

高校应届毕业生职业规划咨询案例研究

谭鸿予, 崔学芳

(重庆大学机械工程学院, 重庆 400030)

摘要:文章以职业生涯规划技术的理论体系为基础,利用生涯发展技术中的助人技巧和评估手段等相关技能,针对高校应届毕业生的求职困惑提供个案咨询服务。从职业规划师的角度,正确解读与应用生涯规划咨询技巧和评估手段,反映了职业生涯规划个案咨询的过程、效果和意义。

关键词:生涯规划;职业咨询;职业规划师

中图分类号:C913.2

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2013)05-0159-04

笔者是全球职业规划师(GCDF),专门从事大学生职业规划咨询,在日常工作中遇到很多有关职业规划、就业指导方面的咨询问题和个案。文章对应届毕业生职业规划咨询案例进行分析,旨在为大学生就业指导工作提供参考。

一、案例基本情况和分析

(一)案例背景

来询者,车辆工程专业女生,即将毕业,面对竞争激烈的就业市场很茫然。来询者学的是车辆工程专业,但在学习车辆工程知识方面不是很得心应手,因此,没有想好是否在车辆工程方向发展。另外,来询者想快速取得高收入,想做销售,但只有促销经验,还想做人力资源管理方面工作,面对这些工作性质截然不同的职业,来询者不知道该选哪个职业。来询者带着困惑和迷茫找到了笔者,想让笔者根据她现有的情况做一下分析,提供她比较好的选择或建议。

笔者首先给来询者介绍了GCDF的作用、职责范围和规划服务流程,让来询者了解什么是GCDF,以及GCDF可能给她提供的帮助。征得来询者的同意后,笔者请来询者认真填写收纳面谈表。通过收纳面谈,对来询者的基本情况有进一步的了解。

笔者根据来询者基本情况和困惑,以及来询者收纳面谈表的要求,利用霍兰德、MBTI、人职匹配论等理论知识^[1],制定了咨询目标。

- (1)协助来询者认识自己,了解自己的优势和不足,了解自己的职业兴趣。
- (2)协助来询者了解职业和进行职业探索。
- (3)协助来询者作出职业匹配决策。
- (4)协助来询者制作简历、了解面试内容。

目标确定以后,笔者给来询者制定了自我探索作业:“生命线练习”和成就事件回忆的练习。

考虑到是初次沟通,笔者对来询者的信息了解不多,对来询者收纳面谈表的相关内容还没做更多的分析,本着认真负责的态度,笔者征求了来询者意见,在确定第二次见面时间后结束了第一次的会面。

(二) 咨询方案规划

在第一次见面后,笔者认真阅读和分析了收纳面谈表。思考了如下问题:笔者咨询时应该采用哪些职业生涯辅导理论与模型,选择实施哪些正式与非正式的职业测评和评估技术?笔者怎样做能够更好帮助来询者?在笔者正式拟定咨询方案之前,在对来询者基本信息保密的情况下,笔者与几位规划师作了一些沟通与探讨。通过沟通与探讨,笔者初步确定了对来询者的咨询方案。

第1步:收纳面谈,了解咨询者的基本情况。

第2步:自我探索——包括性格探索(通过MBTI了解自己性格特征)、职业兴趣(通过霍兰德职业兴趣类型探索)、职业价值观(用发展清单来鉴别)、

技能探索(通过撰写成就故事)。

第3步:进行职业探索,通过人物访谈了解职业的工作环境、强度、收入、社会地位等,以便自己作出决策。

第4步:职业生涯规划。

第5步:求职方案制定以及就业行动指导。

二、咨询方法和过程

(一) 第一次咨询

第二次见面时由于来询者非常认真地完成了自我探索作业:“生命线练习”和成就事件回忆的练习,评估进行得比较顺利。

首先对来询者的性格探索。笔者和来询者一起讨论了MBTI,通过完成MBTI四个维度^[1](见表1)的练习后,初步判断来询者的MBTI类型是内向、直觉、思考、知觉(INTP)型。但在完成MBTI四个维度的练习中,内外向纬度,偏好不明;思考、情感纬度,偏好模糊。为明确来询者的性格类型,笔者和来询者作进一步讨论。

表1 MBTI 中的四个维度

四个维度考察个人的偏好			
能量信息	Extraversion	(E) vs. introversion	(I) 外向/内向
接受信息	Sensing	(S) vs. intuition	(N) 感觉/直觉
处理信息	Thinking	(T) vs. Feeling	(F) 思考/情感
行动方式	Judging	(J) vs. Perceiving	(P) 判断/知觉
	Energizing / Attending / Deciding / Living		

来询者说:她的朋友不多,一般情况下,不愿意参加聚会,即使参加也只和本来关系好的朋友在一起,并且和朋友一起时更善于倾听,对自己和他人隐私都闭口不谈。当认为是对自己有帮助的人,即使是不认识,也会主动表现,主动结识。在决定某件事情时,会考虑别人的感受,寻求妥善的处理方式,但最终还是以数据说话,通过逻辑方式解决问题。通过以上信息,印证了对来询者的性格判断。

针对来询者的职业兴趣问题,笔者和来询者一起讨论了霍兰德的类型理论。霍兰德把人的职业兴趣分为六种类型:实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)和事务型(C)。霍兰德还提出了六角型模型(见图1)来解释六种职业类型之间的关系,在六角型模型上任何两种类型之间的距离越近,其职业环境及职业兴趣的相似性越高。根据霍兰德的理论可以看出,个人的职业兴趣并不集中于某一种类型,而是多方面的,只是对各种类型的偏好程度不一。

霍兰德用3个字母(代表3种兴趣类型)的代码来描述个人的职业兴趣,称为“霍兰德代码”(Holland Code)。3个字母之间的顺序表示了兴趣之间强弱程度不同。具体职业通常也采用3个字母代码

的方式来描述其工作性质和职业氛围^[1]。

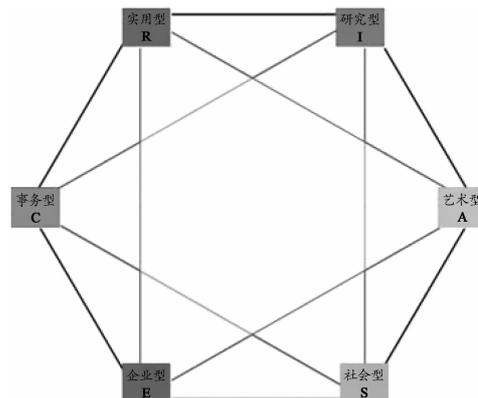


图1 霍兰德六角型模型

为帮助来询者找到职业兴趣类型,笔者和来询者做了兴趣岛的游戏,通过对霍兰德职业兴趣类型探索找到了来询者的“霍兰德代码”EAS。由此分析可以看出:来询者雄心勃勃,希望成就一番事业;做事有计划,并且态度积极地去达成目标;与他人合作时喜欢领导和支配别人;偏爱艺术方面的工作,有创意;习惯于表达、说服,比较擅长与人打交道;十分自信,爱好表现;喜欢独立工作。对于以上描述,来询者比较认可。只是来询者对“偏爱艺术方面的工作”表示质疑。另外,来询者认为她渴望能有良好的人脉关系,但事实上她并不擅长与人交往。因为来询

者生长在偏远的山区,当地纯朴的民风 and 单纯的人际关系,培养了来询者单纯的个性,对于复杂人际关系的处理没有经验。

上面的分析显示出,来询者思维敏捷、聪慧,不但富有想象力和创造灵感,而且有逻辑性,总是试图用客观标准分析各种问题,非常独立。

来询者职业倾向表现为:可以独立承担工作;可以把精力投入到有创造性的工作过程;可以尝试一些挑战复杂的工作,并为找到更好的结果去冒险;为了提高自己的能力和权力,愿意和有才华的人一起工作;喜欢灵活宽松的工作环境,没有过多的限制、规则和繁琐的会议,也不需要投入较多精力调节人际关系。

来询者表示对自己的认识似乎更清醒了。接着来询者谈到几次兼职和实习经历。

由于经济原因,来询者从大二开始做家教。在家教期间,如果小孩总是听不懂或不用心,来询者就会感觉很烦。来询者还兼职做了很长时间的商品促销,对兼职商品促销的体会,来询者说:每天面对不同的陌生人推销商品,她并不觉得痛苦,遭到别人的拒绝也很正常,她对这样的工作比较感兴趣。

前年的暑假,来询者到重庆的一家汽车公司实习,她看到工作人员每天都重复做一件事,觉得工作太枯燥,但是来询者还是认真学习。在此期间,来询者认识了一位行政主管,这位行政主管也是从来询者所实习的岗位做起,经过一年多的努力,就升到当时行政主管的位置,她对这个人的快速提升非常羡慕。

去年的暑假来询者又去另外一家汽车公司实习,这次是和班上同学一起,由于来询者有过相似实习经验,公司指定她为组长。在实习过程中,除了自己的工作任务,来询者还负责领导其他4个人,给他们分配具体工作,并作为组长与单位相关部门的工作人员进行工作协调,从中来询者体会到作领导的快乐,以及完成工作的成就感。

通过来询者对实习经历的讲述,来询者的职业兴趣和性格特征为:有较强的领导欲望,喜欢有变化和创意的工作,在工作中表现出较强的沟通能力和语言表达能力。

(二)第二次咨询

第二次咨询是笔者和来询者第三次见面,主要分析总结了来询者的价值观、能力部分和职业探索。

对于价值观笔者用了发展清单(兴趣、价值观和能力的评估工具)^[2],请她在工作环境、工作关系、工作特性、内在价值中选择十项价值因素,希望以此来帮助来询者认清自己重视的价值。来询者的选择是:升迁机会、薪资水平、团队合作、信任程度、独立性、创造力、挑战、轻松愉快、正直、成就感。从这个

结果可以看出,来询者偏重自我价值的实现和发展,对精神方面和物质方面都有所要求。

在技能方面笔者首先用技能分类卡(价值观、相关工作能力、兴趣的非正式评估方法)^[3]筛选来询者认为最擅长的五项技能。然后结合来询者成就事件回忆的练习,从中分析来询者有一定的领导和组织能力,有较强的解决问题的和独立的工作能力,有较强工作责任感和自控能力,在工作中有较强的沟通能力和语言表达能力,有较强的适应环境的能力,有一定创新意识。

通过上面的分析进一步确定来询者的职业兴趣EAS。

从笔者和来询者的谈话中还了解到,来询者虽然学的是工科,但对心理学比较感兴趣,也选修了心理学方面的科目。

综合上面的分析,再结合来询者的兼职经历和所学的专业,来询者对自己的能力有了更加清晰的认识^[4]。

接下来,笔者和来询者一起进行了职业探讨。首先结合前面分析的来询者性格特征、职业兴趣、综合能力、价值观等,找寻来询者可能适合的工作岗位。然后笔者让来询者结合自己的这些因素,对每一项推荐工作进行详细了解,包括工作职责、工作性质、工作技能要求、公司发展前景及工作环境、职业兴趣匹配度等方面信息。把来询者认为比较匹配、自己也想做的工作汇总在一起,然后按照来询者认为最合适的职业进行排序^[4]。为让来询者更加了解每个职业的特点,也能进一步了解劳动力市场对这些人才的具体需求情况,在见面结束前,笔者给来询者布置了职业生涯人物访谈的作业,对排名第一位和第二位的职业,来询者需要选择相关人物进行访谈。

(三)第三次咨询:职业生涯决策

第四次见面时因为要做生涯人物访谈,这次见面的时间比较长。来询者这次看起来似乎已经很有信心。

看完两份访谈内容后,笔者问来询者有何考虑,来询者说自己在笔者的指导下,已经非常明确自己的需求。她认为自己合适的工作有车辆工程方面的工程师、市场调查分析员、销售(售前)、心理学应用方向、人力资源专家、职业规划师。对最终锁定的职业,笔者启发来询者进行生涯幻游,来询者按照笔者的提示进行了充分的想象。

来询者首先想到半年后,她已经在某个国营大型车辆制造企业做技术工作,能够适应工作环境,并进入自己的学习阶段。

1年后,她已经在这个岗位积累了一定的经验,并且能够独当一面,解决实际技术问题,同时受到领

导的重视。

3年后,她已经对公司的车辆制造技术有全方位的了解,成为工程师,负责某一方面的技术工作。

5年后,如愿调到汽车销售部门,由于对汽车技术的全面了解,车辆销售业绩很好,并成为汽车销售经理。

10年后,由于工作业绩和管理能力,已全面主管公司的销售工作,成为公司的销售总监。

20年后,已经有了自己的汽车销售公司,成为国内知名的汽车销售企业。

从上面来询者的未来展望中,笔者可以看到来询者已经开始规划自己的职业生涯。

最后,笔者建议来询者简历应该以职业为核心来决定内容,并简单讲解了面试技巧等。至此,整个咨询全部结束。

三、案例启发

通过这次案例笔者有以下认识。

第一,这个咨询的过程,就是学习的过程。

第二,职业规划师是一项助人的工作,关系来询者的未来,每一位GCDF的工作者首先需要具有非常强的责任心和同理心,不可马虎了事。

第三,职业生涯规划咨询是一项专业的工作,需要心理学、职业规划理论等相关知识和技巧。要想成为好的咨询师就要熟练掌握职业规划理论和相关技巧,并在实践中不断应用和提高。

第四,要时刻牢记“以来询者为中心”,在这个中

心的基础上,运用适当的助人技巧。技巧始终是为中心任务服务,如果忽略了“以来询者为中心”,再高明的技巧也只是摆设。

第五,咨询效果如何取决于规划师和来询者双方。如果来询者不能很好地配合,即使规划师再努力,咨询效果也可能不明显^[5]。

第六,要清楚GCDF是帮助有职业规划需求的人,不要把自己的愿望强加给没有需求的来询者。

第七,要放松,从容。像所有的事情一样,越在意结果的好坏也许越得不到想要的结果。放下内心的包袱,轻松面对来询者的问题,不仅更利于能力的发挥,而且能为来询者提供更好的咨询。

第八,在咨询中不要盲目应用评估工具,“对症下药”才有意义。

参考文献:

- [1] 钟谷兰,杨开. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 上海: 华东师范大学出版社,2009.
- [2] GCDF中国培训中心. GCDF培训教程[M]. 北京: 中国财政经济出版社,2006.
- [3] 张建国. 大学生生涯规划导论[M]. 杭州: 浙江工商大学出版社,2008.
- [4] 祁晓双. 全球职业规划师个案咨询案例[J]. 北京城市学院学报,2008(3):20-24.
- [5] 莫春菊. 高校思想政治教育研究综述[J]. 文教资料, 2009(32):205-207.

Case study of career consulting from graduating students in universities and colleges

TAN Hongyu, CUI Xuefang

(College of Mechanical Engineering, Chongqing University, Chongqing 400030, P. R. China)

Abstract: Based on the theoretical system of the career planning technology, utilizing some relevant skills such as help skills and the evaluating methods in the career developing technology, we provided advisory service for different cases according to the job-wanted confuse of graduating students in universities and colleges. From the view of a career planner, the consulting technology and the evaluating method can be used correctly in different cases, vividly reflecting the process, consequence and meaning of the career planning consulting.

Keywords: career planning; career consulting; career planner

(编辑 周沫)