

四、职业生涯管理的注意事项★★★

注意 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

1. 职业兴趣（霍兰德的职业兴趣测试理论）

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； (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

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

【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

答案：A

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

【例·单选题】当一个人处于职业生涯发展阶段中的建立期时，其典型的身份是（ ）。

- A. 导师
- B. 同事
- C. 学徒
- D. 顾问

答案：B

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。处于职业生涯发展阶段建立期的人，其身份是同事。

【例·单选题】当一个人的年龄在45岁至60岁之间时，其职业生涯发展阶段通常处于（ ）。

- A. 衰退期
- B. 建立期
- C. 探索期
- D. 维持期

答案：D

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。处于职业生涯发展阶段维持期的人，其年龄在45～60岁。

【例·单选题】下列关于职业生涯发展阶段及主要任务的说法，正确的是（ ）。

- A. 探索期的发展任务是晋升、成长、安全感、生涯类型的确立
- B. 建立期的活动是训练、帮助、政策制定

- C. 维持期的发展任务是维持成就感、更新技能
- D. 衰退期的身份是导师

答案：C

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。选项A错误，在职业生涯发展阶段中，探索期的发展任务是确定兴趣、能力，让自我与工作匹配。选项B错误，在职业生涯发展阶段中，建立期的发展任务是晋升、成长、安全感，生涯类型的确立。选项D错误，处于职业生涯发展阶段衰退期的人，其身份是顾问。

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	（1）自省的 才干与能力 ，以各种作业环境中的实际成功为评价基础	我擅长什么？
	（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，以及他人的反馈为评价基础	我想要什么？
	（3）自省的 态度与价值观 ，以自我与用人单位和工作环境的价值准则之间的实际碰撞为评价基础	我坚持什么？
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 ； （4） 并不是完全固定不变的	

（续表）

类型	（1） 技术、职能型	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	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 定型	1) 追求安全、稳定的职业前途。 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
--	--------------	--

(续表)

类 型	(4) 自主 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

(续表)

重 要 作 用	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： (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； (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； (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； (4) 为个人中后期职业生涯发展奠定基础
------------------	---

【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. 它是一个人无论如何都不会放弃的职业生涯中的某种至关重要的东西或价值观

答案：ACDE

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。职业生涯锚是指当个人不得不作出选择的时候，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。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。

【例·单选题】下列不属于管理能力型职业生涯类型的特征的是（ ）。

- A. 强烈升迁动机
- B. 具有分析能力、人际沟通和情绪控制能力
- C. 追求一般性的管理工作，且责任越大越好
- D. 最大限度摆脱组织约束，有很强的职业承诺

答案：D

解析：本题考查职业生涯管理的注意事项。职业生涯锚为管理能力型的人，其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。

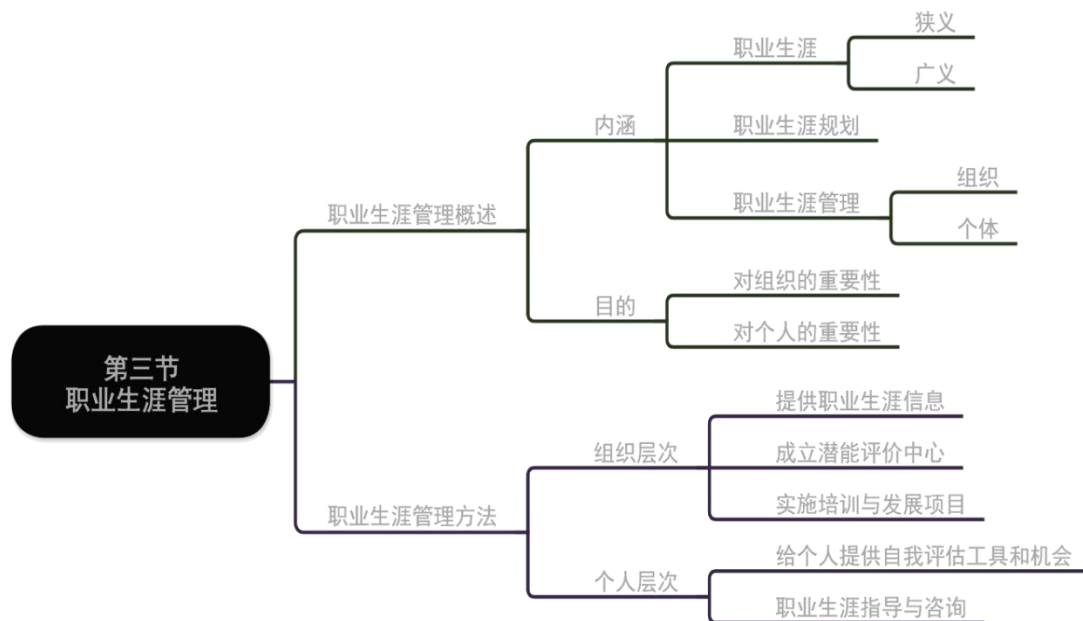
【例·多选题】下列关于职业生涯锚类型的说法，正确的有（ ）。

- 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

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，职业生涯锚为技术、职能型的人，其特点之一是拒绝一般性管理工作，但愿意在其技术、职能领域管理他人。

本节小结



(接上图)

