

JB  
锦程丛书  
Jincin Books

主 编 韩旭彤 张录全  
副主编 万 青 黄小清 郑培文 陈 红

大学

职业规划与就业创业指导

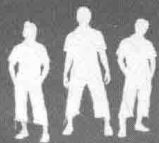


现代教育出版社



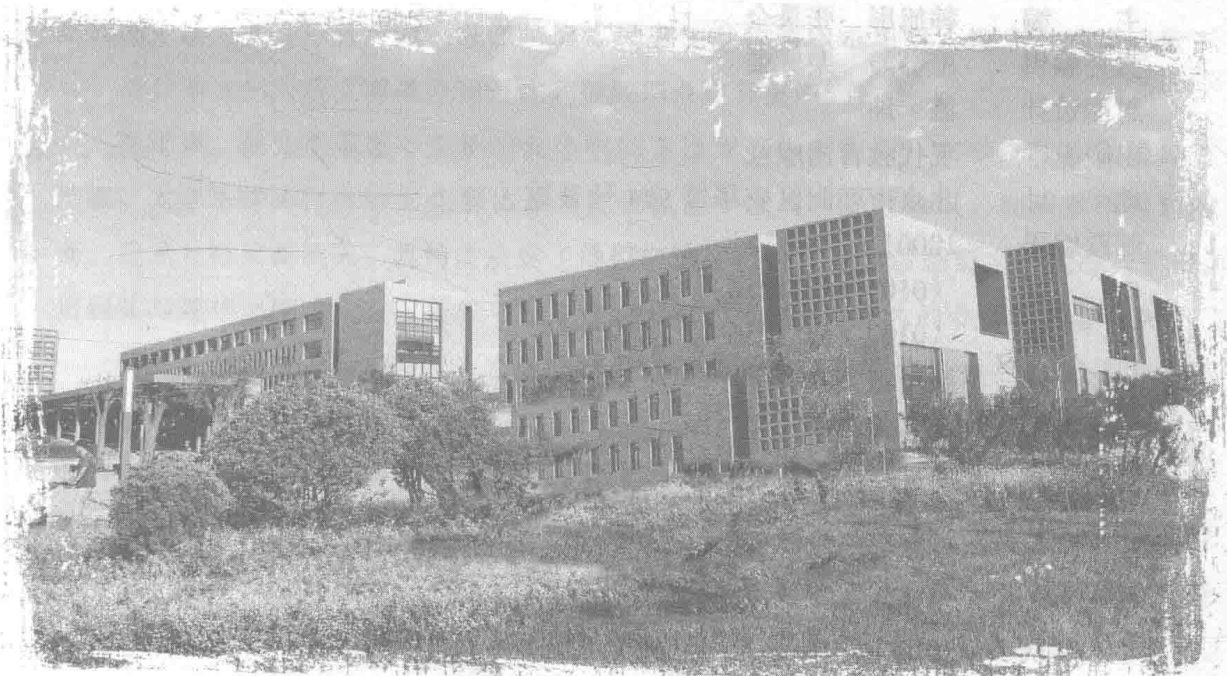
锦程丛书  
Jincin Books

大学



# 职业规划与就业创业指导

主 编 韩旭彤 张磊全  
副主编 万 青 黄小清 郑培文 陈 红  
编 委 刘建波 范 甜 薛 婷 肖建伟  
栗兰静 赵丽华 郭 袞 闫旭焕



现代教育出版社

## 图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业规划与就业创业指导 / 韩旭彤, 张录全  
主编. -- 北京: 现代教育出版社, 2013.9

ISBN 978-7-5106-2052-2

I. ①大… II. ①韩… ②张… III. ①大学生—职业  
选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 225089 号

---

### 大学生职业规划与就业创业指导

主 编	韩旭彤 张录全
责任编辑	王春霞 荣 荣
封面设计	盛 坤
出版发行	现代教育出版社
地 址	北京市朝阳区安华里 504 号 E 座
邮政编码	100011
电 话	(010) 64251256
传 真	(010) 64251256
印 刷	廊坊市文峰档案印务有限公司
经 销	全国各地新华书店
开 本	787mm×1092mm 1/16
印 张	22.5
字 数	450 千字
版 次	2013 年 9 月第 1 版
印 次	2013 年 9 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5106-2052-2
定 价	49.00 元

\*版权所有 翻印必究\*

# 序言

荷马史诗《奥德赛》中有一句名言：“没有比漫无目的地徘徊更令人无法忍受的了。”然而，我们发现许多大学生恰恰因为缺乏科学的职业规划、有效的就业指导而在大学毕业面临择业时漫无目的地徘徊。

曾几何时，被誉为“天之骄子”的大学生找工作时是“皇帝的女儿不愁嫁”，可如今这种优越感几尽消失。前不久，一份对 200 多所高校师生的调研显示，约有 60% 的高校师生认为就业形势严峻，很多地方高校师生反映当地市场用人需求下降或明显下降，部分毕业生对就业前景感到担忧，少数毕业生甚至感到焦虑。

近年来，就业市场在不完善的竞争机制下出现了供需失衡，大学生就业形势日益严峻。大学生作为特殊的文化群体，无疑是社会中最具有开放意识、知识水平相对较高、追求目标更高的人，其特点决定了他们在择业的过程中会面临更大的挑战与机遇。但现实与理想之间难免存在差异与冲突，他们也因此会面临更大的心理压力与冲突。

那么怎么解决这些问题呢？古语云“宜未雨而绸缪，毋临渴而掘井”，“不患才不济，而患志不立”，志向，说到底还是一个态度问题。而摆正态度，远比做好一件事的效用大得多。在就业形势日益严峻的今天，只有保持良好的就业心态，才能不被“就业恐慌”的情绪压倒。我们常说：“方向比努力更重要”，明确职业发展方向是求职成功的第一步，也是最重要的一步。大学生就业观的形成应该是一个渐进的过程，是就业，还是考研、出国，不是到临毕业前才决定的，往往是大学几年准备和努力的结果。如果不早做准备，在大学四年中没有形成一个明确目标，到了毕业才做准备，结果必然是茫然失措。

对于选择就业的毕业生来说，最关键的不是“如何找到好工作”，而是“我真正需要和适合什么工作”，如同正确地做事必须以做正确的事为前提一样，大学生应静下心来，审问自己需要一种什么样的生活。而思考的过程就是选择的过程，也是成长的过



程。本书旨在帮助大学生了解自我，澄清自我需求，然后认真规划自己的一生，从而使自己感受一个日臻完善的自我和精神富足的人生。

在职业起步的道路上，想要得到更好、更快、更有益的成长，就必须以归零思维来面对这个世界。不要自视清高，不要觉得自己特别优秀，而是要把自己的姿态放下，让自己沉淀下来，抱着学习的态度去适应环境、接受挑战。放下“身段”才能提高身价，暂时的俯低终会促成未来的高就。

原通用电气（GE）历史上最年轻的董事长兼 CEO 杰克·韦尔奇说过一句话：“纠正自己的行为，认清自己，从零开始，你将重新走上职场坦途。”吐故才能纳新，心静才能身凉，有舍才能有得，杯空才能水满，放下才能超越。

最后，让我们以习总书记在 2013 年五四青年节同各界优秀青年代表座谈时寄语青年人的话作为结尾：展望未来，我国青年一代必将大有可为，也必将大有作为。这是“长江后浪推前浪”的历史规律，也是“一代更比一代强”的青春责任。广大青年要勇敢肩负起时代赋予的重任，志存高远，脚踏实地，努力在实现中华民族伟大复兴的中国梦的生动实践中放飞青春梦想。

# 目 录

## 第一编 职业生涯规划

第一章 走进职业生涯规划 .....	2
第一节 职业生涯规划的概念 .....	3
一、职业 .....	3
二、职业生涯 .....	4
三、职业生涯规划 .....	5
四、职业选择理论 .....	6
五、职业发展理论 .....	9
六、职业锚理论 .....	12
第二节 职业生涯规划的意义 .....	15
一、明确目标,突破障碍,开发潜能,自我实现 .....	15
二、满足需求,快乐工作 .....	17
三、提高效率,延长有效生命 .....	19
第三节 系统的职业生涯规划法 .....	19
一、简易便捷的职业生涯规划方法 .....	20
二、系统的职业生涯规划方法及步骤 .....	21
第二章 了解自己——兴趣 .....	25
第一节 兴趣概述 .....	26
一、兴趣的概念及意义 .....	26
二、兴趣与职业兴趣 .....	29
第二节 兴趣探索 .....	32
一、兴趣探索练习 .....	32
二、霍兰德职业兴趣理论的应用 .....	35

第三章 了解自己——性格 .....	38
第一节 性格概述 .....	38
一、什么是性格 .....	38
二、MBTI 性格理论介绍 .....	39
第二节 性格探索 .....	39
一、MBTI 测评体系的四个纬度 .....	39
二、MBTI 测评性格类型分析 .....	41
三、深度理解性格测评的价值 .....	56
第四章 了解自己——能力 .....	59
第一节 能力的概念及其分类 .....	59
一、什么是能力 .....	59
二、能力的分类 .....	60
三、自我效能感 .....	61
四、能力倾向的分类：多元智力论 .....	62
第二节 能力探索 .....	63
一、能力与职业生涯发展的关系 .....	63
二、能力探索——技能 .....	65
第五章 了解自己——价值观 .....	75
第一节 价值观概述 .....	75
一、价值观的概念 .....	76
二、价值观的类型 .....	77
三、价值观的特性 .....	78
第二节 价值观与职业发展的关系 .....	80
一、价值观对职业发展的驱动力 .....	81
二、价值观对职业发展的激励作用 .....	81
三、价值观对职业选择的影响 .....	82
第三节 价值观探索 .....	83
一、价值观的探索 .....	84
二、价值观的澄清 .....	85
第六章 探索工作世界 .....	89
第一节 工作世界概貌 .....	89
一、职业概述 .....	90
二、工作世界的发展趋势 .....	91
三、行业与职业的分类 .....	93
四、新职业 .....	96
五、岗位 .....	97
六、工作分析 .....	98



第二节 职业环境的探索方法 .....	99
一、职业环境认知的常规方法 .....	99
二、职业环境因素分析 .....	102
三、大学生在职业生涯规划中的环境认知局限及克服方法 .....	107
第七章 职业发展决策与规划 .....	109
第一节 个人决策风格的确定 .....	109
一、生涯决策概述 .....	110
二、影响生涯决策的因素 .....	111
三、生涯决策的风格和类型 .....	112
第二节 职业决策的方法和步骤 .....	113
一、职业决策的过程 .....	113
二、进行职业决策的主要方法 .....	115
第八章 合理规划与个人成长 .....	120
第一节 聚焦生涯目标 .....	120
一、职业生涯目标的概念和分类 .....	120
二、制定职业生涯目标的原则 .....	123
三、确定生涯目标的方法 .....	125
第二节 职业发展路径规划与实施 .....	127
一、职业生涯发展路径的分析方法——SWOT法 .....	127
二、SWOT分析的具体步骤 .....	128
三、职业生涯规划的实施原则 .....	130
四、职业生涯规划实施方法之一——滚动计划法 .....	130
五、职业生涯规划实施方法之二——PDCA循环法 .....	131
第三节 看见更好的自己 .....	132
一、大一：打牢地基 .....	133
二、大二：承前启后 .....	134
三、大三：奋起直追 .....	136
四、大四：扬帆千里 .....	136

## 第二编 就业指导

第一章 就业形势概述 .....	142
第一节 大学生就业形势 .....	142
一、国内劳动力就业趋势 .....	142





二、国内大学生就业基本形势分析	144
三、大学生就业存在的主要问题	146
第二节 知识经济时代的大学生就业市场	148
一、知识经济时代的环境分析	148
二、大学生就业市场分析	152
第三节 大学生就业制度与就业政策	157
一、我国大学生就业制度历史沿革	157
二、我国大学生就业政策框架	159
三、当前我国大学生就业的具体政策摘要	162
<b>第二章 提高就业能力</b>	<b>171</b>
第一节 有效沟通	171
一、沟通概述	171
二、有效沟通的原则	173
三、大学生如何培养自己的沟通能力	176
第二节 职业礼仪	177
一、仪表礼仪	177
二、行为礼仪	181
第三节 时间管理	185
一、时间管理的意义	185
二、提高时间管理能力的方法	187
<b>第三章 求职过程指导</b>	<b>191</b>
第一节 搜集就业信息	191
一、就业信息的内涵	191
二、就业信息的搜集	193
第二节 求职材料的准备	197
一、撰写求职信	197
二、打造完美简历	200
三、准备求职辅助资料	203
第三节 面试过程指导	204
一、面试的内容和方式	204
二、面试技巧	206
三、面试成功的原则	207
四、面试结束后的注意事项	208
<b>第四章 就业流程与权益保护</b>	<b>210</b>
第一节 大学生就业程序	210
一、办理离校手续	210
二、毕业生就业报到	210



三、户口迁移 .....	212
四、档案管理 .....	214
五、党组织关系转接 .....	216
六、人事代理 .....	217
第二节 就业协议书与劳动合同 .....	220
一、就业协议书的签订 .....	220
二、劳动合同的订立 .....	224
第三节 就业权益保护 .....	227
一、求职过程中享有的权益 .....	227
二、求职过程中常见侵权行为 .....	227
三、如何保护自己的合法权益 .....	229
四、社会保险的有关知识 .....	230
第五章 职业适应 .....	233
第一节 就业心理调适 .....	233
一、就业心理调适的意义 .....	233
二、大学生常见的就业心理问题 .....	234
三、心理调试的方法 .....	236
四、塑造健康求职心理的途径 .....	239
第二节 职场适应概述 .....	243
一、职场适应的内涵 .....	243
二、职场适应的目的与任务 .....	244
三、职场生存脱颖而出的五大策略 .....	245
第三节 大学生职场适应 .....	249
一、大学生职场适应现状分析 .....	250
二、职场新人适应不良的原因 .....	252
三、大学毕业生快速适应职场的策略 .....	253

## 第三编 创业指导

第一章 大学生创业前的准备 .....	258
第一节 创业者的基本素质 .....	258
一、大学生应具备的创业素质 .....	258
二、大学生创业素质的自我评估 .....	261
第二节 创新创业能力 .....	264



一、大学生创新创业能力概述 .....	265
二、大学生培养创新创业能力的意义 .....	267
三、大学生创新创业能力培养的主要途径 .....	268
第三节 创业前的资源准备 .....	272
一、创业准备的五个方面 .....	273
二、寻找创业市场机会 .....	278
第二章 实施创业计划 .....	282
第一节 制订创业计划 .....	282
一、创业计划书的内容 .....	282
二、创业计划书的基本特征 .....	286
三、创业计划书示例 .....	287
第二节 大学生创业实践 .....	298
一、大学生进行创业实践的意义 .....	298
二、大学生创业实践的主要模式 .....	300
附录 .....	307
大学期间的职业发展档案 .....	307
霍兰德兴趣测评 .....	321
霍兰德兴趣代码及对应的职业 .....	329
性格类型及对应的职业 .....	333
技能词汇表 .....	334
中华人民共和国劳动合同法（节选） .....	342
参考文献 .....	349



# 第一编

## 职业生涯规划

我们需要一个献身的目标，以便把力量整合到一个方向，以便超越我们孤独的生存状态，超越此种状态所造成的一切疑虑与不安全之感，并且满足我们企求生活意义的需要。

——(美)弗洛姆

# 第一章

## 走进职业生涯规划

### 小故事

小丽是一名新生，刚入校的时候，小丽既兴奋又紧张，努力了这么久就是为了上大学，现在如愿以偿，怎么能不兴奋呢。可是一个学期过去之后，小丽就开始觉得时间过得太慢了。她原来以为大学是轻松有趣、丰富多彩的，可是现在感觉大学生活还不如高中。高中的时候同学们没有其他想法，就是全心读书；现在宿舍里的同学各自忙各自的，有人参加社团，有人玩游戏；课堂上，上百人一起上课，大家有的看手机，有的打瞌睡，有的逃课。自己在这样的氛围里也开始无所适从，原来雄心勃勃要考研究生，现在想想还有三年才考，也不知道应该干点什么了。难道自己努力那么长时间，期待那么久的大学生活就是这样吗？大学的丰富多彩到底体现在哪？如果高中的学习是为了考上大学，那么大学的学习是为了什么？

小军是某高校机械工程专业二大的学生，当时选择专业的时候，家人和老师一致推荐他考机械工程，都说机械工程适合男孩子，将来也好就业。一个半学期过去了，小军虽然也努力学习，每门功课成绩也不错，可是他越来越发现自己并不喜欢机械工程专业，因为这个专业动手操作类的工作比较多，自己比较喜欢与人交往，在参加的社团里也做得非常出色，得到老师和团员的一致好评。他自己非常希望将来从事人力资源管理或者销售类的工作，可是转专业已经不可能了。如果大学四年毕业，完全放弃自己的专业也心有不甘。小军一直在想该何去何从？现在的自己是不是还有转换就业方向的机会？

“生活愉快，工作顺利，事业有成，万事如意。”这样的话语你是否熟悉？你是否会经常接受和赠予这些祝福？这些美好的状态又是不是你对于未来的期待呢？答案应该是肯定的。对于一名大学生来说，如果未来的职业能够带给你无尽的快乐和充实，能够让你高效率地工作并取得丰硕的成果，能够带给你价值感和幸福感，那么这样的职业是不是你想要的呢？答案也应该是肯定的。每个青年大学生都拥有对未来的美好憧憬，但是有些大学生对未来的规划却并不是那么清晰，有些大学生即使有了明确的目标，却不知道该如何一步一步实现，也不知道自己是否能够坚持下去。我们在憧憬美丽人生时常常觉得：准备起跑的自己与那个最想要的结果仿佛隔着几重门。虽然只



有少数人可以幸运地一步到位，但的确有些人走了捷径，能否找到捷径的关键就看你是瞎打乱撞，还是有选择地策划每一段人生。

## 第一节 职业生涯规划的概念

人的职业生活是生活的主体，在其生涯中占据核心与关键的位置。每个人的职业历程都不同，有的人从事这种职业，有的人从事那种职业；有的人一生变换多种职业，有的人终身位于一个岗位上；有的人不断追求、事业成功，有的人穷困潦倒、无所作为。职业生涯成功与否由很多因素决定，从自身情况到环境特点，都可能影响你的职业生涯。职业生涯规划就是要为职业生涯设定目标，并找出达成目标所需采取的步骤。同理，大学生职业生涯规划就是让大学生为自己设定职业生涯目标，对大学生生活做出合理规划，为毕业时的就业及以后的职业发展做好准备。

### 一、职业

我们对于“职业”一词并不陌生，甚至可以说非常熟悉，同时，提到职业我们必然会想到与其相关的一些概念，如工作、职位等。深入地研究和探讨这些概念的内涵和相互关系，对我们理解职业和进行职业选择具有十分重要的意义。

有关“职位”(Professional Position)、“工作”(Work/Job)、“职业”(Occupation)这几个词的含义在理论上仍然存在着一定程度的争议，不过我们可以大致将它们定义如下：

职位(Professional Position)是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此，职位和参与工作的个人相对应，有多少参与工作的个人，就有多少个职位。例如，一支足球队场上队员最多是11人，与每个队员对应的场上分工分别为门将、后卫、后腰、中场和前锋。如果小张是某俱乐部足球队的前锋，那么前锋就是小张在球队里的职位。

工作(Work)的本意是指劳动，包括脑力劳动和体力劳动，即从事体力或脑力劳动，也泛指机器、工具受人操纵而发挥生产作用。工作(Job)的另一含义是指由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。

职业(Occupation)是参与社会分工，利用专门的知识 and 技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。例如，运动员是一种职业。

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。

职业是行业与职能的交集点，即职业=行业+职能。职业是职场上的专门行业，是对劳动的分类，划分的方式很多，也没有定势，在西方商品经济发达的社会，通常以所从事的产业或行业为主要依据，并结合工作特点混合使用。中文词汇“职业”作为术语，有时指工作（集合名词），其概念与时代、社会经济水平有关，在一定时期有时包含社会地位的成分。如仆人、佣人、长工在经济落后时代代表地位和社会阶层。同时，职业作为一种概念，与经济发达的水平、社会政治制度有很大关系，如词汇“农民”，1980年代以前的计划经济时代多指个人身份，而且只有通过“农转非”、大学升学可以改变。而在当代，人们对于职业的思考，身份因素已经明显弱化，代之以对价值感和成就感的追求。

梁启超在《敬业与乐业》中提出：“凡职业没有不是神圣的，所以凡职业没有不是可敬的。惟其如此，所以我们对于各种职业，没有什么分别拣择。”而《敬业与乐业》中，敬业的意思是：“凡做一件事，便忠于一件事，将全副精力集中到这事上头，一点不旁骛，便是敬。”乐业的意思是：“人生能从自己职业中领略出趣味，生活才有价值。”总结是：“敬业即是责任心，乐业即是趣味。”

可见，大学生在职业选择的过程中，更应考虑的是此职业是否值得自己终毕生精力为其奋斗，而无需区分其高低贵贱。

## 二、职业生涯

生涯在辞海中的定义是指从事某种活动或职业的生活。“生”，即“活着”；“涯”，即“边界”。广义上理解，“生”，自然是与一个人的生命相联系；“涯”，则有边际的含义，即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。人的一生，包含少年、成年、老年三个阶段，成年阶段是最重要的时期。这一时期之所以重要，是因为这是人们从事职业生活的时期。在西方人的概念中，生涯（career）最早用于表示在马场上驰骋竞技，隐含有未知、冒险等精神，现生涯多被引申为人生发展历程。在汉语中，“career”也被翻译成职业生涯。因为时代不同、视角相异等因素，国外学者对生涯的定义也有所不同。目前，大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯（Super，1976）的观点：生涯是生活里各种事态的演进方向和历程，它统合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。

职业生涯（Career）这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在70年代，职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后，又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中，其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。从经济的观点来看，职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色，它们和个人的职业发展过程相联系，是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标准,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。职业生涯是人一生中最重要的历程,对人生价值起着决定性作用。

职业生涯就是一个动态的过程,是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历,并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说,不论职位高低,不论成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

职业生涯依据其构成因素可分为内职业生涯和外职业生涯。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。外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作时间、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程,它是依赖于内职业生涯的发展而增长的。内职业生涯发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯带动外职业生涯的发展。外职业生涯的因素通常由别人决定、给予,也容易被别人否定、剥夺,内职业生涯的因素由自己探索、获得,并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。

大学生在职业发展过程中应注意处理好内职业生涯和外职业生涯之间的关系,注重内职业生涯发展,同时注意科学设定内职业生涯和外职业生涯的目标,并在职业发展过程中进行相应的调整,因为在设定的职业目标中,外职业生涯略超前时有动力,超前较多时有压力,超前太大时有毁灭力;内职业生涯略超前时舒心,超前较多时烦心,超前太大时要变心。

### 三、职业生涯规划

所谓个人职业生涯规划(Career planning),是指个人结合自身的情况、当前的机遇和制约因素,为自己确立职业方向、职业目标,选择职业道路,确定教育计划、发展计划,为实现职业生涯目标而确定的行动时间和行动方案。

在个人职业生涯规划中,自我剖析与环境分析是基础。自我剖析侧重于内因分析,明晰自己的世界观、人生观和价值观;分析自己的专业知识、技能以及职业素养的程度;审视自己的性格、兴趣与人格特征。环境分析侧重于外因分析,包括宏观环境分析和微观环境分析,以及竞争者的挑战和威胁。通过自我剖析和环境分析,逐渐确立职业目标。职业目标包括短期目标、中期目标和长期目标,或者低层目标、中层目标和高层目标。根据职业目标,选择职业。在工作中,围绕目标,以工作业绩和学习准备为两大抓手,为实现目标而努力奋斗。

职业生涯规划要求根据自身的兴趣、特点,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,选择最适合自己的事业。职业定位是决定职业生涯成败的最关键的一步,同时也是职业生涯规划的起点。

个体职业生涯规划并不是一个单纯的概念,它和个体所处的家庭、组织以及社会



存在密切的关系。随着个体价值观、家庭环境、工作环境和社会环境的变化，每个人的职业期望都有或大或小的变化，因此它又是一个动态变化的过程。

## 四、职业选择理论

职业选择是个人从自己的主观意向和实际的职业能力出发，在社会多种多样的职业岗位中选择其一。职业决策是一个完整的认知过程，其实质是个人的内在因素与外部职业因素相互作用的过程，也是个人与社会相互适应发展的过程。它包含了个人选择职业与职业选择个人两个方面。在职业选择过程中，根据选择标准的不同，代表性的理论主要有以下四种。

### （一）人一职匹配理论

该理论是在1909年，由美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）教授提出的，这是职业选择最经典的理论之一。

#### 1. 核心观点

弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其《选择一个职业》著作中，明确地提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点，并阐明职业选择的三大要素和条件，其核心观点包括：

- （1）个人有自己独特的人格模式，每种人格模式都有其相适应的职业类型；
- （2）在选择职业时，首先需清楚地了解个人的态度、能力、兴趣、局限性等方面；
- （3）要了解职业选择成功的需要和条件，以及在不同岗位上所占有的优缺点、酬劳、机会等；
- （4）以个人和职业的互相配合作为职业辅导的最终目标。

弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）的理论内涵就是在清楚认识、了解个人主观条件和社会职业要求的基础上，将条件与要求相比照、匹配，从而选择一种职业需求与个人特长匹配最得当的职业。

#### 2. 进一步发展

威廉逊·佩特森（Williamson Paterson）在帕森斯（Parsons）的基础上进一步发展了该理论，形成了人格特性与职业因素匹配的理论。这种理论认为所有人在成长发展方面都存在着差异，强调个体间的差异性。每个人都具有与他人所不同的个性特征，而且这种特性与某种职业因素存在着关联。人的特性是可以通过科学工具客观地测量出来的，而职业因素也是可以分析的，因此职业指导的主要任务就是要解决人的特性如何与职业因素相适应的问题。这种理论倡导通过职业指导者测量与评价被指导者的生理、心理特性，以及分析职业对人的要求来帮助被指导者进行分析比较，使其在清楚地了解自己 and 职业的基础上做出合理的职业选择。

人格特性与职业因素匹配理论的核心是人职匹配，它有一定的理论前提，即：