

# Discussion on the Vocational Ability Training Model for College Students from the Perspective of Positive Psychology

Ziyu Wu

Yiwu Industrial & Commercial College, Yiwu, Zhejiang, 322000, China

## Abstract

Although the pursuit of happiness is an eternal topic of human beings since ancient times, what is happiness and how to pursue happiness has always been a difficult problem lingering in people's hearts. College students in the 21st century, especially is at present in the university education of Z generation, they have ideal, have ambition, have longing for the future but also have confusion and confusion, want to find for yourself, can display their ability to work and platform, want to seek a higher level of happiness, but don't know where before, colleges and universities and enterprises in this time create a suitable for the development of young people training plan is very necessary.

## Keywords

positive psychology; vocational education; vocational ability

# 积极心理学视角下的大学生职业能力培养模式的探讨

吴子钰

义乌工商职业技术学院, 中国·浙江 义乌 322000

## 摘要

虽然对于幸福的追求是人类自古以来的永恒话题但是何为幸福怎么追求幸福却一直是萦绕在人们心里的疑难杂症。21世纪的大学生群体,特别是现阶段在大学接受教育的Z世代,他们有理想有抱负,对未来有憧憬但是也有迷惘和困惑,想找到适合自己、能施展自己才能的工作和平台,想通过职业寻求更高层次的幸福感,但是却不知道前路在何方,高校和企业在这种时候开辟一套适合青年人发展的培养计划就显得非常有必要。

## 关键词

积极心理学; 职业教育; 职业能力

## 1 天赋、智慧、创造力和积极的自我

### 1.1 埃里克森的人格发展八阶段理论

根据埃里克森的人格终生发展理论,人的生命历程可以划分成八个阶段,每个阶段都会有每个阶段的问题,每个阶段也会有每个阶段的任务或者说危机,只有在处理好当下的危机的情况下才能顺利进入下一个阶段,如果解决不了当下的问题,人格的成长就会滞留在当时的人生阶段<sup>[1]</sup>。形成一定的人格障碍和缺陷;反之,如果顺利渡过危机就会形成优势或者是美德。处于青少年阶段的大学生的年龄界限是18~25岁的,在这个时期的学生人格发展的主要任务是形成同一感,对自己是怎样一个人想成为怎样一个人以及能不

能成为一个人有一个定位和认识。个体在这个阶段要承担更丰富和复杂的角色,如学生、子女、社会人等,只有在理顺了自己的定位和角色才能形成比较清晰的统一感,否则就会出现一些角色的混乱,青少年在这个阶段特别容易迷茫和困惑也是这方面的原因。只有在顺利渡过了这个阶段的困难,个体才能对能力、职业、社会、政治等方面的价值观形成比较强烈的认同继而形成承诺。智慧和创造力在结合埃里克森的理论的解释下可以被理解为人格发展的高级阶段,它整合了认知性、反思性和情感性等人格特质。要想让青少年了解自己,了解自己的特质和才能,能够将自己的能力和社会资源进行一个很好的匹配,从而制定较为明确的职业生涯的规划就需要人们尊重人格发展的规律,父母、学校、企业单位以及社会在青少年的不同发展阶段给予理解和帮助。尤其是在青少年阶段,个体处在一个较为复杂的变化过程,比起儿童又有了更多的能力和理念甚至已经树立了理想信念;但是相较成年人而言能力,特别是综合竞争力有所欠缺,对于资源整合的技能还不能够娴熟使用,对于未来有期待但是更多

【基金项目】2022年度高校国内访问工程师“校企合作项目”(项目编号:FG2022240)。

【作者简介】吴子钰(1987-),女,中国浙江义乌人,硕士,助教,从事品牌管理、企业文化、管理心理学研究。

是迷茫和无奈，消极的想法以及对于自身的缺少了解会使其进入很深的困境当中。

## 1.2 多元智力理论

哈佛大学的研究发现，智力或者我们传统意义上说的能力不是一个单一维度的概念，而是多元的维度。天赋不应该被解读为总体能力高，但是最起码是一种能力上有杰出的表现。

多元智力的最初理论认为人类拥有七种智力：它们分别是语言、数学逻辑、空间、音乐、身体动感、人际以及自省能力<sup>[2]</sup>。后面根据时代的发展和理论研究的深入又提出了自然智力和理论智力。举例说明弗洛伊德就是自省智力方面的佼佼者，甘地在人际智力方面表现突出而达尔文是自然智力方面的奇才。个体的每种智力都有其独特的发展历程甚至是种族进化历程，而且每一种智力都有其独特的符号系统来编码和解释相关的信息。由此可以了解到每个人都会有自己的长处，虽然不是绝对水平上的优势，但是也可以加以发展，大学生的职业能力的发展首先就是要求能够让学生取长补短，发展天性和个性。当然在这个过程中需要家庭、学校、企业和社会给青少年创造一定的氛围和环境。家庭如果有多余的精力和财力来培养青少年的好奇心和创造力可以给到青少年在最初的生存空间当中获得更多的有效资源来了解自己 and 开发自己。例如，尊重学习的家庭一般来说就在相当程度上拥有创造力。学校如果有一个生动活泼但是在相当程度上安全的环境也培养学生的好奇心进而是在好奇驱动下的创造力。企业竞争激励、经济飞速发展，社会和文化鼓励重视变革和创新和创造，与重视传统、维持现状的社会相比，这样背景下的年轻人也会有更多的探索和创造力。

## 1.3 积极的自我

以埃里克森的人格生命周期八阶段原则为基础，个体在青少年时期的过渡阶段，面临着从少年到成人的困境和考验，此时如果个体开始质疑原本的生活方式并考虑对生活方式进行调整的过程也就是同一性危机的产生时刻，自我的概念在此时受到了前所未有的挑战并开始分化，需要大量的精力和时间来进行调整和整合。自我或者说在自我建立基础上形成的自尊会受到了一定程度的威胁，而自尊也不是一个简单的概念，涉及多个维度之间的关系，或者可以将其理解为一个层级结构，最上层的是总体的自尊，而往下就是不同背景和层面下的自我评价，这些评价的体系可以来自家庭、学校、工作、休闲和群体等。班杜拉提出的经典概念“自我效能感”就可以很好地解释人类在计划和实践之后达到预期目标的时候会有一种价值感甚至是高峰体验，另外个体对于自身是否有能力完成既定的目标有着一定程度的信念<sup>[3]</sup>。很显然，自我效能感高的人可以更好地坚持本心，克服困难，完成任务；而自我效能感低的个体对于自己完成某些任务的能力缺乏信心和认同。如果用通俗的话说，人们一般不愿意去做那些自认为做不好的事情，对于任务的成功与否也保持着

一个负面的预期。

## 2 以积极心理学为指导思想的职业培养模式

西格蒙德·弗洛伊德曾经说过：“健康生活是指人有能力去爱和去工作的生活。”就业的状态和幸福呈现正相关，而且有工作的人比没有工作的人的幸福指数要高，德国心理学家的研究结果是没有工作会导致身体状况和心理状况的下降，失业会导致幸福感的严重下滑，即使过很多年，失业的人的幸福水平也很难回到失业前的幸福水平。

而积极心理学在“以人为本”方面的相关研究发现工作满意度和幸福是紧密相连的，收益性受雇这个概念也因此而产生用来总结工作过程能给人带来的好处。

工作责任的多样性指出如果工作中所需要的任务是多种多样的，那么工作者比较容易达到满意的状态，试想一下，一直在做着重复无聊的工作肯定是让人厌烦和疲惫的。安全的工作环境说明工作当中安全和健康的物理环境是工作满意度的重要指标之一。进入企业工作的人员可以结合自己的特长和想法展开长期的职业规划和发展的，不单局限于流水线的重复操作。

工作中的一部分幸福感源自安全和健康的物理环境。企业关心员工的切身利益最主要的体现是提供健康的计划和安全的保障。一方面，企业应该在招聘员工后会为其提供一整套齐全的健康保障计划，为了解决员工的后顾之忧甚至能为员工的家人也提供相关的福利政策。另一方面，为了满足员工的安全需要，麦当劳免费还为员工和其家人提供了多样保险，如人寿保险、意外死亡险、旅行和商务意外险等。

提供产品或服务所带来的目的感主要是指工作是人们生活目标的重要潜在来源，而驱动这个目标的重要的潜在动力之一就是给顾客提供了所需的产品和服务，哪怕不是直接面对面的接触，劳动者在提供的过程中会产生微妙的情绪就是他们为其他人和社会做出了贡献。联系到职业自我效能的话，就可以解释为个体相信自己有处理职业发展和工作相关的技能和能力而产生一定的目标动力，而这与职业努力和职业决策的成功可能性和满意度是显著相关的。企业的岗位的发展和深造的空间也是麦当劳在招聘过程中的优势，麦当劳的关键性理念就是以培养人才为主，可以为优秀的员工提供更高和更广阔的发展平台和空间。

投入与参与意指工作者对于其工作任务的投入和参与程度，而工作者在工作中的热情也可以体现他们对于工作的满意程度。一般来说，当工作者发现自身的需要得到了满足，投入也随之产生。

对公司同事、老板的友谊和忠诚想要表现的是工作者在工作环境下的社交和社会关系。人类活动大部分都是聚集性的群里活动，而现代社会当中工作环境是能把人员聚集在一起的主要情境，工作当中的人际关系也就成了人类社会要处理的重要环节，朋友圈形成于工作场合。工作为人们提供

了走出家门和其他人沟通的机会，也因为这个缘故人们分享工作中的困难和经验，达成了一定的共识，彼此之间也建立了联结。

可为家庭和个人带来收入是任何工作的理性底线，虽然说很多时候金钱作为幸福的重要指标的可靠性被大大高估了，但是没有金钱的现实生活情况是不可想象的。毕竟收入和相应的财富可以给人带来很多好处，和低收入的人群相比较，收入高的人群可以更健康和长寿，生活中面临更少的压力事件，对周边的人和事物更有掌控感，拥有更高的社会地位和自尊；物质上的富足允许人们做更多有益身心和让自己愉快的事情，如旅游、购物、学习和助人等。由此可见，收入和财富给人带来的好处是显而易见的。但是真实的现状却远远要复杂许多，全世界多地的研究发现都发现了类似的情况，在工业化程度高的富裕地区，如美国、日本和西欧国家，收入和财富与幸福感之间的相关系数较小，当然这种幸福的体验可能是主观的，不同的地域文化也造就了对于幸福的不同定义。以美国为例，过往几十年的经济发展并未带来国民幸福感的提升，反倒是对于精神和心理世界有追求的人群的幸福指数一直有一个稳定攀升的趋势。结合马斯洛的需求理论，一旦人的缺失性需求得到了满足，如生理需求和安全的需求，人继而就要追寻更高层次的需求，而这些需求往往通往更深层次的精神世界，但是现代生活的工作模式导致创造财富的过程和最终形成的物质性结果并不利于社会心理需求的满足，更高层次的需求，如归属感、自尊和自我实现，和赚多少钱并没有直接的关系，社会心理需求的满足更多与幸福感相关。所以收入、财富和幸福指数的关系不单单是国家层面的问题还涉及个人的理解。社会比较理论的关注点群里之间、个人之间的相互比较也合理地解释了幸福感对于个人而言不单单取决于个人的绝对状态，也涉及个人的相对比较状况。俗话说没有比较就没有伤害，很多时候的幸福感的获取或者是缺失都是由于与周围个人和人群的比较。如果说一个人的处事方式习惯于向上和比自己优越的人比较，他对于幸福的满意度会较低；反之，向下比较的人的幸福感则较强。

幸福和满意是一对“孪生姐妹”，和以上内容关系密切，每一点都可以提升工作的幸福感和满意度，而幸福感和满意度一旦得到满足也会提升工作者在其他七个方面的良好感受。Diener 等人在 1999 年的时候指出工作满意度和幸福有中等程度的相关性，其相关系数在 0.4 左右。对于该结果的原因的解释大致可以分为三点：首先，工作提供的刺激是适宜的甚至可以达到最佳的水平，在这种刺激之下，人的身心会得到愉悦感；其次，工作提供了人满足好奇心的可能性，也发展了人的技能；最后，是工作可以提供一整套社会支持的系统，人们在工作的时候被赋予了身份，也渐渐明确了目标。企业应该在给予员工应有的报酬的基础上，也重视对于员工的精神鼓励。

### 3 结语

积极心理学不同于传统的心理学是研究幸福的心理科学，其主要的研究思路是透过了解性格优势来发掘人性中的积极部分，进而推动人类去寻找幸福并发现幸福的本源。青少年儿童处于人生的重要阶段，既不是儿童却又还不能承担成年人的责任，哪怕是走出校门参加工作也很难给单位马上提供经济上的效益，需要企业进一步提供培训和发展的平台以及机会。更进一步说，现在毕业的大学生普遍都是 00 后，和之前的 80 后、90 后相比有共性但是更具有个性，在获得应有的经济回报的同时对于职业和工作的满意度的思考维度有所调整，企业也需要提供新时代的人才培养方案和系统，只有发掘出年轻人的潜能、激发了年轻人的工作欲望和热情，把合适的人放在合适的岗位上，企业才能收获更理想的回报，年轻人才能持续在自己心仪的岗位和企业发光发热。

### 参考文献

- [1] Alan Carr. 积极心理学——有关幸福和人类优势的科学[M].2版.北京:中国轻工业出版社,2013.
- [2] 杰夫瑞·简森·阿内特.阿内特青少年心理学[M].北京:人民邮电出版社,2021.
- [3] 金树人.生涯咨询与辅导[M].北京:高等教育出版社,2007.