

大学生职业生涯规划与 就业指导实务

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO SHIWU

主 编：王学梅 黄朝晖 余 洵

副主编：周 瀛 冯美德 周 田

孙 霖 张晓刚 樊光华

韩永平 刘红伟

主 审：戴能宏



中国地质大学出版社
ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导实务/王学梅,黄朝晖,余洵主编. —武汉:中国地质大学出版社,2011.3(2011.9重印)

ISBN 978-7-5625-2586-8

I. ①大…

II. ①王…②黄…③余…

III. ①大学生-职业选择

IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 014305 号

大学生职业生涯规划与就业指导实务

主编 王学梅 黄朝晖 余 洵

责任编辑:张 琰 李 晶

选题策划:毕克成

责任校对:张咏梅

出版发行:中国地质大学出版社(武汉市洪山区鲁磨路 388 号)

邮政编码:430074

电 话:(027)67883511

传真:67883580

E-mail: cbb @ cug. edu. cn

经 销:全国新华书店

<http://www.cugp.cn>

开本:787 毫米×1092 毫米 1/16

字数:397 千字 印张:15.5

版次:2011 年 3 月第 1 版

印次:2011 年 9 月第 3 次印刷

印刷:荆州鸿盛印务有限公司

印数:8 001—9 000 册

ISBN 978-7-5625-2586-8

定价:29.50 元

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换。

《大学生职业生涯规划与就业指导实务》

编 委 会

主 任：杨敬华

编委成员：王学梅 黄朝晖 余 洵
周 瀛 冯美德 周 田
孙 霖 张晓刚 樊光华
韩永平 刘红伟 胡 涛
张晓英 刘 晓 曾 翔
高丽娟 傅 翔

序

目前,无论从统计数据还是从现实状况看,社会上都普遍存在一种说法:“大学生过剩了。”原因何在呢?尽管我国高等教育一直在扩招,大学教育已由“精英教育”转向“大众教育”,但同时我国新的就业机会也一直在增加,大学生就业理应有比较大的空间。但在目前的就业形势下,就业难主要体现在“大学生找不到合适的工作,而企业找不到合适的人才”。企业与大学生之间出现“就业鸿沟”。近些年我国高等教育改革卓有成效,已非常注重专业知识和职业技能的传授,但缺少对就业所需要的职业观念、素质、方法和意识等方面系统性的培育,也就是缺少“就业竞争力”。许多高等院校的就业指导工作存在着重视就业市场建设轻就业指导教学、重视突击性就业教育而轻视平时就业指导,因此大学毕业生不是无业可就,而是不会就业。

大学生能否顺利就业,从个人方面来讲,关系到其自身的发展成才和人生价值的实现。从社会方面来讲,关系到国家的经济发展和社会稳定。大学生能否顺利就业,归根到底取决于社会需求和毕业生自身的就业竞争力。就业指导可以帮助学生树立正确的职业发展规划、引导学生进行合理的职业选择,还能为学生创业提供策略性指导,为成功就业搭建平台。应届毕业生社会经验不足,面对纷繁复杂的社会现象容易眼花缭乱、无所适从,在求职择业过程中有的好高骛远,或只顾眼前利益,或胆怯焦急等,这些都直接影响着学生的成长与发展。加强大学生就业理论、实践指导等工作,根据他们的就业心理和追求动向,正确引导他们转变就业观念,培养健康的择业心理,使学生对自身、对社会、对职业等各方面问题有正确、成熟的认识,对于大学生实现自我可持续发展,从而实现人生价值具有重要意义。

大学生就业指导不能等同于职业介绍,它应该充分体现高等院校的教育职能,通过有效的指导,使学生具备终身受用的择业观念和就业能力。因此,大学生职业生涯规划与就业指导应该贯穿学生在校学习的全过程,并实行分阶段、针对性的指导,使大学生的专业能力和综合素质得到和谐发展,使大学生个人的就业



能力得到最佳配置。在激烈的就业竞争中不失主动权,从而确定好自己发展的轨迹。

本书立足于素质教育的人才发展目标,以树立正确就业观为核心,以职业生涯规划为主线,以大学期间及初入职场阶段的能力培养为拓展,吸取了国内外理论界的研究成果和国家最新的就业创业政策,结合学生普遍的心理特质和就业特点,围绕大学生在校期间如何认识自我和职业、规划职业生涯、做好职业准备、掌握求职技巧、了解就业政策法规和自主创业途径等方面做了全面阐述,并以此帮助学生初步完成职业生涯规划问题,包括认识职业、认识企业、认识自我,大学生职业生涯规划,成功必备素质等内容。成功的人生需要规划,通过职业生涯规划,大学生在充分认识自己客观分析环境基础上,科学树立目标,正确选择职业,并运用适当的方法,采取有效的措施,克服职业生涯中的困难和阻力,为学生理性地选择职业打下良好基础。在完成职业生涯规划之后,培养学生掌握成功必备素质,具体包括自信、自强、积极的良好心态,吃苦耐劳,处理危机能力,勤业、创业、立业等优秀品质培养教育。

本书编委会成员都是专职从事高校招生、就业指导工作和高校就业指导教学的教师,在教材编写过程中融入了大量的宝贵经验和典型案例,使教材具有较强的针对性和实用性。希望能对生涯规划和求职就业有渴望的大学生朋友提供有益的帮助,让大学生不仅获得生涯规划的科学理念,而且掌握求职就业、规划人生的实际操作方法。

张 杰

2010年12月

目 录

第一章 自我与职业认知	(1)
第一节 自我认知	(1)
一、了解个性倾向	(1)
二、探索工作价值观	(4)
第二节 职业认知	(8)
一、职业及其发展趋势	(8)
二、了解工作世界	(13)
第二章 职业生涯规划	(18)
第一节 职业生涯规划概述	(18)
一、职业生涯规划的概念	(18)
二、职业生涯规划相关理论	(20)
三、大学生职业生涯规划的意义	(25)
第二节 职业生涯规划的目标与决策	(27)
一、职业生涯目标的确立	(27)
二、职业生涯的决策	(31)
三、影响职业生涯发展的因素	(35)
第三节 职业生涯规划的实施策略	(36)
一、职业生涯规划的基本步骤	(36)
二、职业生涯规划书的制订	(39)
第三章 职业准备	(47)
第一节 职业道德准备	(47)
一、树立个人品牌	(47)
二、必备的职业道德	(49)
第二节 综合知识准备	(53)
一、基础知识	(53)
二、专业知识	(54)



三、职业知识	(54)
第三节 职业能力准备	(56)
一、职业能力及其分类	(56)
二、职业能力的提升	(57)
第四节 求职心理准备	(63)
一、求职过程中应有的心理准备	(63)
二、求职过程中的心理问题与调适	(65)
第四章 求职技巧	(72)
第一节 就业信息收集技巧	(72)
一、就业信息的分类	(72)
二、就业信息的获取	(73)
三、就业信息的筛选和运用	(76)
第二节 求职材料撰写技巧	(78)
一、个人简历	(78)
二、其他求职材料	(84)
第三节 笔试技巧	(87)
一、笔试种类和主要内容	(88)
二、笔试的应对技巧	(90)
第四节 面试技巧	(91)
一、面试形式和主要内容	(91)
二、面试的应对技巧	(93)
三、面试礼仪	(100)
第五节 求职中应注意的问题	(103)
一、常见的求职“陷阱”	(104)
二、应对求职“陷阱”的方法	(105)
第五章 就业流程	(108)
第一节 大学生就业政策	(108)
一、我国大学生就业政策	(108)
二、湖北省大学生就业政策	(110)
第二节 大学生就业程序	(112)
一、就业管理部门的工作程序	(112)
二、大学生就业程序	(113)
三、用人单位的招聘程序	(114)
第三节 大学生就业权益保护	(115)

一、首次就业的权益保护	(116)
二、劳动合同与权益保护	(122)
第六章 自主创业	(130)
第一节 创业概述	(130)
一、创业的内涵	(130)
二、创业的模式	(130)
三、创业的阶段	(133)
四、创业的意义	(133)
第二节 大学生创业个体和环境分析	(135)
一、创业个体特征	(135)
二、大学生创业的宏观环境	(142)
第三节 大学生创业实务	(146)
一、选择创业项目	(146)
二、确定创业场地	(150)
三、制订经营方案	(154)
四、撰写创业计划书	(157)
五、筹集创业资金	(160)
六、组织创业团队	(162)
七、产品营销	(164)
第七章 职业适应	(169)
第一节 职业角色及相关概念	(169)
一、学生角色的内涵	(169)
二、职业角色的内涵	(169)
三、学生角色与职业角色的区别	(169)
第二节 职业角色的适应	(171)
一、职业角色适应的几个阶段	(171)
二、职业角色适应的现状	(173)
三、职业角色适应中的问题	(173)
第三节 职业角色适应的方法技巧	(176)
一、职业角色适应的原则	(176)
二、职业角色适应的方法	(178)
第八章 职业生涯发展	(188)
第一节 职业发展危机及对策	(188)
一、自身危机	(188)



二、职业危机	(189)
三、家庭危机	(190)
四、应对危机的对策	(191)
第二节 职业生涯成功	(195)
一、职业生涯成功的内涵	(195)
二、职业生涯成功的评价和标准	(195)
三、成功人士必备的素质	(197)
附录(一) 卡特尔 16 种人格因素测验	(200)
附录(二) 霍兰德职业性向测验量表	(215)
附录(三) 高校毕业生就业文件法规要点导读	(225)
附录(四) 高校毕业生就业文件法规选登	(229)

第一章 自我与职业认知

在日常交流中,人们经常喜欢谈论他人的性格特征和行为方式,很少有人花时间来审视自己;人们经常强调自身所处的外在环境多么不适合自己的,却很少有人关注自己周围的环境。自我、社会环境、工作环境对个体职业成长产生着越来越重要的作用,关注自我、关注职业环境是社会职业丰富化发展的必然,认识自我的个性倾向、价值观以及社会环境、职业世界的特征,可以对个体今后的职业发展提供更具针对性的帮助。

第一节 自我认知

一个人的工作满意度和生活满意度,取决于其个人如何为自身的兴趣、价值观、能力寻找适当的出口,取决于个人是否能确立于某一工作、工作情景或生活方式。我们对自我了解得越多、越深,知道自己更适合选择哪一条道路,职业发展方向也就越明确。那么,对于自我的探索是一个非常复杂的过程,我们可以通过一些理论方法对职业与兴趣、人格和工作价值观进行有效地分析。

一、了解个性倾向

对于职业的研究发现,不同个性特征的人适合不同的职业。企业在人才需求上开始关注员工的个性特征,研究个性特征对企业 and 个体都体现出人性化要求。

(一)职业兴趣

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物并经常参与该种活动的心理倾向,或者说兴趣是指人积极探索某种事物的认识倾向。当兴趣的对象指向某一职业时,就称之为职业兴趣。兴趣是人们获得工作满意度、职业稳定性和职业成就感的重要影响因素。如果我们对从事不同的活动产生兴趣和满足感,工作就感到内心愉悦。

有位名人曾夸张地说过:如果人能从事自己感兴趣的工作,那么,人生就是天堂。兴趣给人的活动过程带来的乐趣由此可见一斑。我们对感兴趣的职业存在着相同程度的渴望。问题在于我们所感兴趣的职业是什么?回答这样的问题,我们先要面对的是更为基础的问题。由于我们不可能在数以千计的职业中,去找寻自己所感兴趣的职业,首先须将庞杂的职业归为数量有限、适合操作的职业群(这种归类与国家公布的职业分类不同),然后再去发现自己感兴趣的职业群。

对于职业归类研究,由来已久,所划分的类别当然也是众说纷纭。对我们影响比较大、且有配套的兴趣量表的,当属美国心理学家、职业指导专家霍兰德(John L. Holland)的相关理论。

约翰·霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学心理学教授,美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关。兴趣是人们活动的巨大动力,凡是具有职业兴趣的职业,都可以提高人们的积极性,促使人们积极地、愉快地从事该职业,且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。霍兰德认为人格



可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种。根据霍兰德的假设,根据人与职业适配性的高低,可以预测个人的职业满意程度、职业稳定性以及职业成就。具体的个人人格类型和职业环境的适配可见表 1-1。

表 1-1 人格类型与职业环境的适配

型 态	人 格 倾 向	典型职业
现实型 (R)	此种类型的人具有顺从、坦率、谦虚、自然、坚毅、实际、有礼、害羞、稳健、节俭的特征,其行为表现为: (1)喜爱实用性的职业或情境,避免社会性的职业或情境; (2)用具体实际的能力解决工作及其他方面的问题,较缺乏人际关系方面的能力; (3)重视具体的事物,如金钱、权力、地位等	一般工人、农民、土木工程师
研究型 (I)	此种类型的人具有分析、谨慎、批评、好奇、独立、聪明、内向、条理、谦逊、精确、理性、保守的特征,其行为表现为: (1)喜爱研究的职业或情境,避免企业性的职业或情境; (2)用研究的能力解决工作及其他方面的问题,即自觉、好学、自信,重视科学,但缺乏领导方面的才能	数学、生物方面的工程师、科研人员
艺术型 (A)	此种类型的人具有复杂、想像、冲动、独立、直觉、无秩序、情绪化、理想化、不顺从、有创意、富有表情、不重实际的特征,行为表现为: (1)喜爱艺术性的职业或情境,避免传统性的职业或情境; (2)富有表达能力和直觉、独立、有创意、不顺从、无次序等特征,拥有艺术与音乐方面的能力(包括表演、写作、语言),并重视审美的领域	诗人、艺术家
社会型 (S)	此种类型的人具有合作、友善、慷慨、助人、仁慈、负责、圆滑、善社交、善解人意、说服他人、理想主义、富洞察力等特性,其行为表现为: (1)喜爱社会型的职业或情境,避免实用型的职业或情境,并以社交方面的能力解决工作及其他方面的问题,但缺乏机械能力与科学能力; (2)喜欢帮助别人、了解别人,有教导别人的能力,且重视社会与伦理的活动与问题	教师、牧师、辅导人员
企业型 (E)	此种类型的人具有冒险、野心、独断、冲动、乐观、自信、追求享受、精力充沛、善于社交、获取注意、知名度等特性,其行为表现为: (1)喜欢企业性质的职业或环境,避免研究性质的职业或情境,会以企业方面的能力解决工作或其他方面的问题; (2)冲动、自信、善社交、知名度高、有领导与语言能力,缺乏科学能力,但重视政治与经济上的成就	推销员、政治家、企业经理
传统型 (C)	此种类型的人具有顺从、谨慎、保守、自控、服从、规律、坚毅、实际稳重、有效率但缺乏想像力等特性,其行为表现为: (1)喜欢传统性质的职业与情境,避免艺术性质的职业与情境,会以传统的能力来解决工作或其他方面的问题; (2)喜欢顺从、规律,有文书与数字能力,并重视商业与经济上的成就	出纳、会计、秘书

霍兰德的理论注重个人特质与未来工作世界的配合。被辅导者得到一组测验结果后,可借助一些明确的方向继续进行职业或生涯的探索,因而有利于引导个体走向一个主动积极的动态探索过程。而且,个体是有所依据的在某特定职业群里进行探索行动,提供给个体的是与个人兴趣相近而内容互有关联的一群职业,这样可避免冒险地去建议个人只选择一种职业。

(二)职业人格

对于一个成功者而言,兴趣是一个比较重要的条件,既不是充分条件,也不是必要条件,对他们来说,更重要的是人的个性品质,是人的性格。有一句话说:“播种行为,收获习惯;播种习惯,收获性格;播种性格,收获命运。”性格特征可以决定你职业生涯路的顺利与否,所以从事与性格匹配的职业更为重要。

目前,卡特尔人格问卷是最为典型的因素分析人格问卷。他采用相关分析和因素分析,获得16种人格根源特质,这些特质的测量采用的就是卡特尔16种个性因素问卷(Cattell 16 Personality Factor Questionnaire,简称16PF)。

16PF是卡特尔在哥伦比亚大学任心理学教授时编制的。该测验由187个题目构成,分别测量16种人格特质,这16种因素是:

- A 乐群性;F 兴奋性;L 怀疑性;Q1 实验性;
- B 聪慧性;G 有恒性;M 幻想性;Q2 独立性;
- C 稳定性;H 敢为性;N 世故性;Q3 自律性;
- E 恃强性;I 敏感性;O 忧虑性;Q4 紧张性。

卡特尔认为,这16种特性是各自独立的,它们普遍存在于年龄和社会文化环境不同的人身上。其中有的起源于体质因素,叫做“体质特质”;有的起源于环境因素,叫做“环境形成特质”。正是这两类特性的改变或社会化,决定着一个人性格的形成和发展。而这种改变或社会化,不论是“体质特质”还是“环境形成特质”,都是由一个人的先天素质和后天经验两个方面决定的。

卡特尔把每种因素归为高分数和低分数两类。他用统计方法把受测对象对每种测题的得分加起来,并换算成标准分填在剖面图中,就可以看出受测对象的性格轮廓。图1-1就是卡特尔16种个性因素问卷剖面图。

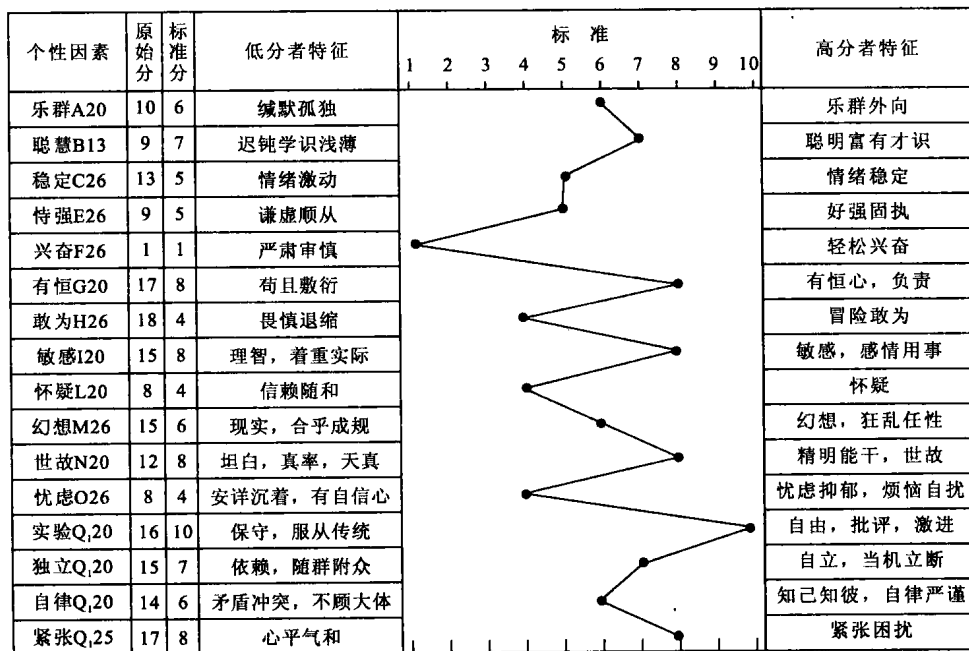


图1-1 卡特尔16种个性因素测验剖面图



卡特尔及其同事搜集了 7 500 名从事 80 多种职业及 5 000 名有各种行为问题和精神症状的人对 16PF 的答卷,详细分析他们人格因素的特征和类型。其结果除推算出上述次元因素的公式外,还拟订了用于升学、就业指导及生涯辅导的其他一些推算公式。

从事专业而有成就者的人格因素。智力高低固然是选择专业人才的标准,但是某些人格因素也是取得专业成就的重要成分。这些因素主要有:知己知彼、自律严谨(高 Q3),有恒负责(高 G),情绪稳定(高 C),好强固执(高 E),精明能干而世故(高 N),自立、当机立断(高 Q2),自由、批评、激进(高 Q1)。

创造力强者的人格因素。具有较高创造力的人一般有以下几种人格因素:缄默孤独(低 A),聪明富有才识(高 B),好强固执(高 E),严肃审慎(低 F),冒险敢为(高 H),敏感、感情用事(高 I),幻想、放荡任性(高 M),坦白直率(低 N),自由、批评、激进(高 Q1),自立、当机立断(高 Q2)。

【案例】

小燕,商务班 2006 级的学生,不善言辞,成绩中等。她满脸苦恼地走进咨询室,通过谈话,了解到她最近老是心神不宁,总觉得压力特别大,觉得自己在学校两年多什么都没学到,觉得自己处处不如其他同学。同时觉得现在的大学太差,其实自己原来高中时成绩还不错,来到这个学校心有不甘……

从她自述和非言语表征所提供的信息,咨询师基本断定她的苦恼来自于就业心理冲突:非常重视自身价值体现的同时又不能正确地认识自己,过低评估自己。

咨询师先让她说说自己,什么都可以说。她说:“我是一个高职生”、“我性格内向,不爱说话”、“我经常很矛盾很困惑”。说了一些后,她就说不下去了。咨询师建议她可以从生理,比如身高、体重、外貌、身体素质;心理,比如性格、智力、兴趣、情绪、意志品质、人际交往等方面进行考虑,再描述一下自己心目中的好工作,整理出自己的优势和差距。

她考虑了一下,写下了自己的特点:身材高挑,形象较好;普通话标准,拿到了普通话二甲证书;做事认真负责,能吃苦耐劳,有耐心;学习态度好,上课无论能不能听懂都会坚持听课……。咨询师把她的表述记录下来,当把记录的优点单子给她看时,她的脸上露出了一丝惊喜与害羞:“老师,我有那么好吗,是不是太不谦虚了”。

她又整理出了自己目前的状况与将要从事职业的差距:不够自信;作为一名高职高专学生,专业技能课不够突出。

二、探索工作价值观

(一)工作价值观

价值观,首先是一个社会成员评价外部事物的自我标准,是社会成员用来评价行为、事物以及从各种可能的目标中选择自己合意目标的准则,人们的行事风格、待人接物的态度等一切的行为模式都受价值观的影响。也就是说,它通过人们的行为取向及对各种事物的评价、态度反映出来,是我们每个人世界观的核心部分,是世界观的重要内容。我们经常说的个人世界观事实上很大一部分就是形成某种价值观。它是驱使人们行为的内部动力,甚至支配和调节着

一切社会行为,涉及社会生活的方方面面。

明确了价值观的含义,我们不难理解什么是工作价值观。我们不妨以下列问题来开始对工作价值观的探究。

工作的意义是什么?

我们现在学习的价值又是什么?

归根结底,我们到底要成为一个什么样的人?

我是谁?

从哪里来?

要去哪里?

什么对我最重要?

我们要的究竟是什么?……

其中最重要的问题可能就是:什么对我最重要,我们要的究竟是什么?有些问题永远都不会有一个所谓的“标准答案”,但这并不会让我们因此而停止探索。也许这些问题的意义,原本便是在探究的过程之中。

当你在思考或回答“什么对我最重要”的时候,你就已经开始思考你的工作价值观了。

2005年,中国人力资源开发网联合国内众多知名媒体,采用国际上最流行的工作价值观问卷,启动《2005年你为“什么”而工作》调查,7 632个“工作人”参加的答卷真实地揭示出中国人究竟在为“什么”而工作,在工作中最看重“什么”……基于这项调查,我们可以得到以下答案:

问题1:期望在工作中得到“什么”?

答案:近8成中国人希望在工作中能够“被人尊重”。你是否对工作条件一点都不挑剔,只是特别希望能够从事有意义与成就感的工作,能够有足够的自由与影响力来把工作做好?还是特别看重通过工作所获得的回报,包括物质上、精神上等各个方面的回报?这个问题的回答揭示了中国人最期望在工作中得到“什么”。这一调查结果表明,绝大部分中国人在工作中都希望“能够被人尊重”、“自己在工作方面能够有影响力”、“工作对个人成长有帮助”、“工作上有成就感”、“工作能够得到认可”。从这一调查结果,我们可以发现,中国人在工作中最看重的并不是“薪资”、“福利”等外部回报,也不是“工作稳定”、“工作环境”等外界条件,而是一些“内在的回报”。

问题2:不同人群的工作价值观

答案:这是一道多选题,看看谁爱“完美”,谁爱“创业”,谁爱“享受”,谁又只求“回报”?调查中采用聚类分析法对所有的调查数据进行了分析,结果表明,根据工作价值观的不同可以把中国人分成如下六类:

(1)工作满足型:这类人特别希望工作能够与他们的兴趣一致,能够从事比较有意义的工作。

(2)理想主义型:这类人对工作条件、工作活动、工作回报以及工作上的尊重与影响力都非常注重。

(3)安逸享受型:这类人最看重工作条件比较好,工作比较稳定,不需要加班加点,工作时间安排能符合他们的个人需要。

(4)随波逐流型:这类人对工作条件、工作活动、工作回报以及工作上的尊重与影响力都不注重,大多是随遇而安的人。



(5)回报驱动型:这类人特别看重通过工作所获得回报,包括物质上、精神上等各个方面的回报。

(6)创业型:这类人对于工作条件一点都不挑剔,他们特别希望能够从事有意义与成就感的工作,能够有足够的自由与影响力来把工作做好。

案例:

你的价值观不能妥协

“你的价值观是不能妥协的”,职业咨询师克里斯蒂·梅格莱布里安说过:不要管别人关心什么或希望你做什么,为了你的快乐,最终的决定只能由你自己做出。什么是错误的理由呢?金钱、声望、证明自己等。在我刚刚从商学院毕业时,我放弃了真正有兴趣的工作,而选择了一家金融机构。为了赚钱,我接受了这份工作。但是这份工作太烦人了,每天去上班简直就是对我身体的摧残。我记得曾经在一张纸上写下“牢记痛苦”这四个字,并把这张纸放进了我的钱包。它在我的钱包里放了很多年,目的就是提醒我在选择另一份工作的时候,不要再用钱来作为衡量的标准。

(二)罗克奇的18项终极价值观

罗克奇的价值系统理论认为,各种价值观是按一定的逻辑意义联结在一起的,它们按一定的结构层次或价值系统而存在,价值系统是沿着价值观的重要性程度的连续体而形成的层次序列。米尔顿·罗克奇(Milton Rokeach)设计了罗克奇价值观调查问卷(Rokeach Value Survey, RVS)。它包括两种价值观类型,每一种类型有18项具体内容。第一种类型,称为终极价值观(Terminal Values),指的是一种期望存在的终极状态。它是一个人希望通过一生而实现的目标。另一种类型称为工具价值观(Instrumental Values),这种价值观指的是偏爱的行为方式或实现终极价值观的手段。以下项目为终极价值观的内容:

舒适的生活(富足的生活)

振奋的生活(刺激的、积极的生活)

成就感(持续的贡献)

和平的世界(没有冲突和战争)

美丽的世界(艺术与自然的美)

平等(兄弟情谊、机会均等)

家庭安全(照顾自己所爱的人)

自由(独立、自主选择)

幸福(满足)

内在和谐(没有内心冲突)

成熟的爱(性和精神上的亲密)

国家的安全(免遭攻击)

快乐(快乐的、闲暇的生活)

救世(救世的、永恒的生活)

自尊(自重)

社会承认(尊重、赞赏)

真挚的友谊(亲密关系)

睿智(对生活有成熟的理解)

一些研究证实了 RVS 价值观在不同的人群中有很大的差异,相同职业或类别的人(例如公司管理者、工会成员、父母、学生)倾向于拥有相同的价值观。例如,一个研究比较了公司经营者、钢铁业工会的成员和社区工作者,结果表明三组人的价值观有很多是重叠的,但是,这三类人群也存在着显著的差异,社区工作者的价值偏好与其他两种人存在着很大的差异,他们认为平等是最重要的终极价值观,而公司经营者和工会成员却分别将这种价值排在第 14 位和第 13 位。社区工作者将“助人为乐”排在工具价值观类型里第 2 重要的地位,其他两类人都将它排在第 14 位。这些差异是很重要的,因为经营者、工会成员和社区工作者对公司所做的事情有不同的兴趣。当公司经营者与其他两类人中的股东坐在一起谈判或讨论有关公司的经济和社会政策时,他们可能从各自偏爱的不同的个人价值观出发。在那些个人价值观相当复杂的公司里,要想对某个具体问题或政策达成一致意见可能是相当困难的。

资料:

Monster 的六组工作价值

请试着把下面 6 组进行排序。为了方便您更快的理解我们所列指标的具体含义,我们特意在每种类型之后给出了几项职业范例,它们与其对应的工作价值比较相符。但是请注意,这些职业是针对个人的,至于工作与对应价值的相关程度,还要取决于所处公司的企业文化、工作对象等具体的细节问题。

记住:你对下述价值的重视程度将被作为定义你对于个人工作价值观的重要指标。

指标一:成功

如果你在工作中的满足感是通过实现“成功”这个价值得到的,那么你所从事的工作应该能让你发挥最大的能力,它应该是你最擅长的,或者是你曾经接受过专业培训所要做的。在你的工作中,你会看到自己努力的成果。通过频繁开发新项目、得到新奖励,你会从中感受到成功的喜悦。

职业范例:生物学家、药剂师、律师、主编、经济学家、公务员

指标二:独立

如果你在工作中的满足感是通过实现“独立”这个价值得到的,那么你应该寻找的是那种靠你的主动性去完成的、能让你自己做主的工作。

职业范例:政治学家、作家、有毒物质研究专家、IT 经理、教育协调员、教练

指标三:认同

如果你在工作中的满足感是通过实现“认同”这个价值得到的,那么你应该寻找那些有好的提升机会、好的声望,并且有潜在的成为领导的机会的工作。

职业范例:大学行政人员、音乐指挥、劳动关系专家、飞机调度员、制片人、技术指导、销售经理

指标四:人际关系

如果你在工作中的满足感是通过实现“人际关系”这个价值得到的,那么你应该寻找那种