

大学生职业发展与就业指导

主 审 黄 江

主 编 胥 迅 刘妮娅 吴家丽

副主编 彭 余 李陈程 陈 香

参 编 谭琳浩 谢玉琴 余 航 赵 祯

欧 娜 史慧丽 温阳阳 袁延涛

袁 昊 苏 桐 库国静 王 曾

任 杰 徐 欢 李春燕 殷 镭

潘 勇 李兆玉 宁婉芝 杨 蛟

刘 璐 杜李萍 赵若宇 陶 平

西南交通大学出版社

·成都·

图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业发展与就业指导 / 胥迅, 刘妮娅, 吴家丽主编. —成都: 西南交通大学出版社, 2020.12

ISBN 978-7-5643-7324-5

I. ①大... II. ①胥... ②刘... ③吴... III. ①大学生 - 职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 281392 号

Daxuesheng Zhiye Fazhan yu Jiuye Zhidao
大学生职业发展与就业指导

主编 胥 迅 刘妮娅 吴家丽

责任编辑	吴 迪
特邀编辑	张 一
封面设计	吴 兵
	西南交通大学出版社
出版发行	(四川省成都市金牛区二环路北一段 111 号 西南交通大学创新大厦 21 楼)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮 政 编 码	610031
网 址	http://www.xnjdcbs.com
印 刷	四川永先数码印刷有限公司
成 品 尺 寸	185 mm×260 mm
印 张	12
字 数	285 千
版 次	2020 年 12 月第 1 版
印 次	2020 年 12 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-7324-5
定 价	39.00 元

课件咨询电话: 028-81435775

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前 言

本教材主要针对当前大学生的学业生涯规划、职业生涯规划、择业就业相关问题，在教学中将每一个项目分解为各个相关任务，并结合对当前就业形势、就业环境以及就业制度的分析，为大学生的学涯职涯规划、择业就业等提供相应指导。

本教材根据大学生群体的特点和社会需求，面对新时代中国特色社会主义市场经济条件下毕业生“双向选择、自主择业”的就业形势，坚持“以素质为基础、以能力为本位、以就业为导向”的理念，从基本理论知识到实际应用方面引导学生正确认识自己，树立正确的职业理想、职业道德和就业意识，熟悉就业创业形势、就业创业政策，掌握学业生涯规划书、职业生涯规划书、个人简历的制作方法、求职技巧等。从工作态度上帮助大学生树立正确的就业观念；从专业能力方面提高大学生自身的就业素质，培养必备的就业技能，提升就业竞争力，使大学生能够根据自己的实力确定择业目标，做一个真正有用的人。

本教材在编写过程中突出以下几个特点：一是编写体系的创新。根据大学生就业的现实需要和高校课程设置及教学规律，采用项目式教学，引入有关案例，将理论与实践有机结合，从而提高学生的学涯职涯规划和择业就业能力。二是教材内容的项目制。根据课程标准，整合各年级培养目标，主要内容为：项目一职业生涯相关理论、项目二自我认知、项目三学业规划与职业生涯规划、项目四就业形势与就业政策、项目五求职准备、项目六创业与创业准备。三是形式多样化。在保证教材系统、实用的基础上，穿插“学习目标”“案例聚焦”“理论精讲”“项目小结”“实践训练”等，突出思想性、时效性、示范性。全书最后的附录中有“大学生学业生涯规划书”“大学生职业生涯规划书”“创业计划书”模板，以增强教材的实践性和实用性。

本书由胥迅、刘妮娅、吴家丽主编。具体编写分工如下：项目一、项目三由胥迅编写；项目二由刘妮娅编写；项目四由彭余编写；项目五由吴家丽编写；项目六由李陈程、陈香编写。谭琳浩、谢玉琴、余航、赵祯、欧娜、史慧丽、温阳阳、袁延涛、袁昊、苏桐、库国静、王曾、任杰、徐欢、李春燕、殷镭、潘勇、李兆玉、宁婉芝、杨蛟、刘璐、杜李萍、赵若宇、陶平负责收集案例和资料。全书由黄江审稿，胥迅、吴家丽统稿、定稿。

本书为重庆公共运输职业学院立项自编教材，在编写过程中参考并引用了一些学者的相关著作和同行的最新研究成果，在此向有关学者、专家和同行致谢。另因编者水平有限，书中不足之处在所难免，恳请专家同行和广大读者批评指正。

编 者

2020年12月

目 录

项目一 职业生涯相关理论	001
任务一 职业生涯规划	002
任务二 职业生涯选择与发展	008
项目二 自我认知	024
任务一 职业需要的自我认知	025
任务二 职业兴趣的自我认知	027
任务三 职业价值观的自我认知	033
任务四 职业人格的自我认知	036
任务五 职业能力的自我认知	046
项目三 学业规划与职业生涯规划	070
任务一 学业规划	071
任务二 职业生涯决策	079
任务三 职业决策模型	081
任务四 职业生涯规划	084
项目四 就业形势与就业政策	099
任务一 大学生就业形势分析	101
任务二 熟悉就业制度与政策	107
任务三 树立正确的就业观	109

项目五 求职准备	115
任务一 搜集求职信息	116
任务二 制作个人简历	127
任务三 通晓面试技巧	132
任务四 面试礼仪	138
项目六 创业与创业准备	144
任务一 认识大学生创业	146
任务二 认知创业者与创业团队	152
任务三 大学生创业指导	163
附录一 大学生职业生涯规划设计书	176
附录二 大学生学业生涯规划书	181
附录三 商业计划书	182

项目一 职业生涯相关理论

【学习目标】

1. 熟悉职业生涯的含义和特点、职业生涯的分期、职业生涯规划的含义、职业锚的含义和类型等；
2. 熟悉帕森斯的特质因素理论（人职匹配理论）的内涵、类型和评价；
3. 掌握霍兰德的人格类型理论的内容、类型及最理想的职业等；
4. 了解职业生涯发展阶段理论的内涵；
5. 了解里尔登等人的认知信息加工理论的内涵、假设及分类。

【案例聚焦】

“志趣相投”主题派对邀请函

亲爱的同学们：

诚邀您参加“志趣相投”主题派对，请选择您要参与的主题：

No.1 参与的人情绪稳定、有耐性、朴实、坦诚，宁愿行动，不喜多言，喜欢用实际行动表达自己的关心和爱。喜欢在讲求实际、在动手操作中从事明确固定的工作，制造完成有实际用途的物品。对机械与各种工具使用等事较有兴趣，生活上很务实，相对于未来的想象更重视眼前的事，比较喜欢独自工作。受邀者大都从事机械、电子、土木建筑、农业

等工作。

No.2 参与的人善于观察、思考、分析与推理，喜欢用头脑依自己的步调来解决问题并追根究底。不喜欢别人给他指引，工作时也不喜欢有很多限制和时间压力。做事时喜欢经过思考提出新的想法和方案，但对实际解决问题的细节兴趣不大。不是很在乎别人的看法，喜欢和有相同兴趣或专业背景的人讨论，否则还不如自己看书或思考。这个派对的参加者大都从事生物、化学、医药、数学、天文、哲学、宗教等相关工作。

No.3 参与的人直觉敏锐，善于表达和创新。他们希望借文字、声音、色彩或形式来表达创造力和美的感受。喜欢自由自在的工作，不喜欢管人和被人管，在无拘无束的环境下工作最开心。生活的目的就是创造不平凡的事物，所以他们总喜欢与众不同的新创意。和朋友的关系比较随兴。参与者大都从事音乐、写作、戏剧、绘画、设计、舞蹈等工作。

No.4 参与者对人和善，容易相处，关心自己和别人的感受，喜欢倾听和了解别人，也愿意付出时间和精力去解决别人的冲突。喜欢教导别人并帮助他人成长。他们不爱竞争，喜欢大家一起做事，一起为团体尽力，喜欢融洽和睦的和谐氛围。交友广阔，关心别人。大都从事教师、志愿者、社会工作、医护等相关工作。

No.5 参与者精力旺盛、生活节奏快、喜好冒险竞争，做事有目标并具有行动力。不愿花太多时间仔细研究，希望拥有权力去改善不合理的事，喜欢掌控全局。他们善用说服力和组织能力，希望自己的表现被他人肯定，并成为团体的焦点人物。不以现阶段的成就为满足，也要求别人跟他一样努力。参与者大都从事管理、销售、司法、从政等工作。

No.6 参与者个性谨慎、踏实，做事讲求规矩和精确。喜欢在有清楚规范的环境下工作，尤其热爱整理工作。他们做事按部就班、精打细算，给人的感觉是有效率、精确、仔细、可靠而有信用。他们的生活哲学是稳扎稳打，不喜欢改变或创新，也不喜欢冒险或领导，安安稳稳、踏踏实实就好。参与者大都从事银行、金融、会计、秘书等相关工作。

请结合实际，在与自己特点最相符的语句下划线。（其中 **No.1** 代表实用型人格类型，**No.2** 代表研究型人格类型，**No.3** 代表艺术型人格类型，**No.4** 代表社会型人格类型，**No.5** 代表企业型人格类型，**No.6** 代表事务型人格类型）简要分析自己属于哪种人格类型。

（北森生涯学院主编：《生涯规划师双证培训课件》，2019年，第162页）



【理论精讲】

任务一 职业生涯规划

职业生涯规划是大学生迈入社会的第一个规划，没有职业规划，人生就没有方向。职业生涯规划不仅仅能帮助个人找到一份工作，更重要的是能帮助个人真正了解自己，为自己策划和设计出合理可行的职业生涯规划发展方向，从而实现个体职业可持续

发展，最终实现自己的人生目标。

一、职业对个体的意义

职业对一个人而言，既是谋生的手段，又是实现人生价值的舞台。职业对于我们绝大多数人来说具有无可取代的意义。选择一个适合自己的职业，个体将受益终身。

工作是一种幸福

一个乞丐来到一个庭院，向女主人乞讨。可是女主人毫不客气地指着门前一堆砖说：“你帮我把这堆砖搬到屋后吧。”乞丐生气地说：“我只有一只手，你还忍心叫我搬砖，不愿意给就不给，何必捉弄人呢？”女主人并不生气，她故意用一只手搬了一趟，说：“你看，并不是非要两只手才能干活。我能干，你为什么不能呢？”乞丐愣住了，他终于俯下身子，用他唯一的那只手搬起砖来，一次只能搬两块，他整整搬了四个小时，才把砖搬完，累得气喘如牛。妇人递给乞丐二十块钱，乞丐接过钱，感激地说：“谢谢您。”妇人说：“你不用谢我，这是你自己凭力气挣的工钱啊！”乞丐说：“我不会忘记你的。”说完深深地鞠了一躬，就上路了。

过了很多天，又一个乞丐来这里乞讨，女主人让他把以前搬到屋后的砖搬到屋前，可乞丐不屑地走开了。女主人的孩子不解地问母亲：“上次你让那乞丐把砖从屋前搬到屋后，为何这次又让这人搬到屋前呢？”母亲对他说：“砖放在哪儿都一样，可搬与不搬对他们却不一样。”

若干年后，一个很体面的人来到这个庭院，这个人只有一只手，他俯下身，对坐在院中的已有些老态的女主人说：“如果没有您，我还是个乞丐，可现在我成了公司的董事长。”老妇人只是淡淡地对他说：“这是你自己干出来的。”

（文厚润、张斌主编：《大学生就业实用教程》，高等教育出版社，2013年版，第3页。）

首先，职业给了我们自食其力的机会。因为有了职业，我们不必乞求他人的怜悯和施舍，我们可以凭借自己的劳动、智慧、才华有尊严地为自己挣得最基本的生活资料，满足吃、穿、住、行、用等方面的需求。

其次，职业给了我们获得社会认可的机会。职业作为社会活动的主要内容，影响着社会的进步和发展。参与职业的每个社会人，也都直接为这个社会的发展做着自己的贡献，并和社会的许多角色发生着交往和联系。而当你的工作为社会创造了价值时，你就会获得社会的认可和尊重，包括各种荣誉。

再次，职业赋予了我们实现理想、彰显价值的机会。每个人都有自己的理想，每个人都有自己的价值。那么，你如何具备实现理想的能力呢？在现代社会，从事相应的职业，能帮助自己实现理想，并感受到成功的喜悦，人生价值从而得到彰显。

因此，毕业生在择业时不能只考虑经济收入、工作条件、工作地点等因素，更要考虑

职业对自我一生发展的影响与作用，看重职业能否帮助实现自我价值。个体应在考察社会需要的基础上，树立职业价值观。

二、职业生涯的内涵

（一）职业生涯的含义

什么是生涯？生涯（career）本意是一段经历或历程。生涯辅导大师舒伯（Donald E. Super）认为，生涯是生活中各种事件的演进方向或历程，综合了个人一生中各种职业与生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态，是人生自出生到退休后一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位以外，还包括与工作有关的角色，如家庭角色、公民角色等。由此可见，“生涯”是以“工作”为中心的人生发展历程。

人生经历丰富多彩——衣食住行、工作、休闲娱乐等，但核心却是职业生涯。综观国内外学者的研究，关于职业生涯的定义说法不一。著名生涯学家沙特尔（Shartle）提出：职业生涯是指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总称。

概括而言，职业生涯是指一个人从职业学习开始到职业劳动结束这一人生历程，是一个人在工作生活中所历经的所有职业或职位的总称。职业生涯有狭义和广义之分，狭义的职业生涯概念是指，始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作；广义的职业生涯概念是指从出生到完全结束职业工作为止。

（二）职业生涯的特点

1. 独特性

每个人的职业发展是独一无二的。职业生涯是个人依据其人生目标，为了自我实现而逐渐展开的一段生命历程。不同的人有不同的特质和不同的追求，从而导致了每个人有着不同于他人的职业发展经历。从发展形态来看，也许有些人有着相似的地方，但是其过程可能是完全不同的。职业生涯的独特性决定了并不存在一条适合所有人发展的职业道路，因此，每个人应该根据自己的特点选择一条适合自己发展的职业道路。

2. 发展性

职业生涯是一个动态的发展过程，个人在不同的人生发展阶段会有不同的诉求，这些诉求不断地在工作生活中表达出来，并寻求满足。个人正是通过这些诉求的表达而成为自身职业生涯的主动塑造者。

3. 内在性与外在性

职业生涯的内在性是指职业生涯发展表现在观念更新、心理素质提高、技能提升、经验丰富等内在因素上。职业生涯的外在性是指职业生涯发展表现在职位提升、待遇提高、工作环境改善、工作权限增加等外在因素上。这两者并不是孤立的，而是相互联动

的。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的基础，而外职业生涯的发展又促进内职业生涯的提升。

4. 无边界性

在传统社会，一个人固定在一个单位、一个地方、一个职业是可能的。但是，伴随着经济全球化、信息化的发展和剧增的组织发展不确定性，越来越多的人自愿或非自愿地进行着职业转换，个人的职业生涯发展愈来愈表现出跨组织、跨地域和跨职业的特点，这就是无边界职业生涯。

(三) 职业生涯的分期

1. 职业准备期

这一时期是指一个人就业前从事专业、职业技能学习的时期。这是职业生涯的起点，也是职业素质形成的主要时期，但这一时期很多人是盲目的，多是由别人带领或帮助度过的。

2. 职业选择期

这一时期是指人们根据社会需要和自己的素质和愿望，做出职业选择，走上工作岗位。这是职业生涯关键的一环，是个人的素质和愿望与社会需要相遇、碰撞和获得承认的时期。职业选择正确，个体发展往往一帆风顺；职业选择失误，则会带来生涯发展的不顺利，或造成多次职业选择，浪费光阴，并且影响一生。

3. 职业适应期

这一时期是指人们走上岗位，即开始接受对自身素质的实际检验。能力较强者能很快适应职业要求；素质较差或素质特点与职业要求相差较大的，需要通过培训来适应职业；而确实难以适应的则要重新进行职业选择。

4. 职业稳定期

这一时期是人的职业生涯的主体，从时间上看也占据职业生涯期的绝大部分，一般是在人的成年、壮年时期。这一时期不仅是人们劳动效果最好的时期，也是人们养儿育女、担负繁重家庭责任的时期，因此成年人往往倾向于稳定在某种职业甚至某一特定岗位上。在这一时期，如果从业者的能力能够得到发挥和提高，潜力能得以体现，稳扎稳打，就可能抓住机会，逐步取得成果，成为某一领域的行家里手、专家权威，实现自身的价值。

5. 职业衰退期

此时期人步入老年，由于生理条件的变化，能力缓慢衰退，心理需求逐步降低而求稳妥，各方面处于维持状态。由于市场竞争激烈，许多用人单位通过裁员减少开支，一般来

说，年龄较大的员工被辞退的可能性也较大。当然，也有一些老年人，如某一领域的专家、学者，其智力并没有衰退，而且知识、经验还有越来越多的积累，出现第二次创造高峰，就能再一次获得事业成功，达到事业的巅峰。

6. 职业结束期

这一时期是指人们由于年老或其他原因结束职业生涯历程的短暂的过渡时期。

三、职业生涯规划

（一）职业生涯规划的提出

职业生涯规划是由早期职业辅导运动发展而来的，职业辅导起源于美国 20 世纪中叶，舒伯发展了前人的理论，提出个人生涯发展的五个时期：成长、探索、建立、维持和衰退。这个理论的提出，标志着职业辅导转变为生涯辅导。随着生涯辅导的推进，1971 年美国联邦教育署正式提出以“生涯教育”概念为标志的美国生涯教育运动，提出“所有的教育都是生涯教育”。

目前，职业生涯规划教育已经引起国内外学校的高度重视，生涯教育从注重解决学生的职业问题转移到了注重促进学生的成长与发展上，将生涯规划辅导引向个体连续的生涯发展上，融入个体自我发展、角色发展的进程中，直至扩展到终身发展的领域和范围。

（二）职业生涯规划的含义

职业生涯规划，也称职业生涯设计，是指一个人对其一生职业发展道路的设想和规划，包括如何在一个职业领域中得到发展，打算取得什么样的成就等问题。但设计并不是凭空想象，而是建立在对自身和社会充分的了解和正确的认识基础上的。职业生涯规划最基本的内容包括设定职业生涯目标、明确职业意向、分析职业素质、决定职业选择。

四、职业锚

当我们进行个人职业生涯规划时，职业锚是一个非常重要的概念，它有助于我们进行职业定位。

（一）职业锚的含义

职业锚（career anchor）是由美国著名职业心理学家埃德加·H·施恩提出的。他认为，职业生涯发展实际是一个持续不断的探索过程，随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主导地位的职业锚。

施恩认为，职业锚是指在一个人不得不作出职业选择的时候，不会放弃的职业中那种至关重要的态度和价值观。“锚”是指抛到水底可以使船停稳的器具，“职业锚”有职业稳

定、定位等含义。在职业心理学中，职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时自己确定的中心。

一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。个体在不得不做出某种重大选择的时候，比如，到底是接受公司将自己晋升到总部的决定，还是辞去现职，转而开办和经营自己的公司，一个人过去的所有工作经历、兴趣、资质、潜能等才会集成为一个富有意义的职业锚，这个职业锚会告诉他，对他个人来说，到底什么东西才是最重要的。

我们可以这样理解职业锚——当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。

一个人的职业锚是经过多年的实际工作才能被发现的。从确定职业锚那天起，你的职业将转变为你的事业。

（二）职业锚的类型

关于职业锚的类型，施恩提出了以下八种职业锚，不同类型的职业锚就是不同类型的自我概念模式。

1. 技术职能型

技术职能型的人愿意在专业领域里发展，追求在技术或职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术或职能的机会。他们往往不喜欢从事一般的管理性质的工作，因为这意味着他们将放弃在技术或职能领域的成就。

2. 管理型

管理型的人有强烈的愿望去做管理人员，同时经验也告诉他们，自己有能力达到高层领导职位。他们倾心于全面管理，追求权力；具有强烈的升迁动机和价值观，追求并致力于职位、收入的提升；善于与人沟通；具有较强的分析能力和领导、操纵、控制他人的能力；对组织有很大的依赖性。

3. 安全稳定型

安全稳定型的人最关心的是职业的长期稳定性与安全性。他们为了安定的工作、可观的收入、优越的福利与养老制度等付出努力。对他们来说，一份安全稳定的职业、一笔体面的收入、优越的福利与良好的退休保障是至关重要的。尽管有时他们能达到一个较高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

4. 自主独立型

自主独立型的人更喜欢独来独往，希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱限制和制约。他们宁可放弃

提升或工作扩展机会，也不愿放弃自由与独立。很多有这种职业向往的人同时也有相当高的技术型职业定位。但是他们不同于那些单纯技术型定位的人，他们并不愿意在组织中发展，而是宁愿做一名咨询人员，或是独立从业，或是与他人合伙开业或成为自由撰稿人，或是开一家小零售店。

5. 创业型

创业型的人需要建立完全属于自己的公司或是以自己名字命名的产品或工艺，或是能反映个人成就的私人财产。他们认为只有这些实实在在的事物才能体现自己的才干。他们具有强烈的创造需求和欲望，意志坚定，勇于冒险。

6. 服务型

服务型的人一直追求他们认可的核心价值，例如，帮助他人，改善人们的安全，通过新产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的变动或工作提升。

7. 挑战型

挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜实力强硬的对手，克服难以克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。他们需要新奇、变化和困难，如果事情非常容易，工作马上会变得令他们厌烦。

8. 生活型

生活型的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体，喜欢平衡个人、家庭和职业的需要。

因此，生活型的人需要一个能够提供“足够弹性”的工作环境来实现这一目标。相对于工作环境、工作内容，生活型的人更关注自己如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事务及自我提升等。

上述八种职业锚之间可能存在着交叉，但是，每一种都有一个最突出、最强烈、最易识别的特性。由于职业锚是个人和工作情境之间相互作用的产物，职业锚不可能像职业性向那样通过各种测评来预测，而必须经过若干年实际工作的内化沉积，才能被发现。

任务二 职业生涯选择与发展

一、人职匹配理论

人职匹配理论认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，每个人都有自己独特的能力模式和人格特征，不同人格特征的人都可以找到适合自己的职业。

当个人的人格特征、兴趣与职业相符时，可以调动员工的工作热情和激发其潜力，并能提高员工的工作满意度。

人职匹配理论是关于人的心理特征与职业性质相一致的理论。其典型代表主要有美国的帕森斯的特质因素理论、霍兰德的人格类型理论。

（一）帕森斯的特质因素理论（Trait-factor theory）

它又称为人职匹配理论，是美国职业指导专家帕森斯（Frank Parsons）提出的。1908年帕森斯在波士顿创办职业指导局，这可以说是职业指导的起点。1909年帕森斯在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点，第一次系统阐述了科学的职业指导理论。这是最早的职业辅导理论，也是用于职业选择与职业指导的经典性理论之一。

1. 职业指导的三要素模式

其一，清楚地了解自己，包括性格、能力、兴趣、自身局限和其他特质等。

其二，了解各种职业必备的条件及所需的知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途。

其三，人与职业的平衡（即匹配），这是特质因素理论的核心。其理论前提是：每个人都有一系列独特的特性，并且可以客观而有效地进行测量；为了取得成功，不同职业需要配备不同特性的人员；选择一种职业是一个相当易行的过程，而且人职匹配是可能的；个人特性与工作要求之间配合得愈紧密，职业成功的可能性越大。

2. 人职匹配的类型

（1）因素匹配（活儿找人）。例如需要有专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配；或脏、累、苦劳动条件很差的职业，需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

（2）特质匹配（人找活儿）。例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类。

3. 三步范式

帕森斯特质因素理论有较强的可操作性，使之被人们广为采用。其具体步骤如下：

第一步，了解自己。即评价求职者的生理和心理特点（特质）。通过心理测量及其他测评手段，获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料。这些测验包括：

（1）成就测验：用来了解一个人究竟学会了多少东西，又有哪些是对工作有价值的。

（2）能力测验：测试个人的最佳状态，并展现他在多大程度上能胜任某项工作。

(3) 人格测验：测试个人的兴趣爱好、气质与性格等，以此确定个人未来最适合担任哪类工作，并可能实现多大的发展程度。然后，通过会谈、调查等方法深入了解个体的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况，并对这些资料进行评价。

第二步，了解职业。分析各种职业对人的要求（因素），并向求职者提供有关的职业信息，如职业描述、工作条件、薪水等。它包括：

(1) 职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性。

(2) 求职的最低条件，诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其他心理特点的要求。

(3) 为准备就业而设置的教育课程计划，以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等。

(4) 就业机会，社会对人才和职业的需求有多大。

第三步，人职匹配。即整合个人和工作领域的信息，选择一项既适合自己特点，又有可能获得的职业，寻求职位和个人特质之间的合理匹配点。个体在职业选择时往往出现四个问题：

(1) 没有选择：不知道如何选择职业。

(2) 不确定的选择：有向往的职业，不知是否适合自己。

(3) 不明智的选择。

(4) 职业与个人性格不符合，如兴趣与能力相矛盾：对所选职业有兴趣但无能力。

4. 对特质因素理论的评价

特质因素理论主要以个性心理学和差异心理学为基础，承认人的个性结构存在客观差异，强调心理因素在职业选择中的匹配作用，重视心理测量技术的运用和问题的诊断，认为职业选择就是使职业兴趣、职业能力与职业所需要的素质相匹配。

特质因素理论产生一百多年来经久不衰，其中，三要素模式被认为是职业设计的至理名言。但该理论也有其局限性：其一，按照帕森斯特质因素理论的观点，社会上不同的职业都具有不同的因素，它们要求工作人员都具有一定的个人特质。在长期的实践中，人们发现尽管一些职业的录用标准得以确定，心理测量的工具日臻完善，技术水平不断提高，但因职业种类繁多，并且职业发展演化迅速，难以确定各种职业所需要的个人特质。其二，心理测量工具的信度和效度也不尽如人意，受多种因素的影响，以此为基准的人职匹配过于客观化，而对人本身的诸如态度、期望、人格、价值观等择业主体的主观因素重视不够。这样的人职匹配是粗疏的，尤其是个体在择业环节上完全实现人职匹配更是难以实现。其三，理论中的静态观点和现代社会的职业变动规律不相吻合，它只是强调了什么样的个人特质适合做什么工作，却忽视了社会因素对职业设计的影响和制约作用。而且我国的广大学生群体由于受应试教育及统一培养模式的影响、个人特质不明显、个性不突出，同时社会发展也还未达到人职匹配的要求。

尽管该理论存在着一些局限性，但该理论强调个人所具有的特质与职业所需要的素质与技能（因素）之间的协调和匹配，奠定了人才测评理论的理论基础，推动了人才测评在职业选拔与指导中的运用和发展。这就为人们的职业设计提供了最基本的原则，具有较强

的可操作性。我们在职业选择过程中，要在全面了解自我、了解职业的情况下努力做到人职匹配，只是不能过于机械。

（二）霍兰德的人格类型与职业类型匹配理论

20世纪60年代，著名的职业指导专家约翰·霍兰德（John Holland）在帕森斯观点的基础上，结合自己的职业咨询经验和当时的人格心理学概念，提出了人格类型与职业类型模式，对人才测评的发展产生了重要的影响。霍兰德认为职业选择是个人人格在工作世界的表露和延伸，人格（包括兴趣、价值观、动机和需要等）是决定一个人选择何种职业的重要因素，个人的遗传因素和生活经历等形成了个人独特的人格，而个体所选择的生涯发展方向必须符合这种人格，才能最好地发挥潜能。

1. 理论假设

在人格和职业的关系方面，霍兰德提出了一系列假设：

（1）在现实的文化中，可以将人的人格分为六种类型：实际型、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兴趣。

（2）环境也可区分为上述六种类型。

（3）人们寻求能充分施展其能力与价值观的职业环境。

（4）个人的行为取决于个体的人格和所处的环境特征之间的相互作用。

2. 人格类型与职业类型模式

在上述理论假设的基础上，提出了人格类型与职业类型模式。不同类型人格的人需要不同的生活或工作环境，因为这种环境或职业才能给予其所需要的机会与奖励；如果类型与环境不和谐，则该环境或职业无法提供个人的能力与兴趣所需的机会与奖励。霍兰德在所著的《职业决策》中描述了六种人格类型的相应职业。

（1）实际型（realistic）——R型。

喜欢有规则的具体劳动和需要基本操作技能的工作，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（如一般劳工、技工、修理工、农民等）和技术性职业（如制图员、机械装配工等）。

（2）研究型（investigative）——I型。

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、工程师等。

（3）艺术型（artistic）——A型。

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（social）——S型。

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、教育行政工作人员）与社会工作者（如咨询人员、公关人员等）。

（5）企业型（enterprising）——E型。

具有冒险，野心人格特征。喜欢从事领导及企业性质的职业，独断、自信、精力充沛、善社交等，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（conventional）——C型。

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、图书馆员、出纳员、打字员、税务员、统计员、交通管理员等。霍兰德的理论实质在于工作者的人格类型与职业类型相适应。他认为，人格类型与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础。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近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，同时每一类型又有种极为相斥的职业环境类型。霍兰德用一个六边形（见图 1-1）简明地描述了六种类型之间的关系。

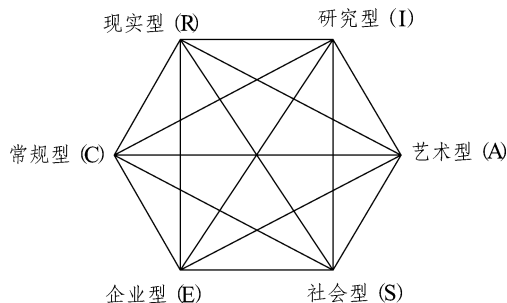


图 1-1 霍兰德人格与职业六大类型关系

3. 最理想的职业特点

在霍兰德理论中，最理想的职业应该符合以下几个特点：

（1）一致性。即人格的代码在六边形中距离越近越好，指类型之间在心理上一致的程度。如，现实型（R）和研究型（I）存在某些有共通的地方，表现为不善交际、喜欢做事而不善与人接触等，我们称这两种类型的一致性高。反之，事务型（C）与艺术型（A）的一致性偏低，因为两者所具有的特点完全不同，如前者顺从性大，后者独创性强。各类型的一致性程度可以用它们在六边形上的距离表示：一致性高的，它们在六边形模型上的位

置是相邻的，如 R-I、R-C 等；一致性中等的，它们在六边形模型上是相间的，如 R-E、R-A；一致性低的，它们在六边形模型上的位置是相对的，如 R-S 等。

(2) 区分性。即某人在六种类型上的表现大致相同。某些人或某些职业环境的界定较为清晰，较为接近某一类型，而与其他类型相似甚少，这种情况表示区分性良好；若某些人与多种类型相近，则表示他们区分性较低。

(3) 适配性。即对自己的兴趣、目标以及天分具有明确而稳定的概念。指人格类型与职业类型的匹配程度。适配性的高低，可以预测个人的职业满意程度、稳定性及职业成就。如研究型的人需要有研究型的职业环境，只有这种职业环境才能给他所需要的机会与奖励。适配性是霍兰德三个辅助假设理论中最为重要的一个假设。根据霍兰德的人格类型理论，在职业决策中最理想的是个体能够找到与其人格类型重合的职业环境。一个人在与其人格类型相一致的环境中工作，容易得到乐趣和内在满足，最有可能充分发挥自己的才能。因此在职业选拔与职业指导中，首先就要通过一定的测评手段与方法来确定个体的人格类型，然后寻找到与之相匹配的职业种类。为了确定个体的人格类型，就需要大量运用人才测评的手段与方法。霍兰德本人也编制了一套职业适应性测验（The self-directed search, SDS）来配合其理论的应用。我们不难发现，人职匹配理论忽视社会、经济因素如性别、家庭社会经济地位、婚姻家庭、经济就业状况等的制约作用；对心理与社会、经济因素的冲突，缺乏考虑；对于职业心理属性间的内在联系缺乏统一认识、整合。

二、职业发展阶段理论

职业发展阶段是指一个人职业生涯中具有各种不同特征的不同时期。这些不同的特征主要体现为具有不同的职业类型、工作单位、工资报酬及工作活动方式等。主要有以下几种职业生涯发展阶段理论流派。

（一）舒柏的职业生涯发展阶段理论

舒柏（Donald E. Super）以美国白人作为自己的研究对象，把人的职业生涯划分为五个主要阶段（见图 1-2）：

1. 成长阶段（0~14 岁）

该阶段孩童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界不断地尝试，修饰自己的角色。这个阶段发展的主要任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。其具体分为三个成长期：

(1) 幻想期（10 岁之前）：儿童以“需要”为主要考虑因素，从外界感知到许多职业，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿。

(2) 兴趣期（11~12 岁）：儿童以“喜好”为主要考虑因素，理解、评价职业，开始做职业选择。

(3) 能力期（13~14 岁）：儿童以“能力”为主要考虑因素，开始考虑自身条件与喜

爱的职业是否相符合，有意识地进行能力培养。

2. 探索阶段（15~24岁）

该阶段的青少年，通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会，对自我能力及角色、职业做了一番探索，因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的主要任务是：主要通过学校学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索，使职业偏好逐渐具体化、特定化，完成择业及初步就业。其可分为三个时期：

（1）试验期（15~17岁）：考虑自己需要、兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，做暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试。

（2）过渡期（18~21岁）：正式进入就业市场，或者进行专门的职业培训，更重视现实，并力图实现自我观念，明确某种职业倾向。

（3）尝试期（22~24岁）：选定工作领域，开始从事某种职业，并试验其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能要重新尝试其他职业方向。如工作后有人又考研或考公务员等等。

3. 建立阶段（25~44岁）

经过上一阶段的尝试，不少合适者会谋求变迁或做其他探索，因此该阶段较能确定在整个职业生涯中属于自己的“位子”，并在31~40岁开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这一阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分。这个阶段发展的主要任务：统整、稳固并求上进。获取一个合适的工作领域，并谋求发展。其分为两个时期：

（1）尝试期（25~30岁）：个人在所选的职业中安顿下来。重点是寻求职业及生活上的稳定。

（2）稳定期（31~44岁）：致力于工作上的稳固，大部分人处于最具创意的时期，由于资深往往业绩优良。

这个阶段可能会出现职业中期危机，可能会发现自己偏离职业目标或发现新的目标，此时需重新评价自己的需求，处于转折期。

4. 维持阶段（45~64岁）

个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的主要任务：这一段长时间内会开发新的技能，注重发展新的角色，维护已获得的成就和社会地位，维持家庭和工作两者间的和谐关系，往往寻求不同方式以替代和满足需求。

5. 衰退阶段（65岁以上）

由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实，从积极参与到隐退。这一阶段主要任务：逐步退出职业和结束职业，开发新的社会角色，减少权利和责任，适应退休后的生活。萨柏以年龄为依据，对职业生涯阶段进行划分，但现实中职业生涯是个持续的过程，各阶段的时间并没有明确的界限，其经历时间的长短常因个人条件的差异及外在环境的不同而有所不同，有长有短、有快有慢，有时还可能出现阶段性反复。萨柏的职业生涯

发展阶段理论是一种纵向职业指导理论，重在对个人的职业倾向和职业选择过程本身进行研究。萨柏等编制了相应的测量工具——成人生涯关注问卷 ACCI，以对该职业阶段理论提供测量学依据。

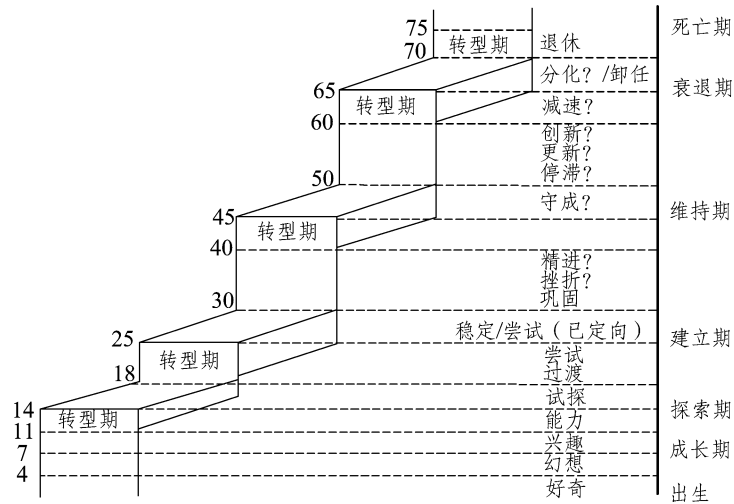


图 1-2 舒伯生涯发展阶段论

舒伯认为，人的一生是一个角色扮演和角色变换的过程，而角色的扮演和变化主要受生涯发展阶段的影响。他形象地将这种关系通过一个综合图形来描绘“生涯彩虹图”（见图 1-3）。

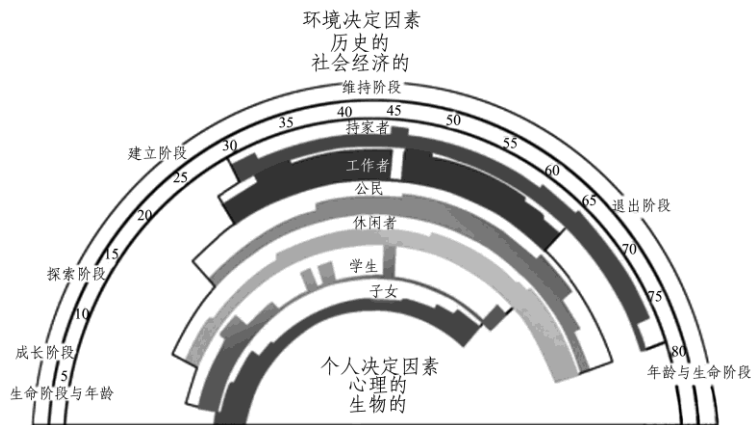


图 1-3 生涯彩虹图

(1) 对生涯彩虹图的解读。

图中最外面的那层代表横跨一生的“生活广度”，即生涯发展的各阶段。内部各层由一系列生涯最基本的角色组成，代表纵贯上下的“生活空间”。阴影代表在各个阶段对角色的投入程度，阴影越厚代表角色投入越多。该图简单精确地告诉我们各阶段该如何调配角色安排，十分有利于帮助大家独立设计自己的生涯。

通过这个形象的图片，我们可以发现舒伯把人生分为三个层面：第一是时间层面，就

是一个人的生命历程；第二是广度层面，就是一个人终其一生所扮演的各种不同角色；三是深度层面，就是扮演每个角色时所投入的程度。这三者的结合，就是舒伯所理解的生涯。

(2) 生涯彩虹图的应用。

① 不同角色的交互影响交织出个人独特的生涯类型。

② 角色活跃于四种主要的人生舞台：家庭、社区、学校和工作场所。

③ 各种角色先后或同时在人生的舞台上层现迭出，直至退休。退休之后仍有几种角色延续至终。

④ 角色之间是交互作用的，某一个角色上的成功，可能带动其他角色的成功；反之，某一角色的失败，可能导致其他角色的失败。为了某一角色的成功付出太大的代价，也可能导致其他角色的失败。

⑤ 彩虹图中的阴影部分表示角色的互相替换、盛衰消长，它除了受到年龄增长和社会对个人发展任务期待的影响外，往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有关。

⑥ 各个时期有一个或若干个“显著角色”。例如，成长阶段最显著的角色是儿童；探索阶段则是学生；建立阶段是家长和工作者的角色突然中断，又恢复学生角色（再学习），同时公民与休闲的角色逐渐增加。

舒伯的职业生涯发展论是建立在一种生涯整合观念之上的，强调的是主客观的互相作用，突出了职业价值观、能力、兴趣等的作用，抓住了本质的职业心理属性，对组织和个人的职业生涯规划和设计仍然具有很大的启发作用。但该理论似乎过于全面、宏观，缺乏较强的操作性。

(三) 金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

金斯伯格 (Eli Ginzberg) 将职业生涯分为三个阶段。

1. 幻想期 (0~11岁)

11岁以前的儿童时期，儿童对所接触到的职业充满好奇，幻想着自己长大从事什么职业，并极力效仿。此时期职业需求的特点是：单纯凭自己的兴趣爱好，不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

2. 尝试期 (11~17岁)

从少年向青年过渡的时期，个体的生理和心理在迅速成长、发育和变化，有独立的意识，价值观念开始形成，知识和能力显著增长和增强，初步懂得社会生活和生活经验。在职业需求上呈现出的特点是：有职业兴趣，并能客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义，以及社会对该职业的需要。但此时，由于长期处于学校学习阶段，对社会、对职业的理解还不全面，对职业主要考虑的还是个人的兴趣，具有理想主义色彩。尝试期阶段分为兴趣阶段、能力阶段、价值观阶段和综合阶段四个子阶段。

(1) 兴趣阶段：开始注意并培养其对某些职业的兴趣，期盼着将来从事某些职业。

(2) 能力阶段：不仅仅考虑个人的兴趣，同时也注意到个人能力与职业的关系，注重衡量自己的能力，并积极参加各种相关的职业活动，以检验自己的能力。

(3) 价值观阶段：个人的职业价值观逐步形成，能兼顾个人与社会的需要，以职业的价值性选择职业。

(4) 综合阶段：将上述三个阶段的职业相关资料综合考虑，以正确判定未来的职业生涯发展方向。

3. 现实期（17岁以后）

17岁以后的青年期和成年期，即将步入社会劳动，能够客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密协调起来，寻找合适于自己的职业角色。此期间所希求的职业不再模糊不清，已经有具体的、现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性、现实性，讲求实际。现实期阶段分为试探阶段、具体化阶段和专业化阶段三个子阶段。

(1) 试探阶段：根据尝试期的结果，进行各种试探活动，试探各种职业机会和进一步的选择。

(2) 具体化阶段：根据试探阶段的经历，做进一步的选择，具体化职业目标。

(3) 专业化阶段：依据自我选择的目标，做具体的就业准备。金斯伯格的职业发展论，事实上是前期职业生涯发展的不同阶段，揭示了初次就业前人们职业意识或职业追求的发展变化过程。金斯伯格的职业生涯论对实践活动曾产生过广泛的影响。

（四）格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

格林豪斯（J. H. Greenhaus）从人生不同年龄段职业生涯发展所面临的主要任务的角度对职业生涯发展进行研究，并以此为依据将职业生涯发展划分为五个阶段。

1. 职业准备阶段（0~18岁）

主要任务是发展职业想象力、培养职业兴趣、选择职业，接受必要的职业教育和培训。

2. 组织阶段（18~25岁）

主要任务是通过求职了解更多的信息，在一个理想的组织中获得一份工作，尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

3. 职业生涯初期（25~40岁）

主要任务是学习职业技术，提高工作能力；了解和学习组织纪律和规范，逐步适应职业工作，适应和融入组织；为未来的职业成功做好准备。

4. 职业生涯中期（40~55岁）

主要任务是学习新知识、努力工作，争取有成就的同时，对早期的职业生涯进行重新评估，决定是否需要重新择业。

5. 职业生涯后期（55岁至退休）

主要任务是保持已有的成就，维护尊严，引导他人，准备引退，预测可能出现的问题和解决办法，并定期检查目标实现情况，及时解决所遇到的问题。这样才能保证对自己所选择的职业满意。

（五）施恩的职业生涯发展阶段理论

施恩（Edgar H. Schein）根据人的生命周期的特点及不同年龄段所面临的问题和职业工作的主要任务，将职业生涯分为九个阶段。

1. 成长、幻想、探索阶段（0~21岁）

充当的角色是学生，职业工作的候选人和申请者。主要任务是：

（1）发展和发现自己的需要和兴趣，发展和发现自己的能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础。

（2）学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获得丰富信息，发展和发现自己的价值观、动机和抱负，做出合理的受教育决策，将幼年的职业幻想变为可操作的现实。

（3）接受教育和培训，开发工作世界中所需要的基本习惯和技能。

2. 进入工作世界（16~25岁）

充当应聘者、新学员的角色。首先，进入劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作；其次，个人和雇主之间达成正式可行的契约，个人成为一个组织或一种职业的成员。

3. 基础培训（16~25岁）

充当实习生、新手的角色。也就是说，已经迈进职业或组织的大门。此时的主要任务是了解、熟悉组织，接受组织文化职业，决定是否留在这个组织或职业中；或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找良师和保护人，寻求一种更好的配合。

5. 职业中期（25岁以上）

充当正式成员、任职者、终身成员、主管、经理等角色。主要任务：

（1）选定一项专业或进入管理部门。

（2）保持技术竞争力，在自己选择的专业或管理领域内继续学习，力争成为一名专家或职业能手。

（3）承担较大的责任，确定自己的地位。

- (4) 开发个人的长期职业计划。
- (5) 寻求家庭、自我和工作事务间的平衡。

6. 职业中期危险阶段 (35 ~ 45 岁)

充当正式成员、任职者、职业中期危机者、终身成员、主管、经理等角色。主要任务是：

- (1) 现实地评估自己的才干，进一步明确自己的职业抱负及个人前途。
- (2) 就接受现状或争取看得见的前途做出具体选择。
- (3) 建立与他人的良好关系。

7. 职业后期 (40 岁到退休)

充当组织骨干成员、管理者、有效贡献者等角色。处于职业后期阶段，此时的职业状况或任务：

- (1) 成为一名良师，学会发挥影响，指导、指挥别人，对他人承担责任。
- (2) 扩大、发展、深化技能，或者提高才干，以担负更大范围、更重大的责任。
- (3) 如果求稳，就此停滞，则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

8. 衰退和离职阶段 (40 岁到退休)

不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此间主要的职业任务：

- (1) 学会接受权力、责任、地位的下降。
- (2) 基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色。
- (3) 培养新的工作以外的兴趣、爱好，寻找新的满足源。
- (4) 评估自己的职业生涯，着手退休。

9. 离开组织或职业——退休

在失去工作或组织角色之后，面临两大问题或任务：

- (1) 保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化。
- (2) 保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带。

施恩关于职业生涯发展阶段的划分基本上是依照年龄增大的顺序，根据不同时期的职业状态、任务、职业行为等进行的，并只给出了一个大致的年龄跨度，在不同的职业阶段上年龄还有所交叉。

(六) 里尔登等人的认知信息加工理论

信息加工理论 (information processing theory) 认知心理学基本理论。从机能上，即从行为水平上将人脑与计算机进行类比，把人脑看作类似于计算机的信息加工系统。其认为人的认知过程就是对信息的加工过程，力图建立心理活动的计算机模型；涉及人如何注意、选择和接收信息，如何对信息进行编码、内在化和组织，以及如何利用这些信息做出决策

和指导自己的行为等。认知心理学家利用计算机科学、语言学和信息论的有关概念，阐明人的认知过程及其适应行为，推动心理学各个领域的理论和实验研究的发展，特别是在知觉、记忆、语言和问题解决的研究中，取得迅速发展。

1. 信息加工理论概述

认知信息加工理论认为生涯发展就是看一个人如何做出生涯决策以及在生涯问题解决和生涯决策过程中如何使用信息的。

1991年，盖瑞·彼得森（Gary Peterson），詹姆斯·桑普森（James Sampson），罗伯特·里尔登（Robert Reardon）合著了《生涯发展和服务：一种认知的方法》（*Career Development and Services: a Cognitive Approach*）一书，阐述了这一认知信息加工的方法。

2. 信息加工理论的假设

几乎所有信息加工论者都认为，学习实质上是由习得和使用信息构成的。他们的一个基本假设是：行为是由有机体内部的信息流程决定的。由于这种信息流只是一种猜想，是永远不可能直接观察到的。所以，心理学家们构建了不同的模式来推导这种信息流；这取决于理论家想要说明哪一种内部过程。也许，可供选择的许多信息流程图都是站得住脚的。但就一般而言，信息加工论者主要关注的是这样两个问题：人类记忆系统的性质；记忆系统中知识表征和贮存的方式。

3. 信息加工理论分类

从信息加工的角度来研究学习，有不同的来源。有人认为（Ellis, 1978），是受了格式塔记忆理论的影响，这种理论强调，有机体如何组织他们记忆的内容，反映了他们是如何主动地组织知觉的方式。也有人（Norman, 1970）区分了对当今信息加工理论有影响的三种理论：由埃斯蒂斯和斯彭思等人最早提出的学习的数学理论（*mathematical learning theories*）；强调以选择性注意为起点、长时记忆痕迹为终点的信号探示理论（*signal detection theories*）；注重人工智能和计算机模拟的计算机模型理论（*computer-model theories*）。

按照斯奈尔贝克（G. E. Snelbecker）的观点，目前，被认为属于信息加工理论范围的，大致可以分成以下三类：

（1）侧重于数理统计分析的信息论。

美国学者香农（C. Shannon）被公认为是信息论之父。作为贝尔电话公司的技术人员，香农为了解决信息编码的问题，提高通信系统的效率和可靠性，在研究过程中对信息进行了数学处理。他舍弃通信系统中消息的具体内容，把信息源发生的信息仅仅看作一个抽象的量。他把数理统计方法运用到通信领域，提出了信息熵的数学公式，从量的方面来描述信息的传递与提取的问题，并提出了信息量的概念。他设计出了一套在各种不同条件下测量信息的方法，从而奠定了现代信息理论的基础（王雨田，1986）。

简单说来，香农的测度主要集中在输送与接收的消息之间的相似性，以便计算送话者

与受话者双方能够得到多少信息。香农把消息的交换作为通信的特征。因此，信息论关注的是可能已被输送的消息的影响，以及实际被传送的信号。

心理学家们改编了香农的信息测度和理论。呈现给被试的刺激是与通信系统中的信息源和传送者（source and transmitter）相应的。通道（channel）被作为人类被试的特征；被试对信号加以编码和做出正确反应的最大精确度，被称为是他的通道能量（channel capacity）。

信息分析把主要焦点放在被试在一系列尝试中对所呈现的刺激做出反应的一致性程度上。例如，我们可以向被试呈现音色不同但其他各方面（如声响和持续时间）完全相同的4种音调，要求被试做出四种不同的反应，这样，我们不需要详细计算，也可以确定被试是否加工了在这种情境中所有可得到的信息。

当向成人被试呈现单维刺激（即除了一个刺激维度不同外，其他方面都完全相同）时，会出现一种有趣的现象。一旦被试有了足够的练习，从而清楚知道对每一种刺激应做出何种反应时，他们的精确性达到了十种渐进线，并在操作时一直保持精确性。而且，即便刺激只是通过不同的感觉通道被感知的，或刺激的排列方式有所不同，但能被正确识别的刺激项目的数量变化是很小的。1956年，米勒（G. Miller）发表了一篇文章，题目是《神奇的数字， 7 ± 2 ：我们信息加工能量的一些限制》（*The Magical Number, Seven Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information*），他回顾了近20项研究，发现人类处理信息的能量是有限的。米勒提出，我们要用金子而不是废品来填补这7个左右的记忆狭孔。米勒的文章发表后，心理学家们从事了数百项这类的研究。尽管有人对这种人类通道能量的计算程序抱有疑问，但许多心理学家接受了这一发现，从而对学习记忆的研究产生了一定的影响。还有些人从另一个角度认为，我们可以把信息组织成“组块（chunks）”，从而可以增加人类的信息加工能力，因此应该把重点放在人们组织信息的方式上。

就一般而言，心理学家认为，信息论有助于我们形成一种把人类作为信息加工者的模式。这个模式强调人在对刺激做出反应时的积极选择的作用，而不是像在刺激-反应理论中所看到的那种起被动作用的人。与此同时，也有人认为（Simon, 1979），把研究焦点放在狭窄的实验室分析，对了解人类解决问题的过程没有很大的帮助。

（2）侧重于计算机模拟的信息加工理论。

把人视作信息加工者，这一观念是与计算机技术的发展联系在一起的。计算机技术是在第二次世界大战期间，主要是因为要处理大量军事数据而发展起来的。心理学家们发现，计算机程序也可以用来描述人类思维和学习的方式。一些研究人员用计算机来模拟人类问题解决过程和学习过程。这样，心理学家就不再只是推测在“暗箱”内部所发生的事情了。

关于计算机与人类信息加工方面，有两个主要的发展：一方面，尽管许多信息论专家对人类认知过程不感兴趣，但他们对改进计算机加工信息的方式很关注。所以，他们可以

用人类思维过程作为改进计算机处理数据程序的指南。因此，人工智能（artificial intelligence）这个术语常常只是用来指计算机所遵循的信息加工步骤，而不管这些步骤是否模拟了人类加工信息的实际的方式，这与这个术语本身的含义是有矛盾的（Simon, 1969）。人工智能中一个最实际的目标，是要发现计算机贮存、提取、运演和使用信息的最佳方式，至于人类在解决问题时是否遵循这些步骤，这不是他们所关心的。

但另外一些学者对计算机加工的兴趣，集中在模拟人类问题解决过程上。计算机模拟（computer simulation）通常是指利用各计算机和计算机语言来描述人类信息加工过程时所采用的方法。这方面最典型的人物是西蒙。他认为，人的认识活动与计算机是一一对应的。

最初用计算机成功地模拟人类思维是由纽厄尔与西蒙（Newell and Simon）设计的。这个程序称为“逻辑理论家（logic theorist）”的程序，能用来证明形式逻辑中的各种定理。“逻辑理论家”采用了人类在问题解决活动中所使用的一些处理方法，但它只能解决一些特定类型的问题。纽厄尔与西蒙在 1972 年又设计了一种更为精细的问题解决系统，称之为“一般问题解决者（general problem solver）”。这个程序把据认为是人类问题解决活动之基础的大量策略组合在一起。这个程序不但能证明逻辑定理，而且还能下棋、谱曲等。由此，他们提出了一个问题解决行为所涉及的基本结构，他们称之为“信息加工系统”或“IPS”。问题解决者的接受系统（或感受器，即神经末梢和把感觉传送至大脑的通道），是与信息加工器相联结的，信息加工器则需利用记忆。记忆也为信息加工器提供信息，而信息加工器则为效应器提供信息。效应器就是指实施问题解决过程中的决策的动作过程。

（3）侧重于实际应用的认知信息加工理论。

研究方法的问题一直是心理学研究中十分困难的问题。信息加工认知心理学继承了实验心理学的传统，吸收了计算机科学的研究成果，形成了一套比较完整的研究方法——实验、模拟、理论分析相结合的研究方法。这种研究方法充分地反映了当代科学在实验基础上高度综合的研究特点，以及定性研究与定量研究相结合、宏观研究与微观研究相结合的特点。正是研究方法的突破，促进了信息加工认知心理学的发展。这些研究方法有：

① 实验法。从一百多年前冯特在莱比锡建立了第一个心理学实验室以来，实验方法已被大多数心理学家所接受。这是因为实验的方法能使研究者在控制的情境下，系统地操纵自变量，观察因变量的变化，探讨变量之间的关系。实验有助于研究者搜集资料，验证假说，提高研究的信度和效度。实验方法是信息加工认知心理学采用的主要手段。

信息加工认知心理学的实验主要是反应时实验和眼动实验。

② 口述报告法。口述报告法，也称出声思考法，是一种由被试大声地报告自己在进行某项操作时的想法来探讨内部认知过程的方法。口述报告多半在操作时进行，也可以在操作后通过回忆来叙述。从某种意义上讲，口述报告的方法有些类似传统的内省法，也可以认为是对内省法的批判与继承。在进行口述报告实验时，主试一定要要求被试大声地如实报告操作时自己思考的详细内容，使内部的思维过程外部言语化，但不要他们解释情

境或思维过程。被试所报告的应主要是短时记忆中保留的很快就会消失的信息。内克森和西蒙等人采用这种方法，在认知研究上取得了一定的成就。口述报告的方法已被许多信息加工认知心理学家所接受。

③ 计算机模拟的方法。计算机模拟是信息加工认知心理学最有代表性的一种独特的研究方法。计算机模拟是心理学与计算机科学的交叉领域，也是人工智能的重要组成部分。这种方法是想通过对心理过程的计算机模拟来认识人心理过程的本身，即对人的内部信息加工过程进行逻辑分析。

计算机模拟常和理论分析结合在一起，多从程序缩减、流程分析、程序模拟三个方面着手。程序缩减是一种以潜在性因素作为资料来源，用分离认知因素来探讨认知过程的方法。典型的设计是让被试执行两种复杂程度不同的任务，从对比的角度来探讨复杂任务的操作时间和信息加工过程。流程分析是通过计算机流程图的比较进一步探讨操作时心理表征的顺序和方向。程序模拟是把人的认知过程编成各种计算机语言输入计算机，如果输入的程序能正常工作，设计者至少可以得知某种心理过程在逻辑上是可行的，即获得逻辑合理性方面的验证。例如，克拉克等人用计算机模拟的方法探讨了人的句子理解过程，达柯等人则探讨了人怎样利用自己有限的短时记忆去处理和分析句子的前后关系，这些研究都取得了一定的成就。

【项目小结】

本章主要包括认知职业生涯规划 and 职业生涯规划的基础理论两个部分。内容包括职业生 涯的含义和特点、职业生涯规划的含义、职业锚的含义和类型；帕森斯得特质因素理论（人职匹配理论）的概述、步骤、类型和意义；霍兰德的职业类型论的概述、内容、内在关系、价值分析、职业兴趣测评量表、职业兴趣理论分析；舒伯的终身职业发展理论的概述；里尔登等人的认知信息加工理论等概述、假设及分类。

【实践训练】

1. 我和生命线

（1）请在白纸上画一条直线，这条直线的长度代表了你的生命。思考一下：你期待自己活到多少？将直线一端视为你生命的开始，另一端写上你期待可以活到的年龄。

（2）在这条生命线中找到你现在的年龄点，并标记出来，写下现在的年龄。

（3）回顾你过往生命历程中发生的重大事件，在直线上方写出两到三件对你有积极影响的事件，并在直线相应位置上标明年龄；在直线下方写出两到三件对你有消极影响的事件，并在直线相应的位置上标明年龄。

(4) 思考一下这些事件对你的影响，即它们如何使你成为今天的你。

2. 职业探索

(1) 深入企（事）业单位（重庆轨道集团、中国铁路成都局等）见习，了解与目前自己所学专业相应的职业与职业岗位。

(2) 了解、搜集新职业及新职业岗位要求。

(3) 与用人单位的人事招聘人员接触，了解自己感兴趣的职业岗位要求。

(4) 对照自己的知识、能力实际，找出与职业岗位要求的差距，并拟出行动计划。

3. 复习与思考

(1) 你对自己的未来有什么规划？你如何安排你的大学生活？

(2) 试了解社会对自己所学专业的需求情况并做分析，形成 1 000 字的分析报告。

参考文献

1. 文厚润，张斌. 大学生就业实用教程[M]. 2 版. 北京：高等教育出版社，2013.
2. 龚芸，辜桃. 大学生职业取向与职业规划[M]. 北京：中国社会出版社，2018.
3. 北森生涯学院. 生涯规划师双证培训培训课件，内部资料，2019.