



“十四五”职业教育国家规划教材

大学生

职业发展与就业指导新编

主 编 刘珍杰

副主编 徐 昌 叶 岚

第2版



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

·上海·

内 容 提 要

本书由五个模块组成,即职业规划力建设、就业营销力建设、就业保护力建设、创新创业教育和就业实训指南。每个模块由系列阶梯任务联结起来,形成一个统一有序的整体。学生通过系列阶梯任务完成具体项目内容,达成模块要求的目标,培养职业生涯规划、求职营销、就业保护和创新创业的能力与素质,为成长成才打下坚实基础。

本书既作为高等院校职业生涯规划 and 就业指导课程的教材,也可作为相关人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导新编(第2版)

刘珍杰 主编

责任编辑

责任校对

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 850 mm×1 168 mm 1/16

印 张 15.5

字 数 372 000

版 次 2025 年 月第2版

印 次 2025 年 月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5765-2014-9

定 价 49.90 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

第2版

前

言

习近平总书记指出：“高质量充分就业主要表现为劳动者不仅有活干，而且工作稳定、收入合理、保障可靠、职业安全等。”落实这一重要指示成为高等职业院校学生职业发展与就业指导课程的根本任务，也是课程教材建设的根本遵循。

本书坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足落实立德树人根本任务，以学生为中心，着眼学生可持续发展，聚焦核心能力培养，强调全程实践导向，紧扣时代脉搏，整合多元资源，融入价值引领，赋能高等职业院校学生“三力一意识”（生涯规划力、求职营销力、就业保护力和“双创”意识）培养，帮助学生从入校到离校期间学业规划、职业规划、就业规划连续不间断，实现从校园到职场的零距离过渡。

本次修订立足国家对高质量就业与创新型人才培养的新要求，力求打造契合时代脉搏、赋能职业发展的高质量教材。本次再版聚焦三大转型趋势：产业升级驱动能力重构，就业模式从“岗位适配”转向“价值创造”，职业发展路径从单线晋升演变为网格化拓展。本次修订以前瞻性、实战性、生长性为原则，通过更新核心数据、替换引导案例、新增政策解读，让教材的针对性、实效性更强。特别在对创新创业模块进行重构时，对系统化分层设计、本土化案例驱动、双创能力闭环、职教特色和风险防控实操进行了加强。

本书在重庆电力高等专科学校领导的大力支持下，由刘珍杰拟出编写提纲，经参编人员多次讨论确定后编写而成。本书由刘珍杰任主编，徐昌、叶岚任副主编。各模块编写分工如下：模块1由重庆电力高等专科学校叶岚、重庆交通大学刘春玲编写；模块2和模块5由重庆电力高等专科学校徐昌、菁英人才发展（山东）有限公司叶德舜编写；模块3由重庆电力高等专科学校刘珍杰、余俊奇、张建、罗文娟编写；模块4由重庆电力高等专科学校杨婷婷编写。全书由刘珍杰统稿。在此感谢重庆电力高等专科学校校长宗伟为本书审稿并提出宝贵意见。



本版修订承蒙重庆市教委学生处专家的政策指导，汲取了第1版多所高职院校的使用反馈，在此谨向相关专家致以诚挚的谢意。

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

2025 年 6 月



Preface

第1版

前

言

党的二十大报告强调，要实施就业优先战略，强化就业优先政策，健全就业公共服务体系。开设大学生职业发展与就业指导课程，是高校贯彻落实这一重要精神的关键举措，是促进青年学生职业生涯规划初步完成、职业能力和职业素养有效提升、职业观和就业观正确树立的重要渠道。

本书坚持以培养学生职业与就业的三大核心能力（职业规划力、就业营销力和就业保护力）为核心目标，注重态度引导、知识传导和技能指导，将思想政治工作要素融入课程，兼顾创新创业教育。

本书具有以下四个方面的特色。

1. 精准指向学生实际需要

本书结合高等职业教育特点和高等职业院校学生特点，梳理出高等职业院校学生职业发展与就业指导的重点任务，以高等职业院校学生在校学习的各阶段重点为主线构建模块内容：低年级着重培养学生的职业生涯规划能力，中间年级着重培养学生的职业道德和职业素养，高年级着重培养学生的就业能力和创新创业意识，以适应全程指导、全员指导和全方位指导的时代要求。

2. 课程中精心融入思想政治工作要素

本书以模块组合知识要点，以项目聚焦学习目标，以阶梯任务推动能力培养，在各阶梯任务的内容设计中精选案例，注重思想性、时代性，在帮助学生掌握职业生涯规划与就业指导的相关知识的同时，注重思想政治工作的引领作用，帮助学生顺利完成学业，顺利落实就业，顺利实现就业稳定。

3. 精选案例，帮助学生理解、运用理论知识

本书采用大量的案例，帮助学生理解和消化所学知识，并将知识转化为能力。书中的案例分为引导案例和思考案例：引导案例的主要作用是引导学生在课前进行思考，而且引导案例均配有简评，引导学生从正确的角度看待案例；思考案例重在拓展学生的思路，帮助他们运用书中所学知识举一反三。



4. 精审就业指导实战演练方案

本书突破以往同类教材只注重理论阐述的局限，践行高等职业教育理实一体化的先进理念。在对学生进行必要的就业指导理论教育的同时，依据用人单位招聘的流程，全方位设计学生应该准备的相关要素，做到就业指导不留死角、全方位实战化、效果真实化。

本书在重庆电力高等专科学校领导的大力支持下，由刘珍杰拟出编写提纲，经参编人员多次讨论确定后编写而成。本书由刘珍杰任主编，徐昌、赵若尘、叶岚任副主编。各模块编写分工如下：模块 1 由重庆电力高等专科学校叶岚编写；模块 2 和模块 5 由重庆电力高等专科学校徐昌编写；模块 3 由重庆电力高等专科学校刘珍杰、余俊奇、张建、罗文娟编写；模块 4 由重庆电力高等专科学校赵若尘编写。全书由刘珍杰统稿。在此感谢重庆电力高等专科学校校长宗伟为本书审稿并提出宝贵意见。

在编写本书的过程中，编者参考了国内外专家、学者的相关著作和论述，在此谨对上述文献的作者表示感谢！

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

模块1 职业规划力建设

项目1

职业认知

► 阶梯1：掌握职业职场知识	2
知识要点1 职业的内涵与特征	3
知识要点2 职业分类的概念、意义及职业的发展	5
知识要点3 专业与岗位、职业的关系	8
知识要点4 职业发展新趋势	11

► 阶梯2：进行职业环境分析	12
知识要点1 社会环境分析	13
知识要点2 行业环境分析	13
知识要点3 企业环境分析	15
知识要点4 生涯人物访谈	16

► 阶梯3：运用生涯学理论认知自我	18
知识要点1 生涯彩虹图	19
知识要点2 人生发展与职业生涯规划的联系	20
知识要点3 霍兰德职业兴趣理论	21
知识要点4 职业锚理论	24
知识要点5 萨氏职业生涯发展阶段理论	26
知识要点6 施恩的职业生涯发展阶段理论	27

项目2

自我认知

► 阶梯4：探索认知自我的重要方法	29
知识要点1 自我探索	29
知识要点2 职业价值观探索	32
知识要点3 职业兴趣探索	34
知识要点4 职业性格探索	42
知识要点5 职业能力倾向探索	46



项目3 职业生涯规划

► 阶梯5：掌握职业决策的方法	49
知识要点1 职业理性决策的SWTO法	50
知识要点2 决策平衡单分析法	53
知识要点3 CASVE循环法	54
► 阶梯6：目标行动计划与评估反馈	57
知识要点1 设立职业目标	57
知识要点2 制订具体行动计划	60
知识要点3 评估与反馈的原则	62
► 阶梯7：职业生涯规划书的写作	63
知识要点1 职业生涯规划书的写作要求	64
知识要点2 个人规划五步法	65
知识要点3 职业生涯规划书的写作步骤与结构	66

模块2 就业营销力建设

项目1 就业信息的收集与处理

► 阶梯1：收集就业信息	70
知识要点1 就业信息的概念	71
知识要点2 就业信息的内容	72
知识要点3 收集就业信息的方法	73
知识要点4 选取适合自身条件的求职信息的方法	76
知识要点5 就业信息的真假辨别	78
知识要点6 撰写就业信息报告	81

项目2 求职材料的制作与投递

► 阶梯2：制作求职材料	82
知识要点1 求职材料	83
知识要点2 求职信	84
知识要点3 个人简历	89
知识要点4 求职材料的投递	91
► 阶梯3：检视求职材料的制作与投递	91
知识要点1 撰写个人简历的注意事项	92
知识要点2 撰写求职信的注意事项	94
知识要点3 投递简历的方式及注意事项	95



项目3

求职礼仪

- ▶ 阶梯4：掌握求职的形象与礼仪 96
 - 知识要点1 求职的仪容礼仪 97
 - 知识要点2 求职的仪表礼仪 98
 - 知识要点3 求职的态势语训练 99
- ▶ 阶梯5：检视求职的形象与礼仪 100
 - 知识要点1 面试中易犯的形象错误 100
 - 知识要点2 重视面试礼仪 101

项目4

求职中的口语表达

- ▶ 阶梯6：掌握面试中口语表达的要求与技巧 104
 - 知识要点1 面试中语言交流的特点与原则 105
 - 知识要点2 面试应对的语言技巧 106
 - 知识要点3 常见的面试问题及其回答技巧 107
 - 知识要点4 面试中的自我介绍 108
 - 知识要点5 面试中易犯的口语表达错误 110

项目5

面试的步骤与技巧

- ▶ 阶梯7：体会面试的程序与要求 113
 - 知识要点1 面试的一般程序 114
 - 知识要点2 结构化面试的步骤 116
- ▶ 阶梯8：学会随机应变 119
 - 知识要点1 一般的应答与提问技巧 120
 - 知识要点2 特殊情况下的随机应变技巧 121
 - 知识要点3 面试中的心理调适技巧 122

项目6

求职的途径与技巧

- ▶ 阶梯9：掌握求职的途径与技巧 124
 - 知识要点1 掌握不同的求职途径 125
 - 知识要点2 掌握合理的求职技巧 128

模块3 就业保护力建设

项目1

职业道德

- ▶ 阶梯1：培养良好的职业道德 131
 - 知识要点1 职业道德的概念 132
 - 知识要点2 职业道德的特点和社会作用 132
 - 知识要点3 职业道德规范的内容 133
- ▶ 阶梯2：掌握本专业领域职业道德要求 139
 - 知识要点1 本专业领域职业道德方面的特殊要求 139
 - 知识要点2 培养良好职业道德的途径 140



项目2

职业素质

► 阶梯3：掌握核心职业素质基本要求 142

知识要点1	责任与责任意识	143
知识要点2	服务与服务意识	145
知识要点3	规范与规范意识	146
知识要点4	沟通与沟通意识	148
知识要点5	团队与团队意识	150
知识要点6	执行力与执行力意识	152

► 阶梯4：体悟核心职业素质要求 154

知识要点1	责任意识拓展训练	155
知识要点2	服务素质拓展训练	156
知识要点3	规范素质拓展训练	158
知识要点4	沟通素质拓展训练	161
知识要点5	团队素质拓展训练	163
知识要点6	执行力素质拓展训练	166

► 阶梯5：掌握就业相关政策 170

知识要点1	基层就业的概念	170
知识要点2	基层就业的有关政策	170
知识要点3	档案材料转接规定	172
知识要点4	户口迁移规定	173
知识要点5	参军、升学规定	173
知识要点6	毕业生的权利和义务	174
知识要点7	就业协议书	177
知识要点8	违约	182

► 阶梯6：熟悉劳动法相关内容 186

知识要点1	劳动合同的含义	186
知识要点2	劳动合同的内容	186
知识要点3	劳动合同的变更、解除和终止	187
知识要点4	劳动关系	188
知识要点5	劳动争议及处理	190
知识要点6	劳动合同与就业协议的区别	191

项目3

就业政策和法律法规



模块4 创新创业教育

项目1

启蒙：创业认知

► 阶梯1：创业概述	194
知识要点1 创业的内涵、类型及大学生创业的途径	195
知识要点2 大学生创业的重要意义	197
► 阶梯2：创业环境分析	198
知识要点1 创业环境分类	198
知识要点2 我国大学生创业环境	201

项目2

准备：创业规划

► 阶梯3：创业机会的识别和评估	203
知识要点1 创业机会的含义	204
知识要点2 创业机会的来源	204
知识要点3 大学生创业机会的识别方法	205
知识要点4 创业机会的评估	206
► 阶梯4：创业计划的制订	209
知识要点1 选择创业项目	209
知识要点2 创业计划的构成要素	210
知识要点3 撰写大学生创业计划书	211
知识要点4 大学生创新创业赛事	213

项目3

实战：创业实践

► 阶梯5：创业团队组建	215
知识要点1 创业团队的概念及要素	216
知识要点2 大学生创业团队的组建	217
知识要点3 创业团队组建的风险成因	219
知识要点4 创业团队的管理模式	220
► 阶梯6：企业创办与企业管理	220
知识要点1 新办企业注册流程	221
知识要点2 大学生初创企业面临的风险	223



模块5 就业实训指南

项目1 开展就业信息分析与自我评估实训 225

项目2 开展面试形象礼仪实训 227

项目3 开展求职材料的制作与投递实训 228

项目4 开展面试沟通交流实训 230

项目5 开展模拟面试实训 231

项目6 开展无领导小组讨论实训 233

项目7 开展体验求职途径实训 234

参考文献 236



职业规划力建设



学习目标

认识、分析高等职业院校当前的就业形势，理解职业发展的任务，了解个人就业的意愿；掌握认知自我的途径和方法，以及处理职业理想和职场现实矛盾的方法；了解影响职业生涯规划的因素、步骤和方法；掌握职业生涯规划的技巧与步骤，以及职业生涯成功的评价体系。



案例导学

中青校媒向全国数所高校的 700 余名在校大学生和毕业生发起关于大学生制订职业规划情况的调查，调查结果显示，22.92% 的被调查者表示已有明确的职业规划；71.49% 的被调查者有一定的规划方向，但计划比较模糊；5.59% 的被调查者完全没有规划；超过 87% 的被调查者认同一份清晰的职业规划有利于大学生制定目标，有助于求职者为找工作提前做好准备。

调查显示，87.18% 的没有明确职业规划的大学生认为，规划不明确对找工作有影响，其中，46.15% 的大学生认为没有提前做好准备导致简历单薄；61.54% 的大学生找工作时才发现选择很迷茫；35.90% 的大学生找工作时发现自己不具备工作要求的能力。很多同学反映有着详细职业规划的朋友并不多，一些同学甚至临时买简历模板“海投”简历。

调查显示，与低年级学生相比，即将就业的高年级学生中有明确职业规划的比例更高，低年级中有明确职业规划的占 19.04%，高年级中有明确职业规划的则占 33.71%。高年级学生职业规划比较模糊的占 63.43%，低年级中学生职业规划模糊的占 74.04%。高年级中完全没有职业目标的学生占 2.86%，低年级中完全没有职业目标的学生则占 6.92%。

调查显示，在拥有大致职业规划的学生中，88.83% 的被调查者会在有了职业规划后，明确学习方向，考取相关证件；80.7% 的被调查者会寻找实习机会，提前了解行业情况；58.65% 的被调查者选择参加大赛等活动提升能力，充实简历。



简评

从以上案例可以看出，当代大学生在就业和择业中有很多误区，一些高校特别是高等职业院校之所以能够保持较高的就业率，一个重要的原因就是该校重视学生的职业生涯管理能力和就业能力的提高。职业生涯规划力建设的有效开展，对提升学生的职业生涯管理能力是非常有意义的。



项目1 职业认知

项目目标

能够认清职业的基本内容，具备分析职业环境的基本能力。

引导案例

小李四年前考入某专科学校的涉外会计专业，前年在毕业实习中，他发现社会上涉外会计毕业生已供过于求，加上用人单位对新员工的学历要求越来越高，找一份专业对口的工作不再是一件简单的事情。毕业时，他经过冷静思考、分析，果断应聘为一家大型超市做收银员。

涉外会计专业的毕业生去做收银员，这在旁人看来或许不可思议，但小李自有他的想法，认为自己的选择是正确的。

事实也确实如此。小李在这个岗位上兢兢业业开创了新的局面，3个月后，该超市人事部缺少一名行政人员，由于他工作认真，适应能力强，便被调入人事部，他边学边干，很快就升职为经理助理。

简评 与过去相比，现代社会对人才的素质要求发生了一些新的变化，个人的职业生涯发展也出现了一些新的特点，如无边界性。每个人不仅要认清形势，认清各类职业的要求，还要掌握分析职业环境的基本能力，以积极顺应社会发展趋势，根据社会需求结合自身特质选择和发展自己的职业生涯。

» 阶梯1 «

掌握职业职场知识

阶梯目标

了解职业的基本内涵和特征，了解职业的发展与分类，能够分析当前职业发展趋势。

引导案例

话说长安城西的一家磨坊里有一匹马和一头驴子。它们是好朋友，马在外面拉东西，驴子在屋里拉磨。后来这匹马被玄奘大师选中，出发经西域前往印度取经。最终，这匹马驮着佛经回到长安，重新来到磨坊会见驴子朋友。老马谈起这次旅途的经历：浩瀚无边的沙漠，高入云霄的山岭，凌峰的冰雪，热海的波澜……那些神话般的境界使驴子听了极为惊异。驴子惊叹道：“你有多么丰富的见闻啊！”



那么遥远的道路，我连想都不敢想。”老马说：“其实，我们走过的路程是大体相等的，当我向西域前行的时候，你一步也没停止。不同的是，我同玄奘大师有一个遥远的目标，按照始终如一的方向前进，所以我们打开了一个广阔的世界。而你被蒙住了眼睛，一生就围着磨盘打转，所以永远也走不出这个狭隘的天地。”

简评 杰出人士与平庸之辈最根本的差别，并不在于天赋，也不在于机遇，而在于有无人生职业目标。尽管驴子走过的路程与老马相差无几，可因为缺乏职业目标，它的一生始终走不出那个狭隘的天地。



知识要点 1

职业的内涵与特征

一、职业的内涵

职业(vocation)是什么?每个人都有自己的理解,但很少有人能够准确系统地表述它。事实上,职业是一种很普遍的社会现象,是人类社会生产力发展到一定阶段的必然产物,是伴随着社会分工的产生而出现的。

“职业”一词,更多的是指一种事业,不同于工作(job)。因此,职业问题不是简单的工作问题。在德语中,“职业”一词为“beruf”,乃是“天职”之意。它意味着个人毕生应当为之不懈奋斗的目标。对于职业的含义,不同的专家都有着不同的理解。

社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动,这种活动决定着人的社会地位。

教育家、哲学家杜威认为,职业是人们可以从中得到利益的一种生活活动。

管理学家泰勒认为,职业可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。

日本就业问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活所需而发挥个人能力、为社会做贡献而连续从事的活动。

我国职业专家认为,职业是指在业人员所从事的有偿工作的种类。职业存在于社会分工之中——在不同工作性质的岗位上,人们从事的工作在目标、内容、方式与场所上有很大的差别。一定的社会分工或社会角色的持续实现,就形成了职业。

职业的概念由来已久,但由于研究目的不同,学者从不同角度对职业的内涵进行了不同的界定。笔者认为:职业是人们参与社会分工,利用专门的知识和社会技能为社会创造物质财富和精神财富、获取合理报酬作为物质生活来源、满足自身的物质需求与精神需求的持续性活动。

那么,职业的定义是什么呢?从广义的职业范畴来看,职业是指个人在社会生活中所从事的作为主要生活来源的工作。而从狭义的职业范畴来看,职业是人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的专门类别的社会劳动,即人们所获得的一系列社会位置。它是人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映,也是一个人的权利、义务、权力、职责和地位的一般性表征。

从生活的角度讲,职业是劳动者获得的社会角色,劳动者因此而为社会承担一定的义务和责任并得到社会的承认,职业帮助人们实现社会控制,维持社会运转和创造社会财富;从个人角度讲,职业则是劳动者“扮演”的社会角色,通过劳动获得稳定、合法的收入,维持生活,参与社会活动,发挥



个人潜能，为社会做贡献。这也是“职业”这种特定的社会活动区别于其他社会活动的主要特点。

二、职业的特征

职业的特征反映了劳动者在长期的实践活动中所形成的与其他形式的社会活动相区别的本质属性。

(1) 社会性。每一种职业都体现了社会分工的细化，体现了对社会生产和社会进步的积极作用。社会成员在一定的社会职业岗位上为社会整体贡献力量，社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续的发展和进步。职业使每个以个体形式存在的劳动者获得了社会身份，得到了社会的承认。所以，职业的社会性反映出不同的职业承担着不同的社会责任，每个职业人都应当了解自己承担的职业角色，完成自己的使命。

(2) 经济性。个人通过职业活动获得一定的经济收入或报酬，这是职业的经济特性。劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务的过程中要索取报酬，获得收入，一方面，这是社会、用人单位对劳动者付出劳动的回报；另一方面，劳动者以此维持家庭生活，这是保持整个社会稳定的基础。正是职业的经济特性使职业与每个人密切相关。

(3) 技术性。职业的技术性体现了职业的专业色彩，一个人无论从事何种职业，都必须具备该职业所需要的专业知识和技术。自职业诞生之日起，社会上就不存在没有技术的职业。任何一个职业岗位都有相应的职业要求，能胜任岗位的人，除了达到该岗位的职业道德、责任义务、服务要求外，至少要达到持证上岗的技术水平，所以有些职业必须经过较长时间的专业知识或技术上的培训才能胜任。例如，大部分工作岗位对学历证书、职业资格证书、专业技术考核证书、上岗培训合格证书、专业工作年限等都有具体的规定，只有达到起点要求才能上岗。高职毕业生要十分清楚所从事或准备从事的职业对自己提出了“什么要求、能否胜任、怎样才能达到胜任资格”等问题。

(4) 群体性。职业的群体性从形式上表现为一定数量的劳动者所形成的职业活动，而实质上体现的是一定数量的劳动者所从事的不同工序、工艺流程表现出的协作关系，以及由此产生的人际关系。从事同一工作性质的劳动者会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。任何成熟的职业，都有自己的职业特点，有与之相关的职业素质要求、专业术语等。专业术语的发明，使沟通更加便捷明了，协作更加准确默契。

(5) 规范性。职业的规范性有以下方面的含义：劳动者所从事的职业活动必须符合法律规定和社会伦理道德准则。在我国，某些人所从事的活动尽管具有以上各种“职业”特征，如有组织的非法加工生产、贩毒等，但是这些带有“职业”特性的活动的目的和内容不符合法律规定，或有悖于社会伦理道德的准则要求，因而这些社会群体活动并不属于正当职业范畴。劳动者应遵守法律法规。例如，某些职业的从业者应持证上岗，某些职业的从业者在操作过程中须遵守特定的法律法规等。

职业除了具有以上特性外，还具有时代性、多样性和稳定性。



思考案例

重庆棒棒，是指靠一根棒子生存的劳动者。重庆在两江交汇中依山而建，正朝着国际化大都市的方向高速发展。有的重庆人穿街走巷、爬坡越坎，从事搬运工作，因此就有了“棒棒”这一特殊职业群体。中国发展有潜力，有韧性，最重要的是人民勤劳，而重庆棒棒就是代表。推动中国的发展需要负重前行、爬坡越坎、敢于担当、不负重托的“棒棒精神”。



问题

“重庆棒棒”是一种职业吗？他们的职业发展符合职业的特征吗？为什么？



知识要点 2

职业分类的概念、意义及职业的发展

一、职业分类的概念

职业分类，是指按照一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业进行分门别类的过程。世界上经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究，这既是形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提，又是对劳动者及其劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

二、职业分类的意义

(1) 职业分类有助于国家对职工队伍进行分类管理，使管理更具针对性。同一性质的工作往往具有共同的特点和规律，将性质相同的职业归为一类，有助于国家对职工队伍进行分类管理。国家根据不同的职业特点和工作要求，采用相应的录用、调配、考核、培训、奖惩等管理方法，使管理更具针对性。

(2) 职业分类为岗位责任制提供依据。职业分类给各个职业分别确定了工作责任及履行职责和完成工作所需要的职业素质，这就为岗位责任制提供了依据。

(3) 职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配置体系。

(4) 职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。考核就是考查职工能否胜任其所承担的职业工作，考查他是否完成了他应完成的工作任务。这就需要制定考查标准，对各个职业岗位工作任务的质量、数量提出要求，而这些都需要在职业分类的基础上加以规定。职业分类中规定的各个职业岗位的责任和工作人员的从业条件既是考核的基础，又是进行培训的重要依据。

三、职业的发展

从产业的角度来说，产业一般分为第一产业、第二产业和第三产业。从行业的角度来说，我国将国民经济行业划分为 20 个行业门类，如建筑业、制造业、交通运输业、教育业、房地产业等。职业是不同行业和组织中具有相似工作内容的人的集合。一个人既可以在不同的行业、不同的组织中从事同一种职业，也可以在同一行业或同一组织中从事不同职业。了解自己将来可能从事的职业属于哪一个门类，不仅有利于我们正确认知职业，而且可以提高我们探索工作世界的效率。因为同一职业门类不仅具有同一的职业活动对象和从业方式，而且在从业要求方面具有很大的相似性。

1. ACT 工作世界地图

1985 年，美国大学入学考试（American College Test, ACT）结合各种职业兴趣的最新研究成果，在兴趣的两维基础上，将职业群体的具体位置标示在坐标图上，从而得到工作世界地图，它是目前全世界范围内应用最广泛的职业分类系统。ACT 将职业分为 6 个职业门类、12 个职业群和 26 个职业簇，如图 1-1 所示。

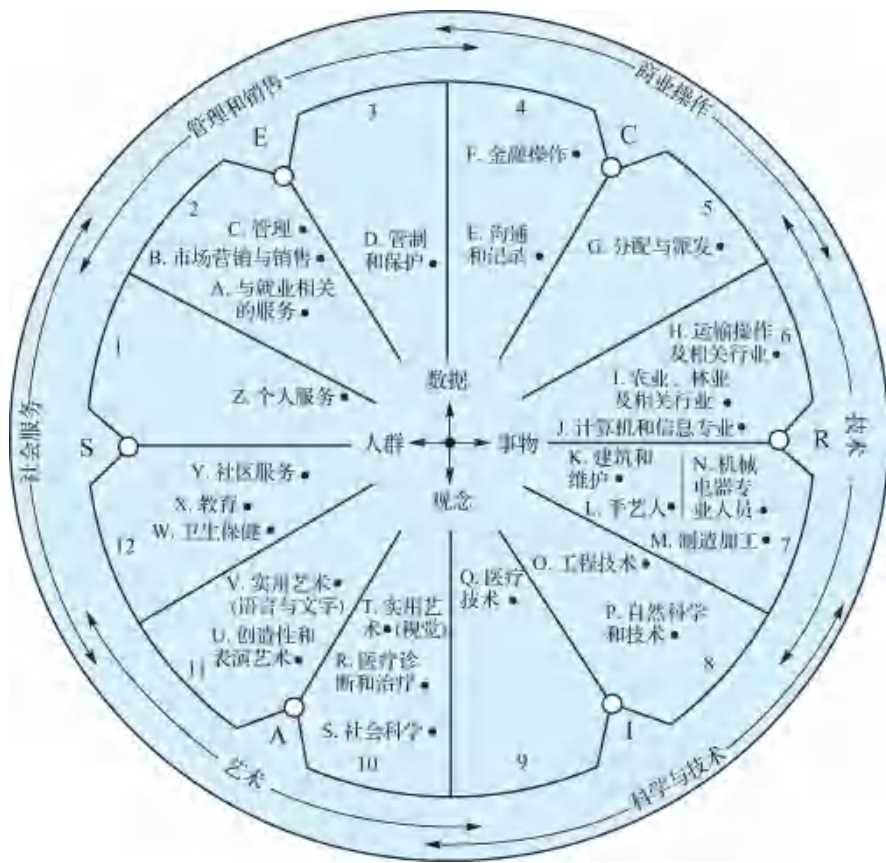


图 1-1 ACT 工作世界地图

ACT 工作世界地图有以下 3 个特点。

(1) 根据数据 - 观念 (data-idea) 和人群 - 事物 (crowd-thing) 两个维度、四个向度区分出四个主要分类象限。数据 (data) 是指文字、数字、符号等资料的收集、整理与归档等, 使之有助于进一步分析和统整; 观念 (idea) 是指想法的启发、观念的传播、思考的运作、创意的发挥、真理的探究等认知历程; 人群 (crowd) 是指和其他人的所有接触与沟通, 包括了解、服务、协助或教导, 以及说服、组织、管理或督导等; 事物 (thing) 是指处理物品、材料、机械、工具、设备和产品等与人或观念无关的实物。

(2) 与人有关的工作在左边, 与物体有关的工作在右边。往左, 与人交往逐渐增多; 往右, 与人交往逐渐减少, 而与物体打交道逐渐增多。智慧创意的工作位于下方, 要求喜欢思考, 善于分析; 朝上移, 创意渐弱, 强调秩序。于是, 管理、理财的工作在上方。

(3) 与霍兰德的人格类型理论有机联系起来。例如, 从大类来说, 社会服务类职业要求从业者具备社会型人格; 管理和销售类职业要求从业者具备企业型人格。

当然, 更多工作属于交叉型的, 因此需要从业者具备多个方面的特点。

2. 《中华人民共和国职业分类大典》

《中华人民共和国职业分类大典》是依据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)“国家确定职业分类, 对规定的职业制定职业技能标准, 实行职业资格证书制度”的要求编制的。

我国首部《中华人民共和国职业分类大典》编制工作于 1995 年年初启动, 历时 4 年, 1999 年年初通过审定, 1999 年 5 月正式颁布。



2010 年启动了《中华人民共和国职业分类大典》的第一次全面修订工作。2015 年 7 月 29 日，国家职业分类大典修订工作委员会召开全体会议审议、表决通过并颁布了 2015 年版《中华人民共和国职业分类大典》。

2021 年启动了《中华人民共和国职业分类大典》的第二次全面修订工作。2022 年 9 月 28 日，《中华人民共和国职业分类大典（2022 年版）》正式发布。

此次大典修订围绕数字经济、绿色经济、制造强国和依法治国等要求，专门增设或调整了相关中类、小类和职业。与此同时，根据实际，取消或整合了部分类别和职业。例如：将报关专业人员和报检专业人员 2 个职业，整合为报关人员 1 个职业；取消了电报业务员等职业。据统计，新版大典包括大类 8 个、中类 79 个、小类 450 个、细类（职业）1 639 个。与 2015 年版大典相比，增加了法律事务及辅助人员等 4 个中类，数字技术工程技术人员等 15 个小类，碳汇计量评估师等 158 个职业（含 2015 年版《中华人民共和国职业分类大典》颁布后发布的新职业）。

在此次大典修订中，为全面、客观、准确地反映当前社会职业发展实际状况，将近年来新增职业信息纳入了新版大典，对部分原有职业信息描述进行了更新，并取消了已消亡的部分职业，反映了数字经济发展的需要，顺应了碳达峰碳中和的趋势，契合了创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，满足了人民美好生活的需要。

3. 职业的变迁

随着社会经济的发展、产业结构的调整，职业内容不断发生变化，社会职业结构也在不断调整。职业规划师程社明认为，同世界上任何其他事物一样，职业有自身的生命周期，会经历孕育、出生、发展、消退甚至消亡的过程，如图 1-2 所示。



图 1-2 职业变迁轨迹

（1）曙光职业。这类职业好比已经出现亮光但还没有升起的太阳。近些年，我国不断涌现的新兴职业，如心理咨询师、职业生涯规划师、会展设计师、网络工程师、电子商务工程师、网络分析师等都属于曙光职业。

（2）朝阳职业。这类职业就像是冉冉升起的一轮红日。例如，项目管理人员、商务策划人员、企业培训师、企业信息管理师、企业行政管理师、人力资源管理师等都属于朝阳职业。

（3）如日中天的职业。那些已经充分发展且目前占据主流的职业，仿佛正午的太阳普照大地，是世间万物的主要能量来源，如职业经理人、企业家、建筑设计师等。

（4）夕阳职业。那些从业人员正在逐渐减少、人员数量呈下降趋势的职业，如同夕阳下山。有些职业，如公交车售票员，虽然曾经从业人数众多，现在依然有一定的社会需求，但是日落西山之势已经显而易见。



(5) 黄昏职业。该职业已经暮色环绕,从业人数急剧减少,如弹棉花工、送煤工、钢笔修理工、相片着色工等。

(6) 恒星职业。只要人类社会延续就一定会存在下去的职业。例如,教师、厨师、服装设计师、医生、公务员等。

(7) 流星职业。像流星般一闪而过的职业。例如,传呼台的传呼员在 20 世纪 90 年代还是一个很不错的职业,但随着手机的普遍使用,传呼台没有了,传呼员这个职业也消失了。

(8) 昨夜星辰职业。曾经持续较长时间、现已完全消失的职业,如铅字打字员等。



思考案例

随着网络时代的发展,新媒体异常活跃。近年来通过网络赚钱的各类网红主播层出不穷,已经成了一个职业现象。某社交平台发布了一份主播职业报告。报告显示,全职主播的收入普遍高于兼职主播,约 35% 的全职主播月收入高于 8 000 元,6.6% 的全职主播月收入高于 30 000 元。在薪酬待遇、弹性工作时间的利益驱动下,不少大学生在毕业后选择了主播这一职业。



问题

网络主播是一种职业吗?你的判断标准是什么?请说说原因。



知识要点 3

专业与岗位、职业的关系

引导案例

某职业技术学院“工业机器人技术”专业的李大伟,入校时对这个“高大上”的专业充满好奇也略带迷茫。在校期间,他不仅系统学习了工业机器人编程、操作与维护的核心课程,还通过学校紧密对接区域智能制造产业的“现代学徒制”项目,深入当地龙头制造企业进行真岗实练。企业导师手把手传授工业机器人工作站调试、生产线自动化系统运维等实战技能,李大伟还参与企业实际的技术改造项目。毕业前夕,凭借扎实的专业功底和丰富的实践经验,李大伟及其同专业的十余名同学,被多家知名制造企业提前“预定”,直接担任“工业机器人运维工程师”或“智能产线技术员”岗位,负责保障自动化生产线的高效稳定运行。他们的起薪普遍超过万元,且职业发展路径清晰——既可在技术领域深耕成为高级技师或系统集成专家,又可向生产管理岗位发展。企业反馈,这些毕业生适应岗位快、解决问题能力强,有效缓解了智能化升级中高技能人才短缺的痛点。



简评

此案例生动诠释了专业精准对接产业升级、岗位需求驱动人才培养的现代职业教育逻辑。学校将“工业机器人技术”专业深度嵌入区域智能制造产业链,通过“现代学徒制”实现课程内容与岗位标准、教学过程与生产实践的深度融合。学生所学即所用,毕业即上岗,高质量就业水到渠成。

启示:高等职业院校专业设置必须前瞻产业趋势、动态调整优化,强化校企协同育人机制,确保学生掌握适应智能化、数字化岗位的核心能力,实现从“学一门技术”到“胜任一类高价值岗位群”



的跃升，真正体现职业教育的特色和不可替代价值，为国家培育新时代工匠。

一、专业、岗位、职业的关系

由于社会分工越来越细，岗位的专业性也越来越强。专业技术含量越高的岗位，对从业人员的专业知识、技能的要求越高，其不可替代性也就越高。因此我们可以说，对个人而言，所学的专业将影响甚至决定未来的岗位，而岗位是构成职业的要素，岗位定了，职业也就明确了。

现代职业教育已经打破学科体系，构建了工作过程项目化的课程体系，也就是说，现在的职业教育是针对某个岗位或岗位群来传授知识、培养技能的，因此，职业院校的学生在选择工作岗位时，一定要从专业角度出发，发挥自己的特长。

2023 届高等职业院校毕业生专业与岗位直接对口率为 68%（较 5 年前下降 9%），但职业发展相关度达 83%——说明专业是职业发展的基石，而非唯一路径。专业、岗位、职业之间的关系受技术迭代、政策导向、消费升级三大变量驱动，如图 1-3 所示。

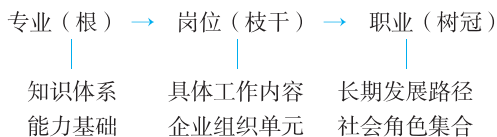


图 1-3 专业、岗位、职业之间的关系

二、专业、岗位、职业的变化趋势

根据麦可思《2024 年中国大学生就业报告》，我们可以总结出以下几个趋势。

1. 趋势一：专业价值分化加剧，“绿牌专业”崛起

绿牌专业情况如表 1-1 所示。

表 1-1 绿牌专业情况

专业类别	代表专业	就业率	月 起 薪	岗位需求增速
数字化制造类	工业机器人技术	96.8%	6 200 元	+35%
新型服务业	智慧健康养老服务	94.5%	5 500 元	+28%
绿色技术类	新能源装备技术	93.2%	5 800 元	+40%

而传统红牌专业市场营销（就业率 82%），工商管理（薪资低于均值 15%）。

2. 趋势二：岗位能力重构，“技能复合度”成关键指标

麦可思《2024 年中国大学生就业报告》表明：“数字技能 + 专业”型岗位占比达 42%（如机电设备维修—智能产线运维工程师）；能力缺口前三名为：工业软件应用（67%）、数据分析（52%）、跨设备协同（48%）。



思考案例

某高等职业院校汽车检测专业学生张琳，通过选修 Python 编程与车联网技术课程，成功竞聘新能源汽车诊断工程师岗位，薪资较传统机修岗高 40%。



问题

张琳的竞聘经历给你哪些启示?

3. 趋势三：职业发展路径从“单线晋升”转向“网格化拓展”

传统职业发展路径为操作工—班组长—车间主任（纵向线性）。新兴职业发展路径模式如图 1-4 所示。

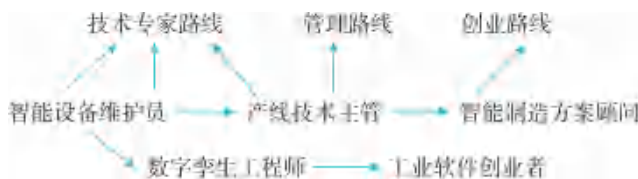


图 1-4 新兴职业发展路径模式

三、构建专业、岗位、职业的和谐统一关系

1. 学校层面

学校要以产业需求锚定人才培养坐标。

（1）建立动态专业调整机制。

①建立“绿牌/红牌专业”数据，淘汰滞后专业（如传统商科），增设智能制造、智慧康养等紧缺领域专业。

②建立专业预警模型。当区域产业人才需求缺口大于 20% 时，启动新专业申报。

③产教融合深度升级。

（2）推行“岗位能力银行”模式，由企业发布能力模块（如“智能设备故障诊断”），学校转化为学分课程，学生积累能力积分兑换就业通行证。共建数字孪生实训平台，模拟真实岗位场景（如智能工厂运维），实现技能培养与岗位要求“零时差对接”。

2. 专业层面

专业建设重构课程体系强化岗位适配性。一是加强课程模块化重组。采用“核心专业+数字技能”双主线，如“传统机械专业+增设‘工业互联网应用’‘AI 视觉检测’课程”“护理专业+嵌入‘智慧健康监测设备操作’模块”等。调查显示，复合课程体系使学生起薪提高 26%。二是实施能力认证标准化，对接企业颁发“X+1”证书。其中，X 指专业资格证（如电工证），1 指数字技能证（如 Python 数据分析师）。据调查，数控技术学生持“CAD 工程师+工业机器人操作”双证，竞聘“数字工艺师”岗位的成功率提升 3 倍。

3. 学生层面

学生要以职业弹性应对产业变革。一是绘制个人能力地图，基于“岗位能力模型”定制个人学习计划。二是构建技能迭代循环。每学期掌握一项跨界技能（如汽车检测专业生学习车联网技术），保持“技术+数字”双竞争力。三是拓展职业网格路径，如变纵向（如技术员—技术主管—技术总监）为横向（如智能设备维护员—数字孪生工程师—智能制造顾问）。



思考案例

某卫生职业技术学院智慧健康养老服务专业学生陈雨菲，入学时以为未来仅是“给老人喂饭翻身”。但学校联合智能康养企业增设“智能穿戴设备监测”“康养数据平台管理”等数字化课程；校企共建“智慧养老实训室”，学生操作 AI 跌倒报警系统、远程健康评估平台。陈雨菲毕业时成为某科技康养企业的“智慧健康管家”，负责为老人定制“智能照护+健康管理”方案，运用物联网设备实时分析血压、睡眠数据，预防健康风险。

传统护工月薪约 4 000 元，职业发展单一；“智慧健康管家”起薪 6 800 元（企业披露），职业通道延伸至康养项目总监、适老化产品设计师。企业反馈：“我们需要既懂老年护理又精通数据分析的复合型人才，陈雨菲们代表着养老产业的未来。”



问题

陈雨菲从传统护工转向“智慧健康管家”的关键能力跃迁是什么？若你是老年服务与管理专业学生，该如何提前储备这些能力？



知识要点 4

职业发展新趋势

进入现代工业社会以后，科学技术的广泛运用促使生产力迅速发展，社会分工越来越细，职业也越来越多。人类文明的进步使得很多传统职业慢慢淡出了历史舞台。信息通信技术的发展及手机的大量普及，使寻呼产业逐渐被淘汰；随着自动投币装置的应用及智能卡系统的完善，城市公交车自动售票系统正逐步取代传统的人工售票；自动取款系统的应用使传统依靠存折取款显得不再那么重要；会计电算化的逐步普及，手工记账不再是企业会计工作的主流；电子信息技术的发展，证券交易系统的不断完善，使靠传统手工报价的经纪人这一职业逐渐没有了市场；人们消费习惯的改变，使传统的修理职业，如修钢笔、修鞋子、补锅等职业的生存空间越来越小。

随着科学技术的发展和社会的进步，当代职业发展将出现以下新趋势。

一、职业种类大量增加

职业在其产生初期，由于传统生产技术相对稳定，一项重要的技术发明在生产上的应用往往会持续相当长的一个时期，所以社会职业也具有相对稳定性。但随着社会的发展及科技发展速度的加快，职业种类增加的速度也逐渐加快，新兴产业不断涌现，新的职业也大量出现。

二、第三产业职业数量增加

发达国家第三产业的产值占国民生产总值的比例高达 60% 以上，中等发达国家也达到了 40% ~ 50%，而目前我国的第三产业与发达国家的第三产业差距仍然很大，与我国社会主义现代化建设发展速度也不相适应。随着科学技术水平的提高和产业结构的调整，第三产业如金融、商务、传播、物流、卫生、教育、旅游等在国民经济发展中所起的作用越来越大，第三产业的就业人数不断增加，这是现代社会发展的必然趋势。



三、与高新技术有关的职业将得到发展

高新技术的主要特征是高效益、高智力、高投入、高风险。目前,得到世界各国公认并列入 21 世纪重点开发的高新技术领域有生物技术、信息技术、航天技术、新材料技术、新能源技术和海洋技术等。

四、绿色产业相关人才紧缺

随着人们消费水平的提高,越来越多的人关注绿色产业。绿色产业是指积极采用清洁生产技术,采用无害或低害的新工艺、新技术,大力降低原材料和能源消耗,实现少投入、高产出、低污染,尽可能把污染物的排放消除在生产过程的产业之中。环保产业是绿色产业的主力军,被称为 21 世纪的朝阳产业,有着巨大的发展潜力。随着环境保护投入的大幅度增加,我国环保产业发展较快,成为国民经济的重要组成部分。环保产业的发展之快、效益之显著,无疑是环保技术人员研究与开发的结果。但目前我国环保产业面临严重的人才不足,现有的环保技术人才难以适应国民经济的发展需要。

五、跨专业、复合型的职业需求将逐步增多

从目前招工、就业的情况分析,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化,过去具有单一技能就可以胜任的工作,现在往往需要相关专业的许多知识和技能,这就需要大量的跨专业的复合型人才。

六、职业的流动性加大

社会职业种类的不断增多,职业选择的机会增多,打破了职业的相对稳定性。现代社会职业兴衰演化迅速,职业的更新速度不断加快,导致一个人一生所面临的职业变化也会越来越频繁。

» 阶梯 2 «

进行职业环境分析

阶梯目标

掌握一种比较实用的认知职场环境的方法。

引导案例

肖晓在武汉某大型国有企业从事人事工作。回想起当初高考填报志愿的情形,她有一种庆幸的感觉。当初填报高考志愿时,本来她想报新闻专业,因为她想当一名记者。她觉得“记者”职业非常好,不仅很体面,而且看起来很“风光”。当家人得知她这一想法时,觉得肖晓对记者这一职业的认识不全面,并且有偏差。因此,家长建议肖晓对“记者”职业进行实地调查。肖晓联系到了武汉一家知名报社的记者,并对这名记者全程跟踪了一个星期。第一天,她带着兴奋而来,觉得记者很自由,可以经常出差。第二天,她带着几分沮丧、失望回来了。因为当天她跟着这名记者采访时,不仅被他人粗暴



地拒绝了，而且挨了骂。第三天，通过与这名记者交谈，肖晓得知从事“记者”职业的压力非常大，不仅经常要到外地去采访，而且经常要加班加点赶稿子。第四天，肖晓有点想打退堂鼓了。可是，在妈妈的一再要求下，她不得不继续进行自己的实地调查之旅。经过7天的调查工作，肖晓对“记者”这一职业有了更加全面、客观的了解，认为自己并不适合从事记者工作。最后，经过对其他备选职业进行深入了解，她觉得人力资源管理工作比较适合自己。于是，肖晓报考了某重点大学的人力资源管理专业。毕业后，她进入一家企业从事人力资源管理工作。她认为这份工作很适合自己，对工作内容 and 环境也比较满意。

简评 肖晓是幸运的，如果她当时抱着自己那一点点对记者模糊的认识而选择了新闻专业，那么，在人生发展道路上，她就走了弯路，当然，肖晓的幸运也是她努力的结果。对当代大学生来说，大学绝不是“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”的地方。相反，大学生应该勇于走出校门，跟社会多接触，从而了解外部世界，特别是自己感兴趣的职业或行业的情况，以及职场对大学生能力、素质等方面的要求。只有这样，自己才能真正做到自主学习，充分利用大学丰富的资源提高自身的综合素质。

知识要点 1 社会环境分析

所谓社会环境分析，就是对我们所处的政治环境、经济环境、法治环境、科技环境、文化环境、教育环境、历史环境等宏观因素所进行的分析。社会环境对我们的职业生涯乃至人生发展都有重大影响。我们可以通过对社会大环境（包括国际、国内与所在地区三个层次）的分析，了解和认清国际、国内和自己所在地区的政治、经济、科技、文化、教育、历史、法治建设、政策要求及发展方向，以便更好地寻求各种发展机会。

总体来说，我们现在面临一个非常好的宏观环境，社会安定、政治稳定、经济发展迅速，并与全球一体化接轨，法治建设不断完善，文化繁荣自由，尖端技术、高新技术突飞猛进。因此，在这个大前提之下，我们需要特别注意职业环境的变化。

知识要点 2 行业环境分析

引导案例

甘肃武威某高等职业院校毕业生赵强，原应聘传统火电厂检修岗位，但发现行业萎缩（当地火电厂近三年裁员30%）。通过分析，他发现，光伏运维工程师——国家能源局预测该岗位未来5年需求增长200%。国家“十四五”光伏装机目标提升至 1×10^{12} 瓦，催生运维岗缺口超80万人；无人机巡检+AI故障诊断取代70%人工巡查，运维效率提升3倍；西北光伏基地企业为技能人才提供“属地补贴”（月均1500元），职业稳定性高于传统能源岗。他决定：考取“光伏电站运维（高级）”证书；加入校企共建的“无人机智慧巡检”特训营；入职某央企光伏电站，负责AI运维系统管理，年薪由5万元跃至12万元。企业反馈：“既懂电力系统又能操作智能运维平台的人才，是光伏行业争夺的核心资源。”

简评 行业环境并不是一成不变的。在不同的社会发展阶段，对行业人员的要求也是不一样的。了解行业人才需求，是进行职业规划的重要前提。



行业一般是指按生产同类产品或具有相同工艺过程及提供同类劳动服务划分的经济活动的类别,如饮食行业、服装行业等。

行业环境分析包括对目前从事或拟从事的目标行业环境,如行业的发展状况、国际和国内重大事件对该行业的影响、目前行业的优势与问题、行业发展趋势等的分析。

行业与职业不同,行业是企业的集合。从事同类产品的生产销售企业或提供类似服务的企业达到一定的数量才形成一个行业。例如,电力行业,就包括关于电力系统生产过程中的全部环节,从咨询、设计、研发到生产、安装、调试,再到维护并输配电到千家万户、各行各业,上上下下若干家部门和企业。在同一行业内,可以从事不同的职业。例如,同在保险业,可以是一名保险业务员,也可以是一名人力资源部经理。

在分析行业环境时,一定要结合社会大环境的发展趋势。科学技术的进步既会使某些行业逐渐萎缩、消亡,又会有许多极具发展前途的朝阳行业不断出现、发展。同时还要注意国家政策的影响,要了解国家对某一行业是支持、鼓励和引导,还是限制、控制和制约。要尽量选择那些有前景、发展空间较大的行业。例如,我国近年来狠抓环境保护,推行可持续发展战略,保护生物多样性,在农业生产中控制化学制品的使用,开发“绿色食品”。国家电网锚定“一体四翼”战略,聚焦新型能源体系建设。将全面建成具有中国特色国际领先的能源互联网企业,担当能源清洁低碳转型的国家队、保障电力安全供应的主力军、推动能源科技创新的引领者。到2030年全面建成现代智慧配电网,数字化率达95%,支撑全国非化石能源消费占比达25%;2035年实现能源互联网全球引领,关键领域技术自主率100%,服务新型能源体系全域覆盖。此愿景揭示未来十年电网领域人才需求方向:新能源并网技术(风电/光伏调度)、特高压智能运维(直流输电监控)、能源数字化(电力大数据分析)、充电设施运维(城乡充电网络)。建议学生要加强“电气技术+数字化+双碳管理”复合能力培养。

行业的整体发展状况会直接影响个体的职业发展,学生进行职业生涯规划时,有必要对自己的目标行业进行全方位的解读,更好地了解世界。行业环境分析的主要内容包括以下几个方面。

一、行业的内涵与外延

关于行业的定义,角度不同,解释也有所不同,学生应尽可能收集、整理不同的定义,对行业有一个精准的认识;也可以参考《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2017)的权威解释,了解整个行业的概况,熟悉行业内的细分领域,进而探索行业的全貌。

二、行业现状及发展趋势

国家各级行业主管部门或社会研究机构每年都会推出各种行业分析报告,这是了解行业现状和发展趋势的最佳资料。通过网络、图书或听讲座等方式,学生可以了解该行业在国民经济发展中的地位,了解该行业当前的发展现状,探索其未来的发展趋势。

三、行业人才需求状况

各行各业都有其准入门槛及对人才素质能力的要求,了解行业人才需求状况,是进入行业的前提。所谓行业的人才需求状况,是指这个行业人才胜任能力标准、人才发展前景、人才培养目标及人才晋升路径的情况。对行业的人才需求状况了解得越详细,个人的职业定位就越清晰,职业规划就越具有针对性。



四、行业的社会评价与社会声望

行业不是孤立地存在于职业世界之中的，多倾听社会各界人士对该行业的评价，了解该行业的整体社会声望情况，也是进行选择与规划职业的参考依据。对行业的评价向来都是“仁者见仁，智者见智”，行业的社会声望也会褒贬不一，学生应该端正自己的认识，不宜随波逐流、人云亦云。

五、行业代表人物

了解行业的代表人物是了解行业的一个较好的方法。三百六十行，行行出状元。各行各业都有自己的代表人物，通过调研行业代表人物的先进事迹和成长历程，可以加深对该行业的了解和认识。相反，了解行业反面典型的失败经历，也能够从侧面知道该行业存在的风险和弊端，树立对行业全面、客观的认识。

六、行业规范及标准

每个行业都有自己的行业规范及标准。这些规范可能是明示的，也可能是潜在的；这些标准有可能是国家制定的标准，也有可能是行业内部的标准。行业的规范及标准代表了行业的人才准入门槛及从业人员基本守则，大学生掌握了某一行业的规范及标准，有助于为自己进入该行业铺平道路。

七、行业知名企业

行业是由一系列细分领域内的企业共同组成的，这些企业既互相竞争，也互相依存，共同推动行业的发展与进步。行业知名企业一般是该行业发展的缩影，代表了该行业的最高发展水平，因此，了解行业的标杆企业是了解该行业的最好方法。



知识要点 3

企业环境分析

企业环境分析尤为重要，个人在选择企业时，有必要通过一切渠道了解企业。例如，可以通过企业所在地的新闻出版机构的新闻线索，了解该企业产品及服务的详细情况和深度的财政经济状况；通过有关书籍、企业发展史、当地各种商业活动、企业人物获奖的细节等了解可供参考的信息。另外，企业网站也会透露一些企业文化的有关线索，通过参观或面试时的谈话资料 and 知识背景可以充分了解和考虑各种因素。

企业环境分析包括：企业的声誉和形象；企业实力；企业在本行业中的地位、现状和发展前景；企业所面对的市场状况；企业的产品和服务在市场上的发展前景；企业能够提供的工作岗位；企业提供的岗位是否适合自己；企业有无良好的培训机会；企业领导人的能力；企业管理制度、企业文化是否适合自己；福利待遇是否完善；等等。企业环境可以分为以下三个方面。

一、企业实力

衡量企业的实力可从以下方面进行：企业在社会中的地位 and 声望；企业目前的产品、服务和活动范畴；企业的发展领域、发展前景和战略目标；企业的技术力量和设施的先进程度；企业在本行业中的竞争力；企业的竞争对手；企业目前的财政状况；企业的组织结构；等等。



二、企业领导人

企业主要领导人的抱负和能力是企业发展的决定性因素，而且个人在职场的境遇很大一部分取决于你的老板，很多成功的企业都有一位出色的企业家作为掌舵者。因此，大学生要了解企业主要领导者是否真心要干一番事业；管理是否先进开明；是否有出色的能力带领员工开创新天地；有没有战略眼光；是否尊重员工；等等。

三、企业文化和企业制度

除了很好的福利、吸引人的薪酬、舒适的工作环境和出色的管理之外，优秀的企业还会创造积极的企业文化，让员工感到快乐和受尊重。员工与企业配合是否良好关键在于企业文化是否到位。因此，企业文化氛围至关重要。

企业制度涉及的范围比较广，包括管理制度、用人制度、培训制度等。要尽可能了解这些信息，了解企业组织结构上的特征与发展变化趋势，分析这种安排对自己的未来可能带来的影响。特别要注意企业用人制度、教育培训机会，个人待遇提升的空间，企业的标准工作时间。当然，还要考虑企业提供的薪酬和福利待遇等问题。

总之，通过以上分析，应理出一条清晰的线索，确定自己在这个企业中有没有足够的发展空间，衡量自己的目标在该企业中得以实现的可能性。

知识要点 4 生涯人物访谈

生涯人物访谈是大学生获得比较全面、真实的工作信息的最有效方法。生涯人物访谈就是找一位或多位从事自己感兴趣工作的资深工作者进行面谈。生涯人物访谈可以起到如下作用：一方面，可以印证通过间接接触所收集到的职业资讯的可靠性和有效性；另一方面，可以深入地了解工作者从事该职业的职业决策或甘苦经验，以作为审视自身是否投入该项职业的重要参考。

大学生可通过老师、亲朋好友或毛遂自荐，找一位从事自己感兴趣职业的资深工作者或拥有至少3年工作经验者进行面谈。你要有礼貌地告诉对方，由于你对该职业很感兴趣，希望进一步了解该职业的相关资讯及他从事该职业的心得和经验。在正式面谈之前，需要整理出问题的清单，问题内容主要分为职业咨询方面和生涯经验方面。职业咨询方面包括工作性质、任务或内容，工作环境和工作地点，所需教育、训练或经验，所需个人资格、技能，收入或薪资范围、福利，工作时间，相关就业机会，进修和升迁机会，组织文化和规范，未来发展前景等；生涯经验方面包括个人教育或训练背景，投入该职业的决策过程，生涯发展历程，工作心得（乐趣或困难），对工作的看法，获得成功的条件，未来规划，对后进者的建议等。问题访谈清单大致如表1-2所列。

表 1-2 问题访谈清单

	访谈目的：			
被访谈人基本情况	姓名：	性别：	学历背景：	毕业时间：
	工作单位：			
	现任职务：			

续表

访谈内容汇总	1. 当初你是如何找到这份工作的？这份工作的职责有哪些？ 2. 对于这份工作，你喜欢的是什么？不喜欢的是什么？ 3. 胜任这份工作需要什么样的知识和技能？有什么其他要求吗？ 4. 目前这类职业岗位的薪酬福利如何？ 5. 在正常工作时间内，你每天一般做些什么？ 6. 你的职业发展经历如何？ 7. 这种职业的发展前景如何？它有哪些新趋势呢？ 8. 有哪些企业设有这类职位？它们的招聘途径是什么？ 9. 对于大学生，应该提高哪些素质以适应这类工作？有哪些方法呢？ 10. 你能给我一些学习或就业方面的建议吗？
访谈总结：	

项目 2 自我认知

项目目标

认识人生发展与职业生涯的紧密联系，掌握认知自我的方法，学会运用不同方法分析自己的职业价值观、职业兴趣、职业性格和能力优势。

引导案例

著名演员刘德华在《我是这样长大的》一书中这样写道：“第一次要面对人生抉择是中五毕业那年，左手拿着无线艺员训练班的报名表，右手拿着应届高等教育课程的报名表，顿时觉得自己的前途都掌握在自己手中。是继续学习，还是去读艺员训练班？如果再念两年中学，毕业后又何去何从？是再念大学，然后学士、硕士、博士这样一路念下去，还是选修艺员训练班获取一技之长，将来无论在台前还是在幕后，总算有门专业技术傍身？一连串的问题在我心中此起彼伏。经过反反复复的考虑，我把自己的优点和缺点逐一写在纸上，给自己理智地分析利弊：一直念书适合我的性格吗？我喜欢艺术工作吗？我喜欢什么样的人生呢？是平稳安定，还是多姿多彩、充满挑战？直到那一天我才明白，人是自己生命最大的主宰，向左走还是向右走都是自己决定的路，与天无忧。我的心做了我的指南针，只有它才会明白我要的方向，也是它让我选择了左手那张报名表。”

**简评**

每个人来到这个世界，都面临一个终身课题——自我发展与人生选择。简单地说，发展就是由低一级水平向高一级水平推进的过程。刘德华的自我发展轨迹是成功的，这与他的人生选择及为此选择的终生奋斗有很重要的联系。为什么有些有理想而且是具有远大理想的人，却不一定取得成功呢？因为他们中的大部分人都缺乏切实可行的行动规划，经历了“雄心壮志—怀才不遇—满腹牢骚—撞钟混日—担心下岗—走投无路”的心路历程。相信每个人都想让自己的人生过得充实而富有意义，但仅有梦想是不够的，还必须制订切实可行的职业发展规划，因为职业发展是人生发展的一个非常重要的方面。

» 阶梯 3 «**运用生涯学理论认知自我****阶 梯 目 标**

理解职业生涯规划对大学生成长成才的作用；领悟职业生涯发展的基本成长形态和生涯学理论，对职业发展方面的自我认知进行初步探索。

引 导 案 例

有个富翁到海边散心，享受阳光，看到一个渔夫在风光旖旎的海滩上悠闲自得地晒着太阳，便好奇地走过去，于是有了下面的一段对话。

富翁说：“这么好的天气，你为什么不出海打鱼呢？”

渔夫说：“我已经出过一次海了，捕到了好几条大鱼。”

富翁说：“那你为什么不多捕一些鱼呢？时间还早呀。”

渔夫反问道：“我为什么要捕那么多鱼呢？”

富翁说：“你每天多花一些时间去捕鱼，有钱了去换一条大船，然后雇一些帮手，这样你就可以捕到更多的鱼，赚更多的钱，买更多的船，拥有船队。到时候，你不必把鱼卖给鱼贩子，而是直接卖给加工厂，你所获得的利润会更多。”

渔夫说：“你的设想好像很有意思。但是我要那么多钱干什么呢？”

富翁说：“有钱还不知道怎么花吗？最起码你可以建一幢豪华的海滨别墅，悠闲自得地享受日光浴。”

渔夫笑着说道：“你说得很有道理。但是，我现在不是已经在享受日光浴了吗？”

**简评**

渔夫和富翁之间的这段对话深刻反映了不同的人生态度。对富翁来说，人应该放眼未来，趁年轻多做点事，尽可能多地争取到自己想要的东西，上年纪之后就可以凭着这些财富尽情地享受生活；而渔夫则安于现状，觉得人应该及时行乐。究竟谁是谁非，我们暂不做简单的结论。在对这则故事深入思考前，我们需要正确理解“什么是成功的人生”这一许多人都思考过的问题。



知识要点 1 生涯彩虹图

不同人对“什么是成功的人生”有着不同的理解和看法。有的人认为，拥有大量财富就是成功，可很多富有的人分明不快乐，身不由己；有的人认为，获得名望就是成功，可很多名人活得很辛苦，他们的一言一行都可能被置于放大镜下，没有自己的空间。在忙忙碌碌的生活中，你期望的人生发展和成功人生是什么样子的呢？在人生发展过程中，每个人需要扮演各种各样的角色，如子女、学生、朋友、长辈、工作者、消费者等。大致上，扮演这些角色的舞台分为三种：职场、家庭和社会。在职场中，我们要努力工作，尽可能地让自己的事业有所成就；在家庭中，我们尽家庭责任和义务，努力让家庭幸福美满；在社会中，我们要尽社会责任和义务，尽可能多地为社会创造财富。著名职业生涯辅导专家萨柏用生涯彩虹图（图 1-5）形象地展示了人们一生中各种角色之间的关系。

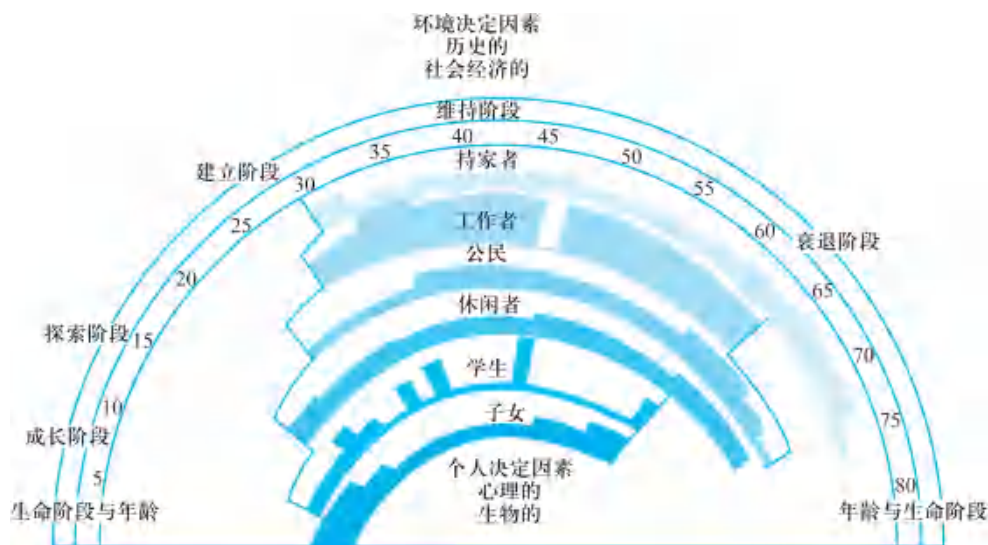


图 1-5 生涯彩虹图

在图 1-5 中，最外层代表了人生的广度，我们要经历成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段五个生涯发展阶段；里面各层代表了人生的空间，由子女、学生、休闲者、公民、工作者和持家者六种角色构成。不同时期、不同角色的组合就构成了我们独特的人生发展形态，个人也是通过扮演这些角色寻求人生满足、实现人生发展的。

萨柏的生涯彩虹图告诉我们，个人的发展是否成功是立体的，而不是平面的。人生成功至少应该包括以下四个方面：身心健康、家庭和睦、事业有成和子女自立成才。只有这四个方面和谐发展，才能算是成功的人生。

生涯彩虹图还告诉我们，要想让自己的人生发展得好并取得成功，就必须根据人生发展的不同阶段，将各种人生角色很好地组合起来，不能偏废其一。因为各角色之间是相互影响的，一个角色的成功将会为其他角色的发展提供良好的基础。例如，在成长阶段和探索阶段，扮演好学生角色，能为自己顺利走上工作岗位、实现工作者角色打下良好基础。同时，在一个角色上投入过多精力而忽视其他角色的“扮演”，也会大大影响人生发展的质量。例如，现实生活中，常会看到有的人过分投入工作而忽视家庭，从而导致家庭的不和谐，进而对其人生质量产生消极影响。

思考练习

根据萨柏的生涯彩虹图理论，你能绘制出属于自己的生涯彩虹图吗？

知识要点 2 人生发展与职业生涯规划的联系

在现代社会中，职业在人们的生活中起到了越来越重要的作用，并在整个人生发展历程中占据了相当大的比例，是绝大部分人投入时间、精力最多的人生组成部分。由于职业生活占据了相当漫长的时光，因此职业是绝大多数人一生中的核心，能帮助人们达成多重目的。职业生涯学者赫尔和克莱默（1996）把工作可能达成的目的归纳为经济的、社会的和心理的三个层面，如表 1-3 所列。

表 1-3 工作可能达成的目的

经 济 的	社 会 的	心 理 的
物质需求的满足 物质资产的获得 未来发展的安全感 可用于投资或延宕满足感的流动资产 购买物品和服务 成功的证据 购买休闲和自由时间的资产	社会交往的场所 潜在的友谊 人际关系 工作者及其家庭的社会地位 受他人重视的感觉 受他人需要的感觉 责任感	自我肯定 角色认同 秩序感 可信赖感 主控或胜任感 自我效能感 投入感 个人评价

著名心理学家马斯洛曾指出，人是永远不能满足的动物。人的需求是由低级向高级逐层推进的，即生理需求—安全需求—情感和归属需求—尊重需求—自我实现需求。每个人都希望在自己的人生中实现较高层次的需求，从而最终实现自我价值。人有实现高层次需求的愿望是好的，但并不是随心所欲就能实现的。实现人生较高层次的需求与个人的职业生涯发展程度是密切相关的。马斯洛需求层次理论如图 1-6 所示。人生需求满足与职业发展之间的关系是：生理需求、安全需求属于工作阶段；情感和归属需求、尊重需求属于职业阶段；自我实现属于事业阶段。

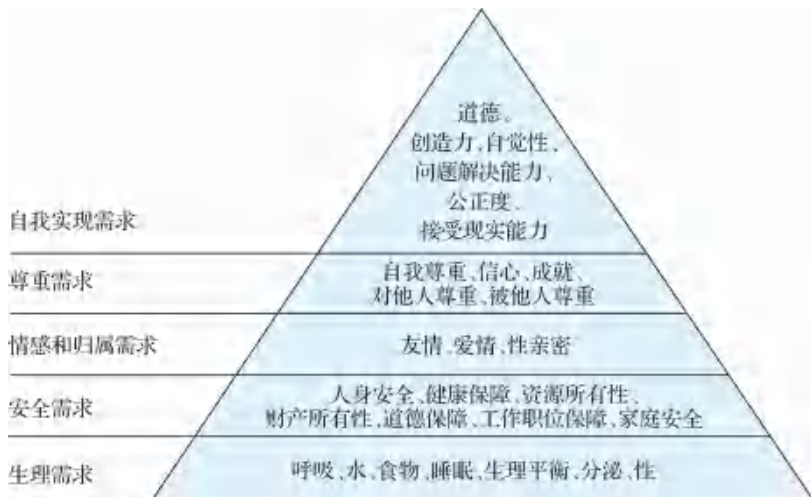


图 1-6 马斯洛需求层次理论

在工作阶段，个人的职业价值观、兴趣、性格、能力素质与所担任的职位进行匹配性选择，工



作只是个人谋生、满足其生理需求和安全需求的一种手段。随着个人知识的丰富、能力的提高、个人与职位的匹配性及适应性的提高,个人的职业生涯也就进入了第二阶段——职业阶段。在此阶段,工作成为发挥个人才干,满足个人情感和归属需求、尊重需求的一种手段。而当个人的职业生涯进入事业阶段后,个人不再把工作当作一种生存手段,而是将工作当作实现人生价值的手段。在此阶段,虽然工作负担重、责任大,但总是以工作为乐,在工作中总有用不完的激情,个人通过工作发挥潜能及实现有意义人生的追求。

总之,虽然职业不是人生的全部,但在我们的一生中起着非常重要的作用。人生发展的质量和人的需求的满足程度与我们职业发展的高度存在着密切的关系。可以说,在现代社会,职业是人全面发展的重要载体,而人生全面发展又是成功职业生涯的最终目的。



视频
跳槽到底好不好



思考案例

有人用马斯洛需求层次理论分析《西游记》中的唐僧取经团队,得出以下结论:八戒的需求是生理,激励八戒向前的因素主要有食物、性;沙僧的需求是安全,激励沙僧向前的因素主要有安全、秩序、自由;白龙马的需求是归属,激励白龙马向前的因素主要有友情、归属;唐僧的需求是荣誉,激励唐僧向前的因素主要有成就、尊重、欣赏(当然还有自我欣赏);悟空的需求是自我实现,激励悟空向前的因素主要有实现自我价值,包括学习、发展、创造力和自觉性。



问题

你从本案例中得到哪些启示?



知识要点 3

霍兰德职业兴趣理论

约翰·霍兰德是美国约翰斯·霍普金斯大学的心理学教授,美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论,认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关。兴趣是人们活动的巨大动力,从事有职业兴趣的职业,可以促使人们积极地、愉快地从事该职业,且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。霍兰德将其职业兴趣理论运用于美国劳工部制定的职业条目词典,增加了职业分析的有关内容,将其中12 099种职业赋予霍兰德人格类型代码,编纂了《霍兰德职业代码词典》,为各类人员按照自己的职业类型匹配合适的职业提供了广泛的应用前景。霍兰德认为,人格可分为社会型(social, S)、企业型(enterprising, E)、传统型(conventional, C)、现实型(realistic, R)、研究型(investigative, I)和艺术型(artistic, A)六种类型。

一、六种人格类型的特征和典型职业

1. 社会型

特征:喜欢与人交往、不断结交新朋友;善言谈、愿意教导别人;关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用;寻求广泛的人际关系,比较看重社会义务和社会道德。



典型职业：喜欢与人打交道的工作，喜欢从事提供信息、帮助、培训、开发或治疗等工作，并具备相应能力。例如，教育工作者（教师、教育行政人员）、社会工作者（咨询人员、公关人员）、行政人员、医护人员等。

2. 企业型

特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能；喜欢竞争、敢冒风险、有野心和抱负；为人务实，习惯以利益得失、权力、地位、金钱等衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。例如，经理、销售人员、营销管理人员、政府工作人员、老板、法官、律师等。

3. 传统型或常规型

特征：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务；喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢注意细节，要求精确度，有系统、有条理，以及根据特定要求或程序组织数据、文字信息的职业，并具备相应能力。例如，秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、统计员、打字员、投资分析员、邮递员、审计人员、人事行政人员等。

4. 现实型

特征：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调；偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚，缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作，对要求具备机械方面才能、体力或从事与事件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。例如，技术性职业（如计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工等）、技能性职业（如木匠、厨师、修理工等）。

5. 研究型

特征：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手；喜欢独立的和富有创造性的工作；知识渊博，有学识才能，不善于领导他人；考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探索未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。例如，科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员等。

6. 艺术型

特征：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，希望表现自己的个性，实现自身的价值；做事理想化，追求完美，不重实际；具有一定的艺术才能和个性；善于表达、怀旧，心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具有艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色及形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。例如，创意方面，演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影师、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。

然而，大多数人都并非只属于一种类型（例如，一个人的人格类型中很可能同时包含着社会型、



现实型和研究型)。霍兰德认为,这些类型越相似,相容性越强,一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况,霍兰德建议将这六种类型分别放在一个正六边形的每一个角,如图 1-7 所示。

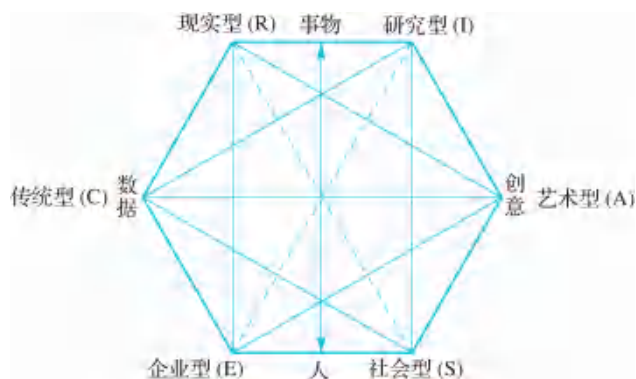


图 1-7 霍兰德职业兴趣理论模型



视频
霍兰德职业兴趣
测试

二、六种人格类型的内在关系

霍兰德所划分的六大类型不是并列的,而是有着明晰的边界。他以六边形标示出六大类型的关系。从图 1-5 中可以看出,每一种类型与其他类型之间存在不同程度的关系,这些关系大体可分为三类。

1. 相邻关系

相邻关系有 RI、IA、AS、SE、EC、RC。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多,如现实型(R)、研究型(I)的人都不太偏好人际交往,其职业也都较少与人接触。

2. 相隔关系

相隔关系有 RA、RE、IC、IS、AE、SC。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较相邻关系少。

3. 相对关系

在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系,如 RS、IE 及 AC,相对关系的人格类型的个体之间共同点少。

人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业,如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作,可以最大限度地发挥个人的潜能。但在职业选择中,个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业。一则因为个体本身通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也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合而成,组合时根据分数的高低依次排列字母,构成其兴趣类型,如 RCA、AIS 等。二则因为影响职业选择的因素是多方面的,除了兴趣类型外,还要参照社会的职业需求及获得职业的现实可能性。因此,选择职业时会不断妥协,寻求相邻职业甚至相隔职业,在这种情况下,个体需要逐渐适应工作环境。但如果个体寻找的是相对关系的职业,意味着所进入的是与自我兴趣完全不同的职业,则工作起来可能难以适应,或者工作时不会觉得快乐,甚至可能每天工作得很痛苦。

三、霍兰德职业兴趣理论的价值

霍兰德职业兴趣理论主要从兴趣的角度出发探索职业指导的问题。他明确提出了职业兴趣的人格



观,使人们对兴趣的认识有了质的变化。霍兰德的职业兴趣理论反映了他长期专注于职业指导的实践经历,他把对职业的研究与对职业兴趣个体差异的研究有机地结合起来。霍兰德以职业兴趣理论为基础,先后编制了职业偏好量表和自我导向搜寻表作为职业兴趣的测查工具。他力求为每种职业兴趣找出两种相匹配的职业能力。兴趣测试和能力测试的结合对职业指导与职业咨询的实际操作起到了促进作用。

霍兰德的职业兴趣理论还提出,兴趣是描述人格的另一种方法,是职业选择中一个更为普遍的概念。在霍兰德的观念中,人格被看作是兴趣、价值、需求、技巧、信仰、态度和学习个性的综合体。就职业选择而言,兴趣是个体和职业匹配的过程中最重要的因素。截至目前,霍兰德职业兴趣理论是最具影响力的职业发展和职业分类体系。

四、霍兰德职业兴趣理论的作用

职业兴趣作为一种特殊的心理特点,由职业的多样性和复杂性反映出来。职业兴趣上的个体差异是相当大的,也是十分明显的。一方面,现代社会职业划分越来越细,社会活动的要求和规范越来越复杂,各种职业间的差异也越来越明显,所以对个体的吸引力也迥然不同。另一方面,个体自身的生理、心理、教育、社会经济地位和环境背景不同,所乐于选择的职业类型、所倾向于从事的活动类型和方式也就不同。

不同职业的岗位职责、任职资格、社会责任、满意度、工作特点、工作风格及考试机制各不相同。同时,这种差异决定着不同职业对于员工的职业兴趣有着特殊的要求。现代人力资源管理的基本原则是将合适的人放在合适的岗位上。人与职位的匹配应该包括两个方面的内容:一是人的知识、能力、技能与岗位相匹配;二是人的性格、兴趣与岗位相适应。因此,用人单位在招募新员工时,可对求职者进行职业测评。

职业兴趣是职业选择中重要的因素之一,根据霍兰德的理论,个体的职业兴趣可以影响其对职业的满意度。当个体从事的职业和他的职业兴趣类型匹配时,个体的潜在能力可以得到充分发挥,工作业绩也更加显著。

了解自己的职业兴趣,就可以清楚地了解自己的职业兴趣类型和职业选择中的主观倾向,从而找到最适合自己的职业,避免职业选择中的盲目行为。尤其是对于大学生和缺乏职业经验的人员,霍兰德的职业兴趣理论有助于他们做好职业选择和职业设计,成功地进行职业调整,从整体上认识和发展自己的职业能力,最终实现职业成功。



知识要点 4

职业锚理论

一、职业锚的概念

有知名职业教育专家跟踪调查许多公司、个人及团队,通过调查发现,一个人在选择和发展一生的职业生涯时都会围绕一个中心,这个中心就是职业锚。

人-职位匹配实际上是一个持续不断的过程。在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的、与职业有关的自我概念。随着一个人对自己越来越了解,他就会越来越清晰地形成一个占主要地位的职业锚。通俗地说,职业锚就是当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西。有些人也许一直都不知道自己职业锚是什么,直到他们不得不做出某种重大选择时才知道。正是在这一关口,一个人过去



的所有工作经历、兴趣、资源、性向等才会集成成一个富有意义的职业锚。这个职业锚会告诉此人，对他来说到底什么东西是最重要的。

二、职业锚的类型

大量的跟踪调查研究表明职业锚有 8 种类型。

1. 技术型职业锚

持这种职业锚的人愿意在专业领域中发展，追求在技术领域的成长和技能的提高，以及应用这种技术的机会；喜欢面对挑战和独立开展工作，希望在开展自己认为正确的工作时不受资源限制；大多从事工程技术、财务分析、系统分析、企业计划等工作。他们希望拒绝一般管理性质的工作，因为这将意味着他们放弃技术领域的成就。他们希望在技术领域获得专家的肯定，以及承担日益增多的富有挑战性的工作。其成长和获得成功看重的不是地位的提升，而是专业地位的提高和技术领域的扩大。

2. 管理型职业锚

持这种职业锚的人有强烈的愿望去做管理人员，同时经验也告诉他们自己有能力达到高层领导职位，承担较重大责任的管理职位是这些人的最终目标。他们倾心于全面管理，追求权力；具有强烈的升迁动机，追求并致力于职位、收入的提升；善于与人沟通；有较强的分析能力和领导、操纵、控制他人的能力；对组织有很大的依赖性。

3. 创造型职业锚

持这种职业锚的人喜欢创造完全属于自己的东西，或是以自己名字命名的产品或工艺品，或是创建自己的公司，或是拥有反映个人成就的私人财产。他们认为只有这些实实在在的事物才能体现自己的才干；他们具有强烈的创造需求和欲望，意志坚定，勇于冒险。

4. 安全型职业锚

持这种职业锚的人最关心的是职业长期的稳定性和安全性。他们为安定的工作、可观的收入、优越的福利与养老保障等付出努力。对他们来说，一份安全稳定的职业、体面的收入、优越的福利和良好的退休保障是至关重要的。他们比较容易接受组织，倾向于根据雇主提出的要求行事，不越雷池半步，对组织有较强的依赖性。

5. 自主型职业锚

持这种职业锚的人更喜欢独来独往，希望随心所欲地安排自己的工作方式和生活方式；追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的制约。在选择职业时，他们宁可放弃职位提升或拓展工作领域的机会，也不愿放弃自身的自由与独立，视自主为第一需要。很多有这种职业倾向的人有相当高的技术型职业定位。但是他们不同于那些单纯技术型定位的人，不愿意在组织中发展，而是宁愿做一名咨询人员，或是独立从业，或是与他人合伙创业，或是成为自由撰稿人。

6. 服务型职业锚

持这种职业锚的人，会一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人，提高人们的安全保障水平，通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，这意味着即使变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升的条件。

7. 挑战型职业锚

持这种职业锚的人，喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬的对手，克服无法克服的困难障



碍等。对他们而言,参加工作或选择职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标。如果事情非常容易,他马上变得非常令人厌烦。

8. 生活型职业锚

持这种职业锚的人,喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此,他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境。甚至可以牺牲他们职业的一些方面,如提升带来的职业转换,他们将成功定义得比职业成功更广泛。他们认为自己在如何去生活、在哪里居住、如何处理家庭事务以及在组织中的发展道路等问题上是与众不同的。

上述8种职业锚之间可能存在着交叉,但是都会有一个最突出、最强烈、最易识别的特性。



知识要点 5

萨氏职业生涯发展阶段理论

无论是从人的心理发展的内在规律来看,还是从社会活动的变化对其产生的影响来看,人的职业心理总是处于一个动态的发展过程中,因而,个人特质与职业的匹配不可能一次就完成。发展理论就是从动态角度研究人的职业行为及职业发展阶段。随着实践的发展,职业生涯发展阶段理论日趋成熟。生涯辅导大师萨柏以年龄为依据,将人的职业生涯发展分为五个阶段:成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段。

一、成长阶段(0~14岁)

在成长阶段,个人扮演的角色首先是儿童,入学后,学生或游戏者的角色在生活中占据了相当大的比重。个体在这一阶段的任务是发展合适的自我概念,开始以各种不同的方式来表达自己的需求,且经过对现实世界的不断尝试来修正自己的角色;同时了解工作的意义,发展对工作世界的正确态度。

二、探索阶段(15~24岁)

在探索阶段,学生角色占据主要地位,同时公民和工作者角色的重要性也与日俱增。个体在这一阶段通过学校学习、社团活动、职业等机会,对自我能力及角色、工作领域进行深入的探索,从而使职业偏好逐渐具体化、特定化,并且初步实现职业目标。

三、建立阶段(25~44岁)

在建立阶段,个体从学校毕业,卸下学生的角色,工作者的角色成为生活中很重要的角色,而家庭照顾者角色也在该阶段后期越发明显,个体开始扮演配偶、家长的角色。个体在这一阶段的任务是统整、稳固并求上进,即经过探索后,能明确自己在整个职业生涯发展中的长远目标和属于自己的位置。

四、维持阶段(45~64岁)

在维持阶段,个体的工作如日中天,事业发展达到顶峰,此时休闲者与公民的角色逐渐变得重要。个体在这一阶段的任务是维持既有的成就与地位。



五、衰退阶段（65 岁以上）

在衰退阶段，个体从原有工作退休后，投入相当多的时间在家庭中，休闲者和家长的角色最为突出。个体在这一阶段的任务是注重发展新的角色，寻求不同方式以替代和满足从工作中得到的需求，或是做曾经想做而没有做的事情。

在后期的研究中，萨柏对于发展阶段的理论又进行了深化。他认为，各个发展阶段都要经历成长、探索、建立、维持和衰退阶段，这样就形成了一种螺旋循环式发展模式，如表 1-4 所列。这种大阶段套小阶段的模式丰富和深化了职业生涯发展阶段的内涵。

表 1-4 螺旋循环式发展模式

生涯阶段	青年期 (14 ~ 25 岁)	成年初期 (26 ~ 44 岁)	成年中期 (45 ~ 64 岁)	成年晚期 (65 岁以上)
成长阶段	发展合适的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制性条件	发展非职业性角色
探索阶段	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	确认待处理的新问题	选择良好的养老地点
建立阶段	在选定的职业领域中起步	确定投入某一工作，并寻求职位上的升迁	发展新的应用技能	实现梦想
维持阶段	验证目前的职业选择	致力于维持职位的稳固	巩固自我以对抗竞争	维持生活的兴趣
衰退阶段	从事休闲活动的时间减少	减少休闲活动的时间	集中精力于主要活动	减少工作时间



知识要点 6

施恩的职业生涯发展阶段理论

美国著名职业管理学家施恩根据人的生命周期特点及不同年龄段所面临的问题和职业工作的主要任务，将职业生涯发展分为九个阶段，如表 1-5 所列。

表 1-5 施恩的职业生涯发展阶段理论的九个阶段

阶段名称	年 龄	角 色	主要任务
成长、幻想、探索阶段	0 ~ 21 岁	学生、工作申请者	(1) 发现和发展自己的需要、兴趣、能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础。 (2) 学习职业方面的知识，做出合理的受教育决策，开发工作领域中所需要的知识和技能
进入工作世界	16 ~ 25 岁	求职者、新学员	(1) 进入职业生涯。 (2) 学会寻找并评估一项工作，做出有效的工作选择。 (3) 个人和雇主之间达成正式可行的契约，个人正式成为一个组织的成员
基础培训	16 ~ 25 岁	实习生、新手	(1) 了解、熟悉组织，接受组织文化，克服不安全感，学会与人相处，融入工作群体。 (2) 适应独立工作，成为一名能有效工作的成员
早期职业的正式成员资格	17 ~ 30 岁	取得组织正式成员资格	(1) 承担责任，成功地履行第一次工作任务。 (2) 发展和展示自己的技能与专长，为提升或进入其他领域的横向职业成长打基础。 (3) 重新评估现有的职业，理智地进行新的职业决策，寻找良师和保护人



续表

阶段名称	年 龄	角 色	主要任务
职业中期	25 岁以上	正式成员、任职者、终身成员、主管、经理等	(1) 选定一项专业或进入管理部门。 (2) 保持技术竞争力, 力争成为专家或职业能手。 (3) 承担较大责任, 确定自己的地位。 (4) 制订个人的长期职业计划。 (5) 寻求家庭、自我和工作事务间的平衡
职业中期危险阶段	35 ~ 45 岁	正式成员、任职者、终身成员、主管、经理等	(1) 现实地评估自己的才干, 进一步明确自己的职业抱负及个人前途。 (2) 就接受现状或者争取看得见的前途做出选择。 (3) 建立与他人的良师关系
职业后期	40 岁到退休	骨干成员、管理者、有效贡献者等	(1) 成为工作指导者, 学会影响他人并承担责任。 (2) 提高才干, 以担负更重大的责任。 (3) 选拔和培养接替人员。 (4) 如果求安稳, 则要接受和正视自己影响力及挑战能力的下降
衰退和离职阶段	40 岁到退休		(1) 学会接受权力、责任、地位的下降。 (2) 要学会接受和发展新的角色。 (3) 培养工作以外的兴趣、爱好, 寻找新的满足感。 (4) 评估自己的职业生涯, 着手退休
退休	因人而异		(1) 适应角色、生活标准的急剧变化, 保持自我认同感。 (2) 保持自我价值感, 运用智慧和自己积累的经验, 以各种资深角色对他人进行传、帮、带

虽然施恩给出了每个阶段的年龄, 但是并未囿于此。施恩的职业生涯发展阶段理论更多的是根据职业状态、任务、职业行为的重要性来划分的。由于每个人经历某一职业阶段的年龄有别, 所以, 施恩只给出了每个阶段的大致年龄跨度, 且在每个职业发展阶段都有所交叉。



思考案例

一位老板想从值得信任的甲、乙、丙三位助手中, 选拔他们分别负责财务管理、业务推广和策划的工作。这位老板想了解三位助手的性格特点, 根据性格分配适合他们的工作。于是他安排三位助手下班后留在公司与他一起研究问题, 在这期间, 故意制造了一起假火灾, 以便观察他们三人的性格特点。结果发现, 在火灾面前三人的表现完全不同。甲说: “我们赶快离开这里再想办法。” 乙一言不发, 马上跑到墙角拿起灭火器去寻找火源。丙则坐着不动, 说: “这里很安全, 不可能有火灾。” 老板通过三位助手各自的行为表现, 找到了满意的答案。他认为, 甲首先离开危险区, 保持不败之地, 表现了客观、谨慎、稳重、老练的性格特点; 乙积极迎接挑战, 抢先救火, 忠于公司, 表现了勇敢、大胆、敏捷、果断的性格特点, 也敢于冒险; 丙对公司的安全早有全面了解和信心, 甚至可能是才智过人, 早已看出这是一出“戏”, 表现出沉着冷静、深谋远虑、胸有成竹的性格特点。



问题

你可以为这位老板挑选出负责财务管理、业务推广和策划工作的合适人选吗? 请说出理由。



» 阶梯 4 «

探索认知自我的重要方法

阶梯目标

能够融汇多种认识自我、探索自我的方法。

引导案例

某高等职业院校毕业生张磊原在电子厂流水线调试设备，日复一日的重复劳动让他陷入迷茫。他参加学校“职业素质测评”活动后，发现自己的逻辑推理能力测评得分 90 分、在新技术敏感度方面自学 Python 获得工信部颁发的证书；霍兰德测试显示“研究型（I）+ 现实型（R）”主导，匹配技术研发岗。

他结合麦可思研究院正式发布的 2024 年就业蓝皮书（包括《2024 年中国本科生就业报告》《2024 年中国高职生就业报告》）中“工业 AI 训练师”岗位需求暴涨 200% 的数据，制订了转型计划，具体如下。

- （1）能力迁移：将设备调试经验转化为工业数据标注技能。
- （2）精准学习：主攻“机器视觉算法调优”课程（校企合作认证班）。
- （3）实战验证：为某智能工厂优化质检模型，误判率下降 40%。

半年后，张磊成功入职科技企业担任 AI 训练师，薪资翻倍至万元。他感慨：“认识自己比盲目努力更重要，我的技术敏感度在流水线被埋没了三年。”

简评 此案例揭示自我认知的双重价值：通过职业测评挖掘隐性优势，避免“用短板搏杀”；结合产业趋势（AI 赋能制造）定位高成长岗位。

知识要点 1 自我探索

一、自我的含义

俗话说，“了解别人是聪明，认识自己才是智慧”。可见，真正认识自我是不容易的，更说明在漫长的人生旅途中，正确认识自我、客观看待自己是人一生的功课，也是人类不断探寻和求索的永恒议题。

自我也称自我意识，是个体意识发展的高级阶段，有广义与狭义之分。广义的自我，是指个体有关“我”的一切内容，包括个体的生理活动与心理活动；狭义的自我，又称自我意识，是指个体对自己心理活动的认识与体验。

大一是大学生活的开始阶段，要在新环境中确定下一步成长计划，我们可以从以下四个方面让自己尽早适应大学生活。

- （1）熟悉校园环境，摆脱陌生感。
- （2）明确校园资源，充分为我所用。
- （3）了解城市资源，建立自我渠道。
- （4）学会利用互联网。



二、自我的内涵

自我的内涵一般包括对自身生理状态、心理状态及自己与周围关系的认识 and 评价。

(1) 对自身生理状态的认识和评价。这主要指对自己的身高、体重、容貌、性别等的认识,以及对生理病痛、温饱饥饿、劳累疲乏等的感受。例如,有学生会认为自己太矮、长相不好等,这些都属于生理自我的表现。

(2) 对自身心理状态的认识和评价。这主要指对自己的知识、能力、情绪、兴趣、爱好、性格、气质等的认识和体验。例如,有的学生认为自己没有别人聪明,没有任何特长;有的学生认为自己自控能力差,不喜欢学习,情绪易激动。这些都属于心理自我的表现。

(3) 对自己与周围关系的认识和评价。这主要指对自己在群体中的地位、作用及自己与他人相互关系的认识、评价和体验,也称社会自我。例如,有的学生虽然渴望与别人交流,但心里认为大家都看不起他,于是孤单落寞;有的学生误以为自己受到全班同学的拥戴,结果在班委公开竞选时落选。这两种情况都是社会自我出现了偏差的表现。

三、自我的结构

自我由自我认识、自我体验和自我控制构成。它们相互联系、相互制约,统一存在于个体的自我意识中。

(1) 自我认识。自我认识表现为自我感觉、自我观察、自我分析和自我评价等形式。自我认识阐释“自己是一个什么样的人”这一问题,如“自己的体型是清瘦型的”“自己的性格是诚实可信的”“自己的脾气容易急躁和冲动”等。

(2) 自我体验。自我体验是自我意识的情感成分,主要涉及“对自己是否满意”“能否悦纳自己”之类的问题,如“我很喜欢自己”“我真可怜,没有人愿意和我交朋友”等。

(3) 自我控制。自我控制是自我意识的意志成分,是对自身行为、心理活动、思想言语及与他人关系的调节与控制。自我控制是解决“如何有效地调控自己”“如何改变现状,使自己成为一个理想的人”之类的问题。自我控制的形式包括自主、自立、自强、自制、自律等。

四、自我探索的方法

自我探索的重要方法之一就是自我反省——回顾过去,发现自我。在现实生活中,其实有很多人不是非常了解自己。例如,对“我是一个怎样的人”“我想做什么”“我的性格怎样”“我的兴趣有哪些”等问题不甚清楚。现在,我们为设计职业生涯规划,实现自己的人生理想,首先就应该了解——我是谁。在这里,我们介绍一种简便易行的方法,即“5W法”——用5个“W”归零思考。这是一种被许多人士成功应用的方法,依托的是归零式的模式,从问自己是谁开始,如果能够成功回答出这五个问题,就有了最后的答案。

5个“W”分别如下。

Who am I? (我是谁?)

What will I do? (我想做什么?)

What can I do? (我会做什么?)

What does the situation allow me to do? (环境支持或允许我做什么?)



What is the plan of my career and life ? (我的职业与生活规划是什么?)

感兴趣的同学,不妨试试下面的练习吧。

(1) 实践活动——参与活动,亲身体验。许多人往往会存在“这事我不感兴趣”“这事不适合我干”等诸如此类的标签思维。还没有尝试,怎么就知道自己不感兴趣、不适合呢?参与进去,也许会有另一番收获。因此,平时我们应该多参加班级、社团或其他一些活动,从这些活动中了解自己的价值观、兴趣、性格及能力。

(2) 他人评价——旁观者清,指出盲点。当局者迷,旁观者清。身处局中的我们看问题,尤其是在看待自己的问题上,往往会比较片面和偏颇。经常与朋友进行交流和沟通,征询老师、学长的想法、意见、建议,遇到问题多多地与亲朋好友等熟悉、了解你的人探讨、请教,你会发现很多不知道的问题,一个陷于盲区的你。

你可以通过问卷调查的方式,了解别人眼中的自己。

你可以以开门见山的方式,直接征询他人意见。

你还可以通过工作、生活、做事等,向周围的人咨询,来认识自己的性格、兴趣、特长、爱好等。

只有这样,我们才能全面、客观地从性格、兴趣、特长、价值观等方面,全方位地了解自己,才能正确地进行职业生涯规划,并做好前期的心理准备,为选择职业目标、确定正确的职业方向奠定基础。



活动策划

首先对自己的优点和缺点进行评价,然后邀请家人、同学、好友、老师、社会人士对自己的优点和缺点进行评价,最后将结果填入表 1-6 中。

表 1-6 我的 360° 评价情况

评价人	优点	缺点
自己		
家人		
同学、好友		
老师		
社会人士		
总结		

做完本次评价后,你有什么感受?



(3) 职业测评法。职业测评是心理测验在职业心理测评上的具体运用。心理测验是指经过测验编制程序完成标准化的用以测量心理特征的工具。心理测验的基本原理是：通过一个人对问题情境的反应来推论他的心理特征，也就是从个体的外在行为模式推知其内在心理特征。因此，心理测验是间接地而不是直接地测量人的心理特征。职业测评可以深入地分析和评价自己不知道且别人也不知道的一面——潜在我。

心理测验既不是万能的，也不是无用的。我们既要充分认识到心理测验在认识自我中的作用，也要对心理测验的局限性有所认识。正如我国著名心理学家潘菽所说：“心理测验是可信的，但不能全信；心理测验是可用的，但不能完全依靠它。”为了最大限度地发挥职业测评的效用，首先，应该选用一个标准化比较高的心理测验；其次，在做测评的过程中，一定要按自己的真实想法回答，避免受主观情绪影响；最后，要选择一个安静、没有外界干扰的环境进行测评。

自我就像一道七色光，只有通过多种方法、多个角度地分析和评价，才能看到一个全面、真实的自己。



知识要点 2

职业价值观探索

要想成功地规划自己的职业生涯，首先要对自己的价值观有明确的认识，因为在一个人的生涯选择中，价值观起着很重要的作用。所以，在选择自己的职业之前，有必要对自己的价值观进行探索。价值观探索强调的不是价值观本身，而是获得价值观的过程。

引导案例

有个老木匠准备退休，他告诉老板，说要离开建筑行业，回家与妻子、儿女享受天伦之乐。老板舍不得他走，问他是否能帮忙再建一座房子，老木匠说可以。但是大家后来都看得出来，他的心已不在工作上，他用的是软料，出的是粗活儿。房子建好的时候，老板把大门的钥匙递给老木匠，“这是你的房子，我送给你的礼物”。老木匠震惊得目瞪口呆，羞愧得无地自容。如果他早知道是在给自己建房子，他怎么会这样做呢？现在他得住在一幢粗制滥造的房子里！

引导案例

刘强是汽车电子专业的学生，毕业前参加了几次招聘会，面试了一些单位，都没有太满意的，学校为其联系了一家南方的企业，但他觉得离家太远，工资又低。即将毕业，他就在家附近随便找了个饭店服务员工作，空有一身专业技术，却不能应用。



简评

这里所反映的就是价值观问题。价值观是指一个人对周围的客观事物（包括人、事、物）的意义、重要性的评价和看法。像老木匠对建造房子这件事的看法和评价；像刘强在就业选择上最看重的是离家的远近、薪水的高低等，就是价值观体系。价值观和价值观体系是决定人的行为的心理基础。

社会主义核心价值观是社会主义价值体系的内核，体现了社会主义核心价值体系的根本性质和基本特征，反映社会主义核心价值体系的丰富内涵和实践要求，是社会主义核心价值体系的高度凝练和集中表达。

党的十八大以来，党中央高度重视培育和践行社会主义核心价值观。习近平总书记多次做出重要论述，提出明确要求。中央政治局围绕培育和弘扬社会主义核心价值观、弘扬中华传统美德进行集体



学习。党中央的高度重视和有力部署，为加强社会主义核心价值观教育实践指明了努力方向，提供了重要遵循。党的十八大提出，倡导“富强、民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善”，积极培育和践行社会主义核心价值观。

一、价值观

价值观就是我们在生活和工作中所看重的原则、标准或品质。它指向我们一生中最重要的东西，因此，它也是一套自我激励机制。

价值观具有稳定性与持久性、历史性与选择性、主观性的特点。价值观对动机有导向的作用，同时反映人们的认知和需求状况。

你无论从事的是什么工作，都会努力在工作中追求某种东西。从某种角度可以认为，职业价值观就是你在工作时最期待获得的东西。当然，这可能是金钱、权力，也可能是成就感、社会奉献等。它是个体价值观在职业问题上的反映。

职业价值观是指人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现，即一个人对职业的认识和态度，以及他对职业目标的追求和向往。价值观测评有助于个体进行职业决策和提高工作满意度。

理想、信念、世界观对职业的影响，集中体现在职业价值观上。

俗话说：“人各有志。”这个“志”表现在职业选择上就是职业价值观，是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为，对一个人的职业目标和择业动机起着决定性的作用。

价值观取决于人生观和世界观。一个人的价值观是从出生开始，在家庭和社会的影响下逐步形成的。一个人所处的社会生产方式及其所处的经济地位，对其价值观的形成有决定性的影响。当然，报刊、电视、广播、网络等宣传的观点，以及父母、老师、朋友、公众、名人的观点与行为，对一个人价值观的形成也是不容忽视的。

价值观不仅影响个人的行为，还影响着群体行为和整个组织行为。在同一客观条件下，对于同一个事物，人们会因价值观不同而产生不同的行为。在同一个单位中，有人注重工作成就，有人看重金钱报酬，也有人重视地位权力，这就是因为他们的价值观不同。例如，对于同一个规章制度，两个人的价值观相反，就会采取完全相反的行为，对组织目标的实现产生完全不同的作用，这表现在工作上就是工作价值观。工作价值观就是以工作为中心的价值观。具有理性工作价值观的人把追求高标准看得高于一切。所以，每一个人无论做什么，都要保持一种积极、乐观的价值观，这就需要用一种激励促使我们实现自己的人生价值。

二、生命中五种较重要的价值

下面，我们可以通过“价值观市场”游戏，用一种简单易行的练习进行价值观澄清。

练习要求：

参照以下文字，挑选出五种对你来说较重要的价值，并下定义，写出来。

人际关系 归属感 团队合作 物质保障 高收入 稳定安全 创造性 新鲜感 多样性和变化性
乐趣 自由独立 被认可 受尊重 能帮助他人 能发挥自己的才能 成就感 成功 名誉 地位
有意义 有学习、发展、成长的机会 权力 挑战性 领导或影响他人 有益于社会 冒险性竞争
符合自己的道德观 工作环境 工作地点 工作与生活的平衡 健康 家庭 朋友 亲情 亲密关系
爱 信仰 幸福 为社会服务 和谐平等 ……



请你权衡出五种不太重要的价值并与你的同伴交换。如果你不得不放弃其中的一种，你会放弃哪一种？继续下去，直到最后一种，这是不是你无论如何也不愿意放弃的？



知识要点 3

职业兴趣探索

引导案例

兴趣是激励学习的最好老师。“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”讲的就是这个道理。领导干部应该把学习作为一种追求、一种爱好、一种健康的生活方式，做到好学乐学。有了学习的浓厚兴趣，就可以变“要我学”为“我要学”，变“学一阵”为“学一生”。

——2013年3月1日，习近平在中央党校建校80周年庆祝大会暨2013年春季学期开学典礼上的讲话

简评 兴趣决定你愿意做什么。兴趣作为一个人职业探索的“发动机”和“引擎”，在一个人职业生涯规划过程中发挥着重要的内在动力作用。人们对什么感兴趣，就能唤醒主体意识、集中注意力，充分调动潜能，对它感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情绪愉快、情感浓厚、意志坚定、行动积极。因此，兴趣是人们从事某种活动强大的精神动力。

有时人们常常将兴趣与价值观混淆起来。其实，二者是有区别的。兴趣指的是个人为了快乐或享受而做的事情，价值观则是某些对个人来说很重要或很想要的东西。兴趣指向职业活动本身，价值观则指向职业回报。兴趣是一种发自内心的原动力。我们如果对学习有了兴趣，就会从被动学习转为主动学习，学习就成了一种乐趣。我们如果对某种职业活动有了兴趣，就能持续努力而不会厌倦。有关资料显示，一个人如果从事自己感兴趣的职业，就能发挥全部才能的80%~90%，而且长时间保持高效率且不感到疲倦；如果从事自己不感兴趣的职业，则只能发挥全部才能的20%~30%。



活动策划

职业兴趣探索——岛屿游戏

假如你获得了一次免费度假的机会：去下列六个岛屿中的一个。唯一的要求就是你必须要在岛上待至少半年的时间。请按照自己的兴趣和喜欢程度挑出你最想前往的三个岛屿。

(1) A岛为自然、原始的岛屿。岛上生长着热带的原始植物，自然生态保持得很好，也有相当规模的动物园、植物园、水族馆；岛上居民以手工见长，自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具。

(2) B岛为深思、冥想的岛屿。岛上人迹较少，建筑物多僻处一隅，平畴绿野，适合夜观星象；岛上有多处天文馆、科博馆及科学图书馆等；岛上居民喜好沉思，追求真知，喜欢和来自各地的哲学家、科学家、心理学家等交流心得。

(3) C岛为美丽、浪漫的岛屿。岛上建有许多美术馆、音乐厅，弥漫着浓厚的艺术文化气息；同时，当地的居民还保留了传统的舞蹈、音乐与绘画，许多文艺界的朋友都喜欢来这里寻找灵感。

(4) D岛为温暖、友善的岛屿。岛上居民个性温和、十分友善、乐于助人，社区均自成一个密切互动的服务网络，人们多互助合作，重视教育，弦歌不辍，充满人文气息。

(5) E岛为显赫、富庶的岛屿。岛上居民热情豪爽，善于企业经营和贸易；岛上的经济高度发



达，处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场；来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等。

(6) F 岛为现代、秩序井然的岛屿。岛上建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长；岛上居民个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

· 你最想前往的三个岛屿是_____。

· 每个岛对应着霍兰德代码中的一种职业：A 岛对应的是现实型 (R)；B 岛对应的是研究型 (I)；C 岛对应的是艺术型 (A)；D 岛对应的是社会型 (S)；E 岛对应的是企业型 (E)；F 岛对应的是传统型 (C)。转换之后，你的霍兰德代码是_____。

霍兰德职业兴趣测评量表

本测验共有六个部分，请你尽快按要求完成每部分测验。

第一部分 你心目中的理想职业（专业）

对于自己未来想从事的职业（或升学进修的专业），你可能很抽象、很朦胧，也可能很具体、很清晰。不论是哪种情况，现在都请你把自己最想做的三种工作或最想读的三种专业按顺序写下来。

- 1.
- 2.
- 3.

第二部分 你感兴趣的活动

下面列举了若干种活动（这些活动无所谓好坏），请就这些活动判断你的好恶。对于喜欢的（包括过去、现在和将来）活动，请在“是”栏里打“√”；对于不喜欢的活动，请在“否”栏里打“×”。请按顺序回答全部问题。

注意：这部分测验主要是想确定你的职业兴趣，而不是让你选择工作，你喜欢某种活动并不意味着你一定要从事这种活动。答题时，根据自己的兴趣直接判断即可，不必考虑过去是否做过和是否擅长这种活动；请务必做完每一道题目。

R：现实型活动

统计“是”一栏得分计（ ）

1. 装配修理电器或玩具
2. 修理自行车
3. 用木头做东西
4. 开汽车或摩托车
5. 用机器做东西
6. 参加木工技术学习班
7. 参加制图描图学习班
8. 驾驶卡车或拖拉机
9. 参加机械和电气学习班
10. 装配修理机器

- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐

A：艺术型活动

统计“是”一栏得分计（ ）

1. 素描 / 制图或绘画

是 ☐ 否 ☐



- | | |
|------------------------|---|
| 2. 参加话剧 / 戏剧 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 3. 设计家具 / 布置室内 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 4. 练习乐器 / 参加乐队 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 5. 欣赏音乐或戏剧 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 6. 看小说 / 读剧本 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 7. 从事摄影创作 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 8. 写诗或吟诗 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 9. 进行艺术 (美术 / 音乐) 培训 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 10. 练习书法 | 是 ☐ 否 ☐ |
| I: 研究型活动 | 统计 “是” 一栏得分计 () |
| 1. 读科技图书和杂志 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 2. 在实验室工作 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 3. 改良水果品种, 培育新的水果 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 4. 调查了解土和金属等物质的成分 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 5. 研究自己选择的特殊问题 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 6. 解数学题或玩数学游戏 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 7. 喜欢物理课 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 8. 喜欢化学课 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 9. 喜欢几何课 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 10. 喜欢生物课 | 是 ☐ 否 ☐ |
| S: 社会型活动 | 统计 “是” 一栏得分计 () |
| 1. 参加学校或单位组织的正式活动 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 2. 参加某个社会团体或俱乐部活动 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 3. 帮助别人解决困难 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 4. 照顾儿童 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 5. 出席晚会、联欢会、茶话会 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 6. 和大家一起出去郊游 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 7. 想获得关于心理方面的知识 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 8. 参加讲座或辩论会 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 9. 观看或参加体育比赛和运动会 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 10. 结交新朋友 | 是 ☐ 否 ☐ |
| E: 企业型活动 | 统计 “是” 一栏得分计 () |
| 1. 说服鼓动他人 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 2. 卖商品 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 3. 谈论政治 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 4. 制订计划、参加会议 | 是 ☐ 否 ☐ |
| 5. 以自己的意志影响别人的行为 | 是 ☐ 否 ☐ |



6. 在社会团体中担任职务 是 ☐ 否 ☐

7. 检查与评价别人的工作 是 ☐ 否 ☐

8. 结交著名人物 是 ☐ 否 ☐

9. 指导有某种目标的团体 是 ☐ 否 ☐

10. 参与政治活动 是 ☐ 否 ☐

C: 传统型活动 统计“是”一栏得分计 ()

1. 整理桌面和房间 是 ☐ 否 ☐

2. 抄写文件和信件 是 ☐ 否 ☐

3. 为领导撰写报告或公务信函 是 ☐ 否 ☐

4. 检查个人收支情况 是 ☐ 否 ☐

5. 参加打字培训班 是 ☐ 否 ☐

6. 参加算盘、文秘等实务培训 是 ☐ 否 ☐

7. 参加商业会计培训班 是 ☐ 否 ☐

8. 参加情报处理培训班 是 ☐ 否 ☐

9. 整理信件、报告、记录等 是 ☐ 否 ☐

10. 撰写商业贸易信函 是 ☐ 否 ☐

第三部分 你所擅长或胜任的活动

在下面列举了若干种活动，对其中你能做或大概能做的事，不必考虑你是否喜欢这种活动，请在“是”栏里打“√”；反之，在“否”栏里打“×”。请回答全部问题。注意你如果从未从事过这种活动，那就请你考虑自己将来是否擅长从事该项活动。

R: 现实型能力 统计“是”一栏得分计 ()

1. 能使用电锯、电钻和锉刀等木工工具 是 ☐ 否 ☐

2. 知道万用表的使用方法 是 ☐ 否 ☐

3. 能够修理自行车或其他机械 是 ☐ 否 ☐

4. 能够使用电钻床、磨床或缝纫机 是 ☐ 否 ☐

5. 能给家具和木制品刷漆 是 ☐ 否 ☐

6. 能看懂建筑设计图 是 ☐ 否 ☐

7. 能够修理简单的电器用品 是 ☐ 否 ☐

8. 能修理家具 是 ☐ 否 ☐

9. 能修理收录机 是 ☐ 否 ☐

10. 能简单地修理水管 是 ☐ 否 ☐

A: 艺术型能力 统计“是”一栏得分计 ()

1. 能演奏乐器 是 ☐ 否 ☐

2. 能参加二部合唱或四部合唱 是 ☐ 否 ☐

3. 能独唱或独奏 是 ☐ 否 ☐

4. 能扮演剧中角色 是 ☐ 否 ☐

5. 能创作简单的乐曲 是 ☐ 否 ☐



6. 会跳舞

是☐ 否☐

7. 会绘画、素描或书法

是☐ 否☐

8. 会雕刻、剪纸或泥塑

是☐ 否☐

9. 会设计板报、服装或家具

是☐ 否☐

10. 能写一手好文章

是☐ 否☐

I: 研究型能力

统计“是”一栏得分计()

1. 懂得真空管或晶体管的作用

是☐ 否☐

2. 能够列举三种含蛋白质多的食品

是☐ 否☐

3. 理解铀的裂变

是☐ 否☐

4. 会使用计算尺、计算器、对数表

是☐ 否☐

5. 会使用显微镜

是☐ 否☐

6. 能找到三个星座

是☐ 否☐

7. 能独立进行调查研究

是☐ 否☐

8. 能解释简单的化学题

是☐ 否☐

9. 理解人造卫星为什么不落地

是☐ 否☐

10. 经常参加学术会议

是☐ 否☐

S: 社会型能力

统计“是”一栏得分计()

1. 有向各种人说明解释的能力

是☐ 否☐

2. 常参加社会福利活动

是☐ 否☐

3. 能与大家一起友好地工作

是☐ 否☐

4. 善于与年长者相处

是☐ 否☐

5. 会邀请人、招待人

是☐ 否☐

6. 能用简单易懂的话教育孩子

是☐ 否☐

7. 能安排会议等活动顺序

是☐ 否☐

8. 善于体察人心和帮助他人

是☐ 否☐

9. 可以帮助护理病人和伤员

是☐ 否☐

10. 可以合理地安排社团组织的各种事务

是☐ 否☐

E: 企业型能力

统计“是”一栏得分计()

1. 担任过学生干部并且干得不错

是☐ 否☐

2. 工作上能指导和监督他人

是☐ 否☐

3. 做事充满活力和热情

是☐ 否☐

4. 有效利用自身的行为调动他人

是☐ 否☐

5. 销售能力强

是☐ 否☐

6. 曾做过俱乐部或社团的负责人

是☐ 否☐

7. 向领导提出建议或反映意见

是☐ 否☐

8. 有开创事业的能力

是☐ 否☐

9. 知道怎样做能成为优秀的领导者

是☐ 否☐



10. 健谈善辩

是 ☐ 否 ☐

C: 事务型能力

统计“是”一栏得分计 ()

1. 会熟练地打印中文文件

是 ☐ 否 ☐

2. 会用外文打字机或复印机

是 ☐ 否 ☐

3. 能快速记笔记和抄写文章

是 ☐ 否 ☐

4. 善于整理保管文件和资料

是 ☐ 否 ☐

5. 善于从事事务性的工作

是 ☐ 否 ☐

6. 会用算盘

是 ☐ 否 ☐

7. 在短时间内分类和处理大量文件

是 ☐ 否 ☐

8. 能使用计算机

是 ☐ 否 ☐

9. 能搜集数据

是 ☐ 否 ☐

10. 善于为自己或集体做财务预算表

是 ☐ 否 ☐

第四部分 你所喜欢的职业

下面列举了多种职业，请逐一认真地看，如果是你感兴趣的工作，请在“是”栏里打“√”；如果你不太喜欢、不关心的工作，请在“否”栏里打“×”。请回答全部问题。

R: 现实型职业

统计“是”一栏得分计 ()

1. 飞机机械师

是 ☐ 否 ☐

2. 野生动物专家

是 ☐ 否 ☐

3. 汽车维修工

是 ☐ 否 ☐

4. 木匠

是 ☐ 否 ☐

5. 测量工程师

是 ☐ 否 ☐

6. 无线电报务员

是 ☐ 否 ☐

7. 园艺师

是 ☐ 否 ☐

8. 长途公共汽车司机

是 ☐ 否 ☐

9. 资料管理员

是 ☐ 否 ☐

10. 电工

是 ☐ 否 ☐

A: 艺术型职业

统计“是”一栏得分计 ()

1. 乐队指挥

是 ☐ 否 ☐

2. 演奏家

是 ☐ 否 ☐

3. 作家

是 ☐ 否 ☐

4. 摄影家

是 ☐ 否 ☐

5. 记者

是 ☐ 否 ☐

6. 画家

是 ☐ 否 ☐

7. 书法家

是 ☐ 否 ☐

8. 歌唱家

是 ☐ 否 ☐

9. 作曲家

是 ☐ 否 ☐

10. 电影电视演员

是 ☐ 否 ☐



I: 研究型职业

1. 气象学或天文学者
2. 生物学者
3. 医学实验室的技术人员
4. 人类学者
5. 动物学者
6. 化学学者
7. 数学学者
8. 科学杂志的编辑或作家
9. 地质学者
10. 物理学者

统计“是”一栏得分计 ()

- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐

S: 社会型职业

1. 街道、工会或妇联干部
2. 小学、中学教师
3. 精神科医生
4. 婚姻介绍所工作人员
5. 体育教练
6. 福利机构负责人
7. 心理咨询员
8. 共青团干部
9. 导游
10. 国家机关工作人员

统计“是”一栏得分计 ()

- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐

E: 企业型职业

1. 厂长
2. 电影电视制片人
3. 公司经理
4. 销售员
5. 不动产推销员
6. 广告部部长
7. 体育活动主办者
8. 销售部部长
9. 个体工商业者
10. 企业管理咨询人员

统计“是”一栏得分计 ()

- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐

C: 事务型职业

1. 会计师
2. 银行出纳员
3. 税收管理员
4. 计算机操作员

统计“是”一栏得分计 ()

- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐
- 是 ☐ 否 ☐



5. 簿记人员 是 ☐ 否 ☐
6. 成本核算员 是 ☐ 否 ☐
7. 文书档案管理员 是 ☐ 否 ☐
8. 打字员 是 ☐ 否 ☐
9. 法庭书记员 是 ☐ 否 ☐
10. 人口普查登记员 是 ☐ 否 ☐

第五部分 你的能力类型简评

表 1-7 和表 1-8 是 6 个职业能力方面的自我评定表。你可以先与同龄者比较出自己在每一方面的能力，经斟酌后，在表中适当的数字上画圈。数字越大，表示你的能力越强。注意，请勿全部画同样的数字，因为人的每项能力不可能完全一样。

表 1-7 自我评分表 A

R 型	A 型	I 型	S 型	E 型	C 型
机械操作能力	艺术创作能力	科学研究能力	解释表达能力	商业洽谈能力	事务执行能力
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

表 1-8 自我评分表 B

R 型	A 型	I 型	S 型	E 型	C 型
体育能力	音乐能力	数学能力	交际能力	领导能力	办公能力
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

统计和确定你的职业倾向：请将第二部分至第五部分的全部测试分数按前面已统计好的 6 种职业倾向（R 型、A 型、I 型、S 型、E 型、C 型）得分填入表 1-9，并纵向累加。

表 1-9 职业倾向测评统计

测 试	R 型	A 型	I 型	S 型	E 型	C 型
第二部分						
第三部分						
第四部分						
第五部分 A						
第五部分 B						
总分						



请将表 1-11 中的 6 种职业倾向总分按从多到少依次从左到右排列。

_____型、_____型、_____型、_____型、_____型、_____型

选出你的职业（用三字母表示）（前三位顺序）：_____。

得分最高的职业类型就是最适合你的职业。假如你在 I 型上得分最高，说明你适合做自然科学方面的工作，如气象研究、天文学研究、科学杂志编辑等，其余类推。

如果最适合你的工作和你在第一部分所写的理想工作之间不太一致，或在各种类型的职业方面你的能力和兴趣不相匹配，那么请你参照你的职业价值观来做出最佳选择。

例如，第二部分你在 I 型上得分最高，第三部分你在 A 型上得分最高，那么请参考你最看重的因素。如果你最看重的是能充分发挥自己的能力特长或工作环境舒适，那么 A 型工作最适合你；如果你最看重的是能从事自己感兴趣的工作或工作稳定有保障，那么 I 型工作最适合你；如果你最看重的是其他因素，那么请咨询 A 型职业方面的专家，选择和你的职业价值观最接近的工作。

以上全部测验完毕。请将你的测验得分居第一位的职业类型找出来，然后对照你的职业“三字母”，参照霍兰德职业兴趣代码判断适合自己的职业。

知识要点 4 职业性格探索

性格是指个人稳定的态度和习惯化的行为方式，尤其是指一个人在各种场合一贯表现出来的某种特征。例如，一个人在各种场合总是表现出热情忠厚、与人为善、严于律己、坚决果断等；另一个人各种场合总是表现出自高自大、优柔寡断等。

一、性格与职业选择

很多人认为，性格是可以改变的。的确，性格可以因生活环境、学习经历等因素的变化而发生改变。但是，我们不得不承认一个事实：每个人自我塑造的可能性都是有限度的。就如弹簧一般，当有外力作用时，自我可以随着外力而自由伸缩。但是，伸缩范围不能超过其极限。性格是一个具有很强道德评价色彩的词。有些性格（如和蔼、与人为善、体贴人等）被认为是积极的，而有些性格（如尖酸刻薄、挑剔等）则被认为是消极的，需要改正。从为人处世这个角度来说，一些性格会影响我们与他人建立良好的人际关系。但是，从职业选择这一角度来说，每一种性格都有其优势。职业选择不是弥补劣势，而是发挥优势。例如，张飞的“暴躁”性格最终让他死于非命，但他的这种性格使他在打仗时不畏生死，最终为蜀的建立立下了汗马功劳。

性格类型与职业之间存在一定的关联性：一是因为不同性格类型适应不同的职业环境和要求；二是因为从事某种特定职业的人会按照职业要求不断巩固或调整原有的性格特征，甚至改变原有的一些特点。但是性格与职业之间并不存在严格的一一对应关系。不同性格类型的人在同一职业领域中能够各具特色；同一性格的人在不同职业领域中也会表现不同。例如，情绪型的人，如果从事文学创作，会因其感情丰富细腻而将人物的心理活动刻画得惟妙惟肖；如果从事社会科学研究，会因善于想象而在非逻辑思维上比理智型的人更胜一筹。



视频

大学毕业了，去企业、事业单位，还是考公务员？



二、了解职业性格的分类维度

目前，心理学家已经开发出很多种有关性格的分类方法，如 16PF、大五人格、九型人格等。在职业选择与发展领域，应用最广泛的是基于著名心理学家荣格的心理类型理论而开发的“迈尔斯－布里格斯人格类型量表”（Myers Briggs Type Indicator, MBTI）。

1. 根据能量指向方式不同分类

根据能量指向方式不同，MBTI 可将人分为外向型和内向型。外向型的人和内向型的人的性格特点如表 1-10 所列。

表 1-10 外向型的人与内向型的人的性格特点

外向型的人（E）	内向型的人（I）
• 与他人在一起时，感到兴奋	• 独自一人时，感到兴奋
• 希望成为注意的焦点	• 避免成为注意的焦点
• 先行动，再思考	• 先思考，再行动
• 喜欢边想边说	• 在脑中思考
• 愿意与他人分享个人信息	• 只与少数人分享个人信息
• 说的比听的多	• 听的比说的多
• 热情地交流	• 不把热情表现出来
• 交往圈子大	• 与某个人深交
• 反应迅速，喜欢快节奏	• 思考后再反应，喜欢慢节奏

2. 根据获取信息方式不同分类

根据获取信息方式不同，MBTI 可将人分为感觉型和直觉型。感觉型的人和直觉型的人的性格特点如表 1-11 所列。

表 1-11 感觉型的人和直觉型的人的性格特点

感觉型的人（S）	直觉型的人（N）
• 关注事物的物理特征	• 关注抽象内涵和联系
• 喜欢具有实际意义的新主意	• 喜欢出于自己意愿的新主意和新概念
• 喜欢运用和琢磨已有的技能	• 喜欢学习新技能，掌握后就容易厌倦
• 留心特殊的和具体的事物	• 着眼于宏观规律
• 循序渐进地给出信息	• 跳跃式地给出信息
• 着眼现在	• 着眼未来

3. 根据做决策方式不同分类

根据做决策方式不同，MBTI 可将人分为思考型和情感型。思考型的人和情感型的人的性格特点如表 1-12 所列。

表 1-12 思考型的人和情感型的人性格特点

思考型的人	情感型的人
• 客观地分析问题	• 关心行动给他人带来的影响
• 崇尚逻辑和公平，有统一标准	• 注重感情及和睦，看到规则的例外
• 有吹毛求疵的倾向	• 自然地让别人快乐，易于理解别人
• 可能被视为无情、麻木、漠不关心	• 可能被视为感情化、无逻辑、脆弱

续表

思考型的人	情感型的人
• 认为只有符合逻辑的感情才是正确的	• 认为所有感情都是正确的，无论有意义与否
• 直率、严厉	• 不伤害他人感情
• 受成就欲望的驱使	• 受到被他人理解的驱使

4. 根据日常生活方式不同分类

根据日常生活方式不同，MBTI 可将人分为判断型和知觉型。判断型的人和知觉型的人的性格特点如表 1-13 所列。

表 1-13 判断型的人和知觉型的人的性格特点

判断型的人	知觉型的人
• 做完决定后感到快乐	• 到最后一刻才做决定
• 具有工作原则：先工作再玩（有时间的话）	• 具有玩的原则：先玩再工作（有时间的话）
• 确定目标并按时完成任务	• 当有新的情况便改变目标
• 关心结果	• 关心过程
• 有计划	• 随意
• 通过完成任务获得满足	• 通过着手新事物获得满足
• 有时间期限	• 时间是灵活的

三、16 种职业性格类型

MBTI 根据四个维度的两两组合，得到了 16 种职业性格。其基本特点及适合的职业领域如表 1-14 所列。

表 1-14 16 种职业性格类型的特点及适合的职业领域

ISTJ（稽查员）	ISFJ（保护者）	INFJ（咨询师）	INFP（导师）
性格特点： • 严肃，有责任感。 • 严谨，勤奋，有条不紊且专心致志。 • 能记住细节，并对细节很有判断力。 • 喜欢事情被切实而清楚地安排好	性格特点： • 忠诚、投入，对他人的情感有敏锐的感觉。 • 愿意把事情清楚、明确地安排好。 • 比较保守，有传统观念。 • 安静且谦逊，认真严肃，工作努力	性格特点： • 生活在一个充满想法的世界中，是独立的思考者。 • 相信自己的想法和决定，即使会受到别人的怀疑。 • 忠诚，有责任心，理想化。 • 全力维护人际关系，避免冲突。 • 认真思考后再行动，在同一时间只做一件事情。 • 重感情，有同情心，有为大家做贡献的强烈愿望	性格特点： • 把内在的和平看得比什么都重要。 • 比较通融，较有容忍力，适应性强。 • 思路开阔，好奇心强，有洞察力，富有远见。 • 一旦做出选择就约束自己去完成。 • 对他人的情感十分在意，避免冲突。 • 能很好地把自己的情感表达出来，通常表现得沉着、冷静
适合的职业领域： • 商业。 • 销售 / 服务。 • 教育。 • 法律 / 应用科学。 • 卫生保健	适合的职业领域： • 卫生保健。 • 社会服务 / 教育。 • 商业 / 服务。 • 设计 / 技术	适合的职业领域： • 咨询 / 教育。 • 宗教。 • 创造性的职业。 • 健康保健 / 社会服务。 • 商业。 • 技术服务	适合的职业领域： • 创造性的职业 / 艺术。 • 咨询 / 教育。 • 宗教。 • 健康保健。 • 技术服务



续表

ESTJ (督导)	ESFJ (提供者)	ENFJ (教师)	ENFP (激发者)
性格特点: • 喜欢做决定。 • 很实际, 对具体的事物更感兴趣。 • 生活很有原则。 • 外向, 直爽而友好	性格特点: • 喜欢通过直接的行动与合作给他人提供实际的帮助。 • 非常重视与他人的关系。 • 很实际且有条理。 • 谨慎而传统	性格特点: • 把人和人际关系看得比什么都重要。 • 对自己敬仰的人、事业和工作单位非常忠诚。 • 有一种自我批评的倾向, 很少在公共场合批评他人。 • 做决定的时候常基于自己的感觉。 • 富有同情心, 能够理解、支持、扶助他人	性格特点: • 充满热情并富有新思想。 • 看重事情的意义, 并且把大部分选择都留着。 • 有想象力, 适应性强, 并且很警觉。 • 精力充沛, 喜欢面对和解决问题。 • 总是避免矛盾, 崇尚和睦
适合的职业领域: • 营销 / 服务。 • 科学技术 / 自然、物理。 • 管理。 • 专业人员	适合的职业领域: • 卫生保健。 • 社会服务 / 咨询。 • 商业。 • 销售 / 服务业。 • 文书	适合的职业领域: • 信息传播。 • 咨询顾问。 • 教育 / 服务业。 • 卫生保健。 • 商业 / 咨询。 • 技术服务	适合的职业领域: • 创造性职业。 • 营销 / 策划。 • 教育 / 咨询。 • 健康保健 / 社会服务。 • 企业 / 商业。 • 技术服务
ISTP (操作者)	ISFP (艺术家)	INTJ (智多星)	INTP (设计师)
性格特点: • 诚实且实际, 更喜欢行动而不是言语。 • 善于分析, 对客观含蓄的原理感兴趣。 • 好奇心强, 善于观察, 只信服坚实可信的事实。 • 安静而沉默	性格特点: • 更习惯于用行动表达自己的感受。 • 其实非常热情, 但不喜欢表现出来。 • 有耐心, 易通融, 不对别人发号施令。 • 完全着眼现在, 喜欢享受现在的经验而不是迅速冲向下一个挑战。 • 没有领导别人的欲望, 往往是忠实的跟随者和合作伙伴	性格特点: • 追求完美, 对自己和别人要求都很严格。 • 喜欢以自己的方式做事。 • 具有创造性思维、杰出的洞察力和远见。 • 如果主意或计划是自己提出的, 会投入难以置信的精力、专心和动力	性格特点: • 善于处理概念性问题。 • 外表安静, 深藏不露, 独立。 • 常常投入地思考问题, 是天才而有创意的思考者。 • 对创造性地寻找解决问题的办法感兴趣
适合的职业领域: • 销售 / 服务 / 活动。 • 技术。 • 健康护理。 • 商业 / 金融。 • 手工 / 贸易	适合的职业领域: • 手工艺 / 技工。 • 健康护理。 • 科学技术。 • 销售 / 服务。 • 商业	适合的职业领域: • 商业 / 金融。 • 技术。 • 教育。 • 健康保健 / 医药。 • 专业性职业。 • 创造性职业	适合的职业领域: • 电脑应用及开发。 • 健康护理及技术。 • 专家 / 商业。 • 学术研究。 • 创造性的职业
ESTP (发起者)	ESFP (示范者)	ENTJ (统帅)	ENTP (发明家)
性格特点: • 从不担心, 是天生的乐天派。 • 极端现实, 相信自己的感觉带给他们的信息。 • 重视行动而不是言语。 • 友好, 受欢迎, 在社交场合中很放松、感到自由	性格特点: • 经常以单纯而不怕难为情的方式给别人带来快乐。 • 适应性强, 随遇而安。 • 现实的观察者, 能够看到并接受事物的本来面目。 • 能够容忍并接受自己和别人, 而且不喜欢把自己的意愿强加给别人	性格特点: • 不轻易批评别人, 而且不喜欢说“不”。 • 善于做决定。 • 注重真理, 只有经过逻辑推理之后才会信服。 • 在做计划和研究新事物时很系统化。 • 善于组织群众, 乐意把自己的想法与他人分享	性格特点: • 喜欢挑战。 • 事业心强。 • 机警而坦率, 可以从任何角度找出问题所在。 • 喜欢测试周围的限度。 • 通常能用自己的热情打动别人加入自己的事业中



续表

ESTP (发起者)	ESFP (示范者)	ENTJ (统帅)	ENTP (发明家)
适合的职业领域: • 销售/服务。 • 金融。 • 娱乐/体育。 • 商贸/手工类。 • 商业	适合的职业领域: • 教育/社会服务。 • 健康护理。 • 娱乐业。 • 商业。 • 服务业。 • 环境科学家	适合的职业领域: • 商业。 • 金融。 • 咨询/培训。 • 专业性职业。 • 技术	适合的职业领域: • 企业家/商人。 • 销售/创作。 • 计划和开发。 • 政治



知识要点 5

职业能力倾向探索

引导案例

鹰从高高的岩石上飞下来,以非常优美的姿势俯冲而下,把一只小羊羔抓走了。一只乌鸦看见了,非常羡慕,心想:“要是我也能这样去抓一只羊,就不用天天吃腐烂的食物了,那该多好呀!”于是乌鸦凭借着对鹰的动作的记忆,反复练习俯冲的姿势,也希望像鹰那样去抓一只羊。

它觉得练习得差不多了,呼啦啦地从山崖上俯冲而下,猛扑到一只公羊身上,很命地想把它带走,然而它的爪却被羊毛缠住了,拔也拔不出来。尽管它不断地使劲拍打翅膀,但仍飞不起来。牧羊人看到后,跑过去将它一把抓住,剪去了它翅膀上的羽毛。傍晚,他带着乌鸦回家,交给了他的孩子们。孩子们问这是什么鸟,牧羊人回答说:“这确实确实是一只乌鸦,可是它自己却要充当老鹰。”

简评 老鹰与乌鸦的故事听起来很简单,也很好笑,但告诉了我们一个道理:要正确、客观地认识到自己擅长什么、不擅长什么,脱离自己的实际能力水平而贪求不可及的目标,必然失败。每个人都有独特的才干及独有的优势。例如,有的人数理能力不好,但言语能力极强;有的人不擅长与人交往,但做技术却是一把好手。因此,成功的关键一步是要清楚了解自己的优势所在,并想办法最大限度地发挥自身的优势。

一、职业能力测评法

职业能力倾向测验是个人了解自己能力倾向的一种非常有效的方法。根据测验分数,个人可以了解自己的长处和短处。这在决定自己的职业发展方向时,具有重要的参考价值。目前,职业能力倾向测验也被广泛用于人才选拔和员工考评。从应用角度看,能力倾向测评主要有两类:一类是通用能力倾向测评,以测量各职业都涉及的通用能力为目的,如一般能力倾向测验、差异能力倾向测验、雇员能力倾向测验等;另一类是特殊能力倾向测评,以测量特定职业所需能力为目的,如我国的行政职业能力测验、音乐能力测验、机械能力测验、文书能力测验等。由于很多通用能力倾向测验包含了一部分特殊能力倾向,因此本书主要介绍目前国际上使用最为广泛的一般能力倾向测验。

职业能力评价制度是技能人才工作开展的重要工具,也是技能人才培养成效的直观体现。《人力资源社会保障部关于公布国家职业资格目录的通知》(人社部发〔2017〕68号)文件规定,行业协会、学会等社会组织和企事业单位依据市场需要自行开展职业能力水平评价活动。

例如,中国电力企业联合会印发了《电力行业职业能力水平评价管理办法(试行)》和《电力行业职业能力水平评价目录(2022年版)》的通知,旨在进一步完善电力行业职业能力水平评价体系,畅



通电力员工职业发展通道。

《电力行业职业能力水平评价管理办法（试行）》共九章三十七条，分别从组织机构、评价机构设立与审批、评价程序与实施、人员申报条件、评价方式和内容、考评和督导人员管理、督导与评估等几个维度规范了电力行业职业能力水平评价管理工作。

此次公布的《电力行业职业能力水平评价目录（2022 年版）》涉及 92 个工种。随着电力行业新业态的不断出现，电动汽车充电桩安装运维工、电动汽车充换电设施运维员、碳排放管理员、综合能源服务员等新的职业工种进入职业能力水平评价体系。

二、成就故事法

成就故事法是一种通过自我反省的方式来获得有关自身能力优势评价的方法。通过成就故事法可以对能力倾向的所有方面进行评价。成就事件就是自己做过、自认为比较成功或感觉不错的事情，可以是学习上的，也可以是课外活动、人际关系处理上的；可以是惊天动地的大事，也可以是生活中的小事。只要符合以下标准即可：这件事情让你有成就感，或者在这件事情的处理上，你显得比一般人要强。

1. 分析成就事件的步骤

- （1）这件事情是在什么情况下发生的？
- （2）当时面临的障碍、限制是什么？
- （3）你是如何克服的？
- （4）结果怎么样？
- （5）分析事件过程，你在其中使用了一些什么样的能力？

2. 某同学的成就事件分析

- （1）成就经历：争取到参加“挑战杯”全国创业计划大赛的资格。
- （2）事件背景：由于队员答辩时表现欠佳，参赛作品可上可下。
- （3）当时的最大障碍。
 - ①时间紧，第二天就要宣布结果。
 - ②评委老师对作品不了解。
 - ③队员有点泄气，准备放弃。
- （4）克服的方法。
 - ①比赛结束当天晚上，我就找到团委老师，再次全面介绍了作品，让老师看到作品的价值。
 - ②在团队成员面前，我自己没有表现出泄气的情绪，不断鼓励他们。
- （5）使用的能力。
 - ①情绪管理能力。
 - ②富有激情。
 - ③说服他人的能力。
 - ④领导能力。
 - ⑤危机管理能力。

在分析成就事件时，事件越多越好。进入第五步后，如果和两三个同学一起讨论分析，那么效果会更好，因为他人可以帮助我们看到更多的可能性。



活动策划

请填好下表，思考下列问题。

1. 描述你的 1 ~ 3 个成就事件，并评价事件反映出你的能力倾向是什么，如表 1-15 所列。

表 1-15 成就事件与能力倾向

序 号	成就事件（用 STAR 法则描述）	能力倾向
1	S（背景 / 困难）： T（目标）： A（行动）： R（结果）：	
2	S（背景 / 困难）： T（目标）： A（行动）： R（结果）：	
3	S（背景 / 困难）： T（目标）： A（行动）： R（结果）：	

2. 你目前希望自己具备的能力是：

3. 你将计划如何提升以上能力呢？如表 1-16 所列。

表 1-16 能力及其提升的途径

能 力	提升的途径

4. 请畅想未来的工作能给你带来什么？（包括工作环境、收入、地理位置、工作方式、工作文化、自主性、创造性等）



项目 3 职业生涯规划

项目目标

掌握做出职业决策的方法；明确职业发展目标；制订有较强操作性和针对性的职业生涯规划。

引导案例

屠呦呦是第一位获得诺贝尔科学奖项的中国本土科学家，第一位获得诺贝尔生理学或医学奖的华人科学家，第一位获得国家最高科学技术奖的女科学家。她致力于中医研究实践 60 多年，带领团队攻坚克难，研究发现了青蒿素，解决了长期困扰人类的抗疟治疗失效难题，为中医药科技创新和人类健康事业做出了巨大贡献。

屠呦呦，1930 年 12 月生，浙江宁波人，中国中医科学院青蒿素研究中心主任。她从中医典籍《肘后备急方》中受到启发，创建了低温提取青蒿抗疟有效成分的方法，并最终发现了青蒿素，为人类带来了一种全新结构的抗疟新药，标志着人类抗疟步入新纪元。青蒿素享誉世界，让一株寂寂无闻的“小草”成为举世闻名的“中国神药”，成为中医药带给世界民众健康福祉的生动诠释。

“以国家需求为己任”是屠呦呦的人生追求。“中医药人撸起袖子加油干，一定把中医药这一祖先留给我们的宝贵财富继承好、发展好、利用好。”屠呦呦出版和发表了众多著作和论文，早在 1986 年，她就在《中西医结合杂志》第 6 期上发表了《继承发扬祖国医药学，为国争光》一文。从文章的题目就可看出，屠呦呦以在本职工作中所体现的爱国之情直抒胸臆。正像其他有巨大成就的科学家一样，如果没有对国家、民族、人民，以及对人类的文明进步“舍我其谁”的情怀，没有对国家和人民的热爱，就没有科学创新的动力。屠呦呦的声音铿锵有力：“青蒿素是人类征服疟疾进程的一小步，是中国传统医药献给世界的一份礼物。”在 2019 年中华人民共和国成立 70 周年前夕，党和人民授予她“共和国勋章”，习近平总书记亲自给她颁奖。

简评 在屠呦呦身上，我们不难发现，最值得骄傲的就是那闪光耀眼的“中国精神”。习近平总书记指出：“实现中国梦必须弘扬中国精神。”这句话用在屠呦呦身上再恰当不过。也正是这种精神的存在，让屠呦呦坚定了职业目标，并取得巨大成功。

» 阶梯 5 «

掌握职业决策的方法

阶梯目标

掌握职业生涯理性决策的方法，学会制订职业决策的方向。



引导案例

张某是重庆某高等职业院校的学生会主席。3年前,怀揣着梦想的他从黑龙江漠河市来到重庆的这所高校。在大学期间,张某凭借严谨的工作作风、优秀的学习成绩,成了学校电气专业的佼佼者。

转眼到了大三毕业季,张某准备以广东、福建等沿海一带气候温暖的城市为工作地求职。在10月的第三周,他同时收到了4家企业的录用通知书。正在他纠结签约哪家单位之时,他在大二暑假参加的国家级技能大赛传来捷报,他所在的代表队获得了国家级竞赛一等奖。在国家级竞赛中获奖可免试就读普通本科高校相关专业,辅导员建议他在最美的年华多读些书,这是难得的提升自己能力的机会。

张某感到迷茫,带着满满的困惑预约了学校职业生涯指导老师,想通过与老师的访谈得到一些启发,帮助他做出正确的选择。

简评 每一个人都想在自己有限的生命中获得更大的成功,但往往影响我们决策的不是方向,不是目标,而是方法。张某是学生中的优秀者,但他的决策方式并不一定优秀。在做出选择时,只有学会规划、学会决策,才能使自己变得更宽容、更睿智,不患得患失。当需要放弃时,就要果断地放弃。只有放得下,才能走得远。



知识要点 1

职业理性决策的 SWOT 法

“SWOT”分析法,S代表 strength(优势),W代表 weakness(劣势),O代表 opportunity(机遇),T代表 threat(威胁)。其中,S、W是内部因素,O、T是外部因素。它最早是由哈佛商学院的 K. J. 安德鲁斯教授于 1971 年在《公司战略概念》一书中提出的,是检查个人的技能、能力、职业、喜好和职业机会,分析个人的优点与弱点,评估出个人所感兴趣的职业道路的机会和威胁,从而确定生涯目标的有用工具。同时,可以将这几种因素结合起来进行全面、系统、准确的研究,最后做出职业决策。一般来说,首先要以提纲的形式列出职业目标并制作空白的 SWOT 分析表,然后评估自身的优势与劣势及职业机会与威胁,最后综合各种内部信息和外部信息做出职业决策。

一、评估自己的优势和劣势

每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。在当今分工细化的市场经济背景下,每个人通常只擅长某一领域,而不是样样精通。例如,有些人不喜欢整天坐在办公桌旁;而有些人一想到不得不与陌生人打交道,心里就发慌,惴惴不安。

请做个表格,列出自己喜欢做的事情和自己的优势(如果觉得界定自己的优势比较困难,可以请专业的职业咨询师帮你分析)。同样,通过列表,可以找出自己不很喜欢做的事情和自己的劣势。找出劣势与发现优势同等重要,因为自己可以基于优势和劣势做两种选择:一是努力去改正自己常犯的错误,提高自己的技能;二是放弃那些自己不擅长的职业,列出自己所具备的重要强项和对自己的职业选择产生影响的劣势,然后标出那些对自己来说重要的强项、弱项。

二、找出职业机会和威胁

不同的行业或专业(包括这些行业里不同的公司)都会面临不同的外部机会和威胁。所以,找出这些外界因素,可以帮助你成功地找到一份适合自己的工作。这些机会和威胁会影响你的第一份工作与今后的职业发展。如果某个公司处于一个常受到外界不利因素影响的行业,显然这家公司能提供的



职业机会很少，也没有职业升迁的机会；相反，受到许多积极的外界因素影响的行业能为求职者提供广阔的职业前景。

三、提纲式地列出今后五年内自己的职业目标

仔细地对自己做一次 SWOT 分析评估，列出自己从学校毕业后 5 年内最想实现的 4 ~ 5 个职业目标。这些目标可以包括想从事哪一种职业，将管理多少人，或者希望自己拿到的薪水属哪一级别。切记：要竭尽所能地发挥自己的优势，使之与行业提供的工作机会完美匹配。

四、提纲式地列出一份今后五年的职业行动计划

这一步需要拟出一份实现上述第三步列出的每一个目标的行动计划，并且详细地说明为了实现每一个目标做的每一件事，何时完成这些事。如果觉得自己需要一些外界帮助，应说明需要何种帮助和如何获取这种帮助。例如，某人的 SWOT 分析可能表明，为了实现理想中的职业目标，他需要进修更多的管理课程，那么，某个职业行动计划应说明自己何时进修这些课程，它将帮助他做出决策。虽然做个人 SWOT 分析会占用很多时间，但是详尽的个人 SWOT 分析是值得做的，因为个人将获得一个连贯的、实际可行的个人职业策略。

五、综合分析

如果从内部因素来说个人优势更明显，从外部因素来说个人职业机会更多，那么选择就很容易了。很显然，做 SWOT 分析可以让我们对自己及外部环境有更加全面的认识，还可以帮助我们发展出一些有效的职业策略。表 1-17 就是用 SWOT 法分析高等职业院校管理类专业学生就业机会的例子。

表 1-17 高等职业院校管理类专业学生就业机会分析

SWOT	内环境因素	外环境因素
S (优势)	- 综合素质较好。 - 创新意识强。 - 信念坚定。 - 目标明确。 - 勤奋好学	- 政府出台相关政策帮助学生就业。 - 社会舆论的宣传和肯定。 - 企业管理潮流不可逆转。 - 学校的影响力。 - 家庭的支持
W (劣势)	- 缺乏社会经验。 - 办事较主观。 - 协调性不够、拖拉。 - 有时容易冲动	- 管理人才不断增多并过剩。 - 就业市场竞争激烈。 - 企业对应届毕业生有顾虑。 - 学校企业管理专业不成熟
O (机遇)	- 自己具备管理的理论知识。 - 从事企业管理的强烈欲望。 - 具有较强的自学能力。 - 对管理有独到的见解	- 缺乏高水平人力资源管理人才。 - 部分企业给了实践展示的机会。 - 市场经济的活跃。 - 家乡需要人才建设
T (威胁)	高水平管理知识不够，能力有限	就业难度大，企业、外界要求高

在用 SWOT 法进行个体职业生涯决策时，要从以下各个方面分别考虑。

1. 内部因素中的优势部分

内部因素中的优势部分（指个体可控并努力改善的内在消极因素）包括以下方面。

（1）工作经验。



- (2) 教育背景。
- (3) 专业知识和技能。
- (4) 特定的可转移技巧（如沟通、团队合作、领导能力等）。
- (5) 人格特质（职业道德、自我约束、承受工作压力的能力、创造性、乐观等）。
- (6) 个人关系网络。
- (7) 在专业组织中的影响力。

2. 内部因素中的劣势部分

内部因素中的劣势部分（指个体可控并可利用的内在消极因素）包括以下方面。

- (1) 缺乏工作经验。
- (2) 学习成绩差。
- (3) 缺乏目标，且对自我的认识和对工作的认识都十分不足。
- (4) 缺乏专业知识。
- (5) 较差的领导能力、人际交往能力、沟通能力和团队合作能力。
- (6) 较差的求职能力。
- (7) 负面的人格特征（如职业道德败坏、缺乏自律、缺少工作动机、害羞、情绪化等）。

3. 外部因素中的机遇部分

外部因素中的机遇部分（指个体不可控但可以利用的外部积极因素）包括以下方面。

- (1) 就业机会增加。
- (2) 再教育的机会。
- (3) 专业领域急需人才。
- (4) 提高自我认识、设置更多具体的工作目标带来的机遇。
- (5) 专业晋升的机会。
- (6) 专业发展带来的机会。
- (7) 职业道路选择带来的独特机会。
- (8) 地理位置的优势。
- (9) 强大的关系网络。

4. 外部因素中的威胁部分

外部因素中的威胁部分（指个体不可控但可以使其弱化的外部消极因素）包括以下方面。

- (1) 就业机会减少。
- (2) 同专业大学毕业生带来的竞争。
- (3) 具有丰富技能、经验、知识的竞争者。
- (4) 拥有较好的寻找工作技巧的竞争者。
- (5) 著名院校毕业的竞争者。
- (6) 缺少培训、再学习机会而造成的职业发展障碍。
- (7) 工作晋升机会十分有限或竞争激烈。
- (8) 专业领域发展有限。
- (9) 公司不再招聘与你同等学历或专业的员工。

通过以上的职业生涯决策思考，我们可以清楚地看到自己的竞争力和发展机会，从而制订出恰当的职业生涯目标，同时还能清晰地认识到自己的不足和外在威胁，为提升自己提供良好的现实依据。

知识要点 2

决策平衡单分析法

在决策过程中对可能的选择进行评估时，一般最有效的方法是使用“决策平衡单”。

决策平衡单，是用来协助决策者做出好的重大决定的。它可以帮助决策者具体地分析每一个可能的选择方案，考虑各种方案实施后的利弊得失，排定优先顺序，择一而行。决策平衡单的使用步骤如下。

一、列出可能的职业选项

咨询者首先在决策平衡单中列出有待深入评价的 3～5 个职业选项。

二、判断各个职业选项的利弊得失

决策平衡单中提供咨询者思考的重要得失集中于四个方面，分别是：自我物质方面的得失、他人物质方面的得失、自我精神方面的得失、他人精神方面的得失（详情见表 1-18）。咨询者可依据重要的得失方面，逐一检视各个职业选项，并以“+5”至“-5”的 11 点量表（+5，+4，+3，+2，+1，0，-1，-2，-3，-4，-5）衡量各个职业选项。

表 1-18 决策平衡单

考虑因素	权 重	选 择 一	选 择 二	选 择 三
	1～10 分	加权分数 / 分	加权分数 / 分	加权分数 / 分
自我物质方面的得失： (1) 收入。 (2) 工作的难易程度。 (3) 升迁机会。 (4) 工作环境安全。 (5) 休闲时间。 (6) 生活变化。 (7) 对健康的影响。 (8) 就业机会。 (9) 其他				
他人物质方面的得失： (1) 家庭经济。 (2) 家庭地位。 (3) 与家人相处的时间。 (4) 其他				
自我精神方面的得失： (1) 生活方式的改变。 (2) 成就感。 (3) 自我实现程度。 (4) 兴趣的满足。 (5) 挑战性。 (6) 社会声望的提高。 (7) 其他				



续表

考虑因素	权 重	选 择 一	选 择 二	选 择 三
	1 ~ 10 分	加权分数 / 分	加权分数 / 分	加权分数 / 分
他人精神方面的得失： (1) 父母。 (2) 师长。 (3) 配偶。 (4) 其他				
总分				

注：有关根据以上各项对你的重要程度，在“权重”栏目下按1~10分打分，重要程度越高，分值越高；如果你有两个或两个以上的职业选择，同样对这些选择进行打分并填入“加权分数”栏里。然后，将打分乘以权重，得出加权得分。最后，根据各项加权分之之和得出总分，它可以帮助你进行决策。表格中的各项如果不在你的考虑范围之内，可以删除；自己考虑的项目如果不在表格中，可以加进来。

三、各项考虑因素的加权计分

咨询者在各个方面的利弊得失之间，会因身处于不同情境而有不同的考量。因此，在详细列出各项考虑层面之后，需进行加权计分。对个人而言，重要的考虑因素可乘以1~5倍分数，依次递减。

四、计算出各个职业选项的得分

咨询者需逐一计算各个职业选项的“得”（正分）与“失”（负分）的加权计分与累加结果，并计算各个职业选项的总分。

五、排定各个职业选项的优先顺序

最后依据各职业选项在总分上的高低排定优先次序。职业选项的优先次序可作为咨询者职业生涯决策的依据。

使用时，首先按上述四个类别列出个人所有的重要价值观并按其重要程度赋予权重，然后将它们作为评判的标准逐项对所有的选择进行加权计分，最后按总分排序。具体使用步骤如下。

- (1) 列出你最想做的三份工作。
- (2) 列出你对每项工作曾经考虑的条件，并思考每项工作能符合这些条件的程度，从“1~10”之间给予分数。
- (3) 依分数累计，排出工作抉择的优先级。



知识要点 3

CASVE 循环法

生涯咨询认知信息加工理论能帮助人们在决策中正确地使用信息。认知信息加工理论的精髓是将生涯决策所需的全部信息加工能力构建为一个信息加工金字塔。其中，CASVE 循环处于信息加工金字塔的中间层（生活决策技能）。该理论用 CASVE 循环表述个体应如何做出决策。CASVE 循环由沟通（communication）、分析（analysis）、综合（synthesis）、评估（value）和执行（execution），职业生涯决策就是这五个要素之间循环往复的过程，如图 1-8 所示。

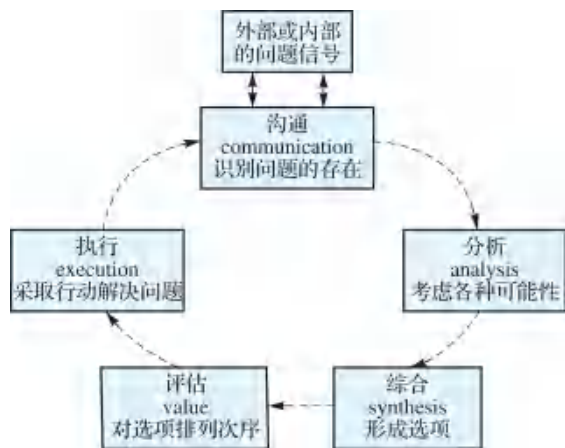


图 1-8 CASVE 循环

步骤一：沟通。通过前期交流，建立咨询关系，并帮助来访者明确决策的问题，即意识到必须就职业问题做出一个决策。这个意识可以由各种原因引起，如需要确定职业发展目标；辅修第二专业；即将毕业，需要求职择业；等等。

步骤二：分析。做决策需要分析大量信息资料，包括以下两个方面：一是自我分析，收集自我在生理、性格、兴趣、价值观、需要、家庭等方面的资料；二是职业分析，收集有关职业、行业、企业等方面的资料。

步骤三：综合。通过对所收集的资料进行整合，形成两种或几种有助于解决问题的方案。

步骤四：评估。根据自己的价值观念，将各种备选方案按优劣顺序进行排序，权衡利弊，确定一个收益最大、成本最小的行动方案。

步骤五：执行。采取行动，实施步骤四所确定的行动方案。行动完成后，再回到沟通步骤评估问题有没有解决。如果问题解决了，决策循环到此为止；如果没有，则进入分析步骤。

值得注意的是，CASVE 循环是一个反复的过程。例如，在执行阶段之后，个体又回到沟通阶段，以确定所做出的选择是否正确——现实与理想状态间的差距是否已经消除。如果 CASVE 循环中的问题解决了，那么原先在沟通阶段体验到的消极情感就会转化为积极的了。如果 CASVE 循环中的问题没有解决，那么就需要再次进入 CASVE 循环。在问题解决和决策过程中，很多时候人们会很快地完成 CASVE 循环的五阶段，或者在某一个特定的阶段稍有延迟。CASVE 模型无论是解决个人问题，还是解决团体问题都非常有用。



思考案例

某高等职业院校无人机专业毕业生张青山，入职某农用无人机企业担任装调员。半年后频繁接到客户投诉：“设备调试精准，但不会根据农田地形指导操作。”他意识到：单纯技术维修无法满足现代农业服务需求。于是，他通过查询《国家职业分类大典》和行业报告，小张发现两项趋势：一是人社部新增“无人机装调检修工”职业资格；二是智慧农业要求技术员兼具设备维护与场景应用能力。根据以上信息，他列出两个努力方向，一是深耕现有岗位；二是考取新职业资格并学习农业知识。经过综合评估，他发现选“深耕现有岗位”路径稳定但发展受限；选“考取新职业资格并学习农业知识”需自费培训 3 个月，但企业对新资质员工补贴 30% 学费，且农业无人机服务缺口达 76 万人（人

社部数据)。他最终报名“无人机+智慧农业”双技能培训。取证后，服务技能大幅增强，客户满意度提升 40%，晋升为区域技术顾问。



问题

小张在“评估选项”阶段将“农业无人机服务缺口”作为关键决策依据，这反映了职业决策中需关注哪些外部变量？结合案例说明这些变量如何影响个人职业发展。



活动策划

- 尝试填写下表，思考下列问题。
1. 给大学毕业后 3 年的自己设计一张个人名片。

2. 人－职位匹配分析，如表 1-19 所列。

表 1-19 人－职位匹配分析

备选职业	兴趣匹配度	性格匹配度	价值观匹配度	技能匹配度
总结分析	我应该从事的职业： 1. 2.			



» 阶梯 6 «

目标行动计划与评估反馈

阶梯目标

设立适合个人的职业目标，制订可行的行动计划，能够对职业生涯规划进行评估与反馈。

引导案例

“蚯蚓”是我从小到大的朋友。“蚯蚓”不是他的原名，之所以喊他“蚯蚓”，是因为他长得黑、矮、瘦弱。

18岁那年我俩分开后，我在外为生活四处奔波；蚯蚓却上了大学，什么事都挺顺利。在这分开的10年里，我们几乎每隔两三年见一次面。每一次我都喜欢问他同一个问题：你将来的目标是什么？得到的答案总是不相同。下面记录的是“蚯蚓”与我每次谈及目标时的原话。

18岁，高中毕业典礼上：我发誓要当马云第二！我要当中国首富！（很大的口气）

20岁，春节老同学聚会上：我想创立自己的公司，30岁时拥有资产2 000万元。

23岁，在某工厂当技术员，第二职业是炒股：我正在为离开这家工厂而奋斗，因为在这里工作太没前途了；我将全力炒股，三年内用5万元炒到300万元。（似乎有点实现的可能）

25岁，炒股失意而情场得意，开始准备结婚：我希望一年后能有10万元，让我风风光光地结婚。（挺现实的想法）

26岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，在不久的将来当个车间主任就行，别的不想了。（是不是结婚就会使人成熟）

28岁，所在的工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀胎十月的时候：我希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。（这时候我还能说什么）

简评 从上面的小故事可以看出，“蚯蚓”虽然对自己的人生进行了有效规划，刚开始的时候当技术员，但他没有去细心研究技术，而是去炒股，想赚到300万元，炒股失败后又想当车间主任，最后可能技术也不是很精通，担心下岗名单中有他的名字。他这样一个只有目标、没有执行力的人生规划，显然是很容易失败的。



知识要点 1

设立职业目标

中国有句古训：“志当存高远。”无论做什么事情，确立目标是第一步，有了目标，才会有成功的可能。只有确立了目标，我们才有奋斗的激情与动力。

职业生涯规划的好坏必将影响整个生命历程，我们常常提到的成功与失败，不过是所设定目标的实现与否，目标是决定成败的关键。个体的人生目标是多样的：生活质量目标、职业发展目标、对外界影响力目标、人际交往等社会目标……整个目标体系中的各因子之间相互交织影响，而职业发展目标在整个目标体系中居于中心位置，这个目标的实现与否，会直接引起成就与挫折、愉快与不愉快的不同感受，影响着生命的质量。



引导案例

吴某就读于重庆一所高等职业院校，学的是电力系统继电保护与自动化专业。在大学期间，他一直有一个梦想，就是考研。很多同学和老师都很不理解，认为他所就读的学校、所使用的教材、师资及环境等都不适合他考研，但他的有力理由是：在高中阶段，他的成绩非常好，由于个人发挥、家庭因素等原因，导致他在高考中发挥失常，不得已选择了大专。所以，他想在学业上“更上一层楼”。大专毕业后，他先应聘到了国核电力规划设计研究院重庆有限公司工作，正好可以学以致用，而且工作条件还不错，让很多同学羡慕不已。但吴某一刻也没有放弃自己对梦想的追求，半工半学，通过两年的自学，他终于考上了昆明理工大学电气自动化专业的研究生。

简评 人生的成功，就在于如何发挥你的优势，克服你的弱点。归根结底，就是要了解自我。吴某想用“考研”在学业上为自己“正名”，克服自身的弱点进行“自我挑战”。其实，作为职业院校的大专生，他的优势不是理论，而是实践技能，对于自我认知，他缺乏足够的了解和科学的分析。

一、设立职业目标的原则

1. 喜好原则

只有设立的职业目标是自己喜欢的，才有可能在碰到强大对手的时候仍然坚持，在极其困难的情况下不会放弃，在遇到巨大诱惑时不会动摇。

2. 擅长原则

做自己擅长的事，才有能力做好，有能力做好，才能解决具体的问题。只有做自己最擅长的事情，才能做得比别人好，在竞争中脱颖而出。

3. 价值原则

你必须认为职业目标够重要、值得你做，否则你再有能力也不会开心。

4. 发展原则

首先要有机会去做，获得机会后还要有足够大的市场、成长空间，这样的职业才有前途。有关调查显示，一个人如果做自己最喜欢同时也是最擅长的事情，而且觉得这件事最有价值，那么做成功的概率会很大；如果这件事情还很有发展前途，那么他就可以获得更长久的成功。所以，要想获得职业生涯的真正成功，坚持这四项原则非常重要。

在坚持以上四项原则的同时，还要兼顾职业目标具体、明确，不含糊笼统，可量化，经过努力能够达到。职业目标应具有挑战性，只有这样，我们才会去努力实现。有意义、有价值、有明确时间限制并可控的职业目标，更会激发我们的斗志，让我们有计划、有步骤地去实现自己所制定的目标。只有明确自己什么时候做什么，做得怎么样，才能够总结自己的得与失、进步与不足。

二、设立职业目标的方法

职业规划是针对职业困惑、面向职业发展的一系列服务。事实证明，被动接受极少带来明显的行动效果。必须将“鱼、渔”规律（“授人以鱼，不如授人以渔”）引入职业规划中来。

设立职业目标的方法包括职业方向定位、职业核心能力测评、职业成熟度测评、信息支撑和专家指导。



1. 职业方向定位

职业方向定位是最重要的，它是个人职业生涯的“镜子和尺子”，用于看清自己的职业特质，指导自己 5 ~ 10 年的职业积累和发展。

有人说它具有灯塔、航标等设施的照亮和引导作用，这一点都不夸大。事实上，职业方向能为个人聚拢心力和有限的资源，揭示出关键特质的程度差异。总之，对职业方向与职业特质的坚定把握，是从战略高度对职业成功的把握，是最有效的把握方式。

2. 职业核心能力测评

对大多数受过高等教育的人来说，职业核心能力测评并不是必需的。大学正规学历教育中核心能力的训练完全可以支持个人基本的职业发展目标。

你如果认为自己的大学学习不那么顺利或成功，或者有很高的职业发展期望，就有必要通过职业核心能力测评进行胜任力评估，用以支持自己制订的职业目标并树立一个能力提升的方向与标准。它的数据是企业管理者的能力常模。

3. 职业成熟度测评

你如果未掌握资源、权力，就不要试图去改造组织环境，因为个人并不具备这样的力量，这个想法过于理想化了。主动适应环境是个聪明的选择，不假他人之手，凭借自身努力就可以把握。组织原则、职场规则、人际策略、方法视角、自我管理等都标志着个人的“职业成熟度”水准，决定着个人的回报速度。对总觉得自己付出了巨大的努力仍然得不到认可而经常归咎于环境、他人等原因的人来说，职业成熟度测评可以给他很大的帮助。

4. 信息支撑

缺乏信息支撑的决策是可怕的决策。正所谓“心中无数点子多，头脑糊涂决心大”，之所以职业规划注重方法论，是因为方法论与价值观一样，是“形而上”的“道”，是必需的前提。“道”如果不与“形而下”的“器”相结合，就成为在半空中飘浮的空谈。

5. 专家指导

无法回避的是，在个人历经思考和学习之后，仍然需要获得确定性支持。特别是遇到复杂情况时，取舍、策略、次序、轻重、缓急的筹划都需要专家的深度参与和指导。

三、设立职业目标的层次

职业目标大致分为以下四个层次。

- (1) 愿景目标。这是一个人内心永远的向往，如“我要成为一个什么样的人”。
- (2) 职业方向目标。这是一个人最终要达到的职位、职称等。
- (3) 长期目标。长期目标即 5 ~ 10 年的目标。
- (4) 行动目标。行动目标即短期可实现的目标。

在现实生活中，我们做事之所以会半途而废，往往不是因为目标难度较大，而是觉得成功离我们较远。所以，我们制定目标的时候，应该把职业生涯的最终目标分解成一个个阶段性的目标。

四、“从事适合的职业”就是“做回我自己”

人们常说，一个人放对了地方就是人才，放错了地方就变成蠢材。这是成功第一定律的生动阐述。



如何理解“从事适合自己的职业”就是“做回我自己”呢？从事适合自己的职业，包含了以下五层意思。

- (1) “最有工作满足感”的职业。
- (2) “进步和发展最快”的职业。
- (3) “一生长期发展”的职业。
- (4) “最成功”的职业。
- (5) “最有竞争优势”的职业。



知识要点 2

制订具体行动计划

在设立职业生涯目标后，就要选择和设计合理的职业生涯路线，执行生涯战略。勇于执行是个体有效管理职业生涯规划的关键。美好人生，始于规划；完美规划，靠卓越执行。生涯规划的执行主要通过一套周密的行动计划确保目标实现。有了目标和计划，就要落实到行动中，在实践中不断完善自我。

一、制订行动计划的方法

一般来说，我们建议大学生根据自己的总体目标，采取链条分解法制订行动计划。首先，将总体目标分解成一个个具体目标，使他们在每一学年、每一学期，甚至每个月都有自己的小目标，一直分解到自己知道为实现目标今年应该干什么，今天应该干什么，每一步应该干什么，否则目标永远只是一个美好的愿望。然后，根据具体的小目标采取相应的措施，并辅以考核措施以确保目标的实现，在一次又一次阶段性的（分目标）成功喜悦激励中不断向新的分目标迈进。

例如，现在你刚上大一，学的是电气，希望五年后成为一名大型供电集团公司的专业人士，那么，将这个目标倒退回来：四年后一定要取得电气操作方面的职称证书、技能证书等资质；三年后大学毕业时应当获得一家大型供电集团公司的就业合约，并能胜任一线专业技术岗位；两年后，应当争取进入一家供电集团公司的相关部门实习。这样，一年后就应当开始投递简历，寻求实习机会。因此，这一个学期，你就应该为丰富你的简历做好准备，列出有可能向你提供相关信息的人际资源并努力学习专业技能和知识。大学生可以用这种逆向规划行动路线的方法明确目标，监督执行，以实现人生理想。

二、制订行动计划的原则

1. 可行性

有效职业生涯规划必须依据个人及组织环境的现实而进行，而不是没有依据或不着边际地幻想，否则就会贻误职业生涯的良好时机。

2. 适时性

有效职业生涯规划的各项活动的实施与完成，都应有时间和顺序上的安排，以便作为检查行动的依据。

3. 灵活性

有效的职业生涯规划是关于未来的职业生涯目标与行动计划，涉及许多不确定性因素，因此，个



人应及时调整自己的职业生涯规划方案，随着外界环境及自身条件的变化增强其适应性。

4. 持续性

职业生涯目标是人生追求的重要目标，职业生涯规划应贯穿人生发展的每一个阶段，通过不断的调整与持续的职业活动安排，保证人生每个发展阶段都能前后连贯，最终实现职业生涯目标。

5. 一致性

有效职业生涯规划应该始终保持与价值观及兴趣的一致性、与职业需求的一致性、与组织需求的一致性、与环境需求的一致性。

确定职业生涯的目标后，就进入了为实现职业生涯目标而努力的实施阶段。一般从职业生涯的准备期开始，经过职业生涯选择期、职业生涯适应期、职业生涯稳定期、职业生涯衰退期至职业生涯结束期止，确定好职业规划各个阶段的时间，设计职业预期目标。能否在职位上发挥自身的优势，实现一系列的目标，不仅取决于组织环境和社会环境，也取决于为实现职业目标所采取的策略以及具体的方法和措施。



活动策划

尝试填写下列表格，思考下列问题。

1. 请分解自己本年度的行动目标，如表 1-20 所列。

表 1-20 本年度的行动目标

目 标	A 项 目	B 项 目
本学年目标		
第三阶段目标		
第二阶段目标		
第一阶段目标		

2. 请根据第 1 题制订自己的专项行动计划，如表 1-21 所列。

表 1-21 专项行动计划

时 间	计划项目	总 目 标	阶段目标	行动方案（任务 + 策略）



知识要点 3 评估与反馈的原则

俗话说：“计划赶不上变化。”制订的规划不是一成不变的，它总是随着环境、个人爱好、社会需求等因素在不断变化。规划只有不断改进与完善，才能够行之有效，职业生涯规划也是如此。刚步入大学时，大学生对学校的环境、人际关系及周边的环境和工作的性质没有深入的了解，制订的职业生涯规划较简单、不全面。随着学习的深入和对自己及社会环境的了解，大学生应逐步地改变一些目标及调整一些方法。在这个过程中，大学生应从自己实现的目标中总结经验，学习克服困难的方法，将其纳入新的目标。随着对目标的改进与完善，自己的规划会不断地向现实靠拢，自己也会慢慢地完成规划要求。

大学生在职业生涯规划进程中，情况会经常发生变化，其中影响生涯规划的因素很多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素是难以预测的。这些不确定因素的存在，可能使实际结果偏离原来的规划目标。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地审视自我，不断地调整自我，不断地对职业生涯规划进行评估与修订。其修订的内容包括职业的重新选择、职业生涯规划路线的选择、人生目标的修正、实施措施与计划的变更等，这是一个螺旋式上升的过程。

一、360 度反馈

对职业生涯发展反馈可以采用 360 度评价法，包括辅导员评价、父母评价、同学评价、朋友评价、亲戚评价和自我评价等。

二、职业生涯规划方案评估与修正原则

职业生涯目标的反馈与调整涉及一个概念，即生涯评估。生涯评估是指在达成职业生涯目标的过程中自觉地总结经验和教训，调整对自我的认知和最终的职业生涯目标。一个人对于职业生涯目标的描述和界定，在刚开始时大多数是模糊的、抽象的，有的甚至是错误的。在一段时间的工作努力之后，有意识地回顾自身的言行得失和工作感受，可以检查验证自我觉醒的结论是否贴切，包括衡量目标是否偏高或偏低、证明自己对于职业生涯目标的设想方向是否正确。

调查表明，不少人是在一段时间的职业生涯实践之后，才了解自己究竟适合做哪个领域、哪个层面的工作。在缺乏反馈和调整的情况下，这段时间可能长达十几年，或者需要经历较大的挫折，才能使人猛然意识到自己的职业瓶颈，或者是通过继续学习，才能更清醒地发现自己的潜能、长处和短处。在一个人自我觉醒和目标设定正确时，反馈和调整同样可以纠正分阶段目标中出现的偏差，同时极大地增强实现目标的信心。

职业生涯目标的反馈与调整，是职业生涯中不能回避的问题，也是保证职业生涯成功和职业生涯规划实现的重要手段之一。在进行职业生涯目标的反馈与调整时需要遵循下列原则。

1. 目标具有一定的灵活性

经济、社会、技术在迅速发展，根据环境、自身客观条件的变化，经过实践的检验，对自身的认识需要不断调整和完善，及时进行反馈与调整，适时进行微调，以利于职业生涯目标的实现。在经济多元化和全球化的今天，职业更新速度加快，必须随时准备转换职业角色，灵活地从一个角色迅速转换到另一个角色，以主动的姿态适应社会和环境的變化。但目标的灵活性也有一个度的问题，不能因



灵活性为自己的意志薄弱和退缩找借口。

2. 目标体现发展性

一个复合的社会不仅需要专业化知识,还需要通用化及多样化的技能。为未来职业考虑,我们绝不应只“低头拉车”,专心研究某一专业知识,还应“抬头看路”,看看这种专业知识在未来社会是否还为人们所需求,看看现在的社会正发生着怎样的变化,什么样的新技能已经出现,需要尽快学习和掌握。从长远眼光看问题,在职场上,多掌握几种技能要比只精通一门专业知识更有前途。

3. 追求个人职业生涯目标与组织发展目标的一致性

个人的职业生涯目标与组织发展目标相吻合,对于个人、组织和社会都具有重要意义。如何让个人的发展与组织的发展相一致,这是组织开发人才必须解决的一个问题,也是个人职业发展不能回避的问题。在员工的成长与开发过程中,需要人事部门提供必要的信息,创造成才的机会,给予员工必要的帮助与指导,这是开发人才的一个重要措施,也是员工个人职业生涯目标能与组织发展目标相一致的一个重要的前提条件。作为个人,不管你喜欢不喜欢,每个人都是社会的一分子,是工作团体的一员,而每个组织都有自己独特的规范、文化和发展目标,个体必须生活在这些规范、文化和组织中,才能被团体接受,也才会有归属感。当然,组织的一切不一定与个体本身的需求、价值观一致,甚至有时是冲突的。但是无论如何,个人的职业生涯目标策略或决定必须考虑到本组织的现实,职业的发展不可能脱离组织所界定的规范和组织的发展目标。个人是无法自足的,很多事情需依赖他人、组织或社会,也只有在团体和社会里,个人才能得到认同感与价值感。既能使个人成才,又能满足组织所需,这才是最好的选择。

4. 平衡其他目标

职业生涯策略包括为平衡职业生涯目标和其他目标(如生活目标、家庭目标)而做出的种种努力。因为人生不仅仅是自己一个人,人生不是只有工作,我们也不是仅仅扮演职业人的角色,如果忽视了生活目标和家庭目标,协调不好生活中的诸多需要,要想长久保持工作中的出色表现几乎是不可能的,职业生涯目标的实现也会遇到许多牵扯精力的障碍。

» 阶梯 7 «

职业生涯规划书的写作

阶梯目标

掌握职业生涯规划书的写作要求、写作步骤与结构。

引导案例

大学生 A 和 B 比较相似,在学校的表现都属于优秀的水平,毕业以后,分别进入不同的单位工作。三年之后,两个人的命运却产生了差异,A 已经成为公司的骨干,担任部门的主管,月收入在 5 000 元之上;B 仍是公司的普通职员,月收入只有 2 500 元,正准备寻找机会跳槽。在这三年期间,两个人都跳过槽,都换过 3 家公司,可是最后的结果却大相径庭。A 毕业后进入一家销售电器的商店



做销售代理，工作中勤学好问，很快掌握了销售技巧，成了卖场中一名不错的销售员；第二年，跳槽到规模更大的电器连锁店做组长；第三年，跳槽到国内知名的电器销售连锁店做部门主管。B毕业后进了一家销售电信器材的公司做销售员；第二年，跳槽到一家网络公司做网管；第三年，换工作进了一家生产企业做办公室文员。

认真分析两个人的经历，A一直在自己熟悉的电器销售行业工作，其间跳槽也是为了有更好的位置，B却没有找准自己的发展方向，在不同的行业跳来跳去，最后仍从事低层次岗位的工作。俗话说：“志不立，天下无可成之事。”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。

简评 职业规划需要遵循一定的原则，对自己的认识和定位是重要的。每个人都要发挥出自己的特长，从事热爱的工作才是最幸福和最快乐的，“知己”十分重要，“知彼”也是同等重要的。有目标的人能抗拒短期的诱惑，有目标的人会坚定地朝着自己的方向前进，有目标的人会感觉充实。每个人只有找准自己的角色定位，才能取得最大的成功，做自己喜欢的事情，做到极致，最容易成功。很多时候，失败的人不代表没有能力，而是角色定位的失败。个人生涯规划正是对个人角色的有效定位方式。所以，测试、规划、完成职业目标后，马上行动，制订一份属于自己的职业生涯规划书。



知识要点 1

职业生涯规划书的写作要求

一、撰写职业生涯规划书的三大理念

撰写职业生涯规划书的三大理念是职业定位、职业目标设定、职业通道设计。撰写者应从以下方面着手。

- (1) 明确个人特质、特点和优势。
- (2) 通过沟通分析与心理测评，找到自己感兴趣的职业方向。
- (3) 围绕个人人生理想、愿景及价值观取向，确立人生及职业目标。
- (4) 根据全方位的素质和综合胜任能力，准确评估个人职业胜任能力，确定自己能做什么。
- (5) 重新认识自身的职场价值并使其增值。
- (6) 借助职业专家对当地社会现有职业状况的调研，发现更能发挥自己特质和优势的新的职业机遇。
- (7) 综合以上 6 个方面，最终确定自己的职业定位。
- (8) 结合自己的实际情况，找到能成功转型的可行方案。
- (9) 做好转型成功后的发展规划。

二、写作要求

1. 设计感

职业生涯规划的整体布局要协调统一、格调一致，主题要鲜明，创意要新颖，内容和形式要一致，排版合理，切忌为设计而设计。

2. 整合感

要有内在的逻辑性，生动，有一条主线。



3. 故事感

职业生涯设计是对人生经验的回忆与对未来的憧憬，所以要有自己的故事，是亲身体验，是人生总结，要积极、健康，能催人奋进，给人一种向上的力量。

4. 快乐感

职业生涯规划是一个充满快乐的人生设计，不能给人沉重之感，要充满阳光，让大家为你喝彩。

5. 意义感

要紧跟时代步伐，关注时代脉搏，与时俱进，抓住主流，为我所用。

6. 共情感

要常怀感恩之心，在关爱自己的同时，关注社会，关心身边的人和事，让生命之花常开，让快乐永驻。



知识要点 2 个人规划五步法

如何做好个人的职业生涯规划呢？下面介绍个人规划五步法。

第一步，分析自己的性格。每个人的性格都是不同的。有的人性格外向，善于言谈，人际交往能力强，喜欢在公众面前发表自己的言论；有的人则性格内向，忠厚老实，喜欢独立地去思考问题；有的人对事情执着，遇到挫折不气馁；有的人则脆弱，容易被失败击垮；有的人喜欢具有挑战性的工作，压力越大，斗志越旺盛；有的人则喜欢安定平稳的生活，不能忍受过大的压力……任何事情都具有双面性，有好就有坏。热情、善谈的反面就是稳重不足；忠厚脾气好，容易变成没有主见……先要分析自己的性格，清楚自己具备上述性格中的哪些方面以及自己性格中的长处、短处，如果是热情、善谈、喜欢有挑战的人，则比较适合做营销、公关等工作；如果自己内向、认真，可能适合做财会工作。准确分析自己的性格，一方面，便于找到适合自己的岗位；另一方面，可以提醒自己在工作中注意克服性格的不足。



视频

大学生在职业生涯规划中存在的困扰

第二步，分析自己掌握的知识、技能。每个人都有自己擅长的知识、技能。有的人喜文，有的人喜理；有的人动手能力强，有的人操作能力弱；有的人思想跳跃跨度大，有的人逻辑思维能力强。首先，分析自己掌握的知识与技能，罗列出哪些是自己精通的，哪些是自己熟悉的，哪些是自己的弱项；然后，分析自己所从事的工作胜任岗位需要具备哪方面的知识和技能，并结合实际确认自己与岗位的吻合度及不足之处，如果岗位要求具备较高的计算机水平，而自己这方面欠缺，就可以通过参加学习班或找人传授相关知识来提高这方面的知识和技能。只有做到上述这些方面，才能让自己在工作中立于不败之地。

第三步，分析自己掌握的或能够调配的资源。这里的资源不但包括金钱，还包括自己的人际关系。俗话说得好，“有多大的能力办多大的事”，也就是说，要尽可能去做力所能及的事情。我们都知道，从事一项工作，不可能所有的事情都是自己擅长的，如果碰到自己不擅长的事情，就要分析自己能够调动的资源，向擅长处理此类事情的同学、朋友或亲戚求取经验，避免工作中走弯路。

第四步，确认自己的发展目标。例如，一名获得 MBA 的学生毕业两年多，换了至少 4 次工作，涉及不同的行业，每份工作都没有超过 6 个月，已经 30 岁了，还不知道自己适合做什么。这名学生就属于那种糊里糊涂生活的人，没有认真分析过自己，没有做好个人的职业发展规划。一定程度上，我们并不反对跳槽，但是一定要有目的、有选择。最好先采用上述方法，确认个人的发展目标，围绕这



个目标,有目的有选择地跳槽,这样才能让自己更快地接近或实现目标。如果没有确认自己的目标,盲目地跳槽,特别是频繁换行业的跳槽是最不可取的,因为当今社会,工作经验和行业优势已经成为获取成功的必不可少的条件之一,所以,确认个人的发展目标尤为重要。

第五步,坚持走下去。世上没有不劳而获的事情,任何人的成功都不是偶然的,只有经过长时间的积累,具备了一定的实力才能成功。认准了自己的职业发展目标,一定要坚持走下去,不管遇到什么挫折,都不要放弃,同时还要认真学习,只有这样,才可能获得成功。



知识要点 3

职业生涯规划书的写作步骤与结构

一、职业生涯规划书的写作步骤

1. 封面

标题及所选图片要反映主题思想,图为中心。

2. 扉页

职业生涯规划书必须设计扉页。扉页的主要内容包括姓名、性别、年龄、所在学校、所学专业、班级、学号、联系方式等。

3. 目录

对于目录,可以根据自己的内容安排版面格式和内容,也可以参考常用的模板。

4. 前言

在前言中,应将设计过程详细地记录下来,包括过去的回忆、思想的形成、职业体验等。

5. 正文

正文一般分为五部分,具体如下。

第一部分,自我认知分析。该部分主要包括来自家庭教育、个人经历、他人评价及社会对自身形成理想的影响,对自我进行认知并形成独特的职业价值观。同时,通过“职业生涯规划工具的测评”和他人眼中的你,客观分析自己的职业兴趣、能力倾向、职业价值观、个性特征等,了解自己喜欢干什么、能够干什么、适合干什么、最看重什么、人-职位是否匹配等,并做自我认知小结。

第二部分,职业认知分析。该部分主要包括学校的培养环境、大学生的就业现状、企业的用人要求、国家相关的政策、自我的就业期望,以及自己的专业认知、地域环境、行业环境、企业环境等,综合分析社会实际,准确定位自我职业,确立职业目标,做好职业规划,并做好职业认知总结。

第三部分,决策。首先,确定职业目标。具体可以通过书籍、互联网、社会实践、生涯人物访谈、专家咨询等多种途径和方法(外部环境分析、目标职业分析、职业素质测评等),全面了解目标行业、目标职业、目标企业(用人单位)的相关资讯,结合自己的专业情况、就业机会、职业选择、家庭环境、社会需求等因素,理性评估职业机会。其次,选择职业目标和路径。在自我认知、职业认知的基础上,进行职业定位,选择最适合自己的职业目标,并确定相应的职业发展路径。

第四部分,制订行动计划并实施。围绕职业目标的实现,制订具有可行性、适时性、灵活性、持续性与一致性的行动计划,在校大学生要重视大学期间和毕业后五年内的实施计划。在制订计划时,要注意区分轻重缓急,在行动计划和策略制订完成后,要学会管理时间和应对干扰,确保行动计划的顺利完成。



第五部分，职业生涯评估、反馈与修正。由于社会环境、家庭环境、组织环境、个人成长曲线等变化及各种不可预测因素的影响，一个人的职业生涯发展往往不是一帆风顺的。为了更好地主动把握人生，适应环境变化，我们需要定期评估、反馈、调整、优化自己的职业生涯规划，包括拟订备选的职业生涯规划方案。

在现代职业领域中，变化是永恒的主题，大到国家政策的调整、完善，小到一个组织领导人的更替、组织制度的调整、产品的更新换代，乃至个人家庭的变化等都会影响个人职业生涯发展及职业生涯规划的执行过程。因此，在这个日新月异、飞速发展的时代，要时时注意个人的状况和外部环境的变化，不断地审视自我，不断地调整自我，不断地修正职业生涯的策略和目标，以使职业生涯规划行之有效、切实可行。大学生要结合自己在实现职业目标的过程中可能出现的实际情况，对职业规划的内容进行评估分析和做出相应的调整。

6. 结束语

从职业生涯测评手段入手，详细分析、认知自我，了解外部环境及职业环境对自己的影响，确定职业目标，在经过职业生涯人物访谈、职场调研、实习实训、社会就业形势、岗位需求及个人自身的主客观原因分析等职业评估反馈后，进一步修正、调整自己的职业目标，从而制订自己的职业生涯规划。

二、职业生涯规划书的基本结构

在写作中需要注意格式、版面及各部分内容之间的衔接，必要时可以在职业生涯规划书中使用测评图表、行业（专业）分析等进行说明，详细结构参考以下模板。

职业生涯规划书模板（写作指导）

一、写文章标题

先写文章题目，再在题目下面写班级、姓名、学号等内容。

二、正文

1. 前言。（100 字左右）

2. 自我认知。（800 ~ 1 000 字）

（1）我是谁？（兴趣、性格、素质；过去的你、现在的你、将来的你）

（2）我想要什么样的人生？（个人的价值取向——你认为人生什么是最有意义的，你想过什么样的生活？）

（3）我能干什么？（个人的能力、特长及以前获得的奖项）

（4）我的家庭。（对个人习惯、性格、素质的影响，对个人物质上的支持等）

（5）我的学校。（师资力量）

（6）我的专业。（专业介绍和发展前景）

（7）我所生活的环境。（家庭、学校、城市）

三、职业认知（800 ~ 1 000 字）

（1）社会因素。社会因素包括国家政策、就业形势、人才需求与分布等。

（2）行业因素。行业因素包括现状、前景、是不是朝阳产业公司、行业标准、品牌等。

（3）企业因素。企业因素包括企业文化、用人标准、福利待遇、企业前景等。

（4）学校因素。学校因素包括专业技能、通用技能、职业素养、有哪些黄金能力等。



(5) 家庭因素。家庭因素包括提供的职业资源等。

四、确定目标

根据以上几点,确定职业生涯目标、职业决策。

(1) 我的职业锚。

(2) SWOT 分析法。

(3) 决策平衡单。

五、构建发展阶梯

写出近期目标、中期目标、远期目标。(可以用图表的形式展示)

六、制订发展措施(300~500字)

落实近期、中期、远期目标的具体措施。

七、评估、反馈与修正(300~500字)

(略)

八、总结语(50~100字)

写清楚最终确定的目标。



思考案例

小李因为工作优秀,最近升为公司的技术经理,可是担任经理期间,小李发现自己的工作效率下降,在管理和处理人际关系方面花费了大量的时间,却收效甚微,而技术也没有任何长进。小李在考虑自己是否适合做管理。之后领导在和小李深入交流时,发现他已经30岁了,却还没有交过女朋友,在谈到将来的梦想时,他希望自己做像IBM(International Business Machines Corporation, 国际商业机器公司)公司那样的总裁,却没有谈到任何生活和家庭的因素。



问题

请使用生涯彩虹图分析小李存在的主要问题,画出自己的职业生涯彩虹图。(提示:小李没有从职业生涯的角度进行规划,因此其最大的问题在于角色缺失,如果他做不了像IBM总裁那样的,给他的打击将是致命的)



活动策划

(1) 请在白纸上画一条直线,这条直线的长度代表了你生命时长。思考一下,你期待自己活到多少岁?将直线的一端视为你生命的开始,另一端写上你期待可以活到的年龄。

(2) 在这条生命线上找到你现在的年龄点并标记出来,写下现在的年龄。

(3) 回顾你过往生命历程中发生的重大事件,在直线上方写出2~3件对你有积极影响的事件,并在直线相应位置上标明年龄;在直线下方写出2~3件对你有消极影响的事件,并在直线相应位置上标明年龄。

这些事件对你的影响有哪些?谈谈它们如何使你成为今天的你。