



北京高校学生心理素质教育工作研究中心实践教材

DAXUESHENGCHENGONGXINLIXUNLIANZHIESUZHITUOZHAN



大学生成功心理训练 ——职业素质拓展

林永和 主编

国家行政学院出版社

北京高校学生心理素质教育工作研究中心实践教材

大学生成功心理训练

——职业素质拓展

林永和 主编

国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生成功心理训练:职业素质拓展/林永和主编. —北京:国家行政学院出版社,2011.2

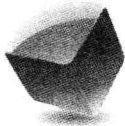
ISBN 978-7-5150-0006-0

I. ①大… II. ①林… III. ①大学生—职业选择—青年心理学
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 024284 号

书 名 大学生成功心理训练
——职业素质拓展
作 者 林永和 主编
责任编辑 李皖南 陆 夏
出版发行 国家行政学院出版社
(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)
(010)68920640 68929037
<http://cbs.nsa.gov.cn>
编 辑 部 (010)68928873
经 销 新华书店
印 刷 北京天宇万达印刷有限责任公司
版 次 2011 年 3 月北京第 1 版
印 次 2011 年 3 月北京第 1 次印刷
开 本 880 毫米×1230 毫米 32 开
印 张 8.625
字 数 216 千字
书 号 ISBN 978-7-5150-0006-0/G·001
定 价 28.00 元

本书如有印装质量问题,可随时调换。联系电话:(010)68929022



序

人类进入 21 世纪以来,社会生活节奏日益加快,科学技术飞速进步,新知识层出不穷,迫使人们不断更新知识;工业化、都市化、人口高度集中,造成了物理空间和心理空间的日益拥挤。社会竞争加剧、身心压力增大、人际关系变得更疏离和更复杂,心理问题越来越凸现。这种社会的变革,使得人们对生活质量和健康水平的要求也日益提高。

大学生作为社会变革的体验者与实践者,其心理也承受着巨大的挑战。如何有针对性地帮助大学生处理好学业发展、择业交友、健康生活等方面的具体问题,提高思想认识和精神境界,打好素质基础,做到协调发展,促进心理健康,在观念、知识、能力、人格等心理素质方面尽快适应社会发展的新要求,是高等教育需要研究和解决的新课题。

在北京工商大学设立的北京高校学生心理素质教育工作研究中心是经北京市教育委员会、中共北京市教育工作委员会批准成立的教学科研机构,拥有一批优秀的校内外专职和兼职心理辅导教师,该中心是我们学院的科研与教学实践的合作单位,在重大课题项目研究中相互合作,互相支持,取得了丰硕的科研成果。此次该中心组织编写的《大学生成功心理训练——心理素质拓展》教程和《大学生成功心理训练——职业素质拓展》教程,针对大学生在成长过程中面临的主要问题,密切结合学生的心理特

点,启发学生积极参与,对大学生掌握增进心理素质和维护心理健康的基本知识和方法、培养良好的心理素质、解决自身在生涯发展中面临的实际问题有积极的促进作用。

知行合一是这两部教程的突出特点,通过体验式教学和对实践环节的关注,可以提升大学生在学习、生活、职业发展等方面的心理素质和职业素质,教程通过简明扼要的基础理论,简单易行的心理游戏,生动活泼的项目训练,必将给大学生留下深刻的心理体验。这种教育方式具有普遍的推广意义,在对各级各类学校从事学生管理工作的干部、企业骨干、部队指战员、社区工作者的培训中都可以灵活运用,帮助人们愉悦心情、挑战极限、互助合作,推动和谐社会的建设,推广和普及应用心理学常识。

15年前,我与该书主编林永和先生一同入选第一批北京市社会科学跨世纪人才培养“百人工程”,成为了多年的工作合作伙伴。林永和教授一直活跃在大学生心理的应用研究与实践中,取得了多方面的显著成就。他至今仍然保持着积极的工作热情和开拓进取的心态。为寻求研究质量的提升,近年来我们学院与北京师范大学心理学院一直保持着良好合作,不断出新,共同建构着研究与实践相结合的工作模式。我们衷心希望心理素质研究团队能继续深入开展研究和实践,开发更多丰富多样的心理素质教育活动方式与途径,在各级各类学校中积极推广研究成果,推进首都大学生的心理健康教育的发展,建设更加和谐的校园文化,在大学生心中种下乐观进取、勇于负责、开拓创新、健康生活的人生态度。

北京师范大学心理学院院长、博士生导师、教授



2011年1月于北京

编委会名单

主编：林永和

编委：(按姓氏笔划为序)

吕素香	朱振岭	刘立新	李可
杨舒立	张宏宇	张明	张超勇
陈红敏	顾红	傅磊	



目 录

第一章 职业责任拓展	1
第一节 职业责任与职业道德	2
第二节 职业工作者的启程	10
第三节 职业责任训练	20
第二章 表达能力拓展	33
第一节 语言表达力	33
第二节 书面表达能力	43
第三节 表达能力训练	48
第三章 人际交往拓展	59
第一节 人际交往的基本常识	59
第二节 人际关系游戏	64
第三节 人际交往训练	81
第四章 团队合作拓展	87
第一节 团体心理常识	87
第二节 团队合作游戏	102

第三节 团体心理训练	122
第五章 生涯规划拓展	133
第一节 生涯规划的理论	133
第二节 职业规划游戏	148
第三节 生涯规划训练	154
第六章 正向思维拓展	163
第一节 思维概述	164
第二节 正向思维模式	169
第三节 正向思维训练	185
第七章 潜在能力拓展	195
第一节 潜能开发的常识	195
第二节 潜能开发的方法	200
第三节 潜能拓展训练	204
第八章 应对压力拓展	222
第一节 压力应对的基础理论	222
第二节 应对挫折游戏	231
第三节 压力应对训练项目	237
参考文献	264
后记	265

第一章

职业责任拓展

—| 案例分析:招聘园长 |—

南方一家幼儿园公开招聘园长,由于待遇极优厚,一时间报名者众,其中甚至包括专攻幼儿心理的女研究生和多名早已有了职业和稳定收入的女大学生,但经过考试,最终被录取的却不是他们,而是一个扎着小辫儿的极文静的姑娘,她叫雯雯。

请看最后一轮面试吧!面试试场在2楼,楼梯拐角处有个脏兮兮的小男孩儿,拖着鼻涕,正站在那里泪汪汪地等着什么,当众多的应聘者穿过长长的楼梯去面试时,只有雯雯一个停了下来,她不仅掏出手帕给孩子擦了擦鼻涕,还亲切地说了一句:“小弟弟别哭,是不是找不着妈妈了?别哭,等我一会儿,姐姐去去就来,带你找妈妈!”

请再注意后来的情节:面试之后,众多的应聘者都匆匆下楼,视若无睹,唯有雯雯把脏兮兮的小男孩抱了起来,那么亲切地哄他,认真地给他唱歌,投入地给他讲故事——而这一切,都被早已架设好的录像机录了下来!

应聘者谁也没有发现,这个小男孩儿,原来是幼儿园方面专门安排的!

自然,当园方宣布被录用者是雯雯并播放了刚才的录像时,所有的报考者都羞愧地低下了头,她们显然已恍然大悟,自己被淘汰乃是一种必然!因为她们尽管知识渊博、修养深厚,却恰恰缺少了一种叫作“爱”的东西,一种叫作“职业责任”的素养。因此,很多企业界人士认为,职业素养最重要的因素是责任意识和职业道德。

第一节 职业责任与职业道德

一、职业责任概述

(一) 职业责任

职业责任是指人们在一定职业活动中所承担的特定的职责,它包括人们应该做的工作和应该承担的义务。职业活动是人一生中最基本的社会活动,职业责任是由社会分工决定的,是职业活动的中心,也是构成特定职业的基础,往往通过行政甚至法律方式加以确定和维护。

职业责任从本质上讲既要求利己,又要利他人、利事业、利国家、利社会,而且自己的利益同国家、社会和他人的利益相矛盾时,要以国家、社会和他人的利益为重。人只有有了责任感,才能感受到自我存在的价值和意义,才能真正得到人们的信赖和尊重。

(二) 职业责任的特点

职业责任具有 3 个方面的特点:一是职业责任具有明确的规

定性；二是职业责任与物质利益存在直接关系；三是职业责任具有法律及纪律的强制性。

（三）职业责任感的现实意义

明末清初著名思想家顾炎武提出了“天下兴亡，匹夫有责”的思想。这句话也可以作为一个企业管理的诠释：企业的兴亡，每位员工都有不可推卸的责任。责任感有了，才会凡事严格要求，制度执行中不打折扣，措施实施中不玩虚招，做到令行禁止；责任心提高了，管理效率才会提高，企业才会有旺盛的生命力。

职业责任感，顾名思义，就是对自己所从事的职业能够尽自己的义务和对在职业工作过程中出现的过失负责的一种美好的品德。从大的方面讲，职业责任感的提升也有助于社会责任感的增强，将自己事业的成败与人民的利益，国家的发展紧密相连。

通过某机构调查问卷的分析，我们发现，有81%的员工认为，职业责任感应包括“尽职尽责”、“任劳任怨”、“爱岗敬业”、“全心全意为员工服务”、“廉洁奉公”五项内容，其中，认为“爱岗敬业”是职业责任感重要组成部分的高达93%。可见，要想做一个真正富有责任感的人，最基本的就是要爱岗如家，履行好自己的本职工作。

而在对某企业员工职业责任感缺失表现的调查中，排在前三位的分别是：“责任心较差”（82%）、“服务意识缺乏”（75%）、“社会责任感缺失”（66%），还有员工提到，有个别人不敢、不愿承担责任，也是责任感缺失的一种表现。

（四）职业责任的强化

许多领导都觉得自己的员工对企业没有责任感。他们想，如果每一位员工都能像他们那样关心集体该有多好。实际员工对企业的责任感并不是自然就有的，因为员工是企业风险的逃避者，不会像领导那样主动去关心企业的命运。要想增强员工对企

业的责任感,就必须在充分理解员工的基础上,去采取一些相关的措施。

(五)职责工作明确

在企业中制定并执行严明的规章制度,建立健全评价体系,健全部门职能分工,岗位职责和 workflows,做到定岗、定员、定职责。虽然这样做不能直接增强员工的责任感,但可以消灭员工中“搭便车”的现象,让员工的劳动与收入成正比,这样可以提高员工的公平感和对企业的满意度。

(六)提高福利待遇

员工通过工作获得收入,这些收入首先用来满足其最基本的生活需要和生存需要,所以福利待遇肯定是员工最关心的问题,如果福利待遇水平高于同行业的平均水平,员工就保证这份工作的需求。为了满足这种需求,员工就会有服从企业制度的动机和行动,会认同各种政策,包括对企业增强责任感政策的认同。

(七)满足个人发展

在满足生理和生存需求之后,员工的发展需求就会越来越明显。这时提高福利待遇的激励效果就不会很明显。企业应根据自身情况制定一些能够满足个人发展的政策,来满足员工自我发展的需求。如果员工能在企业里实现自我价值,则会更加关心企业的发展,提高责任感。因为这时企业的前途已经和个人前途联系起来。

(八)员工持股

推行员工持股是增强员工对企业责任感的有效方式。因为,只有让员工当老板,员工才能站在老板的角度去反省自己的工作,才能更加有责任感。对企业员工来说,应自觉明确和认定自

己的职业责任,树立职业责任。企业对员工职业责任教育主要通过以下途径:以质量观念促责任意识;完善各项岗位规章制度。

二、职业道德概述

(一)职业道德的概念

职业道德,就是同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和,它既是对本职人员在职业活动中行为的要求,同时又是职业对社会所负的道德责任与义务。

或者说,职业道德是指从事一定职业劳动的人们,在特定的工作和劳动中以其内心信念和特殊社会手段来维系的,以善恶进行评价的心理意识、行为原则和行为规范的总和,它是人们在从事职业的过程中形成的一种内在的、非强制性的约束机制。

狭义的职业道德是指在一定职业活动中应遵循的、体现一定职业特征的、调整一定职业关系的职业行为准则和规范。不同的职业人员在特定的职业活动中形成了特殊的职业关系,为了协调,除了需要法律,还需要一种适应职业生活特点的调节职业关系的手段。广义的职业道德是指从业人员在职业活动中应该遵循的行为准则,涵盖了从业人员与服务对象、职业与职工、职业与职业之间的关系。

(二)职业道德的特征

职业道德有 3 方面的特征。

一是范围上的有限性。任何职业道德的适用范围都不是普遍的,而是特定的、有限的。一方面,它主要适用于走上社会岗位的成年人;另一方面尽管职业道德也有一些共同性的要求,但某一特定行业的职业道德也只适用于专门从事本职业的人。

二是内容上的稳定性和连续性。由于职业分工有其相对的稳定性,与其相适应的职业道德也就有较强的稳定性和连续性。

三是形式上的多样性。职业道德的形式,因行业而异。一般来说,有多少种不同的行业,就有多少种不同的职业道德。职业性(行业性)不具有全社会的普遍适用性。

四是具有实践性。由于职业活动都是具体的实践活动,因此,根据职业实践经验概括出来的职业道德规范,具有较强的针对性、实践性。

五是具有继承性。职业道德具有较强的相对稳定性和历史继承性。

(三)职业道德的内容

职业道德的内容主要包括:爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会等。

三、敬业是一种责任

(一)敬业精神就是有责任心

敬业精神指的是对工作的责任心、成就感、奉献精神和信义程度。“敬业”早在我国古代《礼记·学记》中就以“敬业乐群”明确提了出来。大学问家朱熹说,“敬业”就是“专心致志以事其业”。在现代企业中,“敬业”就是爱岗。顾名思义,就是爱惜自己的工作岗位,全心全意投入工作。

“敬业”就是有责任心。责任就是不仅要对自己承担的工作有责任感,而且要敢于承担工作中因失误所造成的后果,这样才能真正地対得起自己,对得起企业,对得起社会。心怀敬业精神,是保证事业正确发展之基。敬业,是尊崇自己的职业,对工作、他人和集体承担责任,以一种尊敬、虔诚的心灵去对待自己所从事

的职业。敬业表现出一种崇高的使命感和神圣感,敬业体现出不断学习和勇于创新的良好习惯。

(二)敬业精神决定成就的大小

一个人的人生目标不管有多远,兢兢业业地做好本职工作是实现人生大志最基本的一条。在工作中,许多时候决定成败的往往是工作态度,并非工作能力,是敬业精神决定成就的大小。只有全力以赴地投入工作,个人潜能才会得到充分挖掘,而增长的才干又会让人更加兢兢业业工作,如此良性循环,成功自然而然。同时,敬业精神也是做好本职工作的重要前提和可靠保障,当前用人单位对大学生的敬业精神提出了更高要求,而敬业精神的缺失成为制约当代大学生就业的瓶颈之一,大学生应该培养敬业精神。

有敬业精神的人应当是有成就感与责任心的人,以圆满完成任务而不是以升迁和报酬来衡量自己的人。敬业精神是一个人全面发挥自己能力的重要条件。一个人即使有很强的能力,但若缺乏敬业精神,则很难在工作岗位上发挥出来。

(三)敬业精神是立业之本

大学生要想在企业立足发展没有敬业精神是万万不行的。一个工作态度认真、热情、尽责,工作行动快捷、有序、高效,工作作风踏实、严谨、进取的大学生是会受到用人单位青睐的,相反,那些工作态度马虎、冷漠、敷衍,工作行动迟缓、无序、低效,工作作风浮躁、轻率、消极的大学生在企业将是很难立足的。因此,大学生应当在修炼敬业精神上下功夫,这是大学生能否在企业获得发展的治本之道。对此,大学生应当引起高度重视。

四、感恩之心

学会感恩,是一种职业道德!世界上研究感恩之心最著名的

学者和作家罗伯特·埃蒙斯(Robert Emmons)认为感恩是“内心对现在生活的惊喜、知足和欣赏”。人们应该怀着感恩的心态对待生活的现状,应该懂得珍惜与表达。感恩的定义强调的是对现在的满足,珍惜现在的来之不易。

感恩是一种世界观,就是把自己看得很轻,把别人的帮助看得很重,心存感激。如此才会有一个积极的人生观,健康的心态。

感恩是一种处世哲学,也是生活中的大智慧。一个智慧的人,不应该为自己没有的斤斤计较,也不应该一味索取和使自己的私欲膨胀。

感恩,使我们在失败时看到差距,在不幸时得到慰藉、获得温暖,激发我们挑战困难的勇气,进而获取前进的动力。感恩,是一种歌唱生活的方式,它来自对生活的热爱与希望;感恩是一种不求回报的自觉和奉献;感恩让我们坦然面对人生的起伏、挫折和不幸;感恩让我们拥有一份难得的快乐和宁静。

学会感恩,我们会少一些抱怨,多一些平和;学会感恩,我们会少一些不满,多一些知足;学会感恩,感激父母对我们的无私;感激师长对我们的教诲;感激朋友对我们的帮助;感激对手让我们有一颗更加坚强的心……学会感恩,为自己拥有的而感恩,感谢生活的赠予。

感恩不仅是一种美好的心态,更是一种高尚的美德。我们每个人都应该永怀一颗感恩的心!

某高新企业新进了一名大学生,叫吴敢,他刚走出大学校门,除了脑子里存有的一些理论知识外,可以说什么也不懂。一开始,公司给予了他周到的照顾,考虑到他家住外地,给他单独安排了一间房,在工资待遇上,也给予了他相对不错的薪水。公司非常看重他,着实把他作为一个人才来培养,安排他到公司各个关键部门去实习。一年以后,公司派他去国外学习两年,学习期间,工资全额照发,学习费用全部由公司承担。就这样,两年过去了,吴敢学成归来,公司立马安排他到技术部门做助理,委以重用。

没想到,没过两个月,吴敢把辞职报告递交到老板的办公桌上。原来,另一家同行业高新企业通过猎头挖他,许诺给予他更高的职位和高于他目前几倍的薪水。公司老板当然不同意他离职,但是由于公司当时人事管理不规范,最后只能眼睁睁地看着吴敢离开。该公司为吴敢支付了几十万元的费用,还投入了大量的时间和精力,而吴敢几乎没有为公司作出任何贡献就拍拍屁股走人了,公司成了实实在在的为他人做嫁衣的“冤大头”了。

职场需要感恩的员工。学会感恩,是一种职业道德!感恩是大学生必不可少的一个道德素质。做一个感恩的人,拥有一颗感恩的心,能更好地帮助大学生培养积极主动的就业心态,学会诚信就业和理性择业。

毕业生刚入职场,更需要心怀感恩。不要因为某用人单位没有聘用你而怨声载道;不要因为找工作受挫就怨天尤人;不要因为工资待遇、工作环境差强人意而心怀不满;不要因为工作繁忙而牢骚满腹;更不要在你得到单位诸多好处而什么贡献也没做时就拍拍屁股走人……我们要自尊自爱自强诚信,以一颗感恩的心对待周遭的新环境,以一颗感恩的心对待接待你的用人单位,感激给你工作的老板,感谢领你入门的同事、上司。让我们快乐地找工作,愉快地开始工作,与同事融洽相处,走好工作第一步。

清华大学程社明教授曾说:精彩职场,赢得人生,就要把握机会,善待“生命贵人”,这一切源于你拥有一颗感恩之心。

抱着一颗感恩的心去工作——多一分感恩,多一些善意,多一点微笑。“滴水之恩当以涌泉相报”,是精彩职场又一个法则。

感恩绝不仅仅是对人说声“谢谢”这么简单的事儿。常怀感恩之心的人通常都比较幸福、有精神、对未来充满希望,他们的心情常常是积极乐观的;他们也更乐于帮助别人、更富有同情心、精神更有依托、信仰更虔诚;他们也更容易原谅别人,对金钱的态度也更开明。而且,一个人越懂得感恩,就越不容易产生沮丧、焦虑、孤独、嫉妒和过于敏感的心理。