

第3章 职业生涯规划中的自我认知

我之所以能够取得今天的成就,与我从小就喜欢电脑是分不开的。回想起来,我不过是选择了自己喜欢的事,爱做的事。

——比尔·盖茨

任务目标

(1) 了解自我认知的含义、内容和方法,认识自我认知对职业生涯规划的重要性。

(2) 正确认识自己的职业价值观与职业兴趣,进行正确的职业选择。

(3) 正确认识自己的个性特点与能力特长,合理匹配职业与生涯规划。

案例导入

李某是一个非常活泼、外向的女生。刚毕业的时候,迫于就业形势,她没考虑自己的性格特点,匆匆选择了一家知名的杂志社担任编辑工作。半年下来,日复一日的重复工作让她感到十分厌倦。之后,她做了专业的性格和职业能力倾向性测试,职业顾问给她的建议是从事与市场策划相关的工作。正好有机会她去了一家合资的广告公司从事客户工作,这项工作特别适合她,业绩一跃成为公司客户代表之榜首。5年后,她又成功跳槽到一家跨国广告公司担任中国区经理。

上述案例中的主人公李某职场上的最后成功源于她对自己的正确认知。当她意识到第一份职业和自己的性格不匹配时,积极主动地改变职业发展方向,转向适合自己性格特点的职业,取得了很大的职业成就。

3.1 自我认知

自我认知是进行个人职业生涯规划的第一步,是做出正确职业选择的基础,也是关乎个人职业生涯发展是否成功的重要影响因素。柏拉图说:“最先和最后的胜利是征服自我,只有科学地认识自我、正确地设计自我、严格地管理自我,才能站在历史的潮头去开创崭新的人生。”因此,我们追求职业的成功首先就是要正确地认识自我。

3.1.1 自我认知的含义

自我认知又叫自我意识,是一个人在社会化过程中逐步形成的对自己以及自己与周围环境关系的认识,包括对自己个体身体、心理、社会特征等方面的认识。

你知道自己是个什么样的人吗?有什么性格特征?有哪些特长和不足?喜欢

自己的外貌吗？和周围的人相处愉快吗？对自己的现状还有哪些不满意的？期望自己成为什么样的人？达到什么样的目标？这些都属于自我认知的范畴。

3.1.2 自我认知的类型

1. 按内容分类

从内容上，自我认知可分为生理自我、心理自我和社会自我。

生理自我是指一个人对自己身高、体重、容貌、身材、性别等身体的认识以及生理病痛、温饱饥饿、劳累疲乏的感受等。生理自我是自我认知的最初形态。

心理自我是个人对自己的心理活动、个性特征、心理品质的认识、体验和愿望，包括对自己的性格、智力、记忆、思维、情感、信念、理想、能力、气质、需要、动机及价值观等方面的认识和体验。

社会自我是个人对自己与他人的社会关系状态的意识，主要包括个人的社会角色和地位、所承担的社会义务和权利的意识等。

2. 按层次分

从层次上，自我可分为知、情、意三个维度层次。

知是指自我认识，是主体我对客体我的认知和评价，即自我认知和自我评价。其中，自我认知是自己对自己身心特征的认识，自我评价是在自我认知的基础上对自己做出的某种判断。自我认知包括自我感觉、自我观察、自我观念、自我分析和自我评价。

情是指自我体验，是主体通过认识和评价而表现出来的情绪上的感受，包括自我感受、满意或不满意、自尊、自爱、责任感、义务感、优越感、羞怯、自卑等。在人的生活体验中，不仅有肯定的情绪体验，也有否定的情绪体验。

意是指自我调节，是个人对自己的行为、活动和态度的调控。自我调节是自我认知的意志成分，包括自我检查、自我监督、自我控制等，主要表现为自立、自强、自信、自制、自卫、自律等。

这三者互相联系、有机组合、不可分割。通过自我认识，可以明确“我是一个怎样的人？”；通过自我体验，可以解决“我这个人怎样？”；通过自我控制，可以最终解决“我应当成为一个怎样的人”。

小李是某职业院校的学生，他在进校不久就制订了一份详细的人生规划和职业生涯规划。他打算在一年级时学好基础课，通过英语和计算机的考试；二年级时学好专业知识，争取拿到本专业的职业资格证书，多出去实习，有时间的话，再找个兼职的工作，多和社会接触；三年级时进入一家企业见习，为的是多获得一些经验，准备毕业后找到一份合适的工作先锻炼两年。最后计划自己开一家公司进行创业。

小李根据自我设计，准备不断地充实自己的知识、培养自己的能力、形成自己良好的性格与素质，做出一番事业。

3. 按观念分

从观念上，自我认知可分为理想自我和现实自我。

理想自我是指希望自己成为怎样的人，具有怎样的特征和品质，对将来或者想象的自我的认识。其中涉及的根本问题是“我想成为怎样的一个人”和“我应该成为怎样的一个人”。

现实自我是对自己现在所具有的特征、能力和品质的认识。

3.1.3 自我认知对大学生人生规划的重要意义

科学的人生规划首先取决于对“现实自我”的准确把握。大学生选择职业方向、规划人生道路都必须从自身的实际出发,要对自己的需求动机、能力倾向、气质性格、兴趣爱好有全面客观的认识,才能减少选择的盲目性,在成长的道路上少走弯路。

其次,科学的人生规划取决于对“理想自我”的合理定位。“理想自我”是自我认知在个体成长目标方面的一种形象表达,是个体发展自我、完善自我的动力。具有良好自我认知的大学生,能够在准确体察个人潜能和全面衡量社会客观条件的基础上确立自我发展的目标,制订出人生发展的具体规划。

最后,健康的自我认知调节着大学生人生发展的进程和方向。自我认知能及时地评价、反馈个体在行动过程中的状态、结果,促使个体根据目标不断调控自己的行为 and 内心体验,运用意志的力量克服行动中出现的退缩、畏难、焦虑等消极的情绪体验,从而激励个体不断朝着既定目标努力。

3.1.4 自我认知的方法

自我认识是建立在自我观察与自我分析基础上的对自身条件的全面评估,要力求实事求是。每人都有自己独特的个性。在择业过程当中,找到适合自己个性发挥和发展的职业,是非常重要的。就大学生择业而言,自我认识是大学生从“我想干什么”的幻想型转变到“我能干什么”的现实型上来的过程,也就是实现择业者知行统一的过程。自我认识需要有解剖自己的勇气,需要有深刻反思自身的能力,需要有正确的途径和方法。自我认识的具体方法主要包括比较法、他人评价法、自省法、测量法和专业咨询等。

1. 比较法

有比较才有鉴别。比较法就是通过对与自己与他人的比较、自己与自己的比较来了解自己的能力和水平、在团体中的相对位置以及自己的发展变化的一种方法。首先是与他人的横向比较。古人云:“以铜为镜,可以正衣冠;以史为镜,可以知兴衰;以人为镜,可以知得失。”通过比较,你可以发现自己的长处和不足,扬长避短。与比自己优秀的人比,就会觉得人外有人,天外有天,从而找到差距,激发自己的动力;而与不如自己的人比,就会看到自己的长处,增强自信心。其次是与自己进行纵向比较,即把自己的现在和过去比,自己是否在进步提高,特别是处理与以前同样的问题时是否更自信、更得心应手。

2. 他人评价法

他人评价法即是通过别人的评价反映来认识、了解自己的方法。常言道,当局者迷,旁观者清。周围的人对我们的态度和评价能帮助我们更客观全面地认识自己、了解自己。当然,对他人的评价,我们也不能全盘接受或全盘否定,但要注意:首先要重视与自己关系密切的人对自己的评价,因为他们对我们比较了解,评价也会较为全面、客观。其次,多听不同人对自己的评价、异口同声的评价。特别是当别人做出让自己难以接受的评价时,更要客观分析,虚心接受,正所谓“良药苦口,忠言逆耳”。

3. 自省法

自省就是自我评价、自我反省、自我批评、自我调控和自我教育。“吾日三省吾身”,通过“自省”来省察自己的言行,查找不足,积极改正提高,促进进步。自省不等于自我批判,也包括

自我肯定。逆境时要自省,顺境时更要自省,在自省中总结过去,规划未来。自省也不等于盲目自责,自省是积极的、愉快的、建设性的,是往好的一面引导自己的思想言行。我们可以通过回答“我是谁”来反省、分析,并进而认识、了解自己。即将“我是……”补充成一句完整的话,并尽可能多的写,写的句子越多越好。

相关链接 3-1

园丁的自我检查

有一天,一个青年在街角的报亭借用电话,他用一条手帕,盖着电话筒,然后说:“是王公馆吗?我是打电话来应征做园丁工作的,我有很丰富的经验,相信一定可以胜任。”电话的接线生说:“先生,我恐怕你弄错了,我家主人对现在聘用的园丁非常满意,主人说园丁是一位尽责、热心和勤奋的人,所以我们这儿并没有园丁的空缺。”

青年听罢便有礼貌地说:“对不起,可能是我弄错了。”跟着便挂了电话。报亭的老板听了青年人的话,便说:“年轻人,你想找园丁工作吗?我的亲戚正要请人,你有兴趣吗?”

青年人说:“多谢你的好意,其实我就是王公馆的园丁,我刚才打的电话,是自我检查,确定自己的表现是否合乎主人的标准而已。”

在生活中,不断做自我反省,才可以令自己立于不败之地。

资料来源:百度文库,wenku.baidu.com

4. 测量法

测量法可以分为生理测量和心理测量。通过生理的测量或检查,人们可以了解自己的生理状况。而通过心理的测量(大多是心理测验的测试)可以了解自己各方面的心理特征,包括智力水平、人格特征、心理健康水平等。通过一些较为成熟的、信效度较高的测验来了解自己的心理状况是一种比较科学、准确的方法。选用心理测验时要在专业人员的指导下测验并解释结果。

5. 专业咨询

个人在进行自我探知的时候,可以向专业的咨询师寻求帮助。职业咨询师会利用其专业的知识与技能,从专业角度分析咨询者的个人特点,帮助给出科学的指导建议。

注意,我们在自我认知的时候,不要仅仅采用一种方法,而要综合运用多种方法,多角度、多方位地了解自己。全面认知个人特点与需要,为合理的职业生涯规划做好准备。

3.2 职业价值观的认知——什么对我最重要

3.2.1 职业价值观概述

1. 价值与价值观

价值是一个含义十分复杂的范畴,在不同的语境中具有不同的含义。在哲学中,价值的一般本质在于,它是现实的人的需要与事物属性之间的一种关系。某种事物或现象具有价值,就是该事物或现象能满足人们某种需要,成为人们的兴趣、目的所追求的对象。在日常生活中,价值是人们经常会碰到的问题,如做事、说话经常要考虑“值不值得”、“有没有益处”、“美不美”,这里的“值”、“益”、“美”就是一种价值判断。人们的认识和实践与价值判断密切相关。

当人们从事交往、学习、工作、娱乐、休闲活动时,头脑中就包含着关于这些活动的功用乃至善恶、美丑的某种价值判断。

价值观是人们关于什么是价值、怎样评判价值、如何创造价值等问题的根本观点。价值观的内容,一方面表现为价值取向、价值追求,凝结为一定的价值目标;另一方面表现为价值尺度和准则,成为人们判断事物有无价值及价值大小的评价标准。

2. 职业价值观的含义

职业价值观是价值观在人们从事的职业上的体现,是个人在职业生涯中的职业价值取向、职业追求目标、职业态度、职业价值评价标准等的集中表现。例如“我为什么选择这个职业?这个职业对我有什么意义?它能满足我哪些需要?”等问题都属于个人对某种职业价值观的思考和反映。

俗话说:“人各有志。”这个“志”表现在职业选择上就是职业价值观,它是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为,对一个人的职业目标和择业动机起着决定性的作用。

每种职业都有各自的特性,而每个人由于各自的身心条件、年龄阅历、教育状况、家庭影响、兴趣爱好等方面的不同,对职业意义的认识也各有不同,相应的职业目标追求也各有差异。

3. 职业价值观的类型

美国心理学家洛特克在其所著《人类价值观的本质》一书中,提出 13 种价值观:成就感、审美追求、挑战、健康、收入与财富、独立性、爱、家庭与人际关系、道德感、欢乐、权利、安全感、自我成长和社会交往。我国学者阚雅玲将职业价值观分为以下 12 类。

(1) 收入与财富。工作能够明显、有效地改变自己的财务状况,将薪酬作为选择工作的重要依据。工作的目的或动力主要来源于对收入和财富的追求,并以此改善生活质量,显示自己的身份和地位。

(2) 兴趣特长。以自己的兴趣和特长作为选择职业最重要的因素,能够扬长避短、趋利避害、择我所爱、爱我所选,可以从工作中得到乐趣、得到成就感。在很多时候,会拒绝做自己不喜欢、不擅长的工作。

(3) 权力地位。有较高的权力欲望,希望能够影响或控制他人,使他人照着自己的意思去行动;认为有较高的权力地位会受到他人尊重,从中可以得到较强的成就感和满足感。

(4) 自由独立。在工作中能有弹性,不想受太多的约束,可以充分掌握自己的时间和行动,自由度高,不想与太多人发生工作关系,既不想治人也不想治于人。

(5) 自我成长。工作能够给予受培训和锻炼的机会,使自己的经验与阅历能够在一定的时间内得以丰富和提高。

(6) 自我实现。工作能够提供平台和机会,使自己的专业和能力得以全面运用和施展,实现自身价值。

(7) 人际关系。将工作单位的人际关系看得非常重要,渴望能够在一个和谐、友好甚至被关爱的环境中工作。

(8) 身心健康。工作能够免于危险、过度劳累,免于焦虑、紧张和恐惧,使自己的身心健康不受影响。

(9) 环境舒适。工作环境舒适宜人。

(10) 工作稳定。工作相对稳定,不必担心经常出现裁员和辞退现象,免于经常奔波找工作。

- (11) 社会需要。能够根据组织和社会的需要响应某一号召,为集体和社会作出贡献。
- (12) 追求新意。希望工作的内容经常变换,使工作和生活显得丰富多彩,不单调枯燥。

3.2.2 职业价值观的选择与确定

明确自己的职业价值观,即清楚自己在职业中追求的是什么,何种职业才能满足自己的需要,这是做好职业生涯规划的基础。如果自己的职业生活满足了个人的价值追求,那从事的工作就会充满意义,更能从工作中体会到强烈的成就感和价值感。

1. 职业价值观分析

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。以上不同职业价值观的内容可以归结为发展因素、保健因素和声望因素,我们可以从这3个方面展开职业价值观的分析。

(1) 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,这些职业要素都与个人发展有关,因此称之为发展因素。

(2) 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,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。

(3) 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,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。

2. 确定职业价值观要处理好几个关系

在职业价值分析和确定过程中,个人必须处理好职业价值观不同要素之间的关系,并根据不同时期、不同情况明确自己的职业核心需求,以便合理制订自己的职业生涯规划和相关策略。

(1) 处理好职业价值观与金钱的关系。

金钱是一种成就的报酬,它是在确定职业价值观时首先要面对的问题。有些经济条件不太好的大学毕业生在求职时,将金钱作为首选价值观,从根本上来讲这并没有错。但是对于一些人来说,现在拥有的知识、能力、经验和阅历还不足以使其一走上社会就获得大量金钱回报。怀有一夜暴富的心理是不正常的,更是危险的,容易被社会上的不法分子利用,甚至误入歧途。特别是面对严峻的就业形势,更应理性地降低对金钱的期望值,把眼光放远一些,应尽可能地将自我成长和自我实现作为在毕业求职时的首选价值观。

(2) 处理好职业价值观与个人兴趣和特长的关系。

职业价值观、个人兴趣和特长是人们在择业时需要考虑的最重要的3个因素。在确定价值观时,一定要考虑它是否与自己的兴趣和特长相适应。据调查,如果一个人从事自己不喜欢的工作,有80%的人难以在他选择的职业上成功;而如果选择了自己喜欢的工作则可以充分调动人的潜能,获得职业发展的原动力。此外,选择一项自己擅长的工作,也会事半功倍。

(3) 处理好职业价值观的排序与取舍的问题。

职业价值观的特性决定人们不会只有唯一的职业价值观,人性的本能也会驱使人们希望什么都能得到,但在现实生活中“鱼和熊掌”是不可兼得的。然而在职业选择中,人们却不能理性对待。既然是选择,就要付出代价,只有舍,才能得。所以,要对自己的职业价值观进行排序,找出你认为最重要、次重要的方面,并提醒自己不可能什么都得到。否则就会患得患失,终其一生也不清楚自己到底想要什么,更谈不上职业生涯的成功和对社会的贡献了。

(4) 处理好职业价值观中个人与社会的关系。

人不能离开社会而独立存在,个人只有在工作中为社会作贡献才能实现自己的职业价值。当然我们并不是说要忽略择业中的个人因素,只去尽社会责任,这样不但不利于个人发展,也是社会的损失。例如,让一个富于科学创造力、不善言辞的学者去从事普通的教师工作,可能使国家损失一项重大的发明,而社会不过多了一个也许并不出色的老师。因此,我们反对只对个人考虑、毫不考虑国家和社会需要的职业价值观。

(5) 处理好淡泊名利与追逐名利的关系。

当一个人有了名利才有资格去谈淡泊,没有名利说淡泊那叫“吃不到葡萄说葡萄酸”。名利是人的欲望使然,欲望可以使人成就大的事业,也可使人自我毁灭。以合理、合法、公正、公平的方式追名逐利在一定程度上对个人、对社会都会有益,但它需要一定的度,该知足时则知足,该进取时则进取。

相关链接 3-2

职业价值观模糊带来的就业盲目

2011届某位毕业生双眉紧锁地来到办公室,就业办老师估计他在找工作上遇到了困难。通过谈话了解到:在2010年10月至11月期间,他参加了多家用人单位的招聘面试,因为自己在沟通能力、现场表达等方面的表现不错,他获得了德邦物流、长城公司、易图通科技等多家公司的认可,都愿意录用他。而他却在这么多选择面前犯了愁。去德邦物流公司要去北京参加实习,需要抬扛包裹3个月;去长城汽车需要下车间实习半年到一年;而易图通公司不是知名公司。同时他在考虑去哪个公司时,他想离家近些,但是又不想受家里影响太多而失去自己的自由;他想去大城市历练,又担心压力太大;想在中小城市积累,但又嫌机会相对较少。在这些想法同时存在的情况下,他左右为难,当这几家公司提出可以和他签订就业协议时,他表现得很犹豫。在这样的情况下,就业办老师建议他去公司参加实习,通过实习了解公司,并在实习中思考自己想要做什么样的工作。

2011年2月这位学生进入德邦物流北京分公司参加实习,工作是背扛包裹,由于工作劳动强度较大,同时认为大学生干这样的工作不体面而返回学校;3月底进入易图通科技公司实习,工作相对轻闲了,但在与易图通老员工沟通中了解到公司前途不明确,发展空间有限而退出;而当长城汽车也通知他可以进入公司实习,而工作是进入生产车间时,在通过与校友交流后,他认为发展空间有限而没有去长城参加实习。

点评:该生在就业过程中遇到的困惑来自于自己职业价值观的不明确以及对初次就业的期望值较高,就业价值观的不明确使他在选择公司时不能有明确的就业方向,期望值过高使他在不能在实习工作中脚踏实地。频繁更换实习单位让他没有足够的时间去充分了解公司,从而失去了在公司进一步发展的机会。

建议：冷静思考,做好职业价值观澄清,适当降低对初次就业的工作期望,脚踏实地干工作,边工作、边学习,在工作中不断进步。

资料来源：河北金融学院就业服务网,2011年11月18日

3.3 职业兴趣的认知——我喜欢做什么

获得诺贝尔物理学奖的华人丁肇中说过：“兴趣比天才重要。”许多研究表明,凡是在事业上有突出贡献的人,大都对自己所从事的职业有浓厚的兴趣。职业兴趣在职业活动中起着重要的作用。

3.3.1 兴趣的含义与分类

1. 什么是兴趣

兴趣又叫兴致,是指人们力求认识某种事物和从事某项活动的心理倾向,它表现为人们对某件事物、某项活动或某个人所产生的积极的、带有倾向性的、选择性的态度情绪。简单地说,兴趣就是人们为了快乐,主动想做的事情。例如,一些球迷,一谈到体育赛事便津津乐道,特别是有自己喜爱的球员参加的比赛就特别想一睹为快,这就是对球类比赛情有独钟的兴趣。一些老京剧票友们,总喜欢谈京剧、看京剧,一遇京剧就来劲,这就是对京剧有兴趣。

在实践活动中,兴趣能使人们工作目标明确,积极主动,从而能自觉克服各种艰难困苦,获取工作的最大成就,并能在活动过程中不断体验成功的愉悦。

2. 兴趣的分类

兴趣是多种多样的,可以根据不同的标准进行分类。

(1) 从兴趣的内容来看,兴趣可以分为物质兴趣和精神兴趣。

物质兴趣与个人的物质需要相关联,表现为对物质的迷恋和追求,例如收藏的兴趣、集邮的兴趣。精神兴趣是以人的精神需要为基础的兴趣,主要是指对文化、科学和艺术的迷恋和追求,例如旅游、写作、绘画、书法、摄影、发明创造等兴趣。

(2) 从兴趣的社会价值来看,可以把兴趣分为高尚的兴趣和低级庸俗的兴趣。

凡是有利于人们健康发展、促进社会进步和人类文明的兴趣都属于高尚的兴趣,如对中国传统优秀文化的喜爱与传承、对独具特色的民俗风俗的青睐和探索。相反,那些不利于人们身心健康和社会文明发展的兴趣则属于低级庸俗的兴趣,如有的人沉迷于网络游戏或热衷于浏览某些低俗不堪的不雅图片、视频。

(3) 从兴趣的倾向性来看,可以把兴趣分为直接兴趣和间接兴趣。直接兴趣是对事物或活动本身感到需要而产生的兴趣。间接兴趣不是对事物或活动本身有兴趣,而是对事物或活动的未来结果感到需要而产生的兴趣。例如,同是对跳舞、踢足球感兴趣的人,有的人是因为这些活动本身对他有吸引力,通过这些活动会获得愉快和满足;有的则是因为这些活动可以锻炼身体,增强体质。前者是对跳舞、踢球的直接兴趣,后者则是间接兴趣。

(4) 从兴趣的深度、范围和稳定性来看,可将兴趣分为3个阶段:有趣—乐趣—志趣。有趣是兴趣过程的第一个阶段,也是兴趣发展的低级阶段,它往往短暂易逝,非常不稳定。处于这一阶段的兴趣常常与你对某一事物的新奇感相联系,随着这种新奇感的消失,兴趣也会自然

地失去。乐趣是兴趣过程的第二个阶段,它是在有趣定向发展的基础上形成的,是兴趣发展的中级阶段。在这一阶段中,你的兴趣变得专一、深入起来,如喜爱网络文学的你很可能会成天沉溺于网络文学作品中。志趣是兴趣发展过程的第三个阶段,当乐趣同你的社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时,乐趣便变成了志趣。志趣具有社会性、自觉性和方向性,是你取得成就的根本动力,是成功的重要保证。

3.3.2 兴趣在职业活动中的作用

1. 兴趣是职业生涯选择的重要依据

正像日常生活中人们喜欢从事自己感兴趣的活动一样,具有一定兴趣类型的你更倾向于寻找与此有关的职业,特别是在外界环境限制较小时,你更倾向于选择自己感兴趣的职业。兴趣是最好的老师,是一种强大的精神力量。

2. 兴趣可以提高你的工作效率,充分发挥才能

兴趣可以激发人以高度的热情投入到工作中去,调动身心全部精力,积极获取相关知识,启迪智慧,发挥潜能,提高工作效率。工作对你而言不是负累,而是一种快乐和满足。兴趣和能力的合理结合会大大提高工作效率。曾有人进行过研究:如果你从事自己感兴趣的职业,则能发挥你的全部才能的80%~90%,而且长时间保持高效率而不感到疲劳;而对所从事工作没有兴趣,只能发挥你全部才能的20%~30%。

3. 兴趣是保证职业稳定、职场成功的重要因素

兴趣的本质特征决定了兴趣会影响一个人的工作满意度和稳定性。从事自己感兴趣的职业更易于调动人们的工作积极性,使人们更愿意钻研,人们就更容易取得令人瞩目的成绩,增强工作满意度和稳定性,促进事业成功。

因此,在进行职业选择时,要注意与自己兴趣相结合。

3.3.3 了解自己的职业兴趣

了解职业兴趣的方法通常有以下两种。

1. 经验法

经验法是建立在对职业有一定认识的基础上的,即对不同职业的工作性质、工作要求、工作场所和条件、工作方式、相关报酬及发展前景等相关问题进行一定的了解,然后进行比较,以考察最喜欢的职业的一种方法。

2. 职业兴趣测试法

职业兴趣测试(Vocational Interest Tests)是心理测试的一种方法,它可以表明一个人最感兴趣的并最可能从中得到满足的工作是什么,该测试是将个人兴趣与那些在某项工作中较成功的员工的兴趣进行比较。它是用于了解一个人的兴趣方向以及兴趣序列的一项测试。常见的职业兴趣测验有:斯特朗职业兴趣量表(SVIB)(1927)、库得兴趣记录(KPR)(1939)以及后来霍兰德在职业兴趣理论的基础上先后编制的职业偏好量表(Vocational Preference Inventory)和自我导向搜寻表(Self-directed Search)等。

(1) RCCP 通用职业匹配测试量表

下面主要介绍一种我国学者陈社育研制的“RCCP 通用职业匹配测试量表”。

陈社育将职业兴趣类型分为6种:即现实型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、管

理型(E)、常规型(C)。一般来说,完全属于某一种典型类型的人并不多,大多数人除了主要地表现为某一种兴趣类型外,还可能同时具有另外一种兴趣类型的特点,这样两两交叉就形成了36种职业兴趣类型,见表3-1。

表3-1 36种职业兴趣类型表

	现实型(R)	研究型(I)	艺术型(A)	社会型(S)	管理型(E)	常规型(C)
现实型(R)	RR	IR	AR	SR	ER	CR
研究型(I)	RI	II	AI	SI	EI	CI
艺术型(A)	RA	IA	AA	SA	EA	CA
社会型(S)	RS	IS	AS	SS	ES	CS
管理型(E)	RE	IE	AE	SE	EE	CE
常规型(C)	RC	IC	AC	SC	EC	CC

表中,RR、II、AA、SS、EE、CC为典型类型,其余都是综合类型。各种类型及其相匹配的职业类型如下。

典型现实型(RR):需要进行明确的、具体的、按一定程序要求的技术性、技能性工作,如机械操作人员、电工技师、技术工人。

研究现实型(IR):具有一定科技含量的技术、技能性工作,如计算机编程人员、工程技术人员、质量检验人员。

艺术现实型(AR):需要一定艺术表现的技术或技能性工作,如雕刻、手工刺绣、家具和服装制作。

社会现实型(SR):与人打交道较多的技术或技能性工作,如出租汽车驾驶员、家电维修人员。

管理现实型(ER):需要一定管理能力的技术或技能性工作,如领航员、动物管理员。

常规现实型(CR):常规性的技术或技能性工作,如计算机操作人员、机械维护人员。

典型研究型(II):需要通过观察、科学分析而进行的系统的创造性活动的科学研究工作和理论性工作,如数学、物理等学科的研究人员、学术评论者。

现实研究型(RI):侧重于技术或技能性的科学研究工作,如机械、电子、化工行业的工程师、化学技师、研究室的实验人员。

艺术研究型(AI):艺术研究方面的工作,如文艺评论家、艺术作品编辑、艺术理论工作者。

社会研究型(SI):社会科学研究方面的工作,如社会学研究人员、心理学研究人员。

管理研究型(EI):管理研究方面的工作,如管理学科研究者、管理类刊物编辑。

常规研究型(CI):常规性的研究工作,如数据采集者、资料搜集人员。

典型艺术型(AA):需要通过非系统化的、自由的活动进行艺术表现的工作,如演员、诗人、作曲家、画家。

现实艺术型(RA):运用现代科技较多的艺术工作,如电视摄影师、录音师、动画制作人员。

研究艺术型(IA):具有探索性的艺术工作,如剧作家、时装艺术大师、工艺产品设计师。

社会艺术型(SA):侧重于社会交流或社会问题的艺术工作,如作家、播音员、广告设计、时装模特。