



生涯规划

· **就业**指导

· **创业**指导

大学生全程就业指导

主 编 王新文 胥 亮



生涯规划



· **就业**指导



· **创业**指导

大学生全程就业指导

主 编 王新文 胥 亮
编 委 王新文 刘必兰 严红霞 吴 敏
胥 亮 贾成俊 廖立敏 严红霞

图书在版编目(CIP)数据

生涯规划·就业指导·创业指导 / 王新文, 胥亮主
编. —南京: 南京大学出版社, 2014. 8

ISBN 978-7-305-13743-3

I. ①生… II. ①王… ②胥… III. ①大学生—
职业—选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 181065 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮编 210093

出版人 金鑫荣

书 名 生涯规划·就业指导·创业指导

主 编 王新文 胥 亮

责任编辑 徐佳乐 吴 汀 编辑热线 025-83686531

照 排 江苏南大印刷厂

印 刷 丹阳市兴华印刷厂

开 本 787×960 1/16 印张 20.5 字数 409 千

版 次 2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-13743-3

定 价 36.00 元

网 址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

前 言

在高等学校从事就业指导工作多年,时常会面对一些大三大四的学生,对自己的未来仍然一片迷茫:不知道自己未来想从事什么职业,不知道自己未来能从事什么职业,更不知道自己现在有什么职业本领……面对这样的学生,我往往是一声叹息:这是我们学校教育的欠缺,导致孩子们只会读书,只会读死书!他们毕业了怎么办?

这是谁的责任?学校领导?专业老师?辅导员?都不是!这是我国社会转型期的普遍现象,是我们现有教育体系的课程设置和市场需求相脱节所导致的。在欧美发达国家和我国的香港特别行政区,从中学就开始生涯规划的教育,让学生了解自己,了解社会就业环境,使他们对自己的未来的发展有一个明确的路径指向,使自己对未来学校的选择、专业的选择有科学依据。我国在市场经济建设的进程中,社会对高等教育人才的要求越来越高,市场对那些没有接受生涯规划教育、缺乏职业技能的大学生已经亮起了黄灯。因此,高等院校的就业指导工作不能再按照传统的毕业前夕进行就业指导的思路开展,而必须将就业指导贯穿于大学教育的全程。教育行政部门也早就对就业指导工作提出了类似的意见。

就业指导的全程化应该包含生涯规划(包含学业规划)、就业指导和创业指导三部分。以三年制高职为例,一般而言分三个阶段,第一阶段是学生在大一第一学期,学生应该接受生涯规划教育,了解自己的生涯发展方向,制定大学阶段的学业规划;第二阶段是大一第二学期至大二第二学期,学生应该接受就业知识的教育,认真学习专业知识,提升专业技能,拓展自己的知识面,不断修正或微调自己的生涯目标;第三阶段是大三学年全年,应该接受就业政策、技巧的教育和培训,到实习单位实习,提升专业知识的运用水平和实际操作能力。四年的本科专业的学生只需要延长第二阶段时间即可。这样的安排,让学生知道,所有的学习都是按照学业规划进行的,学业规划的基础是科学的生涯规划,大学阶段的学习是为了未来更好的步入社会,走进职场,实现人生价值。

按照上述思路,我们编写了这本教材。教材的第一章到第四章是生涯规划部分(包含学业规划),第二章到第十三章是就业指导的内容,第十四章、十五章是大学生创业指导的内容。为了方便教学和学生自学,本教材在编写过程中力图做到以下三点:



一、视野开阔,针对性强。本教材吸收了国内外就业指导专业人士的研究成果,将生涯规划和就业指导、创业指导有机相连,指导大学生从大一就开展业生涯规划,使他们明白自己到底适合从事何种职业,再依据生涯规划的结果开展学业规划。这样大学生就可以从大一开始,树立目标、逐步积累、稳步提高,为未来的就业做准备。教材中,无论是从各种职业素质的介绍,还是推荐材料的准备,或是对就业信息的分析及各种来自于现实中大学生的第一手案例等,这些资料针对性极强而又富于说服力,容易为大学生群体所接受。

二、案例丰富,可读性强。本教材用简洁易懂的语言,娓娓道来的方式将内容展现在读者面前。书中丰富的案例和资料构成了本教材一个明显的特色。这种编写手法更有利于读者轻松的阅读,拉近作者和读者的距离,帮助读者了解更为实际和全面的信息,也使该书增加了阅读的趣味性和针对性。

三、信息量大,受益者众。本教材不仅能对大学一至四年级的学生有效地起到指导作用,也能对刚毕业离开校园的大学生起到指导作用,如有关大学生应具备的职业素养,不仅是对在校大学生的要求,也是对走上职场的毕业生的要求。又如,本教材不但介绍了国家和江苏省的就业政策,还将每年吸收全国绝大多数毕业生的长三角、珠三角和京津塘环渤海经济区的主要城市的就业政策介绍给读者,方便大学生有针对性的作出决策。此外,书中关于推荐材料的制作、面试的方法和技巧、择业的心理误区、弱势群体的就业等方面的内容对社会其他需要求职的群体也有一定的帮助。

面对年复一年的巨大的就业压力,面对莘莘学子渴求的眼光,我们编写这本书,希望它能给大学生们和需要就业的人们以有益的帮助,引导他们顺利走进职场。

编者

2014.8

目 录

第一章 生涯自我探索——内在探索	1
生涯与职业生涯	1
职业生涯规划	4
职业生涯规划理论	5
性格探索	12
价值观探索	18
兴趣探索	21
能力探索	24
第二章 生涯环境探索——外在探索	28
宏观环境及影响因素	28
中观环境及影响因素	33
地区性的政策因素	35
区域经济发展水平	36
区域经济发展的产业结构	36
微观环境及影响因素	37
企业内部环境分析	39
第三章 生涯决策——职业规划的起点	41
生涯决策	41
生涯决策风格类型	42
生涯决策的原则	45
掌握决策方法	47
生涯决策理念	52



第四章 大学学业规划——实现职业目标的基石	55
什么是学业规划	55
学业规划制定的原则	56
学业规划的三大要素	56
建立合理的知识结构	57
全面提高自身的能力	60
切实培养较高的素质	63
大学各阶段的特点及具体规划	65
学业规划实施的关键	66
几类职业对人才整体素质的要求	68
第五章 认识就业——就业有多难	71
职业漫谈	71
职业的功能	72
就业与职业的关系	74
大学生就业的软肋	74
就业的部分认识误区	76
全程就业指导的价值	77
突破重围	79
第六章 良好职业素养——步入职场的基本要求	81
提高职业素养,做好职业准备	81
树立职业意识,实现从“要”到“给”	85
提升职业道德,奠定职业发展之基	89
增强职业能力,适应岗位要求	91
了解职业礼仪规范,树立良好职业形象	92
第七章 把握就业政策——顺利就业的前提	99
当前高校毕业生就业政策的目标定位	99
国家促进高校毕业生就业的主要政策	100
江苏省的相关就业政策	113
京、津、沪、粤接收外地生源的就业政策	119

当前高校毕业生特别渠道就业的相关政策	128
第八章 求职前准备——成功就业不可缺少的步骤	138
认真准备求职材料	138
英文简历的制作	148
诚信准备求职材料	151
政府就业管理部门的工作流程	152
高校就业管理部门的工作流程	153
毕业生个人就业的一般程序	154
人事代理介绍	155
第九章 成功就业的前提——科学使用就业信息	158
理解“就业信息”的内涵	158
信息获取的主要途径	160
网上求职须知	162
获取就业信息的办法	165
提高信息搜寻能力	166
就业信息的处理和运用	167
科学使用就业信息	169
第十章 沉着应试——成功就业的关键	171
面试的前提——笔试	171
面试是什么	174
面试前的准备	175
面试方式	180
面试进行时	184
面试的难点	189
面试中的注意事项	192
面试后工作	194
面试常用问题解读	195
第十一章 签订协议——成功就业的保障	205
就业协议书定义和作用	205



就业协议书的内容	206
签订就业协议书	208
就业协议书的法律效力	211
什么是劳动合同?	215
劳动合同和就业协议书的区别	216
劳动合同的内容	218
有效劳动合同的条件	221
签订劳动合同签订的原则和注意事项	222
关于试用期的问题	225
劳动合同的解除和终止	226
第十二章 维护自身权益——防范就业陷阱	229
就业陷阱面面观	229
防范就业陷阱	235
谨慎签订劳动合同	237
第十三章 心理调节——绕开就业的心理误区	242
树立市场观念,主动参与竞争	242
调整就业期望值,树立正确的择业观	243
大学生择业过程中常见的心理误区	243
全面客观地认识和评价自己	245
大学生择业的心理趋向	246
进行有效的心理调节和控制	252
大学生择业成功心理	254
第十四章 大学生创业——就业的新热点	255
大学生创业简介	255
大学生创业的价值	256
大学生创业的相关政策	257
大学生创业的素质要求	261
大学生创业的优势和不足	263
积极防范创业风险	264

正确对待创业中的挫折	266
第十五章 大学生创业的 necessary 准备——未雨绸缪抢先机	271
什么是市场	272
大学生创业需要做哪些准备	274
创业团队如何构建	284
注册公司流程	287
附 录	289
附录一 MBTI 性格测量表	289
附录二 价值观量表	297
附录三 职业兴趣自测问卷	300
附录四 我的生涯规划档案	308
后 记	315

第一部分 生涯规划、学业规划

绝大多数大学生在高考后的高校招生志愿填报阶段都有过这样的经历：填报什么专业让人很纠结。是的，由于中学阶段没有接受过职业生涯规划的教育，许多同学的志愿填报是盲目的，你所填报的专业和录取的专业未必是最适合你的。职业生涯规划的理论表明，每个人的职业兴趣是不一样的，对于填报志愿这种和未来自己职业相关度很高的重要工作，必须要有职业生涯规划做基础，因为，不是社会上热门的专业就是适合你的专业，也不是收入高的职业就是适合你的，而是你喜欢的、你有兴趣的才是适合你的。本教材第一章到第四章就是告诉你怎样做职业生涯规划及学业规划。

第一章

生涯自我探索

——内在探索

提醒：对自我的内在探索，是生涯规划的第一步，一定要认真探索，因为它将是生涯规划决策的基础，意义重大。

生涯与职业生涯

做生涯规划的前提是要求我们首先要了解自己，然后了解自己所处的环境，在此基础上才能进行生涯决策。

一、生涯

所谓生涯，是从出生到生命终结的全部历程。对于生涯，我们至少可以从两种角度去理解：一是从生物学的角度看，它是单向的，出生——成长——衰老——死亡，具有不可逆性。人在生涯的生物属性面前，常常有时不我待的紧迫感，个体能做的是顺应生物发展规律，在



有限的空间内进行保健,以期延缓衰老。二是从社会学的角度看,在有限的生物周期内,个体可以有选择地参与社会活动,这就使得生涯具有多样性、开放性。人生是在生物属性的限定与社会属性的开放双重条件下展开的。生涯的生物属性有其自然规律,不以人的意志转移。我们需要关注的是生涯的社会属性,关注在自己有限的生涯中,使我们的职业变得更有意义的部分。

萨帕(Super)^①认为,人生的整体发展是由时间、领域和投入程度决定的,即职业生涯包括时间、领域和投入程度三个层面。

第一,时间层面。职业生涯的时间层面,按人的年龄和生命历程分为成长、探索、确立、维持和衰退五个阶段。

第二,领域层面。职业生涯的领域层面或者范围层面,是指一个人终身所扮演的各种不同角色,例如儿童(子女)、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者等九种角色。

第三,深度层面。深度,即职业生涯的投入程度,是指一个人在扮演每一个角色时所投入的程度。

正是由于不同类型的职业角色提供的支撑作用及需要的付出大不相同,因此,我们首先要澄清自己的人生价值观,调配各种角色的分量比重,在此基础上进行职业生涯的定位与规划。

二、职业生涯

(一) 职业生涯定义

萨帕指出,职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展组型;它也是人自青春期至退休以后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至包括了副业、家庭和公民的角色。

我国台湾学者林幸台指出,职业生涯包括个人一生中所从事的工作,以及其担任的职务、角色,同时也涉及其他非工作或非职业的活动,即个人生活中衣食住行娱乐各方面的活动和经验。

美国职业心理专家施恩则把职业生涯分成了外职业生涯与内职业生涯。所谓外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工作待遇等因素的组合及其变化过程。内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。

^① 萨帕:美国具有代表性的职业生涯发展管理专家,著名职业心理学家,被誉为生涯发展大师。

（二）职业生涯发展阶段

尽管不同的个体职业生涯路线不同,但在几十年的职业生涯中,还是会经历一些共同的阶段。关于职业生涯发展阶段,学者有不同的分法。萨帕的分类得到了较多学者的认同,他将人生职业生涯发展划分为五个阶段,每个阶段又分为不同的时期:

1. 成长阶段。0—14岁。对职业经历从好奇、幻想到兴趣,到有意识培养职业能力的逐步成长过程。这一阶段具体分为3个成长期:

(1) 幻想期(10岁之前):儿童从外界感知到许多职业,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想并进行模仿。

(2) 兴趣期(11—12岁):以兴趣为中心,理解、评价职业,开始作职业选择。

(3) 能力期(13—14岁):开始考虑自身条件与喜爱的职业是否符合,有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段。15—24岁。择业、初就业。也可分为3个时期:

(1) 试验期(15—17岁):综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会,开始进行择业尝试。

(2) 过渡期(18—21岁):进入劳动力市场,或者进行专门的职业培训。

(3) 尝试期(22—24岁):选定工作领域,开始从事某种职业。

3. 建立阶段。25—44岁为建立稳定职业阶段。经过两个时期:

(1) 尝试期(25—30岁):对初就业选定的职业不满意,再选择、变换职业工作。变换次数各人不等。也可能满意初选职业而无变换。

(2) 稳定期(31—44岁):最终职业确定,开始致力于稳定工作。

4. 维持阶段。在45—64岁这一长时间内,劳动者一般达到常言所说的“功成名就”情景,已不再考虑变换职业工作,只力求维持已取得的成就和社会地位。

5. 衰退阶段。人到65岁以上,其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作,结束职业生涯。

在上述萨帕的生涯发展阶段中,每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成,每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准,而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。在以后的研究岁月中,萨帕对发展任务的看法又向前跨了一步。他认为在人一生的生涯发展中,各个阶段同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题,因而形成“成长—探索—建立—维持—衰退”的循环。

以上划分各有特点。对于不同的人,有其不同的作用,因为人生发展是极为复杂的。不同的学历会影响不同的工作时间,不同工作的时间就会产生不同的生涯阶段。即使是同等学历、同年毕业,每个人的发展速度也不一样。因此,生涯阶段的划分,宜粗不宜细。每个人



应根据自己的具体情况,划分自己的生涯阶段。生涯的自我探索分为四个方面,即价值观探索、兴趣探索、性格探索和能力探索。

职业生涯规划

职业生涯规划定义:个人依据职业生涯发展的主客观条件及制约因素,对已经确认的职业起点,结合职业生涯发展的阶段,提出相应的职业生涯发展目标,拟订实现目标的工作、教育、培训计划和行动方案,并赋予确定的时间期限。

生涯是动态的,特别是年轻人的生涯都是从零开始的,充满了不确定性,因而,相应的职业生涯规划也应该是动态的系统工程。一个好的职业生涯规划应该具备以下几个特性:

可行性:规划要有事实依据,而不仅是美好的幻想或不着边际的梦想,否则将会延误生涯良机。

适时性:规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此对各项主要活动何时实施、何时完成,都应有时间和时序上的妥善安排,以作为评估管理的依据。

适应性:职业生涯目标毕竟是未来的,具有不可预知性,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性,以增加其适应性。

持续性:人生每个发展阶段要能持续连贯衔接。

根据时间的长短,把职业生涯规划分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划。

短期规划:为三年以内的规划,主要是确定近期目标,规划近期完成的任务。如对专业知识的学习,掌握哪些业务知识等。

中期规划:一般为三至五年,在近期目标的基础上设计中期目标。如规划到不同业务部门做经理,从大型公司部门经理到小公司做总经理等。

长期规划:其规划时间是五至十年,主要设定较长远目标。如规划30岁时成为一家中型公司的部门经理,40岁时成为一家大型公司的副总经理等。

人生规划:整个职业生涯的规划,时间长至40年左右,设定整个人生的发展目标。如规划成为一个有数亿资产的公司董事等。

生涯规划对每一位大学生还有着重要意义:

一、明确职业方向

职业目标是为自己设立一个职业生涯发展的方向和目标,好像罗盘指针在被磁化之前所指的方向是不确定的,但是指针被磁化具有特殊属性之后,它们就会永远指向北方——忠

实于两极。因此,一个人要树立一个大的方向,无论他迈出的是哪一步,都应是朝着这个大方向而努力的。

二、避免路径依赖

我们走出大学校门的第一份工作是非常重要的。许多没有进行职业生涯规划的大学生抱着“走一步算一步”和“骑驴找马”的心态开始了职业历程,结果是懵懵懂懂地踏入某个职业领域,产生了“路径依赖”心理,时间越长越难消退。一旦选择进入某个路径就可能对这种路径产生依赖。某一路径的既定方向会在以后的发展中得到自我强化。也就是说,我们过去做出的选择决定了现在及未来可能的选择。好的路径会起到正反馈的作用,进入良性循环;不好的路径会起到负反馈的作用,进入恶性循环,可能会被锁定在某种低迷的状态下。

三、降低机会成本

抱着走一步算一步的心态,往往也会陷入“机会成本”的泥潭。选择做一件事情,必然会放弃另一件,那个被放弃的所带来的收益就是机会成本。想跳槽转行,继续留在原来那个行业可能创造的价值就变成了机会成本,机会成本越高,更新选择的难度就越大。

职业生涯的发展犹如爬树一样,一旦发现树上所结的果实并非自己所需或上面的枝干已经腐朽时,唯一的选择就是退下来,换一棵树或者朝另一个方向继续爬。在旧树干上爬得越高的人,退下来的难度也就越大,而越是等待观望,所付出的代价就越大。

进行职业定位和职业生涯规划,会让大学生对己对彼知道得更加清晰,甚至可以用望远镜看看“树”的顶端有没有自己想要的东西,从而做出正确的选择,降低个人的成本。即使爬上去再退下来,也会有充分的理由和准备,进行下一段历程^①。

职业生涯规划理论

职业生涯规划的理论主要产生于美国。美国的职业生涯规划的理论与实践,经历了五个发展阶段:

第一阶段,是职业指导理论的提出和基本模式的建立,以帕森斯的“特性——因素相匹配理论”为代表,以1909年《职业选择》一书的问世为标志,强调人的特性与职业因素相匹配。第二阶段是强调就业咨询、就业指导,以威廉姆逊出版的《怎样咨询学生》为标志。第三阶段注重个人发展,1942年罗斯杰出版的《心理咨询和心理治疗》,职业指导的重点

^① 顾雪英. 大学生职业指导. 人民教育出版社, 2005.



发生转变,由侧重开发职业素质的技法,转变为注重职业咨询的方法。第四阶段,通过把握人格特征来选择职业从而达到人职匹配。代表人物是霍兰德,他于1959年创立了“人格——职业类型匹配理论”。第五阶段是生涯指导,上世纪50年代,金兹伯格等人提出了“职业发展是一个与人的身心发展相一致的过程”的新观念,萨柏提出“生涯发展理论”,指出“职业指导即协助个人发展并接受统一完整的自我形象,同时发展适切的职业角色形象,使个人在现实世界中接受考验,并转化为实际的职业,以满足个人需要,同时造福社会”^①。由此开始了盛行至今的职业生涯规划辅导,代替传统的职业指导的概念。这里介绍几个目前使用较多的理论:

一、霍兰德职业兴趣理论

在人格和职业的关系方面,霍兰德提出了一系列假设:①在现实的文化中,可以将人的人格分为六种类型:实际型、研究型、艺术型、社会型、企业型与传统型。每一特定类型人格的人,便会对相应职业类型中的工作或学习感兴趣;②环境也可区分为上述六种类型;③人们寻求能充分施展其能力与价值观的职业环境;④个人的行为取决于个体的人格和所处的环境特征之间的相互作用。在上述理论假设的基础上,霍兰德提出了人格类型与职业类型模式。不同人格类型的人需要对应的生活或工作环境,例如“实际型”的人需要实际型的环境或职业,因为只有这种环境或职业才能给予其所需要的机会与奖励,这种情况即称为“和谐”。类型与环境不和谐,则该环境或职业就无法提供个人的能力与兴趣所需的机会与奖励。

霍兰德在其所著的《职业决策》一书中描述了六种人格类型的相应职业:

实际型:基本的人格倾向是,具有现实倾向的个体,喜欢有规则的具体劳动和需要基本操作技能的工作,一般具有技术与运动取向,相对具有较强的身体技巧和机械的协调能力,对于机械和物体显示出强烈的关注。缺乏社交能力,不适应社会性质的职业。具有这种类型人格的人其典型的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(如制图员、机械装配工等)。

研究型:是指具有研究倾向的个体,具有聪明、理性、好奇、精确、批评等人格特征,对于理论思维和数理统计具有浓厚的兴趣,对于解决抽象性的问题具有极大的热情。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,但缺乏领导才能,独立倾向明显。其典型的职业包括科学研究人员、教师、工程师等。

艺术型:指具有艺术倾向的个体,基本的人格倾向是,具有想象、冲动、直觉、无秩序、情

^① 王新文,李宝国.大学生全程就业指导.广西师范大学出版社,2006:8.

绪化、理想化、有创意、不重实际等人格特征。对于创造性的、想象性的、具有自我表现空间的工作显示出明显的偏好。他们和具有探究倾向的个体的共同之处在于创造倾向明显，对于结构化程度较高的职业及环境都不太喜欢，对机械性及程式化的工作缺乏兴趣，都比较喜欢独立行事。喜欢艺术性质的职业和环境，不善于事务工作。其典型的职业包括艺术方面的（如演员、导演、艺术设计师、雕刻家等）、音乐方面的（如歌唱家、作曲家、乐队指挥等）与文学方面的（如诗人、小说家、剧作家等）。

社会型：指具有社交倾向的个体，通常他们的语言能力优于数理能力，具有合作、友善、助人、负责、圆滑、善社交、善言谈、洞察力强等人格特征。喜欢社会交往、关心社会问题、有教导别人的能力。适合从事咨询、培训、辅导、劝说类的工作，其典型的职业包括教育工作者（如教师、教育行政工作人员）与社会工作者（如咨询人员、公关人员等）。

企业型：具有进取倾向的个体，喜欢制定新的工作计划，建立新的组织，并积极发挥组织的作用进行活动。他们喜欢影响、管理和领导他人，具有强烈的信心，喜欢冒险，喜欢支配别人，喜欢从事领导及管理类职业，有独断、自信、精力充沛、善社交等人格特征，其典型的职业包括政府官员、企业领导、销售人员等。

事务型：具有传统倾向的个体喜欢高度有序、要求明晰的工作，不适应规则模糊、自由空间大的工作。他们不喜欢主动决策，习惯于被动服从，具有顺从、谨慎、保守、实际、稳重、有效率等人格特征。在工作中，他们会与别人保持一定的距离。他们工作仔细，有毅力，比较在意社会地位和社会评价，通常愿意在大型机构做一般性的工作。喜欢有系统有条理的工作任务，其典型的职业包括秘书、办公室人员、计事员、会计、行政助理、图书馆员、出纳员、打字员、税务员、统计员、交通管理员等。

然而上述的人格类型与职业关系也并非绝对的一一对应。霍兰德在研究中发现，尽管大多数的人格类型可以主要地划分为某一类型，但人有着广泛的适应能力，人的人格类型在某种程度上是相近于另外两种人格类型，并能适应另两种类型的工作的。也就是说，某些类型之间存在着较多的相关性，同时每一类型又有种极为相斥的职业环境类型。霍兰德用一个六边形简明地描述了六种类型之间的关系，见图 1-1。从霍兰德六边形我们可以看到，六种类型之间存在着三种关系：相邻、相隔和相对关系。相邻如 RI、IA、AS、SE、EC、CR，相隔如 RA、RE、IC、IS、AE、SC，相对如 RS、IE、AC。属于相邻关系的两种类型的个体之间共同点较多（如实际型 R、研究型 I 的人就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）；属于相隔关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系要少；而处于相对关系的人格类型共同点就基本没有。因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都很感兴趣的情况较为少见。

职业兴趣是职业选择中最重要的因素，它是一种强大的精神力量。职业兴趣测验可以