

高职高专公共基础课教材

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGYA DAOHANG

大学生职业生涯 导航

邱广林◎主 编



清华大学出版社

高职高专公共基础课教材

大学生职业 生涯导航

邱广林◎主 编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书吸收了我国职业心理学研究的最新成果,并穿插国际权威心理测评量表和应用案例。通过学习本书,学生不仅能领悟到树立符合社会需要的就业观和职业期望的必要性,而且可以理论联系实际,提高自己的学业规划执行力、就业创业技能与技巧,以及分析就业政策和就业形势的能力。

本书可作为应用型、技能型人才培养院校开展“全程式”就业教育和职业素质与学业规划、就业创业能力培养教育的教材使用,也可供从事职业咨询、就业指导、职业素质教育、心理咨询等教学与研究人员参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯导航 / 邱广林 主编. —北京:清华大学出版社, 2014

(高职高专公共基础课教材)

ISBN 978-7-302-37673-6

I. ①大… II. ①邱… III. ①大学生—职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 177142 号

责任编辑:崔 伟

封面设计:张玉敏

版式设计:方加青

责任校对:邱晓玉

责任印制:

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:

装 订 者:

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:15.25

字 数:351 千字

版 次:2014 年 9 月第 1 版

印 次:2014 年 9 月第 1 次印刷

印 数:1~2400

定 价:28.00 元

产品编号:

本书编委会

主 编：邱广林

副 主 编：林素真 郑建芸 麦小菡 林 丽

编写人员：刘 澜 章超介 赖恩斯 陈春玲
王邦华

当前，大学生就业教育陷入了“短视”功利主义与效率低下的困境。孔子曰：“君子立长志，小人常立志。”实践表明，要解决大学生就业教育的困境，必须采取“全程式”的就业教育模式，让学生从“常立志”变为“立长志”的状态。这就是说，要从帮助大学生提高其自我认知能力入手，在系统地分析职业世界基础上构建一种主观自我与客观自我相一致、个人期望与社会需要相吻合的自我评价体系；同时，要重视学业与职业生涯规划、就业与创业能力的培养。

本书有针对性地整合职业生涯规划、学业规划、就业指导 and 创业指导等方面的核心内容，安排了认识职业自我、了解职业心理测评、了解职业世界、了解行业与用人单位、规划职业生涯、掌握就业常识与规章、精通求职策略与技巧、练就创业本领——创业知识的准备、练就创业本领——创业心智技能的准备、从适应社会到成就事业共10章内容。本书将科学的职业生涯规划理念及学业规划、就业创业策略与技巧融合在一起，同时注意吸收本土职业心理学研究的最新成果，并穿插国际权威心理测评量表和应用案例。通过学习本书，学生不仅能领悟到树立符合社会需要的就业观和职业期望的必要性，而且可以理论联系实际，提高自己的学业规划执行力、就业创业技能与技巧以及分析就业政策和就业形势的能力。本书可作为应用型、技能型人才培养院校开展“全程式”就业教育和职业素质与学业规划、就业创业能力培养教育的教材使用，也可供从事职业咨询、就业指导、职业素质教育、心理咨询等教学与研究人员参考。

本书由邱广林任主编，林素真、郑建芸、麦小菡、林丽任副主编。此外，参加编写的人员还有刘澜、章超介、赖恩斯、陈春玲、王邦华。

由于作者能力所限，书中可能存在不足，敬请同行专家和读者批评指正。

作 者

2014年7月3日

引言 大学生职业生涯规划的重要性	1
第一章 认识职业自我	3
第一节 职业自我的含义及作用	5
第二节 职业自我认知的内容	7
一、我是谁——个性与职业	8
二、我喜欢做什么——兴趣与职业	14
三、我能做什么——能力与职业	16
四、我为何而工作——职业价值观	16
第三节 职业自我认知的规律	18
一、大学时代是职业自我认知的重要阶段	19
二、职业自我认知的规律	19
第四节 职业自我认知的策略与方法	21
一、认知职业自我的方法	22
二、完善职业自我的途径	24
第五节 职业自我认知中常见的心理障碍与调适	25
一、职业自我认知中常见的几种心理障碍	25
二、职业自我认知中心理障碍的调适方法	26
本章小结	27
第二章 了解职业心理测评	29
第一节 职业心理测评的原理与方法	31
一、职业心理测评的含义	31
二、职业心理测评的方法	33
三、职业心理测评工具的技术规范	35
四、常模与测量结果的解释	37
第二节 职业心理测评的内容与工具	38
一、职业心理的结构	38

二、职业心理测评的具体内容与工具	38
第三节 职业心理测评应用案例——霍兰德职业兴趣测验	45
一、霍兰德职业兴趣测验的原理	45
二、测评实践	49
本章小结	56
第三章 了解职业世界	59
第一节 职业的结构和分类	61
一、职业的含义	61
二、职业的特性	61
三、我国的职业分类	63
第二节 职业发展趋势与职业声望分析	64
一、职业发展趋势	64
二、职业声望发展分析	65
第三节 几种常见职业对人才素质的要求	67
一、各类职业对人才的基本素质要求	67
二、几种职业对人才的素质要求	68
本章小结	70
第四章 了解行业与用人单位	71
第一节 了解行业的意义、内容及方法、途径	73
一、了解行业的意义	73
二、了解行业的内容及方法、途径	73
第二节 用人单位的含义与种类	75
一、用人单位的含义	75
二、用人单位的种类	76
第三节 了解不同单位的用人特点	78
一、机关单位的用人特点与个人职业生涯发展	78
二、事业单位人才招聘特点与个人职业生涯发展	79
三、企业单位人才招聘特点与个人职业生涯发展	80
第四节 了解用人单位的内容、方法和途径	82
一、了解用人单位的信息内容	82
二、了解用人单位的方法和途径	83
本章小结	86
第五章 规划职业生涯	87
第一节 做好学业规划	89
一、做好学业规划的意义	89
二、学业规划的策略和方法	90

三、学业规划的时间管理	94
第二节 职业生涯规划的含义、作用与类型	96
一、职业生涯规划的含义	96
二、职业生涯规划的作用	97
三、职业生涯规划的类型	98
第三节 职业生涯规划的原则与方法	99
一、职业生涯规划的原则	99
二、职业生涯规划的方法	100
第四节 职业生涯规划的主要步骤	102
一、自我评价	102
二、环境评价	103
三、人生定位	103
四、确立目标	105
五、了解用人单位的要求与期望	105
六、实施策略	106
七、职业生涯规划的评估、反馈与修正	106
第五节 职业生涯规划案例剖析	107
一、个人职业生涯规划的编写提纲	107
二、案例剖析	108
本章小结	112
第六章 掌握就业常识及规章	115
第一节 大学毕业生就业程序	117
一、就业管理部门的工作程序	117
二、用人单位招聘、录用毕业生工作程序	118
三、毕业生实现就业程序	119
第二节 大学毕业生就业途径和方式	120
一、大学毕业生就业的途径	120
二、大学毕业生就业的方式	123
第三节 求职就业中的自我保护	125
一、毕业生签约时应注意的问题	125
二、签约应注意的事项	125
三、签订劳动合同时应注意的问题	127
第四节 大学毕业生就业政策解读	128
一、宏观政策	128
二、有关高校毕业生就业的规定	129
第五节 毕业环节遗留问题的处理	130

一、结业	131
二、改签《毕业就业报到证》	131
三、有效证件丢失后的补办程序	131
本章小结	132
第七章 精通求职策略与技巧	135
第一节 就业信息的搜集与运用	137
一、就业信息搜集的渠道	137
二、就业信息的运用	139
第二节 求职资料的准备	140
一、求职信的撰写	140
二、简历制作	142
三、英文求职资料的制作	145
四、其他问题	147
第三节 面试策略和技巧	148
一、面试策略和技巧	148
二、常见的笔试类型及注意事项	154
三、面试后的沟通策略与技巧	155
第四节 求职择业中常见的心理障碍及自我调适	157
一、焦虑心理及自我调适	157
二、自卑心理及自我调适	157
三、自负心理及自我调适	159
本章小结	160
第八章 练就创业本领——创业知识的准备	163
第一节 大学毕业生创业的基本知识	165
一、认识创业的基本要素和价值	165
二、洞察国家最新创业政策	167
三、掌握企业管理知识	169
四、掌握营销管理知识	169
五、资本和财务知识	170
六、专业技术知识	171
七、适合大学毕业生的创业项目	171
八、其他基本商业知识	172
第二节 自我创业的方法与途径	173
一、自我创业的原则	173
二、大学毕业生自我创业的主要方法与途径	174
三、大学生创业的基本操作环节	177

第三节	如何编制创业方案·····	178
一、	编制创业方案的意义·····	178
二、	编制创业方案的工作流程·····	179
三、	编制创业方案的标准模板·····	182
本章小结·····		184
第九章	练就创业本领——创业心智技能的准备·····	187
第一节	自我创业的心理准备·····	189
一、	弄清自我创业的动机·····	189
二、	打造必备创业心理品质·····	191
第二节	创业能力的要素与培养·····	193
一、	创业能力的要素·····	193
二、	创业能力的培养·····	195
第三节	创业素质的评估·····	200
一、	科学的量化创业素质评估方法·····	200
二、	创业素质自测·····	200
本章小结·····		209
第十章	从适应社会到成就事业·····	211
第一节	角色转换与适应·····	213
一、	社会角色·····	213
二、	学生角色与职员角色·····	213
第二节	顺利度过适应期·····	215
一、	调整心态，珍惜就业机会·····	215
二、	尽快适应新环境·····	215
三、	全面了解新工作·····	217
四、	树立良好的第一印象·····	217
第三节	立足岗位走向成功·····	220
一、	确定职业发展方向·····	220
二、	制定职业发展策略·····	221
三、	脚踏实地，不断提高·····	221
四、	抓住机遇，获得成功·····	222
第四节	常见的职业心理障碍与自我调适·····	223
一、	初入职场心理困惑·····	223
二、	职业心理障碍的自我调适·····	225
本章小结·····		227
参考文献·····		229

大学生职业生涯规划的重要性

大学生职业生涯规划与就业指导教育是当前高校教育极其重要的一环。虽然理想的就业并非在大学进修的唯一目的，但却是衡量学生学习成果的关键标准之一，也是学生在大学期间不可避免要去思考的问题。因此，高校对大学生职业生涯规划做专门的教育与指导，无疑是十分必要的。

随着高校招生规模的不断扩大，我国的高等教育逐步从“精英教育”向“大众教育”过渡。高校毕业生人数急剧增加，待就业学生群体不断膨胀。据人力资源和社会保障部数据显示：2001年我国高校毕业生人数为110余万，2013年达到了699万，2014年更是高达727万人。这个发展速度是惊人的，就业大军中大学生的比例将越来越大，“最难就业季”、“更难就业季”等称呼不断出现。除了数量的增加，我国目前还存在职业岗位的结构性矛盾问题，大量岗位如技能人才、普通工人等紧缺，但是这些岗位与高校毕业生却不匹配。加之2008年以来的国际金融危机的影响仍在持续，国内外经济环境正面临严峻考验。在这样的背景下，大学生的就业问题越来越引起社会的广泛关注。

近年来，大学毕业生就业率呈下降趋势。人民网所报道的《2013年大学生就业报告》显示，2013届本科生就业率较2012届下降了12个百分点。从2012年10月29日至2013年4月10日，被调查的2013届硕士毕业生签约率为26%，低于上届同期11个百分点；本科毕业生签约率为35%，低于上届同期12个百分点；高职高专毕业生签约率为32%，低于上届同期13个百分点。

大学毕业生就业的结构性矛盾十分突出。大学生的就业难并非指大学生找不到工作，而是体现在学生找不到理想的工作上。具体而言，目前社会所呈现出来的是大城市就业难、编制内就业难、高薪就业难等问题。从地区上看，北京、上海等发达地区需求较旺，人才济济；而中西部地区由于工作和生活条件的艰苦，虽然也有较大的用人需求，却往往招不到合适的人才。从学历及专业看，用人单位对学历高的毕业生需求高于学历低的毕业生需求，紧缺专业如计算机、通信、电子、土建、医药等科类的毕业生比长线专业如哲学、社会学、法学、经济学等科类的毕业生需求高。大学生就业的这种结构性矛盾最终往往导致“大学毕业生‘就业难’与用人单位‘招人难’并存”的尴尬局面。

大学生的就业问题不仅是高校面临的问题，也是整个社会经济发展需要解决的问题之一。毕业生就业本身是一个复杂的系统工程，它不仅与社会上就业岗位的数量及结构、国际经济的形势、社会整体职业价值观等息息相关，还与教育系统内部人才培养的方案、学生个人的理想与追求等紧密联系。

对于高校而言，如何引导大学生合理择业、充分就业，做好大学生职业生涯规划与就业指导教育，刻不容缓。大学生职业生涯规划教育关注大学生个体的职业生涯规划发展，旨在增强大学生的主体意识，帮助学生解决好专业学习与职业定位、个人理想与社会责任、环境适应与自我原则等问题，引导学生有针对性地提高自身能力与综合素质，实现个人成长与社会发展的良性互动。其意义不仅在于帮助学生更好地解决就业问题，更是为其在今后整个职业生涯的发展中打好基础。

对个人而言，学生应充分利用各种资源，主动积极地进行自我的职业生涯规划，认清自身的优势与劣势，理性地进行自我定位，了解社会需求，从而为将来的择业或创业之路尽早做好准备。



认识职业自我

知识目标

- 认识职业自我的含义及作用
- 了解职业自我认知的规律
- 掌握职业自我认知的策略与方法

能力目标

- 能够运用相关的技巧和方法认识职业自我

第一节 职业自我的含义及作用

《道德经》有言：“知人者智，自知者明。”认识你自己看似简单，却是一道自人类有史以来最难解答的人生哲学命题，在职业生涯中亦是如此。好的自我定位是成功迈出职业生涯第一步的关键，反之，则会为求职者带来严重的挫败感。

小案例

小康是某高职院校企业管理专业的毕业生，毕业不久应聘到一家新成立的公司做行政秘书。但她对公司安排的这个岗位很不满意，认为当初学企业管理就是想毕业后能成为企业的管理者。她向母校的老师倒了一番这样的苦水：“我学企业管理的，虽然是个专科生，但我相信自己可以胜任，我天生就非常自信。而且公司是新成立的，正准备补充各种各样的人才，这也给我申请有关的管理职位提供了可能。公司经理也说了让毛遂自荐，为什么我就不能尝试呢？有个内勤主管的职位很适合我，但结果是他们宁愿让这个职位空缺，也不愿意让我尝试。他们给我的理由是缺乏管理经验，老板对于让我管理公司内勤完全没有信心。我认为这个企业老板没有魄力，干了不到两个月，没有要他一分钱，我就辞职了，他们不留我，自有留我处。”

到现在为止，她基本上是每隔半年就要换个工作，因为她总在抱怨没有老板愿意给她管理职位，哪怕是个中层管理职位的机会。

点评：小康之所以没能找到满意的工作，正是因为其过高的自我定位，没能正确地认清自己。从一线岗位工作做起是每个大学毕业生进入企业管理层的必要过程，想一步到位只会让求职者显得急功近利，错失在企业基层锻炼自己的良机。

那么，什么是职业自我？它的基本内涵有哪些？

职业自我，是指影响个人在职业意识、职业生涯发展上的自我内在因素，包括与职业发展有关的职业兴趣、职业理想、职业价值观等个性心理倾向性因素和职业能力、性格、气质等个性心理特征。

职业兴趣是人们从事某种职业的基本心理动力之一，指的是一个人对某种职业，或者说某类专业、工作所抱的积极态度。一个人对某种职业感兴趣，就会在学习和工作中积极热情且富有创造性地努力完成所从事的工作；反之，即使他聪明能干，也可能在本专业或本行业中毫无建树。人的职业兴趣不是与生俱来的，而是以一定的素质为前提，在生活实践过程中逐步形成和发展起来的。

职业理想是人对未来职业的向往和追求，既包括对将来所从事的职业种类和职业方向的追求，也包括对事业成就的追求。托尔斯泰曾说过：“理想是指路的明灯，没有理想就没有

坚定的方向，就没有生活。”职业理想源于现实又高于现实，是人们在职业上依据社会要求和个人条件，通过想象而确立的奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。它是人们实现个人生活理想、道德理想和社会理想的手段，并受社会理想的制约。

职业价值观是指个人的人生目标和人生态度在职业选择方面的基本取向，也就是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。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。一个人的理想、信念和世界观对于其职业的影响，集中体现在职业价值观上。

职业能力是直接影响职业活动效率和使职业活动得以顺利进行的职业心理特征。它通常是在职业教育和职业实践中发展起来的，是多种能力因素的综合。其类型包括操作型、服务型、教育型、科研型等。职业能力与人的职业活动密切相关，并表现在人的职业活动中。个体具有一定的职业能力，就能够顺利地完成某种职业活动，且其能力的大小决定着职业活动效率的高低。

职业性格是指人们在长期特定的生活中所形成的与职业相联系的、稳定的心理特征。例如，有的人对待工作总是一丝不苟、踏实认真；在待人处事中总是表现出高度的原则性和果断负责；在对待自己的态度上总是表现为谦虚、自信，严于律己等，所有这些特征的总和就是他的职业性格。职业心理学认为，性格影响着一个人对职业的适应性，不同的性格适于从事不同的职业。例如，乐群的人适合从事教师、社会工作者等职业；冷静的人比较适合从事会计等职业。

职业气质是指人的职业心理活动发生时所表现出的力量的强弱、变化的快慢和均衡程度等稳定的动力特征，主要表现在情绪体验的快慢、强弱、表现的隐显以及动作的灵敏或迟钝方面。职业气质是职业选择的依据之一，某些气质特征为一个人从事某项工作提供了有利的条件。例如，黏液质和抑郁质的人较适合从事持久、细致的工作，而多血质和胆汁质的人适合从事反应灵活的工作。

以上因素综合起来构成了职业自我的基本内涵。人的职业自我决定个体在职业上的取向和角色意识，它反映一个人对自己在职业上的作用、地位以及所承担的责任、义务与权利的内在需要。好的职业生涯规划 and 职业选择应以此为依据，做到人职匹配，以便最大限度地发挥自我潜能，实现自我价值。

但是，我们对职业自我的认知并不是一件容易的事。在认识职业自我的过程中会形成各种各样的职业自我概念。美国职业心理学家舒伯在其生涯发展理论中较早提出了职业自我概念理论。他认为：“职业指导即协助个人发展并接受统合的自我概念，同时，发展适当的职业角色形象，使个人在现实世界中经受考验，并整合为实际的职业，以满足个人需要，同时造福社会。”他还认为，职业自我概念包含两个部分：一是个人或心理上的，专注于个人如何选择及如何调适其选择；二是社会的，重点是个人对其社会经济情况及工作生活情况的个人性评价。

职业自我概念是生涯发展的驱动力，通过在生涯上实践自我概念，以完成自我实现。良

好的职业自我概念，是健康择业心理的核心，指一个人能够全面恰当地认识自己，即了解自己的思想、价值观，自身的气质、性格、兴趣、能力倾向等个性心理特征，对自己有一个实事求是、恰如其分的评价。选择与自己的个性气质、性格、能力相适应的工作，才能有效地发挥自己的潜能，实现自我价值，提升自我形象。经由成熟自我选择的职业，是个体自我发展与职业发展的完美统一，也就是明确自己想干什么、能干什么及社会需要你干什么。

我们在找工作时往往不知道自己喜欢什么工作、适合什么工作、能做什么工作，这些都是由于我们对职业自我的认识不清造成的。职业上的所有成功都是由内而外的成功。职业自我是个人谋求职业发展的出发点和落脚点，我们只有对职业自我进行深入的分析，才能找到与自己兴趣、优势最匹配的职业方向，才能最大限度地实现自己的个人价值与社会价值。



知识拓展

个体自我的概念是丰富而复杂的，既包括人们对自己的看法，也包括人们对自己的感受。就自我概念的指向而言，自我的外延是极为广泛的。威廉·詹姆斯早在1890年就区别了物质自我、社会自我与精神自我的不同。

物质自我指的是真实的物体、人或地点。它既包括躯体自我，如我的手臂或我的腿等；也包括超越躯体的自我——延伸自我，如他人(我的孩子)、宠物(我的狗)、财产(我的汽车)、地方(我的家乡)以及劳动成果(我的作品)等。对于延伸的实体是否是自我的一部分，可以通过主体对实体的情感投入来判断。同时，人们对自身所有物的情绪反应也证明了这些东西对于自我的重要性。

社会自我指的是我们如何被他人看待和承认，包括我们拥有的各种社会地位和扮演的各种社会角色。迪克丝等人区分出5类社会特性：私人关系(如丈夫、妻子)、种族/宗教(如穆斯林)、政治倾向(如民主党人)、烙印群体(如酒鬼)以及职业/爱好(如教授、艺术家)。在这些特性中，某些是归属特性，某些是后天的习得特性。每一种特性都伴随着一系列的期望和行为，规范和制约着社会自我。

精神自我是我们的内部自我或心理自我。它代表了我们对于自己的主观体验，包括我们感知到的能力、态度、情绪、兴趣、动机、意见、特质以及愿望。精神自我是自我最持久和私密的部分。

第二节 职业自我认知的内容

职业自我认知的内容比较广泛，其重点大致可以分为4个方面：首先，我是谁——认识自我的个性特征，如气质、性格、能力、兴趣等；其次，我喜欢做什么——认识兴趣与职业的关系；再次，我能做什么——根据自己的能力选择相应的工作；最后，我为何而工作——明确自己工作是为了什么，想成为一个什么样的人，这涉及职业价值观、职业理想等。

一、我是谁——个性与职业

(一) 气质与职业的联系

气质是指人们心理活动的速度、强度、稳定性和灵活性等方面的心理特征，是神经类型特征在人的行为上的表现。气质对个体的职业和效率有一定的影响，不同气质的人适合从事不同类型的职业。认清自己的气质是职业自我认知的一个重要内容，也是选择职业时的一个重要因素。

古典的气质学说用体液来解释气质类型，分为多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质4种类型。这种说法虽然缺乏确凿的科学根据，但是由于这4种气质的代表在人们的实际生活中不难发现且特征明显，所以这种学说仍被社会广泛接受，并沿用至今。

根据国外职业分类规范和国内心理学界的研究成果，职业气质亦可分为12种类型，每种类型各有与之相适应的一系列典型职业。这种学说分类比较细致且实用性强，人们可以此为参考进行个人的职业规划，从而更快速有效地选择易于发挥个人优势的职位，并取得事业上的成功。

1. 古典气质分类及与之相适应的职业

(1) 多血质型：其特征是情感易产生、易变化，行动快，行为的外倾性明显，易于同周围群体相处，易于适应新环境。这类人适合从事那些富有刺激性和挑战性的工作。例如记者、律师、驾驶员、运动员、外交家、公关人员等。

(2) 胆汁质型：其特征是积极热情，感情深厚而稳定，易产生爆发性情绪，精力充沛，外倾性强，坚韧不拔，自信心十足。这类人适合从事那些工作内容不断变化、所处环境经常转变的工作，例如企业推销员、节目主持人、公共关系人员等，显然不适合做那些需要长时期安坐的工作。

(3) 黏液质型：其特点是精力旺盛，沉着稳重，反应迟缓，行为有明显的内倾性。这类人感情不易暴露，一旦产生某种情绪，便会非常强烈而稳定；适合从事平静而稳定的、规律性强的工作，例如会计师、出纳员、播音员、保育员、话务员等。

(4) 抑郁质型：这类人敏感多疑，对事物的感受能力很强，反应迟缓而细腻，行为的内倾性严重，比较难以改变。这类人适合于安静而细致的工作岗位，例如编辑校对人员、检查员、化验员、保管员、记录员等。

2. 国外职业气质分类及与之相适应的职业

表1-1列出了12类职业气质及与之相适应的职业对照。

表1-1 职业气质和与其相适应的职业对照

序号	气质类型	适应职业
1	变化型：喜爱不断变化的工作和环境，在压力下成绩出色，注意力善于转移	记者、演员、推销员、采购员、公安消防员等
2	重复型：爱好重复的规范化的工作，习惯按计划和标准化的流程办事，对于突如其来的意外和变化会感到焦虑和不安	纺织工、机械工、印刷工、电影放映员、中小学教师等

(续表)

序号	气质类型	适应职业
3	服从型：喜欢做执行者而非决策者，习惯按别人指示办事，不愿独立做决定和承担责任	办公室职员、秘书、翻译人员等
4	独立型：喜欢自主行动并指导他人活动，以独立行动和担负责任为荣，爱对事态发展做出抉择	领导者、管理人员、律师、侦探、警察等
5	协作型：善于让别人按照自己的意愿行动，也能按别人的意愿办事。在与人协作时感到愉快，并常常能得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员等
6	孤独型：喜欢单独行动，不愿与人交往	雕刻、校对、排版等
7	劝服型：判断能力强，喜爱设法使别人同意自己的观点，善于影响他人的态度、观点和判断	作家、政治家、行政工作者、宣传工作者等
8	机智型：临危不惧，善于应付各种险情和危难	公安人员、飞行员、驾驶员、探险家等
9	经验决策型：喜欢按照自己的直觉和经验进行判断、决策、行事，当他人犹豫不决时，能当机立断，做出自己的决定	采购人员、供销人员、个体经营者等
10	事实决策型：喜欢根据事实做出决策，根据充分的调查、检测和统计等证据得出结论	自然科学工作者、检验员、化验员等
11	自我表现型：总想表现自己的爱好和个性，喜欢根据个人情感做出抉择，并通过工作来表达理想	诗人、画家、演员、艺术家、音乐家等
12	严谨型：注重细节的精确，按规则和流程要求自己尽量把工作做得完美	会计、统计、出纳、档案管理

(二) 性格与职业的选择

1. 性格对职业选择的影响

性格是表现在个体对现实的稳定态度及相应的行为习惯中具有核心意义的个性心理特征，是一种与社会相关最密切的人格特征。性格表现了人们对现实和周围世界的态度，并表现在他的行为举止中。它主要体现在对自己、对别人、对事物的态度和所采取的言行上。在求职过程中，性格是构成个体职业选择的重要因素，与职业选择的关系极为密切，两者既彼此制约，又相互促进。

性格中的意志特征与个体的职业选择有密切的关系。意志薄弱的人，遇到挫折、困难通常容易产生退缩心理，从而失去许多磨炼自我及往前发展的机会。缺乏坚韧性的人，无法从事对个人耐力要求比较高的工作，如科研人员、外科医生等。而自制能力弱、任性、怯懦的人，也不适宜去做管理和社会工作。

一般说来，开朗、热情、温和的性格，比较适合从事外贸、涉外、文体、教育、服务等方面的工作以及其他同人交往的职业；多疑、好问、倔强的性格，比较适合从事科研、治学方面的工作；深沉、严谨、认真的性格，比较适合做人事、行政、党务工作；勇敢、沉着、果断与坚定是新型企业家和管理者不可缺少的性格。

就类型而言，性格可以分为外向型和内向型。就求职而言，在面对面的交谈中，一般是外向性格的求职者比较容易获得招聘者的青睐。一项调查显示，在求职面试时，性格外向的

人整体求职成功率高于性格内向的人。其他条件皆占优势的个性内向者，却竞争不过条件不如他的性格外向者的情况也时有发生。这是因为性格外向的人更善于把自己展示给对方，特别是把自己的长处展示出来。性格内向的人即使有真才实学，但由于不善于展示自己，招聘者也无法在短时间内通过感性印象发现他的优势。求职面试中的感性印象，对于招聘者的录用抉择来说有着不可忽视的关键作用。所以说，求职者的性格是影响其求职成败的重要因素。



知识拓展

美国心理学家霍兰德是著名的职业指导专家，提出了性格类型——职业匹配理论。他认为，学生的性格类型、学习兴趣和将来的职业密切相关。他将人的性格分为6种：社会型、企业型、常规型、现实型、研究型和艺术型。

(1) 社会型。他们喜欢社会交往，喜欢有组织的工作，喜欢能让自己发挥社会作用的工作，喜欢讨论人生观、世界观、人生态度等问题。关心他人利益，关心社会问题，愿为团体活动工作，对教育活动感兴趣，往往缺乏机械能力。社会型的职业主要指为大众做事的工作(包括教师、医生、服务员、社团等工作)。

(2) 企业型。他们喜欢竞争，乐于使自己的言行对团体行为产生影响；自信心强，善于说服别人，喜欢加入各种社会团体，喜欢权力、地位和财富，性格外倾，爱冒险，喜欢担任领导角色，具有支配和使用语言的技能，但缺乏耐心和科研能力。擅长管理、销售等工作。

(3) 常规型。他们喜欢有系统、有条理的工作，具有安分守己、务实、友善和服从的特点。适宜从事办公室职员、办事员、文件档案管理员、出纳员、会计、秘书等工作。

(4) 现实型。他们通常喜欢有规则的具体劳动和需要基本技术的工作，擅长技能性职业、技术性职业，但往往缺乏社交能力。粗犷、强壮和务实，情绪稳定，有吃苦精神，生活上求平安、幸福、不激进，倾向于用简单的观点看待事物和世界。适合手工工作和技术工作。

(5) 研究型。他们喜欢智力的、抽象的、分析的、推理的、独立的定向任务，喜欢独立，不愿受人督促，对自己的学识与能力充满自信；擅长解决抽象问题，尊重客观事实而不愿毫无疑问地接受传统。具有创造精神，不喜欢做重复工作，但往往缺乏领导能力。擅长科学研究和实验工作。

(6) 艺术型。他们喜欢通过艺术作品来表达自己的思考和情意，爱想象，感情丰富，不顺从，有创造力，习惯于自省，擅长艺术、文学方面的工作，但往往缺乏办事的能力。适合艺术创作工作(包括音乐、摄影、绘画、文字、表演等)。

2. 血液与人的性格

血液与性格的关系一直是人们津津乐道的话题，学生可对两者关系做一定了解。

(1) 血型与人的性格

O型人：外向直爽，热情好动，富有精力，爱憎分明，见义勇为，有主见。主观自信，急躁好动，有野心，易激发感情。说话易用训人的口气，易得罪朋友。动作粗犷，不灵活，不擅长做细致工作。爱情上多属主动，易被人爱，也易接受别人之爱。这种血型的人长寿者居多。

A型人：精明、理智、内向，不善交际。沉思好静，情绪稳定，忍耐力强。具有独立性，易于守规。做事细心谨慎，但不果断。责任心强，但个性固执。感情含蓄，注重仪表，是处理家务的能手。

B型人：聪明、活跃、敏捷、外向，善交际。兴趣广泛多变，精力分散。大事故少，小事故却不断，真有点“大错不犯，小错不断”的味道。行动奔放，不习惯受束缚，易感情冲动，热心工作，不怕劳累，但缺乏细心和毅力。动作、语言富有感情，易引起他人的注意。爱情上，女性比男性主动。

AB型人：这种血型的人气质明朗，机智大方，办事干净利落，冷静，不浮夸。有的人有领导能力，有的人沉默寡言、满腹心事，待人接物缺乏经验，易吃亏。兴趣广泛，行动有计划，乐于分担责任。在所有领域都能适应，大多比较优秀，一般被公认为能人。

(2) 血型与人的职业

O型人：经营企业、经商、政治、外交能力都很强，善于组织并把自己放于该组织的核心地位。年轻时易更换职业，有经验后善于专攻某一方面。适宜于政治、外交、经营、驾驶、作家、歌星、演员、跳跃项目和棒球运动等。

A型人：善于在一个固定单位有组织地行动，大器晚成者较多。办事细心、认真负责，工作踏实，在处理事务、革新和应用方面有真才实学。适宜于科技、经济规划、作家、歌星、戏剧和短剧演员、摔跤及长、短跑运动等，不宜于驾驶员、客服人员等工作。

B型人：善于从事自由性强的职业，无特定专长的人较多。调查能力强、主意多，能在研究开发方面发挥才干。适宜于科技调查、研究开发、农林水产、节目主持、相声、小品和喜剧演员、棒球、链球及标枪运动等。

AB型人：职业多面手、专长多、能力强，精于调整、调和各类关系，有经营管理、分析设计和规划能力，会推销商品。适宜于政治、外交、经济规划、统计、设计、商业推销、节目主持、相声演员等。

3. 测测你的性格

我们通过一定的测试便可以粗略地掌握自己的性格倾向，从而较好地选择自己比较适应的职业。

(1) 性格类型测试

常用的性格类型测试见表1-2。

表1-2 性格类型测试

指导语：下面的问题可以帮助你判断自己的性格属于哪一类型。每一题的选项中有4个空，如果最符合你的情况，请在选项方框内填入4，其次填3，再次填2，最不符合的填1。

1. 给别人留下的印象可能是：

A. 经验丰富☐

B. 热情☐

C. 灵敏☐

D. 知识丰富☐

2. 我按计划工作时，我希望这个计划能够：

A. 取得预期效果，不要浪费时间和精力☐

B. 有趣，并能和有关人员一起进行☐

C. 计划性强☐

D. 能产生有价值的新成果☐

3. 我的时间很宝贵，所以总是首先确定要做的事情：

- A. 有无价值 ☐ B. 能否使别人感到有趣 ☐
C. 是否安排得当，按计划进行 ☐ D. 是否考虑好了下一步计划 ☐

4. 对我来说，最满意的情况是：

- A. 比原计划做得多 ☐ B. 对别人有帮助 ☐
C. 通过思考解决了一个问题 ☐ D. 把一个想法和另一个想法联系起来了 ☐

5. 我喜欢别人把我看成是一个：

- A. 能完成工作任务的人 ☐ B. 充满热情和活力的人 ☐
C. 办事胸有成竹的人 ☐ D. 有远见卓识的人 ☐

6. 当别人对我无礼时，我往往：

- A. 立即表现出来不快 ☐ B. 心情不快，但能很快消除 ☐
C. 谴责对方 ☐ D. 不去理他，考虑自己的事情 ☐

填好以后，把6个问题中A、B、C、D 4项的分数分别相加，得出4个总分数。分数最高的一项，就是你的性格的基本类型。A为敏感型；B为感情型；C为思考型；D为想象型。

下面我们分别介绍一下这4种性格类型的特点。

- **敏感型**：这类人精神饱满，好动不好静，办事爱速战速决，但是行为常有盲目性。在与他人交往中，往往会拿出全部热情，但受挫折时又容易消沉、失望。这类人最多，约占40%，在运动员、行政人员等各种职业中均有。
- **感情型**：这类人感情丰富，喜怒哀乐溢于言表。别人很容易了解其经历和困难。不喜欢低调的生活，爱刺激，爱感情用事，讲话做事热情洋溢。在生活中喜欢鲜明的色彩，对新事物很有兴趣。与人交往中容易冲动，有时易反复无常，傲慢无礼所以与其他类型的人有时不易相处。这类人约占25%，在演员、活动家和护理人员中较多。
- **思考型**：这类人善于思考，逻辑思维发达，有较成熟的观点，一切以事实为依据，一旦做出决定，能够持之以恒。生活、工作有规律，爱整洁，时间观念强，重视调查研究和精确性。但这类人有时思想僵化、教条、纠缠细节、缺乏灵活性。这类人约占25%，在工程师、教师、财务人员和数据处理人员中较多。
- **想象型**：这类人想象力丰富，憧憬未来，在生活中不太注重小节。对那些不能了解其想法价值的人往往很不耐烦，有时行为刻板、不易合群，难以相处。这类人不多，大约占10%，在科学家、发明家、研究人员和艺术家、作家中居多。

(2) 性格取向测试

常用的性格取向测试见表1-3。

表1-3 性格取向测试

下面有50道题，请根据自己的实际情况做出回答。符合的，则把该问题后面“+”圈起来；难以回答的，则把“？”圈起来；不符合的，则把“-”圈起来。

1. 与观点不同的人也能友好往来。+ ? -
2. 你读书较慢，力求完全看懂。+ ? -
3. 你做事较快，但较粗糙。+ ? -
4. 你经常分析自己、研究自己。+ ? -

5. 生气时, 你总不加抑制地把怒气发泄出来。+ ? -
6. 在人多的场合你总是力求不引人注目。+ ? -
7. 你不喜欢写日记。+ ? -
8. 你待人总是很小心。+ ? -
9. 你是个不拘小节的人。+ ? -
10. 你不敢在众人面前发表演说。+ ? -
11. 你能够做好领导团体的工作。+ ? -
12. 你常会猜疑别人。+ ? -
13. 受到表扬后你会工作得更努力。+ ? -
14. 你希望过平静、轻松的生活。+ ? -
15. 你从不考虑自己几年以后的事情。+ ? -
16. 你经常会一个人想入非非。+ ? -
17. 你喜欢经常变换工作。+ ? -
18. 你常常回忆自己过去的的生活。+ ? -
19. 你很喜欢参加集体娱乐活动。+ ? -
20. 你总是三思而后行。+ ? -
21. 使用金钱时你从不精打细算。+ ? -
22. 你讨厌在工作的時候有人在旁边观看。+ ? -
23. 你始终以乐观的态度对待人生。+ ? -
24. 你总是独立思考回答问题。+ ? -
25. 你不怕应付麻烦的事情。+ ? -
26. 对陌生人你从不轻易相信。+ ? -
27. 你几乎从不主动制订学习或工作计划。+ ? -
28. 你不善于结交朋友。+ ? -
29. 你的意见和观点常会发生变化。+ ? -
30. 你很注意交通安全。+ ? -
31. 你肚里有话藏不住, 总想对别人说出来。+ ? -
32. 你常有自卑感。+ ? -
33. 你不大注意自己的服装是否整洁。+ ? -
34. 你很关心别人会对你有什么看法。+ ? -
35. 和别人在一起时, 你的话总是比别人多。+ ? -
36. 你喜欢独自一个人在房内休息。+ ? -
37. 你的情绪很容易波动。+ ? -
38. 看到房间里杂乱无章, 你就静不下心来。+ ? -
39. 遇到不懂的问题你就去问别人。+ ? -
40. 旁边若有说话声或广播声, 你总无法静下心来学习。+ ? -
41. 你的口头表达能力还不错。+ ? -
42. 你是个沉默寡言的人。+ ? -
43. 在一个新环境里你很快就能熟悉了。+ ? -
44. 要你同陌生人打交道, 常感到为难。+ ? -
45. 常会过高地估计自己的能力。+ ? -
46. 遭到失败后你总是忘不了。+ ? -
47. 你感到脚踏实地地干比探索理论原理更重要。+ ? -
48. 你很注意同伴们的工作或学习成绩。+ ? -
49. 比起读小说和看电影来, 你更喜欢郊游和跳舞。+ ? -
50. 买东西时, 你常常犹豫不决。+ ? -

计分：题号为奇数的题目，每圈一个“+”计2分，每圈一个“？”计1分，圈“-”的计0分；题号为偶数的题目，每圈一个“-”计2分，每圈一个“？”计1分，圈“+”计0分。最后将各道题的分数相加，其和即为你的性向指数。

测试结果：性向指数在0~100之间。由性向指数的数值就可以了解一个人内倾或外倾的程度，如表1-4所示。

表1-4 测试结果分析

总分	性格倾向性
0~19	内向
20~39	偏内向
40~59	中间型(混合型)
60~79	偏外向
80~100	外向

- 内向：具有较高的感受性和较低的敏感性，心理反应速度缓慢，动作迟钝，说话慢慢吞吞；多愁善感，易动情感，但表现微弱而持久。不善于与人交往，在困难面前优柔寡断，在危险面前表现出恐惧和畏缩，在受挫折以后常心神不安，不能迅速地转向新的工作，主动性较差，不能把事情坚持到底。富于想象，比较聪明，对力所能及的事情表现出较大的韧性，并克服重重困难。
- 偏内向：不易动感情，也不易外露，态度慎重、交际适度，对自己的行为有自制力。心理反应缓慢，遇事不慌不忙。可塑性差，适合于不灵活但有条理、冷静持久的工作。因循守旧，缺乏创新精神。性格一般表现为内向，对外界的影响很少做出反应。
- 中间型：属于混合型性格。
- 偏外向：会对一切吸引他注意的东西，做出主动的、兴致勃勃的反应。行动敏捷，有高度的可塑性。容易适应新环境，善于结交新朋友。易动感情，姿态活泼、表情生动，言语具有表达力和感染力。精力充沛、坚定、有毅力。但在平凡和持久的工作中，热情易消退，表现出萎靡不振。
- 外向：具有较高的反应性和主动性。脾气暴躁、不稳重、好挑衅，但性格直率、精力旺盛。能以极大的热情工作并克服前进道路上的障碍，但有时会缺乏耐心。当困难太大而需要特别努力时，有时显得意志消沉，心灰意冷。可塑性差，但兴趣较稳定。

二、我喜欢做什么——兴趣与职业

兴趣是个体积极探究事物的认识倾向，这种倾向带有稳定、主动、持久等特征。人的兴趣是多种多样的，比如物质兴趣与精神兴趣、个人兴趣与社会兴趣等等。兴趣是一种无形的动力，如果一个人对某种职业感兴趣，在工作中就能全神贯注、积极热情，富有创造性地努力完成任务。反之，则会影响其工作积极性，即使再聪明能干，也难以在本专业或本行业中有所建树。有研究表明：如果一个人从事自己感兴趣的职业，那么就能发挥自己全部才能的80%~90%，而且会长时间保持高效率而不感到疲劳；如果对所从事的工作没有兴趣，那么

只能发挥自己全部才能的20%~30%。爱因斯坦曾经说过：“兴趣是最好的老师。”兴趣是努力的原动力，是成功之母。走自己的路，做自己喜欢的事情，选择自己感兴趣的职业，是当今社会最具有典型性的择业观念。

对于兴趣类型的特点和相对应的职业的关系，《加拿大职业分类词典》中做了具体的介绍。我们要充分认识自己的兴趣和爱好，在择业过程中应适当考虑，不能为了暂时的眼前利益而急于选择不适合自己兴趣的职业，这样会让自己在以后的职业生涯中难以体会到工作的乐趣和成就，并限制了个人的发展。

表1-5列出了兴趣类型的特点和与其相对应的职业。

表1-5 兴趣类型的特点和与其相对应的职业		
兴趣类型	特点	对应职业
喜欢与事物打交道	喜欢同事物打交道(比如工具、器具或数字)，而不喜欢与人 and 动物打交道	制图员、修理工、裁缝、木匠、出纳员、会计等
喜欢与人接触	喜欢与他人接触，喜欢销售、采访、传递信息一类的活动	记者、服务员、推销员、营业员、外交联络等
喜欢有规律的工作	喜欢常规的、有规则的活动，习惯于在预先安排好的程序下工作	邮件分类、图书管理员、档案管理员、打字员、统计等
喜欢从事社会福利和助人工作	乐意帮助人，试图改善他人的状况，帮助他人排忧解难	律师、咨询人员、医生、护士等
喜欢做领导者或组织者	喜欢掌管一些事情，希望受到众人尊敬和获得声望，他们在企事业单位中起着重要作用	行政人员、管理人员、辅导员等
喜欢研究人的行为	对人的行为举止和心理状态感兴趣，喜欢谈论人的问题	从事心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育等研究工作以及教育、行为管理等工作
喜欢从事科学技术工作	对分析的、推理的、测试的活动感兴趣，擅长理论分析，喜欢独立解决问题，也喜欢通过实验获得新的发现	从事生物、化学、工程学、物理学、地质学等工作
喜欢抽象的和创造性的工作	对需要想象力和创造力的活动感兴趣	演员、创作人员、设计人员、画家等
喜欢操作机器的技术工作	喜欢运用一定的技术，操纵各种机械，制造产品或完成其他任务	机床工、驾驶员、飞行员、机械制作等
喜欢具体的工作	喜欢制作看得见、摸得着的产品，希望很快看到自己的劳动成果，他们从完成的产品中得到自我满足	厨师、理发师、园林工、室内装饰、手工制作、美容师等

 小案例

文君是某大学市场营销专业的学生，平常喜欢帮助别人，富有爱心，且喜欢做有规律的工作，突如其来的事件会让她不知所措，性格大大咧咧，不大注重细节，人缘好，文笔一般。毕业时她根据自己的专业，来到一家广告公司做市场助理。市场助理的岗位要求员工处事灵活，善于应付突发事件，能撰写市场方案文稿，且重视细节。这样的岗位要求与文君的性格、职业兴趣显然都不相符合，所以文君工作了一年后依然觉得很辛苦，不但在工作上没有找到得心应手的感觉，还丧失了对自己的信心。一年后终于辞职，面临再次择业。

点评：学生在择业时，如果只是根据自己的专业特色去找工作是比较危险的。学生应该综合考量自身的性格、职业兴趣、能力等因素，再慎重决定自己的就业方向。错误的岗位选择不但会浪费学生宝贵的职业生涯时光，还会影响学生的工作情绪和自信心，长此以往，会导致学生真正潜能和才华的浪费，事业发展亦受到很大限制。

三、我能做什么——能力与职业

能力是指个体的才干、技能或能胜任某项工作的主观条件，是个体完成一项目标或者任务所体现出来的素质，是人们在社会实践中的身心力量。能力总是和人完成一定的活动相联系在一起的。离开了具体活动既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。能力的高低直接影响到个体工作的效果。

人的职业能力通常可分为语言能力、数理能力、空间判断能力、察觉细节能力、书写能力、运动协调能力、动手能力、社会交往能力、组织管理能力9个方面。不同的职业要求人有不同的能力，如教师、播音员、记者等职业要求有较强的语言能力；统计、测量、会计等职业要求有较强的数理能力；而画家、建筑师、医生等职业对形态知觉能力要求颇高；手指灵活能力较强的人则适于从事外科医生、乐师、雕刻家等职业。

能力与择业的关系十分重要，是择业的重要依据，是求职者开启职业大门的钥匙。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；就个人论起来，相当，不晓得有多少快乐，不相当，不晓得有多少怨苦。”因此，我们要对自己的能力要有一个正确的判断与评价，在择业时，应根据自己的能力，扬长避短，选准与自己职业能力倾向相同的职业，在强手如林的竞争中让自己立于不败之地。

小案例

某公司适逢销售经理一职空缺。于是，该公司人力资源管理干部张某毛遂自荐担当公司销售经理一职。事前，张某曾和朋友商量是否接受这个职务。他的朋友认为张某当销售经理，自己一定能多少沾点光，于是便积极地怂恿他当销售经理。张某也认为当销售经理很风光，所以便兴致勃勃地争取了聘任。但是，两年后，这家公司销售状况每况愈下，并传出了要追究销售经理责任的风声，最终张某不得不辞去职务。

点评：现实中，销售经理是一个表面看起来风光的职务，但许多人却忽略了其责任、风险也大的事实。张某的失败在于遇到机会时没有冷静地思考自己和新岗位的匹配度，以及个人的能力是否适合新岗位的要求，以至于贸然上任，最终影响了公司的业务，也耽误了个人的发展。

四、我为何而工作——职业价值观

职业价值观是指人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现。理想、信念、世界观

对于职业的影响，集中体现在职业价值观上。价值观是一种内心的尺度，是我们认识和处理事物的一套价值体系，也就是我们在生活和工作中所看重的原则和标准。价值观在人们的职业生涯发展中起到极其重要的并且是决定性的作用，甚至超过了兴趣和个性对自己的影响。

每种职业都有各自的特性，不同的人对职业意义的认识不同与评价不同，这就是职业价值观。职业价值观决定了人们的职业期望，影响着人们对职业方向和职业目标的选择，决定着人们就业后的工作态度和劳动绩效水平，从而决定了人们的职业发展情况。

由于个人的身心条件、年龄、阅历、教育状况、家庭影响、兴趣爱好等方面的不同，人们在职业选择中目标和要求也是不相同的。一般说来，个体在择业中的价值观主要有：工作与家庭生活的和谐，物质保障，良好的工作环境，薪酬和福利，发展平台，名誉，地位，被认可，能帮助他人，能发挥自己的才能，有意义，工作地点，等等。

每个人不可能同时获得这些价值的满足，我们在选择职业时，常常面临着价值观的冲突。例如，在高薪待遇、职业发展、人际和谐、环境舒适、工作安稳等有矛盾时，你究竟最看重什么，左右你选择的往往就是自己内心的职业价值观，它影响着个人的决策。而有些学生对自己的价值观并不是很清楚，因此需要深入了解自己的职业价值观倾向，从而为自己选择理想的职业提供向导。



知识拓展

美国心理学家洛克奇于1973年在《人类价值观的本质》(The Nature of Human Values)中，提出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的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足。

(2) 美感的追求：能有机会多方面地欣赏周遭的人、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物。

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

(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，对周遭的人慷慨。

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

(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，使他人照着自己的意思去行动。

(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：能够追求知性上的刺激，寻求更圆融的人生，在智慧、知识与人生的体会上有所提升。

(13) 协助他人：体认到自己的付出对团体是有帮助的，别人因为你的行为而受惠颇多。

我国专家根据中国人的特点总结，把人的职业价值观分为以下13种类型，各类型的基本含义如下：

(1) 利他主义：总是为他人着想，把直接为大众的幸福和利益尽一份力作为自己的追求。

(2) 审美主义：能不断地追求美的东西，得到美感的享受。

(3) 智力刺激：不断进行智力开发、动脑思考、学习和探索新事物、解决新问题。

(4) 成就动机：不断创新、不断取得成就、不断得到领导和同事的赞扬或不断实现自己想做的事。

(5) 自主独立：能够充分发挥自己的独立性和主动性，按自己的方式、想法去做，不受他人干扰。

(6) 社会地位：所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位，从而使自己得到他人的重视与尊敬。

(7) 权力控制：获得对他人或某事的管理权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物。

(8) 经济报酬：获得优厚的报酬，使自己有足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足。

(9) 社会交往：能和各种人交往，建立比较广泛的社会联系和关系，甚至能和知名人物结识。

(10) 安全稳定：希望不管自己能力怎样，在工作中要有一个安稳的局面，不会因为奖金、工资、调动工作或领导训斥而经常提心吊胆、心烦意乱。

(11) 轻松舒适：希望将工作作为一种消遣、休息或享受的形式，追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境。

(12) 人际关系：希望一起工作的大多数同事和领导人品好，相处在一起感到愉快、自然。

(13) 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。

✎ 第三节 职业自我认知的规律

在古希腊的阿波罗神庙中，刻着为智者所赞同的一句格言：“认识你自己”。这句格言激励着人们不断探索自我、实践自我、超越自我。古希腊大哲学家苏格拉底最早提出了认识自我的命题。他认为在具体的专业领域，他不及政治家、诗人、军事家，但是他能认识自己在这些方面的不足，这正是一种智慧。认识自我并非易事，认识自我的过程艰难而曲折，并且贯穿着人的一生。

尽管如此，个体对职业自我的认知还是存在着一定的客观规律的。掌握这些规律，对正确认知职业自我、做好职业生涯规划有着非常重要的价值。那么，到底有哪些规律呢？本节

将结合大学生心理发展的特点，从帮助大家树立职业生涯发展信心、找到个人的努力方向和职业锚等角度展开叙述。

一、大学时代是职业自我认知的重要阶段

大学时期是我们人生重要的发展时期，这一阶段的核心问题就是自我意识的确立和自我角色的形成。我们经常考虑自己到底是怎样一个人，从别人对自己的态度中，从自己扮演的各种社会角色中，逐渐认清自己。此时，我们逐渐疏远了自己的父母，从对父母的依赖关系中解脱出来，而与同伴们建立了亲密的友谊，从而进一步认识自己，对自己的过去、现在、将来产生一种内在的连续之感，也认识自己与他在外表上与性格上的相同与差别。俄国心理学家科恩，在他的《青年心理学》中指出：“青年期最重要的心理过程是自我意识和稳固的‘自我’形象的形成”“青年期最有价值的心理成果就是发现了自己的内部世界，对于青年来说，这种发现与哥白尼当时的革命同等重要”。

知识拓展

艾里克森把人生分为8个阶段，具体见表1-6。

表1-6 艾里克森人生八阶段学说

阶段	年龄	发展危机	发展顺利	发展障碍
1	0~1岁	信任↔不信任	对人信任，有安全感	与人交往，焦虑不安
2	1~3岁	活泼自主↔羞愧怀疑	能自我控制，行动有信心	自我怀疑，行动畏首畏尾
3	3~6岁	自信↔退缩内疚	有目的方向，能独立进取	畏惧退缩，无自我价值感
4	6岁至青春 期	勤奋进取↔自卑自 卑	具有求学、做事、待人的基本 能力	缺乏生活基本能力，充满失 败感
5	青年期	自我统合↔角色混 乱	自我观念明确，追求方向肯定	生活缺乏目标，时感彷徨迷 失
6	成年期	友爱亲密↔孤独疏 离	与人相处有亲密感	与社会疏离，常感寂寞孤 独
7	中年期	精力充沛↔颓废迟 滞	热爱家庭，关怀社会	不关心别人与社会，缺少生 活意义
8	老年期	完美无憾↔悲观绝 望	随心所欲，安享天年	悔恨旧事，消极失望

大学时期处于人生发展的青年后期和成年早期阶段。在这一时期的主要任务是确立一个正确的自我概念，完成自我认知；能够与别人建立亲密的关系，获得认同。艾里克森认为，发展亲密感、建立良好的社会关系，对于个人进入社会具有重要作用。

二、职业自我认知的规律

自我的认知是一个漫长的探索过程，它可能会伴随我们的一生。在初中、高中阶段，个体始终处于紧张的学习环境之中，没有时间考虑自己的现在、谋划自己的未来。只有进入大学，由于眼界的拓宽，时间的相对宽松，才能真正专心地考虑自我、探索自我和确定自我。

在大学阶段，归结起来我们要回答两个基本问题：“我是谁”“我将走向何方”。而这两个问题恰恰也是职业自我认知的两个核心问题。把握职业自我认知的规律，实现自我意识的统一，不仅是衡量我们心理健康的重要标准，也是促进我们顺利就业的重要条件。

（一）职业自我认知：从自然分化到矛盾加剧

青年时期自我认知的发展是从明显的自我分化开始的。原来完整、笼统的“我”被打破了，出现了两个“我”：主观的我(I)和客观的我(me)，前者表示我是什么，我做什么；后者表示怎样看待我，给我什么。客观上来说，自我意识分化是自我认知开始走向成熟的标志。但伴随着主我和客我的分化，一系列关于自我的矛盾也在加剧，自我不能统一，自我形象不能确立，自我概念不能形成，个体表现出明显的内心冲突，甚至有很大的内心痛苦和激烈的不安感。他们对自我的评价时常处于矛盾之中，对自我的态度常常不断波动，对自我的控制常常不果断。

归纳起来，大学生在自我认知中的矛盾主要表现在以下几个方面。

1. 主观我与客观我的矛盾

由于大学生生活的范围比较窄，学生远离社会，交往多限于老师、同学、父母，交往方式相对简单、直接，因此大学生对自我的认知参照点相对较少，对社会的了解是肤浅的。又加之社会对大学生期望甚高，使学生的自我认识也沾染上了不少光环色彩，而现实生活的自己却很平凡，这种差距给大学生们带来许多迷茫和苦恼。

2. 理想我和现实我的矛盾

这是自我认知中最突出、最集中的表现。大学生们心中承载着无数的梦想，每个人都渴望成就一番丰功伟绩，对自己的未来充满希望。然而，他们较少接触社会，还不能很好地把理想和现实有机结合起来，而且自己的现实条件与自己的理想相差甚远，这给他们带来很大的迷茫和苦恼。因此，大学生需要认识到，理想我与现实我有一定距离是正常的，它可以激励我们奋发图强，积极向上，向着梦想的方向前进；但如果现实我距离理想我太过遥远，迟迟不能趋近、统一，则会引起自我的分裂，导致一系列心理问题，需要特别注意和认真处理。

3. 独立与依附的矛盾

进入大学后，学生的独立愿望非常强烈，希望能尽早摆脱成人的管束和影响，能在经济、生活、学习、思想等各方面独立。但在心理、经济和生活上又不得不依赖成人，无法真正做到独立。这种独立和依赖的矛盾也一直是大学生苦恼的问题。这时大学生应该理智地意识到，独立并非一朝一夕的事情，需要逐渐的努力和积累，可以在他人的帮助和指导下，逐步实现从依附到独立的跨越。

4. 渴望交往和自我闭锁的矛盾

大学生都迫切需要友谊、渴望理解、寻求归属和认同，并有强烈的交往需要，希望和同伴探讨人生的真谛，分享成长的快乐与烦恼。然而，个体的自我表露又受着心灵闭锁的影响，总是不经意地把自己的心灵深藏起来，与别人有意无意地保持一定距离，常存戒备心

理,不能完全敞开心扉交流与沟通。正是这种矛盾冲突,使不少大学生常处于孤独的煎熬中。这些自我认知中出现的矛盾和冲突是心理发展过程中的正常现象,是大学生自我意识迅速走向成熟而又未完全真正成熟的集中表现,也是大学生走向成熟的必经之路。

(二) 职业自我认知: 由矛盾冲突走向自我同一

自我认知分化、矛盾所带来的痛苦不断促使大学生调整自我意识,寻找自我意识的统一,即自我同一性。自我同一,主要指主观我和客观我的统一、自我与客观环境的统一、理想我与现实我的统一。

消除矛盾,获得自我同一的途径有3条:

- (1) 努力改善现实自我,使之逐渐接近理想自我;
- (2) 修正理想自我中某些不切实际的过高标准,使之与现实自我趋近;
- (3) 理想自我和现实自我相互妥协并达到相互统一。

按照心理健康的标准,不管哪种途径达到自我意识统一,只要统一后的自我是完整的、协调的、充实的、有力的,就是积极和健康的统一,就是要建立积极自我或形成自我肯定。这种积极自我的建立是个体在经过痛苦的选择与调整之后,逐渐成长,对自我的认知更加客观理性的结果。积极的自我不仅了解自己的长处和优势,也了解自己的不足与劣势,他能够分析哪些是通过努力可以达到的,哪些是无法企及的,通过对自身的理性认识,进行积极的自我肯定,从而向着理想自我迈进。

小案例

某高职院校三年级学生王某,电气自动化专业,学习成绩中上等,性格活泼开朗,人际关系良好,具有远大理想和抱负,上进心强。进入三年级后,班上的同学都在积极寻找适合自己的职业。王某感到自身条件较好,所以,一心想找个工作环境好、收入高、发展空间大的理想的就业单位。可是半年过去了,王某寄发了200多份求职信,参加了7次大型人才招聘会,与几家自己满意的单位接洽后,都没有被录用。到了临近毕业的时刻,同意录用王某的几家单位都不能在某些方面完全满足他的愿望,他拒绝了。结果到了毕业时王某仍然没有找到他所要找的理想单位,此时他情绪低落,茫然不知所措。

点评: 每个即将踏入社会的大学生都怀揣着梦想,但现实与理想的过大差距使得他们心理不适甚至自暴自弃,变得无所事事,没有动力。当理想与现实发生冲突时,积极的自我调节非常必要,大学生要重新调整和评估自己的理想,做到自我同一。

第四节 职业自我认知的策略与方法

职业自我认知是我们谋求职业发展的出发点和落脚点。个人谋求职业发展的动机、程度与实现愿望完全取决于个人对职业自我的分析及期望的程度,因此掌握职业自我认知的策略与技巧,提高认知水平,加深自我认识,克服自我认知中的偏差,积极悦纳自己,不断超越

自己，就能在自己的职业生涯中得到幸福和快乐，生活能过得喜悦而充实，拥有拼搏的激情和勇气。

一、认知职业自我的方法

(一) 比较法——从“我”与他人的关系中认识自我

他人是反映自我的镜子。与他人交往，是个人获得自我认知的重要来源。家庭中的亲情关系、与朋友之间的友爱关系、与老师之间的师生关系、与社会人士之间的利害关系等都是自我学习与成长的资源，我们可以从中取长补短，获取经验，从而按照自己的实际情况去规划前途。当然，这种与他人的比较并非是随意的，而是应注意下列几点：

第一，比较对象的选择。应选择与“我”有同质性和相似性的比较对象。一个平庸的人如果选择比较的对象是一个出类拔萃的人，其结果可能是感到自己一无是处，自惭形秽，走向自卑；相反，如果他选择的是一个层次极低的人，其结果很可能是夜郎自大，沾沾自喜。

第二，可比性。用他人的优点和自己的缺点相比，或用他人的缺点和自己的优点相比，或以年龄、性别、家庭出身等不可变因素相比，所获得的自我认知是毫无意义和不可信的。

第三，注意对结果的比较。在与他人比较时，重视过程很可能引起自我认知的偏差；相反，重视比较结果所形成的自我认知才是有实际意义的。

大学生正处于人生重要的发展时期，人生目标、职业理想、生活态度等都在形成之中，与他人比较为我们提供了认识自我、了解自我和发展自我的重要标尺，是每个个体认识自我不可或缺的方面。

(二) 经验法——从“我”与事的关系中认识自我

俗话说，不经一事，不长一智。从“我”与事的关系中认识自我，即个体从做事的经验中了解自己。珍惜每一次实践的机会，从实践中总结经验和教训，不断修正自己，这是个体认识自我和提升自我的快速而有效的途径。

当然，每次实践结果的成败得失，其经验的价值也因人而异。对有智慧的人而言，成功、失败的经验都可以促使他走向成功，因为他们了解自己，有坚强的人格特征，善于学习，因而可以避免重蹈失败的覆辙；而对于某些自我比较脆弱的大学生，失败的经验常常会导致其更加失败。因为他们不能从失败中吸取教训，改变策略追求成功，而是受挫后形成害怕失败的心理，不敢面对现实去应付困境或挑战，甚至失去许多良机；而对于那些过于自大的人来说，成功反而可能成为其失败之源，因为他们往往因为一次侥幸的成功而盲目骄傲自大，从而走向失败；或有的同学家境比较好，从小成长过于顺利，一旦失去来自家庭的保护伞，便容易一蹶不振，走向自我放弃。因此，大学生对在实践过程中的成败经验所获得的自我意识也要善于细加分析和甄别。

(三) 反省法——从“我”与己的关系中认识自我

古人曰：“吾日三省吾身。”从“我”与自己关系中认识自我，看似容易实则困难。我

们大概可以从以下几个“我”中去认识自己：

- (1) 自己眼中的“我”。个人实际观察到的客观的“我”，包括身体、容貌、性别、年龄、职业、性格、气质、能力等。
- (2) 别人眼中的“我”。与别人交往时，由别人对你的态度、情感反应而觉察自我。不同的人对自己的反应和评价不同，它是个人从多数人对自我反应归纳的结果。
- (3) 自己心中的“我”。也指自己对自己的期许，即理想我。我们还可以从实际的“我”、自觉别人眼中的“我”、自觉别人心中的“我”等多个“我”来全面认识自己。

现代社会日新月异，随着社会价值观的逐渐多元化，大学生虽然有多个“我”可供认识，但是要形成清晰而稳定的自我观念仍是比较困难的。这就需要我们不断地进行自我反省和思考，从而在诱惑良多的社会中找准自己的定位与生命主轴，让自己从容面对社会考验。

 知识拓展

个人SWOT分析法

SWOT是4个英语单词的缩写：S—Strength(强项)，W—Weakness(弱项)，O—Opportunity(机会)，T—Treat(威胁)。一般来说，强项和弱项从属于个人自身，而机会和威胁则来自于外部环境。比如可以制作一个表格(见图1-1)对自己进行SWOT分析：对于强项要充分利用；对于自己的弱项要弥补；对于机会要尽量抓住；对于威胁要降低其程度。

强项	机会
弱项	威胁

图1-1 个人SWOT分析法

(四) 测评法——运用科学的诊断工具认识自我

测评法是通过采用标准化的量表，按照规定的程序来收集职业心理数据资料的一种方法。该方法中所使用的测验量表是经过编制测验题目、预测、项目分析、合成测验、建立常模等标准化过程编制而成并且被广泛使用的测评量表。测评法源自心理测量学，但研究者又结合职业测评的实际需要对传统心理测量的方法，包括自然观察法、作业量表法、心理实验法、心理投射法、自陈量表法等进行了整合和变通。目前，职业测评中除了沿用心理测量学的方法之外，还拓展了笔试法、面试法和评价中心技术等。

测评法具有很多优势。首先，测评法的客观性程度比较高。这是由测评系统化过程的客观程度决定的。通常测评过程中要求以下诸方面的客观性：刺激的客观性、量化的客观性、推论的客观性。刺激的客观性是指测验刺激或测验的作业，在不同时间对于同一个被试，或同一时间对于不同的被试，其意义都应该是相同的。保持刺激的客观性则要遵照一定的程序

予以控制。量化的客观性是对反应结果进行数量描述的一致程度，或称评测标准的同一性，避免人为因素影响。推论的客观性指对同一结果不同的人所做的推论应该一致，同一个人不同的时间对同一结果所做解释应该相同。其次，一个测量的量表一旦确立，就可在它所规定的问题上和所规定的人群范围内广泛使用，并比较准确地了解这一人群在所用量表上所规定的心理特征。关于测评法的具体运用，我们将在下一章进行专门介绍。

二、完善职业自我的途径

(一) 积极悦纳自我

每个人都知道“自我”是重要的，可总有些人并不真正地尊重自己、爱惜自己。实际上，悦纳自我是发展健全自我的核心和关键。悦纳自我，首先要接纳自己，喜欢自己，欣赏自己。要体会自我的独特性，在此基础上体验对自我的价值感、自豪感和愉快感。其次要无条件地接受自己的一切——优点和缺点，成功的和失败的。接纳自己的不完美既是自信的表现，也是完善自我的起点。因为每个人在外表、能力、个性等方面都有一定的限制。积极悦纳自我的策略是：在每次成功的实践中观察自身的优势，并强化这种优势，逐步发现自己越来越多的闪光点，并将其构成亮丽的人生风景线。

(二) 主动反思自我

主动地反思自己的行为及心理，是健全自我意识、完善自我的根本途径。在实践时，无论人对事，均应全力以赴，使自己的才能得到最大限度的锻炼和提高。每次实践结束后应反省其得失原因，从而不断吸取经验和教训，让自己不断进步。如此往复循环，个体对自我的认识便一步步得到扩展和深化，自我的境界也就自然而然地得到开拓与提升。

(三) 不断超越自我

大学生要给自己树立远大的志向和理想，同时也要注意自身素质的提高。古人说得好，要“齐家治国平天下”须从“修身、养性”开始，即从点滴小事开始，从自我修养的提升开始，做到知行合一。对大学生而言，塑造自我、实现自我是终生努力的目标。

小案例

小李是一个来自农民家庭的孩子，被某高职院校录取，可到了学校以后发现学校与他理想中的大学相去甚远。他哭得天昏地暗，几乎站不起来，他害怕和在名牌大学读书的中学同学联系，也不愿与班里同学交往。当九月明媚的阳光照在开心的大学新生脸上时，他却丝毫也高兴不起来。因为心中的结并没有解开，他学习没有了动力，生活没有了目标，正如大海上漂浮的小舟，完全失去了原来的方向。结果大学第一学期的期末考试，就意外地收获了两门功课不及格的结果。他并没有认真反思自己，而是变本加厉，第二学期他迷上了网络，彻夜上网聊天打游戏。可想而知，第二学期五门功课同时亮起了红灯，学校老师对其进行了严重警告，并有可能拿不到毕业证。这一刻他真的非常懊悔，深深自责。

点评：个体的人生不可复制，而自我发展的不可逆转要求每一位大学生要认真审视自我，珍惜自己的读书机会，为以后进入社会的发展积累能量。因为青春只有一次，而大学经历也只有一次，切忌因小小的挫败感或失望而自暴自弃，辜负了家人和老师对自己的培养，遗憾终生。

第五节 职业自我认知中常见的心理障碍与调适

大学生在自我认知的过程中，有时不能客观地认识和评价自我，从而出现自我认知偏差，甚至造成自我认知障碍，这不仅影响学生的职业定位，而且会影响学生的健康成长。因此，探讨职业自我认知中常见的心理障碍并掌握其调适方法，有助于促进大学生职业心理的健康发展。

一、职业自我认知中常见的几种心理障碍

(一) 过分追求完美

追求完美，乃是人类健康向上的本能，但过分追求完美则易导致自我认知障碍。追求完美的大学生对自己持过高的要求，期望自己完美无缺，却不顾自己的实际状况。此外，由于这部分学生对自己“不完美”之处的过分看重，甚至把一般学生都会遇到的小问题看成是自己“不完美”的大问题，时刻处于对自己不满意的状态之中，从而严重地影响了自己的情绪和自信心。他们对自己十分苛刻，只接受自己理想中“完美”的自我，不肯接纳现实中平凡的或有缺点的自我，其后果往往适得其反，甚至走向不断否定自我的深渊。

(二) 过度自负

人贵有自知之明，过度自负的学生往往过高地估计个人的能力，失去对自我的正确判断。这部分学生通常习惯拿放大镜看自己的长处，甚至把缺点也视为长处；而拿显微镜看他人的短处，把别人细微的短处都找出来。抱有自负自傲心理的人，在求职面试时，往往夸夸其谈，容易给用人单位留下浮躁、不踏实的印象。同时，在自负心理的支配下，部分大学生的就业观念不正确，心理定位偏高，往往不切实际地追求高工资、高待遇的单位，而对一般的工作单位百般挑剔。由于这部分大学生不能正确地认清自己，其结果必然会高不成低不就，难以找到合适的工作。另外，自负者往往以自我为中心，表现出很强的优越感，他们的人际交往模式是“我好，你不好”“我行，你不行”，因而不易赢得他人的好感和信任，人际关系多不和谐，行为做事很难得到他人的帮助，易遭受挫折。

(三) 过度自卑

过度自卑的学生则是对自己的能力评价过低，看不起自己，这是由于平时过多的自我否定而产生的自惭形秽的惯性心理。这类学生往往只看到自我的缺点而忽略了自我的长处，不喜欢自己，不能容忍自己的缺点和弱点，否定、抱怨、指责自己，感到自己什么都不如他

人，处处低人一等，因而常表现出胆怯、畏惧、怀疑等心理，担心被人嫌弃和拒绝，常常逃避问题。这一消极有害的心理严重影响了大学生的就业。例如有些大学生面对招聘者不敢大胆推荐自己，认为自己竞争力不够；有些大学生在求职时羞于表现，不能很好地向求职单位展示自己的才华等，这些行为常常会让学生错失良机，降低了学生的求职成功率。

二、职业自我认知中心理障碍的调适方法

(一) 树立正确的认知观念

这个世界上没有十全十美的人，每个人都有自己的优点和缺点。一件事情的失败不代表任何事情的失败，同样的，一次实践的成功也不代表每次实践的成功。关键是要正确和客观地认识自己的优势与短板所在，要实事求是、公正客观地评估自己，既不自以为是，也不妄自菲薄。

(二) 制定合理恰当的目标

大学生应在充分了解自己的基础上，调整对自己的期望，确立合适的目标。所确立的目标应与自身能力相吻合，善于为自己制定合理的长期目标与近期目标，认清自身的能力，不苛求自己，也不过于被他人的要求和喜好所左右。对于大学生而言，应明确自己的期望是什么，以及这种期望是来自于自我的本身能力和需要，还是来自于他人的期望。只有明确了这一点，才能规划好自己未来的发展方向。

(三) 欣赏他人的长处，接纳自己的不足

每个人既有所长也有所短，要善于发现他人的独特性与长处，不轻易贬抑他人，自觉地把自己和他人、集体结合起来，走出自我的小天地，多设身处地地从他人的角度思考问题。同时，应客观正确地认识自己，无条件地接受自己，发现自己所长，接纳自己所短。从而能做到扬长避短，不断实现自我的成长。

(四) 确立恰当的评价参照标准

人只有在比较中方能定出高低优劣。选择不同的参照标准，比较的结果不同，所起的作用也不同。以弱者为参照会自大，以强者为标准则自卑；表现在行动中，比较的结果既可以激发人的积极性，也可以压抑人的积极性。因而应该选择恰当的标准。其中最关键的是要学会以自己为标准，从自我成长的角度去激励自己，按照自己的条件评定自己的价值，不断实现自我超越。

小案例

刘勇是一名天资聪颖的学生。他对自己要求严格，学习勤奋刻苦，性格开朗自信，要强，好胜，对自己期望很高，具有远大的抱负。一年级第一学期考试后，刘勇学习成绩在全年级排第一，这使他感到非常骄傲。可是当他看到同班几个学习成绩不如他而在学生会当干

事的同学忙前跑后，备受大家关注时，心里很不是滋味，强烈感到自己落后于人。他无法忍受这种受人指使的感觉，于是，新学期刘勇将大量的时间和精力投入社会工作中，很快得到了同学的认可和老师的欣赏。然而，一个人的精力是有限的，尽管他学习非常刻苦，可学习成绩也开始明显下降，他把成绩下降归结为自己不够刻苦努力。一次他考试不及格，就惩罚自己一天不吃饭。就这样，刘勇陷入了恶性循环之中，最终他万念俱灰，感到无颜面对父母、老师和同学，感到自己的存在毫无价值，最后走上自杀的不归之路。

点评：刘勇为自己制定了远超过自己能力的奋斗目标，出现挫折是正常的，可惜的是他没有及时调整自己的心态和目标，也不具有抵抗和应对挫折的能力，从而导致悲剧的发生。

本章小结

1. 职业自我认知是个人谋求职业发展的出发点和落脚点。人在职业上的抉择缘于其对职业自我的不满与期望，只有经过对职业自我的深刻分析，才可以找到与己匹配的职业。而开发职业自我的程度则决定了职业理想的实现程度。

2. 把握职业自我认知的规律和特点，实现自我意识的统一，不仅是衡量我们大学生心理健康的重要标准，也是顺利就业的重要条件。

3. 了解常见的认知心理障碍并掌握其调适方法，既是顺利就业的前提和基础，也是个人职业生涯规划中的重要一环。

核心概念

个体自我 职业自我 职业气质 性格 职业价值观

思考与练习

1. 请在10分钟时间内，不断问自己“我是谁”，并且写下你所想到的个人特征，尽可能多写，然后与同学们交流。

2. 将班级所有的同学分组，5~10人一组围圈坐下。请成员轮流坐或站在圆圈中央，其他人轮流说出该成员的优点及欣赏之处(如性格、相貌、处事……)，然后被称赞的成员说出哪些优点是自己以前察觉的，哪些是自己不知道的。

