

高职高专“十三五”规划教材

职业

职业素质

养成

尤君 主编
李晓东 主审



化学工业出版社

高职高专“十三五”规划教材

职业素质 养成

尤君 主编 李晓东 主审



化学工业出版社

· 北京 ·

本书的编写宗旨是使高职高专学生构建职业素质理念,培养职业素质意识,在进行职业素质教育的同时,努力进行职业素质的自我培养与锻造。

本书立足于从职场角度强调加强职业素质的培养与训练,从职业生涯规划、职业心理、职业礼仪、职业忠诚、职业能力、人际交往能力、团队合作能力、创新能力、创业能力等方面进行了介绍和阐述。考虑到市场经济条件下,自主创业正成为就业的一种新选择,大众创新万众创业的新局面已经全面展开,因此本书把创新能力、创业能力也纳入职业素质体系之中。

本书可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教学用书,也可作为企业职工培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

职业素质养成/尤君主编. —北京:化学工业出版社, 2017. 9

高职高专“十三五”规划教材

ISBN 978-7-122-30248-9

I. ①职… II. ①尤… III. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 168328 号

责任编辑:高钰

文字编辑:谢蓉蓉

责任校对:王素芹

装帧设计:刘丽华

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印 装:北京云浩印刷有限责任公司

787mm×1092mm 1/16 印张13 字数295千字 2017年9月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:29.00 元

版权所有 违者必究

21 世纪,科学技术日益进步,知识经济时代已经到来,社会对劳动者的素质要求越来越高,对综合应用能力更强的职业类人才呼唤越来越强烈。

伴随着高等职业教育的迅速崛起,对高等职业教育人才培养的方向也提出更新更高的要求。有专家指出:高等职业教育在人才培养过程中,不能只见“才”,不见“人”;只有“职业”,没有“素养”。高等职业教育确定的高等技术应用型人才的特定培养目标和以就业为导向的教育理念,要求高职教育培养的人才应具有符合岗位需求的素质。这类与职业工作和职业发展相关的素质,就是我们所说的职业素质。

职业素质的构成是多方面的,本书立足于从职场角度强调加强职业素质的培养与训练,从职业生涯规划、职业心理、职业礼仪、职业忠诚、职业能力、人际交往能力、团队合作能力、创新能力、创业能力等方面进行了介绍和阐述。考虑到市场经济条件下,自主创业正成为就业的一种新选择,大众创新万众创业的新局面已经全面展开,因此本书把创新能力、创业能力也纳入职业素质体系之中。

职业素质需要在实践中不断地自我修炼、自我提高,因而本书在编写过程中引用了大量案例,旨在使学生从中悟得具备良好职业素质的真谛。考虑到高等职业教育培养的人才既不应是仅会动嘴,不会动手的“君子”;也不应是仅会动手,知其然而不知所以然的经验型“老师傅”,而应是具有一定理论知识水平和较强岗位工作能力的“专才”,因而在论及各方面素质时,并未一味地以案例说话,而是辅以系统的理论知识,阐述其前因后果、来龙去脉,深入浅出地实现理论与实际的结合,期望能使学生在广博的知识武装之下愉快学习、愉快成长。

本书的内容已制作成用于多媒体教学的 PPT 课件,并将免费提供给采用本书作为教材的院校使用。如有需要,请发电子邮件至 cipedu@163.com 获取,或登录 www.cipedu.com.cn 免费下载。

本书由尤君主编,李晓东主审。第一章~第四章、第六章由尤君编写,第五章由鲁先牧编写,第七章由段树斌编写,第八章由李明辉编写,第九章由张雪娟编写。

本书可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教学用书,也可作为企业职工培训用书。

职业素质教育是一门新兴的教育学科,其理论博大精深,而理论体系尚未建立起来,处在探索阶段。本书的论述仅是基于实践的个人体会,可谓管中窥豹,疏漏和不足之处,敬请同行和读者批评指正。

第一章 职业生涯规划	1
第一节 求职你准备好了吗	1
一、职业选择理论	1
二、关于职业理想与职业兴趣	4
三、认识自己是职业选择的基本前提	9
四、面试知识知多少	22
五、经典求职案例	27
第二节 你的规划你做主	35
一、你了解职业生涯的内涵吗	36
二、你知道为什么要进行职业生涯规划吗	37
三、进行职业生涯规划你需要做哪些准备	38
四、制订职业生涯行动计划	39
五、评估与反馈	41
【思考与训练】	41
第二章 职业心理	42
第一节 择业心理问题分析及调适	43
一、大学生职业选择面临的压力及职业选择的趋势	43
二、大学生职业选择中常见的心理误区	44
三、大学生择业心理问题的自我调适	46
第二节 健康的职业心理是职业成功的基础	47
一、事业成功的积极心态	47
二、实现社会角色的转换	49
三、顺利度过适应期	50
四、谋求进一步发展	53
第三节 职业心理素质训练的方法	57
一、心理暗示法	57
二、游戏训练法	58
三、拓展训练法	59
四、头脑风暴法	60

职业生涯规划

第一节 求职你准备好了吗

面临严峻的就业形势，每到毕业季，大学毕业生们往往都会陷入求职带来的各方压力及诸多考验之中，或困惑于选择什么样的职业、岗位，或奔波忙碌于各种求职笔试面试现场等。在求职的过程中怎样选择适合自己的职业与岗位？怎样才能让自己的求职过程更为顺利？首先需要了解一些职业选择理论。

一、职业选择理论

职业选择理论主要产生和发展于美国，其影响则已经扩展到很多国家，在职业咨询、帮助人们选择合理的职业方向等方面起着重要作用。这里主要介绍具有代表性的三种：帕森斯的职业-人匹配理论、施恩的职业锚理论和霍兰德的职业兴趣理论。

（一）帕森斯的职业-人匹配理论

职业-人匹配理论是用于职业选择的最经典理论之一，最早由美国波士顿大学的弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）教授提出。1909年，帕森斯在他所著的《选择职业》一书中，明确阐明了职业选择的三大要素和条件。

- ① 应该清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征。
- ② 应该清楚地了解职业选择成功的条件及所需知识，及在不同的职业岗位上所占有的优势、劣势、补偿、机会和前途。
- ③ 上述两个条件的平衡。

帕森斯的理论内涵是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位要求条件的基础上，将主客观条件与社会职业岗位（对自己有一定可能性的）相对照、相匹配，最后选

择一种职业需求与个人特长匹配相当的职业。

职业-人匹配分为两种类型：一是条件匹配。即所需的专业技术和专业知识与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配；或者脏、累、险劳动条件很差的职业，需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之相匹配。二是特长匹配。即某些职业需要一定的特长，如具有敏感、易动感情、不守常规、独创性、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

帕森斯的职业-人匹配理论作为职业选择的经典理论，至今仍然正确、有效，并对职业生涯管理、职业心理学的发展具有重要的指导意义。

（二）施恩的职业锚理论

职业锚理论产生于美国麻省理工大学斯隆商学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩（Edgar. H. Schein）教授领导的专门研究小组。

所谓职业锚，又称职业系留点。锚，是用来使船只停泊定位的铁制器具。职业锚，实际上就是人们在选择和发展自己的职业时所围绕的中心，指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中那种至关重要的东西或价值观。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是可以不断调整的。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。

关于职业锚基本上有五种描述：技术能力型职业锚、管理能力型职业锚、创造型职业锚、安全型职业锚和自主型职业锚。

① 技术能力型职业锚。具有相当明确的职业工作追求、需要和价值观。其特征表现为强调实际技术或某项职能业务工作。技术能力型职业锚的人比较热爱自己的专业技术或岗位工作，注重个人专业技能的发展，一般多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析、企业计划等工作。

② 管理能力型职业锚。愿意担负管理责任，且责任越大越好，这是管理能力型职业锚员工的追逐目标。他们与不喜欢甚至惧怕全面管理的技术能力型职业锚的人不同，倾心于全面管理，掌握更大权力，肩负起更大责任。具体的技术工作或职能工作仅仅被他们看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。换言之，他们从事一个或几个技术职能区工作，只是为了更好地展现自己的能力，瞄准更高职位的管理权力。

③ 创造型职业锚。这是定位很独特的一种职业锚。在某种程度上，创造型职业锚同其他类型职业锚有重叠。追求创造型的人要求有自主权、管理权，能施展自己的才干。但是，这些都不是他们的主要动机和价值观，创造性才是他们的主要动机和价值观。

④ 安全型职业锚。又称作稳定型职业锚，其特征表现为职业的稳定和安全，这是安全型职业锚员工的追求、驱动力和价值观。他们的安全取向主要为两种：一种是追求职业安全，稳定源和安全源主要是一个给定组织中稳定的成员资格，例如大公司组织安全性高，做其成员稳定系数高；另一种是注重情感的安全稳定，包括定居，一种使家庭稳定和使自己融入团队的感情。

⑤ 自主型职业锚。又称作独立型职业锚，这种职业锚具有非理性的成分，其特点是最大限度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境。以自主、独立为锚位的

人认为,组织活动是限制人的,因而他们追求的是自由自在、不受约束或少受约束的工作和生活环境。

职业锚理论因强调在人与职业的互动过程中,确认个人的职业选择,因此对于已经工作的人来说具有更大价值。只要一个人有机会去体验或比较不同的职业和工作,几年后他就可以非常自信地进行正确的职业选择。而之所以说他自信,是因为他的职业选择具有现实基础。

(三) 霍兰德的职业兴趣理论

美国著名职业生涯指导专家约翰·霍兰德(John Holland)将职业选择看作一个个性格的延伸,他认为在现代社会中,不同的行业和职业的数量有成百上千种,往往也就很难来确定哪种职业最适合自己。因此一个比较可行的方法,就是首先将众多庞杂的职业归为数量有限、划分合理的职业群,然后从中去发现自己最感兴趣的,并寻找比较适合自己的职业领域。

霍兰德的职业兴趣理论,其核心是人格可以分为六大类,即社会型(S)、企业型(E)、常规型(C)、实际型(R)、调研型(I)、艺术型(A)。而且,职业环境也可以分成相应的同样名称的六大类。当我们就业择业的时候,我们的人格与职业环境的匹配就是形成职业满意度、成就感的基础。

各种人格类型的共同特征及对应的典型职业如下。

(1) 社会型(S)

共同特征:喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。爱寻求广泛的人际关系,比较看重社会义务和社会道德。

典型职业:喜欢要求与人打交道的工作,从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务,并具备相应的能力。如教育工作者(教师、教育行政人员),社会工作者(咨询人员、公关人员)。

(2) 企业型(E)

共同特征:追求权力、权威和物质财富,具有领导才能。喜欢竞争、敢冒险、有野心、有抱负。为人务实,习惯以利益得失、权力、地位、金钱等来衡量做事的价值,有较强的目的性。

典型职业:喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能,以实现机构、政治、社会及经济目标的工作,并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

(3) 常规型(C)

共同特点:尊重权威和规章制度,喜欢按计划办事,细心、有条理,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况,通常较为谨慎和保守,缺乏创造性,不喜欢冒险和竞争,富有自我牺牲精神。

典型职业:喜欢要求注意细节、精确度、有系统、有条理,具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业,并具备相应的能力。如秘书、办公室人员、记录员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

(4) 实际型 (R)

共同特点：愿意使用工具从事可操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业感兴趣，并具备相应的能力。如技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动者）。

(5) 调研型 (I)

共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，擅长逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的，要求具备智力或分析才能，以用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的定向工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。

(6) 艺术型 (A)

共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧，心态较为复杂。

典型职业：喜欢要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，以用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受的工作，并具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人），音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥），文学方面（小说家、诗人、剧作家）。

然而，大多数人都并非只有一种性向，而是同时包含几种。霍兰德认为，这些性向越相似、相容性越强，则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。

二、关于职业理想与职业兴趣

毕业后拥有一份稳定、舒适的工作，是很多在校大学生所期盼的。然而，那些稳定、舒适的工作一定就是适合自己的吗？在职业选择过程中，有人选择跟个人兴趣、爱好相关的职业；有人信奉“专家”的预测，选择热门职业；有人认为薪水很重要，选择那些高薪工作；有人选择亲戚朋友们做得很快乐的工作。不同的人、不同的心理，就会有不同的选择。那么，在进行职业选择时应注意哪些问题，怎样在择业压力下选择一份适合自己的工作呢？这就需要学生在全面认识自己，能确切地知道自己需要什么的基础上，对职业进行初步了解，然后做出决定。

（一）职业理想不一定是理想的职业

1. 职业理想

俄国大文豪托尔斯泰曾说过，理想是指路明灯，没有理想就没有坚定的方向，而没有

方向就没有生活。理想是人们生活中不可缺少的内容,职业理想则是理想的重要组成部分,指导着人们的职业价值观和择业行为。

职业理想是指个体在一定世界观、人生观、价值观的指导下,对未来从事的职业和发展目标做出的想象和设计,也是一定社会理想在人格上的反映。不同的职业有不同的职业期望,医生以救死扶伤为天职,军人宣誓为国效忠,警察立志匡扶正义、维持法纪,教师追求为人师表、传道授业解惑等。职业理想会随着社会发展而变化,并通过一定具体事业的成就来实现。

职业理想是人们特有的对自己职业生涯的规划。职业生涯占人生的绝大部分,而且人们对未来的追求和向往都要通过职业活动来实现。人有其主观能动性,并不是被动地通过职业活动来满足生存的需要,而是理性地、自觉地规划自己的物质生活和精神生活,把职业选择和职业活动作为实践对象,并设定追求和奋斗的目标。

职业理想是以客观发展的可能性来展示明天的现实。科学的职业理想必须建立在客观、现实、发展的可能性的基础上,以一种历史的必然趋势来展示明天的现实。理想与空想、幻想不同:空想尽管也是人们对未来的一种想象,但属于脱离实际的主观臆想,是不可能变为现实的。幻想虽然反映了人们一定的需要和愿望,但一般离现实较远,不表现为人们确定的努力追求的目标。职业理想则是建立在现实可能的基础之上,反映人们对职业愿望和需求的有形化的构想。

职业理想同奋斗目标相联系,是人们对未来美好现实的向往和追求。职业理想作为一种可能实现的奋斗目标,是人们实现职业愿望的精神支柱和力量源泉。翻开人类历史的画卷,大凡有作为、有成就的人,都有着坚定的志向和明确的目标。人们的职业理想一旦确立,就会孜孜以求,力争在奋斗中使之变为现实。

2. 树立正确的职业理想

当代大学生正处于新旧世纪交替和社会变革的时期,在择业方面拥有新的机遇,但同时也面临着严峻的挑战。树立正确的职业理想,对大学生顺利就业以及在职业实践中把职业理想化为现实和人格的完善有着重要的意义。

(1) 正确的职业理想标准

正确的职业理想必须建立在符合现实、符合社会发展和社会需要、符合人的发展的基础上,具体体现为两个层次。

首先,造福人类是职业理想的最高追求。把造福人类作为职业理想的最高追求,是由人的社会属性所决定的。职业的形成与发展是人类社会发展的缩影,职业本身就是为协调社会生活、为发展社会而存在的。它的本质是从属于社会的,而不是从属于个人的。虽然在目前和相当长的一段时间内,职业还是人们谋生的手段,但一个有着崇高职业理想的人,总是把造福人类作为自己奋斗的根本目的。

美国大发明家爱迪生说:“我的人生哲学是工作,我要揭示大自然的奥秘,并以此为人类造福。我们在世的短暂人生中,我不知道还有什么比这种服务更好的了。”

物理大师爱因斯坦也认为,科学活动的根本目的,在于使科学成果为人类造福。他说:“在我们这些把惊人力量释放出来的科学家身上,有一个重大的责任,有为使原子能

用于为人类的福利而不用来破坏的责任。”

瑞典著名化学家诺贝尔曾豪迈地宣称：“我是世界的公民，应为人类而生。”他终身实践着自己的诺言，为试制炸药舍生忘死。在炸药试验过程中，工厂曾被炸毁，诺贝尔也多次被炸得满身血污。但他从不灰心、从不退缩，而是勇敢地同死神周旋。他说：“炸药一旦用于生产，将给人类创造极大财富，危险是难免的，我尽量小心就是了。”他一生有很多发明，成了巨富，然而生活极为俭朴，从不吸烟、喝酒，死后还把自己的遗体献给了医学事业。按照他的遗嘱，把他的财产做成基金，设立“诺贝尔奖奖金”，奖给那些在科学、文学以及和平事业上为人类做出重要贡献的人。诺贝尔的一生，就是那些千千万万以造福人类为自己崇高职业理想的科学家的生动写照。

当然，并不只是那些对人类有突出成就和贡献的人才能造福人类。人的能力有大小，职业性质有差别，无论平凡还是显赫，只要是对人类、对社会、对他人做出应有贡献的人，都会受到人们的尊重。

其次，实现人与职业的合理匹配是树立正确职业理想的客观基础。人的生理、心理特点不同，适应的职业范围也不同；职业本身的特点，对人的要求也存在着客观差别。从人与职业两个方面来说，人选择了能够发挥自己特长的职业，其潜能就会得到最大限度的发挥，在同样的劳动时间内就会比他不适应的职业效率高、贡献大；职业与适应其特殊需要的人相匹配，就能发挥出应有的社会功能。因此，人与职业的合理匹配也就成为大学生树立其正确职业理想的客观基础。

马克思在研究劳动社会分工的过程以及人们能力发展的差别时，对此作过明确的论述：“……各种操作，向商品生产者提出各种不同的要求。在一种操作中，他必须使出较大的体力；在另一种操作中，他必须比较灵巧；在第三种操作中，他必须更加集中注意力，等等；而同一个人不可能在相同的程度上具备所有这些素质。”

但由于受到各种因素的影响，一个人期望的职业往往是本人不能适应或不能胜任的职业。这就需要大学生充分认识自我，把握自己的身心特点，把职业理想建立在能够胜任的、能够发挥自己优势的、能够发挥自己的职业基础之上，这样才是科学的。

（2）在实践中树立正确的职业理想

职业实践是职业理想实现的必然途径，人们对职业的认识同职业实践密不可分。只有在实践—认识—再实践—再认识的反复循环中，人们才能加深对职业的了解和认识，不断修正职业理想的偏差，从而完善和升华职业理想。

在实践中检验、调适职业理想。职业理想的正确与否，不是以主观上感觉如何而判定，而是经过实践的反复检验以人与职业的适宜性而判定。从科学性上来说，理想的职业应当是人能适应职业需要，能发挥自己优势和充分展示个人才能的职业。但由于从事职业活动之前缺乏职业实践体验，难免会有情绪化的冲动，以致自己的职业理想发生偏差。而经过实践的检验，就会重新审视自己的选择是否正确。正确的应当巩固，否则就要做出合理的调适，从而使自己追求的目标建立在既符合现实需要又在长远的发展中有实现可能的基础上。

职业理想是否正确应坚持客观标准。如果从事的职业实现了人与职业的合理匹配，这

就是理想的职业。即使不符合个人已形成的职业理想，也要从现实与未来发展相结合的角度做出合理的调适。如果从事的职业符合自己的职业理想，但人与职业不能合理匹配，即自己不适应职业的要求或仍不能充分发挥个人特长，不能很好地展现积极性和创造性，就需要及时且符合实际地调适自己的职业价值观，通过实践（包括正常的职业流动）来实现人职匹配，从而树立正确的职业理想，为实现科学的目标而奋斗。

在实践中完善、升华职业理想。职业理想是社会和时代的产物，这就决定了它不是永恒不变的，而是会随着人们认识的深化和主体因素的变化不断发展变化。大学生在职业实践中应通过自身体验，不断加深对社会认识与理解，不断过滤职业理想中的幻想成分，正确处理理想与现实的关系、个人与社会的关系、人与人的关系，通过自己的职业实践为社会做贡献、为人民服务、为人类造福。

职业理想的实现总要受到时代和社会条件的制约。任何一个想要奋斗成功的人，都必须把理想植根于自己生长的社会时代，置身于特定的历史环境和社会关系之中。可以说，一个人在社会所需要的岗位上，充分发挥自己的创造才能造福人民，这样做非但不会限制、妨碍其才能的施展，相反还会为他充分发挥聪明才智，实现自身发展提供实际的可能性。

【资料】 李开复谈大学生就业

“职业理想”不等于高薪

很多求职者被问到“职业理想”的时候，给出的答案是：月薪过万，或者进入全球500强企业。

我们常认为，理想就是实现某些物质利益，比如钱、名誉或者地位。我的一位同事，在认为自己赚够了钱之后，说了声“拜拜”就去享受他的环球旅行了。当时，他才三十多岁。然而几个月后，他发现自己当初的决定是错的，他不用担心温饱，但并不快乐。因为真正的快乐来自于工作的过程，而不是由它获得的报酬。

所以，在确立职业理想时要考虑到这个前提：高薪并不等于职业理想。我们生命的价值不在于拥有多少钱，而在于做了多少有意义的工作。还有一些研究告诉我们，那些追求理想的人，在多年以后比那些只追求金钱的人会赚到更多钱。

所以，我希望所有的求职者都记住一句话：事业比金钱重要，机会比安稳重要，未来比今天重要。

用大学四年做职业规划

很多求职者说，刚开始找工作时还有目标，现在是越找越没有标准，感到很迷茫。我想说的是，如果大学四年（甚至更长的求学时间）里没有培养起自己的理想，那么，迷茫是正常的。

求学十几年目标就是考上大学，这是家长为你们树立的“理想”。而现在大学毕业了，面对求职，没人告诉你该做什么了，于是迷茫产生了。那么，如何摆脱这种迷茫呢？当然是做人生规划，让自己有个目标。但是，这不是一步登天的过程，理想不是一天就能树立的。

我一直建议大学四年的时间应该用来做人生规划，当然也包括树立职业理想。大一大二是理解自己的过程：你喜欢什么、适合做什么，这些问题应该得到解决。我大学时选了

很多不务正业、奇奇怪怪的课，都跟自己的专业没什么关系。但是这些课让我知道了自己的兴趣在哪里，这是我最大的收获，也是我确立职业理想的基础。

到了大三大四，你们的疑惑就不该指向自己了，而应该更多地去理解外界。比如，我想做的这个行业现在发展到了什么程度？有哪些公司能提供相关工作机会？如果要得到这些工作机会，我需要做哪些准备？其实在这个过程中，你就逐渐树立了自己的职业理想，而且初步探索了一条通向理想的路。

先就业再择业不是妥协

鉴于紧张的就业形势，我建议求职者“先就业再择业”。第一份工作很重要，但尚未重要到决定终生。一个人一生换上四五份工作是正常的，很多时候职业理想需要一个曲折实现的过程。

很多人说：“不管怎么样我一定要实现目标，做不到我也要拼命去试。”其实，这不见得是件好事。我建议大家采用“两步计划”来实现职业理想。假如你设定了一个目标，不要一毕业就想马上实现，好像做不到这辈子就算完了。你应该问自己：这个理想很好，我实现它的可能性有多大。如果目前可能性不大，那么我应该做些什么让自己能够离它更近一步？

在此，我举一个例子。有一个在美国读大学的学生，他所在的学校不算很好，但他的成绩还算可以。他立志进入 Google 工作，问我有没有这个可能。在问了他一些基础知识后，我发现他很聪明，但专业知识不够扎实，我不认为目前的他有机会进入 Google。因此我对他说：“现在还很难，但如果再努力一下就有可能。”他继续问：“我能做些什么事让这个可能性最大化呢？”于是，我建议他去读硕士，并向他推荐了 Google 很喜欢的一所大学——加拿大的滑铁卢大学。因为它的计算机学院教学务实，而且入学还算容易，学费也不贵。两年后他拿到了硕士学位，现在已经进入 Google 工作。

（二）职业兴趣助力你的职业生涯

职业兴趣在职业活动中具有积极作用。职业兴趣是一种带有情绪色彩的认识倾向，在职业活动中可影响人们的职业定向和职业选择，开发人的能力，激发人的探索和创造力，并增强人的职业适应性。

人的兴趣是多方面的，可以是精神的、物质的、社会的等。如果一个人对某种工作产生兴趣，就会具有高度的自觉性和积极性，从而获得成就；反之，则会影响积极性的发展，有可能一事无成。正如爱因斯坦所说：兴趣是最好的老师。

一般来说，兴趣是在后天生活实践中形成的。但兴趣有相对的稳定性，与一个人的个性有内在的联系。因此，毕业生在择业过程中应适当考虑自己的兴趣和爱好，不能为了眼前的利益而盲目选择职业。这样不仅不能充分施展自己的才能，而且会贻误终生。

当然，兴趣在职业选择中也并不总是起着正向的驱动作用。有时它会是一种耗散力，给毕业生带来职业选择的困惑，如有的同学对什么都感兴趣，但没有形成自我特色，在择业时就没有竞争优势；有的同学兴趣面太窄，以至于不能满足社会需要；还有的同学因种种客观因素，个人兴趣与所学专业不一致，从而不可避免地造成职业选择的困难。

所以，即将毕业的大学生，不仅要对自己的兴趣有一个客观的分析，同时还要树立正确的人生志向、调整自己的兴趣爱好，以适应社会的需要，争取找到适合自己兴趣的职

业，使自己的才智和心性得到最大程度的发挥。

在培养兴趣时，要注意以下几方面。

① 要注意兴趣的广度，即广泛性。兴趣狭窄的人，生活单调，容易把自己陷于狭小的圈子之内。兴趣广泛的人，则会经常注意多方面的新问题，获得广博的新知识，从而促使自己个性的全面发展。

② 要有中心兴趣，不能浮泛。在广泛兴趣的背景下，围绕中心兴趣进行培养，才能形成优秀的兴趣品质。

③ 要有稳定的职业兴趣，不能“这山望着那山高”，朝更暮改。拥有稳定而持久的兴趣，才能深入地钻研问题，获得系统而深刻的知识。朝三暮四、见异思迁的人，必定是缺乏稳定而持久兴趣的人，也必定是没有恒心的人。这种人在任何实践领域中，都不可能取得最有成效的成果。

④ 要注意兴趣的效能。兴趣的效能是指兴趣对活动的推动所产生的效果。依据兴趣有无效能，可将兴趣分为积极兴趣和消极兴趣。消极兴趣是被动的兴趣，使人处于静观状态，不能称为实际活动的动力，因而也不能产生实际效果，是一种不良的兴趣品质。积极兴趣是有效能的兴趣，它不停留在静观阶段，而是为获得兴趣的对象积极活动，是一种掌握知识、发展个性的优良兴趣品质。

三、认识自己是职业选择的基本前提

职业世界纷繁复杂，对从业人员的要求也各有迥异。人与人是千差万别的，不同的人适应不同的职业要求。从这个角度看，大学生充分认识自己，对于今天的职业选择和今后的职业适应至关重要。

（一）认识自己的个性倾向性

个性倾向性指人的心理意识的倾向性，即个体对客观事物认识的不同倾向，是个体行为中积极性的特征，主要包括需要、动机、兴趣、理想、信念、世界观等。它较少受生理、遗传等先天因素的影响，主要是在后天的培养和社会化过程中形成的。个性倾向性中的各个成分并非孤立地存在，而是互相联系、互相影响、相互制约，构成一个统一的、推进人进行活动的动力系统，是个性中最活跃的因素。其中，需要又是个性倾向性乃至整个个性积极性的源泉，只有在需要的推动下，个性才能形成和发展。动机、兴趣和信念等都是需要的表现形式。而世界观属于最高指导地位，指引和制约着人的思想倾向和整个心理面貌，是人的言行的总动力和总动机。由此可见，个性倾向性是以人的需要为基础、以世界观为指导的动力系统。其作用在于组织和引导心理活动，使心理活动有目的、有选择地对客观现实进行反映。

1. 需要与职业选择

需要是个体在生活中感到某种欠缺或不平衡时的心理状态。它通常在主观上以一种缺乏感被体验着，是个性积极性的源泉。

人既是生物实体，又是社会实体。人为了个体的生存和社会的发展，必定需要一定的

对象物加以满足。例如，食物、配偶、劳动、在劳动中结成社会关系、人际交流活动等，这些对象物反映在人脑中就成为人的需要。

人的需要是复杂多样的，一般分为本能的需要和获得的需要。本能的需要是有机体维持生命和种族延续所必需的，如饥渴、呼吸、排泄、休息、睡眠、好奇、寻求刺激等。获得的需要是在本能需要的基础上派生的。人在成长的过程中，会通过各种经验获得各种特有的需要，如成就的需要、社会赞许的需要、劳动的需要等。

人本主义心理学派的代表人物马斯洛提出了需要层次说。马斯洛把人类的需要按其重要性分为5类（见图1-1），其中安全需要、生理需要都是物质性需要，高层的3个需要都是社会性需要。所谓“自我实现”指的是个人天赋、自我潜能的最大发挥，而满足自我实现是很多人努力追求的目标。但是，只有极少数人能真正达到这种目标。

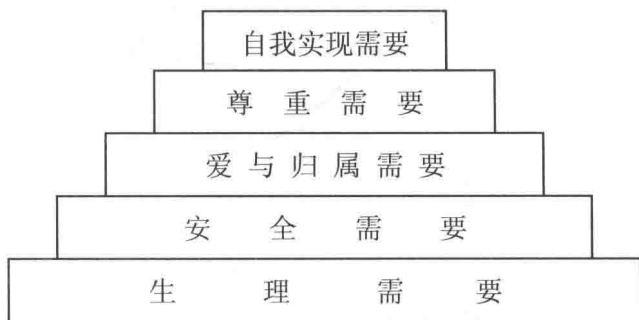


图 1-1 马斯洛的需要层次说

马斯洛按照如下几条原则来安排人类需要的层次：首先，人类基本的需要必先得到满足，然后才会进一步追求较高层次需要的满足。其次，人类的需要与个体的生长发展密切相关。一个人出生时，最先要满足的是生理需要，然后才逐渐考虑到安全、爱情、自尊，最后才追求自我的实现。最后，人类需要的高低与个体的生存有关。基本需要为生存所必需；较高层次的需要维持在维持个体生存上并没有基本需要那样重要。但是马斯洛认为，一个理想的社会，除了应该满足人们基本的生理需要外，还应满足人们较高层次的需要，并且鼓励个人去追求自我实现。在这里，必须指出：一个人只有把个人的需要和社会发展的需要联系起来，才能有永不衰竭的动力，才能充分地发挥个人的潜能，才能达到最大限度的自我实现，才能促进社会的进一步完善和发展。

仔细了解并审视自己的需要，可以帮助大学生确定职业选择的方向，指导自己进行职业设计，掌握必要的职业技能，从而更强化自己的职业需要，并在未来的职业生涯中获得满足感；同时，也可以使大学生根据社会实际状况和未来发展趋势，调整自己的职业需求与现实职业世界的矛盾，从而实现个体与社会的统一。

2. 动机与职业选择

动机指激发和维持个体进行活动，并导致该活动朝向某一目标的心理倾向或动力，是需要的具体表现。复杂的活动通常不只是由一种动机所引起的，而是由几种动机同时相互作用、相互影响所引起的。

动机和人的意识是密不可分的：第一，需要只有在被主体意识并激起、促发相应的活

动时才能转化为动机。因此，动机总是被意识到的，只不过有着不同的意识水平。第二，动机是和目的联系在一起的，动机是引起活动的原因，目的则是活动所要达到的结果。第三，由于人的需要具有社会历史性，因而基于需要的动机同样也是受社会历史所制约的。

人的动机会随年龄的增长而不断发展。动机的发展不仅表现为动机的丰富化、多样化，而且也表现为动机的结构化、层次化。

人的动机是复杂多样的。按照动机在某种活动中所起的作用，可以把动机分为主导动机与从属动机。主导动机具有两个特点：第一，它具有推动与指导活动的主要功能；第二，它给活动、活动的客体与条件添加了某种主观意义。从属动机又称次要动机，在人的复杂活动中，主导动机一般只有一个，然而从属动机却可能有若干个。从属动机与主导动机以及各种从属动机之间有着十分复杂的关系，当它们之间的关系一致时，活动就会加强；当它们彼此处于冲突、矛盾的斗争之中时，活动就会减弱。

按照动机内容是否符合社会发展规律与人民的根本利益，可以把动机分为正确的、高尚的动机与错误的、卑鄙的动机。

按照需要对象的驱使，可以把动机分为生活动机与成就动机。生活动机主要是在自然需要的基础上产生的，这是为维持正常的生活所必需的。另一些生活动机则起源于社会，如交往动机。但不论是哪种形式的动机，都具有社会历史制约性。成就动机是一个人在完成活动任务时，竭力追求获得优异成绩的心理动力。

3. 兴趣与职业选择

兴趣是一个人努力趋向某种客体所表现出的积极的个性倾向。对某一事物有浓厚兴趣的人，常会以苦为乐，感知敏锐，记忆牢固，思维活跃，情感深厚，意志坚强。

人的兴趣是在需要的基础上，在社会活动中发生和发展起来的。尽管需要的对象常常会成为兴趣的对象，但并不是所有的需要都会成为兴趣的对象。正是由于人们对某些事物产生了需要，才有可能对这些事物发生兴趣。可以说，在较低级的需要基础上所产生的兴趣是比较短暂的。一个人在饥饿的情况下需要食物，并且对食物感兴趣，而一旦这个需要得到了满足，对食物也就不那么感兴趣了。而建立在精神文化需要基础上的兴趣，则具有相对稳定性和长期性。许多心理学家研究了需要和兴趣的密切关系，例如瑞士心理学家皮亚杰指出，兴趣实际上就是需要的延伸，它表现出对象与需要之间的关系。我们之所以对一个对象发生兴趣，是由于它能满足我们的需要。

人的兴趣和爱好往往具有一种强大的推动作用，兴趣可以通过工作动机促进能力的发挥，兴趣和能力的有效结合则会大大提高工作效率。曾有人进行过研究：如果你从事自己感兴趣的职业，就能发挥你全部才能的80%~90%，且长时间保持高效率而不感到疲劳；如果你对所从事的工作没有兴趣，则只能发挥你全部才能的20%~30%。虽然如此，但是在职业选择的过程中，个人的兴趣和爱好只能作为重要依据而不是全部依据。因为只有建立在一定能力的基础上，并与社会需要相结合，兴趣和爱好才会获得现实的基础，也才会有实现的可能。因此，求职者应该培养自己多方面的兴趣和爱好，努力发展自己的专长，从而使自己的兴趣和爱好有明确的针对性，以便在求职时拥有一个更为广泛的选择余地。

4. 理想和信念与职业选择

理想是人生奋斗的目标，是人们对未来的向往和追求。理想有正确的和错误的之分：正确的理想是符合社会发展规律的理想，错误的理想是违背社会发展规律的理想。一个人一旦树立了符合社会发展规律的理想，就会为实现这一理想而奋斗；反之，则会浑浑噩噩，虚度一生。

信念是坚信某种观点的正确性，并用来支配自己行动的个性倾向性。它是认识和情感的“合金”。消极的情感体验会阻碍一个人对社会义务的认识，以及影响一个人的认识向信念的转化；积极的情感体验则会促进和加深一个人对社会义务的认识。因此，一个对现实抱冷淡态度，只凭死啃书本来掌握知识的人，是不能形成为之而奋斗的真正信念的。

信念一旦确立，就会对主体的心理活动产生深远的影响。它决定着一个人的行动和原则性、坚韧性。因此，具有坚定信念的人，能够为了捍卫自己的观点和自己的事业而不惜牺牲一切。

5. 世界观、价值观与职业选择

世界观是一个人对整个世界总的看法和态度，其中包括对人生的看法——人生观。它是个性倾向性的集中表现，是个性心理的核心，也是个人行为举止的最高调节器。它指导着人的行动，影响着人的整个精神面貌。因此，要想确定一个人的世界观，不仅要看他的认识和态度，而且要看他的行动。

价值观是指个体在社会化过程中形成的对客观事物意义的判断和评价。

价值观是一种高层次的意识，在整个动机活动中，起着自我意识、自我评价、自我体验、自我调控的作用。当一个人由某种需要产生活动动机时，最初是以愿望、兴趣、爱好、情绪、情感、意志等心态存在着。作为主体的人，又通过头脑中已形成的价值认识来评价该项活动是否有价值、是否应该追求、是趋向还是躲避。这样，人的价值观就具体化为生活行为的意识。当它与一定的客观生活条件相结合时，就成为推动、制约、支配、调控生活方式的动力。可见，价值观和生活方式是紧密相连的，既支配人的生活方式，又在生活方式中得以表现。

在进行职业设计的时候，人的价值观也支配着人们去认识世界，去明确客观世界对自己的意义，去进行自我了解、定向与设计，并且给自己认为是正确或不正确的职业选择行为提供充分的理由。当一个人做出的职业选择违背自己的价值观时，他就不会有为了事业而努力奋斗的激情，甚至会放弃这个职业选择。唯有符合自己价值观的职业选择，才有可能珍视它、重视它，也才有可能产生对事业的忠诚感。

(二) 认识自己的个性心理特征

个性心理特征是指个体在其心理活动中经常地、稳定地表现出来的特征，主要包括人的气质、性格和能力。在求职择业的过程中，求职者的个性心理特征具有重要作用。心理学研究表明，不同职业对不同从业人员有不同个性心理要求，而不同心理特征的人对不同职业也有不同的适应或不适应的问题。因此，每一名求职者在考虑未来职业选择的时候，都应该对自己的个性心理特征有明确的认识和了解，这样才有可能找到适合自己发展的理想职业。