

职业技术学院素质教育丛书

# 青年学生 职业指导

主编：邱木华 李建求



中华工商联合出版社

职业技术学院素质教育丛书

# 青年学生职业指导

邱木华 李建求 主编

中华工商联合出版社

2000年·北京

责任编辑:郭敬梅

封面设计:杨富华

### 图书在版编目(CIP)数据

青年学生职业指导/邱木华、李建求主编. —北京:  
中华工商联合出版社, 2000. 9

(职业技术院校素质教育丛书)

ISBN 7-80100-708-5

I. 青… II. ①邱… ②李… III. 职业选择-高等  
学校:技术学校-教材 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 71447 号

**中华工商联合出版社** 出版、发行

北京东城区东直门外新中街 11 号

邮编:100027 电话:64153909

香河县闻泰印刷包装有限公司印刷

新华书店总经销

---

850 × 1168 毫米 1/32 印张 8.875 190 千字

2000 年 9 月第 1 版 2000 年 9 月第 1 次印刷

印数:1-7000(套)

ISBN 7-80100-708-5/C.246

每册定价:14.50 元

全套定价:29.00 元

职业技术学院素质教育丛书  
《青年学生职业指导》编委会

顾问: 吴井田 李宗尧 俞仲文 刘焯铿 沈耀泉  
宋尚忠  
主任: 邱木华  
编委: 邱木华 苗丽芬 臧 申 常 炜 蒋湘宁  
王建华 凌志伟 童小明 彭 康 汪义凯  
陈亚香 罗成龙 舒 虹 付小平 李建求  
主 编: 邱木华 李建求  
副主编: 刘 霞 严 薇  
编写者: 李建求 谭属春 刘 霞 吴志柳 陈秋明  
李春红

# 目 录

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| <b>第一章 职业指导概论</b> .....    | 1   |
| 一、职业指导的产生与发展 .....         | 1   |
| 二、国外职业指导工作 .....           | 11  |
| 三、职业指导的任务与内容 .....         | 26  |
| 四、职业指导的作用 .....            | 34  |
| <b>第二章 职业的选择与匹配</b> .....  | 42  |
| 一、职业选择 .....               | 42  |
| 二、个体差异与职业匹配 .....          | 59  |
| 三、青年女生的求职择业 .....          | 73  |
| <b>第三章 行业特点与职业指导</b> ..... | 88  |
| 一、行业分类与职业分类 .....          | 88  |
| 二、服务行业的特点与职业指导 .....       | 99  |
| 三、工业企业的特点与职业指导 .....       | 103 |
| 四、高新技术产业与职业指导 .....        | 107 |
| <b>第四章 求职的方法与技巧</b> .....  | 111 |
| 一、就业信息的获得与应用 .....         | 111 |
| 二、推荐的方法与技巧 .....           | 115 |

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| 三、求职面试的准备与应答技巧 .....                 | 129        |
| 四、面试实战指南 .....                       | 150        |
| <b>第五章 职业资格证书与职业技能鉴定 .....</b>       | <b>170</b> |
| 一、劳动预备制度和就业准入控制 .....                | 171        |
| 二、职业资格证书 .....                       | 176        |
| 三、职业技能鉴定 .....                       | 186        |
| <b>第六章 深圳及珠三角地区社会经济发展与职业需求 .....</b> | <b>198</b> |
| 一、社会经济发展对就业的影响 .....                 | 198        |
| 二、国际劳动就业与人才需求趋势 .....                | 206        |
| 三、广东社会经济发展与就业趋势 .....                | 209        |
| 四、深圳人力资源现状与职业需求 .....                | 214        |
| <b>附录:常用职业心理测验量表及其应用 .....</b>       | <b>225</b> |
| 一、霍兰德职业偏爱测验量表 .....                  | 225        |
| 二、最适合你做的职业 .....                     | 245        |
| 三、职业能力倾向的自我测定 .....                  | 250        |
| 四、气质类型与择业 .....                      | 259        |
| 五、田崎仁性格测验量表 .....                    | 269        |
| 六、羞怯性测验 .....                        | 275        |

# 第一章 职业指导概论

职业指导是什么？如果你把它等同于介绍工作，仅仅与目前流行的职业介绍所，大街小巷随处可见的招聘信息联系起来，那么就真有点“有眼不识泰山”了。真正意义上的职业指导是一门严格的、独立完整的学科，是一门有很强实用性的学问。然而你也不要因此而感到心存畏惧，因为它不会持着一副不食人间烟火的面孔去训诫你，以居高临下的姿态去指使你。它会伴随你的一生，从你来到这陌生的世界那一刻起，如春风化雨，熏陶你的职业角色意识，诱发你从事与你相宜职业的动机和兴趣；如谆谆长者，在你面临职业选择无所适从的时候，给你指点迷津，最终将你送到理想职业的彼岸。

## 一、职业指导的产生与发展

### 1. 职业指导的涵义

职业指导自 20 世纪初产生以来，许多国家都视其为解决失业、完善教育的良方而加以重视，但由于不同的历史发展道路和社会文化背景，各国关于职业指导的涵义与范围目前尚无统一的界定，甚至名称也不尽相同。如美国、加拿大称为“职业指导”或“生计指导”，苏联称为“职业定向教育”，日本称为“前途指导”，德国称为“职业咨询”，中国香港称为“职业辅导”，等等。在我国则一直沿用“职业指导”这一名称。但总的

说来,对职业指导的涵义的理解不外乎以下三种。

第一种理解认为,职业指导就是协助求职者选择职业。这一观点强调每个人都具有自己独特的能力模式和人格特性,而这种个性特点又是与某些特定的职业相对应的。职业指导就是帮助个人寻找与其能力模式和人格特性相适应的职业,以达到人与职业之间的科学搭配。这种理解建立于职业指导先驱——弗兰克·珀森斯提出的“人职匹配论”的基础上,在第二次世界大战前影响很大。

第二种理解则把职业指导看成是一种为求职者提供帮助的社会服务活动。包括预测和分析人才需求动态,汇集、传递就业信息,组织人才交流,以及开展各种与劳动就业有关的综合性社会咨询服务活动。把为企业推荐人才,为求职者介绍适合的职业当作职业指导的根本任务。持这种观点的人重视求职行为的技术与技巧的研究,包括如何搜集职业信息、如何运用求职技巧与面试艺术,对求职过程中的各种问题的处理方法等。这些服务活动主要集中在升学就业这一阶段,因此常被等同于择业指导或就业指导。目前社会上的许多“就业服务中心”、“职业咨询中心”等机构都是依据这种观点建立起来的。

以上两种理解,都仅仅着眼于职业指导的最后一个环节——就业安置,把职业指导看成一种静态的服务,并指向特定的职业,没有把职业指导与求职者的成长联系起来,职业指导也因此失去了作为一门严格的学科所应具有的前瞻性,即对社会职业的发展前景或趋势做出科学的预测,促使求职者自觉地调整自己的行为模式以适应未来的社会发展,而变成了一种简单的应急措施。同时这种意义上的职业指导只局限于发挥个体的特长和满足于个体的要求,对个人也应适应社会



需要这方面有所偏废。

随着职业指导本身的发展和人们对职业指导认识的不断深入,人们越来越倾向于把职业指导视为一个动态的教育过程,主张用发展的眼光看待求职者,尤其是学生。其目标就是通过系统的教育,有意识地发展学生的职业意识、职业兴趣和职业决策能力,使学生在学期间即能熟悉、了解自我与职业界,在毕业时能根据社会需要和个人特点自觉地选择职业目标,顺利完成角色转变。当人们持这种观点的时候,职业指导也就不会指向特定的职业了,因为现代社会职业结构、职业岗位变化是很快的,科学技术的广泛应用也使得个人所能从事的职业范围不断扩大。要预测几年甚至一年以后学生就业的具体方向是相当困难的。勉为其难,很容易造成选择失误。因此,职业指导不应指向特定职业,而应着眼于比较广阔的职业领域。

上述对职业指导的不同理解,体现了职业指导涵义的多维性和时代性,从不同的角度阐述了职业指导的功能。为体现职业指导的本质和特点,全面认识职业指导的涵义,结合我国的实际情况,我们把职业指导定义为:职业指导是培养人的职业意识、职业道德和职业能力的教育过程和帮助个人根据国家需要、职业要求和自身特点选择职业并取得成功等活动的总称。

### 2. 职业指导产生的社会历史条件

职业指导作为一门学科和职业,还很年轻,然而作为一种活动方式却源远流长。古人云:“夫物者有所宜,材者有所施,各处所宜,故上下无为”,“人之才性各有所能,或优于德而啬于才,或长于此而短于彼……若指瑕掩善,则朝无可用之人,苟随器授任,则世无可弃之士。”这些都是古人对人的才性应

与适合职位相配这一事实的真知灼见。然而这只是一些偶尔、直观的论述,虽然透射出睿智的光芒,但由于缺乏系统的认识和现实的迫切需要,无从产生严格意义上的职业指导。作为一门学科和职业的职业指导,直到16世纪以后,由于社会分工的高度分化和失业者的大量存在,才得以产生。

(1)社会分工的高度分化。职业是人类社会发展到一定阶段的产物,是社会分工和劳动分工的结果和表现。早在旧石器时代的晚期,氏族公社即出现了按性别、年龄以及氏族习惯进行的不稳定的分工,这可以说是职业的萌芽了。中国古代典籍所记载的“选贤与能”,“男有分,女有归”便是对这一历史的朦胧记忆。随着生产力的发展,社会分工日趋深化,职业家族也慢慢地形成和增大起来。然而,在传统的农业社会,自给自足的自然经济占据统治地位。这种自然经济在阻碍商品经济发展的同时,还决定了社会分工的因循守旧和相对稳定。社会分工是产生职业的社会基础,但是,几乎一成不变的职业结构和职业内容,罕有改变职业的机会,是不可能产生严格意义上的职业指导的。这一情形在16世纪以后有所改变,西方社会进入资本主义工场手工业时期,生产上实行分工协作是其主要特征。劳动分工在提高生产效率的同时,为新职业的产生创造了条件。随之而来的蒸气时代、电气时代和信息时代,引发了职业结构的革命性变化,职业内容的弃旧更新,成千上万的新职业应社会需要随着新技术的广泛应用被创造出来,在客观上增加了人们就业和选择职业的自由度和难度,为职业指导的产生奠定了客观基础。

(2)失业者的大量存在。如果说大量新职业的出现,为职业指导的产生提供了客观基础的话;那么,与之似乎相悖的另一社会问题——失业者的大量存在,则促使职业指导作为解

决社会危机的“良方”脱颖而出。资产阶级按照自己的面貌创造了一个和过去古老的、发展缓慢的封建社会完全不同的新世界,但同时也带来了过去从未有过的新的社会问题。与大量新职业如雨后春笋般涌现形成鲜明对比的是,面对一个动荡不安、与传统迥异的新世界,大批农民、手工业者和小私有者感到无所适从而被抛出传统的家园,加入失业的大军。失业成为严重的社会问题。这一现象在资本主义完成由自由竞争向垄断的过渡后变得更为严峻。垄断完成了资本主义工业由劳动力密集型向资本密集型、技术密集型的转变,实现了大公司对中小企业的鲸吞,从而大大加速了资本主义社会的贫富分化,造成了更多工人的失业与贫苦。以美国为例,从1879年出现第一家垄断组织——美孚石油托拉斯到1901年美国钢铁公司的诞生,短短的二十几年时间,美国工业部门的托拉斯已发展到300多个,与之相应的却是5300多个企业的破产和被兼并,大批工人因之失业。工人的贫苦和失业激发了社会矛盾,工人罢工此起彼伏。为了缓和社会矛盾,解决失业问题,职业指导作为社会改革运动的“派生物”被推上历史舞台。

### 3. 职业指导的产生和发展

(1)职业指导的产生。职业指导最早产生于美国,这绝非偶然。19世纪末,伴随着移民潮的美国工业大发展,造成了失业人口的大幅度增加。连当时的“天之骄子”大学毕业生也未能幸免,“毕业即失业”在大学校园普遍流行。基于此,美国波士顿大学教授弗兰克·珀森斯(Frank Parsons)开始从事职业指导工作,帮助失业人员有效地选择职业。在他的倡导下,1908年在波士顿市政府附近的一个社交场所建立了世界上第一个职业指导机构——波士顿地方就业局,专门从事职业

咨询工作。珀森斯为第一任局长。同年5月,他在局执行委员会上的工作报告中第一次提出了“职业指导”(Vocational Guidance)的概念,并提出了职业指导的有关程序:a.分析职业特点及其对人的要求;b.个性特点及才能的分析。由于当时条件的限制,珀森斯等人的工作主要集中于职业分析方面,而职业指导人员也因普遍缺乏心理学方面的基础,对当事人的指导也仅以建议的方式,传递职业信息。

(2)职业指导的发展。珀森斯创办波士顿地方就业局之后,职业指导风靡全国,其他国家也竞相仿效。到第一次世界大战后,职业指导迅速由美国遍及欧美其他国家,苏联、中国也相继推行职业指导。

初期的职业指导,内容比较单一,主要以“人职匹配”理论为基础进行职业分析,为求职者提供职业信息、介绍职业。第一次世界大战以后,随着心理科学的发展、各种心理测验的兴起,从事职业指导的工作人员开始使用心理测验的方法去获得有关求职者的能力倾向、职业兴趣及个性特征等资料,制定各种形式的测量表,如第二次世界大战前比较流行的“明尼苏达文书性向测验表”、“明尼苏达空间关系测验表”、“Strong职业兴趣量表”,用以指导求职者根据自己的特点选择职业,以提高就业成功率。但此时的职业指导活动仍只限于毕业生的择业指导。第二次世界大战后,科技的广泛运用迅速推动了职业指导工作的全面发展。许多心理学家、社会学家、职业指导专家不满意传统的以就业为中心的职业指导工作。他们借用心理学乃至社会学、经济学的观点和方法探讨职业选择与适应行为的问题,倾向于从整体的观点研究个人身心发展的过程和影响职业选择与适应的心理及社会因素,主张将职业指导与人生指导、生活指导和教育过程联系起来,使职业指导

的概念发生了根本性的变化,其作用也日益为人们所重视。所有这些都集中体现在以下三个方面:

● 职业指导理论的发展 职业指导是一门实用性很强的学科,职业指导实践的积累是职业指导理论的主要来源。从职业指导的发展历史来看,最初并无任何理论可循,而是先有实际的运作,而后才逐渐由实践经验中,抽演出若干基本原则与假设,再加以验证与总结,进而才有理论的建立。然而,职业指导理论并非只是被动地反映职业指导实践,它从职业指导实践中产生,又指导和推动职业指导实践向纵深发展,两者交相为用,互为表里。

特性一因素论 是职业指导中渊源最深的理论。它源于19世纪官能心理学的研究,最早由职业指导先驱——珀森斯提出,后经美国职业指导专家威廉斯发展定型。特性一因素论是一种以经验为导向的指导模式,其焦点就是“人一职匹配”,即强调每个人都具有自己独特的能力模式和人格特性,而这种能力模式及人格特性又是与某些特定的职业相对应的,职业指导就是要解决个人的兴趣、能力与具体职业相匹配的问题,帮助个人寻找与其特性相一致的职业。由于这一理论抓住了“求职与就业”这一职业领域的主要矛盾,同时心理测量技术的发展为其提供了切实可行的技术手段,因此在实践中被广泛采用,奠定了职业指导的理论基础。以后在职业指导领域流行的“人格类型论”、“需要论”等理论都是在此基础上发展而成。

但是特性一因素论有其自身的局限性。一方面,个人所具有的特性错综复杂,互相影响;职业也是千差万别,种类繁多,很难为每一种职业确定其所特需的个人特性,用某种固定模式来实现人一职匹配也不现实。另一方面,人是一个不断

变化发展的有机体,职业也并非一成不变,面对这种变化,特性—因素论是很难把握的。针对特性—因素论这一局限,以后的职业指导理论开始注重以发展的观点来探究职业选择的过程。其中影响最大的是美国职业指导专家金斯伯格(Ginzberg)和萨珀(Super)等人于20世纪40年代初提出的职业发展理论。

职业发展理论 是研究人的职业心理与职业行为成熟过程的理论。该理论认为,职业发展在个人生活中是一个连续的、长期发展的过程,职业选择也并非个人面临择业时的单一事件,它是与个人的成长历程相联系的。职业发展如同人的身心发展一样,可以分为几个既相区别又相联系的阶段。每个阶段都有不同的特点和特定的职业发展任务,前一阶段的发展成熟与否,直接影响到后一阶段职业发展的进程。职业指导的任务就是要注意考察人们职业发展阶段和他的职业意识与行为的成熟水平,指导人们通过各种途径增进对职业、职业选择、实现职业目标的途径和方法的认识。职业发展理论的特点是将个人职业选择与发展纳入整个人生发展的高度来考察和研究,从而建立起自己较为严密的理论体系和具体的职业指导体系,弥补了特性—因素论的不足,对职业指导的理论和实践做出了很大的贡献。在它的影响下,许多国家从中学阶段即开始进行系统的职业指导工作。

但该理论也有自身的缺陷。首先是发展论所涉及的范围十分庞杂,既涉及社会、职业发展等大的背景,又有个体行为发展方面,各个变量之间关系十分复杂,在具体操作上很难把握。因而在职业指导实践中,人们往往注重对各种理论的综合运用,用发展论来指导对就业者职业意识、职业态度和职业能力的培养;用特性—因素论、人格类型论、需要论来具体指

导就业安置。

● 职业指导观念的更新 职业指导观念是实施职业指导实践的前提,有什么样的职业指导观念,就有与之相应的职业指导的策略、方法和途径。

最初人们只是把职业指导看作一种帮助求职者找到合适工作的简单行为,仅仅在择业时期进行,将职业要求作为固定的尺度,以此去衡量人的适应性,进而进行人职匹配。这种职业指导观念在 30 年代以后,其弊病日益显露,集中表现在职业指导与教育相分离,仅仅是介绍就业,不能促进劳动者素质的提高,没有体现职业指导的社会功能和教育功能。同时这种观念往往指向特定职业,将个人的职业过早、过窄地固定下来,既限制了个人职业选择的范围,也不符合职业生活的实际情况。随着社会学、教育学、心理学等社会学科的发展,人们在批评传统职业指导观念狭窄、陈旧、机械的同时,主张以发展的眼光将个人的职业选择纳入整个人生发展的高度来考察,将职业指导同教育、社会生活密切地结合起来,促进了职业指导观念的更新,主要表现在以下三个方面。

第一,表现在时间上,职业指导由原来的就业安置短暂行为扩展到对整个职业人生的指导。发展心理学在职业指导领域的运用使人们认识到人的职业性是一个长期发展变化的过程。人的职业意向和选择受多种因素的影响,因此,不能用固定的眼光看待求职者,职业指导应是一个动态的、长期的教育过程。

第二,表现在功能上,职业指导作为一项社会活动,它在人们社会生活中的作用经历了一个由浅入深、由单一功能到多功能的发展过程。最初,职业指导的重点是“人—职匹配”,其意义在于协助个人选择职业。随着社会的发展和职业指导

工作的深入,人们对职业指导的期望不再局限于人一职匹配,而是将其理解为一个培养人的职业意识、职业品德和职业能力的教育过程,是帮助人根据社会经济发展的需要、职业要求和自身特点选择并适应职业的活动。职业指导的功能也随之扩大,由单纯的就业安置发展到促进个人社会化和自我实现、合理配置劳动力资源、减少或避免失业、促进社会风气好转、预测职业发展趋势、沟通学校教育与社会之间联系等诸多方面。

第三,表现在职业目标上,职业指导由单一特定的职业,转向较为广阔的职业领域。这种观念的转变,首先,是源于对人的广泛适应性和可塑性的认识。心理学研究表明,人的个性特点并非一成不变,而是始终处于不断的发展变化之中,不可能用某一固定的职业去限定求职者一生的职业选择。在职业选择面前,人也不是被动地适应职业,而是不断地调整和改变自己的某些行为特点和个性特征,以主动的方式去适应和从事职业活动。其次,科学技术的广泛运用使得个人所能从事的职业范围不断扩大;职业的不断分化,职业结构和职业岗位的不断调整,也使人很难将自己定位于某一具体的职业以适应未来风云莫测的就业形势。在这种情况下,职业指导必然着眼于广阔的职业领域,让学生在学习期间有比较充裕的时间逐步调整自己的认识,随后再做出明确的决定。

● 职业指导手段的发展变化 职业指导的发展是与其手段的发展相辅相成的。首先,传播手段的进步,提高了职业指导的社会化程度。电视、广播、电话、报纸、互联网等各种传播媒介对职业指导的介入为劳动力供需双方提供了更多、更全面的信息,同时也缩小了求职者与用人单位之间的距离。其次,计算机在职业指导中的运用,使得职业指导工作更趋科



学化、高效化。比如,职业指导人员使用计算机对信息进行加工处理、存储与检索,保证了职业信息的完整性、准确性与新颖性;根据人格类型论和特性—因素论编制相应的电脑程序及模拟活动,帮助求职者进行自我分析与探索,提高了职业指导的科学性和有效性;模拟现实求职择业过程,使学生在身临其境中学习求职的方法和技巧,增强了职业指导的可操作性等等。

## 二、国外职业指导工作

职业指导 20 世纪初产生于美国,随即迅速遍及西方等发达国家,成为许多国家教育的重要组成部分。1987 年,在联合国教科文组织支持下发展起来的“教育与职业指导国际协会”(International Association of Education and Vocational Guide)已拥有 50 多个会员国。

职业指导是一个动态的教育过程,这一点在西方各国已达成共识,其基本内容也大致相同,但各国的职业指导都是在特殊的社会文化背景和历史条件下发展形成的。因此,在组织形式、指导内容与具体方法上具有不同的特点。了解这些特点,对于借鉴国外的经验,发展具有我国特色的职业指导事业有重要意义。

### 1. 美国的“生计教育”与职业指导

“生计教育”是美国 60 年代初出现的一种教育模式,70 年代开始向全国推广,美国联邦教育总署在 1971 年拨款 900 万美元,资助各州进行“生计教育”实验,1973 年又拨款 1.68 亿美元推广“生计教育实验”,1974 年,国会颁布了《生计教育法》。随后,“生计教育”这一概念在美国逐渐被广泛接受,“生