



大学生 职业生涯规划导论

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA DAOLUN

主 编 张建国
副主编 严毛新 吴 航



浙江工商大学出版社
Zhejiang Gongshang University Press

大学生职业生涯规划导论

主 编 张建国

副主编 严毛新 吴 航

浙江工商大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划导论/张建国主编. —杭州: 浙江工商大学出版社, 2008. 9

ISBN 978-7-81140-007-6

I. 大… II. 张… III. 大学生—职业生涯—规划
IV. G678.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 133195 号

大学生职业生涯规划导论

主编 张建国

责任编辑	鲍观明 何海峰
责任校对	张振华
封面设计	何翔
出版发行	浙江工商大学出版社 (杭州市教工路 149 号 邮政编码 310012) (Email: zjgsupress@163.com) (网址: http://www.zjgsupress.com) 电话: 0571-88823703, 88831806(传真)
排版	杭州大漠照排印刷有限公司
印刷	浙江省良渚印刷厂
开本	787mm×960mm 1/16
印张	13.5
字数	264 千
版次	2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷
印数	4 000
书号	ISBN 978-7-81140-007-6
定价	22.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社发行部邮购电话(0571)88804227

前言

在校大学生的职业生涯规划意识与其毕业后顺利择业有一定的关系,与今后长期生活的幸福更有密切联系。目前国内在初等和中等教育阶段忽视学生职业生涯规划意识的培养,不经意间将“考大学”当作目标来引导学生,大部分考生在高考填报志愿时缺乏深入的个性化思考,多方面的因素造成了很多学生在进入大学后相当长的时间内出现目标不清、规划意识淡薄等问题,这种状态影响了他们的学习热情,更影响了他们对自己所学专业的热爱。

一个人职场的成功需要一个职业目标来引导,这个职业目标需要强烈的成就动机去驱使,而这个成就动机是建立在良好的自我认知基础上的,每个大学生都应当思考这些问题:“我是谁?”“我最喜欢做什么?”“我最适合做什么?”“环境允许我做什么?”“我可能会面对什么困难?”“今天我该先做什么?”

更早地学习职业生涯规划知识,提高职业生涯规划意识,对于大学生认识自己的优势和劣势,树立正确的价值观,更好地规划自己四年的学习和生活,更主动地学习求职择业技能,更积极地寻求职业实践机会,无疑都具有积极的意义。

本书从介绍职业生涯规划的一般理论开篇,细致讲解了职业生涯规划目标确立和实施分解的基本方法,分析了在职业生涯规划实施过程中如何做好心理调适并规划好自己的四年大学生活,将其落实到每天的时间管理中,最后以分析求职中的一些基本方法和介绍初涉职场的一些基础知识结尾。我们相信,更早地了解这些知识,大学四年的生活安排才能做到有的放矢。

本书各章编写分工如下:第一章张建国,第二章宋志军,第三章陈燕,第四章吴航、严毛新,第五章严毛新、吴航,第六章来半分,第七章顾珊珊;全书由张建国、严毛新负责统稿。在编写过程中,钱吟参与了部分资料的收集,浙江工商大学出版社鲍观明、何海峰为本书的出版提供了很多帮助,在此一并表示感谢。

Catalog 目 录

第一章 理论初识篇	1
第一节 职业与职业生涯	1
一、职业的意义	1
二、职业的可选择性	2
三、职业生涯的规律性	3
第二节 职业生涯规划的基础理论	4
一、罗的亲职影响理论	5
二、金斯伯格和舒伯的职业发展理论	5
三、克朗伯兹的社会学习理论	5
四、霍兰德的人格—职业类型匹配理论	6
五、施恩的职业锚理论	7
第二章 确立目标篇	11
第一节 认识自我是前提	11
一、我是谁?	12
二、我喜欢做什么?	15
三、我能做什么?	17
四、我能否成功?	20
五、我的工作效率和成长速度怎样?	24
第二节 分析环境是基础	24
一、大学生的就业形势和政策	24
二、我的家庭、教育背景	26
三、我的社会资本	27
四、我的目标城市	29
第三节 探析职场是手段	30
一、职业发展趋势	31

二、就业信息的获取	35
三、职业要求	37
第四节 明晰目标是过程	40
一、职业生涯发展路线的选择	41
二、职业目标的确定	42
第三章 实施分解篇	44
第一节 实施职业生涯准备	44
一、学习知识	44
二、提升能力	51
三、培育素质	55
第二节 职业生涯规划评估与修订	57
一、职业生涯规划评估与修订的意义	58
二、职业生涯规划评估与修订的实施	58
第三节 职业生涯规划具体化	60
一、职业生涯规划具体化的意义	60
二、职业生涯规划具体化的途径	61
三、职业生涯规划具体化的原则	63
第四章 自我激励篇	65
第一节 用认知影响行动	65
一、归因	66
二、自我效能感	68
三、短缺效应	69
四、公开承诺效应	71
第二节 用潜意识营造激情	72
一、潜意识有什么用	72
二、潜意识为什么会这么神奇	74
三、怎样利用自己的潜意识	76
第三节 警惕从众心理	78
一、从众心理的作用有多大	79
二、人们为什么会选择“从众”	80

三、怎样利用自己的从众心理	82
第五章 协调发展篇	85
第一节 用心体会大学	85
一、体会大学能给你带来什么	85
二、体会在大学应该做些什么	88
第二节 理清规划思路	94
一、大学生四年规划的总体特征	94
二、四年规划经历的一般阶段	96
三、四年规划的一般步骤	97
四、四年规划应仔细考虑自身特点	97
五、对考研、考证应该有全面考虑	98
第三节 学会时间管理	100
一、时间管理的内涵	101
二、时间管理的基本理念	103
三、提高自己的时间管理能力	106
第六章 顺利求职篇	116
第一节 获取就业信息	116
一、就业信息概述	116
二、就业信息的收集	117
三、就业信息的处理	121
第二节 投出你的简历	121
一、企业招聘的一般流程	122
二、求职信的制作	122
三、简历的制作	129
第三节 从容应对面试	135
一、面试概述	135
二、面试前的准备	136
三、面试技巧	137
四、面试常见问题与对策	138
五、面试礼仪	140

第七章 初涉职场篇 142

第一节 提高为人处世能力 142

一、理解为人处世能力的意义 142

二、学习与人融洽相处的方法 143

第二节 尽快融入团队 150

一、了解新环境 150

二、融入新团队 152

三、尽快进入职业角色 155

第三节 更好地与他人合作共事 157

一、努力给他人留下好印象 157

二、小事、杂事做利索 159

三、全力做好领导交办的每一件任务 160

四、多倾听,勤观察,多做事,少说话,常点头 161

五、不偏交,避免卷入派系纠葛 162

六、及时了解各方对自己的评价 162

第四节 懂得保护自己 163

一、企业劳动合同概述 163

二、企业劳动合同的订立 168

三、劳动安全卫生 172

四、社会保障 173

附 录 175

附录一:国内主要人才测评机构网站与就业网站 175

附录二:大学生职业生涯设计大赛作品 178

附录三:《中华人民共和国劳动合同法》 191

参考文献 204

第一节 职业与职业生涯

职业通常被理解为工作的类别,从个体角度来看,是一个长期从事的稳定且能获得报酬的工作,“职业”与“工作”、“劳动”被理解为同义词;从社会角度来看,职业是从业人员以获取主要生活来源为目的、相对稳定、由一定人数组成的从事社会活动的专门工作类别,“职业”与“社会分工”被理解为同义词。

国际标准职业分类共有八大类:第一大类是专家、技术人员和有关工作者;第二大类是政府官员和企业经理;第三大类是事务工作者和有关工作者;第四大类是销售工作者;第五大类是服务工作者;第六大类是农业、牧业工作者和渔民、猎人;第七大类是生产工作者、运输设备操作者;第八大类是不便按职业分类的劳动者。八大类又分 83 个小类、284 个细类、1881 个职业。我国劳动部门对职业也进行过相应的分类。

一、职业的意义

恩格斯认为“劳动创造了人本身”。由于社会的进步,出现了劳动的分工,进而产生各种各样的职业。个体通过从事职业活动,不仅取得安身立命的资源,也为社会创造了财富。从表面上看,从事一定的职业对许多人来说似乎是不得已而为之的“外在苦役”,但实际上,职业也为人生带来很多快乐。

1954 年,美国社会学家怀兹等人对数百个美国人开展了一项访问调查,问题是“当你拥有一笔不必工作也能维持生计的遗产时,你还会工作吗?”调查结果显示,超过 80% 的人给出了肯定的答案,因为他们认为工作可以证明自己是活生生的人,工作能够给他们带来很多乐趣,工作使他们感受到了自身存在的价值。的确,工作除了能够给劳动者提供收入和生活来源外,还能给劳动者提供体现及发展个人才能的舞台,使他们个人的特长得到发挥。职业使个人与社会发生更深程度的接触,使个人体会到参与社会建设、承担社会义务的成就感。可见职业是实现个人社会价值的重要平台。

从事不同职业的人也会受到人们不同的评价。在社会的任何一个阶段,都有某些职业特别受到人们的向往,从事这些职业的人也能得到人们的格外尊重。

1963年美国全国民意研究中心的一次调查显示,联邦最高法院法官、医师和科学家被认为是职业声望最高的三种职业。2000年北京锦华咨询有限公司和点津网在对上海大学生择业取向进行调查后发现,电脑网络工程师、政府干部和大学教授等职业成为大学生心目中的首选。

各国统计数据都显示,不同职业的从业者在收入水平上会有很大差异,而从业者的收入总是比较集中地处于某个区域。此外,在不同职业的就业者群体中,表现出比较明显的职业道德和文化差异,他们对某些问题的看法和判断总是不经意间表现出某种相似性。

可见,选择不同职业,就意味着选择了不同的收入水平,选择了不同的社会地位,选择了不同的价值标准,选择了不同的生活状态,选择了不同的人际交往圈子……也就是说,如果一个人在教师、律师或职业经理人等职业中一旦作出了长久的选择,他的生活将向不同的方向展开,从这一角度来看,职业确定了一个人的人生。

二、职业的可选择性

职业对人生非同寻常的作用,大多数人都有相似的理解,但对于职业是否可以自主选择这一点的判断上却不尽相同。很多人相信,选择职业的过程虽然表面上看是通过自己有意意识决定的,但事实上选择过程具有很大的偶然性,这就如同在茫茫人海中苦苦寻找自己的“另一半”,看似“自主选择”,实则背后有太多的机缘巧合,所以才会有“缘分”之说。很多情况下,看似自己“主动”选择某种职业,事实上完全是“被动”无奈的选择,因为受各方面因素的限制,对我们大多数人来说今天不可能去当飞行员,也不可能去当科学家,更不可能去当总经理……能够提供给我们选择的职业毕竟太有限了,因此很多情况下,更像是职业选择了我们,而不是我们选择了职业。

站在某个时间点来看,我们选择职业的面是受到很大限制的;但是如果从一个较长的时间段来看,我们对职业选择的控制能力却很强,只不过不同的人选择意识有强弱之分。这种选择意识的强弱,对人生成功的影响会很大。哈佛大学曾对本校学生做过一个目标调查,结果是:3%的人对自己20年以后有非常清晰明确的目标,约20%的人有短期目标,约50%的人只有比较模糊的目标,而27%的人几乎没有什么目标。25年后追踪调查这些毕业生,结果显示:3%的学生基本都成了社会各界的精英;20%的学生大都处于社会中上层,他们拥有稳定的高收入,享有受人尊敬的地位;50%的学生中相当大比例的人处于社会中下层,停留于给别人打工、基本能够养活家庭的状态;至于27%的学生则很多处于社会的最底层,很多时候依靠社会救济度日,下岗、失业一直困扰着他们,他们抱怨家庭,抱怨公司,抱怨社会。哈佛大学爱德华·班菲博士对美国社会进步动力的研究也发现,那些成功的人往往是具有长期时间观念的人,他们在做每天、每周、每月活动规划时,都会用长期的观念去考量。

所以现在干什么不重要,最重要的是知道自己10年之后、20年之后要干什么,一旦你能清晰地做出这种长远的目标选择,那么你的职业选择很可能就在你自己的控制之下了。一个故事中说,一个小孩在乡间迷了路,他问一位樵夫:“你能告诉我这条路通往哪里吗?”樵夫想了想答道:“孩子,如果你朝正确的方向前进,这条路将通往世界上任何你想要去的地方。”《爱丽丝漫游仙境》中有这样一个情节:爱丽丝来到一个大路口不知该往哪儿走,看到树上的柴郡猫,她问道:“请您告诉我,我应该往哪里走?”猫回答:“这要看您要去哪儿?”爱丽丝说:“不管去哪儿”猫说:“那么您走哪条路都没关系。”可见,只有明确了职业目标,自己当前的选择才会明晰,选择职业的主动性才会增强。每个大学生都应该明白这样的道理,只有用未来指导现在,现在的选择才会有意义。

三、职业生涯的规律性

职业生涯是指一个人一生的职业经历,既包括过去、现在那些可以实际观察到的职业发展过程,也包括未来可预期的职业发展的见解与期望。随着年龄的增长,大多数人在不同的阶段会表现出大致相同的职业特征和职业需求,同时环境也会对其提出不同的职业发展任务。大多数人的职业生涯大致会经历五个发展阶段。

(一) 成长探索期

一般为20岁前。这一时期人们不断地发现和发展自己的需要与兴趣,发现自己的能力及才干,职业意识从无到有,在各种丰富的信息基础上,尝试自己的职业幻想,开始形成比较模糊的职业价值观、动机和抱负。这一阶段的主要任务是积累知识,进行专业和职业技能的学习与初步训练。

(二) 职业选择期

一般为20岁至25岁。这一时期,人们从学校跨入社会,进入劳动力市场,尝试谋得一份职业,开始自己的第一份工作,希望把自己的职业主观愿望与客观条件和社会需求相结合,做出自己的职业决策。获得第一份工作后,在尽力适应的同时,会不自觉地思考自己是否适应这份工作,这份工作是否可以满足自己的需要等问题。这一过程中,人们时常会出现内心的矛盾和不适。这一时期的主要任务是学会选择职业、适应职业。

(三) 职业生涯初期

一般是26岁至35岁。这一时期,通过职业的初次选择和初次适应或多次选择及多次适应后,人们的职业方向大致开始清晰,大部分人能稳定地在某一特定的职业领域安心工作,而且不断积累工作经验,不自觉地由一个“新手”成长为“熟练工”。还有一部分人开始在单位崭露头角。在这一时期,人们普遍表现出很高的工作热情,富有创新精神,喜欢竞争,但也常常暴露出经验不足、考虑问题不全面等弱点。人们在这一时期的主要任务是接受组织文化,融入工作群体,成为出色的员工,争取各方的认可。

（四）职业生涯中期

一般是 36 岁至 55 岁。这一时期,虽然仍有少数人因为职业生涯初期的尝试并不顺利,仍在苦闷中摸索,但大多数人在单位中的位置已经明确,或者对自己的职业领域判断已经非常明了。这一时期,人们开始感受到巨大的家庭和社会的责任与压力,相当一部分人在单位中成为了骨干和中层,在专业领域中的地位开始明显提升,在部门中的“话语权”开始增强,职业理想明显趋于现实,人们的主要任务是发展和展示自己的专业技能与管理才能,抓住单位中的各种机会,力争成为一名专家或职业能手,赢得更多的尊重,最大程度地发挥自己在组织中的价值。

（五）职业生涯后期

一般是 55 岁以后。这一时期,大多数人开始意识到自己不久将会离开职场,工作经验丰富、自我定位清晰,求安求稳心理明显增强,竞争心和进取心减退,体能、竞争能力也明显下降是这一时期的特点。这一时期人们的主要任务是努力保持已有的职业成就,努力保持自己在单位中的认同感,逐渐适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化,在社会竞争面前保持良好的心态。

每个大学生一生的职业生涯会因为各种原因的影响,各阶段开始的时间有早晚区别,每个人碰到的困难也有明显的程度差别,但总体上仍然会很明显地表现出上述五个阶段依次展开的特点。而且,在以上各阶段中,人们所承担的任务和面临的挑战也大致类似,只有很好地处理上一阶段的任务,才能为下一阶段的顺利展开打下良好的基础。大学生们如能深刻地认识到这一点,就能意识到当前自己正处于人生的“职业生涯探索期”的后期,从事专业和职业技能的学习和训练固然重要,尽可能地去探索自己的职业需求,加强自我职业能力认知,明确自己的职业价值观、动机和抱负同样重要,因为只有这样才能使自己在进入下一阶段时,对自己的职业方向有更清晰的认识,也只有这样,职业技能的提高才有更明确的方向,学习的重点才会更集中,学习的效果才会更好。

第二节 职业生涯规划的基础理论

职业生涯规划理论起源于 20 世纪初的美国,以 1909 年美国著名职业指导先驱弗兰克·帕森斯(Frank Parson)的著作《选择职业》(*Choosing a Vocation*)的出版为标志。20 世纪 50 年代开始,西方学者提出了职业生涯规划(career planning)的新概念,它从促进人生健康发展和组织协调的角度,使职业指导更加贴近社会经济发展的需求,并逐渐从学校教育迅速应用于组织管理领域。

目前为止,国外职业生涯规划的主要理论流派有:

一、罗的亲职影响理论

罗的亲职影响理论以亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Maslow)的需要层次理论为基础,该理论认为,由于儿童早期的经历会对一个人的人格造成很大影响,所以儿童期的需要满足经验可影响个人的职业选择与职业行为。因为儿童期的需要满足主要通过父母来实现,所以罗提出了亲子互动模式,将亲子之间的关系分为三种类型,即依赖型(包括从过度保护到过度要求)、回避型(程度可从忽视到拒绝)和接纳型。罗认为,不同的亲子关系类型会对职业选择产生不同的影响。

根据罗的理论,你所选择的工作反映了你儿时的家庭心理氛围。如果你的家庭温暖、慈爱、接纳或过度保护,你可能会选择服务、商业、组织、文化和艺术娱乐等与人打交道的工作;如果你经历的家庭氛围是冷漠、忽视、拒绝或过度要求的,你可能会选择技术、户外、科学之类与物体、动植物而非与人打交道的职业。

罗与其他研究者将这一理论用于测试和研究,结果表明,儿时经历与成年后职业选择的关系并不像罗想象的那样密切,父母的行为方式不像理论中那样单一和绝对。罗的理论的另一缺陷是未考虑从儿时到成年就职之间人的正常发展所经历的许多事件。尽管有缺陷,罗的理论仍十分重要,因为她的模型最早提出人格因素、儿时事件、父母影响和心理需求会影响职业选择。

二、金斯伯格和舒伯的职业发展理论

埃利·金斯伯格(Eli Ginzberg)等人于唐纳德·舒伯(Donald Super)的职业理论基于人人均会经历的人生发展阶段。金斯伯格认为,职业发展是长期的过程,他和一批研究者根据1951年一系列针对美国中上层白人男性所进行的职业选择研究的结果,认为职业选择是一个由六至十个阶段组的发展性历程:从出生到11岁是“幻想期”,12岁至17岁是“尝试期”(又可分为兴趣、能力、价值和过渡四个阶段),17岁以后是“现实期”(可分为探索、固化、明确三个阶段)。

唐纳德·舒伯发展了金斯伯格等人的理论,认为个体在能力、兴趣和人格特征方面均有不同的特征,而每种职业均要求特殊的能力、兴趣与人格特征,但两者之间并非是绝对的单一对应关系,而是具有较大的弹性。也就是说,一方面,每个人均适合从事多种职业;另一方面,也容许不同的人从事同一种职业。在此基础上,他提出了个人生涯发展可以分为成长阶段(分前职业期、幻想期、兴趣期和能力期)、探索阶段(分尝试期、过渡期、试验期)、确立阶段(分稳定期和前进期)以及维持与衰退阶段(分衰减期和退休期)。每一个阶段的发展过程,是个人与社会环境之间、自我概念与现实之间不断调适的过程,所以每个阶段对于个体来说都有不同的职业发展任务。

三、克朗伯兹的社会学习理论

社会学习理论与强调刺激/反应的行为主义相联系,认为人的许多选择很大

程度上受外界环境的控制和影响。约翰·克朗伯兹作为职业生涯规划中社会学习理论的代表人物,提出了对职业影响选择的四种因素:一是基因特征(种族、性别、外形),它可以拓展或限制你的职业偏好和能力;二是环境条件,如只能在某些地域找到某些工作、劳动法规和行业协会的规定、新技术的发展,等等;三是过去的学习经验(你作用于环境的与环境作用于你的);四是个人处理新任务、新问题时所形成的技能、绩效标准和价值观。

四、霍兰德的人格—职业类型匹配理论

美国著名职业指导专家、霍普金斯大学教授约翰·霍兰德(John L. Holland)于20世纪50年代创立了人格—职业类型匹配理论。霍兰德和他的助手经过几十年的研究,进行了一百多次大规模的实验,对人格类型进行了划分,对职业进行了分类,设计了类型鉴定表,形成了一套系统的职业指导理论与模式。其主要理论观点可以概括为以下四点。

1. 在现实的文化中,可以将人格分为六种类型:现实型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)与传统型(C)。这六种类型按照固定的顺序可排成一个六角形(riasec)。每一特定类型人格的人,便会对相应职业类型中的工作或学习感兴趣。

2. 某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人,而具有相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是相似的,他们创造了具有某一特色的工作环境。因此,现实中存在与人格类型相对应的各种环境类型。所以环境同样可以区分为上述六种类型,同样也可按照固定的顺序排成一个六角形。

3. 人们寻求能充分施展其能力与价值观的职业环境,进入与自己人格特质相对应的工作环境,就容易感到舒适,更容易得到他人的认同,也更容易取得工作成就。在上述理论假设的基础上,霍兰德提出了人格类型与职业类型模式。不同人格类型的人需要不同的生活与工作环境,例如,“现实型”的人需要现实型的环境或职业,因为这种环境或职业才能给予其需要的机会与奖励,这种情况即称为“和谐”(congruence),否则就无法提供个人的能力与兴趣所需的机会及奖励。

4. 人格特质类型与职业环境类型之间的适配性是可以评估进行分析的,为此,该理论还推出了专用的量表,用于测试人格特质类型。这种测量和评估可以用来指导个体进行职业决策。由于职业代表了一种生活方式,是一种环境而不是一系列相互孤立着的工作项目和技能,所以职业选择应该是慎重的,应该注重个人与环境的匹配,使一个人做出职业选择的依据就是寻找那些能够满足自己成长的环境。

霍兰德在其所著的《职业决策》一书中描述了六种人格类型的对应职业。

1. 现实型(realistic)。基本的人格倾向是,喜欢有规则的具体劳动和需要基本操作技能的工作,缺乏社交能力,不适应社会性质的职业。适合这种类型人

格的典型职业包括技能性职业(如一般劳工、技工、修理工、农民等)和技术性职业(如制图员、机械装配工等)。

2. 研究型(investigative)。具有聪明、理性、好奇、精确、批评等人格特征;喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务这类研究性质的职业,但缺乏领导才能。典型的职业包括科学研究人员、教师、工程师等。

3. 艺术型(artistic)。基本的人格倾向是,具有想象、冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意、不重实际等人格特征;喜欢艺术性质的职业和环境,不擅长事务工作。典型的职业包括艺术方面(如演员、导演、艺术设计师、雕刻家等)、音乐方面(如歌唱家、作曲家、乐队指挥等)与文学方面的(如诗人、小说家、剧作家等)工作。

4. 社会型(social)。具有合作、友善、助人、负责、圆滑、善言谈、洞察力强等人格特征;喜欢社会交往,关心社会问题,有教导别人的能力。典型的职业包括教育工作者(如教师、教育行政工作人员)与社会工作者(如咨询人员、公关人员等)。

5. 企业型(enterprising)。具有冒险、野心、独断、自信、精力充沛、善社交等人格特征;喜欢从事领导及企业性质的职业。典型的职业包括政府官员、企业领导、销售人员等。

6. 传统型(conventional)。具有顺从、谨慎、保守、实际、稳重、有效率等人格特征,喜欢系统、条理的工作任务。典型的职业包括秘书、办公室人员、会计、行政助理、图书管理员、出纳员、打字员、税务员、统计员、交通管理员等。

五、施恩的职业锚理论

美国麻省理工学院斯隆管理学院教授埃德加·H. 施恩(Edger H. Schein)在其1978年的《职业动力论》研究中首次使用“职业锚”一词,这一概念最初产生于斯隆管理学院的专门小组,是从斯隆管理学院毕业生的纵向研究中演绎而来的。1961—1963年的44名斯隆管理学院毕业生,自愿组成了一个专门小组,配合和接受施恩所进行的关于个人职业发展和组织职业管理的研究与调查,并且在1973年返回麻省理工学院,就他们演变中的职业与生活接受面谈和调查。施恩在对他们的跟踪调查和对许多公司、个人及团队的调查中形成了自己的看法。施恩说:“设计这个概念是为了解释,当我们在更多的生活经验的基础上发展了更深入的自我洞察时,我们的生命中成长着更加稳定的部分。”

职业锚是自我意向的一个习得部分,是当一个人不得不做出选择的时候,他或她无论如何都不会放弃的职业中那种至关重要的东西或价值观;是个人进入早期工作情境后,由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合,达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,会在实际工作中不断调整,最终趋于稳定。

职业锚以员工习得的工作经验为基础,产生于职业生涯早期:由三部分构成:第一部分是自己认识到的才干和能力(以实际成功经历为基础);第二部分是自己认识到的自我动机和需要(以自我感知和他人反馈为基础);第三部分是自己认识到的态度和价值观。每个人的工作经验会进一步丰富、发展其个人的职业锚。施恩最初提出的职业锚理论包括五种类型:自主型职业锚、创造型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。在20世纪90年代,又发展了三种类型的职业锚:纯挑战型职业锚、生活型职业锚、服务型职业锚。施恩教授将职业锚增加到八种,并推出了职业锚测试量表。职业锚理论同时认为,上述职业锚之间可能存在交叉,但是每一种都有一个最突出、最明显、最易识别的特征。

表 1-1 八种职业锚的特点

类 型	特 征	工 作 类 型
技术职能型职业锚	对某一特定工作有专长或强烈的兴趣;注重工作的专业化,对总经理式的工作内容兴趣不大。	工作应对个人具有挑战性,通过该项工作可以体现个人的工作能力和技巧。典型的工作如技术主管和职能部门经理。
管理能力型职业锚	不愿意将自己局限于某一专业方向上,往往在以下方面表现超人:分析能力(尤其是信息模糊下的决策能力)、人际关系和组织能力,具有充沛的精力,尤其在强大的工作压力和困难下仍能客观处理问题。	渴望承担更大的责任,希望从事充满挑战性、变化丰富的工作,希望拥有领导他人的机会。
创造型职业锚	有通过发展新产品或服务来创造自己事业的强烈愿望,把赚钱作为成功的衡量标准,这种愿望往往在职业生涯的早期就付诸行动;以自我为中心,在传统组织中不会待太久。	着迷于创新性的工作,不喜欢墨守成规。适合做企业家,希望在自己的企业中不断开发新产品和服务,否则会失去工作的兴趣。
安全型职业锚	注重职业的安全和稳定,喜好可预测的未来。在某一职业阶段,经济上的安全成为主要的关注焦点。典型工作:银行职员和政府公务员。	喜好稳定、可测的工作,对工作内容的兴趣胜过工作本身。喜好的组织特征:提供长期职位,很少裁员,有好的退休计划和福利待遇。

(续表 1-1)

类 型	特 征	工 作 类 型
自主型职业锚	不愿意被条条框框限制,喜好以自我的方式、节奏和标准做事。往往从事一些自主型较高的工作,如咨询师和教师,或大型组织中的研发工作。	喜好有明确时限,又能发挥个人专长的工作,偏好做项目类的工作,厌恶监工式的管理。能接受组织交给的目标,但目标一旦设定,希望按自己的方式工作。
纯挑战型职业锚	有征服人和事的意愿;对成功的定义是克服非同寻常的困难,解决难以解决的问题或征服难以征服的对手;不在乎工作的专业领域。典型职业:特种兵、高级管理顾问。	工作领域、组织类型、薪酬系统、晋升方式和认同形式都必须服从于在工作中是否能够不断遇到挑战自我的机会,缺少这样的机会则使其感到厌烦和无趣。
服务型职业锚	希望以某种方式改善自己周围的环境,选择以帮助别人为主的职业,如医师、护士、社会工作者。希望与他人合作、服务人类等精神在工作中得到体现。	喜欢从事符合自己价值观的工作,可以影响所服务的组织或社会政策。在缺少他人支持的情况下,会向有更大自由度的职业如咨询师转变。
生活型职业锚	强调工作必须和整体生活相结合。不仅仅是在个人和职业生活之间形成一种平衡,而且是个人、家庭和职业需要的融合。	需要灵活的工作时间安排,如弹性工作制,需要更多的休息日、哺乳假、在家办公等。

(资料来源:张勉《职业锚》,载《人力资源》2002年第8期,第19页。)

职业锚理论使工作价值观、工作动机的概念更加具体、明确,强调了能力和价值观的互动作用,对个人职业发展与组织管理均有重要作用,它提供了一个独特的视角,对职业规划及管理实践提供了新的理论基础。了解职业锚的概念,要注意以下几个方面:

1. 由于职业锚是个人和工作情境之间相互作用的产物,所以不是根据各种测试得出的能力、才干或者对职业动机、价值观方面的预测。职业锚是就业者在工作实践中,依据自身的和已被证明的才干、动机、需要与价值观而做的现实选择和准确的职业定位,如同一条船行进在茫茫的大海之上,直到找到适合自己的港湾,方才抛下铁锚,长期停靠。

2. 职业锚产生于早期职业阶段,但每个人明确自己职业锚的时间会有很大差异,有的从业者已经工作多年,习得丰富的工作经验后,方能选定自己稳定的