


河南省社会科学“十五”规划项目

# 当代大学生就业心理及就业指导 研究报告

项目负责人 林效廷

2002.7

河南省社会科学“十五”规划项目

# 当代大学生就业心理及就业指导 研究报告

项目负责人      林效廷

2002.7

# 内 容 提 要

## 1、选题

随着劳动就业形势的进一步变化，特别是连续几年的高校大规模扩招，大学生就业的形势也变得越来越严峻。刚刚完成大学学业的青年学生，在思想和心理上还并不很成熟，在择业、就业过程中，会遇到诸多困惑和问题。国内外目前研究就业和心理的专著，多是针对前几年的就业形势，提供一些政策性或资料性的参考。针对当前的就业情况，特别是从心理学的视角出发，揭示个性特征（包括气质、能力、性格等）与所从事职业之间的关系，实现人——职匹配的就业期望的论著并不多见。本课题《当代大学生就业心理与就业指导研究报告》，从心理研究的角度入手，专门探究大学生就业过程中的心理矛盾、择业中存在的现实问题，并就这些矛盾和问题提出建议性的对策。

## 2、内容

本课题包括三个方面的主要内容：

一是阐述就业心理与就业指导的理论基础。课题认为，人的个性大致可划分为六种类型，职业环境也可相应划分为六个类型，人们总是倾向于寻找与其个性类型相一致的职业环境，个人的职业成就很大程度上也取决于个体的个性与所处职业环境间的适应程度。课题提出的职业发展理论认为，人的职业心理总是处于一种动态的发展过程中，这不但符合人的心理发展规律，也适应了以变化为特征的现代社会的需求。因而，个性与职业的匹配也不是一次就能完成的，多次的职业选择构成了现代社会个人的职业生涯。因此，从发展的观点来探究职业选择的过程是很必要的。职业发展理论的提出，打破了人们把职业选择看成个人生活中在特定时期出现的单一事件的观点，使人们认识到人的职业选择是一个不断发展的过程，职业选择贯穿一生，因而职业指导工作也是一个长期的系统过程。

二是了解自我，实现人一职匹配。该部分从了解自我出发，阐明了能力、兴趣、气质、性格与职业选择的关系。课题认为，能力是影响大学生择业的一个至关重要的因素，“能力本位”为主导的就业思想和行为模式已在势不可挡地取替长期禁锢人们头脑的“官本位”和“关系本位”的行为模式。包含体力、智力、知识、技能等诸多方面的职业能力，需要在具备先天生理条件的基础上，通过后天教育训练和职业活动实践才能获得；保持广泛浓厚的职业兴趣，可以使人眼界开阔，面对问题可以从多方面得到启迪，在职业选择上有较大的回旋余地；气质不标志一个人的智力和道德水平，也不是事业成功的决定因素，但特殊的职业往往需要从业人员具有特殊的气质。气质与职业之间具有一定的对应关系，求职者应了解自己的气质

类型，尽可能地选择适合自己的职业领域；性格是个性心理特征的核心部分，性格中反映对劳动、对工作态度的成份，与职业的选择及成就有着直接的关系。要适应某一职业，就必须具备或培养这一职业所要求的性格特征。另一方面，职业与性格也是相互作用的，长期从事某一职业，会逐渐形成许多适合这一职业的性格特征。大学生在职业选择时，应充分考虑性格和职业之间的适应性，也要在职业实践中培养和强化相应的优良职业品质，提高事业成功的可能性。

三是问题及对策研究。现代社会，人与职业之间存在双向选择，人要选择职业，职业也要选择人。但在这种选择中，又会出现大学生远大理想与自我估计的心理矛盾、高期望值与低实现值的心理矛盾、个人努力与把握机遇的心理矛盾、渴望竞争与害怕竞争的心理矛盾、自我选择与社会期望的心理矛盾。择业过程中的心理冲突，需要大学生进行很好地自我调节。调节不适，就会出现心理障碍。这些障碍表现为自卑、焦虑、恐惧、急躁、自傲、冷漠等不同的形式。要确立弹性的择业心态，具有变通性、能及时作出调整，以适应社会的需要。要有自知之明，实事求是地看待自己、保持平和的心态。要能理解现实，适应环境，保持心理平衡。要树立创业意识，创业是时代发展提出的新要求，要有“天生我才必有用”的胆识，以积极的心态和高度的自主理性，直面人生道路上的逆与顺、成功与失误，在失败中寻求成功之路，在成功中创造更辉煌的业绩。

### 3、创新程度和应用价值

本课题立意较新、课题立足于心理研究与就业指导的结合上，从心理学这一侧面，揭示了大学生在就业过程中的心理活动过程，出现的心理障碍以及进行调节的方法。课题不拘限于纯粹的心理学研究，也不是一般性的就业方法指导和政策咨询。其创新之意在于通过对人的性格、气质、能力等方面的分析，找出与这些心理因素较为匹配的职业类型，为不同心理特征的大学生就业提供方向性的指导。同时，课题对大学生就业过程中容易出现的心理障碍的分析，能够有效地指导处于困惑时期的青年学生进行自我调节。本课题既可作为青年大学生的读物，也可以成为家长和教师的参考，对就业指导咨询机构的从业人员更有大的裨益，具有一定的应用价值。

### 4、研究基础

本课题由焦作大学校长、副教授林效廷主持，由长期从事心理学教学的多名教师参与，另外几所学校的学生就业指导机构和从事学生管理工作的同志做了大量基础性调研工作。课题负责人曾先后取得过心理学、教育学等相关学科的研究成果，出版有《大学生心理问题研究》等专著，具有一定的研究基础。

# 大学生择业心理问题及对策研究

林效廷 吴玉伦 周永平 吴良益 李晓珍

社会主义市场经济的建立，广泛地影响着社会生活的各个方面。大学毕业生就业制度也发生了深刻的变革，由过去国家“统包统分”的就业制度转变为在国家宏观政策指导下、学生自主择业的就业制度。这种由毕业生与用人单位之间实行“双向选择”的新的就业制度，一方面为大学生提供了更多的择业机会，但同时也给求职者提出了现实的挑战。即将走出校门的大学生，面对这种困难与希望并存、机遇与挑战同在的现实，如何走好自己职业生涯的第一步呢？

每位大学生都试图寻找适合于自己的职业，寻找有利于自我发展的人生道路。但是，相当多的人对自己究竟适合于选择什么样的职业不是十分明确，导致出现许多的烦恼、冲突及不适应等心理问题。本报告的宗旨是要让大学生在即将走入社会之际，了解自我、了解职业以及二者的相互关系，形成正确的择业观念和良好的择业心态，做出正确的职业选择，把握自己的职业前途，为自己的人生道路奠定良好的基础。

## 一. 理论借鉴

### （一）职业对人生的意义

选择适当的职业是个人一生中最重要的问题之一。选择职业，就是选择自己的未来。正确选择职业，必须对职业与人生的关系有一个正确的认识。职业对于人生的意义是非常丰富的，一个人的职业几乎渗透到他生活的各个方面，职业是人生的重要部分，关系到一个人一生的发展。就业不仅仅是个人谋求生计的主要方式，而且还成为个人为人类、为社会做出贡献及实现自我价值的主要方式。生活在现实世界中的人们无不与职业发生着紧密的联系，人们通过各自的职业活动，反映个人生命意义与目的，而且体现出了社会或组织的功能与意义。可以说，在个人生活中，职业的确占有十分重要的地位。

马斯洛的需要层次理论对于研究职业与人生的关系有着十分重要的意义。马斯洛是一位美国的心理学家，早期曾从事动物社会心理的研究。他在其《人的动机理论》一文中，阐述了人的基本需要可以分为五个层次，扼要地说，就是生理、安全、爱、尊重和自我实现。

### 1、生理需要

马斯洛认为，属于生理需要一栏内的项目很多，如食物、性、渴等。当一个人受某种生理需要支配时，他的理想境界也可能发生变化。例如，长期处于极端饥饿状态的人，他的追求目标首先是食物，为此，生活的目标被看成是为了填饱肚子。但是，一旦这种需要被满足了，就不再是一种需要了。

生理需要属于最低层次的基本需要。在现实生活中人的正常的生理需要是应当得到满足的，但决不是仅满足于此，人们还会向更高层次的需要追求。职业对于大学生而言也是如此，不仅能满足他们的最低层次的需要，更重要的是可以满足人的更高的需要。

### 2、安全需要

马斯洛认为，人喜欢一个安全的、有秩序的、可以预测的、有组织的世界，在那里他有所依靠，不会发生意外的、难以控制的或其他危险的事情。安全需要的含义是广泛的，从世界和平、社会安定直至个人的安全。人们希望有一个和平、安定、良好的社会。在这个社会中，健康、正常、幸运的人的安全需要基本上可以得到满足。人们不希望受到犯罪、谋杀、专制等不安全因素的威胁。现实社会中不安全的因素依然存在，交通与各种事故不断发生，大学生择业时安全需要也是他们考虑的一个重要因素。

### 3、爱的需要

马斯洛认为，爱的需要是指人们对爱、情感和归属的需要。个人在生活中感到需要朋友、爱人、孩子，渴望与同事之间有深厚友谊。

爱应该包括两方面，给别人的爱和接受别人的爱。在现实社会中，成年人的感情主要存在于家庭和工作场所。因此，职业对于满足人的爱的需要是不可或缺的。

### 4、尊重的需要

马斯洛认为，社会上所有的人都希望自己有稳定、牢固的地位、希望得到别人的高度评价。尊重的需要包括希望别人尊重自己，自己也表现出非常自重、自尊。尊重需要分成两类：一类是希望有实力、有成就、能胜任、以及要求独立和自由；另一类是要求有名誉和威望，受到别人的赏识、关心、重视和高度评价。一个人要想使自己在这个世界上有价值、有实力、有能力、有用处，就必须努力工作，也只有工作才能使自己实现以上的一切。

### 5、自我实现的需要

马斯洛在说到自我实现需要时，就是使人的潜能得以实现的趋势，这种趋势就是使人越来越成为自己所期望的人物，完成与自己的能力相称的一切事情。为此，音乐家必须演奏音乐，诗人必须写诗，这样才会使他们感到最大的快乐。是什么样的角色就应该干什么样的事情，这种需要即自我实现的需要。自我实现就是使人的潜能现实化，也就是说要使这个人成为有完美人性的人，成为这个人能够成为的一切。自我实现这个概念是演绎性的，在不同方面包括心理健康、自主性、创造性等。这说明，在人的内部存在着一种向一定方向成长的需要或趋势，这个方向一般地可以概括为自我实现或心理的健康成长。在现在的社会中，青年人都想实现自己的理想，这就是自我实现。人们只有千方百计地通过工作实践，才能将自己的潜能现实化；只有在工作中不断地希望、向往和有所追求，才能使自己成为一个比较完美的自我实现的人。

个人所从事的职业构成了人生的重要内容，职业反过来又塑造了人生。职业对人生的影响是全方位的。不同的职业要求其就业者必须掌握不同的工作方式。一个人长期从事某种职业，便会形成一种特定的个性心理和行为模式，即形成一种特殊的职业心理行为模式。这种业已形成的职业生涯模式，不但要影响个人的兴趣、能力和性格，而且还要决定他的生活方式。因此，职业选择关系到一个人一生的发展，选择职业时一定要慎重。

如果历史地看待人生与职业的关系问题就会发现，与现代工业社会相适应的职业观同农业社会的传统职业观相比，发生了极大的转变。我国传统农业社会的职业观，视工作和职业为谋生糊口的手段，个人从事的职业多以祖业为限，而且一生从事一种职业而终。农业社会强调顺从、安分、耐劳的观念，一般人通常是对工作抱以“以人就事”的态度，习惯于以个人被动去适应、迎合职业的要求。落后的社会经济水平使一般人无暇考虑工作的目的和自我的意义。然而，到了工业社会，职业的分化越来越细，职业的分类越来越多，不同的职业对就业者的要求也更加特殊，个性与职业之间相互匹配的问题就突出了。在工业社会中，仅为谋生而工作的现象已不成为主流，钱赚得愈多，并不表示生活愈充实，也不表示生活质量愈高。相反，可能因缺乏了解自我，选择不适合的职业，而迷失个人的特性，失去个人的幸福。马斯洛的需要层次理论指出，当人的一种较低层次的需要获得满足时，一种较高层次的需要便随之产生，人类最高层次的需要就是自我的实现，即充分实现个人的潜能。工作的目的不只是为了赚取生活费用，人人都有一种积极追求“自我实现”的倾向。这种心理需要特征，对个人职业选择以及人生目标具有极大的重要性——职业乃是发挥个人潜能和完成个人实现的根本途径。

对于大学生来讲，选择职业是其漫长人生道路上的一个重要关口。对有的大学生而言，

不符合自己志趣和特点的职业，犹如不合自己胃口的佳肴，看上去诱人垂涎，入口消化却成为苦事。还有的大学生对职业抱以无所谓的态度，仅以职业为谋生的手段，幻想到职业之外去寻找人生的乐趣和幸福。当然，职业生活之外的世界是丰富多彩的，但是职业生活对人影响是重要的，是生活的主流。大量的研究证明，个人的个性特征（包括气质、能力和性格等）与所从事职业特征之间的匹配程度，是影响事业成功的重要因素，从事符合自己特点的职业，在事业上获得成功的可能性最大。

每个人都是独特的，每个人的人生之路都是自己选择的结果，自己的命运是自己设计的。要实现人生的成功，就必须选择合适的职业，就必须首先正确地了解自我，了解职业，实现人——职业的最佳匹配。

## （二）个性类型理论对职业选择的意义：

二次世界大战以后，心理学的原理和方法被广泛运用于研究职业问题，逐渐形成了很多职业选择理论派别，霍兰德的个性类型理论是其中著名的一种。

约翰·L·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学的心理学家，著名的职业指导专家。1959年，霍兰德以自己多年从事职业咨询的经验为基础，首次阐述了其个性类型与环境（职业）类型相匹配的思想。在此后的二十多年中又经过多次修订，形成了一套系统的职业选择理论。

霍兰德的个性类型理论是一种人格——职业类型相匹配的理论，这一理论的基础是：①大多数人的个性可以划分为六种类型：现实操作型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。②职业环境可以划分为对应于上述六种个性类型的六种基本类型。任何一种环境大体上都可以归属于这六种类型中的一种或几种类型的组合。③人们总是倾向于寻找与其个性类型相一致的职业环境，同样，职业环境也要寻求与其类型相一致的人。④一个人的行为取决于个体的个性与所处的环境特征之间的相互作用。因而如果知道了一个人的个性类型及其所处的环境类型，我们就可以对这个人的职业选择与转换、工作绩效等行为进行预测。

在上述理论假设的基础上，霍兰德在其所著《职业决策》（1973年）一书中提出了六种个性类型与职业类型模式。

### 1. 现实型

其基本个性倾向是，喜欢有规则的具体劳动和需要基本操作技能的工作，缺乏社交能力。属于这种基本个性类型的人其典型职业包括技能性职业（如一般劳工、技工、修理工、农民等）和技术性职业（如工程师、摄影师、制图员等）。

### 2. 研究型

其基本个性倾向是，具有聪明、理性、好奇、精确、批评等人格特征，喜欢智力的、抽



象的、分析的、独立的定向任务这类研究性质的职业。其典型职业包括科学研究人员、教师等。

### 3. 艺术型

其基本个性倾向是，具有想象冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意、不重实际等，不喜欢硬性的任务，喜欢艺术性的职业和环境。其典型职业包括演员、导演、艺术设计师、歌唱家、乐队指挥、诗人、作家等。

### 4. 社会型

其基本个性倾向是，具有合作、友善、助人、负责、圆滑、善社交、善言谈、洞察力强等特性，喜欢社会交往、关心社会问题，有教导别人的能力。其典型职业包括教育工作者和社会工作者（如咨询人员和公共人员）。

### 5. 企业型

其基本个性倾向是，具有冒险、野心、乐观、自信、善社交、精力充沛等特征，喜欢从事领导及企业性质的职业。其典型的职业包括政府官员、企业领导、销售人员等。

### 6. 常规型

具有顺从、保守、谨慎、实际、稳重、有效率等人格特征，注重细节，讲求精确，喜欢有系统有条理的工作任务，其典型职业包括秘书、办公室人员、会计、行政助理、图书馆员、出纳员、打字员等。

然而上述个性类型与职业对应的关系并非绝对的。霍兰德发现由于个人有着广泛的适应能力，其个性类型在某种程度上相近于另外两种个性类型，也能适应这相应两种职业类型的工作。也就是说，在上述六个类型中，几种类型之间存在着较多的相关性，而每一种类型又有一种完全相斥的类型。霍兰德用六边形模型来表示六种类型之间的关系。

如图 8-1 所示，六边型的六个角分别代表六种类型，它们按照彼此的相关性程度定位。相邻两个维度之间在各种特征上最接近，相关程度最高；距离越远的两种类型，差异越大，相关程度最低。如企业型与常规型和社会型相近，而与研究型相斥。

由此，霍兰德认为，最为理想的职业选择就是个体选择与其个性类型相一致的职业环境。

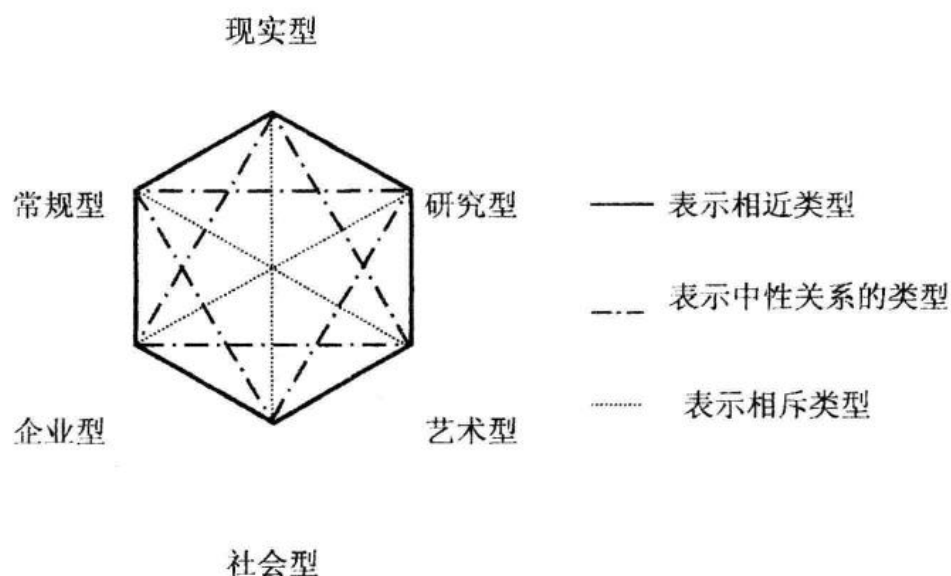


图 8—1 个性类型关系

如艺术型的人在艺术型的职业环境中工作，这称为人职最佳协调。因为一个人在与其个性类型相一致的环境中工作，容易感到乐趣和内在满足，最可能发挥自己的才能。其次，如果个人选择与其个性类型相近的职业环境，如常规型的人在现实型或企业型的环境中工作，个人经过调整也能适应职业环境，这属于人——职次佳协调。然而，如果个人选择了与其个性类型相斥的职业，则既不可能感到乐趣，也很难适应职业工作，如艺术型人格的人在常规型的职业环境中工作。总之，个性类型与职业类型的相关程度，是个人职业适应性好坏的决定因素。

霍兰德的个性类型理论，通过个性类型与职业环境类型的匹配来说明，个人的职业选择与职业适应，成为职业指导中最受重视的一种学说。这一理论的职业选择测验工具，尤其是职业自我测评量表（SDS），普遍为职业指导机构采用，有效地帮助了职业选择和指导工作。我们应该看到，个人个性特征只是影响职业选择的一种基本因素，个人的个性并非一成不变，而是在人与环境的相互作用中不断发展的。

### （三）职业发展理论对职业选择的意义：

职业发展理论是从动态角度研究人的职业行为、职业发展阶段的。人的职业心理总是处于一种动态的发展过程中的，这不但符合人的心理发展规律，也适应了以变化为特征的现代社会的要求。因而个性与职业的匹配也不是一次就可能完成的，多次的职业选择构成了现代社会个人的职业生涯模式。因此，从发展的观点来探究职业选择的过程是很有必要的。

美国职业指导专家萨帕（Super）是职业发展理论领域中最具代表性的人物，他在 20 世纪 50 年代提出了其职业发展理论的 12 条基本内容。

## 1、萨帕的发展理论

(1) 人在能力、兴趣和性格上各不相同。

(2) 由于这些特性，不同的人适应于不同的职业。

(3) 每一种职业都要求一种独特的能力、兴趣和性格特质。

(4) 职业爱好和能力、人们生活和工作的环境以及自我认识都随时间和经验而发生变化，因而使得职业选择和调整成为一个连续的过程。

(5) 这个变化过程可以用一系列生活阶段来表示，每一个阶段又可依次划分为几个次阶段。

(6) 一个人的职业生涯模式，即所达到的职业层次、试验性和稳定性工作的顺序、职业变化频率和持续时间，取决于父母的社会经济地位、个人的智能、个性特点以及所掌握的机会。

(7) 一个人生活阶段的发展可以从两方面进行指导：一方面使个人能力、兴趣的成熟更加顺利，一方面在现实考察和自我认识的发展上进行帮助。

(8) 职业发展过程基本上自我认识的发展和完善过程。

(9) 角色扮演的过程就是个人和社会因素、自我认识和现实之间综合和协调的过程。

(10) 工作和生活满意感主要依靠个人能力、兴趣、性格特征和价值观的实现，并依据个人在某一工作中取得的绩效、工作环境和生活地位得以实现，还与以往工作经验和生活习惯有关。

(11) 人们从工作中所获得的满意感程度与其自我认识的实现程度是成正比关系的。

(12) 工作和职业为大多数人提供了一个个性活动中心。

根据上述基本理论，萨帕提出了个人一生完整的职业发展阶段模式，把人一生的职业发展分为成长、探索、创业、维持和衰退五个阶段，并特别提供了各个阶段各个人的主要任务，从而为职业指导计划奠定了科学基础。

## 2、萨帕的职业发展模式

(1) 成长阶段（0岁~14岁）：通过家庭和学校中关键人物的影响并加以认同，儿童会逐渐发展其自我概念。在这个阶段的早期，需要和幻想占统治地位，随着参与社会和了解现实的增加，兴趣和能力也变得更加重要。

成长阶段的任务是：逐渐认识自己是个什么样的人，同时对工作和工作的意义有一个初步的理解。

(2) 探索阶段（15~24岁）：在探索阶段，一个人开始通过学校学习、业余活动和部分

时间工作进行自我考查、角色鉴定和职业探索。该阶段包括三个时期：

1) 尝试期 (15~17 岁)：个人通过幻想、讨论、课外工作等方式进行择业的尝试性选择，鉴定出可能的合适的工作领域和工作层次。该时期的主要任务是明确一种职业偏好。

2) 过渡期 (18~21 岁)：青年进入劳动力市场或专门培训机构，更多地考虑现实并试图补充对自我认识的看法。该时期的发展任务是明确一种职业倾向。

3) 初步试验承诺期 (22~24 岁)：已经发展了一个大体上合适的职业，开始从事第一份工作并试图把它作为可能的终身职业。在这个时期，承诺仍是暂时的，如果第一份工作不合适，个人可能重新开始选择并实现某种职业倾向。该时期的任务包括：实现一种职业倾向，发展一种现实的自我认识，了解更多的机会。

(3) 创业阶段 (25~44 岁)：一个人已经找到了一个合适的领域，并努力在其中永久保持下去。以后发生的变化主要是职位、工作和单位的变化，而不是职业的变化。

(4) 维持阶段 (45~64 岁)：由于在自己的工作领域中已经取得了一定地位，主要考虑的是维持目前的地位，沿着所创立的道路前进，而很少或几乎不寻求新领域。

(5) 衰退阶段 (65 岁以上)：随着体力和脑力的逐步衰退，工作活动的变动也将停止。个人须发展新的角色，从有选择的参与者到完全退出工作领域成为一个旁观者。由于退休，个人必须找到满意感的其他来源。

这一时期的任务是开发非职业性角色；做自己一直想做的事情；减少工作时间。

职业发展理论的提出，打破了人们把职业选择看成个人生活中在特定时期出现的单一事件的观点，使人们认识到人的职业选择是一个不断发展的过程。职业选择贯穿一生，因而职业指导工作也是一个长期的系统过程。

## 二、 人——职匹配：职业选择的理想境界

自我是指个体对自己存在的觉察。在我们的经验中，觉察到自己的一切区别于周围其它的物与其它的人，这就是自我，就是自我意识。大学阶段正处于人的自我意识走向成熟的时期，认识自我、了解自我不仅是大学生进一步成长的需要，更是求职择业必不可少的前提条件。“知人者智，自知者明”，“知己知彼，百战不殆”。这些富于智慧的传统思想，对于今天的求职者仍然具有指导意义。

辩证唯物主义告诉我们意识是存在的反映，它不是先天的，是个体在实践活动中逐步形

成发展起来的，而个体对“自我”的意识也是如此，它绝非是一件轻而易举的事情。人类学家米德认为每个人都有分化的两个自我，即个体我（自己眼中的我）和社会我（社会他人眼中的我）；精神分析学家弗洛伊德认为个体有三个部分组成，即自我、本我和超我；现代心理学认为自我包含三个部分，即生理的自我、社会的自我和心理的自我，相应的就有对躯体的自我意识、对社会关系与社会角色的自我意识以及对自己心理品质、兴趣、能力、性格、理想等等的自我意识，并且随着年龄的增长，到青春期以后，以自我的核心部分——心理的自我意识的形成为标志逐步趋于成熟。所以，要正确认识自我和评价自我，就必须深入了解自我的核心部分，即支配个人行为的最本质、最核心的因素——个性。随着职业的多元化，个性对人——职匹配的影响正日益受到大家的重视。

个性是指一个人经常出现的、稳定的心理特征的总和，是以个人的生理素质为基础，在一定社会生活条件下，先天因素与后天影响在其实践活动中相互作用所形成的倾向性特征与非倾向性特征的总和。倾向性特征是指一个人对客观事物的意识倾向性，包括兴趣、爱好、需要、动机、价值观、信念等；非倾向性特征是指心理过程的特征，主要包括能力、气质和性格。它们共同构成一个人完整的个性。

不同的个性类型之间，没有绝对的好和坏之分。如有的人果断而失于专横，有的人活泼而失于张狂，有的人自信而失于自负，有的人谦虚而失于妄自菲薄。但是，个性类型不同的人与职业的不同匹配，则是有好和坏之分的。因此，认识自我、选择与个性类型相匹配的职业，是帮助个人寻求幸福与成功之路的有效方法。

### （一） 能力与职业选择

能力是人在社会实践中表现出来的身心力量，是从事任何一种活动所必须具备的心理特征，它直接影响人的活动效果。任何一种活动都要求参与者具备一定的能力，例如，作家必须具有高度的洞察力、鲜明的形象记忆力、丰富的想象力等；教师必须具有良好的观察能力、语言表达能力、管理能力、教育能力等。只有在能力上足以胜任工作，才能取得良好的工作绩效，因此能力是职业适应性的基本制约因素。

人与人之间的能力是有明显差异的。能力的个别差异表现在量和质两方面。在量上，主要表现在能力的发展水平和时间早晚。能力发展水平有高低等级之分，这一点很容易用一个人的工作效率和工作成就加以衡量。能力发展早晚是指个体能力发展的年龄差异，如有的少年得志，有的大器晚成。质的差异表现在类型上，即个体能力发展方向的差异，如各人有不同的特殊能力，有的人长于综合，有的人长于分析；有的人长于形象表达，有的人长于数据推理。研究表明，由于能力类型的差异，人们在工作中处理和解决问题的方式方法各异。

一般从下面七个方面来测量人的能力类型：1、语言能力；2、数字计算与推理能力；3、阅读理解能力；4、空间关系能力；5、文书速度和精确性；6、逻辑推理能力；7、手指灵活性等。其中人的思维能力是能力的核心，如艺术家擅长形象思维，数学家擅长逻辑思维。

大学生在进行求职择业时必须对自身的能力水平和类型有一个充分的认识，不同的能力类型最好能与不同的职业类型相匹配，既使得人尽其才，又有利于取得最大的工作绩效。在长期的职业指导活动中，人们对能力类型和职业类型进行了多种划分。表 8-1 显示了七种类型的职业能力及其对应的适宜性职业类型。

此外，每一个人都具有由多种能力组成的能力群。在这个能力群中，常常是某方面的能力占优势，比其他的能力更突出。对于大学生选择职业而言，还有很重要的一点就是要了解、认清自己的优势能力，选择最能运用自己优势能力的职业，这样更有利于适应工作，也更容易取得较大的工作成就。

能力是影响大学生择业的一个至关重要的因素。特别是新世纪的到来，我国社会改革已经深入到更深层次，例如以“能力本位”为主导的思想和行为模式已在势不可挡地取代长期禁锢我们头脑的“官本位”和“关系本位”的行为模式。对能力的重视日益成为我国社会经济发展的基本要求。因此，即将开始职业生活的大学生，一定要重视能力培养和发展。

能力的发展不仅取决于先天因素，而且取决于后天因素。能力的形成和发展依赖于自身的遗传素质，正如生来聋哑的人不可能成为歌唱家。但是，对于常人来说，在遗传的基础上，又有着无限广阔的发展可能性。正如马克思所说：“搬运夫和哲学家之间的原始差别要比家犬和猎犬之间的差别小的多，它们之间的鸿沟是分工掘成的。”因此，后天的环境、教育、训练以及实践活动是个人能力形成和发展的决定因素。个人主观能动性的发挥程度和个人选择的不同造成了人的能力差异。如古希腊一个政治家德摩斯尼幼年口吃，后来他坚持口含石子对着大海高声演讲，终于改掉口吃毛病，成为一个著名的演说家。

职业能力的形成是一个长期的过程。职业能力一般包括四大基本要素：体力、智力、知识、技能。其中智力又包括观察力、记忆力、思维力、想象力和创造力五个因素；知识包括一般知识、专业理论知识和操作知识；技能由一般技能、特殊技能、人际交往技能和职业技能四个因素组成。形成职业能力，需要具备三个基本条件：1 先天生理条件；2 后天环境与教育训练；3 职业活动实践。前两者主要影响基本职业能力，而职业活动实践对各种职业所需要的特殊能力的发展起着重要作用，例如炼钢工人辨别火焰的能力比一般人高，这是与从事这一职业的特殊要求分不开的。以上诸因素又常常交织在一起，相互作用共同影响能力的形

成与发展。

青年大学生可塑性是极强的，在选择职业上，不仅要认清自我能力特征、可能与其相匹配的职业类型，也要充分认识到在能力形成与发展过程中，自身的能动性和实践活动的重要作用，努力培养和增进有利于自我选择的能力。

## （二）兴趣与职业选择

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物，并经常参与与该事物有关活动的心理倾向。或者说兴趣是指人愿意积极从事某种事物的认识倾向，是个人行为的动力因素之一。当兴趣

表 8-1 职业能力类型及其职业适宜性对应表

职业能力类型	特 点	适宜的职业类型
操作性职业能力	以操作能力为主，是运用专业知识经验，掌握特定技术或工艺，并形成相应的职业技能与技巧的能力	打字、驾驶汽车、种植、操作机床、控制仪表
艺术型职业能力	以想象能力为核心，是动用艺术手段再现社会生活和塑造某种艺术形象的能力	写作、绘画、演义、美工
教育型职业能力	是运用各种教育手段传授知识与思想或组织受教育者进行知识与态度学习的能力	教育、宣传、思想政治工作
科研型职业能力	以人的创造性思维为核心，是通过实验研究、社会调查和资料检索等进行新的综合、发明与发现的能力	理论研究、技术革新与发明创造
服务型职业能力	以敏锐的社会知觉能力和人际关系协调能力为主，是借助人际交往或直接沟通使顾客获得心理满足的能力	商务、旅游业、服务业
经营型或管理型职业能力	以决策能力为核心，是能够广泛获得信息，并以此独立做出应变、决策或形成策略的能力	经理、厂长、主任等管理领域及各行各业负责人
社交型职业能力	以人际关系协调能力为核心，是指深谙人情故事，能够掌握人际吸引规律，善于周旋、协调且能使对方通力合作的能力	联络、洽谈、调解、采购

对象指向某一职业时，就形成职业兴趣，它对人的职业活动有重要的影响。

兴趣能支配人坚持活动，如当人对某一工作感兴趣时，即使枯燥的工作也会感到丰富多彩，趣味无穷，乐此不疲。曾有学者研究发现：如果一个人从事自己感兴趣的职业，则能发挥他全部才能的80%~90%，且能够长期保持高效率；而如果他对自己所从事的职业不感兴趣，则只能发挥其全部才能的20%~30%。因此兴趣可以发挥人的潜力，开发人的能力，使人的身心处于最佳状态，激发人探索和创造的热情。兴趣一经被激发，它将大大提高人的主动性，从而大大提高工作和活动效率。

兴趣的发展一般要经过有趣、乐趣、志趣三个阶段。从有趣开始逐渐产生乐趣，进而与一定的奋斗目标相结合，发展成为志趣，使人坚定地追求某一事物或职业，并为之尽心竭力。正如诺贝尔物理学奖获得者丁肇中曾说：“兴趣比天才重要”。

兴趣还可以增强人的职业适应性。培养广泛的兴趣可以帮助人应付多变的环境和工作的变换，能够较快地熟悉并适应新的工作，增强工作的满足感。

职业兴趣是与人们职业选择有关的兴趣。当外界环境限制较小时，人们更倾向于选择自己感兴趣的职业。正确认识自己的兴趣类型与相应的职业，可以帮助大学生选择恰当的职业。

根据加拿大有关研究资料，将职业兴趣类型及相应的职业划分为下面10种。

兴趣类型1……愿与事务打交道。

喜欢同事物打交道，而不喜欢与人打交道，相应的职业诸如制图、勘测、工程技术、建筑、机器制造、出纳、会计等。

兴趣类型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。相应的职业如记者、推销员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络等。

兴趣类型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。相应的职业如邮件分类、图书管理、档案管理、办公室工作、打字、统计等。

兴趣类型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。相应的职业如律师、咨询人员、科技推广员、医生、护士等。

兴趣类型5……愿做领导和组织工作。

喜欢掌管一些事情，希望受到众人尊敬和获得声望，他们在企事业单位中起着重要作用。相应的职业是各级各类组织领导管理者，如行政人员、企业管理干部、学校领导和辅导员等。

兴趣类型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。相应的职业大都是研究人、管理人的工作，如心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育等研究工作以及教育、行政管理等工作。

兴趣类型 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，也喜欢通过试验做出新发现。相应的职业如生物、化学、工程师、物理学、地质学等工作。

兴趣类型 8……喜欢抽象的创造性的工作。

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，对自己的学识和才能颇为自信。乐于解决抽象的问题，而且急于了解周围的世界。相应的职业大都是科学研究工作、实验室工作，如社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发等。

兴趣类型 9……喜欢操作机器的技术工作。

对运用一定的技术、操作各种机器、制造新产品或完成其他任务感兴趣。他们喜欢使用工具，特别是喜欢大型的、马力强的先进的机器，喜欢具体的东西。相应的职业如飞行员、驾驶员、机械制造、建筑、石油、煤炭开发等。

兴趣类型 10……喜欢具体的工作。

希望能很快看到自己劳动成果。愿从事制作能看得见，摸得着的产品的的工作，并从完成的产品中得到满足。相应的职业如室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等。

兴趣是个体在一定的学习和教育条件下形成和发展起来的，是后天培养的。一个人的某种职业兴趣一旦形成，就具有一定的稳定性，而且稳定持久的兴趣有利于人们深入钻研业务，取得良好的工作成绩。但兴趣也是可以变化的，根据社会生活条件的变化和工作的更换，原有的职业兴趣会随之改变，新环境的要求与个人特点相互作用，产生新的职业兴趣。

大学生正处于职业兴趣的形成时期，应该努力把自己培养成为具有广泛职业兴趣的人。这样的人眼界开阔，面对问题时可以从多方面得到启发，同时在职业选择上也有较大的回旋余地。一个人如果只在自己习惯的、狭小的专业范围内活动，对新事物的适应性就要差些，在当今迅速变化的社会职业生活中难免失败。当然，兴趣的广泛要求并不是要朝三暮四，见异思迁，而是在培养自己广泛的兴趣中要有中心兴趣，使自己的热情和精力较稳定地集中于某一领域，既博又专，促进自己更快的发展和成才。

### （三）、气质与职业选择

气质是一个人在情感发生的速度、强度和外部表现，以及活动灵活性上的特点的总和。