

职业生涯规划与就业指导

目录

第一单元 职业生涯，由我规划·····	1
第二单元 人职匹配与职业发展·····	8
第三单元 认识我自己·····	17
第四单元 了解职业世界·····	51
第五单元 未来职业对我的要求·····	64
第六单元 确定我的职业目标·····	75
第七单元 搜集求职信息·····	83
第八单元 做好求职准备·····	90
第九单元 职场适应与职业发展·····	105
附 录·····	115

第一单元 职业生涯，由我规划



导学案例

大学初体验：我的职业我规划

9月，李佳抱着如释重负的心情，怀揣着对未来生活的无限向往和期待走进了职业技术学院的校门。然而，经过军训的苦与乐之后，李佳又开始感到十分迷茫：大学生活似乎与自己想象的有些不同。耳闻目睹的一些事情让李佳心里很不平静：高一退学转学技术的A同学已经在深圳拿着高年薪；高考失利的B“闺蜜”已经在家人的资助下在中心城区自主创业，当起了老板；初中都没毕业的邻家C哥哥已经在省城当起包工头，挣得盆钵满地……李佳从小就是乖乖女，听取父母的建议选择了会计专业。进入大学，李佳逐渐了解职业技术学院是培养技能型人才的，未来的职业需要自己规划。那么，学会计专业的李佳到底要不要确立职业目标？应该确立什么样的职业目标？大学期间应该为三年后的职业做哪些准备？



知识导航

一、目标指引方向，规划聚焦目标

哈佛大学做过一个非常著名的关于目标定位对人生所产生的影响的跟踪调查，调查对象是一群智力、学历、环境等条件都相当的年轻人。调查显示：27%的人没有目标定位，60%的人目标定位模糊，10%的人有清晰而短期的目标，3%的人有清晰且长期的人生定位。

25年的跟踪调查发现，他们的生活状况与其目标定位有极大的关系，定位决定了他们日后的发展，目标定位对人生道路有巨大的导向作用。

3%有清晰且长期的人生定位的人，25年来都朝着同一方向不懈努力，坚守目标。25年后社会各界的顶尖成功人士，许多人成为行业领袖和社会精英。

10%有清晰短期目标的人，大都生活在社会的中上层。他们的短期目标不断实现，生活状况稳步上升，成为各行各业出类拔萃的人物，如工程师、企业家、大学教授等。

60%的目标模糊者，几乎都生活在社会的中下层，安于现状，居于做社会的

蓝领阶层，没什么特别的作为。

其余占 27% 的没有目标定位的人，都生活在社会的最底层，常感到没有出路，靠领社会救济金过日子，常常失业，抱怨社会，抱怨他人，抱怨人生，不知道自己到底要干什么，更不知道如何努力。

人生不能没有目标，职业不能没有目标。没有目标的人生，就像被蒙上眼睛的驴子，只会围着磨盘在原地打转，永远平庸，永远走不出周围那狭小的天地。有了目标，就有了定位，就有了前进的动力和努力的方向。在一个人有限的生命中，职业生涯往往占有绝对重要的位置。据调查统计，大部分人平均职业生涯占可利用社会活动时间的 71%–92%。职业生涯伴随了我们的大半生，拥有成功的职业生涯，才可能实现精彩人生。职业生涯规划帮助我们更好地确立目标，对我们的人生和职业定位有很好的导向作用。

【故事分享】

唐太宗贞观年间，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，驴子在屋里推磨。贞观三年，这匹马被玄奘大师选中，出发经西域前往印度取经。17年后，这匹马驮着佛经回到长安。它重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，凌峰冰雪，热海的波澜……那些神话般的境界，使驴子听了大为惊异。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，我们跨过的距离是大体相等的，当我向西域前进的时候，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”。

启示：没有目标便没有前进的努力方向，也毫无动力可言。俗语说得好：走得最慢的人，只要他不丧失目标，也比漫无目的地徘徊的人走得快。一个人想要取得成功，必须有明确的前进方向。规划职业，确立目标，只要我们明确方向，一步一个脚印，坚持不懈，相信一定能够顺利到达职业成功的彼岸！

二、职业需要规划

职业生涯规划简称生涯规划，又叫职业生涯设计，是指个人和组织相结合，结合自身条件和现实环境，在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡，结合时代特点，确定其最佳的职业奋斗目标，选择职业道路，制订相应的培训、教育和工作计划，并按照职业生涯发展的阶段实施具体行动以达到目标的过程。

职业生涯规划的目的绝不只是协助个人按照自己的条件找一份工作，达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟定一生的方向，进一步详细估量内、外环境的优势和限制，在“衡外情，量己力”的情形下设计出各自合理且可行的职业生涯发展方向。

【案例分享】

四十多年前，一个十多岁的穷小子，身体非常瘦弱，却在日记里立志长大后做美国总统。如何能实现这样宏伟的抱负呢？经过思索，他拟定了一系列目标。做美国总统首先要做美国州长——要竞选州长必须得到雄厚的财力后盾的支持——要获得财团的支持就一定得融入财团——要融入财团最好娶一位豪门千金——要娶一位豪门千金必须成为名人——成为名人的快速方法就是做电影明星——做电影明星前得练好身体，练出阳刚之气。按照这样的思路，他开始行动。某日，当他看到著名的体操运动主席库尔后，他相信练健美是强身健体的好点子。他开始刻苦而持之以恒地练习健美，他渴望成为世界上最结实的壮汉。三年后，借着发达的肌肉，一身似雕塑的体魄，在以后的几年中，他囊括了各种世界级的“健美先生”称号。22岁时，他踏入了美国好莱坞。在好莱坞，他花费了十年时间，利用自身优势，刻意打造坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于，他在演艺界声名鹊起。当他的电影事业如日中天时，女友的家庭在他们相恋九年后，也终于接纳了这位“黑脸庄稼人”。他的女友就是赫赫有名的肯尼迪总统的侄女。2003年，年逾五十七岁的他，告老退出影坛，转而从政，成功竞选为美国加州州长。他就是阿诺德·施瓦辛格。

启示：施瓦辛格的经历告诉我们：科学规划，行动有力，方能成功。职业规划制定得越早、步骤越详细，越能早日实现自己的梦想。不管这个目标多么艰难、

自己的现实和理想之间相差多远，只要自己有恒心、有切实可行细致的计划，并一步一个脚印踏踏实实地去完成，就一定能实现自己远大的理想！

三、怎样规划职业

如果你要进行一次自助旅行，你会选择什么目的地？出发前，你会做哪些准备？你会选择哪种交通方式到达目的地？

职业生涯规划也是伴随整个人生的一场旅行。目的地，就是愿景、使命和目标；起始点，则是现状和资源；道路，是生涯发展的路径。

职业生涯规划包括觉醒与承诺、认识自己、认识工作世界、决策、行动、再评估等六个步骤。

(1) 觉醒与承诺——我的职业目标是什么？

了解到生涯规划的重要性和作用，并愿意花时间来规划自己的生涯。但也要了解，有时我们所播下的种子，未必能马上发芽。生涯是一个过程，并不能马上为自己带来理想的工作。

(2) 认识自己——我是谁？我的兴趣和特质是什么？

系统化职业规划是一个“从内而外”的过程，因此在进行职业规划时，要诚实地问问自己：我有哪些人格特质？我的兴趣是什么？哪些东西是我生命中不能缺少的？我最看重什么？我有哪些技能是与众不同、赖以生存的？

(3) 认识工作世界——我向往的职业究竟要求什么？

职业的分类和内容，专业与职业的关系，工作世界的宏观发展趋势，具体职业对工作人员的要求、条件和待遇等，继续教育方面的选择，以及获取以上信息的方法有哪些。

(4) 职业决策——在职业世界里，我该如何取舍？

选择与决定、综合与评估信息、目标设立与计划、处理决策过程中的各种问题。

(5) 行动——我已经做了什么？我还能做什么？

将全部的探索和思考进行落实的阶段，包括求职准备、信息获取、制作简历、面试、制作简历、面试、保持积极心态。

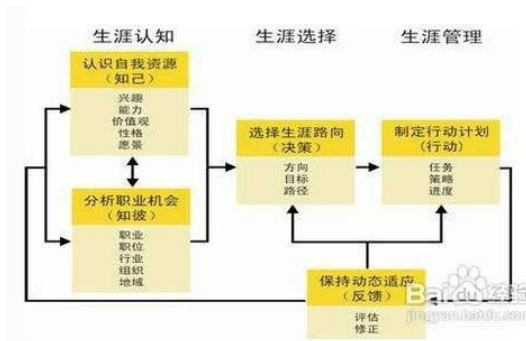
【知识分享】

爱迪生在 75 岁时还坚持每天准时去实验室上班。当被问及什么时候退休时，他十分风趣地回应说，自己活到这个年纪却一直没顾上考虑这个问题。在爱迪生 84 年的人生中，一共有 1 100 多项发明，他是这样归纳自己成功原因的：“有人认为我成功是因为所谓的‘天赋’，但其实这并不是原因所在。只要是思维正常的人，都可以通过努力行动获得与我一样的成就。”正如爱迪生的名言。“天才是百分之一的灵感加上百分之九十九的汗水”说明的道理一样，职业生涯规划的重点在于执行，也只有通过具体的行动才能实现哪怕最小的目标。

启示：不管再好的方案，如果不去落实，一切都只是纸上谈兵。职业目标确立、具体方案制订后，接下来就是按照方案进行实践了。“实践是检验真理的唯一标准”，当然实践也是检验方案可行性和效果的唯一、有效的途径，也只有通过方案的实施才能发现可能存在的问题，并加以调整，使之更加合理，并逐步向职业目标靠近。职业生涯规划的实施过程包含了个体的各种工作经历和体验，如实际操作、参加培训、学习深造、人际交流等。

(6)再评估——生涯成长与发展。

在实践中迈出生涯第一步后，进入工作世界时，随着外部环境的变化，或许会继续沿着过去的规划前进，也有可能发现过去的规划已不适合自己的，或者发现过去的规划并不尽如人意。这就需要再次进行生涯探索，修正生涯规划。



活动训练

1. 寻找我的成长顾问。

第一个顾问是学习成长顾问。这个顾问可以是你高年级同学或者你的老师，主要讨论学习上遇到的问题。

第二个顾问是心理保健顾问。这个顾问可以是学院心理健康中心或你所在院系的辅导员、班主任等相关人员，当生活、学习、情感或任何一个方面遇到困惑时，可以及时与对方沟通，以寻求及时、有效的帮助。

第三个顾问是职业发展顾问。这个顾问可以是学院就业指导中心的老师或所在院系辅导员、班主任等相关人员，他们会在你职业迷茫需要帮助时助你一臂之力。

第四个顾问是个人形象顾问。这个顾问你可以约请学校的老师或校外相关人员来担任。不过在这里你要注意“形象”的含义：一方面是外在形象，如服饰、发型、言谈举止等；另一方面是你的气质、素质、个人品牌等。

你可以用自己的方式寻找以上四个顾问。这里要提醒的是：无论通过哪种方式找到你需要的顾问。你都要尊重对方。有了这四个顾问的贴心服务，你会成长得更快。

请将你的生涯成长顾问记录于下表。

顾问姓名	联系方式	沟通建议频率	咨询提示	备注
学习成长顾问			每学期1次	学业有困难时
心理保健顾问			每年1次	心理压抑时
职业发展顾问			每年1次	职业选择或实习时
个人形象顾问			根据个人需要	参加重要活动时

2. 绘制我的商业模式画布。

个人商业模式画布描述的是你应当通过哪种方式来调动全部才智天赋，以实现个人发展和职业发展的完美结合。个人商业模式画布由企业商业模式演化而来，主要分为九个组成部分。

核心资源：我是谁？我拥有什么？认清自己以及辨明自己所拥有的资源。

关键业务：我要做什么？明确目标，确立我未来所要从事的职业。

客户群体：我能帮助谁？理清我的未来职业所服务的对象。

价值服务：我怎样帮助他人？列举我的未来职业所需要的技能。

渠道通路：怎样宣传自己，交付服务？认识我的未来职业通过哪些方式进行服务。

客户关系：怎样和对方打交道？怎样维护我和我的职业服务对象之间的关系。

重要合作伙伴：谁可以帮助我？厘清哪些人可以帮助我实现职业目标。

收入来源：我能得到什么？未来职业能让我获得哪些收获。

成本结构：我要付出什么？未来职业我需要付出什么。



资源链接

推荐书目

《你的降落伞是什么颜色》

中国华侨出版社

推荐电影

《遗愿清单》

推荐网站

新精英生涯

推荐公众号

仁能达生涯

第二单元 人职匹配与职业发展



导学案例

生涯人物故事：人职匹配打造精彩职业人生

在 10 月份的职场体验活动中，学院面向会计专业的同学们开展了一次生涯人物讲座。这次讲座给李佳留下了十分深刻的印象，尤其是刘副总裁的职场故事让李佳鼓足了对自己职业未来的信心。刘副总裁是比李佳早十年毕业的师姐，凭着自己的学习与努力，从一名职场菜鸟三级连跳，八年时间做到了某上市公司的高层，担任 CFO 一职。在讲座中，师姐颇有感触地说：过去我们常说，男怕入错行，女怕嫁错郎。在现代社会，女性也同样怕入错行。一个人要想获得比较好的职业发展，在选择职业的时候一定要考虑自身的个人特质，综合评估兴趣、性格等因素，选择适合自己的工作，在工作中扬长避短，这样才能事半功倍。不管大家因为什么样的原因选择了会计专业，了解自己，了解职业，做到人与职业的匹配，对未来的职业发展是十分关键的。那么，什么是人职匹配？人职匹配对生涯规划将产生什么样的影响？



知识导航

一、人与职业要匹配

根据个性特质，可以将人划分为不同类型；根据性质与特点，可以将职业划分为不同类型，不同类型的人与不同类型的职业存在某种内在关联，个体与职业的匹配可以获得个人需要、兴趣等心理的满足，最大限度地发挥自身潜能、提高工作绩效，从而对职业成功产生关键性的影响。

美国学者弗兰克·帕森斯于 1908 年提出了职业指导的三个基本原则：“第一，对本人自身的能力、兴趣、志向、智能和自身局限有清楚的认识，理解自身特点形成的原因。第二，对成功的要求、条件、不同行业工作的优劣势、机会和前景有详细的了解。第三，对前两个原则之间的关系进行深入的分析，进而实现

人与职业的匹配”。以这三个基本原则为指导的职业指导思想被进一步发展成为特性-因素理论，并被认为是经典的人职匹配思想。根据帕森斯的观点，每个人都有内在的、独特的、可测量的能力、兴趣、价值观、技能等个性特点；每种职业都有不同的岗位要求和从业条件，个人的个性特质与职业的标准和要求存在某种契合，两者的合理匹配有助于获得职业成功。

霍兰德提出的人格-类型理论进一步深化了人职匹配理论。人格—类型理论提出了四个假设：“大多数人的性格类型可以被归类为实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型；职业环境也可以归为实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型；人们都在寻求一种环境，能够运用他们的技能和能力，表达他们的态度和价值观、处理适当的问题和承担一定的角色；一个人的行为取决于其人格特点与环境特点的交互作用”。霍兰德认为，职业选择的依据是特质和人格，个人对职业的选择应当符合自身的人格类型，特质和人格必须与职业相适应才能实现个人与职业的最佳匹配。

特性-因素理论和人格—类型理论都是“人职匹配”理论的代表性思想，其核心是寻求个人的“特性”和具体职业要求之间最佳程度的匹配。职业对人有不一样的要求，不同的人适合不同的职业，为个人和职业提供匹配，使具体的人承担适当的职业，才能实现“人尽其才”“人适其职”。既考虑“个人”因素，也考虑“职业”因素，寻找最适合“个人”的“职业”，富有个性色彩的“个人”才能与具有特定要求的“职业”相匹配，“人”“职”之间才能协调。

兴趣类型	特点	工作倾向	典型职业
现实型 (R)	情绪内敛、有耐性、坦率直率、喜欢行动不喜欢多言。喜欢使用工具从事操作性工作，动手能力强，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，通常喜欢独立做事。	喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。喜欢从事技术、机器、工具、运动器材、植物和动物等相关的工作。	机械电子类、土木建筑类、农业类、体育类等。如：计算机硬件人员、机械师、制图员、工程师、鱼类和野生动物专家、自动化工程师、电器工程师、体育教练等。
研究型 (I)	抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，知识面广，有学识。做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。喜欢独立研究，倾向于回避需要领导、销售或说服他人的工作。	喜欢需要抽象分析的任务，更喜欢与数据和概念打交道，具备智力或分析才能。	研究类。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。
艺术型 (A)	有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果。渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧，情感丰富。	喜欢从事具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉的工作，并具备艺术鉴赏等能力，不善于事务性工作。	艺术类、文学类、设计类等。如：演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人、歌唱家、作曲家、乐队指挥、小说家、诗人、剧作家等。
社会型 (S)	喜欢与人交往、不断结交新的朋友、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。	喜欢与人打交道，能够不断结交新的朋友，倾向于从事提供信息、启迪、帮助、培训、咨询或治疗等工作。	教育类、社会类。如：教师、教育行政人员、咨询人员、公关人员等。
企业型 (E)	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、抱负。习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。	喜欢从事经营管理、领导、监督的工作，并以实现机构、社会及组织的利益为目标。	管理类、销售类、司法类、政治类等工作。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。
常规型 (C)	个性谨慎，仔细，可靠而有信用。习惯接受他人的指挥和领导。做事讲求规则和精确性，尊重权威，喜欢按计划办事。追求稳定的职业和生活环境，对身份、地位有强烈的认同。	喜欢从事注重细节、精确度高，有系统、有条理的工作，具有良好的记忆力，擅于记录、归档、处理数据和文字信息等事务性工作。	银行、金融、会计、秘书、等相关工作。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、打字员、理财投资分析员。

二、生涯规划以人职匹配为基础

从某种意义上讲，职业选择就是选择人生，选择自己的未来。一个人生活的好坏、社会地位的高低以及对社会贡献的大小，在很大程度上是由他所从事的职业及其在职业岗位上的贡献决定的。为什么有些人本该在事业上获得成功，却事

与愿违，这并不完全是他们能力不够，而主要是他们选择了不适合发挥自身特长的职业。而那些事业有成的人，也并不一定比别人聪明，关键在于他们找到了适合自己特点的职业。合适的职业使他们的个人才能得到充分发挥，为他们带来了无限的机会，也带来了事业的成功。职业活动中的创造，体现了一个人一生中最重要的创造，人们在职业生活中体验到的幸福，含义最深刻，生命力最持久。所以说，职业选择是决定一个人的社会地位、经济收入乃至生活方式的重要因素。

简而言之，职业生涯规划可以分为三步。第一步，帮助求职者充分分析个体的素质、能力与特点；第二步，引导求职者探寻职业相关信息，了解职业对人的素质、能力要求；第三步，指导求职者在了解自身特点和职业要求的基础上，选择合适的、经过努力可能获得的职业目标。从这个意义上而言，职业指导的过程就是帮助求职者完成“择己所爱、择己所长、择己所能、择己所愿、择职所需”的职业选择过程，具体步骤包括自我探索、职业探索和职业决策。自我探索是职业指导的重要内容，一个人只有在充分认识自己、了解自己的基础上才能对自己的职业生涯发展做出正确的选择。职业探索是职业指导的现实依据，在自我了解的基础上，了解政治、经济和文化环境，了解行业、职业的具体分类，了解不同职业的人才素质要求，了解目标职业的发展路径等职业信息，才能既“知己”又“知彼”，为职业决策做好准备。职业决策是职业指导的基本目标，是在对自我和职业充分认知与匹配的基础上，确定职业目标和生涯发展路线的过程。

职业测评是帮助学生探索自我的重要手段。对自己的兴趣、气质、性格、能力、价值观等进行全方位、深层次的量化评价和分析，深入、全面地认识自我，了解我喜欢、我适合、我可以、我希望从事的职业，通常被认为是自我探索的主要内容。职业测评是探索自我的重要手段。自我探索既可以采用心理测试等标准化测评手段，也可以采用他人评价、自我陈述等非标准化测评手段，综合运用两种测评手段对个体的个性心理特征进行测量、量化与评估，有助于帮助学生准确地进行自我认知。

【知识卡片】

自我探索项目 1	职业兴趣（我喜欢从事什么职业）
标准测评工具	霍兰德的自我指导探索（SDS） 库德职业兴趣调查表（KOIS）

	霍兰德职业偏好量表 (VPI) 斯特朗-卡姆贝尔兴趣测验 (SCII)
非标准测评工具	兴趣岛活动；我的白日梦
自我探索项目 2	职业性格（我适合从事什么职业）
标准测评工具	卡特尔 16 种人格因素测验 (I6PF) 艾森克人格问卷 (EPQ) 大五人格问卷 (CBF - PI - B) 明尼苏达多项个性问卷 (MMPI) MBTI 人格测评系统
非标准测评工具	他人眼中的我；360 评估
自我探索项目 3	职业能力（我可以从事什么职业）
标准测评工具	瑞文标准推理测验 多维度非语言智力测验 一般能力倾向成套测验 (GATB) 韦克斯勒成人智力量表 吉尔福特创造能力测评问卷 行政职业能力倾向测验 (AAT) 加州心理量表 (CPI) 区分能力倾向测验 (DAT) 一般文书测验 (GCT) 职业汉语测验 (ZHC)
非标准测评工具	自我效能感；撰写成就故事
自我探索项目 4	职业价值观（我希望从事什么职业）
标准测评工具	人格与职业价值观匹配问卷 职业锚测验
非标准测评工具	价值观拍卖；价值观交换

通过职业体验帮助学生获得职业世界的有效信息。职业探索主要包括对目标职业所处行业的现状及前景分析，目标职业的工作性质、工作内容及工作环境，目标职位或岗位所需要的教育背景、知识技能、工作经验及其他特殊要求等胜任

标准，标杆用人单位的历史背景、发展前景、组织文化、用人理念、招聘方式等职业信息，以便在自我完善的基础上确立更为明确的职业发展目标。为了获得详尽、充分、可信的职业信息，学生有必要亲身参与职业实践，体验不同的职业内容及职业要求。职业体验是指利用各种途径和措施，鼓励学生自主参与或引导学生积极利用校内外资源，开展各类亲身参与的活动，帮助学生体验职业的具体要求。

职业咨询是指导学生进行科学职业决策的可靠途径。职业决策是在职业选择过程中，参照外在环境的现状与发展趋势，依据自身的特性，综合分析判断预期的职业目标，并作出合理取舍的过程。职业决策就是人职匹配的过程，职业决策就是要根据个体的个性特质选择适配的职业类别。人职匹配既包括职与人的匹配，也包括人与职匹配。职与人的匹配是指学生在认识自我、了解职业的基础上，确定与自身特质相符合的职业目标；人与职匹配是指了解自身与职业要求存在的差距，认清职业的要求，提升自我综合能力，做好实现职业目标的相关准备。职业咨询可以有针对性地指导学生的职业决策。职业咨询针对大学生在职业选择、职业发展等方面遇到的问题，依据职业理论与原理，运用心理咨询的方法，以平等态度和商讨的方式提供咨询，帮助学生认清自我特质，了解行业、职业和岗位信息，进而确立人职相匹配的职业目标。

通过职业决策确定职业目标之后，还需要展开职业行动。一方面，职业行动包括为实现职业目标所做的专业素质、通用技能、个人素质等方面的准备，有针对性地提高自身素质和职业需要的技能，以胜任未来的工作，可以通过专业课程、校园文化活动、拓展训练、创业实战等平台加以练习；另一方面，以自我探索、职业探索、职业决策为基础，以求职行动为出发点，开设求职指导课程，着重求职过程指导，教学团队由专任教师和企业行业的职业指导顾问组成，教学内容注重实用、增加实操、联系实际，主要包括个人形象设计、撰写求职简历、体验求职面试、掌握求职途径、制定求职计划、树立创业意识等项目化任务，旨在帮助学生在求职之前做好资料、形象以及心理等方面的准备。

【故事分享】

周寒冰渴望稳定的生活，获得英国伯明翰大学通讯系统专业硕士学位后，在

中国天然气集团找到一份工作。5000 元的月薪让她生活得很安逸，可是她却迷茫：花很多精力和金钱读来的学位没有派上用场，工作水平也得不到提高。“周小姐的迷茫，源自对自己的职业价值观缺乏认识，”职业咨询师分析：“从她的抱怨看，她希望自己的职业在相对稳定的同时，还能体现自身价值，实现自我提升。”果然，包含 52 个问题的职业价值观测试显示，周寒冰的职业价值观属于“成就动机型”——不断创新，不断取得成就，不断得到赞扬，不断实现自己想做的事。职业咨询师结合她的专业和留学经历建议她选择竞争比较激烈的行业。现在，周寒冰正在上海的一家外企快乐地工作着。

启示：以“人职匹配”思想为指导，个体的能力与工作职位相匹配，个体的人格特点与工作职位相匹配，个体才能在具体的岗位上充分发挥自我潜能，提升实际工作绩效，从而实现个人价值、促进社会进步，为未来的职业成功奠定坚实的基础。



活动训练

谁适合当总经理？

某电子电器工业公司是一个由十几家小厂组成的专业公司。公司行政领导班子由一正三副四个成员组成。总经理由于年事已高即将退休，需要物色一个合适的新总经理。该公司的上级主管部门经过一段时间的研究考察，认为现任三位副经理不宜提升，新的总经理需从下面挑选。各方面的意见最后集中到李厂长和王厂长两个中选一个。下面是有关他们两人的资料。

李厂长，男，39 岁，文化程度大学本科(电子专业)，中共党员，高级工程师。

他工作积极努力，认真学习科学文化知识，并善于把学到的知识用来指导工作，为本厂的产品开发、产品的升级换代、提高质量、建立科学的检测手段等都做出了重要贡献。他提升为厂长后，对厂里进行了一系列的改革，加强了科学管理，使工厂的面貌大为改观，大大提高了经济效益，年创利和人均创利都在本系统的居首位，职工收入也大幅度增加。全厂精神振奋，一派欣欣向荣景象。

李厂长性格开朗，精力充沛。善言谈，好交际，活动能力很强，积极开展横

向联系，在全国十多个省市开设了二百多个经销点，三十多个加工企业，效益都很显著。

他认为，要发展就要靠技术，因此千方百计，不惜重金引进人才，至今该厂已有十多位外来的高级工程师和工程师。他还很重视产品的广告，每年要花几十万广告费。他担任了市企业管理协会的理事，在协会中活动频繁，在各方面关系融洽，对厂里工作也有促进。

李厂长事业心强，一心扑在工作上，早出晚归，南来北往，一年到头风尘仆仆，不辞辛苦。该厂曾被评为市企业管理先进单位，李厂长获市优秀厂长称号，该厂产品也被评为市优质产品。但李厂长也有一个明显的缺点，这就是骄傲自满，自以为是，常常盛气凌人，有时性情急躁，弄不好还会暴跳如雷，不大把公司的领导放在眼里，公司的“指令”常常被他顶回去，因此公司领导对他这一点颇为不满。

各科室也不大愿意和他打交道，他同公司下属的其他几个兄弟厂关系也不融洽。这些厂的厂长们对他敬而远之，对上级表彰他颇有微词。他也不善于做思想工作，认为这是党支部的事。所以平时遇到思想问题，他都是作为“信息”告诉书记，要支部去做工作。他和几个副厂长关系处理的也不太好，领导上几次协调也无济于事。

王厂长，男，37岁，文化程度大专(企业管理专业)，中共党员，有经济师职称。

他担任了厂长已近10年，经历了该厂由弱到强，几起几落的整个过程。对电子行业的特点熟悉，自己又有动手设计的能力。他最大的特点是精于企业管理，他率先把计算机运用到企业管理中去。

他对整个厂的机构设置、行政人员的配备、岗位责任，以及各级管理人员的职责都有明确的规定，每年考核两次，奖惩分明。因此，平时大家各司其职，他却显得很悠闲自在，常常上这个科室转转，到那个车间看看，以便了解情况，发现问题。公司及有关部门召开的会议，他从来不缺席，而有的厂长常常忙得脱不开身。他似乎比别的厂长“超脱”，厂长们都很羡慕。

王厂长性格内向，沉稳，不喜欢大大咧咧地发议论，对什么事情总要深思熟虑，三思而后行，人们说他“内秀”。他对自己厂今后五年的发展，有一个远景

规划，听起来切实可行，也颇鼓舞人心。对一些出风头的社会活动，他不太喜欢参加，但对各种开阔思路的业务技术讲座却很感兴趣。

他很善于做职工的思想工作，他认为企业职工的思想问题都是在生产过程中产生的，都和生产有关。一厂之长，要抓好生产怎么能不做思想工作呢。因此，对一些老大难问题，他从不推诿，都是亲自处理。他还要求各级行政干部做人的思想工作，并把它作为考核的内容。他和党支部、工会的关系都很好，积极支持他们的工作。他待人谦和、彬彬有礼，和本公司上下左右关系都不错，因此，他的人缘挺好，厂里进行民意测验，几乎异口同声称赞他。

和李厂长不同，他不喜欢花高价引进工程技术人员，他认为这些人中不乏见利忘义之徒，只能同甘，不能共苦。关键时刻还是要靠自己，宁愿多花些钱来培养自己厂里的技术人员。这几年来，厂里也确实培养了一批技术骨干，有些人还很拔尖。他也不喜欢高价做广告。他说我们的产品质量自己有数。我不能干这边排队卖，那边排队修的事。他把作广告的钱用来购买先进的技术设备，为提高质量服务。他说等质量到经得起“吹”的时候再作广告。但实际上他们厂的产品质量还是不错的。开箱抽查，合格率达 98%。

该厂是市企业管理先进单位，区文明单位，他本人则荣获市优秀厂长和局优秀共产党员称号。但也有不少人认为，王厂长缺乏开拓精神，求稳怕变，按部就班，工作没有多大起色。按照厂里的基础和实力，应该发展得更快些。可他们的效益都比不上李厂长他们厂。和李厂长比，他就显得保守、过于谨慎、处事比较圆通、怕得罪人。王厂长听了这些议论，不以为然，依旧我行我素。

思考与讨论：

1. 对李厂长和王厂长的能力、气质、性格进行分析、比较。
2. 你认为谁当总经理更为合适？
3. 怎样才能做到“人尽其才”，“人职匹配”？



资源链接

推荐书目

《天才也怕入错行》

吉林人民出版社

推荐电影

《火星救援》

推荐网站

向阳生涯

推荐公众号

北森生涯

第三单元 认识我自己



导学案例

自我探索之旅：职业规划的过程就是自我认知的过程

李云看到了这样一个故事，对自己的职业生涯规划很有启示。

一个孤儿院长大的男孩，成天不开心，院长问他怎么回事，他回答道：“我觉得自己非常渺小，生命没有意义。”第二天院长给了他一块石头，让他去菜市场卖，但是不管是谁，也不管他们出多高的价钱都不要卖。男孩来到菜市场，起先有人出价1元，过会有人出价10元，后来有人出价50元，但男孩始终买卖，一天很快过去，他高高兴兴地回去了。

院长问他是否明白了生命的意义。男孩摇头。

第二天，院长让他拿着昨天的石头去黄金市场去买，这次周围的人出价明显高于昨天，有人报价甚至超过百万。但是男孩依旧没有卖出石头。

天黑回到回到孤儿院后，他向院长汇报了当天的情况，院长紧接着问：“你是否明白了生命的意义？”他依然摇头。

这时院长告诉他：“生命就像这块石头，你把它看作是一般石头，它就是一般石头的价格；你若将它视为黄金，那它就值黄金的价格。明白了吗？”

男孩笑了。

男孩手中的石头，究竟是普通的石头还是含金的矿石亦或罕见的璞玉，在未反复打磨之前，他对此一无所知，同样，职业生涯规划之前，不少人对自我的认识也是如此，这就需要对自我做类似的“打磨”这一过程就是自我认知。为此，我们需要做些什么呢？带着在这样的问题，让我们一起体验自我认知之旅吧！



知识导航

一、自我认知的内涵

在心理学中，自我认知又称自我或自我意识，是指个体对去存在状态的认知，

包括对自己的身心状况，以及自己与别人和周围世界关系的认识。自我认知是生涯规划的基石，只有自己能够全面认识自己，对自己有全面的评价，才能在自己的职业生涯规划中做出正确的选择，才能规划出适合自己的职业生涯规划路线，才能在择业时做出最佳选择。

自我认知是舒伯职业生涯发展理论的核心概念。舒伯认为，职业生涯发展中的自我认知，是个人对自己兴趣、价值观、能力及性格等方面的认识和评价。自我认知经由生理和心理的成长、对工作的观察、与工作中的被人认同等得到发展。职业的选择和生活角色的选择，既是自我认知的体现，也是自我认知的形成。职业越符合职业认知，个人的自我满意度就越高。自我认知不是静态的，而是持续发展的，并影响着生涯决定。

舒伯主张自我认知是个人自己构建出来的，个人可以“主动地”构建和理解自己的经验，形成自身内在的显示（能力、兴趣、需求、价值观及人格特质）并据之预测自己在外在现实中的出路（工作方式、生活方式及职业发展路径的选择）。

【案例分享】

小敏从师范学校毕业后，按照父母的意愿当上了一名中学教师，十几年来，她不断学习，更新知识结构，提高业务水平。可是她性格内敛，语言表达能力不够强，而且不善于沟通。尽管她一直兢兢业业，努力工作。可是没有得到学生和同事的认可，没能成为一名优秀教师。她自己也感到非常苦恼，缺乏工作热情和成就感。她非常怀念在大学图书馆做兼职图书管理员的那段工作时光。不到几天的时间，她就能把所有的图书分类记得一清二楚。每天与书为伴，十分惬意。

启示：小敏的经历告诉我们，对自己进行正确认知，了解自己适合和喜欢干什么，是进行正确的职业生涯规划 and 决策的前提。

二、自我认知的途径和方法

要想进行自我认知，首先需要三样东西——

第一，自我探索需要智慧，印度著名哲学家吉杜主张真理纯属于个人了悟，一定要用自己的光来照亮自己。用自己的眼睛、自己的思维、自己的主见来认识

和评价自己。

第二，自我认知需要勇气。许多人并不是不能认识自己，而是囿于自己过去的经历，不能坦然面对自己。

第三，自我认知需要时间。可以说，人生的过程是个不断认识自己的过程，也是不断发掘自己的过程。

我们可以通过哪些途径和方法进行自我认识呢？

1. 职业测评法

职业测评是心理测评的一个分支。如今在职业生涯规划中使用的测评工具主要分为两大类，即正式测评和非正式测评。

(1) 正式测评工具

兴趣测评：最普遍使用的是霍兰德的职业兴趣量表，它根据霍兰德的职业兴趣理论编制，主要用于测量个体的兴趣类型，还有斯特朗职业兴趣表（Strong Vocational Interest Blank, 简称 SVIB）。

性格测评，最常用的是迈尔斯-布里格斯类型指标测评（Myers-Briggs Type Indicator, 简称 MBTI）它根据荣格的性格理论编制，将人从四个维度分为 16 种类型，每一个类型都有相对适合的工作，还有卡特尔 16 种人格因素测验（16PF）等也被广泛使用。

价值观测评，常见的工作价值观量表（Work Value Inventory, 简称 WVI）施恩的职业锚测试（又称职业定位测试）田崎仁的职业价值观测试，罗克奇价值观调查表。

除此之外，还有用于测量职业能力、气质、时间管理等的测试量表。

(2) 非正式测评工具

非正式测评主要通过活动形式，包括讲故事、绘画、游戏等，来解读故事、绘画及活动等背后包含的个人心理特质。

常用的非正式测评的活动有：分享个人的闪光时刻、讲述成就故事、绘制个人生涯彩虹图、房树人画画、职业价值观拍卖活动、价值头脑风暴活动等。

2. 自我省思法

春秋时期，曾子曰：“吾日三省吾身”。古希腊大哲学家苏格拉底也说道：“未经反省的生活是无价值的生活。”日常生活中，通过省思进行自我认知的方

法主要有以下几种：

①日记法：记载日常经历的事情，从中总结成败得失，记录个人情绪变化与思考感悟。

②个人传记法：是对个人成长史的回顾，它的重点不在于定性的评价，而是要尽量描述事情的本来面目，并写出自己的感受，包括：我当时有什么志向？我会立下这种志向，最主要受到那些事情或经验的影响？我当时做崇拜的人是谁？为什么？我最后选择了什么？放弃了什么？

③成就故事法：成就故事法的重点是，至少记录五件在学习或工作、生活上的成就，每件事例都要记录时空背景，包括人物、地点和时间，并做出以下分析：发生了什么事？遭遇哪些挑战？当时是如何应对挑战的？取得了哪些成果？找出这几件经历背后的共通之处，例如：都使用了自己的哪些品质，都是基于自己某方面的兴趣、爱好等，这些才是撰写成就故事的核心价值所在。

3.他人评价法

20世纪初期社会学家库利提出“镜中我”（looking-glass-self）的概念，他认为他人评价就是通过观察他人对自己言行举止的反应进行自我感知。

【故事分享】

魏征是唐朝著名的谏诤之臣。一次，唐太宗怒气冲冲地回到后宫对皇后长孙氏说，总有一天，我要杀掉这个“乡巴佬”。长孙皇后忙问杀谁？太宗说，魏征常常在朝堂上当众刁难他，使他下不了台。皇后听了，连忙向太宗道喜说，魏征之所以敢当面直言，是因为陛下乃贤明之君啊！明君有贤臣，欢喜还来不及，怎能妄开杀戒呢？太宗恍然大悟，此后更是“励精政道”，虚心纳谏，对魏征倍加敬重。魏征也进谏如故，“思竭其用、知无不言”，从不畏龙颜之怒。由是，君臣合璧，相得益彰，终于开创了大唐“贞观之治”的辉煌盛世。

魏征死后，太宗如丧考妣，恸哭长叹，说出了那句千古名言：“以铜为镜，可以正衣冠；以古为镜，可以知兴替；以人为镜，可以明得失……魏征殒逝，遂亡一镜矣？”

他人评价就如同一面镜子，可以多角度观测到自己在生活中的表现，并以此

评估自己的各项特质。

4. 橱窗分析法

心理学家乔瑟夫·鲁夫特和哈利·英格汉提出“周哈里窗”模式。该模式是一种借助直角坐标系的不同象限来展示人的不同“自我”的分析方法。以别人了解自己的程度为纵坐标，以自己了解自己的程度为横坐标。

四个象限的涵义：

公开我：指的是自己和别人都了解的部分。公开我属于个人展现在外无所隐藏的部分，例如长相、身高、体重、性别等。对初次交往的朋友而言，这个区域就可能很小；对于自己的父母，这个区域可能变得很大，这个区域的大小视对方对你所了解的多寡而定。

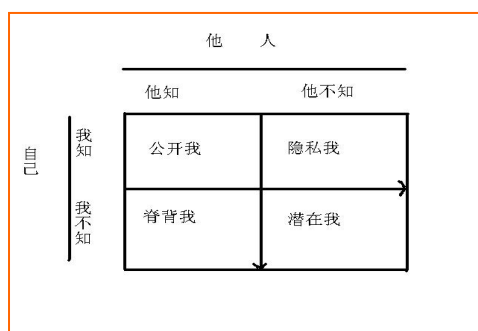
隐私我：指的是自己很清楚而别人不了解的部分。隐私我属于个人内在、私密、不愿被外人发现的部分。例如很多童年往事、辛酸痛苦经历、隐疾、心中的某些不快等，可能都不愿让别人知道，因为暴露这个部分可能使自己受到伤害或鄙视，唯有当我们很信任对方不会出卖、伤害自己的时候，才会开放自己的隐藏区。所以，这个区域的大小视个人对他人的信任程度而定，越信任的人，我们的隐藏区就愈小。

潜在我：指的是自己和别人都不知道的部分。这个区域有多大是个未知数，经过自己的省思或特殊的际遇，我们可能会突然间有所顿悟，发现自己的潜能或潜藏的一些特质，有些部分需要通过心理咨询、测验工具来开发，有些部分可能永远都不会察觉的。

脊背我：指的是自己不知道而别人却知道的部分。脊背我犹如一个人的背部，自己看不到，别人却看得很清楚。也就是所谓的个人盲点，通常是我们不自觉的怪癖、习惯等，比如每个人可能都有一些口头禅、习惯动作或有一些特定的做事方法，而这是自己平时不自觉体现的，除非别人告知。有自知之明、常常自我反省的人，这个区域比较小。虚心接受师长与亲友指点是缩小盲目区的有效捷径。

公开我和隐私我都属于个人自己知道的部分，因此这两部分并不是认识自我的重点，在职业生涯规划中，脊背我和潜在我则属于自我探索的重点部分。“脊背我”是准确对自己进行评价的重要方面，而“潜在我”是影响一个人未来发展的重要因素。通过橱窗分析法，可以尽量减少“潜在我”和“脊背我”在职业自

我所占的比列，扩大“隐私我”“公开我”在职业自我中所占比例。



橱窗分析法

我们可以应用以上方法中的一种，或者综合应用多种方法认识自己。但是在认识自我的过程中，个人容易受到来自外界信息的暗示，形成一个过于笼统的自我概念，从而出现自我认识的偏差，不能正确认识自己。在认识自我的过程中，不要过度注意自己的缺点，或者将自己的特质和表现与一些没有经过成熟思考的标准相比较。这种不成熟的比较往往会造成负面的影响，会让自己觉得不如别人，从而损害自尊心。因此，要时常告诫自己：要全面、客观地地认识自己，注意甄别信息，不要陷入自我认知的陷阱，在获取有用信息的同时，避免不必要的自我贬低。

三、自我认知的维度与分析

(一) 兴趣

1. 兴趣概述

兴趣是我们内心动力和快乐的来源，是指无论能力高低，无论外界评价如何，我们依然乐此不疲的事情。兴趣是个人对于某种活动的喜爱程度，表现为个人对某种事物、某项活动的选择性态度或积极的情绪反应。美国芝加哥大学心理学教授 Mihaly Csikszent-mihaly 发现：当人们在专心致志地、积极地从事某种活动，并且忘记了时空和自己的时候，他们感到最为愉快和满足。他将这种状态称之为“FLOW”、“聚精会神”或“忘我”的状态。职业兴趣 (Vocational Interest/Job Interest) 是一个人对待工作的态度，对工作的适应能力，表现为有从事相关工作的愿望和兴趣，拥有职业兴趣将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，例如，室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，例如，经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究等。职业兴趣对职业选择和职

业发展都有一定的影响。职业心理学家研究指出，一个人一生中选择什么样的职业，兴趣占主导地位，有时甚至比能力更重要。对某种职业产生浓厚的兴趣，就能积极地从事某方面的实践活动。在兴趣的引导下，即便是枯燥的工作，也会忘我的工作，并从中感受到无穷的乐趣。相反，如果从事的是自己并不感兴趣的工作，那么这份工作对于其来说便是一种负担，工作业绩也会平平。

【故事分享】

20 世纪 70 年代，说起宁铂，人们绝不陌生，他两岁半能背 30 多首毛主席诗词，四岁认识 400 多个汉字，六岁看完《中医学概论》就能替人开药方，十三岁被破格收入中国科技大学。当时他被安排攻读理论物理-中国科技大学最热门的领域。然而，中科大引以为傲的自然科学，并非宁铂的理想追求，他在赣州八中时就不喜欢物理，他的兴趣在人文科学上。宁波入校后并不愉快，可以说是非常痛苦。入学一年后，他就告诉班主任汪惠迪：科大的专业没有我喜欢的。最终他选择了出家。

宁波自己曾说：“我是时代需求的产物，如果青春可以重来，我绝不会再读少年班”如果时间可以倒流，如果宁铂真的可以选择自己喜欢的专业，他又会如何呢？

启示：宁波的悲剧正是来自错误的“安排”没能攻读自己感兴趣的学科。可见读自己喜欢的专业，做自己喜欢的工作，是一件让人快乐的事情。

2. 霍兰德职业兴趣理论

美国心理学家约翰·霍兰德博士 20 世纪 70 年代提出了职业兴趣理论（也被翻译为兴趣理论模型，或被简称为类型论）。这一理论推动了职业心理学向前迈出了一大步，直到今天，霍兰德职业兴趣理论仍然是研究的热点。

（1）职业兴趣理论的四个核心假设

人可以分为六大类，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、事务型。罗兰德认为，职业兴趣的倾向反映了一个人的人格特征。因此，这六大类型的区分，既是职业兴趣类型也是人格类型

职业也可以分为对应的六大类，这六大类的名称及性质与人格类型的分类一

致。

人们都尽量寻找那些能运用自己的技术。体现自己的价值，并能自其中扮演令自己愉快的职业角色。

兴趣与职业的匹配程度决定了个体在职业中的满意度、稳定性和成就感。

解读人与职业的六大类型

人与职业的六大类型，各有什么特点？分别有什么优势与局限？下面我们将进行逐一解读。

①实际型，又译为技能型，实现型

关键词——机械、技术

代表人物——鲁班、爱迪生等

共性特征——（1）喜欢从事使用工具等操作性活动或工作；
（2）偏好于具体任务，更愿意与物打交道；
（3）喜欢亲近大自然，喜欢独立完成任务；

常见优势——注重实用，关注实效，追求技术的高、精、深

可能局限——对人际关系不敏感

②研究型，又译为探索型

关键词——思考、分析

代表人物——达尔文、钱学森等

共性特征——（1）喜欢独立的和富有探索性的工作；
（2）喜欢逻辑分析和推理；
（3）热衷于探索未知的领域；

常见优势——独立思考，注重逻辑，擅长分析

可能局限——思考大于实践，不愿主动影响他人

③艺术型，又译为创新型、创造型

关键词——表现、独立

代表人物——莫扎特、杨丽萍等

共性特征——（1）渴望表现自己的个性；
（2）做事理想化，追求完美；
（3）往往追求创造力，乐于创新；

常见优势——注重创新思维及创造力和表现力

可能局限——脱离实际，不服从规则约束和制度管理

④社会型，又译为助人型，服务型

关键词——人际、热情

代表人物——特蕾莎修女、周恩来等

共性特征——（1）喜欢和人交往，善谈型；

（2）乐于与人合作、热情、友爱，有耐心；

（3）关系社会问题，看着社会义务和社会道德；

常见优势——有服务奉献精神，人际交往能力较强

可能局限——敏感型，做事过于注重情义

⑤企业型，又译为管理型，事业型

关键词——说服，影响

代表人物——普京、马云等

共性特征——（1）喜欢运用影响力和领导才能，追求权力、权威和地位；

（2）喜欢竞争，敢于冒险，有野心，有抱负；

（3）习惯以利益、权力、地位、金钱等来衡量做事的价值；

常见优势——目标明确，善于影响与掌控，勇于挑战，抗压能力较强

可能局限——独断，缺乏耐心

⑥事物型，又译为常规性、传统型

关键词——有序、细节

代表人物——洛克菲勒等

共性特征——（1）喜欢按计划办事，细心、谨慎、有条理；

（2）尊重权威、流程和规章制度；

（3）注重实际，容易接受他人的领导和管理；

常见优势——规则和流程意识较强，责任感强，稳重踏实。

可能局限——较保守，对制度与规则的依赖性较强，容易缺乏创造性。

【小测试】

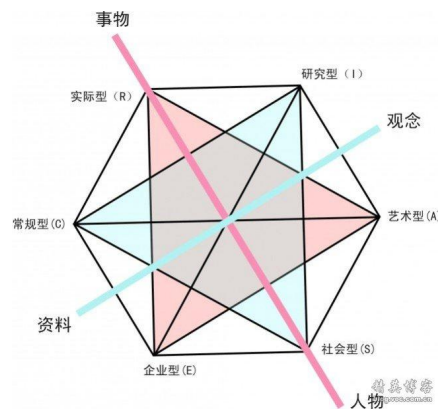
有几个人在福州大学城旗山森林公园里偶遇一处房车度假营。甲仔细欣赏完

房车构造后，心想：家里那辆即将报废的面包车又可以派上用场。我想这项改造工程对于我应该不是一个太大的难题。乙则觉得这个房车度假营太适合朋友聚会了，他马上发微信朋友圈，邀约众友下周六一起到这里开心一天。丙责不紧不慢地绕着每辆房车仔细观察，耐心询问：这房车外装修用的是什么材料？隔音、防火、防水等功能如何？使用寿命会有多长？有没有更好的材料，可代替？

请判断一下三人可能的兴趣类型是什么？

(3) 职业兴趣六边形

上述这六大类型之间的关系。霍兰德以六边形标示。这六边形就是广为人知的霍兰德职业兴趣六边形，也被亲切的称为“霍兰德六边形”。



从图中可以看出，每一种类型与其他类型之间存在不同程度的关系，大体可以描述为三类：

①相邻关系。如 RI、IA、AS、SE、EC 及 CR。属于相邻类型的个体之间共同点较多，现实型、研究型的人都不太偏好人际关系，这两种职业环境中也都较少有机会与人接触。

②相隔关系。如 RA、RE、IC、IS、AE、SC 及 EA，相隔类型的个体之间共同点较少。

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共同点少对。因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都很感兴趣的情况较为少见。

人们通常倾向选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作，这样可以最好地发挥个人的潜能。但在具体职业选择中，个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境，这主要是因为

个体本身通常是多种兴趣类型的综合体，出现单一类型显著突出的情况不多，因此评价个体的兴趣类型时也时常以其在六大类型中得分居前三位的类型组合而成，组合时根据每个类型得分高低依次排列字母，构成其兴趣组型，如EIS、AIS等。

（二）能力

1. 能力的内涵

从普通心理学的角度，能力是指人们成功完成某种活动所必须具备的个性心理特征。关于这个必须需要把握以下两点。

必须一词意味着如果没能具备一定的能力，相关的活动就无法成功完成。

能力是顺利完成某种活动的直接、有效的个性心理特征，而不是全部心理条件。完成活动，除了对一个人的能力有要求外，还对相应的情绪和情感做出要求，比如有能力，但由于没有兴趣或遭遇意外时情绪低落。或对做此事缺乏价值感等原因，导致活动无法成功完成，也是常有的事，总而言之，能力是成功完成某项活动的必要但非充分条件。

2. 影响能力水平的三大要素

①能力倾向。能力倾向，（aptitude 又译为天资、天赋、潜能等），是上天赋予一个人与生俱来的才能。比如，有的人天生对音乐敏感，而有的人天生运动能力强，而有的人对数字很敏感，计算能力超强，这些才能是与生俱来的，不过也有可能因未开发而荒废，因此这是人的一种潜能。遗传、环境和文化都可能影响到天赋的发现与发展。

②技能。技能是指一个人在先天禀赋的基础上，经过后天学习与训练不断发展起来的能力，如阅读能力、人际交往能力、表达能力。在个人成长的过程中由什么也不会做的小婴儿到一个生活自理且具有各种创新、，创造能力的成年人，其实我们每个人都已经学会了无数的技能。

职业咨询师辛迪尼·梵和理查德·鲍尔斯把技能分为三大类，专业知识技能可迁移技能和自我管理技能。技能考核是求职招聘考核的焦点，也是能力探索的重点。

现实生活中，个人的能力水平往往是因为能力倾向和技能两个方面共同组成。即一个人做一件事的能力往往取决于他的先天天赋，再加上后天习得的技能。

我们既不能否定天赋的重要性，也不能夸大天赋，从而给后天不努力的人找借口，“勤能补拙”说的就是先天的不足，可以通过后天的努力得到弥补。

③自我效能感。自我效能感是指个人对自己的能力以及运用该能力将得到的何种结果所持的信心或把握度。研究发现，在实际生活和工作中对个人行为起决定作用的往往不是实际能力，而是个人的自我效能感。

3. 职业技能分类

如前所述，这些技能可以分为三大类，专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能。

①专业知识技能

即一个人，通过教育或者培训所获得的较全面、较系统的专业知识与技术。一般用名词来表示，如心理学，体育学、平面设计等，你所掌握的专业知识技能可以用来说明你是某专业的人。

专业知识技能不可迁移，因为它是一些特殊的词汇、程序和特定学科内容，必须经过有意识专门的培训才能掌握，但事实上，知识和技术的学习和培训并非只有通过正式的专业教育才能获得，除了学校课程、课外培训、企业岗前培训、专业会议、讨论、研讨会、网络学习、资格认证、考试等方式都可以帮助一个人获得专业知识技能。

②可迁移技能

即一个人会做的事儿，一般可以用动词来表示，如教学、辩论、设计、安装、计算、分析、维修、烘焙等。你可迁移技能可以用来说明“你是一个很能干的人”。可迁移技能的特征是他们可以从生活中的方方面面，特别是工作之外的发展，并且可以迁移用于不同的工作之中，所以称为“可迁移技能”，又称为“通用技能”，基于这样的原因，可迁移技能也是一个人最能持续运用和最能够领先的技能，也是当下很多用人单位在淡化求职者的学历和专业对口的重要性的同时，越来越看重的条件。

比如，索尼技术中心会计部经理曾说：我再聘用一个人是最看重的是他的人际沟通能力，这项能力极其重要，也必须有能力与人交谈才能获得需要的信息，我把80%的时间用在与索尼其他部门打交道上，我的员工也花费大量时间与本部门之外的人打交道。

事实上，一个人专业知识技能的运用和发挥需要依赖于其可迁移技能。

举例来说你的专业知识技能是关于动物学的，但你将怎样运用你的专业知识技能和工作到工作和生活中呢，是“教授”动物学，还是当宠物医生“治疗”宠物，或者“写作”科普文章宣传动物保护知识亦或在流浪小动物协会用专业所学“照料”小动物呢？这些加引号的动词，都是可迁移技能。

因此，如果并不是“科班”出身，但仍然有可能跨专业从事你想要从事的职业，尤其是那些对专业知识技能，要求并不是很高而可迁移技能占重要地位的职业。

比如你并不是市场营销专业的学生，但凭着良好的人际交往技能，你曾经担任过某产品的校园代理，并在地区销售评比中取得过第一名的好成绩，从可迁移技能的角度看这样的经历足以帮助你成功应聘一个公司的销售职位。

③自我管理技能

即个人在生活或工作中表现出来的个性和品质，它涉及个体在不同环境下如何管理自己。自我管理技能常有形容词或副词来形容，如勇于创新，积极进取、热情、忠诚、朴实等。你的自我管理技能可以用来说明你是一个怎样的人。

自我管理技能是影响职业生涯成功与否的关键，也被人等同于“职业素养”，有人称之为“成功所需要的核心品质、个人最有价值的资产”。

事实上一个人未能通过面试或入职后被解雇更多的时候是因为缺乏自我管理技能，即往往不是因为“专业不对口或事情做不好”，而是因为“品质不好或品质太差”，专业不对口，可以学，事情做不好可以练；但品质不好就会让人担心。

因此，在大学生从校园走入社会之前，培养良好的自我管理技能，学会如何为人处事是最重要的任务。自我管理技能要求学生在生活实践中多锻炼自我，比如耐心、负责、热情、敏捷等，这些技能并不是通过课程学习活的，而是在日常生活中随时随地的观察、模仿、反思、练习中培养起来的。

一位大四学长在实习日记中这样写道，为期三个月的实习经历让我懂得了在工作中不仅要具备良好的知识技能，还要尽快学会细心、观察、虚心求教、耐心做事，这段时间里我的社交能力主动学习能力和情绪能力得到了很好的磨练与提升，感谢这段实习经历，我感觉自己成长了很多。

（三）价值观

价值观就是人们对于什么是好的对的，重要的，总的看法，它是人们在做价值判断和价值选择是最为看重的原则、标准或品质，人的价值观在形成之后就相对稳定和持久了，此时对于很多事情就会有一个基本的评价体系，但是随着人们经历或经验的增加，以及人生观世界观的改变价值观也会发生变化。

生涯大师舒伯认为职业价值观就是人们追求的与职业和工作相关的目标，亦即人们从事满足自己内在需求的活动时所追求的工作特质或属性，是个体价值观在职业问题上的反应。

美国施恩教授提出的职业锚的概念，也称职业系留点，实际上就是人们选择和发展自己的职业所围绕的中心，是指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或价值观，是自我意向的一个习得部分。职业锚是个人同工作环境互相作用的产物，在实际工作中是不断调整的。职业锚以员工的习得工作经验为基础，产生于早期职业生涯。施恩最初提出的职业锚理论，包括了五种类型：自主型职业锚、创业型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。在 90 年代，他又发现了三种类型的职业锚：安全稳定型、生活型和服务型职业锚。

总之，职业价值观体现了一个人真正想从工作中得到什么，他决定了个体对工作的相对稳定的、内在的追求，对于个体的职业选择与发展起着方向导引及动力维持的作用。

【案例分享】

大学生小张的父亲是杂志社总编辑，母亲是大学教授，当同学们都希望到机关事业单位工作的时候，他已经在一家外贸公司干起了销售。大家都很疑惑，他为何放弃唾手可得的好工作，而去做那些大家不愿意做的事情，其实，小张自幼家庭就充满竞争的氛围，形成了竞争胜于一切的价值观，稳定、金钱对他来说根本不重要。小张的经历告诉我们：看重的职业价值，对职业选择的影响非常大。

根据相关研究，大学生在求职时对以下价值较为看重：

①重视才能发挥。随着就业难度的增加大学生对经济收入的预期也降低了不少，有时甚至和民工同酬，这方面反应了大学生择业心理日趋现实，而不是一味的追求物质，另一方面也说明大学生更加注重工作比自己带来的成长，更愿意去那些能够展现自身能力的单位。

②强调工作地点。研究发现，大学生择业地点选择上优先考虑沿海发达大城市，和小城市的安逸相比竞争虽然更加激烈，生活可能更加艰辛，但是大城市所提供的机会毕竟是小城市无法提供的，是“英雄用武之地”，同时也能获得更高的薪水，可谓一举两得，大学生在择业取向上也倾向于选择那些更有利于自身发展的大城市。

③倾向自我决策。时代的发展使得大学生在择业时更多的依赖自己，从收集信息到参加招聘会，而后笔试面试都是自己在张罗。听取父母，老师等人的意见，然后自己决定，而不是依赖他人帮助自己选择。

（四）性格

1. 性格的内涵

性格一词在生活中使用广泛，但内涵各有差异，有人认为，“性格”即性情和品格，例如，这人性格乖张，脾气暴躁。还有人将“性格”等于“个性”或“人格”，认为性格有好坏之分，可以反映一个人的道德风貌，例如著名压力管理专家郝滨先生对“性格”的定义是——性格可以界定为个体思想、情绪、价值观、信念、感知、行为与态度的总称。其确定了我们如何审视自己及周围的环境。“性格”是在后天社会环境中逐渐形成的，它是人从降生开始，在生活中所经历的一切总和。

性格在心理学上的定义是，人们对现实稳定的态度和习惯化行为方式的总和，表现为个体独特的心理特征。稳定的态度是指不因环境及对象的变化而变化。简单而言，性格就是一个人从骨子里作出的条件反射，最自然、最真实的态度与行为方式。

【知识卡片】区分性格与人格

①通过定义

在希腊语中，人格的本意是面具的意思。“面具”是理解人格与性格的区别

的关键。在荣格的性格理论中，性格是指人们不带面具的时候最自然最本真，最让自己舒服的那个“稳定态度”与“习惯化行为方式”。

比如一个内向的人，他最本真最舒服的状态就是先听先想再说想好再说，如果可以选择节假日待在家里，做自己想做的事，而不是出去聚会逛街。

而人格是指人为了能在各种环境中求得生存与发展，必须学会适应环境而习得的各种可能与性格不太一致的态度与行为方式，这些就是我们说的“面具”。

例如一个内向的人并非处处都表现的内向，他在同学聚会上可以表现的口若悬河，他在工作场合也会主动社交，人缘甚好，这些就是这个人的“面具”，这些“面具”让他能够很好的突破性格对他的局限，更好的适应环境。

②通过公式

有个公式可以帮助我们更好地区别人格与性格：

人格=性格+面具数量+表演能力

这个公式表明，我们根据特定环境中一个人言谈举止所做出的性格判断，其实可能是人格评估，需要去除环境的要求，看到这个人“面具”背后的本真表现，那才是这个人的性格，因此这个公式还有另一种形式：

性格=人格-面具数量-表演能力

要想探知自己或他人的性格，我们可以常常问：“平时个经常的表现是什么？”或“在不用上学上班的属于自由支配的时间里，更喜欢做的事是什么？”即去除环境与面具才能探知性格。

③通过“面具”

通过上述两个公式，不能发现区别性格与人格的关键在于“面具”，戴着“面具”进行“表演”的人可下班不戴面具，不进行表演的，本真一面的是性格。

关于“面具”也许有的同学不喜欢这个词，认为这不是叫人伪装吗？这里的“面具”不是平时我们理解的那种含义——教人说假话、不诚信，而是指，要根据环境要求，做成适应环境需要的行为表现，这是群居的人生存与发展的需要。

因此，“面具”的意义很重大。人格理论告诉我们，一个人随着年龄的增长，需要不断增加“面具”的数量，如果一个人“面具”数量不够，就无法与时俱进的适应环境变化。

比如一个性格内向，且理性的人，如果在社交场合仍沉浸在自己舒服的那种

一个人的内心世界里，不愿适时的与人交流；或者在交流中不会察言观色，体察他人情绪情感，那他也许就会被这个场合淘汰，或者至少被认为是不适合出现的人。

2. 通过 MBTI 了解性格

(1) MBTI 简介

MBTI 的理论基础来源于瑞典心理学家荣格 (Carl Jung) 的有关知觉、判断和人格态度的观点，由美国的凯瑟琳·布里格斯 (Katherine Briggs) 和伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯 (Isabel Briggs Myers) 研究发展成为心理测评工具，因此该理论成为 Myers-Briggs Type Indicator，简称 MBTI。

MBTI 用途十分广泛，被用于自我探索、职业发展、人格选拔、团队建设、管理培训、恋爱与婚姻咨询、教育咨询及多元文化培训中。

(2) MBTI 的四维八极

MBTI 用思维度偏好二分法来评估一个人的类型偏好，每个维度偏好均有两个极组成，因此，MBTI 组成了四个维八个极。

维度一：E-I 维度，即能量倾向的维度。你从何处获得及发泄心理能量？

外倾 (E) (Extroversion)	内倾 (I) (Introversion)
外倾 (E)	内倾 (I)
注意力和能量主要指向外部的人和事， 从与人交往和行动中得到活力	注意力和能量集中于自己的内心世界， 从对思想、回忆和情感的反思中 得到活力
<ol style="list-style-type: none"> 1. 关注外部环境 2. 喜欢用谈话的方式进行沟通 3. 通过交谈方式形成自己的意见 4. 用实际操作或讨论的方式学的最好 5. 兴趣广泛 6. 好与人交往，善于表达 7. 先行动，后思考 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 关注自己的内心世界 2. 更愿意应书面方式沟通 3. 通过思考形成自己的意见 4. 用思考和头脑演练的方式学的最好 5. 兴趣专注 6. 安静而显得内向

8.在工作和人际关系中都中很主动	7.先思考后行动 8.当事件或形势对自己具有极为重要意义时会采取主动
------------------	---------------------------------------

维度二：S-N 维度，即接受信息的维度。你从何获得信息？

感觉 (S) (Sensing)	直觉 (N) (Intuition)
用自己的五官来获得信息，喜欢收集实实在在的，确已出现的信息，对周围发生的事情观察入微，特别关注事实	通过想象、无意识等超越感觉的方式里获取信息，喜欢看整个事情的全貌，关注事实之间的关联，想要抓住事件的模式，特别善于看到新的可能性
1.着眼于当前实际情况 2.现实、具体 3.关注真实的，实在事物 4.观察敏锐，并能记住细节 5.通过仔细周详的推理一步步得出结论 6.通过实际行动来理解抽象的思维和理论 7.相信自己的经验	1.着眼于未来的可能性 2.富于想象力和创造性 3.关注数据所代表的模式和意义 4.当细节与某一模式相关时才能够记得 5.靠直觉很快得出结论 6.希望在应用理论之前先能对之进行澄清 7.相信自己的灵感

维度三：T-F 维度，即信息处理的维度，你是如何做决定的？

思考 (T) (Thinking)	情感 (F) (Feeling)
通过分析某一个行动或选择的逻辑后果来做出决定. 会将自己从情境中分离出来，对事件的正反两方面进行客观的分	喜欢考虑对自己和他人来说什么是重要的，会在头脑中将自己放在情境所牵涉的所有人的位置上并试图理

<p>析，从分析和确认实践中的错误并解决问题中获得活力，目标是要找到一个能应用于所有相似情境的标准和原则。</p>	<p>解别人的感受，然后在此基础上根据自己的价值判断做出决定，从对他人表示赞赏和支持中获得活力，目标是创造和谐的氛围，把每个人都当做独特的个体来对待。</p>				
<ol style="list-style-type: none"> 1. 好分析的 2. 运用因果推理 3. 以逻辑的方式解决问题 4. 寻求一个合乎真理的客观标准 5. 爱讲理的 6. 可能显得不近人情 7. 公平意味着每个人都能得到平等的待遇 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 善于体贴他人、感同身受 2. 受个人价值观的引导 3. 衡量决定对他人产生的后果和影响 4. 寻求和谐的气氛和积极的人际交往 5. 富于同情心 6. 可能会显得心肠太软 7. 公平意味着每个人都被作为独特的个体来对待 				
<p>维度四：J-P 维度，即行动方式维度，你是如何与外部世界打交道？</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">判断 (J)</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">知觉 (P)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(Judging)</td> <td style="text-align: center;">(Perciving)</td> </tr> </table>		判断 (J)	知觉 (P)	(Judging)	(Perciving)
判断 (J)	知觉 (P)				
(Judging)	(Perciving)				
<p>判断 (J)</p>	<p>知觉 (P)</p>				
<p>喜欢将事情管理的有条不紊，过一种有计划的井然有序的生活，喜欢作出决定，完成后继续下面的工作。生活通常会比较有规则，有秩序，喜欢把事情敲定下来，照计划和日程安排办事对他们来说很重要，从完成任务中获得能量。</p>	<p>喜欢一种灵活、自发的方式生活，更愿意去体验理解生活，而不是去控制它。详细的计划或最后决定会使他们感到被束缚，愿意对新的信息和选择保持开放直到最后一分钟，足智多谋，善于调节自己适应当前场合的需要，并从中获得能量。</p>				

<ol style="list-style-type: none"> 1. 有计划的 2. 喜欢组织管理自己的生活 3. 有系统有计划 4. 按部就班 5. 受制定短期和长期计划 6. 喜欢把事情落实敲定 7. 力图避免最后一分钟才做决定或完成任务的 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自发的 2. 灵活 3. 随意 4. 开放 5. 适应、改变方向 6. 不喜欢把事情确定下来, 以留有改变的可能性 7. 最后一分钟的压力会使他们感到活力充沛
--	--

(3) MBTI 的 16 种性格类型

人的性格非常复杂, 每个维度都会彼此影响, 因此将四个维度的八个极组合成十六种性格类型, 有助于我们较完整, 准确地理解一个人。

MBTI 16 种性格类型及其通常具有的特征

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
<p>沉静, 认真; 贯彻始终、得人信赖而去的成功。讲求实际, 注重事实, 能够合情合理地去决定应做的事情, 而且坚定不移地把他们完成, 不会因外界事物而分散精神。以做事有次序、条理为乐——不论在工作上、家庭上或者生活上。重视传统和忠诚。</p>	<p>沉静, 友善, 有责任感和谨慎。能坚定不移地承担责任。做事贯彻始终、不辞辛劳和准确无误。忠诚, 替人照想, 细心; 往往记着他所重视的人的种种微小事情, 关心别人的感受。努力创造一个有秩序、和谐的工作和家居环境。</p>	<p>探索意念、人际关系和物质拥有欲的意义和他们之间的关系。希望了解什么可以激发人们的推动力, 对别人有洞察力。尽责, 能够履行他们坚持的价值观念。有一个清晰的理念以谋取大众的最佳利益。能够有条理地、果断地去实践他们的理念。</p>	<p>有具创意的头脑、有很大的冲劲去实践他们的理念和达到目标。能够很快地掌握事情发展的规律, 从而想出长远的发展方向。一旦作出承诺, 便会有条理地展开工作, 直到完成为止。有怀疑精神, 独立自主; 无论为自己或为他人, 有高水准的工作表现。</p>

ISTP	ISFP	INFP	INTP
<p>容忍、有弹性；是冷静的观察者，但当有问题出现，便迅速行动，找出可行的解决方法。能够分析哪些东西可以使事情进行顺利，有能够从大量资料中，找出实际问题的重心。很重视事件的前因后果，能够以理性的原则把事实组织起来，重视效率。</p>	<p>沉静，友善，敏感和仁慈。欣赏目前和他周遭所发生的事情。喜欢有自己的空间，在做事又能把握自己的时间。忠于自己所重视的人。不喜欢强迫别人接受自己的意见或价值观。</p>	<p>理想主义者，忠于自己的价值观及自己所重视的人。外在的生活与内在的价值观配合。有好奇心，很快看到事情的可能与否，能够加速对理念的实践。试图了解别人、协助别人发展潜能。适应力强，有弹性；如果和他们的价值观没有抵触，往往能包容他人。</p>	<p>读任何感兴趣的事物，都要探索一个合理的解释。喜欢理论和抽象的事情，喜欢理念思维多于社交活动。沉静，满足，有弹性，适应力强。在他们感兴趣的范畴内，有非凡的能力去专注而深入地解决问题。有怀疑精神，有时喜欢批评，常常善于分析。</p>
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
<p>有弹性，容忍；讲求实际，专注及时的效益。对理论和概念上的解释感到不耐烦，希望以积极的行动去解决问题。专注于“此时此地”，喜欢主动与别人交往。喜欢物质享受的生活方式。能够通过时间达到最</p>	<p>外向，友善，包容。热爱生命、热爱人，爱物质享受。喜欢与别人共事。在工作上，能用常识、注意实际现实的情况，使工作富趣味性。富灵活性、即兴性，易接受新朋友和适应新环境。与别人一起学习新技能可</p>	<p>热情而热心，富于想象力。认为生活是充满很多可能性。能够很快地找出时间和资料之间的关联性，而且有信心地依照他们所看到的模式去做。很需要别人的肯定，有乐于欣赏和支持别人。即兴而富于弹性，时</p>	<p>思维敏捷，机灵，能极力他人，警觉性高，勇于发言。能随机应变地去应付新的和富于挑战性的问题。善于引出在概念上可能发生的问题，然后很有策略的加以分析。善于洞察别人。对日常例行事物感到厌倦。</p>

佳的学习效果。	以达到最佳的学习效果。	常信赖自己的临场表现和流畅的语言能力。	甚少以相同方法处理同一事情，能够灵活地处理接二连三的新事物。
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
讲求实际，注重现实，注重事实。果断，很快做出实际可行的决定。能够安排计划和组织人员以完成工作，尽可能以最有效的方法达到目的。能够注意日常例行工作的细节。有一条清晰的逻辑标准，会有系统地跟着去做，也想别人跟着去做。会以强硬态度去执行计划。	有爱心、尽责，合作。渴望有和谐的环境，而且有决心营造这样的环境。喜欢与别人共事以能准确地、准时地完成工作。忠诚，即使在细微的事情上也能如此。能够注意别人在日常生活中的需要而努力供应他们。渴望别人赞赏他们和欣赏他们所做的贡献。	温情，有同情心，反应敏捷和有责任感。高度关顾别人的情绪、需要和动机。能够看到每个人的潜质，要帮助别人发挥自己的潜能。能够积极地协助他人和组织的成长。忠诚，对赞美和批评都能做出很快地回应。社交活跃，在一组人当中能够惠及别人。	坦率、果断、乐于作为领导者。很容易看到不合逻辑和缺乏效率的程序和政策，从而开展和实施一个能够顾及全面的制度去解决一些组织上的问题。喜欢有长远的计划，喜欢有一套制定的目标。往往是博学多闻的，喜欢追求知识，又能把知识传给别人。能够有力地提出自己的主张。

四、自我认知之职业测评

（一）职业兴趣测验

职业兴趣测验用于一个人的兴趣方向，测试一个人最感兴趣的并从中得到满足的工作。

1. 斯特朗职业兴趣调查表（SCII）

斯特朗职业兴趣调查表是最早的职业兴趣量表，编制于1927年采用的方法是，取两组被试，一组为专门从事某种工作的标准职业者，另一组为一般人，让

两组被试接受测查，将两组被试反应不同的题目放在一起，构成职业兴趣量表。

斯特朗兴趣调查表 TM (Strong Interest Inventory, SII, 来源于 CPP) 是斯特朗编制的工具的最新版。该调查表包括 317 个题目，被分为以下 8 个部分：

(1) 职业：135 个职业名称，对其中每一个做出反应：喜欢 (L)，无所谓 (I)，不喜欢 (D)。

(2) 学校科目：39 个学校科目，对其中每一个作出反应：喜欢 (L)，无所谓 (I)，不喜欢 (D)。

(3) 活动：46 个一般职业活动，对其中每一个作出反应：喜欢 (L)，无所谓 (I)，不喜欢 (D)。

(4) 休闲活动：29 个娱乐活动或爱好，对其中每一个作出反应：喜欢 (L)，无所谓 (I)，不喜欢 (D)。

(5) 不同类型的人：20 类人，对其中每一个作出反应：喜欢 (L)，无所谓 (I)，不喜欢 (D)。

(6) 两种活动之间的偏好：30 对活动。对每对活动指出偏爱左边的活动 (L) 或右边的活动 (R)，或没有偏好。

(7) 你的个性：12 种个性特点，根据其是否描述了自己，并做出反应：是，不知道，否。

(8) 对工作世界的偏好，6 对观念、数据和事物，在每对中指出偏爱左边的题目 (L) 或右边的题目 (R)，或没有偏好。

斯特朗职业兴趣调查表为人们的就业方向 and 职业发展提供了帮助，通过斯特朗职业兴趣测试的结果与不同类型不同职业的人的平均水平进行比较，了解被试者在工作领域职业行为等方面感兴趣的程度，明确自己是否能从事某一领域的事业。

2. 库德职业兴趣调查表

1934 年获得编制了库德偏好记录——职业篇，他采用的方法是将所有职业分成十个兴趣领域，然后确定与之相应的 10 个同质性量表，受测者的结果按照量表积分，根据积分高低确定主要的兴趣领域。10 个兴趣领域分别是：户外运动、机械、计算、科学、游说、艺术、写作、音乐、社会服务和文书等。

随后，修订形成库德一般兴趣调查表，专供小学六年级至高中三年级同学使用，后来版本库德职业兴趣调查表的计分与 SCII 一样是参照特定的职业团体计算出来的，其被测试的每一个职业量表的得分是通过他的兴趣形态与职业团体人士的兴趣形态相关值来表示。

3. 霍兰德职业兴趣测验

霍兰德职业兴趣测验是根据美国著名职业指导家霍兰德的职业理论编制而成，注重个人特质和未来工作的结合，得到测验结果后借助明确的方向进行职业探索，有利于引导受测者走向积极的探索过程，同时受测试者根据测试结果在特定的职业群进行探索，在与个人兴趣相关联的进行选择，这样可以避免盲目单一的选择。霍兰德职业兴趣测验的具体内容，已经在兴趣分析中详细介绍在此不再重复。

（二）职业能力倾向测验

1. 瑞文智力测验

英国心理学家瑞文(J. c. Raven)于 1938 年设计的一种非文字智力测验。该测验以智力的二因素理论为基础，主要测量一般因素中的推理能力(educative)，即个体作出理性判断的能力。可用于团体实测也可用于个人测验，适合 6 岁以上的人群。

瑞文测验一共由 60 个题目组成，根据难度增加的分成 A、B、C、D、E 五组，每一组包含有 12 个题目，也根据难度排序。每个题目由一幅缺少一小部分的大图案和作为选项的 6~8 个小图案组成要求被试者根据图形暗含的关系去寻找。思考和发现那个小图案填入大图案最为合适，使其成为一个完整的整体。

瑞文推理测验一般给每个受试者发一册量表和一张答卷纸即可，开头说明后，受试者即可下去，大约需要 45 分钟左右。测验结果可以计算出原始分数(满分 60 分)，然后根据确定受试者的智力等级，或者换算成受试者的智商值。在瑞文测验的基础上，瑞文于 1947 的又编辑出了瑞文彩色推理能力测验，适用于 5-71 岁儿童和智力落后的成人。此外还发展瑞文高级推量能力测验。

2. 一般能力测验

一般能力倾向测验 (General Aptitude Test Battery, 简称 GATB) 是美国劳工部 20 世纪 40 年代编制而成的。该测验的技术路线分为两个方面：一为工作

分析，二为因素分析。目前使用的 GATB 由 8 个纸笔测试和 4 个仪器测试 12 个分测验组成。可对 9 种能力倾向进行测定：一般学习能力（G）、语言能力（V）、数理能力（N）、空间能力（S）、书写能力（Q）、形象知能力觉（P）、运动协调能力（K）、手指灵活程度（F）、手腕灵巧度（M）。该测验适合于成人职业指导和大学生就业咨询，是职业指导和安置中较为成功的一套测验。

（三）职业价值观测验

职业价值观量表适用于测量与工作成就、工作满意度相关的价值观，这里重点介绍著名职业指导大师舒伯与其同事 1976 年开发的价值观量表测量，此量表包含了 3 个维度是 15 个因子，采用优先了解人们对于工作的重视程度和优先顺序。

1. 内在价值维度

根据职业性质相关的因素，即工作本身的一些特征：

（1）智力激发：能够在工作中充分运用自身的智力，如逻辑思维能力、空间推理能力；

（2）利他性：能够帮助他人成长，给他人带来一些福利；

（3）创造性：能够创造一些新的想法，并努力实现；

（4）独立性：能够独立自主的完成工作、安排工作；

（5）美感：在工作中获得美的享受和体验；

（6）成就：工作能带来一定的成就感；

（7）管理：能影响、领导和激励他人与自己一起。

2. 外在价值维度

指在工作环境中的一些影响因素，与工作内容没有什么关系。

（1）工作环境：主要指工作的物理环境，如工作环境的空间、温度、舒适度；

（2）同事关系：工作中与同事之间的关系，是合作式的同事关系还是竞争式的同事关系；

（3）变动性：工作环境，工作地点、工作、同事单位领导的变化；

（4）监督关系：上级领导的管理方式是权威型还是民主型。

3. 工作报酬维度

指在工作中所获得的东西：

- (1) 声望：工作在社会中是否能得到一定程度的尊重；
- (2) 安全性：是否具有一定的安全性和稳定性；
- (3) 经济报酬：工资奖金及一些福利待遇；
- (4) 生活方式：工作对生活方式将产生哪些影响。

(四) 职业人格测验

职业人格测验是指对人的行为起稳定作用的心理特征和行为倾向进行定量的分析，来进一步测试个人的未来工作绩效。

1. 卡特尔 16 种人格因素测验

卡特尔 16 种人格因素测验，简称 16PF, 是美国伊利诺州立大学人格及能力测验研究所卡特尔教授编制而成，他经过十几年的系统观察和科学实验，通过因素分析统计法得到精确的测验，测验大约需要四十五分钟左右的时间，能测量出 16 种主要人格特征。卡特尔 16 种人格因素测验在国际上有广泛的影响，效度和信度较高，主要评估十六岁以上个人人格特征，广泛用于人才测评、人才选拔、人才选定、心理咨询等，于 1979 年引入国内并由专业机构修订为中文版。

16 种人格因素是相对独立的，相互之间和相关度极小，每一种因素的测量都能使被试某一方面的人格特征有清晰而独特的认识，更能对被试人格的 16 种不同因素的组合做出综合性的了解，从而全面评价其人格，了解所适合的职业。

2. 迈尔斯-布里格斯性格测验 (MBTI)

迈尔斯-布里格斯性格测验 MBTI 性格测量表主要了解人们在做事、决策、获取信息时的偏好，能够使人们更好地认识自己，可以帮助企业 HR 对不同类型的人进行组合，偏好无好坏之分，却形成人与人之间的不同。MBTI 的详细内容在性格分析时已经介绍，不再重复。

五、自我认知之活动体验

(一) 职业兴趣探索

六岛环游

如果有机会让你到一下六个岛屿旅游，不用考虑费用问题。你最想去的是哪个？可以按照喜爱程度选出三个。

R 岛 自然原始的岛屿

岛上保留有热带的原始植物，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。

I 岛 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、科博馆以及科学图书馆等。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、心理学家交换心得。

A 岛 美丽浪漫的岛屿

岛上充满了美术馆、音乐厅，弥漫着浓厚的艺术文化气息。同时，当地的原住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找寻灵感。

S 岛 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。

E 岛 显赫富庶的岛屿

岛上的居民热情豪爽，善于企业经营和贸易。岛上的经济高度发展，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，衣香鬓影，夜夜笙歌。

C 岛 现代、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。岛民个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

你最想居住的岛屿是哪一个呢？

然后，在剩下的 5 个岛屿中你最想去的是哪一个呢？

最后，在剩下的 4 个岛屿中你最想去的是哪一个呢？

依次写下来：

1、_____ 2、_____ 3、_____

按自己的第一选择的岛屿分组就座。

同一岛屿的人交流一下：自己为什么选择这个岛屿，看看大家有什么共同的兴趣爱好，归纳为关键词把他们写下来，并给自己的岛屿命名和描画出你们心目

中这个岛屿的蓝图。（10 分钟）

每个小组请一位同学（“岛主”）用 2 分钟时间展示自己小组的组名并在全班介绍自己小组成员的共同特点。

测试结果分析： R 岛

选择 R 岛的人：实用型（Realistic）

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

喜欢的职业：制造业、渔业、野外生活管理业、技术贸易业、机械业、农业、技术、林业、特种工程师和军事工作。

选择 I 岛的人：研究型（Investigative）

喜欢的活动：处理信息（观点、理论），喜欢探索和理解、研究那些需要分析、思考的抽象问题。喜欢独立工作。

喜欢的职业：实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家和程序设计员。

选择 A 岛的人：艺术型（Artistic）

喜欢的活动：创造，喜欢自我表达，喜欢写作、音乐、艺术和戏剧。

喜欢的职业：作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥和室内装潢人员。

选择 S 岛的人：社会型（Social）

喜欢的活动：帮助别人，喜欢与人合作，热情关心他人的幸福，愿意帮助别人解决困难。

喜欢的职业：教师、社会工作者、牧师、心里咨询员、服务性行业人员。

选择 E 岛的人：企业型（Enterprising）

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

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

选择 C 岛的人：常规型（Conventional）

喜欢的活动：组织和处理数据，喜欢固定的、有秩序的工作或活动，希望确

切地知道工作的要求和标准。愿意在一个大的机构中处于从属地位。

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

（二）职业能力探索

超级面试

小组由三人组成，一人扮演超级人力资源经理，一人扮演人力资源经理的秘书（负责记录），还有一人便是求职者。在这个模拟面试中，面试官是一名超级人力资源经理，因为他能提供给求职者任何岗位，满足求职者对工作的任何期待。下面就是模拟面试的参考问话——

假如我是一个超级人力资源经理，我可以给你任何你想要的职位和其他几万名求职者一样，你有幸来到我的面前，在给你理想工作机会之前，我必须问你三个问题，也请你如实回答我这三个问题：

（1）第一个问题，请你用三到五个名词概括你所学过的专业理论知识，他们都属于哪些学科？可以是专业所学也可以是业余所学，但是必须是较全面较系统地学习过的，我想知道，你不是一个门外汉。

（2）第二个问题，请你告诉我，你都能干些什么，假如我可以满足你期待的薪资要求和福利条件，请用三到五个动词描述你能做且做得很好的事。

（3）第三个问题，假如和你应聘同一职位的人，他们也有着和你一样的专业知识和技术，你会做的那些事，他们都会做，现在请你用三到五个形容词或者副词来描述你身上突出的个性和品质，即请你说服我，让我知道你真的很优秀。

模拟面试结束后，三人要就人力资源经理的秘书记录下来的那些关键词进行交流与讨论，同时人力资源经理要向求助者反馈，作为面试官对这位求职者的真实感受与评价，然后三个角色任意交换模拟面试继续进行。

（三）职业价值观探索

职业价值观拍卖

1. 以小组为单位，各小组讨论，表中的 18 样“职场宝贝”（即常见的职业价值）中，通过讨论确定出小组预期竞拍的“商品”记录下来。

本组预期竞拍商品__样，分别是：_____

人际关系	创造性	独立自主	工作做环境	学习和成长	平衡工作生活
------	-----	------	-------	-------	--------

物质保障	快乐	被认可与尊重	成就感	有益于社会	亲密关系
安全稳定	健康	能住人	名誉地位	能发挥专长	个人信仰

2. 每个小组选出一名代表，他们将代表小组与其他小组一起竞拍 18 样职场宝贝。

3. 竞拍规则，每个小组各有 10 万竞拍基金，每样职场宝贝起拍价一万，每次叫拍加价最低一千，出价最高者可得到拍卖物，如果叫价 3 次没有加价，此物品就算流拍，继续下一个商品的竞拍。

4. 每个拍卖活动中，每个小组或个人请完成以下记录：

- (1) 本小组预期竞拍的商品是_____；
- (2) 本小组最终竞拍到的商品是_____；
- (3) 通过拍卖活动办小组最看重的职业价值是_____；
- (4) 通过拍卖活动，我个人最看重的职业价值是_____。

讨论与分享：

- (1) 你们小组满意，竞拍到的商品吗？
- (2) 如果让在竞拍一次，你们还会竞拍这几样商品吗？
- (3) 你最高价竞拍的商品是哪一个？
- (4) 为什么是它？这个活动让你收获了是吗？

(三) 职业性格探索

发现你的代码

1. E-I 维度探索：我是哪种类型的？

由老师在各个小组内随机挑选出一位同学，逐一邀请他们到台上来。

先由所在小组组员，分析这位同学在 E-I 这个维度上的平时表现，然后初步判断他是外倾型还是内倾型的？

由这位同学自己来介绍，在能量获取及释放这个维度上，自己在日常生活中更习惯、更舒服、更自然的表现是怎样的，然后综合组员对自己的分析做出判断，我更可能是外向型还是内向型的，通过这个活动加深同学们对这个维度的认知，特别是要消除那种依据社交场合的行为表现（开朗、活泼，能说会道等）进行主观设定的常见误区。

2. S-N 维度探索：你看到了什么？

请同学观察图片，每幅图的展示时间为 3-5 秒。

在小组内每位同学逐一描述每幅图给自己留下的印象，在其他同学描述的过程中，认真倾听，并根据每位同学的不同描述结合之前老师对 S-N 维度的两个极，即感觉型和直觉型的介绍，判断哪些同学可能是感觉型的，那些同学可能是直觉型的。

邀请各组同学派代表上来分享，刚才这个过程，对组员的观察与发现，以及对这两个维度的理解与思考，更重要的是告诉同学和老师，你认为自己是直觉型，还是感觉型的，理由是什么？每位同学将自己的判断填在表中。

3. T-F 维度探索：你会如何处理？

某学院规定考试作弊三次就直接开除，有一位同学第三次作弊被抓，假如你是相关部门的老师，你会如何处理？为什么？

假如这位同学现在已经是大四了，并且已经签约了一家公司，家里经济非常困难，家人都热切盼望他能顺利参加工作以缓解经济窘境，他现在就站在你面前一把眼泪一把鼻涕的想你求情，你又该怎么办？为什么？

请同学们说说自己的决定与理由，认真倾听每个同学的想法并作出判断哪些同学可能是思考型的，那些同学可能是情感型的，而你的决定与想法又是什么，你是哪种类型的？请将自己的判断填在表中。

4. 维度探索：你会改变计划吗？

假如今天是星期五，这周日大学生英语四级考试就要开考了，你非常在意这次考试，计划这周六哪儿都不去好好再做两套题，这样心里才更有底气。下午时你接到高中好友的电话，他说周六要来找你，因为周日他要出国了，他希望周六你能陪他一天，因为这一别可能就要很长时间才能再见。

请问，你该怎么办？改变计划陪好友，还是向好友解释后坚持既定计划？

邀请同学分享自己的决定和想法，认真倾听每个同学的想法，判断哪些同学可能是判断型的那些同学可能是直觉型的，并且要求每位同学结合自己在现实生活中遇到类似情况时的做法及理由，判断自己可能是判断型还是直觉型，将答案填在表中。

序号	途径	探索结果
----	----	------

1	对照表 MBTI 四维八极的解读		
2	对照表 16 种性格类型特征的解读		
3	通过 MBTI 性格测试		
4	在活动体验中探索各维度	E-T 维度探索	
		S-N 维度探索	
		T-F 维度探索	
		J-P 维度探索	
你的 MBTI 类型： 你的其他发现与思考：			



活动训练

1. 在白纸上边思考边写出 20 句“我是谁”，要求尽量选择一些能反映个人风格的语句。

2. 请具体详细回答下列问题。回答时特别注意问题的第二部分，即“为什么”感兴趣的部分。如有可能，请与一位同伴相互讲述自己对问题的思考与回答。同

伴可以提问、帮助讲述的人发掘细节和原因。这个练习的目的是帮助你回忆并梳理日常生活中有关个人兴趣的一些有代表性事件，增进自我觉察，因此仔细思考和讲述的过程非常重要。

(1) 我的白日梦：请列举三种你非常感兴趣的职业（摒除所有现实的考虑）。这些工作中的哪些特征吸引着你？

(2) 请回忆三个从事某事情时令你感到快乐（满足）的经历。请详细描述这三个画面，是什么令你感到快乐（满足）？

(3) 从小到大你担任过哪些职务？你喜欢的是哪些职务？不喜欢的是那些？请具体说明为什么。

(4) 你最崇拜（敬佩）的人是谁？他对你产生了什么影响？你最像他的是什么地方？最不像他的是什么地方？

(5) 你最喜欢看哪类杂志？这些杂志哪些部分吸引着你？或者，如果你到书店看书，你通常会停留在那类书架前（不是仅仅因为学习的需要的情况下）？

(6) 除了单纯的娱乐放松以外，你最喜欢看哪几类电视节目？节目中有什么吸引着你？

(7) 你最喜欢浏览哪类网站？你喜欢网站的哪部分内容？他们属于哪个专业？

(8) 休闲的时候，如果只是出于兴趣的考虑，你最想做什么或学什么？这里面又是什么吸引着你？

(9) 你最喜欢的科目是什么？为什么喜欢他（们）？

(10) 我们生活中都有过某些时刻，因为全神贯注于做某件事情而忘了时间。什么样的事会让你如此专注？

(11) 你的答案里有什么共同点吗？是否可以归纳为什么主题或者关键词？这些主题或关键词可能和霍兰德的哪些类型相对应？你如何能够让这样的主题在你今后的生活中得到更充分的彰显？



资源链接

推荐书目

《活出生命的意义》

华夏出版社

推荐电影

《三傻大闹宝莱坞》

推荐网站

世界经理人网站

推荐公众号

北航学生职业生涯规划

第四单元 探索职业世界



导学案例

职场体验：职业世界真精彩

李佳学的是会计专业，在参加社团活动时，她认识了一个学物流管理专业的朋友王源。在没有进入大学以前，李佳和王源对自己的专业都不是非常了解，主要是家人根据网上的攻略选择的，中小企业越来越多，对会计的需求应该很大，物流行业越来越发达，就业应该不成问题。入学教育的老师在介绍专业的时候，李佳才发现会计专业还面向很多个就业的方向和就业的岗位，会计专业和会计职业并不是一码事。王源也发现，物流管理专业的就业也并不是父母所理解的“工资收入不错，工作环境又好”，专业、行业、职业、岗位有着非常细致严谨的划分，未来社会的职业分工越来越专，要求也越来越多元。了解职业世界才能更好地明确职业目标，那么，就让我们一起开始职业探索之旅吧！



知识导航

一、专业与职业

（一）专业是学业门类

所谓专业是指高等学校和中等专业学校根据学科分工或生产部门分工把学业分成的门类。专业是从学习和培养的角度按学科与技术来划分的。专业有广义和狭义之分。广义的专业是指某种职业不同于其他职业的一些特定的劳动特点。因此，任何一种职业都是一种专业，都有其他职业无法替代的某种特质。狭义的专业，主要是指某些特定的社会职业，是比较高级、复杂、专门化程度较高的脑力劳动，它是只有经过专门教育训练获得较高专门知识和能力的人才能胜任的劳动。

【资料】 认真去做自己不喜欢的东西

清华大学一名生物专业毕业的学生，到微软(中国)公司应聘，总裁问她“你

不是学计算机专业的，为什么要到微软来工作呢？”这名大学生回答说：不喜欢这个专业。”总裁听了有点反感，觉得这名学生不是微软公司所需要的。但是，这名大学生接着说的话打动了他。她说：“我不喜欢生物专业，但不代表我不去认真学习，只要还在生物系，我就要对自己负责，我认真地对待每一天，学好每一课。但毕业时，我没有选择去制药公司，而是向微软投出了我的简历。请您看看我生物学习的成绩单。”总裁接过成绩单一看，那是一份全优的成绩单！一个不喜欢自己专业的学生，竟考出了这么好的成绩。总裁当场决定录用了这名非计算机专业的大学生。

启示：这位总裁从这张成绩单足以推断出这名大学生能将自己不喜欢的专业学好，更能在自己喜欢的专业出类拔萃。专业给我们提供了一个职业发展的可能但并不限定我们未来的职业发展。

（二）职业是工作门类

职业的产生与发展是人类社会发展到一定阶段的产物，是伴随着社会分工的形成而逐渐产生的，是人类社会日渐文明的重要标志。现代社会，职业代表了人们存在于社会中的一种生活或者工作方式的选择。我们每个人都会有自己的职业，职业是人生的重要组成部分。职业赋予人们一定的社会角色，能满足人们的生活需求，决定了人们的生活方式。

从社会学的角度界定职业的概念，日本社会学家层高邦雄认为，职业是某种社会分工或社会角色的实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。美国学者泰勒认为，职业是一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系，这种成为模式的工作关系的结合，促进职业结构的发展和职业意识的形成。我国学者姚裕群认为，职业指的是人们从事相对稳定的有收入的专门类别的工作。这些界定强调了职业满足个人物质需求、维持个体生命与生活的功能，突出了活动与报酬的交互性。

从经济学的角度界定职业的概念，美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。美国著名哲学家、教育学家杜威认为，职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。日本劳动问题专家保谷六郎拓展了职业的内涵，认为职业是有劳动能力的人为了生

活所得而发挥个人的能力，向社会做贡献的连续活动。法国一个权威字典将职业定义为：为了生活而从事的经常性活动。

综上所述，职业是指具备劳动能力的个体，运用自身的知识、技能与态度，从事社会生产服务，为社会创造物质财富与精神财富，并获取合理的个人报酬，以满足自身的物质与精神需求的持续性活动。从社会分工的角度出发，职业是指人们以社会分工为基础，在获得物质收入的同时，体现并努力实现其生活意义的社会化工作。现代社会中，职业是个人与特定的生产资料相结合所形成的特定劳动方式状态，它是个人在社会中获得生存和发展的依据，是个人为社会创造财富、做出贡献的手段和前提。一个人的职业对他的思想观念、行为方式以及个人特征都会产生重要影响。职业导致了与工作相关的人群关系和社会关系的形成，构成了职业群体。从个人角度出发，职业是指人们为了谋生和寻求发展而从事的相对稳定的、有经济收入的某种专门类别的脑力或体力劳动，是人们在不同组织、不同时间从事相似活动的一系列工作的总称。



（三）专业与职业的关系

职业与专业有联系，也有区别。专业是相对于学科而言，而职业则是所从事的工作。以美国为例，美国职业选择有 2 万余种，一个美国人在其职业生涯中平均要换 5.5 次职业，连续从事某种职业的年限从 1984 年的 4.5 年下降到 1990 年的 3.5 年，这种周期还在缩短。

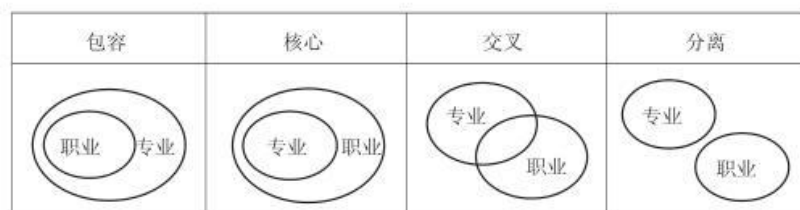
人生好比马拉松比赛，选择专业，就像比赛刚刚开始。事实证明，一个人无论是主动还是被动地选择了某专业，他都无法保证该专业一定是自己将来要从事的职业。尤其是在就业形势日益严峻的今天，就业市场竞争日益激烈，虽然通过

某个专业的学习，具备了某一方面的技能，拿到了毕业证书和技能等级证书，但并不等于马上就可以找到理想的、对口的职业。

专业包容职业。在这种情况下，个人的职业发展一直在所学专业的领域内，选择的职业与学习的专业相吻合，能够做到学以致用。

以专业为核心，职业包容专业。个人的职业发展以所学专业为核心，向外扩展。这种情况下，选择的职业与学习的专业虽然方向一致，但职业发展超出所学专业领域，需要根据自己的职业规划，在学好专业的基础上通过选修、自学提高自己所从事职业的素质。

专业与职业交叉。以专业为基础发展职业，个人的职业发展在所学专业基础上有重点地沿某一方向拓展。所学专业在个人职业发展中仍有重要意义，需要在职业生涯规划的指导下，在学好本专业的的基础上，同时辅修或自学自己规划要从事的其他专业课程。



专业与职业分离。个人规划要从事的职业与所学专业基本无关，所学专业的某些方面在个人职业发展中有一定的重要性，但方向并不一致，这时应尽平调整专业，若为时已晚，应辅修其他专业。

【案例分享】

我是高等职业院校的一名大专生。也许对于不少人来说，在职业学校里读书并不是自愿的选择，如果有“改行”条件自然就合跳出，放弃专业。我在这读书期间，除了学好文化课，对现在所学习的专业已渐渐有种特别的感觉。

其实，我从小就喜欢摆弄各种电器，记得以前家里有部老式录音机，爸妈最喜欢每天没事的时候就拿来听音乐或话剧之类的，而我对这些并不感兴趣，对我来说，录音机最大的吸引力在于它是如何发音的，为什么放进磁带就能放出声音来，录音机上那些各种各样的按钮都有些什么功能。于是趁我妈不在家的时候摆弄录音机是我最大的快乐，把它拆了，看看里面是些什么东西，尽管那些元件当

时我一个也不认识。

我了解自己的职业擅长，也明白职业发展方向是职业生涯中的重中之重。就自己适合的学业而言，高中毕业后我顺理成章地进了高职院校，接触自动化技术这门专业。在此过程中，和各类电器设备挂了钩。而今，我在新的环境下学习，在这个新阶段我得靠自身去努力，结合所学专业整合出自己的职业定位点。在学习过程中增强理论知识和能力。凡事预则立，不预则废，即将面临就业危机的我们，应当利用在校时间好好准备，并对自身因素进行客观、科学的分析，以此体现人生价值。而我目前的就业意向主要偏向于地铁方面，因为地铁公司工作稳定，福利好，这比较符合我的性格和工作要求。

启示：为了未来的职业发展，我们可以给自己做一个职业生涯设计，提前进行自我评估，给自己的职业道路和方向初步定位和规范。当知道自己想要有怎样一种生活时，就得把握住变化的方向，使之转化为机会，进而充分施展自己的聪明才智，树立远大志向。

二、行业、职业与岗位

行业是指按生产同类产品或具有相同工艺过程或提供同类劳动服务划分的企业或组织群体的集合，如饮食行业、服装行业、机械行业等。

国家统计局 2013 年颁布的《国民经济行业分类》依据经济活动的同质性原则对从事国民经济生产和经营的单位或者个体的组织结构体系进行了详细划分，共划分为 20 个门类、96 个大类、432 个中类、1104 个小类。

行业是根据社会分工对产业的进一步细划，是根据单位所使用的加工原料、所产生的物品或提供服务的不同来表示的社会分工类别。中国的行业结构主要按企、事业单位和机关体以及个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质来确定。根据国家有关部门颁布的国民经济行业分类和代码，我国国民经济划分为十六个行业大类。

【知识链接】我国国民经济的十六个行业类别

1. 农、林、牧、渔业；
2. 采掘业；
3. 制造业；
4. 电力、煤气和水生产供应业；
5. 建筑业；
6. 地质勘查业、水利管理业；
7. 交通运输存储和邮电通讯业；
8. 批发零售贸易和餐饮业；
9. 金融保险业；
10. 房地产业；
11. 社会服务业；
12. 卫生体

育和社会福利事业；13. 教育、文化艺术和广播电影电视业；14. 科学研究和综合技术服务业；15. 国家机关、党群组织和社会团体；16. 其他。

《财富中国》根据发达国家的行业界定与行业演变规则，对中国的行业进行重新分类：一是机构组织；二是农林牧渔；三是医药卫生；四是建筑建材；五是冶金矿产；六是石油化工；七是水利水电；八是交通运输；九是信息产业；十是机械机电；十一是轻工食品；十二是服装纺织；十三是专业服务；十四是安全防护；十五是环保绿化；十六是旅游休闲；十七是办公文教；十八是电子电工；十九是玩具礼品；二十是家居用品；二十一为物资专材；二十二为包装用品；二十三是体育用品。

职业与行业之间相互交叉，一种行业当中包含着许多职业，同一种职业也可以存在于多个行业中。各种职业之间存在着密切的联系，它们共同推动着一个国家国民经济的正常运转，整个国民经济的分工体系正是由产业到行业再到职业这三个层次组成的。

职业和行业两者之间既有相同点，联系密切，又是有区别的。职业是针对所从事的工作形式的相同性而言的。比如，销售，无论是服装、家电、房地产、互联网等等都是有销售职业方向的，虽然他们的行业类别不同，销售的东西也不一样，但他们都是将公司的产品或服务卖给消费者，将钱带给公司，这就是形式的相同性；再比如人力资源的招聘主管，都是做招聘的，工作形式是相同的，但由于面对的人不同，所以内容不同。销售、市场、人力资源、财务、行政等这些职业方向存在于所有的行业。另外，很多职业都是依附于行业才存在的。比如，记者，只存在于传媒行业；教师，只存在于教育培训行业。

行业是依附于人民大众社会生活的具体内容而言的。如房地产行业是满足人们遮风避雨居住的需求；传媒行业是满足人们信息获取的需求；金融行业是满足人们对资金的流转、升值的需求；教育培洲行业是满足人们对知识传递的需求；旅游行业是满足人们一种感受体验活动的需求等等。这些都是实实在在的需求内容，是可触摸或可感受感知的产品或服务，是具体有内涵的。

【知识分享】

我们可以把一般企业中典型的职位分成六种：

第一种是专业型职位，如会计师、律师、工程师、各职能领域的专业人才，这种职位的特点是需要专业资格、专业证书或者很强的专业教育背景。

第二种是研究型职位，如研发、金融分析、市场调查等各行业各职能部门的分析类型的职位，这种职位的特点是除了要求很强的专业教育背景外，还要求很强的思维分析能力。

第三种是管理型职位，如企业各层级各部门的经理职位，这种职位要求具备专业领域的工作经验，以及较强的管理能力，其中，专业领域的工作经验重于专业教育背景。

第四种是顾问型职位，如各类针对企业管理、个人发展的咨询顾问，这种职位特点是要求具备较强的专业教育背景、专业领域资深的工作经验和很强的思维能力，如果缺乏一定的专业教育背景，工作经验和系统的培训也能补充不足。

第五种是行政型职位，如行政管理、助理、秘书等，这种职位对专业教育背景要求较低，但是要求细心、责任心和严谨的工作态度。

第六种是说服型职位，如销售人员，这种职位一般对于专于教育背景要求不高，但是要求很强的成就欲望、毅力和很好的沟通能力。

三、职业分类

职业分类是指采用一定的规则 and 标准，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业，按照其活动的不同性质、对象、内容、形式、功用和结果进行的类型划分和归总的过程。科学的职业分类是职业社会化管理的平台，也是职业自身发展的需要。一个国家职业体系结构的形成，为人们了解社会领域的总体状况奠定了基础，也增强了人们的职业意识，促使人们提高自身的职业素质。

国际标准职业分类法。从世界的角度来看，联合国劳动领域的专业性组织——国际劳工组织(ILO)在20世纪40年代末，开始组织许多国家的有关专家和国际组织，共同编制职业分类的工具书。1958年国际劳工组织的工作机构——国际劳工局颁布了第一部《国际标准职业分类》，它成为各国编制职业标准的依据

和各国间交流的标准。国际标准职业分类体系，是一个“提供了包括全部文职工作人员在内的系统化的分类结构”。在这个体系中，包括8大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目。在这一分类体系中，每一个职业都有一个五位的职业编码、一个名称、一个定义，职业定义说明该职业工作者的一般职权、主要职责和任务。

职业分类大典。我国的职业分类有两种标准：一种是依据在业人口本人所从事的工作性质的统一性进行分类，另一种主要是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类，即按所属行业分类。我国颁布的《中华人民共和国职业分类大典》比照国际标准，把职业分为大类、中类、小类和职业四个层次，2015新版《大典》职业分类结构为8个大类、75个中类、434个小类、1481个职业。职业分类大典中的“职业”，是我国分类体系中的最基本类别，内容包括职业编码、职业名称、职业概述、职业定义、职业内容描述，以及归属于本职的工种的名称和编码。

部门工作标准法。对于不同政府部门来说，由于所进行职业方面的管理内容不同、角度不同，因而也有着特定的职业分类。政府劳动部门从就业、劳动管理、职业技能的角度进行分类；政府教育部门从学校专业设置和学生职业选择的角度分类，例如，我国政府劳动部门制定了工人类别的“工种目录”；政府教育部门所设的学科分类、专业设置与职业分类也有着相当紧密的关系，如税务专业、金融专业、机械专业、文秘专业、计算机专业等。

职业指导分类法。职业指导是一个涉及面广泛、意义重大的领域，从对人进行职业指导工作的角度来说，有着若干种职业分类方法，而且这些分类与心理学对“人”的划分紧密联系。职业指导领域的职业分类方法主要有：

(1) **霍兰德分类法。**这一方法把职业分为实用型、研究型、企业型、常规型、艺术型和社会型六大类。这是一种非常重要应用极为普遍的分类法。

(2) **教育学科分类法。**这一方法把专业大类分为人文科学、社会科学、理科、工科、农学、医科、家政、教育、艺术、体育10种，职业则与之近似或者相关。

(3) **DPT分类法。**这一方法把职业分为：与资料打交道为主的工作(D)，与人打交道为主的工作(P)和与事物打交道为主的工作(T)三种。

人力资源管理实用分类法。从现实人力资源管理的角度看，能够为用人单位

掌握、用于招聘选拔人员和进行岗位管理的职业，可以划分为科学研究、工程技术、经济工作、文化教育、文艺体育、医疗卫生、行政事务、法律公安、生产工人、商业工作、服务工作和农林牧渔。

四、职业的发展趋势

职业种类越来越多，分工不断趋于精细，职业间的差异不断加大，许多新兴职业应运而生。职业种类的增多还要归功于现代科学技术的新发展、社会经济发展、一些边缘科学的开发、社会服务的变化、社会政治体制及管理的变化等因素。

未来职业的专业性、技术性、功能性特点越来越强。对求职者而言，知识的积累是成才的基础和必要条件，但知识数量的多寡并不能完全代表一个人真正的智能水平，因此求职者应把知识转化为专业技能。

未来职业中体力劳动类职业与各种职业中的体力成分大大降低，而逐渐被脑力劳动或创意性工作所代替。

未来职业不再仅仅把人作为一种“工具”或劳动手段，它越来越注重发挥人的智力和潜能，在创造社会财富的同时也促进人类自身的发展。现在的企业要想保持竞争优势并占有市场，必须不断改进产品，提供更全面周到的服务。现代企业只喜欢那些灵活、能干、有创意、会解决新问题等对企业有价值的脑力劳动者。

从就业范围来看，未来最有前途的是服务性行业。服务性行业是随着经济发展而得到发展的一个行业，经济越发达，服务性行业就越兴旺。



活动训练

1. 专业探索。

专业探索指的就是对你所学专业或你想学专业做一个全面调研，并将你的成果当众宣讲，几个同学可以组成一个团队，共同来完成下面这个任务。整个专业探索过程需要 2-3 个月的时间，一定要坚持下去。

(1) 针对以下 10 个有关专业的核心内容，通过网上搜索、图书馆找专业书籍杂志，找高年级学长咨询，搜集与本专业相关的资料。

①这个专业是什么(定义)?

②这个专业都学什么?

- ③这个专业有哪些名校和名师？
- ④与此相关的专业有哪些？
- ⑤这个专业对社会和生活有什么用？
- ⑥这个专业毕业后都做什么工作？
- ⑦学这个专业的牛人、名人都有谁？成就怎样？
- ⑧在这个专业领域内知名的企业有哪些？
- ⑨学这个专业的上几届学长的目前状况怎样？
- ⑩怎样才能学好这个专业？学习的圈子和资源有哪些？

(2)将收集到的资料在电脑中进行分析、分类、汇总，整理成一篇专业分析报告。

(3)将这篇分析报告用 PPT 编成一篇演讲稿，并根据相关内容配以精彩图片或视频。

(4)练习普通话，当众用普通话演讲或交流，争取在班会或院系活动中宣讲你的专业探索成果。

2. 行业探索。

行业探索，就是通过理论分析和实际调研的方式对一个行业进行全方位解读，行业是社会分工的大类，通过了解行业能让个人很好地认识职业世界。如何了解一个具体的行业呢？经过我们的研究研究这些因素就可以很全面地认识一个行业。

(1)这个行业是什么？

100 个人对行业会有 100 个定义，这个项目就是集众家之长，包括政府、协会、个人对行业的定义。每个定义都是对行业不同层面的阐释，而定义又是很精辟、全面的介绍，所以深入仔细地搜集关于行业的定义、观点是十分有益于加深行业了解的。

(2)行业对生活和社会的作用及发展前景、趋势。

明确行业对生活和社会的作用，每个行业在社会中都是有其特定功能的，在了解行业对生活和社会的影响之后，就可以在一定程度上了解它的发展前景和趋势，从而可以在选择行业和确定发展方向时有长期的准备。

(3)行业的细分领域。

行业是大类，在行业内部还是有不同分类的，了解不同的行业分类有助于全方位地了解行业。分类的标准决定了具体的分类，可以选择政府、协会的分类标准，以此为线可以很快掌握和厘清行业发展的脉络，也是个人了解行业发展空间的重要依据，如金融业就分为银行、保险、证券、基金等。

(4) 国内外标杆企业的调研。

当了解不同行业细分领域后，就可以找到此领域的标杆公司了。标杆公司是该领域此行业的代表，当调研国内外的标杆公司时，我们所能把握的方向也是国际化的。同时对比国内外不同标杆公司的差距，很利于自己了解行业的核心竞争力。需要注意的是，要对每个行业的标杆公司进行不同程度的企业探索，从而让自己的行业探索更加全面。

(5) 行业的人力资源需求状况及趋势。

了解这个行业都需要什么样的人才。当我们盘点完行业的需求状况之后就可以加速自己的职业选择，也为个人的职业定位(确定具体的职业)做出可能的探索，还要对行业的未来需求做些整理和分析，便于自己站在未来的角度做选择。

(6) 从事行业需要具有的通用素质和从业资格证书。

每个行业都有一定的入行要求，这些就表现为通用素质和从业证书，从业证书是证明素质的一种手段，如法律从业人员需要通过司法考试；会计从业人员需要会计上岗证。一般来说，通用素质是由这个行业长期发展所决定的。具备了就比较容易发展，否则就会出现问題；大学生可以通过掌握通用素质和考取从业资格证书作为入行的敲门砖。

(7) 哪些名人做过或在做这个行业。

了解行业的标杆人物是进一步了解行业的有效手段，每个行业都有行业的代表人物，正如一说到互联网就想到马云，调研行业标杆人物的奋斗轨迹、目前状态等，可以加深对行业的了解，也为自己进入行业提供了一个参照。

(8) 行业的著名公司老总或人力总监的介绍和言论。

整理和访问行业老总、人力资源总监等的个人介绍、言论思想是职业访谈的一种高端调研，因为行业老总左右着企业的发展，人力资源总监左右着企业人才的招募，所以从两个层面来了解可以更全面地了解行业的发展状态和人才状况，也可以进一步拓展行业知识，同时可以进一步扩大标杆人物的作用，此项侧重他

们对这个行业的评价。

(9) 职业访谈，一般职员、部门职员的一天。

和行业的高端人物交流是比较困难的，尤其是行业的标杆人物，但和公司的一般职员交流就会很顺畅。这个访谈也是实际调研的主要部分。你可以和做过或正在做这个行业的一般职员交流，去询问他们以上的项目，在交流中验证和拓展你对行业的了解，尤其是要加强对所希望从事的部门或岗位的人的访谈，这样可以有效地了解职业的具体要求。

(10) 校园职位及大学生的一般能力要求。

当进行行业的九项调研后，还应对能够应聘的校园职位进行盘点。因为这才是大学生可望又可即的。一些企业有校园招聘，校园招聘中所列的岗位就是面向大学生的，毕业生可以总结这个企业三年来的校园招聘岗位，当了解十家企业的招聘岗位后，就可以合并、整理那些岗位，从而在一定程度上了解行业的校园职位。每个岗位在招聘时都会列出任职资格，当你整理相同岗位的任职资格后就可以在某种程度上明确一般能力要求了，如你确定一个岗位(定岗)并按其任职资格去努力，那你在毕业后是很容易如愿以偿的。

3. 用头脑风暴法想出尽可能多的和目前所学专业有关的职业。每个同学先自己在白纸记下来，然后把全班的结果汇总一下，看看最后的结果有多少个，这样做可以拓宽自己的视野。



资源链接

推荐书目

《你在为谁工作?》

机械工业出版社

推荐电影

《杜拉拉升职记》

推荐网站

新职业

推荐公众号

职业杂志社

第五单元 未来职业对我的要求



导学案例

职场再体验：未来职业需要我准备

经过一番思索，李佳将自己的职业目标定为出纳。她按照出纳对从业人员的要求为未来的职业做了十分充足的准备。出纳职业要求动手操作，因此既要懂理论知识，又需要掌握一定的专业技能。李佳是个爱动手操作的人，高职学习期间有一半时间花在实践操作上。因为实战经验丰富，李佳实习没多久，他便在与众多本科生的竞争中脱颖而出，给实习单位留下了“动手能力强、上手快”的好印象。回顾大学的两年，李佳在全国职业院校操作技能大赛上轻松得奖，捧回个人全能二等奖奖杯；又获得了由国家劳动部颁发的初级会计师资格证书。大三第一学期，当身边很多同学还在四处找工作时，李佳早已被家乡的一家知名企业提前录用，月薪不错。为了更好地实现我们的职业目标，了解未来职业对我们的要求是十分必要的。这正是我们接下来要学习和研讨的主题。



知识导航

一、职业社会对人才的要求

当前，我国经济在全球经济危机的背景下一枝独秀，与此同时，在激烈的竞争中用人单位逐步形成了新的人才选拔标准。

1. 职业特定技能

职业特定技能是指从事该职业的人员所必须具备的特定技术与能力，例如，从事律师工作的人员必须通过考试获得国家律师资格证书方可执业。职业特定技能的范围，我们可以理解为国家职业分类大体划分的范围。如我国划分为 1838 个职业。目前国家职业标准的制定，以及相应的职业资格认证考核活动均是以此为标准进行的。

2. 行业通用技能

可以理解为是在一组特征和属性相同或者相近的职业群中体现出来的共性技能和知识要求，如基本的学习能力、基本的交流能力和基本的写作能力等。

3. 核心技能

核心技能是范围最窄、通用性最强的技能，是人们在职业生涯甚至日常生活中所必需的，并能体现在具体职业活动中的最基本的技能，它们具有普遍的实用性和广泛的可迁移性，其影响辐射到整个行业通用技能和职业特定技能领域，对人的终身发展和终身成就影响极其深远。开发和培育后备劳动者和在职劳动者的核心技能，能为他们提供最广泛的从业能力和终身发展基础。虽然核心技能数量更少，但是却具有更广泛的适应性。核心技能已经成为行业通用技能和职业特定技能的基础。

二、了解职业的途径与方法

（一）职业探索的途径

对于大学生来说，了解职业的最好途径和方法就是实践。实践出真知。只有通过实践，才能形成感性认识，从而指导自己的学习和生活，逐步调整自己的职业生涯规划，使自己的职业生涯规划更加趋于合理。

获取职业信息是进行职业环境分析的必要前提。所获取信息的广度与精度直接关系到职业环境分析的准确度。谁拥有更多的职业信息，谁的职业信息更真实有效，谁就能在就业竞争和职业发展中争得主动。对大学生而言，认识职业世界的方式主要有两种：一是学习知识后进入职业领域，学习与认识职业环境两者之间是分离的；二是边学习边实践，学习与认识职业环境是统一的。获取职业信息的主要渠道包括书报、媒体、行业展览、人才交流会、网络、专业协会、见习实践、培训班、咨询机构、从业者访谈等。

个人进行职业探索是为了更好地了解行业、企业和某一具体岗位，从宏观、中观、微观各个层面去对职业做深入了解，为未来职业生涯规划打下基础。一般大学生进行职业探索的主要方法有以下五种。

（1）查阅

将个人希望了解的就业方向通过网络、书籍、期刊及有关声像资料，进行初步查阅。选定各种典型职业，进一步对其入门所需的基本条件如学历、资格证书、身体条件等进行查阅。通过查阅使自己对做好职业所需要的各种知识、技能、生理条件及个性特征有一个初步的认识，对该职业的生存环境及发展前途以及个人循此发展可能取得的职业成就等形成初步印象。

查阅方法的优点是：方便、快捷、信息量大、成本低。缺点是：间接的、隔离的信息，可能与现实感受差距较大。

(2) 参观

即到相关职业场所进行短时间的观察、了解。通过参观，可以了解相应各种职业的性质、内容、职业环境及氛围，获得实质的职业感受。优点是能得到切身的感受，缺点则是无法对职业的实质深入了解，易被短时营造的氛围所迷惑。

(3) 实习

即到职业场所进行一定时间的打工或教学实习、实践。实习是一种比较全面地了解职业的方法。实习可以更深入、更真实地对职业的工作任务、工作要求、工作环境及个人的适应情况进行了解、判断，可以了解工作的程序、报酬、奖罚、管理及升迁发展的各种信息，还可通过与工作人员的实地接触，感受职业对人的影响及人职匹配的情况。

(4) 讨论

讨论意味着与别人分享对职业的探索结果。“理越辩越明”，个人的探索总是有局限性的，与别人一起讨论感兴趣的职业问题，共享职业探索成果，会互相打消一些不现实或前景黯淡的东西，而共同发现一些更好的东西、更多的前进道路。

讨论需注意的要点是：不要把个人已经拿定主意、不会改变的事情进行讨论，也不要把自鸣得意的结果拿出来炫耀，应该把正在探索、有些迷茫、值得探讨的问题与别人共同讨论分享。

(5) 访谈

通过和相关从业人员交流，了解相关职业的知识、技能、需求、待遇和发展前景，更重要的是与已有相关工作经历的人员交流，获悉他们对于工作的直观感受，能够帮助自己有更真切的感觉。

【知识分享】职业生涯人物访谈参考提纲

1. 在这个工作岗位上，您每天具体都做哪些工作？
2. 您当初是如何找到这份工作的？
3. 最近这个行业和工作因为科技进步、经济的全球化发生变化了吗？
4. 该职业需要什么样的人？

5. 加入本领域工作的前提是什么？
6. 对于初入职场者来说，做什么职位最能学到东西？
7. 本领域初级职位和略高级职位的薪水各是多少？
8. 本领域的发展机会如何？
9. 什么样的个人品质或能力对本工作的成功来说最重要？
10. 您认为将来本行业的发展存在的最不利的因素是什么？
11. 对于一个即将进入该行业的人，您能不能提出一些意见和建议？
12. 您认为做好这份工作应该具备哪些知识、技能和经验？
13. 本工作需要什么特别的教育或者培训背景吗？
14. 您能给我再推荐些访谈对象吗？
15. 从事这份工作实现了您的人生价值吗？家庭对您现在的工作满意吗？
16. 就您的工作而言，您最喜欢什么？最不喜欢什么？
17. 您在做这份工作时，什么是最成功的？什么最有挑战性？
18. 男女工作者在这份工作上机会均等吗？
19. 据您所知，从事这种工作的人在单位或者行业内发展的前景怎样？
20. 公司为刚进入该领域的员工提供哪种培训？
21. 根据您对我的教育背景、知识和技能的了解，您认为我在做出最终决定之前，还应在哪个领域、什么样的工作上进行深入的调查研究呢？
22. 您为什么选择这个职业？

访谈的好处在于结果比较客观，对工作的要求也比较客观；但不足之处是由于访谈对象的不同，结果可能差异较大，有的人对职业比较积极，赞誉较多，有的人则对职业比较消极，可能评价较低。这就需要大学生用自己的认知和判断去甄别，获取对自己有意义、有价值的访谈信息。

职业生涯人物访谈，是通过与一定数量的职场人士(通常是自己感兴趣的职业从业者)会谈而获取关于某个行业、职业和单位“内部”信息的一种职业探索活动。职业生涯人物访谈，作为一种获取职业信息的有效渠道，能帮助求职者(尤其是在校大学生)检验和印证自己之前通过其他渠道获得的信息，并了解与未来工作有关的特殊问题或需要，如潜在的人职标准、核心素质要求、晋升路径和工作者的内心感受。这些信息也是通过大众传媒和一般出版物得不到的。

通过职业生涯人物访谈，在校大学生还能正确认识到自己的优势和不足，以便自己更加清楚地定位职业角色以及发现未来职业发展的切入点，制定更加合理的大学学习、生活和实习计划；而且，还可以和访谈人物建立长期联系，扩充自己的人脉。

职业生涯人物访谈是大学生职业选择和职业定向的一个自助平台，是在校期间职业生涯规划的一环之一，是一种获取职业信息的有效渠道。通过职业生涯人物访谈，使在校大学生能够正确认识自己的优势和不足，合理安排大学学习、生活，帮助学生更好地适应将来从事的职业，适应社会需要。

1. 明确职业方向

了解自己，是整个职业生涯人物访谈工作中非常重要的一环。你对自己了解得越多，职业生涯人物访谈进行得就会越专业，你也就越有可能找到既开心又令人满意的工作。需要注意：各种测评工具或软件仅作为一种帮助了解自己的途径，而不能因此给自己贴标签。学生可以根据自己的兴趣、性格、技能和价值观，确定本身职业方向，也可以借助一定的工具加强对自身的了解和认识(如霍兰德职业倾向测试、职业能力测量表、职业价值观自测量表或测评软件)。

2. 确定职业生涯访谈人物

通过分析自己的兴趣、性格、技能、工作价值观，将分析结果与自己的教育背景和已掌握的职业知识相结合，列出未来可能从事的3-5种职业，然后在每种职业领域寻找3位以上的在职人士作为访谈人物。访谈人物可以考虑先从熟悉的人开始，如你的亲朋、师哥师姐、专业老师等，也可以是他们推荐的其他人。不过被访者的结构应合理，且符合以下要求：

(1) 职业生涯访谈人物的职业应是自己心仪的，或为与本人所学专业相关、相近职业群中的一种。

(2) 3位人物既可以是不同的职业种类，也可以是同一种职业的不同职业岗位。

(3) 每个职业领域的访谈人物结构合理：既有工作了一定年限的长辈或成就卓著的中高层人士，也有初入职场、默默无闻的基层人士。

3. 拟定访谈提纲

结合目标职业信息设计访谈问题，围绕职业咨询和生涯经验两个方面对访谈

人物进行深入访谈(具体内容可自拟或参考附件)。职业生涯访谈人物一旦确定之后,接下来要准备的就是访谈的文案工作。首先,正式访谈前,对人物的信息掌握得越全面越好。除了姓名、职务和联系方式,对访谈人物的讲话、文章或者从大众传媒和单位网页上获得的相关信息,要尽可能多地收集和熟悉。其次,要结合目标职业列出访谈提纲,这将有助于访谈内容的深入,收效会比较好。最后,还要为自己准备个“30秒的广告”。因为在访谈过程中,访谈对象可能会问到你的职业兴趣和求职意向。

预约职业生涯访谈人物,说明采访目的,确定采访的日期、时间和地点。访谈方式可是面谈、电话访谈、QQ访谈,最好是面谈。实施访谈时的注意事项有以下几点:

- (1)访谈前要做好充分的准备。
- (2)访谈中要注意着装和仪表,态度和蔼、大方;要文明礼貌,措辞得体。
- (3)要时刻注意安全问题,增强安全意识,提高防范能力,确保万无一失。
- (4)尊重被访谈者,注意保护他们的信息安全和个人隐私。

(5)认真对待,不走过场,真正通过访谈达到探索职业的目的,为个人的职业定向和访谈过程中要做好访谈记录,访谈结束后应认真撰写访谈心得。对照之前自己对该职业的认识进行比较,找出主观认识与现实之间的差异,以确定自己是否适合这一行业、职业工作环境如何,自己是否具备其所需能力、知识与品质几方面形成书面总结报告,进而详细制订大学期间的自我培养计划。

4. 职业生涯人物访谈书面总结

结合自我知识和访谈所收获的职业知识,对整个访谈做一个书面总结,应有标题和作者,具体内容包括:职业生涯人物的选取、职业生涯人物简介、访谈日期、访谈地点、访谈过程简介、访谈内容总结、对该职业的分析、自身的认识变化、对自己职业发展的帮助等。

【知识分享】职业探索的方法

头脑风暴法: 头脑风暴法是通过无限制的自由联想和讨论以造成智力激荡,产生尽可能多的设想和方案。头脑风暴法在职业探索中可应用于形成职业库阶段和职业评估阶段。

职业测评法: 标准化的职业测评报告中通常都会提供一些“推荐职业”,可

作为个人职业库的备选职业。

家族职业树法：通过分析家族成员的职业，可以帮助了解家人对自己的职业影响和职业期望，也能进一步了解家族成员所从事的职业。

专家建议法：职业探索的各个环节均可寻求向职业中心老师、人事经理等专业人士进行咨询。

教育背景法：从所学专业对口职业、相关职业、相关的教育和媒体等领域发掘职业库。

“望闻问切”法：望是指浏览图书、职场杂志、博客、行业(职业)BBS、招聘信息分析、专业报告；闻是指收听收看讲座、电视人物访谈、视频等；问是指参与生涯人物访谈；切是指实地参观、实习、应聘。

职业报告书：把各方面的信息进行整合，撰写格式化的报告的方法。



活动训练

我最适合做的职业

本测验是英国职业顾问处的心理学家们经过三年的研究编制出的，是衡量个性特点以求科学地选择每个人所能适应的工作。这种测试基于将现代职业界分为四大类（即人、程序与系统、交际与艺术、科学与工程建设等）。每一大类又可进一步分为若干项。

每一类中有若干道是非题，请你仔细阅读后，根据自己的实际选择“是”或“否”，在对应的字母上打“√”。每类中的题目作完后，小计一下选A和选B的个数分别是多少以及选A和B的总数（C不计在内）是多少，得出该类中A得分、B得分和A、B总分。然后将种类得分填入附表。附表中分别有4个总分，0-5分表明对某一工作兴趣不大；5-12分居中；13分以上表明兴趣很浓。在上述四类中总分最高的，说明这一类型工作最适合你。能满足你个性要求。

下面是这套测验的题目：

第一类 人

是 否

1. 我在做出决定前常考虑别人的意见。

A C

2. 我愿意处理统计数据。

C A

- | | |
|----------------------------|-----|
| 3. 我总是毫不犹豫地帮助别人解决家庭问题。 | A C |
| 4. 我常常忘记东西放在哪儿。 | B C |
| 5. 我很少能通过讨论说服别人。 | C B |
| 6. 大多数人认为我能够忍辱负重。 | C A |
| 7. 在陌生人中我常感到不安。 | C B |
| 8. 我很少吹嘘自己的成就。 | A C |
| 9. 我对世事感到厌倦。 | B C |
| 10. 我参加一项活动的主要目的是取胜。 | C A |
| 11. 我容易被大多数人所动摇。 | C B |
| 12. 我做出选择后就会按照我的办法去做。 | C A |
| 13. 我的工作成功对我很重要。 | B C |
| 14. 我喜欢既需要大量体力又需要脑力的工作。 | B C |
| 15. 我常问自己真正的感受如何。 | A C |
| 16. 我相信那些使我心烦意乱的人自己心里是清楚的。 | C B |

得分（不计答案 C）

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| A 得分_____ | <input type="checkbox"/> 照料人 |
| B 得分_____ | <input type="checkbox"/> 影响于人 |
| A、B 总分_____ | <input type="checkbox"/> 人 |

第二类 程序与系统

是 否

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. 我喜欢整洁。 | A C |
| 2. 我对大多数事情都能迅速做出结论。 | C A |
| 3. 受过检验和运用过的决议最值得遵循 | A C |
| 4. 我对别人的问题不感兴趣。 | B C |
| 5. 我很少对别人的话题提出疑问。 | C B |
| 6. 我并不总是能遵守时间。 | C A |
| 7. 我在各种社交场合下都感到坦然。 | C B |
| 8. 我做事总愿意先考虑后果。 | A C |
| 9. 在限定的时间内迅速地完成一件事很有趣。 | B C |
| 10. 我喜欢接受紧张的未准备的新任务。 | C A |
| 11. 我的论点通常可信。 | C B |
| 12. 我不善于核对细节。 | C A |
| 13. 明确、独到的见解对我是很重要的。 | B C |

14. 在人多的场合会约束我的自我表达。 B C
 15. 我总是努力完成开始的事情。 A C
 16. 大自然的美使我震惊。 C B

得分（不计算答案C）

- A得分_____ 言语
 B得分_____ 财金 / 数据处理
 A、B总分_____ 程序与系统

第三类 交际与艺术 **是 否**

1. 我喜欢在电视节目中扮演角色。 A C
 2. 我有时难于表达自己的意思。 C A
 3. 我觉得我能写短篇故事。 A C
 4. 我能为新的设计提供蓝图。 B C
 5. 关于艺术我所知甚少。 C B
 6. 我愿意做实际的事情，而不愿读书或写作。 C A
 7. 我很少留意服装设计。 C B
 8. 我喜欢和别人谈他们的见解。 A C
 9. 我满脑子独创思想。 B C
 10. 我发现大多数小说很无聊。 C A
 11. 我特别不具备创造力。 C B
 12. 我是个实实在在的人。 C A
 13. 我愿意将我的照片、图画给别人看。 B C
 14. 我能设计有直观效果的东西。 B C
 15. 我喜欢翻译外文。 A C
 16. 不落俗套的人使我感到很不舒服。 C B

得分（不计算答案C）

- A得分_____ 文学、美言、传导
 B得分_____ 可见艺术与设计
 A、B总分_____ 交际与艺术

第四类 科学与工程 **是 否**

1. 辩论中，我善于抓别人的弱点。 A C
 2. 我几乎是自由地做出决定。 C A

- | | |
|-----------------------|-----|
| 3. 想个新主意对我来说不成问题。 | A C |
| 4. 我不善于令别人相信。 | B C |
| 5. 我喜欢事前将要做的事准备好。 | C B |
| 6. 抽象的想象有助于解决问题。 | C A |
| 7. 我不善于修修补补。 | C B |
| 8 我喜欢谈不可能发生的事。 | A C |
| 9. 我不会因别人议论而感受到难受。 | B C |
| 10. 我主要是靠直觉和个人感情解决问题。 | C A |
| 11. 我办事有时半途而废。 | C B |
| 12. 我不隐藏自己的情绪。 | C A |
| 13. 我发现解决实际问题很容易。 | B C |
| 14. 传统方法通常是好的。 | B C |
| 15. 我珍惜我的独立。 | A C |
| 16. 我喜欢读古典文学。 | C B |

得分（不计算答案C）

A得分_____

研究

B得分_____

实际

A、B得分_____

科学与工程



资源链接

推荐书目

《天才也怕入错行》

吉林人民出版社

推荐电影

《火星救援》

推荐网站

清华五道口

推荐公众号

管职业

第六单元 确定我的职业目标



导学案例

职场情境：规划职业，找准目标

小王和小林在校时是好朋友，毕业后，小王千方百计去了一家大公司，小林则进了一家只有几十人的小公司。小王认为，个人要想发展，就应当进大公司，因为公司名气大，牌子硬，管理规范，发展的机会很多。小林则认为，公司大小并不重要，重要的是要能施展自己的才能，实现自己的价值，小公司虽然人少，个人发展的机会可能反而更多。参加工作后，由于小王所在的公司人才济济，他只能做一些与自己专业联系不大的杂活，在相当长的一段时间里，他所在部门的重要工作都由领导安排其他人做，根本轮不到他去实现自己的愿望，可谓英雄无用“武”之地。小林的公司则由于人手少，有活大家一起干，工作成果见效快，他的才能在这里很快就显露出来。不久，小林的公司由于业务成到发展，公司请他出任策划部经理。这个案例对你进行职业生涯规划有什么启示？



知识导航

一、职业目标确立职业方向

职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。目标的设定是对人生目标做出的抉择。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确适当的目标。“有了目标，内心的力量才会找到方向，茫无目标的飘荡终归会迷路，你内心那座无价的金矿，也终因不开采而与平凡的尘土一样”。目标设定是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据。

【案例分享】将大目标分解成小目标

1984年，在东京国际马拉松邀请赛中，名不见经传的日本选手山田本一意外获得世界冠军。两年后，意大利国际马拉松邀请赛，山田本一代表日本参加比赛，他又一次获得世界冠军。山田本一将两次的成功归结为：用智慧战胜对手。山田本一所谓的智慧是什么呢？后来，他在自传中这么写道：每次比赛之前，我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一个标志是银行；第二个标志是一棵大树；第三个标志是一座红房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，

等到达第一个目标后，我又以同样的速度向第二个目标冲去。40 多公里的赛程，就被我分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初，我并不懂这样的道理，我把我的目标定在 40 公里外终点线的那面旗帜上，结果我跑到十几公里时就疲惫不堪了，我被前面那段遥远的路程吓倒了。

启示：人职业目标按时间可以分解为短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。在选定了人生目标、长期目标后，可根据个人的经历和所处的环境，把人生目标、长期目标具体化、现实化、可操作化，便形成许多的中期目标和短期目标。长期目标、中期目标和短期目标有机联系，形成了个人职业目标体系。

生涯目标在一定程度上讲就是人生目标。人生目标就是要探讨人的一生要成为什么样的人、人的一生该如何度过、怎样才能过得有意义有价值、怎样才能取得成功、怎样才能拥有幸福生活等问题。因此，及早确定职业生涯目标，对自身职业发展、价值实现具有重要意义。

确定职业生涯目标有一个“黄金准则”——SMART 原则。好的目标应该能够符合 SMART 原则。

S (Specific)，具体的，是指目标必须是清晰的，可产生行为导向的。如生涯目标“我要成为一个优秀的人”，就不是一个具体的目标；但目标“我要在毕业时考上研究生”，就是一个具体的目标了。

M (Measurable)，可衡量的，是指目标必须能用指标来量化，比如目标“我本月要背会 1000 个单词”，就对应着量化的指标 1000 个单词。

A (Attainable)，可达到的，“可达到的”有两层意思：一是生涯目标应在能力范围内；二是目标应有一定难度。目标经常达不到会让人沮丧，但太容易达到的目标也会让人失去斗志。

R (Relevant)，实际的，是指在现实生活和实际状况下是否可行、可操作。一个大四的学生开了一家餐厅，他定了一个目标——早餐时段的销售在上月早餐销售额的基础上提高 15%，即提高 2000 元营业额，这需要投入 1000 元，结果其实际赢利负 500 元。这就是一个不太实际的目标。

T (Timed)，有时限的：是指职业生涯目标必须确定完成的日期。例如，我将在 2016 年 12 月 18 日之前完成某事。没有时间限制，很可能让目标无法实现。

【哲理故事】目标与方法

18岁，高中毕业典礼上：我发誓要当李嘉诚第二！我要当中国首富！

20岁，春节老同学团聚会上：我想创立自己的公司，30岁前拥有资产2000万。

23岁，在某市工厂当技术员，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。

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。

26岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了。

28岁，所在工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀孕十月的时候：希望这次下岗名单里千万不要有我的名字。

启示：成功的人可以无数次修改方法，但从不改变目标；不成功的人总是改变目标，却从不改变方法。

二、职业决策的swot法

SWOT分析法最早是哈佛商学院的安德鲁斯教授为企业中长期发展制订战略而提出的方法，近年来，常常被作为生涯决策分析方法使用，用以坚持个体的技能、能力、兴趣，分析个人优缺点，评估出自己所感兴趣的不同职业道路的机会和危险所在。“SWOT”中的S代表Strength(优势)；W代表Weakness(劣势)；O代表Opportunity(机会)；T代表Threat(威胁)。从整体上看，SWOT可分为两个部分：第一部分为SW，主要用来分析内部条件；第二部分为OT，主要用来分析外部条件。利用这种方法可以从中找出对自己有利的、值得发扬的因素，以及对自己不利的、要回避的东西，发现存在的问题，找出解决的办法，并明确以后的发展方向。通过这种分析，可以将问题按轻重缓急分类，明确哪些是目前急需解决的问题，哪些是可以稍微拖后的事情，哪些属于战略目标上的障碍，哪些属于战术上的问题，并将这些研究对象列举出来，依照矩阵形势排列，然后按照系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来加以分析，从中得出的一系列相应的结论，以作出较正确的决策和规划。

在完成内外部因素分析和 SWOT 矩阵的构建后，可以清楚地看到自己的竞争力和发展机会，从而能够制订出恰当的生涯目标；同时还能清晰地认识自己的不足和外在威胁，从而可以制订出相应的策略，以发挥优势因素，克服劣势因素，利用机会因素，化解威胁因素。运用系统分析方法，将排列的各种环境因素相互匹配起来加以组合，得出一系列适合自己的对策。

最小与最小对策（W-T 对策），即考虑弱点因素和威胁因素，目的是努力使这些因素都趋于最小。例如，觉得自己社交能力不强，就要多参加社会活动。

最小与最大对策（W-O 对策），即着重考虑弱点因素和机会因素，目的是努力使弱点趋于最小，机会趋于最大。例如，虽然学校一般，专业偏冷，目前就业市场上对复合型人才需求旺盛，只要自己综合素质足够高，前面的弱点因素就会影响甚微。

最大与最小对策（S-T 对策），即着重考虑优势因素和威胁因素，目的是努力使优势因素趋于最大、威胁因素趋于最小，也就是说，要利用自身优势将外部威胁对个体职业发展造成的不利影响降到最低。例如，应届毕业生因为缺乏工作经验而往往被一些大型企业拒之门外，但如果你不仅具备丰富的专业知识，而且表现出良好的沟通、团队合作能力，具有创造性且敢于展现，就极有可能被企业破格录取。

最大与最大对策（S-O 对策），即着重考虑优势因素和机会因素，目的在于努力使这两种因素都趋于最大。例如，英语基础好，将来从事外贸工作，就可以在今后继续加强这方面的优势，让它成为各项素质中最具竞争力的要素。这应该是四大策略中最重要，因为很多劣势是难以弥补的，与其着重于加强短板，还不如突出优势。

三、生涯决策的 CASVE 循环法

职业生涯规划决策是一种问题解决活动。你对有关职业问题的解答，如同你对数学问题或科学问题的解答一样。你的职业生活质量是以你怎样进行职业决策和怎样解决职业问题为基础的。学习生涯决策技术中的 CASVE 循环，可以帮助你提高这方面的能力。

CASVE 循环包括 5 个阶段：沟通、分析、综合、评估和执行，CASVE 就是这 5 个词的英文单词首字母。它可以在整个职业生涯问题解决和决策制定过程中为

你提供指导。

1. 沟通

主要包括内部和外部的信息交流，通过交流使个体意识到理想和现实之间存在的巨大差距。内部的信息交流，是指个体自身的身心状态，比如在毕业找工作的时候，你可能在情绪上会感受到焦虑、抑郁、受挫等情绪，在躯体上会有疲倦、头疼、消化不良等反应，这些情绪和身体状态都是一些提醒你需要进行内部交流沟通的信号。外部的信息交流，是指外界的一些对你产生影响的信息，比如宿舍同学开始准备简历就是给你提供了一种外部信息，你也需要开始准备找工作了；又如求职过程中父母、老师、朋友给你提供的各种建议。通过内部和外部沟通，你意识到自己需要解决某些问题，这样的交流对开始生涯选择十分重要。沟通阶段需要回答的最基本的问题是：此刻我正在思考并感觉到的自己的职业选择是什么？

2. 分析

在此阶段，是通过思考、观察和研究，对兴趣、能力、价值观和人格等自我知识以及各种环境知识进行分析，从而更好地理解现存状态和理想状态之间的差距。在分析阶段主要运用的是前两章认识自我和认识职业环境中提到的方法。在分析阶段需要对两方面的知识进行了解。首先，自我知识，包含了兴趣：我喜欢做什么？做什么事情的时候我最能够投入？做什么事情能让我得到享受？能力：我擅长做什么？什么事情是我能做得比别人好的？我都掌握了哪些专业知识？价值观：我看重什么？我这辈子希望达到的目标是什么？我希望工作可以带给我什么？人格：我是内向的还是外向的？我关注宏观抽象的事物还是具体细节？我倾向理性思考还是感性体验？我习惯于有条不紊还是随机应变？

其次，环境知识，每一个选择处于什么样的环境？会带来什么样的生活？需要付出什么努力？比如：对于考研来说，需要付出什么努力？花多长的时间准备？读研之后的生活是什么样的？研究生毕业之后的求职情况如何？而对于找工作也需要了解每一份职业相关的信息。

3. 综合

主要是根据分析阶段所得出的信息，先把选择范围扩展开来，然后再逐步缩小，最终确定 3-5 个最可能的选项。这个先扩大后缩小的过程非常重要。通过分

析阶段，我们对自我的各方面都有了很多了解，每一个方面都分别对应着很多职业，把这些职业都列出来，就会得到一个范围很广的选择列表；选取其中的交集，就得出了缩小的职业选择范围，把最可能从事的职业限定到 3-5 个。最后，可以问自己：假如我有这 3-5 个选择，是否可以解决问题，消除现实和理想状态的差距？如果可以，就进入评估阶段做出最适合的选择，如果还是不能解决问题就需要重新回到分析阶段了解更多信息。

4. 评估

对于综合阶段得出的 3-5 个职业进行具体的评价，评估获得该职业的可能性，以及这个选择对自身及他人的影响，从而进行排序。比如，可以问：（1）对我个人而言什么是最好的？（2）对我生活中的重要他人而言什么是最好的？（3）大体上，对我所处的环境而言什么是最好的？还可以通过生涯平衡单和 SWOT 分析等方法进行评估。

5. 执行

这是实施选择的阶段，把思考转换为行动。很多人都觉得在执行阶段制订行动计划是令人兴奋的和有价值的，因为他们终于可以开始采取积极行动去解决问题了。

6. 再循环

CASVE 循环是一个不断重复的过程，在执行阶段之后，生涯决策者又回到沟通阶段，以确定已经选取的选择是不是最好的，是否能最有效地消除理想与现实间的差距。

【知识链接】生涯决策的制订

制订理性的决策需要依靠人类左脑的天赋，它主要用来处理推论式思维，承担着分析与逻辑思考的责任。理想化地说，它在运作过程中遵循下面所描述的连续性的、按部就班的步骤。请注意，考虑到过程中的新信息与新见解，箭头是双向通行的。

1. 设定目标

你能把亟待解决的问题部分地转化为明确的目标吗？你想达成什么目标？这些目标有日期限制吗？你现在能描述出你的目标吗？

2. 评价方案

你有哪些备选方案或选择？你的备选方案与你的核心价值观相契合吗？你能以书面形式描述一下你的核心价值观吗？

你认为花多少时间去完成这个备选方案是合理的？

3. 搜集信息

对于你的备选方案，你了解多少信息？对于你所作的设想，有哪些是需要再检验一下的？对于你的备选方案，你需要哪些进一步的信息？通过哪些渠道，可以搜集到进一步的相关信息？通过哪些渠道，可以发掘进一步的备选方案？

4. 评估后果

可能性：每个备选方案的成功率有多少？每个备选方案最有价值的地方是什么？吸引力：你能否首先排除掉一个最不合意的备选方案？当你考虑采取最有可能的那个方案时问问自己，你到底对它渴求有多少？为了得到你想要的，有哪些是你愿意放弃的？

5. 制订行动方案

考虑到你所知道的所有信息，你针对这个决定的行动方案是什么？你将在哪一天开始实施你的行动方案？你的行动方案中是否明确表明了你的目的？你的行动方案中是否详细说明了实现目标的详细步骤？你的行动方案中是否详细说明了实现目标所必需的条件？直到你开始行动方案的时候，你才算真正作出了一个决策。现在开始吧，让系统性的决策成为一场冒险，并成为你的习惯！



活动训练

反思个人的决策风格

请回想：迄今为止，你在生活中所做的5个重大决定，并按以下的几个内容予以描述：1. 目标或当时的情境；2. 你所有的选择；3. 你做出的选择；4. 你的决策方式；5. 对结果的评估。在纸上记录下来。想一想：你如何描述自己在上述几项中的决策风格？它们有共同之处吗？当你作一番回顾的时候，你有没有想过自己通常采用了什么样的决策模式？

我的五个重要决定：

我在重大事件上通常采用的决策风格：



资源链接

推荐书目

《选对池塘钓大鱼》

机械工业出版社

推荐电影

《跳出我天地》

推荐网站

在路上

推荐公众号

职业生涯规划

第七单元 搜集求职信息



导学案例

求职季开始啦

年复一年，寒来暑往，高等院校送走一批又一批大学毕业生。李云即将毕业，她对未来的生活充满困惑，怎么办呢？她按照从报纸、网上搜索到的招聘信息，发出了好几十份简历，却没有得到任何面试机会，简历如同石沉大海。对此，王娜很着急，我国就业形势严峻，竞争力大，自己条件又不够很好，又不主动不知哪里要人？该怎么办？



知识导航

一、发现工作机会

1. 寻找工作的理念

*思考讨论：在你知道的人中，谁的求职方法是你最欣赏的？为什么？

*四人一组讨论，并请几个同学和大家分享。教师总结学生提出的方法，总结寻找工作的方法和理念。

寻找就业机会是最具挑战性的工作之一。“你想要找一份什么样的工作？”当一个人对自己和自己的期待不够了解或者对自己找到一份好工作的能力缺乏自信时很容易盲目投简历。

寻找就业机会需要学生有积极的主动性，要自己去找工作机会、抓机会，切忌等别人提供机会。比如，学生常常期待父母替自己规划工作，或者希望学校能够提供实习和就业的机会，这样的期待好像没有什么问题，但不能完全依赖于此，毕竟你才是自己生涯规划的主人。

2. 寻找工作前的准备

(1) 充裕的时间。对于找工作来说永远没有太早的说法，要尽量让自己有充分的时间在信息、心理等方面做好准备。

(2) 足够的支持。这包括两方面精神上的支持和经济上的支持。制作简历、

准备必要的面试服装、面试的路费特别是外地的面试等等，这些都需要你提前做出经济上的准备。因此一旦遇到意外，超出了你的预算，谁可以支持你？在投递简历和面试的过程中，不可避免要经历被拒绝，这很容易让人沮丧，甚至对自己产生怀疑，这时谁可以是你的精神安慰着？因此只有精神和经济上的支持，你才可以面对这些挫折。

杨晓同学戏称自己是“面怕”。经历了几次面试失败后，她一面试就紧张，在经历了近十几次的面试无果后，杨晓几乎对自己面试完全丧失信心。如何才能轻松地应对面试呢？

3. 寻找工作机会

如何获得招聘信息成为行动的第一步。有人认为：现在是信息社会了，网络、中介机构每天都提供大量的招聘信息，获得招聘信息是易如反掌的事情。打开电脑招聘网站，映入眼帘的，大量的“某某外资企业招聘”“某某大型国企招聘”仿佛看上去有无数的机会在等待着你。但是，大量的投递信息简历后，回应者往往寥寥。究其原因：应聘者众多，公司对于合格应聘者设立了诸多条件，如果你的简历有一条不符，就容易被筛掉。还有，有些公司只是通过招聘信息做广告而已。所以，投简历选对门、选对人很重要，否则不仅仅浪费时间，还会让自己的情绪更加低落。

*头脑风暴：我们从什么地方可以寻找职位？如何搜集就业信息？同学们思考讨论，老师总结。

二、求职要搜集哪些信息

就业信息指的是与就业相关的消息和情况，包括宏观就业政策、社会对人才的需求、未来行业的发展趋势、社会就业、人口资源等。

1. 首先我们应该了解国家关于就业方面的大政方针、法律法规及各个省、市、自治区及地方有关方面的具体政策。

2. 就业市场供求信息。例如毕业生这一年总的供求形势，即本地区与自己同时毕业的学生有多少，而用人单位的需求有多少，是供大于求，还是求大于供，或者两者基本平衡，哪些专业紧俏，哪些专业供大于求。还要对用人单位做了解。比如说用人单位的基本情况，经营范围，企业历史文化等等。

口头信息。有的时候通过与老师，长辈或者是师哥师姐们聊天会获得一些有

效的求职信息。

书面的信息。我们要多留意一些各种有关就业工作的指导性文件、学校和用人单位的各种书面通知、函件等获得信息。

媒体信息。通过有关报纸杂志、电视广播、网络发布的就业信息。

无论使用哪种方式去寻找工作职位，包括例如学校就业指导中心、职业介绍所、人才招聘会提供的信息，报纸和杂志上的招聘广告，网络上的招聘广告等。据大数据统计，求职者中有 90%的人使用以上的传统方法，求职成功者中有 20%使用这些方法。

传统的求职方法之所以效率不太高，原因是一个公司在决定发布招聘广告之前通常会经历这样几个阶段：首先是内部招聘，很多公司有空缺职位时会发布内部招聘信息，因为公司老板更相信他亲眼见到的工作能力；其次是熟人介绍，或者是能走进公司证明自己工作成绩和能力的人；然后通过猎头或者职业介绍所。当这些方法都无效时，才会利用媒体发布招聘广告。另外，同学们请记住：公司老板们通常都在寻找优秀的人员，即使没有现成的空缺。因此，以下的方式你可以尝试：

亲自向人事经理申请

这可能是最有效的方法，诚然，如今要约见到人事负责人的难度越来越大了，因为他们的工作量很大，可能会没有时间和你进行交谈。尽管如此，还是要准备好你的简历，走进公司和人交谈。即使你可能没有和负责人交谈，可能还会有其他人给你提供额外的背景信息帮助你的求职。向大家推荐一部电影《当幸福来敲门》，男主人公克里斯积极主动找到证券公司的人事经理，并最终仅以高中学历成功地被人事经理推荐面试。这个故事非常励志，所以，不要在行动之前说“不可能”，应该大胆去尝试以下。

通过电话求职

电话求职的优点是不受地域与空间的限制，根据求职者自己的特长和专业知识，向有兴趣的单位进行职位空缺情况等方面信息的查询。在电话中表现自信是很重要的。所以，准备是关键。你说所的每一个字事先都需要仔细考虑，和事先练习。因为信息不仅通过你所使用的实际语言来传递，还通过语气、声调等传递。你有一些类似“嗯、啊、可能、你知道”之类的口头语吗？尽管收听者看不见你

的肢体语言,但你的微笑会帮助你更加放松,因此要像正在进行面谈一样的微笑。

通过人际关系网求职

通过亲友介绍,认识招聘单位的一种方式。优点是这种途径,由于应聘者与介绍者是亲戚朋友,特别是有血缘关系的亲戚或知心朋友,对应聘者各方面情况了解,所以其成功率较高,不失为找到理想工作的一条重要的途径。

头脑风暴: 有哪些人可以在人际网络内?

你的人际关系网中有多少人? 请拿出自己的手机,查一查上面有多少个电话号码。通过人际关系网找工作,首先需要建立自己的人际关系网。可能进入人际关系网的人很多,包括:朋友、亲戚、邻居、同学(包括短期培训的)、熟人、校友、在会议上认识的人等等。请大家做这样一个尝试,当你排队交款时,记住至少与两个新结识的人交谈,从单独排队的人开始,也许他们也希望能更容易地与人交往。

一般可以为你提供信息的主要有以下几类人:

(1) 家长亲友

家长亲友提供的职业信息主要来源于其个人的社会关系,相对固定,也有相当大的局限性。同时,毕业生由家长亲友提供的职业信息的数量和“质量”有很大的个人差异。对有些毕业生来说,家长亲友提供的职业信息是其主要的选择,对有些毕业生而言,则可能只是聊胜于无。

(2) 学校的教师或导师

由于本专业的教师,比一般人更了解本专业毕业生适合就业的方向和范围,在与校外的研究所、企业、公司合作开发科研项目和教学活动中,对一些对口单位的人才需求信息了解得比较详细。

(3) 自己的校友

校友提供的职业信息的最大特点是比较接近本校、尤其是本专业的毕业生在人才市场上的供求状况及其在具体行业中的实际工作、发展状况,近几年毕业的校友更有着对职业信息的获取、比较、选择、处理的经验和竞争择业的亲身体会,这比一般纯粹的职业信息更有参考、利用价值。

通过社会实践(或实习)过程获得信息

社会实践是大学生自我开发职业信息的重要途径。在社会实践的过程中,通

过自己的努力赢得用人单位的好感、信任，取得职业信息甚至直接谋得职业的大学生不乏其人。因此，大学生在各种社会实践活动中，在了解社会，提高思想觉悟，培养社会能力的同时，要做一个收集职业信息的有心人。另外，还有一个很重要的实践环节是毕业实习，实习单位一般比较对口，通过实习可以直接掌握就业信息，如果在实习过程中与用人单位达成就业协议也是一个很好的就业途径。

三、求职需要注意的六大陷阱

一是说培训，为骗钱。

现象：一些招聘单位条件诱人，不收任何抵押金，带薪培训但上岗后却要求求职者购买公司产品，提出“象征性”地收取费用。

对策：一旦出现招聘人员数量极大，入职过程也极为简单，就要小心了，这样的招聘很有可能主要目的就是骗钱。

二是先洗脑，再骗钱。

现象：比如某保险公司招聘，考试后一名男子站在了十几名求职者面前开始演讲。一番煽动性的演讲加培训后，各位求职者基本已被洗脑，心甘情愿地交出了集资款。

对策：如果你接受的培训内容跟从业技巧毫不相干，全是企业的大好形势，那么你就该想想退出了。

三是到外地，再“打劫”。

现象：一些大学生通过网络或者其他形势在外地发现了适合自己的工作，经过与对方联络后，前往对方企业所在地面试。结果前来接站的人常常会以借用带电话或其他事由骗取求职者财务。

对策：异地求职，求职者应先确认用人单位的真实性，并尽量避免一个人前往。

四是交抵押，被开除。

现象：在第一个月工作结束后，企业只付给求职者工资的一半，并称另一半为押金，说离职的时候退还。此后就以没完成工作量或其他借口将求职者开除，并扣下抵押金。

对策：求职者在正式上岗前就应该和用人单位谈好条件，拒绝押工资作为抵押金的非法行为。

五是一份钱，多份活。

现象：一些私人企业在招聘时是一份职务，上岗工作时一个人却要干几份活，而工资只开一份。例如某杂志社在招聘的时候写着文字总监，用人的时候这个文字总监既要采访写稿，又要编辑版面，既要拉广告业务，又要送杂志搞发行，却只有文字总监一份工资。

对策：求职者与用人单位是平等的，在面试时应与用人单位谈好自己的工作范围。对于自己工作范围外的内容，求职者应坚决予以拒绝。

对面临求职的毕业生来说，一个就业信息就是一个就业机会，谁掌握的求职信息越多，谁就能赢得求职的主动权。在求职过程中，书面自荐材料是毕业生无声的名片，也是毕业生求职的门面。而成功的面试有赖于面试前充分的准备。找一份满意的工作是每个毕业生都非常渴望的事情，求职是一个充满竞争的过程，而最终的结果在很大程度上取决于求职者精心准备的求职材料和面试中的出色表现。为此，毕业生应做到“求职前充分准备，面试中认真表现，面试后适时沟通”，态度积极，有礼有节，充分发挥！



活动训练

1. 信息的特点在于它的流动性、堆积性。往往旧的信息没处理完，新的信息又收集了许多。为了更好地使用就业信息，在经过分类处理、筛选就业信息以后还要做一件事就是对有用信息进行登记、归类，这样既方便查找又有利于及时更新。同学们可以建立个人就业信息管理库或专门信息库。

序号	单位名称	性质	地址	联系人	联系方式	专业及人数	要求	收集时间	备注

2. 案例分析。

小赵是某重点大学国际经济与贸易专业 2008 届毕业生，他来自安徽，毕业后想到上海工作。大学四年，小赵专业成绩在班上名列前茅，年年获奖学金，并担任系学生会学习部部长。凭着漂亮的简历和过硬的专业功底，小赵在求职过程中并没有太多的悬念，上海张江工业园区一家国内著名的商贸公司于当年 5 月份

向他发出了录用通知函。

到公司报到后，老总对他非常器重，答应让他先实习三个月，每月 1500 元，实习期满后，工资每月 4000 元。

当年 9 月，小赵与公司签订了正式协议，老总还让他参加了一个重要的与国外的合作项目，这样一忙就到了 12 月底，他也出色地完成了公司交给的任务。

就在这时，一个他没有料到的情况发生了。小赵从同学处得知，外地毕业生在上海就业需要办理“蓝表”审批手续，他这才模模糊糊想起学校还有一些手续，由于忙于公司的项目，一直拖延未办。

于是，他向公司请了半天假，急急忙忙赶回学校办理相关手续。学校老师告诉他，按照当年的政策规定，进沪手续已经在 10 月底截止，也就是说，他再也不能通过毕业生留沪这条途径解决上海户口，以后若想解决上海户口，就只能通过复杂的人才引进手续来办理了。听老师这么一说，小赵后悔不已，痛彻心扉！

分析与思考：

求职之前，我们应该收集了解的就业信息包括哪些？



资源链接

推荐书目

《读大学，究竟读什么》

南方日报出版社

推荐电影

《穿普拉达的女王》

推荐网站

中华英才网

推荐公众号

智联招聘

第八单元 做好求职准备



导学案例

面试是求职之门

李强是一名李云的同学，几次面试都以失败告终。一天，他接到一家知名企业的面试通知，李强喜上眉梢，穿了一套名牌西装，头发梳的光亮整齐，精心打扮后出门了。面试地点在九楼，不巧的是电梯维修，他只好步行。爬上九楼已是满头大汗，看看时间来不及了，他就边扯掉领带边进入面试房间。“热死我了”，没瞅到凳子只好站着，回答问题时，他感到口渴难耐，说了声“我喝口水”，便举起手中的矿泉水瓶咕咚咕咚喝了个痛快。这时他才注意到几位主考官正襟危坐，一脸严肃。主考官问他是否同意被南方某个城市工作，李强很干脆的回答“不去！不喜欢那里，环境太差。”几位主考官一齐抬头打量着他。你认为李强会被录用吗？求职之前我们应该做好哪些准备？



知识导航

一、求职资料准备

求职材料是求职过程中通行证和敲门砖，目的是获得下一轮的机会。求职材料是应聘者的个人广告，内容充实而又富有个性的简历，将会在众多平庸而雷同的简历中脱颖而出，更早地吸引人事经理的眼球。我们要重视自己的第一份求职材料，谁能未雨绸缪，掌握求职信和简历的书写要领，认真地准备好求职材料，谁就可能在今后的求职道路上走得更顺畅一些，至少，被埋没的概率要少一些。

（一）求职信

求职信是求职者或他人为帮助求职者谋求职业而使用的一种社交礼仪书信。是针对特定的用人单位而写的，内容一般包括个人的受教育情况，工作实习经验求职的动机和意愿，自己能胜任工作的条件、资格，自己的工作态度等。求职信的首要目的是吸引对方的注意，引起对方的兴趣，在众多求职者中脱颖而出，获得宝贵的面试机会。

求职信的写作格式：求职信一般包括开头、正文、结尾和落款四个部分，具体写法如下：

1. 开头

写求职信，开头要交待清楚自己的一些诸如身份、年龄、学历等基本情况，给用人单位一个初步的完整的印象。如果是有明确目标的求职信，还可先谈谈自己看到了该单位的征招信息，以及意欲应聘的想法。

2. 正文

求职信的中间部分要展开。主要是针对用人单位的征招信息或者根据自己了解到的用人单位通常的要求来具体地介绍自己，这其中要把自己的专业特长、业务技能、外语水平及其它潜在的能力和优点全部表呈出来，以期使用人单位意识到你正是他们用人的最佳人选。这一部分是求职信的关键，所以要多了解用人信息，真正地使自己可以有较强的针对性来推荐和介绍自己。

3. 结尾

求职信的结尾要再次强调自己的求职愿望，恳请用人单位给自己一次工作机会。

4. 落款

求职信的落款，就是在正文的右下方署上求职者的姓名及成文的日期。

【案例分享】

求职信

尊敬的领导：

您好！

感谢您在百忙之中抽出时间来翻阅着份求职材料。

我是**学院计算机专业**年毕业生。大学期间，我学习成绩优秀，专业知识扎实，并多次荣获校“**奖学金”，连续多次被评为校“三好学生”。在计算机方面，我学有专长，我具有较强的英语读、写、听、说能力，并且顺利通过了国家英语四级考试，能够熟练的进行计算机文献的翻译，我精通 C/C++，汇编语言，能熟练操作 DOS、WINDOWS 及 UNIX 系统，能熟练运用 WPS、OFFICE 等办公软件，熟练掌握 FOXBASE+，POWERBUILDER 编程，熟悉 INTERNET、JAVA、VB、VFPHOTOSHOP 及 FRONTPAGE，了解 VC。对于计算机硬件知识、计算机网络及计算机维护和软件

工程有较深入的了解。同时，我积极参加社会实践，并且多次担任班委，有较强的组织能力。我性格开朗，乐于接受新事物，爱好广泛，敢于迎接挑战，曾多次参加学校和系里组织的文体活动，并获奖。

今天，我和所有毕业在即的青年一样，满怀激动和豪情立于人生的十字路口，准备迎接未来的挑战 and 选择。古人云：“十年磨一剑”，十多年的求学生涯正如同一个磨剑的过程。今天终于将它呈现在您的面前，请您鉴别它的锋利，我相信它将不会使您失望。大学三年，“做人，做事，做学问”是我的生活写照。修身立志，一日三省，自信品格日益完善；勇于任事，务实革新，自信工作有所成就；三更灯火，寒窗苦读，自信学业有所收获。因此，我今天冒昧的向您毛遂自荐，希望能得到一个检验自己的机会，也希望能为贵单位的发展贡献微薄之力。

最后，谨祝您身体健康，工作顺利，并祝贵单位事通人和，兴旺发达！

此致

敬礼！

求职人：***

*年*月*日

（二）个人简历

个人简历是自己生活、学习、工作、经历、成绩的概括集锦。个人简历的真正目的是为了用人单位全面了解自己，从而为自己创造面试的机会，最终达到就业的目的。

个人简历一般有三种形式：表格式、时间顺序式、学习工作经历式。表格式是用表格的形式列出自己的基本情况和学习、工作的经历，使人一目了然；时间顺序式是按年月顺序，列出自己的学习、工作经历，条理清楚；学习工作经历式是根据需要有选择列出自己的学习、工作经历，充分表现自己的技能、品德。对于即将毕业的大学生来说，采用表格式和时间顺序式最好。

个人简历一般应包括以下几个方面的内容：

1. 基本情况

基本情况包括姓名、性别、出生日期和联系方式等。很多学生在简历的最上

端写上“个人简历”四个字，这样一方面显得求职者非常没有自信，另一方面也浪费了用人单位寻找姓名的时间。因此，大家在写简历时最好能够开宗明义：在最上面写上自己的名字，而且还要加重、突出。如果求职者的五官、气质不错，那就可以附上一张自己认为最满意的照片，否则，就不必附上了。至于性别问题，如果附上照片了，就不用再写了。关于联系方式，要尽可能将地址、E-mail 和电话写得清楚、详细，这样便于用人单位联络。

2. 求职目标

求职目标是简历中非常重要的部分。很多同学在写简历时，根本没有求职目标，让用人单位感觉就是一个全才，无所不能。求职目标，就像人生的目标，就像大海中航船的灯塔，就像子弹射击的靶子，如果缺乏目标，人生就失去方向，简历就失去意义。所以，大家在写简历时，一定要在简历的上面注上求职目标。当然，求职目标范围一定要明确，不能把不相关的职位放到一起，例如：如果希望应聘营销经理，那么最好不要把应聘财务和金融方面的职位也列在上面，如果确实也想应聘财务、金融方面的职务，那么最好是另外准备一份简历。

3. 核心优势

如果说求职目标是靶子的话，那么核心优势就是子弹，要想百发百中，子弹不仅质量要好，而且要瞄向准。所以，当大家写完求职目标后，就应该向企业简要说明为何要雇用你而不是别人，也就是要展现你的核心优势。在写核心优势时，要尽量向着求职目标靠拢。大家可从为人处世、学习能力、工作能力等方面来展开，无关的内容不要描述。很多毕业生希望应聘总裁助理职位，那么在核心优势中，你必须着力凸显你能胜任做总裁助理的才能和优势，比如尽可能展现你的组织能力、沟通能力，以及具备处理不同领导之间关系的能力等，这样才能让企业发现你的与众不同之处。

一份简历中，最重要的部分就是求职目标和核心优势，企业往往看完核心优势后，就能决定求职者能否胜任工作。下面是证明自己的核心优势所必备的内容。

4. 教育背景

教育背景是自己学习能力的体现，它能够证明自己核心优势中的学习能力，具备了这种能力，也就具备了某些知识和某些素质。当然，一般大公司看的是“素质”，小公司看的是“技能”。如果要想换专业，应尽量在简历中描述自己的素

质，而不是技能。

5. 实践经历

这部分能够体现自己的工作能力，所以尽量要多写些，包括校内的实践，校外的实习，工作的职责范围及工作成果等，务必要描述清楚。当然，经历比较多时，要把最新的内容放在上面，重要的放在重要的位置，这样让用人单位感觉你的能力越来越强。顺便提一句，外企是比较喜欢有项目工作经验的应聘者的，如果有的话，那么尽量要着重突出。

6. 获得奖励

写奖励要适度，不要一股脑儿全部罗列上去，要分类和突出重点。例如有一个学生，在大学3年中，共得到了34个证书，能力非常强。他把所有的证书都列到简历中了，其实这样完全没有必要，因为很多证书就是同类的，并且有些证书相互之间有包含的作用，例如：四级考了优秀，六级也得了优秀，就没有必要附上四级证书了。

7. 其他

个人特长及爱好、其他技能、推荐信、专业团体、著述和证明人等。个人特长、技能等，如果表达得当，可以起到锦上添花的作用，增加求职者的求职砝码。而推荐信更为重要，能够起到“贴金”的作用，如果学校领导、教授或者社会高层人士为求职者写推荐信，分量将会大大增加。

二、求职形象准备

求职形象是为了配合求职者的身份。面试时，合乎自身形象的着装会给人以干净利落、有专业精神的印象，男生应显得干练大方，女生应显得庄重俏丽。不能在面试时穿T恤、牛仔裤、运动鞋，一副随随便便的样子。在面试前，面试者应对自己进行全方位的包装，以求以最佳的形象去面对考官。

(一) 发式

男性的头发比较好对付，因为可供男性选择的发型不多。如果使用发胶，需要注意临出发前，一定要用梳子把固结成绺的头发梳开。如果男性面试者想简简单单理个发就行了，那他最好回忆一下，刚理过发后，是不是每次你都有点儿羞于上街？如果是，那就应该早几天理发。

女性的头发最忌讳的一点，是有着太多的头饰。在面试这样的场合，大方自

然才是真。所以，不要弄什么“爆炸式”的发型，这种膨胀着的带有威胁意味的头发，会使面试官对你有着本能的排斥；高挽的头髻也不可取，它会让面试官倾向于以家庭型女性来评判，这无疑是对你求职的否定；披肩的长发已渐渐被接受，但应稍加约束一下，不要让它太随意。



(二) 着装

一般而言，面试官评判面试者服装的标准是：协调中显示着人的气质与风度；稳重中透露出人的可信赖程度；独特中彰显着人的个性。

服饰的最高境界是自然协调，如果你的衣着首先与你自己的个性、品味不协调的话，就很难与面试的气氛相一致。面试的着装是要郑重一点，但也不必为此而改变你在日常中一贯的形象。比如，如果你从来不穿西装，大可不必为了面试而开创自己的一个新记录。要学会从过去你的无数形象中选择与面试相匹配的服装。要相信自己的审美能力和身旁众多“参谋”的审美能力。



(三) 面部妆容

面试中，脸部的化妆一定要淡而自然。因为一脸浓妆无异于在向面试官诉说着：“我没有自信，所以我要掩饰我的本来面目”。

在面试中，尤其拒绝浓妆，因为它使人的脸部不自然，它破坏了人脸上的表情，而一张脸最生动的地方就在于它细微生动感人的情绪表达。不要让面试官必须先努力看透厚厚的化妆，才能捕捉到你的表情。

面试前最好略略将面颊修饰打扮一下，让自己看上去健康、精神焕发就已足够。



(四) 饰物尽量少

首饰尽量少戴。应避免像吉卜赛人一样几个手指都戴戒指。拇指戒指不能为人接受。耳环应当小巧且不引人注目。为了使你感到舒适，注意力集中，戴的耳环不要过长，以免发出叮当的声响或者触及脖颈，甚至挂到衣服上。朴实无华的项链就挺好，但别戴假珍珠或华丽的人造珠宝。令人喜爱的手镯是完全可以接受的，但镯子上的小饰物应当避免，其他刻有你名字首字母的首饰也应避免。面试时一定不要戴脚镯。总之，戴首饰的重要原则是：少则美。



三、求职面试准备

在整个应聘过程中，面试无疑是最具有决定性意义的一环。同时，面试也是求职者全面展示自身素质、能力、品质的最好时机。面试发挥出色，可以弥补先前笔试或是其他条件如学历、专业上的一些不足。不同招聘单位面试过程有很大不同，所考察内容的侧重点也有很大差异。我们一方面提倡求职者有针对性地作一些准备；另一方面，提倡求职者真实地表现自己，而不是把自己“扮演”成招聘单位“想要”的人。

(一) 面试前准备

1. 面试的目的

向面试官证明你能胜任这份工作；了解该组织/公司及职位的条件、要求等。判断自己是否真想在那里工作。面试是一个双向选择的过程。虽然你不能控制面试，但可以控制会谈的内容。

2. 面试形式

(1) 一对一面试

最常见的面试形式是一个面试官面试一个申请者。有时，这是几轮面试中的初试。第二轮和第三轮面试通常会有若干面试官。

(2) 团体面试

团体面试分为普通团体面试和竞争性的团体面试。

普通团体面试目的在于向应聘者提供大量关于公司和职位的信息。这种形式节省时间，也可保证每个人了解基本的事实。这个过程的下一步通常是个人面试。

竞争性的团体面试是许多应聘者同时被一个或更多面试官面试。面试官通过这种方式的面试，通常想了解你与团队互动的情况，每个应聘者在团队中的角色如何，谁会在团队中以领导身份出现等。考虑周到、机智表现很重要，但是不要独占会谈场面。

无论哪种团体面试，虽然与问你问题的人保持良好的眼神接触是重要的，但也需要定期看看其他在场的人，以便你的答案把他们也包括进去。记住你是在一个团队当中，尝试记住每个人的名字，在面试过程中的某些时候使用他或她的名字。

(3) 结构化面试

这种方式的目的旨在去除偏见，帮助雇主做出客观的决定。所有的应聘者都被问相同的问题，便于雇主评价应聘者。如果在面试结束时，你还没有传达出重要的信息，当被问及你是否有其他问题或者有没有其他事情时，别忘了抓住这个机会呈现你的重要资质。

(4) 半结构化面试

在半结构化面试中，你有很好的机会传达信息，因为只有很少的预先决定好的问题。然而，你需要很好的准备，而且要知道你想表达的重点。

除此之外，还有电话面试、视频面试等，以上都是最常见的一些面试形式。总体来看，现在的招聘流程正逐渐趋向于复杂化和系统化。

3. 面试的准备

(1) 要尽可能多地了解有关公司/组织及职位的情况（如，公司文化、管理、发展前景、主要业务和产品、分布、在业内的地位竞争对手）。做好准备工作，

这一点至关重要。

(2) 准备好要问的问题。

(3) 准备好所有的相关证明材料。

4. 明确自己对该公司所能做的贡献。

5. 要准时，预留出充足的交通时间。

比预定时间提前一点到达，比如 15 分钟，这样可以有时间整理你的思路。

利用这段时间观察公司的工作环境。

6. 礼仪准备。衣着要得体，通常面试者的服装应较正式，以与你希望应聘的职位相匹配为宜；不要用气味太浓的香水和化妆品；不要戴太多的饰物（连眼镜在内不要超过三件）；检查手机是否关机或设置到了静音状态。

7. 深呼吸的方式可以帮助你放松下来，消除紧张情绪。面试之前睡个好觉。

(二) 面试中应对

1. 面试官的提问

不用担心在面试过程中会紧张——这很正常，而且适当的紧张可以帮助你有很好的表现。只要你具有合适的资格，并且对这个职位感兴趣，面试官就会录用你。许多面试官会以一些“小谈话”作为面试的开始来帮助你放松。看起来好像与工作无关，但这也是评估你的一部分。利用这开始的几分钟表现你积极的态度。

接下来，面试官向你提问题，以此来决定你是否合适。要对面试官可能提出的问题有所了解，这样你就可以提前准备答案。想一想面试官为何要提出这个问题，什么是雇主真正想知道的。下列是雇主可能问到的典型问题：

(1) 向我介绍一下你自己；

(2) 请谈谈你的职业目标；

(3) 你为什么对我们公司/单位/这个职位感兴趣？

(4) 你为什么认为自己能胜任这份工作？

(5) 你有过与一个特别难打交道的人一起完成某项任务的经历吗？请描述一下。

(6) 你最大的优点是什么？

(7) 你有什么缺点？

2. 你能问的问题

为了补充面试之前收集到的信息，你需要在面试期间问一些其他问题。提前做好好想了解的问题，并事先写好带在身上是明智的。这向面试官说明你为这次面试做了很多准备工作。问题应当与职位有关，并能表现出你的热情和知识。通过提出机智的、经过慎重考虑过的问题，你向雇主表现出你对公司的态度很认真，需要更多的信息。如果在面试时你的问题得到了回答，就不要再重复问这个问题，否则将给别人留下你没有在听的印象。以下问题供你参考：

- (1) 公司对员工有什么样的期望？
- (2) 怎么描述在这个职位工作的典型的一天
- (3) 这个职位一年典型的分配下来的任务是什么？
- (4) 这个职位典型的职业发展路径是什么？
- (5) 这份工作最大的挑战是什么？
- (6) 公司对未来的规划是什么？
- (7) 目前对公司最大的威胁是什么？
- (8) 公司最大的机会是什么/在哪里？
- (9) 我从公司的网站上了解到（如公司的文化是）……您能否再跟我详细谈谈这方面的情况。

有些问题，如薪水之类的话题，不适合在此时间，除非对方首先提起，应当留到你足够把握获得该职位时再谈。

3. 言语和非言语沟通

在面试过程中，要热情积极地回应。当你回答问题、谈论过去和现在的活动时，要通过你的措辞和身体语言（如：兴奋的语调、稍稍向前倾斜、点头表示同意）传达出你的激情和活力。保持眼神接触很重要，不这么做的话，说明你缺乏自信或者让雇主认为你不够坦率。

保持一个舒适的坐姿，不要懒散。不要把任何东西放在你的膝盖上或者放在手里，因为这样会限制你自然的身体动作，甚至会无意识地把玩它。把你的笔记本、笔和公文包放在你椅子附近的地方，需要的时候随时可拿到。

明确而简洁地回答问题，但要注意提供充足的细节，以使面试官能评价你的资历。当面试官不得不听一些冗长而散漫的回答时，他们会感觉很不舒服。在讲话之前先想想。为了组织好你的思想，在谈话之前停顿一下是可以接受的。避免

“嗯”、“啊”、“你知道”等这样的口头语，或为了留出时间而重复问题。使用商业语言，避免俚语。

提前准备好如何谈论你关心的或会让你觉得不舒服的问题。如果你有什么事不想让面试官询问，你可以让面试官感觉到，也可以讲出来。练习大声回答问题，直到你说话的时候听起来你很自信。

（三）得体结束面试

当要结束面试的时候，以下几点你应当做到：

1. 确定你了解招聘的全过程，例如知道对方在未选择好申请人之前还有面试要进行。
2. 表达你对这个职位的兴趣，感谢对方给你面试的机会。
3. 向面试官要一张名片或者确定你知道面试官的名字、职务和地址，以便你能发送一封感谢信给他，并在你需要跟进面试结果的时候，可以联系到面试官。

（四）面试后致谢

1. 从面试中学习，在每次面试之后可以问问自己：

- （1）我强调的重点中哪些可能会使雇主感兴趣；
- （2）我是否以最好的方式呈现了自己的资格并且举出适当的例子作为证据；
- （3）我是否清楚地解释了自己的个人目标、兴趣和愿望；
- （4）我有没有漏掉推销自己的机会，以展示自己可以为公司作很多贡献；
- （5）我说话是否太多或者太少；
- （6）我是否太紧张、过分被动或主动；
- （7）我又没有通过面试获得足够的信息来帮助自己做出决策；
- （8）我可以为自己下一次面试做出什么改变；

2. 感谢信

面试结束后的 24 小时内发一封感谢信给每一位在面试中与你交谈的人，表示感谢并再次强调自己对工作的热情和自己的长处。同时，写信给向你提供工作消息的关系联络人，或把你推荐给其他联络人的关系人、同意你把他们作为推荐人的人表达你的谢意。此外，在申请工作被拒绝和自己想退出申请的情况下，也应当写信向相关的人表示感谢，以此保持与这些人的联系，让他们了解你的状况，并保持对你的支持。



活动训练

1. 找出求职信的不足。

尊敬的领导：

您好！我在××日报上看到贵公司招聘文秘的信息，我是××职业技术学院涉外秘书专业的应届毕业生，学习成绩不错，多次获得各种学习奖励。贵公司是一家非常有发展前景的单位，恳请您给予我这个机会，将不胜感激！相信我不会让您失望的！给我一个机会，还您一个惊喜！

随信附上我的个人简历，请您查询，谢谢！打扰之处，还望见谅！

祝工作顺利！

×××

2010年11月12日

2. 请快速阅读关于你所扮演角色的描述，然后认真思考你怎样去扮演那个角色。你将与其他两个人合作，因为你们三个角色的行为是互相影响的。进入角色前，请不要和其他两个应试者讨论即席表演的事。请运用想象使表演持续10分钟。

角色一：图书推销员

你是个大三的学生，你想多挣点钱自己养活自己，一直不让家里寄钱。这个月内你要尽可能多地卖出手头上的图书，否则就将发生“经济危机”。你刚才在党委办公室推销，办公室主任任凭你怎样介绍书的内容，他就是不肯买。现在你正进入人事科。

角色二：人事科科长

你是人事科的科长，刚才你已注意到一位年轻人似乎在隔壁的党委办公室推销书，你现在正急于拟定一个人事考核计划，需要参考有关资料。你想买一些参考资料，但又怕上当受骗，你知道党办主任走过来的目的。你一直很反感别人觉得你没有主见。

角色三：党委办公室主任

你认为大学生推销书是“不务正业”，只想自己多挣点钱。他们只是想一个劲儿地说服别人买他的书，而根本不考虑买书人的意愿与实际用途。因此你对大学生推销书的行为感到很恼火。你现在注意到那位大学生走进了人事科的办公室，你意识到这位大学生马上会利用你同事想买书的心理推销成功。你决定去人事科阻挠那个推销员，但又意识到你的行为过于明显会使人事科长不高兴，认为你的好意是多余的，并产生你认为他无能的错觉。

测评要素：①角色认知能力；②决策能力；③人际交往能力；④应变能力；⑤情绪控制能力；⑥言语表达能力。

角色扮演要点：

角色一：①对人事科科长尽量诚恳而有礼貌；②避免党办情形的再度发生，注意强求意识不要太浓；③防止党办主任的不良干扰。

角色二：①应尽量鉴别好书的内容，看其实用价值如何；②最好在党办主任说话劝阻前作出买还是不买的决定；③党办主任一旦开口，你又想买则应表明你的观点，说该书不适合党办是正确的，但对你还是颇有用的。

角色三：①装着不是故意来阻挠大学生的；②委婉表述你的意见；③掌握火候，注意不要惹恼了人事科科长和大学生。

3. 如果面试中，你碰到以下问题，你将如何回答（单位背景可以自己虚拟）？

- (1) 你的理想工作是什么？
- (2) 如果不做自己的专业，你将如何对待？
- (3) 你的学习成绩在班里是什么位置？
- (4) 如何看待社会工作对学习的影响？
- (5) 与其他应聘者比较，你的优势在哪里？
- (6) 在学校安排的实习中，你发现专业上的什么问题？
- (7) 你是否抽烟、喝酒？
- (8) 你是否吃苦？是否愿意倒班？出差？
- (9) 你参加过什么样的课外活动？
- (10) 你认为具备什么素质的员工才是好员工？



资源链接

推荐书目

《从无领到白领》

中信出版社

推荐电影

《求职记》

推荐网站

多贝公开课

推荐公众号

Synet 求职

第九单元 职场适应与职业发展



导学案例

初涉职场：从学生到职业人

李佳的高中同学王强是广告设计专业的大学毕业生，到一家广告公司面试，经理问他：“你能接受的月薪是多少？”王强当场怪住了，其实心里早想好了，就是不敢说。说高了，怕对方嫌他大狂；说低了，又怕对方嫌他没志气。后来经理看他设计的作品不错，勉强把他留了下来。

进了设计部，王强的能力得到了体现，作品得到了客户的一致认可。可不敢说话的毛病依然不改，总是担心做错，凡事都要等经理点头后才敢动手。三个月的试用期到了，正好公司接了一个大项目，设计部加班加点完成了设计初稿，王强是主力干将。经理很满意地说：“这个项目我要亲自跟客户面谈，争取一次谈妥。”眼看水到渠成，王强就能顺利转正了。第二天，业务部的小米带着客户来看初稿。不巧经理有事外出，电话也不在服务区。小张怕对方着急就对王强说：“会不你给介绍一下这个设计的创意吧。”王强犹豫了一下说：“还是等经理回来介绍吧。他了解得更全面一些。”其实王强对这个设计创意的来龙去脉都很了解。只是觉得自己是个新人，最好少出风头，多干实事。等了半个多小时，经理还没有回来，客户有些不耐烦了。但王强还是坚持不愿“出风头”。直到下班时，经理才匆匆赶回来。可客户早已怒气冲冲地走了。在了解了事情的来龙去脉后，经理狠狠地把王强训斥了一顿。

第二天，王强亲自登门道歉，可还是没把丢掉的业务抢回来。出了这样的事，王强自然无法继续留在公司，离开后，他给经理写了一封信，委屈地问：“难道我的设计能力不行吗？”经理回信说：“你的设计能力不错，但不敢表现自己，不敢承担责任。平常讨论创意时，你也是听得多，说得少。希望你今后能注意并改正。”



知识导航

一、初入职场

毕业生迈出校园走入职场，就迈出了人生至关重要的一步，开始了从学生到职业人的角色转换。成为职业人，就是要利用自己掌握的知识与技能，为社会创造物质财富和精神财富，与此同时，获得合理的报酬，满足自身的需求。在职场中，两类人才最受用人单位的重视与青睐，也容易在工作岗位上干出成绩，即通才与专才。

通才，是指掌握多个领域的知识与技能，能适应多个工作岗位不同的要求，在工作单位能发挥多方面的作用。专才，是指在某一方面有出类拔萃的知识与技能，能在该领域的工作中独当一面，发挥重要的作用。不论是通才还是专才，走上工作岗位后都要对自己在职场的角色有清晰的认识，逐步完成向职业人这一全新角色的转变，进而确定自己在工作岗位上的准确定位。

初入职场，毕业生没有太多的工作经验，无论在校期间各方面取得过多好的成绩，都需要从头做起、从零开始。在参加工作之初，就应该对职场和校园的不同之处有清醒的认识。与校园相比，职场的人际关系更加复杂，利益基础以合作共赢为主，又暗含博弈与竞争，整个工作目标着眼于商业利益，考核指标主要以团队取得的业绩为主。除了面临职业环境的变化之外，毕业生还要完成从学生到职业人的转变。这两者存在着巨大的差异，在任务、权利、思维、立场等多方面有很大的区别。毕业生参加工作后，就要树立角色意识，主动转变自己的思想，对自己的职责有清晰的理解。

即将离开校园，定向工作岗位的大学毕业生，最关心的莫过于怎样才能顺利地新的工作岗位上干出一番事业；最需要的莫过于怎样更充分地认识自我和积极地适应社会，从而尽快完成从学生角色到职业角色的转换，树立良好的职业形象，建立和谐的人际关系，迈好事业的第一步，为日后的发展奠定良好的基础。

大学毕业生从学校步入社会，从学生转变为社会职业人员，要完成学生角色向社会角色的转变。顺利完成转变，尽可能缩短转变过程的时间，是适应职业环境的关键。大学生对学生角色的行为规范十分熟悉，但对社会职业人员的角色要求却比较陌生。两者相比，显然有许多不同，而后者的要求更高。不同之处主要表现在社会活动方式、社会责任、独立性要求等方面。因此，每一个即将就业的大学生，必须对这种社会角色的转变有较清楚的了解和认识，以便在校期间有针

对性地做好准备。

大学生大多处在 18-24 岁这一年龄阶段，是人生中增长知识、发展智力、求学成才的关键阶段。大学生的中心任务是努力学习以专业知识为主的多方面知识，培养以专业能力为主的各种能力。因此，这是一个接受教育、储备知识、培养能力的重要阶段。另外，由于大学生以学习为主，经济上主要依靠家庭，所以，可以这样界定学生角色：在让会教育环境的保证下和家庭经济的资助下，学习知识，培养能力，全面提高自身素质，努力使自己成长为社会的合格人才。

职业角色的个性表现得非常具体，但是千差万别的职业角色却有其共性的抽象：职业角色扮演者具有自己的社会职位和一定职权，相应的职业规范，一定的基础知识和业务能力，履行一定的义务，经济独立。因此，可以这样定义职业角色，在某一职位上，以特定的身份，依靠自身知识和能力并按照一定的规范具体地开展工作，在行使职权、履行义务、为社会作出贡献的同时取得相应的报酬。

综上所述，学生角色与职业角色的不同在于：一个是受教育，掌握本领，接受经济供给和资助，逐步完善自己；一个是用自己掌握的本领，通过具体的工作为社会付出，以自己的行为承担责任，并取得相应的报酬。

二、职场适应常见的问题

大学生在从学生角色向职业角色转换的过程中，往往会面临着新旧角色的冲突。有些人由于受到职业因素、家庭因素尤其是自身认知能力、人格心理发展、意志品质以及情绪情感等因素的影响，不能正确认识角色转换的实质，或者在角色转换中不能持之以恒，于是在从学生角色到职业角色的转换过程中容易出现以下问题。

1. 角色意识不强

产生这种障碍的一个重要原因是对学生角色的依恋心理。多年的学生生活所养成的学习、生活和思维方式一时不容易改变，而对自己所担任的社会角色认识不清，不知道自己在职业生活中应履行怎样的权利和义务，应遵循怎样的职业规范，应体现怎样与自己身份相符的言行举止、穿着打扮等社会行为模式。与那些角色意识较强的人相比，他们缺乏职业归属感，不能产生对自己所从事职业的热爱之情，从而不能在工作中激发自己的创新潜能，高效率地完成工作任务，创造较好的工作业绩。

【案例分享】

小吴从某知名大学会计系毕业后，进了厦门的一家公司。与她同时进公司的同事要么学历没她高，要么学的专业没她好，使她产生了较强的优越感。当领导要她从最基础的工作做起时，她觉得以她的条件，实在是大材小用了。一次，在计算效益时，她把一笔投资存款的利息重复计算了两次，虽然最后没有造成实际损失，但整个公司的财务计划却被全部打乱了。事后，小吴也很不在乎，觉得就像做错了一道数学题，改过来，下次注意就是了。可这种态度让主管很不放心，以后有什么重要的工作，总找借口把她“晾”在外面，难得让她参与了。

2. 实践经验欠佳

许多刚走上工作岗位的大学毕业生会发现自己十几年寒窗苦读的书本知识在实际工作中很少运用，这与上学期间缺乏社会实践和动手能力培养有很大关系，由此也会让初入职场的大学生产生很多矛盾与不适。大学毕业生带着对未来的无限憧憬从校园走向社会，突然发现，现实不仅需要具备专业理论知识，还需要有较强的实践经验。这种情况下，遇到一些问题往往会手足无措，从而产生自卑心理；眼高手低，只想做高层次工作；看不起基层工作和基层工作人员；手忙脚乱，不同于单纯的校园学习生活，工作环境中，要求职员要有“三头六臂”，通常会是一个小时内需要处理多项事务，这就考验一个人的统筹协调能力，而刚毕业的大学生就多多少少会有些力不从心。

3. 人际关系障碍

在校园中，老师和同学之间会形成一个相对稳定、互帮互助的群体，同学之间以这个群体为纽带，共同学习和生活，构成了大学生的主要社会关系。毕业以后，身份的变更使他们的交往范围和交往方式发生了变化，人际关系变得复杂而多样，这种变化使他们在短时间内往往有离群之感，有的甚至较长时间不能适应，形成“交往真空”，特别一些性格内向的毕业生更是显得无所适从。

4. 工作作风浮躁

在角色转变的过程中，很多大学生受社会情境、相互攀比心理影响表现出内心焦虑、情绪浮躁、情绪不稳，这山看着那山高，不能深入工作内部了解工作性质、工作职责以及工作技巧，反而认为职位设置不合理，没有适合自己的职位，不沉下心来投入工作，无法融入部门和单位。

【职场故事】

2010年7月，重庆理念科技产业有限公司招聘了21名大学生。让人始料未及的是，在随后不到4个月的时间里，该公司陆续开除了其中的20名本科生，仅仅留下了一名大专生。据该公司反映，这些大学生被开除的主要原因是他们的自身素质和道德修养不能胜任公司的人才需求。

第一批被公司除名的是两名来自某重点大学的计算机高才生。他们在第一次与客户谈完生意后，将价值3万多元的设备遗忘在出租车上。面对经理的批评，两人却振振有词地说：“对不起，我们是刚毕业的学生。学生犯错是常事儿，你就多包涵吧。”两人终因修养不够、“言多语失”而被开除。据了解，其余十几名本科毕业的学生被开除的主要原因也是与个人修养存在缺失有关。第三个被公司“扫地出门”的是一名本科毕业的女学生，喜欢睡懒觉，上班经常迟到，还在工作时间上网聊天，经多次警告仍置若罔闻，最终被公司开除。就这样，3个多月下束，20名本科生全都离开了公司。而唯一没有被“炒掉”的“幸运儿”是一位女大专生。“我只是比别人更清楚，自己比别人少了什么东西。我虽然没有很高的文凭，但是我觉得细微之处见匠心，尤其是在和客户面对面接触的时候，可能会因为你的一个眼神，或者是你的微笑不到位，就让人觉得心里不舒服。这种不舒服如果转变成一种对立的话，势必影响到工作，对公司的业务发展也可能有很大的甚至是负面的影响。”

启示：有些大学生在刚跨入社会时，其角色转化、人际关系、思想认识等都可能存在一些问题。这件事可以给大学生们提个醒，从进入大学的第一天到面对自己的第一份工作，大学生在注重调整自己知识结构的同时，也应该注重自己的道德修养，把握好处事分寸，从各方面提高自己的综合素质。大学生在求职时，要得到用人单位的认可，修养和学识缺一不可。做任何事情的前提应该是首先学会做人。

三、角色转换的途径和方法

即将进入职场的毕业生最希望了解的莫过于怎样才能尽快更好的进入职业角色中。只有当顺利地从小学生角色转换到职业角色中，才能真正胜任工作，开始自己的职业生涯旅途。

1. 从心态上改变

首先，要从个体意识到团队合作意识进行改变。在学校，大学生主要以个体为主进行学习和探索，而职业人在工作中则大部分以团队合作为主，而团队合作往往是非常重要的，就需要我们从心态上改变自己。因此，大学生在学校应该抓住团队合作的机会，积极参加各种团队实践活动，比如国家及省市的创业设计大赛、学校的春、秋季的运动会，寒暑假的社会实践活动，日常的素质拓展活动等。通过大量课余活动来培养团队合作意识和能力。其次，要以平和的心态应对工作生活。生活工作并不是一帆风顺，往往充满曲折。马克思也说，事物发展具有曲折性。当职业人面对老板尖锐的批评，同事的激烈竞争，工作的复杂烦琐以及家庭生活的巨大压力时，需要有一颗平常心。当遇到挫折时，不要气馁，当成功时，不要骄傲，坚持把工作做好，不要让情绪影响工作生活，做到锐气藏于胸，和气露于面，才气现于行，高调做事，低调做人。

2. 从行为上的改变

既然步入了职场，就已经从一个学生转换成了一个社会人，原来的许多生活习惯都得做调整。如果在学校的时候喜欢睡懒觉，经常上课迟到，也许不会带来什么严重的后果。可是在走上工作岗位，可能不习惯一些制度、做法，这时，千万不要用习惯去改变环境，而是要学会入乡随俗，适应新的环境，做事要积极主动有耐心。否则，一次不当或失误都有可能给单位或你带来不可预测的后果。由此而产生的困惑、不解会有一种失落感，感觉工作处处不如意、事事不顺心。

3. 从工作方法上改变

初出校门的毕业生容易将事情看得简单理想化，工作总是踏不上“乐点”，不能适应新环境，大多与事先对新岗位估计不足、不切实际和缺少实际经验有关，从而造成在初入职场时就走了不少弯路和遭遇挫折。走上工作岗位首先要明确自己的职业角色，即了解“我该做什么”，其实就是要了解岗位的具体工作内容；接下来，就是“怎么做”和“怎么做好”的问题。一个职业人士在工作中会遇到各种细细碎碎的事情，在这个过程中必须分清哪些是重要的，哪些是次要的，养成一种良好的工作秩序和习惯。学生在学校比较注重的是学习理论知识，生活节奏、为人处事简单明了；步入职场是真枪实弹的实践行为，更注重的是动手能力、方式方法和经验积累。因此，应届毕业生要投入到再学习中，通过不断学习、吸收和提升，一定会快速地成长为真正的职业人士。

4. 明确工作岗位，做好本职工作

不同的工作岗位，有不同的岗位职责。岗位职责，是某一岗位的职务所决定的职权范围以及相应需承担的责任。规范的岗位职责包括：部门名称、直接上级、下属部门、部门性质、管理权限、管理职能、主要职责等。明确岗位职责，可以规范工作流程，提高工作效率。减少工作中出现的摩擦、推诿与事故，有着十分重要的意义。毕业生初入职场，更应该明确自己的岗位职责，认真履行自己的职权，做好本职工作。岗前培训对于新员工是非常重要的，主要包括介绍单位的成长历程、企业文化、发展理念、机构设置、规章制度、工作流程等多方面内容，是了解工作单位的整体状况和具体岗位职责的最佳途径，有利于新员工尽快进入工作角色。

四、提升职业适应力的方法

对职业环境的适应，主要是指对生产过程、岗位职责、工作制度、人际环境、生活习惯等方面的适应。每个刚踏上新工作岗位的青年学生都要经历从不适应到适应的心理过程，这一过程实际上是青年社会化不可跨越的必经阶段，对今后的发展与成才将产生重要影响。所以每个人，尤其是刚刚毕业的青年学生必须认真地对待职业适应问题。提升职业适应力，相应地要求大学生注重对于职业适应力的自我培养。同时，学校和社会作为培养学生职业适应能力的重要场所，对大学生毕业后对工作岗位的适应性起着重要的作用。

一是正确认识自我。最早的职业选择理论是“特性—因素”理论(帕森斯、威廉姆逊)，帕氏提出，把自我分析、工作分析和通过科学咨询进行匹配，作为一个人进行职业选择决策的基础，即：第一，应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特性；第二，成功的条件及所需知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足、补偿、机会和前途；第三，上述两条件的平衡。大学生应该按上述的三条原则，自觉主动地听取就业指导专家的分析与建议，理性、集约地利用信息资源选择最佳职业。

二是培养职业角色适应和竞争意识。大学生在毕业之前积极主动地参加社会实践活动，无疑会为日后就业奠定一定的感性认识基础与实践基础。大学生可以利用多种方式与社会接触，拓宽视野，有计划、有步骤地与社会相触，培养自己对社会的责任感和亲切感，锻炼自己的胆识和技能。这些都是职业环境中非常需

要的素质。如果大学生具有多学科的知识，形成了博专相融的知识与结构，那么需要补充的知识比例大为减小。这样的大学生职业适应力就强，职业竞争力也自然提高。于是树立正确的职业价值观。人们的每一项选择几乎都建立在一定的价值取向基础上，大学生的职业选择作为人生的重要抉择更是如此。但价值取向随着社会的政治、经济、文化的变迁将发生或快或慢的变化。如果价值取向新旧交替过快、碰撞过猛，将会给刚刚就业的大学生带来冲击和不适，大学生需要对此做出积极的反积极的反应。这就需要大学生树立远大的理想观，正确的苦乐观，现实的地位观，客观的待遇观。

三是提升综合能力和素质。职业适应最关键的因素是人的能力结构，它包括工作能力、环境适应能力、接受新事物的能力、工作的创新能力等。人的能力越强，与职业要求相符的程度就越高，职业的适应就越快。所以培养和强化与职业相适应的能力是非常关键的。大学生要善于培养自己根据客观情况变化随机应变的调节能力，保证自己从学校到社会的顺利过渡。

四是提前进行自身的职业生涯规划。应该树立起职业生涯发展观，这是职业生没规划的基础。职业生涯发展观，不仅要是合理的，还要是通过努力能够实现的。大学生尤其是大学毕业生要树立终身的职业生涯发展观，只有这样才能以积极、乐观的心态面对现实，积极准备，把握机遇，不断开拓自己职业发展的新道路。其次，要建立自己的职业锚。大学生有必要通过自我分析和职业实践不断调整对自己的认识，厘清自我所追求的职业价值观，厘清自己选择未来职业所秉持的动机与需要，确立自己选择职业所属的领域，并据此进行关键能力的自我发展，为未来的职业生活适应与发展进行积极的准备。



活动训练

1. 你有哪些知识技能？

对下面的经历进行分析，尽可能全面地列出你所掌握的知识技能，再从中分析挑选出你自己感觉比较精通的和你在工作中应用或希望应用的知识技能，最后排列出对你来说最重从要的五项知识技能：

在学校课程中学到的：如英语、地理等；

在工作（包括兼职和暑假工作）中学到的：如电脑制图等；

从课外培训、辅导班、研讨班学到的：如绘画等；

从专业会议中学到的：如心理学在现代生活中的应用等；

从志愿者工作中学到的：如小动物饲养等；

从爱好、娱乐休闲、社团活动、家庭职责中学到的：如摄影、缝纫等；

通过阅读、看电视、听磁带、请家教等方式学到的：如钢琴演奏，PPT 制作等；

请家人和同学帮助你回忆你在校内外都学习过一些什么专业知识（不管程度如何）。

在小组中，每人轮流说出一样自己具备而别人还没有说过的知识技能。

在盘点了自己现有的知识技能以后，把你的思绪转向未来，想想有哪些知识技能你目前还不具备、但希望自己拥有。可以通过一些什么样的途径来获得这些知识。

我尚不具备但希望拥有的知识技能：

2. 我愿与什么样的人共事？

请列出你愿意与之共事的人的特质，并在小组中讨论，看大家最重视的特质有哪些？

请思考：我符合大家所描述的理想同事吗？我的个性特征会怎样影响到我的生涯发展？

3. 我能做什么？

请同学们拿出一张白纸，并在纸上按照给定的格式填出相应的内容。

例如：

1. 我可以写作，因为我的文字表达能力比较强。
2. 我可以做幼儿园教师，因为我能歌善舞、有爱心、有耐心。

讨论：

每个人所写的内容一样吗？有什么不同？为什么？

说明：写下自己能做的事情，并解释为什么能够做好这件事情，更多地发现自己的优势，更深入地了解自己。在选择工作的时候，应该尽量选择自己擅长的的工作，这样才能发挥自己最大的才能，做到人尽其才。



资源链接

推荐书目

《合适的职业就是最好的事业》

北京联合出版公司

推荐电影

《亲密敌人》

推荐网站

知乎

推荐公众号

励课堂 V

附录

职业生涯发展理论

一、人格特性与职业因素匹配理论

1909年帕森斯在《职业选择》一书中详尽地叙述了系统职业指导的指导思想和技术，主要概括了职业指导的三个要素：(1)必须清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特性；(2)需要提供职业的知识和信息，即成功的条件及所需知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会和前途；(3)要实现上述两个要素的平衡，即根据自身条件及职业信息恰当地判定职业方向。

继帕森斯之后，一些学者又将其发展成型，成为西方国家最古老而又最经典的一种理论，在职业指导中一直处于主导地位，对世界各国影响较大。

这种理论认为所有的人在发展与成长方面都存在着差异，强调人与人之间存在着个别差异，是建立在差异心理学基础上的。每一个人都具有不同于别人的个性特点，即特性，而这种特性与某种职业因素相关。人的特性又是可以运用科学手段客观地测量的，职业因素也是可以分析的，职业指导就是要解决人的特性与职业因素相适应的问题，达到合理匹配。这种理论通过职业指导者测量与评价被指导者的生理、心理特性以及分析职业对人的要求来帮助被指导者进行分析比较，使之在清楚地了解自己 and 职业因素的基础上做出明智的职业选择。

人格特性与职业因素匹配理论的核心是人与职业的匹配，其理论前提是：(1)每个人都有一系列独特的特性，他们是可以客观而有效地进行测量的；(2)为了取得成功，不同职业需要具备不同特性的人员；(3)选择一种职业是一个相当易行的过程，而且人职匹配是具有可行性的；(4)个人特性与工作要求之间配合得愈紧密，职业成功的可能性就愈大。人格特性与职业因素理论极易操作化。根据此理论，可以把职业选择与职业指导过程分为三个步骤：个人分析、职业分析、人职匹配。个人在了解自己的个人特点和职业要求的基础上，借助于职业指导者的帮助，来选择一项既适合自己特点、又有可能获得的职业。

二、人格类型与职业类型匹配理论

这种理论和模式是由美国著名的职业指导专家约翰·霍兰德创立的。霍兰德于1959年首次提出职业选择的理论，并对人格类型和其相应的职业环境进行了

划分。经过几十年的研究，他和他的助手形成了一套系统的职业指导理论与模式。

主要包括人格与职业类型的划分、职业分类、类型鉴定表等。霍兰德在 1971 年提出了具有广泛社会影响的职业性向理论。他认为，每个人的人格都能主要地划分为某种类型，具有某种类型人格的人，便会对相应的职业类型中的工作或学习发生兴趣。包括价值观、动机和需要等构成的职业性向是决定一个人选择何种职业的一个重要因素。霍兰德基于自己对职业性向测试的研究，归纳了六种基本的职业性向(如图)：

霍兰德的职业性向理论的实质在于工作者的职业性向与职业类型相适应。霍兰德认为，同一类型的工作者与同一类型的职业互相结合，便达到适应状态，这样工作者找到了适宜的职业岗位，其才能与积极性才能得以发挥。然而上述的人格类型与职业关系也并非绝对的一一对应。霍兰德在研究中发现，尽管大多数人的职业性向可以主要地划分为某一类型，但个人又有着广泛的适应能力，其人格类型在某种程度上相近于另外两种人格类型，则也能适应另两种职业类型的工作。

也就是说，某些类型之间存在着较多的相关性，同时每一类型又有种极为相斥的职业环境类型。比如，人的职业性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和研究性向这三种性向的。霍兰德认为，这些性向越相似或相容性越强，则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，霍兰德用一个正六边形描述了六种人格类型的相应职业。

可以看到，此图形一共有六个角，每一个角代表一个职业性向。根据霍兰德的研究，图中的某两种性向是相邻的话，那么他或她将会很容易选定一种职业。然而，如果此人的性向是相互对立的(比如同时具有实际型和社会型)，那么他在进行职业选择时将会面临较多的犹豫不决的情况，这是因为他的多种兴趣将驱使他在多种十分不同的职业之间去进行选择。

三、职业锚理论

“职业锚”是由美国著名组织行为学家埃德加·施恩教授首次提出的。他认为，职业规划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地与职业有关的自我概念。随着人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占

主要地位的职业锚。施恩对“职业锚”的定义是：“指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。

职业锚实际上是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、需要、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。它实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，它反映出了个人的职业价值观和潜在的才能。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后，就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据他在麻省理工学院的研究指出，要想对职业锚提前进行预测是很困难的，这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的，它实际上是一个不断探索过程所产生的动态结果。施恩根据自己对麻省理工学院毕业生的研究，提出了五种职业锚，自1992年以后，麻省理工管理学院将职业锚拓展为八种锚位。

一个人的所有工作经历、兴趣、资质、性向等集合而成为他的“职业锚”。它告诉此人，到底什么才是最重要的。在人生的进程中，梳理自己的职业经历，明确自己的职业定位，就可以让自己少走弯路，大步迈向成功。

四、职业发展阶段理论

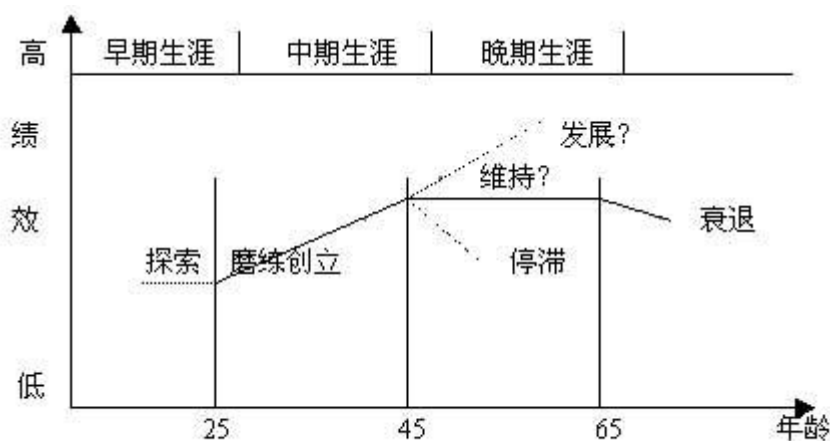
职业生涯阶段的划分是职业生涯规划的一个重要内容，它是指个人职业生涯中具有各种不同特征的时期。我们可以把这些不同的时期分为连续的几个阶段，每个阶段都有自己的特征和相应的职业发展任务，因此在不同的职业生涯发展阶段有不同的职业方式和内容。对于职业生涯阶段的划分，不同的专家学者有不同的见解，如职业生涯发展专家休普将人生职业生涯划分为四个阶段，即试探阶段(25岁以前)、创立阶段(25~45岁)、维持阶段(45~65岁)和衰退阶段(65岁以上)。在维持阶段又可分为成长与停滞状态，有的在此时期继续成长，有的在此时期停滞不前。这两种阶段模型可以用下图加以描述：

从上图中可以看出，职业的选择是一个发展的过程。在这个过程中，每一个步骤都与前后步骤有着密切的联系，共同决定着未来职业的发展趋向。同时，人是作为一种生物存在着的，他有着自己独特的生命特征，因此职业选择的趋向必须依赖于个人的年龄和发展，不同年龄和发展阶段的特征都与职业生涯的选择和发展是一种相互依赖、相互作用的过程。每个人都是作为不同的个体存在的，不

同的个体之间的个性、能力、兴趣不同，当他们即使是面对同一环境时所获得的现实机会也是有很大差异的，因此，当一个人在做出职业选择的时候就必须在个体特征和现实机会之间取得平衡。

另一种最有代表性的划分方式是由美国著名的职业管理专家萨帕提出的五分法。萨帕经过二十多年的大量实验研究，提出了人一生的完整的职业发展阶段模式，这是他对职业发展研究的最主要的贡献，也是其理论最有影响的部分。萨帕的职业发展理论从人的终生发展角度出发，把整个人生分为成长阶段、探索阶段、立业与发展阶段、维持阶段和衰退阶段，并介绍了各个阶段的发展特点。

从职业生涯阶段模型中可以知道，大学生时代正处在职业生涯的探索段。而探索阶段又包括三个时期：①尝试期(15-17岁)，个人对需要、兴趣、能力、价值观以及就业机会等因素都有所考虑，并通过幻想、讨论、课外工作等方式进行择业的尝试性选择，鉴定出可能的合适的工作领域和工作层次。这一时期的主要任务是明确一种职业偏好。②过渡期(18-21岁)，个人进入劳动力市场或专门的培训机构，更多地考虑现实并试图补充对自我认知的看法。该时期的发展任务是明确一种职业倾向。③试验和初步承诺期(22-25岁)，个人已经发现了一个大体上合适的职业，开始从事第一份工作并试图把它作为可能的终身职业，在这个时期，承诺仍是暂时的，如果第一份工作不合适，个人可以重新进行选择，这是确定并实现某种职业倾向的过程。该时期的任务包括：实现一种职业倾向，发展一种现实的自我认知，了解更多的机会。



图：职业生涯阶段模型

依据这一结论，大学时代应该跨越了过度期和初步试验承诺期两个时期。在这两个时期，大学生的个体能力迅速提高，职业兴趣趋于稳定，逐步形成了对未

来职业生涯的预期；事实上在初步试验承诺期，许多学生往往需要就自己的未来职业生涯做出关键性的决策。因此，大学生就业指导的主要工作在于学生职业兴趣的培养和职业生涯教育，引导学生了解和尝试现实社会中的各种职业，积累一定的社会工作经验，帮助学生在未来较短时间内实现个体人力资本、兴趣和职业的匹配。

五、心理需求论和心理动力论

随着人本主义心理学的兴起，职业指导理论对于个体需求、职业观在择业中的作用，早期经验和择业动机对于职业选择和职业成功的影响等心理因素逐步重视起来，由此而衍生出了心理需求论和心理动力论。尽管心理需求论和心理动力论在具体方法上有所不同，二者均将“职业满足”而非“胜任”确定为人职匹配的目标。

1. 心理需求论

由美国职业指导专家罗伊 (AnneRoe) 提出来的心理需求论，旨在分析不同层次的心理满足或者心理挫折经验对个体职业选择的影响情况。罗伊指出，个体在儿童早期基本需求获得满足或受到挫折的经验在很大程度上决定了人格的发展，而这些经验又受家庭文化背景的影响，因此需求论又可称为“养育关系论”。心理需求论着重强调早期的经验，认为父母的养育方式和亲子互动对于个体需求能否满足、确定职业类型及在职业领域中可能达到的水平有重要的影响。同时又认为个体内在需求的满足以及满足其需求的能力是通过职业选择来实现的。综上所述，就业指导的目标就是帮助个体明确自己的需要，赋予满足其需要的技术，并协助解决需要发展中的各种问题。

2. 心理动力论

美国心理学家鲍丁 (Bordin)、施加 (Segai)、纳奇曼 (Nachmalin) 等人着重强调个人内在动力和需要在个人职业选择过程中的重要性，总结出了心理动力论。与强调家庭教育方式对人选择职业的影响的心理需求论不同的是，鲍丁等强调个人内在动力与需要等内在的动态因素对职业选择的重要影响，认为在自由选择的情况下，个体必定选择一种以个体偏好的方式使其获得心理上的满足同时又可以免除焦虑的职业，该驱动力来自于个体基本需要的满足。

由此可见，心理动力论认为职业选择深受个人综合快乐原则与现实原则的影

响。个体对职业的选择，是在人格与冲动的引导下，通过升华作用，并按照能够满足其需要及冲动来完成的。在实际的就业指导中，心理动力论对个体的需要及个体可能因一些心理因素而造成的困扰，特别给予了深入的研究，十分重视个体的自我探索功能。

霍兰德职业兴趣倾向测验

第一部分：您所感兴趣的活动

下面列举了若干种活动，请就这些活动判断你的好恶。喜欢的计 1 分，不喜欢的不计分。

<p>R.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>A.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、 素描/制图或绘画 2、 参加话剧/戏剧 3、 设计家具/布置室内 4、 练习乐器/参加乐队 5、 欣赏音乐或戏剧 6、 看小说/读剧本 7、 从事摄影创作 8、 写诗或吟诗 9、 进艺术（美术/音乐）培训班 10、练习书法
<p>I:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、 读科技图书或杂志 2、 在实验室工作 3、 改良水果品种，培育新的水果 4、 调查了解土和金属等物质的成份 5、 研究自己选择的特殊问题 6、 解算术或数学游戏 7、 物理课 8、 化学课 9、 几何课 10、生物课 	<p>S:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、 或单位组织的正式活动 2、 参加某个社会团体或俱乐部活动 3、 帮助别人解决困难 4、 照顾儿童 5、 出席晚会、联欢会、茶话会 6、 和大家一起出去郊游 7、 想获得关于心理方面的知识 8、 参加讲座会或辩论会 9、 观看或参加体育比赛和运动会 10、结交新朋友

E.	C.
1、 鼓动他人	1、 整理好桌面与房间
2、 卖东西	2、 抄写文件和信件
3、 谈论政治	3、 为领导写报告或公务信函
4、 制定计划、参加会议	4、 检查个人收支情况
5、 以自己的意志影响别人的行为	5、 打字培训班
6、 在社会团体中担任职务	6、 参加算盘、文秘等实务培训
7、 检查与评价别人的工作	7、 参加商业会计培训班
8、 结交名流	8、 参加情报处理培训班
9、 指导有某种目标的团体	9、 整理信件、报告、记录等
10、 参与政治活动	10、 写商业贸易信

第二部分：您所擅长获胜的活动

下面列举若干种活动，请选择你能做或大概能做的计 1 分；从没做过或不擅长的不计分。

R:	A:
1、 能使用电锯/电钻和锉刀等木工工具	1、 能演奏乐器
2、 知道万用电表的使用方法	2、 能参加二部或四部合唱
3、 能够修理自行车或其它机械	3、 独唱或独奏
4、 能够使用电钻订、磨床或缝纫机	4、 扮演剧中角色
5、 能给家具和木制品刷漆	5、 能创作简单的乐曲
6、 能看建筑设计图	6、 会跳舞
7、 能够修理简单的电气用品	7、 能绘画、素描或书法
8、 能修理家具	8、 能雕刻、剪纸或泥塑
9、 能修理收录机	9、 能设计板报、服装或家具
10、 能简单地修理水管	10、 能写一手好文章

I:	S:
1、 懂得真空管或晶体管的作用 2、 能够列举三种蛋白质多的食品 3、 理解铀的裂变 4、 能用计算尺、计算器、对数表 5、 会使用显微镜 6、 能找到三个星座 7、 能独立进行调查研究 8、 能解释简单的化学 9、 能理解人造卫星为什么不落地 10、 经常参加学术的会议	1、 有向各种人说明解释的能力 2、 常参加社会福利活动 3、 能和大家一起友好相处地工作 4、 善于与年长者相处 5、 会邀请人、招待人 6、 能简单易懂地教育儿童 7、 能安排会议等活动顺序 8、 善于体察人心和帮助他人 9、 帮助护理病人和伤员 10、 安排社团组织的各种事务
E:	C:
1、 担任过学生干部并且干得不错 2、 工作上能指导和监督他人 3、 做事充满活力和热情 4、 有效利用自身的做法调动他人 5、 销售能力强 6、 曾作为俱乐部或社团的负责人 7、 向领导提出建议或反映意见 8、 有开创事业的能力 9、 知道怎样成为一个优秀的领导者 10、 健谈善辩	1、 会熟练的打印中文 2、 会用外文打字机或复印机 3、 能快速记笔记和抄写文章 4、 善于整理保管文件和资料 5、 善于从事事务性的工作 6、 会用算盘 7、 能在短时间内分类和处理大量文件 8、 能使用计算机 9、 能搜集数据 10、 善于为自己或集体做财务预算表

第三部分：你所喜欢的职业

下面列举了多种职业，请选择你有兴趣的工作计 1 分，不太喜欢或不关心的工作不计分。

R:		A:	
1、	飞机机械师	1、	乐队指挥
2、	野生动物专家	2、	演奏家
3、	汽车维修工	3、	作家
4、	木匠	4、	摄影家
5、	测量工程师	5、	记者
6、	无线电报务员	6、	画家、书法家
7、	园艺师	7、	歌唱家
8、	长途公共汽车司机	8、	作曲家
9、	电工	9、	电影电视演员
10、	火车司机	10、	电视节目主持人
I:		S:	
1、	气象学或天文学者	1、	街道、工会或妇联干部
2、	生物学者	2、	小学、中学教师
3、	医学实验室的技术人员	3、	精神病医生
4、	人类学者	4、	婚姻介绍所工作人员
5、	动物学者	5、	体育教练
6、	化学者	6、	福利机构负责人
7、	教学者	7、	心理咨询员
8、	科学杂志的编辑或作家	8、	共青团干部
9、	地质学者	9、	导游
10、	物理学者	10、	国家机关工作人员
E:		C:	

1、	厂长	1、	会计师
2、	电视片编制人	2、	银行出纳员
3、	公司经理	3、	税收管理员
4、	销售员	4、	计算机操作员
5、	不动产推销员	5、	簿记人员
6、	广告部长	6、	成本核算员
7、	体育活动主办者	7、	文书档案管理员
8、	销售部长	8、	打字员
9、	个体工商业者	9、	法庭书记员
10、	企业管理咨询人员	10、	人员普查登记员

第四部分：您的能力类型简评

下面两张表是您在6个职业能力方面的自我评定表。您可先与同龄人比较出自己在每一方面的能力，然后斟酌后对自己的能力作评估。请在表中适当的数字上画圈，数值越大表明您的能力越强。

R 型	I 型	A 型	S 型	E 型	C 型
机械操作 能力	科学研究 能力	艺术创作 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
R 型	I 型	A 型	S 型	E 型	C 型
体育技能	数学技能	音乐技能	交际技能	领导技能	办公技能

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

第五部分：统计与解答

请将第一部分至第四部分的全部测验分数按 6 种职业倾向(R 型、I 型、A 型、S 型、E 型和 C 型)填入下表并纵向累加得出总分。

测试内容		R 型	I 型	A 型	S 型	E 型	C 型
第一部份	兴趣						
第二部份	擅长						
第三部份	喜欢						
第四部份	能力						
总分							

现在，将你得分最高的 3 个字母写下来：____ _，这即是你的霍兰德代码。请参考下一页结果解析判断适合自己的职业类型。

霍兰德代码职业信息检索表

下面请按照你的霍兰德代码对照下表，找出与你兴趣类型一致的职业，对照的方法如下：

1. 首先根据你的霍兰德代码，在下表中找出相应的职业。例如你的代码是 RIA，那么：牙科技术人员、陶工等是适合你兴趣的职业；

2. 然后寻找与你的霍兰德代码相近的职业。如你的霍兰德代码是 RIA，那么，其他由这三个字母组合成的编号(如 IRA、IAR、ARI 等)对应的职业，也可能较适合你的兴趣。

RIA：牙科技术员、陶工、建筑设计员、模型工、细木工、制作链条人员。

RIS：厨师、林务员、跳水员、潜水员、染色员、电器修理、眼镜制作、电工、纺织机器装配工、服务员、装玻璃工人、发电厂工人、焊接工。

RIE：建筑和桥梁工程、环境工程、航空工程、公路工程、电力工程、信号工程、电话工程、一般机械工程、自动工程、矿业工程、海洋工程、交通工程技术员、制图员、家政经济人员、计量员、农民、农场工人、农业机械操作、清洁工、无线电修理、汽车修理、手表修理、管工、线路装配工、工具仓库管理员。

RIC：船上工作人员、接待员、杂志保管员、牙医助手、制帽工、磨坊工、石匠、机器制造、机车(火车头)制造、农业机器装配、汽车装配工、缝纫机装配工、钟表装配和检验、电动器具装配、鞋匠、锁匠、货物检验员、电梯机修工、托儿所所长、钢琴调音员、装配工、印刷工、建筑钢铁工作、卡车司机。

RAI：手工雕刻、玻璃雕刻、制作模型人员、家具木工、制作皮革品、手工绣花、手工钩针纺织、排字工作、印刷工作、图画雕刻、装订工。

RSE：消防员、交通巡警、警察、门卫、理发师、房间清洁工、屠夫、锻工、开凿工人、管道安装工、出租汽车驾驶员、货物搬运工、送报员、勘探员、娱乐场所的服务员、装卸机操作工、灭害虫者、电梯操作工、厨房助手。

RSI：纺织工、编织工、农业学校教师、某些职业课程教师(诸如艺术、商业、技术、工艺课程)、雨衣上胶工。

REC：抄水表员、保姆、实验室动物饲养员、动物管理员。

REI: 轮船船长、航海领航员、大副、试管实验员。RES: 旅馆服务员、家畜饲养员、渔民、渔网修补工、水手长、收割机操作工、搬运行李工人、公园服务员、救生员、登山导游、火车工程技术人员、建筑工作、铺轨工人。

RCI: 测量员、勘测员、仪表操作者、农业工程技术、化学工程技师、民用工程技师、石油工程技师、资料室管理员、探矿工、煅烧工、烧窑工、矿工、保养工、磨床工、取样工、样品检验员、纺纱工、炮手、漂洗工、电焊工、锯木工、刨床工、制帽工、手工缝纫工、油漆工、染色工、按摩工、木匠、农民建筑工作、电影放映员、勘测员助手。

RCS: 公共汽车驾驶员、一等水手、游泳池服务员、裁缝、建筑工作、石匠、烟囱修建工、混凝土工、电话修理工、爆炸手、邮递员、矿工、裱糊工人、纺纱工。

RCE: 打井工、吊车驾驶员、农场工人、邮件分类员、铲车司机、拖拉机司机。

IAS: 普通经济学家、农场经济学家、财政经济学家、国际贸易经济学家、实验心理学家、工程心理学家、心理学家、哲学家、内科医生、数学家。

IAR: 人类学家、天文学家、化学/物理学家、医学病理、动物标本剥制者、化石修复者、艺术品管理者。

ISE: 营养学家、饮食顾问、火灾检查员、邮政服务检查员。

ISC: 侦察员、播音室/电视修理服务员、验尸室人员、编目录者、医学实验定技师、调查研究者。

ISR: 水生生物学者，昆虫学者、微生物学家、配镜师、矫正视力者、细菌学家、牙科医生、骨科医生。

ISA: 实验心理学家、普通心理学家、发展心理学家、教育心理学家、社会心理学家、临床心理学家、目标学家、皮肤病学家、精神病学家、妇产科医师、眼科医生、五官科医生、医学实验室技术专家、民航医务人员、护士。

IES: 细菌学家、生理学家、化学专家、地质专家、地理物理学专家、纺织技术专家、医院药剂师、工业药剂师、药房营业员。

IEC: 档案保管员、保险统计员。

ICR: 质量检验技术员、地质学技师、工程师、法官、图书馆技术辅导员、计算机操作员、医院听诊员、家禽检查员。

IRA: 地理学家、地质学家、声学物理学家、矿物学家、古生物学家、石油学家、地震学家、声学物理学家、原子和分子物理学家、电学和磁学物理学家、气象学家、设计审核员、人口统计学家、数学统计学家、外科医生、城市规划家、气象员。

IRS: 流体物理学家、物理海洋学家、等离子体物理学家、农业科学家、动物学家、食品科学家、园艺学家、植物学家、细菌学家、解剖学家、动物病理学家、作物病理学家、药物学家、生物化学家、生物物理学家、细胞生物学家、临床化学家、遗传学家、分子生物学家、质量控制工程师、地理学家、兽医、放射性治疗技师。

IRE: 化验员、化学工程师、纺织工程师、食品技师、渔业技术专家、材料和测试工程师、电气工程师、土木工程师、航空工程师、行政官员、冶金专家、原子核工程师、陶瓷工程师、地质工程师、电力工程量、口腔科医生、牙科医生。

IRC: 飞机领航员、飞行员、物理实验室技师、文献检查员、农业技术专家、动植物技术专家、生物技师、油管检查员、工商业规划者、矿藏安全检查员、纺织品检验员、照相机修理者、工程技术员、编计算程序者、工具设计者、仪器维修工。

CRI: 簿记员、会计、记时员、铸造机操作工、打字员、按键操作工、复印机操作工。

CRS: 仓库保管员、档案管理员、缝纫工、讲述员、收款人。

CRE: 标价员、实验室工作者、广告管理员、自动打字机操作员、电动机装配工、缝纫机操作工。

CIS: 记账员、顾客服务员、报刊发行员、土地测量员、保险公司职员、会计师、估价员、邮政检查员、外贸检查员。

CIE: 打字员、统计员、支票记录员、订货员、校对员、办公室工作人员。

CIR: 校对员、工程职员、海底电报员、检修计划员、发扳员。

CSE: 接待员、通讯员、电话接线员、卖票员、旅馆服务员、私人职员、商学教师、旅游办事员。

CSR: 运货代理商、铁路职员、交通检查员、办公室通信员、簿记员、出纳员、银行财务职员。

CSA: 秘书、图书管理员、办公室办事员。

CER: 邮递员、数据处理员、办公室办事员。

CEI: 推销员、经济分析家。

CES: 银行会计、记账员、法人秘书、速记员、法院报告人。

ECI: 银行行长、审计员、信用管理员、地产管理员、商业管理员。

ECS: 信用办事员、保险人员、各类进货员、海关服务经理、售货员，购买员、会计。

ERI: 建筑物管理员、工业工程师、农场管理员、护士长、农业经营管理人员。

ERS: 仓库管理员、房屋管理员、货栈监督管理员。

ERC: 邮政局长、渔船船长、机械操作领班、木工领班、瓦工领班、驾驶员领班。

EIR: 科学、技术和有关周期出版物的管理员。

EIC: 专利代理人、鉴定人、运输服务检查员、安全检查员、废品收购人员。

EIS: 警官、侦察员、交通检验员、安全咨询员、合同管理者、商人。

EAS: 法官、律师、公证人。

EAR: 展览室管理员、舞台管理员、播音员、训兽员。

ESC: 理发师、裁判员、政府行政管理员、财政管理员、I程管理员、职业病防治、售货员、商业经理、办公室主任、人事负责人、调度员。

ESR: 家具售货员、书店售货员、公共汽车驾驶员、日用品售货员、护士长、自然科学和工程的行政领导。

ESI: 博物馆管理员、图书馆管理员、古迹管理员、饮食业经理、地区安全服务管理员、技术服务咨询者、超级市场管理员、零售商品店店员、批发商、出租汽车服务站调度。

ESA: 博物馆馆长、报刊管理员、音乐器材售货员、广告商售画营业员、导游、(轮船或班机上的)事务长、飞机上的服务员、船员、法官、律师。

ASE: 戏剧导演、舞蹈教师、广告撰稿人, 报刊、专栏作者、记者、演员、英语翻译。

ASI: 音乐教师、乐器教师、美术教师、管弦乐指挥, 合唱队指挥、歌星、演奏家、哲学家、作家、广告经理、时装模特。

AER: 新闻摄影师、电视摄影师、艺术指导、录音指导、丑角演员、魔术师、木偶戏演员、骑士、跳水员。

AEI: 音乐指挥、舞台指导、电影导演。

AES: 流行歌手、舞蹈演员、电影导演、广播节目主持人、舞蹈教师、口技表演者、喜剧演员、模特。

AIS: 画家、剧作家、编辑、评论家、时装艺术大师、新闻摄影师、男演员、文学作者。

AIE: 花匠、皮衣设计师、工业产品设计师、剪影艺术家、复制雕刻品大师。

AIR: 建筑师、画家、摄影师、绘图员、环境美化工、园艺师、雕刻家、包装设计、陶器设计师、绣花工、漫画工。

SEC: 社会活动家、退伍军人服务官员、工商会事务代表、教育咨询者、宿舍管理员、旅馆经理、饮食服务管理员。

SER: 体育教练、游泳指导。

SEI: 大学校长、学院院长、医院行政管理员、历史学家、家政经济学家、职业学校教师、资料员。

SEA: 娱乐活动管理员、国外服务办事员、社会服务助理、一般咨询者、宗教教育工作者。

SCE: 部长助理、福利机构职员、生产协调人、环境卫生管理人员、戏院经理、餐馆经理、售票员。

SRI: 外科医师助手、医院服务员。

SRE: 体育教师、职业病治疗者、体育教练、专业运动员、房管员、儿童家庭教师、警察、引座员、传达员、保姆。

SRC: 护理员、护理助理、医院勤杂工、理发师、学校儿童服务人员。

SIA: 社会学家、心理咨询者、学校心理学家、政治科学家、大学或学院的系主任、大学或学院的教育学教师、大学农业教师、大学工程和建筑课程的教师、大学法律教师、大学数学、医学、物理、社会科学和生命科学的教师、研究生助教、成人教育教师。

SIE: 营养学家、饮食学家、海关检查员、安全检查员、税务稽查员、校长。

SIC: 描图员、兽医助手、诊所助理、体检检查员、监督缓刑犯的工作人员、娱乐指导者、咨询人员、社会科学教师。

SIR: 理疗员、救护队工作人员、手足病医生、职业病治疗助手。

MBTI 性格类型测试

注意事项:

1. 请在心态平和及时间充足的情况下才开始答题。
2. 每道题目均有两个答案：A 和 B。请仔细阅读题目，按照与你性格相符的程度分别给 A 和 B 赋予一个分数，并使一组中的两个分数之和为 5。最后，请在问卷后的答题纸上相应的方格内填上相应的分数。
3. 请注意，题目的答案无对错之分，你不需要考虑哪个答案“应该”更好，而且不要在任何问题上思考太久，而是应该凭你心里的第一反应做出选择。
4. 如果你觉得在不同的情境里，两个答案或许都能反映你的倾向，请选择一个对于你的行为方式来说最自然、最顺畅和最从容的答案。

问题:

1. 当你遇到新朋友时，你
 - A. 说话的时间与聆听的时间相当。（ ）
 - B. 聆听的时间会比说话的时间多。（ ）
2. 下列哪一种是你的一般生活取向？
 - A. 只管做吧。（ ）
 - B. 找出多种不同选择。（ ）
3. 你喜欢自己的哪种性格？
 - A. 冷静而理性。（ ）
 - B. 热情而体谅。（ ）
4. 你擅长
 - A. 在有需要时间时同时协调进行多项工作。（ ）
 - B. 专注在某一项工作上，直至把它完成为止。（ ）
5. 你参与社交聚会时
 - A. 总是能认识新朋友。（ ）
 - B. 只跟几个亲密挚友呆在一起。（ ）
6. 当你尝试了解某些事情时，一般你会
 - A. 先要了解细节。（ ）
 - B. 先了解整体情况，细节容后再谈。（ ）
7. 你对下列哪方面较感兴趣？
 - A. 知道别人的想法。（ ）
 - B. 知道别人的感受。（ ）
8. 你较喜欢下列哪个工作？

- A. 能让你迅速和即时做出反应。 ()
- B. 能让你定出目标, 然后逐步达成目标的工作。 ()

下列哪一种说法较适合你?

- 9. A. 当我与友人尽兴后, 我会感到精力充沛, 并会继续追求这种欢娱。 ()
B. 当我与友人尽兴后, 我会感到疲累, 觉得需要一些空间。 ()
- 10. A. 我较有兴趣知道别人的经历, 例如他们做过什么? 认识什么人? ()
B. 我较有兴趣知道别人的计划和梦想, 例如他们会往哪里去? 憧憬什么?
()
- 11. A. 我擅长订出一些可行的计划。 ()
B. 我擅长促成别人同意一些计划, 并衷力合作。 ()
- 12. A. 我会突然尝试做某些事, 看看会有什么事情发生。 ()
B. 我尝试做任何事前, 都想事先知道可能有什么事情发生。 ()
- 13. A. 我经常边说话, 边思考。 ()
B. 我在说话前, 通常会思考要说的话。 ()
- 14. A. 四周的实际环境对我很重要, 而且会影响我的感受。 ()
B. 如果喜欢所做的事情, 气氛对我而言并不是那么重要。 ()
- 15. A. 我喜欢分析, 心思缜密。 ()
B. 我对人感兴趣, 关心他们所发生的事。 ()
- 16. A. 即使已出计划, 我也喜欢探讨其他新的方案。 ()
B. 一旦定出计划, 我便希望能依计行事。 ()
- 17. A. 认识我的人, 一般都知道什么对我来说是重要的。 ()
B. 除了我感觉亲近的人, 我不会对人说出什么对我来说是重要的。 ()
- 18. A. 如果喜欢某种活动, 我会经常进行这种活动。 ()
B. 我一旦熟悉某种活动后, 便希望转而尝试其它新的活动。 ()
- 19. A. 当我作决定的时候, 我更多地考虑正反两面的观点, 并且会推理与质证。
B. 当我作决定的时候, 我会更多地了解其他人的想法, 并希望能够达成共识。 ()
- 20. A. 当我专注做某件事情时, 需要不时停下来休息。 ()
B. 当我专注做某件事情时, 不希望受到任何干扰。 ()

21. A. 我独处太久，便会感到不安。（ ）
B. 若没有足够的自处时间，我便会感到烦躁不安。（ ）
22. A. 我对一些没有实际用途的意念不感兴趣。（ ）
B. 我喜欢意念本身，并享受想象意念的过程。（ ）
23. A. 当进行谈判时，我依靠自己的知识和技巧。（ ）
B. 当进行谈判时，我会拉拢其他人至同一阵线。（ ）

当你放假时，你多数会

24. A. 随遇而安，做当时想做的事。（ ）
B. 为想做的事情订出时间表。（ ）
25. A. 花多些时间与别人共度。（ ）
B. 花多些时间自己阅读、散步或者发白日梦。（ ）
26. A. 返回你喜欢的地方度假。（ ）
B. 选择前往一些你从未到达的地方。（ ）
27. A. 带着一些与工作或学校有关的事情。（ ）
B. 处理一些对你重要的人际关系。（ ）
28. A. 忘记平时发生的事情，专心享乐。（ ）
B. 想着假期过后要准备的事情。（ ）
29. A. 参观著名景点。（ ）
B. 花时间逛博物馆和一些较为幽静的地方。（ ）
30. A. 在喜欢的餐厅用膳。（ ） B. 尝试新的菜式。（ ）

下列哪个说法最能贴切形容你对自己的看法？

31. A. 别人认为我会公正处事，并且尊重他人。（ ）
B. 别人相信在他们有需要时，我会在他们身边。（ ）
32. A. 随机应变。（ ） B. 按照计划行事。（ ）
33. A. 坦率。（ ） B. 深沉。（ ）
34. A. 留意事实。（ ） B. 注重事实。（ ）
35. A. 知识广博。（ ） B. 善解人意。（ ）
36. A. 容易适应转变。（ ） B. 处事井井有条。（ ）
37. A. 爽朗。（ ） B. 沉稳。（ ）

38. A. 实事求是。 () B. 富想象力。 ()
39. A. 喜欢询问实情。 () B. 喜欢探索感受。 ()
40. A. 不断接受新意见。 () B. 着眼达成目标。 ()
41. A. 率直。 () B. 内敛。 ()
42. A. 实事求是。 () B. 具远大目光。 ()
43. A. 公正。 () B. 宽容。 ()

你会倾向?

44. A. 暂时放下不愉快的事情，直至有心情时才处理。 ()
 B. 及时处理不愉快的事情，务求把它们抛诸脑后。 ()
45. A. 自己的工作被欣赏，即使你自己并不满意。 ()
 B. 创造一些有长远价值的东西，但不一定需在别人知道是你做的。()
46. A. 在自己有兴趣的范畴，积累丰富的经验。 ()
 B. 有各式各样不同的经验。 ()

哪一句较能表达你的看法?

47. A. 感情用事的人较容易犯错。 ()
 B. 逻辑思维会令人自以为是，因而容易犯错。 ()
48. A. 犹豫不决必失败。 ()
 B. 三思而后行。 ()

MBTI 性格类型测试问卷答题纸

请回过头去看一看您给每个问题所分配的分数。现在那些分数应该向下面所显示那样加在一起:

	A	B		A	B		A	B		A	B
1			2			3			4		
5			6			7			8		
9			10			11			12		
13			14			15			16		
17			18			19			20		
21			22			23			24		
25			26			27			28		

29			30			31			32		
33			34			35			36		
37			38			39			40		
41			42			43			44		
45			46			47			48		
SUM											
	E	I		S	N		T	F		J	P

以上八个偏好两两成对，也就是说，E 和 I、S 和 N、T 和 F、J 和 P 各自是一对组合。在每一对组合中，比较该组合中的偏好的得分孰高孰低，高的那个就是您的优势类型。如果同分的话，选择后面的那一组，即 I、N、F、P。对四对组合都作一比较后，您会得到一个由 4 个字母组成的优势类型，如 ENFP、ISTJ 等等，把它写出下面的横线上。

问卷所揭示的优势类型是：_____

根据四个维度八种偏好的详细描述，认真地自我评估一下，究竟对哪种偏好的描述更接近你自己，然后把结果写在下面。

在 E 和 I 这个纬度上，我认为更接近我本性的是：_____

在 S 和 N 这个纬度上，我认为更接近我本性的是：_____

在 T 和 F 这个纬度上，我认为更接近我本性的是：_____

在 J 和 P 这个纬度上，我认为更接近我本性的是：_____

自我评价所揭示的优势类型是：_____

两者综合，我确定我的优势类型是：_____

一般能力倾向测试 (GATB)

指导语:

普通能力倾向成套测验 (general aptitude test battery, 简称 GATB), 最初是美国劳工部队从 1934 年利用了 10 多年时间研究制定的。它是对许多职业群同时检查各自的不适合者的一种成套测验。由于这套测验在许多国家被广泛使用, 因而倍受推崇。后来, 日本劳动省将 GATB 进行了日本版的标准化, 制定成《一般职业适应性检查》(1969 年订版)。这套测验主要是实现对许多职业领域中工作所必需的几种能力倾向的测定。它由 15 种测验项目构成, 其中 11 种是纸笔测验, 其余 4 种是操作测验, 两种测验可以测定 9 种能力倾向。这 9 种能力倾向对完成各种职业的工作都是必要的。

下面开始测验, 测验的目的是为了了解自己更能胜任的职业, 请真实作答。

一般学习能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
快而容易的学习新的内容					
快而正确的解决数学题目					
你的学习成绩总处于					
对课文的理解、分析、综合能力					
对所学知识的记忆能力					

语言能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5

善于表达自己的观点					
阅读速度和理解能力					
掌握词汇量的程度					
你的语文成绩					
你的文学创作能力					

算术能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
对物和量的抽象概括能力					
笔算能力					
口算能力					
打算盘					
你的数学成绩					

空间判断能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
解决立体几何方面的问题					
画三维度的立体几何					
看几何图形的立体感					
想象盒子展开后的平面形状					

想象三维度的物体					
----------	--	--	--	--	--

形态知觉能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
发现相似图形中的细微差异					
识别物体的形态差异					
注意物体的细节部分					
观察图案是否正确					
对物体的细微描述					

文秘倾向能力

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
快而准确的抄写材料					
发现错别字或计算错误					
能很快的查找编码卡片					
较长时间工作的能力					
一般应用文的写作能力					

眼手运动协调能力倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5

玩电子游戏					
篮、排、足球运动					
乒乓球、羽毛球运动					
打算盘能力					
打字能力					

手指灵巧倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
灵巧的使用很小的工具					
穿针眼、编织等使用手指的活动					
使用手指做一件小工艺品					
使用计算器的灵巧程度					
弹琴（钢琴、电子琴、手风琴）					

手的灵巧倾向

测评项目	强	较强	一般	较弱	弱
	1	2	3	4	5
用手把东西分类					
在推拉东西时手的灵活度					
很快的削水果					
灵活的使用手工工具					

绘画、雕刻等手工活动的灵巧性					
----------------	--	--	--	--	--

计算方法：

(1) 首先计算每次的平均分

每次的平均分=[(第1列选择次数之和×1)+(第2列选择次数之和×2)+
(第3列选择次数之和×3)+(第4列选择次数之和×4)+(第5列选
择次数之和×5)]÷5

(2) 将每一次的平均分填入下表

序号	一	二	三	四	五	六	七	八	九
项目	一般 学习 能力 倾向	语言 能力 倾向	算术 能力 倾向	空间 判断 能力 倾向	形态 知觉 能力 倾向	文秘 能力 倾向	眼手 运动 协调 能力 倾向	手指 灵巧 倾向	手的 灵巧 倾向
平均分									

结果分析：各种职业对你的职业能力倾向的要求

职业	一	二	三	四	五	六	七	八	九
生物学家	1	1	1	2	2	3	3	2	3
	★	★	★	★					
建筑师	1	1	1	1	2	3	3	3	3
	★	★	★	★	★		★	★	

测量员	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	★		★	★	★		★	★	
制图员	2	3	2	2	2	3	2	2	3
	★		★	★	★	★		★	
建筑和工程技术专家	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	★	★	★	★	★				
物理科学技术专家	2	2	2	2	3	3	3	3	3
	★	★	★	★	★				
农业，生物专家	2	2	2	4	2	3	3	2	3
	★	★	★		★				★
数学家和统计学家	1	1	1	3	3	2	4	4	4
	★	★	★	★		★			
计算机程序员	2	2	2	2	3	3	4	4	4
	★	★	★	★		★			
经济学家	1	1	2	2	2	3	4	4	4
	★	★		★	★				
心理学家	1	1	2	2	2	3	4	4	4
	★	★	★		★	★			
历史学家	1	1	3	4	4	3	4	4	4

	★	★		★					
政治经济学家	2	2	2	3	3	3	3	3	3
	★	★	★			★			
社会工作者	2	2	3	4	4	3	4	4	4
	★	★						★	
法官和律师	1	1	3	4	3	3	4	4	4
	★	★							
公证人	2	2	3	4	4	3	4	4	4
	★	★		★				★	
图书管理专家	2	2	3	3	4	2	3	4	4
	★	★					★		
职业指导者	2	2	3	4	4	3	4	4	4
	★	★						★	

大学教师	1	1	3	3	2	3	4	4	4
	★	★				★	★		
中学教师	2	2	3	4	3	3	4	4	4
	★	★	★					★	
小学和幼儿园教师	2	2	3	3	3	3	3	3	3
	★	★	★					★	

内、外、牙科医生	1	1	2	1	2	3	2	2	2
	★	★		★	★				
兽医学家	1	1	2	1	2	3	2	2	2
	★	★		★	★		★	★	
营养学家	2	2	2	3	3	3	4	4	4
	★	★	★				★		
药物实验技术专家	2	2	2	3	2	3	3	3	3
	★	★	★				★		★
画家、雕刻家	2	3	4	2	2	5	2	1	2
	★	★		★	★		★	★	★
产品设计师	2	2	3	2	2	4	2	2	3
	★	★		★	★			★	★
舞蹈家	2	3	3	2	3	4	2	3	3
	★	★		★				★	
播音员	2	2	3	4	4	3	4	4	4
	★	★							

作家和编辑	2	1	4	4	4	3	4	4	4
	★	★					★		
翻译人员	2	1	4	4	4	3	4	4	4

	★	★							
体育教练员	2	2	2	4	4	3	4	4	4
	★	★	★						
秘书	3	3	3	4	3	2	3	3	3
	★	★				★	★	★	★
商业经营管理人员	2	2	3	4	4	3	4	4	4
	★	★	★				★		
统计人员	3	3	2	4	3	2	3	3	4
	★		★			★	★		

职业价值观测试量表

说明：下面有 52 道题目，每个题目都有 5 个备选答案，请根据自己的实际情况或想法，在题目后面圈出相应字母，每题只能选择一个答案。通过测验，你可以大致了解自己的职业价值观念倾向。

A. 非常重要 B 比较重要 C. 一般 D. 较不重要 E. 很不重要

- 1、你的工作必须经常解决新的问题。
- 2、你的工作能为社会福利带来看的见的效果。
- 3、你的工作奖金很高。
- 4、你的工作内容经常变换。
- 5、你能在你的工作范围内自由发挥。
- 6、工作能使你的同学、朋友非常羡慕你。
- 7、工作带有艺术性。
- 8、你的工作能使人感觉到你是团体中的一份子。
- 9、不论你怎么干，你总能和大多数人一样晋级和长工资。
- 10、你的工作使你有可能经常变换工作地点、场所或方式。
- 11、在工作中你能接触到各种不同的人。
- 12、你的工作上下班时间比较随便、自由。
- 13、你的工作使你不断获得成功的感觉。
- 14、你的工作赋予你高于别人的权力。
- 15、在工作中，你能试行一些自己的新想法。
- 16、在工作中你不会因为身体或能力等因素，被人瞧不起。
- 17、你能从工作的成果中，知道自己做得不错。
- 18、你的工作经常要外出、参加各种集会和活动。
- 19、只要你干上这份工作，就不再被调到其他意想不到的单位和工种上去。
- 20、你的工作能使世界更美丽。
- 21、在你的工作中，不会有人常来打扰你。
- 22、只要努力，你的工资会高于其他同年龄的人，升级或长工资的可能性比干其他工作大得多。
- 23、你的工作是一项对智力的挑战。

- 24、你的工作要求你把一些事物管理得井井有条。
- 25、你的工作单位有舒适的休息室、更衣室、浴室及其他设备。
- 26、你的工作有可能结识各行各业的知名人物。
- 27、在你的工作中，能和同事建立良好的关系。
- 28、在别人眼中，你的工作是很重要的。
- 29、在工作中你经常接触到新鲜的事物。
- 30、你的工作使你能常常帮助别人。
- 31、你在工作单位中，有可能经常变换工作。
- 32、你的作风使你被别人尊重。
- 33、同事和领导人品较好，相处比较随便。
- 34、你的工作会使许多人认识你。
- 35、你的工作场所很好，比如有适度的灯光，安静、清洁的工作环境，甚至恒温、恒湿等优越的条件。
- 36、在工作中，你为他人服务，使他人感到很满意，你自己也很高兴。
- 37、你的工作需要计划和组织别人的工作。
- 38、你的工作需要敏锐的思考。
- 39、你的工作可以使你获得较多的额外收入，比如：常发实物、常购买打折扣的商品、常发商品的提货券、有机会购买进口货等。
- 40、在工作中你是不受别人差遣的。
- 41、你的工作结果应该是一种艺术而不是一般的产物。
- 42、在工作中不必担心会因为所做的事情领导不满意，而受到训斥或经济惩罚。
- 43、在你的工作中能和领导有融洽的关系。
- 44、你可以看见你的努力工作的成果。
- 45、在工作中常常要你提出许多新的想法。
- 46、由于你的工作，经常有许多人来感谢你。
- 47、你的工作成果常常能得到上级、同事或社会的肯定。
- 48、在工作中，你可能做一个负责人，虽然可能只领导很少几个人，你信奉“宁做兵头，不做将尾”的俗语。

49、你从事的那种工作，经常在报刊、电视中被提到，因而在人们的心目中很有地位。

50、你的工作有数量可观的夜班费、加班费、保健费或营养费。

51、你的工作比较轻松，精神上也不紧张。

52、你的工作需要和影视、戏剧、音乐、美术、文学等艺术打交道。

评分与评价：

上面的 52 道题分别代表十三项工作价值观。每圈一个 A 得 5 分、B 得 4 分、C 得 3 分、D 得 2 分、E 得 1 分。请你根据下面评价表中每一项前面的题号，计算一下每一项的得分总数，并把它填在每一项的得分栏上。然后在表格下面依次列出得分最高和最低的三项。

评价表

得分题号价值观说明

1、利他主义 2, 30, 36, 46 工作的目的和价值，在于直接为大众的幸福和利益尽一份力。

2、美感 7, 20, 41, 52 工作的目的和价值，在于能不断地追求美的东西，得到美感的享受。

3、智力刺激 1, 23, 38, 45 工作的目的和价值，在于不断进行智力的操作，动脑思考，学习以及探索新事物，解决新问题。

4、成就感 13, 17, 44, 47 工作的目的和价值，在于不断创新，不断取得成就，不断得到领导与同事的赞扬，或不断实现自己想要做的事。

5、独立性 5, 15, 21, 40 工作的目的和价值，在于能充分发挥自己的独立性和主动性，按自己的方式、步调或想法去做，不受他人的干扰。

6、社会地位 6, 28, 32, 49 工作的目的和价值，在于所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位，从而使自己得到了人的重视与尊敬。

7、管理 14, 24, 37, 48 工作的目的和价值，在于获得对他人或某事物的管理支配权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物。

8、经济报酬 3, 22, 39, 50 工作的目的和价值，在于获得优厚的报酬，使自己有足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足。

9、社会交际 11, 18, 26, 34 工作的目的和价值, 在于能和各种人交往, 建立比较广泛的社会联系和关系, 甚至能和知名人物结识。

10、安全感 9, 16, 19, 42 不管自己能力怎样, 希望在工作中有一个安稳局面, 不会因为奖金、长工资、调动工作或领导训斥等经常提心吊胆、心烦意乱。

11、舒适 12, 25, 35, 51 希望能将工作作为一种消遣、休息或享受的形式, 追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境。

12、人际关系 8, 27, 33, 43 希望一起工作的大多数同事和领导人品较好, 相处在一起感到愉快、自然, 认为这就是很有价值的事, 是一种极大的满足。

13、变异性或追求新意 4, 10, 29, 31 希望工作的内容应该经常变换, 使工作和生活显得丰富多彩, 不单调枯燥。

得分最高的三项是: 1、_____； 2、_____； 3、_____。

得分最低的三项是: 1、_____； 2、_____； 3、_____。

从得分最高和最低的三项中, 可以大致看出你的价值倾向, 在选择职业时就可以加以考虑。

职业生涯人物访谈

访谈人物的选取，需要结合自己的兴趣、技能、工作价值现、教育背景和已掌握的职业知识列出未来可能从事的职业，结合自身职业规划选取与职业目标相同或者相似的职场人物进行职业生涯访谈。因此根据我所初步制订的职业路线及目标规划，我分别选取了同专业学长、会计师以及企业财务总监进行了访谈。

(1) 人物访谈一(会计专业学长——针对短期目标)

访谈时间： 年 月 日

访谈方式：当面沟通

访谈人：小翔

被访谈人：张三

被访谈人简介：某职业技术学院会计专业大三优秀学生

访谈记录：

问 1：学长你好。作为大三学生的你，今后发展的规划是什么呢？

作为大三的学生，我准备先找到一份适合自己发展的工作，目前我已签约。对于接下来的职业规划，首先我有一个短期目标：职业生涯的 3-5 年内，我认为应该是务实基础的阶段，我会着重于怎样提高自己的专业能力、业务技能、怎样为人处事、处理好与同事领导的关系等问题。当这些具备之后，我会往更高层次去发展，学习提高自己的管理能力，如怎样管理下属、怎么增强团队凝聚力等。这是从一个基层人员往中高层管理人员转变的过程。俗话说，不想当将军的士兵不是好士兵。我认为每一个人都应该有更高的追求，不仅是做会计，从事其他工作也是一样的。

问 2：本科会计毕业的就业情况怎么样？男生女生在就业机会上是均等的吗？

在这大约 50% 的选择就业的同学中，除了考公务员和考银行的成绩没出来或者整个招聘进程尚未进行完之外，其他直接通过招聘会找工作的同学的就业情况还是比较理想的。尽管是“史上最难就业季”，但是各行各业对会计的需求还是比较多的。只要同学们端正态度，找到一份工作还是不难的。先就业再择业。至于以后的发展还是得靠自己的努力。会计专业的现状明显是女生多、男生少，但是就业时确实会出现男生比女生好就业的现象，尤其在一些特殊的行业，比如

建筑施工类、资源开采类企业等。对此，给女同学们的建议是不要“坐以待毙”，在平时就努力提升自己各方面的能力。

问 3：会计专业的学生在大学阶段可以考取哪些证件？通过率怎么样？

在大学期间，会计专业的学生可以考会计从业资格证、初级会计职称、注册会计师证等与专业相关的证书。其中从业资格证是上岗证，必须考，而且建议同学们要尽早考，不要拖到大三。对会计专业同学而言，此证不难，通过率很高。考过从业资格证之后，如有意愿，可以考取初级会计师证，这个也不难，但是可考可不考，因为本科毕业工作四年后可以交接考取中级会计师证。至于注册会计师证，相信很多同学都听过，专业阶段六科，难度比较大，而且目前国家政策限制大学生在校考，最早大三可以报名。这个证书的含金量是比较高的，有精力的同学平时可以提前学习。

问 4：学长你在学生工作方面非常出色，这些经历对你今后的职业生涯规划和发展有什么影响？

在社团三年的时间里，我认为自己的收获不只是结识了很多的朋友，更多的是自己在组织能力、协调能力和沟通能力等方面的提高。我认为这些方面能力的改善，可以使自己在以后的工作中更加得心应手，使自己能够更好地处理复杂的人际关系。所以，我认为在学生工作方面的经历是我一笔宝贵的财富。同时，也建议目前处在学生工作岗位中的同学能够珍惜这种机会，多思考，多锻炼，多沟通。

问 5：学校曾为会计专业的学生安排哪些方面的实习？除此之外，是否还需要自己在寒暑假进行实习呢？

对于去正规的企业进行专业方面的实习，学院不会进行安排。但是在大一及大二，学院会安排学生进行课程设计，模拟手工做账，从开始建账到最后出报表，以及对相关财务软件进行练习。这是理论与实践相结合的良好机会，建议同学认真对待，加以重视。除此之外，就需要同学们自己利用寒暑假的时间，找相关单位进行实习。如果有这个条件，还希望同学们能够好好利用机会，因为在实习的过程中能够学到很多课堂中学不到的知识，而且在日后找工作的过程中，有实习经验的学生也是比较受欢迎的。

问 6：你参加了学校组织的企业宣讲会 and 招聘会了吗？企业对本专业的要求

有哪些？

每年来学校招聘的企业还是挺多的。我从9月底开始陆续参加了好多企业的宣讲会，当然这些企业都是招聘我们会计专业的。总体而言，我们会计专业的学生没有财经院校的学生受欢迎，但是只要你足够优秀，就能够从众多求职者中脱颖而出，被招聘企业看中。首先，就本专业而言，企业在招聘时令看重你的学习成绩，因为会计本身就是一项专业性比较强的工作，所以在平时最好不要挂科，尤其是专业课。其次，我认为企业会看你适不适合做会计这项工作，比如说你的性格是否细致谨慎、吃苦耐劳，是否能长时间和数字打交道，做一些枯燥乏味的事情等。最后，我认为一定的社会实践或者校园实践、担任学生干部的履历都会成为加分项。

问7：你认为会计专业需要在大学阶段培养什么样的能力？

除了各专业通用的英语能力、计算机能力以及沟通能力、团队合作能力等能力之外，我认为会计专业的学生还需要具备以下能力：①学习和了解相关专业知识、管理理论知识、金融和证券方面的知识和法律知识等，以拓展自己的知识面。②熟悉和掌握相关的财务专业软件及Excel等办公软件。③培养自己的数学计算能力、分析能力、逻辑思维能力和文字表达能力。

问8：你对我的职业生涯规划还有什么建议吗？

职业生涯规划首先要目标明确。你可以有一个终极目标，但是不可能一步登天。这个终极目标需要通过一个个小目标的积累才能够实现。所以，我们应该明确在什么阶段做什么事，切忌好高骛远。大学里，不断提高自身水平、完善自我，这才是现阶段应该规划好的事情。当然，中间的过程需要你一步一步地去完成。

访谈小结：

张三学长是会计专业一位优秀的学生，在学习、学生工作方面都非常出色，现已成功签约。我的职业生涯规划的短期目标正是针对大学阶段，与学长的交流使我更加明确了大学的努力方向。通过对他的访谈，我了解了我校会计毕业生的就业情况，知道了在大学阶段需要锻炼自己的哪些能力、为今后的发展做哪些准备，摆正了心态，打算踏踏实实地打好专业基础，不断在实践中提升自己各方面的能力与素质。

访谈时间：年 月 日

访谈方式：当面沟通

访谈人：小翔

被访谈人：王女士

被访谈人简介：某银行财务会计，也曾在企业做过财务相关工作

访谈记录：

问 1：您好！请您对您现在所从事的工作做一个简单的介绍，比如工作性质、以及工作环境等。

会计的主要工作内容是管理和监督财务，包括填制各种记账凭证、编制会计报表、管理会计档案、处理账务等；并对经营成果和财务状况进行财务分析，提出管理建议，使公司账目清晰，资金得到合理运用；另外对会计核算、财务管理和预算执行情况进行监管。工作环境在室内，有独立的办公场所，所以还是非常不错的。

问 2：能简单描述一下您对自己这份工作的评价和感受吗？

我在财务岗位上工作多年，对财务工作还是非常热爱的。会计工作涉及的规定、制度很多，并且财务工作要求具有很强的时间性，有时为了能按时完成任务，要几项工作同时进行。如果不能合理地安排好时间，工作起来就合没有头绪，效率很低。会计工作的特点是工作量大、内容多、涉及的面广，有些内容不容易记“比”。这时就需要有一个小本子，把一些新东西、工作要点和注意事项随时记录下来，以备以后查询。在工作时，还要积极动脑思考，善于总结经验和不足，不断改进和提高工作质量和工作效率。

问 3：您是如何找到这份工作的？求职期间遇到了哪些难题？

通过校园招聘我找到了自己的第一份工作，之后又继续学习，通过面试得到现在的银行工作。求职期间最大的难题就是：刚刚毕业后，缺乏实践经验，对业务不够熟悉。因此工作效率很低。有时也会出错。但是随着不断地熟悉与锻炼，财务处理能力不断提高，这个问题也就不存在了。

问 4：从事财务方面的工作需要哪些能力？对个人素质方面有什么要求？

做好财务工作，要具备一定的会计专业基本知识和基本技能，要对税法、财务成本管、财务成本管理等知识融合贯通，熟练运用，而且需要及时更新知识，以适应新的法规、制度。财务与会计人员的核心技能对事业发展至关重要，技术

能力、分析技能、沟通能力、成本分析等各项技能在个人的职业过程中也是必不可少的。

问 5: 现在学会计的人这么多, 各大学本科都有会计专业, 中专、大专也有不少, 您认为我们需要接受怎样的教育、培训和经验, 才能更具有竞争力呢?

会计刚进入企业是没有特定的培训的, 不过每年会组织会计进行再教育学习。做好财务工作, 要具备一定的会计专业基本知识和基本技能, 并取得会计任职资格证书, 具有初级以上职称、三年以上工作经验, 或具有中级以上职称, 有一定的沟通协调能力, 对税法、财务成本管理都要有一定的了解。从事会计这份工作, 首先应具备一定的会计基本知识, 当然主要还是后天的实践, 要不断地在实践中提高自己——可以通过培训, 也可以自学。现在有很多网上学校, 可以去听课, 名师们讲得都不错。随着全球经济一体化, 会计知识也在不断更新, 计算机技术也运用到这个领域, 这就要求会计人员要不断地适应新形势的发展, 更新知识、技能和经验。

问 6: 行业或单位一般会为刚进入会计领域工作的员工提供哪些培训, 使他们能更好地进入工作状态?

进入会计工作领域, 首先要通过会计资格考试并取得证书, 这是最基本的要求。会计电算化, 同时也要具备。进入领域后, 要随职位的变化, 取得助理会计师资格证、会计师资格证等。从业后, 单位会组织学习本公司章程、财会法规等, 了解本单位的会计核算情况, 每年都有会计专业资格考试。

问 7: 据您所知, 从事这个工作的人在单位或者行业内的发展前景怎样? 人才供求关系怎样?

从事会计工作的人员, 在单位或行业的发展前景还是可以的, 但目前财会行业就业现状是国内会计业人才结构的矛盾日益突出。普通和初级财务人员明显供大于求, 高级管理人员相对较少。注册会计师队伍的人才缺口还很大, 高端财务人才成为企业紧缺的人才。

问 8: 您对未来工作有什么规划吗? 对我还有什么建议吗?

首先, 在做好本职工作的基础上, 我当然希望随着自己能力的不断提高, 在工作岗位上能有进一步的发展。同时, 我也会把重心更多地放在我的家庭生活上, 做一个好妻子、好妈妈。今天你来采访我, 我非常高兴, 相信未来你从事财务工

作还是有着很好的发展前景的。我希望你能把握好大学的时光，好好享受青春的美好；同时也希望你能好好努力，不断提高自己的竞争力，使自己能在众多的会计毕业生中脱颖而出。

访谈小结：

针对自己职业生涯规划的中期目标，我对从事财务会计工作的王阿姨进行了人物访谈。通过与她的交谈，我对财务会计工作的内容、性质以及企业对财务工作者的相关要求有了较为明晰的了解。每一份事业都需要从最基础的工作做起，因此在中期目标的实现过程中，针对相关要求，查找差距，不断完善自己，提升自己的竞争力，为今后的发展打好基础是非常重要的。

(3)人物访谈三(财务总监——针对长期目标)

访谈时间： 年 月 日

访谈方式：电话沟通

访谈人：小翔

被访谈人：牛先生

被访谈人简介：某公司财务总监

访谈记录：

问 1：牛叔叔您好！能简单描述一下您的工作职责、内容吗？

我的工作主要是主持公司财务预决算、财务核算、会计监理和财务管理工作；组织协调、指导监督财务部日常管理工作，监督执行财务计划；完成公司财务目标；根据公司中、长期经营计划，组织编制公司年度综合财务计划和控制标准；建立、健全财务管理体系，对财务部门的日常管理、年度预算、资金运作等进行总体控制；为公司重大的投资等经营活动提供建议和决策支持，参与风险评估、指导、跟踪和控制。

问 2：您是如何成为企业的财务总监的？共经历了哪些阶段？

能成为企业的财务总监，我认为有两点——勤奋与机遇。在走上工作岗位后，我一直在基础的财务岗位上工作，做过出纳、会计等工作。在长期的积累与努力中，我对我们企业相关的财务规定和流程都能熟练掌握。当公司为我提供了一个晋升机遇时，我就果断把握，走上了财务总监的岗位。

问 3：您是否具备财务方面的相关资格证？这些证书对工作重要吗？

我有中级财务会计证书。从事财务工作，有一定的证书还是非常必要的，虽然工作的很多内容需要在实践中锻炼，但是证书作为一个门槛，对就业还是非常有帮助的。

问 4：您对现在的工作满意吗？您的家庭对您的工作持什么样的态度？

对我现在的工作我还是非常满意的，它符合我最初的规划。我的家人都非常支持我的工作，我也非常感激他们，因为财务工作常常非常忙碌，他们的支持给了我很大动力。

问 5：您认为您工作中面临的最大挑战是什么？

现阶段我认为自己面临的最大挑战就是如何带动手下的积极性，并让公司法人认识到财务工作的重要性，使他们都能成为财务工作的推动者。

问 6：从普通的财务工作者到财务总监，需要具备怎样的能力和品质？

首先，需要有过硬的专业技能，财务工作在成本、税收、审计很多方面都有系统的要求，只有专业技能够强，才能领导整个财务部门合理地运作。其次，需要有良好的职业道德、职业操守，有细心、有条理的品质，并反有一定的领导能力和沟通能力。最后，就是要善于学习、善于总结。只有不断了解整个社会的经济信息财务处理模式，才能使自己在众多财务人员中脱颖而出。

问 7：您对未来还有什么样的规划吗？

在工作方面，我当然希望更进一步了，我希望在不久的将来自己能够成为公司的管理者。在家庭方面，我希望我的努力能带给他们更好的生活，同时自己也能多花些时间陪陪家人。

问 8：您认为现阶段的我，为实现最终成为财务总监的目标，需要做哪些方面的努力？

首先希望你好好学习，打好基础，在大学阶段培养自己严谨、认真的品质，而且要提早准备并考取相关证书。

访谈小结：

我的职业生涯的最终目标是成为企业的财务总监、财务主管等财务方面的管理者。为此，我电话采访了某公司财务总监牛叔叔。他从最基础的财务工作岗位做起，最终成为企业的财务总监，除了对机遇的良好把握之外，更多的是他为之付出的努力。他的职业发展经历和他的工作态度、敬业精神对我今后的职业生涯

发展有着很大的启示作用。

通过这次生涯人物访谈，我了解了三位访问对象的相关情况，获知很多大学校园及职场生活的经验与意见，学习到了很多课本上无法学到的知识。首先我获知了会计专业的就业情况、入职要求和发展前景，总结如下：

我校会计专业半业毕业生就业情况还是较为乐观的，但是整个国内会计行业人才结构的矛盾，使得会计专业就业易，择业难。但总体来说，从事财会工作的人员在单位或行业中的发展前景还是比较好的。

进入会计工作领域，最基本的要求是通过会计资格考试并取得证书，同时还需要具备会计电算化证。进入财会工作领域后，随着职位的变化，对职称有相应的要求：初期要有初级会计职称；而要做到会计总管，需要有中级以上职称。规模较大的企业的财务负责人，至少要具备大学本科半业、会计师或注册会计师资格证书。

财务工作的烦琐和重要性，要求财务工作者具备认真细致的工作作风，有足够的耐心和细心。良好的道德品质——诚实守信、客观公正、坚持原则也是非常重要的。同时，也需要具备一定的协调能力、沟通能力和管理能力。

从校园到职场，再到最后实现自己的职业目标，我还有很长的路要走，而这次的访谈让我明确了各个阶段的努力方向，以下是我得到的几点启示：

①重视基础，提高技能。

财务工作是一项实践性很强的技术工作，要求工作人员既掌握现代会计、财务、税法、金融、财政、计算机理论和技术，又要具有一定的实践工作经验。因此，在大学阶段以及刚刚走上工作岗位的几年里，我要努力掌握专业知识，不断提高专业技能，如此才能在行业内站稳脚跟。尤其是会计相关专业有很多资格考试，证书就是筹码，就是我们走上职场的敲门砖。

②积极实践，实干乃成。

实践出真知，这是千古以来不变的真理，也是我们提升自我的最佳途径。在与三位访谈人物的交谈中，他们都提到了在实践中锻炼自我。规划改变命运，实践成就未来。这里的实践其实有着多重的含义：在现阶段，大学中的实践有学校组织的实习，有担任学生干部的锻炼，有各种各样的社会实践，这些都有助于我们提升自己的专业技能，更能锻炼我们的领导能力、组织能力以及统筹协调能力。

而在走上工作岗位的初期，实践则更多指在工作岗位上的不断积累锻炼，让自己在实际的财务工作中增长才干，真正地融入工作，融入社会。在前行的道路中，要不断地在实践中积累经验、总结得失，为最终目标的实现奠定基础。

②全面提高，学会做人。

面对当今社会的竞争，除了要有过硬的专业技能，还需要掌握各方面的能力。例如，现阶段的我要把握大学的良好机会，不断锻炼自己。不仅在课本上、课堂里，更要在大学中学会做人。培养自己与他人合作交往的能力，经营和维护好自己的人脉资源。

④与时俱进，不断学习。

财务管理模式不是一成不变的，而是随着社会经济的进步不断发展变化的。因此，想要从事财务方面的工作，就必须培养自己不断学习、与时俱进的精神。要提高自己的英语能力，时常关注世界上最先进的财务管理模式，广泛涉猎各方面的期刊书籍，关注行业动态，提高自己的综合业务素质和专业竞争实力。

⑤摆正心态，严谨乐观。

心态决定成败，细节铸就辉煌。在人才市场竞争如此激烈的当今社会，任何一个公司都不会接受一个心高气傲、做事磨蹭、对工作不认真负责的员工。每一个成功者的背后都有着不为人知的付出和汗水，机遇只会青睐那些做好准备的人，因此无论是在校园里还是在职场上，我都必须保持严谨、认真、负责的态度，尽全力完成自己应做的事。我们可以看出，财务工作仍然是一个生机勃勃而且充满前景的行业。因此，我更要有一份乐观的心态，积极地为职业目标做好充分的准备，在机遇出现时，毫不犹豫地把握住它。

职业生涯人物访谈，简简单单几个问题，我却收获颇多。三位访谈人物都是我职业生涯规划中各个阶段的优秀的现实代表人物，而他们最大的共同点就是对自己的现状和未未有看清楚的认识与规划。每个人都是自己未来的主宰者，因此我们必须有着明确的目标和方向。在有明确的规划之后，给予自己足够的自信，勇敢地向着目标努力，一步一个脚印，目标终会抵达。大学是一个多姿多彩的舞台，专业知识的学习非常重要，把握各种机会培养自己各方面的能力也同样重要。在职业发展的道路上，要做好充足的准备和合理的规划，多了解职场相关知识，培养相关方面的技能和能力。我相信，多一分努力就会多一分收获！

职业生涯规划“5W”法

为自己设计职业生涯规划，可使用一些简便易行的方法。这里介绍一种“5W法”——用5个“WHAT”归零思考。这是一种被许多人士成功应用的方法，依托的是归零史的模式，从问自己是谁开始，如果能够成功回答完五个问题，你就有最后答案了。

5个“W”是——

1. Who am I ?(我是谁?)
2. What will I do ?(我想做什么?)
3. What can I do ?(我会做什么?)
4. What does the situation allow me to do ?(环境支持或以下我做什么?)
5. What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)

回答了这5个问题，找到它们的最高共同点，你就有了自己的职业生涯规划，如果你有兴趣，现在就可以试试。

先取出五张白纸，一支铅笔，一块橡皮。在每张纸的最上边分别写上上述五个问题。

然后，静下心来，排除干扰，按照顺序，独立地仔细思考每一个问题。

对于第一个问题“我是谁？”，回答的要点是：面对自己，真实地写出每一个想到的答案；写完了再想想有没有遗漏，认为确实没有了，按重要性进行排序。

对于第二个问题“我想干什么？”，可将思绪回溯到孩童时代，从人生初次萌生等一个想干什么的念头开始，然后随年龄的增长，回忆自己真心向往过、想干的事，被一一地记录下来，写完后再想想有无遗漏，确实没有了，就认真地进行排序。

对于第三个问题“我能干什么？”，则要把确实已证明的能力和自认为还可以开发出来的潜能都一一列出来，认为没有遗漏了，就认真地进行排序。

第四个问题“环境支持或允许我干什么？”，回答则要稍作分析：环境，有本单位、本市、本省、本国和其他国家，自小向大，认为自己有可能借助的环境，

都应在考虑的范畴之内。在这些环境中，认真想想自己可能获得什么支持和允许，搞明白后一一写下来，再以重要性排列一下。

如果能够成功回答第五个问题“我的职业与生活规划是什么？”，你就有了最后的答案。

做法是：把前四张纸和第五张纸一字排开，然后认真比较第一至第四张纸上的答案，将内容相同或相近的答案用一条横线连起来，你会得到几条连线，而不与连线相交的，又处于最上面的线，就是你最应该去做的事情，你的职业生涯就应该以此为方向。你要在此方向上以三年为周期，提出近期、中期与远期的目标，然后在近期的目标中提出今年的目标，将今年的目标分解为每季度目标、每月目标、每周目标、每天目标。这样，你每天睡前就可以对照自己的目标进行反省，总结当日成就与失误、经验与教训，修正明天的目标与方法，第二天醒过来后温习就可以投入行动了！这样日积月累，没有不能实现的规划。

案例：

TONY，1999年27岁时，弟弟在美国为他办好了某名校的MBA入学通知书，他在“出国与留下”的犹豫中，使用以上方法对自己进行了职业生涯规划。经过整理顺序的各组答案如下：

1. 我是谁？——

一家管理咨询公司经理（任职一年多，同事关系不错，业绩和收入让人满意）；
做经理前先做了一年多业务员（开发了多项业务，曾连续6个月业绩名列第一）；

来这家公司以前曾在一家保险公司做过一年多的人寿保险顾问，赠了些钱，但觉得在保险业做的太容易受到误会和蔑视，有点受不了，所以遇到管理咨询招人就来了。现在越来越感到这一行的人如果工作尽责，又有一定水平，会受到客户很高的尊重，比较合乎自己的性情，也能赚到一些钱；

愿做一个富裕、正派的人；

很爱我的父亲（退休的公务员）和母亲（普通退休干部），很担心他们患有慢性病的身体，每年几乎都要回老家去看望他们。

不要求很多的钱，但需要体面而丰富的生活。过去不太注意储蓄，现在了、只存了10多万元，不知先买汽车还是先买住房。

弟弟去年大学毕业就直接出国留学了，我有点羡慕他；
我很爱我的女朋友，我们准备结婚，但尚未时机；
大学毕业五年，身体健康，心理较正常；性格较外向，情绪较乐观；好奇心较强，学习能力不错；喜欢唱歌，有时会幻想。

2. 我想干什么？——

做职业经理人；
管理咨询顾问；
先去国外读 MBA，再回国来干管理咨询，甚至开自己的咨询公司；
和妻子共同坐在属于自己的舒适的住房里，每天开着自己的汽车去工作；
在父母有生之年能够多尽一点孝心，可能的话把他们接的家里来住；
有时想与人合伙开咨询公司，自己负责业务开发，别人负责咨询专案，但现在的老板如果能吸收我做股东，并提供更大的事业空间似乎更好些；
爱好唱歌，大学期间获得过全校歌咏比赛男子冠军，做过当明星的梦。

3. 我能干什么？——

可管理公司更多的业务，并能协调公司各部门的关系；
是推广公司咨询业务的能手和指导下属开发客户的老师；
会讲业务开发的课程和一些较容易的管理课程；
会开汽车；
唱卡拉 OK 很美人；
相信还可以学会很多东西。

4. 环境支持我干什么？——

现在公司提高升职，有可能获得一定的股份（公司计划明年扩大为集团，投资多个专业管理咨询与管理软件公司）；

市内有多家同类公司挖我去当业务总监或副总，薪酬比现在高一二倍（现在我一年大约收入 8 万元），有的还说不用我投资就送我股份，但我不知他们能否办好公司，而我去后，他们能否兑现承诺也还是个问题；

有的实业公司老板也拉我去做营销部门的负责人，许以高薪，股权等，但我觉得在其他行业得到的尊重不如咨询业；

可以起去大学深造；

也可以读在职 MBA，只要有好的课程与教师；

弟弟可以帮助我联系国外的大学去读书，但以后可能还要回来从头开始；

去练唱歌，甚至去酒吧唱，但专业成就很渺茫。

5. 我的职业与生活规划是什么？——

继续在现在的公司好好干，不远的将来能被晋升，并获得合伙创业的机会；

的同时进修在职的 MBA；

买房、结婚、买汽车；

经常去看父母，以后接他们来往；

有时去唱歌玩玩；

去其他公司做合伙创业者；

出国读书。

TONY 对自己提出的 6 年、10 目标，他不愿明示出人，而 3 年的目标是：任所在公司的副总经理；攻读在职 MBA；年收入 10 万元；成为公司的正式股东；拥有自己的住房与汽车、结婚并将父母接来。

不到 3 年，除其父母不久前来住一段时间，嫌城市节奏太快、熟人太少，呆不习惯而返回故里之外，他的其他愿望都已经实现了。

面试常见问题

1.你如何规划自己未来的事业？

答：我的事业计划是勇于进取，所做的事情必须是能够将我的精力与专业知识融入我所在行业与我的工作单位所需要的地方。因此，我希望在今后几年中，成为一名内行的专业人士，很清楚地理解自己的公司、行业、最大的挑战以及机会之所在。到那时，我未来的发展目标应该会清晰地显露出来。

2.你想找一份长期的还是临时性的工作？

答：当然，我要找一份长期性的工作，我想在这个领域发展自己的事业，找机会学习业务，寻求新的挑战，向有经验的专业人士学习。”

3.你对哪类职位感兴趣？

答：我对这些初级岗位感兴趣，可以从中学到公司内外的业务，并能给我发展的机会，当我证实了自己的实力之后，可以沿着专业方向或管理方向发展。

4.你对企业运作的看法是什么？

答：任何一家公司的作用是尽可能多赚钱，尽可能快速、高效地赚钱，其运作方式应该鼓励老客户做回头生意，用出色的口碑和信誉发展新客户。”就答结束时，要说明员工作为团队中的一员，所起的作用都是为了达到这个目的。

5.你觉得作为你应聘的第一家单位，是否要考虑你在学校时的分数？

答：当然，用人单位要全面考虑，要看分数，同时也要考查一下应聘者的工作积极性和服从性、对开发业务的理解及实际工作经验，总体来看，经历与专业技能要比分数更有价值。

6.你的薪酬要求是多少？

答：各单位都有自己的规矩，表示自己会入乡随俗，薪水要经过工作实践来确定。

7.你为什么选择我们公司？

答：我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。

8.如果我录用你，你将怎样开展工作？

答：首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。

9.我们为什么要录用你？

答：我符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，我一定能成为贵公司的栋梁。

10.你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？

答：作为应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋，所以在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益非浅。请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。

11.你希望与什么样的上级共事？

答：做为刚步入社会新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。

12.你是否考虑过个人创业？

答：我不准备创业。我的目标是努力工作，争取在职场上有所作为。我认为在职场上踏实进取才是一个青年人正常的成长道路。

13.从工作的角度分析自己，你自己最大的优点和缺点是什么？

答：我觉我最大优点是做人的素质比较高，做事情认真负责有始有终，肯吃苦肯付出。至于最大的缺点，我这个人表现欲太强，喜欢争强好胜。这样有时会影响和同事的关系。

14.你希望自己5年之后是怎样的？

答：这个问题我认真思考过。我很喜欢××行业，我希望在这行业有所作为，我一直在希望能够到行业内类似贵公司这样的企业任职，成为企业的骨干力量，成为这个行业小有业绩的行家里手。5年之后，我希望我能够成为类似贵公司这样的企业的中层经理。

15.你准备怎样实现你的职业发展目标？

答：第一年：熟悉工作环境，同公司文化融为一体。熟悉行业背景，进而深入的了解本行业，不断发现自己需要学习改进的地方。提升自己，进而为自己提出切合实际的目标，同时注意自己的人际关系。第二、三年：丰富自己的专业知

识，根据自己的工作表现适时调整自己的规划，成为本领域的专家。同时培养自己的人际关系。第四、五年：调整自己的规划，进入一个新的层次，向更高点看齐。

16.你的优缺点有哪些？

答：**优点：**我具有朝著目标努力工作的能力。一旦我下定决心做某事，我就要把它做好，例如，我的志愿是成为一个出色的公关经理，我喜欢接触不同的人，服务人群，为了实现这个目标。我目前正在修读有关课程。”比如“我的学习能力、适应能力很强。”“人际关系很好”等都是可提出的优点，但尽可能要提供与工作相关的证据，这会使你与众不同。适应能力强，有责任心和做事有始终。

缺点：我需要学会更耐心一点。我的性子比较急，我总要我的工作赶在第一时间完成。我不能容忍工作怠慢。

17.你想得到的薪水是多少？

答：我对工资没有硬性要求。我相信贵公司在处理我的问题上会友善合理。我注重的是找对工作机会，所以只要条件公平，我则不会计较太多。