

# 基于职业锚理论构建高校毕业生自我评价体系探讨

张文台

肇庆学院, 中国·广东 肇庆 526061

**【摘要】**在社会发展进程中,对人才需求量不断增多,这促使高校扩大了招生规模,同时也造成了高校毕业生的数量连续上升,随之而来高校毕业生就业压力逐年上升。但对于高校毕业生而言,大多毕业生还没有认识到自己就业中不足,很多毕业生对自己的职业还处于迷茫状态。因此,加强对高校毕业生就业指导工作,本文利用职业锚理论来分析高校毕业生在职业生涯规划中利弊,积极构建高校毕业生自我评价体系,从而有效为服务高校毕业生提供理论参考。

**【关键词】**职业锚理论; 高校; 毕业生; 自我评价体系

**【基金项目】**肇庆学院学生事务管理精品项目(ZQJPZD-2019009)。

近几年我国高校毕业生数量逐年呈现上升趋势,就业难成为毕业生以及社会的难题。从教育部公布的相关数据显示,全国高校毕业生到2020年达到874万人,逐年增加意味着高校毕业生就业压力将会非常严重,这对高校就业创业教育工作提出了极高要求,无论对政府和高校就业问题都是一个艰巨任务。故此,加强高校大学生就业创业指导显得尤为重要,为此,本文运用职业锚理论对学生的职业生涯规划进行深入分析,意在帮助大学生树立正确的职业观,提升职业素养。

## 1 职业锚理论

职业锚理论最早是由美国麻省理工学院埃德加·施恩教授提出。其认为,职业规划的本质就是一种不断探索的过程,同时,持续性摸索的过程,也正是个体在根据自身需要、能力、价值观、态度等,逐步形成自我职业能力认知的过程。当人在选择和发展职业、事业过程中,职业锚实际上就是其中的核心要素<sup>[1]</sup>。

在个人职业生涯规划发展中,职业锚理论已成为其中必选工具,也是大多数公司人力资源管理工作中的有利工具。当明确进行自我定位时,才可以更好的与对应的职业进行相互匹配,促使自身优势得以长久发挥,能够在一定程度上提升自我价值。因此,在构建高校毕业生自我评价体系过程中,可以充分借助职业锚这一工具,提升高校学生对自身职业能力的审视,进而更好的明确自己的职业发展方向。

## 2 基于职业锚理论高校毕业生自我评价体系构建基本思路

### 2.1 职业锚分类

在构建高校毕业生自我评价体系过程中,首先需要明确职业锚的类型。因为,不同的人,其价值观、能力、需求等方面存在严重差异,所以,对应的职业锚也分为多种类型<sup>[2]</sup>。管理型的人,非常善于与人沟通和交流。技术型人群对于技术存在完美主义,非常喜欢挑战专业领域内的知识,而对事务性管理类工作非常抵触。稳定型人群更加关注工作中的稳定性,不喜欢冒险,追求安稳,所以,在选择职业上,更喜欢循规蹈矩。独立型的人,自我思想意识较强,不喜欢被约束,有时甚至为了得到自由、独立,宁愿放弃职业发展机会。创业这类型的人,主要强调的是自己的事业发展。价值型这类人而言,更加注重核心价值。平衡型人群,会关注职业工作环境、薪资待遇等,希望通过衡量,达到自己需要平衡。但是如果此种平衡被打破,这类人群将会不适应,便会寻找其它平衡关系,也正是因为此种需求,对于此类人,会更加需要职业弹性。喜欢挑战超出有能力之外的工作,通过解决问题,可以提升自信感。

### 2.2 指标体系构建思路

根据上文的职业锚理论,在构建高校毕业生自我评价体系中,

可以通过不同的类别,细化指标,进而综合测试出高校毕业生的职业锚,其中可以包含基础指标、专业指标、通用指标、职业指标等。而在实际评测过程中,当学生其中一项指标分值达到预设值时,此时系统会进行加分,用以证明被测试的学生这一项指标较为突出,从而帮助学生分析出对应的职业锚。当测试完所以指标时,系统会自动算出所以分数,同时,被测试的学生之间的差异也呈现出来。

值得注意的是,测试结果分数的高低并不代表什么,也不需要横向比较,而是通过这些职业锚得分情况,帮助学生分析出职业锚的建议。

### 2.3 职业锚自我评价指标体系项目设定

2.3.1 常规指标。在该系统中,所有的指标都设置了3到5个选项,分值有50、40、30、20、10几个等级,由被评测者进行自我评价。

2.3.2 加分指标。从上文总结的不同类型的职业锚,提取其中的职业素养,如果被测试的学生具有突出表现,则可以记性加分。如下表所示,以“技术型”、“管理型”为例。

职业锚加分指标表

| 职业锚类型  | 加分指标   | 得分   | 加分     | 职业锚类型 | 加分指标   | 得分   | 加分 |
|--------|--------|------|--------|-------|--------|------|----|
| 技术型    | 学习能力   | >=40 | 10     | 管理型   | 社会资源   | >=40 | 10 |
|        | 动手能力   | >=40 | 10     |       | 社交能力   | >=40 | 10 |
|        | 学历     | >=40 | 10     |       | 心理素质   | >=40 | 10 |
|        | 学校级别   | >=30 | 10     |       | 语言表达能力 | >=40 | 10 |
|        | 专业知识   | >=40 | 10     |       | 人格魅力   | >=40 | 10 |
|        | 业务实践机会 | >=40 | 10     |       | 竞争意识   | >=40 | 10 |
|        | 项目管理能力 | >=40 | 10     |       | 团队管理能力 | >=40 | 10 |
|        | 相关职业认证 | >=40 | 10     |       | 沟通协调能力 | >=40 | 10 |
| 自我驱动能力 | >=40   |      | 自我驱动能力 | >=40  | 10     |      |    |

## 3 结语

总而言之,基于职业锚理论下,构建高校毕业生自我评价体系,对提升毕业生自我职业认知能力、职业素养具有重要作用。本文研究的测评体系非常简单可行,能够测试出学生的职业锚倾向。各项评测指标还能够很好的引导学生提升综合素质。

## 参考文献:

- [1]胡建雄,蒋丽.基于职业锚理论构建高校毕业生自我评价体系[J].辽宁经济职业技术学院学报,2018,34(34):123-124.  
[2]熊慧."职业锚"理论在大学生就业指导中的应用误区[J].市场周刊:财经论坛,2017,12(007):113-114.