

职业生涯管理理论研究综述

刘蕊

(中国海洋石油集团有限公司, 北京, 100010)

职业生涯管理理论起源于 20 世纪初期, 1909 年帕森斯在其著作《选择职业》中提出的“职业指导”概念, 为求职者认知自我、了解职业以及人职匹配的职业指导模式提供了依据。这一历史性的开端, 受到国内外学者的普遍关注和高度重视。经探索研究, 20 世纪 50 年代以来, 职业生涯管理理论和实践获得了蓬勃发展, 代表性的理论主要有职业选择理论、职业探索决策理论、职业生涯发展理论。

一、职业选择理论

(一) 人 - 职匹配理论

人 - 职匹配理论是指由于每一种职业的工作性质、要求、内容、目标等不同, 对求职者的学历、阅历、经历、认知、性格、价值观等要求均不同, 在职业决策时, 企业要根据工作性质的要求与求职者的特性匹配; 求职者也要根据自身的条件和需求与岗位进行匹配, 最终达到人 - 职匹配。

该理论可追溯到 18 世纪的心理学研究, 由美国社会学家、结构功能主义的代表人物塔尔科特·帕森斯提出, 后由美国职业心理学家威廉斯发展而形成, 认为个体可以通过心理测试认识到个性特征, 可以通过问卷调查、综合观察、研究分析等方式, 得出每个职业对个体的知识、能力要求, 形成个体与职业岗位的匹配。帕森斯提出职业指导的三要素, 即特性、因素、人 - 职匹配。

第一, 特性, 旨在对求职者进行分析和评价。通过知识测试、心理测试、人才测评等工具, 对求职者的知识积累、技术技能、性格特点、兴趣爱好、优势与劣势等进行分析, 使求职者可以对自我形成清晰的认识。第二, 因素, 旨在分析各种职业对求职者的不同要求。从岗位职责的角度出发, 主要分析职业性质、工作条件、岗位要求、办公环境、工资待遇、职业发展等; 从求职者的角度出发, 主要分析学历要求、所需技能、身体条件、性格特点、年龄、性别等。第三, 人 - 职匹配, 旨在对特性、因素进行匹配, 使求职者与职位之间建立联系。根据求职者的特性与各项职业指标的匹配程度, 帮助求职者分析比较, 选择一种既符合岗位需要又适合个人特质的职业。

(二) 职业性向理论

在帕森斯的人 - 职匹配理论的基础上, 美国职业指导专家、心理学教授霍兰德于 1971 年提出了

职业性向理论。该理论认为, 个体存在特定的人格特质, 会对不同的职业类型产生兴趣, 个体的选择主要取决于其人格特质与职业特征之间的匹配程度, 具体可通过六角形直观展示两者关系(如图 1 所示), 主要分为以下六种人格类型。

实际型: 个体擅长规律的、具体的、程序化的基础操作工作, 表现为不善言辞、不善交际、注重与物打交道、动手能力强, 缺乏社交能力, 不适应社会性质的职业, 适合于技能型或者技术型的工作。

研究型: 个体擅长抽象思维、理性、严谨、准确、求知欲强、逻辑能力强, 擅长从事逻辑的、分析的、独立的偏学术研究类的职业, 领导力不强。

艺术型: 个体人格倾向于无秩序、情绪化、理想化、富有想象、创意、不务实等人格特征, 不善于事务性的工作, 具有较强的表现欲, 擅长艺术类的职业。

社会型: 个体人格倾向于友善、合作、社交、友爱等特点, 偏好于公众活动和社会公益事业, 并渴望个人在其中展现才能、发挥作用。

企业型: 个体性格外向、独断、自信、精力充沛、善社交、权力欲望强、喜欢竞争、富有冒险精神, 喜欢从事有一定行政职务和职权的工作。

常规型: 个体性格倾向于保守、稳重、务实、严谨、顺从、不喜欢冒险和竞争等人格特征, 适合于日常性、事务性、常规性的工作。

霍兰德在研究中发现, 以上六种人格类型与职业之间的关系不是对应的, 大部分的人格类型同时适应于不止一种人格类型, 即主要属于某一类型人格, 又在某种程度上接近于另外一种或几种人格。

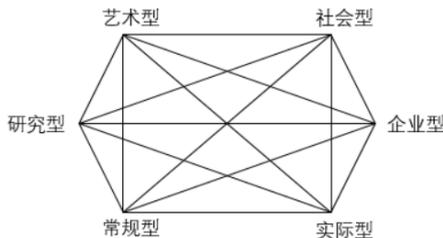


图 1 霍兰德人格六角模式图

二、职业探索决策理论

(一) 职业锚理论

职业锚理论由美国职业生涯理论研究专家施

恩教授的研究团队提出,该团队以斯隆学院 44 名毕业生为研究对象,通过持续跟踪、综合分析研究对象的职业生涯,结合访谈、测评、调查等工作,总结形成职业锚理论。职业锚是指当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那种至关重要的东西或者价值观。职业锚是个体在进入职业生涯早期,由实际工作经历和经验所形成的个体对职业选择的判断,是个人与工作环境交互作用的产物,在职业生涯的中后期会不断调整。首先,职业锚以员工习得的工作经验为基础,个人在职业生涯的早期,初入职场面临各种实际工作情境,受个体能力、动机、价值观的影响,逐步形成对自我适合职业的认知,由此产生、演变、发展形成职业锚。其次,职业锚是员工在工作实践中根据职业性质与自身本质相匹配,进行选择和准确定位的结果。最后,个人的职业锚不是固定不变的,会随着个人工作经历和职业发展进行调整,有可能在职业生涯发展的中后期发生变化,对个人的职业锚重新进行定位,但需要注意的是,职业锚作为个人选择工作的至关重要的价值观不会发生经常性的调整和改变。施恩教授提出的职业锚理论包括八种类型,具体如下。

管理能力型职业锚:管理能力型的人愿意承担管理责任,具有较强的权力欲望和升迁动机,追求并致力于工作晋升,以升职和加薪作为衡量成功标准,通过更好地展示自己的管理能力以获得更高的管理权限。

安全稳定型职业锚:安全稳定型的人追求稳定和安全,包括可以预测的安稳将来、财务安全、身体健康等,也包括家庭、婚姻等情感方面的安全稳定。

创业型职业锚:创业型的人追求建立和创造完全属于自己的成就,要求有自主权和管理能力,愿意冒险并克服困难,以此获得属于自己的成就,一旦时机成熟,他们就会去创建自己的事业,喜欢创造未来。

自主型职业锚:自主型的人喜欢能够施展个人能力的工作环境,追求随心所欲的工作和生活方式,意愿放弃提升或工作扩展的机会,最大限度地摆脱组织的限制和制约,最大限度地追求自由与独立。

挑战型职业锚:挑战型的人喜欢处理难以解决的问题,克服重重障碍,挑战并战胜各种不可能,创新、求变、改革、颠覆是他们的价值观,擅长在需要面临改革的企业中担当推动组织革新的角色。

生活型职业锚:生活型的人追求个人工作、家庭、生活的平衡与和谐,对于成功的定义不限于职位的升迁,而是更广泛意义的成功,比如阅读、旅

行、人生经历的丰富多彩等,他们宁愿舍弃一些工作中的机会,以此达到平衡生活的目的。

服务型职业锚:服务型的人乐于帮助和服务他人,以成就他人作为自己的价值观,在工作和生活中擅于承担起服务和帮助他人的角色,以此获得内心的愉快。

三、职业生涯发展理论

(一)金斯伯格职业发展三阶段论

美国著名职业指导专家金斯伯格提出的职业发展三阶段论对就业前的职业意识或职业追求变化发展过程进行了研究分析,提出就业前个体从心理和生理对职业探索、进入、发展过程中的不同特点与规律,从职业心理发展层面将职业生涯发展划分为幻想期、尝试期、现实期。

幻想期(0-11岁):个体对外界信息、事物尚未形成深刻的认知,主要出于感性和好奇,对职业憧憬抱有幻想,单纯地由自己的爱好而定。

尝试期(11-17岁):个体生理、心理不断成长变化,随着知识积累和对社会的了解,逐渐形成独立意识和价值观念,开始关注职业兴趣、职业特点,并与自身条件相结合。又细分为兴趣阶段(11-12岁):开始对某类事物发生兴趣;能力阶段(13-14岁):根据对某类事物的兴趣,在各种相关的职业活动上逐步培养起自身能力;价值阶段(15-16岁):随着年纪的增长、知识的积累、能力的提升,对自己的职业兴趣逐渐清晰,以职业的价值性选择职业;综合阶段(17岁):经过兴趣阶段、能力阶段、价值阶段,形成日渐清晰的未来职业发展方向。

现实期(17岁以后):个体基于对自己的评价和对现实环境的评断,对未来的职业发展有了明确的奋斗目标。

(二)萨柏职业发展五阶段论

美国职业管理学家萨柏的职业生涯发展阶段理论是对个人的职业倾向和职业选择过程本身进行的研究,以个体的整个生命周期作为职业生涯的跨度,划分为五个职业生涯子阶段,依次是成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段、衰退阶段。

成长阶段(0-14岁):建立起对自我的认知,对各种职业产生好奇,逐步形成职业认识。细分为幻想期(10岁之前):儿童与外界接触,感知外部世界,扮演和模仿各种职业;兴趣期(11-12岁):对某些职业产生兴趣,开始了解和认识所喜欢的职业;能力期(13-14岁):基于自身的喜爱和条件,有意识地培养某些工作能力。

探索阶段(15-24岁):通过在校学习和知识积累,不断进行职业探索与尝试,逐步倾向于某种职

业偏好,完成最初的职业选择。细分为试验期(15-17岁):个体根据喜好、兴趣和对社会的了解等,初步思考职业选择;过渡期(18-21岁):通过实习、打工、勤工俭学等形式进入社会,尝试不同的职业,随着社会分工的了解,逐步形成清晰的职业倾向;尝试期(22-24岁):根据个体的兴趣、能力和外部条件等综合考量,选择进入某个行业,尝试职业发展目标的可行性。

建立阶段(25-44岁):个体在不断的职业选择调整之后,形成初步的职业生涯锚,在适合自身的行业中选择某个职业寻求发展。细分为尝试期(25-30岁):个体尝试不同的职业,通过几年的工作经历和经验积累,初步建立职业生涯锚,并在某一个职业中稳定下来;稳定期(31-44岁):在某一稳定的职业中寻求职业上的晋升和职业生涯的发展,致力于实现职业目标,在这一时期,也是最容易发生职业偏离或职业生涯锚改变的时期。

维持阶段(45-64岁):个体进入职业生涯的中后期,在此阶段个体已在某一行业获得一定的职位、声誉和成就,随着年龄的增长,进入职业生涯的后期。

衰退阶段(65岁以上):进入职业生涯末期,减少工作责任和权利,退出劳动力市场,享受退休后的休闲生活。

(三)格林豪斯职业发展五阶段论

美国心理学博士格林豪斯认为个体在不同年龄阶段的职业选择不同,关注个体在不同年龄阶段所要面临的主要任务和工作选择,将职业生划分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生初期阶段、职业生中期阶段、职业生后期阶段。

职业准备阶段(0-18岁):个体初入社会,了解社会的各行各业,根据知识积累和实践经验对各种职业进行体验和评估,结合职业兴趣所在,选择职业。

进入组织阶段(18-25岁):经过职业准备阶段的实践,个体进入组织后的主要任务是在理想的组织中获得一份满意的工作。

职业生初期阶段(25-40岁):个体在找到适合自己的职业后,努力学习专业技术,提高工作能力,学习规章制度,融入组织文化,逐步适应工作岗位,为职业生中后期的发展做好准备,打下坚实基础。

职业生中期阶段(40-55岁):进入职业生中期,个体已从事过某个或者某几个职业,知识和工作经验的积累使得个体开始对初期的职业生锚重新进行评估,根据自身兴趣和外界条件,调整职业生锚,选择更喜欢、更适合自己的职业,并

通过努力取得一定的业绩和成就。

职业生后期阶段(55岁至退休):职业生进入后期,个体已经取得一定的社会地位和职业成就,主要工作任务是带领团队和传承经验,发挥传帮带的作用,逐步退出劳动力市场。

(四)库克曲线

库克曲线由美国学者库克提出,根据研究生学习及毕业后进入职场的表现,从激发人的潜能和创造力的角度研究论证个体职业、岗位流动或轮换的必要性。库克认为,为了保持个体的创造力和工作活力,适时进行职业或岗位的调整是十分必要的。如库克曲线所示,个体在同一岗位的创造力较强的时间约为4年,其后若不进行调整变化,创造力将逐步衰退。库克曲线图如图2所示。

OA段:个体创造力的导入期,反映学生在校期间的知识积累和创造力的增长情况,逐步增长状态。

AB段:学生毕业后进入职场的初期,因初入职场的新鲜感、好奇心,愿意承担具有挑战性的任务,以及在新环境的激励下,创造力呈快速提高状态,大约持续1.5年。

BC段:库克曲线到达波峰,个体的创造力达到顶峰,大概持续一年,是产出成果的黄金时期,大约持续1年。

CD段:库克曲线开始下降,即个体的创造力下降,进入初衰期,大约持续1.5年。

DE段:库克曲线持平,即创造力继续下降并稳定在一个固定值,保持低水平徘徊不前。为有效激发员工的创造力,企业应根据员工的状态和诉求,调整工作岗位、工作内容、变换工作环境等。

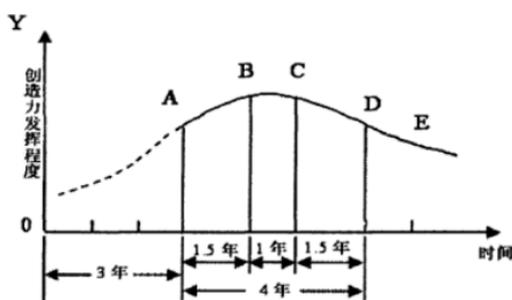


图2 库克曲线

【作者简介】刘蕊(1986—),女,甘肃兰州人,硕士研究生,经济师,中国海洋石油集团有限公司,研究方向为职业生管理、职业发展通道建设。