



第一章 认清适合自己的职业

探询你的职业锚

职业锚是美国著名职业指导专家施恩教授提出的一个新概念,在个人职业生涯规划中起着十分重要的作用,因而受到了人们的广泛关注。在职业生涯发展过程中,每个人实际上都是在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念,随着我们对自己越来越了解,必然就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

职业生涯成功评价体系

评价方式	评价者	评价内容	评价标准
自我评价	本人	(1)自我才能是否充分发挥; (2)对自己在组织发展、社会进步中所作的贡献是否满意; (3)对自己在职称、职务、工资待遇、个人发展等方面的变化是否满意; (4)对处理职业生涯发展与其他人生活动的关系的结果是否满意	根据个人的价值观、知识水平与能力水平
家庭评价	父母、配偶、子女等家庭成员	(1)是否能够理解与肯定; (2)是否能够给予支持与帮助	根据家庭文化
组织评价	上级、同级、下级	(1)是否有下级、同级同事的赞赏; (2)是否有上级的肯定与表扬; (3)是否有职称、职务的晋升或职责权限的扩大; (4)是否有工资待遇的提高	根据组织文化与管理制度
社会评价	社会舆论	是否有社会舆论的肯定与好评	根据社会文明程度与社会风气



那么,什么是职业锚呢?职业锚是指当一个人不得不作出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观,实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的核心。作为职业锚核心内容的职业自我观由三部分内容组成:①自省的才干和能力,以各种作业环境中的实际成功为基础;②自省的动机和需要,以实际情境中的自我测试和自我诊断的机会以及他人的反馈为基础;③自省的态度和价值观,以自我与雇用组织和工作环境的准则和价值观之间的实际遭遇为基础。可见,职业锚是“自省的才干、动机和价值观的模式”,是自我意向的一个习得部分。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后,就会意识到自己的职业锚究竟是什么。有些人也许一直都不知道自己的职业锚是什么,直到他们不得不作出某种重大选择的时候,比如究竟是接受组织将自己晋升到总部的决定,还是辞去现职转而开办自己的企业。正是在这一关口,一个人过去的所有工作经历、兴趣、性向等才会集合成一个富有意义的职业锚,这个职业锚会告诉你,对你来说,究竟什么东西是最重要的。

(1)职业锚产生于早期职业生涯阶段,以我们习得的工作经验为基础。个人在面临各种各样的实际工作生活情境之前,不可能真正地了解自己的能力和动机和价值观之间将如何相互作用,以及在多大程度上适应所作的职业选择。只有在我们工作了若干年,习得工作经验后,方能够选定自己稳定的长期贡献区,进而确认职业锚。在某种程度上,职业锚是由我们实际工作的经验所决定,而不只是取决于个人潜在的才干和动机。

(2)职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是自我观中的才干、动机、需要、价值观和态度等相互作用和逐步整合的结果,而不是只重视其中的某一方面。在实际工作中,我们要重新审视自我,逐步明确个人的需要与价值观,明确自己的擅长所在及今后发展的重点,并且针对符合于个人需要与价值观的工作,自觉地改善、增强和发展自身的才干。经过这种整合,我们会寻找到自己长期稳定的职业定位,达到自我满足和补偿。

(3)职业锚是不可能根据各种测试提前进行预测的。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,只有在工作实践中,依据自省的和已被证明的才干、动机、需要和价值观,经过多次确认和强化以后,才能找到自己的职业定位。

(4)职业锚不是固定不变的。虽然职业锚是个人稳定的职业贡献区和成长区,但这并不意味着职业锚是固定不变的。这是因为随着工作的进一步发展,以及个人、社会和家庭生命周期的成长、变化,我们本人会不断地变化和发展。



同时,职业锚本身也可能变化,我们在职业生涯的中、后期可能会根据变化了的情况,重新选定自己的职业锚。因此,一个人的职业锚是在不断发生着变化的,它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。

职业锚作为一个人自省的才干、动机和价值观的模式,在个人的职业生涯发展过程中发挥着重要的作用。首先,职业锚是在个人工作过程中依循着个人的需要、动机和价值观,经过不断搜索所确定的长期职业贡献区或职业定位,有助于识别个人的职业理想与职业成功标准。如选定技术/功能能力型职业锚的人,其志向和抱负在于专业技术方面的事业有成,有所贡献。同时,根据职业锚还可以判断我们达到职业成功的标准。如对于抛锚于管理型的人来讲,职业成功在于升迁至更高的职位;获得更多的全面管理机会和更大的管理权力;而对于安全/稳定型职业锚的人来说,求得一个地位稳定和收入较高的工作,有着优雅的工作环境和轻松的工作节奏,便是其职业成功的标准。因此,积累自我经验,识别长期的贡献区,对自我要求发挥作用的工作情境的性质提出标准,识别抱负模式和衡量自己的成功标准,是职业锚的重要功能之一。

其次,职业锚能够促进我们预期心理契约的发展,有利于个人与组织稳固地相互接纳。由于职业锚能准确地反映个人职业需要及其所追求的职业工作环境,反映个人的价值观与抱负,这样,透过职业锚的建立过程,组织可以获得我们正确个人信息的反馈,组织才能有针对性地对我们的职业生涯发展设置合理、有效、可行、顺畅的职业通道与职业阶梯;我们则通过组织有效的职业管理,使自身的职业需要得以满足,从而深化了对组织的情感认同与职业归属。这样一个职业生涯开发与管理的过程,是组织与员工之间双赢的最佳途径,可以使组织与个人双方相互沟通,深化了解,从而达到稳定而深入的相互接纳。

一、确定你的职业锚

为了帮助你确定自己的职业锚,可以找一张空白纸写下你对以下几个问题的答案。

(1)你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣(如果有的话)?为什么会对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(2)你在大学时期主要对哪些领域比较感兴趣?为什么会对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(3)你毕业之后从事的第一份工作是什么?你期望从工作中得到什么?

(4)当你开始自己的职业生涯的时候,你的抱负或长期目标是什么?这种抱负或长期目标是否曾经出现过变化?如果有,是在什么时候?为什么会变



化?

(5)你第一次换工作或换组织的情况是怎样的?你指望下一个工作能给你带来什么?

(6)你后来换工作、换组织或换职业的情况是怎样的?你怎么会作出变动决定?你所追求的是什么?(请根据你每一次更换工作、组织或职业的情况来回答这几个问题。)

(7)当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到愉快的是哪些时候?你认为这些时候是什么最令你感到愉快?

(8)当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候?你认为这些时候是什么最令你感到不愉快?

(9)你是否曾经拒绝过从事某种工作的机会或晋升机会?为什么?

现在请你仔细检查自己的所有答案,并认真阅读关于五种职业锚的描述。根据你对上述这些问题的回答,分别将每一种职业锚赋予从1~5之间的某一分数,其中“1”代表重要性最低,“5”代表重要性最高。

管理能力型技术/功能能力型安全/稳定型创造型自主/独立型

二、开发自己的职业锚

职业锚是个人早期职业发展过程中逐渐确立的职业定位,是自己逐步探索的结果,可以说是一个漫长的寻觅与探索的过程。但是,为了职业生涯发展的顺畅,我们还是需要早做准备,快一点地明确职业锚,以便于指导我们的职业生涯发展。那么如何开发自己的职业锚呢?

(1)提高职业适应性。一般说来,职场新人经过认识、塑造、规划自我等诸多职前准备,经过一定的职业指导和职业选择而进入组织,这本身就代表了我們自身对职业有一定的适合性。这种适合性仅是初步的、主观的认识、分析、判断和体验,尚未经过职业实践的验证。我们从事职业的态度要受到诸多主客观因素的影响,例如个人的兴趣、价值观、技能、能力,客观的工作条件与福利情况,他人和组织对自己工作的认可及奖励(报酬、晋升)情况,人际关系情况以及家庭成员对本人职业工作的态度等。个人的职业适应性就是能尽快习惯、调适、认可这些因素,也就是我们在组织的具体职业生活中,使职业工作性质、类型和工作条件与个人需要和价值目标相融合,使自身在职业中获得最大满足。职业适应的结果能保证我们在较长一段时间内从事某种职业活动,而且能保证我们在职业活动中有较高效率,有利于个性的全面协调发展。那么如何提高职业适应性呢?



①目标专一。我们进入组织后,所面临的是纷繁的职业工作情景,如果没有明确的追求目标,不知道自己要干什么,朝秦暮楚,用心不专,只能无意义地耗费宝贵的时间和精力。职场新人应当选定目标,努力去适应职业。适应是需要时间和经验的,只有专注于某项职业活动,才能渐渐体味其中的甘苦,慢慢总结出游刃于其中的技巧;才能融入组织,与同事融洽相处。

②动态中的适应。虽然我们强调了目标专一,此谓有所定。但是,又不能期望一劳永逸,稳固不动,应对发展和变化有足够的心理准备,随着知识内容、知识结构的更新,要不断学习和掌握新知识、新技能,锻炼出一种动态的、科学的思维方式和判断能力。

③适应职业环境。一是适应新工作,就是端正工作态度,遵守和熟悉该工作的角色规范,如纪律、道德、技术规范等;迅速掌握工作技能,提高工作效率;积极参加职业培训,虚心求教于师傅和同事,这样有利于尽快进入新的角色。二是适应新的人际关系,避免人际关系的冷漠与不适应。

④能力替代或补偿。职业适应的关键因素是我们的能力结构,如果个人的能力结构与职业要求相符合,职业适应性就强;反之,则弱。个人还可以通过能力的补偿效应来增进职业适应性,不同能力之间可以相互替代或补偿,从而保持或维持职业活动的正常进行。这种补偿,不仅发生在自身具有的不同能力之间,而且还发生于气质与能力、性格与能力、个性与能力等之间的互补互替。例如,熟能生巧,是娴熟技能对创造能力的增进;勤能补拙,是素质与能力之间的补偿。

⑤培养工作兴趣,扩展知识。兴趣是职业活动的心理动力之一,也是个性倾向性的重要内容,能有效地增强我们的职业适应性。我们熟练掌握从事某项职业活动所必需的知识,并不断学习、扩展知识面,就获得了适应职业变动的条件与能力,就能够做好工作,达到职业目标;我们一旦取得工作成就,享受成功的愉悦,会受到强激励,更积极地参加职业活动,形成职业适应的良性循环。

⑥脚踏实地、安心适应单调乏味的工作。职业目标并非朝夕就能实现,通往职业目标要走很长的路。不要烦弃那些烦琐、乏味的例行事务,要懂得这是通往自己职业目标进程中的铺路石,如果能以良好的、积极的心态安于承担低等的或枯燥单调的工作,那么就能迅速适应富于创造性和挑战性的工作。

(2)借助组织的职业计划表,选定职业目标,树立职业角色形象。职业计划表是一张工作类别结构表,是将组织所涉及的各项工作的分门别类进行排列,形成一个较系统反映企业人力资源配给状况的图表。我们应当借助职业计划



表所列职业工作类别、职务升迁与变化途径,结合个人的需要与价值观,实事求是地选定职业目标,一旦瞄准目标,就要根据目标工作职能及其素质要求有目的地进行自我培养和训练,使自己具备从事该职业的充分条件,从而在组织内树立良好的职业角色形象。

职业角色形象是我们向组织及其工作群体的自我职业素质的全面展示,是组织对个人关于职业素质的一种根本认识。职业角色形象构成主要有两大要素:一是职业道德思想素质,通过敬业精神、对本职工作热爱与否、事业心、责任心、工作态度、职业纪律、道德等来体现;二是职业工作能力素质,主要看我们具有的智力、知识、技能是否胜任本职工作。我们应当从上述两个基本构成要素入手,很好地塑造自己的职业形象,为确定职业锚创造条件,打好基础。

(3) 培养和提高自我职业决策能力。所谓自我职业决策能力,是指个人习得的用以顺利完成职业选择活动所需要的知识、技能及个性心理品质。包括:善于搜集相关的职业资料和个人资料,并对这些资料进行正确的分析与评价;制定职业决策计划与目标,独立承担和完成个人职业决策任务;在实际决策过程中,不是犹豫不决、不知所措、优柔寡断,而是有主见,能适时地、果断地作出正确决策,能有效地实施职业决策,克服计划实施过程中的种种困难。自我职业决策能力是一种重要的职业能力,决策能力大小、决策正确与否,往往影响整个职业生涯。职业生涯是自己个性的结果,尽管外部环境可以给我们一定的支持或者制约,但是职业生涯还是自己选择的、是自己走出来的。在个人的职业生涯发展过程中,特别是在职业发展转折关头,例如首次择业、选定职业锚、重新择业等,具有较强职业决策能力是十分重要的,可以避免职业选择的盲目与被动。

三、职业选择模式

茫茫人海,芸芸众生,各人都在扮演着不同的社会角色,有成功,也有失败。对于职场新人来说,我们和职业之间实质上是一个互动的选择过程。职业是我们实现自我人生价值、谋求个人发展的平台,而职业的选择作为人生事业发展的起点,选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。“男怕选错行,女怕嫁错郎”,很形象地道出了职业选择对人生的重要性,也成为了人们挂在口头的职业选择警句。正如大哲学家罗素所言:“选择职业是人生大事,因为职业决定了一个人的未来……选择职业,就是选择将来的自己。”

职业选择是依照职业期望和兴趣,凭借自身能力挑选职业,使自身能力素质与职业需求特征相符合的过程。对此需要明确:①我们是职业选择主体,是



择业行为的主导方面,各种职业是被选择的客体。现实中很多人是被动地选择职业,如“父母说了这个工作不错”,“老师、朋友推荐我来的”,这样的说法实质上反映了我们对于职业的模糊认识,忽视了自我主观能动性的发挥。②职业选择受我们自身条件和职业要求的限制,不能任意进行。一方面,我们不可能具有从事一切职业的能力与兴趣;另一方面,各项职业有各自的劳动对象、手段、条件和作业环境,对人的能力也有相应的特定要求。也就是说,尽管很多职业待遇不错,发展前景也不错,但是你的客观条件限制了你或者外部环境局限了你,你还需要权衡考虑,还是不要盲目选择为好。③职业选择是我们与职业岗位互相选择、相互适应的过程,是我们作为主体主动择业的过程,同时又是职业选择我们的过程,这一过程在职业生涯中可能会不止一次地发生,这样就有了职业调整与流动,跳槽与被炒鱿鱼也就不难理解了。

在选好自己的职业,迈好人生事业发展的第一步,作出适合自己的职业选择时,首先要作好自我分析和内外环境的分析,只有知己知彼,才能作出正确选择。但是我们的职业选择受制于很多因素,有来自于我们自身的,也有来自于外部世界的。外部的限制因素也许无法控制,但是自身的一些因素是可以加以纠正与克服的,这样,我们有必要知道不同的性格、兴趣、能力、气质是如何产生影响的,我们又如何去适应。

(一)性格与职业的吻合

大千世界,人各有异,或热情外向,或羞怯内向,或沉着冷静,或火暴急躁,反映在生活中是各种各样的处世态度与方法。性格是个性中具有核心意义的成分,几乎涉及人的心理过程及个性特征的各个方面。职业心理学的研究表明,不同的职业有不同的性格要求,这是客观的岗位要求,如对文员的要求是心思缜密、有条不紊;对医生则要求具备耐心细致、热情待人的职业性格特征。当然,在现实生活中,每个人的性格差别很大,不可能百分之百地适合某项职业的要求,但可以根据自己的职业方向来培养、发展相应的职业性格,使自己与职业要求尽量适应。我们不可想象一个脾气暴躁的人,如果来做医生这样需要耐心的工作,结果会如何?很可能会是工作失误不断,个人发展受到限制,这样自己也会为这种不妥当的职业选择付出代价。对于职场新人来说,选择职业时,应尽量根据自己的性格,选择适合个人性格特点的职业和工作,避免出现不相匹配的问题;而同时,由于职业本身对从业者有着特定性格的要求,用人单位在甄选人员时也很重视对于应聘者作有关性格特征的测试,判断其是否具备承担该工作的条件。近年来,一些用人单位在选人时出现一种新观念,他们认为,性格



比能力更显得重要。如果一个人能力不足,可通过培训提高,一年不行、二年,二年不行、三年,总可以开发出来。但一个人的性格不好,要改变起来,可就困难多了。所以很多组织在招聘新人时都将性格测试放在招聘工作之首,当性格与职业相吻合时,才对其能力进行测试考查。这样看来,性格与职业的匹配是一个组织和个人都关注的问题,我们需要认真对待。虽然现在社会上出现了一些就业困难的问题,很多人选择骑马找马的方式,有些委屈个人性格,但是为了长远发展,我们对于自己还是要有个明确的认识,妥善处理好这种矛盾关系。

一些教育学和心理学研究人员根据我国的实际情况,将职业性格分为九种基本类型,可作为选择职业的参考。

(1)变化型。其特点是在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快,喜欢有变化的和多样化的工作,善于转移注意力。适合从事的职业有:记者、推销员、演员等。

(2)重复型。其特点是适合连续从事同样的工作,按固定的计划或进度办事,喜欢重复的、有规律的、有标准的工种。适合从事的职业有:纺织工、机床工、印刷工、电影放映员等。

(3)服从型。其特点是愿意配合别人或按别人指示办事,而不愿意自己独立作出决策,担负责任。适合从事的职业有:办公室职员、秘书、翻译等。

(4)独立型。其特点是喜欢计划自己的活动和指导别人的活动或对未来的事情作出决定,在独立负责的工作情境中感到愉快。适合从事的职业有:管理人员、律师、警察等。

(5)协作型。其特点是在与人协同工作时感到愉快,善于引导别人,并想得到同事们的喜欢。适合从事的职业有:社会工作者、咨询人员等。

(6)劝服型。其特点是通过谈话或写作等方式使别人同意自己的观点,对别人的反应有较强的判断力,并善于影响别人的态度和观点。适合从事的职业有:辅导员、行政人员、宣传工作者、作家等。

(7)机智型。其特点是在紧张和危险的情况下能自我控制,沉着应付,发生意外和差错时不慌不乱地出色完成任务。适合从事的职业有:驾驶员、飞行员、消防员、救生员等。

(8)自我表现型。其特点是喜欢表现自己的爱好和个性,根据自我情感作出选择,通过自己的工作来表现自己的思想。适合从事的职业有:演员、诗人、音乐家、画家等。

(9)严谨型。其特点是注重工作过程中各个环节、细节的精确性,愿意按



规划和步骤将工作尽可能做得完美,倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果。适合从事的职业有:会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员等。

也有人按照传统观念将性格划分为内向型和外向型两种。一般来说,外向型性格的人更适合与外界广泛接触的职业,如:管理人员、律师、政治家、推销员、记者、教师等。内向型性格的人比较适合从事有计划的、稳定的、不需要与人过多交往的职业,如:科学家、技术人员、会计师、打字员、统计员、资料管理人员、一般办公室职员等。

值得注意的是,绝大部分职业都同时与几种性格类型特点相近,而一个人也可能同时具有几种职业性格类型的特点。因而,上面提到的性格与职业的吻合只是一种概括,不可能适用于每一个人,应根据个人的性格与职业的要求,具体情况具体处理,不能一概而论。

(二) 兴趣与职业的吻合

兴趣是人们力求认识、掌握某种事物,并经常参与该种活动的心理倾向,或者说兴趣是人们积极探究某种事物的认识倾向。例如,你对某种职业感兴趣,就会对这种职业表现出肯定的态度,并积极思考、探索和追求。兴趣是个人职业发展的第一动力。这一点很多人都认同,很多成功者之所以成功,他们在总结原因时往往会说这是兴趣使然,工作是自己最大的爱好。对于职场新人来说,可能对于任何职业都比较向往,但是否是自己真正喜欢的,这是一个大问题。很多职场新人在工作一段时间后,往往会找职业顾问诉苦,“我的工作很没劲,生活缺乏激情”,“我找不着发展的方向”,等等。原因何在?看看外部世界,我们会注意到,不同的人有不同的兴趣,有的人对科学研究感兴趣,甘于坐冷板凳,吃得十年苦;有的人乐于人际交往,愿意结交各方朋友,甚至不惜本钱;有的人则倾向于算计,在商贸领域如鱼得水,自由驰骋。试想经商的人去坐研究学问这样的冷板凳,他会如何?做学问的去搞人际关系,结果又怎样?可能就会出现前面提到的不适应,违背了个人兴趣爱好,个人又如何会从工作中发现乐趣呢?也就是说,不同的兴趣会倾向于选择不同的职业,不同的职业也需要不同的兴趣特征,正是这种兴趣上的差异,构成了我们选择职业的差异化心理与行为。

兴趣的产生和发展一般要经历这样一个过程:有趣——乐趣——志趣。有趣是兴趣发展过程的第一个阶段,也是兴趣发展的低级阶段,它往往短暂易逝,非常不稳定。处于这一阶段的兴趣常常与对某一事物的新奇感相联系,随着这

种新奇感的消失,兴趣也会自然地逝去。乐趣是兴趣发展过程的第二个阶段,它是在有趣定向发展的基础上形成的,是兴趣发展的中级阶段。在这一阶段中,你的兴趣变得专一、深入起来,如喜爱文学的你很可能会成天沉溺于网络文学作品中。志趣是兴趣发展过程的第三个阶段,当乐趣同社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时,乐趣便变成了志趣。志趣具有社会性、自觉性和方向性,是你取得成就的根本动力,是成功的重要保证。实际上,兴趣在我们的职业生活中发挥着极大的作用,作为一种强大的精神力量,它可以使人集中精力去获得知识,并创造性地开展工作。诺贝尔物理奖获得者丁肇中说过:“兴趣比天才重要。”当一个人对某一工作感兴趣时,面对枯燥的工作也会觉得丰富多彩、趣味无穷,兴趣使工作不再是一种负担,而是一种享受。中外著名的科学家、艺术家,他们之所以能为人类作出贡献,莫不是由于他们的创造兴趣和他们对事业的责任感相结合而凝成的一股强大力量,推动他们不懈地努力而获得成功的。兴趣也可以调动身心的全部精力,以敏锐的观察力、高度集中的注意力、深刻的思维和丰富的想象投入工作,从而有助于工作效率的提高。据研究,如果一个人对工作有兴趣,就能发挥他全部才能的 80% ~ 90%,并且长时间保持高效率工作不感到疲倦;而对工作没有兴趣的人,只能发挥其全部才能的 20% ~ 30%,也容易筋疲力尽。多方面的兴趣还可以使人善于应付多变的环境,如需变换工作,只要自己感兴趣,就有钻劲,也能很快熟悉,适应新的工作。

下面简要介绍加拿大职业分类词典中的职业兴趣类型与职业的吻合情况。

兴趣类型 1:愿与事物打交道。这类人喜欢同事物打交道,而不喜欢与人打交道。相应的职业如制图、勘测、工程技术、建筑、机器制造、出纳、会计等。

兴趣类型 2:愿与人接触。这类人喜欢与人交往,对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣。相应的职业如记者、推销员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络等。

兴趣类型 3:愿干有规律的工作。这类人喜欢常规的、有规则的活动,习惯于在预先安排好的程序下工作。相应的职业如邮件分类、图书管理、档案管理、办公室工作、打字、统计等。

兴趣类型 4:喜欢从事社会福利和助人工作。这类人乐意帮助人,他们试图改善他人的状况,帮助他人排忧解难。相应的职业如律师、咨询人员、科技推广人员、医生、护士等。

兴趣类型 5:愿做领导和组织工作。这类人喜欢掌管一些事情,希望受到尊敬和获得声望,他们在单位中起着重要作用。相应的职业是各级各类组织领



导管理者,如行政人员、管理干部等。

兴趣类型6:喜欢研究人的行为。这类人对人的行为举止和心理状态感兴趣,喜欢谈论人的问题。相应的职业大都是研究人、管理人的工作,如心理学、政治学、人事管理、思想政治教育等研究工作及教育、行为管理工作等。

兴趣类型7:喜欢从事科学技术事业。这类人对分析、推理、测试的活动感兴趣,长于理论分析,喜欢独立地解决问题,也喜欢通过实验作出新发现。相应的职业如生物、化学、工程学、物理学、地质学等工作。

兴趣类型8:喜欢抽象的和创造性的工作。这类人对需要想象力和创造力的工作感兴趣,大都喜欢独立地工作,对自己的学识和才能颇为自信,乐于解决抽象的问题,且急于了解周围的世界。相应的职业大都是科学研究工作和实验室工作,如社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发等。

兴趣类型9:喜欢操作机器的技术工作。这类人对运用一定技术、操作各种机械、制造新产品或完成其他任务感兴趣。他们喜欢使用工具,特别是喜欢大型的、功能强的先进的机器,喜欢具体的东西。相应的职业如飞行员、驾驶员、机械制造、建筑、石油、煤炭开采等。

兴趣类型10:喜欢具体的工作。这类人希望能很快看到自己的劳动成果,愿从事制作能看得见、摸得着的产品的的工作,并从完成的产品中得到满足。相应的职业如室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等。

根据这种分类,一种兴趣类型可以对应许多种职业,同时绝大多数的职业也都与几种兴趣类型的特点相近,而每一个人往往又都同时具有其中几种类型的特点。如要成为一名护士,那你就应有愿与人接触(类型2)、喜欢研究人的行为(类型6)、愿做具体工作(类型10)这三方面的兴趣类型;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职业的要求,否则,还是选择更适合你兴趣类型的职业为好。

(三)能力与职业的吻合

能力作为个性的一个重要组成部分,是我们立身于这个职业社会的最为重要的条件,毕竟能做什么直接决定着我们的职业选择。在前面自我认识部分关于职业能力的分析已经说明,能力作为我们展示于人的部分,是完成任务的前提条件,也是影响工作效果的基本因素,应该成为我们必须彻底清楚认识、充分重视的部分。能力可以分为一般能力和特殊能力。一般能力通常又称为智力,包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等。特殊能力是指从事某项专业活动的的能力,也可称为特长,如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达



能力、空间判断能力等。能力在职业选择中占有着极为重要的地位,看看各种招聘广告,我们可以看到各种对于能力的限制,实际上对任何一种职业来说,都必须要求从业者具备相应的能力。

1. 能力与职业吻合的原则

每个人的能力有大有小,有的人能力一般,有的人能力较强,有的人才华出众。能力的不同,职业选择就有差异,一般来说应遵循以下几个原则:

(1)能力类型与职业相吻合。人的能力类型是有差异的,即人本身就存在差异。职业也可以根据工作的性质、内容和环境而划分为不同的类型,并且对人的能力也有不同的要求。比如,从思维能力来看,有的人擅长于形象思维,有的人擅长于逻辑思维(抽象思维),还有的人擅长于具体行动思维。因而如果根据思维类型来考虑职业的话,属于形象思维型的人比较适合从事文学艺术方面的工作,抽象思维型的人比较适合从事哲学、数学等理论性较强的工作,而具体行动思维型的人则比较适合从事机械性方面的工作。如果不考虑人的能力类型,而让其从事与之不同甚至相斥的职业,结果可能不会很好。

(2)能力水平要与职业层次相一致。对一种职业来说,由于所承担的责任不同,又可分为不同层次,不同的层次对人的能力有不同的要求。因而,在根据能力类型确定了职业类型后,还应根据自己所达到或可能达到的能力水平确定相吻合的职业层次。只有这样,才能使能力与职业的吻合具体化。

(3)发挥优势能力的作用。每个人都具有一个多种能力组成的能力系统,各方面能力的发展是不平衡的,常常是某方面的能力占优势,另一些方面的能力则不太突出。在选择职业时,应主要考虑个人优势能力,选择最能发挥优势能力的职业。

2. 一般能力与职业的吻合

某些职业对从业者的智力水平有绝对的要求,智力在相当程度上决定了所从事的职业类型。比如,西方心理学中一般规定智商超过140以上者为天才,追踪研究表明,被确定为“天才”的人,在将来大多从事科学、文化方面的职业并取得了相当大的成就。对一般职业而言,智力的制约作用虽不那么明显,但不同的职业对人的智力皆有一定的要求,这一点却是很明显的。某些职业需要从业者具有较高的智商,如律师、工程师、科研人员、大学教师等。智力测验结果表明,他们的智商(130左右)比平均值(100)高出许多,一般管理人员和行政人员的智商也比平均水平高出一二点(110左右)。智商低于平均值以下者,只能从事一些简单工作。当然,智力并不是职业选择的唯一因素,因为每种职业除了对智力的一般要求外,



皆有其特殊的能力要求。

3. 特殊能力与职业的吻合

(1)语言表达能力。语言表达能力是指对词语及其含义的理解和使用能力,对词语、句子、段落、篇章的理解能力,以及善于清楚而正确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力。简单来说,它包括语言文字的理解能力和口头表达能力。不同的职业对人的语言能力要求不同,例如教师、营业员、服务员、护士等职业必须具备较强的语言表达能力。

(2)算术能力。算术能力是指迅速而准确地运算能力。大部分职业都要求工作者有一定的算术能力,但不同的职业对人的算术能力要求的程度不同。例如,对于会计、出纳、统计、建筑师、工业药剂师等职业来说,工作者必须具有较强的计算能力;对于演员、话务员、招待员、厨师、理发员、导游等职业来说,对算术能力要求较低。

(3)空间判断能力。空间判断能力是指能看懂几何图形、识别物体在空间运动中的联系、解决几何问题的能力。如果一个人爱好平面几何及立体几何并且学得较好,这个人的空间判断能力就比较强。如与图纸、工程、建筑等打交道的工作,以及牙科医生、内科医生等职业,对空间判断能力要求很高。

(4)形态知觉能力。形态知觉能力是指对物体或图像的有关细节的知觉能力,如能对图形的阴暗、线的宽度和长度作出视觉的区别和比较。对于生物学家、建筑师、测量员、制图员、农业技术员、医生、药剂师、画家、无线电修理工来说,需要较强的形态知觉;而对于历史学家、政治学家、社会服务人员、招待员、售货员、办公室职员来说,形态知觉能力就不那么重要了。

(5)事务能力。事务能力是指对文字或表格式材料细节的知觉能力,发现错字或正确校对数字的能力等。如设计、记账、出纳、办公室等工作,都必须具备一定的能力。

(6)动作协调能力。动作协调能力是指迅速准确和协调地作出精确的动作和运动反应能力。对于驾驶员、飞行员、外科医生、运动员、舞蹈家来说,这种能力显得尤为重要。

(7)手指灵活度。手指灵活度是指手指迅速、准确、和谐的操作能力。如纺织工、打字员、裁缝、外科医生、五官医生、护士、雕刻家、画家等,手指必须较一般人灵活。

(8)手指灵巧度。手指灵巧度是指灵巧而迅速地活动的的能力。如体育运动员、舞蹈家、画家、兽医等,手必须能灵巧地活动。



(四) 气质与职业的吻合

一般来说,气质对人们所从事的职业并不具有决定性作用,其作用主要表现在对工作效率的影响上,某些气质特征对职业既可能有促进作用,又可能有消极作用。因而,在把性格、兴趣、能力作为职业决策的主要标准时,也要考虑人的某些气质特点并加以顺应,以进一步提高职业适应性。

我们在日常生活中如果细心观察,就会发现每个人都具有不一样的气质。不同的气质适合从事不同类型的工作。特定气质的人从事相适应的某些职业时,都会特别有效率。反之,若从事了与气质不相称的工作,则会效率不高。

发源于西方的普通心理学把人类的气质划分为胆汁质、多血质、黏液质、抑郁质四大类(在这四大类下又可分许多的小类)。

(1)胆汁质:又称不可遏止型。这种气质类型的特点是兴奋而热烈,精力充沛,能经得住强刺激;行为果断,有魄力;善于主动与人交往,乐群性高;直率急躁,情绪难以控制;思维、语言、动作反应快,但不灵活、不准确。性情粗犷,宽宏大量。《三国演义》中的猛张飞、《水浒》中的李逵、《红楼梦》中的尤三姐、史湘云、晴雯是这种气质类型的代表。

优点:有毅力,坚强,勇敢。

缺点:暴躁,易着急。

胆汁质的人,适合从事与人打交道,工作内容和环境充满变化和挑战性的工作,如导游、推销员、节目主持人等,而不太适合要求长期安坐、持久耐心细致的工作。

(2)多血质:又称活泼型。这种气质类型的特点是:活泼好动;善于交往,容易适应新环境;容易接受新事物,兴趣易转移;情绪发生快,但体验不深刻。思维敏捷,随机应变,热情奔放。《三国演义》中的关羽是这种类型的代表。

优点:乐观,开朗,灵活,善交际,热情。

缺点:不稳定,缺乏持久性,易动摇。

多血质的人,适合与外界打交道,从事灵活多变、富有刺激性和挑战性的工作,如外交、管理、记者、律师等,而不太适合做细致、单调的机械性工作。

(3)黏液质:又称安静型。这种气质类型的特点是:安静稳重,交往适度;善于忍耐,能克制自己;注意力稳定不易转移;情绪慢而微弱,不易外露;思维、动作反应慢而且不灵活。这种人城府极深,老谋深算多阴险,令人难以防范。如《三国演义》中的刘备、司马懿,《红楼梦》中的王夫人、花袭人。

优点:稳重,安静,可靠。

缺点:固执,刚愎自用。



黏液质的人,适合做稳定的、按部就班的、静态的工作,如会计、文员、出纳等,而不太适合需要经常策划创造的工作。

(4)抑郁质:又称脆弱型。这种气质类型的特点是:羞涩好静但孤立;情绪发生慢不外露,体验特别深,即使是微不足道的小事也容易引起情绪波动;动作反应慢但准确;注意自己的内心世界,有内秀。如《红楼梦》中林黛玉,动辄对花流泪、对月伤情。多愁善感,封闭孤立。

优点:敏感,细心。

缺点:自卑,脆弱。

抑郁质的人,适合安静、细致的工作,如编辑、化验员、仓库管理员等,而不适合热热闹闹的场合。

智慧箴言

只有认识自己,才能对自己的职业生涯进行科学规划。

客观评估自己,订立合适的目标

徐明从上大四开始,便给自己确定了这样的目标:进入一家大的跨国集团。

理由很简单,在大公司自己能学到许多知识与经验,能充分应用自己的才能,工资福利待遇比较好,更重要的一点是他认为凭自己的实力能够在竞争中脱颖而出,成为胜者。

至于干什么,他给了自己一个很宽的目标面,只要有发展,与自己性格相符便可以。有了这样一个明确的目标,他在投寄简历的过程中可以有所侧重,不必个个都投,而是把精力集中在符合自己要求的单位上。

所谓“尺有所短,寸有所长”,每个人都有自己的优点和长处,也都有自己的缺点和短处,所以每个毕业生都要对自己有客观和正确的认识,明白自己能干什么和不能干什么。

某高校中文系的小吴说:“我原来就知道努力读书,考试考个高分,现在好像忽然就要毕业了,我们中文系是万金油专业,好像去哪个单位都可以,但自己真不知道该干什么!”

像小吴这样对前途茫然不知所措的毕业生还不在于少数。因此毕业生首先



要了解自己,认真地发掘一下自己的真正兴趣和特长,清楚自己最希望从事哪些工作,然后在求职时才会更有目的性,而不至于像无头苍蝇一样乱跑乱撞。

订立适当的目标,就是根据自身的实际情况,选择一个和本人的实力相当或接近的职业目标,这不但有利于增强自己的信心,而且可以让自己在求职中处于优势地位。因此,研究目标、扬长避短是成功求职的钥匙。

智慧箴言

在订立目标的过程中,一定要注意不要跟别人盲目攀比,或者追随热门的专业。而是根据自己的求职经历合理调整自己的目标,在求职中抓住机遇,从而避免盲目和减少失败。

积极主动,锲而不舍

林萍是西北财经大学管理学专业的优秀毕业生,她是学生会干部,也有在外企实习的经验。她放弃保研资格,希望进入“五大会计师事务所”工作。

但“五大会计师事务所”在初试中就淘汰了她,这使林萍的信心大受打击,于是开始盲目地投简历,但是并不是投得越多,机会就越多。很多公司都招收了她们班上一些成绩中等的学生,这让她觉得很尴尬,心情一度跌到了低谷,甚至极度否定自己。

但林萍并没有因此而一蹶不振,她吸取了自己失败的教训,调整了转向国内企业为主的求职策略,并多次参加招聘会。三个月后,她终于获得了招商银行的录用通知并参加了实习。

林萍给毕业生们的建议是:“一定要调整好心态,你要做好有可能脱颖而出,也有可能就此沉寂在人海之中的心理准备。有的公司会欣赏你、录用你,但也有公司会否定你,你不能因为别人的否定就否定自己,你要肯定自己的实力,积极主动地争取机会,锲而不舍地对自己的目标进行冲刺!”

积极的人像太阳,走到哪里都会带来光亮;消极的人像月亮,初一十五不一样。积极主动应该成为每一位毕业生的信条,你在寻找合适的企业,而企业却有无数候选的求职者在排队等候,因此积极主动的人总比消极被动的人多一些机会。



毕业生小张参加完一家外资企业的面试,在第一轮面试后就由于人数太多等其他原因而无法进入下一轮面试。当时他很难受,但他冷静后考虑到可能对方认为他不适合那份工作,于是便向人事部经理写了封信,表明对自己能力的信心及对公司的兴趣,希望获得其他机会。十天后小张被通知参加另一个基本相当的职位的面试,并顺利通过,获得自己梦寐以求的工作。

这个例子足以说明积极主动的重要性,求职时不能因为被拒绝就丧失信心,而应该不断总结经验和教训,并采取主动积极的策略去应对。

智慧箴言

求职就业是大学生步入社会的第一场考验,只有锲而不舍地反复比较,经过自身的不断努力,才能在实践中寻找到适合自己的工作岗位。

自信豁达,屡败屡战

罗强一共参加了 20 家公司的 32 次面试,尽管大多数时候被拒绝,但也还有 5 家公司给了他 offer。最后,罗强选择了自己觉得最适合的一家。

只要有面试机会,罗强就去参加。之所以这样做,并不是因为求职心切,而是为了积累面试经验。罗强很清楚,一个本科生要在短时间内找到实现自己价值的工作是不容易的,所以尽量多参加面试,让自己在面试过程中迅速成长。

罗强说:“找工作就像找对象,没有选择你,不是因为你不漂亮不温柔,而是你我的性格不合;同样,企业没有选择你,不是说你能力有问题,可能是你不适合这份工作;企业挑选员工,不是要最好的,而是要最适合的。”

“不经历风雨怎么见彩虹,没有人能随随便便成功……”这句熟悉的歌词,是我们遭遇挫折时激励自己的最好良药。在求职的过程中,你一定要相信“天生我材必有用”,“西方不亮东方亮”,只要付出努力,就肯定会获取回报。

美国 3M 公司有一句著名的格言:“为了发现王子,你必须与无数个青蛙接吻。”“接吻青蛙”意味着失败,但失败往往是成功的开始。同样的道理,毕业生为了找到适合自己的位置,就必须与无数的企业接触,只要突破心理障碍就肯定能找到你的“王子”。