

○ 雷五明 编著

青年职业心理测评与生涯规划

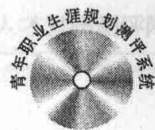
绝

不

迷茫

华中科技大学出版社
华中科技大学电子音像出版社





● 雷五明 编著

青年职业心理测评与生涯规划

绝不迷茫

C913.2-49
L2

华中科技大学出版社
华中科技大学电子音像出版社

绝不迷茫

雷五明 编著

责任编辑：余 强

封面设计：秦 茹

责任校对：陈建安

监 印：王 群

出版发行：华中科技大学出版社 华中科技大学电子音像出版社
武昌喻家山 邮编：430074 电话：(027) 87556191

录 排：华中科技大学惠友科技文印中心

印 刷：武汉首壹印刷厂

开本：787×1092 1/16 印张：20.25

字数：310千字

版次：2005年1月第1版 印次：2005年1月第1次印刷

ISBN 7-900675-50-7/Z·14

定价：28.00 (1CD)

(本书若有印装质量问题，请向出版社调换)

前 言

就业、求学、恋爱是摆在每个年轻人面前的人生课题，而由于经济转型及高等教育规模的日益扩大，求职就业正在成为青年人最关心也最难解决的问题。据2004年6月新浪网的一项调查表明，大学生及广大青年朋友迫切需要提升个人职业规划水平及求职择业的相关方法与技巧。

如同城市建设需要规划、组织扩展需要设计一样，人生发展也需要规划与设计。时势变迁，人生苦短，计划虽然赶不上变化，但规划绝不是“鬼话”。人生大部分时间是在职业生涯中度过的，有职业才有事业，有事业才有人生价值。

人最大的敌人往往是自己，正确认识并评价自己是很多人一生都没有完成的任务。姚明与刘翔，看你怎么比；“我很丑，但我很温柔”；每个人都有自己的优势与特长，成功与否，关键看发挥与利用！一个人的能力、兴趣、性格等心理特征只有与一定的职业与职位相匹配才能实现个人价值与社会价值的最大化。

“人贵有自知之明”，“知己知彼，百战不殆”。如何利用职业心理测验科学、全面、客观地了解自己正是本书要解决的首要问题。“凡事预则立，不预则废”；成功者经常修改方法却很少修改目标，而失败者经常修改目标却很少修改方法。选择职业发展方向，确定职业发展目标是职业生涯规划的核心与关键。有了清醒的头脑和明确的目标，接下来应该是行动。在求职中谋职，在谋职中探索，在探索中定位，在定位中评价，在评价中发展，在发展中再制定新的目标，正是人们实现职业理想和事业成功的良性模式。

青年人不是不能就业，关键是如何就业与就业之后如何发展。就业并不总是学校与社会的事情，青年朋友应当树立起就业中的主体意识与职业规划意识。市场经济的建立与用人体制的改革使人才真正成为了企业与组织的主人公，人们对职业和职位有了更多的选择自由，但这种自由对有些人来讲却是一种令人逃避的自由。

人才测评、素质拓展、情商修炼、潜能开发、心理旅游、生涯管理正在成为企业领导与员工的热门话题，职业生涯规划与设计 and 职业生涯规划开发与管理其实是北京长安大街上的东、西两个起点，不管从哪一头出发最终都能够到达天安门。虽然本书主要是写给走向就业的大学生和处于职业探索中的青年朋友，但它同样适合企事业单位从事人力资源开发与管理、各级各类高校从事职业教育与辅导的同行们阅读。

没有华中科技大学出版社余强先生的策划、帮助与督促，没有正在攻读博士学位自己也忙得不可开交的妻子的宽容与理解，没有众多的专家与同仁们前面的研究与探索，本书是不可能付梓的。衷心地感谢他们！

本书在编写过程中参考了大量的网络资源与报刊信息，虽然尽量注明出处但难免挂一漏万，因此心怀忐忑，还望各位原作者海涵。

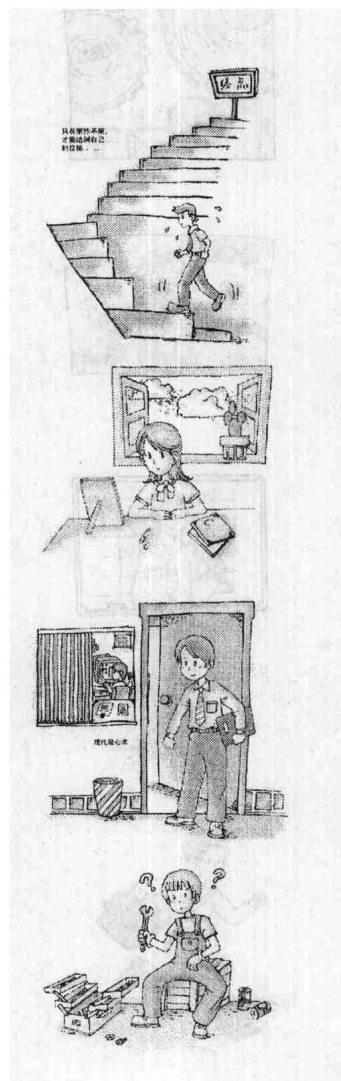
雷五明

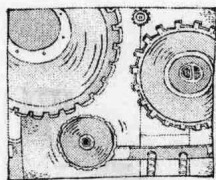
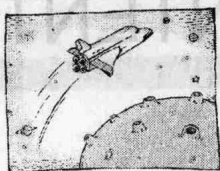
2004年10月26日

CONTENTS

目 录

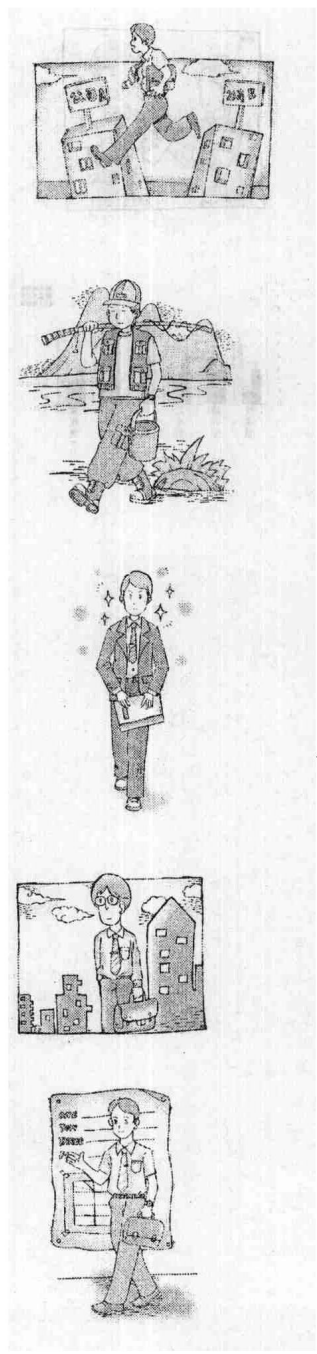
起步，就是进步	1
一、看清你自己	3
二、让你的职场之路顺畅起来	6
三、谁需要职业心理测评与生涯规划	9
认识你自己	13
一、什么是心理测验	15
(一) 心理测验的涵义、种类及特征	15
(二) 心理测量的功能与作用	18
(三) 标准化测验的基本特征	19
(四) 正确对待和使用心理测验	25
二、什么是职业心理测验	27
(一) 职业心理测验是什么和不是什么	27
(二) 职业心理测验的产生与发展	29
(三) 职业心理测验的功能与作用	35
(四) 职业心理测验的方法与步骤	37
三、职业测评中常见的心理测验	40
(一) 人格测评	41
(二) 能力测评	43
(三) 兴趣测评	50

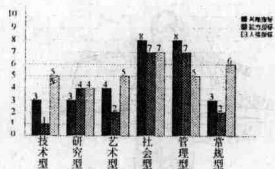




(四) 心理健康测验	56
思想有多远, 就能走多远	59
一、 职业生涯发展的阶段	61
二、 个性与职业	63
(一) 性格与职业	63
(二) 气质与职业	69
(三) 能力与职业	75
(四) 兴趣与职业	79
(五) 价值观与职业	98
三、 职业与职业生涯规划	100
(一) 职业及其种类	100
(二) 职业生涯规划	101
四、 职业生涯规划的内容和原则	104
(一) 职业生涯规划的内容	104
(二) 职业生涯规划的原则	109
五、 职业生涯规划的步骤	113
(一) 选定职业发展方向	114
(二) 锁定职业发展目标	117
(三) 职业选择——职业生涯的 起点	120
(四) 职业生涯发展评估	124
(五) 不断接近职业目标	126
六、 职业生涯规划中常见的误区	128
现在就出发	133
一、 青年如何求职择业	135
(一) 清点行囊, 准备出发	135
(二) 展示你的优势及卖点	143
(三) 与老板过招——面试技巧	152
二、 个人职业变化与职位变迁	175

(一) 主动改变职业 生涯——考研、跳槽与转行	175
(二) 被动改变职业 生涯——失业与再就业	193
三、职业探索期的心理与行为调适	201
(一) 职业探索期的概念与意义	201
(二) 职业探索期的心态调整	204
回顾与反省	209
一、职业生涯评估的意义与标准	211
(一) 职业生涯发展评估的必要性	211
(二) 职业生涯发展评估的标准	212
二、职业生涯评价的内容与方法	224
(一) 职业生涯评价的内容	224
(二) 职业生涯评价的方法	229
三、职业生涯发展的影响因素	232
(一) 个人素质	232
(二) 职业技能	235
(三) 人职匹配	237
保持稳健成长	247
一、个人职业生涯开发与管理	249
(一) 个人参与职业生涯管理的 意义	249
(二) 员工如何进行职业生 涯开发	250
(三) 经理人的职业生涯开发	252
二、开发潜能，人人都能成功	258
(一) 潜能开发的意义	258
(二) 潜能的本质	259
(三) 如何开发潜能	262





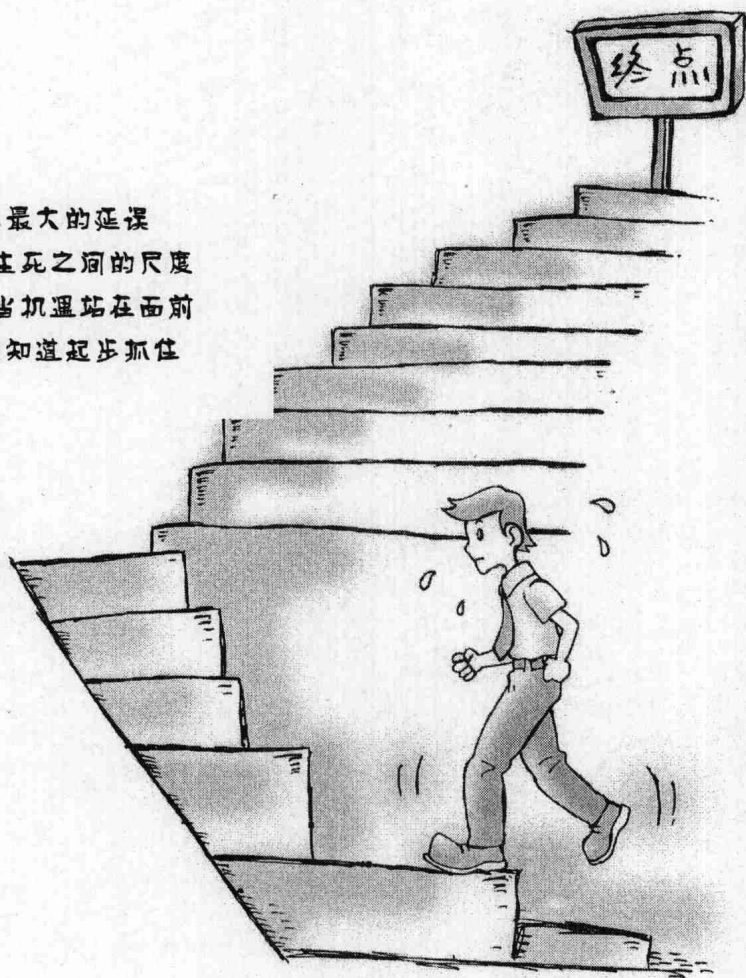
- 三、如何成为职场成功人士 273
 - (一) 管理好时间 273
 - (二) 学会理财 276
 - (三) 自主创业 281

测评进行时 297

- 一、系统背景资料 299
 - (一) 中国人才素质测评网 299
 - (二) 智尊青年职业心理测评系统 300
 - (三) 个人用户评价 302
- 二、青年职业心理测评用户指南 ... 303
 - (一) 如何进行测评 303
 - (二) 如何获取测评报告 303
- 报告样例 305

起步，就是进步

世界上最大的延误
不是生死之间的尺度
而是当机遇站在面前
你却不知道起步抓住



● ● ● ● ● ● ● ●



● ● ● ● ● ● ● ●
● ● ● ● ● ● ● ●
● ● ● ● ● ● ● ●
● ● ● ● ● ● ● ●



一、看清你自己

对自身的准确认知和定位，是我们成就一切事业的基础。个人只有在看清自己的基础上，才能实现与社会或组织需求的有效接轨，以满足其需求并进而实现个人价值。

在对自身的认知与评价中个人自评、亲友、同事评价都是常用的评价方法。近年来，随着国内市场经济的发展及企业、个人职业谋划意识的日益增强，以管理学及心理学为基础的职业测评技术作为一种较为科学有效的方法被更多地用于组织的人员选聘与个人的生涯发展规划之中。

职业测评是一种旨在了解个人与职业相关的各种特征的方法。它通过一系列的科学手段对当事人的一些基本心理特征，包括能力、兴趣、性格、气质及价值观等进行测量与评估，通过分析当事人、不同职业及工作的特点，帮助当事人进行职业选择与职业生涯规划。

身高、体重也可以列入测量范围，但不是主要方面。

看清你自己
未来才能明确





职业测评也被称为职业心理测评，其目标是促进被测者更好的自我认识、自我发现与探索，进行职业生涯规划，作好求职择业的心理与行为准备的活动。

职业心理测评源自心理测验，而心理测验最初则源于教育与医疗实践对鉴别学生智力是否落后、病人精神心理是否异常的需要。世界上最早的具有科学意义的心理测验是1905年法国心理学家比奈编制的智力测验，后世人称之为比奈-西蒙量表。

一战期间，美军为了根据不同智力水平选拔和分派官兵的作战任务委托心理学家编制出陆军甲种智力测验，但后来发现士兵的文化水平不同，影响到测验效果，于是又出现了非文字的陆军乙种智力测验。从1917年3月至1919年1月间，共有200多万官兵参加了测试，并取得了令人满意的成效。

战后不久，用于测量官兵智力的陆军甲种测验和陆军乙种测验被迅速应用于美国社会的各个领域，心理测验由此名声大振。这样，在二十世纪二、三十年代，心理测验运动出现了狂热的势头。由于企业人才选拔、安置工作的需要，以及职业咨询运动的兴起，心理学家又开始编制出各种职业能力倾向测验，也就是今天人们所说的职业心理测验。与此同时，一些有识之士也把职业心理测验引入到学校教育中，为学生提供就业指导。可见，现代意义上的心理辅导其实最开始源于职业辅导。

到了四、五十年代，心理测量学家们开始在实践中评价求职者的“岗位适合度”，也就是说，人们越来越重视人职匹配。为了达到这个目标，心理学家需要事先对求职者进行一次简单的诊断面谈，然后进行一系列的纸笔测验，通常包括能力倾向测验与人格测验。

六十年代以后，人才测评技术在许多大公司开始被应用，使得测评对象不仅仅是以普通员工为主，而且扩展到中高层管理人员。

近几十年来，随着测评工作更加专业化，西方出现了许多专门提供人才测评服务的公司，出于商业目的他们把人才测评技术应用于人力资源开发的各个领域。

在我国，人才测评学是一门既古老又年轻的科学。说古老，是因为人才测评的思想和实践古已有之，早在两千多年前我国就开始有了科举考试，它是统治者用以选拔官员的重要手段；说年轻，是因为现代科学

的人才测评理论和技术近五年才开始被我国的企业利用并在高等学校得以传播。

每一个要求作职业心理测评的人都问同一个问题：“我是谁，我究竟适合做什么？”

北大心理系王垒教授认为，“想不清楚做什么其实也是一种心理问题”，王垒介绍，从心理学研究的角度，一个人因为什么而活着，自己想干什么，最喜欢什么，需要有一个澄清的过程，以达成“自我同一性认识”；但往往有相当一些人不了解自己，所以需要科学的工具来帮助自己。

与个人想要找到匹配的岗位相对应，企业运用职场体检，则是要为岗位找到匹配的人。“企业过去招人的依据是靠文凭，发现文凭不够时就靠技能，后来发现光有技能还不行，还得有经验。现在，心理因素变得更重要了”。

职业测评由于设计和方法上的科学性，要比传统的选拔标准更准确，“就像中医过去是采用望闻问切，靠传统经验，如今也配合了验血等西式方法，准确性高多了”。

北京大学心理系曾为三资企业和国企、民营企业等各种类型的机构做过职场体检，发现绩效越好的公司越注重职业心理测评。据该系王垒介绍，特别是一些高速发展的大型民营企业，更关注人才心理测评。比如 TCL，总监以上的高层就有二三百人，“这种情况下，不能够再靠企业家自己一个人发现人才。不光要看准，还要提高效率，心理测评的优势就在这个时候体现了出来”。

不论是针对个人的体检，还是针对企业的体检，所采用的手段都是相同的，都是对人的心理类型进行检测。

越来越多的企业和个人正在参加到职业体检的行列中来。因为所有的雇主都想避免这样的情况：在浪费了几个月时间后，自己雇佣的学历、经历等硬件条件优越的人，实际上却缺乏在其职位上取得成功所需要的合适的心理品质；而几乎所有的雇员都想避免这样的后果：自己过五关斩六将后所得到的是一个看上去很美，但却无法发挥自己特长的职位。

现代意义上的职业心理测评可以追溯到英国著名的弗兰西斯·高尔顿爵士时代。1884年，他借助字典来说明人的性格是由一些可以群分的特质组成的。比如，高兴、快乐、喜悦、欢愉等词语表达了一种乐于与



人交往的情绪；而悲伤、沮丧、忧郁、哀愁等词语讲述的则是另一种不同的心情。1905年，法国心理学家比奈编制出世界上第一个成功的智力测验表，即比奈-西蒙量表，从此，心理测验作为一种测量个别差异的有效工具在西方发展起来。

二、让你的职场之路顺畅起来

职业生涯专指个体职业发展的历程，一般是指一个人终生经历的全部职位的完整历程。一个人一生中连续从事的职业，它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程，而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地说，职业生涯是以个体心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等潜能开发为基础，以工作内容的确定性和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志，以满足个人需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

个人的职业生涯是一个漫长的过程。在成熟的市场经济社会中，除极少数人一生只从事一种职业外，绝大部分人一生中会从事多种职业。虽然职业变动对大部分人都是无法回避的现实，但每个人都希望找到一种相对稳固、适合自己的职业。

如何选择和规划自己的职业生涯，这往往受个人学识、爱好、机遇以及社会需求、工作环境等主客观条件的制约。个人只有将社会客观需要与个人主观条件有机地结合起来，才能全身心地投入工作，取得工作成就，实现个人价值。

职业生涯规划是系统工程，主要取决于两个方面：一是社会发展的客观需要，特别是职业对个人的现实要求；二是当事人自身的实际情况，其中起主要作用的是当事人自己。

职业生涯规划不应是社会或组织强加给个人的方案，而应是个体在内在动力的驱使下，结合社会需求制定的个人职业战略及其实施方案。

职业生涯规划的主要内容包括：自我认识自我规划（确定职业方向和目标，制定职业发展道路计划）；自我管理（明确需要进行的自我学习、

提升准备和行动计划)；自我实现(反馈评估，修正完善)。

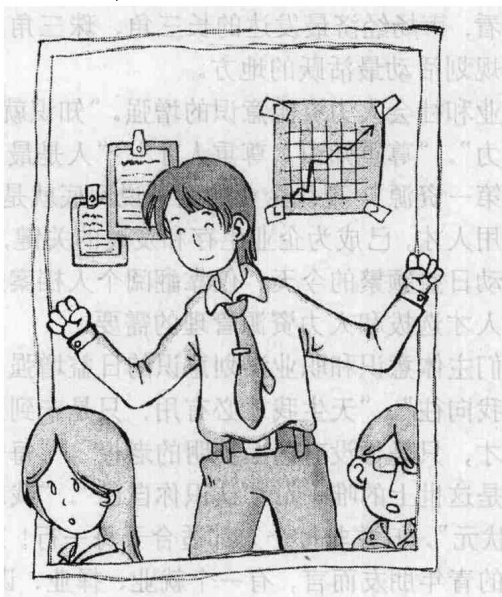
个人职业生涯的发展一般可划分为4个阶段：

职业早期(探索期)。典型年龄为22-27岁，其主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作或在学到足够的知识、技能、信息以后，选择一份合适的工作摸爬滚打，探索职业锚。

职业前期。典型年龄为27-40岁，其主要任务是学习职业技能，提高工作能力，学习组织规范，学会协作与共处，逐步适应职业与组织，期望未来职业成功；

职业中期。典型年龄为40-55岁。其主要任务是对早期职业生涯重新评估，强化或转变职业理想，对中年生活作适当选择，在工作中再接再厉，辉煌贡献。

职业后期。典型年龄为55-65岁。主要任务是继续保持职业成就，维持自尊，准备光荣引退，其特点是调整心态，作好退休后的打算，总结、教授经验，培养新人。



职业生涯规划的对个人的主要意义体现在以下几个方面：

(1) 以既有的成就为基础，确立人生的方向，提供奋斗的策略；



(2) 突破生活的格线；塑造清新充实的自我；

(3) 准确评价个人特点和强项；

(4) 评估个人目标和现状的差距；

(5) 准确定位职业方向；

(6) 重新认识自身的价值并使其增值；

(7) 发现新的职业机遇；

(8) 增强职业竞争力；

(9) 将个人、事业与家庭密切联系起来。

职业生涯规划之所以得到深入和全面的发展主要得力于以下几个原因：

一是市场经济的蓬勃发展。由于市场经济体制的建立，企业才得以自主追求经济效益，自主招聘、选拔、运用、培训、取舍员工；同时，只有在市场经济体制下，人才才得以自由流动，不断根据个人的能力结构、兴趣爱好、人格特点、教育背景、职业经历等谋求更加合适的工作、岗位、行业，实现个人价值与社会价值的最大化。从当前国内职业测评发展情况来看，市场经济最发达的长三角、珠三角及京津地区也正是国内职业生涯规划活动最活跃的地方。

二是企业和社会人力资源意识的增强。“知识就是力量”。“科学技术是第一生产力”。“尊重知识，尊重人才”。“人是最可宝贵的财富”。“人力资源才是第一资源”。现代企业的竞争说到底就是人才的竞争，拥有并且合理的利用人才，已成为企业生存和发展的关键，“得人才者得天下”。而在人才流动日益频繁的今天，仅靠翻阅个人档案来判断和取舍人才已远不能适应人才选拔和人力资源管理的需要。

三是人们主体意识和职业谋划意识的日益增强。“我选择，我喜欢”。“我奋斗，我向往”。“天生我才必有用，只是未到用我时”。“每个人都可以成为人才，只是你没有遇上英明的老板”。“每个人都有他独特的价值，因为你是这世上的唯一”。“认识你自己”。“我就是我”。“三百六十行，行行出状元”。但并非每个人都适合于每一行！对即将毕业的大学生和初涉社会的青年朋友而言，有一个就业、择业、谋职的过程。“凡事预则立，不预则废”。个人职位升迁与变动需要更多考虑员工个人的特长及利益。