

主编 陈建恩 刘燕华 孙立国

兰州大学出版社

Daxuesheng Zhiyeshengya
Fazhan Yu Guihua

普通高等学校公共基础课通用教材

大学生 职业生涯发展 与规划

Daxuesheng Zhiyeshengya
Fazhan Yu Guihua

普通高等学校公共基础课通用教材

大学生 职业生涯发展 与规划

主编 陈建恩 刘燕华 孙立国

编委会成员（按姓氏笔画排序）

王世栋 孙立国 任海涛 刘燕华
李竹梅 邵 兵 陈建恩 练小勃
周月娥 侯永平 曹 红 程兰华

兰州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展与规划 / 陈建恩, 刘燕华, 孙立国主编. —兰州: 兰州大学出版社, 2008. 9

ISBN 978-7-311-03116-9

I. 大... II. ①陈...②刘...③孙... III. 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 148363 号

策划编辑 张国梁
责任编辑 饶 慧 高士荣 锁晓梅
封面设计 张友乾

书 名 大学生职业生涯发展与规划
主 编 陈建恩 刘燕华 孙立国
出版发行 兰州大学出版社 (地址: 兰州市天水南路 222 号 730000)
电 话 0931-8912613(总编办公室) 0931-8617156(营销中心)
0931-8914298(读者服务部)
网 址 <http://www.onbook.com.cn>
电子信箱 press@onbook.com.cn
印 刷 兰州残联福利印刷厂
开 本 787×1092 1/16
印 张 15.5
字 数 354 千字
版 次 2008 年 9 月第 1 版
印 次 2008 年 9 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-311-03116-9
定 价 25.00 元

(图书若有破损、缺页、掉页可随时与本社联系)

序

进入 21 世纪以来,随着高等教育的大众化,我国的用人机制也逐步走向市场化。在经济体制转轨、产业结构调整的过程中,社会整体就业压力不断加大,普通高校毕业生就业问题日益成为高等教育和社会的热点,成为我国政治和社会生活中的一件大事。高校毕业生的就业关系到毕业生的切身利益,关系到高等教育的持续健康发展,关系到科教兴国、人才强国战略的实施,关系到社会政治稳定,关系到建设和谐社会的全局。近年来,在党中央、国务院高度重视和正确领导下,有关部门密切配合,高校毕业生就业工作取得了实质性的进展,新的就业政策体系进一步完善,就业工作的管理体制和运行机制进一步理顺,毕业生到西部、到基层就业的主旋律在全社会得到倡导,就业指导、生涯辅导和服务进一步加强,自主创业和灵活就业的政策环境和就业观念逐步形成。

但是,大学生就业问题还没有从根本上得到解决。从总量上来看,高校毕业生每年数十万人的增长对我国就业市场的吸纳能力提出了越来越严峻的挑战,就业形势不容乐观,压力仍然很大。尤其是对于地处西部地区的甘肃省来说,在经济相对落后、远离重要经济增长中心圈的条件下,解决大学生就业问题的难度远远超出东部省份。解决大学生“就业难”问题,必须“双管齐下”,“两条腿”走路。一是完善政策机制。坚持市场调节就业与政府引导就业、毕业生自主就业相结合,实施更加积极的就业政策,以创业带动就业。二是加强就业指导。帮助大学生更好地适应就业新环境,实现与社会需求的有效对接。近年来,随着毕业生就业体制改革的不断深入,加强毕业生就业指导的重要性和紧迫性日益凸显。

在这种背景下,各高校依托就业工作的实践,在就业指导 and 生涯规划方面开展的探索就显得弥足珍贵。从全国来看,大学生就业指导还处于探索起步阶段,许多在就业指导实际工作中积累的经验需要进一步的整理、归纳、提炼,需要加强探索和研究,以建立起更加科学、系统和有针对性的理论体系、课程体系。借鉴国外相关理论和研究成果,建设符合我国国情的就业指导 and 生涯辅导模式,构建有中国特色的教材体系,是近年来就业指导 and 生涯辅导领域的重要工作。长期以来,由于这一领域都是我国教育系统中突出的薄弱环节,虽然近年来一些高校开设了就业指导 or 生涯规划相关的课程,也有一些就业指导教材相继出版,就业指

导和生涯辅导服务的水平也有不同程度的提高,但就业指导与市场需要之间仍存在较大差距,需要我们进一步探索。

国家对职业发展与就业指导方面的工作也非常重视。2007年12月,教育部下发了《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》,要求从2008年起各普通高校开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。现阶段作为高校必修课或选修课开设,经过3~5年的完善后全部过渡到必修课,并建议本课程安排学时不少于38学时。通知下发后,各高校纷纷提出了各自的教学计划,对职业发展与就业指导课的建设起到了巨大的推动作用。

摆在我面前的这本教材是省内各高校一批长期奋斗在大学生就业工作第一线的就业工作者智慧的结晶,是来自就业指导、生涯辅导实践经验的积累。本书不仅有理论体系的探讨与介绍,而且有对国内大学生就业市场的分析与评述,从大学生就业的各个不同侧面系统地阐述了大学生在规划自己的职业生涯时需要考虑的问题,兼具理论性、实践性、资料性等方面的特点,其内容涉及大学生职业生涯发展与职业选择的理论体系、实际操作,也介绍了我国的宏观经济形势、产业结构变迁对大学生求职择业所产生的影响,并介绍了大学生就业决策的方法、择业过程中技巧运用和心理调适等方面的知识,涵盖了职业发展与就业指导的各个方面,帮助学生了解职业生涯发展的过程是在宏大的社会经济背景下发生的个体与社会之间的复杂博弈过程,体现了较为成熟、先进的就业指导理念,是一本系统、全面的指导教材。

值此教材即将付梓之际,衷心祝愿本教材对我省的高校毕业生有所帮助,愿省内高校就业指导与生涯辅导教师能从中有所借鉴,愿我省高校毕业生就业指导的专业化水平再上新台阶!

庞波
2008.9.26,

注:本序作者庞波系中共甘肃省委组织部副部长、甘肃省人事厅厅长、甘肃省毕业生就业工作领导小组办公室主任

就业是民生之本,社会发展之要。大学生就业正在成为政府和社会各界关注的问题。作为在校学生,如何为求职择业做好准备,是极为重要的方面。在面对就业市场、正式开展求职活动之前,需要做哪些方面的准备呢?

当今社会有一种基本共识:接受过高等教育的人拥有一份职业是理所当然的。国家用“大学生就业率”这样的指标来向社会说明高等教育与职业活动之间的相关性;高等学校在向考生介绍自己时也会把就业率作为重要指标之一;填报高考志愿时就业率也成为许多考生选择学校、专业的重要参考。那么,高等教育是否就给受教育者铺就了通往职业之路的金光大道呢?

我国每年约有一百万左右的大学生离开学校时还没有落实就业岗位。这些毕业时就要面对巨大的失业压力的学生该如何摆脱困境?大学生在校期间能否避免自己步入这一困境?

本教材试图回答以上这些问题。应该说,我们选择的是一件非常艰巨的任务。且不说如何尽可能简洁地介绍各种生涯理论、进行测验和探索的过程需要我们付出巨大的努力,我国现阶段飞速发展的经济也使我们很难准确地向大学生介绍我们面对的市场。此外,当代中国职业人已经迅速地从线性、阶段性的职业发展模式转变为无界的、以技能为导向的职业发展模式,在这样的背景下,我们的职业发展所需要考虑的内容更为复杂。

幸运的是,我们联合甘肃各高校组建了这样一个团队,其中的各位老师长期以来从事大学生就业工作,对于大学生面对就业时的困惑与内外部环境非常熟悉。在讨论与沟通过程中,大家一致认为,编写一本符合我省高校实际的生涯发展与规划教材,需要考虑如下问题:职业生涯规划的基础、生涯发展的理论体系与基本框架、影响大学生就业的社会因素及其新变化、我国劳动力市场信息与个体的职业发展、大学生就业形势与就业政策、关于职业测评的知识——深入地了解自我、职业人格的养成、职业选择与竞争的技巧、就业过程中的心理调适、就业后的角色转换、职业礼仪、从职业探索到生涯规划。这十二个问题从不同角度,对职业、就业、事业展开了深入浅出的分析和探讨。

我们所面临的挑战不仅是帮助大学生做好准备,去迎接一个工作、一个面试或一条特别的职业道路,更是为他们提供在 21 世纪可持续生涯所需要的分析能力。当代大学生必须能够开发和扩展自己的能力,创造机会并且建立专业联系,从而在复杂的社会生活中寻找并发展出自己的职业生涯。在面对这一艰巨任务时,需要我们在整个生命活动的全过程就生活的不同侧面进行思考。本书只是提供这样一种思考框架,希望能对大学生朋友们有所帮助。

基于以上考虑,本书由十二章组成,其中第一、二章由兰州大学陈建恩、兰州理工大学邵兵共同编写,第三章由甘肃政法学院练小勃编写,第四章由兰州商学院周月娥编写,第五章由甘肃中医学院王世栋编写,第六章由兰州大学孙立国编写,第七、十章由西北民族大学刘燕华编写,第八章由兰州大学曹红和任海涛共同编写,第九、十一章由兰州理工大学李竹梅、程兰华共同编写,第十二章由甘肃农业大学侯永平编写。全书由陈建恩、刘燕华、孙立国统稿。

本书编写过程中,得到了甘肃省人事厅、在甘各高校就业指导中心的大力协助,在此一并表示感谢。

本书参阅和引证了一些专家的研究成果和资料,引用了互联网络的一些资料,在此特向他们表示感谢。

我们所面对的是这样庞大的一个研究对象,要在短短十二章的篇幅中清晰地描述职业生涯发展与规划的全部内容几乎是不可能的。同时,限于我们的水平和视野,书中挂一漏万之处在所难免,真诚地希望读者批评指正。

编 者

2008 年 8 月

目 录

第一章 走近职业生涯规划 / 001	
第一节 从几个场景开始 / 002	
第二节 如何整合并表述自己的职业选择 / 004	
第三节 规划你的大学生涯 / 017	
第四节 职业生涯规划的要害(小结) / 018	
第二章 职业生涯发展理论简述 / 022	
第一节 生涯发展理论的演进历程 / 022	
第二节 特质-因素理论 / 025	
第三节 霍兰德的类型理论 / 026	
第四节 明尼苏达的工作适应论 / 030	
第五节 舒伯的生涯发展理论 / 032	
第六节 克郎伯兹的社会学习理论 / 035	
第七节 认知信息加工理论 / 036	
第八节 后现代流派与建构主义 / 041	
第九节 各主要理论的比较及发展脉络 / 042	
第三章 影响大学生就业的社会因素及新变化 / 045	
第一节 全球化背景下的大学生就业 / 045	
第二节 组织文化变迁与毕业生就业 / 047	
第三节 不断发展的就业形式 / 053	
第四节 家庭角色与大学生就业 / 058	
第四章 劳动力市场信息与个人职业发展 / 063	
第一节 宏观经济改革与产业结构变迁 / 063	
第二节 产业结构变迁中的人才需求 / 070	
第三节 我国的职业就业准入制度 / 073	

第四节	大学生就业与职业发展 / 075
第五章	大学生就业形势与就业政策 / 080
第一节	毕业生就业形势 / 080
第二节	毕业生就业率的变化 / 081
第三节	就业政策简述 / 087
第四节	毕业生就业模式的变迁及大学生就业取向分析 / 098
第六章	职业测评——深入地地了解自我 / 104
第一节	职业测评概述 / 104
第二节	职业测评的产生与发展 / 108
第三节	几种常见的测评方法 / 113
第四节	测评结果的使用 / 120
第七章	职业选择与个性 / 126
第一节	职业能力及其培养 / 126
第二节	性格与职业选择 / 132
第三节	情商与职业选择 / 135
第八章	职业生涯决策与择业的技巧 / 147
第一节	职业生涯决策 / 147
第二节	职业选择的基本方法 / 149
第三节	本科生面临的其他发展方向 / 158
第九章	大学生就业过程中的心理调适 / 164
第一节	大学生就业前的心理准备 / 164
第二节	大学生求职中常见的心理障碍 / 169
第三节	大学生求职中的心理障碍预防和调适 / 172
第十章	职场与人生 / 180
第一节	职场角色适应 / 180
第二节	职场成功的基本要素 / 191
第十一章	求职技巧 / 201
第一节	求职礼仪 / 201
第二节	求职沟通 / 205
第十二章	从职业探索到生涯规划 / 218
第一节	生涯规划与职业生涯规划 / 218
第二节	职业生涯规划的操作与实践 / 223
第三节	大学生职业生涯规划的实施 / 228
参考文献	/ 235

第一章

走近职业生涯规划

每天都有数以百计的毕业生来到就业指导中心办公室,希望老师能帮助他们消除心中的疑惑。除了政策性的、程序性的问题之外,一半以上的问题集中在这些方面:

我该怎么找工作?

我该到哪里去找工作?

我所学的专业毕业生一般到哪里找工作?

我找到的是一份“好工作”吗?

此外,还有一些疑问是技术性的:

我的求职简历合格吗?

明天的面试我该穿什么衣服去?

听说今晚的专场招聘会上会有现场互动,我该怎么吸引用人单位的注意?

这些问题大都聚焦在毕业、就业这一个时间点上。单纯从问题看来,大学生需要的只是就业指导。只要我们能在毕业前掌握一些技巧性的东西、一些能直接帮我们顺利就业的知识就可以了。甚至有许多学生认为,我们所需要的只是需求信息——只要告诉我们用人单位在哪里,实现顺利就业就是水到渠成的事情。

然而,多年来的就业现实同样告诉我们,只在毕业前掌握这些求职技巧和需求信息所能达到的效果是极其有限的。当我们需要修改自己的求职材料时,素材从何而来?当面对喧闹的就业市场,从众多用人单位中选择可能的求职目标时,我们如何判断这是不是一个“好单位”?在毕业后一次次面对岗位变迁或职业流动时,如果没有一套行之有效的思考框架,我们又将如何面对?而初入职场的大学生选择职业时的盲目性、入职后短期内较高的流动率等现象更是给我们以提示,头痛医头、脚痛医脚地寻求就业指导很难解决我们面对就业问题时的困惑。

相关资料 2004年4月,北森测评网与劳动和社会保障部劳动科学研究所、新浪网联合进行了《当代大学生第一份工作现状调查》。结果表明:

一、在找到第一份工作后,有 50% 的大学生选择在 1 年内更换工作;两年内,大学生的流失率接近 75%,比例之高令人震惊。

二、33% 的大学生“先就业后择业”,第一份工作仅仅是由学校到社会的跳板;16.3% 的人“没有太多考虑”就“跟着感觉走”地选择了第一份工作。

三、正确的职业选择应兼顾兴趣/爱好和未来的发展空间,但事实是仅有 17.5% 的人在择业的同时考虑了这两个因素。

于是,职业生涯规划作为近年来新兴起的更为系统地考量就业问题的理论体系进入了我们的视野,并越来越成为大学生了解职业世界、寻找自身定位和职业前景的利器。

但是,学生中仍有一些不同的声音。第一个问题是,我为什么在大学低年级就需要进行职业生涯规划?这不是毕业时才需要面对的问题吗?第二个问题是,对于很少接触职业世界的在校学生来说,职业生涯规划可能吗?即使前面两个问题都明确了,仍然会有人问:大学低年级学生如何规划自己的职业生涯?职业生涯规划如何开展?本章试图回答这些问题。

第一节 从几个场景开始

对于我国当代在校大学生而言,职业生涯似乎还是比较遥远的事。许多学生认为,到毕业时找一份好工作,才是成功人生的良好起点。虽然我们也常常听到“机遇只垂青有准备的头脑”这样的言论,但我们到底需要怎样的准备?成功求职需要从哪里起步?每一届毕业生中都有人哀叹,到大四才开始为就业作准备实在是太晚了。让我们来看几个现实的例子。

一、如何介绍自己?

案例 面对着心仪多年的公司人力资源部派来的两位面试人员,小李突然间语塞了。作为西部地区一所普通高校的应届毕业生,他写在自己简历上的经历明白如画:小学、中学、大学;获奖经历和个人特长;参加过的一些活动和社会实践经历;自己的爱好等要素都列出来了。但是,没有工作经验的他此刻却有些辞不达意。两位面试人员希望他进行三分钟的自我介绍,说明他到这里来求职的原因。除了简单地复述了简历上那些条目,充分体现自己优秀的一面外,小李不知道还需要说些什么。看着两位考官脸上期待的表情,小李知道,自己的讲述还远远不够。可是,还需要说些什么呢?

而两位考官看着小李在简历上所做的自我评价,心里也在嘀咕。“良好的表达能力、组织协调能力和人际沟通能力”,这正是公司的期待。可是从小李的简历上、刚才的自我介绍中,没有任何事例表明这些能力与小李有关。公司没有可能投入更多的时间去深入了解每一个学生的诚信记录,验证他们描述的真实性。如果小李在余下的一分钟自我介绍时间里不能以事实证明自己的描述,后面的面试环节就没有进行的必要了。毕竟,进入首轮面试的求职者还有很多。

小李面对的,正是每一位大学生在毕业时都要面对的问题。毕业前,在制作求职材料时,许多学生都会使用类似个人简历表的格式,简单地罗列自己的经历而不考虑招聘方的需求;在面试环节进行自我介绍时,内容过于简单,说服力不足;在沟通过程中对自己的介绍总体上以描述性的语言为主,缺乏事实支持,让人怀疑其真实性;在所有的材料中,自说自话地展示自己所有的优势,而忽视所应聘的岗位特征,等等。在海量的求职者中,这些以列举结果为主的材料很难引起招聘方的兴趣,也很难提升求职的成功率。

而上面分析的各种缺陷,正是对自己的职业生涯缺乏规划的直接表现。本章要学习的一个重要内容就是,职业生涯规划的基本要素;职业生涯规划如何导致积极的行动;大学生进行职业生涯规划的基本任务。

二、事业单位的职位晋升:如何描述个人工作经历?

案例 某知名高校选拔中层管理干部,其中一个环节要求申请者必须采用幻灯片(PPT)投影,在8分钟时间里告诉评委自己的基本情况、过去的工作业绩、准备申请的岗位和对新岗位的设想。

提出申请的大多都是具有多年工作经验、业绩突出的年轻干部。但在同样的汇报过程中,对于过去的工作经历如何总结、如何表述却有很大的不同。过度强调业绩是无意义的:大家的业绩都很突出;如果一味强调成绩有自我吹嘘之嫌,而且与高校工作强调团队合作的氛围不相符合;然而对于业绩的忽略又难于说明个人的竞争力。

而对于那些原来从事教学、科研工作的专业教师来说,过去的工作业绩只能证明自己的优秀,却与管理干部的业务之间存在很大的差异。如何描述自己已经取得的工作成绩也成为这部分申请者的一件烦心事。

在生涯发展历程中,面对晋升机会时如何把握、如何争取,是每一个进入了职业生涯的人都必须面对的问题。然而,即使机会已经到了自己面前,我们仍然需要许多准备才有可能抓住它。对于内部晋升,过去的业绩固然重要,更为重要的是,通过过去的工作,体现出新岗位所需要的那些品质——能力、素养、效率、潜力等。如果你能令人信服地表现出你具备这些要素,你与成功的距离就缩小了一步。在这里,对个人工作经历的描述需要的不是以业绩来表现个人的优秀,而是在取得业绩过程中所体现出的个人形象。

简单说来,个人的职业生涯就是通过一连串的职务晋升、职位变动和职业调整而形成的。在这些生涯变动的关键点,如何证明自己的决策合理,如何说服他人将机会留给自己,也需要对自己的职业生涯有更为明确的思考和总结。

三、企业高级管理人才的生涯变迁:过去的工作经历如何讲述?

案例 在最近的一次聚会中,一些从高薪职位上被裁掉的资深经理人轮流讲述了自己以往的经历和对未来的打算。大家按照时间顺序一桩桩一件件地详述自己的资历背景以及从事过的工作。许多人都好像非得从自己的第一份工作开始说起不可,有些人甚

至从自己的出生地说起,其叙述可谓巨细靡遗。

结果,大多数人还未来得及进入最精彩的部分——描述自己接下来将要追寻的工作目标,就用完了分配给他们的两分钟时间;有些讲述者倒是留了收尾的时间,但也不过是罗列出四五件自己接下来会感兴趣的事情,而这些事情彼此之间却没什么关联。每个人讲完后都会留一段时间让听众提出反馈意见,可听众似乎很难对这些“只讲事实的人”提出什么建设性的意见和建议,因为听众觉得自己的知识面和社会关系与讲述者的情况关联不大。更糟的是,他们也不认为有必要为讲述者提供什么帮助。

如果想顺利地完职业转换,就必须对自己的人生经历进行梳理,寻找其中所蕴含的合理性,向自己,也向可能的求职目标,说明自己到达生涯转折点的过程,证明自己在生涯发展过程中所做的努力,厘清自己面对的困惑、自己做出职业转换决策时内心的矛盾,并清晰地表述自己未来可能的发展方向。所有这些,是进一步行动的基础,而这正是职业生涯规划的任务。

职业生涯规划也有被动的一面,即当个体面对生涯危机时,如何应对也需要更为全面的思考。当然,完全的寻根溯源并不总是必须的,关键在于从过往的经历中找到自己下一步行动的依据和目标。如果经常性地开展系统的思考,在面对生涯危机时就不至于丧失目标。

第二节 如何整合并表述自己的职业选择

上节所列的三个案例,都需要个体整理思路,将自己的经历与未来的选择整合起来。换言之,将自己的故事令人信服地呈现出来。当面对职业选择,或者职业方向发生重大转变时,我们的未来悬而未决,这种不确定性会带来巨大的压力,令人焦虑、烦躁不安并难于专心思考。在这种关键的转折时刻,面对同学、老师、朋友、家人和会议室里的陌生人,将长期以来经过深思熟虑总结出来的“关于自己的故事”以合适的方式讲述出来,会增强他们对我们的信心,使他们相信我们具备达到设定目标的动力、性格和能力。同样的,这样的总结也可以帮助我们自己树立信心。一脉相承的叙事线索使我们的职业选择显得顺理成章,它能使我们安心,因为在追寻目标的路上,我们并没有丢弃自己辛苦打拼积累下来的东西,也没有自私地置家人和生计于不顾。

在职业生涯规划的过程中,这种一致性、坚定性是面临生涯转折时能积极应对的关键。在这里,讲述的内容也可以是书面的,比如求职自荐材料中的简历。关键在于,这个“关于自己的故事”绝不是面对生涯转折时临时创作的,而是综合长期以来自己对生活的理解,把通过学习和工作积累下来的成绩,自己的价值观、兴趣和能力等因素共同表述出来的。贯穿于“自己的故事”中的线索,是自己的追求和努力,这些追求与努力与当前我们追求的目标是一致的。

这样的一则完整的关于自己的故事,就是自己的职业生涯规划书。与之相比,求职简历、面试自荐、晋升汇报等内容,只是规划书内容的一个节选版本。当然,职业生涯规划书还可以

有长期的目标、可以预期的调整与一定的灵活性,也会随着时间的推移加入新的内容,但其中的主线,即我们努力的方向是连续的、一致的。这也可以保证我们每一次的生涯变迁都指向同一个方向,使我们的努力不被浪费。

为此,我们不仅需要为自己的故事准备大量的素材,而且要通过分析,赋予这些素材以积极的意义,并通过有效的表达方式,将这些素材组织起来。

一、职业生涯规划书的内容

既然职业生涯规划过程就是总结并讲述自己的故事的过程,我们的脑海中就会迅速浮现出自传体文学作品的轮廓:出生地、按照时间顺序发生的大小事件、个人的荣辱得失……这当然是必须的。但是,正如《射雕英雄传》里周伯通对郭靖说的一样,“有的人的一生一世便是吃饭、睡觉,若是把他生平一件件鸡毛蒜皮的真事都说给我听,老顽童闷也给他闷死了。”讲故事需要一定的技巧,这就是我们要讨论的内容。

(一)我是谁?

职业生涯规划的第一要务,就是要认识自己。

当我们试图讲述自己的故事时,首先要描述故事的主人公。但是,认识自我并不是一件轻松的任务。古今中外关于了解自我的论述汗牛充栋。古希腊的阿波罗神庙门前刻着一句话,就是:“认识你自己。”这句名言犹如一支千年不熄的火炬,表达了人类与生俱来的内在要求和至高无上的思考命题。尼采曾说:“聪明的人只要能认识自己,便什么也不会失去。”中国自古以来对于自我认识的要求也很高。老子说:“知人者智,自知者明;胜人者有力,自胜者强。”把认识自我、战胜自我放到比认识他人、战胜他人更为重要的地位。随着社会的不断发展,人们对于自我的认识也进入了一个突破性的新阶段。事实上,每个人都有巨大的潜能,都有自己独特的个性和长处,每个人都可以选择自己的目标,并通过不懈的努力去争取属于自己的成功。

认识自己是我们每天都要面对的一个问题,但仍然是一个很难完成的任务。

相关资料 20世纪40年代,一名叫安妮·罗伊(Anne Roe)的心理学家开始研究科学家和艺术家的生涯行为。她提出的理论认为,可用12个因素来解释一个人的职业选择过程,这12个因素又可归为4个不同的类别(Roe & Lunneborg, 1990)。她对这些因素进行排序,形成了一个字母公式。它看起来有点难懂,但实际上能帮助我们更充分地理解自己的一些生涯行为。

罗伊的公式:

职业选择= $S[(eE+bB+cC)+(fF,mM)+(lL+aA)+(pP\times gG\times tT\times iI)]$

其中,S=性别,E=一般经济状态,B=家庭背景或种族,C=机遇,F=朋友和同伴群体,M=婚姻状况,L=一般的学习和教育,A=后天习得的特殊技能,P=生理特征,G=认知或特殊天赋能力,T=气质和个性,I=兴趣和价值观。

罗伊使用小写字母来表示校正系数:在12个用大写字母表示的一般因素中,每个

因素在特定的时间点和独特的环境中是如何受到个人独特品质的影响的。每个人的公式都是独特的。有趣的一点是,只有S(性别)因素前面没有校正系数(modifier),同时它也是唯一影响其他全部的11个因素的一般因素。

最后,罗伊将这些因素(除S因素外)分为4组。概括地说,第一组包含的因素人们几乎无法控制,而后三组中所包含的因素以遗传和后天经验为基础。我们认为,一个人在某种程度上能选择自己的经验或兴趣。

罗伊的分析有助于我们理解为何生涯发展和职业选择有时如此艰难。解决生涯问题和进行生涯决策是一个复杂的任务,但只要有时间、动机和努力,我们就能发展技能,并学会控制我们的生涯。

在我们的分析框架中,了解自我也存在多个维度。

首先,进行身份识别就需要的一系列信息。如姓名、性别、年龄、民族、生源地、身份证的号码等等,这些信息是给定的、可以简单罗列的。这部分内容必不可少,但显然无须用过多笔墨,在自己的讲述过程中也不能占据太多篇幅。

其次,个人的教育背景、健康状况与既往病史、家庭经济状况、社会提供的机遇等。这些因素与职业选择有较强的相关性,但更多地由外部因素所决定,或是过去长期努力的最终结果。在面对职业生涯变迁的时候,这些因素易于确定,且个人的努力在短期内难于对这些因素做出大的改变,可以视为给定的因素。

第三方面,来自个人内心的对职业的认识。这个维度包括职业领域中真正吸引个人的因素,自己对职业的期望,自己为职业所做的准备,自己做出职业决策时准备做出的牺牲等。用职业生涯规划术语来说,就是你的职业价值观、职业兴趣、职业能力和个人的挫折商。你到底想做什么,喜欢做什么,你会做什么,你在做这个事情的时候,你承受挫折的能力如何等。这一部分是与职业相关度最高、也最容易被大学生忽视的部分。

在职业生涯规划领域,最为重要的是第三方面。我们注意到,安妮·罗伊提出了在选择职业时需要考虑的12种重要因素,其他的心理学家甚至提出了更多他们认为在生涯决策时会涉及的人格特征。尽管在有些时候自我认知越详尽越好,但我们相信有三个因素,即价值观、兴趣和技能,是大学生进行生涯决策时最需要考虑的部分。下面,我们将逐个讨论价值观、兴趣和技能对增进自我了解和进行生涯规划是起何作用的。

1. 价值观

从20世纪50年代开始,唐纳德·舒伯、马丁·凯茨(Martin Katz)及其他心理学家开始研究价值观,或者更具体地说是职业价值观,在生涯选择中有何作用。研究结果发现,价值观的确是影响生涯决策的因素之一,并且价值观与随后的工作满意度水平有关。当人们依循自己的价值观生活时,会有最大程度的幸福感和高自尊。

这里说的价值观与我们在《思想品德修养》或《马克思主义原理》课程中的内容是有所不同的。在那些课程里,我们学习到的是社会倡导的主流价值观,具有导向作用。而我们在职业生涯领域里提到的职业价值观指的是“个体所持有的”价值观。

一种有用的定义是“某些对你来说很重要或你很想要的东西”,甚至“应该”这一元素也与价值观相联系,即“某些你应该去做的事情”。价值观有时会与兴趣相混淆,后者更多是指“你为了娱乐或享受而做的事情”。在生涯决策中,价值观和兴趣都是自我认知的重要组成部分。

研究表明,男人和女人的职业价值观稍有不同,并且在近30年内变化不大(Jurgensen 1978, in Herr and Cramer 1993, p.162)。例如,男人认为工作的稳定性、发展潜力、工作类型、公司和薪水是一个好工作的重要组成部分。而对女人而言,她们所看重的依次是工作类型、公司、稳定性、同事和发展潜力。你会注意到,在最重要的五个工作价值观中,有四个是男人和女人都看重的,尽管顺序有所不同。

另外有研究表明,有效的生涯决策与一个人对自己的价值观的辨析程度有关:我们对自己的价值观越清楚,生涯规划的过程就越容易。这个研究结果意味着,澄清个体所有价值观之间的相对重要性是有效的生涯规划的重要组成部分。

对于职业价值观的分类存在众多不同的系统。心理学家马丁·凯茨找出了10种与工作有关的价值观,它们可以帮助一个人澄清在某个工作中所能得到的回报和满足。在20世纪60年代末,凯茨不厌其烦地研究了大约250种职业,以便确定这些职业在这10种职业价值观上是如何被评定的。

这10种价值观包括:①高收入:指除足够生活的费用之外还有可以随意支配的钱。②社会声望:指是否受到人们的尊重。③独立性:指可以在职业中有更多的自己做决定的自由。④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。⑤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。⑥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。⑦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。⑧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。⑨休闲:把休闲看得很重要,不愿意让工作影响休闲。⑩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。

对自己的价值观有清楚认识的人在做生涯决策时遇到的困难较少。一些专家(Raths, Simon & Harmin, 1966)认为,最重要的是价值观的澄清过程而不是价值观本身的内容。他们确定了价值观澄清的七个步骤,它们可以分为三个阶段。

第一阶段是选择一个价值观,包括:你自由地选择一个价值观,不考虑他人的压力,也不考虑其他的价值观,然后思考每一个选择的后果。

第二阶段是珍视你的价值观,包括珍爱和喜欢你的价值观,愿意在合适的时候向他人公开声明自己的选择。

最后一个阶段是依照你的价值观行动,包括做出一些与你的选择有关的行为(例如投票),不断以一种与你的价值观选择相一致的模式行动。思考一下你自己的重要的工作价值观,看看是否能使你的价值观得到澄清。

价值观澄清时一个很重要的方面是个体必须区分价值观的优先次序,因为在一种职业

选择中,满足个体所有重要的价值观是不可能的。职业和工作不是为了满足我们所有重要的价值观而创造出来的,意识到这一点很重要。在生涯决策中,个人的价值体系——各个重要的价值观之间如何相互协调共存——与一个人最主要的价值观同样重要。

2. 兴趣

职业兴趣决定了个人在工作中能否找到乐趣。通常来说,从事自己感兴趣的工作更加容易成功,而在自己认为单调乏味的工作中创造成就是比较困难的。因此,从1908年的弗兰克·帕森斯开始,职业发展专家就专门把兴趣当作职业选择的一个重要组成部分。在心理测验和量表问世之前,职业咨询师会要求人们列出他们的爱好、确定他们想要什么,或者让他们在自传里描述他们喜欢和不喜欢什么。即使在今天,这些也是确定个人兴趣的好方法。早期的职业咨询师认为,确定兴趣是确定一个人的可能的未来职业的一种方法。

我们把兴趣定义为“人们为了乐趣或享受而做的那些事”。弗瑞德里奇·库德(Frederich Kuder)、斯特朗(E. K. strong)及其他心理学家在20世纪40年代设计的兴趣量表和测验可帮助人们找出他们喜欢什么和不喜欢什么。这些心理学家发现,在不同职业领域工作的人有着不同的兴趣模式。例如,会计师的兴趣就不同于工程师、护士等人。因此,如果兴趣能被快速而有效地测量出来,就能简化生涯规划的过程。

这些兴趣量表获得了极大的发展,且应用领域十分广泛。用于评估的兴趣测验已经成为心理学家和测验出版商一项重要的收入来源。斯特朗兴趣量表(strong, Hansen & Campbell 1985) (The Strong Interest Inventory)、库德职业兴趣量表(Kuder 1985) (The Kuder occupational Interest Inventory)及其他类似的量表直到今天还被广泛使用。这些兴趣量表的本质是测量某人对上百条关于个人喜欢什么及不喜欢什么的题目的反应,然后将个人的兴趣剖面图与某个职业领域中其他人的兴趣剖面图进行比较,看两者之间是否相符合。

职业兴趣研究领域里影响最为广泛的,是20世纪70年代初期心理学家约翰·霍兰德开始提出的类型理论。霍兰德的理论我们将在下一章详细介绍。

除了霍兰德的框架之外,还有其他一些应用于各种生涯服务机构的兴趣、个人特质和相关工作的分类方法,包括ACT工作世界地图(the ACT World-of-Work Map) (Prediger 1976),梅尔斯—布瑞格斯类型指标(Myers-Briggs Type Indicator) (McCaulley 1990)和职业探索指南(Guide for Occupational Exploration) (U. S. Department of Labor 1979)。这些工具与量表中,霍兰德的SDS探索和梅尔斯—布瑞格斯类型指标(Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)已经有了汉化版本。

梅尔斯—布瑞格斯类型指标(MBTI)是当今应用最广的人格量表(McCaullv 1990)。像职业自我探索量表一样,它是基于瑞士心理学家卡尔·荣格的人格分类理论的一个人格量表,由凯塞林·布瑞格斯(Katherine Briggs)和她的女儿伊莎贝尔·布瑞格斯·梅尔斯(Isabel B Myers)编制。这个量表是基于人格的四个维度,即内向—外向,感觉—直觉,思维—情感,判断—知觉。这四个维度把人群分为16个类型。

内向—外向是指我们与世界相互作用的方式和能量的疏导方式。内向的人喜欢独处,不愿意成为注意焦点,注重隐私,只与少数人共享个人信息,喜欢慢节奏,听的比说的多,先思