

国家精品课程教学丛书

“激发你的梦想”

——大学生职业生涯规划与就业指导

上册

许明 张翔 主编

国家精品课程教学丛书

“激发你的梦想”

——大学生职业生涯规划与就业指导

“Jifa Nide Mengxiang”——Daxuesheng Zhiye
Shengya Guihua yu Jiuye Zhidao
(上册)

主 编	许 明	张 翔					
副主编	李庆原	左妮红	董绿英	施永川			
编 委	陈晓萍	兰珊珊	王珊珊	李 俊	涂德虎	覃秉金	
	杨冬燕	蓝杜骞	江恩志	陈 卉	农培樱	卢岚岚	
	夏 佩	周 艳	骆 琴	韦丽娜	韦 伟	李静宜	
	李 丽	陆 露					



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

内容提要

“激发你的梦想”(STIR UP YOU DREAM, 简称 SUYD)是一套系统的培训教材。它分职业生涯规划、就业与创业技能培训两大部分,内容贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程,并将就业与创业的理念融入其中,对学生今后的学习能起到很好的指导作用。

本书适合作为高职高专院校职业生涯规划 and 就业指导课程教材,也可作为职业相关培训及社会学习者的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

“激发你的梦想”:大学生职业生涯规划与就业指导.
上册/许明 张翔主编. --北京:高等教育出版社,2012.10
ISBN 978-7-04-035563-5

I. ①激… II. ①许…②张… III. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 210535 号

策划编辑 王 博
责任校对 刘丽娴

责任编辑 王 博
责任印制 张泽业

封面设计 张 楠

版式设计 杜微言

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印 刷 北京市四季青双青印刷厂
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 7.75
字 数 180千字
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版 次 2012年10月第1版
印 次 2012年10月第1次印刷
定 价 14.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究
物 料 号 35563-00

前 言

近十年来我国高等教育快速发展,基本实现了高等教育大众化的战略目标。但随着国家大学生就业制度的改革,由国家“统包统分”到“双向选择,自主择业”,加之部分大学生就业能力偏低,近几年就业结构性矛盾日益突出,使大学生就业形势日趋严峻,就业问题已成为制约高等教育发展的一个重要因素。

2008年教育部、人事部、劳动保障部发出通知,要求将就业指导课程纳入高校教学计划,鼓励和提倡所有高校开设就业指导课程。本书立足于国家精品课程“就业与创业”课程改革和建设经验,以此积极探索,给更多的院校开展大学生职业发展与就业指导课程提供最直接的经验。我们既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。通过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自觉地提高就业能力和生涯管理能力;通过提高大学生的就业能力和职业素养,为实现理想择业、就业和创业做好准备。

编者
2012.9

目 录

模块一 职业生涯规划	1
主题一 职业生涯规划的概念和意义	1
主题二 制订职业生涯规划的方法和步骤	4
模块二 自我认知	22
主题一 自我评估的方法	22
主题二 对职业兴趣的探索	32
主题三 对职业性格的探索	41
主题四 对职业能力的评估	47
主题五 职业价值观探索	58
模块三 对职业世界的探索	62
主题一 影响职业生涯发展的环境因素	62
主题二 对职业环境的探索	67
模块四 职业决策与具体实施计划	82
模块五 职业生涯规划书与评估调整	101
参考文献	117

模块一 职业生涯导航



模块导读

浙江大学老校长竺可桢曾对当时浙江大学的在校生有过两个经典提问,现在浙江大学的录取通知书上也印着这两个问题:

“诸位在校,有两个问题应该自己问问:第一,到浙大来做什么?第二,将来毕业后要做什么样的人?”

同学们怀着对美好人生的憧憬,迈进了努力奋斗多年的大学校门,现在这两个问题同样适用于我们。希望大家也扪心自问一下:你来这所大学是来干什么的?为了纯粹的要张文凭吗?你毕业后会从事什么工作呢?我的大学生活对我的职业发展目标有什么帮助呢?

和学习一样,工作也是人生经历的重要阶段,占据了人生时光的很大部分,它是人生价值等各种目标和需要得以实现的重要中介。现代社会,规划决定命运。有什么样的规划就有什么样的人生。人生的时间非常有限,越早规划你的人生,你就能越早成功。想改变自己的人生,就要先从改变自己开始,从做好自己的职业生涯规划出发。



在这一模块里,你要达到的学习目的:

1. 了解职业生涯规划的概念
2. 认识职业生涯规划的意义
3. 了解职业生涯发展的基本理论
4. 熟悉职业生涯规划的方法与基本步骤

主题一 职业生涯规划的概念和意义

一、职业生涯的概念

职业意味着一个人的生活方式,英文 Career life(职业生涯)形象地把职业诠释为伴随人一生的概念。人的一生有一半的时间在从事职业活动,选择职业也就选择了一种生活方式。不同的职业背景,不同的工作地域,不同的工作环境,在很大程度上影响着一个人的思维方式和发展前景。人的一生,包含少年、成年、老年几个阶段,成年阶段无疑是最重要的阶段。这一时期之所以重要,是因为这是人们从事职业生活的时期,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,是人生全部生活的主体。

“生涯”一词的英文是“caeer”,意思是指两轮马车,引申为道路,也就是人生的发展道路。生涯发展大师舒伯(Super)认为:所谓生涯是指一个人在一生中所扮演的角色的综合及结果,这些

角色,包括儿女、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、家管人员、父母及退休者九项;而九个角色在四个主要场所——家庭、社区、学校及工作场所中扮演。一个人在一生中扮演许许多多的角色,就如同一条彩虹同时具有许多色带。简单地说,“生涯”是从我们出生到年岁终止的一段过程,其中有我们的生活方式,也有我们的就业形态,也有我们检视过去、策划未来的部分。这些点点滴滴就连缀成我们的生涯。

所谓职业生涯,是指一个人一生连续从事的职业经历。它是一个阶段性的系统发展过程。职业生涯不仅仅是职业活动,而且包括与职业有关的行为和态度等内容,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。

职业生涯就是一个动态的过程,是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

二、职业生涯的类型和特点

美国心理学家施恩将职业生涯分为内职业生涯与外职业生涯:① 内职业生涯:观念、技能、经验、知识等,取决于自己,不易被否定。② 外职业生涯:工作单位、地址、工资、职务、职称等,在某种意义上取决于他人。

职业生涯的特点(著名学者金树人教授总结归纳):

- (1) 方向性:它是生活里各种事态的连续演进方向。
- (2) 时间性:生涯发展是一生当中连续不断的过程。
- (3) 空间性:生涯是以事业的角色为主轴,也包括了其他与工作有关的角色。
- (4) 独特性:每个人的生涯是独一无二的。
- (5) 现象性:只有在个人寻求它的时候,它才存在。
- (6) 主动性:人是生涯的主动塑造者。

三、职业生涯的发展阶段

职业生涯的发展常常伴随着年龄的增长而变化,尽管每个人从事的具体职业各不相同,但在相同的年龄阶段往往表现出大致相同的职业特征、职业需求和职业发展任务,据此可以将一个人的职业生涯划分为不同的阶段。一般可划分为以下五个阶段。

(1) 成长阶段(从出生到14岁)。在这一阶段,个人通过对家庭成员、朋友、老师的认同以及与他们之间的相互作用,逐渐建立起了关于自我的概念,并形成了对自己的兴趣和能力的看法,到这一阶段结束的时候,进入青春期的青少年就开始对各种可选择的职业进行某种带有现实性的思考了。

(2) 探索阶段(从15岁到24岁)。在这一时期,个人将认真地探索各种可能的职业选择。人们试图将自己的职业选择与他们对职业的了解以及通过学校教育、休闲活动和业余工作等途径所获得的个人兴趣和能力匹配起来。在这一阶段开始的时候,人们往往作出一些带有实验性质的较为宽泛的职业选择。随着个人对所选择的职业以及自我的进一步了解,人们的这种最初选择往往会被重新界定。到了这一阶段结束的时候,一个看上去比较恰当的职业就已经被选定,人们也已经做好了开始工作的准备。人们在这一阶段需要完成的最重要的任务就是对自己的能

力和天资形成一种现实性的评价,并尽可能地了解各种职业信息。

(3) 确立阶段(从25岁到44岁)。这是大多数职业生生涯中的核心部分。人们通常希望在这一阶段的早期能够找到合适的职业,并随之全力以赴地投入到有助于自己在此职业中取得永久发展的各项活动中。然而,大多数情况下,在这一阶段人们仍然在不断地尝试与自己最初的职业选择所不同的各种能力和理想。

(4) 维持阶段(从45岁到65岁)。在这一阶段,人们一般都已经在自己的工作领域中创立了一席之地,因而他们的大多数精力主要就放在维持这一位置上了。

(5) 下降阶段(66岁以后)。当临近退休的时候,人们就不得不面临职业生生涯中的下降阶段。在这一阶段,许多人都不得不面临这样一种前景,接受权力和责任减少的现实,学会接受一种新角色,学会成为年轻人的良师益友。再接下去,就是几乎每个人都不可避免地要面对的退休,这时人们所面临的选择就是如何去打发退休以后的时间。

对职业生生涯划分阶段的意义在于,在不同的生命阶段有不同的职业任务,面临不同的职业问题,应该进行有针对性的职业生生涯管理。

【活动】

请画出你的生命线,分析生命线上的各种事件,并思考:你如何成为了今天的你?

四、职业生涯规划

(一) 职业生涯规划的含义

职业生涯规划就是在对个体的个性心理特征和外部环境条件进行综合评定、分析和研究的基础上,为自己设定职业发展目标,并制定相应的发展步骤和具体活动规划。职业生涯规划一般应包括以下六方面的内容:① 自我职业性格分析;② 确定职业目标;③ 确定成功标准;④ 制定职业发展规划;⑤ 明确需要进行的培训和准备;⑥ 列出大概的时间安排。

职业生涯规划的要素主要包括自身的性格、兴趣、特长、智商、情商等,以及就业单位的组织环境、组织发展战略、人力资源需求、晋升发展机会等。“知己知彼”,方能“百战不殆”。

(二) 职业生涯规划的意义

职业生生涯活动将伴随我们的大半生,拥有成功的职业生生涯才能实现完美人生。因此,职业生生涯规划具有特别重要的意义。

第一,职业生涯规划可以发掘自我潜能,增强个人实力。

一份行之有效的职业生涯规划将会:① 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势,帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;② 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析;③ 使你树立明确的职业发展目标与职业理想;④ 引导你评估个人目标与现实之间的差距;⑤ 引导你前瞻与实际相结合的的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会;⑥ 使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施,不断增强你的职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。

第二,职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性,提升成功的机会。

生涯发展要有计划、有目的,不可盲目地“撞大运”,很多时候我们的职业生生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始,古语讲,凡事“预则立,不预则废”就是这个道理。

第三,职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。

当今社会处在变革的时代,到处充满着激烈的竞争。物竞天择,适者生存。职业活动的竞争非常突出,尤其是我国加入世界贸易组织(WTO)后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地,必须设计好自己的职业生涯规划,这样才能做到心中有数,有的放矢。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划,而是拿着简历与求职书到处乱跑,总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金,到头来感叹招聘单位是有眼无珠,不能“慧眼识英雄”,叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性,认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件,认为职业生涯规划纯属纸上谈兵,简直是耽误时间,有那个时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念,实际上未雨绸缪,先做好职业生涯规划,磨刀不误砍柴工,有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践,这样的效果要好得多,也更经济、更科学。

(三) 职业生涯规划误区

大学生对职业生涯规划通常存在以下认识误区:

(1) 专业决定论。即认为专业选择决定了命运,职业生涯规划改变不了现状,因此也就没有开展的必要。

(2) 家长决定论。持家长决定论的学生主要分两类:一类学生认为自己的专业是由父母或者老师决定的,自己无力改变,而专业又基本上决定了将来的一生,因而是否开展生涯规划与指导并不重要;另一类学生在校表现出独立与依赖的矛盾,大学毕业以后究竟是考研、出国,还是找工作,常常也依赖于父母的意志。

(3) 择业功利论。有的学生认为生涯规划没有什么意义,最终在毕业时能找一个好工作就行了。因此,他们要么不求上进,要么就是整天考证、考级,为的就是提高求职时的“砝码”,表现出择业的功利性;有的学生认为生涯规划还是比较重要的,但具体在职业生涯规划辅导与开发活动中,往往希望各类活动都要直接与择业挂钩,这将有利于求职择业。

(4) 生涯未定向论。大学生由于不了解自己、不清楚所处的环境而产生的生涯未定之感,最终导致缺乏参与生涯规划等相关活动的兴趣和热情。

没有设计规划的职业生涯往往表现为:

自然发生、盲目从众、拜金主义、传统惯性、四处游走、借助他人……

主题二 制订职业生涯规划的方法和步骤

一、生涯发展相关理论

(一) 舒伯的生涯发展阶段理论

职业生涯是一个人长期的发展过程,在不同的发展阶段,个人有着不同的职业需求和人生追求。职业生涯发展阶段的划分是职业生涯规划研究的重要内容。对于具体阶段的划分,不同的专家学者有不同的观点,目前最常见的,也是应用得最广泛的,则是舒伯的生涯发展阶段理论。

生涯发展大师舒伯(Super)集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953年,他根据自己“生涯发展型态研究”的结果,将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段:

1. 成长阶段(0 ~ 14 岁)

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段,孩童开始发展自我概念,学会以各种不同的方式来表达自己的需要,且经过对现实世界不断地尝试,修饰自己的角色。这个阶段发展的任务是:发展自我形象,发展对工作世界的正确态度,并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期:

一是幻想期(4 ~ 10 岁),它以“需要”为主要考虑因素,在这个时期幻想中的角色扮演很重要。

二是兴趣期(11 ~ 12 岁),它以“喜好”为主要考虑因素,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素。

三是能力期(13 ~ 14 岁):它以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

2. 探索阶段(14 ~ 25 岁)

探索阶段属于为学习打基础的阶段。该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业作了一番探索,因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是:使职业偏好逐渐具体化、特定化,并实现职业偏好。这阶段也包括三个时期:

一是试探期(15 ~ 17 岁),考虑需要、兴趣、能力及机会,作暂时的决定,并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试。

二是过渡期(18 ~ 21 岁),进入就业市场或专业训练,更重视现实,并力图实现自我观念,将一般性的选择转为特定的选择。

三是试验承诺期(22 ~ 24 岁),生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性,若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

3. 建立阶段(25 ~ 44 岁)

建立阶段属于选择、安置阶段。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的职位,并在 31 岁至 40 岁,开始考虑如何保住该职位并固定下来。这个阶段发展的任务是统整、稳固并求上进。若细分,此阶段又可分为两个时期:

一是尝试期(25 ~ 30 岁),个体寻求安定,也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意。

二是稳定期(31 ~ 44 岁),个体致力于工作上的稳固,大部分人处于最具创意时期,由于资深往往业绩优良。

4. 维持阶段(45 ~ 65 岁)

维持阶段属于升迁和专精阶段。个体仍希望继续维持属于他的工作职位,同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有的成就与地位。

5. 衰退阶段(65 岁以上)

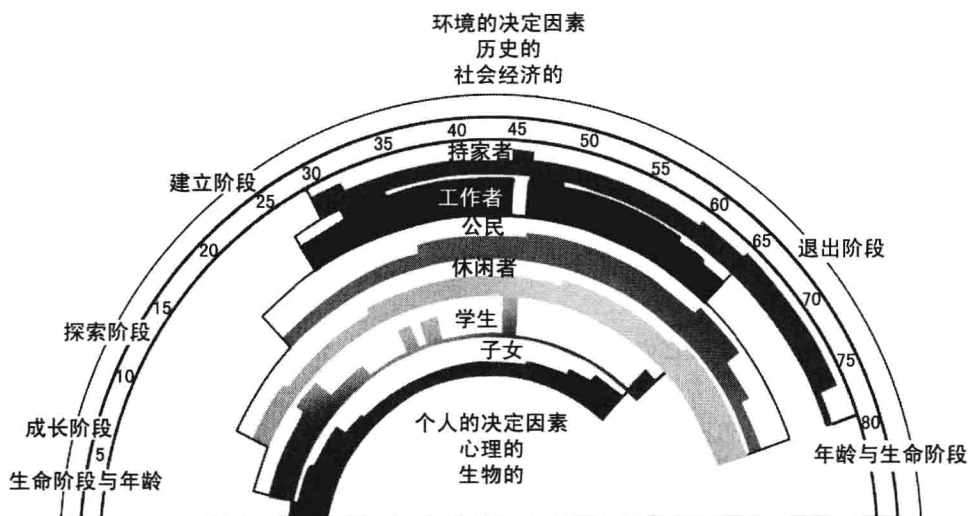
衰退阶段属于退休阶段。由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对现实,从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

下图是舒伯的生涯彩虹图,人们同时在不同的空间里扮演不同的角色;所有的角色都彼此互相影响。

生涯彩虹图有以下几方面的应用。

(1) 不同角色的交互影响交织出个人独特的生涯类型(career patterns)。

(2) 角色活跃于四种主要的人生舞台:家庭、社区、学校和工作场所。



舒伯的生涯彩虹图

(3) 各种角色先后或同时在人生的舞台上层现迭出,直至退休,退休之后仍有几种角色延续至终。

(4) 角色之间是交互作用的,某一个角色的成功,可能带动其他角色的成功;反之,某一角色的失败,可能导致其他角色的失败。为了某一角色的成功付出太大的代价,也可能导致其他角色的失败。

(5) 彩虹图中的阴影部分表示角色的互相替换、盛衰消长,它除了受到年龄增长和社会对个人发展任务期待的影响外,往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有关。

(6) 各个时期有一个或若干个“显著角色”(role salience),如成长阶段最显著的角色是儿童,探索阶段(15~20岁)则是学生,建立阶段(30岁左右)是家长和工作者;维持阶段(45岁左右)工作者的角色突然中断,又恢复学生角色(再学习),同时公民与休闲的角色逐渐增加。

(二) 金斯伯格的职业生涯发展理论

美国著名职业指导专家金斯伯格对职业生涯的发展进行过长期研究。其研究对于实践产生过广泛影响。金斯伯格的职业发展理论分为幻想期、尝试期和现实期。

1. 幻想期(0~11岁)

儿童们对大千世界,特别是对他们所看到或接触到的各类职业工作者,充满了新奇、好玩的感觉。此时期职业需求的特点是:单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

2. 尝试期(11~17岁)

这是由少年儿童向青年过渡的时期。具体划分四个阶段:兴趣阶段、能力阶段、价值阶段和转移阶段。这一时期,人的心理和生理在迅速成长发育和变化,有独立意识,价值观念开始形成,知识和能力显著增长和增强,初步懂得社会生产和生活的经验。在职业需求上呈现出的特点是:有职业兴趣,对职业有更深层次的探索,更多地和客观地审视自身各方面的条件和能力;开始注意职业角色的社会地位、社会意义,以及社会对该职业的需要。

3. 现实期(17岁以后)

这一时期又分为试探、具体化和专门化三个阶段。青年即将步入社会劳动,能够客观地把自己的职业愿望或要求,同自己的主观条件、专业方向、能力,以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找合适于自己的职业角色。他们对所希求的职业不再模糊不清,已有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性、讲求实际。

金斯伯格的职业发展论,展示了从幼年到青年期个体职业心理发展的生动图景,表明早期职业心理的发展对人生职业选择有着重大的影响。

(三) 格林豪斯的职业生涯发展理论

美国心理学博士格林豪斯(Green house)的职业生涯发展理论研究侧重于不同年龄段职业生涯所面临的主要任务,并以此为依据将职业生涯划分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期。

(1) 职业准备阶段:典型年龄段为0~18岁。主要任务是:发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 进入组织阶段:18~25岁为进入组织阶段。主要任务是:在一个理想的组织中获得一份工作,在获取足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

(3) 职业生涯初期:典型年龄段为25~40岁。主要任务是:学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期:40~55岁是职业生涯中期阶段。主要任务是:需要对早期职业生涯重新评估,强化或改变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

(5) 职业生涯后期:从55岁直至退休为职业生涯的后期。主要任务是:继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

(四) 施恩的职业锚理论

职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工学院斯隆管理学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩(Edgar. H. Schein)教授领导的专门研究小组。斯隆管理学院的44名MBA毕业生自愿形成一个小组,接受施恩教授长达12年的职业生涯研究,包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终在此试验的基础上,分析总结出了职业锚(职业定位)理论。

1. 职业锚概述

所谓职业锚,又称职业系留点。锚,是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的至关重要的职业或价值观。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合,是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。

职业锚问卷是国外职业测评运用最广泛、最有效的工具之一,它也是职业生涯规划咨询、自我了解的主要工具,能够协助组织或个人制订更理想的职业生涯发展规划。

了解职业锚的概念,要注意几个方面:

(1) 职业锚以员工的工作经验为基础。人在面临各种各样的实际工作生活情境之前,不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观以及在多大程度上适应可行的职业选择。只有在新员工已经工作若干年,习得工作经验后,方能够选定自己稳定的长期贡献区。

(2) 职业锚不是员工根据各种工具测试出来的能力、才干或者动机、价值观,而是在工作实践中,依据自省和已被证明的才干、动机、需要和价值观,现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 职业锚是个人稳定的职业贡献区和成长区。但是,这并不意味着个人将停止变化和发展。员工以职业锚为其稳定源,可以获得该职业工作的进一步发展,以及个人和家庭生命周期的成长、变化。此外,职业锚本身也可能变化,员工在职业生涯的中、后期可能会根据变化的情况,重新选定自己的职业锚。

2. 职业锚的类型

1978年,施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型:自主型职业锚、创业型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。在20世纪90年代,又发现了安全稳定型、生活型、服务型三种类型的职业锚。施恩先生将职业锚增加到这八种类型,并推出了职业锚测试量表。

(1) 技术/职能型(Technical/Functional Competence):技术/职能型的人,追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高,以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平,他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们一般不喜欢从事一般的管理工作,因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。

(2) 管理型(General Managerial Competence):管理型的人追求并致力于职务晋升,倾心于全面管理,独自负责一个部分,可以跨部门整合其他人的努力成果,他们想去承担整个部分的责任,并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/功能工作仅仅被看做是通向更高、更全面管理层的必经之路。

(3) 自主/独立型(Autonomy/Independence Competence):自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式;追求能施展个人能力的工作环境,最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们意愿放弃提升或工作扩展机会,也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全/稳定型(Security / Stability Competence):安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全,例如:退休金和退休计划。稳定感包括诚言、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位,但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创造型/创业型(Entrepreneurial / Creativity Competence):创造型/创业型的人希望使用自己能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务),而且愿意去冒风险,并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力而创建的。他们可能正在别人的公司工作,但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了,他们便会自己走出去创建自己的事业。

(6) 服务型/奉献型(Service/Dedication Competence):服务型/奉献型的人指那些一直追求他们认可的核心价值,例如:帮助他人,改善人们的安全,通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会,即使这意味着变换公司,他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升。

(7) 挑战型(Pure Challenge Competence):挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题,战胜强硬的对手,克服无法克服的困难障碍等。对他们而言,参加工作或职业的原因是工作允许他

们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标。如果事情非常容易,它马上变得非常令挑战型的人厌烦。

(8) 生活型(Lifestyle Competence):生活型的人是喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此,他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,为此甚至可以牺牲他们职业的一些方面,比如提升带来的职业转换,他们将此成功定义得比职业成功更广泛。

持有不同职业锚的人士会选择不同的工作和生活,但并无优劣之分。只要在适宜的工作环境中,都能充分发挥自己的特长,创造出相应的生涯辉煌。

二、与职业生涯选择相关的理论

(一) 霍兰德的职业兴趣理论

约翰·霍兰德(John Holland)是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授,美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关,兴趣是人们活动的巨大动力,凡是具有职业兴趣的职业,都可以提高人们的积极性,促使人们积极地、愉快地从事该职业,且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。霍兰德认为人格可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。

根据霍兰德的理论,个体的职业兴趣可以影响其对职业的满意程度,当个体所从事的职业和他的职业兴趣类型匹配时,个体的潜在能力可以得到最彻底地发挥,工作业绩也更加显著。

有关兴趣测验的研究可以追溯到20世纪初,桑代克于1912年对兴趣和能力的关系进行了探讨。1915年詹姆士发放了一个关于兴趣的问卷,标志着兴趣测验的系统研究的开始。1927年,斯特朗编制了斯特朗职业兴趣调查表,是最早的职业兴趣测验。库德又在1939年发表了库德爱好调查表。

霍兰德在1953年编制了职业偏好量表,并在此基础上发展了自我指导探索(1969年),据此提出了“人格特质与工作环境相匹配”的理论(1970年)。不难看出,在霍兰德提出职业兴趣理论之前,关于职业兴趣测试和个体分析是孤立的,此后便由他将二者有机地结合起来。

1. 六种人格类型内容

(1) 社会型(S)

共同特征:喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人;关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用;寻求广泛的人际关系,比较看重社会义务和社会道德。

典型职业:喜欢要求与人打交道的工作,能够不断结交新的朋友,从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务,并具备相应能力。如教育工作者(教师、教育行政人员),社会工作者(咨询人员、公关人员)等。

(2) 企业型(E)

共同特征:追求权力、权威和物质财富,具有领导才能;喜欢竞争、敢冒风险,有野心、抱负;为人务实,习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值,做事有较强的目的性。

典型职业:喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能,以实现机构、政治、社会及经济目标的工作,并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师等。

(3) 常规型(C)

共同特点:尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务;喜欢关注实际和细节情况,通常较为谨慎和保守,缺乏创造性,不喜欢冒险和竞争,富有自我牺牲精神。

典型职业:喜欢要求注意细节、精确度,有系统、有条理,具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业,并具备相应能力。如秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员等。

(4) 现实型(R)

共同特点:愿意使用工具从事操作性工作,动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;偏好于具体任务,不善言辞,做事保守,较为谦虚;缺乏社交能力,通常喜欢独立做事。

典型职业:喜欢使用工具、机器,需要基本操作技能的工作;对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣,并具备相应能力。如技术性职业,包括计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工;技能性职业,包括木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动者等。

(5) 研究型(I)

共同特点:思想家而非实干家,抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考,不愿动手;喜欢独立的和富有创造性的工作;知识渊博,有学识才能,不善于领导他人;考虑问题理性,做事喜欢精确,喜欢逻辑分析和推理,不断探讨未知的领域。

典型职业:喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务,要求具备智力或分析才能,并将其用于观察、估测、衡量,形成理论,最终解决问题的工作,并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员等。

(6) 艺术型(A)

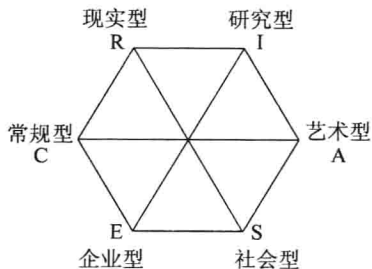
共同特点:有创造力,乐于创造新颖、与众不同的成果,渴望表现自己的个性,实现自身的价值;做事理想化,追求完美,不重实际;具有一定的艺术才能和个性;善于表达、怀旧,心态较为复杂。

典型职业:喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉,并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受,具备相应的能力;不善于事务性工作,如艺术方面的演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人,音乐方面的歌唱家、作曲家、乐队指挥,文学方面的小说家、诗人、剧作家等。

然而,大多数人都并非只有一种人格类型,比如,一个人的性格很可能是同时包含着社会性向、实际性向和调研性向这三种。霍兰德认为,这些性向越相似,相容性越强,则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况,霍兰德建议将这六种性向分别放在一个正六边形的每一角。

2. 六种人格类型的内在关系

霍兰德所划分的六大人格类型,并非并列的、有着明晰边界的。他以六边形标示出六大人格类型的关系(如右图)。



(1) 相邻关系,如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多,现实型(R)、研究型(I)的人就都不太偏好人际交往,在这两种职业环境中也都较少有机会与人接触。

(2) 相隔关系,如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 及 CS,属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少。

(3) 相对关系,在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系,如 RS、IE、AC、SR、EI 及 CA。相对关系的人格类型共同点少,因此,一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业环境,如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作,可以最好地发挥个人的潜能。但在职业选择中,个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。一则因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体,单一类型显著突出的情况不多,因此评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合而成,组合时根据分数的高低依次排列字母,构成其兴趣组型,如 RCA、AIS 等;二则因为影响职业选择的因素是多方面的,不完全依据兴趣类型,还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此,在选择职业时会不断妥协,寻求相邻职业环境、甚至相隔职业环境。在这种环境中,个体需要逐渐适应工作环境。但如果个体寻找的是相对的职业环境,意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境,则我们工作起来可能难以适应,或者难以做到工作时觉得很快乐,相反,甚至可能会每天工作得很痛苦。

(二) 帕森斯的特质因素理论

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论,特质因素理论是最早的职业辅导理论。1909 年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点,他认为,个人都有自己独特的人格模式,每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。所谓“特质”,就是指个人的人格特征,包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”,则是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。

特质因素理论的核心是人格特性与职业因素的匹配。其理论前提是每个人都有一系列独有的特性,他们是可以客观而有效地测量的;每一种职业都有其特定的因素,不同职业需要具备不同特性的人员;选择一种职业是一个相当易行的过程,而且人职匹配是可能的;个人特性与工作要求之间配合得愈紧密,职业成功的可能性就愈大。

特质因素理论建立在差异心理学的基础上,认为所有的人在发展与成长方面都存在着差异。每一个人都具有不同于别人的个性特点,即特性,这种特性与某种职业因素密切相关。人的特性又是可以运用科学手段客观地测量的,职业因素也是可以分析的,职业指导就是要解决人的特性与职业因素相适应的问题,达到一种合理的匹配。这种理论通过职业指导者的测量与评价,了解被指导者的生理、心理特性以及分析职业对人的要求,帮助被指导者分析比较,使之在清楚地了解自己 and 职业因素的基础上做出明智的职业选择。

特质因素理论内涵即是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位要求条件的基础上,将主客观条件与社会职业岗位相对照和匹配,最后选择一个与个人匹配相当的职业。可以说,以特性因素理论做职业指导是以对人的特性的测评为基本前提的。它提出了在职业决策中

进行人职匹配的思想,奠定了人才测评理论的理论基础,至今仍然正确、有效,并影响着职业管理学、职业心理学的发展,推动了人才测评在职业选拔与指导中的运用和发展。

特质因素理论提出选择职业的三大要素或步骤如下:

第一步是评价求职者的生理和心理特点(特性)。通过心理测量及其他测评手段,获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料,并通过会谈、调查等方法获得有关求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况,并对这些资料进行评价。

第二步是分析各种职业对人的要求(因素),并向求职者提供有关的职业信息。包括:

- ① 职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性;
- ② 求职的最低条件,诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求,年龄、各种能力以及其他心理特点的要求;
- ③ 为准备就业而设置的教育课程计划,以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等;
- ④ 就业机会。

第三步是人-职匹配。指导人员在了解求职者的特性和职业的各项指标的基础上,帮助求职者加以比较分析,以便选择一种适合其个人特点又有可能得到并能在职业上取得成功的职业。

人职匹配分为两种类型:

① 因素匹配(活找人)。例如,需要有专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配,或脏、累、苦劳动条件很差的职业,需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

② 特性匹配(人找活)。例如,具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人,宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

特性因素理论强调个人所具有的特性与职业所需要的素质与技能(因素)之间的协调和匹配。为了对个体的特性进行深入详细的了解与掌握,特性因素理论十分重视人才测评的作用,可以说,以特性因素理论进行职业指导是以对人的特性的测评为基本前提的。它首先提出了在职业决策中进行人-职匹配的思想,奠定了人才测评理论的理论基础,推动了人才测评在职业选拔与指导中的运用和发展。

(三) MBTI 人格理论

心理类型理论首次出现于1913年,当时正值召开国际精神分析大会。瑞士心理学家荣格在该次会议上提出个性的两种态度类型:内倾和外倾。1921年他在《心理类型学》一书中又作了详细的阐述,并提出了四种功能类型,即理性功能的相互对立的两种类型——思维功能与情感功能和非理性功能的相互对立的两种类型——感觉功能和直觉功能。由此,荣格将两种态度类型和四种功能类型组合起来,形成了八种个性类型:外倾思维型、外倾情感型、外倾直觉型、外倾感觉型、内倾思维型、内倾情感型、内倾知觉型、内倾感觉型。

美国心理学家布里格斯和迈尔斯母女在荣格的两种态度类型和四种功能类型的基础上,又增加了判断和知觉两种类型,由此组成了个性的四维八极特征,它们彼此结合就构成了十六种个性类型。他们经过二十多年的研究后,编制成了《迈尔斯-布里格斯类型指标》(MBTI),从而把荣格的类型理论付诸实践。继而,迈尔斯又在荣格的优势功能和劣势功能、主导功能和从属功能等概念的基础上,进一步提出功能等级等概念,并有效地为每一种类型确定了其功能等级的次