

大学生 就业指导 实务技术

DAXUESHENG
JIUYE
ZHIDAO
SHIWU
JISHU



校就业指导专业化培训教程

GAOXIAO JIUYE ZHIDAO ZHUANYEHUA PEIXUN JIAOCHENG

北京高校毕业生就业指导中心/组织编写



中国财政经济出版社



高校就业指导专业化培训教程

大学生就业指导实务技术

DAXUESHENGJIUYEZHIDAOSHILUJISHU

北京高校毕业生就业指导中心 组织编写

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业指导实务技术/北京高校毕业生就业指导中心
组织编写. —北京: 中国财政经济出版社, 2005. 1

高校就业指导专业化培训教程

ISBN 7-5005-7809-1

I. 大... II. 北... III. 大学生-就业-高等学校-教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 133073 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.com.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京富生印刷厂印刷 各地新华书店经销

850×1168 毫米 32 开 8.25 印张 168 000 字

2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月北京第 1 次印刷

印数: 1-3 000 定价: 22.00 元

ISBN 7-5005-7809-1/G·0115

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

大学生就业指导实务技术

编 委 会

主 编 张国华 线联平

副 主 编 李家华 杨文茹 任占忠

执行主编 沈聪伟 王智丽

本册主编 胡俊娟 朱家华

编 委(按姓氏笔画排列)

万敬坤	文双元	王效斌	王智丽	叶必辉
许庆红	全 海	朱家华	任占忠	刘金毫
刘淑玲	吴 庆	吴彩燕	邵 丽	沈聪伟
李国忠	李家华	李 谏	张宪国	张道明
杨文茹	胡俊娟	赵 婧	赵瑞君	郝志强
姜纳新	袁庆峰	钱 伟	高 桥	韩 经
谢廷民	崔 超	谭胜国	魏 冰	



目 录

接 纳 篇

1. 接纳环境布置 (2)
2. 对来访者观察技术 (4)
 - 2.1 对他人社会角色的认知 (4)
 - 2.2 对来访者个性的认知 (5)
 - 2.3 对来访者的行为意图进行了解 (6)
3. 自我印象管理 (8)
 - 3.1 什么是自我印象管理 (8)
 - 3.2 自我印象管理的技能 (9)
4. 建立指导关系 (13)
 - 4.1 什么是指导关系 (13)
 - 4.2 建立良好指导关系的基础 (14)
 - 4.3 指导关系行为模式 (15)
 - 4.4 良好指导关系形成过程 (16)
 - 4.5 人际吸引条件 (18)



5. 影响社会认知的因素	(24)
5.1 首因效应和近因效应	(24)
5.2 晕轮效应	(25)
5.3 心理定势	(25)
5.4 社会刻板印象	(26)
6. 了解来访者动机与需要技术	(28)
6.1 了解来访者动机	(28)
6.2 什么是需要	(30)
6.3 需要层次理论	(31)
6.4 判断来访者需要的技术	(33)

测 评 篇

7. 关于心理测验	(36)
7.1 心理测验的意义	(36)
7.2 心理测验的功能	(36)
7.3 心理测验的发展	(39)
7.4 对心理测验的科学态度	(41)
8. 职业价值观测验	(43)
8.1 职业价值观的理论依据	(43)
8.2 日本学者的9类职业价值观	(45)
8.3 中国科学院心理所研究者对大学生职业 价值观的研究	(47)



8.4	职业价值观的测验	(47)
8.5	职业价值观测验案例	(48)
9.	职业兴趣测验	(49)
9.1	职业兴趣测验的理论依据	(49)
9.2	霍兰德职业兴趣测验的构成	(54)
9.3	霍兰德职业兴趣测验的实施步骤	(55)
9.4	霍兰德职业兴趣测验实施中注意事项	(57)
9.5	霍兰德职业兴趣测验的计分	(58)
9.6	对测验结果的解释	(58)
9.7	霍兰德职业兴趣测验的局限性	(59)
9.8	霍兰德职业兴趣测验的结果案例	(59)
10.	职业个性测验	(62)
10.1	职业个性测验的理论依据	(62)
10.2	职业个性测验量表的构成	(63)
10.3	职业个性测验实施的步骤	(64)
10.4	职业个性测验的计分	(66)
10.5	对测验结果的解释	(67)
10.6	职业个性测验的局限性	(67)
10.7	职业个性测验的结果案例	(68)
11.	职业能力倾向测验	(70)
11.1	职业能力倾向测验的理论依据	(70)
11.2	职业能力倾向测验的结构	(72)
11.3	职业能力倾向测验实施的步骤	(74)



11.4	职业能力测验实施中注意事项	(76)
11.5	职业能力测验的计分	(77)
11.6	对测验结果的解释	(77)
11.7	职业能力测验的局限性	(77)

交 谈 篇

12. 会谈的概述	(98)
12.1 什么是会谈	(98)
12.2 会谈的基本形式	(99)
12.3 会谈的基本原则	(101)
12.4 控制会谈的技巧	(103)
13. 提问	(106)
13.1 提问方式	(106)
13.2 提问技巧	(108)
14. 解释与引导	(110)
14.1 解释	(110)
14.2 引导	(112)
15. 暗示	(114)
15.1 暗示的作用	(114)
15.2 暗示技术	(115)
16. 移情与反移情	(117)



16.1 移情	(117)
16.2 反移情	(119)
17. 访谈	(120)
17.1 什么是访谈	(120)
17.2 访谈的种类	(121)
17.3 标准化访谈的步骤	(123)

咨 询 篇

18. 职业心理咨询	(129)
18.1 职业心理咨询的任务	(129)
18.2 咨询原则	(131)
19. 心理咨询理论	(135)
19.1 人的动机理论	(135)
19.2 生物心理社会模式理论	(137)
19.3 特质理论	(138)
19.4 认知理论	(139)
20. 咨询对象与咨询模式	(141)
20.1 咨询对象	(141)
20.2 咨询模式	(142)
21. 对大学生来访者咨询内容	(145)
21.1 帮助了解自我	(145)

目 录



21.2	帮助了解职业	(145)
21.3	帮助消除择业过程中的心理障碍	(145)
22.	消除职业心理障碍的技术	(147)
22.1	大学生常见的职业心理障碍	(147)
22.2	咨询过程的一般步骤	(149)
22.3	心理障碍的判断技术	(152)
22.4	几种治疗技术	(155)
23.	参谋决策理论与技术	(173)
23.1	参谋决策理论	(173)
23.2	参谋决策技术	(176)
24.	团体咨询	(179)
24.1	团体咨询的基本含义	(179)
24.2	团体咨询理论	(179)
24.3	团体咨询的特点	(180)
24.4	团体咨询目标	(180)
24.5	团体咨询操作模式	(180)
24.6	团体咨询案例	(181)

课 堂 篇

25.	职业生涯规划辅导	(192)
25.1	职业生涯规划发展理论	(192)
25.2	了解自我辅导	(200)



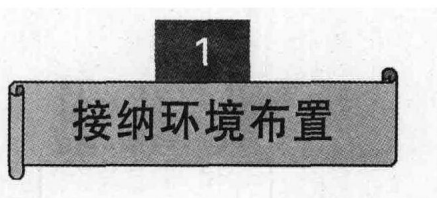
25.3 了解职业世界辅导	(212)
26. 辅导应聘策略	(218)
26.1 信息准备辅导	(218)
26.2 心理准备辅导	(220)
26.3 资料准备	(222)
26.4 应试准备	(224)
 个 案 篇	
27. 个案的选择与建立	(230)
27.1 个案的选择	(230)
27.2 个案的建立	(231)
27.3 个案分析的基本方式	(233)
27.4 个案资料来源	(234)
28. 案例	(235)
28.1 对王萍的咨询	(235)
28.2 对李刚的咨询	(242)
参考文献	(247)

接 纳 篇

王萍和李刚几乎同时进入职业指导中心。王萍是大四的学生，她个头不高，相貌平平，衣着朴素，忧心忡忡。李刚则是大三的学生，一身帅哥气质，行色匆匆。

他们看到的职业指导室是怎样的环境？

1. 接纳环境布置



2

职业指导室面积至少应有 30m^2 ，分里外两间。

里间小一些，用作个别咨询。室内放 2—3 个软椅或沙发，它们是按 90° 角摆放，中间有茶几。一边贴墙有几个文件柜，里面放着来访者的资料、心理测验量表、职业辅导计划及有关就业政策法规文件等。有一台作为职业指导师专用的计算机。墙上挂着 1—2 幅视野开阔的自然风光的图片，墙角有 1—2 盆花。在醒目的地方张贴着职业指导师的职业道德守则。有条件时，配备 CD 机或录音机，用作播放放松治疗的乐曲。室内光线柔和，给人以温馨、舒服、安全的感觉。

外间大一些，用作接待和供来访者查阅资料、进行心理测验用。室内放一张大的阅览桌，有 7—8 把椅子。一边靠墙有 1—2 块展板，上面公布一些有关就业形势的最新消息，张贴学生成功谋职经验或失败的教训以及其他有关择业的热点问题讨论稿件。另一边则有几个柜子或架子，放着有关职业介绍的资料、报刊、杂志、书籍，供来访者翻阅。有 1—2 台计算机（多一些更好），可供来访者进行心理测验或上

1. 接纳环境布置

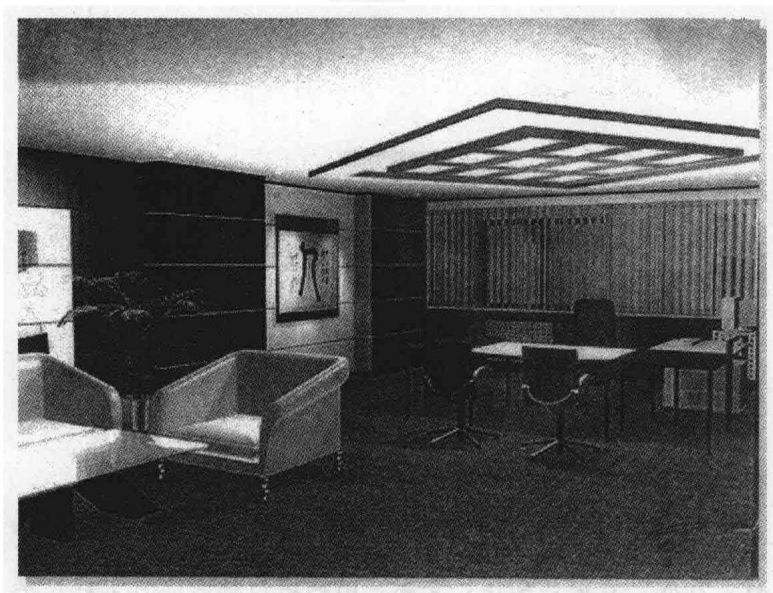


图 1-1 职业指导室效果图

网查阅有关资料信息。室内光线明亮。来访者有时通过查阅资料，可自行解决问题。

职业指导师热情迎接两位来访者，想弄清楚他们想解决什么问题。



2

对来访者观察技术

4

对来访者的观察是一种社会认知。

社会认知包括社会知觉和社会推理两个过程。

社会知觉是对他人外在特征的了解过程，对他人的衣着、外貌、表情、动作、姿态、语调进行观察。有了这一基础才能进行社会推理。

社会推理是根据社会知觉所获得的信息，利用过去的经验，对来访者的个性特征、情绪状态，来访的动机、需要，进行推理、判断的过程。这两个过程在实际工作中是一个连续、交叉的过程，如果不是特别注意，难以将其隔断。实际工作者不必硬加区分。通过这一过程职业指导师对来访者形成初步印象：他（她）是一个什么人？他（她）到职业指导室来做什么？

2.1

对他人社会角色的认知

社会角色是一个人在社会关系体系中处于特定社会地



位，由此形成符合社会要求的一套个人的行为模式。这一定义表明社会角色的有两个主要条件：一是社会地位，二是行为模式。社会地位是指人际关系中的位置，如领导或被领导，教师或学生，父亲或儿子等。这种位置赋予个体一定的权利与义务，由此，人们对处于某种社会地位的个人具有某种特有的行为模式的期待，如人们认为父母应该对孩子进行教育，而不能仅是喂养。处于某种社会地位的人也会依据所赋予的权利与义务形成一套符合人们期待的行为模式。行为模式是习惯了的一系列行为，而不是单独的某个行为，其中也包括习惯了的思维方式，问题解决方式。例如，爸爸认为自己教训儿子是天经地义的；学生习惯于完成教师布置的作业；来访者则常把自己放在求助者的地位，期望及时、有效地获得帮助。据此，人们主要通过对对方的行为模式的察觉，获得对方社会角色的认知。

2.2 对来访者个性的认知

对他人个性的认知是对对方有意义的外部特征进行整合和概括后，形成的一个总体看法。

根据一个人的表情、动作、姿态、语言在短时间内对人的个性可以有所判断，例如内向的还是外向的，急脾气还是慢性子，性格开朗还是抑郁。但是，性格作为相对稳定的个性特征，不是一时一事的表现，只有在长期的相处中，通过对其生活背景，包括逆境中或顺境中表现，进行多方面的观察和了解，才能做出正确的判断。



2.3 对来访者的行为意图进行了解

这是对来访者粗浅的探索。要解决职业指导师自己头脑中的问题：“他（她）为什么来职业指导室？想解决什么问题？”

这种了解主要通过问话，通过来访者的叙述。与此同时要配合观察，通过对方的语调、表情、无意识动作了解，发现言外之意，了解来访者的真实意图。

职业指导师先问了问李刚想要作什么，李刚看到王萍也来这里，表示要看看资料，了解一下当前就业形势和招聘单位情况。职业指导师向其介绍了各种资料摆放的位置，请他自选阅读。若有问题再找职业指导师。接着，职业指导师将王萍引进里屋，开始了解她的要求。

王萍说到，自己家在外地农村，现在发现有的同学已在联系接收单位，自己却还拿不定主意，是回家乡呢还是争取留在本市？不知目前该做什么，也不知如何做，想找老师问问。

职业指导师要想有效地帮助来访者，需要对来访者作进一步了解。若此，获得来访者的信任以及自己对来访者表现的正确认知都是不可缺少的条件。如何取得来访者的信任？有哪些因素影响社会认知呢？