

借测评明气质，提升职场适应力

马成群 何自容

(重庆长实实业有限公司, 重庆 400041)

摘要: 本文在经济蓬勃发展和产业结构不断优化的宏观背景下, 深入探讨了用人单位如何利用 PDP 职业行为风格理论来培养大学生的职业适应性。文章突出了职业适应性对于大学生未来工作绩效和职业发展的核心作用, 并细致阐述了 PDP 系统如何根据五种行为风格类型——“老虎”“孔雀”“考拉”“猫头鹰”和“变色龙”——来识别和培养不同气质特点的大学生。文章进一步讨论了不同气质类型的大学生在职业适应性上的差异, 并提出了一系列用人单位和高校合作的培养策略, 如识别气质类型、定制职业发展计划、强化沟通与团队合作能力、提升抗压能力等。这些策略旨在帮助大学生更好地适应职场环境, 实现个人价值与职业目标的双重飞跃, 为用人单位和高校共同培养适应未来职场的人才提供了实践指导。

关键词: PDP; 大学生; 气质类型; 职业适应性; 职业发展

在全球化的浪潮中, 经济的蓬勃发展和产业结构的不断优化, 使得用人单位对人才的需求呈现出多样化和动态化的特点。在这样的背景下, 对于即将步入职场的大学生而言, 培养其职业适应性显得尤为关键。PDP 职业行为风格理论作为一种简单易操作的人才评估工具, 为我们提供了一个全新的视角, 用以剖析大学生的气质类型与职业适应性之间的内在联系。用人单位普遍认同, 大学生的职业适应性是影响其工作绩效的关键因素。在对大学生职业适应性的评价中, 用人单位特别关注沟通能力、团队合作精神、抗压能力以及学习能力等方面。这些能力不仅关系到大学生能否快速融入职场, 也是其未来职业发展的重要基石。通过对这些能力的培养和提升, 大学生将能更好地适应职场环境, 实现个人价值与职业目标的双重飞跃。

一、PDP 职业行为风格与气质类型

在当今这个充满竞争的商业世界中, 用人单位正日益重视如何精准地选拔和有效管理人才, 以此来提升组织的效能和增强其核心竞争力。在这一背景下, PDP (Professional Dynamic Metric Programs), 即行为特质动态衡量系统, 成为了用人单位实现这些目标的关键工具。PDP 的核心价值在于它能够深入分析个人的行为特质、活力、动能、压力、精力及能量变化, 从而预测个体在特定环境下的行为表现和工作绩效。这一系统不仅助力组织高效地识别、培养和保留关键人才, 还通过优化人才配置, 确保每位员工都能在其擅长的领域发挥最大的潜力, 进而提升团队的整体效率和绩效。

PDP 系统将人的行为风格分为五种类型, 每种类型都用一种动物形象来代表, 以便于理解和记忆。支配型(D)被形象地比喻为“老虎”, 这类个体通常表现为果断、直接和结果导向; 外向型(I)被称为“孔雀”, 他们热情、社交和乐观; 耐心型(S)则被比作“考拉”, 他们稳定、耐心和支持性; 精确型(C)类似于“猫头鹰”, 他们精确、分析和细节导向; 最后是整合型(E), 可以看作是“变色龙”, 他们灵活、适应性强。这些动物形象不仅与经典的气质理论相呼应, 还分别对应于多血质、胆汁质、粘液质和抑郁质。

1、支配型(D)与多血质

支配型个体, 被称为“老虎”, 以其果断、直接和结果导向的行为风格著称。这与多血质的气质特点相吻合, 多血质的人在职场中能够迅速适应环境, 展现出较强的领导力和决策能力。他们通常是自信的行动者, 能够迅速把握机遇并推动事务向前发展。

2、外向型(I)与胆汁质

外向型个体, 被称为“孔雀”, 以其热情、活力充沛和乐观

的社交特质闻名。这与胆汁质的气质特点相似, 胆汁质的人在团队中能够激发活力, 但在压力下可能表现出冲动和易怒。他们是天生的激励者, 能够带来积极的能量和动力。

3、耐心型(S)与粘液质

耐心型个体, 被比作“考拉”, 以其稳重、耐心和支持性的行为特征为标志。这与粘液质的气质特点相对应, 粘液质的人在职场中表现出稳定性和持久性, 但在变化面前可能显得不够灵活。他们是团队中的稳定力量, 能够提供耐心和持久的支持。

4、精确型(C)与抑郁质

精确型个体, 类似于“猫头鹰”, 以其注重细节、精确和分析导向的行为风格为特点。这与抑郁质的气质特点相契合, 抑郁质的人在职场中可能表现出高度的责任感和完美主义, 但也可能因为过度关注细节而感到焦虑。他们是团队中的分析师, 能够提供精确的规划和执行。

通过这种分类, PDP 为用人单位提供了一种科学的方法, 帮助他们更好地理解员工的行为特点, 进行有效的人才管理和团队建设。这种分类不仅促进了个人的职业发展, 还提升了组织的整体绩效, 使组织能够在激烈的市场竞争中保持优势。通过 PDP, 用人单位能够确保每位员工都能在其擅长的领域发挥最大的潜力, 就像老虎在丛林中狩猎、考拉在树上悠闲地生活一样, 每个人都能在适合自己的环境中展现最佳状态。

二、大学生职业适应性

职业适应性是指个体在职业环境中的适应能力和适应过程, 包括对工作环境的适应、对工作角色的适应以及对工作要求的适应。研究表明, 职业适应性是影响个体职业发展和工作满意度的重要因素。大学生作为即将步入职场的群体, 其职业适应性的培养尤为重要。

1、职业适应性与工作绩效

职业适应性与工作绩效之间存在显著的正相关关系。具有较高职业适应性的大学生能够更快地融入工作环境, 提高工作效率和质量。这些大学生能够迅速理解工作要求, 有效地与同事沟通, 并在面对挑战时展现出解决问题的能力。

2、职业适应性与职业发展

职业适应性不仅影响个体的当前工作表现, 还对其长期职业发展具有重要影响。良好的职业适应性有助于个体在职业生涯中不断学习和成长, 适应不断变化的职业要求。这种适应性使他们能够在不同的工作环境中生存和发展, 无论是在技术快速变化的行业, 还是在全球化的工作环境中。

三、气质类型与职业适应性的关系

研究发现,不同气质类型的大学生在职业适应性上存在显著差异。多血质的大学生在社交能力和团队合作方面表现突出,而抑郁质的大学生在面对职场压力时更容易感到焦虑。胆汁质和粘液质的大学生在稳定性和持久性方面表现较好。

1、多血质与职业适应性

多血质的大学生通常具有较强的社交能力和灵活性,能够快速适应新的工作环境和人际关系。他们在团队合作中能够发挥积极作用,但在长期任务中可能缺乏持久性。这些学生需要学会如何在保持灵活性的同时,增加对长期项目的承诺和专注。

2、胆汁质与职业适应性

胆汁质的大学生在面对挑战时表现出强烈的动力和热情,但在压力下可能表现出冲动和易怒。他们在团队中能够激发活力,但也需要学会控制情绪,以提高职业适应性。这些学生需要发展情绪管理技能,以便在高压环境下保持冷静和专注。

3、粘液质与职业适应性

粘液质的大学生在职场中表现出稳定性和持久性,能够在长期任务中保持专注和耐心。然而,他们可能在面对变化时显得不够灵活,需要学会适应快速变化的工作环境。这些学生需要培养适应变化的能力,以便在不断变化的工作环境中保持竞争力。

4、抑郁质与职业适应性

抑郁质的大学生在职场中可能表现出高度的责任感和完美主义,但也可能因为过度关注细节而感到焦虑。他们在面对压力时可能需要更多的支持和指导,以提高职业适应性。这些学生需要学会在追求高质量的同时,管理自己的焦虑和压力,以便在职场中保持健康和高效。

通过理解这些气质类型与职业适应性的关系,我们可以更好地帮助大学生发展其职业适应性,为他们未来的职业成功打下坚实的基础。通过PDP理论的应用,我们可以为大学生提供个性化的职业发展建议,帮助他们在职场中找到适合自己的位置,并发挥出最大的潜力。这种个性化的方法不仅有助于大学生的个人成长,也有助于用人单位构建一个多元化、高效能的团队,从而在竞争激烈的市场中取得成功。

四、如何实现大学生气质类型的职业适应性培养

大学生职业适应性的培养是一个系统工程,涉及用人单位的精准选拔、有效管理和高校的深度合作。通过识别气质类型、定制职业发展计划、强化沟通与团队合作能力、提升抗压能力等措施,我们可以为大学生的未来职业成功打下坚实的基础。

(一)用人单位自身的培养策略

1、识别气质类型与定制计划

用人单位首先需要通过PDP职业行为风格测试来识别每位大学生的气质类型和行为风格。根据测试结果,为大学生定制个性化的职业发展计划,包括职业目标设定、技能提升路径和个人成长规划。例如,对于“老虎”型大学生,可以提供领导力培训和决策制定的机会;对于“孔雀”型,则可以提供公共演讲和团队激励的培训;对于“考拉”型,可以提供长期项目规划和耐心训练;对于“猫头鹰”型,可以提供细节管理和精确执行的培训;而对于“变色龙”型,则可以提供适应性和灵活性的培训。

2、实践与经验积累

鼓励大学生参与志愿服务、社会实践等活动,丰富个人履历,并积极参与校园社团和组织,参加校内外各类比赛,发展领导才能。

这有助于学生在实际工作中应用理论知识,提前感受职场氛围,缩短职业适应期。

3、自我调适与认知

用人单位应帮助大学生理解自身兴趣、价值观和优势,明确职业目标,并开发自我意识和情绪管理能力,增强抗压能力。

4、沟通与人际关系建立

培养大学生良好的交流能力,包括口头和书面沟通,学会倾听并理解他人观点,锻炼团队合作技巧。

(二)高校合作的培养策略

1、合作办学模式

用人单位可以与高校合作,探索高水平的应用型人才培养模式。例如,闽台高校合作办学模式下,基于职业适应性分析人才培养策略,提高人才培养质量。

2、产教融合

深化产教融合,与职业学校共同参与人才培养,实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接。通过产教融合共同体,推动产业需求更好地融入人才培养全过程,持续优化人力资源供给结构。

3、增强职业教育适应性

用人单位需要遵循人才成长规律,适应加强产教融合办学新特点,构建市域产教联合体和行业产教融合共同体,实现人才培养标准、职业资格标准等有效结合。

通过上述策略,用人单位和高校的努力,能够培养出具备优秀职业适应性的大大学生,帮助他们在职场中游刃有余,实现个人价值与职业目标的双重飞跃。这不仅为大学生个体赋能,也为社会人才结构的优化做出贡献,为实现个人价值与职业目标的双重飞跃提供了强有力的支持。在未来的职场竞争中,这些经过精心培养的大大学生将如老虎般果断、孔雀般热情、考拉般耐心、猫头鹰般精确、变色龙般灵活,成为各自领域的佼佼者。

总之,随着经济的蓬勃发展和产业结构的不断优化,用人单位对人才的需求日益多样化和动态化。在这一背景下,大学生的职业适应性培养显得尤为重要。通过PDP职业行为风格理论的应用,用人单位能够深入理解大学生的气质类型与职业适应性之间的内在联系,并据此制定个性化的职业发展计划。这种以个体差异为基础的培养策略,不仅促进了大学生的个人成长,也为用人单位构建了一个多元化、高效能的团队,使其在激烈的市场竞争中保持优势。

参考文献:

- [1] 王登峰[著].人格心理学中的情境主义与特质主义之争[J].心理科学,2021.
- [2] 苗丹民,等[著].中国文化背景下人格心理学的本土研究与创新[J].心理学报,2023.
- [3] 刘美辰,苗元江.大学生气质类型与职业适应性的关系研究[J].教育教学论坛,2020.
- [4] 李雪,王涛.PDP性格分析理论在大学生职业发展中的应用[J].现代职业教育,2022.
- [5] 张悦,赵阳.基于职业适应性的大学生职业发展路径探究[J].中国大学生就业,2023.