

Daxuesheng
zhiyeshengya gui Hua
lilun yu shijian

大学生 职业生涯规划 理论与实践

王玉琨 叶晖 何晶 编著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

014012502

G647.38
552

Daxuesheng
zhiyeshengya guihua
lilun yu shijian

大学生 职业生涯规划 理论与实践



王玉珅 叶晖 何晶 编著



北航

C1698851

G647.38/552



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划理论与实践/王玉珩著.

北京: 中国经济出版社, 2013. 7

ISBN 978 - 7 - 5136 - 2716 - 0

I. ①大… II. ①王… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 197122 号

责任编辑 李 彪

责任审读 贺 静

责任印制 常 毅

封面设计 白朝文

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京科信印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 18. 75

字 数 275 千字

版 次 2013 年 7 月第 1 版

印 次 2013 年 7 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 2716 - 0/C · 429

定 价 45. 00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

Foreword

前言

为了提高大学生职业生涯规划意识，各个高校都不同程度地实施对大学生进行生涯规划辅导的工作，但如何提高辅导的实效性，还是一个新课题。经过几年来的实际工作，笔者认为，分年级设计方案，按学期进行生涯规划的团体辅导，是提高大学生生涯规划辅导实效性的重要方法。

“职业生涯”是一段实践人生意义的重要历程。每个人的人生不同，职业生涯自然迥异。

职业生涯规划，是指按人生发展各阶段的不同，而自行设计的、适合自己各阶段发展的、带有个性化色彩的个人职业生涯的一种中长期发展计划。职业生涯规划不仅能帮助个人实现目标，更重要的是有助于真正了解自己，从而规划出合理、可行的职业生涯发展方向。

大学生进行职业生涯规划已经得到广泛的共识并在很多学校推开，目前大家广泛采取的方式还是以授课和开展讲座为主，加以开展一些大学生职业生涯规划的方案设计比赛来推进这项工作。但是，大学生的职业生涯规划由于受到很多客观条件的制约，不可能具体化，即使在职业生涯规划方案设计大赛获奖的作品，由于实际的客观限制，往往只能成为美好的设想而置之楼阁，无法实现。

开展大学生的职业生涯规划，目的主要是激发学生的成才动力，明确自己的价值观和职业取向，在做心理咨询的过程中，我们发现，有些有明确职业目标的学生，面临毕业就业选择的限制，内心也存在迷茫和焦虑，往往理不出头绪来。我们希望学生们懂得规划人生，处理好未来职业发展



方向和目前就业限制的矛盾，于是，我们尝试用生涯规划团体辅导的形式，与同学们一起进行探索，寻找各自发展的方向，并获得行动的勇气和力量。

我们所做的“大学生职业生涯规划团体辅导”工作坊是由教师指导、设计和执行。自2004年起开始，我们在哈尔滨工程大学和哈尔滨工业大学两个学校进行了实验，两所学校的四个院系的四个年级本科生和研究生参与了这些活动，有几位专业水平的教师进行这项工作的研究，并取得了较好的效果。

本书就是针对大学生职业生涯规划团体辅导的实施进行讲述，通过具体的方案设计和实施的分析，旨在指导和帮助初试者进行这项工作，也作为同行们的相互切磋和交流之用。

根据实际工作中遇到的问题，我们注意采取针对不同年级学生的特点设计方案，在进行理论教学的同时，开展团体心理辅导。

针对高校大学生的阶段性特点，我们对其进行了模块整合，以年级为单位，确定辅导的活动方案，以班级为单位，分阶段进行团体辅导。实践证明这对于提高大学生的职业生涯规划辅导的有效性起到了重要的作用。

在设计方案时，我们将职业生涯相关理论融入其中，同时运用心理学知识，帮助同学们明确自己的重要价值观，明确自我能力和职业兴趣，以自己的重要价值观为基准，确定职业生涯目标。在大学生们的生涯规划辅导中，我们注意引导大学生结合自己的性格、气质、兴趣、爱好、特长、技能、智商、情商以及所学专业知识等特质，正确评价自己的能力素质，包括思想、心理、知识，以及协调、组织管理、活动能力，清醒地认识当前就业形势，准确把握社会对人才需求的类型和数量，树立积极而切合实际的职业理想，慎重确立自己初步的职业目标。

在团体辅导训练过程中，大学生们通过模块学习与特质测试，明确了自己的职业偏好，发现了符合现实的自我概念，我们就会提供具体的专业化指导，使大学生们规划出适合个人发展的生涯策略，这些具体、可行的行动方案会帮助学生按计划走向成功。

实施效果评估是我们进行大学生职业生涯规划辅导的重点之一，是对

于大学生职业生涯规划结果的检验与意见反馈,它有助于我们在继续实施辅导和指导过程中的进一步改进,有助于工作的进一步完善。为此,我们在不同年级学生进行职业生涯规划过程中的不同阶段,为同学们量身定做了与职业发展密切相关的规划成果表,对同学们的规划实施情况进行检验,对同学的执行力状况进行评估,吸取经验,总结不足。帮助大学生学习与掌握职业规划的基本方法、树立正确的成才观和就业观,从根本上唤醒大学生的就业自助意识,并对大学生职业生涯规划辅导工作进行总体考察。

大学生职业生涯规划不仅是一个理论问题,更是一个实训过程。高校应从培养高素质人才的角度出发,把职业指导贯穿于整个大学教育的始终,通过系统、科学的教学环节,通过课内与课外、理论与实践相结合的形式以及丰富多彩的团体辅导活动,指导大学生掌握职业规划的知识和方法,从实际操作层面上帮助大学生进行切合实际的职业生涯规划,促进大学生在校期间接受职业生涯规划教育和相关方面的教育,能正确认识自我、拟定符合自身实际情况与生涯发展需要的职业目标和职业发展道路,并在实践中积极付诸行动,从而使学生在明确生涯目标,提高自我素质和技能的基础上,能“水到渠成”地面对市场,适应社会,满足社会发展的需要。

本书是哈尔滨工程大学应用心理学专业硕士生导师王玉坤博士的博士后研究课题。全书由著名职业生涯培训师程社明博士审阅,北京大学高级管理硕士、高级工程师、实业家叶晖,北京大学教育学博士、哈尔滨工业大学何晶副教授,在读博士、哈尔滨工程大学张微,哈尔滨工程大学吴岚,哈尔滨工业大学李飞,东北农业大学钟海燕等参与研究和编写。期间得到了清华大学樊富珉教授、哈尔滨工程大学金宏章教授、钟思嘉教授、中国科技大学孔燕教授的指导,在此一并感谢!

编者

2013年3月14日

contents

目录

第一章 研究背景及概念和基本理论	1
1.1 研究背景	1
1.2 职业生涯规划的相关概念和基本理论	4
1.3 大学生职业生涯规划概述	20
1.4 我国大学生职业生涯规划存在的问题及成因分析	25
1.5 本章小结	35
第二章 团体辅导前的准备	36
2.1 团体辅导筹备工作	36
2.2 团体辅导的目标	38
2.3 团体辅导产生效果的条件	42
2.4 团体辅导的过程和阶段	46
2.5 团体辅导过程中的领导技巧	50
第三章 大学一年级生涯规划团体辅导方案设计和实施	55
3.1 大学一年级学生基本心态的分析	55
3.2 大学一年级生涯规划辅导方案的设计	62
3.3 大学一年级生涯规划团体辅导实施的反馈	74
第四章 大学二年级生涯规划团体辅导方案设计与实施	80
4.1 大学二年级学生基本心态的分析	80



4.2	大学二年级生涯规划团体辅导方案的设计	87
4.3	大学二年级生涯规划团体辅导实施的反馈	101
第五章	大学三年级生涯规划团体辅导方案设计与实施	107
5.1	大学三年级学生基本心态的分析	107
5.2	对方案设计的说明	115
5.3	大学三年级生涯规划团体辅导方案的设计	116
5.4	大学三年级生涯规划团体辅导方案实施的反馈	136
第六章	大学四年级生涯规划团体辅导方案的设计与实施	149
6.1	大学四年级学生基本心态的分析	149
6.2	对方案设计的说明	160
6.3	大学四年级职业生涯团体辅导方案设计	161
第七章	研究生生涯规划团体辅导方案的设计与实施	186
7.1	研究生团体辅导前期准备	186
7.2	研究生团体辅导的项目	195
第八章	培训效果的反馈	233
8.1	参训人员的感悟	233
8.2	传媒的报道	249
8.3	参训教师的总结交流	251
第九章	程社明博士 “明言” 录	254
参考文献		284
后 记		291

第一章 研究背景及概念和基本理论



❖ 1.1 研究背景

1.1.1 国外对职业生涯规划的研究

职业生涯开发与管理是一门新兴学科，在美国有 40 多年的历史，在欧洲有 30 多年的历史，在我国台湾也有约 15 年的时间了。在西方，美国的帕金斯最早提出就业指导的概念，1903 年，他在波士顿宣传职业指导，1909 年帕金斯出版了《选择职业》一书。美国的职业指导从 1903 年帕金斯倡导至今，已有百余年的历史，各种职业指导的理论模式差不多都是由美国学者提出的，至今已经形成了一套较为完整的职业指导理论模式和较为系统的就业指导方法。而职业生涯规划与管理学说起源于 20 世纪 60 年代，现已成为西方国家人力资源管理的重要内容。自 20 世纪 50 年代开始，职业指导经历了由指导向辅导观念的转变，即将教导式的职业指导方式变成更加人性化的、强调发挥被指导者作用的职业辅导，导致这种转变的核心人物是人本主义心理学家罗杰斯（Rogers）。1942 年，罗杰斯出版了《咨询和心理治疗》，1951 年，他又出版了《咨询者中心治疗》。在这两本著作中，他系统地阐述了其人本主义思想。首先，罗杰斯主张无条件尊重被咨询者，这使传统的指导活动观（如指导者与被咨询者关系上的权威主义态度和家长式作风、过分依赖测验、过多的直接指导等）受到了严峻的挑战。其次，罗杰斯的心理治疗使咨询帮助对象范围扩大了。这一理论在当时影响是深入而广泛的，这从美国

原来的国家职业指导学会 1983 年更名为美国辅导与发展学会 (American Association for Counseling and Development, AACD) 可见一斑, 这一理论强调以人为中心的辅导, 辅导者的职责是协助来访者将自我概念转变为相应的职业角色, 了解职业自我, 认识职业世界。通过辅导, 调动被辅导者的积极性和能动性, 以利于被辅导者择业技能的发展。而职业测验不是必须的, 只有在来访者要求时使用, 但职业信息非常重要, 它有助于来访者进行职业探索, 并做出职业决策。

1.1.2 我国对职业生涯规划的研究

20 世纪初, 我国的职业指导受美国等西方国家的影响, 在黄炎培等教育家的倡导和一些留学生回国的推动下, 有一定程度的发展, 当时的主要工作是调查职业需求, 向毕业生演讲职业需求等。这是帕金斯模式在中国的最初实践。

1917 年黄炎培联合蔡元培、马相伯、梁启超等 48 人, 在上海创立中华职业教育社, 大力提倡职业教育, 建立了沟通教育与职业; 采取发展人类生活智能与服务精神的途径, 使教育者能为己治生, 为群服务; 达到“无业者有业, 有业者乐业”的终极目标的职业教育思想体系, 提出了“职业教育应贯彻全教育过程和全部职业生涯。其体系应该是: 职业陶冶—职业指导—职业教育—职业补习和再补习”等职业指导观点。他还投入相当多的精力于职业指导和职业心理实验两项工作, 并于 1919 年成立职业指导部, 在《教育与职业》杂志上刊发职业指导刊号、职业心理专号。作为编辑部主任的邹韬奋则在此项工作中倾注了大量的心血。1922—1926 年, 邹韬奋研究和编译了《职业教育研究》、《职业智能测验法》、《职业指导》、《职业指导实验》第二辑、《职业心理学》等著作, 还发表了《初级中学应注重职业指导》、《中国职业指导现况》等文章。他认为职业指导绝不只是“导入如何获得职业”, 职业指导是涉及教育哲学、心理学、统计学、社会学等众多学科的工作。邹韬奋的职业指导简单来说, 是指以种种方法助人怎样选择职业、怎样预备职业、怎样加入职业, 并能在职业上求进步。职业指导的内涵是: (1) 职业指导包括职业介绍、职业陶冶、选

择职业、预备职业、职业训练、服务指导等。(2) 职业指导是长时期的工作。(3) 职业指导乃有根据之事业,非模糊猜度之判断。“职业指导欲根据职业之实际调查,教育之实际调查,学生个性之实际调查,综合多方之详密研究……决非闭户造车可比”。(4) 职业指导是一种辅导性事业。(5) 职业指导是一种合作的事业。(6) 职业指导要有专门的研究与训练。

邹韬奋在 20 世纪 20 年代就提出了系统的职业指导思想,并进行了大量的实践活动,扩大了职业指导在社会中的影响,为当时职业教育的发展发挥了积极作用。但几十年来,在计划经济下的高校毕业生分配模式中,我国的职业指导思想发展几乎停滞。

跨入 20 世纪 90 年代以后,职业指导发展速度加快。1990 年国家教委调整普通高中教学计划,要求各校试行开设职业指导课。1992 年国家教委把职业指导列为普通高中必修课,并组织编写了《普通中学职业指导教育实验纲要》。这一阶段,职业指导把促进人的全面发展与职业意识的发展统一起来,从发展的观点来看待人与职业的匹配问题。它适应了改革形势发展的需要,在理论上有了新的突破,以较快的速度向纵深发展。

1994 年国家劳动部颁发了《职业指导办法》,明确规定:职业介绍机构应开设职业指导工作,配备专(兼)职职业指导工作人员,向劳动者和用人单位提供咨询和服务。就业训练机构应开设职业指导课程,配备专(兼)职教师,对参加就业与转业训练的劳动者开展职业指导。对职业指导的宗旨、任务、内容方法以及对职业指导工作人员应具备的条件,都提出了具体要求。这就使社会的职业指导逐步走向法制化与规范化的轨道。职业指导理论也逐步成型,注重将职前研究与职后研究相结合,强调适应社会的需要和发挥个人的特长,尽可能实现人职匹配。这一阶段,职业指导从社会到学校,从城市到农村,取得了比较全面、系统的发展,为职业指导理论逐步成型创造了良好的条件。20 世纪 90 年代后期,国内学者逐渐认识到大学生的职业生涯规划的重要意义,开始将国外优秀的职业生涯规划理论引入我国大学生职业生涯规划的研究中并加以发展,形成了我国大学生职业生涯规划的理论雏形。在这一领域中,较为有影响力的代表人物有人事部人事科学研究所副研究员罗双平,他对职业生涯这一课题进行了



比较系统的研究,如《职业生涯规划的含义及其形态》、《职业生涯规划理论》、《职业生涯阶段划分》等;中南财经政法大学的赵曼和陈全明,他们在《公共部门人力资源管理》一书中,对职业生涯规划的内涵,历史沿革以及相关理论进行了比较系统详实的阐述,并专门分析了影响个人职业生涯规划的因素,指导的原理及职业发展的道路选择。杭州商学院副教授朱晓卫对此课题也有专门研究,在她所著的《公共部门人力资源开发与管理研究》这本书中,系统地介绍了国外的职业生涯指导理论,为我们开展大学生职业生涯指导提供了理论依据。同时武汉理工大学心理教育研究所常务副所长、职业指导师雷五明对青年职业生涯规划也有专门的探讨,他从事心理咨询与职业辅导 11 年,结合自身工作经验,编著了《决不迷茫——青年职业心理测评与生涯规划》一书,对青年进行个人职业生涯规划进行了比较深入系统的阐述,具有重要的理论价值和现实指导意义。

但总体而言,职业指导尤其是大学生职业指导是“摸着石头过河”,始终处于边实践边改革的阶段,而且一直没有得到足够的重视。无论是在机构设置、经费投入、人员队伍建设以及硬件设施等方面,还是在就业指导工作的理念、方式、途径等方面均明显滞后,不能适应目前我国就业市场的变化和要求。因此,无论从国际形势还是从我国自身的实际出发,我国大学生职业生涯规划这一课题都具有重大的理论价值和实践意义。对此课题进行深入的研究,不仅有利于完善我国大学生就业指导的理论体系,为我国高等学校和大学生就业指导机构提供理论依据,同时也有利于更加有效地开展职业指导工作,以缓解我国大学生就业压力,促进顺利就业。

❖ 1.2 职业生涯规划的相关概念和基本理论

1.2.1 职业生涯规划的定义

1.2.1.1 职业的定义

职业是人类社会分工的结果。随着社会的进步,生产力的发展,社会

分工越来越精细,职业的类别和内部构成,外部关系也随之越来越丰富。对职业的含义,人们有着不同的看法和认识。中国对职业的定义为“个人在社会中所从事的,作为主要生活来源的工作”。日本对职业的定义为“为了生活而进行的工作”。黄炎培认为,职业本身具有双重意义,其含义是:职业这一名词,包含对己谋生与对群服务,实是一物两面;二是职业“外适于社会分工制度之需要,内应天生人类不齐才性之特征”,不仅要求供需相济,而且要求才性相近,才能使事得人,使人得事,“使百业效能赖以增进”,并使人“获得职业的乐趣”。不同的人对职业的含义有着不同的认识,总的来说,职业一词的外延包括三个意思:一是有工作,二是有收入,三是有时间限度。一般来说,“职业是人类参与社会分工,利用专门知识和技能,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。”职业是一个人在其整个工作生涯中选择从事的一个总的行为过程,当然,职业也许会根据技术的变化或个人尝试不同工作的愿望而一次或多次地改变。它是人为维持自己生计,同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的活动方式,因此职业要求人与工作相适应,即做到个人能力和特性与职业要求相协调。

“生涯”(career),主要是指个人一生的道路或发展路径。关于职业生涯的定义,美国组织行为学专家道格拉斯认为,它指一个人一生工作经历中所包括的一系列活动和行为,萨帕将职业生涯定义为个体终生经历的所有职位的全部历程,著名组织心理学家霍尔认为职业生涯是指一个人终其一生,伴随着工作或职业有关的经验和活动。虽然他们的表述各不相同,但基本意思大致相同,即职业生涯是一个人一生的职业工作经历。

1.2.1.2 职业生涯规划的定义

职业生涯规划就是针对职业生涯所做的设计。这一概念是由著名管理学家诺斯威尔最先提出的,他曾指出:职业生涯规划就是个人结合自身情况以及眼前制约因素,为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。换句话说,就是指个体为未来职业发展所作的策划和准备。本文中笔者认为,职业生涯规划是指个人根据对自身的主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业生涯规划发展目标,选择实现这一目标的职业,以及



制定相应的学习、培训和教育计划,并按照一定的时间安排,采取必要的行动来实现自己职业生涯目标的过程。其主要内容包括:确立阶段性和长期性的职业目标;确定适合自己发展道路的方式、方法;明确将要进行的调整和各项准备等。职业生涯规划的目的:就是让你考虑自己一生的生计,做一个个人的选择,以便自己的潜力、精力得以发挥,拥有一个满意的、富有挑战性的和自我实现的事业,为社会也为自己创造最大的价值。简单地说,也就是通过职业生涯的规划和职业道路的选择,实现自己的人生价值。

1.2.1.3 外职业生涯和内职业生涯

职业生涯可以分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是一个人在一生中所从事的各种工作职业的总称,是客观的职业,可以理解为我们传统意义上的职务、职称、社会地位等;内职业生涯是人一生中的价值观,为人处事态度与动机变化的过程,同时包括个人具有的能力、学识、经验等。外职业生涯通常由别人决定、给予、认可,在外职业生涯中外因很重要;内职业生涯主要靠自己不断摸索获得,在内职业生涯中内因为主导。同时我们可以根据一个人一生的职业生涯变化状态,将职业生涯分为传统性职业生涯和易变性职业生涯。传统性职业生涯相对稳定,从事传统性职业生涯的人一般很少转换行业,如一名工程师的职业生涯最初是技术员、助理工程师,随着其专业知识的增长和工作经验的丰富,其职位可能会逐步晋升为工程师、高级工程师,我们就将这种职业生涯叫做传统性职业生涯;易变性职业生涯是指一个人的职业生涯也可能因其兴趣爱好、能力大小、价值观的改变及工作环境的变化而发生变化,因而可能从事多项职业,如一个人最初是一名技术人员,后来从事管理工作、金融贸易工作等。

1.2.2 职业生涯规划的相关概念辨析

与职业生涯规划相关的概念有很多,如职业生涯管理、职业生涯发展、职业生涯开发等,在此我们有必要区分与职业生涯规划相关的概念,以便能更准确的理解和运用概念。

1.2.2.1 职业生涯规划与职业生涯管理

职业生涯管理就是针对职业生涯的管理过程,它是指组织和员工个人对职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反馈和调整的一个综合性过程。它是组织提供的、用于帮助组织内正从事某类职业员工的行为过程,它是组织为其员工实现职业目标所进行的一系列计划、组织、领导和控制等管理活动。暨南大学人力资源管理研究所的戴良铁和刘颖在其《职业生涯管理简析》一文中对职业生涯管理的概念进行了解释,他们认为职业生涯管理“是企业帮助员工制定职业生涯规划和帮助其职业生涯发展的一系列活动”,通过员工和组织的共同努力与合作,使每个员工的生涯目标与组织发展目标一致,使员工的发展与组织的发展有机结合起来。因此,职业生涯管理是一个更广义的概念,主要偏重于组织对个人职业生涯的管理,重视对职业生涯的动态管理,而职业生涯规划是一个相对静态的概念,主要针对个人来设计自己的职业生涯,重视对个人职业生涯的预测和制定。

1.2.2.2 职业生涯规划与职业生涯发展

职业生涯计划的实施即是职业生涯发展,萨帕认为职业生涯发展是由时间、广度、深度三个层面构成,其中生涯发展的时间是指生涯发展的阶段或时期,包括生长、探索、建立、维持及衰退五个发展阶段;生涯发展的广度是指一个人一生所要扮演的各种不同角色,如儿童、学生、公民、员工和父母等;生涯发展的深度是指在职业生涯规划制订好之后,个人沿着原来设计的发展通道,不断地从一个岗位转移到另一个岗位,从比较低的层次上升到比较高的层次,直至实现职业生涯目标的过程。职业生涯发展的本质是使个人得到全面的发展,它属于职业生涯规划的范畴,但更强调个人职业生涯从低到高的一个层级递进过程,重视个人的成长发展空间。

1.2.2.3 职业生涯规划与职业生涯开发

开发,具有开拓、发掘、改进、扩大、培养、形成、发展等多种含义,这里主要指在全面认识客观事物的历史、现状与发展趋势的基础上,进一步运用科学的原理与方法对事物进行新的开拓与发掘,以期充分发挥



该事物的潜能和获得更大的利益。职业生涯开发是指组织或个人在客观分析内部、外部条件的基础上,为达到职业生涯设计所列出的各阶段的职业目标,而进行的知识、能力和技术的开发性(培训、教育)活动,以最大化的开发组织或个人的职业潜力。因此职业生涯开发首先是一个双边活动的过程,它依靠个人和组织的相互配合;其次职业生涯开发是一个全方位、多层次的活动,通过多种方式和途径来实现人员素质的提高;再次职业生涯开发的内容丰富,包括个人的心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等;最后职业生涯开发的目的是为了有效发掘组织或个人潜能。与职业生涯规划相比而言,是一个更高层次的概念,是对现有职业生涯的进一步改造和提升。

1.2.3 职业生涯规划的主要理论

1.2.3.1 人职匹配理论

1. 人格类型与职业类型匹配理论

这种理论和模式是由美国著名的职业指导专家约翰·霍兰德(John Holland)创立的。霍兰德于1959年首次提出职业选择的理论,并对人格类型和其相应的职业环境进行了划分。经过几十年的研究,他和他的助手形成了一套系统的职业指导理论与模式。主要包括人格与职业类型的划分、职业分类、类型鉴定表等。霍兰德在1971年提出了具有广泛社会影响的职业性向理论。他认为,每个人的人格都能主要划分为某种类型,具有某种类型人格的人,便会对相应的职业类型中的工作或学习发生兴趣。包括价值观、动机和需要等构成的职业性向是决定一个人选择何种职业的一个重要因素。霍兰德基于自己对职业性向测试的研究,归纳了六种基本的职业性向:

第一种是实际性向。具有这种性向的人喜欢有规律的具体劳动和需要某种技能的工作。这种类型的人往往缺乏社交能力,这类职业包括机械工、电工、农民、林场工人、农场主等。

第二种是研究性向。具有这种性向的人喜欢智力的、抽象的、独立定向的工作,他们会被吸引去从事那些较多认知活动(思考、组织、理解

等)的职业,而不是那些以感知活动(感觉、反应或人际沟通以及情感等)为主要内容的职业。这种人格往往缺乏领导能力,这类职业有生物学家、化学家以及大学教授等。

第三种是社会性向。具有这种性向的人会被吸引去从事那些包含着大量人际交往内容的职业,而不是那些包含着大量智力活动或体力活动的职业,如心理咨询医生、外交工作者以及社会工作者等。

第四种是常规性向。具有这种性向的人会被吸引去从事系统且有条理的职业,具有良好的控制能力,相当保守,一般按常规办事。在这些职业中,雇员个人的需要往往要服从组织的需要。这类职业有办公室职员、会计、银行职员等。

第五种是企业性向。具有这种性向的人性格外向,喜欢冒险活动,好担任领导角色,喜欢从事那些包含着大量以影响他人为目的的语言活动职业。如管理人员、政治家、律师以及公共关系管理者等。

第六种是艺术性向。具有这种性向的人会被吸引去从事那些包含着大量自我表现、艺术创造、情感表达以及个性化活动的职业。如艺术家、广告制作者以及音乐家等。

霍兰德的职业性向理论的实质在于工作者的职业性向与职业类型相适应。霍兰德认为,同一类型的工作者与同一类型的职业互相结合,便达到适应状态,这样工作者找到了适宜的职业岗位,其才能与积极性才能得以发挥。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,尽管大多数人的性格类型可以主要划分为某一类型,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近于另外两种人格类型,则也能适应另外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,同时每一类型又有极为相斥的职业环境类型。比如,人的职业性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和研究性向这三种性向的。霍兰德认为,这些性向越相似或相容性越强,则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况,霍兰德用一个正六边形描述了六种人格类型的相应职业,如图1-1所示。

可以看到,此图形一共有六个角,每一个角代表一个职业性向。根据