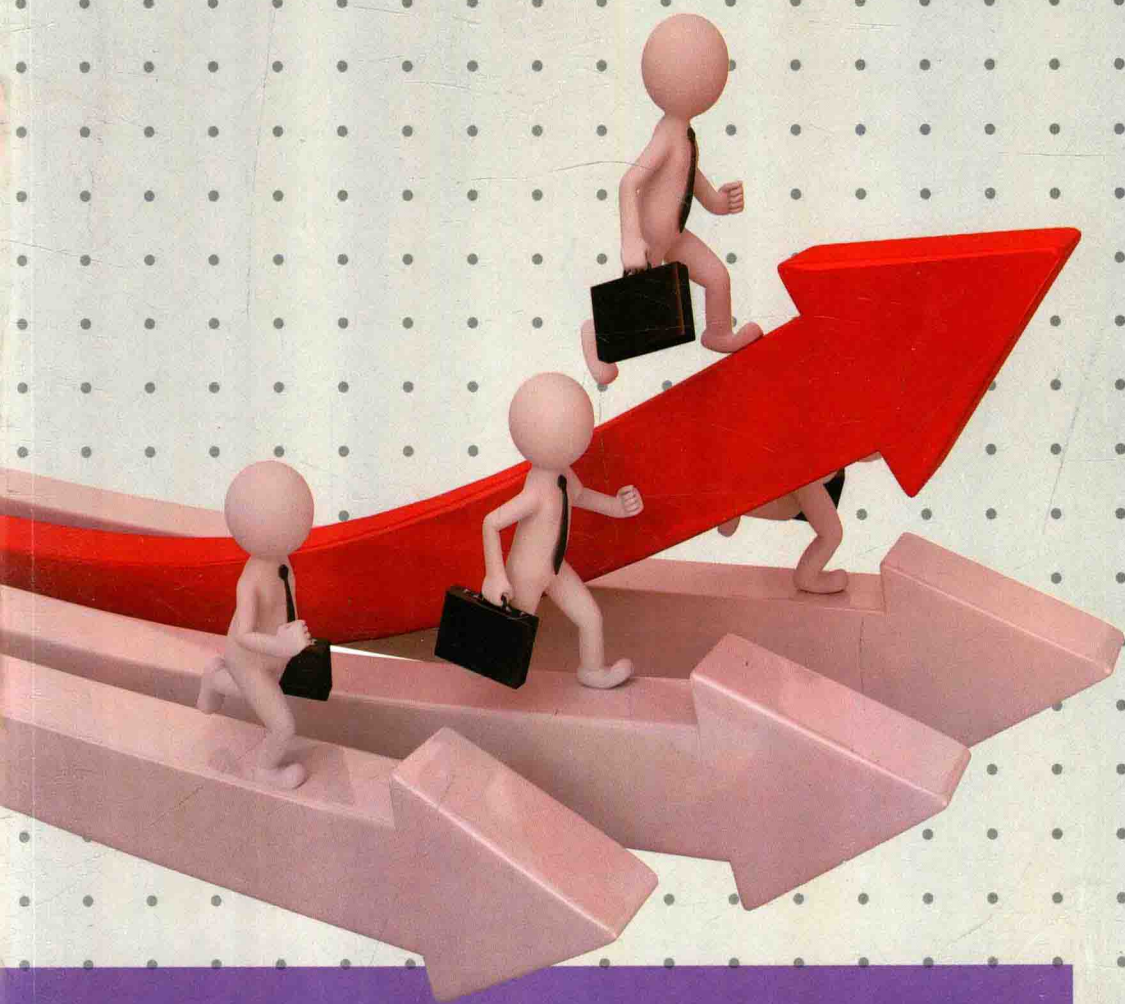




大学生职业发展教育

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN JIAOYU

◎主 编 陈 磊



重庆大学出版社

大学生职业发展教育

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN JIAOYU

◎主 编 陈 磊

◎副主编 张晓敏 黄利梅 陈红芹 张 瑛

◎参 编 吴 磊 王 刚 蒋 瑜 张露霜

重庆大学出版社

内容提要

本书遵循教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》和《普通本科学校创业教育教学基本要求(试行)》,通过职业生涯规划、创新创业基础、就业指导三个部分,从职业发展规律、自我和职业认知、生涯决策规划、就业准备、职业适应与发展、创业基本知识和流程等多个层面,对大学生职业发展应了解和掌握的知识进行了系统介绍,帮助大学生早日明晰自己的职业定位,提高其就业和创新创业能力。

本书具有贴近学生、贴近实际、突出实用等特点,有很强的针对性、启发性和可操作性,适合作为本科和高等职业院校学生的公共课教材,也可供广大青年读者阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展教育 / 陈磊主编. --重庆:重庆大学出版社,2018.8

ISBN 978-7-5689-1280-8

I. ①大… II. ①陈… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 170438 号

大学生职业发展教育

主 编:陈 磊

副主编:张晓敏 黄利梅

陈红芹 张 瑛

策划编辑:尚东亮

责任编辑:李桂英 何俊峰 版式设计:尚东亮

责任校对:刘 刚 责任印制:张 策

重庆大学出版社出版发行

出版人:易树平

社址:重庆市沙坪坝区大学城西路 21 号

邮编:401331

电话:(023) 88617190 88617185(中小学)

传真:(023) 88617186 88617166

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn (营销中心)

全国新华书店经销

重庆市正前方彩色印刷有限公司印刷

*

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:21 字数:487千

2018 年 9 月第 1 版 2018 年 9 月第 1 次印刷

印数:1—4 000

ISBN 978-7-5689-1280-8 定价:49.00 元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换
版权所有,请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书,违者必究

前言

PREFACE

近年来我国高校毕业生数量逐年递增,在今后相当长的时期内,大学毕业生就业形势依然严峻。大学毕业生就业问题是关系到国家经济发展、社会和谐稳定和人民群众根本利益的重大全局性问题,受到党和政府的高度重视。教育部办公厅印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅〔2007〕7号),明确了大学生职业发展与就业指导课程为必修课程,要求通过理论教学与实践训练,提高广大毕业生的就业能力。《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号)要求高校建立健全课堂教学、自主学习、结合实践、指导帮扶、文化引领融为一体的高校创新创业教育体系,提升人才培养质量,增强学生的创新精神、创业意识和创新创业能力。党的十九大报告指出,就业是最大的民生,要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业,促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)强调,深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,是当前推进人力资源供给侧结构性改革的迫切要求,对新形势下全面提高教育质量、扩大就业创业、推进经济转型升级、培育经济发展新动能具有重要意义。

在当前就业环境下,有效指导大学生科学规划职业生涯,加强职业修炼,提高职业素养,增强求职就业竞争力,顺利走上工作岗位,实现人生职业理想,是高校工作重点之一。目前,全国各类高校都开设了职业发展教育相关课程,为进一步提高大学生职业发展与就业指导课程的教育质量,配合国家实施的大学生就业创业工程,更好地服务大学生就业创业,培养大学生创新精神和创业热情,我们编写了这本《大学生职业发展教育》教材。本书分为“职业生涯规划”“创新创业基础”“就业指导”三部分,紧密结合职业生涯规划发展、毕业就业、创业实践的新特点,依照生涯规划活动的基本过程和规律,系统介绍了职业发展理论、自我认知、职业认知、生涯决策规划、就业准备、求职实践、职业适应与发展、创业知识、创业实践等内容。理论体系既完整又新颖,贴近学生,贴近实际,有很强的针对性和可操作性。

本书由郑州师范学院创新创业就业指导中心主任陈磊主持完成。参与本书编写的人员都是对大学生职业发展教育教学和科研具有较深造诣、具有扎实理论和丰富教学指导经验的教师和领导。具体分工如下:第一部分,“职业生涯规划”由张晓敏编写;第二部分,“创新创业基础”由黄利梅编写;第三部分,“就业指导”由陈红芹编写。张瑛负责全书统稿和校对工作。吴磊、王刚、蒋瑜、张露霜等参与了资料收集等工作。

在编写过程中,本书广泛学习和借鉴了国内外同行的相关成果,在此致以衷心的感谢!由于作者水平有限,书中难免存在不足之处,恳请各位同行和读者批评指正!

编者
2018年6月

目 录

第 1 编 职业生涯规划

第 1 章 职业生涯规划概述	2
1.1 职业生涯规划相关概念	2
1.2 职业生涯规划基本理论	6
第 2 章 兴趣探索	15
2.1 兴趣和职业	15
2.2 兴趣探索方法	19
第 3 章 性格探索	27
3.1 性格和职业	27
3.2 性格探索方法	31
第 4 章 能力探索	39
4.1 能力与职业	39
4.2 能力探索方法	42
第 5 章 职业价值观探索	52
5.1 价值观与职业	52
5.2 价值观探索	55
第 6 章 职业世界探索	62
6.1 了解职业	62
6.2 职业环境认知	68
6.3 职业信息的收集方法	72

6.4 职业对人才素养的要求	76
第7章 职业生涯决策	81
7.1 职业生涯决策概述	81
7.2 理性决策模型——CASVE 循环	86
7.3 职业生涯决策的常用方法	88
第8章 职业生涯规划制订与实施	93
8.1 职业生涯发展目标的设立	93
8.2 职业生涯规划的制订	96
8.3 大学生职业生涯规划的实施	98
 第2编 创新创业教育	
第9章 创新精神、创业与人生发展	109
9.1 创新精神	109
9.2 创业概述	111
9.3 知识经济发展与创业	116
9.4 创业与职业生涯发展	119
第10章 创业者与创业团队	123
10.1 创业者	123
10.2 创业团队	129
第11章 创业机会与创业风险	136
11.1 创业机会的内涵	136
11.2 创业机会识别	138
11.3 创业机会评价	140
11.4 创业风险识别	143
11.5 商业模式开发	150
第12章 创业资源	158
12.1 创业资源概述	158

12.2 创业融资	166
12.3 创业资源管理	176
第 13 章 创业计划	184
13.1 创业计划概述	184
13.2 创业计划的撰写与展示	194
第 14 章 新企业的开办	204
14.1 企业的组织形式选择	204
14.2 企业注册流程	208
14.3 新创企业的法律和伦理问题	211
14.4 新创企业选址策略和技巧	214
14.5 新企业生存管理	218

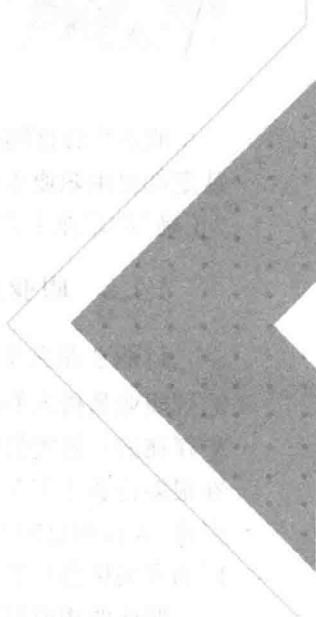
第 3 编 就业指导

第 15 章 大学生就业指导概述	232
15.1 就业的含义与基本特征	232
15.2 大学生就业指导的主要内容和意义	234
第 16 章 就业形势与政策	237
16.1 大学生就业形势	237
16.2 现阶段的大学生就业政策	240
第 17 章 大学生的就业观与就业心理	242
17.1 树立正确的就业观	242
17.2 大学生就业心理分析	244
第 18 章 就业信息的收集和运用	249
18.1 就业信息的概念、特点和作用	249
18.2 就业信息的收集	251
18.3 就业信息的运用	255

第 19 章 就业材料准备	257
19.1 简历	257
19.2 求职信	260
第 20 章 面 试	264
20.1 面试的基本类型	264
20.2 面试准备	272
20.3 面试礼仪	275
20.4 面试技巧	279
20.5 面试时可能会遇到的问题及对策	282
第 21 章 大学生如何有效参加人才招聘会	286
21.1 参加人才招聘会的心理准备	286
21.2 参加人才招聘会的材料准备	286
21.3 参加人才招聘会的服装准备	287
21.4 参加人才招聘会的一般流程	288
21.5 参加人才招聘会的有效策略	289
21.6 大学生参加人才招聘会的注意事项	291
第 22 章 大学生就业权益保护	293
22.1 毕业生的基本权利和义务	293
22.2 就业协议与劳动合同	296
22.3 求职陷阱及安全应对策略	305
第 23 章 职场适应与职业发展	310
23.1 职场适应	310
23.2 职业发展	319
参考文献	324



第1编 职业生涯规划



第1章 职业生涯规划概述

1.1 职业生涯规划相关概念

职业生涯规划伴随着人的大半生,对于每个人的重要性不言而喻,人生成功与否以及身份的认定都要由职业生涯规划来衡量。我们上学以及选择所学专业都是为未来的工作作准备,拥有“正确”的职业生涯规划才会使我们拥有快乐、成功和充实的人生。

1.1.1 职业及相关术语

1) 职业概念及构成要素

职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,是在不同行业和组织中存在的一组类似职位。职业独立于个人而存在于某个行业或机构中,如会计是一种职业,在很多行业中都存在。职业最重要的作用是获取生活来源,强调谋生手段和经济上的合理回报,人们通过职业得以立足社会、服务社会和实现自我价值。不同的职业,通常意味着不同的发展机会与空间,也决定了不同的生活方式。

职业的构成要素如下:

- ①职业名称。职业的符号特征,一般是由社会通用的称谓来命名的。
- ②职业主体。从事一定社会分工活动的劳动者,必须具有承担该职业活动所需要的资格和能力。
- ③职业客体。职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所等。
- ④职业报酬。通过职业活动所取得的各种报酬。
- ⑤职业技术。劳动者在从事职业活动中所运用的自然技术、社会技术与思维技术的总和。

职业是人类社会发展到一定阶段,出现了社会分工后的产物。随着社会需求的不断变化、科学技术和经济的发展,职业分化越来越细,越来越多,新的职业不断产生,过时的职业渐渐消失。在知识经济条件下,有关知识、信息、科学技术含量高的现代职业也将迅速发展。同时,现代职业对从业者的任职要求也越来越高。

2) 职业相关术语

(1) 工作

工作是指在一个组织机构中,由一个或多个具有相似特征的人所从事的有薪资的职位。

工作由人来完成,以任务、结果和组织为中心。一份工作可能包含一个或一组相似的带薪职位。

1.1.1 (2) 职位

职位是指组织中所从事的一组任务,根据多数任职者在一定劳动时间内完成的任务多少为标准而设置。职位形成于当组织划分出某一知识领域或一套技术任务之时,这些任务的完成将使整个组织运转得更好。在某个职业的具体单位内部,按照任务、责任、权力以及所需资格的不同,存在着职位分类。如公务员有综合管理类、专业技术类、行政执法类等类别。找工作,最后是要落实到谋取某个组织的具体职位。职位和工作的不同在于:人们得到或失去工作,组织得到或失去职位。

1.1.1 (3) 事业

事业是指值得个人投注一生心力,以获得最大人生价值的生涯目标。它存在于个人的追求中,连续、稳定,被当作生命的一部分。事业需要个人不计报酬全身心投入,以最大限度地实现人生价值,体现奋斗目标和理想。任何事业都是以某种职业为前提和基础的。没有工作就没有职业,没有职业就没有事业。

1.1.2 职业生涯

1) 生涯

生涯出自《庄子·内篇·养生主》:“吾生也有涯,而知也无涯”,指生命是有边际和限度的。在古代汉语中,生涯有生活和生计两种含义。《辞海》中对生涯的解释是:从事某种活动或职业的生活。在西方人的概念中,“生涯”一词就像在马场上驰骋竞技,包含着未知和冒险。美国生涯发展协会认为,生涯是指个人通过从事工作所创造出的一种有目的的、延续不断的生活模式。现在人们较为接受的是美国著名生涯专家舒伯(Super, 1976)的观点:生涯是生活中各种事件的连续演进方向和历程,统合了人一生中的依次发展的各种职业和生活角色,由个人对工作的投入而流露出独特的自我发展形态。

生涯是一个动态的过程,伴随人的一生,具有发展变化性;生涯会受到家庭、环境、经历等方面的影响,每个人的生涯都与别人的不尽相同。由此,生涯的内容是宽泛的,是以工作为中心的人生发展历程,具有终身性、综合性、独特性和个性化的特点。

2) 职业生涯的定义

学者从不同的角度出发,对职业生涯作出了不同的定义。职业生涯早期的概念是沙特列(Shartle)提出: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。美国学者罗斯威尔(Willian J. Rothwell)和思莱德(Henry J. Sredl)将职业生涯界定为人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。雪恩(Edgar H. Schein)则将职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的通路,包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。内职业生涯更多地注重于取得的成功或满足于主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需求的平衡,强调了职业的过程以及职业过程中个人情感与工作、家庭、个人事务的关系。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)指出,职业生涯是个人一生职业、社会与人际关系的总称,即个人终身发展的历程。

我国学者吴国存将职业生涯分为狭义的职业生涯和广义的职业生涯。从个体生命空间意义上考察,前者是指一个人从职业学习开始至职业劳动结束,包括整个人生职业工作历程,即将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光,起始于任职前的职业学习和培训。广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程,起始于人的出生。

从学者们的定义可以看出,职业生涯与职业不同,是一个发展的概念,动态的过程,是一个人的职业经历,是一个人一生中职业、职位的变迁以及工作、理想实现的过程。职业生涯是一个漫长的过程,伴随我们大半生,在一个人的生命中占有绝对重要的位置。大多数人的职业生涯的时间占可利用社会时间的70%~90%。从一定意义上说,人的生命价值在于职业生涯方面取得的成功和成就,拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。

3) 职业生涯的分类

职业生涯可分为内职业生涯和外职业生涯。

内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯的特点是靠自己的不断探索和学习而获得,不随外职业生涯的获得而具备,也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失,是别人无法替代和窃取的人生财富。外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。招聘面试的过程最能体现外职业生涯的各个因素,比如公司面试时会问应聘者这些问题:哪一年开始工作的?第一个工作地点在哪里?在哪家公司的?在这家公司的什么部门工作?担任什么职务?平时主要的工作内容是什么?工资收入是多少?曾经获得过哪些荣誉等。这些东西的组合及其变化构成了外职业生涯。外职业生涯的特点在于由他人给予和认可,也容易被其剥夺。

内职业生涯的发展是外职业生涯的前提,内职业生涯决定外职业生涯,外职业生涯是依赖内职业生涯的发展而增长的;只有内、外职业生涯同时发展,职业生涯才能一帆风顺。如果外职业生涯达到一定高度,而内职业生涯没有办法与之匹配,会给人带来很多痛苦和压力。

1.1.3 职业生涯规划

1) 职业生涯规划的概念

职业生涯规划又称为职业生涯设计。“规划”的基本意义包括两部分:一是规,可以简单地理解为制订目标,属于战略层面;二是划,指核算、刻画,可以理解为制订行动方案,属于战术方面。规划就是指为实现未来目标而制订的整套行动方案。职业生涯规划是指个人结合自身情况、眼前的机遇和制约因素,为自己确定最佳的职业方向、职业目标,选择职业道路,制订教育计划、发展计划,为实现职业目标而确定行动时间和行动方案,并且对计划持续执行、反馈调整。它是对个人一生职业发展道路的设想和规划,包括打算选择什么样的行业、职业,在什么地区、什么组织担任什么职务,如何达到目标等内容,是建立在对个人、组织、社会等因素科学分析的基础之上的。

2) 大学生职业生涯规划的特点

大学阶段正处于职业生涯中的准备期和探索期,生涯规划对大学生来说,有着更具体、更重要的内涵。大学生职业生涯规划有以下3个特点:

①可操作性。规划虽然要根据自己的愿望来制订,但不能不切实际,应当客观、全面地认识自己的性格、兴趣、价值观和能力,根据实际条件考虑生涯发展目标,设计未来的行动方案,并最终落实到具体行动上。

②开放性。规划应充分考虑社会条件,了解各种职业、行业、环境的需求趋势和影响因素,还要充分参考他人意见,利用测评机构,对自己进行多方面的探索。

③适应性。生涯之学是应变之学,大学生未来生涯发展会有很多可变因素。因此规划应留有余地,可评估、调整。

3) 大学生进行职业生涯规划的意义

①帮助大学生全面认知自我,正确地进行自我定位。职业生涯规划中的自我探索和职业探索可以让大学生了解自己的职业兴趣、能力特长和社会对人才的要求,对自己的优势和劣势进行分析,选择切合实际的职业目标,确定符合自己兴趣和能力的生涯发展路线。

②有利于大学生发掘自我潜能,形成积极的人生态度。通过职业生涯规划,大学生确立了各个学习阶段的目标,清楚自己的发展任务,就会增强动力,挖掘潜能,把握人生机会,建立自我激励机制,形成积极向上的人生态度。

③提高大学生的职业素养,增强就业竞争力。在这充满竞争的变革时代,职业活动竞争日益激烈,社会对人才的职业素养要求也越来越高。大学生职业素养的高低是大学生求成功的关键因素。科学合理的规划能促使大学生在校期间及早确立目标,制订计划,强化专业能力,培养职业素养,提高就业核心竞争力,顺利实现职业目标和理想。

1.1.4 职业生涯规划的要害及步骤

1) 生涯规划要素

生涯规划包括5个要素:知己、知彼、抉择、目标、行动。

知己即自我认知,了解自己的兴趣、能力、价值观、个性以及家庭、学校、社会教育对个人产生的影响等。知彼是熟悉周围的环境,探索外在的世界,特别是与职业生涯发展有关的工作世界,主要了解职业的特性、所需的能力、就业渠道、工作内容、工作发展前景、行业及职业的薪资待遇等。

抉择是在知己知彼的基础上对可能的备选项进行权衡、比较,分析可能面临的冲突、阻力、助力等,然后作出合理选择。抉择之后就是确定目标,考虑自己职业生涯的前景,确定切合实际的目标,指导行动。积极的行动会使成功的概率大大提高,如果没有行动去实现,这些规划只不过是空中楼阁而已。

以上5个要素是关联的,知己和知彼联系密切,使确定的个人生涯目标符合现实。自己对所从事的职业感兴趣,并不是被动地工作;所从事的职业发挥了自身的特长,利用了自己的优势,自己对工作游刃有余。做到知己知彼后,抉择、确定目标和行动才有现实的基础,才能制订出好的职业生涯规划。

2) 职业生涯规划步骤

一个系统的生涯规划包括觉知与承诺、自我探索、认识工作世界、决策、行动和再评估 6 个环节。

(1) 觉知与承诺

这个阶段,目的是使学生了解生涯规划的重要性的意义,开始有意识、自觉地花时间来对自己的生涯进行积极的规划。

(2) 自我探索

生涯规划是一个由内而外的过程,进行生涯规划时首先要认清楚自己,了解自己的性格、兴趣、价值观、能力等。

(3) 认识工作世界

人们进行生涯规划不仅要认清楚自己,也要认清楚所面对的工作世界,以求能够达到个人和职业的匹配。认识工作世界包括自己所学专业与职业的关系、工作世界的发展趋势、职业对个人专业知识、工作技能和整体素质方面的要求、未来的发展空间等。

(4) 决策

我们在充分获得了自我信息和工作世界信息之后,要对这些信息进行分类梳理和筛选,并作出决定。

(5) 行动

行动在职业生涯规划中是非常关键的。前面所做的一切都必须化为行动,否则就没有意义。行动包括为实现未来的目标所作出的各种努力,为求职所作的各项准备等。

(6) 再评估

生涯规划是一个动态发展过程,即使作出规划,也不是一成不变的。当外界环境发生变化的时候,生涯规划也要在实践中经历检验,有可能还会按照既定路线继续前行,也有可能发现过去的规划不太适合现在的自己,所以要再次进行生涯探索,不断地修正和完善生涯规划。职业生涯规划步骤如图 1.1 所示。

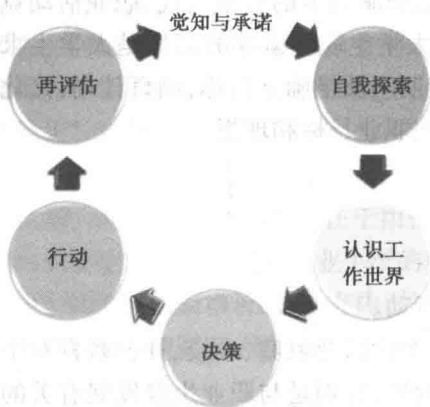


图 1.1 职业生涯规划步骤图

1.2 职业生涯规划基本理论

职业生涯规划基本理论是在心理学、人力资源管理学、社会学等学科理论基础经过不断整合与发展而建立起来的,具有较强的实用性。其代表性理论有职业选择理论、职业生涯规划理论、职业生涯决策理论 3 类。

1.2.1 职业选择理论

职业选择理论重视人的需要、能力、兴趣、人格等内在因素在职业选择中的重要作用,大致分为两种类型。一类是强调个人特质与职业特征相匹配的特质论,如帕森斯的特质因素理论和霍兰德的人格类型论;另一类是以强调个人内在动机为核心的动力论,如罗伊的人格发展论和鲍丁的心理动力论。特质因素理论和人格类型论在职业生涯规划辅导中经常被采用。

1) 帕森斯的特质因素理论

特质因素理论是用于职业选择、职业指导的经典性理论,最早由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯提出,是职业生涯管理理论中最早的职业辅导理论。

(1) 特质因素理论的含义

帕森斯的特质因素理论又称人职匹配理论。帕森斯在其《选择一个职业》中提出,人与职业匹配是职业选择的焦点。“特质”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。“因素”则是指在工作上要取得成功必须具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。帕森斯认为,每个人都有自己一系列的人格模式和特质,并且可以对其进行有效的衡量。同时每种人格模式的个人都有与其相适应的职业类型。

帕森斯阐明了职业选择的三大主要因素或条件:

- ①应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征。
- ②应清楚地了解职业的性质、工资待遇、工作条件、所需知识、在不同职业工作岗位所占的优势、不利和补偿、机会和前途等。
- ③人一职匹配。在了解自己的特性和职业的各项指标的基础上,进行比较分析,选择一种适合个人特点又有可能得到并能职业上取得成功的职业。

帕森斯的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基础上,将主客观条件与社会职业岗位(对自己有一定可能性的)相对照、相匹配,最后选择一个与个人匹配相当的职业。

(2) 职业—人匹配的类型

帕森斯认为人职匹配分为两种类型:

- ①因素匹配,如所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配;或者脏、累、苦、劳动条件很差的职业,需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。
- ②特性匹配,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,宜从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

人职匹配理论对大学生职业规划有一定的指导意义:一是帮助大学生做好个性化的职业生涯规划,使个体的潜能和差异性得到张扬。二是培养大学生正确的择业心态。三是多渠道地帮助学生了解企业,了解自己,学习技能。其局限性在于,将个人特质与工作要求视为静态的关系,忽略了一个人的学习和成长的潜能以及社会因素对于职业设计的影响和制约作用。

2) 霍兰德人格类型论

美国约翰·霍普金斯大学心理学教授、著名职业指导专家约翰·霍兰德(John Holland)于1959年提出职业兴趣理论。他认为,某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人,而具有相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是相似的,他们创造了具有某一特色的生活环境,也包括工作环境。

霍兰德职业兴趣理论有4个核心假设:

①大多数的人可区分为6种类型,即实用型(Realist,R)、研究型(Investigative,I)、艺术型(Artistic,A)、社会型(Social,S)、企业型(Enterprising,E)及事务型(Conventional,C),这既是兴趣类型,也是人格类型。因为霍兰德认为职业兴趣的选择表达了一个人的人格特征。

②职业环境亦可区分为相应的具有同样名称的6大类型。

③人们寻求能够与自己兴趣、能力相匹配的职业环境。

④兴趣与职业的匹配程度决定了个体的职业满意度、稳定性和成就感。

霍兰德职业兴趣类型及其主要特征如表1.1所示。

表 1.1 霍兰德职业兴趣类型及其主要特征

类型	共同特征	重视	职业环境要求	典型职业
实用型 (R)	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	具体实际的 事务,诚实,有 常识	更愿意与“物”打交道	计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工、木匠、厨师、技工、修理工、农民
研究型 (I)	抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博,有学识才能,考虑问题理性,做事精确、善于逻辑分析和推理,不断探讨未知的领域	知识,学习, 成就,独立	分析研究问题,运用复杂和抽象的思考创造性地解决问题,能运用智慧独立地工作	科学研究人员、大学教授、工程师、心理学家、医生、系统分析员
艺术型 (A)	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。善于表达,怀旧,心态较为复杂	有创意的 想法,自我表 达,自由,美	创造力,对情感的表现力,自由,开放	演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、歌唱家、作曲家、乐队指挥、小说家、诗人、剧作家
社会型 (S)	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	服务社会和 他人,公正,理 解,平等,理想	人际交往能力,帮助他人,愿意承担社会责任	教师、咨询人员、公关人员、护士、牧师

续表

类型	共同特征	重 视	职业环境要求	典型职业
企业型 (E)	具有领导才能,喜欢竞争、冒险,有野心、抱负。为人务实,习惯以利益得失、权力、地位等来衡量做事的价值,做事有较强的目的性	经济和社会地位的成功,忠诚,冒险,责任	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	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
事务型 (C)	尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理。关注实际和细节情况,通常较为谨慎和保守	准确,有序,稳定	有组织能力,能听从并遵从指示,能按时完成工作并达到标准	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

霍兰德所划分的 6 种类型并非并列的,是有着明晰的边界的。他以六边形标示出 6 种类型的关系。

①相邻关系,如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR。属于这类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 的人都不太偏好人际交往,这两种职业环境中也都较少机会与人接触。

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

③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。霍兰德职业兴趣六边形模型如图 1.2 所示。

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。一方面是因为个体本身是多种兴趣类型的综合体,单一类型显著突出的情况不多,所以评价个体的兴趣类型时也时常以其在 6 种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;另一方面是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。所以,职业选择时会不断妥协,寻求于相邻职业环境,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。

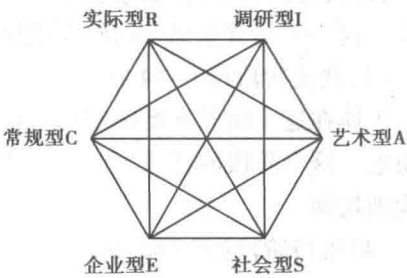


图 1.2 霍兰德职业兴趣六边形模型