

高职教育公共课“十二五”规划教材

大学生职业生涯规划

与职业能力拓展

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA
YU ZHIYE NENGLI TUOZHAN

曲忠生◎主编
韩晓黎◎副主编



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

大学生职业生涯规划

与职业能力拓展

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA
YU ZHIYE NENGLI TUOZHAN

曲忠生◎主编
韩晓黎◎副主编



图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业生涯规划与职业能力拓展 / 曲忠生主编.
— 成都: 西南交通大学出版社, 2014.6
高职教育公共课“十二五”规划教材
ISBN 978-7-5643-3081-1

I. ①大… II. ①曲… 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 (2014) 第 118739 号

高职教育公共课“十二五”规划教材
大学生职业生涯规划与职业能力拓展

主编 曲忠生

责任编辑	张华敏
特邀编辑	唐建明 陈正余
封面设计	墨创文化
出版发行	西南交通大学出版社 (四川省成都市金牛区交大路 146 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	成都勤德印务有限公司
成品尺寸	185 mm × 260 mm
印 张	12
字 数	395 千字
版 次	2014 年 6 月第 1 版
印 次	2014 年 6 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-3081-1
定 价	28.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前 言

目前, 大学毕业生求职难成为一个不容回避的事实, 高等学校毕业生就业工作出现了一些我们必须面对、必须认真研究的新问题。因此, 我们结合当前的形势, 编写了这本具有时代特点, 适合职业教育需求、能够帮助大学生规划好职业生涯和提高自身职业能力的实用性教材——《大学生职业生涯规划与职业能力拓展》, 目的是为了进一步加强对学生的职业生涯规划指导工作, 帮助学生树立正确的职业发展观, 提高学生的职业能力。

本教材具有两个方面的特点:

一是创新教材编写体系。我们在编写过程中本着科学实用、讲练结合的原则, 将教学内容分为两大部分: 第一部分是职业生涯规划, 旨在帮助学生认识自我, 强化职业发展意识与职业素质的培养; 第二部分是职业能力拓展, 旨在帮助学生分析自身职业能力, 强化职业发展与求职技能的基础训练, 以帮助学生拓展就业途径和未来发展空间。

二是编写中强调科学性与实践性相结合。本教材力图融知识性、实用性、训练性于一体, 加强活动和体验的环节是本书创新之处。本教材强调以一线教师提供的第一手典型案例和材料为基础, 内容和形式也符合职业院校不同层次的教师课堂教学的要求。

本书内容分为上、下篇, 共八章。上篇为职业生涯规划(第一章至第四章), 主要介绍职业生涯规划的理论和方法, 帮助大学生认识自我, 了解自己的职业能力和职业兴趣, 客观评价职业生涯的机会, 为今后选择职业提供依据; 下篇为职业能力拓展(第五章至第八章), 主要介绍职业意识、职业道德、职业能力等方面的原理和方法, 帮助学生了解自己的职业潜力, 了解企业的真实需求, 理解和掌握求职、应聘及职场发展过程中的相关礼仪和技巧, 扩大大学生职业生涯实践的视野和高度。

本教材由辽宁轨道交通职业学院曲忠生担任主编, 负责对本书进行体系架构、总体筹划、内容编写和统稿工作; 辽宁轨道交通职业学院韩晓黎副教授担任副主编, 负责内容编写、全书的协调、修改与审定工作。其中, 曲忠生编写了第一章至第六章, 韩晓黎编写了第七章与第八章。

本教材是我们近年来工作实践的总结与探索, 真心希望本书能对广大读者起到抛砖引玉的作用。在编写过程中, 我们参阅了国内外大量的文献资料, 在此谨向这些文献资料的作者表示衷心的感谢。由于作者水平所限, 书中难免存在不足和疏漏。敬请各位专家、老师以及同学批评指正。

编 者

2014 年 1 月

目 录

上篇 职业生涯规划

第一章 职业生涯规划概述	3
第一节 什么是职业生涯	3
第二节 什么是职业生涯规划	6
第三节 大学生职业生涯规划的意义和任务	20
第四节 大学生职业生涯规划的原则和方法	23
本章思考题	27
第二章 职业发展要立足本人实际	28
第一节 了解自己的职业价值观	28
第二节 职业兴趣与职业能力	42
第三节 职业与气质、性格	48
本章思考题	53
第三章 职业环境的评估	54
第一节 社会环境评估	54
第二节 组织环境评估	57
第三节 大学生未来职业的变化趋势与预测	59
本章思考题	61
第四章 职业选择及调整	62
第一节 设定职业发展目标	62
第二节 大学生职业生涯规划的方法和实施策略	65
本章思考题	74

下篇 职业能力拓展

第五章 大学生职业意识和职业道德培养	77
第一节 职业意识训练	77
第二节 职业道德养成	83
本章思考题	91

第六章 大学生职业能力培养	92
第一节 职业能力概述	93
第二节 职业能力的培养和提高	96
本章思考题	120
第七章 大学生礼仪素质培养	121
第一节 什么是礼仪	121
第二节 个人礼仪培养	125
第三节 交际礼仪培养	143
本章思考题	158
第八章 大学生沟通与合作能力培养	159
第一节 沟通与合作的意义、基础与原则	159
第二节 怎样提高沟通与合作能力	165
第三节 工作中的沟通技巧	171
第四节 生活中的沟通技巧	178
参考文献	185

上
篇

职业
生涯
规划

第一章 职业生涯规划概述

【职海导读】

小 A 毕业于一所普通的高等职业院校，三年的学习生活平平淡淡地度过，既没有获得过什么奖励，也没有受过什么处分。毕业之后，小 A 和许多同学一样，怀揣着自己的梦想，进入社会开始寻找工作。在茫茫的求职大军之中，小 A 茫然四顾，我该找什么样的工作？看看个人简历，成绩大部分都在 70 分上下，没有什么突出的专长。小 A 不知道自己该寻找什么样的职业、岗位。他自己学的是人力资源管理，于是应聘到一家小厂做人事工作，但是不到两个月，小 A 就离开了，因为他发现人事工作太烦琐，而且自己整天与各式各样的人打交道，沟通太困难了。小 A 的第二份工作是做仓库库管。既然不善于沟通，库管应该是很理想的职业，可是三个月之后，小 A 又辞职了，库管太单调、太枯燥。小 A 的第三份工作是出纳，但是坚持过了试用期以后，小 A 最终还是选择了离开，不为别的，就是担心自己出错，一出错就会造成现金损失。后来小 A 又先后应聘了行政助理、推销员、文印公司打杂等职位。毕业 18 个月，小 A 先后换了六份工作，而且这些工作基本上没有太多的相关性。当我遇见小 A 时，他正准备换新的工作，但是他不知道自己下一份工作应该去做什么，自己究竟适合做什么。

想一想：为什么小 A 的工作都做不长久？他为什么没有职业目标？

在我国，现阶段普通高校毕业生就业实行自主择业、学生与用人单位双向选择的就业政策。然而，许多大学生在毕业时，面临求职、择业却茫然四顾、束手无策，不知该何去何从。其中最主要的原因就是在大学期间缺乏对未来人生和职业目标的远景规划与相应准备，或者根本不知道如何规划。面临严峻的就业形势，大学生要想在毕业时能顺利就业，找到一个适合自己、自己也喜欢的工作，并且在未来的职业生涯中能充分体现自己的价值，就必须在进入大学后尽早开始进行个人的职业生涯规划，也就是给自己定下未来的职业目标和发展方向，并为实现这一目标制定具体的实施方案，且付诸行动。

第一节 什么是职业生涯

我们在日常工作中常常要用到“生涯”这个词，比如，描述一个人从政的经历时我们会说“在他的政治生涯中……”；描述一个人当兵的经历，会说“在他的军旅生涯中……”；描述已经退休的一个人以前的职业生活，会说“在他的职业生涯中……”，等等。这里的“生涯”是人生的发展道路，又可指人或事物所经历的途径，也指一个人一生所扮演的系列角色与职位。



生涯的含义有广义和狭义之分，广义的“生涯”是指发生在人的一生中所有的生活基本要素，是一个人终其一生所扮演角色的整个过程；而狭义的“生涯”则指职业生涯。职业生涯是人生生活的主体。

那么，什么是职业生涯呢？

所谓职业生涯，是指一个人一生的职业经历。职业经历包括职业、职位的变动及职业理想实现的整个过程。一般可以认为，我们的职业生涯开始于任职前的职业学习和培训，终止于退休。我们选择什么职业作为我们的工作，这是狭义的职业生涯。从广义的角度理解，职业生涯是从职业兴趣的培养、职业能力的获得、选择职业、就业，直到最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程，即由出生之始到完全结束职业工作为止。

【资料链接】

学者眼中的职业生涯

学者们对职业生涯有着诸多的解释，观点众多，有兴趣的同学不妨简单了解一下。

★ 沙特列（Shartle）提出了早期的职业生涯概念：职业生涯是指一个人在工作、生活中所经历的职业或职位的总称。

★ 麦克·法兰德（McFarland）认为，职业生涯是指一个人依据理想的长期目标，所形成的一系列工作选择，以及相关的教育或训练活动，是有计划的职业发展历程。

★ 韦伯斯特（Webster）进一步扩大了“职业生涯”的范围，他指出，职业生涯是一个人一生职业、社会与人际关系的总称，即个人终生发展的历程。

★ 霍尔（Hall）认为，职业生涯是指一个人终其一生、伴随与工作或职业有关的经验和活动。

★ 目前大家普遍认可的职业生涯概念来自美国的职业生涯理论专家萨珀（D.E.Super）的论点，他综合了许多学者的看法，并以长期的研究为基础，指出：职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程，是综合人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展组型；它也是人自青春期乃至退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，甚至包括了副业、家庭和公民的角色（1976）。

一、职业生涯的特点

职业生涯也和其他事物一样，有自身的规律和特点，研究这些规律和特点，可以更好地帮助我们进行职业生涯设计。综合起来，职业生涯主要有以下几个特点。

1. 可规划性

每个人由于所处的情况不同，加之个体之间的差异，职业生涯的发展过程中实际上充满了偶然因素，很多时候，人们以为是偶然因素左右他们的前程，但偶然存在于必然之中。职业生涯的可规划性正是表现在对职业生涯发展过程中许多偶然因素的把握上，以克服在职业生涯发展过程中因偶然因素而导致的盲目性。

2. 不可逆转性

“人生不可重来”，这句话生动地说明了职业生涯发展的不可逆转性。职业生涯发展的不可逆性是因为人的自然成长和发展过程的不可逆转性，一个人从幼年到老年，这是一个自然



发展的过程，它必须遵守从生到死的规律，想重新来是不可能的。任何人的历史都是不能随意篡改和抹杀的，任何人的经历也不可能按照自己的想法从头再来一次，而只能在原来的基础上一步步地走下去。职业生涯发展的不可逆转性提醒人们，要充分重视职业生涯发展中的每一步，因为今天每一个选择，都可能影响你的下一步选择。事实上，人们常常有“一招不慎，满盘皆输”的经验和感受。正确认识职业生涯的不可逆转性，目的就是为了好好地设计自己，不给自己留下遗憾。

3. 差异性

社会分工不同，每个人的个性不同，能力差距的存在，个体所从事的职业自然不同，职业生涯就会有很大的差异性。一个人由于心态、思想和价值观的不同，面对岗位工作就会有不同的感受，就会向着自己潜意识支配着的职业生涯方向发展，随着时间推移，这种职业生涯的差异性就会越来越大。正是由于这种差异性存在，每个人的职业生涯设计才是个性化的。职业生涯设计越是个性化的，它对自己的职业生涯发展才越具切实的指导意义。差异性并不妨碍人们对职业生涯发展规律的认识和运用，在职业生涯设计过程中，对职业生涯发展规律把握得越深刻，对自己的差异性认识得越充分，自己的职业生涯设计才会越有针对性。

4. 阶段性

与人的自然生长规律相一致，职业生涯的发展具有阶段性。这种阶段性一般以工作年限为主要特征，而且每一个阶段都会表现出不同的特点来。除了准备阶段外，每个阶段都以岗位工作为中心展开，并表现出各阶段的不同。各阶段之间并不是并列关系，前一阶段的状态是后一阶段的基础，前一阶段的状态越好，后一阶段的状态才可能越好。前后阶段的接续关系无论是趋好还是趋坏，一般是递进的。因此，注意职业生涯发展的阶段性，高质量顺利地完成各阶段的任务，对职业生涯的持续发展就显得非常重要。

5. 发展性

职业生涯是一个人一生连续不断发展的过程。随着时间的推移，不管你自己是否愿意，每个人都会以不同的进步程度在这个过程中成熟起来。有明确目标和强烈进取精神的人会成熟得快一些、好一些，否则就成熟得慢一些、差一些，正像春种秋收一样，生长是必然的，而由于种种原因，收获的多少会有很大的差异。发展性在职业生涯中的表现是多方面的。人们通过持续不断地提高个人修养来全面提升自己，使自己一步一步成长起来；通过一系列人生追求的实现来促进个人价值的提升，去承担越来越重要的社会角色；通过有效的技能训练发展，结果是整个社会的进步和发展。如果我们在职业生涯中能够注重发展性，就会主动发现和抓住每一个职业生涯的发展机会，使自己更快更好地成熟起来。

二、职业生涯的发展阶段

职业生涯是一个动态的发展过程，在不同的发展阶段，每个人有着不同的职业需求和人生追求。如果科学地将职业生涯划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，做好规划，对更好地从事自己的职业、实现确定的人生目标非常重要。对于职业生涯阶段的划分，不同的专家有着不同的观点，一般情况下，我们可以将职业生涯的动态发展过程大致分为五个阶段。

1. 成长期（0~14岁）

这个阶段属于认知阶段，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实践,调整自己的角色。这个阶段的发展任务是:发展自我形象,发展对工作的正确态度,并了解工作的意义。这个阶段包括三个时期:

一是幻想期(4~10岁),它以“需要”为主要考虑因素,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. 探索期(15~24岁)

探索阶段属于学习打基础的阶段。该阶段的青少年,通过学校的活动、社团的活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业作了一番探索。这个阶段的发展任务是:使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这个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),职业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. 建立期(25~44岁)

建立期阶段属于选择、确立阶段。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。该阶段较能确定在整个职业生涯中属于自己的职位,并在31~40岁开始考虑如何保住该职位并固定下来。这个阶段的发展任务是调整、稳固并求上进。这个阶段又可包括两个时期:

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,由于资历深往往业绩优良。

4. 维持期(45~65岁)

维持期属于升迁和专精阶段。个体仍希望有属于他的稳定的工作职位,同时会面对新的人员的挑战。这一阶段的发展任务是稳定既有成就与地位。

5. 结束期(65岁以上)

结束期属于退休阶段。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。

第二节 什么是职业生涯规划

如果把一个人的职业生涯比作一次旅行,那么出发之前最好先设定旅游线路,这样既不会错过自己梦想已久的地方,也不会千辛万苦却去了并不喜欢的景点。这就好比职业生涯规划,成功的人生需要正确的规划。



职业生涯规划简称生涯设计,又叫职业生涯设计,是指个人和组织相结合,在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点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,并为实现这一目标做出行之有效的安排。

生涯设计的目的绝不仅仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生的职业生涯发展方向。

职业生涯规划包括短期规划、中期规划和长期规划。

(1)短期规划。主要是确定近期目标,规划近期完成的任务。例如,对专业知识的学习、掌握哪些业务知识、取得哪些职业资格证书等。

(2)中期规划。一般是指2~5年内的职业目标和任务,是最常见的职业生涯规划。主要是在长期规划的指导下,确定的中期目标和任务。例如,在学校学习期间,把自己塑造成成为一名符合社会需要的高素质人才,并进入某岗位进行初步的职场适应。

(3)长期规划。一般是指5~10年的规划,主要是设定较长远的目标。例如,规划在35岁时成为中型单位的中层干部,40岁时成为大型单位的(副)总经理等主要领导。

一、职业生涯规划的原则

正确的职业生涯规划使一个人走向成功,而错误的职业生涯规划则有可能使人误入歧途。因此,职业生涯规划必须遵循一定的原则。具体来说,制订职业生涯规划时应遵循以下原则:

(1)社会需要原则。在制定职业目标时,应把社会的需要作为出发点和归宿。根据社会需求进行择业,是确定职业目标的首要原则。

(2)长期性原则。也就是说,拟定职业生涯规划时应该考虑到自身职业生涯发展的整个历程,从整体的角度考虑来给人生设定一个长远的职业生涯发展的总体方向,并集中力量围绕这个方向努力,最终取得成功。

(3)发展性原则。主要指在制定职业生涯的具体实施措施时,要充分考虑变化与发展因素,如目标或措施是否能依环境及组织、个体的变化而作调整;调整幅度及范围有多大;目标或措施是否有弹性或缓冲性。

(4)阶段性原则。主要指在进行职业生涯设计时,要充分考虑自身所处的不同发展阶段,有目的、有步骤、有计划地安排和调整各个不同阶段的职业生涯规划。

(5)清晰性原则。职业生涯规划一定要清晰、明确、具体,这样才能使一个个规划转化为切实可行的行动,从而让自己对人生各阶段的任务划分与安排心中有数。

(6)可行性原则。职业生涯规划要有事实依据,应考虑职业目标是否符合自己的性格、兴趣和特长,能否在规定的时间内完成,是否依据个人特点、社会环境和组织环境切实可行,可行性有多大。同时,在执行职业生涯规划的过程中,自己能否随时掌握执行情况,能否进行评估、调整。

(7)挑战性原则。职业生涯规划要在可行性基础上具有一定挑战性,并需要付出一定努力才能完成它。这样,成功之后才能有较大的成就感。

(6)适应性原则。职业生涯目标牵涉到多种可变因素,如政治、经济、文化因素,专业与行业、学历层次因素,能力与水平因素,身体健康状况等。因此,职业生涯规划应有弹性,



应增加其适应性。

(7) 持续性原则。人生每个发展阶段应能持续连贯衔接,各阶段的具体规划应与人生总体规划相一致。通过不断积累各发展阶段的人力资本,从而实现自己的目标。

(8) 择优性原则。根据个人能力所长选择职业岗位,不仅是胜任工作的需要,也是充分发挥个人最大潜能、进行创造性劳动的需要。从发挥个人优势和个人潜能的角度来说,选择职业目标是实现个人职业理想的重要条件。

二、有关职业生涯规划的理论

近一个世纪以来,职业生涯规划理论经过社会学家、心理学家和职业指导工作者的潜心研究,逐渐形成了众多的学派和理论,为了帮助同学们对职业生涯规划理论有初步的了解,下面简单地向同学们介绍最具有代表性的五种职业生涯规划理论:帕森斯的人职匹配理论、佛隆的择业动机理论、霍兰德的职业性向理论、施恩的职业周期理论、舒伯的职业生涯发展理论。

(一) 人职匹配理论

人职匹配理论由美国波士顿职业局创始人弗兰克·帕森斯提出。帕森斯曾依据自己的经验和直觉提出了选择职业的原则:了解自我的人格特性,掌握职业因素的内容和要求,对照分析二者适配程度。20世纪30年代,帕森斯的择业原则逐步发展成为人格特征—职业因素匹配理论,简称人职匹配理论或特质因素理论。该理论被公认为职业指导的创始经典理论,在职业指导史中占有重要的地位。

1. 人职匹配理论的基本内容

人职匹配是指个体在清楚地认识、了解自身主客观条件和职业岗位特性要求的基础上,将自身人格特性与职业因素要求进行对照分析,最后选择一种个人特性与职业需求相适应的职业岗位。

帕森斯认为,择业者选择职业时,首先要利用测验或量表等工具对自我特性进行评价,包括对自我各种生理、心理条件,如人格、能力、兴趣、价值观等进行全面的评估;其次要对职业因素进行分析和调查,包括各种职业的环境和条件、薪金福利情况以及对个人的生理、心理文化等特质的要求。最后整合自我与职业的信息,通过比较分析选择一种个体特质与职业因素相匹配的职业,实现“人职匹配”,达到职业者和社会同时获益的目的。

2. 对人职匹配理论的评价

帕森斯的人职匹配理论强调个人特质的差异和职业的不同因素,并把个人特质适配职业特性作为职业指导和职业选择的目的。该理论至今仍被职业实践所证明,它对职业生涯管理、职业心理学等发展起着重要的指导意义。

当然,与其他理论一样,帕森斯的人职匹配理论也存在着一定的局限性。它过分强调个人的特质与职业因素的相互适应,尤其注重个人对职业环境的适应而忽略个体主动进取和改变环境的创造潜能,同时它还忽略了个体特质具有发展和变化的特性以及环境对个体特质的作用和影响。在职业辅导的实践中发现,由于职业选择过程复杂,择业者仅根据此理论比较难以掌握有效的决策技巧。

(二) 职业性向理论

职业性向(career orientation)理论由美国约翰·霍普金大学心理学教授、职业指导专家约



翰·霍兰德于 1959 创立。职业性向理论是在帕森斯的人职匹配理论的基础上发展起来的，其理论基础是弗洛伊德的人格类型划分及人格、职业两者间的关系。

1. 人格-职业六类型

霍兰德认为，职业选择是个体人格的展现和延伸，择业者总是努力寻求与自己人格类型相适合的职业。霍兰德称这种人格类型与职业类型相互和谐的状况为“适配”。

为了便于寻找人格类型与职业类型的适配，霍兰德根据择业者的人格特点和择业兴趣将择业者分为 6 种类型：实际型（或现实型，简称 R）、研究型（或学者型，简称 I）、艺术型（简称 A）、社会型（简称 S）、企业型（或事业型，简称 E）和常规型（或传统型，简称 C），同时又根据职业特性和要求将职业划分为 6 种类型，霍兰德认为，择业者人格类型与职业类型越相近，两者的适配程度越高。

2. 人格-职业特点分析

霍兰德将人格、兴趣和职业特点进行了详细的分析，详见表 1-1。

表 1-1 人格、兴趣与职业类型

劳动者类型	劳动者职业兴趣	劳动者人格特征	相对应的职业类型
实际型 (R 型)	1. 喜欢使用工具从事操作性强的工作 2. 做事手脚灵活，动作协调 3. 不善言辞，不善交际	实利主义的、谦卑的、循规蹈矩的、自然的、直率的、精神健全的、节俭的、坦诚的、有毅力的、固执的、注重实际的和不介入的	主要指各类工程技术工作、农业工作。通常需要一定体力，需要运用工具操作机械 主要职业：工程师，技术员；机械操作、维修安装工人，矿工、木工、电工；司机；测绘员、绘图员；农民、牧民、渔民等
研究型 (I 型)	1. 抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善于思考，乐于运用词、符号和观念进行工作 2. 喜欢独立和富有创造性的工作 3. 知识渊博，有学识才能，不善于领导他人	分析型的、独立的、理性的、细心的、谨慎的、冷漠的、善于批评的、内向的、不摆架子的、好奇的、精确地和不合群的	主要指科学研究和科学试验工作 主要职业：自然科学和社会科学方面的研究人员、专家；化学、冶金、电子、无线电、电视、飞机等方面的工程师、技术员；飞机驾驶员、计算机操作人员等
艺术型 (A 型)	1. 喜欢以艺术形式的创作来表现自己的才能，实现自身价值 2. 具有特殊艺术才能和个性 3. 乐于创造新颖的、与众不同的艺术成果，渴望表现自己的个性	复杂的、不切实际的、直观的、目无法纪的、不守常规的、感情冲动的、有独创性的、善于表达的、独立的、敏感的、理想主义的	主要指各类艺术创作工作 主要职业：音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、艺术家编导；文学、艺术方面的评论员；广播节目的主持人、编辑、作家；绘画、书法、摄影家；艺术、家具、珠宝、房屋装饰等行业的设计师等
社会型 (S 型)	1. 喜欢从事为他人服务和教育的工作 2. 喜欢参与解决人们共同关注的社会问题，渴望发挥自己的社会作用 3. 比较看中社会义务和社会道德	向上的、乐于助人的、有责任心的、合作的、理想主义的、合群的、耐心的、八面玲珑的、友好的、仁慈的、善解人意的、慷慨的、有说服力的和温暖的	主要指各种直接为他人服务的工作，如医务服务、教育服务、生活服务 主要职业：教师、保育员、行政人员；医护人员，衣食住行服务行业的经理、管理人员和服务人员；福利人员等

续表 1-1

劳动者类型	劳动者职业兴趣	劳动者人格特征	相对应的职业类型
企业型 (E型)	1. 精力充沛、自信、善于交际、具有领导才能 2. 喜欢竞争,敢冒风险 3. 喜爱权力、地位和物质财富	精力旺盛的、好出风头的、乐观的、大胆的、兴奋的、自信的、外向的、合群的、野心勃勃的、滔滔不绝的、盛气凌人	主要指那些组织与影响他人共同完成组织目标的工作 主要职业: 经理、企业家、政府官员、商人、行政部门和单位的领导人、管理者等
常规型 (C型)	1. 喜欢按计划办事,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职位 2. 不喜欢冒险和竞争 3. 工作踏实, 忠诚可靠, 遵守纪律	小心的、缺乏灵活性的、有恒心的、遵守常规的、自我约束的、实际的、认真的、有条理的、拘谨的、被动的、顺从的、节俭的、有效率的、守纪律的和缺乏想象力的	主要指各类与文件档案、图书、统计报表之类相关的科室工作 主要职业: 会计、出纳、统计人员, 打字员, 办公室人员, 秘书和文书, 图书管理人员, 旅游、外贸职员, 保管员, 邮递员, 审计人员, 人事职员等

3. 对职业性向理论的评价

霍兰德的理论观点独特，富有创造性。霍兰德注重个人特质与职业特性相适配，将众多的个体和职业通过划分为类型而组织在一起，有利于引导个体在与个人兴趣相近、内容互有关联的一群职业中进行积极地探索，从而对自己未来职业发展做出审慎的设计，减少职业选择失误风险。霍兰德职业性向理论提出后，产生了广泛影响而被普遍应用。

霍兰德职业性向理论在应用和实践中也存在一定的局限性。一方面，霍兰德将择业者的人格、职业兴趣和职业特征作为一基本确定的因素进行讨论，但是从长远和发展的观点来看，择业者的人格、职业兴趣与职业环境都是发展变化的，彼此之间的适应也并非是完全被动的，两者在相互适应中相互影响。另一方面，择业者的职业选择除了人格因素外，还与择业者的兴趣、特长、价值观、情商、工作经验、教育与能力等状况以及广泛的社会背景如家庭期望、社会需求、科技发展、经济兴衰等密切相关，应该进行全面综合的考虑。

【参考资料】

霍兰德的职业性向理论有利于启发择业者认真思考自己的生涯发展，引导择业者向与其人格相适配的职业进行积极地探索，从而对自己未来职业发展做出审慎的设计，减少职业选择失误的风险。职业性向理论已获得了欧美、澳大利亚、日本等国家和地区的实证研究的验证和支持，现已成为许多国家职业指导机构运用的重要理论之一。霍兰德编制的霍兰德量表是职业性向测试的权威性量表。

霍兰德量表——霍兰德职业倾向测验量表

以下测验是在霍兰德量表的基础上，根据中国的具体国情修订而成的。本测验共有四个部分，每个部分含六个方面的测验题，共计 192 道题。本测验将帮助您发现和确定自己的职业兴趣和能力特长，从而使您更科学地做出求职择业的选择。



第一部分 您愿意从事下列活动吗？

现实型活动 R:

1. 装配修理电器或玩具。
2. 修理自行车。
3. 用木头做东西。
4. 开汽车或摩托车。
5. 用机器做东西。
6. 参加木工技术学习班。
7. 参加制图描图学习班。
8. 驾驶卡车或拖拉机。
9. 参加机械和电气学习。
10. 装配修理电器。

艺术型活动 A:

11. 素描、制图或绘画。
12. 参加话剧戏曲。
13. 设计家具布置室内。
14. 练习乐器或参加乐队。
15. 欣赏音乐或戏剧。
16. 看小说或读剧本。
17. 从事摄影创作。
18. 写诗或吟诗。
19. 进艺术（美术或音乐）培训班。
20. 练习书法。

研究型活动 I:

21. 读科技图书和杂志。
22. 在试验室工作。
23. 改良水果品种，培育新的水果。
24. 调查了解土和金属等物质的成分。
25. 研究自己选择的特殊问题。
26. 解算式或数学游戏。
27. 学物理课。
28. 学化学课。
29. 学几何课。
30. 学生物课。

社会型活动 S:

31. 学校或单位组织的正式活动。
32. 参加某个社会团体或俱乐部的活动。
33. 帮助别人解决困难。
34. 照顾儿童。
35. 出席晚会、联欢会、茶话会。
36. 和大家一起出去郊游。
37. 想获得关于心理方面的知识。
38. 参加讲座会或辩论会。
39. 观看或参加体育比赛和运动会。
40. 结交新朋友。

企业型活动 E:

41. 说服鼓动他人。
42. 卖东西。
43. 谈论政治。
44. 制订计划、参加会议。
45. 以自己的意志影响别人的行为。
46. 在社会团体中担任职务。
47. 检查与评价别人的工作。
48. 结识名流。
49. 指导有某种目标的团体。
50. 参与政治活动。

常规型活动 C:

51. 整理好桌面和房间。
52. 抄写文件和信件。
53. 为领导写报告或公务信函。
54. 查收个人收支情况。
55. 参加打字培训班。
56. 参加算盘、文秘等实务培训。
57. 参加商业会计培训班。
58. 参加情报处理培训班。
59. 整理信件、报告、记录等。
60. 写商业贸易信。