

三

职业心理倾向

目录

第三课 职业心理倾向

第一节 职业兴趣

第二节 职业性格

第三节 职业能力倾向

第四节 职业取向

第一节

职业兴趣

一、职业兴趣的作用

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物，并经常参与该活动的心理倾向。职业兴趣则是指人们在心理上对某个职业或工作所抱的一种积极的态度和强烈的追求。

首先，职业兴趣会引导人关注、喜欢某种职业，然后接受并胜任这种职业。

其次，职业兴趣不仅可以使人的智力和技能得到充分发挥，而且能激发人的潜能，使之在职业活动中情绪高涨、大胆探索、富有创造性。

再次，经研究表明，一个人如果从事有兴趣的工作，能发挥其全部才能的80%~90%，并且能长时间保持高效率而不感到疲倦。

最后，一个人如果具有多方面的职业兴趣，那么当需要转换工作岗位时，就能很快进入角色，适应新的环境，胜任新的工作。

二、职业兴趣的形成与品质

人们对职业的兴趣有如下特征：第一，对职业的兴趣从 15 岁开始逐渐固定，而 14 岁以前则动摇不定；第二，当社会环境、条件发生较大变化时，职业兴趣也往往会发生变化；

第三，男女之间的职业兴趣差异往往在 14 岁左右表现出来，并且成人化趋势明显；第四，职业兴趣一旦形成，具体的兴趣对象可能经常变化，但总的兴趣类型则不易改变；第五，学校和家庭对学生职业兴趣的形成影响最大。

职业兴趣的发生和发展的过程：有趣—乐趣—志趣。

有趣：这是职业兴趣的低级阶段。这种职业兴趣是短暂的，往往只是一时心血来潮。

乐趣：这是职业兴趣的第二阶段，又称为爱好。它在有趣的基础上定向发展而成，比较稳定、专一和深入。

志趣 这是兴趣的高级阶段。当人的爱好与社会责任、职业理想结合起来时，他就会为之奋斗。

职业兴趣品质主要包括五个要素：兴趣的对象、兴趣的空间、兴趣的稳定性、兴趣的效能和兴趣的可行性。

三、职业兴趣的类型

著名的职业指导专家霍兰德将人的兴趣及社会职业划分为 6 种基本类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。

现实型：喜欢现实性的实在的工作，也称“体能取向”或“机械取向”。

研究型：喜欢各种研究性工作。

艺术型：喜欢艺术性工作。

社会型：喜欢社会交往性工作。

企业型：喜欢诸如推销、服务、管理类型的工作。

常规型：喜欢传统性的工作。

第二节

职业性格

一、职业性格倾向

一个人的性格更适合从事何种职业，以及在职业活动中与职业匹配的程度，称为职业性格倾向。

二、职业性格类型

1. 从职业对应的角度分类

敏感型、情感型、思考型、想象型

2. 按照人的心理活动指向分类

内向型、外向型

3. 按人的独立性程度分类

顺从型、独立型

4. 按人的气质分类

兴奋型、活泼型、安静型、抑制型

第三节

职业能力倾向

一、什么是职业能力倾向

能力是指一个人顺利完成某种活动所必须具备的一种心理特征。职业能力倾向就是指自己的能力结构更加适合何种类型职业要求的一种趋势。

二、职业能力的三个层次

从职业活动的角度看，人的能力可以分为三个层次：
特定能力、通用能力和核心能力。

特定能力：表现在每一个具体的职业、工种和岗位上的能力。这种能力的数量很多，但适用范围很窄。

通用能力：表现在每一个行业或者相近工作领域中存在的共性能力。这种能力的数量尽管少于特定能力，但其适用范围却要宽得多。

核心能力：存在于一切职业中，从事任何工作都需要的、具有普遍适用性的能力。相对于特定能力和通用能力，核心能力往往是人们职业生涯中更重要、最基本的技能，具有更普遍的适用性和更广泛的迁移性，其对人的影响和意义也更为深远。

一般来说，核心能力分为 8 项：交流表达能力、数字运算能力、革新创新能力、自我提高能力、与人合作能力、解决问题能力、信息处理能力、外语应用能力。

三、职业能力倾向的形成与发展

1. 遗传因素的影响

遗传因素是人的职业能力形成和发展的前提和物质基础。

遗传因素只能提供职业能力形成和发展的自然可能性，而绝不能决定职业能力的形成和发展。

2. 环境的影响

环境是职业能力形成和发展的重要外部条件之一，包括家庭、学校和社会环境。

3. 实践活动的影响

一切职业能力都是在实践中形成和发展起来的，而培养职业能力的目的也是为了适应职业活动的要求。

4. 个人主观努力的影响

个人的主观努力是职业能力形成与发展的内因。任何职业能力都不会不学自通。一分耕耘，一分收获；一分努力，一分才能。

不能忽视知识对能力形成和发展的作用。

一方面，知识的学习需要一定的能力作为基础，这就是人们常说的学习能力；另一方面，广泛而牢固的知识又是促进能力获得与提高的条件，所谓“心灵”才能“手巧”，尤其是心智能力的获得与提高，更需要有坚实的知识作为基础。

第四节

职业取向

一、职业价值观

价值观是一种关于什么是“值得”的看法，是推动并指引一个人做出决定和行动的原则和标准。

职业价值观是关于什么职业才是“值得去追求”的一种看法。

针对人们的职业活动，心理学家总结出了 13 种价值观类型，详见下表。

13 种职业活动的价值观类型

类型	主要内容
成就感	提升社会地位，得到社会认同；希望工作能得到他人的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足
美感	能有机会多方面地欣赏周围的人、事、物，或任何自己觉得重要且有意义的事物
挑战	能有机会运用自己的聪明才智来解决困难，通常舍弃传统的方法而选择创新的方法处理事物
健康	包括身体和心理两个方面，工作能够避免焦虑、紧张和恐惧
收入与财富	工作能够明显、有效地为自己带来经济效益，从而改变自己的财务状况
独立性	工作中能够有弹性，可以充分掌握自己的时间和行动，自由度高
人际关系和谐	关心他人，爱与别人分享，协助别人解决问题，对人慷慨
道德感	与组织的目标、价值观及工作职责不相冲突，并且能够与之紧密结合
欢乐	在工作中享受生命，结交新朋友，与别人共处，一同享受美好时光
权力	工作中能够影响和控制他人，使他人按照自己的意愿行动
安全感	能够满足基本需要，远离突如其来的变动
自我成长	能够追求智能上的刺激，寻求更完美的人生，将工作与自己的智慧、知识及人生体验的提升紧密相连
协助他人	感到自己的付出对团队有益，别人因自己的主动合作而受益

二、职业取向测评

职业兴趣告诉我们想干什么，职业性格告诉我们适合干什么，职业能力告诉我们能干什么。一个人如果能够清晰地了解这些知识，那么对自己将来可能从事的职业就有了一个初步客观、明确而理智的认识。这种认识被称为职业取向。

1.自我测评

按照一定的方法，运用一定的工具对自己各方面的素质进行分析和评价，明确自己的优势和弱点，从而对自己的职业潜力和职业方向有较为准确的认识。还可以通过与他人进行对比来了解自己的能力状况。

自我测评的优点是方便灵活；缺点是随意性较强，完整性、准确性不够。

2.职业测评

人才中介机构、职业咨询公司、职业指导人员或用人单位运用科学的职业测评工具和方法对求职者的职业心理倾向做出较为客观的判断，告诉其适合做什么工作或不适合做什么工作。

三、情境体验

情境体验主要是让自己在一个实际工作岗位上，或者通过模拟的工作岗位来进行实际的生产劳动，展现自己的职业素质，体验职业的岗位内涵，进而验证自己是否具有从事某种职业活动的潜质。

进行情境体验的途径主要有：专业技能训练、生产实习、校园文化活动、社会实践、假期打工、创业尝试等。