

大学生 职业生涯管理

College Student Career Management

合理规划职业生涯 踏上理想职业阶梯

韩庆红 * 编著



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>

大学生职业生涯管理

——合理规划职业生涯 踏上理想职业阶梯

韩庆红 编著

华中科技大学出版社

中国·武汉

内 容 简 介

本书分五个部分介绍了大学生职业生涯管理的基本知识、技巧和方法,主要包括对自我的认知、职业认知、生涯规划与执行、自我推销以及职前准备等内容。本书根据国际上最新的职业生涯管理的理论、发展情况,介绍了在规划、决策和自我推销过程中许多简单、易操作的方法和步骤,以帮助大学生有效地管理自己的职业生涯。本书不仅包括大学生职业规划与求职就业的全过程,而且还列举了许多实例,使大学生能够了解真实的工作世界,引导大学生更快地适应新角色,并学会有效地管理自己的职业生涯。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯管理——合理规划职业生涯 踏上理想职业阶梯/韩庆红 编著.
—武汉:华中科技大学出版社,2011.9
ISBN 978-7-5609-7197-1

I. 大… II. 韩… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 129325 号

大学生职业生涯管理

——合理规划职业生涯 踏上理想职业阶梯

韩庆红 编著

策划编辑:陈培斌

责任编辑:张凌云

封面设计:范翠璇

责任校对:朱 玢

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录 排:武汉正风天下文化发展有限公司

印 刷:武汉首壹印务有限公司

开 本:710 mm×1000 mm 1/16

印 张:14.5

字 数:292千字

版 次:2011年9月第1版第1次印刷

定 价:28.00元



华中科大

本书若有印装质量问题,请向出版社营销中心调换
全国免费服务热线:400-6679-118 竭诚为您服务
版权所有 侵权必究

前 言

2003年,我国有212万名大学毕业生,2009年这个数字增加到630万名。据统计,大学生每年的就业率在70%左右,这就意味着每年都有百万名大学生毕业即失业,并且每年只有极少数的大学毕业生毕业后找到比较称心的工作,多数毕业生都无法找到理想的工作。

由此可见,大学毕业生的就业形势日益严峻,就业竞争也越来越激烈。大学毕业生的就业问题已经引起了国家和全社会的高度关注。

一位投资银行家曾说,就业难与经济环境无关。这句话对我触动很大,因为,即使是在极其恶劣的经济环境中,有些大学毕业生也能找到理想的工作,不仅好就业,还就好业;而在经济环境转好的情况下,还是有相当多的大学毕业生找不到工作,这说明了什么?作为大学生,是否应该从自身内部寻找原因?

作为一名大学的职业指导师,在和学生经常接触的过程中,我发现,太多的学生因为缺乏足够的准备而与机会失之交臂,或者说他们不知道为就业准备什么,又该如何去做准备。

高校有责任帮助学生完成从学生到职业人的转变。应该告诉毕业生,他们将面对的工作和生活是艰辛、复杂的,他们不仅要了解自己,也要了解工作对人的要求。从进校门的第一天起,大学生们就应提前有针对性地做好寻找工作的准备。只有这样,才能避免因就业准备不足而带给自己的苦恼,才能让自己迎接社会与生活的挑战,使生命变得有意义。

这是我作为一名就业指导老师编写这本书的目的。如果高校不能提供一些有效的策略,帮助并教会大学生学会管理自己的职业生涯,掌握就业技巧,抛弃一些天真的想法,他们很可能因为失业或工作不开心等原因造成社会资源的极大浪费,阻碍他们取得本应取得的成就。这是高校不希望看到的结果。

韩庆红

2010年10月

目 录

第一章 职业生涯管理概述	(1)
第一节 工作、职业与职业生涯	(1)
第二节 职业生涯管理的含义.....	(2)
第三节 职业生涯管理的意义.....	(3)
第四节 职业生涯管理的主要内容.....	(4)
第二章 自我认知	(6)
第一节 职业价值观.....	(6)
第二节 人格特质	(12)
第三节 职业兴趣	(18)
第四节 主要技能	(24)
第五节 工作经历	(30)
第三章 自我促进	(33)
第一节 自我激励,建立职业生涯档案.....	(33)
第二节 终身学习	(38)
第四章 职业认知	(43)
第一节 职业分类	(43)
第二节 职业发展趋势	(50)
第三节 行业与产业	(60)
第四节 职业环境探索	(65)
第五章 职业选择	(68)
第一节 选择职业的心态	(68)
第二节 职业选择	(74)
第三节 确定目标职业	(79)
第四节 目标职业分析	(86)
第五节 大学毕业后的其他选择	(90)
第六章 规划与执行	(94)
第一节 制订职业生涯线路	(94)
第二节 规划的实施与调整	(96)
第三节 如何应对时间压力.....	(101)
第七章 推销自己	(105)
第一节 了解雇主.....	(105)

第二节 拓展人脉关系·····	(118)
第三节 搜集就业信息·····	(123)
第四节 制作简历·····	(125)
第五节 准备面试·····	(137)
第八章 工作与权益保护 ·····	(147)
第一节 大学生的第一份工作·····	(147)
第二节 关于薪酬·····	(154)
第三节 如何离职·····	(158)
第四节 就业权益保护·····	(160)
附录 A 霍兰德职业索引 ·····	(184)
附录 B MBTI 16 种人格类型及其特征 ·····	(188)
附录 C 中华人民共和国劳动合同法 ·····	(191)
附录 D 中华人民共和国劳动法 ·····	(204)
附录 E 中华人民共和国就业促进法 ·····	(215)
附录 F 中央和地方有关部门高校毕业生就业主要网站 ·····	(223)
参考文献 ·····	(225)
后记 ·····	(226)

第一章 职业生涯管理概述

著名的管理学家彼得·德鲁克(Peter Drucker)曾指出,因为信息时代取代了工业时代,世界处于平等、无国界的竞争和放权、自由的管理模式之中,未来的历史学家会说,20世纪最重要的事情不是技术或网络的革新,而是人类生存状况的重大改变;在20世纪里,人将拥有更多的选择,他们必须积极地管理自己。

积极地自我管理意味着积极地管理自己的职业生涯,并最终让自己的人生更有意义。这应该是大学生学习的最终目的。职业生涯管理其实就是个人在探索理想生活的过程中,了解自己,了解社会,找到目标后,对自己的职业生涯进行规划,并根据目标来调整大学的学习和生活,不断缩短自己与理想之间的距离。

第一节 工作、职业与职业生涯

对于工作(job)与职业(occupation),多数人认为这两个词并无多大区别,指的都是某个人通过付出劳动而获得报酬的社会劳动。在经济不很发达的社会,由于没有太多的就业机会可供选择,一个人可能一辈子就从事一种工作。那时的职业与工作没有太大的区别;随着社会经济的发展,社会给人们提供的就业机会与岗位越来越多,分工也更加细化。人们更希望在工作中体现自身的价值,实现自己的人生理想。职业和工作的区别就在于工作考虑的是能使自己生存下去,与未来的职业发展不一定相关;职业考虑得更多的是所从事的工作是否符合自己的性格、气质、能力、意识、价值观、爱好和专业,是否能成就自己的理想并实现自己的抱负。每个人都会根据自身发展的情况在人的不同阶段作出多次选择,例如,接受教育、培训、工作、出国、考研、再深造等等。因此,职业的选择成为一个过程而非一次性的行为,它泛指贯穿一个人一生的教育、培训、工作的总和,这个过程被定义为“职业生涯”(career)。

美国的职业心理学家施恩将人的职业生涯划分为外职业生涯与内职业生涯。外职业生涯是由从事一种职业时的工作地点、单位名称、担任职务、职称、工资待遇等因素构成的;内职业生涯是指与从事某种职业相关的知识水平、工作能力、观念、心理素质、内心感受等,通常会以个人的职业表现、工作成果等形式表现出来。外职业生涯的发展通常是由他人来决定、认可、给予的,因此也容易被他人否定或剥

夺；内职业生涯的发展主要靠自己不断的努力与探索而获得，不会随外职业生涯的发展而自动获得，也不会随外职业生涯的丧失而自动丧失。在人的职业生涯发展中，起决定性作用的是内职业生涯。因此，大学生在选择职业时，应该更多地考虑这项工作是否给自己提供了一个较大的发展空间，是否有助于自己更快地接近所制订的职业目标，而不仅仅是考虑薪酬、福利、工作环境等外在因素。

第二节 职业生涯管理的含义

在一个人的职业生涯中，经常会面临一些选择与改变。如高中毕业后是上大学继续深造，还是找工作，或是参加专门的技能培训？大学毕业后，如何顺利并成功地完成从学习到工作的转变？如何应对这些改变并作出正确而合适的职业选择？要回答好这些问题，需要大学生掌握一定的知识与技能，这就需要接受职业生涯教育(career education)。

“职业教育”这一术语最早是在 20 世纪 70 年代被引进英国高等教育的，Law & Watts 将职业教育的主要内容概括为以下几点。

决策技能的培养(decision learning)：要使人认识到影响职业选择的主要因素、制订职业规划以及获得有关决策的技巧。

机会意识(opportunity-awareness)：通过对职业环境的探索，了解有关大学毕业生的劳动力市场信息、有哪些工作机会(特别是与自己专业相关的工作机会)以及不同岗位对个人的具体要求是什么。

过渡阶段的学习(transition learning)：包括对找工作的技巧、自我推销等技能的学习与掌握。

自我意识(self-awareness)：包括对自己的职业价值观、兴趣、技能、知识水平、优势、劣势等各方面的了解。

Law & Watts 的职业教育模式被称为“DOTS”模式，这个模式至今仍被广泛地使用，而后来许多新建的模式也是在这个模式的基础之上发展而来的。

20 世纪 80 年代，一些大的公司开始使用“职业生涯管理”(career management)这一概念，旨在通过一系列的政策和实践活动帮助中高层管理人员的职业发展。到了 90 年代，这一概念被逐渐推广，并被广泛地应用于西方的高等教育。

职业生涯管理是指个体运用通过职业教育所掌握的知识、技巧与方法，采取具体的行为(行动)来评估并解决职业生涯中遭遇的各种问题。这些问题不仅是大学生求职就业中的问题，还可能是今后工作中将会遇到的问题。如：如何准确地给自己定位，如何认识并抓住机会，如何规划自己的职业生涯，如何制订生涯路线，如何将规划落到实处并及时地进行评估与调整，如何有效地自我推销，如何更好地开始

第一份工作,以及如何尽快地适应从心态到行为的角色转变,等等。

职业生涯规划与职业教育不同,它强调的不是被动地接受职业教育,而是要发挥个体的主动性,所以它所关注的不仅仅是大学生能否就业,还包括他们今后的职业发展。职业教育则着重培养学生的职业理论和实践技能。

第三节 职业生涯规划的意义

人的一生将会面临很多的选择,这种选择一般来说从初中三年级就开始了。因为初三毕业后,学生就面临着如下选择:是读普通高中、职业高中,还是参加职业培训机构的培训后就业?怎样才能选择一条适合自身发展的职业道路?

在西方,对学生进行职业教育的年龄在不断推前:英国早在1997年就通过法律赋予13~19岁学生的职业生涯教育的权利,2003年将学生受职业教育的年龄从13岁(初中三年级)提前到11岁(初中一年级),并出台了相应的教学大纲,各学校可以参照执行。2009年,英国政府针对家庭背景不是很好的孩子提出了“对7岁孩子进行职业指导”的方案,并在英国7个地区试行。由此可见,职业教育与指导在西方发达国家不但是受教育的年龄不断推前,而且受教育的对象除了面向所有的学生之外,还开始有针对性地面对一些弱势群体。

西方早期的职业教育的目的是引导学生从小就开始思考自己今后的职业方向,这样,到了初中三年级面临人生的第一次重要选择时,他们就会有思想准备,不会对前途一片茫然。有些大学生不禁会问,我们已经上了大学了,选择了一门专业,再来进行规划和管理,还有意义吗?答案是肯定的。1970年,美国哈佛大学对当年毕业的天之骄子们进行了一次关于人生目标的调查,调查结果显示:27%的学生没有目标;60%的学生目标模糊;10%的学生有清晰但比较短期的目标;3%的学生有清晰而长远的目标。1995年,也就是25年后,哈佛大学再次对1970年毕业的这一批学生进行了跟踪调查,其对应的结果是这样的:3%的学生,25年间他们朝着一个既定的方向不懈努力,几乎都成为社会各界的成功人士;10%的学生实现了自己的短期目标,成为各行业、各领域都有不错业绩的成功者;60%的学生则过着安稳的生活,没有什么特别突出的成绩;剩余的27%的学生,过得很不如意,整天生活在抱怨之中,抱怨社会、抱怨他人、抱怨这个没有给他们机会的世界……

以上的数字告诉人们,职业生涯的规划与管理直接决定了一个人将会过一种什么样的生活,它还告诉人们规划从任何时候开始都不晚。因为,职业生涯是一个贯穿个体一生的教育、培训、工作的总和,是一个动态与不断变化的过程。上大学,是一个非常好的职业开端,而如何规划好四年大学生活,使自己明确职业发展目标,并以这个目标为导向,提升技能与知识水平,完善个性,为今后自身职业生涯的

发展,特别是内职业生涯的提升做好准备,是值得每一位大学生认真思考的问题。

对职业生涯规划知识与技能的掌握,不仅可以帮助大学生根据自身的条件找到一份合适的工作,更重要的是可以使大学生在走出校门后能够根据所学的知识与技能在职业生涯的不同阶段作出合理与合适的选择,采取有效的措施,克服职业生涯中遭遇的种种困难与障碍,充分发掘个人的潜力,实现自我价值。

第四节 职业生涯规划的主要内容

本书参考并综合了国内外同类书籍的内容和特点,将大学生职业生涯规划的主要内容概括为以下几个方面。

1. 自我认知

对自我的认知是一切职业生涯行为的基础。只有对自己有一个客观而清楚的认识,才能确定自己的职业目标,才能制订合理的职业规划。自我认知主要包括自己的职业价值观、性格特质、兴趣、主要技能与知识水平,以及教育与工作经历。

2. 职业认知

除了很好地了解自己外,还要敏锐地观察和解读外部世界,理解外部环境对个人的要求与期望。

3. 职业选择

根据对自我和职业的认知,运用科学的方法确定目标职业,并检验目标职业是否适合自己。

4. 行动计划

针对“我该怎么做”制订可行的行动计划、具体执行措施,并在执行过程中对计划作出评估和调整。

5. 自我推销

要想在职业生涯中取得成功,离不开与社会的互动。社会学家戈夫曼曾说过,职业生涯一方面联系着人们的内在状态,另一方面又涉及政治、法律、社会、生活等各方面的问題,这要求求职者更好地理解个人与公众、自我与社会之间的互动关系。因此,要想有效地展示自己,让他人了解自己,掌握一定的自我推销技巧是很有必要的。这主要包括了解社会的需求,拓展自己的人脉关系,精心制作自己的简

历,做好面试前的准备工作等。

6. 了解工作世界

对即将开始的第一份工作,每个人都会充满期待与兴奋。当然,经过艰苦的努力,终于获得一份心仪的工作,这是值得为自己感到骄傲与自豪的。然而,新的问题出现了:对工作,大学生了解多少呢?在工作中大学生有哪些就业权益?哪些办公室规则是大学生应该预先知道的?理想与现实之间又有哪些差距?本书会给大学生一些提示,引导大学生更快地适应新角色。

职业生涯是一个动态的过程,在职业发展的旅途上还会有很多不确定的因素出现,大学生应学会应对多变的职业环境,适时地调整自己的职业目标,并及时更新知识,提高技能,使自己在职业发展的道路上不断成熟,最终走向成功。

第二章 自我认知

老子曰：“知人者智，自知者明。”这是教导人要有自知之明，很多时候人们都认为这是一种贬义的说法，其实不然。在职业生涯中，每个人都需要思考这样一个问题：哪一种职业是适合我并能令我感到幸福的？如果能找到这样一种职业，每天都做着自己想做的事情，人会觉得多么充实和幸福。但是要在上万种职业中寻找适合自己的那一种职业不是一件很容易的事情。要找到适合自己的职业，首先要做的第一步就是了解自己，也就是心理学上所称的“自觉”，即自知之明的能力。

人要做到“自觉”很不容易。一些人经常犯的一个错误就是过低地估计自己的技能，忽视了自己曾有的经验，其结果会导致自信心的降低，无法让自己的简历在众多候选人中脱颖而出；有一些人则与之相反，他们往往过高地估计自己，当他们达不到既定目标时，就会对自己的能力产生怀疑，从而导致自信心受挫。因此，大学毕业生在评估自己能力的时候，要客观地看待自己，甚至要改变已经形成的对自己的既定看法，可能你会吃惊地发现：我是这样的吗？

第一节 职业价值观

价值观是人们在生活和工作中所看重的原则、标准和品质，是个体行为背后的深层动机。职业价值观是价值观的重要组成部分，是人们在职业生涯中表现出来的一种价值取向，它是促使人们作出职业选择的内在动力，也是影响人们的职业行为和工作态度的主要因素。

每个人都有不同的生活经历、生长环境、教育背景以及社会地位等，这些都会影响到个人职业价值观的形成。有的人从小受家庭或社区宗教环境的影响，形成了帮助他人的职业价值观；有的人有强烈的成就动机，希望获得高薪，或者高职位，以得到他人的尊敬；有的人喜欢有创意的工作；有的人希望将自己的兴趣发展为自己的事业……个人的职业价值观将会对个人的职业选择和生涯发展起到决定性的作用。

（一）施恩的“职业锚”概念

过去，人们通常选择一份工作后就一直干到退休，而如今一辈子只从事一种工

作的情形已经不多见了。一个人一生平均都会换三至四份工作,人们追求的是在工作中获得满足感,强调自身能力与知识水平和岗位的适应性,也就是说不论为谁工作或在哪儿工作,都希望能很快适应新的岗位,充分发挥自己的才能,完成自我价值的实现。

为了达到就业的适应性与自主性的要求,每个人都需要清楚地知道自己是谁,以及自己真正想从工作中得到什么,即一个人在进行职业选择时,对他来说至关重要的、无论如何都不会放弃的东西是什么。这就是美国施恩博士提出的“职业锚”概念。他认为,每个人都有个起决定作用的“职业锚”,一旦确定了自己的“职业锚”,就可以依据它找到令自己满意的职位。如果一个人的职业锚是“服务”,那么他就会以“服务于他人”为目标来选择职业;如果一个人将“管理”作为自己的职业锚,那么他就倾向于在不同的行业、不同的管理职位上发挥他自己的影响力。

施恩提出了人们会优先考虑的8种职业锚。

技能型:技能型的人不只是指与技术有关,或是擅长于某些专业性的功能或技术领域的人,而是泛指这类人的职业能够让自己的能力不断提高,能够充分发挥个人的聪明才智。

管理型:具有管理型职业锚的人并不希望成为某一领域的专家,而更加注重在各种层次上履行领导和监管他人的职能,他们善于解决问题,善于处理人际关系,希望成为一名成功的管理者。

自主/独立型:这种类型的人以自己的方式行事,不受组织规章的约束,期望职业能尽可能地给予自己独立和自由,让自己能够按自己的工作方法与规则安排工作内容和时间等。

稳定型:稳定型的人为了规避风险,他们选择稳定、组织结构清晰、任务分明的工作环境,他们认为工资、福利和稳定的工作环境比工作本身更重要。

创业型:创业型的人具有创造性,并愿意承担风险,喜欢经营自己的事业,创造或生产自己的产品。

服务型:具有这种职业锚的人有强烈的帮助他人的愿望,希望为他人和社会做有价值的事,尽管这份工作可能与他们的才能无关,他们认为工作的目的比工作本身更有意义。

挑战型:这类人容易对已有的工作感到厌倦,喜欢挑战自己,解决以前没有解决过的问题,并从中获得成就感,因此,挑战型的人会经常变换工作。

生活型:生活型的人认为工作是为了生活,他们选择宽松、开放的工作环境,有时他们甚至会请假去旅游或做一些志愿者工作,他们很会平衡工作、生活和休闲三者之间的关系。

在确定自己的职业锚时,关键是找准自己的定位,了解自己真正想要过的生活,做出顺应自己内心的选择。请记住赫曼·赫赛的名言:“千万种诱惑使我们无

法实现自我,而其中最大的障碍是我们在潜意识中不愿意忠于自己,我们以理想或社会规范来要求自己,而这些外在的标准,实际上我们无法企及,而且也不需企及。”

(二) 探索个人职业价值观

在进行个人职业价值观探索之前,我们先来了解一下美国著名学者苏泊(Donald Super)的职业价值观理论。

苏泊在他的书 *Work Value Inventory* 中谈到职业价值可分为三大部分:一是内在职业价值,是指与职业相关的一些因素,如职业的独立性、创造性等;二是外在职业价值,是指诸如工作环境、同事关系等一些与职业本身性质无关的因素;三是外在报酬,包括职业所带来的生活方式、经济报酬等。具体包括以下 15 个方面。

创造性(creativity):能让人发明新东西,开发新产品,并能不断产生新思想的工作。

管理权力(management):能对工作进行总体规划,并对他人的工作进行部署。

成就(achievement):在工作中不断取得成绩并获得他人的赞扬。

工作环境(surroundings):对工作环境有较高的要求,比如不能太嘈杂,讲究舒适,不会太冷或太热。

管理关系(supervisory relationship):喜欢在一个公正的、容易相处的管理者手下工作。

生活方式(way of life):能让个体过自己想过的生活,可以按自己所选择的生活方式生活。

稳定性(security):追求工作的稳定,即使是在经济萧条时期也能保住自己的饭碗。

同事关系(associates):工作能让自己和自己所喜欢的人共事。

审美主义(aesthetic):能让世界变得更美,或者能从事创造美好事物的工作。

有名望(prestige):希望成为名人,得到他人的尊重与关注。

独立性(independence):希望按照自己的想法和方式去做事,发挥个人的主观能动性,不受他人指使。

多样性(variety):能尝试不同的工作内容,工作富有变化。

经济回报(economic return):注重薪酬,希望工作能够带来高薪,得到自己想要的东西。

利他主义(altruism):工作的目的是为了给他人带来利益和幸福。

智力激发(intellectual stimulate):能促进个人的独立思考能力,探索事情的起因,寻找解决办法。

表 2-1 是根据苏泊的职业价值观理论做的职业价值观量表,请仔细思考表内对每一种价值观的表述,并填上相应的分值。

表 2-1 职业价值观量表

职业价值观	分值				
	1	2	3	4	5
C:能让人发明新东西,开发新产品,并能不断产生新思想的工作					
M:能对工作进行总体规划,并对他人的工作进行部署					
A:在工作中不断取得成绩并获得他人的赞扬					
S:对工作环境有较高的要求,比如不能太嘈杂,讲究舒适,不会太冷或太热					
SR:喜欢在一个公正的、容易相处的管理者手下工作					
WL:能让个体过自己想过的生活、按自己所选择的生活方式生活的工作					
SE:追求工作的稳定,即使是在经济萧条时期也能保住自己的饭碗					
AS:工作能让你和你喜欢的同事共事					
AE:能让世界变得更美,或者能从事创造美好事物的工作					
P:希望能够成为名人,得到他人的尊重与关注					
I:按照自己的想法和方式去做事,发挥个人的主观能动性,不受他人指使					
V:可以尝试各种不同岗位的工作					
ER:注重薪酬,希望工作能够带来高薪,得到自己想要的东西					
AL:工作的目的是为了给他人带来利益和幸福					
IS:促进个人的独立思考能力,探索事情的起因,寻找解决办法					

注:5代表非常重要,4代表比较重要,3代表重要,2代表不重要,1代表最不重要。

学以致用

将分值为 1~5 的分别归类,结合施恩的职业锚概念,找出对自己最重要的五种职业价值观,填写以下内容。

我的职业价值观

我的职业价值观倾向于 _____

其次是 _____

第三 _____

第四 _____

第五 _____

除了通过职业价值观量表来判断一个人的职业价值观外,人们还可以通过一种类似于心理测试的方法来测量:对以上 15 种价值观按重要性排序,先将最不重要的那个去掉,然后依次一个个排除,最后剩下的、怎么也无法割舍的,就是能够左右自己的行为、对自己影响最大的职业价值观。

(三) 职业价值观的改变

不同的人会有不同的职业价值观,而同一个人的职业价值观也会在不同的阶段随着人生阅历的加深而发生改变。人生就如一个个的驿站,每到一站总会有一些动机促使其继续前进。美国著名心理学家马斯洛的需求层次理论告诉人们,人的需求由从低到高的 5 个层次组成,即生理、安全、归属、自我尊重以及自我实现。人在满足了低层次的需求后,会追求更高层次的需求。例如一个还没有解决温饱问题的人考虑的可能是如何找到一份工作获得经济保障,而不是职业的发展与成长。从这个角度来说,在人生发展的不同阶段,职业价值观也会随之改变。图 2-1 清楚地表明了马斯洛的需求层次所对应的职业价值观。

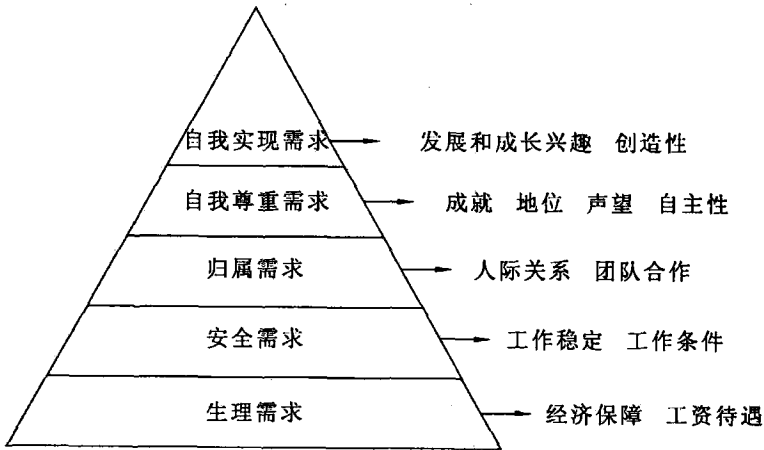


图 2-1 马斯洛需求层次图

苏泊的生涯发展理论也告诉我们,人的一生是由不同的生涯发展阶段组成的,在每个阶段都会出现很多不确定性因素,以前看重的东西,现在可能认为不那么重要了。如:一个异地更高薪酬的工作意味着要离开自己的家人,对一个刚毕业的大学生来说,可能会毫不犹豫地奔高薪而去;但是对一个已经成家的人而言,他可能

会选择留下,因为他的职业价值观已从追求高回报转变为维持一份稳定的工作。麦肯锡管理咨询公司的合伙人、被业界尊称为“中国咨询第一人”的潘望博放弃名利,做了一个没有酬劳的传教人,在很多人都表示出不理解时,他却觉得很坦然,因为他相信这样做更能体现自身的价值。

(四) 真实价值观的澄清

经过对个人价值观的探索,我们会发现判断价值观是一个艰难的过程,有时到最后也不清楚自己到底想要什么、什么东西对自己来说是真正重要的。出现这种情况是正常的,因为虽然每个人都有自己独特的价值观,但生活中大学生父母、家人、同学、朋友、老师等的价值观也常常会对大学生产生影响。由于大学生正处在建立和形成个人价值观的探索阶段,出现一些混乱是必然的。这时不要埋怨自己,或是放任不管,而应仔细分析别人的价值观对自身职业发展的影响,适时作出调整,并对自己的生活与职业进行不断的探索和思考,发现真实的价值观。这样,大学生在进行职业和生活的选择时,就不会感到迷茫,而会根据自己的实际情况作出合理的决策。

美国教育家罗伊斯·拉斯(Louis Rath)认为,真实的价值观需要从以下几个方面加以判断。

(1) 选择:它是自己自主选择的吗?有没有来自任何方面的压力?它是自己从众多的价值观中筛选出来的吗?它是自己经过慎重思考后的决定吗?

(2) 珍视:自己是否珍爱并承认自己的价值观,是否将其视为生命中最重要的东西?

(3) 行动:自己的行为是否与自己的价值观一致?能否坚定地按照自己的价值观来作出各种选择?

如果对以上的回答都是肯定的,那么这就是真实的价值观;如果不全是肯定的回答,则需要考虑清楚:还有哪些影响价值观的因素阻碍你认清自己的真实价值观?你真正看重的、想要的是什么?



学以致用

澄清真实价值观

回顾一下过去一个月内自己作出的3个相对重要的决定,比如:自己是如何安排自己的时间的?而实际上自己又把时间花在了哪里?自己打算做些什么改变?在一些需要选择的事情上,自己最终是怎么选择的?

比较一下自己在价值观探索中所得出的价值观,与自己在实际生活与工作中