

【HT3, 6】【SP】

职业设计和职业管理研究——何燕珍——指导教师：廖泉文教授【SP】

【HJ\*7/8】【KMB】【WM】【HT4】学校编码：10384【JY】分类号【CD#F4】密级【CD#F2】

学号：9514002【JY】UDC【CD#F8\*2/3】

【HT2SS】【JZ】学位论文

【HTH】职业设计和职业管理研究

【HT2K】何燕珍【JZ】

——【HT3K】【WB】指导教师姓名：——【WB】【CM(7)】廖泉文教授【CM】

【DW】申请学位级别：——【CM(7)】硕士【CM】

【DW】【CM6-4】专业名称：——【CM(7)】企业管理【CM】

【DW】论文提交日期：——【CM(7)】1998年5月8日【CM】

【DW】论文答辩日期：——【CM(7)】1998年——月——日【CM】

【DW】学位授予单位：——【CM(7)】厦门大学【CM】

【DW】学位授予日期：——【CM(7)】1998年——月——日【CM】

【JY】答辩委员会主席【CD#F4】

【JY】【CM7-3】评阅人【CD#F4】

【JZ】1998年5月

【LM】【HT】【HJ\*3/4】【HT4”SS】

【AM】

【SM(】【HT4”K】职业设计和职业管理研究【SM】

【DM(】内——容——摘——要【DM】

【BT1】内——容——摘——要【HT4”SS】

本文在分析相关理论的基础上，对个人职业设计、组织对个人职业生涯的引导以及二者的互动与配合进行剖析，并就若干重要的管理手段加以阐述。此外，针对我国社会支持系统比较薄弱的具体状况，提出相应的对策措施，希望达到内外部相互促进的效果，使职业设计和职

业管理工作得到

健康的发展，从而减少人力资源的浪费，为人力资源的开发和管理创造良好的环境。全文共分五个部分。

第一部分——职业设计和职业管理概述。对职业设计、职业管理以及相关的概念进行阐述，从整

体上把握该课题的基本状况，并对职业设计的影响因素进行详尽的分析，使之成为研究职业管理的基础。

第二部分——职业设计和职业管理的理论基础。在这一部分，对特性因素论、个性职业类型匹配理论、职业选择发展理论、职业变动模式理论等六个比较典型的理论进行分析，指出理论上的突破导致实践工作中越来越重视组织所承担的角色，以及个人的主动性。

第三部分——职业设计和职业管理的动态配合过程。在个人的整个职业生涯中，大多数的人都经过探索期、适应期、创新期、维持期和衰退期等五个阶段。对于同一个人，随着所承担的社会

、家庭、组织的角色变化，而具有不同的阶段性特点；对于不同的个人，又可能会遇到

不同的问题和挫折，如何加以引导和管理显然非常重要。因此，组织必须针对个人的不同情况

采取相应的管理措施，促进个人在特定的条件下顺利排除职业障碍，以积极的态度对待和发展自己的职业生涯。

第四部分■职业发展中若干管理手段的实施。针对组织中几种重要的管理手段，如心理测试、评价中心和职业培训等，指出实施过程中需遵循的操作程序和方法，以提高管理的实效性，帮助个人获得职业良性发展。

第五部分■发展和完善社会支持系统。目前，我国职业设计和职业管理的外部因素比较薄弱，制约着人力资源的有效配置和开发。本部分

从四个方面提出改善的措施。其一，加强职业指导工作，形成完整的职业指导体系，帮助人们提高职业意识和职业能力；其二，促进教育系统和职业系统紧密挂钩，使教育真正符合社会需要，提高教育的效益；其三，完善劳动力市场，促进人员合理流动，为人员的优化配置创造良好条件；其四，进一步做好职业分类工作，完善职业信息体系，规范社会性培训工作。

【AM】

【HT4” H】 关键词 【HTSS】 ■■职业■设计■管理

【LM】 【DM(】 目■■■■■录 【DM)】 【AM】

【BT1】 目■■■■■录

【HTH】 引言 【JY.】 1

一、【ZK(】 职业设计和职业管理概述 【JY.】 2 【HTSS】

(一) 职业设计和职业管理的涵义 【JY.】 2

(二) 职业设计和职业管理的特征 【JY.】 4

(三) 职业设计的影响因素 【JY.】 5

(四) 研究职业设计和职业管理的意义 【JY.】 【ZK)】 7 【HTH】

二、【ZK(】 职业设计和职业管理的理论基础 【JY.】 9 【HTSS】

(一) 弗兰克·帕森斯的特性因素论 【JY.】 9

(二) 约翰·L·霍兰德的个性职业类型匹配理论 【JY.】 10

(三) 金斯伯格、萨帕的职业选择发展理论 【JY.】 12

(四) 戈萨德为代表的社会学派职业选择理论 【JY.】 12

(五) 泰特曼、奇兰特的职业决策模型理论 【JY.】 13

(六) E.H.施恩的职业变动模式理论 【JY.】 【ZK)】 14 【HTH】

三、【ZK(】 职业设计和职业管理的动态配合过程 【JY.】 17 【HTSS】

(一) 职业设计和职业管理的原则 【JY.】 19

(二) 职业探索期的特点及相应的管理活动 【JY.】 20

(三) 职业适应期的特点及相应的管理活动 【JY.】 23

(四) 职业创新期的特点及相应的管理活动 【JY.】 25

(五) 职业维持期的特点及相应的管理活动 【JY.】 26

(六) 职业衰退期的特点及相应的管理活动 【JY.】 【ZK)】 27 【HTH】

四、【ZK(】 职业发展中若干管理手段的实施 【JY.】 29 【HTSS】

(一) 心理测试的使用和分析 【JY.】 29

(二) 评价中心的操作和效果分析 【JY.】 31

- (三) 职业培训系统的建立【JY.】【ZK】 34 【HTH】
- 五、【ZK(】发展和完善社会支持系统【JY.】 39 【HTSS】
- (一) 社会支持系统存在的误区【JY.】 39
- (二) 加强职业指导工作，形成完整的职业指导体系【JY.】 41
- (三) 改革教育系统，促进教育和职业的紧密配合【JY.】 43
- (四) 完善劳动力市场，实现人员的优化配置【JY.】 44
- (五) 进一步做好职业分类工作，规范社会性培训工作【JY.】【ZK】 45 【AM】  
【HTH】
- 结后语【JY.】 47
- 主要参考书目【JY.】 48 【HTSS】

【LM】【YM5BZ.， S】  
【DM(】引【】言【DM)】  
【BT1】引【】言

在组织中，个人是通过从事特定的职业，特别是通过具体的工作和工作岗位与所在的组织有机地连结在一起。一方面，组织的发展和组织目标是在组织成员的职业活动中实现的；另一方面，个人的工作岗位是由其所在的组织提供的，个人依赖组织取得所需的收入、社

会地位以及自身的发展。因此，组织和个人是管理中的两个互动体。职业设计和职业管理正是反映如何通过个人和组织的共同努力，在特定的环境条件下，根据个人的具体特性和状态，选择和优化职业发展道路，追求个人职业健康发展的同时，实现组织的高效率。职业设计和职业管理是实现科学合理地使用组织所拥有的人力资源的重要手段，对整个社会的人力资源开发具有重要的意义。

近百年来，发达国家一直很重视人员的职业教育、职业指导等工作，并形成一套系统的职业指导理论。10多年前，一些企业开始关注内部人员(特别是高层次的技术和管理人员)的职业发展和激发职业动力等问题，随即得到广泛的关注、研究，逐步形成了职业设计和职业管理的相关理论，开辟了人力资源管理的新领域。然而，在我国该领域的研究十分薄弱，几乎处

于空白状态。随着社会主义市场经济的发展，一方面，获得更多择业自主权的人员在自觉和不自觉的职业设计中难以得到有效的引导

和帮助，特别是在机构精简、下岗再就业、人才积压与人才匮乏并存等情况下，缺乏科学的转业设计和就业能力；另一方面，大量的组织采取不恰当的职业管理行为，如“人才高消费”和忽视人员素质提高的现象并存，使社会重返学历化的老路，造成大量的人

才浪费和社会财富浪费等不正常的现象。因此，这些问题应该引起应有的重视。

面对该课题，我在导师的精心指导下，进行一些探讨性的研究，期盼能在职业设计和职业管理研究方面做一点探索工作。由于这方面的资料比较少，加上本人水平有限，文章中还有很多不妥之处，恳请各位老师

不吝批评、指正。

【LM】【DM(】一、职业设计和职业管理概述【DM)】

【BT1】一、职业设计和职业管理概述

随着我国社会主义市场经济的发展和劳动人事制度的深化改革，组织获得更多的用人自主权；同时，个人择业自主权也在不断扩大。个人在职业生涯中，不断调整自己，对所从事

的职

业进行设计和规划。在这个过程中，个人关心的是从职业中所获得某种需要的满足或满意感，而其所在组织则注重成员是否能够完成工作任务、工作热情有多高、完成工作的质量和速度如何，能否胜任更为复杂、责任更大的工作等方面问题。如何在两者之间取得有效协调和配合，就是职业设计和职业管理的关心的问题。

【BT2】（一）职业设计和职业管理的涵义

【BT3】1. 职业设计的涵义

职业设计也称事业生涯设计，它是指一个人对一生的各阶段所从事的工作、职务或职业发展道

路进行设计和规划。它包括选择什么职业；在什么组织和地方从事这个职业；在这个职业队伍

中担任什么角色；在个人整个一生的各发展阶段的职业变更；为实现设计接受的各种教育和训练。

有效的职业设计必须同时考虑三方面的因素，即个人自身的因素、所在组织所提供的发展条件的因素以及社会环境所给予的支持和制约因素。在整个职业生涯的不同阶段，所有的影响因素是不断发展变化的，职业设计是从一个平衡点走向另一个平衡点的过程。在这个过程

中，经过各方面因素的平衡，选择适合个人特点的职业及具体的工作岗位，并确定特定

的职业期望，形成相应的职业行为。在以后的职业道路中，如果个人没有得到预期的结果，则会调整原来的设想，改变行为方式或期望值。

【BT3】2. 职业管理的涵义

职业管理是组织根据工作目标、工作内容和工作要求，针对各岗位中个人的具体特点，对人员所从事的工作进行有效的安排、调整 and 培训，促使人员努力工作，最大限度地发挥其能力的全过程管理。在这个过程中，主要对四个方面工作进行控制和协调：（1）人员的招聘和评估；（2）工作的具体安排、调整和引导；（3）岗位的培训；（4）人员的解雇、离职和退休。为了有效地进行职业管理，组织必须激发个人的职业动力，调动人员工作和发展的内在欲望。因此，组织首先应该认识到“人”的重要性，摆正“人”的应有地位。其次，为人员创造良好的工作环境，确立明晰的职位体系，指明各职位的发展空间和发展的途径

，并配合相应的激励机制，如工资报酬、人员的迁调、奖惩制度等，使得个人能够进行自我分析和自我管理。组织主要以沟通交流和反馈等手段，取得个人和组织目标的协调一致。

【BT3】3. 职业设计和职业管理的关系

在管理中，组织和个人是相互依存的。组织依靠由个人所组成的整体运作来达到目标，离开个人的努

力，组织无法达到预定的目标，最终导致组织的消亡；同时，个人的工作岗位是由组织提供的，并在组织中获取劳动报酬，体现个人的社会地位，

并求得不断的发展。因此，有效的职业设计和职业管理对组织和个人来讲都是必需的，两者要相互配合。

（1）职业设计和职业管理是两个相对独立主体的活动。职业设计是以个人为中心的活动。它是个人在了解自身能力特点以及兴趣、爱好、性格、气质等基础上，考虑自身在家庭、组织、社会中的角色状

况，作

出职业选择或职业转换的决策。职业管理是以组织为中心的。它在组织目标基础上，进行各项具体的人

力资源规划：一定时期内需要多少人员？这些人员来源于什么渠道？他们需要具备何种素质？然后，组织再通过招聘、培训、迁调(轮岗)等管理活动来恰当地配备人员，并给予控制和管理。这些职业管理活动，在组织的运转过程中是不会停止的。

(2) 个人的职业设计和组织的职业管理是同一问题的两个方面。

职业设计是为了使个人在职业生活中感到满意、快乐和成

功，也同时意味着个人将继续努力工作，表现出组织所需要的工作行为，从而完成工作任务；职业管理表现为引导和影响职业设计的过程。虽然组织内部的环境

在一定程度上会影响和限制个人可能获得某种职业发展的机会，但有效的职业管理可以帮助个人在某种特定的环境下调整自身的职业期望和职业行为，表现出良好的工作状态，充分发挥其能力，提高工作效率，优化整个职业生涯过程。

(3) 职业设计和职业管理是动态的配合过程。一般来说，大多数人员的职业生涯都经历相类似的几个阶段。在不同的阶段中，他们所表现出的工作动机、价值观、目标十分具体而又有区别的。同时，随着组织的发展，组织所需要配备的人员也随着变化，其职业管理的侧重面也相应发生改变，以适应变化的外部环境和内部条件。在这些变化中都需要个人和组织相互配合。

【BT2】(二) 职业设计和职业管理的特征

【BT3】1. 能动性

在整个职业生涯过程中，个人始终处于积极主动的状态。即使在人职配合不理想的情况下，经过个人和组织的共同努力，仍然可能顺利度过适应、创新等各职业生涯阶段，实现组织所赋予的职业使命，获得职业生涯的成功。

【BT3】2. 优化性

职业设计的过程就是选择和决策的过程，即在各种因素的制约下，在多个可行的方案中选出最优的方案，希望从中得到最大的满足。同样，从组织的角度出发，职业管理就是选择和安排恰当的人职配合，尽可能让个人发挥最大作用的管理过程。因此，职业设计和职业管理的目标是优化。

【BT3】3. 和谐性

在职业设计和职业管理中，个人和组织都必须承担一定的责任，共同完成对职业生涯过程的管理

。无论个人或组织都不能过份依赖于对方，对个人来说，职业设计必须主要由自己决定，要结合自己的特点和能力特长进行，而组织则在管理过程中重点考虑组织的整体目标，以及全体组织成员整体状况，最终目的是通过引导和管理，充分发挥组织成员的集体潜力和能量，最终实现组织目标。整体上看，两者是共容的，相互促进的。

【BT3】4. 预见性

职业设计和职业管理都是在大量信息基础上进行预测后，采取相应的决策和行为。在整个过程

中，个人需要了解和掌握组织的各方面信息，组织也通过各种管理措施掌握组织成员的情况，进行分析和判断，进而实行设计和管理。在兼顾短期和长期利益的过程中，信息显得相当重要。

【BT2】(三) 职业设计的影响因素

影响个人进行职业设计的因素主要有个人因素、组织因素和社会因素。

### 【BT3】1. 个人因素

影响职业设计的个人因素包括心理、体质、性别、年龄、学历、家庭背景等因素。(1)个性特征

、个性倾向和人际倾向等心理因素，主要包括性格、气质、能力及能力倾向、价值观、态度，以及是否喜欢与人打交道，是否喜欢与人合作等方面特征。不同特征的人所乐意选择的工作大不相同。美国曾对大学毕业生进行一次全国性的抽样调查，调查表明，“对别人有信心”程度高者，乐意选择那些为社会服务的工作，如教师、营业员、公关职员等，相反者

则倾向于选择那些较少与人打交道的职业。(2)体质因素除了体格状况特征之外，还包括忍耐力、适应性等方面内容。不同的体质条件有时限制着某些职业的选择或职业的流动方式。比如，对水土不服者，难以选择较频繁更换工作地点的职业；体质的虚弱可能使人放弃从事更为复

杂

、责任更大、强度更高的工作。(3)由于传统的职业观和社会对男女“社会角色”的期望的差异

，以及生理特征差别造成职业的限制，尤其是女性的婚姻、家庭中所担任的角色，性别因素都会在职业生涯的不同阶段对女性在职业设计中产生较大影响。比如，女性在择业阶段，往往偏向女性职业；创新期则又可能遇到生

育、抚

养子女、操持家务等矛盾问题，这都需要女性自身的正确对待，加倍努力予以克服。(4)年龄因素与职业的发展有密切关系。随着年龄的增长，社会经验社会阅历不断丰富，在家庭中承担的角色也发生变化，职业选择的目标更为明确，职业设计更现实、理智。(5)受教育程度因素对劳动者的知识结构、职业能力与职业价值观等方面均

面均

产生重要的影响作用。是否受过教育、受过何等程度的教育、受教育的专业结构等基本决定了职业发展的大方向。(6)绝大多数人都是在一定的家庭背景中成长起来的，家庭背景因素较大地影响着个人的职业设计。家庭成员的职业结构很大程度上影响着择业者的职业价值观、职业兴趣、职业道德等方面，有时还会形成血缘性职业人才链。家庭的经济状况和

社会地位提供了不同的择业环境和条件。比如，经济条件好的家庭可以在子女教育方面提供较好资助，经济条件不好的家庭中子女则可能过早地开始从业。此外，父母的社会地位与社会联系情况也影响着子女的职业途径，不同家庭对子女的职业发展期望也不同相同。

这都在很大程度上决定个人的职业选择过程，乃至整个职业生涯的发展方向。(7)人们在社区中生活，

会受

到地区习俗、同辈群体以及邻里职业示范作用等因素潜移默化的影响。不同的地区有不同的职业需要与就业机会，特别在我国农村地区，职业选择范围比较窄，在户籍制度的制约下，人们区域性的职业流动受到很大的限制，对职业的期望则带有明显的地区特点。

### 【BT3】2. 组织因素

个人的职业

生涯是在一系列

特定组织中度过的，组织所给个人的感受以及对职业具体内容的认识，往往影响着个人的职业行为和未来的职业发展道路。

组织对职业设计的影响因素包括发展空间、工作的硬环境和软环境等方面。

(1)组织所提供的职位、职务或者工作的岗位是决定个人在组织中自我设计和工作状态的重要因素。

如果组织无法满足个人的预期设计的发展要求，个人则有可能打算离开该组织，重新进行选择；或者继续留在组织中，改变和调整原来的期望来适应组织。

还有一种糟糕的可能是，由于各种因素制约，继续留下来，却以消极的态度来对待所面临的发展问题。(2)在职业生活中

，工资、福利等工作的回报，以及工作环境条件等方面因素直接影响个人对组织的满意度。比

如，面对丰厚的报酬，个人可能不惜改变原有的设想，从事本来不偏好的岗位。在现实中，物质条件往往是人们改行、流动的重要原因，也是许多新就业者选择职业和工作单位时需要考虑的首位因素。例如在 1991 年 5 月~7 月，中国人民大学对北京高校进行有关大学

生职业意向

的调查表明，38.8%的大学毕业生将工资收入放在首位加以考虑。(3)对组织成员进行各种培训是个人职业发展的重要手段。在接受培训过程中，个人可能进一步正确认识和认可自身所从事的职业或工作，

加深对所在组织的了解，有利于激发个人对自身发展的设计。(4)组织职务或工作升迁和变换

途径的规定、组织管理的风格以及人与人之间的合作和融洽程度都是人们调整职业角色，甚至

工作变换的一个不可忽视的因素。比如，高度集权的管理可能使有的成员产生难以融入组织团体的感觉，而作出离开的选择。

### 〔BT3〕3. 社会因素

社会对职业设计的影响因素包括社会的职业需求、职业声望、社会的人际环境、社会制度和经济发展状况等。(1)职业需求是指一定时期各种不同职业岗位对劳动者的需求量。职业需求的作用是鼓励和强化劳

动者原有的职业倾向，或者抑制和打消劳动者不现实的设想，或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说，职业需求越多，职业种类越广，就业机会越大，人们越倾向于选择该种职业。(2)职业声望是在社会习俗、职业传统、社会舆论和当前社会所流行的价值观的影响下，对

某种职业的社会功能和社会地位的看法。一般来说，这是人们对特定职业的社会功能、权力报酬以及晋升的机遇、职业的工作条件以及职业的要求等方面因素进行排序的过程。所谓“水往低处流，人往高处走”，人们希望沿着某种职业的等级上行，进入职业声望更高的职业。(3)社会通过特定的人际交往和人际关系来影响择业者的态度和行为，甚至形成一种环

境压力，促使或制约个人的职业决策。(4)就业制度和一些其他社会制度也对劳动者

的职业设计产生鼓励或抑制作用。比如，在统包统配的就业制度下，人们无从进行职业设计，要服从组织安排。另外，户籍制度也制约了人员在城乡和地区之间的流动，缩小了人们职业设计的空间和范围。(5)社会经济发展状况影响着个人对未来发展的预期，进而影响职业设计。一般情况下，经济形势越好，就业机会越多，人们偏向按自己的情况乐观地进行设计和寻找工作。

### 〔BT2〕(四) 研究职业设计和职业管理的意义

职业设计和职业管理的中心内容是对人员和职业的匹配进行动态管理，把适合从事特定职

业或

职位的人员匹配到位，并帮助个人设计和取得最适于其发展成长的事业生涯目标和发展机会，做到人尽其才、才尽其用。无论是对个人、对组织还是对社会，职业设计和职业管理都具有重要意义。

#### 【BT3】1. 明确个人发展的目标

通过制订职业发展规划，个人明确究竟应向哪个方向发展，进而产生职业动力，努力做到敬业、爱业、乐

业，最大限度地发挥自身的能力，减少人力资源浪费。另外，通过了解自己的个性和心理特征，个人在不断变化的环境中，有意识地调整自己的设想，增强职业生活的适应性，促进个人职业生涯的成功发展。

#### 【BT3】2. 促进组织的有效管理

人员职业发展和工作满足是组织和成员之间的重要纽带。经过工作分析，让个人获得准确的发

展信息，组织的招聘工作也更加准确。同时，为了做好职业管理这项工作，组织的考评目的性更明确，培训过程也更有针对性，激励措施产生更大的效力，最终走向个人和组织共同发展。

#### 【BT3】3. 促进社会职业结构的合理化

对社会而言，社会分工和职业的发展代表着社会的进步。个人恰当的职业设计和组织良好的职业管理以及两者的和谐发展对社会进步都是有益的。通过合理地推动职业分类和产业导向，来改善社会成员的择业环境，提高人们就业能力，将促进整个社会的职业结构趋于合理化。此外，在职业设计和职业管理中，提倡开拓和竞争精神，搞好全社会性的启智和培训工作，进行有效的职业道德教育等，这些都将推动社会进步和促进国家繁荣富强。

### 【LM】【DM(Ⅱ) 二、职业设计和管理的基础理论【DM】】

#### 【BT1】二、职业设计和职业管理的基础理论

自从 1908 年“职业指导之父”弗兰克·帕森斯(F·Parsons)在美国波士顿设立职业局起，人

们就开始有计划、有组织、有系统地研究职业指导理论，进而为人们研究职业设计和职业管理打下坚实的基础。

职业设计和职业管理理论从最先单纯追求理

想化的“人职匹配”，侧重职业资料的收集和传递，发展到以就业为中心开展恰当的职业教育与训练。今天，该领域的理论已经倾向于从整体的观点研究个人身心

发展的过程以及影响职业选择与适应的心理及社会因素。近 10 年来，理论研究不仅涉及就

业问题，而且包括就业后的职业适应和发展问题，乃至退休后的适应以及职业生活以外的其它各种角色与生活方式等内容。理论上的突破，导致实践中越来越重视个人所在组织在职业管理方面所承担的角色，以及个体在职业匹配中被动角色转变为主动角色的研究。

#### 【BT2】(一) 弗兰克·帕森斯的特性-因素论

1908 年，弗兰克·帕森斯在美国波士顿设立职业局，在职业指导过程中，他提出了职业设计

的三

要素模式。其一，清楚地了解自己，包括性向、能力、兴趣、自身局限和其他特质等资料；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，上述两者的平衡。特性与因素理论的核心是人与职业的匹配，



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(工作效率和满足度)的可能性就愈大。

特性与因素匹配理论产生近百年来经久不衰。其中，三要素模式被认为是职业设计的至理名言

，并得到不断的发展和完善，形成职业选择和职业指导过程的三个步骤：首先，进行人员分析，评价个体的生理与心理特征；第二步，分析职业对人的要求，并向求职者提供有关的职业信息；第三步，人职匹配，个人在了解自己的特点和职业要求的基础上，借助职业指导者的帮助，选择一项既适合自己特点、又有可能获得的职业。

总体上看，特性-因素理论

为人们的职业设计提供了最基本的原则，各种心理测量工具和美国出版的大量的职业信息书刊也为之提供良好的支持。这样，由于该理论较强的可操作性，使之被人们广为采用。我们也应该看到理论中的静态观点和现代社会的职业变动规律不相吻合，它也忽视了

社会因素对职业设计的影响和制约作用。

【BT2】(二) 约翰·L·霍兰德的个性-职业类型匹配理论

美国职业指导专家约翰·L·霍兰德(John L Holland)在60年代以自己从事的职业咨询为

基础，通过对自己职业生涯和他人职业发展道路的深入研究，引入人格心理学的有关理论，经过多

次补充和修订，形成一套系统的职业设计理论，其内容包括个性和职业类型的划分、职业分类、类型鉴定表等。

在理论中，霍兰德提出四个基本假设：其一，人的个性大致可分为六种类型：实际型、研究

型、艺术型、社会型、企业型和常规型；其二，所有职业均可划分为相应的六大基本类型，任何一种职业大体都可以归属于这

六种类型中的一种或几种类型的组合；其三，人们一般都倾向于寻找与其个性类型相一致的职

业类型，追求充分施展其能力与价值观，承担令人愉快的工作和角色，职业也同样寻求与其类型相一致的人；其四，个人的行为取决于其个性与所处的职业类型特征之间的相互作用，如果了解个性类型和所处的职业类型，可以根据有关知识对人的行为进行预测，包括职业选择、工作转换、工作绩效以及教育和社会行为等。

在四个前提的基础上，霍兰德提出六边形模型，如图1所示。

在图中，六边形的六个角分别代表霍兰德所提出的六种类型(个性或者职业类型)。六种类型之间具有一定的内在联系，它们按照彼此间相似性程度定位，相邻两个维度在各种特征上最接近，相关程度最高。距离越远，两个维度之间的差异越大，相关程度越低。每种类型与其它五种类型存在三种关系：相近、中性和相斥，如上图1所示。霍兰德又经过大规模的实验，分别确定了男性和女性的各种类型之间的相关系数，如图2和图3。

【TP1, +50mm, 100mm, BP#】

【TS( )】【JZ】图1 霍兰德的六边形模型【TS】

【TP2, +50mm, 70mm, Z, PY#】【TS( )】图2 男性个性类型相关图【TS】

【TP3, +50mm, 70mm, Y, BP#】【TS( )】图3 女性个性类型相关图【TS】

根据六边形模型来理解，最为理想的职业选择就是个体能找到与其个性类型重合的职业类型

，即

人职协调。这时个人最可能充分发挥自己的才能并具有较高的工作满意感。如果个人不能获得与其个性类型相重合的职业，则寻找与其个性类型相近的职业，由于两种类型之间有较高的相关系数，个人经过努力和调整也能适应职业环境，达到人职次协调。最差的职业选择是个人在与其个性类型相斥的职业环境中工作。在这种情况下，个人很难适应工作，也不太可能感到工作的乐趣，甚至无法胜任工作，是人职不协调的匹配方式。总之，个性类型与职业类型的相关程度越高，个人的职业适应性越好；相关程度越低，个体的职业适应性越差。因此，六边形模型有助于人们更好地理解 and 进行职业选择。

在理论中，霍兰德还制定了两种类型的测定工具，帮助择业者进行职业决策。一种测定工具是职业选择量表(VPI)。该量表要求被试者在一系列职业中作出选择，然后根据测定结果确定个人的职业倾向领域。另一种测试是自我指导探索(SDS)。在测试感兴趣的活动、能力和喜欢的职业的基础上，进而查寻比较适合自身特性的职业。霍氏理论由于其较强的操作性，成为 60 年代后较为有影响的职业设计理论。

#### 【BT2】(三) 金斯伯格、萨帕的职业选择发展理论

随着职业设计理论的进一步深入发展，人们意识到职业设计是一个动态的过程，除强调人的心理特征

和职业的合理匹配之外，还应该注意个人不同的职业生涯阶段对职业选择的影响。

美国金斯伯格(Eli.Ginzberg)和萨帕(Donald E.Super)等人经过长期的研究，提出职业选择的发展理论。

这个理论指出，人的职业选择和发展是贯穿于人的一生，应根据不同的职业发展阶段实行不同的方式和内容的指导。发展论者把人的职业生涯划分为不同的职业发展阶段，并对各个阶段的特点和任务进行描述。虽然不同的学者在阶段划分上有所差异，但都认为每个阶段是

相互联系的，前一阶段的发展情况，关系到下一阶段的职业发展状况，并以“职业成熟”来评判人员的职业成功程度。

这个理论注意到人的职业心理处于一种动态的过程中，个人和职业的匹配不是一次就可以完成的，从而能以动态角度来研究人的职业行为和职业发展阶段。虽然对个人而言，该理论较为笼统，无法直接进行各项职业决策，但它却为以后蓬勃兴起的职业管理和职业指导体系的建立奠定了良好的基础。

#### 【BT2】(四) 戈萨德为代表的社会学派职业决策理论

社会学派理论是从 80 年代开始提出，研究的是个人在特定的社会环境中选择职业，所受到的

各种个人和社会因素的影响、制约。目前，该学派理论还没有比较权威的理论，比较有代表性的有戈萨德

(W.P.Gothard)的职业决策社会学模式。它把影响职业选择的八个因素分为两个层次：第一层次包括

社会-经济阶层因素、性别因素、种族因素、身体素质因素和智力因素；第二层次是教育因素、职业知识与职业指导因素和就业可能性因素等。这个理论认为职业决策必须在个人因素和社会因素之间取得平衡。

社会学派的研究成果丰富和完善了职业设计理论，指出个人如何在个性因素和社会因素取得平衡，使职业设计既能符合人的个性，又具有一定的可行性。此外，该理论学派也表明，社会性因素对职业设计有不可消除的影响，社会应该为个人职业设计提供良好的外部环境，尽量减少某些不合理因素。

#### 【BT2】(五) 泰特曼、奇兰特的职业决策模型理论

从 60 年代开始，人们对如何做出职业决策的过程和行为进行研究，希望在各种不同的因素作用下，能够进行理性的选择和决策。由此产生的理论主要由三种模型组成：(1) 描述型模型。由

泰特曼(Tiedeman)和奥哈拉(O' Hara)分别提出，基本内容是，职业生涯决策是一个完整的过程，由一系列不断递进的阶段组成，第一阶段是参与阶段，完成探索——定型——抉择——证

实等工作，即了解和收集信息，确定几种可选择的方案，并选择其中一种，再进一步给予检验；第二阶段是履行和调整阶段，完成定向——变动——调整等几项工作，即初步接受并履行所做的选择，努力完成工作任务并希望得到发展，然后在这过程中，取得个人选择和环境要求之间的平衡。(2) 诊断型模型。奇兰特(Gelatt)等人认为，应该运用科学方法进行职业生涯

决策。在强调主体价值观、期望值和客观可能的重要性的同时，以理性的、自我清醒的方式进

行决策，经过循环往复，以一定的标准计算产出收益和投入成本之比，最大值者即是最优方案。(3) 描述诊断混合型模型。综合以上两种模型的特征，提出谨慎的决策者具有七个方面的

特征： a.对各种选择方案进行广泛而全面的考虑； b.审查各种方案的价值和目标； c.认真权衡各种选择方案的正反两面结果； d.获得相关信息； e.吸收所有得到的新信息； f.决策之前对选择方案进行反复审视； g.为实施方案准备条件。

决策理论运用了经济决策原理来分析研究职业行为，为编制职业决策力量表和计算机辅助指导提供了理论基础。其中，理性地诊断职业选择和职业发展中的障碍的思想方法，成为职业设计和职业管理良好的工作思维方式。

【BT2】(六) E.H.施恩的职业变动模式理论

1971 年，美国心理学家 E.H.施恩(Edgar .H.Schein)提出个人在特定组织内的三种流动方式，以

实现组织对个人职业生涯的帮助和管理。三种不同的流动方式，如图 4 所示。(以典型的经营

性企业为例。)

【TP4, +130mm, 140mm, BP】

【TS(】 【JZ】图 4 组织内部职业变化三维模式

【E.H.施恩，“个人，组织和职业：一种概念图”，《应用行为科学》杂志第 7 期(1971)，P .401-426】 【TS】

【LM】 【BT3】 1. 横向流动模式

这种流动方式是组织内部个人的工作或职务沿着职能部门或技术部门的同一等级进行发展变动。比如，图中包括生产、市场、财务、技术、人事部门等，横向流动则在这些部门

之间进行同一等级地位的变动。实行这种变动的的原因可能是：培养掌管全局的管理人员，为以后的纵向发展做准备；工作丰富化的需要；部门之间人员的平衡和调剂。

【BT3】 2. 向核心地位流动模式

这种流动方式是由组织外围逐步向组织内圈方向变动。当发生这类变动时，成员对组织情况和内情了

解得更多，承担的责任也更为重大，并且经常会参加重大问题的讨论和决策。采取这种流动的

原因可能有二：一是由于个人的能力和努力取得组织的认可，但确实不适合于提升到组织的

更高等级；二是准备让个人沿纵向上行，但暂时无法提供相应的职位。

### 〔BT3〕 3. 纵向流动模式

这种流动方式是指组织内部的个人工作等级职位的升降。在一般的观念中，只有纵向的上行流动，才是得到发

展和肯定。正常的向上流动如上图 4 所示，在提升的同时向组织的核心靠拢。如果某个人得到职位等级的提高，但仍然没有列入组织重要的核心活动或决策之列，则意味着“明升暗降”或是一种待遇而已。

在这个三维模式中，纵向的变动是一种上下升降的圆锥体；横向变动是围绕着圆锥体的周围，从一个职能或技术部门向另一种职能或技术部门变动；朝核心方向(部门)变动则是从圆锥体的外围向圆锥体的中心变动。事实中的流动安排是三种之间的有机结合。

施恩还提出“职业锚”的概念。他认为个人不可能在最初就业时就很明确自身所向往工作的特点，而是需要通过一段职业经历才能确定个人所执着的职业价值观或所关注的工作焦点。他认为“职业锚”有五种，即技术/职能职业锚、管理能力职业锚、创造性职业锚、安

全感职业锚和自主型职业锚，这种划分和霍兰德个性理论虽然某种相似之处，但施恩认为即使在同一职业甚至同种工作岗位上，不同职业锚的人仍然可以追求自身的焦点。比如在财务经理职位上，技术型职业锚的个人，把这个职位看成是充分发挥自己财务专业知识的场所，希望拥有相应的权力来把专业技术表现得淋漓尽致，并不断得以提高；而对于管理职业锚的

个人则把这—个职位看作是通往更高责任的管理职位的必经环节，他可能把注意力更多地集中在提高分析能力、情绪控制能力以及人际关系的处理等方面。当个人在工作岗位上无法感受自己所追求的焦点的时候，他就无法从工作中感到乐趣，并希望获得—定的流动。因此，在安排组织成员流动时，要注意到职业锚的作用，做出合理的决策。无疑职业变动模式理论为职业管理中人员的调配方法以及调配过程的人员心理因素做出精辟的论述，为组织的具体职业管理活动提供了理论依据。

以上各种理论从不同的侧面反映职业设计和职业管理的规律性。虽然每种理论都有其不足或尚待完善之处，但对实践活动具有重要的应用价值。特性-因素论和个性-职业类型

论是职业设计和职业管理的基本出发点，即人职匹配；决策模型理论指出应用以上两个理论作出理

性选择的过程，要求人们以理性的态度对待职业发展中的问题；发展理论则提供动态管理和指导的依据；社会学派指出社会环境对促进科学有效职业设计和职业管理的重要性，要求从外部环境创造良好的条件；职业流动模

型理论是职业管理的重要内容，即如何针对不同的个体实施管理手段，获得个人和组织共同发展。因此，这些理论已经在职业设计和职业管理活动中发挥着指导性作用，并将继续推动实践活动的发展。

### 〔LM〕〔DM(〕 三、职业设计和职业管理的动态配合过程〔DM)〕

#### 〔BT1〕 三、职业设计和职业管理的动态配合过程

在人的一生中，其职业生涯随着年龄和所承担的社会、组织、家庭角色的变化而不断发展

生变化。对大多数人而言，职业生涯都经过如图所示(图 5)的五个阶段过程即探索期、适应期、创新期、维持期和衰退期。对不同的个人来说，

每个阶段所持续的时间可能有长有短，并且一个阶段的职业状态直接影响到下一阶

段的分叉方向。在失败的状态下，个人所在的组织所提供的条件和帮助是不可缺少的，整个过程是显示组织和个人的相互配合、相互协调的过程，如图 6 所示。这个过程中，个人的成功体现

在实现职业期望、从职业生活中获得满足和成功；而衡量组织在这项工作中的成就标准则是能否吸引这些领域内的有效人员，提高组织工作效率，促进组织不断成功发展。

【CRA5, BP#】

【LM】【CR1, BP】

【BT2】（一）职业设计和职业管理原则

在职业设计和职业管理过程中，个人和组织的行为必然受到诸多因素的制约和影响。

职业设计不可能完全追求理想化的人职匹配，或者完全按自己的职业期望进行；而组织也不

可能随心所欲迫使成员按其要求完成工作任务，方法不恰当则可能导致管理的失败，无法充分调动人员的积极性。因此，职业设计和职业管理必须遵循一些一般的原则，才能实现预期目标。

【BT3】1. 职业设计的原则

（1）可行性原则。在职业设计过程中，不能一味地进行封闭式的“自我设计”，除了考虑自身的愿望和兴趣爱好之外，还必须考虑社会的现实要求和趋势发展，即特定的历史条件和时代要求。面对脱离现实的空中楼阁式的“自我设计”只会不断导致失败和挫折，不利于职业的发展。

（2）胜任原则。每种职业工作都有职业要求，个人应该根据自己的知识水平、身体素质、个性特点、能力倾向等因素来确定自己所能胜任的职务等级；

否则，面对力不从心的工作，不仅效率低下，甚至无法完成任务，并将使组织和个人同时遭受损失。

（3）特长原则。每个人都各有所长亦各有所短，科学有效的职业设计就体现在能否充分利用长处，避开短处，最大限度发挥潜能。

（4）发展原则。职业不只是作为生存的手段，更是人们求取发展的方式。因此，在职业设计时，要考虑职业的发展前途、组织所提供的发展空间以及群体的和谐性等各方面因素，寻找适合自身发展的良好环境。

（5）灵活原则。个人本身和外部环境都在不断变化发展，特别是在科学技术飞速发展的年代，职业更新速度加快。面对动态的世界，个人应该不断积累知识和经验及时调整职业发展道路，以主动的姿态适应社会和环境的要求。

【BT3】2. 职业管理的原则

（1）适用原则。在用人时，贵在选择适用之才，即所谓“骏马能历险，力田不如牛，坚车能载重，渡河不如舟”。因此，在招聘

和

任用人员时，一定要从专业、能力、特长等方面衡量人与职之间是否匹配；在使用过程中，不断进行考核人职匹配的状态，使人在恰当的岗位上施展才华。

（2）能级原则。即根据个人才能的不同层次，实行定位定级管理，设计多种方向的职业发展

道路。在这些不同的通道上，设置不同的台阶，在不同的级次上安排不同能力结构的人员，按照能级对应原理赋予相应的责任和权力，提供良好的工作环境，保障人员顺利完成任务，获得职业的满意感。

（3）协调和互补原则。职业管理应强调群体心理的协调和职业气氛的融洽，注意群体成员的观念、理想

、信念、价值观的一致性，对成员的观念、智能、素质、年龄、性格和气质等方面进行层次搭配和优势互补，形成群体的最佳结构，追求整体的共同发展。

(4) 激励原则。工作安排和劳动报酬等管理活动的目的是刺激成员的积极性，特别是那些对自己

对组织都失去信心，采取消极漠视的态度的人员，应该针对出现的问题引导这部分人走向积极和主动。

#### 【BT2】(二) 职业探索期的特点及相应的管理活动

处于职业探索期的人员，主要包括由中学进入大学、中学进入职业教育系统或直接步入社会从事职业活动的毕业生，以及失业人员、下岗人员和在适应期和创新期失败的在职者。这部分人群面临着选择职业(或专业)问题。

#### 【BT3】1. 职业探索期特点

在这个时期，个人基本形成自我职业概念，并准备寻找满意的工作。职业探索期的特点有：

(1) 个人开始把主观愿望、主观条件和社会现实协调起来，并逐步认清兴趣、能力、价值观等个人因素，并且

不再把这些因素作为择业的唯一决定因素；(2) 面对就业的压力，个人根据现实状况

，初步确定适合于自己特点的职业领域，然后进入劳动力市场或接受专业

性的训练；(3) 通过学习和自我考察，全面考虑需要、兴趣、能力、价

值观及就业机会，抉择一个职业方向；(4) 选择受教育的机会或就业途径，发展相应的职业技能；(5) 学习选择具体工作单位的技巧，学会从各种不完整的甚至歪曲的信息中，了解各

种职业

岗位的真实状况，并对自身条件进行评估，找到一份工作。

#### 【BT3】2. 职业探索期中的个人可能存在的问题

(1) 选择挫折。也就是说，发现自己所选择的专业方向不适合原先的直业期望，又无法得到改变；或者，一直没有找到自己感到满意的工作，只好将就，不安于工作。

(2) 信息缺乏。求职者缺乏作出职业抉择所需的职业资料或教育信息一在茫茫的职业世界中无所适从。

(3) 依赖性。求职者缺乏独立判断和自我决策的能力，把择业问题交付给他人，自己则抱着漫不经心的态度，缺少职业意识。

(4) 职业期望值过高。择业或寻找工作单位时要求过高，形成不现实的想法。

以上的问题中，(2)(3)问题需要社会的支持和帮助，(1)(4)问题则是组织在职业管理中经常面临的难题，并将贯穿于这一阶段的管理活动中。

#### 【BT3】3. 组织相应的管理活动

面对众多的求职者，组织必须根据发展的目标和现状，提供给择业者准确的职位信息和发展信息，以供他们决策参考，从而招收到符合组织需要的人员。在这种情况下，组织的管理工

作主要

体现在制定和完成人力资源计划的过程，即确定空缺的职位以及如何获得相应的人选的过程

。

#### (1) 工作分析

在组织结构的基础上，为了进行有效的人员挑选，组织对各项工作或职务的性质、任务、责任、

权力以及担任各项工作的人员应具备的基本条件进行系统的分析研究，并规定下来。然后，进一

步进行职位分类，按职系、职级、职等的顺序排列为层次和类别明确的职位资格系统，从而显示出组织完整的发展网络和发展途径。

## (2) 招聘和人员选择

招聘是组织寻找或吸引有能力又有兴趣填补组织岗位空缺的备选人员的过程。在招聘过程中，最关键的环节是通过选择获得组织最需要的人员，即坚持适用和公平原则录用职位所要求的人员。因此

，在选择过程中，必须探知应聘者的就业意图，同时把有关的职位信息传递给对方，使人员从一开始就明确自己在组织中可能扮演的角色和角色的变化。

## (3) 人员的培训和安置

事实上，人员成为组织正式成员之前，都必须经过磨合阶段，学会如何在新的组织中出色地工作，即在组织的人际关系、运行方式、职业道德等方面的同化过程。这是一个不可忽视的过程。首先，组织在继续传递职业有关信息的同时，注意人员在社会化中遇到的困

难和困惑，加强沟通和反馈，帮助抱有不现实职业期望的个人调整职业目标。组织同时从中搜集各

种信息，形成相应的人事资料，作为人员配置和发展的重要依据。组织还应帮助成员顺利度过磨合阶段，形

成恰当的心理契约，为其在组织中的发展打下良好的基础。其次，通过“敬业、乐业、勤业”的职业道德教育和同化过程，调动个人的积极性，改变被动就业者

的心态，提高成员

的职业素质，提倡个人内部的自我管理，保持良好的工作状态。最后，按照人员的特长和群体的协调等因素，进行工作分派和职位安置，实现人员和职位的匹配过程。

### 〔BT3〕4. 规避组织管理活动中的误区

(1) 过高要求人员的素质。组织希望获得最能胜任工作的人，往往安排比该岗位所需工作能

力更强的人来担任该岗位的工作。在这种情况下，有可能在工作的初期人员尚未适应时，组织无法发现问题。随着时间的推移，人员认为自己屈就了这个岗位而不安心工作，对工作不尽责或准备流动，将造成个人和组织双方的损失。因此，社会上目前掀起的“人才高消费”，从长远来看，对

组织和个人的发展均造成不利的影响，并导致严重的人力资源浪费。

(2) 忽视传递有关组织职位的信息。求职者在刚进入组织时，对许多信息难以给予辨别，对于去留或努力的方向无法进行决策。这样，难以调动人员的积极性，并可

能拖延人员的适应时间。

(3) 忽视职业道德的教育。在组织成员同化过程中，人员可能出现分化，有的积极吸收组

织文化中的积极方面；有的不辩真伪全盘接受；最为失败的是只吸收组织文化中消极的部分。因此，从一开始就应该对成员加强职业道德教育，为

其工作的发展和进步作准备。但现实中，许多组织采取听之任之的态度，无疑将影响个人的适应和发展，影响组织的发展。

### 〔BT2〕(三) 职业适应期的设计特点及相应的管理活动

职业适应期的人员主要是包括刚出校门的毕业生和重新寻找到工作的人员。他们初步确定所从事的工作领域，并取得相应的工作，希望在新的环境中，扮演合适的角色。

#### 〔BT3〕1. 职业适应期的特点

在这之前，个人经过相应的教育和培训，或者相当的工作经验，积累了一定的

人力资本。在劳动力市场上，个人经过多次的挑选和被挑选，确定工作岗位

并在相应岗位上开始施展才能。这时，个人职业生涯进入适应期。这一时期的特点有：

(1) 个人深入了解所在组织的内情、文化、人际关系等；

(2) 这是组织和成员之间相互试探的过程，成员将在意识上决定对组织作出怎样的贡献，期望在哪些方面获得成果，同时希望组织能提供什么样的合作；

(3) 在完成与组织磨合的同时，个人表现出相应的态度，显示自己的工作能力，希望得到对方的认可，双方相互接纳，完成适应期状态。

在这个时期，个人仍然有可能变换工作单位，经过不断的调整，最终找到或由于现实的压力认可一个较为合适的具体职业岗位，打算以此为终身职业。对个人而言，这个阶段需要完

成的职业设计任务是：

(1) 确定自己的职业领域，基本把握职业发展的方向；

(2) 与所在组织形成一定的心理契约，把握自己的努力方向和要求组织提供相应的条件。

(3) 完成磨合的过程，对组织的环境有真实的了解，使职业设计现实化。

在这个过程中，组织的管理活动遇到的最大困难是三种情况：(1) 初次就业者由于缺乏工作经历，抱有过多

的不真实想法，产生现实和期望之间的差异，导致对职业生活的失望，对工作采取消极情绪，

不求进取，并打算以这种态度度过以后的生涯；(2) 人员对所在组织不感兴趣，但又无法找到更

满意的工作岗位，也以一种漠然、消极的态度对待组织和工作，即年纪轻轻就变成“朽木”；(3) 人员与组织同化的过程不顺利，决定离职。第(3)种情况会使组织遭受一定的损失，但第(1)(2)

)种情况危害却更大，这两种情况无法使成员发挥其潜能，甚至不能使之承担起码的责任，同时这种情绪

还可能产生传染作用，影响整个组织的工作士气。

### 【BT3】2. 组织相应的管理活动

职业适应期是组织和个人相互测试和相互接纳的过程，最终以明确的工作分派和一些重要的事件为标志正式接受一个成员，比如通过提薪、转正或者其他正式的仪式来表示认可成员的正式资格，并赋予相应的权力、责任，得以享受一些正式成员所能享有的待遇。

(1) 促进人员的成长和发展。成长和发展的愿望是出自于当事者的内心，并受到内部力量的激发和控制。只有产生发展的愿望，个人才会去求得发展。组织所能做的工作是创造良好的环境

，一方面，进行合理的工作安排，创造良性的竞争环境，提供挑战性的工作和发展的机会。

另一方面，加强工作结果的反馈，及时给予相应的评价。在这个过程中，必须注意的是成员要愿意接受各种有挑战性的工作，并从成功或失败中学会新的知识和经验，从而获得成长和发展。这些工作主要是通过工作设置、工作分派、人员安置以及奖惩形式等内容反映出来

(2) 业绩评估和潜力测评。为了有效地安排人员，形成完整的人事档案，组织应该对新进人员的工作表现和绩效进行评估，并对其所表现出来的能力进行评价。通过各种资料和测试工具对人员的潜力状况进行分析，所有的考评结果给予有效的反馈，使个人对自己的条件有清



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库