



十二五员工心理健康
素质教育丛书

全国企业员工心理健康指导系列读本
中国心理学会推荐

职业生涯 与心理健康指南

一本在通往成功幸福的职业生涯道路上
带给你惊喜的心灵宝典

黄信景◎主编
郭 蕾 闫 叙 关乃侨◎编著

Zhiye Shengya Yu
Xinli jiankang Zhinan

阳光心态 科学生活

如果说职业生涯规划是职业道路上的指南针，那么这本书的意义在于：当你受挫时，如果产生了焦虑症、抑郁症、强迫症、恐怖症、都市情绪症候等各种常见的心理倾向，你拥有了这些专家指导你的自救工具，或多了条通道寻求帮助。





十二五员工心理健康
素质教育丛书

全国企业员工心理健康指导系列读本
中国心理学会推荐

职业生涯 与心理健康指南

黄信景◎主编

郭 蕾 闫 叙 关乃侨◎编著



中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯与心理健康指南/黄信景主编;郭蕾,闫叙,关乃侨编著. —北京:中国工人出版社,2010.11

(员工心理健康素质教育丛书)

ISBN 978 -7 -5008 -4794 -6

I. ①职… II. ①黄…②郭…③闫…④关… III. ①职工 - 心理保健 - 指南 IV. ①R161.1 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 190784 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100120

电 话: (010) 62350006 (总编室) 82075964 (编辑室)

发行热线: (010) 62045450 62005042 (传真)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京燕旭开拓印务有限公司

版 次: 2010 年 11 月第 1 版 2010 年 11 月第 1 次印刷

开 本: 660 × 960 1/16

印 张: 13

字 数: 180 千字

定 价: 20.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

前 言

从事心理咨询工作多年，接待过很多来我心理咨询工作室寻求帮助的客户。他们在职业生涯领域出现不同程度的心理问题，对职业生涯的实现产生了担心、焦虑、抑郁、恐惧，严重的还需要借助药物进行心理治疗。员工的心理问题，已经成为影响员工实现个人职业生涯，与企业共同成功的障碍。一直想写本书，针对职业生涯中易发生的心理问题和大家聊聊，并且通过一些简单的方式进行调整，以便能预防心理疾病的发生。

在职业生涯的四个阶段始终贯穿着心理问题，如：在内、外职业生涯发生冲突时，如何进行选择？是忠于当初的喜爱，还是接受当下的现实？当自己的职业生涯需要发生转型时，如何面对转型，如何调整因转型引发的心理焦虑？在职业生涯的四个阶段，员工会因每个阶段所特有的不同压力给自己带来心理困惑，产生焦虑、抑郁等心理问题。这些心理问题会让工作混乱，遭到领导的批评，成绩（业绩）下降；于是，心理的焦虑与抑郁就更严重了，最后，不得不向心理医生寻求帮助。

当我们在发生第一次困惑时，可以在发泄情绪后，对自己进行简单的心理疏导。想想自己当初的追求是什么？职业生涯的目标是什么？是对这些产生焦虑吗？肯定不是。那就转变心态，好好规划一下自己实现职业生涯目标的途径。

职业生涯目标，不是通过一次规划、一条途径就能完全实现的，要允许一切可能发生，当可能发生时，再对途径进行调整。因为目标是自己要追求的，这点不能动摇。

到底如何调整心态，面对不同的可能呢？本书中运用了大量的案例进行分析，用具体事例告诉大家如何处理。书中还给出了大量的工具，如 DISC 行为风格测评量表、霍兰德职业兴趣测评表等，让大家能直接运用。

希望大家能在职业生涯的道路上越走越好！

出版者的话

随着中国市场经济的快速发展，企业的生产经营活动正在发生巨大的变化，特别是在一些经济发达、都市生活节奏较快的城市，企事业单位员工因工作和生活所带来的心理压力与日俱增。

员工是企业的一员，是企业兴旺发达的根本动力。员工能否拥有积极、健康、阳光、进取的心态，保持身心健康，对企业的生存发展至关重要。因此，企业有责任在日常的管理中关注员工的心理健康状况，并通过科学的心理学方法帮助员工提高心理健康素质，以坚强、乐观、理性的心理状态面对工作与生活中的困难和挫折。这也是企业在构建社会主义和谐社会中所必须承担的一项重要的社会责任和义务。

“十二五员工心理健康素质教育丛书”，是针对广大企事业单位各级工会在员工中，分层次、分阶段开展系统性心理健康教育辅导工作而编写的指导性系列丛书。本次推出的第一系列包括《员工心理健康知识读本》、《职场人际关系与心理健康指南》、《职业生涯与心理健康指南》、《职场女性心理健康指南》四种。这套丛书的主旨是，将科学的心理学知识与企业工作、员工实际相结合，帮助员工了解并掌握科学的心理健康知识，建立科学的心理健康理念，掌握有效的调节心理压力、正确宣泄负面情绪的心理学方法，从而实现快乐工作、快乐生活的和谐状态。本系列读本从员工心理健康与自我引导的角度进行设计编写，主要特点是，打破了传统教材枯燥生硬的理论描述，

以大量员工鲜活的工作生活事件作案例，生动地表述了员工在面对不同情况时可能引发的心理变化，以趣味生动的语言，从员工的视角通俗易懂地解读心理健康知识，系统地讲解如何通过心理学方法调节心态、保持积极、阳光、健康的状态，快乐工作、快乐生活的方法，引导读者理解并掌握读本中的知识与技能。

同时，我们还将聘请有关专家，根据国家相关标准，论证制订了企事业员工心理健康评估标准，建立一套开展企业员工心理健康教育的标准化执行方法，并根据需要组织专家，为企事业单位开展员工心理健康咨询、教育培训和引导工作提供帮助或服务。

我们相信，随着企业员工心理健康教育工作的逐步普及、深化，我们上述的工作将会使更广大的员工受益，让更多员工实现快乐工作、快乐生活的愿望。

中国工人出版社职工教育编辑室

2010年11月

目 录
Contents

前言 /1

第一章 职业生涯与心理健康 /1

- 一、职业生涯的基本概念 /1
- 二、职业生涯的起点 /4
- 三、职业生涯中压力的诱发因素 /9
- 四、职业压力积极面与消极面 /15
- 五、如何正确平衡职业压力 /22

第二章 自我职业生涯开发与管理 /28

- 一、DISC 行为风格测评 /28
- 二、霍兰德职业兴趣测评 /38
- 三、如何自我评价 /51
- 四、内外职业生涯的规划 /54

第三章 职业生涯困惑的突破 /59

- 一、职业生涯常见困惑类型 /59
- 二、职业生涯选择中的心理误区及困惑诱发因素 /68
- 三、职业生涯困惑的视角转换方法 /78

第四章 职业生涯转型期的心理健康 /84

- 一、转型员工年龄分布及常见类型 /84
- 二、社会环境因素对转型员工心理健康的影响及调整方法 /88
- 三、职业环境因素对转型员工心理健康的影响及调整方法 /92
- 四、家庭环境因素对转型员工心理健康的影响及调整方法 /98

第五章 科学的职业化修养与心理健康的自我督导 /102

- 一、职业化的基本概念 /102
- 二、职业化思想的建立 /104
- 三、职业生涯规划的关键——个人职业品牌 /116
- 四、个人职业品牌的建立——从价值观到目的 /120
- 五、职业化的准备 /132
- 六、增强职业生涯的持续力 /147

第六章 职业生涯不同阶段的心理困惑及调整方法 /156

- 一、试用阶段常见心理困惑类型及调整方法 /157
- 二、转正阶段常见心理困惑类型及调整方法 /163
- 三、发展阶段常见心理困惑类型及调整方法 /171
- 四、离职阶段常见心理困惑类型及调整方法 /175

第七章 企事业单位开展员工职业化修养以及职业生涯规划工作的方法介绍 /184

- 一、职业生涯规划与职业化修养建设是整个企业链条的活化剂 /184
- 二、营建良好心理健康状况的方法 /185

- 三、企事业单位开展各类心理调节活动的方式——
 联谊会 /189
- 四、如何为职工进行职业生涯规划 /192
- 五、企事业单位在员工职业生涯规划中所应起到的引导
 作用/193
-
- 后记 /197

第一章 职业生涯与心理健康

工作作为人生的主旋律，职业规划对于每一位职场人来说是不可缺少的，可是有的人大学快毕业了，甚至毕业后已经做了一两份工作了，还没有自己的人生职业规划。盲目做事，走了弯路，赔上时间、成本，后悔不及。

职业生涯起点时面临职业选择、适应职场环境，有可能出现浮躁情绪；步入中年，面对无可避免的各方压力，调节不好，很容易产生焦虑、抑郁、强迫、恐怖、都市情绪等众多心理问题。如何进行有效的、正确的职业生涯规划，本章将进行详细描述。

一、职业生涯的基本概念

成年人作为维持社会正常运转的主力军，相应的，也承受了来自社会方方面面的主要压力。有关资料表明，中国的成年群体所承受的主要心理压力来自于职场。因此成年人的常见心理疾病也大都与工作和职业有关。许多人热爱自己的职业，能够创造性地应对面临的挑战，出色地完成工作任务。在他们看

来，工作不仅不会让他们厌烦，反而成了他们生活乐趣的来源。如何主宰自己的工作与生活，当好舵手？这与做好个人职业生涯规划密不可分。

【知识要点】

工作、职业与职业生涯

职业的发展是伴随个人一生的一个过程，这个过程包含了个人所选择的工作、职业以及各种相应的活动。它受到个人家庭状况、学校教育、宗教信仰以及其他各种社会因素的影响。

有关“工作”、“职位”、“职业”、“事业”和“职业生涯”这几个词，可以大致定义如下：

工作是指体能或心智上的努力，以产生某事或结果，人类透过工作掌握生活。个人所追求的工作目标可能是工作本身所带来的愉悦感、工作角色所赋予生活的结构、工作所提供的经济支持，或者是其所伴随的休闲形态。工作能达成经济、社会及心理上的目的。

职位是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此，职位和参与工作的个人相对应，有多少参与工作的个人，就有多少个职位。在一个组织机构中，一群类似的、有薪资的职位，涵盖为维持机构运作所必须执行的一群职务。不同职位的工作者在执行任务之后，会获得所期望的经济报酬。

职业指在许多工商事业或机构中的一群类似的工作。职业在经济社会的历史上早已存在，与个人无关。

事业是指值得个人投注一生心力，以获得最大实现可能性的生涯目标。在一个事业体中，通常包含较广泛的职业范畴。

从经济的观点来看，职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色，它们和个人的职业发展过程有紧密联系，是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

职业生涯这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变

化。在20世纪70年代，职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后，又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中，其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。

从职业发展的过程来看，职业生涯被看成是“在个人一生中，由于心理、社会、经济、生理及机遇等因素相互作用所造成的工作、职业的发展变化。职业发展是个人发展中的一个最主要的方面，它跨越人的整个一生并涵盖个人的自我概念、家庭生活以及个人所处的环境、文化氛围的方方面面”。这些观点试图把工作和职业的发展作为一个整体——看成个人生活的一个部分——而不是辅助性的、以赚钱为目的的活动。所以，知名学者舒伯曾将职业生涯定义为：

职业生涯（Career）是生活中各种事件的演进方向与历程，统合了个人一生中各种职业与生活的角色，由此表现出个人独特的自我发展组型。生涯是人生自青春以致退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职位之外，尚包括任何和工作有关的角色，如副业、家庭和公民的角色等。

于是，职业生涯不仅止于“工作”或“职业”，还包含了个人的“生活风格”与个人在一生中所从事的所有活动。

现实中，大多数人很愿意进行自我审视以求改变、完善自我，但往往由于固有的、认为千真万确的信念、理解或思维习惯，使我们很难行动。

拥有幸福职业路并不困难，不过要从澄清自己存在的职业误区开始。接下来的几章会帮你一个一个澄清这些误区。

显然，有一个一对一的专业指导师帮你制订一个完美的职业生涯规划，当然是再好不过了。但再好的规划，实施起来总会遇到很多问题，在面对困难、困惑时，相信自己能学到的方法解惑至关重要。你越对自己的规划负责任，就会越快地掌握自己的职业生涯道路。要是坚持认为依靠外界力量才能在

职业生涯中顺利走下去的话，最终都是要失败的。因为除了你自己，没有人可以为你的职业、为你的生活负完全的责任。

乍一看来，依靠自己这个提议令人生畏，特别是当你处在困惑期就更是如此了。我非常了解你的这种担心，所以我会尽量考虑你的惯性因素。你有没有试过去推动一辆停着的车？你从车后用尽力气来推它，直到感觉车有轻微的移动。然后你再加一点力来推，车就会走得快一点儿，推起来也容易一点儿。这就是在努力对抗惯性。静止的物体总是会抗拒运动（人、焦虑、抑郁也是如此）。最初的努力总是特别难，但随着恰当的鼓励、促进和指导，惯性最终会屈服于动力。动力就是要有有所改变的美妙感觉——改变会变得越来越容易，总有一天，你会发现你已经不一样了。

二、职业生涯的起点

有的人工作了几年、十几年，一直想的是找个活干、找个工作，找个挣钱的机会、找个挣钱的买卖。这些人在进入社会，开始第一步求得一个职业、一份工作前，基本没有认真地想过：自己应该找一个什么样的职业？职业的起点是什么？

【知识要点】

职业生涯起点就是我们的第一份工作，漫漫职业征程的始发地。所谓“初生牛犊不怕虎”，刚入职时干劲十足，非常想迅速做出成绩，得到组织和领导的认可和赏识。但被分配到不同部门之后，同时入职的同事分化是如此之大。大家是以同样的条件被招进单位的，可有的人经常出入大场面，有的人却只能在幕后默默无闻；有的人收入很高，有的人却是拿中低等的固定工资；有的人在总部和领导旁边做事，有的人却被分配到了分支网点和外地。

不少初入职场者陷入了迷茫：我的职场起跑比别人晚，事业发展是不是会一直差一步？我是不是机会不太好，应该向领导反映换一个“更好”的部门？但他们得到的回答大多是：你太年轻，太浮躁了，先稳一稳。

【案例回放】

陆超刚毕业入职一家 IT 企业。当时共有 21 人一起入职，大家的教育背景都差不多。分配部门时，其他 20 个人都分配到了销售部门，而陆超却被分到了行政部门。虽然大家基本工资都是 3000 元，但是同事有销售提成，业绩好的月薪可以达到上万元，而陆超就只有基本工资，日子过得紧巴巴的；而且，由于人手充裕，总监对陆超这样的新人还有点不放心，就给他放了更多的假，每周只上 4 天班。这让陆超的朋友羡慕不已，而陆超自己却感到很郁闷，觉得自己没有出头之日。

想了很长时间后，陆超找到当初招他进来的赵经理，要求调动。几天后，赵经理找他谈话：“山东分公司缺人，你有没有兴趣做销售？”陆超正想找个施展拳脚的机会，没有过多考虑，一口答应下来。

可做了不到两个月，陆超的业绩差得可怜，而分公司业务最强的同事也只是稍微超额完成了任务。自此，陆超不再想要什么业绩了，只想先保住饭碗。于是，陆超再次找赵经理要求调动工作。赵经理很惊讶：“像你这么频繁调动工作的，在我们公司绝无仅有。男孩子就要闯一闯，你不要让我失望。”

就这样，陆超开始反思，觉得自己的确太浮躁了，生怕走半步弯路，结果却绕了最远的路。反思归反思，陆超对自己还是信心不足，于是开始观察公司的人事，尤其是职位空缺。终于，他了解到东莞分公司有职位空缺。

这次，陆超尽全力说服领导，以证明自己是有能力、有闯劲的，花了两个月的时间，得到了东莞分公司老总的有条件

录用。

而陆超到了新部门才知道，这里也不是十全十美：工作强度大，周末要加班，基本没有多少闲暇。疲惫不堪的时候，他总会想起在行政部门没有压力、只有闲暇的日子。

【案例分析】

得不到的总是最好的。刚刚毕业的大学生总是充满激情而无方向感，带着还是挑选学校的心情挑选合适的工作。但在学校学习只需要用考试说明自己的实力，而工作的每一天，都要去证明自己的能力。

由于信心不足，陆超总希望找一条舒适平坦而又后顾之忧的路去走。他并没有清楚地意识到自己的学生身份已经转换成社会人、职业人。待遇优厚，工作清闲，还能证明自己的能力，有良好发展……站在职业生涯的起点，往往有太多乌托邦的想法，而没有意识到，那是需要为生活负责而奋斗出来的。

对职业状况不够满意，陆超习惯于先找外在因素——工作岗位的问题，而没有从自身考虑，如何适应环境、提高自己的能力，选择岗位存在一定盲目性。

【解决方法】

刚开始工作，出现浮躁情绪很正常。如果一点浮躁情绪都没有，可能表明新入职者缺乏上进心。但是，如果浮躁情绪持续酝酿，则表明新入职者的工作态度需要调整。调整心态需要从两方面考虑：

1. 调整视角，欲速则不达。被安排的非主营业务部门、边远分支机构、未开拓领域的新入职者，要理解“欲速则不达”的道理。你羡慕其他同事运气好，但是他们顺遂的工作环境可能并没有完全开发他们的潜力，他们被视为理所当然应有的业绩也不可能给他们带来跨越式发展；而被破格提拔的往往

是最艰苦、最难创造业绩部门的人。如果你放弃了在艰苦部门的锻炼，换到条件好的部门，你可能在相当长的时间内也只能扮演一个替补的角色，这就是“欲速则不达”的道理。

2. 澄清对岗位安排理解的误区。现在国内大多数企业，新入职者的岗位还是由主管和分管领导直接敲定。这些主管一般在面试时就对求职者形成了深刻的印象，并且基本在面试时就确定了入职者的具体岗位。主管对于新入职者岗位的安排，一般既结合了求职者的特长，又结合了组织发展的战略意图；而新入职者对于岗位的理解，往往只是同侪之间的简单对比。他们不仅仅对自己的长处和潜力缺乏认识，对组织发展的战略规划更是缺乏了解。因此，建议新入职者如果确实想内部调动，首先要思考领导对自己岗位安排的目的。

【专家点评】

一份好的工作犹如职业生涯一所好的启蒙学校，应该注意以下几点：

工作态度。第一份工作带来的是对待问题和对待事情的看法，尊重细节，积极向上，这些都是年轻人应该有的历练。性格表现出来的东西，恰恰体现在你对待任何事物的态度上。

工作习惯。拥有良好的工作习惯，是做任何工作都该具备的。第一份工作能够带给你很多的工作习惯，时间管理是最重要的基本功之一。良好的工作习惯会为你铺就一条平坦的路。

工作方法。在公司中，掌握规范的工作流程与方法是工作的必修课，而这些在一个高速运转的体系中更加容易获得。

职业生涯中，该如何赢在起点，从个人角度出发，要考虑到：

1. 确立正确的职业自我概念

职业自我概念包含两个部分：一是个人或心理上的，专注