

项目九 职业生涯规划与管理



教学目标



能力目标：

1. 学会制定组织和个人的职业生涯规划。
2. 能够正确理解霍兰德职业兴趣类型，分析员工职业匹配度。

知识目标：

1. 掌握职业生涯规划的含义和流程。
2. 掌握职业生涯管理的内容和意义。
3. 掌握职业生涯规划的理论。

案例讨论

一位交大博士的苦恼



www.themegallery.com

小 A 是个来自农村的孩子。当时家乡种地需要的暖棚材料价格昂贵，父母觉得会制造暖棚定能赚大钱，于是便萌生了让小 A 报考材料学的想法。一向缺乏主见的他遵从了父母的意愿，考入了交大高分子材料系。

其实，小时候小 A 在农科站接触了计算机，电脑一直是他最大的兴趣。于是他在本科期间双管齐下，获得了材料和计算机双学士学位。到了大四，由于成绩突出，校方给了他材料系硕博连读的机会，看着别人羡慕的眼光，他把兴趣甩在一边，顺理成章地踏上了学校为其铺就的光明大道，后来由于导师推荐改换专业方向，辗转 6 年才完成了博士学位。期间，兴趣的驱动让他考到了微软的计算机认证，有过网站维护的兼职经历，但后来随着本专业课程的加重，便再也无暇顾及计算机的学习。



一位交大博士的苦恼

毕业后，注重研究型的科研机构他不愿去，而想去的企业却需要应用型人才，他也想过靠计算机本科文凭求职，在喜欢的领域做，但他读博期间就再也没有学习过，早已生疏，相比计算机专业人才，完全没有竞争优势，况且多年学成的博士专业完全放弃，也未免可惜。他空有名校博士的荣誉，却无路可走，百般后悔。

讨论题

1. 请评价小 A 的职业发展？你能给他一些什么建议？
2. 请就“兴趣是最好的职业”阐述你自己的观点。

一、职业生涯规划认知



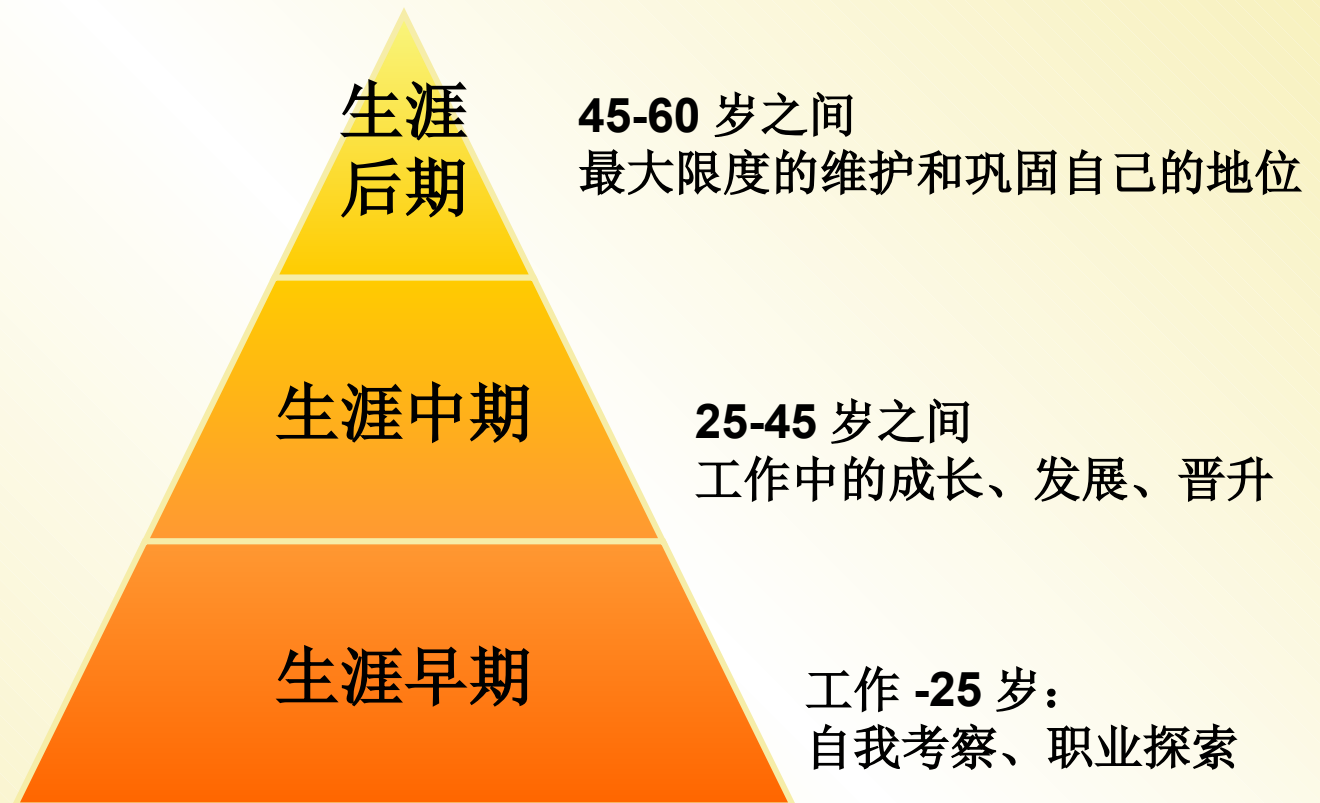
www.themegallery.com

- **（一）相关概念**
- **职业生涯**：指一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的人生旅程。
- **职业生涯规划**：指将个人发展与组织发展相结合，对决定一个人职业生涯的**主客观因素**进行分析、总结和测定，确定其事业奋斗目标，并选择实现这一事业目标的职业，并进而编制相应的工作、教育和培训的**行动计划**，对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。分组织职业生涯规划和个人职业生涯规划。

职业生涯阶段



www.themegallery.com





- **职业生涯管理：**

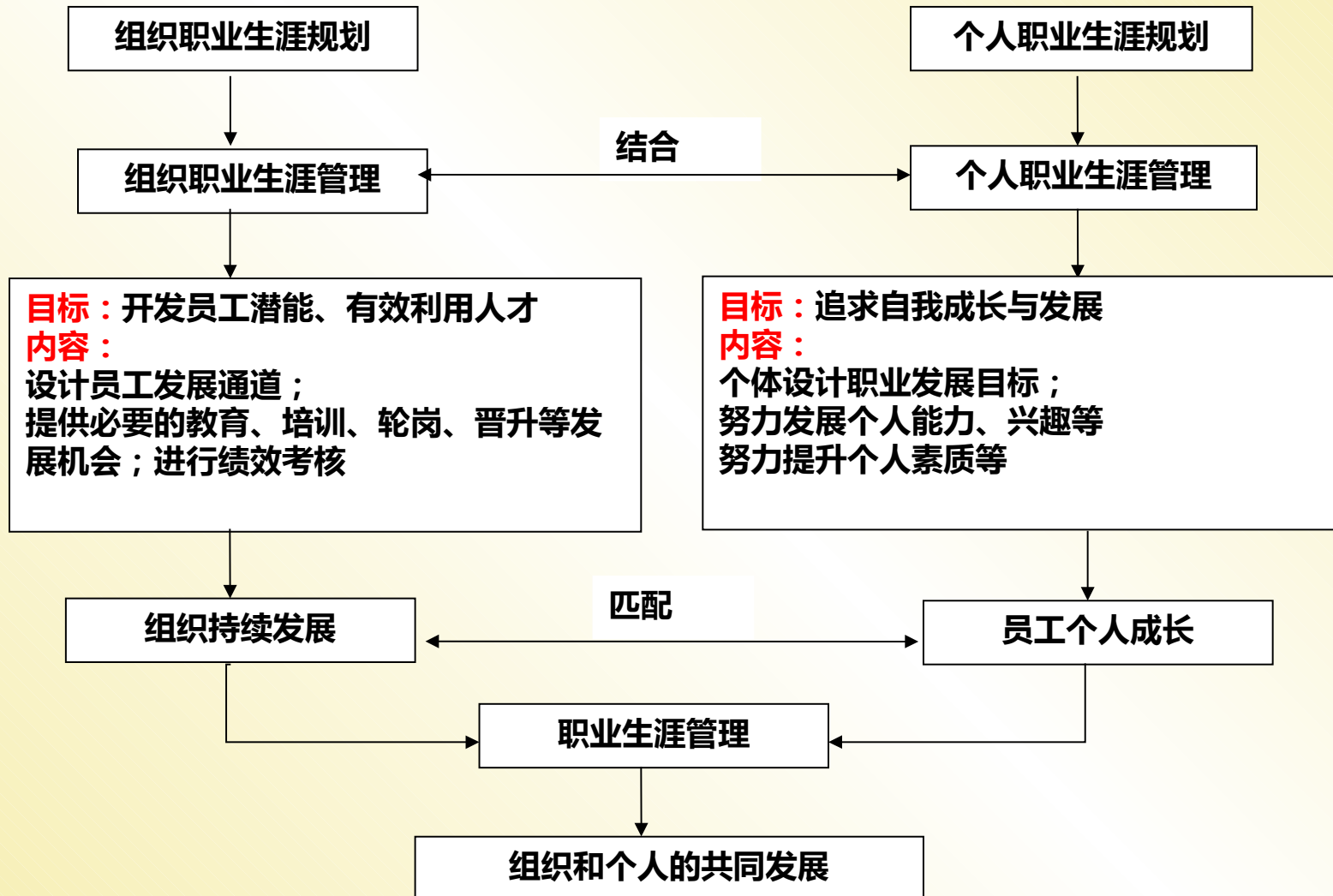
指为了更好地实现个人目标，使个人在整个职业历程的工作更富有成效，对整个职业历程进行计划、实施、评估，并根据外部环境和自身因素以及实施的效果进行调整的过程。

- **包括：**

- **个人职业生涯管理**：是职业生涯成功的关键
- **组织职业生涯管理**：有利于促进员工职业生涯目标的实现。



(二) 职业生涯规划的内容



职业生涯管理的意义

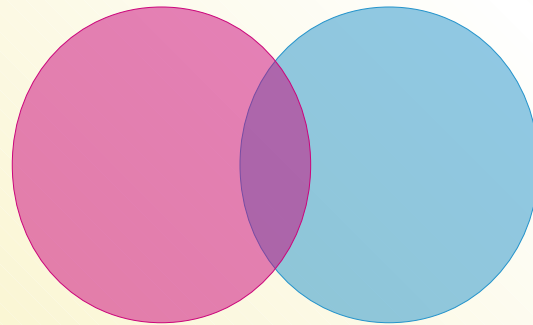


www.themegallery.com

1. 有利于合理配置资源
2. 有利于调动员工的内在积极性，更好实现组织目标
3. 有利于提高人才培养的针对性和留住人才

1. 增强对工作环境的把握和对工作困难的控制
2. 发掘自我潜能，增强个人实力，提高自我定位的准确性
3. 增强发展的目的性与计划性，实现自我价值的不断提升和超越

组织



员工



二、职业生涯规划的理论



www.themegallery.com

1. 帕森斯人职匹配理论

- 职业辅导之父 -- 《选择职业》 “知己、知彼与决策”
- 帕森斯人职匹配理论认为，只有人与职业相匹配，职业选择才是成功的，人力资源才能最大限度的得到开发。
- 人职匹配分为：因素匹配和特性匹配

二、职业生涯规划的理论



www.themegallery.com

2. 金斯伯格、舒伯等职业发展阶段理论

- 金斯伯格等人 -- 《职业选择》，提出“职业发展是一个与人身心发展相一致的过程”
- 舒伯**生涯发展理论**的五个阶段：
 - (1) 成长阶段 (出生至 14 岁)
 - (2) 探索阶段 (15 ~ 24 岁)
 - (3) 建立阶段 (25 ~ 44 岁)
 - (4) 维持阶段 (45 ~ 64 岁)
 - (5) 衰退阶段 (60 岁以上)

二、职业生涯规划的理论



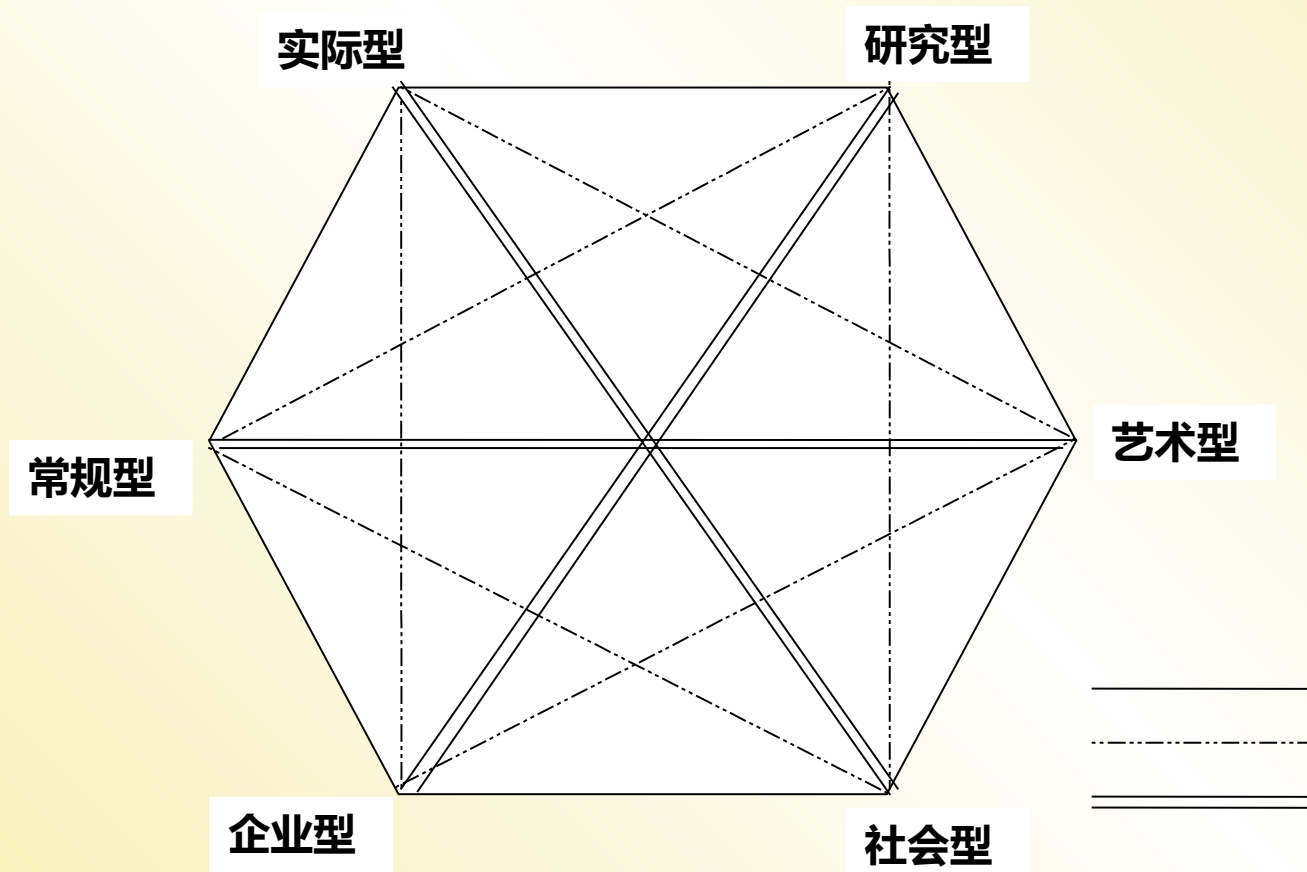
www.themegallery.com

3. 霍兰德职业兴趣理论

- 直至目前，霍兰德职业兴趣理论是最具影响力的职业发展理论和职业分类体系，成为人才测评中的重要理论。
- **观点：**同一类型的人与同一类型的职业互相结合，才能达到适应状态。
- 霍兰德提出个人选择职业的**六种基本职业类型**，分别是**实际型、研究型、社会型、常规型、企业型和艺术型**。

(P250)

霍兰德职业兴趣模型



表示
表示
表示



二、如何做职业生涯规划？



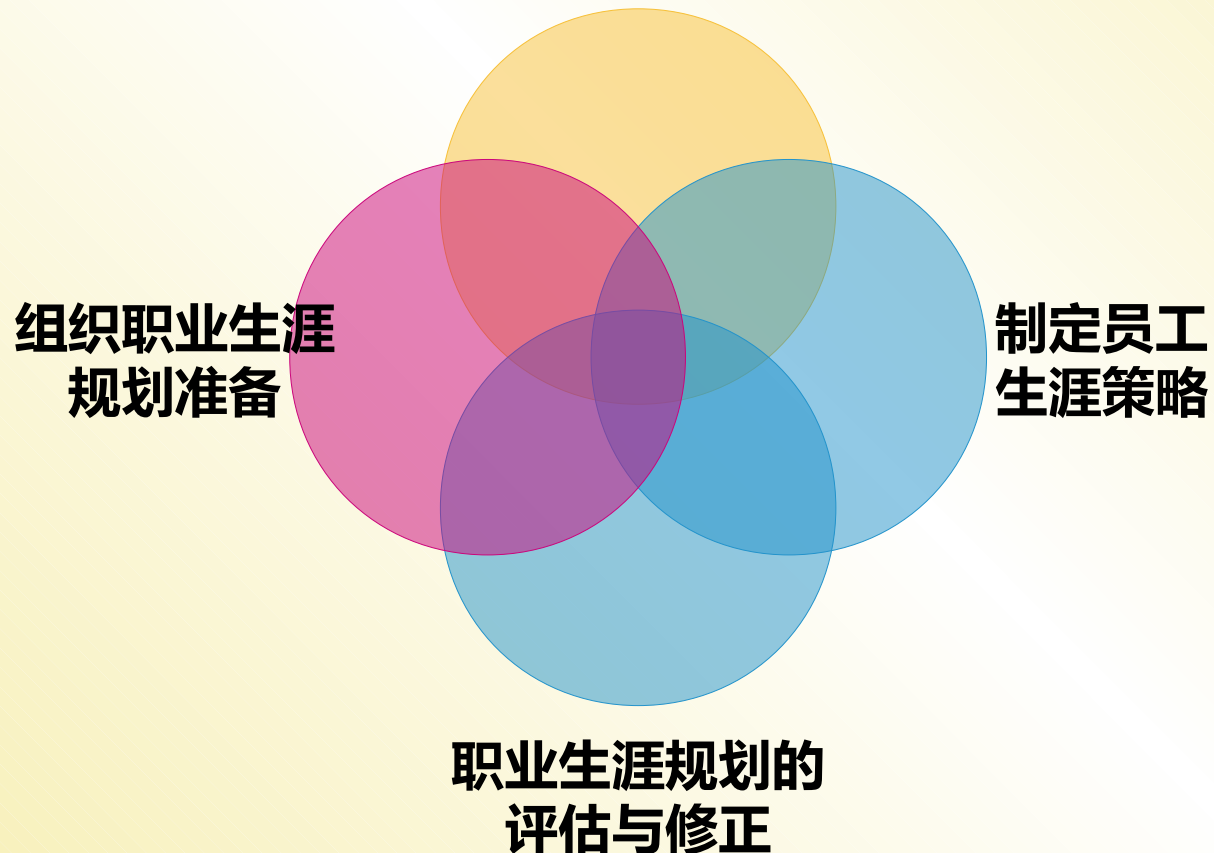
(一) 组织职业生涯规划



www.themegallery.com

• 流程：

岗位分析 + 员工分析

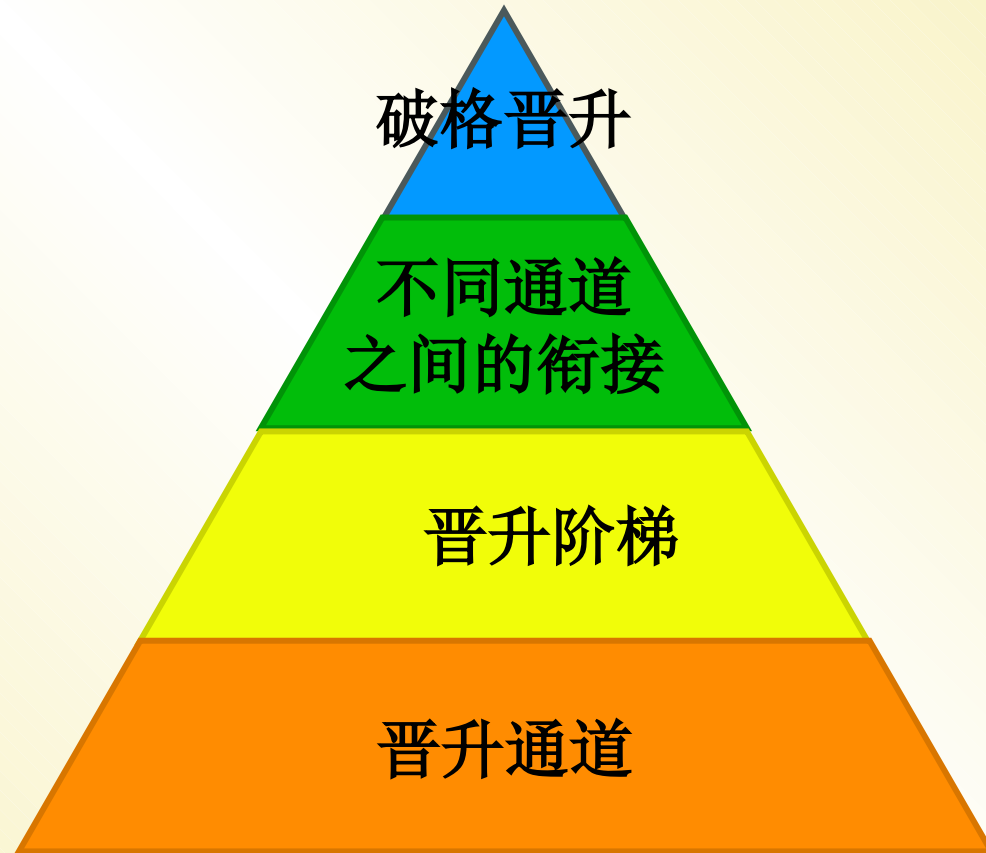


(一) 组织职业生涯规划



www.themegallery.com

• 职位晋升



职业阶梯图



承载着企业的整体决策与发展方向								
肩负企业某项业务统管或运营							资深 顾问	副 总经理
担任企业发展和团队成长的导师								
肩负一个领域的规划								
承担部门整体责任								
承担部门的执行使命								
迈向中层的综合修炼		主 管	经 理 (副)	经 理 (正)	总 监	副 总 经 理		
开始独立承担责任							专 员	
进入正规 训练	普通 员工							
试用								
一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级
基层			中层			高层		

（一）组织职业生涯规划



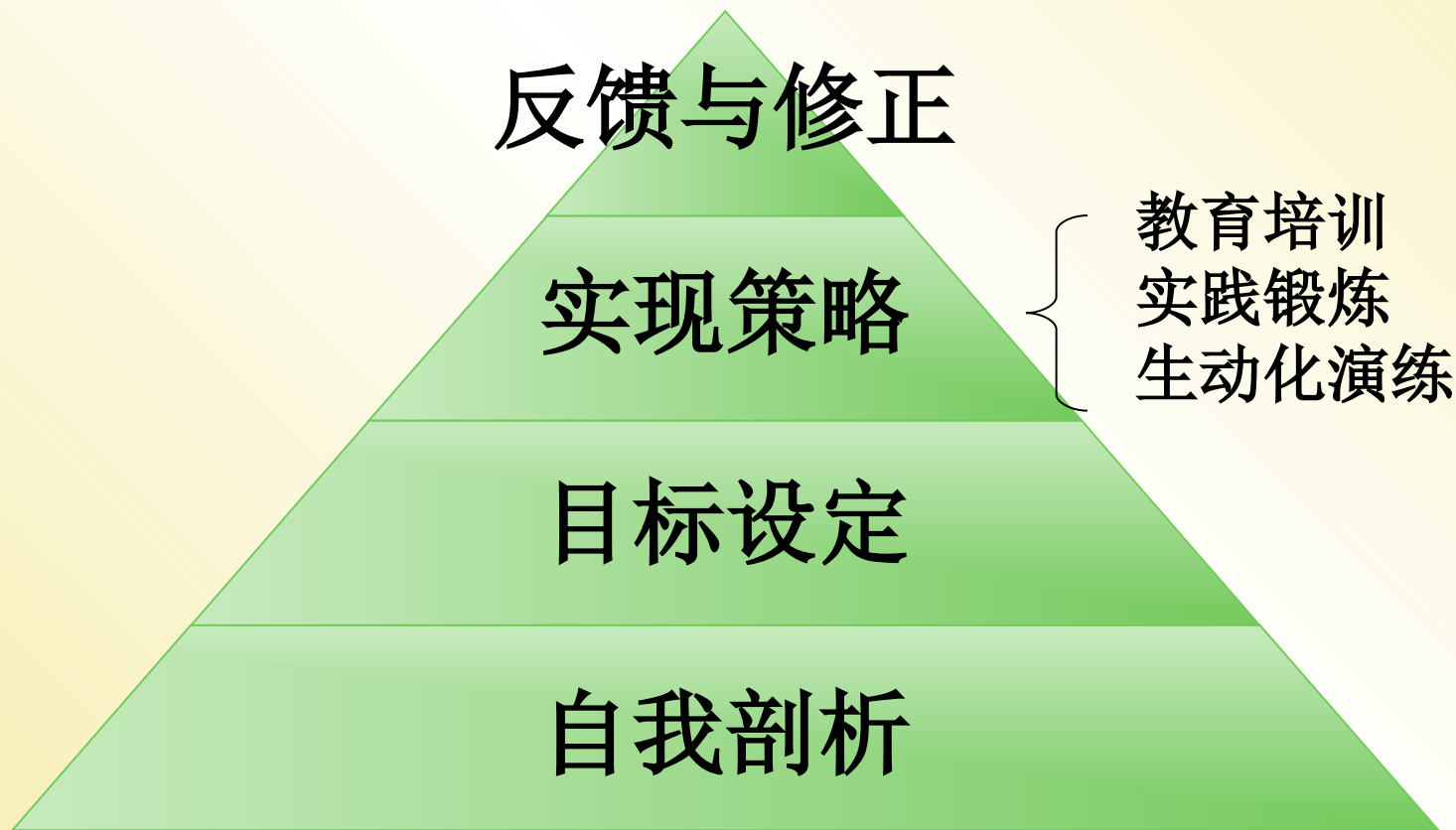
• 职业发展动力

- （ 1 ）建立**薪酬等级**，保证薪酬与员工职业生涯联系在一起，使员工的职业发展有明确的参照物和相应的激励。
- （ 2 ）给予**培训支持**，保证将培训指导落到实处，考虑员工的能力开发。
- （ 3 ）给予**发展方向**，保证帮助每一位员工树立一个阶段性目标，促进其进入新的、富有挑战性的工作领域。

(二) 个人职业生涯规划



www.themegallery.com



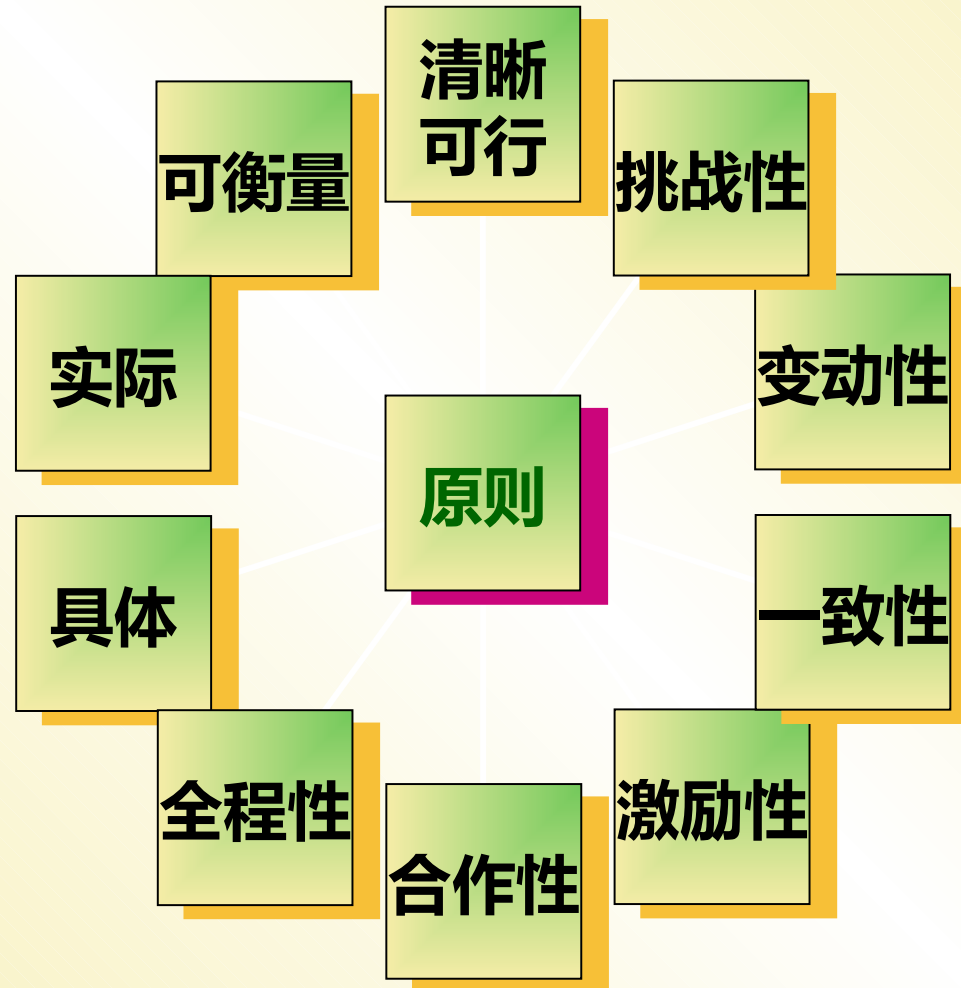
个人职业生涯规划流程



个人职业生涯规划的原则



www.themegallery.com





(一) 男性职业发展的特点

男性职业
发展特点

职业辉煌的顶点通常在中年期

成功的年龄与其从事的职业关系密切

职业成功与配偶的教育背景关系小
与个人的教育背景关系大

职业成功与个人的家庭背景关系较大



(二) 女性职业发展的特点

女性职业发展特点

两个高峰和一个低谷

就业面窄，发展速度缓慢，婚姻状况对女性职业发展有较大的影响

技能训练



**请结合个人的实际情况，
为自己制定一个职业生涯规划**

。



谢谢!