

高等医学院校改革创新教材
供医学各专业用

医学生职业生涯 规划与发展

主编 吴冰 周艳

 人民卫生出版社

高等医学院校改革创新教材
供医学各专业用

医学生职业生涯规划 规划与发展

主 编 吴 冰 周 艳

副主编 雷国新 芦汝冰 王少林

编 委 (以姓氏笔画为序)

王少林 邓 彬 吴 冰 芦汝冰

周 艳 徐 争 雷国新

人 民 卫 生 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

医学生职业生涯规划与发展/吴冰等主编. —北京:
人民卫生出版社, 2009. 9
ISBN 978-7-117-11563-6

I. 医… II. 吴… III. 大学生-职业选择-医学院校-
教材 IV. R-4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 127829 号

门户网: www.pmph.com	出版物查询、网上书店
卫人网: www.hrhexam.com	执业护士、执业医师、 卫生资格考试培训

医学生职业生涯规划与发展

主 编: 吴 冰 周 艳

出版发行: 人民卫生出版社(中继线 010-67616688)

地 址: 北京市丰台区方庄芳群园 3 区 3 号楼

邮 编: 100078

E - mail: pmph@pmph.com

购书热线: 010-67605754 010-65264830

印 刷: 北京市卫顺印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 787×1092 1/16 印张: 16.75

字 数: 397 千字

版 次: 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-117-11563-6/R · 11564

定 价: 33.00 元

版权所有, 侵权必究, 打击盗版举报电话: 010-87613394

(凡属印装质量问题请与本社销售部联系退换)

内 容 简 介

本书是我国医学院校开展职业生涯辅导的参考教材,也是医学生进行职业生涯规划与发展的指导用书。本书在系统介绍普通高校大学生职业生涯辅导的原则、方法和职业发展的相关理论的基础上,详尽介绍了医学职业的发展现状与趋势、医学职业的国际化标准和医学生职业生涯应具备的知识、能力、素质及未来医生的理想形象;阐述了医学生职业生涯成功因素的自我认识与评估,以及求职择业过程中人才市场信息的获取方式、求职技巧、现行就业政策、最新医改方案等。本书既考虑了理论体系的完整性,又突出了课程教学的实践性,内容丰富,形式活泼,具有很强的可读性。本书填补了我国医学院校在开展职业生涯规划工作中无专门教材的空白,必将促进医学院校职业生涯规划工作朝着规范化、科学化、专业化方向的发展。

序 言

起 航

告别六月流火的考验,经历高考的洗礼挣扎,九月,我们开始了全新的生活。校园里,空气中弥散着一种味道,那是兴奋、期待、如愿以偿的甘甜;阳光下显现着一种色彩,那是柔和、新鲜、生机勃勃的盎然……

健康所系,性命相托,这是全人类赋予医护人员的神圣职责,也是你踏入医学殿堂的庄严承诺,感谢你选择了医学这个神圣的职业。大学是人生最美好的时光,在这里,将会有你成长的记忆,自我的剖析和期许,为梦想奋斗的欢欣和泪水!当你打开这本书的时候,我们已经结伴而行了,请允许我们用这种方式参与你的大学之旅。

一个人一生的职业发展道路就好比是一张地图,每一条分叉都会通向不同的目的地。如果在毫无头绪的情况下连一个问路人也找不到,就可能走向一条和自己的预期目标大相径庭的道路。要想为自己创造美好的未来,你需要对它做出规划。

现在,让我们一起去了解你工作的世界和环境,去审视你独特的个性和愿望,去挖掘你深邃的思想和潜力……你需要不断地做出决定,让你的生活变得更有意义。

同学们,准备好了吗,让我们一起出发!

吴 冰

2009年5月

前 言

职业生涯规划教育在我国尚处于起步与探索阶段。2008年,教育部印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,对全国高校大学生职业规划与就业指导课程提出了明确规定。医学院校与其他院校相比,具有其自身的特点。2002年,郧阳医学院就担负湖北省“十五”人文社科重点课题“医学生职业生涯辅导的理论与实践研究”的研究工作。综合吸收课题的研究成果,在系统总结国内外有关大学生职业生涯规划的经验基础上,于2004年编写出版了《医学生职业指导教程》。此书是我国唯一一本医学生职业指导教材,出版后受到了广大学生的喜爱和欢迎,在过去几年的使用过程中,得到了学生好评,并对他们的职业发展与成功就业起到很大的帮助。

随着我国医疗卫生事业改革的不断深入,医学事业发展迅速,医学生也将面临更多的职业选择与发展机会。掌握职业发展的理论,更新职业生涯观念,充分认识当代医学发展的新形势,将有助于医学生更好地增强职业规划意识,自觉提高职业素养,在不断提高自身职业品质的同时,促进我国医疗卫生事业更好地发展。

为做好本次教材的修订、编写工作,增加教材的可读性和可操作性,编者充分吸收国内外高校职业指导方面的先进经验和做法,整合优质资源,详细解读了国家颁布的新医改政策,以期对在校医学生有更大的帮助。

本书由吴冰同志负责设计整体结构框架,以及全书的统稿、审定、修改和定稿。周艳、芦汝冰、王少林、雷国新、邓彬、徐争等同志在书的编写过程中作了大量的具体收编、撰写工作。本书是集体劳动的成果,是众人智慧的结晶。在本书的编写过程中,我们参阅并吸收了大量的研究成果和文献资料,在此谨对这些成果的作者致以谢意。同时,在本书出版过程中,得到了人民卫生出版社的指导与支持,在此一并表示感谢。

由于编者水平有限,时间仓促,本书还有不少疏漏、不妥之处,恳请读者、同行不吝指教,提出宝贵的批评意见。

编 者

2009年5月

目 录

第一部分 职业导论篇

第一章	职业与职业生涯	1
第一节	职业与职业生涯概述	1
第二节	生涯选择和发展的理论	6
第三节	职业的发展与变迁	18
第二章	职业生涯规划	31
第一节	职业生涯规划的内涵与作用	31
第二节	职业生涯规划的基本要素	34
第三节	职业生涯规划常用方法	40
第四节	职业生涯的开发	43

第二部分 医学职业篇

第三章	医学模式的变化及其对医学职业的影响	49
第一节	医学模式概述	49
第二节	从生物医学模式到社会-心理-生物医学模式	53
第三节	从科学技术到医学人文精神	57
第四章	新时期医学职业发展现状及趋势	61
第一节	医学科学发展与我国卫生人力资源开发	61
第二节	老龄化社会与社区医疗服务的发展	68
第三节	我国医疗卫生事业改革发展趋势	73
第五章	21 世纪医学人才观	83
第一节	医学教育标准国际化趋势	83
第二节	通识教育与人文精神的提升	93
第三节	未来医师的理想形象	96

第三部分 职业规划篇

第六章	影响职业生涯因素的自我认知	101
第一节	自我认识概述	101
第二节	职业价值观	106

第三节	性格与职业	114
第四节	兴趣与职业	122
第五节	能力与职业	131
第七章	生涯决策	136
第一节	生涯决策概述	136
第二节	影响生涯决策的因素	140
第三节	决策的过程: CASVE 循环	144
第四节	做一个有效的决策者	149

第四部分 就业指导篇

第八章	职业信息的收集与运用	155
第一节	职业信息获取的方式	155
第二节	职业信息收集的渠道和方法	161
第三节	职业信息分类整理	163
第九章	求职中书面沟通方法与技巧	166
第一节	求职书中的各种信件写作方法与技巧	166
第二节	个人简历的写作方法与技巧	172
第三节	网上求职的方法与技巧	180
第十章	求职中人际沟通的方法与技巧	186
第一节	信息面谈的方法与技巧	186
第二节	社会关系网络的建立与运用	189
第三节	工作面试的方法与技巧	191

附 录

1	国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知	203
2	国家促进普通高校毕业生就业政策公告	206
3	关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知	208
4	关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)	211
5	湖北省工商局关于运用工商职能促进全民创业的若干意见	213
6	中华人民共和国执业医师法	216
7	中华人民共和国国务院令	222
8	中共中央 国务院关于深化医药卫生体制改革的意见	227
9	国家促进普通高校毕业生就业政策百问	238

第一部分 职业导论篇

第一章

职业与职业生涯

第一节 职业与职业生涯概述

引言：“在生命的历程中，没有任何方法如工作一般，可以使个人与现实如此紧密地结合：因为工作至少能够提供个人在现实的人类社会中一个安全的基地。”
(Freud, 1962)

一、什么是职业

1. 职业的含义 随着社会的发展和职业稳定性的降低，“Career”一词被广泛应用到职业研究领域。它的含义是道路、轨迹，在职业领域则引申为职业生涯、事业。

职业伴随一个人一生 1/3 以上的时间，职业的定位与选择对于个人发展至关重要：劳动是人的第一需要，工作是人作为社会分子之一存在和发展的前提条件，职业对人的经济收入、婚姻、家庭、子女教育以及社会地位等都会产生直接或间接的影响。可以说，选择职业就是选择未来，甚至是选择一生，从这个意义上说，选择和从事某种职业，应该是发自每个人生命的一种呼唤。

职业的概念由来已久，但由于研究目的的不同，学者们从不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了界定。

舒尔兹：职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的、具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从业者的社会地位。“职业”范畴的三个要素是技术性、经济性和社会性。

舒伯：职业是一个人终身经历的所有职位的整个历程，是生活中各种事件的演进方向的历程，它综合了人一生中的各种工作和生活角色，由此表现出个体独特的自我发展形态，也是个体自青春期到退休后一连串有酬无酬职位的综合。除我们所知的工作外，

还包括任何与工作有关的角色,如学生、退休者,甚至包括家庭和公民角色。

沙特尔:指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总和。

韦伯斯特:指一个人一生职业、社会与人际关系的总和,即个人终身发展的历程。

麦克尔兰德:职业是一个人依据个体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,它是有计划的职业发展历程。

总之,职业是指与个人终身所从事工作或职业等有关活动的过程。

由此可见,职业与我们平常所理解的工作是不同的概念,为了进一步了解职业,我们有必要区分以下概念:

职位:是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位和参与工作的人相对应,有多少参与工作的人,就有多少个职位。例如,一个足球队需要 11 个队员,意味着这个足球队有 11 个职位,而无论这些职位是前锋还是后卫。

职位形成于当一个组织划分一个知识领域或一套技能-任务的时候,这种划分将使组织运作得更好。例如,某公司决定,公司需要有人来改善雇员、顾客和投资者之间的沟通流程。公司撰写了一个“信息专员”的新职位说明书,然后寻找雇佣一个人做这个工作。

工作:是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如,一个足球队中的所有队员都称之为足球运动员。一生中你或许从事过许多工作,如推销员、学生会干部、青年志愿者等,但都不是你的职业。

职业:不同行业和组织中存在的一组相类似的职位。

一种职业,无论是普通的还是专业的,都是独立于个人而存在于行业或组织中的。如会计是一种职业,它可能存在于医药行业或任何 FBI(组织)。一个组织中可能有一些不同的会计职位,鉴于他们的相似性,可以被看做是一种职业。

职业是劳动者能够稳定从事的有报酬的工作,是一种社会劳动岗位。职业是参与社会分工,利用专门的知识与技能,为社会创造物质财富、精神财富,获取合理报酬作为生活来源,并满足精神需求的工作。职业与个人生活有关:强调物质生活来源;与职业结构有关:强调社会分工;与职业的内在属性相关:强调知识、技能、技巧;与社会价值相关:从事的是社会生产或服务,要为社会创造物质与精神财富。

由此可见,职业涵盖了三层含义:第一,它表明并不是任何工作都能成为职业的,某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引你长期稳定的投入其中才能够成为职业。并且,从事这项工作时能够获得一定的经济收入,取得合理的劳动报酬,满足你的物质需求。第二,职业是你获得的劳动角色,这个角色是你的一种社会角色,你必须按照社会结构中的这一角色规定的规范去行事。第三,给你一个体现个人价值的机会,职业能够使你进入一个成功的组织。

2. 职业的类型 不同的职业有不同的要求。这种要求,首先是一种知识和技能的要求,如,作为医生,需要医学方面的知识和技能;作为教师,需要教育学和心理学方面的技能。

除了知识和技能方面的要求外,每一种从事该种职业的人,还要求具备这种职业所需要的“职业性格”。比如,作为医护工作者,需要有悬壶济世、救死扶伤的人道主义精神;需要有高度的责任心和同情心,一丝不苟的工作态度和恪尽职守的敬业精神;需要有

良好的理解能力,理解病人的心理和思想;需要有较强的 interpersonal 沟通能力,任何医疗的交往都是人与人之间身心救助的故事……

如果没有这些职业性格,你不会是一个好医生。

从事每一种职业都有一定的职业性格,好的职业性格有助于在相关的职业中更好的完成工作。和职业性格相对应,职业也可分为不同的类型,每一种职业类型都有不同的要求。只有达到了职业类型的要求,从事相关的职业,才会有更大的成功机会。

下面是主要的职业类型:

变化型:工作呈现多样化特征,工作的内容经常变化,工作环境也可能会有很大不同,同时,变化型的工作通常意味着很大的压力。变化型职业的主要代表有:记者、推销员、演员等。

重复型:工作大多是一些重复性的机械劳动,同时,此类型的职业通常有一定的计划的标准,其进度也是可以预见的。其主要代表性的职业有各种生产线上的工人等。

服从型:工作大部分需要别人的规定和安排来进行,而不需要独立的作出决策。其代表性职业有秘书、办公室职员、翻译等。

独立型:需要自己计划活动或指挥别人去完成工作,常常需要自己作出决策。其代表性职业有各种管理人员、律师、医生等。

劝说型:需要设法使别人同意自己的观点,一般来说,从业者需要对别人的心理和反应有较强判断能力,并且善于影响他人。其代表性职业有:教师、咨询人员等。

及时型:常常需要镇定自若的处理突发事件,其代表性职业有:飞行员、救生员等。

经验决定型:需要根据客观事实来作出判断和决策,其代表性职业有:股票交易员等。

实事决定型:需要根据客观事实来作出判断和决策,其代表性职业有:科学家、证券分析师、科技人员等。

自我型:需要用张扬自我的办法来体现自己的价值,其代表性职业有:演员、画家、音乐家、作家等。

孤独型:需要独立进行工作,其代表性职业有:编辑、校对、手工艺专家等。

严谨型:需要按照严格的规则和步骤来完成工作,注重细节,其代表性职业有:会计、统计员、档案管理员等。

以上所列只是一些常见的、单纯的职业类型,事实上,很多职业不能简单的归类,属于复合型的,但无论怎样每一种职业都有“职业性格”方面的要求。那么,你的“职业性格”是什么?你适合从事什么样的职业呢?

二、什么是职业生涯

1. 生涯 一般认为,生涯指人的一生。英文里,“生涯”一词根源自罗马字 via carraria 及拉丁字 carrus,二者的含义均指古代的战车。在希腊,career 意为“疾驰、狂奔”,最早常用作动词,后来又引申为道路,及人生的发展道路,或指个人一生的发展过程,也指个人一生中所扮演的角色与职位。

美国生涯发展协会(national career development association)提出:生涯是个人通过

从事的工作创造出的有目的的、延续一定时间的生活模式,这是生涯领域中被广泛使用的一个定义,这个定义中包含的一些重要观念,对所有进行生涯规划的人具有重要的现实意义。

“延续一定时间”(time extended):是指生涯不是作为一个事件或选择的结果而发生的事情,而是延续人的一生过程,受到个人内在和外在力量的影响。

“创造出”(working out):是指生涯是一个人愿望与可能性之间、理想与现实之间妥协和权衡的产物。生涯发展是一系列选择连续进行的结果。人们作出选择时,需要权衡这些选择的收益、代价和风险。对一个人来说,没有“十全十美”的生涯道路,但也许会有最适宜的生涯道路。

“有目的的”(purposeful):是指生涯对个人来说有意义和有价值的。是生涯不是偶尔发生或应运出现的,它需要规划、思考、制定和行动。生涯因个人的动机、抱负和目标而形成与发展,它反映了个人的价值观和信念。

“生活模式”(life pattern):在这里意味着生涯不仅是一个人的职业或工作。生涯与成人所有的生活角色交互作用:家长、配偶、持家者、学生,以及人们整合与安排这些角色的方式。

“工作”(work):前面已经有所了解,但对生涯专家而言,工作是一种活动,可以为自己或他人创造价值。

“个人所从事的”(undertaken by the person):强调生涯对个人而言是独特的。现实中,没有两个人有完全相同的“生涯”,因为生涯基于个人特定的历史和情境。人们可能有相似的兴趣或技能,从事相同的职业,为相同的机构而工作,但他们的生涯仍可能不同。

总之,“生涯”一词的定义将焦点由“从中找到适合我的生涯”转向了“发现属于我的生涯”。生涯规划的重点也就转移到了个人自身,这对一些人来说是好事,但对另一些人来说,他们害怕承担自身生涯发展的责任。希望通过这本书能够帮助你获得良好生涯选择并为此承担责任的工具。

2. 生涯发展 是指那些综合起来塑造我们生涯的经济、社会、心理、教育、生理与机遇等因素的总和。

这个定义表明,生涯发展是一个很大的概念。它受资金和财政资源、团队关系和社会阶层、心理健康和个性、教育水平和经历、生理能力和特质以及各种机遇因素的影响。所有这些个人内在和外在的因素结合起来会影响一个人职业生涯道路展开的方式。重要的是,这些因素中任何一个都无法单独决定一个人的生涯,但这些因素以复杂的方式结合起来就可以塑造一个人的整个生涯。

随着社会的发展,科技的进步,人们的价值观念和生存的意义也变得复杂、多元化,所以人们需要具备更多的知识、技能以及前瞻的能力,才能创造出更多的机会,营造更加亮丽的人生。因此,建立生涯发展的观念,才能系统了解个人的身心特质,培养自己的发展能力,认识不同阶段生涯发展的任务,进而才能有效地规划发展方向和人生目标。

3. 职业生涯 在一个人从出生到死亡的整个人生历程中,存在着不同的生命周期空间,有生物社会生命周期、生物生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。在人的总生命

空间中,最重要的、有决定作用的是职业生涯周期,它是人生存在和发展的前提条件。而且,职业生涯周期从任职前的职业教育培训,到寻求职业,到就业从业、职业转换、逐步晋升,直至完全脱离职业工作,占据了人生大部分时间,因此,对个人及家庭都有着十分重要的意义。

据调查统计,大部分人平时职业生涯用的时间占可利用社会活动时间的71%~92%。可见,职业生涯活动伴随了我们的大半生,甚至更长远,拥有成功的职业生涯才能实现完美的人生。

随着社会经济的飞速发展,今天,已经很少有人像我们的父辈祖辈那样,一辈子守住一个职业。成长于信息时代的“新生代”在知识的广度、深度、能力范围、自我意识、思维能力等方面有着自己独特的优势,越来越不满足于在一个岗位上终老此身,而是随时准备寻求更好的发展机会。越来越多的人开始关注个人职业生涯的发展。

关于职业生涯,目前还没有统一认识,不同国家的学者从不同的角度对职业生涯的内涵进行了界定。法国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。”美国学者罗威尔和斯莱德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、愿望的有机整体。综合各家之说,可以认为:职业生涯是对生涯的狭义理解,专指个体职业发展的历程,一般是指一个人终生经历的所有职位的整个历程,一个人一生中连续从事的职业,它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程,而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地说是以个体心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定性和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

还有的学者将职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。从个体生命空间意义上的考察,前者是一个人从职业学习伊始,至职业劳动最后结束,这整个职业劳动工作经历,即将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光。广义的职业生涯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一个完整的职业发展过程进行考察。

职业生涯是一种循序渐进、有序发展的动态过程。随着个体不断的发展和变化,每个人还需要立足根本、放眼未来——“我往何处去?”以及“我如何达到?”

伴随着社会经济形态的不断变化,职业生涯也被注入了新的内涵,我们认为,职业生涯是指一个人在围绕其生命阶段目标而进行的有目的的学习与工作中,所创造出来的一种相对稳定的生活方式。它包括以下四个方面的含义:

(1)每个人每一生命阶段目标和围绕这一目标进行的开发活动,将完全依据其所处的历史阶段、文化与教育背景、经济发展状况以及政治、地理条件等整体因素所产生的影响而决定。

(2)个人永远是职业生涯开发与管理的主体。强调在社会活动中对意义的开发。

(3)对于每个人而言,职业生涯开发与管理都将是一个系统工程。

(4)生涯开发将以每个人每一阶段的生涯目标而进行。

结语：一个人最大的幸福，是能以自己选择的方式生活，择其所爱，爱其所择的结果，会使一个人以己为荣，并呈现出圆融、丰足、喜悦、智慧和充满创造力的气质。乐章已经开始，你准备好了吗？

{ 职业点拨 }

以你昨天的时间安排为例子，根据工作-学习-休闲的关系来进行分析：你每天在这三项活动上分别分配多少时间？你能得出什么结论？

第二节 生涯选择和发展的理论

引言：孔子说：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾规。”

自 20 世纪初美国的职业辅导运动开始以后，生涯辅导建立起了一系列理论模型；为个人做出有关职业和生活的正确决定提供支持。各种理论试图通过不同的途径来揭示个人在社会角色和生涯方面的问题。比如说，特质因素论认为，个人和职业都有一些稳定的特征，而适当的职业选择就要在这二者之间进行匹配。在舒伯提出的生涯发展理论中，则认为职业的选择是以自我概念为基础的。社会学习理论认为，生涯中的根本选择是由内在因素和外在环境因素来共同决定的，尤其是取决于个人成长经历中的学习经验。

生涯辅导理论针对个人职业发展提出了一系列假设。这些理论提供了一些模型来帮助我们鉴别影响职业发展的各种因素，有助于我们更深入地理解职业发展的过程，这些理论帮助我们：

1. 理解自己所经历和所学习知识的意义；
2. 在已知和未知之间架起一座桥梁；
3. 揭示和总结相关的信息；
4. 做出预测；
5. 设定目标；
6. 为个人职业发展提供更好的支撑。

一、帕森斯的特质因素论

特质因素论是最早的职业生涯理论，由帕森斯在其 1909 年出版的《选择职业》一书中首次提出。其主要观点是：每个人均有稳定的特质，而职业亦有一组稳定的条件（因素）所谓“特质”（trait），就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观、人格等。

“因素”(factor)则是指在工作上要取得成功,所必须具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。将个人与职业匹配,如果个人的特质与工作因素越接近,则个人成功的可能性越大。

帕森斯认为,在选择职业的过程中,涉及三个主要因素,即:对自我爱好和能力的认识、对工作环境及其性质的了解、二者之间的协调与匹配。对应于这三个因素,它提出了职业规划的三个原则:

原则一:对自我进行探索,包括了解个人的兴趣、性格、能力、价值观、资源、限制等。

原则二:了解各种职业,如职业的技能要求、工作条件、薪酬福利、发展前途等。

原则三:将上述两类资料进行综合并找出与个人特质匹配的职业。

二、霍兰德的类型论

霍兰德(John Holland)自 20 世纪 70 年代以来,提出一系列的研究假设和成果。他认为:

1. 职业选择是人格的一种表现,某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人,这种人格特质反映在职业上,就是职业兴趣。大多数人的职业兴趣(人格)可以归纳为六种类型(见表 1-1):即实用型(realistic type,简称 R)、研究型(investigative type,简称 I)、艺术型(artistic type,简称 A)、社会型(social type,简称 S)、企业型(enterprising type,简称 E)和事务型(conventional type,简称 C)。

表 1-1 霍兰德的六种人格类型表

类型	喜欢的活动	喜欢的职业
R 型	喜欢和事物打交道(工具、机械、设备),用手、工具、机器制造或修理东西。愿意从事实物性的工作,喜欢户外活动或操作机器,而不喜欢在办公室工作	制造业、渔业、野外生活管理业、技术贸易业、机械业、农业、技术、林业、特种工程师和军事工作
I 型	喜欢处理信息(观点、理论),喜欢探索和理解事物,研究那些需要分析、思考的抽象问题。喜欢独立工作	实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家和程序设计员
A 型	喜欢创造,喜欢自我表达,喜欢写作、音乐、艺术和戏剧	作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥和室内装潢
S 型	喜欢帮助别人,喜欢与人合作,热情关心他人的幸福,愿意帮助别人解决困难	教师、社会工作者、牧师、心理咨询师、服务性行业人员
E 型	喜欢领导和支配别人,或善于为了达到个人或组织的目的而去说服别人。希望成就一番事业	商业管理、律师、政治运动领袖、营销人员、市场或销售经理、公关人员、采购员、投资商、电视制片人和保险代理
C 型	喜欢组织和处理数据,喜欢固定的、有秩序的工作或活动,希望确切地知道工作的要求和标准。愿意在一个大的机构中处于从属地位	会计师、银行出纳、簿记、行政助理、秘书、档案文书、税务专家和计算机操作员

2. 个人的职业兴趣往往是多方面的,因此通常用3个字母(代表最强的3种兴趣类型)的代码来标示一个人的职业兴趣,这个代码就称为“霍兰德代码”(Holland code)。三个字母之间的顺序表示了不同类型兴趣强弱程度的不同。

至于个人在六个类型上的得分高低,则体现出个人的兴趣(人格)分化与否(区分性, differentiation)。如果六个类型上的得分之间较大的差异,则代表个人的人格特质发展或对职业环境的偏好越清晰。若六个类型的得分比较接近,则显示出个人的职业兴趣仍然不够明确。这一点,在实际的生涯辅导中具有重要意义。

3. 同一职业团体内的人有相似的人格特质,因此,他们对情境和问题会有类似的反应,从而产生特定的职业氛围亦即职业环境。这种职业环境具有特定的价值观念、态度倾向和行为模式。

4. 由此,工作环境也可以分为六种类型,其名称及性质与人格类型的分类一致;具体职业通常也采用上述3个字母代码的方式来描述其工作性质和职业氛围(见图1-1)

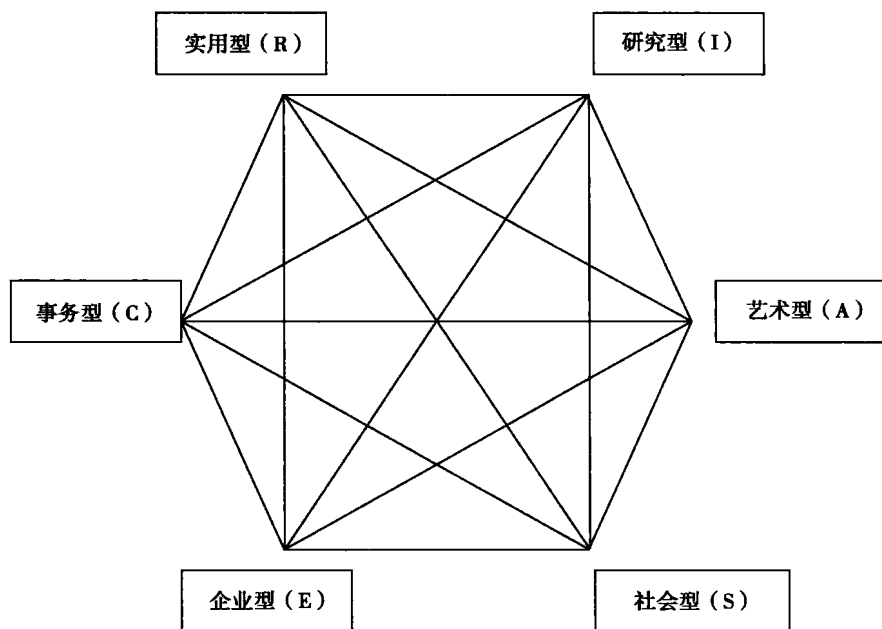


图 1-1 工作环境的六种类型

5. 霍兰德提出了六角形模型用来解释六种类型之间的关系。在六角形模型上,任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及人格特质的相似程度就越高,或者说它们的一致性(consistency)就越高。例如,企业型和社会型在六角形模型上是相邻的类型,它们的相似性也最高,因为这两种类型的人都比其他类型的人更喜欢与人打交道,只是他们打交道的方式不同而已。而事务型或艺术型处于对角线的位置上,它们就缺少一致性而具有相反的特质。例如,事务型的人喜欢循规蹈矩,而艺术型的人则追求自由与个性化。

6. 个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。六角形模型可以帮助我们对人格特质类型与职业环境类型之间的适配性(congruence)进行评估,例如,一个霍兰德代码为SAI的人在一个社会型、艺术型、研究

型占主导地位的职业环境(如教师行业)中工作会感到更舒适自在,但如果让他在一个实用型、事务型占主导的环境中工作(如充当卡车司机)可能会感到格格不入、不满意。根据霍兰德的假设,适配性的高低可以用来预测个人的职业满意度、职业稳定性及职业成就。因此,霍兰德主张:个人人格特质中占主导地位的类型可以为个人在选择职业和工作环境上提供方向。

三、明尼苏达工作适应论

起源于一项在明尼苏达大学进行的旨在探索如何帮助残障人士适应工作的研究,由罗圭斯特与戴维斯(Dawis, England & Lofquist)于1964年提出,经过数十年发展成为强调人境符合的心理学理论。

工作适应论仍属于特质论的范畴,但其重点在于就业后个人需要的满足及对工作要求的满足,亦即就业后的适应问题。戴维斯等人认为,每个人都会努力寻求个人与环境之间的一致性(correspondence),而“工作适应”(work adjustment)就是指个人为了能维持此一致性所做的努力,以在同一职位上的工作持久程度为衡量指标。当工作环境能满足个人的需求(即给予个人“内在满意”,satisfaction),而个人亦能够满足工作的技能要求(即达到“外在满意”,satisfactoriness)时,个人与环境的一致性就较高。但由于个人与环境都是动态发展的,相互之间会产生影响,因此,人境之间是否一致是一个互动过程的产品,而不是一成不变的。随着时间的推移,个人的需求会改变,工作的要求也会变化调整。如果个人或雇主能努力创造并维持这种人境之间的协调关系,则个人的工作满意度和雇主对其员工的满意程度就会越高,个人在该工作领域也越能持久发展(见图1-2)。

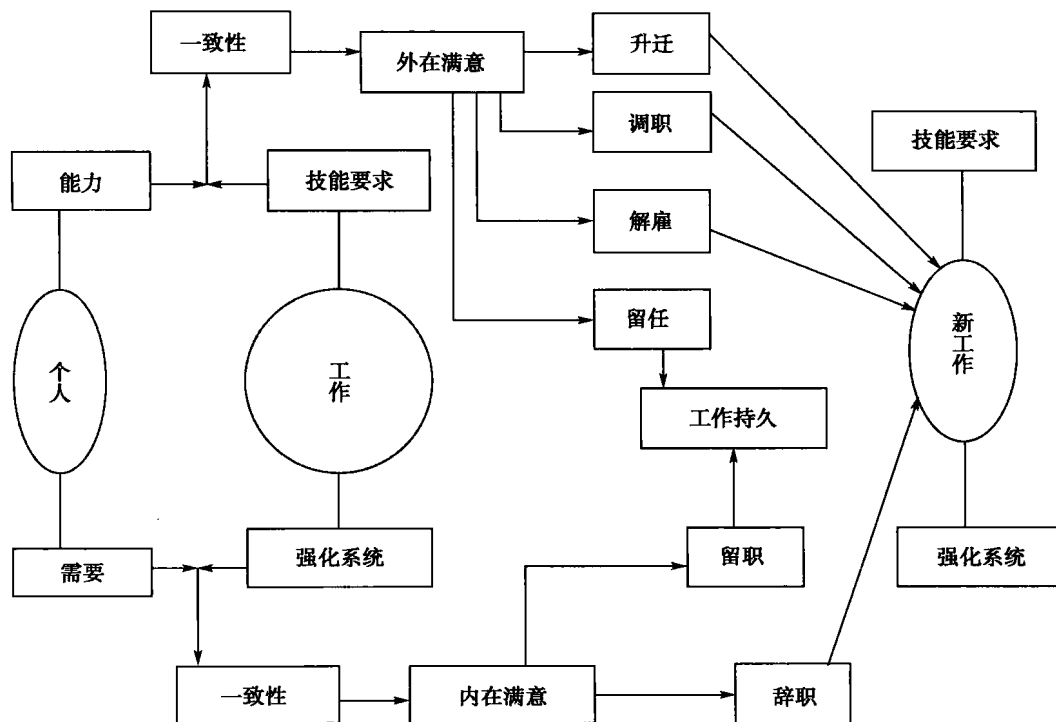


图 1-2 明尼苏达工作适应模式(Dawis & Lofquist, 1984)