高职院校大学生就业能力培养

卢文涛　著

中南大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook

图书在版编目(CIP)数据

高职院校大学生就业能力培养/卢文涛著．—长沙：中南大学出版社，2010.6

ISBN 978-7-5487-0038-8

Ⅰ.①高… Ⅱ.①卢… Ⅲ.①高等学校：技术学校—毕业生—就业—研究—中国 Ⅳ.①G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 109022 号

高职院校大学生
就业能力培养

卢文涛 著

□**责任编辑** 陈雪萍
□**责任印制** 文桂武
□**出版发行** 中南大学出版社
社址：长沙市麓山南路 邮编：410083
发行科电话：0731-88876770 传真：0731-88710482
□**印 装** 长沙市宏发印刷厂

□**开 本** 880×1230 1/32 □**印张** 8.5 □**字数** 210 千字
□**版 次** 2010 年 6 月第 1 版 □2010 年 6 月第 1 次印刷
□**书 号** **ISBN 978-7-5487-0038-8**
□**定 价** **18.00 元**

图书出现印装问题，请与经销商调换

内容摘要

日益兴起的大学生就业能力研究是基于以下现实：首先，随着高等教育大众化的发展，我国高等教育招生数量逐年增加，高等教育成绩斐然，实现了教育改革和发展的历史性跨越。特别是高等职业技术院校更是迅猛增长，其招生数量已占到我国高等教育的半壁江山，成为我国高等教育不可或缺的重要组成部分。高职高专人数急剧增长，高职学生的就业问题也日益严峻和突出，高职类大学生的就业问题日益得到社会各界的高度关注。与此同时，伴随全球一体化进程的加剧，整个世界范围内的国际竞争越来越倾向于高级要素的竞争，在诸多高级要素中，高素质的技能型人才是占领国际产业高地的重要力量。因此，从一定意义上来说，当前的高职大学生就业能力直接关系到高职大学生个体自我价值的实现，关系到我国高职教育的有序、健康发展以及整个社会的和谐稳定。

本书正是基于以上事实，立足中国国情，着重探讨当代高职大学生就业能力的结构问题。为了探讨这样一个极其复杂的社会心理现象，本书采取了质化与量化相结合的方式。首先对高职大学生的学业自我效能感与社会适应能力、心理健康关系三个方面结合起来进行研究，可以使我们对高职生这一特殊庞大的群体加深了解，增加高职生这一特殊群体的心理特征资料。为进一步加强高职生心理健康教育，提高高职生的学业自我效能感，增强社会适应能力提供途径和方法。其次，高职大学生就业能力的基本结构研究是建构高职学生就业能力开发的主体和关键，它涉及高职大学生就业能力开发模式的指导思想、操作程序、操作策略和

评价体系等最为基本的问题。再次，在高职学生就业能力结构的实证分析中，研究采用开放式问卷进行调查，同时据此并参考相关量表，编制了“高职大学生就业能力自评量表”，选择湖南省内具有代表意义的三所不同类型的高职院校进行研究。通过个案分析表明：大学生就业能力是一个多层次、多维度的复杂系统，它主要由大学生社会兼容度、就业人格和准职业形象构成。本书整体研究的最终显示和最初的理论构想是吻合的。最后，在“行动研究”上运用上述所构建的理论解决高职院校就业能力开发——职业技能、心理素质、创业教育实践中存在的实际问题，并提出相应的开发策略，以对所构建的理论进行补充、修订和完善。

高职学生就业能力开发领域的一个新探索，它无论在理论方面还是实践方面，都涉及了许多前人没有研究甚至没有遇到过的新问题。这既给本书写作带来许多困难，同时也使它在解决实际问题的过程中取得了一定的突破和创新。

目　录

第一章　导论……（1）

一、研究缘起 ……（1）
二、就业能力研究的历史回顾 ……（5）
三、高职大学生就业能力研究的意义 ……（31）

第二章　就业能力与就业概述 ……（35）

一、相关概念界定 ……（35）
二、国外学者对就业能力结构的研究 ……（45）
三、就业能力培养模式的形成与发展 ……（55）
四、就业能力开发模式研究的理论进展 ……（64）
五、就业能力开发模式研究的实践创新 ……（67）

第三章　高职学生就业能力基本结构 ……（79）

一、就业能力培养的指导思想 ……（79）
二、就业能力培养的操作程序 ……（99）
三、就业能力培养的操作策略 ……（118）
四、就业能力培养的评价体系 ……（129）

第四章　高职学生就业能力结构的实证分析……（142）

一、高职学生就业能力个案研究 ……（143）
二、高职学生就业能力个案研究结果 ……（146）
三、高职学生就业能力个案研究的分析与讨论 ……（157）

需要全本请访问 www.ertongbook

四、高职学生就业能力实证研究的结论与建议 …… (166)

第五章　高职学生就业能力的开发——职业技能…… (171)

一、知识经济时代对高职学生素养的要求 …… (171)
二、职业资格证书制度 …… (184)

第六章　高职学生就业能力的开发——心理素质…… (189)

一、高职学生就业能力与心理素质 …… (189)
二、职业性格及其测评 …… (194)
三、职业能力及其测评 …… (202)
四、培养良好的就业心理素质 …… (210)

第七章　高职学生就业能力的开发——创业教育…… (218)

一、创业教育概述 …… (218)
二、自主创业的必要性 …… (224)
三、高职院校开展创业教育的现状分析 …… (229)
四、高职院校开展创业教育的对策措施 …… (235)
五、进行课程改革，开展创业教育 …… (246)

参考文献…… (261)

第一章　导论

随着高等教育大众化的发展，我国高等教育招生数量逐年增加，高等教育成绩斐然，实现了教育改革和发展的历史性跨越。特别是高等职业技术院校更是迅速发展，其招生数量已占到我国高等教育的半壁江山，成为我国高等教育不可或缺的重要组成部分。高职高专人数急剧增长，高职学生的就业问题也日益严峻和突出，高职类大学生的就业问题日益得到社会各界的高度关注。与此同时，伴随全球一体化进程的加剧，整个世界范围内的国际竞争越来越倾向于高级要素的竞争，在诸多高级要素中，高素质的技能型人才是占领国际产业高地的重要力量。因此，从一定意义上来说，当前的高职大学生就业能力直接关系到高职大学生个体自我价值的实现，关系到我国高职教育的有序、健康发展以及整个社会的和谐稳定。

一、研究缘起

大学生就业问题是一个日益受到社会各界密切关注的问题。进入21世纪以来，随着高等教育大众化的发展，我国高等教育数量逐年增加，高等教育成绩显著，实现了历史性跨越。特别是高等职业技术院校更是迅猛发展，到2003年底，我国独立设置的高职高专院校已达1374所，占全国高职院校数量的68.6%；高职在校生650多万，高职学生总量达到全国高等教育在校生的54%，已形成高等教育的半壁江山，成为我国高等教育不可或缺的重要

组成部分。[①]随着我国社会经济的快速发展以及高等教育大众化，高职高专学生人数急剧增长，高职学生的就业问题也日益严峻和突出。因此，对高职学生的就业能力研究具有深远的现实意义。高职学生作为接受高等教育的一个特殊群体，虽然有着比本科生、研究生相对突出的技能优势，但同时却又面临着来自他们这种特殊性的威胁和压力。在这种情况下，适时、科学地进行就业能力研究，既能够帮助开设有高职教育的大学提高就业率，减轻就业工作的压力，又可以对高职学生的就业、择业乃至今后的事业发展起到积极的推动作用和有效的指导作用。

高校是高职大学生从学校到社会，从学习者到劳动者转变的中间环节，是高职大学生社会化重要的一环。为了实现这样一个重要的转变，就必须提高高职大学生的就业能力。就业能力这一概念的提出，正体现了当前社会、高职大学生个体、高职院校等多方面的综合需要。明确这一概念有其深远意义。首先，它是高职院校综合办学效益的直接体现。高职院校以为社会培养、输送合格人才为目的，在教育行业激烈竞争的情况下，高职毕业生就业率的高低直接体现了高职院校的办学水准。就业率高能使高职院校获得积极的社会评价，从而拉动高职院校的招生市场，形成高职院校生存和发展的良性循环，给高职院校带来巨大的办学资产和发展前景。其次，它是高职大学生自我价值实现的有利工具。对于高职院校高职毕业生来说，就业能力的提出是一个新的课题。这既源于高职院校毕业生面对的工作环境以及用人单位需求的变化，也与高等教育规模扩张背景下高职院校毕业生供求发生变化有密切关系。工作环境的变化，知识经济强调创新、速度，这对用人单位都提出了新的要求，仅有学历已经不能满足用人单位的需求。英国学者哈尔维研究发现，企业招聘不再仅以学

① 刘文. 高等教育投资与毕业生供求研究. 中国经济出版社，2006：432

位为基础——尽管它还是必需的，但是现在用人单位在招聘高职院校毕业生的时候，还在寻找学位之外的其他品质，这些主要集中在有良好的沟通能力、使用知识的能力、获取综合信息的能力、解决和分析问题的能力、适应快速变化的工作环境和团队工作的能力等方面。一言以蔽之，用人单位关心最多的问题是应聘者是否具有良好的就业能力。第三，它丰富了教育的评价方式和手段，是社会评估教育的一个重要指标。社会对人才的定位是建立在市场需求的基础之上的。在就业市场上，在对高职院校及其毕业生选择的众多因素中，唯有就业能力能决定“买方”对高职毕业生的取舍。就业能力是在市场经济条件下，在教育领域乃至整个社会范围提出的一个新概念，将成为人们普遍接受的新观点而应用于社会。它是在当前国情及社会条件下，对以往教育的重新审视，对现代教育理念的重新阐述和概括，更具体、更微观、更直接、更形象地明确了高职院校的教育任务、高职大学生的奋斗目标、社会对高职院校的评价和对高职大学生的需求标准，突出了素质教育，使高职院校教育目标与社会对人才的需求条件相吻合。就业能力将作为崭新的、适用的、科学的概念而应用于高等教育。[①] 就业能力将成为社会、高职院校和高职大学生个体广泛认可的符合时代特点的全新的教育观念。

综上所述，对高职大学生就业能力的深入了解无疑将有利于我国高职院校改革的进一步深入。在一定意义上，对高职大学生就业能力的研究有利于我国高职教育未来的健康发展。不仅如此，高职大学生就业能力还关系到一个国家未来的国际地位。步入工业社会，尤其是在知识经济时代，国家的竞争优势来源于其所拥有的高级要素。波特在其《国家竞争优势》中指出，一国的真正竞争优势不是天然取得的，而是经过不断地、大量地投资、创

① 刘文. 高等教育投资与毕业生供求研究. 中国经济出版社，2006：432

新和升级所取得的高级要素决定的。基础要素的重要性因其容易得到和对其需求的下降而不断被削弱，这使基础要素无论在什么地方报酬均很低。在美国和德国等发达资本主义国家，无技术的劳动力工资下降的压力在不断增加。丰富的天然要素可能使一国简单地利用这种优势而不去想办法提升这些要素。相反，要素劣势却迫使企业想办法充分利用和提升自己要素的质量。例如，日本常常强调“自己是没有资源的岛国”，其创造的准时制生产技术却最有效地利用了宝贵的资源。因此，基础要素有优势的国家，由于对其的依赖反而使其国际竞争力不断下降，真正能够提高竞争力的是经过创造、升级或专业化了的高级要素。在诸多高级要素中，(青年)国民就业能力越来越为人们所重视。1997 年，欧盟委员会在《为了建设一个知识欧洲》的白皮书中指出，信息技术加快了产业结构的调整与升级，改变着传统意义上的工作性质，改变着过去生产组织的性质，加快了组织变革，从而改变着整个社会。组织快速变革导致的结果之一是组织不能再承诺提供稳定和安全的就业。雇主和雇员的心理契约正在变化，从重视就业安全性向重视就业能力转变，而这种转变也正是“从关系型契约(relational contract)向交易型契约(transaetional contract)的转变”。在这样的背景下，就业能力(employability)成为职业生涯开发研究中越来越重要的主题。这些变化必然引起对劳动力素质的更高要求，从而引起对承担人力资源开发使命的高等教育的更高要求。对此，欧盟委员会提出了就业能力这一划时代的概念。它的主要内涵是：要想被人雇用，就得创造被雇用的条件。无疑，转向高就业能力人才的培养逻辑，是今后我国高职教育发展与改革的必然选择。

大学生就业问题对我国教育界而言，尚是一个新生的问题。特别是对高职大学生就业能力的研究尚处于一个开端状态，从解决实际问题的角度出发，还需要进一步深入细致地研究。为此，

首先需要行之有效的测量工具，但迄今为止客观测量高职大学生就业能力的手段在我国尚不多见，有关的问卷很少。因此，本研究主要从发展与教育心理学的角度，以高职大学生真实的生活情境为背景，采取量的研究与质的研究相结合的方式，以编制“高职大学生就业能力自评量表”为切入点，探讨高职大学生就业能力的基本结构并进行相关的个案研究。主要研究思路如下：前期研究中，首先采用开放式问卷的方式，对高职大学生就业能力的结构进行探究。收集大量关于高职大学生就业能力的资料，结合自己多年来在进行高职大学生就业指导实践中获得的实际经验和体会，既注重实际调查，又注重理论推导，建立“高职大学生就业能力结构”的理论构建。其次，探索高职大学生就业能力因素分析，初步确定高职大学生就业能力的基本内容。在此基础上，笔者运用管理学的研究方法对这些因素进行了 SWOT 分析，从而清晰、直观地反映了影响高职学生就业能力形成的主要因素。最后，笔者针对以上存在的因素和通过对因素成因的分析探讨，结合前人的理论与个人的思考，从学生自身的职业规划和高职院校指导学生进行职业规划这两个方面，尝试性地提出了解决高职学生就业能力中存在问题的有效开发途径和方案。前后研究相互呼应，最终完成高职大学生就业能力结构的研究。

二、就业能力研究的历史回顾

(一)就业指导史

就业能力就其本质而言就是获取工作的能力，这也是就业指导工作的首要目标。从这个意义上来说，漫长的就业指导史就是一部就业能力的研究史。19 世纪末 20 世纪初，因为机器代替手工劳动越来越普遍，社会分工和职业种类变化越来越快，许多人

需要全本请访问 www.ertongbook

不能适应这种发展变化的需要，企业内部的有关指导或辅导就开始了，指导的观念也开始为人们所接受。经济向社会发展的需要，普及教育的兴起，职业技术教育的产生与发展，使高职院校的数量越来越多，规模越来越大。高职毕业生能否在产业后备大军十分庞大的情况下迅速找到工作，成了教育界十分担心的问题。面对资本主义劳动市场，各类高职院校特别是高等教育和职业技术高职院校，只得想办法使自己的高职毕业生适应劳动力市场的要求，以使高职院校能生存、发展下去。而职业指导恰恰是适应劳动力市场要求和与社会沟通的最好途径，这使得职业指导首先在一些学校产生。

1906 年，波士顿商业高职院校便把就业机会纳入教学内容，后来又扩大为职业咨询。同年，在韦文（EilweswM）的带动下，纽约的许多中学开始了职业指导工作。1907 年戴维斯（J.B. Davis）任美国密西根州高职院校长，便把每周的英文作文更名为“职业与伦理指导”。在众多的职业指导先驱中，F·帕森斯（Frank Pasons）的贡献最为突出。帕森斯是美国波士顿大学的教授，他看到高职大学生毕业后寻找职业茫无所从，于是就从事帮助失业人员有效地选择职业的工作。在他的倡导下，1908 年，在波士顿市政府附近的一个社交场所成立了世界上第一个职业指导机构——波士顿地方就业局，专门从事职业咨询工作。帕森斯为第一任局长，他因此被誉为“职业指导之父”。1908 年 5 月，他在就业局执行委员会的工作报告中第一次提出“职业指导”的概念。1909 年帕森斯在给美国职业署的报告中说：职业指导应成为每个地区公立高职院校体制中的一部分。职业指导者所应具有的职业指导艺术培训，应与医学和法学界的培训一样仔细。他们应拥有科学技术所能设计的测量儿童感觉、能力及整个身体、智力和情感素质的各种设施。就在这一年，他出版了《选择职业》一书，对如何选择职业提出了三条原则，要求指导者帮助被指导者：第

一，清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智慧局限和其他特性。第二，成功的条件及所需要的知识，在不同岗位上所具有的优势、不利和补偿、机会和前途。第三，上述两个条件的平衡。除此之外，他还强调家庭出身、家庭成员的教育程度、阅历、经验等因素的影响。①

帕森斯病逝后，该局坚持以书信、讲演和出版书籍等方式积极宣传职业指导的意义，努力培养职业指导人才，并在波士顿地区的一些中学推行职业指导，在部分大学和师范学院开设职业指导课。这一时期，美国其他城市的职业指导也得到了发展。1910年在波士顿召开了美国第一次全国职业指导大会。与此同时，美国教育协会和美国中学校长协会等组织也开始大力推行职业指导。1918年，美国教育协会起草了一个报告，提出职业指导应作为美国中等教育的组成部分，从而确定了职业指导在中学教育中的地位。大学的职业指导要比中等学校出现得稍早一些。进入20世纪后，因高职大学生人数增加较快，原有的训导人员不能胜任职业指导一类的工作，所以开始增设辅导人员和有关机构来负责职业指导及其他有关指导。② 1911年，哈佛大学设职业指导课10讲，又被认为是大学职业指导的开始。1917年，波士顿职业局并入哈佛大学教育研究生院，更名为哈佛大学教育研究生院职业指导局。自此以后，职业指导在美国的大学得到了较快的发展。初期的职业指导，主要是进行职业分析、为求职者提供就业信息、介绍职业。

第二次世界大战以后，由于差异心理学的发展，特别是心理测量学在实践中的应用，职业指导开始注意个性特点的测量，通

① 马克·波谱. 美国职业指导的发展历程与职业指导员的培训. 中国职业技术教育，2000(3)

② 王珍等编著. 职业指导. 地质出版社，1996：28

过测验来评定求职者的职业兴趣与能力倾向，并以此为依据帮助求职者选择职业，以提高就业的成功率。此时的职业指导活动还只限于毕业时的择业指导。第二次世界大战以后，职业指导突破了单纯就业安置的旧框架，同人生指导、生活指导和教育过程密切联系在一起，使职业指导的概念发生了根本性的变化。第二次世界大战以后，随着世界经济的迅速恢复和发展，职业指导作为充分利用人力资源、发挥人的才能的重要手段，引起了人们的广泛重视。1949 年，国际劳工大会通过了《职业指导建议》，1953 年又成立了国际职业指导协会(1962 年更名为国际教育与职业指导协会)。各国都把职业指导放到了重要地位。1949 年，日本文部省明确规定要把职业指导作为高职院校的一项重要工作来抓，并在高职院校开设职业指导课程。同时还设立了专业指导主任，专门负责学生的职业指导工作。1913 年，美国成立全国职业指导协会，1952 年与其他有关协会合并，成立美国人事与指导协会，后更名为美国咨询发展协会。1958 年美国通过的国防部教育法案规定，每年拨款 1500 万美元用于发展职业指导课程和培养职业指导人员。前苏联在 1978 年成立了中学生职业定向办公室，1984 年苏共中央专门发布了《关于改进高职院校的劳动教育、劳动教学和职业指导以及组织他们参加公益劳动和生产劳动的决定》，特别强调学生的职业观教育和价值观教育。

职业指导传入我国是在 20 个世纪初，其中教育部门的职业指导以清华学校为代表，社会职业指导当属中华职业教育社。1915 年，清华学校校长周寄梅先生为了指导学生就业，发起了职业演讲活动，聘请名人、专家进校讲演职业问题。如王正延的“职业教育”，伍朝枢的“法政”，董显光的“新文学”等等，都是围绕引导学生了解职业而进行的。同时，指导学生填写择业志愿，并预测就业趋势，为学生确定专业方向提供依据。周寄梅先生发起职业演讲之后，在美国的清华大学学生感到了职业指导的重要

性，所以历次同学会年报都载有关于职业指导的文章。1920 年清华学校教务长王文显率领学生赴美，考察美国职业指导情况，除搜集各种职业指导材料外，还有征求留美学生关于择业意见的汇刊。1922 年庄泽宣先生提出了职业指导的详细计划，主张学生赴美前的一两年，应当对择业问题有系统准备，职业指导应为必修科。1923 年曹云祥校长认识到职业指导的重要性，在清华学校成立了职业指导委员会，并请庄泽宣教授专门负责职业指导事务。当时曾草拟了职业指导实施办法，1925 年编写了《职业指导实施》一书，总结了清华学校试办职业指导的情况。以后，东南大学附中、江苏省立第一中学、武昌中华大学、光华大学、沪江大学、济南正义中学等，都陆续设立了职业指导机构，实施职业指导工作。

中华职业教育社是由我国著名职业教育家黄炎培先生于 1917 年在上海创办的一个社会教育团体。黄炎培先生曾亲自去美国考察，接受了西方职业指导思想，试图以职业指导来弥补教育与社会需要相脱离的缺陷，加强教育与职业的联系。他提出“使无业者有业，使有业者敬业”的口号作为中华职业教育社的社训和宗旨，大力提倡和推行职业指导事业。

为了宣传和倡导职业指导，1919 年中华职业教育社主办的《职业与教育》第 15 期出版了职业指导专号，明确提出了职业指导的重要作用和目的。1919 年，中华职业教育社第二届年会决定成立职业指导部，并规定了该部的主要工作：①调查本地的重要职业；②调查各学校即将毕业学生的年龄、身体状况、学业、品行、能力及职业意愿；③征集实业家对高职毕业生的雇用条件；④派人给高职毕业生讲演选择职业的要点；⑤介绍高职毕业生转入相当的高职院校。1923 年中华职教社设立职业指导股，编辑、翻译有关职业指导书籍，如当时编辑的丛书有《职业智能测验法》《职业指导》《青年与职业》《择业自审表》《职业指导实验》

《职业概论》《服务道德》《生活周刊》等，对宣传和推动职业指导起了重要作用。同年，又组织了职业指导委员会，聘请十余位专家对职业指导进行研究，其成果是1923年4月在《申报》“教育与人生”栏目刊登的职业指导专号。1924年，该社在上海、南京、济南、武汉等地举办为期一周的职业指导活动，对即将毕业的学生进行升学和就业指导。①

新中国成立以后，特别是1958年以后，我国宣布“消灭”了失业。统包统配的就业制度和国家固定工资制度，就是在我们解决失业、消灭失业和不承认失业问题这一漫长的历史演变中形成的。由于这个原因，长期以来职业指导丧失了它应有的地位和尊严，成为一个被人遗忘的角落。职业指导机构不复存在，在任何一所高职院校都没有职业指导课程，也没有职业指导书籍，就连“职业指导”、“职业选择”之类的名词也很少见了。改革开放以后，我国的经济得到了迅速恢复和发展。随着所有制结构和产业结构的变化以及用工制度的改革，就业机制正在逐渐发生变化。自改革开放到如今，我国的就业指导工作经历了缓慢复苏、迅速发展等阶段，到如今，已经出现了理论与实践齐头并进的局面。

(二)就业能力理论研究的发展

1. 静态的特质因素理论

特质因素论是用于职业选择、职业指导和职业介绍的经典性理论，也称人职匹配论，最早由美国波士顿大学教授帕森斯提出。1908年帕森斯在《职业选择》著述中指出：“选择一种职业的时候，有三个明显的因素：准确地了解自己，包括人格、能力、兴趣、资源、限制及其他特质；懂得在不同的领域获得成功所需要的条件、优缺点、环境和发展前途；对于这两部分事实相互关系

① 黄任贤. 黄炎培职业指导理论与实践简论. 福建师范大学学报，2003(2)

的正确认知。”[①]这种职业指导原则为帕森斯的模式奠定了基础。由此，特质因素论就是指个人特质与工作要求条件相互匹配，从而找出理想的职业生涯。其中，“特质”是指个人的人格特性，包括人格、兴趣、成就、价值观等，可以由测量和量表等工具来加以评估，以反映出个人的潜能。“因素”是指获得成功表现所必备的条件或资格。透过对个人特质和工作要求特性的评估，可以协助个人找到最适合自己从事的工作。特质因素论强调个人因为遗传、学习、环境、成熟等因素的交互作用，在能力、人格、行为或动机等方面都有个体差异；而每一种职业有其特定的职业特性，适合由一类具有相近的人格特质的人来从事。至于各种职业从事者的特定人格倾向，特质因素论用科学方法来区别出各种职业从业人员独特的人格属性，然后参考工业心理学将测试视为就业安置工具的做法，协助个人在了解自己、掌握职业信息后，为自己做出最佳的职业决定。由此可知，个人特质适配职业特性乃是职业决定以及职业辅导的主要目的。特质因素论的模式与方法深深影响着职业指导的实施，甚至后来发展的各种理论均受其影响。但它也有不足之处：忽略人格动态的发展，而仅强调当前特质的静态分析；忽视个人的动机和需要，而仅强调个人特质与职业特性的机械匹配，似乎偏于对环境的适应，未考虑个人主动进取的创造潜能。

2. 需要理论(20 世纪 50 年代，代表人物安妮·罗欧)

美国临床心理学家安妮·罗欧于 1951 年创立了建立在需要层次理论上的职业指导需要理论。该理论的基本观点是，个人的需要层次决定着个人选择职业的倾向，职业选择的意义在于满足个人的需要。罗欧认为，人们的职业兴趣并不是在面临升学或就业时才产生，而是从小形成的，是一个过程，即一个人早期所受

① 俞文钊. 职业心理与职业指导. 人民教育出版社，1996：23

需要全本请访问 www.ertongbook