责任编辑　黄隽翀
封面设计　墨创文化 INC CULTURE

学涯 职涯 生涯

——大学生职业生涯规划与就业指导

ISBN 978-7-305-24793-4
9 787305 247934 >
定价: 48.00元

主编　戴月波

南京大学出版社

学涯 职涯 生涯——大学生职业生涯规划与就业指导

主编　戴月波

南京大学出版社

“十三五”江苏省高等学校重点教材

学涯 职涯 生涯

——大学生职业生涯规划与就业指导





南京大学出版社

“十三五”江苏省高等学校重点教材

编号：2020-2-099

学涯 职涯 生涯

——大学生职业生涯规划与就业指导

主　编　戴月波

副主编　张婕英　戴　云



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

学涯　职涯　生涯：大学生职业生涯规划与就业指导 / 戴月波主编. -- 南京：南京大学出版社，2021.7
ISBN 978-7-305-24793-4

Ⅰ. ①学… Ⅱ. ①戴… Ⅲ. ①大学生－职业选择 Ⅳ. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 146343 号

出版发行　南京大学出版社
社　　址　南京市汉口路 22 号　　邮　　编　210093
出 版 人　金鑫荣

书　　名　学涯　职涯　生涯——大学生职业生涯规划与就业指导
主　　编　戴月波
责任编辑　黄隽翀　　编辑热线　(025)83305645

照　　排　南京布克文化发展有限公司
印　　刷　南京鸿图印务有限公司
开　　本　787×1092　1/16　　印张　16.25　　字数　337 千
版　　次　2021 年 7 月第 1 版　2021 年 7 月第 1 次印刷
ISBN　978-7-305-24793-4
定　　价　48.00 元

网址：http://www.njupco.com
官方微博：http://weibo.com/njupco
官方微信：njupress
销售咨询热线：(025)84461646

* 版权所有，侵权必究
* 凡购买南大版图书，如有印装质量问题，请与所购图书销售部门联系调换

前　言

大学是人生的关键阶段。大学阶段的教育以及大学生的成长有其特定的规律。在这个阶段，大学生开始追寻自己的理想和兴趣，自主安排大学的学习和生活，独立面对成长的迷茫和困惑。在这个阶段，大学生有机会系统性地获取新知、接受教育，针对性地锻造素质、提高能力，有意识地追求自我实现、社会认同。大学四年短暂而关键，如何科学地认识和规划自己的大学生活乃至未来的人生航向，是每一位大学生都要面临并认真回答的永恒命题。

凡事预则立，不预则废。我们正处在一个伟大变革的时代，也是一个充满不确定性的时代，只要对未来有明确的目标，对目标的实现路径有清晰的规划，为实现目标甘愿付出辛勤的汗水，不虚度光阴，不半途而废，就必将迎来收获的喜悦！对于每一位大学生来说，应当尽早确立与自己匹配、与国家发展需求相一致的职业生涯规划和发展目标，学会学习、学会生活，求真学问、练真本领，将个人发展主动融入社会发展中去，在实现中华民族伟大复兴的历史征程中提升人生境界，努力成为有理想、有本领、有担当的时代新人。

立德树人是高校的立身之本。习近平总书记强调，要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全员育人、全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面。作为高校思想政治工作者，我们深感责任重大。当前，抓好大学生职业生涯规划与就业指导课程教学与教材开发，对于帮助大学生科学合理地安排大学生活，引导其树立正确的职业价值观，明确职业发展方向，不断发掘自我潜能，提升求职竞争力，从而更好地实现人生发展，具有重要的现实意义。

为更好地推动大学生职业生涯规划和就业指导教育，我们组织编写了《学涯　职涯　生涯——大学生职业生涯规划与就业指导》一书，旨在通过对“学涯、职涯、生涯”关系的阐释，激发大学生职业生涯规划的自主意识，引导大学生深入地探索自我、理性地考察职业、智慧地整合决策、笃定地探索行动、自信地求职应聘、从容地走向职场，最终实现其人生理想和社会价值。换言之，我们希望大学生通过本课程的学习与实践，能够以更宏阔的视野、更理性的思考、更科学的决策，对个体的理想与现实、使命与责任、知识与能力、挑战与机遇进行全面分析与把握，获得茁壮成长与坚定前行的力量，

这也是编者的初衷。

本书紧扣教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，力求体现思想性，以立德树人为宗旨，引领就业价值，用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人；力求体现全程性，将专业、学业、职业、事业和志业“五业贯通”，帮助大学生理性地规划当下与未来的发展，从而为学涯注入不竭动力、为职涯明晰成长路径、为生涯筑就幸福成功，助力实现其人生理想和社会价值；力求体现实践性，每章配套设计丰富的体验活动、生涯实践活动，让学生在参与中、在互动中主动学习、体验学习，真正让课程“实”起来、“活”起来、“动”起来。

本书编写过程中，参考借鉴的中外学者的著作和研究成果，我们尽可能做了引用说明或列入参考文献，在此向学术前辈和专家表示感谢。限于编者的水平和经验，书中难免存在疏漏或不妥之处，恳请同行和广大读者批评指正，以使本书日臻完善。我们期盼，职业生涯规划能够在每一位大学生心中埋下希望的种子，并孕育出繁花似锦的幸福未来。我们确信，经过这四年，每一位大学生定能结识志同道合的伙伴，际会亦师亦友的导师，找到自己热爱并愿意为之奋斗一生的事业，肩负起民族复兴的时代重任，以奋斗之青春书写人生华章，不负韶华！

编　者

2021 年 7 月

目　　录

第一章　生涯意识唤醒 …… 1
第一节　认识职业生涯规划 …… 1
第二节　职业生涯规划的意义 …… 10
第三节　职业生涯规划的方法 …… 17

第二章　自我探索之兴趣探索 …… 28
第一节　兴趣的概述 …… 28
第二节　兴趣类型探索 …… 34
第三节　兴趣与职业发展 …… 42

第三章　自我探索之性格探索 …… 50
第一节　性格的概述 …… 50
第二节　性格类型探索 …… 54
第三节　性格与职业发展 …… 63

第四章　自我探索之能力探索 …… 70
第一节　能力的概述 …… 70
第二节　技能探索方法 …… 77
第三节　岗位与技能 …… 84

第五章　自我探索之价值观探索 …… 90
第一节　价值观的概述 …… 90
第二节　个人价值观澄清 …… 94
第三节　价值观与职业选择 …… 101

第六章 外部环境探索 …… 110
第一节 宏观环境探索 …… 110
第二节 基层就业导向 …… 114
第三节 走进行业、职业和组织 …… 121
第四节 求职资源探索 …… 131

第七章 职业生涯决策 …… 139
第一节 生涯决策概述 …… 139
第二节 职业生涯决策类型 …… 145
第三节 职业生涯决策方法 …… 155

第八章 生涯目标与行动 …… 168
第一节 职业生涯目标的确定 …… 168
第二节 职业生涯行动方案的制定 …… 176
第三节 职业生涯规划的实施 …… 182

第九章 求职行动 …… 191
第一节 求职机会——与职业的初识 …… 191
第二节 求职简历——与职业的情书 …… 199
第三节 求职面试——与职业的约定 …… 214

第十章 初入职场 …… 229
第一节 角色转换 …… 229
第二节 职场礼仪 …… 240
第三节 职业发展 …… 244

参考文献 …… 253

第一章　生涯意识唤醒

本章学习要点

职业生涯规划课是应用性和操作性很强的课程，需要学生带着合理的期望认真投入。本章主要是唤醒学生职业生涯规划的意识和兴趣，帮助学生掌握“生涯”“学涯”“职涯”“生涯规划”等概念，了解生涯规划的意义并掌握具体的职业生涯规划的方法。

第一节　认识职业生涯规划

生涯导引

在开始本门课程前，先问问自己以下问题：

1. 你觉得自己的性格是内向还是外向？

2. 空闲时你最喜欢做什么？你最大的兴趣爱好是什么？

3. 如果你要去参加学生会干部竞选，用五个词汇描述自己的核心能力，你会用哪五个词？

4. 在填报高考志愿挑选专业时，你考虑的因素有哪些？

5. 你为什么要上大学？

这些问题你都能很容易地回答出来吗？还是思考后仍然很迷茫？不管答案是什么，此刻都要恭喜你，因为你将会有更深刻更全面了解自己的机会，在学完本门课程后，你会更有底气地向他人宣布：“我的未来我做主！”

这是一门属于你的课程，它注重的是你自己，你的生活，你的生命。它不是一个注重知识积累的课程，它探讨的是“你是一个什么样的人”“你想成为一个什么样的人”“你适合的工作是什么”“你想过什么样的人生”等问题。

生涯知识

生涯之学，即应变之学。　　——Maanen & Schein，1977

一、生涯、学涯、职涯

（一）生涯的定义

“生涯”(career)一词，源自罗马(via carraria)及拉丁文(carrus)，二者均指古代的战车。在希腊，career 这个词最早用作动词，如驾驭赛马(to career a horse)。“生涯”在《辞海》里有三种含义。①一生的极限。沈炯《独酌瑶》：“生涯本漫漫，神理暂超超。”《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”②生活。刘长卿《过湖南羊处士别夜》：“杜门成白首，湖上寄生涯。”陈亮《谢陈参政启》：“暮景生涯，恍如落日；少年梦事，旋若好风。”③生计。马致远《汉宫秋》楔子：“番家无产业，弓矢是生涯。”沈佺期《饯高唐州询》：“生涯在王事，客鬓各蹉跎。”[①]可以看出，《辞海》中对于生涯的解释既有时间维度，又有内容维度。从时间上看，持续人的一生；从内容上看，指出了生涯的范围——既包括生活，又包括生计(工作)。

目前，被大多数学者所接受的生涯的定义是美国生涯大师舒伯(Super，1976)所阐述的：

它是生活里各种事态的连续演进方向；它统合了人一生中依序发展的各种职业和生活的角色，由个人对工作的投入而流露出独特的自我发展形势；它也是人生自青春期以迄退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合，除了职业之外，尚包括任何和工作有关的角色，如学生、受雇者、领退休金者，甚至也包含了副业、家庭、公民的角色。生涯是以人为中心的，只有在个人寻求它的时候，它才存在。[②]

简而言之，“生涯”是生活中各种事件的演进方向和历程，它统合了个人一生中各种职业的生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。“生涯”也是人自青春期以至退休后，一连串有酬或无酬职业的综合以及和工作有关的各种角色，它的发展是以人为中心的。

由此可以看出，生涯不是一个静止的点，而是一个动态的过程，它也不只是发生在人生的某个阶段，而是纵贯人的一生。

（二）生涯的特点

“生涯”有其丰富的内涵与范围，从其定义中我们可以概括出如下的特点。

1. 方向性：它是生活里各种事态的连续演进方向

一个人一生中的生涯发展方向会因为不同的“引导者”而产生不同，这个“引导者”可能是自我概念，可能是生命意义或价值，可能是某些特质如兴趣或能力等。

2. 时间性：生涯的发展是一生中连续不断的过程

“生涯”是纵贯一生的发展，个体生涯的发展历程会经历不同的“位置”，每一个现在的“位置”都受过去“位置”的影响，也为未来的“位置”做准备，这些“位置”是依序发展的。

---

① 辞海编辑委员会：《辞海》，上海辞书出版社，2002 年版，第 1501 页。

② 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社，2007 年版，第 6 页。

3. 空间性：生涯以事业角色为主轴，也包括了其他角色

“生涯”是一个人一生中所有角色的总和，在不同年龄发展阶段会同时扮演不同的角色，不仅仅指职业角色，也包括了父母、子女、公民等各种角色。

4. 独特性：每个人的生涯发展是独一无二的

不同的人可能有相似的生涯发展，但每个人的生涯发展又是独一无二的，会因为遗传、家庭、经历、所处社会环境等的不同而有所不同，即使是处于同一时代或者同一文化背景下的人们，也会受各种因素的影响，而拥有彰显自己特点的个性化的生涯。

5. 现象性：只有在个人寻求它的时候，它才存在

生命是客观存在的，但生涯的存在却是个人主观意识所认定的存在。生涯中的每一个位置都是客观的现实，但是个人对位置的知觉是完全主观的。

6. 主动性：人是生涯的主动塑造者

人具有主观能动性，会主动思考，从而改变、创造环境，进而影响自己的生涯发展。

（三）学涯的定义

学业，在《辞海》里有两种含义。①学问。《晋书·张华传》：“华学业优博，辞藻温丽。”②学习的课业。《三国志·魏志·华歆传》：“今听孝廉不以经试，恐学业遂从此而废。”①

学涯，即学业生涯，作为个体生涯发展过程中的一个特定阶段，我们可以理解为是个体经历的学习阶段以及与学业相关的生命活动，其伴随一个人从开始到结束的学习历程。学业生涯分为不同的阶段，如小学阶段、中学阶段、大学阶段等。

国内学者顾雪英(2011)对学涯做了比较详细的阐述，她认为学涯有广义和狭义之分：广义的学涯是指个体为生存和适应环境而不断接受新事物，引起自身行为、能力和心理倾向比较持久变化的历程，这个过程贯穿于个体生命的始终。狭义的学涯是指以学生为主要角色的学习历程。个体主要的学生角色集中在 6—25 岁，而其中 18—22 岁，大体相当于大学学习阶段，也是最为突出的一段，即大学生涯。

（四）大学学涯的内容

大学是一个人一生中知识储备、性格成熟、个性发展的重要时期，也为一个人训练技能、挖掘潜能、展示才华提供了广阔的平台和丰富的资源。大学之前每个阶段的衔接都是从学校到学校，而大学之后衔接的是踏入职场，走向社会，建立自己的小家庭……生涯角色从较为单一的子女、学生逐渐增加为工作者、配偶、父母等复杂的多重角色，而大学阶段，就是要为这样的角色转换做好充足的准备，使自己在将来能够更好地扮演这些角色，妥善处理角色之间的关系。因而，大学是人生发展的一大转折点。

大学学涯包括以下内容：

---

① 辞海编辑委员会：《辞海》，上海辞书出版社，2009 年版，第 2605 页。

1. 学习的全方位拓展

学生不仅要根据自己的专业掌握专业知识和技能，还要注重独立人格和人文素养的培育以及通用技能的学习，如沟通能力、组织协调能力、抗挫折能力等。

2. 职场的前期预备

大学阶段最重要的任务之一就是逐渐完成从学生角色转换到工作者角色的准备工作。工作者角色的建立是一个环环相扣的过程，要清楚自己适合的工作领域，找到自己喜欢的、擅长的工作岗位是什么；要提高综合素质，了解自己能做什么，应该做什么，更精准地做好定位；要具备工作者角色所需要的基本素养和工作能力，以便将来进入工作岗位的时候更快更好地适应新的环境和新的角色。

3. 社会价值的积极探索

随着社会交往面的扩大，大学生要学会积极去维护和发展社会交往。提高自己的人际交往能力，培养自己的时代使命感和社会责任感等。

4. 休闲生活的安排

大学相对于中学会有更多的闲暇时间，学会利用休闲生活也是大学阶段一项重要的任务。要建立正确的休闲意识，用休闲生活锻炼身体、愉悦心理，有的休闲方式甚至能为自己的职业发展提供帮助。

（五）职涯的定义

职业（Occupation），在《辞海》中有两层含义。①人们所从事，赖以谋生的工作的性质、内容和方式。②依人们参加社会劳动的性质和形式而划分的社会劳动集团。职业对于个人具有维持生活、参与社会活动、发挥才能的作用；对于社会，具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的功能。[①]

职涯，即职业生涯，不同国家的学者从不同的角度对职业生涯进行了界定：

美国学者施恩（E. H. Schein）将职业生涯分为代表经历一种职业过程的外职业生涯，包括招聘、培训、晋升、退休等阶段，以及更多注重内心自我实现感的内职业生涯，包括取得的成功以及工作与个人、家庭的平衡感等。

顾雪英则将职涯定义为“伴随着一个人的职业从开始到结束的历程。它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程”。

国内学者吴国存将职涯分为广义和狭义两种：广义的职涯可以涵盖人的一生，包括从职业兴趣的培养、能力的获取、机会的抉择，直到完全退出职业这样一个完整的发展过程；狭义的职涯限定于直接从事职业工作这段时光，是指踏入社会从事工作到离开工作岗位的这段职业工作历程。

---

① 辞海编辑委员会：《辞海》，上海辞书出版社，2009 年版，第 2942 页。

（六）生涯规划、学涯规划、职涯规划

1. 生涯规划与学涯规划

学涯规划也被称作学业生涯规划，大多数的研究都将学涯规划视作生涯规划的一部分或者是职涯规划的前奏。对于学涯规划，国内有部分学者对其进行了定义。王本玉、于祥成（2008）认为："学涯规划根源于职业生涯规划的概念与理论，是人才成长主体通过解决学什么、怎么学、什么时候学等问题，以确保自身顺利完成学业，成功实现就业或开辟事业。"孙林元、李阳（2009）认为学涯规划是"职涯规划在大学阶段的细化和具体化，是指大学生在了解自己的兴趣、性格、能力、职业价值观等自身情况的基础上结合自己的社会关系网络从自身实际和社会需求出发，选择发展道路，确定职业发展的方向，制定在校学习的阶段目标和总体目标，并在此基础上结合发展需要拟定实现目标的步骤和具体实施方法的过程"。

对于大学生而言，学业仍然是主要的任务，但与高中相比，又不仅仅局限于课业，还包括个人素质的综合发展，世界观、人生观、价值观的塑造，以及人际的维护、休闲的安排等。因而学涯规划是指以职业发展目标为导向，设置学涯发展目标，并建立学习、工作、人际、休闲等领域的行动方案（顾雪英，2011）。

大学阶段，是一个人从半成熟逐渐走向成熟的阶段，是学生从"校园人"向"社会人"过渡的阶段，也是一个人世界观、人生观、价值观逐步形成的阶段，如何度过大学阶段对大学期间乃至整个人生的发展至关重要。大学的学涯规划是个体整个生涯规划中至关重要的一环，一方面要以生涯目标为导向做好大学期间的规划，另一方面也是整个生涯规划的基础和前提，良好的学涯规划的执行与完成将为毕业后的生涯发展提供更好的起点。

学涯规划要以生涯发展为导向，有了生涯发展目标和职业兴趣，有了对人生长远的思考，学涯目标才会有明确的方向，行动也才会更加专注。对于大学生而言，生涯发展要以学涯规划为落脚点，长远的发展仍然要立足当下。如果缺少了当下详尽而有操作性的学涯规划，缺少了对学涯规划的有效执行，那么未来的发展很可能会失去坚实的基础。

做好学涯规划，也有利于整合环境资源。当前社会飞速发展，经济结构和产业结构不断调整，现代社会对人才的需求不仅是数量上的快速提高，更是对人才的综合素质提出了更高的要求。如何通过大学几年的学习，使自己在就业、工作时更具有竞争力，是我们在大学期间需要解决的问题。而一份好的学涯规划无疑会让自己充分利用大学期间的时间和资源，全面提高自身综合能力，为未来光明的前程打下坚实的基础。

2. 生涯规划与职涯规划

有些学者将生涯规划等同于职业生涯规划（即职涯规划）。如著名管理学家William J. Rothwell将其定义为：个人结合自身情况以及眼前的制约因素，为实现职

业目标而确定的适合自己的职业方向、行动时间和行动方案。

国内学者顾静(2012)则认为:“职业生涯规划简称生涯规划,又叫职业生涯设计,是指个人与组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定自己最佳的职业生涯发展目标,以及制定相应的工作、培训和教育计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排,采取必要的行动,实现生涯目标的过程。”

上述定义中,职业生涯规划主要是围绕职业和工作来建立的,而工作者角色在人的一生中占据极其重要的地位,但生涯不仅仅局限于工作和职业,广义的生涯还包含了学生、子女、父母、公民等多种角色。

还有一些学者根据不同的维度对生涯规划做出了不同的解释:Hall(1986)认为生涯规划是个人对自己兴趣进行了解,评判自我能力、机会、助力或阻力,并确认与个人生涯有关的目标,达成自我发展的规划过程。学者李钟桂(1995)认为,一个人对自己的人生做了周详的考虑和很好的计划,决定好自我奋斗的目标与方向,即为生涯规划。

综上所述,生涯规划是一个人主动的、有意识的行为,是在充分分析自身条件、环境条件以及人生目标之后所做出的综合规划,需要充分考虑各种因素,是指引自己向人生目标前进的指导手册和行动方案。职业生涯规划则是指个人在生涯发展历程中,对自身各种特质以及职业环境进行探索,以逐渐形成职业生涯决策,并建立职业生涯目标,拟定实现目标的工作、教育、培训计划和行动方案。

二、职业生涯规划的内涵

我们可以用金字塔模型图来阐述职业生涯规划的内涵(如图 1-1)。

金字塔底部是知识领域,包括自我探索和知识探索两部分,这是进行决策规划的基础,因而是极为重要的部分,探索得越充分越有利于决策。中间部分是决策规划领域,会经历沟通(communication)—分析(analysis)—综合(synthesis)—评估(evaluation)—执行(execution)几个步骤。顶部是执行加工领域,其包含的元认知技能,决定了我们的职业生涯规划过程能否有效顺利进行。

金字塔的底部是职业生涯规划的信息系统,中间部分是进行职业生涯规划的信息处理系统,顶部是整个规划过程的指挥系统。

生涯实践

※ 在纸上试着一笔画圆,看看我们画下的圆都一样吗?

每个人的生命就如同一个圆圈,每个圆圈的大小、圆扁、线条的平滑、连接处的自然程度等都各不相同,所有的这些都由我们自己的行动决定。

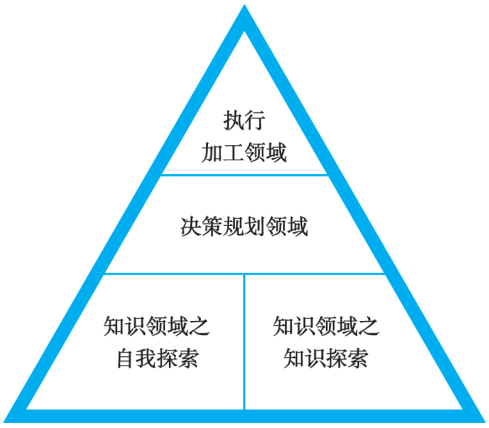


图 1-1　金字塔模型图

※ 请用 1—3 个形容词来形容你目前的大学生活状态。

※ 请画出你的生涯时光列车。

每个人的生命历程都像一班开动的列车，由一个站点开往另一个站点，不同的站点代表我们不同的人生阶段，选择的不同路线代表不同的人生体验，有人选择热闹精彩的繁华都市，有人选择回归宁静，静默地完成自己的使命。不管怎样，都是各自丰富精彩的生涯历程。

请在纸上用彩笔标注出自己认为重要的生涯节点，如上幼儿园、上小学、上初中、上高中、考大学……从出生开始，一直标注到生涯结束。在对应的铁轨部分写上该段历程的主要生涯内容，并用几个积极的正性词汇来概括这一阶段的生涯主题。

人一生的发展是循序渐进的阶段，每一个发展阶段都有应该达到的行为表现与发展水平，如果这个阶段的任务没有完成就进入下一个阶段，生命就会以它独有的方式唤起你的注意，提醒你完成未完成的这些任务。没有做这一阶段该做的事，就会影响下一阶段的发展以及日后的生涯历程。因此，个人过去的生涯发展决定了自我今天的位置，自我今天的努力决定了明日的生涯发展方向，也是我们开始另一个新生涯阶段可以参考的经验，如此周而复始直至生命告终。

生涯感悟

※ 更深入地了解自己（知己）

苏格拉底曾说过，“认识自己是一切学问的来源”。要设定生涯的方向，就像船只在大海里航行必须先观星辨位，必须先找到自己内心的指引，了解自己是什么样的人以及希望自己成为什么样的人。

※ 掌握环境资源（知彼）

掌握环境资源包括掌握个人与环境之间的关系，了解教育与职业的信息，借以掌

握时代的脉动，以增强自己应变的能力。

※ 学会自己做抉择(决策)

在了解自己和掌握环境资源后，要搜集、分析和比较各种信息，学习做正确的抉择，以便将自己放在最恰当的位置。

※ 行动落实(行动)

再好的计划如果没有行动也无法落实，要踏踏实实、一步一个脚印地去履行自己的计划。所以，系统的生涯规划应该先知己，再知彼，最后是决策和行动的过程。

拓展阅读

※ 新生活是从选定方向开始的

比塞尔是西撒哈拉沙漠中的一个小村庄，它靠近一块 1.5 平方千米的绿洲，可是在肯·莱文 1926 年发现它之前，那儿的人没有一个走出过大沙漠。肯·莱文作为英国皇家学院的院士，当时不相信无法走出沙漠的说法。他用手语向那儿的人询问原因，结果每个人的回答都是一样的：从那儿无论向哪个方向走，最后都还是要转到这个地方来。为了证实这种说法的真伪，他做了一次实验，从比塞尔向北走，结果三天半就走了出来。

比塞尔人为什么走不出来呢？肯·莱文非常纳闷，最后他只得雇一个比塞尔人，让他带路，看看到底如何？他们带了半个月的水，牵上两匹骆驼，肯·莱文收起指南针等现代化设备，只拄一根木棍。10 天过去了，他们走了数百英里的路程，第 11 天的早晨，一块绿洲出现在眼前。他们果然又回到了比塞尔。这一次肯·莱文终于明白了，比塞尔人之所以走不出沙漠，是因为他们根本不认识北斗星。

在一望无际的沙漠里，一个人如果凭着感觉往前走，他会走出许许多多、大小不一的圆圈，最后的足迹十有八九是一把卷尺的形状。比塞尔村处在浩瀚的沙漠中间，方圆上千公里没有一点参照物，若不认识北斗星又没有指南针，想走出沙漠，确实是不可能的。

肯·莱文离开比塞尔时，带了一位叫阿古特尔的青年，这个青年就是上次和他合作的人，他告诉这位小伙子，只要白天休息，夜晚朝北面那颗最亮的星走，就能走出沙漠。阿古特尔跟着肯·莱文，三天之后果然来到了沙漠的边缘。

现在比塞尔已是西撒哈拉沙漠中的一颗明珠，每年有数以万计的旅游者来到这儿，阿古特尔作为比塞尔的开拓者，他的铜像被竖在小城中央。铜像的底座上刻着一行字：新生活是从选定方向开始的。

※ 诸葛亮的个人“职业生涯规划”

东汉末年，群雄逐鹿，人才辈出。与绝大多数怀才不遇者寻求强大势力集团重视的思维定式相反，长期隐居南阳草庐的诸葛亮一出山就投靠了当时最为势单力薄的刘备集团并终生为其奔走效力。在为刘备集团做出杰出贡献的基础上，诸葛亮实现了个人事业的成功——这归根结底取决于诸葛亮的职业规划。

首先，诸葛亮的个人职业发展定位非常清晰。他自幼胸怀大志，始终以春秋战国时期两位著名的最高参谋管仲、乐毅为个人楷模，立誓要成为他所处时代杰出的“谋略大师”，为光复汉室贡献力量。同时，诸葛亮也非常清楚：自己长期积累的才干，已使他具备了实现职业目标的可能。

其次，从应聘对象选择上看，诸葛亮也独具慧眼：曹操已经统一了半个天下，实力雄厚，有资格挑战全国统治权；孙权只求偏安自保；而势力最弱的刘备集团却具备快速成长，与曹操、孙权三足鼎立乃至在此基础上一统天下的可能性。

原因在于：第一，刘备始终坚持光复汉室的理想并在全国赢得了一批支持者——这与诸葛亮的个人价值观吻合；第二，刘备品性坚忍顽强，敢于与任何强大的敌人对抗；第三，刘备待人宽厚谦和，团队凝聚力强；第四，刘备是汉朝皇族后裔，具备名正言顺继承“大统”的资格——以上条件恰恰是令刘备增值潜力最大的资源且其他诸侯很难模仿、替代。此外，还有一个非常重要的原因：到赤壁之战前夕时，曹操和孙权两大集团都已人才济济、颇具规模，诸葛亮若去投奔，最多也只能成为一名“中层管理人员”；而刘备集团当时主要由一些武将构成，高级参谋人才奇缺，诸葛亮完全有可能被破格提拔进入最高领导层。

再次，在应聘准备和应聘实施方面，诸葛亮更是做得登峰造极。

在个人推销方面，诸葛亮通过躬耕陇亩给外界留下他肯干的印象，同时，他还作了一篇《梁父吟》，含蓄地表明心志；此外，诸葛亮在与他人言谈中每每自比管仲、乐毅，一方面宣传了个人的卓越才华，另一方面也表明了他对“和谐双赢”的君臣关系的向往——诸葛亮个人才能和求职意向等重要信息最终通过各种渠道传到刘备那里。

在应聘临场发挥方面，诸葛亮在完全私密性的“隆中对”时，通过逻辑严谨的精彩表述充分展现了个人对国内军事、政治形势以及刘备集团未来发展战略的全面深入思考，令刘备对这个 27 岁的年轻人大为叹服。此后，刘备始终待诸葛亮为上宾，全部重大决策都要与其共同协商探讨，甚至在临终之时还有托孤让位之举，诸葛亮也始终对刘备忠诚一心，鞠躬尽瘁。深厚的君臣情谊是刘备集团后来事业蓬勃发展，始终与曹操、孙权三足鼎立并传为千古佳话的重要因素。

诸葛亮通过在职业选择上的完美谋划，实现了自己的人生理想。

课后作业

“扬帆远航”生涯规划契约书

从今天开始，

我加入生涯航行的队伍。

等待我的，

既有绮丽风光，

又有神秘挑战的航程。

作为此次航行唯一的掌舵者，我将秉持着信心、毅力和耐力，坚持按计划航行，经过一段时间后，我将评估航线的选择是否正确，并及时加以修正，以保证我能顺利完成我的人生航行。愿我能在人生航行中发现独特的自己，成长为更好的自己！

航行者：

见证人：

日期：

第二节 职业生涯规划的意义

生涯导引

有些人会存在误区：只有职业出现问题，才需要做职业规划。

也有些人存在这样的困惑：我们还在上大学，还没有工作，更谈不上职业，为什么一定要在大学里规划呢？

游戏：请同学们闭上眼睛，猜猜身边有没有人穿红色的衣服？如果有，有多少人穿了红色衣服？

提问：红颜色在人群中一般会很显眼，为什么大家都没有注意到呢？

心理学中有个词叫作“选择性注意”，指人们在同时存在的两种或两种以上的刺激信息时，会选择一种进行注意，而忽略其他的刺激信息。所以，当没有人提示要注意红色信息时，它被忽略了，因为它不是一个目标。当红色成为目标时，也许不仅在今天你格外注意谁穿了红色衣服，在今后几天，你都会关注身边的红色衣服。如果我们把注意力看成是一种能量的话，那么很明显，目标帮助我们集中了能量。所以，当一个人的生涯发展中有了目标，他就容易集中所有的能量和资源去努力实现，成功的可能性会更大。

据此，我们可以谈一谈职业生涯规划的意义，尤其是职业生涯规划对大学生的意义。

生涯知识

一、生涯规划的一般意义

阿基米德说：“给我一个支点，我将撬起整个地球。”我们不必撬起地球，但可以在更高的平台展示自己。画一个标准的圆必须具备三个条件：圆心、半径和圆所在的平面。

我们所要做的有两件事：

1. 确定一个圆心：圆心就是我们的职业目标；

2. 不断延长画圆所必备的第二个条件——半径：在职业生涯之圆里，我们的综合能力就是半径。

圆心和半径相比较，哪个更重要？圆心显得更为重要。无论你的半径有多长，没有圆心这个支点，你永远也无法画一个成功的圆。如果圆心不固定、忽左忽右的话，必然导致你画的圆不规则，会出现很多的重合和交叉。

落实到职业生涯规划上，典型的表现就是如果没有通过规划找到明确的目标和方向，频繁跳槽，从事的各种工作彼此之间缺乏紧密联系，职业生涯就会在低层次徘徊。

生涯规划是一个过程，规划的功能在于为生涯设定目标，并找出达成目标所需采取的步骤。生涯规划中，目标的制定是一个探索的过程，这个过程可以帮助人们以既有的成就为基础，确立人生方向，在客观分析内部因素和外部因素的基础上提供人生奋斗的科学策略，从而不断突破并塑造丰满充实的自我，最大限度地实现自我价值，最终获得幸福人生。而职业生涯规划则是通过将个人和组织相结合，对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、研究和总结，并结合自己的兴趣、爱好、个性、能力、价值观、特长、经历以及存在的不足等各方面进行综合分析和权衡，顺应时代特点，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

米歇尔·罗兹(1998)指出：职业生涯规划有突破障碍、开发潜能和自我实现这三个积极目的。

在生涯发展过程中，很多学生对追求理想的工作或人生目标充满疑虑，还有的学生甚至不敢去想象或者设立理想目标，因为觉得那是不可实现的。阻碍学生插上理想的翅膀、坚定迈出脚步的原因通常来自图 1－2 中所示的两种原因：内在障碍和外在障碍。

内在障碍通常是由一个人对自己的不了解、低评价、不自信或者无安全感造成的。例如，有的学生很难看到自己的长处，总用自己的短处和别人的优势相比，内心从未觉得自己有擅长或特别之处。所以，在找工作时，缺乏信心，总感觉自己这也展现不好，那也学得不够，还没做好踏入社会的准备，从而影响自己在面试等环节中的表现。这时不如看看自己的优点和资源，允许自己做个“不完美”的人，真正全面地了解和接纳自己，从而避免自我评价较低对找工作带来不良影响。

外在障碍则来自一个人所处的环境，通常与就业政策不足、市场难以预测、经济衰退和社会环境混乱等相关。一个没有生涯目标的人，很容易受外界因素的影响。例如，两个大学生有着同样普通的家庭背景，毕业时找到的工作也都不理想。客观上大学扩招之后的就业竞争加剧的确多少影响了他们找工作，但对有自己生涯目标的学生而言，因为对未来充满希望，所以更能积极面对并不理想的工作，努力从工作中获得和

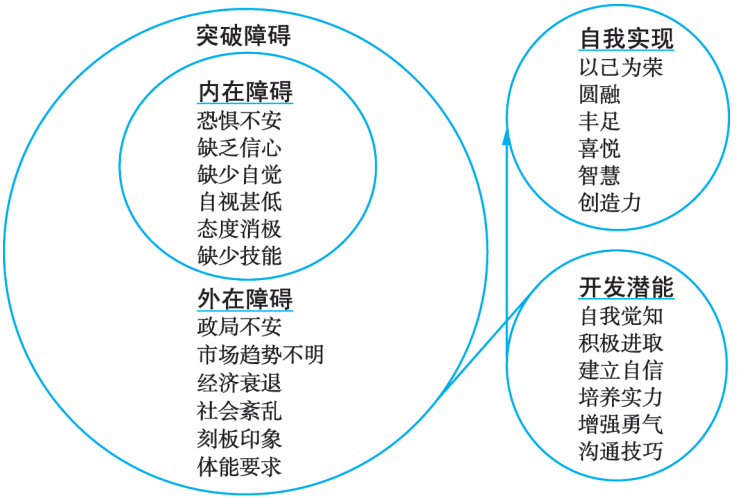


图 1-2 生涯规划的三个积极目的

培养自己为实现目标所需的能力和资源，把这当作迈向理想目标的第一步。而没有任何生涯目标的学生，可能更容易抱怨社会、哀叹自己生不逢时，没有早几年出生，没赶上“大学毕业生是天之骄子”的年代……因为看不到希望，他很难积极应对困境，不仅将找不到好工作归结于外部原因，更觉得自身没有能力。所以，两位大学生在毕业时人生的起跑线是相同的，却可能因为有无生涯目标导致心态的不同：一个充满信心，能克服困难、积极进取；另一个被环境左右，怨天尤人、随波逐流。尼采说：“懂得为何而活的人，几乎任何痛苦都可以忍受。”生涯规划可以帮助人们设立目标、带来希望，从内在带来动力，有勇气去面对困难，敢于冒险，突破发展中的内外障碍，最终实现幸福人生。

一个人最大的幸福，是能以自己选择的方式生活。择其所爱，爱其所择，才会使一个人以己为荣，并呈现出圆融、丰足、喜悦、智慧和充满创造力的气质。

二、大学生职业生涯规划的意义

大学四年是职业生涯的重要准备期，个人职业喜好会具体化，会形成职业意愿和职业定位，进而尝试求职择业，并最终与职业对接。对于大学生来说，合理安排自己的大学生涯，科学规划自己的职业生涯，则是开创辉煌人生的序曲。

（一）明确目标和方向

职业生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地幻想“撞大运”。大学阶段处于职业生涯探索期，职业生涯规划可以帮助大学生进一步明晰未来的人生发展目标，确定奋斗策略，充分调动及积累个人潜能，为未来的幸福人生打下坚实基础。

确定职业生涯目标是职业生涯规划的核心，因为坚定的目标可以成为追求成功的

驱动力。一个没有奋斗目标的人，是难以获得成功的。职业生涯目标的确定，要符合社会与组织的需要；要适合自身的特点；目标要高但决不能好高骛远；目标幅度不宜过宽；要注意长期目标与短期目标相结合；目标要明确具体，同一时期内的目标不要太多；同时也要考虑职业目标与家庭目标的协调。目标的选择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等条件为依据的。

（二）累积理想和成就

想象一下，手里有一张厚度为 0.01 cm 的白纸。现在，把它折叠 51 次，它会有多高？一个冰箱、一层楼、还是一栋摩天大厦那么高？不是，差太多了，这个厚度大约会是 225179981.3685248 千米，超过了地球和太阳之间的距离！

折叠 51 次的高度如此惊人，但如果仅仅是将 51 张白纸叠在一起呢？没有方向、缺乏规划的人生，就像是将 51 张白纸简单地叠在一起。今天做做这个，明天做做那个，每次努力之间并没有联系。这样一来，哪怕每项工作都做得非常出色，它们对整个人生来说只不过是简单的叠加而已。

杨澜的职业生涯规划

正大综艺的“金话筒”造就了杨澜这个曾经的央视“当家花旦”，盛名之下她选择出国留学震惊了很多人。“主持人这个行当有某种吃‘青春饭’的特征，我不想走这样的一条道路。我相信，如果不充实自己的话，前程将是短暂的。”两年后拿到美国哥伦比亚大学的学位，杨澜选择回国做起了名人访谈节目《杨澜工作室》：“传媒的环境离不开特定的社会环境，在自己的国家可以做的事情更多。”之后她创立“杨光文化”公司，并入选全球 300 个最佳小型企业。

四年央视主持人的职业生涯，不仅开阔了她的眼界，更确立了未来的职业方向——做一名真正的传媒人；美国的留学经历，让她接触到了许多成功的传媒人，了解了很多先进的传播理念；《杨澜工作室》的开播使她拥有了世界级的知名度、独立制作节目的经验和重量级的名人关系资源。在多年的职业生涯里，虽然她不断解锁新的角色，但是“万变不离其宗”，她始终在“媒体人”的定位上纵深发展。

在认定了目标和方向的基础上，正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值，不断向更高层次迈进，职业经历累积到一定程度终将厚积薄发。可见，看似偶然的成就是由一段一段必然的经历铺垫而成的。

（三）减少路径依赖

路径依赖是博弈论的一个重要概念，意为：一旦你做了某种选择，惯性的力量会使这一选择不断自我强化，并让你轻易走不出去。在一定程度上，人们的一切选择都会受到路径依赖的困扰，人们过去做出的选择决定了他们现在及未来可能的选择，并且

这种路径依赖在人生中得到不断的自我强化。

路径依赖也成了职场中一个重要的概念，对个人的职业规划起到了巨大的作用，也让个人少走了许多弯路。因为一旦选择进入某一路径（无论是“好”的还是“坏”的），就可能对这种路径产生依赖。好的路径会起到正反馈的作用，通过惯性和冲力，产生飞轮效应而进入良性循环；不好的路径会起到负反馈的作用，就如厄运循环，可能会被锁定在某种低层次的状态下。

这样，路径依赖与第一次职业规划有了重要的关联。在一个人的职业规划中，很难摆脱路径依赖的影响。大学生毕业时，一旦做出了职业选择，在以后的职业发展中会按照当初的职业设想，逐步强化这种路径。就算在这个过程中对自己的职业发展不满意，因为路径依赖，也很难改变了，越到后面，要想摆脱原本已经熟悉的职业路径就越困难，成本越高，风险越大。这也是大学毕业生第一次职业的选择非常重要的原因。职业生涯规划可以帮助大学生减少这种路径依赖，较早地明确职业路径。在开始设定路径时，就设想一下这条路的延伸轨迹，有可能的话，在路的开端就为自己设置得宽一点、高一些，为职业生涯的转换、为方向的多种发展，做好铺垫和准备，再进行有效的求职，是理智和值得提倡的做法。

不过，因为多种未知的因素，我们一开始就想做出正确的选择或选择正确的方向，是很困难的。所以，我们需要在路径形成过程中，意识到路径依赖的惯性力量，并不断地进行良性调整，修正自己的职业规划。如美国前国务卿赖斯，当年其母让其在音乐方面发展，但她尝试了一段时间后发现自己更适合政治，便及时调整了职业规划，涉足政坛并声名鹊起，后来成为美国历史上第一位黑人女国务卿，蜚声国际，实现了她的职业价值。

（四）降低机会成本

选择做一件事，必然会放弃另一件，那个被放弃的所带来的收益就是机会成本。

职业生涯规划里，机会成本的定义使得任何一种选择都是一种放弃，都会有机会成本。在职业生涯中抱着“走一步算一步”的心态，往往也会陷入“机会成本”的泥潭。职业生涯的发展如爬树一样，一旦发现树上所结的果实并非自己所需或上面的枝干已经腐朽，唯一的选择就是退下来，换一棵树或者朝另一个方向继续爬。在旧树干上爬得越高的人，退下来的难度也就越大，而且越是等待观望，所付出的代价就越大。进行规划会让人对己对彼知道得更加清晰，甚至可以用望远镜看看“树”的顶端有没有自己想要的东西，做出正确的选择，降低成本。即使爬上去再退下来，也有充分的理由和准备进行下一段历程。

对于大学生来说，应该知道“成功的职场新人其实是把大学毕业后的职场适应期尽可能地提前到大学内”，这样无论是时间成本，还是机会成本都小得多。提前进行职业生涯规划，可以有效地降低今后在职业发展道路上盲目探索所带来的时间、精力、金

钱等机会成本的损失，获得更高的职业满意度、职业幸福感及收入回报。

生涯实践

※职业生涯畅游——想想十年后的自己

有个女孩18岁之前，是个不知道自己想要什么的人，每天就在艺校里跟着同学唱唱歌、跳跳舞，偶尔有导演来找她拍戏，她就会很兴奋地去拍，无论角色多么小。直到1993年的一天，教她专业课的赵老师突然找她谈话，问她："你能告诉我，你未来的打算吗？"女孩一下子愣住了。她不明白老师怎么突然问她如此严肃的问题，更不知该怎样回答。

老师又接着问她："现在的生活你满意吗？"她摇摇头。老师笑了："不满意的话证明你还有救。你现在想想，十年以后你会怎样？"老师的话很轻，但是落在她心里却变得很沉重。沉默许久后她说："我希望十年以后自己能成为最好的女演员，同时可以发行一张属于自己的音乐专辑。"

老师问她："你确定了吗？"她慢慢咬紧嘴唇："是。"而且拉了很久的音。"好，既然你确定了，我们就把这个目标倒着算回来。十年以后你28岁，那时你是一个红透半边天的大明星，同时出了一张专辑。""那么你27岁的时候，除了接拍各种名导演的戏，一定还要有一个完整的音乐作品，可以拿给很多很多的唱片公司听，对不对？""25岁的时候，在演艺事业上你要不断进行学习和思考。另外，你还要有很棒的音乐作品开始录制了。""23岁必须接受各种各样的培训和训练，包括音乐上和肢体上的。""20岁的时候开始作曲作词，并在演戏方面要接拍大一点的角色……"

老师的话说得很轻松，她却感到一阵恐惧。这样推算下来，她应该马上着手为自己的理想做准备了。可是她现在什么都不会，什么都没想过，仍然为小丫鬟、小舞女之类的角色沾沾自喜。她觉得一种强大的压力忽然向自己袭来。老师平静地笑着说："要知道，你是一棵好苗子，但是你对人生缺少规划。如果你确定了目标，希望你从现在就开始做。"

想想十年后的自己——当她意识到这个问题的时候，发现自己整个人都觉醒了。从那时起，她就始终铭记十年后自己要做最成功的明星。所以毕业后，她开始很认真地筛选角色。渐渐地，她被大家接受了，慢慢地尝到了成功的欢乐。

2003年4月，恰好是老师和女孩谈话的十周年，不知道是偶然还是必然，她居然真的拥有了属于自己的第一张专辑——《夏天》。

这个女孩就是后来红遍全国、驰名海内外的影视歌三栖明星周迅。从1991年到2008年年初的17年里，周迅已拍摄各类题材的影视剧37部，成为32种知名品牌的形象代言人。她获得过45个影视歌奖项，百花奖、金紫荆奖、金像奖、金马奖她都一一问鼎，她的歌曲也深受广大歌迷的喜爱。毫无疑问，所有这些成就的取得，正是周迅牢记老师的话，孜孜以求、奋斗不止的结果。

人生能有几个十年？只有及早规划，及早行动，并且矢志不移，百折不挠，才会拥

有多彩的人生。

思考：谈谈周迅的职业规划之路对你的启示。

生涯感悟

一个人的职业生涯贯穿一生，是一个漫长的过程。人生一定要为自己设定目标，并立刻付诸行动，有规划的人生不一定成功，但不规划一定不会成功。

表 1-1 个人职业生涯各阶段的发展任务或重点特色

阶 段	年龄跨度	时 期	发展任务或重点特色
预备	0—10 岁 11—12 岁 13—14 岁	幻想 兴趣 能力	接受家庭教育和父母影响 适应学校与社会生活 了解工作的意义，逐渐认识自己
探索	15—17 岁 18—21 岁 22—24 岁	试探 转变 尝试	职业喜好具体化 形成职业意愿，感受就业压力 求职择业，学会面对挫折 形成职业定位
立业	25—30 岁 31—44 岁	稳定 立业	稳定职业发展方向 安居乐业，养育子女
维持	45—60 岁	维持	持续发展
隐退	60 岁以后	衰退	适应退休生活，发展新的角色

拓展阅读

※大学生涯四阶段任务

1. 大一（职业启蒙）：深入了解专业、初步了解职业，以过渡适应和习惯养成为主。

（1）熟悉大学环境、熟悉老师同学、熟悉校纪校规，掌握学习规律，养成好的作息、生活、学习习惯。

（2）明确学习目标，学好基础课，为专业课打好基础。

（3）适度地参加课外活动，丰富生活，结识朋友，提升可迁移技能。

（4）多与朋辈学长或校友榜样交流，“听身边人讲身边事”，了解职场状况，获得职业启蒙。

（5）依托“职业生涯规划”必修课程，结合各项活动，将课内课外紧密结合、校内校外有效衔接，多维度开展生涯规划。

2. 大二（职业体验）：考虑未来发展方向，以提高能力和调整纠偏为主。

（1）学好专业核心课程，为职业体验和职业选择筑牢专业技能根基。

（2）通过辅修第二专业，形成学科知识交叉；通过转专业，对专业和职业方向

纠偏。

（3）参与校企共建实践基地、名企走访、校友访谈、模拟职场等实践体验活动，了解职业特点和要求，结合实际对职业目标进行初步修正，进一步科学规划。

（4）深入尝试与自己未来职业或本专业有关的实习实践活动，获得职业体验，提升实践性、主动性和受挫能力。

（5）接受职业道德规范教育，形成诚实守信、爱岗敬业的基本职业道德规范。

3. 大三（成长反思）：提高生涯发展技能、搜集生涯发展信息，以明确细化目标为主。

（1）围绕初步的生涯发展目标，通过选择专业选修课程，深入掌握专业领域知识。

（2）通过“就业指导”课程，了解就业发展的宏观形势，了解本专业学生职业选择的整体状况，调研和剖析生涯发展典型案例，进一步明确生涯发展方向，结合考研、就业、出国、考公等具体方向进行有针对性的规划。

（3）以“共同成长小组”、专项培训班、岗位实习等形式形成朋辈发展合力，通过同学互促、资源共享、相互激励，提升未来发展的核心竞争力。

4. 大四（择业指导）：明确就业价值，构建就业心理，以顺利毕业择业为主。

（1）认真完成大学学习计划，为大学生活画上圆满的句号。

（2）了解简历制作、面试技巧等，形成正确的择业观念。

（3）了解就业政策、毕业手续等，顺利走向人生下一个阶段。

课后作业

谈谈你所认识的“职业生涯规划”，之前的认识和现在的认识有什么不同？

第三节　职业生涯规划的方法

生涯导引

学生的困惑：一封来信

老师：

您好！我是一名大一的学生，即将升入大二，听学长学姐讲，现在大学生就业竞争十分激烈，既需要各种证书，也需要实际工作能力和实践经验，因此，我很担心毕业后找不到理想的工作，于是下决心考研，但又担心考不上，您说我该怎么办？

这个同学的担忧是有道理的。“凡事预则立，不预则废”，大学生提前做好升学就业的计划十分必要，与那些“车到山前必有路”的人相比，这个同学已经具有职业生涯规划的意识了。

但是，如何合理地规划自己的职业生涯呢？其他同学的生涯发展路线也适合自己吗？

生涯知识

一、职业生涯规划的一般内容和步骤

（一）职业生涯规划的方法

我的快乐之旅

分享你最近的一次旅行经历或即将成行的旅行计划。

1. 你的旅行经历（计划）是什么？
2. 出发前，你做了哪些准备？
3. 你会选择哪种交通工具以到达目的地？
4. 你为什么会做这样的选择？

我们不难发现，旅行计划和生涯规划有许多相似之处。旅行的目的地就如同一个人的愿景、使命和目标；旅行的起始点如同一个人的现况和资源；交通如同生涯发展的路径；而“为什么”，则是追寻自己生命意义的敲门砖。

多数旅行者在上路前，对目的地都抱有无限美好的憧憬，第一次出门在考虑自己的时间和经济能力后，会选择一家信誉不错的旅行社，跟团出游。但在旅行的过程中，却经常发现大众路线未必能满足自己的需求，走马观花式地打卡热门景点很难让人充分享受其中。因此，下次出游时，就会做一些调整，选择较适合自己的方式——跟随风格特殊的旅行社或自由行。

而对于生涯规划，初次尝试的人常受外界因素的影响，先走再说、且走且战，这一类生涯规划的方法，我们称之为“便捷的生涯规划法”。

便捷的职业生涯规划法

1. 自然发生法

最常见的情形是学生在高考后填写志愿时，并未考虑自己的意向、志趣，只要找到分数所能录取的学校、科系，便草草定下。

2. 目标趋势法

跟随现在市场的趋势，盲目地投入新兴的热门行业。例如红极一时的金融、计算机专业等。

3. 橱窗游走法

到各种工作场所或招聘会走马观花一番，再选择最顺眼的工作。

4. 最少努力法

不愿意付出，选择自认为最容易的科系或专业，但祈求有最好的结果。

5. 刻板印象法

以性别、年龄、社会地位等刻板印象来选择。例如：女性比较适合师范类专业。

6. 拜金主义法

选择待遇最好的职业。

7. 假手他人法

由他人替自己选择和决定。这些人包括：父母或家人——因为过去很多事都是由他们决定的；朋友或同伴——因为他们值得信赖；老师——因为他们是专家，应该能指点迷津。

这些方法通常被称为知识导向、配合导向或人群导向的生涯规划方法，虽然省时省力，不用花太多精力，但无法根据个人的能力、特性做长远的规划。此时，如果能采取“系统化的生涯规划法”，深入思考自己的方向，拟定一个适合自己的行动计划，则能化危机为转机。

系统的职业生涯规划法

系统的职业生涯规划是一个循环过程，它能使你认识自己的特质及价值所在；迅速而全面地认识工作世界的现况与趋势；帮助你找到实现目标的途径，找出适合自己人格特质的工作；让你了解工作只是人生的一部分，而非全部。

（二）职业生涯规划的步骤

系统的职业生涯规划具体包括觉知与承诺、自我探索、探索工作世界、决策、求职行动、再评估。

1. 觉知与承诺

在这个阶段，你已经领悟到生涯规划的重要性，并愿意花一段时间来规划自己的生涯。但你也应该了解，有时我们播下的种子未必能马上发芽。原因有很多，有时是土壤不够肥沃，需要改善土质；有时则需要等待适合的阳光和水分。在做职业生涯规划时，对自己的耐心是不可或缺的，你需要对自己许下一个承诺：为了自己的幸福，你会全力以赴，但如果一时不如人意，你也能善待自己，不放弃自己。同时和自己签订一份合约，要求自己一定要坚持到底，否则所有的努力和付出都将功亏一篑。

2. 自我探索

系统的生涯规划是一个“从内而外”的过程，因此在进行生涯规划时，要先认识自己。不妨问问自己：

我是谁？

我的兴趣是什么？

哪些东西是我生命中所不可或缺的？

我有哪些人格特质，使我独树一帜、与众不同？

我的优点是什么？缺点在哪里？

我有哪些技能是可以赖以维生的?

你可以通过各种方式来认识自己:通过自我反省来评估自己;通过各种客观的测验来剖析自己;通过亲朋好友的建议来定位自己;从人际互动中了解自己的性格……

3. 探索工作世界

除了要清楚地认识自己所处的政治、经济、社会和文化环境,还要了解职业的分类和内容、意向职业所需的技能、意向职业所需的人格特质、意向职业的发展前景及报酬等。

4. 决策

有时我们会担心自己是否选择了对的方向,若发现原先设定的方向不是自己真正向往的,也有机会去修正。但如果我们一直让恐惧、焦虑占据自己的内心,不敢出发,那就会错失很多机会。所以,不妨给自己一点时间,凭着过去的经验,在了解自己、认识工作世界后,整合各种因素并评估其可行性,拟定一个具体可行的目标和方案,满怀好奇和勇气出航。

5. 求职行动

空有计划无行动,一切都是泡影。以工作生涯的发展为例,付诸行动时要考虑的因素包括:自己现有的教育与训练是否足够应付工作所需?如果答案是否定的,则需要接受再教育。是否还需要再攒一些工作经验?短期还是长期?业余还是全时……总之,在行动中积累自己的资源,是这一环节的重点。

6. 再评估

生涯规划的最后一步,是评估实行的效果。要使职业生涯规划行之有效,需要不断地对职业生涯规划进行评估与修订。修订的内容包括:职业的重新选择、职业生涯路线的选择;人生目标的修正;实施措施与计划的变更等。

总之,生涯规划是一个周而复始的历程,不可避免会碰到挫折和不快,使我们对自己产生怀疑,这时就要学习一些自我调适的方法。当你调整自己的步调后仍然没有成效,可能就需要你回到生涯规划的某一点,再次寻找一个适合成长后的你的生涯。

二、生涯发展阶段与任务

对于大学生来说,毕业是踏上社会的第一步,如果尽早确立职业生涯规划的意识,将职业生涯规划与大学学习生活同步,将更有助于这第一步。低年级时可在了解自我的基础上选择自己的职业方向和职业目标,将自己的兴趣和爱好与职业方向联系起来。中高年级时,通过参加社会实践和对专业的社会需求及发展前景做深入的了解,反思并调整自己的职业取向,初步确立与自己能力相吻合的职业选择,确定自己的就业目标并开始实施。

大学阶段只是整个生涯发展过程中的一小部分,毕业后步入社会的几十年才是人生最为精彩的阶段,将会面临各种任务及挑战,具体内容详见表 1-2。

表 1-2　生涯发展阶段及任务

职业生涯发展阶段	角　色	主要任务	重大心理议题
职业准备期	大学低年级，以学习专业知识为主，在此基础上了解社会	发现个人的价值、兴趣和能力，为从事某一职业打下知识储备的基础	适应大学生活，有意识地培养、积累职业素养
职业探索期	大学中、高年级	分析自己的优势、劣势，对自己的发展方向进行明确的定位和规划，并为未来的发展做好知识与实践的准备	理性地进行个人分析，把握自己的发展方向
职业选择期	面临毕业的学生	在充分做好自我分析和环境分析的基础上，选择适合的职业，设定人生目标	承担个人选择的责任
职业进入期	初涉职场的新人，工作的第一年	在新的环境中调整自己，建立初步的人际关系，掌握工作方法与工作流程，积累工作经验	学会独立生活、积极面对组织和现实生活所带来的不适，克服不安感
职业适应期	工作的前八年	学会做事，成为岗位中的行家里手；学会与人相处，树立个人形象，创造良好的工作氛围；虚心求教；懂得职场生存法则	根据工作所需要的能力，挖掘自己的发展潜能，重新评估自己的职业生涯规划，接受失败、勇于承担个人责任，建立稳定的生活形态
职业稳定期	职业生涯中时间最长、劳动效果最好、发展和成就事业最宝贵的时期	根据形势的变化和自身条件不断调整事业的目标，攀登新的高度	学会承担组织责任，从别人的成就中感到满足，培养下一代，关切组织的利益，平衡工作和家庭的关系
职业衰退期	作为退休人员，享受事业的收获与人生	适应生活标准与节奏的变化，找到展现个人天赋与兴趣的新途径	对个人发展的新途径持开放态度

在制定具体的生涯规划时，应充分考虑个人在生涯发展各阶段的特点及任务，在此基础上进行合理的规划。

三、个性化专业学习方案

我要转专业

林芳在填报高考志愿时选择了化学专业，是因为崇拜高中时的化学老师，进入大学学习了一段时间后却发现自己并不喜欢现在的专业。但转专业谈何容易，换哪个专业更是摸不着头脑……

高中毕业在填报大学专业时，大家对专业选择往往存在一些盲区，许多人误以为专业和职业是简单的对应关系，到了大学才知道专业选择的意义。费了很大的力气，却选择了自己并不喜欢的专业。即将步入大二的林芳该何去何从呢？

（一）认识我的专业

也许会有同学有这样的疑惑：高考填报志愿的时候，我们选择了一些想学的专业，在找工作面试的时候，面试官也会问："同学，你是学什么专业的啊？"没有人会问学的是什么学科，那么学科和专业到底是什么？两者有区别吗？

一般情况下，我们所说的学科是指学术的分类，也就是一定科学领域或一门科学的分支，如自然科学中的物理学、生物学、化学；社会科学中的历史学、教育学等，是相对独立的知识体系。而专业一般是指高校或中等专业学校根据社会分工需要而划分的学业门类。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；狭义的专业主要指某些特定的社会职业，这些职业的从业人员从事的是比较高级、复杂、专门化程度较高的脑力劳动。一般所说的专业，大多就是指这类特定的职业。

学科有特定的研究对象和领域，也有自身的理论体系，还有其独特的研究方法；专业则是由培养目标、课程体系等构成。通俗来讲，学科更侧重于科学研究，专业更侧重于人才培养。专业是在一定学科知识体系的基础上构成的，离开了学科知识体系，专业也就丧失了其存在的合理性依据。一个学科可以组成若干专业，不同学科之间也可以组成跨学科专业。

目前，中国的大学共有 14 个学科，92 个大学专业类，703 个大学专业。14 个学科分别是：哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、农学、医学、管理学、艺术学、军事学和交叉学科。

你了解自己的专业吗？你在大学期间需要学哪些专业课程？你的专业未来可能涉足的职业领域有哪些？你觉得关于专业方面的信息可以通过哪些渠道获取？

请将你了解的所学专业的课程体系填写在下表中。

表 1-3 所学专业课程体系

专业名称	必 修	选 修
公共基础课程		
通识教育课程		
学科或专业方向性课程		
其他教学环节（实习、创新创业训练、社会实践、毕业论文等）		

大学里每个专业都有一定的培养目标、就业方向与就业领域，这是我们进行生涯规划的基本依据。专业的区别有多大，往往职业的区别就有多大。如果我们能了解专

业、分析专业，强化专业知识与技能的掌握，以专业特色和能力要求为导向，合理规划自己的学习与生活，那么我们在求职过程以及整个生涯进程中都将占据优势。

（二）学业发展地图

走技术路线还是管理路线

李彬是计算机专业研一的学生，本科是在西部的一所大学学习计算机专业，因为成绩优秀被保送到了国内的一所知名高校。李彬在专业方面比较优秀，具有一定的创新能力、分析问题和解决问题的能力，同时也有很强的人际协调能力和领导能力。在选择职业的时候遇到的难题是：走技术路线还是管理路线？他为此犹豫不决。

有些同学（学术型）对某个专业领域比较感兴趣，希望能更深入地进行研究，成为该领域的专家，这部分同学在大学期间需要重视学术研究方面能力的积累，进而读研读博继续深造。有些同学（技术型）希望将课堂上学到的理论知识应用于实践，毕业后能成为某个领域的专业技术人才，这部分同学在大学期间需要重视提高解决实际问题的能力，将理论知识运用到实际中，同时也需要有意识地培养自己人际交往、组织协调等关键能力。还有些同学（综合型）在大学期间注重工作经验的积累，平时加强沟通、表达、组织等通用技能的提升，毕业时更倾向于找那些专业限制不强的职位。

这三种类型的同学在大学期间都有各自的发展方向，除了课堂上学到的知识外，需要在日常生活中通过诸如社团、学科竞赛、社会实践、实习等各种方式发展自己的能力，当然也应平衡好专业学习和课余活动的关系。

如何设计自己的发展方向呢？这里介绍一个实用的工具——生涯平衡轮。

平衡轮是关于明确现状来帮助寻找关键点的工具。一个目标的实现需要很多相关重要方面的支持，就好比一个自行车轮要想转动，需要一根根辐条的支撑一样，想要让自行车轮转得快，需要一根根辐条的长短一致，强度一致；同样的道理，要想实现目标，需要每个相关重要方面平衡发展。

先将一个圆平均分成若干等份（一般分成六等份或八等份），然后问问自己想走哪条发展路线（学术型 or 技术型 or 综合型），如果走某条发展路线，哪些因素是最重要的（列举 6 个或 8 个），然后把这些因素写到圆里的每个等份中。结合现状打分，如果满分为 10 分，给你现在的每个领域打分（1—10 分，1 分最差，10 分最满意），然后给一年之后各个领域你希望达到的状态进行打分，如果想要达到那个分数，这一年你需要在这些领域里做些什么。接下来你就可以制定具体的行动计划并付诸行动啦。你可以每年都坚持画一个生涯平衡轮，等毕业的时候你会发现自己在大学期间的生涯发展路线非常清晰。

（三）就业、考研及其他方向

到了大三下学期的时候，很多同学都会纠结到底什么样的出路才是最适合自己

的？看着同寝室的室友都在准备考公务员，于是你也想考公务员；看着图书馆都是考研大军，于是你也想随波逐流，加入考研潮流。但复习没多久，看着周围的同学陆续找到了工作，于是，坚定要考公务员或者考研的决心开始动摇了。

此刻的你开始纠结到底什么才是最好的？考研、考公、出国、直接就业，什么才是最正确的选择？毕业之路，到底该何去何从？

1. 考研

2021 年考研报考人数已达 377 万，比 2020 年增加了 36 万。为什么考研人数会持续增长？为何考研在近些年会成为多数毕业生的一个备选项呢？

随着就业竞争愈发激烈，学历越来越成为一块敲门砖。很多毕业生会将考研作为提升自己的一个筹码。读研能延缓就业压力，推迟就业期的到来；因为研究生扩招政策的出台，考研相对容易，如果在学术上有所成就，毕业后能获得较稳定的工作。但是我们需要认识到，因为研究生扩招导致研究生学历贬值，也许毕业后只有一个选择——考博，但是会失去年龄优势。此外，学术研究层次越高，就业面就会越窄，毕业后将面对更加激烈的竞争。

所以，如果对某个专业确实无比热爱，也具备相应的研究能力，那么继续深造是很好的选择。读研的几年时间，你所接触的人、事、物都会和本科阶段有很大的不同，你收获的不仅仅是知识的增加，更是眼界的拓展、人脉的扩充。

2. 考公

大多数同学选择考公，是为了追求稳定的收入、生活和良好的保障，虽然收入不是最高，但福利较好，还有一定的社会地位及相应的权限，作为国家机构人员，本身带有荣誉性质。但是也应该意识到工作内容可能会比较枯燥，人际关系可能也会比较复杂；收入虽然稳定，但没有大幅提高的可能，只能保持平均水准。

所以，在选择考公务员的时候，首先要明确自己是否喜欢，如果有志从政、真心想改变国计民生状况，或者想要一份稳定的工作，可以考虑考公务员。

3. 出国留学

除了以上两条出路，还有一个方向是出国。出国能增长见闻，开阔视野，磨炼自己的生存能力，如果进入好的学校、好的专业，能够真正学到知识，拿到过硬的文凭，毕业后有较大的可能进入跨国公司。但是，出国留学需要大笔资金保障；有些国家排他性强，你无法真正融入其中；如果没有学到真正的知识，反而会白白浪费几年光阴和大笔金钱。

年轻的时候有机会多见见世面，是件好事。所以，如果有条件出国留学，不妨出去看看。但是，如果没有好的学校或者好的专业，不妨把资金和精力放在国内，可能会有更大的回报。

4. 直接就业

其实，考研也好，出国也好，考公也好，最终目的都是就业，都是为了找到一份满意的工作，毕竟，就业是一切的最终目标。上述提到的这些出路，归根结底就是要明确自己是走学术路线，还是走职场路线。职场路线需要明确职业目标和职业发展路径，然后做出正确的选择。这个选择可能需要先通过考研、考博或者出国深造来创造进入理想职位的先决条件，当然也有可能是几年的基层职场工作经验会比深造更加促进职位的晋升和发展。所以，越早做职业规划，就越能够有充分的时间明确自己的目标。

这个时代需要的是学习能力强的人，假如你打算毕业就工作，那就要在大学阶段去为求职做好充分的准备。包括一些面试的技巧、简历的撰写、面试的形式等，都要主动去学习和了解；主动去了解自己心仪岗位的能力要求，再去努力提升相关能力技能，找相关的实习，在实习的工作岗位上磨炼自己，最终找到适合自己的方向。

生涯实践

设计个人的专业名片，内容包括但不局限于如下因素：专业名称、专业能涉足的职业领域、从事该专业领域的职业需要具备的职业素养、该领域的代表性人物等。

生涯感悟

现在大学生转专业是一个令学校、老师都头疼的问题。许多学生其实并不了解自己的专业，甚至并不确切地知道自己对专业的感觉如何，就盲目地认为自己不适合目前的专业，甚至提出希望转系等要求。其实，这背后都掩藏着对自己、对专业缺乏清晰认识的问题。

职业生涯规划强调，首先对自己进行了解，才能对职业有所规划。对自我的了解是人生发展的前提，专业选择本身也受到许多复杂因素的影响。有些学生可能会因为所学专业不是自己的第一志愿，而觉得不喜欢，这背后其实是将自己的挫败感和现在的专业做了一个错误的连接，导致因为不能接受自己的考学挫败而不接受现在的专业；有些学生受周围环境舆论的影响，比如男生不适合学师范；还有些学生会受到社会主流思想的影响，觉得一些专业的发展前景不好，毕业等于失业。这些因素都会在不同程度上令大学生迷失方向。

所以，当你觉得对自己专业不感兴趣的时候，千万别那么快地认为事实就是如此，不妨找班主任或辅导员聊聊，或者做一些专业的测评，去了解你的兴趣所在，并通过多种途径去收集关于你专业的各种信息，而不是鲁莽地做出非转专业不可的决定。

拓展阅读

弃儒从医 写就《本草纲目》——李时珍

李时珍出生在湖北蕲州的一个医药世家，祖父和父亲都是医生。当时民间医生地位低下，生活艰苦，父亲不愿李时珍再学医药。李时珍只得放下热爱的医学，把心思放在科举上。14 岁时，李时珍便考中了秀才，却不曾想其后连续三次科举落榜。灰心的李时珍决心弃儒从医，钻研医学。

李时珍医术高超，名声也越来越大。治好楚王世子的暴厥症之后，李时珍被任命为王府“奉祠正”，后又被推荐入太医院，任太医院判。在行医及阅读古典医籍的过程中，李时珍发现古代本草书中存在着不少错误，于是他决心重新编纂一部本草书籍。

公元 1552 年，李时珍开始着手编写《本草纲目》。他“考古证今、穷究物理”，考察足迹遍及湖广、江西、河南等地，记录上千万字札记，弄清了许多疑难问题。初稿完成后，他又用 10 年的时间三易其稿，于 1590 年完成了这部 190 多万字的旷世名著《本草纲目》。

“国家需要，就是我的专业”——钱伟长

1912 年，钱伟长出生于江苏无锡的一个书香门第，受家庭环境熏陶，他国学功底扎实。中学毕业后，凭借中文和历史双满分的成绩，被清华大学历史系录取。

九一八事变爆发后，马上要进入历史系学习的钱伟长在一夜之间做了一个决定：弃文从理，科学救国。虽然入学考试时物理仅考了 5 分，数学、化学共考了 20 分，但他毫不犹豫：“国家的需要，就是我的专业。”

四年后，钱伟长以优异的成绩顺利毕业。1940 年，钱伟长考取公费留学生，在加拿大多伦多大学学习弹性力学，1942 年，钱伟长又拿到了多伦多大学数学系博士学位。之后钱伟长师从世界导弹之父冯·卡门，在美国加州理工学院喷气推进研究所做博士后。

抗战胜利后，钱伟长放弃国外优渥的生活，回到清华大学机械系担任教授，兼任北京大学、燕京大学教授，开创了我国大学第一个力学专业，独创了宏观字形编码法，提出了一套完整、丰富、系统、科学的中国高等教育理论，为中国高等教育做出了卓越贡献。

“非读梵文不行”——季羡林

1930 年，季羡林被清华大学和北京大学同时录取。最终，他选择入读清华西洋文学系德语专业。

在国内读书时，季羡林就曾动过学习梵文的念头，“但当时国内没有人教梵文，所以愿望没有能实现”。大学毕业后，季羡林赴德留学，他认为“中国文化受印度文化的影响太大了，我要对中印文化关系彻底研究一下，或许能有所发现”。因此，“非读梵文

不行”。坚定信念之后，季羡林在哥廷根大学选择印度学作为主修，学梵文、巴利文，并加学南斯拉夫文、吐火罗语，“开电灯以继晷，恒兀兀以穷年”，学习异常刻苦。

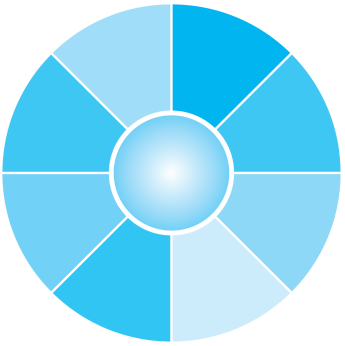
后来季羡林在《留德十年》中回忆：“我毕生要走的道路终于找到了，我沿着这一条道路一走走了半个多世纪，一直走到现在，而且还要走下去。”

回国后，季羡林在北大任教，创建东方语言文学系，担任教授兼系主任，从事系务、科研和翻译工作，培养了一大批东方语言学者。

无论是从一而终还是半路出家，这些名人无一不是热爱自己的专业并为之奋斗终生。专业是未来奋斗的资本，而不是限制未来发展的围栏。无论作何选择，只要付出足够的热爱和汗水，就一定能收获精彩的人生！

课后作业

初步确定自己大学期间的学业发展地图，并尝试画一画一年后的生涯平衡轮。



第二章　自我探索之兴趣探索

本章学习要点

本章通过共同探索兴趣，让大家了解什么是兴趣，什么是职业兴趣，兴趣和职业兴趣的关系，如何了解自己的兴趣以及兴趣是如何影响我们的职业发展。在认知目标上，理解兴趣的含义及霍兰德职业兴趣理论；在方法目标上，运用霍兰德自我探索量表及其他工具评估兴趣；在情感目标上，激发进一步探索职业兴趣类型的意识和行动。

第一节　兴趣的概述

生涯导引

小洁，大二，计算机专业。高考填报志愿选择专业时，小洁懵懵懂懂不知道该选什么专业好，别人告诉她："填报志愿是决定未来终身事业方向的大事，一定要选择自己喜欢的。"小洁反复纠结却发现并不了解自己喜欢什么。最后，听从了家长的意见，选了大数据时代很热门的计算机专业。进入大二，面对"数字电子与技术""数据库系统原理"等专业课程，郁郁寡欢，无论怎么努力学起来都是那么吃力，成绩在及格线上徘徊。想换专业又很难实现，未来的道路又该何去何从，小洁陷入了深深的困惑和迷茫。

小聪，大四，工商管理专业。大学期间成绩平平，不算好也不算差，但他的兴趣很广泛：唱歌、绘画、电脑游戏、乒乓球、养花、旅行等，在某些方面还拿过奖。在大学期间，他做过家教，干过推销，可就是没耐心，过不了多久就放弃了，就这样不知不觉到了大四，面对职业选择时，他很苦恼：该找一份什么样的工作呢？自己又能做什么工作呢？到底什么才是自己真正感兴趣的呢？

上述两个学生的经历在当代大学生中还是非常常见的：有人始终困在"自己到底兴趣在哪儿"的寻找中，有人却深陷"兴趣广泛，挑不出真正的兴趣"的难题中，也有人处在"有明确的兴趣却正在学不感兴趣的专业"的尴尬境遇里。如何真正地认识自我，了解自己的兴趣，并将兴趣与未来的职业充分结合，是一个值得每位大学生认真思考和探索的课题。

生涯知识

一、兴趣的概念

（一）兴趣的含义与作用

在心理学中，兴趣指一个人积极探究某种事物及从事某项活动的心理倾向，它表现为个体对某种事物或从事某种活动的选择性态度和积极的情绪反应。人的兴趣丰富多彩，主要包含以下几点。①物质兴趣和精神兴趣。物质兴趣主要指人们对舒适的物质生活的兴趣和追求，比如衣食住行等方面；精神兴趣主要指人们对精神生活的兴趣和追求，如学习、研究、艺术等。②直接兴趣和间接兴趣。直接兴趣指对活动过程的兴趣；间接兴趣指对事物的结果感兴趣。比如有的同学喜欢打篮球，打球本身带来的乐趣就是直接兴趣，通过打球可以强身健体并交到很多朋友就是间接兴趣。事实上，二者之间是相互联系、相互转化的，如果没有直接兴趣，打篮球的过程是很枯燥的，没有间接兴趣的支持，也就是没有目标，过程就很难持久下去，所以，只有将二者很好地结合，才能充分发挥一个人的积极性和创造性，收获成功。③个人兴趣和社会兴趣。个人兴趣是个体以特定的事物、活动及人为对象，所产生积极的、带有倾向性和选择性的态度和情绪；社会兴趣指社会成员对某一领域的普遍兴趣。

在这样标准化的概念下，我们总结出兴趣的四种特征。①倾向性：指兴趣所指向的内容，对某一个事物或者某一些事物持续性喜欢的方向。比如是指向物质的，还是指向精神的。②广度：指兴趣的范围大小，不单是某一个方面，可以分散在各个方面。比如有的人兴趣很广泛，有的人却很狭窄。③稳定性：指长时间保持在某一个或某一些对象上。只有具备了稳定性，一个人才可以在中心兴趣上进行更加深入的挖掘。④效能：指兴趣对活动产生作用的大小。在体验完兴趣活动后，人们会有一种极大的愉悦感、成就感和满足感，从能量的角度来看，是积极向上的，而不是消极负面的。

那么兴趣有什么作用呢？第一作用：学习动力的来源，有趣的事情不一定重要，但学会让重要的事情变得有趣，这很关键。我们可以理解为什么即使每天告诉自己学习有多重要，每天告诉自己减肥对健康多重要、改变有多重要，却很少有人会真正付诸行动，理智带来的驱动力，永远没有“情绪发动机——兴趣”推动来得有力。有研究表示：如果从事自己感兴趣的事业，能发挥个人全部才能的 80—90%，而且长时间保持高效率不感到疲惫；而从事自己不感兴趣的工作，则只能发挥全部才能的 20—30%。兴趣是我们选择生涯最早也最根本的尺度。兴趣匹配的正确的职业发展方向引导学生主动发展，很多学生的表现证明，生涯规划可以起到事半功倍的效果，促进人的潜能发挥，提高学习效率。第二作用：推动你发现和探索新世界，为未来做好能力储备。爱因斯坦说过：兴趣是最好的老师。它在我们讨厌重复学习的时候，提供有力的鼓励，让我们埋首于学习知识和锻炼技能。如果你发现自己突然对某件事情感兴趣，先别急着去

评价这会不会浪费你的精力，是否偏离你的规划，是否有足够的回报，留出一段空间，先让自己顺着这个兴趣走几步。这也许是生活对你的提醒，也许在模模糊糊的兴趣背后，有一个全新的领域等着你。

（二）兴趣的形成与培养

兴趣究竟是怎么形成的，一般有三个阶段：首先，是“有趣”的阶段，“有趣”是兴趣发展的最初级阶段，可能是因为一些偶然的原因我们对一些新颖的事物产生了非常直接的感官兴趣，比如因为听了一场音乐会，看了一场画展，看了一场话剧，通过这样直观的情景刺激让我们对这个方向非常感兴趣，一般来说，这时候兴趣点持续的时间比较短，而且可能随时消失或者转移；如果在“有趣”的基础上，对事物进行了持续的关注，并且加上一些练习的频次，在过程中得到积极的反馈，这样就会发展到兴趣的第二阶段——“乐趣”，在该阶段，人们对事物的兴趣更加专一和深入，持续的时间也比较长，有一定的专一性和坚持性；第三个阶段，是“志趣”的阶段，对于感兴趣的事物有一种内在的价值认同，与自己的思想和目标联系在一起，甚至这个时候，感兴趣的事物可以持续一生。比如一个小提琴演奏家，可能在他的孩童时期，一个偶然的机会接触到了小提琴，被这个乐器优美的音色吸引，有想去尝试和体验的愿望。然后，父母发现孩子这样一个倾向，带着孩子去了小提琴的辅导班，通过这样的平台，孩子对小提琴进行了系统化的学习和练习，在练琴的过程中既有老师的指导也有周围人的肯定和鼓励，于是孩子越来越热爱小提琴，在演奏的过程中收获喜悦和成就感。随着对乐器学习的深入，孩子发现可以通过小提琴的演奏去传播美和爱，带给大家对音乐的欣赏和对生命意义的探寻，从此孩子就把小提琴作为一生的兴趣和事业来爱。通过“有趣—乐趣—志趣”这样三个阶段，充分说明对某个事物有兴趣，可以使人集中注意力，同时愿意花时间和精力来投入，进而通过练习增加知识和技能，且提高自己思想层面的认识，内化我们兴趣的价值，这样就容易把兴趣与自身结合起来，从而使其真正成为我们一生职业发展所在。

从兴趣培养的方法上来看：①与有趣的人待在一起，看他们在学习之余做什么，自己不妨试试，重在探索。②积极加入学校的兴趣社团，在大环境中培养自己的兴趣。③多多去体验，去工厂、车间、工地、医院、福利院、社区服务中心进行体验。④偶像的作用。寻找自己偶像的闪光点，挖掘偶像的成长历程，哪些兴趣伴随偶像的成长和成功，从而对自己有所启发。⑤电子静默。发展自己的直觉兴趣，不要沉溺于感官兴趣，当你的大部分注意力都陷入感官刺激的泥潭，你就没有精力发展出兴趣金字塔的塔尖。电子静默——让自己回到一个没有电子产品轰炸感官的世界，兴趣会慢慢苏醒，运动和冥想都是不错的静默方式。⑥贵在坚持，发现自我的兴趣，找到与之匹配或者乐意从事的职业方向，会让自我充满动力，当有困难险阻的时候，理想也会照亮前行的道路，这种驱动力是持久而强劲的。

二、职业兴趣的概念

（一）职业兴趣的含义

人们对于各种人、事、物的喜好和偏爱具有一定的个体差异，在20世纪初期，心理学家对此进行了研究，并且开始了对兴趣研究的测量工作。随着工业化大生产的不断推进，如何提高工人的生产效率，将合适的工人安排在适当的岗位成为时代的要求，心理学家在兴趣领域的研究也就相应转入对职业兴趣的研究。世界大战的爆发更是进一步推进了职业兴趣测验的发展，此后职业兴趣也就成为兴趣研究领域的基本内容。

什么是职业兴趣？职业兴趣指的是兴趣在职业选择活动方面的一种表现形式，是职业本身的多样性和复杂性与就业人员自身个性的独特性相互作用之下反映出来的特殊心理倾向。职业兴趣体现在一个人对工作的态度和适应能力，表现为有从事相关工作的愿望。在这里我们要清楚，职业兴趣和我们上面所说的兴趣是有所联系也是有所区别的：首先，兴趣和职业兴趣不能画等号，比如很多男性都对踢足球很感兴趣，但是他们当中绝大多数人都不会将踢足球变成他们的职业；其次，职业兴趣是个人兴趣在职业上的体现，几乎每一种兴趣都与职业兴趣相关联，兴趣爱好中的某些元素可以应用到职业选择中去，比如还是以踢足球为例，当被问到为什么喜欢踢足球，他会回答喜欢通过和队友的共同努力收获成功的喜悦，对这一点进行深入剖析，就会发现他在兴趣上有团队协作这样的心理倾向，在价值观层面看重成就感。

（二）职业兴趣的作用

获得诺贝尔物理学奖的华人丁肇中说过：“兴趣比天才重要。”美国曾对多位著名的科学家进行调查，发现很少有人是出于谋生而工作，他们大多是出于个人对某一领域问题的强烈兴趣而孜孜追求，不计名利报酬，忘我地工作。他们职业生涯的成功是与他们的兴趣相联系的。因为对一个人来说，对工作感兴趣，就有钻劲，有钻劲就会出成就。这就是兴趣的作用所在。因此，进行职业生涯规划，不得不考虑个人的兴趣。

1. 兴趣是职业生涯选择的重要依据

兴趣动机产生的重要原因，是一种强大的精神力量，是人对所从事的职业活动具有创造性态度和产生创造性行为的重要条件。兴趣可以使人集中精力去获得自己所喜欢的职业知识，启迪智慧并创造性地开展工作。当一个人对某种职业产生兴趣时，他就能发挥整个身心的积极性；就能积极地感知和关注该职业的知识、动态，并且积极思考，大胆探索；就能情绪高涨、想象丰富；就能增强记忆效果，增强克服困难的意志。反之，“强按牛头不喝水”，是不会取得良好效果的，当然也就很难在该职业上发挥个人的优势，做出巨大贡献。良好的职业兴趣，可以在你长期的职业生涯中，充分调动和发挥你的职业潜能，促使你通过创造性的劳动与不懈的努力取得职业生涯的成功。

2. 兴趣可以提升职业力

兴趣是一种强大的精神力量，它可以使人集中精力去获得知识，并创造性地开展

工作。举凡古今中外著名的科学家、艺术家、文艺家，他们之所以能对人类做出贡献，莫不是由于他们的创造兴趣和他们对事业的责任感相结合而凝成的一股强大力量，推动他们不懈地努力而取得职业生涯的成功。

3. 兴趣是保证职业稳定、成功的重要因素

“对创业者自身成就事业至关重要的是培养自己对所从事职业的浓厚兴趣。”对某一职业有浓厚的兴趣，是智力开发的“孵化器”。如果你对某个领域充满激情，你就有可能在该领域中发挥自己所有的潜力，学习就成为一种享受。兴趣是工作动力的主要源泉之一。在其他条件相似的情况下，从事自己感兴趣的职业不但让你感到满意，而且能够让你的上司感到满意，并由此导致工作的长期性和稳定性。

4. 兴趣可提高人的工作效率

一个人对某一工作感兴趣时，枯燥的工作会变得丰富多彩、趣味无穷。兴趣使工作不再是一种负担，而是一种享受。兴趣可以调动身心的全部精力，以敏锐的观察力、高度集中的注意力、深刻的思维和丰富的想象投入工作，从而有助于工作效率的提高。多方面的兴趣可以使人善于应付多变的环境。如需变换工作，只要自己感兴趣，也能很快熟悉，适应新的工作。

5. 兴趣是职业生涯成功的重要因素

对某一职业有浓厚的兴趣，是智力开发的启蒙。兴趣是行动的动力。英国著名女人类学家古道尔从小喜欢生物。她中学毕业后，对黑猩猩的强烈兴趣使她不畏艰险，只身进入热带森林与黑猩猩一起“生活”了很多年，并获得了极宝贵的第一手资料，为揭开黑猩猩的秘密做出了贡献。

有些人发觉自己的兴趣易变，通过职业规划师的帮助，可找到出于自己性格的兴趣，这样的兴趣更具有持久性、动力性。再使其与职业生涯规划相一致，兴趣就能在我们的一生中，发挥不可估量的作用。

生涯实践

兴趣的测量

你了解自己的兴趣吗？如何客观正确地评估自己的兴趣？请和了解你的同学、老师或者父母一起完成该项活动，或许你会收获到意想不到的答案。乔哈里视窗主要是将人的信息分为两个大的纬度，即是“自己眼中的我”和“他人眼中的我”，在每个纬度下面分为“知道”和“不知道”两个纬度，形成一个思维象限，即“公开区”“盲区”“隐藏区”“封闭区”（如图 2－1）。“公开区”指的是自己知道别人也知道的信息，是非常开放的自我；“隐藏区”指的是自己知道别人不知道的；“盲区”指

	自己知道	自己不知道
他人知道	公开区	盲区
他人不知道	隐藏区	封闭区

图 2－1 乔哈里视窗

的是别人知道我有这类特点我自己还蒙在鼓中；“封闭区”指的是别人不知道自己也不知道的。对于这四个区域的信息，尤其是盲区和封闭区是对未知的自我的探索，而兴趣往往出自盲区和封闭区。

生涯感悟

※知之者不如好知者，好之者不如乐之者。

——《论语》

※爱好出勤奋，勤奋出天才，兴趣能使我们的注意力高度集中，从而使得人们能完善地完成自己的工作。

——郭沫若

※现实是此岸，成功是彼岸，中间隔着湍急的河流，兴趣便是河上的桥，只要行动就可以通过。

——克雷洛夫

拓展阅读

让兴趣和职业结合起来

安德烈亚·韦尔曼是一位商业摄影师，最近刚被公司解雇。不过，她努力安定自己的情绪，并没有寻找救济，也没有在网上找客服工作或是伸手向家里要钱。她决定利用这个机会满足自己长久以来未曾实现的愿望——重新发现自己。

安德烈亚坦然承认，想要“找个临时工作挣点钱花”的诱惑确实很大。不过幸运的是，重新设计个人职业发展模式、实现自我反省的念头最后占了上风。她说：“在丢掉工作之前，我每天就像行尸走肉一样生活，现在是个难得的机会，我可以重新思考自己的职业道路了。”

安德烈亚的生活中有两件非常热衷的事——养狗和跑步。她从小就喜欢养狗。至于跑步，虽然这个爱好刚形成不久，但安德烈亚非常投入，经常做 5 公里或马拉松长跑。就在被公司解雇之前，她刚刚养成了新的爱好——带着小狗茉莉一起跑步。因为现在时间更多了，她开始帮着朋友一起遛狗。安德烈亚说：“遛狗让我感觉回到了正常生活，更重要的是它让我感到开心，我不再担心什么，只要和狗一起奔跑起来就觉得非常放松。”

有一天在翻开《跑步者》杂志时，安德烈亚读到了一个改变她命运的故事。她回忆道：“杂志上说芝加哥有个人把遛狗当作了全职工作，竟然可以靠这个生活。”一开始，安德烈亚有些怀疑，在网上一查发现，原来那人确实是个全职遛狗师。

安德烈亚马上给朋友们打电话，告诉他们这件事，然后问他们愿不愿意付费请她遛狗。出人意料的是，这些朋友爽快地答应了。她是这样介绍当时的情况的：“他们都说，自从我帮他们遛狗之后，小狗们都出现了积极的变化。他们认为这样对宠物的健

康有利，因此很乐意掏钱让我遛狗。”这件事让安德烈亚高兴坏了。

一开始，遛狗的收入根本谈不上稳定，充其量就是挣点零花钱。但是没过多久朋友们便开始四处推广安德烈亚的服务，向亲友积极宣传。很快，安德烈亚开始接到陌生人的服务请求了，这让她欣喜若狂。她说：“老实说我真没想过把这当作一份工作，答应别人只不过是多带一只狗而已。但是我喜欢这样做，而且发现小狗们也喜欢接触自然。”

随着询问服务的人越来越多，安德烈亚发现遛狗挣的钱可以支付房租了。几个月后，她的收入又增加了。有一天，安德烈亚突然意识到，原来只是作为一项消遣的活动竟然变成了自己的职业，她开始考虑采用商业模式经营了。为此，安德烈亚增加了宠物保险服务，还去考了宠物急救资格证，甚至推出了网站。

如今，安德烈亚是一位全职遛狗师。她有 50 多位客户，因为忙不过来还必须要请别的遛狗师来帮忙。在她看来，这是一项很有意义的工作。安德烈亚说：“我的工作不仅仅是实现自己的梦想，而且帮助其他遛狗师实现了梦想，对我来说这种满足感是无法替代的。”

课后作业

邀请自己的好朋友，请根据平时彼此的观察和了解，猜一猜对方的兴趣是什么，填写兴趣单。然后揭晓答案，进行比对，进而发现什么是自己真正的兴趣。

第二节　兴趣类型探索

生涯导引

如今的企业，如丛林万座、如繁星无数；如今的你，如雏鸟，刚扑棱几下翅膀。未来的就业方向自然是广，机会固然多。但是，适合自己的，才是最重要的。那如何在这三千弱水中，取一瓢来饮呢？霍兰德职业兴趣自测（Self-Directed Search）是由美国职业指导专家霍兰德（John Holland）根据他本人大量的职业咨询经验及其职业类型理论编制的测评工具，让我们一起去走近、去了解、去发现。

生涯知识

一、兴趣类型理论

（一）早期探索

对职业兴趣的研究最早可追溯到 20 世纪初，发展到今天已有一百多年的历史了。瑟斯顿最早将职业兴趣类型分为四类，即商业化（business）、群众（people）、科学

(science)和语言(language)。斯特朗等采用实证法编制的职业兴趣量表中,包含十种职业类型。1968 年发展出的基本兴趣量表更是涉及 23 种基本职业活动领域。Campell(1974)对男性与女性的斯特朗兴趣问卷进行整合,扩展出 124 项职业兴趣活动,发展出一般职业类型,并与霍兰德的六种类型相对应。斯特朗 1994 年版兴趣问卷未对结构进行调整,但它整合了男性与女性常模,也发展出一些测量个人类型的量表。

Guilford 等应用因素分析法,在对 95 个职业兴趣量表(每个量表 10 个项目)经过一系列统计分析后,依据最初的假设,提取了 33 个因素。其中,可解释 28 个因素,且 7 个因素被定义为职业兴趣因素,主要包括社会福利兴趣、商业兴趣、文秘兴趣、机械兴趣等。

库德(1939)编制了库德个人爱好记录表,将职业兴趣划分为 10 种:艺术型、文学型、音乐型、机械型、户外型、科学型、计算型、文秘型、说服型及社会服务型。并在此基础上,于 1966 年提出了库德职业兴趣调查表。

(二) Roe 的圆形模型

Roe 假定,根据职业活动过程中不同的人际关系程度和性质,可将八个职业活动领域(技术、户外、科学、一般文化、艺术与娱乐、服务、商业接触以及组织)之间的关系用一个特定的圆形排列表示出来。相近领域的职业活动比不相近领域的职业活动在人际关系中的程度和性质方面更相似。

(三) 霍兰德的六边形模型

霍兰德假设表明,一方面,现实生活中存在着与六种职业兴趣类型(现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、传统型)相对应的环境模式,个体可通过寻求能使自己技能与能力得到施展的职业环境,表现出自己的职业态度与职业化价值观,从而承担适合的问题和工作任务并避免不适合的;另一方面,也存在六种职业人格类型,多数人属于其中的某一种。职业环境与个体的人格特质是否匹配会影响个体的职业行为。霍兰德提出关于职业兴趣的六边形模型,即将六种职业类型的相互关系用一个六边形体现出来,他们之间的两两关系便可从他们在六边形模型上的空间位置与空间距离看出来,空间距离越近,表明两种兴趣类型之间的关系越紧密。

(四) 普雷迪格的二维结构模型

普雷迪格(1976)为了将职业类型和职业性质有机地结合起来,运用主成分分析方法,对人物/事物、资料/观念两个维度与霍兰德职业兴趣问卷间的相关关系进行了考察,提出了他的二维结构模型。

(五) Gati 的层级模型

Gati 认为,个体的职业兴趣发展是一个连续的过程,且在这个过程中,个体的兴趣可能会在某一特殊水平上的某个特定兴趣领域内产生分化。在此基础上,Gati 提出了关于职业兴趣的层级模型结构,他假设:个体在职业选择的过程中,最先需要决定的是自己未来的前进路线,即在三条路线(现实/研究路线、艺术/社会路线、经营/常规

路线)中要走哪一条,这三条路线所包含的三大类职业群之间的关系是分散的。尽管Gati的层级理论模型得到一些研究的支持,但是,Hubert和Arabic仍然认为,那仅仅是对圆形职业兴趣结构的简单改善。

(六)Tracey和Rounds的球形模型

Tracey和Rounds在一系列的研究中,对霍兰德的六边形模型、普雷迪格的二维结构模型、Roe的圆形模型及Gati的层级模型等进行了评估,重新对职业兴趣的结构进行探索。他们认为,职业兴趣的结构由三个维度构成:人物/事物、资料/观念和名望。其中,前两个维度与普雷迪格的人物/事物和资料/观念维度相一致。他们认为,在人物/事物与资料/观念维度所构成的平面圆周上,均匀地分布着八种基本职业兴趣类型(社会促进、管理、商业细节、数据加工、机械、自然/户外、艺术和助人);在名望维度上则分布着10种基本职业兴趣类型(高名望维度上的是:影响、社会科学、商业系统、财务分析、科学;低名望维度上的是:手工劳动、质量控制、人事服务、建筑/修理、基础服务)。名望维度是球形模型区别于以往职业结构模型的一个重要标志。

二、霍兰德职业类型

俗话说:"物以类聚,人以群分。"而在职业中,我们又是以什么标准来划分的呢?美国的职业指导专家霍兰德给出了答案,他提出了著名的职业兴趣六边形理论。

表2-1 六种兴趣类型的特点与所对应的职业列表

类 型	喜欢的活动	重 视	职业环境要求	典型职业
现实型R(realistic)	用手、工具、机器制造或修理东西。愿意从事实物性的工作、体力活动,喜欢户外活动或操作机器,而不喜欢在办公室工作	具体实际的事物,诚实,有常识	使用手工或机械技能对物体、工具、机器、动物等进行操作,与"事物"工作的能力比与"人"打交道的能力更为重要	园艺师、木匠、汽车修理工、工程师、军官、兽医、足球教练员
研究型I(investigative)	喜欢探索和理解事物,喜欢学习研究那些需要分析、思考的抽象问题,喜欢阅读和讨论有关科学性的论题,喜欢独立工作,对未知的挑战充满兴趣	知识,学习,成就,独立	分析研究问题、运用复杂和抽象的思考创造性地解决问题的能力,谨慎缜密,能运用智慧独立地工作,有一定的写作能力	实验室工作人员、生物学家、化学家、心理学家、工程设计师、大学教授
艺术型A(artistic)	喜欢文学、音乐、艺术和表演等具有创造性、变化性的工作,重视作品的原创性和创意	有创意的想法,善于表现自我,自由,美	创造力,对情感的表现能力,以非传统的方式来表现自己,自由、开放	作家、编辑、音乐、摄影师、厨师、漫画家、导演、室内装潢设计师

（续表）

类　型	喜欢的活动	重　视	职业环境要求	典型职业
社会型 S（social）	喜欢与人合作，热情关心他人的幸福，愿意帮助别人成长或解决困难、为他人提供服务	服务社会与他人，公正，理解，平等，理想	人际交往能力，教导、医治、帮助他人等方面的技能，对他人表现出精神上的关爱，愿意担负社会责任	教师、社会工作者、牧师、心理咨询师、护士
企业型 E（enterprising）	喜欢领导和支配别人，通过领导、劝说他人或推销自己的观念、产品而达到个人或组织的目标，希望成就一番事业	经济和社会地位上的成功，忠诚，冒险精神，责任	说服他人或领导他人的能力，敢于承担风险，目标导向	律师、政治运动领袖、营销商、市场部经理、电视制片人、保险代理
传统型 C（conventional）	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，对文字、数据和事物进行细致有序的系统处理以达到特定的标准	准确、有条理、节俭、盈利	文书技巧，组织能力，听取并遵从指示的能力，能够按时完成工作并达到严格的标准，有组织、有计划	文字编辑、会计师、银行家、簿记员、办事员、税务员和计算机操作员

表 2－2　各学科与对应的兴趣类型

13 个学科类别	相关的兴趣类型
工学类	R、I
农学类	R、I
医学类	I、R、S
理学类	I、C
哲学类	A、I、S
文学类	A、S
历史学类	I、A、S
艺术学类	A、S
法学类	S、E
教育学类	S、A
管理学类	E、C
经济学类	E、C、I
军事学类	R、E

在了解了自己的兴趣代码以及与自己所学专业最相关的霍兰德兴趣类型后，有些同

学可能会发现自己的兴趣和专业相符，有些同学则可能发现自己的兴趣与专业不符。

霍兰德的理论可以进一步解释这种关系：每种霍兰德类型与其邻近的两种类型属于“相近关系”，比如 RI、RC；与其处于次对角线上的两种类型属于“中性关系”，比如 RA、RE；与其处于主对角线上的类型属于“相斥关系”，比如 RS。结合这三种关系，可以看到个人的兴趣与所学的专业有如下关系。

1. 如果你的兴趣和专业相同，那你应该非常喜欢本专业，那么恭喜你！你只需要在专业领域深耕细作，发展出强大的职业能力就 OK 了。

2. 如果是相近关系，那你应该比较喜欢本专业，也是很幸运的，一个专业往往对应很多职业，学舞蹈的不一定非要当舞蹈演员（艺术型），如果是社会型的人，当舞蹈老师也是一个非常不错的选择。当然，同样是需要发展出强大的职业能力才能有好的前景。

3. 如果是中性关系，那你可能不喜欢也不讨厌本专业，可以在学好本专业的同时，与喜欢的专业结合。比如，一个学计算机专业（现实型）的同学喜欢文学（艺术型），他可以考虑在毕业后去计算机类的杂志社工作，这样就可以将自己的兴趣与专业结合起来，既不浪费专业学习的资源，同时也一定程度上满足自己的兴趣。这里提醒各位同学：再喜欢的工作，也有不喜欢的工作内容，比如喜欢当老师与人打交道，但当老师的同时需要做科研、写论文、做实验，这些工作内容并不是与人打交道，但也是一个老师的分内工作。现代社会对于复合型人才更为青睐，所以，我们可以把自己打造成社会需要的复合型人才。

4. 如果兴趣和专业处于对角线，那你很有可能不太喜欢自己所学的专业，遇到这种情况，你可以考虑如下的几种方法。

（1）暂时没有找到兴趣，或者没有能力把业余爱好发展为职业，就要先学好专业，利用专业能力找到一份工作赖以谋生，然后在工作之余投入兴趣，培养能力，最终把兴趣转化为职业。畅销书《拆掉思维里的墙》作者古典，一毕业先做与自己专业对口的工作——土木工程，然后在业余时间学习和研究自己喜欢的生涯规划，最终成立了自己的公司“新精英生涯”，该公司目前已成为生涯规划领域的领头羊。

（2）培养出兴趣方向的职业能力，实现职业的转变。郑钧大学学的是工业外贸专业，在大学期间业余爱好是弹吉他，当他的音乐水平达到了专业水平，就正式成为一名能写会唱的歌手。

（3）转专业、辅修第二专业或跨专业考研。这样一种转换，需要你投入更多的时间、精力、金钱等成本，需要你比别的同学付出得更多。转专业、辅修第二专业或跨专业考研，都需要你学好现在的专业，才能有机会去追寻你喜欢的专业。

条条大路通罗马。有些会顺利些，有些会曲折些，但只要能够围绕兴趣，培养出职业能力，就能够拥有一片自己的职业天空。

霍兰德进一步指出：个人的职业兴趣往往是多方面的，因此通常用得分最高的前 3 个字母的代码来表示一个人的职业兴趣。这个代码就称为“霍兰德代码”（Holland

Code)。三个字母之间的顺序表示了不同类型兴趣的强弱程度。如:SEC 代码表示 S 型得分最高,依次是 E 型、C 型。根据霍兰德编制的自我探索量表(Self - Directed Search),可以探索出你的霍兰德代码,并且有对应的职业方向。各位同学不妨做个测评,深入了解一下自己的职业兴趣及对应的职业方向。

生涯实践

霍兰德兴趣岛职业测试通过选择岛屿,探索个人的职业兴趣,帮助个人思考职业方向。霍兰德认为,个人职业兴趣特性与职业之间应有一种内在的对应关系。根据兴趣的不同,人格可分为现实型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、传统型(C)六个维度,每个人的性格都是这六个维度的不同程度组合。

这是 6 个神奇的岛屿,你更喜欢哪个岛呢?

A 岛——"美丽浪漫岛":这个岛上到处是美术馆、音乐厅,弥漫着浓厚的艺术文化气息。岛民们保留着传统的舞蹈、音乐与绘画。许多文艺界人士都喜欢来这里开沙龙派对寻求灵感。

C 岛——"现代井然岛":处处耸立着的现代建筑,标志着这是一个进步的、都市形态的岛屿,岛上的户政管理、地政管理及金融管理都十分完善。岛民们个性冷静保守,处事有条不紊,善于组织规划。

E 岛——"显赫富庶岛":该岛经济高度发展,处处有高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。岛民性格热情豪爽,善于企业经营和贸易活动。岛上往来者多是企业家、经理人、政治家、律师等。这些商界名流与高等阶层人士在岛上享受着高品质生活。

I 岛——"深思冥想岛":这个岛平畴绿野,人少僻静,适合夜观星象。岛上有很多天文馆、科技博物馆、科学图书馆。岛民们最喜欢待在自己的小房子里,天天钻研学问,沉思冥想,探究真知。哲学家、科学家和心理学家们在这里聚会,讨论学术,交流思想。

R 岛——"自然原始岛":这是一个自然生态优良的绿色之岛。岛上不仅保留有热带雨林等原始生态系统,而且建立了相当规模的植物园、动物园、水族馆。岛民以手工制造见长,他们自己种植花果,栽培蔬菜,修缮房屋,打造器物,制作工具。

S 岛——"温暖友善岛":这个岛的岛民们都性情温和,乐于助人,人际关系十分友善。大家互助合作,重视教育后代。每个社区都能自成一个密切互动的服务网络,处处充满着人文关怀气息。

你总共有 15 秒钟时间回答以下问题:①如果你必须在 6 个岛之中的一个岛上生活一辈子,成为这里岛民的一员,你第一会选择哪一个岛?②你第二会选择哪一个岛?③你第三会选择哪一个岛?④你最不愿意选择哪一个岛?选好之后,依次记下 4 个问题的答案。

测试分析:

这 6 个岛事实上分别代表了 6 种职业类型:A 岛—艺术型(artistic),C 岛—传统型

(conventional),E 岛—企业型(enterprising),I 岛—研究型(investigative),R 岛—现实型(realistic),S 岛—社会型(social)。

问题 1 的答案体现了你最显著的职业性格特征、最喜欢的活动类型以及最喜欢(很可能是最适合)的大致职业范围。反之,问题 4 的答案则代表你最不喜欢的活动等。

具体内容如下:

艺术型总体特征:属于理想主义者,具有独创的思维方式和丰富的想象力,直觉强烈,感情丰富。偏好的活动:喜欢创造和自我表达类型的活动,如音乐、美术、写作、戏剧。偏好的职业:总体来讲,喜欢"非精细管理的创意"类和创造类的工作。如:音乐家、作曲家、乐队指挥、美术家、漫画家、作家、诗人、舞蹈家、演员、戏剧导演、广告设计师、室内装潢设计师。

传统型总体特征:追求秩序感,自我抑制,顺从,防卫心理强,追求实际,回避创造性活动。偏好的活动:喜欢固定的、有秩序的活动,如组织和处理数据等。愿意在一个大的机构中处于从属地位,并希望确切知道工作的要求和标准。偏好的职业:总体来讲,喜欢有清楚的规范和要求的、按部就班、精打细算、追求效率的工作。如:税务专家、会计师、银行出纳、簿记、行政助理、秘书、档案文书、计算机操作员。

企业型总体特征:为人乐观,喜欢冒险,行事冲动,对自己充满自信,精力旺盛,喜好发表意见和见解。偏好的活动:喜欢领导和影响别人,或者为达到个人或组织的目的而说服别人,成就一番事业。偏好的职业:总体来讲,喜欢那种需要运用领导能力、人际能力、说服能力来达成组织目标的职业。如:商业管理者、市场或销售经理、营销人员、采购员、投资商、电视制片人、保险代理、政治运动领袖、公关人员、律师。

研究型总体特征:自主独立,好奇心强烈,敏感慎重,重视分析与内省,爱好抽象推理等智力活动。偏好的活动:喜欢独立的活动,比如独自去探索、研究、理解、思考那些需要严谨分析的抽象问题,独自处理一些信息、观点及理论。偏好的职业:总体来讲,喜欢以观察、学习、探索、分析、评估或解决问题为主要内容的工作。如:实验室工作人员、物理学家、化学家、生物学家、工程师、程序设计员、社会学家。

现实型总体特征:个性平和稳重,看重物质,追求实际效果,喜欢实际动手进行操作实践。偏好的活动:愿意从事事务性活动,如户外劳作或操作机器,而不喜欢待在办公室里。偏好的职业:总体来讲,喜欢与户外、动植物、实物、工具、机器打交道的工作内容。如:农业、林业、渔业、野外生活管理业、制造业、机械业、技术贸易业、特种工程师、军事工作。

社会型总体特征:洞察力强,乐于助人,善于合作,重视友谊,热情关心他人的幸福,有强烈的社会责任感,总是关心自己的工作能对他人及社会做多大贡献。偏好的活动:喜欢与别人合作的活动,帮助别人解决困难。偏好的职业:总体来讲,喜欢帮助、支持、教导类工作。如:牧师、心理咨询员、社会工作者、教师、辅导员、医护人员、其他各种服务性行业人员。

生涯感悟

※学问必须合乎自己的兴趣，方可得益。

——莎士比亚

※天才，就是强烈的兴趣和顽强的入迷。

——木村久

※问题不在于教他各种学问，而在于培养他有爱好学问的兴趣，而且在这种兴趣充分增长起来的时候，教他以研究学问的方法。

——卢梭

拓展阅读

（以下内容选自史蒂夫·乔布斯在斯坦福大学 2005 年毕业典礼上的演讲）

我跟着我的直觉和好奇心走，遇到的很多东西，此后被证明是无价之宝。

给你们举一个例子吧：Reed 大学在那时提供了也许是全美最好的美术字课程。在这个大学里面的每张海报、每个抽屉的标签上面全是漂亮的美术字。因为我退学了，不必去上正规的课程，所以我决定去参加这个课程，去学学怎样写出漂亮的美术字。我学到了 sanserif 和 serif 字体，我学会了怎样在不同的字母组合之中改变空白间距，还有怎样才能做出最棒的印刷式样。那种美好、历史感和艺术精妙，是科学永远不能捕捉到的，我发现那实在是太迷人了。

当时看起来这些东西在我的生命中，好像都没有什么实际应用的可能。但是十年之后，当我们在设计第一台 Macintosh（麦金塔）电脑的时候，就不是那样了。我把当时我学的那些东西全都设计进了 Mac。那是第一台使用了漂亮的印刷字体的电脑。如果我当时没有退学，就不会有机会去参加这个我感兴趣的美术字课程，Mac 就不会有这么多丰富的字体和赏心悦目的字体间距。因为 Windows 只是照抄了 Mac，所以现在个人电脑才能有这么美妙的字形。

当然我在大学的时候，还不可能把从前的点点滴滴串联起来，但是当我十年后回顾这一切的时候，真的豁然开朗了。

需要再次说明的是，你在向前展望的时候不可能将这些片段串联起来，你只能在回顾的时候将点点滴滴串联起来。所以你必须相信这些片段会在你未来的某一天串联起来。你必须要相信某些东西：你的勇气、目的、生命、因缘……这个过程从来没有令我失望，只是让我的生命更加与众不同。

课后作业

职业测评是帮助大学生探索自我、认识自我、了解自我的重要辅助手段，推荐大家使用学校提供的吉讯测评系统。请各位同学在老师的指导下，完成吉讯测评中“职业

兴趣”的相关内容。

第三节 兴趣与职业发展

生涯导引

2001年5月，美国内华达州的麦迪逊中学在入学考试时出了这么一个题目：比尔·盖茨的办公桌有五只带锁的抽屉，分别贴着财富、兴趣、幸福、荣誉、成功五个标签，比尔·盖茨总是只带一把钥匙，而把其他的四把锁在抽屉里，请问比尔·盖茨带的是哪一把钥匙？其他的四把锁在哪一只或哪几只抽屉里？

答案是兴趣。比尔·盖茨说过：“在你最感兴趣的事物上，隐藏着你人生的秘密。”由此可知比尔·盖茨带的是兴趣抽屉的钥匙，其他的四把锁在兴趣抽屉里。

“兴趣是最好的老师。”不仅仅是比尔·盖茨，任何人在做自己感兴趣的事情时都会充满力量，兴致勃勃，即使困难重重也会积极主动地去完成。大部分人的兴趣都很简单，很难发展成为企业的规模，但是兴趣能够滋养我们的职业，能够促使我们为了自己的兴趣执着前行。大学生是一个努力探索自己的兴趣、发展自己的兴趣并锚定自己职业兴趣的群体，我们能看到很多大学生积极努力地走在探索自己职业兴趣的道路上。通过很多人的成长轨迹不难发现，兴趣成就了他们的事业。这一节让我们一起明了你的兴趣类型。

生涯知识

一、兴趣评估

职业兴趣是个体坚定选择的动力，是积极努力工作的前提，有助于提高工作效率，发挥个体潜能。那么如何正确认识自身的兴趣呢？其实，有很多种识别兴趣的方法，比如标准化的兴趣测试、心理测试、他人观察、自我反省、亲身实践等。根据兴趣识别的方法，我们可以大致分为两大类：正式评估和非正式评估。

（一）正式评估

心理测试或者标准化的兴趣测试属于正式评估。正式评估一般通过测量兴趣的表格获得，具有标准化题目和参考结果，一般量表的测量结果就是本人的职业兴趣。目前使用比较广泛的兴趣测验是霍兰德职业倾向测验，经过大量的分析研究和几次修订的自我探索量表包括两个部分：评价手册和职业分类表。本章第二节附有这一兴趣测验，做测试时请选择一个相对安静、不容易被打扰的环境，而且做测试时尽量凭第一感觉给出你的选择，一个问题不需要思考太久。

做完这个测验后，你可以得到自己在六大类型中分数最高的前两种或前三种类

型，然后根据分数的高低依次排列字母，便可得到霍兰德职业兴趣代码，再参看职业兴趣代码与其相应的职业对照表，最终获得自己职业兴趣测试结果。

量表测量结果在一定程度上帮助我们了解自己的职业兴趣，但是，测量过程存在不可控的因素，会受到自我认识、价值观、社会期望等原因的影响存在一定误差，所以，我们需要对测量结果进行进一步的澄清剖析，将量表的测量结果作为评估自己职业兴趣的工具之一，而不是唯一工具，不要将测量兴趣的结果完全等同于自己的职业兴趣。

（二）非正式评估

兴趣的非正式评估方法比较多，通过问答法了解自己对某些活动的偏好，经过归类总结对职业兴趣进行澄清，明确自己的职业兴趣，也可以让同伴提问你一些问题，从这些问题中发掘你的兴趣。

请将你的回答写下来进行归纳总结，看看这些回答之中有没有什么内在一致性，并对其进行分析，以此来帮助自己澄清职业兴趣。你所提炼的兴趣共同点或者关键词将有助于你总结和归纳前面所有问题，也可以根据自己的实践经历或者实习经历认识兴趣，通过自己主动参与的某项活动，找出过程中最吸引自己的那些东西或者事情，而其中共性较多的，就是兴趣所在。

二、兴趣的培养

职业兴趣不是天生的，它的形成与我们所处的社会环境、实践活动和自身经历有密切关系。在职业生涯中，兴趣能够使我们对某种职业给予优先注意并有向往的情感，影响职业兴趣的因素主要有社会舆论、家庭环境、受教育程度和职业需求。

Lent，Brown 和 Hackett 于 1994 年提出的社会认知生涯理论(SCCT)(如图 2－2)，以班杜拉社会认知理论为基础，主要围绕核心认知变量、个人特质与环境因素三者间的互动关系来分析个体生涯发展进程。其较好地回答了“人们的兴趣是如何发展起来的、人们如何做出职业选择、人们如何获得不同程度的生涯成功和稳定性，以及在工作环境中人们是如何体验满意度或幸福感的”等生涯问题。由于该理论综合了以往生涯理论的长处，其对个体职业生涯进程的描述也更贴近现实。根据社会认知生涯理论，兴趣的形成受到自我效能和结果预期的影响。

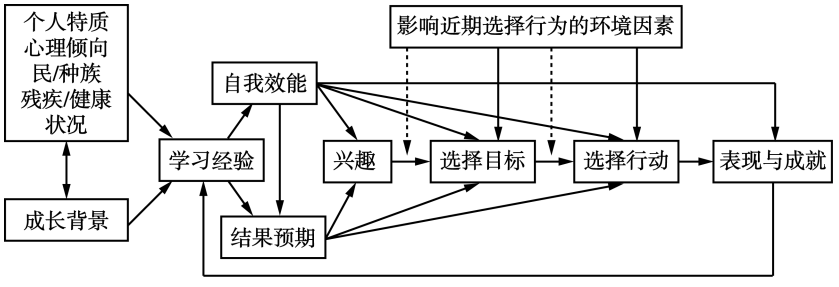


图 2－2　社会认知生涯理论模型(Lent，Brown & Hackett，1994)

自我效能感是个人对自己完成各项任务所需能力的自我评估或信心。第一，成就表现提高自我效能。随着个体在某项任务上的成就表现（即成功经验）越多，其相应的自我效能越高。第二，当个体观察到社会榜样参与某一特定活动的成功经验越多，尤其是在其自身没有该种活动的直接经验时，其完成类似任务的自我效能越高。第三，当个体的职业榜样、父母、教师等可信任之人对其完成某项任务的能力给予口头赞誉，或者鼓励其尝试或继续参与某领域的活动时，往往更能促使个体产生该领域的自我效能，并且这在个体面临一项从未做过的任务时尤其适用。第四，由参与某项任务而引起的情绪（生理）状态可以影响个体的自我效能。例如，在活动过程中个体所体验到的焦虑、疲劳、紧张或抑郁等消极情绪会降低其完成该项任务的自我效能，而平和、愉快或兴奋等积极情绪体验则可以增加自我效能。因此，当我们试图培养对某些事物的兴趣时，可以从加强自信心做起，全面收集身边人成功的经验，获得别人的认可和赞许，合理地制定目标，保持平常心。

结果预期指一个人对于可能出现的结果的信念，是个人对于特定行为是否能达成特定结果的评估。这主要表现为个体在参与教育和职业相关活动的直接和间接经验中产生了结果预期，即个体的直接成功（失败）经验和观察他人的成功（失败）经验都可以强化其对特定生涯（学业）活动的积极（消极）结果预期。因此我们可以从强化结果预期来提升自己的兴趣，从对榜样的了解开始，尽可能激发自己内心的正能量，想象未来可以实现的美好结果，朝着结果前进发展。

（一）增加知识储备，扩展职业认知面

知识是兴趣产生的基础条件，我们要培养兴趣就要扩充自己的知识。大学生在校期间一定要充分利用学校资源，通过图书馆、专业讲座、社团活动、假期实习、参加论坛、海外交流、网络搜索、与老师交流等不同方式了解更多知识，接触更多领域、熟悉更多的工作类型，寻找自己感兴趣的领域。每个人的兴趣都具有丰富性和多样性，而一个人稳定的兴趣是后天形成的，通过获得丰富的知识，扩展职业认知的广度和深度，才能够经受住各种因素的困扰和困难的考验，为了既定的目标不懈努力。

我们处在一个知识爆炸的社会，每天被动接受大量的信息和知识，如果我们不主动学习相应的知识，到最后可能会发现，我们的知识越来越贫乏，兴趣也越来越贫乏，最终无所作为。

（二）夯实专业基础，增强职业适应性

在现实情况中，很多大学生并不真正了解自己的专业，在刚接触专业知识时就知难而退，不去思考研究而直接下定论说自己不喜欢所学专业，然后自暴自弃、自怨自艾，这种想法和心态是不对的。我们应该逐渐培养自己对本专业的兴趣，学好自己的专业课。在你所学的专业里有非常多的专业领域，不同的领域有不同的职业发展路径，也许你在学习专业知识时会发现和找到自己所喜欢的领域。当今时代的发展出现了很多交叉学科，交叉学科在推动科技变革和创新方面有巨大潜力，也有利于激发社

会发展的活力，对未来的职业者而言，跨学科合作能力和服务于整体的合作精神都是非常必要的。努力学习专业知识，意味着你能获得很多的机会，成为某个细分领域或者交叉领域的专业人才，你才有可能走得更好更远。

当自己的兴趣和职业发生冲突时，要重新审视自己的兴趣和职业发展规划，很多时候要问问自己的内心需求到底是什么，自己是否适合自己所谓的喜好的、感兴趣的职业。细想下来你会发现，自己并不清楚自己的兴趣和职业的关系。这时我们要做的是调整职业期待值，适应职业环境，在不理想的工作岗位中培养出职业兴趣。或者让兴趣来促进自己的职业发展，把对文化、艺术等的兴趣爱好作为自己生活的一部分。在这方面，钱学森可以成为我们借鉴的楷模。钱学森不仅是科学家，在音乐、绘画、摄影等方面也都颇有造诣，尤其喜欢弹钢琴。听音乐是他主要的休闲方式。他认为，音乐引发了他幸福的联想。“音乐里所包含的诗情画意和对人生的深刻理解，丰富了我对世界的认识，使我学会了广阔的思维方法。是音乐让我避免死心眼、避免机械唯物论，想问题更宽一点、活一点。”所以我们可以让职业和兴趣并行，让两者相得益彰。

（三）参加实践活动，科学系统培养

大学期间，有意识地参加与兴趣有关的社会活动、社会实践活动既能够澄清自己的职业兴趣，还能将职业兴趣发展为能力。同时，我们也需要对自己不熟悉的事情保持好奇，很多事情我们自以为没有兴趣，那是因为我们从未尝试过、感受过。参加社会实践，不仅可以提升组织协调、人际沟通、团队协作能力，还能增长见识。很多同学说对英语不感兴趣，但是当你去海外交流感受到语言的重要性，体会到流畅的英语表达的魅力时，或许你的想法会有所改变。

在培养自己的兴趣时要注意遵循科学的方法，循序渐进制定合理的目标，并注重自身的行动力和良好习惯的养成，让自己的兴趣变成习惯。很多大学生想法很多，行动很少，其实只要你愿意主动开始培养兴趣，任何时候都不算晚，只要立刻行动，并且持之以恒就会有所收获。美国家喻户晓的摩西奶奶就是最励志、最治愈的代表。摩西奶奶出生在美国纽约州格林尼治村一个普通的农民家庭，76 岁开始尝试绘画，78 岁完成了人生中的第一幅画，80 岁在纽约举办个人画展引起轰动，90 岁她的作品开始在美国及欧洲畅销，100 岁她启蒙了日本青年渡边淳一，后者因她的鼓舞终成一代文学大家，101 岁摩西奶奶去世，时任美国总统的肯尼迪致讣告词，称其为“深受美国人民爱戴的艺术家”。人生没有太晚的开始，只要我们开始行动，有意识地培养自己的爱好，找到适合自己的方式方法，明确可行的目标，当你获得阶段性成功时，你的兴趣就已经培养起来了。

三、兴趣的提升

兴趣固然有天生的成分，但是更多需要后天实践的强化和有计划的培养，当我们培养出兴趣时，还需要有针对性地制定提升计划，促进兴趣成为我们的职业，甚至事业。

（一）将个人兴趣发展成为社会需要

一个人对其所喜欢的职业认知越全面，对该职业的兴趣就越大；一个人对其所喜欢的职业认识越深刻，对该职业的兴趣就越强。同样，人们对某种职业的兴趣越大越强，就能越加全面而深刻地认知这一职业。因此，我们全力以赴投入感兴趣的职业领域、用心体会这个过程，可以进一步提升并强化自己的职业兴趣。如果我们能在满足自己兴趣的同时，也满足他人需求，为他人服务，那么兴趣就会更加坚定，个人才会百折不挠。

江南大学食品学院 2015 届本科毕业生胡佳威，在大学期间参加社团活动时偶然接触了儿童性教育的知识，“最开始只是加入了心理健康方面的讲师协会，一次偶然接触到了这个几乎还是空白的领域”，想起自己在农村长大时身边大人对儿童性教育的空白和误区，他开始深入研究国内外儿童性教育的知识，当别人质疑他所做的事情“羞于启齿”，他大方回答道：“大人不教，老师不教，是要等坏人来教吗？难道要让我们自己经历的性教育空白传递给下一代吗？”2011 年很多人对青少年性教育的重要性、认知度都还很低，胡佳威却毅然选择了这个敏感的领域进行研究，先是在学校开设了“守护童心”工作室，通过 4 年青少年性教育经历，2 年儿童性教育公益创业经历，他创办了无锡保护豆豆科技有限公司，担任公司 CEO，又把业务扩大到师资培训、家长社群、网络课程等多个领域，目前致力于儿童性教育领域创业，旨在通过互联网帮助家长学会对孩子进行性教育，引导孩子掌握健康而又科学的性安全知识。创业初期，经历了公司员工大量跳槽，受外界质疑，他始终坚持了下来，把性教育当作自己的毕生事业。“性教育其实是告诉大家科学、平等的教育理念。”若不是因为热爱，很难想象食品科学专业出身的胡佳威，选择了性教育这一行。2017 年福布斯官网发布了“2017 中国 30 位 30 岁以下精英榜”，胡佳威入选“社会企业和教育”这一领域的精英，他的坚持和付出有了回报，保护豆豆科技有限公司也成为性教育领域的领头企业，自主研发网络课程的应用程序、相关产品等，形成服务为主、产品为辅的盈利结构，“拿产品说话”，以敏捷开发和新意创新的“小步快走”模式发展企业，稳步前行。

还有很多像胡佳威一样的人，他们坚持自己，不断提升个人的兴趣，为他人提供服务，满足社会需要的同时，让自己的兴趣变成自己的事业。

（二）将个人兴趣发展成为志趣

现在的年轻人常常质疑，兴趣到底能坚持多久？

每个人的生活经历不同，因此对这句话的回答也不尽相同。

当兴趣发展成为职业时，已经能够让人投入大量的时间去实践，去提升自己的能力，并可以满足自己和社会的需要。当兴趣和志向一致时，兴趣就变成了志趣，能够真正成为志趣的原动力，能够带领我们体验各种喜怒哀乐。

周恩来总理曾说：“人民的世纪到了，所以应该像只牛一样努力奋斗，团结一致，为人民服务而死。”他确实这样为中国人民服务了一生。周恩来一生严于律己，廉洁奉公，三年困难时期，周恩来同全国人民同甘共苦，带头不吃猪肉、鸡蛋、米饭。周恩来没

有子女，但抚养过很多烈士遗孤和自己亲属的子女，对这些孩子，他既关怀备至，又严格要求。他的一生真正做到了“鞠躬尽瘁，死而后已”，他的人格风范为人称颂，他的历史功绩丰碑永树，他的无私奉献里没有一句空话。

如果一个人能有这样的志趣，有这样强烈的社会责任感，无论成功失败，不论别人如何评价都不会动摇，这便是我们培养兴趣的终极目标。

生涯实践

兴趣的非正式评估，可以向自己提问以下问题：

你最喜欢的课程（科目）是什么？为什么喜欢它（们）？

只是出于兴趣的考虑，你最想加入哪个社团？

你最喜欢看哪种杂志？如果让你去书店看书，你最先看哪类书籍？

你最喜欢浏览什么网站或者网站的哪部分？

你最喜欢的电视节目有哪些？电视节目中哪些内容吸引你？

做什么事情的时候你会忘记时间？

最喜欢跟别人讨论什么话题？

你最崇拜的人是谁？他对你产生了什么影响？

能否回忆三件让你感到非常快乐满足的事情经历？

从小到大你都担任过什么职务？哪个职务让你最有成就感？

不考虑现实因素，你最感兴趣的职业是什么？

你的答案里有什么共同点？是否可以归纳出什么主题或者关键字？

生涯感悟

※我不害怕练过 10000 种踢技的人，但我忌惮将一种踢技练 10000 遍的人。

——李小龙

※人人都应该有一种深厚的兴趣或者嗜好，以丰富心灵，为生活添加滋味，同时也许可以借着它，对自己的国家有所贡献。

——戴尔·卡耐基

※一个人若能对每一件事都感兴趣，能用眼睛看到人生旅途上、时间与机会不断给予他的东西，并对于自己能够胜任的事情，决不错过，在他短暂的生命中，将能够撷取多少的奇遇啊。

——劳伦斯

拓展阅读

身坐轮椅　心怀天下

张立冬，江南大学物联网工程学院 2009 级本科生，2012 年保送本校读研，2015 年

获得江苏省大学生年度人物。

上帝在为你关掉一扇窗户的同时，也会为你打开另一扇门。他不是刘翔，没有健步如飞的豪爽；他不是孙杨，没有笑傲赛场的潇洒；他只是张立冬，一个终身与轮椅相伴的先天性一级肢体残疾人。他曾多少回在梦中自由自在地和伙伴们一起尽情奔跑在辽阔的草原上，欢快地漫步在美丽的海滩上，和那可爱的鱼儿招手……可是，每当梦醒时分，回到残酷的现实中时，他只能激励自己："上帝没有赋予我强健的四肢，却给了我聪明的大脑。我思故我在，我要用自己的拼搏向世人证明我不仅在，还要在短暂的人生历程中写下辉煌的篇章！"

从小到大，张立冬一直以坚强和乐观的态度对待生活。"学习上，虽然他身体有诸多不便，但依然坚持努力奋斗，并且用高于正常人的标准来要求自己，每次考试都要在年级里前三名才算'合格'，"他的小学同学是这样评价他的，"他从小学开始获得过的奖状、证书堆起来都快到我的膝盖了。"进入大学后，张立冬成绩依旧名列前茅，至今已多次获得国家励志奖学金、校综合奖学金，并且顺利被保送为本校本学院本专业的研究生。

"最令我自豪的是我曾为著名大师顾毓琇纪念馆题过匾，我从小学二年级开始学习书法，最开始只是个人兴趣，后来我参加了许多国内甚至国际的书法比赛，并且多次获得金奖，这让我对书法更加痴迷，也是在巧合下，有幸为顾毓琇先生的纪念馆题匾，我当时兴奋了一个多星期。"

虽然张立冬说起自己的书法之路是轻轻松松，可他的老师却不是这样说的："张立冬的手指没有正常人灵活，一开始学起来十分吃力，别人花一个小时学的内容他要花三个小时或者更多，但他没有放弃，无论是烈日炎炎还是大雨瓢泼，都坚持来少年宫学习，从不因天气恶劣而缺课。记得一次在练字的时候他昏倒在桌子上，当时可把我吓坏了，送到医院后才知道他已经感冒发烧好几天了，为了不耽误课程，早上随便吃了点药就匆匆过来了，当时我就知道，这孩子将来一定能成才！"

"人生路上，我曾接受过无数人的帮助。陈坚校长和学院的领导都曾多次看望我；平时学院里的辅导员、老师对我学习生活方面也都十分关心，一些评奖、评优的活动，辅导员都会优先通知我参加；班级经常有同学负责接送我上下课，每次班集体活动，也都会不嫌麻烦带上我一起参加；很多社会人士也曾或多或少地帮助过我。'滴水之恩，当涌泉相报'，我不会一直只是接受帮助，有机会我也要帮助别人。"张立冬说到了，也做到了，2010—2012 连续 3 年暑假他都担任中国大学生服务外包创新应用大赛的志愿者，虽然暑期燥热难耐，但他克服了许多身体上的不适，每天坚持工作十小时以上。累了的时候就躺在轮椅上休息片刻，睡醒后用冷水洗把脸又继续工作。每次都出色地完成任务，并且获得了大家的一致好评，其事迹还曾在多家媒体上报道过。

"坚强的毅力与'不抛弃，不放弃'的信念是我取之不尽、用之不竭的精神财富，每当我遇到困难，它都会鼓舞我勇往直前，绝不轻易放弃，即使再险的高峰，我也会将其

踩在脚底！从小我就梦想成为一名科学家，掌握先进的科学技术，用自己的智慧为国家建设做出应有的贡献，成为造福社会的有用之才！现在我会尽力学好专业知识，尽自己所能为国家的信息事业发展贡献自己的光和热。将来，我一定会尽力帮助社会上同我一样需要帮助的人，从而真正实现‘安得广厦千万间，大庇天下寒士俱欢颜’！”张立冬用朴实的话语呼吁所有的残疾人挺起胸膛，积极面对人生。“我们虽然是受伤的雄鹰，但请相信：只要是雄鹰，就会有‘鹰击长空’的时刻！诗人顾城曾经说过：‘黑夜给了我一双黑色的眼睛，我却用它来寻找光明。’我想说：‘轮椅给了我一个残缺的人生，我却用它来寻找完美！’”

课后作业

自我盘点

1. 自己的爱好兴趣盘点
2. 自己的优势盘点
3. 自己的劣势盘点
4. 自己的优点盘点
5. 自己的缺点盘点
6. 生活中成功经验的盘点
7. 生活中失败的教训盘点
8. 如何改正自我盘点中的劣势和缺点

第三章　自我探索之性格探索

本章学习要点

性格探索是职业生涯探索中的一个重要部分。每个人都有与众不同的特质，性格与职业的最佳匹配使得我们成为更有效的工作者。本章旨在帮助学生了解自己的性格特征，探索自己性格特征与职业的关系，并学会利用性格理论（MBTI 理论）探索自己的性格，了解不同性格特征的职业倾向。

第一节　性格的概述

生涯导引

你了解自己的个性吗？不妨先思考以下两个问题：

1. 你觉得自己是内向还是外向？

2. 开学竞选班委，你是早就做好准备了，还是看情况临时决定去竞选一个职位？

● 小达是一个为人诚恳踏实的学生，初入大学时，他性格内向，不善言辞，除日常学习外，与同学交流不多，在众人面前发言更是紧张得面红耳赤，所以除了学习成绩优异外，其他可展现的优势不多。但他努力上进，想改变自己，做什么事只要下定决心就会拼尽全力。你认为他能改变自己的性格吗？

第一个问题你能准确地判断吗？第二个问题你知道这两个选择代表怎样的性格吗？每个人都会有自己的个性，个性的差异性在哪里？又受什么因素影响？你对自己的个性了解多少？

而在大学里的小达，有困惑，他很想改变。关于“改变”这一点在大学生中比较有代表性。他的困惑通过本节，我们将可以找到答案。本节我们可以共同探索性格，从而意识到在与他人接触中所面临的困难、问题和误解是可以通过对性格的认识与了解来解决的。

生涯知识

一、什么是性格

在日常生活中，我们经常会听到这样的话："我是一个很内向，不善于言谈的人。""我是一个活泼、开朗、热情洋溢的人。""她很文静，朋友不多。""内向""活泼""开朗""热情""文静"，都是在描述一个人的性格。其实最熟悉的，往往也是人们最不了解的。"人"属于这一类，人的"性格"也属于这一类。

一种时髦的说法是，每一个个体都是独特的。每一个个体都是其遗传和环境因素的产物。那性格是什么呢？《现代汉语词典（第 7 版）》对性格的解释为：在对人、对事的态度和行为方式上所表现出来的心理特点，如开朗、刚强、懦弱、粗暴等。性格也指人的性情品格。

性格，是一个人在对现实的稳定的态度，以及与这种态度相应的、习惯化了的行为方式中表现出来的人格特征。人们的性格特征，具有情绪特点的表现，比如：热烈或冷静，活泼或沉静，急性子或慢性子，等等，这些都只是性格本质的外化与显示。性格的本质特点，取决于一个人对现实事物的稳定的态度体系和行为方式，这是性格的内核。这一部分是个体在后天的活动中逐渐形成的。客观现实的影响，通过人的认识、情感和意志活动，在个体的反应机制里保存并固定下来，构成一定的态度体系，并以一定的形式反映在个体的行为之中，构成每个个体所特有的行为方式，从而形成人们性格中突出的、典型的部分。从组成性格的各个方面来分析，可以把性格分解为态度特征、意志特征、情绪特征和理智特征四个组成成分。如在意志特征里，对行为有自觉控制能力者，多呈主动性、稳重性、有自制力；反之，则呈被动性、冲动性、缺乏自制力。在紧急或困难条件下临危不惧、应急从容者，多镇定、果断、勇敢、顽强、具有牺牲精神；反之，则是惊慌失措、犹豫不定、软弱怯懦、贪生怕死等。另外在成长过程中，由于遗传、家庭环境、文化习俗、学习教育等因素影响也会形成不同的心理特征。

二、影响性格的因素

人们常说"一种米养百样人"，这句话可用来形容人的性格千差万别这一特点。除了先天性的遗传外，后天的环境也是影响一个人性格形成和发展的重要因素。

性格是在社会生活实践中逐渐形成的，一经形成便比较稳定，它会在不同的时间和不同的地点表现出来。但是，性格具有稳定性并不是说它是一成不变的，而是可塑的。性格在一个人的生活中形成后，生活环境的重大变化一定会带来他性格特征的显著变化。在农村长大的孩子一般淳朴、能吃苦，但不够活跃；在城市长大的孩子一般较活泼、灵敏，但吃苦精神较差；在战争、动荡的环境中成长的孩子较坚强、独立；在安逸

的环境下成长的孩子较娇嫩、依赖性强。部分“00后”大学生由于持续若干年的计划生育、独生子女政策，从小到大接受的照本宣科、死记硬背的应试教育，表现为比较宅、性格内向居多，合作精神不足；喜欢循规蹈矩地生活，缺乏冒险精神、创新精神；希望从事活少、钱多、离家近的工作，缺乏吃苦耐劳品质。同时又具有偏爱彰显个性，着力追求务实，思想尤显开放等特点。①

其实性格是外在习惯的一种概括，有别于气质。气质是对内在的心理倾向性的一种描述。性格是一种意向，气质则决定意向的倾向性。因此，气质是一种人类与生俱来的天性；性格则是后天的衍生物，诞生于气质与环境相互作用的过程之中。性格不同于气质，它受社会历史文化的影响，有明显的社会道德评价的意义，直接反映了一个人的道德风貌。所以，气质更多地体现了人格的生物属性，性格则更多地体现了人格的社会属性，个体之间的人格差异的核心是性格的差异。②

猛虎处深山，威猛无比，百兽恐惧，但长时间被关进公园的铁笼后，就变得温驯如猫，摇尾乞食。何以变化成这样？就是因为环境变化，渐渐地制约和磨灭了老虎的暴烈的性格。当然，人不同于动物，人会有意无意地按环境的要求塑造自己的性格，因此客观环境的变化和个人的主观调节都会使性格发生变化。每个人的性格都是极其丰富和复杂的，一个人对世界的认识很大程度上是从自我认识开始的。及时为自己的性格“诊断”，充分发挥性格中的优势，或弥补性格中的缺憾，从而实现自我塑造、自我完善的一生。

三、性格与职业

培根在《习惯论》中说：“思想决定行为，行为决定习惯，习惯决定性格，性格决定命运。”但性格并没有好坏之说。性格决定了你跟别人沟通的方式、讲话的方法、工作的风格。一些人因为性格问题在某些职业上持续碰壁，这时他就要思考自己的职业发展与性格的匹配程度，适合自己的才是最好的。

我们天生有自己擅长的一面，也有自己不擅长的一面，没有好坏或者对错之分。左右手写字如此，职业也是如此。每一种性格的人都有他擅长的职业，如果能够找到一个适合的环境，让个体在其中发挥自己的长处和优势，用人所长，人尽其才，就能让他发挥出最大的作用；如果让个体做不擅长的事情，就容易让他感到不舒服，可能会做不好工作，从而产生自卑，甚至自弃心理。

人的性格类型与职业之间具有一定的相关性：一方面，不同的职业有不同的性格要求；另一方面，从事某种特定职业的人，会按照职业的要求不断巩固或者调整原有的性格特征，培养、发展相应的职业性格，甚至可能因此影响职业原有的一些特点。

---

① 人民论坛：《这届“00”后大学生，不一般！》，参见 http://dy.163.com/v2/article/detail/EGNN3G4P05501EMW.html。

② 中国心理协会、中国就业培训指导中心：《心理咨询师（基础知识）》，民族出版社，2015年版，第125页。

生涯实践

如果你有一栋自己的别墅，而且你可以按照自己的意愿去设计，你会给它设计一个什么样的栅栏呢？

A. 房子周围有铁栅栏包围。

B. 房子周围种许多花草树木。

C. 房子周围被砖墙包围。

D. 房子周围用木栅栏围起。

测评结果分析：

选择 A：你活泼开朗，与任何人都能轻松应酬，朋友众多。你虽然接纳任何类型的人，但如果一味地当老好人，恐怕会带来不必要的误会。

选择 B：你对异性缺乏尊重，甚至态度强硬，常有不专情的行为；同时，你的个性较消极，沉默寡言、交际并不很广，但非常重视自己的家人和朋友，很保守。

选择 C：你有不服输的个性，但也因为这一点，常常会将主导权掌握在自己手里。

选择 D：你好恶分明，对你喜欢的人，你会热情相交，融洽相处；对你不喜欢的人，则会冷若冰霜，不愿搭理。因此，对你不了解的人，常会对你产生误会。

生涯感悟

小达的改变：小达在大学里从主动担任宿舍长职务开始，积极参加院校级各类文体志愿活动，喜欢跑步的他多次参加运动会，在各个场合克服内心紧张，主动热情地跟同学们交流，慢慢改变了自己害羞内向的状态。他还积极竞选班干部，主动融入团队，为他人服务。同时他利用寒暑假积极参加企业实习实践，学会表达自己的想法。越来越自信的他，也变得更优秀。大学四年，关于他的标签越来越多元，认真的学霸、负责的班长、热心的党员、靠谱的实习生、爱运动的大学生等。曾经一说话就脸红的他，现在可以幽默地说自己也曾是个“安静的美男子”了。他凭借自己的华丽转变，成功应聘国内 500 强企业销售岗位。性格能改变吗？只要你想，完全可以。

我们可以通过增强性格理性、陶冶性格情操、锻炼性格意志、选择性格行为等途径，实现性格的优化。

拓展阅读

性格不同，人生命运会大不相同

世界上没有两片完全相同的树叶，更没有完全相同的两个人，人与人的性格不同，造成了人与人之间命运的迥然不同。

林肯坚韧刚强成就伟业：21 岁时，经商失败；22 岁时，角逐州议员落选；27 岁时，精神崩溃，卧床 6 个月；35 岁时，参加国会大选失败；36 岁时，角逐联邦众议员，再度失

败;40 岁时,寻求众议员连任,失败;41 岁时,想担任州土地局长被拒绝;46 岁时,竞选国会参议员,失败。

不过,一次次的失败并没有把他打倒,他没有轻言放弃,反而勇敢地接受命运的挑战。正因如此,他在 52 岁时终于成功地当选为美国第十六任总统,并做出了惊天动地的丰功伟业。

泰戈尔说:“幸运女神不喜欢那些迟疑不决、懒惰、相信命运的懦夫。”

请记住:有什么样的性格,就会有什么样的命运。

课后作业

生活中的行为方式和过往经验,能使我们清楚地了解自己和性格,这可以通过“我是谁”“自画像”等来体现。请完成下面的填空(从性格方面描述自己的特点,尽量多写一些)。

我是一个_____的人　　我是一个_____的人

我是一个_____的人　　我是一个_____的人

我是一个_____的人　　我是一个_____的人

第二节　性格类型探索

生涯导引

你了解自己的性格类型吗?

● 欣怡是法律专业大一学生,法学是她高考时的第一志愿第一专业。经过一学期的学习,她发现自己对所学专业越来越有兴趣,而且成绩很好。按说一切都尽如人意,但她依然困惑。她觉得自己在性格上特别感性,而法律这个行业要求更多的是理性,她担心自己的性格会不利于今后在专业上的发展。因此,欣怡不知道自己是否适合继续学习法学。

欣怡关于自己感性的性格与专业的理性要求之间的矛盾的担心看上去虽有些道理,但是专业要求和职业要求还是有一定差别的,性格和职业到底有哪些关系呢?本节我们继续探索性格,主要是了解性格的类型,发现性格类型与职业的关系。通过对自己性格类型的分析、探索以及澄清职业选择与性格适应的关系,寻找适合自己的职业。

生涯知识

一、对性格理论的研究

19 世纪以前,有关人类性格理论的研究多见于哲学家、作家和思想家著作中的片段

与散论，其多是经验和直觉性的，缺乏科学的理论基础，而有关性格的科学理论就更是匮乏了。1920 年，一位名叫卡尔·荣格（Carlo Jungle）的瑞士医生提出了人格理论，在《心理类型学》一书中强调人类有许多原型的本能，而这些本能可以用“思想、情感、感觉、知觉”这四个心理学功能来分类，也就是人们的态度、情感、感知和行为。

20 世纪 40 年代，伊莎贝尔·迈尔斯（Isabel Myers）同她的母亲凯瑟琳·布里格斯（Kathryn Briggs）在研究了荣格的《心理类型学》的基础上，设计出一种用来鉴别不同类型人格的测试表，并将其命名为“迈尔斯—布里格斯个性分析指标”（MBTI）。

MBTI 是一种性格测试工具，用以衡量和描述人们在获取信息、做出决策、对待生活等方面的心理活动和性格类型。MBTI 主要用于了解被测者的处事风格、特点、职业适应性、潜质等，从而提供合理的工作及人际决策建议。在 20 世纪 90 年代，这份问卷调查表曾风靡全美及至整个欧洲，当时用此表测试自己性格类型的人数有百万之多。到现在，这种理论已广泛应用于职业发展、团队建设、婚姻教育、职业咨询等方面。

二、MBTI 的维度

MBTI 衡量的是个人的类型偏好，体现在四个维度，即：

1. 能量的投注方向：外倾（extraversion，简称 E）与内倾（introversion，简称 I）。
2. 信息的接受方式：感觉（sensing，简称 S）与直觉（intuition，简称 N）。
3. 做决策的方式：思考（thinking，简称 T）与情感（feeling，简称 F）。
4. 喜好的生活方式：判断（judging，简称 J）与知觉（perception，简称 P）。

偏好对每个人而言，就像左手与右手，在四个维度存在不同的倾向，就像一个人是左撇子，并不意味着从来不用右手，只是更喜欢用左手。对个体而言，大部分人格的偏好是与生俱来的，但稳定的人格特征有时候更多地受个体经历的影响。

四个不同的人格维度，交叉组合起来就形成 16 种不同的人格类型，如一个人的人格类型是 ISTJ，那就说明他是内倾、感觉、思考、判断型。每种人格类型都会表现出不同的行为方式与特点，由此也决定了个体在价值观、行为举止、交流风格、兴趣爱好、职业偏好上的差异。

至此，你是否迫不及待地想了解自己的 MBTI 类型？那就让我们开始 MBTI 的探索吧！

三、MBTI 维度解析与探索

（一）外倾与内倾——与世界相互作用的方式

我们以自身为界，可以将世界分为自身以外的世界和自我的世界两个部分，可称为外部世界和内部世界。外倾型的人“以他人为中心”，他们总是从外部的世界获取能量，同时也将能量释放于外部的人和事。就像有的小孩子，家里的人越多他越兴奋，会通过各种行为引起人的注意，外倾型的人是在与人交往和行动中得到活力的。相反，

内倾型的人则较为关注“内心的想法和精神世界”，他们喜欢将自己的感受和经历投向内心，从对思想、回忆和情感的反思中得到活力，而不是向外界寻找答案。外倾型典型人物如弗洛伊德、达尔文，内倾型典型人物如荣格、爱因斯坦。

社交中，外倾型的人充满活力，总是想向外寻找，更容易被理解、接近，于是拥有很多朋友和广泛的社交圈；而内倾型的人则天性独立，孤独和沉思使他们感到兴奋和喜悦，相较于外倾型的人，他们的朋友就没有那么多，但交往更加深入。需要提醒的是，此处所讲的外倾、内倾不同于我们日常所说的“外向”和“内向”。在习惯中，人们认为外向的人善于和人打交道，能言善辩；内向的人不善言辞，交际能力弱。

在人多的社交场合中，外倾型的人更容易成为人群的中心，内倾型的人则更多时候是参与者、倾听者。于是，就出现了非常有意思的现象，很多同学被判断为内倾后，往往急于否认，他们会说：“我跟自己的好朋友在一起的时候，话也很多啊！”这是误将内倾型人在社交场合的少言寡语等同于不善言辞、缺乏交际能力的“内向人”。其实并非如此，内倾型人更喜欢全身心地投入一项自己感兴趣的事情，如果遇到熟悉的人或感兴趣的话题，他们也会滔滔不绝。

工作风格上，外倾型的人和内倾型的人也会呈现不同的状态。外倾型的人在遇到需要处理的问题时，喜欢召集大家一起讨论解决问题的方案。内倾型的人则更喜欢安静的工作环境，遇事也喜欢独立思考，不喜欢过多的外界干扰。全神贯注是内倾型的人的一个职业特征。外倾型的人会扩展其职业领域，会经常向世界展示其成果，使自己广为人知；内倾型的人会对其工作深入研究，不愿早早公开，一旦公开往往只会给出结论，而没有所做工作的细节。

成就动机上，外倾型的人因为从外部世界获取能量，他们的成就动机往往来自外界积极正向的评价，“只有我知道了别人是怎么看的和怎么想的，我才敢肯定自己的工作是好是坏”是外倾型的典型想法。内倾型的人则更多地相信内心所认定的价值，在认准的事情上，即便没有他人的肯定，也会坚持不懈、长期努力，体现超然性格。

外倾型与内倾型的特征比较如表 3－1 所示。

表 3－1 外倾型与内倾型的特征比较

外倾型(E)	内倾型(I)
“我们讨论一下吧”	“让我想想”
关注外部环境	关注内心世界
与他人相处精力充沛	独自度过时光精力充沛
好与人交往，善于表达	安静而显得内向
喜欢成为注意的中心	避免成为注意的焦点
关注别人如何看待自己	为自己设定标准

（续表）

外倾型(E)	内倾型(I)
先行动后思考	先思考后行动
说的多于听的	听的比说的多
喜欢边想边说出来	在心中思考问题
用实际操作或讨论的方式能学得更好	用思考、在头脑中“练习”的方式能学得更好
兴趣广泛	兴趣专注

根据表 3－1，你能确定自己内、外倾的偏好吗？

（二）感觉与直觉——获取信息的方式

感觉和直觉，是从人们感知、接收信息的方式上去描述的。人每天接收大量信息，有些人偏好通过感官（视觉、听觉、触觉、味觉、嗅觉）来接收信息，称为感觉型；有些人偏好依靠第六感来处理信息，他们关注的不是事物的表象，而是表象后的实质，称为直觉型。

给感觉型的人一束鲜花，让他做出描述，他会告诉你花的颜色多么鲜艳，叶子的触感多么光滑，花的气味多么芬芳，它是那样柔软娇嫩。所有的这些，是感觉型的人通过视觉、触觉、嗅觉这三种感觉器官感受到的。但同样一束鲜花，直觉型的人可能会做出如下的描述：“这花让我想起了我的爷爷，他以前总是在院子里种植它。去年夏天，我去看他时，他放了一大盆花在我的卧室里。”

感觉型的人更关注细节，而直觉型的人往往会将大量的信息抽象成整体。在求职面试的时候，如果面试官询问求职者过往的工作经历时，感觉型的求职者会详细、具体地告诉面试官某件工作自己是如何完成的，而直觉型的求职者则会更多地告诉面试官过去的经历带给自己的成长和感受。

职业选择上，感觉型的人会被主要是处理大量事实的工作所吸引，而直觉型的人则更喜欢能够思考可能性的环境。

成就动机上，感觉型的人偏好现实生活艺术，而非进取和成就；而直觉型的人对现实生活的艺术毫不在意，他们偏好进取和成就，更多地期望可能性和机会，愿意进行创新与发明。

感觉型与直觉型的特征比较如表 3－2 所示。

表 3－2　感觉型与直觉型的特征比较

感觉型(S)	直觉型(N)
“请告诉我具体事实”	“我要了解全局”
通过感官来认识事物	通过想象和直觉来认识事物
相信有形的东西	相信灵感和想象

（续表）

感觉型(S)	直觉型(N)
留心具体的和特殊的;进行细节描述	留心普遍的和有象征性的;使用隐喻和类比
观察敏锐,能记住细节	当细节与某一模式相关时才能够记住
喜欢使用和琢磨已知的技能	喜欢学习新技能、新思想和概念
重视现实性和常情	重视想象力和独创力
经过仔细周详的推理一步步得出结论	靠直觉很快得出结论
着眼于当前的实际情况	着眼于未来的可能

根据表 3－2,你能确定自己感觉、直觉的偏好吗?

（三）思考与情感——做决策的方式

思考型和情感型是做出决定的两种对立方式。两者都是合理的,并且在内在上是连贯的,但各有其工作的标准。约兰德·雅各比(1968)认为,思考是从“真与假”的角度进行判断,情感则是从“令人愉快与令人不愉快”的角度进行判断。思考型本质上是非个人的,思考的目标是客观真实、重视逻辑;情感型的目标则是人,依据个人的情感和价值观对事物做出判断。尽管没有人是纯粹的思考型或情感型,但还是会存在一种倾向。无论是思考型还是情感型都是一个理性的决定过程,差异在于二者做出决定的依据不同,而并非是思考型的人没有情感,或情感型的人思维不合逻辑。

思考型的人,主宰其思想的是客观、逻辑,当其做出决定时,会客观、有条理地分析整个事件,他们要努力地使自己的决定客观。一位思考型的人在思考宇宙的起源时这样说道:“我不关心最终的事实是什么,但我希望它们是合情合理的。”而情感型的人恰恰相反,他们从自己对事情的感受,及其对自己和他人产生的影响出发,会自问:“这样做对吗?对别人的影响是什么?”因而思考型的人往往表现出逻辑性强、善于分析的特质,情感型的人则显得感性而又富于同情心。

在职业偏好上,商业,尤其是管理会吸引思考型的人。对事物或各种状况做出富有逻辑性的客观分析是思考型人的天赋之一,商业尤其是管理情境中遇到诸如要根据成本或是公司的利益裁员这一艰难而又需要迅速做出决定的情境时,思考型的人总是表现得思路清晰、胸有成竹。而情感型的人则会更偏好医疗、教育、咨询或是销售的工作,因为这些工作可以满足情感型的人最大的需求——帮助他人。情感型的人希望能理解别人,并能在帮助他人的过程中获得满足感。在职业中,思考型的人更容易在与事物、思想相关的工作中取得成就,情感型的人则更善于处理与人打交道的工作。

由于决策方式的差异,思考型与情感型必然影响到人际交往的方式。思考型的人将真实和诚实看得高于一切,有些问题即使会伤害到别人,他们也倾向于实话实说;思考型的人具有非常强烈的非个人特质,非常善于处理非个人的事物。例如法官和外科

医生就需要抛弃所有的个人考虑。情感型的人则尽量避免引起他人不必要的痛苦和不舒服，认为与人交往要富有技巧。因而在交往方式上，思考型的人往往给人强硬之感，情感型的人则给人柔和的感觉。

思考型与情感型的特征比较如表 3－3 所示。

表 3－3　思考型与情感型的特征比较

思考型(T)	情感型(F)
“这合乎逻辑吗?”——重逻辑而非感情	“会有人因此受到伤害吗?”——重感情而非逻辑
对问题进行非个人因素的逻辑分析	衡量决定对他人产生的后果和影响
重视符合逻辑、公正、公平的价值；一视同仁	重视同情与和睦；接受准则的例外性
运用因果推理	受个人价值观的引导
更关注道理或事物本身，而非人际关系	能够预计到别人的感受
爱讲理的	富于同情心的
寻求一个合乎真理的客观标准	寻求和谐的气氛和积极的人际交往
公平意味着每个人都能得到平等的待遇	公平意味着每个人都被作为独特的个体来对待
天生是冷漠的和公事公办的，显得缺乏友情和社交习惯，但又没有意识到或者注意到这些	天生是友好的，无论是否善于社交，对冷漠和公事公办感到为难

根据表 3－3，你能确定自己思考、情感的偏好吗?

（四）判断与知觉——行事的方式

判断型的人认为生活是可以被影响和被决定的，而知觉型的人认为生活只能是被经历和理解的。因此，判断型的人喜欢解决事情，至少让事情能够被解决，而知觉型的人将其计划和观点尽可能公开，这样就不会忽略任何宝贵的经历和启迪。这两个偏好是从人们如何安排自己的生活，以及采取不同生活方式的角度去描述的。判断就是最终得出结论，它包含“终点”的意思。因而判断型的人需要迅速地做出决定。如果判断型的人被邀请去参加一场音乐会，他会有非常强烈的愿望，尽快决定去还是不去。如果不是在去与不去的问题上太过矛盾，一旦事情解决，他就会倍感轻松。判断型的人不仅喜欢解决自己的事情，也喜欢解决别人要做的事情。典型的判断型的人会在与陌生人接触不到 10 分钟后说“你应该这样做那样做”。而知觉型的人则喜欢在做出决定之前保持开放的心态，因为他们意识到有无数的因素涉及其中，甚至还有更多的未知因素，所以并不急着做出决定。如果外在因素强迫知觉型的人做出决定，会让他们感到很不舒服。所以，他们减轻自身压力的方式就是拖延着不做决定，尽可能久地保持选择的开放性。如果知觉型的人被邀请去参加音乐会，除非他真的非常想去，否则他不会太快做出决定。

由于判断型的人喜欢得出结论，使得他们喜欢自己掌握一切，把一切安排得井井有条，甚至替别人做决定，具有强烈的责任感，从完成一件工作中获得巨大的满足，绝不拖延。所以判断型的人总是先工作，然后才休息、娱乐。与此相反，知觉型开放、包容、好奇、渴望经历、适应性强的这些特质，使得他们习惯让别人来做出安排，对事情的态度也不像判断型那么黑白分明，而是更多地带有“中间地带”的色彩。对待工作，他们往往在享受到玩乐的乐趣之后，才肯回到工作上来。这与他们高度重视工作过程，在意自己所从事的事情是否能带来乐趣有关，因而知觉型的人往往不急于完成工作。

在组织秩序方面，判断型的人讲系统、有条理，喜欢规则并坚定地执行，而知觉型的人则认为规则是限定自由的一种束缚，会让他们无法对事物做出自然的反应。两个女孩去海边旅行，一个是判断型、一个是知觉型。判断型女孩为旅游制订了详细的行程安排和旅游路线，什么时候吃饭、什么时候游玩、什么时候购物都安排得妥妥当当。而知觉型女孩看到计划后非常震惊，在她的想象中，自由自在地徜徉在海边，随意地购物、游览、放松身心，让自己完全融入当地的生活节奏才是她想要的，而按部就班地旅游参观，会让她感到非常不舒服。

需要指出的是，判断型和知觉型并不存在优劣之分，使用判断精神活动过程的人们将生活组织得井井有条，使用感知精神活动过程的人们则随遇而安。为此大多数判断型的人都非常欣赏知觉型人开放的心态，正反两方面看问题的角度，自然、快速调整的能力；而大多数知觉型的人也非常羡慕判断型人迅速做出决断的能力，做事有条不紊，旺盛的创造力，强烈的责任感，树立目标、不达目的誓不罢休的毅力。二者其实是需要相互作用的，如果过分地判断而缺乏知觉的开放性，会让人狭隘、严苛，难以接纳别人的观点，以致无法全面把握信息；如果过分地知觉而缺乏判断，则会陷入无休无止的体验，而永远得不到结果。所以，保持平衡发展的个人应该由感知来支持其判断，由判断来支持其感知。但他们会保留基本的偏好和特质。判断的天资包括做事的系统性、处理事物的条理性、生活的计划性、努力的持续性、决断性、权威性、确定的观点和接受常规；而知觉的天资包括自发性、开放性、理解性、容忍性、好奇心、渴望经历和适应性。但有时我们可能难以评价自己的判断和知觉偏好，因为我们在认为自己应该做的、自己实际所做的和希望做的之间有不一致性。这也体现了人格类型的发展性，在环境的影响下会有一定的变化。

判断型与知觉型的特征比较如表 3－4 所示。

表 3－4　判断型与知觉型的特征比较

判断型(J)	知觉型(P)
“让我们快点把事情完成吧”	“等一等，再看看吧”
预先制订计划，喜欢提前把事情落实和决定下来	保持灵活性，避免做出固定的计划
建立目标，准时完成	随着新信息的获取，不断改变目标

（续表）

判断型(J)	知觉型(P)
喜欢先完成一项工作后再开始另一项	喜欢同时开展多项工作
满足感来源于完成计划	满足感来源于计划的开始
做了决定后最为高兴	当各种选择都存在时，感到高兴
力图避免最后一分钟才做决定或完成任务的压力	最后一分钟的压力会使他们感到动力十足
“工作原则”：工作第一，玩其次	“玩的原则”：现在享受，然后完成工作
注重结果(重点在于完成任务)	注重过程(重点在于如何完成任务)

根据表 3－4，你能确定自己判断、知觉的偏好吗？

生涯实践

1. 看图说话。观察图 3－1，说说你看到的第一瞬间，觉得它像什么(S—N 维度)？

A. 两只披着羽长围巾、彼此相对的鹌鹑

B. 甲虫或圣甲虫，可能还长着蟹爪

C. 眼镜、胸罩或胡须

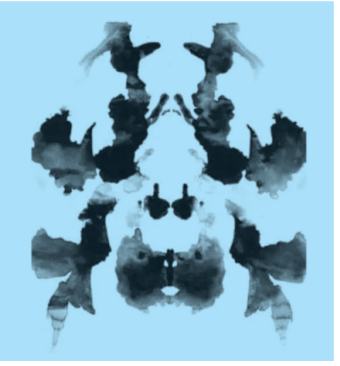


图 3－1　你认为上图最像什么？

2. 你该如何决策(T—F 维度)？

假设现在是周五下午，你在本周日上午要参加大学英语六级考试。这是你最后一次考试机会了，而你感觉自己有不少东西还没有准备好，因此打算在今晚和周六好好复习一下。但是你突然接到电话，一个好朋友从外地来了，你们已经好久没见面了，他邀请你今晚去看他，他周六早上就要离开。你会去吗？为什么？

生涯感悟

欣怡的选择：通过大学的职业生涯规划的学习，欣怡知道了无论是思考型还是情感型都是一个理性的决定过程，差异在于二者做出决定的依据不同，而并非是思考型的人没有情感，或情感型的人思维不合逻辑。经分析探索欣怡是内倾情感型，同时由于自己在兴趣上属于社会型，为此在职业选择中选择了社区的法律援助部。每一次成功帮助他人，都使她明确了进一步努力的方向、力量和目标。欣怡通过运用自己的专业知识给他人提供更多的法律咨询，从而实现自己的价值。

胡适说：性之所近、力之所能、心之所愿。对待人格类型的正确态度是了解优势、弥补劣势。在 MBTI 中，偏好领域的劣势往往是非偏好领域的优势，对人格的完善需要从非偏好领域的优势中寻找答案。

拓展阅读

相关书籍:《天资差异》《请理解我》。

相关阅读:

两个作家的故事

俄国作家契诃夫和托尔斯泰年轻的时候,都曾认真分析过自己的性格。契诃夫在致其妻克尼碧尔-契诃娃的信中写道:“你来信说,你羡慕我的性格。我应该告诉你,我的性格生来就是这样,我是一个好发脾气的人,以及其他等等。可是我已经习惯于约束自己,因为一个规规矩矩的人是不应该放纵自己的。”托尔斯泰在他的日记中写道:“我对别人暴躁、不谦虚、不忍耐,像小孩一样害羞;我差不多是一个不学无术的人。我总是马马虎虎地抓着空儿,没有联系的,没有结果的,那么少的学过一些东西,我无节制,不果断,无恒心;愚笨、浮华,性情急躁,像所有意志脆弱的人一样……我是诚实的,但有如此的虚荣心,如此的很少满足。假如让我在荣誉和善良中进行选择的话,恐怕我常常选择前者。”为了改变自己性格中意志薄弱的缺陷,他为自己拟定了“意志发展的规则”。开始时是规定生活制度方面的要求如什么时候起床、睡觉、吃什么,等等。后来,直接的意志训练内容在这个规则中占了主要地位,如:“集中全力去做一件事情”,“尽力而为”,“只有在必要的情况下,一件事情没有结束,才着手做其他的事情”,“在从事一切工作前,要考虑它的目的”,等等。

契诃夫和托尔斯泰对自己的性格近似苛刻的剖析,既是他们对自我性格不满的流露,同时也是他们希望改善自身性格和自我激励的努力。正是由于他们按照自己的愿望改造了自己,最终才能成为伟大的作家。

课后作业

1. 完成吉讯测评中“职业性格”的相关内容。

2. 探索“他人眼中的我”。

(1) 10 人一组,最好相互之间比较熟悉,如果时间允许的话,可以增加人数,毕竟人越多,你了解自己的机会就越多。

(2) 每个人拿一张 A4 大小的纸,首先在纸的正面写下自己的名字,接着把这张纸轮流转给每一个人,要求每个人在纸上写下自己所了解到的这个人的性格特征。

(3) 统计别人对你的评价最多的词汇,它们是:_____、_____、_____、_____、_____、_____、_____、_____、_____、_____。

他人如一面镜子,可以让我们发现自己原来是如此“多样”。这其中有正确的,也有错误的,此时我们可以对照正式测评结果,它们当中比较一致的部分可能就是我们自己真正的性格特点。

3. 完成自我行为风格的探索。

选取成长经历中的相关事件(如专业学习、社团活动、学生工作、社会实践、兼职、实习、志愿服务等)进行分析,由此得出你的 MBTI 类型。

第三节　性格与职业发展

生涯导引

通过对照四个维度的描述,请写下自己的 MBTI 类型。

我的 MBTI 类型:_____

能量倾向:_____

获取信息:_____

决策方式:_____

行事方式:_____

知道了自己的性格类型,那你的性格又适合从事哪些职业呢?

生涯知识

一、性格类型的职业倾向

人生中很明显地受到人格类型影响的一个方面就是职业选择。性格类型和工作要求怎样可以达到最佳匹配?下面表格有相应的职业性格倾向,可以做一个参考。

表 3-5　MBTI16 种性格类型的职业倾向

ISTJ——视察者 代表职业:管理者、行政管理、执法者、会计 职业特征:能够利用经验和对细节的注意完成任务的职业	ISTP——工艺者 代表职业:手工艺者、技术领域、农业、执法者、军人 职业特征:能够动手操作、分析数据或事情的职业	INTP——建筑师 代表职业:工程师、计算机技术人员、科学家、作家 职业特征:能够基于自己的专业技术知识,独立、客观地分析问题的职业	INTJ——策划者 代表职业:科学家或技术领域、计算机技术人员、法官、律师 职业特征:能够运用智力创造和技术知识去构思、分析和完成任务的职业
ISFJ——保护者 代表职业:教学/督导、健康护理(生理、心理)、社会援助者 职业特征:能够运用经验帮助别人的职业	ISFP——创作者 代表职业:健康护理(生理、心理)、商业、执法者 职业特征:能够运用友善、专注于服务的职业	INFP——治疗师 代表职业:咨询服务者、作家、编辑、艺术工作者、社会工作者 职业特征:能够运用创造和集中于他们的职业	INFJ——咨询师 代表职业:教学/教导、咨询服务者、社会援助者、艺术工作者 职业特征:能够促进自己情感、智力或精神发展的职业

（续表）

ESFJ——提供者 代表职业：社会援助者、健康护理（心理、生理）、教育 职业特征：能够运用个人关怀为他人提供服务的职业	ESFP——表演者 代表职业：教学/教导、健康护理（心理、生理）、教练、儿童保育员 职业特征：能够利用外向的天性和热情去帮助别人的职业	ENFP——获胜者 代表职业：教学/教导、艺术工作者、咨询服务者 职业特征：能够利用创造和交流去帮助促进他人成长的职业	ENFJ——教师 代表职业：教学/教导、艺术工作者、社会援助者 职业特征：能够帮助别人在情感、智力和精神上成长的职业
ESTJ——督导者 代表职业：管理者、行政管理、执法者 职业特征：能够运用对事实的逻辑和组织完成任务的职业	ESTP——促进者 代表职业：销售人员、工程技术人员、商业、执法者、应用技术 职业特征：能够利用行动关注必要细节的职业	ENTP——发明家 代表职业：艺术工作者、管理者、技术、科学 职业特征：能够有机会不断承担新挑战的职业	ENTJ——指挥官 代表职业：销售人员、管理者、律师、领导者 职业特征：能够运用实际分析、战略计划和组织完成任务的职业

保罗·B.法瑞尔在他的畅销书《发现你的财富密码》中写道：十六种 MBTI 人格类型，每种类型都有拥有事业成功的机会。影响 MBTI 理论的卡尔·荣格是一名理想主义者，拥有 INFP 的人格特质；荣获两届奥斯卡影帝并获得终身成就奖的好莱坞著名影星汤姆·汉克斯则是 ESFP 的人格类型；而深刻地改变了人类现代通信、娱乐与生活方式的已故苹果公司创始人史蒂夫·乔布斯，则是典型的 NT（概念主义者）。另外伊莎内尔·布里格斯·迈尔斯所写的书《天资差异》不仅让你了解著名的 MBTI 性格测试工作，并且对于评估自己的性格类型从而突破人际“性格壁垒”具有一定的意义。

表 3-6、表 3-7 列举了在不同的工作环境里，具有对立偏好的人们可能出现的不同反应。这些方面是普遍性的，它们不可能描述在每一个具体环境中每个人的情况，但是，通过人格类型理论，我们可以熟悉不同类型并理解这些反应。

表 3-6 在不同工作环境中外倾和内倾型、感觉和直觉型的倾向

外倾型	内倾型
喜欢多样性和行动 倾向敏捷，不喜欢复杂程序 善于待人接物 对工作的结果，对完成的程序和他人的方式都感兴趣 不介意被电话打岔干扰 行动迅速、有时缺乏思考 能够无拘束地交流	喜欢安静和集中精力 倾向对细节的把握，不喜欢概括描述 很难记住他人的姓名和面孔 能够长时间不受干扰地从事一项工作 对工作的原理感兴趣 不喜欢被电话打岔干扰 行动之前认真思考，有时不采取行动 有交流困难

（续表）

感觉型	直觉型
不喜欢新问题 喜欢现成的做事方法 喜欢使用现有的技能，而非学习新技能 做事稳定，清楚地明白其所需要的时间 一步一步地获得结论 对细节变得复杂时会失去耐心 很少受灵感驱动，也不相信灵感 很少出现事实上的错误 善于处理需要精确性的工作	喜欢解决新问题 不喜欢反复做同一件事情 喜欢学习新技能，而非使用它 做事有被热情驱动的爆发性，其间出现倦怠 迅速获得结论 对复杂情景有耐心 受灵感驱动，无论是好是坏 经常出现事实上的错误 不喜欢花费时间在精确度上

表 3-7　在不同工作环境中思考和情感型、判断和知觉型的倾向

思考型	情感型
不轻易显示情感，不善于处理人们的情感问题 可能在无意识中伤害他人情感 喜欢分析和将事物进行逻辑排序，可以在不和谐的环境中工作 倾向于做出决断，不充分考虑人们的愿望 需要受到公平对待 必要时会批评甚至开除员工 思维更多是分析性的，对人们的思考能够做出反应 倾向于意志坚定	能够敏感地感知人们的情感 能够让人们高兴，哪怕是小事 追求和谐，办公室的矛盾冲突会影响工作效率 决定通常受自己和他人的愿望、喜好影响 需要经常得到赞扬 不喜欢告诉人们不愉快的事情 思维更多是人际性的，对人们的价值观能够做出反应 倾向于富有同情心
判断型	**知觉型**
遵循工作计划做事时效率最高 喜欢处理并了结事情 会雷厉风行地做出决定 在出现更紧迫任务时不喜欢中断手中的工作 会忽略需要完成的新任务 仅喜欢工作所必需的基本因素 一旦对某一事物、环境和人的问题得出结论就会感到满足	非常适应变化的环境 喜欢选择各种方式处理事情 做决定时会优柔寡断 全面开花，但在结束工作时会遇到困难 会拖延不喜欢的工作 喜欢工作所包含的所有新因素 倾向于对某一事物、环境和人的有关新见解表示好奇和欢迎

对职业选择影响最大的偏好是感觉/直觉偏好，它在很大程度上决定人们的兴趣。感觉型会被主要是处理大量事实的工作吸引，而直觉型则更喜欢能够思考可能性的环境。对职业选择影响第二大的偏好是思考/情感偏好，它确定哪些是使用起来更容易和更轻松的判断类型。当我们小心翼翼地选择职业时，应该充分考虑工作在多大程度能够使用其所偏好的感知和判断类型，并且完全明白今后将做些什么，及每一项工作会花费多少时间。尽管没有哪一种工作是完美的，但是，如果工作给了我们使用所偏好的精神活动过程的机会，那么，我们就应该接受其不完美之处。

MBTI 从四个维度来评估人格，每个维度相对的两种偏好个体都具备，只是人们总是有意无意地运用倾向的偏好，并在偏好的领域培养充分的信心和足够的能力。但

这并不意味着人们从来不去那些非偏好的领域，不培养非偏好领域相应的能力。实际上，人们发展得越成熟就越能够在充分掌握偏好区域能力的基础上，不断使用那些非偏好区域的能力和特质，从而使我们的生活更加丰富和平衡。就像篮球运动的罚球一样，擅长使用的手作为动力手，不擅长使用的手则在罚球时对球瞄向篮筐的方向起到稳定作用。尤其是在职业情境中，需要根据现实进行调整，因此，了解我们的性格特征以及在不同职业中的表现，让两者更适合，找到更多平衡点显得尤为重要！

二、性格应用

（一）完善自我性格

通过对性格的了解，分析自己性格成长的过程，可以规避自身的不足。我们不妨回顾一下，自己现在的性格是多么不同于少年时期，更不同于童年时代。一方面，性格对人的行为具有支配性；另一方面人也可以支配自己的性格，接受自我意识的控制与调节。“修身、齐家、治国、平天下”，这句话体现了很多人的家国情怀。其中的关键当是修身，也就是完善自己的性格。人格类型发展是一个变量，它对效率、成功、幸福和精神健康具有广泛和深远的影响。

（二）选择适合的职业环境

人生中很明显地受到人格类型影响的一个方面就是职业选择。人格评估和研究中心的 D. W. 麦克金农(D. W. Mackinnon)博士在 1961 年就发现，特别富有创新和开拓精神的社会群体，无论是建筑师、作家、科学家或数学家，几乎都是直觉型的。了解自己的性格类型，有助于我们根据内心去识别自己的偏好，发挥优势，找到匹配的职业环境。在选择职业时，影响我们选择的最大的偏好是感觉/直觉偏好，它在很大程度上决定着人们的兴趣。

（三）发展特定的职业性格

如果你是极端的外倾感知型，你应该识别和确定自己的标准，将其使用在选择中，然后开始行动，在发展过程中得到满意的结果。对于一些特殊职业需要有一定的性格与其匹配，教师要求严谨治学、乐于奉献；同样的美术专业，想成为美术家的多数是内倾直觉型，只遵循内心的创新冲动，而不太考虑外部因素；而从事美术教育的大多是外倾情感型，更关注人群。如果我们瞄准了一个具体的职业环境，并以此为职业发展目标，那就需要明晰职业的要求，做好发展塑造适宜性格的准备。

（四）理解沟通

了解性格可以更好地理解他人，去判断他人的行为与特征，从而用最接地气的方式与他人沟通，去赞美他们性格类型中好的一面，尤其是对立面的冲突：相反的人格类型在相互交往中存在困难，而当理解了相反的人格类型的本质后就可以避免冲突。如思考型发现了情感型缺乏逻辑，所以他们会因缺乏逻辑而低估其判断。事实上，情感型的情感活动比思考型的思考活动具有更复杂的判断方式。所以你如果理解了差异

性，这便是良好沟通的开端。

（五）企业用于人才测评

一些企业在人才测评中会运用 MBTI 性格理论。如华为公司在人才测评中综合考虑马斯洛动机理论、盖洛普优势理论及 MBTI 性格理念三大职场理论。企业依据 MBTI 性格测试，可以看到一个人适合的职业方向，从而精准定位，做好团队搭配，提升企业效益。

性格对职业选择有着很大的影响，在进行职业选择前应充分了解自己的性格，正确分析自己的性格，明白自己性格适合的职业类型。还要树立积极向上的人生观，以正确的世界观和价值观为指导对自己进行性格上的塑造。与此同时，加强性格自我教育也是重要的一方面，要不断对自己进行自省、自警、自勉、自励，改正自己的缺点，总结自己的优点，使自己更好地成长与发展。在日常生活实践中，磨炼自己的性格，锻炼自己的意志，通过历练形成好的品质。既要考虑主观因素，也要重视客观环境对培养自己性格的影响，利用大学时光培养发展自己的性格，在正确选择职业的前提下使自己在职业生涯中走向成功。

生涯实践

目标职业与 MBTI 类型访谈

6～8 人为一组，探索目标职业的 MBTI 类型代码。

根据相关练习与探索，目前你心中暂定的目标职业分别是：

职业 A _____；职业 B _____；职业 C _____；

职业 D _____；职业 E _____；职业 F _____。

访谈从事该职业的职场人士，写出该目标职业的典型特点。根据 MBTI 类型特点，与小组同学讨论，确定你每个目标职业的 MBTI 类型代码（可能一个职业不止一个 MBTI 代码，把你们认为正确的都写下来），填写在表 3－8 中。

表 3－8　目标职业对应的 MBTI 职业代码

暂定的目标职业	典型特点描述	MBTI 职业代码
如：中学语文教师	非常多地与学生、同事互动；常常用直觉、创造和想象来工作；需要很有同感地去理解学生；工作要求有计划性和规划性	ENFJ
……	……	……

生涯感悟

大学基本上是个独立的社会，不是象牙塔，但自成体系。在大学里以个性化学习为主，但到了职场重视的是与社会的互动，以解决实际问题为主。为此在探讨性格与职业发展的关系之后，无论我们属于哪种类型的人，要想成为卓有成效的工作者，我们可以从现在开始，在大学期间像小达和欣怡一样，接受自己的不完美之处，懂得用己所长，发展自己的性格，从而更好地进行职业选择，并在职业成长中让自己更有效地工作。

拓展阅读

相关书籍：《阿德勒谈人性：识人方能识己》《性格的力量》。

相关阅读：

陈景润第一份职业的失败却成就其未来的成功

1953 年夏，20 岁的陈景润以优异的成绩毕业于厦门大学数学系，被分配到北京四中任教。但陈景润真的不适合当老师，他瘦小孱弱，不善言谈，很怕面对学生，学校只好让他批改作业。这样的遭际让陈景润很不快乐，积忧成疾，一年间竟然住院六次，批改作业的差事也没法好好完成，成了不受欢迎的人。1955 年学校以“停职，回乡养病”为由，将他退回了厦门大学。厦门大学原校长王亚南大度接受了他，安排他做了图书馆的资料员。

这样的变故说不上光彩，陈景润反倒很高兴。因为离开了令他难堪的处境，他可以继续追寻心中的数学梦了。幼年时从老师那里了解了神奇的“哥德巴赫猜想”，厦大数学系三年的学习，更使他喜欢上了理论数学。他执着于证明哥德巴赫猜想，并为之不懈努力着。在北京时他就开始阅读这方面的书籍，了解研究动向。回到厦大后，更是把所有业余时间都用来钻研数学论著，提高学术水平。

一天深夜，陈景润在研读数学家华罗庚的名著《堆垒素数论》中的他利问题时，忽然看到了一处不易察觉的舛误。他不敢相信自己的判断，彻夜未眠，反复推论，终于确信自己的见解有助于他利问题的进展。于是赶紧写了一篇论文寄给华罗庚，并附上一封信，对他心目中的大师说：“明珠上落下的灰尘，我愿帮您拭去。”

华罗庚仔细读完陈景润的论文和书信，不禁拍案惊叹，连说：“太好了！”自从《堆垒素数论》发表以来，不知经过了中外多少行家之手的阅研，听到的都是赞美之词，从没有人发现过错误。现在，就在自己的祖国，居然有位 20 岁出头的年轻人提出独到的批评意见，华罗庚喜出望外。

1956 年，中国科学院数学研究所在北京召开第一次全国性的数学研讨会，时任研究所所长的华罗庚走上讲台。他没有宣读论文，也没有做主旨讲话，而是庄严地宣布，一位青年数学研究爱好者给他寄来了论文，对他的《堆垒素数论》中的他利问题提出商

榷，弥补和改进了这一问题。在华罗庚的建议下，陈景润被特邀参加这次数学讨论会，见到了心中的偶像。之后，华罗庚又把陈景润调入数学研究所，安排在自己身边工作。人们叹服于华罗庚的虚怀若谷和求才若渴。

有了华罗庚的提携指导，有了数研所这方舞台，陈景润如鱼得水，从此他沉迷在数学王国的大海，真正开始了证明哥德巴赫猜想，摘取数学王冠上的明珠的历程。十年之后，陈景润将潜心研究的成果写成《大偶数为一个素数及一个不超过两个素数的乘积之和》(俗称“1＋2”)的论文，先在国际权威杂志《科学通报》上发布，后又在《中国科学》上发表。陈景润的研究成果震惊了国际数学界，被誉为哥德巴赫猜想研究第一人。他的这一成就，至今仍无人超越。

性格原因造成第一份职业失败，但陈景润没有灰心丧气、就此沉沦。同时也是因为其性格，图书馆资料员的岗位更适合他独立思考。无名小辈批评数学权威，倘若碰到心胸狭隘者，这个数学天才也可能就此被埋没。陈景润和华罗庚一个在挫折面前坚持理想，追梦不息；一个在批评面前闻过则喜，慧眼识珠。正是这种不懈的追求和宽阔的胸怀才成就了陈景润的辉煌，这段佳话至今仍让人感佩不已。

课后作业

撰写自己的性格发展计划

通过本章学习，我们知道行为风格是可以发展的，请完成你的行为风格发展计划。

1. 根据之前的行为风格探索联系，写出你的 MBTI 类型。

2. 根据之前对职业世界的了解及目标职业与 MBTI 类型练习，写出你的目标职业、岗位的 MBTI 类型代码。

3. 比较这些 MBTI 类型，从中挑出 3～4 项你最希望发展的特质，从不同的发展方面(如专业学习、社团活动、学生工作、社会实践、兼职、实习、志愿服务、家务劳动、自主活动等)考虑如何发展它们，写出你未来的发展计划。

例如：小李学的是自动化专业，他的 MBTI 类型是 ISFP，在与外界互动上，他希望继续保持沉静思考的特质，但同时多多锻炼自己的表达交际能力；在信息接收方式上，继续保持关注细节、严谨务实的特点，但希望自己在创新能力上下功夫；在做决策的方式上，保持自己的善良和柔和，但要增强对问题的逻辑推理和分析能力，以客观的标准做出冷静的判断，向思考型靠拢；在生活方式的问题上，强化时间观念，提升工作效率。

他心仪的职业是测控工程师，经过访谈等，了解该职业的 MBTI 类型代码是 ISTJ。尽管他认为性格和职业并不存在严格的对应关系，但还是希望自己在学习方面深入发展 J 型的特质，他打算：①每周制订学习周计划，定期检查、反馈；②使用手机备忘录、便笺纸等提醒自己每天的待办事项；③学习任务、项目等按时完成，绝对不做临时抱佛脚的事；④保证个人的学习用品井然有序；⑤请室友监督自己。

第四章　自我探索之能力探索

本章学习要点

在职业生涯规划和求职准备时，能力是职业探索所需具备的最基本和最关键的因素。本章旨在帮助学生理解能力的含义，了解核心就业能力的几种类型，理解核心就业能力与职业之间的关系，理解技能的含义，了解技能探索的方法，掌握提升技能的方法。

第一节　能力的概述

生涯导引

小王，某大学美术专业的师范生，有较强的美术绘画能力，现在在中学担任美术老师。在近两年的工作中，小王发现自己虽然具备相应的学历资质，但不善于口头表达和班级管理，不能很好调动学生的积极性，并不适合做老师。由于自己的语言表达水平不高，学校对他的工作表现并不满意，自己也觉得很苦恼，想转行从事其他能够发挥自己美术特长的工作。但是，具体转到哪一个行业，自己也并不清楚。

师范类毕业生从事中学教师这个职业似乎理所当然，顺理成章。然而现实中有太多的事例证明，师范类毕业生不一定有能力做一个称职的教师。根据职业生涯发展理论，要想成为称职的教师必须要具备专业知识、教师技能、高尚师德三个方面的素养。不善于表达的小王虽然具备了教师专业的学历资质、专业知识，但显然不具备教师应有的教学技能和管理技能。为此，小王想发挥特长，重新选择一份真正适合自己的工作。根据他的能力，适合什么样的工作呢？我们来分析一下：小王虽然口头表达能力不强，也不擅长管理学生，但他有较强的美术绘画能力，完全可以在其他行业找到适合自己的位置，比如从事广告设计或者美术编辑类工作。这些岗位对工作人员的口头表达能力要求不高，也无须过多与他人打交道，更注重个人的美术创作能力，对小王来说正好扬长避短、发挥专业优势。可见在择业时，不清楚自己能做什么，只是根据专业对口或随大流是不可取的。而这里“能做什么”就是我们平时所说的“能力”，这是我们择

业的重要标准，也是工作满意度的主要影响因素之一。

本节我们来共同探索能力，了解什么是能力，如何提升自己的能力，以及能力是如何影响我们的职业生涯发展的。

生涯知识

一、什么是能力

“能力”，是大家耳熟能详的词。《史记·李斯列传》有言：“上幸尽其能力，乃得至今。”毛泽东在《纪念白求恩》中也说：“一个人能力有大小，但只要有这点精神，就是一个高尚的人。”生活中我们也常说“某某能力很强”“你还要继续提升办事能力”……总之，能力对我们学习、工作、生活都非常重要，我们都希望自己是一个能力强的人，也一直在努力提升自己的各种能力。那么究竟什么是能力呢？

能力是掌握和运用知识技能所需的个性心理特征[①]，是完成一定活动的本领，是一种力量。任何一种活动都要求参与者具备一定的能力，而且能力直接影响着活动的效率。例如，做外交工作，要具有敏捷的思维、较高的语言表达水平、较强的记忆力；从事管理工作，要具备一定的组织、交际、宣传说服等能力。只有在能力上足以胜任工作，才能取得良好的工作绩效；否则，工作就不能顺利进行。孔子讲“陈力就列，不能者止”说的就是这个道理。

能力可分为一般能力和特殊能力。一般能力是在很多基本活动中表现出来的能力，它适用于广泛的活动范围。例如，观察力、记忆力、注意力、想象力、抽象思维能力等。特殊能力是表现在某些专业活动中的能力，它只适用于某种狭窄的活动范围。例如，节奏感受能力、色彩鉴别能力、计算能力、飞行能力等。

能力还可分为基本能力和综合能力。基本能力是指某些单因素能力，即主要通过大脑某一种功能完成的心理活动中表现出来的能力。例如，感知、记忆、思维、肌肉运动等能力。综合能力是由许多基本能力分工合作下完成的活动中表现出来的能力。例如，数学能力、音乐能力、管理能力等，这些都是由某些基本能力结合而成的综合能力。

美国哈佛大学教授霍华德·加德纳，是当代世界著名心理学家和教育学家，他提出了一种与传统智能理论相对的理论，即多元智能发展理论，强调的是教育要尊重人的智能差异以及人的智力潜能的挖掘。截至目前，霍华德·加德纳共计提出了八种智能，即言语—语言智能、逻辑—数理智能、音乐—节奏智能、视觉—空间智能、身体—运动智能、自我认识智能、人际关系智能、自然观察智能（如表 4－1）。

---

① 辞海编辑委员会：《辞海》，上海辞书出版社，2009 年版，第 1652 页。

表 4-1 霍华德·加德纳多元智能与职业

智力类型	能力特点	职 业	代表人物
言语—语言智能	指听、说、读、写的能力，表现为个人能够顺利而高效地利用语言描述事件、表达思想并与人交流的能力	记者、编辑、作家、演说家和政治领导等	由记者转变为演说家、作家和政治领导的丘吉尔
逻辑—数理智能	指运算和推理的能力，表现为对事物间各种关系如类比、对比、因果和逻辑等的敏感以及通过数理运算和逻辑推理等进行思维的能力	侦探、律师、工程师、科学家和数学家等	相对论的提出者爱因斯坦
音乐—节奏智能	指感受、辨别、记忆、改编和表达音乐的能力，表现为个人对音乐包括节奏、音调、音色和旋律的敏感以及通过作曲、演奏和歌唱等表达音乐的能力	作曲家、指挥家、歌唱家、演奏家、乐器制造者和乐器调音师等	音乐天才莫扎特
视觉—空间智能	指感受、辨别、记忆、改变物体的空间关系并借此表达思想和情感的能力，表现为对线条、形状、结构、色彩和空间关系的敏感以及通过平面图形和立体造型将他们表现出来的能力	画家、雕刻家、建筑师、航海家、博物学家和军事战略家等	画家毕加索
身体—运动智能	指运用四肢和躯干的能力，表现为能较好地控制自己的身体、对事件能够做出恰当的身体反应以及善于利用身体语言表达自己的思想和情感的能力	运动员、舞蹈家、外科医生、赛车手和发明家等	美国运动员麦克尔·乔丹
自我认识智能	指认识、洞察和反省自身的能力，表现为能够正确地认识和评价自身的情绪、动机、欲望、个性、意志，并在正确的自我意识和自我评价的基础上形成自尊、自律和自制的能力	哲学家、小说家、律师等	哲学家柏拉图
人际关系智能	指与人相处和交往的能力，表现为觉察、体验他人情绪、情感和意图并据此做出适宜反应的能力	教师、律师、销售员、公关人员、节目主持人、管理者和政治家等	美国黑人领袖、社会活动家马丁·路德·金
自然观察智能	这种智能主要指观察自然界中事物的各种形态，对事物进行辨认和分类，能够洞察自然或人造系统的能力，表现为能够辨识植物，对自然万物分门别类，并能运用这些能力从事生产的能力	生物学家、生态学家、化学家、植物学家等	生物学家达尔文

二、核心就业能力

就业能力这一概念，最初由英国学者贝弗里奇(Beveridge)率先提出 employability 的概念，可译为就业力或就业能力。[①] 长期以来，国内外诸多学者对此都有不同的认识。如认为，就业力是就业能力的简称，或称就业能力、就业竞争力、可雇佣能力；又认为，就业能力是核心技能、求职能力、可雇佣能力、学习能力、组合能力，或是核心能力群，或等同于职业能力等。

2016 年江苏省招就中心组织省内专家，经过三次讨论、八轮修改，最终定名为“核心就业能力”，并将其分为五个部分。

(一) 思维能力

我们的大脑具有惊人的储存能力，累积了海量资料，这么多杂乱无章的信息如何提取出来呢？就像电脑一样，如果没有一个科学的检索系统，很容易导致数据无法读取，甚至系统崩溃。这时候，思维能力就发挥了重要作用。

思维，是感知世界(获取信息)、对信息进行加工(分析推理)，进而得出结论(决策)的过程。它是通过分析、综合、概括、抽象、比较、具体化和系统化等一系列过程，对感性材料进行加工并转化为理性认识来解决问题。无论是学生的学习活动，还是人类的一切发明创造活动，都离不开思维。具体来讲，思维能力又包括理解力、分析力、综合力、比较力、概括力、抽象力、推理力、论证力、判断力等。

核心就业能力所涉及的思维能力，如数据处理中对有价值信息的充分挖掘，强调的是个体对外部环境有意识的学习和应对，而绝非简单、机械的思考(不是简单的描述性统计)。

(二) 创新能力

创新能力是当今企业所需的一个重要能力，是衡量企业能否在激烈的市场竞争中生存的基本标准，是企业生存的根本，是企业发展的关键驱动力。随着产品生命周期的缩短、技术更新的突飞猛进、个人需求变化的加快，如果企业失去了创新能力就会走向消亡。畅销书《追求卓越》的作者马斯·彼得斯在书中写道：“要么创新，要么死亡。”海尔集团董事局主席、首席执行官张瑞敏也说：“海尔文化的核心就是创新。”

“创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。”创新是人类的天性，存于人类进行“更新、改变与创造新事物”的进程中。具体来说又包括三种：原始创新、集成创新、消化吸收再创新。其中原始创新，又名“元创新”(meta-innovation)，是一种观念上的根本性创新，其他类型的创新都是由原始创新衍生的。

核心就业能力所涉及的创新能力，强调的是个体在发展进程中的创新素质，及由

---

① 何二毛：《就业力：一个元问题的逻辑向度》，载《河南师范大学学报(哲学社会科学版)》，2017 年第 6 期。

此带来的创新思维与形成的创新能力。它属于高阶就业能力，让个体实现更好的发展而不落于平庸。

（三）沟通能力

在职场上，你绝对不可能做一个不与他人沟通的“哑巴”，同时也不可能孤身奋斗。在公司，你需要与同事沟通，因为你们是一个集体；踏出了公司，你还需要与客户沟通。人是社会的产物，因而沟通无所不在。具体来说，沟通可以包括两个方面。一是倾听——仔细倾听，准确理解对方意图；二是表达——通过口头表达或书面表达，把自己的观点准确地传递给对方，让对方也能准确理解你的意图。沟通虽普遍存在，但要真正做到有效沟通并不容易。

核心就业能力所涉及的沟通能力，是个体与外界进行有效沟通的能力。它涉及个体对人性的了解、对沟通方式的把握、对影响因素的体会，并在沟通过程与环节中进行有效沟通。

（四）自我管理能力

小美去练瑜伽，总跟朋友说，她要保证每天都学习瑜伽，练习新的瑜伽体式，成为一名瑜伽大师。但没过多久，她就没了这种激情。一次朋友和她见面，问她最近瑜伽练得怎么样。她很丧气地说：“不好，每次都信心满满要学习瑜伽，但每天来到瑜伽馆，往那一坐，拿起手机，总是控制不住要刷朋友圈、看短视频、追剧，然后时间就这样流逝了……”这就是典型的没有自我管理能力的人。缺乏自我管理能力不但会让一个人丧失信心，更会丧失前进的力量！

自我管理，是依靠主观能动性按照社会目标，有意识、有目的地对自己的思想、行为进行转化控制，包括时间管理、目标管理、行动管理、情绪管理、心态管理、人际关系管理等。我们通常讲的“自律”“自觉”都属于自我管理的范畴。

核心就业能力所涉及的自我管理能力，是对符合社会发展需要的个人素养进行管理。自我管理能力涉及生涯发展中合理的定位，需要拥有“积极、利他、务实、变通、独立与批判”的素质与对身心健康正确的管理能力。

（五）实践能力

例如你今天的目标是要写出一篇文章。缺乏实践能力的人，一般都会觉得，不知道怎么着手写这篇文章，对此毫无头绪。资料不知道怎么寻找，谋篇布局又不知道怎么实施，思前想后，最终还是无法落笔。但实践能力强的人，就不会想这些做不到的事，他们会把更多的精力放在怎么实现这个目标上面，设立具体可行的步骤。既然今天要写一篇文章，那么就去思考，要写哪一类型的文章，而这个类型的文章，要写什么内容，需要结合哪几个点去阐述，又需要找出哪些相关的例证说明。有了这些基本头绪后，再思考哪些地方能够找到这些资料。最后就是思考如何安排这些资料，先写哪些，接着写什么，结尾写什么。也就是说，他们先从能做的地方入手，再将难做的一步

一步解决掉。

核心就业能力所涉及的实践能力，是外显的、可被观察的，它涉及思维、创新、沟通与自我管理能力的综合运用，具体表现在：是否具备较强的行动力？是否能学有所用？是否能根据现实反馈不断地调整与修正？从这个角度，实践能力决定了外界对个体能力高下的评价。

三、提高能力的方法与路径

大学生具备一定的知识积累，并不等于有了较强的实践能力。大学生的能力同知识的掌握一样，要靠日积月累的学习、培养和实践才可具备。而人的能力水平存在差异性，差异性是建立在共性之上的。首先，差异性的形成是先天因素、后天所处环境、受教育程度以及实践活动等因素相互作用的结果。其次，能力的共性使每位大学生拥有共同的起跑线，提高能力的方式与途径就是针对共性提出的。①

（一）积累知识

能力的提高离开知识的积累就会成为无源之水、无本之木。积累知识对能力提高的作用不容忽视。值得注意的是，大学生在知识积累中，要明确以下两个概念：其一，积累知识不是知识的简单堆积，而是对知识的接收、提炼、改造和制作，使知识在量的积累中发生质的变化，从而建立合理的知识结构。其二，科学的思想方法和熟练的技能技巧也属于知识范畴，科学的思想方法是对知识进行科学加工、创造性的运用，而熟练的技能技巧对实现知识的创造也是必不可少的。

（二）勤于实践

能力是在实践过程中培养形成并在实践过程中表现出来的，社会实践对各种能力的发展，尤其是特殊能力的发展起着检验和制约的作用。不同的社会实践活动对大学生有着不同的内容要求，如作为一名营销人员，必须要有在公众场合善于表达自己思想和愿望的能力；作为一名管理者，他的组织管理能力要强于下属或者其竞争者。同时在职场中，不同的工作性质也制约着大学生能力的发展，如两个性格相似、能力相当的大学生，一个放在营销岗位，一个放在管理岗位，结果必定是两位大学生在原有能力的基础上，分别在各自岗位所需要的能力上得到明显提高。

（三）发展兴趣

兴趣与大学生的能力发展密切相关。兴趣是事业的基础，是成功的动力。它不仅决定着大学生的能力倾向，而且在大学生能力差异形成的过程中起着关键作用。因此，大学生要主动培养尽可能多的兴趣，并以这些兴趣为契机，以自身优势能力为起点，以拓展多种基本能力为目标，加强相关理论知识学习和实践经验的积累，不断增强

① 王涛：《大学生职业生涯规划与发展》，西北大学出版社，2006 年版，第 121 页。

适应各种工作岗位和工作环境的能力，从而发展自我，完善自我，超越自我。

生涯实践

小游戏

请在 5 分钟内尽可能多地写出你所认为的能力。与同伴分享，看看谁写得多。大家写的一样吗？有什么不同？

汇总大家所写的能力。请思考是否可以将它们分类？可以分为几类？

生涯感悟

※对于一个能力强劲的人来说，无事不能为。

——海伍德

※一个成功的创业者，一定具有三个因素：眼光、胸怀和能力。

——马云

“你有什么样的能力”是每一个人在求职时都要面对的问题，不管这个问题是不是直截了当地表达出来，能力是用人单位最关心的问题，也是我们所需要证明的。怎样发现、培养和表现自己的能力，从而在劳动力市场上拥有竞争力，是非常关键的。

拓展阅读

陈春华认为能力有三个内涵。第一，能力是一种可能性。所以你千万不要认为你的能力有边界，你的能力真的会超乎你的想象。陈春华常常跟很多的年轻人说，不要先给自己下那么多定语，也不要给自己那么多框框，年轻唯一的资本就是时间，有时间之后就有无限的可能，所以要给自己耐心，有耐心就能做成事情，不用担心其他东西。第二，能力是知行合一。能力是通过做来体现的，如果不做，没人知道你有什么能力，连你自己也不知道。陈春华个人有一个理念——手比头高，也就是说你的手决定你的高度，而不是你的脑袋决定你的高度。这意味着你的能力都是通过行动去体现的。你只要去做，肯定就会有能力。这也是她鼓励大家的，真的可以不断去创业，哪怕失败了，行业拥有的经验依然可以让你成功，依然可以让你不断地找到新的机会。如果不去创业，不去行动，你就不知道这个行业或者这个市场真正的价值是什么。第三，能力是韧性和速度。什么叫韧性和速度？就是你要不断地推动自己向前走，你停下来了，能力也就无法提高了。你不坚持，能力也会失去。

有了认知之后，也得有能力的变化，因为光有认知没有能力，是无法求得结果的。所以就要了解怎么去打造能力。

1. “能力是因为需要而形成的。”大家千万不要认为自己能力不够，如果你认为自己能力不够，就说明你根本没有多大的需要。能力是什么？克里斯·阿吉里斯说：“能

力是你跟环境之间架的一座桥梁，这个桥梁是实现的一个途径。”能否完成一项任务，有时候跟能力没有多大关联，却跟意愿有很大的关系。也就是说，如果真的需要完成这项任务，能力也相应地会有很大的变化。

2. 能力的核心在于动态性的能力。Aperian Global 公司创始人兼联席总裁欧内斯特·贡德林认为，能力就是一种特征，这个特征“能带来较高的或更有效的工作绩效”。这样一个特征为何能够产生效果？原因是能力可分为两种：一是稳定性能力，二是动态性能力。也就是说，确实有人是有天赋的，这个我们要同意，这是稳定性的部分。但是能力的核心不在于稳定性的能力，而在于动态性的能力。动态能力是后天的，也就是说你能够习得的技术叫动态性能力。所以陈春华在研究这个理论的时候，产生了信心。原因就在于：天赋有多少没有关系，天赋多一点少一点也没有关系，因为能力更大的一块是动态的，动态的能力是后天习得的。相信能力，你就会看见它。首先，为什么你今天一定要学习？因为今天是一个巨变的时代，我们遇到最大的挑战是你熟悉的世界不在了，当你熟悉的世界不在的时候，你就一定要不断学习。其次，今天对领导者的要求其实是有改变的。在新的未来领导力模型当中，第一个维度就是美感度，所以我们学过人文、艺术的人，在未来机会更大。因为美是能够统合差异化的，如果你不了解美，未来是很难有领导力的。陈春华谈这个的意思是说，未来的领导者不是专指某一个角色，而是每一个人都要成为领导者，最重要的就是现在要不要改变自己。泰戈尔说：什么是爱情？爱情是因为相信，所以看见，不是因为看见，所以相信。能力也是这样，你相信，你就会看见它。

课后作业

请写出以下职业所需要具备的能力。

1. 律师：接受委托或者指定，为当事人提供从事诉讼代理或者辩护业务等法律服务的人员。

2. 医生：钻研学习医学科学技术，挽救生命以治病为业的人。

第二节　技能探索方法

生涯导引

新东方董事长兼总裁、洪泰基金联合创始人俞敏洪曾经举了一个相声演员冯巩的例子，他说他和冯巩是好朋友，冯巩在中央电视台演出至少演练了一千遍以上。不像

有些人学英语，背了不到五十遍，就觉得坚持不下去了。所以冯巩在每次正式演出时，基本上都是本能反应了，根本不需要动脑袋，所以完全不会紧张或者临时出错了。俞老师说，学英语也是一样的。高考前，老师给他布置了三百句英文，他全部背得滚瓜烂熟，等老师考填空题时，他第一个交试卷，并且百分百正确。他还有一个小秘诀，那就是每天只背一二十句话，但是必须要背到滚瓜烂熟为止。俞老师还说如果一个人每天背 10 句话，一年下来就是 3650 句话，那么他的英语水平就会有明显提升。所以英语学好的关键就是背句子和单词，一定要滚瓜烂熟，然后坚持下去。在他们身上，我们看到通过后天的刻苦练习，可以培养出出色的语言能力。

生涯知识

一、技能定义

技能是指人们运用已有的知识经验，通过练习而获得的动作方式和动作系统。在职场上，拥有一技之长是非常重要的，技能的高低决定着一个人是否能顺利开展工作，是否能够获得雇主认可。

能力与技能之间既有区别又有联系。能力是人的个性心理特征；技能是在能力和知识的基础上，通过反复的练习形成的相对稳定的行动方式。二者是紧密联系的，一方面，能力在形成技能的活动过程中发展了抽象、综合等能力；另一方面，掌握技能水平高低依赖于个人能力的发展水平。

二、技能的分类

（一）专业知识技能

专业知识技能又称内容性技能，是指那些需要通过专门的教育或培训才能获得的特别的知识或能力，可以理解为所学的专业知识和能力。其最显著的特点是：专业知识技能需要有意识的、特意的培训，并通过记忆掌握特殊的词汇、程序和学科。专业知识技能不像可迁移技能或自我管理技能那样可以迁移。

现实生活中，很多时候、很多东西、很多人看似无用实则有用，“道是无用却有用”。罗素说：要多读点“无用的书”，那些看似无用的书，里面有思想，有哲学与乐趣。莫言说：“文学和科学比确实没有什么用处。但是它的没有用处正是它的伟大用处。”精神文化的作用在于解疑释惑、潜移默化、深远持久。“有用”与“无用”，本是对立统一的关系，二者总是相互依存。无所谓“无用”，也无所谓“有用”，二者也可以相互转化。时间上，此一时彼一时；空间上，此一地彼一地；事物上，这么用那么用；人物上，这个人干这个那个人干那个，不同的时空、不同的人物其结果大相径庭。人和物，都有强项弱项、长处短处，但人尽其才、物尽其用，扬长避短总能派上用场，有用与无用只是相对而言，

要多角度、全方位考虑问题，不能简单草率，不能定式思维，不能知其然而不知其所以然，不能只知其一不知其二，不能只见树木不见森林。或许那些你眼中的无用之物、无用之人，换个时间、换个地方就是无价之宝了。从这个角度来说，不论你现在学习的专业是否是你所喜爱的，或者你在专业以外所学的知识看上去是多么的不起眼，或许在未来的某一天，它会派上很大的用场。

（二）可迁移技能

可迁移技能也被称为通用技能。它的特征是可以在生活中的方方面面，特别是工作之外得到发展，也可以迁移应用于不同的工作之中，是个人最能持续运用和最能够转移的技能。

比如，刚毕业的时候小张在一家公司做设计，由于公司需要调整业务结构，小张被迫去做了产品，那小张就要用在设计工作中所培育的技能，把产品做好。然后又过了半年，公司说让小张去做运营，那他就需要将设计和产品中的技能迁移到新的岗位中，把运营的活儿给干好。在我们选择所从事的行业中，有 80％的核心技能本质上是相通的。比如很多互联网公司的产品、运营、推广，虽然岗位之间的技能差异度很大，几乎都要重新学习，但彼此间所需的核心技能（例如洞察需求的技能、将需求产品化的技能）却有很大程度上的重叠。换句话说，这个时代的每个行业都在经历翻天覆地的变化，这就需要每个岗位上的人员都要对自身技能做出实时调整。反之，如果你不能尽快形成自己岗位上的“垄断力”，就极有可能被快速迭代的市场淘汰。

（三）自我管理技能

自我管理技能，又称适应性技能。这种技能经常被看作是个性品质，因为它常被用来描述或说明人具有的某种品质，这一技能能够帮助个人更好地适应周围的环境。这一技能可以从非工作领域转移到工作领域，有助于推销自己，发挥才能，这也是成功必要的一种品质。

三、技能的探索方法

下面给大家介绍几种大学生技能探索的方法，包括内省探索、实践探索、交际探索、观察探索、语言探索。[①]

（一）内省探索

要想了解自己有哪些技能，其实最好的办法就是你先进行自我反思。曾子说：“吾日三省吾身：为人谋而不忠乎？与朋友交而不信乎？传不习乎？”同样的道理，大家可以想一想，自己到底是个什么样的人，你有哪些长处，你有哪些短处，你的优势是什么，你的劣势是什么，你的价值在哪里，你想做什么样的人，你能做什么事……想清楚了这

① 邱月玲、范守忠：《职业规划与就业指导》，科学技术文献出版社，2015 年版，第 89 页。

些问题，其实就是一个完完全全的自省过程，认识了自我，自然也就知道自己的技能优势在哪里了。

（二）实践探索

俗话说：“百闻不如一见，百见不如一干。”你有哪些技能，不妨自己去实践一下。“实践是检验真理的唯一标准”，“实践出真知”，一个人有没有某一项技能，或者说掌握的程度如何，只有通过实践才能看出来。在具体的实际操作过程中，才能看清自己的优势技能有哪些，能做到什么，同时也能看出有哪些不足之处。“是骡子是马，牵出来遛遛”讲的也是这个道理。

（三）交际探索

人是群居动物的一种，假如你想了解自己有哪些技能，那不妨就大胆地融入集体中去吧，通过集体生活找到自己的价值和技能所在，也许别人不会的你却会，也许别人想不到的你想得到，这些都将是你的过人之处，也是你引以为傲的特殊技能。

（四）观察探索

生活中并不缺少美，只是缺少发现美的眼睛，假如你想探索自己有哪些技能，你也可以采用观察的方式，用自己的双眼去看到自己的长处，发现自己的价值，给自己的生活树立信心，让自己勇往直前。

（五）语言探索

假如你想探索自己有哪些技能，你可以采用语言的方式去探索，特别是从别人的语言中去发现自己的技能。

生涯实践

小游戏（一）

沟通能力训练：共 5 个情节，按顺序讲，每讲 1 个情节，请你预测故事接下来会如何发展。

情节 1

一天，美国知名节目主持人林克莱特在节目现场采访一名小朋友，问他说：“你长大后想要当什么呀？”小朋友天真地回答：“我要当飞机驾驶员！”林克莱特接着问：“如果有一天，你的飞机到太平洋上空，所有的发动机都熄火了，你会怎么办？”小朋友想了想：“我会先告诉坐在飞机上的人，系好安全带，然后我跳伞出去。”当场观众大笑……

思考：

1. 这个孩子是什么样的人？
2. 现场观众为何发笑？
3. 如果你是林克莱特，你会如何做？为什么？

情节 2

林克莱特继续注视这个孩子，想看他是不是个自作聪明的家伙。

思考：

1. 林克莱特为何要继续注视这个孩子？
2. 林克莱特会看到什么？

情节 3

没想到，接着孩子的两行热泪夺眶而出，这时，林克莱特发觉这孩子有悲悯之情。

思考：

1. 这个孩子流泪的原因是什么？
2. 林克莱特可能从哪些方面看出孩子的悲悯之情？
3. 想想生活中我们该如何了解别人的感受？
4. 想想林克莱特这时会说些什么？

情节 4

于是林克莱特问他："你为什么这么做？"

思考：

1. 林克莱特这句话想了解什么？
2. 孩子会如何回答？

情节 5

孩子的答案透露出他真挚的想法："我要回去拿燃料，我还要回来！我还要回来！"

思考：

1. 你对这一回答有何看法？
2. 这一回答与你自己预期的回答有何差异？原因是什么？
3. 对大家的日常生活有什么启发？

启示：

1. 先听别人讲话，无法真正了解事情的全貌。
2. 在没听完别人讲话之前，总是在猜测。
3. 生活中的许多误解来源于并不了解对方。
4. 要了解对方，首先要学会倾听。
5. 和别人沟通时要注视对方的表情。

小游戏（二）

1. 如果某位中学校长请你为即将毕业的学生举办一次介绍公司情况的晚间讲座，而那天晚上恰好播放你所"追"电视连续剧的最后一集，你会：

A. 立即接受邀请

B. 同意去，但要求改期

C. 以有约在先为由拒绝邀请

2. 如果某位重要客户在周末下午 5：30 打来电话，说他们购买的设备出了故障，要求紧急更换零件，而主管人员及维修工程师均已下班，你会：

A. 亲自驾车去 30 公里以外的地方送货

B. 打电话给维修工程师，要求他立即处理此事

C. 告诉客户下周才能解决

3. 如果某位与你竞争最激烈的同事向你借一本经营管理畅销书，你会：

A. 立即借给他

B. 同意借给他，但声明此书无用

C. 告诉他书放在家里了

4. 如果某位同事为方便自己去旅游而要求与你调换休息时间，在你还未做决定如何度假的情况下，你会：

A. 马上应允

B. 告诉他你要回去问问家人

C. 拒绝调换，推说自己已经参加旅游团了

5. 如果你正驾车准备赴约，途中看到你秘书的车出了故障，停在路边，你会：

A. 毫不犹豫地下车帮忙

B. 告诉他你有急事，不能停下来帮他修车，但会帮他找修理工

C. 装作没看见他，径直驶过去

6. 如果某位同事在你准备下班回家时，请求你留下来听他“吐嘈”，你会：

A. 立即同意

B. 劝他第二天再说

C. 找借口拒绝他的请求

7. 如果某位同事因为要去医院探望夫人，请你替他去接一位搭夜班机来的大人物，你会：

A. 立即同意

B. 找借口劝他另找别人帮忙

C. 以汽车坏了为由拒绝

8. 如果某位同事的儿子想选择与你同样的专业，请你为他做些求职指导，你会：

A. 立即同意

B. 答应他的请求，但同时声明你的意见可能已经过时，他最好再找些最新的资料做参考

C. 只答应谈几分钟

9. 你在某次会上发表的演讲很精彩，会后几位同事都向你索要讲话纲要，你会：

A. 同意并立即复印

B. 同意但并不十分重视

C. 同意但转眼就忘记

10. 如果你参加一个新技术培训班，学到了一些对许多同事都有益的知识，你会：

A. 返回后立即向大家宣布并分发参考资料

B. 只泛泛地介绍一下情况

C. 把这个课程贬得一钱不值，不泄露任何信息

评分：

全部回答“A ”：你是一位极善良、极有爱心的人，但你要当心，千万别被低效率的人拖后腿，应该有自己的主见。

大部分回答“A ”：很善于合作，但并非失去个性，认为礼尚往来是一种美德，在商业生活中亦不可或缺。

大部分回答“B ”：你是重视自身权益的人，不愿意为自己找麻烦，不想改变自己的生活规律，不想让工作秩序受到任何干扰。

大部分回答“C ”：你是一个名副其实的孤家寡人，不善于同别人合作，几乎没有团队意识。



生涯感悟

技能的组合有时候更为重要。通常我们所说的“复合型人才”，正是指具有不同知识技能的人。技能的组合使得我们在人才市场上更具有竞争力，也更有可能将工作完成好。例如，现在懂英语的人很多，但精通英语又精通建筑专业知识的人就不那么多了。而在大型合资建筑工程中，非常需要能与外国专家进行良好沟通的专业人才。从这个角度来说，不论你现在学习的专业是否是你所喜爱的，或者你将来要从事的，你从中获得的专业知识在某个时候就有可能派上用场。



拓展阅读

通常雇主们在大学毕业生身上寻求的综合素质，包括了他们的教育背景、经验和工作态度，也正是这些素质，使得这些毕业生有资格担任某一职位。有些领域需要专门的知识或证书（如医学、程序设计员、工程师等），但大部分职业并不要求有什么特殊的专业技能，而需要的是一些更为普遍、一般性的技能和素质（可迁移能力和自我管理技能）。根据美国“全国大学与雇主协会”的调查，美国的雇主们更为重视的技能和个人品质按顺序排列如下：①沟通能力，②积极主动性，③团队合作精神，④领导能力，⑤学习成绩，⑥人际交往能力，⑦适应能力，⑧专业技术，⑨诚实正直，⑩工作道德，⑪分析和解决问题的能力。

我们可以看到，其中的第①、④、⑥、⑦、⑪都属于可迁移技能，第②、③、⑨、⑩都是自我管理技能，而专业知识技能排在第⑤和第⑧。

美国劳工部及美国生涯咨询和发展协会对雇主进行的另一份调查结果也显示：雇主们非常重视员工的自我管理技能和可迁移技能。具体如下：①善于学习；②读、写、算的能力；③良好的交流能力，包括听、说能力；④创造性思维和解决问题的能力；⑤自尊、积极、有奋斗的目标；⑥有个人和事业开拓能力；⑦交际、判断能力及团队精神；⑧良好的组织和领导能力。

事实上，中国雇主们所看重的同样是这些能力。许多企业在招聘人才时不仅看其学习成绩，更重视其他的综合能力，如良好的沟通能力、表达能力，较强的分析能力、组织能力及领导能力，尤其看重的是团队精神。

课后作业

1. 列举五项你认为最重要的专业知识技能。

2. 列举五项你认为最重要的自我管理技能。

3. 列举五项你认为最重要的可迁移技能。

4. 写下自己的专业知识技能、可迁移技能和自我管理技能，并谈谈你是如何获取的。

5. 完成吉讯测评中“职业技能”的相关内容。

第三节　岗位与技能

生涯导引

某生物类公司在全国重点高校招聘启事中，对研发工程师要求如下：具有食品类、生物类、药品类、化学类等相关专业的硕士、博士学历；具有独立研究开发的经验；具有良好的英语听、说、读、写能力；有较强的应变能力、观察能力和表达沟通能力；良好的

职业操守和团队合作精神，热爱研究工作、动手能力强、善于学习、责任心强。

生涯知识

一、岗位技能要求

在上文这则招聘启事中，企业对应聘者的能力提出了明确的要求：专业知识技能有食品类、生物类、药品类、化学类等相关专业背景，有独立研究开发的经验；可迁移技能包括应变能力、观察能力和表达沟通能力；自我管理技能包括团队合作精神、动手能力强、善于学习、责任心强等。三种技能中，专业知识技能是求职中最基本的要求，而可迁移技能和自我管理技能对于应聘者来说更重要，更能体现一个人的发展潜力。因此，在技能探索时不应该只对单一的技能进行探索，而需要将三种能力加以综合。

二、技能的提升

职业技能的提升是一个复杂的系统工程。一个人从小开始，一直都在不断地提升自己，提升自己各个方面的职业技能。这其中既有十多年寒窗苦读，努力学习知识技能，也有在生活中对自我管理技能和可迁移技能的培养。

党中央、国务院高度重视职业技能培训工作，近年来先后出台了一系列相关政策文件。党的十九大报告指出，要大规模开展职业技能培训，2019 年的政府工作报告提出，实施职业技能提升行动。国务院办公厅印发了《职业技能提升行动方案（2019—2021 年）》，明确了职业技能提升行动的总体要求和目标任务，立足职业技能培训、促进就业、人才队伍建设三个维度，兼顾当前和长远，提出了一系列政策措施，具有较强的针对性和可操作性。我国技能人才培养的任务艰巨。《方案》指出：要实施好职业技能提升行动，必须相关部门和地方政府一道，共同大力推进，充分发挥各相关部门作用，制订专项培训计划，为各部门发挥作用提供政策、资金和工作支持。要实施好职业技能提升行动，必须以创新促落实，创新激发培训主体积极性、创新培训内容、创新培训方式、创新评价体系、创新培训补贴政策，在落实中体现创新，实现职业培训工作的高质量发展。要实施好职业技能提升行动，必须狠抓培训重点，围绕企业职工、就业重点群体、贫困劳动力三大重点培训群体，全面提升职业技能和就业创业能力，促进他们尽快实现技能就业和稳定就业。总之，要积极践行职业技能提升行动，促进经济社会持续健康发展，实现更高质量和更充分就业。

作为在校学生，因为长期生活在校园里，接触社会少，所学专业单一，常常工作经验不足，能力欠缺，迫切需要通过各种途径，不断培养自己的可迁移技能和自我管理技能。所谓“世事洞明皆学问，人情练达即文章”，在校大学生需要时时事事处处都把握好机会，锻炼自己。总的来说，在校大学生可以通过以下几种不同途径或渠道，不断培

养可迁移技能和自我管理技能。

（一）企业实习

小王，大三学生，性格内向，医务护理专业。作为医务护理专业的学生，小王大三报名参加了学院组织的实习项目并通过选拔进入 A 医院进行专业实习。这是小王第一次离开校园到医院进行专业实习。小王平时的工作主要是负责病患的护理工作以及与家属的沟通工作。因为性格内向，小王不善言谈，也不太和其他同事沟通交流，导致产生了很多误会，影响了小王对工作的热情。护士长看出了小王的困惑，主动与小王谈心，小王意识到了护理工作需要很强的独立自主能力和沟通能力，虚心向其他同事和前辈请教，通过不断地实践，不但增强了自身的专业技术，也收获了同事们的认可。经过一年的实习，小王已经可以很好地完成一些常见病的护理及基本操作，也可以妥当地处理好护患关系，做好安抚工作。另外，小王还收获了与同事之间的友谊，自己的性格也变得更开朗了。通过这次专业实习，小王既增强了独立自主能力，也提升了自己的人际交往能力。

（二）校外社会实践

小孙，大二学生。2018 年是改革开放 40 周年，小孙和同学组成了“深入挖掘改革开放精神，见证四十年宏伟变化”的暑期社会实践团队。他们将深圳、广州等珠三角地区的博物馆作为此次社会实践调研的目的地。出发前，小孙尝试通过电话联系广州、深圳、汕头等地的博物馆，希望能够采访博物馆的相关工作人员。但联系了好几家博物馆，得到的答复却都是不接受个人采访。初次尝试，小孙就屡屡碰壁。但他并没有气馁，转变思路，分析了自己被拒绝的理由：一是没有官方的授权，二是没有向对方说清楚活动的意义。于是他主动联系了学院团委的指导老师，通过团委老师开具了社会实践的介绍信，再次联系了博物馆的工作人员，说明了此次活动的意义和学校开具的介绍信情况，获得了深圳博物馆工作人员的许可。最终，小孙和他的团队顺利完成了社会实践活动。在这个过程中，小孙不但提升了自己的分析能力，也提高了自己的抗挫能力和交际能力。

（三）参加学生活动

小张，大一学生，此前加入了学院学生会的文艺部。在筹备学院迎新晚会时，小张被安排的工作是协调组织 12 个节目的演员候场，小张之前并没有相关的组织管理经验。第一次彩排时，出现了演员没有及时到场的情况，导致彩排时间超时，小张深深自责。经过和学长学姐的请教，小张反思了自己在组织过程中的问题。第二次彩排时，她提前发通知给各节目负责人，要求他们提前到场，并由负责人在彩排开始前 15 分钟清点人数向她汇总。为了避免出现空场情况，小张也制定了候补方案，如果节目人员不齐，后序节目随时递补。通过小张的努力，演出最终顺利完成，小张也获得了老师和同学们的赞许。通过此次活动，小张不但积累了组织管理的经验，也提升了自己的临

场应变能力。

生涯实践

面试小游戏

5 名同学作为应试者组成了一个工作小组，模拟某公司的销售人员，任务是说服一位客户（客户由一名扮演招聘人员的同学担任）购买该公司新推出的一款产品。该款产品的质量更好且更加环保，但价格是原产品的两倍。时间是 40 分钟，每名应试同学根据任务积极开展说服工作。

“客户”可对说服小组的每个成员的说法进行回应，也可以保持适度的沉默；说服小组可以集体讨论说服策略和方法。

生涯感悟

※伟大的才能比伟大的成功更不寻常。

——沃维纳格

※苟非其选，器不虚假。

——《群书治要》

能力作为一个日常生活概念，常常被人们提及，它是生涯规划和求职准备时最基本和最关键的因素。而技能则是一个人的资产和本钱，技能资产越多，生涯发展的潜力就越大，升值的空间也就越大。我们要学会技能，利用技能，整合技能，从而找到最适合自己的职位和岗位，最大限度地发挥个人潜能，提高工作效率。

拓展阅读

1. 小孙是日语专业的学生，他担心现在会日语的同学越来越多，自己的竞争力会越来越弱。小孙出现了恐慌的心理，对未来的工作很迷茫，不知道该如何准备。

答：很多同学都会有和小孙一样的处境，认为自己只有一个专业技能，并不能在残酷的就业竞争中生存，因此感到十分惶恐。首先，可以通过很多实践经历提升自己的专业水平，例如加强口语练习、文章写作、外语培训等专业技能，提高自己在专业内的竞争力。其次，在加强自身专业技能的同时，可以通过学习第二专业扩展自己的知识面，将自己变成一个复合型人才。此外，我们每个人因为成长背景、学习经验的不同，所以很多技能的组合都是独一无二的，这份独特性也是我们的竞争力所在。

2. 小马是酿酒工程专业的学生，他对自己的专业不感兴趣，觉得自己更喜欢金融，同时擅长与人打交道，希望毕业后去金融公司从事销售类的工作，但又担心专业不对口会在求职中被淘汰。

答：小马需要对自己有一个清晰的判断，判断自己的“擅长”是基于自己的想象，还

是基于专业的技能测试。如果是自己的想象，那么需要进一步的自我探索和认知；如果是基于专业的技能测试，可以通过转专业、读研等方式进行调整。但需要提醒的是，当学科越偏向农、医、军类，转行的可能性越小。对于人文社科类的学科，专业和职业间则没有必然的对应关系，并不是学什么就做什么。在应聘过程中，很多大学毕业生一看到和自己专业不对口的工作岗位，马上选择放弃，这是不对的。在人才流动频繁的现代社会，跨行求职并不是什么新鲜事，反而成为当下大学生求职的重要渠道。

3. STAR 法则技能探索的具体含义是：

当时的形势(situation)：指事情发生的背景，面对的情形，遇到的困难、障碍。

面临的任务/目标(task/target)：指需要完成的任务。

采取的行动/态度(action/attitude)：指针对任务，个人的具体行动步骤包括哪些？又是如何一步步克服障碍，达到目标的？

取得的结果(result)：最终取得了什么样的结果。

总之，STAR 法则就是采用一种讲述故事的方式，按照既定的四个步骤进行问题分析。这样的分析方法，具有非常强的逻辑性、条理性。同学们可尝试使用 STAR 法则对以下问题进行分析：①获得研究比赛第一名；②成功完成一次采购任务。

课后作业

根据以下企业招聘简章中的要求，说说所需技能种类。

公司介绍：

海尔集团是一家全球美好生活解决方案服务商。目前，海尔集团在全球拥有 10 大研发中心、25 个工业园，122 个制造中心，106 个营销中心。2018 年，海尔集团的全球营业额达到 2661 亿元，全球利税 331 亿元。在物联网时代，海尔从传统制造企业转型为共创共赢的物联网社群生态，率先在全球创立物联网生态品牌，围绕“智家定制”(智慧家庭定制美好生活)的战略原点，构建食联生态、衣联生态、住居生态、互娱生态等物联网生态圈，满足全球用户不断迭代的个性化家居服务方案的需求。在“2019 年 BrandZ 全球最具价值品牌 100 强”榜单中，海尔成为该世界权威品牌榜单史上第一个、也是唯一一个“物联网生态品牌”。物联网时代，海尔生态品牌和海尔模式正在实现全球引领。2019 年 6 月 18 日，青岛海尔股份有限公司(简称“青岛海尔”)发布公告，青岛海尔正式变更为“海尔智家股份有限公司”(简称“海尔智家”)。作为海尔集团旗下子公司之一，海尔智家是海尔集团旗下最大战略业务集团，承接海尔集团旗下全球家电业务。对内构建互联工厂，用户个性化需求直达工厂实现实时互联；对外构建 U+智慧生活开放平台，为用户提供互联网时代智慧生活解决方案，最终实现用户的全流程最佳交互、交易和交付体验。目前，“海尔系”家电品牌包括海尔、美国 GE Appliances、新西兰 Fisher&Paykel、日本 AQUA、意大利 Candy、卡萨帝、统帅七大家

电品牌，在全球拥有“10＋N”研发体系、108 家工厂；海尔及旗下品牌销往全球 160 多个国家和地区。2019 年 7 月，海尔智家凭借智慧家庭生态品牌的全球落地再次上榜《财富》世界 500 强，排名较 2018 年上升 51 名。从“青岛海尔”到“海尔智家”，深耕家电业的青岛海尔将超越家电本身，聚焦于智慧家庭生态品牌的加速发展，将家电扩展到成套家电、到智慧家庭、到衣食住娱全生态的用户最佳体验。通过全场景解决方案为用户定制美好生活，加快创建物联网生态品牌的全球引领。

职位：市场销售管理

职位要求：

单位性质：民营企业；单位行业：其他制造业；单位规模：1000 人以上；职位性质：全职；学历要求：本科；工作经验：不限；语言能力：不限；需求专业：市场营销、工商管理、机械工程、自动化、物联网工程、经济学、行政管理、电子商务、人力资源管理、金融学等

职位类别：商业和服务业人员

职位描述：

① 负责区域内销售网络规划及空白客户开发；② 负责规划区域内销售产品组合方案，维护市场产品价格统一性；③ 通过市场调研、客户分析及竞品分析，帮助客户实现销售目标及利润；④ 对区域内零售门店导购人员的管理及培训；⑤ 负责组织策划区域内的营销活动方案并执行落地；⑥ 对区域的销售目标负责；⑦ 最终工作地点，以简历投递期望工作城市进行优先分配

任职要求：

① 2020 届全日制统招本科及以上学历，大学英语四级及以上；② 具有学生工作经验和社会实践经验者优先；③ 性格开朗，稳重，热爱销售工作。

第五章　自我探索之价值观探索

本章学习要点

价值观是基于人的思维感官而做出的认知、理解、判断或抉择。职业价值观是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。人的职业行为是个体需要的反映，也必然受价值观的支配和制约，澄清个人的价值观，培养健康合理的职业价值观，是追求人生幸福的重要部分。本章借助个人及小组活动，使学生发现自己真实的职业价值观，引发对人生的深入思考，从而改善个人的价值追求，不断为职业生涯的选择把握好方向。

第一节　价值观的概述

生涯导引

为什么要上大学？同学们在高中阶段或许没有时间认真思考这个问题，可能会认为上大学就是成绩优异的证明，是父母的期待，或者是一个人生阶段必然的目标。真正进入大学后，有的同学感到迷茫困惑、不知所措，那么你有必要探究一下上大学的意义何在。其实，无论是从社会的角度、家庭的角度还是个人成长的角度，大学都是人生中非常重要的一个阶段，也是步入职业生涯的前奏。

请学生分组讨论并回答这一问题，将小组成员发言中具有普遍性和特殊性的观点加以区分汇总，从中探究、总结上大学的意义。

生涯知识

一、关于价值观

（一）价值观的定义

国内外学者对价值观的研究十分丰富，从不同角度对价值观进行了界定，但是并没有一个公认的定义。其中认可度较高的是以下两种：斯瓦兹（Sehwartz）提出一个较

为综合的概念，他认为价值观是令人向往的某些状态（如愉悦）、对象、目标或行为，而它们又是超越具体情景的（不依赖于具体情景）并且可以作为在一系列行为方式中进行判断和选择的标准。黄希庭认为，价值观是人区分好坏、美丑、损益、正确与错误、符合或违背自己意愿等的观念系统，通常是充满情感和意志的，并为人的正当行为提供充分的理由。综合他们的观点，简言之，价值观可以认为是我们在生活和工作中所看重的原则、标准和品质。它在深层次上影响、制约和指导人们的实践活动，并为价值选择提供依据。

（二）职业价值观的定义

价值观表现在职业选择上就是职业价值观，它是个人价值观中的核心内容。关于职业价值观的理解也是多方位的。俞文钊认为，职业价值观是个人对职业乃至整个人生所产生的比较稳定的个性倾向。刘璐俐认为，职业价值观为个人选择工作时所秉持的价值观，指在发展过程中个人对职业生活的能力意愿及态度倾向，形成一种动力系统，以支持或引导个人行为的趋势，它不仅对工作适应有很大影响，更是一种自我实现的方式。凌文辁等认为，职业价值观是人们对待职业的信念和态度，或是人们在职业生活中表现出来的一种价值倾向，它是价值观在职业选择上的体现。

选择什么样的职业就要准备迎接什么样的生活方式，而什么样的人生观又会决定你可能选择的职业。美国著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩教授提出了职业锚（又称职业定位）理论，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。实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。职业锚理论的提出，让我们更深刻地认识到职业价值观的重要意义。

二、职业价值观的类型

职业价值观反映了人们对职业的基本价值取向，是大学生价值观的重要组成部分，又是极其活跃、极不稳定的部分。根据不同的划分标准，人们对职业价值观的类型划分也不同。金兹伯格等人将职业价值分为三类：有关工作活动本身的，有关工作报酬的，有关工作伙伴的。与金兹伯格的划分十分相似，舒伯也把职业价值观分为三大部分：一是内在职业价值，指与职业本身有关的一些因子，如职业的利他性、创造性、独立性、智力激发、美感、成就满足、管理权力等；二是外在职业价值，是指与职业本身性质无关的一些因素，如工作环境、同事关系、领导关系及多样变化等；三是外在报酬，包括职业的安全稳定、声望地位、经济报酬和职业所带来的生活方式等。这些职业价值的具体内涵如下表所示。

表 5－1 舒伯职业价值因子表

15 项职业价值因子
利他主义：工作的价值在于提供机会让个人为大众的幸福和利益尽一份力
美的追求：致力于使这个世界更美好，并能得到美的享受
创造性：能让个人发明新事物、设计新产品或发展新观念
智力激发：提供了独立思考、学习与分析事理的机会
独立性：能允许个人以自己的方式或步调来进行
成就感：能看到自己工作的具体成果，因此获得精神上的满足
声望地位：能提高个人身份或声望，声望来自他人的敬佩，而非权力和地位
管理权力：能赋予个人权力来策划、分配工作且管理属下
经济报酬：能获得优厚的报酬，使个人有能力购置想要的东西
安全感：能提供安定生活的保障，即使经济不景气也不受影响
工作环境：可以追求比较舒适、轻松、宜人的工作条件与环境
上司关系：能与主管平等融洽地相处
同事关系：能与志同道合的伙伴一起愉快地工作
多样变化：富有变化，能尝试不同内容的工作
生活方式：能选择自己的生活方式，并实现自己的理想

三、需求对职业价值观的影响

美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛将人类需求像阶梯一样从低到高按层次分为五种，分别是生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。只有当低层次的需求满足以后，个人才能够更好地满足更高层的需求。这些需求体现在我们的生活中，就成为我们的价值观，它们具有强大的驱动力。比如：有些学生找工作比较重视工

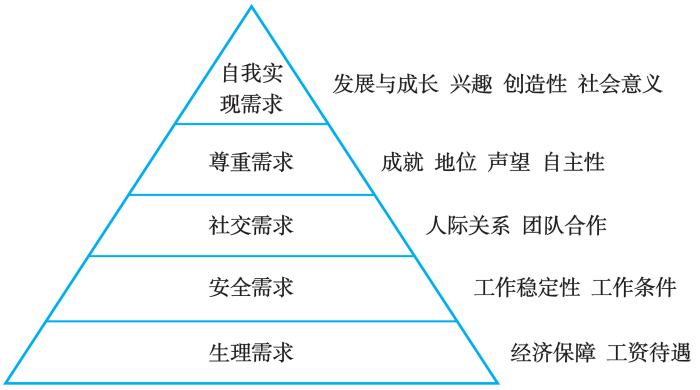


图 5－1 马斯洛需求层次模型与对应的价值观

资待遇，而有些学生可能更多地考虑自己在工作中是否能得到发展和成长。这两者选择的不同很大程度上归结于他们所处的需求层次不同，前者处在生理、安全需求的层次，而后者是在低层次的需求得到满足后，追求自我实现需求的层次。

生涯实践

活动 1：有关工作的一分钟联想

我希望工作……

请在一分钟的时间内尽可能地写下你头脑中所联想到的任何短语。

思考：

1. 你在工作中寻找的是什么？
2. 你判断工作“好”“坏”的标准是什么？

活动 2：价值交换

以 6—8 人为一个小组，在小组内进行此项活动：基于舒伯的 15 种类型价值因子，请大家写下 5 条最认可的价值因子，并思考为什么选择这些价值因子。

1. 将选出的这 5 条价值因子分别写在 5 张小纸条上，在纸条的反面给每条价值因子下定义，即达到什么样的水平才满意。

2. 按照重要性 1—5 分（1 表示不重要，5 表示非常重要）给这些价值因子赋值，思考为什么是这样。

3. 如果不得不放弃其中一条，你会放弃哪一条？将准备放弃的这一条与小组内其他一名同学交换。并保留别人给你的，放在一边。

4. 如果你不得不继续放弃剩下的四条中的一条，你会放弃哪一条？再次与小组内另一名同学交换。

5. 如果再放弃一条、两条……继续下去（每次找不同的同学交换），直到最后一条，这一条是否是你无论如何也不愿意放弃的？

思考：

1. 你最后留下了哪一条？为什么它是你无论如何都不愿意放弃的？
2. 你交换得到了哪些价值因子？它们对于你来说重要吗？
3. 参加这个活动，你有什么感受和体会？

生涯感悟

※我的生活即是我想要传递的信息。

——甘地

※我们的人生价值观决定了我们的生活态度，从而决定了我们的职业取向并导致我们做出各种各样的职业选择，这种职业选择决定了我们的职业状况，从而也决定了

我们的生活方式，这种生活方式又最终决定了我们的人生幸福感。 ——佚名

※有什么样的决定就会采取什么样的行动；有什么样的行动就会有什么样的结果，从而就会有什么样的命运。而主宰我们做出不同决定的关键因素就是个人的价值观。 ——佚名

拓展阅读

快　乐

一群年轻人到处寻找快乐，但是，却遇到许多烦恼、忧愁和痛苦。

他们向老师苏格拉底询问，快乐到底在哪里？

苏格拉底说："你们还是先帮我造一条船吧！"

年轻人们暂时把寻找快乐的事儿放到一边，找来造船的工具，用了七七四十九天，锯倒了一棵又高又大的树；挖空树心，造成了一条独木舟。

独木舟下水了，年轻人们把老师请上船，一边合力荡桨，一边齐声唱起歌来。苏格拉底问："孩子们，你们快乐吗？"

学生们齐声回答："快乐极了！"

苏格拉底道："快乐就是这样，它往往在你忙于做别的事情时突然来访。"

课后作业

完成吉讯测评中"价值观"的相关内容。

第二节　个人价值观澄清

生涯导引

价值观想象

1. 如果我有 1000 万，我将……
2. 在一生中最想要的是……
3. 如果我只剩下 24 小时的生命，那我将……
4. 我将给我的孩子的忠告是……
5. 假如我能改变自己一样东西，那么它将会是……

生涯知识

一、价值观的澄清

价值观无论在人生还是职业发展中都起着极其重要的决定方向的作用。价值观不仅影响人对事物的选择，也影响与他人的相处与沟通，最终影响人的生活和发展。职业价值观反映了你期望存在的终极状况，或者一生追求的目标，还有你偏爱的行为方式，这些一般都会随着你的职业生涯的行进发生变化，因此，价值观的探索将伴随我们的职业和生活。一个人越清楚自己的价值观、越了解自己在工作和生活中想要寻找什么、什么对自己来说是最重要的，他的生涯发展目标也就越清晰。

价值观澄清是个人价值观探索和厘清的过程，是不断认识自我、规划未来的基础。真实的职业生活不可能满足我们所有的需要，总是会出现鱼和熊掌不能兼得的艰难选择。而且一个人的价值观难免受到社会、家庭和周围人的影响，但是每个人都是独特的个体，面对自己的价值观不是去评判对错，比较优劣，而是去考量它是否符合时代发展，符合自身发展。在环境等因素限制时，还要懂得顺势而为，懂得与现实和谐相处。突发危机状况时也可能影响价值判断，待度过危机，再作长远考虑。因此，我们不可避免地要不断地做出妥协和放弃。只有对自己的价值观进行澄清和排序，才能知道如何取舍。

二、终极性价值观与工具性价值观

（一）两者的区别

美国心理学家洛克奇（Rokeach，1973）将价值分为终极性价值和工具性价值。终极性价值指的是一种期望存在的终极状况，是一个人希望通过一生而实现的目标，是一种“感觉”。工具性价值指的是偏爱的行为方式或实现终极价值观的手段，倾向于“事物”。例如，有人认为一生中对他很重要的是家庭，而家庭不是一种感觉，它属于工具型价值。他所要的不是家庭这一表象事物，而是家庭所带来的爱、幸福、快乐。任何人一生中所追求或逃避的都是感觉。具体的价值因子见表 5－2。

表 5－2　洛克奇价值因子表

终极性价值		工具性价值	
1. 舒适的生活	10. 内心的和谐	1. 有志气、有抱负	10. 有想象力
2. 多姿多彩的生活	11. 成熟的爱	2. 心胸开朗	11. 独立
3. 成就感	12. 国家安全	3. 能干	12. 聪明
4. 和平的世界	13. 愉快	4. 爽朗、愉快	13. 有条理

（续表）

终极性价值		工具性价值	
5. 美丽的世界	14. 心灵超脱	5. 整洁	14. 亲爱
6. 平等博爱	15. 自尊	6. 勇敢	15. 服从
7. 家庭安全	16. 社会赞许	7. 宽恕	16. 礼节
8. 自由	17. 真诚的友谊	8. 服务	17. 负责
9. 幸福	18. 智慧	9. 真诚	18. 自制

许多人没有弄清楚“终极性价值”和“工具性价值”的差异，总是忙于追求工具性价值，而忽视了自己真正想要的终极性价值，而最终遭受痛苦。人生最重要的价值是心灵的幸福与快乐，唯有终极性价值才能使人心灵得到满足，而不是任何身外之物。

（二）终极性价值的探索

1. 叙事评估

金树人先生建议职业生涯规划在原先的各种心理测试的基础上，加上叙事治疗的实践。其实就是生涯即故事，每个人都有自己的故事，通过叙事的方式寻找生命中的价值观追求，发现人生命中最看重什么。

故事叙说的生涯咨询历程大致可以分为三个阶段：共构、解构与建构。

共构：在咨询的情景中，共同将当事人过去及现在的经验以故事的形式显露出来。

解构：解构的阶段是谈及更多的故事，让当事人能看到不同的观点和例外。解构阶段最重要的任务是希望当事人寻找和创造更多的可能性，扩大自我故事的广度。

建构：建构阶段的主要任务是鼓励当事人重写未来导向的故事。当事人在经历共构和解构的阶段后，逐渐形成对生涯的新愿景。

※在什么情况下看到了自己的犹豫？

※对未来生涯的犹豫不决，使你有什么样的感觉？

※这个感觉使你联想到哪些事情？

※是哪些东西一直困扰你？

※在你的生命故事中，有哪些部分对你现在的犹豫是最重要的？

上述几个问题可以帮助当事人明确自己犹豫不决的真正原因，消化自己的经验，从经验中找到自我认同，坦然接受事实改变自己，从而完成生命的核心主题。

2. 阶梯法

阶梯法是一种透过表面，一层一层深入终极性价值观的探索方法。之所以以“阶梯”命名，是因为其过程犹如阶梯一般循级而下，如图 5－2。

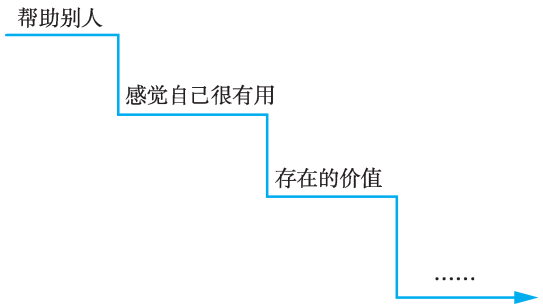


图 5－2　阶梯法

阶梯法的具体探寻步骤为：

第一步，在阶梯的最上层，列举三项重要的价值观。

第二步，选取其中一项，逐级深入。可采用几种性质类似但句型不同的问话，如："为什么喜欢 A 而不是 B?""为什么你看重 A?""为什么 A 那么重要?"

如："在工作中，你为什么看重'帮助别人'?"

答："因为帮助别人让我感觉自己很有用。"

回答"感觉自己很有用"属于第二层建构，可再往下踏出阶梯。

第三步：采用与以上步骤同样形式的问话。

如："为什么你那么看重'自己很有用'?"

答："因为这让我感觉到自己存在的价值。"

回答"存在的价值"属于第三层建构。始终以相似的句式追问下去直至无法回答，就有可能达到核心或趋近于核心的价值观。

随着阶梯法的进行，从上层的表面价值逐渐深入内在的核心价值。上层的建构多与生涯条件有关，核心部分则往往与存在的价值有关，这部分的建构十分接近人生命深处最珍视的价值。

（三）真实价值观澄清

真实价值观澄清有三个层次：第一，确认自己真正的价值观。知道自己现在的价值观中哪些是自主选择的，哪些是因为压力而被迫选择的。第二，接纳自己的价值观。如是否珍视和喜爱自己的价值观，是否愿意公开声明而不会感觉到压力。第三，按照价值观行事。

纽约大学教授拉舍（Raths，1996）等学者指出，真实的价值观需要具备一些基本要素，可将价值澄清法分为三个阶段七个步骤，分别是选择阶段、珍视阶段和行动阶段，并明确地说明主体价值观的形成与发展。

选择阶段：该阶段分为三个步骤，自由选择、从多种可能中进行选择、经过深思熟虑后进行选择。

※它是你自由选择的，没有来自任何人或任何方面的压力吗？

※它是从众多的价值选项中挑选出来的吗？

※它是在你思考了所做选择的结果后被挑选出来的吗？

珍视阶段：珍惜自己的选择，认可自己的选择。在该阶段具体包括两个步骤：珍视和爱护、确认。

※你是否珍爱你的价值观，或者为你的选择感到自豪？

※你愿意公开向他人承认你的价值观吗？

行动阶段：把自己的选择付诸实践，在实践中形成价值观。该阶段的两个步骤为根据选择付出行动和重复行动。

※你的行动是否与你选择的价值观一致？

※你是否始终如一地根据你的价值观来行动？

拉舍为了确保价值澄清法在运用过程中的有效性，对价值澄清法提出了如下的原则。

1. 引导性原则。在价值澄清的过程中，应只是引导，避免进行灌输式教育，更不能“嘲笑、逗弄和专制”，切忌在引导的过程中把矛头直接指向“对与错”。

2. 启发性原则。价值澄清过程中应该注重启发性，采用启发式提问，且在这一过程中不能强求有问必答，甚至可以允许不回答。

3. 因材施教原则。尊重个体差异性与多样性，针对不同的人要用不同的方法，方法与人“一对一”的方式更有效。

4. 灵活性原则。价值澄清法虽然有着具体的步骤，但是在运用的过程中并不是一种固定的机械模式，要根据学生年龄、性别、经历、选择上的特性等特点而灵活运用。

生涯实践

活动 1：职业价值观分类卡

列举 50 项重要而常见的价值观，然后写在大小一致的卡片上，根据自己的感觉快速地将价值观卡片按“总是重视”“常常重视”“有时重视”“很少重视”“从不重视”进行分类。“总是重视”栏目中不能超过 8 张卡片。根据自己的感觉来分类，而不要管别人会怎么说，或是他们希望你怎么选择，因为需要明确的是什么对你最为重要。

将每个栏目中的卡片排序，把你感觉最强烈的价值卡片放在顶端，其他依次按重要程度降序排列。

思考你此前的职业决策和你的重要价值观，注意你的价值观是支持、否定、刚好匹配，还是与你的职业抉择完全无关。写下你的思考。

我根据分类卡所挑选出的重要价值观：_____

我根据分类卡所挑选出的不重要的价值观：_____

我根据分类卡所挑选出的居中的价值观：_____

活动 2：价值观拍卖

假设你正在参加一次有关工作、生活价值观的拍卖活动。所有拍卖物品的底价都是 500 元，每次竞拍报价需要以至少 100 元，但不超过 1000 元的幅度上升。每种物品只能由一个人购得。现在你手里有 5000 元。请浏览以下拍卖品清单，然后决定你将如何参与竞拍。

表 5－3　拍卖品清单 1

生活价值	为此项分配的金额	最高报价	成交价
家庭			
健康			
自由			
安全感			
成功			
爱			
和谐			
探险			
自然			
创造价值			
信仰			

表 5－4　拍卖品清单 2

工作价值	为此项分配的金额	最高报价	成交价
物质保障			
成就			
名誉			
独立自主			
服务他人			
多样性			
创造性			
挑战性			
人际交流			
担负责任			
发展与成长			

请列出你最想购买的物品以及你愿意为之付出的最大金额(总计:5000 元)。

生涯感悟

※不要被信条所惑,盲从信条就是活在别人思考的结果里。不要让别人的意见淹没了你内心的心声。最重要的是拥有跟随内心与直觉的勇气,你的内心与直觉多少已经知道你真正想要成为什么样的人。任何其他事物都是次要的。

——史蒂夫·乔布斯

※许多人过着没有意义的生活。即使他们忙于一些自以为重要的事时,他们也显得昏昏庸庸的。这是因为他们在追求一种错误的东西。你要使生活有意义,你就得献身于爱,献身于你周围的物体,去创造一种能给你目标和意义的价值观。

——莫里·施瓦茨

价值观澄清是对自身需要的一种梳理,是决策的依据。它决定了对于一个人,什么是重要的,什么是不重要的;什么是需要的,什么是不需要的;什么是有意义的,什么是无聊的。那么澄清了自己的价值观后,你则需要诚实地面对自己,坚持“最重要的”和“最需要的”,然后一路前行,努力发展自己。只有这样,人生才会安宁而不浮躁,也才能享有工作、生活的快乐和幸福。

拓展阅读

大鹏和学鸠

庄子《逍遥游》中有这样一段话:

北冥有鱼,其名为鲲。鲲之大,不知其几千里也。化而为鸟,其名为鹏。鹏之背,不知其几千里也。怒而飞,其翼若垂天之云。是鸟也,海运则将徙于南冥。南冥者,天池也。

《齐谐》者,志怪者也。《谐》之言曰:“鹏之徙于南冥也,水击三千里,抟扶摇而上者九万里,去以六月息者也。”野马也,尘埃也,生物之以息相吹也。天之苍苍,其正色邪?其远而无所至极邪?其视下也,亦若是则已矣。

且夫水之积也不厚,则其负大舟也无力。覆杯水于坳堂之上,则芥为之舟。置杯焉则胶,水浅而舟大也。风之积也不厚,则其负大翼也无力。故九万里则风斯在下矣,而后乃今培风;背负青天而莫之夭阏者,而后乃今将图南。

蜩与学鸠笑之曰:“我决起而飞,抢榆枋而止,时则不至,而控于地而已矣,奚以之九万里而南为?”

大鹏和学鸠,到底谁才活得逍遥呢?仁者见仁,智者见智,大鹏有大鹏的使命,学鸠有学鸠的自在。顺应自己的本性,各有自己的看重。欣赏自己的生活方式,不妄自菲薄,不怨天尤人,人生就有充分的机会可以自在圆满,可以自我实现。

课后作业

根据本节内容的学习，请对你个人的价值观排序。

第三节　价值观与职业选择

生涯导引

一个美国商人坐在墨西哥海边一个小渔村的码头上，看着一个墨西哥渔夫划着一艘小船靠岸。小船上有好几尾大黄鳍鲔鱼，这个美国商人问渔夫："要多少时间才能抓这么多？"

墨西哥渔夫说："才一会儿工夫就抓到了。"

美国人接着问道："你为什么不待久一点，好多抓一些鱼？"

墨西哥渔夫不以为然："这些鱼已经足够我一家人生活所需啦！"

美国人又问："那么你一天剩下那么多时间都在干什么？"

墨西哥渔夫解释："我呀？我每天睡到自然醒，出海抓几条鱼，回来后跟孩子们玩一玩，再跟老婆睡个午觉，黄昏时晃到村子里喝点小酒，跟哥们儿玩玩吉他，我的日子可过得充实又忙碌呢！"

美国人不以为然，帮他出主意："我是美国哈佛大学企管硕士，我倒是可以帮你忙！你应该每天多花一些时间去抓鱼，到时候你就有钱去买条大一点的船，再买更多渔船。然后你就可以拥有一个渔船队。之后你就可以自己开一家罐头工厂。如此你就可以控制整个生产、加工处理和行销。接着你可以离开这个小渔村，搬到墨西哥城，再搬到洛杉矶，最后到纽约。在那里经营你不断扩充的企业。"

墨西哥渔夫问："这要花多少时间呢？"

美国人回答："15 到 20 年。"

"然后呢？"墨西哥渔夫问。

美国人大笑着说："然后你就可以在家当皇帝啦！时机一到，你就可以宣布股票上市，把你的公司股份卖给投资大众。到时候你就发啦！你可以几亿几亿地赚！"

"然后呢？"墨西哥渔夫问。

美国人说："到那个时候你就可以退休啦！你可以搬到海边的小渔村去住。每天睡到自然醒，出海随便抓几条鱼，跟孩子们玩一玩，再跟老婆睡个午觉，黄昏时，晃到村子里喝点小酒，跟哥们儿玩玩吉他喽！"

墨西哥渔夫疑惑地说："我现在不就是这样了吗？"

读完这个故事，每个人都会有不同的感受，有人觉得渔夫没有志向，只满足于当前

的享受；而有人则会认为商人是多管闲事，多此一举，渔夫现在的生活就很好。那么你又想到了什么呢？你想过什么样的生活？你想要的是什么？什么东西对你而言是有价值的？什么样的工作因素会特别打动你？请与同学分享感受。

生涯知识

一、职业选择的影响因素

职业选择是人生的一件大事。但凡职场上有所成就、有所作为的人，都是能够客观分析自己，有针对性和方向性地规划自己职业发展道路的人。虽然每个人都不可能百分之百地适合某职业，但可以根据自己的职业倾向来选择自己从事的职业。

我国有很多专家对影响职业选择的因素进行了探讨，研究发现职业选择受父母期望、生活环境、社会舆论、个人就业意愿、就业行为、文化技能、心理特征等多种因素的影响。个体在职业选择时往往倾向于个体的发展、薪酬待遇、工作地点、轻松舒适的工作环境等与自己利益直接相关的东西。总的来说，职业选择的影响因素基本可归纳为主观因素和客观因素两大类：主观因素包括个性、能力、价值取向等方面，客观因素包括社会评价、经济利益和家庭这几个方面。

二、职业价值观对职业选择的影响

（一）职业选择与价值观之间存在着密切的联系

价值观在人们的生涯发展中往往起到极其重要的、决定性的作用，甚至可能超过兴趣和性格对个人的影响。每个人的职业价值观是不同的，因此每个人对于“好职业”的定义也不一样。有的人喜欢舒适安逸的职业，这种工作可以使自己幸福、满足，符合自己的价值观；有的人喜欢具有挑战性的职业，他认为人生就要干出一番事业来；有的人希望在工作中得到成长和发展，认为这种工作可以使自己过得很有意义。著名歌星席琳·迪翁在自己歌唱事业的顶峰时期退出歌坛相夫教子，就是由于她在丈夫生病住院后深刻地认识到，与家人相处的时光是有限的，而且比事业更宝贵。她的价值观导致她做出了对自己的职业发展产生重大影响的选择。由此可以说明，价值观对一个人的职业选择有深刻的影响。而事实也证明，我们在找工作时，虽然会考虑社会舆论、家人意见、就业环境带来的影响，但我们更多时候是听从内心的呼唤，选择符合自己职业价值观的职业。

（二）职业价值观可以发生变化

人的职业价值观是相对稳定的，但由于所处的生涯发展阶段、社会环境等发生变化，他的需求也会相应地发生变化，从而导致职业价值观的变化。

随着时代的发展，职业选择也越来越呈现出鲜明的时代性。比如，在计划经济时

代，人们的职业价值观比较重义轻利，价值评判标准是看个人为社会做出多大贡献而不是看获取的社会利益，所以那个时候的大学生普遍追求社会地位和社会声望，愿意到国家机关、事业单位、大型国企工作。随着市场经济体制的建立，人们的职业价值观发生了巨大的变化，看重社会贡献被看重自己的兴趣和经济收入取代，大学生在择业中普遍追求那些待遇好、福利高的行业和职业，同时大学生择业呈现多样化发展趋势，既有跟随自己兴趣的自由职业者，也有想去外企的，还有许多大学生毕业选择自主创业的。人们的择业观念已经由以往的“干一行，爱一行”“我是革命的一块砖，哪里需要哪里搬”开始转变为“尊重个体的差异和独特性、充分发挥个人才能”，如果职业不符合自己的愿望，勇于放弃，重新选择。

三、大学生应树立正确的职业价值观

由于时代的巨大变迁、多元价值体系的冲击，以及个人的成长和发展所带来的变化，个人的价值观常常变得混乱。大学时期是大学生职业价值观形成和确定的关键时期，对大学生的就业观念、择业行为、职业目标、择业手段以及未来职业发展都具有重要影响。正确的职业价值观能够引导大学生不断完善自我以适应时代的发展和社会的需要，帮助大学生在复杂多变的社会环境中尽快转变角色，树立良好的职业道德和观念。因此，正确引导大学生形成适应社会发展的职业价值观才能使大学生沿着正确的发展方向逐步实现人职匹配的职业理想，达到自我发展和职业发展的完美结合。

（一）正确的职业价值取向

职业价值取向是指人们对职业的倾向性意识和行为，实际上是人们谋取一份职业的社会行为目的。它主要体现在人们的职业动机、职业理想和择业行为取向。它是人在从业过程中的驱动力，是职业价值观的核心组成部分。大学生的职业价值取向包括价值目标、职业岗位地位、职业收入、行业选择、地域倾向、工作条件选择等方面。不同的大学生具有不同的职业价值取向。正确的职业价值取向强调自我价值和社会价值的协调统一。

（二）科学的职业理想

职业理想是人们在职业上依据社会要求和个人条件，借想象而确立的奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。随着年龄的增长、社会阅历的增强、知识水平的提高，职业理想会逐渐清晰、理智、稳定。一个人不可能拥有从事所有职业的能力和条件，也不可能在各个职业领域都发展，必须结合自身实际情况选择相对固定的职业领域。大学生在设定职业理想时，需要综合考虑各种条件，如社会需求、个人追求、个人能力素质、工作机会、待遇等，在此基础上明确职业理想并制订科学具体的实施方案。

（三）合理的职业价值目标

目标总是从一定的动机出发，建立在一定的需要基础之上。职业价值目标源于人

的职业需要，物质的与精神的、个体的与社会的、低层次的和高层次的，包括薪酬待遇、自我认可、事业成就、社会地位、人际关系等很多方面。大学生只有把职业价值目标定位在合理的需要之上，才能实现个人职业价值的最大化。

（四）科学的职业发展观

职业发展观的核心，是要使个人职业生涯和组织需求在相互作用中实现协调与融合。科学的职业发展观指大学生在职业定位、职业选择以及从事职业过程中，通过对自己和职业世界的正确认识与客观评价，正确掌握和运用职业选择与职业发展过程中的决策理论，用科学的认知方法和手段，把自己的职业兴趣、职业能力和未来从事职业的要求紧密结合起来，形成稳定的职业态度和高尚的择业动机，推动个人职业生涯的和谐发展。大学生只有具备正确的自我认知和职业认知，坚持人的全面发展，坚持职业能力和职业素养的提高，才能促进职业生涯的持续发展。

生涯实践

活动 1：我心目中的“好”工作

你心目中的“好”工作是怎样的？在一分钟内尽可能地写下你对“好”工作的理解。

活动 2：

完成下表，按照你的喜好程度，从 1—15 进行排序。

表 5-5 工作价值项目清单

工作价值项目	排序
1. 愿意参加志愿服务，为社会、大众尽力	
2. 喜欢艺术，希望世界更美好	
3. 喜欢与众不同，喜欢创新	
4. 喜欢学习，提高知识和技能	
5. 按自己的方式做事，少受限制	
6. 喜欢容易看到成果的工作	
7. 受到别人的尊重	
8. 有管理的权利	
9. 有较理想的收入	

（续表）

工作价值项目	排序
10. 工作稳定，生活有保障	
11. 有良好的工作环境	
12. 与上司和谐相处	
13. 与同事愉快合作	
14. 工作富有变化，不枯燥	
15. 能选择理想的生活方式	

找出排在最前面的五项填写在下面的表格中，和同学讨论，找出自己较为理想的职业。

表 5-6　理想职业测评表

	我的工作价值观	理想的相关职业
1		
2		
3		
4		
5		

活动 3：自我评价法

我们的生活涉及方方面面，有不同的维度，在这些维度里，你最看重什么？下面有 16 个题目，请根据每个题目对你重要性的程度，按照 0—100 分的评分方法给每个题目打分，把分数写在每道题后面的括号中。

1. 一个令人快乐、满意的工作。（　　）
2. 高收入的工作。（　　）
3. 有信赖的父母。（　　）
4. 认识新朋友，了解社会事件。（　　）
5. 参加社区活动。（　　）
6. 自己的信仰。（　　）
7. 锻炼，参加体育活动。（　　）
8. 智力开发。（　　）
9. 具有挑战机会的职业。（　　）
10. 好车、衣服、房子等。（　　）
11. 与家人共度美好时光。（　　）
12. 有几个亲密的朋友。（　　）

13. 自愿为一些非营利组织工作，如癌症协会等。（ ）

14. 沉思、安静地思考问题等。（ ）

15. 健康、平衡的饮食。（ ）

16. 教育类读物及电视、自我提高计划等。（ ）

将这 16 道题目的得分填入表中适当的位置，然后纵向汇总每两项的得分。

表 5-7 维度重视情况汇总表

事业		财务		家庭		社会		社区		精神		身体		智力	
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	

得分越高，就表明你越重视该维度，如果 8 个项目得分比较接近，说明你在生活中是一个相对追求平衡的人。

生涯感悟

※正确的价值观促进职业的选择；错误的价值观阻碍职业的选择。

——佚名

※人生最终的价值在于觉醒和思考的能力，而不只在于生存。

——亚里士多德

※如果我们选择了最能为人类而工作的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家做出的牺牲；那时我们得到的将不是可怜的、有限的和自私自利的欢乐。

——马克思

拓展阅读

职业锚

锚，是使船只停泊定位用的铁制器具。职业锚，又称职业系留点，实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心，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。个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，再与经验中自省的动机、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。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物，在实际工作中是不断调整的。

职业锚理论产生于在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的美国麻省理工学院斯隆商学院、美国著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩教授领导的专门研究小组，是在对该学院毕业生的职业生涯研究中演绎而成的。斯隆管理学院的 44 名 MBA 毕业

生自愿形成一个小组接受施恩教授长达 12 年的职业生涯研究，包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式，最终分析总结出了职业锚理论。

国内外许多大公司均将职业锚作为员工职业发展、职业生涯规划的主要参考点。自 1992 年以后，麻省理工管理学院将职业锚拓展为 8 种锚位，无好坏之分。

职能型（technical functional competence）：技术/职能型的人，追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们普遍不喜欢从事一般的管理工作，因为这意味着他们将放弃在技术/职能领域的成就。

管理型（general managerial competence）：管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部门，可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整个部门的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/功能工作仅仅被看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

独立型（autonomy independence）：自主/独立型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展机会，也不愿意放弃自由与独立。

稳定型（security stability）：安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财务安全，例如：退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚以及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以获得一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

创业型（entrepreneurial creativity）：创业型的人希望利用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品（或服务），而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，便会走出去创建自己的事业。

服务型（service dedication to a cause）：服务型的人一直追求他们认可的核心价值，例如：帮助他人，保证人们的安全，通过新的产品消除疾病。他们一直追寻这种机会，即使这意味着变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升。

挑战型（pure challenge）：挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强大的对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的兴趣所在。如果事情非常容易，它马上变得非常令人厌烦。

生活型（lifestyle）：生活型的人喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因

为如此，他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境。甚至可以牺牲他们职业的一些方面，如：提升带来的职业转换。他们将成功定义得比职业成功更广泛，他们认为自己如何生活，在哪里居住，以及如何处理家庭事务及在组织中的发展道路是与众不同的。

“杂交水稻之父”袁隆平

1953 年的夏天，23 岁的袁隆平从西南农学院（今西南大学）农学系毕业。作为当时的高水平知识分子，袁隆平下定决心全身心投入杂交水稻的研究。

然而当时的大背景是来自苏联的米丘林、李森科学说盛行，否认基因的存在，斥责欧美孟德尔－摩尔根的遗传学说是唯心主义和阶级敌人。依照当时的无性繁殖学说，两个物种可以通过嫁接或胚接等手段，创造出新的品种，袁隆平对此进行了尝试，耗费了三年心血却一无所获，开始对无性杂交的“一贯正确性”产生了质疑。20 世纪 60 年代，袁隆平从报纸上看到 DNA 双螺旋结构研究获得诺贝尔奖的消息，恍然大悟现代遗传学已经进入分子水平，鼓吹李森科主义完全与科学相悖。

1961 年，袁隆平在试验田里偶然发现了一株麦穗低垂、颗粒饱满的稻株。虽然精心培育了一年，收成却令他大失所望，但他由此认识到水稻杂交的可能性。随后，在 1964 年的夏天，他举着放大镜在 14 万株稻苗间大海捞针，终于发现了第一代雄性不育株。

此后，袁隆平带着两名助手，远行湖南、广东、广西、云南和海南，辗转多个省份开展试验。途中，他们遇到了台风和地震，在危机时刻想到的第一件事就是抢救种子和秧苗。1970 年，袁隆平的助手李必湖和农场技术员冯克珊在海南找到了雄性不育野生稻，将其命名为“野败”。研究发现用它进行远缘杂交，结果完美符合培育要求。杂交水稻从开始研究到真正取得成功，花了整整九年的时间。“野败”，也成为水稻杂交浪潮的开端。

袁隆平凭借自己倔强的性情和坚定的信念，一生都致力于杂交水稻技术的研究、应用与推广，先后发明研究出“三系法”籼型杂交水稻、“两系法”杂交水稻，创建了超级杂交稻技术体系，提出并实施“种三产四丰产工程”。他运用超级杂交稻的技术成果，出版了中、英文专著 6 部，发表论文 60 余篇。鉴于杰出的研究成果与多年的奉献，袁隆平在 1995 年被选为中国工程院院士，2000 年获得国家最高科学技术奖，2004 年获得沃尔夫农业奖，2019 年 9 月 17 日，国家主席习近平更是签署主席令，授予袁隆平“共和国勋章”。

今天的中国人似乎已经不再为吃饱饭的问题发愁，但袁隆平还是常常流露出对粮食安全问题的担忧。他说：“我们国家大豆等粮食依然部分依赖进口，如果外国人不卖了可能就会挨饿。”这也是袁老已至高龄依然不选择退休，在田地间继续亲自研究工作

的原因。

袁隆平在接受采访时，反复提及他有两个梦。一个是“禾下乘凉梦”，水稻长得像高粱一样高，稻穗像扫帚一样长，籽粒像花生一样大，他就坐在这样的稻穗下乘凉。另一个梦，是杂交水稻可以走向全球，多养活四到五亿人，让人们永远不受饥饿的威胁。

袁老以自己的方式，告诉我们什么是正确的、最有价值的选择和道路。2021 年 5 月 22 日 13 时 07 分，老人与世长辞，而他的精神，将永远伴随着我们，伴随着中华民族，走向更远的未来。

课后作业

1. 查询、列举你所关注的公司的企业文化，跟自己的价值观相比较，哪些方面是一致的？哪些方面不一致？

2. 结合拓展阅读材料，谈谈新时代大学生应当树立怎样的职业价值观，在职业中实现自己的人生价值？

第六章　外部环境探索

本章学习要点

大学生尚处于个性发展、成熟和生涯观念的形成过程中，处于职业生涯的探索和确立的阶段，除了进行自我探索，对于外部环境的探索与实践是非常重要的部分。本章主要从宏观环境、职业、资源等方面进行探索，帮助学生掌握国家和地方的就业政策，行业、职业、组织的概念和关系。了解和掌握外部环境探索的方法，充分利用校内外资源，从而更好地进行我们每个个体独特的生涯规划。

第一节　宏观环境探索

生涯导引

高校毕业生作为我国每年新增劳动力的基础，是面向未来最重要的人力资源。大学生就业直接关系国民经济的可持续发展和生产要素的提高。近年来，各地面向高校毕业生的人才政策密集出台，人才储备的战略高度逐年提升。为了吸引人才，有些城市放宽落户政策，有的放宽学历要求，人才标准继续下移，支持力度持续加码。“无门槛落户”“先落户再就业”“亲属可投靠”成三大关键词。

比如：无锡市从推动城市高质量发展和高校毕业生创新创业的现实需求出发，升级了安居落户、实践应聘、交通旅游、企业招聘等 8 项硬核人才“锡引”举措。为保障高校毕业生来锡安心就业创业，符合条件的高校毕业生可以申请“先落户后就业”。提高租房补贴额度，对无锡用人单位引进的应届高校毕业生每年给予本科 1 万元、硕士 1.5 万元、博士 2 万元租房补贴，累计支持两年。同时，给予本科 1 万元、硕士 2 万元、博士 3 万元的一次性生活补贴。此外，为来锡高校毕业生提供乘车通勤优惠、景区免费旅游等暖心服务。提升支持高校毕业生来锡创业力度，给予开业补贴、租金补贴、项目支持、“人才贷”支持等资金保障，包括 6000 元的一次性开业补贴和为期三年、每年最高 1 万元的创业租金补贴等；符合“太湖人才计划”创新创业条件的，给予最高 300 万元项目支持；入选“太湖人才计划”的，给予最高 1000 万元的“人才贷”支持。为研究

生来锡科研实践提供更多支持，给予一次性最高 1500 元的交通补贴、380 元的住宿补贴和 200 元的用餐补贴。

对大学生来说，就业受到宏观形势、行业发展及微观环境等因素的影响。目前由于新技术、新模式带动产业升级或转型，很多传统岗位面临消失，新兴职业的岗位不断涌现，对人力资源提出了新的技能和素质要求，也使就业市场产生了一些新情况和新现象。

作为一名求职的大学生，需树立科学的就业价值观，就业前全面地了解各地的就业政策以及各行业的就业趋势，合理评估不同选择对自身的影响，避免狭隘的就业观念影响就业选择。

生涯知识

全国普通高校毕业生人数自 2020 年突破 800 万，根据麦可思发布的《中国大学生就业报告》显示，近几年全国大学生就业率均在 90％以上，江南大学总就业率维持在 95％以上。一面是逐年增加的大学毕业生，一面是较高的大学生就业率，那么大学生的就业形势到底如何呢？

一、国内外就业环境

目前，世界经济进入新旧规则交替、力量对比、动力转换、思维碰撞等调整期、变革期、转型期与动荡期。总体来看，全球经济仍处在中速增长阶段。全球经济发展信心较足，增长速度有所提升，而国际货币基金组织（IMF）认为日益升级的贸易紧张局势将拖累世界经济增长。

面对复杂严峻的国际形势，我国努力克服经济增速下行带来的就业困难。特别是近年来，党中央始终把稳就业作为“六稳”之首，把就业工作摆在突出位置，保持了就业稳定和发展大局稳定。习近平总书记高度重视就业问题，反复强调“就业是民生之本”，“就业是最大的民生工程、民心工程、根基工程”。党的十九届四中全会明确提出，健全有利于更充分更高质量就业的促进机制。中央经济工作会议也对稳就业做出重要部署，国务院又印发《关于进一步做好稳就业工作的意见》。这为做好就业工作指明了前进方向、提供了根本遵循。

“解决就业问题根本要靠发展。把经济发展蛋糕做大，把就业蛋糕做大。”党的十九届五中全会通过《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》，将“加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”纳入其中。构建基于“双循环”的新发展格局，是推动我国开放型经济向更高层次发展的重大战略部署。目前，我国经济保持平稳健康发展态势，仍处于高速增长区间，在世界范围内仍居前列。经济总量持续增强，对就业拉动能力相应增

强，带动就业容量不断扩大。

产业结构的不断升级优化也极大拓展了就业渠道。如果说经济发展是扩大就业的“火车头”，那么合理的经济结构就是拉动就业的“加速器”。党中央、国务院坚定不移推动高质量发展、推进供给侧结构性改革，以质量和效益的提升拓展就业增长的新空间。大力发展电子商务、服务外包等现代服务业，充分发掘新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化进程中蕴含的巨大潜力；坚决化解过剩产能，压缩落后产能；重点发展包括新一代信息技术产业、高端装备制造产业、新材料产业、生物产业、新能源汽车产业、新能源产业、节能环保产业、数字创意产业、相关服务业 9 大领域在内的战略性新兴产业；协同推动东部率先、中部崛起、西部开发和东北振兴“四大板块”发展，加快实施“一带一路”建设、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展，着力推进京津冀协同发展、长江经济带发展、黄河流域生态保护和高质量发展。产业、城乡、区域结构进一步优化，使得经济增长的就业弹性持续增强，也为大学生发展提供了广阔空间。据统计，江南大学毕业生中有将近一半在国家重点行业、重点领域与重点地区就业。

除了产业新业态的呈现，近年来，国内不断强化核心价值引领，将“学以报国、绽放青春”的主流价值观教育贯穿高校人才培养、生涯教育和就业指导的全过程，培养学生家国情怀，提升使命感和责任感。引导学生积极投身基层，参加“大学生西部志愿服务计划”“大学生村官”“选调生”等国家基层项目。鼓励支持毕业生参与军队文职等国家导向就业专项；引导优秀学子投身国际组织实习任职，走向世界舞台。

高校毕业生到国际组织实习任职信息服务平台

高校毕业生到国际组织实习任职，对更好统筹国内和国际两个大局，增强我国在参与全球治理、制定国际规则中的话语权，具有重要意义。我们需要向国际组织输送专业型、全面型、具有国际视野以及具有应对国际事务能力的人才。对于青年而言，加入国际组织更是投身国际事务、承担国家责任、实现远大抱负和人生价值的理想方式。

军队文职人员招考是广泛延揽社会优秀人才为军队建设服务的重要举措，也是大学应届毕业生的又一选择。中国人民解放军文职人员是指在军民通用、非直接参与作战，且社会化保障不宜承担的军队编制岗位，从事管理工作和专业技术工作的非现役人员，是军队人员的组成部分。文职人员在军队和社会生活中，依法享有国家工作人员相应的权利，履行相应的义务。2018 年，随着军队文职人员改革的推进，首次面向应届高校毕业生招考军队文职人员，为各类高素质、优秀人才献身国防、报效国家畅通了渠道。在我军历史上，医学、武器装备、教学等领域涌现出许多文职顶级专家，比如中国工程院原院长、中国核科学事业的主要开拓者之一朱光亚，著名科学家、原总装备部科学技术委员会高级顾问钱学森都是军队文职人员。

军队人才网

二、高就业率背后的就业质量

据教育部统计，近年来高校毕业生数量逐年攀升：2010 年全国高校毕业生仅为 631 万，往后持续走高，2021 年时突破 900 万。

据《中国大学生就业报告》显示，近年来大学生本科就业率维持在较高的位置。由于深造的分流，本科生毕业待就业压力没有明显增加。虽然就业率尚可，但大学生就业质量又如何呢？从《中国大学生就业报告》中可以了解到毕业生的就业满意度为 67%，工作与专业相关度为 66%，毕业半年内离职率为 33%。可见大学生的就业质量有待进一步提高。如何提升大学生就业质量也是近年来高校就业工作中越来越重视的问题。扩大大学生对于外部环境就业情况的认知，是目前最需要实现的目标。

生涯实践

请每位同学结合自己的专业，整理近 5 年江南大学该专业的就业率和升学率。

生涯感悟

很大一部分在校学生把宿舍、课堂、图书馆当成了生活的全部，只有部分学生会走出去收集就业相关信息。大多数大学生对校园外的世界，既无限向往，又因为陌生而心生畏惧。《孙子兵法》说“知己知彼，百战不殆”，这句话同样适用于职业生涯规划，因为了解外面世界和了解自己一样重要。

拓展阅读

江南人走进国际组织

——江南大学硕士毕业生万芊的自述实录

自述人：万芊，江南大学食品学院 2015 级食品科学与工程专业硕士，2018 年赴伦敦政治经济学院攻读社会创新创业专业第二硕士学位。2019 年 10 月，前往联合国粮农组织非洲区域办事处农村扶贫项目组实习。

因为个人经历，我有想过将来，真的想去做一个社会企业。社会企业是一个用商业手段解决社会问题的模式，它有点是一个商业和社会相结合的类型。社会方向的路，理想的目标就是国际组织这样，从更高的视角了解他们是怎么关注社会问题、构造方案并进行解决的。选择粮农，是因为粮农的背景和我个人的背景很合，一方面我是食品的硕士，研究粮农相关的技术方向，另一方面我也学习社会创新创业，关注社会问题，和粮农或者国际组织的使命是很吻合的。至于为什么选农村扶贫，这是我个人从以前的经历中，觉得很感兴趣的点，是未来比较想做的方向，所以选了这个项目。

在学食品的时候，我有在做公益，但是没有想到过食品和社会问题的结合，只是在后面学社会方向专业的时候，我发现经常绕着绕着就会绕回到和食品相关的方向上。包括粮农的这次职业选择，也是把本来我以为不太相关的领域结合在了一起。第二个是觉得，对自己的探索是成长比较关键的一部分，就像是精准扶贫一样，需要知道每一户的具体情况，才能找到适合这一户的方案，我也需要充分地了解自己，才能做出适合自己的选择吧。但是明白自己的这个过程，我想可能会是一个以一生为限度，靠经历、感受和思考来摸索的吧。

课后作业

根据目前你的自我定位和毕业去向，对目标进行探索。

毕业去向（如：考研、就业、出国、创业等）	目标高校、企业、行业	学校、企业或行业综合实力和前景	地理位置
	1.		
	2.		
	3.		

第二节 基层就业导向

生涯导引

“青年是整个社会力量中最积极、最有生气的力量，国家的希望在青年，民族的未来在青年。”习近平总书记在纪念五四运动100周年大会上强调，“今天，新时代中国青年处在中华民族发展的最好时期，既面临着难得的建功立业的人生际遇，也面临着‘天将降大任于斯人’的时代使命。新时代中国青年要继续发扬五四精神，以实现中华民族伟大复兴为己任，不辜负党的期望、人民期待、民族重托，不辜负我们这个伟大时代。”

念念不忘，必有回响。

“到基层去，到西部去，到祖国最需要的地方建功立业！”当代无数大学毕业生选择带着这样的精神气质、扛起这样的责任担当投身基层，用智慧和汗水去浇灌一片片充满希望的土地，用激情与行动宣示他们必将无愧于使命的召唤。

党的十八大以来，习近平总书记多次给奔赴基层就业的大学生个体或集体回信，寄予深情勉励与殷切希望。

2014年在给大学生村官张广秀的回信中说：“希望你和所有大学生村官热爱基

层、扎根基层，增长见识、增长才干，促农村发展，让农民受益，让青春无悔。”

2014 年在给河北保定学院西部支教毕业生的回信中说：“希望越来越多的青年人以你们为榜样，到基层和人民中去建功立业，让青春之花绽放在祖国最需要的地方，在实现中国梦的伟大实践中书写别样精彩的人生。”

2017 年在给南开大学八名新入伍大学生的回信中说：“希望你们珍惜身穿戎装的机会，把热血挥洒在实现强军梦的伟大实践之中，在军队这个大舞台上施展才华，在军营这个大熔炉里淬炼成钢，书写绚烂、无悔的青春篇章。”

2020 年在给中国石油大学即将奔赴新疆基层工作的 118 名毕业生的回信中说：“前进的道路从不会一帆风顺，实现中华民族伟大复兴的中国梦需要一代一代青年矢志奋斗。希望全国广大高校毕业生志存高远、脚踏实地，不畏艰难险阻，勇担时代使命，把个人的理想追求融入党和国家事业之中，为党、为祖国、为人民多作贡献。”



一、什么是基层就业

基层就业就是到城乡基层工作。一般来讲，“基层”既包括广大农村，也包括城市街道社区；既涵盖县级以下党政机关、企事业单位，也包括社会团体、非公有制组织和中小企业；既包含自主创业、自谋职业，也包括艰苦行业和艰苦岗位。

根据 2005 年中共中央、国务院颁布的《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》精神，高校毕业生面向基层就业的领域包括：选调应届优秀高校毕业生到基层工作（即“选调生”），属于基层公务员；实施高校毕业生到农村服务计划（即“三支一扶”）、大学生志愿服务西部计划、推广高校毕业生进村、进社区工作（即“大学生村官”）等，属于基层服务项目；鼓励高校毕业生到西部地区和艰苦边远地区和艰苦行业就业，支持各类中小企业和非公有制单位聘用高校毕业生，支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业等。

二、为什么要去基层就业

（一）国家需要

一个世纪以来，中国共产党始终注重发挥青年在革命、建设和改革中的作用，始终高度重视青年，把青年看作是祖国的未来、民族的希望；始终高度信任青年，把青年作为党和人民事业发展的生力军；始终高度关怀青年，支持青年在人民的伟大奋斗中实现自己的人生理想。习近平总书记指出：“没有广大人民特别是一代代青年前赴后继、艰苦卓绝的接续奋斗，就没有中国特色社会主义新时代的今天，更不会有实现中华民族伟大复兴的明天。”我们的国家正在走向繁荣富强，我们的民族正在走向伟大复兴，

我们的人民正在走向更加幸福美好的生活。当代中国青年要有所作为，就必须投身人民的伟大奋斗，在为人民服务中茁壮成长，在艰苦奋斗中砥砺意志品质，“立大志、明大德、成大才、担大任”，让青春在祖国和人民最需要的地方绽放绚丽之花。

（二）社会倡导

随着经济体制改革的深化和经济结构的战略性调整，高校毕业生就业的结构性压力突出，如何改善就业环境，促进高校毕业生就业创业，进而促进人口红利与人才红利叠加释放，成为不容回避的现实问题。基层是社会财富、创新创造的前沿阵地，是落实国策、改善民生的最终环节，也是高校毕业生施展才华、历练成长的广阔舞台。大学生面向基层就业，是提升国家就业配置效率的有效途径，既能一定程度地解决毕业生就业的结构性矛盾，又能较好地满足基层对人才的渴求，促进当地经济社会发展，也是加快创新型国家建设的重要支撑。近年来，中央和地方明确了一系列支持鼓励高校毕业生到基层工作的项目渠道、制度保障和政策红利，改善基层工作条件、薪酬待遇、人才通道等，创造“下得去”“留得住”“干得好”的现实环境，消解大学生基层就业的后顾之忧，让新时代大学生投身基层既有“干头”，更有“奔头”。

（三）青年价值

青年在选择职业时，应该考虑哪些因素呢？相信这是每一个大学毕业生都绕不开话题。180 多年前，17 岁的马克思给出的择业观，到现在看来都具有很强的指导意义。青年马克思认为我们应该从实际出发，扪心自问自己想要的到底是什么。如果我们生活的条件容许我们选择任何一种职业，那么我们就可以选择一种能使我们最有尊严的职业，选择一种建立在我们深信其正确的思想上的职业，选择一种能给我们提供广阔舞台来为人类工作，并使我们自己接近共同目标即臻于完美境界的职业，为了自身的完美和人类的幸福而不懈奋斗。当我们通过冷静的考察认清所选择的职业的全部分量，同时也了解它所包含的困难和责任以后，仍然对它充满热情，仍然爱它，觉得自己适合它，这时我们就应该选择它。归根结底，“尊严”“正确思想”和“不断接近共同目标”是马克思择业价值观的三个标准，兼而有之的职业“才能够使具有合适才干的人幸福”。因此，青年的选择要和自己所处的时代，自己的人民所关心的共同目标结合起来，才会更有意义和价值。把基层就业放在这个三维坐标上去衡量，遵从自己真正的内心，相信每位同学会有更清晰的答案。

三、国家重点导向的基层就业项目

（一）选调生

选调生是各省党委组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及其以上毕业生到基层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养的群体的简称。

选调生属于基层公务员，报考人员须符合毕业院校、应届身份、年龄、中共党员、学生干部、获奖级别、学习成绩等要求。报考流程包括“个人报名、院校党组织推荐、资格审查、笔试、面试、体检、考核考察”等。

选调生的人事管理的权限则直接归属于省委组织部，根据选调生个人情况可对其在组织部门所辖范围内进行调动。选调生到岗后，必须到基层进行不少于 2～3 年的工作锻炼。

（二）三支一扶

“三支一扶”是指组织高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作。主要面向全国普通高校应届毕业生，通过公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式实施。“三支一扶”计划服务期限一般为 2～3 年，工作期间给予一定的生活、交通补贴，统一办理人身意外伤害保险和住院医疗保险。

（三）特岗教师

特岗教师是中央实施的一项对中西部地区农村义务教育的特殊政策。通过公开招聘高校毕业生到中西部地区“两基”攻坚县、县以下农村学校任教，引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作。招聘工作按下列程序进行：①公布岗位、招聘人数等条件；②自愿报名；③资格审查；④考试和考核；⑤体检；⑥确定招聘人选；⑦岗前培训；⑧教师资格认定；⑨签订协议；⑩派遣上岗。

特岗教师的服务期限为 3 年，执行国家统一的工资制度和标准；其他津贴补贴由各地根据当地同等条件公办教师年收入水平和中央补助水平综合确定。

“特岗教师”的实施可与“农村学校教育硕士师资培养计划”相结合。符合相应条件要求的特岗教师，可按规定推荐免试攻读教育硕士。特岗教师 3 年聘期视同“农村学校教育硕士师资培养计划”要求的 3 年基层教学实践。

（四）大学生志愿服务西部计划

大学生志愿服务西部计划是由团中央、教育部、财政部、人力资源社会保障部共同组织实施的。由共青团系统每年组织公开招募一定数量的普通高等学校应届毕业生和在读研究生到中西部贫困县的乡镇一级从事为期 1～3 年的志愿服务工作。实施基础教育、农业科技、医疗卫生、基层青年工作、新疆专项、西藏专项、基层社会管理七个专项，围绕西部基层社会公益、社会保障、社会福利、法律援助、扶贫开发、金融开发等公共服务需求及党政、司法、综治等工作需要开展服务。志愿者服务期间，中央财政给予一定生活补贴。

（五）大学生志愿服务苏北计划

大学生志愿服务苏北计划是江苏省委组织部、省教育厅、省财政厅、省人事厅、团省委共同组织实施的。由共青团系统每年组织公开招募普通高等学校应届毕业生到苏北乡镇一级从事为期 1 年的教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面

的志愿服务工作。志愿者服务期间，江苏省财政给予一定生活补贴。

（六）中国青年志愿者研究生支教团

中国青年志愿者研究生支教团由共青团中央、教育部共同组织实施。采取自愿报名、公开招募、定期轮换的“志愿＋接力”方式，每年在全国部分重点高校中招募一定数量具备保送研究生资格、有奉献精神、身心健康的应届本科毕业生或在读研究生，到国家中西部贫困地区中小学开展为期 1 年的支教志愿服务，同时开展力所能及的扶贫服务，享受西部计划有关待遇政策。

（七）毕业生应征入伍

部队每年从应届毕业生中招收义务兵，自 2020 年起，义务兵征集实行“一年两征”，具有一定规模数量的大学毕业生入伍，将从源头上改变部队兵员结构，提高兵员素质、增强军队战斗力，对加强军队现代化建设、国防现代化建设具有重大而深远的意义。入伍前享受“优先征集”政策：实行优先报名应征、优先体检政审、优先审批定兵，简化办事程序提供绿色通道。入伍后，有选取士官、士兵提干、报考军校和保送军校等选用培养路径。

四、鼓励国家导向基层就业的优惠政策

国家出台了一系列优惠政策鼓励高校毕业生积极参加社会主义新农村建设、城市社区建设和应征入伍，在服务期满后予以兑现。

（一）学费补偿、贷款代偿

国家对毕业生在校期间缴纳的学费实行一次性补偿或获得的国家助学贷款实行代偿。学费补偿、国家助学贷款代偿的标准，本科生每生每年最高不超过 8000 元，研究生每生每年最高不超过 12000 元。

（二）公务员定向招录

一定比例专门用于定向招录服务期满且考核称职（合格）的基层服务项目人员。

（三）事业单位招聘

参加各基层服务项目相对应的自然减员空岗，全部聘用服务期满的高校毕业生，可与所在单位签订不少于 3 年的聘用合同。各省（区、市）县及县以上相关的事业单位公开招聘工作人员，以不低于 40％的比例，聘用各基层服务项目服务期满考核合格的高校毕业生。

（四）考学升学

达到报考条件后，3 年内参加全国硕士研究生招生考试的考生，初试总分加 10 分，同等条件下优先录取。

应征入伍在部队荣立二等功及以上，符合全国硕士研究生招生考试报考条件的，退役后可申请免试（初试）攻读硕士研究生。设立退役大学生士兵专项硕士研究生招

生计划，2021 年起每年专项招生计划扩大到 8000 人，并重点向“双一流”建设高校倾斜。

（五）自主创业

可享受税收优惠、行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关政策。

生涯实践

找不同

选调生也属于公务员系统，但与普通公务员还是有一定区别的。同学们可以尽可能多地从自己所关心的角度，比如报考条件、选拔程序、考试内容、人事管理、未来发展等，并且调用手头的资源来找一找两者的不同。在此基础上，为准备报考选调生的同学提出一些建设性的意见。

生涯感悟

站在“两个一百年”的交汇点上，全面建设社会主义现代化国家的新征程已经开启。在校大学生都已是出生于新世纪的“00 后”，到 2049 年建国一百周年，正是当今少年从风华正茂到年富力强的阶段，生而逢时，堪当大任。

在这样一个时代背景下，每一个个体都不渺小，只有把“小我”融入“大我”，把人生理想与“中国梦”相对接，就能在现代化的征程上留下自己的足印，找到自己的坐标。

拓展阅读

心中的长征——一位优秀选调生的扶贫手记

（黄文秀，女，1989 年 4 月生，北京师范大学法学硕士、2016 届广西优秀定向选调生。曾任广西百色市委宣传部副科长、乐业县新化镇百坭村第一书记。这里我们摘录了她驻村一周年时所写扶贫手记中的部分内容）

在我驻村满一年的那天，我的汽车仪表盘的里程数正好增加了两万五千公里，我简单地发了一个朋友圈：“我心中的长征，驻村一周年愉快”。

还记得初到百坭村的情景，那时候我还是一个从没有接触过农村工作的“新手”。为了贯彻落实习近平总书记一直强调的“坚持精准扶贫、精准脱贫，找到问题根源，增强脱贫措施的实效性”，为了全面掌握百坭村的致贫原因和现状，我坚持用土办法，对村内的贫困户开展遍访工作，认真查明问题并听取民情民意。

但是全百坭村一共有 195 户建档立卡贫困户，分散居住在几个不同的山头，对于我这个不熟悉地形的“新手”来说，要在最短时间内掌握全村贫困户的详细情况，是非常困难的。但我没有失去信心，想起了那句话——“让扶过贫的人像战争年代打过仗的人那样自豪”，长征的战士死都不怕，这点困难怎么能限制我继续前行。

到了驻村第二周的周末，我将车子小心翼翼地开到村里，正式开始我的扶贫之“路”。作为村里首位女第一书记，村民对于我的到来都表示怀疑。“跟你说了你能帮我们解决问题吗？”“来了这么多第一书记都没让我们村富起来，你一个女娃娃就能行？别在这耽误工夫了，赶紧回城里享福去吧。”……听到村民们这么说，我觉得心里很憋屈，搞不懂为什么我辛辛苦苦地翻山越岭、走街串户，老百姓们却对我这么排斥。

我找到了村里的老支书向他请教，老支书语重心长地对我说：“黄书记，你刚来老百姓们对你还不熟悉，他们不愿意与你深聊，你也要理解他们。农村其实就是个熟人社会，老百姓们跟你熟了，自然就接纳你了。”如何才能跟老百姓熟起来，那天晚上回到宿舍我一宿没睡着。要想让老百姓愿意接近我，就得让老百姓觉得我和他们是一样的。

从那以后，我到贫困户家不再拿着个本子问东问西，而是脱下外套帮贫困户家扫院子；贫困户不让我进家门我就去两次、三次；贫困户不在家我就去田里，边帮他们干农活边聊天，时间久了村民们见得我多了，开始慢慢地接受我，“你这个女娃娃还真是难‘缠’的很哩！”不少贫困户跟我开玩笑说。

经过两个月的摸底，我基本掌握了全村概况，百坭村共有 472 户 2068 人，建档立卡贫困户 195 户 883 人，2017 年未脱贫为 154 户 691 人，因学致贫和因残、因病致贫占比最高。

除了走访全村的贫困户之外，我还有针对性地走访了村内党员、退休村干、退休教师以及各村屯的小组组长。他们反映最为集中的一个问题就是山上片区五个屯的通屯道路硬化问题。这五个屯在 2014 年已经修通通屯的砂石路，但南方雨季长、雨量多，多处路段砂石已被雨水冲刷流失，一下雨路面就泥泞不堪，坡度较陡的路段雨季摩托车都不能通行，还有一些路段因泥石流、滑坡等出现了垮塌。这不仅影响了附近群众的交通出行，还有一个关键问题，全村的产业都集中在这五个屯的范围内，显然，基础设施的完善对百坭村的发展至关重要。对于群众反映的这些问题，我都一一记录在驻村日记中，并向上级相关部门反映情况。今年(2018 年)，除了两条路已达到通屯道路标准没有列入之外，其余三条路已列入乐业县 2019 年第一批财政专项扶贫资金安排项目。

课后作业

同学们，江南大学每年都有不少毕业生投身基层，在各基层就业领域涌现出一批批学子楷模，就让我们一起来寻访身边优秀江南人基层就业的感人故事吧，从他们身上找到我们前进的方向、获取前进的力量。

第三节　走进行业、职业和组织

生涯导引

面对即将到来的求职季，刘梦同学对于找工作及就业方向比较迷茫，来辅导员办公室寻求帮助。她本科专业是汉语言文学（非师范），但刘梦对非师范的汉语言文学专业毕业后所从事的行业、具体职业以及就业前景都不是很了解，学长学姐毕业后的去向也是各行各业，无从参考。然而父母希望她当小学老师，可她觉得当公务员挺不错，她时时在想，如果选择小学老师，如何在求职中凸显出自己的优势，同师范类毕业生竞争；如果选择考公务员她又该选择何种岗位，去往何种地方呢？这些困惑让她很是苦恼，不知自己该如何抉择？

生涯规划课结束后，王涛同学过来与老师沟通，说："老师，我的职业生涯规划得很明确，我想当一名大学教师，教书育人，授业解惑，闲暇之余还可以漫步校园，饱览校园风光，而且可以和年轻有活力的学生交流想法，探讨人生，多有趣。上完这门课后我的这种想法更加坚定了。"而老师反问说："大学教师岗位种类有很多，你想过从事哪类大学教师岗呢？大学教师的基本入职条件你了解过吗？你目前具备所需的哪几种必备条件呢？"王涛一时难以回答。

生涯知识

一、探索行业的奥秘

（一）初识行业

所谓行业，就是社会分工的大类，一般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经济活动类别。一个行业是从事相同性质经济活动的所有单位的集合，如教育行业是提供小学教育、中等教育和高等教育所有学校和机构的集合体，所有大、中、小学都属于教育行业。

（二）行业分类

在了解行业的具体分类之前，让我们先讨论一个值得一提的词语——产业。

产业是行业的集合，是对经济活动最基本的描述。产业是根据社会生产活动发生的顺序对其进行划分，一般分为三个大类：第一产业、第二产业和第三产业。产品直接取自自然界的部门称为第一产业；对初级产品进行再加工的部门称为第二产业；为生产和消费提供各种服务的部门称为第三产业。虽然三类产业的划分是国际通用方法，但三类产业的范围不尽相同，随着经济的发展，我国的划分也在不断变化。2003 年，

我国对产业范围的划分进行了调整，三类产业划分的具体范围是：第一产业包括农、林、牧、渔业；第二产业包括采矿业，制造业，电力、燃气及水的生产和供应业，建筑业；第三产业包括除第一、第二产业以外的其他行业。

因此，用简单的一句话来概括产业与行业的关系，就是三个大产业里涵盖了许多不同种类的行业。而行业的发展在每个国家水平不一，分类的标准和类型名称也不完全相同。在我国，国民经济行业分类(GB/T 4754—2017)将行业划分为 20 个门类、97 个大类，表 6－1 为 20 个门类的一览表。

表 6－1 行业门类一览表

门类代码	类别名称	门类代码	类别名称
A	农、林、牧、渔业	B	采矿业
C	制造业	D	电力、热力、燃气及水生产和供应业
E	建筑业管理、社会保障和社会组织	F	批发和零售业
G	交通运输、仓储和邮政业	H	住宿和餐饮业
I	信息传输、软件和信息技术服务业	J	金融业
K	房地产业	L	租赁和商务服务业
M	科学研究和技术服务业	N	水利、环境和公共设施管理业
O	居民服务、修理和其他服务业	P	教育
Q	卫生和社会工作	R	文化、体育和娱乐业
S	公共管理、社会保障和社会组织	T	国际组织

当然，每一个行业中也都有更加细致的划分，例如，互联网行业可以细分为消费品电商领域、金融/支付领域、云计算/大数据领域等。所以作为大学生，首先我们要充分了解自己所学专业对应了哪些行业，在确定自我感兴趣的大方向后，进一步了解此行业的细类。这样，可以拓展思路，发现更多的职业机会。

（三）深入行业

我们已经初步了解了行业有哪些分类，而在确定自己想涉足的行业之前，我们应该对这个行业的大致情况做一个了解，比如这个行业里的企业性质、行业的前景等方面。那么如何了解一个行业，获得最为有效的信息，就成为至关重要的事情。

1. 先了解这个行业里的标杆企业

了解一个行业的标杆企业的发展，可以从这家企业的性质、主要业务、主要客户、企业规模、员工人才结构、战略方向着手，掌握国内国外的最主要的竞争对手是谁？有哪些岗位是可以与自己的未来职业相关的？主要分布在哪些城市？

2. 通读行业分析报告

行业趋势的最佳来源是麦肯锡之类管理咨询公司做的行业分析。推荐阅读麦肯

锡季刊公布的研究报告以及经济学人的行业分析，从而把握住这个行业的脉搏和未来发展趋势。

3. 读关于这个行业的综述性书籍

比如对于保险行业可以阅读《风险管理与保险》。一方面是更深入地理解这个行业的商业模式和惯例，比如你需要知道财产险和寿险存在一些根本性的差异，所以它们的经营也会非常不同；另一方面是掌握一些行话，比方当你听到“承保”“核保”时你得知道这都是指什么。

二、探索职业的奥秘

（一）初识职业

职业是指参与社会分工，用专业的技能和知识创造物质或精神财富，获取合理报酬，丰富社会物质或精神生活的一项工作。职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作；从社会角度看职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。

（二）专业与职业

也许很多同学都会有一个困惑：我学的专业，到社会上能干什么工作？对口的工作是什么？有的同学会说，我的专业好像只能干这个工作，另外的同学又会说，我的专业好像只能干那个工作。

其实，这是由于对专业和职业的关系没有形成正确的认识。那么，专业与职业在现实社会中到底是什么样的关系呢？

大学开设的专业非常多，社会上的岗位也非常多，但这两者之间并不是一一对应的关系，更不是唯一对应的关系。准确地说，职业和专业有一定的关联度，特别是对专业技能要求很强的职业，比如医生、建筑师、律师等都是需要获得执业资格才能准入的职业，以及相当一部分需要经过系统的专业学习才能够从事的诸如电气工程师、计算机程序员等职业，专业和职业的关联度较高，是传统认知中所谓“对口”的工作。但也不排除这些专业的毕业生可以结合自己的职业兴趣类型、性格、技能和价值观，选择非完全“对口”的工作。比如，医学生选择从事医学类专业教师、卫健委等部门公务员、社会康养机构管理者等工作。

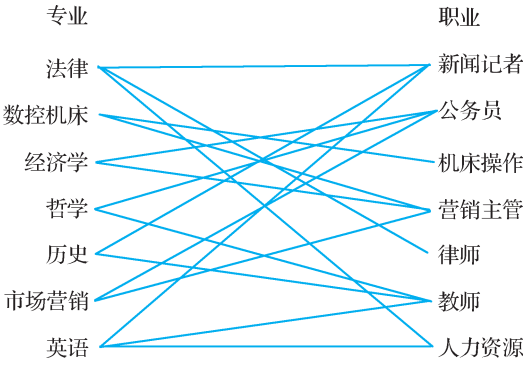


图 6－1　专业与职业的对应关系

所以，对于工作来说，很多时候我们是在做多选题，而不是连线题，是从很多的可能选项中去找一个相对最适合自己的选项作为自己的职业。所以，不要在职业和专业之间找一一对应的关系，要去探寻一对多、多对多的可能性。

（三）职位与职业

职位是职业的末级组织，舒伯认为“职业生涯指一个人终身经历的所有职位的整体历程”。找工作，考虑的是职业，寻找的是职位。所以对于职位的探索也是职业外部探索的重要组成部分。

职位，指机关或团体中执行一定任务的位置，即只要是企业的员工就应有其特定的职位，它是指在一个特定的企业组织中、在一个特定的时间内、由一个特定的人所担负的一个或数个任务。简单地讲，职位是指企业的某个员工需要完成的一个或一组任务，随着语义的拓展，职位也代表着职务。

一般来说，每个单位或组织都会制定每个职位的职位说明书，职位说明书主要包括两个部分：一是职位描述，主要对职位的工作内容进行概括，包括职位设置的目的、基本职责、组织图、业绩标准、工作权限等内容；二是职位的任职资格要求，主要对任职人员的标准和规范进行概括，包括该职位的行为标准，胜任职位所需的知识、技能、能力、个性特征以及对人员的培训需求等内容。职位说明书的这两个部分并非简单罗列，而是通过客观的内在逻辑形成一个完整的系统。

有些单位在制定职位说明书的时候，还详细地编制了应届毕业生的发展方向、路径及人才成长计划。在校园招聘中，通常企业提供的职位包括：IT 人员、研发人员、质量管理人员、供应链人员、市场人员、营销人员、财务、行政职能人员。这些职位从横向上可以划分为：行政、市场、营销、供应链、研发等部门，从纵向上也可以划分为专员、主管、经理及总监等。应届毕业生可以从专业岗晋升，也可以从管理岗晋升，通过职业发展双通道，拓宽员工职业发展和晋升空间，使管理型人才与专业技术型人才有同等的职业发展机会，如图 6－2 所示。近些年企业对于人才的培养越来越人性化、定制化，人才培养体系也日趋丰富，既有基础学习，也有领导力培养，可以线上学习，也可以线下培训，如图 6－3。

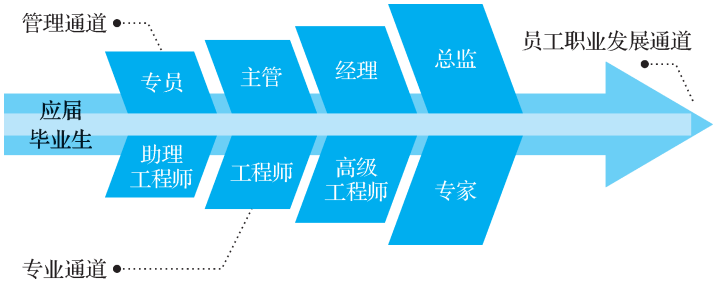


图 6－2　联合利华有限公司员工职业发展通道

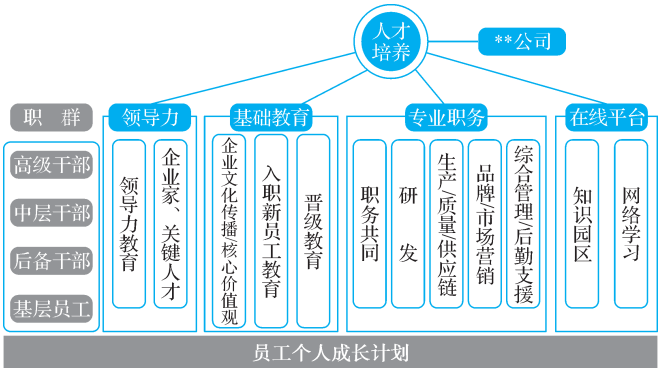


图 6－3　联合利华有限公司人才培养体系

（四）职位探索关键

职位探索可以从多个维度进行，如图 6－4 所示，某公司在江南大学就业信息网上发布的高级研发工程师职位，至少可以从“入、做、得”三个维度进行。

高级研发工程师

薪酬福利：→ 得

1.月薪1万–1.2万，15薪；
2.五险一金、带薪年假、免费班车、节日福利、餐补及交通补助。

技能要求：→ 做

1. 负责相关软件系统的设计、开发和系统维护工作；
2. 根据业务方向进行基础服务架构的抽象、设计和实现；
3. 在主导系统架构设计、承担系统和项目开发工作的同时，能够指导初级工程师，进行技术分享，共同促进团队成员进步。

任职资格：→ 入

1. 扎实的计算机专业基本功，强大的编码能力；
2. 5 年以上 Java 企业管理系统或者互联网软件研发经验，熟练掌握 Java 及面向对象设计开发，对部分 Java 技术有深入研究，研究过优秀开源软件的源码并有心得者优先；
3. 了解 SOA 架构理念、实现技术；熟悉常见设计模式，熟练掌握 Spring、MyBatis 等框架；
4. 熟练掌握 MySQL 应用开发、数据库原理和常用性能优化与扩展技术，以及 NoSQL，Queue 的原理、使用场景以及限制；
5. 了解过分布式、服务化、缓存、消息、JVM 调优、序列化、NIO、RPC 调用框架等；
6. 参与过大型复杂管理软件系统的设计与开发者优先；作为负责人或者主要参与者，参与过复杂系统的设计与研发者优先；
7. 拥有和工作年限相称的广度和(或)深度，有较强的逻辑/概念思维能力，善于分析、归纳、描述、沟通和解决问题。

图 6－4　江南大学就业网上某公司职位信息

“入”是指入职机会与竞争条件，前者指客观机遇，后者指自身的素质与职位要求的匹配性，比如毕业院校、专业方向、学历程度、培训经历、性格能力等；“做”是指工作的实况，包括工作的内容、工作强度、工作方式等；“得”包括薪酬福利、个人发展、工作满意感等。

三、探索组织的奥秘

（一）价值观与组织

价值观是我们生活和工作中所看重的原则、标准或品质。它指向我们一生中最重要的东西，因此它也是一套自我激励机制。生涯大师舒伯认为，职业价值观是个人追求的与工作有关的目标，亦即个人在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，它是个体价值观在职业问题上的反应。

那么针对不同的组织机构来说，就有着不同的价值观。在绝大部分社会里，工作单位都可以根据单位的基本职能分为政府、企业、事业组织三大类。

（二）政府

政府的职能是管理社会和提供公共服务。管理社会是指通过立法为全社会建立运行规则，提供公共服务是为全社会成员提供基础的公共产品和公共服务，如基础建设、安全保障、教育环境、就业环境等。广义的政府是指国家的立法机关、行政机关和司法机关等公共机关的总和，代表着社会公共权力，在我国包括各级党委、人大、政协、人民政府、法院和检察院。狭义的政府是指国家权力机关的执行机关，即人民政府。在我国，政府特有的重要职能是制定社会、经济发展目标和规划，采取措施保障国民经济健康、有效地运行，保障社会和谐、科学地发展。

（三）企业

企业的职能是创造社会财富。它是企业家组合运用各种生产要素（土地、劳动力、资本、技术等），从事生产经营和社会服务等经济活动，向市场提供商品或服务，换得经济利益的组织，是国民经济的基本单位。在我国，根据所有制性质，可以将企业分为以下几类：全民所有制企业、集体所有制企业、私营（个体）企业、混合所有制企业（中外合资经营企业、中外合作经营企业）和外商独资企业。例如：

1. 国有企业

国有企业，一般指国有独资或控股的企业，分成国务院国资委管理的中央直属国企和地方政府管理的地方国企。央企主要分布在航天、军工、能源、电力、通信等战略资源行业，比如耳熟能详的中石油、中石化、中电信、中移动、中联通、铁路总公司等。

央企实力雄厚，竞争优势高，管理机制健全，人才济济，工作稳定，福利较好，是个很好的学习成长平台。央企规模大，没有特别的专业能力在其中外显程度不大，做事情可能需要协调较多部门和关系，进入门槛较高。数量众多的地方国企竞争实力差异

较大，不好的甚至会倒闭。文化上国企强调执行，创新速度和个人发展速度相对较慢。

2. 民营企业

民营企业，简称民企，没有外资成分的企业中只要不是国有独资或控股，均可以纳入民营企业范畴。与天然具有资源垄断优势的国有企业不同，民营企业只有加倍努力才能争取生存空间。民营企业中既有超大型企业、上市公司，也有规模非常小的初创型小微企业。

大型民企通常具备较强的市场竞争力，特别是互联网行业集中了很多快速创新发展的公司，比如腾讯、阿里、小米等。文化创新而灵活，关键岗位待遇丰厚，是很多毕业生的梦想求职地。初创型小微企业有的可能尚未渡过企业生存线，不够稳定。中小型民企文化因企业老板管理风格不同，体现不同特点，有的管理上有些混乱，家族式特点明显。

民营企业在用人上重视员工是否能够实际地帮助企业发展，不唯学历资历，更看重业务能力、研发能力等。不同民营企业的薪酬差异较大。去小微企业可以一人独当多面，是非常宝贵的全面锻炼和扩大视野的机会，也有股权机会，但同时要考虑个人对职业稳定性的期望。

3. 外资企业

外商投资企业简称外企，在市场上与国企、民企共同竞争，主要特点集中显示为更加尊重员工，工作压力适中，强调绩效考核，重视专业能力，注重培训，薪酬和福利水平较高。去外企工作关键要文化上融合，尊重不同国籍同事的文化习惯和个性，努力提升能力和业绩。

除了以上主要的三种类型，还有中外合资、混合所有制、有限合伙等企业组织形式，同学们可以自行搜索查阅。

为了更好地说明问题，我们总结了一个通常状况下的三类企业特点比较表，见表6-2。

表6-2　三类企业的特点对比

企业 / 项目	国企	民企	外企
薪酬	中等	高	较高
福利	较高	一般	高
工作环境	较好	一般	较好
工作强度	中	高	较高
员工核心能力	沟通协调	专业能力	专业能力
管理风格	传统	务实	规范
文化特点	等级	老板主导	以人为本
上升空间	稳步规范	成长与风险	稳定与瓶颈

（四）事业组织

事业组织是指既不以营利为主要目的，也不履行行政管理职能，而是以社会共同利益、人们的共同福祉为目标，承担某种社会责任，为社会提供某种服务的单位。

在我国，事业组织分为两大类，一类是正在进行体制改革的由政府主办的各类事业单位，它是国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织，包括各类公立学校、公立医院、科研院所、行业协会等。另一类称为民间公益组织，基本等同于国外的非营利组织（NPO）或非政府组织（NGO）。世界银行把任何民间组织，只要其目的是保护环境、维护穷人利益、援贫济困、提供基本社会服务或促进社区发展，都称之为非政府组织。

在很多国家，社会组织对社会发展的推动和影响已经比肩政府和企业，它正在成为社会政治、经济、环境等领域的第三支柱。

四、行业、职业及组织的关系

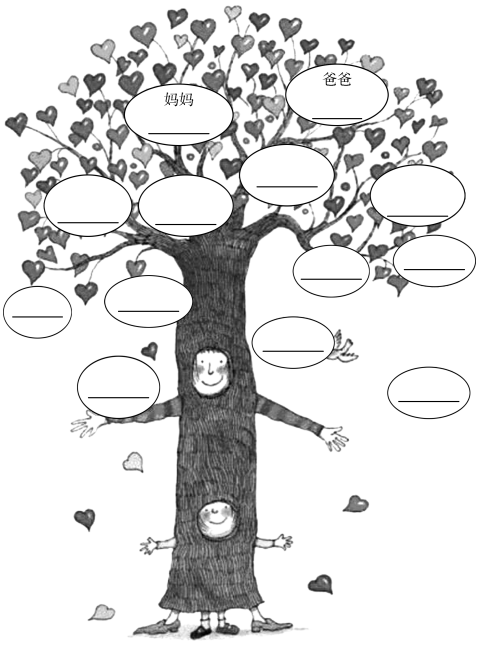
通过职业公式我们可以把职业拆解成行业、组织、职能三个方面去综合考虑。

行业实际上包含了所有组织和职业。由不同职业组成了组织，由提供同类型产品和服务的组织组成了行业。一般的表述是：在什么行业的某某组织中从事什么职业。

而影响我们选择行业的主要个性因素是兴趣；影响我们选择组织类型的主要个性因素是价值观；影响我们选择职业的主要个性因素是技能。因此，学会如何将自己的兴趣、技能以及价值观有机地结合，对选择自己满意的职业是非常关键的。

生涯实践

独木不成林，亲人们自身的工作经验和感悟将会是你生涯之旅中的宝贵财富，是你的“最强后援团”。请完成下方家族职业树的绘制，在家族职业树上填上你的亲属姓名和他们的职业。



家族职业树

纵观家族树，你发现家族中的人从事的职业较多的是_____

_____

对此，你的感受和想法：_____

_____

可以参考下面访谈提纲，对家族中的某位亲属进行一次访谈，相信一定会受益匪浅。

他（或她）的职业属于哪一个行业、单

位、岗位？

他（或她）的工作主要内容是什么？

他（或她）为什么选择从事这个职业？他（或她）看重这个职业的哪些优势？

他（或她）从事这个职业需要哪些能力、素质？

他（或她）对你职业发展有哪些建议？

他（或她）可以为你的职业发展提供哪些资源和支持？

生涯感悟

个人的职业选择和行业密切相关，不同行业的收入水平也有很大差距，同时我们了解到了许多不同性质的组织，可以根据自己的喜好和价值观选择自己觉得舒适的组织，而职位的选择和个人的职业兴趣以及未来职业发展方向密切相关。所以其实当我们选择一个职业的时候，我们实际上是在选择一种生活方式。

拓展阅读

“十四五”大力发展战略新兴产业　这九大行业迎利好

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》（以下简称《建议》）明确指出要大力发展战略性新兴产业，加快壮大新一代信息技术、生物技术、新能源、新材料、高端装备、新能源汽车、绿色环保以及航空航天、海洋装备等产业。

《建议》还提到，推动互联网、大数据、人工智能等同各产业深度融合，推动先进制造业集群发展，构建一批各具特色、优势互补、结构合理的战略性新兴产业增长引擎，培育新技术、新产品、新业态、新模式。

业内预计，未来五年战略性新兴产业增加值占 GDP 比重将达到 20％左右，成为“十四五”时期推动经济高质量发展的支柱性产业。

（注：战略性新兴产业是以重大技术突破和重大发展需求为基础，对经济社会全局和长远发展具有重大引领带动作用，知识技术密集、物质资源消耗少、成长潜力大、综合效益好的产业。）

“十四五”时期我国重点发展哪些未来产业？

“十四五”规划纲要提出，要前瞻谋划未来产业，这是国家面向未来特别是面向 2035 年远景目标提出的一个重要战略思想。

近年来，主要发达国家纷纷加强对人工智能、量子信息科学、先进制造、生物技术、先进通信网络等前沿领域的布局，持续加大研发投入力度，提前谋划颠覆性、变革性产业发展。未来产业已成为衡量一个国家科技创新和综合实力的重要标志。

关于未来产业发展的特征，可以概括为四“新”。一是依托新科技。未来产业的快

速发展主要是基于颠覆性技术的突破和产业化，并依靠技术之间、技术与产业之间的深度融合。二是引领新需求。未来产业不仅可以更好满足人们现有需求，还将创造新的应用场景和新的消费需求。三是创造新动力。未来产业将引导市场主体向更先进的生产力聚集，催生新技术、新产业、新业态、新模式。四是拓展新空间。未来产业将帮助我们不断突破认知极限和物理极限，提升社会生产力水平，拓展新的生存和发展空间。

“十四五”期间，我国将加强顶层设计和统筹协调，提前布局并积极培育发展未来产业。从领域上，重点是在类脑智能、量子信息、基因技术、未来网络、深海空天开发、氢能与储能等前沿科技和产业变革领域，组织实施未来产业孵化与加速计划，谋划布局一批未来产业。从区域上，重点是在科教资源优势突出、产业基础雄厚的地区，布局一批未来产业技术研究院和先导示范区，推动形成未来产业策源地。此外，还要实施产业跨界融合示范工程，打造未来技术应用场景，加速培育若干未来产业。

课后作业

对一个行业的深入研究，有助于掌握整个职业的发展脉络，看到职业发展的全貌。请同学们通过搜索引擎来深度了解一个行业，并完成练习。

请留意以下几点：

（1）先从中间方格开始填写，再从左上角“最大的三家公司”开始填写；

（2）然后按照顺时针的方向思考与填写；

（3）最后完成“要进入需要什么准备”。

最大的三家公司	有哪些最重要的职位？	哪些城市发展比较好？
要进入需要什么准备？	行业名称是什么？	它的上下游行业有哪些？
主要客户是谁？	行业增长率如何？	上下游企业有哪些？

第四节　求职资源探索

生涯导引

张姗同学决定考公务员，但是有的人觉得公务员不过是一张报纸一杯茶的清闲工作，而有的人却觉得公务员和其他岗位一样，都是普普通通的职位选择，也会有加班，也会有高效率的会议与具体的政策落地实施。因此她很苦恼，不知道该相信哪一方的理解，而她本身也对公务员这一方面了解不深。虽然对这个职业有憧憬，但是没有良好的资源渠道去探索，不知道接下来该如何是好……

生涯知识

一、校园资源探索

我们每个个体都不是孤立存在的，都处在一定的自然环境和社会环境中，并时刻与这些环境完成信息和资源的交换。大学校园与高中校园相比，在人员组成、目标培养、校园各项实践文化活动等方面均有很大差异。

（一）教师资源

高校众多的科研人员、教师是丰富的专业知识资源，是大学生可以经常询问和请教的对象。

术业有专攻，对于学校来说，每个学院有不同的前沿专家，他们是高校里经常接触最新前沿科技的人，也是最了解目前产业发展近况的人，同学们可以通过江南大学官网进入相关学院，查询本学院教授、副教授等名师资料，更好地了解学院的师资力量。

辅导员和班主任是大学生的良师益友，处在学生管理的第一线，能够接触到学生，掌握其家庭背景、性格爱好、思想状况、成长变化等基本情况，也能了解本学院近年来就业的基本情况，基本掌握学院毕业生去向规律，是大学生很好的咨询对象。同时，每个学校都有心理中心老师和就业指导中心老师，就业选择遇到困难感到迷茫时，可通过心理咨询得到缓解，也可从就业指导中心老师处增进对职业与生涯规划的了解等。

（二）江南大学智慧就业平台

江南大学智慧就业平台是以简化就业服务流程、增强就业服务体验、提升就业服务质量为宗旨搭建的“一网两端”平台，包括毕业生就业信息网（PC 端，网址：http://

jiangnan.91job.org.cn)和就业微信公众号(移动端,名称:江南大学智慧就业)。同学们可以通过PC端或移动端获取就业信息,参加就业活动,办理就业手续,咨询就业问题等。智慧就业平台(学生用户)详细使用功能如表6—3所示。

表6-3 江南大学智慧就业平台(学生用户)使用功能一览

功能 \ 平台	一网两端(就业信息网、就业公众号)
就业市场	查看校园招聘公告
	了解招聘职位信息
	预约线上/线下企业宣讲会
	报名线上/线下各类招聘会
	提交个人求职意向及简历
	接收系统智能匹配、精准推送的岗位招聘信息
	进行线上校招笔试、面试
就业管理	登记生源信息情况
	生成就业推荐表、协议书
	与用人单位在线签约
	提交就业派遣材料
	办理就业相关手续
	参加就业调查
就业指导	学习生涯课程
	进行职业测评
	预约生涯咨询、就业咨询
	报名各类就业导航活动
	参加职业规划大赛、就业创业知识竞赛

江南大学智慧就业平台现已有16 000多家用人单位入驻,其中包括290家500强企业。平台年均活跃企业用户9000+,面向江南大学毕业生招聘岗位的供需比平均达到17:1,毕业生可以在这个平台上找到心仪的工作岗位。那么如何在海量的就业信息中找到适合自己的职位呢?毕业生只需在线提交个人简历及求职要求,智慧就业系统即可根据学生的学科专业、应聘岗位、用人单位性质、意向就业城市、薪资期待等个人需求信息生成“用户画像”,智能匹配招聘需求,实现岗位信息的精准推送。此外,智慧就业平台还可以为企业提供线上招聘全流程一站式服务,招聘宣讲、笔试面试、签约派遣等均可在线完成,大大节约了毕业生的求职成本,提高了企业的招聘效率。

二、外部资源探索

（一）出版品

出版品主要是描述职业方面的专业书籍和期刊，如劳动部颁发的《中国职业分类大典》《中国大学生就业》《中国就业杂志》等专门的求职招聘类杂志，类似于《哈佛商业评论》《IT 经理人》这样的商业期刊。同学们可以通过这些就业杂志和期刊，了解当前国内各行各业的就业方向和前景。

（二）视听材料

视听资料中最直接的是关于专门职业的视频，除了各大书店、音像店及培训机构有售之外，很多网上培训课程等也会提供相关视听资源。例如，《职来职往》《非你莫属》《创业英雄汇》等就业创业的栏目。

（三）网络

随着网络的普及、各类资讯在网络社会中的交流日益频繁和密切，网络已经成为获得职业讯息的一种重要手段。如前程无忧、智联招聘、中华英才网、拉勾网、Boss 直聘、大街网、猎聘网、实习僧、梧桐果等职业网站，会提供职业空缺、简历、公司简介等求职方面的信息。

（四）访谈

在进行职业探索时，找人聊一聊是一种很好的方法。理想的访谈对象通常是自己感兴趣职业的从业者，所以也被称作“职业生涯人物访谈”。这是通过与职场人士交谈而获取关于一个行业、职业和单位“内部”信息的一种职业探索活动。通过访谈，了解该职业岗位的实际工作情况，获取相关职业领域的信息，进而判断自己是否真的对该工作感兴趣。

（五）实习

实习是指学生在校期间，到用人单位的具体岗位上参与实践工作的过程，目的是使学生更好地学习理解专业知识，做到理论联系实际。近些年来，为了提前网罗人才，越来越多的岗位纷纷开展实习生计划。实习是大学生正式进入社会前了解外部世界最直接、最深入的探索途径，有一定难度，高质量的实习能为后期找工作提供帮助。

三、探索过程风险点及应对措施

目前大学生就业市场主要表现为“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”，然而随着高校毕业生规模的不断扩大，供需双方的竞争日益激烈，毕业生在外部资源探索过程中面临的风险问题显得尤为突出。

（一）可能遇到的风险

1. 黑中介：主要指没有经过有关部门批准，没有经过工商登记注册的中介，一般都是以优越的条件来诱惑学生上当受骗。最常见的就是以虚假信息赚取登记费。近年来还流行黑中介、用工单位和培训学校联手欺骗求职者。

2. 传销：由于大学生对传销和直销区别认识不清，或因为巨大利益诱惑，深陷传销无法自拔。

3. 试用期：用人单位将试用期和实习期概念混淆，让毕业生一直被试用下去降低其雇佣成本，或在试用期后找借口将其辞退。

4. 押金、保证金陷阱：单位以各种名义收取费用，如押金、保证金、培训费、服装费等。

5. 虚假招聘：一些单位虽然常年发布招聘广告，实际无招聘需求，有的更以考试、培训为由，赚取培训费。

6. 高薪招聘：对不熟悉行业的求职者，企业会通过开极有诱惑力的薪水，诱使求职者上当，最终不予兑现。

（二）如何规避

1. 认真筛选招聘信息，去合法正规的网站和中介组织，学校智慧就业平台是学校公益平台，单位资质审核更严格，岗位信息更精准。

2. 树立正确的财富观，避免一夜暴富及传销思想诱导和不合实际高薪招聘的利益诱惑。

3. 谨慎提供个人信息，特别是校外网站、App、微信等。

4. 规范签订协议，签协议时要细心查看条款，熟悉和自己相关的法律法规，熟悉试用期、违约金、劳动合同等法律知识。

生涯实践

如何进行职业生涯人物访谈

生涯人物访谈是大学生职业选择和职业定向的自助平台，是在校期间获取职业信息的有效渠道，是开展职业生涯规划的重要环节。生涯人物访谈有助于同学们了解和认识社会需求、职业需求、职业环境和基本状况，帮助求职者检验和印证以前通过其他渠道获得的信息，并了解与未来工作有关的职业资讯和生涯经验，如入职标准、核心要素、晋升路径和工作者的内心感受等（这些信息是通过大众传媒和一般出版物无法了解到的）。通过生涯人物访谈，同学们还能正确认识自己的优势和不足，从而制定更加合理的大学学习、生活计划。

一、职业生涯人物访谈的步骤流程

（一）确定访谈内容

对自己的职业发展方向有个大致的认识，确定访谈希望了解的内容和方向。

（二）寻找生涯人物

为获得尽可能全面的信息，需要在意向职业领域寻找三位以上的在职人士作为生涯人物，以确保结构合理。其中既有初入职场的人士，也有工作五年左右（度过职业稳定期和第一个发展期）的人士，以及工作一定年限（如十年以上）的中高层人士。生涯人物可以是自己的亲人、学长、老师和朋友，可以是他们推荐的其他人，也可以借助与学校、学院有招聘或科研合作关系的单位、董事会单位、行业协会或某个具体组织的网站来寻找其他职场人士。

（注意：正式访谈前，对生涯人物的信息掌握得越全面越好，例如姓名、职务和联系方式，在生涯人物的讲话、文章中或者大众传媒和单位网页上可以获得的信息要尽可能收集和熟悉。）

（三）拟定访谈提纲

结合意向职业信息设计访谈问题，访谈要点可围绕职业资讯和生涯经验两方面展开：如工作的性质、任务和内容、任职资格和所需技能、组织文化和规范、进修培训和发展机会；投入该职业的决策过程、自身生涯发展过程、工作感悟、未来职业规划、对后辈的建议等。有些问题是共性问题，每位访谈人物都适用，而有些问题需要针对处在不同职场阶段的访谈对象的具体情况进行筛选和再设计。

（四）预约并实地采访

预约可以通过电话、QQ、微信、电子邮件等方式。预约时首先简要介绍一下自己，然后说明找到对方的途径、自己的采访目的、感兴趣的工作类型以及进行采访所需要的时间（通常 30 分钟左右），确认采访的日期、时间和地点。注意礼貌，沟通时间要短。

访谈可以是面谈、电话访谈、QQ 或者微信访谈。一般可以用已经了解到的生涯人物的好消息轻松打开话题，之后就可以按照设计好的问题开始访谈了。遇到生涯人物谈兴正浓时，采访者要乐于倾听，给生涯人物留出提供其他信息的时间。在访谈结束时，请生涯人物再给自己推荐其他相关的生涯人物。这样就可以继续拓展自己的职业认知领域。

（注意：面谈前，应征求生涯人物的意见，视情况对谈话进行录音或书面记录；尊重被访谈者，注意保护他人的信息安全和个人隐私；面谈一定要守时、简洁，不浪费他人时间；采访结束后一天之内，要通过合适的方式表示感谢。）

（五）访谈结果分析

在一个职业领域采访三个以上的生涯人物后，用职业信息加工的观点来分析，与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偏差，确定自己是否适合这一行业、职业和工作环境，是否具备所需能力、知识与品质，形成书面总结报告，进而详细制定大学期间的自我培养计划。如果访谈结果与自己之前的认识出现严重脱节，就有必要进入另一个职业领域开展新一轮生涯人物访谈。

二、职业生涯人物访谈的问题参考

●您是怎样确定自己的职业选择的？又是如何找到这份工作的？

●您的职位是什么？您的主要职责是什么？

●工作场所性质有哪些特征？

●行业内要求从事这份工作的人应该具备什么样的教育和培训背景？

●学校中的哪些课程对这个行业比较有帮助？

●能否描述一下一个典型的工作日是什么样子的？

●您认为做好这份工作应该具备哪些知识、技能和经验？

●您认为什么样的个人品质、性格和能力对做好这份工作来讲是重要的？

●单位对刚进入该领域工作的员工一般会提供哪些培训？

●在行业内，先从什么样的工作岗位做起，能学到更多的知识，更有益于发展？

●在您的工作领域里，初级职位和略高级别职位的薪水一般是什么水平？

●这个工作哪部分让您最满意，哪部分最有挑战性？

●在这个职位上，如果想获得成功必须拥有并保持什么样的能力？

●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？

●这个行业的人才供求关系怎样？据您所知，从事这类工作的人在单位或者行业内发展的前景如何？

●您如何看待该工作领域将来的变化趋势？

●您方便推荐其他的行业人士成为我下次采访的对象吗？

注意：

1. 以上问题仅供参考，每个人提的问题要根据自己的具体情况进行设计，通过职业生涯人物访谈，要从生涯人物那里获得对自己有用的信息。

2. 设计的问题可以封闭式为主，既节约时间，又能得到需要的答案。

3. 问题设计得要尽量口语化、易懂。

生涯感悟

很多大学生不知道如何进行工作世界的探索，其中一个很重要的原因就是工作世界的信息浩如烟海，根本搞不清应该从哪儿入手，更谈不上如何进行了。同时也有相关研究表明，太多的信息容易让人迷失，拿不定主意；而太少的信息又不能让人全面客观地了解事实本身。所以如果有一个探索范围，则会容易很多。通过前面单元的自我探索可以帮助个人初步形成一个探索的范围。自我探索完应该会有一些适合的职业出现。此外，每个人还有自己心目中理想的职业，可以通过头脑风暴的形式把它们也列出来。这样就获得了一个职业清单，看看这些职业有什么共同点，就可能启发你想到更多值得探索的职业。结合你的能力和价值观再次从职业清单中进行筛选，最终就得到你预期的职业库。

我们身处在一个信息爆炸的时代，探索外部世界的方法和途径有很多，关键是要有心，随时留意自身诉求和周围信息。一次参观，一次访谈，都可能帮助你建立起对工作世界的了解。因此对于工作世界的探索只有太晚没有太早。

拓展阅读

十大途径通向实习路

途径一：在本校的就业指导中心寻找实习机会。许多公司在招募实习生时，往往先和校内就业指导中心进行接触和联系。

途径二：浏览各大公司网站的招聘主页。这些公司每年都会集中招募实习生，找准时机投递简历是最好的办法。

途径三：参加各大公司学生俱乐部。通过加入这些俱乐部，或者参加他们的宣讲活动，会优先获得实习信息。

途径四：浏览各个名校的 BBS 求职版或者兼职版，这里常常会发布相关实习信息。

途径五：登录知名人才网站如实习僧、前程无忧、智联招聘，网站首页常常会发布一些企业的实习信息。

途径六：利用人脉关系，通过已参加工作的同学、亲戚、朋友来获得实习机会。

途径七：大胆给所选定的公司打电话，如果公司求贤若渴，能获得较多机会。

途经八：参加跨国公司的商业大赛，如华为组织的“ICT”大赛、微软“推荐就业之星”大赛，欧莱雅的“全球大学生在线商业策略大赛”等，可近距离接触跨国公司的招聘人员。

途径九：申请奖学金计划。如普华永道设立的“容永道会计学奖学金”，通过层层

选拔后获胜的学生将获得资助和实习机会。

途径十：选择专业机构的内部推荐。如北京的 HiALL 和过来人求职网、上海的罗客、浙江的求职菁英社等，它们有众多名企的实习就业内部推荐渠道，可以好好把握。

课后作业

根据本章所讲述的外部工作世界探索的方法，请同学们尝试聚焦自己感兴趣的职业。并按照职业生涯人物访谈的方法，完成一份生涯人物访谈报告。生涯人物访谈报告由三部分组成，即背景介绍（包含受访人所在的单位简介、受访人简介、参与人员、访问时间、地点、方式等基本信息）、访谈记录、小结（包含采访人对访谈的感想和访谈内容的总结提炼），不超过 3000 字，随稿可附 1～2 张访谈照片。

第七章　职业生涯决策

本章学习要点

生涯决策是一个高度复杂的过程，常常会令人左右为难，很难用简单的方程式来概括。人不可能完全理性，但学会把一些理性的方法引入生涯决策中，培养理性决策的能力将使你受益终身。本章详细解读了生涯决策的含义及特点，阐述了生涯决策的风格类型，重点介绍了生涯决策的方法，帮助同学们进行科学决策。

第一节　生涯决策概述

生涯导引

“老师，你觉得我该怎么办？”身材高大的李强，在老师面前眉头紧锁。

李强是生物专业大三的学生。这段时间同学们都在准备考研，他也很着急。考本专业吧，自己实在不喜欢，考别的专业又没有信心，而且也不知道该考什么方向。思前想后，李强决定来做职业规划咨询。

“看起来你已经焦虑了很长时间了。”老师说。

“是呀，离考试时间越来越近了，我再不准备就来不及了。”李强仿佛看到了自己错过了考试机会，耽误了前途。

“当初是你自己选择的这个专业吗？”

“不是，我爸说现在社会高科技人才有发展前途，当时我也不太懂，虽然不太情愿，但也不知道该选什么。”李强回答时，耸了耸肩。

“那你喜欢学什么呢？”

“我也不太清楚，高考的时候自己想报新闻专业，可实际我也不知道自己是否适合。”李强说。

李强不喜欢自己的专业，却也不了解自己喜欢什么专业，他的问题代表了很多大学生的共性问题。在职业生涯发展道路上，面临选择，却不知道该如何选择。这反映的是大学生在职业决策方面存在问题。

李强同学之所以在职业决策方面举棋不定、犹豫难决，主要有以下几个原因。①没有明确的目标。读研并不是目的，读研是为了更好地实现人生目标。如果不清楚自己的人生目标，是很难做出抉择的。②李强在高考填报志愿的时候，交出了自己选择的权力。这一方面反映了中国式家庭普遍存在的问题：替孩子规划未来；另一方面，也反映了很多大学生缺乏自主决策的意识和能力。③缺少决策所需要的信息。科学决策建立在必要信息的搜集、分析基础之上，在缺少必要信息的情况下，是很难做出科学决策的。本章将带领大家学习生涯决策知识，探索决策风格类型，掌握生涯决策常用的方法和工具，从而为自己制定合理的职业目标。

生涯知识

一、决策与生涯决策

（一）决策

决策，指决定的策略或办法。语出《韩非子·孤愤》："智者决策于愚人，贤士程行于不肖，则贤智之士羞而人主之论悖矣。"时至今日，对决策概念的界定不下上百种，但仍未形成统一的看法，诸多界定归纳起来，基本有以下三种理解：

一是把决策看作是一个包括提出问题、确立目标、设计和选择方案的过程。这是广义的理解。

二是把决策看作是从几种备选的行动方案中做出最终抉择，是决策者的拍板定案。这是狭义的理解。

三是认为决策是对不确定条件下发生的偶发事件所做的处理决定。这类事件既无先例，又没有可遵循的规律，做出选择要冒一定风险。也就是说，只有冒一定风险的选择才是决策。这是对决策概念最狭义的理解。

以上对决策概念的解释是从不同角度做出的，要科学地理解决策概念，应把握以下几层意思：

1. 决策要有明确的目标

决策是为了解决某一问题，或是为了达到一定目标。确定目标是决策过程的第一步。决策所要解决的问题必须十分明确，所要达到的目标必须十分具体。没有明确的目标，决策是盲目的。

2. 决策要有两个以上备选方案

决策实质上是选择行动方案的过程。如果只有一个备选方案，就不存在决策的问题。因而，至少要有两个或两个以上的方案，人们才能从中进行比较、选择，最后选择较为满意的一个作为行动方案。

3. 选择后的行动方案必须付诸实施

如果将选择后的方案束之高阁，不付诸实施，等于没有决策。决策不仅是一个认识过程，也是一个行动过程。

（二）生涯决策

生涯决策有广义和狭义之分。广义的生涯决策是指一个完整的生涯规划的过程，狭义的生涯决策是指生涯规划过程中的一个环节。

1. 广义的生涯决策

广义的生涯决策指为确定职业所进行的提出问题、搜集资料、确定目标、拟定方案、分析评价、最后选定、检查监督等一系列认知活动（如图 7－1）。

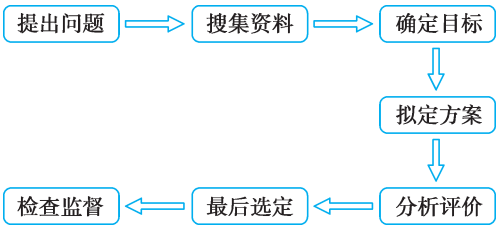


图 7－1　广义的生涯决策

2. 狭义的生涯决策

狭义的生涯决策是广义决策过程中的一个环节，即从几个备选职业方案中选择一个“决定”环节。具体来说，是指为达到一定的目标，从两个以上的可行方案中选择一个合理方案的分析判断过程，是决策者经过各种考虑和比较之后，对应当做什么和应当怎么做做出的最终决定。

从概念来看，狭义的生涯决策由三部分组成：①明确目标；②确定可行的方案；③决定最终的方案。即使是最微不足道的决策也依从这个模式，比如某天天气炎热，让你感到口干舌燥，迫切希望喝瓶橙汁，于是你来到学校超市，从冰柜中拿起一瓶橙汁，付了钱就开始畅饮。你感觉整个过程中并未多加思索，可实际上，你所做出的决策也包括了以上三个组成部分：①明确了自己的目标（解渴）；②将橙汁确定为一个可选方案；③最终选择了该方案。

二、生涯决策的特点

小李是某大学金融专业品学兼优的优秀毕业生。父母都是普通的农民，没有可以利用的人脉资源。毕业求职时，她选择了中国农业银行总行和一家国外独资企业作为自己应聘的对象，积极地投递了自荐信和履历表。小李通过笔试、面试，一路过关斩将，最后在同一周内，收到了这两家单位的签约邀请。取谁舍谁？小李没有立刻决断，而是广泛征求父母、老师和同学们的意见。她得到的建设性意见基本分为两个方面。

一方认为去外资企业工作利大于弊。其根据是，外资企业有利于个人的发展，工资待遇高，流动比较容易，出国留学比较方便；不利的是工作不努力的话，容易被“炒鱿鱼”。另一方认为去国有银行工作利大于弊。其根据是，女生适合从事比较稳定的工作，银行风险不大，劳动强度不高，待遇虽然没有外资高，但是内部福利并不少；不利的是工作合同年限长，不方便出国留学和适时的流动。小李结合各方面的意见，分析自己的性格特点、两家单位用人的标准和自己将来的发展趋向，在两家用人单位的最后答复期限内，选择了中国农业银行总行，婉言谢绝了那家独资企业的邀请。

从上述故事中，可以归纳出生涯决策具有以下几个特点。

1. 生涯决策是一个选择与放弃的历程。每个决策情境都有两个及以上的选择可能，决策者必须选择其一，对于每个决策所带来的后果，决策者都必须承担。

2. 每个决策方案都有优点及缺点。

3. 个人的风险偏好和性格决定生涯决策的路线。你的倾向是保守路线，还是冒险路线，这取决于你的风险偏好和性格。

4. 生涯决策没有正确答案。生涯决策通常都在不确定的情况下进行，每个不确定性都可能引发下一个不确定性，其魅力就在于没有标准来衡量对错。

三、生涯决策的难为

法国哲学家布里丹养了一头小毛驴，他每天要向附近的农民买一堆草料来喂。这天，送草的农民出于对哲学家的景仰，额外多送了一堆草料放在旁边。这下子，毛驴站在两堆数量、质量和与它的距离完全相等的干草之间，可为难坏了。它虽然享有充分的选择自由，但由于两堆干草价值相等，客观上无法分辨优劣，于是它左看看，右瞅瞅，始终无法分清究竟选择哪一堆好。于是，这头可怜的毛驴就这样站在原地，一会儿考虑数量，一会儿考虑质量，一会儿分析颜色，一会儿分析新鲜度，犹犹豫豫，来来回回，在无所适从中活活地饿死了。

这个寓言告诉人们：人的痛苦有时不是因为没有选择，而是因为选择太多。可见选择不是一件容易的事。能力越强的人，其选择的余地就越大，可是如果没有放弃的能力，就很难得到自己真正想要的。

生涯决策是一种重大决策，它影响到我们的人际交往、生活方式、生活质量等方方面面。在决策过程中，我们常常会感到焦虑、困惑。焦虑和困惑的来源很多，其中大部分来源于“不确定感”与“责任压力”。

（一）生涯决策焦虑之一：对自己的不确定感带来的“迷茫”

生涯决策的最终目的是为自己的职业发展明确方向和目标。很多人在生涯决策的时候之所以举棋不定、犹豫不决，是因为对自己不够了解和不够确定，即不清楚、不确定自己的兴趣、需要、价值观等，不能确定自己的选择是否就是自己真正想要、需要

和最重要的。由于对自己的不确定感，使得很多人在面临选择时感到迷茫。毛驴之所以饿死，从根本上来说，是因为它不清楚自己真正的需要。

（二）生涯决策焦虑之二：对选择对象的不确定感带来的“难舍”

当我们面临多个选择，却又无法明确权衡选择对象之间的优劣时，就会产生一种担心：放弃的可能比选择的好。在这种想法下，一旦做出选择就意味着犯错的可能。为了避免犯错误，很多人就会举棋不定、犹豫不决，徘徊在多个选择对象之间。毛驴之所以饿死，和它无法权衡出两堆青草孰优孰劣有很大的关系。

（三）生涯决策焦虑之三：决策结果的风险性所带来的“责任压力”

生涯决策大部分是基于信息不对称情况下的决策，即我们不可能收集关于外界全部的信息后再做决定，因此大多数决策都有主观预测的成分，具有一定的不确定性和风险性。在决策过程中，一般遵循“谁决策谁负责”的基本原则。由于个性、能力等因素，很多人担心决策所带来风险，害怕承担相应的责任，从而产生依赖、退缩心理，不愿意做出决策。

生涯实践

生涯幻游

在舒缓的背景音乐下，请大家以舒服的姿势坐好，深呼吸，放松。然后，由老师或一位同伴以缓慢轻柔的语言念出下面的指导语：

想象现在是五年后的某一天，一个平常的工作日。早晨，你从一夜的安睡中醒来，想到即将开始的一天，心中充满了兴奋和期待。你起身，从衣橱中挑出你今天上班要穿的衣服。现在你正站在镜子前装扮自己，你穿着什么样的衣服呢？（停顿）现在你开始吃早饭。有人跟你一起吃早饭吗？还是你一个人吃？（停顿）接下来，你准备去上班。你是在家里办公吗？如果不是，你工作的地方在哪里？离你家有多远？你乘什么样的交通工具去那里？（停顿）

现在你正走向你工作的地方。它位于什么地方？看起来怎么样？（停顿）你做些什么工作？你主要是操作器械、工具，还是跟人打交道？你的办公场所是什么样的？是在室内还是在室外？（停顿）你跟别人一起工作吗？你跟他们会有一些什么样的交往？

到吃饭的时候了，你准备到哪儿去吃饭？跟谁一起去？你们会谈论些什么问题？（停顿）现在回到工作中来，完成这一天的任务。下午的工作与上午的工作有什么不同吗？（停顿）你什么时候结束工作？离开前完成的最后一项任务是什么？（停顿）一天的工作结束了，你会怎样度过夜晚的时间？（停顿）夜里，当你躺在床上回想这一天，有哪些事情让你感到愉快和满足？为什么？（停顿）

当你准备好时，请睁开你的眼睛，并静静地坐一会儿。

请将你在生涯幻游中所感受到的细节记录下来。

生涯感悟

用中庸拒绝极端；用理智分析情景
用务实发挥影响；用冷静掌控抉择
用自觉端正态度；用学习积累经验
用勇气放弃包袱；用真心追随智慧

——李开复：选择的智慧

拓展阅读

“我只想谈钓鱼。”这句当时让我倍感沮丧的话，现在回味起来却是如此意味深长。杰克的“钓鱼课”既是一堂人生哲理课，更是一堂职业生涯课。

我并非一名哲学家，甚至也算不上一位成功学家（尽管我的工作与之十分类似），我更愿意将自己称之为“人生规划师”。因此，我将本书讨论的范围集中在“职业生涯”上，一个自己感兴趣，且力所能及的领域，即写作此书的第一项选择。

我将书取名为“选对池塘钓大鱼”。将“钓鱼”和“生涯规划”进行比较分析，成为我写作本书的第二项选择。的确，每个人每天所做的每一件事情都是一种选择，而我之所以选择以“钓鱼”做比喻，一方面杰克的“钓鱼课”改变了我，另一方面这个比喻太贴切了，我甚至有些自我陶醉。

钓鱼	职业生涯规划
一片鱼塘	一份适合自己的职业
一口池塘	一家有发展前景的公司
一位教练	一个能给自己带来帮助的老板

人无时无处不在选择之中，但是，一旦承担起选择的责任，我们就会体味到选择的困境——选择的两难。譬如我选择“职业生涯规划”这一主题，我就必须放弃以宏大叙事的方式来阐述人生、命运之选择；譬如选择了“钓鱼”，就必须放弃“自助旅行”，尽管我常常梦想去阿拉斯加看雪景；又譬如选择了钓鲨鱼，就不可能同时去钓虹鳟，尽管我从小就羡慕海明威与大海搏斗的波澜壮阔；譬如我们选择这个池塘，就不可能同时置于他处，尽管再走两百米，那里也许有更多更大的鱼在等待我……

哲学家说：“人不可能同时踏入两条河流。”因此，我们必须随时做出选择，必须学会舍弃，必须突破一个又一个两难困境，并且在突破中获得并享受一种力量感——就像钓鱼时所感受到的那种。我的职业生涯设计也是从与杰克相遇后才开始的，在此之前几乎什么都不懂。大学毕业，人生和事业才刚刚开始，似乎很难想象自己能够彻底改变自己的人生轨迹。但是杰克让我对自己有了一个全新的认识，让我感到不安、焦虑，开始迫切地希望重塑自己。每一种选择都有其合理性。但是这种选择并非是唯一的，也并非完全

正确，一定有许多更好的选择在等待着我们。也正是这种不确定，构成了选择之美。

课后作业

1. 简述生涯决策的含义。

2. 影响你进行生涯决策的最重要因素是什么？

第二节　职业生涯决策类型

生涯导引

当我们走到人生的分岔路口，面对各种抉择，最终选择的结果会被什么所影响呢？

请仔细回顾，平时去商场买衣服，你是看到了合适的就买下，还是等逛完所有的柜台再做决定？抑或你常常不知道选哪件而让陪同的友人做决定？

再想想，当你高考结束后选择大学和专业时，是看到合心意的就填上，还是进行全面的对比、搜集信息后再决定？是直接与父母或师友进行讨论，还是将自己深思熟虑的结果与他们分析探讨呢？

其实你会发现，你经历的各种决策能够反映出你独特的决策风格和决策策略，这样的风格和策略，同时也影响着你的职业生涯决策。

依据个人做决策的方式、反应，可以将决策者分为不同的风格、策略类型。“风格”和“策略”的不同之处在于：前者认为决策者的行为差异是与“人格特质”有关的因素，即一种风格者在各种情境下具有相似的行为表现；而后者认为决策者的行为差异是“状态”的不同，即每个决策者同时具有若干种决策策略，只是依情境的不同而采取不同的策略，决策者之间只有策略使用的差别，而没有人格特质的差异。

那么，我们形成的独有的职业生涯信念，是理性抑或是非理性的呢？我们应该如何把非理性信念转化为理性信念呢？

本节课程将带领大家从决策风格与决策策略两个方面来分析职业生涯的决策类型，进一步通过对职业决策中非理性信念的举例，提出解决方法。

生涯知识

一、职业生涯决策风格类型

测一测你的决策风格类型

你平时是如何做决定的呢？下面题目中所描述的情况，反映了一般人在处理日常事务及生涯决定时的态度、习惯及行为方式。请阅读这些句子并做出选择，不需要过多地思考，只要符合你的真实情况就可以。

表 7－1 生涯决策风格类型测试表

序号	情形	符合	不符
1	我常常做草率的判断		
2	我常常凭一时冲动做事		
3	我经常改变我所做的决定		
4	做决定之前，我从未做任何准备，也未分析可能的结果		
5	我经常不经慎重思考就做决定		
6	我喜欢凭直觉做事		
7	我做事时不喜欢自己出主意		
8	做事时我喜欢有人在旁边，以便随时商量		
9	发现别人的看法与我不同，我便不知道该怎么办		
10	我很容易受到别人意见的影响		
11	在父母或师友催促我做决定之前，我并不打算做任何决定		
12	我常让父母、师长或亲友来为我做决定		
13	碰到难做决定的时候，我就把它摆在一边		
14	遇到需要做决定时，我就紧张不安		
15	我做事总是东想西想，下不了决心		
16	我觉得做决定是一件痛苦的事情		
17	为了避免做决定的痛苦，我现在并不想做决定		
18	我处理事情经常犹豫不决		
19	我会多方收集做决定所必需的个人及环境信息资料		
20	我会将收集到的资料加以比较分析，列出选择的方案		
21	我会衡量各项可行方案的利益得失，判断出此时此地最好的选择		
22	我会参考其他人的意见，再斟酌自己的情况来做出最适合自己的决定		
23	经过深思熟虑之后，我会明确决定一项最佳的方案		
24	当确定好所选择的方式，我会展开必要的准备行动并全力以赴		

计分方法：选择符合的记 1 分，不符合的不计分。

生涯决策风格类型测试结果如表 7－2 所示，得分最高的一组代表你的主要决策风格。

表 7－2　生涯决策风格类型测试结果表

题号组	1—6 题	7—12 题	13—18 题	19—24 题
总得分				
决策类型	冲动直觉型	依赖型	逃避犹豫型	理性型

著名职业生涯学者哈瑞恩（Harren，1979）认为，职业决策风格是一种稳定的人格特质，它反映的是个体在做决策时所表现出的特定行为模式。常见的决策风格类型有“三分法”“五分法”和“八分法”三种分类。

（一）职业决策风格“三分法”

哈瑞恩指出，大部分人的职业决定方式可以归纳为以下三种类型：

1. 理性型

这种类型的人崇尚逻辑分析，往往在系统地收集到足够的信息基础上，权衡各个选项的利弊得失，经过深思熟虑后，做出最佳的决定。该类型的人能够意识到行为的相应后果，愿意承担决策的责任。

2. 直觉型

这种类型的人是根据自己在特定情景中的感受或者情绪反应，直接做出决定。这种风格的人做决定全凭自己的感觉，比较冲动，很少能系统地收集相关信息。虽然他们能为自己做出的选择负责，但是缺乏对将来的合理预期，在执行决策过程中不够积极，逻辑性不强。跟随现在市场的趋势，盲目地投入新兴的热门行业。例如红极一时的金融、计算机专业等。

3. 依赖型

这种类型的人常常是等待或者依赖他人为自己收集信息，并为自己做出决定。这种风格的人比较被动和顺从，做选择时过分倚重他人的观点、意见和期望。他们通常会以社会赞许、社会评价和社会规范作为决策标准，他们的口头禅是“爸妈叫我去……”“我男朋友或女朋友希望……”“他们认为我很适合……”，等等。

这三种生涯决策的风格各有利弊。依赖型最省时省力，且有时是“当局者迷，旁观者清”，父母长辈的意见有时确实是经验之谈，有借鉴意义，但不见得是最有效、最合适的策略；直觉型的决策是自发性的，在时间紧迫的情况下非常有用，缺点是容易受主观意见影响；理性型的决策往往建立在个人需求探索与环境分析的基础之上，分析利弊得失后得出的结果较为合理但是需要花费较多的精力和时间，有错失良机的可能。当然，如果我们能有充分的时间和精力的话，选择理性型的方式进行生涯决策是最好的，在理性地分析每项选择之后，考虑多方面的因素，做出让自己

满意的决定。

（二）职业决策风格“五分法”

美国职业生涯专家斯科特(Scot)和布鲁斯(Bruce)于 1995 年提出，决策风格是在后天的学习经验中逐渐形成的，他们将决策风格划分为五种类型：

1. 理智型

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

2. 直觉型

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

3. 依赖型

以寻求他人的指导和建议为特征。依赖型的决策者往往不能够承担自己做决策的责任，允许他人参与决策并共同分享决策成果，会受到他人的正面评价，但也可能因为简单地模仿他人的行为导致负面的反应。依赖型的决策者需要理解生活中重要的他人对自己的影响程度。

4. 回避型

以试图回避做出决策为特征。回避型的决策风格是一种拖延、不果断的方式，往往是由于决策者不能够承担做决策的责任，而倾向于不考虑未来的方向，不知道自己的目标，也不思考，不去做准备，更不寻求帮助。

5. 自发型

以渴望即刻、尽快完成决策为特征。自发型的个体往往不能够容忍决策的不确定性以及由此带来的焦虑情绪，是一种具有强烈即时性，并对快速做决策的过程有兴趣的决策风格。自发型决策者常会基于一时的冲动，在缺乏深思熟虑的情况下做出决策，此类决策者通常会给人果断或过于冲动的感觉。

（三）职业决策风格“八分法”

著名学者丁克里奇(Dinklage，1968)根据人们做决策的不同行为特征把职业决策分为八种类型，具体内容详见表 7－3。

表 7－3　丁克里奇的八种生涯风格决策比较

决策类型	说　明	行为特征	好　处
冲动型	决策的过程基于冲动，遇到第一个选择方案立即反应	先做了再说，以后再想后果	不必花时间找资料
宿命型	决策者自己不做决定，而是交给命运或别人，因此认为什么样的选择都是一样的	船到桥头自然直；天塌下来有大个子扛着	不必自己负责；减少冲突
顺从型	自己想做出决定，但无法坚持己见，常常会屈从于权威者的决定	如果你说 OK，我就 OK	维持表面的和谐
延迟型	知道问题所在，但经常迟迟不做决定，或者到最后一刻才做决定	急什么，明天再说吧	延长做决定的时间
直觉型	根据感觉而非思考来做决定；只考虑自己想要的，不在乎外在的因素	嗯，感觉不错，就这么决定了	比较简单省事
麻痹型	害怕做决定的结果，也不愿意负责，选择麻痹自己逃避做决定	我知道该怎么做，但是我做不到	可以暂时不做决定
犹豫型	过度收集信息，使用信息时又过度担心；选择的项目太多，无法从中做出取舍，经常处于挣扎的状态下不了决心	我决不能轻易做出决定，万一选错了，那就惨了	收集充分完整的信息资料
计划型	做决定时会倾听自己内心的声音，也考虑外在环境的要求，以做出适当且明智的抉择	我的命运我主宰，我是自己的主人	积极主动，面对问题，解决问题

从知己与知彼两个维度，可以将这八种决策风格类型分为四大类，如图 7－2 所示。

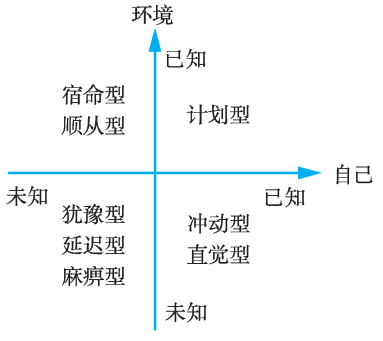


图 7－2　丁克里奇决策风格类型

二、职业生涯决策策略类型

决策风格既受个性的影响，又受到环境的塑造，并非无法改变，因而决策不仅仅是风格（人格）问题，更是一项亟待培养的能力和可以培训的策略。

约翰逊（1978）根据两个维度划分了职业决策策略类型，这两个维度分别是：信息是如何被收集的（数据收集），和这些信息是如何被加工的（数据分析）。

（一）自发型和系统型——数据收集维度

自发型策略的人倾向于对人和事件做出整体的反应，如喜欢或不喜欢，不关注细节。自发型策略的人还有一个特点，就是有很强的个人参与性，很热情。此外，有多个弹性目标彼此“相连”，他们能够快速从一个目标转移到另一个目标。

系统型策略的人是有条理的，他们见识广泛，深思熟虑，逻辑性强，并且对决策结果有很强的个人责任感。职业决策和生涯问题解决的“最好”的方法就是以这种方法为基础，把问题分解成若干部分，在制定决策时集中关注某个细节。他们加工目标的方法很系统，通常在一段时间内只关注一个目标。与自发型策略不同的是，在对某些事或某个人做出心理承诺时较为谨慎。

（二）外部型和内部型——数据分析维度

外部型策略的人“大声思考”。他们的决策经过充分的讨论，有时只是和自己讨论。外部型的人在接收信息、权衡信息时就进行“大声思考”。

内部型策略的人会在谈论某件事情之前先进行深入思考。他们在思考各种选择时往往非常安静，可能和那些外部型策略的人一样健谈，但只谈论那些已经经过内部加工的、深思熟虑的问题。

大部分人都不会恰好与这几种策略类型符合，更可能是在不同的时候表现出某种策略的一些特点。有证据显示，那些系统型、外部型策略的大学生在他们的职业生涯发展方面更有优势，对生涯问题解决也更有信心。然而通常而言，所谓好的、高效的决策策略应该位于图 7－3 的中心部分，在每个方向上都远离极端位置。如果在图中表现为极端情况，表示在决策中过于刻板，缺乏平衡性和整体性。

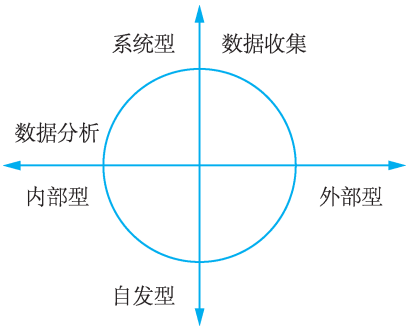


图 7－3 职业决策策略类型

三、职业决策中的非理性信念及应对

职业心理学家约翰·克朗伯兹(John Krumboltz)将影响个人职业决策的因素分为遗传和特殊能力、环境和重要事件、学习经验、任务取向的技能四类，前两类通常在个人的控制之外，后两类则是个人在成长过程中可以不断积累和更新的。克朗伯兹认为，四种因素交互作用的结果，形成了个人对自我和世界的推论或信念。这些推论或信念不一定完全正确，要视个人的学习经验是否丰富而定。人们往往会以偏概全，在一两次深刻经历的基础上得到一些刻板印象和先入为主的偏见，这就是所谓的“非理性信念”。

（一）常见的非理性信念

表 7－4 是一些常见的与职业生涯发展相关的非理性信念。

表 7-4　职业生涯发展常见非理性信念

非理性信念方面	维度	具体条目
自我方面	有关个人价值	我必须得到他人的认可
		我不知道自己该干什么，我真没用
	有关工作能力的信心	我无法从事任何与我本身能力、专长不合的工作
		只要我愿意去做，我就能做任何事
		虽然我很喜欢/希望当一个……但如果我真的去做的话，我可能会一事无成
职业方面	有关工作的性质	我想只有某一种职业才是真正适合我的，我一定要设法把它找出来
		一份“好工作”就是薪水和福利优厚
		这个职业不适合男生/女生
	有关工作的条件	我所做的工作应该满足我所有的要求
		专业工作所要求的条件是非常苛刻的
决策方面	方法	我会凭直觉找到最适合我的职业
		总有某位专家或比我懂得更多的人可以为我找到最好的职业
		也许有某种测试可以明确指出我最适合从事的是什么职业
		在选择职业时，最好选择就业市场最热门的职业
		在我采取行动之前，我必须有绝对的把握
	结果	世界变得太快，根本不可能规划我的职业
		一旦我做出了职业选择，就很难再改了
		如果我改变了决定，那我就失败了
		在我的职业生涯发展中，我只能做一次决定
满意的职业所需条件方面	他人的期待	我所选择的职业也应该让我的家人、亲友感到满意
	自我的标准	除非我能找到最佳的职业，否则我不会感到满意
		在工作中，我必须成为专家或者领导者，才算是成功

这些非理性信念的不合理之处在于其绝对化。“应该”“必须”这样的表述方式，体现了思想观念上的束缚，将个人的选择限制在狭小的范围内，最终阻碍了个人持续健康的发展。而且，这些非理性信念往往存在于潜意识中，即使在理性上认为它们是不合理的，但还是会影响到个人的判断和行动。

（二）解决非理性信念的方法

接下来介绍解决非理性信念的 6 个步骤：

1. 你所要验证的想法是……
2. 你如何找证据来验证自己的想法?
3. 支持你想法的证据是……
4. 不能支持你想法的证据是……
5. 你可以有的较为理性的想法是……
6. 如果你能以较为理性的想法来思考,你会……

生涯实践

重构非理性信念

写出你旧有的生涯信念,试试用更为理性和建设性的思维方式来重新建构它们。如:

◇旧的生涯信念:没有一个喜欢的工作。

新的生涯信念:我现在可能还没有发现自己喜欢的工作,但经过对自己的探索,以及对工作领域的了解,我能够找到自己喜欢的工作。

◇旧的生涯信念:世界变化莫测,人不可能做出生涯规划。

新的生涯信念:我也许不能为一生做出规划,但至少可以为下一步做出规划。

◇旧的生涯信念:如果不能找到理想的工作,我就是一个没有价值的人。

新的生涯信念:也许我不能找到一个完美的工作,但我依然是一个有价值的人,而且不仅仅从工作中得到价值的体现,在其他方面也可以体现我的价值。

试着转化你的不合理信念:

表 7-5 生涯信念转化表

旧的生涯信念	新的生涯信念

生涯感悟

职业生涯中常犯的错误

1. 得过且过,缺乏危机意识。很多人满足于眼前的安稳工作,缺乏计划,认为以后的问题以后再说。总觉得“想那么多干吗”,应该趁年轻享受大好时光。他们缺乏长远目光和长期计划,认为以后的问题以后再说。

2. 年轻没有失败，试过才知道。有些人认为年轻就要勇于尝试、很多事情只有自己亲自体验过才知道，失败了从头再来就是了。勇于尝试并不是毫无目标地盲目试错。缺乏职业生涯规划的尝试，最后只能是以青春为代价，从原点重新开始。

3. 把性格测评当成职业规划。很多人认为职业生涯规划就是做职业测评，了解一下自己的职业倾向。他们并不理解测评结果的含义，更不知道如何利用它们来指导自己未来的职业发展。

4. 选定了职业生涯目标就等于做好了职业生涯规划。职业生涯目标的确立只是职业生涯规划的第一步。如果不能将职业生涯目标落实成为具有可操作性的实施方案，职业生涯目标也只能是空中楼阁，无法指导个体的职业发展。

5. 计划赶不上变化，遇到问题再做职业生涯规划。职业生涯规划不是走投无路时的救命稻草，也不是解决问题的灵丹妙药。职业生涯规划帮助人们选定未来的职业发展方向，并以该方向为依托逐步建立个体的核心竞争力，从而顺利实现职业目标。如果等到职业发展出了问题才开始做规划，即便不是“病入膏肓”，先前的投入损失已经无法挽回，在职业发展进程上也已经落后于自己的竞争对手。

拓展阅读

100 个美国人的故事

美国一个研究成功的机构，曾经长期追踪 100 个年轻人，直到他们年满 65 岁。结果发现，只有一个人很富有，其中有 5 个人有经济保障，剩下 94 人情况不太好，晚年生活拮据，应该算是失败者。这 94 人之所以晚年拮据，并非年轻时努力不够，主要是因为没有选定清晰的目标。

——人生没有了目标，就没有了希望，也就丧失了动力

斯皮尔伯格的故事

大导演斯皮尔伯格的电影同学们都喜欢看，比如《侏罗纪公园》等。他在 36 岁时就成为世界上最成功的制片人，电影史十大卖座的影片中，他一个人就占据了四部。在他 17 岁的时候，有一次去一个电影制片厂参观后，他就偷偷立下了目标——要拍最好的电影。然后他利用整个夏天去认识各位导演、编剧等，天天忙着以一个导演的生活来要求自己。从与别人的交谈中学习、观察、思考，并最终在 20 岁那年，他成为正式的电影导演，开始了他大导演的职业生涯。这里面，我们可以看到他是如何确立自己的目标，并为之奋斗的。

——目标与理想并不是大人的事情，从小立志，并努力实现它，你就能拥有超人的力量

出租车的故事

一位乘客坐在车上看到旁边一辆空出租车与其他车撞车了，就抱怨说：“空车没有载客，还跑那么快，跟抢命似的。”

正在驾驶的司机看了他一眼说:“其实我们司机都说,就是因为空车,所以容易出事!”“空车的驾驶员因为急于找客人,总是东瞅西看,不能安心驾车。而我们有了客人,虽然速度比较快,但是心里踏实,奔着目的地走就是了。”

——有了目标就有了方向

铁路总裁的故事

一个炎热的夏天,一群人正在铁路上工作。远处一列火车缓缓驶来,在前面的站台停了下来,一个老人走下火车,冲着正在工作的一个工人喊道:“大卫,是你吗?”被称作大卫的工人抬起头来,看了他一眼说:“哦,总裁,是您来了啊。是我,大卫。”他们聊了一会,火车开走了。大卫的同事立刻把大卫围了起来:“原来你认识我们总裁啊。”大卫笑道:“是啊,我们当年一起在这条铁路上抡铁镐呢!”“哦,他是怎么当上总裁的,这么厉害!”一个年轻人问道。大卫沉思了一会,回答:“23 年前我为 1 小时 1.75 美元的薪水而工作,而他却是为这条铁路在工作。”

——理想的差异已经变成了现实的差异。目标的高低,决定了人生的差异

有毅力的老人

一位 63 岁的老人从纽约市步行到佛罗里达的迈阿密。经过长途跋涉,克服重重困难,她终于走到了目的地。有位记者采访了她,记者想知道,是什么力量让这位 60 多岁的老人徒步走完了全程。老人答道:“走一步路是不需要勇气的。我所做的就是这样。我先走了一步,接着走一步,然后再一步,就这样,我到了这里。”

同样,我们的雅典奥运射击冠军说过这么一段话:“我当然想拿冠军,但是到了赛场上,我只知道一枪一枪,将每一发子弹打好。就这样,我拿到了冠军。”

——目标的实现,需要勇气,更需要毅力

放大镜的故事

一个放大镜在太阳底下,将阳光聚焦到一张报纸上,一会儿工夫就可以点燃一张报纸,这是聚焦的力量。如果三心二意,一会移到这边,一会移到那边,则永远也点燃不了报纸。

——漂移的模糊的目标等于没有目标

为自己的生命画一片树叶

美国作家欧·亨利在他的小说《最后一片叶子》里讲了个故事。病房里,一个生命垂危的病人从房间里看见窗外的一棵树,在秋风中一片片地掉落下来。病人望着眼前的萧萧落叶,身体也随之每况愈下,一天不如一天。她说:“当树叶全部掉光时,我也就要死了。”一位老画家得知后,用彩笔画了一片叶脉青翠的树叶挂在树枝上。最后一片叶子始终没掉下来。只因为生命中的这片绿,病人竟奇迹般地活了下来。

——人活世上最可悲的是没有希望,没有希望就没有目标,为自己的生命保留一片树叶吧

再试一次

有个年轻人去微软公司应聘，而该公司并没有刊登过招聘广告。见总经理疑惑不解，年轻人用不太娴熟的英语解释说自己是碰巧路过这里，就贸然进来了。总经理感觉很新鲜，破例让他一试。面试的结果出人意料，年轻人表现糟糕。他对总经理的解释是事先没有准备，总经理以为他不过是找个托词下台阶，就随口应道："等你准备好了再来试试吧。"一周后，年轻人再次走进微软公司的大门，这次他依然没有成功。但比起第一次，他的表现要好得多。而总经理给他的回答仍然同上次一样："等你准备好了再来试试吧。"就这样，这个青年先后 5 次踏进微软公司的大门，最终被公司录用，成为公司的重点培养对象。

——目标实现的过程是艰难的，很多人不成功并不是没有目标，而是缺乏"再试一次"的毅力和勇气

课后作业

1. 回想迄今为止在你人生中你所做的三个重大决定，按以下几个部分进行描述并写在纸上：

（1）当时的目标或情境是什么？你所拥有的选择是什么？

（2）你做出了什么样的选择？你做出该选择的依据是什么？

（3）现在你对当时的选择有什么评价？

2. 当完成对三个重大决定的描述之后，再综合分析一下上述三个事件中的决策有什么共同之处，从中可以看出你在做决策时，有什么特点？

第三节　职业生涯决策方法

生涯导引

先工作还是先考研？

常有学生满怀忧虑地问："老师，我很想毕业后工作一两年再考研究生，这样好吗？"

"很好，这样有机会用实务来印证知识，你念研究生时会比别人更了解自己需要什么。"

"可是，我怕工作后会失去斗志，因此考不上研究生。"

"那你就先考研究生好了。"

"可是，假如我先念研究生，我怕自己又会像读大学时一样茫然，因此念得不甘不

愿的。”

“那你还是先去工作吧?”

“可是……”

完全可以体会到他们的焦虑,但是却无法压抑住对于这些话的感慨。

其实,说穿了他所需要的就是两年半研究生加两年工作,以便加深知识的深广度和获取实务经验。当我们面对两个可能的方案,而焦虑得不知如何抉择时,通常表示这两个方案可能一样好,或者一样坏。而且,越是让我们焦虑得厉害的,其实差别越小,越不值得焦虑。反而真正有明显的好坏差别时,轻易地就知道该怎么做了。

当告诉他“你在为若干个选择痛苦着,至少说明这些选择都不坏”的时候,看到他明显地长长吐了一口气……

回过头来再告诉他,做这样的选择是需要看到长远的将来的,即跳开当下的选项想想你最终的职业目标是什么,你想要得到的是什么。循着这个大方向往前走,实际上选择哪个都一样,只是时间的先后顺序而已。

至于工作以后能不能考上研究生,那不是斗志的问题,而是你想不想考上的问题。

所有选择都不是绝对的,没有绝对的对或错。任何一个正确的决策都是基于对各种因素的综合平衡,是平衡的产物。

下面介绍一些职业决策的实用方法,供同学们参考。

生涯知识

一、直觉式决策

所谓“理性是法官,直觉是侦探”,虽然直觉型决策常被视为草率和不够客观,但决策有时正是一个理性加直觉的过程。

理智型决策主要采用归纳、演绎和推理的方法进行思考。在实际生活中,我们不难发现:虽然很多人懂得做这种逻辑的、按步骤进行的利弊分析,但在得出排序结果后却难以做出最终的决策。这是因为,单纯理性的决策忽略了情感的作用。

直觉也是一种对事实的觉察,没有经过有意识的推理而得出的认识。直觉往往由于其缺乏理性和可控性而遭到排斥和否定。殊不知,它也是我们决策中的一部分,有其重要的导向作用。我们生活中的很多决定是靠直觉做出的,这样的决策方式往往比较高效。

直觉式决策之所以可以应用到职业选择中,是因为职业选择往往并没有绝对的“好”“坏”之分,关键是每个人都有独特的价值取向,各人所需要、看重、喜爱、擅长的东西不同,外人很难评说是非对错。尊重自己的情绪、需求和独特性,是直觉式决策可用的原因。其实在“直觉”的背后,是多年偏好、经验、情绪、情感等的综合。

李开复在《给中国学生的第五封信》中提道:“不要被信条所惑,盲从信条是活在别

人的生活里。不要让任何人的意见淹没了你内在的心声。要有跟随内心和直觉的勇气，因为你的内心和直觉知道你真正想成为什么样的人。”

直觉式决策的第一步，是要将直觉找出来。直觉有时是在选择过程中浮现出来的。例如，一位同学正为两个选择苦恼，他尝试使用抛硬币的方式来做决定，开始时规定自己“三选二”，即硬币抛出两次相同的那个选项作为自己的决定。但当两次抛出同样的结果后，他又与自己商谈“五选三”。当第三次出现同样的结果后，又要求“七选五”，等等。可见该同学的心目中其实是有倾向的，这种倾向在他抛硬币之前不甚明晰，而之后却浮现了出来。因此抛硬币的结果不重要，关键是通过这一过程，他澄清了自己内在的倾向，而这种倾向正是其直觉的表现。

直觉式决策的第二步，是要问问这个直觉背后的原因。分析直觉的原因是一个情感付诸认知、感性付诸理性的过程。当情感与认知一致时，我们会感受到内在的和谐，也会更容易信任自己的选择，从而更有力量去执行选择的结果。

直觉式决策的第三步，是要配合其他理性的方式，以进一步收集信息并确定选择。只有直觉与理智的计划、合乎逻辑的思考以及对信息的分析结合起来时，它的效果才最好。

二、理智型决策

（一）平衡单方法

从个人、他人角度出发，列出职业决策的考虑因素（物质和精神上的得失）；给每一因素以相对重要性的权重；对于备选职业方案，对照考虑因素给出分数，“得”以正数表示，“失”以负数表示。以下是平衡单的项目与具体步骤：

1. 平衡单的细目表

（1）个人物质方面的得失

收入、升迁的机会、工作环境的安全、休闲时间、对健康的影响、就业机会、足够的社会资源，等等。

（2）个人精神方面的得失

兴趣的满足、能力的满足、价值观的满足、生活方式的改变、成就感、自我实现的程度、挑战性等。

（3）他人（父母、师长、配偶等）物质方面的得失

家庭经济、家庭地位、与家人相处的时间等。

（4）他人（父母、师长、配偶等）精神方面的得失

成就感、自豪感、依赖及其他。

2. 平衡单的加权计分

（1）每个因素的权重分析

每个因素对于决策者的价值是不同的，可以主观给每个因素赋予一定的权重，以数值（如1—5）表示价值大小。

(2) 每个因素的利弊分析

“+”“-”号分别代表得与失,对于每一个考虑因素,均可以数值(如 1—10)的大小代表得失的程度。

(3) 算出各职业选择的总分,得到其中得分最高的一个

案例

冯英,女,21 岁,某大学工商管理专业大三学生。乐观、外向、健谈、热情,喜欢结识新朋友,人缘好;较敏感,对人和事通常都有细致的洞察力;擅长写作,学业成绩优秀,多次获得奖学金;喜欢独立做决定,责任感强。

最大的职业理想是成为白领精英。

冯英的测评结果:MBTI 的人格类型是 ESFJ,霍兰德职业兴趣与能力倾向量表的结果是社会型,价值观量表中显示她看重的是职业中的社会交往,认为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。

因此,她想从事跟人打交道的工作,最好能运用自己的写作特长。经过考虑后,她觉得公务员、行政秘书和人力资源专员这三种工作都可以作为自己的考虑。而她父母的意见是女孩子做公务员工作稳定,希望她从事这种稳定的工作。

究竟哪一种职业更适合自己的发展和生活的平衡,她难以做出决定。于是她使用了平衡单方法进行了职业选择(见表 7-6)。

表 7-6 冯英的职业决策平衡单(原始分数)

考虑因素		第一方案(公务员)		第二方案(行政秘书)		第三方案(人力资源专员)	
		得(+)	失(-)	得(+)	失(-)	得(+)	失(-)
个人物质方面	1. 优厚的经济报酬	6		4		7	
	2. 较高的社会地位	7		3		6	
	3. 足够的社会资源	7		3		5	
个人精神方面	4. 符合自己的兴趣	5		4		8	
	5. 符合自己的能力	5		5		6	
	6. 符合自己的价值观	7		3		8	
	7. 符合自己理想的生活形态	7		4		7	
	8. 未来有发展空间	3			-2	8	
他人物质方面	9. 带给家人声望	6			-1	4	
他人精神方面	10. 有利择偶以满足父母要求	5			-2		-1
合 计		58	0	26	-5	59	-1
总 分		58		21		58	

冯英列出了10个考虑因素，其中1—3为个人物质方面的得失，4—8为个人精神方面的得失，9为他人物质方面的得失，10为他人精神方面的得失。

对于3种职业方案——公务员、行政秘书、人力资源专员，冯英认为“公务员”符合自身兴趣程度为5，“行政秘书”为4，而“人力资源专员”为8；符合自身能力程度分别为5、5、6；而对于3种职业未来发展空间，冯英认为“行政秘书”后劲不足，给了－2，“人力资源专员”在该因素上得分最高，为8。以此类推，考虑完所有因素后，冯英得到了3种职业方案的总分，公务员和人力资源专员的得分最高。

冯英考虑的10个因素对于她的重要性是各不相同的，因此下一步冯英把各个因素的重要性也考虑在内，给予一定的权重。与上一步得到的分数相乘，得到每个方案加权后的分数（见表7－7）。

如冯英认为符合兴趣这个因素非常重要，于是赋予了最高的权重“5”，与3种职业方案在该因素上的得分（5、4、8）相乘，得到了各职业方案在该因素上的最终得分25、20、40。以此类推，考虑完所有的因素后，加权后总分最高的职业方案是“人力资源专员”。

表7－7　冯英加权后的职业决策平衡单

考虑因素（加权范围1—5）			第一方案（公务员）		第二方案（行政秘书）		第三方案（人力资源专员）	
			得（＋）	失（－）	得（＋）	失（－）	得（＋）	失（－）
个人物质方面	1. 优厚的经济报酬	×3	18		12		21	
	2. 较高的社会地位	×3	21		9		18	
	3. 足够的社会资源	×3	21		9		15	
个人精神方面	4. 符合自己的兴趣	×5	25		20		40	
	5. 符合自己的能力	×4	20		20		24	
	6. 符合自己的价值观	×5	35		15		40	
	7. 符合自己理想的生活形态	×3	21		12		21	
	8. 未来有发展空间	×5	15			－10	40	
他人物质方面	9. 带给家人声望	×2	12			－2	8	
他人精神方面	10. 有利择偶以满足父母要求	×2	10			－4		－2
合　计			198	0	97	－16	227	－2
总　分			198		81		225	

在职业决策平衡单中，权重和得分是因人而异的，可以根据自己的实际情况进行调整、比较。

概括来说，决策平衡单具有以下优势：①可协助个人系统化、书面化地整理对职业选择的思考，如平衡单中需要列出各种考虑的因素；②可协助个人澄清对每个方案选项的思考，并以书面方式累积思考结果，如平衡单中需要给每个因素予以评分，由此可考量对这些因素是否有足够的了解和考虑；③可协助个人检视职业选择考虑因素的相对重要性；④可协助个人做出职业选择和决策；⑤可允许个人因考虑因素的转换而改变职业决策结果，并了解改变的理由。

（二）CASVE 循环

CASVE 循环模式由美国心理学家盖瑞·彼得森（Gary Peterson）、詹姆斯·桑普森（James Sampson）、罗伯特·里尔登（Robert Reardon）等人提出。它由沟通（communication）、分析（analysis）、综合（synthesis）、评估（evaluation）、执行（execution）5 个步骤所组成，其英文缩写为 CASVE 循环。

1. 沟通

在这个阶段，个人发现职业理想与现实之间存在差距，意识到“我需要做出一个选择”，这一步是决策的开始。

这一步往往伴随着焦虑和痛苦，是一个由平衡到不平衡的觉醒过程。例如许多大学生在接触职业生涯规划之前，认为上大学只要好好学习、认真读书就可以了，没想过将来干什么，觉得那些太遥远。接触了职业生涯规划之后，明白了这些不仅仅关于就业和工作，还包括大学四年的学业规划与职业准备，于是意识到应该尽早开始思考职业目标、往哪一条路发展等问题，也开始准备行动。当问题浮现以后，进一步细化问题、明确问题，便是完成了“沟通”阶段的任务。

2. 分析

在这一阶段，决策者要对理想与现状之间的差距进行分析，要将问题的各个部分联系起来，对现状进行评估，了解自己可能的选择，对所有的信息进行分析。这当中还包括确认要做出的决策、决策的性质、具体的目标、决策的标准等等。不少人将目标与达到目标的手段相混淆，比如为了学历而读书，但实际上提高学历只是过程，不是职业发展的最终目标。可以说，分析是决策过程中最容易出现问题的阶段。许多人倾向于用简单化的方式得出结论，直接跳到行动步骤，比如并没有考虑出国或考研是为了什么，就开始盲目行动。这样的决策未能真正弄清问题的关键，也未能收集充足的信息，往往并不能很好地执行。

3. 综合

主要是综合、加工上一阶段提供的信息，从而制定消除差距的行动方案。其核心任务是确定“我可以做什么来解决问题”。

这是一个扩大并缩小选择清单的过程。首先，先扩展找到消除差距的各种选择，尽可能多地找到消除差距的方法，发散性地思考每一种办法，甚至采用“头脑风暴”进行创新思维。然后，缩小有效方法的数量，通常缩减到 3 至 5 个选项，这是我们头脑中

最有效的记忆和工作容量数目。

在分析和综合阶段里包含着对信息和决策过程的核查，核查标准是：差距是否已经被消除了。

4. 评估

这一阶段需对行动的方案进行评估，从而做出一个选择（职业、专业或其他）。

从可行性和满意度两方面评估信息，并按评估结果对所有选择进行排列，得出最终的选择。比如，可以将所有的重要价值观列成表作为评判的标准，并按每一项对所有的选择进行加权记分，最后按总分排序。

此时，好的问题解决者会选出一个最佳选择，做出情感上的承诺去实施这一选择。一旦第一选择因为某些原因不能成功的话，在评估阶段中排在后面的那些选择也是恰当的备选方案。

5. 执行

这是实施选择的阶段，把思考转换为行动。执行阶段包括将手段与目标相联系，并确定一系列步骤以达到目标。

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，这是一个“了解我已经做了一个好的选择”的阶段，如图 7－4 所示。

- 确认要做出的决定：决定的性质，具体目标，决策的标准。
- 确认所有的选择：不要在没做探索之前就匆忙决定，这样会将自己的选择面限制得很窄。
- 收集相关信息。
- 评估信息，按评估结果对所有选择进行排序。
- 做出选择。
- 行动。
- 对决定及其后果进行评估。

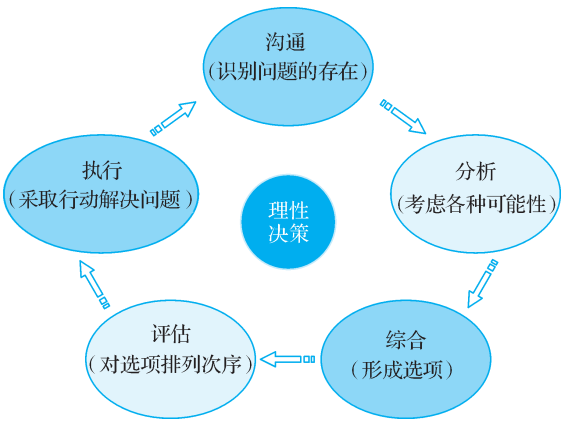


图 7－4　CASVE 示意图

CASVE 决策技术，无论是对解决个人职业规划问题，还是解决团体问题都非常有用。用系统的方法思考这五个步骤，能够提供一个有用的工具，使你成为一个更有效率的人。

（三）卡茨模式

卡茨的职业决策理论包括决策者使用的 3 种系统：信息系统、价值系统和预测系统。他特别强调检查决策者的职业价值观，认为职业价值观是职业选择中知觉、需要

及目标的综合，强调职业价值观在职业决策过程中的影响，并且将价值量化。

在卡茨的职业决策理论中，职业决策主要包括以下四个重要环节：

1. 选择目标

选择目标是决策的开始，对整个过程起着定向的作用。职业决策的任务就在于选定一个实现职业目标最有利的方案。

2. 收集和分析信息

正确的决策要以全面而可靠的信息为依据。

3. 决策分析

决策分析是职业决策的核心。

（1）决策分析阶段

卡茨理论认为它包括预测系统、价值分析系统、确定标准 3 个阶段。

预测系统就是列出方案并进行方案的可能性评价，同时也要认识到不成功或失败的风险。

价值分析系统就是分析可能的方案与自己的职业目标或需要是否相符，形成对各种不同方案的选择倾向。

确定标准就是客观分析各种职业的差异，正确评价社会舆论，努力把符合社会需要的价值标准内化为自己的价值标准，指导自己的选择，澄清个人的价值观念和价值层次，确定自己最主要或优先考虑的价值标准。

（2）决策分析步骤

决策分析包含以下 5 个步骤：

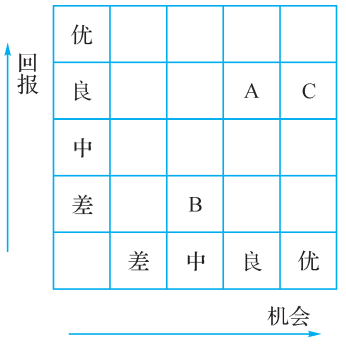
步骤一：列出供决策的若干个职业方案。

步骤二：针对每个职业方案的回报进行优、良、中、差的评价。回报包括：价值满足程度、与职业兴趣的一致程度、技能的施展空间。

步骤三：对每个职业的成功机会进行优、良、中、差的衡量。衡量的因素包括：工作能力、必需的素质、职业展望。

步骤四：将每个职业在“回报”和“机会”两个维度的结果呈现在职业决策方块上（如图 7－5）。

步骤五：挑选出回报与机会乘积最大的职业方案，具有最大的期望价值。



A：公务员　B：行政秘书　C：人力资源专员

图 7－5　冯英的职业决策方块

4. 实施决策

决定和实施方案阶段，使决策的结果得到执行。这一阶段出现两种决策结果，一种是终结性决定，另一种是调查性决定。终结性决定是决策者经过分析、比较、优选，选择了某一方案，作为自己的职业目标；调查性决定是一种探索性的决定，即在几个方

案中已经有比较明确的选择倾向，但还希望进一步收集新的资料，并征求别人的意见，再做出最终选择。

（四）PIC 模型

PIC 模型是一个动态的方法，代表了这个模型的 3 个阶段：

排除阶段（prescreening）：通过基于个人偏好的结构化搜索，排除掉一些职业选择，从而得到可操作的、少量的“备选职业”；

深度探索阶段（in-depth exploration）：通过对“备选职业”的深度探索，找出适合自己的职业选择；

选择阶段（choice of the most suitable alternative）：基于对所有适合选择的评估和比较，挑选出最佳选择。

3 个阶段具体步骤如下：

1. 排除阶段

排除阶段可以被分为 5 个步骤：

（1）选择在决策中可能考虑到的职业因素

寻找备选职业是以个人对有关职业因素的偏好为依据的，如个人的职业价值观、兴趣、能力、工作环境、工作时间、工作内容、人际关系类型等。

（2）根据重要程度对职业因素进行排序

将步骤（1）中挑选出来的职业因素按照重要性排序，以便进行序列排除。先考察最重要的，再考察次重要的，依此类推。

（3）为职业因素定义可接受水平的范围

对于序列排除中每一个要考虑的职业因素，首先定义最偏好的水平，即在该因素上最想要的水平；然后，定义出次想要的水平。例如，一个人将“只在室内工作”列为最偏好的工作环境水平，但他也可能会接受“主要在室内工作”或“室内外工作时间相当”。

（4）将个人定义的可接受水平与职业选择的相关水平进行比较，排除不佳选择

接下来进行序列排除过程，即列出所有可能的职业选择（以重要性的降序排列），并且将它们的特点与个人对职业因素的偏好水平进行比较，排除与个人偏好不符的选择再在其他因素上反复进行此过程，直到剩下“备选职业”的数目在可操作的范围之内。

（5）敏感性分析

对上述各个步骤进行复核，以提高筛选的准确性。在以下问题上进行复核：是否需要改变某个职业因素上可接受水平的范围；对于在序列排除前被直觉地认为是有吸引力而在排除过程中被删除的职业，需要回顾这一过程并分析原因；找出那些仅仅因为一个职业因素不可接受而被排除的职业，检查该职业因素信息的有效性，并考虑可否在该因素上有所妥协。

2. 深度探索阶段

这个阶段的目的是基于第一阶段找出适合的职业选择，适合的标准有两个：其一，

职业选择能够符合个人的职业偏好；其二，个人能够符合该职业的要求。

备选职业都是在排除阶段的筛选后留下的，它们在重要因素上多少与个人的偏好相符。但是在本阶段，需要收集更多非结构化的信息进一步在备选职业的核心因素上考察与个人偏好的相符程度，并使用“焦点放大”的方法进一步评估两者符合的程度，例如，对工作环境的偏好水平（如只在室内工作）和备选职业的因素（主要或只在室内工作）两者之间交叠的程度有多大。在深度探索阶段，随着得到更多的、更具体的信息，个人的偏好是会被调整的。

适合性的方面涉及个人满足备选职业要求的程度，也包含两种适合的条件。一是考察个人能否满足该职业的核心要求。二是涉及每个备选职业被实现的可能性，一方面须考虑个人的教育背景、实践经验等；另一方面要考虑每个备选职业的从业资格等。最后，个人可以通过自己的努力来提高实现该职业的可能性。

四个适合性的条件导致更多的备选职业被排除，降低了下一阶段选择的复杂性。与排除阶段一样，为了防止适合的职业被“误判”，须仔细进行敏感性检验。所以，当一个备选职业被定为不适合时，须重新审核排除因素和过程，并考虑是否可以妥协。

3. 选择阶段

第三阶段的目的是考虑到决策者的偏好与能力，挑选对于他来说最适合的职业。较少数量的适合职业使得对每一个职业进行全面评估并对它们进行逐条比较变得相对容易，这个时候可以参考其他几种决策方法。

4. 回顾整个决策过程

选择阶段结束，意味着系统的职业决策过程结束了。如果个人感觉到并没有做出正确的决策，决策的执行仍然会被拖延、不能进行。这时，我们需要回顾整个决策过程，以确定决策是正确的。

PIC 模型作为一个动态的灵活的决策模型，它允许个体从不同阶段进入决策过程。比如，如果已经获得了一组备选职业，那么就无须经过排除阶段，而直接进入深度探索阶段和选择阶段。PIC 模型作为一个职业生涯决策规范化的模型，有很多优点，但也必须承认该模型是纯粹从认知的观念出发来处理职业决策，往往忽视了其中的情感因素。

生涯实践

小李因喜爱电脑硬件而选择了艺术设计专业。上学期间，为锻炼自己，他参加了模特相关展示，由于个人形象出众、表现不错，毕业时被一家模特经纪公司相中，并收到了工作邀约。这让小李为难了：参加模特展示原本只是想挑战性格内向的自己，自己偏好的是电脑硬件相关的工作。他该何去何从？

生涯感悟

生涯决策需要理性的分析和感性的选择，以及决策之后的执行。每个人做决策的

时候，都会受个人风格以及决策相关信息的影响。对于有些人来说，悬而不决也是一种决策，不过是最糟糕的决策。也许最好的决策，并不是完美的决策，而是决策后因为自己的不断行动，而给生命带来的可能。

人生是一个旅程，要想走好就必须有一张地图。古往今来无数航海家凭借着他们的毅力和一张地图完成了他们漫长而艰难的旅程。我们的人生路上要经历许多的风浪，就好比扬帆远航，如果盲目地在这片大海上漂荡，这样的远航永远都看不到彼岸美丽的风景。职业生涯决策方法教会我们如何正确地为自己画一张地图，减少我们在人生旅途中走弯路，陷入逆境，帮助我们朝着正确的方向，努力拼搏、奋勇前进。

拓展阅读

我们的决定，决定了我们

现代社会生活中面临着各种各样的决定，小到衣食住行，大到人生发展规划、社会发展方向等，无一不要求当事者迅速、有效地进行抉择。当然，有些事件的选择可能无关紧要，无论哪种结果都不会带来严重的后果，比如午饭选择面条还是米饭的问题；但是有些选择却是至关紧要的，可能会带来严重的后果，甚至关乎生死存亡，比如医生面对危急病人时对治疗方案的选择。还有些选择对时间上要求不严，无论选择深思熟虑还是雷厉风行均无可厚非。

涉及人生发展的职业生涯决策，本身就是一种复杂的心理和行为，决策的过程非常复杂，而结果往往难以回头，开弓没有回头箭，所以对决策的要素要牢牢把握，决策的过程要慎重和小心。

1. 生涯决策的要素

生涯决策需要重点考虑的因素包括：目的、选择、结果和评价，每一个决策的做出，都包含着这四个要素的界定，缺一不可。

(1) 目的，即决策者所需要达到的职业目标，通过决策最终实现的结果。

(2) 选择，即决策者可能做出的若干行为选择，需要全部清理。

(3) 结果，即对每一个选择的可能结果要进行澄清和明确。

(4) 评价，即对于各个结果的价值评估，帮助决策者最终定夺。

2. 生涯决策的步骤

一般来说，进行职业生涯决策，以下几个步骤是必不可少的：

(1)探索不同的可行性方案。

(2)比较不同方案后果的得失，可以借助前面提到的 5 个决策方法。

(3)根据对后果的评估而做出选择。

(4)接受现实的检验。

(5)评估实施结果并最后决定。

具体决策步骤可以见图 7－6。

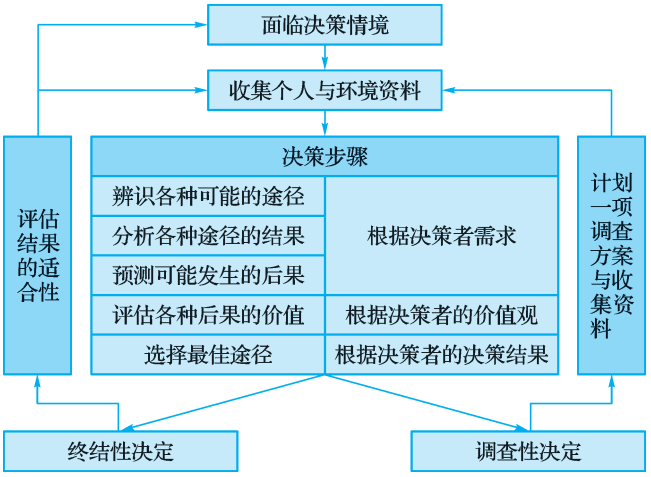


图 7-6 职业生涯决策步骤图

从生涯决策的步骤中，我们会发现它的几点特性：

（1）生涯决策是一个选择与放弃的历程。每个抉择都有两个及以上的可能，决策者必须选择其一，对于每个决策所带来的后果，决策者都必须亲自承担。

（2）每个决策都有优点及缺点，这些与人格特质及个人成熟度有关。事实上，每条路都会有挑战，每个人的主观和客观认知的阻碍都不相同，是否走得过去，取得什么样的成就，要看个人的抉择与努力。

（3）个人的风险偏好和性格决定生涯决策的路线。你倾向于保守路线还是冒险路线，这就取决于你的风险偏好和性格，当然，高风险与高回报总是伴随的。

（4）生涯决策没有正确的答案。生涯决策通常都在不确定的情况下进行，每个不确定性都可能引发下一个不确定性。生涯决策的魅力就在于没有标准来衡量你的对错。

课后作业

1. 个人决策平衡单

将你的生涯选项填写在决策平衡单的顶部。

在平衡单的左侧，垂直列出你在“个人物质方面的得失”“个人精神方面的得失”“他人物质方面的得失”“他人精神方面的得失”四个方面的重要价值观和考虑因素。

给各种价值观和因素按 1—5 的等级分配权重。一项价值观或因素的重要性越大，它的权重就越高。5 为最高权重，表示“非常重要”，3 代表“一般”，而 1 代表“最不重要”。对自我需求和价值观的准确了解，是给价值观和考虑因素指定权重的前提。

按照各项生涯选择满足个体价值观和考虑因素的程度，进行打分。分值在“－5”到“＋5”分之间，其中“＋5”表示“价值观和考虑因素在该生涯选择中得到了完全的满足”，“0”表示“不知道或无法确定”，而“－5”表示“价值观和考虑因素完全未能得到满足”。

将各项生涯选择的得分与各项价值观和考虑因素的权重对应相乘进行计分，将结果记录在相应的空格内。将每一选择下所有的正负积分相加，得出它的总分。对所有总分进行比较和排序。

考虑因素		选项 1		选项 2		选项 3	
		得(＋)	失(－)	得(＋)	失(－)	得(＋)	失(－)
个人物质方面	1.						
	2.						
	3.						
个人精神方面	1.						
	2.						
	3.						
他人物质方面	1.						
	2.						
	3.						
他人精神方面	1. 2. 3.						
合计							
总分							

2. 分析你的决策 CASVE 循环

请使用 CASVE 循环来分析你的价值观以及你现阶段面临的职业决策问题。可以参考以下问题进行：

(1) 你是怎样意识到自己的需求的？

(2) 你是如何分析这个问题、收集相关信息(包括关于你自己和关于问题解决的信息)的？

(3) 你是如何形成解决方案的？以你今天的眼光，你是否能看到自己当时所没看到的其他可能性？

(4) 你是如何在不同的解决方案之间做选择的？你的选择标准是什么？

(5) 你是如何落实行动的？过程是否如你所预期的那样？

(6) 你怎样评价自己当时的决策过程？你对结果感到满意吗？如果不满意，是哪个步骤出现了问题？

(7) 你对于自己的决策模式有了什么新的了解？这对你处理现阶段所面临的职业决策问题有什么指导意义？

第八章　生涯目标与行动

本章学习要点

所有的想法和计划只有变成行动才是有意义的。克雷洛甫曾经说过:“现实是此岸,理想是彼岸,中间隔着湍急的河流,行动则是架在河上的桥梁”。宏观的生涯理想需要具象化可操作的生涯目标,同时需要制订一套具体的行动方案,更需要持久的动力和良好的自我管理能力来有效执行行动方案,只有这样才能让绘制的美好蓝图变成现实。本章主要阐述了职业生涯目标的确定与分解、职业生涯行动方案的制定以及职业生涯规划的实施要点。

第一节　职业生涯目标的确定

生涯导引

来自哈佛商学院的调查

来自哈佛商学院的一个行为问题调查组曾经对 100 名即将毕业的大学生进行一次抽样调查,向每个人提出一个问题:“20 年以后,你希望自己在什么地方、从事什么工作?”这 100 名即将毕业的学生都对调查员说,他们想发财、出名、经营大公司,或者从事能影响和主宰我们所生存的世界的重要工作。

调查人员对得到的回答并不惊奇,因为哈佛大学历来教育他们的学生要出类拔萃,要保持名列前茅。但是,在那些未来的杰出人物身上,最终却发生了令人们大为吃惊的事情。被询问的 100 名学生中,有 10 名年轻的挑战者不仅决心征服世界,而且将目标清清楚楚地写了出来,并明确什么时候即将取得什么成就。而其他学生皆没有写得如此明确。20 年以后,这些调查员又对那 100 名毕业生进行了广泛的调查。结果发现那 10 名毕业生的财产竟占那 100 名学生总财产的 96%。当然,这意味着,单纯地从财产上说,那 10 名学生的成功率超过同班同学的 10 倍。

美国成功学大师安东尼·罗宾斯提出过一个这样的成功万能公式:成功=明确目标+详细计划+马上行动+检查修正+坚持到底。从这个公式可以看出,我们要想成

功，首先要明白我们的目标和详细的计划。

同学们，你未来的职业目标是什么？大学的新鲜期过去之后，很多同学忽然觉得生活中少了什么，有时会期望大学也像高中时那样有一个清晰的、明确的高考目标，但往往事与愿违，于是大学生经常会提及“迷茫”这个词。

在《爱丽丝漫游奇境记》中有一段爱丽丝和猫的对话。爱丽丝问：“请你告诉我，我该走哪条路？”“那要看你想去哪里？”猫说。“去哪儿无所谓。”爱丽丝说。“那么走哪条路也就无所谓了。”猫说。这段话告诉我们，职业生涯目标确定了职业生涯规划的起点和方向，目标是关键。



生涯知识

一、职业生涯目标的含义

人们通常会有生活、学习、娱乐、发展等各个层面的目标，而职业生涯目标仅仅是个人目标中的一个，当然也是比较重要的一个。任何目标的设定都不是空穴来风，或者拍脑袋的结果，必然是理智分析现状、了解自己之后的结果，学习和寻找目标本身就是一件需要做的工作，寻找目标本身可能就需要花费我们不少时间和精力。

职业生涯目标是指个人在选定的职业领域内的未来时点上所期望达到的成果。从这个定义中可以看出，首先，职业生涯目标是个人的。每个人的兴趣、价值观等个体特质不同，所处环境不同，职业生涯目标也会千差万别，带有明显的个性色彩。其次，职业生涯目标要在选定的职业领域内，比如生物制药领域、人力资源领域等。方向、领域确定在先，目标设计在后。其次，是指向未来的，如五年或十年之后所期望达到的效果。比如，小 A 期望毕业十年后在生物制药领域做到高级工程师这一职位，小 B 期望毕业五年后在人力资源领域做到人事经理这一职位，则就是一个职业生涯目标。

此外，在制定个人职业生涯目标的时候务必结合时代背景和国家需要，因势而谋，因时而为，做时代的弄潮儿。在这个伟大变革的新时代，大学生应该主动将个人发展融入社会发展中去，在为中华民族谋复兴的历史征程中提升人生境界。“我相信，当代中国青年一定能够担当起党和人民赋予的历史重任，在激扬青春、开拓人生、奉献社会的进程中书写无愧于时代的壮丽篇章！”习近平总书记勉励广大青年。

二、职业生涯目标的分类

职业生涯目标可以从不同角度加以分类：

按时间来分，可分为短期目标（一至两年，短期目标又可分为月目标、周目标）、中期目标（三至五年）、长期目标（五至十年或以上）。从这个角度来理解，目标是有一定期限的，长期目标是由数个中期目标组成的，而中期目标则由无数个短期目标组成，短期目标则是由日常生活中的一个个小目标组成。这几个目标的关系就像一棵树，长期

目标是干，中短期目标是枝，而日常小目标是叶。只有实现了每个小目标，才能实现短期目标；只有实现了一个个短期目标，才能实现中期目标；只有中期目标实现了，长期目标才能实现。在目标管理体系中，他们就是这样彼此制约，相互影响。

按性质来分，可分为外职业生涯目标与内职业生涯目标。外职业生涯目标包括职务目标、工作内容目标、经济目标、工作地点目标和工作环境目标等。内职业生涯目标包括工作能力目标、工作成功目标、心理素质目标、观念目标等。例如某同学的目标：在五年内成为某公司人力资源部经理助理，属于外职业生涯目标中的职务目标；30 岁之前要赚 20 万，年薪达到 8 万，属于外职业生涯目标中的经济目标；能较好地发挥自身的优势，在正式场合实现无障碍沟通，有效管理团队，属于内职业生涯目标中的工作能力目标。

外职业生涯是表现出来的职业身份，对于每个人的职业生涯来说，外职业生涯是我们职业生涯之树的枝叶与花果，而由知识、观念、经验、能力、心理素质等因素构成的内职业生涯则是我们职业生涯之树的根，只有根深蒂固才能枝繁叶茂。外职业生涯通常是由别人决定、别人给予、别人认可的；内职业生涯主要靠自己不断探索而获得，它不随外职业生涯的获得而自动具备，也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。作为大学生，时刻要重点关注自己的内职业生涯成长，这也是你的核心竞争力所在。如果你的学校不是全国重点、中国名牌学校，没关系，这些不是最重要的，最重要的是提升你的内职业生涯。而当一个人真的重视长根了，那他就不愁开花结果，最终定会收获良好的职业生涯发展成果。

三、制定职业生涯目标的原则

一般来说，目标的制定应遵循五个基本原则，即目标的明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性，这五个原则也称为 SMART 原则。

目标的明确性（specific）：即目标必须是清晰明确的，要明确描述出所需完成的行动方案。

目标的可测量性（measurable）：即目标应该是可以衡量的，要有定量数据，如数量、质量、时间等。

目标的可实现性（achievable）：即目标必须符合自己的主客观实际，所制定的目标应该是通过自己的不懈努力就可以实现的。

目标的相关性（relevant）：即目标要与个人职业发展的总体目标相联系。

目标的时限性（time-bounded）：即目标的实现要在特定的时间内完成。

四、职业生涯目标的分解

不积跬步，无以至千里。大学生常常会抱怨：理想太丰满，现实太骨感。在现实面前，如何一步一步地实现我们远大的理想？路虽弥，不行不至；事虽小，不为不成。千里之行始于足下，长远职业生涯目标的实现有一个过程，需要将大的、长远的目标逐步

分解成小的、近期的目标，在实现小目标的基础上，逐步接近大的、长远的目标。通常有以下几种分解目标的方法。

（一）剥洋葱法

像剥洋葱一样，将目标分解成若干个小目标，再将某个小目标分解成若干个更小的目标，一直分解下去，直到知道现在该干什么了。实现目标就是要这样由现在到将来、由低级到高级、由小目标到大目标，一步步前进的。但是设定目标正好相反，要由将来及现在，由大目标到小目标、由高级到低级层层分解。

（二）目标树法

可按照如下操作进行：写下目标，然后分析——要实现这个目标的条件是什么？列出所有的充分条件和必要条件。这些条件就是达成大目标之前必须先达成的小目标。画出每一个小目标，就是大目标的第一层“树杈”。然后再继续分析，要实现每个小目标的条件又是什么？列出达成每个小目标的所有必要条件和充分条件，构成第二层“树杈”。以此类推，直到画出所有的“树叶”——即时目标为止。这样，每个目标都会被描绘成一棵“枝繁叶茂的大树”。

（三）逆推法

逆推法指的是先确定大目标的条件，将大目标分解成为一个个小目标，由高级到低级层层分解，再根据时限，由将来逆推到现在，明确自己现在应该做什么：大目标——小目标——更小的目标——即时行动。

生涯实践

到底如何确立职业生涯目标呢？我们先后探索了学业、职业和自我，当你手中同时握着各种学业信息、职业信息、你的职业测评结果时，你感觉自己找到职业目标了吗？

你可能还存在着以下困惑：

1. 职业测评结果中推荐了一些职业给我，可我基本不了解它们的性质，有些职业一看就不感兴趣，我能选择它们作为目标吗？

2. 我感兴趣的职业和我的专业不对口，信息越多我感觉矛盾越大，怎么办？

3. 我了解了那么多专业课程和职业，还是不知道我该选择哪个职业才能实现我的理想？

4. 我理想的人生看起来与前面的专业、职业、自我探索都没什么关系，我该如何把它们联系起来？

这些困惑都涉及一个核心问题：我们如何整合专业探索、自我探索、职业探索的成果，最终确立自己的职业生涯目标。“整合”意味着我们要解决好这几个问题：专业、职业、自我、生涯主题四个方面，谁对确立职业目标更为关键？以谁为主，以谁为辅？有先后顺序吗？如果不同的方面之间有冲突或者信息衔接不上，该怎么办？

下面，我们用一个“漏斗”来帮助大家理解整合的过程，解决大家的困惑（如图 8－1 所示）：

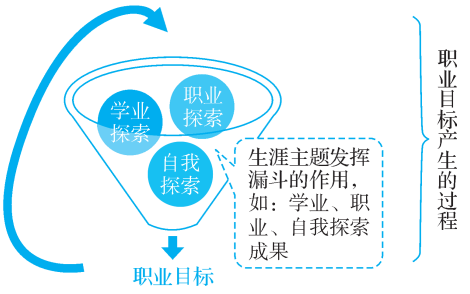


图 8－1 漏斗模型

漏斗模型体现了以下几点：

1. 职业目标的产生建立在生涯探索的基础上，是在生涯大目标的引领下整合学业、职业、自我探索成果的产物，存在一个逐步聚焦的过程。

2. 我们了解自己的学业资源、了解未来所面临的职业世界、了解自己内在的兴趣、价值观和工作风格，为职业目标的产生储备了丰富的“原材料”。

3. 生涯主题就好比是整合“原材料”的机器，它是贯穿于我们人生全程的一条隐线，它决定了我们该如何使用这些“原材料”，也决定了哪些“原材料”对职业目标的确立影响更大。当“原材料”彼此之间存在不衔接、不匹配的问题时，生涯主题会帮助你澄清眼前的困境。

需要注意：职业目标的确立没有固定的起始点，你有可能在学业探索、职业探索、自我探索中的任何一个点突然感受到一种强烈的吸引，以它为核心开启了整合探索的过程。

而且，职业目标确立的过程也没有固定的终点，它不是一劳永逸的，职业世界在变化，你自己的兴趣、能力、性格也在发展，你目前确立的职业目标很可能会需要调整，这时你就需要重回漏斗，重新经历探索和确立的过程，图中的箭头就代表了这层意思。

同学们，基于上述的学习，接下来请你好好梳理一下所学，整理一下思绪，尝试着探索出自我的职业生涯目标。

生涯感悟

※在职业生涯发展的道路上，重要的不是现在所处的位置，而是迈出下一步的方向。

※一个人无论年龄多大，真正的人生是从设定目标的那一天开始的，以前的日子都只不过是在绕圈子而已。

※没有使命、没有定方向、没有定目标的人，不代表他这些年不忙着做一些事情，他也会很辛苦忙碌，但可能只是为满足生存上的需求在忙。

※成功的人可以无数次修改方法，但绝不轻易放弃目标；不成功的人总是改变目标，却从不改变方法。

※对个人来讲，订立目标有一个很重要的作用，就是帮助这个人集中注意力去发现那些对实现目标最有用的信息和资源。

拓展阅读

用“生涯主题”串起“原材料”

（一）确立你的职业目标之一：梳理“原材料”

确立职业目标，先来梳理一下你拥有的“原材料”吧！

1. 大学生活探索对确立职业目标的作用

本书第一章带领大家从大学的学科、专业、校园资源、课外活动几个方面充分探索了大学生活，帮助大家理解大学生活与职业发展的紧密关系。职业发展不仅包括确立职业目标，还包括能力塑造、兴趣培养、长期发展等内容。在这里我们再次强调一下大学生活对我们确立职业目标的重要价值。

第一，在专业学习和课外活动中的亲身体验和主观感受是你探索自身兴趣、优势潜能、性格倾向的重要源泉。

职业目标大多来自大学中的体验。比如你发现自己特别喜欢某门课，喜欢的背后可能就体现了你的职业兴趣；比如你发现你学某样东西总是比别人更快更好，更游刃有余，这背后就体现了你的优势潜能；比如你在社团活动中非常喜欢以某种方式去做事，而其他方式让你感觉不舒服，背后就可能体现了你的性格和工作风格。当你做职业测评的时候，也会发现常常需要联想到自己的亲身体验，才能对某个选项做出判断；你解读测评结果时也应该看看你的亲身体验与测评结果之间的联系。

第二，在学科学习、课外活动中接触到的各方面信息有助于你开阔眼界，扩展你职业选择的范围，让你看到更多的可能性。

比如你了解了自己所学专业的完整培养方案，就能知道学了本专业将来可以从事哪些类型的工作，还能知道你会被培养出哪些可迁移能力，这些能力能够帮助你在比本专业更广泛的行业领域中找到谋生之道。

假如你在大学里学的是“心理咨询与治疗”专业，毕业后除了做心理咨询行业的工作之外，还可以做哪些跨领域的工作呢？比如可以做企业人才测评与选拔工作，因为心理咨询也学习了大量心理测评的技术，并且咨询技术的训练大大提升了你的人际观察和判断能力；再比如还可以做市场调查类工作，因为心理学科的训练也十分严格，会系统地学习社会调查、抽样、统计分析技术，几乎能够无缝对接市场调查。

如果只看心理咨询这个专业名称，可能无法想象这些跨界的职业其实都在你的选择范围内，只有深入了解了本专业的培养方案，才能在更广泛的领域内思考职业目标。

2. 职业世界探索对确立职业目标的作用

本书第六章带领大家了解了职业世界的现状和职业演变的内在规律，让大家意识到职业源于人类的需要，职业世界的变化是有规律可循的。我们的职业目标终究要在职业世界中落地，而了解职业演变的规律也能让我们更有远见。

第一，探索职业世界，能让我们找到那些与自己的兴趣、潜能、性格相适应的职业类型，有利于我们确立适合自己的职业目标。

比如你喜欢做跟人打交道、帮助别人并获得认可的事情，在探索职业世界之后，你会发现做教师、咨询师、社会工作者等工作都能满足你的兴趣。比如你发现自己非常擅长数学，逻辑思维能力强，在探索职业世界后，你会发现金融精算、市场研究、信息管理等行业都能发挥你的优势。找到这些目标职业后，你就应该尽早开始储备相关的知识技能，提前进入职场实习，为将来真正获得就业机会做好准备。

第二，了解职业演变的规律，理解职业因人的需求而改变，能让我们扩展职业目标的选择范围，用发展性的眼光看待自己的职业生涯。

比如你的专业是金融学，往届的毕业生都把国有银行作为求职目标，导致银行就业竞争格外激烈，而且本科生基本只能从柜员做起。而现在互联网金融已经慢慢融入人们的生活，表现出极大的发展潜力，这与人们的需求是紧密相连的，如果你觉察到了这一点，就不会局限于仅面对银行去求职。

3. 自我探索对确立职业目标的作用

本书第二到五章带领大家一起探索了自己的职业价值观、兴趣与行为风格等，相信大家已经充分体会到了自我探索对确立职业目标的作用。

第一，了解自己需要什么、喜欢做什么类型的事情、喜欢以什么方式做事，才能在大量的职业信息中有所定位，明确自己的目标。

自我探索不清，就很容易在职业选择中陷入从众或迷茫状态，盲目追求外部因素或听从他人意见，进入职场后才发现自己不喜欢，然后又在新一轮职业选择中陷入迷茫。

第二，了解自己才能更好地改变和塑造自己，让自己能力更强、兴趣更广泛、行为风格更平衡，具有更强的职场竞争力，扩大自己的选择面。

了解自己的需要和价值观，你就可以沿着自己的内在需要培养相应的能力、增加相应的学习和职业体验；了解自己的兴趣，你就可以发展自己的兴趣面，让兴趣更加广泛；了解自己的行为风格的利弊，才能更好地扬长避短，平衡自我，把自己塑造为更容易适应职业世界的优秀人才。

下面，沿着这样的思路，整理一下你在大学生活探索、职业世界探索、自我探索三个部分的成果吧。你都有哪些体验？开阔了哪些视野？是否已经逐步聚焦你的职业发展目标了？再次提醒大家，三种探索之间没有先后顺序，任何一点都有可能是激发你思考职业目标的起点。

（二）确立你的职业目标之二：用“生涯主题”串起“原材料”

每个人都在追求着自己的人生意义，反映在职业生涯中就是生涯主题。生涯主题是职业选择的灯塔，我们探索大学生活、探索职业世界、探索自我都是为了找到更有利于实践生涯主题的渠道，也是为了把自己塑造成更好的人，更有能力实践生涯主题，而不只是望“梦”兴叹，求而不得。

一起来做个“生涯风火轮”吧，把你总结出的生涯主题放在“风火轮”的中心，四周画上许多圆圈围绕着核心，具体的数量你可以自己确定。周围的圆圈里分别写上：

最有利于我实践生涯主题的职业是什么？

最有利于我实践生涯主题的行业是什么？

最有利于我实践生涯主题的专业是什么？

最有利于我实践生涯主题的校园资源是什么？

最有利于我实践生涯主题的兴趣、能力、行为风格是什么？

最有利于我实践生涯主题的课外活动是什么？

……

你还可以自行添加更多的圆圈，如图所示，总之，我们的目的是帮助自己寻找所有有利于实践生涯主题的路径和渠道。

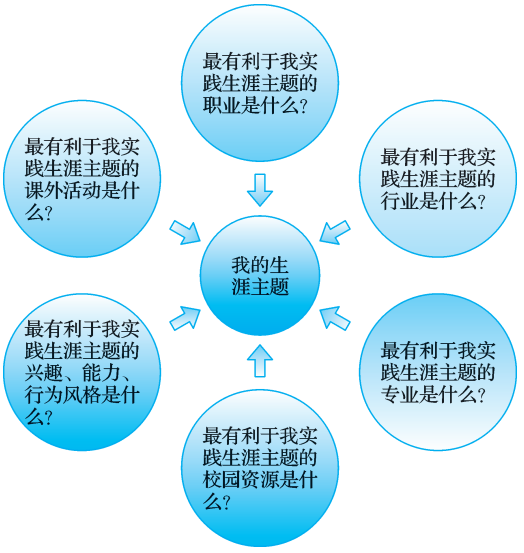


图 8-2　我的生涯主题

课后作业

目前，你有自己的职业生涯目标吗？请写出来，并用本节所提到的目标制定的原则来修改你的目标，使其更具操作性和合理性。

你的起始目标：_____

根据目标制定原则修改后的目标：_____

第二节 职业生涯行动方案的制定

生涯导引

来自一位作家“写书”经历的启示

一个美国作家曾经讲过一个故事。

当年我与某出版社签订了合同要写一本书，这是我第一次写书，出版社给了我 6 个月的时间，所以在这半年的工作日程表上，我每天都写着“写书”两个字。

但是 6 个月很快就过去了，我的书并没有写出来。这样，出版社只好又给了我 3 个月的时间，但是就在这 3 个月的时间里，我的工作日程表上依旧写着“写书”两个字，书还是没有写出来。最后，出版社无可奈何地又给了我 3 个月的时间，不过这次要是写不出来，就要撕毁合同了。这该这么办？

幸运的是，我遇到了《服务于美国》一书的作者卡尔·阿尔布雷希特。他给我一个指点：化整为零。他问我一共要写多少页？我说 180 页。他又问我一共有多长时间，我说 90 天。结果他告诉我，只要在工作日程表上写上“今天写两页”就行了。就这样，我每天会写两页，要是顺利的话，我每天可以写四五页，但是不管哪一天，我都会写上至少两页。就这样，我只用了 1 个月的时间就写出了这本书。

目标包含了我们的美好愿望，但是愿望能否实现，还需要我们基于现状和目标之间的差距分析而得出的行动计划和具体方案的有效实施。如果不将目标化为行动，再周全完善的计划也只不过是一纸空文。

生涯知识

《哥达纲领批判》中说过：“一打纲领不如一个实际的行动”，在确定职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有具体的行动方案，目标也只有画饼充饥的作用。个人职业生涯规划目标的实现，需要一套具体的方案。在行动时，人的自信表现为“十足的底气”，而底气的根源就是这具体可行的行动方案。

职业生涯行动方案是实现生涯规划目标的具体措施和行动安排，方案既要决定“应该做什么”，也要决定“不能做什么”，还包括个人资源配置计划。具体包括：学习拓展方案、工作预备方案、人际维护方案和工作家庭平衡方案。

职业生涯行动方案要明确具体，具有可操作性。一般应由子目标、行动措施和时间安排组成。子目标是每个阶段行动方案所要达到的目标，行动措施是为了完成阶段目标所需要付出的行动。各个行动应该在什么时间去做，什么时间结束，要提前计划好。

一、制定职业生涯行动方案的流程

制定职业生涯行动方案的过程就像是解决问题的过程：首先要知道自己在哪里，具有怎样的知识技能；其次要知道目标在哪里，自己目前的状况和目标之间的差距；然后思考自己可以运用哪些方法、整合哪些资源去弥补这个差距。

（一）了解目前自己的状况

首先要思考和梳理自己目前的状况，比如所学专业的课程情况、参加的专业实习和社会实践情况及已经掌握的知识和技能等。

（二）明确要达成的目标

确定未来的发展方向，进一步明确自己要达成的目标，比如毕业时要考上某 985 高校硕士研究生。

（三）梳理达到目标需要具备的条件

要梳理和了解达到既定的目标需要具备哪些必要的条件，包括达到目标所需要掌握的知识和技能、人脉资源和实践活动等。

（四）思考要采取的具体行动

依据对自身情况的了解，要采取哪些行动来达到实现目标所需要的具体条件。拿考上某 985 高校硕士研究生为例，可能要采取的行动有：到网上查询该学校某专业的招生简章，了解录取名额、导师情况和参考书目等信息；拜访目标学校某专业的师兄师姐，获取相关信息及资源；根据自己的学习情况，列出详细的复习计划等。

（五）规定各项计划的完成期限

为了提高效率，要考虑各个目标要达成的最后期限，督促自己做到在规定的时间内完成任务。

（六）注重评估和调整计划

行动方案的制定还需要考虑设置评估的方法，以便自我检测是否达到目标，并设立奖惩措施保证行动计划的持续进行。同时，在实际操作中，根据评估反馈的结果，要适时调整相应计划。

计划的评估及反馈，首先要保证至少每三个月检查一次工作进度，评估是否背离原定的子行业生涯目标，可根据计划落实的实际情况，有针对性地提出解决方案。其次要严格执行自己设定的奖惩办法，确保行动方案的持续进行。必要时可以请他人来监督方案落实的情况。最后，目标一旦发生变化，行动方案要做出相应调整。

二、制定职业生涯行动方案的原则

（一）现实性原则

职业生涯行动方案要遵循现实性原则，首先体现在目标的现实性上。生涯规划的目标是一个目标体系，每个目标的设定都应该建立在现实条件的基础上，是对个体现

实资源的科学评估和预期，是可以实现的目标，否则目标就会形同虚设，成为空想。其次，行动方案的现实性还体现在个体特质的差异上。每个个体的内外条件均有很大差异，每个人的发展潜力也有很大不同，职业生涯行动方案因而也应具有自己的现实特点，务必结合自己的具体特点和情况进行制定。

（二）可行性原则

职业生涯行动方案是为个体设定的达成职涯目标的规划和步骤，因而制定的方案必须具体可行，可操作性强，同时目标和计划的执行情况要以客观事物为标准，是可以度量和可供检查的。

（三）阶段性原则

职业生涯是一个动态发展的过程。在不同的人生阶段，人们有着不同的发展任务，需要解决不同的发展问题。职业生涯规划方案的制定，要结合个体的年龄特点和现实需要，确定具体的发展方向，制定阶段性的发展目标。

（四）发展性原则

制定职业生涯行动方案要遵循发展性原则，不能仅仅局限于个体目标的发展情况，要考虑可能影响职业发展的核心因素，在可行性的基础上着眼于未来，用发展的眼光评估和制定阶段性行动方案，使行动方案具有一定的挑战性。

三、职业生涯规划书的撰写

生涯规划设计的具体内容要形成文字性的方案，以便帮助我们理清思路，整理调配资源，及时评估调整，对日后的行动起到纲领性指导作用。职业生涯规划书是以书面表达的形式呈现的职业生涯设计，集中体现了职业生涯目标和具体的行动方案。

（一）职业生涯规划书的主要内容

职业生涯规划书是职业生涯规划设计在书面上的呈现和反映。职业生涯规划的设计要从自身的实际出发，在自我探索和外界探索的基础上，分析主客观因素，确定职业发展目标，并制定相应的行动方案。因此，职业生涯规划书的主要内容应包括以下几点。

1. 职涯总目标

职涯总目标，即决定选择从事的职业方向和总体目标。目标应当明确和具体，具有清晰性。

2. 自我探索

自我探索，即对自己的兴趣、能力、性格和价值观的内在探索，具有哪些职业特质，对目标职业的期望和价值评估，以及自己应理清的与自己所期待的生涯目标的优劣势等。

3. 外界探索

外界探索主要包括对家庭环境、学校环境、社会环境、职业环境的分析。①家庭环境分析：家庭经济情况、家族的职业、家庭的社会关系网、家人对自己的职业期望等，以及这

些家庭因素对自己职业发展的联系和影响。②学校环境分析：学校的特色、学院培养目标、专业学习、专业发展方向和可获得的实践经验等，以及这些学校环境与自己生涯发展的联系和影响。③社会环境分析：目前的就业形势和就业政策，以及对自己的职业定位可能产生的影响等。④职业环境分析：目标职业所处的行业现状和发展趋势；职业的工作要求、工作内容和发展前景；目标职业所在的单位性质类型、文化内涵、发展阶段、工作氛围等；目标职业所在城市的发展前景，对目标职业的行业重视程度、文化特点、气候特点、风土人情等；以及以上职业环境对自己的目标定位可能产生的影响。

4. 职业定位

职业定位主要包括职业决策的过程呈现（SWOT 分析或决策平衡单）、职涯目标、职涯发展的策略和具体路径等。

5. 实施计划

明确了所要达成的目标之后，制定实现目标需要付诸的行动计划和策略方案。包括总目标、阶段总目标、分目标、时间跨度、行动计划内容、具体的措施等。

6. 评估调整

实施计划行动是一个不断变化发展的动态过程，会受到主客观因素的制约。评估调整主要包括对职涯目标的评估、职业路径的评估、实施策略的评估以及其他因素的评估。在评估的过程中，要注重评估的时间，理清自己规划调整的原则。

（二）撰写职业生涯规划书应注意的问题

第一，自我探索要将测评结果和自我分析相结合。自我探索需要借助量表等科学工具进行，但是不能盲目轻信心理测评的结果，唯测评结果是从。人的经历和反思不断影响和塑造着个体，测评的结果只是外部工具的一个参考性数据，不能决定个体的特质。对自我的认知，还需要生活事件的分析和建构，并适当考虑他人的评价，进行全方位的考量。

第二，自我探索要和职业环境相联系。在职业生涯规划的过程中，自我探索是在结合职业环境的基础上，对自我认知的建构和深化。脱离了职业环境的自我探索分析，目标指向不明。职业规划过程中的自我探索，是为了确定初步的职业定位。

第三，外界探索要将环境分析和职业生涯发展相联系。仅仅客观地分析家庭经济情况、家族的职业和家人的期望等，得到的只是静态的事实分析。而真正的外界探索，需要寻找和发现客观存在的环境对自我职业生涯发展所提供的资源和平台。探索者因个人的经历、体验和价值观不同，对于同样的环境会产生不同的交互作用。因而在外界探索部分，不仅要关注和分析探索者所处的环境，而且要探讨这些环境与个体的职业生涯发展有何联系。

第四，行动计划方案要将职业生涯发展目标和其他角色下的发展目标相协调。行动计划方案的制定和实施要紧紧围绕职业生涯发展的目标进行，要清晰明确，有利于执行和检查。在不同的人生阶段，个人的角色会发生变化，职业生涯目标下的行动方

案要考虑其他角色的目标发展情况，两者相互协调，避免冲突性实施方案的制定。

第五，评估调整要建立在优势条件和资源整合的基础上，避免全盘否定和消极应对。当最佳方案无法实施时，要在原有的优势和条件的基础上进行优化组合，在调整中达到提升，在可备选方案中再选出相对较好的方案。

生涯实践

我的学涯方案

请从学习拓展、工作预备、人际维护、休闲安排四个方面谈谈你大学四年的行动方案。

学习拓展方案：

工作预备方案：

人际维护方案：

休闲安排方案：

生涯感悟

※我们每个人都有梦想，但为了将梦想变成现实，等待你的是无数的决策、奉献、自律和努力。

——杰西·欧文斯

※任何事情，如果你真心期待拥有，那么，想到，说到，不如做到。做到，更为重要！

——刘良钰

人不能没有梦想，梦想是美丽的，但如果它们不能实现，它们只能是一个美丽的幻想。实现梦想需要我们付出行动。梦想是成功的起点，特别作为年轻的大学生，敢做美梦是第一步，每个人都应该有属于自己的美好愿望。而仅有梦想是不够的，职业生涯规划就是让自己每天做的事情和自己的美好愿望形成一个科学的、紧密的连接。

拓展阅读

基于综合指数法的个人成长模型

江南大学理学院　信计 1702 班　刘朝虎

（江南大学校长特别奖、至善特别荣誉奖获得者）

模型建立

刚进大学时，刘朝虎也曾迷茫，也曾彷徨，对未知的大学生活充满恐惧。但江南多才俊，那时刘朝虎观看了校长特别奖的答辩，他们中有学习标兵，有学生骨干，也有体育达人，学长学姐的优秀事迹为刘朝虎指明了方向。

为此，他建立了一套层次分析法模型进行归纳总结。模型目标指向一个优秀江南人，再引入担当、学业、体魄三个因子作为行动方向，辅以强大的执行力，最后用取得的

成绩检验模型的正确性。

模型求解

什么是刘朝虎的担当？服务奉献精神。他是17级第一批党员，也是理学院党务中心部长，组织安排好党支部活动是他的担当；他也是三届国家资助宣传大使，深入基层，宣传国家资助政策，是他的担当；他也是一名班委，给学弟学妹们答疑解惑，让信计1702班变得更优秀，是他的担当。

不仅如此，他在自己进步的同时，还带动班级共同进步，带领班级获得省、市、校先进集体、校先进班级标兵、“陈尧祥”学生集体奖学金等荣誉。在全班很多人选择考研的时候，他积极承担起班级事务，几乎一人完成所有班级工作，从帮同学拿快递做起，尽可能为同学节约更多时间来准备考研。最终，班级以48%的升学率创下本专业升学率历史纪录。让信计1702班成为江南大学最优秀的班级，就是他的担当。

作为学生，最主要的任务是学习。进入大学以来，刘朝虎对专业学习一直有着苛刻的要求。具体到每一门课程来说，只要是课本上出现的知识点，他都要求自己必须掌握。刘朝虎有56门课程获得满绩点，专业核心课程全部高分或者满分通过，GPA3.91，专业排名第一，多个学期绩点4.0，特别是大三学年绩点3.99，为全校所有大四学生最高。出色的学业成绩，也让他获得两次国家奖学金（先进事迹登上《人民日报》）、三次一等学业奖学金、两类单项奖学金等。

除了专业学习，刘朝虎还将精力投入学科竞赛。大二伊始，经过多轮面试，他加入江南大学国际遗传工程机器大赛队伍，与多个学院、专业的同学团结合作，历经无数个日日夜夜，完成了项目数学模型的搭建，团队终获国际金奖。大二时，他加入了ACM俱乐部，最终打入国际大学生程序设计竞赛亚洲区域赛。他也曾率队参加美国数学建模竞赛，连续奋战三天三夜，使自己的理论与实践能力得到提升。

刘朝虎不仅热爱学习，认真做好学生工作，也很擅长各种体育运动。他酷爱长跑，在操场上一次次进行体能训练；在院运动会上，参加1500米、800米、400米拿下金、银、铜牌，荣获理学院优秀运动员的称号；参加校网球比赛，获得季军；从扬州马拉松到无锡马拉松，从21公里到42公里，一次又一次挑战自己的极限，赢得不少荣誉。

模型检验

大学期间，他一直进行模型的求解与检验。他的GPA年级第一，综合测评三年专业第一，综合测评单项全部第一，保研成绩专业第一，保研加分单项也全部第一。可以说，但凡有个分数可以排名的，他都是第一，包括体育。全面发展的刘朝虎获得江苏省三好学生、江苏省优秀毕业生、校十佳大学生、校三好学生标兵等荣誉。

出色的成绩还让他受到全国多所顶尖名校的认可，在夏令营中得到中科大、浙大、南大、西交、北航、华科、中科院计算所等10多所顶级院校的认可。最终，他选择加入中科大网络化智能控制实验室，参与“人与机器的自主性边界及其介入和切换策略”“复杂环境下非完全信息博弈决策的智能基础模型研究”课题组，投身国防科技，提前

进入研究生阶段学习，已拥有一份人工智能软件著作权。

未来很长，刘朝虎将继续勇往直前，不断拼搏奋斗，在更大的舞台上展现江南人的风采。

课后作业

同学们，请在完成吉讯职业测评和探索自我、探索外部世界的基础上，撰写个人职业生涯规划书。

第三节 职业生涯规划的实施

生涯导引

如何拥有100万

一位年轻人在大学读书，有一次他向校长提出了改进大学教育制度弊端的若干建议，他的意见没被校长接受，于是他决定自己办一所大学，自己当校长来消除这些弊端。

办学校至少需要100万美金，上哪去找这么多钱呢？等毕业后去挣，那太遥远了。于是，他每天在寝室内苦思冥想，如何能有100万，同学们都认为他异想天开，想象天上掉下钱来，但年轻人不以为然，他坚信自己可以筹到这笔钱。

终于有一天，他想到一个办法，打电话到报社说他明天举行一个演讲会，题目叫《如果我拥有100万》。第二天的演讲吸引许多商界人士，面对台下诸多成功人士，他在台上全心全意、发自内心地说出自己的构想，最后演讲完毕。一个叫菲利普·亚默的商人站起来说："小伙子，你讲得非常好，我决定投资100万，就照你说的办，就这样。"年轻人用这笔钱办了亚默理工学院，也就是现在著名的伊利诺理工学院的前身，而这个年轻人就是后来备受人们爱戴的哲学家、教育家冈索勒斯。

制订了目标和行动方案之后，最首要的一件事就是把它写在纸上，然后让自己行动起来。哪怕只是一个小小的行动，不完美的行动总比等待更强。

生涯知识

一、三种常用的自我教练工具

有了目标并制定了具体的行动方案，若不将其付诸行动，那么蓝图就会变成废纸。大学生在实施行动方案时，可以运用自我对话的方式实现自我教练和自我管理，提高实施计划的行动力。

（一）信念审视法

目标能否变成行动，通常取决于两个因素：一是个体无法控制的因素，即外部因

素；二是个体内心对目标的信念情况，也就是个体对目标重要信念的支持程度。人们控制外部因素的能力是有限的，运用信念审视法去检验自身对目标实现的重要性和支持度，有助于激发行动，达成目标。

信念审视从以下 5 个方面进行：

1. 意愿：这个目标是否是我真正想要的？是否是我内心向往的？

2. 实现的可能性：这个目标是否有可能实现？我是否相信自己有可能实现？

3. 代价：这个目标需要我付出怎样的代价才能实现？我是否清楚实现目标过程中的每一步？我运用这些做法实现目标是否妥当？会不会影响到我生命的其他方面？

4. 能力：这个目标是否在我的能力之内？我是否有能力实现这个目标？

5. 资格：我是否有资格得到这个结果？我是否愿意对这个目标的实现负责任？我是否愿意接受实现过程中可能出现的一切？

（二）生命平衡轮

目标的实现需要各方面的支持，就像一个轮子想要转动需要长短相同的辐条共同支撑一样。生命平衡轮作为教练技术中一个常见且重要的工具，是对当下的目标实现情况的真实反映，可以让我们清晰地了解和目标相关的各方面状态，明确下一步努力的方向，并进一步制订和调整行动计划，有效展开行动。

使用生命平衡轮通常需要以下几个步骤：

1. 在一个象征轮子的圆形中，罗列出生活中个人认为非常重要的领域，并从中选择出最重要的 6—8 个最重要的领域，绘制属于自己的生命平衡轮。

2. 针对不同的领域，给自己对各方面的满意程度依次打分，通常为 1—10 分。为了便于清晰地看到目前的具体情况，要将对应的分数用弧线和阴影标注出来。

3. 理清思路，对这些领域进行优先排序，并询问自己哪些是需要立即关注的，然后在每个领域写下你期待的满意度是多少分（1—10 分），最好再给自己一个期限，即你希望在未来的多长时间内将原来的满意度分数提高到目标分值。

4. 目标具体化。即你理解的目标分值具体的内容是什么，如何才可以达到你给自己设定的目标分值。此步骤最好运用 SMART 原则来制定子目标，并把其写在相应领域的空白处，然后将关键领域和关键领域的分目标，用其他颜色的笔标注出来，提醒自己优先完成。

5. 针对每一个领域，问自己采取什么行动会改变这个领域的满意度，并将其记录下来，列入下一步的日历进程中去。

6. 计划周期结束后，进行评估和调整。

（三）快乐三问法

在实践过程中，我们常常会遇到差强人意的情况，很多人会习惯性地指责或抱怨，这样不但不能起到宣泄的作用，而且有可能还会让消极情绪加剧，让事态进一步恶化。这时，我们需要做的是聚焦积极正能量，问自己强有力的问题，将正能量聚集在有价值

的方面，从而内省促行动，即快乐三问。

1. 我做了什么不该做的，或者没做什么应该做的，才得到这样的结果呢？

通过此问题，我们会将问题转移到自己身上，找到自己的责任和问题所在，可以避免一味地指责和抱怨他人，防止问题变得更加糟糕，甚至难以收拾。改变外在的能力往往是有限的，而改变自身则更具可能性。从自己身上找原因，可以帮助我们内省反思，总结经验，获得可能解决问题的希望，同时也可避免此类事件再次发生。

2. 我从这件事情中学到了什么呢？

此问还可以这样表述：这件事对我的启发和帮助是什么？通过这个问题，可以引导我们聚焦这件事情的价值，从负面的情绪中抽离出来，让自己认识到，任何不好的事情都具有正面的价值，问题往往不在于问题本身，而在于我们看待问题的态度。

3. 接下来做些什么才能让结果变得更好呢？

此问在前两问稳定情绪和聚焦正向的基础上，引导我们将思考内省转化为行动，从纠结、焦虑、郁闷等负面情绪中走出来，在解决现实问题层面上找到突破口，尽量让事态不再恶化。

二、善用支持资源

在大学低年级，不一定非得聚焦到某一个特定的职业上，你可以更青睐于某类职业、某个行业或某个领域，范围可以比某个具体职业宽泛。实际上，适合你的职业并不是某一个，而是某一类或某一个范围，至于你在毕业后最终选择了哪个职业，与你毕业时遇到的就业机会有很大关系。所以，我们对确立职业目标的理解并不是让你确定哪一个职业最适合你，而是让你有一定的范围，并且了解自己为什么圈定了这个范围，同时也是为了让你的生涯行动更有针对性，更有实效。

当你圈定自己理想的职业目标范围后，下一步就要努力提升自己，为实现职业目标而努力。你需要善用周围的支持资源，管理自己的行动过程并且积极应对环境变化。

（一）识别支持资源

你认为什么是支持资源？

你觉得自己善于利用身边的支持资源吗，1～10 分评分，你能得多少分？

你觉得支持资源对你的生涯发展作用会有多大，1～10 分评分？

在生涯发展中，支持资源对我们的价值非常大。研究表明，善于利用支持资源的人在生涯发展遇到困难时更容易坚持，也更有自信。

首先我们来扩展一下对支持资源的理解，看看以往上课的同学都找到了哪些生涯支持资源（如图 8－3 所示），你是否注意到了它们？

这还只是部分同学想到的支持资源，未来随着社会的发展，还会有更多的资源可以被我们运用。那么，支持资源都能发挥什么作用呢？

信息支持：为你提供各类信息，帮助你了解自我以及各类职业。你身边的人脉资

源可以为你提供他们所熟悉的信息，各类机构组织的活动可以扩展你获取信息的渠道，各类课程、网络平台可以直接提供大量信息给你。

物质支持：你的父母直接为你提供学习费用、生活费用；你还可以通过学校资助系统获得物质支持；你可以通过各类机构、网络平台提供的兼职实习机会为自己赚取物质支持。

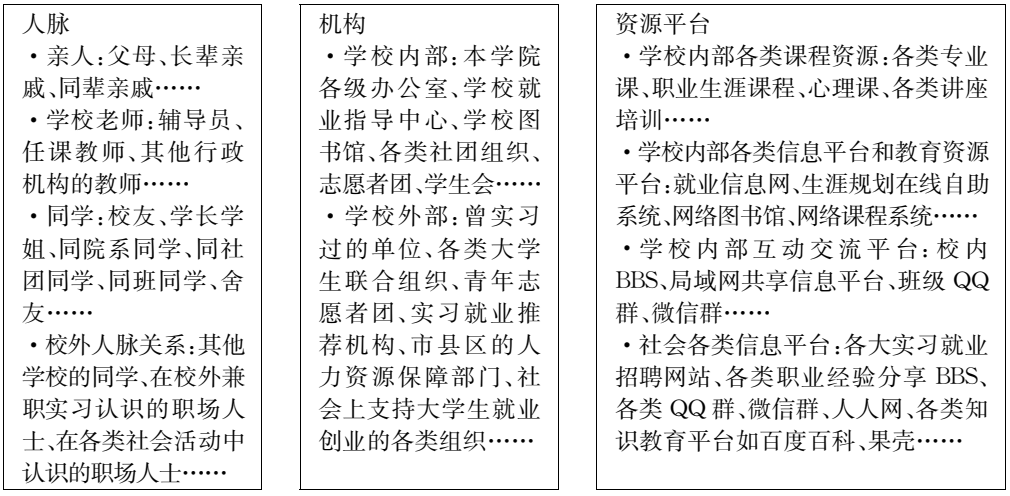


图 8-3　生涯资源图

建议支持：在你需要职业生涯建议的时候，你的父母、老师、亲朋好友都可以是建议支持的来源，学校还有专业的生涯咨询师、心理咨询师给你提供专业帮助；你还可以通过各种机构、网络平台观察别人在遇到类似问题时的处理经验。

情感支持：当你遇到挫折时，父母、亲友、老师、同学都可能给你鼓励、安慰和支持；你同样可以通过各种机构、网络平台观察别人处理挫折的成功经验。

现在再让你按照上述标准评估一下自己使用支持资源的程度，你的答案变化了吗？你觉察到身边其实有这么多支持资源了吗？你是否发现你也许低估了支持资源能发挥的作用呢？下一步，就来反思自己，看看你在利用支持资源方面有什么优势，有什么不足。

（二）觉察自己使用支持资源的优势与不足

请对比上面提到的人脉、机构、资源平台所包含的支持资源反思自己：

哪些资源你已经在使用了？使用的效果如何？是你主动去争取支持的，还是被动获得的？

哪些资源你只是知道但却从未使用过？为什么没去使用？

哪些资源你以前从未想到过？

请你对比上面所提到的所有支持资源，逐条反思自己。找出那些你已经在高效使用的支持资源，看看它们有何共性？想一想它们曾带给你何种帮助？

有些资源就在你身边，只需要你稍微做一点点努力甚至只需要你不要逃避就能获得的支持资源，可你却从未使用过它们。想想这样的资源是不是很多？如果你把它们开发利用起来，能带给你什么帮助？

有些资源你今天才第一次发觉它们，仔细观察一下也许你身边早已有同学在高效使用它们了，可你还茫然不知，想想这样的资源是不是也有很多？如果你把它们开发利用起来，能带给你什么帮助？

通过反思，也许你会发现自己能够高效使用的支持资源种类很少，比如只包括父母或者身边最熟悉的个别老师，这说明你的支持资源广度需要扩展；也许你发现自己使用过的资源都是被动获取的，很少有自己主动去争取来的，这说明你的主动性有待提升；也许你发现很多资源你都曾浅尝辄止，但未能高效利用，这说明你使用深度有待加强……无论哪一种，你都需要加把劲，主动去建立更广泛、更高效的生涯支持系统。

（三）主动建立支持系统

经过上面的反思，请你找出 3～5 项你打算加强的支持资源，逐项问自己：

如果充分利用这项支持资源，我将会获得哪些帮助？

我计划如何加强对它的使用频率/深度/效用？

我下一步马上就可以开始做的是什么？

我最有可能遇到什么困难？该如何克服？

我如何评估自己在建立支持系统方面的进步？

有的同学误以为支持资源就是“拼爹”“拼背景”，因而产生消极心态，认为自己无法改变支持系统。通过刚才的讨论和反思，你会发现其实你有很大的选择权和决定权。从现在开始，树立积极主动的心态，积极捕捉身边的支持资源，从自己和他人身上总结高效使用支持资源的经验，开拓新的支持资源领域，积极采取行动接触身边的人脉、机构以及资源平台，从现在开始，建立属于自己的生涯支持系统。

三、管理行动过程

在生涯发展中，确立职业目标只是第一步，离实现目标还有漫漫长路，在实现目标的道路上，学会制订合理的行动计划，了解自己的资源与限制，并且能够进行自我激励与自我管理都是非常重要的。

（一）学会制订可行性高的行动计划

不少大学生都苦恼于自己的“拖延症”，每个学期都制订了计划，而真正能实行下去的却寥寥无几，在这个反复制订计划又反复失败的过程中，不仅个人能力没有得到提升，还累积了挫败感和自卑感。以下几点建议可以帮助大家提高计划的可行性：

每个学期仅针对 2～3 件你最想提升的方面制订计划，不要贪多；

认真思考你为什么想要提升这一方面，勾画自己的愿景，为自己提升动力，一定要找你内心认同的目标，而不是盲从于其他因素；

计划需要具体，制订可评估的客观的评价标准；

将计划分为小步子，每完成一点都给自己一些认可；

制订行动步骤以及时间节点时不要好高骛远，要在自己的能力范围内，并且留有一定的余地，要考虑到合理的间歇时间是必需的；

计划中要允许自己有一定程度的平稳发展期甚至暂时停滞期，我们并不总能保证自己精力充沛，短时间的休息并不影响大局，不要过于苛责，那样会带来较大的挫败感，反而不利于后期的坚持。

（二）了解自己的资源与限制

在制定和执行计划的过程中，需要了解自己拥有哪些支持资源，存在哪些限制。低估资源、高估限制会让你畏首畏尾、裹足不前；高估资源、低估限制会导致计划受阻、挫伤自信。建议大家在执行计划前评估自己拥有哪些支持资源，如何能够开发更多支持资源？面临哪些限制，如何克服？SWOT 分析法可以帮助大家完成这一评估。

SWOT 分析法又称为优劣势分析法，最初使用于企业的战略评估。在职业生涯规划中，我们将它迁移过来，用于评估个人规划所面临的优势、劣势、机遇与威胁，可以帮助我们评估不同选择的相对优先性，也有利于我们整合自己的内外部资源以应对环境的挑战与威胁。

SWOT 分析的使用步骤如下。

1. 选定分析问题，可以是某个职业选择，也可以是你希望实现的其他方面的某个目标。

2. 针对你的目标，分析你的性格、能力、兴趣等内在因素方面存在哪些有利于目标达成的优势，以及存在哪些不利于目标达成的劣势。

3. 围绕目标，分析环境中存在哪些有利于你实现目标的机遇，存在哪些不利于实现目标的威胁或挑战。

4. 构造 SWOT 分析矩阵图，在此过程中，将每个方格内的多种因素按照重要性排序，重要的、影响大的、紧迫的因素排在前面，间接的、次要的、不紧迫的排在后面。

5. 根据分析矩阵制订行动计划，原则是发挥优势因素，克服弱点因素，利用机会因素，化解威胁因素。

（三）自我激励与自我管理

自我激励与自我管理的能力对生涯计划的执行非常重要。具备自我激励能力的人可以规划出美好的愿景来鼓舞自己，可以随时随地对自己的行为给予强化，可以在遇到挫折时为自己加油鼓劲；具备自我管理能力的人可以约束自己的行为，能让自己从分心状态及时回归，能让自己不被无关紧要的事务干扰，并且能改正自己的懒惰逃避心理。下面给大家分享几个促进自我激励和自我管理的小点子。

1. 为自己勾画愿景

你可以想象如果计划得到实现，会给你的学业、职业、人际或生活带来何种积极的

影响？这种影响有多大？如果计划实现，你会如何看待自己？你会对自己有怎样的认可？愿景越具体就越能够鼓舞你开始行动并坚持下去，你可以把愿景描绘下来时时激励自己。

2. 为自己选择有效的强化

当你取得阶段性的进步时，需要寻找某种方式来奖励和认可自己，这种强化因人而异，可以是某种放松娱乐活动，可以是某种物质奖励，可以是让别人给你某些认可，也可以是别的任何能够奖赏自己的方式。

3. 想好一些应对挫折的方法

计划执行过程中难免遇到挫折，比如计划被意外因素阻碍，因为自己拖延或懒惰使某个阶段性计划没能按时完成，因为高估能力而遭遇暂时的失败……这些挫折并不少见，你需要设计一些帮助自己从挫折中尽快恢复的方法，比如寻求别人的安慰鼓励、自我安慰、适当调低下一阶段的目标、认可自己已经取得的进步、反思自己从挫折中收获到的经验等。

4. 减少无关事务的干扰

一些杂事常常打乱我们的时间规划，你需要学会拒绝，不要为自己包揽过多的责任，而且时刻提醒自己应该把 80%的时间用在 20%最为重要的事情上，分清孰轻孰重，不要苛求自己事事都让所有人满意。

5. 尽快从懒惰松懈中恢复

有时候休息是为了下一阶段更好地行动，但无限制地拖延休息可能就是懒惰了，也许是你在逃避一些有挑战性的任务。想要避免拖延性的懒惰松懈，你可以在放松休息之前为自己划出一定的时间界限；在休息与工作的过渡期间可以让自己从相对容易完成、容易有成就感的任务开始，而不要一开始就强迫自己去做难度高的任务；不要选择太容易沉溺的娱乐方式；为自己设置提醒，或请他人监督。

四、积极应对变化

我们一直在强调，环境是一直在变化的，职业目标的确立也不是一劳永逸的，在你执行计划的过程中，很有可能因为自己能力的提升、兴趣的扩展、接触到新的信息、环境出现新的机遇等原因需要你调整计划，甚至重新设定目标。不要害怕改变，改变意味着你将获得更多以前未曾想到过的机遇。

（一）保持开放好奇的心态，善于观察

随着职业世界变化的加速，敏锐地觉察出变化的发生并相应地做出调整将是一种极为重要的生涯适应能力。你如何才能让自己比别人更敏锐地觉察到环境的变化呢？你需要的是开放好奇的心态和善于观察的能力。

对自己和外部环境都保持开放好奇，即使你已经制订了目标，并且已经朝着目标行动起来，也不妨碍你随时接纳自我的变化和环境的变化，积极听取他人的建议、体验

环境中新的因素、主动接近新的机遇、随时反思你遇到的新鲜事物，都能让你保持开放。

你还需要养成观察环境的习惯，提升观察能力，随时阅读新鲜资讯、关心职业环境在发生何种变化、与行业从业人员多接触、阅读前沿杂志、参与职场实习都能提升你对环境变化的敏锐度。

（二）培养可迁移性强的素养和能力

对职业目标保持开放心态并不影响你的能力提升计划，你自身的能力素养永远都是有用的，尤其是一些可迁移性强的能力，比如学习能力、人际合作能力、表达能力、自我管理能力以及责任心等。永远不要等到目标最终确定了才去提升能力，因为你会发现你已经错过了能力储备的最佳时间，并导致自己的选择权大幅降低。

能力的提升和职业目标的调整往往也是相辅相成的，你会因为个人能力的提升得到新的机遇，进而引发职业目标的更新。

生涯实践

体验闪光时刻

当需要自我激励时，我们可以这样自我对话：

1. 描述你过去感觉到的最成功的时候。（或你参加的最成功的比赛、组织的一场最受欢迎的活动、最得意的一次演讲等）
2. 那时候的你是什么角色？
3. 是什么样的品质成就了你？
4. 接下来，你准备将这些特质带到现在生活中的哪个领域？
5. 为了达成这样的目标，你可以做些什么？

生涯感悟

※俗话说，计划赶不上变化。对于自己碰到的问题和环境，需要及时调整，一成不变的发展计划有时形同虚设。

※根据职业方向选择一个对自己有利的职业和得以实现自我价值的单位，是每个大学生的良好愿望，也是实现自我的基础，但这一步的迈出要相当慎重。就人生第一个职业而言，它往往不仅是一份单纯的工作，更重要的是它会初步使你了解职业、认识社会，一定意义上它是你的职业启蒙老师。人生成功的秘密在于机会来临时，你已经准备好了！机遇对于任何人来说都是平等的，千万别在机遇面前说抱歉！

※制订好一系列的职业发展规划后，如何将其最终落实是每个规划制订者所必须考虑并面对的一个问题。做一个好的计划若没有实施上的细则，就无法保证计划顺利进行。应对职场纷繁信息和变动选择的成功法则就是必须建立有效的信息整理、分析和筛选系统，再结合自身竞争力合理规划职业生涯。这样才能在职业发展过程中凭借

良好的职场敏感度达到职业成功的彼岸。

拓展阅读

大信仰与小目标

一个和尚决定去西天游学、取经，寺里其他人都不看好他，他只能一个人离开。

将近 20 年后和尚西行归来，还带回 600 多部佛经。当年与他熟识的和尚很惊讶，问他是怎么做到的。

“在出发之前，我遇到了唐皇，他很赞成我的志向。我们谈到，从大唐到西天要经过 110 个国家，此外还有传说中的 28 个国家我也希望能去看一看。我暗暗记下这段路程中那些比较出名的地方，这些地方有的在佛经中提到过，有的是位置很险要，这样的地点足足有 81 个。当开始这段行程的时候，我首先向着第一个地点走去。到达后，我又迈向第二个目标。虽然心底从来没有忘记过要去西天取经的宏愿，但那个时候，我更多想的是下一个目标就在前方。事实证明，这样做轻松多了。就这样，我花费十年的时间到达天竺，又用同样的时间返回长安。”

“整整 20 年都在艰苦的旅程中，你难道就没有想过要放弃吗?”有人还是不明白。

“不，一点也不。虽然这次西行花费了 20 年，对于我来说，却是一次又一次的启程。现在想想，如果一开始我只是想着离西天还有多远，可能还真的坚持不下来。”

这个故事让我们看到：信仰（大目标）的意义在于指引方向，行动（小目标）的用处则是让我们更脚踏实地地过自己的人生。在现实中，很多人做事之所以会半途而废，往往不是因为难度较大，而是觉得成功离自己太远，确切地说，我们放弃有时不是因为困难，而是因为目标不明确。在宏大的目标引领下，分解出的一个一个小目标才是我们在现实中真正要去完成的。

课后作业

如何将职业生涯规划转化为有力的生涯行动？在行动的过程中你聚集到哪些支持资源？如何加强自我管理，聚焦能量和资源，落实有效行动，不断成长，最终实现自我价值？

第九章　求职行动

本章学习要点

求职行动是一项系统工程，既包含了对个人性格、兴趣爱好、职业发展规划等的定位和思考，又考验个人对求职过程的应对能力和掌控能力。因此，求职行动中的每一个环节都需要大家认真对待。这一章我们首先从打开求职意识、把握求职计划、选择求职岗位三个方面帮助大家完成与职业的初识。接着，详细带领大家学习如何撰写简历，如何准备和应对面试，帮助大家完善求职行动中的各个环节。

第一节　求职机会——与职业的初识

生涯导引

工作机会的发掘，离不开细致的思考和认真的准备。在一切的求职工作展开之前，首先应当培养的就是个人的求职意识，让自己意识到，我想要找工作，在这之后才能够开展各项求职行动，在对自己有所了解的基础上，对工作单位、工作性质有所认知，本节首先通过对学生求职意识进行唤醒，让学生意识到自己进行自主求职的必要性，以及在大学毕业后应当进行必要的有关求职意识的培养。

本节从介绍各类信息收集、处理的方法入手，在有限的时间里尽可能获得高效可靠的求职信息，再进一步展开相关的阐述。本章将从个人求职意识的唤醒，求职路径的选择，以及在之后对求职岗位进行综合理解等方面进行引导学习，培养学生综合使用就业资源的意识，为之后的就业“信息战”做好准备。

19 世纪末，美国加利福尼亚州发现了黄金，出现了淘金热。有一位 17 岁的少年来到加州，也想加入淘金者的队伍，可看到金子没那么好淘，淘金的人很野蛮，他很害怕。这时，他看到淘金人在炎热的天气下干活口渴难熬，就挖了一条沟，将远处的河水引来，经过三次过滤变成清水，然后卖给淘金人喝。金子不一定能淘到，而且有一定危险，卖水却十分保险。他很快就赚到了 6000 美元，回到家乡办起了罐头厂。这人就是后来被称为美国食品大王的亚尔默。

生涯知识

一、打开求职意识

求职意识对于即将步入社会的大学生而言极为重要，有了求职意识，在意识的反作用下，才能积极开展相关的各项活动，但是大学生由于各项因素，会产生求职意识不足的情况，即求职意识欠缺，主要分为以下几种：

缺乏生涯关注就叫作“生涯冷漠”，它反映为个体对未来缺乏计划和消极悲观，对于生涯缺乏关注个体的谘商介入，可以借由真实游戏、生活技能方案、时间观点工作坊、撰写未来自传等策略，让“生涯冷漠”者，增加对生涯关注的觉察，愿意开始思考和导向未来，并培养开始计划的态度和技巧，学习将最近的活动和未来目标做联结，让他们慢慢感到未来较为真实的一面。

缺乏生涯控制就叫作“生涯不确定”，即个体没办法做出适当的生涯选择。Slaney（1986）指出生涯不确定属于常态现象，但要评估个体是因资讯不足而产生的踌躇不决，还是长期习惯性的人格问题，方能进一步了解如何协助个体。所以，当个体处于生涯不确定的状态时，可以借由生涯谘商的介入，帮助个体澄清其选择，并了解什么是紧急重要的，以培养个体果断的态度和使个人做出决定，主要的介入活动像是自我肯定训练、做决定的训练、培养责任感、教导时间管理技术、练习自我管理策略。

缺乏生涯好奇心就叫作“生涯不真实”，这会导致个体对工作世界和自我有不真实的想象，对于具有这样不真实感者，可以提供的生涯谘商策略，包括测验解释和职业资讯的提供、价值澄清法、见习工作、练习目标设定、学习如何探索、阅读职业手册、兼职工作、担任社区机构的志工等。这些谘商策略有助于人们认识自己和其工作世界，引导个体形成对职业世界的图像，对真实和期望的自我有更多的了解和觉察，增进个体对实现其生涯抱负的希望。

缺乏生涯信心就叫作“生涯抑制”，它阻碍了个体角色的实践和目标的达成。在生涯谘商里，自信心要先从建立良好的谘商关系开始，因为在具有工作同盟的谘商情境下，将更能增进个体的自我接受度和自我价值感。为增进个体之生涯信心，可以使用的谘商策略包括角色楷模、鼓励、培养问题解决的技巧等，这些谘商的介入能让个体觉得他们是有能力处理生涯发展中所遇到的难题，促进他们在未来结果上可能还是模糊不确定时，依然有足够的信心和勇气去尝试。

打开求职意识最重要的是要进行需求调研以及利用工具的组合方式，觉察自己的求职意识，并对此进行投入以及进行相关的准备。了解自己的需求可以利用一些表格来评估，如是否明白自己的职业兴趣、是否清楚自己能够胜任的工作类型等。在此基础上，还要了解自己求职的压力与激励机制，在双因素的作用下，能更清楚地判断自己

的求职方向。

表 9－1　求职意愿测试(每项为 10 分,满分 100 分)

序号	内　　容	分数
1	是否清楚自己的职业兴趣?	
2	是否清楚自己能够胜任的工作类型?	
3	是否明确自己将要申请的职位、企业、行业?	
4	是否盘点过自己的优势资源并有效应用?	
5	是否清楚获得用人信息招聘信息的各种渠道?	
6	是否了解用人单位的招聘流程、渠道和用人条件?	
7	是否掌握简历撰写的技巧并准备好简历?	
8	是否知道一般用人单位面试的流程、面试的常用方式,并知道如何应对?	
9	是否知道目标用人单位的笔试方式和重点内容?	
10	是否知道求职过程会有挫折和风险,并掌握了调整心态的方式方法?	

工作机会就在我们身边,但是要发现并抓住它,却并不是那么容易,要抓住关键时机“击中”工作机会,首先要做的就是进行求职准备,在物质和心理上都做好完全的准备,并做好动态调整,才能知己知彼,获得心仪的工作。

在发现工作机会之前,首先要了解自己所学专业的社会适应范畴,怎样的企业文化是自己认同并向往的,预估好自己的职业定位,这些都是在进行求职之前的重要考量要素,大学生在大学学习阶段的初期要思考和探寻行业、职业、企业、组织的关联,逐渐明晰自己的职业发展轨迹。

2003 年,李学凌 29 岁,大学毕业 6 年。他做过 5 年 IT 记者,有过 3 年网站创业经历,还有短短 4 个月的网站工作经历。说起来,他是以当年北京 IT 界“四大名记”之一的身份空降到某互联网公司的。

1997 年春天,李学凌即将从人民大学哲学系毕业。他开始找工作。这个胖乎乎的眼镜男大学四年待得最多的地方是信息管理系的机房,不是挂在雅虎聊天室里聊天,就是在用汇编语言写程序。那时候,互联网热潮刚刚萌发,网景的财富神话尚未被大多数中国人知晓。李学凌对于工作有自己的原则:一定要在一个企业里从事主流业务。他获得了去《中国青年报》工作的机会,担任记者,并且解决了北京户口。

从 1997 年到 2002 年,他采访了大量的中国 IT 行业创业者:张朝阳、王志东、马云、雷军、周鸿祎……这些都是后来一度或者正在变成“神”的名字,但当年李学凌接触他们的时候,这些公司才刚起步,不过三四十个人的规模。他看到了中国互联网的小时候。

李学凌的职业意识的早培育、职业技能的早提升、职业精神的早塑成,都是后来他进入适合自身又更好发展自己的职业机会把控。对自己有了定位,就能够在求职行动

中占据机会认知与行动的主动权。

二、把握求职计划

（一）求职的现有路径介绍

谈一谈你知道的就业途径，不同的就业途径又有哪些优势和劣势呢？

开发就业渠道，宜尽早进行了解和认识，不能到了毕业前，焦虑地盲目投简历。就业渠道的开发能引导同学们对未来预计从事职业类型、工作内容和工作方式，有一个大致的了解和认知。

1. 顶岗实习

企业不会无缘无故地拒绝应届毕业生，又回到自身问题，也就是工作经验，人们都认为应届毕业生大学生毕业前应该有一段时间来积累和学习工作经验。

2. 基层就业

国家对到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的应届大学毕业生，符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的，按照国家相关促进就业政策的规定.给予毕业生社会保险补贴和公益性岗位补贴。

3. 自主创业

现在国家积极鼓励应届大学生走自主创新之路，通过出台一系列政策帮助高校毕业生解决进入大众创业初期存在的问题和困难。比如：统筹规划、统一建立“大学生创业园”，帮助高校毕业生获得自主创业的优惠政策，提供小额担保贷款等。

此外，还需要把握好求职的节奏，具有事态控制性，从多方面渠道了解信息，了解招聘开始的时间、招聘的类型、求职者的要求，时刻掌握好信息，求职的步伐才能跟着自己走。

对于就业的情况，学生可以从春招、秋招两次学校组织的大型招聘会开始，但是对于相关的就业情况，还是需要有明确的了解和界定。

从就业趋势而言，9 月到 12 月是就业的黄金时期，之后会呈现出下滑的趋势，3 月会有因为补录有所回暖，因此，在就业上要抓住机会！

（二）怎么制定自己的就业“上上策”

有两个方面的要素：第一，个人要素，要考虑自己的兴趣点以及自己的能力适合做什么样的工作；第二，外部机遇，个人要能对自己所要从事的职业有一定的认知，并把握机遇。要完成这两个方面的相关事项，就要先了解相关信息，全面收集信息。

收集就业信息的方法有很多，不同的方法得到的信息有不同的特点，例如由近至远地探索。所谓近和远，是从信息的提供源与使用者的接收距离来区分的。通常近的信息比较丰富，也较易获得，远的信息需要更多的投入与努力才能得到，往往也更为深入。由近至远地探索是一个逐渐缩小信息范围、加深了解的过程。

右图(图 9－1)列举了从“印刷或视听媒体”到“专业实习”由近至远获取信息的一些方法。生涯人物访谈处于近与远的中间,在效率和信息的真实性上有比较好的平衡。目前针对大学生的就业服务组织主要有:省、市毕业生就业服务部门(如江苏省高校招生就业指导服务中心),学校就业指导部门(如江南大学就业指导服务中心),各级人事部门举办的人才服务中心和各类民办的人才服务中心,各级劳动和社会保障部门举办的职业介绍所和各类民办的职业介绍所,专业求职网站(如前程无忧、智联招聘、中华英才网等)。

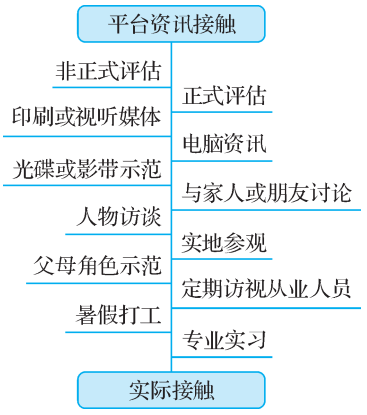


图 9－1　获取信息的方法

同时,对于就业信息,应当对其有一个较为清楚的认识,主要分为几个类型:

1. 口头信息特点:不太系统、全面。
2. 书面信息特点:比较正式,权威性强。
3. 媒体信息特点:更新速度快、信息量大、鱼龙混杂。
4. 行为信息特点:不系统、不精准、不易察觉。

其次,随着互联网的快速发展,职业误区或陷阱也值得警惕,同学们在进行了解时,也应当有所关注和及时的防范。

1. 真实性、准确性原则。
2. 针对性、适用性原则。
3. 系统性、连续性原则。
4. 计划性、条理性原则。

最后,要注重将收集的信息融入专业学习和实践之中:

1. 个人走访收集。
2. 学校就业指导部门。
3. 毕业生供需见面会和人才招聘会。
4. 互联网。
5. 社会关系。如家长和亲友、学校老师、校友等。

(三) 怎么使用自己现有的就业资源

小李的专业是特殊教育,他收集就业信息后发现有七类单位招聘本专业毕业生,且职位以特殊教育教师为主。其中有四类招聘单位的用人需求一直在不停地变化,而其余三类中,康复机构和医院对特殊教育教师的需求一直增长,但从招聘规模来看,康复机构的规模最大。此外,公办特殊教育学校的用人需求较为稳定,但需求却不是很高。小李应该如何处理自己收集到的信息来确定自己的就业方向呢?

就业资源的使用，换言之就是对就业信息的处理，要如何对收集到的就业资源进行有效而充分的利用，才能让自己在短时间内获得最多的有效信息？善于归纳整理，这是求职活动的基本功，由于信息的来源和获取的方式不同，内容必然虚实兼有，因此，对收集到的信息进行去粗取精、去伪存真地整理、筛选，是使用信息的前提。

在使用就业资源时，首要还是应当回到自己收集的就业信息上，再进行一次深入的分析和理解，主要包括以下几个方面：

1. 当年国家和各地方、各部门以及学校针对毕业生就业的一些政策、规定。

2. 了解本校、本专业毕业生在社会上的需求状况，并依据其受欢迎程度及时调整择业期望值，做到有的放矢。

3. 用人单位的具体情况

① 用人单位的准确全称。

② 用人单位的隶属关系。

③ 用人单位的性质及在行业中、地区中的地位以及发展前景。

④ 用人单位的管理体制、岗位设置，技术人员、管理人员、职工培训机会，个人发展前景等方面情况。

⑤ 用人单位的发展历史以及目前的硬件设施、发展规模、地理环境、经营范围和种类以及经济效益等。

同时，也可以使用象限标注的方法，帮助自己进行相关的选择。以个人对某个就业的满意程度（即对一项就业评价的高低）为纵坐标；以某项就业获得的难易程度（即本人得到该就业需付出努力的程度）为横坐标作图。

在四个象限中，A 区：既是理想的工作，又容易得到；B 区：工作不错，但竞争者众多，或要求很高，本人需要付出极大的努力，或者说得到这个工作的可能性很小；C 区：工作不太理想，但比较容易得到；D 区：不是自己理想中的工作，但容易得到。以此出发，综合进行考虑和选择。

验证就业的终极方法：

1. 同等条件下优先选择专业对口行业。

2. 选择持续性增长的行业（平均工资）。

3. 慎重进入你永远是外行的行业。

4. 终极方法：让命运安排一个，然后天天向上。

三、选择求职岗位

（一）企业八大岗位的介绍

企业中大致按照功能可以分为八大类岗位，各自的特征如下。

销售：把商品销售给目标客户。

市场：把商品、品牌信息传递给客户。

行政：工作基础、行政事务、网络管理。

人力：人才的选育用留。

客服：解决客户问题，提升满意度。

生产服务：提供有价值的产品或服务。

研发：技术研发，产品升级。

财务：财务收纳、支出、计划以及投融资。

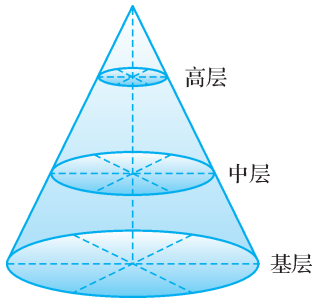


图 9-2　施恩的企业模型图

依据就业岗位的不同特点，我们可以在企业模式中有所界定和分析，有明确的界定后，才能知道自己选择的工作处于什么位置和阶段，才能准确定位自己的工作，行业决定你在哪个领域，职能决定你应用什么能力，组织决定你与谁合作。

（二）职业能力的匹配

职场中的职业能力一般涵盖战略决策能力、组织管理能力、执行监控能力、沟通影响能力、变革成长能力。具体体现在：

其一，战略决策能力：战略理解与执行、客户导向、结果导向、分析判断、决策能力；其二，组织管理能力：培养下属、团队建设、授权管理、任务分配、绩效管理、规划安排、成本管理、团队合作；其三，执行监控能力：责任心、积极主动、诚信正直、严谨细致、情绪控制、自主独立、问题解决、信息收集、客观理智、监察反馈；其四，沟通影响能力：影响说服、人际关系经营、沟通能力、亲和力、感召力、协调能力、激励他人；其五，变革成长能力：抗压能力、灵活应变、自信心、自我提升、学习能力、创新能力、社会适应、职业稳定性。

在了解了职业能力范畴基础上，还要了解工作岗位具体技能需求，如研发岗位要求就业者要具备严谨细致、客观理智和不断创新的能力；生产岗位需要就业者具备积极主动、计划安排和结果导向的能力；销售岗位需要就业者具备影响说服、建设团队和人际关系经营的能力；客服岗位需要就业者具备抗压能力、情绪控制和独立问题解决的能力。大学生找工作过程中，要不断深入了解企业或单位岗位特质和对应聘者的具体需求，才能准确筹备，积极应对，实现高效就业。

生涯实践

如果现在你是一名即将毕业、走入社会的大学生，要找一份合适的工作，这对你而言至关重要，如果在综合考量的情况下，你要在新兴的 8 大行业里选择（环保产业、现代农业、文化产业、海洋经济、再生能源、电子商务、休闲产业、新媒体），你会选择哪一个行业工作？选择这一项的理由又是什么？同学们在选择时，都会根据经历兴趣、个人观念、相关行业事物，以及相关的大数据的思考，最终做出自己的选择，请同学们互动交流。

假如你现在就是一家企业的招聘负责人，在规定的时间、规定的资金预算内，需要招到一批合适的应届生当员工，你会利用哪些渠道来发送广告？

生涯感悟

就业，是每一个大学生都必须面对的话题，我们不能以一种消极的态度进行逃避，而是应当积极正视并解决它。如何选择职业，如何把握工作机会，确实需要科学学习和理性决策。在信息网络日益发达的今天，不仅要使用互联网来丰富我们获得信息的广度和深度，也要避免被错误信息误导，提高处理选择就业信息的效率，打好自己的就业信息战第一仗！

凡事预则立，不预则废。言前定则不跲，事前定则不困，行前定则不疚，道前定则不穷。

——《礼记·中庸》

虽然我们做了几十年的研究，但预测个人职业选择最有效的方法，却是询问这个人自己究竟想做什么。

——霍兰德

我和你没有什么差别。如果你一定要找一个差别，那可能就是我每天有机会做我最爱的工作。如果你要我给你忠告，这是我能给你的最好忠告了。

——巴菲特

拓展阅读

1. 曾子墨：《墨迹：留在生命和记忆中》，长江文艺出版社，2007 年版

纯真的年代　　转弯的青春　　大学生活

奋斗的青春　　执着的人生　　走进华尔街

2. 李可：《杜拉拉升职记》，陕西师范大学出版社，2008 年版

现实与定位　　先谈行业，再聊专业　　兴趣和收入

3. 朱安妮塔·布朗、戴维·伊萨克：《世界咖啡》，机械工业出版社，2010 年版

课后作业

1. 搜集与自己专业相关的就业信息，创建四区域象限图，与老师和同学讨论分享。

2. 在纸上画出你的左手和右手，然后在十根手指上写下你的 10 个梦想职业（暂不考虑你的专业、能力是否可以实现，只要是你的梦想，是你喜欢的职业就可以了）。你有何启发呢？

3. 阅读博尔斯的《求职手册》，进行求职模拟训练。

第二节　求职简历——与职业的情书

生涯导引

小明参加了一个校内举办的简历讲座，开始前主讲老师拿出自己的手机，对着台下的同学拍了一张合影，然后用笔记本把照片投到了大屏幕上，问台下的同学："各位，这张合影里面你们会先看谁？"小明和其他同学一样大声地回答："自己。"

"为什么呢？"老师问道。

"因为只认识自己，想看自己照得怎么样。"学生回答。

"是的。"主讲教师说道，"在这么多合影中，你们都会找自己看，因为你们只关注自己感兴趣的。同样，HR 在看一份简历的时候，也会像你们看照片一样，去找那些自己感兴趣的点。所以今天我们简历讲座开始之前，请记住：以后你们再提交简历，千万不要只关注自己有什么，而要关注 HR 想要看什么。这才是简历最核心的要素。"

生涯知识

一、什么是简历

（一）简历的基本内容

简历一般包括两大部分：你是谁？（个人基本信息）你有什么？（个人具备的能力和经历）

第一部分：你是谁？指的是求职者的个人信息，包括姓名、性别、学历、联系方式等。如非必要，简历提供的个人信息不宜过多，以免浪费篇幅，不利于查找核心信息。

表 9-2　个人基本信息

个人信息	准备内容	雇主感兴趣的内容
姓名	自己名字	知道即可，生僻字最好有注音
求职意向	了解求职岗位的必要信息和能力要求，简历后续内容都以此为标准	求职意向一定是确定的、具体的、唯一的，最反感岗位模糊或者岗位多投
照片	根据雇主要求和岗位内容选择一张可以体现适合岗位的照片	主要看你的气质和岗位是否匹配，形象气质佳占优。雇主没有要求贴照片时可以不贴
联系方式	邮箱和手机即可	如果对你个人情况满意，能快速联系你的方式

第二部分，你有什么？指的是求职者所具备的能力和经历，通常包括教育背景、校内经历、工作经历、科研成果、奖项及荣誉、技能及证书等。

表 9-3 个人具备的能力和经历

能力和经历	准备内容	雇主感兴趣的内容
教育背景	毕业学校、专业、学位	教育经历和应聘岗位是否符合，名校会加分，生产或研发岗需要专业对口
校内经历	参与学生活动、课外学术活动的情况、学生干部经历、勤工俭学经历等	在活动中体现出的能力、知识、经验等是否达到了应聘岗位的要求。有工作经验的可以将重点放在工作经历板块
工作经历	相关的全职、兼职、实习、实践、项目经历等	这是简历中最重要的部分，HR 以此判断求职者与岗位是否匹配，是否具备了相应的业务技能、职业素养、职业道德等
科研成果	在校期间参加的科研活动，或完成的学术成果(论文、专利、竞赛获奖等)	研发、科研岗较为看重此项，以此判断求职者的科研能力。高级别的成果是加分项
奖项及荣誉	在校获得的荣誉、奖学金、文体比赛名次	主要看求职者的综合素质和某方面的能力水平，贵精不贵多
技能及证书	包括外语水平、计算机证书、各项认证考试证书、从业资格证书等	主要看与职业胜任相关的资质，不相关的可以不写

（二）简历的撰写原则

1. KISS 原则

KISS 就是“Keep It Simple and Stupid”的简写，中文意思是“简单就是美”，也被称为“懒人原则”。简历要注意语言精练、逻辑清晰、重点突出，让招聘人员一眼就能看出求职者想要表达的意思。HR 筛选每份简历的平均时间为 10 秒左右，一般应届生的简历以 A4 纸一页为宜。

2. “真实的优美”原则

简历是求职者留给公司的第一印象，一定不要说谎、不要弄虚作假，否则后续的圆谎成本可能会很高。但是求职者可以对简历进行适当的“美化”，把强项突出，将弱势忽略，用规范、专业、不落俗套的表达，让招聘人员觉得自己独一无二。

3. 针对性原则

求职者切忌“一份简历走天下”，要根据不同的公司性质、不同的阅读对象制作不同的简历。例如针对外企，要重点强调英语能力、创新能力、团队合作精神。对于国企事业单位，要重点强调教育背景、政治面貌、获奖情况、服从组织等。另外，简历一定要体现“人岗匹配”，要根据应聘岗位的职责要求做出有针对性的描述。

4. 相关性原则

如果你有很多的工作经历，那也不用都写在简历上，要根据“内容相关性”原则进行取舍，把与应聘岗位相关的内容多写一点，跟应聘岗位无关的，可以少些或者不写。将多个没有相关性的经历都写上，只会让招聘人员认为你职业规划不清晰，归纳总结能力不足。

5. 关键词原则

求职者要根据岗位描述及应聘要求提炼出用人单位看重的关键词，然后结合自己的经历，在简历的制作中重点呈现这些关键词。求职者的关键词与招聘企业设定的关键词匹配程度越高，也就越容易通过筛选。如果不善于提炼关键词，在相关招聘信息中搜索关键词是一个不错的选择。

二、谁在看简历

很多求职者似乎都有这样的困惑：明明简历做得很“完美”，可投递之后怎么杳无音讯？这其中很大一个原因是：简历没有真正吸引到招聘者。求职者通常是从“我有什么可写”的角度出发制作简历，而忽略了到底是“谁在看简历”。一份优秀的简历，要充分揣摩招聘人员的心理，了解招聘人员如何筛选简历，知道招聘人员的喜恶，才能一招抓住招聘人员的“心”。

（一）HR 筛选简历的方法

1. 机器筛选

一个招聘季，一个企业一般可以收到几百上千份简历，知名的大企业甚至会收到几十万份简历。这种情况下，为提高效率，招聘企业就会自行开发一套系统或采用第三方的标准化系统，让求职者在线填写个人信息、回答问题。求职者的“网申”信息都是通过机器筛选的。

那机器是如何进行筛选的呢？一种情况是“系统自动评分”，即用人单位对每项信息的填写设置一定的评分规则，系统根据规则自动评分。例如，某公司的网申系统中，“985”大学被设置为 10 分，“211”大学设置为 8 分，普通大学设置为 5 分。另一种情况是“关键词筛选”，系统会根据预设的关键词对你的简历进行再次打分，每个企业预设的关键词都不一样，不过大体方向肯定都是一致的，例如“500 强或知名企业的实习经历”“担任班长”。

2. 人工筛选

这种方法通常适用于招聘会现场接收简历或通过电子邮件投递简历的情况，HR 必须手动查看简历。由于一个岗位往往能吸引几十上百人投递简历，HR 根本来不及对每一封简历进行特别仔细的查看，他们往往只会看那些标题吸引人、简历排版优美、重点突出的简历。很多研究表明，HR 浏览一份简历大概在 10 秒钟左右。

（二）知悉 HR 的十大“抱怨”

表 9-4　简历常见问题

HR 的十大“抱怨”	正确做法
1. 简历太长，过多内容掩盖了重要信息，令人无法较快判断	尽量将简历内容集中在一页纸上。应聘设计类岗位，可以附上作品集的链接

（续表）

HR的十大“抱怨”	正确做法
2. 求职意向模糊，一份简历写多个求职意向	求职意向必须是确定的、唯一的、具体的
3. 通篇没有关键词或亮点，无法快速了解求职者的竞争力	根据岗位描述与应聘要求设置关键词，重点内容加粗或加下划线
4. 描述工作经历时，只说了工作内容，没有展示业绩和成果	不仅要说明自己负责哪些工作，做了什么事情，更要提炼出自己的收获与成长，要善于用数字展示业绩
5. 教育背景太详细，学校、专业、课程一一介绍，完全没必要	如非必要，专业课程无须详细列出。如果参加过和应聘岗位相关的培训则需写清楚
6. 与应聘岗位无关的信息太多，不知所云	只写与应聘岗位相关的信息和经历
7. 简历照片不得体，破坏第一印象	如果没有合适的照片可以不放，要放的话建议放一张得体的职业照
8. 常犯一些低级的细节错误，让人质疑工作态度	关键信息一定要精准，不要出现错别字和语法错误
9. 排版不美观，模板套用不当	排版时要注意字体、行间距、页边距等，不要用表格模板，要挑选直观、简约的模板
10. 邮件名及简历名不规范，漏发附件	邮件标题要把个人和投递岗位对应起来，简历名是姓名＋应聘岗位。建议将简历同时作为正文和附件发送，尽量不要发超大附件

（三）让HR心动的“秘籍”

1. 根据岗位要求设置关键词，让经历与岗位更匹配

HR筛选简历就是搭配行业和岗位专业关键词进行搜索。在简历中写出尽可能多的和岗位描述相符的关键词，可以大大提高简历的通过率。比如：某公司招新媒体运营，HR在检索简历关键词信息的时候，会重点看有没有跟新媒体或者运营相关的关键词，有，就仔细看一看，没有，直接跳过。

应聘岗位最核心的关键词肯定在岗位描述里，因此求职者在撰写简历前，一定要认真阅读岗位描述，将岗位描述中的工作内容和能力要求关键词提炼出来，然后搜索匹配自己的人生经历库，将个人简介、工作经历、项目经历无限靠近这几个关键词。跟关键词有关的，要多写，认真写，写得清楚明白。跟关键词无关的，可以少写或者不写。

2. 用STAR法则描述工作经历、校内经历，逻辑完整、条例清楚

所谓STAR原则，即situation（情境）、task（任务）、action（行动）和result（结果）四个英文单词的首字母组合。

举个例子，某简历原来的用词是“运营公众号，负责文章撰写、发送、粉丝互动”，用STAR法则修改后变为“负责某公众号的运营，通过用户调查、数据分析、文案优化几项工作，使得公众号一个月期间，粉丝增长2000个，增长达200%；文章平均阅读率从

10%提升至40%；留言互动增长35%，粉丝黏性显著提高”。修改后的简历，不仅提高了条理性、逻辑性，还加强了简历的可信程度。

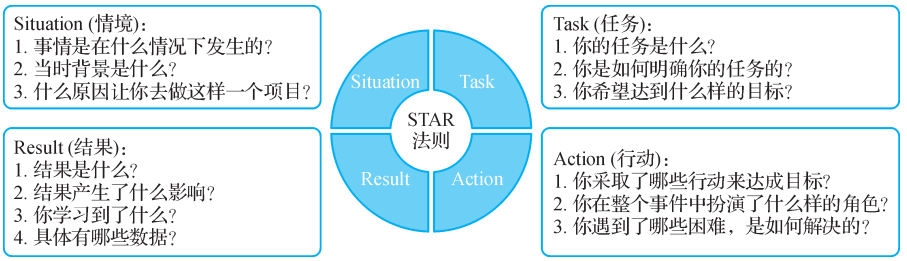


图9-3　STAR法则

3. 善用数字和对比，营造比较优势

请大家比较一下下面两个描述的区别，你更倾向于哪一个：

在A项目中，负责项目管理工作，完成了多个需求的对接和开发，获得了领导的好评；在B项目中，负责项目管理工作，完成了125个需求的对接和开发协调工作，比预期进度提前10%，交付率100%，排名全公司第一。

是不是B的描述显得更为专业和有说服力？这就是数字和对比的功劳了。在简历的撰写中，运用各项真实的数据，可以让简历更加专业和真实；而善用对比，则可以营造比较优势，突出个人的能力。

运用对比时，还有一些技巧。一是行业内的横向对比：你的成绩比同行厉害多少（快、好、省、多都可以），或者相比公司的其他同事厉害多少。比如：超过行业平均水平20%、超过同事平均值50%、排名前10%等。二是时间线上的纵向对比：这项业务，比你来之前好了多少，或者提高了多少。比如：阅读量提升了30%、粉丝数提升了一倍等。

4. 善用权威，让自己的经历出彩

请大家比较一下下面两个描述的区别，你更倾向于哪一个：

在A项目中，担任项目助理职位，协助管理多家合作企业的项目，备受合作伙伴好评。

在B项目中，担任项目助理职位，协助管理可口可乐、宝洁等多家世界500强企业的项目，备受合作伙伴好评。

是不是B的描述显得更高大上？简历的档次有了明显的提升。这就是借助权威和名气的力量，让自己的经历更出彩。

那如何来用好权威呢？大家可以尽量找到一些知名的背景给自己背书，比如：在知名企业的工作经历，服务过知名企业的客户，参与过知名企业的项目、课题，或者跟着业内知名的老师学习过，这些都是可以拿来蹭名气的权威。

三、简历撰写

（一）教你4步搞定简历

第一步，确定职业目标。

求职者要做的第一件事不是写简历，而是要确定职业目标。只有完成这一步，明确了自身的求职目标和定位，才能做出有针对性的选择，避免精力和资源的浪费，提高求职成功率。

这是最艰难的一步，也是至关重要的一步。不要寄希望于雇主给你匹配适合的工作，你需要明确地告诉雇主：你要找什么工作和你最适合干什么工作。

第二步，分析目标公司和岗位信息。

所谓知己知彼，百战不殆。做简历前，要尽可能详细地了解目标公司的情况和具体的岗位需求，这样才能提升简历投递的针对性和准确性。

需要了解的公司情况包括公司的性质：国企、外企还是私企？不同性质的公司，在选人标准、管理风格上会有显著差异。企业的文化与价值观：该公司推崇一种什么样的精神与品性，是严谨极致还是创新活泼？公司处于哪个发展阶段：刚起步还是发展成熟阶段？以上种种，我们都可以通过查看目标企业官网、官微，搜索查找目标企业行业新闻等途径来轻松获得。

比起公司信息，岗位信息与求职者有着更为直接的关联。当求职者阅读到任何一条招聘信息后，都应该在头脑中快速总结出岗位所需的职业胜任要求（知识、能力、经验、性格），并据此对自身情况做出评估，找出符合需求的论据。下面我们举一个具体的例子，帮助大家有一个更好的了解。

某公司招聘信息

岗位名称：平面设计师

岗位职责：

1. 负责公司市场端画册、单页、海报、Banner、网站、PPT 等日常宣传物料的设计与排版工作；展会、展厅、活动的画面整体效果把控及设计工作。

2. 负责公司品牌端 VI 基础及应用的优化、实施与统筹管理工作。

3. 独立与印刷制作供应商对接，熟悉印刷工艺及要求，把控印刷品制作效果与进度。

4. 公司内部其他部门相关设计工作的配合。

任职要求：

1. 视觉/平面设计等相关专业毕业，两年以上相关工作经验。

2. 熟练使用 Photoshop/Illustrator/CorelDraw/Flash 等软件，专业基本功扎实。

3. 具有良好的商业化审美能力，对行业及类似产品的优秀设计风格保持关注及敏感度并能快速适应，能够自我调整、整体把控，对公司现有视觉进行提升。

4. 善于沟通，有耐心，有抗压能力，能保持良好的工作态度和专业性。

从该招聘信息中，我们可以看出该岗位的职业胜任要求包括：视觉/平面相关专业、设计与排版能力、熟悉印刷工艺、进度控制能力、多种设计软件使用能力、商业审美能力、沟通能力、抗压能力等。因此，简历里的表述就要和这些要求相匹配，符合要求的内容重点包装，不符合要求的可以少写或者不写。

第三步，分析个人经历，建立人生经历仓库。

有些学生为了写出一份优秀的简历，会花钱找人代写或者逐字逐句抄袭优秀模板。但是请注意，这样的简历并不能真正代表你，只有建立在对自己深度剖析基础上制作的简历才是真正优秀的简历，没有人比你更了解自己。

简历就是你人生经历的简述，那么写简历前我们一定要先梳理清楚个人经历，建立一个属于自己的“人生经历仓库”。这里介绍经历梳理卡片法给大家参考：首先准备一个卡片本，然后在每一页的上方把想写进简历的每一项经历或者活动依次写下来，最好使用我们前文介绍的 STAR 法则书写。记住把你能想到的和它有关的内容都要记下来，无论看上去是多么简单或渺小的事情。你不用按照特定的顺序去书写，也不用遵循规范的格式，只需要做一个快速写作训练。

以下问题可以帮助你思考：

你和什么类型的人一起工作？你解决了什么问题？你对哪些环节负责？

在这一经历中是什么特质让你变得与众不同、脱颖而出？

回忆在其中你学到的知识和技能，你每天具体做了些什么，你的心态发生了什么变化？

你的上级和同事是如何评价你的工作的？

其间有没有什么特别的事件或是活动发生？

当个人经历清单都梳理出来后，对照目标岗位信息筛选出符合要求的个人经历即可。例如，申请的岗位需要抗压能力，同时应对多个部门经理的工作就是很好的证明；如果申请的岗位需要良好的文案策划能力，那么顺利完成某微信公众号的改版就是充分的证明。

第四步，填充各个模块。

一般应届生简历各模块依次为个人信息、求职意向、教育背景、实习经历、项目经历、校内经历、证书奖励、自我评价等。当然，以上模块的顺序设置不是一成不变的，求职者可以根据自己的需求调整顺序或增减模块。

1. 简历模板

一定要找直观、简约的模板，尽量不要使用表格式的模板，也不要使用过于繁复、过度创意的模板。

2. 简历标题

很多求职者喜欢用“个人简历”“简历”或者“Resume”来做标题，其实这种做法不利于 HR 快速找到你的联系方式，容易错失机会。建议大家直接用自己的名字做标题，旁边或底部附上个人联系方式。

简历文档的命名不要写“个人简历”或“简历”，要把个人和投递岗位对应起来，一般可以用“毕业院校＋专业＋姓名＋岗位名称”的方式进行命名。

3. 个人信息

无须过多介绍，只要写几个用人单位必须知道的事项就好，例如姓名、性别、手机

号、邮箱等。政治面貌、婚否、户籍等信息，可以根据招聘单位的需求再决定是否写在简历中。如果姓名中有生僻字，最好做个拼音标注，避免 HR 读错字的尴尬。

如果要放照片，建议求职者拍一张得体的职业照，用活力和朝气吸引 HR。自拍、大头贴、侧脸照等不合适的照片不如不放。

4. 求职意向

求职意向一定是确定的、具体的、唯一的。

5. 教育背景

教育背景可以简写，写清楚毕业院校、专业、学位即可。如无特殊要求，不用把专业课程详细列出来，除非这些课程与应聘的岗位直接相关。如果参加过和应聘岗位相关的培训，一定要列出来，这是加分项。

6. 实习经历

实习经历是简历的重头戏，HR 据此判断求职者是否匹配岗位。撰写实习经历有两招：第一招，根据招聘岗位描述来撰写工作经历。求职者要根据岗位信息为每一个岗位定制不同的简历，不要一份简历走天下。比如，应聘新媒体运营岗位，大学里运营过微信公众号这个经历就可以重点包装，而兼职发传单、超市促销等与岗位无关的经历就不要写了。第二招，既要描述工作内容也要展示工作业绩。有些求职者仅仅只写了自己在哪个部门，负责什么，做了什么，然后就打住了，没有了。但 HR 想知道的不是这个，他们更为关注的是工作业绩，你从中学习到哪些经验、提升了哪些能力、取得了哪些成绩，记得要用数字来展现自己的业绩。例如“负责公司稿件的采编与撰写，1 个月完成 15 篇微信推文，3 个人物专访”。

7. 项目经历

很多求职者分不清楚工作经历和项目经历，其实工作经历包括但不限于项目经历，项目经历要挑选工作经历中含金量较高的一两个项目做重点描述，介绍项目内容、个人在项目中承担的角色、项目开展过程、项目业绩结果等。

大家在描述项目经历的时候，可以采用前文介绍的 STAR 原则，写清楚项目的背景、任务、行动和结果，既保证了内容的充实，又增加了信服力。

8. 校内经历

求职者如果在校期间担任过学生干部，可以把相关的经历写下来。记住，不要单纯写职务，要重点写做了哪些事情，负责过什么项目，取得了什么成绩、结果。

一般说来，没有实习经历、项目经验的求职者才会把校内经历作为重点，有相关工作经历的求职者校内经历简单带过就行，甚至可以不写。

9. 获奖荣誉

求职者如果在校期间获得过奖学金、各级荣誉，参加某竞赛获得过名次，可以把相关的成绩、名次列出来，但是不要事无巨细都写出来，要挑级别高、有代表性的写。

写法上有几个技巧：第一，时间上要采用倒叙，最近的事情写在最前面。第二，同

类项要合并，同一年度、同一类别的奖项要合并在一起。第三，善用数字和对比，营造比较优势，更好地突出自我。

10. 资质证书

资质证书包括外语水平、计算机证书、教师资格证、各种认证考试证书等，只要与应聘岗位相关，就可以在简历中列出。

记住，不要只是简单罗列证书，最好能提供相关的佐证材料证明自己的资质。比如，应聘设计师，可以在简历中附上相关作品的链接或二维码。

11. 自我评价

自我评价看似很简单，其实很不容易写。很多求职者写自我评价时会变成形容词大本营（诸如××能力强，具备较好的××能力），但缺乏例证，没有数字支撑，没有细节，也就没有说服力。其次，很多人写自我评价时就是去网上找个现成的模板，其实这是相当减分的，还不如不写。

吴晋慧在《求职突围》一书里教过大家一个写自我评价的方法，就是用“总结＋成果＋能力＋性格”的公式来写。例如某应届毕业生的自我评价：

总结：大学期间在某互联网公司实习，负责新媒体运营，可以独立完成工作。

成果：撰写的推文被 20 家微信公众号转载，3 个月实习期内，公司账号涨粉 500 人。

能力：熟悉新媒体运营技巧及工具，具备文案策划撰写及数据分析能力。

性格：具备良好的协作能力和沟通能力，可以适应高强度的工作。

（二）简历检查与更新

作为求职者的敲门砖，简历的重要性决定了求职者必须认真对待其中的每一个字。简历完成后，求职者必须对简历进行逐字逐句的检查，修正错误，删减文字，调整版式。这里分享一下简历检查的 4 个维度，大家可以对照着做。

1. 信息检查

信息检查主要针对个人信息部分，比如毕业时间、手机号、邮箱等，一定要反复检查，确保准确无误。细节决定成败，万一出现低级错误，会给 HR 留下做事马虎的印象，遗憾错失面试的机会。

信息检查项目包含但不限于：

- 核对电话号码。
- 核对邮箱地址。
- 核对工作和教育经历的起止时间。
- 错别字检查、语法错误检查。
- 标点符号检查。

2. 内容检查

内容和经历部分是检查简历的重点，也是 HR 关注的重点，HR 往往据此判断求

职者是否胜任应聘岗位。

内容检查项目包含但不限于：

- 所有信息是否客观真实、准确无误。
- 文字是否条理清晰、简洁明了，是否使用职业化语言。
- 是否根据应聘岗位的要求撰写相关经历。
- 是否具备应聘岗位描述中的核心关键字。
- 工作职责描述是否多使用行为动词。
- 工作业绩是否运用数据描述。
- 能力和经验是否有相关的证明文件及例证。

3. 排版检查

简历的排版就像人的衣着搭配一样重要，简约、整齐、美观的简历不仅会让 HR 看着舒服，也便于 HR 快速浏览简历，获取有效信息，从而帮助你通过简历筛选，获得面试机会。

排版检查项目包含但不限于：

- 简历内容不宜过多，篇幅一页最佳。
- 选择得体的简历模板，不要过于花哨，避免表格式简历。
- 页面四边要有足够的留白，避免打印不全。
- 字体和字体颜色不要超过 3 种，避免使用斜体字。
- 重要的标题和关键字可以适当加粗。
- 正文字号一般采用宋体五号，避免过大或过小。
- 介绍工作经历、项目经验时，使用合适的项目符号。
- 确认行间距是否合适，内容是否对齐。

4. 整体检查

最后，求职者还要从整体上检查简历，审视是否含有无用、无意义的信息，结构是否合理，条理是否清晰，是否将核心竞争力写在简历的突出位置（一般认为在 A4 纸的上 1/3 处）。

整体检查项目包含但不限于：

- 勿透露个人隐私。
- 注意时间顺序和连贯性。
- 重要信息和核心竞争力放在简历的突出位置。
- 准备 Word、PDF 等多种格式的简历。

简历写好之后，可以按照以下的步骤来进行简历的更新迭代。

第一步，将简历发给自己的老师、学长、同学、朋友，或者是认识的 HR，让对方评价和反馈意见。

第二步，可以选择几家不是特别想去的公司投递简历，先试试水，统计简历发出

数、面试邀请数等信息，然后根据反馈结果和面试结果更新简历。

第三步，针对自己有意向的公司，全网投递，随时总结经验教训，更新简历。

（三）如何进行网申

网申，即 apply online（网络在线申请），是指招聘方通过公司官方网站招聘页面，或第三方招聘网站开设的专门页面收集简历，并对应聘者进行初步筛选的求职方式。网申系统可以节约招聘公司的时间和招聘成本，大部分知名公司的校园招聘都采用网申方式来收取并筛选简历。

如果你做过一些准备，你会发现，很多企业的网申系统信息量惊人，少则四五页、多则十几页。除了需要填写与普通简历大致相同的内容外，还会增加一些开放式的问题（例如，你未来 3—5 年的职业规划是什么？你大学期间最成功/遗憾的一件事是什么？为什么？）或者诸如性格测试、能力测试的在线测试题目，有时候做一份网申需要花上好几个小时。但更为可怕的是，网申的淘汰率很高，很多求职者的大部分网申都是“石沉大海”。那么，要怎么才能突破网申这一关？下面教大家一些技巧。

1. 合理安排网申时间

招聘单位一般会给网申留下半个到一个月的时间，建议大家在中间稍前的时间填写。这样做的好处有几点：一是给自己预留足够的时间把答案准备得更好一些；二是网申截止前两天会有很多人填写，会出现申请人数过多而网页无法打开的情况；三是很多公司会优先审核先提交的简历，如果前面有足够多的优秀简历，可能就不会查看后提交的简历了。另外建议大家挑选人员相对不密集的时间上网，比如午饭时、凌晨、早上等。

2. 透彻了解公司情况

网申前一定要通过公司网站、媒体报道等渠道对应聘公司做透彻了解，如企业文化、核心业务等，也可以通过咨询学长学姐应聘岗位的工作内容、要求，知己知彼，才能百战不殆，了解公司才能答出契合公司要求的答案。

3. 慎重选择应聘岗位

有些公司的网申只能选择一个职位，有些公司网申允许选择多个职位，但切忌因此选择所有职位，特别是工作性质和工作内容相差比较大的岗位。除非你有充分的理由让 HR 相信你同时具备这两个职位所要求的能力，否则只会给人“乱投医”的感觉。

4. 网申内容要填写完整

在系统设定中，每份网申简历都有完成度，系统会自动过滤掉完成度低的简历。不要图快而只填必填项，非必填项全部空着，这会大大影响你的得分。如果想增加网申通过概率，一定要尽量填满各个部分，能写多的尽量写多一点，尤其是重要的部分必须填，例如实习经历。内容越完整，通过概率则越高。但要记住，有些真的没法填的话别勉强。

5. 合理使用关键词

网申时收到的简历数量庞大，所以招聘单位会先选择机筛淘汰部分简历。系统通

过筛选关键词来筛选简历，如果相关关键词未被筛选出来可能你就被淘汰了。所以一定要设置尽可能多的、符合要求的关键词。

关键词都有哪些呢？大家可以通过阅读岗位描述来预估系统可能会看中的关键词。岗位说明里出现频次高的、优先出现的一些词汇，就有可能是该职位的关键词。另外一些硬性条件：比如学校、学历、语言成绩、GPA 等，是必须要符合要求的。

6. 杜绝犯低级错误

公司都比较注重专业精神，千万不要因为小小的文字或语法错误失去了宝贵的印象分。

7. 网申要记得保存

网申时填写完一项要及时保存，很多网申在结束期限前，都可以更新简历。

建议大家从网申第一个公司开始，新建一个文档，保存能保存下来的网申内容，尤其是开放性问题的答案。这样做有两个作用：一是各个公司网申开放性问题的答案都有相似性，下次网申遇到相同或相似的内容，能复制粘贴，提高网申速度；二是如果网申通过了，面试前能看看自己网申时写了什么，不要被 HR 问到不知道，或者说了自我矛盾的答案。

8. 开放性问题要认真填写

开放性问题主要考察申请者的领导力，解决问题的能力，沟通能力和团队协作能力等。很多公司的问题都是大同小异，如果你没有把握，最好去网上看看类似问题的考核要点和回答思路，也可以咨询一下学长、学姐。回答问题要考虑全面，表达得体。如果比较长，最好分段、分点阐述。

建议先在 word 中填写开放式问题，然后粘贴到网页上。这样做的好处有：①防止网页慢造成的数据丢失；②在 word 中可以自动显示一些英文单词的拼写错误，可以提醒你改正，避免笔误。

9. 制作网申信息申请表，做好记录

各家大公司的网申通常都集中在 9—11 月，如果求职者投递的公司数量较多，那就需要归纳整理，以免遗忘。

求职者可以将网申情况整理成一个信息表，主要记录以下几项信息：公司名称、网申地址、用户名、密码、截止时间以及提交情况。每隔几天更新一次。

四、简历投递

（一）简历投递方式

求职者投递简历的方式一般包括实体投递、网络投递两种方式。实体投递简历的情况，一般会出现在你参加的招聘会、宣讲会或与雇主直接接触的场合；而网络投递简历，一般是雇主要求进行网络申请或将简历发送到其指定的电子邮箱。

实体投递简历最大的优势是能与招聘人员面对面沟通，可以透过呆板的职位说明

进一步了解企业和岗位的信息，同时也能了解到一些职场和行业的相关信息，成功率相对较高。

网络投递简历已经成为现在最主要的简历投递方式，其优势主要是应聘成本较低，选择范围较大，且不受时间和地点的限制，但投递简历后往往处于被动等待状态，缺少互动，信息反馈少，等待时间长。

（二）简历投递注意事项

1. 实体投递

（1）熟悉参展企业

求职者应提前了解参展企业的情况、招聘岗位等相关信息，以便在投递简历时表现出对用人单位起码的礼貌和尊重，也能避免漫无目的地投递简历。

（2）选择合适时机

招聘会的时间安排一般非常紧凑，建议求职者及早进入，这样可以有充足的时间收集信息，了解企业相关情况。看见求职者扎堆的展位，要耐心等耐 HR 比较空闲时再投递。

（3）积极与 HR 沟通

招聘会上与 HR 沟通和交流也是一种面试，因此无论态度、着装还是言谈举止，都要以面试的标准来要求自己。在 HR 浏览简历时，应不失时机、简明扼要地介绍自己，加深用人单位对自己的印象。

（4）合理准备材料

招聘会应该准备足量的简历，以免简历数量不够投递。但不要一次性提交大量的求职材料，比如成绩单、获奖证书等，也无需将简历装在文件袋中，以免给 HR 造成负担。

（5）得体面对拒绝

HR 明确告知你不适合招聘职位或委婉拒绝接收你的简历时，不要生气，也不要恳求，礼貌说声“谢谢”后赶紧去别的展位寻找机会。态度要不卑不亢，不失风度。

2. 网络投递

（1）选择合适的邮箱

在给用人单位发送简历的时候，建议使用较为正式且常见的邮箱，例如 QQ 邮箱、新浪邮箱、网易邮箱等，避免 HR 们收不到或打不开邮件。

同时，请把邮箱账户显示昵称改成你的真实姓名，不要显示为网名，或者是一些默认的字母数字，那样会显得非常不正式。

（2）邮件标题要写对

千万不要不写邮件标题或默认标题，也不能将标题写成“应聘”“求职”或“简历”等。至少要写上应聘的职位和自己的姓名，便于 HR 审核你的简历。

招聘信息中规定了邮件标题的命名格式时，请按照要求来命名。没有明确规定的

话，建议将邮件命名为“应聘岗位＋姓名＋学校＋联系方式”。

另外，邮件标题一定要用中文写，除非招聘要求用英文，英文标题的邮件很容易被当作垃圾邮件处理。标题中也不要出现奇怪的符号，比如“&”“＃”“～”等。

（3）简历发送要稳妥

简历通过附件发还是直接发？这个问题一直都是 Email 投递简历的焦点。建议将简历同时作为正文和附件发送，确保简历可以稳妥地被 HR 阅读到。

简历作为正文发送时，不要将简历直接贴在邮件正文，格式容易混乱，可以把简历保存成图片格式，然后粘贴在正文里。简历作为附件发送时，简历保存的文件名一定要改成“应聘岗位＋姓名”，方便 HR 直接下载保存，而后又能方便地查阅到你的简历。

特别提醒一下，应聘设计岗位的同学如果要发送作品集，尽量不要发送超大附件，可以以网站链接或网盘链接的形式在邮件中展现。

（4）发送时间要选好

有些求职者习惯忙完一天，晚上空闲了再来发送简历，但是对邮件来说，可能你的简历早已淹没在一大早发送的简历中。所以，要尽量选择在工作时间进行投递，上午以 9:30—11:00 为佳，下午以 14:00—15:30 为佳。而在一周中，周二到周四是建议投递简历的好时间，周一 HR 们忙着准备上周总结和本周安排，周五 HR 可能会将当天的简历积压到下周一再看。

（5）求职信也很重要

很多求职者认为求职信可有可无，常常低估其重要性。其实不然，如果你能在求职信中简短有力地说明自己的优势和应聘岗位的匹配点，就会在海量的邮件中脱颖而出。

求职信要简短，几句话说清楚全部内容，200—300 字为宜。求职信要重点突出，证明自己能胜任岗位，拒绝口号式的空话套话。

（三）简历投递后必备工作

1. 做好职位申请记录

很多求职者常常会感慨投出去的简历杳无音信，除了少数几个回复外，大多石沉大海。于是，有些急于求成的求职者便每天重复发邮件，既浪费了自己宝贵的求职时间，也会引起 HR 的反感。

建议求职者从投递第一份简历开始，将自己投递的职位做好记录，适时追踪求职进度，以便后续规划。申请记录表的格式建议如下。

表 9-5 申请记录表

投递时间	申请职位	公司名称	投递方式		跟进日期	面试日期及携带资料
			实体投递	网络投递		

2. 关注公司和职位信息

随时保持对用人单位和职位招聘信息的关注，以便在第一时间判断是否需要重复投递，或是放弃该职位。如果有需要，通过各种方式查询公司的信息及资料，了解公司和职位的情况，为后续到来的面试做好准备。

3. 电话或邮件查询

简历投递一周左右可以打电话或发送电子邮件询问，询问时要先自报家门，说明目的，说话要言简意赅，礼貌有佳。无论是否获得面试机会都应表示感谢。如果被告知获得面试机会后，确认清楚面试时间、地点和应携带资料。

生涯实践

各位同学，请使用课上介绍的内容把大学期间的校内外工作经历写下来，建立一个属于自己的“人生经历仓库”。

生涯感悟

一份普普通通的简历，承载的是你的经历，突出的是你的特点，表达的是你求职的意愿，因此要用心写好这封写给企业的“情书”，以此来赢得企业的“芳心”。请时刻牢记，简历是写给招聘人员看的，一份优秀的简历，要充分揣摩招聘人员的心理，关注招聘人员喜欢看什么。简历虽简，也要认真打磨各个细节，从简历的撰写、简历的检查与更新到简历的投递，无一不体现了求职者的用心程度。

拓展阅读

李开复谈如何写好简历

多年看简历，写得真的合格的大概只有 10%。求职时提交个人简历以及申请信的目的是让你能通过第一轮筛选。90%在这个阶段就失去机会，多可惜啊！分享我对写简历的一些建议。

下面是我对写简历的一些建议：

1. 求职简历应该是长度在一两页左右，言简意赅，简历的固定格式很多书上都可以查到。在简历中个人身份介绍部分约占 1/6，其他都是专业相关的学历和经历、参加过的团体、特长、成就等。

2. 请注意以下几点（尤其在申请外商的职位时）：不要写期望的薪水；不要注明性别、年龄或婚姻状态；不要用过于花哨的字体、颜色或格式；不要用术语；不要提太多在学校时做的不那么重要的成就。

3. 用数字说话（例如：项目帮助公司节省 10%的成本），少用形容词和副词（不扎实的经验才需要形容词和副词的修饰）。

4. 写履历时，多用合适的动词，例如你想从事财务方面的工作，不妨多用“预测”“分

析”等词；如果你想做市场，可以考虑用“促进”“加速”等词；如果你想做技术，多用“开发”“发明”等词。这些动词可能会让每天阅读几百份简历的人事部门的人员注意到你。

5. 不要犯任何错误，无论多小。如果你在制作简历的过程中打错了字，那么公司可能会认为：“这个人连这么重要的事也会犯错，我以后怎能放心让他做事呢？”

6. 简历上的每一句话都要能提出实例，不能唬人或夸张。不要有任何看起来不实的内容。如果有一些内容看起来很夸张但实际上是真实的，那你一定要补充说明，以免造成不必要的怀疑。

7. 应该根据你申请的每一个单位，“量身定做”一份简历。例如你申请政府机关的职位，当然要突出你的社团组织工作经验；但是如果你申请一个软件工程师的职位，你更需要显示你的实践经验与成果。还要多做咨询，对你申请的公司应有较深的了解，把这些了解放入你的“量身定做”的简历中，这样对公司是一种尊重，而且对面试时可能会出现的问题你也有更好的准备。

建议你在简历之外，再写一封热情洋溢、充分描述你的专长和优势、发挥个人亮点、解释为什么你适合公司的申请信。

不要写一些没有意义的文字，也不要写一些无法兑现的话（如“如果你雇用我，我就会……”这样的话），而要证明你花费了许多时间去了解每一个申请的职位，同时要用实例说明和证明你的专长、优势、诚意，最重要的是要提出个人的亮点。单位最重要的一个问题就是：“我为什么要考虑雇用你？”你的亮点就是对这个问题的回答。我建议你的求职信要能抓住阅读者，让他感觉“这个人有些特色，也有诚意，值得约谈一下”。求职信应该出自真心，代表了你特殊的地方，并且是在认真了解这个公司的文化和需求后根据你的理解“量身定做”写出来的。

课后作业

请每位同学根据自己未来的求职意向，梳理自己的过往经历，制作一份求职简历。

第三节 求职面试——与职业的约定

生涯导引

员工：“经理，我能不能请求您，研究一下给我增加工资的问题呢？不久前我结婚了……”

经理：“非常抱歉，我们不能承担业余时间所发生的不幸事件。”

员工提出加薪的要求本来无可厚非，但在要求加薪的时候，首先要提供一个能够说服上级的理由。

同样的道理，你在面试官面前的所有表现，都是为了一个目的：给对方一个选择你

的理由。本节内容的学习就是帮助你了解面试的方方面面，从而更好地应对面试各个环节，让你不再犯“把结婚当成加薪理由”的错误。

生涯知识

一、面试的奥秘

（一）什么是面试

面试，英文叫作 interview，在招聘领域中是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以面试官对求职者的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评应聘者的知识、能力、经验等有关素质的活动。面试给公司和应聘者提供了双向交流的机会，能使公司和应聘者之间相互了解，从而双方都可更准确地做出聘用与否、受聘与否的决定。

面试的目的是考核求职者的动机与工作期望，求职者仪表、性格、知识、能力、经验等特征，以及笔试中难以获得的信息。面试是为了寻找双方都最合适的合作伙伴，因此，面试的结果没有绝对的优秀、一般、差的区别，只有适合与不适合之分。

（二）面试官解密

大公司的面试流程一般包括三轮：HR 面试、部门负责人面试和 Boss 面试。小公司则视情况而定，有的只有一到两轮。下面我们来看一下各轮面试的面试官和考察的侧重点。

1. HR 面试

这一轮面试的目的主要是了解求职者的个人基本信息，是公司对于求职者最基础的一个筛选。同时，HR 也会通过询问求职者的爱好、性格特点、工作经历、项目经验等，来确认其在某个职位上的发展潜力。

在面试中，HR 最为关注的是求职者与企业之间的“三个匹配”：价值观是否匹配企业；性格是否匹配岗位；兴趣是否匹配领域（职业稳定性）。

以下是 HR 面试时常见的提问：

- 谈一下你的实习/项目/学生会经历。
- 你的优势/缺点是什么？
- 你有什么业余爱好？
- 你的职业规划是怎样的？
- 你为什么要从事这个岗位？
- 你为什么选择我们公司？你对公司了解多少？
- 介绍一个你失败/成功的项目经验？

2. 部门负责人面试

部门负责人往往是在为自己带领的团队招人，入职后很可能就是求职者的直接领导。因此，部门负责人的面试也更专业、更较真，他们刨根问底地想把求职者了解清

楚、透彻，确保自己做出正确的决策。

部门负责人的意见在评分表中有着最大的权重，他对你的欣赏与否将对结果产生决定性的作用。一般来说，面试的时间越长代表面试官对你越感兴趣，通过的概率也越大。

部门负责人的考查点主要是简历挖掘、专业知识和技能考察、案例分析等。求职者可以从以下几个方面多准备：每个经历都用 STAR 法则练习；多了解公司、产品及目标团队的基本情况。

3. Boss 面试

有的求职者会遇到较高层级的 Boss 作为面试官的情况，一般是 CHO（首席人力官）或者公司的 VP（副总裁）。这一轮面试考察的不再是求职者的专业技能，而是个人的基础素质。如果前几轮面试已经将你定义为一个“可用之人”，那么这一轮面试就是看你是不是“可造之材”。

考察一个面试者的潜力，主要会从以下三个方面评估：第一，逻辑思维。第二，分析力。第三，素养，包括敬业、热情、沟通力、学习能力等。常见的面试题型包括情景化问题、角色扮演问题、行业相关问题、时事问题、忠诚度问题等。

（三）常见的面试形式

在面试实践中，存在多种不同的面试形式，下面给大家介绍几种较为典型且应用广泛的面试形式。

1. 结构化面试

结构化面试，也称为标准化面试，是根据特定职位的胜任特征要求，遵循固定的程序，采用专门的题库、评价标准和评价方法，通过考官小组与应聘者面对面的言语交流等方式，评价应聘者是否符合招聘岗位要求的人才测评方法。该方法标准化程度高，结构严密，层次性强，评分模式科学合理，但不能进行设定问题外的提问，局限了面试的深度。

结构化面试的考题通常采用开放性问题，例如行为类问题“请简述你认为自己做得最成功的一件事”，情境类问题“假如你现在已经应聘成功，你将如何开展各项工作”，以及解决问题型问题“当上级领导提出的方案与你不同时，你会怎么做”。

2. 无领导小组讨论面试

无领导小组讨论是一种采用情景模拟的方式对应聘者进行集体面试的方法。通常将参加面试的应聘者分为若干小组，一般 5—7 人为一组，进行一小时左右的与工作有关问题的讨论，讨论过程中不指定谁是领导，由受测者自行安排相关事项。考官根据考生表现出来的能力、发言的内容以及对非言语行为的观察等，对考生进行综合评价，常见于管理岗位的面试。

无领导小组讨论的讨论题一般都是智能性的题目，从形式上可以分为以下五种：

- 开放式：例如，您认为什么样的领导才是个好领导？
- 两难式：例如，您认为能力和机会哪个更重要？
- 排序选择：例如，若母亲、妻子、儿子三人同时落水，该先救谁？

·资源争夺：例如，公司只有 500 万奖金，不同部门应如何分配？

·实际操作：针对存在的问题设计一个实际操作方案。

3. 情景模拟面试

情景模拟面试是结构化面试的一种特殊形式。是根据岗位胜任素质标准，设计模拟工作场景，要求应聘者扮演场景中的特定角色，来处理与之相关的情况或问题。面试官通过对其行为的观察，测定其表现出的素质特征与岗位是否匹配，从而评估应聘者是否具备胜任该岗位的素质和能力的一种面试方法。

情景模拟面试法在招聘面试中应用较广，主要用于测试应聘者实际处理问题的能力。虽然只是一个情景测试，但通过观察应试者的角色行为，却能多角度地观察其应变能力、知识技能、思维与洞察力、人际关系处理能力、语言表达能力及价值理念等。情景模拟面试常用的方法有角色扮演、管理游戏、文件筐测试等。

4. 压力面试

压力面试是心理测试面试中的一种形式，是指有意制造紧张，以了解应聘者将如何面对工作压力。面试官通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使应聘者感到不舒服，针对某一事项或问题做一连串的发问，详细具体且追根问底，直至无法回答。该方法主要观察应聘者在特殊压力下的反应、思维敏捷程度及应变能力。

压力面试中，面试官常用的技巧有：①用激将法来挑衅面试者，例如“你性格过于内向，这恐怕与我们的职业不合适”；②用诱导法来迷惑面试者，例如：“你认为金钱、名誉和事业哪个重要？”③用测试法来考验面试者，例如：“今天参加面试的有 15 位候选人，如何证明你是最优秀的？”

5. 演讲法面试

演讲法是指面试者根据考官的提问导向，结合自身的情况和观点，运用语言、动作、表情、姿态等阐述自己的观点和看法，以让招聘者认为其合乎招聘要求为目的的一种现实信息交流活动。该方法兼具答辩与一般演讲的特点，既有问、又有较长时间表达自己的观点。

演讲法的优点是能够更方便、直接地观察了解面试者的口才、思想和逻辑等各方面能力，信息量大，观察面广，灵活，可操作性强。但也有不足，其缺点在于片面强调口头功夫，对实际能力考查不够，如果能结合情景面试、笔试等方法进行综合测评，则效果更佳。

演讲法的主要评价要素包括以下几个方面：演讲者的素质、演讲者的能力、演讲者的形象和演讲的内容。

二、面试的准备

（一）面试前的资料准备

1. 了解你的求职单位

一个对面试企业非常熟悉的应聘者，往往更容易获得面试官的认同。面试前，求

职者要尽可能地去了解招聘单位的性质和背景，在行业里的发展状况，主要业务是什么，市场对手是谁，过去的业绩如何？另外，对招聘单位的内部组织、员工福利、起薪水平等也应该尽可能了解清楚。

以上资料信息你可以向老师、同学或学长打听，也可以向在该用人单位工作的熟人咨询，还可以通过企业官网、新闻报道、宣传册、行业期刊或该公司管理层的访谈节目获取。

2. 熟悉所应聘的岗位

很多求职者面试时，并不清楚自己应聘的岗位信息，有的人对岗位也只是有一个大致的了解，不知道自己是否具备了职业胜任条件。这些都会让 HR 觉得求职者不重视这个岗位，感觉很随便，对企业和个人来说都是不利的。

因此，每个求职者面试前最好提前熟悉应聘的岗位信息，准确把握岗位要求，并围绕招聘要求准备材料证明自己匹配岗位，这样才能在面试中游刃有余。

3. 常见问题准备及应答

考官在面试中的各种提问都不会偏离求职者的个人信息和岗位要求这两个要点。因此，应届生面试前可以根据简历和招聘要求预测一下面试官可能会问到的问题，例如“你为什么选择我们公司”“你为什么觉得自己适合这个岗位”“你的职业规划是什么”，这些都是面试中常见的问题，可以在网上找到很多答题要点，你可以提前准备好相应的应答话术。

同时，请提前为自己准备一份自我介绍，帮助自己展示所拥有的技能，并将这些技能与申请的岗位联系起来。对于一些对英语水平要求比较高的公司，最好准备一段英文的自我介绍，记得多推敲句型和短语。

4. 准备好需要的材料

面试的时候，要把所有能够证明个人能力的佐证材料带齐全，例如成绩单、获奖证书、各类证件、以往成功的案例报告等，尤其是简历中曾经提到的。如果应聘文案、设计、IT 等岗位时，不妨带上一件自己的作品，实物或者照片、视频，或制作的网页等，这样会更有说服力。可以携带 2—3 份个人简历，以便临时出现其他面试官需要查看。

此外，为了应对各类测验、小组讨论以及案例分析等多种形式的面试，应该随身携带纸张、签字笔和手表等，以备不时之需。

（二）面试前的礼仪准备

1. 衣着打扮干净整洁

俗语有云：“人靠衣装马靠鞍”，一个良好的外在形象和精神面貌在面试中非常重要。在着装方面，无论风格如何，一定要“整洁干净，自然大方”。着装不必全部正装，应根据应聘企业、应聘行业的具体需求来准备。如果要面试的公司环境比较轻松，比如互联网企业，那就没必要穿套装；如果应聘的是金融企业，穿职业装就是必需的。

外貌方面，求职者要给人干净、清爽、有朝气的感觉，男生去面试时一定要保持头发、胡须整洁，女生在面试前可以化淡妆，不要佩戴过多的饰品。

2. 言谈举止大方得体

面试大多数情况是与面试官直接面对面交流，言谈举止，都被面试官尽收眼底，得体的礼仪能够让你面试加分。所以在面试准备时，需要从每个细节打磨自己的形象，力求言谈真诚、亲切大方；举止端庄、自信稳重。

平常可以做一些面试模拟练习，先写简短的答题思路，避免答题时较长的停顿。把“首先”“然后”“最后”等关联词直接改为“第一”“第二”“第三”增强逻辑性。有口头禅的考生，在平常练习时也要改正。另外，可以练习一下“站姿”“坐姿”“走姿”“眼神”等礼仪细节。

3. 时间把控准时守信

守时是职场的基本法则之一，也是所有人事经理最为看重的品质之一。面试时一定要准时守信，因为面试安排往往是依次进行，如果一个人迟到，就会影响到下面的整体安排，而且给人留下极不可靠的印象。

为避免迟到迷路，可以提前一天到面试公司进行评估时间（顺便观察公司员工穿着风格，为面试服装做相应准备）。面试当天，最好提前到达，万一遇到堵车或有其他紧急情况无法按时到达，应立刻给用人单位致电予以解释。

（三）面试前的心理准备

1. 制定合理的目标

求职者往往期待获得更好的面试成绩，但如果设定了过高的目标，而短时间内又难以达到的话，就容易陷入矛盾的焦虑之中。因此，我们首先要了解自己的现状，清楚地认识能力所及的范围，不要好高骛远，也不要自我贬低，制定一个合理可行的目标，才能树立足够的自信，将事情做得更好。

2. 积极的自我暗示

自我暗示是一种调节情绪的有效方法，积极的心理暗示对考生自信心的建立有很大的帮助。研究表明，如果一个人每天早上在照镜子的时候对自己说：我可以，我很厉害，那么这个人一整天心理上都会有一种比较积极的感觉。因此，大家可以在面试备考时，每天早上、每次模拟前、每天睡觉前，都给予自己积极的心理暗示，通过实践逐步改变以前对自己的否定观念，学会欣赏自己。当然这项工作要适当、科学地进行，运用过度会适得其反。

3. 模拟演练面试场景

当然，心态问题不是立刻就能改变的，心态的转变需要循序渐进，需要一步步地战胜自己的紧张和焦虑情绪。面试前，大家可以叫上亲朋好友来做面试官，模拟出逼真的面试现场，进行反复练习。如果每天坚持这种练习，求职者就会慢慢适应面试场景，逐渐消除对考场的陌生感与恐惧感，掌握面试技巧，获得良好的面试心态。

三、面试的应对

（一）面试常见题型

面试问题千千万，归纳起来就两大类：一是个性化问题，二是技术性问题。技术性问题

依据不同的专业而设置，回答时需要实事求是。个性化问题因人而定，但基本问题就几类，且有一定的回答技巧，大家可以提前学习准备。下面就给大家介绍一下常见的题型。

1. 正面问题

例如：请介绍一下你自己。

这一般是面试中的第一个问题，在很大程度上影响着面试官对你的第一印象。这类开放型的问题就是给大家一个尽情展示自己优点的机会，答题要点有三个：一、要围绕岗位要求展开，不谈与岗位无关的内容。二、要有论点、论据和细节支撑。三、语言生动，逻辑清晰，层次分明，并且演练纯熟。

回答范例："我叫林美玉，跟林黛玉一字之差，虽然一样有才情，但是性情却相差十万八千里。我毕业于某某大学教育技术专业。我平时喜欢看 TED 演讲和各种公开课视频，也报名学习过网易云课堂的《新媒体运营》微专业并拿到了毕业证书，对在线教育行业充满兴趣。我了解到贵公司在在线教育行业已有多年经验，所以希望能在这个领域求职。我目前在一家新媒体在线教育机构担任新媒体运营实习生，主要负责内容运营和社群营销，我所负责的知乎账号在两个月的时间内获得了 52 万的曝光量和 24 万的阅读量，增粉数量占公司所有渠道增粉数量的 20%。"

类似的问题还有以下：

为什么申请这个职位？

你如何描述自己？

2. 负面问题

例如：说一下你的缺点。

这是很多求职者在面试中遇到过的一个问题，不知道如何回答，会减分；把缺点说成优点，让人觉得不真诚，会减分；把硬伤说出来，太实诚，也会减分。那究竟该怎么回答呢？建议在诚恳的基础上，找一个确实存在的，但是你已经改善了或者是正在改善的缺点，向面试官表明你能够客观认识到自己的缺点，也具备积极改正缺点的行动和能力。

回答范例："我对 PS 有一定了解，会简单设计一些东西，水平不算高。但是我已经报名了某培训机构的设计课程了，我每周上三次课，并根据课程内容做针对性的练习，目前我的 PS 水平在稳步提升中。同时，我也注意提升自己在审美方面的体验，平时会关注和浏览一些高水平的设计网站、微信公众号，学习他们的设计思路和方法，提升自己对设计细节的把控力。"

类似的问题还有以下：

请讲一个你的失败经历？

让你胜任这份工作，最大的挑战是什么？

3. 无差别问题

例如：你最喜欢看的综艺节目是什么？

对于此类问题，表面看上去并没有标准答案，你也很难去迎合面试官的喜好。但

此类问题有个最大的特点，就是求职者喜欢什么并不重要，面试官更关心背后的原因是什么。所以回答此类问题时，最好把选择答案的理由契合到招聘信息的要求上。

回答范例："目前我最喜欢看的综艺节目是安徽卫视的《超级演说家》，在遍地开花的唱歌选秀节目里，这档以语言和文字为主的演讲竞技节目独树一帜。选手都是在生活中有故事有激情的普通人，除了演讲技巧让我受益匪浅，他们的不懈努力和情怀让我触动更大。尤其是我想成为一名培训师，每一期选手的表现都给我提供了很多的学习机会。"

类似的问题还有以下：

你最崇拜的人是谁？

你喜欢什么样的老板？

4. 诱导问题

例如：你喜欢在大公司还是小公司工作？

诱导问题又称"暗示性问题"，是指用不恰当的提问方式限缩、操控回答者的回答，很容易将回答者的思考方向限缩在某个范围，使其未充分考虑所有情况，而使回答结果有所偏差。对于这类问题，我们选择任意一种公司都不是理想的答案，只能采取模糊的方法，再从正反两个方面来解释你的观点，最后把一个"模糊"的答案抛还给面试官。

回答范例："大平台固然可以为下一份求职有很好的作用，但小企业也有自己的优势，策略方面非常灵活、用人方面唯才是举、内部流程简单高效、团队氛围轻松和谐、业务成长方面没有天花板，可以接触到更多的工作内容。贵公司绿色环保、以人为本的发展理念正是我所信奉和期待的，我觉得在贵公司能更好地发挥自己的价值。"

5. 消极假设问题

例如：如果你的工作出现失误，给公司造成经济损失，你该怎么办？

这类问题是面试官的撒手锏之一，求职者回答时务必要保持清醒，不要踏入面试陷阱。面试官会预设一个棘手的环境和人，甚至有意制作出一些陷阱概念，看求职者如何回答。如果碰到此类问题，求职者最好先否定消极假设情境，然后根据招聘信息的软要求阐述自己的观点和处理方案。

回答范例："我本意是为公司努力工作、创造价值，如果因为失误造成经济损失，我认为首要的问题是想法设法弥补损失，如果我无能力负责，希望公司帮忙解决。如果是我的责任，我甘愿受罚；如果是我团队里别人的失误，也不能幸灾乐祸，作为一个团队需要互相提携共渡难关。我认为重要的是从中吸取经验教训，并在今后的工作中避免发生相同的错误。"

类似的问题还有以下：

如果你遇到了愚蠢的客户，你会怎么办？

如果你和上级之间出现不可调和的矛盾怎么办？

（二）面试说话技巧

有些求职者在面试中说了很多话，也表现得很真诚，却依然无法打动面试官。为

什么？求职者怎么说话才能打动面试官？下面给大家介绍几种说话的技巧。

1. 借用金字塔原理做自我介绍

金字塔原理，也叫结构性思维，是一种“先总后分”的思维与表达，它有 4 个基本原则：结论先行、以上统下、归类分组、逻辑推进。金字塔式非常适合应对自我介绍这种即兴表达的情境，因为金字塔可以帮助我们在有限的时间内想得清楚、说得明白。

第一，结论先行，就是用一句简单的话概括整个信息的全貌，要求凝练、清晰、易懂。求职者要知道面试官最关心的是什么，岗位要求是什么，这样就可以在自我介绍的一开始就把自己的优势结合岗位的需求凝练出来。

第二，以上统下，就是在整个层级结构中，上面一层是对下面一层的概括和总结，下面一层要支撑上面一层的观点。求职者在向面试官说明自己的能力和优势之后，一定要提供充分的证据（工作经历、项目经验等）来证明。

第三，归类分组，就是在平行层要有统一的中心思想，有一定的逻辑相连。求职者在自我介绍时必须一项一项说明，介绍完一项再说下一项。如果校内经历还没说完，又说实习经历，面试官就会觉得你讲话没条理，没有逻辑。

第四，逻辑推进，按照逻辑顺序组织信息，组织信息的顺序可以是按照时间、空间、重要性等。求职者一定要把面试官关注的重点排在最前面。比如，你毕业于知名高校，那就先说学历、再说实习经验。如果毕业的院校一般，建议先说实习经验，最后再谈教育经历。

2. 用 PREP 原则连接简历和面试

人力资源管理理论认为，一个人过去的行为，最能准确预测他/她未来的行为，这也是简历描述个人经历的原因。但在面试过程中，面试官还会直接问到一些主观问题，比如：为什么你认为自己适合这份工作？这个时候，求职者就要运用 PREP 原则，将简历上相对客观的经历，与你的能力、经验和潜质匹配起来。

PREP 即 point（观点），reason（理由），example（例子）和 point（观点）的缩写。按照 PREP 原则，求职者可以将自己胜任该工作作为 P（观点），将与应聘岗位相关的经验、能力作为 R（理由），将简历上的项目经验或成功案例作为 E（例子），之后再重复说明自己可以胜任 P（观点）。下面给大家举个例子：

P：我认为我非常适合管理咨询顾问的工作。

R：因为作为工科生，我对逻辑和数字非常敏感，并能够触类旁通，应用到商业之中。

E：比如我在 M 咨询公司实习时，我解决了一个问题（具体的项目经验）。

P：因此，我认为我非常适合这份工作。

3. 用 PDCA 循环描述失败经历

面试官让求职者描述一次失败的经历，主要是想了解求职者的价值取向，是否能够发现问题并解决问题，是否能够迎难而上。

PDCA 是 plan（计划）、do（执行）、check（检查）和 action（纠正）的首字母组合，PDCA

循环也就是按照这样的顺序进行优化，并持续优化的方法。求职者在描述失败经历的时候，要着重介绍执行、检查和纠正部分，说明自己已经复盘这个项目，找到了失败的原因和经验教训，后续可以很好地完成类似项目，确保成功。下面给大家举个例子：

P：去年夏天我开始运营自己的自媒体账号，定位学校周边美食推荐，我给自己定了一个小目标，一个月涨粉 500 人。

D：为了实现这个目标，我先保证账号的日更，并在朋友圈扩散转发，还邀请朋友同学帮忙转发，吸引了一部分粉丝。我还加了很多微信群，把推文发到群里，但这个做法并没有什么效果，因为微信群很多人都发小广告，导致大家都视而不见。一个月过去了，我只收获了 200 不到的粉丝。

C：随后，我开始调整策略。找到学校周边的小店，帮他们写美食推文，这样我就可以把我公众号的二维码贴在店里，每天通过这样的方法都可以收获固定的粉丝关注。

A：就这样，通过日更高质量的内容，请朋友扩散，找商家合作，很快实现了我预期的目标。

4. 用 STAR 法则介绍工作业绩

该方法在上一节简历中已详细介绍，这里不再赘述。

5. 遵循“50—50 原则”和“20 秒—2 分钟原则”

研究表明，一般来说被录取的通常是那些用 50%时间说，用 50%时间听的人。也就是说，面试中一半时间让面试官说，一半时间自己说。这个研究很容易理解，如果求职者讲得过多，对方会认为你忽略了组织需要；如果讲得太少，面试官会认为求职者不够主动，或者有意隐瞒什么。

研究还表明，不管是开口发言还是回答提问，如果想给面试官留下好的印象，一次尽量不要超过 2 分钟，切忌长篇大论、滔滔不绝。当然，也尽量不要低于 20 秒，否则面试官会觉得求职者态度冷淡，缺乏沟通技巧。

（三）电话面试

电话面试是远程面试的一种常见形式，通常出现在异地面试以及面试初审阶段。电话面试的时长一般是 10—30 分钟，主要是核实应聘者的相关背景、语言表达能力，判断应聘者是否符合招聘职位要求，HR 会根据电话面试的结果判断是否给予进一步面试的机会。

与面试不同的是，电话面试通常没有事先安排。求职者接到突如其来的电话，往往会紧张得不知如何是好，下面我们就教大家一些电话面试的技巧和注意事项。

1. 保持冷静，寻找一个安静的环境

在接到面试电话时，我们很有可能正在上课，在吃饭，在逛街。在这种没有任何准备的情况下，请不要慌张，一定要尽快冷静下来，然后用非常积极友好的声音告诉 HR：“您好，非常感谢您打来电话。目前我所处的环境信号不是太好，环境也比较嘈杂。如果您不介意的话，能否在 10 分钟之后打给我？或者告诉我您的电话，我 10 分

钟之后给您回电话。”

一般情况下，HR 都会同意过一会再打来，这样你就拥有了短暂的面试准备时间，并且能找到一个安静的地方接电话或回电话。如果确实不方便接电话，一定要问清楚 HR 的电话，以便稍后回拨给她。

2. 准备好相关的资料和工具

电话面试的时候，请准备好纸笔，方便自己一边听面试官说明和提问，一边记录下重要信息。同时放一份简历在你的面前，便于介绍自己，也便于回答面试官针对简历的提问。条件允许的话，请坐在可以联网的电脑前，事先打开百度，方便查询信息。再准备一副耳机，这样在面试中可以“解放双手”，还可以保证收音质量。

3. 口齿清晰，注意说话语速

电话面试不是面对面的，所以说话一定要口齿清楚，语调轻松自然，同时控制好说话的语速。说话语速过快，不但让面试官难以捕捉你的意思，更容易让你的回答思虑不周，甚至引起情绪激动。一旦感觉到很紧张，无法继续话题时，可以停下来做个深呼吸，然后说：“对不起，请让我再来一次。”

4. 如实回答问题，条理要清晰

由于使用电话沟通，有时候如果实在没听清楚面试官的问题或者没有理解问题，正确的做法是礼貌地请对方重复一遍问题。在阐述个人情况时，一定不要虚假夸张，要把自己的真实情况如实告诉面试官。另外，由于没有目光接触以及肢体语言等辅助手段，求职者必须把自己的回答尽可能整理得比较有逻辑，条理清晰，事例具体，表达生动，才容易给面试官留下较好的印象。

5. 注意打电话的礼节，记得感谢

在整个电话面试中，求职者都要注意打电话的礼节，这也可能是 HR 考察的内容之一。因为对方看不到你的表情，所以最好能够多使用一些礼貌用语，以显示对 HR 的尊重。面试结束时，记得要感谢对方来电话，感谢对方的认可。如果对方约定下次面谈，一定要拿笔记下时间、地点，重复一次，保证准时参加面试。

（四）无领导小组面试

在无领导小组讨论中，面试官评分的标准是：发言次数的多少；是否提出新的见解和方案；是不是敢于发表不同的意见，坚持自己正确的意见，支持或肯定别人的意见；口头表达能力是否过关，是否善于消除紧张气氛，调节争议，影响整个测试的氛围，把众人的意见引向一致；能否倾听别人意见，是否尊重别人，是否侵犯他人的发言权。另外，评判标准还包括求职者的分析能力、概括和归纳能力、发言的主动性、反应的灵敏性等。

那么，如何才能在小组面试中“出彩”？下面教大家一些技巧。

1. 提前熟悉对手

面试前，你要尽可能地弄清楚同期参加面试同学的名字、学校和专业背景，至少要跟多数人进行一定的交流，对每个人的专业和特长有所了解，以便在群面中对大家的

发言进行合理的引导。如果你想担任 Leader 或者其他角色，在面试开始前一定要多跟大家熟络，要让大家认同和信任你。

2. 选择合适角色

小组中通常包含领导者、计时者、记录者、总结者、思考者等角色。各角色都需要根据你对题目的理解和团队目标的考虑来担当。如果你想担任的角色已经被别人抢先了，千万不要争抢，你可以在其他的角色中好好表现，贡献自己的力量，选择其他相近的方向或者担当这个方向的辅助角色。

3. 积极主动发言

面试开始后，千万不要羞涩，要充满自信，大胆发言。对于每个应试者来说，机会只有一次，如果胆小怯场，沉默不语，那就等于失去了表现的机会，结果自然不妙。当然，如果能在组织好表达材料的基础上，做到第一个发言，那效果自然更好，给人的印象也最深。

4. 得体提出反对观点

如果与小组成员有不同意见或者要反驳他人先前的言论，也要注意面试的礼仪，不要恶语相向。在别的团队成员正常阐述观点时，不要粗暴打断对方，应该在听完对方的意见之后，再予以反驳。提出反对观点时，要注意说话方式，不要直接否定对方，而要用委婉的方式，在肯定对方观点的基础上，找出彼此的共同点，并通过摆事实讲道理的方式引导对方接受自己的观点。

5. 不要过分表现自己

每个应试者都想抓住机会多发言，以便“凸显”自己。但是一定要把握好“度”，千万不要唯我独尊，滔滔不绝，垄断发言，破坏面试的正常进行；也不要对对方观点无端攻击、横加指责。要时刻记住大家是一个团队，不重视合作、没有团队意识的人是哪个公司都不会欢迎的。

6. 认真做好记录

在别人发表观点时，你可以在纸上做好记录，表明你在认真倾听，这个小细节会让面试官对你留下良好的印象。记录时，尽可能字迹工整、条理清晰，有的公司会收回发给大家的纸作为评价的一个参考指标。良好的记录也方便在讨论的最后阶段迅速将讨论纪要整理正文，并做总结发言。

四、面试后的盘点

（一）面试后的复盘

面试前，大家都在积极准备，希望在面试中有个好的表现。但面试结束后应该做些什么，却很容易被大家忽略。很多求职者认为面试结束，任务就完成了，只要等消息就行。其实不然，现场表现仅仅只是整个面试过程的一个环节而已。

每次面试结束后，我们都要及时复盘，为下一次的面试成功“添砖加瓦”，否则这次面试犯过的错，下次面试还会再犯。面试复盘可以从下面三个角度展开：

1. 复盘面试现场的整体表现

(1) 你的外表形象是否令面试官感到愉悦。

(2) 你言谈举止是否得体、礼貌。

(3) 你是否表现得沉着、自信、充满活力。

(4) 你对面试官提问的反应是否恰当、准确、灵敏。

2. 复盘面试现场的语言表达

(1) 对自己工作能力的阐述是否有理有据、条理清晰。

(2) 你计划要了解的情况是否都了解到了。

(3) 是否和面试官建立了和谐、有效的沟通。

3. 复盘面试中的所有问题及答复

(1) 记录下面试官的问题,回顾整个面试过程。

(2) 深入思考,哪些方面表现得较好,哪些地方失误较多。

(3) 关于面试官的提问,是否还可以做出更好的回答。

(二) 面试结束你要做的 5 件事

在求职的过程中,许多求职者只留意面试时的礼仪,而忽略了面试后的善后工作。其实面试后的一个小小举动,或许会改变面试官对你的看法,为你赢得更多的机会。建议大家在面试后再做以下 5 件事。

1. 学会感谢

面试后的一两天内,你可以通过邮件或微信的方式给面试官写一封简短而诚恳的感谢信。感谢信的开头一定要提及自己的姓名、简单情况和面试的时间。在信中,你要感谢面试官为你付出的精力和时间。同时,简单梳理你对这次面试的理解,写下面试中你跟对方讨论的任何你觉得重要的事情,重申你对公司、应聘岗位的兴趣等。

2. 不要过早打听结果

一般情况下,招聘单位最后确定录用人选可能需要三五天时间。求职者在这段时间内一定要耐心等候消息,不要过早打听面试结果。刚面试完就频繁地打听结果,难免会引起用人单位的反感,给面试官留下沉不住气的印象。

3. 收拾心情

如果同时向几家公司求职,在一次面试结束后,要及时调整自己的心情,全身心投入下一家单位的面试准备中。过多纠结于上一场面试,会影响下一场面试的发挥。

4. 查询结果

一般来说,如果求职者在面试的两周后,如果招聘单位许诺的答复时间到来时还没有收到对方的答复,就可以发邮件或打电话给招聘单位,询问面试结果。

5. 做好再冲刺的准备

如果在面试中失败了,千万不要气馁,关键是必须总结经验教训,并针对这些不足重新做准备,争取在下一次面试中不再犯同样的错误。

（三）面试失败的原因

面试结束后，接到电话或短信被告知未被录取，一定会感到受挫、困惑。明明觉得面试表现很好，到底是哪里出了问题？

1. 雇主问题

资料表明，有相当一部分人面试失败是由于面试官的原因，跟求职者自身的能力和表现无关。这些原因包括：①面试官情绪不佳；②面试官个人偏好；③已有内定人选。

如果你表现得足够好未被录用，只需告诉自己：这个世界上存在两种雇主，一种是愿意录用你的，另一种是不愿意的。你要做的是寻找愿意录用你的雇主，对于其他的不用太在意。

2. 个人问题

如果面试官没有问题，你的失败原因就只能从自身寻找，可能有以下两个方面：

（1）技能原因：①和岗位相关的技能水平不佳；②没有相关经验；③对未来没有明确规划。

（2）非技能原因：①面试礼仪不过关；②不符合企业文化；③和团队风格不符；④加入意愿不强；⑤期望薪资太高；⑥有人比你更优秀。

生涯实践

无领导小组讨论——荒岛逃生

一架私人飞机坠落在荒岛上，只有 6 个人存活，分别是：①孕妇，怀胎八月；②发明家，正在研究新能源（可再生、无污染）汽车；③医学家，研究艾滋病的治疗方案，已经取得突破性进展；④宇航员，即将远征太空，寻找适合人类居住的新星球；⑤生态学家，负责热带雨林抢救工作组；⑥流浪汉。

逃生工具只有一个能够容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。那么，应该由谁来乘坐气球离岛呢？

问题与要求：

1. 请大家认真读题，并准备发言提纲，时间 2 分钟。
2. 每位考生依次发言表明观点并陈述理由，时间 3 分钟每人。
3. 考生进入自由讨论，须达成一致意见，时间 20 分钟。
4. 小组推举一位代表进行总结陈词，时间 3 分钟。

生涯感悟

面试，是用人方与求职者双向沟通的一个环节，也是一场双方间的博弈。每一场博弈，都需要被精心设计。首先，我们要了解面试、面试官的奥秘，做到“明明白白他的心”。其次，我们要做好面试前的各项准备，不打无准备之仗。再次，我们要掌握面试时的一些应对策略，以不变应万变。最后，我们要做好面试后的复盘与经验总结，以便更好地迎接下一次的挑战。

拓展阅读

宝洁八大问

Question1：Describe an instance where you set your sights on a high/demanding goal and saw it through completion.

第一问：举例说明，你如何制定了一个很高的目标，并且最终实现了它。

Question2：Summarize a situation where you took the initiative to get others going on an important task or issue and played a leading role to achieve the results you wanted.

第二问：请举例说明你在一项团队活动中如何采取主动性，并起到领导者的作用，最终获得你所希望的结果。

Question3：Describe a situation where you had to seek out relevant information, define key issues and decide on which steps to take to get the desired results.

第三问：请详细描述一个情景，在这个情景中你必须搜集相关信息，划定关键点，并且决定依照哪些步骤能够达到所期望的结果。

Question4：Describe an instance where you made effective use of facts to secure the agreement of others.

第四问：举例说明你是怎样用事实促使他人与你达成一致意见的。

Question5：Give an example of how you worked effectively with people to accomplish an important result.

第五问：举例证明你可以和他人合作，共同实现一个重要目标。

Question6：Describe a creative/innovative idea that you produced which led to significant contribution to the success of an activity or project.

第六问：举例证明，你的一个创意曾经对一个项目的成功起到至关重要的作用。

Question7：Provide an example of how you assessed a situation and achieved good results by focusing on the most important priorities.

第七问：请举例，你是怎样评估一种情况，并将注意力集中在关键问题的解决。

Question8：Provide an example of how you acquired technical skills and converted them to practical application.

第八问：举例说明你怎样获得一种技能，并将其转化为实践。

这八个问题从各个方面强调了应试者的各种能力：个人的基本能力，学习能力，认知能力，执行力，对情况的掌握，领导能力等。毋庸置疑，这些能力都是很多公司希望能从应试者身上看到的，这样才能更好投身于公司的工作中。

课后作业

请参加一次学院组织的模拟面试或校园实习生招聘会，体验面试过程。

第十章　初入职场

本章学习要点

大学校园和职场是两种截然不同的环境。大学生由校园人转变为职场人，是人生角色的一次大转型。初入职场的大学生普遍面临职场适应的问题，大学生职业心态调整的好坏，职场适应问题能否合理解决，直接影响着大学生的职业观念和职业态度。对这一问题的处理，也是大学生能否合理把握职场行为的关键所在。如何缩短这个过程，快速适应职场，是本章将要重点探索的重点。研究职场适应的问题及对策，有助于大学生尽快适应职场生活，促进自身成长成才，提升自身的职场竞争力。

第一节　角色转换

生涯导引

职场谋生：“一夜长大”

2020 年 8 月，尼格买提推出了首部个人随笔集《一夜长大》，用细腻柔软的笔触讲述自己的成长故事。单看书名，人们或许会以为他的蜕变是一蹴而就的，事实上“一夜”不过是无数个日子的缩影，“每个人一定都是经过了无数个日日夜夜的积累，在滚滚红尘中摸爬滚打，在惊涛骇浪中迎风航行，才成为现在的自己”。

俗话说“台上一分钟，台下十年功”，其实尼格买提并不是天生的主持人，任何表面上的云淡风轻，都离不开背后的呕心沥血。从害怕举手发言到成为舞台焦点，在这十几年时间里，尼格买提用高要求、严自律来推动自己不断前进：腼腆怯场，他就抓住一切机会反复锤炼；没有亮点，他就利用碎片时间去发展才艺；竞争激烈，他就专注当下沉淀自我……扎实的量变最终促成了飞跃的质变，曾经青涩懵懂的少年也蜕变成稳重干练、家喻户晓的主持人。

我们的人生本是一条荒凉的路，正是平时的不断积累、日常的持续努力才创造出繁花似锦、独一无二的风景。尼格买提的奋斗故事，看似一路顺利，实则披荆斩棘。长大并非一日之功，你所做出的每一个决定、吃的每一份苦、实现的每一点进步共同融合

成了美好未来的奠基石。

生涯知识

一、大学生职场角色转换的现实要求及意义

（一）角色与角色转换

角色是什么呢？从舒伯的生涯彩虹图中我们知道，一个人一生中扮演了许许多多的角色，这些角色在各个生涯发展阶段相互影响而又独立表达某一阶段的社会期望和价值体现。从社会心理学角度出发，角色是一套社会行为模式。是指个体在特定的社会关系中所具有的规定的权利义务和行为规范。

每个人扮演的主要角色，是由其承担的主要任务决定的。大学生在校期间主要任务是学习，因而主要角色是学生角色。步入职场，我们扮演的角色就发生了变化，生活环境、人际关系趋于复杂化，面对的是崭新的工作条件和现实化的专业内容，谁能尽快实现角色转换，谁就能掌握职场主动权。

即将走上工作岗位，完成由学生角色到职场角色的转换，是摆在每一位学生面前的重点问题。学生和职业人两种角色之间存在着很大的不同。角色转换不是瞬间发生和完成的，它是一个渐进的过程。只有在不畏艰苦、勇于开拓的精神激励下，虚心求教，勤于实践，潜心探索，才能使自己更快具备职业角色素质，才能得到领导和同事们的认可，才能称得上胜任了工作。

从学生角色到职业角色的转换过程是因人而异的，有的很短，有的很长，有的甚至终其一生也未能完成。因此，毕业生要做好充分的思想准备，以积极主动的心态去面对角色转换，尽快适应职业生活，在激烈的人才竞争中脱颖而出，为今后的发展与成长打下良好的基础。

（二）角色转换的现实要求及意义

大学生在就业过程中实现角色转换时，清楚地了解新、旧角色的不同和差异是基础，而后主动积极地完成心理、素质、技能等方面的准备，是走上职业岗位后较好地适应工作要求的必由之路

1. 重新认识和评价自我

大学生应参考用人单位对大学生的认识与评价重新认识和评价自己，摸清自己在职业的要求上还有哪些不足，有哪些值得肯定和坚持的优势，为自己今后的努力明确方向。

2. 做好应对困难和挫折的准备

进入职场大学生面对不熟悉的工作、环境、人员、规则，面对各种各样的状况，遇到困难和挫折是不可避免的。应该有面对困难和挫折的勇气与心理准备，有积极应对、百折不挠、败而再战的精神状态，有精益求精、追求完美的不懈斗志。思想上有了充分

的准备，遇到现实就容易承受，工作上的打击情绪就容易控制，平常心态下就能仔细地分析原因，为下一步的努力奠定成功基础。

3. 了解职场规则，爱岗敬业

大学生在就业前应通过各种途径了解职场规则，了解职场的上下级关系及企业决策机制。学习服从上级决定和提供有益建议的方法与意识。了解职场文化和习惯，让自己的思想和行为更适应企业，更容易和未来的同事处好关系。了解企业严格的管理制度和纪律，学习和培育遵守纪律的良好习惯。

4. 摆正心态，虚心学习

学校学到的知识是有限的，大部分知识和能力需要在工作实践中学习与锻炼。因此，要有从零做起的心态，单位领导、同事都是很好的老师，要摆正心态，虚心学习，把职业适应过程看成是不断充实完善、增长才干的过程。要主动向其他同事学习观察问题、分析问题和解决问题的方法，逐渐完善自我，实现角色转换。

在工作岗位上，大多数毕业生自认为能够较快度过适应期，独立、愉快地开展工作。但知易行难，相当多的人常常在一两年内都难以适应和胜任工作。为此，有的人要求调动工作，有的人则变得迷惘消沉、自暴自弃。正视自己，面对现实，谦虚谨慎，脚踏实地，积极适应角色转变，是度过适应期的关键所在。

二、学生角色 VS 职业角色（角色异同）

（一）个体角色的内核差异

1. 从受教育者到劳动生产者

大学生在大学阶段的角色定位是学生，主要的任务就是学习，完成任务的优劣程度是由各门功课的学习成绩好坏所反映的，此时学生角色是受教育者。作为受教育者，他所体现出的核心能力是学习能力，学习的重点是各种理论知识，然而，值得一提的是，在这一阶段的大学生经常会出现一些问题，如对自我的认知是天之骄子、时代宠儿，年轻有活力，掌握着先进的专业知识和技能，同时对自己的未来充满了理想与抱负，而对自己的未来职业选择也普遍存在期望值过高的现象。概括地讲，大学生个性张扬，思维活跃，有着初生牛犊不怕虎的精神，然而遇事不够冷静，纪律观念不强，实践经验和实践技能严重不足。

进入职业生涯后，大学生的角色转换为职业人、劳动者。主要任务是完成单位安排的具体工作，完成任务的优劣程度是由为单位创造的价值或创造价值所使用的时间来衡量的，体现出的核心能力是解决问题的能力和创新能力，工作的重点是对各种知识和技能的应用，解决工作中面临的具体问题。解决问题总是综合性的，考虑所涉及的各种因素，这要比考虑单一因素解决问题困难得多，要求用职业的眼光去看待问题，用职业的意识去思考问题，用职业的思维去解决问题，用成本的思想去思考生产中的各个环节。

2. 从部分社会化到全面社会化

大学生在大学阶段所处的学习、生活环境与社会相对隔离，处于部分社会化的状态。生活相对简单有规律，学生的任务就是学习，学生角色的目标就是追求优秀的学习成绩，立志成为社会栋梁。学生与老师相处，老师会以包容、教育的心态关爱学生、传授知识。与同学相处，在大集体中相互帮忙，充满友情，虽有竞争，但不争名利、钩心斗角。学生在这样一种环境下显得单纯、自由、缺少挫折磨炼，也缺少在复杂的环境中实现目标的能力。而大学生对社会的认识了解主要来自书本和课堂的学习，认识的途径是间接的，认识的主要内容是理论性的，他们对社会期望值很高，有完美的理想，充满着浪漫主义色彩。

毕业生就业以后，才算真正地踏入了社会，进入了全面社会化状态。在这个环境中有上级、同事、下级，还有各种各样的合作伙伴以及职业需要所接触到的社会方方面面的人和事，毕业生所扮演的角色要求其在职业活动中要遵守严格的纪律和程序。职场中有明确的奖惩制度，要求员工有高度的责任感，不允许犯错。因为错误的代价是丧失企业利润，所以犯错的后果必须有人来承担。职业活动中的竞争是排他性的，牵扯着各自的利益，并不像学校学业成绩竞争那么单纯，职场对人的沟通竞争意识有更严格的要求。因此有的毕业生走上社会，就立刻感受到了社会的残酷，遇到现实矛盾容易对他的职业角色产生困惑、迷惘、彷徨，甚至失望，无法适应工作环境，难于实现角色转换；有的毕业生则能正确认识这一差距，通过艰苦拼搏最终实现了自己的理想。社会和职业既不像有些人期望的那么美好，也不像另一些人想象的那么糟糕，它复杂而真实。进入社会的毕业生应该学会用一种更现实更客观的眼光来看待社会，用更成熟理性的思维去解决现实问题。

3. 从家庭半依赖型到社会独立型

在大学读书阶段，处于学生角色的大学生对家庭有很大依赖，其生活费以及向学校交纳的各项费用，基本上都由家庭支出，处于半独立状态，因为他们在经济上并未独立，但在生活上基本脱离了家庭，离开了父母或家庭的视线，并不像中学时完全依赖家庭。

从社会化视角看，大学生毕业意味着人生进入到一个重要的转折阶段，学生角色转换为职业角色，同时也意味着他们将要完全脱离对家庭的依赖，处于完全独立状态，自己支付生活所需的一切费用，有自己稳定的社会交往圈，独立面对和处理工作以及生活中的种种问题，大学毕业寻求工作，并自立于社会，是社会化的必然结果，在西方国家，大学生基本上处于独立状态，他们半工半读，无论在经济上还是生活上，都不再依赖家庭，而我国大学生在大学阶段很难完全脱离对家庭的依赖。

（二）外部角色的环境差异

在有关大学生和职业人、学生由单纯的校园生活进入复杂的社会职场的讨论中，很多单位雇主普遍认为大学生对于适应新的、变化的工作均缺乏准备，总的来说其问题并不涉及某个专业领域，他们的共识是：毕业生苦于应付的问题更可能是人际关系

或个人能力，而这些技能在大学课堂中并不直接传授。

佛罗里达大学的管理学教授丹尼尔·费德勒对大学环境与工作环境分别从大学文化和工作文化，大学老师和单位领导，大学的学习过程和工作的学习过程三个方面做了对比。具体内容详见表 10－1。

表 10－1　大学环境与工作环境对比

大学文化	工作文化
(1) 弹性的时间安排 (2) 能够逃课 (3) 更有规律、更个别的反馈 (4) 比较宽松和自由的节假日休息时间 (5) 对问题有正确的答案 (6) 教学大纲提供较为清晰的学习任务 (7) 分数层面上的个人竞争 (8) 上课循环周期较短，每学期 18 周左右 (9) 奖励以客观性标准和绩点为基础	(1) 固定的时间安排 (2) 不能无故旷工 (3) 无规律和不经常的反馈 (4) 没有寒暑假，节假日休息很少，不定期加班 (5) 问题很少有明确、直接的答案 (6) 任务模糊，需要体悟 (7) 按团队业绩进行评估 (8) 持续数月或数年更长时间的工作循环 (9) 奖励更多地以主观性标准和个人喜好为基础
大学老师	单位领导
(1) 鼓励或讨论 (2) 规定完成任务的交付时间，甚至过了 deadline 仍能补救 (3) 期待公平 (4) 知识导向	(1) 通常对讨论不感兴趣 (2) 分派紧急任务，交付周期很短或没有直接表明时间 (3) 有时很独断，并不总是公平 (4) (利益)结果导向
大学的学习过程	工作的学习过程
(1) 抽象性、理论性原则 (2) 正确的、结构性的和象征性的学习 (3) 个人化的学习	(1) 具体的问题解决和决策制定 (2) 以工作中发生的临时性事件和具体的生活为基础 (3) 社会化、分享型学习

三、角色转换过程中的主要问题(心理冲突)

大学毕业生从学生角色向职业角色的转换，往往会面临着新旧角色的冲突，有些人由于受到社会因素、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，于是在学生角色到职业角色的转换过程中容易出现各种问题。

(一) 依恋学生角色

有些毕业生在角色转换过程中容易依恋学生角色，出现浓重的怀旧心理。经过十多年的读书生涯，对学生角色的体验可以说是非常深刻了，学生生活使得每一位学生在学习生活和思维方式上都养成了一种相对稳定的习惯，因此在职业生涯开始之初，许多人常常会自觉或不自觉地把自己置身于学生角色中，以学生角色的社会义务和社

会规范来要求自己对待工作，以学生角色的习惯方式来待人接物，来观察和分析事物。

（二）畏惧职业角色

在具体工作岗位上残酷的竞争既来源于组织外部，又来源于组织内部，毕业生不喜欢传统的论资排辈，而是希望到一个竞争的环境中去，因为竞争才会体现公平，才会带来脱颖而出的机会，但是真正面对竞争时又往往心存畏惧，害怕表现不好，遭到别人嘲笑，害怕尝试害怕失败，害怕留给领导及同事不良的印象等，这种心理往往会使毕业生在工作时放不开手脚，患得患失，影响了自己的表现和能力的发挥。

（三）苦闷忧愁的孤雁心理

走出校门踏入社会，大学毕业生离原来的交际圈子越来越远，总有一种失落的彷徨。而新的交际圈子尚未建立，情感得不到依靠。面对新的工作环境和一张张陌生面孔，每个大学毕业生都会有一段短暂的友情真空期，特别是那些远离家乡求职的大学生，节假日和周末变成漫长的等待，孤独感更加强烈，另外工作单位等级分明的上下级关系，居高临下的命令方式等也容易使大学生产生压抑感。

（四）眼高手低的自傲心理

大学毕业生接受高等教育，只能算是拥有先进知识的人，还算不上人才，只有运用知识、创造知识、创造价值，才能算是人才，但有的毕业生却仅因拥有先进知识，就看不起基层工作和基层工作人员，甚至认为堂堂一个大学毕业生干一些琐碎的不起眼的工作是大材小用，有失身份，结果是大事做不来，小事又不做。有的甚至目空一切，以为自己最正确，用批判的眼光看待社会单位和周围的一切，把自己游离于单位或群体之外。有的在角色转换的过程中受社会影响，表现出浮躁的作风，不稳定的情绪和盲目攀比的心理。缺乏对工作性质职责任务和工作记忆的深刻认识和理解。缺乏韧劲和毅力，对本职工作不能坚持和深入，不安心本职，见异思迁等。

（五）心浮气躁的工作作风

所谓心浮气躁，就是静不下心来，“身在曹营心在汉”，今天想干这项工作，明天又想干那项工作，频繁更换，这山望着那山高。心乱如麻，情绪浮躁。例如，有的毕业生不是踏踏实实地提高工作技能，积累经验，丰富阅历，而是梦想一举成名，一夜暴富；有的毕业生搞研发，不是静下心来钻研技术，夯实基础，而是想马上搞出专利发明。殊不知只有平心静气、全神贯注，才能真正地提高自己的能力与素质，也才能得到领导的赏识与同事的信任。

（六）消极退缩的自卑心理

大学生出入职场，对新的工作和生疏的人际关系往往缺乏应有的自信，一些大学生在工作中放不开手脚，看到别人工作经验丰富，觉得自己这也不行，那也不行。胆小畏缩，不知工作应如何入手，担心自己会做错事造成不好的印象。另外部分大学生初入社会很容易产生不被重视的自卑感，在校园内可能是佼佼者，颇为大家看重，但是到了新的工作单位，作为一个新来的试用者，要从最基层干起，而且各方面都很难引起人

们的重视，也很难有表现自己的机会，因此这些学生会产生沮丧情绪，产生不求有功、但求无过的消极心理，进而自我否定。

四、角色转换的心理调适及职场对策

大学生本身具有较高的素质，可塑性较强，在角色转换过程中要主动克服心理障碍，对待同事要做到虚心，对待工作要踏实、细致、严谨，主动进入职业角色，学习职业角色，适应职业角色，形成少议论、多观察、勤做事的工作作风。作为新员工到了新单位，第一要务就是尽快熟悉工作环境，熟悉业务，熟悉同事，在工作中抱着学习的态度虚心请教。

（一）正确认识自我

大学生走上岗位，开始了职业生涯。面对新的工作方式、更高的工作要求和陌生的工作环境，如果不能正视现实并正确认识自我，那么就很难适应新环境，融入新群体。作为大学毕业生要认识到自己在新的工作环境下工作水平、工作能力、工作熟练度、工作经验及处理人际交往等许多方面的差距，承认差距，正视差距，积极努力消除差距。敢于实践，善于请教，把原来学到的理论知识和工作实践结合起来，把自己的学习心得和别人的经验融合起来，扎扎实实工作，赢得别人肯定。

（二）保持良好心态

充分相信自己，保持良好心态是角色转换的先决条件。大学毕业生从小学、中学到大学都是在拼搏中走过来的，步入社会以后更需要有年轻人的朝气与自信。要相信任何困难都不可怕，最终命运掌握在自己手中。当然由学校向社会转换的过程，难免会出现一些心理上的波动，或因环境陌生而孤独，或因条件艰苦而失落，或因单位人才济济而畏惧等，这些都是正常的，不必大惊小怪，重要的是保持心理平衡，莫让不良情绪左右了自己。

（三）树立正面形象

大学生就业后，在新的工作环境中所树立的第一印象十分重要。第一印象好，人们与其交往的热情就高，容易打开工作局面，第一印象不好，事倍功半。第一印象是客观事物首次作用于人的感官，在人的头脑中产生对事物的整体反应，包括对事物的外观形状、行为特点评价等，第一印象如何会对以后的发展形成一个固定的趋势——别人可能已据此决定了以后对你的态度。树立良好的第一印象，往往会扩大自己的优点，弥补自己的不足，即使出了点差错也会得到别人的谅解。若是建立了不好的第一印象，可能会扩大自己的缺陷，再要改变绝非一朝一夕。

（四）学会控制情绪

心理学研究表明，刚步入工作岗位一般人的情绪波动都会很明显，如起初是兴奋，然后迷惑、自我否认、挫折、烦恼、沮丧，逐渐过渡到重新认识、定位、调整、适应，最后完成职业转变。人们在情绪不良时，思维能力与智慧等都不能正常发挥，也容易暴露自

己的弱点，更容易出错，影响领导和同事对你的评价，影响在公司的进一步发展。然而万事开头难，毕业生要对这种可能出现的情况做到心中有数，提早做好准备，除接受学校必要的指导外，还应该根据自己的实际情况进行针对性训练，减少不良情绪出现，即便偶尔出错也要做到不慌张，泰然处之。

（五）管理职场压力

压力是一种动态过程，当个体在实现对自己有着重要意义的目标过程中，遇到机会障碍或要求时，便会处于压力状态。虽说适当的压力可以使人充实和上进，但压力过大或者这种紧张感过于持久，则会出现焦虑、烦躁、抑郁、不安等心理障碍，甚至导致心理疾病。心理学家研究表明，人们的职场压力主要表现在：工作繁忙，心力疲惫，对工作有厌倦感，人际关系紧张，孤独感加重，朋友减少、亲情减少引起的心理失衡，缺乏安全感，心理承受能力下降，环境与挑战的压力等。

（六）充分利用时间

有效的应用时间这种资源，以便我们有效地达成个人重要目标。需要注意的是时间管理本身永远也不应该成为一个目标，它只是一个使用工具。

提高时间管理意识养成良好习惯，会帮助我们提高时间管理的效率，积极的态度意味着采取主动，而不是坐等别人先行动，然后消极回应。保持主动的要诀是事先计划据此来安排其他事情，以便能对我们的时间有更多的控制权，才会获得更自如运用时间的自由。

（七）勇挑工作重担

勇挑工作重担，乐于无私奉献，是完成角色转换的重要标志。大学毕业生走上工作岗位以后，切忌在工作中斤斤计较，要牢记有作为才能有地位、吃亏是福的理念，在奉献的同时可以收获成绩的喜悦，可以收获领导和同事的信任与尊重，可以提升自己的工作能力和工作水平。因此应当从一开始就严格要求自己树立主人翁意识，增强社会责任感，培养无私奉献精神，任劳任怨，不计较个人利益得失，努力承担岗位责任。同时在工作中还应学会宽容与忍让，做到不揽功不诿过。

（八）和谐人际关系

在工作中建立和谐的人际关系，对我们适应社会有着积极的推动作用，它可以尽快使人们消除陌生感，适应人际关系；可以使人们工作顺心，生活愉快；可以使人们保持心情舒畅，心理健康；可以使人们增强团结，有利于集体合作。人际关系渗透到了所有的社会关系之中，人际关系是无处不在的，对于人的各个方面发展都具有非常重要的意义。

生涯实践

练习爽朗的大笑

各种笑的感觉是不一样的，爽朗的大笑不是狂笑，也不是似笑非笑或苦笑，而是

一种发自内心的笑。发自内心的笑能治愈自己的不良情绪，但如果你心情不好，就有笑不出来的感觉，学习窍门就是要强迫自己笑笑，能通过脸部的肌肉运动改变面部表情，进而使自己心情开朗起来。学会笑，运用笑，会使你变得更开心，更自信，更具有魅力。

生涯感悟

当我们来到一个陌生的环境后，虽然什么事物都是新鲜的，很让人期待；但是如果不能迅速适应的话就会产生问题。当我们来到一个全然陌生的环境后，首先应该是尽快去适应它，而不是逃避，那怎样才能适应一个新的环境呢？

第一，要摆正心态。

在进入之前自己要在意识形态上做好积极准备，因为一个新环境可能会比以前的更好，但有时会比以前的更差，所以进入新环境之前要在思想上做好积极准备，把困难想得多一些，但不要过度，以免产生畏难情绪。

第二，适应人际环境。

新环境中会认识许多陌生人，我们要学会做好自己，建立一个良好的人际关系。认识到差异的存在，才能更好地接受别人，拉近与别人的距离，尊重他人的价值理念，有利于提升我们的形象，而且在提出意见的时候要注意语气委婉，不能恶语伤人。

第三，适应客观环境。

当你来到一个新的环境并安顿好后，可以把周围的环境好好地熟悉一遍，记住一些重要地点的名称。这样你就不会觉得那么不安了，我们有很大一部分的不安都是源自我们的不了解，也就是对未知的恐惧。

第四，遇到问题要慎重处理。

当遇到问题和挫折时，不要凭冲动和臆测行事，一定要和自己周围的人（亲人、朋友、老师等）商量后再做决定。记住我们不总是对的，特别是在心情很坏的时候，这个时候很有可能会冲动行事。当我们来到一个新的环境后，总是要面对很多困难和挫折，这个时候千万不要冲动行事，更不能意气用事。

第五，让自己迅速成为最好的。

因为进入一个新环境，不仅你在观察别人，别人也在观察你。如果你在最短的时间内做出了值得称赞的成绩，就会很容易得到领导和同事的认可。

拓展阅读

心理适应能力自测问卷

下面的问题能帮助你进行心理适应能力的自我判别。请认真阅读，并决定其与你实际情况的符合程度，然后从每个项目后面所附的三种备选答案中选出一个来。

1. 我最怕转学或转班级，每到一个新环境，我总要经过很长一段时间才能适应。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

2. 每到一个新地方，我很容易同别人接近。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

3. 在陌生人面前，我常无话可说，以至于感到尴尬。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

4. 我最喜欢学习新知识或新学科，它给我一种新鲜感，能调动我的积极性。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

5. 每到一个新地方，我第一天总是睡不好，就是在家里，换了一张床，有时也会失眠。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

6. 不管生活条件有多大变化，我也能很快习惯。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

7. 越是人多的地方，我越感到紧张。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

8. 正式考试时我的成绩多半不会比平时练习差。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

9. 全班同学都看着我，心都快跳出来了。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

10. 对他(她)有看法，我仍能同他(她)交往。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

11. 我做事情总有些不自在。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

12. 我很少固执己见，常常乐于采纳别人的观点。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

13. 同别人争论时，我常常感到语塞，事后才想起该怎样反驳对方，可惜已经太迟了。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

14. 我对生活条件要求不高，即使条件很艰苦，我也能过得很愉快。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

15. 有时自己明明把课文背得滚瓜烂熟，可是在课堂上背的时候，还是会出错。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

16. 在决定胜负成败的关键时刻，我虽然很紧张，但总能很快地使自己镇定下来。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

17. 我不喜欢的东西，不管怎么学也学不会。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

18. 在嘈杂混乱的环境里，我仍然能集中精力学习，并且效率较高。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

19. 我不喜欢陌生人来家里做客，每逢这种情况，我就有意回避。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

20. 我喜欢参加社交活动，我感到这是交朋友的好机会。

A. 是　　B. 无法肯定　　C. 不是

［评分规则］

1. 凡是单数号题(1,3,5,7……)，选“是”为－2 分，选“无法肯定”得 0 分，选“不是”得 2 分。

2. 凡是双数号题(2,4,6,8……)，选“是”为 2 分，选“无法肯定”得 0 分，选“不是”得－2 分。将各题的得分相加，即得总分。

［结果解释］

35～40 分：心理适应能力很强，能很快地适应新的学习、生活环境，与人交往轻松、大方。给人的印象极好，无论进入什么样的环境，都能应付自如，左右逢源。

29～34 分：心理适应能力良好。

17～28 分：心理适应能力一般，当进入一个新的环境，经过一段时间的努力，基本上能适应。

6～16 分：心理适应能力较差，依赖于较好的学习、生活环境，一旦遇到困难则易怨天尤人，甚至消沉。

5 分及以下：心理适应能力很差，在各种环境中，即使经过相当长一段时间的努力，也不一定能够适应，常常困惑，因与周围事物格格不入而十分苦恼。在与他人交往中，总是显得拘谨，羞怯，手足无措。

如果你在这个测试中得分较高，说明你的心理适应能力较强。但是，如果你的得分较低，也不必忧心忡忡，因为一个人的心理适应能力是随着年龄的增长、知识经验的丰富不断增强的，只要你充满信心、刻苦学习、虚心求教、加强锻炼，你的心理适应能力一定会增强的。

课后作业

角色扮演体验：今天我是……

通过实习实践或座谈调研的机会，临时转变角色，感受本角色要求的职场特性。

第二节 职场礼仪

生涯导引

是不拘小节还是无礼随意?

应届毕业生小荣在班里的学习成绩一般,但为人随性、机灵、洒脱。面临择业,小荣经过筛选,最后选择应聘一家有知名度的广告公司。

一进公司大门,小荣由前台引领,穿着人字拖跟着走进办公室,见到办公桌前坐着两位考官看着自己,忙点头说了声"你好"。不等回话,小荣一屁股坐在了椅子上,两腿叉开,等着主考官问话。考官开始提问,小荣略显紧张地回答,两只脚不停地在桌下抖动。也许是为了平缓自己的情绪,小荣不停地变换着坐姿,一会儿跷二郎腿,一会儿踮起脚尖,两条腿不时地晃动。面试只进行了 5 分钟就结束了,小荣站起身子问何时能得到答复,考官回答"回家等消息"。小荣转身就离开了,留下考官默默摇头。

生涯知识

"人靠衣装,马靠鞍",在现代社会交往过程中,一个人的仪表着装往往决定着别人对你初印象的好坏,有时还会影响别人对你专业能力及任职资格的判断。

一、礼仪的含义和作用

(一) 礼仪的含义

古人讲"礼者,敬人也",礼仪是一种待人接物的行为规范,也是交往的艺术。它是人们在社会交往中由于受历史传统、风俗习惯、宗教信仰、时代潮流等因素影响而形成的,既为人们所认同,又为人们所遵守,是以建立和谐关系为目的的各种符合交往要求的行为准则和规范的总和。

(二) 礼仪的作用

礼仪是人们生活和社会交往中约定俗成的,人们可以根据各式各样的礼仪规范,正确把握与外界的人际交往尺度,合理地处理好人与人的关系。如果没有这些礼仪规范,往往会使人们在交往中感到手足无措,乃至失礼于人,闹出笑话,所以熟悉和掌握礼仪,就可以做到触类旁通,待人接物恰到好处。

礼仪是塑造形象的重要手段。在社会活动中,交谈讲究礼仪,可以变得文明;举止讲究礼仪,可以变得高雅;穿着讲究礼仪,可以变得大方;行为讲究礼仪,可以变得美好……只要讲究礼仪,事情都会做得恰到好处。总之一个人讲究礼仪,就可以变得充满魅力。

二、求职中的个人礼仪

面试时的个人形象设计要根据应聘职业岗位的特征，选择合适的形象，要与社会文化保持一致，反之就会被排斥。

（一）穿着简洁大方得体

在求职面试的活动中，恰当的服饰会给人留下良好的第一印象，一个人无论以什么身份在社会上活动，在服饰方面都要有起码的要求，即得体、整洁。所谓得体是指人们应根据自己的身材选择合适的服装服饰，选择要与场合、环境、季节以及自己的角色相统一。整洁是着装服饰中很重要的一点，穿衣卫生干净利索，能给人以精干文明的印象，大学生求职面试时，在服饰方面要注意朴素大方、庄重整洁，着重突出职业特点，同时要符合社会大众的审美，不要穿奇装异服，尽量不要穿戴奢侈品。

（二）行为规范

站姿，即站立的姿势，站立时要挺胸收腹，抬头双目平视，身体立直，两肩舒展，双臂自然下垂，双手可交叉在腹前也可将右手放在左手上，但切记站立时东倒西歪或弓腰驼背。

坐姿，即坐着的姿势，入座时动作要轻盈、和缓、平稳从容，切记慌张，入座后坐姿要端正，上身挺直两腿并拢，双手自然放在腿上，显得沉稳大气，不要跷二郎腿，更不要抖脚，起身时动作要轻，不要猛地一下站起来。

走姿，即行走的姿势，走姿往往可以显示出一个人的身体状况、精神风貌和性格，行走时应抬头挺胸，两眼平视自然摆动双臂。

（三）言语谈吐

一个人的谈吐是其形象的直接反应，闻其声不必见其人，就可以推断一个人的形象。

面试时展现良好形象的说话方式是讲普通话，避免地方口音发音吐字，男士强而有力，女士柔和悦耳，语调表达抑扬顿挫，情绪饱满，声音清晰，停顿干脆，语言简洁，清楚明了，音量恰当，快慢适中，节奏清楚。不应有的说话方式是语音沙哑，粗糙刺耳，说话急促，倍感不安，声音过大，语速过急，声音过小，吞吞吐吐，声音倦怠，语速过缓，口齿不清，含糊其词。

三、面试礼仪

（一）提前到达

提前到达面试地点，以表示求职者的诚意，同时也可调整自己的心态，以免仓促上阵，手忙脚乱。为了做到这一点，一定要牢记面试的时间地点，提前去一趟，这样可以熟悉环境，便于掌握路途往返时间，以免因找不到地方而迟到，给招聘者留下不好的印象，甚至丧失面试机会。

（二）镇定自如

进入面试场合时不要紧张，如关着门应先敲门，得到允许后再进去。开关门动作

要轻，以从容自然为好，要向主试者主动打招呼，问好致意，称呼得体。主试者请自己坐下时道声谢谢，坐下后保持良好体态，切忌大大咧咧，满不在乎，以免引起反感。

（三）正确称呼

在面试这种场合称呼必须正面而得体，如果主试人员有职务，一般采用姓加职务称呼的形式，如刘经理、李部长等。如果职务较低可不采用称呼职务，以老师相称为好。

（四）热情握手

握手是一种礼貌，同时也是一种常见的社交礼仪，求职面试必然少不了，握手看似简单却颇有讲究：首先注意握手的姿态，握手要伸右手，伸出手时要使掌心向一侧，平等而自然的握手姿势是两个人的手掌都处于垂直状态，轻握对方手指，两足立正，距离受礼者约一步，身体略微前倾，面带笑容，目光正视对方，显得亲切热情大方。其次要注意伸手的顺序，社交场合的一般规则是应由主人、年长者、职务高者、女性先伸手。客人、年轻者、职务低者、男性要待对方伸出手后再伸手，切不可先伸手。在众多人相互握手时应按顺序进行，不要抢先交叉握手。最后，握手力度要适当，以紧而不捏痛为宜。握得太紧或握不住对方的手，只是几个手指头和对方手指头接触一下都是失礼的行为。

（五）举止大方

在整个面试过程中要保持举止大方文雅，谈吐谦虚谨慎，态度积极热情。如果有两位以上主试者时，回答谁的问题目光就应注视谁，并适时环顾其他主试者，以表示自己对他们的尊重。谈话时眼睛要适度地注意对方，不要东张西望显得漫不经心，也不要低头，显得缺乏自信。与主试者争辩某个问题也是不明智的举动，冷静地保持不卑不亢的风度是有益的。

（六）表情自然

表情是通过面部器官来表现的，在面试中最常用、最富有表现力的表情是目光和微笑。

求职面试时，应试者与主事者的关系往往有两种情况，一是一对一的关系，既面对一个主试者。二是一对多的关系，既面对多位主试者。这两种情况，应试者的目光运用是不一样的。

在一对一的情况下，应试者的目光要注意以下几点：

第一，注视对方目光要自然柔和亲切、真诚，不要一直盯着对方的眼睛，让对方极不自在，也不要不断地翻动眼睛，使得对方感到莫名其妙。不要东张西望，左顾右盼，显得心不在焉，不要显得傲慢，这些都是失礼的表现。

第二，在交谈过程中难免会碰到双方目光相遇，这时应试者不要慌忙离开，这样会引起对方猜疑，应顺其自然地对视几秒，再缓缓移开，这样显得心里坦荡，容易获得对方信任。

在一对多的情况下，求职者的目光不能只注视其中某一位主试者，而要兼顾到所有面试官，让每个人都感到应试者在注视他，达到与所有主试者同时交流的效果，避免

冷落某一位主试者，但应注意环视的次数不宜过多。

面试时要善于微笑，首先微笑必须真诚，自然才能使对方感到友善、亲切和融洽，其次，微笑要适度得体，否则会适得其反，给对方留下不好的印象。

（七）手势适当

应试者在面试时运用手势一定要注意以下几点：一是手势要与表达的意思相符；二是要简练，每做一个手势都力求简单精练清楚明了；三是要自然，动作必须舒展大方，令人赏心悦目，切忌呆板僵硬甚至做作。四是要使手势和声音、姿态、表情等密切配合。

生涯实践

设计求职真人秀，内容包括但不局限于如下因素：自我介绍、行动举止、现场仪态、压力问答。

选手可采用 PPT、演讲或 VCR 等形式展示自己，讲述自己在求职过程中的努力及进展，在此过程中评委导师对其仪态、语言、动作等进行综合考察和评价，并与之互动，帮助选手更加完善地表达自己。

生涯感悟

知道为什么广告商都喜欢用看起来赏心悦目的人吗？因为看起来舒服的外表，会更有影响力。你需要关注自己的外表，做一名能对面试官产生影响的求职者。

你也许酷爱染发，觉得头发色彩越明亮，越能凸显个性。或者明明是男士却留了一头长发或头屑过多，面试前没有打理干净……

你也许面试前好几天都没有好好梳洗，你也许是油性皮肤，平时并不注意清洁面部……

你有可能面试时，下巴还残留着未剃净的胡须；也有可能化了浓浓的妆，喷了刺鼻的香水，戴了扎眼的首饰……

你也许吃了会散发浓浓味道的大蒜、韭菜，或者喝了点酒，却忘记将自己的口腔异味与牙齿清理干净……

你也许太过美丽，总觉得薄、紧、透可以展现曼妙的身姿……

你也许所有的着装都合格，但穿了黑色的皮鞋配了白袜子……

所有这些都可能让自己变成一名“面试杀手”，而失去面试官的青睐。

拓展阅读

你知道怎样与人正确交换名片吗？

首先，放名片的位置，一般名片都放在衬衫的左侧口袋或西装的内侧口袋，名片最好不要放在裤子口袋；其次，要养成检查名片夹内是否还有名片的习惯，以免在需要换名片的时候，找不到名片而倍加尴尬；再次，上司在场时不要先递交名片，要等上司递

上名片后才能递上自己的名片。名片的递交方法：将各个手指并拢，大拇指轻夹着名片的右下，使对方好接拿；名片的拿取方法：拿取名片时要用双手去拿，拿到名片时可轻声念出对方的名字，以让对方确认无误；如果念错了，要记住说“对不起”。拿到名片后，可放置于自己名片夹的上端夹内。同时交换名片时，可以右手递交名片，左手接拿对方的名片。收到名片后，不要无意识地玩弄对方名片，也不要当场在对方名片上写备忘的事情。一般情况下，不要伸手向别人讨要名片。

课后作业

1. 相互评价下：如果我那天面试这么穿……
2. 以小组为单位模拟现场面试礼仪。

第三节 职业发展

生涯导引

潇洒“裸辞”的背后，抗压能力差是关键

29岁的王小姐是典型的裸辞族，5年间换了6份工作，每次都是裸辞，虽然她很顺利地找到了新的工作，但与上一份工作相比并没有什么提升。5年前王小姐是专员，5年后她还是专员。眼看自己奔三了，还在基础岗位上打拼，王小姐很后悔，她向记者讲述了自己的职场故事。

我大学学的是人力资源管理专业，毕业后顺利留在了大四实习的企业，那是一家中等规模的培训企业。我的职位是培训专员。入职后我发现办公室的氛围与之前不一样了，虽然同事一个个都是老面孔，却让我觉得陌生。实习时大家对我都很和气，碰到什么问题叫一声老师就有人愿意教我，但现在是正式员工，他们对我就不如以前耐心了，由于我入职晚，叫外卖、拿快递一类的差事都会落到我身上，我也不好拒绝，但感觉很窝囊，有一天我手头正有一堆事情，一个年长的同事叫我去收拾一下会议室，因为里面刚开过会，地上有不少烟灰，我一听就很生气，打扫的时候越想越气忍不住哭了，从会议室出来我就决定不干了，这是我第一次裸辞。

很快在招聘会上我找到了一份对口工作，这次是在一家中型服装企业担任人事专员，负责员工入职离职和绩效考核等工作，工作比较烦琐，待遇也一般，而且离家远，半年后我又辞职了。

不久我通过招聘网站又找到了一份人事专员的工作，这次是一家大型家电产品制造企业，一年后在一次主管竞聘中我落选了，比我后来的一个男同事当了主管，后来得知上司认为人事部该由一个男主管来主事，对此我很不甘心，我想我应该去一个没有性别歧视的企业，我就又走了。

第四份工作是在一家单位担任行政专员，有一次我操作电脑时不小心把企业里的一些重要文件给删除了，这件事给整个部门带来了麻烦，我觉得自己像个罪人，之后一段时间上司都没有给我分派重要的工作，我想这个坏印象怕是很难改变了，于是我又递交了辞职信，并且暗暗告诫自己下一份工作一定不要再犯这样的低级错误。

后面一份工作是在一家电子商务企业里担任企划专员，入职后我发现我很难和其他同事打成一片，他们都是很朴实的人，而我每天都要精心打扮才出门，就连平时喝的花茶也不下七八个品种，我试着和他们聊天，他们的反应有些冷淡，下班后我建议去 K 歌也没有人响应，他们双休日去踏青也不会叫上我，辞职前一天我无意中听到大家在议论我说我是绣花枕头，当时我就冒火了，第二天我就辞了职。

也就在这段时间里，我的一些大学同学建立了 QQ 群，大家一起聊聊自己最近的工作和生活，我才发现时光飞逝，转眼距离毕业已经 5 年了，同学们有的创业当了老板，有的成了企业里的主管经理，没有人像我一样还是一个小专员，这让我又沮丧又困惑，回想起来我每次离职都很冲动，每次入职也很仓促，我一直认为工作好找，却没发现自己一直在原地踏步。



生涯知识

一、职业发展方向和目标的确定

（一）职业发展方向的确定

职业发展方向就是以现在所处的位置为起点，准备达到的目的地所在的方向。如果以圆的圆心代表个人所处位置，围绕在圆心周围的圆周上存在着无数个可能的职业发展方向，只有选择了正确的前进方向，才能确定正确的职业目标，才能最终到达目的地。在职业发展的道路上，如果职业发展方向不明或变化很大，尽管付出了巨大努力，也很难取得圆满的成绩。

职业发展方向的确定就是人生目的地所在方向的确定。这一方向应该具有以下几个显著特点：与自己核心的人生价值、人生抱负一致；与自己最强烈、最持久的兴趣相符；与自己的智能特点、潜力匹配；与自己的个性特征相协调；符合社会发展需要；顺应社会发展大趋势；远望可及，不是空想，经过努力有望实现。

（二）职业发展目标的确定

职业发展目标的确定，既要科学合理又要明确可行。一般确定的原则是由远而近，由粗而细。如果对长期目标较为模糊，则可以用一些表明追求的句子代替具体的职位。近期目标必须明确，具体可以有多种选择，但每一个目标都应该有很强的指向性。目标不仅要有一定的难度，还要十分具象。应注意以下几点：

人生职业发展目标是个人希望攀登的最高山峰。职业目标的确定要与人生追求一致，目标应尽可能明确，如“政府高级公务员”“学者”“教授”“院士”“科学家”“企业

家”“艺术创造人员”“军事家”“著名律师”等，如果不能确定很明确的职业目标，则可以用较为模糊的词语表示，如工作或事业成功等。

阶段发展目标是通向职业高峰的一系列渐渐升高的山峰。从职业目标高峰到自己的脚下，一条漫长的攀登路是由一系列阶段目标连贯起来的，阶段目标由远而近，越来越清晰，越来越具体，例如一个教授的由远而近的阶段目标可能依次是：著名教授、教授、副教授、讲师、助教、见习教师等。阶段目标可多可少，有时不一定很明确，经常会随着社会和个人的变化而发生变化。

二、职业成功的基本要素

有这样一种现象，在高校毕业生中并不罕见。毕业后若干年同学聚会时，猛然发现过去在学校里普普通通的人，现在当上了大领导，过去调皮捣蛋不好好读书的人做生意赚了大钱，而有些过去老师和同学眼中的好学生都原地踏步或是怨天尤人。这到底是什么原因呢？这只能证明学校的好学生不一定就能事业有成。从学校到单位的环境与角色转变，有很多事情都需要重新开始慢慢学习，想要让职业的发展达到自己预期的效果，应注意以下几点要素：

（一）知识是基础

学校里学的都是系统的理论知识，现有的教科书，有老师讲解，到了工作岗位上，实际应用是多角度、全方位的。没有人告诉我们哪个该学、怎么学。知识积累全靠自己探索。大学生毕业走上工作岗位就会很快发现要学的东西很多，而且是学校里课本上没有教过的，即使是课本上教过，很多也都不实用了。所以一般的企业对于新人都会组织培训，而且也会安排老员工帮助他们，但是很多职场新人在学校的时候学习就被动，不写论文从不查资料，不考试从来不复习。

很多毕业生招聘的时候说自己什么都会干，但实际工作中做错事情，却说是由于公司没有培训，没有人来教。学校里学的东西，在企业可能会过时，这与知识结构不匹配有关。所以作为大学生，在进入企业之后，要不断学习保持知识方面的更新，同时保持自己在职场上、行业里的竞争力。

在企业一定要让自己处在不断学习的状态，不断更新知识，不懂就学就问，从主管身上学，从老员工身上学，从我们的竞争对手和合作伙伴以及客户那里学。学习别人的经验，学习别人好的处事方法和态度，尤其要更多地了解自己所处的行业以及所在的企业将会用到的知识。

（二）技能是核心

技能的掌握情况通常将决定我们职业发展前景，虽然在学校里专门学习过，但大多数是打基础，纸上谈兵，只有在实际运用中，在社会大课堂中才能发挥真正的作用，这就要求我们用理论指导实践，用实践深化理论。与此同时还有一类职业技能不在学校教授的范围，如发现问题并解决问题的能力，有效沟通的能力，那么这些就需要我们

在实践中观察成功事例，反思自身不足，不断摸索改进，最终才能运用自如。

职业技能是决定职业生涯成败的核心要素，在学校时一门课程结束了考试通过了书本也就束之高阁，而在我们未来几十年的职业生涯中，技能将是伴随我们始终的，因此大家要不懈努力地发展自己的职业技能。

（三）态度是关键

很多资深的人力资源经理都认为，绝大多数职场上的人们彼此之间智商差别并不大，但职业发展的结果却各不相同。除了年龄、学历等差异外，更多的是来自情商的差异。情商说来笼统，实际上就是工作中体现出来的主动工作、吃苦耐劳、真诚质朴、尊重他人、宽容自谦等优良品行。一个成功者往往具备超出常人的情商，在他成功的背后是不寻常的经历。

支持这些优良品行的那种信念以及具备高情商的基础都是态度，也就是说有了正确的态度才有了正确的信念，有了正确的信念才有了良好的品行体现，有了这些才会有成功的结果。所谓态度确定思想，思想决定行动，行动带来习惯，习惯养成性格，性格决定命运，命运改变人生。

（四）身心健康是本钱

没有一个好的身体是无法承担和完成工作任务的，会影响职业发展。现代健康的含义，并不仅仅是传统所指的身体没有疾病，根据世界卫生组织的解释，健康不仅指一个人的身体没有出现疾病或虚弱现象，还指一个人生理上、心理上和社会上的完好状态。现代生活节奏快，工作竞争激烈，人们都在为自己以后更美好的生活而努力，然而就在人们努力创造物质财富的同时，身体、心理健康常常被忽略，所以职场新人一定要懂得珍惜身体，培养良好的身心素质。

三、提升工作的能力规划

人们在做同样的工作时，由于能力不同，有的人很轻松地就能把问题解决得很完美，有的人没办法解决问题，有的人虽然解决了问题但有不少后顾之忧。我们很容易就看出哪种人的工作能力更强，那么怎样是具有良好工作能力的人呢？

一个人面对自己的本职工作有高度的热心，他就会热爱自己的工作，兴趣是最好的老师，在喜欢和热心的基础上要有高度的责任心，把任何自己做的工作当成一件自己重要的事情负起责任来，就会完成得非常好。在工作的每一个细节上都要细心，习惯成自然，一旦把一些能力变成自己永远的习惯，再加上专业技能和职业操守，这样才会成为一个有出色工作能力的人。

那么所谓工作能力规划就是为了让自己达到理想的工作状态，不断提高工作能力而制定的计划和策略。想要使自己的职业生涯发展得更好，让领导更赏识自己，能够尽快得到职位的晋升，做一个循规蹈矩、不崭露头角的职员是不行的，一定要提升自己的工作能力。那么怎样才能提升工作能力呢？

（一）全身心投入和高效地完成本职工作

对工作一直保持热忱，在职场上展现活力和企图心，甚至在团体里能激起同事工作斗志的人，是企业最想留住或网罗的对象。要让老板认为自己总是全心投入工作，不计较多做一些事，而且是自动自发地多做一点，而不是每天按部就班，只把分内工作做好。职场上，没有哪个不讲效率的员工能获得升迁，也没有哪个领导能长期容忍办事拖沓的员工。想要在职场中一路顺风，炙手可热，最实际的方法就是满足领导的意愿，用最快的速度“消化”领导交代的工作任务。

（二）不断提升自己的价值

不懂可以问，不会可以学，作为一名普通员工，如果安于原来的水平，不提升自己的价值，那就永远是一个碌碌无为的人。不断提升自己的价值，关键是不要给自己设限，这种限不仅仅指的是自己觉得能做的高度，同时还有自己能做的宽度，提升自己价值的过程，不必在意领导有没有注意到，也不必计较自己多做的事情会不会得到报酬，如果自己能达到这种境界，最终的价值必然决定了自己不可替代的身份。

（三）挖掘自己的潜能

美国著名心理学家威廉詹姆斯曾说：“一般人只发展了 10%的能力，跟我们应做到的程度相比，我们等于只写了一半，我们只使用了身心的很少一部分，再扩大一点来说，一个人等于只活在他体内有限空间的一小部分，他具有各种各样的能力，却习惯性的不懂怎么去利用。”一个正常人的大脑记忆容量，大约有 6 亿本书的知识总量，相当于一部大型电脑储存量的 120 万倍，它使我们从出生开始，每一分钟可以储存 1000 条信息，直到老死为止，苏联学者认为如果我们迫使头脑开足 1/4 的马力，我们就会毫不费力地学会 50 种语言，把整个百科全书从头到尾背下来，还可以完成几十个大学的博士学位。人的大脑是无尽的宝藏，可惜很多人终其一生都不知道该如何有效地发挥他的潜能。在人一生的职业生涯中要主动挖掘和开发自己的潜能，这样才能不断提升自己的职业能力。

生涯实践

放一首能令你静下心来，同时也是你喜欢的音乐，请用舒服的姿势坐好，放松，闭上眼睛，找到你自己呼吸的节奏。

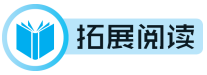
想象今天是你 80 岁的生日。你的家人、儿孙、亲戚、朋友将为你举办一个盛大的生日 party，家里到处张灯结彩，你的生日 party 很快就要开始了，现在你一个人独自坐在房间，外面是隐隐约约的音乐。请你回想自己走过的一生中有哪三件事是你为之感到自豪的，当你回想起来的时候是感到愉快的。

想好之后请你睁开眼睛，在纸上写下这三件事。

生涯感悟

认识自己是一件不容易的事情，变成更好的自己更是需要付出努力。一方面，需

要在实践中不断思考；另一方面，环境在随时变化，所以，至少每年回顾并修正自己的生涯发展非常重要。你想要的人生是现在这样吗？



职场必会的技能

1. 学会写各种商务信函、文书及邮件

这部分看似很简单，其实却是非常关键的，因为不管你是求职、商务拓展，甚至其他工作，往往你的文书就是你给对方的第一印象。这部分大家可以多上网找找，好好地整理一下。一篇好的邮件、信函关键在于逻辑清晰、用词准确、礼貌并且不能太长。其中一个关键格式就是，你所有文件的第一段就应该简要写明你这份文书所叙述的内容，即开门见山。

2. 文档控制和整理的能力

你要学会把你每天所处理的文件，不管是哪一类的，完成之后或者每一个工作日结束之后立刻整理和归档，不要拖延。此外，最好要有一个自己的 document register，去记录每天经过你手处理的文件，内容最起码包括文件种类、处理进度、归入什么档案、发送给什么人、文件编号，等等。

此外非常关键的一个事情，所有可能涉及公司机密的文件，诸如涉及投标价格、产品开发信息、技术机密、高层的行程、潜在的项目信息、公司内部财务数据、机密会议记录等，除非你有备份权，否则处理好了立刻把相关文件销毁掉（尤其是纸质的），假如不销毁也应该放在有锁的抽屉里面，绝对不能随便就扔在桌子上，更加不能乱放或者拿来当草稿纸用。

3. 写简报及信息归纳的能力

很多时候，当你完成一份报告、一份调查或完成具体一项工作需要汇报，除了完整的工作成果之外，可以花点时间写一份一两百字的简报，和你的工作成果一起交给你的上司。这样可以很好地提高沟通的效率。很多情况下，管理层根本不会有时间去完整地看完你所提供的信息，所以就非常需要通过你所写的简报去了解实际情况。另外，你所提供的资料，不管多少，请你用高亮标注或者其他方式标出重要的信息以及需要领导签名的部分。

4. 每周或者每两周要做一份工作计划，并且注意核对更新

每周或者每两周你必须要给自己订立一份工作计划，并且根据你每天的工作情况进行核对和更新。这是提高你自己的时间管理和进度管理的最有效办法，而且还可以及时回顾你工作当中是不是出了问题。当你上司问你工作情况，你可以根据你自己做的工作计划表进行汇报，而不是单纯口头汇报。口头沟通有时候是最有效的沟通手段，有时候也是最糟糕的，因为很容易就忘记了或者说错了。

5. 守时

守时是很基本很基本的一个原则。假如你发现你可能迟到（按照中国习惯应该是

15分钟以上），请立刻通知对方，并告知迟到的原因，而且你告知对方的时候，一定要道歉，并且见面的时候也要道歉，这是很基本的礼貌。

6. 穿着整齐、干净

在你进入一个公司，并且了解该公司的穿着习惯之后，请遵守。假如公司有规定的话，你就更加必须要遵守。你上班穿的衣服，也必须要干净、整齐，不要给人凌乱，甚至脏的感觉。去某些场合，请事先了解穿着的规定，这个尺度要把握好。

7. 熟练地使用基础的办公工具

在大学的时候，你必须要学会使用基础的办公软件，如 excel，word 等，以及未来你想要从事的行业需要的常用软件以及其他工具。

8. 面试的时候，请携带你的简历以及其他有助于你面试的资料

你面试的时候，请携带相应的资料，并且事先整理好。虽然面试官一般都会有你提供的资料，但是最好你也随身准备一份，以防万一。

9. 扎实的专业知识

不管你从事什么行业，你必须要有扎实的专业知识，对你所从事行业的了解，不断增加你的知识储备，只有这样才能够提高你的办事能力。

10. 及时与上司和同事沟通

不管你的工作进展如何，或者需要做什么决定，都必须要及时和你的上司及同事进行沟通，这样是保持团队正常运作的最有效方式。

假如情况很紧急，你需要立刻做决定，请你完成之后准备好一份简单的报告，或者立刻向你的上司汇报，让他们可以及时做出调整或者配合你的工作。当机立断是一项很重要的个人能力，而能够及时沟通则是团队最关键的能力。

课后作业

测测你的升值潜力

这套测试题对你的情感驾驭能力、业务能力、精力充沛度、人际关系和谐度、沟通能力、竞争意识如何等方面进行了综合测试，每道题只能选一个答案。

1. 尽管你很努力地工作，但客观地分析一下，你的上司对你的工作满意吗？

A. 不满意　　B. 有些不满意　　C. 不知道是否满意

D. 比较满意　　E. 非常满意

2. 每天忙忙碌碌地辛苦工作，你感到来自工作的压力有多大？

A. 压力很大　　B. 有点压力　　C. 没有感到压力

D. 比较轻松　　E. 工作非常轻松

3. 你能从容不迫地担负繁重工作而不感到过分疲劳和力不从心吗？

A. 工作很繁重疲劳　　B. 有点力不从心　　C. 一般

D. 精力比较充沛　　E. 精力非常充沛

4. 你为自己心中设定的职业发展目标付出过有效的行动吗?

A. 还没有　B. 有些努力　C. 不知道该怎么努力

D. 正在努力中　E. 付出了很多努力

5. 你认为自己每天在工作中是否开心?

A. 不开心　B. 有些不开心　C. 谈不上开心与否

D. 比较开心　E. 非常开心

6. 工作中,你是否经常主动找机会跟上司进行沟通(比如单独谈话、一起吃饭等)?

A. 从不主动　B. 有些不主动　C. 无所谓

D. 比较主动　E、非常主动

7. 你是否认为职场上应该一切随缘,万事莫强求,不给自己定目标更好?

A. 完全同意　B. 有些不同意　C. 没仔细想过

D. 不太同意　E. 完全不赞同

8. 你对待工作的态度是积极乐观还是比较被动悲观?

A. 悲观　B. 不是太乐观　C. 不乐观也不悲观

D. 比较乐观　E. 非常乐观?

9. 在朋友或者家人面前,你常发泄或倾诉工作方面的牢骚和不满吗?

A. 经常　B. 偶尔　C. 特殊情况才有

D. 比较少　E. 极少

10. 你的计划或决定是不是常常受外界的影响而改变?

A. 经常是　B. 多半会有些改变　C. 有道理就接受

D. 一般不会　E. 极少改变

11. 你鄙视那些业务能力平平但很会跟老板搞关系并很得老板恩宠的人吗?

A. 非常鄙视　B. 有些瞧不起　C. 无所谓

D. 能理解接受　E. 值得学习

12. 同你在一起工作的同事跟你的关系怎么样,是否真的都很喜欢你?

A. 自己很孤立　B. 一些同事不喜欢自己　C. 一般

D. 多数都喜欢自己　E. 都很喜欢自己

13. 你心里是否喜欢在有竞争压力的环境中工作?

A. 不喜欢　B. 有些不喜欢　C. 无所谓

D. 比较喜欢　E. 非常喜欢

14. 你是否认为自己怀才不遇?

A. 绝对不是　B. 好像不是　C. 没想过

D. 有点是　E. 是的

15. 你认为工作中有话直说的性格是个好性格并值得提倡吗?

A. 是的　B. 不完全是　C. 无所谓

D. 不是　　E. 绝对不是

16. 工作中你经常主动提出有建设性的创新想法吗?

A. 绝不多管闲事　　B. 不太主张　　C. 没创新想法

D. 不经常　　E. 经常

17. 当你工作中遇到不顺心的事生气时,你能控制你的情绪保持沉默不语吗?

A. 不控制,顺其自然　　B. 不是太控制　　C. 偶尔控制

D. 多数情况如此　　E. 总是如此

18. 你在工作中的表现是不是很有耐心?

A. 没有耐心　　B. 有时候没耐心　　C. 看事情的情况

D. 有一定耐心　　E. 非常耐心

19. 你认为自己在工作方面还有很多卓越才能没有机会施展吗?

A. 绝对不是　　B. 不是　　C. 没想过

D. 不完全是　　E. 是的

20. 你愿意并相信你有能力去做更有挑战的事吗?

A. 绝不是的　　B. 有些不是　　C. 不太清楚

D. 有些是　　E. 完全是的

得分:A 为 1 分,B 为 2 分,C 为 3 分,D 为 4 分,E 为 5 分,然后把 20 道题的分数累加起来。

分析:

1. 20—30 分:目前这种状态,根本没有任何发展潜力可言,你该彻底反思一下自己,或者好好休一个长假。

2. 30—50 分:虽然你有了一些职场上的经验,但在很多方面有待改进。

3. 50—70 分:你在单位属于一般的员工,不愿意承担太大的责任,没有太大的成功愿望,缺少创新意识,在本职工作上至少在一年内没有进一步发展的可能。

4. 70—90 分:你是个有理想有抱负爱思考并充满激情的人,愿意从事富有挑战性的工作,有望在近期内在职场上再上一个新的台阶。

5. 90—100 分:你是个有领导才能、有个人魅力的人,你很想在事业上开拓自己的版图。你的优秀品质注定你在众多人中脱颖而出,所以过不多久,你就能升到不错的位置。

有效的管理者,永远是结果导向,无论是评价一位员工,做出一个选择,或是具体到做一个项目,都必须以结果为出发点和终止点。这样,既可以消除或减少组织内的“闲言碎语”,又可以引导组织追求更加卓越的结果。管理者的素质之一是魄力,有的时候我们甚至可以说是勇气。有面临变革进行自我否定的勇气,有敢挑重任而不是避重就轻的勇气,有面对困难舍我其谁的勇气。

参 考 文 献

[1] 辞海编辑委员会. 辞海[M]. 上海：上海辞书出版社，2002.

[2] 金树人. 生涯咨询与辅导[M]. 北京：高等教育出版社，2007.

[3] 辞海编辑委员会. 辞海[M]. 上海：上海辞书出版社. 2009.

[4] 顾雪英. 当代大学生职业生涯规划[M]. 北京：高等教育出版社，2011.

[5] 陈夏初. 大学生职业生涯规划与管理[M]. 南京：江苏人民出版社，2013.

[6] 徐川. 大学生学涯规划及其影响因素研究[D]. 南京大学，2016.

[7] 弗兰克尔. 生命的意义[M]. 吕娜，译. 北京：华夏出版社，2014.

[8] 杨长征. 一生只做八件事[M]. 北京：北京大学出版社，2013.

[9] 比尔·博内特，戴夫·伊万斯. 幸福大学人生设计课[M]. 北京：中信出版社，2017.

[10] 布赖恩·费瑟斯通豪. 远见：如何规划职业生涯 3 大阶段[M]. 苏健，译. 北京：北京联合出版有限公司，2018.

[11] Robert D. Lock. 把握你的职业发展方向[M]. 北京：中国轻工出版社，2006.

[12] 伊莎内尔·布里格斯·迈尔斯. 天资差别[M]. 张荣建，译. 重庆：重庆出版社，2008.

[13] 田慧. 性格的力量[M]. 北京：天地出版社，2018.

[14] 大卫·凯尔西. 请理解我[M]. 王甜甜，译. 北京：中国城市出版社，2010.

[15] 中国心理协会，中国就业培训指导中心. 心理咨询师（基础知识）[M]. 北京：民族出版社，2015.

[16] 王荣发. 素质引领人生[M]. 上海：华东理工大学出版社，2013.

[17] 阿尔弗雷德·阿德勒. 阿德勒谈人性：识人方能识己[M]. 林晓芳，译. 商务印书馆，2018.

[18] 何二毛. 就业力：一个元问题的逻辑向度[J]. 河南师范大学学报（哲学社会科学版），2017（6）：25.

[19] 王涛. 大学生职业生涯规划与发展[M]. 西安：西北大学出版社，2006.

[20] 邱月玲，范守忠. 职业规划与就业指导[M]. 北京：科学技术文献出版社，2015.

[21] 赵慧娟. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：北京大学出版社，2014.

[22] 姚裕群. 职业生涯管理[M]. 大连：东北财经大学出版社，2009.

[23] 雷恩，吉尔森，彭书淮. 选对池塘钓大鱼[J]. 国土经济，2004(4)：45－47.

[24] 陈浩明，孙晓虹，吕京宝. 大学生职业生涯规划[M]. 上海：复旦大学出版社，2012.
[25] 钟谷兰，杨开. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 上海：华东师范大学出版社，2016.
[26] 陈光耀. 大学生职业发展与就业指导[M]. 北京：北京师范大学出版社，2012.
[27] 周莉. 职业生涯规划[M]. 北京：中国人民大学出版社，2014.
[28] 蒋超五. 大学生职业生涯规划[M]. 北京：中国人民大学出版社，2014.
[29] 王艳，刘洁. 大学生职业生涯规划与就业指导[M]. 天津：天津大学出版社，2014.
[30] 万发瑞，袁剑峰. 大学生职业生涯与发展规划[M]. 北京：北京理工大学出版社，2012.
[31] 杨邦勇. 大学生职业发展与就业指导[M]. 上海：同济大学出版社，2012.
[32] 肖铮，姚其煌. 大学生职业生涯与发展规划[M]. 厦门：厦门大学出版社，2012.
[33] 钟召平，王剑波，李瑞昌. 大学生职业规划与就业创业指导[M]. 济南：山东人民出版社，2013.
[34] 顾雪英，李莉. 大学生职业生涯规划与发展[M]. 南京：南京大学出版社，2016.
[35] 苏春海. 大学生核心就业能力培训读本[M]. 南京：江苏凤凰教育出版社，2017.