



新世纪普通高等教育
公共课系列教材

大学生职业能力开发与训练

刘雪梅 江斌 胡建宏 编著



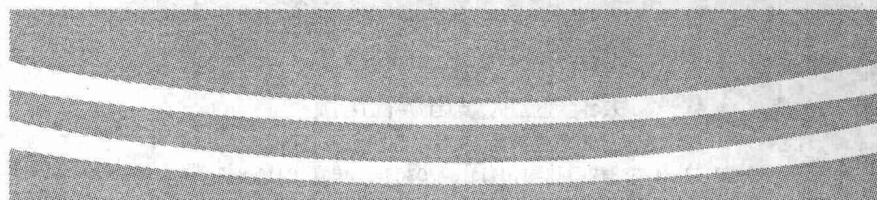
大连理工大学出版社



新世纪普通高等教育公共课系列教材

大学生职业能力开发与训练

编 著 刘雪梅 江 斌 胡建宏



DAXUESHENG ZHIYE NENGLI KAIFA YU XUNLIAN

大连理工大学出版社

DALIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业能力开发与训练 / 刘雪梅, 江斌, 胡建宏
编著. —大连: 大连理工大学出版社, 2008. 12
(新世纪普通高等教育公共课系列教材)
ISBN 978-7-5611-4620-0

I. 大… II. ①刘…②江…③胡… III. 大学生—职业选
择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 211704 号

大连理工大学出版社出版

地址: 大连市软件园路 80 号 邮政编码: 116023
发行: 0411-84708842 邮购: 0411-84703636 传真: 0411-84701466
E-mail: dutp@dutp.cn URL: <http://www.dutp.cn>
大连理工印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 印张: 16.25 字数: 365 千字
印数: 1~3000

2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

责任编辑: 李作鹏 责任校对: 丛 岩
封面设计: 张 莹

ISBN 978-7-5611-4620-0

定 价: 27.00 元

当代大学生是社会发展的生力军,但从年龄特征上看,他们仍然处在由不成熟向成熟发展的过渡阶段中,部分学生择业意识的形成比较滞后;另外,由于学校在课程开设、就业指导等方面的一些传统认识和做法,使部分学生对自己的职业适应性缺乏应有的了解。面对日益激烈的择业竞争,部分学生存在明显的适应不良现象。然而,从当前人才市场和就业模式的要求来看,大学生的职业适应水平已成为他们各项基本素质中的一项核心内容,不仅在某种程度上决定了他们就业的成功率,而且对他们就业后的发展前景也具有十分重要的影响作用。

职业适应性的形成与发展是个体社会化的一项基本任务,是每个准备走上工作岗位、进入社会生活领域的青年必须解决好的一个重要问题。职业适应性的内容应包括正确的职业价值观,自觉的择业意识,对相关职业要求和自身职业适应性的全面了解,比较成熟的职业理想,对相应职业角色在意识与行为两方面接纳的程度,以及在此基础上所形成的正确的自我期待等。提高职业适应性具体表现为提高人文综合素质和专业实践技能。提高人文综合素质应从职业规划、情商、职业礼仪与形象、人际交往、健康心理等方面进行培养。

重视大学生职业适应能力的培养,是对高校育人目标的一个扩展,而育人目标是学校改进和完善一切工作的出发点。但是,目前部分学校的教学计划对社会实践环节重视不够,学生在校期间缺乏足够的社会实践机会,有些课程内容陈旧,与现实需要严重脱节,教师的教学模式过分偏重基本理论的讲授,而轻视或忽视应用性的东西,致使学生缺乏了解社会上的就业形势和相关的职业需求。同时,教学计划中又缺少大学生基本职业能力方面的课程,即使有些

学校开展了一些相关的辅导与训练,也远远满足不了学生发展的要求。基于此,我们组织编写了本教材,旨在提高大学生基本的人文综合素质,通过对大学生基本职业能力的训练,进而带动大学生整体职业素质的发展,从而提高其职业适应性。

本教材内容广泛,叙述精炼,针对性强,操作性好;逻辑性强,与时俱进,适合高等院校学生使用。本教材主要内容包括:大学生职业生涯规划、情商开发与训练、职业礼仪与形象训练、人际交往技能训练、健康心理模式训练、求职技能训练、创业指导、就业权益与法律保障,成功就业与社会适应。

本教材由南昌理工学院刘雪梅、胡建宏、江斌(德安县委党校)等编著。编写人员分工如下:刘雪梅编写第三章、第四章、第五章;江斌编写第八章、第九章;胡建宏编写第一章、第二章、第七章;杨长财(江西翻译专修学院)编写第六章。

编者在编著本教材的过程中,参考了国内外几十位专家、学者的著作,对于引用的段落、文字尽可能一一列出,在此向相关作者表示由衷的感谢!

由于编著人员水平有限,时间仓促,书中缺点错误在所难免,敬请读者提出批评和改进意见。

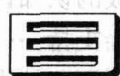
所有意见和建议请发往:gzjckfb@163.com

欢迎访问我们的网站:<http://www.dutpgz.cn>

联系电话:0411-84707492 84706104

编 者

2008年12月



第一章 大学生职业生涯规划	1
第一节 大学生职业生涯规划内涵.....	1
第二节 大学生职业素质分析.....	7
第三节 大学生职业环境分析	16
第四节 大学生职业生涯规划目标的确立	19
第五节 职业生涯的准备	23
第六节 职业选择与适应发展	31
第二章 情商开发与训练	38
第一节 认识情商	38
第二节 自我意识——情商的核心	41
第三节 自我激励——情商的动力	44
第四节 情绪控制——情商的基石	47
第五节 构造自信——情商的修炼	56
第六节 自我完善——情商的境界	61
第三章 职业礼仪与形象训练	67
第一节 仪表礼仪	67
第二节 语言礼仪	71
第三节 形体礼仪	76
第四节 面试礼仪	80
第五节 办公礼仪	85
第六节 商务礼仪	88
第四章 人际交往技能训练	93
第一节 人际沟通障碍	93
第二节 沟通互动技巧	96
第三节 人际关系的障碍及对策	99
第四节 人际交往的技巧训练.....	104
第五节 职场人际关系的处理.....	113
第五章 健康心理模式训练	117
第一节 健康心理模式概述.....	117
第二节 树立正确的价值观.....	119

第三节 培养积极的认知评价·····	124
第四节 寻找社会支持·····	126
第五节 运用心理调节技术·····	130
第六章 求职技能训练·····	139
第一节 求职的原则·····	139
第二节 职业信息·····	142
第三节 求职准备·····	146
第四节 简历和求职信·····	150
第五节 面试技巧·····	154
第六节 面试常见问题及解析·····	161
第七章 创业指导·····	166
第一节 创业与创业者素质要求·····	166
第二节 创业环境·····	168
第三节 创业准备与条件·····	171
第四节 创业团队·····	179
第五节 创业融资·····	182
第六节 一般创业流程·····	188
第七节 创业风险与陷阱回避·····	195
第八章 就业权益与法律保障·····	198
第一节 就业权益与就业协议·····	198
第二节 劳动合同·····	204
第三节 劳动用工制度·····	212
第四节 社会保险制度·····	216
第五节 劳动争议及处理·····	222
第九章 成功就业与社会适应·····	232
第一节 掌握成功规律·····	232
第二节 提高职业成功的条件·····	234
第三节 培养对事业的执著与追求·····	238
第四节 提升工作有效性·····	241
第五节 培育你的领导力·····	244
第六节 终身学习与自我超越·····	250
参考文献·····	253

第一章

大学生职业生涯规划

第一节 大学生职业生涯规划内涵

一、职业生涯

(一) 职业生涯含义

职业生涯就是一个人的终生职业经历。与职业不同,职业生涯是个发展的概念,是一个动态的过程。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的连续从事的职业发展过程,还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲,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,以工作内容的确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇,职称、职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

美国职业心理学家施恩教授最早把职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。他指出外职业生涯是指经历一种职业(由教育开始、经工作期、直到退休)的道路,包括职业的各个阶段:招聘、培训、提拔、奖惩、解雇、退休等。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足的主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需要的平衡。

职业生涯是人生中最重要的人生历程,是追求自我实现的重要人生阶段。在这里,职业不只是谋生的手段,更是实现个人价值、追求理想生活的重要途径。人生过程分为少年、成年、老年几个阶段,而成年阶段时间最长,是人们从事职业生活最重要的时期,是人生全部生活的主体。因此也可以说,人的生涯就是职业生涯。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。一个人可以遵循传统观念,一生只从事一种职业,持续而稳定地在该岗位上晋升、增值;也可以根据个人的兴趣、能力、价值观以及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。

(二) 职业生涯发展阶段

职业生涯贯穿我们的一生。每个人在实现职业生涯宏伟目标的过程中,都会经历不

同的发展阶段,有着不同的职业需求和人生追求,但紧要之处往往只有几步。不同的阶段任务,组成了一个人向职业生涯顶峰攀登的崎岖之路,同时也将决定自己未来的职业生涯去向。职业周期的阶段和任务与生物社会周期的阶段和任务紧密相关,因为两者都与年龄和文化准则连接在一起。一般来说,一个人在 20 岁左右时希望尽快进入角色,30 岁左右追求发展空间,40 岁左右追求突破,50 岁左右则可能力求平稳。正确地认识职业生涯发展规律以及自己所处的发展阶段,对制定有效的职业生涯规划是非常重要的。

人的职业生涯大体可以分为以下 6 个阶段:

1. 职业准备阶段(一般从 14~15 岁开始,延续到 18~22 岁,读研究生则延续到 25~28 岁)

这是一个人就业前学习专业、职业知识和技能的时期,也是人的素质形成的主要时期。但对于这个职业生涯的起点,许多人是盲目的,甚至是由别人(通常是家长或老师)代替决定的。

2. 职业选择阶段(一般集中在 17~18 岁,延续到 30 岁以前)

这一阶段的主要特征是从学校走上工作岗位,是人生事业发展的起点。在这一时期,人们要根据社会需要和自己本身的素质及愿望,做出职业选择,走上工作岗位。这是人生生涯的关键一步。如果选择失误,将导致职业生涯的不顺利,抑或是浪费时间后再次选择,还可能是顾此失彼,丢掉其他的工作机会。

如何起步,直接关系到今后的成败。一个人为了找到最适合自己的职业,可能要经历几次选择和磨合。可以多进行一些职业方面的尝试、探索,适应组织环境,熟悉工作内容并有初步的开创性成果。发展和展示个人专长,积累知识能力,学会与他人沟通协作,获得认可。所有这些目标都需要通过学习过程来逐步实现。因此,这一阶段的规划策略方案,也应当围绕学习这个主题来进行。具体可分解为以何种形式来学习知识?重返校园还是参加培训?学习的内容是什么?达到怎样的标准?以及能力积累和提高的具体途径等等。

3. 职业适应阶段——工作初期(一般在就业后 1~2 年)

这一时期是对走上工作岗位的人的素质检验。具备岗位要求素质的人,能够顺利适应某一职业;素质较差或不能满足职业要求的人,则需要通过培训、教育来达到与职业的要求相适应;自身的职业能力、人格特点等素质与岗位要求差距较大者,难以达到与职业的要求相适应,则需要重新选择职业;而个人素质超过岗位要求、个人兴趣与现职业类别很不相符者,也可能重新对职业进行选择。

4. 职业稳定阶段——工作中期(一般从 20~30 岁开始,延续到 45~50 岁)

这一时期是人的职业生涯的主体。一般是在人的成年、壮年时期,且占人的生命过程的绝大部分时间。

这一阶段可能存在诸如发展稳定、遭遇发展瓶颈、面临中年危机、取得阶段成功等不

同情况。对于大部分人来说,这一阶段应该致力于某一领域的深入发展,求得升迁和专精。它不仅是劳动效果的最好时期,也是人们担负繁重家庭责任的时期。40岁应该是职业锚扎根的时候,除非一个人有特别的才干和抱负,否则不宜再更换职业。

5. 职业素质衰退阶段——工作后期(一般从45~50岁开始,延续到55~60岁)

在这一时期,人开始步入老年。由于生理条件的变化,能力缓慢减退,心理需求逐步降低,并求稳妥维持现状。一般来说,处在这一阶段,上升的空间已经很小,就该规划退休前全身而退的策略,以及退休后的目标转移方案。

也有一些老年人,智力并没有减退,而知识、经验还呈现越来越高的现象(有学者称之为“晶态智力”)。这种“晶态智力”的发挥,能够使他们的素质进一步提高,出现第二次创造高峰,直至巅峰。这些人往往是所从事职业领域里的专家权威或专业方面的学术带头人。

6. 职业结束阶段

这一时期是人们由于年老或其他原因,结束职业生活历程的短暂的过渡时期。对于个人而言,职业的稳定与适合是非常重要的。在上述6个阶段中,“职业稳定阶段”最长,“选择阶段”最为关键,其前的“准备阶段”在一定程度上决定着选择的方向与稳定性。

二、职业生涯规划

(一)职业生涯规划的含义

所谓个人职业生涯规划,是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素,为自己确立职业目标,选择职业道路,确定教育、培训和发展计划等,并为实现自己的职业生涯规划目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。按照规划的时间维度,职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划4种类型。

1. 短期规划。即2年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期应完成的任务。

2. 中期规划。一般涉及2~5年内的职业目标和任务,是最常用的一种职业生涯规划。

3. 长期规划。即5~10年的规划,主要是设定较长远目标,以及为实现此目标应采取的具体措施。

4. 人生规划。它是对整个职业生涯的规划,时间长达40年左右,主要设定整个人生的发展目标和阶梯。

从字面上看,个人职业生涯规划从短期到中期,再到长期,直至整个人生规划,如同台阶一般,需要一步步地发展。但在实际操作中,跨度时间太长的规划会由于环境和个人自身的变化难以把握,而时间跨度太短的规划意义又不大。所以,人们一般把个人职业规划的重点放在2~5年内的中期规划,这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于随时

根据现实的反馈进行修正或调整。

（二）职业生涯规划的作用

1. 职业生涯规划能够帮助个人确定职业发展的目标和方向

职业生涯规划可以帮助个人对自我进行全面的分析,从而认识自己,了解自己的特点和兴趣,评估自己的能力、优势和不足。在设计和规划的过程中,通过对客观环境的分析,可以明确自我职业发展的方向,正确选择职业目标,并运用适当的方法,采取有效的措施,克服职业生涯发展中的困难和障碍,使自己的才能得到充分发挥,从而获得事业上的成功,实现人生的理想。

2. 职业生涯规划能够促进个人努力工作

任何工作和事业都必须经过个人艰苦的努力方能获得成功。因此,制定职业生涯规划,一方面能让自己明确努力的目标,另一方面也是督促自己不断努力工作的鞭策力。制定职业生涯规划就好比给自己树立了一个明确的靶靶,唯有目标明确我们才能奋勇前进。

3. 职业生涯规划有助于个人抓住工作的重点

制定职业生涯规划的一个最重要的作用就是有助于个人合理地安排日常工作,评价工作的轻重缓急。没有职业生涯规划,就很容易被日常事务所缠绕,甚至被日常琐碎的事务掩埋,无法实现人生目标。通过职业生涯规划,能够使我们紧紧抓住工作的重点,增加成功的可能性。

4. 职业生涯规划能够激发个人发挥潜能

没有制定职业生涯规划的人,很容易沉陷于繁杂的事务。精力分散就很难全神贯注地工作,也很难充分发挥自己的才干。职业生涯规划能够帮助我们集中精力,为实现自己的职业目标尽可能发挥个人的潜能。其实一个人的潜在能力是无限的,需要我们全力地去挖掘。并不是任何人都在某些方面具有得天独厚的天赋,唯有善于激发个人潜能,才会努力学习从而实现能力的提高和锻炼。

（三）职业生涯规划的要素、原则与步骤

1. 职业生涯规划的要素

职业生涯规划具有明显的个性化特征,因此不同的人制定职业生涯规划时所考虑的要素就会不同。但总体说来,一些决定性要素不容忽略,是必须考虑的。例如,对自我的全面认识,对外部环境的评估,个人目标的抉择以及为落实这些目标所采取的措施等。著名的职业生涯规划专家罗双平曾用公式总结出了职业生涯规划的三大要素,即:

$$\text{职业生涯规划} = \text{知己} + \text{知彼} + \text{抉择}$$

其中,“知己”是对自身条件的充分认识和全面了解;“知彼”是对欲从事职业的环境、相关的组织等信息的有效掌握;“抉择”是在知己知彼的基础上,再来确定符合现实,能充分发挥自己专长和强项的,自己有浓厚兴趣并且与环境相适应的职业目标。在此基础上,

他还将个人职业生涯规划三大要素间的关系与具体内容整理成图。参见图 1-1 职业生涯规划的三大要素。

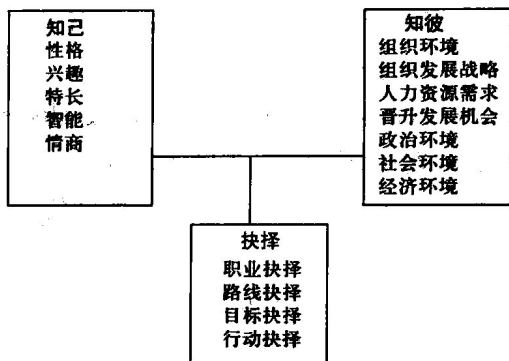


图 1-1 职业生涯规划的三大要素

因此，“择己所长”（选择自己擅长的领域，才能发挥自我优势）、“择己所爱”（只有对自己选择的职业有极大的热爱，才会全身心地投入，做出一番成绩）、“择世所需”（职业只有为社会所需，才会有发展的保障）和“受益最大”（适合自己，并有发展前景的职业）就是正确抉择的黄金准则。

2. 职业生涯规划的原则

毫无疑问，时间的流逝是单向运动，无法追回，人生之旅只发单程车票。任何人都希望自己在有生之年把握机遇，运筹帷幄，走向辉煌。所以，在制定个人职业生涯规划时，既要有挑战性，又要避免好高骛远，注意适时调整，更重要的是，要掌握制定个人职业生涯规划的重要原则。下面七条原则，可供大家参考：

- (1) 长期性原则。规划一定要从长远考虑，着眼于大方向。
- (2) 挑战性原则。为避免陷于平庸，应该注意考虑制定的目标或措施是否具有挑战性；目标选择能否对自己起到内在的激励作用；如果计划完成，能否产生成就感。
- (3) 清晰性原则。应该考虑目标、措施是否清晰、明确，实现目标的步骤是否直截了当，安排是否具体。
- (4) 可行性原则。应注意规划是否从实际出发，考虑到了个人、社会和企业环境的特点与需要；与企业需求是否协调，各阶段的路线划分与措施是否具体可行。
- (5) 顺序原则。要考虑达到各种目标的行动安排、先后次序是否做出了明确的时间限制或标准，时间表是否足以作为日后行动检查的依据。
- (6) 适应性原则。应考虑目标或措施是否具有弹性或缓冲性，是否能随环境的变化而做调整。
- (7) 持续性原则。人生的各个发展阶段应该是持续、连贯、衔接发展的。因此，应该考虑人生发展的整个过程，注意主要目标与分目标是否统一；具体规划与人生总规划是否一致。

3. 职业生涯规划步骤

一份完整有效的职业生涯规划应包括职业素质分析(自我识别与测评定位)、职业环境分析、职业目标的确定、实施策略与措施和反馈调整 5 个环节。

(1) 职业素质分析(自我识别与测评定位)

自我识别与测评定位是个人职业生涯规划的基础,也是能否获得可行的规划方案的前提。一个人只有通过自我识别和测评定位,正确深刻地认识和了解自己,才能对未来的职业生涯做出最佳抉择。如果忽略了自我识别和定位,所做的职业生涯规划很容易中途夭折。

自我识别和测评定位的主要内容是与个人相关的所有因素,包括兴趣、气质、性格、能力、特长、学识水平、思维方式、价值观、情商以及潜能等。简言之,要弄清我是谁?我想做什么?我能做什么?在自我识别的基础上,更重要的是通过科学测评来准确定位,避免自己一厢情愿。当然,一个人对自己的认识往往是片面的,所以在自我识别和定位中还应善于听取他人的意见。

(2) 职业环境分析

包括对社会政治环境、经济环境和组织(企业)环境的分析。即要评估和分析职业环境条件的特点、发展与需求变化的趋势、自己与职业环境的关系以及职业环境对自己的有利条件和不利因素等等,以便不断地调整自己适应职业环境的变化和要求。要弄清自己在这种职业环境条件之下,究竟能干成什么。这样你的职业生涯规划才会切实可行,而不致流于空泛。

(3) 职业目标的确定

“明确方向是成功的一半”。说到底,我们制定个人职业生涯规划,就是为了实现某种职业生涯目标,进而获得自己理想的生活,所以目标抉择才是职业生涯规划的核心。职业生涯目标的确定是指:可预想到的,有一定实现可能的最长远目标,包括人生目标、长期目标、中期目标和短期目标。一般我们可以首先根据个人素质与社会大环境条件,确立人生目标和长期目标,然后通过目标分解,分化成符合现实和组织需要的中期、短期目标。

(4) 实施策略与措施

所谓职业生涯的实施策略与措施,是指为实现职业生涯目标而制订的行动计划。在我们确定职业生涯目标后,就要制订相应的行动方案来实现它们,这就如同设计我们攀登目标的阶梯。实施策略与措施要具体可行,容易评量,应包括职业生涯发展路线、教育培训安排、时间计划等方面的措施。

(5) 反馈调整

由于社会环境的变化以及其他不确定因素的存在,我们原来的职业生涯规划与实际情况肯定会存在一定的偏差。“计划赶不上变化”。尤其在现代职业领域,只有变化才是永恒的主题。影响职业生涯设计的因素很多,有的变化因素是可以预测的,而有些则是难

以预料的,这就需要对职业生涯目标和生涯规划进行必要的调整。此时,职业生涯的评估和反馈会给我们带来收获。评估与反馈过程是个人对自己不断认识的过程,也是对社会不断认识的过程,是使职业生涯更加有效的手段。

第二节 大学生职业素质分析

成功的因素包括环境、机遇等外部因素和能力、个性、品格、努力状况等个人因素两个方面。

个人的职业素质与外部因素是互动的。人作为一种主体性、能动性的要素,对于外部环境的积极适应、努力挖掘和主动塑造,有利于其成长、成才和成功。

人的能力和个性心理特征,构成了人的敬业精神、职业道德、拼搏程度等对待社会生活的态度,其实也构成了职业素质。一个人要想获得成功,必须要有较高的职业素质。当然,素质绝不是死板的、固化的,而是灵活的、可变的和可塑的。因此,为了获得职业生涯的成功,一个人必须要努力提高自身的素质。

一、职业素质结构

从总体看,人的职业素质包括能力、人格、理念、健康四大要素,每一种要素之中又有若干子要素,这些要素的不同组合就形成了人们五光十色、大相径庭的素质。使职业生涯成功的素质的关键,在于一个人特定的职业生涯发展所必需的各种要素齐备,并且有着科学、合理的组合。这种组合,正反映了成功素质的多维性。

从一般的角度来看,人的职业素质结构如图 1-2 所示。

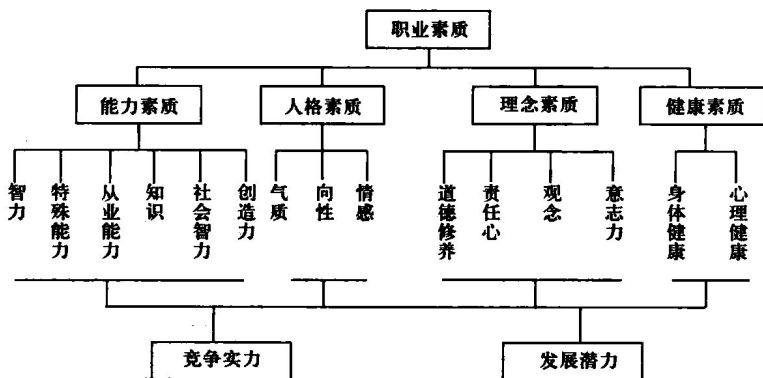


图 1-2 人的职业素质结构

二、个体差异与职业生涯的规划和发展

个体差异主要是指个人心理过程的特征差异,表现为能力、兴趣、气质、性格、需要、动机等的不同。从个体差异与职业活动的关系来看,每种心理过程的特征都有其相应的作用,但其对职业活动的影响及制约程度是不一样的。人与人之间存在着种种个体差异是客观存在的,而深入了解和尽可能准确识别个体的特征是职业生涯规划和管理的前提条件。一般来说,兴趣和能力是决定职业适应性,即职业成功和工作满意的两个最主要的方面,也是职业生涯规划 and 职业选择决策过程中所应着重考虑的因素。同时,气质、性格、动机等因素对职业活动也有不同方面和相当程度的影响。因此,从这方面看,职业生涯的规划和决策既要考虑多方面的个人差异,又要注意在将它们作为决策依据的同时,应有一定的顺序,特别是当各个因素之间存在着不一致的时候。

(一)个体兴趣与职业选择

1. 兴趣及其在职业活动中的作用

兴趣是指一个人寻求并参与某些特定活动的心理倾向,职业兴趣就是个人对某种类型的职业和与之相关的活动、学习科目等的喜好。个体的兴趣可能有多种,本章中的兴趣指的是一个人的中心兴趣,即相当稳定的兴趣。对于兴趣的研究主要是适应职业选择的需要,因为人们在选择职业时,需要知道自己对哪类工作感兴趣,而且要知道这类工作是否能满足个人的意愿,只有将能力和兴趣结合起来考虑,才更有可能取得职业适应和成功。对于个人来说,他从事有兴趣的工作,就会更加努力,而有努力就会出成就。从某种意义上甚至可以说,兴趣比能力更重要。

能力和兴趣被看做是一个人职业成功和工作满意的两个基本方面,可以为职业选择提供相互补充的信息。但兴趣和能力所起的具体作用是不一样的,我们可以从它们所倾向的预测变量的角度来分析这种区别。

能力主要用于预测一个人的工作绩效,兴趣则用于预测一个人的工作满意度和工作稳定性。工作成功和工作满意是职业生涯的两大目标。

能力和兴趣之间并不存在着某种固定的联系,有时它们之间的关系甚至是非常弱的。兴趣不能代表能力,一个人对某一职业有兴趣并不意味着他一定能干好这个行业。同样,如果一个人具有从事某项工作的能力但缺乏兴趣,那么他在该职业上成功的可能性也是非常小的。因此,一个人只有在对某一种职业感兴趣,并具有该职业所要求的相应能力时,才能做好这项工作。

2. 职业兴趣类型及相适应的职业

与职业选择有关的兴趣称之为职业兴趣。职业兴趣根据不同的标准可分为不同的类型,表 1-1 是根据《加拿大职业分类词典》中的不同职业对兴趣因素的要求,整理而成的职

业兴趣类型、特点及相适应的职业。

表 1-1 兴趣类型、特征与适宜从事的职业

兴趣类型	兴趣特征	适宜从事的职业
1	喜欢同事物打交道,而不喜欢与人打交道	制图、勘测、工程技术、建筑、机器制造、出纳、会计等
2	愿与人接触。这类人喜欢与人交往,对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣	记者、推销员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络员
3	愿干有规律的工作。这类人喜欢常规的、有规则的活动,习惯于在预先安排好的程序下工作	邮件分类、图书管理、档案管理、办公室工作、打字、统计
4	喜欢从事社会福利和助人工作。乐意帮助人,他们试图改善他人的状况,帮助他人排忧解难	律师、咨询人员、科技推广人员、医生、护士
5	愿做领导和组织工作。喜欢掌管一些事情,希望受到众人的尊敬和获得声望,他们在企事业单位中起着重要作用	行政人员、企业管理干部、学校领导和辅导员
6	喜欢研究人的行为。对人的行为举止和心理状态感兴趣,喜欢谈论人的问题	心理学、政治学、人类学、人力资源管理等研究工作以及教育管理、行为管理
7	喜欢从事科学技术事业。对分析的、推理的、测试的活动感兴趣,长于理论分析,喜欢独立地解决问题,也喜欢通过试验有所发现	生物、化学、工程学、物理学、地质学
8	喜欢从事抽象的和创造性的工作。对需要想象力和创造力的工作感兴趣,大都喜欢独立的工作,对自己的常识和才能颇为自信,乐于发现抽象的问题,而且急于了解周围的世界	社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发
9	喜欢从事操作机器的技术工作。对运用一定的技术、操作各种机械、制造新产品或完成其他任务感兴趣,喜欢使用先进的机器	飞行员、驾驶员、机械制造、建筑、石油、煤炭开采
10	喜欢从事具体的工作。希望能很快看到自己的劳动成果,愿意从事制作能看得见、摸得着的产品的的工作,并从完成的产品中得到满足	室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师

对于兴趣的关注,对组织和个人同样都有积极的作用。因为组织需要的是能安心工作、有钻研性并对工作感到满意的人;而对个人来讲,找到一份满意和愉快的职业是重要的生活目标之一。

(二)能力水平与职业发展

人与人之间的能力差异是显而易见的。一般把人的能力差异概括为三个层面:第一,能力的水平差异,主要指个人能力发展程度的差异,这种差异可分为能力低下、一般能力、才能、天才四个等级;第二,能力的类型差异,指个人能力发展方向的差异;第三,能力发展的早晚差异,指个人能力发展的年龄差异。从静态角度来看个人与职业的适应性时,主要注重的是能力的类型差异、水平差异与职业活动的关系。

1. 能力与职业相适应的原则

从能力差异的角度来看,在职业生涯的设计和职业选择的决策中应遵循以下几个原则。

(1)能力类型与职业相匹配

人的能力存在着类型上的差异。对职业生涯的研究表明,职业可以根据活动的性质、内容和环境划分为不同的类型,并且对人的能力也有不同的要求。因此,应注意能力类型与职业类型、职业性质的匹配。例如,就思维能力来看,有人擅长于形象思维,有人擅长于逻辑思维,还有人擅长于行动思维。如果不考虑人的能力类型,而让其从事与之不同甚至相斥的职业,效果都不会好。从具体的操作角度看,也需要首先进行类型之间的匹配,各种丰富的职业能力测验正是以人的能力类型与职业的匹配为主要目标的。这说明,能力类型与职业的匹配是能力与职业匹配的最基本方面。

在长期的职业研究和指导活动中,人们对能力类型和职业类型进行了多种划分。如美国的职业心理学家霍兰德,从理论的角度把个性与职业划分为六种类型,并描述了人的个性类型与职业类型的匹配关系。就实践方面来看,美国劳工部编制的著名的《一般能力倾向成套测验》把人的基本能力分为九种,每2~3种基本能力又分别组合成各种职业能力倾向类型,每种职业能力倾向类型都有与之相匹配的职业类型和职业群。

(2)能力水平与职业层次应基本一致

就同一种职业或职业层次类型来说,因所承担的责任不一样又可分为不同的层次,对相应的人的能力水平也有一定的要求。因此,在根据能力类型确定了职业类型后,还应进一步根据自己所达到或可能达到的能力水平确定相匹配的职业层次,即从已选定职业的那个层次上开始工作,只有这样,才能使能力与职业的匹配具体化。

(3)充分发挥优势能力的作用

每个人都有由多种能力组成的能力系统。在这个能力系统中,各方面能力的发展是不平衡的,常常是某方面的能力占优势,而另一些方面的能力则不太突出。对职业选择和职业决策而言,更多的是考虑一个人的最佳能力或能力群,选择最能运用其优势能力的职业。同样,在组织的人力资源管理中,如果能够注重一个人的优势能力并安排相应的工作岗位,会更有助于发挥这个人在组织中的模范作用。

2. 职业能力分析

能力包括一般能力和特殊能力两大部分。一般能力即智力,它是指人认识理解客观事物并运用知识、经验等解决问题的能力,包括记忆能力、观察能力、注意能力、思维能力,其核心是逻辑思维能力。一般能力是人在学习、工作、日常生活中必须具备和广泛使用的能力,特殊能力则是从事具体活动所需求的能力。要顺利完成职业生涯规划、管理某种活动,既要有一定的智力,又要有一定的特殊能力。我们可按能力这个基本结构来进行职业能力分析。

(1)能力倾向与成就

特殊能力可分为两部分,即能力倾向和成就。能力倾向指的是一个人的潜能,即从未来训练中获益的能力。而成就是指个人通过正规的学习和培训,已经掌握和达到的能力程度,是显现出来的能力。在进行职业设计和职业决策中,更应注意的是一个人的能力倾向,即潜能,特别是在未接受正规培训前。相应的,能力倾向测验则用于预测被测者的潜在成就和将来可以充分发展的能力;成就测验主要用于测量个人的学习效果,可用于绩效评价。因而,从能力与职业关系的角度来看,更注重对能力倾向与能力倾向测验的研究。