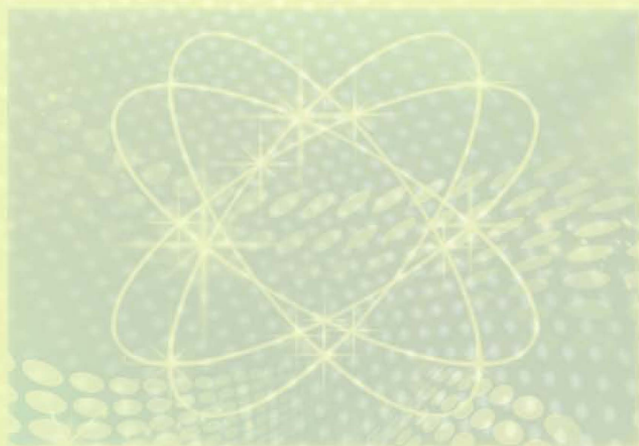


大学生职业生涯规划与管理

顾雪英 著



东南大学出版社

· 南 京 ·

大学生职业生涯发展与管理

顾雪英 著

东南大学出版社

· 南 京 ·

内 容 提 要

针对大学生身处生涯发展“过渡时期”、担负生涯探索重任的特点,本书浓墨重彩地描述与分析了影响大学生职业生涯发展的内外现实因素,使得后续的职业生涯决策、规划与调适更显著有据可依、水到渠成。本书基于权威理论,解析心理特质及环境因素,便于读者辨识现象背后的规律,提升职业生涯发展与管理的理论支撑;本书全面架构,侧重探索,便于读者深度关注及考量内外现实因素,探寻职业生涯发展与管理的现实可行;本书强调理论、评估及应用的结合,便于读者学以致用,促进职业生涯发展与管理的落地生根。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯发展与管理/顾雪英著. —南京:
东南大学出版社,2013.1

ISBN 978-7-5641-4502-6

I. ①大… II. ①顾… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 209288 号

大学生职业生涯发展与管理

出版发行 东南大学出版社
出 版 人 江建中
社 址 南京市四牌楼 2 号
邮 编 210096
经 销 全国新华书店
印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司
开 本 700 mm×1000 mm 1/16
印 张 13.5
字 数 234 千字
版 次 2013 年 1 月第 1 版
印 次 2013 年 1 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5641-4502-6
定 价 36.00 元

(本社图书若有印装质量问题,请直接与营销部联系。电话:025-83791830)

前言

近年来,职业生涯规划理念在我国得到进一步传播,提供职业生涯辅导与咨询服务的机构日渐增多,开设“职业生涯规划”相关课程的高校也越来越多,从事职业生涯规划教学、研究、管理、服务的队伍不断壮大。实践工作的广泛开展离不开理论支持,本书正是将笔者基于近20年职业生涯规划教学、研究的经验所形成的关于职业生涯规划的理念、框架、理论、方法等加以梳理、整合,以为我国职业生涯规划领域理论研究和实务工作提供借鉴和参考。

全书共十一章,分为五个模块,分别是生涯觉醒、自我探索、外界探索、决策规划和职业适应。绪论中涉及的生涯觉醒是在生涯的视域下看待职业生涯规划命题,探讨了生涯的基本涵义及职业生涯辅导及管理;自我探索模块分别从心理动力系统、效能系统、风格系统进行职业心理的理论梳理、实践探讨,引导学习者初步进行职业定位;外界探索模块包括“职场”“校园”“家庭”等内容,以职场为核心,探讨了大学生毕业去向和成长环境资源,在此基础上进一步聚焦职业定位;决策规划模块包含“职业决策”和“职业生涯规划”两章,讨论职业决策的理论方法、大学生职业规划中的常见问题;“职业适应”探讨如何走好职业发展之路。

本书的逻辑体系遵循了大学生职业生涯发展与管理的一般流程,但要提醒读者的是,这个过程并非单向线性,职业生涯发展也非一步到位、一劳永逸,其起始于思考,前行于探索,验证于感觉……其中步骤循环往复,好像活水生生不息,没有绝对结束与停止的时候。而且,管理职业生涯,绝不仅仅是知道我是谁、外界信息是什么、职业生涯规划怎么做,更重要的是将这些“外部信息”统合到自己身上,以找到行动的方向并实现之。

本书具有理论的系统性及实践的针对性,可供高校职业生涯规划与就业指导相关教学及研究人员参考阅读。

对于职业生涯发展及管理,笔者关切之,深爱之,笃行之。然心有余而力不足,本书难免有疏漏之处,敬请专家、同行指正。

顾雪英

2013年1月于南京师范大学随园校区

目 录

第一章 绪论	1
第一节 生涯及职业生涯	1
一、生涯	1
二、生涯发展	3
三、大学生生涯发展	5
四、大学生职业生涯发展	6
第二节 职业生涯发展影响因素	7
一、生涯发展的内在机制	7
二、个人影响因素	8
三、外界现实因素	9
第三节 职业生涯辅导	10
一、职业生涯辅导的内涵	10
二、职业生涯辅导的内容	11
三、职业生涯辅导的实施体系	12
第四节 职业生涯管理	13
一、目标及任务管理	13
二、过程及资源管理	16
第二章 职业动力	18
第一节 职业心理的动力系统之一——需要	18
一、职业动力系统的构成	18
二、需要的涵义	19
三、需要层次理论	20
四、需要与职业发展的关系	21
五、需要的评估	22
第二节 职业心理的动力系统之二——兴趣	23
一、兴趣与职业兴趣	23

二、霍兰德职业兴趣理论	23
三、职业兴趣的类别	24
四、职业兴趣与职业发展	26
五、职业兴趣的评估	27
第三节 职业心理的动力系统之三——职业价值观	31
一、职业价值观的内涵	31
二、职业价值因子分类	33
三、职业价值观评估	33
第三章 职业能力	36
第一节 职业能力的内涵及其作用	36
一、职业能力内涵	36
二、职业能力与职业发展	37
第二节 职业能力分类	37
一、辛迪尼·法恩和理查德·鲍尔斯的分类	38
二、美国职业信息网络的分类	38
第三节 职业能力评估	43
一、评估方法	43
二、评估结果的运用	46
第四章 职业风格	48
第一节 气质	48
一、气质的涵义	48
二、气质类型及特点	49
三、气质与职业发展	51
四、气质的评估	52
第二节 性格	52
一、性格的涵义	52
二、性格分析模式	54
三、MBTI 性格评估	57
四、性格评估结果的运用	62
第三节 职业心理各个系统的整合	63
一、职业心理各个系统的统合	63
二、职业心理各个系统的协调	65

第五章 职业探索	68
第一节 产业、行业及职业	68
一、产业、行业	69
二、职业	72
第二节 工作单位	76
一、工作单位探索指标	76
二、管理性特征因素的探索	77
三、发展性特征因素	80
第三节 工作职位	82
一、职位概述	82
二、职位探索指标	85
三、职位核心因素探索	87
第六章 就业信息的收集及评估	90
第一节 大学生就业流程	90
一、职业谋取的准备	90
二、收集各种招聘信息	91
三、供需见面,双向选择	91
四、签订大学生就业协议书	95
五、了解报到的相关事宜	96
六、完成大学生资格审查	96
七、领取报到证,到用人单位报到	96
八、处理派遣遗留问题	100
第二节 收集就业信息的途径	101
一、学校就业指导中心和各级就业管理机构	102
二、劳动人事部门	102
三、供需见面会、人才交流及职业介绍服务机构	102
四、新闻和传播媒体	104
五、用人单位	106
六、个人社会关系网	107
七、自己登广告	107
第三节 就业信息有效性的评估	108
一、就业信息的真实性评估	108
二、就业信息的准确性评估	108

三、就业信息的时效性评估	109
四、就业信息的针对性评估	110
五、就业信息的可变更性评估	111
第七章 校园	113
第一节 成长资源探索	113
一、学习资源探索	114
二、活动资源探索	119
第二节 升学去路探索	124
一、专业探索	124
二、学校探索	128
第八章 家庭	130
第一节 家庭及其探索	130
一、家庭的涵义	130
二、家庭探索的涵义	131
三、家庭探索的意义	132
第二节 家庭的影响因素及其应对	132
一、家庭经济水平	132
二、家庭成员的职业	134
三、家庭社会关系网	135
四、父母对子女的职业期望	137
五、其他因素	138
第九章 职业决策	142
第一节 决策心理	142
一、什么是决策	142
二、从经济学中的决策到心理学中的决策	143
三、以心理学的方法来研究判断与决策的新理论	146
第二节 职业决策模型及相关研究	148
一、什么是职业决策	148
二、职业决策模型	150
三、国内外关于职业决策的主要研究	151
第三节 职业决策风格及方法	153
一、职业决策风格	153
二、职业决策方法	156

第四节 职业决策理念	167
一、接纳不确定性	167
二、重视偶然事件	168
第十章 职业生涯规划	170
第一节 职业生涯规划的内涵及意义	170
一、职业生涯规划的内涵	170
二、职业生涯规划的意义	170
三、职业生涯规划的理念	171
第二节 大学生职业生涯规划的内容	172
一、自我分析	173
二、外界分析	175
三、职业定位	178
四、计划实施	179
五、评估调整	181
第三节 职业生涯规划原则与常见问题	182
一、职业生涯规划的原则	182
二、大学生职业生涯规划常见问题	183
第十一章 职业适应	186
第一节 职业适应及其相关理论	186
一、职业适应的涵义	186
二、生涯适应力理论	187
第二节 入职初期的职业适应	188
一、了解校园人与职业人的差异	188
二、寻求校园人到职业人的转变	190
第三节 职业生涯早期的规划和管理	193
一、尽早融入组织文化	193
二、养成良好的工作态度与行为	196
三、学会有效的自我管理方法	197
四、明确职业生涯早期规划	199
五、注意角色平衡发展	202
参考文献	204

第一章 绪 论

大学是生涯发展的特殊阶段。如何度过这段时光,既能承袭先前、愉悦当下,也能为未来发展有所准备,乃是很多大学生所关心的问题。当然,首先要对生涯发展本身进行梳理,厘清其概念、特点、机制及影响因素,并了解学校为大学生生涯发展提供的诸多资源,然后方能寻求生涯发展的应对方略。

第一节 生涯及职业生涯

一、生涯

(一) 生涯

在《辞海》里有三种涵义:其一,一生的极限。沈炯《独酌谣》:“生涯本漫漫,神理暂超超。”其二,生活。刘长卿《过湖南羊处士别夜》:“杜门成白首,湖上寄生涯”。其三,生计。马致远《汉宫秋》楔子:“番家无产业,弓矢是生涯。”^①

我国《辞海》对于生涯的解释既有时间向度的,又有内容向度的:从时间上看,持续人的一生;从内容上看,指出了生涯的范围——既包括生活,又包含生计(工作)。美国心理学家舒伯(Donald E. Super, 1976)的生涯概念也融入了丰厚的内涵:生涯是生活里各种事态的演进方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。

在本书中,生涯指的是生命从开始到结束的历程,可以从长度、宽度及厚度来理解。生涯长度,指的是生命从开始到结束两个端点之间的跨度。不仅是绝对的长度,还包括人生各阶段的长短及边际。生涯宽度,指的是不同生命角色之间的跨

^① 辞海.上海:上海辞书出版社,2002:1501

度。按照舒伯的说法,生涯包含九种角色,依次是:子女、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。有的人终其一生,担当的角色比较单一,缺失了夫妻、家长、父母等角色,而有的人则较为丰富。生涯厚度,指的是个体在不同生命角色上投入的深度。同一角色的深度往往会随着时间的变化而有所变化,而不同角色的深度在同一时间会呈现出此消彼长的状态,如职业女性在平衡工作与家庭的关系时出现两个角色交叠的情况。

(二) 生涯彩虹

生涯的长度、宽度和厚度,给出了宏观了解生涯的思路和架构,而舒伯提出的“生涯彩虹”理论则是这三个维度的系统体现。

舒伯认为,人生的整体发展包含时间、领域和深度三个层面。

1. 时间层面

时间层面即我们所说的生涯长度。舒伯指出按人的年龄和生命历程划分为成长、探索、确立、维持和衰退五个阶段。

2. 领域层面

生涯的领域层面或者范围层面,就是我们所说的生涯宽度,是指一个人终生所扮演的各种不同角色。

3. 深度层面

深度层面即我们所说的生涯厚度,指一个人在扮演每一个角色时所投入的程度(生涯图中用阴影表示)。具体见图 1-1^①:

生涯彩虹图说明了人生各个角色的投入程度随着时间维度的变化而发生的一般性变化过程。它为我们提供了一个参考框架,提供了一个思考平台,审视自身对于职业、家庭及其他生涯领域的关注程度。从彩虹图中,我们可以看到:首先,人生的每个阶段都有当下最重要的角色及任务,因此角色安排要有轻重缓急。其次,人生的大部分阶段都不会只有单一的角色,因此,要学会角色的调配与平衡。再次,工作者角色发生在人生最精华的年龄段(25岁以后至65岁左右),从长度、宽度、厚度来看,都占据了极其重要的部分,因此,职业角色是我们一生的核心角色,需要特别关注。

^① [美]Richard S. Sharf 著;李茂兴译.生涯咨询理论与实务.台北:弘智文化事业有限公司,1998:

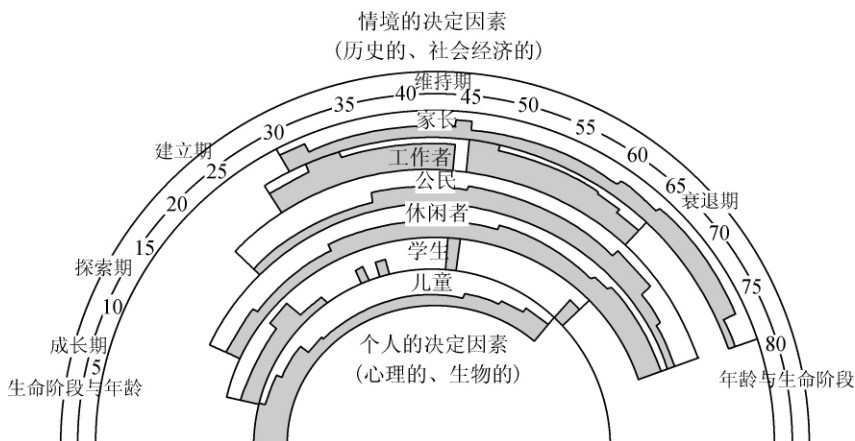


图 1-1 舒伯生涯彩虹图

注：图 1-1 中未将“退休者”列入；夫妻、家长、父母等角色并入“家长”一类中；“儿童”指子女。

二、生涯发展

（一）生涯发展内涵

生涯彩虹图将生涯长度、宽度及厚度作了立体、直观呈现，但仅仅从长度、宽度、厚度三个维度来看生涯，还只是以静止的观点来诠释它的涵义。对个体而言，生涯的意义绝不仅仅是用来静态分析的，而是更加要关注生涯角色如何在所处的环境（家庭、学校、社会环境、工作场所等）中通过各种有计划或非计划事件（如上学、入职、结婚、升职、生育、退休等）加以铺陈及演进，这种铺陈及演进的动态过程，便是生涯发展。角色、环境、事件是其关键要素。

（二）生涯发展阶段

不同的年龄所处的环境、所要承担的角色、所要面对的事件、所要完成的任务，都会有所不同，从而形成不同的生涯发展阶段。舒伯将生涯发展划分为成长、探索、建立、维持与衰退等阶段，并描述了每个阶段的特点和发展任务。

1. 成长阶段(Growth Stage, 0—14 岁)

通过家庭和学校中关键事件的影响及建立认同，逐渐发展自我概念。在此阶段的早期，需求与幻想为最主要的特质。随着年龄的增长，社会参与程度逐渐增加，兴趣与能力也逐渐发展。这个阶段的发展任务是逐渐认识自己是个什么样的人，同时对工作和工作意义有一个初步的理解。

这一阶段包括三个时期：

一是幻想期(Fantasy,0—10岁),需求占统治地位,热衷于幻想游戏中的角色扮演；
二是兴趣期(Interest,11—12岁),兴趣嗜好为其行为方向的主要决定因素；
三是能力期(Capacity,13—14岁),能力的重要性逐渐增加,开始考虑自己的能力和工作要求。

2. 探索阶段(Exploration Stage,15—24岁)

在学校、休闲活动及打工的经验中,进行自我试探、角色探索与职业探索。这个阶段的发展任务是探索各种可能的职业选择,对自己的能力和天资进行现实性评价,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,完成择业及最初就业。

这一阶段包括三个时期：

一是尝试期(Tentative,15—17岁),考虑需要、兴趣、能力、价值观与机会,并通过幻想、讨论、课外工作等方式,进行职业的尝试性选择,考虑可能的职业领域和工作层次。这一时期的发展任务是职业偏好逐渐具体化。

二是过渡期(Transition,18—21岁),进入就业市场或接受专业训练,更重视现实的考虑,企图实现自我概念。这一时期的发展任务是明确自己的职业倾向。

三是尝试并初步承诺期(Trial-little,22—24岁),初步确定了职业的选择,并试探其成为长期职业的可能性,必要时会再次重复探索具体的过程。这个阶段的主要任务是实现职业偏好。

3. 建立阶段(Establish Stage,25—44岁)

确定适当的职业领域,逐步建立稳固的地位。职位可能升迁,可能会有不同的领导,但所从事的职业不太会改变。这个阶段的发展任务是找到机会从事自己想要做的事,学习和他人相处关系,巩固已有的地位并力争提升,确保一个安全的职位,在一个稳固的位置上安定地发展。

这一阶段包括两个时期：

一是承诺和稳定期(Trial-commitment and Stabilization,25—30岁),个人在自己所选择的职业中安顿下来,并确保一个相当稳定的位置,可能因满意程度的差别略作调整。

二是提升期(Advancement,31—44岁),对于大多数人来说,这是一个富有创造性的时期,个人在工作中做出好的业绩,资历也随之加深。

4. 维持阶段(Maintenance Stage,45—64岁)

在职场上崭露头角,全力稳固现有的成就与地位,逐渐减少创意的表现。面对

新进人员的挑战,全力应战。此阶段的发展任务是接受自身条件的限制,找出在工作上的新难题,发展新技巧,专注于本业,维持在专业领域中既有的地位与成就。

5. 衰退阶段(Decline Stage,65岁以后)

身心状态逐渐衰退,从原有工作上退隐,发展新的角色,寻求不同的满足方式以弥补退休的失落。这个阶段的发展任务是发展非职业性角色,学习适合于退休人士的活动,做自己期望做的事,减少工作时数。

这一阶段包括两个时期:

一是衰减期(Deceleration,65—70岁),工作速率减缓,工作内容或性质改变以符合逐渐衰退的身心状态,有人找到兼职工作。

二是退休期(Retirement,71岁以后),停止原有的工作,转移精力至兼职义工或休闲等活动。

对照舒伯描述的发展阶段,大学生需要重点关注目前所处的探索阶段和毕业后进入职场即将经历的建立阶段。大学生已经度过了成长期,大学阶段基本上属于探索阶段的过渡期,发现并明确自己的职业倾向,这也凸显了大学生进行自我探索和外界探索的重要性。大学生毕业后经过进一步的探索,尝试实现自己的职业倾向。之后经历建立阶段,开始稳定工作,并努力提升自己的工作业绩和工作地位。

三、大学生生涯发展

本书着重讨论的是处于探索阶段的大学生的生涯发展。他们面临从学校到职场的重要转折期,其生涯发展有一定的特殊性。

(一) 过渡性

对于很多人而言,大学阶段是最后的校园时光,大学生的角色单一、任务纯粹,成为青春时期的美好回忆。步入社会之后,职场人、夫妻等新角色逐渐加身,环境要求更为严苛,入职、结婚等关键事件密集而至。可以说,大学与职场的环境、角色、事件等方面的反差超过了小升初、初升高等以往任何一个转折,衔接的难度也超乎往昔。大学阶段如何准备才能顺利实现从校园到职场的过渡,并促进未来长远的生涯发展,成为大学生生涯发展必须面对的问题。

(二) 自主性

相对于之前的中小学阶段或者之后的职场时期,大学生所要完成的任务中,外界规定(例如必修的课)的比例相对较低,自选的比例较高。换句话说,大学阶段无论是在时间的安排上还是各类事件的选择及参与度上,都有着较大的自主性。也

正是这种自主空间,使得大学生生涯发展的自我管理显得尤为重要。

(三) 差异性

大学的学习以专业为单位进行。而全国有 4 000 多所高校、500 多个专业,学校及专业的分化本身就给学生的生涯发展提供了差异较大的环境。另外,“人如其面,各个不同”。较之中小学生,大学生的个人特点更为彰显、成型。这些个人因素的介入,更使生涯发展轨迹及形态具有较大的差异性。

四、大学生职业生涯发展

由生涯的讨论可知:从生涯的长度看,职业生涯占据了其中大部分的时间;从生涯的宽度看,职业生涯关乎其中重要的角色且构筑了许多其他角色的基础;从生涯的厚度看,职业生涯角色是单位时间内需要投注精力最多的一个。因而可以说,职业生涯的发展直接决定了整个生涯发展的状态和满意度。对大学生来说,职业生涯又是承接学习生涯的出路,对它的关注具有很强的现实意义。

(一) 职业生涯

职业生涯是人一生中职业角色准备、铺陈和演进的历程。既包含外职业生涯,也包含内职业生涯。职业生涯因素中有些比较外显,例如发展阶段(由教育始、经工作期、直至退休)、职务变迁(如高校教师的职称变化:助教、讲师、副教授、教授)等,这些比较容易观察到的职业生涯变化历程构成了外职业生涯。有些比较内隐,如从业者个人对职业生涯发展的见解、态度、期望和情感体验等,这些因素的变化历程构成了内职业生涯。它没有非常显著的阶段性,更多地侧重于所取得成功或满足的主观感受。

(二) 大学生职业生涯发展

职业生涯发展是长期的、动态的、多层面的过程,至少涉及职业生涯起点、职业生涯阶段及职业生涯路径三方面的内容:第一,职业生涯发展的起点。即如何开始人生的第一份工作:从事什么类别的工作?在什么样的单位从事这份工作?第二,职业生涯发展的阶段。漫漫几十年的职业生涯,经历哪些发展阶段?每个阶段的任务、要求、感受等有何不同?第三,职业生涯发展的路径。所在职场中有哪些常见的职业生涯发展路径?

总体来讲,职业生涯涉及一生的工作历程,是一个既彰显了职业外在特点又蕴含了内在特质的概念,在职业生涯的发展过程中,要考虑到起点的选择、不同阶段

的任务安排以及发展路径的选取。

严格意义上讲,大学生还处于职业角色准备的阶段。需要在了解自我及外界的基础上,找到自身职业生涯发展的起点,做好职业生涯规划,并践行规划且懂得适应性调整。就外职业而言,需要完成找工作的历程,实现学生到工作者的身份转换。就内职业而言,需要学会自我定位,树立职场生活的正确理念并铸就相应的本领。

本书在架构上,主要围绕上述主题而展开。考虑到大学生处于探索阶段,且我国大学生对于自我及外界的了解较为薄弱,本书对于自我探索及职业探索给予了浓墨重彩。

第二节 职业生涯发展影响因素

毋庸置疑,个人生涯发展是先天因素和后天因素综合的产物。那么,它们是如何发生作用的呢?又有哪些因素在影响着呢?

一、生涯发展的内在机制

舒伯认为生涯发展是一个在众多个人因素和社会因素之间不断交融与相互影响的动力性历程。他在1990年提出的拱门模式(archway model),彰显了这一思想(见图①1-2)。拱门的灵感来自于英国剑桥郡一个著名教堂的拱门——诺曼拱门(Norman arch)。

拱门模型中,最基础的底层由三部分组成:左边是生理基石,主要是个体的生理遗传基础;右边是地理基石,主要是个体的成长环境,特别是出生的祖国与原生家庭;中间则是这两个基石延伸交互熔铸的地基。

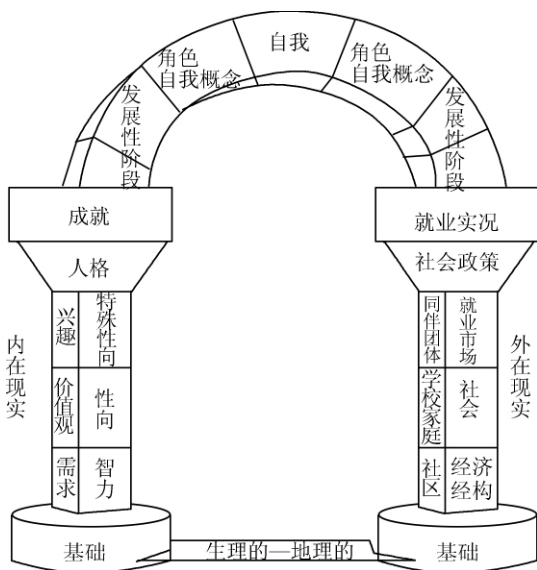


图 1-2 生涯发展拱门图

① 吴芝仪.生涯辅导与咨询理论与实务.台北:涛石文化事业有限公司,2005:45

左边的生理基石支持了个人心理特质,包括需求、智力、价值、能力倾向和兴趣等,这些因素发展出一个人的人格倾向,并导向个人的成就表现;右边的地理基石支持了社会环境因素,包括经济结构、社区、学校、家庭、同辈团体及劳动力市场等,这些因素影响了社会政策及就业状况。

连接左右两大基石的拱形,则由生涯发展阶段与自我概念串连而成,主导个人的生涯选择与发展。居于拱门中央的是“自我概念”,所谓自我概念,就是个人对“我是谁”、“我要到哪里去”、“我如何达到”等基本生涯命题的看法。这些看法在生涯发展的不同阶段也在不断变化,而这些又会在角色的自我概念中体现出来。生涯发展,乃是自我概念的发展与实践的历程。

拱门模型充分诠释了舒伯生涯发展与内外在因素的关系。第一,生涯发展是以自我的内在现实以及社会的外在现实为基础的,内外现实既提供了发展的条件,也形成了相应的限制;第二,内外在现实的影响,并非独立形成,而是相互影响的,生涯发展是内外在现实融合的结果;第三,内外在现实对于生涯发展的影响,并非以纯粹客观的状态显现,而是由个人对它们的认识为介质的。换句话说,对自我及社会的个人化评价才真正生发自我概念,从而影响生涯选择及发展。舒伯晚期也曾说,自我概念的形成系个人对自我与情境的主动建构历程。

从拱门模型中可知,对于自我及外界因素的探索极为重要,它是拱门的两大支柱,可以让个人对自我、对方向的看法更为落地、扎根,本书也就此两方面进一步展述。

二、个人影响因素

继舒伯之后,论述生涯发展的个人内在因素的理论很多,并有学者专就影响大学生生涯发展的个人因素进行研究。李洁(2005)研究发现,与大学生生涯发展特别是职业生涯发展相关的个体因素,综合起来可以分成六大类(见图 1-3)。

其中,表显因素是人们可以直观看到的因素,最为凸显。而背景因素主要涉及的是个体发展的背景,隐藏于个人身后,对于个人起着支持和约束作用。其余四类则代表了个人较为内在的特质,涉及个人的动力倾向、实力、行为风格、品德等几个方面。

上述因素中,有些比较容易考察,如表显因素以及学校、专业等,有些至今在学术界还未有可行的评估方法,如品德自我。而职业心理对生涯的成就及自我满意感的影响很大,随着心理学学科的逐渐成熟,已经发展出一些比较可靠的评估工具,可以协助大学生完成职业心理的认知、评价及体验。本书着重讨论此部分,具体分为三大类: