

城建类

heng jian lei da xue sheng zhi ye sheng ya gui hua yu jiu ye zhi dao

大学生职业生涯规划与 就业指导

主 编 王召东 副主编 樊铮钰 赵迎春



武汉理工大学出版社

WUTP Wuhan University of Technology Press



城建类大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 王召东

副主编 樊铮钰 赵迎春

武汉理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

城建类大学生职业生涯规划与就业指导/王召东主编. —武汉:武汉理工大学出版社,2009.8
ISBN 978-7-5629-2951-2

I. 城… II. 王… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 124213 号

出版发行:武汉理工大学出版社(武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070)

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

印 刷:荆州市鸿盛印务有限公司

开 本:787×1092 1/16

印 张:17.25

字 数:441 千字

版 次:2009 年 8 月第 1 版

印 次:2009 年 8 月第 1 次印刷

定 价:26.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:(027)87394412 87397097 87383695

编 审 委 员 会

主 编：王召东

副主编：樊铮钰 赵迎春

成 员：（按姓氏笔画排序）

马 斌 吕海刚 张 霞

岳丽明 郭亚举 焦学然

前 言

当今,大学生就业已成为全社会关注的焦点之一。就业不仅是大学生个人和家庭的事情,而且是政府、社会共同面临的重大课题。

为指导学生就业和创业,河南城建学院一贯坚持“招生、培养、就业三位一体统筹规划,学校、部门、系部齐抓共管服务就业”的工作思路,构建了“以学生发展为中心,以市场需求为导向,以专业化指导队伍为基础,以服务为宗旨,以做好职业生涯规划、提升职业竞争力为重点”的就业工作体系。面对日益严峻的就业形势,坚持针对建设行业和地方经济社会发展的需要,围绕“建设城建特色大学,培养综合创新人才”的办学思路,为实现培养具有专业知识、创新能力和综合素质的高级人才目标,优化本科专业设置,改革人才培养模式,不断提高学生的社会适应性和就业竞争力。进一步加大就业指导力度,充分发挥大学生职业生涯规划、就业指导课程进课堂的作用。使学生从入校之日起就开始接受全程化、系统化、科学化的职业生涯规划教育,并针对学生的专业和性格特点,开展多层次、多样化的职业培训。

为了帮助和指导大学生更好地规划自己大学期间乃至整个人生的职业发展道路,我们组织编写了《城建类大学生职业生涯规划与就业指导》这本书。

本书共分四篇:大学生职业规划与发展篇、大学生求职准备篇、城建类专业毕业生就业分析篇和大学生创业篇。在大学生职业规划与发展篇中,对大学生职业发展的基本概念,职业生涯发展的基本理论、规划与实施进行了详细的介绍;在大学生求职准备篇中,对大学生如何树立正确择业观念、克服和调适择业中的不良心理、就业信息收集与网络求职、毕业生权益保护等进行了全方位的指导;在城建类专业毕业生就业分析篇中,结合我院实际,对城建类专业毕业生就业现状与走势、我国建设行业人才现状、未来5~10年我国建设行业人才需求、建设行业对从业人员的要求和著名建筑企业的用人理念、城建类专业学生培养目标和就业去向等进行了深刻的分析;在大学生创业篇中,从大学生创业的基本条件、创业训练与实践到创业计划书的编写,详细剖析了大学生创业的新情况与新趋势,指导大学生调整就业择业观念,提升职业技能,顺利实现由学生到社会人的角色转变,使就业与创业之路更为通畅,创造富有生命力的就业增长点,帮助学生真正成为社会栋梁之材。

本书的出版得到了武汉理工大学出版社的大力支持,在此表示感谢。在编写过程中,作者参考了大量的文献,在此也一并表示感谢!

由于编者水平有限,书中难免有错误和疏漏之处,敬请广大读者批评指正。

王召东

2009年3月16日

目 录

第一篇 大学生职业规划与发展

第一章 大学生职业发展的基本概念·····	(1)
第一节 职业及其种类·····	(1)
第二节 生涯规划与职业发展·····	(3)
第二章 大学生职业生涯发展的基本理论·····	(6)
第一节 职业选择理论·····	(6)
第二节 职业决策理论·····	(15)
第三节 职业发展理论·····	(17)
第四节 职业锚理论·····	(26)
第三章 大学生涯规划的步骤与方法·····	(30)
第一节 大学生涯规划的主要原则·····	(31)
第二节 大学生涯规划的基本步骤·····	(35)
第三节 大学生涯规划的常用方法·····	(39)
第四章 大学生涯发展规划的制订与实施·····	(45)
第一节 大学生涯发展的目标设定·····	(45)
第二节 大学生涯发展规划的制订·····	(49)
第三节 大学生涯发展规划的实施与评价·····	(56)

第二篇 大学生求职准备

第五章 树立正确的择业观·····	(63)
第一节 择业观及其回顾·····	(63)
第二节 影响当代大学生择业观的因素·····	(65)
第三节 树立正确的择业观·····	(67)
第四节 择业中不良心理及其调适·····	(72)
第六章 就业信息收集与网络求职技巧·····	(76)
第一节 获取就业信息的渠道·····	(76)
第二节 就业信息的整理和使用·····	(78)
第三节 网上求职技巧·····	(82)
第四节 网络求职注意事项·····	(85)



第七章 求职材料的制作	(87)
第一节 求职材料的组成及准备原则	(87)
第二节 求职材料的准备	(88)
第三节 制作求职材料中产生的不良现象	(92)
第四节 电子求职材料	(93)
第八章 面试与求职礼仪	(95)
第一节 面试概述	(95)
第二节 求职礼仪	(97)
第三节 求职技巧	(101)
第九章 求职心态管理——成功就业,从“心”开始	(105)
第一节 保持良好的求职心态至关重要	(105)
第二节 几种常见的心理障碍	(106)
第三节 求职前的心理调适	(108)
第四节 正确面对就业歧视	(111)
第五节 女大学生在求职中的心理困扰	(113)
第十章 就业协议书的签订	(115)
第一节 签订就业协议书的步骤	(115)
第二节 签订就业协议书的注意事项	(115)
第三节 就业协议违约处理办法	(118)
第四节 就业协议书与劳动合同的区别	(118)
第五节 毕业生户口和档案的管理	(122)
第十一章 毕业生权益保护	(125)
第一节 求职者的劳动权益	(125)
第二节 毕业生求职常见劳动纠纷	(125)
第三节 毕业生的求职陷阱	(127)
第十二章 初涉职场	(131)
第一节 如何尽快适应新环境	(131)
第二节 初涉职场应把握的原则	(134)
第三节 如何做个好员工	(137)

第三篇 城建类专业毕业生就业分析

第十三章 城建类专业毕业生就业现状与走势	(140)
第一节 城建类专业毕业生供需简况与分析	(140)

第二节	城建类专业毕业生岗位分布状况与分析·····	(141)
第三节	城建类院校毕业生就业观念现状调查·····	(143)
第四节	城建类院校毕业生就业指导工作情况简析·····	(147)
第五节	未就业毕业生情况分析·····	(149)
第十四章	我国建设行业人才现状分析·····	(153)
第一节	我国建设行业“十一五”期间重点推广技术领域·····	(153)
第二节	当前我国建设行业人才发展存在的主要问题·····	(155)
第三节	“十一五”期间我国建设行业人才队伍建设的总体目标·····	(157)
第十五章	未来 5~10 年我国建设行业人才需求展望·····	(158)
第一节	未来 5~10 年我国建设行业规模的持续增长·····	(158)
第二节	我国建设行业人才需求总体态势·····	(161)
第三节	我国建设行业人才需求分析·····	(162)
第十六章	建设行业对从业人员的要求·····	(165)
第一节	建设行业对从业人员的一般要求·····	(165)
第二节	建设行业对从业人员的特殊要求·····	(168)
第三节	著名建筑企业的用人理念·····	(170)
第十七章	城建类专业学生培养目标和就业去向分析·····	(173)
第一节	部分城建类专业培养目标和就业去向分析·····	(173)
第二节	2009 年城建类应届生就业解读 ·····	(178)

第四篇 大学生创业

第十八章	大学生创业概述·····	(181)
第一节	大学生创业的意义·····	(181)
第二节	大学生创业的模式·····	(184)
第三节	大学生创业的方式选择·····	(185)
第四节	影响大学生创业的因素·····	(186)
第十九章	大学生创业的基本条件·····	(189)
第一节	积累创业知识·····	(189)
第二节	提高创业素质·····	(196)
第三节	创业能力的培养·····	(204)
第二十章	大学生创业训练与实践·····	(209)
第一节	大学生创业计划大赛·····	(209)
第二节	把握创业机遇 选择理想行业·····	(213)

第三节 创业市场调查与预测	(219)
第四节 创业计划书的编写	(226)
附录一 2008 年最新实施的中华人民共和国劳动合同法	(232)
附录二 2008 年度中国建设工程鲁班奖(国家优质工程)获奖工程名单	(241)
附录三 2008 年度全国工程建设质量管理优秀企业获奖名单	(253)
附录四 2008 年度中国建筑装饰企业百强名单	(256)
附录五 2008 年度中国房地产百强企业	(260)
参考文献	(264)

第一篇 大学生职业规划与发展

第一章 大学生职业发展的基本概念

职业发展伴随着每个人的一生,其包含了个人所选择的工作、职业以及各种相应的活动。工作、职业、事业是一回事吗?上大学仅仅是为了找一份工作吗?当然不是。大学阶段是人们职业生涯的准备期,也可以说是广义的职业生涯的一部分。大学阶段的学习、生活、社会实践状况直接影响着大学毕业生的职业发展方向和高度。人生需要规划,大学生生活同样需要规划。

第一节 职业及其种类

一、工作、职业与事业

我们要进行职业规划首先要了解什么是工作、职业、事业?

(1) 工作

工作是指人们从事的活动或任务,它由一系列相似的职位组成,是由相似的职位所组成的一个特定的专业领域,如高校教师从事教育工作、汽车修理工从事汽车维修等。工作可以有偿的,也可以是无偿的。职位也可理解为工作中的位置,它与分配给个人的一系列具体任务直接相关。

(2) 职业

职业是指参与社会分工,利用专门知识和技能创造物质财富、精神财富,获得报酬,满足物质生活、精神生活的活动;是工作的类的称呼,是从时间和空间两个维度去认识工作,即存在于不同时期、不同组织中的同一类工作,如教师职业、医生职业、职业规划师职业等。从组织管理的角度,人们将职业定义为:在不同组织中、不同的时间内彼此相似的一组工作的统称。例如:会计、教师、技师、运动员。

从社会学的角度来讲,职业是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。这种社会劳动取决于社会分工,并要求劳动者具备一定的生活素质和专业技能。

从个人角度来讲,职业是物质生活的来源和精神享受的来源。

从内在属性来讲,职业必须具有相应的内在要求,如知识、技能、技巧。

总的来说,职业是参与社会分工,利用专门的知识技能,为社会创造精神财富、物质财富,获得合理回报的作为物质生活来源并能满足精神需求的社会劳动。这种社会劳动是对人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等方面的综合反映。



(3)事业

事业,可以说是为了实现理想,实现自我独特价值,完成人生追求的一个奋斗过程。

有时候,工作可以是职业,也可以是事业,但是很多时候,它们是不一样的。那么三者有何区别和联系呢?

从时间上讲,工作,可以只有一天,也可以是一年,可以是今天干这个,明天干那个,但职业却不是,它在一定阶段是连续的、稳定的,事业不仅如此,更要求对社会具有较大的贡献,绝不是一朝一夕能办到的。只有当一个人把工作、职业当做生命意义中的一部分时,职业才转变为事业。从程度上讲,它们是逐层递增的,没有工作谈何职业,没有职业又谈何事业?

结束学业之后,考虑最多的是工作,此时我们需要一份工作,以获得生存的保障。条件和时机成熟时,可以得到满意的工作,或者不满意,但是迫于压力,我们也会找一份工作以求得生存。工作之中,我们需要付出和学习,需要调整自己和现实的差距,自己逐渐完成一个磨合的过程。

经过一段时间的磨合之后,我们开始考虑需要做什么,该怎么去做,有什么可以去做,需要做多久,为什么去做等等,这个问题便是职业问题。职业是一种生活方式,或者说是依赖于工作方式的生活方式。关于职业的选择,开始时我们更多的是考虑内心的感受,而不是完全为了生存。有时候关于职业的选择是一个长期的过程,在这过程中有可能会迷惑和不安,是不是、对不对、好不好的问题,让我们无从选择。等到有一定基础的时候,我们开始选择职业,为了生活的美好,更注重被承认、被尊重,人格因素成为这个阶段被关注的重点,金钱对于自己的作用开始发生变化。

在经历了较为稳定的职业发展期之后,我们开始考虑事业的问题,事业有成是大学毕业同学留言中最常用的话语,然而事业有成毕竟很遥远,和理想一样遥远。可以把什么当做事业来做,如何去做,为什么去做,做到什么程度,是我们需要思考的问题。这就需要职业规划。

二、职业的发展与种类

职业是在人类长期的生产活动中,随着生产力的发展和社会分工的出现,而逐步产生和发展起来的。职业的产生和发展既是社会生产力进步的结果,同时它反过来进一步促进生产力的提高。一个国家的经济结构、产业结构、科技结构和生产力水平决定了社会职业的构成,而职业构成的变化也客观反映经济、产业、科技以及生产力水平的状况。

1986年,我国首次颁布了《职业分类与代码》(GB 6565—86)。1992年,在中央各部委的大力支持和协助下,原劳动部编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录将当时我国近万个工种归并为分属46个大类的4700多个工种,初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系,为进一步做好职业分类工作奠定了坚实的基础。1995年2月,原劳动部、国家统计局和国家技术监督局联合中央各部位共同成立了国家职业分类大典和职业资格委员会,组织社会各界上千名专家,经过四年的艰苦努力,于1998年12月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》,并于1999年5月正式颁布实施。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献,由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB 6565—86)的修订同步进行,相互完全兼容,因此,它本身也就代表了国家标准。

《中华人民共和国职业分类大典》在广泛借鉴国际先进经验(特别是《国际标准职业分类》

(ISCO—88)和深入分析我国职业构成的基础上,突破了过去以行业管理机构为主体,以归口部门、单位甚至以用工形式来划分职业的传统模式,采用了以从业人员工作性质的统一性作为职业划分的新原则,并对各个职业的定义、工作活动内容和形式等进行了阐述。《中华人民共和国职业分类大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成,填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白。《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次:大类(8个)、中类(66个)、小类(413个)、细类(1838个)。细类为最小类别,亦即职业。具体见表1.1。需要说明的是职业种类与名称是不断发展和变化的,发达国家或地区往往每年或定期发布新的职业目录。

表 1.1 职业的种类

大类(职业类别)	中类	小类	细类(职业)
国家机关、党群组织、企(事)业单位负责人	5	16	25
专业技术人员	14	115	379
办事人员与有关人员	4	12	45
商业、服务业人员	8	43	147
农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
生产、运输设备操作人员及相关人员	27	195	1119
军人	1	1	1
不便分类的其他从业人员	1	1	1
小计	66	413	1838

第二节 生涯规划与职业发展

一、什么是职业生涯规划

要谈职业生涯规划,首先得理解一下什么叫生涯和职业生涯。

生涯指个人通过从事某种职业所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式或历程。如教师生涯、军旅生涯、运动生涯等等。生活中往往将生涯理解为某段特定的人生历程,一般说的生涯往往就是指职业生涯。英语“career”既可以指职业,也可以指生涯或职业生涯。

美国职业生涯规划专家 Super D E(舒伯)认为,生涯是个人终其一生所扮演角色的整个过程,生涯的发展是以人为中心的。通常指的是职业生涯,即一个人在就业领域所经历的一系列岗位、工作或职业,以及相关的态度、价值观、愿望等的连续的过程。从广义上讲,是人们在某一特定领域的发展轨迹,如艺术生涯等。

那么什么是职业生涯规划呢?职业生涯规划,简称职业规划,也可叫做职业生涯设计,是指个人发展和组织发展相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。借此,可以把个人利益与组织利益有机结合起来。最新意义上的职业生涯规划,实际



上已经包含人生规划的概念,即包括工作、学习、休闲和家庭四大块。

职业生涯规划可划分为个人职业规划(设计)和组织职业规划(设计)两个方面。在任何社会、任何体制下,个人职业设计更为重要,它是人的职业生涯发展的真正动力和加速器。其实质是追求最佳职业生涯发展道路的过程。

二、职业生涯的发展阶段

对于职业生涯发展的阶段,不同学者有不同的观点。在现有的职业生涯发展阶段的理论中,主要有:

美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的先驱和代表人物金兹伯格的三阶段理论,即幻想期(4~11岁)、尝试期(11~18岁)和实现期(18岁以后)三个阶段,揭示了初次就业前人们职业意识或职业追求的发展过程。

美国学者、哲学家利文森的六阶段理论,即拔根期(12~22岁)、成年期(22~29岁)、过渡期(29~32岁)、安定期(32~39岁)、潜伏的中年危机期(39~43岁)和成熟期(43~59岁)。

美国学者萨帕的五阶段理论,即成长期(1~14岁)、探索期(15~24岁)、确立期(25~44岁)、维持期(45~64岁)和衰退期(65岁以上)。

美国著名学者、经济学教授德斯勒的五阶段理论,即成长期(1~14岁)、探索期(15~24岁)、确立期(25~44岁)、维持期(45~60岁)和下降期(60岁以上)。其中以德斯勒的五阶段理论模型最为受欢迎。

我们可以从哲学、心理学、社会学等方面去理解人生。如果从职业发展角度去理解人生,可以把人的职业生涯发展分为三个阶段:职位选择阶段、职业阶段和事业阶段。

1. 职位选择阶段——职业生涯发展的第一步

职位选择阶段是职业生涯发展的第一步。一个正常的人,不管学历高低,最终都会走向职场,通过一个职位从事一份工作,获得生命赖以生存的物质条件,获得生命延续的基本保障。大学生就业是职业发展的第一阶段。现在大学生就业时很多人只看重工作单位,并不关心有没有适合自己的职位。对于寻找适合自己职位的问题,很多人并没有认真思考过,没有事先进行科学的分析和选择。只有选择适合自己发展的职位,职业生涯才可能走向成功。

2. 职业阶段——职业生涯发展的第二步

职业是指个人所从事的服务于社会并作为主要生活来源的工作。职位相对职位来说具有较强的稳定性。如果选择的工作岗位非常适合自己,也就是职位与自己的个性、兴趣、能力及价值观非常匹配,所从事的职位就会成为自己的职业。职业选择阶段是个人与职位匹配性、适应性的选择期,职业阶段是个人与职位匹配性、适应性的吻合期。职位选择阶段与职业阶段区别的根本标志是所从事的工作与个人是否适应。个人在职业阶段,通过发挥自己的能力为社会创造一定的财富,满足社会及公众的一些实际需求,同时个人也会有相对稳定的经济收入,可以满足个人对友爱和归属感的需求、受尊敬的需求、求知及求美的需求。

3. 事业阶段——职业生涯发展的第三步

当一个人找到了自己的职业锚时,他的职业就转变为事业了。所谓职业锚,是指个人的职业定位,好比渔夫打鱼,渔夫一般会选择一个相对固定的地方抛锚,因为他觉得这个地方比较可靠,出海也比较方便。如果一个人发现某个行业、领域或职业与自己的能力、兴趣与性格较吻合时,他就很有可能把工作当职业,把职业当事业,即使没人要他干他也会自发地干、自愿地干。

三、大学生涯规划对大学生人生发展的意义

职业生涯规划,对大学生而言,就是在自我认知的基础上,根据自己的专业特长、知识结构,结合社会环境与市场环境,对将来要从事的职业以及要达到的职业目标所做的方向性的方案。

根据萨帕的职业生涯发展理论,大学生处于职业生涯的探索阶段,且正好跨越了该阶段的过渡期(18~22岁)和试验承诺期(22~24岁)两个时期。在这两个时期,大学生的个体能力迅速提高,职业兴趣趋于稳定,逐步形成了对未来职业生涯的预期;而完成了职业学习和做好了职业准备后,大学毕业生则会走上初次就业岗位,正式开始职业生涯。故此,在试验承诺期内,许多大学生往往需要就自己的未来职业生涯做出关键性的决策。所以,大学期间是职业生涯规划的黄金阶段,对大学生个人的未来职业走向和职业发展具有十分深远的影响。

通过对自己职业生涯的规划,大学生可以解决好职业生涯中的“四定”——定向、定点、定位和定心,尽早确定自己的职业目标,选择自己职业发展的地域范围,把握自己的职业定位,保持平稳和正常的心态,按照自己的目标和理想有条不紊、循序渐进地努力。

职业生涯规划的训练有助于全面提高大学生的综合素质,避免学习的盲目性和被动性;规划个人的职业生涯,可以明确自己的职业目标和实施策略,并便于从宏观上予以调整和掌控,能让大学生在职业探索和发展中少走弯路,节省时间和精力;同时,职业生涯规划还能对大学生起到内在的激励作用,使大学生产生学习、实践的动力,激发自己不断为实现各阶段目标和终极目标而进取。

从人力资源的角度出发,用人单位非常看重新进员工的职业生涯规划是否透明,是否与公司的发展一致。有一位毕业生在自己的求职资料中简要地描述了自己的生涯规划——“乐意从最基层的工作做起,用三至五年时间熟悉业务,掌握相应经验,然后向高级主管职位挑战”,尽管其成绩在众多竞争者中很一般,但却应聘成功。因为只有少数求职者会在求职资料中写出自己的未来发展规划。这些规划,让人觉得求职者的求职意向是经过深思熟虑的。即使其生涯规划只有五年甚至更短的时间用于为本企业工作,用人单位也乐意聘请这种目标明确、规划透明的人。宝洁北京市技术有限公司高级人力资源经理透露,该公司在中国每年招聘应届毕业生100名左右,凡是职业生涯规划得早的人,现在大多数都已成为总监、副总监或高级经理。

因此,职业生涯规划应该从大学生入学就开始培养、引导和训练,以便为学生未来一生的职业发展打下坚实的基础。

第二章 大学生职业生涯发展的基本理论

大学生在选择职业时会涉及很多心理现象和心理问题,对于如何选择自己的职业,国外有很多相关的职业心理理论,这些理论可分为三种价值取向:一是重视从个体发展角度来说明的个人价值取向,如特性-因素理论、人格类型理论和需要理论;二是注重研究作用于个人职业和职业发展的社会环境因素的社会取向,如社会学理论;三是综合取向,把职业选择和职业发展看做是个人因素和家庭、社会环境因素交互作用的结果,如行为论。

第一节 职业选择理论

职业选择是指人们对职业的评价、意向、态度出发,依照自己的职业期望、兴趣、爱好、能力等,从社会现有的职业中挑选其一的过程。职业选择的目的在于使自身能力性质和职业需求特征相结合。

职业选择是一项非常重要而复杂的工作,很多专家进行了长期的理论探索,形成了大量的理论体系。下面介绍几个影响深远的著名理论。

一、特质-因素理论

特质-因素理论又称人职匹配理论。1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点,他认为,个人都有自己独特的人格模式,每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。所谓“特质”,是指个人的人格特征,包括性格、智力、能力倾向、兴趣、价值观及个人资源、限制及其他特质。所谓“因素”,是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格、优缺点、酬劳、机会及发展前途。综合上述两类资料,使人与职业相互匹配。

帕森斯认为职业与人的匹配,分为两种类型:

(1)条件匹配。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、险等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)特长匹配。即某些职业需要具有一定的特长,如具有敏感、易动感情、不守常规、有独创性、个性强、理想主义等人格特性的人,宜于从事艺术创作类型的职业。

帕森斯被誉为“职业辅导之父”,特质-因素论是最早的职业辅导理论。到目前为止其仍具有指导意义。根据特质-因素理论,选择职业的三大要素或步骤是:

- (1)对工作性质和环境的了解;
- (2)对自我爱好和能力的认识;
- (3)以上两者之间的协调与匹配。

特质-因素理论的意义:

特质-因素强调个人所具有的特性与职业所需要的素质与技能(因素)之间的协调和匹配。

为了对个体的特性进行深入与详细的了解与掌握,特质-因素论十分重视人才测评的作用,可以说,特质-因素论进行职业选择是以对人的特性的测评为基本前提的。它首先提出了在职业决策中进行人职匹配的思想,奠定了人才测评的理论基础,推动了人才测评在职业选择、选拔与指导中的运用和发展。但是,它仅强调当前特质的静态分析,忽略了人格动态的发展,缺乏个人动机、需要,乃至社会因素的考虑。

二、职业类型理论

美国职业指导专家、约翰·霍普金斯大学心理学教授约翰·L. 霍兰德(John L. Holland)在 20 世纪 60 年代以自己从事的职业咨询为基础,通过对自己职业生涯和他人职业发展道路的深入研究,引入人格心理学的有关理论,经过多次补充和修订,形成了一套系统的职业设计理论,于 1971 年提出了具有广泛社会影响的职业性向理论(Career Orientation),也称职业类型理论,其内容包括个性和职业类型的划分、职业分类、类型鉴定量表等。

霍兰德提出了四个基本假设:

(1)人的个性(性向)大致可分为六种类型:实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型;

(2)所有职业也可划分为相应的六大基本类型,任何一种职业大体都可以归属于六种类型中的一种或几种类型的组合;

(3)人们一般都倾向于寻找与其个性类型相一致的职业类型,追求充分施展其能力与价值观,承担令人愉快的工作和角色,职业也充分寻求与其类型相一致的人;

(4)个人的行为取决于其个性与所处的职业类型,可以根据有关知识对人的行为进行预测,包括职业选择、工作转换、工作绩效以及教育和社会行为等。

在这四个前提的基础上,霍兰德提出了六边形模型,如图 2.1 所示。

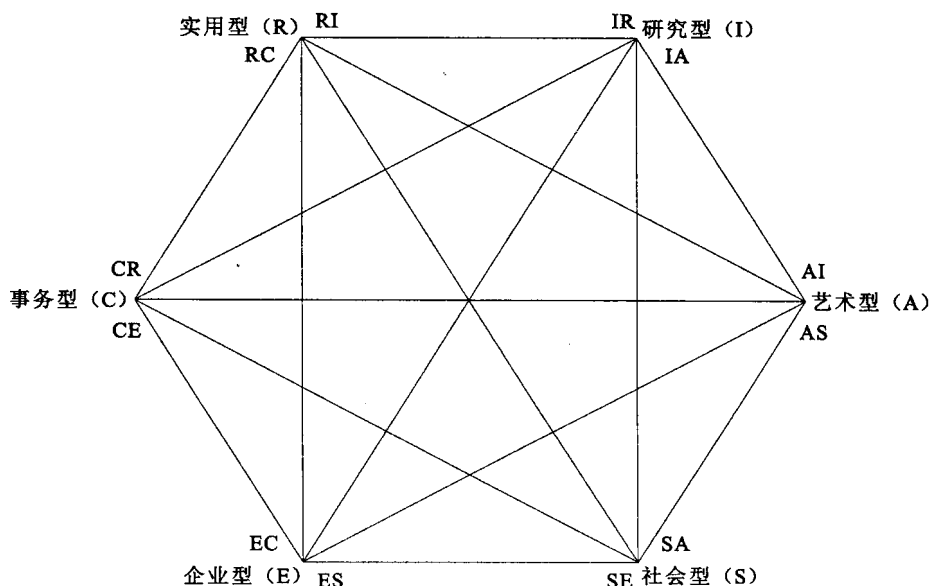


图 2.1 霍兰德性向六边形模型

在图中,六边形的六个角分别代表霍兰德所提出的六种类型。构成工作环境的六大类可



以用来描述员工的个性定位,即每个人都偏好于六种职业类型中的一类或多类。六大性向与职业类型具体说明如下:

1. 实用型(R 型)性向与职业类型

(1)性向特征

实事求是,循规蹈矩,情绪稳定,有吃苦耐劳精神,图实惠、讲实用,顺从、坦率、谦虚、自然、坚毅、实际、害羞、稳健、有礼、节俭。倾向于用简单、实在、传统的观点看待世界。喜欢户外活动,不喜欢抽象东西。重视具体的事物,如金钱、权力、地位等;较缺乏人际关系方面的能力。

(2)适宜的工作类型与工作环境

与抽象的东西相比,更喜欢处理具体的问题,倾向于以机器、物体为对象,室外活动为特点的工作,在具体的、操作性的工作领域有良好表现,如熟练的手工作和技术工作,机器维护与修理,喜欢运用手工工具或机器进行工作,手脚灵便,很适合单纯的技术操作工作。

(3)不适宜的工作类型与工作环境

不适合艺术和科学的领域;不擅长言辞,对人际关系复杂的社交管理类工作和深奥的科学研究型工作不太合适。

(4)典型职业

木匠、农民、操作 X 光的技师、工程师、飞机机械师、鱼类和野生动物专家、自动化技师、机械工(车工、钳工等)、电工、无线电报务员、火车司机、长途公共汽车司机、机械制图员、修理机器师、电器师等。

2. 研究型(I 型)性向与职业类型

(1)性向特征

喜欢独立的工作,乐于解决抽象的问题,对自己的学识和才能很有信心;尊重客观事实,喜欢思考问题,不愿动手处理问题,喜欢按自己的方式安排工作,不喜欢大型社交场合,不太注重物质生活,常常有些孤僻;富有创造精神,有高的成就动机。谨慎、好奇、独立、聪明、内向、做事有条理、谦逊、理性、保守。擅长归纳思考类的活动,倾向用研究的能力解决工作及其他方面的问题,即自觉、好学、自信、重视科学,但是较缺乏领导方面的才能。

(2)适宜的工作类型和工作环境

喜欢调查研究自然界和人类社会的发展变化。科研开发和实验室等创造性工作能满足他们的成就动机和好奇心。适合独立、宽松、不受太多制约的工作环境。

(3)不适宜的工作类型和工作环境

不喜欢戒律严明、组织严密的环境,对简单重复性的工作很厌恶,对人际交往和经济生活不太感兴趣。

(4)典型职业

气象学者、生物学者、天文学家、药剂师、动物学者、化学家、科学报刊编辑、地质学者、植物学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员等。

3. 艺术型(A 型)性向与职业类型

(1)性向特征

喜欢与众不同,个性鲜明,感情丰富,喜欢表现自己;喜欢单独工作,对事物比较敏感,乐于用语言、动作、色彩等创造艺术作品,表现自我。富有想象力、冲动、独立、无秩序、易情绪化、理想化、不顺从、有创意、富有表情、不重实际,和他人的接触是间接的,回避和他人相处产生的问