

第二章 正确认识自我

学习目标

本章的学习目标是使大学生通过对兴趣、需要、动机、价值观、能力、气质、性格以及人格等影响职业生涯规划的心理因素进行探索和分析后,正确地把握各因素的概念及其与职业的关系,学习和掌握自我认知的方法,做到全面、科学、正确地认识自我。为此要重点做到以下几点:

第一,了解自我认知的含义及其与职业定位的关系,了解自我分析的内容和两种常见的自我分析方法。

第二,理解职业兴趣的含义及其对职业发展的影响,了解霍兰德职业兴趣理论,掌握职业兴趣的测评方法。

第三,了解需要、动机和价值观的含义及其与职业的关系,掌握职业价值观的测评方法。

第四,了解能力、技能的含义及其与职业的关系,并掌握其测评方法。

第五,了解气质的含义及类型和性格的含义及特征,并能运用气质测评方法测评自己的气质和性格类型。

第六,掌握人格的含义及其与职业的关系,了解几种著名的人格类型理论和人格的测评方法。

主要概念

自我认知 兴趣 需要 动机 价值观 能力 气质 性格 人格

第一节 自我认知概述

一、自我认知的含义

自我认知就是人在社会实践中对自己的生理、心理、社会活动以及自己与周围

事物的关系的认知,包括自我观察、自我体验、自我评价等。自我观察是指有意识地注意自己行为的各个方面。自我体验是对自身内心世界的一种内省式的把握,是人将自己作为独立生命个体进行自我关照、审视时所产生的某种情绪体验。自我评价是指以一定的标准对自己的思想、行为、能力及性格特点进行判断,明确自己的行为是否正确,从而达到主动掌控自己的心理与行为,调整自己的动机和行为的目的。

自我认知具有完整性和可分性。所谓完整性,指人是一个完整的有机统一体,认知是自我与所处的社会环境及社会群体相互作用完成的。所谓可分性,指人的自我认知可以分成若干要素,如对自我心理特点的认知可以分解为对兴趣、需要、动机、价值观、能力、气质、性格以及人格等因素的认知。

二、自我认知与职业定位

(一) 职业定位的含义

通俗地说,职业定位有两个含义:一是确定自己是谁,适合做什么工作;二是告诉别人自己是谁,擅长做什么工作。只有定位准确,才能持久地发展自己。很多人事业发展不顺利,不是因为能力不够,而是因为事先没有认真地思考“我是谁”、“我适合做什么”,就盲目地进行了选择。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、了解职业、了解自己和职业要求之间的差距的基础上才能对自己进行准确的定位。

(二) 自我认知与职业定位的关系

自我认知的程度影响着职业定位的准确性。要制订一个合理的职业生涯规划,首先要对自己有一个清晰的认识。因为兴趣、需要、动机、价值观、能力、气质、性格和人格等因素决定了职业理想和发展方向,起到了引导、限制、稳定、加强和发展职业的作用,所以,对自我的探索和分析是关键的一步。只有认识了自己,才能取己所长,避己所短,才能进行准确的职业定位,确定最佳的职业目标,设计合理的职业生涯路线,对职业进行系统的整体规划。

三、自我认知的方法

要正确认识自我,必须学会进行合理的自我分析。自我分析主要包括对生理自我、心理自我和社会自我的分析。其中最核心的是对心理自我的分析,因为对生理自我和社会自我的认知最终还要通过心理自我反映出来。

自我测验和计算机心理测验是最常见的两种自我分析方法。自我测验比较简便、经济,个体可以通过书刊、报纸或网络上“测测你”、“了解你自己”等栏目中的



测试题及其结果解释来了解自己。需要注意的是,答题时一定要如实回答,否则结果就不能反映真实情况。计算机心理测验是进行自我分析比较科学的一种方法。在进行计算机心理测验时,不能去猜测题目的用意,要凭第一印象和第一感觉答题,这样才能为自己的职业定位和选择提供科学依据。

第二节 兴趣的探索与分析

每个人都有自己的兴趣,而且每个人的兴趣都是不同的。兴趣既可以提高工作效率,又可以使人在面对困难和挫折时仍能意志坚定,对成功充满信心。

一、兴趣

(一) 兴趣的含义

兴趣是个人力求认识、探究某种活动的心理倾向,以特定的事物、人或活动为对象,常常伴随着积极的情绪体验。

(二) 兴趣的形成过程

根据发展程度的不同,可以把兴趣的形成过程划分为三个阶段:有趣、乐趣和志趣。有趣是兴趣形成的第一个阶段,处于这一阶段的兴趣与对新事物的新奇感相联系,非常不稳定,往往新奇感消失了,兴趣也就没了。乐趣是兴趣发展的第二个阶段,在这个阶段兴趣变得更加专一、深入。当乐趣与社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时,兴趣就进入了第三个发展阶段——志趣。志趣是个体取得成就的根本动力,是成功的重要保证。

二、职业兴趣

(一) 职业兴趣的含义

职业兴趣即对某类职业或工作的积极态度。它是个人成功的推动力。不同的人有不同的职业兴趣,如果能够从事与自己的职业兴趣相符的职业,个体在工作中就能更加积极热情、全神贯注并富有创造力。

(二) 职业兴趣对职业发展的影响

1. 职业兴趣可以提高人的工作效率

职业兴趣可以调动人的全部精力,使之以敏锐的观察力、高度集中的注意力、深刻的思维和丰富的想象投入到工作中去,从而有助于工作效率的提高。有资料

表明,如果一个人对某份工作有浓厚的兴趣,他就可能发挥其全部才能的 80%~90%,并能长时间地保持高效率而不感到疲劳;反之,如果一个人对某份工作缺乏兴趣,就只能发挥其全部才能的 20%~30%,且容易筋疲力尽。

2. 职业兴趣是事业成功的重要因素

一个人的兴趣、动机、感情、价值观等倾向性因素都会对其职业生涯产生影响,而这些因素中,兴趣所起的作用最大。兴趣不仅可以影响人们的职业定向和职业选择,还可以开发人的潜能,激发人们去探索和创造。对职业有兴趣,在工作过程中就有干劲,容易投入,也容易出成绩,即使遇到不如意或挫折也能迅速调整心态继续坚持下去。相反,如果对所从事的工作缺乏兴趣,就不能专心致志,遇到挫折也容易轻言放弃。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,辉煌的背后是一条布满荆棘的成长之路。5 岁开始进行跳水训练,15 岁首次参加奥运会一无所获,在之后几年的赛事中,她始终与冠军宝座失之交臂。巨大的压力、残酷的现实,并没有让她意志消沉。相反,基于对跳水运动的喜爱,她以坚韧的毅力进行着更为艰苦的训练,最终取得成功。再比如,在学校里被人骂为“低能儿”、“傻瓜”的爱迪生,却在发明王国显示出了杰出的才能;在课堂上“智力平平”的达尔文,在大自然的怀抱里却异常聪明和敏锐。正是兴趣让这些曾被认为“愚笨”的人成为了大家眼里的天才。所以,获得诺贝尔物理学奖的华裔科学家丁肇中说:“兴趣比天才重要”。

三、霍兰德职业兴趣理论

美国心理学家、职业指导专家霍兰德的职业兴趣理论建立在以下三个假设之上:①人可以分为六大类,即现实型、研究型、社会型、事务型、企业型和艺术型。②职业环境可以分为相对应的同名称的六大类。③人格与职业环境的匹配是形成职业满意度和成就感的基础。表 2-1 是霍兰德职业兴趣理论中对劳动者类型与职业类型对应关系的描述。

表 2-1 劳动者类型与职业类型的对应关系

类 型	劳 动 者	职 业
现实型(R)	愿意使用工具从事操作性工作;动手能力强,手脚灵活,动作协调;不善言辞,不善交际	主要是指各类工程技术工作、农业工作,通常需要一定体力,需要运用工具或操作机器。主要职业有:工程师,技术员,机械操作、维修、安装工人,矿工,木工,电工,鞋匠,一般翻译人员,司机,测绘员,绘图员等



(续表)

类 型	劳 动 者	职 业
研究型(I)	抽象思维能力强,求知欲强,肯动脑,善思考;喜欢独立的和富有创造性的工作;知识渊博,有才华,不善于领导他人	主要是指科学研究和科学实验工作。主要职业有:自然科学和社会科学方面的研究人员、专家,化学、冶金、电子、计算机、无线电、电视、飞机等方面的工程师、技术人员,飞机驾驶员,计算机操作员等
社会型(S)	喜欢为他人服务和教育他人;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,体现自身社会价值;看重社会义务和社会道德	主要是指各种直接为他人服务的工作,如咨询服务、医疗服务、教育服务、生活服务等。主要职业有:教师,保育员,行政人员,心理咨询师,医护人员,衣食住行服务行业的管理人员、服务人员,福利人员等
事务型(C)	喜欢按计划办事,习惯接受他人的指挥和领导,自己不谋求领导职务;不喜欢冒险和竞争;工作踏实,忠诚可靠,遵守纪律	主要是指与文件档案、图书资料、统计报表相关的各类科室工作。主要职业有:会计,出纳,统计人员,打字员,办公室人员,秘书,文书,图书管理员,导游,外贸职员,保管员,邮递员,审计人员,人事职员等
企业型(E)	精力充沛、自信、善交际,具有领导才能;喜欢竞争,敢冒风险,处理事情稳重果断;喜爱权力、地位和物质财富	主要是指那些组织并对之施加影响,使他人共同完成组织目标的工作。主要职业有:经理,企业家,政府官员,商人,领导者、管理者等
艺术型(A)	喜欢以各种艺术形式的创作来表现自己的才能,实现自身的价值;具有特殊艺术才能和个性;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	主要是指各类艺术创作工作。主要职业有:音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、艺术编导、教师,文学艺术的评论员,广播节目的主持人、编辑、记者,画家,书法家,摄影家,艺术、家具、时装、珠宝、房屋装饰等行业的设计师等

霍兰德划分的这六大类型,并不是并列的,也没有明晰的边界。他以六边形标示出六大类型的关系:相邻关系(两种类型共同点较多)、相隔关系(两种类型共同点较少)、相对关系(两种类型对立点多,共同点少)。图 2-1 所示为霍兰德职业类型模型。

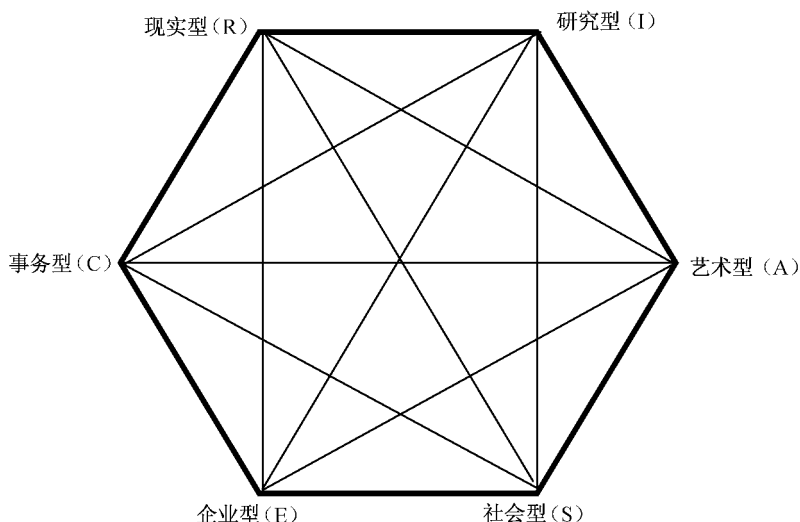


图 2-1 霍兰德职业类型模型

人们通常倾向于选择与自己的兴趣类型相匹配的职业环境,如具有研究型兴趣的人希望在研究型的职业环境中工作,这样可以最好地发挥个人的潜能。但是,个体在进行职业选择时并非都能选择到与自己兴趣完全相对应的职业环境。

一是因为个体本身常是多种兴趣类型的综合体,单一类型显著突出的情况不多。因此,评价个体的兴趣类型时,可根据霍兰德职业偏好测评量表分数的高低依次排列代表类型的英文字母,取得分居前三位的类型构成其兴趣组型,如 RCA、AIS 等。

二是因为影响职业选择的因素是多方面的,不能完全依据兴趣类型,还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。

因此,人们进行职业选择时会不断妥协,寻求相邻甚至相隔职业环境,这就需要个体逐渐适应不匹配的工作环境。但如果个体找到的是相对的职业环境,意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业环境,则工作起来可能难以适应,或者难以体会到工作的快乐,甚至可能会感到很痛苦。

四、职业兴趣的测评方法

常见的职业兴趣测评方法有三种:一是行为观察,即通过观察个体参与各种活动时的行为表现来推测其兴趣所在;二是知识测验,即通过测试个体掌握特定职业特殊词汇和其他信息的情况来推断其兴趣所在;三是职业兴趣测试,即职业兴趣问卷测验,是目前职业兴趣测评中最具科学性,也是最常用的方法。

职业兴趣问卷测验的基本原理是：具有一定兴趣模式的个体更倾向于寻找特定的职业类型，并且一旦从事这种职业，就能比其他人更好地适应。职业兴趣问卷测验实际上就是向被测试者提出一系列问题，要求其指出对职业、学习、娱乐、业务活动等喜欢或不喜欢的程度，然后对测试结果进行分析，以此来确定被测试者的兴趣类型或兴趣倾向。

最早的职业兴趣调查表诞生于1927年，是由斯特朗(E. K. Strong)编制的斯特朗职业兴趣调查表(Strong vocational interest blank, SVIB)。1939年，库德(G. F. Kuder)发表了库德爱好调查表(Kuder preference record, KPR)。而后，霍兰德(Holland)编制了职业偏好量表(Vocational preference inventory, VPI)，美国大学考试中心(American college test, ACT)编制了“ACT无性别差异兴趣问卷”。目前，在教育、培训、人事组织管理等领域应用最广泛的是霍兰德职业偏好量表。霍兰德职业偏好测评量表分为活动、能力、职业和自我评价四部分。每部分都分别针对现实型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、事务型(C)六种类型设置了一些可供选择的选项，选中代表某类型的选项该类型就加1分。最后，将六种类型在四个方面的总得分由高到低进行排列，前三项的组合就是被测试者的职业类型。

课外链接

六岛环游游戏

假设在旅行途中你所乘坐的轮船意外出现故障，必须紧急靠岸，此时你会选择以下六个岛屿中的哪一个靠岸？请按照优先顺序选择3个岛屿。

A岛——“美丽浪漫岛”

这个岛上到处是美术馆、音乐厅，弥漫着浓厚的艺术文化气息。岛民们保留着传统的舞蹈、音乐与绘画。许多文艺界人士都喜欢来到这里寻找灵感。

C岛——“现代井然岛”

处处耸立着的现代建筑标志。这是一个现代的、都市形态的岛屿，岛上的户政管理、地政管理及金融管理都十分完善。岛民们个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

E岛——“显赫富庶岛”

该岛经济高度发展，到处都能看到高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。岛民性格热情豪爽，善于企业经营和贸易活动。岛上往来者多是企业家、经理人、政治家、律师等。这些商界名流与上等阶层人士在岛上享受着高品质生活。

I岛——“深思冥想岛”

这个岛平畴绿野，人少僻静，适合夜观星象。岛上有很多天文馆、科技博物馆、

科学图书馆。岛民们最喜欢天天猫在自己的小房子里钻研学问,沉思冥想,探究真知。哲学家、科学家和心理学家们在这里聚会,讨论学术,交流思想。

R 岛——“自然原始岛”

这是个自然生态优良的绿色之岛。岛上不仅保留了热带雨林等原始生态系统,而且建立了相当规模的植物园、动物园、水族馆。岛民以手工制造见长,自己种植花果,栽培蔬菜,修缮房屋,打造器物,制作工具。

S 岛——“温暖友善岛”

岛民们性情温和,乐于助人,十分友善。大家互助合作,重视教育后代。每个社区都能自成一个密切互动的服务网络,处处充满着人文关怀气息。

六岛环游游戏是对霍兰德职业兴趣理论的一个简单应用,每一个岛代表霍兰德职业兴趣理论的一个类型。你最想去的三个岛反映了你的兴趣和职业倾向。

第三节 需要、动机和价值观的探索与分析

需要、动机和价值观是影响职业选择的三个主要心理因素。这三个因素以需要为核心,反映出个体的职业取向和取向强度。

一、需要

(一) 需要的含义

通俗地说,需要就是人对所缺少的东西产生的欲望和要求。需要是不断发展的,当一种需要得到满足后,人们又会产生新的需要,所以,需要是人积极性的来源。

(二) 需要层次理论

关于需要的理论有很多,目前比较有影响的是美国心理学家马斯洛在 1968 年提出来的需要层次理论。马斯洛认为可以把人的需要分为五个层次:生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。这五个层次是由低级到高级逐级形成并逐级得到满足的。只有当低层次的需要得到适当的满足后,高层次的需要才能引起人们的注意。

生理需要是维持个体生存和发展的需要,是一切需要中最基本的。

安全需要是人对生命财产的安全、秩序、稳定、免除恐惧和焦虑的需要。它表现为希望有丰厚的收入,有稳定的工作;希望生活在安全、有秩序、可以预测和熟悉



的环境中;喜欢做自己熟悉的工作等。

社交需要是要求与他人建立情感联系的需要,以及希望隶属于某一群体并在群体中享有地位的需要。社交需要包括给予他人爱和接受他人的爱。

尊重需要是希望有稳定的地位,得到他人的高度评价,受到他人的尊重并尊重他人的需要。如果这种需要得到满足,会使人体验到自己的力量和价值,从而增强信心;如果这种需要得不到满足,人就会产生自卑心理,并失去信心。

自我实现需要是指希望最大限度地发挥自己的潜能,不断完善自己,完成与自己能力相称的一切事情,实现自己的理想的需要,这是最高层次的需要。但是,每个人自我实现需要的内容都有明显差异,如有人想当作家,有人想当艺术家,有人想在科学领域有所建树等。此外,每个人满足自我实现需要的途径和方式也各不相同,如有人投师学艺,有人自学成才等。

(三) 需要与职业的关系

职业是满足人的需要的主要手段,需要影响着择业的层次和方向。首先,职业是个人谋生的手段(生理需要),它可以让人拥有一份收入,这一点在大学生择业的影响因素中最为突出。其次,工作的稳定性(安全需要)和单位的氛围(社交需要)也是影响择业的两个重要因素。再次,职业可以让人充分利用所学的知识,发挥自己的能力和挖掘自己的潜能,为社会积累财富、创造价值,从而获得社会地位(尊重需要)和实现自我价值(自我实现需要)。

(四) 了解自我的需要

大学生择业时,要先结合自身情况明确自己需要的层次和对象。需要的层次是选择的出发点,受到社会、时代、家庭、观念和经济等因素的影响,如金钱、权利、稳定性、职业价值等分别体现了不同层次的需要。之后再进行相应层次具体职业对象的选择。分析自我需要的方法有许多,如游戏“我的五样”、“职业要求交换”等,在一些职业心理辅导网站和书籍上还可以找到很多这方面的资料。

课外链接

我的五样

规则:依次写出生活中自己最想要的五样东西,并与朋友分享自己的感受,接着再逐一删除,最后只保留一样,每删除一样东西后都要与朋友分享自己的体验。对每一个人来说,每一次删除都是一次矛盾的抉择。最后留下的那一样,就是你最需要的东西。经过这个过程,你可以清楚地了解自我需要的内容、轻重和主次。

二、动机

(一) 动机的含义

当一个人意识到自己的需要时,就会去寻找满足需要的对象,这时活动的动机便产生了。动机是在需要的基础上产生的,是激发个体朝着一定目标活动,并维持这种活动以满足需要的一种内在的动力。择业动机指的是选择什么职业以及为什么要选择该职业的思想认识活动。择业动机端正与否,是大学生能否将知识转化为财富,实现自身价值的关键。

(二) 动机与职业的关系

动机是择业最直接的动力因素,决定着一个人实现职业目标的方式和途径。动机能引发一个人产生某种择业行为,并使人的择业行为沿着特定的方向发展。良好的择业行为会使动机得到加强,不好的择业行为会使动机削弱甚至不再出现。

职业动机的强弱关系到职业成就的大小,但并不是动机越强烈行为效果就越好。研究表明:动机水平过低时,主体得不到足够的能量去从事应该进行的活动;动机水平过高时,由于主体处于高度紧张状态,正常的认识和思维受到干扰,也会使行为效果受到影响;只有保持中等的动机水平,使主体既得到了足够的行为动力,又能保持冷静的头脑和灵活的思维时,行为效果才能达到最佳。

(三) 合理有效地把握动机

由内在需要引起的动机叫内在动机;由外部环境引起的动机叫外在动机。如果外在动机作用过大,个体的行为活动就主要靠外部奖励来推动,当个体对外部奖励感到不满时,行为活动的积极性就会降低,个体活动的内部动机也会被毁掉。内部动机可以让行为稳定、持久,有助于事情的成功,但如果只有内部动机或内部动机过于强大,内部动机也会因为外部激励因素的缺失或严重不足而逐渐减弱。因此,个体在进行职业选择时,应明确自己动机的性质,并将内外动机进行综合平衡。

三、价值观

(一) 价值观的含义

价值观是指一个人对周围客观事物(包括人、事、物)意义、重要性的总的看法和评价。价值观是社会成员用来评价行为、事物以及从各种可能的目标中选择自己满意的目标的准则。价值观通过人们的行为取向及对事物的评价、态度反映出来,是世界观的核心,是驱使人们行动的内在动力。在同一客观条件下,对于同一个事物,由于人们的价值观不同,就会产生不同的行为。

职业价值观是人们对社会职业需求所表现出来的评价,是人生价值观在职业问题上的反映。每个人的职业价值观不同,因而对某一职业的评价和取向也会不同。有的人喜欢与人打交道的工作,有的人喜欢人际交往少的工作;有的人喜欢刺激、有挑战性的工作,有的人喜欢安安稳稳、挑战性小的工作;有的人择业看重收入,有的人择业看重工作的价值,有的人择业看重发展空间,有的人择业看重工作地点和环境等。不同的人有不同的职业价值观,不同的职业价值观适合从事不同的职业或岗位。如果在择业时选择了与自己的职业价值观不符的职业,就很难在这个岗位上工作下去。

(二) 价值观的类型

美国心理学家洛特克在 1973 年对人类价值观的本质进行论述时,提出了成就感、美感、挑战、健康、收入与财富、独立性、爱及家庭、道德感、欢乐、权力、安全感、自我成长、协助他人等 13 种价值观。日本一家调查所在一项职业调查中选择和设计了七个价值取向,即能推动社会发展,助人、为社会服务,得到人们高度评价,受人尊敬,能赚钱,虽平凡但有固定收入,自谋职业。我国职业专家通过大量的调查,把职业价值观分为六种类型,并将个人适合的职业类型与之相对应,这六种价值观分别是自由型、小康型、支配型、自我实现型、志愿型和技术型。

课外链接

价值观排序

使用目的:价值观分析。

使用方法:将 21 种价值观做成小卡片,进行排序。在排序的过程中,留意自己的语言和行为,排序结束后解释一下自己这样排序的原因,并举一些具体的事例,从而审视一下自己的价值观。

将下面 21 种价值观按照对你的重要程度进行排序:成就、审美、利他、自主、健康、诚实、情绪健康、正义、知识、爱、忠诚、道德、愉悦、身体外观、认可、技能、财富、智慧、权利、创造性、宗教信仰。

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

(三) 价值观与职业的关系

1. 价值观往往决定职业期望,影响职业方向和职业目标的选择

在职业规划中,价值观被作为职业定位的最关键因素。只有所从事的职业与自我价值观相符合时,才不会有心理冲突,才能充分调动积极性,最大程度地发挥能力,满足高层次自我实现的需要,产生成就感。

2. 价值观受所从事职业的影响而发展变化

通过对所从事职业的认知、了解和体验,人的价值观的内容也会不断改变和更新。从事某项工作之前,对工作的认识是表面的、肤浅的,只有亲身经历后,才会有收获,才能体会到它的价值所在。

课外链接

职业价值观的改变

方小明 2007 年毕业于北京一所大学计算机专业。毕业那一年,曾把当公务员作为自己最理想的职业选择,认为公务员工作稳定、体面、收入可观,也不太累。于是,刻苦学习,准备公务员的考试。笔试成绩比较高,顺利进入面试。但是,面试自觉很糟糕,最后也因面试成绩较差而没被录用。后来,方小明去了一家公司从事软件开发工作。他在公司表现很好,目前已升为项目经理,并自述:“以前总是感觉公务员工作收入稳定、体面、轻松,只要完成领导布置的任务就可以,工作环境也好,但现在感觉进公司从事技术工作是正确的选择,这种工作有挑战性、充实、成就感比较强、有利于自我成长,收入也相当可观。”

由此可以看出,方小明在经过工作实践以后,职业价值观发生了改变,也更进一步认识了自我。

(四) 价值观的测评

1. 价值问卷

价值问卷是对个人价值观的测量问卷。用于职业生涯辅导的价值问卷主要是测量与个体生涯选择有关的价值。对于价值观的测评,国内外一般都采用量表法(测量法),即根据一定的理论依据编制相应的问卷。国外的量表一般都是基于研究者自己对于职业价值定义与结构的理解而编制的,比较著名的有明尼苏达重要性问卷(Minnesota importance questionnaire, MIQ)、高登的职业价值观量表(occupational values inventory, OVI)和塞普尔的工作价值观量表(work values inventory, WVI)。我国的职业价值观研究起步较晚,早期主要以引进和修订西方成熟量表为主。近十年来,许多研究者也自觉、严谨地编制了一系列具有中国特色的量表,如海波(2001)的师范生职业价值观量表,但不具有通用性,因而没有得到普遍使用。

2. 观察法和面谈法

观察法就是通过对个体日常言谈举止、情绪行为进行一段时间的观察,然后从

观察者角度去评价其价值取向。面谈法就是对一些大学生进行访谈,询问他们对就业的准备和看法,让他们描述就业前的心理状态等。

课外链接

价值澄清

使用目的:价值观分析。

使用方法:按照指示语填写,然后分析一下填写的内容,发现自己的内在需求、价值观的特点。

在你的生命历程中,对你影响最深的事情有哪些?你最想做的事情是什么?请完成下面12个句子,你便可以找到一些答案。

如果我有500万,我会_____。

我最欣赏的一个理念是_____。

在这个世界上,我最想改变的是_____。

我一生中最想要的是_____。

我在下面这种情况下表现最好:_____。

我最关心的是_____。

我幻想最多的是_____。

我的父母最希望我能_____。

我生命中最大的喜悦是_____。

我认为我自己是_____。

熟知我的人认为我是_____。

我相信_____。

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

第四节 能力与技能的探索与分析

人要生存,要在竞争激烈的社会中有立足之地,就必须具备一定的能力和技能。单位在进行招聘时,总是要进行各种笔试、面试,同时还有试用期考察,这实际上是在考察应聘者从事某种职业的能力和技能。

一、能力

（一）能力的含义

能力是顺利、有效地完成某种活动所必须具备的心理条件。能力是和完成某种活动相联系的,能力的发展会受到遗传、环境和教育因素的影响,因此能力的发展会出现个体差异,如智商的高低、能力类型的异同、能力发展的早晚等。能力是不断发展,永不停滞的,所以时时刻刻都要加强对职业所需能力的培养。

能力和智力不能混淆。智力是从事任何活动所必须具备的最基本的心理条件,即认识、理解事物并运用知识、经验解决实际问题的能力。例如,敏锐的视觉是美术创作所必须的,但不是音乐创作所必须的,所以它是一种能力;而观察力、记忆力、思维力是从事任何活动都必须具备的,所以它们属于智力范畴,思维力是智力的核心,代表着智力的发展水平。

（二）能力的分类

1. 按照能力发展程度分类

按照能力发展程度分类,可以把能力分为能力、才能和天才。才能是具备发展某种能力所需要的各种心理条件。例如,具备了音乐能力所需要的心理条件,就可以说有音乐才能。一个人不仅具备了才能,而且能力所需要的各种心理条件达到了完美的结合,又为人类作出了杰出贡献的,叫天才,如莫扎特、贝多芬都是音乐天才。

2. 按照能力的结构分类

按照能力的结构分类,可以把能力分为一般能力和特殊能力。一般能力即平常所说的智力;特殊能力是从事某种专业活动或某种特殊领域活动所表现出来的能力,如音乐能力、数学能力、写作能力等。

3. 按照能力所涉及的领域分类

按照能力所涉及的领域分类,可以把能力分为认知能力、操作能力和社交能力。认知能力是获取知识的能力,即智力;操作能力是支配肢体完成某种活动的的能力,如体育运动、手工操作能力;社交能力是从事社会交往的能力,如言语表达和感染力、组织管理能力等。

4. 按照创造程度分类

按照创造程度分类,可以把能力分为模仿能力、再造能力和创造能力。模仿能力是仿效他人行为的能力;再造能力是按照现成的模式或程序掌握知识技能的能力;创造能力是不按照现成的模式或程序,独立掌握知识技能、发现新规律、创造新方



法的能力。

每个人都具有一种或多种能力组成的能力系统,了解能力的分类,可以更客观、系统地评价自己所具备的各种能力,从而能更准确地匹配职业。

(三) 能力与知识、技能的关系

知识是历史经验的总结和概括。技能是通过练习而获得和巩固,以完成活动的动作方式和动作系统。能力是隐性的,知识和技能是外显的。

能力与知识、技能之间有着密不可分的联系。能力是掌握知识技能的前提,没有某种能力难于掌握相关的知识和技能。能力决定着掌握知识技能的方向、速度、巩固的程度和所能达到的水平。例如,美术能力比较低就不能很好地掌握美术知识和技能,想在美术方面有所造诣是很难的。如果两个人掌握了同等水平的知识和技能,也不能说他们的能力是相同的,因为两个人可能年龄不同、学习时间不同、知识经验基础不同、付出的努力也不同。所以,不能简单地用知识技能作为标准,来衡量人的能力高低。

在掌握知识技能的过程中,能力也会得到发展。知识和技能习得的过程,是能力发挥和具体化的一个过程。能力不是抽象的而是具有针对性的,不针对任何客观对象的能力是不存在的。而针对客观对象的能力要通过对客观对象的知识掌握的多少和操作技能的水平反映出来。在知识和技能水平不断增长的过程中,其反映出来的能力也在不断提高。

课外链接

技能的重要性

陈军,大学本科毕业生,计算机专业。陈军学习刻苦,老师讲的、课本上写的都学得很透彻,每次考试分数都很高。但让陈军苦恼的就是动手实践能力太差。大学毕业面临找工作,笔试都顺利过关,但当测试实际编程技能时,他一次次被刷下来。有一位面试官建议他去参加一个 Java 培训班,加强一下动手实践能力的训练。通过在培训班的学习,陈军掌握了作为一个程序员应具备的技能,再加上优异的学习成绩,最终找到了一份理想的工作。

二、能力、技能与职业的关系

能力是职业选择的一个重要条件。人要胜任某一项工作,不仅要具备从事任何职业所需要的一般能力,还要具备所从事职业需要的特殊能力,并习得工作中所要运用的知识和技能。所以,个人在选择职业之前,首先要明确自己的能力倾向。

只有根据能力倾向确定了职业领域,并习得了职业所需的技能,个人的职业发展才能顺利。在根据能力倾向确定了职业领域后,还应根据自己所达到或可能达到的能力水平确定相应的职业层次,只有这样,才能使能力与职业的吻合具体化。

工作是能力和技能得到提高的一个重要途径。将自己的所学应用于实践,将抽象的知识具体应用并产生效益,在实践中检验,在实践中学习,让自己的能力不断提升,技能不断丰富。所以,当面对工作中的挑战时,不要退缩,要以饱满的精神去面对,这是能力得到锻炼和提高的好机会。

三、能力与技能的测评

能力与技能的测评主要包括智力测评、技能测评、能力倾向测评和学习能力测评四个方面。

(一) 智力测评

智力测评的原理是:在相同的职业中,智力高的人比智力低的人学得快,做得好;不同职业对人的智力的要求也不尽相同。在智力测评中,我国主要采用的是由韦克斯勒于 1955 年编制的,在 1981 年和 1997 年经过两次修订的韦氏成人智力测验(WAIS-RC)以及联合型瑞文测验(CRT)。

1. 韦氏成人智力测验(WAIS-RC)

韦氏成人智力测验适用于 16 岁以上的被测验者,将其分为农村和城市两类。测验分为言语和操作两部分。言语部分包括知识(I)、领悟(C)、算术(A)、相似性(S)、数字广度(D)、词汇(V)6 个分测验;操作部分包括数字符号(DS)、图画填充(PC)、木块图(BD)、图片排列(PA)、图形拼凑(OA)5 个分测验。算术、图片排列、木块图、图形拼凑、数字符号和图画填充有时间限制,另一些测验不限制时间。有的项目通过后记 1 分,未通过的记 0 分,如知识测验;有的项目按回答的质量分别记 0 分、1 分或 2 分,如领悟、相似性和词汇测验。最后言语测验的量表分加上操作测验的量表分得出总智商。表 2-2 是由韦氏成人智力测验(WAIS-RC)得出的智力等级分布表。

表 2-2 韦氏智力等级分布表

智 商	智商分等	理论分布(%)
130 及以上	极超常	2.2
120~129	超常	6.7
110~119	高于平常	16.1

(续表)

智 商	智商分等	理论分布(%)
90~109	平常	50.0
80~89	低于平常	16.1
70~79	边界	6.7
69 及以下	智力缺陷	2.2

2. 联合型瑞文测验(CRT)

本测验为非文字智力测验,根据原瑞文(J. C. Raven)的渐进矩阵测验的标准型与彩色型联合而成。5~75 岁的幼儿、儿童、成人、老人皆可借此测验粗评智力等级。一般情况下,正常的三年级以上儿童与 65 岁以下成人均可团体施测,幼儿、智力低下者和不能自行书写的老年人宜个别施测。此测验可用于有言语障碍的智力测量。本测验的量表分数是先将被试的原始分数换算为相应的百分等级,再将百分等级转化为 IQ 分数。例如,一个 16 岁城市儿童测得原始总分为 55 分,先查百分等级常模表得到 55 分相应的百分等级为 70,再查智商常模表得到 70 百分等级的 IQ 为 108,属于中等。表 2-3 列出了联合型瑞文测验(CRT)得出的瑞文智商分级标准。

表 2-3 瑞文智商分级标准

智 商	智商分等	理论分布(%)
极优	130 及以上	2.2
优秀	120~129	6.7
中上(聪明)	110~119	16.1
中等(一般)	90~109	50
中下(迟钝)	80~89	16.1
边缘	70~79	6.7
弱智	70 以下	2.2

(二) 技能测评

技能测评是对一个人技能技巧的实际水平的测验,而不是潜在水平的测验,属于成就测验。测验的方式大多数是作业实例测验,如 SRA 听写技巧测验、DAT 语言使用测验、明尼苏达工程类类推测验、业务打字测验等。例如,汽车修理厂在挑

选汽修技工时,所进行的测评就是技能测评。

(三) 能力倾向测评

能力倾向测评可以判断一个人的能力优势与在某一职业成功发展的可能性。此类测验分为普通能力倾向测验和特殊能力倾向测验。普通能力倾向成套测验(general aptitude test battery,GATB)最初是美国劳工部从1934年开始利用了10多年时间研究制定的,适合于许多不同职业群检查各自的不适合者。由于这套测验在许多国家被广泛使用,因而备受推崇。后来,日本劳动省将GATB进行了日本版的标准化,制定成《一般职业适应性检查》(1969年修订版)。这套测验主要是实现对许多职业领域所必需的几种能力倾向的测评。它由15种测验项目构成,其中11种是纸笔测验,其余4种是操作测验,这两种测验可以测评9种能力倾向。

(四) 学习能力测评

学习能力测评其实就是用笔试的方式测评学习能力。学习能力测评中最常用的题型包括供答题、选答题与综合题。例如,升学考试就是一种学习能力的测评,通过考试的人,有能力进入更高层次的学习。

第五节 气质和性格的探索与分析

气质和性格是人们在评价自我时,最常用的两个维度。有人热情有人冷漠,有人外向有人内向;有人说气质和性格是先天的,无法改变,有人却想方设法地去改变自己,让自己有一个积极乐观的性格。

一、气质

(一) 气质的含义

气质是心理活动表现在强度、速度、稳定性和灵活性等方面的动力性质的心理特征。气质相当于我们日常生活中所说的脾气、秉性或性情。气质是一种相对稳定的自然属性,先天因素起决定性作用,例如,遗传基因相同或相近的人的气质类型虽不完全相同但是很接近。当然,气质的稳定性也不是绝对的,它也是会发生变化的,人在经历过世事变迁之后,气质也可能会有所改变。

(二) 气质的类型

1. 气质的体液说

气质有很多特征,按这些特征的不同组合,可把人的气质分为四种,即多血质、胆汁质、粘液质和抑郁质。这就是气质的体液说。

(1) 多血质。多血质心理特征属于敏捷而好动的类型。这种类型的人易于适应环境的变化,在新的环境里不感到拘束,性格开朗、热情、喜闻乐见,善于交际。在群体中精神愉快,朝气蓬勃,常能机智地解脱窘境。在工作学习上富有精力而效率高,表现出机敏的工作能力,愿意从事合乎实际的工作,能对工作心驰神往,迅速地把握新事物,在有充分自制能力和纪律性的情况下,会表现出巨大的积极性。兴趣广泛,但情感易变,如果工作不顺利,热情可能消失,不安于循规蹈矩的工作,有时轻诺寡信、见异思迁。适合从事与外界打交道、多变、富有刺激和挑战的工作,如管理、外交、驾驶员、律师、运动员、记者等,不太适合做过细的、单调的工作。

(2) 胆汁质。胆汁质心理特征属于兴奋而热烈的类型。这种类型的人在言语、面部表情和体态上都给人以热情直爽、善于交际的印象。有理想有抱负,反应迅速,行为果断,表里如一,不愿受人指挥而喜欢指挥别人。这种人一旦认准目标,就希望尽快实现,遇到困难也不折不挠,有魄力,敢负责,但往往比较粗心,自制力较差,容易感情用事,比较鲁莽,工作带有明显的周期性,能以极大的热情投身于事业,一旦筋疲力尽,情绪顿时转为沮丧而心灰意冷。适合从事与人打交道、工作内容和环境不断变化并且热闹的工作,如导游、推销员、节目主持人、演讲者、外事接待人员、演员、市场调查员等。不适合长期安坐、持久耐心细致的工作。

(3) 粘液质。粘液质这种人又称为安静型,在生活中是一个坚持而稳健的辛勤工作者。这种类型的人行动缓慢而沉着,严格恪守既定的生活秩序和工作制度,不为无谓的动因而分心,一般不做无把握的事。粘液质的人态度持重,交际适度,不作空泛的轻谈,情感上不易激动,不易发脾气,也不易流露情感,能自治,也不常常显露自己的才能。其不足是有时做事情不够灵活,不善于转移自己的注意力。惰性使其因循守旧,表现为固定性有余,而灵活性不足。适合稳定的、按部就班、静态的工作,如会计、出纳员、保育员、播音员等。

(4) 抑郁质。抑郁质的人沉静而羞涩,敏感,精神上难以承受或大或小的神经紧张。情绪体验的方式较少,但内心体验深刻,不易外露。喜欢独处,交往拘束,兴

趣爱好少,性格孤僻,遇事三思而后行,怯懦、自卑、优柔寡断,外在行为非常迟缓刻板。适合安静细致的工作,如校对、打字、排版、化验员等。

2. 气质的血型说

A型血的人温和老实、消极保守、焦虑多疑、冷静但不够果断,富于情感;B型血的人积极进取、灵活好动、善于交际、爱说寡信;O型血的人胆大好胜、自信、热情、意志坚强,爱支配人;AB型的人,其外表像B,内在像A。

这两种学说,都是一种朴素的唯物主义观点,虽缺乏科学依据,但也比较切合实际。大多数人都是中间型或混合型的,而且在不同的情境下会呈现不同的类型。所以,不要硬让自己对号入座,应该从实际出发,认真分析,区别对待。

二、性格

(一) 性格的含义

性格是一个人在对现实的稳定的态度和已习惯化的行为方式中表现出来的人格特征。性格是在社会生活实践中逐渐形成的,一经形成便比较稳定,它会在不同的时间和情况下表现出来。性格的稳定也并不是绝对、一成不变的,而是可塑的。

(二) 性格的特征

从性格的组成来分析,可以把性格分解为态度特征、意志特征、情绪特征和理智特征四个组成成分。

1. 性格的态度特征

性格的态度特征是指一个人如何处理社会各方面的关系的性格特征,即对社会、集体、工作、劳动、他人及自己的态度的特征,如忠于祖国、热爱集体、认真负责、一丝不苟、谦虚谨慎、乐于助人、善待自己等。

2. 性格的意志特征

性格的意志特征是一个人对自己的行为自觉地进行调节的特征,如有远大理想、行动有计划、有团队精神、果断、有耐心、有毅力等。

3. 性格的情绪特征

性格的情绪特征是一个人的情绪对他的活动的影响,以及他对自己情绪的控制能力。例如,有的人善于控制自己、情绪稳定、积极乐观;而有的人感情脆弱、情绪波动较大、心境容易悲观等。

4. 性格的理智特征

性格的理智特征是指一个人在认知活动中所表现出来的特征,如独立或依赖、现实感强或爱幻想、深思熟虑或人云亦云、思维精确或思维模糊等。

性格的态度特征是核心,尤其是对社会、集体的态度最为重要,因为态度直接表现出了一个对事物所特有的、比较恒常的倾向,同时也决定了其他特征。所以,分析性格时,要抓住主要特征,结合次要特征,综合分析。

在现实生活中,纯属于某一性格特征类型的人不多,大多数人属于混合型性格,在不同的场合下会显露出不同的侧面。例如,鲁迅先生既“横眉冷对千夫指”,又“俯首甘为孺子牛”,可见性格的丰富性和辩证统一性。

三、气质和性格的联系与区别

不同气质类型的人在形成性格时是具有倾向性的。例如,多血质容易形成热情好客、机智开朗的性格特征,而粘液质则难以形成这些性格。性格也反映着一个人的气质,性格内向的人往往总体表现出粘液质或抑郁质气质,而性格外向的人往往表现出多血质或胆汁质的气质。

气质更多地体现了人格的生物属性,性格则更多地体现了人格的社会属性。气质没有好坏之分,不决定一个人成就的高低,任何一类气质的人,都可能成为优秀的人,也可能成为碌碌无为的人;而性格受社会历史文化的影响,有明显的社会道德评价的意义,直接反映了一个人的道德风貌。个体之间的人格差异的核心是性格差异。

四、气质、性格与职业的关系

1. 气质是职业适应性最主要的影响因素

不同职业对人的气质特点也有一定的要求,气质对人们所从事的职业并不具有决定性作用,而是辅助性的,其作用主要表现在对工作效率的影响上。气质与职业匹配程度高就可以起到促进作用,反之,可能会起到消极作用。所以,在把兴趣、需要、能力、性格作为职业决策的最主要因素时,也要考虑人的气质特点并加以顺应,以进一步提高职业适应性。

2. 性格对于职业选择有直接影响

不同性格的人适合不同职业,不同职业需要不同性格的人来从事。精力旺盛、有毅力、有耐心、有韧劲的人适合从事困难较大的工作;比较安静平稳、被动的人适

合从事有条理和持久性的工作,不适宜做开创性工作;外向性格的人适合从事与外界广泛接触的工作,如主持人、记者、教师、公关等;内向性格的人更适合从事有计划性、相对独立的工作;以理智去衡量一切并支配其行动的人,比情绪波动较大、情感因素较为浓重的人更适合从事科学研究工作。

五、气质、性格的测评方法

1. 量表法

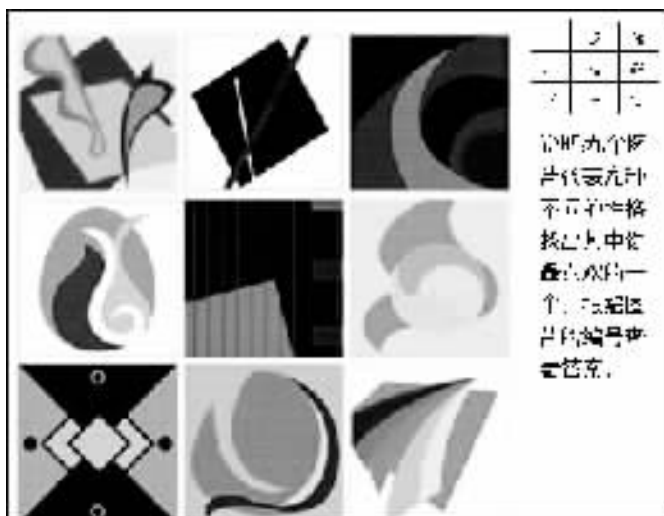
在一个有定量单位和参照点的连续体上把事物的属性表现出来,这个连续体称为量表。性格测验经常采用的量表有荣氏十六型性格量表。心理类型是由著名心理学家荣格(Jung)研究出来的一个理论,目的是为了揭示一些个人行为之间存在的显著的随机性差异。根据荣格的理论,不同的行为是由于人们乐于采用不同的思考方法导致的,每一个人都有一种偏好,那就是特别喜欢用一种固定的接受和判断的方法。通过对这一理论的进一步发展,人们建立了一套将人的性格分为十六种不同类型的方法,其中最有名的测验就是 MBTI 测验(Myers-Briggs type indicator)。MBTI 并不测试心理状态,旨在反映性格类型,对个人成长、发掘性格潜能、改善人际关系,以及了解自己在压力之下的心理反应都很有帮助,对个人兴趣及职业发展取向也有很好的预测作用。

2. 投射法

投射法就是让被测试者通过一定的媒介,建立起自己的想象世界,在无拘束的情景中,显露出其性格特征的一种测试方法。测试中的媒介没有明确的意义,可以是一些没有规则的线条,可以是一些意义不确定的图片;也可以是一些有头没尾的句子,也可是一个故事的开头,让被测试者来编故事的结尾;等等。被测试者作出反应时,一定要凭自己的想象力加以填补,使之有意义。在这个过程中,恰好投射出被测试者的思想、情感和经验。

主题统觉测验,是由 H. A. 默里于 1935 年为性格研究而编制的一种测量工具。全套测验共有 30 张内容隐晦的黑白图片,另有空白卡片一张,图片的内容以人物或景物为主。每张图片都标有字母号,按照年龄、性别把图片组合成四套测验,每套 20 张,分成两个系列,每系列各有 10 张,分别用于男人、女人、男孩和女孩,其中有些照片是共用的。测验进行时,主测者按顺序逐一出示图片,要求被测试者对每一张图片都根据自己的想象和体验,讲述一个内容生动、丰富的故事。这样,就可以对故事内容进行分析,捕捉蛛丝马迹,从而了解被测者特定的内心世界。

一个简单的性格投射实验



选择图 1: 无忧无虑, 顽皮, 愉快的人

喜欢自由自在, 无拘无束的生活。

座右铭是: 人只能活一次, 因此你尽量享受每一刻。

好奇心旺盛, 对新事物抱有开放的态度; 向往改变, 讨厌束缚。

觉得身边的环境都在不断变化, 而且经常为自己带来惊喜。

选择图 2: 独立, 前卫, 不受拘束的人

追求自由, 不受拘束, 自我的生活。

工作及休闲活动都与艺术有关。

对于自由的渴求有时候会做出让人出乎意料的事。

生活方式极具个人色彩; 永远不会盲目追逐潮流。

会根据自己的意思和信念去生活, 就算是逆流而上也在所不惜。

选择图 3: 时常自我反省, 敏感的思想家

对于自己及四周的环境能够比一般人控制得更好更彻底。

讨厌表面化及肤浅的东西; 宁愿独自一人也不愿跟别人闲谈, 但跟朋友的关系却非常深入, 这令心境保持和谐安逸。

不介意长时间独自一人, 而且绝少会觉得沉闷。

选择图 4: 务实, 头脑清醒, 和谐的人

作风自然,喜欢简单的东西。

人们欣赏你脚踏实地,他们觉得你稳重,值得信赖。

能够给予身边的人安全感,给人一种亲切,温暖的感觉。

对于俗气的,花花绿绿的东西都不屑一顾,对时装潮流抱着怀疑的态度,对于你来说,衣服必须是实用及大方得体的。

选择图 5:专业,实事求是,自信的人

掌管自己的生活,相信自己的能力多于相信命运的安排。

以实际、简单的方式去解决问题。

对日常生活中所遇到的事物抱有现实的看法,并且能够应付自如。

人们知道你可担当重任,因此都放心把大量工作交给你处理。

坚强的意志使你时刻都充满信心。

未达到自己的目标之前,绝不罢休。

选择图 6:温和,谨慎,无攻击性的人

生性随和,处事谨慎。

很容易认识朋友,但同时享受你的私人时间及独立生活。

有时候,会从人群中抽身离开,一个人静静地思考生活的意义,并自娱一番。

需要个人的空间,因此有时会隐匿于美梦当中,但你不是一个爱孤独的人。

跟自己及这个世界都能够和睦共处,而对现状亦非常满意。

选择图 7:较高的感知力、分析力,可靠,自信

对事物的灵敏度令你可以发现到旁人忽略了的東西。

这些就是你的宝石,喜欢发掘这些美好的东西。

教养对于你的生活有很特别的影响。

有自己高雅独特的一套,无视任何时装潮流。

理想的生活是优雅而愉快的,而亦希望跟自己接触的人都是高雅而有教养的。

选择图 8:浪漫,爱幻想,情绪化的人

是一个感性的人。拒绝只从一个严肃、理智的角度去理解事物。

感觉亦十分重要。事实上,觉得人生必须要有梦想才叫活得充实。

不接受那些轻视浪漫主义及被理智牵着鼻子走的人,而且不会让任何事物影响到你那丰富的感情及情绪。



选择图 9:爱冒险、喜欢竞争和表现的人

不介意冒险,特别喜欢有趣的、多元化的工作。

相比之下,例行公事及惯例会令其没精打采。

最兴奋的是可以积极参与任何比赛活动,因为这样就可以在众人面前大显身手了。

第六节 人格的探索与分析

一、人格的含义

人格是由需要、动机、能力、气质和性格组成的,是多种心理因素在具体个体上的整合并表现出来的个人整体特征。需要、动机、能力、气质和性格是在不同环境中表现出来的,相对稳定的,影响人的外显和内隐行为模式的心理特征,都是人格的组成部分。需要是人体内部的一种不平衡状态;动机是推动人从事某种活动,并朝向一定目标前进的内部动力;能力是顺利、有效地完成某种活动所必须具备的心理条件;气质是心理活动动力特征的总和,表现在心理活动的速度、强度和稳定性方面;性格是表现在对事物的态度和习惯化了的行为方式上的人格特征。需要和动机表现人格的倾向性;能力、气质和性格表现人格的稳定性。

二、人格理论

(一) 弗洛伊德的人格结构理论

弗洛伊德是奥地利的精神病医生,精神分析学派的创始人,他把人格结构分为三个层次,即本我、自我、超我。

本我位于人格结构的最底层,是人的原始的无意识本能,包括各种生理需求。它寻求直接的满足,而不顾及社会现实是否有实现的可能,遵循快乐原则。

自我位于人格结构的中间层次,是在本我的冲动与实现本我的环境条件之间的冲突中逐渐发展起来的,遵循现实原则。

超我位于人格结构的最高层次,由社会规范、伦理道德、价值观念内化而来,是个体社会化的结果,遵循道德原则。

本我、自我和超我相互作用。自我在本我和超我之间起着调节作用,一方面要

尽量满足本我的要求,另一方面又要受制于超我的约束。超我起着抑制本我冲动、对自我进行监控以及追求完善境界的作用。当三者和平相处,处于协调状态时,人格呈现健康状态;当三者发生冲突无法解决时,往往会导致心理疾病。

(二) 荣格的内—外向人格类型理论

荣格是瑞士的精神分析学家,他在《心理类型论》一书中提出了内—外向人格类型理论。一个人的兴趣和关注可以指向内部,也可以指向外部。指向内部叫内向,指向外部叫外向,而且每个人都有内向和外向两种特征。根据一个人是内向还是外向占优势,可以将人格分为内向型和外向型。外向者主要定位于外部世界,倾向于通过感受来了解世界,经常被外部的人和事物所吸引,更趋向于参加许多活动,喜欢成为活动的焦点,而且容易接近,易于适应环境的变化。内向者主要定位于内部世界,倾向于把直觉和判断集中于观念和思想之上,更多地依赖于持久的观念而不是暂时的外部事件,有时难于适应环境的变化,总是避免成为注意的中心,爱独处,而且一般要比外向者喜欢沉思。

课外链接

测测你是内向还是外向

对于同一个标号后的条目择其一进行选择,最后统计 I 和 II 中被选中的条目数。如果 I 多,则人格外倾性比较高,反之人格内倾性比较高。

I	II
能量来源于外部的人、事、物及社会观念	能量来源于内心力量及自我观念
行动良好	善于沉思
兴趣泛	兴趣精
善于表现,交流自如	对人谨慎,不善言谈
先行动再反思行为的后果	先思考再行动最后反思行为
与人交流时思路清晰	独处时思路清晰,只与人交流特别清晰的问题
与人交往主动性强	与人交往主动性差,处于被动
善于交友,友谊有深有浅	不善交友,如有朋友则友谊深
倾向于谈论和听讲	倾向于读和写

(三) 人格特质理论

特质理论把特质看作是决定个体行为的基本特性,是构成人格的基本元素,也是评价人格的基本单位。每一种特质都有两个对立的特性,例如,直率天真与精明世故是世故特质的两个极端,畏怯退缩与冒险敢为是敢为特质的两个极端,两端联系起来构成一个变化的维度,每一个人在这个维度上都占据一定的位置。

1. 奥尔波特的特质论

美国心理学家奥尔波特是特质人格理论的创始人。他把人格特质分为两类,即共同特质和个人特质。共同特质是同一文化形态下的人们所共有的、相同的特质;个人特质是个人独有的,体现个体差异的特质。

个人特质是奥尔波特特质论的主要内容。个人特质可以分为首要特质、中心特质和次要特质。首要特质是影响个体所有行为的特质,它表现为在一个人生活中无时不在的倾向。例如:乐于助人是雷锋的首要品质;忠君和足智多谋是诸葛亮的首要品质。中心特质是决定一个人的一类行为而不是全部行为,能够代表一个人的主要行为倾向的特质。例如,才华出众、温文尔雅是诸葛亮的中心特质。次要特质是只在特殊场合下才表现出来的,个体的一些不太重要的特质,它所起的作用最小。例如,在特殊场合下,诸葛亮也会怒火冲天,大发雷霆。

2. 卡特尔的人格特质理论

卡特尔是英国的心理学家,他把人格特质分为表面特质和根源特质。表面特质是通过外部行为表现出来的,能够观察得到的特质;根源特质是人格的内在因素,是人格结构中最重要的一部分,对人的行为具有决定作用,是一个人的最终根源。表面特质是从根源特质中派生出来的,每一种表面特质都源于一种或多种根源特质,一种根源特质可能影响多种表面特质。卡特尔找出了 16 种互相独立的根源特质,认为每个人身上都有这 16 种特质,只是在表现程度上有差异。这 16 种人格根源特质分别是:乐群性、聪慧性、稳定性、恃强性、兴奋性、有恒性、敢为性、敏感性、怀疑性、幻想性、世故性、忧虑性、实验性、独立性、自律性和紧张性。个体可以根据这 16 种根源人格特质对自己进行分析。

3. 艾森克的人格结构维度

艾森克是伦敦大学心理系和精神病学研究所教授。他发现,虽然可以区分出用以描述人格的特质,但却很难找出绝对独立的特质来,因为一些特质是连续变化的,它们之间存在着一定的联系。所以,艾森克主张用特征群,而不是散在的特质去描述人格。他把许多人格特质归结到三个基本的维度上,分别是:内外倾、神经

质和精神质。内外倾维度是表征人的性格是内倾向还是外倾向；神经质这一维度用稳定与不稳定来描述情绪的两个方向；精神质不是精神病，而是描述人的精神表现程度，如精神质表现程度明显的人是以自我为中心的、攻击性、冷酷、缺乏同情心、冲动好斗、不在乎别人的，反之是温柔善良、有爱心、沉稳的。

艾森克用内外倾和神经质这两个维度为坐标轴，构成一个直角坐标系，如图 2-2 艾森克人格类型维度所示。

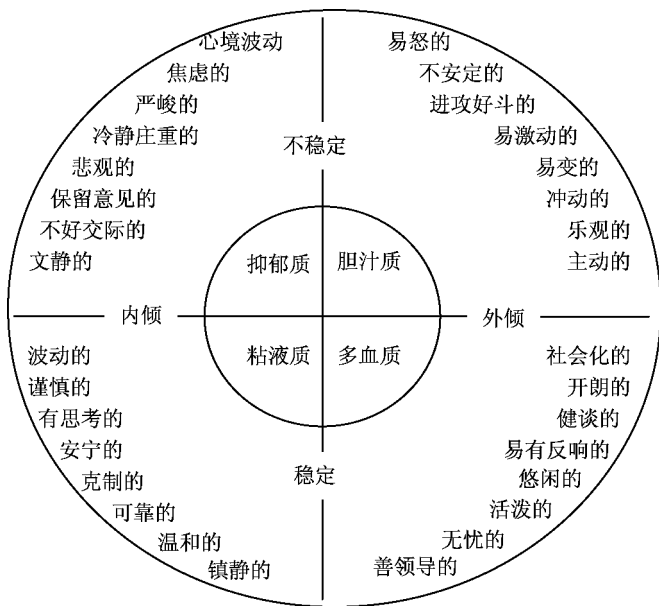


图 2-2 艾森克人格类型维度

在这个坐标轴中涵盖了各种人格特质，形成了四个象限，每个象限是不同特质的结合，从而形成了四种不同类型的人格，分别是内部稳定型、内部不稳定型、外部稳定型和外部不稳定型。这四种人格类型正好和四种气质类型相匹配。

三、人格与职业的关系

1. 人格是择业的重要参考因素，也是影响事业能否成功的决定性因素

需要、动机、能力、气质和性格都是人格的组成部分，它们都与职业有着密不可分的关系，存在着同职业的匹配度问题。因此，人格与职业也要相互匹配，才能有助于事业的成功和人格的健康发展。



2. 人格影响工作的质量和效率

如果自己的人格特征正好符合所从事岗位的要求,则干起来就会得心应手,完成的质量和效率也就会高些,从而职业动机、职业适应感、成功率、职业成就感等都会相应增高。

3. 职业也可以影响人格的发展

职业的满意度高会让人获得较高的自我认同和自我满足感,促进人格的完善;职业的满意度低则会让人降低自我认同感,产生强大的内心冲突,不利于人格的健康发展。

四、人格的测评方法

人格测验主要用于测评性格、气质、兴趣、态度、动机、信念等方面的人格心理特征,亦即人格中除能力以外的部分。人格的测评方法一般有两类:结构明确的自陈式量表和结构不明确的投射技术。

(一) 自陈式量表

目前比较常用的自陈式量表主要有卡氏 16 种人格因素测验(16PF)和艾森克人格问卷(EPQ),它们都是采用因素分析法编制的。因素分析法以因素分析的统计方法为基础,先以大量测验题目给大量的被测者施测,然后找出相关题目构成一个因素,一个因素代表一种人格特质,最终形成可以测量多种人格特质的问卷。

1. 卡氏 16 种人格因素测验

卡氏 16 种人格因素测验(16PF)是根据卡特尔提出的 16 种根源特质编制的,共 187 道题,适用范围很广,凡是有相当于初中以上文化程度的青壮年和老年人都可以适用。除聪慧性(因素 B)是 2 级记分(0 分、1 分),有两个可供选择的答案(A、B)外,其他题目都是 3 级记分(0 分、1 分、2 分),有三个可供选择的答案(A、B、C)。被试者应以直觉性的反应依次作答,无须迟疑不决,拖延时间。对每个问题的回答并没有“好”与“不好”之分,只是表明自己的态度,被测者应尽量表达自己的意见。在每种特质上,1~3 分为低分,8~10 分为高分,根据得分来了解被测者的人格特征。卡氏 16 种人格因素测验(16PF)结果分析如表 2-4 所示。

表 2-4 卡氏 16 种人格因素测验结果分析

因 素	低分者特征	高分者特征
乐群(A)	缄默孤独	乐群外向
聪慧(B)	迟钝、学识浅薄	聪慧、富有才识
稳定(C)	情绪激动	情绪稳定
恃强(E)	谦逊顺从	好强固执
兴奋(F)	严肃审慎	轻松兴奋
有恒(G)	权宜敷衍	有恒负责
敢为(H)	畏怯退缩	冒险敢为
敏感(I)	理智、注重实际	敏感、感情用事
怀疑(L)	依赖随和	怀疑、刚愎
幻想(M)	现实、合乎成规	幻想、狂妄不羁
世故(N)	坦白直率、天真	精明能干、世故
忧虑(O)	安详沉着、有自信心	忧虑抑郁、烦恼多端
实验(Q1)	保守、服从传统	自由、批评激进
独立(Q2)	依赖、随群附众	自立、当机立断
自律(Q3)	矛盾冲突、不明大体	知己知彼、自律严谨
紧张(Q4)	心平气和	紧张困扰

2. 艾森克人格问卷

艾森克人格问卷(EPQ)分为成人和幼年两套问卷,分别包括精神质(P)、内外向(E)、神经质(N)和说谎(L)四个量表,均为 88 个项目。每一个项目都规定答“是”或“不是”(或“否”),根据测量结果分析被测者的个性特点。得分在 43.3~56.7 分之间为中间型;得分在 38.5~43.3 或 56.7~61.5 分之间为倾向型;得分在 38.5 以下或 61.5 分以上为典型型。内外向(E)维度:得分在 43.3~56.7 分之间为中间型,在 38.5~43.3 分之间为倾向内向,56.7~61.5 分之间为倾向外向,38.5 以下为典型内向,61.5 分以上为典型外向。神经质(N)维度:得分在 43.3~56.7 分之间为中间型,在 38.5~43.3 分之间为倾向情感稳定,56.7~61.5 分之间为倾向情感不稳定,38.5 以下为典型情感稳定,61.5 分以上为典型情感不稳定。艾森克人格问卷测验结果解释如图 2-3 所示。

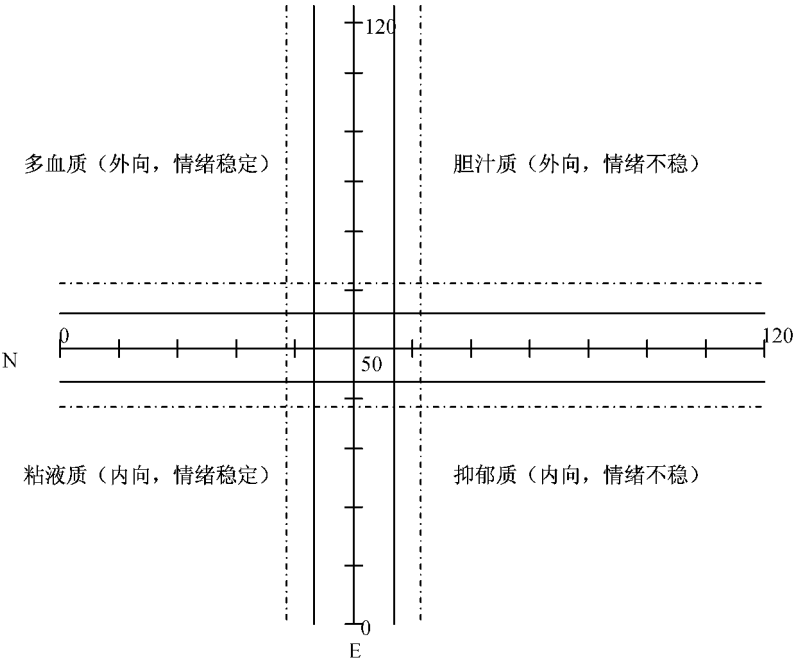


图 2-3 艾森克人格问卷测验结果解释

（二）投射技术

投射技术在性格测评的内容中已作过介绍，在此仅介绍一下罗夏测验。罗夏测验又叫罗夏墨迹测验，是由瑞士精神科医生、精神病学家罗夏(Hermann Rorschach)创立的。罗夏测验是由 10 张经过精心制作的墨迹图构成的，其中 7 张为水墨墨迹图，3 张为彩色墨迹图。这些图片在被测者面前出现的次序是有规定的。主测者的说明很简单，如“这看上去像什么?”、“这可能是什么?”、“这使你想到什么?”等。主测者要记录：被测者的语句、每张图片从出现到被测者开始有反应所需的时间、被测者各反应之间较长的停顿时间、被测者对每张图片反应总共所需的时间、被测者的附带动作和其他重要行为等。目的都是为了诱导出被测者的生活经验、情感、个性倾向等。被测者在不知不觉中便会暴露出自己的真实心理，因为他在讲述图片上的故事时，已经把自己的心态投射到情境之中了。因此，通过投射技术可以了解被测者的人格特征、意识和潜意识倾向。

综上所述，自知对于职业规划至关重要。《老子》中有一句哲言：“知人者智也，自知者明也。”自知，自己了解自己；明，看清事物的能力。自知之明指了解自己的情况，并对自己有正确的估计。人贵有自知之明，只有明确认知自己，个体才能量身定择

一份合适的职业,才能根据自身的发展变化不断调整职业生涯规划,也才能知道并从事自己愿意做、喜欢做、有能力做、适合做的工作。

问题与思考

1. 简述自我认知的含义及其重要性。
2. 简述霍兰德的职业兴趣理论。
3. 简述价值观在职业选择中的作用。
4. 什么是能力?如何分类?
5. 气质的体液说把人的气质分为哪几种?简述每种气质类型的特点。
6. 简述气质、性格与职业的关系。
7. 简述人格的概念及其与职业的关系。
8. 简述能力与技能的关系。
9. 简述人格的特质理论。
10. 自我分析和测评技术有哪些?如何对自己的兴趣、价值观、能力、性格等心理因素进行测评?

案例分析与思考

▶▶ 案例

李森今年30岁,在一家公关公司供职。他大学毕业后已经更换了八份工作。他这样评价自己:“我原来的看法是,不要急于给自己的人生定向,应该多尝试一下。这几年,我一直在试图寻找一份使自己满意的工作。我先是在银行上班,后来又干过房地产、保险、体育器材销售等工作,最近又进了一家小型的公关公司。频繁的跳槽虽然让我积累了一些在不同行业工作的经验,但也失去了很多资源和晋升的机会。我觉得自己长期以来一直不能安心地干一份工作,要么容易厌倦,要么容易放弃。刚进入公关公司的时候,还能好好做,可是后来就没有兴趣和热情了。有一次老朋友聚会,看见一些朋友已经小有成就,想想自己,又是惭愧又是不服气。真不知道是运气不好,还是自己存在问题。”

问题:

李森频繁跳槽反映了他什么样的性格特点?这种性格给他的职业发展带来了哪些消极影响?通过李森的经历,我们可以得到什么样的启示?

第六章 制订职业生涯规划

学习目标

本章的学习目标是使大学生学会如何确立职业生涯目标,如何制订职业生涯规划方案以及如何评估、修正职业生涯目标和职业生涯规划方案。为此要重点做到以下几点:

第一,了解职业生涯目标的类型,正确认识内职业生涯目标和外职业生涯目标及其相互间的关系。

第二,熟知职业生涯目标选择的依据和流程,并据此来制订自我职业生涯目标。

第三,学会制订职业生涯规划方案,并树立评估和修正职业生涯目标的观念。

主要概念

内职业生涯目标 外职业生涯目标 职业生涯目标的选择、确立、评估和修正

第一节 职业生涯目标的类型

一个人要获得事业的成功,需按照人生成功的规律来制订职业生涯目标。一般来说,一个未来的成功者,必定是一个目标意识很强的人。个人职业生涯目标按性质可以分为内职业生涯目标和外职业生涯目标。

一、内职业生涯目标

内职业生涯是指从事一项职业时提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位、价值观念及荣誉的总和。内职业生涯目标主要靠个体努力争取得来,它不随着外职业生涯的获得而自动具备,也不会由于外职业生涯的失去而自动



丧失。内职业生涯目标侧重于个体自身因素,主要包括工作能力目标、心理素质目标、观念目标、内心感受目标等因素,如表 6-1 所示。

表 6-1 某记者的内职业生涯目标

内 容	示 例
工作能力目标	争取达到可以采访名人的能力
心理素质目标	提高处理突发事件、危机的能力。采访中遇到突发情况的时候能够沉着、理智地应对,尽快找出使损失最小的解决问题的方法
观念目标	注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要,因为它是每个人最厚重的生存资本
内心感受目标	提高自己对所从事职业和工作的认可度,在此基础上更努力工作

1. 工作能力目标

工作能力是对处理职业中各种问题的能力的统称,如能够和上级领导以及公司同事无障碍沟通的能力,组织大型活动的规划和组织能力,对自己所负责事务的分析能力等。工作能力目标指一定阶段内在现有的职务上能将工作做得更好。工作能力的提高,可以使个体以更新的理念、更充足的知识进行工作,进而得到更令人满意的工作结果。

2. 心理素质目标

心理素质指的是在职业生涯发展过程中遇到障碍时,能够积极应对困难的心理态度、能够经受困难的心理承受力和坚信能够克服困难的信心。心理素质目标指的是经过训练、学习和调整,在职业生涯中能够经受住挫折,正确看待成功,能够做到临危不惧、荣辱不惊。心理素质目标非常重要,最终能够实现职业生涯目标的人和最终没能实现目标的人,区别往往并不在于是否在实现的过程当中遇到困难,而是在于心理素质的不同。前者认真寻找真正的不足所在,并努力学习、掌握克服这些困难的方法;而后者或者根本没有找到不能实现职业生涯目标的阻力,或者虽然发现了一些困难,却没有找到合适的方法解决这些困难。

3. 观念目标

观念主要是指人对事的态度和价值观。观念目标指个体在工作学习中要求自己逐步形成一种什么样的观念或态度。工作就是人生命的投影,一个人的工作态度折射着人生态度,而人生态度决定一个人一生的成就。一个天性乐观,对工作充满热忱的人,无论他眼下从事低微的工作还是从事受人尊敬的工作,都会认为自己的工作是一项神圣的职业,并怀着深厚的兴趣。对工作充满热忱的人,不论遇到

多少艰难险阻,都会有所成就。

4. 内心感受目标

内心感受是指工作中由于发现和应用新的管理方法、创造新的业绩等而带来的内心收获和成就感。内心感受目标指的是在工作中朝有利于事业成功的方向积极努力,并用工作成绩收获新的、正向的心理感受。内心感受目标的正向强化会使个人在工作中的兴趣、成就感和努力程度不断提高。工作成果本身属于外职业生涯目标,但取得工作成果的内心收获和成就感则属于内职业生涯目标。

二、外职业生涯目标

外职业生涯指从事职业活动时的外在因素的组合及其变化过程,是在职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富的总和,它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。外职业生涯目标一般是具体的,主要包括工作职务目标、工作成果目标、经济收入目标、工作环境目标等因素,如表 6-2 所示。

表 6-2 某职员的外职业生涯目标

内 容	示 例
工作职务目标	2 年内成为公司负责销售的地区经理
工作成果目标	创造 A 类产品年销售 1 000 万元的销售量
经济收入目标	2 年内年薪增加到 5 万元
工作环境目标	2 年内进入行政办公楼

1. 工作职务目标

工作职务目标是指在自己所从事的职业上,在某个阶段内通过努力,使自己在职务上达到更高的标准。主要包括两方面:第一,现有职务的职责、权力是否能进一步扩大;第二,职务晋升。一个人只有具备日常工作的能力,才能为其职务的晋升打下基础。因此,在制订职业生涯规划时,内职业生涯目标中的工作能力目标应优于职务晋升目标。

2. 工作成果目标

工作成果目标是指在自己从事的工作岗位上,某阶段内要达到的具体工作目标,要完成的工作计划。例如,工作产品在数量和质量上的提高、销售量在总金额上的进步、学者在研究成果上的成绩等。工作成果在一定程度上是直接衡量一个人职业成功与否的外在指标,工作成果目标的实现会增加人的成就感,对人的内职业生涯目标实现有积极的正面作用。



3. 经济收入目标

经济收入目标是指在某阶段内,个人在工作岗位中薪酬上的增长和个人经济储蓄上的总收入目标。大学毕业生要敢于制订职业生涯的经济目标,但必须结合自身情况。例如,某保险公司职员根据保险行业的特点和个人目前的发展状况,为自己制订的经济收入目标为30岁之前赚取20万,40岁之前赚取100万。

4. 工作环境目标

工作环境目标是指在某阶段内,工作硬件环境的改善状况。在更好的环境中,人们带着更好的心情工作,对职业生涯目标的完成也有积极的作用。

三、内职业生涯目标与外职业生涯目标的关系

内职业生涯目标与外职业生涯目标关系密切,但对个人职业生涯实现的作用有所不同。

1. 联系

(1) 内职业生涯目标的发展带动外职业生涯目标发展。内职业生涯的发展程度,决定了外职业生涯的发展程度。内职业生涯丰富的人会抓住每一次发展机会,甚至能主动为自己、为别人创造发展机会。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩,会转化为外职业生涯。内职业生涯的各个因素一旦获得,便成为人生的无价之宝。

(2) 外职业生涯目标的实现可以促进内职业生涯目标实现。内外职业生涯目标相互促进、相互折射。外职业生涯目标是具体的、实际的,其实现可以成为激发人继续努力的动力,给人良好的心理预期,并获得由各项成绩带来的内心成就感,有利于内职业生涯目标的实现。人的内职业生涯目标往往随着外职业生涯目标的实现而实现。内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用,因而在职业生涯的各个阶段,尤其在职业生涯早期和中期,我们都应该重视内职业生涯的发展。对于尚未毕业的大学生,或者是刚刚参加工作的新员工,一定要把对内职业生涯各个因素的追求看得比外职业生涯更重要。

2. 区别

(1) 内职业生涯目标可以通过别人的帮助而实现,但并不是靠别人强加或赐予的,而主要是通过自身主观努力追求、不断探索而获得。外职业生涯关注客观条件因素,侧重于职业过程的、外在的、可以看得见的、可明确衡量的标记。例如,某同学应聘一家企业的人力资源职员,他的薪酬不是由他自己决定的,在今后的工作中如果不能给企业带来好的业绩,随时有被降薪或辞退的可能。

(2) 内职业生涯目标一旦取得,便会内化成自己的基本财富,很难被他人收

回。外职业生涯目标通常是由别人认可和给予的,也容易被别人否认和收回。

★ 外生涯

内职业生涯是事业的常青树

无论是没有工作经验的大学毕业生,还是经验丰富的职场中人,大家都应该意识到一点,没有人能够保证自己能够被同一家企业终生雇佣。因此,员工应该意识到自己不仅要为公司完成任务,还要在工作中打造个人的核心能力。

这就是人力资源管理中说的“外职业生涯”和“内职业生涯”。“外职业生涯”中,员工的职位升迁按照公司的梯阶进行,从科长、处长一直向上晋升。但公司一旦发生变化,这条晋升道路也随之消失。“内职业生涯”中,员工实现自我能力增长,包括沟通能力、分析能力、规划能力、成长能力。公司发生变化时只会剥夺员工的“外职业生涯”,不会影响“内职业生涯”。在职业生涯早期,对自己锻炼最大的工作是最好的工作,也就是使自己的内职业生涯收获最大的工作;在职业生涯中期,挣钱最多的工作是最好的工作,也就是外职业生涯的资本积累过程;在职业生涯后期,实现人生价值最大的工作是最好的工作,也就是职业生涯最高目标的实现,也是个人最高目标的实现。

随着市场经济的发展,人才竞争日益激烈,文凭、曾经的成绩、实习经历等,这些都是外职业生涯的内容,内职业生涯才是衡量人才的根本依据。一个更关注自身内职业生涯目标实现的人更受公司管理人员青睐,因为这样的员工更具有发展潜力和培养价值。

只有更加关注内职业生涯目标才能实现个人的可持续发展,才能找到更好的工作,也才能保持事业的常青。当一个人意识到为自己打工并不是自己要开公司或者自己独立运作一件事情,而是自己的工作热情和努力程度不为工资待遇不高、不为上级评价不公而减少时,就真正开始为自己打工了,这也是职业生涯的最高境界。

第二节 职业生涯目标的选择和确立

一、职业生涯目标选择的依据

选择职业生涯目标时,应该通过科学的方法,综合考虑自身和职场、社会环境等因素,选择适合自己的职业生涯目标。我国人事科学研究者罗双平用一个精辟



的公式总结出职业生涯规划的三大要素,即“职业生涯规划=知己+知彼+抉择”。选择职业生涯目标时不仅要对个人特质进行分析,还要结合社会环境和职业环境,综合考虑多种因素。

1. 个人因素

个人因素主要内容包括与个人相关的所有能力因素和非能力因素,如兴趣、性格、能力、特长、价值观等。个人因素的评估是个人职业生涯的基础,也是获得可行的规划方案的前提,个人因素的评估是职业生涯规划要素中的“知己”。只有对自己有一个全面、客观的认识,才能作出最正确的职业选择,才能选定最适合自己的职业生涯规划路线。

清楚地知道自己未来想干什么选择职业的前提条件,俗话说兴趣是人最初的动力;但仅凭兴趣选择是不全面的,感兴趣的事情并不代表有能力去做,从事任何一项职业的能力需求决定了并不是只要有兴趣就能干好。职业选择是个人性格的反映和延伸,择业者的人格特点应与职业类型相适应;价值观支配着生活中的每一件事,是决定我们如何作出选择和行动的关键因素。

2. 环境因素

社会环境因素指的是社会的政治、经济体制,人才市场的管理体制,社会文化习俗,职业的社会评价等状况。社会环境因素决定了社会职业岗位的数量、结构、层次,同时也决定了人们的职业观念,从而决定了就业的方式、职业观和个人职业生涯的历程。

3. 职业因素

每个职业的行业环境都有各自的发展规律,行业的特点、现状、未来趋势、就业竞争状况等因素,往往影响着个人的职业行为和未来的职业发展道路。对这些职业因素进行认真、谨慎的斟酌,将有利于个体作出正确的职业选择和职业发展规划。职业因素包括就业需求、行业声望、行业发展状况与发展前景。所以,有人形象地说,“社会需要比办 100 所大学更重要”。

二、职业生涯目标选择的流程

职业生涯目标选择是在对个人的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上,确定最佳的职业奋斗目标。由于每个人的个性特征、文化背景、价值观、能力、知识等均不相同,所以不同人的职业生涯目标选择也必然不同。但是,这并不意味着职业生涯目标选择没有规律,相反,职业生涯目标的选择必须遵循一定的原则和步骤。职业生涯目标选择包括确立志向、自我评估、职业生涯机会评估、选择

职业、选择职业生涯路线、设定职业生涯目标六个基本步骤。

1. 确立志向

俗话说,“志不立,天下无可成之事”。志向是人生的航标,是事业的基石,是前进路上的指南针,没有志向,事业的成功也就无从谈起。一个没有志向的人就像断了线的风筝,只会在空中东摇西摆,找不到自己的方向。所以,在制订职业生涯规划时,首先要确立志向,这是制订职业生涯规划的关键,也是职业生涯规划中重要的一点。

在职业生涯规划中,确立志向实际上就是树立职业理想。理想一般是指人们对未来的一种合理的期望。职业理想是指人们在一定的世界观、人生观和价值观的指导下,对其未来所从事的职业及事业上获取成就的追求和向往。职业理想在人们职业生涯设计过程中起着调节和指向作用。一个人选择什么样的职业以及为什么选择某种职业,通常都是以其职业理想为出发点的。大学生树立职业理想的过程,便是在心目中进行职业生涯设计的过程,一旦在心目中有了自己认为理想的职业,就会依据职业理想的目标,去规划自己的学习和实践,并为获得自己认为理想的职业而进行各种准备。

2. 自我评估

自我评估就是对自己进行全面的分析,以达到认识自己、了解自己的目标。自我评估也就是职业生涯规划要素中的“知己”。只有对自己有一个全面、客观的认识,才能作出最正确的职业选择,才能选定最适合自己的职业生涯路线。在职业生涯规划的过程中,自我评估是不可缺少的一个步骤,是职业生涯规划的基础,关系到职业生涯的成败。

进行自我评估,主要是分析自己的兴趣、性格、技能、特长、思维方式,认清自己的优势和不足。简单地讲,自我评估至少需要了解以下四方面内容:

第一,自己喜欢干什么——职业兴趣;

第二,自己能够干什么——职业技能;

第三,自己适合干什么——个人特质;

第四,自己最看重什么——职业价值观。

在自我评估中,要充分利用各种科学测评手段,如价值观量表、职业兴趣量表、人格量表等,同时结合在校学习、考试情况,老师、同学、亲朋好友的评价,以及自我判断。需要注意的是,自我分析要客观、冷静,不能以点代面,既要看到自己的优点,又要直面自己的缺点。只有这样,才能避免职业生涯目标选择的盲目性,达到人职高度匹配。

3. 职业生涯机会评估

职业生涯机会评估也可称为环境评估,主要是对内外环境进行分析,确定这些因素对自身职业生涯发展的影响。职业生涯机会评估包括两部分内容:一是了解环境,如经济形势、法律法规、社会价值观等;二是了解职业,如产业与行业的划分,热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求等。只有深入了解环境、行业和职业的需求情况,才能选择可以终生从事的理想职业。

4. 选择职业

俗话说,“女怕嫁错郎,男怕入错行”。职业选择正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败,关系到人生的幸福与否。据统计,在选错职业的人当中,有 80% 的人在事业上失败者。由此可见,职业选择对人生事业发展是何等重要。那么,如何才能选择正确的职业呢?在进行职业选择时,要充分考虑自己的特点,要考虑性格与职业是否匹配、兴趣与职业是否匹配、特长与职业是否匹配、价值观与职业是否匹配,要考虑内外环境对自己的影响。分析自我、分析环境、了解职业,然后作出最适合的选择,这对于大学毕业生来说极其重要。

5. 选择职业生涯路线

在目标职业选定后,向哪一路线发展,也要作出选择。例如,同样选择教育行业,同样选择担任高校教师,有人担任行政工作,有人担任专业教学教师,这就是两种截然不同的职业生涯路线。发展路线不同,对职业发展的要求也不相同,这一点在职业规划中必须引起重视。同样的职业,不同的岗位,对人的素质要求也不一样。通常,选择职业生涯路线时须考虑三个问题:我想往哪一路线发展?我能往哪一路线发展?我可以往哪一路线发展?

典型的职业生涯路线是一个“V”字型。“V”字型的两侧分别为行政管理路线和专业技术路线。每条路线都可以划分为许多等级,可以作为自己职业生涯的参考目标。当然,在现代社会中,职业的变换和职业路线的调整是非常普遍的现象,没有人会自始至终呆在一个岗位上。

6. 设定职业生涯目标

设定目标是制订职业生涯规划的核心。职业生涯目标的设定,是继职业选择、职业生涯路线选择后又一重要抉择,是人生目标的抉择。好的职业生涯规划需要切实可行的目标。只有在确立可行的职业生涯目标后,才能以此为动力,积极排除不必要的干扰,保证职业生涯规划的实现。职业生涯目标按照时间的长短可以分为短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。中期目标可以再分为十年、五年、三年、一年的职业生涯目标,短期目标可以从一日、一周、一月做起。

目标设定的 SMART 原则

制订目标有一个“黄金准则”——SMART 原则。SMART 是五个英文单词第一个字母的缩写。

1. S(specific)——明确性

所谓明确性就是要用具体的语言清楚地说明要达成的行为目标。设定的目标应该具体、明确,且具有可操作性,有时还可以采用量化的形式。例如,“我想在两个月之内提高自己的打字速度,达到每分钟 80 字”。

2. M(measurable)——衡量性

衡量性就是指目标应该是明确的,而不是模糊的。应该有一组明确的数据,作为衡量是否达成目标的依据。如果制订的目标没有办法衡量,就无法判断这个目标能否实现。

3. A(attainable)——可达到

目标如果定得过高,虽然具有挑战性,却有可能无法实现;如果过低,则会失去挑战性。制订的目标一定要具有被完成的可能性,同时又要有一定的挑战性,即俗话说的,“需要踮起脚来才能得到”。

4. R(realistic)——实际性

目标的实际性是指在现实条件下是否可行、可操作,切忌脱离周围环境和达成目标所需要的条件。例如,公司的技术支持人员,如果整天考虑的不是怎样才能做好本职工作,提高自己的技术水平,而一心只想怎样才能轻松赚到百万年薪,抱着这种心态和目的工作,被公司“炒鱿鱼”只是早晚的问题。

5. T(timed)——时限性

目标的时限性就是指目标是有时间限制的。例如,“我将在 2005 年 5 月 31 日之前完成某事”。5 月 31 日就是一个确定的时间限制。

三、职业生涯目标确立过程中应避免的几个误区

俗话说,“志不立,天下无可成之事”。立志是人生的起跑点,反映出一个人的价值观和性格,影响着一个人的奋斗目标及成就大小。我们制订职业生涯规划就是为了实现某种职业生涯目标,进而获得自己理想的生活。从这个意义上说,职业生涯目标的确定是职业生涯规划的核心。坚定的目标是追求成功的驱动力,只有确立可行的职业生涯目标后,才能积极排除不必要的干扰,保证职业生涯规划的实



现,没有目标,事业的成功也就无从谈起。

设定职业生涯目标并不是一件容易的事,其关键在于“知己又知彼”,一方面要对自己有清楚的认识和了解,另一方面对就业环境和职业岗位的要求也要心中有数。因此,职业生涯目标的质量主要看要达成的职业生涯目标是否与自己相匹配,以及目标是否切实可行。在确立职业生涯目标的过程中要避免以下几大误区:

1. 目标难度与本人能力差别太大

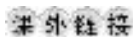
职业生涯目标的设定要有一定的挑战性,只有这样才能给自己以激励和动力,实现目标时才能带来应有的成就感。目标太难,会因为失败而造成挫败感,对人的积极性产生负强化,丧失继续努力的勇气;目标太容易,则会失去挑战性和激励作用,对人没有鼓励和促进,成就感和满足感也会差很多。合理的目标是基于自己的能力和周围环境的、既有挑战性又有实现的可能性的目标。因此,合理目标的设定需要个体具有深刻的洞察力和判断能力,既要充分分析自己又要了解环境中的机会和障碍。

2. 目标混杂,缺乏核心目标

所谓核心目标就是在一段时间内行动围绕的中心。在一段时间内,我们的行动要有一个核心目标,否则纵使有明确、现实、合理的目标也未必能成功。如果有多个目标,可以对每个目标进行评估,确定一到两个最重要、最有价值的、对事业发展最有推动力的目标作为核心目标。

3. 职业生涯目标缺乏弹性

职业生涯目标的设定常常要强调灵活性,灵活性的目标对于有效的职业生涯管理必不可少。由于工作环境和人的能力状态都不可避免地会随各项事务的变化而变化,当过去适合自己的职业生涯目标随着时间和环境的变化不再适合自己时,工作和职业生涯的目标就要随之进行灵活的调整 and 改变,甚至完全放弃。进行职业生涯规划要把握变与不变的尺度,不能走极端。职业生涯目标的改变应在原有目标的基础上,结合新的形势进行适当调整,只有当职业生涯目标与现实情况存在严重的冲突时才考虑废除原有目标,确立新目标。



确定职业生涯目标 VS 实现职业生涯目标

一个很有成就的经理人在给大学生做毕业辅导讲座时说:“经常有人说,要设定自己的职业生涯目标。仔细回顾自己的经历,我领悟到一个道理,最重要的不是设定的职业生涯目标是否正确,而是有没有去设定职业生涯目标,并且有没有为之

努力。”

并不是每个人都对自己的天赋和特长了如指掌,很多人可能在经历了很多事情和尝试之后,才真正明白自己到底擅长什么。你有可能永远无法设定一个“正确”的职业生涯目标。所以,对进行职业生涯规划的人来说,如果设定了一个职业生涯目标,不管这个目标将来是否会更改,也不管它是不是“正确”,只要为之努力了,就没有浪费时间,肯定会有所收获。因为不管是什么样的职业生涯目标,对能力的要求有很大一部分是相同的,如管理能力、沟通能力、判断能力、影响能力、创新能力、执行力、正面思考问题的能力等。即使你最终并不能达到预期的职业生涯目标,但你却具有了胜任很多其他工作的能力,很容易到另一个职业中继续发展。虽然这并不是你预先设定的职业生涯目标,但你很可能非常容易地胜任此工作。这也是为什么很多人升到管理岗位后,可以比较容易地转向其他岗位,并迅速上手的原因。

所以,与其花费很多时间和精力去设定并追求一个所谓的“正确”的职业生涯目标,不如根据目前对自己天赋和特长及可能机会的了解,迅速设定一个适合自己的职业生涯目标,为之努力奋斗。对于刚刚步入社会的大学毕业生来说,要随着对自己的天赋、才能和特长的日益深入了解,结合实际机会,合理调整职业生涯目标,从而拥有辉煌的职业生涯。

第三节 方案的制订与结果的评估

在制订职业生涯目标后,如何实现目标就成为关键。这就需要在自我分析、环境评估的基础上,针对具体的职业生涯目标,制订详细的实施计划。为了更好地对职业生涯进行规划和管理,个人需要对职业发展阶段有一个大致的了解。

一、阶段划分

职业生涯阶段的划分,是职业生涯规划的一个重要内容,对此国内外专家学者有不同的划分理论和方法。我国从事职业生涯规划研究的罗双平教授以10年为一个阶段将每个人的职业生涯划分为以下几个阶段:

(一) 20~30岁——走好第一步

这一阶段个体的主要特征是从学校走上工作岗位,是人生事业发展的起步阶段。如何起步直接关系到今后的成败。这一阶段个体的主要任务之一就是选择职



业,在充分做好自我分析和内外环境分析的基础上,选择适合自己的职业,设定人生目标,制订人生计划,还有一个重要的任务就是学习。经日本科学家研究发现,人一生工作所需要的知识大多是工作后学习的,这足以说明参加工作后学习的重要性。

(二) 30~40 岁——尽快修订目标

这个时期是一个人风华正茂之时,是充分展现自己才能,获得晋升,事业得到迅速发展之时。此时的任务,除发奋努力、展示才能、拓展视野以外,对很多人来说,还有一个调整职业、修订目标的任务。人到 30 多岁,应对自己、对环境有更清楚的了解,这时需要看看自己所选择的职业、所选择的职业生涯路线、所确定的人生目标是否符合现实,如有出入,应尽快调整。

(三) 40~50 岁——及时充电

这一阶段是人生的收获季节,也是事业上获得成功的人大显身手的时期。如果一个人到了这个年龄阶段仍事业无成、一无所获,就应深刻反省一下原因何在。此阶段仍然要继续充电。很多人在此阶段都会遇到知识更新问题,如不及时充电,将难以满足工作的需要,甚至会影响事业的发展。

(四) 50~60 岁——作好晚年职业生涯规划

此阶段是人生的转折期,无论是打算在事业上继续发展,还是准备退休,都面临转折问题。由于医学的进步,生活水平的提高,很多人此时乃至以后的十几年,身体依然健康,可以继续工作,所以作好晚年职业生涯规划,对个体来说也十分重要。

二、目标分解

职业生涯目标分解是根据观念、知识、能力差距,将职业生涯的远大目标分解为有时间规定的长、中、短期分目标。目标分解的原则是将目标分解到某一确定的日期、可采取的具体步骤为止,即分目标应该是可衡量可预见的。目标分解是将目标清晰化、具体化的过程,是将目标量化成可操作的实施方案的有效手段。目标分解是为了使目标的实现具有可操作性。职业生涯目标按时间长短可以分解为短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。

(一) 短期目标

短期目标通常为一年以内的目标,主要是确定近期目标及要完成的任务。制订短期目标必须坚持清楚、明确、现实和可行四项准则。对短期内期望完成的目标要有清晰而完整的概念,把它订在身边或行业里的某个人或者某件事情上,如要达

到这个人的位置或成就,做一个成功满意的项目,一年内要掌握哪些业务知识,等等。

(二) 中期目标

中期目标通常为3~5年的目标和要完成的任务,如毕业后找什么工作,并担任什么职务。中期目标需要给自己制订比较明确的时间和行为规定,应既有激励价值,又要现实可行。

(三) 长期目标

长期目标通常为5~10年较长远的目标,如大学毕业后到30岁时在企业内取得怎样的地位和业绩。长期目标应放眼未来,推测可能的职业进步。长期目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现。确立长远目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑,使之既有现实性又有前瞻性。

(四) 人生目标

人生目标要尽可能远大,但不要求具体详细,要根据个人的专业、性格、气质、价值观以及社会的发展趋势来制订,是一个人的最高目标。人生目标要在符合自己价值的基础上,与社会发展需求相适应。

在职业生涯目标设定上,通常是先设定长期目标,然后再进行分解,根据个人经历和所处的环境制订相应的中期目标和短期目标。在大多数情况下,长期职业生涯目标比较粗泛,可能随着内外部形势的变化而变化,所以在制订时宜以勾画轮廓为主。在确定了长期目标后,将其具体化、现实化、可操作化,便形成中期目标和短期目标。中、短期目标应该清楚、明确、现实、可行。心理学实验证明,太难或太容易的事,都不具有挑战性,也不会激发人的热情行动。因此,应根据个人的经验、素质水平和现实环境的许可来决定中、短期目标。中、短期目标应尽可能具体明确,并限定时间。惟其如此,制订的目标才具有行动指导和激励的价值。要求在特定的时限内完成特定的任务,这就使人必须集中精力,调动自己和他人的潜力,为实现目标而奋斗。

课外链接

目标实现需要行动和坚持

当个人设定了目标,完成了计划之后,需要时刻提醒自己两个词——行动、坚持。

歌德有一句名言:“仅有愿望是不够的,我们必须行动。”如果没有行动,计划和方案就毫无价值,目标也就失去了意义。苦思冥想是不能代替实际行动的,没有行

动的人,只能纸上谈兵,成不了大业。事实上,行动是一种习惯,拖沓也是习惯。这种习惯与能力无关。有些人能力很强,但就是因为有拖沓的习惯,使自己一事无成,职业生涯目标不能实现。每当自己发现有拖沓的倾向时,不妨静下心来想一想:我的目标是什么?在此时间内应该完成什么任务?如果今天不干,明天会出现什么问题?考虑完这些问题后,给自己定一个最后期限,自我约束,渐渐地就会养成好的习惯。

除了“行动”之外,还需要“坚持”。古语说:“君子立长志,小人常立志。”成功者和失败者的差别就在于那么关键的一点:成功的人可以无数次修改方法,但绝不轻易放弃目标;不成功的人总想改变目标,就是不改变方法。大文豪巴尔扎克读大学时原本学的是法律专业,但大学毕业后偏偏想当作家,全然不顾父亲让他当律师的忠告。于是,父亲便不再向他提供任何生活费用,而巴尔扎克的投稿被不断退回来,他陷入了生活的困境。但巴尔扎克从来没有动摇过自己的梦想,后来,他果然成功了。

有这样一句话:“当一个人明白他想要什么并且坚持自己的理想时,世界都将为他让路。”目标不是轻易能够实现的,成功来自于对目标的坚持。人最怕的是没有理想和目标,最难的却是坚持自己的理想和目标。

三、结果的评估

(一) 评估机制的建立

职业生涯规划的评价与反馈过程是个人对自己不断认识的过程,也是对社会不断认识的过程,是使职业生涯规划更加有效的有力手段。对职业结果的评估包括职业选择评估、职业能力评估、职业生涯规划机会评估等。

1. 职业选择评估

职业选择评估是指依据各项指标,将个体素质(能力倾向、兴趣、价值观等)与某些职业所需要的能力指标相比较,从而观察两者之间的匹配程度。对之前职业生涯规划中目标选择不当的地方及时进行评估,并对错误选择进行修正。职业生涯规划选择评估的目的是实现人适其职,职得其人,人尽其才,才尽其用。它在指导大学生个人成长、促进个人成才和就业中都占据重要的地位,是职业生涯规划中不可或缺的部分。

2. 职业能力评估

职业能力评估可以帮助个体了解自己的深层性格和动力特点,分析其所具有的潜在优势和不足,进而提供能帮助个体更好地发挥自己的潜能、弥补自己的不足

的建议。在了解自我深层特点的基础上,个体可以对自己在生活、学习、工作中的成长方向有更好的把握,帮助改进对未来生涯规划的探索。

3. 职业生涯机会评估

职业生涯机会评估主要是评估各种环境对自己的职业生涯发展的影响。每一个人都处在特定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存和成长。所以,在制订个人的职业生涯规划时,要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系以及环境对自己的有利条件与不利条件,等等。只有对这些环境因素充分了解,才能做到在复杂的环境中趋利避害,使自己的职业生涯规划具有实际意义。职业生涯机会的评估范围很广,如组织环境因素评估,它又包括组织发展战略、人力资源需求、晋升发展机会,等等。

(二) 方案修正

俗话说:“计划赶不上变化。”影响职业生涯规划的因素有很多,有的变化因素是可以预测的,而有的变化因素难以预测。在此状况下,要使职业生涯规划行之有效,就需不断地对职业生涯规划进行评估与修正。美国成功学大师安东尼·罗宾斯曾经提出过一个成功的万能公式:“成功=明确目标+详细计划+马上行动+检查修正+坚持到底”。从这个公式可以看出,要想成功,不仅要有明确的目标、详细的计划和行动的决心,还要在方案施行的过程中不断根据变化了的形势检查修正目标和方案。方案的调整和修正主要包括职业的重新选择、职业生涯目标的修正、实施措施与计划的变更等。

1. 职业的重新选择

人的一生充满了选择,就职业选择而言,往往不是一次选择就能完成的。大学生职业生涯目标的设定要结合自身因素、环境因素和职业因素,要基于个人兴趣、价值观和专业技能来确定将来所从事的职业。在职业生涯目标的设定过程中,会由于出现各种原因使得对主客观的评估不够恰当,导致职业选择错误的情况。个体从事某一种职业一段时间后,可能会发现所从事的工作难以发挥自己的特长,难以培养起职业兴趣,或者感到工作非常吃力,难以胜任。这时候,个体就要根据自身的能力和周围的环境,对职业生涯机会进行重新评估,并根据新的评估结果来选择职业,避免做更多的无用功。

重新选择职业,要慎之又慎,因为重新选择职业意味着自己原来的努力大多白白浪费。因此,大学毕业生在重新选择职业时要做到以下几点:首先,在职业生涯规划重新选择时要客观、全面地考虑自己的处境,不可感情用事。其次,要重新审视自己,审视自己所从事的工作与自身的能力、兴趣、个性、价值观念等是否存在不可调



和的矛盾。最后,要选准新的职业生涯规划目标,做好重新选择的善后工作。

2. 职业生涯规划目标的修正

从某种意义上讲,职业生涯规划的实施过程就是缩短现有能力水平与预期目标差距的过程。职业生涯规划目标设定后,有时会因为个人自身能力的改变和周围环境的变化而无法达到预期的效果,当职业生涯规划目标或者个人自身因素发生变化时,要根据变化了的形势调整个人的目标。职业生涯规划目标的修正按性质分类来看包括外职业生涯规划目标的修正和内职业生涯规划目标的修正,按时间长短分类来看分为短期目标修正、中期目标修正、长期目标修正和终身目标修正。

进行职业生涯规划目标修正时,应注意以下几方面:第一,修正职业生涯规划目标次数不宜过于频繁,应以实际需求为基础,根据外部环境和自身情况决定是否需要修正。第二,具体操作时,应在前期方案实施效果评估的基础上,充分考虑影响职业发展的各种因素,制定符合自身实际的修正方案。第三,职业生涯规划目标的修正同时可以作为下轮生涯设计的参考依据。

3. 实施措施与计划的变更

任何职业生涯规划目标的完成都是逐步优化、完善的过程。在方案实施的过程中,当工作的实际成效不理想或者与预定目标存在较大差距时,应重新审视自己的实施措施是否恰当,改变目标实现方式。有时候则是后续阶段的计划要根据前期阶段的工作成果才能进一步安排,难以把一段时期以后的计划做得非常具体。所以,在制订实施措施和计划时,经常会在总体里程碑计划的框架下,分阶段制订某阶段内的详细计划。前一个阶段结束了,再根据前一阶段的结果制订下一阶段的具体计划。这样,在整个职业生涯规划的过程中,每一阶段计划的细化,其实也是对整个计划所做的变更。通过变更手段,既能避免在职业规划初期信息不充分的情况下制订无谓的远期详细计划,又能在职业生涯规划目标实现过程中根据个人实际的进展情况及时制订出可行的详细计划。

总之,大学生职业生涯规划是一项复杂而持续的工作,要用发展的眼光随着动态环境的变化随时修正更新。

问题与思考

1. 内职业生涯规划目标、外职业生涯规划目标的含义以及两者的关系是什么?谈一下你近期的内职业生涯规划目标和外职业生涯规划目标。

2. 职业生涯规划选择的依据和流程是什么?运用本章所学知识,尝试确定自己的职业生涯规划目标,注意避免职业生涯规划确立过程中的误区。

3. 确立职业生涯规划目标之后如何确定实施方案?谈谈你对确立目标与坚持行

动之间关系的看法。

4. 职业结果的评估包括哪几方面?

5. 职业方案的修正包括哪几方面? 为什么要进行方案的修正?

案例分析与思考

▶▶ 案例

林小姐,杭州人,26岁,大专学历,中文专业,参加工作已4年多。刚毕业时,父母托关系把她安排到了一家报社做编辑,由于文笔不好,工作成绩始终不好,压力越来越大的林小姐只好辞职。第二份工作是在一家公司做文员,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,林小姐发现同学们个个都比自己混得好,有的已经当上了经理。再看看自己,经理秘书虽然听起来不错,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,除了做文员、经理秘书,也想不出其他工作了。她该怎么办呢?

职业顾问帮林小姐分析之后认为,她面临的是典型的“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?

问题:

假设你是一名职业生涯规划师,请根据本章所学的理论与方法,帮助林小姐分析并确立适合自己的职业生涯目标和职业规划方案。