

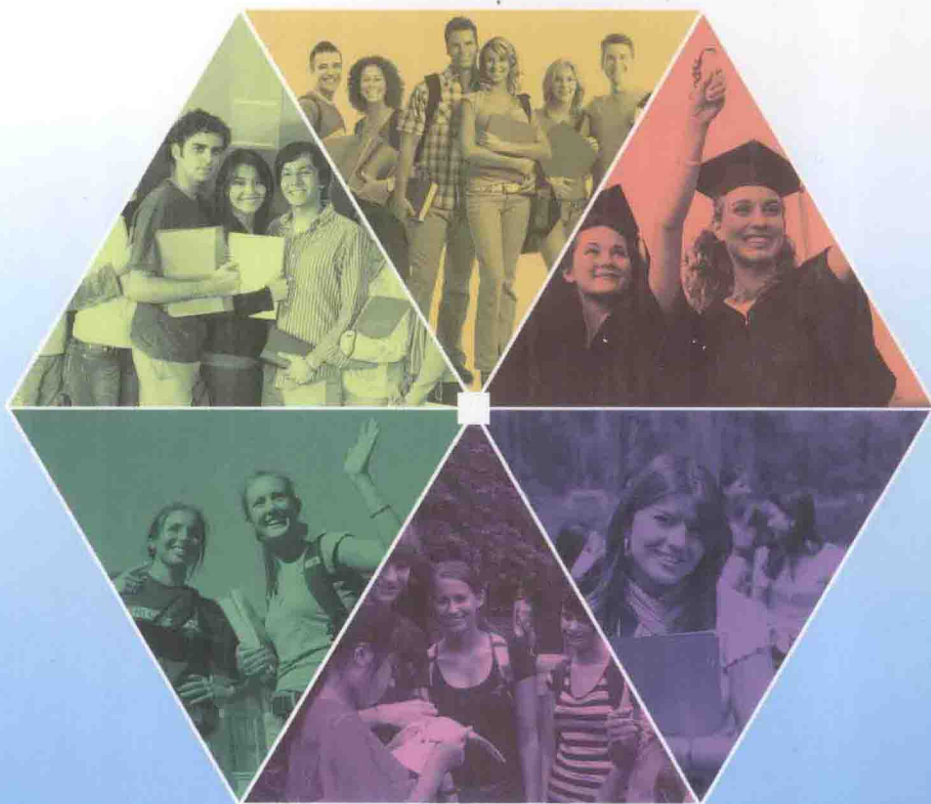


高等职业教育课程改革项目研究成果

# 大学生综合能力培养与 就业指导 (第2版)

DAXUESHENG  
ZONGHE NENGLI PEIYANG YU  
JIUYE ZHIDAO

◎主编 郑云宏 崔玉瑾



 北京理工大学出版社  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

高等职业教育课程改革项目研究成果

# 大学生综合能力培养与 就业指导

(第2版)

主 编	郑云宏	崔玉瑾
副主编	肖延昌	闫永官
参 编	谢黛菱	张 丽
	王艳萍	叶春梅
主 审	王宏宝	



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

## 内 容 简 介

本书依据教育部颁布的《职业教育规划教材指导方案》编写而成。全书关注大学生综合能力培养和整体素质的提高,强调科学有效地开展大学生职业生涯规划,注重毕业生就业能力和创业能力的提高。本书的编写注重理论联系实际,具有较强的实用性、针对性、可操作性。

本书可作为高等职业院校职业发展与就业指导课程的教学用书,也可作为职业培训人员的参考书。

版权专有 侵权必究

---

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生综合能力培养与就业指导/郑云宏,崔玉瑾主编. —2版. —北京:北京理工大学出版社,2013.8

ISBN 978-7-5640-7989-5

I. ①大… II. ①郑…②崔… III. ①大学生-就业-能力培养-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第172571号

---

出版发行/北京理工大学出版社有限责任公司

社 址/北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编/100081

电 话/(010)68914775(总编室)

82562903(教材售后服务热线)

68948351(其他图书服务热线)

网 址/http://www.bitpress.com.cn

经 销/全国各地新华书店

印 刷/天津紫阳印刷有限公司

开 本/787毫米×1092毫米 1/16

印 张/14.75

字 数/338千字

版 次/2013年8月第2版 2013年8月第1次印刷

定 价/31.00元

责任编辑/申玉琴

文案编辑/申玉琴

责任校对/周瑞红

责任印制/王美丽

---

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换

# 前言

大学生就业问题是我国社会的热点问题之一，也是高等职业教育领域关注的焦点。大学生的就业问题关系到国家的经济建设和社会的和谐发展，关系到人民群众的根本利益，关系到高等教育的持续健康发展。

2007年12月，教育部下发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知，强调“职业发展与就业指导课程”是高校人才培养工作和毕业生就业工作的重要组成部分，要认真落实国办发〔2007〕26号文件，将该课程纳入高校教学计划，贯穿于大学生从入学到毕业的整个培养过程。基于上述原因，结合高职高专院校的具体实际，我们组织有经验的教师编写了本书。

本书关注大学生的综合能力培养和整体素质的提高，强调科学有效地开展大学生职业生涯规划，注重毕业生及时、全面、准确地了解就业政策以及求职择业方面的技巧，为大学生顺利选择职业，成功就业或创业搭建平台。

本书共分四篇：大学生职业生涯与发展规划、大学生就业指导、大学生创业指导、大学生综合能力培养。书中引入大量经典案例，实用性、针对性、可操作性较强。本书可作为职业院校职业发展与就业指导课程的教学用书，也可作为职业培训人员的参考书。

本书共分十三章，郑云宏、崔玉瑾担任主编；肖延昌、闫永官担任副主编。编写的具体分工为：闫永官编写第一章、第五章；谢黛菱编写第二章；张丽编写第三章；王艳萍编写第四章；肖延昌编写第六章、第七章、第九章；郑云宏编写第八章；叶春梅编写第十一章；崔玉瑾编写第十章、第十二章、第十三章和附录。全书由王宏宝担任主审。

由于作者水平有限，加之时间仓促，书中难免有不足之处，望广大读者及同行批评指正。

# 目 录

## 第一篇 大学生职业生涯与发展规划

第一章 职业生涯及规划导论	3
第一节 基本知识	3
第二节 职业与生活	11
第三节 开展职业生涯与发展规划教育	15
第二章 职业准备	20
第一节 自我定位	20
第二节 课程设置认知	27
第三节 产业行业认知	28
第四节 环境认知	30
第三章 确定职业发展目标	37
第一节 职业目标的确定	37
第二节 学业规划	43
第三节 成长规划	46
第四节 实践规划	48
第四章 职业生涯规划的实施与调整	58
第一节 学业规划方案的实施与调整	58
第二节 大学生活的合理规划	63
第三节 职业生涯规划的评价与调整	68

## 第二篇 大学生就业指导

第五章 求职过程指导	77
第一节 就业信息搜集与处理	77

第二节	求职材料的准备 .....	82
第三节	笔试 .....	88
第四节	面试 .....	92
<b>第六章</b>	<b>就业权益保护 .....</b>	<b>99</b>
第一节	签订就业协议的注意事项 .....	99
第二节	签订劳动合同的注意事项 .....	102
第三节	权利和义务 .....	104
<b>第七章</b>	<b>初涉职场 .....</b>	<b>108</b>
第一节	从学生到员工的“转型” .....	108
第二节	如何在职场中“脱颖而出” .....	113
第三节	规划职业生涯，经营幸福人生 .....	117

### 第三篇 大学生创业指导

<b>第八章</b>	<b>创业准备 .....</b>	<b>121</b>
第一节	创业的基本步骤 .....	121
第二节	创业模式的选择 .....	122
第三节	创业方向和项目选择 .....	125
第四节	创业计划与创业计划书 .....	130
<b>第九章</b>	<b>创业知识与法律政策 .....</b>	<b>135</b>
第一节	大学生创业基本知识 .....	135
第二节	大学生创业流程实务知识 .....	138
第三节	促进就业、创业工作的法律政策摘要 .....	145

### 第四篇 大学生综合能力培养

<b>第十章</b>	<b>学习能力 .....</b>	<b>153</b>
第一节	学习的重要性 .....	153
第二节	学习的境界 .....	155
第三节	学习的内容 .....	158
第四节	学习的心态 .....	159
<b>第十一章</b>	<b>语言表达能力 .....</b>	<b>163</b>
第一节	概述 .....	163

第二节	语言表达基础训练·····	164
第三节	语言表达专题训练·····	177
<b>第十二章</b>	<b>团队协作能力·····</b>	<b>186</b>
第一节	成为团队中受欢迎的人·····	186
第二节	学会倾听并阐明自己的观点·····	187
第三节	学会与人沟通的本领·····	188
第四节	协调纠纷并遏制闲话·····	192
第五节	学会科学批评与民主决策·····	193
<b>第十三章</b>	<b>综合能力·····</b>	<b>195</b>
第一节	职业素质及其构成·····	195
第二节	形成职业期望·····	198
第三节	综合发展能力·····	204
<b>附录</b>	<b>就业法律知识·····</b>	<b>208</b>
第一节	中华人民共和国就业促进法·····	208
第二节	中华人民共和国劳动合同法·····	214
<b>参考文献</b> ·····		<b>226</b>

# 第一篇 大学生职业生涯与发展规划





# 第一章

## 职业生涯及规划导论

### 第一节 基本知识

#### 一、职业生涯及职业生涯规划

谈起“职业”，相信同学们并不会感到陌生，我们周围的许多人都在从事着工人、农民、教师、商人、医生等不同的职业。我们毕业后走出校门，也要开始自己的职业生涯。对于普通人而言，0~5岁为懵懂阶段，6~24岁为求学阶段，25~60岁为工作阶段，60岁之后退休享受剩余人生。那么，人的一生中有35年是在工作。也就是说，我们把一生中最宝贵的时光、最珍贵的年华都献给了所从事的职业。所以，即将毕业的大学生首先要了解职业、认识职业，因为职业是伴随人一生的重要课题。可以说，对职业与职业生涯的正确理解是制订职业生涯规划的必要条件。

#### （一）职业

职业是指人们在社会生活中所从事的，以获得物质报酬作为自己主要生活来源并满足自己精神需求的，在社会分工中具有专门技能的工作。对职业含义的解读如下：

- 第一，与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工；
- 第二，与职业的内在属性相关，强调利用专门的知识 and 技能；
- 第三，与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬；
- 第四，与个人生活相关，强调物质生活来源，并满足精神生活。

职业是人类社会发展到一定阶段，出现了社会分工后的产物。在社会需求的推动下，新的职业不断产生；而社会不再需求时，这个职业就会消亡。可以说，职业随科学技术和经济的发展而变化。随着现代科学技术的运用，职业分化越来越细、越来越多。在知识经济条件下，有关知识、信息、科学技术含量高的现代职业也将迅速发展。同时，现代职业对从业者的任职要求也越来越高。为此，大学生要认清形势，善于把握知识经济时代的就业机会。鉴于此，职业产生和消亡的客观规律要求我们在选择职业类型时不仅要考虑个人职业发展意愿，更要考虑时代前进的步伐所引起的社会需求趋势的变化。因此，职业对人生具有重要意义，它影响着人们的生活质量、收益、发展前途及社会地位

等诸多方面。

## （二）职业生涯

职业生涯的含义曾随着时间的推移发生过多次变化。20世纪70年代，职业生涯专指个人生活中和工作相关的各方面。随后，又有很多新的意思被纳入到“职业生涯”的概念中，其中甚至包含了生活中关于个人、集体和经济生活的方方面面。

从经济的观点来看，职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色，它们和个人的职业发展过程相联系，是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

从个人的角度来说，职业是指个人生涯中扮演的一系列工作角色。职业生涯，简单地说，是个人职业的发展道路，包括就业的形态、工作的经历，以及与职业相关的活动等，指一个人从学习开始到职业劳动最后结束经历的过程。

职业生涯是现在比较流行的一个概念，它的流行源于当前越来越宽松的工作环境以及教育的普及。越来越少的限制给人们提供了自由选择的空间，而这种自由就让许多人产生了迷惑——到底哪种选择是最合适的呢？许多人在工作过程中逐渐产生了这样的困惑：感觉目前所从事的工作并不是自己所喜爱的，而什么样的工作才真正适合自己，也并不清楚，于是在茫然中，就不自觉地开始以消极的态度对待工作。等到有一天忽然明白了自己应该做什么，又觉得时间已经蹉跎了太久。因此，人力资源专家建议大家要学会设计自己的职业人生。

关于“职业生涯”的含义，目前世界上有许多说法。美国学者罗斯威尔将职业生涯界定为：人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。施恩则将职业生涯分为内职业生涯和外职业生涯。内职业生涯指在职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和，它是别人无法替代和窃取的人生财富，它更侧重于所取得的成功或满足主观感情，以及工作事物与家庭义务、个人休闲等其他需求的平衡，也就是内心的自我实现感。外职业生涯指在职业生涯过程中所经历的职业角色（职位）及获取的物质财富的总和，它依赖于内职业生涯的发展而增长，包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各阶段。

中国学者将职业生涯分为广义和狭义两种。广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直到最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯指人的一生中的职业历程。

从以上种种定义可以看出，虽然定义的角度或方式不同，但这其中都包含这样几个元素：

第一，这是一个个体的行为经历，与组织或群体关系较小，它随主体的不同有很大的变化；

第二，这个生涯是以职业为核心的，是一个人一生之中的工作任职经历；

第三，这是一个发展的过程，这个过程随着时间的延续而改变。

当今世界，很少有人能够终身从事某一职业，每个人都是在工作的过程中慢慢寻找最适合自己的职业，即使在同一职业中，个人的职位也在不断发展和变化着。

职业生涯的过程有两种形式：一种是职务的升迁，是在同一职业甚至同一单位中，一个人职位的不断晋升；另一种是职业的改变，是指一个人所从事的工作内容的改变，这种改

变，并不一定是工作或者单位的变动，也可以是在一个单位中从事不同的工作，这都属于职业生涯的良性发展。

### （三）职业生涯规划

职业生涯规划指的是一个人对其一生中承担职务的相继历程的预期和计划，这个计划包括一个人的学习与成长目标，以及对一项职业和组织的生产性贡献和成就期望。个体的职业生涯规划并不是一个单纯的概念，它和个体所处的家庭以及社会之间具有密切的关系，需根据实际条件具体安排。因为未来的不确定性，职业生涯规划也需要确立适当的变通性。同时，职业规划也是个体的人生规划的主体部分。

通俗地说，职业生涯规划的意思就是：你打算选择什么样的行业、什么样的职业、什么样的组织，想达到什么样的成就，想过一种什么样的生活，如何通过你的学习与工作达到你的目标。

## 二、职业生涯模型

多年以来，研究人员一直在试图找出员工们在其职业生涯中所面临的自我发展的主要任务，并把它们划分为不同职业生涯阶段。虽然在这方面人们已经建立了一些模式，但是对于这些模式的准确性还没有研究过。人们对这一领域的研究结果进行过一次调查，结果发现几乎没有什么证据能够证明职业生涯阶段的存在。此外，在职业生涯阶段是否与人的年龄有关这个问题上，也是众说纷纭。大多数学者虽然给出了每一职业生涯阶段的年龄范围，但这种年龄范围的出入很大。即便如此，将职业生涯阶段与时间联系起来考虑，似乎更合理一些。表1-1就是成年人生命周期各阶段划分的一个模型。这个模型综合了许多学者的研究成果。我们以此模型为例，粗略地分析成年人生命周期对职业生涯的指导意义。

表1-1 成年人生命周期各阶段的特点

生命阶段	主要心理活动	标志事件	态度特征
离开家庭 (16~24岁)	心理上将自己与家庭分离开来；减少自己对家庭的依赖性；开始建立新家庭；把自己看成是成年人	离开家庭；进入社会，并对自己的生活作出独立自主的安排；上大学、外出旅游、参军、参加工作等；开始决定自己准备学什么；开始选择职业；开始恋爱	在“继续待在家中”和“脱离家庭”之间权衡
进入成年人世界 (20~29岁)	探索进入成年人世界的可能性，并开始想象自己已是一个成年人。开始形成最初的生活结构；发展寻求友谊的能力；开始幻想；找到一位可以作为良师益友伙伴	暂时投身到职业中去；处于职业生涯的第一个阶段；被聘用；第一次开始职业；适应职业环境；辞职或被解雇；失业；迁徙；结婚；决定要生一个孩子；小孩开始上学；购置一幢房屋；社区活动；在组织中任职	“我行我素”。为未来而生活和奋斗；暂时投身工作只是权宜之计

续表

生命阶段	主要心理活动	标志事件	态度特征
30 岁时的转变 (30 岁)	重新检查自己的生活结构和当前所从事的职业; 做一些必要的变动, 特别是尽最大努力去实现在 20 来岁时没有来得及实现的奋斗目标	改变自己的职业, 或是在某一行业里改变专业方向; 重新回到学校读书	什么是生活的全部含义? 我是否在做我应该做的事? 我希望从生活中得到什么
专心致志于职业和生活 (30 岁出头)	更加努力; 投身到职业中去, 更关心家庭; 为自己认为有价值的事而奋斗; 对于一位有事业心的男性或是职业女性来说, 开始成为本行业中年轻有为的成员; 制订一张时间表, 将自己对生活的幻想变成具体的长远奋斗目标	寻找职业, 热衷于家庭活动, 挣钱; 小孩已长大, 母亲可以重新返回学校读书	希望能使自己的生活会更稳定, 更有条理, 并通过制订和实现长远目标来使希望变成现实
开始成为一个独立自主的人 (35~40 岁)	成为本行业中有影响的人物; 有意减少对上司、同事、配偶和挚友的依赖性。在一些重要场合力求有自己的独立性并希望得到社会的认可。对于女性来说, 越来越愿意承担家庭义务, 同时自己也去寻求有价值的东西; 独自参加一些活动	获得关键性的提升; 得到别人的赏识; 同挚友的关系破裂	已没有了原来那种青春朝气; 期待人们的认可; 时间开始不够用; 日子开始令人烦恼
中年时期的转变 (40 岁出头)	使生活结构与自我表现更加相互适应; 竭力消除内心对生活的感受与自己生活的期望之间的差异	面对现实, 从对生活的幻想中清醒过来; 改换职业; 再一次结婚; 一无所有; 那些把家务劳动作为第一职业的女性开始走出家庭, 寻找自己的第二职业; 朋友、兄弟姐妹或儿女去世	感受到体力的衰减、年龄的增加和死亡的接近; 男性开始出现女性特征, 而女性则出现男性特征
重新稳定下来 (42~44 岁)	欣赏自己对生活所做的抉择及生活方式	成为别人的挚友; 和同事及年轻的朋友们一道分享知识和技能; 为下一代做出自己的贡献; 有了新的兴趣或爱好; 对于男性来说, 职业生涯已经到头	心态极好, 重新给自己定位, 寻找适合自己的生活方式
进入 50 岁 (45~55 岁)	再一次检查生活结构与自我的适应程度; 需要改变自己生活道路上的方向; 有些人还走上了新的开始	女性寻找职业的最后一次机会, 同时也是她们实现自己生活理想、满足自己支出的最好良机, 家庭责任感消失; 丈夫的职业地位发生变化	为了达到既定的目标, 实现自己的夙愿, 做出不得已的生活变动——或许这样做, 已太迟了, 但它们确是自己后半生乐意去做的事
再一次稳定下来 (56~60 岁)	在人生最后一段旅程中取得重大的成就	在事业上会出现新的机会; 又有新的希望满足自己的理想; 自己对成就下定义	在感情上和待人处世方面变得老练; 配偶变得越来越重要; 自我宽慰

续表

生命阶段	主要心理活动	标志事件	态度特征
生活道路的回顾， 生命结束 (60 岁以上)	接受生活中所发生的一切， 认为它们都是有价值、有意义的； 回顾评价自己的生活和自己在生活中所做的选择	自己和自己的配偶都已退休； 朋友、配偶和自己的去世	回顾自己一生中的所作所为； 希望能永远享受人间的喜怒哀乐； 依恋家庭；考虑到死亡

职业生涯是一个人长期的发展过程，在不同的发展阶段，个人有着不同的职业需求和人生追求。职业生涯发展阶段的划分是职业生涯规划研究的一个重要内容。对于具体阶段的划分，不同的专家学者有不同的观点，应用最广泛的则是萨珀（Super）的生涯发展阶段理论。萨珀集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成，通过长期的研究，系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953年，他根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段。

### 1. 成长阶段（0~14岁）

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段，孩童开始发展自我概念，学会以各种不同的方式表达自己的需要，且经过对现实世界不断尝试，修饰自己的角色。这个阶段发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期：

(1) 幻想期（4~10岁）。它以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要。

(2) 兴趣期（11~12岁）。它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素。

(3) 能力期（13~14岁）。它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

### 2. 探索阶段（15~24岁）

探索阶段属于学习打基础的阶段。该阶段的青少年，通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会，对自我能力及角色、职业作了一番探索，因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这个阶段包括三个时期：

(1) 试探期（15~17岁）。考虑需要、兴趣、能力及机会，作暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试。

(2) 过渡期（18~21岁）。进入就业市场或进行专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择。

(3) 试验承诺期（22~24岁）。生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

### 3. 建立阶段（25~44岁）

建立阶段属于选择、安置阶段。由于经过上一阶段的尝试，不合适者会谋求变迁或做其他探索，因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的职位，并在31~40岁开始考虑如何保住该职位并稳定下来。这个阶段发展的任务是统整、稳固并求上进。这个阶段又可细分为以下两个时期：

(1) 尝试期（25~30岁）。个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感



到满意。

(2) 稳定期 (31 ~ 44 岁)。个体致力于工作上的稳定, 大部分人处于最具创意时期, 工作上往往业绩优良。

#### 4. 维持阶段 (45 ~ 65 岁)

维持阶段属于升迁和专精阶段。个体仍希望继续维持属于他的工作职位, 同时会面对新人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

#### 5. 衰退阶段 (65 岁以上)

衰退阶段属于退休阶段。由于生理及心理功能日渐衰退, 个体不得不面对现实从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色, 寻求不同方式以替代和满足需求。

## 三、职业锚与职业选择

### (一) 职业锚

职业锚理论产生于职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工大学斯隆商学院, 由美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩 (Edgar H. Schein) 教授领导的专门研究小组对该学院毕业生的职业生涯研究后得出。斯隆商学院的 44 名 MBA 毕业生, 自愿形成一个小队接受施恩教授长达 12 年的职业生涯研究, 通过面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式, 最终分析总结出了职业锚 (职业定位) 理论。

#### 1. 职业锚的概念

所谓职业锚, 又称职业系留点。锚, 是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚, 实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心, 是指当一个人不得不做出选择的时候, 他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观, 是自我意向的一个习得部分。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, 在实际工作中不断调整。

了解职业锚的概念, 要注意以下几个方面:

(1) 职业锚以员工习得的工作经验为基础。职业锚发生于早期职业阶段, 员工已经工作若干年, 习得工作经验后, 方能够选定自己稳定的长期贡献区。个人在面临各种各样的实际工作、生活情境之前, 不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观, 以及在多大程度上适应可行的职业选择。因此, 员工的工作经验产生、演变和发展了职业锚。换句话说, 职业锚在某种程度上由员工实际工作所决定, 而不只是取决于潜在的才干和动机。

(2) 职业锚不是员工根据各种测试所得出的能力、才干、作业动机或者价值观来进行职业定位, 而是在工作实践中, 依据自省和已被证明的才干、动机、需要和价值观, 现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 员工个人及其职业不是固定不变的。职业锚是个人稳定的职业贡献区和成长区。但是, 这并不意味着个人将停止变化和发展。员工以职业锚为其稳定源, 可以获得该职业工

作的进一步发展，以及个人生物社会生命周期和家庭生命周期的成长、变化。此外，职业锚本身也可能变化，员工在职业生涯的中、后期可能会根据变化了的情况，重新选定自己的职业锚。

## 2. 职业锚的发展及内容

施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型：技术职能型职业锚、管理能力型职业锚、自主型职业锚、安全稳定型职业锚和创业型职业锚。

当人们逐渐发现职业锚的研究价值，越来越多的人加入了研究的行列。在 20 世纪 90 年代，又发现了三种类型的职业锚，即服务型、挑战型、生活型职业锚。施恩先生将职业锚增加到八种类型，并推出了职业锚测试量表。

(1) 技术职能型。技术职能型的人，追求在技术职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃了在技术职能领域的成就。

(2) 管理能力型。管理能力型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果。他们想去承担整个部门的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

(3) 自主型。自主型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全稳定型。安全稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，如退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个较高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望凭借自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品，而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，他们便会自己走出去创建自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人指那些一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人、改善人们的安全、通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，这意味着即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作。

(7) 挑战型。挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们战胜各种不可能。应对新奇、变化和困难才是他们的终极目标。

(8) 生活型。生活型的人喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各方面整合为一个整体。正因为如此，他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境，甚至可以牺牲他们职业的一些方面，如提升带来的职业转换，他们将成功定义得比职业成功更广泛。他们认为自己在生活和工作中都是与众不同的。



### 3. 职业锚的功能

职业锚在员工的工作生命周期中，在组织的事业发展过程中，发挥着重要的功能。

(1) 使组织获得正确的反馈。职业锚是员工经过搜索所确定的长期职业贡献区或职业定位。这一搜索定位过程，依循着员工的需要、动机和价值观进行。所以，职业锚清楚地反映出员工的职业追求与抱负。

(2) 为员工设置可行有效的职业渠道。职业锚准确地反映员工的职业需要及其所追求的职业工作环境，反映员工的价值观和抱负。透过职业锚，组织获得员工反馈的信息，这样，组织才可能有针对性地为员工职业发展设置可行的、有效的、顺畅的职业渠道。

(3) 增长员工工作经验。职业锚是员工职业工作的定位，不但能使员工在长期从事某项职业中增长工作经验，同时，员工职业技能也能不断增强，直接产生提高工作效率或劳动生产率的明显效益。

(4) 为员工做好奠定中后期工作的基础。之所以说职业锚是中后期职业工作的基础，是因为职业锚是员工在通过工作经验的积累后产生的，它反映了员工价值观和被发现的才干。员工抛锚于某一种职业工作过程，是自我认知过程，是把职业工作与自我相结合的过程，是开始决定成年期的主要生活和职业选择。

### 4. 职业锚的应用意义

经过几十年的发展，职业锚已成为许多个人职业生涯规划的首选工具和公司人力资源管理的重要工具。

个人在进行职业规划和定位时，可以运用职业锚思考自己具有的能力，确定自己的发展方向，审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。只有个人的定位和要从事的职业相匹配，才能在工作中发挥自己的长处，实现自己的价值。尝试各种具有挑战性的工作，在不同的专业和领域中进行工作轮换，对自己的资质、能力、偏好进行客观的评价，是使个人的职业锚具体化的有效途径。

对于企业而言，通过雇员在不同的工作岗位之间的轮换，了解雇员的职业兴趣爱好、技能和价值观，将他们放到最合适的职业轨道上去，可以实现企业和个人发展的双赢。



## 案例

日本丰田公司在运用员工的“职业锚”方面给我们提供了有益的借鉴。丰田对于岗位一线工人采用工作轮调的方式来培养和训练多功能作业员，这样既提高了工人的全面操作能力，又使一些生产骨干的经验得以传授。员工还能在此过程中发现自己的优势所在，从而进行准确定位，找到真正适合自己的岗位。一旦员工确立了自己的职业锚，工作起来将会更具积极性和主动性，效率将会有很大提高。

丰田采取5年调换一次工作岗位的方式对各级管理人员进行重点培养。每年1月1日进行组织变更，一般以本单位相关部门为调换目标，调换幅度在5%左右。短期来看，转岗需要有熟悉操作的适应过程，可能导致生产效率的降低，但对企业长久发展来看则是利大于弊。经常的有序换岗还能为员工带来适度的压力，促使员工不断学习，使企业始终保持一种生机勃勃的氛围。