



第七章 职业发展



目录



第一节 职业发展概述

第二节 职业发展管理

第三节 管理人员的开发



第一节 职业发展概述



第一节 职业发展概述



- **一、职业发展的内涵**
- 发展是指增进员工的知识 and 能力，以满足企业目前和将来的工作需要，发展强调企业的长期需要。
- **(一) 职业发展**
- 职业发展又称职业生涯，是一个人从首次参加工作开始的一生中所有的工作活动与工作经历，是由一个人在一生中所担任的一连串工作职务构成的一个连续的过程，与组织关联密切。
- 职业发展有狭义和广义两个层次。即个人层面的职业发展和组织层面的职业发展。



第一节 职业发展概述



- **(二) 职业发展管理**
- 职业发展管理则是组织和员工对职业生涯进行设计、规划、执行、评估和反馈的综合过程。
- 对应于职业发展的两方面的含义，职业发展管理包括：一是员工的职业发展自我期望与管理，二是组织协助员工规划其职业生涯，并提供必要的教育培训机会，促进员工职业生涯愿望与需求的实现。
- **二、职业发展的作用**
- **(一) 职业发展是建立和完善人力资源管理体系的重要措施**



第一节 职业发展概述



- (二) 职业发展可以增加员工的工作满意度
- (三) 职业发展可以使得现代企业有效地使用人才
- **三、员工职业发展阶段（职业发展五阶段模式）**
- **(一) 职业选择**
- 本阶段发生在从出生到18岁。这一阶段属于为将来进入某一职业做准备的阶段。本阶段的主要任务是：形成和修正自我职业形象，探索各个职业的品质、发展至少一个暂定的职业选择，追求完成选择所需的教育和培训。
- **(二) 进入组织**
- 本阶段发生在18-25岁。在这一阶段中，青年人开始了入职阶段，试探性地选择自己的职业。



第一节 职业发展概述



- 不满足于某种固定工作，通过变动不同的工作来尝试选定一生将从事的职业，是这一阶段的主要特征和必然趋势。因此，这一阶段具有的员工具有流动性强的特点。
- **（三）生涯早期**
- 这一阶段的年龄一般在25-40岁之间，是大多数人职业生命周期的核心阶段。本阶段又可分为两个时期，即建立时期和成就时期。建立时期最重要的任务是在个人生涯与组织中奠定基础，而在成就期中，个人不只是适应企业，而且还要在工作中成长、发展、晋升。
- **（四）生涯中期**
- 生涯中期又称维持阶段，一般从40岁一直延伸到55岁。



第一节 职业发展概述



- 处于这个阶段的员工，会存在矛盾的心理。一方面希望能在既定的职业生涯上取得永久性发展和成绩，另一方面对于职业成就的期望会减弱，特别是面对后来者强有力的竞争时，会希望采取防御态势，以求维持现有职业成就。在此阶段，个体可能会重新评估生涯早期的生活构造，开始形成较为稳定的生活构造，进入完全的中年时期。
- **（五）生涯晚期**
- 生涯晚期是指从55岁到退休。处于这一阶段的人仍然在继续从事专业工作，但同时也准备着退休，将注意力更多地转移到希望为适应退休后的环境而学习或培养自己某一方面的爱好。