

大学生职业生涯规划与就业指导  
DA XUE SHENG ZHI YE SHENG YA GUI HUA YU JIU YE ZHI DAO

DA XUE SHENG  
ZHI YE SHENG YA GUI HUA YU JIU YE ZHI DAO

# 大学生 职业生涯规划与就业指导

● 主 编 吴庆磊

山东人民出版社  
全国百佳图书出版单位 一级出版社

# 大学生

## 职业生涯规划与就业指导

DA XUE SHENG

ZHI YE SHENG YA GUI HUA YU JIU YE ZHI DAO

主 编 吴庆磊

山东人民出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

大学生职业生涯规划与就业指导/吴庆磊主编. —  
济南: 山东人民出版社, 2012. 2  
ISBN 978-7-209-05939-8

I. ①大… II. ①吴… III. ①大学生—职业选择  
IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第229656号

责任编辑:常纪栋  
封面设计:彭路

**大学生职业生涯规划与就业指导**  
吴庆磊 主编

---

山东出版集团  
山东人民出版社出版发行  
社址:济南市经九路胜利大街39号 邮编:250001  
网址:<http://www.sd-book.com.cn>  
发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销  
莱芜市华立印务有限公司印装  
规格 16开(169mm×239mm)  
印张 14.25  
字数 250千字  
版次 2012年2月第1版  
印次 2012年2月第1次  
ISBN 978-7-209-05939-8  
定价 28.00元

---

如有质量问题,请与印刷厂调换。 电话:(0634)6216033

# 前 言

大学生的就业已经成为关系国计民生的一个大问题,每年数以万计的大学生满怀抱负和梦想走上社会,可是迎接他们的却是残酷的现实。就业形势的严峻,无形中也加大了大学生的心理压力,面对就业、考研、留学和创业等多条道路,大学生应该如何选择?社会需要什么样的人才?所学专业的就业前景如何?什么样的职业适合自己?大学期间应该为自己的职业前程和生涯发展做好哪些准备?应该如何规划自己的大学生活?种种问题,都困扰着迷茫中的大学生。如何在全面发展的基础上努力提高自身综合素质和就业竞争力,进而参与市场竞争,为未来的职业生涯奠定良好的发展基础,是每一个大学生都应该认真思考的问题。在这种形势下,我们编写了这本书。

本书结合大学生就业指导课程教学实践改革,引导大学生应用职业发展的理论来思考和规划自己的职业生涯,提升职业素养,培养创业能力,掌握求职技能,了解就业形势,赢得社会竞争力。全书内容贯穿从学生入学到实习就业的全过程,紧紧围绕就业教育的特点,与各专业课程密切结合,针对不同专业、不同学生确定教学内容与教学方法,将学生的就业指导与学业指导有机结合,将学生的职业生涯规划与就业指导有机结合,用就业指导促进学业指导,用就业指导推动学生职业能力的培养和职业素质的养成,从而加强就业指导与服务的针对性。

全书共分为五章。第一章,针对一年级大学生,着重进行职业生涯规划指导。帮助大学生顺利实现由中学到大学的角色转变,并进行人生观、价值观、成才观、荣辱观教育,认清毕业时将要面临的就业压力,将压力转化为整个大学阶段的学习动力。同时帮助大学生发现和了解自己的性格兴趣和爱好专长,结合所学专业,规划出符合个人成长与发展的奋斗目标。第二章,针对二年级大学生,着重进行职业道德培养与职业素养提升的指导。帮助大学生了解什么是职场需要的素质以及如何结合自己的特点开发自己的职业素质,培养良好的职业素养,更好地符合职业要求。第三章,针对三年级大学生,着重进行创业教育、创业能力的培养以及基于大学生创业试验园为平台的创业实践活动等方面的指导。第四、五章针对毕业班大学生,着重进行就业形势与政策、就业信息网的使用等就业实务方面的指导。该部分内容主要围绕价值观引导、就业形势、政策咨询、网上操作等方面

展开,同时传授学生求职前的技能以及择业就业技巧等。

本书在编写过程中,借鉴参考了国内许多同类著作和研究成果,我们尽可能地在书中做了说明或者列在参考文献中,在此谨向原作者表示衷心的感谢。由于水平有限及编写时间的仓促,疏漏和不足之处在所难免,敬请广大读者指正。

编者

2012年2月

## 目 录

<b>第一章 职业生涯规划</b> .....	1
<b>第一节 职业生涯规划概述</b> .....	2
一、职业生涯规划的概念 .....	2
二、职业生涯规划的特征 .....	2
三、职业生涯规划的分类 .....	3
四、职业生涯规划的意义 .....	5
<b>第二节 职业生涯规划准备</b> .....	6
一、自我认知与探索 .....	6
二、兴趣与职业 .....	11
三、霍兰德职业兴趣理论 .....	15
四、职业价值观 .....	19
五、职业生涯的角色转换 .....	27
六、职业认识与评估 .....	30
<b>第三节 职业生涯规划制定与实施</b> .....	38
一、职业目标 .....	38
二、职业生涯决策 .....	40
三、职业生涯规划步骤、方法及误区 .....	45
四、制定职业生涯规划行动计划 .....	48
<b>第四节 职业生涯规划的管理</b> .....	59
一、做自己的管理者 .....	59
二、别让身体闹情绪 .....	61
三、生命的厚度你裁定 .....	64
四、财商培养从大学开始 .....	67
五、挣脱情绪的网套 .....	69
<b>第二章 职业素质的提升</b> .....	74
<b>第一节 职业道德</b> .....	74
一、职业道德的概述 .....	74

二、职业道德的主要内容 .....	76
三、职业道德的特征 .....	79
四、职业道德的社会作用 .....	79
第二节 大学生职业素质与能力提升 .....	80
一、沟通能力的培养和提高 .....	80
二、团队合作精神的培养和提高 .....	84
三、解决问题能力的培养和提高 .....	86
第三节 大学生职业适应与发展 .....	88
一、培养良好的职业素质 .....	88
二、建立和谐的人际关系 .....	90
三、职业适应与角色转换 .....	93
<b>第三章 创业教育</b> .....	<b>95</b>
第一节 创业概述 .....	95
一、大学生创业的含义 .....	95
二、大学生创业的意义 .....	97
三、大学生创业教育 .....	98
第二节 创业准备 .....	102
一、大学生创业精神培养 .....	102
二、大学生创业素质提升 .....	107
三、大学生创业能力提高 .....	109
四、大学生创业知识储备 .....	113
五、大学生自主创业相关政策 .....	116
第三节 创业实践 .....	120
一、创业市场评估定位 .....	120
二、创业团队组建 .....	122
三、企业组织形式选择 .....	125
四、合理编制创业计划书 .....	129
五、企业开办流程 .....	132
<b>第四章 求职择业的方法与技巧</b> .....	<b>144</b>
第一节 求职择业前的准备 .....	144
一、职业信息准备 .....	144
二、求职信撰写技巧 .....	146
三、个人简历的制作 .....	149
四、求职陷阱和欺诈的防范 .....	153

第二节 求职笔试的方法与技巧 .....	156
一、常见的笔试种类 .....	156
二、笔试的准备 .....	157
三、笔试的方法和技巧 .....	157
第三节 参加面试的方法与技巧 .....	158
一、面试的种类 .....	159
二、面试的内容 .....	159
三、面试前的准备 .....	160
四、面试的技巧 .....	162
五、面试礼仪 .....	168
六、面试后的追踪 .....	173
七、面试应注意的几个问题 .....	174
第四节 经典问题解析 .....	175
<b>第五章 大学生就业实务指导 .....</b>	<b>187</b>
第一节 就业形势、制度及政策 .....	187
一、大学生就业形势分析 .....	187
二、我国现行大学生就业制度及政策 .....	190
第二节 大学生就业途径 .....	192
一、就业市场是主要就业途径 .....	192
二、其他就业途径 .....	193
第三节 大学生就业程序 .....	194
一、毕业生就业主管部门一般工作程序 .....	195
二、毕业生就业程序 .....	196
第四节 山东省高校毕业生就业信息网使用指南 .....	197
一、信息网注册 .....	197
二、信息网个人电子简历制作与维护 .....	198
三、网上求职 .....	200
四、网上签约、解约、协议书管理 .....	202
第五节 就业权益与保障 .....	204
一、毕业生就业权益 .....	204
二、就业协议与劳动合同 .....	205
三、求职中的安全策略 .....	208
第六节 常见毕业生就业政策及流程问答 .....	209
<b>参考文献 .....</b>	<b>221</b>



# 第一章 职业生涯规划

近几年来,大学生就业已经成为关系国计民生的热点问题之一。为帮助大学顺利地实现从“学涯”到“生涯”的过渡,许多大学相应开设了职业规划、就业指导等课程。在日积月累的教学引导中,大学生正逐步认识到职业规划的重要性,但因为多种原因,还是有不少学生没有真正理解职业生涯规划的确切含义,不清楚如何确立合理的职业目标,不了解职业生规划的程序和步骤。在这样的状况下,不少大学生对职业生涯规划或冷眼旁观,或无所适从,或跟风搞形式主义,或随自己的兴致任意“规划”。职业规划本应是大学生在校掌握的一项实用性很强的技能,为此,本章围绕什么是职业生涯规划以及职业生规划的准备、制定实施、管理进行讲解。

## 【视野延伸】

### 两兄弟爬楼的小故事

一对兄弟家住在 80 层。他们旅行回来,却发现大楼停电了!兄弟俩背着大包小裹非常发愁,俩人商量决定无论如何也得回家,于是开始爬楼。

爬到 20 层时,他们觉得累了。哥哥说:“包太重了,不如就放在这里,等来电后坐电梯来拿。”于是,他们把行李放下,轻松些,继续向上爬。

但好景不长,到了 40 层,两人实在太累了。想到只爬了一半,两人开始互相埋怨,指责对方不注意大楼的停电公告,才会落得如此下场。他们边吵边爬楼,就这样一路爬到了 60 层。

到了 60 层,他们累得连吵架的力气也没有了。弟弟对哥哥说:“咱们不要吵了,爬完它吧。”于是他们默默地继续爬楼,终于到了家门口。

站在 80 层的楼梯口,兄弟俩互相望了望,想起了一件事:钥匙忘在 20 层,还在背包里……

以上案例其实说的就是人的一生。我们假设它是 80 年头的人的一生,刚开始的时候,人人都意气风发,我们背负的沉沉的行囊里装着抱负,装着很多很多的愿望,我们不畏艰险,从脚底下第一个台阶开始上路了。20 岁之前,我们活在家

人、老师的期望之下,背负着很多的压力、包袱,自己也不够成熟、能力不足,因此步履难免不稳。20岁之后,离开了众人的压力,卸下了包袱,开始全力以赴地追求自己的梦想,就这样愉快地过了20年。到了40岁,发现青春已逝,不免产生许多遗憾和追悔,于是开始遗憾这个、惋惜那个、抱怨这个、嫉恨那个,就这样在抱怨中度过了20年。到了60岁,发现人生已所剩不多,于是告诉自己不要再抱怨了,就珍惜剩下的日子吧!于是默默地走完了自己的余年。到了生命的尽头,才想起自己好像有什么事情没有完成。原来,我们所有的梦想都留在了20岁的青春岁月。

## 第一节 职业生涯规划概述

### 一、职业生涯规划的概念

“生涯”一词的英文是 *career*, 有人生经历、生活道路和职业、专业、事业的含义。

职业生涯,就是一个人的职业经历,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、愿望等连续性经历的过程,也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个动态的过程,它并不包含在职业上成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

职业生涯规划,又叫职业生涯设计,主要是指个人根据外部环境和自身特点,确定职业目标,选择职业发展道路,并对个人拟采取的行动所进行的设想和安排。通俗地讲,职业生涯设计就是“你对未来有什么打算”,当然这种“打算”不是毫无根据的异想天开,而是基于客观现实和对自己的深刻认知所做出的科学预计。所以,职业生涯设计实际上就是一个“衡外情、量己力”的过程。

### 二、职业生涯规划的特征

结合职业生涯规划的内涵,可以发现科学的职业生涯规划应具备以下四个方面的特征。

1. 可行性。职业生涯规划必须根据个人及组织的现实而制定,应该是能够实现和落实的计划方案,而不是没有依据或者不着边际的幻想,否则,就会贻误职业生涯设计的良好时机。

2. 适时性。职业生涯规划是对未来的职业生涯目标的确定及对未来职业行动的预测。因此,各项活动的实施与完成时间,都应有时间和时序上的安排,以便

作为检查行动的依据。

3. 灵活性。规划未来的职业生涯目标与行动,涉及许多不确定因素,因此,设计应有弹性,随着外界环境及自身条件的变化,应及时调整自己的职业生涯规划方案,以增加其适应性。

4. 持续性。职业生涯目标是人生追求的重要目标,职业生涯规划应贯穿人生发展的每一个阶段,通过不断的调整与持续的职业活动安排,最终实现职业生涯的目标。

在一个人从出生到死亡的整个人生经历中,存在着不同的生命周期空间,有生物社会生命周期、家庭生命周期和职业生涯周期。在人的总生命空间中,最重要的、起决定性作用的是职业生涯周期,它是人生存和发展的前提条件。而且,职业生涯周期从任职前的职业教育培训,到寻求职业、就业从业、职业转换、逐步晋升,直至完全脱离职业工作,占据了人生大部分时间,因此,它对个人及家庭都有着十分重要的意义。

人们都追求职业生涯的良性发展,这一追求是个体逐步实现其职业生涯目标,并不断制定和实施新目标的过程。职业生涯发展过程有两种形式:一是职务的升迁,是在同一职业甚至同一单位中,一个人职位的不断晋升;二是职业的改变,是指一个人所从事工作内容的改变。这种改变,并不一定是工作或者单位的变动,也可以是一个单位中从事不同的工作,这都属于职业生涯的良性发展。这种发展,对于一个人的成熟是很有意义的,它可以激励个体,更可以给个体带来成就感。

### 三、职业生涯规划的分类

职业生涯规划常见的分类有三种:

(1)按规划主导者的不同,职业生涯规划可分为个人对自己进行的个体职业生涯规划和组织对员工进行的职业规划。

在任何社会、任何体制下,两者相比,个人职业设计更为重要,它是人的职业生涯发展的真正动力,其实质是追求最佳职业生涯发展道路的过程。对于组织来说,良好的职业生涯管理体系还可以充分发挥员工的潜能,给员工一个明确而具体的职业发展引导,从人力资本增值的角度达成单位价值最大化。

因此,这里要提带职业生涯规划的双重视角,即基于组织发展的个人职业生涯规划 and 基于个人发展的职业生涯规划。任何一份切实可行的职业规划,肯定都要充分兼顾个人和组织两方面。

(2)按规划内容性质的不同,职业生涯规划可分为内职业生涯规划与外职业生涯规划。

内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程,它是别人无法替代和窃取的人生财富。内职业生涯规划是指对职业生涯发展中通过提升自身素质与职业技能而获得的个人综合能力、社会地位及荣誉的总和的规划。大学生活以校园为主,这决定了大学生职业生涯的规划应以内职业生涯发展为重心。

外职业生涯是指工作时间、地点、单位、工作内容、职务职称、待遇等的组合及其变化,它是依赖内职业生涯的发展而发展的。外职业生涯规划是指对职业生涯过程中所经历的职业角色(职位)及获取的物质财富总和的规划。

内职业生涯主要是靠自己的不断探索而获得,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,认识到这一点对大学生提高学习的目的性和积极性尤其重要。内职业生涯的发展可以带动外职业生涯协同发展,外职业生涯发展顺利,也可以促进内职业生涯的发展。只有内外职业生涯协同发展、相辅相成,职业生涯之旅才能一帆风顺。

(3)按主体心理反应的不同,职业生涯规划分为依赖型、直觉型、理性型三种类型。

①依赖型:依赖父母、朋友、老师等,或遵从书本与社会舆论。

在我国,大部分学生从小专注于书本学习,就业前往往较少关注职业信息,学校、社会对未成年人的职业教育也缺乏重视,这就导致很多人工作以后才考虑职业规划。因为缺乏职业认识,缺乏对职业生涯规划的认识,不少人进行职业选择和职业规划时往往依赖父母朋友的意见、社会舆论的导向等外在环境因素。

②直觉型:凭自己直觉、一时喜好做决定。

在大学生就业案例中,不少人都曾经凭喜好做出职业决定,譬如因为爱情而选择到某地工作,因为同事关系欠佳而辞职或跳槽,因收入不高盲目追求高薪行业等等。

这种类型的人职业生涯最容易出现的隐患就是职业生涯不连贯,在每一领域的积累都不多,很难晋升到中高层,职业前途不容乐观。

③理性型:综合考虑个人与职场等因素,分析利弊得失,制定并执行相应的计划。

排除少数运气好的人,大部分职场成功人士在规划自己的职业生涯时,都是非常理性的。他们会及时关注职业信息,充分了解自我,制定合适的目标,并为实现目标不断努力。

三种类型各有利弊。依赖型最省时省力,但是将自己的命运托付给他人,终究是很不稳定甚至是危险的事情;直觉型短期内看似解决问题,可是从长期看随机性太强,风险较大;理性型考虑周全,但是时间与精力消耗较多。相对而言,理

性型是值得重视和争取的目标。

#### 四、职业生涯规划的意义

##### (一)顺应规律,利用规律

(1)顺应规律,励志进取。世界一刻也没有停止前进,对于国家而言“落后就要挨打”,对于个人而言“落后就要挨打”,这是每个人必须认同、尊重的规律。职业生涯规划就是根据人和社会两者的关系及其发展规律而进行的职业发展规划和管理,目的是在顺应规律、励志进取中追求人生价值的最优化和最大化。

(2)尊重规律,参与竞争。进化论早就提出一个朴素的道理“物竞天择,适者生存”。社会中的人在比较中存在,在竞争中发展;没有理想信念,就会迷茫而碌碌无为,有了理想,还要学会“理才”加理财方能成功,这些都是必须尊重和利用的社会规则。职业生涯规划就是促进人们在尊重规则、参与竞争的行动和磨炼中学会学习、学会生存、学会合作、学会适应,不断完善和发展,最终走向成功。

(3)提高效率,增强效果。寿有时,这是客观规律。有意义的人生必定惜时如命;仅有想法,没有计划和行动,等于空想;有了计划和行动,设若效率低下、进展缓慢,最终也将少有建树甚至两手空空。以上这些都是人类重要的行为规则。职业生涯规划是一种优化方式,是一种改进模式,直接作用于职业过程、职业成就乃至人生价值的实现。

##### (二)寻求稳定性,探索可能性

(1)充分发掘潜能。正确的职业生涯规划指导人们正确认识和评估自身和环境,避开误区、盲区、雷区,找到立足点、兴奋点、增长点和归宿点,引导人们不断夯实职业目标与人生理想的基础。

(2)积极发挥聪明才智。正确的职业生涯规划能使人更高限度地展示和发挥个人的才能,寻找新方式、新途径,力图更经济、更有效,做到心中有数,不打无准备之仗,在不断积累成果的同时也不断营造新起点、创造新机会,为人生的不断发展和超越提供更多的可能性。

## 第二节 职业生涯规划准备

### 一、自我认知与探索

我们每个人都有巨大的潜能,每个人都有自己独特的个性和长处。能否正确认识自我在很大程度上影响或决定着一个人的前程和命运。如何才能正确认识自我?掌握正确的自我认知方法便能全面正确地得到自我认识,只有当你认识自己之后,你才能客观地评价和正确对待你自己的优点和缺点,从而扬长避短。认识你自己使你能够从失败中总结教训,使你不断成长,使你的职业生涯更精彩。

尼采曾说:“聪明的人只要能认识自己,便什么也不会失去。”如今随着社会的不断发展,人们对于自我的认识,也进入了一个突破性的新阶段。

自我认识,是我们每个人自信的基础与依据,即使你处境不利,遇事不顺,但只要你赖以自信的巨大潜能和独特个性及优势依然存在,你就可以坚信:我能行,我能成功。一个人在自己的生活经历中,在自己所处的社会境遇中,能否真正认识自我、肯定自我,如何塑造自我形象,如何把握自我发展,如何抉择积极或消极的自我意识,将在很大程度上影响或决定着一个人的前程与命运。换句话说,你可能渺小而平庸,也可能美好而杰出,这在很大程度上取决于你的自我意识究竟如何,取决于你是否能够拥有真正的自信。认识自我,你就是一座金矿,就一定能够在自己的人生中展现出应有的风采。

#### (一)自我认知的方法

自我评估的方法有很多,常用的有5W分析法、自我反省法、360度追问法、心理测验和SWOT分析法。

##### 1.5W分析法

Who am I? (我是谁?)面对自己,真实地写出每一个想得到的答案,并按重要性排序,例如,自己的专业、家庭情况、年龄、性别、性格、动手能力、思考能力等。

What will I do? (我想做什么?)可以从小时候开始回忆,将自己喜欢做的事情写下来。

What can I do? (我会做什么?)把自己有能力做的,还有通过潜能开发能够做的事情写下来。

What does the situation allow me to do? (环境支持或允许我做什么?)将自己所处的家庭、单位、学校、社会关系等各种分环境因素考虑进去。

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

## 2. 自我反省法

内省,是自我修炼的重要方法。“吾日三省吾身。”在进行重要决策之前,或遇到自己迷惑的事情时,找个舒适安静的环境,倾听自己内心深处的声音,你为什么要进行这样的选择,不同的选择会带来什么不同的结果?将事情的始末像过电影一样慢慢回放。回味细节,特别是那些给自己带来迷惑和震动的情节,总结分析问题的关键点,进而想出三种以上的应对方法。同时,闲暇时间养成自我总结的习惯。比如每天临睡之前回顾一下今天的自己,不管是从哪方面,想想今天的收获及遗憾。这样,每时每刻你都在重新了解自己,每时每刻你都在成就自己的未来。

## 3. 360度追问法

借助于身边的父母、老师和朋友来了解自己。长时间在一起生活使他们对我们的长处、短处、兴趣等方面都比较熟悉,他们中肯的评价能够帮助我们正确认识自己,而我们就好像站在圆心,接受来自360度不同角度对你的评价,从而更明确地认识自己。你可以问他们一些简单的问题,并及时进行记录、分类和总结。例如“你觉得我是个什么样的人”、“你认为我有哪些优点和缺点”、“对这件事情,我哪里还做得不够好”等等。

## 4. 心理测验法

心理学家发现了很多进行自我评估的心理测验(这些测验涵盖了四个主要领域——个性、才干、价值观及兴趣),并为每一项都提供了客观的评估标准。

运用心理测验进行自我评估,一定要得到专业人员或专业机构的协助,不要随便在网络或杂志上找些题目做做了事,这样做很危险,有可能会适得其反,影响你准确地评估自我。虽然专业机构提供的测试需要一些费用,但与投入一生从事一份不适合的工作相比,已经可以忽略不计了。另外,也不要过于依赖心理测试,毕竟心理学还没有发展到能对个体作出精密测量的水平。因此,在使用心理测验进行自我估计时,要先了解该测验的信效度及常规样本,然后再有针对性地进行测试。

## 5. SWOT分析法

SWOT是strengths(优势)、weaknesses(劣势)、opportunities(机遇)、threats(威胁)四个英文单词的首字母组合。

- (1)strengths:学了什么、做过什么、最成功的是什么、忍耐力如何。
- (2)weaknesses:性格弱点、经验或经历中欠缺什么、最失败的事是什么。
- (3)opportunities:现在的就业形势、各种职业的发展空间、社会最急需的职业。
- (4)threats:专业过时、人才竞争、薪酬过低。

## (二)性格与职业生涯规划

### 1. 性格的定义

性格是对现实的态度和行为中比较稳定的、独特的心理特征的总和,诸如正直、诚恳、热忱、谦虚、懒惰、粗心、傲慢等。性格作为稳定的态度和习惯化了的行为方式,是指一个人在各种场合一贯表现出来的某种特征。例如,一个人对待工作总是赤胆忠心、一丝不苟、踏实认真,在待人处事中总是表现出热情忠厚、与人为善、坚毅果断、豪爽活泼,在对待自己时总表现为谦虚、自信等,这种人对己稳定的态度和习惯化的行为方式所表现出来的心理特征就是这个人的性格。

心理学认为,人的性格与职业适应性有着密切的关系。如果一个人的性格与所从事的职业很符合,就可能在事业上获得成功;反之则会使从业者的心理健康受到损害,甚至会妨碍事业的成功。人的性格通过教育也是可以改变的,在学习知识、技能的同时,如果也能注意塑造自己的良好性格,将有助于人的健康发展。

性格是一个十分复杂的心理构成物,人对现实的态度和与之相应的行为方式的独特结合,就构成了一个人区别于他人的独特的性格。每个人都有这样或那样的一些性格特征,这些特征对其职业选择有重大影响,是制订职业生涯规划时要考虑的相当重要的因素。

### 2. 性格的类型

根据不同的分类方法,可以将性格分成很多种类型。内向型性格和外向型性格分类以及梅尔斯—布瑞格斯类型指标(the Myers - Briggs Type Indicator, MBTI)是两种比较有影响力的分类方法。

#### (1)外向型性格和内向型性格

按照个人心理能量倾向于外部世界还是倾向于内部世界,把人的性格分为外向型性格和内向型性格,这是一种非常常见、非常有用的分类方法。

外向型性格的人的心理能量倾向于外部世界,容易把自己投入到客观事物、人与物、周围环境和知觉、思维和情感之中。他们活泼开朗、善于交往、心直口快、感情外露、待人热情,且与人交往时随和、不拘小节、适应环境能力较强。但是,外向型性格的人注意力不稳定,兴趣容易转移,活动不能持久。一般来说,外向型性格的人更适合与外界广泛接触的职业,如管理人员、律师、政治家、推销员、记者、教师等,而不适合从事一些程序操作、理论研究方面的工作。

内向型性格的人的心理能量倾向于内部世界,对内部心理活动的体验深刻而持久。他们的感情比较深沉,待人接物小心谨慎,喜欢单独工作,喜爱思考,且具有自我分析和自我批评精神。但是内向型性格的人不善于表达自己的思想,不善于社交,对新环境的适应不够灵活。一般来说,内向型性格的人比较适合从事有计划的、稳定的、不需要与人过多交往的职业,如科学家、技术人员、会计师、打字



员、统计员、资料管理员、一般办公室职员等,而不适合从事公关、营销方面的工作。

需要注意的是,在现实生活中,典型内向性格和典型外向性格的人并不多,大部分人属于混合型,这就增加了适应不同岗位的能力。因而,应根据个人性格与职业的要求,具体情况具体处理,不能一概而论。这里只提供基本的方法,供个人在择业时参考。

## (2) 梅尔斯—布瑞格斯类型指标

梅尔斯—布瑞格斯类型指标(MBTI)是美国心理学家凯塞琳·布瑞格斯和她的女儿伊莎贝尔·布瑞格斯·梅尔斯根据瑞士心理学家荣格的心理类型理论而编制的。它是一种必选型、员工自报告式的人格测试问卷,用以衡量和描述人们在获取信息、作出决策和生活取向等方面的偏好。这套工具为人们提高自我认识、了解人际间的差异与相似提供了一种有效的方法。MBTI是世界上使用最为广泛的人格类型测试工具,每年有200万人使用这一工具。在世界500强企业中有不少高层管理者、高级人事主管在使用MBTI。

布瑞格斯等认为,MBTI的人格会随着年龄的增长、经验的丰富逐步发展和完善,大部分人在20岁以后会形成稳定的MBTI人格,从此便很难变化。根据MBTI的理论,MBTI中任何类型的人,均有相应的优点和缺点,有适合自己的工作环境和适合自己的岗位物质。使用MBTI进行职业生涯开发的关键在于如何将个人的人格特点与职业特点进行结合。

该量表包括四个维度,每个维度由对立的两极构成:外向——内向;感觉——直觉;思维——情感;判断——知觉。

①外向——内向(extraversion - introversion, E - I)。外向——内向型是指我们与世界相互作用的方式和能量的疏导方式。外向型的人的心理能量指向外部世界,与他人在一起的时候感到兴奋,希望成为注意的焦点,愿意与他人共享个人信息,先行动后思考。内向型的人的心理能量指向内部世界,喜欢独处,不愿意成为注意的焦点,只与少数人共享个人信息,先思考后行动。

②感觉——直觉(sensing - intuition, S - N)。感觉——直觉型是指感知世界、接受信息的方式。感觉型的人倾向于通过自己的感官来获取有关环境的事实和信息,注意和留心事物的细节,他们是实际的。直觉型的人相信灵感,习惯于通过想象、无意识等超越感官的方式来获取信息,他们更注重事情的含义、象征意义和潜在意义。直觉型的人对洞察力、抽象的事物和未来等方面有明显的偏好。

③思维——情感(thinking - feeling, T - F)。思维——情感型是指作决策的方式。思维型的人崇尚逻辑、公正,习惯于通过分析数据、权衡事实来做出符合逻辑的、客观的结论和选择,很少把个人感情牵扯到决策中去。而情感型的人则习惯