

前言

随着经济全球化和技术革新的不断发展,当今世界产生了巨大变革,传统的教育范式已无法满足当今社会发展的需要,大学生就业难的问题更加凸显出来,机遇与挑战并存。有些学生追求“铁饭碗”,有些学生自己创业当老板……但不管怎样选择,如何成就自己的人生,是很多大学生的困惑所在。

总体来说,跟同类书比较起来,本书主要有以下几方面的特点和优势。

1.内容权威实用。本书总结了作者多年从事就业指导工作的经验,建立在精细的实证调查和定量研究的基础上,基于第一手就业数据编写而成。另外,本书的编写密切联系当前的就业形势,针对大学生的职业规划、创业等方面的问题和就业指导工作的客观需要,紧密结合大学生的自身特点,帮助他们做好职业生涯规划,顺利实现从“校园人”到“职场人”的转变。

2.论述系统全面。本书在职业选择概述、职业生涯规划、简历预备、面试技巧、职场生存、创业指导这几方面,为学生指明了快捷高效的创业之路。本书对职业规划、求职就业所涉及的基本理论和能力及其相关问题进行了通俗易懂的系统阐述,帮助大学毕业生认清当前的就业形势,树立正确的就业观念,了解就业政策、就业程序和就业维权知识,尽快融入社会、实现自我价值。

3.案例生动时尚。本书针对学生最关心的问题,通过最近几年发生的真实案例展现了职业生涯规划历程中可能出现的各种问题,并提出了有针对性的破解之道。本书能为大学生的职业选择提供最新鲜的视角和有价值的参考。案例新颖时尚,体例活泼,可读性强。

本书可以作为高等院校各专业职业生涯规划与就业指导课的教材,也可以作为从业人员的培训用书和其他求职者的自学参考书。希望广大读者能从中有所斩获,在求职与创业的道路上一路披荆斩棘,书写绚烂的人生!

编者

目 录

第一章 认识职业生涯规划	1
第一节 职业生涯概说	1
第二节 职业生涯重点	12
第三节 职业生涯规划实例	24
第二章 认识自我	29
第一节 自我认识	29
第二节 职业兴趣测验	35
第三节 职业性格探索	43
第四节 职业能力探索	52
第五节 职业价值探索	61
第三章 职业生涯的抉择	69
第一节 职业定向	69
第二节 当代大学生如何做好职业定向	74
第三节 职业定向的方法	85
第四章 职业生涯的实施	100
第一节 职业生涯规划的实施与修正	100
第二节 职业生涯规划书的撰写	119
第五章 简历	127
第一节 简历的形式和内容	128
第二节 简历的信息准备和写作标准	131

第三节	简历的核心要素	132
第四节	简历写作的基本要求	135
第五节	英文简历	143
第六节	简历的设计	145
第七节	简历的投递	147
第六章 面试技巧		148
第一节	面试前的准备	149
第二节	面试之中如何应对	155
第三节	面试之后如何完善	169
第四节	面试漫谈	174
第五节	失败案例解析	179
第七章 职场生存		184
第一节	如何安全度过试用期	184
第二节	如何建立良好的职场人际关系	194
第三节	如何进行高效的职场沟通	199
第四节	职场晋升攻略	209
第五节	升职,你准备好了吗?	219
参考文献		226

第一章 认识职业生涯规划

你正在为规划自己的职业生涯而殚精竭虑吗？展现在应届毕业生面前的，是充满挑战与机会的大海。职业生涯如果没有目标，就像在大海中盲目漂泊，最终会碌碌无为，不知所终。而有了明确的目标，寻找你梦想中的工作，就变成了一次充满新奇体验的冒险之旅，是充满快乐的长期旅行。柏拉图说过，开端往往是整个工作中最重要的部分。因此，应届毕业生有必要花时间来规划自己未来的职业，只有制订了明确的职业规划，你才能找到与自己的天赋和个性最为相符的行业、公司乃至职位。

第一节 职业生涯概说

经典案例

李铮是在武汉读的大学，专业是国际会计。他做过职业倾向测试，确认自己属于社会型和艺术型。他从小就对艺术人文之类的东西感兴趣，如美术、音乐、文学等，对数理化却一窍不通。李铮不喜欢机械、数据类的东西，对电脑的硬件不敏感，也不关心政治，但他喜欢研究人，研究社会。

李铮从大一一开始就做些小生意，接触社会，到市场进一些贺卡、石英表和衬衣等物品，在学校摆摊叫卖，到各个学生宿舍推销，赚到了一些钱，都用来旅游和喝酒吃饭了。大二的时候做家教中介，如果有好的家教自己就亲自上阵。大三的时候，约了几个同学到市场调查公司做兼职，主要是做调查员、发单员。

毕业后，李铮来到北京，找到一份市场调查的工作，在咨询公司做督导，主要负责对访问员培训、分配任务、检查工作质量。工作中学到不少东西，像如何跟人打交道，如何讲清楚一件事，如何做计划和总结，如何管理一个项目，如何控制预算，等等。后来，他主要与北京的一些大学合作，做社会研究的课题。现在，李铮开办了一间数码工作室，工作内容是联系各中学的初三毕业班学生，做毕业电子相册，卖光盘，这是他的工作室的主要业务。

李铮说,这么多年,可以说经历了不少东西,天马行空自由自在。回想起来,有许多事情在具体操作时非常劳累,但收获也很多,如负责过的大型调查项目,做完之后的成就感至今仍然回味无穷,但也有私下里接项目、盗版印刷、书店铺货的经历。这么多年一路走来,真是坎坷不平。但谁也不能责怪,只能怪自己读书的时候不用心,又不能坚持自己的兴趣,最终还是随大流,被社会牵着走。想想自己也是快成家的人了,得早点为事业做一个明确的规划。尽管他对自己有一定的认识,但仍有许多困惑。

目前很多大学生对于自己的大学生生活感到非常迷茫,没有明确的目标和期待。相关调查显示,大学生对职业生涯规划非常了解的还不到10%。存在这样的问题,与我国高等教育指导思想是分不开的,传统灌输式的教育方式,只是教会了学生怎么做,却没有告诉他们朝哪个方向去做。应届毕业生,应该尽早开始对自己的职业生涯进行规划。

职业生涯规划是指针对个人关于职业选择方面的主客观因素进行分析和测定,并以此确定个人的奋斗目标,这个目标可以通过个人的努力得以实现。换句话说,职业生涯规划要求人们根据自身的兴趣、爱好、特长等综合因素,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自身特点和兴趣的事业。

一、职业生涯规划的产生

职业生涯规划的理论和实践最早起源于1908年的美国。当时美国大量的年轻人处于失业状态,有“职业指导之父”之称的帕森斯针对这种情况,决定创办一家职业咨询机构。不久,他成立了世界上第一家职业咨询机构——波士顿地方就业局,首次提出了“职业咨询”的概念,开创了职业生规划的先河。

后来,职业生涯规划以其科学性、实用性在各行各业中得到推广,其中包括专门针对大学生的职业生涯规划。总结美国的大学生就业指导理论与实践的发展,大概经历了以下五个阶段。

第一阶段,提出了职业指导理论并建立了职业指导的基本模式。主要以帕森斯的特性—因素相匹配理论为代表,这个时期的理论强调将学生的特性与职业因素相匹配。

第二阶段,就业指导理论向实践发展的阶段。强调对学生开展就业咨询。一大批咨询师经过理论与实践,取得了一系列成果,以威廉姆斯出版的《怎样咨询学生》为标志。

第三阶段,理论讨论的重点是如何促进学生个人的发展。这期间,罗斯杰在1942年出版了《心理咨询和心理治疗》一书。这本书的出版导致美国职业指导的重点发生转变,即由侧重开发职业素质测试技法转变为注重职业咨询的方法。

第四阶段,主要研究如何通过把握人格特征来选择职业,从而达到人职匹配。这期间的代表人物霍兰德于1959年创立了“人格—职业类型匹配理论”。

第五阶段,是职业生涯指导阶段。20世纪50年代,美国的金斯伯格等人提出了“职业发

展是一个与人的身心发展相一致的过程”的新观念,与此同时,舒伯提出“生涯发展理论”,由此开始了盛行至今的西方大学生生涯辅导,生涯辅导也取代了传统的职业指导。

总之,经过几十年经验的积累,美国职业生涯规划理论得到了长足的发展,许多高校在职业咨询、就业服务等方面建立了一套完整的理论体系。这一理论体系的核心是指导大学生进行自我评价,确定专业定向、择业目标,并规划人生。

我国就业指导工作起步较晚,因为我国高等教育自新中国成立以来长期实行的是按计划招生、毕业后统一分配的制度。再加上强调大学生要服从分配,使得应届毕业生普遍存在着分到哪里就到哪里的心理预期,而对自己的职业前途与命运并没有决定权。但同时也使大学生从入学的那一天起就端上了“铁饭碗”,不用为找不到工作而发愁,不管成绩好与差,都能被分配到国家机关或者企事业单位。改革开放以来几经改革,大学生毕业分配开始征求毕业生的意见,不再是强制性地强调大学生要服从分配,但是国家仍然主导着大学毕业生的分配走向。进入 20 世纪 90 年代中期,部分高校开始实行毕业分配的双轨制,国家鼓励应届毕业生自谋职业。不久,毕业生与用人单位“供需见面,双向选择”的就业模式开始在全国普遍推行,这种制度才发生了根本变化。究其原因,是我国多种所有制经济形式的发展,使得国有经济不再一统天下,就业与用人制度也必然随之发生相应的变化。

伴随着这种变化,高校应届毕业生开始面临自主择业的问题,一方面选择什么样的职业由自己做主,别人不再干涉;另一方面毕业就意味着失业,毕业生之间出现了竞争,质量高的如国内知名大学、知名学科和知名教授的学生等,各种岗位就会抢着要,而那些教学质量不高的学校,学生们的就业就存在很大的问题。同时,这种就业上的竞争机制使得一些应届毕业生心理发生了变化,时常存在着焦虑、自负、自卑、依赖等不健康的心理。在这样的背景下,高校随之开展了一些就业指导活动,可以说,高校开展的就业指导活动,是各个高校根据形势的需要主动发起的,其目的也比较明确,是解决应届毕业生及至所有大学生在就业方面存在的心理问题。但是,从实施情况来看,效果不是很理想,究其原因,主要是传统的说教式的方式大量存在,加上缺乏经验,使得指导内容简单,形式单一,不能针对学生个体,让学生感到乏味。

如今,我国许多高校已经把对学生的职业指导贯穿于大学四年之中,有意识地培养学生的职业能力,挖掘他们的潜力,使学生在学校时,就能对自己的职业规划形成比较清晰的思路。

二、职业生涯规划解决的问题

在社会迈入工业化之前,职业的种类较少,工作内容十分简单,不需要特别复杂的技术,技术的传授也不需要各种仪器的分析,只需要观看熟练工作者的操作,就能看懂学会。又由于人们的活动范围有限,并不需要在大的范围内寻找生存空间,因此,通常的职业都是父母传授给子女,或由学徒直接向师傅学习,也正因为易学好懂,拥有技术的人对自己的核心技

术采取严格的保密措施,“传男不传女”之类的思想才大量存在。儿子往往毫无悬念地继承父亲的职业,即所谓的“子承父业”,因此并不会产生有关择业的种种问题。后来的变化缘于这种自然经济的解体。自工业革命之后,工业科技的发达,机器的大量发明,生产过程的日益复杂,产品的种类及生产量也大量增加。因此,行业里面的分工越来越细化,复杂产品里的多道工序,使任何一个人都无法独立完成产品的制作。手工业大量解体,对自己的技术进行保密既无意义也无可能。行业种类与职业划分也更趋复杂,一个人可能一生也不会制造出一件成品,而只是制造出了大量的零件。人们被工业的发展逼着加入到一个行业当中,参与整个社会的分工,职业具有现代社会赋予的新内涵。其数量也大大增加,如《美国职业分类典》已列有3万多种的职业。在如此之多的职业数目及复杂的职业技术要求面前,年轻人凭自己的认知很难洞悉其内容及分类,而父母、亲友们也难以把自己的有限经验传授给子女,无法协助子女选择适当的职业,因为不是同一个行业的知识可能对别人毫无用处。这样,辅导年轻人择业的责任,就由家庭转移到学校及社会就业辅导机构。对年轻人而言,职业选择是否适当,将影响其未来事业的走向、能否成功以及一生是否幸福;对社会而言,个人择业是否适当,能决定社会人力资源供需是否平衡。如果每个人都能适才而用,那么,不仅每个人都将拥有美好的前途,心情非常愉快,而且社会亦会欣欣向荣;相反,则会产生很严重的社会问题,影响稳定与和谐。从这个意义上讲,职业选择,对个人及社会都有极为重大的关系。因此,政府及教育部门,对于青年人对未来职业生涯规划的认识、规划、准备和发展,应极为重视。

改革开放以来,我国由传统的计划经济向市场经济转型,随着对内搞活、对外开放的政策实施,我国的社会发生了翻天覆地的变化。在计划经济时代,高校实行分配制,应届毕业生不用去思考自己的职业规划。但现在,随着就业市场化的推进,毕业生与用人单位实行的是双向选择。面对数以万计的职业,马上就要开始社会生活的应届毕业生,面临着人生的第一次重大选择。他们需要以成年人的思维方式,去思考与规划自己的未来。职业规划就是帮助他们解决这个问题。一般来讲,通过职业规划,可以解决以下几个方面的问题。

(一) 以既有的成就为基础,确立人生的方向,提供奋斗的策略

也就是说,职业规划是以应届毕业生现有的专业技能的掌握情况、拥有的就业能力为基础,帮助应届毕业生找到最适合自己的发展方向。

(二) 塑造全新的自我

职业规划也意味着应届毕业生对自己的全面的重新认知。

(三) 准确评价个人特点和强项

职业规划立足于让应届毕业生找到自己的特点和长处。

(四) 评估个人目标和现状的差距

职业规划可以使应届毕业生发现自己与心目中理想职业的差距。

(五) 重新认识自身的价值并使其增值

职业规划可以帮助应届毕业生摆脱一些不必要的心理阴影,发现自己的价值。

(六) 发现新的职业机遇

职业规划可以帮助应届毕业生对自己进行能力评估和价值评估,发现新的就业机会,找到新的更适合自己的职业。

(七) 增强职业竞争力

职业规划可以帮助应届毕业生更加准确地定位,使自己朝着擅长的领域发展,从而更有职业竞争力。

(八) 将个人、事业与家庭联系起来

职业规划的最终目的是帮助大学生找到人生与职业的最佳结合点。

当然,职业生涯规划不可能解决上面列出的所有问题,大学生新制订职业生涯规划时,应注意有所侧重。从我国大学生的现实状况来看,制订职业生涯规划应重点解决好以下两方面的问题。

一是正确处理理想职业与现实需求之间的关系。个人职业目标与现实职业之间往往存在着矛盾,正确处理两者的辩证关系,有利于锻炼自己,充分发挥出自己的特长与潜能,也有利于以个人职业发展为宗旨选择自己的第一份职业。初涉职场,应该尽量选择能与自己职业方向一致,有利于实现自己长远职业目标的工作。这一步很重要,因为如果一个人所从事的工作与自己的职业方向不符,那么他的整体工作效率将会大大降低,即使最初不觉得相差很多,但时间久了,差距就明显了。而那种单纯追求更高层次的职务和更高的薪水的选择,只能是短期的目标。不能把短期目标作为自己的职业规划的主要内容。例如,有的应届毕业生把5年之内成为企业中层领导作为自己的目标,在这个目标的引领下,他一门心思搞钻营,巴结上层领导,引起了同事的普遍反感,大家对他的评价都不会很高,他的工作开展情况也就可想而知了。结果5年之后他仍然只能是一个普通的职员,他自己的目标落空,自信心也受到沉重的打击。

二是正确处理小事情与大目标之间的关系。制订职业生涯规划,要处理好小事情与大目标之间的关系。尤其是在目标路径的选择与具体保障目标的实施上,要善于从小事、从最具体的职业岗位上开始规划,而不能只是空泛地给自己制定一个大的目标。要善于把大目标化解为每个阶段的分目标,再把分目标落实到一个一个具体的小目标上,只有这种小目标、分目标与自己的最终职业目标一致,才能有利于个人职业目标的实现。任何一件大事都是由成百上千件小事组成的。所谓的做大事就是一件一件地完成这些成百上千件小事。从这个角度讲,任何人做的事情都是小事,之所以最后的结果完全不同,是因为做大事的人所做的每一件小事都明确地指向最初的大目标,1000件小事的完成便意味着大目标的达成,而那些一事无成的人也做了大量的小事,但是这1000件小事彼此之间是没有关联的、无序的,缺乏明确的目标指向,所以,即使做完了1000件小事,也一事无成。大学生制订职业生涯规划就应该把若干件小事组成一件大事,立足于小事,才能成就大事。

经典案例

有两个经贸大学管理专业毕业的学生,一个进了收入稳定、工作轻闲的机关,另一个则进了一家小公司,成了一名电动机销售业务员。最初的几年,业务员因为入门时间短,客户不多,收入微薄,而机关工作的白领轻闲自在,其乐融融。但是业务员有着自己的明确目标,就是拥有自己的公司。为此,他制订了自己的十年发展计划,每个月规定了要联系多少家客户,每年要开拓几个市场。就这样坚持下来,十年后,业务员拥有了覆盖几个省的客户群,从原来公司跳槽出来,成了一家全国电动机大企业的区域总代理,事业逐渐发达起来,拥有了上亿的资产。而那个机关白领,仍然在从事着跑前跑后收发文件的烦琐工作。

当然,这个故事并不是要告诉大家都放弃白领做业务员,而是从业务员身上得到启示:大的目标要从最基础的小事也即最艰难的事情做起,虽然暂时难一点,但从长远来看,既可以锻炼能力又能积累宝贵的经验,应该说这是为迈向高层奠定基础的必要过程,是实现长远职业目标的最好开端。

三、职业生涯规划制订的原则

职业生涯规划并不是一个单纯的规划,它需要考虑规划制订者的家庭、专业、兴趣、特长等多种因素,并随着规划制订者的价值观、家庭环境、工作环境和社会环境的不断变化,在每个人的不同发展时期有或大或小的变化与调整,因此,职业规划本身就是一个动态变化的过程。

对于具体的某个个体来说,职业生涯规划的好坏影响到自己的整个生命历程。一个人的成功与失败,判断的标准在于他是否实现了当初所设定的目标。因此,目标确定得恰如其分,往往是一个人成功的重要基础。在这个纷繁的现实社会,人们的个性都得到彰显,每个个体的人生目标是多样的:生活质量目标、职业发展目标、影响力目标、人际环境目标……整个目标体系中的各要素相互交织影响,这些目标的实现与否,直接产生成就与挫折,是个人成就感的直接来源。当然,有些不重要的目标没有实现,并不影响整个或者主体目标实现带来的愉快,影响生命质量的是主体目标的成功与否,职业生涯的重要性也因此而凸显。

但是,在现实的生活中,应届毕业生对职业生涯的规划却存在着诸多误区。据一项调查显示,通过对应届毕业生求职准备情况的调研及对刚工作不久的应届毕业生进行回访,发现应届毕业生在职业规划方面呈现出明显误区:在职业能力的自我评估上存在着高估或低估的倾向;在职业信息的了解上过于关注职业是否符合自身需要;在职业规划的制订上缺乏主动性,大多数学生比较被动。

之所以出现上述问题,主要原因在于职业规划在我国出现的时间比较晚,人们对职业规划的重要性以及主要内容、基本原则的了解不够深入。求职的过程中充满冲动与盲从,无论

是家长还是应届毕业生本人,都应该从职业规划的层面,认真面对这一次影响未来的选择。

一般来讲,制订职业规划,应遵循以下几方面的原则。

- ① 清晰性原则。目标应清晰明确,实现步骤应科学合理。
- ② 挑战性原则。目标应恰如其分,既能够通过努力顺利实现,又具有一定的挑战性。
- ③ 变动性原则。目标或措施应有回旋余地,充分考虑可能发生的变化。
- ④ 一致性原则。主要目标与分目标应该一致,目标与措施要保持一致,个人目标与整体目标要相互一致,也就是说,要把企业的目标与自己的目标有机结合起来。
- ⑤ 激励性原则。目标要符合自己的性格、兴趣和特长,对自己产生内在激励作用。
- ⑥ 合作性原则。个人的目标与伙伴的目标要具有合作性与协调性。
- ⑦ 全程原则。职业规划必须考虑到职业生涯发展的整个历程。
- ⑧ 具体原则。职业规划各阶段的路线划分与安排必须具体,有较强的可行性。
- ⑨ 实际原则。规划时要考虑到自己、组织、社会环境以及其他相关的因素,选择最可行的途径。
- ⑩ 可评估原则。规划应有明确的时间限制或标准,以便随时掌握执行状况,及时修正。

四、职业生涯的目标

职业生涯规划需要先确定个人职业的“目标”,职业规划理论中将具备某些“目标基准”的人士(一个或者多个)称为“标型靶”。“标型靶”可以分为几种类型:职能型、快速学习型、人际互动型、创新开拓型以及流程规范型等。

施乐公司的罗伯特·开普将确定“标型靶”活动划分为4个阶段,每阶段有2~3个步骤。

(一)计划

- ① 确认对性向、技能的训练改善。
- ② 确定职业目标要求具备的性向、技能。
- ③ 决定收集资料的方法并收集资料。

(二)分析与桥接

- ① 确定目前的性向与技能清单。
- ② 寻找目前的性向和技能清单与职业目标要求具备的性向、技能之间的距离。
- ③ 确定目标与指标。

(三)拓展行动

- ① 分别确定用于做比较的人士,这些人可以是上级、同事、朋友或者经常在媒体上亮相的成功人士,作为某一方面“标型靶”。
- ② 制订拓展个人性向及技能的行动计划,如参加某种技能的培训、寻求某些专业人士

的咨询等。

③ 实施明确的行动并监测进展情况。

(四) 持续改进

① 确认自己目前的性向和技能清单与职业目标要求具备的性向、技能达到预期一致。

② 根据自己的目标,全面整合自己的活动。

③ 在前一阶段提升的基础上,重新确定新的更高一级的“标型靶”。

④ 需要说明的是,职业目标不一定是一成不变的,但应当保持相对的稳定性。职业生涯的发展,以及与之相应的训练和改进,应当是动态的、持续的,这样才有助于个人职业生涯规划持续改进。

五、职业生涯规划基本理论

职业生涯规划理论经过近百年的发展,先后产生多种理论,这些理论从不同角度对职业规划的体系进行了分析和阐述,其核心均围绕着对自我的认识、对职业的认识以及决策执行的方法。

(一) 霍兰德类型论

霍兰德提出了4个基本假设。他认为,经过归纳总结,世界上的大多数人可以划分为6种人格类型,即现实型、常规型、研究型、社会型、艺术型、管理型。他用一个六边形的六个角分别代表人的6种类型。相邻的两个维度各种特征相近,相关程度高;距离越远,两个维度之间的差异越大,相关程度越低。与此相对应,世界上的职业种类也可以划分为6种基本类型。人们应该从事与其个性类型相一致的职业类型,这样才能充分应用个人的技术与能力,体现出一个人的最大价值。不过,需要注意的是,每个人是复杂的生命个体,一个人不可能完全属于一种类型,更多的是同时具有两种或者两种以上类型的特征,但是,总会有一种或者两种类型特征比较突出。当一个人总体上表现出哪些比较突出的类型时,就可以选择与之相对应的职业。

(二) 舒伯的生涯发展理论

生涯发展理论是舒伯于1953年提出的。这一年,他在《美国心理学家》杂志发表文章,提出“生涯”的概念。生涯发展理论认为,生涯的发展是一个持续渐进的过程。“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。所谓“自我概念”,主要是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的自我认识和主观评价。生涯发展理论把人的一生划分为5个阶段:成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段。在生涯发展的这5个阶段当中,每个阶段都分别扮演其独特的职责和角色,承担不同的发展任务。

(三) 信息加工理论

信息加工理论是彼得森和利尔敦于20世纪90年代初期提出的。这是一种从信息加工

取向来看待生涯问题解决的认知信息加工理论。他们认为,生涯发展的过程就是一个人如何做出生涯决策以及在决策过程中是如何使用信息的,从而把生涯发展与规划的过程等同于学习信息加工能力的过程,并设计出一个信息加工金字塔。位于塔底层的是知识领域,包括自我知识以及职业知识;塔中间是决策技能领域,这个领域包括了沟通、分析、综合、评估、执行 5 个阶段,构成一个决策循环系统;最上层则是执行领域。

(四) 职业锚理论

职业锚(Career Anchor),又称职业系留点,是由美国著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩教授提出的。职业锚理论认为,一个人进入他的早期工作情境后,由于在实际工作中不断积累经验和熟练度,并且随着技术的提高、经验的增加,产生了自信,并逐渐形成了与自己的做事动机、需要、思维方式、价值观和才干相符合,从而达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。它实际上反映出了个人的职业价值观和潜在的才能。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认识之后,就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩同时指出,要想对职业锚进行预测是很困难的,这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的,这就造成了职业锚是一个伴随着不断探索而产生的动态结果。

我们都知道,锚是使船只停泊定位用的工具。引用职业锚的概念,实际上是强调人们在选择和发展自己的职业时进行自我定位的最深层次的基础,是指当一个人不得不做出选择的时候,他最终也不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。

职业锚理论认为,职业生涯发展实际上是一个持续不断的探索过程,在这一过程中,一个人对自己越来越了解,同时他也会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

职业锚理论对于大学生的职业生涯规划 and 就业选择过程有着非常积极的作用。

六、职业生涯规划的影响因素

不同的职业有不同的特点和适应性,职业生涯规划的目标就是能够从事一份适合自己兴趣、性格、能力的职业。

影响职业选择的因素有很多,其中主要包括知识技能、兴趣爱好、个人性向、机会 4 个方面,以下分别简要地加以说明。

(一) 知识技能

知识技能永远是影响择业的首要因素。几乎所有相对规范的用人单位,在人员招聘与人员配置的过程中,都会建立以岗位能力素质为基础,结合专业知识、工作技能、学历和工作经历等的综合指标体系,作为考查员工或者应聘人员的胜任力素质的工具,其目的就是检测应聘者与相应岗位的能力素质要求是否匹配。在胜任力素质模型中,往往把对知识技能的考查放在首位。考查的重点不是知识的丰富程度,而是知识转化为实际生产力的程度,也就是说专业知识(理论层面)应当转化为现实的生产力,具体体现为以专业知识为基础的岗位技能(操作层面)和与团队、伙伴的合作协调能力。

(二) 兴趣爱好

兴趣是最好的老师,人的发展主要是靠兴趣激励的。人们对某种职业感兴趣,就会对该种职业活动表现出积极肯定的态度,开拓进取,认真钻研,努力创新,从而走向事业的成功。反之,做不愿意做的工作,对精力、才能都是一种浪费。特别是现代企业的生产过程,往往都是在流水线上的作业,一个人不努力,会拖累整条生产线的工作效率和产品质量。这也是现代企业都强调每个人都要找到自己合理位置的原因。这里要强调的是,兴趣爱好没有高低贵贱之分,只有功用的不同。有的人喜欢动手,就选择需要较强技能操作的岗位;有的人喜欢钻研,就选择脑力劳动为主的岗位;有的人好动,就选择四处奔走的岗位;有的人好静,就选择需要长时间坚持在一个地方的岗位。如果喜欢交际的劳动者,硬要去做办公室工作,用不了多久就会感到力不从心。

需要注意的是,有些应届毕业生的兴趣非常广泛,似乎对什么都感兴趣,也似乎对什么都很擅长。这些学生可能非常聪明,掌握知识比较快。这可以为自己选择职业提供更多有利条件。但是,这类学生最大的弱点在于什么都不能深入,持久力比较差,时间一长就会对所在的岗位与职业失去热情,因为他们在职业选择以及职业规划上尤其需要慎重,切记不要聪明反被聪明误。

(三) 个人性向

不同职业对个人的气质、脾气性格等都有着特定的相应要求,要选择某一职业,不具备这一职业所要求的性向特征,就会遇到相当大的阻力,而这种阻力又来自于自身无法克服的心理或者性格缺陷,如有的人性格比较粗糙外向,做事比较冲动,让他做一些需要细致稳当、慢条斯理的工作,他会觉得无所适从,总是犯错误,并不是他工作不努力,而是他的性格不适合。如何知道自己的性向?性向有哪些种类呢?其实,分类及诊断有很多方法,有的侧重于精神分析,有的侧重于性格适应,还有的侧重于环境互动。例如,MBTI量表分析方法,就是职业性格适应性测评的一种分类诊断方法。按照MBTI量表分析,通过辨别被测者性格的内向与外向,是通过理智还是直觉感应外界,决策时凭借的是思考还是感觉,生活方式等方面的不同偏好予以分类并测量它们在被测者生活中所占的比例,进而与职业要求相对比,看看适应与匹配的程度。

(四) 机会

某调查机构发布的报告指出,机会在影响职业选择的各种因素中所占的比重达70%。其实,没有必要在职业的选择方面讨论机会到底占多大比重,机会具有偶然性,但不可否认,职业生涯的发展进程中,机会因素不可小觑,但是机会往往会眷顾随时做好准备的人。

七、常见职业生涯规划方法的利与弊

在现代生活中,人们经常不自觉地使用一些职业生涯规划方法。这些方法尽管不是专

业的,却也能起到很大的作用,甚至让人形成一种固定的思维习惯。常见的有以下几种。

(一) 自然发生法

这种方法或者说是选择是最常见的。例如,在学生填报高考志愿时,许多家长和学生并未仔细考虑这名学生的性格、志趣,首先看的是根据高考成绩能被哪些大学录取,在这些能够报考的大学的,选择比较有名的,或者离家近的,或者是位于自己喜欢的城市,从而找到差不多吻合的,便草草做了选择。这样的做法有利有弊。好的方面是比较保险,目的性比较明确,坏的方面是没有考虑自己是不是适合,可能一进入大学就开始后悔自己当初的选择,甚至有的人因此蹉跎了四年大学光阴,悔恨终身。

(二) 最少努力法

这类人的思考方式不是利益最大化,而是代价最小化,这种思维方式表现在学校里,是把拿到学位和顺利毕业放在首位,选择最容易的科系,选择最容易通过的选修课,总希望轻松过关。还有些家长认为孩子上了高中再上大学,过程太长。而且,上了大学之后又面临就业的问题,就算就业了,也未必能拿到理想的收入。所以,他们让孩子初中毕业就跟着自己,在自己或者朋友的企业里磨炼,这样能早点挣钱,而且将来有必要的时候再上学也不晚。这些都是目光短浅的表现。因为好过的科目,往往是社会上没有竞争力的知识,需记住,天上不会掉下馅饼,一分耕耘一分收获。

(三) 追逐趋势法

跟随现在市场的趋势,盲目地投入新兴热门行业,也就是我们常说的随大流。还以高考填报志愿为例,有的考生和家长看到现在流行什么专业就一味地追求这样的学校和专业,而不考虑这个专业的实际市场需求,生源是不是已经饱和。只想着考上热门专业的风光与面子,暂时使心愿得到满足,没有考虑到四年以后的变化。结果大学毕业后,发现当时热门的专业已经过时,或者是市场上一下子涌出来太多同样专业和学历的毕业生。这就是当初追逐热门的后果。所以,应当认识到没有永远的热门和冷门专业,选择时应当考虑社会发展因素,对各种职业的未来进行预测,不要一味追逐热门。

(四) 刻板印象法

以性别、年龄、社会地位等刻板印象来选择职业。例如,有的女性本来领导能力与执行能力挺强,却因为性别关系被放到了从属的地位,做一些办公文员之类的辅助性工作。其实在信息化的时代,男女的职业差异在逐渐缩小,除了一些特殊的行业,男女并没有明显的不同。那种传统的男女有别观念早已过时。

(五) 拜金主义法

盲目选择待遇最好的职位,而忽视了从事该职位会给自己的身心带来快乐还是痛苦,不考虑该职位与自己志趣的符合度。宁愿坐在有空调和免费咖啡的大企业里哭泣,也不愿意在中小企业里笑着流汗打拼,结果是得不偿失,个人的才能被限制,得不到施展。

(六) 征求意见法

让他人替自己做出决定和选择,这些人包括:① 父母或其他家人,因为过去细枝末节的事都是由他们决定的;② 老师、辅导教授或辅导员,因为他们是专家,应该能提供更加理性的见解;③ 朋友或同学,因为他们是最好的朋友,不会害自己的;④ 权威人士,因为他们事业有成,有智慧,能够洞察先机、把握事态。

这些便捷的职业生涯规划方法的优点是省时省力,不用花费太多的心思,在短时间内的效率很高,类似于方便面,又快又简单,还可以暂时填饱肚子。但缺点是无法根据个人的能力、特性进行长远的规划。方便面可以暂时充饥,但是营养显然不足。以自然发生法为例,进入根据高考成绩能录取的学校、科系,虽然暂时解除了烦恼,但这是在完全没有考虑自己志向、能力、个性与就业条件等因素的情况下草率做出的选择,将来职业生​​涯的风险就比较高。

第二节 职业生涯重点

职业是每个人满足自身需求的工具。个人需求的满足,特别是高层次需求的满足与个人通过从事一定的职业为社会作出的贡献紧紧相联。由于每个人都有自己的独特个性,并在需求上存在差异,因此,每个人的职业倾向是不一样的,从事某个特定职业的潜力也是不一样的。

通过职业生涯规划,可以把“我想做的事情”与“我能做的事情”有机结合起来,在客观分析自身和外界环境之后,制订出科学可行的、个性化的方案,实施这个方案,将会使自己的优势得到最大程度的发挥,需求得到最大程度的满足。

一、尽早开始你的职业规划

对大学生来说,根据当前形势在职业生涯规划理论的指引下,尽快开始认真规划自我,不仅有利于正确地看待就业,从容地应对就业竞争,而且可以找出认识社会的切入点,并提供辅助支持、后续支援,为个人一生的成功与幸福奠定坚实的基础。

(一) 职业生涯规划有助于适应社会经济发展的要求

知识经济对人力资源的素质提出了更高的要求,它不仅需要应届毕业生具有合理的知识结构,还需要应届毕业生具有较强的逻辑思维能力、社会活动能力和创新能力等综合能力。而且,越来越多的企业把创新能力与组织协调能力作为考查人才的重点。大学生作为祖国的未来,要适应知识经济时代的要求,借助职业生涯规划,及早认识自我,发展自我,完

善自我,培养个人的素质和修养,设计职业发展的最优路径。

(二) 职业生涯规划有利于自我觉醒

一直以来,我国的高校偏重于研究型人才的培养,职业教育相对落后,在校大学生对职业问题的认识普遍很浅薄,大量的学生把考上大学作为人生的重要目标,但考上大学之后却忽然发现自己失去了方向,变得无所适从,这就是缺乏职业规划的结果。他们没有将“上大学”视为一个为今后从事某一职业的积累和准备阶段,或者说,对于上大学之后的人生规划缺乏必要的清醒认识。因此,有些学生进入大学之后就失去了对未来生活的目标,也失去了学习的动力,以致整天无所事事,更有甚者,热衷于吃喝玩乐,花天酒地,进出娱乐游戏场所,学习成绩一塌糊涂,特别是随着网络游戏的兴起,这些大学生有了充分消磨时光的平台,从而沉溺于网络游戏之中而不能自拔。因此,有必要对当代大学生进行职业生涯规划的引导,这样有助于及时给大学生灌输职业的概念以及有关职业的知识,促使他们为自己的将来早做打算,有目的地去汲取知识、增强学习动力,为自己开启通向事业成功的大门。

(三) 职业生涯规划有利于自我定位

职业生涯规划的重要前提是认识自我。只有对自我有一个清醒的认识和深入的了解,才能有针对性地明确职业方向,而不至于盲从。认识自我的过程,是对自我进行深层次解剖的过程,通过解剖自己的内心,了解自己的能力和大小,明确自己的优势和劣势,根据自己多年来由致力于学习所获取的经验、经历和能力,选择未来可能的工作方向,彻底解决“我想干什么”和“我能干什么”之类的困惑。在此基础上,通过了解自己所感兴趣的行业的特性,对员工能力的要求、招聘方式、工作内容、个人发展前景、薪资待遇等进行考查对比,理性地确定自己所具备的资本,从而做到知己知彼,百战不殆。

(四) 职业生涯规划有利于大学生尽早明确人生目标

表面上看,我们每个人每天都在忙忙碌碌,每一个行动似乎都有明确的目标,我们也都知道自己做这些事情的目的是什么,但是,这些目标和工作往往都是别人安排下来的,而且有些事情你根本就不喜欢做,是在十分被动的不情愿的情况下去完成的。如果你经常有这样的不情愿的感觉,说明你没有沿着自己设定的人生目标前进,或者,你根本就没有自己的人生目标。只有在发现和确定了人生大目标之后,围绕这个中心,我们平常的行为才会更有效率和价值,才会活得更充实和有意义。大学生尽早开展职业规划,有利于确定人生的奋斗目标。职业生涯规划就像是一个导航系统,为我们的人生之旅指明了方向和路径,指引我们走向成功。哈佛大学的一项追踪研究表明,那些成功人士的共同点在于,为自己的职业生涯早早确定了明确的目标,并且凭借着顽强的毅力坚持了下来。

不少大学毕业生存在着就业前迷茫的心态,这已经成为当下一种广受关注的问题。而与此相对照的是,那些受过职业规划教育的毕业生竞争优势明显加强。两相对比的结论不言而喻,大学生应从现在开始,针对自己的倾向和个性,详细分析自己所欲从事行业的发展趋势,分析自身的上升空间及本身存在的问题,综合各方面因素,制定长期职业发展目标,再

分解成一个个短期规划,对于每一步应该如何去走,该朝哪个方向走,都要做到心中有数。在学习理论知识的同时,根据计划积极参与一些企业实习或游学,从而有益于将来的求职。

二、职业生涯规划前的准备工作

一般而言,职业生涯规划有两个最重要的目的。

第一个目的是通过规划寻找到适合自己的工作。其实找工作就是将自己和职业进行匹配的过程,看看职业是不是适合自己。每个工作都有其长处和短处,没有绝对好或绝对坏的工作。同样,每个人都有自己的优势和劣势,没有一点长处也没有的人,也没有一点短处也没有的人。有一个街头混混,受托去打一个人。那个人对他说:“你为什么不干点儿正经的事情呢?”混混说:“我没有一点儿长处。”那个人说:“你能打人不就是长处吗?关键看你用在什么地方。如果用你的本领去打坏蛋,就会对社会有用啊。”混混深受启发,后来参军入伍,在部队表现很好,回来后做了一名警察。因此,分析、定位是职业生涯规划的首要环节,它决定着个人职业生​​涯的方向,也决定着职业生​​涯规划的成败。求职之前先要弄清自己想要干什么、能干什么,自己有哪些地方与众不同,自己的兴趣、才能、学识有哪些特点。这些内容可以通过自我评价来弄清,也可以通过可靠的量表工具进行测量。再根据测评结果的各项指标,以及自身的学历、经历、能力,了解自己的内在、外在优势,并且把这些优势整合在一起,作为职场上打拼的核心竞争力。然后,经过自己或者专业人士的分析,就能找到人岗匹配的匹配点,也即职位切入点。

第二个目的是通过规划求得职业发展。这主要通过确定今后各个阶段的发展平台来实现,在规划中,要有登上每个平台的途径与保障计划和措施,如要登上一个平台,需要多长时间,补充哪些知识,积累哪些人脉等,把这些路径与措施都搞清楚之后,就可以沿着规划设计的主干道去充电,去提高,从而在预定的时间内实现自己的职业规划,使自己的薪水和职位得以提升,或者是事业目标得以实现。

做好职业生涯规划应该事先分析 4 个方面的情况。

(一) 适合自己从事的行业

研究适合自己从事的行业,是职业生涯规划的关键和基础。要考虑以下各方面的因素,然后再回答这些问题:自己的职业发展阶段;自己的职业倾向,如自己羡慕的职业等;自己的技能,如自身的专业课、技能课的成绩,专业、爱好、特长等;自己的职业锚(参见前部分内容);自己的职业兴趣。

1. 本人所处的职业发展阶段

人生有 4 个职业发展阶段:① 探索阶段:15~24 岁。② 确立阶段:24~44 岁,这一阶段是大多数人工作周期中的核心部分。这一阶段包括了三个子阶段:尝试子阶段(25~30 岁)、稳定子阶段(30~40 岁)以及职业中期危机阶段(在 30 多岁和 40 多岁之间的某个时段)。③ 维持阶段:45~55 岁。④ 下降阶段:55 岁以上,即临近退休的时候。

处在不同职业发展阶段的人,应考虑不同的事情。例如,在探索阶段,可以多做些尝试、探索,在工作中摸索出本人的职业性向、职业锚、职业兴趣等,逐步找到最适合自己的职业。而40岁以上的人,就不应该做过多的尝试,而应该认真分析本人的职业锚、职业性向,选择本人有优势的职业再做长远的打算。这里的年龄阶段划分还应该针对不同的职业而加以区分。例如,作为职业足球运动员,30岁已经该退休了;而作为教授,30岁差不多是最年轻的。

2. 本人的职业性向

约翰·霍兰德经过研究发现,不同的人有不同的人格特征,不同的人格特征适合从事不同的职业,一般可分为6种职业性向(类型):实践性向、研究性向、社会性向、常规性向、企业性向、艺术性向。每一种职业性向适合于若干的特定职业。通过一系列测试,可以确定一个人的职业性向。从业者如果确定了自己的职业性向,就可以从对应的若干职业中选择。

3. 本人的技能,也就是自身的本领,如专业、爱好、特长等

如果某人具有某项突出的技能,而这项技能可以为其带来收入,做职业生涯规划时就应当将其作为一个重要因素加以考虑。例如,一个人的演讲才能十分突出,讲话非常有条理,而且富于鼓动性,那他就可以去一家培训公司做讲师,收入不菲而且体面风光。

4. 本人的职业锚

职业锚理论在上一章已经做过简单介绍。当一个人不得不做出职业选择的时候,他无论如何都不会放弃的那种职业中至关重要的东西或价值观即为职业锚。从这个角度上讲,每一个人都有自己的职业锚,而影响一个人的职业锚的因素有:天资和能力、工作动机和需要、人生态度和价值观,等等。

天资是遗传基因在起作用,而其他各项因素虽然受先天因素的影响,但更受后天努力和环境的影响,所以,职业锚是会变化的。这一点,有别于职业性向。例如,某个人是个空气动力学博士,并且从事航空航天研究工作已经20年了,尽管他的职业性向可能并不适合做科研,他更喜欢四处闯荡,做一个新闻记者,但是他如果再做一个职业规划,在确定自己的职业时,基本上不会考虑航空航天之外的其他职业,这是他的职业锚在起作用。

埃德加·施恩在研究职业锚时将职业锚划分为以下5种类型。

(1)技术型。这类人往往出于自身个性与爱好考虑,不喜欢每天按部就班的行政管理工作,而愿意在自己所处的专业技术领域内发展,做一个任意发散自己思维的科研人员。有一名教师,因为教学表现突出,受到领导的重视,后来把他提拔为副校长,但是他在副校长的位置上却做得相当糟糕。因为他不擅长协调各种利益关系,难以处理好复杂的人际关系与利益冲突,也不喜欢进行各种应酬。于是,在干了半年之后,果断找领导辞去了副校长的职务,在周围人的一片质疑声中,坦然地重新开始做起了教师。

(2)管理型。这类人与技术型的人截然不同,他们有着强烈的管理他人的欲望。同时他们的追求和生活经历也使他们有自信能够胜任管理的工作岗位,他们设计的路径也是通往行政管理的高级职务。一般而言,成为高层管理人员需要的能力包括3个方面。

首先是人际交往能力,主要包括影响、监督、领导、应对与控制各级人员的能力,这种能力是成为高级管理人员首要考虑的能力;其次是分析能力,是指在信息不充分或情况不确定时,判断、分析、解决问题的能力;最后是情绪控制力,也就是我们平常所说的大将风度。作为一名高层领导,在面对危急事件时,一定要有能力强控制自己的情绪,并承担重大的责任。

(3)创造型。这类人通常是企业家或者是艺术家,他们有着强烈的创造欲望。在别人看起来不起眼的事物,他们却能够找到创造的灵感或者商业的机会。这类人的欲望是建立完全属于自己的东西,或是以自己名字命名的产品或工艺,或是自己的公司,或是能反映个人成就的私人财产。

(4)自由独立型。这类人喜欢独来独往,不喜欢与人合作,他们通常在学术或者专业技能方面有自己的特长,能够独立完成较困难的工作,跟别人合作反而会拖他们的后腿。他们不同于那些简单技术型定位的人,他们并不愿意在组织群体中发展,而宁愿自主创业,或是与他人合伙开业。许多自由独立型的人往往会整天待在家里,如自由撰稿人。

(5)安全型。这类人最关心的是职业的长期稳定性与安全性,如安定的工作、足够的收入、充分的福利与养老制度等。目前我国绝大多数人都倾向于选择这种职业,很多情况下,这是由社会发展水平所决定的,而并不完全是本人的意愿。相信随着社会的进步,人们将不再被迫选择这种类型。

正如许多分类一样,以上的分类也无好坏之分,之所以将其提出来,是为了帮助大家更好地认识自己,并据此重新思考自己的职业生涯,设定切实可行的目标。

5. 本人的职业兴趣

在做职业生涯规划时,还要考虑本人的职业兴趣。例如,喜欢旅行(适合于经常出差的职业),喜欢四季分明的气候(适合在华北工作),喜欢与别人合作(应该合伙开一家公司),喜欢住在小城市,不喜欢整天坐办公室,等等。

(二) 自己所在的公司能否提供合适的岗位

除了研究本人适合从事哪些职业、工作之外,还要考虑你打算去的或者正在供职的公司可能给你提供哪些岗位,这些岗位中是否有适合自己发展的岗位。如果你所在的公司没有适合你的岗位,或者说,你不喜欢所在公司的所有岗位,那你就应该考虑换工作了。

职业生涯规划具有时限性。如今的大学生面对的是发展迅速的信息社会,职业生涯规划也应体现出这种时代特征。也就是说,大学生要考虑到职业生涯规划的变动性或者说是留出充分的弹性空间和回旋余地。仅仅制订一个长远的规划会显得有些不太实际。一个有效的办法就是我们在上面提到的目标分解法。根据自身实际及社会发展趋势,把理想目标分解成若干可操作的小目标,当一个小目标无法完成时,就可以灵活地调整规划,及早补救或者调头,甚至跳过这个小目标,转而执行下一步目标,而不至于使整体规划被打乱。一般说来,职业规划以5~10年的时间为一规划段落为宜。这样就容易跟随时代需要,灵活地加以调整,太长或太短的规划都不利于自身成长。具体可有两种方式:一是根据自己的年龄划分目标,如25~30岁职业规划;二是根据相应的职位、职务阶段性变化来进行职业生涯规划

的阶段划分,制订不同时期的努力方向,如5年之内向部门经理职位冲刺,10年内成为主管经理,等等。

(三)在适合自己从事的职业中,哪些是社会发 展所迫切需要的

做职业生涯规划时,还要把目光投向未来——现在做的工作,十年后会怎么样?自己的职业在未来社会需要中,有没有持续发展的空间?随着年龄的增长,自己在岗位上的竞争力是增强还是减弱?一般来讲,随着年龄的增加,在岗位上的经验会随之增加,处理事务也会更加成熟老练,在岗位上的竞争力会逐渐增强,如教师职业,随着年龄的增加,教师的经验越来越丰富。但是,也不排除某些岗位,随着年龄的增加,竞争力是会减弱的。另外,有些行业是社会急需的行业,急需大量人才。有些则是衰落行业,人才都在往外走。但是有一点需要注意,有的人看到现在某个行业的人才缺乏,就开始学习那方面的知识,想从事那个行业,但当他取得了该行业的从业资格的时候,那个行业的人才已经过剩了。这样总是跟在别人的后边跑,永远也赶不上时代的步伐。

社会在进步,在变革,作为即将步入社会的应届毕业生,应该善于把握社会发展脉搏。这就需要对社会大环境进行分析,如分析当前社会、政治、经济的发展趋势;社会热点职业门类分布及需求状况;所学专业近几年在社会上的需求形势以及未来几年的发展情况;自己打算选择的职业目前的市场竞争情况,未来会发展成什么样,在整个社会中的地位如何等。对这些社会发展大趋势问题的认识,有助于把握职业社会需求,使自己的职业选择紧跟时代脚步。

另外,应届毕业生刚刚步入社会的复杂大环境,不可避免地要与各种人打交道,因而有意识地分析人际关系状况显得尤为必要,尤其是初入职场,不要擅自对看不惯的事情指手画脚,因为这有可能是公司的潜规则。正确的办法是迅速融入集体,在最短的时间内弄清周围的人际关系,有时候,在搞清楚办公室的人际关系之后,那些当初看似不合理的事情,就会得到合理的解释了。人际关系分析应着眼于以下几个方面:个人职业发展过程中将与哪些人交往;其中哪些人将会对自身的发展起重要作用;工作中将会遇到什么样的上下级、同事及竞争者,他们分别会对自己有什么影响,如何提高人际交往能力与之相处,等等。

(四)树立正确的价值观

这个环节是我们大多数人很容易忽略的,现在很少有人认真对待价值观,认为这是哲学层面的东西,与自己的生活相去甚远。但是,事实上它时刻与我们相伴,左右着我们的抉择和思维,并进而决定我们的人生包括职业的方向。如果你想成为职场的精英分子,就必须有意识地树立自己的价值观,同时确实按照这个价值观度过自己职业生涯的分分秒秒。那些在职场中有着良好发展的人士都秉持着自己的价值观念,而那些事业不太顺利的人士往往是因为没有坚持自己当初的正确选择,或者是根本没有树立正确清晰的价值观,只会随着社会大众的舆论摇摆不定。

职业发展不能用挣钱的多少来判断,那些最终成功的职业人士,即使在他们职业生涯的早期,也不是单纯地考虑金钱,而是更多地追求自己的梦想。如此看来,金钱只是职业发展

所产生的副产品,按照自己的价值观去发展,才会最终取得成功。当你去追求自己的梦想而成功后,所有美好的东西都会向你涌来,包括金钱。

三、制订职业生涯规划需七步走

职业生涯规划,就是在符合自己兴趣、爱好的前提下及认真分析个人性格特征的基础上,结合自己的专业特长和知识结构,对将来欲从事的工作所做的方向性的方案。职业生涯规划的制订应如何具体操作呢?下面的几个步骤可供参考。

第一,正确认识自己,找出自己的优势与劣势。在古希腊神庙上唯一刻着的一句话是:“认识你自己。”在选择职业生涯目标之前,我们应对自身条件进行客观分析。途径主要有以下几种:一是对自己的中学、大学的学习生活做一个总体回顾,把自己在一些人生重大节点上的表现一一记下,列一个表格,然后分别评价自己当时的表现,对自己做出自我分析与评价;二是请自己的师长、朋友给自己提一些合理建议;三是进行一些专业性较强的自我测试。以上几种分析与测试的方式,使我们对自己的性格、兴趣、特长、气质、智商、情商、职业倾向等指标了然于心。

心理学家乔·哈里斯曾将人的心灵分为4个窗户:“已开的窗户”,就是自己能坦然让别人知道的领域;“隐蔽的窗户”,是指自己刻意隐藏,不让别人知道的领域;“盲目的窗户”,是指别人能看得很清楚,自己却全然不知的领域;“黑暗的窗户”,顾名思义,就是自己和别人都不知道的无意识领域,暗藏着未知的可能性,也是人们通常所说的自我潜力所在的地方。

要制订好职业生涯规划,就需要扩大“已开的窗户”,缩小“隐蔽的窗户”,开发“黑暗的窗户”,通过别人打开“盲目的窗户”,沿此途径来认清自己,并设法提高自己。如果每个人都清楚地知道自己具备哪些能力,未来的工作岗位需要哪些素质,并有意识地进行培养,那么他就能真正提升自己的能力与素质。

第二,找出自己的兴趣所在。西方有一句谚语说,如果你不知道你要到哪里去,那通常你哪儿也去不了。同样,一个不知道自己想干什么的人通常什么也干不好。制订一个有效的职业生涯规划,前提就是认清自己,找到自己的兴奋点或兴趣所在。俗话说“兴趣是最好的老师”,我们从事一项活动往往是从兴趣开始的。从事一项感兴趣的工作,尽管有时候很艰苦,但却能给人以满足感,职业生涯也会妙趣横生。有人说,浓厚的职业兴趣是一个人事业腾飞的引擎,而对兴趣的无悔追求也是事业成功的巨大推动力。对于即将选择工作的人来说,就应该通过各种方式找出自己的真正兴趣所在,据此选择就业方向。

第三,确定自己的职业性向。通过上文,我们已经对职业性向有了初步的了解。兴趣是人们从事某种职业的初始推动力,但遗憾的是,一个人仅凭兴趣选择职业,还是不全面的,因为感兴趣的事情并不一定有能力去做。有很多老板喜欢运动,但是他们往往选择坐在场外观看运动员的比赛。此外,一些特殊行业,往往需要特殊的人群,如宇航员杨利伟,导演张艺谋,央视名主持白岩松、水均益,球星姚明等人所从事的职业可以说是众多年轻人的兴趣和

梦想,但从事这些职业所必备的个性、能力、特征就决定了不是只有兴趣就能干好的,其中存在很多的天分与机遇因素。否则,就无法解释同是电影学院导演系毕业,为什么只有张艺谋等成了国际级的大导演。明白了这个道理,就可以平静下来,确定符合自己特点的务实的职业方向了。因为,你已经清楚自己能干什么、适合干什么,这是选择职业的必备条件。

职业生涯规划有三个层次的支点:生存支点、发展支点和兴趣支点。

如果立足生存支点来规划职业生涯,会把薪酬作为主要导向。总是在想明天能不能找到薪酬更高的工作,一有获取高薪的机会就会跳槽,而常常忽略自身的成长。待到遇上职业瓶颈,薪酬没了增长空间,而技能又没学到多少,身价便会每况愈下。在如今这个知识更新越来越快的时代,当为现在的高薪而得意时,更要思考如何保持高薪。所以,如果一直以生存为支点来做职业规划,是一种只重现在不看将来的短视行为,不会感到工作中的快乐,也不会获得事业上的成就感。

如果立足发展支点来规划职业生涯,会以自身的进步作为导向,即使对所从事的职业并不特别喜欢,薪酬也并不特别高,也会努力做好。因为,从中获取的经验和技能最为重要。这些收获会让你增值,帮助你实现未来事业上的成功。除了有物质上的收获外,还有精神上的收获,如荣誉、地位等,最终成为职场上的高级人才。不过,这种职业修炼过程需要不断挑战自己的极限,鞭策自己向前迈进,可能会不断接受工作压力的考验。

如果是立足兴趣支点来规划职业生涯,会以快乐作为导向,不太在乎眼前的薪酬多少,也不在乎将来能获得什么地位与荣誉,只要能找到喜欢的职业,能享受工作的过程,就会对工作投入极大热情,忘却疲倦,甚至感到生命变得灿烂多彩。如此一来,工作便成为享受,成为娱乐,从而在不知不觉中就做出了成绩。喜欢是做好一件事的前提,兴趣是成功的最大驱动力。不过,现在职场竞争十分激烈,你有兴趣的工作常常别人也感兴趣,因此你需要知道自己的优势和劣势,采取合适的策略去获取工作。

职业规划既要考虑外部因素,诸如就业环境、家庭状况、自身发展情况等,又要考虑内部因素,诸如能力、专业知识、爱好、性格等。如果目前知识、经验及能力储备丰厚,可以以发展支点或快乐支点来规划自己的职业生涯,在职场中选择有潜力的或感兴趣的职业。如果初出茅庐,经济拮据,不妨以生存支点来规划自己的职业生涯,从一些简单的工作做起,不要好高骛远,等到在职场修炼到某种程度后,再重新规划职业生涯。

第四,依据社会需求确定自己的最佳职业。社会的需求和未来发展前景等外在因素也会对个人职业生涯的发展产生巨大的影响。战国时期的廉颇,怀有一身本领,但是国王就是不起用他,最后他也无法实现自己建功立业的理想。韩信、陈平刚开始投奔的都是霸王项羽,但是项羽不能给他们提供充分发展的位置,他们又转投刘邦,终于找到了自己的位置,最终帮助刘邦打败了项羽。可见,如果韩信、陈平继续在项羽手下干,是不能够成就最终的大业的,只能成为刘邦的俘虏。也就是说,他们的成功是选择了正确的社会环境的结果。

由于社会人才需求、劳动力市场变化的不确定性,衡量社会需求以及发展前景不是简单的事情,因而在选择职业时,应综合权衡、统筹考虑,力争做到在择己所爱、用己所长的同时

应社会所需,理智地走好职业生涯规划的第一步。

在行业选择上最容易犯的错误就是没有规划,“捡到篮子里就是菜”,存在着撞大运的心理,这是要不得的。不过这点是比较容易避免的,关键是要有行业的意识。有的人认为干过多少多少行业,是一个非常值得自豪的事情,其实这对自己的职业发展并没有多少好处。

当然,刚刚工作的人有时也很难立刻发现最适合自己的行业,但你可以去尝试,要尽可能地在—个行业深入地做下去,尽可能地不要轻易改行,因为这会让你损失掉很多的积累。当然行业也不是不能改,如果一定要改行,最好是行业发展要有一定的内在连续性。所谓内在连续性就是你以前积累的资源,如经验、技能、人脉等能够不断地得到延续和强化,有一条清晰的连续的轨迹,而不是天马行空的跳跃式发展。例如,原来做电视编导的可以做电台编导,原来做教师的可以改做培训师,原来做物流的可以去做外贸,等等。这些基本上都是比较可行的行业转换。

对—个人而言,最大的资源可能不是金钱,而是时间和精力。随着年华逝去,精力日减,职业生—涯的可规划性将日益降低,职业规划所取得的效益也会逐步减少。应届毕业生应该提高认识社会和认识自我的能力,尽快适应职场,并制订适合自己的职业规划,只有这样才会不断成长和成熟,才能处变不惊,避免陷入职业困境,从而迈出成功的步伐。

第五,确定职业目标和个性化的职业发展计划。要根据自己的爱好、实际能力和社会需求制定有效的目标和实施步骤,如某个年龄段该做什么、某个时间段自己应达到什么目标等。许多事业有成的人有一个共同特点,那就是在正确的时间做出正确的决策。这种选择并非因为他们拥有某种特殊的天赋,而是他们对自己的人生和事业有一个明确的目标和整体的规划。

人生目标可以分为短期目标、中期目标和长期目标。应届毕业生处于起步阶段,可以确定短期目标和中期目标,兼顾长期目标。所谓短期目标,即是近几年要达到的目标。这个目标要切合实际,符合自己的职业收入和生活理想。有一个毕业生,毕业前给自己制订了两个五年计划,第一个五年计划是买到属于自己的房子,第二个五年计划则是要拥有自己的车子。这两个目标都是可以经过努力而达到的。因此,通过他和他的女朋友共同努力,他的目标都顺利达成了,日子过得非常开心。于是他们开始制订自己的第三个五年计划,就是要开—家自己的公司。需要提醒的是,短期目标是为了自己长期目标的实现而准备的条件,是打基础的阶段,要抓紧时间现有的岗位上充分学习、全面掌握相关专业技能。在此之后,再转换工作环境。例如,可计划离开目前家庭小作坊式的公司,在大中型企业谋求初级岗位。转到大企业任职的初期,薪水或许得不到较大提升,但只要企业的文化氛围对自身职业技能的发展有利,也就达到了转换职业环境,进一步谋求发展的目的。入职前三年对应届毕业生未来的发展至关重要。为此你可以制定一个三年的中期目标,沉下心来打基础,学会承受和忍耐,保持良好心态,争取三年内成为本行业的专家。

有些大学生的成功欲望很强,但有时这些欲望只会显得不切实际,是一种奢望。例如,一个应届毕业生在—次招聘会上,当招聘人员问他的职业目标是什么时,他自负地说:“我的

目标是35岁退休。”招聘人员马上说：“恐怕我们的小公司不能满足你的雄心，请另谋高就吧。”还有一个应聘者说，将为老板工作两年时间，然后就选择跳槽。做出这样回答的学生，其心态首先就显得有些浮躁，35岁就达到职业生涯的顶峰，那以后干什么呢？为老板工作两年时间，两年时间就可以把一家公司所有的长处都学到手吗？所以，发展计划的核心内容就是在充分做好自我评价和内外环境分析的基础上，确定符合自己客观实际的目标。

第六，制订行动计划与措施。制定好职业生涯目标后，下面就是为目标的实现而努力了，这时，行动便成了关键的环节。如果只把目标放在口头上，成为语言的巨人、行动的矮子，那目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动，不是指盲目地乱闯乱撞，而是指职业生涯规划中要有落实目标的具体措施，这些措施主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面。例如，为达成目标，在工作技能的提高方面，你计划采取什么措施，掌握哪些技能？在提高能力与素质方面，你计划学习哪些知识，提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什么措施？这些都要有具体的计划与明确的措施。这些计划要特别具体，有可操作性，以便于定时自我检查与评估。

第七，规划的评估与修订。俗话说：计划赶不上变化。影响职业生涯规划的因素很多，而且，有些变化因素难以预测。正所谓天有不测风云，在此状况下，要使职业生涯规划继续为你效力，就须根据变化了的客观情况，不断地对职业生涯规划进行评估与修订，使其适应新形势的发展需要。修订的内容包括：职业的重新选择；人生目标的修正；目标实现路线的调整，等等。

四、不要走入下面的误区

我国对大学生的职业规划教育还处于初级阶段，学生、家长和社会对职业规划的认识还处于较低的水平。因此，往往在一些似是而非的观念误导下，应届毕业生的职业生涯规划走入了误区。

误区一：我是一个性格内向的人，想找个四处跟人沟通的工作挑战一下自己，改变一下自己的性格。

镜头回放：小叶是在一所职业学校学的程序设计，他的性格比较内向，不善言辞，经常沉浸在自己的内心世界里。周围同学都觉得他应该改变一下这种性格。他也觉得自己的个性不理想，于是，他就找了一份推销木地板的工作，希望通过这样的工作来强制性地改变自己的性格，让自己的整体面貌有个大变化。但是俗话说，江山易改，本性难移。刚开始几天，小叶还能以坚强的意志强迫自己去与客户沟通，但是由于他不善言辞，客户对他并不买账。最终小叶还是没有坚持下去，以辞职告终。

点评：性格是与生俱来的，工作对个人性格会产生一定影响，但并不会因此产生本质性的变化。小叶的想法在不少人的心里都存在着，羡慕别人能说会道的口才，希望通过工作来锻炼和彻底改变自己，结果这项与自己性格特质、能力特长等完全不相符合、甚至背道而驰

的工作,不仅不能让你发挥所长,做出成绩,还给自己带来了更深的挫折感。所以,与其试图努力改变性格去适应工作,不如找个合适的工作来发挥自己性格的优势。

误区二:干本专业的工作,一定有优势。

镜头回放:小昭的专业是工业设计,毕业后她一直想去广告公司做设计。但是谈了几家广告媒体公司,她才知道自己在学校里所学的知识有些过时,她掌握的软件以及本身的设计功底、发散性思维的程度都达不到企业的要求。她所设计的版面死板、没有灵性,缺乏美感,还不及那些精通设计的业余爱好者,这让她沮丧迷茫。

点评:一般状况下,找与专业对口的职位是许多大学毕业生的第一选择,因为自认为在专业知识、技能上有一定优势。但现状是,我国大学的专业设置并不是很理想,致使许多大学生的专业学习不到位,甚至不如那些职业技术培训学校学生的技术水平。小昭没有提前对未来的职业发展进行规划,对自己想从事行业的平均技术水平和素质要求没有做到清醒认识,在知识和技能的准备上很不充分,所掌握的技能水平很难与用人单位的需求对接,更无任何“优势”可言。从小昭的案例可以看出,大学生应尽早利用在校时间对未来的职业发展做好准备和前期探索工作,才能真正积累自己的优势。

误区三:调整心态,一定能喜欢上现在的工作。

镜头回放:刘增从会计系毕业后进入银行工作,被分配到前台做柜员。每天面对着一个小小窗口外面的各种面孔,让他很快就厌烦了,因为他是一个不喜欢在椅子上久坐的人,他喜欢到处走走。可是,在前台工作,别说到处走,就连上厕所的工夫都没有。每天大厅里的顾客都排得满满的,这也让他的心情变得烦躁。刚进银行的喜悦早已飞到九霄云外去了。柜员的工作枯燥单调,完全不是他以前想做的。可是他不敢辞职,因为收入还是比较令人满意的。他想了不少办法让自己对工作多一点积极性,也希望时间的流逝会让自己慢慢变得习惯,但内心的冲突始终消除不了,严重影响了工作表现,已经好几次在会议上受到领导的不点名批评。

点评:喜欢一份工作,是因为这份工作能使自己获得成就感、价值感,激励自己不断挑战自我,追求新的目标。若眼下所从事的工作根本不是你的兴趣所在,也不能带来成就感,即使在短时间内可以让生活有保障,也要付出比较大的心理代价,所以并非长久发展方向。职场人选择职业时,一定要货比三家,要知道,只有通过全面的分析和判断才能找到合适、感兴趣、让自己全身心投入的工作。

误区四:已经毕业了才做职业规划,来不及了。

镜头回放:渺渺 24 岁,毕业时没有考虑自己的职业规划,只是随便找了一份工作,又总觉得不理想,频繁跳槽。目前在一家小公司,主要负责公司销售、客服方面的业务,工作繁忙且压力很大,总感觉吃力,想为将来重新确定一个新方向,可她始终不敢迈步,觉得已经过了年龄,只能继续忍受。

点评:任何时候做职业规划都不晚。职业生涯漫长,不同阶段有不同的任务要完成,如果前一阶段的问题没有解决,拖到下一阶段只会加重发展的危机,且需要付出更多的成本。每个阶段都应该及时调整职业规划方案,及时解决发展中的问题。

误区五:大学生只要学习,职业规划等毕业以后再做。

镜头回放:小罗高考成绩不够理想,没有考取自己喜欢的学校和专业,而是进了一所专科学校,学习自己并不喜欢的工商管理。什么是工商管理,这个专业的职业发展方向是什么,他从来没有想过。眼看着已经到了大三,家里父母都为他找工作的事焦急。他却慢条斯理地说:“等毕业时再考虑也来得及,现在找了又不能马上就去上班。”可真等到毕业时,看到身边的人都陆续签约,同学都走向了工作岗位,他才开始着急,却发现自己脑子里空空的,连自己能做什么都不清楚。

点评:大学是个人职业生涯发展的预备阶段,需要充分利用好此阶段,对未来的职业发展方向进行探索和尝试,并有针对性地学习和积累一些专业技能,多从实践中了解社会、职场以及自己的能力特长等,以便毕业时与职场“无缝接轨”。

误区六:年轻是资本,尝试越多工作就会越有经验。

镜头回放:小韦毕业不到一年,已经换了好几份工作,做过外贸跟单员、销售人员、经理助理、航空售票服务公司的收银员、旅游公司的财务助理。可他都觉得不合适,做几个月就待不下去了,然后就辞职,另找工作。小韦生活在北京,工作机会多,而且年轻又有学历,所以工作并不难找。他经常说:“趁年轻,我想多尝试不同的工作,其他的走一步看一步吧。”小韦就这样不停地跳槽换工作。

点评:有些大学毕业生仗仗自己年轻有资本,对已经获得的工作不珍惜,工作中碰到一点阻碍和不顺心的事,就立马放弃,去尝试其他领域,总是处在事业的起点,一直追逐着“更好的工作”,却不知道究竟什么才是自己需要的“好工作”。其实,最好的办法是不要忙着去找更好的工作,而是静下心来问问自己,心目中最好的工作是什么,确定下来之后再沿着自己的目标去寻找,这样比那种没头苍蝇式的乱碰要好得多。另外,世界上没有完美的工作,与其毫无头绪地跳槽、轻率地换岗位和行业,不如在一个地方坚持下来,以取得更深入的发展。

误区七:计划没有变化快,用不着规划。

镜头回放:罗麦干IT工作已经三年,他有一个特点,就是平时不注意积累新的知识和技术,总是在新项目有需要时,才临时突击学习,恶补可能需要的新知识。他有技术,也够聪明,但总显得火候差一些,不能给人以可以委以重任的感觉,所以做了几年的技术,进步很缓慢,升职也遥遥无期。

点评:越是知识和技能更新周期短的行业,越需要提前规划,才能提高自己对行业发展趋势的预见性。只有时刻准备着的人,才能在机会出现时,将它成功抓住。

误区八：做测评越多越准确。

镜头回放：妮娜为了弄清楚自己的职业倾向，特意到好几家测评机构做了好几份职业测评，希望从测试结果中找到合适的工作。但每次的测评结果都不一样。出来那么多“适合职业”，难道自己要每个都去尝试一遍吗？她陷入迷茫之中。

点评：职业测评只是自我了解的辅助工具，并不是绝对的权威，而且每次测评时自身的心理状态也并不一样，所以结果会有差异。这需要专家根据测试结果，结合个人的实际情况进行分析和解读，才能起到指导就业求职的作用，切勿片面地理解和利用职业测评结果。

误区九：证书越多，越能找到好工作。

镜头回放：从大三开始，小郭就开始考各种证，包括导游证、律师证、会计从业资格证，等等。可是到毕业了，看着各种各样的工作，他觉得眼花缭乱，也不知道做什么才好，面试了几家公司，也无果而终。

点评：其实，证书只能代表你考试的能力比较强，并不能从根本上证明什么。现在企业用人更看重的是实际技能，他们需要的不是你能考取各种证书，而是真正能为企业创造效益。因此，求职者最好先明确职业目标，制订一个初步的职业规划，再有针对性地取得相应的各种资格证书，才能取得事半功倍的效果。

误区十：沿着成功者的成功轨迹走，自己就能成功。

镜头回放：何顽学的是经济学，但并不是太喜欢这个专业。他曾经认识一位也是经济学专业的学长，但后来考取了法学的研究生，拿到了律师资格证，现在在一家有名的律师事务所工作，收入不错，已经成为业内比较有名的律师。何顽觉得这个方向不错，也去效仿学长拿法律硕士学位，可他发现自己并不喜欢那些法律书籍，法律条文背起来就头疼，更谈不上通过考试了，他对自己的前途没有信心，觉得一片渺茫。

点评：每个人的发展轨迹和经历都有其特殊性。每个人的职业规划都必须量身定做，才能获得属于自己的成功。

第三节 职业生涯规划实例

下面提供几个相关案例，案例的主人公在职业生涯规划方面的困惑与挫折，以及相应的分析与指导，帮助大学生进一步提高对职业规划的了解，树立科学的职业价值观，这样在毕业时不仅不会产生就业恐慌，而且就业了不会面临失业的危险，还可以在职场中如鱼得水、游刃有余。

经典案例

吴谓在大学学习的是管理专业,但直到毕业,他仍然不知道自己究竟想做什么工作。大学四年,他学过管理原理、管理学基础知识、西方管理史、当代西方经济学、现代企业管理、工业企业管理学等多门管理学的课程,可是,他到最后也没有弄清楚什么是管理。这么多而杂的课程,只是在传播自己的理论。他感觉学习只是为了应付考试,并不是有意识地提升自己,所以,毕业之后不知道自己做什么,这也是情理之中的。毕业后,吴谓在某大保险公司从事理赔估算师的工作。当时他认为,这是他适应工作的一个机会。总要尝试嘛,先找份工作干着吧,反正也不打算干一辈子,不行就辞职。谁也不会把第一份工作就当自己的终身事业,这也是很多毕业生的想法。吴谓很聪明,很快就掌握了专业技术,懂得了如何处理人际关系,他干得非常成功,所以不到三年就要升到理赔主管的职位。然而,这却给吴谓带来了焦虑。他觉得自己不想接受这个职位,如果现在不辞职,升迁以后就更无法辞职了。因为那样的话就意味着放弃更高的薪金待遇,也意味着在这个行业里耗费更多的时间与精力。他想了很久,觉得自己想明白了,自己渴望的是比目前更多自主性和更多报酬的工作。最后,他坚定地拒绝了升迁,并很快辞职离开了公司。

接下来吴谓选择了一家全国性通信公司的销售工作。他在这个公司里做得游刃有余,充分感受到了这个职位自由、自主,报酬也更多。他非常喜欢这份工作,并通过自己的努力,成了全公司最出色的销售人员之一。但是,随着时间的推移,这个公司的弊端逐渐暴露了出来,就是工作环境不是很好,不是那种单纯的工作氛围,而是彼此钩心斗角。公司的内耗让他接受不了,能力低的反而得到升迁,没有什么公平、合理而言,甚至没有考核选拔。吴谓不能忍受,也确信这不是能让他成长、给他机会的公司。

这次吴谓坚决果断地离开。他发现自从第一次辞职,以后的辞职就变得简单而毫不留恋。他继续追求他所向往的自主和自由的工作。这次他投奔了一家手机经销商,接受了地区销售经理这个职位。吴谓在这个职位上表现得不错,但他经过一段时间的工作后,感觉到这个公司的管理风格不好,老板太独裁,自己完全没有自主权,自然谈不上发展的空间。

于是吴谓又失业了。这时他突然意识到自己已经26岁了,他被自己的发现吓了一跳。虽然每次都是主动失业,他也认为离开公司没有什么可后悔的,但仍然不由得开始怀疑自己,寻找自己身上的原因,自问究竟是哪里出了问题,为什么一直找不到自己满意又合适的公司。吴谓自认为适应能力不错,工作也足够努力。正当这时,吴谓以前的一位客户邀请他去他的公司,虽然吴谓觉得自己年龄已经大了,不那么愿意在一线面对客户做销售,但他已经没有了刚毕业时的挑剔。而且,该公司的前景让吴谓看到了希望。更何况,老板向他承诺,再等几个月,就让吴谓当部门经理。但让吴谓无比愤怒的是,最终这个职位给了别人。

吴谓这次是非常痛苦地离开了公司。他感觉到了愤怒之余的一丝失望。他所追求的

自主、自由、高收入的梦想似乎越来越远。毕业几年来,他频繁跳槽,能力没怎么提高,薪水也没增加,年龄却一点没有打折地变大了。

吴谓开始怀疑,甚至一度感到困惑和迷茫:自己是不够幸运还是本来就是失败者?是自己的目标不现实,或者是自己的运气不好?

他给朋友打电话,请朋友帮忙介绍可靠一点的工作,他还主动联系猎头公司,希望遇上一些机会,甚至开始浏览报纸的招聘信息,招聘会上也出现了他的身影。他已经不愿意再重复失败的经历,但是究竟找什么样的工作呢?

吴谓不大相信咨询师能解决他的问题。因为他觉得自己的智力与思考力再加上亲身经历都没有搞明白的事情,咨询师怎么可能在短时间内帮他解决呢?

案例分析

在咨询中,咨询师向他提出问题:你现在花一点时间,问一下自己,了解自己的能力、优势、核心才能吗?真正清楚你适合和擅长的是什么呢?你有没有清楚的职业需求?你对职业的定义是什么?你如何选择工作?依据职业目标还是当时的运气?建议你先解决这些问题,然后再谈你应该找什么工作。

这几个问题一下子让吴谓傻了眼,原来他一直认为很清楚的问题,却是最不清楚的。他说,这么多年自己只是在盲人摸象。

当咨询师分析了他的职业兴趣、优势天赋、职业价值观、职业锚,结合他对自我的认知和职业愿景告诉他,他仍然适合做营销方面的工作时,他的眼睛亮了,他对此既感兴趣又很激动,因为这个职业与他的职业兴趣非常吻合。

但马上他的神色又暗淡了:“我没经验,年龄又大,哪个公司会要我?”咨询师对他说,只要找到职业定位,方向确定了,一切都有可能。接着,咨询师详细地给他布置了职业访谈的作业。怎么通过职业访谈对营销行业进行深入了解,这个行业的任职资格、学历背景、能力、才干要求、职业通路、薪金待遇、工作时间设置,等等。

经过一段时间的考查,并与很多人沟通访谈后,吴谓对营销工作与自己的职业兴趣、需求、职业愿景非常满意。他再一次觉得,这个职位结合了他的既往经验、能力以及优势。然而他也了解到,要从事营销工作,他目前仅有销售的能力是远远不够的,营销是一种战略思考,它要以创造力为中心,去关心客户的需求满足状况。在咨询师的帮助下,吴谓设定了自己的职业发展通路:初级营销经理→高级营销经理→营销主管→营销总监→营业部总经理。又制订了详细的三年计划:争取到中等规模通信公司营销中心做销售,同时读在职 MBA,三年之后实现高级营销经理的目标。

经过职业规划的梳理,吴谓心里的阴霾被一扫而光,他又一次找到了自己的事业发展方向。他迫不及待地把喜悦的心情分享给女朋友,女朋友也非常认同和开心。

因此,作为刚刚毕业的大学生,选择合适的职业发展方向尤为重要,人的一生精力有限,时间更是短暂,吴谓的遭遇就是一个鲜活的证明。

应届毕业生,表面上看面对的是就业的问题,而实际上却是择业的问题,择业就是要做选择,选择适合自己的职业发展方向,通过若干年的工作,实现从无工作经历者到行业人才的提升。即使应届毕业生选择进一步深造,也要以职业发展为目标,选择合适的深造途径,在学历资质上提高自己的含金量,为“职场前途”做好准备。

经典案例

小 N,女,23 岁,本科。

基本情况:师范类中文专业。

朋友评价:性格文静,擅长写作,不善口头表达,不善于沟通。

希望职业方向:能够发挥自己文字特长的工作。

工作经历:中学语文教师,两年工作经验。

面临的问题:在两年的教学过程中她发现自己并不适合做老师,虽具备相应的学历,但性格比较软弱,不具备老师应有的管理学生的能力,同时比较内向,在课堂上调动学生积极性的能力也不够,所以两年来,自己所带班级的学习成绩一直并不理想,学校对其工作表现也不是很满意,小 N 自己也很苦恼。但从另一个角度考虑,学校属于本地的重点中学,工作环境稳定,教学设备先进,福利也很好,每年的两大假期,更难以割舍。而且转到其他行业的可行性有多大?应该转到其他什么行业合适?

案例分析

从小 N 的性格特点分析,小 N 的确不适合教师行业,因为教师是一项对个人综合素质要求非常高的职业,虽然理论上师范毕业的学生经过了四年的学习,从知识上都具备了教学的能力,但是做教师并不单纯要求知识丰富,还要求相应的课堂组织与班级管理能力。不仅需要所教学科的相应知识,更需要懂得如何管理学生,调动学生的积极性。从这个职业要求来看,文静、不善表达的小 N 显然不具备教师应有的教学技能。

从小 N 的职业兴趣分析来看,小 N 希望能够发挥自己的文字特长,也就是说,小 N 的特长不是语言表达而是文字表达,也就是我们常说的“内秀”。因此,小 N 可以从中学语文教师一职上退下来,到一个不需要教课的处室,然后利用业余时间搞一点文字方面的兼职。如果下决心走出学校的话,就涉及转行。但应该转什么行业?转行的成功概率有多大?小 N 的特长是文笔优美、文字能力强,其内心职业倾向也是希望发挥自身的文字能力。故小 N 可以从事广告行业文案职务或媒体文字编辑类工作,也可以到大的企业去做文字宣传方面的工作,如一些大企业自办的报刊等。这些岗位对工作人员管理能力、应酬能力方面没有太高的要求,但非常重视个人的文字创作能力,对于小 N 而言,正好扬长避短,成功概率也较大。

师范类大学生到中学做教师似乎是理所应当、顺理成章的事,然而在现实生活中,有太多例子表明,从师范院校毕业并不一定意味着能成为一名合格的教师,职业成功必须全面具

备专业技能、学历资质、良好的综合素质三方面因素。从这个标准看,小 N 在教师行业很难成功。虽然现在教师工作的确能给人带来稳定的收入和相应的福利,但凭她的表现,这个“稳定”只是短时间的。所以,小 N 必须果断做出选择,重新择业,找一份真正适合自己发展的工作。

小 N 的经历在许多刚走上工作岗位的应届毕业生之中很常见。一般来讲,如果毕业时的职业选择没有经过仔细思考,选择的工作不是自己喜欢的,即使在最初的时候能够忍耐,但是时间长了,就会变得无法忍受。工作对自己是不是合适,往往在毕业后一两年就会显示出来。这就是工作两三年后从业人员会经常抱怨自己的工作越来越难以忍受的原因。这时候,与其继续熬下去,不如从长远着想,另选一个职业。这在表面上看是“择业”的问题,其实是重新确定自己的发展方向的问题。正是因为当初选的工作不符合自己的职业发展诉求,所以才须重新择业。而且,重新择业也不意味着简单地再找一份工作,而是必须吸取以往的教训,切实按照自身性格、能力特点、个人价值倾向,结合职场的要求,找到真正适合自己的职业。

第二章 认识自我

个人作为一个独立的单位存在于世界之中,时时刻刻都受到来自自身各个因素的作用与影响。所以认识自身的特性,在个人职业生涯中变得尤为重要,一个成功的人士必定对自身有相当深刻的认识,这也是个人走向成功的重要因素之一。著名的大师拿破仑·希尔说:“一切的成就,一切的财富,都是始于自我认知。”大学生只有在实事求是地认识自己的基础上,才可能迅速、准确地捕捉和把握就业机遇。古人曾经说过“人贵有自知之明”,在古希腊帕尔纳斯神庙中也刻着“认识你自己”这样一句话,可见自我认识对人生的重要性。针对整个社会的现实情况而言,大学生对自己的成才,对今后从事职业的憧憬是最富有想象力的一个特殊群体,并且他们思考问题很多,动机最强,自觉性最高。结合这一年轻群体的现实背景,我们要想充分发挥大学生的优势并挖掘其潜质,就必须依据大学生个体人格特征、个性倾向性、价值观等要素分析,这样才能对今后从事的职业有一个好的规划,自己才会有一个成功的人生。

第一节 自我认识

一、认识自我的内涵

认识自我,是我们每个人自信的基础与依据。即使你处境不利,遇事不顺,但只要你赖以自信的巨大潜能和独特个性及优势依然存在,你就可以坚信:我能行,我能成功。一个人在自己的生活经历中,在自己所处的社会境遇中,能否真正认识自我、肯定自我,如何塑造自我形象,如何把握自我发展,如何抉择积极或消极的自我意识,将在很大程度上影响或决定着一个人的前程与命运。换句话说,你可能渺小而平庸,也可能美好而杰出,这在很大程度上取决于你的自我意识究竟如何,取决于你是否能够拥有真正的自信。认识自我,你就是一座金矿,就一定能够在自己的人生中展现应有的风采。

认识自我就是使自己明白:我适合干什么——个人特质;我喜欢干什么——职业兴趣;我能够干什么——职业技能;我最看重什么——职业价值观。虽然自我认知是一件不容易的事,有一

句话说得好，“旁观者清，当局者迷”。说的是认识自己的困难。其实，这句话同时也给我们指明了认识自己的一种方法，就是借助于旁人。现代企业管理中提倡换位思考模式，就是把自己从当局者中抽脱出来，置身事外，用另一种的眼光来认识自我。

（一）性格——你待人处世、处理事情的方式与风格是什么？

性格是在现实中一个人稳定的态度和习惯化的行为方式所表现出的个性心理特征，它是最能体现个体差异的一个特质。人的性格千差万别，或热情外向，或羞怯内向，或沉着冷静，或火爆急躁。职业心理学的研究表明，不同的职业有不同的性格要求。虽然每个人的性格都不能百分之百地适合某项职业，但却可以根据自己的职业倾向来培养、发展相应的职业性格。不同性格特征的人员，对企业而言，决定了每个员工的工作岗位和工作业绩；对个人而言，决定着自我的事业能否成功。

性格测评有助于了解自己的行为方式，为职业决策和行动提供可靠依据。

（二）职业兴趣——你喜欢什么工作？

兴趣是力求认识、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向。兴趣对人生事业的发展至关重要，所以，兴趣自然是职业选择应考虑的重要因素之一。在职业上，每个人也都会有自己的偏好。职业兴趣对人的行为有强大的驱动作用，因此，要了解自己的职业兴趣，并尽可能从事有趣的职业。

推荐阅读

兴趣是最好的老师，也是职业选择的原动力。一旦学生明确了自己的兴趣、优势和潜能，他知道了他要做什么、不要做什么、能做好什么时，他的成就欲就被点燃，他的主体意识被唤醒，渴望成功的强烈愿望将使他不可阻挡地吸取一切他所需要的知识，把学习作为事业成功的需要，从而真正成为学习的主人。

我们可以从英国戏剧大师莎士比亚的成功之路中看到这点。莎士比亚小时候在家乡看过几次演出，对戏剧产生了浓厚的兴趣，经常和小伙伴一起演戏玩。后因父亲经商破产，莎士比亚只读了五年书就离开了学校。但他太热爱戏剧了，非常想在戏剧界发展，所以，当他听说当戏剧家要有丰富的知识，就刻苦自修，读了许多文学、哲学、历史书籍，还学习希腊文和拉丁文。为了走进戏剧界，他22岁从家乡来到伦敦，先在一家剧院当马夫，给乘车来看戏的有钱人照料马匹，有空他就偷着看演出，细心琢磨剧情和角色。后来，他当了一个配角演员。他在向心中渴望的目标一步步靠近。莎士比亚从36岁开始写剧本，他勤奋学习，坚持不懈地进行创作，一生写了27个剧本，其中《罗密欧与朱丽叶》《哈姆莱特》等成了不朽的世界名作，他也成了世界上最伟大的作家之一。

由此可见，通过对兴趣的认知，把自己有能力做的、感兴趣的事作为成功的目标，将会唤起人的主体意识，激发出人的巨大潜能，使之一步一步向目标靠近，最终不可阻挡地驶入成功者的行列。

(三) 能力倾向——你擅长什么工作?

能力,是一个人能否进入职业的先决条件,是能否胜任职业工作的主观条件。无论从事什么职业总要有有一定的能力做保证。没有任何能力,根本谈不到进入职业工作,对个人来讲也就无所谓职业生涯可言。能力,是指完成一定活动的本领。人在其一生之中,要从事各种各样的社会生活和社会生产活动,必须具备多种能力与之相适应。我们这里所言的能力,是指劳动者从事社会生产活动的的能力,亦即职业能力。

人们的能力可分为一般能力和特殊能力两大类。一般能力通常又称为智力,包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等,一般能力是人们顺利完成各项任务都必须具备的一些基本能力。特殊能力是指从事各项专业活动的的能力,也可称特长,如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力等。由此可见,能力是人们成功地完成某种活动所必需的个性心理特征,是影响工作效果的基本因素。因此,了解自己的能力倾向及不同职业的能力要求对合理地进行职业选择具有重要意义。

能力的不同,对职业选择就有差异。职业规划中,能力是知己最重要的方面,它是事业成功的必要条件,即“有之不必然,无之必不然”。如果我们能够及时准确地了解自己的优势能力,并在制定职业目标时予以充分地考虑,会极大地提高达成职业目标的概率。能力测验通常包括记忆力测验、创造力测验、观察力测验、应变力测验、想象力测验、智能测验、技能测验、分析能力测验、行动能力测验、管理能力测验、情绪测验、人际关系测验,等等。能力测评不仅可以预测成功,而且在预测失败方面会有更大的效果,即它可以有效地预测要避免从事的职业。

(四) 价值观——你喜欢什么样的工作与生活方式?

每个人工作都是为了满足一定的需要,但很难找到一份完全满足自己需要的工作。如何取舍,价值观起着重要作用。价值观是人对客观事物的需求表现出来的评价,包括从人生的基本价值取向到个人对具体活动或事物的有用性、重要性、价值的判断。价值观测评会有助于职业决策和提高工作满意度。

自我认知是一个非常重要的课题,充分、客观的自我认知是心理健康的基础。进行自我认知是认识个人和社会关系的一个重要基础,是选择职业的依据。要通过科学认知的方法和手段,对自己进行全面认识,清楚自己的优势与特长、劣势与不足。自我分析要客观冷静,既要看到自己的优点,又要面对自己的缺点。只有这样,才能避免规划中的盲目性,有效地促进职业发展。

二、认识自我的方法

(一) 自我测试法

自我测试是一种比较简便、经济的自我分析法。测试题目是心理学家们经过精心的研

究设定的,只要如实回答,就能大概了解自己。这里所提的如实回答,是指在自测时,你认为怎么答,就怎么答,而不是参照他人的看法去回答,这一点应特别值得注意。否则,你的自测结果就不能反映你的真实情况,失去自测的意义,更为严重的是,以不真实的自测结果为基础去设计自己的人生,将起到误导的作用,导致自己的事业发展失败。因此,在自测回答问题时,不要考虑别人会怎么认为,别人会怎么想,怎么答才算正确,怎样答才符合社会常理,等等。一定要凭第一感觉回答问题,按照自己的认识、自己的习惯去答,这样才有实际意义。若能如实回答,就能大概了解自己。

(二) 计算机测试法

计算机测试法是现代常用的测试手段,比较科学准确。

三、认识自我的注意事项

(一) 我们在确定具体问题时,要注意把问题“具体化”

把陈述对象具体化:准确客观地确定你自己将要陈述的对象。学会对事物做一个较为具体的陈述,切记不要用太笼统的词语进行思考,这样思考的结果也是不可靠的。

把问题具体化,也就是说我们一定要总结出问题的具体元素。人的问题常常由一些具体的问题组成,为了确定大的问题,常常需要确定并叙述其具体问题。

(二) 我们应当注意那些潜在的因素对我们的影响

在现实生活中我们经常说某人气质很好或不好,一般情况下我们是说他或她的外观表现,而不是从心理学角度去说的。那么究竟什么是气质?每个人的神经系统、运动器官、感觉器官等身体构成组织,特别是大脑,都有着先天遗传和后天影响而形成的属于个体的独有的特点。那种影响人的心理活动的速度、强度、灵活性和指向性的动力特点就是气质。人们的气质特点是客观存在的,但它却看不见摸不着。下面我们将具体介绍一下“气质”,方便同学们进行自我调整。

古希腊医生希波克拉底和罗马医生盖伦认为,人类身体内部有胆汁、血液、黏液、黑胆汁四种液体,由于它们在具体人体内的比例各不相同,因此构成了人们的不同气质。20世纪30年代,苏联生理学家巴甫洛夫发现高级神经活动有两个基本过程,即兴奋和抑制,在强度、平衡性和灵活性方面,人们各有差异。他根据这三方面特点的不同变化,划分了高级神经活动的四种基本类型。而这些恰好与希波克拉底的四种气质类型相吻合,从而为此找到了科学的解释,得到人们的认可。

巴甫洛夫对四种气质做了如下解释。

1. 胆汁质

胆汁质相当于神经活动的强而不均衡型。这种气质的人兴奋度很高,容易冲动,脾气暴躁,性情直率,精力旺盛,能以很高的热情埋头于事业,兴奋时,决心克服一切困难,精力耗尽

时,情绪却又一落千丈,很不稳定。

2. 多血质

多血质相当于神经活动的强而均衡的灵活型。这种气质的人热情、活泼好动,善于交际,反应迅速,适应性强,精神愉快,机智灵活,注意力易转移,情绪易改变,但是办事重兴趣,富于幻想,不愿做耐心细致的工作。

3. 黏液质

黏液质相当于神经活动的强而均衡的安静型。这种气质的人平静,情绪稳定。善于克制忍让,生活有规律,不为无关事情分心,埋头苦干,有耐久性,态度持重,不卑不亢,不爱空谈,严肃认真,但是不够灵活多变,经常因循守旧。

4. 抑郁质

抑郁质相当于神经活动的弱型,兴奋和抑制过程都弱。这种气质的人沉静,深含,易相处,人缘好。办事稳妥可靠,做事坚定,能克服困难;但比较敏感,易受挫折,孤僻寡断,疲劳不易恢复,反应缓慢。

气质并没有好坏之分,每种气质都有它的独有特点,无所谓好坏。我们在评价人的时候不能把某一种气质想象为积极的,而把另一种气质看作是消极的。各种气质都有它积极的一面,也有它消极的一面。

推荐阅读



人的自画像

人生本是一个不断积累、锤炼和充盈的过程,谋取生存需要奋斗,但这种奋斗应当是可持续的,应当能使人达到一种良性循环,就像孔子说的那样,一步步抵达“从心所欲不逾矩”的境界。

然而,这是一个无法回避竞争的时代,我们的日子在自觉不自觉中已被许多的工作和不断出现的压力捆绑着。于是忽然有一天,当你对着镜子扪心自问时,生活会告诉你什么?

传说世上有一种无足鸟,天空成就了它们最辉煌的时光,永不停息的飞翔就是它们的宿命。直到有一天,它们精疲力竭而坠落在地,才能休息,而这却是对天空的诀别。如果你在不知不觉中吃起了“青春岁月”,你透支生命,你全部的生命活力可能会在短短青春时代挥霍掉,一旦到了感叹岁月不饶人之际,人生暗淡的冬季便会来临。这时,你怎么办?

人是什么

从现象来说,人是一个完整而独立的个体,就其实质而言也是社会化的人,可通过学习知识、技能和行为规范,从而获得适应社会环境生存的资格。其个体人融入社会人的大家庭后,使逐步形成和实践自我的思想观、感知、态度和个性等的心理因素和行为表现。

从生存意义上说,个体人通常作为群体成员而存在,即融入社会人环境,担当自我谋生、承担责任、实现价值的角色。也就是从自我思维出发,结合生存环境,不断调节自己,也就越能了解自己、把握自己、战胜自己。

从“硬件”来看:动态——耐力、灵活、速度、力量,体态——健康、缺陷,形态——身高、体重。

从“软件”来看:意态——信仰、观念、价值,情态——兴趣、性格、气质、情绪,能态——智能、潜能,智能——能力、智力,实能——知识、技能。

无论是“硬件”还是“软件”都可以通过人的生活与工作过程予以改善和提高,关键是是否能够恰到好处地找到自己的定位并且能脚踏实地前行。

在希腊一座古老的神殿上,锈刻着这样一句话:“认识你自己”,每个游人来到这里都会驻足凝思,可思索的内涵许多。认识自己,好像简单,入职简历不是最清楚不过了吗?其实不然,记得读书的时候,语文老师让我们猜一个谜语:今有一物,会发出声音,早晨时是四条腿,中午时只有两条腿,晚上时却有三条腿,是何物?其实这正是人自己,因为人在婴儿时期牙牙学语,爬着行,用四只脚走路,长大后能独立谋生,可用两条腿走路;而到老年体衰时,不得不用拐杖支撑而行,似有三只脚。这正是人活生生的写照。

“人”字的三个解释

对我们来说,是要感谢祖先创造了“人”这个象形文字。

“人”字,一撇一捺,一撇是长处,一捺是短处。它告诫我们,金无足赤,人无完人,既不应骄傲自大,也不必妄自菲薄,人应该凭借长处和短处组成自我平衡体,在人生“四二三”的过程中不断取长补短、充实自我、完善自我。

“人”字,一撇一捺的另外一个解读为,一撇代表品行,一捺代表学识,品行是连接一生的过程,学识为什么是一捺呢?知道得越多越觉得自己浅薄,学无止境的意思。当一撇一捺很好对应张开时,正是人生过程勇往直前的阶段,也是相互扶持平衡地屹立不倒。

“人”字的第三个解释,上部为合并,底下分叉,说明人生之路有许多岔道,如何选择,尤其在青年时期面对更多诱惑之际,掌握好每一段征途,正所谓:珍惜分秒,人生更妙。毕生而为之的东西正是要善待自己、鼓励自己、超越自己。

岁月是良师益友,让你在过程中受益,更会让你获得增值。用银行存折来打个比方,与生俱来的从有到无的这一类价值是本金,有的人为了追求利息把过程折腾了,连本金都贬值;所以真正懂得价值,应先管好和经营好本金,然后,如何才能运用适合自己的方法,合情、合理和合法地去获得利息,最好是你把健康作为一生的本金,让才智、学识、经验加技能去获得复利。

人生的诀窍在于如何经营自己的长处,又能够让你增值。试想,一个人如果选择错了方向或定位错了,用他的短处而不是长处去谋生的话,那几乎可以说是吃力不讨好,甚至是一事无成的。

花开两朵,各表一枝。人的选择也是一样,你在某个阶段只能有一个适合的选择。比如,选择了“梨”,就可能失去“苹果”,但到头来却后悔,为何没有选择“苹果”,你能毫无遗憾地相信自己当初的选择是正确的吗?

事实上,不论你在什么时候开始,重要的是开始之后就不要停止;不论你在什么时候结束,重要的是结束之后就不要悔恨。既然选择了,就应该毫不犹豫地前行!无论前面会发生什么事情,都应去勇敢地面对,这样的过程才不至于失去信心,结果才能在预期中把握和达到。

正如一个人选择了读美术专业,有可能成为画家,而不是企业家。但是,还有曲径通幽的路向吗?设想一下,一个人选择了读美术专业,画画很有心得,然后,把画拿出去卖,也懂得策划和抓住时机,包括运用各种人脉关系等,或许他会从经营自己长处中成为商人,方法是让他的学生临摹他的画,到专业市场上,从低价到高价,从零售到批发,这便是经营思路。认识你自己,一切都不会太迟,因为你还拥有实实在在的今天。

第二节 职业兴趣测验

一、职业兴趣

兴趣是一个人积极探索、掌握某种事物的认知倾向,也是经常参与该种活动的心理动力。当人的认知对象指向某种职业时,就形成了职业兴趣。

在实际生活中,很多人会结合自己的兴趣选择工作,例如,有些人喜欢享受速度感,所以选择当一名赛车手;有些人喜欢孩子的天真烂漫、纯朴无瑕,觉得天天和他们在一起自己也会永远年轻,就选择了当幼儿园老师或小学老师;有些人喜欢帮助别人,所以选择当社会工作者;有些人喜爱摆弄电子线路、修理电器,所以选择当电器维修人员;有些人钟情于艳丽多彩和巧夺天工的结构,于是选择了与美工、设计有关的工作,等等。

兴趣对一个人工作的影响是很大的,如果一个人选择的职业能够与他的兴趣相符合,那么就容易产生源源不断的动力,甚至废寝忘食、乐此不疲,他也会自觉地乐于接受相关训练,获得专业知识和技能,即使在工作中碰到一些挫折与困难时,也会有较多的勇气与毅力来面对问题、突破难关。因此,在这种情况下,一个人的潜能更容易被激发,他的职业生涯发展也就更容易成功、更容易令人满足。

职业兴趣是有关职业偏好的认识倾向,是人对某类专业或职业所抱有的积极的态度。

同任何一种兴趣一样,职业兴趣也是一个人在事业上成功的动力。职业兴趣可以促进个人对事业的热爱。有强烈职业兴趣的人,一定是被这项职业所深深吸引,并强烈地热爱,

进而产生强烈的动力,并具有强烈的欲望和冲动,愿意从事并为之付出任何辛苦在所不惜。在这种状态下工作的人,一定会取得优异的成绩。可以说大凡在事业上有所成就的人往往是对自己的职业充满兴趣并深爱自己的职业的人。毫无疑问,兴趣是铸造事业辉煌的强大动力。

职业兴趣大多不是与生俱来的,但是它可以在自发的兴趣上加以发展而成。一般说来,职业兴趣的形成与人们所处的生活和家庭环境、曾经参与的实践活动、自身的认识水平以及所处的社会环境等有着密切的联系。

二、兴趣发展

虽然兴趣一旦形成,便具有一定的稳定性,但根据实际需要,还是可以通过多种途径,加上自己的努力去规划、改变、发展和培养的。在发展兴趣时,可以从以下几个方面努力。

(一)培养广泛的兴趣

具有广泛兴趣的人,不仅对自己职业领域的东西有浓厚的兴趣,而且对其他方面也有浓厚的兴趣。这种人眼界比较开阔,解决问题时也可以从多反面得到启发,在职业生涯规划的选择上有较大的余地。

(二)重视培养间接兴趣

直接兴趣是由于对事物本身感到需要而引起的兴趣,间接兴趣则不是事物本身的兴趣,而是对于这种事物未来的结果感到需要而产生的兴趣。人在最初接触某种职业时,往往对职业本身缺乏强烈的兴趣,必须要从间接兴趣着手培养直接兴趣。可以通过了解职业兴趣在社会活动中的意义对人类活动的贡献等以引起兴趣,也可以通过了解某项职业的发展机会引起兴趣,还可以通过实践逐步提高间接兴趣。

(三)要有中心兴趣

人的兴趣可以广泛,但不能浮泛,还要有一定的集中爱好。既广泛又有重点,才能学有所长,获得更多的知识。如果只有广泛性趣而无中心兴趣,人往往会知识肤浅,没有确定的职业规划方向,心猿意马,这样难以有所成就。所以,还应着重培养自己在某一方面的兴趣,促进自己的发展。

(四)积极参加实践

只有通过实践,才能激发自己对职业的兴趣。职业实践活动内容十分丰富,包括生产实习、社会调查、参观访问以及组织兴趣小组等。每一个人都可以通过参加各种职业实践活动调节和培养兴趣,根据社会和自我需要,有意识地去培养和发展兴趣,为事业的成功创造条件。

(五)确定职业兴趣

客观评价自己的能力来确定职业兴趣。

(六) 保持稳定的兴趣

应在某一方面有持久稳定的兴趣,不能朝三暮四、见异思迁,这样才能投入更多的热情和精力,深入钻研相关内容,在事业上才能有所发展和成就。

(七) 培养切实的兴趣

规划性地培养兴趣,不能为追求清高,而不考虑外界为其展开和深入所提供的客观现实条件。否则,过分清高,只能是画地为牢,自缚手脚。

三、职业兴趣自测表

仔细阅读下面的问题,对每项活动,如果你的回答是肯定的,则在“是”的一栏对应的小“□”里划“√”;如果你的回答是否定的,则在“否”的一栏对应的小“□”里划“√”。最后把“是”一栏的回答次数相加,填入“合计”的“是”一栏中;把“否”一栏的回答次数相加,填入“合计”的“否”一栏中。

例:根据某受试者的检测结果,其“是”的合计总数最多的前三种类型依次是:类型 7、类型 3、类型 2。结合“职业与职业兴趣对应类型”,说明该受试者的职业兴趣是“商业经营管理人员”。

1. 类型 1——与工具打交道

	是	否
(1) 你想学会使用钳子、扳手、钢铅等器具,或是学会使用工具制作工艺品、装饰品或衣服吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 你对 MP3、电脑、钟表、手机、开关等器具的构造、性能感兴趣吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 你想动手做小型的模型(比如汽车、轮船、滑翔机、建筑模型等)吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 你喜欢勤工俭学吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 你喜欢自己动手修理收录机、自行车、收音机、开关、钟表等一类的器具吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 你喜欢学校开设的手工课吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合计:	()	()

2. 类型 2——与人打交道

	是	否
(1) 你喜欢参加学校组织的各种社团活动吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 你喜欢在别人买东西时当顾问吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 你喜欢接触不同类型的人吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 你喜欢与人讨论各种习题吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 你热衷于参加集体活动吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 你喜欢与人交往吗?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合计:	()	()

3. 类型 3——文字符号类工作

是 否

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你喜欢处理统计数据吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 你愿意做班级的收发工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 你善于查对细节(如发现别人不易觉察的文字或数字错误)吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 你愿意长时间做单调的计算、账目、表格类的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 你总是把事情做得井井有条(如整理书刊、报纸、杂志、文具等),并善于做琐碎的事吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 你能细致而不厌其烦地校对 2 万字以上的文字材料吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

合计: () ()

4. 类型 4——地理地质类工作

是 否

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 如果学校组建地理考察小组,你会积极报名参加吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 你喜欢搜集矿物、积累矿物方面的知识吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 在外出旅行时,喜欢观察地形地貌吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 你喜欢上地理课吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 你喜欢阅读地质勘探方面的文艺作品或科普读物吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 你希望学校组建地形测查小组吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

合计: () ()

5. 类型 5——生物、化学、农业类工作

是 否

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你很喜欢做化学实验吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 你想通过实验培育农作物新品种吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 你喜欢观察花、农作物或动物的生长变化吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 你喜欢搜集植物或动物标本吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 你喜欢参加学校的生物小组或化学小组吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 你喜欢饲养并精心照料小动物吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

合计: () ()

6. 类型 6——社会福利和救助类工作

是 否

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你喜欢倾听他人难处并乐于帮助他解决困难吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 你喜欢讨论教育方面的问题吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 你喜欢阅读有关医生生活或教师生活方面的文章吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 你了解关于疾病的起因、治疗和病人护理方面的知识吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 在日常生活中,你乐于给别人提供各种帮助吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(6)你愿意帮助残疾人吗?

合计: () ()

7.类型7——管理类工作

是 否

(1)你喜欢主持班级集体活动吗?

(2)你喜欢接近领导和老师,又能团结同学吗?

(3)你喜欢在人多时当众发表自己的观点和意见吗?

(4)老师不在时,你能主动维持班里学习的正常秩序吗?

(5)你具有强烈的工作责任感和工作魄力吗?

(6)你喜欢并善于担任班干部或学生会的工作吗?

合计: () ()

8.类型8——研究人的行为

是 否

(1)你特别爱读文学著作中对人内心世界的细致描写吗?

(2)你喜欢听人们谈论他们的活动和想法吗?

(3)你喜欢观察和研究人的心理和行为吗?

(4)你善于理解别人的观点和思想方法吗?

(5)你喜欢阅读有关领导人物、科学家等名人传记吗?

(6)你喜欢在日记中分析自己生活中的事件,并详细阐述自己当时的心情吗?

合计: () ()

9.类型9——科学技术类工作

是 否

(1)你喜欢参观技术展览会或收听(收看)技术新消息的节目吗?

(2)你喜欢阅读科技杂志吗?

(3)你喜欢使用精密仪器和电子仪器的工作吗?

(4)你喜欢复杂的绘画和设计工作吗?

(5)你特别喜欢上物理课吗?

(6)你喜欢阅读介绍牛顿、爱因斯坦、李政道等科学家的文章和书籍吗?

合计: () ()

10.类型10——想象、创造性工作

是 否

(1)你对美术、舞蹈、戏剧、写作等活动很感兴趣吗?

(2)你喜欢做一些需要机智和小聪明的习题吗?

职业生涯规划与就业指导

- (3)你很想设计一种新的发型或服装吗? 是 否
- (4)你喜欢绘画吗? 是 否
- (5)你喜欢一些需要想象力和创造力的课外活动吗? 是 否
- (6)你喜欢设计房间,并喜欢布置得别具一格吗? 是 否
- 合计: () ()

11.类型 11——机械操作类技术工作

- | | 是 | 否 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1)你很羡慕机械类工程师的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2)你喜欢操作机器吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3)你喜欢长途汽车司机的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4)你喜欢参观和研究新的机器设备吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5)你喜欢了解机器的构造和工作性能吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6)你很想了解海员和飞行员的生活和工作情况吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 合计: | () | () |

12.类型 12——具体操作类工作

- | | 是 | 否 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1)你喜欢做饭烧菜或编织毛衣等一类的活动吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2)你喜欢做很快就看到产品的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3)喜欢帮助料理家务吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4)你喜欢做让别人看到效果的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5)你喜欢做非常具体的工作吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6)你喜欢种花或在果园里劳动吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 合计: | () | () |

职业兴趣自测结果如下。

“是”的合计总数最多的前三种类型:(1)____;(2)____;(3)____。

“否”的合计总数最多的前三种类型:(1)____;(2)____;(3)____。

“是”的合计总数最多的前三种类型,表明受试者的职业兴趣越有可能是前三种类型的综合,也就越不可能是“否”的合计总数最多的前三种类型的综合。

四、各种职业与其相应的职业兴趣类型

职业	对应职业兴趣类型组合
1.农机操作人员	11-1-12
2.农业技术人员	5-12-1

3.林业技术人员	5-10-12
4.畜牧养殖从业人员	5-12-1
5.畜牧、兽医技术人员	5-12-1
6.水利技术工人	11-1-12
7.水利技术人员	11-1-9
8.采煤工程技术人员	4-9-11
9.石油开采技术人员	4-9-11
10.自来水生产技术人员	9-1-11
11.食品、饮料制造工人	1-12-11
12.食品、饮料制造技术人员	9-12-5
13.纺织技术人员	9-1-10
14.服装设计人员	10-12-1
15.家具设计人员	9-10-12
16.纸制品工人	1-12-11
17.工艺美术设计人员	10-12-1
18.化工技术人员	5-9-10
19.制药技术人员	5-12-9
20.化纤技术人员	9-5-10
21.橡胶制品技术人员	9-11-5
22.塑料加工技术人员	9-10-1
23.水泥生产技术人员	5-11-12
24.炼钢工人	1-11-12
25.炼钢技术人员	9-11-1
26.玻璃生产工人	11-1-12
27.玻璃制品设计人员	9-10-1
28.金属切削加工工人	11-1-12
29.金属热处理工人	11-1-12
30.机械制造工程技术人员	9-10-11
31.电子设备制造工人	11-1-12
32.电工	1-12-11
33.电气自动化设计人员	9-10-11
34.电气仪表工人	11-1-9
35.仪器仪表人员	9-10-11
36.地质普查、勘探技术人员	4-9-1
37.电气安装工人	1-11-12
38.勘察设计技术人员	4-9-10
39.市政工程技术和管理人员	9-7-14

40.汽车驾驶员	11-1-12
41.调度员	7-12-2
42.电讯业务员	1-12-6
43.零售商业经营人员	2-3-6
44.商业经营管理人员	7-3-2
45.售货员	2-6-3
46.商业采购员	2-3-7
47.商业供销员	2-6-7
48.外贸工作人员	2-6-8
49.厨师和炊事员	12-1-6
50.餐厅服务人员	6-2-12
51.物资供销员	3-2-7
52.物资采购员	2-3-7
53.仓库保管员	1-3-12
54.房管员	6-3-12
55.公交服务员	6-2-12
56.公共场所服务员	6-2-12
57.园林绿化工作者	5-10-12
58.环卫工人	1-12-11
59.理发、美容员	12-1-10
60.导游员	6-2-7
61.旅馆服务员	6-2-12
62.保育员	6-2-12
63.殡葬事业服务人员	6-12-2
64.摄影师	10-6-2
65.家用电器修理服务人员	1-12-6
66.科技咨询工作者	9-6-10
67.心理咨询工作者	8-6-2
68.职业咨询工作者	6-8-2
69.社会福利院工作人员	6-2-12
70.银行信贷工作人员	3-6-2
71.税收专管人员	3-6-2
72.会计、审计、统计人员	3-6-2
73.保险公司工作人员	6-3-2
74.公共卫生医士	6-2-9
75.护士	6-2-12
76.药剂师	6-5-12

77.运动员	10-2-8
78.教练员	8-7-2
79.演员	10-8-2
80.导演	10-7-8
81.编辑	3-2-10
82.图书管理人员	3-12-6
83.播音员	2-6-8
84.广播、电视、工程技术人员	1-9-12
85.幼儿园教师	6-8-7
86.中小学教师	6-8-7
87.中小学管理人员	7-8-6
88.教学辅助人员	6-2-12
89.科技情报人员	9-3-6
90.电子计算服务中心工作人员	11-3-6
91.气象观测预报人员	11-10-3
92.地震观测预报人员	11-9-3
93.业务类公务员	7-6-8
94.打字员	12-3-1
95.秘书	7-3-6
96.警察	7-6-2
97.律师	7-8-2
98.审判员	2-8-7
99.军事指挥人员	1-6-7
100.水产养殖人员	5-12-1

第三节 职业性格探索

一、职业性格

(一) 性格的内涵

性格特征是指一个人在生活中,对人、对己、对事、对适应环境所显示出来的一种比较稳定的独特个性。它是由一个人的遗传、家庭与文化环境、生理成熟、学习等因素综合影响而形成的,并且会在一个人的态度、认知活动、实践行为、情绪、需求、兴趣等层面表现出来。不

同人的性格具有鲜明的个性色彩差异,是区别于他人的、独特的明显心理特征。

性格理论是古老的人格心理理论。早在公元前4世纪左右,就有古希腊哲学家用30个词汇特征简短而有力地刻画出各个具有反面性格的典型人物(如唠唠叨叨的人,说谎的饶舌者等),这是迄今为止所知最早的人格类型研究。

古希腊医生希波克拉底从人体的体液出发,认为人体内四种体液的不同组合最终决定了人的本性。尔后此说经古罗马医生盖仑补充,遂正式提出多血质、黏液质、胆汁质与抑郁质四大气质类型。多血质的人活泼开朗,胆汁质的人冲动暴躁,黏液质的人冷漠理性,抑郁质的人沉静内敛。这一分类影响深远,而且与日常观察基本相符,所以,一直是最为通行的气质类型学说,在现代的性格理论中仍然有其痕迹。

英国心理学家培因(A. Bain)法国心理学家李波(Ribot)提出三种机能理论。他们根据心理有理智、情绪和意志三种机能各自所占的优势把人的性格划分为理智型、情感型和意志型。

瑞士著名心理学家荣格(Jung)提出内外倾理论。荣格把人划分为外向型与内向型两类,外向型的人重视外在世界,活跃,自信,勇于进取,容易适应环境的变化;内向型的人重视主观世界,经常内省,沉默寡言,容易害羞,较难适应环境的变化。把人的四种心理活动:感觉、思维、情感和直觉与上述的两大态度类型两两配对,便得出了人性格的八大机能类型,即外倾思维型、内倾思维型、外倾情感型、内倾情感型、外倾感觉型、内倾感觉型、外倾直觉型、内倾直觉型。

德国哲学家、教育学家斯普兰格(Spranger)根据人类不同的生活方式,把性格划分为理论型、经济型、权力型、社会型、审美型和宗教型六种所对应的类型。

我国心理学家卢家楣也提出了个体独立论理论,该理论根据个体独立性特点,将性格分为独立型、顺从型和反抗型。

一个人的性格特征与他的职业生涯规划、职业生涯决定是息息相关的。像小强的活泼好动、有亲和力、喜欢孩子的性格,让他决定了要到幼儿园去工作。由此可以看出,一个人的性格特征会影响他对职业的喜好感,而不同性格特征的人适合从事不同的行业,会选择不相同的职业。

(二) 性格与职业的关系

人的性格千差万别,有的外向热情,有的内向害羞;有的遇事沉着冷静,有的脾气火暴急躁。职业心理学的研究表明,不同性格类型的人,倾向适合不同类型的职业。

美国心理学家约翰·霍兰德(John Holland)是著名的职业指导专家,提出了人格—职业匹配理论。他认为一个人的性格类型(包括价值观、兴趣、动机、需要等)与其从事的职业密切相关,不同的人格特征适应于不同的职业。通过几十年间一百多次大规模的实验研究,他发现一共存在六种不同的性格类型或者说“性向”:实际型(realistic)、研究型(investigative)、艺术型(artistic)、社会型(social)、企业型(enterprising),以及常规型(conventional)。当一个人的人格类型与职业相匹配时,他会感到内在的满足,并充分发挥自己

的聪明才智；当人格类型与职业相近时，那么经过努力也会适应工作，取得成就；而当人格类型与职业相斥时，那么就会觉得工作索然无味，最终无法胜任。

有时候不仅刚参加工作的人会对自己的职业发展存有疑问，即使有多年的工作经验，并取得过一定成绩的职业人也会有“是否该换工作了”的想法，他们认为之所以工作不顺利，是因为自己的性格不适合现在的工作。对此，加拿大可锐管理咨询公司首席职业顾问卞秉彬先生介绍说：“通过专业咨询调查发现，他在工作中出现明显问题，但又无法找出具体的原因时，很多是因性格与职业发展错位而导致的，这的确已经成为职场中人面临的越来越严峻的问题。我们无法评价一个人性格的好坏，但如果你的性格与工作更匹配，对职场上取得成功会有重要作用，反之则会压力越来越大，对自己的发展也有影响。”

许多职业的确对性格品质有着特定的要求，要选择某一职业就必须具备这一职业所要求的性格特征。比如，律师这一职业，就需要有逻辑思维严密、喜欢独立思考的性格；而财会、统计、档案一类的职业则需要有相对严谨、踏实的性格；从事绘画、导演、演艺等职业的人，则必须是具有热情奔放、跳跃思维的性格。可以说，从事任何一种职业都会有一定的职业性格，好的、相符的职业性格有助于更好地完成工作。

当然除了少数职业对性格类型有着近乎苛刻的严格要求外，大多数职业并不一定过分强调性格与职业之间的严格对应。因为不同的性格类型可能在同一个职业领域发挥出不同的作用，而同一性格类型的人在不同的职业领域也可能会出现各具特色的表现。

在实际生活和工作中，纯属于一种性格的人并不多。霍兰德也指出，大多数人并非只有一种性向，而可能同时包含数种不同的性向；性向与性向之间也非完全独立，而是分为兼容、中性、相斥三种情况。如果一个人身上的两种职业性向是相互排斥的，如研究型和企业型，那么他在选择职业的时候就会比较犹豫彷徨；如果一个人身上的两种或几种职业性向相近或兼容，如一个艺术型、调查型、社会型的人，那么他选择职业时相对就比较容易和迅速。

性格特征与职业生涯规划的关系是很密切的，所以要规划你的职业生涯，首先需要了解自己具有什么样的性格特征。

二、性格培养

性格不是一成不变的，而是具有可塑性。性格的形成受职业环境、实践活动和自我调整的影响，通过后期的实践活动，人的职业个性是可以随着职业的需求而做适当的调整。比如，一些优秀的销售人员性格趋向本来是内向型的，他们刚刚接触这个工作时，肯定会比外向型的人需要更多的时间来适应，比他们付出更多的努力。但如果是自己喜欢的工作，工作中不断完善自己的性格，工作方法适当同样可以弥补性格上的某些不足，增进工作绩效，一样会做得很出色。

为了实现自己的职业理想，可以从以下方面培养自己的职业性格。

首先要树立正确的职业观。人的职业观对职业性格的形成具有决定性作用。如果一个

人对某一职业有所向往,就会主动了解这个职业对从业者的要求,主动控制自己,自觉地按照该职业的要求去做。人有自己的性格是正常的,但是人们通过职业既为社会承担一定的义务和责任,又能展示自己的价值,取得相应的报酬。在择业时,能适应职业要求的人,获得岗位和职业发展的机会就大,而恪守自己原有性格特征的人,则很难在社会上生存,更难得到发展。

其次要善于向榜样学习。一种榜样是这个专业所对应职业群的成功者,了解他们身上具有的与职业要求相符的性格特征,当然不可能完全相符。这一种人在本专业以前的毕业生中就可以找到。另一种榜样是寻找成功克服性格问题,找到心仪职业的典型人物,要了解他们调适自己的动力所在,学习他们的方法和措施。

最后要积极参加实践,严格要求自己,不断提高素养。性格是比较稳定的心理特征,不要想一蹴而就改变自己,这需要一个过程。在改变的过程中,要严格要求自己,积极参加职业实践活动,这些专业的实践活动十分有益于职业性格的养成。作为大学生应该在专业课的学习和实践中,在各种非专业的社会实践活动中,抓住机会,大胆锻炼,不断调适完善自己的职业性格,为将来走上工作岗位做好充分的准备。

三、职业性格自测表

请你仔细阅读下面的问题,对每项活动,如果你的回答是肯定的,则在“是”的一栏对应的小“□”里划“√”;如果你的回答是否定的,则在“否”的一栏对应的小“□”里划“√”。最后把“是”一栏的回答次数相加,填入“合计”的“是”一栏中;把“否”栏的回答次数相加,填入“合计”的“否”一栏中。

例:根据某受试者的检测结果,其“是”的合计总数最多的前三组分别为第一组、第四组、第六组。结合“职业与职业性格对应表”,说明该受试者的职业性格与“零售商业经营人员”“商业经营管理人员”“商业采购员”“商业供销员”“物资供销员”“物资采购员”“科技咨询工作者”“心理咨询工作者”“职业咨询工作者”“教练员”“中小学管理人员”等的职业要求相一致。

1. 第一组——变化型

- | | 是 | 否 |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 我喜欢那种内容经常变化的活动或工作环境。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 我喜欢参加新颖的活动。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 我喜欢提出新的活动并付诸行动。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 我不喜欢预先对活动或工作做出明确而细致的计划。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 我讨厌那种需要耐心、细致的工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 我能够很快地适应新环境。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

合计: () ()

2. 第二组——重复型

	是	否
(1) 当注意力集中于一件事时,别的事难使我分心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 做事情时,我不喜欢受到意外的干扰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 我生活有规律,很少违反作息制度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 我经常按照一个设计好的工作模式来做事情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 我能够长时间做枯燥、单调的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 喜欢做有条理的重复性的事情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合计:	()	()

3. 第三组——服从型

	是	否
(1) 我喜欢按别人的指示办事,无须承担责任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 在按别人的指示做事时,我不考虑做此事的原因,只要完成任务就行。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 我喜欢别人来检查我的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 在工作上我听从指挥,不喜欢自己做决定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 工作时我喜欢别人把任务和要求讲得明确而细致。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 我喜欢一丝不苟地按计划做事,直至取得圆满结果。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合计:	()	()

4. 第四组——独立型

	是	否
(1) 我喜欢对自己的工作独立做出计划。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 我能处理和安排突然发生的事情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 我能对将要发生的事情负起责任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 我喜欢在紧急情况下果断地做出决定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 我善于动脑筋、出主意、想办法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 通常情况下我对学习、活动有自信心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
合计:	()	()

5. 第五组——协作型

	是	否
(1) 我喜欢与新朋友相识和一起工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 我喜欢在几乎没有个人秘密的场所工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 试图忠实于别人且与他人友好相处。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 我喜欢花大量的时间来帮助别人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

职业生涯规划与就业指导

- (5) 我喜欢与人互通信息、交流思想。 是 否
- (6) 我喜欢参加集体活动,并努力完成所分担的任务。 是 否
- 合计:() ()

6. 第六组——劝服型

- | | 是 | 否 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 理解问题时我总比别人快。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 我试图使别人赞同我的观点。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 我善于使别人按自己的想法来做事情。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 我喜欢通过谈话或书信来说服别人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 我试图让那些自信心不足的同学振作起来。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 我试图在争论中获胜。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 合计: | () | () |

7. 第七组——机智型

- | | 是 | 否 |
|--|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你能做到临危不惧吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 你能做到临场不慌吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 你能做到知难而进吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 你能冷静处理好突发事件吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 当偶然事故损坏机器或伤害别人时,你能果断地采取措施以避免严重后果吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 你是一个机智灵活、反应敏捷的人吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 合计: | () | () |

8. 第八组——好表现型

- | | 是 | 否 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你喜欢表达自己的观点和感情吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (2) 当你做一件事情时,很少考虑它的利弊得失吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (3) 当你观看一场电影或阅读一本书后,你喜欢发表自己的感想吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (4) 在陌生场合,你是否感到拘谨和紧张? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (5) 你是否相信自己的判断,而不喜欢模仿别人? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| (6) 你很喜欢参加学校的各项活动吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 合计: | () | () |

9. 第九组——严谨型

- | | 是 | 否 |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 你工作细致而努力,试图将事情做得尽善尽美吗? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- (2)你对学习和工作总是以认真严谨、始终如一的态度对待吗?
- (3)你喜欢在一件事的细枝末节上花很长时间吗?
- (4)你善于观察事物的细节吗?
- (5)无论你填什么表格,都非常认真吗?
- (6)你做事总是力求稳妥,不愿做无把握的事情吗?

合计: () ()

职业性格自测结果如下。

“是”的合计总数最多的前三组:(1)____;(2)____;(3)____。

“否”的合计总数最多的前三组:(1)____;(2)____;(3)____。

“是”的合计总数最多的前三组,表明受试者的职业性格越有可能是前三组的综合,也就越不可能是“否”的合计总数最多的前三组的综合。

四、职业与职业性格对应表

职业	对应职业兴趣类型组合
1.农机操作人员	2-4-7
2.农业技术人员	4-1-7
3.林业技术人员	1-4-7
4.畜牧养殖从业人员	2-4-7
5.畜牧、兽医技术人员	1-4-7
6.水利技术工人	4-7-1
7.水利技术人员	4-7-1
8.采煤工程技术人员	1-4-7
9.石油开采技术人员	1-4-7
10.自来水生产技术人员	1-4-7
11.食品、饮料制造工人	2-5-9
12.食品、饮料制造技术人员	1-4-7
13.纺织技术人员	1-4-7
14.服装设计人员	1-4-8
15.家具设计人员	1-4-7
16.纸制品工人	2-3-5
17.工艺美术设计人员	1-4-8
18.化工技术人员	1-4-7
19.制药技术人员	1-4-7
20.化纤技术人员	1-4-7

21.橡胶制品技术人员	1-4-7
22.塑料加工技术人员	4-1-7
23.水泥生产技术人员	4-1-7
24.炼钢工人	2-3-5
25.炼钢技术人员	1-4-7
26.玻璃生产工人	2-3-5
27.玻璃制品设计人员	1-4-7
28.金属切削加工工人	2-3-5
29.金属热处理工人	2-3-5
30.机械制造工程技术人员	1-4-7
31.电子设备制造工人	2-3-5
32.电工	2-3-5
33.电气自动化设计人员	1-4-7
34.电气仪表工人	2-3-5
35.计量器具设计人员	1-4-7
36.地质普查、勘探技术人员	1-4-7
37.电气安装工人	1-4-7
38.勘察设计技术人员	1-4-7
39.市政工程技术和管理人员	1-4-5
40.汽车驾驶员	1-4-7
41.调度员	1-4-7
42.电讯业务员	1-4-5
43.零售商业经营人员	1-4-6
44.商业经营管理人员	1-4-6
45.售货员	1-5-6
46.商业采购员	1-4-6
47.商业供销员	1-4-6
48.外贸工作人员	1-5-7
49.厨师和炊事员	1-4-9
50.餐厅服务人员	1-5-6
51.物资供销员	1-4-6
52.物资采购员	1-4-6
53.仓库保管员	2-3-9
54.房管员	2-4-6
55.公交服务员	1-5-4

56.公共场所服务人员	1-4-5
57.园林绿化工作者	2-4-5
58.环卫工人	2-9-3
59.理发、美容员	1-4-5
60.导游员	1-4-8
61.旅馆服务员	1-4-8
62.保育员	1-6-7
63.殡葬事业服务人员	2-3-7
64.摄影师	1-4-8
65.家用电器修理服务人员	1-4-7
66.科技咨询工作者	1-4-6
67.心理咨询工作者	1-4-6
68.职业咨询工作者	1-4-6
69.社会福利院工作人员	2-5-6
70.银行信贷工作人员	9-2-3
71.税收专管人员	9-2-3
72.会计、审计、统计人员	9-2-3
73.保险公司工作人员	6-4-9
74.公共卫生医士	1-4-7
75.护士	1-4-5
76.药剂师	1-4-9
77.运动员	1-7-8
78.教练员	1-4-6
79.演员	8-5-1
80.导演	6-4-1
81.编辑	6-4-8
82.图书管理人员	2-4-9
83.播音员	4-6-8
84.广播、电视、工程技术人员	1-4-5
85.幼儿园教师	1-6-5
86.中小学教师	1-6-5
87.中小学管理人员	1-4-6
88.教学辅助人员	2-3-9
89.科技情报人员	2-3-9
90.电子计算服务中心工作人员	2-3-9

91.气象观测预报人员	2-4-9
92.地震观测预报人员	2-4-9
93.业务类公务员	3-5-9
94.打字员	2-3-9
95.秘书	3-5-9
96.警察	7-4-1
97.律师	7-4-1
98.审判员	1-4-7
99.军事指挥人员	3-7-5
100.水产养殖人员	2-4-7

第四节 职业能力探索

一、职业能力

能力是指能迅速和准确地完成某种活动所必须具备的个性心理特征。它是影响活动效果的基本要素。如果一个人的能力符合于某项活动的要求,那么就会很容易地、高水平地完成工作,也就表现出有能力;反之,如果一个人不具备工作所要求的能力,不能很好地完成工作要求,就是能力差的表现。

职业能力是指人们为从事某种职业而必须具备的,并在这项职业活动中表现出来的多种能力的综合。任何一个职业或工作岗位都会有相应的职责要求,职业能力是胜任职业岗位的必要条件。

(一) 职业能力的组成

1. 智力能力是职业能力的核心部分

一般的职业能力主要是指从业者的学习能力、文字与语言的运用能力、数学运算能力、空间判断能力、形体知觉能力、颜色分辨能力等智力因素以及手的灵巧度以及手眼协调能力等身体方面的能力。可以说智力在一定程度上决定了求职者可能选择的职业类型。因为任何职业都对从业者的智力有一定的要求,只不过不同的职业对智力的要求不甚相同而已,对一般的职业而言,智力的制约作用可能不很明显,但诸如科技工作者、高层管理人员等职业,对智力方面的要求就会相对较高。

2. 专业能力是职业能力的重要组成部分

专业能力指要从事某一职业所应该具备的专业知识。这种专业知识和技能是要通过专

门的教育和培训获得的。某大学对毕业生跟踪调查表明,一个接受过完整专业知识学习和技能训练的机械专业毕业生,走上工作岗位后,90%以上能够很快就适应岗位需求,成为技术骨干。

3. 社会能力是职业能力不可缺少的组成部分

社会能力主要指与人打交道的人际交往能力、与他人合作的团队协作能力、对生活与环境的适应能力以及面对失败和挫折的心理承受能力等性格和心理方面的能力素质。

随着时代的发展,现代社会的各行各业已经成为一个紧密联系的整体,任何职业和个人都不可能脱离他人而存在。因此,能够待人公正宽容,愿意与人合作共同承担任务、共同完成计划,善于联络、协调,这些能力成为一个合格的求职者必须具备的能力,也是个人能够胜任岗位职责和开拓进取,取得优异成绩的重要条件。

(二) 能力与职业的关系

任何一个职业者都有相应的岗位职责要求,职业能力就是胜任职位岗位工作的必要条件。因此,对于任何一位求职者来说,要想适应某个职位,就必须具备相应的能力。

在加拿大的《职业分类词典》中,列述了多种职业能力,以下是其中几种。

1. 语言表达能力

是指对语言中的词汇及其含义的理解和使用的能力,对词、句子、段落、篇章的理解能力,以及运用语言清楚而准确表达自己的观点和向别人介绍信息的能力。也就是语言 and 文字的理解能力以及口头表达的能力。

不同的职业对语言的能力要求是不尽相同的,教师、律师、推销员等职业,需要具备较强的语言表达能力。

2. 数学能力

是指迅速而准确地运算的能力。大部分职业都要求从业者有一定的算术能力,同样,不同的职业对数学能力的要求也不尽相同,像会计、出纳等工作对数学能力的要求较高,但警察、服务行业等对数学能力的要求就较低。

3. 空间判断能力

是指可以看懂多维图形,可以识别物体在空间运动中的关系的能力。与图纸、设计等打交道多的工程师、建筑师或者画家等职业需要具备较强的空间判断能力。

4. 形态知觉能力

是指对物体或图像的细节的知觉能力。化学家、生物学家、医生等职业需要较强的形态知觉能力。

5. 事务能力

是指对文字或表格等材料的细微辨查能力,如发现错别字、校对的能力等。设计、出纳、打字等工作都必须具备一定的事务能力。

6. 动作协调能力

是指可以根据视觉刺激,迅速而准确地做出协调的动作和运动反应的能力。运动员、舞蹈演员、驾驶员、飞行员等职业对这种能力要求很高。

7. 手指灵活能力

是指手指可以灵巧而迅速地活动,以及准确迅速地操作小物体的能力,包括手指的灵活性和灵巧性。服装设计和制作、打字、乐器演奏等职业手指要较一般人更灵活。

一般说来,越是与自己的能力倾向相匹配的工作,越容易学得好,越容易保持兴趣,也越容易有满足感。但是,在就业形势紧张的情况下,不是每个人都能找到与自己的能力倾向相匹配的工作。但这也不要紧,因为一个人的能力并不是一成不变的,可以通过多种途径进一步培养和提高。最有效的方法首先就是不断接受教育和培训,能够使人掌握一定的基础知识和职业技能。一些有针对性的岗前培训对于提高职业能力的的作用更是明显而迅速。此外,在职业实践过程中,职业能力也同样可以得到提高。

二、职业能力自测表

请你仔细阅读下面的问题,根据自身的情况,在“强,分值为5”“较强,分值为4”“一般,分值为3”“较弱,分值为2”“弱,分值为1”等五种情形中做出选择,并在相应的“()”划“√”。然后,以列为单位,统计每列中“√”的个数并相加,填入“次数累计”的“()”中。最后把次数累计的数值填入“总计”的“()”中,并计算出数值。

例:如果有某学生甲参加职业能力测评,其在言语能力的测评结果如下。

第一组——言语能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1) 表达自己观点的准确程度。	(√)	()	()	()	()
(2) 阅读速度,对中心内容的把握程度。	()	()	(√)	()	()
(3) 向别人解释难懂的概念的能力。	()	()	()	(√)	()
(4) 对课文的字、词、段落和篇章的理解、分析和综合的能力。	()	(√)	()	()	()
(5) 掌握词汇量的程度。	()	()	()	()	(√)
(6) 语文学习成绩。	(√)	()	()	()	()
各等级频数(次数累计)	(2)	(1)	(1)	(1)	(1)
总计 = $[(2) \times 5 + (1) \times 4 + (1) \times 3 + (1) \times 2 + (1) \times 1] \div 6 = (3.33)$					

以此类推,数理能力为 3.15,空间判断能力为 1.24,觉察细节能力为 1.96,书写能力为 2.84,运动协调能力为 1.04,动手能力为 2.26,社会交往能力为 2.89,组织管理能力为 3.05。按

照四舍五入的原则,那么,某学生甲的言语能力、数理能力、空间判断能力、觉察细节能力、书写能力、运动协调能力、动手能力、社会交往能力、组织管理能力分别为3、3、1、2、3、1、2、3、3,其职业能力对应的职业是“商业经营管理人员”。

1. 第一组——言语能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1) 表达自己观点的准确程度。	()	()	()	()	()
(2) 阅读速度,对中心内容的把握程度。	()	()	()	()	()
(3) 向别人解释难懂的概念的能力。	()	()	()	()	()
(4) 对课文的字、词、段落和篇章的理解、分析和综合的能力。	()	()	()	()	()
(5) 掌握词汇量的程度。	()	()	()	()	()
(6) 语文学习成绩。	()	()	()	()	()
各等级频数(次数累计)	()	()	()	()	()
总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()					

2. 第二组——数理能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1) 测量的精确度,比如测量长、宽、高等。	()	()	()	()	()
(2) 解算术应用题的能力。	()	()	()	()	()
(3) 笔算能力。	()	()	()	()	()
(4) 心算能力。	()	()	()	()	()
(5) 使用工具计算的能力,比如使用计算器。	()	()	()	()	()
(6) 数学成绩。	()	()	()	()	()
各等级频数(次数累计)	()	()	()	()	()
总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()					

3. 第三组——空间判断能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1) 美术课上素描画的水平。	()	()	()	()	()
(2) 画三维度立体图形的能力。	()	()	()	()	()
(3) 看几何图形的立体感的能力。	()	()	()	()	()
(4) 想象盒子展开后的平面形状的想法力。	()	()	()	()	()
(5) 想象三维度和三维度物体的想象力。	()	()	()	()	()

- (6)玩拼板游戏的能力。 () () () () ()
 各等级频数(次数累计) () () () () ()
 总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()

4.第四组——觉察细节能力

- | | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (1)发现相似图形细微差异的能力。 | () | () | () | () | () |
| (2)识别物体形状差异的能力。 | () | () | () | () | () |
| (3)能发现多数人忽视的物体细节的能力。 | () | () | () | () | () |
| (4)检查物体细节的水平。 | () | () | () | () | () |
| (5)察图案的正确程度。 | () | () | () | () | () |
| (6)找出数学作业中细小错误的能力。 | () | () | () | () | () |
| 各等级频数(次数累计) | () | () | () | () | () |
| 总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=() | | | | | |

5.第五组——书写能力

- | | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (1)誊写资料的速度和准确性。 | () | () | () | () | () |
| (2)发现错别字的能力。 | () | () | () | () | () |
| (3)发现计算错误的能力。 | () | () | () | () | () |
| (4)发现图表中的细小错误的能力。 | () | () | () | () | () |
| (5)在图书馆查找编码卡片的速度。 | () | () | () | () | () |
| (6)能自我控制,如长时间抄写资料。 | () | () | () | () | () |
| 各等级频数(次数累计) | () | () | () | () | () |
| 总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=() | | | | | |

6.第六组——运动能力

- | | 强 | 较强 | 一般 | 较弱 | 弱 |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (1)操纵机器、机械等类似活动的能力。 | () | () | () | () | () |
| (2)电子游戏或打靶的成功率。 | () | () | () | () | () |
| (3)体操类活动中身体的协调性和灵活性。 | () | () | () | () | () |
| (4)打篮球、羽毛球、乒乓球等的姿势与水平。 | () | () | () | () | () |
| (5)文字输入或珠算水平。 | () | () | () | () | () |
| (6)保持平衡的水平,比如走平衡木。 | () | () | () | () | () |

各等级频数(次数累计) () () () () ()
 总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()

7. 第六组——动手能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1)使用扳手、锤子等工具的灵巧性。	()	()	()	()	()
(2)使用缝衣针、镊子等细小工具的灵巧性。	()	()	()	()	()
(3)弹乐器时,手指的灵活度。	()	()	()	()	()
(4)动手制作小工艺品的能力。	()	()	()	()	()
(5)削水果的速度。	()	()	()	()	()
(6)做修理、装配、拆卸、编织等活动的熟练程度。	()	()	()	()	()
各等级频数(次数累计)	()	()	()	()	()
总计:[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()					

8. 第八组——社会交往能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1)在陌生场合发表自己的意见的胆量和能力。	()	()	()	()	()
(2)去新场所并结交新朋友的胆量及能力。	()	()	()	()	()
(3)口头表达能力。	()	()	()	()	()
(4)与人友好交往并协助工作的能力。	()	()	()	()	()
(5)帮助他人的意愿性。	()	()	()	()	()
(6)做他人思想工作的擅长性。	()	()	()	()	()
各等级频数(次数累计)	()	()	()	()	()
总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()					

9. 第九组——组织管理能力

	强	较强	一般	较弱	弱
	5	4	3	2	1
(1)组织班级集体活动的能力。	()	()	()	()	()
(2)在集体活动或学习中关心他人情况的程度。	()	()	()	()	()
(3)在日常生活中想出别人想不到的好点子的经常程度。	()	()	()	()	()
(4)冷静、果断地处理突发事件的能力。	()	()	()	()	()
(5)班级工作中的工作能力。	()	()	()	()	()
(6)解决同学间矛盾的技巧。	()	()	()	()	()

各等级频数(次数累计) () () () () ()
 总计=[()×5+()×4+()×3+()×2+()×1]÷6=()

三、职业种类及其相应职业能力要求

在表 1 中,“A”对应“言语能力”;“B”对应“数理能力”;“C”对应“空间判断能力”;“D”对应“觉察细节能力”;“E”对应“书写能力”;“F”对应“运动协调能力”;“G”对应“动手能力”;“H”对应“社会交往能力”;“I”对应“组织管理能力”。

表 2-1 职业及其能力要求匹配表

职业类别	职业能力要求								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1.农机操作人员									
2.农业技术人员									
3.林业技术人员									
4.畜牧养殖从业人员									
5.畜牧、兽医技术人员									
6.水利技术工人									
7.水利技术人员									
8.采煤工程技术人员									
9.石油开采技术人员									
10.自来水生产技术人员									
11.食品、饮料制造工人									
12.食品、饮料制造技术人员									
13.纺织技术人员									
14.服装设计人员									
15.家具设计人员									
16.纸制品工人									
17.工艺美术设计人员									
18.化工技术人员									
19.制药技术人员									
20.化纤技术人员									
21.橡胶制品技术人员									

续表

职业类别	职业能力要求								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
22.塑料加工技术人员									
23.水泥生产技术人员									
24.炼钢工人									
25.炼钢技术人员									
26.玻璃生产工人									
27.玻璃制品设计人员									
28.金属切削加工工人									
29.金属热处理工人									
30.机械制造工程技术人员									
31.电子设备制造工人									
32.电工									
33.电气自动化设计人员									
34.电气仪表工人									
35.计量器具设计人员									
36.地质普查、勘探技术人员									
37.电气安装工人									
38.勘察设计技术人员									
39.市政工程技术和管理人员									
40.汽车驾驶员									
41.调度员									
42.电讯业务员									
43.零售商业经营人员									
44.商业经营管理人员									
45.售货员									
46.商业采购员									
47.商业供销员									
48.外贸工作人员									
49.厨师和炊事员									
50.餐厅服务人员									

续表

职业类别	职业能力要求								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
51.物资供销员									
52.物资采购员									
53.仓库保管员									
54.房管员									
55.公交服务员									
56.公共场所服务员									
57.园林绿化工作者									
58.环卫工人									
59.理发、美容员									
60.导游员									
61.旅馆服务员									
62.职业咨询工作者									
63.社会福利院工作人员									
64.银行信贷工作人员									
65.税收专管人员									
66.会计、审计、统计人员									
67.保险公司工作人员									
68.公共卫生医生									
69.护士									
70.药剂师									
71.运动员									
72.教练员									
73.演员									
74.导演									
75.编辑									
76.图书管理人员									
77.播音员									
78.广播、电视、工程技术人员									
79.幼儿园教师									

续表

职业类别	职业能力要求								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
80.中小学教师									
81.中小学管理人员									
82.教学辅助人员									
83.科技情报人员									
84.电子计算服务中心工作人员									
85.气象观测预报人员									
86.地震观测预报人员									
87.业务类公务员									
88.打字员									
89.秘书									
90.警察									
91.律师									
92.审判员									
93.军事指挥人员									
94.水产养殖人员									

第五节 职业价值探索

一、职业价值观

(一) 职业价值观的内涵

第一,职业价值观是一个人对各种职业价值的基本认识和基本态度。

第二,职业价值观表明了一个人通过工作所要追求的理想是什么;为了钱,为了权力,还是为了一种情感关系等。

第三,职业价值观是人们在选择职业时的一种内心尺度。它支配着人的择业心态、行为以及信念和理解等;支配着职业人生认知、明白事物对自己职业发展的意义以及自我了解、

自我定位、自我设计等；同时也为自认为正当的职业行为提供充足的理由。

(二) 职业价值观的种类

心理学家马丁·凯茨找出了 10 种与职业有关的价值观。这 10 种职业价值观如下。

第一，高收入。指足够生活的费用之外还有可以随意支配的经费。

第二，社会声望。指是否受到人们的尊重。

第三，独立性。指可以在职业中有更多的自己做决定的自由。

第四，帮助别人。愿意把助人作为职业的重要部分，帮助他人改善其健康、教育与福利。

第五，稳定性。在一定时间内始终有工作，不会被轻易解雇，收入稳定。

第六，多样性。所从事的职业要参与不同的活动，解决不同的问题，不断变化工作场所，结识新人。

第七，领导力。在工作中可以控制事情的发展，愿意影响别人，承担责任。

第八，在自己感兴趣的领域中工作。坚持所从事的职业必须是自己感兴趣的领域。

第九，休闲。把休闲看得很重要，不愿意让工作影响休闲。

第十，尽早进入工作领域。涉及一个人是否在意进入工作领域的早晚，是否希望节省时间和不支付高等教育的费用而尽早进入工作领域。

二、价值观的澄清

价值澄清方法论强调了 4 个关键因素：一是要以生活为中心，主要解决生活中的问题；二是要接受现实，即原原本本地接受他人，不必对他人的言行进行评价；三是要求进一步思考、反省，并做出多种选择；四是培养个人深思熟虑地进行自我指导的能力。

除了要考虑这 4 个因素外，还要按选择、珍视、行动 3 个阶段，7 个步骤（自由选择、从多种可能中选择、对结果深思熟虑地选择、珍惜爱护自己的选择、确认自己的选择、依据选择行动、反复地行动）来进行操作。

具体的澄清过程如下：

阶 段	准 则
选择(choosing)	1.自由地选择 2.从不同的途径中选择 3.经过考虑后才选择
珍视(prizing)	4.重视和珍惜自己的选择 5.公开表示自己的选择
行动(acting)	6.根据自己的选择采取行动 7.重复施行

说明:**(1)三个阶段**

- 1)选择:自由选举由各种可能过程中选择由各途径形成的后果三思后选择。
- 2)珍视:重视并珍惜所做的选择公开表示自己的选择。
- 3)行动:根据自己的选择采取行动重复的实行。

(2)七个准则

1)自由地选择:经过自由选择后所产生的价值观念,无论有无权威势力的监视,都能具有引导个人言行的效力。换言之,个人经过积极而自由地选择后,所得的价值,愈能觉得此价值是其思想的中心。

2)从不同的途径中选择:价值的定义是基于个人所做选择的结果,当个人知觉没有选择余地时,价值范畴所包含的内容就失去意义。开放愈多的选择途径,我们愈能发觉真正的价值所在。

3)经过考虑后才选择:个人对各种不同途径的后果,加以深思熟虑,并予衡量比较后,所做的选择,才是理智的选择。

4)重视与珍惜自己的选择:对于我们乐意选择、决定的价值,以它为荣,并珍惜和重视之,作为我们生活的准绳。

5)公开表示自己的选择:当我们的选择,是在自由自主之下与经过慎重考虑后才做的决定,那我们便自然愿意对外公开。假设我们以所做的选择为耻,则表示它就不是真正的价值了。

6)根据自己的选择采取行动:个人的价值能左右我们的生活,并能表现于日常行为上,若只会坐而言,而不起而行,光说不练,这种价值则不在我们界定之内。

7)重复施行:个人的某种信念或态度若已达价值的阶段,必会一再反复表现于行为上,价值趋向永久性,并成为人类生活形态的重要因素。

个人价值观念必须通过这7种准则,逐步建立起来,才是真正的价值体系。因此,必须遵循这7种准则,亲自体验,由选择而珍视,由珍视而重复行动,才能进一步建立明确的价值观。

三、职业价值观自测表

请你根据自己的实际情况回答下列问题,如果你还没有正式工作,可以依照见习经验或自己心仪的工作来回答相关问题。每一个问题的分值为1~5分,在“()”内填入分数(“5分”表示“非常重要”,“4分”表示“比较重要”,“3分”表示“一般”,“2分”表示“较不重要”,“1分”表示“不重要”),并把分数总和填入合计“()”内。

第一组

- (1)你的工作能为社会福利带来看得见的效果。 ()
 - (2)你的工作使你能常常帮助他人。 ()
 - (3)在工作中,你为他人服务,看到他人很满意,你自己也很高兴。 ()
 - (4)由于你的工作,经常有许多人来感谢你。 ()
- 合计:()

第二组

- (1)你的工作带有艺术性。 ()
 - (2)你的工作能使世界变得更美丽。 ()
 - (3)你的工作成果是艺术品,而不是一般的工农业产品。 ()
 - (4)你的工作需要和电影、电视、戏剧、音乐、美术、文学等艺术打交道。 ()
- 合计:()

第三组

- (1)你的工作必须经常解决新问题。 ()
 - (2)你的工作是一项对智力的挑战。 ()
 - (3)你的工作需要敏锐的思考。 ()
 - (4)在工作中常常要你提出许多新的想法。 ()
- 合计:()

第四组

- (1)你的工作使你有不断取得成功的感觉。 ()
 - (2)你能从工作的成果中知道自己做得不错。 ()
 - (3)你可以预见努力工作的成果。 ()
 - (4)你的工作成果常常能得到上级、同事或社会的肯定。 ()
- 合计:()

第五组

- (1)你能在你的工作范围内自由发挥。 ()
 - (2)在工作中,你能试行一些自己的新想法。 ()
 - (3)在工作中,不会有人常来打扰你。 ()
 - (4)在工作中,你是不受别人差遣的。 ()
- 合计:()

第六组

- (1)你的工作能使你的同学、朋友非常羡慕你。 ()
- (2)在别人眼里,你的工作是非常重要的。 ()
- (3)你的作风使你被别人尊重。 ()
- (4)你从事的工作经常在报刊、电视中被提到,因而在人们的心中很有地位。 ()
- 合计:()

第七组

- (1)你的工作赋予你高于别人的权力。 ()
- (2)你的工作要求你把一些事务管理得井井有条。 ()
- (3)你的工作需要计划和组织别人的工作。 ()
- (4)在工作中,你可能做一个负责人,虽然只领导少数几个人,你信奉
“宁做兵头,不做将尾”这一俗语。 ()
- 合计:()

第八组

- (1)你的工作奖金很高。 ()
- (2)只要努力,你的工资会高于同龄人,或升职加工资的可能性要比
其他人更大一些。 ()
- (3)你的工作可以使你获得较多的额外收入,比如,常发实物与商品
提货券、常购买打折商品、有机会购买进口货等。 ()
- (4)你的工作有数量可观的中、夜班费,以及加班费、保健费或营养费等。 ()
- 合计:()

第九组

- (1)在工作中你能接触到各种不同的人。 ()
- (2)你的工作需要经常外出、参加各种集会和活动。 ()
- (3)你的工作有可能结识各行各业的知名人物。 ()
- (4)你的工作会使许多人认识你。 ()
- 合计:()

第十组

- (1)不论你怎样干,你总能和大多数人一样晋级和加工资。 ()

职业生涯规划与就业指导

- (2)在工作中,你不会因为身体或能力等因素而被人瞧不起。 ()
- (3)只要你干上这份工作,就不会再被调到其他意想不到的单位或岗位上去。 ()
- (4)在工作中,你不必担心会因为所做的事情领导不满意而受到训斥或经济惩罚。 ()
- 合计:()

第十一组

- (1)你的工作上下班时间比较随便、自由。 ()
- (2)你的工作单位有舒适的休息室、更衣室、浴室及其他设备。 ()
- (3)你的工作场所环境整洁、灯光适度、空间宽敞、温度适宜。 ()
- (4)你的工作体力上比较轻松,精神上也不紧张。 ()
- 合计:()

第十二组

- (1)你的工作能使人感觉到你是团体中的一分子。 ()
- (2)你在工作中能和同事建立良好的关系。 ()
- (3)你工作单位的同事和领导人品较好,相处比较随便。 ()
- (4)在你的工作中,能与领导有融洽的关系。 ()
- 合计:()

第十三组

- (1)你的工作内容经常变换。 ()
- (2)你的工作使你有可能经常变换工作地点、工作场所或工作方式。 ()
- (3)你在工作中经常接触到新鲜的事物。 ()
- (4)你在工作单位中有可能经常变换工种。 ()
- 合计:()

四、职业价值观自测结果

合计总分最高三项:(1)____;(2)____;(3)____。

合计总分最低三项:(1)____;(2)____;(3)____。

从合计总分最高和最低的三项中,可以大致看出你的价值倾向,在选择职业时就可以加以考虑。注意:某组分值越高,表明在该组职业价值观倾向性越强;某组分值越低,表明在该组职业价值观倾向性越弱。每组总分最高为20分、最低为4分。

职业价值观分组及类型如下。

第一组:职业价值观倾向是利他主义。你认为工作的目的和价值,在于直接为大众的幸福和利益尽一份力。

第二组:职业价值观倾向是美感。你认为工作的目的和价值,在于能不断地追求美的东西,得到美感的享受。

第三组:职业价值观倾向是智力刺激。你认为工作的目的和价值,在于不断进行智力开发、动脑思考、学习和探索新事物、解决新问题。

第四组:职业价值观倾向是成就感。你认为工作的目的和价值,在于不断创新、不断取得成就、不断得到领导和同事的赞扬或不断实现自己想要做的事。

第五组:职业价值观倾向是独立性。你认为工作的目的和价值,在于能充分发挥自己的独立性和主动性,按自己的方式、步调或想法去做,而不受他人的干扰。

第六组:职业价值观倾向是社会地位。你认为工作的目的和价值,在于所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位,从而使自己得到他人的重视与尊敬。

第七组:职业价值观倾向是管理。你认为工作的目的和价值,在于获得对他人或某事的管理权,能指挥和调遣一定范围内的人或事物。

第八组:职业价值观倾向是经济报酬。你认为工作的目的和价值,在于获得优厚的报酬,使自己有足够的财力去获得自己想要的东西,使生活过得较为富足。

第九组:职业价值观倾向是社会交际。你认为工作的目的和价值,在于能和各种人交往,建立比较广泛的社会联系和关系,甚至能和知名人物结识。

第十组:职业价值观倾向是安全感。你希望不管自己的能力怎样,在工作中要有一个安稳的局面,不会因为奖金、加工资、调动工作或领导训斥等而经常提心吊胆、心烦意乱。

第十一组:职业价值观倾向是舒适。你希望将工作作为一种消遣、享受的形式,追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境。

第十二组:职业价值观倾向是人际关系。你希望一起工作的大多数同事和领导的人品较好,相处在一起感到愉快、自然,认为这就是很有价值的事,是一种极大的满足。

第十三组:职业价值观倾向是变异性。你希望工作的内容应该经常变换,使工作和生活显得丰富多彩,不单调、枯燥。

小组讨论:如何进行自我认识?

现代人有很多文化经验,科学知识,可谓无所不知,但却少有自知。而自知乃是一个自我意识发展的基础。美国心理学家 Jone 和 Hary 提出关于人自我认识的窗口理论,被称为乔韩窗口理论。他们认为人对自己的认识是一个不断探索的过程。因为每个人的自我都有四部分:公开的自我,盲目的自我,秘密的自我和未知的自我。通过与他人分享秘密的自我,通过他人的反馈减少盲目的自我,人对自己的了解就会更多更客观。

认识自我的三条渠道。

1. 比较法——从我与人的关系认识自我

他人是反映自我的镜子,与他人交往,是个人获得自我认识的重要来源。我们先从家庭中的感情扩展到外面的友爱关系,进入社会又体验到人与人之间的利害关系。有自知之明的人能从这些关系中用心向别人学习,获得足够的经验,然后按照自己的需要去规划自己的前途。但是通过和人比较认识自己应该注意比较的参照系。

第一,跟别人比较的是行动前的条件,还是行动后的结果?大学生来大学学习,如果认为自己来自农村,条件不如别人开始就置自己于次等地位,自然影响心态和情结,而大学毕业后看行动后的成绩才有意义。

第二,跟人比较是看相对标准还是绝对标准?是可变的标准还是不可变的标准?经常有大学生认为自己不如他人。其实他们关注的可能是身材、家世等不能改变的条件,没有实际比较的意义。

第三,比较的对象是什么人?是与自己条件相类似的人,还是个人心目中的偶像或极不如己的人?所以,确立合理的参照体系和立足点对自我的认识尤为重要。

2. 经验法——从我与事的关系认识自我

从我与事的关系认识自我,即我从做事的经验中了解自己。一般人通过自己所取得的成果、成就及社会都是一种学习,不经一事,不长一智。成败得失,其经验的价值也因人而异。对聪明又善用智慧的人来说,成功、失败的经验都可以促他再成功,因为他们了解自己,有坚强的人格特征,善于学习,因而可以避免再蹈失败的覆辙;而对于某些自我比较脆弱的大学毕业生,失败的经验更使其失败。这也是最常见的现象。因为他们不能从失败中学到教训,改变策略追求成功,而且挫败后形成怕败心理,不敢面对现实去应付困境或挑战,甚至失去许多良机;而对一些自我狂妄的人而言,成功反而可能成为失败之源。他们可能幸得成功便骄傲自大,以后做事便自不量力,往往遭失败的多,或成长过于顺利,又有家世关系,而一旦失去“保护源”,便一蹶不振,不能支撑起独立的自我。因此,一个大学生由成败经验中获得的自我意识也要细加分析和甄别。

3. 反省法——从我与己的关系中认识自我

古人曰:“吾日三省吾身”。从我与己关系中认识自我,看似容易实则困难。我们大概可以从以下几个“我”中去认识自己。

第一,自己眼中的我。个人实际观察到客观的我,包括身体、容貌、性别、年龄、职业、性格、气质、能力等。

第二,别人眼中的我。与别人交往时,由别人对你的态度、情感反映而觉知的我。不同关系的人对自己的反应和评价不同,它是个人从多数人对自我的反应中归纳出的统觉。

第三,自己心中的我,也指自己对自己的期许,即理想我。我们还可以从实际的我、自觉别人眼中的我、自觉别人心中的我等多个我来全面认识自己。但是,对于大学生而言,虽然有多多个“我”可供认识自己,但形成统合的自我观念比较困难。因为现代社会急剧变迁,改革开放后多元价值的影响,使现在的大学生自我认识难以客观、全面。