**一、职业生涯理论认知**

所谓“职业生涯管理”（careeradministration）是近年来发达国家兴起的一种颇受关注的人力资源管理技术与课题。该课题主要根据员工的不同特点结合工作要求，为雇员提供最合适的职业和职业发展通道，以求最大限度地发挥员工能力。它通常是由组织提供的，而在一些高层次行业如 金融 、信息、演艺、媒体等出现了自我提供的职业生涯管理——又称“个人职业生涯规划”，归根到底是利益出发点的不同。个人职业生涯以自我价值实现和增值为目的。自我价值的实现和增值并不局限于特定的组织内部，员工可以通过跳槽实现个人发展目标。

众所周知，电视主持人是一特殊职业，从职业生涯管理术语来讲，“职业声望”很高——成功的电视主持人具有很高的社会地位和丰厚的报酬。美国几大电视网争夺明星主持人可以开出千万美元的年酬。虽然国内价格从绝对高度还不能相比，但从相对高度上也大同小异。也就是说，从投资回报率的角度，中国的电视节目主持人花费一定的时间、精力、金钱来进行职业生涯规划是值得的、可行的。那么如何进行呢？

笔者首先借鉴美国代表性的职业管理学家萨柏（donalde·super）的职业生涯发展理论。他把人生的职业生涯分为五个主要阶段。

（二）探索阶段（explorationstage），属于 学习 打基础阶段。（15—24）

（三）确立阶段（establishmentstage），属于选择、安置阶段。（25—44）

（四）维持阶段（maintenacestage），属于升迁和专精阶段。（45—64）

（五）衰退阶段（declinestage），属于退休阶段。

笔者总结和吸收了这些理论的精华并结合中国电视主持人的生命周期提出以下见解。中国电视主持人成为一种市场学概念上的职业是从上世纪90年代开始，依据这一时间特点和主持人从业时间长短，将其职业生涯分为五个阶段。

1.前期——进入业内之前

2.尝试期——从业三年之内（播音主持专业本科生在三年级到从业一年之间）

3.长成期——从业4—6年

4.拓展期——从业6—15年间

5.后期——15年后

其中2、3、4三个阶段是电视主持人职业生涯的核心阶段，本文把笔墨集中在最值得探讨的这三个阶段。针对不同阶段的特征、呈现的主要问题结合具体事例，使用职业生涯规划的理念，导出可行的对策。（在下文中，“电视主持从业者”简称为“业者”）

**二、尝试期——职业生涯的探索与选择**

阶段主要特征：这个时期主持人的主要职业表现是积极熟悉业务，适应话筒前状态，寻找相对合适的栏目，对电视各环节的业务都积累起一定的认识，并对电视从业者的特殊的人际关系有较为清晰的认知。这一时期的形象是：老老实实当学生，如饥似渴学知识，风风火火干工作。

主要问题与困惑：这是一个非常重要的开端时期，由于大多数主持人都是非专业类毕业生，对于业内工作要从零开始（即便专业类毕业生，所学知识也远远不够），而且这是一项创造性很强的职业，知识必须十分灵活地透过复杂的电视环节展示在荧屏上才起作用。很多主持人在这一时期是喜悦、焦虑夹杂着阵痛。正如古人云“事求妥贴心常苦”。因为许多人都是纸媒体记者、教师、公司职员、公务员等岗位被招聘入行的，而电视主持人工作的环节之多，应付播出压力之大、生活节奏之快、备受议论之烦，都是入行之前难以预料的。突出的问题有两个：面对选择和面对批评。

应对策略：1.面对选择。“自知者明，知人者智”。尽管这时的困惑很多，每个人的情况又不同，但有一个核心问题，如果把握好，其他一切问题都可能迎刃而解，这就是在认识自我的基础上职业自我定位。涉及到的问题有，我是什么？媒体需要我做什么？我擅长什么？最喜欢什么？最不喜欢什么？做好这项工作就可以有效地整合个人资源、精力、时间，找到突破口，快速成长。

例1.主持人小a，女，1975年生，相貌漂亮，在一家地市台工作， 艺术 类本科毕业后应聘入台，其人聪明能干，做事风风火火，与同事关系不好。任服务类节目主持二年后试图去往新闻部深度报道节目，这是一个台内重点节目，但未果。又去往文艺部一个娱乐节目，主持一年间受到观众关注与好评。第四年试图竞评制片人未果，第五年与制片人和主任吵翻后含泪解职去往北京市。第六年在北京某台主持娱乐节目，并被几家省级台相约客串节目。

这是一个真实的案例经局部虚拟处理。其主体经历有较广泛的参照性。一个偶然的机会，小a请笔者与同事为她做了心理测试，并为之提供了许多生涯规划建议。一番倾谈之后，小a表示信服并同意，把自己的部分经历和部分测试结果公布，为业内同仁的成长提供启发。

我们首先做的是卡特尔16种个性因素问卷（cattell 16 personality factor questionnair,简称16pf）测试。人格（personality）又称个性，是一个人比较稳定的行为习惯和表现。要弄清“我是什么人”首先要做的、也是最有效的事情，应属人格测量，而16pf测量又是职业生涯规划中经常使用的典型问卷 方法 。下面是小a的测量结果剖面图。

每一个人格因素都归为高分数和低分数两类，我们用统计学的方法把得分换算成标准分，填在剖面图中，于是得出了小a的个性轮廓——外向、聪明、富有才识、好强固执、轻松兴奋、冒险敢为、幻想、狂放任性、坦白、率直、天真、批评、自由、激进、自立、当机立断。

结合学业背景不难看出，从职业内定位的角度，如果从（1）新闻深度报道（2）娱乐节目（3）生活服务类节目中选择的话，首选是（2），其次是（3）。（1）是最不合适的。

现实中，对于不同的栏目，领导重视程度不同，而不同的栏目所能占有的社会资源也是不一样的。从新主持人对社会的探索欲望和朴素的成就感的角度也是（1）＞（2）＞（3）。所以很容易被误导去选择（1）。而（1）恰恰是小a最不适合干的节目，首先她的许多人格因素与这项工作有冲突，其次她的专业背景与之也不吻合。再者，年龄阅历也不对位。当时试镜成绩她考了第一名，制片人也很想要她。据知，小a当年是因为某领导对她有看法才使她没能去成新闻部。这里又牵出另外一问题，主持人的选拔和任用的技术含量非常之高，变量参数很多，成绩最好的不一定是最优秀的，表面最优秀的不一定是最合适的；对部门来讲最好的选择，对个人而言可能不好。对小a而言，从职业生涯规划的角度选择栏目时，即使各方面都倾向于让她去新闻深度节目，她也该把握自己，尽量努力去娱乐节目，实在不行，在生活服务类节目中也还算合适。

当然更准确的定位还要考虑职业性向指数等因素。但这一阶段的主要任务是站住脚跟，适应环境。