

高职院校“人职匹配”职业指导模式的思考

◎ 吴郁芬

摘 要: 将人按照个性进行分类,将职业与人的个性相匹配,是“人职匹配”理论的核心。高职院校“人职匹配”的职业指导可以简化为“知己——知彼——决策”三个要素,可以通过“职业测评站——校企联络办——职业咨询室”实现全程跟踪的自我认知测评、全面融通的职业认知体验、全局统筹的职业决策指导。

关键词: 高职院校;人职匹配;职业指导模式

根据性质与特点特质,可以将职业与职业人划分为不同类型,而不同类型的人与不同类型的职业存在某种内在一定的关联。个体与职业的匹配可以获得个人需要、兴趣等心理的满足,最大限度地发挥自身潜能、提高工作绩效,从而对职业成功产生关键性的影响。

一、人职匹配:嬗变与要旨

美国学者帕森斯于 1908 年提出了职业指导的三个基本原则:“第一,对本人自身的能力、兴趣、志向、智能和自身局限有清楚的认识,理解自身特点形成的原因。第二,对成功的要求、条件、不同行业工作的优劣势、机会和前景有详细的了解。第三,对前两个原则之间的关系进行深入的分析,进而实现人与职业的匹配”。以这三个基本原则为指导的职业指导思想被进一步发展成为特性——因素理论,并被认为是经典的人职匹配思想。根据帕森斯的观点,每个人都有内在的、独特的、可测量的能力、兴趣、价值观、技能等个性特点,每种职业都有不同的岗位要求和从业条件。个人的个性特质与职业的标准和要求存在某种契合,两者的合理匹配有助于获得职业成功。

霍兰德提出的人格——类型理论进一步深化了人职匹配理论。人格——类型理论提出了四个假设:“大多数人的性格类型可以被归类为实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型;职业环境也可以归为实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型;人们都在寻求一种环境,能够运用他们的技能和能力,表达他们的态度和价值观、处理适当的问题和承担一定的角色;

一个人的行为取决于其人格特点与环境特点的交互作用”。霍兰德认为,职业选择的依据是特质和人格,个人对职业的选择应当符合自身的人格类型,特质和人格必须与职业相适应才能实现个人与职业的最佳匹配。

特性——因素理论和人格——类型理论都是“人职匹配”理论的代表性思想,其核心是寻求个人的“特性”和具体职业要求之间最佳程度的匹配。职业对人有不一样的要求,不同的人适合不同的职业,为个人和职业提供匹配,使具体的人承担适当的职业,才能实现“人尽其才”“人适其职”。既考虑“个人”因素,也考虑“职业”因素,寻找最适合“个人”的“职业”,富有个性色彩的“个人”才能与具有特定要求的“职业”相匹配,“人”“职”之间才能协调。

二、人职匹配视域下的职业指导模式

经过不断发展和完善,以人职匹配为基础,逐步形成职业指导过程的三个步骤。第一步,帮助求职者充分分析个体的素质、能力与特点;第二步,引导求职者探寻职业相关信息,了解职业对人的素质、能力要求;第三步,指导求职者了解自身特点和职业要求的基础上,选择合适的、经过努力可能获得的职业目标。就这个意义而言,职业指导的过程就是帮助求职者完成“择己所爱、择己所长、择己所能、择己所愿、择职所需”的职业选择过程,具体步骤包括自我探索、职业探索和职业决策。自我探索是职业指导的重要内容,一个人只有在充分认识自己、了解自己的基础上才能对自己的职业生涯发展做出正确的选择。职业探索是职业指导的现实依据,在自我了解的

作者简介: 吴郁芬,日照职业技术学院讲师。

基础上,了解政治、经济和文化环境,了解行业、职业的具体分类,了解不同职业的人才素质要求,了解目标职业的发展路径等职业信息,才能既“知己”又“知彼”,为职业决策做好准备。职业决策是职业指导的基本目标,是在对自我和职业充分认知与匹配的基础上,确定职业目标和生涯发展路线的过程。

1. 职业测评是帮助学生探索自我的重要手段

对自己的兴趣、气质、性格、能力、价值观等进行全方位、深层次的量化评价和分析,深入、全面地认识自我,了解我喜欢、我适合、我可以、我希望从事的职业,通常被认为是自我探索的主要内容。职业测评是探索自我的重要手段。自我探索既可以采用心理测试等标准化测评手段(见表1),也可以采用他人评价、自我陈述等非标准化测评手段,综合运用两种测

表1 自我探索中职业测评的运用

自我探索项目 1	职业兴趣(我喜欢从事什么职业)
标准测评工具	霍兰德的自我指导探索(SDS) 库德职业兴趣调查表(KOIS) 霍兰德职业偏好量表(VPI) 斯特朗-卡姆贝尔兴趣测验(SCII)
非标准测评工具	兴趣岛活动;我的白日梦
自我探索项目 2	职业性格(我适合从事什么职业)
标准测评工具	卡特尔 16 种人格因素测验(I6PF) 艾森克人格问卷(EPQ) 大五人格问卷(CBF-PI-B) 明尼苏达多项个性问卷(MMPI) MBTI 人格测评系统
非标准测评工具	他人眼中的我;360 评估
自我探索项目 3	职业能力(我可以从事什么职业)
标准测评工具	瑞文标准推理测验 多维度非语言智力测验 一般能力倾向成套测验(GATB) 韦克斯勒成人智力量表 吉尔福特创造能力测评问卷 行政职业能力倾向测验(AAT) 加州心理量表(CPI) 区分能力倾向测验(DAT) 一般文书测验(GCT) 职业汉语测验(ZHC)
非标准测评工具	自我效能感;撰写成就故事
自我探索项目 4	职业价值观(我希望从事什么职业)
职业价值观	人格与职业价值观匹配问卷 职业锚测验
非标准测评工具	价值观拍卖;价值观交换

评手段对个体的个性心理特征进行测量、量化与评估,有助于帮助学生准确地进行自我认知。

为了更好地帮助高职学生通过测评工具探索自我、认识自我,在开展职业指导的过程中,有必要建

立专门的职业测评站。职业测评站可以采用网络加实体相结合的方式,充分利用测试软件的自分析功能,帮助学生认识自我。通过职业测评站监测高职学生的个性心理特征这一手段兼备长效性、阶段性与即时性。在高职不同学习阶段要有不同的测评重点,一年级重在个性测评,二年级重在能力测评,三年级重在就业力测评,测评要贯穿于职业指导的全过程。

2. 通过职业体验帮助学生获得职业的有效信息

为了获得详尽、充分、可信的职业信息,学生有必要亲身参与职业实践,体验不同的职业内容及职业要求。职业体验是指利用各种途径和措施,鼓励学生自主参与或引导学生积极利用校内外资源,开展各类亲身参与的活动,帮助学生体验职业的具体要求。职业体验是帮助学生探索职业的有效途径,可以分为调研性职业体验、对话性职业体验和实践性职业体验。调研性职业体验包括生涯人物访谈、职业调查、参观实践等形式,旨在增进对职业世界的了解与认识。对话性职业体验包括招聘会初体验、职业讲座、职场论坛、就业分享会、校友沙龙、校园宣讲会等形式,邀请成功企业家、人力资源专家、杰出校友、职业指导顾问、人力资源专家等成员与学生进行沟通与交流,通过专题讲座、案例分析、经验分享、面对面互动,使学生了解更多的职业信息。实践性职业体验包括实习、实训、“第三学期”等形式,学生到具有一定专业背景的工作岗位参与实际工作,进一步地深入了解职业。职业体验强调学生参与,学生通过深入企业了解,与职场成功人士交流互动,亲身实践体验等方式,获得对职业的全面认知。

通过校企联络办为高职学生提供职业体验的平台,具有开放性、层次性与实践性。通过校企联络办,学生可以获得企业参观、去企业实习、与企业开展互动活动等全方位的职业体验机会。第一层次的职业体验是学生深入企业,通过实地参观、调查等方式获得初步的职业认知;第二层次的职业体验是企业深入学校,通过校企之间的资源共享与沟通互动,帮助学生认识职业的工作内容、工作性质与工作要求;第三层次的职业体验是学生融入企业,通过亲身参与具体的职业,帮助学生认识职业并提升实际工作能力。三种职业体验方式循序渐进,职业探索主题既可以拉开梯次也保持了连续,体现全程化的职业指导。

3. 职业咨询是指导学生进行科学职业决策的可靠途径

职业决策是在职业选择过程中,参照外在环境的现状与发展趋势,依据自身的特性,综合分析判断预期的职业目标,并作出合理取舍的过程。职业决策就是人职匹配的过程,既包括职与人的匹配,也包括人与职匹配。职与人的匹配是指学生在认识自我、了解职业的基础上,确定与自身特质相符合的职业目标;人与职匹配是指了解自身与职业要求存在的差距,认清职业的要求,提升自我综合能力,做好实现职业目标的相关准备。职业咨询可以有针对性地指导学生的职业决策。职业咨询针对大学生在职业选择、职业发展等方面遇到的问题,依据职业理论与原理,运用心理咨询的方法,以平等态度和商讨的方式提供咨询,帮助学生认清自我特质,了解行业、职业和岗位信息,进而确立人职相匹配的职业目标。

为了便于职业咨询的有效开展,有必要设立虚实一体的职业咨询平台,包括网络职业咨询室和实体职业咨询室。网络职业咨询室设立网络在线咨询,通过网络答疑解惑、指点迷津,帮助学生科学开展职业决策,增强职业决策能力;实体职业咨询室开展职业指导门诊,实行面对面、一对一的职业咨询,有针对性地为学生提供个性化的咨询与辅导,帮助学生进行职业决策,确定合理的职业目标。

值得指出的是,通过职业决策确定职业目标之后,还需要展开职业行动。一方面,职业行动包括为实现职业目标所做的专业素质、通用技能、个人素质等方面的准备,可以通过专业课程、校园文化活动、拓展训练、创业实战等平台加以练习。另一方面,以自我探索、职业探索、职业决策为基础,以求职行动为出发点,开设求职指导课程,着重求职过程指导。教学团队由专任教师和企业行业的职业指导顾问组成,教学内容注重实用、增加实操、联系实际,主要包

括个人形象设计、撰写求职简历、体验求职面试、掌握求职途径、制定求职计划、树立创业意识等项目化任务。教学时间安排在高职三年级为宜,旨在帮助学生在求职之前做好资料、形象以及心理等方面的准备。

4. 全局统筹职业决策指导

职业决策应该建立在充分认识自我和认识职业的基础上。职业咨询的宗旨就是在专业人员的帮助下,学生能够作出科学而合理的职业决策,实现人职匹配。职业咨询应该分阶段、有侧重、循序渐进的进行。对于高职一年级的学生,职业咨询的主要内容是认识自我;对于高职二年级学生,职业咨询的重点在职业认知;而高职三年级学生职业咨询的核心是职业选择。与此同时,为了达成更好的咨询效果,在高职一年级开展职业咨询时,可以通过各种职业测评手段,帮助学生认识兴趣、气质、性格、潜能、价值观等个人特质;在高职二年级开展职业咨询时,应该帮助学生了解各门类职业的核心能力与素质要求,从而调整自己的知识结构,弥补自己的实践技能,增强自己的综合素质;在高职二年级开展职业咨询时,要在进一步澄清职业价值观的基础上,运用科学决策的工具进行职业选择。

[本文是2014年度日照职业技术学院人文社科项目“职业生涯规划视域下的高职职业指导体系研究”的研究成果。]

参考文献:

- [1]李文霞,韩卫平.人职匹配理论之“人格类型论”述评[J].牡丹江师范学院学报,2010,(1).

责任编辑 张晓雁