

周晓璐◎著

工作的 量身定位

职业生涯咨询

Career
Counselling

上海人民出版社

以案例报告的形式，展示了作者经历过的四个职业生涯咨询案例。前篇：“职业生涯咨询案例”，综合运用职业生涯咨询中的咨询计划和咨询技术，以案例报告的形式，展示了作者经历过的四个职业生涯咨询案例。后篇：“职业生涯咨询案例”，以案例概念化为基础，综合运用职业生涯咨询中的咨询计划和咨询技术，以案例报告的形式，展示了作者经历过的四个职业生涯咨询案例。本书可作为职业生

职业生涯咨询概述
初始访谈
制订咨询计划
咨询计划模型的应用
匹配理论咨询计划模型的应用
生涯理论咨询计划模型的综合应用
发展理论咨询计划模型的应用
决策理论咨询计划模型的应用
综合运用职业生涯咨询案例报告的写作模板。本书可作为职业生
通过案例报告的形式展示职业生涯咨询的入门教程或参考用书。
职业生涯咨询案例报告的形式展示职业生涯咨询的入门教程或参考用书。

工作的 量身定位

职业生涯咨询

周晓璐◎著

Career
Counselling

图书在版编目(CIP)数据

工作的量身定位:职业生涯咨询/周晓璐著.

—上海:上海人民出版社,2015

ISBN 978-7-208-13189-7

I. ①工… II. ①周… III. ①职业选择-咨询心理学
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 165580 号

责任编辑 周 峥 鲍 静

封面设计 储 平

工作的量身定位:职业生涯咨询

周晓璐 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 850×1168 1/32 印张 11 插页 2 字数 202,000

2015 年 8 月第 1 版 2015 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-13189-7/G·1736

定价 38.00 元

CAREER COUNSELLING

前言

职业生涯规划进入中国是近年的事情。要使职业生涯规划建立在专业、规范的基础上，需要对职业生涯规划师提供高水平的培训。上海学生职业生涯规划教育研究所委托我开发职业生涯规划课程，并完成课程讲义的写作。我认为一本好教材不仅要满足教学要求，还要满足一本好手册的要求，为培训后的咨询师，在咨询实践中提供指导：如果遇到咨询问题，他们就可以反复查阅手册，找到相关的知识，举一反三。

基于以上理念，本书结构设计如下：

前篇（第1—8章）介绍职业生涯规划理论及相应的咨询计划。作者创建了职业生涯规划案例报告的写作模板。按照模板的顺序，用案例的形式，描述了职业生涯规划的过程：收集信息，找到咨询问题；评估与概念化；制订咨询目标与实施。前篇的结构是：手册+案例，前三章是手册，后五章是案例。在后五章的案例中，又套有“手册+案例”的模式，每章都可以独立成篇，第1节复习相关理论是手册，第2、3节是案例。

中篇（第9—17章）介绍职业生涯规划过程中常用的咨询技术。具体包括咨询基础、非言语行为、咨询关系、倾听技术和影响技术。中篇的结

构是：手册+应用，前六章（第9—14章）是手册，介绍各项咨询技术。后三章（第15—17章）是应用，介绍各项咨询技术在不同咨询阶段的运用。

后篇（第18—21章）介绍四个职业生涯咨询案例。这些案例不是凭空编造的故事，而是依据作者的咨询手记，以职业生涯咨询案例报告的方式呈现个案的发展，综合运用职业生涯咨询中的咨询计划和咨询技术，描述职业生涯咨询的过程。为了保护来访者的隐私，案例在人名和情节上做了适当的调整和处理。

本书的文字特点是使用重复和排比。重复是为了使每章、每个案例都具有阅读的整体性，无需前后查找相关知识点，从而发挥手册和模板的功能。排比是为了使文字简洁，让读者在轻松的氛围中快速地阅读。本书的咨询计划模板设计是为了让初学者快速入门。临床实践具有多样性，咨询师需要根据来访者情况设计咨询计划，进行创新。

本书是为大学本科生和研究生的职业生涯咨询专业课程而写作的一本实用性教材，同时可以用作职业生涯咨询师的培训教材，也可以用作各级学校的职业生涯咨询专业课教材，还可以作为已经从事职业生涯咨询的同行，以及有志于从事职业生涯咨询的专业工作者的参考用书。

本书的阅读和使用方法：

手册部分的阅读：通读前三章，获得职业生涯咨询理论和咨询计划的初步印象。阅读第9—14章，了解各项咨询技术。

简单案例部分的阅读：简单案例用于展示如何应用各个咨询计划模型。读者可以将第3章的第1节与第4章配套阅读以理解发展理论咨询模型；第2节与第5章配套阅读以理解认知理论咨询模型；第3节与第6章配套阅读以理解匹配理论咨询模型；第4节与第7章配套阅读以理解决策理论咨询模型。

咨询计划与咨询技术的综合应用部分可以阅读第18—21章。

希望本书能帮助使用者顺利地进入职业生涯咨询实践。

周晓璐

2015年4月28日

CAREER
COUNSELLING

目录

前 篇

职业生涯规划中的咨询计划

01

职业生涯规划概述 // 003

1.1 职业生涯规划：终身生涯观 // 004

1.2 职业生涯规划：咨询计划 // 006

1.3 职业生涯规划：理论与实践 // 010

02

初始访谈 // 014

2.1 信息收集 // 014

2.2 与来访者建立良好的咨询关系 // 017

2.3 自我评估和职场评估 // 021

03

制订咨询计划 // 024

3.1 发展理论 // 024

3.2 认知理论 // 032

3.3 匹配理论 // 037

3.4 决策理论 // 045

04

发展理论咨询计划模型的应用 // 050

4.1 相关内容复习 // 050

4.2 案例一 // 053

4.3 案例二 // 059

- 05 认知理论咨询计划模型的应用 // 066**
- 5.1 复习相关内容 // 066
 - 5.2 案例三 // 069
 - 5.3 案例四 // 075

- 06 匹配理论咨询计划模型的应用 // 082**
- 6.1 相关内容复习 // 082
 - 6.2 案例五 // 087
 - 6.3 案例六 // 092

- 07 决策理论咨询计划模型的应用 // 099**
- 7.1 复习相关内容 // 099
 - 7.2 案例七 // 102
 - 7.3 案例八 // 107

- 08 生涯理论咨询计划模型的综合应用 // 114**
- 8.1 复习相关内容 // 114
 - 8.2 案例九 // 119
 - 8.3 案例十 // 131

中 篇

职业生涯规划中的咨询技术

- 09 咨询技术概述 // 145**
- 9.1 职业生涯规划技术：共同因素 // 146
 - 9.2 职业生涯规划技术：非言语行为 // 146
 - 9.3 职业生涯规划技术：倾听技术与影响技术 // 147
 - 9.4 职业生涯规划阶段以及相应技术的运用 // 147

10	咨询基础 // 149
10.1	咨询师的特点 // 149
10.2	影响咨询师的问题 // 151
11	非言语行为 // 153
11.1	来访者的非言语行为 // 153
11.2	咨询师的非言语行为 // 157
12	咨询关系 // 159
12.1	共情 // 159
12.2	真诚 // 160
12.3	积极关注 // 161
12.4	移情 // 161
12.5	反移情 // 162
12.6	工作同盟 // 162
12.7	阻抗 // 163
12.8	对非自愿来访者的策略 // 163
13	倾听技术 // 165
13.1	澄清 // 165
13.2	释义 // 166
13.3	情感反映 // 166
13.4	总结 // 167
14	影响技术 // 168
14.1	提问 // 168
14.2	解释 // 169
14.3	提供信息 // 170
14.4	即时化 // 171
14.5	自我暴露 // 171
14.6	面质 // 172

- 15 咨询技术在探索阶段的运用 // 174**
- 15.1 建立和谐咨询关系运用的技术 // 174
 - 15.2 探索想法时运用的技术 // 175
 - 15.3 探索情感时运用的技术 // 176
 - 15.4 咨询技术在探索阶段的运用示例 // 176

- 16 咨询技术在理解阶段的运用 // 179**
- 16.1 促进觉察运用的技术 // 180
 - 16.2 促进理解运用到的技术 // 180
 - 16.3 利用咨询关系运用的技术 // 180
 - 16.4 咨询技术在理解阶段的运用示例 // 181

- 17 咨询技术在行动阶段的运用 // 184**
- 17.1 提供信息 // 184
 - 17.2 咨询技术在行动阶段的运用示例 // 185

后 篇

职业生涯咨询案例

- 18 去英国念书不知学哪个方向 // 189**
- 18.1 初始访谈 // 189
 - 18.2 引导来访者了解生命周期问题 // 205
 - 18.3 引导来访者修改非理性信念 // 214
 - 18.4 引导来访者了解自己人格的各方面 // 219
 - 18.5 讨论来访者做决策的方式 // 223
- 19 最远大的理想是从政，现在进入外企做CEO // 229**
- 19.1 初始访谈 // 229

- 19.2 引导来访者了解生命周期问题 // 245
- 19.3 引导来访者收集现实的职业信息 // 252
- 19.4 引导来访者了解自己人格的各方面 // 255
- 19.5 讨论来访者决策能力的影响因素 // 259

20

逃避读博的方式是工作 // 263

- 20.1 初始访谈 // 264
- 20.2 引导来访者了解生命周期问题 // 279
- 20.3 引导来访者收集现实的职业信息 // 286
- 20.4 引导来访者了解自己人格的各方面 // 290
- 20.5 讨论来访者决策能力的影响因素 // 294

21

高校辅导员因工作生活压力引发 职业生涯迷茫 // 298

- 21.1 初始访谈 // 298
- 21.2 引导来访者了解生命周期问题 // 314
- 21.3 引导来访者了解生活空间问题 // 321
- 21.4 引导来访者了解自己人格的各方面 // 327
- 21.5 讨论来访者决策能力的影响因素 // 331

参考书目 // 336

CAREER COUNSELLING

前 篇

职业生涯规划中的咨询计划

- 1 职业生涯规划概述
- 2 初始访谈
- 3 制订咨询计划
- 4 发展理论咨询计划模型的应用
- 5 认知理论咨询计划模型的应用
- 6 匹配理论咨询计划模型的应用
- 7 决策理论咨询计划模型的应用
- 8 生涯理论咨询计划模型的综合应用

前篇介绍了咨询师进行职业生涯咨询的理论和方法，创建了职业生涯咨询案例报告的写作模板，按照模板的顺序，用案例的形式，提供了职业生涯咨询的过程：首先是收集基本信息，找到咨询问题，然后是评估与概念化，最后是制订咨询目标与实施。

第1—3章，以精炼的语言介绍了职业生涯咨询的基础知识，它相当于一本咨询手册，为后面的案例提供理论和方法的支持。

第4—7章，是四个理论（发展理论、认知理论、匹配理论和决策理论）咨询计划模型的应用，每个理论咨询计划用两个简单的案例，按职业生涯咨询案例报告模板，介绍了职业生涯咨询的各种方法。

第8章，用两个综合案例，将四个理论咨询计划模型整合在一起使用，按职业生涯咨询案例报告模板，介绍了比较复杂的案例的咨询方法。

01

职业生涯规划概述

职业生涯规划作为一个帮助个体处理职业生涯规划相关问题，实现生存和发展目标的行业，从诞生起就与经济发展、产业结构变化紧密相连（周晓璐，2015）。在过去的数十年里，我国的经济、科技、教育领域发生了深刻的变革。个体的就业模式由国家统一分配走向自主择业。“就业压力”一词频繁出现在新闻媒体上。裁员解聘、职业流动成为人们的就业常态。与此同时，“个人发展”、“幸福”是人们积极追求的目标。职业生涯规划，作为一个新兴的、关注人们的“职业”、“个人发展”、“幸福”的行业，符合当前社会的需要。本章围绕“职业生涯规划是什么”这一问题展开，从定义、性质、内容等方面对职业生涯规划咨询进行概述。

1.1 职业生涯咨询：终身生涯观

为了更好地理解职业生涯咨询的内涵，首先有必要对“职业生涯”这一概念进行阐述。“职业生涯”源自舒伯（Super）等研究者从发展心理学角度提出的职业生涯发展理论。他们认为个体的职业选择并非一次性事件，而是贯穿人的一生的一生过程。职业生涯发展不仅是一个人在不同时期的工作经历的演化顺序，还包括生活、学习、休闲等各方面的调整，其最终目的是“发展自己的生涯”，逐步达到个体的生涯成熟以及实现生涯同一性（周晓璐，2015）。可以看出，“职业生涯”这一概念强调职业生活的“终身性”、工作与其他生活领域之间的“相关性”。作为职业生涯服务的重要组成部分，这两大特点也体现在了职业生涯咨询的内涵之中。

美国国家职业发展协会（National Career Development Association, NCDA）将职业生涯咨询定义为一个助人过程，咨询师着眼于生活—职业发展，聚焦个体关于工作角色的概念，以及其工作角色是如何与其他生活角色相互作用的（NCDA，2009）。与此相似地，加拿大与澳大利亚职业生涯行业组织认为职业生涯咨询是职业生涯咨询师以一对一或团体的形式进行咨询。在咨询过程中，强调个体的自我意识与理解，帮助个体发展出一个令人满意的、有意义的生活/工作方向，以此为基础引导个体作出学习、工作及其转换的决策；面对人

生中不断变化的工作与学习环境，引导个体管理自己的行为反应（CICA，2011）。

隐含在上述定义中的一个问题是职业生涯咨询与心理咨询的关系是什么。上述定义强调了工作问题与生活中其他问题的相关性。早在20世纪40年代，罗杰斯（Rogers）的著作就已经让职业生涯咨询工作者认识到人的“统一性”：个体发展过程中任一方面的调整都会影响到生活的其他方面，职业咨询应致力于帮助个体处理包括工作在内的、个体生活所有方面的适应与调整（Super，1955）。因此，很容易得出这一结论：职业生涯咨询是与心理咨询密切相关的。这一观点在利普泰克（Liptak）对职业生涯咨询的定义中得到了很好地体现：职业生涯咨询师以一对一或小团体的方式引导来访者做出有效的职业生涯决策，并帮助执行这一决策，同时还需处理在职业生涯咨询过程中引发的情绪问题（Liptak，2007）。

一些学者比利普泰克的观点更加鲜明。金树人（2012）认为职业生涯咨询就是一种心理咨询，生涯咨询师主要处理与来访者生涯发展有关的认知、情绪、态度和行为；生涯咨询所用的基本方法、策略、技巧奠基于心理咨询与治疗。而克莱茨（Crites，1981）认为综合的职业生涯咨询包括心理咨询，又超出了心理咨询。他提出这一观点的前提是：人们对职业生涯咨询的需求比心理咨询多；职业生涯咨询可以是治疗性的；职业生涯咨询应当效仿心理咨询与治疗；职业生涯咨询比心理咨询

与治疗更有效；职业生涯咨询比心理咨询与治疗更困难。事实上，这些观点并不一定冲突，当前职业生涯咨询的发展现状是职业生涯咨询作为一种心理咨询方向而得到认可。这一专业方向要求咨询师必须在职业生涯咨询和心理（情绪）咨询方面都拥有扎实的理论和实践基础。

1.2 职业生涯咨询：咨询计划

一份好的咨询计划会清楚地呈现来访者的问题，提出职业生涯咨询过程中的一般目标、具体步骤和干预策略。治疗计划有 6 个阶段：初始访谈评估、个案概念化、制订一般目标、创建具体步骤、制订干预策略、评价与终止（Liptak, 2007）。

|| 1.2.1 初始访谈评估 ||

职业生涯咨询第一个阶段是对来访者进行初始访谈评估。其目的是确定来访者是否适合职业生涯咨询师的服务；评估来访者处境的紧迫程度并做出回应；让来访者熟悉咨询过程并积极配合咨询；收集来访者的信息（Seligman, 1996）。

|| 1.2.2 个案概念化 ||

职业生涯咨询的第二个阶段是个案概念化。所谓个案概念化，指咨询师依据生涯理论对来访者的问题进行理论假设。具

体来讲，针对来访者的问题要获得哪些信息，如何获得信息并加以有意义地综合，如何利用信息进行预测和假设，从而由这种判断或假设进一步形成咨询计划的雏形。咨询师的这些内心活动就是概念化的过程（安芹，2006）。

|| 1.2.3 一般目标 ||

职业生涯规划第三个阶段是制订咨询计划中的一般目标。一般目标用陈述语句写作，它代表长期目标，具有广泛性。

|| 1.2.4 具体步骤 ||

职业生涯规划的第四个阶段是创建具体步骤。它是执行一般目标的具体步骤。完成了具体步骤就完成了对应的一般目标。它是由咨询师和来访者共同创建的。

|| 1.2.5 干预策略 ||

职业生涯规划的第五个阶段是制订干预策略。它是咨询师准备采取的具体行动，是为完成具体步骤提供的措施。干预策略是咨询计划的核心，必须明确采用什么技术，以完成确定的目标。

|| 1.2.6 评价与终止 ||

职业生涯规划的最后阶段是评价与终止。咨询与来访者根