

第四章 职业决策

第一节 职业决策概述

第二节 职业决策的原则与方法

第三节 职业生涯目标的确立

第四节 职业决策计划与措施

本章小结

第一节 职业决策概述

一、职业决策的意义

决策就是个人在两个或两个以上的选项之间选择、决定的过程，或者说决策是个人在众多可行的方案之中，选择最令自己满意的方案的过程。具体而言，决策就是指个人将获得的信息资料加以组织，然后在众多的选项中进行评估、探索、选择并付诸行动的过程。

第四章 职业决策

在职业选择中，通常也需要我们做出有利于职业发展的决定，这就是职业决策。职业决策是一个复杂的认知过程，通过此过程，决策者组织有关自我和职业环境的信息，仔细考虑各种可供选择职业的前景，最后做出职业行为的公开承诺。职业生涯决策主要由目标、选择和结果构成。最终所要达到的目标是职业生涯决策存在的根本。

二、职业决策的影响因素

决策难，原因有二：其一是决策总是具有风险性，要求我们为其后果承担责任；其二是决策具有复杂性，有诸多因素可能会影响到我们的最终决策。职业辅导理论家克朗伯兹(Krumboltz)将影响个人职业决策的因素划分为以下四类。

(一) 遗传特征与特殊能力

遗传特征包括种族、性别、仪表和身体健康程度等；个人的特殊能力包括职业偏好、智力、音乐能力、美术能力、动作协调能力等。

(二) 环境条件与特殊事件

在影响职业选择的因素中有许多来自外部环境，而非个人所能控制。这些外部因素既可能由人为所致(如社会、文化、政治或经济的活动)，也可能由自然力量引起(如自然资源的分布或天然灾害)。

(三) 学习经验

这里所说的“学习”是广义的学习，即每个人在日常生活中不断积累经验 and 认识的过程。每个人独特的学习经验，对其职业生涯路径的选择起着重要的作用。学习经验包括个人作用于环境的经验和环境作用于个人的经验两种。

(四) 工作取向技能

前面提到的三种因素会以一种交互影响的方式使个人形成特有的工作取向技能，这些工作取向技能包括解决问题的能力、工作习惯、工作的标准与价值、情绪反应、知觉和认知的历程(如选择、注意、保留等心理过程)等。

三、职业决策风格的分类

决策风格可以被认为是人们在做决策时表现出来的行为偏好和心理倾向，反映了个体在决策过程中习惯的反应模式。职业决策风格是个人关于决策行为的个性特征在职业决策过程中的体现。不同的人在做同一件事情、实现同一目标的习惯偏好不同，从而形成了决策风格的差异。

做决策是人成长过程的重要环节，一些重要决策甚至可能成为人生的里程碑。在面对职业决策的时候每个人受个体的经验、知识、能力、性格和气质等多重因素的影响，都有自身独特的决策方式，这种独特的决策方式就是个体的决策风格。

(一) 丁克里奇的职业决策风格分类

最早研究职业决策风格的是丁克里奇(Dinklage), 他在1968年通过访谈研究将决策者分为如下八种风格类型。

1. 计划型
2. 烦恼型
3. 冲动型
4. 延迟型
5. 瘫痪型
6. 直觉型
7. 宿命型
8. 顺从型

(二) 哈瑞恩的职业决策风格分类

哈瑞恩(Harren)在丁克里奇的研究基础上把决策风格分为如下三种。

1.直觉型

此种类型的人依据自己在特定情境中的感受或者情绪反应做出直接的决定。

2.依赖型

此种类型的人常常等待或依赖他人为自己收集信息并做决定，较为被动和顺从，十分关注他人的意见和期望，个人行为的目标是为了满足他人和社会的需求。

3.理性型

此种类型的人以合乎逻辑的方式，系统充分地收集生涯相关信息，同时也分析各个选项的利弊得失，再按部就班地做出最佳的决定。理性型的决定包含探索个人与环境的需求，

优点是得出的结果较为合理，但要考虑时间因素，需要花费时间在前期信息资料的收集上，因此有错失良机的可能。理性型的决策是做出合理决策的充分保障。

第四章 职业决策

结合以上分析的三种决策风格特征，我们可以清晰地看出这三种决策风格在决策时间、搜集信息、自主性和连续性等方面的差异(见表4-1)。

表 4-1 三种决策风格的差异性比较

类型	决策时间		搜集信息		自主性		连续性	
	早决定	晚决定	信息充分	信息缺乏	自主	依赖	一致	多变
直觉型	√			√	√		√	
依赖型		√		√		√	√	
理性型	√		√		√		√	

(三) 斯科特和布鲁斯的职业决策风格分类

1. 理智型

理智型以周全的探求，对选择的逻辑性评估为特征。理智型的决策者具备深思熟虑、善于分析、逻辑性强的特性。这类决策者会评估决策的长期效用并以事实为基础做出决策。理智型决策风格是比较受推崇的决策方式，它强调综合、全面地搜集信息，理智地思考和冷静地分析判断，这是其他决策风格的个体需要培养的一种良好的思考习惯。但理智型的决策风格也并不是理想的、完美的决策方式，即使采用系统的、逻辑的方式，也会出现因为害怕承担决策的后果而不能整合自己和重要他人的观点的困扰。

2.直觉型

直觉型以依赖直觉和感觉为特征，比较关注内心的感受。直觉型的决策风格以自我判断为导向，在信息有限时能够快速作出决策，当发现错误时能迅速改变决策。由于直觉型是以个人直觉而不是理性分析为基础的，因此这类决策发生错误的可能性较大，易造成决策的不确定性，容易让他人丧失对直觉型决策者的信心。

3. 依赖型

依赖型以寻求他人的指导和建议为特征。依赖型的决策者往往不能承担自己所做出决策的责任，允许他人参与决策并共同分享决策的成果，会受到他人的正面评价，但也可能因为简单地模仿他人的行为导致负面的反应。依赖型的决策者需要注意生活中重要他人对自己的影响程度。

4.回避型

回避型以试图回避做出决策为特征。回避型的决策风格是拖延、不果断。面对需决策的问题会产生焦虑的决策者，往往因为害怕做出错误决策而采取回避行为。他们因不能够承担做决策的责任，而倾向于不考虑未来的方向，不去做准备，不知道自己的目标，也不思考，更不寻求帮助。这样的决策者更容易受到学校等支持系统的忽略。所以，这些学生需要意识到自身的决策风格及其可能造成的危害，应该努力调整自己，增强职业生涯规划意识和动机，才能从根本上得到改变。

5.自发型

自发型以渴望即刻、尽快完成决策为特征。自发型的个体往往不能够容忍决策的不确定性以及由此带来的焦虑情绪，具有强烈的即时性，并对快速做决策的过程感兴趣。自发型决策者常会基于一时的冲动，在缺乏深思熟虑的情况下做出决策。此类决策者通常会给人果断或过于冲动的感觉。



第二节 职业决策的原则与方法

著名职业生涯规划专家程社明提出，选择生涯路线应把握四条原则：择己所爱、择己所能、择世所需、择己所利。其中前三个原则是第四个原则的基础。

一、职业决策的原则

大学生根据自己的总体目标，采取链条分解法对总体目标进行逐层分解，将其分解成多个具体目标，使得每一学年、每一学期，甚至每一个月都有自己的具体小目标，然后根据具体的小目标，采取相应的具体措施步步落实，并辅以考核措施以确保目标的实现。

(一) 择己所爱

在制订职业生涯规划时，一定要重视自己的兴趣，择己所爱。兴趣与成功概率有着明显的正相关。

(二) 择己所能

任何职业都要求从业者掌握一定的技能，具备一定的能力条件，而一个人一生中不可能掌握所有技能，所以在进行职业选择时必须择己所能，选择能最大限度发挥自己价值的工作。

(三) 择世所需

社会的需求不断演化着，要把社会的需要作为选择职业的出发点和归宿，以社会对自己的要求为准绳，确定自己的职业。

(四) 择己所利

职业是谋生的手段，人们都期望职业生涯能带给自己幸福，利益倾向支配着个人的职业选择(社会地位、职业生涯稳定感、收入、挑战性)。应以利益最大化原则权衡利弊，在以上诸多因素中找到一个最佳平衡点。

二、职业决策的方法

职业决策是人生必经的门槛，是大学毕业生必须面对的人生关键的一步。拥有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业。针对当前大学生职业选择中存在的随意性大、被动就业的问题，应让大学生掌握一些有效的职业决策理论和方法，加强职业决策能力的培养。

(一) 归零思考模式

归零思考模式即从以下五个方面以头脑风暴的方式进行思考，进而得出自己的选择。

(1)我是谁？

(2)我想做什么？

(3)我会做什么？

(4)环境支持或允许我做什么？

(5)我的职业与生活规划是什么？

(二) SWOT分析法

SWOT 分析法是英文单词 Strengths(优势)、Weaknesses(劣势)、Opportunities(机会)、Threats(威胁)的缩写，最早是由哈佛商学院的安德鲁斯教授于1971年在其《公司战略概念》一书中提出。安德鲁斯把面临竞争的企业所处的环境分为内部环境和外部环境，其中内部环境分析包括企业的 Strengths分析和 Weaknesses分析，而外部环境分析则包括企业面临的 Opportunities分析和 Threats分析。这种综合分析企业的内外部环境，为企业的中长期发展制订战略的方法即 SWOT 分析法。

第四章 职业决策

职业生涯决策的SWOT分析模型如表4-2所示。

进行SWOT分析应注意以下三点：一是要对个人的优势与劣势有客观的认识，不要过分夸大自己的优势，也不要过于自卑，把自己看得一无是处，应客观全面，同时要懂得区分个人的现状与前景；二是要与其他专业的同学或计划从事同一职业的竞争者进行比较，了解自己的优势与劣势；三是在进行SWOT的分析时，要注意简洁化，避免复杂化与过度分析。

第四章 职业决策

表 4-2 职业生涯决策的 SWOT 分析模型

SWOT 分析法		
内部 个人 因素	优势优点(Strength): 自己可以控制并且可以利用的内在积极因素	弱势缺点(Weakness): 自己可以控制并努力改善的内在消极因素
	什么是我最优秀的品质? 我曾做过什么? 最成功的是什么? ...	我的性格有什么弱点? 经验或者经历上还有哪些缺陷? 最失败的是什么? ...
外部 环境 因素	发展机会(Opportunity): 自己不可控制, 但可利用的外部积极因素	阻碍威胁(Threat): 自己不可控制但可以弱化的外部消极因素
	社会环境对你的发展目标的支持 地理位置优越 专业发展带来的机会 就业机会增加 ...	名校毕业的竞争者 同专业的大学生带来的竞争 ...

第四章 职业决策



自己真实的优势优点：

总体鉴定：（评估自己制订的生涯发展目标）

(三) 决策平衡单分析法

平衡单分析法是一种卓有成效的职业生涯决策方法。人们在进行职业生涯决策的时候，总是面临着许多的困难和干扰，使得原本就很棘手的决策变得更加复杂和难以操作。而平衡单分析法恰好给人们提供了一条捷径，帮助人们把复杂的情况条理化、模糊的信息清晰化、错误的观念正确化，尽可能具体地从各个角度评价和分析可供选择的方案，预先对方案实施以后可能带来的后果进行利弊得失的分析，还对其结果的可接受性进行检验，最终帮助人们做出成熟的决策。

第四章 职业决策

在进行职业选择时，有时会遇到两个甚至两个以上不同职业发展方案的选择问题，此时如果能对不同方案进行直观的量化，则有助于选择正确的职业生涯目标。职业决策平衡单方法和技术可以通过打分的方式，量化各项职业选择的分数，帮助大学生进行职业生涯目标的决策。职业决策平衡单如表4-3所示。

第四章 职业决策

表 4-3 职业决策平衡单

职业决策考虑要素	重要性的权重(1~5 倍)	第一职业方案		第二职业方案		第三职业方案	
		得(+)	失(-)	得(+)	失(-)	得(+)	失(-)
内在精神方面的得失	成就感、能力、兴趣、社会声望等						
内在物质方面的得失	收入、升迁、工作难度等						
外在精神方面的得失	父母、配偶的支持等						
外在物质方面的得失	经济报酬、社会资源等						
加权后合计							
加权后得失差数							

第四章 职业决策

职业决策平衡单的操作方法如下所述。

1.确定职业决策考虑因素

职业决策要考虑的因素可分为内在部分和外在本部分。

内在部分可以分为两个方面：一是内在精神方面，包括自己的能力、兴趣、价值观、心理需求(自尊、自我实现)、生活方式的改变、成就感、自我实现的程度、兴趣的满足、挑战性、社会声望的提高、发挥个人的才能等；二是内在物质方面，包括升迁的机会、社会地位、工作环境、工作发展前景、工作内容、休闲时间、生活变化、对健康的影响、足够的社会资源、能提供的培训机会和就业机会等。

第四章 职业决策

外在部分也可分为两个方面：

一是外在精神方面，包括父母、师长、配偶、家人的支持，择偶及建立家庭，与家人相处的时间，家庭地位等；

二是外在物质方面，包括优厚的经济报酬、足够的社会资源等。

2.利用职业决策平衡单进行职业生涯目标的决策

列出3~5个职业生涯的发展方向，分别填到职业决策平衡单的职业方案中。具体方法为：在第一栏的职业决策考虑要素中，根据各要素对自己职业选择的重要性和迫切性程度，赋予它们权重，加权范围为1~5倍，填写到“权重”一栏中。权重即自己在进行职业选择时所看到的东西，某要素的权重越大，说明自己越看重该要素。

3. 打分

根据第一栏中的职业决策考虑要素给每个职业方案打分，每个方案的得分或失分可根据该方案具有的优势(得分)、缺点(失分)来计分，计分范围为1~10分(注：每个方案的得分或失分只能填一项)。

4. 计分方法

将每一项的得分或失分乘上权重，得到加权后的得分或失分，并分别计算出总和(加权后的合计)；再把加权后的“得失差数”计算出来，并据此做出最终的决定。得分越大，该职业方案就越适合自己。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/14800210000007005>