。

阶段化：阶段化的目标可以分远程、中程、近程，然后再细化，如此按部就班。

（2）计划的执行

考虑各种途径：

选择最好的途径：

安排计划：制定实施步骤，安排进度、付诸实施。

（3）评估与修定

成效评估：计划时考虑的各种因素会变动，可能会遇到事先没想到的问题与困难，执行中要评估。

计划的修订：从事生涯规划时，要留有余地。修订的依据是每次的成效评估。至于修订时机要考虑三点。定期检测进度；每阶段目标实现后，依据实际修订未来的策略；客观环境的改变足以影响计划的执行。

职业生涯规划

(一) 自我探索

(二) 认识职业世界

(三) 生涯规划

（一）自我探索

1. 能力

A. 我能做什么？

请用十个句子描述你的能力。只要是你会做的，都写出来，不一定要与工作有关。如“我能与别人处得很好”、“我能操作电脑”

B. 自我能力的评量

以5分量表来评估自己的能力。5 非常好；4 很好；3还可以；2不好；1表示很不好

C. 能力与职业

2. 兴趣：指个人偏好的活动与事情。

A. 我喜欢做什么？

B. 兴趣与职业

自己喜欢做的事哪些可能与职业有关

C. 兴趣与休闲生活

D. 兴趣的发展计划

3. 价值观

A. 价值清单

B. 工作价值标购

在下列**15**项工作价值项，如果你有**500**生命单位，请将各工作价值项你愿意出价的单位写出来，出价的原则：不必对每一项都出价；每一项出价不少于**10**单位；总数不过**500**单位。

C. 工作价值观与职业

D. 理想中的职业生活

4. 人格特质

A. 生命历程的回顾

B. 我是谁？

C. 自我态度评量表

D. 完成最后的遗志

如果你不幸患了绝症，医生说你只剩下三个月，此时你应该怎么办？你最想做哪三件事？如何去完成？

(二) 认识职业世界

A. 理想中的职业

#你可以考虑以下你最想从事的五种职业是什么？并可以说明原因？

#在你选择的职业中，你认为什么对你最重要？你所重视的价值何在？并依次选择五项：

B. 对于一项职业，你想知道什么？

在明确你想从事的理想职业后，下一个问题是“对于一项职业我想知道什么？”

C. 职业访谈

三) 生涯规划

1. 理想的生活方式

A. 我喜欢的生活方式

B. 未来的生活蓝图

C. 生活馅饼

2. 生涯的决定

作决定的过程

(1) 界定明确具体的问题

(2) 澄清自己的价值：分析自己的价值观、生活方式、兴趣及个人需求期望。

(3) 收集有关资料或者向他人询问

(4) 权衡分析各种可能方案的利弊得失

(5) 依据分析结果选择适宜的方案

(6) 做决定，并拟订行动计划

(7) 将计划实施

(8) 评估计划、实施结果，必要时作修订

职业生涯管理

职业生涯管理是指通过员工工作与职业发展计划的设计，协调员工个人需求与企业组织的需求，实现个人和企业的共同成长和发展。是一种以人为中心的人本主义管理方法。

职业生涯的多样性起源于美国麻省理工学院，施恩教授在**20世纪60年代**对该校的斯隆管理学院**44**位硕士生的职业倾向的研究。经过**5年**和**10年**的跟踪调查，发现其工作出现了很大的差异。施恩将这种变分为**5类**：

1. 管理型。学生沿公司的职务阶梯升到全面管理的位置，追求和承担全面责任和广泛的权力。
2. 技术和专家型。热衷于某项技术和专业，注意为集中在所干的实际技术内容和职能内容。如工程技术、财务分析、和生产作业等。
3. 安全导向型。职业追求与职业稳定、工作安全、有保障的津贴收入以及稳定可预见性的前途联系在一起。
4. 自主独立型。最大限度的摆脱组织的束缚，有自己的空间，希望独立的施展自己的职业能力和技术能力。
5. 企业家型。对建立某种新东西有强烈的欲望，如创建一家自己的公司，发明一项成果等。这类人敢于冒险，敢于承担风险。

美国心理学家麦柯比（M.Maccoby）对管理人员风格分类：

（1）“工匠型”是技术专家，致力发明创造努力勤奋，是一些工作狂；但对行政事务不感兴趣，不会处理人际关系。处理事情求最优不够实际。

（2）“斗士型”领袖欲强，渴望权力想建立自己的王国；他们干劲大，有魄力。敢冒险，有时会专横。

（3）“企业人型”这类人最多，忠实可靠求稳，保守怕革新。

（4）“赛手型”，视人生为赛场，渴望成为其中的优胜者，但不醉心于个别，而是渴望成为胜利集体中的明星，团结别人。

职业生涯周期

职业生涯发展通常可分为四个阶段：探索期、建立期、维持期、衰退期。

探索期：16~25，寻找工作机会，尝试不同工作，分清兴趣与技能，要通过学习 and 培训掌握技术，减少对家庭学校的依赖。主要是定位或是社会化期。了解组织文化，学会与沟通相处，寻找自己的技能区或是贡献区。

建立期：25~35，成为组织的正式成员，通常绩效反馈了解自己的能力和同事，努力承担更多的责任，形成自己的“职业锚”（职业倾向）

维持期：35~55成为组织中重要成员，接受关键的任务，成为新成员的指导者。这个时期也是家庭与经济责任出现重大变化的时期，很多人在这个时期职业滑坡，重新到探索阶段。以往人们总认为维持期出现在职员被提升到金字塔的等级以后，其实现在是不一样的，很多组织的高级职员都是外聘的。

衰退期：55~75，这是职业生涯的最后几年，此时工作的参与程度与影响力开始衰退。事实上心理上比身体的衰退还要早得多，要适应在组织中权利、责任和中心地位下降的事实。以各种资深角色对他人传帮带。可能进取心下降，寻找新的满足源，学会不以工作为主的生活。

员工职业生涯的自我管理

进行职业生涯自我管理时要考虑三个主要因素：选择职业领域或业主；清楚自己的现状；离职。

（一）选择职业领域或业主

1. 有自己有目标是管理职业生涯的第一步。清楚自己的职业目标是什么？并注意目标随时间环境而变。
2. 根据职业长期目标充分观察潜在业主或职位。要考虑现在工作对未来的目标的影响。诸如形成全球性定位的思维方式，提高公共演讲水平，识别和使用人才的能力，对于学习和管理多重文化的帮助等。
3. 为长期目标接受短期折衷方案。一些低工资的工作可能会提供好的帮助。
4. 仔细考虑是否接受过高度专业化工作或是比较隔离的工作安排，因为这类工作可能会阻碍或限制今后的职业发展。

（二）清楚自己的现状

1. 对现有工作的存在的职业发展机会要有清楚的认识，如是否有你要求的培训机会。
2. 认真如实评价自己的业绩，同时清楚的知道领导对你的业绩评价。
3. 当你和组织间的相互需要程度下降时，应能认识这一现状。这不是承认失败而是正确把握现状。出现这种情况要认真分析，或是对所做工作不感兴趣；或是提升受阻；或是组织管理不好；认为付出没有得到相应报酬；无法实现理想等。

（三）离职

1. 要选择在你最有利时离职，清楚什么时候离开，并同时发现适合自己的长期职业生涯计划的工作机会。
2. 友好的离开而不是有争议的离开
3. 除非找到另一份工作，否则不要辞掉现在的工作。因为仍被雇用时更容易找到工作。

职业生涯规划与员工职业生涯规划途径管理

（一）职业生涯规划

是指员工个人职业生涯规划发展过程与规划，包括职业方向的选择、社会环境及企业分析、对自我条件的评估、制定职业生涯规划目标及实现时间等。主要是员工个人责任。但组织也要组织和指导员工设计职业生涯规划。提供企业有关信息，如企业发展前，战略规划、人员需求、选拔提升员工的政策、组织员工参与潜能测评和职业生涯规划研讨会等。

（二）职业途径的类型

职业途径是企业为员工实现其职业生涯计划指明方向、开辟道路并给出实施计划的具体方法。一般职业途径可分为传统的、横向的、网络状的和多阶梯发展四类。

1. 传统的职业途径指职工在组织内向上发展的过程。
2. 横向的职业途径是通过横向调动发挥员工的潜力，在职位未能提升的情况下增加员工的满意感。
3. 网络职业途径是指综合纵向与横向的一系列工作职务发展，它比传统的职业途径更能代表员工在组织内的进步机会。
4. 多阶梯职业途径。是为了解决受过技术培训且并不期望组织中通过正常升迁程序调到管理岗位的员工而开发的一种职业发展方法。就是建立平行的职业轨迹。一是管理职业；另一类是技术专家职业。在管理职业阶梯上向上发展意味着更多决策权和责任；在技术职业阶梯上则意味着可开发更多的资源，有更多的自主性和独立性。

员工职业生涯时期管理

（一）职业生涯早期的员工管理

（二）职业生涯中期的员工管理

（三）职业生涯晚期的员工管理

员工进入公司后，开始其职业生涯。在早期阶段注意如下问题：

1. 员工“社会化”。员工进入组织后，尽快“社会化”十分关键。所谓“社会化”是指新员工与组织间的相互适应，了解组织的有关政策、规章制度、熟悉组织的文化传统、价值观、熟悉上司、同事和下属。早期的人员流动是十分常见的，所以加速社会化有助于降低流动率。其方法；一是向员工介绍组织发展前景和员工工作发展前景，二是新员工培训，三是给新员工配顾问。

2. 第一份工作的很重要，调查表明，第一份工作富有挑战性在今后职业生涯发展的重要阶梯。

3. 第一位上司同样关键，他必须值得信赖，不嫉妒下级的雄心、活力、和各种发展机会，起到示范作用，真正起到老师、教练、示范者、反馈者和保护者。

4. 制定高目标，即初期员工要有理想 有抱负，有个较高的最初期望。

（二）职业生涯中期的员工管理

45~55是员工职业生涯发展出的中期，常有下列问题：

1. 随年龄增长有衰老感觉
2. 对自己的职业目标多少已实现，多少未实现，认识清楚。
3. 开始寻找新的生活目标；
4. 家庭关系发生明显变化；
5. 工作关系发生变化，对新员工的指导功能加强；
6. 工作废退感日益增强；
7. 工作流动性下降，对工作的安全的关注增长。

这些问题称为“中年危机”，面对危机，转变观念。重新审视自己价值和 life 目标，用积极的态度去对待工作，理性对自己加以完善。

1. 正确认识职业成功。传统的职业成功是职务提升。
20世纪90年代以后，很多公司不鼓励一味要求“快速提升的跑道”，而让员工认识到横向调动也是获得相应回报和快乐。

2. 学习新知识，保持地位。

3. 参加新员培训，让自己去接触新东西。

4. 另外可以举办员工参与的研讨会，研修会，继续大学教育等。

（三）职业生涯晚期的员工管理

随生活水平的提高，人的平均寿命延长，使组织中的老员工实际生理年龄变得更年轻了，依然是一种重要的人力资源。传统中对老员工管理有些误区：

1. 相对年轻员工，老员工缺少生产力；
2. 交给老员工工作任务要花更多的成本；
3. 老员工由体弱多病例，缺勤率高；
4. 老员工缺乏工作灵活性和对新工作的适应性；

在管理中要重视这类资源，排除误区，充分发挥他们的能力，安排正当的工作。往往是有战略意义的。老员工有自己的优势，要会用这种老员工资源。