



高等教育“十二五”规划教材



大学生就业

(修订版)

Daxuesheng Jiuye

主 编 伍祥伦 何 东
副主编 郭 婕 赵 鹏 彭 成 李 川



科学出版社

高等教育“十二五”规划教材

大学生就业

(修订版)

伍祥伦 何 东 主 编

郭 婕 赵 鹏 副主编
彭 成 李 川

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书共 16 个模块, 主要内容包括职业生涯规划基本知识、职业生涯规划方法与步骤、自我探索、自我评估、情商修炼、如何塑造职业形象、素质拓展训练、就业环境分析与自我评价、就业前的心理准备、做好求职准备、攻克面试、了解就业相关的法律、征服你的第一份工作、创业要精心准备、创业实践以及成功职业生涯启示等内容。

本书结构严谨、逻辑清晰、叙述详细、通俗易懂。通过生动的叙述和案例分析, 让学生在短时间内认清就业过程中的关键环节, 帮助大学生树立正确的就业观和价值观, 掌握就业技巧, 顺利实现从学生到社会人角色的转换, 为开创事业打下坚实的基础。

本书可作为普通本科院校和高职高专院校就业指导类课程的教材, 也可供毕业生在求职过程中学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业(修订版)/伍祥伦, 何东主编. —北京: 科学出版社, 2011
(高等教育“十二五”规划教材)

ISBN 978-7-03-030936-5

I. ①大… II. ①伍… ②何… III. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 078029 号

策划: 姜天鹏 宋 芳

责任编辑: 隽青龙 / 责任校对: 柏连海

责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 东方人华平面设计部

科学出版社出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

铭浩彩色印装有限公司印刷

科学出版社发行

各地新华书店经销

*

2011 年 5 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2013 年 8 月第三次印刷 印张: 19

字数: 439 000

定价: 33.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换<骏杰>)

销售部电话 010-62140850 编辑部电话 010-62135517-2037

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

修订版前言

高校毕业生是国家宝贵的人才资源,做好高校毕业生就业工作,关乎经济发展、民生改善和社会稳定。党的十八大报告指出:“就业是民生之本,要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针,实施就业优先战略和更加积极的就业政策,做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。”

近年来,全国高校毕业生就业总量压力继续增大,结构性矛盾十分突出,就业任务更加繁重。党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作,要求采取切实有效的措施,进一步做好高校毕业生就业工作。

教育部办公厅在《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅〔2007〕7号)中强调指出:“高校要切实将就业指导课程建设纳入人才培养工作,例如就业‘一把手’工程”,“要将就业指导课程建设和效果列入就业工作评估范围”,“从2008年起提倡所有高校开设职业发展与就业指导课程,要将其贯穿整个大学培养过程,经过3~5年的完善后全部过渡到必修课”,“各高校要依据自身情况制订具体教学计划,分年级设立相应的学分,建议本课程安排学时不少于38学时”。

为满足高等院校就业指导课程的教学要求,我们在2010年编写了《大学生就业》教材,针对教育部的要求,按照职业生涯发展全程化的要求和学生心理发展的顺序及特点,安排了教材的编写顺序与内容。今年,我们结合几年来使用该教材所反映出的问题,征询了部分任课教师的意见,对教材进行了修订。

本书的编写者和修订者都是长期活跃在大学生就业指导工作一线的骨干教师,有着多年的教学 and 实践经验。本书编写的宗旨是让在校大学生了解职业生涯规划的意义,确立职业理想,树立正确的职业观;掌握职业生涯规划的方法和步骤,设计科学可行的职业生涯规划;了解国家对大学生就业的方针政策,树立正确的择业观念;掌握求职技巧,在激烈的竞争中树立优势、成功就业。

本书由伍祥伦、何东担任主编;由郭婕、赵鹏、彭成、李川担任副主编。参加编写的还有党晓龙、任杰、张翌、殷铭、许媚、余勇、林燕、周昊、殷秀容、张春艳、蒋跃、杨德龙、梁修昌、游国权、王蓉金、张伟东和张平等。

本书既适合作为普通本科院校和高职高专院校的学生就业指导类课程的教材,也可供在就业方面有需求的其他读者学习参考。

由于作者水平有限,书中的疏漏在所难免,敬请读者批评指正。

编者

2013年5月

第一版前言

2010年3月5日召开的两会上,大学生的就业问题再次成为代表们讨论的焦点。国务院总理温家宝作政府工作报告时表示,今年就业形势依然严峻,现如今我国有3000多万大学生,据预测到2012年将达2亿多,这个庞大的数据表明我国面临着严重的大学生就业问题。在这样的形势下,为了贯彻胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“积极做好高校毕业生就业工作”的指示精神,落实国务院办公厅《关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2007]26号)以及教育部、人事部、劳动保障部《关于积极做好2008年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2007]24号)的要求,将“就业指导课程纳入教学计划”,进一步提升高校就业指导服务水平和广大毕业生的就业能力,教育部办公厅在《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅[2007]7号)中强调指出:“高校要切实把就业指导课程建设纳入人才培养工作,例如就业‘一把手’工程”。“要将就业指导课程建设和效果列入就业工作评估范围”、“从2008年起提倡所有高校开设职业发展与就业指导课程,要将其贯穿整个大学培养过程,经过3~5年的完善后全部过渡到必修课”、“各高校要依据自身情况制订具体教学计划,分年级设立相应的学分,建议本课程安排学时不少于38学时”。

为满足高等院校就业指导课程的教学要求,我们编写了这本《大学生就业》教材,针对教育部的要求,按照职业生涯发展全程化的要求和学生心理发展的顺序及特点,安排了本书的编写顺序与内容。

本书的编写者都是长期活跃在大学生就业指导工作一线的骨干教师,有着多年的教学 and 实践经验。本书编写的宗旨是让在校大学生了解职业生涯规划的意义,确立职业理想,树立正确的职业观;掌握职业生涯规划的方法和步骤,设计科学可行的职业生涯规划;了解国家对大学生就业的方针政策,树立正确的择业观念;掌握求职技巧,在激烈的竞争中树立优势,成功就业。

本书由伍祥伦、何东担任主编;由郭婕、张伟东、赵鹏、彭成担任副主编。参加编写的还有党晓龙、任杰、张翌、殷铭、许媚、余勇、林燕、周昊、殷秀容、王枫、张春艳、蒋跃、杨德龙、梁修昌、游国权、王蓉金和张平等。

本书既适合作为普通本科院校和高职高专院校的学生就业指导类课程的教材,也可供在就业方面有需求的其他读者学习参考。

由于作者水平有限,书中的疏漏在所难免,敬请读者批评指正。

目 录

模块 1 职业生涯规划基本知识	1
1.1 职业生涯规划概述	2
1.1.1 职业生涯规划的含义	2
1.1.2 职业生涯规划的内容	2
1.1.3 职业生涯规划的特点	2
1.1.4 职业生规划的分类	3
1.2 职业生涯规划的理论	4
1.2.1 职业选择理论	4
1.2.2 职业生涯发展理论	6
1.3 职业锚理论	8
1.3.1 职业锚概念	8
1.3.2 职业锚的类型	8
1.3.3 职业锚理论对职业生规划的启示	10
模块小结	11
课后实训	11
思考题	19
模块 2 职业生涯规划方法与步骤	21
2.1 职业生涯规划的原则	22
2.1.1 按需选择原则	22
2.1.2 发挥能力特长原则	22
2.1.3 根据个人兴趣和爱好规划原则	22
2.2 职业生涯的阶段划分	23
2.2.1 准备期	23
2.2.2 选择期	23
2.2.3 适应期	23
2.2.4 稳定期	24
2.2.5 衰退期	24
2.3 职业生涯规划的基本要素	24
2.4 职业生涯规划的方法	25
2.4.1 便捷的职业生涯规划方法	25
2.4.2 对规划方法的评估	26
2.5 职业生涯规划步骤	26

2.5.1 自我评估和环境评估	26
2.5.2 职业选择	27
2.5.3 明确目标	28
2.5.4 行动计划与措施	29
2.5.5 职业生涯评估	29
2.6 五“ What ”法	29
2.6.1 五“ What ”法简介	29
2.6.2 五“ What ”法的要点注释	30
2.6.3 五“ What ”法完成职业生涯规划实例	30
2.7 职业生涯规划中的常见问题	32
2.7.1 职业生涯规划常见问题分析	32
2.7.2 职业生涯规划常见问题对策	33
2.8 职业生涯初期规划的关键点	35
2.8.1 大学一年级行动计划	35
2.8.2 大学二年级行动计划	35
2.8.3 毕业前一年行动计划	36
2.9 职业生涯规划实例	36
2.9.1 职业生涯规划案例	36
2.9.2 规划路线的要点分析	37
模块小结	37
课后实训	37
思考题	37
模块 3 自我探索	38
3.1 性格与职业选择	39
3.1.1 迈尔斯-布里格斯类型指标	40
3.1.2 气质类型与职业	45
3.2 兴趣与职业选择	47
3.2.1 职业兴趣	47
3.2.2 职业兴趣理论	47
3.3 能力与职业选择	58
3.3.1 专业知识技能	59
3.3.2 自我管理技能	61
3.3.3 可迁移技能	64
3.4 价值观与职业选择	67
3.4.1 价值观与职业选择	67
3.4.2 个人价值观的探索	67

模块小结	72
课后实训	72
模块 4 自我评估	74
4.1 自我评估概述	75
4.1.1 “认识你自己”是最高智慧的表现	75
4.1.2 自我评估的“四维空间”	75
4.2 自我评估的原则	78
4.2.1 抓大放小	78
4.2.2 尽量客观	79
4.2.3 评修结合	79
4.3 自我评估的意义	79
4.3.1 自我评估示例——理解意义	80
4.3.2 自我评估的意义	81
4.4 自我评估方法	81
4.4.1 自省法	81
4.4.2 比较法	82
4.4.3 测试分析法	83
模块小结	83
课后实训	83
模块 5 情商修炼	85
5.1 情商与情商修炼	86
5.1.1 情商的内涵与作用	86
5.1.2 大学生的情商现状	87
5.1.3 情商修炼的必要性与重要性	89
5.1.4 大学生要注意提高哪些方面的情商	89
5.1.5 提高情商的途径和方法	90
5.2 情商左右职业生涯	92
5.2.1 态度决定一切	92
5.2.2 沟通决定成败	93
5.2.3 细节决定大局	94
5.3 如何定义成功	94
5.3.1 世界是多元的	95
5.3.2 人生是多彩的	95
5.3.3 成功是多种多样的	95
模块小结	96
课后实训	97

模块 6 如何塑造职业形象	99
6.1 塑造良好仪容形象	100
6.1.1 干净整洁	100
6.1.2 面部修饰	101
6.1.3 化妆适度	104
6.1.4 发型修饰	108
6.2 塑造良好仪表形象	110
6.2.1 着装修饰	111
6.2.2 男性的着装礼仪规范	116
6.2.3 女性的着装礼仪规范	119
6.2.4 服装饰物的配搭	120
6.3 塑造良好仪态形象	123
6.3.1 形体姿态	124
6.3.2 表情姿态	130
6.3.3 语言礼仪	135
模块小结	144
模块 7 素质拓展训练	145
7.1 素质拓展概述	146
7.1.1 漫谈素质	146
7.1.2 素质拓展训练的起源和理论基础	148
7.1.3 大学生素质拓展训练纲要	150
7.2 大学生素质拓展训练内容及其途径	153
7.2.1 思想政治与道德修养	153
7.2.2 社会实践与志愿服务	154
7.2.3 科技学术与创业训练	155
7.2.4 文化艺术与身心发展	155
7.2.5 社团活动与社会工作	156
7.2.6 技能培训及其他	156
7.3 素质拓展训练是整个职业生涯的要求	156
7.3.1 扫除人文素质“盲点”	157
7.3.2 重视沟通艺术修炼	158
7.3.3 大学生提高专业技能的途径	159
模块小结	159
课后实训	160
模块 8 就业环境分析与自我评价	161
8.1 职业概述	162

8.1.1 职业的特征	162
8.1.2 职业的要素	162
8.1.3 职业的分类及其特征	162
8.2 就业面临的挑战	164
8.2.1 包分配制转为双向选择	164
8.2.2 中国加入世贸组织	164
8.2.3 经济全球化	164
8.2.4 职业的规范化	165
8.3 就业面临的机遇	166
8.4 求职者的自我剖析	169
8.4.1 知识结构	169
8.4.2 综合能力	169
8.4.3 专业特长	170
8.4.4 职业能力的基本要求	170
8.5 继续深造	171
8.5.1 考研的基本流程	171
8.5.2 出国留学	173
模块小结	174
模块 9 就业前的心理准备	175
9.1 择业中常见的矛盾心理	176
9.1.1 择业中的矛盾心理	176
9.1.2 产生矛盾心理的原因	177
9.2 毕业生就业心理障碍及对策	178
9.2.1 高校毕业生常见的就业心理障碍	178
9.2.2 缓解心理压力的方法	181
9.3 高校学生就业心理准备	183
9.3.1 常见的用人心理	183
9.3.2 求职莫忘“心理充电”	184
9.3.3 就业要有动态心理定位	184
模块小结	186
模块 10 做好求职准备	187
10.1 求职材料的书写与技巧	188
10.1.1 求职信的作用和种类	188
10.1.2 求职信的书写	188
10.2 个人简历的书写与技巧	192
10.2.1 个人简历的主要内容	192

10.2.2	个人简历与求职信的区别	193
10.2.3	书写个人简历应注意的问题	193
10.3	推荐表	195
10.3.1	推荐表的填写	195
10.3.2	推荐表填写的注意事项	195
10.4	求职材料的制作技巧	195
10.4.1	封面设计	196
10.4.2	求职材料的制作注意事项	196
	模块小结	199
	课后实训	199
模块 11	攻克面试	200
11.1	求职宝典——准备工作马虎不得	201
11.1.1	面试的基本程序	201
11.1.2	面试的主要类型	201
11.1.3	典型的结构化面试	202
11.1.4	面试的方法与技巧	202
11.2	面试礼仪	203
11.2.1	面试时应注意的基本礼仪	203
11.2.2	面试要注意的方面	204
11.3	面试问答	205
11.4	事业单位招聘	209
11.4.1	事业单位招聘的基本流程	209
11.4.2	公务员考试	211
11.5	面试案例分析	213
	模块小结	215
模块 12	了解就业相关的法律	216
12.1	权利和义务	217
12.1.1	毕业生就业过程中的权利	217
12.1.2	毕业生就业过程中的义务	218
12.1.3	毕业生保护自身权益的方式	219
12.2	《毕业生就业协议书》与《劳动合同》的有关问题	219
12.3	社会保险	226
12.4	依法处理劳动争议	226
12.5	劳动就业协议纠纷案例分析	226
12.5.1	是否该交“风险抵押金”	227
12.5.2	是否该交违约金	227



12.5.3 是否可以开除孕产期间的女职工	228
12.5.4 试用期应该是多长	228
12.5.5 该上哪些保险	228
模块小结	229
模块 13 征服你的第一份工作	230
13.1 做个好职员	231
13.2 做个好同事	232
13.3 做个好下属	233
13.4 学会消除压力	234
13.5 人际素质测评与训练——人际关系	235
13.5.1 “人缘”好者的个性心理特征	235
13.5.2 如何建立良好的人际关系	236
13.6 人际素质测评与训练——合作能力	237
13.6.1 什么是合作能力	237
13.6.2 怎样协调人际关系	238
13.7 人际素质测评与训练——社交能力	239
13.7.1 社交心理	239
13.7.2 人际关系心理适应标准及其协调的表现	240
模块小结	241
模块 14 创业要精心准备	242
14.1 心理准备	243
14.2 知识准备	244
14.2.1 管理知识	244
14.2.2 营销知识	245
14.2.3 财务知识	245
14.3 能力准备	246
模块小结	248
模块 15 创业实践	249
15.1 确定目标是前提	250
15.1.1 灵感触动——构想	250
15.1.2 明确创业目标	250
15.1.3 创业项目分析	252
15.1.4 立项——制定行动计划	254
15.2 制定创业计划书	255
15.2.1 创业计划书的作用	255
15.2.2 创业计划书的编写原则	257

15.2.3	创业计划书的主要内容	258
15.3	实施计划	259
15.3.1	资金筹措	259
15.3.2	寻找场地	262
15.3.3	工商注册	263
15.3.4	申请各种许可	265
15.3.5	日常运营	265
15.4	发展壮大	269
15.4.1	品牌和信誉	269
15.4.2	企业规模和企业合作	270
15.4.3	规范管理和建章立制	270
15.4.4	二次融资	271
15.4.5	企业文化	271
	模块小结	276
模块 16	成功职业生涯启示	277
16.1	黑马是这样诞生的	278
16.1.1	田径黑马——刘翔	278
16.1.2	职场野路子黑马——胡文俊	279
16.2	泰山顶上一青松	280
16.2.1	方正之士——王选院士	280
16.2.2	案例启示	280
16.3	创意成就当代 IT 新秀	281
16.3.1	IT 新秀案例	281
16.3.2	IT 新秀成功启示	282
16.4	“大学生创业中心之子”薛成义	283
16.4.1	创业历程	283
16.4.2	案例启示	283
16.5	21 世纪的工作生存法则——个人品牌	284
16.5.1	典型案例——优秀项目经理张会庭	284
16.5.2	案例启示	284
16.6	勤奋是我生命的发动机——唐骏	285
16.6.1	我的成功“4+1”理论	285
16.6.2	一个天天到教育部门口“上班”的研一学生	286
16.6.3	一个小发明救了一个知名公司，也成就了我自己	287
	模块小结	288
	课后实训	288
	主要参考文献	289

模块 1

职业生涯规划基本知识

本模块导读

1. 职业生涯规划概述;
2. 职业生涯规划的理论;
3. 职业锚理论。

1.1 职业生涯规划概述

随着社会的不断发展,全球化的竞争日趋激烈,科学技术的飞速进步,经济结构进入迅速转型期。同时,高等教育的快速发展,更加大了大学生毕业后的就业压力。大学生如何从容面对这种严峻的就业压力?如何找工作?如何找到适合自己的工作?这是每个大学生都必须回答,而且必须回答好的问题。本部分将重点介绍职业生涯及职业生涯规划的基础知识和理论,使大学生能在自主学习规划的基础上做好职业生涯的初期规划,给其职业人生一个良好的起点。

1.1.1 职业生涯规划的含义

职业生涯规划简称生涯规划,又叫职业生涯设计,它是指个人与组织相结合,在对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,结合社会的需求,根据自己的职业倾向,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。

职业生涯规划贯穿、涵盖了整个人生的发展期,它要解决的是个人将在怎样的职业领域以及如何在其间得到发展、打算取得怎样的成就等问题。大学生进行职业生涯规划,不仅能帮助自己实现目标,更重要的是有利于了解自己,掌握自己的竞争优势,并能为获得自己认为理想的职业去做好各种准备。

1.1.2 职业生涯规划的内容

职业生涯规划应包括自我评估和环境评估、职业的选择、确定短期目标和长期目标、行动计划与措施、职业生涯规划评估五个步骤。这些步骤为制定职业生涯规划提供了基本思路。它与前面所说的要素既有联系又有区别。要素强调的是内容方面的构成要点,步骤强调的是做事的思路和执行的顺序,在顺序中的每一步都会涉及要素,要素是贯穿始终的。

1.1.3 职业生涯规划的特点

掌握职业生涯规划的特点,对做好规划是有帮助的。职业生涯规划的共同特点是独特性、终身性、发展性、综合性。下面分别予以阐述。

1. 独特性

每个人都有自己的特点,有与众不同的成长背景及机遇,因此必须从自己的特点、特长出发来进行职业生涯规划。职业生涯规划因人而异,比如从哈佛退学的比尔·盖茨,投身于软件事业并成为世界首富,这是职业生涯规划成功的一个典型事例。人们将盖茨的成功作为理想与追求是可以的,但创业的过程和结果绝不可能和他完全相同,因为背



景、文化、机遇已经不同，还存在着潜在的、看不见的各种因素的影响。人们可以学习他、超越他，但不能盲目的模仿他。

2. 终身性

不仅是大学生，每个人人生发展的全过程——从小孩到老人，都涉及职业生涯规划这一课题。只是有的人是自觉做的，有的人是在无意识间完成的。小时候孩子们玩过家家时，有人爱扮医生，有人爱扮妈妈，有人爱扮解放军……这已经是职业生涯规划的萌芽。五六十岁的人一样有自己的生涯规划。有一位 60 岁的老人参加了生涯规划课程的学习，意识到虽然自己已经退休，但自己的生涯可能还有 20 多年甚至更长一些，他感慨地说：“我如果学习三年，还可以工作十五六年……”像这样退休后发挥余热或办学或兼职或上老年大学学习新专业、新技能的人比比皆是，甚至有人退休后学画画，竟然还举办了画展，成为了画家。

3. 发展性

随着认知不断成熟、能力不断提高、世界不断变化，生涯也可以、也需要多次进行规划。例如，现今在中国 IT 界很知名的 MySee 的总裁高燃，2003 年从清华新闻系毕业时，选择了记者职业，但 9 个月后才开始了自己创业，并且是跨行业性的创业。

4. 综合性

如果把生命看作一个横截面，每个人在某一时间段内同时有多重身份。如一位 50 岁左右的某高校的系主任，他在单位主持工作时是领导，在与同事共同研究问题时是伙伴，在学生面前是老师，在“充电”时他是学生，在家是家长，在孩子面前他是长者，在他父母面前是晚辈……。所以在进行职业生涯规划时要涉及工作、学习和生活的多个方面，具有很强的综合性。

1.1.4 职业生涯规划的分类

职业生涯规划按照时间的长短来分类，可分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。

1. 人生规划

整个职业生涯的规划，时间长至 40 年左右，设定整个人生的发展目标。如规划成为一个有数亿资产的公司董事。

2. 长期规划

5~10 年的规划，主要设定较长远的目标。如规划 30 岁时成为一家中型公司的部门经理，规划 40 岁时成为一家大型公司副总经理等。

3. 中期规划

一般为 2~5 年内的目标与任务。如规划到不同业务部门做经理，规划从大型公司

部门经理到小公司做总经理等。

4. 短期规划

2年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期完成的任务。如对专业知识的学习，2年内掌握哪些业务知识等。

1.2 职业生涯规划的理论

舒马赫(E.F.Schumacher, 1973)在《小即是美》(*Small is Beautiful*)一书中指出职业具有三种功能：一是给人们提供一个发挥和提高自身才能的机会；二是通过和别人一起共事来克服自我为中心的意识；三是提供生存所需的产品和服务。他指出了职业选择是实现这三个功能的前提。“男怕入错行”这句俗语道出了职业选择对人生的重要性。很多心理学家和职业指导专家对职业选择的问题进行了专门的研究，提出了自己的理论，其中最有代表性的就是帕森斯的人职匹配理论和霍兰德的人业互择理论。下面就介绍这两种理论的要点。

1.2.1 职业选择理论

1. 帕森斯的人职匹配理论

1909年，职业生涯管理理论的奠基人帕森斯教授在其《选择一个职业》的著作中，提出“一种明智的职业生涯选择需要具备三个条件：一是应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；二是要对不同行业的工作要求、能力要素、优缺点、薪酬水平、发展前景以及机会有较为明确的认识；三是在上述的两组要素之间进行最佳搭配。”

帕森斯的理论内涵即是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位的需求条件的基础上，将主客观条件与社会职业岗位（对自己有一定可能性的）相对照、相匹配，最后选择一个与个人匹配的职业。

职业与人的匹配可分为两种类型。

(1) 因素匹配

例如，需要专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配；又如脏、苦、累型劳动条件很差的职业，需要与吃苦耐劳、体格健壮的劳动者相匹配。

(2) 特性匹配

例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。

帕森斯的人职匹配理论是用于职业选择、职业指导的经典理论之一。这一经典原则，