



普通高等教育『十一五』  
国家级规划教材

李卫光 谢彩英 副主编  
宋专茂 主编

# 大学生就业 心理辅导



高等教育出版社  
HIGHER EDUCATION PRESS



## 内容提要

本书是普通高等教育“十一五”国家级规划教材。全书遵循大学生就业心理发展的规律,从帮助学生构建合理的职业自我概念着手,以培养就业能力为目标,在内容选择上针对性强、视野开阔、资料丰富。

全书包括走近就业心理辅导、认识职业自我、学会职业心理测评、职业世界与职业分析、了解用人单位、职业生涯规划的策略与技巧、职业生涯发展目标与学业规划、求职策略与技巧、从适应社会到成就事业、自我创业心理问题等内容。本书将合理的就业理念及职业世界的谋职策略与技巧培养融合在一起,同时注意吸收心理学研究的最新成果,并穿插了国际权威心理测评量表和测评应用案例,提高了教学适用性。每章前都有“学习目标”,正文中安排了“小案例”、“知识拓展”等栏目,章后都安排了“本章提要”、“核心概念”、“案例分析”及“练习活动设计”等内容。通过学习本书,学生不仅能领悟到树立符合社会需要的就业观和职业期望的必要,而且可以理论联系实际,提高自己的谋职技能与技巧,以及分析就业政策和就业形势的能力。

本书适用于应用性、技能型人才培养的各类院校的职业素质与就业能力培养类课程,也可供从事就业心理或职业辅导、就业指导、职业素质教育、心理咨询等的教学与研究参考。

宋主唱 英溪徽 张江李

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生就业心理辅导 / 宋专茂主编. —北京:高等教育出版社,2008.3

ISBN 978-7-04-022912-7

I. 大… II. 宋… 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(2008)第 021086 号

策划编辑 王 冰 责任编辑 周先海 封面设计 张申申 责任绘图 吴文信  
版式设计 张 岚 责任校对 朱惠芳 责任印制 韩 刚

出版发行 高等教育出版社

社 址 北京市西城区德外大街 4 号

邮政编码 100011

总 机 010-58581000

经 销 蓝色畅想图书发行有限公司

印 刷 北京民族印刷厂

购书热线 010-58581118

免费咨询 800-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>

<http://www.hep.com.cn>

网上订购 <http://www.landrac.com>

<http://www.landrac.com.cn>

畅想教育 <http://www.widedu.com>

开 本 787 × 1092 1/16

印 张 10.5

字 数 250 000

版 次 2008 年 3 月第 1 版

印 次 2008 年 3 月第 1 次印刷

定 价 15.60 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 22912-00

当前,高校毕业生就业难的问题日益凸显,而引起就业难的重要原因之一是就业观错位。正如著名心理学家、北京师范大学郑日昌教授所言:大学生就业并不难,难的是找不到符合大学生期望值的“好工作”。这种因就业观错位导致毕业生就业难的问题,在高等职业院校中尤为突出。由于大学生的自我概念尚处于构建阶段,加之“学而优则仕”等传统观念的影响,使许多毕业生不能自觉地形成与社会经济发展相适应的就业观和职业期望。鉴于就业观和职业期望属于人的个性心理特征范畴,传统的“就业形势政策教育”即“就业指导”课程对它的影响不大,单纯地依靠基于管理学视角的“职业生涯规划”课程或基于心理卫生学视角的“心理健康教育”课程也都难以有效地改变它。

许多理论研究和实践经验表明,要有效改变大学生的就业观和职业期望,应从提高其自我认知和自我概念分析能力入手,在系统地分析职业世界基础上构建一种主观自我与客观自我相一致、个人期望与社会需要相吻合的自我概念体系;同时,通过职业生涯规划辅导和求职技能技巧训练,来帮助大学生进行正确的自我职业定位与岗位选择,让他们明确求职方式与路径,从而自信地进入社会积极求职。这一系列的教育就构成了一门新的整合课程,即“就业心理辅导”。本书就是为满足开设这样的课程需要而做的一种有益尝试。

本书有针对性地整合了《职业生涯规划》和类似《心理健康教育》等教材的内容,使相应的“就业心理辅导”课程在占用很少课时的前提下,同时实现“就业指导”、“职业生涯规划”、“心理健康教育”等课程的核心目标。本书的编写遵循大学生就业心理发展的规律,从帮助学生构建合理的职业自我概念着手,以培养就业能力为目标,在内容选择上针对性强、视野开阔、资料丰富;还将合理的就业理念及职业世界的求职策略与技巧培养融合在一起,同时注意吸收心理学研究的最新成果,并穿插了国际权威心理测评量表及其应用案例,教学适用性较强。

本书由宋专茂(广州大学)担任主编,负责拟订编写提纲和统稿;李卫光(黄冈职业技术学院)、谢彩英(广东轻工职业技术学院)担任副主编;参加编写工作的还有庄雅玲(烟台职业技术学院)、杨晓燕(黄冈职业技术学院)、何晓瑶(河南经贸职业技术学院)。

本书承蒙广东技术师范学院刘合群教授审阅,并提出了许多宝贵的意见;高等教育出版

社的相关同志为本书的最终出版付出了大量的心血,在此一并表示诚挚的谢意。

由于编者能力所限,书中可能存在诸多不足,敬请同行专家和读者批评指正。

编者

2008年1月

前言

本书以《技术管理》为研究对象,旨在探讨技术管理在企业管理中的地位与作用。本书共分八章,第一章为绪论,第二章为技术管理概述,第三章为技术创新管理,第四章为技术人才管理,第五章为技术成果转化,第六章为技术风险管理,第七章为技术战略规划,第八章为技术管理案例分析。本书力求做到理论与实践相结合,既注重理论的系统性,又注重案例的生动性,力求做到深入浅出,通俗易懂。本书可作为高等院校工商管理专业及相关专业的教材,也可供从事技术管理工作的企业管理人员参考。

# 目 录

133	职业心理测评的意义	第 3 章
137	职业心理测评的常用方法	第 3 章
140	职业心理测评的常用工具	第 3 章
142	职业心理测评的常用量表	第 3 章
142	职业心理测评的常用量表	第 3 章
143	职业心理测评的常用量表	第 3 章
143	职业心理测评的常用量表	第 3 章
143	职业心理测评的常用量表	第 3 章
143	职业心理测评的常用量表	第 3 章
143	职业心理测评的常用量表	第 3 章

## 第 1 章 走近就业心理辅导 ..... 1

- 第 1 节 就业心理辅导的含义与特征 ..... 1
- 第 2 节 就业心理辅导的目标和内容 ..... 3
- 第 3 节 就业心理辅导的方法与途径 ..... 7

## 第 2 章 认识职业自我 ..... 15

- 第 1 节 职业自我的含义 ..... 15
- 第 2 节 职业自我认知的内容 ..... 17
- 第 3 节 职业自我认知的规律 ..... 23
- 第 4 节 职业自我认知的策略与技巧 ..... 25
- 第 5 节 职业自我认知中常见的心理障碍与调适 ..... 28

## 第 3 章 学会职业心理测评 ..... 32

- 第 1 节 职业心理测评的原理与方法 ..... 32
- 第 2 节 职业心理测评的内容与工具 ..... 35
- 第 3 节 职业心理测评应用案例——霍兰德职业兴趣测验 ..... 44

## 第 4 章 职业世界与职业分析 ..... 53

- 第 1 节 职业的结构和分类 ..... 53
- 第 2 节 职业发展趋势与职业声望分析 ..... 56

101	职业心理测评的常用方法	第 3 章
103	职业心理测评的常用工具	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章
103	职业心理测评的常用量表	第 3 章

- 第 3 节 几种常见职业对人才素质的要求 ..... 58

- 第 4 节 对职业世界认知的常见心理障碍与调适 ..... 61

## 第 5 章 了解用人单位 ..... 65

- 第 1 节 用人单位的含义与种类 ..... 65
- 第 2 节 用人单位聘用人的特点与个人职业生涯规划 ..... 68
- 第 3 节 了解用人单位的内容、方法和途径 ..... 73
- 第 4 节 了解用人单位过程中的心理问题与调适对策 ..... 76

## 第 6 章 职业生涯规划的策略与技巧 ..... 80

- 第 1 节 职业生涯规划的含义与作用 ..... 80
- 第 2 节 职业生涯规划的策略与技巧 ..... 82
- 第 3 节 职业生涯规划常见心理障碍及调适 ..... 86

## 第 7 章 职业生涯发展目标与学业规划 ..... 93

- 第 1 节 确立适合自己的职业生涯发展目标 ..... 93
- 第 2 节 做好与职业目标相一致的学业规划 ..... 96

第3节	学业中的常见心理障碍 与自我调适 .....	101
<b>第8章</b>	<b>求职策略与技巧 .....</b>	<b>108</b>
第1节	就业信息的搜集与 运用 .....	108
第2节	求职资料的准备 .....	111
第3节	面试策略和技巧 .....	118
第4节	求职择业中常见的心理 障碍及自我调适 .....	125
<b>第9章</b>	<b>从适应社会到成就事业 ...</b>	<b>131</b>
第1节	角色转换与适应 .....	131
28	.....朱奕怡张素	
19	.....彭陈江张利强心	
82	.....章2第	
92	.....章1第	
88	.....章2第	
73	.....章3第	
78	.....章4第	
78	.....章5第	
88	.....章6第	
80	.....章7第	
83	.....章8第	
88	.....章9第	
88	.....章10第	
88	.....章11第	
88	.....章12第	
88	.....章13第	
88	.....章14第	
88	.....章15第	
88	.....章16第	
88	.....章17第	
88	.....章18第	
88	.....章19第	
88	.....章20第	
88	.....章21第	
88	.....章22第	
88	.....章23第	
88	.....章24第	
88	.....章25第	
88	.....章26第	
88	.....章27第	
88	.....章28第	
88	.....章29第	
88	.....章30第	
88	.....章31第	
88	.....章32第	
88	.....章33第	
88	.....章34第	
88	.....章35第	
88	.....章36第	
88	.....章37第	
88	.....章38第	
88	.....章39第	
88	.....章40第	
88	.....章41第	
88	.....章42第	
88	.....章43第	
88	.....章44第	
88	.....章45第	
88	.....章46第	
88	.....章47第	
88	.....章48第	
88	.....章49第	
88	.....章50第	
88	.....章51第	
88	.....章52第	
88	.....章53第	
88	.....章54第	
88	.....章55第	
88	.....章56第	
88	.....章57第	
88	.....章58第	
88	.....章59第	
88	.....章60第	
88	.....章61第	
88	.....章62第	
88	.....章63第	
88	.....章64第	
88	.....章65第	
88	.....章66第	
88	.....章67第	
88	.....章68第	
88	.....章69第	
88	.....章70第	
88	.....章71第	
88	.....章72第	
88	.....章73第	
88	.....章74第	
88	.....章75第	
88	.....章76第	
88	.....章77第	
88	.....章78第	
88	.....章79第	
88	.....章80第	
88	.....章81第	
88	.....章82第	
88	.....章83第	
88	.....章84第	
88	.....章85第	
88	.....章86第	
88	.....章87第	
88	.....章88第	
88	.....章89第	
88	.....章90第	
88	.....章91第	
88	.....章92第	
88	.....章93第	
88	.....章94第	
88	.....章95第	
88	.....章96第	
88	.....章97第	
88	.....章98第	
88	.....章99第	
88	.....章100第	

第2节	顺利度过适应期 .....	133
第3节	立足岗位走向成功 .....	137
第4节	常见职业心理障碍与 自我调适 .....	140
<b>第10章</b>	<b>自我创业心理问题 .....</b>	<b>145</b>
第1节	自我创业的心理准备 .....	145
第2节	自我创业的原则与 方法 .....	149
第3节	创业常见心理问题与 对策 .....	154
<b>主要参考文献 .....</b>	<b>159</b>	
1	.....张林	
3	.....章内	
7	.....章8第	
12	.....章1第	
15	.....章1第	
17	.....章2第	
23	.....章3第	
23	.....章4第	
29	.....章5第	
28	.....章6第	
33	.....章7第	
33	.....章8第	
33	.....章9第	
33	.....章10第	
33	.....章11第	
33	.....章12第	
33	.....章13第	
33	.....章14第	
33	.....章15第	
33	.....章16第	
33	.....章17第	
33	.....章18第	
33	.....章19第	
33	.....章20第	
33	.....章21第	
33	.....章22第	
33	.....章23第	
33	.....章24第	
33	.....章25第	
33	.....章26第	
33	.....章27第	
33	.....章28第	
33	.....章29第	
33	.....章30第	
33	.....章31第	
33	.....章32第	
33	.....章33第	
33	.....章34第	
33	.....章35第	
33	.....章36第	
33	.....章37第	
33	.....章38第	
33	.....章39第	
33	.....章40第	
33	.....章41第	
33	.....章42第	
33	.....章43第	
33	.....章44第	
33	.....章45第	
33	.....章46第	
33	.....章47第	
33	.....章48第	
33	.....章49第	
33	.....章50第	
33	.....章51第	
33	.....章52第	
33	.....章53第	
33	.....章54第	
33	.....章55第	
33	.....章56第	
33	.....章57第	
33	.....章58第	
33	.....章59第	
33	.....章60第	
33	.....章61第	
33	.....章62第	
33	.....章63第	
33	.....章64第	
33	.....章65第	
33	.....章66第	
33	.....章67第	
33	.....章68第	
33	.....章69第	
33	.....章70第	
33	.....章71第	
33	.....章72第	
33	.....章73第	
33	.....章74第	
33	.....章75第	
33	.....章76第	
33	.....章77第	
33	.....章78第	
33	.....章79第	
33	.....章80第	
33	.....章81第	
33	.....章82第	
33	.....章83第	
33	.....章84第	
33	.....章85第	
33	.....章86第	
33	.....章87第	
33	.....章88第	
33	.....章89第	
33	.....章90第	
33	.....章91第	
33	.....章92第	
33	.....章93第	
33	.....章94第	
33	.....章95第	
33	.....章96第	
33	.....章97第	
33	.....章98第	
33	.....章99第	
33	.....章100第	

# 1

## 第1章 走近就业心理辅导

### 知识目标

- 初步认识就业心理辅导的含义和特征
- 了解就业心理辅导的目标和内容
- 了解就业心理辅导的方法与接受就业心理辅导的途径

### 能力目标

- 增强利用就业心理辅导解决自我就业问题的意识
- 提高运用就业心理辅导的原理和方法解决就业心理问题的能力



### 第1节 就业心理辅导的含义与特征

就业心理辅导是一门什么样的学科或课程,其研究与应用范围为何?这是我们认识、接受和运用就业心理辅导的基础,因而,有必要先来认识一下就业心理辅导的含义与特征。

#### 一、心理辅导与就业心理辅导

心理辅导(psychological guidance)是辅导者根据受辅导者心理发展的特征与规律,在一种建设性的人际关系中,运用心理学等专业知识与技能,设计和组织各种引导性教育活动,以帮助受辅导者形成良好的心理素质,充分发挥其个人潜能的过程。

对“心理辅导”含义的理解,需要注意以下几点:第一,心理辅导是一种合作式、民主式的过程,它不是辅导者对被辅导者的思想说教和灌输,而是平等的双方共同协商、解决问题的过程。第二,心理辅导是专业知识与技能的运用。心理辅导是根据人的心理发展规律,由辅导者利用自己的专业知识与技能,有计划、有系统地向被辅导者提供心理帮助的活动,因此心理辅导通常由掌握心理咨询专业知识与技能的人来实施。第三,心理辅导有自己独特的目标。心理辅导的目标侧重于协助被辅导者解决心理困惑,提高心理素质,以增强其心理适应能力,它并不承担诸如政治观念、专业技能等的培养任务。第四,心理辅导以正常人为主要对象,而不是以收治心理疾病患者为主。对于那些患有严重心理疾病者,通常要到专门机构去咨询与治疗。



关于心理辅导的含义,学术界有多种解释。美国心理学家罗杰斯(Rogers)认为,心理辅导是一个过程,其间辅导者与受辅导者的关系能给予后者一种安全感,使其可以从容地开放自己,甚至可以正视自己过去曾否定的经验,然后把那些经验融合于已经转变了的自己,作出整合。

美国劳动部《职业劳工手册》给出的解释是:心理辅导始终遵循着教育的而不是临床的治疗或医学的模式;辅导对象(不是患者)被认为是在应付日常生活中的压力和任务方面需要帮助的正常人;心理辅导学家们的任务就是教会他们模仿某些技能和新的行为,从而能够最大限度地发挥其已经存在的能力,或者形成更为合适的应变能力……辅导心理学强调发展的模式。它试图帮助辅导对象得到充分的发展,扫除其正常成长过程中的障碍。

国际心理学联合会《心理学百科全书》给出的解释是:心理辅导是一种以语言、文字或其他信息为沟通形式,对求助者予以启发、支持和再教育的心理治疗方式。其对象不是典型的精神病患者,而是有教育、婚姻、职业等心理或行为问题的人。

《中国大百科全书·心理学》对心理辅导所作的解释为:专业心理咨询工作人员运用心理学的理论与方法,通过良好人际关系的建立,借助各种符号系统(语词的,非语词的)帮助当事人认识自我、发展自我,重建人格达到自强自立的过程。

就业心理辅导是高校心理辅导的重要组成部分,它是心理辅导者运用现代心理辅导技术和手段为我们选择职业、谋求职业岗位以及上岗前心理调试等提供帮助和启发自助的活动过程。其内容包括协助学生了解自我职业兴趣、职业能力、职业价值观,介绍职业分类、职业特点、职业要求、职业信息,预测职业发展,协助个人与职业匹配,提供职业心理测评、求职心理调适,介绍求职技巧等。

一个人的职业选择往往要涉及很多因素,有事关个人职业理想方面的原因,也有经济收入水平、文化信仰、生活习惯等因素。譬如,有些职业工种虽然收入高,但工作时间很长,缺少进修深造和休闲时间,并影响到社会生活和与家人相处。这就给当事人带来职业岗位选择的困难,需要通过就业心理辅导来解决。就业心理辅导不仅要关注我们能否找到工作的问题,而且要考虑与工作有关的其他因素。从根本上说,就业心理辅导在于协助我们形成一个明晰、合理的职业自我观念,同时将此观念落实到实际的行为活动中,其核心是要引导我们自我接受与自我发展。

## 二、就业心理辅导的特征

就业心理辅导作为一门学科,必然有它区别于其他学科的特征。总体来看,就业心理辅导有如下几个特征。

### 1. 涉及范围广

就业心理问题发生的范围非常广,几乎涉及我们日常生活的各个方面。在职业自我认知、择业、专业学习、人际交往、恋爱、人格、娱乐、出国、家庭经济、人生观等有关方面,我们均有可能遇到挫折和困惑,产生迷茫、焦虑等心理问题。因此,职业自我的认知、职业个性心理测量、职业选择、职业道德的培养以及个人潜能的挖掘,均在就业心理辅导中扮演着重要的

角色。

从参与就业心理辅导的团队组成上来说,就业心理辅导不仅要有职业心理咨询师来主导,也需要教育、政治、经济、文化专家及学术团体和学校教师、行政人员、社会团体、家长、学生团体、社区等多方面互相配合,共同为我们的职业生涯发展服务。正因为这样,学校的就业心理辅导工作大多由校级主管领导牵头,心理辅导(咨询)中心唱主角,招生就业指导部门、学生工作部门、思想政治类课程教学单位等部门相互配合,协同作战。

## 2. 发展性辅导为主

就业心理辅导不仅要关心我们能否找到工作,更为重要的是,要考虑工作与生涯发展的关系等因素。就业心理辅导需要从个人整个生涯的高度来考虑个人与职业、个人与社会的关系,而不只限于局部的人-职匹配关系。从发展的观点出发,就业心理辅导既要协助我们解决在职业生涯中所面临的职业选择或适应问题,又要帮助我们发展正确的职业自我概念,提高自我决策的能力。也就是说,就业心理辅导必须遵循人类生理、心理、职业及社会发展的原理,通过对个体进行有关生涯的认识、试探、引导、准备、规划、决定、体验、自我实现、评价等一系列有步骤、分阶段的辅导活动,帮助我们实现职业生涯发展目标。

## 3. 针对性强

就业心理辅导须针对来访者将就业时面临的各种问题或心理困惑进行心理辅导活动。例如,有不少人存在着不正确的社会认知和自我认知,过高的职业期望值以及在众多的职业岗位中如何选择、如何决策、如何适应职业发展、如何处理职业人际关系等困惑。辅导人员会针对诸如此类的具体问题来进行心理辅导。另外,就业心理辅导中通常发生的心理咨询的时机性也比较强,如求职前、面试前、就业前不同阶段有不同的心理问题,这需要辅导人员有针对性地进行分析,并给予具体的辅导。

### 小案例

李勇是笔者所在高校三年级学生,由于勤奋好学,成绩一直名列前茅。他很想继续深造读“专升本”,在参加“专升本”考试中顺利通过了考试。但同时,广州一家效益不错的公司有意聘用他。在面临是到该公司工作还是继续深造的问题,他感到难以抉择,于是向学校心理辅导人员求助。

李勇接受了心理辅导人员宋老师的辅导。宋老师从分析其职业兴趣和能力入手,兼顾当前机遇与长远的职业生涯发展需要,协助他作出了自我决策。

点评:人生面对各种发展机会,如何选择机会?正确的做法是:将选择建立在科学的职业生涯规划之上。

## 第2节 就业心理辅导的目标和内容

就业心理辅导作为以探讨就业心理规律、引导我们走向成功职业生涯的学科,有它自己特有的目标和工作内容。通过了解就业心理辅导的目标和内容,可以增强对该学科的认识、接受和运用能力。

## ►► 一、就业心理辅导的目标

就业心理辅导的总体目标,是要帮助我们培养自己的职业自我认知、职业生涯规划 and 决策能力,以增强可持续发展的就业能力,为将来更好地适应社会打下基础。具体目标可分解为以下几个方面:

- (1) 帮助我们正确地认识自己,对个人的身心特点,如体力、知识、能力、职业倾向性、社会经验等进行恰当的评价。
- (2) 引导我们正确地认识和把握社会职业的性质、特点、要求和就业可能性,并作出正确的判断。
- (3) 协助我们把个人具备的条件与就业因素恰当地联系起来并加以整合,作出科学合理的选择,形成切实可行的就业需要。
- (4) 协助我们对自己的职业生涯发展和大学期间的学习活动作出个性化的规划,有针对性地构建、调整和充实知识与能力结构,增强知识技能学习和个性培养的针对性和主动性。
- (5) 协助我们培养自己根据社会需要和个人特点正确选择职业的能力,以及求职自荐能力、创业能力和转业改行等适应能力。
- (6) 引导我们及早做好就业心理准备,培养自己健康的就业心态和良好的职业道德。

### 知识拓展

大多数研究者认为,合适的就业心理辅导目标需要满足以下条件:

1. 受辅导学生能够理解和接受;
2. 必须是具体的、可评估的;
3. 必须是可行的,即通过辅导是能够达到的;
4. 应是兼顾社会与个人需求的。因为,既符合社会规范又能满足主体需要的就业行为,才是心理健康者所具有的行为特征。如果就业心理辅导的目标仅在于满足学生的心理要求,而无视社会规范的制约以及学生应承担的社会责任,则可能导致当事人的反社会行为;相反,如果就业心理辅导只考虑使学生就业行为服从社会规范,而不考虑其主体需要的满足,则学生不能从自己的行动中获得乐趣,这种符合社会规范却与主体需要相悖的行为就无异于自我苛求。就业心理辅导工作所追求的是当事人社会适应与自我肯定的统一。

## ►► 二、就业心理辅导的内容

就业心理辅导的基本任务,是通过一系列的心理辅导活动来实现上述就业心理辅导目标。

具体来讲,需要开展以下几个方面的工作:

### 1. 职业自我认知辅导

可持续发展就业能力的培养依赖于职业生涯规划 and 决策能力的提高,而职业生涯规划的核心,在于确定自己的职业个性倾向、补充和完善自己的知识与能力结构,然后选择适当的工作,实现自我价值。因此,就业心理辅导首先要引导我们探索自己、认识职业自我,对自

己的职业兴趣、职业能力、职业价值观以及今后的生活形态有足够的了解,以便作出科学、合理的职业生涯规划 and 决策,最大限度地实现自我价值。

### 知识拓展

学术界流行这样一种观点,认为健全的职业自我概念的形成,是个人职业成熟的标志,也是职业成功和生活满意的必要条件之一。进行就业心理辅导,将把发展健全的职业自我概念作为重要任务来抓。大学生职业自我概念的发展源于个人对自我的认识以及对工作的认识,在此基础上形成个人对职业和劳动的态度、职业理想以及职业道德和职业价值观。个体一旦发展了健全的职业自我概念,就会根据个人自身的身体和心理特点、个人的能力及职业价值观来选择相应的职业,以实现自己的职业理想,对自己的职业生涯作出合理的规划。

### 2. 职业心理测评

认识职业自我并不是一件容易的事。特别是我们大多尚未完成自我同一性的定向,在就业问题上对自己的知识结构、能力素质、特长以及适合职业的判断上模糊不清,面对选择无所适从。因此,辅导者在引导我们认识自我的过程中,不仅要引导我们善于作主观自省,而且要设法让我们掌握各种客观心理测评手段,以增强认识职业自我的能力。

从就业心理辅导的角度来看,实施职业心理测评就是帮助我们进行自我探索,了解自己的身体和心理特点,确立良好的择业意识的过程。因此,辅导人员常常采取职业心理测评的手段,帮助我们了解自我。完整的职业心理测评不仅可以帮助我们了解自己的身体素质,更主要的是了解自己的能力倾向、兴趣、爱好、价值观等方面的心理特点。在此基础上,我们可以根据自己的特点选择更适合自己的职业,实现最佳的人-职匹配。

### 3. 职业信息咨询

职业信息咨询是就业心理辅导的重要环节。它可帮助我们了解国家的就业政策和就业信息,增进对各种职业的认识。获得就业信息有多种渠道,如国家权威部门对各种人才需求的预测,各地区劳动人事部门的人才需求信息,报纸、职业介绍所、人才交流中心等媒体或机构公布的就业信息等。这些渠道可以让我们了解当年就业的基本情况,但难以对职业的性质作系统的了解。因此,就业心理辅导还需要通过开设课程或讲座等方式帮助我们对可从事职业的性质、任职资格、社会待遇、优缺点进行认识,使我们认识到各种专业人才在当前及未来社会中所处的地位和作用,为形成良好的职业态度乃至自主择业意识奠定基础。

### 知识拓展

生涯发展理论认为,人对社会职业信息与环境资源的掌握,也是提高职业生涯规划与决策科学合理性的重要因素。21世纪以来,社会分工的变革在不断加速,新职业种类层出不穷,这为人们根据自己的职业心理特点选择职业带来便利的同时,也增加了职业选择的难度。因此,就业心理辅导须注重帮助大学生掌握收集、分析与利用社会职业信息和环境资源的方法、途径,引导他们善于与行业或学科领域的师长、前辈、实业工作者等分享社会职业信息,为科学合理的职业生涯规划与决策打下基础。

#### 4. 合理选择辅导

我们即将面临升学、择业等个人职业生涯发展的重大决策任务。就业心理辅导将协助我们了解生活中的各种可能的选择,并结合个人特定的标准,个人所追求的生涯目标,同时结合社会的发展和职业的需要,比较各种选择之间的利弊,最后作出科学合理的选择。在协助我们作出生涯选择的过程中,辅导人员会引导我们首先做好价值澄清工作。因为升学、择业等决策,作为认识活动的产物都是有目的、有意识的活动,它必然要在价值观念的指导下进行,并以主体(人)的需要和利益为出发点和立足点。对个人来说,无论从事何种工作,只要是有利于自身潜能的发挥并符合社会发展的需要,都是有价值的。当然,个人选择的作出应以正确认识自己、扬长避短为前提。就业心理辅导通常会引导我们根据自己的身体素质、知识结构和专业特点,确定个人的价值目标,选择自己的职业生涯发展道路。

#### 5. 求职与创业心理的调适

在求职或创业前帮助我们树立求职或创业的自信心,是就业心理辅导的重要内容。自信心是影响求职或创业成败的主要心理品质。辅导者通过心理暗示等技巧,帮助我们消除求职或创业前的期望过高、幻想、畏惧、逃避甚至过分自负等不良心态,以平常心对待求职或创业一事;鼓励我们在利于发挥个人优势的领域内求职或创业,相信自己一定能在社会需要中找到自己的合适位置、成就一番事业。同时,还要帮助我们面对现实,正视困难,克服困难,坚持到底;引导我们正确处理择业或创业中的冲突与挫折。因为求职或创业往往不是一帆风顺的,而经常会遇到一些挫折,如专业就业不景气、性别歧视、面试表现不佳和遭遇不公平竞争等。通过接受心理辅导与咨询,心理辅导人员会引导我们正确处理个人兴趣与现实利益之间、脚踏实地与“关系路子”之间的矛盾,鼓励我们在挫折面前放下心理包袱,寻找失败的原因,分析自己的优势和劣势,调整好个人目标和心态,充满信心地再争取新的机会。

#### 6. 求职技能与创业素质的培养

掌握求职技能和提高创业素质是影响我们就业成功与否的关键一步。在求职技能培养方面,学校常常举办许多讲座和培训班,这有助于引导我们掌握多种与用人单位沟通、面试的技巧,如:怎样向用人单位推荐自己,如何消除面试的紧张,如何着装、介绍自己、倾听他人谈话以及怎样写求职自荐书,等等。

在创业素质培养方面,学校通过举办讲座、榜样示范、创业模拟与实际创业尝试训练相结合的方式,可培养我们的创业意识、创业知识、创业能力和其他创业心理品质。创业意识包括创业需要、创业动机、创业兴趣、创业理想、创业信心和创业世界观等,这些都是培养创业意识的基础;创业知识包括专业知识,经营管理知识和综合性知识。就业心理辅导的重点在于培养我们的经营管理知识和综合性知识。综合性知识是发挥社会关系运筹作用的多种专门知识,包括政策、法规、工商、税务、金融、保险、人际交往、公共关系等。

创业能力包括专业能力,经营管理能力和综合性能力。就业心理辅导的重点在于综合性能力的培养,这种能力是一种社会环境和社会关系的综合开发和运筹的能力,在更高的层次上影响着社会实践活动的效率和成败,内容包括发现机会、把握机会、利用机会、创造机会的能力,收集信息、处理加工信息、综合利用信息的能力,适应变化、利用变化、驾驭变化的能力,非常规性的决策和用人的能力,交往、公关、社会活动能力,等等。

创业心理品质的培养是就业心理辅导的又一重点,这包括独立性、敢为性、坚韧性、克制性、适应性等心理品质的培养。不难看出,这些心理品质的核心是意志特征和情感特征,是

从特定角度来反映意志和情感要素的。因此,就业心理辅导的重心一般放在培养人的意志和情感品质上,这也是培养创业心理品质的核心所在。

### 小案例

香港浸会大学设立就业辅导中心,向学生提供全面的就业辅导服务。中心的辅导人员针对职业经验有如白纸的毕业生,在求职过程中经常感到彷徨的现象,设计了一系列的非正规课程,帮助学生度过这个困惑阶段,并为他们做好投身社会的准备。例如,它有一种做法叫“事业导师计划”,实施效果非常好。事业导师一般由社会在职人士担任,除了通过平日交往解答所负责学生的问題外,还让他们到工作单位亲身参与一些岗位工作,了解整个运作流程,获得宝贵的实际经验。

点评:学校举办这些活动,有助于学生加深对社会各层面的认识,并训练他们的沟通技巧和领导才能,最终使学生的个人素质得到提升。

## 第3节 就业心理辅导的方法与途径

就业心理辅导是一种合作式、民主式的过程,了解就业心理辅导的方法和途径,有利于培养我们在接受就业心理辅导的过程中的合作意识,以增强心理辅导效果。本节将对一些常见的就业心理辅导方法和途径予以介绍。

### 一、就业心理辅导的方法

目前,就业心理辅导采用的方法主要是通过借鉴应用心理学、职业咨询等的方法而得。常见的方法主要有生涯规划辅导法、当事人中心辅导法和认知辅导法等。

#### 1. 生涯规划辅导法

生涯规划辅导法源自生涯发展理论,其基本假设是:人的一生存在不同的发展阶段,每个阶段有着不同的发展目标和任务;合理的生涯规划有利于个人潜能的发挥,并促进职业生涯的发展。所谓生涯规划是指对个人的生涯作最有利的安排。

### 知识拓展

根据美国生涯辅导学者舒伯的观点,人的生涯发展可划分为成长、试探、确立、保持与衰退五个阶段。第一个阶段是成长阶段,指从出生至14岁。其发展任务是:发展自我形象,发展对工作世界的正确态度,并了解工作的意义。第二阶段是试探阶段,指从15岁开始至24岁。这一阶段发展的任务是:使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。第三阶段是确立阶段,指从25岁至44岁。其发展的任务是统整,稳固并求上进。第四阶段是维持阶段,指从45岁开始至65岁。其发展的任务是维持既有成就与地位。最后一个阶段是衰退阶段,指65岁以上。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

生涯规划辅导法的重点,在于引导我们进行生涯评估。根据舒伯的基本观点,生涯辅导工作首先需要了解个体的发展状况,通过生涯评估的方式,就个人的潜能与问题,进行综合

而积极的分析。舒伯提出的评估模式是：

(1) 前期的了解：包括收集资料、初步接触及初步评估。

(2) 深度的探究：探究工作的重要性、各种角色的分量及对各种角色的价值观，并对生涯成熟（诸如计划、试探的态度、决策技巧、职业资料、适应性）、自我观念（诸如自尊、明确性、和谐性、认知复杂度、切实性）、能力与潜能的发展水准、兴趣范围与活动等进行深入评估。

(3) 全部资料的整体评估：检验核实全部资料，并作评估与预测。

## 2. 当事人中心辅导法

当事人中心辅导法源于人本主义心理学，其基本假设是：人在本质上是可信赖的，人有无需辅导者直接干预就能了解及解决自己困扰的极大潜能，只要能投入辅导关系中，他们就能朝向自我引导的方向成长。根据人本主义心理学创始人罗杰斯的观点，如果助人者能具备这些态度，则接受协助的人将会减少防卫并能更开放自己，而且他们会有融洽与建设性的表现方式。这种实现的基本驱力意味着，如果整个方向在指引着他向着健康的方向前进，他就会自然而然地走下去。因此，咨询的目标在于使当事人自由，并创造出能进行有意义的自我探索的情境：当人们自由时，就能发现自己的方向。

### 知识拓展

当事人中心辅导法注重当事人的责任与能力，以便去发现更能面对现实的方法。人本主义心理学认为，最了解自己的是当事人，他能在渐增的自我察觉基础上，为自己找到更合适的行为。当事人中心辅导法强调当事人的现象学世界。辅导者为了要掌握当事人内心的参考架构，常常将工作的重点放在当事人对自己及其周围世界的知觉上。

当事人中心法要求咨询者具备三种特质以制造一种促进成长的气氛，使个体在其中可以向前迈进，而达到他们所能成为的人。这些特质是：

- (1) 一致：包括真诚或真实。
- (2) 无条件地正面关怀：包括接纳与关怀。
- (3) 准确的、同理心的了解：即一种能深入他人主观世界，了解其感受的能力。

该法的目的在于帮助个人更为独立与整合。它着重于人本身，而不是长久呈现的问题。寻求辅导的人常问：“如何发现真实的职业自我？如何才能成为自己所深切期盼的人？怎样才能除去面具，找到自我？”辅导的基本目的在于提供一种气氛，以协助当事人成为完全能发挥自己潜能的人。在当事人达到此目标前，他们必须先除去自己在社会化过程中所形成的面具，当事人便会了解，他们因为一直戴着这些面具，以至于失去了真正的自我。在安全的辅导气氛中，他们开始了解到自己还有其他转变的余地。

当面具除去后，从虚假的背后所突现出来的是什么样的人？罗杰斯认为，应该是一个不断自我实现的人，并且具有以下四个特征：① 对经验采取开放的态度；② 自我信任；③ 内心里有评估标准；④ 乐于继续成长。

以上四种特征为辅导进展的方向提供了一个一般性参考架构。辅导者并不替当事人选定特殊的职业生涯发展目标，而是通过当事人与一位具催化作用的辅导者所建立的关系，让当事人来界定及了解自己的职业生涯发展目标。然而，很多时候很难让当事人决定他们自

己的独特发展目标。辅导者需要有相当的勇气去鼓励当事人聆听自己的心声,接受自己的指导——尤其是当他们的决定并不是辅导者所期望时。辅导者应以他们本身存在的方式与态度为基础,促使当事人改变职业人格。

当事人开始会晤辅导员时,会怀着不真诚的态度,换言之,他们的自我知觉与对现实的经验之间会产生差距。例如,一位学生把自己看成是一位未来的医生,但是他低于平均分数的成绩,可能会使他无法进入医学院大门。他如何看待自己(自我概念),或他愿意如何看自己(理想的自我概念),以及他的成绩不好与现实之间的差距,可能形成焦虑和个人的创伤,进而使他觉得有必要去接受辅导。这位当事人一定感觉到问题所在,或至少对目前的心理适应觉得非常不安,因而想探索改变的可能性。

### 3. 认知辅导法

认知辅导法源于心理咨询的认知疗法。该方法是根据人的认知过程影响其情绪和行为的理论假设,通过认知和行为技术来改变求助者的不良认知,使求助者适应心理治疗方法。

#### 知识拓展

由于文化、知识水平及周围环境背景的差异,人们对问题往往有不同的理解和认知。所谓认知是指一个人对一定对象的认知和看法,如对自己的看法,对他人的想法,对环境的认识和对事物的见解等。例如:同样的一所医院,小孩可能依自己的认识和经验,把它看成是一个“可怕”的场所,不小心就会被打针;一般人会看成是“救死扶伤”之地,可帮其“减轻痛苦”;而有些老年人则可能把医院看成是“进入坟墓之门”。所以,关键不在“医院”客观上是什么,而是被不同的人认知或看成是什么,不同的认知就会滋生不同的想法,从而影响人的行为反应。

认知理论认为人的情绪来自人对所遭遇的事情的信念、评价、解释或哲学观点,而非来自事情本身。情绪和行为受制于认知,认知是心理活动的决定因素,认知疗法就是通过改变人的认知过程和在这一过程中所产生的观念来纠正本人的适应不良的情绪或行为。治疗的目标不仅仅是针对行为、情绪这些外在表现,而在于分析求助者的思维活动和应付现实的策略,找出错误的认知并加以纠正。

认知辅导法实施的重点,在于求助者非功能性的认知问题,意图通过改变求助者对己、对人或对事的看法与态度来改变并改善所呈现的职业心理问题。由于人的非适应性或非功能性心理与行为,常常是受不正确的认知而不是适应不良的行为。例如,一个人一直“认为”自己表现得不够好,连自己的父母也不喜欢他,因而做什么事都没有信心,很自卑,心情也很不好。认知辅导法的策略,便在于帮助他重新构建认知结构,重新评价自己,重建对自己的信心,更改认为自己“不好”的认知。

### 4. 问题解决式辅导法

问题解决式辅导法是辅导人员在实践中长期摸索出来的实用方法,指辅导人员通过提供有关信息澄清问题,协助当事人处理特定的就业事情或作出决定。这种心理辅导方法可以迅速解决问题,适应于处理当事人因缺乏有关个人的或环境的职业信息而产生的就业问题。



笔者遇到过一位王姓同学,他在就业过程中,向不少单位发出了应聘信,经过面试后同时被国有企业和外企两家单位录用。他很矛盾,不知去哪个单位好,就前来就业心理咨询中心进行咨询。在咨询过程中,咨询人员一方面帮助王同学分析个人专业特点、兴趣、性格特征、影响就业决策的外在环境,通过一些启发性的问题和测验,让他充分认识自己,系统地了解自己的职业取向。另一方面又分析两家工作单位的信息,包括工作特征、工作环境和发展方向等。如在不同的单位中,你可以从工作中得到什么?通过工作,你是否可以获得满足感和成就感?你的工作潜能是否能得到充分肯定和发挥?在工作的满足感与挑战性、别人的认同与赏识、晋升机会与回报、个人成长与发展、增长知识和磨炼技能的机会、能否实现自己的人生目标和理想以及工资及其他物质报酬等选项中,主要考虑的是哪几项?等等。

点评:通过这种问题解决式的心理咨询,王同学最终作出了选择。咨询的过程是帮助王同学澄清问题和提供信息,让他自主地作出决定。

### 5. 能力培养式辅导法

能力培养式辅导法,就是辅导人员不仅要帮助当事人解决具体的问题,还要注意培养当事人的决策能力和其他适应能力,以便为其将来自行解决就业问题创造条件。能力培养式辅导法要求实施某一辅导过程后,当事人不仅面临的问题得以解决,而且学会了解决问题的方法,并能运用学到的方法适应未来职业生涯发展的需要。辅导的重点以职业对人的能力要求为主,重视影响个人职业生涯发展的内在因素。

能力培养式辅导法,除个人咨询外,宜在大学生的团体心理训练中进行。该过程可引导我们树立正确的职业理想和设计符合自己客观实际的、合理的职业生涯规划,帮助我们提高就业心理素质。通常情况下,影响个人职业生涯发展的因素有人际交往能力、管理能力、口头表达能力、团队精神等,辅导人员将针对这些能力来进行专题心理训练。如团体心理训练中的“职业生涯规划”、“即兴演讲”、“知人善任”、“才能展示”、“模拟求职招聘面试”、“模拟工程项目建设”等,目的都在于能力培养,让我们在团体心理训练过程中学到解决问题的方法,学习其他人的长处。值得注意的是,心理训练和能力的提高是一个长期的过程,需要辅导人员有意识地引导,并在日常的学习生活中长期不懈地锻炼和培养。

应届毕业生张丽近来有些心烦,眼看着“专升本”考试的日子一天天临近了,可自己却无法静下心来复习,心里一直在考虑,“万一我考不上,又找不到工作怎么办?”这个念头越来越强烈,困扰得她吃不下饭、睡不着觉。后来她到学校的心理咨询中心进行了一次咨询,做了一些心理分析和职业能力倾向测试,结合职业人格特征和职业价值观,最后一道“如果你考上本科的同时又找到一份好工作,你舍弃哪一样?”的选择题终于让她明白了“专升本”考试在自己心中的重要位置,从而安定了那颗焦虑的心。

点评:该辅导咨询的重点是让张丽对自己有个全面的了解,将职业选择与个人发展结合起来,从而作出自己的选择。