

高级人力资源管理师复习第四章第四节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54775.htm 第四节 职业生涯管理

1、职业生涯：又称职业发展，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，按编年的顺序串接组成的整个过程。职业生涯管理：将个人职业需求与组织目标和组织需要相联系而作出的有计划的努力。1) 职业生涯发展理论 萨柏的职业生涯发展理论：成长阶段（出生 - 14岁）；探索阶段（15 - 24岁）；确立阶段（25 - 44岁）；维持阶段（45 - 65岁）；职业衰退阶段（65岁以后）。戴尔通和汤普生的理论：将职业生涯划分四个阶段，即第一阶段到第四阶段。施恩的理论：把职业生涯发展划分为九个阶段。职业选择理论 帕森斯的人职匹配理论：了解自己；了解成功所需的条件；将上述两条件匹配。霍兰德的人职互择理论：将人划分6种类型，即现实型、研究型、艺术型、社会型、管理型和常规型。该理论实质在于劳动者与职业互相适应。弗罗姆的择业动机理论：择业动机 = 职业效价 × 职业获得概率 施恩的职业锚理论：职业锚指一个人不得不做出职业选择时，无论如何都不会放弃的、职业中至关重要的东西或价值观，即个人稳定的职业贡献区和成长区。职业锚可分为：技术型、管理型、创造型、自主与独立型、安全型。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com