



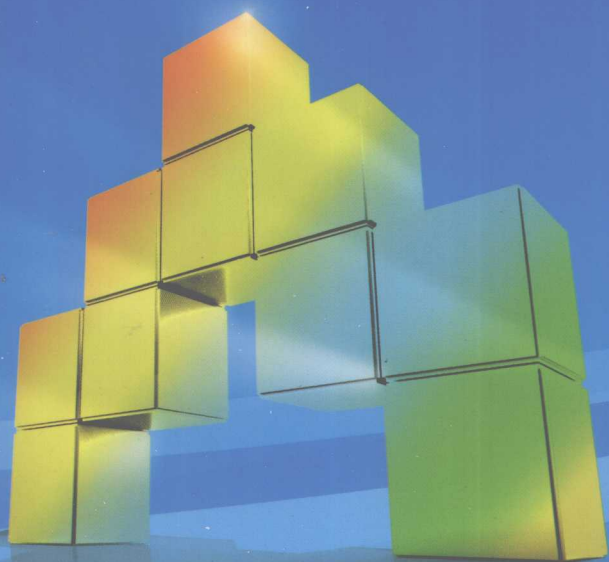
高校就业指导课基础教材

大学生 职业生涯发展

DAXUESHENG ZHIYE
SHENGYA FAZHAN

主 编 程良越 谢 珊

副主编 黄兆团 朱国华

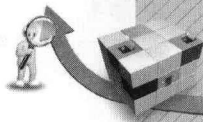


广东高等教育出版社
Guangdong Higher Education Press

大学生 职业生涯发展

主 编 程良越 谢 珊
副 主 编 黄兆团 朱国华

主要执笔人员 程良越 张万英 陈德明
李向明 向丹阳 徐昶斌
包昆荣 郑 纯 穆 林
谢 珊 凌蕴昭 钟映荷
陈 璐 刘 晶 陆永超



序

2011年初,中共广东省委汪洋书记提出,把“加快转型升级、建设幸福广东”作为我省“十二五”发展的核心任务。这深刻体现了我省经济社会发展阶段性新特征的根本要求,对我省的可持续发展极具针对性和指导性。经过改革开放三十多年的快速发展,这一战略高屋建瓴,意义深远。

进入“十二五”的开局之年,我省经济社会迈进了新的发展阶段,高校毕业生就业工作也面临诸多新的变化。

一方面,广东已经全面进入经济社会发展转型期,经济社会结构变化呈现出新特点,传统增长模式面临新挑战,对高素质劳动力产生了巨大的、新的需求。人才培养是高等学校的主要功能之一,毕业生是否为社会所欢迎,标志着社会对高校的认同和选择,标志着社会对高等教育的评价。21世纪,“人才”被赋予了更深层次的内涵,高等教育必须优化人才培养结构,提高人才培养质量,才能造就出真正符合经济社会发展需求的人才,打破当前高校毕业生就业的结构性矛盾。这也是高校毕业生就业工作的着力点。

另一方面,高等教育实现了从精英教育到大众化教育的跨越,办学规模不断扩大,办学质量也有了明显的提高。当下,教育的根基应逐渐从关注“社会”转向关注“人”,从“外延式”发展转向“内涵式”发展。要以人为本,更加关注人的全面、健康、和谐发展。作为高等教育的重要组成部分,高校毕业生就业工作不仅要为毕业生就业铺路,更要教会毕业生怎样探索和规划自己的人生道路,要着眼于提高学生适应社会的能力。教育系统在就业指导,尤其是大学生职业生涯规划教育方面,应该多作深入的探索。

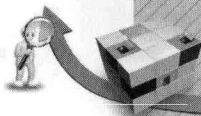
在这种新形势下,高校毕业生就业指导教材建设也应该有更高的追求。一本好的就业指导教材,既要传授职业生涯规划与职业决策行为的基本知识与技巧,训练大学生适应当今社会发展需求,不断提高核心竞争力,更要唤醒大学生的就业和职业发展的自主意识,引导大学生由单纯的“解决就业”问题转向对未来职业道路的思考 and 探索。文以载道,教材所载之“道”,不仅在于传授技能,更在于唤醒意识,启迪思考。

近十几年来,我省在高校毕业生就业指导教材建设方面做了大量有益的探索和尝试,现在又取得了新成果。作为我省第四代的高校就业指导课基础教材,《大学生职业生涯发展》按照教育部关于高校就业指导课程建设的要求,充分吸收了国内外职业生涯教育与辅导领域的最新研究成果,以全球化、信息化以及“十二五”规划等最新社会经济形势为背景,以当下大学生职业发展的特点及其目标和现实的需求为立足点,构建了较为完善的大学生职业发展教育的内容体系。该教材汇聚了我省众多高校毕业生就业指导工作者的智慧和汗水,也反映了我省高校毕业生就业指导工作的不断完善、不断创新、不断发展的光荣历程。

与本书同步推出的,还有配套的学生用书《大学生职业生涯发展训练》和教师用书《大学生职业生涯发展教学参考》,加上即将推出的创业教育教材,我省本土化的高校职业生涯辅导教材体系正逐步得到完善和丰富。系列教材的出版,有利于促进高校就业指导工作实现功能性转变,有利于帮助大学生充分就业、顺利就业、满意就业,并实现自己的人生理想,体现自己的社会价值。这也是我们每一个高校毕业生就业指导工作者的追求和使命。

王玉学

2011年8月



目 录

绪论	(1)
第一章 认识职业生涯	(3)
第一节 职业与职业生涯	(4)
一、工作、职业与职位	(4)
二、生涯与职业生涯	(4)
三、职业生涯发展的基本理论	(6)
第二节 职业生涯规划	(8)
一、职业生涯关注的四个问题	(9)
二、职业生涯规划的意义	(10)
三、职业生涯规划的主题与准则	(11)
四、职业生涯规划的完整模型	(12)
第三节 大学生的生涯发展任务	(14)
一、大学阶段的生涯发展任务	(14)
二、大学生培养生涯规划能力的必修课	(14)
三、冲出对生涯规划认识的误区	(15)
第二章 探索自己的职业砝码	(17)
第一节 自我探索的内涵与方法	(18)
一、自我探索的意义	(18)
二、自我探索的方法	(18)
第二节 探索个人职业性格	(20)
一、性格与职业	(20)
二、识别性格偏好	(20)
第三节 聚焦个人职业兴趣	(24)
一、兴趣与职业	(25)
二、发掘职业兴趣	(26)
第四节 澄清个人职业价值观	(28)
一、价值观与职业	(28)
二、澄清职业价值观	(30)

三、提升大学生创新素质与能力的途径	(115)
第二节 时间管理能力	(116)
一、时间管理的内涵	(116)
二、时间管理中常见的问题	(118)
三、时间管理能力的培养与提升	(118)
第三节 解决问题能力	(121)
一、解决问题能力的内涵	(121)
二、解决问题的思路及模式	(122)
三、解决问题能力的培养与提升	(124)
第九章 职业社交的素质拓展	(125)
第一节 职场人际交往与沟通能力	(126)
一、人际交往能力的内涵	(126)
二、人际交往能力的培养与提升	(127)
三、职场沟通能力的内涵	(129)
四、职场沟通能力的培养与提升	(129)
第二节 团队合作能力	(132)
一、团队精神与团队合作的内涵	(132)
二、团队精神及团队合作能力的培养	(134)
第三节 领导力	(135)
一、领导力的内涵	(135)
二、领导素质的能力要求	(136)
三、大学生领导力的培养与提升	(137)
第十章 向第一份职业发起冲刺	(139)
第一节 求职前的各项准备	(140)
一、为职业生涯做好受雇能力的准备	(140)
二、为职业生涯做好心理方面的准备	(141)
三、为职业生涯做好政策法规方面的准备	(143)
四、为求职做好书面材料的准备	(145)
五、为求职做好经验方面的准备	(145)
六、为求职做好物质方面的准备	(146)
第二节 寻找适合自己的求职信息	(146)
一、信息与信息处理方法	(146)
二、求职信息的收集	(148)
三、求职信息的整理与运用	(149)



绪 论



把握自己的发展命运

受到全球化与知识经济的冲击,以及劳动力市场急剧变化的影响,今天的大学毕业生在进入职场时,不仅要面对激烈的国际竞争、快速变迁的产业环境,还要持续吸收新的知识并转变为技能。职业已不再被强调要“从一而终”,个人的职业生涯发展路径也已不再是简单的一条直线走到底。

这是一个就业竞争十分激烈的年代。由毕业包分配到就业双向选择,尽管在目前的买方市场状态下增加了大学生的就业难度,但实际上,也增加了大学生的就业自由度。在选择空间更大的环境下,大学生有更多的可能将未来的发展纳入自己设计的轨道中。

而做好职业生涯规划、提升核心职业能力,则是大学生把握发展命运的有效途径。这也是本书立意的基础。

一、选择一份工作,选择一种人生

在我们的生命旅途中,充满了各种各样的选择。当我们面对一件事情或者一种生活状态时,我们可以做出不同的选择,但不同的选择会使我们的生命走向不同的方向,从此产生不同的命运和结局。

那么,选择一份好的工作最重要的是什么?——其中最为重要的标准就是要把握好“发展需要与发展方向”,包括个人的内在需求、社会及组织的用人要求,以及自己的职业发展方向。

首先,在找工作之前,大学生应该好好沉静下来,认真回顾自己过去的的生活、学习经历,了解和分析自己的个性、兴趣和能力,然后思考一下自己的未来,聆听自己的心声,发现自己内在的需求;然后,需要了解社会的行业趋势、就业环境、就业政策及职业性质、职业地位、职业需求信息、职业报酬条件、职业自然条件、择业程序等;在了解自己的梦想、个性、能力和兴趣之后,结合不同职业对从业人员的工作要求和生活习惯的影响,确定自己的职业发展方向。

然而,正如美国心理学家唐纳德·A. 诺曼(Donald A. Norman)所说的一样:我们眼前的任何事实,都不如我们对它所持的态度那样重要,因为态度会决定我们的成功或失败。从这个意义上说,职业选择也是一种人生态度的选择。但凡选择积极的、努力的、向上的生活和工作方式,命运就一定会越来越好;但凡选择消极的、被动的、懒散的生

第一章 认识职业生涯

为什么有些人看上去并不出众，却取得了常人梦寐以求的成就？为什么那些看上去并不差的人，却过着平庸甚至潦倒的生活？缘由可能有很多，但其中最重要的原因之一就是：是否规划过、有没有规划好自己的职业生涯。认识职业生涯，是提升自我、实现理想、体现生命价值的第一步。



学习目标

学完本章，您将可以：

- ◎ 认知职业生涯规划的重要性与必要性
- ◎ 了解现今职业生涯理论的发展
- ◎ 掌握大学生发展职业生涯的注意事项



本章结构

本章节内容	您需要完成
第一节 职业与职业生涯 ◎ 工作、职业与职位 ◎ 生涯与职业生涯 ◎ 职业生涯发展的基本理论	《大学生职业生涯发展训练》 • 思考 1-2
第二节 职业生涯规划 ◎ 职业生涯关注的四个问题 ◎ 职业生涯规划的意义 ◎ 职业生涯规划的主题与准则 ◎ 职业生涯规划的整体模型	《大学生职业生涯发展训练》 • 活动 1-1
第三节 大学生的生涯发展任务 ◎ 大学阶段的生涯发展任务 ◎ 大学生培养生涯规划能力的必修课 ◎ 冲出对生涯规划认识的误区	《大学生职业生涯发展训练》 • 思考 1-1 • 思考 1-3 • 活动 1-2



（一）“生涯”的意义

“生涯”一词，源自古罗马，意指“战车”。因此，在西方人的概念中，“生涯”如同在战场上驰骋竞技，隐含有未知、冒险、犯难的意思；另一方面，也有向上奋进，表示某种行业可由基层循级而上的意思。如：医师生涯，是指由医学专业的学生、医士、医师、主治医师而晋升至主任医师的一种职业生涯。

《牛津辞典》是这样解释的：生涯（career）系“道路”之意，亦可以引申为“个人一生的道路或进展途径”。可见，“生涯”一词并不仅指个人未来的工作及职业，而是关系到个人一生当中所扮演的各个角色的整合，及展现其间的个人特质，并通过工作实现一个有目标的人生。因此，“生涯”对个人的前程发展而言，有跨越“时间”与“空间”的意涵。



知识提高

“生涯”一词值得留意的其他意义

（1）虽然人们可能有相似的生涯发展，但每个人的生涯发展却又是独一无二的，因为每个人的特质与表现方式不尽相同，如：同为软件工程师，虽然生涯发展历程相似，但却可能有完全不同风格的 IT 生涯。

（2）生涯只有在当个人开始思考自己的未来，也就是有了这种生涯意识时，它才开始出现。也就是说，生涯需要通过个人独特的理解，在自己的生涯发展中展现自我的人生意义。

（3）生涯只有在个人寻求它的时候，它才存在。也就是说，人是生涯的主动塑造者。人有能力主动思考及计划，进而改变环境，创造环境。

（二）生涯的四个特征

人的生命有两个端点：出生与死亡。生涯就是终其一生，并由生命中不同时期不同角色组成的大集合。生涯具有以下特征：

（1）终身性。生命从一开始便像高山流水，始终持续不间断，最后汇入浩瀚的海洋。因此，生涯是人一生中连续不断，需要终身学习、终身发展的过程。

（2）独特性。生涯是个人依据其人生规划与人生目标，为自我实现而开展的独特的生命历程，不同的个体具有不同的生涯历程。正如自然界中的许多事物一样，个人的生涯无可取代。

（3）发展性。生涯是动态变化的发展的，不同发展阶段有着不同的生涯规划与生涯发展任务。

（4）全面性。生涯以个体发展为中心，包含了各个层面的社会角色。对一个人生涯规划而言，要考虑的点、线、面极为广泛，几乎无所不包。因此，一个人一生需要正确评估自我能力，长远考虑发展未来。

（三）“职业生涯”的内涵

职业生涯是指一个人一生中的所有与工作相关联的行为与活动，以及相关的态度、价值观和愿望等连续性经历的过程。与职业不同，职业生涯是个发展的概念。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的连续从事的职业发展过程，还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体来说，职业生涯包含以下四方面意思：

（1）职业生涯表示职业岗位的经历。职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所度过的整个经历，并不包含成功与失败的涵义，也没有进步快慢的涵义。

（2）职业生涯包含“外在职业生涯”和“内在职业生涯”两个方面。“外在职业生涯”，指一个人在工作时期进行的各种活动和表现；而“内在职业生涯”则表示职业生涯的主观特征，涉及一个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。

（3）职业生涯是一个连续的过程。职业生涯是一生中所有的与工作相关的连续经历，而不仅仅指某一个工作阶段。

（4）职业生涯受各方面因素的影响。个人对终身职业生涯的设想与计划、家庭中父母的意见与配偶的理解与支持、组织的需要与人事计划、社会环境的变化等，都会对职业生涯有所影响。因此，职业生涯在一定程度上可以认为是多方面互相作用的结果。



知识提高

职业生涯的类型

（1）传统性的职业生涯：指一个人的职业生涯中，他们的职业可能是稳定的。比如一位大学教师，他的职业生涯初期是助教，然后是讲师，接着又晋升为副教授，之后由于科研学问的深入和研究成果的突出，再晋升为教授。

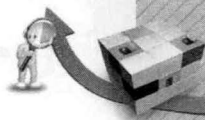
（2）易变性的职业生涯：指一个人的职业生涯存在变化，不稳定。比如一位大学教师，他首先从事教学工作，后又改做行政管理工，再后来又可能因某些需要而辞职转行从事其他工作等。

三、职业生涯发展的基本理论

“没有什么比一个好的理论更加实用。”理论可以指导一个人的行动，帮助其在混乱中找到方向。同样，职业发展理论能够帮助个体理解自己所经历和所学习知识的意义，在已知和未知之间架起一座桥梁，解释和总结相关的信息，并据此做出预测，设定发展目标。

（一）帕森斯的特质因素理论

弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）的特质因素理论又称人职匹配理论。特质因素论是最早的职业辅导理论，1909年，帕森斯在《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点。他认为，个体都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个体都有其相适应的职业类型。个体在选择职业的过程中，涉及三个主要的因素：



- (1) 对自我爱好和能力的认识。
- (2) 对工作环境及其性质的了解。
- (3) 以上二者之间的协调与匹配。

帕森斯认为,个人选择职业的关键在于个人的特质要与特定行业的要求相匹配,只有这样,人才能适应工作,并使个人和社会同时得益。

(二) 霍兰德的类型论

美国著名职业生涯辅导理论家约翰·霍兰德(John L. Holland)假设,人的职业选择是其人格的反映,“职业选择反映了人的动机、知识、人格和能力。职业代表一种生活方式、生活环境,而不仅仅是一些工作职能和技巧”。霍兰德理论的基本观点如下:

(1) 大多数人可以被区分为6种人格类型。即实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)和事务型(C)。通常用三个字母的代码来表示一个人的职业兴趣,这三个字母间的顺序表示了兴趣的强弱程度的不同。比如,SAI和AIS的人,具有相似的兴趣,但是他们对同一类型事务的兴趣强弱程度是不同的。

(2) 工作环境也有6种类型。工作环境类型亦即职业类型,其分类名称及性质与上述人格类型的分类一致。人们寻找这样的环境,可以施展才能、表达态度和价值观、解决愿意解决的问题、担当适当的角色。

(3) 人的行为表现是由人格类型和其所处的环境相互作用来决定。如果知道自己的人格类型和职业类型,就可以预测自己的职业选择、工作变换、职业成就、个人竞争、受教育机会及社会行为。

(三) 金兹伯格职业发展理论

金兹伯格(Ginzburg)是职业发展理论的缔造者。他指出,职业决策是一连串过程,不是某一时刻一下子就能完成“决定”的。职业选择是优化决策,职业选择的实现是个人意识与外界条件的折中、调适。影响职业选择的因素包括现实因素、教育因素、个人情感和人格因素、职业价值与个人价值观因素。在金兹伯格的理论中,青年人的职业选择观念可以分为空想期、尝试期和实现期三个阶段。

(四) 舒伯的生涯发展理论

美国著名的心理学家舒伯(Super)的职业发展理论比金兹伯格的更进了一步,他的主要观点包括:

- (1) 人是有差异的。
- (2) 职业选择与调适是一个连续过程。
- (3) 职业发展过程具有可塑性。

舒伯对于个人生涯的分析围绕着职业生涯的不同阶段进行,这构成了他的职业生涯阶段理论。舒伯将个人职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退共五个阶段(见表1-1)。

(五) 各种职业发展理论的共同点

各种职业发展理论从不同的角度呈现出不同的观点,但相同的是:它们都认为职业生涯的发展是一个持续的、长期的决策过程,都受到个人所处的家庭、教育以及社会环境的影响。熟练地掌握这些理论并加以融会贯通是至关重要的。它们具有的共同点是:

- (1) 倡导合理的生涯规划与决策——生涯规划与发展的基本理念。
- (2) 强调自我了解——尊重个人的独特性。
- (3) 强调了解工作环境——兼顾现实性。
- (4) 强调人与环境的互动。

表 1-1 职业生涯发展阶段与任务

生涯阶段	年龄	阶段特征	发展任务
成长阶段	0~14 岁	认知阶段。开始发展自我概念,学会以不同的方式来表达自己的需要,经过对现实的不断尝试,修饰自己的角色	发展自我概念、发展对工作世界的正确态度,并了解工作的意义
探索阶段	15~24 岁	学习打基础的阶段。通过学校、社团休闲活动等对自我能力、角色、职业进行探索,选择职业时有较大弹性	选择职业,设定人生目标,制订人生计划;树立良好形象;坚持学习
建立阶段	25~44 岁	选择、安置阶段。经上一阶段的尝试,不适者会谋求变迁或进行其他探索,确定在整个职业生涯中属于自己的职位,并开始考虑如何保住该职位并固定下来	展示才能,拓展事业,建立家庭。对职业、生涯路线和人生目标进行修正、调整
维持阶段	45~64 岁	升迁和专精阶段。希望继续维持属于自己的工作职位,同时会面对新人的挑战	继续充电,维持已有的成就和地位
衰退阶段	65 岁以上	退休阶段。生理及心理机能日渐衰退,不得不面对现实,从积极参与到隐退。或转换出新的角色,寻求与以前不同的方式来满足需要	做好晚年生涯规划



第二节 职业生涯规划

什么是职业生涯规划?简单地说,职业生涯规划就是经由知己、知彼、抉择及行动等步骤,对自己的一生做有系统且具体的规划。这个规划包括个人的学习与成长目标,以及对一项职业和组织的生产性贡献和成就的期望。



第三节 大学生的生涯发展任务

所谓生涯发展任务,是指在生涯发展过程中,每个阶段个人应完成的特定发展任务。如果能适当地完成这一阶段的发展任务,则可帮助个人进入下一阶段的发展;否则,会产生压力、焦虑、不适应等,影响下一阶段的发展。

一、大学阶段的生涯发展任务

就生涯发展历程的观点而言,大学阶段正处于生涯发展的关键阶段,正面临许多关乎未来发展的重大抉择,如学业、职业、人生价值、婚姻等。因此,大学生亟须建立“自我认定”以作为生涯决策的依据。

大学阶段主要的生涯发展任务包括:

- (1) 完善自我认识。保持积极自我发展的技能;保持有效行为的技能;了解发展性变化。
- (2) 进行教育与职业探索。具备参与及投入教育和培训的技能;具备投入工作和终身学习的技能;具备定位评估和运用生涯信息的技能;寻找、获得、保持及改变工作所需的技能;了解社会需求和社会功能对工作本质和结构的影响。
- (3) 进行生涯规划与实践。习得决策制定的技能;了解工作对个人和家庭生活的影响;了解男女性别角色的持续变化;习得生涯转换的技能。

二、大学生培养生涯规划能力的必修课

为了完成这些重要的发展任务,大学生必须逐步培养自己的生涯规划能力,而这也是作为合格大学生在这几年时间中有待自己完成的功课。

功课1:了解自己的特质。

包括个人性格、兴趣、价值观与能力了解及培养,也就是学会思考“什么是自己擅长的”、“什么是自己喜爱的”,并澄清“什么是自己所最珍视的”、“什么是自己的能力倾向”等。

功课2:探索职业世界。

除了课业上的学习之外,大学生还应充分利用实习、课外活动等时间,了解工作世界及各项职业所须具备的能力,以作为将来求职时的参考;通过参与班级、学校及社团活动,建立与他人的良性互动,学会让自我顺利融入群体的方法。

功课3:培养信息收集、数据处理能力。

在信息社会中各种信息来源丰富,但往往纷乱而繁杂。因此,如何获得信息,如何运用信息与数据,并有系统地整理以据为己用,是生涯规划者必须具备的重要能力。

功课4:积累各种经验与资源。

在激烈的社会竞争中,组织的发展越来越体现在对人才的争夺和社会资源的争夺上

刘涛的职业生涯轨迹并不是少数人的情况。在我们的身边，有许多人都在重复着雄心壮志→怀才不遇→满腹牢骚→撞钟混日→担心下岗→走投无路的心路历程。造成这一现象的原因，主要是“刘涛们”缺乏以下职业生涯设计与实施方面的知识和能力：

- 分不清美好愿望与目标的区别。
- 没有将大目标分解成小目标。
- 不懂得内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提。
- 不懂得职业生涯发展是从做好本职工作开始的。
- 总是抱怨，不懂得适应、利用和改变环境。

与上述案例中的刘涛相比，还有的人在职业生涯探索与决策的实践中，常常沉迷于一些不切实际的想法之中不能自拔。这些似是而非的思考，就是所谓的“职业生涯迷思”。这些不合理的思考与假设主要包括：

- 这世上只有一种职业适合我。
- 除非我找到完美的职业，否则我不会满意的。
- 在我工作领域内，我必须非常成功或成为专家。
- 我的职业应该让我生命中的重要伴随人物感觉满意。
- 我的工作须能满足我所有的需求。
- 我的个人价值与我从事的职业息息相关。
- 如果我转换工作，我就会失败。
- 人生是无法计划的，无论如何也不会像你想象的那样。
- 我每天都有详细的日计划，它完全可以帮我理顺生活。
- 生涯规划不需要形成文字或书面计划。

职业生涯迷思是个人职业选择与发展的阻碍。大学生必须克服这些错误的思维逻辑和思考模式，打破这些不合理的职业生涯迷思，寻求正确的理念体系和方法体系，用积极的思想、态度和行动，使自己逐步走向美丽的人生。

第二章 探索自己的职业砝码

著名哲学家苏格拉底把镌刻在古希腊特尔斐神庙的名句——“认识你自己”，作为一生虚怀若谷、认识自我的不懈追求。苏格拉底认为，一个仅仅知道自己名字的人并不算认识自己，未经省察的人生没有价值。他向世人昭示：对自己的认识是一件很重要的事情，是一个人取得成功的重要前提。



学习目标

学完本章，您将可以：

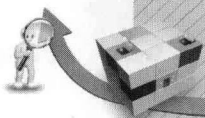
- ◎ 把握自我认知和职业的关系
- ◎ 掌握自我探索的途径和方法

本章结构

本章节内容	您需要完成
第一节 自我探索的内涵与方法 ◎ 自我探索的意义 ◎ 自我探索的方法	
第二节 探索个人职业性格 ◎ 性格与职业 ◎ 识别性格偏好	《大学生职业生涯发展训练》 · 思考 2-1
第三节 聚焦个人职业兴趣 ◎ 兴趣与职业 ◎ 发掘职业兴趣	《大学生职业生涯发展训练》 · 思考 2-2 · 活动 2-1
第四节 澄清个人职业价值观 ◎ 价值观与职业 ◎ 澄清职业价值观	《大学生职业生涯发展训练》 · 思考 2-3
第五节 估算个人技能资产 ◎ 技能与职业 ◎ 确认技能优势	《大学生职业生涯发展训练》 · 思考 2-4 · 活动 2-2 · 思考 2-5（课后做）

表 2-1 16 种性格类型与可能的职业兴趣和职业环境偏好

性格类型	可能的职业偏好	可能适应的职业环境类型
ISTJ 内向感觉思维判断	会计/办公室管理人员 工程师 警察/法律工作 生产、建设、保健	注重事实和结果 提供安全结构和顺序 能保持稳定的情绪
ISTP 内向感觉思维知觉	科研、机械、修理 农业 工程师和科学技术人员	注重迅速解决问题 目标和行动取向 不受规律限制 着眼于眼前的经历
ESTP 外向感觉思维知觉	市场销售、工程和技术人员 信用调查、健康技术 建筑、生产、娱乐	注重第一手经验 工作具有灵活性 及时满足需要、技术取向
ESTJ 外向感觉思维判断	商业管理、银行、金融 建筑生产、教育、技术、服务	注重正确高效地做事 任务取向、注重组织结构 提供稳定性和可预知性 实现可行的目标
ISFJ 内向感觉情感判断	保健专业、教学/图书馆工作 办公室管理、个人服务、文书管理	看重有条理的任务 注重安全与隐私 结构清晰、有效率、安静、服务取向
ISFP 内向感觉情感知觉	机械和维修、工厂操作、饮食服务、 办公室工作、家务工作	善于合作、喜爱自己的工作 允许有自己的私人空间 灵活、具有审美能力、谦恭
ESFP 外向感觉情感知觉	保健服务、销售工作/设计 交通工作、管理工作、机械操作、 办公室工作	注重现实、行动取向 活泼、精力充沛、适应性强、和谐 以人为本、舒适的工作环境
ESFJ 外向感觉情感判断	保健服务、接待员、销售 看护孩子、家务工作	喜欢帮助他人 目标明确的人和组织 气氛友好的、善于欣赏的 有良心的、喜欢按实际条件办事



很多人在求职时只是一厢情愿地希望从事某种工作，却没有仔细考虑自己是否适合这个工作，是否真正喜欢这份工作。发现自我天生的激励机制，找到与个人兴趣相匹配的职业，是迈向职业成功的重要一步。

一、兴趣与职业

美国芝加哥大学心理学教授米哈利（Mihaly）通过 30 年的调查、访谈和研究，得到一个结论：全身心地投入和高昂的兴趣是人生幸福感的来源。

（一）什么是兴趣

兴趣，是人们力求认识某种事物或从事某项活动的心理倾向，它表现为人们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。兴趣是人们认识事物和从事活动的巨大动力，是推动人们进行求知活动和学习的重要的心理因素，它能使人集中精力，积极从事某种活动，并从中获得愉悦。

（二）兴趣与职业的关系

大量的研究表明，兴趣影响着人们工作的满意度、职业的稳定性 and 职业的成就感。一份符合自己兴趣的工作常常能够给自己带来幸福感和满足感。人们在从事自己感兴趣的工作时，可以被激发出强烈的探索和创造的热情，可以使人更容易适应变化的职业环境。

在职业选择时，不仅需要了解自己的性格，还须了解自己的兴趣。因为不同的人有不同的兴趣，不同的职业也需要不同的兴趣特征。例如，一个擅长技能操作的人，靠他灵巧的双手，在技能操作领域得心应手，但如果硬要他把兴趣转移到对理论知识的研究上来，他就会感到无用武之地。正是这种兴趣上的差异，构成人们选择职业的重要依据。



案例分析

一份来自哈佛的研究报告

在 1960—1980 年间，哈佛商学院对 1 500 名毕业生进行研究，一开始即将其分成两组：第一组，计划先赚钱，然后做自己想做的事，共 1 245 人，占 83%；第二组，先追求自己真正的兴趣，认为以后财源自然会滚滚而来，共 255 人，占 17%。结果 20 年后，两组共诞生 101 位百万富翁，其中，1 人属于第一组，100 人属于第二组。

分析：兴趣是激励行为的重要动力。如果一个人对其所从事的工作有浓厚的兴趣，就能够发挥自己全部才能的 80%~90%，并且能较长时间保持高效率而不觉疲劳，而对缺乏兴趣的工作，只能发挥其全部才能的 20%~30%，且容易感到筋疲力尽。