

<<职业生涯规划管理实务>>

图书基本信息

书名：<<职业生涯规划管理实务>>

13位ISBN编号：9787302235194

10位ISBN编号：7302235198

出版时间：2011-1

出版时间：清华大学出版社

作者：宋志强 编

页数：235

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<职业生涯规划管理实务>>

### 前言

作为人力资源管理中的一个重要领域，职业生涯规划管理无论对组织还是对个人而言，都具有举足轻重的作用。

但是，在实践中，职业生涯管理又最容易受到组织和个人的忽视。

我们经常看到的情景是：企业在“招聘—流失—招聘”的漩涡中循环，而员工则在“求职—辞职—求职”的漩涡中循环，由此造成的结果是：企业不断地流失优秀员工，员工不断地丧失稳定发展的机会，这是对企业和员工双方都不利的“双输”结局。

良好的职业生涯规划管理，可以为企业和员工带来“双赢”局面，这也正是目前职业生涯规划管理越来越受到企业和个人双向欢迎、其应用越来越得到重视和推广的重要原因。

本书以职业生涯规划管理过程为内在逻辑主线、系统介绍了职业生涯规划管理的概念、职业生涯规划管理的基本理论、职业生涯规划管理的测量工具、个人职业生涯规划管理、个人职业生涯周期管理、组织职业生涯规划管理、组织职业生涯周期管理和不同类型的职业生涯规划管理的基本理论及操作方法。

本书通过理论与实践、个人行为与组织行为、量表测试与分析、案例分析与讨论等内容的结合，使读者不仅能够学习和掌握职业生涯规划管理的理论与知识，更重要的是希望借此为读者提供一整套职业生涯规划管理的操作方法。

本书可为高校学生、企业员工、国家机关公务员等有关人员提高职业素养、谋求职业成功提供必备的基础知识，也可以为企事业和机关单位人力资源管理工作者提供必备的操作技能指导。

在写作过程中，本书参阅了大量国内外同行有关职业生涯规划管理的著述、文献和资料，借鉴了许多前人的研究成果，在此对他们表示深深地感谢！

如果没有他们前期丰富、精彩的理论和实践工作，我们的写作就无异于无本之木、无源之水。

由于时间仓促以及自身水平有限，书中难免存在问题，也有需要进一步深入探讨的方面，恳请广大读者在阅读和使用过程中不吝批评指正，以便改进。

编者2010年10月于上海

## <<职业生涯规划管理实务>>

### 内容概要

本书共分八章，从八个方面系统地介绍了职业生涯规划管理的相关知识，并提供了丰富的图表、案例、测试及操作性工具，以期为广大读者提供可操作性的指导，一方面帮助个人进行职业探索，确定职业目标和职业开发战略，掌握职业生涯规划管理过程中的各种关键因素，从而科学有效地进行职业生涯规划。

另一方面帮助组织做好员工的职业生涯开发与管理工作。

本书具有知识系统性、内容实用性、突出工具性等特色，注重对实用的职业生涯开发与管理的操作技能进行介绍，为读者提供了一整套职业生涯规划管理的解决方案。

本书适于高校经济管理类相关专业的本科生、MBA、研究生用作教材，也适于企事业单位培训与开发人员、专业培训师、人力资源咨询人员和人力资源管理人员阅读使用。

译者:林春颖|绘画:(韩)曹艺贞

## <<职业生涯规划管理实务>>

### 书籍目录

第一章 职业生涯规划管理概述 第一节 职业生涯规划管理的概念 第二节 职业生涯规划管理的内容和意义 第三节 职业生涯规划管理中的角色与任务 第四节 职业生涯规划管理的原则 第五节 职业生涯规划管理的特征和流程 【案例分析】唐骏的职业生涯第二章 职业生涯规划管理的基本理论 第一节 职业选择理论 第二节 职业生涯阶段理论 第三节 职业生涯规划模型 【案例分析】去还是留?——规划好你的职业生涯第三章 职业生涯规划管理的测量工具 第一节 职业能力倾向及测量 第二节 气质、性格及其测量 第三节 职业适应性测量 【案例分析】李一男：出走华为的叛逆男人第四章 个人职业生涯规划管理 第一节 自我分析与定位 第二节 职业生涯机会评估 第三节 职业生涯规划目标的设定 第四节 职业生涯规划路线的设定 .....第五章 个人职业生涯周期管理第六章 组织职业生涯规划管理第七章 组织职业生涯周期管理第八章 不同类型的企业的职业生涯规划管理附录A 霍兰德职业倾向测验量表附录B 职业能力倾向的自我测定参考文献

## &lt;&lt;职业生涯规划管理实务&gt;&gt;

## 章节摘录

第一节 职业生涯规划管理的概念职业生涯规划 (Career Planning) 是指组织与员工共同制定的, 基于员工个人和组织共同需要的, 员工个人发展目标与发展道路的活动。

职业生涯规划是对个人职业生涯的安排, 可以从组织与个人两个层面展开, 因此对于职业生涯规划的内涵, 也可以从两个层面加以界定。

从个人层面而言, 职业生涯规划又叫职业生涯设计, 是指个人与组织发展相结合, 在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上, 对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析, 结合时代特点, 根据自己的职业倾向, 确定其最佳的职业奋斗目标, 并为实现这一目标做出行之有效的安排。

个人职业生涯规划主要由五大要素构成, 分别为知己、知彼、选择、目标和行动, 如图1-1所示。

图1-1 个人职业生涯规划的构成要素

1. 知己知己就是充分地了解自己, 包括自己的性格和气质特征、兴趣爱好、能力和价值观取向等方面。

2. 知彼知彼是指深入了解外面的世界, 包括职业的特性、职业要求、职业发展前景和薪金待遇等方面。

3. 选择选择是指根据对自己和外界的分析结果, 将要从事的职业进行选择、确定。

4. 目标目标是指对自己将要从事的职业进行确定之后, 就要为自己制定目标计划。

5. 行动行动是指制定目标计划后, 按照计划一步步向着自己的目标前进。

从组织层面而言, 职业生涯规划是组织开展和提供的、用于帮助和促进组织内正从事某类职业活动的雇员实现其职业发展目标的行为过程, 包括职业生涯设计、开发、评估、反馈和修正等一系列综合性的活动与过程, 为雇员提供必要的教育、训练、轮岗等发展机会, 以促进组织发展目标和雇员生涯目标的实现。

组织职业生涯规划是通过雇员和组织的共同努力与合作, 使雇员的生涯目标与组织发展目标一致, 使雇员个人的发展与组织的发展相吻合。

个人职业生涯规划与组织职业生涯规划的内涵存在显著的不同, 要深入理解其内涵, 必须注意以下三个方面的问题。

1. 个人职业生涯规划是个人职业生涯的自我管理自己是自己的主人, 自我管理是职业生涯成功的关键; 个人职业生涯规划是以自我价值实现和增值为目的, 自我价值的实现和增值并不局限于特定的组织内部, 雇员可以通过跳槽实现个人发展目标。

组织职业生涯规划是组织为雇员设计的职业发展与职业援助规划, 是从组织的角度出发, 根据组织发展对职业的需要, 将雇员视为可开发增值的人力资本; 通过协助雇员在职业目标上的努力, 谋求组织的持续发展。

组织职业生涯规划有一定的引导性和功利性。

它帮助雇员完成自我定位, 克服完成工作目标中遇到的困难挫折, 鼓励将个人职业生涯目标同组织发展目标紧密相连, 并尽可能多地给予他们发展机会。

由于这类职业生涯规划是由组织发起的, 通常由人力资源部门负责, 所以具有较强的专业性、系统性。

与之相比, 个人职业生涯规划并不一定那么正规和系统, 但只有在科学的职业生涯管理之下, 才可能形成规范的、系统的和科学的个人职业生涯规划。

2. 职业生涯规划必须满足个人与组织的双重需要, 实现二者的共同目标职业生涯规划着眼于帮助雇员实现个人职业生涯目标, 即力求满足雇员的职业生涯发展需要。

因此, 要实行有效的职业生涯规划, 必须了解雇员现实的职业生涯目标以及在实现职业生涯目标过程中会遇到哪些方面的问题?

如何解决这些问题?

雇员的职业生涯历程可以分为哪几个阶段?

每个阶段的典型矛盾和困难是什么?

如何加以克服和解决?

## <<职业生涯规划管理实务>>

组织只有在对这些信息有充分的了解之后，才可能相应地制订出有关政策和措施，帮助雇员解决这些问题并为雇员提供相应的发展机会。

同样，在满足雇员职业发展需求的同时，还必须满足组织自身职业发展的需要。

这可以通过两个方面的工作来实现：一方面是在满足雇员职业发展需求的时候，使全体雇员的职业技能得到提高，进而带动组织整体人力资源水平的提升；另一方面是在职业生涯规划中对雇员的有意识引导，可使同组织目标方向一致的雇员脱颖而出，从而为组织培养高层经营、管理或技术人员提供人才储备。

3. 职业生涯规划是一个庞大的系统工程，涉及的内容十分广泛从内容上来看，职业生涯规划既包括对雇员个人状况的深入了解，也包括对组织的深入了解；既包括生涯规划目标的确定，也包括实现生涯目标所需的各种管理方法与手段；同时又涉及职业活动的各个方面，既应了解组织过去的发展及未来的目标，预测政治、经济、社会、文化等环境的外在变化及可能产生的影响，规划出有长远性、前瞻性的发展方向，主动提供各种信息给雇员，强化彼此之间的回馈、沟通、信赖与支持，又应了解雇员的个别差异性及其绩效表现、发展目标等，以提高雇员的工作积极性和企业凝聚力。

从活动来看，凡是对雇员职业活动的帮助，均可列入职业生涯规划的范畴之中。

其中既包括针对雇员个人的，如各类培训、咨询、讲座以及为雇员自发的扩充技能、提高学历的学习给予便利等，也包括针对组织的诸多职业发展政策和措施的完善与调整，如规范职业评议制度，建立和执行有效的内部升迁制度等。

从时间上来看，职业生涯规划将伴随个人的整个生涯历程，对组织而言则贯穿组织生命周期的全过程。

因此，一套系统的、有效的职业生涯规划制度和体系要涉及企业管理与个人发展的诸多方面，是一项长期的系统工作。

.....

## <<职业生涯规划管理实务>>

### 编辑推荐

《职业生涯规划管理实务》适于高校经济管理类相关专业的本科生、MBA、研究生用作教材，也适于企事业单位培训与开发人员、专业培训师、人力资源咨询人员和人力资源管理人员阅读使用。

<<职业生涯规划管理实务>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>