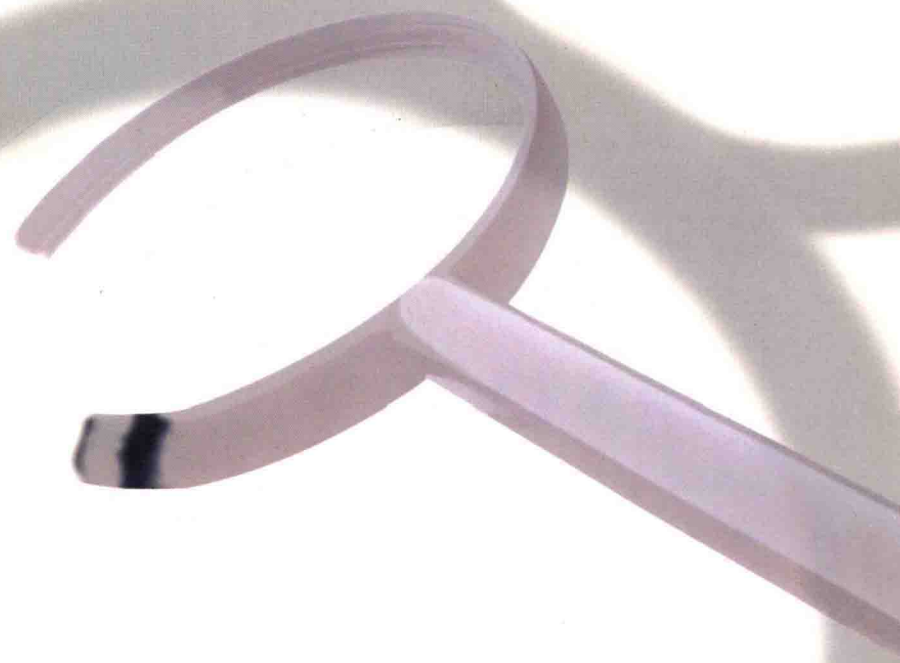




Daxuesheng Zhiye Fazhan Yu Jiuye Zhidao

大学生职业发展 与就业指导

何粤红 陈曦 主编



中国民航出版社

大学生职业发展与就业指导

何粤红 陈 曦 主编

中国民航出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业指导/何粤红, 陈曦主编.
—北京: 中国民航出版社, 2013. 2
ISBN 978-7-5128-0101-1

I. ①大… II. ①何… ②陈… III. ①大学生-职业
选择-高等学校-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 304363 号

责任编辑: 刘庆胜

大学生职业发展与就业指导

何粤红 陈 曦 主编

出版 中国民航出版社
地址 北京市朝阳区光熙门北里甲 31 号楼 (100028)
排版 中国民航出版社照排室
印刷 中国电影出版社印刷厂
发行 中国民航出版社 (010) 64297307 64290477
开本 787 × 1092 1/16
印张 17
字数 382 千字
版本 2013 年 2 月第 1 版 2013 年 2 月第 1 次印刷

书号 ISBN 978-7-5128-0101-1
定价 45.00 元

(如有印装错误, 本社负责调换)

前 言

大学生就业是全社会关注的热点焦点问题。2007年12月底,教育部办公厅下发了关于印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知。通知要求,把大学生职业发展与就业指导课作为大学生的必修课之一,并严格规定了课程的教学要求和教学要点。由于民航服务是一个有自己特殊行业标准的行业,对于民航院校来说,职业发展与就业指导课的开展也应符合民航行业的要求和特点。为此,我们依据通知中的教学要求和教学要点,结合民航类大学生的就业指导实践,组织民航院校经验丰富的就业指导教师,编写了这本含有民航专业特色实践案例的《大学生职业发展与就业指导》。

全书共设置了十一章内容。第一、二章是职业生涯规划与发展和大学生职业规划,从职业理论到大学生职业规划特点等方面,完整地阐述了职业规划的方法和技巧;第三章是自我认知和职业探索,用系统的理论知识介绍了认知自我的方法;第四章是大学生就业形势与政策,详细客观地介绍了当前就业形势;第五章是职前准备与就业能力培养,介绍了进入职场前各项心理、能力的储备;第六、七章是求职准备、面试技巧和礼仪,从信息搜集、求职准备、面试礼仪、各种社交礼仪及各地风俗等方面,对大学生求职进行全面的指导,并结合民航服务的实际特点进行了详细说明;第八章是职业适应与发展,主要针对入职后的角色适应、团队合作等问题予以讲解;第九章是就业权益与法律保护,让广大大学生了解就业政策法规,同时学会保护自己;第十、十一章是大学生创业概述、大学生创业的基本步骤,在创业教育的同时启发广大学生的创新能力和意识。

本书由何粤红、陈曦主编,参加编写的还有蔡炯亮、回瑞华、卢海标、吕育辉、李顺瑜、余振华等老师。

希望这本书可以成为民航专业广大学生成功就业的良师益友!由于作者的水平有限,时间紧促,错漏欠妥之处在所难免,欢迎专家批评指正。

编者

2012年8月

目 录

前言

第一章 职业生涯规划与发展	1
第一节 职业与职业发展	1
第二节 职业生涯规划概述	5
第三节 职业生涯规划理论	10
第四节 职业规划的步骤和方法	19
第二章 大学生职业规划	22
第一节 大学生学业规划与职业规划的区别	22
第二节 大学生职业生涯规划	23
第三章 自我认知和职业决策	29
第一节 自我认知理论和方法	29
第二节 自我认知的内容	33
第三节 职业生涯决策	44
第四章 大学生就业形势与政策	51
第一节 全国目前的就业形势	51
第二节 大学毕业生就业市场	56
第三节 大学生就业难的原因	59
第四节 解决大学生就业难的对策	62
第五节 高校毕业生就业政策及其规定	65
第六节 大学生毕业程序和就业流程	67

第五章 职前准备与就业能力培养	75
第一节 心理准备	75
第二节 就业信息储备	78
第三节 就业能力培养	81
第六章 求职准备	86
第一节 求职材料	86
第二节 自荐	97
第三节 笔试	100
第四节 面试	104
第七章 面试技巧和礼仪	112
第一节 面试的基本技巧	112
第二节 求职的基本礼仪	118
第三节 面试礼仪	124
第四节 其他社交礼仪	128
第五节 各地风俗与礼仪	134
第八章 职业适应与发展	143
第一节 社会角色的转换与适应	143
第二节 职业适应与重塑	150
第三节 做个合格的职业人	159
第四节 大学生团队合作	168
第五节 民航服务实务	176
第九章 就业权益与法律保护	192
第一节 大学毕业生就业过程中享有的合法权益	192
第二节 大学生就业的劳动合同问题	197
第三节 大学生就业协议问题	199
第四节 大学生劳务派遣就业的法律问题	202
第五节 在校大学生顶岗实习法律问题	206
第十章 大学生创业概述	214
第一节 认识大学生创业	214

第二节	大学生创业的有关政策及申报程序·····	218
第三节	大学生创业知识及相关素质·····	221
第十一章	大学生创业的基本步骤 ·····	229
第一节	选择创业方向和项目·····	229
第二节	创业计划书的编制·····	232
第三节	进行企业登记·····	235
第四节	大学生创业应该注意的问题及对策·····	240
附录	国家促进普通高校毕业生就业政策百问 ·····	243
参考文献		

第一章 职业生涯规划与发展

第一节 职业与职业发展

一、职业

职业是参与社会分工，利用专门知识和技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作。从社会角度看，职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上，劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性，这种特殊性决定了各种职业之间的区别。世界各国国情不同，其划分职业的标准有所区别。

根据西方国家的一些学者提出的理论，在国外一般将职业分为三种类型：

第一，按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括：专业性和技术性的工作，农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括：手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

第二，按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰德创立的“人格—职业”类型匹配理论，把人格类型划分为六种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是六种职业类型。

第三，依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍，以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为四个层次，即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目，总共列出职业1881个。其中8个大类是：（1）专家、技术人员及有关工作者；（2）政府官员和企业经理；（3）事务工作者和有关工作者；（4）销售工作者；（5）服务工作者；（6）农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人；（7）生产和有关工作者、运输设备操作者和劳

动者；(8) 不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为 23 个主类，主类下分 81 个子类、489 个细类、7200 多个职业。此种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

在国内，根据我国不同部门公布的标准分类，职业主要有两种类型：

第一，根据国家统计局、国家标准局、国务院人口普查办公室 1982 年 3 月公布的供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。该《标准》依据在业人口所从事的工作性质的同一性进行分类，将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层，即 8 大类、64 中类、301 小类。其 8 个大类的排列顺序是：第一，各类专业、技术人员；第二，国家机关、党群组织、企事业单位的负责人；第三，办事人员和有关人员；第四，商业工作人员；第五，服务性工作人员；第六，农林牧渔劳动者；第七，生产工作、运输工作和部分体力劳动者；第八，不便分类的其他劳动者。在八个大类中，第一、二大类主要是脑力劳动者，第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者，第四、五、六、七大类主要是体力劳动者，第八类是不便分类的其他劳动者。

第二，由国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准，于 1984 年发布，并于 1985 年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类四级。门类共 13 个：(1) 农、林、牧、渔、水利业；(2) 工业；(3) 地质普查和勘探业；(4) 建筑业；(5) 交通运输业、邮电通信业；(6) 商业、公共饮食业、物资供应和仓储业；(7) 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业；(8) 卫生、体育和社会福利事业；(9) 教育、文化艺术和广播电视业；(10) 科学研究和综合技术服务业；(11) 金融、保险业；(12) 国家机关、党政机关和社会团体；(13) 其他行业。

这两种分类方法符合我国国情，简明扼要，具有实用性，也符合我国的职业现状。另外，根据不同标准的职业，可有不同的分类方法。如从行业上划分，可分为一、二、三产业；从工作特点上划分，可分为务实（使用机器、工具和设备的工种）、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学（钱财管理、资料统计）、自然界职业、管理、一般服务性职业等 10 多种类型的职业。

二、职业发展趋势

世界上任何一种职业都有从产生、发展到消亡的过程，随着社会的发展，旧的职业不断消失，新的职业不断产生，职业的发展受到各种因素的影响。

首先，社会的发展带动职业的发展，职业是社会发展的结果。随着社会的发展，职业的数量、类型、结构、要求都发生着深刻变化。在不同的历史时期，由于人们的价值观念发生变化，职业的结构、要求也随之变化。职业是一种相对固定的，体现了社会分

工的,并要求工作者具备一定技能的劳动。在现代社会,职业是一个人一生重要的工作经历,它不再是简单的个人谋生手段,而是一个人寻求自我发展、自我价值实现的现实途径。职业是个人维持生存、发展个性和承担社会义务的集中体现。

其次,经济的发展对职业发展的影响。经济领域是集中职业种类和数量最多的社会生活领域。无论在何种意识形态的社会,满足人们日益增长的物质文化生活需要,发展生产力是根本目的。这就要求一个社会必须为人们提供更多的就业机会,让人们有机会为社会创造更多的财富。因此,经济发展,就业机会增多;经济萧条,失业率增加,经济的发展也会促使社会职业结构和种类的变化。

再次,科技进步给职业发展带来巨大冲击。现代社会科技的迅猛发展,使许多新技术、新产品和新工艺不断出现。新技术、新产品和新工艺的研究、开发、应用必然导致部分职业的新旧更替和一些新职业的产生。比如,随着通讯事业的发展,就出现了许多有关通讯手段的研究、通讯设备的开发和维修等职业。再如,当代科技的发展对传统印刷业带来了巨大冲击。计算机汉字照排技术的运用,使印刷业告别了铅与火的时代,汉字录入、照排职业快速发展。此外,科学技术进步不仅导致职业数量结构的变化,还会使职业的社会地位发生深刻变化。总之,随着社会经济和科学技术的发展,脑力劳动职业发展速度越来越快,体力劳动职业将越来越少。经济部门和服务性行业的职业越来越多,行政管理等行业的需求越来越少。

随着科学技术的不断进步,经济和社会的发展,社会职业的数量、种类、结构、要求都在不停地变迁着,其发展趋势主要表现在以下几个方面:

(1) 职业种类日益增多。随着现代业的发展,职业的数量、种类越来越多。据有关资料介绍,全世界职业的种类近 43000 种。

(2) 职业结构变化加快。随着工业化进程,产业结构和行业结构变迁逐渐加快。从工业革命以来 200 多年的时间里,不但经常出现新行业,且各行业主次地位的变化亦越来越快。工业革命时期,主要行业是纺织业。进入 20 世纪,钢铁、化学、汽车、建筑业、信息产业先后超过纺织业。但是,电子从产生、发展到成为一个主行业,只用了几十年的时间。进入 21 世纪,知识经济时代的发展,将会给职业结构的变化带来又一次大的飞跃。

(3) 脑力劳动职业增加。进入 20 世纪后,脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重愈来愈大的趋势就更明显了。据有关资料介绍,1950 年美国的白领人员占就业总数的 50%,1960 年美国的脑力劳动者占就业总数的 43.3%,1997 年上升为 50.1%;原联邦德国 1960 年为 41.8%,1975 年上升为 51.4%,并继续出现增长之势。脑力劳动职位的比重不断增大在我国表现也比较明显。

(4) 职业要求不断更新。职业要求主要包括四个方面,即职业本身的内容、合作共事者之间的关系、职业要求以及职业报酬。社会经济发展处在不同历史时期,同一社会经济发展时期职业的内容、要求、报酬等都不相同。一些职业,因新的工作设备和条件变化对职业者提出了更高要求,如行政工作人员、医生、教师、律师等,另一些职业由于任务、职责有一定改变,对就业的要求也会发生一定的变化。

三、职业环境

就业环境是指与大学毕业生择业有关的政治、经济、文化等社会环境。就业环境对毕业生择业的影响作用是多方面的，有些是直接的、现实的，有些则是间接的、潜在的，有些是积极的、正面的，有些则是消极的、负面的。就业环境是一种社会存在。毕业生在择业前正确认识并分析自己所处的就业环境，寻找有利因素，避免不利因素，有助于毕业生制订出符合社会实际的择业目标。

职业环境分析就是要大学生认清所选定的职业在社会环境中的发展过程和目前所处的社会地位，社会发展趋势对此职业的影响，这其中包括职业的发展趋势和职业内涵中的五个因素（社会分工、专门知识技能、创造财富方式、报酬水平和满足需求的程度）的发展变化趋势。影响职业环境的因素主要有以下一些方面：

1. 社会环境因素

影响职业环境的社会环境主要包括：

1) 经济发展状况

一般情况下，经济发展状况较好，社会人才需求量大，职业选择的机会较多；相反，经济发展状况较差，人才需求减少，职业选择的机会就会减少。比如，由于国际金融危机的影响，经济增长速度减慢，劳动需求缩减，大量人员失业，大学生就业面临困境。

2) 政治氛围

政治氛围、政治制度以及相关的政策法规潜移默化中影响着个人的追求，影响着个人的职业生涯。近几年大学生就业中出现的“公务员热”、大学生志愿服务西部建设、大学生选调下基层等，都体现了我国我党就业政策对大学生就业的引导。

3) 文化环境

文化环境影响着人们的行为和欲望，一般情况下，在良好的社会文化环境中，社会重视教育，尊重人才，国民文化教育水平较高，这都有利于大学生职业生涯的发展。

2. 行业发展状况

在选择职业的时候，必须考虑到所加入行业的发展状况，行业的整体环境直接影响到企业的发展状况，进而影响到行业中每个人的职业生涯发展。因此，在职业生涯规划的时候必须分析自己所选择的行业的发展现状、优势及问题，发展前景、重大事件对行业的影响等。

就拿中国的乳制品行业来说，本来中国的乳制品行业有着巨大的市场需求，前景广阔，行业正处于蓬勃发展的阶段，然而，“三聚氰胺”事件的发生，使得我国的乳制品行业陷入了信任危机的不利阶段，进而对全国乳制品行业从业人员职业生涯的发展产生不利影响。

3. 企业组织分析

有一种说法,选择了一个组织,就选择了一种生活。通过对企业或单位环境的分析,了解企业的过去、现状和未来的前景,使我们的职业选择建立在清楚的“知彼”的基础上,不仅有利于我们的职业生涯规划制定,而且有利于今后我们的求职就业。对企业组织的分析,主要包括企业组织的特色和发展目标、企业的生命周期、企业的人力资源状况等。

第二节 职业生涯规划概述

一、职业生涯

生涯,英语是“career”,“生”,即“活着”;“涯”,即“边界”。广义上理解,“生”,自然是与一个人的生命相联系;“涯”,则有边际的含义,即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。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时期。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。

职业生涯(Career)这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中,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。

从经济的观点来看,职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,特别是职业、职位的变动及工作理想实现的整个过程,是追求自我、实现自我的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。职业生涯是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容为确定和变化,以工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标准,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

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、职业生涯规划

职业生涯规划是指一个人对其一生中所承担职务相继历程的预期和计划,包括一个人的学习,对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休。

个体职业生涯规划并不是一个单纯的概念，它和个体所处的家庭、组织以及社会存在密切的关系。随着个体价值观、家庭环境、工作环境和社会环境的变化，每个人的职业期望都有或大或小的变化，因此它又是一个动态变化的过程。对于个体来说，职业生涯规划的好坏必将影响整个生命历程。我们常常提到的成功与失败，不过是所设定目标的实现与否，目标是决定成败的关键。个体的人生目标是多样的：生活质量目标、职业发展目标、对外界影响力目标、人际环境等社会目标……整个目标体系中的各因子之间相互交织影响，而职业发展目标在整个目标体系中居于中心位置，这个目标的实现与否，直接引起成就与挫折、愉快与不愉快的不同感受，影响着生命的质量。

三、职业生涯规划的分类

根据大学生职业生涯规划的特点以及一般职业生涯规划的时间维度划分方法，我们可以把大学的职业生涯规划大致分为两种类型。

1. 远期规划

远期规划是指规划年限在5年以上的大学生职业生涯规划，即一般职业生涯规划中的长期规划和人生规划。

对职业生涯进行远期的规划，能够使大学生明确各个阶段的职业目标，保持整个职业生涯发展的连贯性和持续性，使总体目标（比如说最终希望成为某上市公司的董事）更容易循序渐进地达成和实现，进而产生最大的职业动力。大学生如果有条件的话，应该进行这种远期的职业生涯规划，激励自己为达到各个阶段的目标而不懈努力。

不过，时间跨度较长的职业生涯规划要求对自我、对职业有比较充分的认识，同时对社会形势和客观环境有敏锐的观察力和超前的预测能力，需要花费较长的时间对职业目标和职业要求进行深入的研究、调查、论证，并制订比较切实可行的完整的实施方略。如果是凭空想象的总体规划，虽然内容是完整的，但由于脱离了自身条件和环境要求，只能是海市蜃楼，中看不中用。同时，由于远期规划的时间跨度较长，实施过程中会受到个人和环境不断变化的影响，规划目标的实现难度非常大。另外，大学生尚处于职业生涯的探索阶段，对社会、对职业的了解都极为有限，有可能导致远期规划缺乏可行的操作性而过于理想化。

2. 近期规划

近期规划是规划时间年限与大学生涯年限基本符合的大学生职业生涯规划，即一般职业生涯规划中的短期规划和中期规划，这种规划一般在5年以内。

大学时期正处于职业准备和探索阶段，职业生涯规划探索阶段的主要目的，就是通过选择、尝试与磨合，找到最适合自己的职业。大学生的职业生涯近期规划，就是大学生根据这个阶段的主要特点和任务要求，在确定总目标之后，以实现就业为阶段目标，对自己的大学学业生涯制订相应的行动计划和实施策略。

近期规划的特点是主要以大学学制为阶段进行目标分解和策略实施，其最根本的目的是为了实现总体目标而在学业上做好准备，顺利毕业并进入目标职业。近期规划的侧重点在于以就读期间的职业学习和职业准备为主要内容，规划期限基本以大学生涯的终止为结束。从性质上看，这种规划属于职业准备期和职业早期的生涯规划。

对大学生而言，近期规划更具针对性，也更具可操作性。通过近期规划，大学生可以在认识自我、了解职业的基础上，从自身的条件和社会的需求出发，确定职业发展的方向，确定职业目标，制订大学期间的学习、培训、实践计划，不断地挑战自我、超越自我，为将来迈出校门、走出社会做好准备，为总体目标的实现打下良好的基础。由于规划时间的跨度不长，因此近期规划也比较易于评估和修正，当学业生涯中各个分阶段（多数为各学年）的目标未能达成时，大学生可以适时调整实施的策略，不断修正并完善。由于近期规划能与大学阶段的学习和生活紧密相连，因此，我们提倡大学生在规划自己的职业生涯时采用这种目的和策略极为明确可行的规划类型。

当然，近期规划也有一定的缺陷。这种规划由于以求职择业为阶段目标，具有较大的局限性，对中期目标和长期目标缺乏详细系统的规划，难以与总体目标完整衔接，缺失的规划部分只能等到真正进入职业生涯后再根据内部和外部的环境因素重新制订。

四、职业生涯发展形态

在人的一生中，每个人都要扮演多种角色。个人的职业转换与工作投入状况，我们称之为职业生涯发展形态。每个人都有独特的职业生涯发展形态，形态的不同，对人的发展影响也很大。常有的职业生涯发展形态有以下七种。

1. 步步高升型

在一个组织中，即使更换工作地点或变换工作内容，工作表现始终能够受到主管领导的肯定，晋升速度很快。

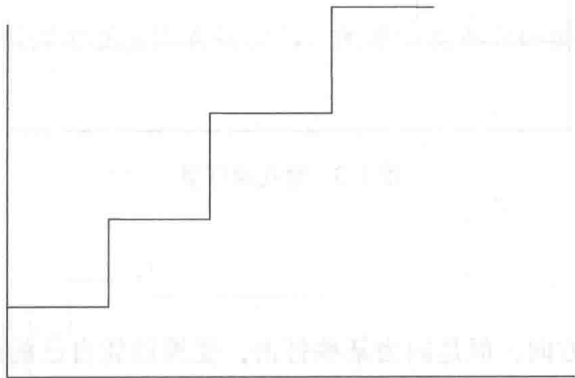


图 1.1 步步高升型

2. 阅历丰富型

换过不少工作，在很多家公司积累了丰富的经验，无论工作的差异性是否很大，勇于改变与创新，并且有较强的学习能力，善于处理突发事件。

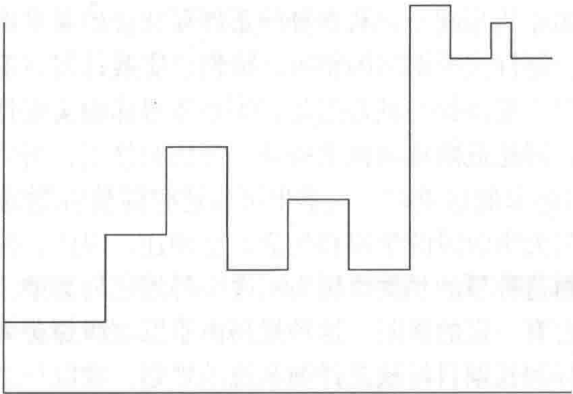


图 1.2 阅历丰富型

3. 稳扎稳打型

在事业单位，比如学校、行政机关、研究所认真工作，一步一个脚印发展。这类单位的升迁与发展虽然缓慢，但是非常稳定。

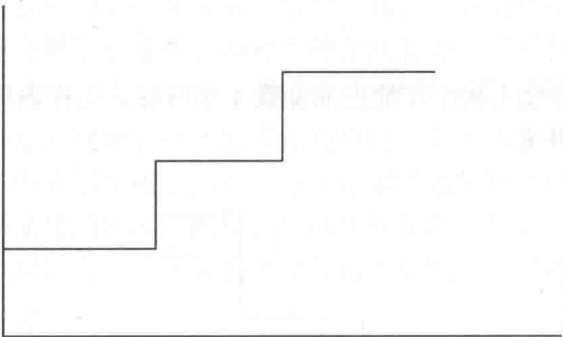


图 1.3 稳扎稳打型

4. 越战越勇型

职业发展有明确方向，但是因为某些打击，受挫后凭自己的毅力和能力，积极发展，以更成熟的个性面对挑战，使工作的成就超越自己，超越从前。

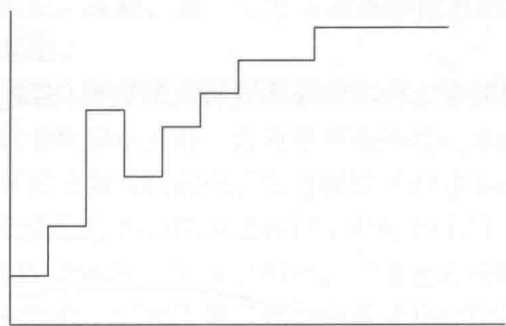


图 1.4 越战越勇型

5. 得天独厚型

对于自己的职业，并未曾花费太多的时间和精力，而由于良好的家族背景原因，很早就直接确定了方向，并得到精心的栽培与锻炼，有直接进入决策核心层的机遇。

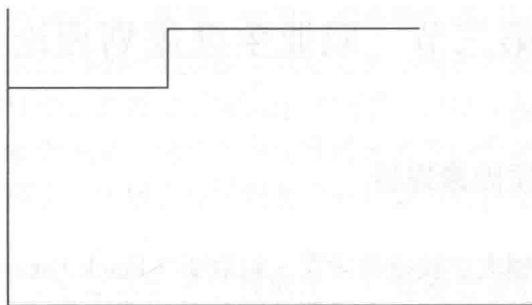


图 1.5 得天独厚型

6. 因故中断型

连续性的职业发展因为某些因素如读书、照顾幼儿等而停顿，处于静止或衰退阶段。

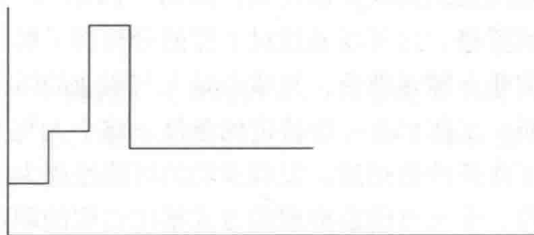


图 1.6 因故中断型

7. 一心多用型

有份稳定的工作，同时在工作之余还从事其他类型的工作，以使生活更加丰富。

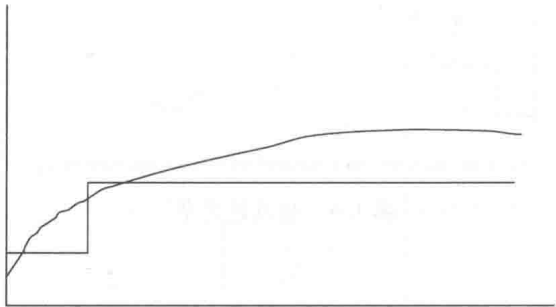


图 1.7 一心多用型

第三节 职业生涯规划理论

一、帕森斯的特质因素理论

1908 年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在美国波士顿设立职业局，在职业指导过程中，他提出了职业设计的三要素模式：其一，清楚地了解自己，包括性向、能力、兴趣、自身局限和其他特质等资料；其二，了解各种职业必备的条件及所需的知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途；其三，上述两者的平衡。这就是特质因素理论的雏形。

1909 年，弗兰克·帕森斯在其著作《选择一个职业》中正式提出特质因素论的观点。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。

特质因素论是最早的职业辅导理论，其核心是人与职业的匹配，其理论前提是：假定每个人均有稳定的特质，工作也有一组特定的条件，将个人与工作相配，即为其最佳的抉择；若个人特质与工作条件愈接近，发展成功的可能性越大。同时特质论也假定职业选择为一种认知的历程，个人可借由推理的方式推出适配的职业。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