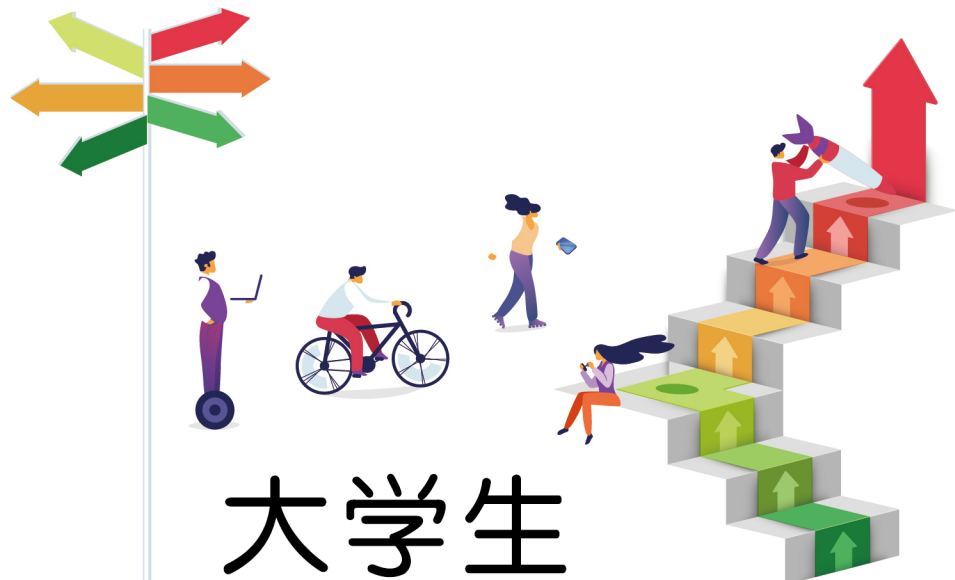


免费提供
精品教学资料包
服务热线: 400-615-1233
www.huatengedu.com.cn



大学生

求职与就业指导

DAXUESHENG
QIUZHI YU JIUYE ZHIDAO

ISBN 978-7-5608-9404-1



9 787560 894041 >

定价: 39.00元

高等院校基础课程精品教材

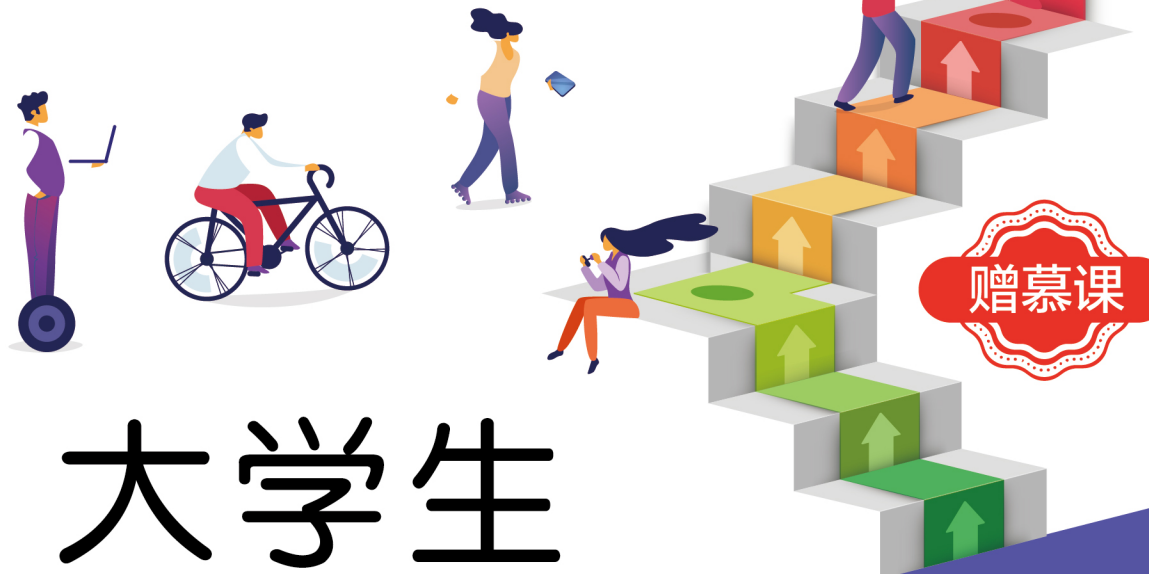
大学生求职与就业指导

主编 周勇军 吴勇 林树生

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS



高等院校基础课程精品教材
高等教育信息化改革创新教材



大学生

求职与就业指导

DAXUESHENG
QIUZHI YU JIUYE ZHIDAO

主编 周勇军 吴勇 林树生

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS



智慧学习平台

高等院校基础课程精品教材
高等教育信息化改革创新教材



大学生

求职与就业指导

DAXUESHENG

QIUZHI YU JIUYE ZHIDAO

主 编 周勇军 吴 勇 林树生
副主编 苏清山 刘 键 曾富珍 刘 标



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

本书紧跟时代步伐,贴近时代热点,努力突出实用性。全书共分为七章,内容分别为正确认识自我、职业世界探索、大学生就业概述、就业准备、求职材料的撰写、求职的方法与技巧、大学生就业与职业生涯中的法律保护。

本书既可作为高等院校公共基础课教材,也可供相关工作人员参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

大学生求职与就业指导 / 周勇军, 吴勇, 林树生主编. --上海: 同济大学出版社, 2020. 8(2021. 8 重印)

ISBN 978 - 7 - 5608 - 9404 - 1

I. ①大… II. ①周… ②吴… ③林… III. ①大学生-职业选择-高等学校-教材 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 132953 号

大学生求职与就业指导

周勇军 吴 勇 林树生 主编

责任编辑 叶 倩 责任校对 杨 艳 封面设计 黄燕美

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址: 上海市四平路 1239 号 邮编: 200092 电话: 021 - 65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 大厂回族自治县聚鑫印刷有限责任公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 11

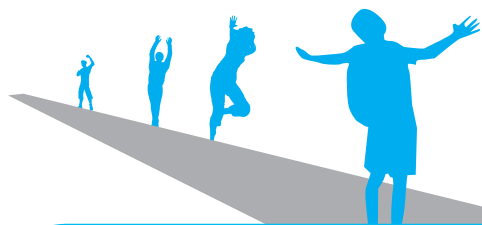
字 数 228 000

版 次 2020 年 8 月第 1 版 2021 年 8 月第 2 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5608 - 9404 - 1

定 价 39.00 元

本书若有印装质量问题, 请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究



Preface

前言

目前,我国高等教育教学改革正在深入进行,高校教材建设取得了显著的成效。但从整体上看,教材建设仍不能很好地适应高等教育发展的需要,主要表现在:缺乏科学理论的支持,缺乏行业支持,缺乏对实际行业的调查研究和深入了解,缺乏对职业岗位所需的专业知识和专项能力的科学分析,出现体系不明、内容交叉或重复、脱离实际、针对性不强等问题;与专业课程相配套的实践性教材严重不足;同类教材建设缺乏统一标准,相关课程的教材内容自成体系,缺乏沟通衔接;版本偏老或内容陈旧,不能及时将新法规、新知识、新案例反映到教材中。

在此背景下,编者根据教育部相关文件精神,结合当前高等院校毕业生的就业形势,针对大学生就业过程中可能面临的问题编写了本书。

在编写本书的过程中,编者坚持理论与实践相结合、普遍性与特殊性相结合、理论指导与技术指导相结合的原则,遵循“贴近实际、注重实效、有所创新”的基本思路,从以下方面打造本书的优势和特色。

(1) 定位突出强调“以就业为导向”。通过对实际行业的调查研究和深入了解,对职业岗位(群)所需专业知识和专项能力的科学分析,以科学的课程理论为支持,力求与就业市场相结合,充分体现出“以就业为导向,以能力为本位,以学生为中心”的风格,从而更具实用性和前瞻性。

(2) 力求在编写风格和表达形式方面有所突破,以学习目标和案例导入作为每章的切入点展开内容,以实践演练作为每章内容的结尾,实现理论与实践的结合,全面提升学生解决问题的实战能力。

(3) 在“互联网+”教材的建设方面进行了积极的探索,书中设置了一些针对特定知识点的二维码,学生扫描二维码即可在移动端学习

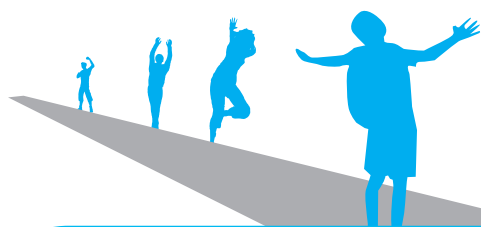
相关内容,实现随时随地学习。另外,赠送的“大学生就业指导”慕课可满足学生线上学习的需要。

本书由周勇军、吴勇、林树生任主编,苏清山、刘键、曾富珍、刘标任副主编。

在编写本书的过程中,编者参考了一些文献资料,在此对相关作者致以诚挚的谢意。

由于编者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请广大读者批评指正。

编 者



Contents

目 录

第一章	正确认识自我	1
	学习目标	1
	案例导入	1
	第一节 自我认知概述	1
	第二节 兴趣的探索与分析	2
	第三节 需要、动机和价值观的探索与分析	8
	第四节 能力和技能的探索与分析	13
	第五节 气质和性格的探索与分析	17
	第六节 人格的探索与分析	20
	实践演练	28
第二章	职业世界探索	29
	学习目标	29
	案例导入	29
	第一节 专业与职业	30
	第二节 职业环境分析	36
	第三节 职业发展的特点和趋势	39
	实践演练	45
第三章	大学生就业概述	46
	学习目标	46
	案例导入	46
	第一节 就业形势	47
	第二节 就业市场	55
	第三节 就业政策	63

	实践演练	69
第四章	就业准备	70
	学习目标	70
	案例导入	70
	第一节 就业知识准备	71
	第二节 就业心理准备	75
	第三节 个人能力的提升	88
	实践演练	99
第五章	求职材料的撰写	100
	学习目标	100
	案例导入	100
	第一节 自荐信	100
	第二节 个人简历	106
	第三节 毕业生就业推荐表	111
	实践演练	113
第六章	求职的方法与技巧	114
	学习目标	114
	案例导入	114
	第一节 收集就业信息	114
	第二节 自荐	122
	第三节 笔试	127
	第四节 面试	133
	实践演练	144
第七章	大学生就业与职业生涯中的法律保护	145
	学习目标	145
	案例导入	145
	第一节 就业协议书与毕业生权益保护	146
	第二节 劳动合同	158
	实践演练	169
	参考文献	170

第一章 正确认识自我

学习目标>>>

1. 了解自我认知的含义及其与职业定位的关系。
2. 理解职业兴趣的含义及其对职业发展的影响。
3. 了解霍兰德职业兴趣理论,掌握职业兴趣的测评方法。
4. 掌握职业价值观的测评方法。
5. 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。
6. 了解气质的含义及类型和性格的含义及特征。
7. 掌握人格的含义及其与职业的关系。

+ 案例导入

一位哲学家搭乘一个渔夫的小船过河。行船之际,这位哲学家问船夫:“你懂数学吗?”船夫说:“不懂。”哲学家说:“那你至少失去了一半生命。”哲学家又问:“你懂哲学吗?”船夫说:“也不懂。”哲学家说:“那你就失去了80%的生命。”突然,一个巨浪把船打翻了,哲学家和船夫都掉到了水里。看着哲学家在水中拼命地胡乱挣扎,船夫就问他:“你会游泳吗?”哲学家说:“不……会……”船夫说:“那你就失去了整个生命。”

哲学家的学问很明显远远高于船夫,但是,哲学家的学问再高深,相对于行船与游泳来说,都毫无用处。社会环境复杂多变,什么情况都会发生,因此,需要不断学习,提高自身各方面的能力,这样才能应对各种变化情况。

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,是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,是指人的自我认知可以分成若干要素,如对自己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,才能获得持久的发展。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、了解自己与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规划路线,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有趣、乐趣和志趣三个阶段。有趣是兴趣形成的第一个阶段,处于这一阶段的兴趣与对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,在这一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力投入到工作中去,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,即使遭遇不如意或挫折,也能迅速调整心态并继续坚持下去。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。郭晶晶曾是跳水“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。她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。再如,在学校里被人称为“低能儿”



微课
兴趣与职业
生涯

“傻瓜”的爱迪生却在发明王国中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中却异常聪明和敏锐。正是兴趣让这些曾被认为“愚笨”的人成了人们眼里的天才。因此，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(Holland)的职业兴趣理论建立在以下三个假设之上：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；职业环境可以分为相对应的同名称的六大类；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 1-1 所列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 1-1 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
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	主要是指组织并影响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，组织领导者、管理者等

续表

类 型	劳 动 者	职 业
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

霍兰德划分的六大职业类型并不是并列的,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 1-1 所示为霍兰德职业类型模型。

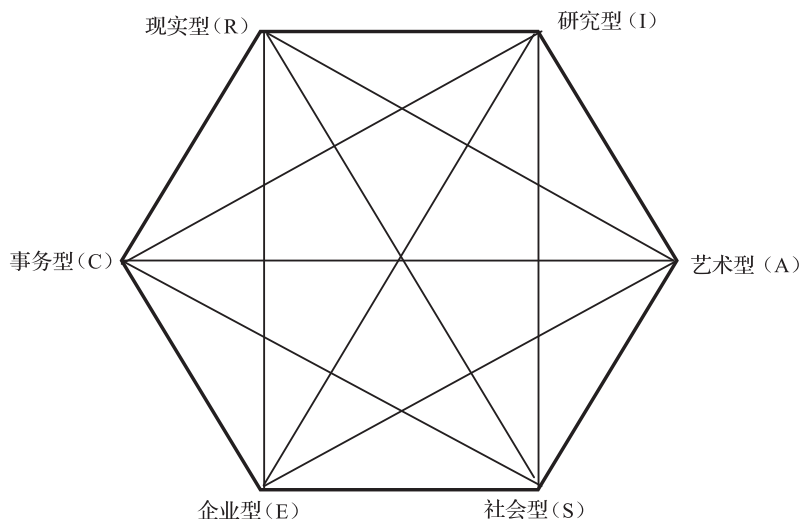


图 1-1 霍兰德职业类型模型

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,这样可以更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,寻求相邻甚至相隔的职业环境,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，这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。

自我测评

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6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”

这个岛上处处耸立着现代建筑标志。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。

游戏中各个岛屿所对应的职业兴趣类型如下(重点看自己所向往的排在第一位的岛屿,然后看第二位,再看第三位,并对应查看每个类型喜欢的活动和职业):

A 岛

喜欢的活动:倾向于理想化,做事追求完美。通常情况下,艺术的测试不是指做艺术工作,而是指工作中的艺术,倾向于将事情做得漂亮、有美感、有情调、锦上添花,追求完美。

喜欢的职业:艺术方面(演员、导演、艺术设计师、摄影师、雕刻家、建筑师、广告制作人)、音乐方面(歌唱家、作曲家、乐队指挥)、文学方面(小说家、诗人、剧作家)。

C 岛

喜欢的活动:组织和处理数据,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。

喜欢的职业:会计师、银行出纳、簿记、行政助理、秘书、档案文书、税务专家和计算机操作员、投资分析员。

E 岛

喜欢的活动:喜欢领导和影响别人,为了达到个人或组织的目的而善于说服别人;希望成就一番事业。

喜欢的职业:商业管理、律师、政治运动领袖、营销人员、市场或销售经理、公关人员、采购员、投资商、电视制片人和保险代理。

I 岛

喜欢的活动:处理信息(观点、理论);探索和理解、研究那些需要分析、思考的抽象问题;独立工作,不善于领导他人。

喜欢的职业:工程师、生物学者、系统分析员、天文学家、药剂师、动物学者、化学家、科学报刊编辑、地质学者、医生。

R 岛

喜欢的活动:愿意从事事务性的工作,喜欢户外活动或操作机器,而不喜欢在办公室工作。

喜欢的职业:计算机硬件人员、摄影师、制图员,机械装配工及制造业、技术贸易业、机械业、农业、技术、军事类工作。

S 岛

喜欢的活动:帮助别人,喜欢与人合作,热情关心他人,愿意帮助别人解决困难。

喜欢的职业:导游、教育行政人员、福利机构工作者、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、学校领导。

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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。最后,职业可以让人充分利用所学的知识,发挥自己的能力,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、权力、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。

自我测评

自我需要

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称为内在动机,由外部环境引起的动机称为外在动机。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。内部动机可以使行为稳定、持久,有利于事业的成功,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,并对内、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部动力。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,就可能很难在这个岗位上工作下去。

(二) 价值观的类型

美国心理学家罗克奇(Rokeach)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、协助他人这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7个价值取向,即能推动社会发展,助人、为社会服务,得到人们的高度评价,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6种类型,并将个人适合的职业类型与之相对应,这6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。

自我测评

价值观排序

将以下 21 种价值观做成小卡片,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、权力、创造性、宗教信仰。

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,从而审视自己的价值观。

(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,最大限度地发挥能力,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。



微课

价值观与职业
生涯

小案例

方小明毕业于北京一所大学的计算机专业。毕业那一年,他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,他刻苦学习,准备公务员的考试。他的笔试成绩比较高,顺利进入面试。但是,面试感觉很糟糕,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,也更进一步地认识了自我。

(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观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。近二十年来,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,如于海波的师范生职业价值观量表(2001),但因其不具有通用性,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,然后从观察者的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。

自我测评

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,从而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?完成下面12个句子,你便可以找到一些答案。

如果我有500万元,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_____。

我生命中最开心的事情是_____。

我认为我自己是_____。

熟知我的人认为我是_____。

我相信_____。

第四节 能力和技能的探索与分析

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。用人单位在进行招聘时,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。能力是与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需的,但不是音乐创作所必需的,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,所以它们属于智力的范畴,思维力是智力的核心,代表着智力的发展水平。



微课
能力

(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,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,又为人类做出了杰出的贡献,称为天才,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,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,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,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。因此,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。



小案例

陈军,计算机专业学生,学习刻苦,老师讲的、课本上的内容都学得很透彻,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,他笔试都顺利过关,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。因此,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。应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。因此,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美国心理学家韦克斯勒(David Wechsler)于1955年编制,在1981年和1997年经过两次修订的韦氏成人智力测验(Wechsler adult intelligence scale, WAIS-RC)及联合型瑞文测验(combined Raven test, CRT)。

1. 韦氏成人智力测验

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1-2是由韦氏成人智力测验(WAIS-RC)得出的智力等级分布表。

表 1-2 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%
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

本测验为非文字智力测验,根据英国心理学家瑞文(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人的智力测量。本测验的量表分数是先将被试者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 1-3 列出了联合型瑞文测验(CRT)得出的瑞文智商分级标准。

表 1-3 瑞文智商分级标准

智商分等	智 商	理论分布
130 及以上	极优	2.2%
120~129	优秀	6.7%
110~119	中上(聪明)	16.1%
90~109	中等(一般)	50%
80~89	中下(迟钝)	16.1%
70~79	边缘	6.7%
70 以下	智力缺陷	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,日本劳动省对 GATB 进行了日本版的标准化,制成《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动力性质的心理特征。气质相当于人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、黏液质和抑郁质。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,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。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) 黏液质。黏液质的人又称为安静型,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,不为无谓的原因而分心,一般不做无把握的事。黏液质的人态度持重,交际适度,不做清谈,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。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。适合从事稳定的、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。适合从事安静细致的工作,如校对、打字、排版等。

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型的人的外表像B,内在像A。

上述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。因此,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部分。

1. 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. 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. 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、容易悲观等。

4. 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人对事物所特有的、比较恒常的倾向,同时也决定了其他特征。因此,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,而黏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黏液质或抑郁质气质,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的职业,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。



微课
气质与职业



微课
性格与职业

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,该连续体称为量表。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。随意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,其中最著名的测验就是 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,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。被测试者做出反应时,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。

主题统觉测验是由美国心理学家 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。进行测验时,主测者按顺序逐一出示图片,要求被测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。

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。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科医生、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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。指向内部称为内向,指向外部称为外向,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,有时难以适应环境的变化,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。

自我测评

测测你是内向还是外向

计分说明:

在下列试题中:单数题,回答“是”记0分,“不确定”记1分,“否”记2分;双数题,回答“是”记2分,“不确定”记1分,“否”记0分。

测试问题如下:

1. 在大庭广众面前会感到不好意思。



2. 对人一见如故。
3. 愿意一个人独处。
4. 喜欢表现自己。
5. 与陌生人难打交道。
6. 开会时喜欢坐在被人注意的地方。
7. 遇有不愉快的事情,能抑制感情,不露声色。
8. 在众人面前能爽快地回答问题。
9. 不喜欢社交活动。
10. 愿意经常和朋友在一起。
11. 不轻易将自己的想法告诉别人。
12. 只要认为是好东西立即就买。
13. 爱刨根问底。
14. 容易接受别人的意见。
15. 凡事很有主见。
16. 喜欢高谈阔论。
17. 在会议休息时,宁肯一个人独坐也不愿同别人聊天。
18. 做决定爽快。
19. 遇到难题非弄懂不可。
20. 常常未等别人把话讲完,就觉得自己已经懂了。
21. 不善与人辩论。
22. 遇有挫折不易丧气。
23. 时常因为自己的无能而沮丧。
24. 碰到高兴的事极易喜形于色。
25. 常常对自己面临的选择犹豫不决。
26. 不大注意别人的事。
27. 喜欢将自己与别人进行比较。
28. 经常憧憬未来。
29. 容易羡慕别人的成绩。
30. 相信自己不比别人差。
31. 注意别人对自己的看法。
32. 不大注意外表。
33. 发现异常现象容易想入非非。
34. 即使做了亏心事,也很快就遗忘。
35. 总是把家里收拾得干干净净。
36. 自己放的东西常常不知在哪里。
37. 做事很细心。

38. 对于别人的请求乐于帮助。
39. 十分注意自己的信用。
40. 热情来得快,消退得也快。
41. 信奉“不干则已,干则必成”。
42. 做事情更注意速度而不是质量。
43. 一本书可以反复看几遍。
44. 不习惯长时间读书。
45. 办事大多有计划。
46. 兴趣广泛而多变。
47. 学习时不易受外界干扰。
48. 开会时喜欢同人交头接耳。
49. 作业大都整洁、干净。
50. 答应别人的事情经常会忘记。
51. 一旦对人有看法就不易改变。
52. 容易和人交朋友。
53. 不喜欢体育运动。
54. 对电视节目中的球赛特别有兴趣。
55. 买东西前总要估量一番。
56. 不怕做从来没做过的事情。
57. 遇有不愉快的事情可以生气很长时间。
58. 自己做错了事,容易承认和改正。
59. 常常担心自己会遭遇失败。
60. 容易原谅别人。

计分:

把每个小计分相加得总分,总分:90 以上为典型外向;81~90 为较外向;71~80 为稍外向;61~70 为混合型(略偏外向);51~60 为混合型(略偏内向);41~50 为稍内向;31~40 为较内向;30 及以下为典型内向。

测试结果说明:

(1) 内向者沉郁、安静、处事谨慎、优柔寡断、富有想象、动作缓慢、应变能力较弱、不善社交。

(2) 外向者开朗、活泼、善交际、感情外露、不拘小节、独立性强、易适应环境、易轻信、易冲动。

性格的内外向是人最基本的性格特征,各有优缺点,并不说明孰优孰劣,所以测试后,可以在把握自己的性格后,充分发挥其优势,尽量摒弃其劣势。

（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,是一个人行为的最终根源。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,而不是用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、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两个维度为坐标轴,构成一个直角坐标系,即艾森克人格类型维度,如图 1-2 所示。

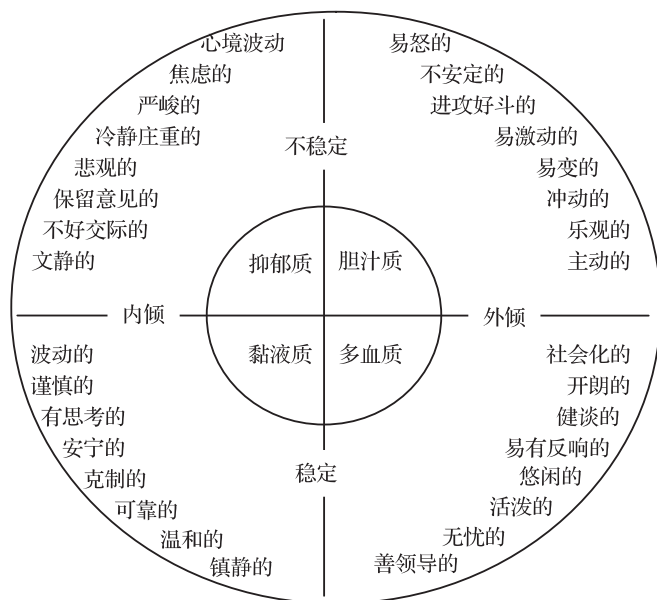


图 1-2 艾森克人格类型维度

上述坐标轴系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与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，才能有利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，职业动机、职业适应感、职业成功率、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，即人格中除能力以外的部分。人格的测评方法一般有结构明确的自陈式量表和结构不明确的投射技术两类。

（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(sixteen personality factor questionnaire,16PF)和艾森克人格问卷(eysenck personality questionnaire,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,根据得分可以了解被测者的人格特征。卡氏 16 种人格因素测验(16PF)结果分析见表 1-4。

表 1-4 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

续表

因素	低分者特征	高分者特征
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。得分为43.3~56.7分的是中间型;得分为38.5~43.3分或56.7~61.5分的是倾向型;得分为38.5以下或61.5分以上的是典型型。内外向(E)维度:得分为43.3~56.7分的是中间型,得分为38.5~43.3分的是倾向内向,得分为56.7~61.5分的是倾向外向,得分为38.5分以下的是典型内向,得分为61.5分以上的是典型外向。神经质(N)维度:得分为43.3~56.7分的是中间型,得分为38.5~43.3分的是倾向情绪稳定,得分为56.7~61.5分的是倾向情绪不稳定,得分为38.5以下的是典型情绪稳定,得分为61.5分以上的是典型情绪不稳定。艾森克人格问卷测验结果解释如图1-3所示。

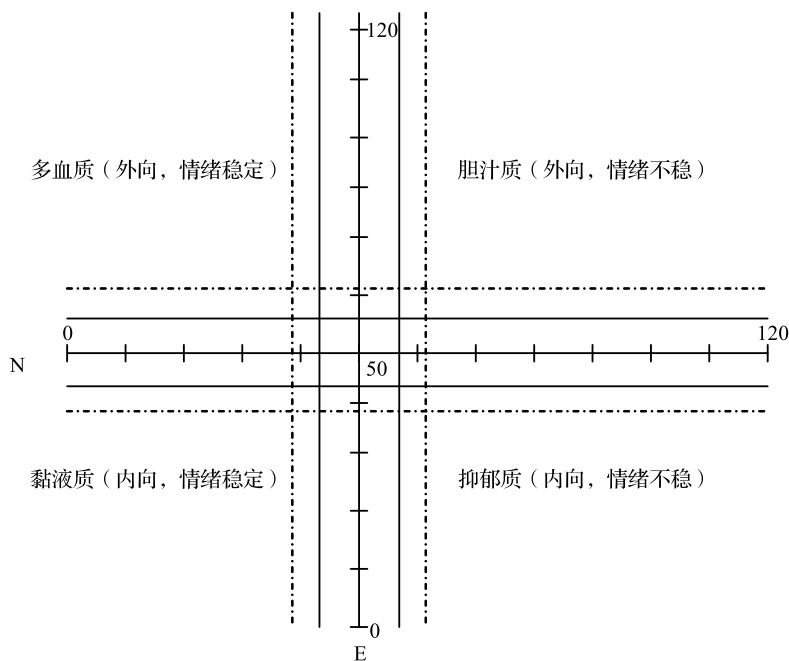


图 1-3 艾森克人格问卷测验结果解释

(二) 投射技术

投射技术在性格测评的内容中已做过介绍,在此仅介绍一下罗夏测验。罗夏测验又称罗夏墨迹测验,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。主测者的问题很简单,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,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。”自知是指自己了解自己,明是指看清事物的能力。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,才能选择一份合适的职业,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。



实践演练

李森今年30岁,在一家公关公司就职。他大学毕业后已经更换了8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。频繁地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?