



国家级示范性高等院校精品规划教材

成事成功

大学生就业指导

CHENGSHI CHENGGONG

主 编 陈邦军 郑立红



天津大学出版社

TIANJIN UNIVERSITY PRESS

国家级示范性高等院校精品规划教材

成事·成功——

大学生就业指导

主 编 陈邦军 郑立红



 天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

本书紧紧围绕就业内外因素、择业过程指导、职业适应发展、创业素质培养等七个方面展开。着力探讨职业在大学生人生发展中的重要地位,关注大学生的全面发展和终身发展;深入剖析大学生在择业、就业、创业过程中的难题,并提出解决的思路和方法,引导大学生科学认识自我、认识职业、认识环境、顺利适应职业并进行发展规划;培养大学生的创业意识与创业精神,提高大学生的就业能力。

图书在版编目(CIP)数据

成事·成功:大学生就业指导/陈邦军,郑立红

主编. —天津:天津大学出版社,2010.11

国家级示范性高等院校精品规划教材

ISBN 978-7-5618-3766-5

I. ①成… II. ①陈…②郑… III. ①大学生—就业—高等学校—教材 IV. ①G647.38
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 213880 号

出版发行 天津大学出版社

出 版 人 杨欢

地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)

电 话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742

网 址 www.tjup.com

印 刷 肃宁县科发印刷厂

经 销 全国各地新华书店

开 本 169mm×239mm 185mm×260mm

印 张 15

字 数 311 千

版 次 2010 年 11 月第 1 版

印 次 2010 年 11 月第 1 次

定 价 29.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请向我社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

《成事·成功——大学生就业指导》

编 委 会

- 主 编** 陈邦军(武汉工程大学职业技术学院)
郑立红(武汉工程大学体育部)
- 副主编** 聂绪学(武汉工程大学)
张宗良(武汉工程大学职业技术学院)
肖群枝(武汉工程大学邮电与信息工程学院)
李东兴(武汉工程大学邮电与信息工程学院)
- 编 委** 曾先茂(武汉工程大学管理学院)
陈 竞(武汉工程大学邮电与信息工程学院)
李宏波(武汉电子信息专修学院)
吴志明(湖北艺术设计专修学院)
黄国平(湖北科技培训学院)
鲁国红(武汉经贸大学)
刘建基(武汉南华光电学校)
王 晖(武汉商贸职业学院)
张景锋(武汉广利教育)
史玉荣(湖北艺术设计专修学院)

前 言

2009年的就业情况并不乐观,这让我们不得不再一次重视大学生就业难这一问题。我国大学生就业难的背后有诸多影响因素,但大学生主动就业意识不够、就业能力不强却是一个不争的事实。

我国就业领域首部基本法律《就业促进法》从2008年1月1日起正式施行,这为促进大学生就业工作提供了法律保障。2007年底国务院及教育部印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知及人事部、劳动保障部的有关文件精神,要求高校要把大学生职业发展与就业指导课程作为必修课或选修课开设,经过3~5年的完善后过渡到必修课,作为公共课,将大学生职业发展与就业指导课程纳入人才培养工作,纳入教学计划,以培养学生的领导能力、沟通能力和社会责任感。因此,加强职业发展与就业指导课程建设成为当务之急。许多专家学者根据自己多年研究成果,形成了一些关于职业发展与就业指导方面的专门著述。总体来看,这些著述大多从就业或者职业本身出发,不够系统,而且类型单一,针对性不强,适用范围有限。

在总结多年大学生就业实践经验基础上,本书参考了国内外就业指导与创业启示方面的著述,紧紧围绕就业内外因素、择业过程指导、职业适应发展、创业素质培养等方面,着力探讨职业在大学生人生发展中的重要地位,关注大学生的全面发展和终身发展;深入剖析大学生在择业、就业、创业过程中的难题,并提出解决的思路和方法,引导大学生科学认识自我、认识职业、认识环境、顺利适应职业并进行发展规划;培养大学生的创业意识与创业精神,提高大学生的就业能力。全书共七章内容,既涵盖具普适性的政策、规范方面的知识,又兼具对个体有针对性的求职技巧、职业素质方面的训练,内容全面。每章节末尾,对章节内容加以小结,并穿插启示性文章和带有思考意义的案例,现实性、指导性、操作性强,可对大学生提供积极的帮助,也为高等学校从事学生就业指导和职业指导的老师提供有价值的参考。

尽管编写组的同志们不舍昼夜,书中仍难免会有粗糙或捉襟见肘之处,敬请有关专家、同人 not 吝斧正,并盼有识之士多提建设性意见。

编 者

2010年9月

目 录

第一章 就业心理素质准备/(1)

第一节 就业常见心理问题/(1)

第二节 就业所需心理素质/(5)

第三节 就业心理问题调适/(7)

本章小结和启示/(20)

案例思考/(21)

第二章 就业环境与制度洞悉/(23)

第一节 大学生就业环境现状与前景/(23)

第二节 国家现行就业政策/(29)

本章小结和启示/(40)

案例思考/(42)

第三章 就业程序与形式了解/(43)

第一节 大学生就业程序/(43)

第二节 大学生就业形式/(51)

本章小结和启示/(55)

启示性阅读/(55)

第四章 就业能力整合与提升/(59)

第一节 大学生就业能力现状/(59)

第二节 就业能力认识及其意义/(62)

第三节 就业能力培养塑成/(68)

本章小结和启示/(87)

案例思考/(91)

第五章 择业过程认识指导/(94)

第一节 求职信息收集/(94)

第二节 自荐材料编写/(108)

第三节 大学生求职的主要途径/(124)

第四节 求职技巧/(138)

◆ 成事·成功——大学生就业指导

第五节 求职礼仪/(156)

第六节 求职权益保护/(162)

本章小结和启示/(176)

案例思考/(178)

第六章 职业适应与发展/(180)

第一节 角色转换/(180)

第二节 职业适应/(188)

第三节 职业发展/(202)

本章小结和启示/(206)

案例思考/(208)

第七章 创业及其素质培养/(210)

第一节 创业常识/(210)

第二节 创业者素质培养/(218)

本章小结和启示/(224)

案例思考/(227)

参考文献/(229)



第一章 就业心理素质准备

《孙子兵法》有云：知己知彼，百战不殆；不知彼而知己，一胜一负；不知彼，不知己，每战必殆。即将离开茵茵校园的大学生，面对就业诸类问题、纷繁复杂的大千世界、个人心智的日渐成熟，了解相关就业问题是“知己知彼”的开始。

双向选择、自主择业的观念伴随着大学生就业体制改革已深入人心，日益宽松的就业环境为大学生提供了良好的发展机遇，但严峻的就业形势又使他们面临巨大的压力与挑战。此种情形下，大学毕业生良好的心理素质颇显重要。它将有利于大学生对就业市场的动态把握、有利于大学生择业能力的显著提升、有利于大学生职业适应与发展的有效调和、有利于大学生创业素质的培养。故此，在日趋激烈的市场竞争中，大学生渴望放飞就业梦想、施展职业才能，良好的心理素质准备和塑成就成为决定成败的重要因素，值得我们共同学习和探讨。

第一节 就业常见心理问题

一、就业过程中常见的心理问题

大学毕业生在校期间虽然学习并掌握了一定的专业知识，有较高的综合素质，有一部分来自教师和家长言传身教的“求职经验”，甚至拥有一些来源于担任学生干部所具有的“职场技巧”。但生存环境的变迁、社会经验的欠缺、心理素质的薄弱，极易引发毕业生在求职过程中的心理问题，严重威胁着学生的身心健康，如不及时调适，极有可能诱发其他严重后果。据相关统计分析，近年来大学生在求职中普遍存有以下几种消极心态。

1. 自卑心理与自负心理

“知己知彼”首要就是“知己”，对于自己优劣的正确认识和把握是就业的必要心理素质。然而，很多同学对自己的能力了解匮乏，难以辨析自己的长短处，甚至几乎看不到自己的优势和不足。

盲目地行走在职求道路上，缺乏自知和自信，尤其在遇到挫折时，很容易就产生强烈的自卑心理，觉得自己事事不如人。在竞争激烈的求职场上，大学生往往看不清自己的能力现状，四面求职、漂浮不定。部分大学生或因所学专业不热门，或因自己专业知识、专业技能及综合素质不如其他同学，或因求职屡次受挫，强烈的自卑感

油然而生,并进而转化为自卑心理,这种情况是正常的,也是普遍存在的。

自负心理,这种情绪正好与前一种相反。持这种心理的毕业生往往自认为高人一等,傲气十足。在求职时,表现为好高骛远、期望值较高、对用人单位横挑鼻子竖挑眼,很难找到自己满意的工作。有些毕业生或因所学专业紧俏,或因就读学校为名牌学府,或因自己无论专业知识还是综合素质都高人一筹,或因自身较优秀的条件为不少用人单位所垂青,而在内心深处产生一种睥睨一切、高人一等的自负心理。在这种心理支配下,往往表现为“这山看着那山高”,这个单位不顺眼,那个单位也不如意,导致与不少适合自己发展的用人单位失之交臂,结果是错过机遇,难以就业。

2. 焦虑心理与急躁心理

临近毕业的大学生热情满满、朝气蓬勃,他们对职业和社会充满着期待和好奇,既希望找到理想的职业,又担心被用人单位拒之门外。还有一部分大学生对未来的职业生活心存顾虑,感到心中无底。没有社会经验的大学生对选择职业这一人生大课题产生焦虑心理,这是正常现象。然而,一些大学生过分焦虑,各种不必要的担心充斥于脑,忽而自卑,忽而自负,对于一些社会生活中的个例加以夸大,诸如整天抱怨世界的不公平、社会的黑暗,等等,以至于造成紧张不宁、忧心忡忡、烦躁不安、意志消沉,反应迟钝、无所适从,甚至引发个人世界观和人生观的极大偏差。

校园的安稳生活,有时也会让大学生过于沉溺于这份安稳而逃避现实社会的纷扰。为了继续“安稳生活”,大学生在求职中的急躁心理就显露无疑。有的大学生未能详细斟酌自己的职场道路,对用人单位了解较少,甚至只知道网络或者宣传单上的只言片语就匆匆签约,一旦发现未能如愿,又后悔莫及;有的则急于寻求“好工作”,既参加国家公务员考试,又报名选调生、研究生入学考试,还奔赴人才市场投递大量简历找工作。人的精力毕竟有限,急躁的心态下很难更好地准备职场应试,无一中的也是常常出现的结果。

3. 盲目攀比与攀高心理

攀比心理,有时在理智运用时会激励人的成长,而时下许多大学生的攀比却显得“盲目”和“愚钝”。很多毕业生在选择单位时,既没有考虑自己的主客观条件,也未深入了解单位发展情况,而是与同学攀比。主要表现为攀比工作地域或地点,攀比收入和待遇,攀比工作单位和行业,攀比工作和生活环境等。特别喜欢与自己成绩、能力差不多的同学比较,倘若对方找到令人羡慕的工作、获得可观的收入时,自己找不到理想职业会感到很没面子。为了获得心理上的平衡,将自己择业的目标设计过高,造成高不成、低不就的结果,错失了一些就业单位,并陷入苦恼之中。由于此心理的作用,毕业生要么暂不就业,等待好单位来临;要么朝三暮四,频频更换工作岗位,导致违约现象增加。这种现象在一些学校中逐年明显增长。

另外,有些毕业生没有完全正确地认识自己,自我评价过高,认为自己是德才完



人,求职过程中一心追求大城市、大公司、高工资,只想找待遇及工作条件好的单位,或者是最热门的单位及最前沿的行业。近几年来大学毕业生“从政”倾向也有增无减,他们普遍认为国家公务员权力大、收入稳、地位高,因此恨不得削尖脑袋往公务员队伍里钻。

4. 盲目从众心理与消极依赖心理

“大家都喜欢的,就是我喜欢的。”这种从众心理在大学生就业时也时常出现。毕业生对用人单位没有理性分析,而是盲目地认为只要单位给予的报酬高,所处的地理环境优越,条件较好就行。特别是在招聘会上,看到哪儿应聘的人多,就跟着去应聘,表现得非常盲目。在此心理影响下,毕业生求职时没有很好地对自己兴趣、爱好、特长进行分析,不管自己是否适合这样的工作岗位,不管所谋职位是否有利于自己的发展,随大流找一个单位,到最后要么毁约,要么把就业的压力转变为从业的压力。

尽管大学毕业生接受了四年的大学教育,他们的一些行为、言谈都表现出要求个性独立,不愿为父母所左右,诸如谈恋爱、交友等,但许多毕业生在求职中却刚好与自己的这些行为大相径庭。他们十分依赖于自己的亲人、朋友,尤其是父母亲。这类大学生不是积极主动、千方百计地“推销”自己,而是一味地等着家里亲戚、朋友给自己找路子;有的学生因为担任学生干部和大学期间的相对优异表现,自我评价较高,坐等学校帮忙落实单位。这些消极依赖心理的存在,与当前激烈竞争的社会不合拍,最终结果往往不理想。

5. 嫉妒心理与冷漠心理

嫉妒心理在大学生中是比较常见的一种心理,只不过是轻重不一。在求职问题上嫉妒心理的表现:看到别人某些方面求职条件好,或找到比较理想的工作时,产生羡慕,转而痛苦,又不甘心的心态;甚至为不让别人超过自己,而采取背后拆台等不良手段;当身边的同学求职成功了就说风凉话,讽刺挖苦,造谣中伤。求职嫉妒心会使人把朋友当对头,导致朋友关系恶化,甚至会使班级人心涣散,人际关系紧张,本人也会增加内心痛苦和烦恼,影响求职的顺利进行。

冷漠是遇到挫折后的一种消极心理反应,是逃避现实、缺乏斗志的表现。当一些大学生在求职过程中因受到挫折而感到无能为力、失去信心时,会出现不思进取、意志麻木等反应。他们渐渐暗示自己不要在乎就业问题,态度漠然,对自己和别人的就业话题避而不谈,空想自己生活在一个“不需要就业的世界”中。

6. 怯懦心理与逃避心理

对于就业的相对重视是必要的,但凡事皆有度。过分地担忧择业问题,有时也会给大学生带来新的心理问题的困扰。譬如,有的大学生在求职过程中谨小慎微,总是

◆ 成事·成功——大学生就业指导

担忧自己面试时万一说错话怎么办,表情出错怎么办,衣着不得体又怎么办……过多的担忧捆绑了大学生自然青春的形象,以至于不敢放开说话,没有把自己的特点和优势表现出来。这些同学渴望公平竞争,但在机遇到来的时候手忙脚乱,无法充分发挥出自己的才能。

除了怯懦应对就业,逃避心理也是常见的心理问题。这种心理与“冷漠”有些类似,但产生的原因却不相同。持这种心理的大学生往往是因为过惯了校园生活,对父母和学校的依赖性很强,一旦独立面对社会,面对社会角色的客观要求,面对复杂的社会关系时,常常产生逃避心理和抵触情绪,因此,很难找到理想的工作。他们依然在等待着,等待社会变成一个“大校园”,来让他们继续美好的大学生活。

以上种种心理问题在我们的身边是否也能看到它的印迹呢?除此之外,诸如抑郁心理、观望心理等也会出现在大学生就业过程中。因人因地因时的不同,这些心理问题的严重程度也会不同。我们需要正视它,克服它。

二、就业过程中常见心理问题产生的原因

了解心理问题的种类和表现后,我们需要溯本求源找出造成这些问题的“幕后黑手”。求职,这一过程究竟带给大学生怎样的困惑?造成心理问题的仅仅是就业的压力吗?显然,这个中的成因是复杂多样的,既有毕业生主观认识的偏差,也有整个社会就业大环境所存在的客观原因,同时也混杂着毕业生先天或后天形成的性格和情绪等因素。

1. 外部因素

(1) 家庭因素

“有其父,必有其子”固然有些绝对,但从婴儿到青年,大学生经历的第一任老师就是自己的父母。在不同的经济条件和社会背景影响下,每个家庭教育方式不同,对孩子的心理影响就必然天差地别。良好的家庭,会使孩子终生受益;而不正确的教育方式,将使孩子的心理问题不断产生,一生受累。孩子既是父母疼爱的对象,也会无形中成为父母愿望的载体。父母从事的职业及对各种职业的主观看法、父母的社交圈中对于众多职业的言谈、父母对子女的期望及其对子女工作的关注、父母的社会地位与社交能力、父母教育子女的方法、家庭中其他成员的影响以及孩子对父母的看法与态度等,都会对毕业生的心理产生影响。特别是对于个人想法不坚定的大学生而言,家人的“经验之谈”成为他们在择业这一茫茫大海挣扎中的“救命稻草”,直接决定着他们的职业选择。

(2) 学校因素

学生面临毕业,迫切希望有人帮助他们解决就业过程中的种种心理适应问题,维护他们的心理健康。但目前社会和学校在这方面开展的工作,还远远不够:从就业市场来说,机制还不健全,学校对学生思想教育力度也不够大。由于就业教育上

的滞后,学生在大学学习期间的主修专业、培养方式、对教师的认同以及同学与朋友的影响等因素,给大学生就业也带来了影响。

(3) 社会因素(特别是社会习俗)

中国几千年的传统文化,使部分大学生有“苦读寒窗,光宗耀祖”的观念,家庭地域观念很重,社会上某些传统观念往往容易成为大学生选择职业的依据。虽然在校时,大学生普遍能够客观认识社会习俗问题,对一些社会习俗有自己的独立见解,甚至拥有一些无私奉献、甘愿付出的情怀,但迫于社会舆论的压力,个人对未来的计较会产生从众心理。在择业时求稳、求静、求享受,缺乏艰苦创业的准备,出现争进大城市、大单位,不愿到基层的倾向。在有些人看来,面子是第一位的,事业发展则是第二位的。再加上社会传统的职业评价、社会职业地位、社会角色模式等因素的影响,对大学生的就业产生了相当大的影响。

2. 内部因素

内部因素是指学生的个性特征,包括与就业有关的能力、兴趣、需要结构、性格特征、自我意识、职业价值观念、理想、个性、职业倾向等的交互作用,求职的系列问题不断侵袭大学生,内部因素往往具有极重要的影响。

大学生对社会了解不多,因而在观察问题、分析问题、处理问题时,只是凭书本上讲的东西去生搬硬套,缺少理性的眼光。在自我评价上,有的学生自我评价较高,导致择业时期望值过高,缺乏承受挫折的心理准备;有的学生过多地看到社会阴暗面,导致择业时期望值较低,缺乏主动进取和把握机遇的心理准备。再加上大学生毕业时一般在 22~24 岁,处在这个时期的青年,多幻想,好冲动,接受事物快,自我意识强。虽然他们在生理上已经成熟,但相当一部分大学生心理发展还不成熟、不稳定。同时由于他们的知识结构还不完善,每个人的生活经验又有差别等因素,在求职择业中就容易表现出心理活动的复杂性和矛盾性。

从心理学的角度而言,人的兴趣、需要、性格等内部因素是长期积累而形成的,也直接影响人的世界观、价值观等。风华正茂的大学生经过约 24 年的成长,约 18 年的学校教育,已经形成了一定的个人兴趣和价值观,很难在较短的时间内更改,这也强烈影响着大学生就业过程中的种种心理问题的爆发。

第二节 就业所需心理素质

迈出大学校园,毕业生迎来了就业。良好的就业既能避免上述心理问题的困扰,也能开启人生的职业篇章。故此,大学生需要具备一些“求职素质”。本节重点探讨的是这些基本素质中的核心——心理素质。

一、就业所需的一般心理素质

一个学生的素质体现了其在生理、心理和文化素养等方面发展的整体质量和水平。而一个学生的心理素质正是学生心理过程、心理动力和心理特征等方面的发展水平及质量的综合表现,它体现了学生的精神力量。心理素质,是大学生就业的关键因素,也会影响就业后的职业生活。有健康的心理,才会有健康的身体,才可能有理想的就业和从业。针对就业而言,以下心理素质是大学生需要的一般素质。

1. 就业的心理能力因素

大学生就业的心理能力因素作为心理素质的重要组成部分,集中体现了大学生对于就业及其相关问题的各种认知因素的发展水平和发展速度。大学生在就业时的认知活动主要表现为对于就业的认知过程、情感过程、意志过程。它既包括了大学生对于就业诸多问题的观察、记忆、思维、想象,也包括了对于这一认知过程的元认知,它决定着就业认知活动的目的性、主动性,影响着求职认知活动的有效性。

2. 就业的心理动力因素

心理动力因素主要包括大学生的情感、意志、需要、兴趣和价值观等各种能够产生选择作用和动力作用的心理因素。这些心理动力因素一方面能够影响大学生的职业选择,另一方面影响大学生在就业和从业过程中的积极性和能动性。一般说来,心理能力因素发展水平较高的大学生,由于其观察能力、记忆能力、思维能力和元认知能力较强,所以就业从业较为顺利,也易于发展。根据心理学理论,情感是人的认知活动的动力,意志是人在实现目标过程中克服困难的心理因素。一个对于就业、对于工作没有热情的毕业生,一个意志薄弱的毕业生,即便是智力水平很高,也很难在职场上取得长足发展。

二、成功就业的优心理素质

当然,更多的大学生经过大学四年的认真学习和不断对就业、择业、创业的了解,渴望的不仅仅是就业,而是成功就业。此时的大学生需要具备如上所谈的一般素质,也需要“能人所不能”,拥有更多的成功“心理素质”。

1. 成功就业的适应性因素

任何一个大学毕业生都是生活在一定的社会环境中的,能否适应就业环境、职场环境,能否与同事、领导保持和谐的人际关系,对于大学生成功就业并顺利从业至关重要。成功就业的适应性作为心理素质的重要组成部分,它是在大学生适应就业环境和人际关系、适应职业选择和调和、承受各种挫折及困难中的综合体现。适应性的良好发展有利于大学生更好地适应就业和角色转变,它可使大学生性格开朗、

情绪稳定、意志健全,能够理性看待就业中的种种问题;对遇到的一些挫折和困难,能够采取积极的态度和合理的措施,不会因为这些挫折而产生不良的情绪反应。反之,不具备良好适应性的毕业生在适应环境、挫折和人际交往上都存在一定的困难,导致他们情绪不够稳定,人格不够健全,遇到挫败和打击时易怨天尤人或者一蹶不振。可见,就业的适应性因素是影响大学生就业和职业发展的一个重要因素,更是成功就业不可或缺的因素,甚至影响着大学生的心理健康水平。

2. 成功就业的创造性因素

在多达百余种的“创造性”定义中,我国较为一致的定义是:根据一定的目的,运用一切已知信息,产生出某种新颖、独特、有社会性或个人价值的产品的能力或特性,通常也称创造力。

创造力人皆有之,但水平有高有低。美国人本主义心理学家马斯洛认为,每个人都有创造力,创造力的实现是一个持续性的过程。处于不同水平的创造力,具有不同的发展水平。而什么水平的创造力才能带给大学生成功就业呢?心理学界认为评价创造力水平有三种参考系:一是个人参照,二是同等群体参照,三是社会参照。因而,成功就业的创造性或创造力相应地有三种不同的水平:一是个人水平的创造性,其创造行为所产生的结果对于自己的就业是新颖的和有价值的;二是同等群体水平的创造性,这种创造力所产生的就业结果对于同等的一类人是崭新的和有意义的;三是社会水平的创造性,它所带来的就业成果对于整个人类都是前所未有的,是十分新颖和富有价值的。

大学生的创造性因素是心理能力因素和心理动力因素中一些心理成分的有机结合,而一个优秀的大学生只有形成了十分强烈的个人水平的创造性和同等群体水平的创造性,也才有可能产生社会水平的创造性。

第三节 就业心理问题调适

一、就业心理问题调适的意义

日益严峻的就业市场下,大学生的心理问题不断出现,且趋于严重。心理调适显得必要和关键。适宜的心理调适,有利于大学生理智看待大学毕业,从容面对就业问题;有利于大学生顺利步入职场,完成属于自己的“杜拉拉升职记”;有利于大学生逐步实践创业,达成人生的事业理想和愿望。

1. 心理调适关乎大学生就业

大学生就业心理问题调适能够帮助大学生客观合理地认识自己。只有对自身

有了更充分的认识,才能知道自己到底适合做什么、愿意做什么以及能做什么,这样才能让自己顺利适应就业,理性面对就业诸多问题,集中精力寻找最适合的职业。就业问题上大学生需要调适的自我认识包括对自身兴趣、性格、能力、价值观的认识。

1) 心理调适利于把握个人兴趣与就业

兴趣是一个人认识、掌握某种事物,并经常参与该种活动的心理倾向,或者说兴趣是你积极探究某种事物的认识倾向。如果你对即将从事的职业感兴趣,就会对该种职业活动表现出肯定的态度,并积极思考、探索和追求。从最早的弗兰克·帕森斯开始,职业指导专家就把兴趣当做就业选择的一个重要因素,是匹配人与职业的重要依据。有研究表明:如果你从事自己感兴趣的职业,则能发挥你全部才能的80%~90%,并且长时间保持高效率而不感到疲劳;如果对所从事的工作没有兴趣,只能发挥全部才能的20%~30%。人们循着自己的兴趣选择职业,可以说是一种生活的本能,但兴趣并不代表能力。

兴趣对人生事业的发展至关重要,它是职业选择应考虑的重要因素之一,需要我们加以心理干预。下面以加拿大职业分类词典中提到的各种职业兴趣类型的特点与相应的职业为例进行介绍,以供大学生心理调适参考。

①愿与事物打交道,喜欢接触工具、器具或数字,而不喜欢与人打交道的人适合制图、修理、裁缝、木匠、建筑、出纳、记账、会计、勘测、工程技术、机器制造等。愿与大自然打交道,喜欢地理地质类的活动者适合当地质勘探人员、钻井工、矿工等。

②愿与人打交道,喜欢与人交往,对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣者适合做记者、推销员、营业员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络员等。

③愿与文字符号打交道,喜欢常规的、有规律的活动的人习惯于在预先安排好的程序下工作,愿干有规律的工作,如邮件分类员、办公室职员、图书馆管理员、档案整理员、打字员、统计员等。

④愿做操作机器的技术工作,喜欢参与技术活动,操作各种机械,如大型的、马力强的先进机器,制造新产品。这类人适宜做飞行员、驾驶员、机械制造师等。

⑤愿从事具体的工作,喜欢制作看得见、摸得着的产品并从中得到乐趣,希望很快看到自己的劳动成果,并从完成的产品中得到满足。有这类兴趣的人适合室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨艺等职业。

⑥愿从事农业、生物、化学类工作或喜欢种养、化工方面的实验性活动的人适应的职业有农业技术员、饲养员、水文员、化验员、制药工、菜农等。

⑦愿从事社会福利类的工作,喜欢帮助别人解决困难,这类人乐于助人,他们试图改善他人的状况,帮助他人排忧解难,喜欢从事社会福利和助人的工作,如咨询人员、科技推广人员、教师、医生、护士等。

⑧愿做组织和管理工作,喜欢掌管一些事情,以发挥重要作用,希望受到众人尊敬和获得声望。有这种愿望和兴趣的人一般能做组织管理者,如行政人员、企业管

理干部、学校领导和辅导员等。

⑨愿研究人的行为和心理,喜欢谈涉及人的主题,对人的行为举止和心理状态感兴趣,这类人适合于从事心理咨询、政治研究、人类研究、人事管理、教育、行为管理、社会科学研究、文学创作等工作。

⑩愿从事科学技术事业,喜欢通过逻辑推理、理论分析、独立思考或实验发现真理的过程,喜欢独立解决问题的人,适合从事生物、化学、工程、物理、自然科学、工程技术等领域的工作。

⑪愿从事有想象力和创造力的工作的人喜欢创造新的式样和概念,喜欢独立的工作,对自己的学识和才能颇为自信,乐于解决抽象的问题,急于了解周围的世界。他们多适宜于社会调查、经济分析、化验、新产品开发、演艺、绘画、创作、设计等领域的工作。

根据上述分类,一种兴趣类型可以对应许多种职业。如果你对其中的某一方面缺乏兴趣,那就应努力培养和发展这方面的兴趣以适应相应的职业要求,否则,还是应选择更适合你兴趣类型的职业。心理调适正是应当准确地掌握毕业生自己的兴趣,得到自己的兴趣类型,推动就业的成功。

2) 心理调适有利于协调个人性格与就业

性格也称人格特质,是一个人在生活中对人、对事、对自己、对外在环境所表现出来的一致性回应方式。每个人在其成长经历中,可能受到生理、遗传、家庭教养、文化、学习经验等因素的交互作用影响,而形成自己的独特个性。每个人都具备不同的性格,这是我们与生俱来的。你越了解自己的自然倾向和偏好,则越容易发现一条能最大限度发挥你与生俱来能力的职业轨道。因此我们需要有意识地去发现我们的性格类型。性格类型的评估体系基于人类性格的四个基本方面:我们与世界的互相作用是怎样的以及我们的能量向何方疏导(内向、外向);我们获取信息的方式(感觉、直觉);我们如何做决定(思考、情感);我们对外在世界如何取向(判断、知觉)。

实际上,在现实生活中,每个基本方面的两种类型我们都会用到,但是仍会有一种天生的倾向与偏好。性格类型没有更好与更坏之分,每种性格类型都有它的优势和盲点,一旦你搞清了这些,你就会更容易结合你的天赋和爱好来发现更适合自己的工作,选择与自己性格协调的工作就业无疑是大学生成功就业的一种体现。心理学专家认为,根据性格选择职业,能使自己的行为方式与职业工作相吻合,更好地发挥自己的聪明才智和一技之长,从而得心应手地驾驭本职工作。

究竟是人们应选择适合自己的职业,还是根据所选择的职业而养成某种性格,这很难说清楚,其中原因有很多。性格活泼的人,适合有挑战性的工作,性格内向的人,适合稳定的工作;有的人适合与物打交道,有的人适合与人打交道。造物者给了人类千千万万种性格,其中也含有一定的共性。按照这种共性分类分析,每个人都能找到最适合自己的工作。

那么,作为即将毕业的大学生,你了解自己的性格吗?你可以在面试时大方自然地描述自己的性格吗?这些也属于心理素质的准备内容。一个人的性格可以通过16个方面来描述。这16个方面是乐群性、聪慧性、稳定性、恃强性、兴奋性、有恒性、敢为性、敏感性、怀疑性、幻想性、世故性、忧虑性、实验性、独立性、自制性、紧张性。不同的性格特点对未来选择学习的专业和从事的职业都有一定的影响。例如:理智型性格喜欢周密思考,善于权衡利弊得失,故适合于选择管理性、研究性和教育性的职业;情绪型性格通常表现为情感反应比较强烈和丰富,行为方式带有浓厚的情绪色彩,故适宜于艺术性、服务性的职业;意志型性格通常表现为行为目标明确,行为方式积极主动,坚决果断,故多适应于经营性或决策性的职业。

性格因素是情感的内在方面,它包括以下几个方面:

①自尊。自尊是指个人所作的并习惯性地保持的评价。自尊表达出赞同或反对的态度,并表明个人对自己的能力、意义、成功和价值相信的程度。简单地说,自尊就是个人对自身的价值判断,它表现为个人对自己的态度。自尊是一种个人通过语言和其他明显的表达活动向别人传递的主观经验。

②抑制。抑制是一种具有保护性能、抵制外部威胁的心理屏障,它与自尊心有着密切的联系,人们在了解自身的过程中逐渐建立起自我保护屏障。

③焦虑。焦虑一词难以用一句话定义清楚,但它主要是与不安、受挫、自疑、害怕或担忧联系在一起。

④移情。用通俗的话说,移情就是设身处地,将心比心,了解别人的思想和感情。移情是个体在社会里和谐共处的主要因素,语言是移情的主要手段之一,但是,非语言交际也有助于移情过程,因而不容忽视。

⑤外向。我们趋向于把性格外向者想象为善于交际,比较开放;相反,性格内向者则被想象为喜欢缄默,比较保守。一方面,西方社会较重视典型的性格外向者,尤其是在课堂上,老师喜欢健谈开朗的学生,他们能够自由地参与课堂讨论;另一方面,性格内向者有时被认为不及外向型的人聪明。

人的性格千差万别,或热情外向,或羞怯内向,或沉着冷静,或火暴急躁。职业心理学的研究表明,不同的职业有不同的性格要求。虽然每个人的性格都不能百分之百地适合某项职业,但却可以根据自己的职业倾向来进行一定的心理调节,培养、发展相应的职业性格。不同性格特征的人员,对企业而言,决定了每个员工的工作岗位和工作业绩;对个人而言,决定着自己的就业能否成功。

每个人的性格都有积极和消极两个方面,通过适当的心理干预,有利于克服消极的性格品质,发扬积极的性格品质。例如,有的人在工作中积极热情、乐于助人、好出头露面,但做事持久性不强,常表现得虎头蛇尾,这种人就应该注意培养自己克服困难的决心和信心,锻炼自己的坚持性和持久性的品格意志;又如,有的人办事热情高、拼劲足、速度快,但有时马马虎虎,甚至遇事就着急,性情暴烈,这种人就应该在发扬其性格长处的同时注意培养认真细致的精神,防止急躁情绪,要随时“制怒”;