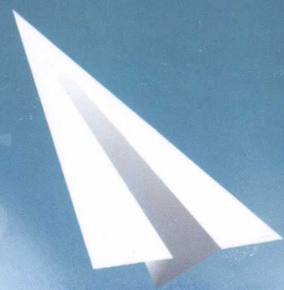


Daxuesheng

Zhiye Shengya Guihua yu Jiuye Zhidao



大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 张 强 翟 瑞 王 烜

黎万和 王 力

副主编 王基生 王营池 向科峰

何 涛 李显寅 张克武



电子科技大学出版社

大学生职业生涯规划

与就业指导

主 编 张 强 翟 瑞 王 烜

黎万和 王 力

副主编 王基生 王营池 向科峰

何 涛 李显寅 张克武



电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 张强等主编. —
成都: 电子科技大学出版社, 2010.9
ISBN 978-7-5647-0617-3

I. ①大… II. ①张… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第179810号

大学生职业生涯规划与就业指导

主编 张 强 翟 瑞 王 娟
黎万和 王 力

出 版: 电子科技大学出版社(成都市一环路东一段159号电子信息产业大厦 邮编: 610051)
责任编辑: 罗 丹
主 页: www.uestcp.com.cn
电子邮箱: uestcp@uestcp.com.cn
发 行: 新华书店经销
印 刷: 绵阳西科印务有限公司
成品尺寸: 185mm×260mm 印张 15.5 字数 377千字
版 次: 2010年9月第一版
印 次: 2010年9月第一次印刷
书 号: ISBN 978-7-5647-0617-3
定 价: 19.80元

■ 版权所有 侵权必究 ■

- ◆ 本社发行部电话: 028-83202463; 本社邮购电话: 028-83208003。
- ◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

前 言

高校毕业生是我国宝贵的人力资源财富。但是目前,几乎所有大学生从踏入“象牙塔”的那一刻起,“就业”便成了大学生交流的高频词汇。综观新中国成立以来大学生就业改革之路,走的是一条从计划经济向市场经济转变的路子,那么在就业改革的道路上,高校应当做何为?而大学生应做何准备?诸如此类的问题,困扰着大学生的生活,成为大学生思考与思虑的焦点。所以搞好大学生的职业生涯规划与就业指导,不论对大学生本人还是对国家、对培养他们的高校或科研院所,都有重要意义。

一、大学生就业指导的基本蕴涵

1. 大学生就业指导重在“导”

从本义上讲,就业指导的内涵之本质在于“导”,即就业指导重在“导”。其强调的是一种引导和领导,而不是一种依赖、依靠或包办。当前大学生就业的新形势决定了大学生“等、靠、要”的思想是难以为继的,而只能是以“导”的方式,从信息、政策及心理等方面指引学生就业,这是就业技术层面上的“导”,这对于即将毕业的大学生比较适合。但是就业指导之“导”,并非仅仅指大学毕业生,而是大学的一个系统工程,贯穿于大学教育的始终,因为“临时抱佛脚”是中国学生推崇的一种文化,这使得许多毕业生难以适应社会,未就业而先失业,因此就业指导之“导”追求的是一种渗透式的“导”,并非急功近利之“导”,大学伊始,更多的是一种长远准备。

2. 大学生就业指导的研究对象

任何一门学科固有其区别于其他学科的研究对象,这是学科得以存在的前提条件,如果缺乏或者混淆了研究对象,那么学科的独立性便不复存在,学科也不能成其为学科。与其他学科相似,对于“就业指导”这一学科,须先剖析研究对象,从总的来说,就业指导主要研究以下两个对象:一是“就业”。这是大学生就业指导的核心问题,是牵动所有大学生的关键性问题。二是“大学生”。这是大学生就业指导的第二个研究对象。除了研究“就业”之外,还需将“就业”与大学生有机结合起来,体现就业群体的特殊性。大学生作为社会特殊的就业群体,是接受过高等教育的,群体的特殊性成为就业研究的关键点,群体的就业期望值自然成为研究难点,因此研究过程中必须将二者结合起来,有的放矢地进行“指导”。

3. 大学生就业指导的研究方法

大学生就业指导的研究主要遵循以下三种方法:一是理论与实证相结合的方法。理论研究是“导”,是具有根本性的“工具”,但就业指导不能只是纯粹的学理研究,这种深邃思维必须与实证相结合,才能真正地与大学生的实际相结合,否则研究将成为无本之木。二是中外比较研究的方法。比较研究是学界的基本研究方法,积极借鉴国外先进的“就业指导”经验,取其精华,去其糟粕,达到“洋为中用”的目的,同时借鉴中国古代的就业指导方法。三是中国化研究,研究遵循“中国化”路线。借鉴古今中外的经验仅仅是研究的开端,必

须将精华不断地“镶入”中国土壤,彰显指导的现实性、科学性与价值性。一旦忽视研究中国大学生就业的实际,那所谓的“国际惯例”则可能造成误导而非指导。

4. 大学生就业指导的历史—逻辑轨迹

国外就业指导的历史—逻辑轨迹。就业指导在国际上是一门新兴的学科,具有现代性特征的就业指导,萌芽于19世纪末20世纪初,以美国加州一所工艺学校推行专业指导为滥觞,此后,欧、日等国家和地区也重视就业指导,并开设相关课程。总的说来,国外就业指导走的是一条“就业形势推动→进行就业指导→形成就业指导课程”的路子,实际上就是遵循“实践→理论→实践”的路子。具有现代性意义的就业指导始于1916年的清华大学指导学生就业,此后中国进入职业或就业指导新的历史时期。从历史发展轨迹可以看出,中国现代性的就业指导走的是一条“借鉴”的路子,但是新中国成立以来的就业路子则是与经济、政治体制相契合的,彰显了国家经济与政治对就业的巨大影响作用。

二、大学生就业指导的应然与实然诉求

就业指导是大学生就业走向的先导,是就业形势等诸多因素共同作用的必然结果,也是与国际接轨的必然趋势。总的说来,就业指导有其应然与实然的诉求,是多元合力的必然结果。

1. 就业指导是提升大学生素质的“工具”

就业指导从表面上看是以就业为“分内之事”(诚然这也是就业指导的第一要义),但就业指导的“导”,要求全面发展学生的德、智、体等方面素质,以符合社会的需要。这样客观上使得大学生必须将外在压力转化为内在动力,从基础上夯实大学生的基本素养,提高综合素质,只有有效地夯实基础,才能真正符合就业指导新要求的素质结构,这样,就业指导便成为提升大学生素质“不自觉的工具”。

2. 社会就业形势严峻

受我国经济体制转型的影响,我国进入了比较高的失业率阶段,随着农业科技水平的提高,农业剩余劳动力数量大幅增加,冲击了城镇的就业市场,增加了就业压力。此外社会总体劳动力供大于求,形成了大量富余劳动力,诸如此类的因素在很大程度上加剧了就业的严峻压力。而这种压力具有传递性,社会总体压力使得大学生的就业岗位被挤占或者试图挤占其他社会就业岗位,使得社会就业与大学生就业在拉力和压力的双重作用下显得更加严峻,为此只能正确地引导大学生,转变大学生的就业思维,立足于现实,实现顺利且满意的就业。

3. 大学生内部就业形势严峻

近年来,我国的高等学校招生规模日益扩大,高等教育已由“精英化”向“大众化”过渡,针对这一严峻的形势,如若没有正确的疏导与指导,将对高等教育产生“难以估量”的影响。一方面对于知识价值的评价问题,更大一部分大学生无法如期就业,“知识无用论”又再次抬头,这势必影响高校的整体发展;另一方面严峻的就业形势使得学生的就业焦虑症凸显,波及学生的培养质量,这对于国家教育素质水平也有负面效应,而只有正确地对大学生进行就业指导,才能减少负面效应,促进社会和谐、有序。

三、大学生就业指导的学科体系

大学生就业指导是一个完整的学科体系,根据本书编排的体例,将之划分为三篇十二章。本书将生涯规划理论、就业准备与择业技巧有机结合起来,既教授了先进的生涯规划理

论和方法,也讲授了毕业求职阶段所需要的相关知识和求职技巧。这些理论和方法教授大家如何提高就业竞争力和自己的综合素质,让大学毕业生真正理解职业生涯规划的确切含义,对职业生涯规划的重要意义认识更深刻。这对于当代大学生今日的择业、就业,将来的人生运筹,乃至生活的其他方方面面都具有很强的指导作用。本书还涉及了一些相关的案例分析,帮助大学生更深刻地消化、理解所学知识并解决自身的实际问题。具体篇章如下:

第一篇:职业规划篇

本篇分为职业生涯规划概述,自我认识与探索,职业认识与探索和职业目标确定与实践四个章节,向大家详细阐述大学生怎么着手进行有效的职业准备和规划,才能度过美好的大学生活,并为以后的职业发展提供良好的基础。本篇重点从规划的必要性及步骤等方面引导学生进行卓有成效的职业生涯规划。

第二篇:就业准备篇

本篇分为就业能力与素质准备,就业压力与心理准备,就业政策认知准备,创业政策与创业准备四个章节,全面地给大学生介绍了就业前应该做出哪些准备和怎样做准备。本篇坚持以人为本的原则,深入探究大学生就业过程中所遇到的问题,并结合实际有的放矢地提出对策,同时针对不同的大学生群体提出具有特殊性意义的指导。还教导了大学生在就业中必须要转变意识,有效利用信息时代给予的强大力量,并要特别注重德、智、体等关乎就业素质的培养,以让自己充满竞争力。

第三篇:择业技巧篇

本篇分为就业信息收集技巧,就业材料准备技巧,就业应聘面试技巧,就业陷阱和权益保护四个章节,详细阐述了技巧是就业过程中的毕业生所必须遵循的方法,并用实践证明,在就业过程中,大学生仅具备良好的能力是远远不够的,所以高校必须适时地给毕业生以指导。本篇章主要从笔试、面试以及自荐材料的写作等方面进行全方位的指导。还强调了在就业过程中,大学生必须正确地了解法律,特别是与就业相关的法律,使自己能够正确地使用法律,较好地维护自身的合法权益。

编 者

二〇一〇年九月

目 录

■ 第一篇 职业规划篇

第一章 大学生职业生涯规划概述	3
第一节 职业生涯规划基本概念	3
第二节 职业生涯规划	12
第三节 大学生职业生涯规划	19
第二章 自我认识与探索	26
第一节 自我认识的科学内涵	26
第二节 正确认识自我的途径	33
第三节 自我认识与职业探索	45
第三章 职业认知与探索	56
第一节 职业认知概述	56
第二节 职业选择与决策	60
第三节 锁定职场需求	65
第四章 职业目标确定与实践	74
第一节 职业目标的设计与实施	74
第二节 职业适应与拓展	84
第三节 职业生涯规划实践与管理	93

■ 第二篇 就业准备篇

第五章 就业能力与素质准备	105
第一节 大学生就业能力概述	105
第二节 就业能力是大学生就业的试金石	108
第三节 大学生就业能力与素质培养的途径	110
第六章 就业压力与心理准备	120
第一节 大学生的就业压力	120

■ 第三篇 择业技巧篇

第九章 就业信息收集技巧	179
第一节 就业信息的基本特征及种类	179
第二节 收集就业信息的原则	182
第三节 就业信息的收集渠道	184
第四节 就业信息的筛选与利用	187
第十章 就业材料准备技巧	194
第一节 就业材料的内容与形式	194
第二节 就业材料的收集与整理	198
第三节 自荐信及求职简历的撰写技巧	199
第十一章 就业应聘面试技巧	207
第一节 面试及其考核要素	207
第二节 面试前的准备	210
第三节 面试中的应对策略	212
第四节 面试后的必要礼仪	222
第十二章 就业陷阱和权益保护	225
第一节 招聘单位陷阱及权益保护	225
第二节 就业协议陷阱及权益保护	229
第三节 其他陷阱及其权益保护	235
后 记	239

第一篇 职业规划篇

第一章 大学生职业生涯规划概述

职业生涯规划是社会发展的产物,是大学生成才和成功的需要。职业生涯规划将不断改变长期以来形成的不自觉、不清晰、不合理的个人生涯发展模式,帮助大学生树立正确的职业生涯规划意识,促进大学生就业观念和职业行为方式的转变,避免走进盲目奋斗的人生困境。

大学生职业生涯规划是指学生在大学期间进行系统的职业生涯规划的过程,包括大学期间的学习规划、职业规划、爱情规划和生活规划。职业生涯规划的有无及好坏直接影响到他们大学期间的学习生活质量,更直接影响到他们的求职和就业,甚至未来职业生涯的成败。大学阶段主要是职业的准备期,主要目的在于为未来的就业和事业发展做好准备。然而,每当毕业时,不少大学生茫然失措,不知该何去何从。其中最主要的原因,就是在大学期间缺乏对未来生活和职业目标的远景规划与相应准备,或者根本不知道该如何规划。因此,职业生涯规划是大学生最先行、最基础的一项准备工作,也是大学生实现职业理想和职业目标的关键一环。

第一节 职业生涯基本概念

职业作为生存的基本保障,是人们全部生活的主体。对于每一个人来说,职业生涯并不是一个固定不变的模式,都会有着不同的选择和可能。基于生存的需要和职业生涯的发展,职业选择的过程是复杂和因人而异的。大学时期是一个人学业发展的重要阶段,良好的学业发展对大学生的职业生涯规划具有非常重要的作用。而大学生要做好职业生涯规划,顺利实现自己的职业目标,首先就要了解和学习有关职业生涯的知识,掌握科学的理论和方法,从而帮助自己解决职业生涯发展中遇到的各种问题和困惑。

一、职业生涯的定义与性质

(一)职业和生涯的定义

1. 职业的定义

在社会生活中,人们无不与职业活动发生着紧密的联系,几乎每个人从小都是靠父母辛

勤的工作所得的报酬来养育的,他们的职业可能是:工人、医生、工程师、农民、司机、教师、售货员等。

那么,什么是职业呢?职业是人类社会发展到一定阶段的产物,是伴随着社会分工而产生的,并随着社会生产力的发展而不断发展与变化。职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

中国自古就有“职业”一词,“职”指职位、职责,包含着权利和义务的意思;“业”指行业、事业,包含着独立工作、从事事业的意思。从不同的角度出发,对职业的概念有不同的论述。

美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了不断地取得收入而从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人,为了生活所得而发挥个人能力,向社会贡献而连续从事的活动。

我国学者姚裕群认为,职业是一个中性的概念。从社会的角度而言,职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类型的社会劳动。就个人角度而言,职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

从上述职业的概念可知,职业在人们的心中有以下三个方面的含义:

(1) 谋生需要

以谋生为目的的劳动是职业劳动。劳动作为人们谋生的手段是人类社会的普遍现象。中国作为一个发展中国家,经济相对比较落后,人们劳动的目的显然还难以摆脱经济利益。所以,职业经常被称为“饭碗”。在计划经济时期,劳动的经济利益受到人为的抑制和分离,其结果也抑制了人们劳动的积极性。随着向市场经济的转轨,以及市场经济的逐步确立,劳动也逐渐恢复了它在社会主义初级阶段的真面目,人们把职业看成是“生活必须”,也期待通过职业“赚钱”。

(2) 承担社会义务

人们的职业劳动不仅为个人谋生,同时也在尽社会义务。因为个人不可能生产出自己所需要的全部生活资料,这就需要通过劳动成果的交流,在满足自己需要的同时,也满足其他社会成员的需要,从而起到为他人服务的作用。这是个人职业劳动的客观需要,也是义不容辞的社会责任。不过,这种责任感与义务感的强度,对于不同时期、不同社会以及不同的个体存在很大的差异。

(3) 寻求个性的发展

在人的一生中,职业占有很重要的位置,因此,职业活动对于人的个性发展具有重要意义。大学生的就业制度由“统招统分”,即国家包学费、包分配工作,逐步改变为“学生自费上学、自主择业、供需见面、双向选择”。大学生就业制度的改革说明国家日益重视人们的职业意向,关注人们对岗位的满意程度和能力发挥的程度;而广大职业者也开始自觉地寻找适合自己专业特长和兴趣爱好的工作岗位,以更好地发挥自己的能力和施展自己的才华,发展自己的个性。在这方面,大学生的表现尤其突出。

2. 生涯的定义

在日常生活中,我们的很多用语都会用到“生涯”一词。如用“他的教师生涯”来描述一个人做教师的过程;用“职业生涯规划”来描述一个人对自己的职业过程的计划等。

什么是生涯?每个学者对“生涯”都有不同的理解和观点。

沙特尔(Shartle, 1952):生涯是指一个人在工作和生活中所经历的职业或职位的总称。

舒伯(D. E. Super, 1957):生涯是指一个人终生经历的所有职位的整个历程。

麦克弗兰德(McFarland, 1969):生涯指一个人依据心中的长期目标所形成的一系列工作选择以及相关的教育或训练活动,是有计划的职业发展历程。

霍德和班那兹(Hood & Banathy, 1972):生涯包括个人对工作世界职业的选择与发展,对非职业性或休闲活动的选择与追求,以及在社交活动中参与的满足感。

目前,大多数学者所接受的生涯定义大都来自于舒伯 1976 年的观点:生涯是生活中各种实践的演变方向和历程,它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形态。生涯也是人自青春期的至退休后,一连串有酬或无酬职位的总和。除了职业之外,还包括任何与工作有关的角色,如学生、退休者,甚至包含了家庭和公民的角色,总之,生涯的内容是比较宽泛的,具有丰富的内涵与特性。

从以上不同学者对生涯的定义来看,生涯具有以下几种特性:

(1) 终身性

生涯发展都是人一生当中连续不断的过程。生涯概括了一个人一生中所拥有的各种职位和角色。因此,生涯不是个人在某一阶段所特有的,而是终生发展的过程。

(2) 独特性

每个人的生涯发展都是独一无二的。生涯是一个人依据自己的人生理想,为了自我实现而逐渐展开的一种独特的生命历程。不同的个体有不同的生涯,也许某些人在生涯的形态上有相似的地方,但其实质可能是完全不同的。

(3) 发展性

人是生涯的主动塑造者。生涯是一个动态的发展历程,个人在不同的生命阶段中会有不同的需求,这些需求会不断地变化和发展,个体也就不断地成长。

(4) 综合性

生涯以个人事业角色的发展为主轴,也包括了其他与工作有关的角色。生涯并不是个人在某一时期所拥有的职位和角色,而是个人在他一生中所有职位和角色的总和,这个总和不仅局限于个人的职业角色,也包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

(二) 职业生涯的定义

职业生涯又称职业计划或职业发展,是指人生的职业经历。大学生在校期间是准备参加工作的准职业人,参加了工作,就意味着职业生涯的开始。职业生涯是漫长的,从参加工作一直到退休,占据了人一生大部分的时间。目前,对职业生涯的含义还没有统一的认识,不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵有不同的界定。

法国的权威词典将职业生涯界定为:“表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历”。美国学者罗斯威尔(Willion J. Rothwell)和思莱德(Henry J. Sredl)将职业生涯界定为人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观和愿望的有机整体。施恩(Edgar H. Schein)则将职业生涯分为内职业生涯和外职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的过程,包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足主观感情

以及工作事务与家庭义务、个人休闲等其他需求的平衡,也就是内心的自我实现感。舒伯(D. E. Super)则认为,“生涯”是生活里各种事件的方向,它综合了人一生中各种职业和生涯的角色,由此表现个人独特的自我发展形态;它也是人生自青春期至退休所有有酬或无酬的职位的总合。除了职位之外,还包括与工作有关的各种角色。

中国学者吴国存将职业生涯分为狭义的职业生涯和广义的职业生涯。前者是指一个人从职业学习伊始至职业劳动最后结束,这整个人生职业工作历程。后者是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。

综合不同学者对职业生涯内涵的不同认识,可以看出传统的职业生涯概念的基本含义有以下内容:

- (1) 职业生涯是个个体的概念,是指个体的行为经历。
- (2) 职业生涯是个职业的概念,实质是指一个人一生之中的职业经历或历程。
- (3) 职业生涯是个时间的概念,即个人的年龄或生命的时程。
- (4) 职业生涯是个发展和动态的概念,即每个人一生所扮演的各种不同的角色。

(三) 职业生涯的性质

从诸多职业生涯发展阶段的理论我们可以发现,尽管每个人都有不同的职业发展道路,但总体而言,职业发展至少具有以下三个特性:

1. 可规划性

每个人由于所处的情况不同,加之个体之间的差异,而且职业的发展中实际上充满了偶然因素,但是从长远来看,职业发展是可以规划的。规划的目的也在于给个人提供总体的指导,它不预言具体的细节,是对职业发展的方向做出战略性的把握。

2. 不可逆转性

职业生涯发展的不可逆转性源于人的自然的成长和发展的过程的不可逆转性,因为人们不可能抹杀过去的经历,从头再来,而总是在原有的基础上前进。职业发展的不可逆转性提醒人们要充分重视职业生涯中的每一步,因为今天的每一个选择都可能影响你下一步的选择。

3. 阶段性

职业生涯的发展具有阶段性,在每一个阶段都表现出不同的特征,而由此做出的抉择方案也是不同的。以工作年限来划分阶段,我们把工作年限在0~3年的人视为第一个阶段,这是职业的起步阶段,职业定位是主要问题。在这一阶段,起主导作用的是个人的价值追求和兴趣等问题;把工作年限在3~5年的视为第二个阶段,这是职业的定位和调整阶段;5~10年为第三个阶段,这是事业的升华阶段;十年以上为第四个阶段,这是职业的收获阶段,这一阶段的主要考虑因素应是薪资。

二、职业生涯理论

大学生职业生涯规划是生涯发展的基础。因此,必须遵循一定的原则和方法,必须依托

科学的职业生涯规划理论作为指导。以下分别介绍几种有关职业生涯的理论,择其要加以介绍,以使我们在职业生涯规划发展过程中得益于这些理论智慧的滋养和引导。

(一) 帕森斯特质—因素论

帕森斯特质—因素论是最早提出的职业辅导理论,它是以个人的个性心理特质作为描述个别差异的重要指标,强调个人的特质与职业选择的匹配关系(人职匹配)。它源于19世纪的官能心理学研究,在职业指导方面则是在帕森斯关于职业指导“三要素”思想基础上,由美国职业指导专家威廉逊发展而成。其后随着差异心理学、心理测试技术的发展以及职业资料系统的建立,逐渐发展成熟,进而成为职业指导实际工作中最重要的理论依据。

1. 基本观点

“职业辅导之父”帕森斯认为,在选择职业的过程中涉及三个主要因素:对工作性质和环境的了解,对自我爱好和能力的认识,以及它们两者之间的协调与配合。下面就是职业辅导的三大原则:

(1) 个别差异现象普通存在于个人心理与行为中,每个人都具有独特的能力模式和人格特性;

(2) 某种能力及人格模式又与某些特定职业相关,每种模式的个人都有与其相适应的职业;

(3) 人人都有选择职业的机会,人的特性是可以客观测量的。

2. 评价

特质—因素论是最早的职业指导理论,注意个别差异与职业资料的收集与利用是该理论的特点。其模式与方法为职业指导广泛采用,影响深远,其根本就是该理论抓住了“求职与就业”这一主要矛盾,通过对求职者与职业两方面的全面深入分析,寻找最佳匹配,使得职业指导有章可循、有据可依。

当然,这一理论也有其局限性。一方面,一个人所具有的特性错综复杂,性向、需要、价值观之间存在交互作用,很难精确测量;另一方面,社会职业千差万别、种类繁多,很难为每一种职业确定所需的个人特性,最多只能限于通用性强的职业和少数特殊职业;此外,人职之间的最佳匹配很难用某种固定模式来解决。

(二) 霍兰德的“人格类型论”

霍兰德的人格职业类型匹配理论源自人格心理学的概念,认为职业选择是个人人格的延伸,自20世纪70年代以来,霍兰德提出了一连串的研究假设及研究成果。

1. 基本观点

在社会文化中,大多数人的性格都可以分为6种类型:现实型、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。

环境也可区分为上述6种类型:人们寻求能充分施展其能力与价值观的职业环境。个人的行为取决于人格和所处的环境特征之间的相互作用。只有当人格类型与环境或职业类型相容或相近,才能达成类型与环境的“和谐”。

霍兰德在《职业决策》一书中描述了6种人格类型的相应职业:

(1) 现实型(R)。其基本的人格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,但缺乏社交能力,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(如一般劳动、技工、修理工、农民等)和技术性职业(如摄影师、制图员、机械装配工等)。

(2) 研究型(I)。其基本的人格倾向是具有聪明、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,但缺乏领导才能。其典型的职业包括科学研究人员、教师与工程师等。

(3) 艺术型(A)。其基本的人格倾向是具有想象、冲动、直觉、无秩序、情绪化、理想化、有创意、不重实际等人格特征,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)。

(4) 社会型(S)。其基本人格倾向是具有合作、友善、助人、负责、圆滑、善社交、善言谈、洞察力强等人格特征,喜欢社会交往、关心社会问题,有教导别人的能力。其典型的职业包括教育工作者(如教师、教育行政人员)与社会工作者(如咨询人员、公关人员等)。

(5) 企业型(E)。其基本人格倾向是具有冒险、野心、独断、乐观、自信、精力充沛、善社交等人格特征,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) 传统型(T)。其基本人格倾向是具有顺从、谨慎、保守、实际、稳重、有效率等人格特征,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、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员等。

然而上述的人格类型与职业关系也并非绝对的。霍兰德在实验中发现,尽管大多数人的的人格类型可以主要地划分为某一类型,但个人又有着广泛的适应能力,其人格类型在某种程度上相异于另外两种人格类型,则也能适应另两种职业类型的工作。也就是说,某些类型之间存在着较多的相关性;同时每一类型又有一种极为相斥的职业环境类型。

2. 评价

霍兰德的理论富有创造性,内容较丰富。该理论提出后,产生了广泛的影响,有助于生涯辅导过程的分析、解释和诊断。霍兰德的理论注重个人特质与未来工作世界的配合,有利于引导个体向一个主动积极的动态探索过程发展,而且,个体在与个人特质内容有一定关联的职业群中进行探索,可以最大限度地避免职业选择的盲目性。然而,霍兰德的理论主要是描述性的,未对个人类型的形成与发展阶段以及类型的多面性、复杂性做出充分解释。

(三) 舒伯的职业生涯发展论

从20世纪50年代初开始,舒伯(D. E. Super)从人的终身发展的角度出发,根据自己“生涯发展形态”的研究结果,并参照布尔赫勒(Buehler, 1933)的生命周期理论,发展出一个职业发展的生涯发展概念模式。

1. 基本观点

舒伯从发展、测评、职业适应以及自我概念等领域进行纵横研究,提出了有关人职关系假设,成为职业发展的理论基础。

(1) 个体特性与职业均具有很大的弹性。

(2) 个体特性随时间、环境和经验而改变,职业的选择与适应成为一种持续不断的过程。这种过程构成一系列的生活阶段——成长、探索、建立、维持和衰退。

(3) 职业发展过程是个人与社会环境、自我概念与现实的调和过程,其形态与模式受社会环境、个人能力、人格特征和机遇所决定。

(4) 工作满意程度与自我概念实现程度成正比。

基于上述假设,舒伯认为人们的职业意识和要求并不是在面临就业时才具有,而是在童年时就孕育了职业选择的萌芽。随着年龄、资历和教育等因素的变化,人们职业选择的心理会发生变化。职业发展可以分为几个连续的不同阶段,每阶段都有一定的特征和职业发展任务。

因此,舒伯将人的生涯发展分为成长(儿童期 growth)、探索(青春期 exploration)、建立(成年前期 establishment)、维持(中年期 maintenance)和衰退(老年期 decline)五个阶段。如果前一阶段的发展任务不能很好地完成,就会影响后一阶段的职业成熟,导致最后在职业选择时发生障碍;如果职业指导有效,个体就能在每一阶段达到职业成熟。

2. 评价

舒伯是职业生涯发展理论的集大成者,其理论观点是职业生涯辅导重要的理论基础,并使职业生涯辅导得以具体实施。舒伯理论一改以往辅导理论关注焦点只在“职业选择”上的倾向,开始关注职业生涯发展的问题。他的理论经过不断的发展和完善,形成了完整的生涯发展理论体系,尤其是“生活广度与生活空间的生涯发展即生涯彩虹图”的提出,更是弥补了原有的不足。在实际应用方面,其横向的发展阶段、发展任务(即生活广度部分)和纵向的生涯角色的发展(即生活空间部分),交织成一个具体的生涯发展结构,对个体生涯探索和发展有重要的指导意义。

当然,舒伯的职业生涯发展理论也有其自身的局限性,其生涯发展理论似乎对经济、社会等因素对生涯发展的影响重视不够。而且随着社会的发展和变迁,终身学习观念的提出以及人的寿命的增加,职业生涯发展面临许多新的问题与挑战,该理论中的许多内容也需要进一步研究,使之不断完善。

(四) 克朗伯兹的社会学习理论

20 世纪六七十年代,克朗伯兹(Kimboltz)综合心理与社会两者对个人职业生涯规划的影响,将班杜拉社会学习理论引用到生涯辅导上,用以了解在个人决策历程当中,社会、遗传与个人因素对于决策的影响,并对职业生涯决策影响因素进行了分析。

1. 基本观点

克朗伯兹认为四类因素影响到一个人的生涯决定,这就是:遗传因素和特殊的能力、环境状况和事件、学习经验和工作取向的技能。

(1) 遗传因素和特殊的能力。个人得自于遗传的一些特质,在某些程度内限制了个人对职业或学校教育选择的自由,这些因素包括:种族、性别、外在的仪表和特征等。

某些个人的特殊能力也会影响其在环境中的学习经验,伴随这些学习经验而来的兴趣与技能,对个人未来的职业选择将具有相当密切的关系。个人的特殊能力包括:智力、音乐