

市场经济与心理学丛书

SHICHANG JINGJI YU XINLIXUE CONGSHU

俞文钊 主编

职业心理与 职业指导

卢荣远 李凌 唐宁玉 编著

- 职业心理与指导的理论基础
- 人的个性与职业匹配
- 职业信息的获得与应用
- 职业选择与职业适应
- 职业心理选拔
- 国外职业指导工作

人民教育出版社

市场经济与心理学丛书

俞文钊 主编

职业心理与职业指导

卢荣远 唐宁玉 李 凌
编 著

人民教育出版社

(京)新登字 113 号

本 丛 书
由人民教育出版社资助出版

内 容 简 介

本书围绕着市场经济中劳动用工制度与分配制度的改革,为求职者择业及用人单位如何进行人员选拔,以及职业指导、职业咨询等提供必要的心理学知识。本书最后附有重要的常用职业心理测验量表。

市场经济与心理学丛书

职业心理与职业指导

俞文钊 主编

卢荣远 李凌 唐宁玉 编著

*

人民教育出版社出版发行

全国新华书店经销

华云电子数据中心照排

人民教育出版社印刷厂印装

*

开本 850×1168 1/32 印张 10 字数 237,000

1996 年 8 月第 1 版 1996 年 8 月第 1 次印刷

印数 1—1,500

ISBN 7-107-11326-7
G·4562 定价 13.10 元

前 言

随着改革、开放的深入，社会主义市场经济的逐步完善，劳动用工制度与分配制度也发生了深刻的变革，新的人事制度为求职者职业选择开拓了广阔的前景。当然，新的就业制度，一方面为求职者提供了多种择业机会，但同时也给求职者提出了严峻的择业挑战。由于实现了职业的双向选择——人择业，业择人，因而引入了竞争机制，加剧了择业者的竞争。

本书的宗旨就是让择业者在剧烈的职业世界里，了解自我，了解职业，从而进行正确的职业选择，把握自己的职业前途，为自己的人生道路奠定良好的基础。

本书共分九章，贯串理论知识与操作性知识并重的格局。书中全面介绍并评价了职业心理与职业指导的各种理论，以及国外职业指导与职业咨询的现状。择业者通过本书的介绍，将获得具体的方法与技能，诸如如何获得职业信息，如何择业，如何达到职业适应等。在书的最后附有“有用、有效的职业心理与职业指导方面的心理量表，以帮助求职者了解自我，正确择业，最终达到“人——职”的最佳匹配。

卢荣远是从事教育心理学研究的博士生，唐宁玉是心理统计与测量专业的硕士生，李凌也是硕士生，他（她）们通力合作，发挥了各自专业的特长与优势，非常投入地完成了任务，撰写了本书。在书中卢荣远撰写了第1、2、4、7、8部分，李凌撰写了第

3、5、6、9 部分，在相关章节中唐宁玉提供了重要的资料。

职业心理与职业指导反映了市场经济的一个重要侧面，但对我们来说，这一领域正在开拓中，因而会存在问题与局限性。欢迎读者读完本书后给我们提供宝贵的反馈信息，以便修改和深入研究。

俞文钊

1994 年 10 月 11 日

目 录

1. 市场经济中的就业制度与职业挑战	1
1.1 工作、职业与人生	1
1.2 市场经济与就业制度的改革	2
1.3 市场经济中的职业挑战	9
1.4 市场经济中职业指导的作用	16
2. 职业心理与职业指导的理论基础	19
2.1 理论的作用与基本取向	19
2.2 特性-因素论	23
2.3 人格类型论	28
2.4 需要论	35
2.5 心理动力论	40
2.6 职业选择发展理论	44
2.7 行为论	51
2.8 决策论	55
2.9 理论的综合评价	59
3. 人的个性与职业的匹配	61
3.1 人的需要与职业的匹配	62
3.2 人的兴趣与职业的匹配	65
3.3 人的态度与职业的匹配	69
3.4 人的价值观与职业的匹配	71

3.5	人的能力与职业的匹配	74
3.6	人的气质与职业的匹配	79
3.7	人的性格与职业的匹配	84
4.	求职者职业信息的获得与应用	89
4.1	了解职业信息的重要性	89
4.2	职业信息的类型与内容	91
4.3	职业信息的搜集与整理	99
4.4	职业信息的运用	103
4.5	我国的职业分类及其应用	107
5.	职业选择与职业适应	117
5.1	职业选择的含义和意义	118
5.2	职业选择的策略	120
5.3	职业选择的原则	124
5.4	影响职业选择的因素	126
5.5	职业选择的技巧	129
5.6	职业适应的含义及其影响因素	133
5.7	职业适应问题存在的原因	135
5.8	提高职业适应性的途径	139
6.	职业心理选拔	144
6.1	职业心理选拔概述	145
6.2	人员招聘的方法与技巧	157
6.3	人员选拔的心理测验方法	167
6.4	人员选拔中的非测验技术	178
6.5	人员录用的心理学原则	189
7.	职业指导	195
7.1	职业指导的产生与发展	195

7.2	职业指导的功能	199
7.3	职业指导的任务与内容	202
7.4	职业指导的目标	209
7.5	职业指导的规划与实施	212
7.6	学校职业指导	219
7.7	国外职业指导工作	228
8.	职业咨询	235
8.1	职业咨询的特点、范围与一般程序	235
8.2	职业问题的诊断	239
8.3	培养职业决策能力的咨询方法与 技术	243
8.4	促进职业价值观形成的咨询方法 与技术	248
8.5	发展职业角色形象的咨询方法与 技术	253
8.6	增进人际关系技能的咨询方法与 技术	257
8.7	计算机辅助职业咨询	262
9.	常用职业心理测验量表及其应用	267
9.1	霍兰德职业偏爱测验量表	267
9.2	最适合你做的职业是……	287
9.3	职业能力倾向的自我测定	291
9.4	气质调查表	298
9.5	田崎仁性格测验量表	302
9.6	羞怯性测验	307
	参考文献	309

1. 市场经济中的就业制度与职业挑战

1.1 工作、职业与人生

生活在现实世界中的人们，无不与“工作”（或劳动）发生着紧密的联系，工作几乎贯穿于人的一生全过程。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，为的是为工作作准备。人们从青年时期走入工作世界，到老年最终退离工作岗位，长达几十年，即使退休以后，还仍然与工作世界发生着联系。因此，工作成为个人乃至社会生活中不可缺少的重要内容。经由工作中的各项活动，不仅反映个人生命的意义与目的，而且体现出社会或组织的功能，可以说，在人类生活中，工作的确占有极其重要的地位。

尽管如此，一般人对工作的目的和意义并非都有清楚的认识。我国传统社会的工作观，视工作为谋生糊口的手段。“日出而作，日落而息”，世代代谨守着传统的信条，以事相同的生产活动。农业社会强调勤俭、耐劳、顺从、安分的伦理观，这样，人们也无意去考虑工作的目的问题。即使在现代工业化社会，虽然物质生活较过去富裕，个人所从事的工作也不必以祖业为限，然而工业社会使人变成大机器里的小螺丝钉，整日忙忙碌碌地奔波，也同样无暇去考虑工作之目的。一般人通常是对工作抱之以“以人就事”的态度，习惯于以个人所具的条件去迎合工作的要求，而

很少去创造人与事之间更为积极的关系。在农业社会中，这种工作观或许无太大消极作用；但在工业社会中，仅为谋生而工作的现象已不普遍，钱赚的愈多，并不表示生活愈充实，相反，可能因缺乏长远的人生目标，而迷失个人的特性，社会也可能随之动荡不定。

工作的目的不只是为了赚取生活费用。根据心理学家马斯洛的需要层次理论，人类有一种积极努力追求“自我实现”的倾向，当一种较低层次的需要获得满足时，一种新的较高层次的需要便随之发展，而人类最高层次的需要就是自我的实现，即充分展现个人的潜能。这种心理上的特征，对个人职业选择以及整体的人生目标具有无比的重要性，因为工作乃实现个人潜能的根本途径。

通常，人们把工作与职业等同起来，但职业并不等于工作。工作涉及个人所从事的活动与任务，为从事这种活动并完成任务，则有必要赋予个人某种职位以扮演若干角色，而职业即为这种职位、角色的统称，它总括个人长期所持有的多项工作职位。

职业所涉及的范围包括个人、社会和经济三个方面。一种理想的职业必须使个人获得发挥其才能的机会，能够适当地履行社会角色，且可以获得合理的经济报酬。换言之，职业要具有经济、社会以及心理与生理等多方面的作用。这些作用构成个人整体的职业生活，而仅以工作为谋生手段，不足以说明个人存在的意义与价值。为此，为平衡个人、社会与经济三方面的需要，发挥职业的各种功能，如何选择适当的职业是个人一生中最重要的问题之一。

1.2 市场经济与就业制度的改革

职业生活对个人、对社会都具有极其重要的意义。每个人具

有不同的能力，不同的兴趣，不同的需要与个性特征，这种个人素质的差异应该是决定其职业行为的根本因素，即个人具有选择其职业的权利。对用人单位来讲，不同的工作岗位要求相应素质的人担任，即用人单位具有选择其员工的自主权。但人们的心理与行为主要是由社会环境决定的，就职业生活方面而论，就业制度是制约人们职业意识与行为的基本环境因素。因为就业制度是劳动者凭借其对劳动能力的拥有而参与社会交换行为，借以取得职业身份的客观基础，而就业制度又是由一个国家的经济制度所决定的。在传统计划经济条件下，生产资料和劳动力资源均为国家所有，这种经济关系决定了我国劳动就业制度的性质。就业制度表现为“统包统配”，即由国家统一安置就业，各种大、中专院校也都由国家统一计划招生、统一分配。

1.2.1 传统就业制度的弊端

自国有经济制度确立以来，国家采取“统包统配”的就业制度，这种就业制度对保障每个劳动者均有就业的机会，保证国家计划的完成，保证重点建设项目的需要和边远地区、艰苦工作岗位的劳动力需求，起到过一定的积极作用。然而，这种“统包统配”的刚性就业制度在实践中表现出其固有的内在缺陷。

一是劳动者没有择业的自由。按照个别差异的原则，个人应该具有根据其自身能力、兴趣、价值观和需要来选择适合其自身优点的职业，同时需要有一个机会均等的竞争环境，使竞争成为各种劳动者的激励因素，将各自潜在的能力转化为现实的价值，从而在纷繁复杂的社会中找到属于自己的位置。然而在劳动力资源国家所有、劳动力的使用由国家“统包统配”的情况下，劳动者失去了自由择业的权利，处于一种被动就业的状态。这样，职业的主要功能之一，即劳动者通过职业来实现自身潜能的最有效开

发就无从实现。由于个人不能充分地获得发挥其才能的机会，因而也难以适当地履行其社会角色。从职业的经济目的来看，劳动者在就业中应获得合理的经济报酬，个人的能力不同，作出的贡献不同，取得的报酬自然也应不同，这就决定了劳动者要求根据个人的能力来选择能够发挥其专长，并能够获得与之相适合的经济报酬的工作。然而，刚性就业制度以及与之相适应的利益分配制度并没有实现真正意义上的“各尽所能，按劳分配”原则。在现实生活中，劳动者并不具备按自己的能力和劳动成果来获得相应报酬的制度渠道。在企事业单位内部，劳动者的劳动报酬是通过工资收入和福利收入来体现的，而个人的工资与福利并不是按劳动者实际劳动成果来计量的。在过去和现在一部分企事业单位内部，逐步形成了不同的职业利益集团，其中最主要的是年龄（工龄）和地位引起的利益差异，新老职工存在着利益上的时间差，受事实上存在的年工序列的影响。当老年职工的劳动产出随着年龄的增长而递减时，各种货币性收入和非货币性收入（福利、住房、社会荣誉）却呈现出相反的持续增长的趋势，而对于正处于高产出年龄段的中青年职工而言，长期存在着低水平收入和低水平福利，使其难以避免地产生“相对的价值剥夺感”。这种劳动与报酬之间的背离现象会严重挫伤劳动者的积极性，使得“以主人翁的态度参加劳动”逐渐地变成单纯的政治口号，从而失去其预期的激励作用。自然，这种现象现在已有所改变。

二是用人单位没有用人自主权。按照劳动社会学原理：任何一个具体的职业岗位，都要求从事这一职业的劳动者具备特定的条件，诸如教育程度、专业知识与技能水平、体质状况、个人气质及思想品质等等，就是说，并不是任何一个劳动者都能适应任何一项职业的，这就产生了职业对人（劳动者）的选择。国有企事业单位作为相对独立的经济实体，为了更好地实现自身的经济

和社会效益，必然要选择各方面都能适应本单位各工作岗位条件要求的劳动者。但在国家“统包统配”的就业制度下，企事业单位的人事自主权受到极大的限制。企业管理者因无权解雇不合格的职工，职工也无权罢免不称职的管理人员，从而使得企业内部管理中表现得软弱无力，在没有充分的外部竞争的情况下，甚至企业内部劳动组织纪律的严明性也受到侵害。国有企业这种经济组织实际上是在远离市场竞争的条件下运转的，在过去相当长的时间里，主要是依赖于无私奉献的政治思想教育、关心他人的集体主义精神和群众监督来维持一种特殊的“病态”运转，因而无从实现真正意义上的管理效益。

三是劳动力不能自由流动。“统包统配”的刚性就业政策，从制度上否定了为形成资源有效配置所必需的劳动力流动机制，这使劳动力供求关系呈现出可调度性极低的状态。国有企事业单位不是根据其内部工作岗位的需要来进行劳动力的增补和解雇，劳动者进入企事业单位，就等于捧到了“铁饭碗”，基本上没有流动择业的经济动机，企事业单位只能根据人员来定岗，随着职工队伍的不断增长，而工作岗位不能保持同期增长的情况下，从而导致超员现象，在职失业成为相当普遍的现象。职工超员给企业带来沉重的经济负担和非效率经营，同时也造成了社会劳动力资源的巨大浪费。由于不受市场就业机制的约束，国有企事业单位职工也不能通过市场流动寻求更高的收入和更大的就业预期满足，从而驱使职工只能在企事业单位内部寻找机会。

在教育上，“统包统配”的就业制度导致封闭式的教育模式。在我国，从小学教育开始，就为升学作准备，中学教育结构单一，职业技术教育基础薄弱，大、中专学校由国家统一招生、统一分配就业，学生“一进大学门，就是国家人”。在这种由国家包干的教育体制下，学生一旦进入大、中专学校，就如同捧到了“铁饭

碗”，缺乏学习的压力和动力。另一方面，教育质量的高低、专业设置及教育内容是否符合社会需要，很少受到社会的检验，学校因而缺乏主动适应社会和经济发展需要的办学积极性。

1.2.2 就业制度的改革

针对传统就业制度的多种弊端，近十年来，我国的劳动就业制度进行了重大的改革，主要表现在以下几个方面：

(1) 由单一的“统包统配”就业制度向多种形式、多种渠道就业制度的转变。1980年以来，结合多种经济形式的发展，我国劳动制度进行了相应的改革，实行在国家统筹规划和指导下，劳动部门介绍就业和自谋职业的“三结合”就业方针，从而使单一的就业渠道改变为全民、集体和个体经济多种渠道就业。

(2) 由单向分配到双向选择的招工和用工形式的转变。长期以来，我国实行固定工制，一次分配定终身，限制了劳动者和用人单位之间的双向选择与合理流动。自1986年以来，国营企业逐渐改变用工制度，在新招的工人中开始实行劳动合同制，工人与企业在一定条件下可以互相选择，通过平等协商签订劳动合同。与此同时，废除了“子女顶替”和“内部招工”的办法，实行面向社会、公开招工、全面考核、择优录用。实行劳动力供求双方相互选择和劳动力合理流动，有利于实现劳动力和生产资料优化组合，提高劳动生产率。

(3) 大中专毕业生由“统包统分”制向毕业生与用人单位之间“双向选择”式分配制度的转变。大中专毕业生“双向选择”分配制度的基本模式是实行在国家方针政策指导下的推荐、招聘、择优录用的办法，即由学校根据分配方针政策或上级主管部门的计划安排，考虑各方面对人才的实际需要，参照学生志愿，试行学校推荐与用人单位招聘、择优录用相结合的方式向社会输送毕业

生。我国自1985年以来，清华大学、上海交通大学等院校率先作了有益的尝试，取得了丰富的经验和良好的效果。这一改革一方面推动学校教育改革，增强办学活动，使高等教育与社会需要密切相结合；另一方面促进了在校学生学习的积极性和竞争意识的增强；同时也促使用人单位尊重知识，珍惜人才、合理使用人才。

1.2.3 市场经济条件下就业制度的基本特征

虽然我国在就业制度上进行了一系列重大的改革，但这些局部的改革与社会主义市场经济的要求存在着很大的差距。社会主义市场经济要求劳动力的使用市场化，即由劳动力市场来调节的自由择业制度。劳动力个人所有和风险型就业这两个方面是市场经济条件下劳动力使用的基本特征。

(1) 劳动力个人所有与劳动力市场的建立

传统的、高度集中的计划经济体制的重要理论依据之一就是强调劳动力“国家所有”，否认劳动力“个人所有制”，体现在就业制度上就是由政府对于劳动力进行“统包统配”。由于劳动力不是属于劳动者自己所有，劳动者对自己的一切没有自主性，不能自主选择职业，不能合理流动。因此，要实现由计划经济向市场经济的过渡，必须从理论上澄清劳动力的性质问题，承认劳动力属于个人所有，劳动者有权支配其个人的劳动力，通过改革逐步建立起劳动力市场和正常流动机制，由市场机制来调节劳动力的使用。市场经济就是要使市场在国家宏观调控中对资源配置起基础性作用，劳动力是最重要的市场，最重要的生产要素，劳动力不投入市场，不通过市场进行合理调节和配置，何以成其为市场经济？市场经济条件下的劳动力市场就是，劳动者真正成为具有自主性的市场主体——自主就业、自主流动，自己掌握自己的命运，而不是“单位所有制”。劳动力资源的利用遵循价值规律，供求规

律，调节劳动力供求关系，从而促进劳动力合理流动，优化劳动力的配置。在劳动力市场上，通过劳动者与用人单位的双向选择，引入竞争机制，从而提高双方的积极性。

(2) 职业流动与风险型就业制度

以“铁饭碗”为特征的传统就业制度，由于不受市场就业机制的约束，职工不能通过市场流动寻求更能发挥其特长和更高收入的职业或单位，从而驱使职工只能在单位内部寻找机会。这一方面严重地挫伤了职工的劳动积极性，限制了个人健康的发展，助长了“大锅饭”、“消极怠工”思想的滋生；另一方面，由不流动所造成的职工队伍的膨胀带来企事业单位沉重的负担，也造成社会人才的极大浪费。

市场经济区别于计划经济的重要特征就是风险经营。就业制度的改革就是要按市场经济规律建立起风险就业机制，就业制度作为市场经济的重要组成部分，必须有其自身的风险性。所谓风险型就业制度，其基本经济含义在于增强就业的流动性。当劳动者个人在一个单位感到无以发挥个人的特长和能力，感到不能在这个单位愉快地工作，心情受到压抑，感到其劳动所得与劳动投入不符，那么就允许劳动者另谋高就，按照自己的意愿选择新的职业。这种流动的价值在于，通过每个社会成员个人的最优选择实现整个社会劳动资源配置的最优化。

职业流动包括水平流动和垂直流动。首先是水平流动，即允许劳动者在不同单位、不同部门之间的自由流动。通过劳动力市场的有限竞争，一方面鞭策劳动者提高劳动效率，另一方面又可以使劳动者有机会通过自身的努力改善自己的就业条件和收入水平。所以，允许水平职业流动，实现劳动者与用人单位双向选择和淘汰，是提高就业质量，消除非效率就业的前提。

其次是垂直流动（即上下流动），为劳动者在单位组织内部的

升迁和进步创造可能空间。对于劳动者来说，就业绝非是单纯的谋生手段。在组织内部要创造一种机制，使所有的组织成员都能通过自身的努力获得增加收入、升迁职位的机遇。垂直流动还包括向下的流动，把不称职的人员降级或调离其职务，为选拔人才创造机遇。

风险型就业制度意味着使劳动者成为既有选择机遇，又有选择权利的新型劳动者。一个新型劳动者不仅意味着具有先进的科学知识和劳动技能，而且具有市场观念，参与市场竞争。市场经济不仅要求企业面向市场，而且要求每一个劳动者面向市场，实现劳动力市场化、就业市场化。这要求劳动者从根本上消除传统的“铁饭碗”思想，提高自身的职业素质、增强市场竞争能力。

1.3 市场经济中的职业挑战

随着经济体制改革、教育体制改革和就业制度改革的不深入，广大劳动者，尤其是青年，面对职业市场的开放和职业环境的变化，职业选择从国家“统包统分”过渡到用人单位与求职者双向选择方向发展，劳动者拥有了越来越多的择业自主权。就业市场的不断开放意味着劳动者，尤其是广大青年有机会根据自身的特点和需要选择理想的职业，但同时也意味着劳动者将失去往日国家包办式就业的安全感，而由劳动者自己来开创各自的职业道路，因此，改革，对广大劳动者来说，既是一种机遇，也是一种挑战。

1.3.1 职业选择的新趋向

伴随着就业制度改革而引起的社会职业领域的显著变化之一