

The Vocational Career Management of Individuals in Boundaryless Career Era

Yanxia Wang

School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou Henan
Email: colourfuldays365@126.com

Received: Jul. 3rd, 2017; accepted: Jul. 17th, 2017; published: Jul.26th, 2017

Abstract

In the boundaryless career era, individual career development initiative more falls in their own hands, accompanied by the individual had to bear more pressure and challenges. This requires the individual to maintain a sustained professional sensitivity, with the ability to life-long study, under the environmental changes; individual should adjust their career planning in time in order to achieve individual autonomy and freedom, harvest a smooth vocational career.

Keywords

Boundaryless Career, Career Management

无边界职业生涯时代个体的职业生涯管理

王艳霞

郑州大学教育学院, 河南 郑州
Email: colourfuldays365@126.com

收稿日期: 2017年7月3日; 录用日期: 2017年7月17日; 发布日期: 2017年7月26日

摘要

无边界职业生涯时代, 个体职业生涯发展的主动权更多地落在了自己的手中, 伴随而生的是个体不得不承担更多的压力和挑战。这就要求个体保持持续的职业敏感, 具备终身学习的能力, 在环境变化中及时

调整自身的职业规划，从而实现个体的自主和自由，收获顺利的职业生涯。

关键词

无边界职业生涯，职业生涯规划

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

科技的更新迭代，使得传统职业面临颠覆似的重创。人们不再像过去一样，只要拥有一技之长，就可以在一个领域顺利完成一生的职业生涯。职业生涯开始由传统的职业生涯转变为无边界的职业生涯，它呈现出了更多的变化性、短暂性。这种不稳定性使得有预见性、没有安全感型、积极向上型的员工，甚至是核心员工开始理性审视自己在组织中的地位和作用、开始思考工作与自身的关系。也因此，在组织的内外部的不同职位、不同工作性质，甚至是不同行业和领域之间，员工的流动性愈来愈强，这种职业生涯模式就是“无边界职业生涯”(Boundaryless Career)。

职业生涯日趋无边界化使传统职业生涯管理方式面临着严峻挑战，探求在新的职业生涯时代如何进行成功的职业生涯管理具有很强的现实意义[1]。任何的成功都不是偶然获得的，机会总是青睐有准备的人。也因此，在新的职业时代探讨个体如何应对大环境的变化，将有助于帮助个体最大化地就业，减少人力资源的浪费。

2. 概念的澄清

2.1. 无边界职业生涯

“无边界职业生涯”在科技、经济全球一体化组织发生重大变革关键期的 20 世纪 90 年代由 Defillipi 和 Arthur 提出，并被定义为“超越某单一雇佣范围设定的一系列工作机会”[2]。无边界职业生涯强调打破组织界限和组织内部职位界限的职业转移和职业流动，驾驭自己职业生涯的是自己而不是任何一个组织，个体在需要时可以随时重新创立其职业，一个人可以在不同的产品领域、技术领域、组织和其他工作环境中自由出入[3]。由此，可以看出，无边界职业生涯不是人们误以为的个体从一份工作转移至另外一份完全不相关的工作(即一时职业生涯 transitory career)，它强调的是突破传统组织性职业生涯的边界，在不同雇主之间跨边界流动，从当前雇主之外获得认可。与传统的职业生涯相比，无边界职业生涯更注重个体的心理成就感、灵活的职业能力、学习能力、个体对自己的职业生涯有了更多的主动权并为自己的职业生涯负责等等。

2.2. 个体的职业生涯

个体的职业生涯是指一个人在一生中所从事的全部职业的总和。传统的职业生涯对个体的职业能力要求相对比较单一。而在无边界职业生涯时代，对劳动者能力和素质的要求就显得更加地灵活多样。个体在不同行业，不同企业，不同部门甚至是不同岗位之间的自由流动更加频繁，如果不做好科学的职业规划来应对变化，个体将很难保障职业生涯的顺利进行。

3. 无边界职业生涯时代个体所面临的机遇与挑战

3.1. 机遇

3.1.1. 实现人的价值

在传统的社会分工中，个体只能在狭窄的职业领域发展晋升。马克思曾异常尖锐的指出：“现代社会内部分工的特点在于它产生了特长和专业，同时也产生了职业的痴呆。”他接着引用勒蒙特的论调对社会现实发出浩叹，“我们十分惊异，在古代，一个人既是杰出的哲学家，同时又是诗人、演说家，现在每个人都为自己筑起一道藩篱，把自己束缚在里面，这样一来，人是缩小了。”[4]马斯洛需求层次理论指出，当个体的生理需求、安全需求等低层次需求得到满足时，就会发展更高层次的需求。当社会顺利实现变革，经济飞速发展，个体不再单纯为了谋生而劳动，而是以自身的能力和个性的全面发展为目的，通过职业生涯的发展来实现自己的真正价值。

无边界职业生涯时代，把个体从旧式的社会分工中解脱出来，使个体一生不再仅从事一个工作岗位的重复劳动，其本质是个体与组织之间的契约关系变成了个体内在的心理契约。个体得以从一种固有的契约关系里解脱，他们将越来越重视自我内在的感受，比如：个体的内在价值、个体的职业满意、个体的成就感等主观感受，这些变化将使个体从生产型的“机器”成为鲜活的人。从旧式分工中解脱的个体将不再为了谋生而不得不从事一份职业，他们拥有了更多的择业自主权和选择权，并拥有更多的机会按自己的兴趣、能力、气质选择真正热爱的、真正适合的和真正给予他们快乐和成就感的工作，得益于此，个体将会最大限度地发挥自己的才能和热爱，为身处的岗位和社会做出力所能及的贡献，而个体对社会的贡献越大，他的价值就越能得到最大程度的实现，这些也正是个体存在的真正的价值所在。

3.1.2. 激发个体的积极性

无边界职业生涯打破了旧式的制约，激发了个体的积极性。个体不但可以根据自己的兴趣、能力、特质等选择适合自己的职业，而且还可以跨越专业限制从事不同的领域，使个体能够有机会在自己热爱的领域发挥最大的光和热，从而加速社会的发展。

无边界职业生涯对个体的自我学习能力和弹性规划能力有了更多的要求，个体如果对于职业环境没有足够的敏感，将很难立足于任何一个职业领域。当人们处于一种灵活、开放的学习状态时，就会对社会变革和新鲜事物有一定的接受度和适应性。在变化时代大背景下，组织将更容易从不同的个体之间分离出杰出人才，而这些个体一定是那些具有更强的学习能力和更趋向于流动的群体，他们更快速适应变化，且在对自身的职业生涯规划和管理中，表现出更多的积极性和独立性。

如今，个体对组织的承诺水平和忠诚度与过去相比有所下降。正如马斯洛需求层次所描述的那样，个体开始关注自己更高层次的需求，比如尊重需求和自我实现需求，如果这些得不到满足，个体在很大程度上会选择跳槽，这就使组织不得不考虑变革。一方面，组织为了保持自身的竞争力，占有优秀的人力资源会主动调整自己的用人标准、考核评价制度，转变企业的组织结构和模式，促进更好地沟通和交流；组织开始重视真正的“以人为本”的管理，为了保有核心竞争力，企业会从仅关注组织自身发展转移到同时关注组织中个体的发展，并将为员工的发展设计有特色的职业生涯晋升渠道。这一变化，也将激发组织中的个体更加积极、主动地学习，从而掌握核心的竞争力。在组织和社会变革中，个体的适应能力和接受能力会变得更加强大，从而使双方更具弹性面对挑战。

3.2. 挑战

3.2.1. 对变化不能保持敏感的个体将面临失业的危险

因为职业的更替更加频繁，个体的职业生涯可能需要变换到不同的职位、行业和领域，即使是在同

一企业也存在着横向变动的可能。如果不持续学习新知识，个体将会面临失业的危险，一部分不适应变化的人失去工作，面临着新一轮的激烈的竞争。

3.2.2. 没有科学职业规划的大学生或初入职场者将会更加迷惘

在大学期间，没有设定明确的职业目标训练自己的职业能力、不注重提升自己就业力的年轻人，无法满足无边界职业生涯时代对各种岗位快速更新的知识、技能要求，由于基本功没有练扎实，学习的步伐跟不上岗位需求的变化。面对各种岗位类型，他们会显得更加迷惘。

3.2.3. 个人的职业心理健康问题将会更加突出

一些只懂某一精分领域、不善于主动学习者，在无边界职业生涯时代，将面临更大的压力和挑战，如果不注意调节，会因工作压力带来心理疾病。另外，一些职业目标定位不明确的人，面临多样化的职业发展选择机会时，员工的职业决策难度必然会增大。对未来不确定性和不安全感的加剧，必然导致更多的职业心理问题，比如压力和焦虑。换句话说，个体追求职业生涯成功的过程，也是尽力适应压力和考验的过程。而压力是提高组织和个人工作效率的主要障碍。心理疾病人员数量的增加，会使整个大环境受到影响。这就对职业的心理医生或心理咨询师产生了更多的需求，对整个社会人与人之间的关系也产生了更多的挑战。

3.2.4. 不再存在所谓的“铁饭碗”，岗位稳定性降低

无边界职业生涯时代要求人们必须适应变化，这就对个体的学习能力提出了新的挑战。传统的人才的甄选、聘用和升迁标准也将受到威胁，用人单位不再单纯以学历、工作经验为留用员工的核心要求，无边界职业生涯时代将更加注重个体的学习能力、实际操作能力、个人的适应性和弹性。不再唯学历论、唯经验论。另外，工作的不稳定性会增加人们的焦虑感，使整个社会变得更加浮躁，在面对学习和选择时会显得更加地迷惘和无所适从。

4. 应对无边界职业生涯时代的措施

4.1. 及早进行职业生涯规划

“凡是预则立，不预则废”，瞬息万变的时代，机会总是去青睐有准备的人。美国职业心理学家埃德加.H.施恩在 1978 年就曾提出著名的职业生涯周期理论，该理论立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务，将职业生涯分为了 9 个阶段，每个阶段都有不同的重点：

0~21 岁：个体的成长、对职业的幻想和探索阶段；16~25 岁：个体开始进入工作领域，开始正式的职业生涯基础培训阶段，在这一阶段中，个体主要担当实习生、新手的角色；17~30 岁：个体面临的主要任务是根据自身的特质，发展职业技能和专长，了解组织中的工作机会和约束，对最初的职业理想进行新一轮的评估，作出新的决定；25 岁以上的职业中期，个体开始发挥自身的职业优势；35~45 岁的职业中期危险阶段；40 岁以后的职业后期；衰退和离职阶段；离开组织或职业——退休[5]。

从施恩的职业生涯周期理论可以看出，如果在人生的重要阶段没有对人生进行科学的规划，很可能错过职业发展的关键期。

4.2. 注重职业能力的培养，保持持续的就业力

职业能力是提升就业力的基石，也是就业力的关键因素。除了尽可能发展广泛的各职业相通的基本能力外，个体也要注重在一两个领域的专业性发展。找到职业兴趣对个体的职业生涯发展非常重要，但比此更为重要的是，培养所感兴趣的职业核心能力。在无边界职业生涯时代，想要一直具备核心的竞争力必须保持敏感，持续学习是保持就业力的关键。

4.3. 树立终身学习的理念

终身学习是人的全面发展的根本保障。日渐复杂的跨专业职业加强了教育的持续性要求,持续学习、终身学习就显得愈发地必要。终身学习并不是所谓成人教育或者说大众教育的另一种变相称谓。终身教育更是指个体在其职业生涯的任何一个阶段都有机会根据自身的不同需求顺利地获得受教育的权利。

教育贯穿人的发展的一生——人永远是一个“未完成”的动物,教育则是保障每个人一生发展的“精神面包”[6]。因此,“学习期”和“劳动期”将始终贯穿个体的一生,边学习,边劳动,掌握了理论,需要实践验证,再从实践中对理论进行凝练和升华。这种学习和实践的过程将伴随个体的一生。对进步的科学技术的应用更加多元广泛的今天,职业的推陈出新衰退消失、新兴涌现新都显得异常的快速。在无边界职业生涯时代,产业结构的调整引起和促进了职业的变革,这就更加凸显了终身学习的重要性,人不学习将很快被淘汰。

5. 结语

在社会发展的历史长河中,进步是主旋律。人类的发展由必然王国过渡到自由王国是不可更改的时代趋势,这个进步也是个体一步步实现自身解放的过程。个体自身的发展经历了人对人的依赖关系、人对物的依赖关系、人的自由而全面发展三个历史进程。处于无边界职业生涯时代中的个体,在随着自身和职业环境的变化中,如果能够科学管理自己的职业生涯,那么个体将变得更加自主和自由,终将有助于个体收获成功的职业生涯。

参考文献 (References)

- [1] 白艳莉. 无边界职业生涯时代的职业生涯管理[J]. 中国人力资源开发, 2007(4): 4-8.
- [2] Defillipi, R.J. and Arthur, M.B. (1994) The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- [3] 徐笑君. 职业生涯规划与管理[M]. 成都: 四川人民出版社, 2009: 14.
- [4] 孙旭. 马克思关于人的全面发展理论研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 复旦大学, 2010: 14-17.
- [5] 王建国, 王献玲. 大学生职业规划与就业指导教程[M]. 郑州: 郑州大学出版社, 2012: 17.
- [6] 唐文琴. 公共选修课系统: 终身教育理念下的我国高校未来发展的新构想[J]. 高等教育研究, 2011(4): 23-24.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ass@hanspub.org