



“十四五”职业教育国家规划教材



“十三五”江苏省高等学校重点教材

高职学生 职业发展与就业指导

第三版（修订版）

主编 马顺圣 陈亚鸿 沈新华



 南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职学生职业发展与就业指导 / 马顺圣, 陈亚鸿,
沈新华主编. — 3 版. — 南京: 南京大学出版社,

2025.1.— ISBN 978-7-305-28731-2

I. G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024G6P515 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

书 名 高职学生职业发展与就业指导

GAOZHI XUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO

主 编 马顺圣 陈亚鸿 沈新华

责任编辑 吴 华 编辑热线 025-83596997

照 排 南京开卷文化传媒有限公司

印 刷 丹阳兴华印务有限公司

开 本 787 mm×1092 mm 1/16 开 印张 16.5 字数 402 千

版 次 2025 年 1 月第 3 版 2025 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-28731-2

定 价 49.00 元

网 址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

微信公众号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756



扫一扫教师可免费
获得教学资源

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南京大学出版社图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

前言

亲爱的大学生朋友,站在人生的路口上,我们需要认真审视当下所处的时代。这是一个多种变革叠加的时代,全球化与市场化、城市化、工业化、信息化紧密交织;这是一个技术快速迭代的时代,人工智能与云计算、大数据、物联网等广泛融合;这是信息爆炸与知识共享的时代,社交媒体、在线课程、知识论坛深度互联……现代科技深刻改变着我们的工作、生活和学习方式。

是让时代适应自己,还是让自己适应时代?恩格斯告诉所有青年人:适应自己的时代。面对工作世界的变革和就业市场的变化,每一位大学生都要思考:我以什么样的状态去迎接挑战,在时代的潮流中寻找自我?而这,需要用整个大学期间的行动来作答。凡事预则立,对于大学生而言,只有尽早地理性规划未来,将目标量化在每年、每月,每周,甚至每天和每个学习实践过程中,打造自己的核心竞争能力,才能收获人生事业的成功。正如电视剧《繁花》台词里说的:“目标从来都不遥远,一步步,一天天,只管全力以赴,剩下的交给时间。”正是基于这样的背景,我们精心编纂了这本《高职学生职业发展与就业指导》,旨在成为学生职业生涯启航的灯塔,照亮他们前行的道路。

教材着力于激发学生内在动力,制订职业规划知识、能力和态度三个方面的目标,通过理论讲授、案例分析和实践训练,引导学生树立规划意识,增强职业认知;帮助学生客观认识自我,挖掘自身潜能;指导学生探索工作世界、明确职业目标;鼓励学生强化职业实践,拓宽择业路径,提高就业竞争力,为实现自身职业发展目标打下扎实的基础。

教材编写遵循工作过程系统化的理念,设立“职业生涯规划”“就业指南”模块,分别对应“制订职业(学业)生涯规划书”“制作求职材料”项目任务。每一章按情境案例、学习目标、任务分析、知识链接、案例分析和实践训练的结构设计,注重可操作性,便于教师进行指导。本版教材增加了实践训练部分,使学生通过实践训练提高自身职业规划和管理的能力。同时,融入全国大学生职业规划大赛相关内容,适应高校职业发展教育教学需要。

本书第三版修订工作由马顺圣、陈亚鸿、沈新华组织,于桂凤、马顺圣、马艳伟、王



森、王军、苏海悦、李娅、沈新华、张莉、陆亚玲、陈亚鸿、陈海鹏、陈珂、聂玉海、鲍永红、薛秋参加了修订。全书由陆亚玲审定。编写过程中得到扬州市人力资源市场管理办公室、扬力集团股份有限公司的支持,在此表示衷心的感谢。本书编写过程中参考了相关教材和专著,借鉴了兄弟院校好的做法,在此向原作者一并表示感谢。由于编写者水平有限,不免存在错误,敬请专家、读者提出修改意见。

编者

2024 年 12 月

南京大学出版社

目 录

第一模块 职业生涯规划

学习情境一 生涯认知训练

情境案例	3
任务一 认识职业生涯	4
任务二 描绘人生彩虹	8
任务三 生涯设计步骤	13
拓展阅读	16
实践训练	21

学习情境二 职业自我探索(一)

情境案例	23
任务一 探求职业自我	24
任务二 职业性格探索	29
任务三 职业技能探索	34
拓展阅读	38
实践训练	39

学习情境三 职业自我探索(二)

情境案例	43
任务一 盘点工作需要	44
任务二 识别兴趣发展	47
任务三 澄清职业价值	51
拓展阅读	55
实践训练	56

学习情境四 职业环境探索

情境案例	62
------	----



任务一 分析宏观环境	63
任务二 畅想职业世界	67
任务三 职业资格认证	74
拓展阅读	78
实践训练	79

学习情境五 职业决策训练

情境案例	83
任务一 确立职业目标	84
任务二 解析决策模型	87
任务三 决策工具应用	91
拓展阅读	96
实践训练	98

第二模块 就业指导

学习情境一 就业基础训练

情境案例	105
任务一 了解就业程序	106
任务二 解读就业政策	109
任务三 就业权益保护	116
拓展阅读	120
实践训练	123

学习情境二 就业准备训练

情境案例	125
任务一 就业心理准备	126
任务二 就业信息搜集	130
任务三 制作求职材料	137
拓展阅读	141
实践训练	144

学习情境三 择业过程训练

情境案例	146
任务一 驰骋招聘市场	147



任务二 沉着应对面试.....	150
任务三 求职礼仪训练.....	156
拓展阅读.....	159
实践训练.....	161

学习情境四 职业发展训练

情境案例.....	163
任务一 完善就业手续.....	164
任务二 完成角色转换.....	168
任务三 实现职场提升.....	171
拓展阅读.....	176
实践训练.....	181

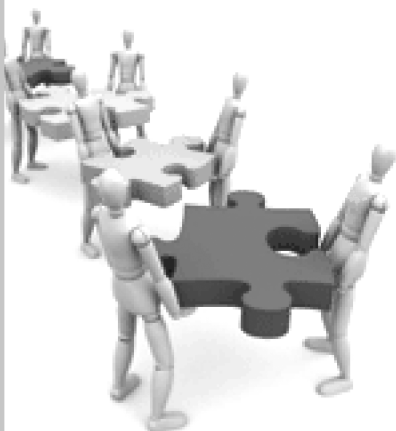
附录

附录1 高职学生就业手册(2024年版).....	185
附录2 学生职业规划大赛作品参考.....	190
附录3 学生生涯规划书作品参考.....	195
附录4 课程拓展资料链接.....	245
附录5 学生生涯规划作品演示.....	246
附录6 新职业目录.....	247
附录7 MBTI 职业测评表及结果解释.....	250

主要参考书目

.....	255
-------	-----

南京大学出版社



第一 模块

职业生涯规划

第一模块引言

思路决定观念·生涯决定发展

当前,对于职业生涯规划,现代大学生存在的“难题”是:

- 他们不知道如何去做;
- 他们觉得这样做太麻烦;
- 他们对自己确定的目标和计划没有信心;
- 他们将目标制订得过于长远,这使立刻看到成果变得不可能,从而导致他们丧失了勇气。



南京大学出版社

学习情境一

生涯认知训练



情境案例

心灵感悟——人生如坐公交车

- 人的一生,就像乘坐一辆公交车……
- 我们知道它有起点和终点,却无法预知沿途的经历。
- 有的人行程长,有的人行程短;有的人很从容,可以欣赏窗外的景色,有的人很窘迫,总处于推搡和拥挤之中。
- 然而与悬挂在车门上、随时可能掉下去的人相比,似乎又感欣慰。
- 要想获得舒适与优雅,座位是必不可少的,因此总被人们争抢。
- 有的人很幸运,一上车就能落座;有的人很倒霉,即使全车的人都坐下了,他还站着。别处的座位不断空出来,唯独身边这个毫无动静,而当你下定决心走向别处,刚才那个座位的人却正好离开。
- 为了坐上或保住座位,有的人漠视良心,甚至伤害他人;有的人却因为这样那样的原因,不得不将到手的座位让给他人;有的人用了种种的方式,经历了长长的等待,终于可以坐下,但这时他已经到站了。
- 下车的一刻,他回顾车厢,也许会为区区一个座位而感慨,自以为大彻大悟,其实即使重新来过,他依然会去争抢,因为有时如果不坐下,连站的位置都没有,除非你永远不上车,而这并不由自己决定。
- 到站的人下了,车上的人还在。依然熙熙攘攘,依然上上下下……

资料来源:网络、新浪博客、大学生职业生涯规划论坛。

【思考与讨论】

1. 回忆你乘坐公交车时的经历,列举出 1~2 个印象深刻的事情。
2. 请用一个或者几个词语表达出这则案例给你留下的感触,并阐述其原因。



任务一

认识职业生涯

知识目标

1. 了解与职业生涯规划有关的术语。
2. 了解职业生涯、职业生涯规划的特点。
3. 能够充分认识进行生涯探索的目的与意义。



扫一扫可见微课

“职业生涯规划的意义”

能力目标

能够对自我的职业生涯做出恰当的评估和展望。

任务分析

“一个人若是看不到未来,就掌握不住现在;一个人若是掌握不住现在,就看不到未来。”这就是生涯规划的本质与精髓。本章节旨在唤醒同学们对当前自身职业生涯状况的觉察和意识,从而领悟到进行生涯规划的必要性和紧迫性。

知识链接

一、与职业生涯规划有关的术语

1. 生涯与职业生涯

因为时代不同、视角相异等因素,生涯的定义在被不断地发展和丰富。20世纪70年代,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。目前对职业生涯的含义还没有统一的界定,不同的学者则从不同的角度进行论述。其中,美国著名学者舒伯指出,职业生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展组型,它也是人自青春期至退休以后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至包括了家庭和公民的角色。它是个体职业发展的整体“路线图”。根据中国职业规划师协会的定义,所谓职业生涯,是指人的一生中的职业历程,是指一个人一生所有与职业相连的行为与活动以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程,也是一个人一生中职业、职位的变迁及职业目标的实现过程。简单地说,一个人职业发展的状态、过程及结果构成了个人的职业生涯。

舒伯认为,人生的整体发展是由时间、领域和投入程度决定的,即职业生涯包括时间、领域和投入程度三个层面。第一,职业生涯的时间层面,按人的年龄和生命历程划分为成长、探索、确立、维持和衰退五个阶段。第二,职业生涯的领域层面或者范围层面,是指一个人终身所扮演的各种不同的角色。第三,职业生涯的投入程度,是指一个人在扮演每一个角色时所投入的时间和精力。

2. 内职业生涯与外职业生涯

美国职业心理专家施恩把职业生涯分为内职业生涯与外职业生涯两大类。所谓内职业



生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程,它是别人无法替代和窃取的人生财富。外职业生涯则是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程,而该过程包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。

两者的区别是,外职业生涯的构成因素通常是由外界决定、给予和认可,也容易被别人否认和收回;内职业生涯的构成因素主要是靠自己努力追求而获得的,其价值是无法用金钱衡量的,而且一旦获得就不会被别人收回或剥夺。两者的联系是外职业生涯发展促进内职业生涯发展,内职业生涯发展带动外职业生涯发展。在职业生涯发展进程中,起关键作用的是内职业生涯,因此,对内职业生涯各因素的发展追求更加重要。

在职业生涯的初期,对内职业生涯提升最快的工作就是好工作。我们大学生在选择职业的时候不要只看重薪水、福利等外在的东西,要选择有利于自己职业能力提升的,有利于自己职业长远发展的就业方向。

3. 生涯规划

亦称职业生涯规划,是指个人发展与组织发展相结合,通过对职业生涯主客观因素的分析、总结和测定,确定一个人的奋斗目标,并为实现这一职业目标,而预先进行生涯系统安排的过程,包括制定相应的工作计划,以及每一时段的顺序和方向。概括来讲,就是在对个体的内在心理特征和外在环境条件进行评定、分析、研究的基础上,设定明确的长期职业发展目标并制定相应的发展步骤和具体活动的规划。

二、职业生涯、职业生涯规划的特点

1. 职业生涯的特点

(1) 终身性。职业生涯是指一个人一生连续不断发展的过程,并不局限于某一阶段,它概括了人一生所拥有的各种生活角色和职业特点的全部。

(2) 独特性。每个人的职业生涯有其独特的发展过程,无论职业、地域、单位是否相同,每个人依据自己的人生理想,为实现自我价值而展开一系列的、独特的生命历程。

(3) 发展性。职业生涯是一个动态发展的过程,每个人在不同的生命历程中会有不同的奋斗目标,受其影响,个体有着不同的成长与发展过程。

(4) 综合性。职业生涯尽管是个人一生的发展历程,但它受社会环境、时代特征、家庭亲友等综合因素的影响。

2. 职业生涯规划的特点

(1) 可行性。进行职业生涯规划要有事实依据,并非是美好幻想或不着边的梦想,否则将会延误生涯良机。

(2) 适时性。进行职业生涯规划是预测未来的行动,确定将来的目标,因此各项主要活动何时实施、何时完成,都应有时序上的妥善安排,以作为检查行动的依据。

(3) 适应性。规划未来的职业生涯目标,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性,以增加其与当时情况的适应性。

(4) 持续性。人生每个发展阶段都有其不同的发展特点,应注意相互间的持续连贯与衔接。



三、大学生职业生涯规划的意义

职业生涯规划能够更好地了解自身的优势及缺陷,使自己有针对性地学习、提高,是就业、再就业以及个人发展的不可或缺的重要手段。成功的职业生涯规划对于大学生的择业乃至一生的发展都有重要的意义,有利于明确人生奋斗目标,制订培训计划,从而自己控制自己的命运。具体表现在以下几个方面:

1. 缩短职业适应期,减少职业试错过程

大学时期正是个人职业生涯早期的学习探索阶段,正处于学习生涯结束期和职业生涯开始期,在这一交替时期,认真地探索各种可能的职业选择,对自己的天资和能力进行现实的评价,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,最终实现自己的初次就业。在这一时期,合理规划职业生涯之路,不仅有助于缩短职业适应期,减少职业试错过程,而且对今后的职业成功及对社会的贡献都有很大帮助。

2. 正确认识个性特质,发掘潜在资源优势

有许多学生对自己并不了解,尤其是不了解自身的优势和劣势,在职业选择过程中具有比较大的盲目性和不切实际性。通过有效的职业生涯规划,可以使学生认识到自身的个性特质、现有和潜在的资源优势,帮助学生认识自身的价值并使其持续增值;可以对自己的综合优势和劣势进行对比分析,着力培养某些职业特质;树立自己的职业发展目标和职业理想,从而能规划自己的学习与实践,并为自己获得理想的职业而去做各种准备,能够客观地评估自己的个人目标与现实之间的距离,运用科学的方法采取切实可行的步骤和措施,不断增强职业竞争能力。

3. 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性,提升成功的机会

职业生涯发展要有计划、有目的,不可盲目地“撞大运”,很多时候我们的职业生涯受挫就是由于生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始,古语讲,凡事“预则立,不预则废”就是这个道理。大学生从跨进校门开始,就应该确定自己未来的职业生涯规划目标,时刻关注职业内涵的变化和发展,了解社会对职业的需求,根据社会对人才的要求,不断提高自身能力,调整自己职业生涯规划的内容。职业生涯规划倡导的是建立在知己知彼基础上的“人职匹配”,有助于大学生在职场竞争中取得成功。

四、大学生规划职业生涯需要注意的问题

1. 职业生涯规划必须与社会需求相结合

职业生涯规划要积极把握社会对人才需求的动向,把社会需求作为出发点和落脚点,以社会对个人的要求为准绳,既要看到眼前的利益,又要考虑长远的发展。这样的职业生涯规划才有现实性和可行性。

2. 职业生涯规划必须与所学专业相结合

大学生都经历过一定的专业训练,具有某一专业的知识和技能,这是每个人的优势所在。每一个专业都有一定的培养目标和就业方向,这是大学生职业生涯规划的基本依据。用人单位对毕业生的选择,首先考虑的是毕业生专业方面的特长。大学生迈入社会后的贡献,主要靠运用所学的专业知识来实现。如果职业生涯规划离开了所学的专业,无形中会为自己增加了许多“补课”负担,对个人职业发展不利。



3. 职业生涯规划必须与提高综合能力相结合

知识经济时代是崇尚创新、充满创造力的时代,要适应未来社会的发展,首先必须树立推陈出新、追求创造的意识,不断开阔自身视野,掌握创新知识,培养善于开创新领域的的能力;其次要树立终身学习的理念,不断更新知识结构,以适应瞬息万变的发展态势;再次要注重个性发展,学会利用知识探索未知,解决问题,创造机会与财富,等等。最后,在此过程中,还应懂得如何与他人友好合作,因为只有具备良好的沟通能力,才能从容应对各种挑战。

4. 职业生涯规划必须与增强身心健康相结合

千变万化的社会要求大学生必须拥有健康的体魄和良好的心理素质。古希腊的一位哲学家曾指出:“如果没有健康,智慧就难以实现,文化无从施展,力量不能战斗,财富变成废物,知识也无法利用。”在人生选择与实践过程中,应培养和锻炼自己对挫折的承受能力和情绪调控能力,增加生活的磨炼与体验,以正确的人生态度对待困难和挫折。

案例分析

案例 1-1 青春在技能报国中闪光

敲、锉、锯、焊……一方小小的珠宝加工工作台上,器械与金属摩擦碰撞的声音不断回响,顺德职业技术学院(高职专业学院郑敬诒职业技术学校教学点)2019 级学生梁荣浩正在备战国家队选拔赛。目前,他每天都要训练 10 多个小时,必须经过一轮又一轮的选拔考核,才可以代表国家参加第 46 届世界技能大赛。

“比例尺寸误差不能超过 1%!”这个“00 后”广东男孩痴迷打磨精美珠宝作品,以精益求精的工匠精神和吃苦耐劳的作风走出了技能成才之路。

2015 年,15 岁的梁荣浩进入广东省云浮市中等专业学校,开始了珠宝技术学习生涯。一年后,他进入联合办学学校——广东佛山顺德区郑敬诒职业技术学校学习。

珠宝加工操作繁复、枯燥单调,经常需要“静坐练功”。梁荣浩从小喜欢手工制作,“使用多种工具,经过锤、焊、锯等操作,制作成一件漂亮的作品,让我感到很有意义”。梁荣浩还记得当年把自己加工制作的铜戒圈送给父亲时,父亲脸上露出的笑容。“当时因为做得比其他同学更细致,这个作业得到老师的表扬,我获得了极大的成就感。或许就是从那一刻起,我坚定了要学好这门手艺的信念。”

读完中职,想早点帮父母减轻经济压力的梁荣浩,进入校企合作单位——周大福集团子公司,从事珠宝首饰制造工作。在企业生产中,他的技能水平日渐提升,但他仍渴望学习更多珠宝加工方面的知识、技艺,使个人技能更上一层楼。

2019 年,工作一年多的梁荣浩得知高职百万扩招的政策和第 46 届世界技能大赛选拔赛的通知,决定抓住这次机会,从企业辞职,报考顺德职业技术学院设计学院首饰设计与工艺专业,再次踏入校园。

回到校园后,对理想的渴望,让他比其他人更加努力。他常常早上 8 时到实训室,晚上 10 时才离开,每天训练备赛超过 10 个小时。



做珠宝加工,需要操作者用手指直接触摸材料表面,感受细微的凹凸变化。因此,梁荣浩训练中通常不戴手套,长时间“裸手”操作工具,经常会锉到指甲——他的左手大拇指指甲已经严重变形,被磨得只剩下一半。不断的磨炼让梁荣浩对工匠精神的内涵有了更深入的理解。在第46届世界技能大赛广东省选拔赛中,两轮比赛他均夺得第一名,获得了广东省该项目唯一晋级国赛的名额。

一步一个脚印,行业技能比赛、省级选拔赛、全国大赛……勤学苦练的梁荣浩突破重重考验,以精湛的手艺一举夺下2020年第一届全国技能大赛金牌,进入国家队训练,备战第46届世界技能大赛。“三百六十行,行行出状元。职业教育给了我人生新选择,让我可以从事喜欢的事情,学到了一生受用的知识与技术。”在梁荣浩看来,正是职业教育,让他不仅掌握了珠宝加工的技能,还学习了系统的理论知识,“只有理论扎实,技术精湛,才能在这条路上越走越远”。

资料来源:中华人民共和国教育部门户网站(www.moe.gov.cn)。

启示:人人都有自己的梦想和目标,但人生真正的成功来自于坚定的职业目标和长远的职业规划。成功没有标准的道路,每一个人都是与众不同的,都有着自己的性格和天赋,因此,必须选择适合自己的道路。有战略眼光和职业的长远规划,才能可持续地成功发展。只看眼前的得失,就只能有一时的成功。

【思考与讨论】

通过网络、图书信息搜索等渠道,收集其他职业规划成功的人物资料,了解他们的成功背后的故事,谈谈对自己的启发。

任务二

描绘人生彩虹

知识目标

1. 通过对舒伯的生涯发展理论的学习,理解职业生涯发展的过程。
2. 立足生活广度、生活空间的生涯发展观,更好地了解人生职业生涯的彩虹图。

能力目标

1. 通过对相关理论的学习,能够较好地将“自我概念”转化为“职业生涯”概念。
2. 结合自身实际,体会职业角色对生涯的意义。

任务分析

生活是一个大舞台,我们在舞台上会扮演很多的角色。人的一生如何去度过?在各种主要的角色上你打算如何安排?你有权利、能力和责任,自己去规划、去创造。通过本章节的学习,我们会看到一个不一样的人生规划。



知识链接

一、舒伯的生涯发展理论

舒伯把职业生涯的发展看成是一个持续渐进的过程,由童年时代开始一直伴随个人的一生。“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。所谓“自我概念”,就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成,至青春期较为明朗,并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否,就在于个人能否在工作和生活中找到展示自我的机会。用舒伯的话说,“职业生涯就是对自我的实践”。

而这个自我实现亦即职业生涯发展的过程,又可以划分为以下五个阶段:

1. 成长阶段(出生~14岁)

成长阶段属于认知阶段。在这个阶段,孩童开始发展自我概念,学会以各种不同的方式来表达自己的需要,且经过对现实世界不断地尝试,修饰自身的角色。这个阶段发展的主要任务是:发展自我形象,发展对工作世界的正确态度,并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期:一是幻想期(4~10岁),它以“需要”为主要考虑因素,在这个时期幻想中的角色扮演很重要;二是兴趣期(11~12岁),它以“喜好”为主要考虑因素,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素;三是能力期(13~14岁),它以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

2. 探索阶段(15~24岁)

探索阶段属于学习打基础阶段。该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、成年后打零工等机会,对自我能力及角色、职业做了一番探索,因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的主要任务是:探索各种可能的职业选择,对自己的能力和天资进行现实评价,使职业偏好逐渐具体化、特定化,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,完成择业及最初就业。这阶段共包括三个时期:一是探索期(15~17岁),明确自己的职业偏好,考虑需要、兴趣、能力及机会,做暂时的决定,并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试;二是过渡期(18~21岁),进入就业市场或进行专业训练,更重视现实,并力图实现自我观念,将一般性的选择转为特定的选择,明确自己的职业倾向;三是尝试期(22~24岁),实现一种职业倾向,了解更多的机会,生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性,若不适合,则可能再经历上述各时期以确定方向。

大学生正处在15~24岁的职业探索阶段,是在学校老师的帮助下,通过参加各种实践活动,进行自我设计、探索职业生涯规划的重要阶段。在这个阶段,大学生应该像一块晒干的海绵,随时随地、随人随事地吸收知识、信息、经验,多看、多听、多思考、多实践,不断尝试、总结、改正、再尝试,从中找出自己的生涯目标。

3. 建立阶段(25~44岁)

建立阶段属于选择、安置阶段。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此该阶段能确定在整个职业生涯中属于自己的职位,并在31岁至40岁,开始考虑如何保住该职位并固定下来。这个阶段发展的主要任务是:发现自己喜欢从事的工作机会,学会与他人相处,巩固已有地位并力争提升,在一个永久性职位上稳定下来。这个阶段细分又可包括两个时期:一是承诺和稳定期(25~30岁),确保一个相对稳定的位置,个体寻求安定,也可能因生活或工作上的若干变动而尚未感到满意;二是建立期(31~44岁),个体



致力于工作上的稳固,大部分人处于最具创意时期,由于资深往往业绩优良。

4. 维持阶段(45~64岁)

维持阶段属于升迁和专精阶段。个体仍希望继续维持属于他的工作职位,同时会面对新人员的挑战。这一阶段发展的主要任务是:接受自己的缺点,判断需要解决的问题,致力于最重要的活动,维持并巩固已获得的成就和地位。

5. 衰退阶段(65岁以后)

衰退阶段属于退休阶段。由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对现实,从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色(非职业角色),寻求不同方式以替代和满足需求,做自己期望做的事情,缩减工作时间。

在上述舒伯的生涯发展阶段中,每一阶段都有其独特的职责和角色以及一些特定的发展任务需要完成。每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准,而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。在以后的研究岁月中,舒伯对发展任务的看法又向前跨了一步。他认为在人一生的生涯发展中,各个阶段同样要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题,因而形成“成长—探索—建立—维持—衰退”的循环。

举例说明,大学是大学生进入职场的最后一个全新的学习阶段,大学生在适应新的角色和学习环境之后,又要进入求职状态,合理规划好大学的各个阶段尤为重要。大一阶段,大学生必须先尽快转变角色,让自己成长起来,继而探索全新的学习环境;大二阶段,经过前期的探索,为自己建立起较固定的学习模式,并维持这一模式;大三阶段,准备求职,原有的已经适应的习惯会逐渐衰退,继而在新阶段又要进行“成长—探索—建立—维持—衰退”的新一轮。

二、舒伯的生涯彩虹图

1976到1979年间,舒伯在英国进行了为期四年的跨文化研究,之后他提出了一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观(Life-span, Life-space career development)(1981)。这个生涯发展观,除了原有的发展阶段理论之外,较为特殊的是舒伯加入了角色理论,并根据生涯发展阶段与角色彼此间交互影响的状况,描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形。这个生活广度、生活空间的生涯发展图形,舒伯将它命名为“一生生涯的彩虹图”(Life-career rainbow),如图1-1所示。

1. 横贯一生的彩虹——生活广度

在一生生涯的彩虹图中,横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄:成长期(约相当于儿童期)、探索期(约相当于青春前期)、建立期(约相当于成人前期)、维持期(约相当于中年期)以及退出期(约相当于老年期)。在这五个主要的人生发展阶段内,各个阶段还有小的阶段,舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性,应依据个体不同的情况而定。

2. 纵贯上下的彩虹——生活空间

在一生生涯的彩虹图中,纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间,是由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当中必须扮演九种主要的角色,依序是:儿童(子女)、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者(图1-1的彩虹图中未将“退休者”列入,夫妻、家长、父母等角色并入“持家者”一类中),而角色又活跃于四种主要的人生舞台:家庭、社区、学校和工作场所。

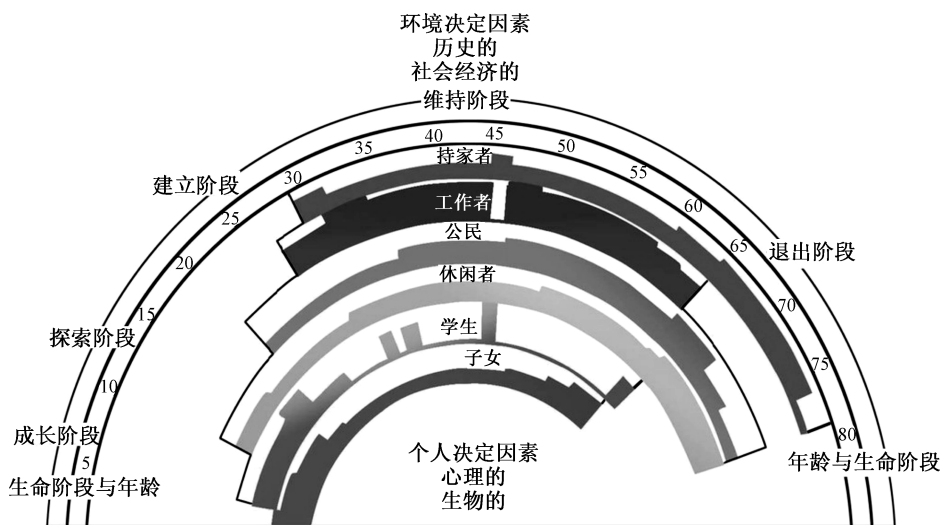


图 1-1 一生生涯的彩虹图

3. 彩虹图的作用

(1) 彩虹图很好地表明了个体一生中的角色是不断变化的,不同角色的交互影响,交织出个人独特的生涯类型。各种角色先后或同时在人生的舞台上层现迭出,直至退休,退休之后仍有几种角色延续至终。角色之间是交互作用的,某一个角色上的成功,可能带动其他角色的成功,反之,某一角色的失败,可能导致其他角色的失败。同样,为了某一角色的成功付出太大的代价,也可能导致其他角色的失败,这就需要在不同角色之间平衡。

(2) 人的社会任务或职业生活不断变化,角色也随之变化,从一个角色进入另一个角色。在一生生涯的彩虹图中,各个时期有一个或若干个“显著角色”,如成长阶段最显著的角色是儿童,探索阶段(15~20岁)是学生,建立阶段(30岁左右)是持家者和工作者,维持阶段(45岁左右)工作者的角色突然中断,又恢复学生角色(再学习),同时公民与休闲者的角色逐渐增加。角色转换的变化从根本上说是社会权利和义务的变化。而大学生就业后的社会角色转换不是瞬间发生和完成的,而是要有一个过程的。

(3) 每一个人的生涯彩虹图都是不同的,所以,我们从彩虹图中可以看到不同的生涯规划,这就是科学的职业生涯的魅力所在。彩虹图中的阴影部分表示角色的互相替换、盛衰消长,它除了受到年龄增长和社会对个人发展任务期待的影响外,往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有着很大关联。

三、中国传统文化中的生涯发展理念

两千五百多年前,中国古代大思想家孔子就提出了人生阶段划分的观点,其在《论语·为政》中提到:“吾十有五而志于学,三十而立,四十而不惑,五十而知天命,六十而耳顺,七十而从心所欲,不逾矩。”孔子自述了他学习和修养的过程,这一过程,是一个随着年龄的增长,思想境界逐步提高的过程,包含了三个阶段:十五岁到四十岁是学习领会的阶段;五十、六十岁是安心立命的阶段,也就是不受环境左右的阶段;七十岁是主观意识和做人的规则融合为一的阶段。在这个阶段中,道德修养达到了最高的境界。孔子的道德修养过程,有合理因



素：第一，他看到了人的道德修养不是一朝一夕的事，不能一下子完成，不能搞突击，要经过长时间的学习和锻炼，要有一个循序渐进的过程。第二，道德的最高境界是思想和言行的融合，自觉地遵守道德规范，而不是勉强去做。这两点对任何人、任何事，都是适用的，当然也包括了个人职业的发展。

古往今来，虽然人们对这句话有着不同的理解和解释，但孔子从两千多年前，就开始探索人生发展阶段的规律，且远远早于欧美等国家，激励了一代又一代人去实现自己的理想和目标，是一件非常伟大的事情。

案例分析

案例 1-2 职业规划成就人生

黄先生出生在一个贫困山区，经过努力，他终于以全县文科第一名的成绩考上了一所大学的外语系，成为 20 世纪 80 年代第一批大学生。

进入大学，他制定的第一个职业生涯目标就是毕业留校。为了这个目标，他刻苦学习，苦练英语口语。刚开始他找班上英语最好的同学互相对话练习口语，一个月以后，那位同学已经跟不上他了，他就自己对着墙练习。经过四年的刻苦学习，黄先生终于以全年级第一名的成绩留校任教，从事大学公共英语课程教学工作，实现了他的第一个职业目标。

工作了一段时间以后，他又给自己制定了第二个目标，自学一门新专业，考取硕士研究生。他认真分析了国家宏观环境和发展趋势，并进行了自我分析，决定自学法律专业。两年以后，他考取了中国政法大学民商法专业硕士研究生。毕业后又回到原单位工作。同年他参加了全省组织的专业组英语竞赛，获得了第一名，并被当地一劳务输出公司看中，聘请为随队翻译并派往非洲。第一次签订合同时，只签了一年，到非洲后，公司发现他不仅懂英语，还懂法律，特别是由于他懂得劳务合同的有关条款，为公司挽回了重大损失，公司又和他续约三年。

在非洲工作期间，他结识了很多首长的子女，这些人大多都在英美国家接受过法律方面的良好教育，熟悉英美国家的法律理论和制度，黄先生逐渐与他们成了朋友，得到了很多他们赠送的英文原版的法律书籍，并经常与他们讨论有关的法律问题，渐渐地，黄先生发现自己有了处理涉外经济方面法律问题的分析能力和解决问题能力，负责办理的几个案子都胜诉了。于是，他又制定了第三个职业目标，从事涉外法律工作，成为一名职业律师。三年后，他做出了大胆决定，从高校辞职，到沿海城市成了一名专职律师。又过了五年，他被一家猎头公司看中，去了一家外资企业做法律顾问，收入颇丰。随后不久，他又开办了一家自己的企业，在接近 40 岁时，达到了个人职业的巅峰。他摆脱了贫困，并把父母接来一起同住，实现了个人和家庭的和谐发展。

资料来源：<https://wenku.baidu.com/view/8706363cc950ad02de80d4d8d15abe23492f034c>

【思考与讨论】

1. 黄先生是怎样一步步走向成功的？
2. 结合这个案例，谈谈职业生涯规划的重要意义。



任务三

生涯设计步骤



扫一扫可见微课
“生涯规划的基本步骤”

知识目标

1. 了解职业生涯规划的一般步骤。
2. 掌握进行职业生涯规划的基本方法。

能力目标

学会思考和分析影响自己职业生涯规划的因素,为科学、有效地进行职业规划做好铺垫与准备。

任务分析

“一个规划很好的城市,处处有着美丽的景观,体现出特有的品味;而一个不善于规划的城市则常常建建拆拆,一切都是乱糟糟的。”通过本章节的学习,系统了解进行职业生涯规划的基本方法和步骤,将使你未来的发展越来越清晰,越来越具体。

知识链接

职业生涯规划是一个长期的连续过程,需要设计一套程序来保证它的顺利实施。一般认为这个过程包括自我评估、环境评估、理想职业目标选择、职业生涯规划路线选择、实施、评估与反馈六个步骤。流程如图 1-2 所示。

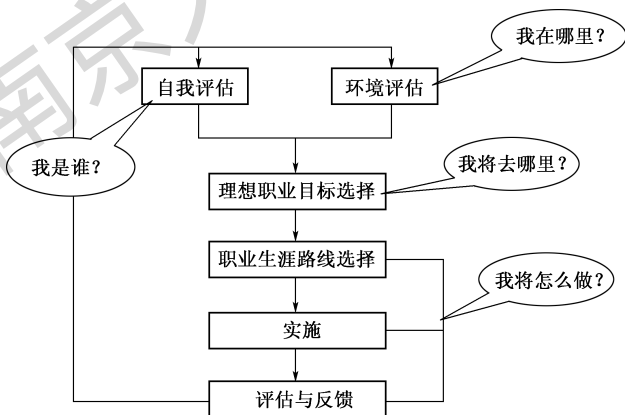


图 1-2 职业生涯规划程序

一、自我评估

所谓自我评估,即了解自我。自我评估的方法很多,古代就有“吾日三省乎吾身”的做法。需要强调的是,除了了解自己的兴趣、特长、学识、各种社会能力外,还应该借助科学的测评工具来了解自己的性格、气质、智商以及情商,等等,以确定什么样的职业比较适合自己。



二、环境评估

每个人都处于一定的社会环境之中,或多或少与各种组织有着关联。因此,职业生涯规划也就离不开对这些环境因素的了解和分析。具体来说个体要了解所处环境的特点、发展变化的趋势、自己与环境的关系、自己所处的地位、对自己有利或者不利的条件等。例如,对所在单位和所属行业进行分析。这些外部条件对寻找恰当的职业生涯发展路径是至关重要的。

三、理想职业目标选择

理想职业目标源于个人的志向。所谓志向,就是我们对未来憧憬中那些感觉最强烈的,随着自身成长不但不衰减、遗忘,反而越发渴望成为现实的东西。当个体明确了志向,也就有了人生目标,个体的人生观、兴趣、知识结构等就会向这个志向靠拢。当然,志向的明确不是一蹴而就的,而是随着时间推移,不断积淀得到的。

理想职业目标就是个体对所立志向的具体化和形象化,建立在自我认知和对环境科学分析的基础之上,是具有最大实现可能性的志向。选择理想目标要具有一定挑战性,同时也要能够合乎自己的性格,顺应环境的变化趋势。

四、职业生涯路线选择

每个人的现实状况与理想目标之间都存在有多种可供选择的路径,可以选择不同的行业,选定了行业,还可以选择不同的企业,选定了企业,还能选择不同的职位起点等。在选择好了职业生涯发展路线之后,还需要在路线上设置一些节点——阶段性目标。这些子目标的设立既是对自己前期工作成绩的肯定,也是对自己下一阶段工作的督促。职业生涯路线设计需要遵循的程序如图 1-3 所示。

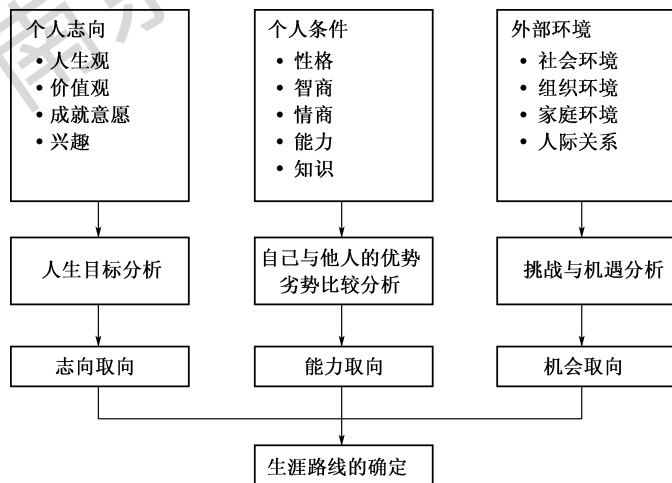


图 1-3 职业生涯路线的设计程序

事实证明,每个人都有适合其发展的路径,但每个人都彼此不同,谁也不能完全复制别人的成功之道。职业生涯必须依靠个体的不断尝试和探索。



五、实施

所有的规划都要依靠具体的实践来完成。计划的实施过程也就是个体的各阶段工作经历,具体内容包括实际工作、技能培训、学习深造等。个体应注意解决实施过程中遇到的问题。例如,为达到一个目标,何种措施的效率最高;如何充分利用日常的工作提高自己的职业技能;怎样开发自己的潜能等。

六、评估与反馈

俗话说:“计划赶不上变化。”影响职业生涯的内外因素很多,有些变化是可以预测并加以控制的,但是更多的变化是难以预测的。在这种情况下,要使规划行之有效,需要根据实际情况对生涯规划的进展做出评估,并适时进行修正。当然,个体既可以只对某个阶段性目标的实施路径进行修正,也可以对理想发展目标进行修正,但这一切都应符合客观现实的需要。

案例分析

案例 1-3 两名高职大学生的不同职业发展之路

小刚是一所高职院校会计专业三年级的学生,当初填报考志愿时,小刚就对未来的工作没有什么特别的规划,只是听说这几年很多人都自己开公司,社会上对会计的需求量比较大,所以就报考了会计专业。但是进入大学,小刚觉得这个专业的课程比较枯燥,后悔自己选错了专业,想换专业又不知道自己喜欢什么,一直闷闷不乐。临近毕业还有半年,大部分的同学已经找到了工作,小刚还没有想清楚要找什么样的工作。大三的寒假前他开始着急,到处投简历,参加各种招聘会,面试过几家单位,但是没有一家满意。小刚对自己的未来感到茫然,不知道下一步该怎么做。

小明是小刚的同学,在高考报专业前,小明随同父母走访了亲朋好友,了解了会计这个行业的发展情况、从业要求和就业情况,同父母商量以后,小明决定选择会计专业作为今后的发展方向。做决定之前,小明了解到这个行业的竞争相对比较激烈,就业形势也不如前些年,但是小明相信,自己数学和计算机操作基础好,性格比较沉静、敏锐细致,做事非常有条理,喜欢从事逻辑性强的工作,这些都是从事会计行业的基本素质,有了这些基本素质,再加上他的勤奋和执着,他一定会在这个竞争激烈的行业里有所发展。从大学入学开始,小明就给自己定下三年的目标和计划,他打算充分利用三年的时间,一年级先学习好本专业知识,同时积极参加社会活动,锻炼自己的人际交往能力和英语口语能力,准备在毕业前参加英语等级考试;二年级的时候参加会计电算化的培训和资格认证,二年级暑假到两家会计事务所实习,实习期间小明非常认真,抓住机会向同事请教学习,同时了解到这个行业的一些任职资格以及培训制度。尽管实习中发现工作中有很多东西和书本上的不一样,小明还是清楚地认识到,要做好会计这一行,只靠书本上的知识是远远不够的,必须要有长时间的经验积累和社会资历,所以小明决定毕业后先找一家规模不大但是运作比较规范的会计事务所。通过自己的努力,小明终于在三年级的寒假前找到了满意的工作,虽然薪水不高,但是事务所的同事都比较勤奋,同事关系融洽,小明相信,自己在



这样的环境中可以逐步提高自己的专业水平,他计划在工作后两年之内通过注册会计师考试,五年之内成为一个专业熟练的会计。小明相信,只要自己一直努力并且不断为未来的职业发展做准备,自己一定会在会计这一行有很好的发展。

资料来源:成都职业技术学院精品课程网站.

启示:案例中的小刚和小明是目前高职高专院校中比较典型的两类学生。小刚从来没有计划过自己读完大学以后的职业发展,报考志愿时有从众心理,没有分析自己的个性、兴趣、特长和工作期望,而是追随大流报考了比较热门的会计专业,入学以后发现不喜欢这个专业,但是并没有及时调整方向,也没有任何弥补措施,因此,在毕业前对就业方向 and 前途感到迷茫。而小明从选择志愿开始就做了充分的准备,结合了自己的个性特点及兴趣,了解与会计专业相关的信息,包括行业的发展情况、从业要求及就业情况。从大学入学开始,小明就给自己定下三年的目标和计划,大学期间除了专业学习,还注重综合能力的培养,同时为获得职业资格做准备。明确的目标、全面的规划和对目标计划的执行让小明在临近毕业、即将进入工作前有了一个很好的开端。通过对比,让我们充分认识到职业生涯规划对大学生今后职业发展的重要性。



拓展阅读

职业规划不单只为就业来

有人说,职业规划就是告诉你适合干什么;有人说,职业规划就是帮你规划好人生路线,按部就班地做就能成功;有人说,职业规划就是由职场前辈给你传授经验。“职业规划”,如今已由学生及家长关注的就业视点发展成为全球教育的主导观念。

留学为何需要职业规划

与容闳、詹天佑、徐志摩那个时代相比,尽管我们在科研、高精尖技术和先进管理领域,与西方还存在一定的差距,但这种差距正在不断缩小,甚至在某些领域,中国已经超越了西方国家。因此,现在不能简单地讲,只要在国外学到一技之长,归国后就能彻底颠覆某个学科和行业。况且,当今时代的留学生已经很多。那么,出国留学还有意义吗?

答案是肯定的。一方面,出国留学能够享受国际一流的教育资源。另一方面,积累国际工作经验。留学可以开拓国际视野,几个主要留学目的地国家,如美国、澳大利亚、加拿大等,都有针对国际学生实习和就业的工作签证政策。优秀国际学生有一定的机会留在当地工作,不仅可以感受海外工作氛围和环境,还可以积累在国际企业的工作经验,特别是接触到先进的商业模式、应用技术和管理理念。

在这个过程中,从留学到就业,从“软背景”到“硬实力”,职业规划越早越受用。如果没能在留学前着手职业规划,那么也应在留学期间思考毕业时的就业去向。

职业规划中有哪些误区

研究发现,很多中国学生在为留学做职业规划时,容易被一些假象或误区所蒙蔽。

表现之一是专业扎堆,毕业后难就业。哪个行业好或者哪个热门就选哪个,这种不假思



索的决策方式把许多问题留在了以后。根据新东方前途出国咨询有限公司的最新数据,超过40%的留学生选择金融、商科相关专业,而近年来金融行业的入门级岗位长期处于供大于求的状态。

表现之二是注重功课和考试,不注重实习。努力学习固然是学生的本分,但还要记得为了什么而学习。学生可以从学校就业办公室(Career Office)、行业探索沙龙、校友精英及名企校园宣讲会、求职或行业分享等活动中获得想了解的行业或企业信息,从而为未来做选择,而实习经历是验证这个行业乃至岗位是否适合自己的最有效方式。

表现之三是认为进入名校就等于进入名企。名校背景会使求职者获得更多名企的面试机会,但能否被录用,还要看其是否拥有企业想要的软实力和硬实力,包括校园实践经验、实习经历等。当然,还有清晰的职业规划和充足的面试、笔试准备。

表现之四是以为职业规划可以等到就业前再准备。有一部分学生认为,职业规划只要在就业前准备就可以,或者说留学与职业规划并不存在很大的关联。其实,很多成功案例都显示,越早规划的中国留学生越能轻松就业。其中,有充足相关行业实习经历的留学生几乎可以轻松拿到理想企业的“入场券”。对于就读所谓“非名校”的留学生来说,完全可以依靠科学的职业规划和脚踏实地的努力,在短短数年的留学期间实现“弯道超车”。

家长如何精准支持孩子规划

当然,导致以上现状的原因有很多,其中之一是父母。一种是在孩子留学与就业方面,父母享有绝对的决定权;另一种是父母完全自由散养孩子,“只要孩子开心就好”。其实,孩子这时阅历尚浅,需要正确的指引和帮助。而且,研究表明,那些初入职场就“游刃有余”的孩子,很多都有一双“隐形的翅膀”在支持,即来自家长的力量。

今天的中国家长拥有更为丰富的教育背景、国际视野和可支配资源。他们普遍关注子女的职业规划,但他们当中的很多人并不了解如何精准地帮助孩子进行职业规划,关注的问题也不够超前。一般家长的问题都会集中在专业的选择上。例如,这个专业未来好不好就业?这个专业好还是那个专业好?但实际上,判断职业规划的维度有很多,专业和薪资只是其中一部分。现在的高薪行业并不代表着三五年之后还是最好的,现在看起来薪资不高的行业,未来三五年后可能会成倍增长。

例如,很多中国企业都在投资体育产业,包括在国内外购买体育俱乐部。这时候,企业需要的是在国外俱乐部有过实习或工作经历的人才,为此,与之相关的体育管理专业未来会炙手可热。其实,还有很多类似的新型职业可能从一开始就没有出现在家长的规划中。

因此,从长远角度来说,兴趣、性格是否与专业匹配,未来行业的发展趋势,都值得思考。为此,家长提出“我的孩子更适合什么专业”“这个行业发展前景如何”“选择什么样的专业与这个行业相关”之类较为立体的问题,可能对于孩子的留学与职业规划更有裨益。

在经历多维度的思考后明确就业方向,接下来就需要对行业做深度研究。很多学生与家长经过多重考量后选择了金融专业,但仅仅通过财经频道、新闻和道听途说来进行职业探索,显然并不专业。金融行业的8个子行业——券商、投行、基金、商业银行、资产管理、保险、信托、期货,在国内外的商业模式是怎么样的?主要的公司有哪些?会招聘哪些人才?岗位都是做什么的?未来的发展轨迹是什么样子的?如果未来要投入30年以上的职业生涯到这个行业中去,难道不应该花两个月的时间去了解吗?

想要进入某一行业,就一定要知道它的就业形势。例如,投资银行招聘一般都要求应聘



者有名校背景和暑期实习经历。如果应聘者曾经争取到这样的实习机会,就有可能被录用。咨询行业同样需要是名校高才生,平均成绩点(GPA)要高,有相关名企实习经历,同时一定要学习面试技巧,并做好充足准备。

如何科学地制订职业规划

对想进行留学与职业规划的中国学生,首先要了解自己,即做到自我认知和探索。为此,可以先向自己提出这样几个问题:我的职业兴趣是什么?我有什么能力?我在什么样的活动中会获得最多的满足感?对此,有两种解决办法,一是凭直觉,弄清自己喜欢做什么,对什么感兴趣,并且擅长做什么;二是找到专业的职业规划导师,通过职业咨询、专业测评等方法,最终获得客观的自我认知。值得注意的是,人的兴趣在年轻的时候具有不稳定的特点,所以用“我擅长做什么”问自己更为可靠。

其次,了解外部世界。要对工作世界有所了解,例如,劳动力市场现状、就业市场格局、行业背景分析、职业种类的区分和各自要求、地域问题、企业文化和组织等。对某行业感兴趣的留学生,应该通过尽可能多的渠道去了解该行业。已经确定专业的留学生可以直接通过学校了解本专业往届毕业生就业去向,借鉴师兄、师姐的经验。研究内容应该从行业现状,到企业,再到职位等。

最后,结合自我了解和外部了解,确定一个主要的职业方向和目标后,就看到了差距,自我提升的行动计划也自然浮现水面。其实,留学也是一种职业力的提升。在国内,自己的分数可能上不了名校,但可以通过留学去世界排名前100的高校,从而利用有效的职业规划完成“曲线救国”。

通常而言,能够很好地驾驭一份工作,需要知识、技能和能力三方面支撑。其中,知识和技能是岗位最基本的专业功底和办公技能,而能力在不同阶段有不同的需求,提升也大多是在实践中改变的。而长期职业生涯的成功因素中,“合适”占了很大比重。为此,科学的职业规划中,需要我们理清一些非理性信念,比如“钱多活少离家近”。

通过以上分析,我们对未来的职业规划有了一定方向。然而,是不是按照这样的方式制订出来的职业规划就一定符合自己的职业发展轨迹或者能够解决“疑难杂症”呢?对此,要根据实际问题进行具体分析。职业生涯规划对于个人而言,其价值聚焦于两点:

第一,提升主观幸福感(SWB)。主观幸福感是指人们对其生活质量所做的情感性和认知性整体评价。例如,一个很文艺的女生在美國很吃力地学习计算机,只是为了能够留在美国。长期来看,这并不是一个明智的选择。留学生是个全球流动的群体,无论在哪里工作,都需要对职业充满热情。况且每个行业,除了春天还会有冬天,在选择职业上,只有最适合自己的行业。

第二,提升个人生涯成熟度,即生涯决策能力。目前,复杂的经济环境致使企业生命周期急剧缩短,“一而终”的职业发展概念正在淡化。为此,如何在纷繁复杂的变革中掌控全局,保持自身职业发展轨迹的连续上升,成为职场生存的一项必备技能。

总之,主观幸福感向内,生涯成熟度向外,一内一外,共同构建起人们追求职业稳定、职业发展、职业幸福的基本体系,这也是职业规划本身所要传递的理念。

(作者:史晓懿,作者单位:北京海威时代教育咨询有限公司)



不要等到大学毕业,你才明白这几个道理

目前还在大学的我,经常收到读者留言,问题多关于大学,生活、学习、爱情,方方面面。回过头来看,大学这几年在我们的人生中,起着至关重要的作用。换句话说,你如何走过大学,可能,就如何走过这一辈子。

从我的亲身体会来看,更多的学生,习惯了被动学习,从小学到高中,大家适应了老师教我们学的模式,所以一进大学,在自由舒适的环境里,很容易迷失自己。

如果没有主动学习的精神,如果自律意识不够强,大学这几年,很可能就在玩乐中过去了。毕业即失业,绝对不是少数人。

很多人毕业后过得不好,怪学校,怪社会,其实更应该怪的,是当初那个浑浑噩噩不懂事还不努力的自己。种什么因,得什么果,这个道理,一直如此。

所以今天,我总结自己的大学生活,给目前还在学校的学弟学妹们分享自己的一些心得感悟,同时也算自勉,任何时候,都要有自己的想法和原则。

1. 大学里,比找对象更重要的是找榜样

我不追星,不羡慕富二代,因为他们不能代表我们大多数人的实际情况。我们平凡,我们普通,能做到的,就是通过踏踏实实努力,将自己的小梦想变为现实。所以,我给自己找的榜样,是靠自己的实力、胆量,靠着拼搏精神和常年的自律意识来实现自己梦想的人。

我的学长老徐,我已经写过很多次了,他比我大一岁,现在成功创业,并在多个协会就职。抛开一些虚名不说,我最佩服的,是他与众不同的思想和敢想敢干的心态。大学时他创建社团,开幕式时,他请到了一些山东的作家、诗人和书画家,有的已经年过六十,还有的甚至从外地坐车赶来,给一个20多岁的年轻人捧场。

一开始我实在想不通,但后来我都看到了。他足够努力,在各类征文比赛中拿过大奖,本科时就出了自己的报纸杂志,自学平面设计,做网站,开公司……有了这些起点之后,又不断走出去,认识各类优秀的人。

我问他:“好的人脉是怎么得来的?”

他说:“好的人脉不是让你每天窝在宿舍迎合舍友,首先你要努力让自己变强大,让别人看到你的价值;之后要不断走出去,和比你厉害的人交往时,要主动付出,这样人才愿意帮你。”

除此之外,他还教了我很多很多,我一一记在心里,并慢慢实践。这些年我一直把他当作我的大哥和榜样,学到很多,也得到很多。

他最看重人品:“能力帮你到哪里,人品让你留在哪里。”

2. 在大学,不一定要按部就班地生活

在网上看到一段特别的话。那一年我参加高考后填报志愿的时候,问父母该选什么专业什么学校,我爸妈说:“别问我们该怎么办,我们还没活明白呢,你自己选一个最喜欢事情的去做,哪怕是这个学校十节课里你只喜欢一节,只要你觉得值得就可以,不要按照我们或者世上其他人那样去改变了自己本来应该有的生活。”

我的眼眶湿润,因为我的父母一直这样鼓励我,选你喜欢的事去做,找你自己喜欢的人,在一起。他们从来不约束我,我一直处于放养状态。我胆子很大,喜欢顺着自己的心走,当我发现大学里一些课程刻板老套之后,我没有选择留在那里玩手机,去做了自己喜欢的事



情。时间宝贵,我浪费不起。我不是一个听话的乖学生,我觉得大学的可贵在于自由,这种自由不是说我们有大把时间可以浪费可以随波逐流,而是你可以自由地去追逐自己的梦想,有着选择自己未来的可能性。

其实很多人不懂学习,按部就班,只是被动吸收,这个时代变化很快,学校环境和社会环境差别很多。我们要做的,首先是从框架中跳出来,将“死”的知识和“活”的生活联系,学以致用;同时也要往更高更远处看,不要局限在自己身边的一亩三分地。

3. 大学,是你培养生活品质的关键时期

有读者和我说,因为家庭条件不好,他没有旅行过,没去过电影院,没去过咖啡馆……其实我想说的是,首先,我的家庭条件也不好,但我们都成年了,想花钱,可以自己赚;同时,那些东西也花不了几个钱,偶尔的享受,对自己生活品质的提升有很大帮助。

一直很火的一个词是“穷人思维”,与之相对的,自然是“富人思维”。说白了,道理很简单,你只有敢花钱,投资自己,提升生活品质之后,才会有动力去追求更好的生活。穷则变,如果穷,还很顽固,死守着自己那一套,不愿意敞开心扉学习的话,眼界和格局自然也就那样了。眼界决定境界,格局决定结局,说了很多遍了,提升生活品质,就是提升自身综合素质的重要一步。

回归自身,我家因为前些年遭遇了一些挫折,现在的条件很一般。所以我上大学后,生活费都是自己赚的,周末代课,一个月不到两千,寒暑假打工,能赚几千块钱。记得有个同学和我一起打工,结束后我说我们一起去看电影吧,他说,不行,我要攒钱为以后买房子做准备。拿着手里的五十块钱,我实在看不到楼房在哪里。除满足生活基本需求之外,其他的钱,我也不会攒(当然也没几个钱),全部用来买书,看电影,穷游,报学习班……后来我攒钱买了单反,自学摄影。我觉得这些都是提高生活品质和自身素质的东西,年轻,更重要的不是守财,而是投资自己,看眼界。

自己越来越优秀,以后得到的会更多。

4. 大学,是你学会人际交往的第一步

在网上看到许多关于人际交往的话题,因为游戏发生争吵,因为生活习惯发生矛盾等等。大学是一个小社会,在这环境里,人际交往是重中之重。

看到一段话:社交聚会要求人们做出牺牲,而一个人越具备独特的个性,就越难做出这样的牺牲。人都应该有个性,但学会适当让步,你会发现很多事原来也不过如此。

朋友读了篇文分享给我,我觉得要处理好人际关系一定要注意以下几点。

第一,不要想着能从别人那里得到什么,而要想到能给予对方什么。

第二,要善于发现周围人的优点,多赞美,当然这得是发自内心的话。

第三,不要总是给周围人传播负能量,我相信大家都喜欢爱笑的朋友。

第四,和别人相处一定要让对方感觉舒服,也就是说尽量不要麻烦别人,当你自己独立了,而不依附于任何人,喜欢你的人自然会向你靠拢。

第五,吃亏是福,有些小事也没必要太过于计较,退一步海阔天空。触犯到底线那就另当别论了,但是我认为大学里的大部分矛盾,都来源于小事的累积,所以适当容忍一下对方也未尝不可。

第六,不要太小气,有什么好吃的大家可以一起分享。

第七,得意的时候不要太骄傲,太嘚瑟的人招人厌。



第八,少关注八卦,尽量不要去议论谁。有的事一传十,十传百,可能会给自己带来危害。

当然,圈子不同不硬容,人以类聚。但搞好和同学的关系,也是对情商的一种提高。北京外国语大学校长崔希亮说:“人文情怀很重要,要关心我们这个世界,包括关心周边的人,关心我们的环境,关心这个世界上发生的任何一件微小的事情。”

资料来源:网络博客。



实践训练

训练 1-1 我的生命线(课上完成,10 分钟)

生命线是你我都有的东西,人手一份,不多不少。人间有多少个生命,就有多少条生命线。生命线就是每人生命走过的路线,这个活动就是画出你人生的路线图。

活动第一部分:画出生命线。

准备工作:(1)准备一支红蓝铅笔。签字笔也行,一支较鲜艳,一支较暗淡。要用颜色区分心情。(2)在方框的中部,从左至右画一道横线,长短皆可。(3)给这条线加上一个箭头,让它成为一条有方向的线。(4)在不同的节点上标注你认为对自己影响重大的事件,正向事件标注在线条以上,负向事件标注在线条以下。(5)在线条的左侧,写上“0”这个数字,在线条右方,箭头旁边,写上你为自己预计的寿数(可以写 68,也可以写 100)。(6)此刻,在这条标线的最上方,写上你的名字,再写上“生命线”三个字。

活动第二部分:体验生命线



将学生分为 AB 两组,分别扮演哑巴与盲人的角色,盲人在哑巴的指引下,穿越复杂的路况,然后角色互换,游戏重做一次。每人分享两种角色的体验和感觉。

活动第三部分:教师点评,将活动与未知的人生道路紧密结合起来,让学生有一个真实的情感体验,珍惜当下,珍惜拥有。

训练 1-2 我的旅行计划(课上完成,5~8 分钟)

假期快到了,打算下个月与好友一起外出旅行。可以走到任何你想去的地方,想想都觉得很惬意……在旅行之前,总得有个计划吧,上网查查资料,做好出门的准备!

2~5 人一组,分享自己的旅游计划,每人 2 分钟。讨论并记录下:

(1) 你的旅游计划是什么?

(2) 制定这个计划经过了哪几个步骤? 首先考虑的因素,其次考虑的因素:



(3) 如何落实这个旅游计划?

(4) 这个过程与职业生涯规划有哪些相似之处?

(5) 总结归纳出职业规划的作用。

课后作业

知识点复习

1. 什么是职业生涯? 什么是职业生涯规划?
2. 职业生涯规划的一般步骤是什么?
3. 从职业生涯基本原则出发, 尝试分析个体与环境之间的关系。

实训项目

选取与本专业相关的一位成功人士, 了解他的成长和发展历程, 写下你的感悟。

学习情境二

职业自我探索 (一)



情境案例

《西游记》中的人物性格



《西游记》是我国四大古典名著之一,它向人们展示了一个绚丽多彩的神魔世界,但又处处可见现实社会的投影。作品塑造的唐僧师徒四人鲜明的人物形象及个性特征,对后世具有重要的借鉴和思考价值。

顽皮机智的孙悟空 孙悟空天资聪敏,思想跟行动都敏捷如风,学得一身高强的法术,吹一口气,就能够七十二变,并且有法宝金箍棒,筋斗云一驾,就能够上天下地。悟空仍有猴性,他精明顽皮,爱捉弄人。他故意叫猪八戒去巡山探路,自己则变作小虫,暗中监视爱偷懒的八戒,可见他心思细密和顽皮的本性。孙悟空天不怕,地不怕,所以他敢一闹海龙王,二闹阎王殿,三闹天宫,并且还和佛祖打赌,由此可见他叛逆、不愿受拘束、不墨守成规的个性。充沛的生命力、大无畏的精神、笃实的性格和乐观的个性,使得他不怕吃苦,勇于面对挑战。他这一种冒险犯难的精神,充分显现了英雄的特质,但是争强好胜、心高气傲以及性急如火却是他的弱点。

功利憨厚的猪八戒 猪八戒给人“好吃懒做、自私自利”,“损人利己、见利忘义”的感觉。但在随师父西去取经的曲折道路上,他虽然没有悟空神通广大,却也立下了不少战功。你看他在智取芭蕉扇、四探无底洞、大战盘丝洞中,真是悟空斗魔降妖的好帮手。猪八戒是吴老先生笔下的一个戏剧性人物,虽然有着许多的缺点,而我们一点儿也不觉得他丑陋。相反地,在他的这些缺点背后,透露出来憨厚老实富有人情味的一面,却给我们留下了深刻的印象。正如林语堂先生所说,他是一个“充满人欲的艺术形象”。猪八戒让我们觉得可亲又可爱。

严格执着的唐僧 小说中作者把唐僧坚韧不拔、执着追求的性格进行了进一步的刻画,成为许多人学习的楷模。作为师父,他对徒弟要求很严,经常教导徒弟“要以慈悲为怀”。大徒弟尽管机智不凡,本领高强,但在连伤“良家三人性命”后,师父也不能顾及情面,而将他逐回老家;作为僧侣,他行善好施,为民除害,为人们播撒着善良的种子;作为求学者,令人们赞叹不已的是



- 他那坚强的意志和执着追求的精神。他不仅对徒弟要求严格,而且自己也不懈怠,不为财色迷惑,不为死亡屈服。不达目的誓不罢休的坚定信念,使他终成正果。唐僧给我们的启示是:“世上无难事,只怕有心人。”

- **忠心耿耿的沙和尚** 沙和尚是唐僧取经途中的一个忠诚卫士,也是让师父操心最少的一个徒儿,千里肩挑重担,没有半句怨言。师兄闹矛盾时,他从中调停和解;师父遇难时,他挺身而出,以死相救。尽管平时少言寡语,但在保护师父的战斗中冲锋陷阵,英勇无比。沙和尚忠心耿耿任劳任怨的态度,永远值得我们学习和借鉴。

- 唐僧师徒四人的性格风马牛不相及,却形成了一个优秀的团队,共同合作完成了西天取经的任务。衡量一个团队是否优秀的标准是它的共同目标能否实现。每个人都是企业的生命之源,团队的核心竞争力最终都要归结到每个员工身上。我们只有具备了深刻的自我认知后,明确自己的优劣势,才能在团队中找准自己所处的位置,明晰自己的角色和定位,才能更好更快地融入团队,进而给团队带来效益。

资料来源:百度文库。

【思考与讨论】

1. 结合案例,从四个人物中选择其一,着重分析和阐述人物的性格特点。
2. 《西游记》中唐僧、孙悟空、猪八戒、沙和尚的人物性格都很鲜明,在现实生活中,这四种性格都有潜在的优点和缺点。你是什么性格?你是否发挥了性格中的优势?

任务一

探求职业自我

知识目标

1. 了解职业自我的基本概念及其分类。
2. 通过冰山模型,更加全面深入地认识职业自我。
3. 了解职业测评及相关职业测评系统的一些基本知识。
4. 掌握北森“朗途”动力测验的结构、内容与测验维度解释。

能力目标

1. 能够积极关注自身的职业特质,不断审视自我。
2. 进行职业测评并学会分析、解读自己的测评报表,从而全面、客观地认识自我。

任务分析

系统化职业规划是一个“从内而外”的过程。“知己”是职业生涯规划的第一步,也是最

难的一步。科学的职业测评系统是准确地进行自我测评的有效工具,通过本章节的学习,能够对职业测评的原理有所了解,主要是通过具体的操作实践,学会运用相关知识,读懂自己的测评报表,从而有效掌握自身性格特征、发展潜力等。人是一个复杂的有机体,如果没有这方面的意识,人可能一辈子也不了解自己。

知识链接

“人贵有自知之明”“知人者智、自知者明,胜人者有力、自胜者强”“知之者不如好之者,好之者不如乐之者”,这些话都告诉我们只有在全面认识自己的基础上,思考自己的兴趣爱好,想要做什么工作,能做好什么工作等具体内容,才能了解自己的职业倾向与能力倾向,制定科学的职业生涯规划目标。

一、职业自我

人生的发展,离不开对自我的不断审视,但每次审视的目的不同,角度不一样,结果当然也不一样。举例说明,比如恋爱的时候,大多数人会对自己进行分析,从而出现了“般配”一词。在这个特定的情境内,审视在意的是能否携手共度人生的相关特质,如外貌、健康、经济能力、是否孝顺长辈,等等。如今在求职之际,我们把目光再度投向自己时,作为一名“准职业人”应该关注什么呢?概括地讲,需要关注的是自身那些与职业活动有关的特质,简单地说就是职业自我。与大学生求职就业相关的个体因素很多,综合起来,可以分为六大类(如图2-1)。

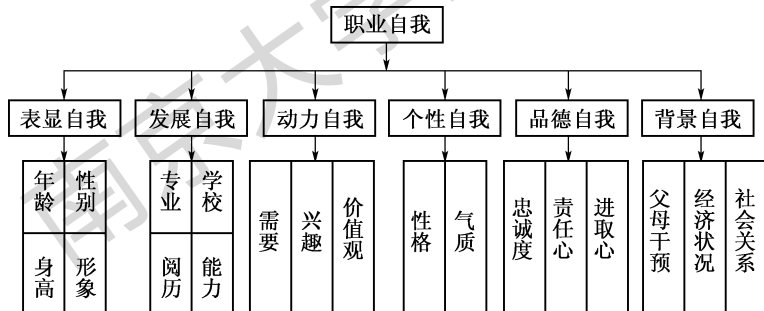


图 2-1 职业自我的结构图

六类因素在职业自我中的地位并不相同。表显因素是人们可以直观看到的因素,最为凸显;而背景因素主要涉及个体发展的背景,隐藏于个人身后,对于个人起着支持和约束作用;其余四类则代表了个人较为内在的职业特质,涉及个人的职业动力倾向、职业实力、职业行为风格、职业品德等方面。

二、冰山模型

为了更好地理解职业自我的概念,可以结合“冰山模型”,再更进一步进行阐述。

所谓“冰山模型”(如图2-2),就是将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中,“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能,是外在表现,大部分与工作所要求的技能相关,我们能够在较短的时间内使用一定的手段进行



测量,如考察资格证书、简历,考试,面谈,也可以通过培训、锻炼等办法来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机,是人内在的、难以测量的部分,往往很难度量和准确表述,又很少与工作内容直接关联。只有其主观能动性变化影响到工作时,其对工作的影响才会体现出来。考察这些方面的东西,每个管理者有自己独特的思维方式和理念,但往往因其偏好而有所局限。管理学界及心理学有着一些测量手段,但往往因复杂而不易采用或效果不够准确。它们不太容易通过外界的影响而得到改变,但却对人员的行为与表现起着关键性作用。

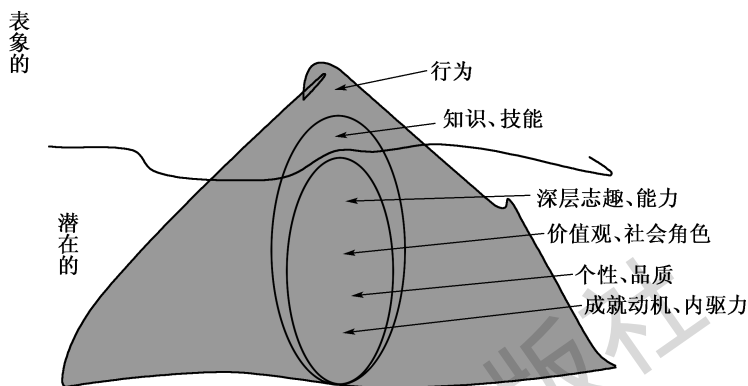


图 2-2 自我认知的冰山模型

三、职业测评基础知识

1. 职业测评

职业测评是一种了解个人与职业相关的各种心理特征的方法。准确地说,职业测评是应用到职场上的心理测评,它是通过一系列的科学手段对人的一些基本心理特征,包括能力(擅长做什么)、兴趣(喜欢做什么)、性格(适合做什么)、气质及价值观(什么值得做)等进行测量与评估,分析你的特点,再结合工作的特点,帮助你进行职业选择,最终达到人与职业的最佳匹配。身高、体重等有时也列入测量范畴,但不是主要方面。

2. 职业测评的作用

第一,通过职业测评,可以更好地理解你自己。通过认识自己的性格类型和动力特点,了解自己的性格特质,适合的岗位特质。第二,通过职业测评,可以进一步扩宽思路。通过对自己的性格、心态的了解,对适合自己的岗位特质、职业的理解,认识到更多的可能性,从而拓宽自己的思路和择业范围。第三,通过职业测评,可以更好地规划职业生涯。根据报告提出的个性特点、适合的岗位特质、适合的职业、发展建议,可以更清晰地规划自己的职业生涯。第四,职业测评属于第三方的客观评价。测评报告中对个性、动力的分析,可作为寻找工作时第三方的客观评价,使用人单位更深地理解个人的优劣势,更好地达到人岗匹配、人与组织的匹配,也使个人在发展过程中少走弯路。

3. 进行职业测评时的注意事项

第一,做测评时建议最好一次完成。第二,做测评时应保持平静的心态,以自己的第一感觉(直觉)作答,而不应以你认为正确的答案作答;以自己平时的表现答题,而不要以自己希望的表现答题。通常不要在生病的时候做测评。

4. 对职业测评的正确认识

首先,不能把职业测评当作“算命”。职业测评作为心理测评工具,与个人职业发展结合的紧密程度,并非与“算命”一样,凭主观臆测和推测。职业测评作为一门学科,有着很长的历史,它以人格理论、能力理论、统计学等为基础,形成了自己的学科体系,其测评结果也更加客观、数量化、全面。作为一门技术,职业测评已经相当成熟,有严谨的规范和步骤,有检验和控制测量误差的方法,经受了实践的考验。其次,不能仅依靠职业测评的结果做决策。职业测评是职业生涯规划的开始,是一个辅导工具。在企业的人才选拔和个人的职业咨询中,职业测评可以起到很好的参考作用,但是,我们不能将它作为唯一的标准,还必须参看其他的因素,如职业发展阶段、机遇、经济状况、其他个体的深层原因。同样,职业测评并不能决定一个人的成功。一个好的职业发展,有很多因素在起作用,比如了解个人、有良好的机遇、积极的行动和遵循匹配的原则,不是其中某一个因素就可以决定成功的。

四、北森职业测评简介

职业测评能够快速、科学地发现个人的特点和问题。在职业测评后,受测者需要在职业指导师的帮助下进行更个性化的咨询与生涯设计,也就是说职业测评是职业生涯规划的开始。目前,全国各大高校普遍使用的是由北森测评开发的“北森朗途大学生职业规划测评”(以下简称“朗途”系统)和“CareerSky 大学生职业生涯规划测评”(以下简称“CareerSky”系统)两个系统。

“朗途”系统考虑了对职业最有决定作用的性格与动力因素,通过测评深入分析学生的性格倾向与动机特征,来明确学生存在的潜在优势与不足,从而定位可能的发展方向,并给出相关的指导建议。“CareerSky”系统是一款针对大学生的职业生涯规划系统探索流程,是集职业规划相关领域于一体的平台。它包括了解自我、了解职业、职业决策与行动三个大的模块,实现对大学生职业生涯规划的帮助,全面解决当前大学生普遍存在的职业规划困惑:自我了解不清楚、人生目标不明确、对职业茫然无知、思想不能转化成行动等问题。

总而言之,朗途与 CareerSky 作为较好的职业测评工具,各有千秋。朗途操作便捷、快速,报告建议被广泛认可;CareerSky 严谨、系统,有丰富的职业信息库,对学生实现全方位职业规划指导。下面我们以“朗途”系统为例,着重解读其中的动力测验部分。

五、北森“朗途”系统动力测验

1. 动机的含义与作用

动机是引起、维持和指引人们从事某种活动的内在动力,是人类行为动力中调控机制的重要组成部分,是人类行为的原动力。它具有以下几个方面的作用:一是指引着个体行为的方向、任务选择、注意分配;二是决定着行为动力强度的大小、努力的程序以及行为的坚持性、克服困难的程度;三是可以用来解释或说明个体行为发生的原因和理由。

2. 动力测验的结构、内容与测验维度解释

“朗途”系统中的动力测验部分(2.2 版)由四个分量表构成,即:影响愿望、成功愿望、挫折承受、人际交往。每个分量表具体内容如下:

(1) 影响愿望。在组织行为过程中,力图获得、巩固和利用权力的内在需要,试图以自己的思想、意图影响和控制他人,控制环境和牵引对自己有影响的作用力的愿望。人员的影



响愿望有两种形式:个人影响愿望和组织影响愿望。作为职员,首要的任务不是自身完成多少工作,而是组织、领导下属共同努力以达到组织的目标。因而,从一般意义上说,职员必须具备较高的影响愿望。在企业中,影响愿望非常重要,尤其是对管理人员和销售人员。

高分个体(百分位 $>75\%$): <ul style="list-style-type: none">• 愿意主动影响、控制或引导他人• 有对他人进行情绪、行为上的控制和影响的强烈愿望• 希望处在那些能够表现个人影响力的职位上• 非常在意自己在组织中的地位和他人心目中的位置• 通常不宜让两名有强烈权力动机的人处在同一职位上,易导致冲突	低分个体(百分位 $<25\%$): <ul style="list-style-type: none">• 满足于现状,不愿与他人产生权力之争• 如果影响愿望低于30%,你希望他人按照自己的想法做事,不愿强求他人• 所带领的团队规范化程度容易不高,做事效率不高• 对于管理人员推进工作会有较大的影响,做事效率不高
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(2) 成功愿望。在面对任务情境时,朝向高标准,设置具有挑战性的工作目标,并为实现这一目标进行艰苦努力,希望获得优秀成绩的欲望。所包含的内容是:为自己设立优秀标准并为之奋斗,有强烈的自信心。

高分个体(百分位 $>75\%$): <ul style="list-style-type: none">• 对自己有较高的期望,做事主动、意志坚强、精力充沛、不达目的不罢休• 重大局、不贪小利、不感情用事• 做事常有很强的目标方向性• 喜欢对所发生的事情负责	低分个体(百分位 $<25\%$): <ul style="list-style-type: none">• 追求个人高目标的愿望不强• 如果成功愿望低于30%,表示做事心态平和,对事情不愿强求• 倾向于容忍自己的不高追求或失败• 做事的主动性较弱,不愿主动承担责任• 团队意识和组织归属感弱• 喜欢较为轻松、没有压力的生活
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 挫折承受。在现在或将来可能遇到的挫折、困难和失败面前的心态、情绪反应以及特定的行为方式。用来测查被测者在不确定情境下是否愿意承担风险和责任;在遇到挫折和困难时是否能坚持努力、毫不放弃。它反映了一个人挑战逆境的决心和动力。

高分个体(百分位 $>75\%$): <ul style="list-style-type: none">• 意志顽强,在逆境中不失斗志• 在新的或不确定情景下敢于探索,不惧怕失败• 对情绪能很好地调节	低分个体(百分位 $<25\%$): <ul style="list-style-type: none">• 做事小心谨慎,尽量避免出差错• 过分在意结果,做没有把握的事情时犹豫不决• 压力感受强,易受情景影响
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(4) 人际交往。在生活和工作对人际关系的关注与重视程度,与他人建立并保持良好的关系的愿望和技巧,以及能够获得的人际支持的程度。人际交往可以反映被测者是否善于利用人际资源、取得他人的信任和支持,结果是促使人们相互和睦、关心,形成良好的人际氛围。

高分个体(百分位 $>75\%$): <ul style="list-style-type: none">• 重视人际关系,愿意在人际关系上投入时间和精力• 能够获得广泛的人际支持• 具有较好的人际交往技能	低分个体(百分位 $<25\%$): <ul style="list-style-type: none">• 更愿意依靠自己的力量完成事情,注重在人群中的独立地位• 喜欢与少数兴趣相投的人保持交往• 在人际交往中一般不采取主动,而是顺其自然
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

案例分析

案例 2-1 规划前先探索自己

王荣是一个喜欢自我探索的人,职业规划测评正好能够帮助她进行深入的探索,同时,我也让她参加了我们的新生职业辅导员工作坊项目,对她进行了系统的职业规划的培训,培训的过程中王荣写下了让我们这些专业人士都很赞赏的自我探索报告。

王荣的自我探索报告(性格部分)

根据性格测试的结果,我的性格类型是 INFP,能量倾向上是内向的,接受信息的方式是直觉型,处理信息的方式是情感型,行动方式是知觉型。

事实上,我觉得这种非此即彼的性格类型划分并不符合我的实际性格表现。我的性格是多层次的,比如,在能量倾向方面,我通常在心中思考问题,更愿意在经过挑选的小群体中分享个人的情况,但是,我也喜欢成为注意的中心,而且反应快。在感觉或直觉的选择中,我既善于理解字面以外的含义,对一切事情都要寻求一个内在意义,也注重看到、听到、触到、嗅到的具体感受,既自觉不自觉地挖掘深层的内在意义,又注重可测量的真实可靠的事。处理信息方面,我既是思考型,亦具情感处理倾向,我喜欢逻辑的分析,决策时也善于运用感觉和直觉。在行动方式上,我喜欢理解生活,但又倾向于让生活有条不紊。

可以说,我的性格偏向内向、直觉、情感和知觉型,但又在一定程度上滑向另一端。

总的来说,我是敏感的,内向的,感受能力很强,但又乐于与人交往交流,喜欢思考问题,逻辑地分析问题,倾向于梳理想理。

资料来源:方伟主编,大学生职业生涯规划咨询案例教程[M].北京:北京大学出版社,2008.
(节选)

启示:“人生规划其实是一个比较专业的问题,需要按照一个科学的流程对自我进行规划。”由王荣的自我分析可以看出,她学会了系统地对自己特点进行分析,既结合了测评的结果,同时也有自己的思考。总体来说,王荣喜欢帮助别人,有较好的人际沟通能力,追求成就的欲望比较强烈。当然最了解自我、最有资格评价自己的人还是她自己。

任务二

职业性格探索

知识目标

1. 了解气质的涵义、分类及特点,通过评估明晰个人的职业气质。
2. 掌握 MBTI 的四个维度,通过评估明晰个人的职业性格。

能力目标

认识自身气质、MBTI 类型的偏好倾向,体会不同的气质、MBTI 类型在沟通中的表现倾向。



扫一扫可见微课
“气质与性格”



任务分析

如果说个体在职业活动中选择“做不做”“做什么”受其动机、兴趣等的影响,“做得怎么样”受其智力、能力的制约,而“怎么做”则在更多意义上受其气质、性格的影响。不同气质、性格类型的人在解决问题的方式等方面存在很大的差异。通过本章节的学习,旨在引导同学们更加清晰地了解个性自我,寻求气质、性格与职业的最佳匹配。

知识链接

一、气质的含义

所谓气质,是指人们进行心理活动时或在行为方式上表现出来的强度、速度、稳定性、灵活性和指向性等动态特征,这些特征是与生俱来的。气质特征影响广泛,涉及个体活动的方方面面。正如美国心理学家雷蒙德·卡特尔(Raymond B.Cattell)所言,气质是描绘一个人在获取他的目标时如何行动的特质,他决定了一个人的一般“风格与节奏”,决定了一个人的行动是温和的还是急躁的。

气质的形成可较多地归结于遗传的因素,诸如“这孩子,和他父亲一样急”等此类的评价,形象地说明了气质的先赋性。许多研究也证实,新生的婴儿并非如原先认为的那样是一块“白板”,可以随意塑造,而是已经具有某些特定行为类型的倾向性,这些倾向性最终在行为中体现出的程度与后天的环境、教育有关,但气质不会因为后天的塑造而完全改变。气质的先赋性使其可塑性很小,个体气质在若干年内都可能保持相当的稳定性。气质无所谓好坏,每个类型都有其有利与不利的一面。

二、气质类型及特点

人的气质千差万别,古今中外很多学者对气质进行了大量研究,提出了不同的气质类型划分方法。前苏联著名生理学家巴甫洛夫的高级神经活动类型学说为气质类型提供了科学的解释,同时他借用了古希腊医生希波克拉底的气质类型的名称,将气质分为胆汁质、多血质、粘液质和抑郁质四种类型,并概括了每一种气质类型的典型特征。在现实生活中,有些人是某种气质的典型代表,但是纯粹属于某一气质类型的人也不多,多数人则是两种或者两种以上气质的混合型。

任何一种气质类型都有积极与消极的方面,因此,气质并不能决定一个人活动的社会价值和成就的高低,但气质会影响人的活动效率,并具有一定的职业适应性,见表 2-1 所示。

表 2-1 各种气质类型的心理特征及适宜职业

神经过程的基本特性			高级神经活动类型	主要心理特征	气质类型	适宜职业
强度	平衡性	灵活性				
强	不平衡		兴奋型	兴奋性高、反应迅速、热情直率、暴躁、不易约束	胆汁质	社交、政治、经济、军事、地质、推销、主持、演说

续表

神经过程的基本特性			高级神经活动类型	主要心理特征	气质类型	适宜职业
强度	平衡性	灵活性				
强	平衡	灵活	活泼型	兴奋性高、活泼好动、反应敏捷、善交际、浮躁轻率	多血质	社交、推销、采购、外交、管理、律师、记者、演员
强	平衡	不灵活	安静型	兴奋性较低、安静沉稳、活动少、反应慢、内心少外露	粘液质	自然科学研究、教育、医生、财务会计
弱	不平衡		抑郁型	感受性强、细心、敏感多疑、胆小、不活泼、行动迟缓	抑郁质	研究、会计、化验、雕刻、刺绣、检查、打字

三、性格

性格,源于拉丁文 karakter 一词,意为铭刻、标记、特性,即用以表示人和事物的特征。通常是指人格的一部分,即个性最主要的特征和核心部分,表现在人的态度和行为方式中独特而稳定的心理特征的总和,也就是个人对现实稳定的态度和习惯化了的行为方式。我国心理学界倾向于把性格定义为:一个人经由生活经历所积累的稳定行为习惯倾向。性格是具有核心意义的个性心理特征,是一个人社会本质的集中体现,与能力、气质相比较,性格具有直接的社会意义。它贯穿于人的全部行为之中,既表现出一个人对人、对事、对己的态度,又反映出他的习惯性的行为方式,是一个人品德和世界观的具体标志、精神面貌的综合反映。人的性格特征直接影响着人际关系、活动效果,具有直接的社会意义,因而可以做出优劣评价。

性格是稳定的、独特的心理特征,一旦形成就比较稳定。但性格并非天赋,与气质相比,性格的成因复杂,是外部因素和内部因素交互作用的产物,因而又具有一定的可塑性。大学生在成长的过程中,在家庭、学校、社会等环境 and 教育条件影响下,一定要通过自己的主动实践活动塑造良好、健全的性格。

四、MBTI 介绍

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)建立在瑞士著名心理学家荣格(Carl Jung)个性类型学说基础之上,迈尔斯(Katharine C. Briggs)母女研究并发展了荣格的理论,从而形成了一种人格测量工具 MBTI。MBTI 的分析帮助人们认识为什么人的兴趣不同、擅长不同的工作,而且有时难以互相理解。MBTI 作为一种心理学工具是在严谨的基础上开发出来的,MBTI 最初得到实际应用是在 1956 年左右,在最初的 15 年间,它一直在不停地发展着,大量的有价值数据被收集。随着测量工具理论的进一步发展,MBTI 量表的信度与效度也得到了逐步的检验。经过 50 多年对人的共性和差异性的研究和实践,MBTI 已经成为全球最流行的个性心理分析工具,在大学、企业、政府部门中广为应用。

五、MBTI 的四个维度

MBTI 用于衡量个人类型偏好 (preference),或称作倾向。所谓偏好,是一种天生的倾



向性,是一种特定的行为和思考方式。比如:“他们把注意力集中在何处?从哪里获得动力?”“他们获取信息的方法”“他们做决定的方法”“他们对外在世界如何取向?”等。这些偏好没有好与坏的区别,却形成了人与人之间的不同。它们各自识别了一些人类正常和有价值的行为。下面就逐次介绍 MBTI 的四个维度。

1. 能量倾向

能量倾向纬度 (E/I)	外倾 E(Extraversion) 注意力和能量主要指向外部世界的人和事,而从与人交往和行动中得到活力 <ul style="list-style-type: none">• 关注外部环境• 喜欢用谈话的方式进行沟通• 通过谈话形成自己的意见• 用实际操作或讨论的方式能学到最好• 兴趣广泛(广度)• 好与人交往,善于表达• 先行动,后思考• 在工作和人际关系中都积极主动
	内倾 I(Introversion) 注意力和能量集中于自己的内心世界,从对思想、回忆和情感的反思中得到活力 <ul style="list-style-type: none">• 关注自己的内心世界• 更愿意用书面方式沟通• 通过思考形成自己的意见• 用思考、在头脑中练习的方式学得最好• 兴趣专注(深度)• 安静而显得内向• 先思考,后行动• 当情景或事件对他们具有重要意义时会采取主动

2. 接受信息

接受信息方式 维度(S/N)	感觉 S(Sensing) 用自己的五官来获取信息;喜欢收集实实在在的、确实已出现的信息;对于周围所发生的事件观察细微,特别关注现实 <ul style="list-style-type: none">• 着眼于当前的实际情况• 现实、具体• 关注真实的、实际存在的事情• 注意力敏锐,并能记住细节• 经过仔细周详的推理一步步得出结论• 通过实际运用来理解抽象的思维和理论• 相信自己的经验
	直觉 N(Intuition) 通过想象、无意识等超越感觉的方式来获取信息;喜欢看整个事件的全貌,关注事实之间的关联;想要抓住事件的模式,特别善于看到新的可能性 <ul style="list-style-type: none">• 着眼于未来的可能性• 富于想象力和创造力• 关注数据所代表的模式和意义• 当细节与某一模式相关时才能够记起• 靠直觉很快得出结论• 希望在应用理论之前先能对其意义进行澄清• 相信自己的灵感

3. 处理信息

处理信息维度 (T/F)	<p>思考 T(Thinking)</p> <p>通过分析某一行动或选择的逻辑后果做决定;会将自己在情景中分离出来,对自己的正反两方面进行客观分析;从分析和确认事件中的错误及解决问题中获得活力</p> <ul style="list-style-type: none"> • 好分析的 • 运用因果推理 • 以逻辑的方式解决问题 • 爱讲理的 • 可能显得不近人情 • 公平意味着每个人都能得到平等的待遇
	<p>情感 F(Feeling)</p> <p>喜欢考虑对自己和别人来说什么是最重要的;会在头脑中将自己放在情景中所涉及的所有人的位置上并试图理解别人的感受,然后在此基础上根据自己的价值判断做出决定,从对他人表达赞赏和支持中获得活力;目标是创造和谐的氛围,把每一个人都当作一个独特的个体来对待</p> <ul style="list-style-type: none"> • 善于体贴他人、感同身受 • 受个人价值观的引导 • 衡量决定对他人产生的后果和影响 • 寻求和谐的气氛和积极的人际交往 • 富有同情心 • 可能会显得心肠太软 • 公平意味着每个人都被作为独立的个体来对待

4. 行动方式

行动方式纬度 (J/P)	<p>判断 J(Judging)</p> <p>喜欢将事情管理得井井有条,过一种有计划的、井然有序的生活;喜欢做出决定,完成后继续下面的工作;生活通常会比较有规划、有秩序,喜欢把事情敲定下来,按照计划和日程安排对他们来说很重要,从完成任务中获得能量</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有计划的 • 喜欢组织管理自己的生活 • 按部就班 • 善于制定短期计划和长期计划 • 喜欢把事情落实敲定 • 力图避免最后一秒才做决定或完成任务的压力
	<p>知觉 P(Perceiving)</p> <p>喜欢一种灵活的、自发的方式生活,更愿意去体验和理解生活,而不是去控制;详细的计划或最后的决定会使他们感到被束缚;愿意对新的信息和选择保持开放,直到最后一分钟;足智多谋,善于调节自己适应当前场合的需要,并从中获得能量</p> <ul style="list-style-type: none"> • 自发的 • 灵活的、即兴的 • 随意 • 喜欢开放、获取 • 适应、改变方向 • 不喜欢把事情确定下来,以留有改变的可能性 • 从最后关头的压力中得到动力



性格类型并不能解释一切,“人的性格远比它更复杂”。认识性格类型的目的,是帮助你更了解自己,促进你和别人的关系。每个人都会在某种程度上运用某一种倾向,这代表我们的性格类型,是我们所偏好的倾向。哪一种性格类型最符合你,是由你自己来做最后判断的。性格类型没有对与错,而在工作或人际关系上,也没有更好或更坏的组合。每一种性格类型给每一个人都能带来独特的优点。你可以用性格类型去理解和原谅自己,但不能以它作为任何事情的借口。不要让你的性格类型左右你选择任何事业、活动或人际关系。

案例分析

案例 2-2 “回家”的故事

小王和小李,是同窗,也是同乡,而两个人的性格却截然相反……

快放寒假了,小王和小李两人准备一起坐火车回家。回家的前一天,小王出去打了一上午的球,下午洗完澡睡了半天觉。而小李则早早地开始收拾回家要准备的东西,衣服、书都放到了该放的地方,寒假准备看的书也早从图书馆借回来放到自己的背包里。第二天早上,当小李早早收拾好东西站到小王的宿舍门口时,小王刚刚把乱糟糟的包收拾好。在小李的催促下,慌乱中小王又找不到自己的手机了。等小王收拾妥当,两人赶到火车站的时候,已经开始检票了。

小王看着一脸大汗的小李,心想:“这不正好吗?干什么那么紧张?那么早来火车站干什么啊?以后可不能和小李一起回家了,压力太大了。”

小李看着满不在乎的小王,心想:“要是路上堵车了,这不就晚了吗?为什么不能早一点来火车站等呢?那多保险啊。以后可不能和小王一起回家了,压力太大了。”

资料来源:根据网络资料自编。

【思考与讨论】

1. 结合所学的知识,分析小王和小李分别属于什么性格类型。
2. 结合自身实际,列出一些事例并和同学一起分析自己属于什么性格类型。

任务三

职业技能探索

知识目标

1. 理解职业技能的含义。
2. 了解技能与能力的关系。

能力目标

掌握技能探索的方法。

任务分析

不同的岗位有不同的技能要求。识别自己的技能对于职业生涯选择和寻找工作都很重要,因为在招聘中,招聘官会想方设法了解应聘者实际能做什么,即具有什么样的技能。通过本章节的学习,旨在引导同学们更加清晰地了解掌握专业技能是就业的根本,也是顺利就业的途径之一。

知识链接

正所谓“非学无以广才,非志无以成学”,学生要想找到满意的工作,获得成功,必须努力学习,增长知识,提前准备必备的工作技能,充足的技能将为学生提供更多选择的机会。学生只有将自己修炼成德才兼备的全能型人才,才能在竞争激烈的职场中脱颖而出,赢得用人单位的青睐。

一、职业技能的含义

在心理学中,技能被定义为“通过练习而形成的合乎法则的活动方式”,那么职业技能就是指通过练习而形成的合乎法则的与人的职业有关的活动方式。具体来说就是学生将来就业所需要的知识、经验、技术的总和,是胜任岗位所需的实际操作技能。

学生是否具备良好的职业技能是能否顺利就业的前提。根据《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》中关于“加强职业指导和就业服务,拓宽毕业生就业渠道”的精神,调动学生学习职业技能的积极性,帮助学生提高职业技能就显得尤为重要。

我国近代职业教育的倡导者黄炎培先生说:“一个人职业和才能相当不相当,相差很大。用经济眼光看起来,要是相当,不晓得增加多少效能;要是不相当,不晓得埋没了多少人才。就个人而论,相当,不晓得有多少快乐;不相当,不晓得有多少怨苦。”因此,一个人只有选准了与自己能力倾向相吻合的职业才能如鱼得水,否则,就会影响职业活动的效率。

二、技能与能力的关系

能力(ability)与技能(skill)是两个完全不同的词汇,两者既有区别,又有联系。

1. 区别

(1) 从性质上来看,技能是指顺利完成一定任务的活动方式,属于具体的操作程序;能力则是顺利完成活动任务的个性心理特征,属于个性表现的倾向性。

(2) 从范围上来看,技能的活动方式有特定性,某种活动方式只适用于某类活动并影响该活动的效率;能力,尤其是一般能力,作为一种个性心理特征具有普遍性,它表现在各种活动中,并影响活动的效率。

(3) 从来源上来看,技能是后天的,能力则除了要受后天的环境教育等因素的影响外,还要受个体先天遗传因素的影响。

(4) 从发展来看,个体的能力尤其是智力的发展与技能的获得在时间上是不同步的,智



力的发展较早,技能的获得相对要晚一些。技能的获得和运用是无止境的,而智力的发展却是有止境的,技能的掌握和能力、智力的发展在水平上并非完全一致。

2. 联系

(1) 技能的形成以一定的能力为前提,在技能的形成过程中,体现着个体能力发展的水平和个别差异,个体掌握技能的难易程度和速度有赖于已有的能力水平。

(2) 技能的形成能促进能力的发展,要形成和提高能力,必须掌握与之相对应的基本技能。

由此可见,能力和技能相互促进又彼此制约,其实我们可以把技能看成是一个习得的、具体的能力。

三、职业技能的内容及测评

1. 职业技能的内容

职业咨询师辛迪尼·梵(Sidney Fine)和理查德·鲍尔斯(Richard Bolles)把技能分为三个基本类别:内容性技能(又叫专业知识技能)、功能性技能(又叫可迁移性技能)和适应性技能(又叫自我管理技能)。其中内容性技能是指那些需要通过教育或者培训才能获得的知识或能力,需要不断学习,不断更新,如 IT 知识、office 知识等;功能性技能是指完成某件事情的程序或方法,如管理能力、销售能力、陈列物品的能力等;适应性技能是被用来描述或说明个体具有的某些特征,体现了个体完成一件事情的态度、情绪等,更像是个人品质,而不是单纯的技能,如责任心、亲和力等。一般来说,专业知识技能是大学生求职的资格和门槛。可迁移技能是用人单位最看重的技能,它关系到大学生求职的成功与否。自我管理技能是大学生最宝贵的个人财富,将会影响大学生整个职业生涯的成败。

2. 职业技能的评估

一般职业能力倾向测验和特殊职业能力倾向测验是比较常见的能力评估的方法。前者常用的包括美国联邦政府劳工部编制的一般能力倾向成套测验(GATB)、英国心理学家瑞文设计的瑞文标准推理测验(SPM)、韦克斯勒成人智力量表(WAIS)等,后者常用的包括明尼苏达文书测验(MCT)、明尼苏达机械拼合测验(MMAT)、明尼苏达空间关系测验(MSRT)和明尼苏达书面形状测验(MPFT)、本纳特机械理解测验(BMCT)等。这些测验,一些学校或测评机构已经具备测试条件,有条件的话可以进行测试。

案例分析

案例 2-3 2023 年最需要的 10 种硬技能

硬技能是指那些与专业知识、技能和工具相关的技能和能力,不同行业和职业所需要的硬技能可能不同,需要根据实际情况进行选择和提升。同时,获得硬技能需要不断的学习和实践,才能不断提升自己的能力和水平。以下是在 2023 年可能最需要的 10 种硬技能。

1. 数据科学和分析

数据科学和分析是指利用数据和统计方法来分析和解决问题的能力,包括数据收集、处理、分析和可视化等方面。

2. 人工智能和机器学习

人工智能和机器学习是指利用计算机算法和模型来进行自动化决策和预测的能力。

3. 云计算和网络安全

云计算和网络安全是指利用云计算技术和网络安全措施来保护信息和数据安全的能力。

4. 软件开发和编程

软件开发和编程是指利用编程语言和工具开发软件程序的能力,包括前端开发、后端开发和移动应用开发等方面。

5. 人机交互设计

人机交互设计是指设计用户友好的软件界面和交互方式的能力,包括用户研究、界面设计和用户测试等方面。

6. 数字营销和社交媒体管理

数字营销和社交媒体管理是指利用数字营销和社交媒体来进行品牌推广和营销的能力,包括社交媒体管理、搜索引擎优化和内容营销等方面。

7. 3D 打印和数字制造

3D 打印和数字制造是指利用 3D 打印技术和数字制造技术来生产产品的能力,包括 3D 建模、材料选择和制造流程设计等方面。

8. 物联网和智能设备

物联网和智能设备是指利用传感器和智能设备来收集和处理数据的能力,包括物联网架构设计、智能设备开发和数据分析等方面。

9. 区块链和加密货币

区块链和加密货币是指利用区块链技术和加密货币进行交易和管理的能力,包括区块链应用开发、加密货币交易和智能合约开发等方面。

10. 新能源和环境保护技术

新能源和环境保护技术是指利用新能源和环保技术来保护环境和解决能源问题的能力,包括太阳能、风能、生物质能的开发和环境保护技术的应用等方面。

任何工作都必备的五项技能,看看你都有吗?

如果没法应用硬技能,那就关注一些软技能,后者在各行各业都是必备的。不在原行业工作时,想想如何能培养或者提高这五项软技能:

1. 有效沟通

任何行业的工作都有机会提高你的沟通技能,能够替听众将复杂的问题简单化是一项至关重要的能力。借助新工作来调整与每一位听众的沟通,并关注他们的反应。哪些话有用?哪些无效?比如有的人喜欢直接指导,有的人喜欢启发式引导。对于前者,在沟通中直接提供指导;对于后者,要保持好奇心,像老师一样允许他们自己想出解决办法。以每个人喜欢的方式跟他们进行沟通,这对几乎所有商业领域的成功都至关重要。

2. 团队合作

在不同的工作岗位上,你可能有机会提高自己的团队工作技能。例如,你能学习并应用新方法来解决冲突吗?你能提高协调各利益相关方的能力吗?与性格迥异、观点不同的新同事共事,能够获得更多机会来提高这些人际交往的技能。

3. 非权力影响

在非原行业工作,你可能会用到原来的工作经验。比如,我之前的一位客户丢掉了销售工作,之后在她父亲的一家小型营销机构边上班边继续找工作。她的销售经验使她很清楚哪些推销策略有效、哪些无效,但她父亲认为自己知道怎样对公司而言才是最好的。所以她要费好大的劲



才能说服父亲换一种思考方式。在两次无果的尝试后,她学会了从父亲的角度看待事情,并且以他的节奏来推进改革。她成功了,父亲鼓励她尝试新的方法,后来业务量增长了20%。在成功推动父亲的生意时,她也学会了如何更加有效地施加影响,这也对她的下一步职业发展很有帮助。

4. 问题解决能力

任何工作都有挑战。擅长解决问题——包括理解问题和根本原因,之后集思广益想出解决方案和替代方案——体现了一个人逻辑推理的结构性思维。所以,要寻找新工作中的挑战并通过创新性、建设性的方法解决问题。一旦实施了最佳方案,还要确定是否需要进行调整以确保长期成功。

5. 领导力

领导力指的是引导并影响他人最大化其能力以实现某个集体目标。或许你想要成为原工作领域的经理但一直没有机会,又或者你之前已经做过经理。无论哪种情况,都可以在任何工作中培养提高你的领导技能,在这些工作中你会提高倾听、指导和引导能力,带领团队朝同一个方向前进。你还可以借助自己的领导经验帮助下一代人培养领导技能,使他们完成职业目标。

【思考与讨论】

结合自身实际,分析你自己具备了哪些职业技能。



拓展阅读

拓展更多技能提升新渠道

针对不断增长的劳动技能需求,用好用足技能培训资源,拓展更多技能提升新平台、新渠道一场招聘会,凸显技能提升的重要性。

前不久,笔者采访西部地区某县城招聘会,现场提供岗位数500个,求职者约300人,最终不到200人达成就业意向。岗位供大于求,为啥企业“招不满”?一打听,原来企业主要来自附近新建的工业园,对岗位技术技能要求较高,部分求职者与企业所需不符,最终一些岗位只能空缺。

“千工易寻,一技难求。”近年来,多地发布“最缺工”岗位目录,从汽车操作工到养老护理员,涉及不同产业、多个行业。最近,辽宁省沈阳市发布急需紧缺人才需求目录,涵盖8条产业链,超九成需求集中在技术技能岗位。技能与就业紧密相连。

对个人来说,提升技能是立业之本,是创造幸福生活的重要基础。多一技之长,就多一分稳定就业、增加收入、更好发展的底气。对国家来说,加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,才能更好适应现代化产业体系建设需要。

据统计,我国高技能人才规模超过6000万人,但无论是数量还是素质结构,都难以适应经济社会发展需要。解决技能人才总量不足、结构不优、供需矛盾突出的问题依然紧迫,当前亟须加快提升劳动者技能素质,壮大技能劳动者队伍。

推动高技能人才量质齐升,深化职业教育、通过院校培养的方式“扩增量”的同时,提升现有劳动者的技能十分重要。针对不断增长的劳动者技能需要,需用好用足更多技能培训

资源,拓展更多技能提升新渠道,帮助广大劳动者更新“技能包”、增强就业本领。

在线下,要不断升级劳务品牌、青年夜校等的技能培训功能。宁夏“中宁枸杞技工”、河南“平舆防水工匠”、山西“吕梁山护工”……近年来,多地劳务品牌打响名气,青年夜校“一课难求”,正在打造技能培训的大舞台、新平台。比如,用好乡村振兴政策和就业补助资金,鼓励各地劳务品牌建立一批人才培训基地或技能大师、技艺传承人工作室,将带动更多农民实现技能增收。再比如,在青年夜校广泛收集年轻人求职意愿,针对性推出技能课程,联合企业开展订单式、项目制培训,可以培养更多急需紧缺人才。

在线上,要积极开发好“互联网+技能培训”等新型培训载体。近期中国人事科学研究院的一项报告显示,网上一些短视频平台的技能学习内容不断充实,成为居民提升数字素养与技能的新载体。数字经济催生新产业、新业态、新职业,各地人社部门不妨顺势而为,在网络平台推广一批“云上讲师”和精品网课,线上线下同步举办新职业技能大赛,吸引更多人参与“学技终身”、学以致用。

当前,我国正在全面实施“技能中国行动”,各地技能人才工作投入力度不断加大。把握机遇、发挥优势、积极作为,推出更多专业化、均等化技能培训服务,构建更加完善的终身职业技能培训体系,加快建设技能型社会,必将为经济社会高质量发展提供强有力人才支撑。

资料来源: <https://chinajob.mohrss.gov.cn/h5/c/2024-02-04/396892.shtml>

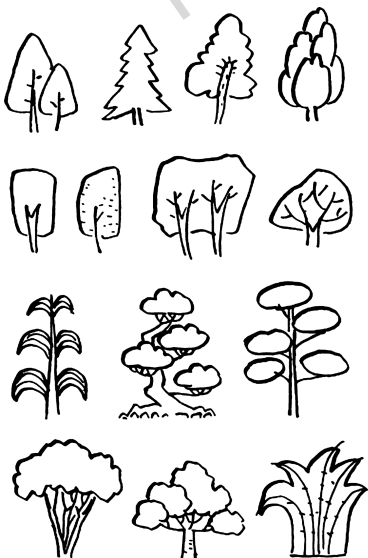


实践训练

训练 2-1 树的意想(课上完成,5 分钟)

指导语:请画一棵树,在完成后请你介绍自己的画。在介绍时要注意介绍以下问题:

1. 树名。
2. 果实名(如果有果实的话)。
3. 季节。
4. 作画时的心情。





训练 2-2 告诉自己“我是谁?”(课上完成,10 分钟)

用 10 分钟的时间,在“我是谁”的活动单上,写下 20 个“我是……”的词句。要求尽量反映个人特点,真正代表自己。

1. 我是_____;
2. 我是_____;
3. 我是_____;
4. 我是_____;
5. 我是_____;
6. 我是_____;
7. 我是_____;
8. 我是_____;
9. 我是_____;
10. 我是_____;
11. 我是_____;
12. 我是_____;
13. 我是_____;
14. 我是_____;
15. 我是_____;
16. 我是_____;
17. 我是_____;
18. 我是_____;
19. 我是_____;
20. 我是_____。

仔细分析自己的分类,从中能得到什么启发?

训练 2-3 你属于哪种气质类型?(课上完成,5 分钟)

如果你看戏迟到了,你最有可能是下列哪种表现呢?选择一种,由此来判断你属于哪种气质类型。

- A. 你面红耳赤地与检票员争吵起来,企图推开检票员,径直跑到自己的座位上去,并且还会埋怨说,戏院时钟走得太快了;
- B. 你明白检票员不会放你进去,不与检票员发生争吵,而是悄悄跑到楼上另寻一个地方看戏剧表演;
- C. 检票员不让你进去,便想反正第一场戏不太精彩,还是暂且到小卖部呆一会儿,待幕间休息再进去;
- D. 你对此情景感叹自己老是不走运,偶尔来一次戏院,就这样倒霉,接着就垂头丧气地回家了。

你的选择(),你属于

训练 2-4 内向与外向小测验(课上完成,5 分钟)

说明:回答下面的问题,在“是”或“否”上画圈。

序号	题 目	答 案	
1	你有时会莫名其妙地高兴,有时又会莫名其妙地沮丧吗?	是	否
2	你喜欢行动更甚于制订行动计划吗?	是	否
3	你常常会因为某些明显的原因,或是没有什么原因的情况下出现情绪波动吗?	是	否
4	当你参与到某种要求快速行动的项目中,是否感到最高兴?	是	否
5	你易于出现情绪化吗?	是	否
6	当你试图集中注意力时,是否会常常出现走神的情况?	是	否
7	在结交新朋友时,你通常是主动的一方吗?	是	否
8	你的行为是否倾向于快速、确定?	是	否
9	甚至是在你参加一个会议时,是否会经常“魂游物外”?	是	否
10	你认为自己是一个活泼的人吗?	是	否
11	你有时会情绪高昂沸腾,有时又相当低沉吗?	是	否
12	如果阻止你参与到大量的社交活动中,你是否会非常不高兴?	是	否

结果：

题号	2,4,7,8,10,12	1,3,5,6,9,11
得分		
类型	外向	内向

训练 2-5 阅读以下对话,尝试从接受信息方式的维度,分析小张和小田性格类型的差别(课上完成,5 分钟)

小张:什么时间了?

小田:很晚了。

小张:(颇有些吃惊)我问的是“时间”!

小田:(坚持)快到熄灯的时间了?

小张:(变得不耐烦了)喂!你看看我的嘴!请你告诉我现在的“时间”?

小田:(同样不耐烦的)十点刚过?

小张:(气急败坏)我问的是具体时间,几分几秒?明确的答案!

小田:你怎么这么挑剔啊!

这时的小张决定自己去看时间!

训练 2-6 该不该“开除”? (课上完成,5 分钟)

如果你是一名校长,有一个学生违反学校规章制度 2 次,你跟他谈,说第 3 次就按制度执行(开除学籍),但今天他又违反了,你会如何处理?

写下你的处理意见:

训练 2-7 考试前的聚会(课上完成,5 分钟)

今天是周六,你周一上午有个重要的考试。这时,你接到一个好朋友的电话,他/她约你今天晚上吃饭聚会。去还是不去,你如何决定?

你的决定:

训练 2-8 识别你的技能(课上完成,5 分钟)

指导语:检查下列技能的分类和具体技能。在“我的技能”中勾出你认为自己强项的技能,也可以在左边添加列表中所没有的一项具体技能。

技能分类	具体技能	我的技能
沟通	写作、交谈、外语、劝说、倾听	
创造力	产生新想法、想出新的解决方法、有想象力	
人际关系	与他人相处的能力、交际手段、冲突解决、理解他人、成为一名团队高手	
手工和机械	建筑、操作、维修、装配、安装、驾驶交通工具	



(续表)

技能分类	具体技能	我的技能
数学	数学技能、分析数据、预算、使用数据技术	
信息技术和办公室工作	操作键盘、字处理、电子表格、数据库管理、网页设计与管理、做记录	
销售	劝说他人、磋商、促进、时髦打扮	
科学	调查、研究、编译、系统化、诊断、评估	
客户服务	服务客户、处理抱怨、应付难缠的人	
病人服务	看护、诊断、招待、引导、咨询、安慰、处理紧急情况	
其他技能		

训练 2-9 360 度评估 (课后实训)

结合自己实际,完成 360 度评估(部分课上完成,其余课外按要求完成)

	优点	缺点
自我评价		
家人评价		
老师评价		
亲密朋友评价		
同学评价		
其他社会关系评价		

课后作业**知识点复习**

1. 什么是职业自我? 职业自我包括哪六个方面?
2. 什么是气质? 气质的四种类型的特点以及气质与选择职业之间的关系。
3. 什么是性格? 性格与选择职业之间的关系。
4. 了解人的性格偏好组合和每一种类型相关的性格特点,并尝试判断自己的性格类型。
5. 通过对性格和气质的掌握,更好地理解什么是个性自我?

实训项目

1. 结合自己实际,完成 360 度评估。
2. 对照性格理论中的解释和工作匹配类型分析一下自己,试分析自己属于哪种类型,有何特征,是否符合自己的认识,对自己和适合的工作方向有何新的发现。完成一篇 1 000 字以内探索自我性格与职业发展的短文。

学习情境三

职业自我探索 (二)



情境案例

选择·放弃



刘立早,23岁,重庆人,现为清华大学建筑系2003级本科生。1998年,刘立早第一次参加高考,以612分的成绩被浙江大学录取,但是低于他报考的生物学工程、计算机和建筑专业的录取分数,被调剂到化工系。当面对一个自己不喜欢的专业时,刘立早却并没有把它当作是一个很大的负担去学。他把专业知识的学习当作是一种学习能力的培养,然后不断去提升自己的综合能力。

2002年,刘立早以本专业第一名的成绩毕业,并被保送到清华化学反应工程专业硕博连读。但这时的刘立早经过对个人兴趣爱好和特长的全面分析和权衡,他决定选择建筑专业作为自己发展的方向。在做出这个决定之前,他曾经想过去旁听建筑系的课,但是不可以,也没有机会,因为建筑对于专业性要求是非常非常强的,是一个文、理、艺、工结合在一起的学科,一个毫无专业背景的人不可能去考它的研究生。

2003年3月,刘立早从清华大学申请退学,回到了阔别5年的中学母校,准备第二次参加高考,填报志愿时,直到最后一刻,刘立早才写上了清华大学,而建筑是他填的唯一专业,也没有填报服从调配。他觉得既然付出这么大代价来追求自己的理想,那自己肯定不可能让它再第二次出什么差错。刘立早最终以644分的成绩考入清华大学建筑系,实现了自己的愿望。

当记者采访他时,问道:“你用五年的时间完成了这个蜕变,那下一个五年,我们再见你的时候你会跟我们说什么?‘我很热爱建筑,我当时的选择是对的’,或许说,刘立早已经在进行第三次高考了。”

而刘立早的回答是:“这种事情是不会发生的,因为,我是在做一个很慎重的决定,而这个慎重的决定是经过深思熟虑之后才得出来的结论。我觉得建筑会是我的终身职业,它是我以后的发展道路。但是我刚才说过了,我不会去在乎我到底能取得多少的成果。我不会觉得我现在已经钻进建筑里面去了,我就一定要在它里面有怎么样的一个作为。人活着的时候,应该是尽情地享受自己的这种状态、自己的生活,不应该是为了什么生计,为了什么名誉,为了什么成就而活着,而应该为了自己的爱好,为了自己所追求的东西,为了自己每天都能开心快乐。”

资料来源:网络.面对面.2003年8月28日.(改编)



启示:人生是有限的,人的精力也是有限的,我们不可能什么都做好、什么都能干,总有所长有所短。人们在选择未来职业发展的时候,选择自己擅长的,选择自己有兴趣的,将有助于你更好地成长,更快地获得成功。

任务一

盘点工作需要

知识目标

1. 了解需要的概念及其分类。
2. 掌握马斯洛需要层次理论,理解职业对满足需要的重要性。

能力目标

分析自我的需要,结合实际,进一步考察职业的适合性。

任务分析

职业心理动力系统的基础是需要,兴趣、价值观都是需要的表现形式。通过本章节的学习,可以进一步了解人的需要与其职业的关系,其目的是为了帮助同学们决定职业选择的方向,在未来的职业生涯中获得需要的满足。

知识链接

一、需要的含义

1. 什么是需要?

需要是指人类对某种目标取得的渴求和欲望,反映有机体内部环境或外部生活条件的某些缺失或不足,是对客观现实的反映。需要的根本特征是它的动力性,它促使人追求一定的目标,以行动求得自身的满足。人的需要是由所生活的环境决定的,所以人类的需要是随社会的发展而发展的,人的需要随着满足需要的对象范围的不断扩大而变化。

2. 需要的分类

按照起源,需要可以分为自然性需要和社会性需要。

(1) 自然性需要是本能的机体需要,也称生理性需要。如对空气、热量、食物、水、运动、休息、呼吸和排泄的需要等。

(2) 社会性需要是后天习得的需要。通常是根据外部条件和行为的道德规范有意识地调节自己,从社会要求转化来的。当个人认识到这些要求的必要性时,社会的要求就可能转化为个人的需要。如对劳动生产、社会交往、文化学习的需要,对道德、威信、审美的需要,等等。

按照对象划分,需要可以分为物质需要和精神需要。

(1) 物质需要既包括人们对自然界产物的需要,也包括对社会文化物品的需要。在物质需要中,既有自然性需要的内容,也有社会性需要的内容。例如对空气、阳光、家具、服饰的需要就是物质需要。

(2) 精神需要是人所特有的需要。指人在认识、交往、道德、审美和创造等方面的需要。



二、马斯洛的需求层次理论

马斯洛(Abraham H.Maslow),美国当代最有影响的心理学家,人本主义心理学的创始人之一。他通过对各种人物的观察和对一些人物传记的考查,把人类行为的动力从理论上和原则上作了系统的整理,提出了著名的心理学说——需求层次论。马斯洛将人的需求分为以下五个层次(见表3-1):

表3-1 马斯洛的需求层次与管理措施

需要层次	诱因(追求的目标)	管理制度与措施
生理需要	工资、健康的工作环境、各种福利	身体保障(医疗设备)、工作时间(休息)、住宅设施、福利设施
安全需要	职位的保障、意外事故的防止	职业保证、退休金制度、健康保险制度、意外保险制度
归属和爱的需要	友谊(良好的人群关系)、团体的接纳与组织的一致	协谈制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度、教育训练制度
尊重需要	地位、名誉、权力、责任、与他人工资的相对高低	人事考核制度、晋升制度、表彰制度、奖金制度、选拔进修制度、委员会参与制度
自我实现需要	能发挥个人特长的组织环境,具有挑战性的工作	决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议

1. 生理需要

这是与有机体生存有直接关系的需要,是需要中最基本、最强烈、最明显的一种。包括饮食、饮水、住所、排泄和睡眠等,这种需要是人与动物共有的,容易觉知、容易满足,周期循环比较明显。马斯洛认为,现代心理学过分强调了在现代社会中生理需要决定人的行为的重要性,其实,这一层次的需要即便没得到满足,人仍可能追求更高的需要。

2. 安全需要

包括住宅、工作场所、秩序、安全感、可预测性等的需要,目的在于减少生活中的不确定性,和生理需求一样,在安全需求没有得到满足之前,人们唯一关心的就是这种需求。例如,儿童的这种需要若得不到满足,就会变得焦虑不安。

3. 归属和爱的需要

追求与他人交往,形成健康亲密的关系,渴望彼此关心、尊敬和信任,具体体现为希望家人相亲相爱、朋友诚信可靠、人际关系和谐。这种需要如得不到满足,会感到孤独、空虚、失落。

4. 尊重的需要

人们对尊重的需要可分成两类:自尊和来自他人的尊重。自尊包括对获得信心、能力、本领、成就、独立和自由等的愿望;来自他人的尊重包括威望、承认、接受、关心、地位、名誉和赏识等。这些需要如果受挫,容易使人产生自卑感、软弱感、无能感。

5. 自我实现的需要

它位于需要层次的顶峰,是指个人使自己成为自己理想的人,最充分地发挥个人潜能的需要。比如,音乐家必须创作音乐,画家必须作画,诗人必须写诗,“一个人能成为什么,他就



必须成为什么”，这种需要就是自我实现。但马斯洛认为，只有少数人能真正得以自我实现，而且每个人对自我现实状态的设想以及实现的方式通常也不同。

1954年，马斯洛又在尊重的需要和自我实现的需要之间增加“认知的需要”和“审美的需要”两个层次，而使人的需要形成七个层次。马斯洛认为以上五种需要是按层次的高低排列的，即从最低层次的生理需要，到最高层次的自我实现的需要，需要的满足也是按上述顺序依次递进的。他认为，人的一生实际上都处在不断地追求之中，人是一个不断有所需求的动物，“几乎很少达到完全满足的状态，一个欲望得到满足之后，另一个欲望就立刻产生了”。他提醒人们不要过于拘泥地理解诸需要的顺序，决不能以为只有当人们对食物的欲望得到完全的满足后，才会出现对安全的需要，或者只有充分满足了对安全的需要后，才会滋生出对爱的需要。

需要层次论强调人的需要是多种多样多层次的，具有复杂的结构，重视调动人的积极性，突出高级需要在个性中的地位 and 作用，具有其积极意义。

案例分析

案例3-1 打开“就业手册”：拓展就业选择 新职业成就新生活

问诊检查、开单取药、排队代交费、打印病历……早上7点开始，大飞（化名）手里拿着大大小小各种单据，在医院里奔忙起来。“这种药是一天两次、每次一粒，餐后服用，注意饮食清淡。”28岁的大飞是北京的一名陪诊师，虽然每种药的用法用量在包装盒上都有标记，但大飞还是会把医嘱向患者耐心讲解一遍。

徘徊在电子仪器前的老人、到处问路的外地患者，以及独自看病的年轻人……近年来，以陪诊师为代表的新职业回应了社会新需求，为劳动者提供了更丰富的职业选择。

就业事关千家万户安定幸福。2023年中央经济工作会议指出，要更加突出就业优先导向，确保重点群体就业稳定。当前，新职业新岗位正成为就业“蓄水池”，多元业态拓宽了职业选择，成就了百态人生。

码农转型陪诊师 另辟新径灵活就业

“您已接单成功！”这两天，大飞再次踏上了陪同协助就诊的路上。大飞告诉记者，对于异地来京的患者或是行动不便的老人来说，流程不熟悉、家人不在身边，去趟医院绝非易事。

“之前做了6年程序员，以前上班都需要坐班，目前主要对接企业集团和自媒体获客陪诊，相比之下可以自己安排时间，更灵活自由。”从程序员转行做陪诊师的这一年多来，大飞明显感觉到陪诊需求在增加，几乎每天能接到订单。

在他看来，随着老龄化现象日益严重，陪诊服务也会成为刚需，既能更好满足子女照顾老人就医的需求，对自己而言，成功转型到新兴行业，也找到了新的发展机会。

“陪诊师不仅有‘温情’，更重要的是‘安心’。正是‘温情’与‘安心’，才有了它的市场。”大飞说，自己的日常工作就是用最短的时间完成各种就医手续，除了取送病例、排队取药、代问诊等服务，安抚患者心情、检查前注意事项等人文关怀也是工作的一部分。

大飞的背后，是中国庞大的灵活就业市场。外卖员、网约车司机、主播……互联网加持下催生的灵活就业岗位越来越多，让更多人有了就业新选择。

资料来源：人民网。



【思考与讨论】

结合上述案例,试分析自己三年大学生活中的满意度如何。如果可以重来,你将如何重新计划与打算。

任务二

识别兴趣发展

知识目标

1. 了解兴趣和职业的关系。
2. 掌握霍兰德的6种人格特征和职业类型的关系。

能力目标

能够借助相关工具和资源,有意识地使用霍兰德模型来对职业进行考察并评估其与自身职业兴趣的适配度。

任务分析

兴趣是影响人们工作满意度、职业稳定性和职业成就感的重要因素,它也是职业生涯规划中进行自我探索的重要内容。通过本章节的学习,我们将和同学们一起寻找“你的兴趣在哪里?你到底想干什么?”这两个问题的答案,进而帮助每一位同学都能找到自己感兴趣的职业。

知识链接

一、兴趣与职业

兴趣是重要的心理特征之一,是一个人力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向。兴趣是内心的动力和快乐的最终来源。真实的兴趣指的是无论能力高低,无论外界如何评价,我们依然乐此不疲的事情。职业兴趣是兴趣在职业方面的表现,是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向,使人对某种职业给予优先注意,并向往之,拥有职业兴趣将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

实际生活中,兴趣和职业往往是交织在一起的。在规划自己的职业生涯时,我们不仅需要知道自己有能力从事什么样的工作,更重要的是需要知道自己对哪类工作感兴趣。大量研究表明,我们的满足度、幸福感往往来自从事某种活动,而不是无所事事或单纯的享乐游玩,这也正是工作原本的意义所在。因此,兴趣与工作满意度、职业稳定性和职业成就感之间都存在着明显的关联。首先,兴趣是职业生涯选择的重要参考依据。一个人只有对某个领域感兴趣,他才会积极地去感知和关注该领域。其次,兴趣可以增强人的职业适应性。这是因为兴趣作为一种精神力量,可以调动人的全部精力,使人集中精力去获得知识,认真研究,克服困难,创造性地开展工作。最后,兴趣还是保证个人职业生涯稳定发展的重要因素。当一个人对自己从事的职业感兴趣时,就



容易从中获得满足感,不管遇到什么挫折和困难,不会轻言放弃,从而保证了职业发展的稳定性。

就人生的不同阶段而言,职业兴趣与职业选择之间的必然联系程度不同。在一开始的阶段,我们要解决一些很实际的问题,可能不能够过于强调兴趣,如果暂时不能按自己的兴趣去选择职业,可以平时多了解这方面的资讯,更好地充实自己,当机会降临的时候,才不会错过。当然有时也可以把兴趣转化为爱好,同样可以陶冶性情,按兴趣去工作只是让自己更容易成功,生活更加快乐,但并不是让自己幸福快乐的唯一途径。在工作了几年之后,通常人到中年都会有回归自我的倾向,那时的个人在实力、经验、职业成熟度等方面都有了很好的积累,就可以选择那些更偏向自己兴趣的职业了。

二、霍兰德的6种人格和职业类型

约翰·霍兰德(John Holland)是美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了职业兴趣理论,认为人的人格类型可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型(管理型)和常规型(传统型)六种类型。同样,在我们的社会环境中,也有着对应的六类职业,并且,这六种人和六大职业类型,都按照一个固定的顺序排成一个六角形,如图3-1所示。

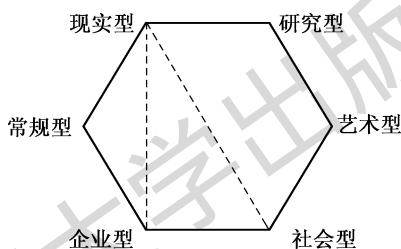


图3-1 霍兰德六角形模型

霍兰德提出了六角形模型来解释六种职业类型之间的关系:在六角形模型上任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及职业兴趣的相似程度就越高。

六角形模型直观地描述了类型理论,帮助人们确定其人格模式与环境的一致性程度,提高对人格特质与工作环境之间的一致或者不一致的认识。

1. 现实型(R)

具有这类倾向的个体,愿意使用工具从事操作性强的工作;动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;喜欢做体力工作、户外活动;更喜欢与物打交道;不善言辞,不善交际。

(1) 职业偏好:喜欢用手、工具、机器制造或修理东西。愿意从事实物性的工作、体力活动,喜欢户外活动或操作机器,而不喜欢在办公室工作。

(2) 职业环境要求:使用手工或机械技能对物体、工具、机器、动物等进行操作,与“事物”工作的能力比与“人”打交道的能力更为重要。

(3) 职业类型:各类工程技术工作、农业工作;通常需要一定体力,需要运用工具或操作机械。

(4) 主要职业:工程师、技术员;机械操作员、维修安装工人、木工、电工、鞋匠等;司机;测绘员、绘图员;农民、牧民、渔民等。

(5) 人物代表:宇航员杨利伟。



2. 研究型(I)

具有这类倾向的个体,抽象能力强,求知欲强,肯动脑筋,善思考,不愿动手;喜欢独立和富有创造性的工作;喜欢探索和理解事物;知识渊博,有学识才能,不善于领导他人。

(1) 职业偏好:喜欢探索和理解事物,学习研究那些需要分析、思考的抽象问题,喜欢阅读和讨论有关科学性的论题,喜欢独立工作,对未知问题的挑战充满兴趣。

(2) 职业环境要求:具有分析研究问题、运用复杂和抽象的思考创造性地解决问题的能力,谨慎缜密,能运用智慧独立地工作,有一定的写作能力。

(3) 职业类型:主要指科学研究和科学实验工作。

(4) 主要职业:自然科学和社会科学方面的研究人员、专家;化学、冶金、电子、无线电、电视、飞机等方面的工程师、技术人员;飞行驾驶员、计算机操作人员等。

(5) 人物代表:“杂交水稻之父”袁隆平。

3. 艺术型(A)

具有这类倾向的个体,喜欢以各种艺术形式的创作来表现自己的才能,实现自身价值;具有特殊的艺术才能和个性;乐于创造新颖的、与众不同的艺术成果,渴望表现自己的个性;喜欢艺术性质的职业和环境,不善于事务工作。

(1) 职业偏好:喜欢自我表达,喜欢文学、音乐、艺术和表演等具有创造性、变化性的工作,重视作品的原创性和创意。

(2) 职业环境要求:创造力,对情感的表现能力,以非传统的方式来表现自己;相当自由、开放。

(3) 职业类型:主要指各种艺术创造工作。

(4) 主要职业:音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、编导、教师;文学、艺术等方面的评论员;广播节目的主持人、编辑、作者;画家、书法家、摄影家;艺术、家具、珠宝、房屋装饰等行业的设计师等。

(5) 人物代表:导演冯小刚。

4. 社会型(S)

具有这类倾向的个体,喜欢从事为他人服务和教育他人的工作;喜欢参与解决人们共同关心的社会问题,渴望发挥自己的社会作用;比较看重社会义务和社会道德。

(1) 职业偏好:喜欢与人合作,热情关心他人的幸福,愿意帮助别人成长或解决困难、为他人提供服务。

(2) 职业环境要求:人际交往能力,教导、医治、帮助他人等方面的技能,对他人表现出精神上的关爱,愿意担负社会责任。

(3) 职业类型:主要指各种直接为他人服务的工作,如医疗服务、教育服务、生活服务

等。

(4) 主要职业:教师、保育员、行政人员;医护人员;衣食住行服务行业的经理、管理人员和服务人员;福利人员等。

(5) 人物代表:著名护士南丁格尔。

5. 企业型(E)

具有这类倾向的个体,喜欢领导和支配别人,通过领导、劝说他人或推销自己的观念、产品而达到个人或组织的目标,希望成就一番事业。



(1) 职业偏好:精力充沛、自信、善交际,具有领导才能;喜欢竞争,敢冒风险;喜欢权力、地位和物质财富。

(2) 职业环境要求:说服他人或支配他人的能力,敢于承担风险,目标导向。

(3) 职业类型:主要指那些组织与影响他人共同完成组织目标的工作。

(4) 主要职业:律师、政治运动领袖、营销商、市场部经理、电视制片人、保险代理。

6. 传统型(C)

具有这类倾向的个体,喜欢按计划办事,习惯接受他人的智慧和领导,自己不谋求领导职位;不喜欢冒险和竞争;工作踏实,忠诚可靠,遵守纪律。

(1) 职业偏好:喜欢固定的、有秩序的工作或活动,希望确切地知道工作的要求和标准,愿意在一个大的机构中处于从属地位,对文字、数据和事物进行细致有序的系统处理以达到特定的标准。

(2) 职业环境要求:文书技巧,组织能力,听取并遵从指示的能力,能够按时完成工作并达到严格的标准,有组织有计划。

(3) 职业类型:主要指与文件档案、图书资料、统计报表相关的各类科室工作。

(4) 主要职业:会计、出纳、统计人员;打字员;办公室人员;秘书和文书;图书管理员;旅游、外贸职员;保管员;邮递员;审计人员;人事职员等。

三、六种类型之间的关系

依据此六角形模型,霍兰德又发展了三个概念,它们分别是一致性、分化性以及适配性。以一致性举例说明,任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及人格特质的相似程度就越高。如企业型和社会型在六角形模型中是相邻的类型,它们的相似也最高,这两种类型的人都比其他类型的人更喜欢与人打交道,只是他们打交道的方式不同而已。另外,适配性是其中最为重要的一个假设,它指不同类型的人需要不同的生活或工作环境,人与职业配合得当,其适配性就高。依据霍兰德的假设,通过适配性的高低,可以预测个人的职业满意度、职业稳定性以及职业成就。分化性是指内在的六种兴趣强度差别的程度:分化性越高,表示这六个类型中有的兴趣类型特别突出;分化性越低,表示这六种兴趣类型之间的差别不大。

四、兴趣与能力

孔子曾说:“学习之道,在于求真,求真之道,在于兴趣。”这句话提醒我们,学习的最大动力来自于兴趣。只有当我们对学习的内容感兴趣时,我们才能投入到学习中,才能更好地掌握知识,提高能力。

兴趣虽然与能力有密切关系,但兴趣并不是能力,也不代表成就,而是无论遇到什么,都会产生动力的源泉,所以兴趣测试的分数并不代表能力的高低,因此,高兴趣不等于高能力。把兴趣转化为工作技能或者培养新的兴趣,本身就是一种工作适应能力。正确看待兴趣,学会获得平衡与适应现实,是我们探讨兴趣的根本目的。



案例分析

案例 3-2 郭晶晶：赢在职业兴趣

2008 年 8 月 17 日,2008 年北京奥运会女子 3 米跳板跳水决赛在国家游泳中心“水立方”进行。“跳水皇后”郭晶晶以总分 415.35 分的高分成功卫冕。作为国内现役运动员的代表,郭晶晶是跳水“梦之队”的领军人物,曾多次获得世界冠军。然而,辉煌的背后是她一步步走过的荆棘之路。5 岁练跳水,15 岁首次参加奥运会一无所获,1998 年参加世锦赛,仅获女子 3 米跳板亚军,在之后的几年赛事中,她始终与奥运会冠军宝座失之交臂。巨大的压力,残酷的现实,并没有让她意志消沉、打退堂鼓。相反,基于对跳水运动的喜爱,她以坚韧的毅力和不服输的信心,加之更为艰苦的训练坚持着。2004 年,她终于从雅典奥运会拿回 2 枚金牌。如今,早可以光荣引退的她,仍在向 2008 年奥运冠军冲刺,最终获得了 2 枚沉甸甸的金牌,演绎了一出完美的落幕。

作为一名老运动员,郭晶晶承受着长年伤痛的困扰,在一次次大型比赛中取得了辉煌的战绩,是什么让她征战赛场多年却依然保持着良好的业绩?她成功的背后又有什么经历和特质?是什么动力在一路支撑着他?郭晶晶说:“因为喜欢,才会投入,才会愿意付出。”郭晶晶在跳板上的成功,是职业与兴趣结合的最佳体现。她喜欢跳水这项运动,为了实现那完美一跳而不停地去修正肢体动作,不断地在重复练习中改进不足,缔造完美。

由此可见,兴趣是成功的奠基石,兴趣对职业发展的影响是职业是否能走向真正成功的重要决定因素。对职业的兴趣能让自己全身心地投入工作中,不计较得失,更能忍受成功前的寂寞,加快职业生涯发展的步伐。

启示:“人生只有一次,不应该浪费在没有快乐、没有成就感的领域。”如果你对一个行业没有激情、没有热爱、没有兴趣,是不可能做好的。

任务三

澄清职业价值

知识目标

1. 了解价值观及价值观的特征。
2. 理解职业价值观的内涵、类型,掌握职业价值观澄清的步骤。

能力目标

了解价值观对个人职业选择和发展所起到的激励、影响作用,在职业规划中能重视对个人价值观的澄清,愿意在今后的生活中不断反思。

任务分析

通过前面章节的学习,我们已经了解了气质、性格、需要、技能、兴趣在职业生涯规划过



扫一扫可见微课
“职业价值观”



程中的重要性和作用,也相信每位同学对自己的职业生涯有了一定的规划。但在现实生活中,我们又常常会做一些与自己的兴趣、性格等相违背的事情或决定,这是因为最后的决定往往是由自己的价值观所确定的。通过本章节的学习,将最终解释“为什么做”的问题。

知识链接

一、职业价值观

职业生涯规划大师舒伯认为职业价值观是个人追求的与职业有关的目标,亦即个人的内在需求及在从事活动时所追求的工作特质或属性,它是人生观在职业问题上的反映。

你在工作中寻找的是什么?你判断工作“好”与“坏”的标准是什么?在许多场合,我们往往要在一些得失中做出选择,而左右我们选择的往往就是我们的“职业价值观”,也可称为择业观。例如,是要工作舒适轻松,还是要高标准的工资待遇;要成就一番事业,还是要安稳太平。当两者有矛盾冲突时,最终影响我们决策的是存在于内心的职业价值观。它是人们对待职业的一种信念和态度,或是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向。

二、职业价值观的类型

美国心理学家米尔顿·罗克奇(Milton Rokeach)致力于对信仰、态度,尤其是价值观的研究,设计了罗克奇价值观调查问卷。它包括两种价值观类型,每一种类型有18项具体内容。第一种类型,称为终极价值观,指的是一种期望存在的终极状况,他是一个人希望通过一生而实现的目标;另一类称为工具价值观,这种价值观指的是偏爱的行为方式或实现终极价值观的手段。

价值观的变化可以归因于许多不同的因素,其中之一的因素是基本的需要的满足转向高层次的需要,另一个因素就是人们越来越相信人的生活质量与获得物质条件同等重要。许多人在职业上走偏了路,是因为没有弄清楚“终极价值”和“工具价值”这两者之间的差异,常常费心于那些并非真正想要的工具价值上,因此才会遭受那么多的痛苦。

职业价值观的类型是多种多样的,美国心理学家洛特克在他的著作《人类价值观的本质》中,提出了13种价值观。

(1) 成就感:提升社会地位,得到社会认同;希望工作能受到他人认可,对工作的完成和挑战成功感到满足。

(2) 美感追求:能有机会多方面地欣赏周围的人、事、物或任何自己觉得重要且有意义的事物。

(3) 挑战:能有机会运用聪明才智来解决困难;舍弃传统的方法,而选择创新的方法处理事务。

(4) 健康:包括身体和心理健康,工作能够免于焦虑、紧张和恐惧;希望能够心平气和地处理事务。

(5) 收入与财富:工作能够明显、有效地改变自己的财务状况;希望能够得到金钱所能买到的东西。

(6) 独立性:在工作中能有弹性,可以充分掌握自己的时间和行动,自由度高。

(7) 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。

(8) 道德观:能与组织的目标、价值观、宗教观和工作使命不相冲突,紧密结合。

(9) 欢乐:享受生命,结交新朋友,与别人共处,一同享受美好时光。

(10) 权力:能够影响或控制他人,使他人按照自己的意思去行动。

(11) 安全感:能够满足基本的需求,有安全感,远离突如其来的变动。

(12) 自我成长:能够追求求知方面的刺激,寻求更圆融的人生,在智慧、知识、人生的体会上有所提升。

(13) 协助别人:体会和认识到自己的付出对团队是有帮助的,别人因为你的行动而受益颇多。

三、大学生职业价值观

大学生的职业价值观是大学生这一特殊群体对于职业评价、职业选择和职业价值取向等的总体看法,在一定程度上反映了大学生的择业方向和标准,并对他们的工作态度、工作积极性,乃至对社会的稳定和发展都有着重要的影响。大学生的职业价值观具有以下几层含义。

(1) 大学生的职业价值观以大学生的职业认知状况为基础。大学生的职业认知状况是指大学生在择业的过程中对职业、对自己以及对与职业有关的事物的认识、了解以及择业时做出的推理和决策。大学生职业认知水平直接影响着大学生的职业选择。

(2) 大学生的职业价值观以大学生的职业理想为目标导向。职业理想是指人们在世界观、人生观和价值观的指导下对未来职业的向往和追求,既包括对职业种类和职业方向的追求,也包括对未来职业或事业上所能取得的成就的追求。青年大学生正是世界观、人生观的形成时期,也是职业理想的孕育时期。

(3) 大学生的职业价值观以职业评价方式为标准。职业评价是主体对职业的社会地位、社会意义、劳动报酬、劳动强度、工作环境等的综合认识和评价。职业评价直接影响大学生对待工作的态度,还会对职业选择和择业意向产生直接影响。

(4) 大学生职业价值观以职业选择结果为取向。职业选择是指择业者根据自己的职业意愿和职业能力,在众多职业中选择其中一种具有倾向性的职业作为自己所从事的职业。价值目标、职业收入、行业选择、地域倾向以及工作条件等成为大学生职业选择的影响因素。不同的择业主体具有不同的价值取向。

四、价值观与职业选择

在为自己做职业生涯规划之前,一定要清楚和明确自己的价值观和职业价值观。价值观和职业价值观决定了哪些因素对你重要的是,哪些是不重要的,哪些是你优先考虑和选择的,哪些不是。

对自己的价值观,特别是职业价值观进行分析时,可以参照学者们所提出的价值观类型,看自己到底属于哪一种。其实,我们可以把不同职业价值观的内容加以归纳总结,根据它们所体现的主要方面,来确定自己的职业价值观中主要的因素是什么。可以把这些因素总结为三类,职业价值观的分析从以下三个方面展开。

第一,发展因素,包括符合兴趣爱好、机会均等、公平竞争、工作有挑战性、能发挥自身才



能、工作自主性大、能提供培训机会、晋升机会多、专业对口、发展空间大、出国机会多等等,这些职业要素都与个人发展有关,因此称之为发展因素。

第二,保健因素,包括工资高、福利好、保险全、职业稳定、工作环境舒适、交通便捷、生活方便等等,这些职业要素与福利待遇和生活有关,因此称之为保健因素。

第三,声望因素,包括单位知名度、单位规模和权力大,行政级别和社会地位高,等等,这些职业要素都与职业声望地位有关,因此称之为声望因素。职业价值观是一个复杂的多维度的心理因素,对职业的选择和衡量有多种要素的参与,但各要素起的作用是不同的。从当前的实际来看,许多调查显示,大学生的职业价值观越来越重视发展因素,而对保健因素和声望因素的重视程度则因人而异,差别较大。

职业价值观是影响职业选择的重要因素,对工作的满意程度和期望是由职业价值观决定的,不同的人因职业价值观不同,选择工作的标准是不同的。在经济条件比较好的情形下,大学毕业生就可能有很多职业选择,在面临选择的时候,最终决定的结果是受到其自身职业价值观的影响。

案例分析

案例 3-3 渔夫与商人的对话

一个美国商人坐在墨西哥海边一个小渔村的码头上,看着一个墨西哥渔夫划着一艘小船靠岸。小船上有好几条金枪鱼,商人问渔夫要多少时间才能抓到这么多鱼?渔夫说,只要一会儿功夫就抓到了。商人接着问道:“你为什么不待久一点,多抓一些鱼呢?”渔夫说道:“这些鱼已经足够我一家人生活所需啦!”

商人又问:“那么你一天剩下那么多时间都在干什么?”渔夫解释:“我每天睡到自然醒,出海抓几条鱼,回来后跟孩子们玩一玩,再跟老婆睡个午觉,黄昏时晃到村子里喝点小酒,跟哥儿们玩玩吉他,我的日子过得充满又忙碌!”

美国商人不同意,帮他出主意,他说:“我是美国哈佛大学企管硕士,我可以帮你忙!你应该每天多花一些时间去抓鱼,赚更多的钱,去买条大一点的船,再买更多渔船,你就可以拥有一个渔船队,自己开一家罐头工厂。这样你就可以控制整个生产、加工处理和销售。然后你可以离开这个小渔村,搬到墨西哥城,再搬到洛杉矶,最后到纽约,在那里经营你不断扩充的企业。”

墨西哥渔夫问:“这又要花多少时间呢?”美国人回答:“十五到二十年。”

“然后呢?”

美国人大笑着说:“然后你就可以在家当皇帝啦!时机一到,你就可以宣布股票上市,到时候你就发啦!你可以几亿几亿地赚!”

“再然后呢?”

美国人说:“到那个时候你就可以退休啦!你可以搬到海边的小渔村去住,每天睡到自然醒,出海随便抓几条鱼,跟孩子们玩一玩,再跟老婆睡个午觉,黄昏时,晃到村子里喝点小酒,跟哥儿们玩玩吉他喽!”

渔夫疑惑地说:“我现在不就是这样了吗?”

资料来源:网络。



启示:在倡导以人为本、崇尚人性化的当今社会,人们持什么价值观本无可厚非。但实践表明,人的职业价值观会影响他的从业状况。比如,在选择职业时,又要工作舒适轻松,又要工资高、奖金高,就常常相矛盾。那么在最后的选择中,我们是倾向于收入高,还是倾向于工作轻松呢?又比如,择业时又想要有突出成就,又想安稳太平,也常让我们内心感到很矛盾。想出成就,常常要冒风险;而无所作为,则常常最稳妥,在这两者之间我们会做出怎样的选择呢?

当代部分学生在某些急功近利的社会思想的影响下,职业观念出现一定偏差,部分学生渴望高薪工作,而不愿“俯首甘为孺子牛”,然而过分关注物质会给自己的人生埋下巨大隐患。“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”,学生应当树立一种胸怀天下为己任的家国情怀和高尚的社会责任感。“富贵如可求,虽执鞭之士,吾亦为之。如不可求,从吾所好”,表明应当追求合乎于道的富贵。“不戚戚于贫贱,不汲汲于富贵”,学生应该明白不为贫贱而悲伤,不为追求富贵而匆忙。同时,也应当明白精神追求对于实现人生价值的重要性,不被外在的名利拖累。孟子的“富贵不能淫,贫贱不能移,威武不能屈”告诉学生无论出于哪个行业都应该遵守最基本的道德底线和职业操守。这也是每个学生在未来的工作岗位中都必须遵守的职业道德底线和基本行为规范。



拓展阅读

将兴趣变成致富途径,开艺术小店做钩编月入数万元

王惠若是山东的一个乡村姑娘,22岁来到了北京的一家公司打工,勤奋聪明的她在车间里只干了半年,就当上了生产线领班,哪怕是这样子,王惠若对织毛衣的兴趣依然有增无减,闲时总是要买回一些毛线织些东西过过瘾。

一个周末,王惠若和朋友们一起去博物馆参观,看着那一件件古味浓厚的器具,王惠若动了心,以前钩编的东西都是平面的,如果能够钩编出这样的立体物件,一定很新奇,反响也肯定非常大!这样一想,王惠若决定用最原始、最古朴、最回归自然的材料和方式,勾编这些最古老的艺术品。

王惠若很快开始尝试,她在业余时间设计出了青铜鼎、古瓷瓶等物件的钩编方法。在材料的选用上,她也跳出了毛线的范围,根据不同的物件性质而采用不同材质的线绳,毛线、棉线、麻绳等不一而足。随后,她将自己编出的工艺品拿到附近的一条小街的夜市上销售,一下子就吸引了人们的目光,只用了一个晚上,王惠若就把那些“青铜鼎”和“古瓷瓶”卖了个精光。

初步的成功让王惠若看到了这个行业的前景,也令她更加坚定要自己做自己喜欢的事。王惠若很快辞职离开了工厂,用所有积蓄,开设了一家名为“798艺术”的小店,她钩编了许多风铃、手袋、背包以及插满玫瑰的花瓶放在门口,另外她还设计出了更多的绳艺钩制法,不仅有陶瓷、青铜器、玩偶、花卉、手机链、钥匙,而且还有各式玩偶,例如小兔子、小狗、老虎、小鸟龟以及玫瑰、菊花、向日葵、仙人掌等系列应有尽有。

她把所有的编织法记录在一个小册子里,然后送到乡下,以“供料加工”的模式包给了乡下一一些有编织手艺而又无所事事的妇女和老人,很快,一批批的产品就出来了。王惠若把这



些充满古韵,古朴典雅的工艺品高低有序地陈列在店里后,顾客便如潮水一样涌向她那间不足 20 平方米的小店,一时的“突发奇想”,竟然奇迹般打开了一扇市场之门,当月,王惠若就净赚了 2 万元!经过三年的努力,如今的王惠若已经拥有了十名编织设计师组成的团队,而她的“798 艺术”也已经成了一家拥有 5 家分店的连锁公司,月入数十万元,产品也开始进入海外市场的开拓!

从一个乡村姑娘到一位企业主,王惠若实现了大跳跃。对于自己的成功,王惠若总是谦虚地说:“我只是在做自己感兴趣的事情!”

确实,兴趣是最好的志向,兴趣能保持最长久的激情,是最大的推动力,在自己最有兴趣的方向选择去开创自己的事业,是一种最朴实的智慧!



实践训练

训练 3-1 我的岛屿计划(课上完成,5 分钟)

假设在你去度假的途中,你所乘坐的轮船突然发生了意外故障,必须紧急靠岸。这时候,轮船正好处于下列 6 个岛屿中间。幸运的是,你可以凭自己的兴趣选择一个岛屿靠岸。要知道,这些岛屿只能通过轮船与外界联系。而由于天气原因,今后至少半年内船只都无法出航,而且你还要等待境外的轮船运送人员和器材前来维修你所乘坐的轮船。因此一旦靠岸,你可能需要在这个岛上呆很长一段时间(至少一年)。请按一、二、三的顺序挑出 3 个岛屿。

R:自然原始的岛屿。岛上自然生态保持得很好,有各种野生动物。居民以手工见长,自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具,喜欢户外运动。

I:深思冥想的岛屿。有多处天文馆、科技博览馆及图书馆。居民喜好观察、学习,崇尚和追求真知,常有机会和来自各地的哲学家、科学家、心理学家等交换心得。

A:美丽浪漫的岛屿。充满了美术馆、音乐厅、街头雕塑和街边艺人,弥漫着浓厚的艺术文化气息。居民保留了传统的舞蹈、音乐与绘画,许多文艺界的朋友都喜欢来这里找寻灵感。

S:友善亲切的岛屿。居民个性温和、友善、乐于助人,社区均自成一个密切互动的服务网络,人们重视互助合作,重视教育,关怀他人,充满人文气息。

E:显赫富庶的岛屿。居民善于企业经营和贸易,能言善道。经济高度发展,处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等。

C:现代、井然的岛屿。岛上建筑十分现代化,是进步的都市形态,以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守,处事有条不紊,善于组织规划,细心高效。

1. 自己第一选择的 3 个岛屿的顺序是(写下所选岛屿的字母):

(1) _____

(2) _____

(3) _____

2. 同一岛屿的人交流一下:自己为什么选择这个岛屿,看看大家有什么共同的兴趣爱好。



训练 3-2 价值观拍卖会(课上完成,15 分钟)

大屏幕上显示着 15 种价值观:

1. 为大众谋福利
2. 有良好的艺术审美氛围
3. 创新,发展新事物
4. 自己思考,独立行事
5. 有成就感
6. 独立自主、依己意进行
7. 得到别人的尊敬和崇拜
8. 发挥领导、管理和影响他人的能力
9. 收入丰厚
10. 生活安定
11. 有良好的工作环境
12. 人际关系和谐、融洽
13. 与志同道合的人一起工作
14. 选择自己所喜爱的生活方式
15. 工作富有变化不单调

活动分成两小组进行。假设每个人有 10 万元,每项价值观底价 10 000 元,每次喊价不得低于 10 000 元。根据屏幕上的 15 个拍卖品,先填写调查问卷的第一项,然后开始拍卖,一个团队代表一个投标者。

1. 屏幕上列举的许多价值观中,我最喜欢的五个以及喜欢的原因。

我最喜欢的价值观用词分别是:

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

(5) _____



喜欢的原因：

2. 活动结束后,列举我们这一组所买到的价值观。我们这一组是怎么选出所要买的价值观的? 如果碰到有组员并不认为那是他所要的呢? 而这些中哪些是我支持买的,哪些是我不支持买的及其原因。

3. 当组员决定想买的价值观并不是我喜欢的,我会()

A. 没关系,以大局为重,牺牲自己;

B. 不管别人怎么说,我会坚持不把我手上的 10 万元捐出去,因为那不是我真真正想要的! 而我有这样的权利;

C. 我会把我想买的告诉组员,并希望他们能体谅我,甚至帮我把它买下来。

训练 3-3 职业兴趣探索(课后实训)

(1) 列出到目前为止你感觉最快乐的三件事情。它们的共同点是什么?

(2) 平时最爱看哪类报纸、杂志? 看得最多的是哪个版块? 里面什么内容吸引你?



(3) 最爱听的讲座,里面什么东西吸引你?

(4) 最喜欢的课程,为什么喜欢?

(5) 最爱浏览的网站和网页,最爱浏览的内容是什么?

(6) 做什么事经常忘记时间?

(7) 寒暑假都在做什么?为什么?



(8) 平时喜欢参加哪些运动？为什么？

(9) 参加哪些社团和学生工作？为什么参加？

(10) 最喜欢的三种职业。哪些特征吸引你？

(11) 喜欢你所学的专业吗？为什么？



课后作业

知识点复习

1. 什么是需要？什么是马斯洛需要层次理论？分辨需要与需求之间的区别。
2. 什么是兴趣？兴趣与选择职业之间的关系。
3. 什么是霍兰德的 6 种人格和职业类型？
4. 什么是价值观？你的价值观会对你的职业选择和人生产生什么样的影响？其他人的价值观会对你的生活造成什么样的影响？
5. 通过对需要、兴趣和价值观的掌握，更好地理解什么是动力自我？

实训项目

登录北森朗途在线测试系统，进行职业能力倾向测试。（打印一份测评报告备用）



南京大学出版社

学习情境四

职业环境探索



情境案例

职业体验师如何为“职场小白”提供更多参考



近日,视频博主“池早是我”(简称池早)的一段视频走红。在视频中,她用一个月时间体验了川剧花旦这个职业。这名来自成都的95后今年初辞职后成为“职业体验师”,半年时间已经体验了30份工作:外卖员、私人管家、茶馆小妹……这些经历在全网吸粉超过600万,不仅粉丝开了眼界,也改变了她自己的认知。

新经济时代的一个鲜明特点是,各种新职业不断出现和兴起。新版国家职业分类大典已增加158个新职业,而现实生活中新职业还在不断涌现,彰显出新经济活力和国人就业创新力。值得注意的是,在新职业中出现了一种体验型职业,如“旅游体验师”“酒店体验师”“美食体验师”等。其中,“职业体验师”因体验多种职业受到关注。

以池早为例,她的视频之所以能走红网络并吸引大量粉丝,就在于她体验了30多种职业。喜欢池早职业体验视频的上百万粉丝,有的可能是“职场小白”,有的可能是准备换工作的人。这两类人希望了解不同职业,作为自己就业或再就业的参考。还有一类人对其他职业充满好奇,就通过“职业体验师”满足好奇感。

应该说,“职业体验师”对不同职业的体验过程,对“职场小白”更有参考意义。当某些专业特长不突出、就业方向不明确的“职场小白”面临就业困惑时,“职业体验师”提供的信息就是一道“光”,可引导其选择适合自己的职业。另外,对某些职场人来说,通过观看与自身职业相关的体验视频,也有望在工作中“避坑”或者积累经验。

不过,与真正的职场人相比,“职业体验师”的体验更多仍是走马观花,未必能精准说明其他职业的实际情况。如果这种体验不能客观说明某些职业的缺陷和亮点,就是不完整的职业体验,体验过程或结果可能会对“职场小白”等人形成误导。“职业体验师”只有深度体验不同职业,了解每种职业更多真相,才能给他人提供更多的参考信息。



从池早从事“职业体验师”的情况来看,有的是深入的职业体验,比如为在川剧舞台上表演,足足练习了一个月之久,这种体验更有说服力。她体验消防员的经历,也让人对消防员这种职业的辛苦有了更多了解。当然,如果是“只上一天班”的职业体验,就很难产生这样的效果,也难以给他人提供更全面的职业信息。

既然作为一种职业,应该要有相对合理且稳定的职业报酬。相较池早主要通过流量变现获得报酬,“职业体验师”应该有更多回报方式。比如说,部分招聘单位可通过购买职业体验提升岗位吸引力,进而招聘更合适的员工,一些职业院校或者普通高校,也可通过“职业体验师”的体验报告,为学生就业给出更多务实的参考。

任何一种职业对不了解的人群来说都是未知数,而“职业体验师”则通过切身体验还原不同职业的真相。考虑到每年有大量新毕业学生和不少想更换职业的人,“职业体验师”无疑有需求、有前景。但这需要“职业体验师”多些深入体验,也需要用人单位接纳“职业体验师”,目前“体验式上班的成功率只有5%”,说明用人单位对这一职业的接纳程度偏低。

一定意义上说,“职业体验师”属于“职业探路者”,自身需要勇气,也需要社会支持。做好“职业体验师”,既能解决从业者自身就业,也能造福社会各方。

资料来源:北京青年报,2023年10月10日。

【思考与讨论】

思考钓鱼与职业生涯规划之间的联系以及区别。

任务一

分析宏观环境

知识目标

1. 了解我国对产业、行业的划分及其概述。
2. 掌握职业宏观环境变化的新趋势、新特点。

能力目标

能够对自己所在的职业环境进行科学、客观、全面的分析,以便更好地规划自己未来的职业生涯。



扫一扫可见微课
“职业环境探索”



任务分析

孙子兵法云：“知己知彼，百战不殆。”要做好职业生涯规划，除了要了解自我，知道“我能做什么”外，还必须进行环境分析，知道“环境允许我做什么”。通过本章节的学习，主要使学生能够了解职业宏观环境中的相关情况，探索其对个人职业发展的意义和价值。

知识链接

一、与职业相关的概念

1. 产业

广义的概念指生产物质产品和提供劳务活动的集合体。狭义的概念指生产物质产品的集合体。在自然经济占统治地位的情况下，虽然存在着许多种类的手工业生产，但都不称为产业。在社会大生产条件下，各企业向着专业化方向发展，形成互相联系的各类生产部门。这时便把从事某方面专业生产，并具有本身特点的行业称为产业。对产业结构的划分，现在比较普遍和经常使用的有以下方法：

- (1) 把社会再生产分为生产生产资料的部类和生产生活资料的部类。
- (2) 把国民经济分为农业、轻工业和重工业三大部类。
- (3) 把产业分为第一产业、第二产业和第三产业。
- (4) 把生产分为劳动密集型、资金密集型和知识密集型等类型。

2. 行业

行业一般是指其按生产同类产品或具有相同工艺过程或提供同类劳动服务划分的经济活动类别，也就是说一个行业是从事相同性质经济活动的所有单位的集合，如饮食行业、服装行业、机械行业等。行业的划分：

- (1) 道琼斯分类法。道琼斯分类法将大多数股票分为工业、运输业和公用事业三类。
- (2) 标准行业分类法。为了便于汇总各国的统计资料，进行对比，联合国经济和社会事务统计局曾制定了一个《全部经济活动国际标准行业分类》，简称《国际标准行业分类》，建议各国采用。它把国民经济划分为 10 个门类，对每个门类再划分大类、中类、小类。

二、宏观环境变化趋势分析

当今时代，全球化、知识化、信息化和多元化发展趋势的进一步加强，使我们每一个人都面临着全新的挑战。职业生涯规划需要了解宏观环境变化的趋势，需要应对职业环境的复杂性和多变性。

1. 全球化

“地球是平的”，全球化已不仅局限于经济全球化，而且渗透于我们生活中的各个方面。日本的地震海啸使世界许多国家都感受到了核辐射的威胁，美国华尔街金融危机使全世界爆发严重的经济危机。全球化的时代背景下，每个人的职业发展不可避免地要与国际社会的经济发展变化相关联。因此，职业生涯规划要有全球化眼光，必须在这一鲜明的时代背景下进行规划和发展。



2. 知识经济

以信息革命为代表的第三次科技革命推动世界经济由物质经济转向知识经济,经济发展动力由以资金、物质、人力为主转向以技术、信息、资金为主。尤其是发达国家的经济比以往任何时候都更加依赖于知识的生产扩散和应用。此外,技术发明、创新及其转移和普及时间的缩短,加快了科技转化为生产力的速度,也使得职业的更新变化速度越来越快。

3. 互联网带来的变革

互联网改变了或正在改变着我们的生活方式、工作方式以及思维方式。互联网跨地区、跨领域,超越了时间、空间的限制,打破了国家和地区有形和无形的壁垒,首次将人类引领到了全球性的资源共享社区和“自由贸易区”。在网络时代,人们面对最大的资源——知识和人力资本,可谓唾手可得。不管你现在的工作和收入与互联网有没有关系,你都应该感受到这场历史变革。

4. 文化的多元化

当今世界不同地区、不同文化、不同种族、不同宗教信仰的人们交往日益频繁,我们的职业环境面临的是多元文化员工的复杂性和不确定性,这就要求我们必须学会改变原来的文化传统和思维方式,承认差异,学会与有着不同文化背景的同事有效沟通,和睦相处。因此,要在文化多元化的环境中生活、工作和发展,就必须学会适应文化多元化的工作环境。

三、行业环境分析

行业的环境将直接影响到企业的发展状况,进而影响到个人职业生涯的发展。行业分析主要包括行业经济情况分析、国内外重大事件对行业的影响分析以及行业的发展前景分析几个方面。

1. 行业经济情况分析

行业经济会受到经济、政治、科技、国家政策变动的影响而呈现出不同的波动性。在进行职业生涯规划 and 择业时,大学生应该经常关注行业的变化情况,对将要从事的行业情况做出判断:分析该行业在社会中的作用怎样,对大众生活会有什么样的影响;了解该行业具有哪方面的竞争优势,而这种优势会持续多长时间;行业目前是朝阳行业还是逐渐萎缩的行业,等等。

2. 国内外重大事件对行业的影响分析

2024年3月,在十四届全国人大二次会议上,李强总理在政府工作报告提到,积极培育新兴产业和未来产业,巩固扩大智能网联新能源汽车等产业领先优势,加快前沿新兴氢能、新材料、创新药等产业发展,积极打造生物制造、商业航天、低空经济等新增长引擎。制定未来产业发展规划,开辟量子技术、生命科学等新赛道,创建一批未来产业先导区。

3. 行业发展前景分析

行业发展的前景包括行业内和行业外两方面的分析。从行业内部分析来看,行业自身的生命力如何,社会大众的需求如何,是否有资金、技术的支持,等等,均会对行业的发展产生影响;而从行业的外部来分析,国家根据经济与社会发展出台的相关产业的鼓励扶持或限制政策也会对行业的发展前景产生直接影响。

四、地理环境分析

一个城市的地理环境会对该城市居民的工作、学习和生活产生直接影响,如城市的气候



条件、行业基础、人文环境、文化品位、居民素质、城市规划及市政环境、发展定位和发展战略等方面的差异会直接影响到大学生的职业选择和发展前途。比如,同样作为国际化大都市的北京与上海,两者在地理环境上存在明显的不同:北京浓厚的历史文化底蕴承载着现代文明,所以文化产业比较发达;而上海较为发达的产业则是金融产业。所以,我们在进行职业生涯规划时,根据自己的喜好选择地理环境好、有利于自身发展的一些特定城市,也是可以理解的。

五、组织环境分析

组织环境对个人职业发展有着重要的影响,当组织环境适宜个人发展时,个人职业更容易取得成功。因此,大学生在进行职业生涯规划 and 择业时,必须认真考察自己“中意”的组织(机关企事业单位、公司等)。从组织内部环境看,影响职业发展的因素是多方面的,但至少应该了解以下基本情况。

1. 组织的类型与属性

组织的类型与属性不同,对人力资源的要求也就不同,如高新技术企业会以技术创新开发人才需求为主,资本密集型企业强调员工的技术,知识密集型企业注重员工的科研能力,劳动密集型企业对员工的体能有着特殊的要求。

2. 组织的发展阶段

一个组织的发展会分为创业期、发展期、稳定期、衰退期四个不同的阶段。组织的发展阶段对人员的素质要求和职业发展影响很大。创业期的企业可能更注重人才的综合能力;发展期的企业随着生产规模扩大、产品结构调整或升级、新生产工艺的引进,会对员工的创新提出更高的要求;稳定期的企业可能更注重技术和规范;衰退期的企业需要信心、魄力等。

3. 组织的发展战略及前景

组织的发展战略主要指根据组织的经营战略、人才战略、发展重点、发展方向、核心竞争能力以及面临的机遇和挑战,科学预测组织的发展前景。

4. 组织的管理方式和文化

在选择进入某个组织前,要弄清楚该组织的管理方式属于民主型、制度型还是灵活型,同时了解组织的薪资收入空间和薪资制度、个人发展岗位轮换制度,如果觉得自己不能接受组织的管理方式和规章制度,就不要轻易选择这家组织。

组织文化是组织成员在长期的生产经营活动中形成并遵循的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。在选择进入某个组织前,要弄清楚该组织怎样对待新员工,是否要经常值班,是否干涉员工的生活,是否给员工培训和成长机会等。如果个人价值观和企业文化有冲突,不能认同企业的价值理念,就难以对组织产生忠诚感和满意度,更难以获得个人职业发展。

5. 组织中的人力资源状况

在一个组织中,各种资源都有其重要性,然而人力资源更加显得重要。组织中的人力资源状况是指组织目前的人员年龄、专业、学历结构是什么样的,组织中的人力资源发展政策是什么样的,等等。如果员工知道组织的人力资源规划,知道组织未来需要的人才类型和各类人才的需求量,就会知道自己的职业发展会有什么样的机会,进而制定出较为合理的职业发展规划。



案例分析

案例 4-1 新制造正成为青年就业新选择

近日,智联招聘发布《2023 雇佣关系趋势报告——新动能驱动下的新职场》,数据显示,新兴行业有着可观的薪酬福利和明朗的发展前景,年轻人的求职行为也应势而变。

平台数据显示,年轻人向新兴行业持续聚集,制造业内人才良性互动。在投向工业自动化行业的跨行业求职者中,16 至 25 岁的求职者比例在过去三年间从 21% 提升到 31%,工作经验在 3 年以下的求职者占比从 5.9% 提升到 25.2%,新制造正在成为年轻人就业的新选择。

期待向新能源行业就业的跨行业求职者同样有明显年轻化趋势。2021 年到 2023 年上半年,16 至 25 岁的跨行业求职者占比从 19.8% 提升到 26.8%,工作经验在 3 年以下的跨行业求职者占比从 6.1% 增加到 22.8%。

今年上半年,新能源行业招聘职位数同比增速达 36.1%,新制造领域的工业自动化行业招聘职位数同比增速为 6.9%。工业自动化行业中,招聘数量靠前的职位构成呈多元化特征,技术岗、基础生产岗和后端销售岗等均有着较高的人才需求,在招聘职位数占比 TOP10 的职业中,技术岗占 6 席。

近三年,工业自动化和新能源领域技术岗对数字化相关技能的需求占比整体呈增长态势,并且表现出通用技能与特性技能兼备的趋势。其中,工业自动化行业招聘技术岗位对 PLC 技能的需求最大且增长最快,要求该技能的技术岗招聘职位数占比,从 2021 年的 13.1% 增长到 2023 年上半年的 25.9%;新能源行业招聘技术岗位中,AutoCAD 技能的需求最大,要求该技能的技术岗招聘职位数占比从 2021 年的 3.9% 上升到 2023 年上半年的 8.2%。

资料来源:中公网,2023 年 12 月 21 日。

启示:虽然说“三百六十行,行行出状元”,但是,不同行业的状元所得到的回报是完全不同的。做相同的事情为什么薪资的差别那么大,就是因为你选择的行业的回报率不高,所以,行业和个人发展息息相关,选择什么样的行业,就有了什么样的发展空间。

任务二

畅想职业世界

知识目标

1. 了解职业的概念、特性及其分类结构。
2. 掌握探索工作世界的方法。
3. 了解能力与技能的概念,从而理解能力、技能与职业的关系。

能力目标

能够主动了解和自己专业相关的职业,以积极的心态面对工作世界。



任务分析

“选择职业是人生的大事,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。”本章节通过学习和了解外部职业世界,让同学们能掌握一些常用的探索工作世界的方法,以寻求心仪的工作。

知识链接

一、职业

1. 职业的定义

《现代汉语词典》解释说,职业是指个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。这一定义比较宽泛,属于广义的职业范畴,而我们通常所指的职业是狭义的职业范畴,即职业是人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,即人们所获得的一系列社会位置。它是人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映,也是一个人的权利、义务、责任、地位的一般性表征。

2. 职业的特性

职业特性反映了劳动者在长期的实践活动中所形成的与其他形式的劳动相区别的本质属性。职业具备以下几个特点:

(1) 社会性。职业使每个以个体存在的劳动者获得了社会身份,得到了社会承认。人们的各种社会活动也大多建立在职业的基础上。

(2) 经济性。个人通过职业活动获得一定的经济收入或报酬。

(3) 技术性。不存在没有技术的职业。一个人无论从事何种职业,都必须具备该职业所需要的专业知识和技术。

(4) 群体性。从形式上表现为一定数量的劳动者所形成的职业活动,实质上是一定数量的劳动者所从事的不同工序、工艺流程表现出的协作关系,以及由此产生的人际关系。

(5) 规范性。劳动者所从事的职业活动必须符合国家法律规定和社会伦理道德准则,而劳动者本身也应遵守相应的法律法规。

(6) 时代性。职业随时代的发展而变化,新的职业不断产生,原来的职业也在获得新的时代内容,某些职业也随之消失。

3. 新旧职业的对比

一批旧的职业已经或正在消失,如电报员、电报投递员、照相馆里的着色工、铅字制版工;而新职业层出不穷,如短信写手、农民经济人、职业道歉人、职业讨债人、职业道谢人、新闻线人、代驾员,等等。这类新的职业往往呈现出诸如工作自由度提高、工作方式多样化、职业变动频率加大、知识与能力本位并举、新知识成为重要的生产要素等一系列基本特征。

历年人社部公布的新型职业

2019年:

人社部会同市场监管总局、国家统计局向社会发布了人工智能工程技术人员等13个新职业信息。这是自《中华人民共和国职业分类大典(2015年版)》颁布以来发布的首批新职业。分别为:人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工



程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术员、电子竞技运营师、电子竞技员、无人机驾驶员、农业经理人、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员共 13 个新职业。

2020 年:

人力资源社会保障部与市场监管总局、国家统计局联合向社会发布了第二批新职业。分别为:智能制造工程技术人员、工业互联网工程技术人员、虚拟现实工程技术人员、连锁经营管理师、供应链管理师、网约配送员、人工智能训练师、电气电子产品环保检测员、全媒体运营师、健康照护师、呼吸治疗师、出生缺陷防控咨询师、康复辅助技术咨询师、无人机装调检修工、铁路综合维修工、装配式建筑施工作业员共 16 个新职业。

2021 年:

人力资源社会保障部会同国家市场监督管理总局、国家统计局向社会正式发布了:集成电路工程技术人员、企业合规师、公司金融顾问、易货师、二手车经纪人、汽车救援员、调饮师、食品安全管理师、服务机器人应用技术人员、电子数据取证分析师、职业培训师、密码技术应用员、建筑幕墙设计师、碳排放管理员、管廊运维员、酒体设计师、智能硬件装调员、工业视觉系统运维员等 18 个新职业信息。

2022 年:

发布的 18 个新职业分别为:机器人工程技术人员、增材制造工程技术人员、数据安全工程技术人员、退役军人事务员、数字化解决方案设计师、数据库运行管理员、信息系统适配验证师、数字孪生应用技术员、商务数据分析师、碳汇计量评估师、建筑节能减排咨询师、综合能源服务员、家庭教育指导师、研学旅行指导师、民宿管家、农业数字化技术员、煤提质工、城市轨道交通检修工。

二、了解职业世界

1. 有关职业世界的一些基本事实

大学生在探索职业世界时,应了解和自己专业相关的职业有哪些,学习专业知识的目的是帮助人更好地发展自己,绝不是限制人的发展。当我们用更广阔的思路来看职业世界时,会更容易理解下面的一些基本事实:

(1) 目前职业世界中有超过 20 000 种的职业,对于大多数人来说,都有数种职业适合他们。

(2) 调查表明,各个经济收入阶层和各种行业领域的人都热爱自己的工作。

(3) 没有哪一种职业能够完全满足你所有的需要,所有的职业都有其局限性和令人失望之处。你需要通过其他活动来平衡你的生活,才有可能感觉到完满。

(4) 工作市场和经济形势时常都发生变化,甚至是急剧的变化。有的行业在目前可能充满了机会,但却会在数年内饱和。

(5) 转换工作成为一种惯例。

(6) 培训和再教育成为常事。

(7) 多种工作形式可供选择。

在职业世界中,每个人都有可能找到属于自己的那个职业。一个决定可能不会持续一生,也常常伴随着风险,因此,需要个人不断调整 and 变化,才能保持满意度。面对职业世界,



我们需要学会如何应对工作的变动,而不是一味去回避它。

2. 与具体职业相关的信息

当探索职业世界涉及某个具体工作时,需要了解的信息更为细致,通常包括以下八个方面:① 公司文化和规范;② 工作内容和职责;③ 工作要求的知识、技能和素质;④ 工作要求的资历和资格;⑤ 工作时间、地点和环境;⑥ 工作的可发展空间;⑦ 薪酬待遇和福利;⑧ 如果要去应聘,还需要了解公司的招聘文化。

3. 形成预期的职业库

职业世界的信息浩如烟海,很多学生在探索职业世界时,根本不清楚该如何进行。如果有一个范围,则相对会简单许多。首先,要结合自身探索中自己适合的职业,加上心目中理想的职业,通过“头脑风暴”的方法,形成一个自己的“职业清单”。其次,分析职业清单中所列职业的共同点,就可能启发你想到更多值得探索的职业。最后,结合自身能力和价值观再次从职业清单中进行筛选,最终就得到你预期的职业库。

研究表明:在形成预期职业库的时候,库的大小根据自己的情况要有适当的平衡,通常5~10个职业是比较适中的。在信息探索过程中,抛开自己固有的想法,保持开放的心态,就容易获得客观的信息。

三、探索职业世界的方法

1. 《中华人民共和国职业分类大典》探索法

《中华人民共和国职业分类大典》(简称《大典》)参照国际职业分类标准,从我国实际出发按照工作性质的同一性原则,对我国的职业进行了系统划分与归类,全面客观地反映了现阶段我国社会的职业结构状况。2022年7月,人力资源和社会保障部向社会公示了新修订的《中华人民共和国职业分类大典》。此次大典修订工作,是2021年4月由人力资源和社会保障部、国家市场监督管理总局、国家统计局联合启动的,也是自1999年颁布首部国家职业分类大典以来的第二次全面修订。2022年版大典在保持八大类职业类别不变的情况下,净增了158个新的职业,职业数达到了1639个。如围绕制造强国,此次修订把工业机器人操作员和运维人员纳入大典当中。根据乡村振兴的需要,把农业数字化技术员和农业经理人纳入大典当中。结合绿色职业发展状况,及时将碳排放管理员、碳汇计量评估师等新兴职业纳入大典中。

2. 工作世界地图探索法

美国考试中心(ACT)在兴趣的两维基础上,将职业群体的具体位置标定在坐标图上,从而得到工作世界地图,如图4-1所示。该图共12个区域、20个职业群被标定在图中。同学们可以根据自己的兴趣类型在该图中的位置,通过与不同职业群的远近位置比较,进一步扩展与自己的职业相关的网络资讯的搜索范围。

一个工作系列的位置由其首要的工作任务决定,总共有四种首要的工作任务:数据、观念、物、人。

(1) 数据(事实,记录,文件,数字,计算,商业过程,系统性程序)。数据性任务是不与人直接打交道的任务,它通过人来促进商品/服务的消费(例如,通过组织或传达事实、指示、产品等)。销售代理商、会计以及空中交通管制者的工作主要是与数据打交道。

(2) 观念(抽象概念,理论,知识,觉察,洞察力,以新的方式表达或做事情,例如,用文字、方程式或音乐)。观念性任务是个人头脑中的工作,如创造、发现、解释和综合抽象概念

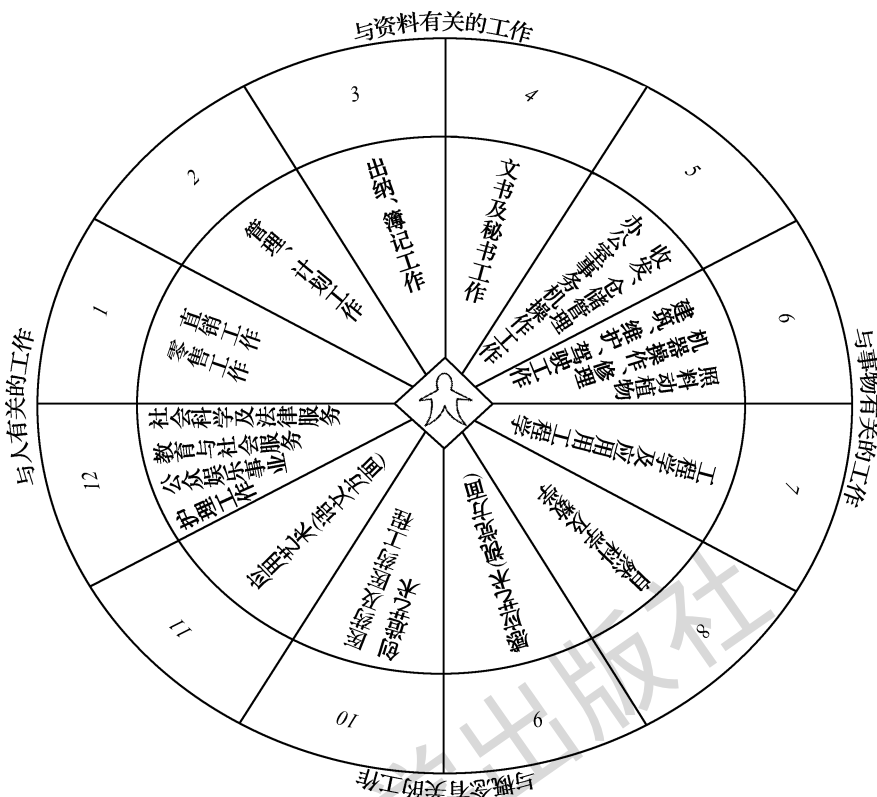


图 4-1 职业分类图(Prediger(1993)美国大学考试中心(ACT))

或抽象概念的应用。科学家、音乐家和哲学家的工作主要是与观念打交道。

(3) 物(机器,工具,生物,材料如食物、木头或金属)。物的任务是与人无关的任务,如制造、运输、维修和修理。砖匠、农夫和机械工的工作主要是与物打交道。

(4) 人(帮助、照顾人们,为他们服务,提供信息或卖东西给他们)。人的任务是人际间的任务,如看护、教育、服务、娱乐、说服或领导他人……总之,是要在人类行为中引起一些改变。教师、销售人员和言语治疗师的工作主要是与人打交道。

3. 由近及远探索法

所谓近和远,是指信息与探索者的距离。通常近的信息比较丰富,远的信息更为深入;近的信息较易获得,远的信息则需要更多的投入和与环境的互动才能了解。所以,从近至远的探索是一个范围逐渐缩小、了解逐渐加深的过程。

举例说明(顺序由近及远),非正式评估(听说的职业)→兴趣测验的领域定位→印刷品及视听材料→计算机辅助信息→与家人或朋友的讨论→与从业人员交流→实地参观→发展合作式的工作经验→暑假打工→专业实习。

4. 生涯人物访谈法

生涯人物访谈处于近与远的中间,在效率和信息的真实性上有比较好的平衡。这种方式是指大家对身居自己感兴趣职位的人进行采访。接受访谈者应是我们称之为“生涯人物”的人,在这个职位上已经工作了三至五年甚至更长时间。为防止访谈中的主观影响,应至少访谈两人以上,如既与成绩卓然者谈,也与默默无闻者谈,则效果会更好,见表 4-1 所示。



建议大家在正式进行访谈前,至少做两件事:一是为自己准备一个“30 秒广告”,因为在访谈过程中,对方可能会问到你的职业兴趣和目标;二是对需要提出的问题做一些准备,这样有助于访谈的深入进行,能够取得较高的效率。

表 4-1 生涯人物问题访谈清单

职业资讯方面	生涯经验方面
1. 工作性质、任务或内容	1. 个人教育或训练背景
2. 工作环境、工作地点	2. 投入该职业的决策过程
3. 所需教育、训练或经验	3. 生涯发展历程
4. 所需个人资格、技能	4. 工作心得:乐趣和困难
5. 收入或薪资范围、福利	5. 对工作的看法
6. 工作时间	6. 获得成功的条件
7. 相关就业机会	7. 未来规划
8. 进修和升迁机会	8. 对后来者的建议
9. 组织文化和规范	
10. 未来发展前景	

我们身处一个资讯发达的时代,搜寻工作信息的方法有很多很多,例如行业展览会、信息面试、角色扮演等也都是不错的途径。对于工作世界的探索,光讲方法是不够的,关键还要做到有心,随时留意周围的信息。一次谈话、一份身边的广告,都可能帮助你逐渐建立起对工作世界的了解。另外,对于工作世界的探索只有太晚没有太早。

案例分析

案例 4-2 有哪些近几年被 90 后、95 后追捧的新职业?

这个问题很赞,终于给了我动力,细细翻阅美世的《2017 全球人才趋势调研报告》(以下简称《人才趋势》)。

未来的工作将是怎样的? 哪些工作会受欢迎?

不仅是年轻人在思考这个问题,企业也在思考,美世也在思考。

通过这次针对 20 个行业,横跨 37 个国家,覆盖 400 多名企业高管、1 700 位 HR 以及 5 400 名员工的调研。我们发现了 4 个有趣的趋势:

趋势 1:高价值工作将关注设计与创新。

本次调研中,63%受访的中国 HR 预计在未来三年将更关注设计与创新。这一数据在全球市场上是最高的。

这并不让人意外。



中国已经走在了科技发展的最前沿。随着人工智能、大数据以及自动化的发展,未来的工作也会开始进化。阿法狗已经证明,在某些领域,机器能比人做得更好;而在另一些领域,尤其是那些需要感性人才和理性机器配合的岗位,则变得前途光明。

当然,知易行难。企业还不能做到对员工创新的支持。那么对职场人来说,如何将创新印在自己的骨子里,如何成为敢于尝试敢于冒险的人才,将是决定我们未来的重要因素。

趋势 2:数字化的世界需要数字化的人才。

从移动互联网,到云存储,到大数据分析,到物联网,到 3D 打印,到机器学习,到人工智能,未来的所有工作都会在数字端,在云端完成。加拿大作家 Steuart Henderson Britt 有一句对数字化很有趣的点评:抛开数字化经营,就像是在黑暗中对人微笑。你知道自己在做什么,但也就你知道而已。

趋势 3:个性化的工作将受到追捧。

如今的年轻人越来越强调个性化,个性化趋势是科技发展带来的。

回想一下,大工业时代产线上的工人可以有个性吗?他们没法发挥个性,他们都是生产线上的螺丝钉,依附于企业,服从于企业,脱离了企业,他们的技能很难养活自己。

如今,在互联网时代,这一代人有足够的资本要求个性,因为有了足够的能力,他们不需要依附于企业,不需要依附于公司,如果企业不提供良好的平台,他们完全可以去其他企业打拼,这就是所谓的 U 盘式生存状态。

随着自由职业的兴起,员工正在寻求更灵活,更具个性化的工作安排。不少企业已经意识到这一点,如今已经开始采取个性化的方案,设计个性化且有价值的福利,提供更多的弹性给员工。

趋势 4:多样化的技能组合。

未来的企业需要的人才,都是“斜杠人才”。当然这里说的斜杠人才,不是我们一般认为的美食博主/自媒体。更多的是领导力、数据分析能力等对于企业发展至关重要的能力。

不少企业已经把培养斜杠人才作为重点方向,培养人才掌握多样化技能可以令企业不偏离市场需求。HR 与员工都将设计思维、创新能力、全球视野列为未来最需要的技能。

总之,未来能获得追捧的工作:关注设计和创新;拥抱数字化的岗位;保持灵活性和个性的工作;要求不止一项工作技能。

说到这里,你想到了什么岗位?

如果科技的颠覆将成为市场的新常态,那么我们如何为未来做好准备?

资料来源:知乎.作者:美世咨询.链接:<https://www.zhihu.com/question/63209968/answer/207586683>

启示:数字时代的到来,催生了许多与网络相关的新兴职业,如网络编辑、网络写手、数字版权经纪人等。由于这些职业需要创新精神和挑战意识,得到了越来越多年轻人的青睐。可以预计未来十年,对于“什么是职业”,人们又将会产生一种全新的认识。



任务三 职业资格认证

知识目标

1. 了解从业资格、执业资格等相关概念,了解就业准入控制和职业资格证书制度。
2. 了解职业技能鉴定的相关内容、条件和方式。

能力目标

了解自己所学专业相关职业资格认证的情况,并制定出自己近期的考证计划。

任务分析

随着企业用人观念不断发生变化,如今那些既拥有大学高等教育背景,同时又取得国家相关职业资格证书的大学生求职者,相当“抢手”。同时“应该参加何种考证?”“考什么才有用?”则又成了学生中的普遍难题。本章节将帮助你系统了解有关职业认证、技能鉴定的具体情况,帮助大家理性制定符合自身职业发展的考证计划。

知识链接

一、与职业资格相关的概念

1. 从业资格

指从事某一专业(工种)学识、技术和能力的起点标准,也就是基本标准。

2. 执业资格

指国家对某些责任较大、社会通用性强,关系国家、社会公共利益的专业(工种)实行准入控制,是依法独立开业或从事某一特定专业(工种)的学识、技能和能力的必备标准。

3. 职业资格

是对从事某一职业的劳动者所必备的学识、技术和能力的基本要求。职业资格包括从业资格和执业资格。职业资格是一种综合的能力评价,包括从事某种职业所需要的生理和心理素质、思想品质素质、职业道德、职业知识、技能和技巧,也包括从事某种职业所必需的实践经验等。

职业资格分别由国务院劳动、人事行政部门通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评价,对合格者授予国家职业资格证书。

二、职业资格证书制度

1. 职业资格证书

职业资格证书是通过证书认定的考核鉴定机构,按照国家规定的职业标准或任职条件,对劳动者的技能水平或职业资格进行客观、公正、科学、规范的评价和鉴定的结果,是劳动者具备某种职业所需的专门知识和技能的证明。

职业资格证书是国家对申请人(即劳动者)专业(工种)、学识、技术、能力的认可,是求



职、任职、独立开业和单位录用的主要依据,也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。职业资格证书与职业活动密切相连,反映了特定职业的实际工作标准和规范。

从2017年开始,国家按照规定的条件和程序将职业资格纳入国家职业资格目录,实行清单式管理,目录之外一律不得许可和认定职业资格,目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩。设置准入类职业资格,其所涉职业(工种)必须关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全,且必须有法律法规或国务院决定作为依据;设置水平评价类职业资格,其所涉职业(工种)应具有较强的专业性和社会通用性,技术技能要求较高,行业管理和人才队伍建设确实有需求。要求人力资源社会保障部门要加强监督管理,各地区、各部门未经批准不得在目录之外自行设置国家职业资格,严禁在目录之外开展职业资格许可和认定工作,坚决防止已取消的职业资格“死灰复燃”,对违法违规设置实施的职业资格事项,发现一起、严肃查处一起。行业协会、学会等社会组织和企事业单位依据市场需要自行开展能力水平评价活动,不得变相开展资格资质许可和认定,证书不得使用“中华人民共和国”“中国”“中华”“国家”“全国”“职业资格”或“人员资格”等字样和国徽标志。对资格资质持有人因不具备应有职业水平导致重大过失的,负责许可认定的单位也要承担相应责任。

2. 职业资格证书制度

国家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。

1998年我国正式确定了国家职业资格证书制度的等级设置为5个级别:国家职业资格五级(初级),国家职业资格四级(中级),国家职业资格三级(高级),国家职业资格二级(技师级)、国家职业资格一级(高级技师级)。

3. 职业资格证书与学历证书的区别

职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求,反映了劳动者为适应职业劳动需要而运用特定的知识、技术和技能的能力。与学历文凭不同,学历文凭主要反映学生学习的经历,是文化理论知识水平的证明。职业资格与职业劳动的具体要求紧密结合,更直接、更准确地反映了特定职业的实际工作标准和操作规范,以及劳动者从事该职业所达到的实际工作能力水平。

三、职业技能鉴定

1. 职业技能鉴定的含义

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第六十九条规定:“国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度,由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。”职业技能鉴定是国家职业资格证书制度的重要组成部分,是一项基于职业技能水平的考核活动,属于标准参照型考试,它是由考试考核机构对劳动者从事某种职业所应掌握技术理论知识和实际操作能力做出客观的测量和评价。职业技能鉴定是国家职业资格证书制度的重要组成部分。



2. 申报职业技能鉴定的条件

职业技能鉴定是面向社会所有的劳动者,为其按照国家职业技能鉴定的标准提供职业技能鉴定服务。职业技能鉴定的对象具体包括各类大中专院校、职业技术学校 and 培训机构毕(结)业生,企业、事业单位的在职职工和社会各类人员。参加不同级别鉴定的人员,其申报条件不尽相同,可以根据鉴定公告的要求,确定申报的级别。

3. 职业技能鉴定的内容和方式

国家实施职业技能鉴定的主要内容包括:职业知识、操作技能和职业道德三个方面。这些内容是依据国家职业(技能)标准、职业技能鉴定规范(即考试大纲)和相应教材来确定的,并通过编制试卷来进行鉴定考核。职业技能鉴定的方式分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试;技能要求考核一般采用现场操作,通过加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等方式进行。

四、就业准入控制

1. 就业准入的概念

就业准入是指根据《劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》的有关规定,对从事技术复杂,通用性广,涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业(工种)的劳动者,必须经过培训,并取得职业资格证书后,方可就业上岗。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定并向社会发布。

2. 国家对实行就业准入的具体规定

职业介绍机构要在显著位置公告实行就业准入的职业范围;各地印制的求职登记表中要有登记职业资格证书的栏目;用人单位招聘广告栏中也应有相应职业资格要求。职业介绍机构的工作人员在工作过程中,对国家规定实行就业准入的职业,应要求求职者出示职业资格证书并进行查验,凭证推荐就业;用人单位要凭证招聘用工。从事就业准入职业的新生劳动力,就业前必须经过一到三年的职业培训,并取得职业资格证书;对招收未取得相应职业资格证书人员的用人单位,劳动监察机构应依法查处,并责令其改正;对从事个体工商经营的人员,要取得职业资格证书后工商部门才予以办理开业手续。

3. 职业资格证书制度与就业准入控制的关系

职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格可以通过学历认定或考试取得,供用人单位参考;而执业资格必须通过考试方可取得,考试由国家定期举行。绝大部分的职业资格证书证明的是从业资格,并不作准入控制;在特定的领域,在一定范围内实行强制性就业准入控制的,是执业资格。国家劳动和社会保障部规定,生产、运输设备操作人员,农林牧渔生产人员,商业及服务业人员,办事人员等从事技术复杂以及涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的 90 个工种(职业),率先实行就业准入制度,这些人员必须取得职业资格证书后才能就业。

2019 年 2 月,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,明确提出从 2019 年开始,在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点工作。深化复合型技术技能人才培养培训模式改革,借鉴国际职业教育培训普遍做法,制订工作方案和具体管理办法,启动 1+X 证书制度试点工作。试点工作要进一步发挥好学历证书作用,夯实学生可持续发展基础,鼓励职业院校学生在获得学历证书的同时,积极取



得多类职业技能等级证书,拓展就业创业本领,缓解结构性就业矛盾。国务院人力资源社会保障行政部门、教育行政部门在职责范围内,分别负责管理监督考核院校外、院校内职业技能等级证书的实施(技工院校内由人力资源社会保障行政部门负责),国务院人力资源社会保障行政部门组织制定职业标准,国务院教育行政部门依照职业标准牵头组织开发教学等相关标准。院校内培训可面向社会人群,院校外培训也可面向在校学生。各类职业技能等级证书具有同等效力,持有证书人员享受同等待遇。院校内实施的职业技能等级证书分为初级、中级、高级,是职业技能水平的凭证,反映职业活动和个人职业生涯发展所需要的综合能力。

五、职业资格证书对高职毕业生的作用

1. 职业资格证书的作用

随着我国人才评价制度逐渐与国际接轨,我国职业准入制度已初步确立,职业资格证书成为人们择业的“通行证”。通过实行就业准入控制,推行职业资格证书制度,一可以规范劳动力市场建设,为劳动者就业创造平等竞争就业的环境;二可以实现劳动力资源合理开发和配置,并使其纳入良性发展轨道;三可以促进劳动者主动提高自身的技术业务素质,使我国的就业从安置型就业转为依靠素质就业,达到使劳动者尽快就业和稳定就业的目的。

2. 职业资格证书对高职毕业生的作用

在市场就业中不仅要有学历证书,而且还要有多个职业资格证书,这对提高劳动者素质,引导高职院校学科专业结构和人才培养结构调整,增强高职高专院校毕业生的就业能力、创业能力和工作能力,推动就业准入制度的实施具有重要意义。同样,它表明毕业生具有从事某一职业所必备的学识和技能,是毕业生求职、任职、就业的资格凭证和重要砝码,是用人单位招聘、录用毕业生的主要依据。

案例分析

案例 4-3 报关员资格证书考试简介

报关员是指经海关注册,代表所属企业向海关办理进出口货物报关纳税等事务的人员。

主考机构:国家海关总署。

考试性质:国家报关从业人员岗位资格考试。

报考条件:具有高中或中专及以上学历。

考试时间:每年 11 月份。

报名时间:每年 3 月份。

考试内容:海关报关实务、国际贸易实务、实用报关英语。

证书效用:考试合格者可获得国家海关总署颁发的《报关员资格证书》,该证书在全国范围内有效,有效期为 3 年。



启示:我国进出口贸易的快速发展,为报关从业人员提供了巨大的就业空间。据相关行业协会推测,未来几年内,就业市场对报关员的需求将有数十倍的增长。为维护我国对外贸易的正常秩序,保证海关监管任务的完成,国家对报关从业人员有准入资格条件限制。因此,要成为报关员,须先过考试关。据了解,报关员资格考试难度较大,全国的平均考试合格率仅为 8%。物以稀为贵,因此报关员证书的含金量相当高。



拓展阅读

《2023 年度就业趋势数据报告》发布:掌握 AIGC 技能让招聘薪资提升

1 月 16 日,猎聘大数据研究院推出《2023 年度就业趋势数据报告》,报告显示,2023 年猎聘平台活跃人才明显上升,较上年增长了 13.77%。虽然就业压力依然存在,但在不少领域和地区,新的纳才空间与人才聚集形势良好,为进一步改善就业带来新希望。

AIGC 工具的推广悄然改变企业 提升职场人竞争力

随着 ChatGPT 风靡全球,AIGC(人工智能生成内容)以其显著的提质增效的优势受到用人方热捧。报告显示,2023 年 1—10 月,要求掌握 AIGC 的职位同比增长 179.19%。此类岗位需求的增加,无疑正在为企业带来新一轮的组织变革。

对比要求掌握 AIGC 技能的岗位分布最多的职能 TOP20 与无此要求的职能,前者的招聘平均年薪普遍高于后者,其中薪资差距最大的是机器视觉,要求 AIGC 技能的机器视觉招聘平均年薪为 48.45 万,无此要求的是 29.83 万元,前者比后者高 62.44%。在这些岗位中,企业更愿意为掌握 AIGC 技能的人才买单。

近 6 成企业更愿优先考虑会用 AIGC 者

AIGC 工具推广后,一批勇于尝鲜的求职者也从中受益。猎聘大数据显示,2023 年 1—10 月在简历中注明自己会用 AIGC 技能的求职者占比 0.04%。他们被企业开聊的次数明显高于未注明有该技能的求职者,前者为 7.95 次,后者为 4.76 次,这表明企业对前者更有兴趣。而猎聘调研也证实了这一点:在同等条件下,57.04%的企业更会优先考虑会用 AIGC 工具的人。

出门问问创始人兼 CEO、前 Google 总部科学家李志飞告诉猎聘,生成式 AI 这一波浪潮目前所催生的最大的落地应用形态是 Copilot(副驾驶或智能助手),本质上就是 AI 帮助生成内容,包括文字报告、程序代码、图片视频和音频等。AIGC 生成效率高,但需要人来引导(例如用提示词和对话)和把关拍板(例如 AIGC 的选择,也包括适度的后编辑)才能放心高效地使用。鉴于此,猎聘高级职场顾问建议求职者早点着手学习使用 AIGC 工具,以增强自己的职场竞争力和求职议价权。

ChatGPT 热让默默无闻的数据标注人才需求与高级感双向提升

数据标注此前较少有人关注,而当 ChatGPT 火爆全球之后,进一步让数据标注更为人熟知,其需求量也出现大幅增长,2023 年较 2022 年增长了 34.43%。从行业分布来看,数据标注新发职位主要集中于互联网、计算机软件、人工智能三大行业,占比为 29.65%、12.7%、9.96%。



不同领域的数据标注岗位薪资差别较大

猎聘大数据显示,数据标注的职位招聘平均年薪为 12.38 万。从猎聘平台来看,不同类别的数据标注招聘薪资差别较大,从 1 万以下到 1 万以上、2—4 万不等。猎聘 AIG 部门负责人莫瑜表示,一般数据标注岗位,仅涉及日常文本和图像,薪资相对低些;相应地,偏专业领域如法律、医疗、跨境电商外语方面的数据标注薪资则较高。

“现代的数据标注工作已经不再限于纯手工的作坊式机械工作。数据标注人员需要更新自己的技能,善于利用各种 AIGC 工具提高标注工作效率。有些简单的标注工作,大模型在适当的提示下可以做得很好,但通常仍需标注人员最后把关以确保质量符合要求。”李志飞表示。

中国企业拓展出海业务,出海招聘乘风破浪

报告显示,2023 年出海招聘职位同比增长为 40.41%。而 2023 年在猎聘平台发布的出海招聘职位的二级行业分布 TOP10 中,新能源行业位居第一,占比 8.83%;贸易/进出口、电子/半导体/集成电路排名第二、第三,占比为 6.96%、6.23%。在这 TOP10 行业中,电子/半导体/集成电路出海招聘职位增长最多,比上年增长了 89.89%;新能源增长率位居第二,为 72.29%。

新能源汽车产销两旺,其招聘薪资明显高于非新能源汽车

2023 年,中国新能源汽车持续快速增长,其相关领域的招聘薪资也明显高于非新能源汽车,根据猎聘大数据,2023 年前者招聘平均年薪为 26.26 万,后者为 22.10 万。

从 2023 年新能源汽车的热招职能 TOP10 来看,汽车销售以 2.60% 的占比位居第一,同时,汽车底盘工程师、汽车研发/项目管理、汽车电子/电器工程师新发职位占比位居第二至第四。

在这十大热招职能中,除了汽车底盘工程师、汽车动力系统工程,其他职能的招聘薪资均高于非新能源汽车的同类职能。例如,新能源汽车的汽车销售招聘平均年薪(16.34 万)比非新能源汽车的同等职能(15.96 万)高 0.38 万。而新能源汽车中需求较大的特色职能如电池工程师(31.38 万)、智能网联工程师(37.70 万)比非新能源汽车领域的同等职能高 0.69 万、2.76 万。未来新能源汽车市场潜力巨大,对该领域有兴趣的非技术方向的求职者,不妨从门槛相对较低但就业机会较多的汽车销售开始进入这个产业。

资料来源:北京青年报客户端,2024 年 1 月 17 日。



实践训练

训练 4-1 找兼职(课上完成,5 分钟)

大学生进行实习或兼职的时候,以下几类工作是比较流行的,请比较分析其优劣,指出大学生如何根据个人条件找到合适的实习或者兼职岗位?(选择 1~2 个加以说明)

- | | | | |
|---------|-----------|----------|--------|
| (1) 家教 | (2) 导游 | (3) 促销员 | (4) 翻译 |
| (5) 服务生 | (6) 企业实习生 | (7) 礼仪人员 | |



训练 4-2 我的家族职业树(课上完成,10 分钟)

你知道家族中的成员都从事些什么工作吗?你对他们的工作有什么看法呢?让我们通过家族树的探索,来帮助你了解家人对你的职业期待以及你的自我期许究竟与家族职业有哪些关联?

请对照下面列出来的问题,把答案填写在空格中。

1. 我家族中最多人从事的职业是:

2. 我想要从事这种职业吗?为什么?

3. 爸爸(妈妈)如何形容他(她)的职业?爸爸(妈妈)平时会提到哪些职业?他(她)怎么说的?

4. 爸爸(妈妈)的想法对我的影响是:

5. 家族中还有谁对职业的想法对我影响深刻?他们怎么说?

6. 家族彼此羡慕的职业是?

7. 对他们的想法我觉得:

8. 我觉得家人对我未来选择职业的影响是:

家人对各职业的评价往往表现了他们的好恶,例如“千万不要当艺术家,可能连三餐都吃不饱”,“当医生好,不仅收入高,社会地位又高”等。

9. 我的家人最常提到有关职业的事是:

10. 对我的影响是:

11. 哪些职业是我绝不考虑,哪些职业是我有考虑的:

12. 选择职业时,我还重视哪些条件:

训练 4-3 我的“关系网”(课上完成,10 分钟)

赶紧告诉我的亲朋好友,我要工作啦!

第一类:包括那些最易接近的人,如密友、亲戚等,写下尽可能多的名字。重点记下 10 个左右可能给你带来工作机会的人的名字。尤其是你的学兄、学姐、老师,还有你的亲戚朋友,千万别忘了经常与他们保持联系。相同的背景及丰富的社会资源对你的求职帮助很大。

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____

6. _____ 7. _____ 8. _____ 9. _____ 10. _____

第二类:一般朋友或点头之交应归于此类。他们毕竟认识你,有可能也会相助。这类人中还应包括你所接触的社会人士。

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____



第三类:包括素昧平生但你却有充分理由相信会对你的求职有帮助的。你有可能从第一类或第二类朋友中听到过他们,或者在报纸或企业名录中查到过他们(包括成功校友)。

1. _____ 2. _____ 3. _____

训练 4-4 我的专业调查(课后实训)

1. 搜集你所学专业的人才培养计划,尝试描述你的专业及列举出所修课程。

2. 通过报纸、网络等渠道,查找 2~4 个招聘你所学专业的招聘信息,填入下表中。

企业名称	企业性质	招聘岗位	岗位要求

3. 通过各种渠道,了解什么是“岗位说明书”,并选择一个与本专业有关的岗位(或从第 2 题中挑选 1 个招聘岗位),结合相关岗位要求或查阅资料,完成该岗位说明书的填写。

训练 4-5 回忆过去的成就(课后实训)

请回忆一下自己取得的成就,也就是那些自己做过的自认为比较成功或是感觉不错的事情。成就不一定是惊天动地的大事,可以是一件别人看起来微不足道的事。

衡量成就的两个标准:(1) 你喜欢这一经历;(2) 你为结果感到自豪。

1. 工作或者志愿者服务。

2. 学校:学业和课外活动。(请你回忆一下做得比较好的作业:你是否参加过学校的演出,是否参加过某个运动、乐队或合唱队……)

3. 家庭/信仰/娱乐/爱好/个人兴趣。(照顾小孩,做过家具,粉刷过房子,修理过玩具,布置过房间,踢过一场漂亮的足球)

4. 人际关系。(回想一下与人相处的情况,比如:抚慰他人的情绪,帮助别人解决问题,成为别人忠实的搭档,运用自己的魅力将大家组织起来)

5. 生活中的角色。(回忆一下自己在生活中扮演的角色,或是自己作为兄弟姐妹、儿子或女儿、工作者、学生、朋友、信仰者、领导者、追随者、组织中的成员取得的成就)

填写个人的成就表:

年龄	工作或者 志愿者服务	学校:学业和 课外的成就	在家庭/娱乐/爱好/ 个人兴趣方面的成就	人际关系及生活中的 角色和其他成就



课后作业

知识点复习

1. 了解与职业相关的概念,如产业、行业等。
2. 什么是行业环境分析?
3. 什么是从业资格、执业资格?什么是职业资格证书制度?
4. 高职教育实行的“一凭多证”制度,结合自身实际,阐述你对职业资格考试的看法。

实训项目

1. 我的专业调查。
2. 回忆过去的成就。
3. 制定自己近期的考证计划。



南京大学出版社

学习情境五

职业决策训练



情境案例

不存在两个完全相同的生涯规划

职业生涯规划有一个特征,也可以说是宗旨:适合的就是最好的。而每一名职业生涯规划导师也都需要把握一条准则,那就是:你可以帮来访者分析情况,但永远不能代替他做出决定。

我帮很多人做过职业生涯规划方面的咨询,其中有一个案例让我印象深刻:2009年8月,一个大学毕业生来做咨询,想要确定一条适合自己的职业之路。事实上,她的条件非常优秀,外形气质很好,而且能说一口流利的英语,专业也是当下的热门。按照我的判断,她的整体素质非常适合到外企发展。

但是,她说了一段出乎我意料的话:“李老师,我并不想进外企,我希望自己能进国企。相对来说外企竞争太激烈,不稳定。我希望压力小点儿,稳定点儿,希望工作之余有更多的时间和精力去经营自己的爱情、婚姻和家庭。”显然,这个学生并不像当下很多年轻人那样把高薪和外企的名声看得那么重,相反的,她更看重生活的稳定性和家庭要素。

听了她的叙述,我理解了什么样的职业生涯才是她要的,也是能够带给她幸福快乐的。

在一个鼓吹成功学的年代里,人们提起生涯规划想到的就是“怎样做个成功人士”。其实,职业生涯规划的目的从来都不是让每个人都去做伟人和成为精英,它只是按照人们各自不同的需求和条件,帮助他或她设计出适合的职业道路而已。职业生涯规划没有简单的模式可以套用到任何人身上,就像天底下没有两片绝对相同的树叶,同样,也没有两个完全相同的职业生涯规划。

所以,做好个人职业生涯规划的方法之一就是:说出你的故事。

我真心期盼在我们这样一个人人都需要自我管理的时代,每个青年人都能大胆率真地说出自己的过去、现在和未来。

资料来源:青年心理网-《青年心理》。



【思考与讨论】

思考你的人生目标究竟是什么？你的人生需要怎样的精彩？

任务一

确立职业目标



扫一扫可见微课

“职业决策与定位”

知识目标

1. 了解职业定位的含义及其步骤,掌握大学生职业定位的重点。
2. 掌握职业目标设定的方法、职业目标的分解以及如何进行差距分析。

能力目标

掌握正确的目标设立方法,能够为自己的生涯发展设立长远和近期目标并做出相应的行动计划。

任务分析

清晰而长远的职业目标是个人职业发展的不竭动力和指路明灯,它激励人们克服困难,排除干扰与诱惑,向着明确的方向不懈地前进,直至实现目标。通过本章节的学习,帮助同学们进一步明确自己的职业定位,将理想化作具体而明确的目标并分阶段实施,让理想转化为现实。

知识链接

“志当存高远”“贫不足羞,可羞是贫而无志”等表明人应该当怀抱远大的志向,一个宏伟的志向是大学生职业生涯中的指明灯,能让大学生及时修正自己努力的方向,在繁忙的工作与复杂的职场环境中不至于迷失自己。同时还应该“早立志、立早志”“志不强者智不达”,没有提前树立坚定的志向和远大的目标,难以顺利完成学业,难以找到适宜的工作并实现人生价值。

一、明确职业定位

1. 职业定位的含义

职业定位是自我定位和社会定位两者的统一,一个人只有在了解自己和了解职业的基础上才能够给自己做准确定位。因此,职业定位包含以下两层含义:一是确定自己你是谁,你适合做什么工作;二是告诉别人你是谁,你擅长做什么工作。

2. 职业定位的步骤

职业定位可以具体分为以下几个步骤:第一步,要了解自己。主要包括核心价值观念、动力系统、个性特点、天赋能力、缺陷等。方法:可以自我探索,可以请他人做评价,可以借助测评工具充分地了解自己。第二步,要了解职业。包括职业的工作内容、知识要求、技能要求、经验要求、性格要求、工作环境、工作角色等。第三步,要了解和职业要求的差距,需要仔细地比较各个方面要求的差距。你可能会多种职业目标,但是每个目标带给你的好处和弊端不同,你需要根据自己的特点仔细地权衡选择不同目标的利弊得失,还要根据自己的现实条件确定达到目标的方案。第四步,要确定如何把自己的定位展示给面试官。确定



了自己的职业取向和发展方向之后,你需要采用适合的方式传达给面试官或者上司,以此获得入门和发展的机会。

3. 职业定位的作用

一是自我认识,通过 SWOT 分析工具(任务三中有 SWOT 分析的详细介绍),能让你更全面地了解自身的优劣、劣势与机遇、挑战;二是工作匹配,找出适合你的工作内容和工作环境;三是发展建议,分析你在不同环境中的优劣势,扬长避短。

4. 几类特殊人群的定位重点

对于大学生而言,定位重点在于澄清自己有什么。大学生常常过高或者过低评价自己,过于看重自己的文凭,或者看重自己的成绩,有的过于低估自己身上的潜质,所以对于大学生而言,既需要认真地分析自己,又需要多了解社会需求,以求准确地定位。对于白领阶层而言,定位重点在于确定轻重缓急。白领阶层在接触社会之后,已经明白了自己的特点,也明白了社会的要求,但是因为定位混乱,在发展的路上非常容易受到外界的干扰。对于管理人员而言,定位重点在于搞明白要什么和放弃什么。管理人员已经取得了较大的成功,但是下一步的发展不是一个简单的追求过程,而是获得和放弃的问题。你可能追求速度,但是要放弃稳定;可能要追求权利,但是要放弃技术;可能要追求挑战,但是要放弃休闲。这个阶段是一个得与失。

二、确定职业目标

1. 职业目标选择遵循的 SMART 原则

(1) 具体的:要用具体、明确的语言清楚地说明要达成的行为标准,不能含糊不清的,同时要注意使用正面语言。

(2) 可衡量的:可以量化的,能度量的,目标可衡量才能计算达成度。

(3) 可能的:目标可以达成,订立目标不要贪多,太多目标等于没有目标。

(4) 有益的:目标要有一定意义,让人感觉目标一旦达成,付出的辛苦是值得的,所得的收获让人内心感到满足和愉悦。

(5) 有期限的:有明确时间限制的。

2. 职业目标分解

职业目标分解是根据观念、知识、能力等的差距,将职业生涯的远大目标分解为有时间规定的长、中、短期目标,直至将目标分解为某确定日期可以采取的具体步骤。目标分解是将目标清晰化、具体化的过程,是将目标量化为可操作的实施方案的有效手段。按照时间可将目标分为长期目标、中期目标和短期目标;按照性质可以分为外职业生涯目标和内职业生涯目标。目标分解,要兼顾内外职业生涯目标,长、中、短期目标两个维度的交叉并用。

3. 差距分析

具体职业目标的确定需要进行差距分析,就是将现实条件与达成职业生涯目标的所需条件对照,找出其中差距。一般的步骤为:一是找出差距,包括思想观念上的差距、知识的差距、心理素质的差距、能力上的差距等;二是找出缩小差距的方法,如加强学习、教育培训,与有经验的人讨论交流、实践锻炼等;三是寻找实现途径,如选修相关课程、查询相关资料、了解教育培训方面的信息、兼职等;四是将可能的实现途径列入自己的目标计划内,越详细越具体越好。



三、行动

1. 行动的心态——FIRST 方法

(1) 专注。你必须明确你最重要的目标,专注是你成功的第一前提。为了专注,你必须放弃一些东西。“舍得”,有时候有“舍”才有所“得”。

(2) 执行。按照短期计划,每天进步一点点,达到一定的熟练度或找到一些技巧后,可以逐渐提高任务的难度与标准,尝试不断冲破你的舒适区。

(3) 反思。经常思考行动的执行过程,提炼心得与经验,会让你在目标实现的过程中做得更好,效率更高。

(4) 反馈。寻求他人的反馈与帮助,不要永远一个人摸索。要知道,一个人总是存在或大或小的盲点。多与人沟通交流,可以借助他人的“慧眼”帮你发现更深的问题。

(5) 延续。将你的经验与心得不断转移到下一个步骤,成功贵在坚持。当正确行动已形成习惯,成功可能就像惯性一样接踵而至。

2. 行动度量——TAR 度量方法

(1) 时间。确定你行动计划的时间段和你有效度量的时间段。

(2) 行动。按照计划的要求你做了没有,做了打钩或涂黑确认。

(3) 结果。如果你行动了,觉得结果如何? 满意还是不满意? 也可以用具体结果或数字来反映。

案例分析

案例 5-1 从普通文员到行政总监

林小姐是杭州人,26岁,大专学历,中文专业,已参加工作2年多。刚毕业时,父母托关系把她安排到了一家报社做编辑。但由于文笔不好,工作成绩始终不好,压力越来越大的林小姐就辞职了。第二份工作是一家公司的文员,平时做一些打字之类的琐碎小事,学不到什么东西,于是林小姐又辞职了。后来她又找了几份工作,都和第二份工作差不多。目前林小姐在一家公司做经理秘书,对这份工作,林小姐还是比较满意的。

最近同学聚会,林小姐发现周围的老同学个个比自己混得好,有些已当上了经理。再看看自己,经理秘书虽听起来不错,但不过是吃青春饭,说不定哪天就失业了,所以林小姐想换一份稳定的工作。想来想去,除文员、经理秘书这些以外,也想不出其他工作了。她该怎么办呢?

◆ 职业顾问分析

林小姐的问题,就是典型的“职业迷茫”问题。职业顾问认为,造成“职业迷茫”的直接原因就是缺少职业规划。那么,职业规划到底应该怎么来做呢?

科学的职业规划应包括适合自己的职业目标和职业发展路径。

一、职业目标

职业目标是职业规划的重点,其正确与否直接关系着事业的成败。寻找适合自己的职业目标,应该从以下四点考虑:自身性格与职业的匹配度;兴趣爱好与职业的匹配度;自身特长与职业的匹配度;所选职业的发展趋势。



从职业目标上看,林小姐缺少清晰明确的职业目标。要摆脱目前的状态,须先确定自己的职业目标。

二、职业发展路径

职业目标的不同决定了发展路径的不同,以林小姐为例,如果把行政管理作为职业目标,目前的文员工作是比较符合这个目标的发展路径的。文员—行政助理—行政主管—行政经理—行政总监,可以算是一条很清晰的发展轨迹。

◆规划专家建议

根据对林小姐的职业倾向性测试和工作经验、能力的综合分析发现,林小姐最适合的是行政人事管理类的工作。根据林小姐的情况,专家提出两点建议:一、林小姐尽快进行行政人事管理方面的培训和学习。二、文员的工作已经不适合其年龄和发展了,跳槽也成了当务之急,出来谋求职业的定位点应该在中小企业的行政部门。中小型公司行政人事联合操作的状况比较多,可以积累人力资源工作经验和能力,然后下一步可以朝行政、人事两条路线行进,无形中拓展了自己的发展层面,最终可发展到企业行政人事总监或者主管行政人事的副总职位。

◆行动计划

在专家的帮助下,通过一段时间的努力,林小姐终于获得了适合的职位。虽然工作辛苦了一些,但获得的是自身实际的职业能力和明晰的发展路线,彻底从职业尴尬局面中解脱出来,走向了职场“得宠”阶段。

资料来源:网络.第一职场.

启示:确定正确的目标和方向,选择正确实现目标的路径都是极其重要的。作为大学生更应该学习正确选择的方法,根据自身实际情况和所追求的目标,做出正确而理性的选择,并进行有计划性和有针对性的准备,正确的选择和有效的准备才能使我们实现自己的职业目标和人生理想。

任务二

解析决策模型

知识目标

1. 了解认知信息加工理论,重点掌握 CASVE 决策模型。
2. 了解不同的决策风格。

能力目标

能够辨认自己在重大问题上常用的决策风格,掌握计划型的决策方法。

任务分析

从本章节开始,我们进入职业生涯的决策环节。有时决策无论大小,可能或多或少都会给同学们带来一些困惑,甚至使他们左右为难。本章节通过介绍相关的决策模型,对一般人的决策过程和行为进行分析,提供科学的思维方式,让同学们即使在各种不同的因素作用下,也能够进行理性的选择和决策。



知识链接

在大学生的职业生涯选择过程中应该提高职业选择的自我效能感,利用所拥有的学习能力或者技能去完成职业选择。“重为轻根,静为躁君。是以君子终日行,不离辎重。虽有荣观,燕处超然”,大学生如果想要做出科学有效的决策,必须建立在稳重思考的前提下,必须深刻分析不断反省,从而保证职业生涯选择的科学合理性。

一、认知信息加工(CIP)理论

认知信息加工(Career Information Processing)是有关生涯发展的新方法。该理论认为,生涯发展就是看一个人如何做出生涯决策以及在生涯问题解决和生涯决策过程中如何使用信息的。

在20世纪90年代初期,桑普森(Sampson)、皮特森(Peterson)和里尔顿(Reardon)提出从信息加工取向看待生涯问题解决的认知信息加工理论。生涯发展的认知信息加工理论基于以下假设:生涯选择以认知和情感的交互作用为基础;进行生涯选择是一个问题解决活动;生涯问题解决者的能力取决于知识和认知操作;生涯决策要求要有动机;生涯咨询的最后目标是促进来访者信息加工技能的发展;生涯咨询的最终目的是增加来访者作为生涯问题解决者和决策制定者的能力。

该理论把生涯发展与咨询的过程视为学习信息加工能力的过程。该理论的提出者按照信息加工的特性构成了一个信息加工金字塔。

1. 位于塔底的领域是知识的领域,包括自我知识和职业知识

“自我知识”是指对自我的了解,包括兴趣、技能、价值观等,是大学生进行生涯决策时最需要考虑的部分。“职业知识”是对各种选择的了解,包括职业、教育和休闲的选择机会。在当今社会,工作、学习和娱乐的选择机会多样,要想有效而负责任地生活,就要根据自己的情况,收集和选择合适自己的机会,通过考察劳动力市场和职业信息,了解这些信息要怎样查找和评估,还要了解教育和培训的各种选择,包括资金支持的来源也要考虑,还有休闲和娱乐的各种选择。

2. 金字塔的中间领域是决策领域,也称为CASVE循环

CASVE循环在整个生涯问题解决和决策制定过程中可以提供指导。CASVE循环包括了沟通—分析—综合—评估—执行五个阶段。

3. 金字塔最上层的领域是执行领域

也称为元认知,即如何思考生涯问题和生涯决策的制定。这些元认知技能可以帮助我们了解何时要获取更多关于自我知识和职业知识的信息,何时启动CASVE循环,何时准备执行一个选择。在元认知中有三种重要的技能:自我对话、自我觉察、控制和监督。“自我对话”是指对自己能做出积极的评价,要有自信认为自己在这个领域是能胜任工作的和有能力的,这样可以产生一种积极的期待,并强化积极的行为。“自我觉察”是指个人能够意识到自己就是任务执行者。优秀的生涯问题解决者和决策制定者能够监督和控制他们的决定上的内外部影响,因为他们有自我察觉的意识。自我察觉能够帮助我们平衡自身利益和他人利益。“控制和监督”是指问题解决和决策制定过程中的一个重要的部分。优秀的决策制定者能够了解何时需要收集更多的信息来获得对一个问题的彻底的理解。控制和监督能够在



冲动性和强迫性之间确保一种最佳的平衡。

二、CASVE 决策模型实现

认知信息加工包括一套循环的一般职业问题解决和决策技能。这个循环称为 CASVE 循环,如图 5-1 所示。

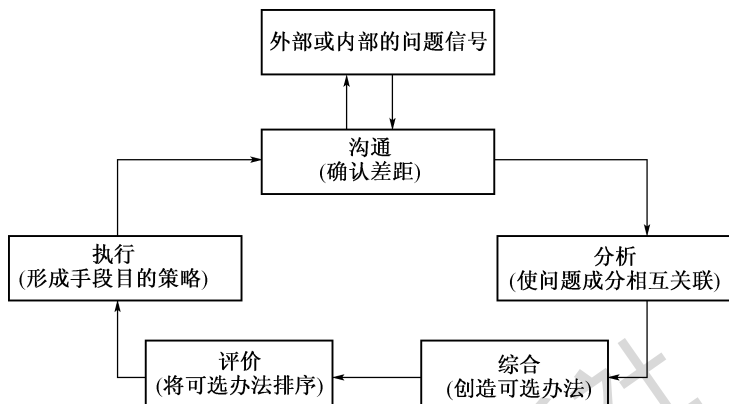


图 5-1 CASVE 循环

1. 沟通

我们每个人都要理解存在的差距,这种差距告诉我们开始有解决问题的需求。这些差距可以是外部的要求,比如不良的工作行为、自我破坏的行为、身体障碍或者抱怨;这些差距也可以是内部的状态,比如抑郁、焦虑或者其他暗含着的不适的情感。沟通的任务是由两个基本的问题构成的:我目前对自己职业选择的想法和感受是怎样的?我期望通过职业咨询获得什么?

2. 分析

澄清或者获得关于自己、职业、决策或元认知方面的知识。这其中包括获得我们需要的知识的步骤。

3. 综合

详细阐述并综合各种可供选择的办法。详细阐述包括考察各种可能性,以发现尽可能多的解决问题的方案。综合阶段旨在逼近那些与自身知识相一致的解决方案。

4. 评价

将所有可供选择的方案区分优先次序并且做出尝试性选择。这包括了在对所有可供选择的方案是否适合自己、环境以及与自己的生活关联最大的人进行研究之后,选择一个最好的可能性。

5. 执行

明确一个计划来执行尝试性的选择。这包括了准备计划、真实性测试和寻找职业的过程。

这个循环是一个回归过程:个体沿着这个循环向后、向前运动,对他们不断形成的决策需要和获得的信息资源进行反应。



三、决策风格

所谓风格,是指不同的人在做事方式上所表现出来的习惯偏好。而决策风格则是人们在做决策时表现出来的比较稳定的决策态度、习惯、方式等综合特征。决策风格对做事的效果和效率影响很大。常见的几种决策风格类型如下:

1. 痛苦挣扎型

这种类型属于不确定型决策。花很多的时间和精力来确认有哪些选择,收集信息、反复比较,却难以做出决定。比如,“对这件事情,我就是拿不定主意”。

2. 拖延型

这种类型属于不确定型决策,总是习惯将对问题的思考和行动都再往后推迟。当事人往往保持这样的心态:“到时候再说吧。”拖延的真实原因可能来自对现实责任的逃避。

3. 瘫痪型

属于不确定型决策。当事人往往接受了自己做决定的责任,却无法开始决策过程。比如,“我知道我应该开始了,但想到这件事我就害怕”。

4. 冲动型

这种类型属于风险型决策或不确定型决策。当事人往往会抓住遇到的第一个选择,不再考虑其他的选择或收集信息,比如,“先决定,以后再考虑”。

5. 直觉型

属于风险型决策。当事人往往总将自己的直觉感受作为决定的基础。比如,“就是爱你没商量”。

6. 宿命型

属于风险型决策或不确定型决策。遇事不由自己决定,而将决定留给境遇或所谓的命运。比如“顺其自然吧”“该怎么地就怎么地吧”。

7. 从众型

属于风险型决策或不确定型决策。当事人顺从别人的计划而不是独立地做出决定。比如,“他们都觉得好,我也就觉得好”。

8. 计划型

这种类型属于程序化决策。当事人往往很注重自己的经验,也很了解自己的能力和、兴趣和价值观,即使面对复杂的现实决策环境,也能做好妥善的规划。

案例分析

案例 5-2 刘德华的选择

“第一次要面对人生抉择是中五毕业那年,左手拿着无线艺员训练班的报名表格,右手拿着应届高等程度教育课程的报名表,顿时觉得自己的前途都掌握在自己手中。

要继续学业,还是去读艺员训练班?再念两年中学毕业后又何去何从?是再念大学,然后学士、硕士、博士这样一路念下去?还是选修艺员训练班有一技之长,将来无论条件符合与否,



台前幕后也好,总算有门专业知识傍身?

一连串的问题此起彼落在我心中想起,魔鬼天使各据一方,展开辩论大会。

反反复复地考虑,我把自己的优点和缺点逐一写在纸上,自己理智地分析利弊;这样念书一直下去适合我的性格吗?我喜欢什么样的人生呢?平稳安定,还是多姿多彩,充满挑战?

直到那一天才明白,人才是自己生命最大的主宰,向左走还是向右走都是自己决定的路,与天无忧。我的心做了我的指南针,只有它才会明白我要的方向,也是它让我选择了左手那张报名表。

资料来源:刘德华《我是这样长大的》。

启示:哲学家说:“人生不可能同时踏入两条河流。”因此,我们必须随时做出选择,必须学会舍弃,必须突破一个又一个两难困境,在突破中获得并享受一种力量感。

任务三

决策工具应用

知识目标

1. 了解决策平衡单的四个主题,掌握其使用的具体方法和步骤。
2. 了解 SWOT 分析法的内容及其相关战略。

能力目标

学会使用决策平衡单、SWOT 分析法进行职业选择或解决实际生活中遇到的决策问题。

任务分析

本章节通过对决策平衡单、SWOT 分析法两种决策工具的介绍,更加强化同学们的理性思维,教会大家如何在综合各种信息的基础上进行科学有效的决策,进一步学习突破各种职业决策障碍和转化非理性职业信念的技巧,较好地制定出自己的职业生涯规划。

知识链接

一、决策平衡单

在整个生涯决策的实施过程中,一般人最感到困难的是对不同选择方案如何评估。利用平衡单来决策,将纷乱无序的各种念头变得数量化,一目了然,因而更能做出理性的决定。

平衡单将重大事件的思考方向集中到四个主题上:① 自我物质方面的得失;② 他人物质方面的得失;③ 自我赞许与否(自我精神方面的得失);④ 社会赞许与否(他人精神方面的得失)。它可以帮助决策者具体地分析每一种可能的选择方案,考虑各种方案实施后的利弊得失,最后排定优先顺序,择一而行。



二、决策平衡单在职业选择中的运用

当个体面对多种选择而无法决定时,平衡单是协助个体理智决策的一种有效方法。平衡单的内容主要包括个体可选择的方案、着重的相应因素、因子的评分和加权等。

1. 进行开放性的会谈或思考

作为一名决策者,你可以从以下几个方面进行一次全面、深入的思考。比如,你对将来寻找工作这件事怎么认识,有没有明确、具体的计划?你曾经考虑过各种职业意向,可不可以将最近几个月来仔细考虑过的职业一一列出?是否能给这几个你认为最合适的职业排个先后顺序?将你的注意力集中在两个最优先考虑的职业:A和B,考虑这两种职业各有什么优点和缺点。假如今天你必须下决心做最后的决定,你觉得如何?

2. 列出平衡方格单上所需要考虑的项目

以找工作为例,从“个人物质方面的得失”的角度一般考虑的项目会有:收入、工作的困难、升迁的机会、工作环境的安全、休闲时间、生活变化、对健康的影响、就业机会等因素;从“他人物质方面的得失”的角度一般考虑的项目会有:家庭经济、家庭地位、与家人相处的时间等因素;从“个人精神方面的得失”角度考虑的项目会有:生活方式的改变、成就感、自我实现的程度、兴趣的满足、挑战性、社会声望的提高等因素;从“他人精神方面的得失”的角度考虑的项目会有:父母、师长、配偶等因素。

3. 各项考虑加权计分

平衡方格单上列出来的项目对决策者而言,具有不同程度的重要性,而哪些是最重要的?例如,某一名决策者,考虑“他人精神方面的得失”时认为,首先来自父母的意见是最重要的,其次是自己女朋友的意见,最后是师长给的建议。那么,该决策者可以给最重要的加权设定为5(一般采用五点量表),也就是来自父母的意见的得分乘以5;较重要的加权设定为4,也就是来自女朋友的意见的得分乘以4,其他可以此类推。

4. 增加其他的选择

如果觉得有新的生涯目标(或职业),可以考虑补充进去。虽然原有的各种选择均已完成加权的计分,但是也可以重新填写平衡方格单,按照以上的步骤继续完成平衡单的加权计分。

需要说明的是平衡单内的所有评分和权重设定都是个体的主观评定,对不同的个人来说,平衡单的内容可能会完全不同。因此,平衡单只能用于个体内比较,而不能进行个体间比较。而通过决策平衡单所得出的最后决定,也不一定是永久的决定,也许只是暂时的决定,因为它是根据“目前”决策者所能搜集到的资料以及决策者对自己了解的程度所做的决定。

三、SWOT 分析法

SWOT 分析法又称为态势分析法,它是由旧金山大学的管理学教授于 20 世纪 80 年代初提出来的。这种方法主要运用于市场营销领域,是市场战略分析家最常用的战略分析方法,他们运用这种方法对企业所处的情景进行准确的分析,并根据分析结果制定企业最终的



发展战略,从而提高决策的科学性。而近年来,SWOT 分析法又常常被作为生涯决策分析方法使用,用以检查个体的技能、能力、兴趣,分析个人优缺点,评估出自己所感兴趣的不同的职业道路的机会和威胁所在。

SWOT 四个英文字母分别代表:优势(Strength)、劣势(Weakness)、机会(Opportunity)、威胁(Threat)。从整体上看,SWOT 可以分为两部分:第一部分为“SW”,主要用来分析内部条件;第二部分为“OT”,主要用来分析外部条件。

利用这种方法可以从中找出对个体有利的、值得发扬的因素,以及对个体不利的、要避开的东西,发现存在的问题,找出解决办法,并明确以后的发展方向。根据这个分析,可以将问题按轻重缓急分类,明确哪些是目前急需解决的问题,哪些是可以稍微拖后一点儿的事情,哪些属于战略目标上的障碍,哪些属于战术上的问题,并将这些研究对象列举出来,依照矩阵形式排列,然后用系统分析的思想,把各种因素相互匹配起来加以分析,从中得出一系列相应的结论,而结论通常带有一定的决策性,有利于领导者(决策者)做出较正确的决策和规划。

四、SWOT 分析法在职业选择中的运用

在职业生涯决策的过程中,运用 SWOT 分析方法可以对自身的优势和劣势,以及一生中可能会有有的机遇,职业生涯中可能有的威胁进行全面分析,并将自身条件和外部环境结合起来,制定出科学合理的职业生涯规划。

1. 构建 SWOT 矩阵

在对自身的优势和劣势,以及周围的职业环境存在的发展机会与外在威胁因素的分析的基础上,构建个人的 SWOT 矩阵对做出正确的职业选择会有很大的帮助。下面以大学生为例,分别做一个阐述。

(1) 自身优势分析。是指个体可控并可利用的内在积极因素,即与竞争对手相比自己最出色的地方。这包括以下几个方面:具有竞争优势的教育背景;丰富的专业知识和技能;自身具备的特定的可转移技巧(如沟通、职业道德、团队合作等);自身具备的优秀品质(如承受工作压力能力、创造性、乐观等);曾经拥有过的最宝贵的经历(如工作经验等);广泛的个人关系网络;在专业组织中的影响力等。

(2) 自身劣势分析。是指个体可控并努力改善的内在消极因素,即与竞争对手相比处于落后的方面。这包括以下几个方面:学习成绩一般或较差;缺乏目标,且对自己的认识不足;以往失败的经验或能力的缺陷(如较差的领导能力、人际交往能力、沟通能力和团队合作能力等);负面的人格特征(如职业道德较差、缺乏自律、缺少工作动机、害羞、性格暴躁等)。

(3) 机会分析。是指个体不可控但可以利用的外部积极因素,即有利于职业选择和职业发展的外部积极因素。这包括以下几个方面:国家出台的相关政策支持(如专业晋升的机会、就业机会增加等);专业领域急需人才;职业道路选择带来的独特机会;社会舆论的宣传和肯定;强大的关系网络(如亲朋好友的支持等);地理位置的优势等。

(4) 威胁分析。是指个体不可控但可以使其弱化的外部消极因素,即外部环境中存在



潜在危险的方面。这包括以下几个方面:就业机会减少;同专业竞争人数的增加(如具有丰富技能、经验、知识的竞争者等);专业领域发展前景不乐观;所选择的单位环境不利于自身的发展等。

2. 制定策略

SWOT 分析工具提供了四种策略,即 SO 策略、WO 策略、ST 策略和 WT 策略。

(1) SO 策略(增长性策略):就是依靠内部优势去抓住外部机会的策略。以企业为例,一个资源雄厚(内在优势)的企业发现某一市场未曾饱和(外在机会),那么它就应该采取 SO 策略去开拓这一市场。以个人为例,某一学生擅长计算机编程,而 IT 行业正缺乏相关人才,就可以在今后继续加强这方面的优势,让它成为各项素质中最具有竞争力的要素。

(2) WO 策略(扭转型策略):是利用外部机会来改进内部弱点的策略。以企业为例:一个面对计算机服务需求增长的企业(外在机会),却十分缺乏技术专家(内在劣势),那么就应采用 WO 策略,培养、招聘技术专家,或直接并购一个技术含量高的计算机公司。以个人为例:你所在的学校一般,专业偏冷,但你自己专业素质与实战技能足够好,前面的弱点因素就会影响甚微。

(3) ST 策略(多种经营策略):就是利用企业的优势,去避免或减轻外部威胁的打击。以企业为例,如一个企业的销售渠道(内在优势)很多,但是由于各种限制,又不允许经营其他商品(外在威胁),那么就应该采取 ST 策略,走集中型、多样化的道路。以个人为例,金融危机使得就业机会变少,但并不是说实现就业的可能性为零,这种情况下,如果你拥有广泛的关系网络,可以较为轻松地找到理想的工作。

(4) WT 策略(防御型策略):就是直接克服内部弱点和避免外部威胁的策略。以企业为例,如一个商品质量差(内在劣势)、供应渠道不可靠(外在威胁)的企业,应该采取 WT 策略,强化企业管理、提高产品质量、稳定供应渠道,或走联合、合并之路以谋生存和发展。以个人为例,自身工作经验不足,自己的社交经验不强,与同专业的大学生竞争时处在不利地位,那就有必要在以后多参加社会实践,多积累经验。

使用 SWOT 分析法制定策略,其依据是对研究对象在某一时间段内的内外因素所做的具体分析,这些因素并不是一成不变的,当外部因素发生变化时,直接影响到分析结果的准确性和制定出策略的可行性。这就要求我们在使用 SWOT 分析法时要敏锐地捕捉市场环境的变化因素,并提高对外在形势变化的预见性,根据最新情况对 SWOT 分析策略进行相应的调整。



案例分析

案例 5-3 决策平衡单、SWOT 分析法使用举例

案例一背景介绍:小张是扬州某职业技术学院的应届毕业生,成绩优秀,家境一般。三年级期间,他一方面参加了专转本考试,临近毕业,他收到了所报考的本三院校录取通知书;另一方面,由于表现突出他同时被系部推荐到上海的某公司进行顶岗实习,而这时所在的实习单位也同意与他签订正式合同。面对就业还是升学,小张在学校就业指导人员的帮助下,通过决策平衡单进行了加权分析,最后做出了就业的选择。

小张的决策平衡单(分数范围 1~5)

选项 考虑因素	权重	生涯选项一:就业		生涯选项二:升学	
		+	-	+	-
个人物质得失					
个人收入	4	3(+12)			2(-8)
健康状况	2	3(+6)		1(+2)	2(-6)
休闲时间	3	2(+6)			
未来发展	2	1(+2)		2(+4)	
升迁状况	1	1(+1)		2(+2)	
社交范围	3		1(-3)		1(-3)
他人物质得失					
家庭收入	5	3(+15)			2(-10)
个人精神得失					
所学应用	2	2(+4)		3(+6)	
进修需求	3	1(+3)		3(+9)	
改变生活方式	3		2(-6)		1(-3)
富挑战性	4	1(+4)		3(+12)	
成就感	5	1(+5)		3(+15)	
他人精神得失					
父亲支持	4	2(+8)		1(+4)	
母亲支持	3	3(+9)		1(+3)	
男/女朋友支持	2		1(-2)	2(+4)	
总分		75	11	61	30
		64		31	

案例二背景介绍:小赵是扬州某职业技术学院计算机技术专业的应届毕业生,在校期间专业成绩优秀,顺利地通过了国家计算机程序员考试,并持有高级程序员证书,但外语基础略显薄弱。小赵一直是学生干部,但性格有些急躁,在大学二年级曾利用假期在一家规模较大的软件公司实习了近两个月,具有一定软件开发的相关经验。临近毕业,他想谋求一份与专业相关的外企工作。



小赵职业决策过程中 SWOT 分析法的运用

<div>内部</div> <div>外部</div>	S:优势 1. 专科学历,成绩优秀 2. 有较为丰富的学生干部经历 3. 具有计算机技术专业背景 4. 持有高级程序员资格证书 5. 具有一定软件开发工作经历 6. 年龄较小,在外企的应届毕业生招聘中容易胜出	W:劣势 1. 外企对学历的要求越来越高 2. 外企英语水平要求高 3. 性格略显急躁不为外企青睐 4. 没有丰富的工作阅历
	O:机会 1. IT 产业的快速发展 2. 高水平软件人才的缺乏	可能的策略(SO) 1. 挑选具有实力相对较强的企业,能够实现自身的发展 2. 可以进行自主创业 3. 发挥学生干部的管理特长 4.
	T:威胁 1. 就业形势越来越严峻,是每个求职者共同的挑战 2. 求职者能力强 3. “关系户”问题	可能的策略(WO) 1. 加强学习,不断提升自己的学历层次和英语水平 2. 降低薪水等要求,先就业 3.
	可能的策略(ST) 1. 充分利用年龄优势,降低求职期望,先就业,后择业 2. 利用自己持有的高级程序员证书,以及具有的一定软件开发工作经验 3. 利用自己较强的学习能力和适应性 4.	可能的策略(WT) 1. 训练克制自己的急躁个性 2. 积极寻找重视员工潜能的企业 3. 降低求职期望,选择一些中小型企业,先就业 4.



拓展阅读

多措并举应对大学生“慢就业”问题

9月25日,《中国教育报》高教周刊刊发了一篇题为《“慢就业”需要“冷思考”》的评论,提醒广大教育工作者重视大学生“慢就业”问题。“慢就业”是近年来兴起的一种职业理念和就业态度,笔者对该问题长期关注,在这里结合近期调研的结果谈谈自己的认识。

一般来说,“慢就业”指大学生在求职和投身职场过程中,主客观上表现出的放缓、延迟就业的状态。“慢就业”既是大学生对严峻就业市场压力的自我调适,也是多元择业观在就业方式上的个性化反映。当前,“慢就业”逐渐为社会各界所关注,要解决好这个问题,首先要对其有正确的认识。



大学生“慢就业”有哪些表现

精挑细选应聘岗位。“慢就业”的大学生对工作环境和职位的要求较为严苛,通常更加谨慎和挑剔,会仔细研究企业文化、团队氛围、薪资待遇等因素,花费更多时间以确保自己能够在符合自己价值观和发展需求的环境下工作。

个性化的应聘路径。“慢就业”的大大学生有时会回避参加一些大规模招聘会,以避免和众多求职者争夺同一个职位。他们更愿意通过网络、社交平台、内推等渠道寻找个性化的招聘信息和工作机会。

“待业”以备转行。部分“慢就业”大学生会选择完全不就业,或在社会群体中做志愿者,或转行到其他领域去从事各种非职业性质的活动,学习和探索其他领域的工作或相关业务。

多数“慢就业”大学生能够以比较平稳的心态去面对各种工作机会和职业发展选择,不会由于未就业而产生经济和心理上的不安。

“慢就业”的特征及成因剖析

大学生“慢就业”呈现两大主要特征:一是表现复杂化。“慢就业”不能简单划分为积极和消极,它是一种复杂、多维的行为。按照主观意愿可分为主动型和被动型,按照就业态度可分为积极型和消极型,按照就业目标可分为清晰型和模糊型。据笔者和团队调研,在“慢就业”人群中,有66%的大学生为主动型“慢就业”,有50%的大学生为积极型“慢就业”,有66%的大学生就业目标模糊。当前,目标状态模糊和主动慢下来成为大学生“慢就业”的主基调。

二是态度平和化。据笔者所在团队调研,42.91%的家长对于子女“慢就业”并没有明确的态度,既不支持也不反对;38.06%的家长表示支持;4.34%的家长非常支持;14.68%的家长表示反对及非常反对。近60%的用人单位认为“慢就业”属于正常现象,存在积极还是消极影响因人而异;超过60%的用人单位更为关注用人质量,并不关注“慢就业”本身。访谈中,大多数高校教师认为一旦长时间(如超过12个月)不就业,大学生很有可能与社会脱节。

大学生“慢就业”的成因与影响因素主要有以下四点:一是从大学生的视角来看,“慢就业”由个人的内外部因素叠加造成,内部因素包括个人能力、性格、角色认同、决策准备、决策类型和“慢就业”接纳度等,外部因素包括毕业学校、学历水平和家庭经济状况等。

二是从高校教师的视角来看,学生的心理、人格、认知观念、实践能力和知识信息储备等内部因素和社会环境、学校教育、家庭环境等外部因素导致大学生“慢就业”。

三是从家长的视角来看,家庭的沟通交互模式和家长对子女的就业期望影响了大学生的“慢就业”。

四是从用人单位的视角来看,学生、社会、家长以及行业发展情况等多重因素导致了大学生“慢就业”。

高校如何应对大学生“慢就业”

调整学科专业结构。高校亟须改变传统的学科专业布局方式,形成按需培养的资源配置机制。对于长期缺乏社会需求、就业率偏低的学科专业,要以壮士断腕的勇气进行“关、停、并、转”。对于服务国家战略性新兴产业和未来发展,需求旺盛、社会认可度高的专业,应大力改善其办学条件,合理扩大招生规模。

加强家校协同。高校应长期追踪就业市场对人才需求的变化,搜集最新的社会需求岗位信息,把就业信息及时传递给学生和家长。高校可以与学生和家庭建立起信息共享的社



群,由专门人员负责专业信息和新就业观念的传递,慢慢地更新学生和家长的观念,让他们了解各种就业岗位所特有的价值,以及与学生性格能力的匹配度等,而不是一味地追求考研、考公、考编。

加强校企合作。高校应鼓励专业教师在企业中兼职、与企业对接或进行经常性沟通,增加教师的实践经验并支持其转化为教学内容;与行业龙头企业合作制定课程标准和人才培养方案,实现产教融合;为学生合理安排与学科相关的实践机会,让他们了解实际的工作内容、规范和要求。

跟踪服务学生成长。教师应密切关注学生从大一到大四的发展过程,从就业意识唤醒、自我认识深入、就业市场了解、实习等各方面,积极参与学生个人综合素质的提升过程,对学生进行全面引导,助力学生全面成才。

提升指导教师队伍能力。教师应快速并精确识别“慢就业”学生的类型,进行一对一、一对多的精准指导和帮助。教师还应及时关注最新的政策并进行正确解读,不断更新学院各专业所对应的行业信息,并在教学和日常交流中有效地传达给学生。高校尤其要关注在校大学生的心理健康状态,分年级、分类型地进行引导。

增强大学毕业生的就业能力。高校要为学生创造社会实践的机会,提升他们的动手操作能力、抗压能力和承担风险的能力。大学生也要通过自我核验、他人评价、工具测评等方式,加深对自己的认识。同时,还要学会利用各种生涯决策工具和技术,分析就业形势与政策,多渠道、系统地了解未来可能的选择,进而权衡利弊并采取行动。

资料来源:中国教育报,2023年10月23日。



实践训练

训练 5-1 我的志愿(课上完成,5 分钟)

1. 小时候的理想是什么? _____
2. 高考时填报志愿时如何考虑? _____
3. 毕业后准备从事什么工作? _____
4. 毕业后 5 年……? _____
5. 毕业后 10 年……? _____
6. 毕业后 20 年……? _____

训练 5-2 决策风格类型测试(课上完成,5 分钟)

下表中的各项陈述句,是一般人在处理日常事务及生涯决策时的态度、习惯及行为方式。请对照下表与你实际情况的符合程度,在相应的栏目内打“√”。

情景陈述	符合	不符合
1. 我常仓促做草率的判断		
2. 我做事情时不喜欢自己出主意		
3. 碰到难做决定的事情,我就把它摆在一边		



(续表)

情景陈述	符合	不符合
4. 我会多方收集做决定必需的一些个人及环境的资料		
5. 我常凭一时冲动行事		
6. 做事时我喜欢有人在旁边,可以随时商量		
7. 遇到需要做决定时,我就紧张不安		
8. 我会将收集到的资料加以比较分析,列出选择方案		
9. 我经常改变我所做的决定		
10. 发现别人的看法与我的看法不同,我便不知道怎么办		
11. 我做事总是东想西想,下不了决心		
12. 我会权衡各项可供选择方案的利弊得失,判断出此时此地最好的选择		
13. 做决定之前,我从未做任何准备,也未分析可能的结果		
14. 我很容易受被人意见的影响		
15. 我觉得做决定是一件很痛苦的事情		
16. 我会参照其他人的意见,再斟酌自己的情况来做出最合适自己的决定		
17. 我经常不经慎重思考就做决定		
18. 在父母、师长或亲友催促我做决定之前,我并不打算做任何决定		
19. 为了避免做决定的痛苦,我现在并不想做决定		
20. 经过深思熟虑之后,我会明确决定一项最佳的方案		
21. 我喜欢凭直觉做事		
22. 我常让父母、师长或亲友来为我做决定		
23. 我处理事情经常犹豫不决		
24. 当我已决定了所选择的方案,我会展开必要的准备行动并全力以赴做好它		

生涯决策风格类型测试结果

题组号	1,5,9,13,17,21	2,6,10,14,18,22	3,7,11,15,19,23	4,8,12,16,20,24
得分				
决策类型	冲动直觉型	依赖型	逃避犹豫型	理性型

训练 5-3 反思个人的决策风格(课后实训)

请回想迄今为止在你人生中你所做的三个重大决定,并按以下几部分予以描述并记录在纸上记录:



	目标或当时的情境	你是如何做出决策的	你对结果的评估
第一个重大决定			
第二个重大决定			
第三个重大决定			

你如何描述自己在上述三个事件中的决策风格？它们有共同之处吗？

训练 5-4 分析你的决策 CASVE 循环(课后实训)

请使用 CASVE 循环来分析你在现阶段面临的职业决策问题,可以参考以下问题进行：

1. 你是怎样意识到自己的需求的？

2. 你是如何分析这个问题、收集相关信息(包括关于你自己和关于问题解决的信息)的？

3. 你是如何形成解决方案的？以你今天的眼光,你是否能看到自己当时没有看到的其他可能性？

4. 你是如何在不同的解决方案之间做选择的？你的选择标准是什么？

5. 你是如何落实行动的？过程是否如你所预期的那样？

6. 你怎样评价自己当时的决策过程？你对结果感到满意吗？如果不满意,是哪个步骤出现了问题？

7. 做了相关重大决策之后,你对于自己的决策模型有了什么新的了解？这对你处理现阶段所面临的职业决策问题有什么指导意义？

训练 5-5 SWOT 分析(课外实训)

选择你当前面临的一个决策事件,做 SWOT 分析。

外部 内部	S:优势	W:劣势
O:机会	可能的战略(SO)	可能的战略(WO)
T:威胁	可能的战略(ST)	可能的战略(WT)



课后作业

知识点复习

1. 什么是职业定位？如何进行职业定位？各类人群职业定位的侧重点应该如何？
2. 理解 CASVE 决策模型。
3. 什么是职业生涯决策？以及职业生涯决策的一般过程。
4. 常见的决策风格的分类，以及每种决策风格的特点是什么？能够辨认自己在重大问题上常用的决策风格。
5. 什么是平衡单法？平衡单法的一般操作步骤和注意事项是什么？
6. 什么是 SWOT 分析模型？以及 SWOT 分析的一般步骤是什么？

实训项目

1. 反思个人决策风格。
2. 选择你当前面临的一个决策事件，通过平衡单法完成有效决策。
3. 选择你当前面临的一个决策事件，做 SWOT 分析。



南京大学出版社