

GAOXIAO RENWEN XILIE GUIHUA JIAOCAI



“十二五” 高校人文系列规划教材

# 职业生涯 发展与规划

ZHIYESHENGYA FAZHANYUGUIHUA

主编 吕春明



山东人民出版社

GAOXIAO RENWEN XILIE GUIHUA JIAOCAI



“十二五” 高校人文系列规划教材

# 职业生涯 发展与规划

ZHIYESHENGYA FAZHANYUGUIHUA

主 编 吕春明

山东人民出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

职业生涯发展与规划/吕春明主编. —济南: 山东人民出版社, 2010. 3  
ISBN 978-7-209-05247-4

I. ①职… II. ①吕… III. ①职业选择—高等学校—教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 041121 号

责任编辑: 袁丽娟

封面设计: 武 斌

## 职业生涯发展与规划

吕春明 主编

---

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址: 济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编: 250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部: (0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东新华印刷厂潍坊厂印装

规 格 16 开(169mm×239mm)

印 张 13.25

字 数 180 千字 插页 2

版 次 2010 年 3 月第 1 版

印 次 2010 年 3 月第 1 次

ISBN 978-7-209-05247-4

定 价 23.00 元

---

如有质量问题,请与印刷厂调换。电话:(0634) 6276025

## 编委会成员名单

主 编 吕春明

副主编 马培安 刘翠兰

编 者(以姓氏笔画为序)

马培安(泰山职业技术学院)

孙 政(泰山医学院)

吕春明(泰山医学院)

齐晓梅(东营职业学院)

刘翠兰(东营职业学院)

张雪芹(泰山医学院)

张 波(泰安市徐家楼教育办公室)

宋巧霞(泰山医学院)

杜 伟(泰山医学院)

武江华(泰山医学院)

梁玉慧(泰山医学院)

# 前言

人的一生大体可以分为三个三分之一：三分之一的时间在休息，三分之一的时间在路上、吃饭或休闲，三分之一的时间在工作。一般来讲，一个人人生价值的实现大多在所从事的职业岗位上。所以，如何更好地规划自己的职业生涯，对人的一生具有非常重要的意义。近些年，随着社会的发展，个人对自己职业的选择、规划、决策越来越自觉、主动，越来越重视。尤其在高校，对大学生进行职业生涯规划教育已经成为人才培养和毕业生就业工作的重要组成部分。教育部明确要求“从 2008 年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程，并作为公共课纳入教学计划，贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。现阶段作为高校必修课或选修课开设，经过 3-5 年的完善后全部过渡到必修课。”（教高厅[2007]7 号）。

目前，很多高校已经开设了职业生涯规划课程。鉴于各高校开设该课程时间短、课时有限，特别是教材内容不统一、质量参差不齐的现状，很少有按照教育部印发的职业生涯规划教学要求编写的，因此不能很好地适应新形势下大学生的就业需求。鉴于此，本书以教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》为依据，以激发大学生职业生涯发展的自主意识，树立正确的就业观，促使大学生理性地规划自身未来的发展，并努力在学习过程中提高就业能力和职业生涯规划管理能力为目的，力求提供一本系统、科学、新颖、实用且富有特色的高校通用教材。

本书最大的特色是实用性。在系统而深入地介绍职业生涯规划理论的基础上，提供了丰富的紧贴生活和工作实际的最新案例、探索活动和大量实用问卷，既可作为高校教材使用，也可作为社会人员自学教材和就业指导用书。

本书由吕春明任主编，马培安、刘翠兰任副主编。各章作者如下：前言：马培安；第一章：吕春明、梁玉慧；第二章：张雪芹、吕春明；第三章：马培安、孙政；第四章：吕春明、武江华；第五章：杜伟、马培安；第六章：齐晓梅、张波；第七章：刘翠兰、宋巧霞。全书由吕春明负责统筹、策划，吕春明和马培安做最后统稿工作，武江华、张雪芹校对。

本书在编写过程中，参阅了国内外大量的文献资料，在此谨向文献资料

的作者表示衷心的感谢。由于作者水平所限,书中难免存在错误和缺点,敬请读者批评指正。本书在编写过程中得到了山东人民出版社的大力支持,在此深表谢意。

编写组

2010年3月11日

<b>第一章 职业生涯发展与规划概述</b> .....	(1)
<b>第一节 职业生涯规划的发展历史</b> .....	(2)
一、国外职业生涯规划的发展历史 .....	(2)
二、我国职业生涯规划的历史与现状 .....	(4)
<b>第二节 职业生涯规划的基本概念和相关理论</b> .....	(6)
一、职业生涯规划的基本概念 .....	(6)
二、职业生涯规划的相关理论 .....	(8)
<b>第三节 职业生涯规划的意义、原则和步骤</b> .....	(14)
一、职业生涯规划的意义 .....	(14)
二、职业生涯规划的原则 .....	(15)
三、职业生涯规划步骤 .....	(16)
<b>第二章 认识自我</b> .....	(20)
<b>第一节 认识自我的方法</b> .....	(20)
一、认识自我 .....	(20)
二、认识自我的方法 .....	(22)
<b>第二节 探索心理的我</b> .....	(27)
一、价值观 .....	(27)
二、兴趣 .....	(32)
三、性格 .....	(51)
四、能力 .....	(56)
<b>第三章 了解职业</b> .....	(61)
<b>第一节 职业探索概述</b> .....	(62)
一、产业、行业的概念及分类 .....	(62)
二、职业分类 .....	(67)
三、职业探索的内容与方法 .....	(72)

第二节 职业探索	(74)
一、专业探索	(74)
二、行业探索	(88)
三、职业探索	(93)
四、岗位探索	(98)
五、企业探索	(102)
第三节 了解环境	(105)
一、了解社会环境资源	(106)
二、分析社会环境资源对职业发展的影响	(107)
<b>第四章 职业发展决策</b>	<b>(112)</b>
第一节 生涯目标	(112)
一、生涯目标概述	(112)
二、生涯目标的分解	(113)
三、生涯目标设定的原则和方法	(113)
第二节 职业发展决策	(117)
一、职业发展决策类型	(118)
二、职业发展决策步骤	(118)
三、职业发展决策方法	(120)
<b>第五章 职业生涯开发</b>	<b>(129)</b>
第一节 目标职业与个人素质	(130)
一、目标职业对个人素质的要求	(130)
二、提高个人素质的基本途径	(134)
第二节 目标职业与专业技能	(140)
一、专业技能概述	(141)
二、提高专业技能的途径	(143)
第三节 目标职业与通用技能	(146)
一、目标职业对通用技能的基本要求	(146)
二、提高个人通用技能的基本途径	(152)
<b>第六章 职业生涯周期管理</b>	<b>(159)</b>
第一节 职业生涯早期阶段的管理	(159)



一、职业生涯早期的个人特征 .....	(159)
二、职业生涯早期的主要问题 .....	(160)
三、职业生涯早期的自我管理 .....	(161)
第二节 职业生涯中期阶段的管理 .....	(163)
一、职业生涯中期的个人特征 .....	(163)
二、职业生涯中期的主要问题 .....	(164)
三、职业生涯中期的自我管理 .....	(166)
第三节 职业生涯后期阶段的管理 .....	(168)
一、职业生涯后期个人特征 .....	(168)
二、职业生涯后期的主要问题 .....	(168)
三、职业生涯后期的自我管理 .....	(169)
<b>第七章 求职技能 .....</b>	<b>(171)</b>
第一节 大学生就业现状 .....	(171)
一、大学生就业难的客观因素 .....	(171)
二、大学生就业难的主观因素 .....	(176)
第二节 求职中的书面沟通 .....	(178)
一、书写求职信 .....	(178)
二、书写简历 .....	(180)
三、网上求职 .....	(187)
第三节 求职中的人际沟通 .....	(190)
一、信息面谈 .....	(190)
二、人脉网络 .....	(191)
三、工作面试 .....	(194)
<b>参考文献 .....</b>	<b>(203)</b>

# 第一章

## 职业生涯发展与规划概述

### 【案例导入】

李鑫是某重点大学金融系的高材生,大学一毕业就在一家大型企业找到了令同学们羡慕的工作。李鑫自己对这份工作也很满意,不仅专业对口,收入也很理想,李鑫开始了自己日复一日的职业生涯。转眼两年过去了,李鑫对自己的工作也早已应对自如。他每天都按部就班地完成分给自己的任务,尽量不主动去参与分外的事。五年后,李鑫坐上了主管的位置。他开始专心经营自己的小家庭。不知不觉到了40岁,李鑫的职位再也没有得到提升。这时想不到的事情发生了,李鑫的公司突然被另一家竞争对手收购,接着就是机构重组,李鑫和其他一些老同事被列入了待安置的名单里。后来因为另一名主管不满意新的职位辞了职,李鑫才算保住了自己的饭碗。这一系列的变化让他实在难以接受,他抱怨公司没有人性,抱怨社会变化太快,抱怨政府没有完善的社保系统,他就这样一边抱怨一边工作,一直到了退休。退休那天,李鑫哭了,他想起自己20岁时曾梦想做一名优秀的财务经理,他不知道自己是什么时候、怎样丢掉这一梦想的,可现在他知道什么都晚了。

王亮是一所大学机械系的毕业生,一没有当地户口,二没有名牌大学学历,毕业后一直没有找到满意的工作。为了生存,王亮到朋友开的一家小公司帮忙做网页设计。虽然收入微薄,但他却非常投入,一干就是两年。这使他的朋友很感动,于是推荐他去一家跨国公司应聘,王亮竟然被录用了。新的工作职位是管理见习员,收入也不高,但王亮非常珍惜这个机会,全身心地投入到工作中。一年后,他完成了实习,被分配到设备保管部做技术员。因成绩突出,三年后王亮又被提为主管工程师。后来公司全面推行6-Sigma管理,他被评选为项目推动小组成员,并接受专业的绿带资格培训,在项目组又做了三年。这种工作经历大大地提高了他的能力,开阔了他的眼界。公司在南方成立分公司的时候,他被提升为华南区总经理。40岁那年,王亮又被提升为公司中国区总经理,举家迁到北京。十年后,成了集团亚洲区副总裁,一直干到退休。

离开公司后,王亮并不清闲,因为公司还聘他为高级顾问,他还是公司

董事局成员,还有很多高校请他去做客座教授。学生们向他请教成功的秘诀时,他说:“其实成功没有什么秘诀,如果有,也是一些众所周知的法则。我个人的成功主要有两个法则:一个是态度,一个是目标。我把它叫做个人使命。”他对大学生们的忠告是:

20岁是你事业的起步期,如果这时你还没有自己的梦想,你将来要为此付出巨大的代价。

40岁是你事业的飞跃期,如果此时你不能保持积极乐观的心态,你可能永远都在起步期。

60岁,这时你并不需要特意做什么。如果你前40年做对了,这时你想不辉煌也难;如果你前40年没有做对,这时你想不凄凉也难。

## 第一节 职业生涯规划的发展历史

大多数人认为,拥有一份职业是理所当然的事情,这似乎是与生俱来的权利。其实,在20世纪初之前,职业选择对于多数人来说还不是什么常事。换句话说,“有一份职业”的理念自出现到现在也不过是一百多年。过去许多人只是“子承父业”,生涯选择几乎不存在,你的生涯是生来注定的,不必自己规划和决策,只需沿着家庭环境为你铺设的道路走下去。

那么职业生涯的观点从何而来?有哪些因素促成我们对当前职业生涯规划问题的思考?

### 一、国外职业生涯规划的发展历史

职业生涯发展与规划的理论与实践,主要是由一种外部力量引起的,那就是工业革命,而工业革命反过来引起了其他的变革。在欧美,新的大工业的发展如石油业、化工业、钢铁业、运输业、纺织业、汽车业、造船业、建筑业、银行业、公用事业等使整个经济发生了巨大变化。这些大工业创造的各种机会吸引了来自农场和乡村地区的劳动力,由于这些岗位是全新的,是上一代人从未经历过的,当时社会有大量的就业机会可选择,同时,社会分工和职业种类的变化越来越快,许多人不能适应这种发展变化的需要,自此,职业指导和职业教育应运而生,期间大致经历了三个阶段,即职业与职业指导、职业生涯发展与职业生涯辅导、生涯发展与辅导。

1. 职业与职业指导阶段(20世纪初—20世纪50年代)。1908年,弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)为了帮助年轻人和成年人梳理这个日渐复杂的职业选择过程,在波士顿创建了职业指导局,指导求职者去审视他们自己的个性特点,调查当地的就业状况,然后选择可能的最佳机会。1909年,帕森斯的《选择职业》一书出版,第一次系统阐述了科学的职业选择理论,即特质因素理论,也称人职匹配理论。该理论告诉我们每个人都有自己独特的人格模式,每种人格模式的个体都有其相适应的职业类型。职业指导师通过对求职者特性的测评,在进行深入详细的了解与掌握后,帮助求职者进行比较分析,从而使其能够更快地发现合适的职业并能取得成功。这个理论对今天的职业规划仍具有现实的指导意义。也正是由于帕森斯极富创意的工作及其所产生的深远影响,他被后人尊称为“职业规划之父”。与此同时,美国教育协会和美国中学校长协会等组织也开始大力推行职业咨询。1918年,美国教育协会起草了一个报告,提出职业咨询应作为美国中等教育的组成部分,从而确定了职业咨询在中学教育中的地位。

1959年,约翰·霍兰德(John Holland)提出了一种关于职业选择的人格类型理论,并开发了测量工具,这一理论在实践中产生了巨大影响,他所开发的工具是迄今为止在职业选择中最有影响的模型。

这一阶段的主要实践是对职业选择或决定有困难者进行的帮助活动,其理论依据是人职匹配理论,主要代表人物是帕森斯。这个阶段有两大贡献:首先,重视职业指导工作,强调科学的职业选择需要教育工作者和社会予以指导和帮助,开辟了职业指导这个新的研究和工作领域;其次,提出了职业指导的人职匹配理论,并将这个理论建立在理性、科学的方法基础上。其不足表现在:一是静态地看待职业,认为职业选择是一次完成的;二是职业指导过程中过于强调指导者的作用,将被指导者放在被动角色上,不利于被指导者成长;三是在职业指导的具体活动中,对心理学的因素考虑较多,而对经济、社会等因素考虑较少。

2. 职业生涯发展与职业生涯辅导阶段(20世纪50年代—20世纪70年代)。这个阶段的主要代表人物是唐纳德·舒伯(Donald Super)。1953年,舒伯在继承前人理论和实践基础上,提出了终生的职业生涯发展理论,并将职业生涯定义为一个人终生经历的所有职位的整个历程。舒伯的理论着重于从生命周期角度来考虑职业发展,他描述了变化的职业任务,并关注不同生命阶段的职业发展状况。总之,他认为职业发展和个人发展是相互作用的,通

过生活角色和工作角色的共同作用来决定个人的职业发展模式,职业生涯的发展是一个持续渐进、伴随个人一生的过程。这一阶段的贡献:一是职业指导由静态的、一次完成的职业指导开始向发展的、多次完成的职业选择转变;二是职业指导观念也开始向职业辅导观念转变。

3.生涯发展与辅导阶段(20世纪80年代)。这一时期的职业发展理论不只是包括职业生涯,而是进一步扩大到家庭生活;职业辅导从以民间、社会为主,过渡到学校、政府、后到企业的全面参与。专家们开始采用一种生命全程和生活整体的观点来进行研究,将职业生涯纳入个人整个生涯之中,探讨工作和家庭的有机统一和平衡,丰富和发展了职业生涯理论。

目前,国外大学的职业辅导中心由以下几个部分组成:(1)咨询中心,为个人提供职业与教育咨询服务;(2)职业资源中心,提供职业、教育和培训信息,如实习资源;(3)就业安置中心,提供就业信息、择业技巧、简历撰写等;(4)技能学习中心,为提高各种技能提供帮助,如开展培训。

## 二、我国职业生涯规划的历史与现状

### 1.我国职业生涯规划的历史。

中国生涯教育的起源比较早,但是中间中断的时间比较长。1916年清华大学周寄梅先生最早引入并实施“生涯规划”相关的课程辅导。1917年吴廷芳、梁启超等人发起成立了“中华职业教育社”,以“无业者有业,有业者乐业”为宗旨,针对当时国内学校教育和生活脱节、职业结构改变、人力供需失衡以及国民职业教育观念较差的现实,大力推动生涯规划教育。1918年出版了《职业指南》,1923年出版了《职业指导》。1924年在中小学建立“职业指导委员会”或者“职业指导部”,建立“职业指导员”队伍协助学生进行职业抉择。但这只是昙花一现。之后由于战争、社会等因素,我国在生涯规划领域的发展几乎停滞。直到20世纪90年代中期,我国才进行学生职业发展、生涯规划教育学习和推广前沿的理论和做法,不过它的传入也确实配合了中国经济和社会发展的需要。

### 2.“社会转型”与职业生涯辅导。

从20世纪80年代开始,中国由“计划经济”向“市场经济”过渡,社会的巨变波及我们每一个人,这无疑对社会生活的各个方面产生了深刻影响,包括对职业变动的作用和影响。人们进入一家公司或机构工作直到退休,这样的日子已经一去不复返,就业和再就业成为人人都要面对的问题。经济

的迅速发展,随之而来新职业的层出不穷和职业种类升级换代,个人的职业选择自由度空前提高,其中个人职业能力逐渐成为职业获得的真正决定性因素。恰当审视自我,积极塑造自我,探索与自我发展相适应的职业能力和职业选择已成为个人与社会的必然要求。

### 3. 大学生就业与职业生涯辅导。

1993年2月,国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》中指出,要改革统包统配和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生“自主择业”的就业制度。《纲要》从根本上确立了我国高校毕业生资源配置要从计划配置转向市场配置,从此我国大学生毕业分配制度发生了重大变革。应该说,这一变革顺应了我国社会经济发展的市场化趋势,为大学生提供了自主选择适合自己发展的职业和工作机会。

1999年高校大幅度扩招,极大地加快了我国高等教育大众化的发展进程。接受高等教育的人数和大学毕业生数量的急剧增加,给大学生的就业市场造成了极大的压力。高等教育大众化环境下的大学生就业现状存在着一些不和谐的现象:一方面,用人单位找不到自己需要的人才,“有事没人干”;另一方面,人才市场又滞留着成千上万的求职者,“有人没事干”。大学生与用人单位呈现“就业鸿沟”的局面。

然而成功的择业不仅需要知识和机遇,还必须具备与职业相适应的职业能力,由于缺乏对职业与自我的合理认识和定位,加之职业决策和选择能力的不足,信息搜集渠道不畅,一些毕业生往往难以找到合适的工作,即使找到工作的学生也存在适应问题。

### 4. 大学生职业生涯教育的现状。

自20世纪90年代以来,部分高校率先开设了职业生涯规划课程和辅导,目前很多高校也逐步开展了职业生涯辅导,有力地促进了大学生生涯发展。2007年12月教育部要求将《职业发展与就业指导课程》列入教学计划。从2008年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿大学生从入学到毕业的整个培养过程。

由于观念上的差距,专业人员缺乏,也使职业生涯辅导工作存在一些问题和不足,主要表现以下几个方面:

(1)学校教育 with 职业能力培养脱节。一些学校还是处于只管学生培养,不管市场;只管学生毕业,不管学生去向的状态。尽管成立了大学生就业指导中心,但指导中心的主要工作还是为毕业生提供就业信息和就业政策,多

是开展一般性的就业指导,缺乏职业生涯发展与规划系统知识的教育和辅导,致使许多大学生职业生涯规划意识薄弱,没有进行真正意义上的职业生涯规划;职业目标模糊不明,在职业目标的选择上易受到外界各种因素的影响,职业选择仍带有较大的盲目性,也没能意识到职业生涯规划是一个渐进的全程性过程。

(2)职业生涯辅导工作还处于较低水平。我国高校开展职业生涯规划教学与辅导起步较晚,适合我国国情的职业生涯规划课程尚处于探索阶段,能提供专业化课程教学和职业咨询的教师匮乏,也制约着这项工作的深入开展。

(3)全程职业生涯辅导体系尚未建立。职业生涯规划教育活动应该贯穿于个人发展的一生。在西方发达的国家,很多人从小学时代就开始了职业角度的自我探索,这种从小学到大学的长期职业生涯规划教育,使得他们的职业选择能根据自己的兴趣和能力及社会需求做出正确的选择。目前,我国尚处于只有大学生才能接受有限的职业生涯规划辅导阶段,在小学和中学阶段基本还是空白。建立一个早期、全程、系统、专业的职业生涯规划教育与辅导体系任重而道远。

## 第二节 职业生涯规划的基本概念和相关理论

### 一、职业生涯规划的基本概念

#### (一)职业、职位、工作

1. 职业(occupation):是指人们在社会生活中所从事的、以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作,是对特征相同或相似的一类工作的统称。它至少包括四个方面的含义:

- 第一,与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工;
- 第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能;
- 第三,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬;
- 第四,与个人生活相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。

2. 职位(position):是按规定担任的工作或为实现某一目的而从事的明确

的工作行为,由一组主要职责相似的岗位所组成。职位在任何时候都应根据组织机构的目标和流程而设置,不能因人而设置,也不能因任职者调离而舍弃,它是组织机构的基本单位。岗位是组织要求个体完成一项或多项责任以及为此赋予个体权力的总和。一个职位一般是将某些任务、职责和责任组为一体而成;而一个岗位则是指由一个人来从事的工作。岗位与人对应,只能由一个人担任,一个或若干个岗位的共性体现就是职位,即职位可以由一个或多个岗位组成。

3. 工作(job):指人们从事的活动或任务,它由一系列相似的职位组成。它是一个多义词,有时被称为职业,有时被称为职位,有时被称为任务。例如,大四的同学经常说找工作,这里的工作是指职位;老师告诉我们周末去完成某项工作,这里的工作是指工作任务。

## (二)生涯与职业生涯规划

1. 生涯(career):是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式。这个定义由美国生涯发展协会提出,是生涯领域中被最广泛使用的一个定义。生涯的这个定义中包含了一些重要的观念,它们对所有进行生涯规划的人都有着重要的现实意义。

“个人所从事的”强调了生涯对个人而言是独特的。现实中,没有两个人有完全相同的“生涯”,因为生涯基于个人特定的历史和情境。

“工作”对生涯专家而言,是一种活动,可以为自己或他人创造价值。

“创造出”在这里指生涯是一个人的愿望与可能性之间、理想与现实之间妥协和权衡的产物。

“有目的的”指生涯对个人来说是有意义和有价值的。

“延续一定时间”指生涯不是作为一个事件或选择的结果而发生的事情。不是局限于或束缚于某特定的工作或职责的时间段。本质上是持续一生的过程,受个人内在和外在力量的影响。

“生活模式”指生涯不仅是一个人的职业或工作,生涯与成人所有的角色交互作用,以及人们整合与安排这些角色的方式。

2. 职业生涯规划(career planing):职业生涯规划是指个体职业发展的历程,一般是指一个人终生经历的所有职业发展的整个历程。职业生涯规划指个人和组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历等各方面进行综合分析,与权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标



标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。比如:做出个人职业的近期和远景规划、职业定位、阶段目标、路径设计、评估与行动方案等一系列计划与行动。

## 二、职业生涯规划的相关理论

职业生涯规划的相关理论是在心理学、人力资源管理学、社会学等学科理论的基础上经过不断的整合与发展而建立起来的。下面就几个有代表性的理论进行简要介绍。

### (一)特质因素论

早期的特质因素论(Trait - Factor Theory)源自帕森斯(Parsons)“人职匹配”的概念。它是最早的职业辅导理论,也是用于职业选择与职业指导的经典理论之一。特质(trait)是指个人的人格特征,包括志向、兴趣、成就、价值观和个性;因素(factor)是指在工作中获得成功表现所必须具备的条件或资格。他以其多年的工作经验,首先揭示了生涯规划的三大要素或三个步骤:

- 1.必须对自己的志向、能力、兴趣、资源、限制条件等考虑清楚;
- 2.要对不同行业的工作要求、成功要素、发展前景和发展机会有较为明确的认识;
- 3.在这两组要素之间进行最佳搭配。

特质因素论以差异心理学为理论依据,以特质为描述个别差异的重要指标,强调个人特质与职业选择的关系。特质因素论认为个人特质,如兴趣、志向、能力、人格等,都可以用心理测验等客观的方法测量出来,从而勾勒出一个人的潜能。同样的,职业也可以依照它需要的个人特质的“量”来描述出此工作的侧面图。依据特质因素论的观点,个人可以根据这两项资料来指引自己进入合适的行业。

特质因素论具有重视“个别差异”与“职业资料”的优点,但是它预设了一个前提:一个人在选择职业上只有一个“正确”的目标,即只有一种职业是适合自己从事的,而且它还假设每一种工作只需要单一类型的人来从事。这样的假设将个人特质和工作要求视为静态的关系,从而低估了个人学习和成长的潜能,忽视了工作要求发生改变的可能。

综上所述,特质因素论就是要求一个人在做职业的决定与选择时,必须先做好知己、知彼的工作,“知己”是要了解个人的兴趣、能力、人格、需求等特质;“知彼”是要了解外在在工作世界的状况以及不同工作所要求的条件,凭