

上篇



理论篇

第一章

求职认知

我的生活即是我要传递的信息。

——Mahatma Gandhi

第一节 自我认知

自我认知是职业生涯的基础，职业生涯理论家指出，自我认知越详尽，越能帮助我们进行科学的职业规划。在本章节，我们将学习一些案例和心理学的有关理论知识帮助我们进行自我认知。下面，我们将逐个讨论价值观、兴趣和技能对增进自我认知起怎样的作用。

一、价值观

从20世纪50年代开始，马丁·凯茨（Martin Katz）及其他心理学家开始研究职业价值观在生涯选择中有何作用。研究结果发现，价值观是影响生涯决策的因素之一，并且价值观与随后的工作满意度水平有关。当人们依循自己价值观生活时，会有最大程度的幸福感。

然而，给价值观下一个确切的定义是比较困难的。一种普遍的定义是“某些对你来说很想要的东西”。价值观有时会与兴趣相混淆，兴趣更多是指“你为了娱乐或享受而做的事情”。在职业生涯决策中，价值观和兴趣都是自我认知的重要组成部分。

简单地说，个人价值观即是你认为不值就不值，其实，生活中很多问题本身就不是有长短高低之分的。我们常会听到人们的一些议论：“张三这样能干的人怎么找了那么一个丑媳妇？”你之所以会有这样的疑问或不理解，是因为你将自己的价值观强加给了当事人，而实际上当事人的价值观与你不同。

（一）价值观概述

价值观是一系列基本的信念，一种有关什么是“值得的”的看法。价值观

是推动并指引一个人作出决策和行动的原则、信念和标准，它决定了人们可能会选择什么行为方式、手段和结果来生活和工作。比如，有的人重视追求社会地位，那么他在职业选择、工作行为等诸方面都会以是否有利于社会地位的提高为标准；而有的人认为，经济利益是最重要的，赚的钱越多就越能表明人生的价值。在这样一种价值观的指导下，他会为是否能赚更多的钱来衡量一切，有时甚至为此牺牲自己的友情、亲情和人格。

价值观是每个人在长期的生活实践中形成的。当我们还是孩子的时候，父母会告诉我们“要说真话”、“不要拿人家的东西”等等，通过父母潜移默化的影响，我们就会形成“做人应该诚实”这样的价值观。这种价值观一旦形成，就会成为我们许多行为的准则，通常很难改变。在每一种文化里，都有一些特定的价值观。比如，在中国，和平、诚信、合作、公平和民主这些社会价值观，一直是社会所推崇和追求的。

价值观可以分为不同的类型。美国心理学家奥尔波特是最早对价值观进行分类的学者，他们划分了 6 种价值观类型：

- 理论型：重视以批判和理性的方法寻求真理。
- 审美型：重视外形与和谐匀称的价值。
- 经济型：强调有效和实用。
- 政治型：重视拥有权力和影响力。
- 社会型：强调对人的热爱。
- 宗教型：关心对宇宙整体的理解和体验的融合。

奥尔波特和他的助手据此编制了问卷，以测量 6 种价值观对每位受测者的重要程度，并以此确定每位受测者的价值观类型。结果发现，在不同的工作环境下这 6 种价值观对人有不同的重要性。比如，对于宗教领导者来说，宗教价值观是最重要的，而经济价值观是最不重要的；而对于商人来说，经济价值才是最重要的。

当然，上述关于价值观的分类还比较笼统，更具体的分类方法是美国心理学家罗克奇特于 1973 年在其作品《人类价值观的本质》中，具体区分了 13 种价值观：

- 成就感：提升社会地位，得到社会认同；希望工作能受到他人的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足。
- 收入与财富：工作能够明显、有效地改变自己的财务状况；希望金钱能够买到所能买到的东西。
- 健康：身体和心理健康，希望心平气和地对待事物。
- 独立性：在工作中有弹性，可以充分掌握自己的时间和行动，高自由度。
- 对美的追求：能有机会多方面欣赏周围的人、事、物或者任何自己觉得重要并且有意义的事。

- 爱家庭、人际关系：关心他人，与别人分享，协助别人解决问题；体贴、关爱，对周围的人慷慨。

- 道德感：与组织的目标、价值观、宗教观和工作使命能够不相冲突，紧密结合。

- 欢乐：享受生命，结交新朋友，与别人共处，一同享受美好时光。

- 权力：能够影响或控制他人，使他人照着自己意愿去行动。

- 自我成长：能够追求智能上的刺激，寻求更美满的人生，在智慧、知识与人生的体会中有所提升。

- 安全感：能够满足基本的需求，远离突如其来的变动。

- 协助他人：感受到自己的付出对团体是有帮助的，别人因为你的行为而受惠颇多。

（二）如何对待你的价值观

对自己的价值观有清楚认识的人在做生涯决策时有较少的困难。一些专家认为，最重要的是价值观的澄清过程而不是价值观本身的内容。他们确定了七个步骤，并将其分为三个阶段。第一阶段是选择一个价值观，包括：你自由选择个人价值观，不考虑他人的压力，也不考虑其他的价值观，然后思考每一个选择的后果；第二阶段是珍视你的价值观，包括珍爱和喜欢你的价值观，愿意在合适的时候向他人公开自己的选择；最后一个阶段是依照你的价值观行动，包括做出一些与你的选择有关的行为，不断以一种与你的价值观选择相一致的模式行动。

对于你所选择的价值观，你必须要思考的七个问题：

1. 它是你自由选择的，并无其他方面的压力吗？
2. 它是从众多价值观中挑选出的吗？
3. 它是在思考了所作选择的结果或后果后才被选择的吗？
4. 是否为你的选择感到高兴？
5. 是否愿意公开向他人声明选择？
6. 能做一些与所选择价值观有关的事吗？
7. 能与你的价值观保持一致的行为模式吗？

二、兴趣与职业兴趣

职业发展专家和心理学家专门把兴趣当作职业选择的一个重要组成部分。在心理测验和量表出现之前，职业咨询师会要求人们列出他们的爱好以确定他们想要什么，或者让他们描述他们喜欢和不喜欢什么。职业咨询师认为，确定兴趣是确定一个人的可能的未来职业的一种方法。

我们把兴趣定义为“人们为了乐趣或享受而做的那些事”。弗瑞德里奇·库德（Fn. Kuder）、斯特朗（E. K. strong）及其他心理学家在20世纪40年代提出的兴趣量表和测验帮助人们找出他们喜欢什么和不喜欢什么。这些心理学家发

现，在不同职业领域工作的人有不同的兴趣模式，例如，会计师的兴趣就不同于工程师、护士等人。因此，如果兴趣能被有效地测量出来，就能简化生涯规划的过程。

在 20 世纪 70 年代初期，心理学家约翰·霍兰德（Holland, 1997）开始提出一些新的思考兴趣及兴趣量表的方法。霍兰德提出，兴趣仅仅是另一种描述人格特质的方法，而且正是这种广义的人格概念，在职业选择过程中起着非常重要的作用。人格被认为是兴趣、价值观、需要、技能、信念、态度和学习风格的综合体。然而，就职业选择来说，兴趣是人格中最重要的部分，是人与职业匹配的依据。

兴趣是喜欢与不喜欢的一种持久的倾向，表现为对某种事物、某项活动的选择性态度和积极的情绪反应。职业兴趣自然也就是指对职业或具有职业性的活动的心理倾向。职业兴趣的类型是多种多样的，如美国心理学家从人与职业的匹配程度出发，将工作大致分为三类：D——Data 类职业，关于数据、文件等方面的工作；P——People 类工作，关于与人打交道的工作；T——Thing 类职业，关于同机器、自然界等方面打交道的工作。

霍兰德将职业兴趣分为六类：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。他的这六种类型，代表六种不同的兴趣与人格特质，它可以帮助个人了解哪种类型的工作对自己比较合适，同时也协助个人了解工作内容及环境。

- 现实型（realist）的人，偏好与物体打交道，喜欢摆弄和操作工具、机械、电子设备等具体有形的实物，不喜欢和人打交道；他们喜欢选择机械、电机、制造等领域的职业。

- 研究型（investigative）的人，喜欢用头脑依自己的方法来解决问题并追根问底，他们喜欢提出新的想法和策略，但对实际解决问题的细节较无兴趣。他们多喜欢从事数理、生化等领域的研究工作。

- 艺术型（artistic）的人，喜欢用文字、音乐、色彩等不同的形式来表达情绪或美的感受，喜欢创造，不喜欢受束缚。他们喜欢从事音乐、写作、戏剧、绘画、设计等领域的工作。

- 社会型（social）的人，关心自己和别人的感受，喜欢倾听和了解别人，愿意付出时间和精力去解决别人的冲突，并帮助他人成功。他们喜欢从事教育、咨询、福利等领域的工作。

- 企业型（enterprising）的人，多希望拥有权力去改善不合理的事情，具有说服力和组织能力，希望自己的表现被他人肯定。他们喜欢从事管理、行政等领域的工作。

- 常规型（conventional）的人，做事规矩而精确，喜欢按部就班、精打细算，不喜欢改变或创新，也不喜欢冒险或领导。他们多喜欢从事文书事务、金融、统计等领域的工作。

还有学者提出了两个更基本的维度：数据—观念，物—人，并根据两个维度定义了以下四种工作任务：

- 数据任务：这种工作任务通过与事务、记录、文件、数字及系统程序打交道，从而服务于人们的日常消费和服务消费。图书馆保管员、交通管理员的主要工作符合这一特点。

- 观念任务：这种工作任务涉及概括、理论、知识、洞察以及以新方法呈现事务。科学家、作曲家、哲学工作者的主要工作符合这一特点。

- 事务任务：这种工作任务涉及仪器、材料、工具、生物机体等。建筑工人、实验室技术人员、司机的主要工作符合这一特点。

- 人物任务：这种工作任务与人打交道，涉及看护、游说、娱乐、训练等。小学教师、社会工作者、职业咨询师的主要工作符合这一特点。

各种兴趣类型的解释如下：

- 艺术型：喜欢艺术性工作，如音乐、舞蹈、歌唱等。这种取向类型的人往往具有某些艺术技能，喜欢创造性的工作，富于想象力。这类人通常喜欢从事同观念而不是事务打交道的工作。他们较开放、好想象、独立、有创造性。

- 常规型：喜欢传统性的工作，如会计、秘书、办事员以及测算等工作。这种人有很好的数字和计算能力，喜欢室内工作，乐于整理、安排事务。他们往往喜欢同文字、数字打交道的工作，比较顺从、务实、细心、节俭、做事利索、很有条理、有耐性。

- 企业型：喜欢诸如推销、服务、管理类型的工作。这类人通常具有领导才能和口才，对金钱和权力感兴趣，喜欢影响、控制别人。这种人喜欢同人和观念而不是事务打交道的工作。他们喜爱户外交际、冒险，精力充沛、乐观、和蔼、细心、事业心强。

- 研究型：喜欢各种研究性工作，如实验室研究人员、医师、产品检查员等。这类人通常具有较高的数学和科学研究能力，喜欢独立工作，喜欢解决问题，喜欢同观念而不是同人或事务打交道。他们逻辑性强、好奇、聪明、仔细、独立、安详、俭朴。

- 现实型：喜欢现实性的实在的工作，如机械维修、木匠活、烹饪、电气技术等，也称“体能取向”、“机械取向”。这类人通常具有机械技能和体力，喜欢户外工作，乐于使用各种工具和机器设备。这种人喜欢同事务而不是与人打交道的工作。他们真诚、谦逊、敏感、务实、朴素、节俭、腼腆。

- 社会型：喜欢社会交往性工作，如教师、咨询顾问、护士等。这类人通常喜欢周围有别人存在，对别人的事很有兴趣，乐于帮助别人解决难题。这种人喜欢与人而不是与事务打交道的工作。他们助人为乐、有责任心、热情、善于合作、富有思想、友好、善良、慷慨、耐心。

- 兴趣淡漠型：测验结果表明，有的人各项兴趣得分都很低。这种现象的基

本含义是他对各类活动或事物或工作，都不大感兴趣，都不会动员起自身的心理资源去关注它们，不会把它们当作自己的生活或工作的主要内容和支柱，更不会去追求。造成这种结果可能有许多原因：可能出于一种特殊的个人生活哲学，如“无为”，或的确对现实的各种事物均无兴趣；可能是对测验中所给出的内容没有兴趣，而对测验以外的其他内容有兴趣；可能是身体状况不佳，导致对任何事物都丧失兴趣；可能因一时或经常的挫折，对工作或生活丧失信心；还可能是在测验当中回答问题时，过于谨慎、标准过于严格等等原因。

● 兴趣分散型：测验结果表明，有的人对很多方面的职业都有几乎相同程度的水平，呈现“水平面”似的结果，也就是说，他的兴趣分布比较广泛，对许多方面都很投入，这样就可能会分散他的心理资源，如果调节不当，有可能会妨碍他在这方面的潜在成就。造成这样的结果，可能的确是出于心理能量丰富、资源充沛、精力旺盛；或者也可能出于资质聪颖，对不同方面的知识、技能、活动都能驾轻就熟而并不感到任何困难；或者也可能是出于热情，缺乏理性的思考和抉择。一般来说，最理想的还是将对不同方面的兴趣区分出不同水平和层次，形成有主有次、有重有轻的格局，这样能更好地、更经济而科学地分配有限的心理资源，从而确保在工作、生活最重要的方面的心理投入。

三、技能

正如肌肉塑造着人的身体一样，技能塑造人的职业生涯。发现和确认现有的和准备开发的技能是自我认知的一个重要组成部分。在就业市场里，技能是求职者所使用的通货。在职场上劳动者以技能换取报酬。一个能够清晰地向潜在雇主描述自己的技能的人，最有可能获取一份正好能发挥其特定技能的职位。一般而言，敢自己工作的人工作效率更高，身体和心理也更健康。技能包括我们在一个工作或任务中学到的具体的特质、才艺和个人品质。每一份工作都需要技能。在职场中与他人交流以及完成日常事务不知不觉地发展了技能。我们的个人偏好常常影响技能的发展，那些我们反复运用、驾轻就熟的技能被称为自发性技能。通过学习有关技能的词汇，你会认识到你已经掌握了许许多多的技能。技能一般可以分为三种类型：功能性的、与工作相关的和适应性的。

之所以称之为功能性技能，是因为这是一种完成一般性任务或者某项工作的功能性任务的技能。与工作相关的技能是指具体的、专业化的、针对某一特定工作的基本技能，如会计记账、教师判分、某种医疗专业人员解释心电图等。适应性或自我管理技能是指一些个人的特质，它们也经常被形容为个性特征。适应性技能的例子如快速学习的能力、对细节的关注能力、做事有始有终的能力、独立自主的精神、善于和人打成一片和合作性等。

如果你现在被问及你的技能，你会开出怎样一份技能清单？很可能这份清单会很短。这并不是你不具备多种技能，而是因为你从来没有被问及过，不习惯去

思考和讨论它们。反思你的技能是件很困难的事，因为我们大多被教导应该保持谦虚的态度。我们经常认为某些事我们做得很好并不需要特殊的技能，这低估了我们的技能。如果我们目前没有运用某项技能，就不应该宣称具备这种能力。另外，我们如果没有把某种技能运用在某一个职业上，似乎也看不到它的价值。

所有以上的错误假设使我们不能诚实地、准确地列出我们的技能清单。你现在的任务就是要确认许多使你在职场中升值的技能。实际上，你已经从生活经历中获得了数以百计的技能，不论这些技能是否使你得到回报，它们已经成为你技能组合中的一部分。

当你认识到自己的技能后，你将超越自我设定的狭隘限制，更清晰地认知自我。我们所有人都倾向于狭隘地定义自己。比如当回答“你是谁”的问题时，你会说：“我是一个学生”“我的专业是历史”“我是一个立体艺术家”“我是一个保守主义者”、“我是一个家庭妇女”。给自己贴上一个狭隘的标签的方式，容易让你自我模式化、脸谱化。在面试中更是这样，如果你说你是一个学生，面试官可能也会把你模式化，认为你缺少经验；如果你说你是一个秘书，面试官可能认为你只想找秘书类的工作，或坚持让你从秘书工作干起。但是，假如你说你的经验包括公众讲演，从事组织工作，协调日程安排，管理预算，调研，解决问题，跟踪业务进展，激励他人，解决士气低落和合作精神方面的问题，决定有限的时间、资源和资金的优先分配方案，那么，这不仅听起来让人印象深刻，而且你看起来也适合许多需要这些技能的岗位。

可迁移技能是那些能够从一份工作中转移运用到另一份工作中的、可以用来完成许多类型工作的技能。你可能正为缺少正式的工作经验而担忧，你可能由于选择文学艺术专业而担心没有学到某种具体的工作技能，在毕业时没有得到针对某一项具体工作的适当的培训。

举个例子，让我们来分析一下一位文学艺术专业的学生在学校里能够而且应该发展起什么样的可迁移技能。我们还将探讨一个理念，那就是一个人的个人的、与生俱来的能力和态度，可能是你所拥有的可以把你自己和你的才能推销给企业的最重要的技能。

文学艺术学历是为众多职业准备的。事实上，大多数以文学艺术学历毕业的人都没有在本专业领域内就业（如历史专业的学生并不一定成为一个历史学家）。无论你所学的是人类学、英语，还是历史专业，你都具备（或能够发展）一系列适用于职业市场的可迁移技能，这是顺利地从大学毕业的必然结果。你是否具备研究能力？你是否具备组织能力？答案是很可能具备！作为一名典型的大学文学艺术专业学生，你将学到下面一些技能：

- 沟通技能

有效地倾听，起草文章和报告，向个人或群体说明你的观点的重要性，谈判处理争议。

- 解决问题或批判性思维技能

具有分析性思维和抽象思维，以宽广的视野审视问题，定义一个问题，找出同一问题不同的解决方案，创造不同的应对问题的方法，说服他人以群体的最大利益为准来行动。

- 人际关系技能

与同事交谈，指导他人，帮助人们解决问题，有效地沟通观点，与他人合作去解决问题和完成任务，与多样化的群体良好地开展工作，教授或培训他人。

- 组织技能

评估需求，计划和安排演示或社会活动，项目设计，活动协调，授权，项目的评审，管理项目的执行。

- 研究技能

搜索计算机数据库或印刷的参考资料，发现和形成主题，分析数据，给数据分类，处理具体事务，调查问题，记录数据，写作报告或学期论文。

到此为止，很明显你具备了许多可以从一份工作转移到另一份工作的技能。当你可以描述某项工作所需要的技能时，你就可以把自己的技能反映在你的求职信、简历和面试中，用以证明尽管你从来没有从事过这个职务，但实际上你具备这个职务所要求的种种技能。

职业提示

改善我们的自我认知

我们在逐渐了解自己以便更好地面对职业问题或做生涯决策的过程中，有一些事情是我们可以做到的。首先，我们可以确保对自己有个积极的态度，不让消极的想法干扰我们思考自己的价值观、兴趣和技能。我们确保更积极地思考自己，并且越客观、越具体细微越好。其次，我们需要知道怎样提高我们自我认知的质量。

我们应该做些什么来提高自我认知的质量呢？

第一，我们需要小心过度概括过去的经验。

第二，我们需要小心过度依赖他人对我们的价值观、兴趣和技能的看法。尤其是这个人有很高的声望或者影响力时更要小心，如老师、父母、导师甚至是职业咨询师。

第三，我们需要避免在我们处于某种情绪危机时制定生涯决策。在就业中心，我们有时会看到，有些学生刚刚有一门化学课不及格，就决定不做任何与健康护理有关的工作。还有些学生可能收到一封父母的信，告诉他如果他修的专业不是商业，那他们将不会再给他付学费，当人们处于像上面所提及的那样高度情绪化的状态时，也许并不是能够全面考虑与生涯决策相关的价值观、兴趣和技能等各种信息的好时机。

第四，充分利用那些包含在现有的生涯干预服务中的各种工具非常重要。我们中的许多人几乎都可以几乎不靠别人帮助使用这些材料，但是，专业的职业咨询师，包括那些在国家资格认证机构得到认证的咨询师，可以在选择问卷、心理测验、计算机职业指导系统以及其他工具和解释结果时提供专业的帮助。

第五，如果我们对自我的价值观、兴趣和技能有更清晰、更敏锐、更坚定的自我认识，我们就更可能解决我们的生涯问题和制定生涯决策。应该怎样做呢？我们可以通过在不同的工作环境中得到的各种不同的工作经历来加强我们对自我的认识，同时我们还要注意我们的感受以及对这些工作经验的反应。有句古语说：“如果你跟着自己的鼻子走，你就永远不会迷路。”这就意味着，即使是兼职工作，志愿者的经历也会帮助你明确和澄清你自己与职业和工作有关的价值观、兴趣和技能。在小学校园教六岁的孩子能够帮助你了解当你与孩子相处时是感觉快乐还是挫败。“小心脚下的路”，看看你到底是怎样思考和感受的，因为我们用嘴来谈话，却是用脚来表达不同意见的。

我们关于自我的信息是基于我们的经历，基于我们能回忆的日常生活中所发生的事情，明白这一点很重要。尽管事件本身很重要，然而，我们的回忆对储存与生涯相关的自我认识也相当重要，因此，尽可能多地寻找和获得不同的生活经历对我们来说非常重要。即使那些经历和经验是我们不喜欢的和不愉快的，但它们依然会增加我们的自我认知。这些经历与经验，以及反思与经历有关的感受也很重要，因为它们是自我认知的基石，可以澄清我们的价值观、兴趣和技能。简而言之，我们对所发生的一切的感受在解决生涯问题、决定生涯决策的过程中才是最重要的。

最后，我们必须认识到，自我认知是一个终生的过程，永远不会结束。

第二节 职业认知

一、对职业的认知

（一）职业的含义

职业是人们在社会中所从事的有稳定、合法收入的工作，既是为社会做贡献也是实现人生价值的舞台，更是我们谋生、发展的手段，稳定和合法的收入是职业的最基本特征。

人的一生，不但主要在从业过程中度过，而且也依靠从业获取收入，来维持个人及其家人的衣、食、住、行。其实，开始职业生活以前的儿童和青少年，以

及颐养天年的老年人，与职业也有千丝万缕的联系。职业生涯是一个人一生的经历，人的一生围绕职业大致可分为三个阶段：从业准备阶段、从业阶段和从业回顾阶段。从咿呀学语的婴儿开始，直到完成某一级学校的学习，开始从事某种职业以前，均属于从业准备阶段。从业准备阶段可以按年龄和学习内容细分为职业认知、职业试探、职业选择和职前准备四个既有区别又相互交融、体现着儿童和青少年不断发展的时期。从业准备阶段夯实的基础和选择的方向不同，不仅意味着职业生活的起点不同，也意味着职业生涯发展的方向、潜力不同。

从业阶段是人生的主要阶段。在现代社会中，一个正常人总是要就业的，从个人角度看，人们对职业有三种基本需要。一是维持并提高物质生活的需要。通过从事职业活动取得报酬，满足衣、食、住、行等方面的需求。二是满足精神生活的需要。在物质生活水平大大提高的今天，人们对实现人生价值特别是发展个性的需要越来越强烈了。三是承担社会义务的需要。即通过从事职业活动，尽到自己在社会分工中应尽的职责，来满足为祖国、为人民多做贡献的需要。不同思想境界的人，对这三种需求的重视程度有所区别，但多数人追求的是多重满足，既希望为社会多做贡献，又希望个人的物质、精神需要得到满足。就业是民主之本，从事一份职业才能使人们的各种需要得到满足，生涯发展才有可能。

从业阶段与生涯发展的关系集中体现在两方面：一是通过职业活动满足上述三种基本需要，并通过满足的程度，反映生涯发展的程度；二是从业者的职业活动即从业阶段的活动，是一个不断学习、不断积累、不断提升、不断发展的过程。

人生的第三阶段即从业回顾阶段，指退休或不再从事职业活动以后的阶段，是生涯发展的最后历程。此阶段与职业的关系至少表现为三方面：一是发挥余热，继续从事某种职业活动，以逐渐完成从从业阶段到从业回顾阶段的过渡；二是依靠从业阶段的积蓄和通过社会保障得到的回馈，即以从业阶段对社会保障的投入多少而得到不同标准的医疗、养老方面的福利，安度晚年；三是通过写作、聊天等多种形式，回顾以往的职业生活，此类书面文字、口头语言等形式的老年人对职业生活的回顾，不同程度地影响着即将开始职业生活的年轻人的发展。如果说，从业准备阶段对职业能力的养成是通过“正式”渠道进行的，那么，从业回顾阶段则通过“非正式”渠道影响着一代又一代即将从业或已经从业的人们的发展。

总之，职业与生涯发展的各个阶段有着千丝万缕的联系。职业能力是生涯发展必不可少的手段，知识传承和技能训练是职业能力形成的必要载体，生涯发展是不断提升职业能力的过程。处于即将结束从业准备阶段的大学生，应充分认识职业与生涯发展的关系，珍惜在校生活，努力提高自己的职业能力，为生涯发展夯实基础，为即将开始的从业阶段做好准备。

美国心理学家马斯洛 1943 年提出关于人的需要层次理论。该理论基于两个

基本假设。一是人主要是受满足某种需要的欲望所驱使的需求动物，人类的需要是无止境的，当个人满足一种需求之后，就会产生另一种需求。二是人类所追求的需要具有普遍性，这些需要有层次之分。马斯洛把人的需要分为五个层次：生理需要是维持人类自身生存的基本需要，是人类最原始、最基本的需要，如衣、食、住、行、性的需要；在生理需要得到满足之后，人就会产生安全需要，如避免职业病及事故，摆脱失业威胁及某些社会保障的需要；再上一层需要是社交的需要，如满足归属感，希望得到友爱等；更进一步是尊重需要，其可分为内部尊重及外部尊重，前者指希望自己有实力，后者指对地位、威望的需求；最后自我实现的需要，其是个人的最高需要，即要求实现个人抱负，施展才能。马斯洛认为，上述五种需要是按次序逐级上升的。当下一级需要获得满足之后，追求上一级的需要就成为行动的动力了。

马斯洛的观点机械主义色彩浓重，过分强调了人的生理属性和需要的逐级递升，许多人从不同的角度批评马斯洛的观点。例如，阿德弗于1969年提出了需要的三个水平：生存需要、关系需要、成长需要。他认为需要不完全是天生的，除了低级需要得到满足后会上升到高级需要外，需要次序是可以越级的，有时还可以有一个以上的需要。而且，需要还有“挫折一倒退”现象，即当较高的需要得不到满足时，人们就会把欲望降低到较低的需要上。阿德弗指出：从业人员最初感兴趣的是满足他们的生存需要，这结合了生理和安全因素，收入、工作环境、工作保障、额外福利等均属这类需要。第二类是关系需要，包括被他人理解和认可。第三类是成长需要，包括人类潜能的发展、自我尊重和自我实现的愿望。

20世纪50年代后人本主义心理学的兴起，使得职业指导理论开始重视人的需要以及人的职业价值在职业选择中的作用，出现了两个比较有影响力的职业指导理论——“需要论”和“心理动力论”。按需要理论观点，职业指导就是要帮助择业者认识自己的基本需要，发展满足需要的技术技能，排除需要实现中的障碍。

毕业生应有的“先就业、后择业，先立足、后发展”的就业理念，是符合人的需要有层次性这样一个观点的。在就业问题上，不应好高骛远，而要脚踏实地，在满足生存需要的基础上，再去追求其他需要的满足。当然，我们的需要次序是可以越级的，往往能通过就业满足多种需要。

职业有明显的社会性。每种职业都有其特定的社会责任，承担特定的生产或服务任务，从业者通过自己的职业履行公民对社会应尽的义务。

有职业和职业活动存在，才构成了人类社会。职业活动创造出的物质和精神财富，是社会存在和发展的基本条件；职业活动是经济社会运转的主要内容，是社会进步的动力，从业者乐业、勤业，各行各业正常运转，是社会发展的基础，各行各业不断发展，是社会发展的前提；职业活动是保证社会稳定的重要手段，

就业是民生之本，人人有其业，生活来源有保证，社会才能稳定。

职业生活在人们社会生活中居首要地位，成千上万种职业构成了现代文明社会的复杂结构，不同的职业分工成为个人与社会联系的纽带。人们通过职业活动为社会创造价值，做出贡献，推动社会整体运转和前进。

从业者的成功是其人生道路成功的基本标志，也是经济社会发展的动力。众多从业者在自己的岗位上勤学苦练、奋力拼搏，通过创新性劳动走好职业生涯的每一步，就会加快社会经济的发展。社会经济发展得快，就会创造更多的就业岗位，为更多的人创造就业机会，为从业者增加劳动报酬，为从业者及其家人提高物质和精神生活水平奠定基础。社会发展和人的发展都依托于各种职业的正常运转，社会和个人通过职业互动得以发展。

人生价值是自我价值和社会价值的统一。人是社会的人，每个人的劳动都是社会总劳动的一部分，人只有通过交换各自的劳动才能满足人的生存需要，在实现自我价值的同时，又体现为他人服务，为社会、为国家做贡献，实现其社会价值。

在职业内涵上，职业的智能化和综合化越来越强。社会生产力的发展、科学技术的进步必然导致职业之间知识的相互重叠，要求从业人员的素质越来越全面，要求人们具备较宽的知识面和多种技能，具有较强的环境适应性以及处理人际关系、终身学习的能力。

在全面建设小康社会的进程中，我国坚持以信息化带动工业化，以工业化促进信息化，走出一条科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源优势得到充分发挥的新型工业化路子，按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求，建立促进经济社会可持续发展的机制。以科学的发展观为指导思想，走新型工业化的道路，必然会对职业演变产生重大影响，必然要求形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展，以提高劳动者整体水平。

（二）职业分类

1. 产业和行业

产业是国民经济活动最基本的类型，国家统计局 1985 年根据联合国的划分标准，把我国产业分为三大产业：第一产业、第二产业、第三产业。第一产业包括农业、林业、牧业、渔业、水利业；第二产业包括工业和建筑业；第三产业是指第一、第二产业以外的服务和流通两大类，主要有流通部门、生产生活服务部门、文化科学教育部门、社会公共服务部门等。

行业是指从事相同性质的经济活动的所有单位的集合。采用经济活动的同质性原则划分国民经济行业，即每一个行业类别都按照同一种经济活动的性质划分，而不是依据编制、会计制度或部门管理等划分。我国于 1984 年颁布的《国民经济行业分类和代码》，把我国国民经济行业分为 13 个门类，1994 年进行了

修订，2002 年颁布了新的《国民经济行业分类》国家标准。由国家统计局牵头修订的新标准，按照国际通行的经济活动同质性原则划分行业，立足于中国国情，考虑与国际标准的兼容，大量充实了第三产业的新兴行业，新增加了信息传输、计算机服务和软件业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业、水利环境和公共设施管理业、教育、国际组织六个门类。新标准的每一个行业小类全部与国际标准产业分类（ISIC 第三版）的最细一层分类建立了对应关系，即通过软件可使我国的新标准直接转换到国际标准，实现了与国际标准的兼容。一个单位从事多种经济活动，则按照主要活动确定单位的行业。《国民经济行业分类》的国家标准，适用于在计划、统计、财政、税收、工商行政管理等国家宏观管理及部门管理中对经济活动进行分类。

2002 年颁布的《国民经济行业分类》国家标准中的 20 个行业门类及其编码如表 1—1 所示：

表 1—1 国家标准中的 20 个行业门类

A	农、林、牧、渔业	K	房地产业
B	采矿业	L	租赁和商务服务业
C	制造业	M	科学研究、技术服务和地质勘查业
D	电力、燃气及水的生产和供应业	N	水利、环境和公共设施管理业
E	建筑业	O	居民服务和其他服务业
F	交通运输、仓储和邮政业	P	教育
G	信息传输、计算机服务和软件业	Q	卫生、社会保障和社会福利业
H	批发和零售业	R	文化、体育和娱乐业
I	住宿和餐饮业	S	公共管理与社会组织
J	金融业	T	国际组织

新标准将国民经济行业划分为门类、大类、中类和小类四级，共有行业门类 20 个、行业大类 95 个、行业中类 396 个、行业小类 913 个。门类用一个英文字母表示，即用字母 A、B、C…顺次代表不同门类。大、中、小类用阿拉伯数字表示。大类代码由前两位数字组成；中类代码由前 3 位数字组成，第 3 位为中类的顺序码；小类代码由 4 位数字组成，第 4 位为小类的顺序码。例如，L 表示门类“租赁和商务服务业”，74 表示大类“商务服务业”，743 表示中类“咨询与调查”，7431 表示小类“会计、审计以及税务服务”。

2. 我国的职业分类

我国现行的职业分类标准是 1999 年 5 月正式颁布的《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)，《大典》参照国际标准职业分类从我国实际出发，按照工作性质同一性的基本原则，对中国社会职业进行了科学划分和归

类，全面客观地反映了现阶段我国社会职业结构状况。国家职业分类客观地反映国家经济、社会、科技等领域的发展和结构变化，为国民经济信息统计和人口普查规范化提供依据，是劳动力科学化、规范化、现代化管理的基础，同时为职业教育与培训和就业服务提供条件，是完善国家职业资格证书制度的重要基础工作。

每一个职业都由编码、名称、职业定义和职业描述以及归入该职业的工种组成，对职业的性质和工作活动的内容、范围以及与工种的联系作了准确的界定和表述。《大典》对职业的基本活动进行了描述，不仅有利于劳动者了解有关职业的情况，也促使职业教育、职业培训以职业活动为导向，以职业技能为核心，密切结合生产和工作的需要，使更多的受教育者和培训对象的职业技能与生产现场和就业岗位相适应。职业分类标准已广泛运用于经济信息交流、就业服务、人口统计、职业培训和职业指导，以及职业技能鉴定和职业资格标准制定等领域。

《大典》将我国职业归为 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1 838 个细类（职业），如表 1—2 所示。

表 1—2 《大典》对我国职业的分类

大 类	中类	小类	细类
第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
第二大类：专业技术人员	14	115	379
第三大类：办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类：商业、服务业人员	8	43	147
第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1 119
第七大类：军人	1	1	1
第八大类：不便分类的其他从业人员	1	1	1
小计：8	66	413	1 838

随着时间的推移和技术的进步，客观反映经济发展和科技进步的职业结构也发生了相应的变化，产业结构的调整在职业领域也引起了相应反响，一批新职业（如电子商务师、项目管理师等）如雨后春笋般涌现，需要补充纳入《大典》；一些传统职业在新技术引进后其职业活动内容发生了很大变化，《大典》中的职业定义及工作内容表述有待于修订和更新；一部分职业已经或正在消失，需要删减。2004 年 7 月，劳动和社会保障部（以下简称劳动保障部）启动了对《大典》的补充与修订工作。修订重点有两个方面：一是增补新职业，重点增加涉及我国国民经济发展中出现的孕育成熟的新职业；二是更新旧职业，对《大典》

中明显不适应现实情况的职业，根据社会经济的发展作适当调整。

（三）职业资格证书与就业竞争

1. 学历文凭与职业资格证书

学历证书是一个人接受教育的年限、所具有的文化程度或者学业程度的证明，是由教育部门颁发的。学历是一个人学习的经历，表明一个人在某个学校学习某类专业是毕业还是肄业。当一个人按地完成某类正规教育，经考试合格后都会得到一份证明其接受过这段教育的文件。

职业资格证书是一个人能否胜任某一职业的证明，是由劳动、人事部门或其委托的部门颁发的。职业资格证书是对劳动者达到某一职业所要求的知识和技能标准的认证。

不同职业对学历有不同的要求，国家有关部门也明确规定学历认定是获得职业资格证书的必要条件。我国实行九年制义务教育，因此，获得职业资格的起点学历，至少是初中学历。有些职业要求更高的学历，比如，获取专业技术人员系列职业资格证书的起点学历至少是中专，取得省级以上政府工作部门的公务员职业资格，应具有大专以上学历并不等于能力，在现实的职业生活中，学历很重要，但学历高的人能力并不一定高，学历低的人能力并不一定低。世界首富比尔·盖茨就是大学没念完，连大专文凭也没有的人。当然，没有学历并不等于不学习、没有知识，有些人是靠自学成才达到某个层次的同等学力，甚至更高，如著名的数学家华罗庚，就是一个自学成才的典范。

学历文凭和职业资格两种证书并重，已经成为社会共识。职业资格证书制度越来越受到社会的重视，成为劳动力市场的通行证。随着职业资格证书制度的实施，越来越多的高职院校以就业为导向制订教学计划，指导学生参加职业资格证书的考试、考核，鼓励学生一专多能。

高等职业教育是以就业为导向的教育。随着我国经济体制改革的不断深入和经济结构的不断调整，现代制造业和现代服务业蓬勃发展，社会急需大批掌握现代科技知识的应用型人才。高职毕业生能否顺利就业，就业后能否适应劳动力市场的需求与变化，既是评价一所学校办学成功与否的主要依据，也是衡量毕业生自身素质的重要尺度。高职毕业生根据人才市场需求，持有相应职业资格证书，是提高就业竞争力的必要保证。

2. 职业资格证书对高职生的作用

在竞争激烈的市场就业环境中，高职生在就业竞争中的强项不是学历，而是以实践能力强、就业后上手快为主要优势。职业资格证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度。它是指按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的国家职业资格证书。因此，能证明自己具有从事某一职业所必备的学识、技术和能力的