

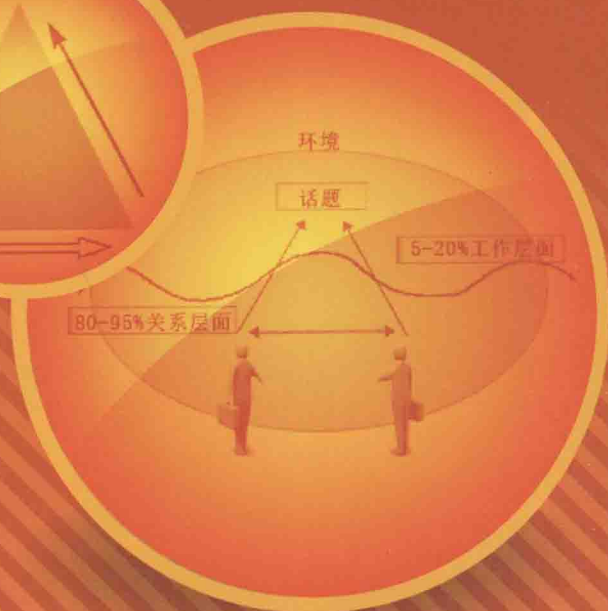


高职高专项目导向系列教材

职业素质的培养与训练

★ 尤 君 主 编
★ 李明辉 副主编

ZHIYE SUZHI DE
PEIYANG YU XUNLIAN



化学工业出版社

高职高专项目导向系列教材

职业素质的培养与训练

尤 君 主 编
李明辉 副主编



化学工业出版社

· 北 京 ·

本书的编写旨在使高职高专学生构建职业素质理念,提高职业素质修养,在进行职业素质教育的同时,努力进行职业素质的自我培养与锻造。

本书从立足职场的角度强调加强职业素质的培养与训练的重要性,从职业理念、职业道德、职业礼仪、职业交往、职业能力等方面进行了介绍和阐述。

本书可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教材使用,也可作为企业职工培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

职业素质的培养与训练/尤君主编. —北京:化学工业出版社, 2012. 8

高职高专项目导向系列教材

ISBN 978-7-122-14721-9

I. ①职… II. ①尤… III. ①大学生-职业选择-
高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 142765 号

责任编辑:廉 静 高 钰

文字编辑:吴开亮

责任校对:顾淑云

装帧设计:刘丽华

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)

印 装:北京云浩印刷有限责任公司

787mm×1092mm 1/16 印张 8 字数 190 千字 2012 年 9 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:24.00 元

版权所有 违者必究

编 委 会

主 任 徐继春

副主任 李晓东

秘书长 郝万新

委 员 徐继春 李晓东 郝万新 齐向阳

高金文 武海滨 刘玉梅 赵连俊

秘 书 李 想

序

辽宁石化职业技术学院是于 2002 年经辽宁省政府审批，辽宁省教育厅与中国石油锦州石化公司联合创办的与石化产业紧密对接的独立高职院校，2010 年被确定为首批“国家骨干高职立项建设学校”。多年来，学院深入探索教育教学改革，不断创新人才培养模式。

2007 年，以于雷教授《高等职业教育工学结合人才培养模式理论与实践》报告为引领，学院正式启动工学结合教学改革，评选出 10 名工学结合教学改革能手，奠定了项目化教材建设的人才基础。

2008 年，制定 7 个专业工学结合人才培养方案，确立 21 门工学结合改革课程，建设 13 门特色校本教材，完成了项目化教材建设的初步探索。

2009 年，伴随辽宁省示范校建设，依托校企合作体制机制优势，多元化投资建成特色产学研实训基地，提供了项目化教材内容实施的环境保障。

2010 年，以戴士弘教授《高职课程的能力本位项目化改造》报告为切入点，广大教师进一步解放思想、更新观念，全面进行项目化课程改造，确立了项目化教材建设的指导思想。

2011 年，围绕国家骨干校建设，学院聘请李学锋教授对教师系统培训“基于工作过程系统化的高职课程开发理论”，校企专家共同构建工学结合课程体系，骨干校各重点建设专业分别形成了符合各自实际、突出各自特色的人才培养模式，并全面开展专业核心课程和带动课程的项目导向教材建设工作。

学院整体规划建设的“项目导向系列教材”包括骨干校 5 个重点建设专业（石油化工生产技术、炼油技术、化工设备维修技术、生产过程自动化技术、工业分析与检验）的专业标准与课程标准，以及 52 门课程的项目导向教材。该系列教材体现了当前高等职业教育先进的教育理念，具体体现在以下几点：

在整体设计上，摒弃了学科本位的学术理论中心设计，采用了社会本位的岗位工作任务流程中心设计，保证了教材的职业性；

在内容编排上，以对行业、企业、岗位的调研为基础，以对职业岗位群的责任、任务、工作流程分析为依据，以实际操作的工作任务为载体组织内容，增加了社会需要的新工艺、新技术、新规范、新理念，保证了教材的实用性；

在教学实施上，以学生的能力发展为本位，以实训条件和网络课程资源为手段，融教、学、做为一体，实现了基础理论、职业素质、操作能力同步，保证了教材的有效性；

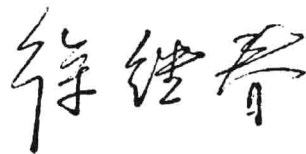
在课堂评价上，着重过程性评价，弱化终结性评价，把评价作为提升再学习效能的反馈

工具，保证了教材的科学性。

目前，该系列校本教材经过校内应用已收到了满意的教学效果，并已应用到企业员工培训工作中，受到了企业工程技术人员的高度评价，希望能够正式出版。根据他们的建议及实际使用效果，学院组织任课教师、企业专家和出版社编辑，对教材内容和形式再次进行了论证、修改和完善，予以整体立项出版，既是对我院几年来教育教学改革成果的一次总结，也希望能够对兄弟院校的教学改革和行业企业的员工培训有所助益。

感谢长期以来关心和支持我院教育教学改革的各位专家与同仁，感谢全体教职员工的辛勤工作，感谢化学工业出版社的大力支持。欢迎大家对我们的教学改革和本次出版的系列教材提出宝贵意见，以便持续改进。

辽宁石化职业技术学院 院长

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of three characters: '徐', '进', '奇'.

2012 年春于锦州

前言

伴随高等职业教育的迅速崛起，对高等职业教育人才培养的方向也提出更新更高的要求。有专家指出：高等职业教育在人才培养过程中，不能只见“才”，不见“人”；只有“职业”，没有“素养”。高等职业教育确定的高等技术应用型人才的特定培养目标和以就业为导向的教育理念，要求高职教育培养的人才应具有符合岗位需求的素质。这类与职业工作和职业发展相关的素质，就是我们所说的职业素质。

职业素质的构成是多方面的，本书立足职场需要，从职业理念、职业道德、职业礼仪、职业交往、职业能力等方面探讨职业的要求和对职业发展的影响。

职业素质的培养不同于一般的知识或理论系统的教学，其教学目标不在于掌握职业素质的知识和理论系统，而在于培养能力。职业素质的提高不能仅靠传统课堂教学老师讲学生听来实现，需要在实践中不断地自我修炼、自我完善、自我提高，因而本书在编写过程中采用了大量实训材料，旨在使学生在训练中悟得具备良好职业素质的真谛。考虑到高等职业教育培养的人才既不应是仅会动嘴，不会动手的“君子”，也不应是仅会动手，知其然而不知所以然的经验型“老师傅”，而应是具有一定理论知识水平和较强岗位工作能力的“专才”，因而，在论及各方面素质时，并未一味地讲求实训，而是辅以系统的理论知识，阐述其前因后果、来龙去脉，深入浅出地实现理论与实际的结合，期望能使学生在广博的知识武装之下愉快学习、愉快成长。

本教材将对大学生素质、能力的培养与训练贯穿始终，配合体验式教学方法，让每个学生都参与其中。几乎在每个情境的任务实施中，都以学生自己体验的方式完成。例如，讨论环节，旨在锻炼提高学生分析问题解决问题的能力；在分析过程中要求每个小组成员的发言，旨在敦促其思考的同时能准确表达思考结果；每次讨论结束后的小组负责人发言，也在合理安排下保证每个人都有机会作为负责人做总结性发言，旨在使每个人锻炼自己的整理、归纳能力、逻辑思维能力以及语言表达能力，进而认识自己，增强自信。整个任务实施环节的小组讨论、辩论赛等有助于帮助大学生形成积极的人际交往态度。

本书情境二、情境四和情境五由辽宁石化职业技术学院尤君编写，情境一和情境三由辽宁石化职业技术学院李明辉编写，张景岐主审，由尤君主编。

本教材可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教学用书，也可作为企业培训用书。

职业素质教育是一门新兴的教育学科，其理论博大精深，而理论体系尚未建立起来，处在探索阶段，本书的论述仅是基于实践的个人体会，可谓管中窥豹，疏漏和不足之处，敬请同行和读者批评指正。

编者

2012年6月

关于这本书的教与学

——写给教师与学生的话

亲爱的老师，当你拿到这本书，当你仔细阅读这本书，当你开始像以往一样拿起教科书准备备课时，你会发现，这本书似乎有一些不同，是什么样的不同呢？

1. 教学场所不同

要完成这本书的教学任务，仅在传统的教室已经无法完成，仅有传统的教学设备已经无法满足，即使现代化的声、光、像技术均具备的多媒体教室也是不够的。原来的设备都是为老师准备的，是为老师展示学识、展示教案、展示备课所服务的。但是这本书，它要把主角让位给学生，它要把学生们从传统的课堂带出去，带到操场、带到大学生活动室或者带到一个表演的舞台，所以，传统的教学场所无法满足教学的需要。

2. 对老师备课的要求不同

老师除了以传统方式认真备课外，还要对整本书进行策划，提前准备教学材料，提前安排学生做与上课有关的准备，有的甚至要提前一周、几周甚至一个月。所以，实施的时候多少会感觉有点乱。如果实在感觉乱，就列个时间表吧，像课程表一样，提醒自己也提醒学生该做什么了。

也许有时候由于天气的原因、季节的原因或者其他一些不可预料的原因，有些需要在室外进行的必要活动却无法进行，所以，还需要准备出一套或者几套备用实训方案。

3. 对老师的要求不同

老师除了具备本专业渊博的知识外，还要不断拓展自己的知识领域、更新知识内容，让自己成为一个知识渊博、兴趣广泛、活泼开朗、幽默风趣且紧跟时代步伐、魅力十足的人。

4. 要实现师生角色的转换

在这本教材的整个教学活动中，学生是主角，参与是关键，教师只是教学活动的主持人，只需要告诉学生学习的目标是什么，然后控制下教学进度和方向，再根据学生的表现因人施教，对他们做出正确的评估就够了。所以，请老师把讲台让学生，给他们更多锻炼自己的机会。

亲爱的同学们，当你们拿到这本书仔细阅读时，当你们开始像以往一样拿起教科书准备上课时，你们也会发现，这本书似乎有些不同，是什么样的不同呢？

1. 上课的方式不同

上课做游戏，仿佛回到幼儿园时期，是进步还是退化？那就先玩着看。

2. 几乎每次课都有分组、有讨论、有记录，还需要几个记录本

每次课都要以不同的方式分组，每次课小组成员都不同，每次课都要进行分组讨论，每次课都要选出一个不同的小组负责人和记录员，到学期结束，每个人都必须有至少一次作为小组负责人汇报的经历。

那几个小组记录本不是属于某一个小组的，因为每个小组的成员都是不固定的，每次课的小组长和记录员也是轮换的。这些教学记录既是老师考核学生学习态度、学习程度的资

料，也是一个班级自我管理水平的体现。

3. 需要你们每个人的积极参与和配合

教学过程已经不是老师前面讲学生在下面听了，每节课、每次教学活动，学生都是参与者或者主导者，需要你们说服自己的被动、服从或者叛逆、玩世不恭等，需要你们对自己用心地审视，使自己积极参与其中，不放过任何一次锻炼自己的机会。

4. 增加更多自学内容

由于一些教学活动需要提前进行准备，涉及的相关知识需要通过自学完成，这就对同学们学习的自觉性以及自学能力提出了挑战，对于适应社会“终身学习”的需要则是很好的锻炼。

所有这一切都需要行动来实现，那么，让我们都行动起来吧！

编者

2012 年 6 月

目录

情境一 职业理念 1

任务1 认识自己是职业选择的基本前提 1

一、任务介绍	1
二、任务分析	1
三、知识链接	2
1. 职业理想与职业兴趣	2
2. 大学生职业选择中常见的心理误区	4
3. 大学生择业心理问题的自我调适	5
四、任务实施	9
1. 自我评价	9
2. 同学互评	10
3. 老师综合评价	10
五、归纳总结	10
六、拓展训练	10
1. 认识职业	10
2. 组织一场辩论赛	10
3. 自我完善	11

任务2 职业生涯规划 13

任务2-1 职业生涯规划基本原则 13

一、任务介绍	13
二、任务分析	13
三、知识链接	14
1. 职业生涯规划的内涵	14
2. 进行职业生涯规划的意义	15
3. 职业生涯规划的基本原则	16
四、任务实施	16
五、归纳总结	16
六、拓展训练	17

任务2-2 职业生涯规划的内容、步骤 17

一、任务介绍	17
二、任务分析	17
三、知识链接	18
1. 职业生涯规划的内容、步骤	18
2. 职业生涯规划的要害	19
四、任务实施	22
五、归纳总结	23
1. What are you? ——你是什么样的人?	23

2. What you want? ——你想要什么? ...	23
--------------------------------	----

3. What can you do? ——你能做什么?	23
------------------------------------	----

4. What can support you? ——什么是你的职业支撑点?	23
--	----

5. What can you fit most? ——什么是最适合你的?	23
---	----

6. What can you choose in the end? ——你能够选择什么?	23
---	----

六、拓展训练 23

1. 发现职业轨迹变迁的纵坐标	23
-----------------------	----

2. 换位思考	23
---------------	----

3. 对所确定的目标职业信息进行研究	23
--------------------------	----

任务3 招聘面试中的常见问题 25

任务3-1 招聘中面试的形式 25

一、任务介绍	25
--------------	----

二、任务分析	25
--------------	----

三、知识链接	25
--------------	----

1. 招聘面试的含义和特点	25
---------------------	----

2. 招聘中面试的形式	27
-------------------	----

3. 招聘面试的种类	27
------------------	----

4. 面试的五大步骤	29
------------------	----

四、任务实施 30

1. 分组	31
-------------	----

2. 建立团队	31
---------------	----

3. 分组展示团队风采	31
-------------------	----

五、归纳总结 31

六、拓展训练 31

1. 对活动参与者	31
-----------------	----

2. 对活动组织者	31
-----------------	----

3. 简历环节评分标准	32
-------------------	----

4. 评分标准	32
---------------	----

5. 活动流程	32
---------------	----

任务3-2 招聘面试中的常见问题 32

一、任务介绍	32
--------------	----

二、任务分析	33
--------------	----

三、知识链接	33
--------------	----

1. 招聘面试中的注意事项	33	3. 概括总结	41
2. 面试中如何进行自我介绍	38	五、归纳总结	41
3. 不同类型企业招聘的区别	39	六、拓展训练	41
四、任务实施	41	1. 撰写履历表训练	41
1. 人员分组	41	2. 面试训练	42
2. 讨论并模拟招聘面试实施	41		

❖ 情境二 职业道德 43

任务 职业道德基本规范	43	4. 职业道德修养培养的途径和方法	49
一、任务介绍	43	四、任务实施	51
二、任务分析	43	1. 讨论准备阶段	51
三、知识链接	44	2. 讨论实施阶段	51
1. 道德与职业道德	44	3. 讨论结果汇报阶段	51
2. 职业道德基本规范	46	五、归纳总结	51
3. 加强职业道德培养的重要性	49	六、拓展训练	52

❖ 情境三 职业礼仪 53

任务 1 职业礼仪规范	53	一、任务介绍	62
一、任务介绍	53	二、任务分析	63
二、任务分析	53	三、知识链接	63
三、知识链接	53	1. 姿态塑造	63
1. 礼仪和职业礼仪	53	2. 表情塑造	66
2. 职业礼仪的原则	54	3. 交谈礼仪	68
3. 职业场合的礼仪规范	55	4. 服饰礼仪	70
四、任务实施	62	四、任务实施	78
五、归纳总结	62	五、归纳总结	78
六、拓展训练	62	六、拓展训练	78
任务 2 职业形象的外在表现及塑造	62		

❖ 情境四 职业交往 79

一、任务介绍	79	2. 职业交往中的不良心理及调试	82
二、任务分析	79	四、任务实施	86
三、知识链接	79	五、归纳总结	86
1. 职业交往的原则	79	六、拓展训练	87

❖ 情境五 职业能力 88

任务 1 基础核心能力	88	1. 职业沟通能力	90
一、任务介绍	88	2. 团队合作能力	92
二、任务分析	90	3. 自我管理能力	94
三、知识链接	90	四、任务实施	96

五、归纳总结	96	3. 创新能力的开发与训练	110
六、拓展训练	97	任务3 延伸核心能力	110
1. 集体作画活动	97	一、任务介绍	110
2. 搭桥过河游戏	98	二、任务分析	111
任务2 拓展核心能力	98	三、知识链接	111
一、任务介绍	98	1. 领导力	111
二、任务分析	100	2. 执行力	112
三、知识链接	100	四、任务实施	113
1. 解决问题能力	100	1. 讨论准备阶段	113
2. 信息能力	101	2. 讨论实施阶段	113
3. 创新能力	103	3. 讨论结果汇报阶段	114
四、任务实施	108	五、归纳总结	114
五、归纳总结	108	六、拓展训练	114
六、拓展训练	109	1. 检查一下你是否具有执行力的	
1. 解决问题能力训练提示	109	十大特质	114
2. 解决问题能力训练	109	2. 制定目标工作单	114

◆ 参考资料	116
---------------------	-----



情境一

职业理念

任务1 认识自己是职业选择的基本前提

一、任务介绍

这是一个真实的故事。

57岁的母亲，3年10次来重庆，她的目的只有一个——劝儿子回河北老家，到国企端个“铁饭碗”。27岁的儿子在母亲的“折腾”下，多次逃离，女友分了、工作辞了、手机关了。

刘某的二儿子小冉1985年出生，母子原本很贴心。18岁那年，小冉考上了重点大学，来到重庆，学习人力资源管理专业。进国企，端铁饭碗，是刘某和丈夫对儿子的期望。2009年，小冉大学毕业了，找工作时，父母一再叮嘱，要找个正规、稳定的工作。

小冉反对父母的就业观念，毕业后留在重庆，在一家商贸公司工作。想着儿子这份不太稳定的工作，刘某始终不踏实，四处打听、托关系，就想让孩子早点稳定下来。不久后，小冉在父母的安排下走进了铁路某单位，但当听说要先到偏远地区锻炼，就走了。

后来，刘某夫妇找到自己所在的国营单位，到处求情，单位最后同意接收小冉。由于他学的人力资源管理专业不对口，单位要先送他去委培学习2年。小冉再次放弃进国企的机会，他希望能按自己的方式去生活，而不是守着一个“铁饭碗”，平平淡淡地过一辈子。

曾经，小冉在一家杂志社工作，发展得也很顺利，每月工资5000元左右，已开始计划着按揭买房，让生活一步步稳定下来。但在母亲眼中，这不是国企，还不够稳定，他最终被迫放弃了这份工作。如今，小冉找到了他毕业后的第4份工作，母亲依然极力反对，3年间10次来渝，劝说其进国企。

上世纪60年代出生的刘某，无法理解80后的儿子对于就业的想法，儿子也无法说服母亲，母子间的矛盾逐渐升级。

请从职业选择的角度，理智思考，在选择就业时，是选择稳定轻松的，还是选择能实现自我价值的。

二、任务分析

对于在校大学生来说，毕业后拥有一份稳定、舒适的工作，是很多人所期盼的。然而，那些稳定舒适的工作一定就是适合自己的吗？在职业选择过程中，有人选择跟个人兴趣、爱好相关的职业；有人信奉“专家”的预测，选择热门职业；有人认为薪水很重要，选择那些高薪工作；有人选择亲戚朋友们工作得很快乐的工作领域。不同的人、不同的心理，会有不

同的选择。那么,在进行职业选择时应注意哪些问题,怎样在择业的压力下选择一份适合的工作,需要学生在全面认识自己、能确切地知道自己需要什么的基础上,加之对职业的初步了解,然后做出决定。

三、知识链接

1. 职业理想与职业兴趣

(1) 职业理想

职业理想是指个体在一定世界观、人生观、价值观指导下,对未来从事的职业和发展目标做出的想象和设计,是一定社会理想在人格上的反映。不同职业有不同的职业期望,医生以救死扶伤为天职,军人宣誓为国效忠,警察立志匡扶正义、维持法纪,教师追求为人师表、传道授业解惑等。职业理想随着社会的发展而变化,并通过一定具体事业的成就来实现。

职业理想是人们特有的对自己职业生活的规划。职业生活占人生的绝大部分,而且人们对未来的追求和向往,都要通过职业活动来实现。人有其主观能动性,并不是被动地通过职业活动来满足生存的需要,而是理性地、自觉地规划自己的物质生活和精神生活,把职业选择和职业活动作为实践对象,并设定追求和奋斗的目标。

职业理想是以客观发展的可能性来展示明天的现实。科学的职业理想必须建立在客观、现实、发展可能性的基础上,以一种历史的必然趋势来展示明天的现实。理想与空想、幻想不同。空想尽管也是人们对未来的一种想象,但它是脱离实际的主观臆想,是不可能变为现实的。幻想虽然反映了人们的一定需要和愿望,但一般离现实较远,不表现为人们确定的努力追求的目标。职业理想则是建立在现实可能的基础之上,反映人们对职业愿望和需求的有形化的构想。

职业理想同奋斗目标相联系,是人们对未来美好现实的向往和追求。职业理想作为一种可能实现的奋斗目标,是人们实现职业愿望的精神支柱和力量源泉。翻开人类历史的画卷,大凡有作为、有成就的人,都与有坚定的志向和明确的目标分不开,成就的背后是奋斗者的足迹。人们的职业理想一旦确立,就会为之孜孜以求,力争在奋斗中使之变为现实。

当代大学生正处于新旧世纪交替和社会变革的时期,社会发展为大学生择业带来了新的机遇,但同时也面临着严峻的挑战。树立正确的职业理想,对大学生顺利就业,在职业实践中把职业理想化为现实以及人格的完善有着重要的意义。

职业实践是职业理想实现的必然途径。人们对职业的认识同职业实践密不可分。只有在实践——认识——再实践——再认识的反复循环中,人们才能加深对职业的了解和认识,不断修正职业理想的偏差,完善和升华职业理想。

职业理想的正确与否,不是以主观上感觉如何而定,而是经过实践的反复检验,看人与职业的适宜性而判定。从科学性上来说,理想的职业应当是人能适应职业需要,能发挥自己优势和充分显示个人才能的职业。但由于从事职业活动之前,人缺乏职业实践体验,难免有情绪化的冲动,使自己的职业理想发生偏差,经过实践的检验,就会重新审视自己的选择是否正确。正确的应当巩固,否则就要做出合理的调适,使自己追求的目标建立在既符合现实需要,又在长远的发展中有实现可能的基础上。

职业理想是否正确,应坚持客观标准。如果自己从事的职业实现了人与职业的合理匹配,这就是理想的职业。即使不符合个人已形成的职业理想,也要从现实与未来发展相结合的角度做出合理调适。如果从事的职业是符合自己职业理想的,但人与职业不能合理匹配,

自己不适应职业的要求或仍不能充分发挥个人特长,积极性和创造性不能很好地展现,这也需要及时地、符合实际地调适自己的职业价值观,通过实践(包括正常的职业流动)来实现人职匹配,从而确立正确的职业理想,为实现科学的目标而奋斗。

职业理想是社会和时代的产物,这就决定了它不是永恒不变的,而是要随着人们认识的深化和主体因素的变化而不断发展变化。大学生在职业实践中通过自身体验,应不断加深对社会认识与理解,不断过滤职业理想的幻想成分,正确处理理想与现实的关系,个人与社会的关系,人与人的关系,通过自己的职业实践为社会、为人民服务,为人类造福。

职业理想的实现总要受到时代和社会条件的制约。任何一个想要奋斗成才的人,都必须把自己的理想植根于他生长的社会时代,置身于特定的历史环境和社会关系之中。可以说,一个人在社会所需要的岗位上,充分发挥自己的创造才能,造福人民,这样做非但不会限制、妨碍其才能的施展,相反却是为他充分发挥聪明才智,实现自身的发展提供了实际的可能性。

(2) 职业兴趣

职业兴趣在职业活动中具有积极作用。职业兴趣是一种带有情绪色彩的认识倾向,在职业活动中可影响人们的职业定向和职业选择,开发人的能力,激发人们的探索和创造力,并增强人的职业适应性。

人的兴趣是多方面的,可以是精神的、物质的、社会的等。如果一个人对某种工作产生兴趣,在工作中就会具有高度的自觉性和积极性,从而干出成就;反之,则会影响积极性的发展,有可能一事无成。正如爱因斯坦所说:兴趣是最好的老师。

一般来说,兴趣是在后天生活实践中形成的,但兴趣有相对的稳定性,它与一个人的个性有内在的联系。因此,学生在择业过程中应适当考虑自己的兴趣和爱好,不能为了暂时的利益而选择不适合自己兴趣的职业,这样不仅不能充分施展自己的才能,而且会贻误终生。

兴趣爱好在职业选择中,也并不总是起着正向的驱动作用,有时它也是一种耗散力,给毕业生带来职业选择的困惑。如有的同学对什么都感兴趣,但没有形成自我特色,在择业时就没有竞争优势;有的同学兴趣面太窄,以至于不能满足社会需要;还有的同学因种种客观因素,个人兴趣与所学专业不一致,也不可避免地造成职业选择的困难。

所以,即将毕业的大学生,要对自己的兴趣有一个客观的分析,同时还要树立正确的人生志向,调整自己的兴趣爱好,适应社会的需要,争取找到适合自己兴趣的职业,使自己的才智和心性得以最大程度地发挥。

在培养兴趣时要注意以下几方面。

第一,要注意广度,兴趣要广泛。兴趣狭窄的人,生活单调,容易把自己陷于狭小圈子之内。兴趣广泛的人,则会经常注意多方面的新问题,获得广博的新知识,从而促使其个性的全面发展。

第二,要有中心兴趣,不能浮泛。广泛兴趣并不排除中心兴趣的存在,在广泛兴趣的背景上,围绕中心兴趣并与其结合起来,才是优秀的兴趣品质。

第三,要有稳定的职业兴趣,不能“这山望着那山高”,朝更暮改。稳定而持久的兴趣,才能推动深入钻研问题,获得系统而深刻的知识。朝三暮四、见异思迁的人,必定是缺乏稳定而持久兴趣的人,也是没恒心的人,这种人在任何实践领域中,都不可能取得最有成效的成果。

第四,要注意兴趣的效能。兴趣的效能是指兴趣对活动的推动所产生的效果。依据兴趣有无效能分为积极兴趣和消极兴趣。消极兴趣是被动的兴趣,使人处于静观状态,不能称为

实际活动的动力,因而也不能产生实际效果,是一种不良的兴趣品质。积极兴趣是有效能的兴趣,它不停留在静观阶段,为获得兴趣的对象而积极活动,是掌握知识、发展个性的优良兴趣品质。

2. 大学生职业选择中常见的心理误区

(1) 从众心理

从众心理是指个体在群体压力下,在认知、判断、信念与行为等方面与群体多数人保持一致。从众心理是一种人云亦云、随波逐流的心理。大家都这么说,我就这么认为,大家都这么做,我也就这么做。职业的选择往往也是对机遇的一种把握,错过机遇,你将会与成功失之交臂。大学生在决定从事什么职业,去哪家公司时,不要盲目随大流,乱“扎堆”,更不能总是用别人的眼光定位自己要找的工作。因为,工作要靠自己干,自己的路要自己去把握。

(2) 攀比心理

攀比心理在大学生求职过程中普遍存在,主要表现为不愿去艰苦地区、艰苦单位、艰苦岗位,是一种怕苦心理;再有就是不从自身条件出发,与同学攀比,缺乏择业定向。

如果认不清目前严峻的就业形势以及自己真正的优势所在,也不能客观地看到每个人都有自己的特色和优势,而只是用盲目的攀比来定位自己的工作,那么,随着毕业期限的临近,找工作会变得越来越紧张。

(3) 自卑心理

自卑是一种缺乏自信心的表现。在择业问题上,自卑感强的人表现为对自己的潜能优势缺乏了解,缺乏自信心,这是大学生在求职时很容易产生的消极心理。一些毕业生习惯于看别人的长处,却盯着自己的不足,这种不平等的比较必然会得出“我不行”的结论,由于过低地估价自己,总是自惭形秽,自己看不起自己;在择业过程中自己拿不定主意,犹豫、退缩、信心不足,对自己能胜任的工作不敢说“我能行”,而总是“试试看”,当遇到几次求职挫折后,更是萎靡不振,自我封闭。

(4) 焦虑心理

焦虑是由内心紧张、心理冲突引起的一种复杂情绪反应。毕业生择业时的焦虑心理表现在:自己的职业理想是否能实现,未来的工作岗位能否发挥自己的专业特长,选择职业失误以后怎么办等。由择业引起的心理负担沉重、紧张、烦躁不安、心神不定,有时甚至患上神经衰弱,一提择业就忧心忡忡。

面临择业时,焦虑心理几乎是人人都有。一定程度的焦虑可以促进人们产生动力,但是太过于焦虑就会对自身的心理和生理带来影响。调解焦虑心理可以通过多与同学和师长交流,要明白只有在经历许多现实的碰撞之后,才会有更好的前程,所以,暂时的焦虑只能使自己更泄气,还是要摆正好心态,不要焦躁。

(5) 迷茫心理

很多大学生在大学期间没有进行职业规划设计,没有接受规范的就业指导,无法给自己一个正确的职业定位和确定一个明确的“职业锚”,临近毕业才意识到找一份工作很难,不知道自己想要从事什么样的工作,从而产生一种迷茫、不知所措的心理。

(6) 消极依赖心理

在择业过程中,一些大学生不能主动地参与就业市场的竞争,向用人单位展示自我、推销自我、依赖自身的努力去赢得用人单位青睐,而是寄希望于学校、地方就业主管部门、家庭,或静候学校和地方的安排。有的学生缺乏独立意识,对于一个单位是否适合自己,往往

不是靠自己的思考来决断,而是靠父母、师长为自己出主意。消极依赖心理,使他们在就业中处于劣势。

这种心理实际上是缺乏自立意识和自主能力的表现。克服依赖心理,要从自身深处自强起来。现代的社会竞争越发激烈,靠人不如靠己,只有自己能掌握自己的命运,外人只能有限地帮助,不能完全替代,自己的人生还要自己去走。

3. 大学生择业心理问题的自我调适

择业心理问题的产生,除了社会环境、学校教育、家庭影响等客观因素影响外,毕业生主观因素的影响不容忽视,因此,大学生要正确认识自我,正确认识社会,积极进行自我调适,以便顺利择业。

(1) 正确认识自己,客观评价自己

正确认识自己对职业选择具有非常重要的意义,大多数人都认为对自己有足够的了解,但许多错误生涯的抉择却发生在对自己认识不清上。自我评价的目的就是要通过对以往成长经验的反省,检视自己的价值。在求职之前,大学毕业生一定要从自己的专业、性格、兴趣、特长等诸方面进行通盘思考,进行深层次的自我剖析,了解自己的能力强,明确自己的优势和劣势,根据过去的经验选择、推断未来可能的工作方向,给自己一个科学、正确的社会定位,从而为自己设计出合理且可行的生涯发展方向,解决“我能干什么”的问题。

自我评价应当客观而全面。首先,评价应是客观的,是在正视自己、面对现实的基础上做出的,过高或过低的评价都会给自己的求职心态带来不利影响;其次,评价应是全面的,既包括自己的特殊素质,又包括综合素质;既包括自己的优点和长处,也包括缺点和不足。

① 优势分析 个人优势是求职就业制胜的法宝。大学生要找出自己与众不同的地方,形成鲜明的自我定位,在招聘者面前亮出一个独特的招牌,让自己的价值更好地为招聘单位所认识。对于自己的优势,可以从知识、经验、成绩三个角度进行分析。

② 劣势分析 很多人都不喜欢直面自己的缺点和短处,讳疾忌医,是许多人的通病。其实,劣势并不总是一无是处。知道自己的劣势,不至于使自己盲目自信,趾高气扬;分析自己的劣势,不至于使自己因为劣势而无端自卑,垂头丧气。与优势分析相似,劣势可从知识不足、性格弱点、经验缺乏三个角度进行分析。

了解自己的劣势,在求职的时候可以避免产生的突发事件由于自身缺点处理不当,导致用人单位产生不必要的误会。所以对于自己的缺点在平时就要对症下药,努力改正。第一,要加强学习。针对自身劣势,制定出自我学习的具体内容、方式、时间安排,尽量落于实处以便于操作。第二,投身社会实践。主动参与学生活动,接触各色人群,不耻下问,对应地锻炼自己能力欠缺的方面,尽可能在社会实践中锻炼才干,不断总结、不断提高。如果可能的话,不妨多看、多听、多写,把自己的收获体会用文字表达出来,这对帮助提高更为直接。第三,要虚心请教。家人、同学、朋友、师长和专业咨询机构都可以成为个人提高的有力支援,要学会求得他人帮助。对自己了解最深的莫过于周围最亲密的人,多听听他们的经验与教训以及对自己的评价,尤其是注意他们对自己的职业选择和人生发展方向的建议与评价。各类专业咨询机构在指导个人认识和选择职业方面都有一套比较完整的测评手段,也可以借助它们加深自我认识,全面了解。

(2) 客观认识竞争,保持良好心态

良好的心态在竞争激烈的社会中是不可缺少的,做好充分的心理准备是有良好心态的前提条件。每个人都有自己的长处,同时,作为社会的一分子,都有自己相应的位置和不同的分工,在求职择业中遇到挫折是正常的,切不可因此自卑。面对求职择业,大学生的心理复