

自我认知与职业生涯规划因素剖析



【学习要点】

- (1) 了解自我的气质、兴趣、性格、技能和价值观等特点。
- (2) 通过性格测试及个性判断了解自己的职业人格。
- (3) 结合专业及对职业的认知选择自己的职业目标。



【技能要求】

- (1) 能够进行较为客观的个性分析。
- (2) 能够通过社会环境分析与自我分析,明确自己的职业方向。

引导案例

选择适合自己性格的职业 更好地发挥自身优势

一家公司的老板准备对自己很信任的甲、乙、丙3个人委以重任,计划让他们分别负责公司的业务推广与策划、财务管理、后勤管理工作。究竟该怎么安排他们呢?这个老板想出一个主意:他安排了一次只有他及这3个人参加的会议,会议内容是商谈公司的发展计划,并在开会过程中制造了一起假火警。结果,甲见状后,起身便说:“走,咱们马上离开,然后再想办法。”乙一言不发,立刻冲到屋角处,拿来灭火器寻找火源。丙却坐着不动说:“这里很安全,不可能失火。”

面对同样的情境,3个人的反应都不同。甲主张先离开危险区,说明他沉稳老练,能使自己立于不败之地,表现出性格谨慎、稳重的特点;乙比较勇敢、果断且勇于冒险,表现出他性格中大胆、富于进取的一面;丙对公司的安全设施早已了如指掌,并充分自信,甚至可以说才智过人,也可能早已看出了这个骗局。

经过这一事件后,老板做了如下决定:让甲负责财务管理,乙负责公司的业务推广,丙负责策划和后勤工作。结果证明,这3个人的性格特征符合这3种工作的要求,他们自己的工作岗位上都为公司做出了巨大的贡献。这家公司就是著名的日本索尼公司。

资料来源:汪永芝,赵英.职业生涯规划与实践[M].北京:清华大学出版社,2017.

择业是大学生学有所成、走向社会的一个抉择点,也是人生道路上的一个转折点,职业选择的正确与否,直接关系到人生事业的成败。

在越来越重视自我发展的今天,职业选择要充分考虑人的个性。个性与职业之间的适应性是职业选择的基础,职业要求和个性特征要相互匹配。正处于职业生涯规划发展准备阶段的大学生,需要做的一项非常重要的事情是采取多种认知方式积极进行自我探索,对自己的长处、短处、优点、缺点要有一个清醒的认知,做出正确的职业选择,为将来的职业成功奠定基础。

目前,企业人力资源开发越来越重视开发员工的潜质,心理学的发展也为发现员工潜质提供了测量工具,根据职业性格 MBTI^① 测试,对员工有一个基本了解。MBTI 就是当今流行的一款性格测试工具。企业选拔新员工时开始使用这些心理测量工具。要了解自己的个性心理和职业人格,不但能帮助自己更清楚地了解自我,还可以帮助自己更好地规划自我,发展自我,在人才竞争中获胜。

第一节 自我认知

自我认知是对自己的洞察和理解,包括自我观察和自我评价。自我观察是指对自己的感知、思维和意向等方面的觉察;自我评价是指对自己的想法、期望、行为及人格特征的判断和评估,这是自我调节的重要条件。

自我认知包括对自己的兴趣、性格、技能、价值观、学识、智商、情商、思维方式、道德水准以及社会中的自我等的认知。

在现实中,人们常发现一些人始终兴趣盎然地做着在另一些人看来很无聊、无趣的事情,并取得了骄人的成绩;一些人却成为职业跳蚤总是不停地跳来跳去换工作,到头来一事无成,这实际上是自我认知对职业选择与发展的影响,正确认识自己的人格特征,对今后的职业发展影响越来越重要。本节主要介绍性格、兴趣、技能、价值观、气质等与职业相关的个性心理及其对职业的影响。

一、性格探索

性格是人对现实的稳定态度和习惯化行为方式的总和,表现为个体独特的心理特征。性格是在社会生活中逐渐形成的,同时也受个体的生物学因素影响。受后天生活环境的影响,在行为方式上,个体可能选择进取、平淡、变化、刺激等不同的生活方式,这些选择大多与性格有关。性格表现出一定的习惯性,对职业选择和发展都会产生直接影响。

(一) 性格概述

性格是人们对现实的一种相对稳定的态度以及与之相适应的习惯行为方式。性格是后天形成的,影响性格的因素主要有后天的生活环境、所受教育和先天的气质。性格不仅表现在对人、对自己的态度上,同时也表现在对职业的选择和态度上。

性格是在社会实践中逐渐形成的,一经形成便比较稳定,它会在不同的时间和情况下

^① MBTI 全称 Myers-Briggs Type Indicator,是一种自选型、自我报告式的性格评估工具,用以衡量和描述人们在获取信息、做出决策、对待生活等方面的心理活动规律和性格类型。

表现出来。性格的稳定性并不意味着它一成不变,性格也具有可塑性。性格是在生活中形成的,一个人生活环境的重大变化,也一定会带来性格上的显著变化。

有一个简单有趣的测试:请把双手放在胸前,将十指交叉握在一起。观察左拇指在上方还是右拇指在上方。

如果左拇指在上方,那么他属于“感性”或“艺术型”性格,大脑右半球功能比较占优势,富于情感,想象力丰富,多愁善感,具有文学家、艺术家的气质。这类人说话具有感性,思维具有发散性等特征,适合去做一些有创意性的工作。

如果右拇指在上方,那么他属于“理性”或“思维型”性格,大脑左半球功能比较占优势,富于理智,善于思考,逻辑性强,具有思想家、政治家、科学家的气质。这类人说话严谨,适合去做一些研发性的工作。

关注性格差异对职业选择的影响能帮助人们选择自己的职业发展方向。职业分工越来越细,使企业人力资源部门开始关注个体性格特征的差异,从而引起工作差异。目前,一些企业开始引入性格测试,把性格测试作为选择某些岗位员工的必备程序,今后采用性格测试招聘新员工的做法在企业招聘中会越来越普遍。

(二) 性格与职业

每个人的性格天生有自己的不同倾向,这些倾向的方向、程度都不同,但是不能用对错或者好坏来衡量。近年来,国外用人单位在选人时认为性格比能力重要。其原因是如果一个人能力不足,可通过培训提高;但一个人的性格与职业不匹配,要改变起来就困难多了。所以在招聘时,将性格的测试放在首位,当性格与职业相匹配时,才对其能力进行测试检查。

由于人们从事的职业各自具有不同的特点,因而对从业人员的性格特点也会提出不同的要求。一般来说,开朗、活泼、热情、温和的性格,比较适合从事外贸、涉外工作、文体工作、教育工作、服务工作以及其他同人群交往多的职业;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;而勇敢、沉着、果断与坚定是新型企业家和管理者不可缺少的性格。

有人说“性格决定命运”,性格对人的职业生涯成败起着举足轻重的影响。如果从事的职业与性格相适应,工作就会得心应手,心情舒畅,也容易取得成就。如果性格特点与从事的职业不相适应,这种性格就会阻碍工作任务的完成,使人感到被动,缺乏兴趣并难以胜任,即使能够完成工作任务,常常也会感到疲倦或力不从心,精神紧张。

性格类型与职业要求的最佳匹配,使人们成为更有效的工作者,这样人们可以每天都去工作,并且喜欢自己所做的事情。

(三) 性格的分类

1921年,卡尔·荣格(Carl Jung)在其著作《心理类型学》中从3个维度将性格分为能量获得途径:外向—内向;注意力的指向:感觉—直觉;决策判断方式:思考—情感。

嘉芙莲·谷嘉·布里格斯(Katharine Cook Briggs)、伊莎贝·碧瑞斯·迈尔斯(Isabel Briggs Myers)在卡尔·荣格的基础上加入了第四个维度,采取行动方式:判断—知觉,构

建了四维八极模型,编制了《迈尔斯—布里格斯类型指标》(Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)。目前,职业生涯规划用于对性格的测评主要采用的是迈尔斯—布里格斯个性分析指标(MBTI)性格分类。

1. 外向 Extroversion—内向 Introversion(EI)

外向型注意力和能量主要指向外部世界的人与事,而从与人交往中得到活力。

内向型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。外向型、内向型特点如表 3-1 所示。

表 3-1 外向 Extroversion—内向 Introversion(EI)

外向型特点	内向型特点
热情洋溢 生机勃勃,善于表达 听、说、想同时进行 语速快,嗓门高 注意力容易分散 喜欢人多的场合 关注问题的广度 能量来自与外界的互相作用	冷静,谨慎 稳重,不愿意主动表达 先听,后想,再说 语速慢,语调平稳 注意力很集中 喜欢独自消磨时间 关注问题的深度 能量来自内心的思考与推理

2. 感觉 Sensing—直觉 Intuition(SI)

感觉型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入微,特别关注现实。

直觉型通过想象、无意识等超越感觉的方式来获得信息。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。

感觉型、直觉型特点如表 3-2 所示。

表 3-2 感觉 Sensing—直觉 Intuition(SI)

感觉型特点	直觉型特点
关注事实存在 谈话目标清楚,方式直接 思维连贯 喜欢从事实性的工作 留心细节、现在 对身体敏感 以客观现实为依据	关注事物背后的意义 谈话目标宏观,方式复杂 思维跳跃 喜欢从事创造性的工作 关注总体、未来 精力集中于自己的思想 习惯比喻、推理与暗示

3. 思考 Thinking—情感 Feeling(TF)

思考型通过分析某一行动或选择的逻辑后果来做出决定。会将自己从情境中分离出来,对事件的正反两方面进行客观地分析。从分析和确认事件中的错误并解决问题中获得活力。目标是要找到一个能应用于所有相似情境的标准和原则。

情感型喜欢考虑对自己或他人来说什么是重要的。会在头脑中将自己放在情境所牵涉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。从对他人表示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。

思考型、情感型特点如表 3-3 所示。

表 3-3 思考 Thinking—情感 Feeling(TF)

思考型特点	情感型特点
行为冷静,公事公办 关注事情的客观、公平 很少赞扬别人 言语平实、生硬 坚定、自信 遵照客观逻辑推理 人际关系不敏感	行为温和,注重社交细节 关注个人感受与价值观 习惯赞美别人 言语友善、委婉 犹豫、情绪化 倾向主观想法与道德评判 尽量避免争论和矛盾

4. 判断 Judging—知觉 Perceiving(JP)

判断型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。按计划和日程安排办事对他们来说很重要。从完成任务中获得能量。

知觉型喜欢以一种灵活、自发的方式生活,更愿意去体验和理解生活而不是去控制它。详细的机会或最后决定会使他们感受到被束缚。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,善于调节自己以适应当前场合的需要,并从中获得能量。

判断型、知觉型特点如表 3-4 所示。

表 3-4 判断 Judging—知觉 Perceiving(JP)

判断型特点	知觉型特点
正式,严肃 保守,谨慎 习惯做决定,有决断 条理清楚,计划明确 急于完成工作 遵守制度、规则与组织 喜欢确立目标,然后去努力实现 外表整洁,环境干净	随意,自然 开放,灵活 做事拖拉,不愿做决定 缺乏条理,保持弹性 喜欢开始一项工作 常常感觉到被束缚 经常改变目标,偏好于新的体验 着装以舒服为标准,不在意环境

以上 4 个维度仅仅对人的性格倾向做了简单的划分,MBTI 类型将以上 4 个维度结合起来,形成 16 种性格类型,分别具备以下特点,如图 3-1 所示。

(四) 运用 MBTI 需要注意的问题

在 MBTI 测评结束时,避免绝对地看待测评结果,每个人都同时具备一个维度的两个倾向,而不是只有其中一个倾向。每个人对某一维度的某个倾向有天生的偏爱,当处于偏爱的倾向时,往往表现更佳,感觉更有效率,而且精力充沛。

对性格类型的最终判定者是自己。可以通过性格类型来理解和原谅自己,但是不能以此作为逃避现实的借口。性格中的态度和行为倾向可以发生改变,但那是一个“能量消耗”