

职业生涯的八重隐喻

文/周丽 谢晓丰

对于大多数人来说,职业生涯虽然不是人生的全部,但它在人的一生中所占的位置,却是怎么估计都不为过的。人们会有意识或无意识地描述、分析自己的职业生涯,不断地总结过去、把握现在和规划未来。身为父母、教师、咨询师或管理者的人还会对他人的职业生涯负有指导、建议的责任。德国古典哲学家黑格尔认为,概念是理论之网上的网上“纽结”。目前,学术领域关于职业生涯的文献来源多为社会学、心理学、职业指导和咨询等不同视角,本文力图运用多重隐喻法来探究职业生涯概念和现象,打开这个“纽结”,作为职业生涯开发和管理研究的起点。

二、多重隐喻法和职业生涯

隐喻法是一种修辞学辞格,是根据事物之间的相似点把某一种事物比作另一种事物,这种方法一般都是通过变形来洞悉和领悟,通过形象化的、具体鲜明的事物来说明抽象的观点。运用隐喻法解读概念和现象时,有时会似是而非或限制理解,有时甚至可能会诱导人们去理解实际并不存在的事物;然而更重要的是,提炼隐喻的过程有助于刺激人们的创造性思维,引来无可抵御的想象。精心提炼出的隐喻仅仅几个字就可以使复杂的概念和现象更加通俗易懂、生动明确,既拓展了概念的内涵,又增强了说服力。

三、职业生涯的八重隐喻

不同的人在不同情境下会采用不同的隐喻,每个人可能都会无意识地用一个相对较小范围的隐喻来构建自己的视角,这就是职业生涯观。本文提出的职业生涯八重隐喻会有助于启发还没有或已有过职业生涯体验的人们去积极地思考,建立全面普适的职业生涯观,以更好地指导实践。

隐喻之一:职业生涯是遗产

在一定程度上或在很大范围内,现今社会的每一种职业生涯都是通过家庭从上一代遗传下来的,人们很难逃脱继承。尽管,代际间的职业传递在某种程度上是受到社会限制的,女性、少数民族的职业选择也是受限的,此外,家庭成员的社会阶层、经济地位、所事行业、遗传智商、甚至是父母对工作的态度也会影响到孩子的未来职业和对职业的预期,但是人们不能因此而忽视职业生涯的遗传和继承。现在,有学者强调自我管理的职业生涯,即假设每个人都是自由的,可以选择、计划和发展自己的职业生涯。因此,每个认真对待职业生涯的人都需要考虑职业的遗传继承和自我管理的权衡。

隐喻之二:职业生涯是周期

由于个人的职业经历会随其所处职业生涯的不同阶段而发生不同的变化,在主流职业生涯研究中,年龄/阶段理论中用了一系列与年龄有关的阶段来描述职业生涯,如“探索期”、“中年职业生涯转型”、“维持期”等等职业生涯周期。在职业生涯领域内,人们还意识到了一些特殊问题如“职业生涯早期”、“职业生涯中期”、“职业生涯后期”这些不同阶段都是值得重视的(Greenhaus et al., 2000)。职业生涯的周期隐喻可能会引发较偏狭、不公平的思考,例如,在日益变化多端和竞争激烈的职场中,中老年员工在工作和生活中的作用(Paul & Townsend, 1993)。近年来,更多学者开始越来越多地关注这样的问题,如家庭对职业生涯的贡献作用;家庭周期和职业周期的相互作用和相互融合;双职工夫妇职业生涯周期互补的问题;职业生涯螺旋式发展的问题等,对于职业生涯的所有者而言,这些相关问题都非常值得探讨。

隐喻之三:职业生涯是匹配

职业生涯研究中很重要的一个问题就是“工作调整”或是“个人与工作环境的匹配”。自从Parsons(1909)的第一本职业生涯指导的书问世以来,个人和工作环境的匹配就已经成为“传统职业生涯理论的基石”,例如,Holland(1997)的“职业性向”理论和相关的测评,就犹如个人的素质——“针”和工作环境的职业性向——“针孔”的匹配。如果职业生涯的拥有者能够非常明晓“匹配”隐喻,那么,他们就能更好地评估自己的职业能力和职业环境,才能找到比较满意的职业机会。现在市面上有很多关于自我测评的资料,可以有助于人们找到自己的匹配点。这个隐喻引发了很多思考,人的职业能力特征是什么?工作环境的特征到底是什么?如何去衡量个人和工作环境的匹配程度?测评方法的准确程度时怎样的?同样,Hall(1996)的“变化自如的职业生涯”也可以看作是通过“工作调整”,以“匹配”或去适应多变外部环境的一种手段,这是一个更具挑战性的研究视角。知“己”知“职”才能更有效地改进个人的职业生涯实践。

隐喻之四:职业生涯是旅行

这是一种最最常用的职业生涯隐喻，旅行把职业生涯概念化为在不同工作、不同职位、或不同组织之间的移动，旅行就是一种要实现时间和空间两个维度的移动，另外，旅行要享受过程（Mirvis & Hall, 1994）。因此，职业生涯的旅行隐喻很有吸引力。人们的职业生涯路径可以由专业职业机构、用人单位、或职业路径上的旅行者自己来确定，其方向可以前行、后退、侧行或其他，其速度也是可快、可慢、或可调整的。关于个人职业生涯的理论（Roe, 1956）、组织生涯的理论（Schein, 1978），以及“线性”和“螺线性”不同职业生涯运动形态理论（Driver, 1984），都可以依其特定的运动路径来将职业生涯概念化。纵向的“旅行”如“职业生涯阶梯”、“职业生涯高原”、“爬到顶层”等都是目标明确地朝向目的地前行的职能模型。Arthur和Rousseau（1996）的无边界职业生涯表明，在一个趋向于扁平化的经济环境中，限制职业生涯“旅行”的边界变得越来越模糊。随着人们就业环境日趋开放，目的性较强的职业生涯“旅行”可能会更具开放意义，当然，不要忽略“旅行”的目的地在一定程度上是旅行者可以控制的。

隐喻之五：职业生涯是关系

职业生涯具有社会性。人们要不断地和他人交往，建立和发展更长期的关系对于把握职业生涯的方向和保持其持续发展、尤其是企图利用关系去追求个人职业生涯优势，是非常重要的。传统的西方观念认为职业生涯必须是个人化的，这个看法似乎应该受到质疑，因为正如前文中提到的职业生涯是遗产，多数是通过家庭或其他渠道继承来的。通过发展各种人际关系，个人可以塑造自己的职业生涯，在职业生涯的旅行中，不断地发展自我。发展“社会资本”无疑是最优价值的职业生涯路径。

隐喻之六：职业生涯是角色

职业生涯隐喻还可以反映在人们在社会中的角色和职业行为，犹如剧场这样一个表演环境，有剧情、策划、服装、道具等表演手段。职业生涯的所有者是表演角色的主角，职业生涯自我管理的能力就是一种利用上述手段的角色表演能力。工作角色不断变化，用人单位、专业职业机构和其他利益相关者对角色的期望也会变化。职业生涯的所有者和外部利益相关者的预期会随着时间的流逝，通过“心理契约”的不断协商、再协商而表现出来（Herriot&Pemberton, 1996）。此外，职业生涯的内涵越来越广，由于工作与生活的相互作用，除了工作角色以外，个人还充当其他角色，如父亲、家庭主妇等，这些角色肯定会和工作角色同时出现在职业生涯的角色表演中，而且，还是终生表演。“角色”隐喻有助于人们理解角色负荷过重和角色冲突所导致的职业生涯危机，从而转“危”为“机”。

隐喻之七：职业生涯是资源

职业生涯是一种资源吗？如果是的话，是谁的资源？这个隐喻关注的是职业生涯的潜力，即能否与其他资源相结合去创造更多的财富。传统的管理观点是劳动力是有成本的，而20世纪后期公司重组和裁员的现象引发了人们的思考，劳动力不是成本而是一笔资产。随着“人事管理”被“人力资源管理”所替代，管理者们也越来越多地提及“以人为本”和提及“人力资源是企业最重要的资产”了。这个隐喻在“知识管理”中体现得更加明确，人们认识到职业生涯是资源，是“知识的储备库”（Bird, 1994）。任何组织都要将员工的职业生涯目标从属于组织，并且与组织的职业生涯目标有一致性。也许人们并未意识到人力资源管理的理念可能会潜在地为了实现组织目标，而诱使人们投入到组织活动中，改变或协调自己的职业生涯目标，并且把自己的职业生涯发展交付给组织的管理层。于是，组织内部的职业生涯测评中心、培训、开发和业绩考核等活动就会有利于组织管理员工的职业生涯发展，员工们就该利用这些活动机会来思考如何更好地发展个人的职业生涯。可见，职业生涯的自我培养、相对自我管理乃至“职业生涯资本”（Inkson & Arthur, 2001）都非常值得研究。了解职业生涯的“资源”隐喻对于职业生涯的所有者和组织的管理者都是大有裨益的。尤其是对职业生涯的所有者而言，增强自己的职业危机意识，树立终生学习的观念，学习、掌握新的资源和技能，从而提高就业能力。

隐喻之八：职业生涯是故事

本文对于职业生涯的许多隐喻是源自于人们所讲述的故事，职业生涯故事到处都有并广为讲述，讲述给家人、朋友或其他人，有些讲述往往是不完整的、吹牛的、甚至是自相矛盾的，然而听者还是可以从体味出很多职业生涯的复杂本质（Marshall, 2000）。媒体常常不断地利用明星、企业家等这些职业生涯成功人士的形象和故事，无论故事的描述和解释是否完全真实可信，它总会在一定程度上反映出职业生涯的原型，可以帮助人们认识更多，当然，人们需要提高区分事实和虚幻的理解力和判断力。

四、结论

从不同的角度去通过感受“职业生涯”的不同“部位”，每一个视角都体验到了整体的一个组成部分，都会对其他视角提供一些借鉴价值。但是，过于关注单一视角会限制整个视野的范围。运用多重隐喻从不同视角阐释同一事物，会有助于人们从整体上把握职业生涯的复杂本质。本文尝试运用多重隐喻法来构建对职业生涯理论和现象的理解应该是一个新的挑战，毕竟这些来自理论和实践的隐喻思考，可以帮助人们获得丰富而深刻的理解，组织是职业生涯管理的载体，个人才是职

业生涯规划的主角，要树立自我管理意识，从而更有效地指导和改进人们的职业生涯实践，这对于组织生涯管理目标的实现也是大有裨益的。基于此，本文的后续研究将是探讨职业生涯成功模式如何构建，个人如何职业生涯实践中进行自我激励，组织生涯管理目标如何实现等等。

（作者单位：周丽/齐齐哈尔大学经济管理学院、华侨大学工商管理学院；谢晓丰/齐齐哈尔大学经济管理学院）

相关链接

也谈营销人员的亮剑精神
职业生涯的八重隐喻
再谈“何谓民营经济”

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心