

# 第一章 职业规划理论

## 【引导案例】

### 湖北农村青年自述打工岁月：打工 18 年 仍然两手空空

2015 年 2 月 28 日，武汉的早晨零星地飘着几点雪花，春寒让人不禁打起哆嗦，但武汉富士康科技园区的员工招募中心却是另外一幅景象。

来报名的年轻小伙、姑娘们似乎不惧呼啸的寒风，结着队地围在招募中心咨询。在“90 后”甚至“95 后”稚嫩的脸庞中，有一双略显沧桑的脸格外不同：他身着已经洗得发白的灰色夹克，孤独地坐在角落，双眼凝望着远方，手里的烟头已烧到了手指，但似乎感受不到疼痛。

他叫王贵生，湖北省黄冈市蕲春县彭思镇人。与名字相反，贵生一直与“贵”无缘。1980 年出生的他，虽然只有 35 岁，但已是一名“资深”的农民工——17 岁离开家乡，辗转 5 个地方，摇摇晃晃地漂泊了 18 年。

“年轻时我对学习没有兴趣，一心想着到外面闯荡，初中一毕业就跟着亲戚去了东北。”王贵生说，1997 年他到辽宁的一家棉纺厂做临时工。“说白了，就是弹棉花，做棉絮。”每个月 400 元的工资，让他觉得干活有使不完的劲儿，圆“万元户”梦指日可待。然而好景不长，国企改革浪潮袭来，像他这种没有技术含量的苦力活第一个被淘汰。

1998 年，18 岁的王贵生怀揣 2000 多元，站了 20 多个小时的绿皮车，来到东莞“闯天下”。现在回忆起来，那是人生最难挨的日子。由于没有找到工作，王贵生过着“东躲西藏”的日子，像逃犯一样，一边躲避治安检查人员，一边到处“觅食”，“那时在外面打工，一点安全感都没有。”

在一家电子手表厂工作了 3 年，王贵生渐渐厌倦了操作台前的机械式工作。2001 年，他从手表厂辞职，到广东惠州入伍当兵。两年的军旅生涯，让他完成了“成人礼”。回家后，像许多农村青年一样，在亲人的撮合下，他与同村一名女青年结婚。

2003 年到 2013 年，整整 10 年间，他们一起在东莞打拼，工资从 1000 元涨到 5000 元，但物价涨得更快，两人仍时常为柴米油盐而争吵。虽然租住在一起，但两个人更多的时间是在各自的车间里加班，即使见面也没有话可说，慢慢地，感情也淡了，最终在 2013 年离婚。

谈起这段经历，王贵生的眼睛开始湿润起来：“从农村跑到大城市，见了世面，也有了很多诱惑，两人的感情慢慢就变了。”和父辈们不同，王贵生的很多年轻工友跟他一样，从农村一起出去打拼的夫妻，最终分道扬镳了。



在外辗转 16 年，王贵生在 2013 年离开东莞，回到湖北黄冈的老家。为了照顾 11 岁女儿的生活起居，他在当地一家化工厂找了一份工作，但因为污染问题，化工厂去年遭到当地村民的抵制，已停产几个月。

“这次来武汉找工作，主要是考虑到离家近，能够照顾到孩子和年老的父母。”王贵生说，“打了 18 年的工，现在我还是两手空空，除了一些经历，什么也没留下，就连老婆都没能留下。”和 18 年前一样，现在还得为一顿饭而发愁，还在流水线上做苦力活，也不知道做到什么时候。“老了做不动了怎么办？”王贵生反复地说着这句话。

(资料来源：徐海波，陈俊. 湖北一个农村青年的打工岁月：打了 18 年工，还是两手空空。

新华网，2015 年 03 月 01 日)

这是一个悲伤的故事，在这篇媒体采访的最后，王贵生告诉记者“不怨政府不怨人，只怪自己不努力”。他现在非常后悔自己年轻时没有好好读书，工作上没有坚持，不肯吃苦。很显然这不是一个特例，18 年的时间并不短暂，也足以做任何改变。

在生活中，有很多的人正在求职或将要求职，却没有清晰而精准的求职目标；不喜欢当下在做的工作，却对未来感到迷茫，搞不清楚应该向哪个方向发展；想创业，但不知道自己是否适合创业。当人们在不断地犹豫、无目的地跳槽以及迷茫与焦虑中度过一天又一天时，才恍然发现，原来时间已经过去了许多年。

但是当人们重新审视自己的人生，试图从个人的角度来解决类似的困境时，却发现自己无从下手。面对自己未知的职业生涯，人们需要可行而有效的方法和工具来帮助自己。而本书正是通过提供职业生涯规划所需要的理论、测评与分析工具，帮助每一个普通人，成就自己精彩的人生。

## 第一节 认识职业生涯规划

每个人的出生环境、家庭背景、教育程度和工作经历等外部条件都不一样，而每个人的天赋、能力、性格等内在素质也各不相同。因此，成功从来都不是只有一条道路，而找到适合自己的道路就显得尤为重要。当人们从整个人生的角度来思考自己的选择时，就需要给自己做一个职业生涯规划。

美国著名生涯发展专家舒伯(Super, D.E.)认为，生涯是指生活中各种事件的演变方向和历程，它统合了人一生中的职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。对个人而言，生涯是自己所有的教育背景、工作经历、家庭、社会角色以及各种经验的整合。而职业生涯则是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。

人们从 20 岁左右开始参加工作，到 60 岁左右退休，整个人生最精力旺盛、充满创造能力的时期都是在各种职业生活中度过的。职业生涯的成功对个人的人生角色和经历都起着至关重要的作用。对于大学生或者刚刚走上社会的年轻人而言，科学有效地进行职业生涯规划，将为自己未来职业生涯的成功奠定基础。

## 【职业案例】

小王刚上大一的时候，就从师兄师姐们那里看到了求职的狼狈相，自己也感到前途迷茫，还经常与职业咨询部门联系。可是一让他做职业规划，他就说：“我自己最了解自己，自己会做自己的规划。”可是真正做起来，又信不过自己，心中总是没底。所以，一直到今年大学毕业，也没有形成自己的奋斗目标，依然是个迷茫族，常常感到无所适从，找工作不知道自己做什么好。后来，他看到做了职业规划的同学都早早上班，而自己毕业半年了还没有头绪，就跑去找职业顾问。结果看到30多岁的白领补做的最多，有的人取得一定成绩甚至上升到一定高度之后，又发生职业瓶颈，走了弯路，深受当初没有规划之苦，这才知道应该好好珍惜、规划后半生。小王很受教育，这才感到职业规划真的很有用。于是在职业规划师的指导下做了职业生涯规划，并找到了适合自己的工作。

根据中国职业规划师协会的定义，职业规划就是对职业生涯乃至人生进行持续的、系统的计划过程。一个完整的职业规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

职业生涯规划会受到各类因素的影响，既包括性格、价值观、兴趣和能力等个人主观因素，也包括家庭环境、教育经历、社会环境和个人经验等客观因素，如表1-1所示。

表1-1 职业规划的影响因素

主观因素		客观因素	
性格	一个人在个体生活过程中所形成的，对现实稳固的态度以及与之相应的行为方式。 性格影响着一个人对职业的适应性，不同的职业对人也有不同的性格要求	家庭环境	特定的物质条件以及家庭生活中人与人之间相互联系时所形成的一种气氛。 每个家庭都有不同的需要和特殊情况。父母对孩子的期望不同，对孩子选择职业的支持态度也不一样
价值观	是人们认定事物、辨别是非的一种思维或取向。 职业价值观是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为，对一个人职业目标和择业动机起着决定性的作用	教育经历	受教育的年限和质量会影响个人的知识与技能水平，也会影响人们对职业的选择。 接受更多的教育，有助于打破个人所面临的职业困境
兴趣	人们力求认识、掌握某种事物，并经常参与这种活动的心理倾向。 当人们对某一职业产生浓厚兴趣时，就会迸发出强大的行为动力，充分挖掘自身潜能，提高工作和学习效率	社会环境	包括社会经济发展状况，政策、法律等政治因素，民族、风俗传统等文化因素。 社会大环境对一个人的职业发展具有深远影响，人们需要了解当前社会现状，预期未来的社会发展
能力	是完成一项目标或者任务所体现出来的素质。 无论从事什么职业，总要有一定的能力作保证	个人经验	个人经验有助于职业发展，但同样也可能影响个人的职业选择。积累合适的经验，才能避免少走弯路



### 【拓展练习】

#### 评估各因素对你的职业生涯发展的影响

请结合自身情况，评估职业生涯规划的影响因素对你的影响，并记录在表 1-2 中。

表 1-2 影响职业生涯规划的因素评估

影响因素	正影响	负影响	评估结论
性格			
价值观			
兴趣			
能力			
家庭环境			
教育经历			
社会环境			
个人经验			

你的综合评估结论是：\_\_\_\_\_

## 第二节 主要的职业生涯规划理论

职业生涯规划理论源于 20 世纪初美国职业指导运动的兴起。1908 年，“职业辅导之父”——美国波士顿大学教授帕森斯创办了波士顿职业指导局，从事职业指导工作，并发展出了人—职匹配理论。20 世纪 50 年代，金斯伯格和舒伯等人分别从动态的角度提出了职业发展理论。20 世纪 60 年代至今，霍兰德的类型论与吉列特等的生涯决定论是职业生涯管理与心理学、系统论等众多学科交叉的结果。施恩阐述了不同的人可能以他们的天资、动机，以及个人价值为观点，从而为他们的职业作出不同的定义，进而采取不同的职业生涯管理措施。这些理论通过系统的思考，从静态到动态详细地描述了整个人生中不同职业的选择、发展与人生目标的实现。

### 一、帕森斯的人—职匹配理论

帕森斯(Frank Parsons)的人—职匹配理论又称特质因素理论。该理论认为：每个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。

特质就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。

因素则是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，这通过对工作的分析而了解。

帕森斯的人—职匹配理论具有很强的应用性，通过三个简单的步骤，即可帮助个人实现职业选择。

### 1. 个人分析，评价求职者的生理和心理特征

通过心理测量及其他测评手段，获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料，并通过会谈、调查等方法获得有关求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况，并对这些资料进行评价。

### 2. 职业分析，评价职业对人的要求

职业分析，评价职业对人的要求包括：①职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性；②求职的最低条件，诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其他心理特点的要求；③为准备就业而设置的教育课程计划，以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等；④就业机会。

### 3. 人—职匹配，选择一项既适合自己又有可能获得的职业

可以通过因素匹配，如需要有专门技术和专业知识的职业与掌握这种技能和专业知识的择业者相匹配，如图 1-1 所示。也可以通过特性匹配，如具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

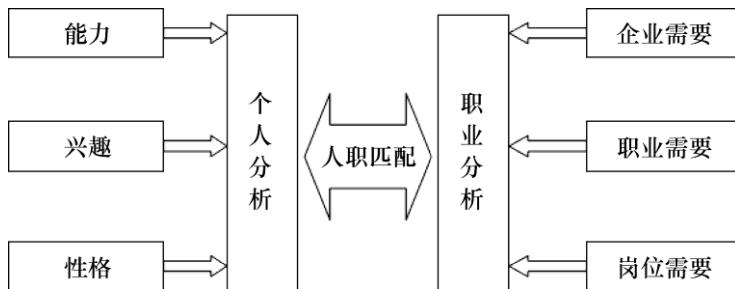


图 1-1 人—职匹配模型

人—职匹配理论可以帮助求职者快速寻找所需职业。但当前社会多变的个人特质和职场环境，也可能导致错误的匹配。同时，社会因素也可能影响个人职业设计。

## 二、明尼苏达工作适应理论

明尼苏达工作适应理论是戴维斯与罗圭斯特(Dawis & Lofquist)等人在 1964 年提出的，该理论认为：选择职业或生涯发展固然重要，但就业后的适应问题更值得注意。每个人都



会努力寻求个人与环境之间的符合性，当工作环境能满足个人的需求(即个人内在满意)，又能顺利完成工作上的要求(即组织外在满意)时，个人与环境的匹配度就比较高。

不过个人与工作之间存在互动的关系，即个人的需求会变，工作的要求也会随时间或经济情势而调整。如果个人能努力维持其与工作环境间的一致，则个人工作满意度越高，在这个工作领域也就越能持久进行。图 1-2 展示了个人与工作之间的互动关系。

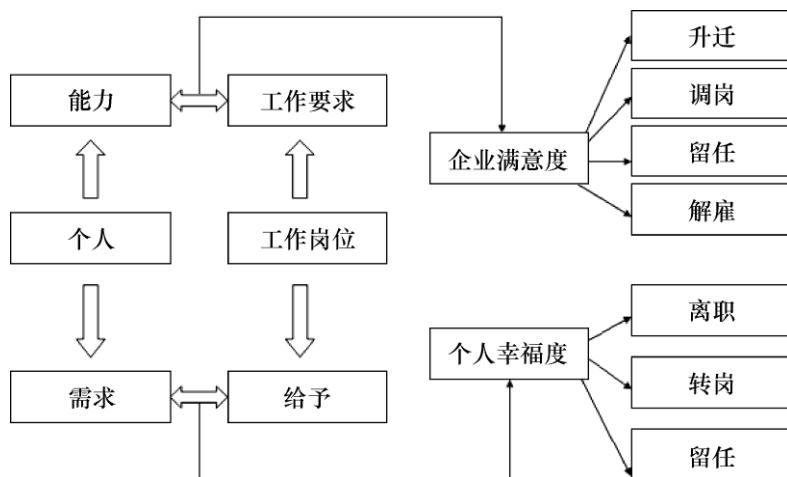


图 1-2 明尼苏达工作适应模型

工作适应理论仍然属于特质论的范畴，但它超越了“个人内心需求”的局限，提出了外在满意的概念，将重点扩展到个人在工作情境中的适应问题，强调就业后个人需要的满足，同时亦考虑能否达成工作环境的要求。

### 【职业案例】

小张不太懂测评的事，但却很关心自己的前途。看到大家找工作前都在忙着做职业生涯规划，自己也找到职业咨询顾问，说：“我不想做测评，只想请你帮我规划一下。”职业顾问耐心地告诉他：“关键是你没做过测评，我们不了解你的潜质，怎么对你下结论做科学定位？就像医生没有根据病情给病人分析、确诊，就没办法开药方一样，职业是人生大事，不能胡侃乱说，否则非误人不可，希望你能正确理解。职业定位就是要为职业目标与自己的潜能以及主客观条件谋求最佳匹配。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。职业定位过程中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、专业与职业的匹配等。”小张这才明白是怎么回事，欣然做了职业测评和职业规划，并拿着职业顾问提供的测评报告和咨询报告，高高兴兴地去找工作了。

### 三、金斯伯格的职业生涯发展理论

金斯伯格(Eli Ginzberg)研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理发展过程。他在1951年出版了《职业选择》一书，将职业生涯的发展分为幻想期、尝试期和现实期三个阶段。

#### 1. 幻想期

幻想期：处于11岁之前的儿童时期。他们对所看到或接触到的各类职业工作者，充满了新奇、好玩的感觉。

这一时期职业需求的特点是：单纯凭自己的兴趣爱好，不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

#### 2. 尝试期

尝试期：11~17岁，这是由少年儿童向青年过渡的时期。这一时期人们的生理和心理在迅速成长、发育和变化，有独立的意识，价值观念开始形成，知识和能力显著增长和增强，初步懂得社会生活和生活经验。

这一时期职业需求的特点是：有职业兴趣，并能客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义，以及社会对该职业的需要。但由于长期处于学校学习，对社会、对职业的理解还不全面，对职业主要考虑的还是个人的兴趣，具有理想主义色彩。

#### 3. 现实期

现实期：17岁以后的青年年龄段。这一时期的人们即将步入社会劳动，能够客观地把自己的职业愿望或要求，同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来，寻找适合于自己的职业角色。

这一时期职业需求的特点是：所需求的职业不再模糊不清，已有具体的、现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性、现实性和讲求实际。

金斯伯格的职业生涯发展理论揭示了初次就业前人们职业意识或职业追求的发展变化过程，并且从以下三个方面进行了描述。

(1) 职业选择是一种发展性过程。职业选择不是单一的决定，而是在几年之间作出的一系列决定，在这一过程中，相邻的步骤之间存在着有意义的联系。

(2) 职业选择过程中的大部分决定是不可逆转的，因为在这个过程中作出的每一个决定都与个人的年龄和发展密不可分。

(3) 职业选择过程以一种妥协的方式结束。个人作出的决定受一系列外部环境因素的影响，必须在影响择业的主要因素之间取得平衡。



### 【拓展阅读】

高校毕业生自我认知与社会观念错位，“精英情节”导致就业方向狭隘。

据智联招聘应届生招聘数据库的数据显示，毕业生扎堆财务、人力、贸易、高级管理等看上去“轻松”且“高大上”的职位，而忽视需求不断增加的服务类、销售类岗位。原因如下：一是对服务类、销售类岗位的误解，认为此类职位门槛低、工作压力大、职责不规范；二是对职位的发展前景缺乏了解。职能性岗位往往上升通道短，有一定的职位“天花板”；而看似低端的业务类、销售类岗位能够提供较高的绩效提成，增加收入，职位发展通道也相对宽广。智联招聘调查也显示，67%的企业高管由销售、业务岗位晋升，服务、销售等岗位能够帮助个人综合能力快速提高。

多年教育体制的改变并没有给毕业生及家长的认知带来变化。这些从小被家长期望成为“天之骄子”的孩子们，一路被灌输“精英”式定位，过分强调自身价值而忽视社会需要，不良就业心态和择业观念与经济发展的现实不吻合。多数家长仍然认为：蓝领技工、第三产业等又苦又累，报酬相对较低的工作不适合手握大学文凭的毕业生。多数毕业生简历投放仍然瞄准政府部门、国企、外企等中端职位，而这些单位招收的人数却在不断减少。

(来源：智联招聘：2014 高校应届毕业生就业形势报告)

## 四、舒伯的职业生涯发展理论

1953年，舒伯(Super)提出了职业生涯发展理论，重在对个人的职业倾向和职业选择过程本身进行研究。舒伯把职业生涯的发展看成是一个持续渐进的过程，一直伴随个人的一生。

### (一)职业生涯发展理论的核心概念

“自我概念”，就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识，这是舒伯理论中的核心概念。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成，至青春期较为明朗，并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否，就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会，即“职业生涯就是对自我的实践”。

而个体能否妥善处理自己在职业生涯各个阶段的问题，主要取决于他的职业成熟度，它包含两个方面：一是指个人在整个职业生涯过程中达到社会期望的水准；二是以职业生涯各发展阶段的发展任务为标准而做的衡量。职业生涯成熟度与自我认知、发展规划能力等相关联。

### (二)职业循环发展理论

舒伯认为人的职业生涯发展分为五个阶段：成长阶段(0~14岁)——探索阶段(15~24岁)——建立阶段(25~44岁)——维持阶段(45~65岁)——衰退阶段(65岁以上)，如表1-3

所示。职业发展的五个阶段并不完全和年龄相关，而且各阶段之间并不存在严格的界限，可能有交叉。每个小阶段又同样面对“成长、探索、建立、维持和衰退”，因此每个时期又形成“小循环”。职业生涯发展就是一个循环往复的过程。

表 1-3 舒伯职业生涯发展阶段理论

生涯阶段	青年期(14~25岁)	成年期(25~45岁)	中年期(45~65岁)	老年期(65岁以上)
成长期	发展适合的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制	发展非职业性的角色
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识新问题并设法解决	寻找合适的退隐处所
建立期	在选定的领域中起步	投入所选定的工作	发展新的因应技能	从事未完成的梦想
维持期	确定目前所作的选择	致力维持工作的稳定	巩固自我防备竞争	维持生活乐趣
衰退期	减少休闲活动时间	减少体能活动时间	专注于必要的活动	减少工作时间

### (三)职业生涯彩虹图

舒伯认为，一个人一生中扮演着许许多多角色，就像彩虹同时具有许多色带。他创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形——“职业生涯彩虹图”（见图 1-3），形象地展现了职业生涯发展的时空关系，更好地诠释了职业生涯的定义。

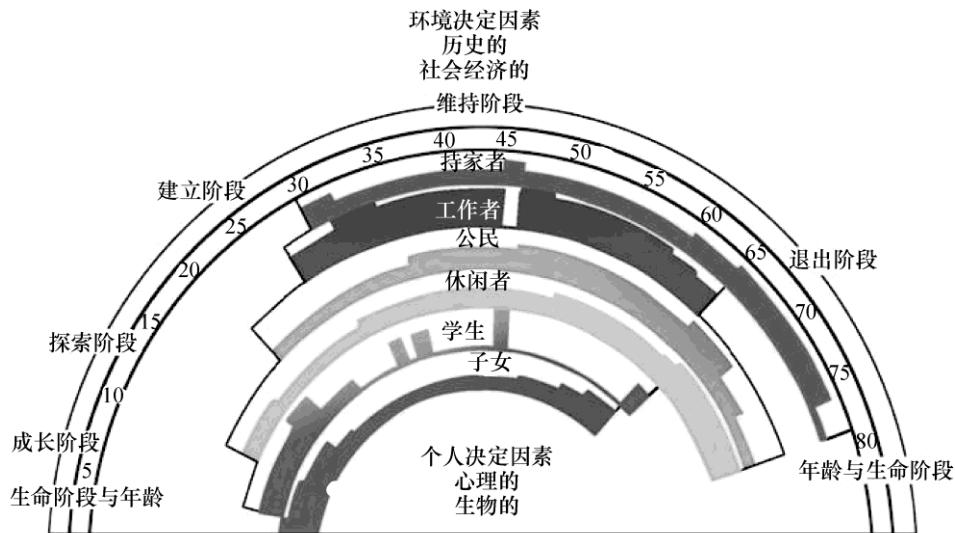


图 1-3 职业生涯彩虹图

职业生涯彩虹图的外圈为主要发展阶段，内圈阴暗部分的范围长短不一，表示在该年龄阶段各种角色的分量；在同一年龄阶段可能同时扮演数种角色，因此彼此会有所重叠，但其所占比例分量有所不同。



### 1. 横贯一生的彩虹——生活广度

在生涯彩虹图中，横向层面代表横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致的年龄：成长阶段(约相当于儿童期)、探索阶段(约相当于青春期)、建立阶段(约相当于成年期)、维持阶段(约相当于中年期)以及退出阶段(约相当于老年期)。

### 2. 纵贯上下的彩虹——生活空间

在职业生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，是由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当中必须扮演九种主要的角色，依次是：儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。

职业生涯彩虹图可以很好地表示各个角色的变化，角色之间是互相作用的，某个角色上的成功能带动其他角色的成功。反之，一个角色的失败，也可能导致另一角色的失败，而且，为了某一角色的成功付出太大的代价，也有可能导致其他角色的失败。人的社会任务或职业生活不断变化，角色也随之变化，从一个角色进入另一个角色。角色转换的变化从根本上来说是社会权利和义务的变化，而年轻人从学生到社会角色的转换不是瞬间发生和完成的，需要一个过程。

## 五、霍兰德职业兴趣理论

约翰·霍兰德(John Holland)在1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。他认为为人的性格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是符合个人兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，并且职业兴趣与性格之间存在很高的相关性。

霍兰德认为人可以分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型六种性格类型，如图1-4所示。

### 1. 现实型

这一类人愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调，偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚，缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。其典型职业有摄影师、机械装配工、木匠、厨师等。

### 2. 研究型

这一类人是思想家而非实干家。他们的抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，但不愿动手，喜欢独立而富有创造性的工作，知识渊博，但不善于领导他人，考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。其典型职业有科学研究人员、工程师、电脑编程人员等。

### 3. 艺术型

这一类人有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值，做事理想化，追求完美，不重实际，具有一定的艺术才能和个性，善于表达、怀旧、心态较为复杂。其典型职业有演员、雕刻家、作曲家、诗人等。

### 4. 社会型

这一类人喜欢与人交往，不断结交新的朋友，善言谈，愿意教导别人，关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用善于寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。其典型职业有教师、咨询人员、公关人员等。

### 5. 企业型

这一类人追求权力、权威和物质财富，具有领导才能，喜欢竞争，敢冒风险，有野心，为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。其典型职业有销售人员、政府官员、企业领导、律师等。

### 6. 传统型

这一类人尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务，喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。其典型职业有秘书、会计、行政助理、图书馆管理员等。

现实中，大多数人并非只有一种性向。例如，一个人的性向中可能同时包含社会性向、艺术性向和研究性向。霍兰德认为，一个人的性向越明显，则选择职业时所面临的内心冲突和犹豫就越少。

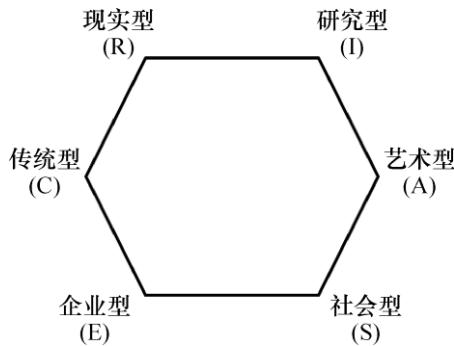


图 1-4 六种性向类型

霍兰德把个人特质与适合这种特质的工作联结在了一起，让人们在进行职业规划时，可以根据自己的兴趣，找到和个人兴趣相近而内容又有关联的一些职业，并从中选择自己将来可能从事的职业。当一个人的人格特点与职业环境相匹配时，会产生最高的工作满意



度和最低的工作流动性。例如企业型的人从事销售工作可能会有很好的业绩，而研究型的人则会觉得无法胜任。

通过职业兴趣测试，个人可以清晰地了解自己的职业兴趣类型和在职业选择中的主观倾向，从而在众多职业机会中寻找到最适合自己的职业，避免择业时的盲目性。对于大学生和缺乏职业经验的人而言，霍兰德的职业兴趣理论有助于做好职业选择和职业生涯设计，成功地进行职业调整，从整体上认识和发展自己的职业能力。

## 六、施恩的职业锚理论

埃德加·H·施恩(Edgar H.Schein)教授是麻省理工学院斯隆管理学院的人力资源管理专家，他从20世纪60年代起进行了一项长达几十年的跟踪研究，并在此基础上创立了职业锚理论。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作出选择的时候，他无论如何都不会放弃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。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，是个人同工作环境互动的产物，在实际工作中是不断调整的。

1978年，施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型：自主型职业锚、创业型职业锚、管理型职业锚、技术能力型职业锚和安全型职业锚。在20世纪90年代，他又发现了三种类型的职业锚：服务型职业锚、挑战型职业锚和生活型职业锚。施恩教授将职业锚增加到八种类型，并推出了职业锚测试量表。

### 1. 自主型职业锚

自主型职业锚，又称独立型职业锚。以自主、独立为锚位的人认为，组织活动是限制人的，具有是非理性的成分。他们追求的是自由自在、不受约束或少受约束、能充分施展个人职业能力的工作生活环境。

### 2. 创业型职业锚

创业型职业锚又称创造型职业锚。创业型的人愿意去冒风险，克服各种障碍，用自己的能力创建属于自己的公司或产品(服务)。他们要求有自主权、管理能力，能施展自己的才干，但是创造才是他们的主要动机和价值观。一旦他们感到时机成熟，就会走上自己的创业之路。

### 3. 管理型职业锚

管理型职业锚的人追逐的是全面管理，希望掌握更大的权力，肩负起更大的责任。他们从事具体的技术工作或者职能工作，只是为了更好地展示自己的能力，被认为是通往更高、更全面管理层的必经之路。

#### 4. 技术能力型职业锚

技术能力型职业锚的人比较热爱自己的专业技术或岗位工作，注重个人专业技能的发展，具有相当明确的职业工作追求、需要和价值观。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。

#### 5. 安全型职业锚

安全型职业锚，又称稳定型职业锚。安全型的人追求工作中的安全感和稳定感。安全感一方面来自职业安全，如大公司组织安全性高，做其成员稳定系数高；另一方面来自情感的安全，如家庭稳定和融洽的团队氛围。

#### 6. 服务型职业锚

服务型的人一心追求他们认可的核心价值观。他们一直希望通过自己的产品或者服务帮助别人，改善其他人的安全状态等。为了实现这一目标，他们宁愿放弃工作提升或者工作变换，即使更换公司也不愿意轻易放弃目标。

#### 7. 挑战型职业锚

挑战型职业锚的人喜欢从事有挑战性的工作，实现看起来不可能完成的任务。在他们看来，从事职业或者工作的目的就是去挑战各种难题，并在不断克服困难、解决问题的过程中获得职业满足感。太过容易的工作对他们来说毫无吸引力。

#### 8. 生活型职业锚

生活型职业锚的人希望在个人需要、家庭需要和职业需要之间找到平衡，将工作与生活看作是一个整体。他们将成功定义得比职业成功更广泛，也就意味着为了实现工作与生活的平衡，宁愿在职业变换上作出牺牲，如为了更好地照顾家庭而放弃职业提升所带来的职业变换。

职业锚理论是个人职业生涯规划和公司人力资源管理的重要工具。

个人在进行职业生涯规划时，可以运用职业锚理论来思考自己所具有的能力、动机和价值观是否与当前所从事的工作相匹配。只有当个人定位与所要从事的职业相匹配时，才能从工作中发现乐趣，快速成长并且实现自我。为了更好地发现自己的职业锚，个人可以尝试不同的工作，在不同的专业领域中进行轮换，从而更加准确地认识自己的资质、能力和偏好，寻找到适合自己的最佳职业。

对于企业而言，通过员工在不同工作岗位之间的轮换，了解员工的职业兴趣、爱好、技能与价值观，将员工放在最合适的工作岗位和职业轨道上，可以更好地实现企业与员工个人发展的双赢。



## 【拓展阅读】

### 周杰伦的成长历程

周杰伦在很小的时候，就已经流露出对音乐特有的感觉和天赋。但是，音乐是有钱人的游戏，对于家境一般的周杰伦来说，玩音乐几乎是不可能的。更不幸的是，周杰伦高中毕业没能考上大学。于是，他只能去一家餐厅打工。

虽然只是餐厅的服务生，但他仍然深爱着音乐。他把大部分工资拿去买卡带，经常一个人静静地听音乐，并尝试自己创作。餐厅里有一架钢琴，有一次当工作不忙时，他坐在钢琴前弹了一首曲子，被老板听到了。老板觉得这个服务生弹得不错，于是让他做了餐厅的钢琴师，并且给他涨了薪水。

周杰伦的妹妹帮他在吴宗宪主持的“音乐新人王”中报了名。在节目中，由于周杰伦的曲风怪异，受到了很多观众的嘘声。但吴宗宪却发现周杰伦演奏的是一首非常复杂的曲子，而且谱写得整整齐齐。吴宗宪算是当时中国台湾著名的音乐人，于是他决定给周杰伦一个机会，让周杰伦去自己的“爱尔发”音乐公司做音乐制作助理，也就是帮忙跑跑腿。

这对周杰伦来说是一个很好的实现梦想的开始，从此他坚定了走音乐创作这条路的决心，一有机会就向其他人请教。他的表现得到了吴宗宪的肯定，被提升为音乐制作人。每天早上，周杰伦都会把写好的歌整齐地放在吴宗宪的办公桌上。

然而，事情并不总是那么顺利。周杰伦为刘德华创作的歌，被刘德华看都没看便扔到一边(据说这首歌是后来的“星晴”)；而他为当时中国台湾当红女星张惠妹量身定做的“双截棍”也被放弃；老板吴宗宪更是当着他的面撕掉了他的创作稿。

即便非常艰难，周杰伦仍然坚持每天都把他写的新曲子放在吴宗宪的办公桌上。1999年12月的一天，吴宗宪把周杰伦叫到房间里说，既然没有人喜欢唱你的歌，你就自己唱吧。只要你能在10天内拿出50首新歌，我就在其中挑10首最好的给你录制成专辑。

果然，功夫不负有心人，在这个决定周杰伦音乐路上生死存亡的关键时刻，他成功了。10天后，他静静地拿出了50首新歌，并且顺利地发行了自己的第一张专辑《JAY》。从此他名声大噪。

周杰伦的职业经历，既是传奇，也很普通。一直执着于自己的梦想，找一份自己能做的工作，让自己先生存，培养自己适应社会的心态。同时，注意培养进入理想工作的能力，把完美工作作为长期目标来努力，一旦机会出现，就能牢牢地抓住机会。

(资料来源：根据周杰伦中文网 <http://bbs.jaycn.com> 资料编辑)

## 第三节 为什么需要职业生涯规划

正如前文所述，湖北农村青年王贵生打工18年，仍然两手空空。而每年的夏天，都有

无数青年学生，带着满腔的激情和对未来的憧憬，重复着青年王贵生的老路。在竞争越来越激烈的全球化背景下，没有规划的人生，将会像趴在玻璃窗上的蜜蜂，前途很光明，但却找不到出路。

个人的职业生涯规划就是认识自己、认识职业，设定目标并且寻找实现目标的途径的过程。而这一完整的过程，可以帮助我们少走很多弯路。

### 1. 只有充分认识自己，才能更好地提升自己

当前激烈的竞争环境，使人们充分认识到了不断提高自我的必要性。然而，个人的时间与精力毕竟有限，只有找准自己需要提升的环节，才能使自己获得更快速的提升。

本科毕业的小陈，学的是电子商务专业，性格外向。毕业后没费什么劲儿就找到了一家广告公司市场部经理助理的工作。一开始，小陈工作干劲十足，可不到半年，小陈就对日渐熟悉的工作心生厌恶，于是跳槽去了一家食品加工公司。可惜没过多久，生性活泼的小陈感觉公司气氛沉闷，加之对食品行业不感兴趣，于是再次辞职。再找工作时，小陈发现称心的工作越来越难找，想想可能是自己能力还不够，就花大价钱去读了MBA，希望可以站在再高的起点从头再来。

如果不能正确地对自己进行评估，认识到自己的个性特征、能力和兴趣等方面的优势和劣势，称心如意的工作只会越来越难找。而更高的学历只有在符合自己职业发展需要时，才能起到助力的作用；否则，只会浪费时间跟精力，而错失提升自己实际需要的能力的机会。

### 2. 设定明确的奋斗目标，才能离目标越来越近

职业生涯规划是在充分认识自我和对外部环境进行评估的基础上作出的职业选择。有了明确的职业目标和方向，才能使自己的努力朝着目标前进，并且离目标越来越近。

刘勇是计算机专业的学生。刚毕业时，他做的是软件工程师的工作，因为这和他的专业很贴近。后来他从报纸上看到，说软件工程师是一个青春职业，和年龄有很大关系，35岁以后就面临被淘汰的可能性，工作很不稳定。于是他改行去卖包子，因为他认为他家楼下卖包子的生意很稳定。可惜家里人强烈反对，刘勇不得不放弃这一工作，而去一家大公司应聘做销售，因为他看到很多公司高层领导都是从做销售开始的。但是做销售有很大压力，而且还不稳定，于是他又回到IT行业做起了培训老师。整个过程下来，刘勇找了很多工作，一直很努力，但都没有成功。他觉得自己的能力不被社会所接受，开始变得失望、焦虑。

其实刘勇只是想找一份稳定的工作，可惜他没有选好目标，将时间和精力浪费在了完全不相关的工作和找工作上。如果他能早点认清自己内心的需求，同时了解不同职业的要求，选对奋斗目标，就不会绕了一个大圈子之后，还原地踏步。



## 【拓展阅读】

### 职业规划可以帮助个人寻找实现目标的途径

许多应届毕业生找工作时总是四处碰壁，感慨自己怀才不遇，而更多的时候，他们只是找不到正确的路径。

黄强是一所普通本科院校的学生，所学专业是信息工程。他在大一的时候就选定了自己的职业目标：进华为公司做软件工程师。为此，他根据华为公司的招聘要求，考取了相关的专业证书，并且各科成绩优秀。可惜，在黄强毕业时，华为公司只招收重点本科毕业的应届生。黄强很受打击，但并没有放弃。在研究了华为公司的社招条件后，黄强去了一家较小的信息公司，做了两年的软件工程师，积累了相关工作经验，并且不断地给华为公司寄送自己的简历。终于，两年后，华为公司录用了他。

《2014 中国大学生就业报告蓝皮书》指出，2013 届大学本科毕业生半年内离职率为 24%，高职高专毕业生半年内离职率为 43%。许多大学生相信找工作需要“骑驴找马”，但总是找不到理想的工作，于是在不断的跳槽中，迷失了自己最初的目标。通过职业生涯规划，客观评价自身条件而不盲从，才能找到适合自己并且能够实现自己目标的路径。

### 马努杰现象

现代职场流传着一个马努杰的故事：亚美尼亚的马努杰是一名平凡的推销员。但是，他却有着一个不平凡的记录，即曾经在 47 年的职业生涯中，为 207 个公司工作。他的这个记录已经成为职业生涯规划的一个案例——“马努杰死亡回旋梯”，平均一年换 5 次工作，或者说平均两个月就被辞退或跳槽一次。

“死亡回旋梯”的出现是诸多因素博弈的结果，但马努杰不了解自己的优劣势、不清楚自己适合的工作环境、缺乏必要的职业技能，是悲剧出现的主要原因。事实上，在职场当中，类似的“马努杰现象”并不少见。其实，“马努杰”及“泛马努杰们”在职业中存在的种种问题，都可以通过职业规划、职业指导得到解决。

（资料来源：雷恩·吉尔森. 突破“马努杰的死亡回旋梯” [J]. 出版参考, 2004(8):44-44.）

本书意在为即将走入职场或者刚刚走入职场的年轻人提供一套简单、可行而又有效的职业生涯规划工具。从职业生涯规划理论，到个人测评，再到系统分析，使职业生涯规划不再神秘和难以学会，而是确实对自己的职业发展有所帮助。

第一篇 理论篇，通过第一章——职业生涯规划理论，介绍了什么是职业生涯规划，以及主要的职业规划理论，为读者对自己的职业生涯进行管理提供了理论基础。

第二篇 测评篇，内容包括第二~四章，分别提供职业性格测评、兴趣测评和能力测评工具，帮助读者更清晰地认识和了解自己。

第三篇 分析篇，内容包括第五~七章，分别从职业目标的设定、职业决策和职业计划

的制定与实施，介绍各种职业生涯分析工具，来帮助读者分析和定位自己的职业生涯，更好地规划自己的人生，早日实现职业成功。

### 【案例应用】

#### 比尔·拉福的从商之路

比尔·拉福的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员，在商界摸爬滚打了多年。受到父亲的影响，拉福中学毕业便立志从商。拉福的父亲认为儿子有商业天赋、机敏果断、敢于创新，但并不赞成他直接攻读商业相关专业。拉福父子进行了一次长谈，最终拉福听从了父亲的劝告，没有直接读贸易专业，而是选了工科中最基础、最普通的专业——机械制造。

这着棋很妙，因为做商贸必须具备一定的专业知识。在贸易中，工业商品占据了绝大多数，如果不了解产品的性能、生产制造情况，很难保证贸易的收益。况且，工科学习，不仅是知识技能的培养，还能帮助你建立起严谨求实的思维体系，训练你的推理分析能力，使你有一种脚踏实地的工作态度，这些素质对经商帮助极大。比尔·拉福就这样在麻省理工学院度过了4年。他没有拘泥于本专业，还学习了许多化工、建筑、电子等方面的基本知识，这些知识在他后来的商业活动中发挥了不可替代的作用。

大学毕业后，比尔·拉福根据计划开始攻读经济学的硕士学位。比尔·拉福考进芝加哥大学，开始了为期3年的经济学硕士生涯。这期间，比尔·拉福掌握了经济学的基本知识，搞清了影响商业活动的众多因素。他还特意认真学习了有关的经济法律。在现代商业活动中，法律充当了至关重要的角色，没有法律保障，现代商业将陷入一片混乱。他更注重学习微观经济活动的管理知识，而不是把主要精力用来研究理论经济学，那是职业经济学家的工作，他志不在此。这样，几年下来，他在知识贮备上完全具备了经商的素质。

然而，拿到硕士学位的比尔·拉福仍然没有立即投身商海，而是考了公务员，去政府部门工作。他的父亲——这位老谋深算的商人深知，经商必须有很强的交往能力，要想在商业上获得成功，必须深知处世规则，充分了解人的心理特征，善于与人交往，能够给人以良好的印象，使人信任你，愿意与你合作。这种开拓人际关系的能力是在任何学校都学不到的，只有在社会上、在工作中才能得到锻炼。而训练交际能力、观察人际关系的最佳去处就是政府部门。在这种环境里工作，每个人都会逐渐变得机敏、处变不惊。比尔·拉福在政府部门一干就是5年。这5年中，他从稚嫩的热血青年成长为一名老成持重、不动声色的公务员。比尔在环境的压迫下学会了自我保护，城府很深。他在后来的商业生涯中，从未上当受骗，这都归功于他在政府部门的5年锻炼。此外，他通过那5年的政府机关工作，结识了大批各界人士，建立起一套关系网络。

5年的政府工作结束之后，比尔·拉福已完全具备了成功商人所需的各种条件，羽翼丰满。于是，他辞职下海，去了父亲为他引荐的通用公司熟悉商业业务。仅用了两年时间，他就熟练掌握了商情与商务技巧。这时候，他不再耽搁时间，婉言谢绝了通用公司的高薪挽留，跳出来开办了拉福商贸公司，开始了梦寐以求的商人生涯，正式实施多年前的



计划。比尔·拉福的准备工作太充分了，他几乎考虑到了每个细节，学会了商人应学的一切。因此，他的生意进展异常顺利，拉福公司的资产从最初的20万美元迅速增加到2亿美元，而比尔·拉福本人也成为一个传奇人物。

回过头来看看，比尔·拉福的职业生涯设计脉络清晰，步骤合理：工科学习→工学学士；经济学学习→经济学硕士；政府部门工作→锻炼处世能力，建立人际关系；大公司工作→熟悉商务环境；开公司→事业成功。每一步都充分考虑了个人兴趣、个人素质，着重突出了职业技能的培养，这种生涯设计在他坚持不懈的努力下，终于变为现实。

从比尔·拉福的成功之路中，你学到了什么呢？

(资料来源：苏旭升. 中国教育报，2009年3月18日)

## 本 章 小 结

在生活中，有很多人正在求职或将要求职，却没有清晰而精准的求职目标；不喜欢当下的工作，却对未来感到迷茫，搞不清楚应该向哪个方向发展；想创业，但不知道自己是否适合创业。当人们在不断地犹豫、无目的地跳槽以及迷茫与焦虑中度过一天又一天时，才恍然发现，原来时间已经过去了许多年。

每个人的出生环境、家庭背景、教育程度和工作经历等外部条件都不一样，而每个人的天赋、能力、性格等内在素质也各不相同。因此，成功从来不是只有一条道路，而找到适合自己的道路就显得尤为重要。当人们从整个人生的角度来思考自己的选择时，就需要给自己做一个职业生涯规划。

美国波士顿大学教授帕森斯发展出了人—职匹配理论，金斯伯格和舒伯等人分别从动态的角度提出了职业发展理论，霍兰德的类型论是职业生涯管理与心理学、系统论等众多学科交叉的结果，施恩阐述了不同的人可能以他们的天资、动机以及个人价值为观点，从而为他们的职业作出不同的定义，进而采取不同的职业生涯管理措施。

因此，在系统思考前人职业规划理论的基础上，本章化繁为简，认为个人的职业生涯规划就是认识自己、认识职业，设定目标并且寻找实现目标的途径的过程。而这一完整的过程，可以帮助我们少走很多弯路。