

MULTI SHENGYA SHEJI YU GUIHUA



职业生涯设计与规划

ZHIYE SHENGYA SHEJI YU GUIHUA

邓腊良 编著

西安地图出版社

21 世纪职业技术教育规划系列教材

职业生涯设计与规划

编著 邓腊良

参编 肖建军

杨立冬

崔文彬

彭建成



人人有才 人无全才
扬长避短 个个成才

西安地图出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯设计与规划 / 邓腊良主编. — 西安: 西安地图出版社,

2007.12

ISBN 978-7-80748-192-8

I. 职… II. 邓… III. 职业选择—高等学校: 技术学校—
教材 IV. G913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 205996 号

责任编辑 史 英

职业生涯设计与规划

邓腊良主编

西安地图出版社出版发行

(西安市友谊东路 334 号 邮编: 710054)

新华书店经销

湖南长沙宏顺精品印务有限公司印制

787 × 1092 毫米 1/16 开 11.25 印张 160 千字

2008 年元月第 1 版 2008 年元月第 1 次印刷

印数: 0001-3000

ISBN 978-7-80748-192-8

定价: 15.00 元

* * * *

(如有印刷质量问题可更换)



前言



就业是民生之本,是人民群众改善生活的基本前提和基本途径。我们必须坚持把促进就业作为关系改革发展稳定全局的重大战略任务,实行促进就业的长期战略和政策。我们必须把加强人力资源能力建设、增强劳动者就业和创业能力作为一项战略任务来部署、来落实。政府有关部门、群团组织、学校、企业、社区、就业服务部门以及其他有关部门,都要根据自己的特点和条件,积极开展以提高就业和创业能力为目标的教育和培训,努力培养适应改革开放和现代化建设发展要求的人才,努力提高劳动者的就业和创业能力(胡锦涛)。以就业为导向,提高职业院校办学水平和质量。深化教学改革,注重学以致用,搞好以敬业和诚信为重点的职业道德教育,突出学生的动手能力和职业技能训练(温家宝)。为了全面贯彻落实《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》和国家劳动和社会保障部关于加强对职业教育培训毕(结)业生的就业服务的通知,针对高等职业院校和中等职业学校开展实际职业指导和就业工作的需要,特组织编写《职业生涯设计与规划》一书。

该教材主要特点:

1. 采取案例教学:所选案例均来源于湖南省品牌中职和高职学生就业案例档案实录。

2. 突出工具和可操作性特点,通过课堂能力测评、个性测评、职业指导实训为学生的择业和就业提供科学指导,从而有利于开展“经验交流、启发式、互助式教学”。

3. 教学方法力求创新:

(1)案例教学法:教材每部分正文之前配以“引导性案例”,正文之后附以“参与式案例”,从而有利于案例教学;(2)活动性教学法,突出学生自主学习;(3)七环节教学法:①引入话题;②创设情境;③展开讨论;④树立样板;⑤联系自我;⑥反馈矫正;⑦总结深化。

4. 配套使用了很多训练用表格样例及大型职业素质与能力测评工具,使教学训练更加简便易行,功能配套。



为了最大限度地满足各类青年就业的需求,本书在编写过程中,既考虑到大中专院校、中等职业学校、职高等各类学校普遍开展职业指导的需要,也考虑到技工学校和各类职业培训机构的需要。编写本教材的目的是希望学生能了解人力资源管理和职业生涯规划的基本知识,并根据所学专业和自己的能力、个性等来科学合理规划职业生涯,使学生围绕职业发展方向去努力,提高其完成学业的主体意识和积极性,今后顺利地走入社会,进行自主职业生涯管理。

职业生涯规划与设计是职业教育的重要内容,是职业院校就业实习服务工作的重要组成部分和实际需要。我们希望,本书的出版能为职业院校的就业、实习、培训工作起到积极的推动作用。

最后,感谢长沙市财经职业中等专业学校肖建军校长、彭建成校长、教务处杨立东主任等领导,没有他们的支持,本套教材是很难面世的;同时感谢长沙市财经职业中等专业学校政治德育组的周明建等老师的指导帮助,没有他们的信任和帮助,我很难有足够的动力和信心完成书稿的写作。

祝职教事业蒸蒸日上、蓬勃发展,愿职业规划与指导工作深入学校、深入学生、深入家庭,给学生以就业的明灯!

编者 邓腊良

2007年7月于长沙





目 录

第一单元 职业生涯规划	1
第一部分 职业生涯规划基础知识	1
第一节 职业生涯规划概述	1
一、职业生涯规划基本概念	2
二、职业生涯规划的意义	3
第二节 如何进行职业生涯规划	4
一、职业生涯规划的基本步骤	4
二、职业生涯规划的内容	6
三、职业生涯规划准备	6
四、具体实际操作	7
第三节 职业选择过程及其影响因素	7
一、找出一种发展潜力大的职业	8
二、认识和把握自己	9
第二部分 人才测评	24
第一节 能力与能力测评	24
一、能力的概念与多元智能理论	24
二、能力测评:瑞文标准推理测验	25
第二节 气质类型测评与职业适应度测评分析	34
一、气质类型测评与职业适应度分析	34
第三节 个性和情绪稳定性测评	39
一、艾森克个性问卷调查(EPQ):见测量软件	39
二、艾森克情绪稳定性测评	39
第二单元 人力资源管理理论	50
第一部分 人性的假设理论与管理	50
第一节 “经济人”的假设	50

人
人
有
才

人
无
全
才

扬
长
避
短

个
个
成
才

1

一、什么是“经济人”(“群氓假设”).....	50
二、相应的管理措施:“胡萝卜加大棒”.....	51
三、简要分析与评价.....	51
第二节 “社会人”的假设.....	52
一、什么是“社会人”.....	52
二、相应的管理措施.....	52
三、简要分析与评价.....	53
第三节 “自我实现的人”的假设.....	53
一、什么是“自我实现的人”.....	53
二、相应的管理措施.....	54
三、简要分析与评价.....	55
第四节 “复杂人”的假设.....	56
一、什么是“复杂人”.....	56
二、相应的管理措施.....	56
三、简要分析与评价.....	57
第二部分 人员激励心理.....	58
第一节 激励概述.....	58
一、激励的概念.....	58
二、激励理论的类型.....	59
第二节 内容型激励理论.....	59
一、马斯洛的“需要层次理论”.....	59
二、麦克利兰的“成就需要理论”.....	62
第三节 激励的方法.....	64
一、激励的原则.....	64
二、激励的方法.....	65

第三单元 人力资源招聘与面试..... 71

第一部分 人力资源招聘概述..... 71

第一节 招聘的基本知识..... 71

一、招聘概念.....	71
二、招聘的意义.....	72
三、招聘原则.....	72





第二部分 人力资源招聘流程	74
第一节 招聘的程序和过程	74
一、制定招聘程序的意义	74
二、选择招聘渠道	74
三、应聘人员应聘	74
四、几种招聘方式比较	74
五、如何刊登招聘广告	74
第三部分 人力资源招聘流程测试	78
一、招聘测试的特点	78
二、招聘测试的种类	78
第四部分 人力资源招聘面试	82
第一节 面试的准备	82
一、确定面试人选	82
二、设计面试评价表和面试问话提纲	82
三、确定面试方式	86
四、面试场所的选取	87
第二节 面试中的问题	88
第三节 面试中的社会心理知觉原理(人际印象形成的主要社会因素)	90
一、第一印象与首因效应	90
二、刻板印象与光环效应	92
三、加重印象与近因效应和价值效应	94
四、全体像与认知特点	95
第四单元 职业道德教育	106
第一部分 职业意识启蒙	107
一、职业	107
二、职业素质	108
第二部分 职业理想树立	111
一、职业理想的内涵	111
二、职业理想在人生中的作用	111

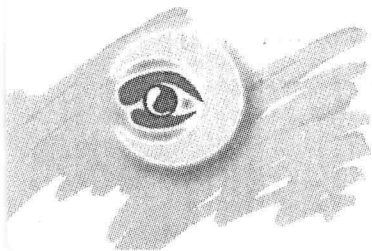
第三部分 职业道德陶冶	113
一、职业道德的基本内涵	113
二、职业道德基本规范	114
第四部分 敬廉崇洁教育	117
观看多媒体视频资料(正反事例)	117
第五单元 职业指导与训练	118
第一部分 课程导入:你的就业路如何走	118
第二部分 规范意识训练:感受规范 维护方圆走四方	126
第三部分 沟通能力训练:胸怀理解 善解人意	137
第四部分 个人形象设计:让你记住我	146
第五部分 体验求职面试:我对你的感觉很好	151
第六部分 个人创业条件分析:正确认识自己	156
第七部分 劳动关系与权益保护:解析劳动关系 保护合法权益	162

人人有才

人无全才

扬长避短

个个成才





第一单元 职业生涯规划

第一部分 职业生涯规划基础知识

第一节 职业生涯规划概述

三十岁做不如从小做(生涯设计应从中学阶段开始)

调查数据表明,来做职业生涯规划的人有一半以上年龄处在 30 岁左右这个阶段,主要归于“三十而立”的情结。

另外,即将毕业的学生也是职业生涯规划的主要消费者,他们在职业选择上往往存在着一定的盲目性和冲动性。比如追求热门职业和知名企业,这时他们非常需要进行职业生涯规划,对自己进行定位。小张(化名)已经毕业两年了,他现在在一家小型企业工作,由于他思路开阔工作出色,受到了老板的赏识,已在公司中担当起了非常重要的工作,得到了很好的锻炼,可他却告诉记者,自己在毕业时,曾经有两个选择,一个是一家大型的公司,一个就是现在的这家小企业,他说:“在两难时,我咨询了职业咨询师,并做了职业生涯规划,咨询师告诉我,由于我的性格外向,又很有创造力,敢想敢干,不适合非常规范的按部就班的大企业,在小企业给我的发展的空间和自由度则更大,更适合我,事实证明这一选择是正确的。所以我认为中职学生做职业生涯规划是很必要的。”其实,“大学毕业再做职业生涯规划还是有点晚。”著名人力资源专家白玲告诉记者,在西方特别是美国、德国等职业系统非常规范和发达的国家,通过职业模拟、看录像、实际尝试操作等方式使孩子从小就对自己有一定的了解,可以瞄准目标发展,在学校里也有专门的职业指导课程,而职业

测评则更是铺天盖地。中国科学院人力资源所刘远博士认为,中职生进行职业生涯规划还是非常必要的,因为中职生面临选专业的问题,最好能一开始就选一个适合自己的专业。

因此,在新时代的变革中,青年人应及早做好职业生涯规划,认清自己,并在开发自身内在潜能上不断探索和发展,正确掌握人生方向,创造成功的人生。有人会问,不搞职业生涯规划也能成功啊。你看那些处长、局长、名人、厂长、经理、专家,有的不也不明白职业生涯规划为何物吗?是的,不搞职业生涯规划,也可能获得事业成功。但是,如果你搞了职业生涯规划,你的事业会取得更快的发展,取得更大的成就。下面我们举个例子,你便会从中悟出道理。假如,你现在住着平房,想在院内盖个小厨房。当你确定了盖厨房这个目标后,就会注意收集砖块、瓦片等材料。你走在街上就会注意哪里有砖块、哪有瓦片,碰见砖头捡块瓦片,用不了多长时间,你就会把原料备全,小厨房盖起来了。如果你没有盖厨房这个目标,走在街上就不会注意砖块,也不会注意瓦片,甚至摆在你的面前,你也不会认为它有用。这就是说,两个人在同一条街上走过,一个有目标意识和一个无目标意识的人,其收获大不相同。人生在世,要干一番事业,就如同盖厨房一样,只有树立了明确的目标,才能向着目标的方向努力,才能有意识地收集有关素材,创造有利条件,使你的事业尽快获得成功。

事实证明,无论从事什么工作,只要经过科学的职业生涯规划都可能成才。例如,某企业有一位打工妹,她的工作是打扫卫生。虽然她的工作与那些搞设计搞管理的人相比,有一定的差别。但这位打工妹有自己的生涯设计。开始做清洁工,把厂区打扫得干干净净,还经常给企业提建议。后来,叫她学业务,学得又快又好。以后提升她当组长,她又领导得很出色。后来让她学财务,从事财务工作,她把帐目算得清清楚楚,一丝不苟。最后,当了这个厂的经理,并以她的管理才能入了股,成了企业的股东之一。此时,不少人对这个打工妹的发展感到惊讶,那些正规院校毕业的大学生还没有当上经理,她怎么会当上经理呢?

一、职业生涯规划基本概念

1. 什么是职业生涯?

职业生涯是指一个人一生连续从事和担负的职业、职务、职位的过程。职业生涯不仅仅是职业活动,而且包括与职业有关的行为和态度等内容。

美国的一位职业指导专家萨帕(Donald E.Super)把人的职业发展过程分为五个阶段:

1. 成长阶段(出生~14岁),是一个以幻想、兴趣为中心,对自己所理解的职业



进行选择与评价;

2. 探索阶段(15~24岁),逐步对自身的兴趣、能力以及对职业的社会价值、就业机会进行考虑,开始进入劳动力市场或开始从事某种职业;

3. 确立阶段(25~44岁),对选定的职业进行尝试,变换工作,到逐步稳定;

4. 维持阶段(45~64岁),劳动者在工作中已经取得了一定的成绩,维持现状,提升自己的社会地位;

5. 衰退阶段(60岁以后),职业生涯接近尾声或退出工作领域。

我国专家也提出了与之相似的划分方法,即萌发期、继承期、创造期、成熟期和老年期。

2. 什么是职业生涯设计?

职业生涯设计就是指个人和组织相结合,在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标作出行之有效的安排。职业生涯设计的目的决不只是协助个人按照自己的资历条件找一份工作,达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己订下事业大计,筹划未来,拟订一生的方向,进一步详细估量内、外环境的优势和限制,在“衡外情,量己力”的情形下设计出各自合理且可行的职业生涯发展方向。

3. 什么是职业生涯设计能力?

职业生涯设计能力是职业人审时度势,依据自己的特点和经济社会发展需要,在拚搏竞争的社会中生存发展必备的能力

二、职业生涯规划的意义

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、事业与家庭联系起来。



第二节 如何进行职业生涯规划

一、职业生涯规划的基本步骤

职业生涯规划基本上可以分为确立目标、自我与环境的评估、职业的选择、职业生涯规划策略、评估与反馈等五个阶段。

1. 确立目标

确定目标可以成为追求成功的驱动力,俗话说:“志不立,天下无可成之事。志之立,天下无不成之事。”志向是事业成功的基本前提,没有志向,事业成功也就无从谈起;没有目标,如同驶入大海的孤舟,四野茫茫,不知该走向何方。立志是人生的起跑点,反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观,影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。所以在进行职业生涯规划时,首先要确立志向,确定目标,这是制定职业生涯规划的关键,也是职业生涯规划中最重要的一点。

因此,在制订就业目标时,应根据社会经济发展的趋势,在考虑国有企业单位的同时,也应该考虑非国有企业、欠发达地区和艰苦行业,用发展的眼光、长远的观点来指导自己的择业。服从社会需要是职业选择的前提条件,劳动者要从事生产劳动,先决条件是社会对劳动力的需求。只有社会上客观存在着劳动就业的可能性,才谈得上对职业的选择。作为大中专学生应以社会利益为重,从社会需要出发选择职业。

2. 自我与环境的评估

每位设计者,都无法避免对自我和外在环境的了解,自我评估的目的是认识自己、了解自己。只有认识了自己,才能对自己的职业做出正确的选择,才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线,才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。自我评估包括自己的性格、兴趣、特长、学识、技能、思维、道德水准以及社会中的自我等。环境评估主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响,每一个人都处在一定的环境之中,离开这一环境便无法生存与成长。所以,在制定个人的职业生涯规划时,要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件和不利因素等等。只有对这些环境因素充分了解,才能做到在复杂的环境中趋利避害,使你的职业生涯规划具有实际意义。





3. 职业的选择

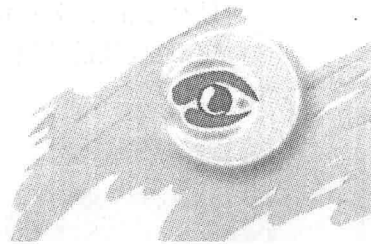
据统计,在选错职业的人当中,有 80%以上的人在事业上是失败者。因此职业选择的正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。在选择职业的过程中要考虑性格与职业的匹配,兴趣与职业的匹配,特长与职业的匹配,内外环境与职业的相适应。良好的职业选择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据进行的。职业的选择一般有短期目标、中期目标、长期目标之分。适合自身特点是毕业生就业的着眼点。社会上的职业多种多样,不同的职业,对从业人员的知识、技能、素质等要求不同,而毕业生的自身条件也不一样,不同的个体所具有的素质也是有差异的,所以,大中专学生对职业的选择,一方面要从社会需要出发,同时也要考虑自身的实际情况,扬长避短,只有这样才能做到人尽其才,才尽其用。爱因斯坦是世界著名的科学家,以色列国会曾邀请他回国当总统,被他婉言谢绝。爱因斯坦认为:自己的性格适合当科学家,搞研究,不适合当总统,搞政治,如果一定要让他当总统,那就总统当不好,科学研究也搞不出,因为谁也做不到又当总统又搞科研,两边都能干出成绩来。爱因斯坦是伟人,伟人与常人的不同地方就在于他们比常人看得远、看得深,绝不随波逐流,绝不尘世间的一点名利轻易地改变自己,去干对别人来说也许是梦寐以求的但却是不适合自己的事。我们设想一下,如果爱因斯坦真的去当总统,结果会怎样?极有可能是以色列多了一位无足轻重的总统,而人类却少了一个伟大的科学家。

4. 职业生涯策略

职业生涯策略是指为实现职业生涯目标的行动计划,一般都是具体的、可行性较强的。在确定具体的职业选择目标后,行动成了关键环节。没有达成目标的行动,目标就难以实现,也就谈不上事业的成功。这里所指的行动主要是指落实目标的具体措施,主要包括教育、培训、实践等方面的措施。例如,在职业素质方面,你计划学习那些知识,掌握那些技能,开发那些潜能等。

5. 评估与反馈

俗话说:“计划赶不上变化。”尤其在现代职业领域,只有变化是永恒的主题。影响职业生涯设计的因素诸多。有的变化因素是可以预测的,而有些则难以预料。人是善变的,环境也是多变的。成功的职业生涯设计需要时时审视内外环境的变化,不断对自己的设计进行评估和修订并调整自己的前进步伐。



二、职业生涯规划的内容

(一)确定职业目标

职业生涯规划是为了获得人生职业的成功,因此首先要为自己确定职业目标,如公司经理、公务员、技师、工程师或个体企业老板等。有了明确的职业目标,才能进行切合实际的规划,才能实施并最终达到目标。职业生涯规划的目标应当包括目标的内容、标准以及实现的时间等。

(二)分析自身条件

人贵有自知之明。自己最知道自己能够干什么。为实现职业目标,需要具体分析自身条件,既要看到有利的一面,又要看到不利的一面。自身条件包括职业素质、综合职业能力、自身或家庭的经济条件等。通过具体分析,才能知晓自己的优势、短处,便于在校学习和进行职业生涯规划,以及将来就业时取长补短、趋利避害,更好地实现自己的职业理想。

(三)规划发展阶段

职业目标的实现需要有一个过程,这个过程可分为若干阶段,如准备阶段、选择阶段、定向阶段、发展阶段、实现阶段等。

(四)制定实现措施

再好的策略,如果没有措施的保证也只能是纸上谈兵。要想获得成功,就要制定可行性措施,一步一步地实施自己的规划,并在动作过程中根据外界环境的变化不断地调整自己的措施,使之适应新的环境。目标就是目标,只有在有力、可行的措施保障之下,职业目标才能成为现实,从而使职业生涯更加绚丽。

三、职业生涯准备

(一)珍惜在校的学习生活

职业生涯的准备是一个不断学习、不断适应的过程。学习,不仅包括对文化知识、专业知识的学习,也包括对政治理论、思想品德、法律法规以及党和国家的路线、方针、政策的学习;不仅要学本专业的有关知识、技能,还要学习与本专业相关专业的知识、技能。知识结构的完善需要不断学习,适应工作的能力需要不断学习。只有珍惜在校生活,不断学习,勤于思考,善于总结,才能不断完善知识结构、拓展知识、技能的广度,才能更好地适应工作需要。



(二) 积极参加社会实践和职业活动

综合职业能力的提高与完善是在实践过程中形成、发展并在实践过程中表现出来的,实践是培养能力的重要途径。因此在校学习期间要多参加社会实践活动,为职业生涯作准备。积极参加社会实践和职业活动,是提高综合职业能力的根本方法。如果离开职业活动来培养、提高职业能力,那么职业能力就成了无本之木、无源之水。

(三) 关注职业发展动态,适当调整职业发展方向

社会在不断地进步,职业也在不断地发生变化。因此,我们要关注职业发展动态,适当调整职业发展方向,切合实际地进行职业生涯规划。

几年前,财务人员供不应求,大学的财会专业挤满了人,电大、函大、成人高考的财会专业也很热门;中等职业学校开设财会专业,社会上的财务培训班也广泛招生,造成了现在一个财务岗位有几十个人应聘的现象。随着社会的发展进步,人们的环保意识增强,环保行业日渐兴起,使园林、园艺行业受到青睐,这就为有志于投身环保行业的中职毕业生提供了广阔的天地。

(四) 全面提高职业素质和综合职业能力

社会发展要求从业者全面提高职业素质和综合职业能力。可以说全面素质和综合职业能力决定了我们的职业选择和生存、发展。提高职业素质和综合职业能力有很多方法、途径,如认真学习、积极思考、勤于动手、勇于实践等。其中最重要、最根本的方法和途径就是积极参与职业活动,在实践中提高。勇于参加实践,对全面提高职业素质和综合职业能力有重要作用,并不等于学习专业知识和技能就不重要,我们是强调要把二者有机地结合起来。

四、具体实际操作(见多媒体课件)

第三节 职业选择过程及其影响因素

自我职业生涯规划分为两个阶段:首先是进入职业前的准备工作,即确定自己希望进入的职业领域,并接受基本的培训。其次是进入特定的组织领域后,反省自己所从事的工作是否为最佳的,如果不是最佳的,就要重新确定最适合自己的职业努力目标



俗话说的好：“好的开始是成功的一半。”职业选择，作为人生事业发展的起点，选择正确与否，将直接关系到人生事业的成功与失败。职业选择分为两种情况：一种是初次选择职业，可根据个人因素的分析结果，选择自己的职业。另一种情况是已经在职人员，此时可根据个人因素和环境因素分析的结果，对自己所从事的职业进行一次核查，如有必要可重新抉择。

要想做出好的决策，迈好事业发展的第一步，主要要做好两方面的工作：一是要对职业进行研究，了解职业与发展趋势。二是要了解自己，做好自我分析，弄清楚“我是谁？我擅长做什么？我这一生到底想做什么？”。只有这样才能做出正确的选择。

一、找出一种发展潜力大的职业

在择业之前，对职业进行一定的研究，找出一种发展潜力大、在未来若干年中有着较高的社会需求的职业，会对未来的职业发展产生重要的影响。

对职业的研究可以有以下几种方式：

1. 阅读和分析

对于关于职业分类和职业标准以及各类职位名称、工作分析的书籍进行阅读和分析。通过这些工具书，你可以了解每一种职位的名称、职责、工作环境、工作程序、工作内容，以及工作对人的兴趣、资质、身体条件、受教育程度等方面的要求。

2. 访谈

通过和相关的从业人员特别是成功的人或失败的人交流，了解相关的职业知识和技能需求、待遇发展前景等。访谈的好处是：结果比较客观，对工作的要求比较客观。不足是：由于访谈对象的不同，结果可能差异很大。

3. 浏览各类人才市场网站

这些网站不仅提供了各类用人信息和求职信息、就业政策、人才培养、人才测评、就业新闻、就业指导等内容，而且还有各类职业发展方面的分析文章和预测，对各类职业的现状、需求、用人条件、工资待遇、未来变化都有比较详尽的介绍

4. 实习

这是一种比较全面的了解职业的方法。实习应该注重针对性，即尽可能地与自己感兴趣的职业联系起来，而不是纯粹地为了获得经济利益而从事的活动。实习能让对特定职业感兴趣的人更加清楚地认识该职业的任务、需求，以及自己是否能够