



## 第三节 职业生涯管理

### 四、职业生涯管理的注意事项★★★

|          |                                                    |
|----------|----------------------------------------------------|
| 注意<br>事项 | (1) 职业生涯管理活动要与组织的人力资源战略、招聘、绩效评估等人力资源管理环节相互配合，统筹考虑； |
|          | (2) 得到组织高层的支持，特别是在政策、经费等方面；                        |
|          | (3) 鼓励直线经理参与职业生涯发展活动；                              |
|          | (4) 要充分考虑员工的个体差异，员工的个体差异因素包括：职业兴趣、职业生涯发展阶段、职业生涯锚等。 |



## 第三节 职业生涯管理

### 1. 职业兴趣（霍兰德的职业兴趣测试理论：第六章第二节）

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| 含义 | 职业兴趣是指个体对某种活动或某种职业的喜好。                                |
| 作用 | (1) 影响个体的职业选择、职业生涯目标；<br>(2) 是组织进行职业生涯管理的重要依据。        |
| 代表 | 影响最大的是霍兰德提出的职业兴趣测试理论。                                 |
| 评价 | 优势：有助于职业生涯指导与咨询过程的分析、解释和诊断；                           |
|    | 局限：个人的个性特征并非职业生涯选择的决定性因素，也并非职业成功的决定因素，还要考虑发展因素、社会因素等。 |



## 第三节 职业生涯管理

### 2. 职业生涯发展阶段

| 发展阶段 | 探索期              | 建立期               | 维持期        | 衰退期                |
|------|------------------|-------------------|------------|--------------------|
| 发展任务 | 确定兴趣、能力，让自我与工作匹配 | 晋升、成长、安全感，生涯类型的确立 | 维持成就感，更新技能 | 退休计划，改变工作与非工作之间的平衡 |
| 活动   | 协助、学习、遵循方向       | 独自做出贡献            | 训练、帮助、政策制定 | 退出工作               |
| 身份   | 学徒               | 同事                | 导师         | 顾问                 |
| 年龄   | 30岁以下            | 30~45岁            | 45~60岁     | 60岁以上              |
| 专业资历 | 2年以下             | 2~10年             | 多于10年      | 多于10年              |



### 第三节 职业生涯管理

【例·单选题】在职业生涯发展过程中，个体的任务是确定兴趣和能力，让自我与工作匹配，这一阶段属于（ ）。

- A. 探索期
- B. 建立期
- C. 维持期
- D. 衰退期



### 第三节 职业生涯管理

答案：A

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。职业生涯发展阶段探索期的发展任务是确定兴趣、能力，让自我与工作匹配。



### 第三节 职业生涯管理

【例·多选题】下列关于职业生涯建立期的说法，正确的有（ ）。

- A. 其发展任务是晋升、成长和安全感，需要确定生涯类型
- B. 其专业资历一般多于10年
- C. 其身份为导师
- D. 年龄为30~45岁
- E. 其活动内容是协助、学习



### 第三节 职业生涯管理

答案：AD

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。处在职业生涯建立期，其发展任务是晋升、成长、安全感，生涯类型的确立，其专业资历一般是2~10年，其身份为同事，其年龄一般是30~45岁。其活动是独自做出贡献。



### 第三节 职业生涯管理

【例·单选题】处于职业发展维持期阶段的个体，在组织中的主要身份是（ ）。

- A. 学徒
- B. 同事
- C. 导师
- D. 顾问





### 第三节 职业生涯管理

答案：C

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。处于职业发展维持期阶段的个体在组织中的主要身份是导师。



## 第三节 职业生涯管理

### 3. 职业生涯锚（施恩）

|    |                                                                                                                                                                                        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 含义 | 职业生涯锚是指当个人不得不做出选择的时候，无论如何都不会放弃的职业生涯中的那种至关重要的东西或价值观。                                                                                                                                    |
| 要素 | <ul style="list-style-type: none"><li>（1）自省的才干与能力，以各种作业环境中的实际成功为基础；</li><li>（2）自省的动机与需要，以实际情境中的自我测试和自我诊断的机会，以及他人的反馈为基础；</li><li>（3）自省的态度与价值观，以自我与雇用组织和工作环境的准则与价值观之间的实际遭遇为基础。</li></ul> |
| 特点 | <ul style="list-style-type: none"><li>（1）产生于早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础；</li><li>（2）强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合；</li><li>（3）不可能根据各种测试提前进行预测；</li><li>（4）并不是完全固定不变的。</li></ul>                  |



### 第三节 职业生涯管理

(续表)

|    |            |                                                                                           |
|----|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 类型 | (1) 技术、职能型 | 特点是愿意从事强调实际技术、职能的业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术、职能领域管理他人；追求在技术、职能区的成长和技能不断提高。                     |
|    | (2) 管理能力型  | 特点是追求一般性管理工作，且责任越大越好；具有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功的标准；具有分析能力、人际沟通能力和情绪控制能力的强强组合特点；但对组织有很强的依赖性。 |
|    | (3) 安全稳定型  | 1) 追求安全、稳定的职业前途。<br>2) 安全取向有两种：一种是追求职业安全；另一种是注重情感的安全稳定。                                   |



### 第三节 职业生涯管理

(续表)

|    |               |                                                                                              |
|----|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 类型 | (4) 自主<br>独立型 | 在选择职业时绝不放弃自身的自由，并且视自主为第一需要。他们总是希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式，追求能够施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的束缚，但有很强的职业承诺。 |
|    | (5) 创造<br>型   | 有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的强大驱动力；具有冒险精神。                                                          |



### 第三节 职业生涯管理

(续表)

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 重<br>要<br>作<br>用 | <p>在个人的职业生涯发展中或在组织生涯管理中都有重要的作用：</p> <p>(1) 有助于识别个体的职业生涯目标和职业生涯成功的标准；</p> <p>(2) 能够促进员工预期心理契约的发展，有利于个人与组织稳固地相互接纳；</p> <p>(3) 有助于增强个人职业技能和工作经验，并提高个人和组织的绩效水平；</p> <p>(4) 为个人中后期职业生涯发展奠定基础。</p> |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



### 第三节 职业生涯管理

【例·多选题】下列关于职业生涯锚的说法，正确的有

( )。

A. 它并非完全固定不变的

B. 它是可以通过各种测试提前预测得出来的

C. 它强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合

D. 它产生于个人的早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础

E. 它是个人不得不做出选择的时候，无论如何都不会放弃的职业生涯中的那种至关重要的东西或价值观



### 第三节 职业生涯管理

答案：ACDE

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。职业生涯锚具有四个特点：

- （1）产生于早期职业生涯阶段，以个体习得的工作经验为基础；
- （2）强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合；
- （3）不可能根据各种测试提前进行预测，选项B错误；
- （4）并不是完全固定不变的。



### 第三节 职业生涯管理

【例·单选题】下列关于管理能力型职业生涯锚的说法，错误的是（ ）。

- A. 强调实际技术工作
- B. 必须具备分析能力、人际沟通能力、情绪控制能力
- C. 有很强的升职欲望
- D. 喜欢追求权力





### 第三节 职业生涯管理

答案：A

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。选项A错误，技术、职能型的特点是愿意从事强调实际技术、职能的业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术、职能领域管理他人。



### 第三节 职业生涯管理

【例·多选题】下列关于职业生涯锚类型的表述，正确的有（ ）。

- A. 技术、职能型追求一般性管理工作，且责任越大越好
- B. 管理能力型具有强烈的升迁动机，以提升等级和收入作为衡量成功的标准
- C. 安全稳定型的驱动力和价值观是追求安全、稳定的职业前途
- D. 自主独立型视自主为第一需要
- E. 创造型的人有强烈的创造需求和欲望，发明创造是他们工作的强大驱动力



### 第三节 职业生涯管理

答案：BCDE

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。选项A错误，技术、职能型，其特点是愿意从事强调实际技术、职能的业务工作；拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术、职能领域管理他人；追求在技术、职能区的成长和技术不断提高。



## 本节小结

### 第三节 职业生涯管理



谢谢 观看

THANK YOU