

企业人力资源管理丛书

总主编 \ 赵永乐

职业生涯 管理

杜林致 编著

上海交通大学出版社

企业人力
资源管理

企业人力资源管理丛书

职业生涯管理

杜林致 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书以组织如何实施职业生涯管理为主线,从组织职业生涯管理和个人职业生涯管理相结合的角度,通过理论介绍、案例分析、量表测试、个人练习等多种形式,分专题系统阐述了职业生涯管理的理论渊源及其流派;职业生涯管理的指导思想、主要内容、基本方法及实施步骤;职业生涯发展早期、中期、晚期各个不同阶段的个体身心特点、职业需求特点、职业发展任务,以及组织和个人实施职业生涯管理的具体方法、措施。

本书是企业各级经理和人力资源管理人员开展职业生涯管理工作的指导性工具书,也是职业经理人谋求职业成功的必备参考书,也可以作为企业人力资源部门开展培训的辅导教材。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理 / 杜林致编著. —上海: 上海交通大学出版社, 2006
(企业人力资源管理丛书)
ISBN 7-313-04152-7

I. 职... II. 杜... III. ①企业管理: 人事管理
②职业选择 IV. ①F272.92②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 103324 号

职业生涯管理

杜林致 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 张天蔚

昆山市亭林印刷有限责任公司印刷 全国新华书店经销

开本: 787mm × 960mm 1/16 印张: 19.5 字数: 365 千字

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

印数: 1-3 050

ISBN 7-313-04152-7/F·567 定价: 30.00 元

丛书编委会名单

主编： 赵永乐

编委：（以姓氏笔画为序）

王培君 方江宁 孙剑平 杜林致

况志华 汪 群 张天蔚 陈京民

郁金豹 赵永乐 顾琴轩

总 序

光阴似箭。回顾人力资源管理在我国所走过的道路，一路春色。

“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理的实践》一书中提出来的。20世纪60年代以后，“人力资源管理”一词开始在西方逐渐流行起来，然而，直到80年代以后才受到西方企业的普遍重视。无独有偶，当人力资源管理在西方受到格外重视的同时，我国的人才学研究也开始起步发展，并与之相互耦合：前者是发达国家在智力开发方面的理论先导，后者则是在发展中国家的理论呼应。随后，在我国人才学者对人力资源管理学说的大力推介下，随着改革开放的日渐深入，三资企业对人力资源管理的引入，人们对人力资源管理逐渐由不知、疑惑和不解过渡到了了解、认同和重视。到了90年代中后期，中国企业逐步掀起人力资源管理的热潮。时至今日，战略性人力资源管理、人力资源规划、素质模型、绩效管理、薪酬制度、招聘面试、人力资源外包等，已成为我们生活中媒体上出现频率很高的词汇。可以说，人们对人力资源管理的关注达到前所未有的程度。

在全球化竞争和知识经济时代来临的今天，人力资源开发已成为推动经济发展的重要动力。德鲁克曾指出，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。这一观点越来越受到学者和企业家的普遍认同和推崇。而且，随着企业竞争的日益加剧，人力资源作为企业的核心能力受到学者和企业家的广泛关注和重视并由此派生出对人力资源管理知识和技能的巨大需求。在今天的中国，人力资源管理专业成为最热门的专业之一，人力资源经理也成为企业最抢手的人才之一。人们越来越认识到，在企业的人力资源管理的过程中，不仅人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能，其他各级领导和管理者也同样必须具备人力资源管理的知识和技能。但由此亦引出这样一个问题，那就是中国企业的人力资源如何管理？如何实际操作？这个问题一直困扰着企业家并令其非常头疼。正是在这种背景下，赵永乐教授主编的这套企业人力资源管理丛书应运而生，其主要目的是为我国企业提供人力资源管理的基本知识和技能，强调可操作性，以期能够很好地解决我国企业在人力资源管理中的技术操作难题，实实在在地为我国企业提高人力资源管理技能提供服务。我想，这对我国的广大企业来说，无疑是雪中送炭。

我国企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但

是,却十分缺乏如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的可操作的制度、措施和技术手段。正像有的学者所强调的那样,如果说中国企业不能在人力资源管理、技术和方法方面有所突破,那么中国企业要和国际企业竞争,并创立中国的一流企业,将是很困难的。可以说,技术是理论得以实现的工具和桥梁,没有技术,再好的理论也只能置之楼阁。我认为,人力资源管理技术是人力资源管理理论和人力资源管理工作的中介和纽带。对人力资源管理理论来说,人力资源管理技术则是它的支撑和延伸;对于人力资源管理来说,人力资源管理技术则是它的指导和工具。人力资源管理理论主要告诉我们人力资源管理是什么以及人力资源管理为什么是这样的,而人力资源管理技术主要告诉我们人力资源管理应该做什么以及应该怎么做。当前我国企业要想实现从传统的人事管理向现代人力资源管理的转变,必须掌握适合我国国情的现代人力资源管理技术,否则,我们的目的就不能实现。

为此,“企业人力资源管理丛书”的作者们,借鉴国际上先进的通行的人力资源管理理念、方法和技术,并从我国企业的人力资源管理的实际出发,设计了一套适用的既相互关联又可独立操作的技术体系。这个体系主要包括:人力资源规划技术、招聘面试、人员素质测评、职业生涯管理技术、培训管理、绩效管理、薪酬体系与机制设计、劳动合同管理与劳动争议处理、工作分析与设计等项具体技术。在以上的技术体系中,各项既相互联系、相互依存、相辅相成,同时又相互区别、相互独立、各自成书。

这套丛书与其他的人力资源管理书籍相比,具有两个显著的特征:一是系统性,该丛书基本上从整个人力资源管理技术体系如人力资源规划、招聘、培训、绩效管理和薪酬管理等所需要的实用技术出发,以更加细化的方式加以完整体现,使人力资源管理专业的学生、人力资源经理以及其他企业管理人员,能够全面地对每项技术的各个部分、各个环节有深入地了解、认识和把握。二是技术性和可操作性,该丛书并不过分关注理论,不是教科书,在解决人力资源管理是什么和为什么的基础上,注重解决人力资源管理应该做什么以及应该怎么做的问题,将目光和重点紧扣在技术的应用上。为了便于读者能够尽快地了解、掌握和运用,每项技术都既有理论说明,又有实际操作说明,并精选了大量的案例,从而增加了丛书的可读性,突出了实用性,可以较好地满足企业当前的实际需求。

从该套丛书的作者可以看出,他们都是研究人力资源管理方面问题的资深学者或年轻才俊。这套丛书可以说既是他们长期教学科研的结果,又是他们多年来进行人力资源管理咨询经验的总结,是他们的辛勤劳动所浇灌出的硕果。我衷心希望本套丛书的出版能为我国企业人力资源管理技能的改进、提高和完善,发挥积极的作用,做出应有的贡献。

21 世纪是知识经济的时代,也是人力资源管理的时代。愿人力资源管理的技术能在我国广大企业中扎根、开花,并结出丰硕的果实,进而推动我国经济持续健康稳定快速发展。

应永乐诚邀,发感想一通。权以为序。

中国人才研究会副会长兼秘书长、
中国人事科学研究院院长、研究员

王通讯

2005 年 4 月 24 日于北京

总主编絮语

2001年,上海交通大学出版社推出了《现代企业人力资源管理技术丛书》首批五本,受到了社会的好评和欢迎。正在作者们准备出版第二批书稿的时候,出版社作出了新的决策。面对着市场的行情,出版社决定在原有基础上,提升档次,扩大容量,重整资源,将“现代企业人力资源管理技术丛书”转换为“企业人力资源管理丛书”。新的丛书从2003年春开始酝酿准备,同年底开始写作,2004年秋先后完成初稿。丛书的作者们几乎用了大半年的时间对初稿反复修改,终于在2004年8月最后定稿。现正“企业人力资源管理丛书”九本书与读者见面。

面对着经济全球化、知识经济迫近、科技进步成为社会发展主要推动力的大背景,我国人力资源管理表现出战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用五大趋势。不管是哪一趋势,最后都要落在技术性的应用上。也就是说,人力资源管理要能得以实现,关键还在于应用。因此,企业对人力资源管理知识和技能的需求不仅是大,而且是迫在眉睫。

当前,人力资源管理专业已成为热门专业,人力资源管理课程已成为MBA、EMBA的核心课程,人力资源经理也成为炙手可热的职业。现实表明,中国企业正在形成人力资源管理热潮,对人力资源管理知识和技能的需求与日俱增。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理与开发是增强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业发展的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级领导和管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。

在这种情况下,编委会着眼于技术和应用,从微观的层面上根据我国企业人力资源管理的实际需要,设计了一套实战丛书。这一套丛书从人力资源规划到工作分析与设计,从招聘与面试到劳动合同管理与劳动争议处理,从绩效管理到薪酬体系与机制设计,从人员素质测评到职业生涯管理和培训管理,基本涵盖企业人力资源管理的主要功能和环节。这些书籍之间既具有内在的逻辑性联系,又在横向层次上和纵向系统上各自独立成书,因此组织起来是一个统一的丛书体系,实行起来又是一个一个具体独立的技术功能单元。

丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,在简要说明“是什么”和“为什么”的基础上,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体系统的操作技术,不但向广大读者介

绍了其形成和发展的过程、理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了其所涉及的有关管理制度、运行机制、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能够顺利地了解、掌握和运用,各书在写作安排上既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有大量的案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

还需要说明的是,丛书的作者们或者是本身就工作在企业人力资源管理第一线,具有丰富的工作经历和实践经验,或者是从事多年的人力资源教学和科研工作,熟谙人力资源管理的理论与基本原理,尤为可贵的是他们能够走出象牙塔,深入社会,到企业担任专家顾问或独立董事,承担项目外包,提供真刀实枪的咨询服务,已经凝造了一项一项具有自主知识特色的技术体系。本套丛书正是他们研究和实践的结晶。在这里我代表编委会并以我个人的名义,对他们的辛勤劳动谨表崇高的敬意。此外,丛书的出版无疑还凝结着出版社领导和编辑们的默默无闻和无私的奉献,在这里我也代表编委会并以我个人的名义,向他们表示衷心的感谢。当然,我还要特别感谢中国人事科学研究院院长王通讯研究员,我知道他很忙,觉得实在不应打搅他,但还是禁不住怀着侥幸的心理叨扰了他,不料他爽快地应允下来,并在百忙的事务工作和科学研究之余欣然命笔,为丛书写了总序。可以说,丛书的出版与他的殷切鼓励 and 大力支持是分不开的。

丛书付梓在即,心情忐忑不安。我深知,丛书的问世既是向广大的企业提供一套餐饮,也是要接受广大企业的检查和验收,因此热忱欢迎广大读者不吝赐教,给予批评指正,多多提出宝贵建议和修改意见,以便不断充实和丰富我们丛书的内涵和体系。

絮叨至此,零散不成文意,是充为总主编絮语。

《企业人力资源管理丛书》主编

赵永乐

2005年12月于南京

目 录

导论	1
0.1 为什么提出职业生涯管理	1
0.2 职业生涯管理理论的渊源、流派	2
0.3 职业生涯管理发展的新趋势	15
0.4 本书的结构体系	18
第1章 职业生涯管理概述	21
1.1 职业生涯管理的内涵	21
1.2 职业生涯管理的指导思想	40
1.3 组织职业生涯管理的方法和内容	41
1.4 职业生涯管理的意义和作用	45
第2章 了解员工——职业生涯管理的开端	52
2.1 员工的个性心理特征与职业	54
2.2 员工的个性倾向性与职业	71
第3章 职业目标定位——职业生涯管理的基石	90
3.1 职业目标定位的方法——职业锚	90
3.2 职业发展路径的选择	119
第4章 职业生涯早期管理	135
4.1 职业生涯早期阶段特征	135
4.2 个人组织化	143
4.3 组织职业生涯早期管理	155
4.4 组织和个人的相互接纳	160
第5章 职业生涯中期管理	169
5.1 职业生涯中期的特点	169

5.2 职业生涯发展中期的问题	178
5.3 职业生涯中期管理	193
第6章 职业生涯后期管理	210
6.1 职业生涯后期阶段的个人特征	210
6.2 职业生涯后期的问题	212
6.3 组织职业生涯后期管理	214
6.4 自我职业生涯后期管理	233
第7章 经理人职业生涯管理	237
7.1 经理人职业生涯管理第一步——确立目标	237
7.2 经理人职业生涯管理第二步——可行性分析	249
7.3 经理人职业生涯管理第三步——设计方案	257
7.4 经理人职业生涯管理第四步——实施方案	271
附 霍兰德职业性倾向测验	285
主要参考文献	299
后记	300

导 论



本章要点

- 职业生涯管理的功能
- 职业生涯管理理论的渊源和基本流派
- 职业生涯管理发展的新趋势
- 本书的结构体系

0.1 为什么提出职业生涯管理

0.1.1 职业生涯管理的国内外简况

人力资源管理的一个基本理念是:企业既有义务最大限度地利用员工的能力,又要为每一位员工提供不断成长的机会,挖掘他们的最大潜能,使他们实现职业成功。^①在很多情况下,企业能否赢得员工献身精神,一个关键因素在于能否为自己的员工创造条件,使他们有机会获得一个有成就感和自我实现感的职业。如果能做到这一点,企业和员工就可以取得双赢的效果:企业能从更具有献身精神的员工所带来的绩效改善中获利,而员工则从工作内容更为丰富、更具有挑战性的职业中获益。

20 世纪 70 年代起,欧美等国越来越多的企业意识到员工需要获得职业满足感,他们希望建立一套机制,使得员工可以在组织内部实现他们的个人目标,职业生涯管理由此应运而生。现在,职业生涯管理已成为国外人力资源管理的一项重要内容,在美国已有 40 余年历史,许多企业如 IBM、Xerox、Hewlett-Packett、Disney 等都相继在企业中实施了组织职业生涯管理,而且取得了比较理想的效果,成为许多企业纷纷仿效的榜样。在欧洲,职业生涯管理的应用已有 20 多个年头。

^① J. Richard Hackman and J. Lloyd Suttle, *Improving Life at Work* (Santa Monica, CA: Goodyear, 1977); see also David Bowen and Edward Lawler, "Total Quality-Oriented Human Resources Management," *Organizational Dynamics*, Vol. 20, No. 4, Spring 1992, pp. 29~41

在我国,职业生涯规划还是人力资源开发与管理的兴起课题。大陆第一本系统阐述职业生涯规划与管理的专著问世不足7年时间,目前国内高校开设“职业生涯规划”这门课程的还不普遍,企业中专门开展职业生涯规划工作的也很罕见。所以,职业生涯规划在我国还是一项方兴未艾的事业。

0.1.2 职业生涯管理的现实功用

不过,职业生涯规划从一开始就受到了人们的关注,其发挥的非凡效用得到了人们的高度评价。《中外管理》杂志社、《中国青年报》“中青在线”相继举办过职业生涯规划开发与管理培训班;另有多家知名企业将职业生涯规划开发与管理作为企业战略管理的重要内容引进并实施。有人形象地以“美”字来描述和赞誉职业生涯规划与管理的理论体系和现实功用,如图0-1所示^①。

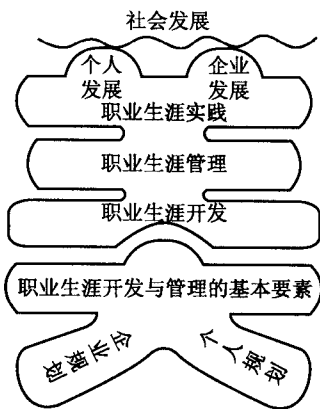


图0-1 职业生涯规划与管理的体系和功能

什么是职业?什么是职业生涯?什么是职业生涯规划?为什么要进行职业生涯规划?如何进行职业生涯规划?本书将分别探讨这些问题,以帮助企业各级领导和人力资源管理人员掌握职业生涯规划的概念、理论、方法和技能。

0.2 职业生涯规划理论的渊源、流派

职业生涯规划是伴随着现代人力资源管理的新思潮而发展起来的。职业生涯规划的渊源可以追溯到近代科学管理时代的人事管理。那时的管理者深信,只要能根据工作的性质找到最合适的人选,做到人机协调、人事匹配,就可以创造出精确的“社会物理学”,轻易地计算出投入产出比。随着社会的发展,人力资源管理理

^① 程社明,卜欣欣,戴洁.人生发展与职业生涯规划.北京:团结出版社,2003.10页

论也在不断发展。20 世纪中叶,特别是七八十年代以来,以人本管理思想为指导、以人力资本理论为依据、以人力资源开发管理为核心的企业管理革命浪潮遍及全球,人力资源开发管理成为企业的生命线,受到了企业无与伦比的空前重视。作为企业人力资源开发重要内容和重要组成部分的职业开发和职业发展,是现代企业生存和发展的必要条件,也是满足企业职业需求和实现组织目标的根本途径。因此,促进雇员的职业生涯开发与发展,使之与组织需求相吻合、相匹配,必然成为现代企业职业管理的根本指导思想。

职业生涯管理学说起始于 20 世纪 60 年代,由于社会经济形势的变化,经过了 40 多年,职业生涯管理的内容和应用方法有了较大的发展,其内涵也发生了很大的变化,至今各国学者的观点仍是仁者见仁、智者见智。职业生涯管理理论可以分为两个大的方面:职业选择理论和职业生涯阶段理论,下面分别介绍这两方面的主要观点。

0.2.1 职业选择理论

1. 职业动机理论

美国心理学家佛隆(V. H. Vroom)通过对个体择业行为的研究认为,个体行为动机的强度取决于效价的大小和期望值的高低,动机强度及效价与期望值成正比,即:

$$F=V \cdot E$$

式中 F ——动机强度,指积极性的激发程度,表明个体为达到一定目标而努力的程度;

V ——效价,指个体对一定目标重要性的主观评价;

E ——期望值,指个体估计的目标实现概率。

员工个体行为动机的强度取决于效价大小和期望值的高低。效价越大,期望值越高,员工行为动机越强烈,就是说为达到一定目标,他将付出极大努力。如果效价为零甚至负值,表明目标的实现对个人毫无意义甚至给个人带来负担,这种情况下目标实现的可能性再大,个人也不会产生追逐目标的动机,不会为此有任何积极性或付出任何的努力。如果目标实现的概率为零,那么无论目标实现意义多么重大,个人也同样不会产生追求目标的动机。

按照上述观点,择业动机取决于职业效价和职业概率,即:

$$\text{择业动机} = f(\text{职业效价}, \text{职业概率})$$

式中,职业效价是择业者对某项职业价值的主观评价,它取决于以下两个因素:

(1) 择业者的职业价值观。

(2) 择业者对某项具体职业要素,如兴趣、劳动条件、报酬、职业声望等的评估。即:

$$\text{职业效价} = \text{职业价值观} \times \text{职业要素评估}$$

职业概率指择业者认为获得某项职业的可能性大小,它通常取决于以下四个因素:

- (1) 某项职业的社会需求量:职业概率与社会需求量成正比。
- (2) 择业者的竞争能力,即择业者自身的工作能力和求职就业能力。职业概率与择业者的竞争能力成正比。
- (3) 竞争系数,即谋求同一种职业的竞争者人数的多少,职业概率与竞争系数成反比。
- (4) 其他随机因素。即:

$$\text{职业概率} = \text{职业需求量} \times \text{竞争能力} \times \text{竞争系数} \times \text{随机系数}$$

一般而言,择业者对其视野内的几种目标职业进行职业价值评估和职业获取概率评价之后,将进行横向择业动机比较。择业动机是对职业和自身的全面评估,是对多种择业影响因素的全面考虑和得失权衡。因此,择业者多以择业动机分值高的职业作为自己的最终目标。

2. 职业性向理论

美国心理学教授约翰·霍兰德(John Holland)认为,职业性向,包括价值观、动机和需要等,是决定一个人职业选择的重要因素。他基于自己对职业性向的测试(VPT)研究,提出了个性—工作适应性理论(Personality-Job Fit Theory),将个人的职业性向划分为实际型、研究型、艺术型、社会型、开拓型和常规型 6 种;同时,他将职业类型也相应地分为上述 6 种类型,如图 0-2 所示。

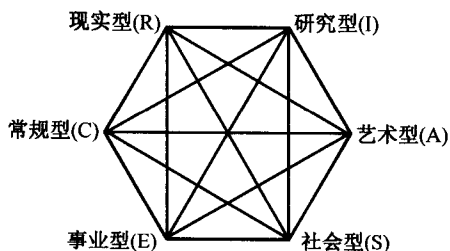


图 0-2 霍兰德职业人格类型

图 0-2 中的 6 个角分别代表 6 种职业类型和 6 种劳动者类型。每种类型的劳动者与 6 种类型的职业相关联,在图形上以连线表示。连线距离越短,两种类型的职业相关系数就越大,适应程度也就越高。当连线距离为 0,即劳动者类型与职业类型高度相关,统一在一个点上(图 0-2 中 6 个角所示),这就表明某种类型劳动者

从事相应类型职业,或者某类型职业由相应类型劳动者来担当。此种情况下,人业配置最相适宜,是最好的职业选择。除此之外,图 0-2 中连线最短、相关系数最高的,当属每种类型劳动者同其左右相邻的两个类型职业,例如常规型分别与实际型、事业型;艺术型分别同调研型(学者型)、社会型。以此类推,它们之间连线越短,表明两类型人业相关系数越大,相互适应程度越高;连线距离越长,表明两类型人业相关系数越小,相互适应程度越低。图 0-2 中常规型与艺术型,调研型(学者型)与事业型(企业型),实际型与社会型之间的连线最长,人业相互适应程度最低。此外,一个人的多种职业个性取向越相似(指几个职业个性取向按 R-I-A-S-E-C 循序相邻),在职业选择时的心理冲突就越少。

图 0-2 中 6 种职业性向的含义如下:

现实型(R):喜欢做与使用工具、实物、机器或与物有关的工作;具有手工、机械、农业、电子方面的技能;爱好与建筑、维修有关的职业;脚踏实地,实事求是。

研究型(I):喜欢各种与生物科学、物理科学有关的活动;具有极好的数学和科学研究能力;爱好科学或医生领域里的职业;生性好奇,勤奋自立。

艺术型(A):喜欢不受常规约束,以便利用时间从事创造性的活动;具有语言、美术、音乐、戏剧、写作等方面的技能;爱好能发挥创造才能的职业;天资聪慧,创造性强,不拘小节,自由放任。

社会型(S):喜欢参加咨询、培训、教学和各種理解、帮助他人的活动;具有与他人相处共事的能力;爱好教师、护士、律师一类的职业;乐于助人,友好热情。

企业型(E):喜欢领导和左右他人;具有领导能力、说服能力及其他一些与人打交道所必需的重要技能;爱好商业或与管理人有关的职业;雄心勃勃,友好大方,精力充沛,信心十足。

常规型(C):喜欢做系统地整理信息资料一类的事情;具有办公室工作和数字方面的能力;爱好记录、整理文件、打字、复印及操作计算机等职业;尽职尽责,忠实可靠。

霍兰德认为,每个人都是这 6 种类型的不同组合,只是占主导地位的类型不同。他还认为,每一种职业的工作环境也是由 6 种不同的工作条件所组成,其中有一种占主导地位,占主导地位的职业个性取向在很大程度上影响到工作绩效。一个人的职业是否成功、是否稳定、是否顺心如意,在很大程度上取决于其个性类型和工作条件之间的适应情况。“霍兰德职业人格能力测验”就是通过对被试者在活动兴趣、职业爱好、职业特长以及职业能力等方面的测验,确定被试者上述 6 种类型的组合情况(对 R、I、A、S、E、C 6 个方面的得分从大到小排序,排在首位的就是被试者的占主导地位的类型),并根据其个性类型寻找适合被试者的职业。表 0-1 列出了每种类型职业人格相应的职业范例。

表 0-1 霍兰德职业人格类型

类型	偏 好	个性特点	职业范例
现实型	需要技能、力量、协调性的体力活动	害羞、真诚、持久、稳定、顺从、实际	机械师、钻井操作工、装配线工人、农场主
研究型	需要思考、组织和理解的活动	分析、创造、好奇、独立	生物学家、经济学家、数学家、新闻记者
艺术型	需要创造性表达的模糊且无规则可循的活动	富于想像力、无序、杂乱、理想、情绪化、不实际	画家、音乐家、作家、室内装饰专家
社会型	能够帮助和提高别人的活动	社会、友好、合作、理解	社会工作者、教师、议员、临床心理学家
企业型	能够影响他人和获得权力的言语活动	自信、进取、精力充沛、盛气凌人	法官、房地产经纪入、公共关系专家、小企业主
常规型	规范、有序、清楚明确的活动	顺从、高效、实际、缺乏想像力、缺乏灵活性	会计、业务经理、银行出纳员、档案管理员

霍兰德编制了“霍兰德职业人格能力测验问卷”(见本书末尾附录),该测验能帮助被试者发现和确定自己的职业兴趣和能力专长,从而科学地做出求职择业的决策。

0.2.2 职业生涯阶段理论

1. 施恩的职业生涯发展阶段说

施恩(Edgar H. Schein)是美国麻省理工学院斯隆管理研究院的教授,他立足于人生不同年龄阶段面临的问题和职业工作的主要任务,提出职业生涯发展九阶段说,如表 0-2 所示。

表 0-2 施恩职业生涯九阶段理论

阶段	角色	主要任务
成长、幻想、探索阶段 (0~21 岁)	学生、职业工作的候选人和申请者	发现和发展自己的需要、兴趣、能力和才干;为进行实际的职业选择打好基础;学习职业方面的知识;做出合理的受教育决策;开发工作领域中需要的知识和技能