



高等教育创新创业优质课程系列精品教材

大学生职业发展与就业指导

主 编 罗海滨

大学生职业发展 与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN
YU JIUYE ZHIDAO

主 编 罗海滨

北京出版集团
北京出版社

北京出版集团
北京出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业指导 / 罗海滨主编

. — 北京 : 北京出版社, 2021.12 (2024 重印)

ISBN 978-7-200-16914-0

I. ①大… II. ①罗… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2021) 第 205923 号

大学生职业发展与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO

主 编: 罗海滨

出 版: 北京出版集团

北京出版社

地 址: 北京北三环中路 6 号

邮 编: 100120

网 址: www.bph.com.cn

总 发 行: 北京出版集团

经 销: 新华书店

印 刷: 定州启航印刷有限公司

版 印 次: 2021 年 12 月第 1 版 2023 年 12 月修订 2024 年 1 月第 2 次印刷

成品尺寸: 185 毫米 × 260 毫米

印 张: 15.5

字 数: 349 千字

书 号: ISBN 978-7-200-16914-0

定 价: 48.80 元

教材意见建议接收方式: 010-58572341 邮箱: jiaocai@bphg.com.cn

如有印装质量问题, 由本社负责调换

质量监督电话: 010-82685218 010-58572341 010-58572393

模块一 认知篇 | 1

项目一 自我认知 | 1

- 任务一 性格与职业 | 2
- 任务二 兴趣与职业 | 10
- 任务三 价值观与职业 | 16
- 任务四 能力与职业 | 21

项目二 职业认知 | 29

- 任务一 职业分类 | 30
- 任务二 人职匹配 | 38
- 任务三 职业决策 | 46

项目三 职业生涯规划 | 56

- 任务一 职业生涯规划内涵 | 57
- 任务二 职业生涯规划制订 | 61
- 任务三 职业生涯规划自我管理 | 68
- 任务四 职业生涯规划典型案例 | 78

模块二 求职篇 84

项目四 就业准备 | 84

- 任务一 就业形势与政策 | 85
- 任务二 就业信息与求职途径 | 96
- 任务三 毕业生就业心理调适 | 100

项目五 面试制胜 | 105

任务一 面试简述 | 106

任务二 面试材料的准备 | 110

任务三 面试形式的介绍及应对方法 | 115

项目六 礼仪天下 | 126

任务一 礼仪简述 | 127

任务二 大学生求职面试礼仪 | 130

任务三 新入职大学生职场礼仪规范 | 139

项目七 求职安全 | 149

任务一 增强法律意识 | 150

任务二 就业协议与劳动合同 | 156

任务三 谨防求职陷阱 | 162

模块三 进阶篇 | 171

项目八 自我提高 | 171

任务一 责任感与团队精神 | 172

任务二 沟通能力 | 179

任务三 提升时间管理能力 | 195

项目九 职场适应 | 205

任务一 角色转变 | 206

任务二 适应职场新环境 | 217

任务三 提高就业技能 | 226

项目一 自我认知

大学生在校期间以及毕业后走向社会谋职，首先面临的一个问题便是自我认知。只有对自我有较好的认识，才有可能知道学习什么，怎样去学习，走向社会后什么样的工作适合自己等。但是，真正认识自我，又谈何容易，在这一项目中会介绍一些方法来帮助大学生们认识自我。

如图 1-1 所示，每个人如果想要全方位地了解自我，需要从动力、个性、品德、发展、表现等方面进行探索。

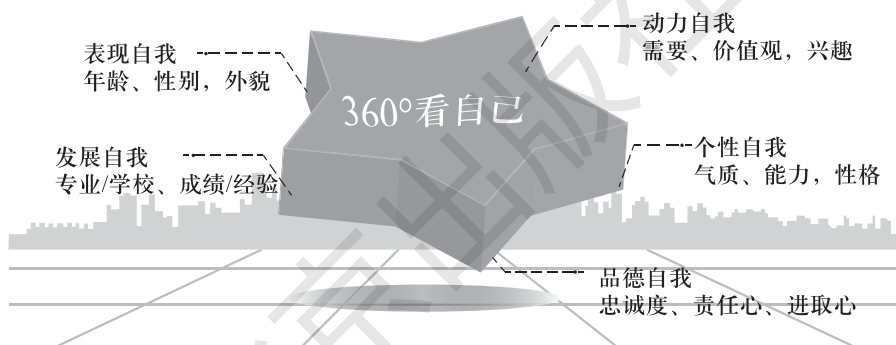
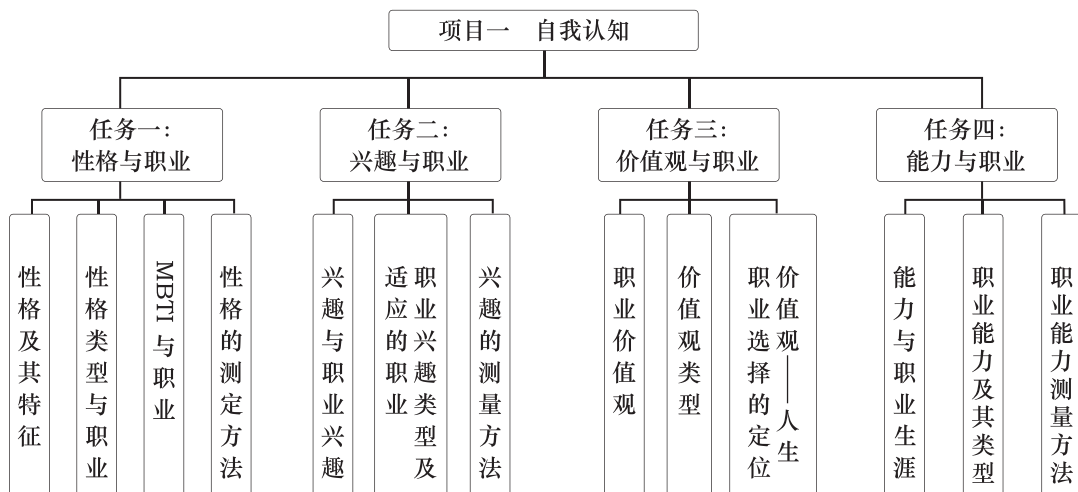


图 1-1 360° 看自己

知识要点

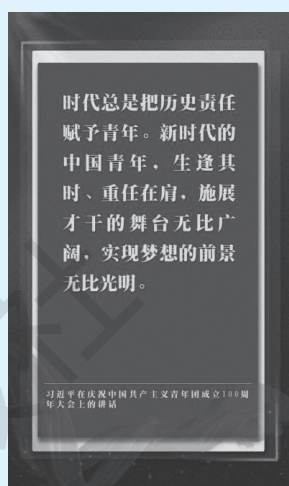
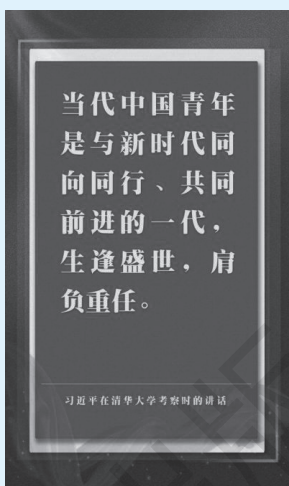
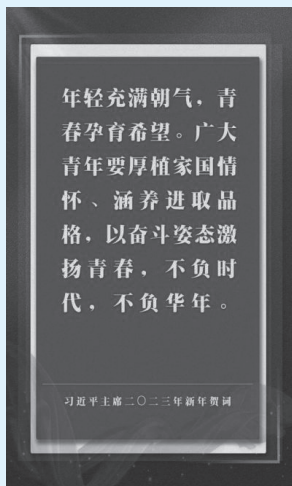




任务一 性格与职业



思政话题



树立正确的自我观

1. 什么是正确的自我观

自我观，即自我认知，是一种重要的心理过程，也就是人们经常说的“认识自我”。它涉及人们对自己的认识，包括自我意识、自我概念、自我评价和自我控制等。自我认知的重要意义在于，它可以帮助人们更好地了解自己，从而更好地掌握自己的行为 and 情绪，以及更好地适应社会环境。

作为新时代背景下的大学生群体，其“自我观”建设越来越重要。大学生作为社会中最具活力的年轻主体，个体自我的主体性进一步觉醒，渴求在校园及社会中的自我独立。但是，大学生自我观构建的同时，也遇到了现实困境，如个人主义、利己主义、个人从化等现象的出现；再者，享乐主义、异化消费、网络世界的虚拟自我以及自身发展被弱化等现实社会问题频出。小我与大我、个人与社会的关系始终横亘于大学生自我观的构建过程中。大学生自我观的培育任重而道远。

2. 案例

【人物】“最美大学生”戴正勤

全国“最美大学生”、退役女兵戴正勤的成长“三步曲”





【故事】2021年8月，中国第二十批赴黎巴嫩维和部队中，苏州经贸职业技术学院电子商务与物流学院专科生戴正勤，通过层层选拔，成为部队中仅有的4名蓝盔女兵之一。前往黎巴嫩任务区执行为期一年的扫雷任务，把最美的青春绽放在国际维和战场上。

【点评】人的一生被划分成了很多的阶段，每个人在不同阶段经历的差异成就了不同的人生轨迹。青年是一个人成长的黄金时期，这意味着青年时期的经历跟人一生的成长发展有至关重要的联系。戴正勤是当代青年人励志成才的典范。



案例导入

案例 1：“急脾气”该如何与同事相处

读者郝小姐来信：我在一家医药公司从事销售工作，最近在工作和人事方面遇到了一些不愉快的事情。我自己是个性格比较急躁的人，平时在和同事讲话时语气总是很急，有时难免让同事不满。另外，我平时比较粗心，所以很多时候就容易落下话柄。其实我并没有任何的坏心眼，我也很着急自己的脾气。请问，我在和同事相处的时候，要如何克制自己的急躁情绪呢？

案例分析：同事之间的关系处理不好，有时候会影响工作。一个人在职业上的发展和取得的成绩，有赖于人际关系的积累与和谐。职业人格的建立有几个要素，我给你以下的建议，不妨试试：①后退法。即让自己在发表态度、观点前先克制自己，考虑周全后再发表意见，或者索性就不发表意见。②忘却法。让自己遗忘掉那些令自己情绪激动的因素，只看事情本质，就事论事。③三问法。问问自己：“我现在是冲动状态吗？”“会造成恶劣影响吗？”“后果会怎样？”④暗示法。气质决定命运，能否建立良好积极的气质首先取决于我们能否建立目标中的气质。

个人在职业发展过程中，很多情况取决于我们人际关系的和谐和技巧。但也不要走入误区，如果人际关系过分恶劣，或人际技巧被过分强调，这个企业也不会有好的发展。

案例 2：手头有三份 offer 我该选择哪个

读者宋先生来信：我是北京一所大学的应届硕士毕业生。我手头现在有三个工作意向，三个单位性质不一样，一个是从事通信产品研制开发的外企，一个是在国内做家电很出名的民营企业，还有一个是一所大学。到外企做产品系统测试，除了和专业比较吻合外，最大的好处是，他们说可以立即送我到国外总公司进行业务培训；但是民营企业给我的条件也不错，比如说签约后，给我100平方米的房子，只要我不离开企业就可以一直使用，没有房屋租金，但我的工作负责开发和维护北京的客户市场；大学的工作是家里人花了很大力气才争取到的，但是，我



不甘心在学校做个计算机教师。我现在很矛盾，究竟选择哪个单位好呢？

案例分析：什么工作最适合你呢？要分析你所学的专业知识和你的特长，并结合兴趣与职业气质，进行综合地评测和衡量，看你适合向什么方面发展就选择什么职位。你刚刚毕业，物质条件并不是最重要的，应该以持续的职业发展为方向。即使你违背了父母的意愿，从长远来看，他们也不会责怪你。所以你目前的问题不是选择的困难，而是能否有明确的定位和可持续发展的职业生涯规划。

人生的秘诀就是经营自己的长处，在现实生活中，我们只有选择适合自己性格的职业，才能用自己的长处而不是短处来工作，才能更好地发挥自己的个性特长。不同的性格适合从事不同的职业，职业和性格存在相互对应的关系。如果性格与职业搭配得当，职业生涯之路必然会多一份平坦。因此，我们在选择职业时一定要考虑自己的性格特征，尽量选择适合自己性格的工作，使自己的性格和职业达到完美的结合。

子任务一 性格及其特征

性格是个人对现实的、稳定的和习惯化了的行为方式。性格是人在社会活动中通过与环境相互作用而逐步形成的。性格一经形成就具有一定的稳定性。

人们常说“性格决定命运”。性格对一个人的成功有着很大的影响。一个人从事的职业与他的性格相适应，工作起来就会得心应手，心情舒畅，容易取得成功。相反，如果职业与性格不适应，性格就会阻碍工作的顺利开展。例如，从事医生职业的人应乐于助人、耐心正直、责任心强、冷静自信、稳定性好；从事科学研究的人必须敢于怀疑，有批判精神和创新意识；自我创业者应具有敢于冒险、乐观、自信、有雄心、勇于创新等性格。

心理学上常常从心理机能、心理活动倾向、个体独立等不同的侧面来研究性格的分类。例如，根据理智、情绪、抑制在性格结构中占何种优势，把性格分成理智型、情绪型、意志型及介于各类型之间的中间型；也有以个人的心理活动倾向于内部世界还是外部世界，把性格分为内向型、外向型和内外平衡型；还有依据一个人独立性的程度，把性格分为独立型和顺从型……由于人的性格受个人的世界观、理想、信念、思维方式等因素的制约，同时现实生活中人的行为和心理活动有着复杂性，因此，对一个人性格特征的分析并不是简单地把人归入哪一类，而是必须做系统的观察研究。



子任务二 性格类型与职业

1. 三种心理机能与职业

英国的培因和法国的李波特根据理智、情绪、意志三种心理机能在人的性格中所占优势的不同,将人的性格分为理智型、情绪型、意志型。理智型的人通常以理智来评价周围发生的一切,并以理智支配和控制自己的行动,处事冷静,他们总是按照最优化的原则去做事,在情感因素面前,更加注重实效。情绪型人通常用情绪来评估一切,重视人际关系,他们感情丰富,言谈举止易受情绪左右,容易感情用事,不能三思而后行。意志型的人通常行动目标明确,主动、积极、果敢、坚定,有较强的自制力,能够战胜困难和挫折,坚定地实现目标。除了这三种典型的类型外,在生活中大多数人是混合型的。如理智—意志型的人更容易达到目标,取得成功。

2. MBTI 的基本观点

MBTI 全称 Myers-Briggs Type Indicator, 是以瑞士心理学家卡尔·荣格的性格理论为基础,后由 Katharine Cook Briggs 与 Isabel Briggs Myers 深入研究而发展成为心理测评工具。

MBTI 把个人在性格(E 外向型与 I 内向型)、信息收集(S 感觉型与 N 直觉型)、决策(T 思维型与 F 情感型)、生活方式(J 判断型与 P 知觉型)方面的不同偏好,分成四大类 16 种组合(表 1-1)。四大类分别为情感主导型、思维主导型、直觉主导型、感觉主导型,每一大类包含四小类的性格类型。

表 1-1 四大类 16 种组合性格类型

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

情感主导者以富有人情味的方式考虑自己的决定对他人的影响,包括:内向+感觉+情感+知觉;内向+直觉+情感+知觉;外向+感觉+情感+判断;外向+直觉+情感+判断。

思维主导者具有逻辑性,善于分析,做决定有条理,包括:内向+直觉+思维+知觉;内向+感觉+思维+知觉;外向+感觉+思维+判断;外向+直觉+思维+判断。

直觉主导者是高度直觉型的人,可以在任何地方发现隐藏的信息,包括:内向+直觉+思维+知觉;内向+直觉+情感+判断;外向+直觉+思维+知觉;外向+直觉+情感+知觉。

感觉主导者相信事实和具体情况胜于其他任何方面,包括:内向+感觉+思维+判



子任务三 MBTI 与职业

断；内向 + 感觉 + 情感 + 判断；外向 + 感觉 + 思维 + 知觉；外向 + 感觉 + 情感 + 知觉。

1. ISTJ 型：内向 + 感觉 + 思维 + 判断

基本特征：沉静、认真；贯彻始终，得人信赖而取得成功。讲求实际、注重事实、有责任感。合情合理地去决定应做的事情，坚定不移地把它完成，不因外界事物而分散精力。做事有条理，重视传统和忠诚。

适合的职业有：审计员、后勤经理、信息总监、预算分析员、工程师、计算机程序员、证券经纪人、地质学者、医学研究者、会计、文字处理专业人士等。

2. ESTJ 型：外向 + 实感 + 思维 + 判断

基本特征：讲求实际，注重现实、事实。果断，快速地做出可行的决定。善于将项目和人组织起来将事情完成，尽可能以最有效的方法达到目的。有一套清晰的逻辑标准，有系统地遵循，并希望他人也同样遵循。

适合的职业有：银行官员、项目经理、数据库经理、信息总监、后勤与供应经理、业务运作经理、证券经纪人、电脑分析员、保险代理、工厂主管等。

3. ISFJ 型：内向 + 实感 + 情感 + 判断

基本特征：沉静，友善，有责任感，谨慎。能坚定不移地承担责任。做事贯彻始终，不辞劳苦，准确无误。忠诚，替人着想，细心；往往记着他所重视的人的种种微小事情，关心别人的感受。努力创造一个有秩序、和谐的工作和家居环境。

适合的职业有：人事管理员、电脑操作员、顾客服务代表、信贷顾问、零售业主、房地产代理或经纪人、艺术人员、室内装潢师、商品规划师、语言病理学者等。

4. ESFJ 型：外向 + 实感 + 情感 + 判断

基本特征：有爱心，有责任心，合作。希望周边的环境温馨而和谐，并为此果断地营造这样的环境。喜欢和他人一起准确并及时地完成任务。忠诚，即使在细微的事情上也如此。能体察到他人在日常生活中的所需并竭尽全力提供帮助。希望自己和自己的所为能够得到他人的认可与赏识。

适合的职业有：公关客户经理、个人银行业务员、销售代表、人力资源顾问、零售业主、餐饮业者、房地产经纪、销售经理、电信营销员、接待员、信贷顾问、簿记员等。

5. ISFP 型：内向 + 实感 + 情感 + 知觉

基本特征：沉静，友善，敏感和仁慈。欣赏目前和他们周遭所发生的事情。喜欢有自己的空间，做事能把握自己的时间。忠于自己的价值观，忠于自己所重视的人。不喜欢争论和冲突，不会强迫别人接受自己的意见或价值观。



适合的职业有：优先客户销售代表、行政人员、商品规划师、测量师、海洋生物学者、厨师、室内/景观设计师、旅游销售经理、职业病理专业人员等。

6. ESFP 型：外向 + 实感 + 情感 + 知觉

基本特征：外向，友善，包容。热爱生活、人类和物质上的享受（那也要建立在金钱的基础上）。喜欢与别人共事。在工作上，讲究常识和实用性，注意现实的情况，使工作富趣味性。富灵活性、即兴性，自然不做作，易接受新朋友和适应新环境。与别人一起学习新技能可以达到最佳的学习效果。

适合的职业有：公关专业人士、劳工关系调解人、零售经理、商品规划师、团队培训人员、旅游项目经营者、表演人员、特别事件协调人、社会工作者、旅游销售经理、融资者、保险代理、经纪人等。

7. ISTP 型：内向 + 感觉 + 思维 + 知觉

基本特征：容忍，有弹性；冷静的观察者，但当有问题出现时，便迅速行动，找出可行的解决方法。能够分析哪些因素可以使事情进行顺利，又能够从大量资料中，找出实际问题的重心。很重视事件的前因后果，能够以理性的原则把事件组织起来，重视效率。

适合的职业有：证券分析员、银行职员、管理顾问、电子专业人员、技术培训人员、信息服务开发人员、软件开发商、海洋生物学者、后勤与供应经理、经济学者等。

8. ESTP 型：外向 + 感觉 + 思维 + 知觉

基本特征：灵活，忍耐力强，实际，注重结果。觉得理论和抽象的解释非常无趣。喜欢积极地采取行动解决问题。注重当前，自然不做作，享受和他人在一起的时刻。喜欢物质享受和时尚。学习新事物最有效的方式是通过亲身感受和练习。

适合的职业有：企业家、业务运作顾问、个人理财专家、证券经纪人、银行职员、预算分析者、技术培训人员、综合网络专业人士、旅游代理、促销商、手工艺人、新闻记者、土木/工业机械工程师等。

9. INFJ 型：内向 + 直觉 + 情感 + 判断

基本特征：寻求思想、关系、物质等之间的意义和联系。希望了解什么能够激励人，对人有很强的洞察力。有责任心，坚持自己的价值观。对于怎样更好地服务大众有清晰的远景规划。在目标的实现过程中有计划而且果断坚定。

适合的职业有：人力资源经理、事业发展顾问、营销人员、企业组织发展顾问、职业分析人员、企业培训人员、媒体特约规划师、编辑、艺术指导、口译人员、社会科学工作者。

10. ENFJ 型：外向 + 直觉 + 情感 + 判断

基本特征：温情，有同情心，反应敏捷，有责任感。非常关注别人的情绪、需要和



动机。善于发现他人的潜能，并希望能帮助他们实现。能够成为个人或群体成长和进步的催化剂。忠诚，对赞美和批评都能积极地回应。友善、好社交。在团体中能很好地帮助他人，并有鼓舞他人的领导能力。

适合的职业有：人力资源开发培训人员、销售经理、小企业经理、程序设计员、生态旅游专家、广告客户经理、公关专业人士、协调人、交流总裁、作家、记者、非营利机构总裁等。

11. INTJ 型：内向 + 直觉 + 思维 + 判断

基本特征：在实现自己的想法和达成自己的目标时有创新的想法及非凡的动力。能很快洞察到外界事物间的规律并形成长期的远景计划。一旦决定做一件事就会开始规划并直到完成。多疑、独立，对于自己和其他人能力和表现的要求都非常高。

适合的职业有：管理顾问、经济学者、国际银行业务职员、金融规划师、运作研究分析人员、信息系统开发商、综合网络专业人员等。

12. ENTJ 型：外向 + 直觉 + 思维 + 判断

基本特征：坦诚，果断，有天生的领导能力。能很快看到公司组织程序和政策中的不合理性与低效能性，发展并实施有效和全面的系统来解决问题。善于做长期的计划和目标的设定。通常见多识广，博览群书，喜欢拓宽自己的知识面并将此分享给他人。在陈述自己的想法时非常强而有力。

适合的职业有：人事、销售、营销经理、技术培训人员、后勤、电脑信息服务和组织重建顾问、国际销售经理、特许经营业主、程序设计员、环保工程师等。

13. INFP 型：内向 + 直觉 + 情感 + 知觉

基本特征：理想主义者，忠于自己的价值观及自己所重视的人。外在的生活与内在的价值观配合，有好奇心，能很快看到事情的可行与否，能够加速对理念的实践。试图了解别人，协助别人发展潜力。适应力强，有弹性；如果和他们的价值观没有抵触，往往能包容他人。

适合的职业有：人力资源开发专业人员、社会科学工作者、团队建设顾问、编辑、艺术指导、记者、口译人员、娱乐业人士、建筑师、研究工作者、顾问、心理学专家等。

14. ENFP 型：外向 + 直觉 + 情感 + 知觉

基本特征：热情洋溢，富有想象力。认为生活充满很多可能性。能很快地将事情和信息联系起来，然后很自信地根据自己的判断解决问题。很需要别人的肯定，又乐于欣赏和支持别人。灵活，自然不做作，有很强的即兴发挥的能力，言语流畅。

适合的职业有：人力资源经理、变革管理顾问、营销经理、企业 / 团队培训人员、广告客户经理、战略规划人员、宣传人员、事业发展顾问、环保律师、研究助理、广告撰稿员、播音员、开发总裁等。



15. INTP 型：内向 + 直觉 + 思维 + 知觉

基本特征：对任何感兴趣的事物都要探索一个合理的解释。喜欢理论和抽象的事情，喜欢理念思维多于社交活动。沉静，满足，有弹性，适应力强。在他们感兴趣的范畴内，有非凡的能力去专注而深入地解决问题。有怀疑精神，有时喜欢批判，常常善于分析。

适合的职业有：电脑软件设计师、系统分析人员、研究开发人员、战略规划师、金融规划师、信息服务开发商、变革管理顾问、企业金融律师等。

16. ENTP 型：外向 + 直觉 + 思维 + 知觉

基本特征：反应快，睿智，有激励别人的能力，警惕性强，直言不讳。在解决新的、具有挑战性的问题时机智而有策略。善于找出理论上的可能性，然后再用战略的眼光分析。善于理解别人。不喜欢例行公事，很少会用相同的方法做相同的事情，倾向于一个接一个地发展新的爱好。

适合的职业有：人事系统开发人员、投资经纪人、工业设计经理、后勤顾问、金融规划师、投资银行职员、营销策划人员、广告创意指导、国际营销商等。

人格类型关键词

E	外向： 从与别人的互动和 行动之中取得动力	S	实际： 喜欢专注于获得的 资讯及其实际应用
I	内向： 从反思自己的想法及记忆 和感受之中取得动力	N	直觉： 关注模式及联系和 可能的含义
T	思考： 根据逻辑和因果关系的 客观分析来做决定	J	判断： 有计划有条理的生活 方式，喜欢井井有条
F	感觉： 根据价值观做决定及 考虑什么对人重要	P	感知： 有灵活性和即兴的方式 及喜欢的事情具有选择性

图 1-2 人格类型关键词



子任务四 性格的测定方法

1. 行为评定法

通过在自然条件下观察一个人的行为，从而对他的性格特征进行评定，这种方法叫行为评定法。在日常生活中，行为评定法是了解一个人的性格的一种重要的方法。教师了解学生的性格，父母了解子女的性格，大都采用这种方法。这种方法的好处是简便易行，不为被试者所注意，因而这样得到的性格评定具有较高的预测价值。但是，用这种



方法也有一些缺点。首先，它要花费大量的时间。其次，易受评定者个人因素的影响，要做到高度一致、客观评价是比较困难的。

2. 量表法

量表法也叫问卷法，这是一种常用的评定性格的方法。它的特点是向被试者提出一系列经过标准化的问题，要求被试者按照自己的情况做出回答。由于选定的问题与人的性格特点有关，因此，通过分析被试者的答案就可以对他们的性格特点做出评定。但是，被试者的回答是主观的回答，有真、有假，也可能有意回避一些问题。在有些量表中，需编制一些题目来测试被试者回答的可靠性。量表法可以个别测验也可以团体测验。

3. 投射测验法

投射测验法是主试者向被试者提供一些无确定含义的刺激，让被试者在不知不觉中自由地把自己的思想感情流露出来，即投射出来，以确定其性格特征。投射测验主要有默里主题统觉测验（TAT）和罗夏墨迹测验两种。

任务二 兴趣与职业



案例导入

案例：约翰小的时候，是个出了名的“鬼把戏”策划者，以致惹上不少麻烦。当他长大一点，就开始从设计鬼把戏转为做策划。约翰做起策划来驾轻就熟，但自认为并没有什么特殊才能。可是朋友们则认为他是一个天才，当需要策划一件事情时都愿意向他请教。

约翰的朋友阿丽莎 18 岁生日就要到了，他要为她举办一个别出心裁的惊喜聚会。他把这个主意告诉了朋友们，并把他们分成若干小组，分别负责准备物品、娱乐节目、交通和场景布置。后来，这个生日聚会很成功。

这件事之后一周，约翰要完成职业指导课作业：写一篇描述自己成就的小论文。他以这次生日聚会为例，描述了策划的整个过程。在老师批阅后给大家发回的技能清单里，约翰发现自己具备领导力、创造力、沟通能力、组织能力、关注细节等能力，正是由于具备这些技能使他圆满地策划了一个生日聚会。

在高中的最后一年，一个朋友告诉约翰，本地一位国会议员需要聘用一名实习生，朋友认为约翰的组织能力会使他成为有力的候选人。由于约翰没有任何真正的工作经验，他就将这次生日聚会作为简历的内容来证明自己的技能。约翰顺利地获得了这份工作。



约翰的工作内容之一是组织会议和特殊活动。他热爱这项工作,而且善于利用国会议员办公室的各种资源策划出色的活动。毕业以后,约翰感到前所未有的自信,一是他持有那位国会议员的推荐信;二是他再次发现了自己具有组织和策划活动的兴趣与技能。

案例分析: 约翰对于组织和策划活动具有与生俱来的天赋及兴趣,这使他轻松地完成了各项任务并收获了前所未有的自信。在大学生进行职业生涯规划时,我们是不是也要问问自己:我喜欢什么?我能做什么?我适合做什么?

兴趣是人对客观事物的选择性态度,是人对需要的情绪表现,或者说是指一个人认识和掌握某种事物,并经常参与该种活动的心理倾向。当一个人对某一个事物产生浓厚的兴趣时,他一定会对这个事物保持充分的注意,并进行积极的探索活动。(图 1-3)

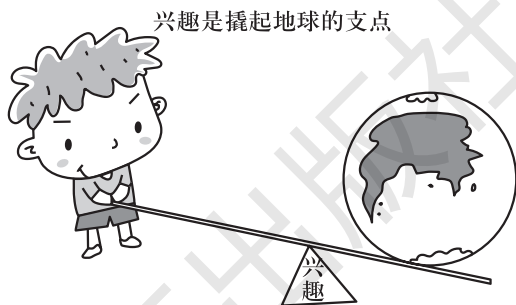


图 1-3 兴趣是对客观事物探索的起点

子任务一 兴趣与职业兴趣

1. 兴趣的内涵

兴趣是一种心理倾向,它促使个体力求认识、掌握某种事物或参与某项活动,具有积极的情绪色彩。如有的人对研究自然科学感兴趣;有的人对音乐感兴趣;有的人的兴趣倾向于情感世界,喜欢人际关系领域;有的人则倾向于理智世界,在数学领域有建树。不同的职业表现了不同的兴趣特征。正是这种兴趣上的差异构成了人们选择职业的重要依据。因此,兴趣在职业活动中具有举足轻重的作用,人们应该充分重视兴趣,特别是初选职业的人。兴趣的发展一般要经历三个阶段,如图 1-4 所示。

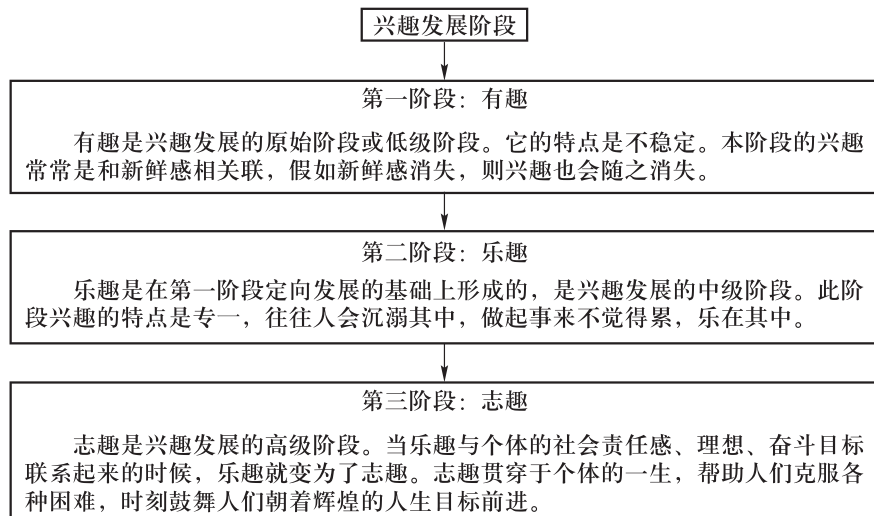


图 1-4 兴趣发展阶段

人的兴趣有很大差异，不同的人的兴趣表现也不一样。兴趣的差异从以下四个方面表现出来。

(1) 兴趣的稳定性方面。它是指对事物或某项活动感兴趣持续的时间长短。有的人的兴趣是持久稳定的，有的人的兴趣则变化无常。在此方面，人们的差异非常大。

(2) 兴趣的指向性方面。它是指人对于什么事物或活动感兴趣。有的人对打篮球感兴趣，有的人对静坐沉思感兴趣，有的人对哲学感兴趣，有的人对历史感兴趣。个体的兴趣指向的不同，主要是由于生活实践的不同引起的，受社会实践条件制约。

(3) 兴趣的广度性方面。它是指兴趣的数量、大小和范围。有的人兴趣广泛，但有的人兴趣寥寥无几。在兴趣的广度性方面，个体之间的差距也是比较大的。

(4) 兴趣的效能性方面。它是指兴趣在推动认识深化过程中所起的作用。比如学哲学知识，有的人的兴趣仅停留在知道一点就行的基础上，没有把学哲学作为一种生活乐趣，没有进一步表现出认识的积极性，这种兴趣是消极的感知水平；而有的人则把学哲学知识看作是人生一大乐事，积极主动地学习、掌握和了解。后者的效能就高于前者。

爱迪生几乎每天都在实验室里辛苦工作十几个小时，他在实验室内吃饭、睡觉，但从未觉得苦。他认为“我一生中从未间断过一天的工作”，并宣称：“我每天其乐无穷。”英国著名的女科学家古道尔从小就喜欢动物，后来她对黑猩猩产生了浓厚的兴趣，于是不怕困难和危险，只身一人深入热带森林与黑猩猩一起生活了多年，最后掌握了第一手资料，为揭开黑猩猩的奥秘做出了积极的贡献。因此，一个人如果能结合实际，根据自己的兴趣爱好去选择职业，那么他的主动性将会得到充分的展现，即使遇到了意想不到的困难和挫折，他也会兴致勃勃、心情愉悦、不畏艰难险阻地去克服它，直至事业成功。

2. 兴趣的分类

人的兴趣是多种多样的，但概括起来可以分为如下两大类。



(1) 物质兴趣和精神兴趣。物质兴趣主要是指人们对舒适的物质生活的兴趣和追求, 精神兴趣主要指人们对精神生活的兴趣和追求。精神兴趣主要是指对文化、科学、艺术的迷恋和追求。就大学生来说, 由于人生观和世界观尚未完全形成, 无论是物质兴趣还是精神兴趣都需要师长进行积极的引导, 以防止在物质兴趣方面的畸形发展, 在精神兴趣方面的消极发展和追求。

(2) 直接兴趣和间接兴趣。直接兴趣是指对活动过程的兴趣, 间接兴趣主要指对活动过程所产生的结果的兴趣。直接兴趣和间接兴趣是相互联系、相互促进的, 如果没有直接兴趣, 制作各种模型的过程就很乏味、枯燥; 而没有间接兴趣的支持, 也就没有目标, 过程就很难持久下去。因此, 只有把直接兴趣和间接兴趣有机地结合起来, 才能充分发挥一个人的积极性和创造性, 才能持之以恒, 目标明确, 取得成功。

3. 职业兴趣与职业生涯发展

职业兴趣是指人们对某项职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向。在职业生涯规划中我们最为关心的必然与职业的兴趣有关。虽然兴趣本身并不是为了从事什么职业而产生和形成的, 但它可以按照职业的种类来进行分类, 这样就出现了职业兴趣类型。通过这种分类, 可以比较容易地发现自己的兴趣与未来职业之间的联系。

职业兴趣是职业选择的重要依据。我们常说的“爱一行, 干一行”, 也从某种层面上揭示了兴趣与职业选择的关系。

职业兴趣是提高工作效能的重要因素。有研究表明: 如果一个人从事自己感兴趣的职业, 能发挥其全部才能的 80%~90%, 并且长时间保持高效而不感到疲劳; 反之, 如果从事自己不感兴趣的职业, 其才能发挥仅为 20%~30%。

职业兴趣有利于提升工作满意度和职业成就感。无数在职业、专业发展上颇有建树的人都有其不同的职业成就路径, 但无一例外, 他们都对自身的职业有着浓厚的兴趣。



子任务二 职业兴趣类型及适应的职业

我们引用加拿大《职业分类词典》, 对职业兴趣的类型与适应的职业做简单介绍。

1. 愿与事物打交道

这类人喜欢同事物打交道, 而不喜欢与人打交道。相应的职业是制图、勘测、工程技术、建筑、机器制造、会计等。

2. 愿与人交往

这类人比较喜欢同人交往, 对销售、采访、传递信息一类的活动兴趣浓厚。相应的职业是记者、推销员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络人员等。

3. 愿意干有规律的工作

这部分人喜欢常规的、有序的工作, 习惯于在预先安排好的程序下工作。相应的工



作如邮件分类、图书管理、档案管理、办公室文秘、打字、统计等。

4. 愿意从事社会福利和帮助人的工作

这类人以改善他人状况、帮助他人排忧解难为己任。相应的职业是律师、咨询人员、科技推广人员、医生、护士等。

5. 善做领导和组织工作

这类人喜欢掌管一些事情，时刻希望得到众人尊重，能够获得声望。相应的职业如行政人员、企业管理干部、学校领导和辅导员、班主任等。

6. 喜欢研究人的行为

这类人对人的行为举止和心理状态极其感兴趣，喜欢谈论人的问题。相应的职业大都是研究人、管理人的工作，如心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育等研究、教学及管理工作的。

7. 善于从事科学技术事业

这类人对分析、推理、测试的活动感兴趣，善于理论分析，喜欢独立思考和解决问题。相应的工作如生物、化学、工程学、物理学、地质学等方面。

8. 愿意从事抽象和创造性的工作

这类人对需要想象力和创造力的工作感兴趣，他们大都喜欢独立开展工作，对自己的学识和才能比较自信，沉溺于解决抽象的问题中。相应的职业如社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发等。

9. 喜欢操作机器的技术工作

这类人对运用一定技术、操作各种机械、制造各种机械、制造新产品或完成其他任务感兴趣。相应的职业如飞行员、驾驶员，或机械制造、建筑、石油、煤炭开采等工作。

10. 善于从事具体工作

这类人希望能很快看到自己的劳动成果，愿意从事制作能看得见、摸得着的产品的的工作，并从完成的产品中得到满足。相应的职业如室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等。

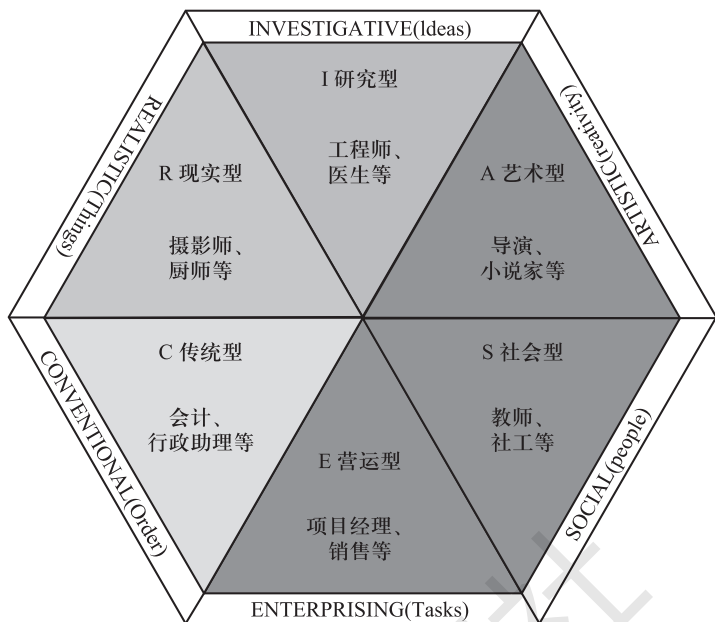


图 1-5 霍兰德六种兴趣类型

子任务三 兴趣的测量方法

测试职业兴趣的方法通常有以下几种。

1. 职业兴趣测验

这种方法就是让被测试者完成现有的职业兴趣问卷，通过测试结果，得出其感兴趣的职业。其优点是在被测试者完全没有明确的职业概念时，可通过问卷测查了解自己的职业兴趣领域，从而扩展职业领域及感兴趣的职业的范围。并且这些问卷都建立在大量试验的基础之上，测查结果比较可靠。但缺点是测查过程比较复杂。常见的职业兴趣测验有库德测验、霍兰德测验和 ACT 测验等。

2. 经验法

经验法是建立在对职业有一些认识的基础上，让员工对自己所从事的职业和其他所熟悉的职业进行比较，以考察最喜欢的职业的一种方法。其优点是比较简单、快捷，但如果熟悉的职业种类很少，那么所选择的职业范围也就相对较小，不利于开发人的职业潜力。这种方法可能没有测验法准确、全面，但在没有测查工具的情况下，如果员工对心目中理想的职业有一些认识，也不失为一种可行的方法。

3. 霍兰德职业兴趣测验

霍兰德职业兴趣测验中的自我导向搜寻量表是当前职业兴趣测评领域内运用最广泛的量表之一。该量表分为两部分，第一部分是列出自己理想中想从事的职业；第二部分是测试，分为测评活动、能力、职业偏好及自我能力评定四个模块，每个模块的测试题



都按照 R-I-A-S-E-C（即六类职业兴趣）的顺序排列。

4. 职业组合卡

职业兴趣卡若干，分为一般卡和空白卡。一般卡正面写明职业名称及编码，卡片背面有针对该职业的职业描述、所属专业、霍兰德代码，甚至有的职业卡片有专门针对该职业所需技能的描述。空白卡用于写之前未列举的职业。

任务三 价值观与职业



案例导入

从实际生活来看，我们的人生价值观决定了我们的生活态度，从而决定了我们的职业取向并导致了我们做出各种各样的职业选择，这种职业选择决定了我们的职业状况，从而也决定了我们的生活方式，这种生活方式又最终决定了我们的人生幸福感。

我们知道有什么样的决定，就会采取什么样的行动；有什么样的行动就会有怎样的结果，从而就会有怎样的命运。而主宰我们做出不同决定的关键因素就是个人的价值观。

案例：一个满腹经纶的作家出名后有了些财富，便开始环游世界、到处走走。他带着一些金钱及书本开始旅游。有一次他搭上了一艘船，准备开始海上之旅。不料半途遇到一场可怕的暴风雨，船上的每个人都忙着抢救身上值钱的东西，作家却只拿了笔记本。一旁的人问他：“你不打算保住你的财产吗？”作家回答：“我所有的财产都在我身上了。”当暴风雨过后，有些人因拿了过重的财物而无法逃出，而作家则幸运地活了下来，等到了另外一个城市，他便将这个冒险故事写成了书。一路上他就靠着文笔才华顺利地回到家乡。

案例分析：知识是唯一不会亏本的生产工具，一个有学问、有智慧的人懂得利用所学发挥自己的才华，改善目前的生活，帮助自己从困境中跳脱出来，并使人生充满意义及乐趣。不同的人生价值观决定了不同的命运。

案例小结：价值观就是我们在生活和工作中所看重的原则、标准或品质。它指向我们一生中最重要的东西，因此，它也是一套自我激励机制。

从价值观的角度来说，职业发展成功还是失败的标准是你是否得到了你想要的生活，你的职业所带来的生活方式是否符合你的价值观念。如果符合，你就会感到很开心，哪怕收入相对低一点；如果不符合，你就会感觉很痛苦，哪怕你拿着看起来很高的年薪。



子任务一 职业价值观

1. 价值观与职业价值观的内涵

价值是事物（物质的和精神的）对人的需要而言的某种有用性，对个人、群体乃至整个社会的生活和活动所具有的积极意义。可见，价值不是一种实体，而是主体和客体之间一种特定的关系，即客体以自身属性满足主体需要和主体需要被客体满足的效益关系，是人们赋予事物的重要性、有用性。

价值观是指个人对客观事物（包括人、物、事）及对自己行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价，是对什么是“好的”、什么是“应该的”的总看法，是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准，是个性心理结构的核心因素之一。价值观一直是哲学、经济学、伦理学、教育学、社会学等多种人文、社会学科关注的重要课题。具体来讲，价值观是人们对社会存在的反映，人所生存的各种环境决定着人们的价值观，个体的价值观一旦确立，便具有相对的稳定性。与此同时，价值观又是一种内心尺度，它凌驾于整个人性之上，支配着人的行为、态度、观念、思路等。

价值观有四个特点。一是多样性。由于不同人的先天条件和后天环境不一样，人生的经历也不尽相同，每个人价值观的形成都会受不同环境的影响，因此，不同的人形成的价值观也不尽相同，构成了价值观的多样性。二是稳定性。个体的价值观一旦形成，就具有相对的稳定性，常常不易改变，且具有持久性。三是社会历史性。处在不同历史背景或历史时代的人，其形成的价值观也是不同的，个体的价值观深深地打上了历史的烙印。四是可改变性。人的价值观可随着环境的改变、知识经验的积累而发生改变。

任何人在生活中都要受到一定动机的影响或支配，而择业的动机大都由价值观决定。职业价值观是指个体对各种职业价值的基本认识和基本态度，它是最早从人类社会分工中产生出来的。职业的不同在一定程度上决定了人们的政治和经济地位的不同，并由此产生了人们对社会不同职业的评价，于是就相应地形成了个人对职业的态度，即职业价值观。在当代社会，每一种职业都有一定的价值，不同的职业体现着不同的价值内容，社会舆论也会对这些价值内容做出评价。所以，人们就在思想上对不同的职业做出了不同的评价，产生了不同的态度。

2. 价值观的作用

价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。价值观决定了个体的自我认知，并直接影响和决定一个人的理想、信念等的性质。价值观的作用表现在以下三个方面。一是价值观是一种内心尺度。它凌驾于整个人性之上，支配着人的行为、态度、信念等，支配着人对世界的认识和对自我的了解，也为人自认为正当的行为提供充足的理由。二是价值观对人们自身的动机具有导向作用。人的行为动机要受个体价值观的影响和制约，只有那些经过价值判断是“至善”的，才是可取的，才能转化为行为的动机，

并以此为目标引导人们的行为。三是价值观直观地反映了人们的认知和需求状况。价值观是人们对客观世界及行为结果的评价和看法,因此,从一定程度上说,价值观反映了人们的人生观和世界观,反映了人们的主观内心世界,从而直观地体现出了人们的认知和需求状况。

3. 大学生职业价值观现状

人们的职业价值观的形成受方方面面的影响,大学生也不例外,除了受社会和时代环境的制约外,还受地域、家庭、经济等方面的影响。目前,我国大学生中流行以下几种职业价值观。

一是“官本位”的职业价值观。即选择某些具有权力的职业,达到对权力的占有和支配,以满足其他方面的欲望的一种价值观。很多大学生在毕业时选工作,都愿意从政,考公务员,进政府机关或事业单位。一方面取得了“铁饭碗”,另一方面满足了从政的愿望,感觉“高人一等”。

二是“金钱至上”的职业价值观。大学生在毕业时找工作,把福利待遇放在首位,并且作为择业的唯一标准。更有甚者,为了金钱而从事一些违法乱纪或不正当的职业,因为这些职业赚钱快。以这样的价值观为主导,忽略了职业合适与否等其他条件,是不正确的职业价值观。大学生在择业时,应该综合考虑择业标准。

三是“兴趣为上”的职业价值观。这种职业价值观表现在大学生择业时,往往根据自己是否对此职业有兴趣,工作是否有充足的自由进行选择,对那些需要从基础做起,向他人学习和按他人要求做的职业不屑一顾。这样的价值观对于职业的现实目的要求过高,一味强调用人单位给予经常性的培训、晋升、加薪,其表现过于急功近利。

四是“知识改变命运”的职业价值观。这种价值观是大学生在择业时对知识和智慧的一种肯定态度,持这种价值观的大学生认为专家、学者、教授等是备受尊重的职业。随着中国经济的不断发展,国家将越来越重视知识和科技力量,所以,有相当一部分大学生在毕业后选择继续深造,以期今后发展提供更高的平台,希望知识能真正改变自己的命运。

社会经济的发展和我国目前所处的转型期,对大学生的择业观产生很大的冲击,大学生在职业选择时,如何避免诱惑,如何衡量各种利益,如何判断、树立正确而高尚的职业价值观,是大学生应该思索和考虑的重要问题。我们在职业选择时,不能仅仅看重职业本身的价值,还要看到职业对国家和社会的贡献,看到自己对社会的责任和义务,并能主动积极地承担这种责任和履行这种义务,这样的职业价值观才是正确和高尚的。当然,选择职业时并不是说不考虑个人因素,



图 1-6 以自我为中心的个人价值观



我们反对的是只考虑个人的职业价值观，时时处处以自我为中心，一点也不考虑国家、社会、他人的需要。在实际中，持这种价值观的人，往往是不能很好地发展的。



子任务二 价值观类型

1. 职业价值观分类

心理学家马丁·凯茨通过长时间对多种职业的研究，发现了十种与工作相关的职业价值观。这十种价值观如图 1-7 所示。

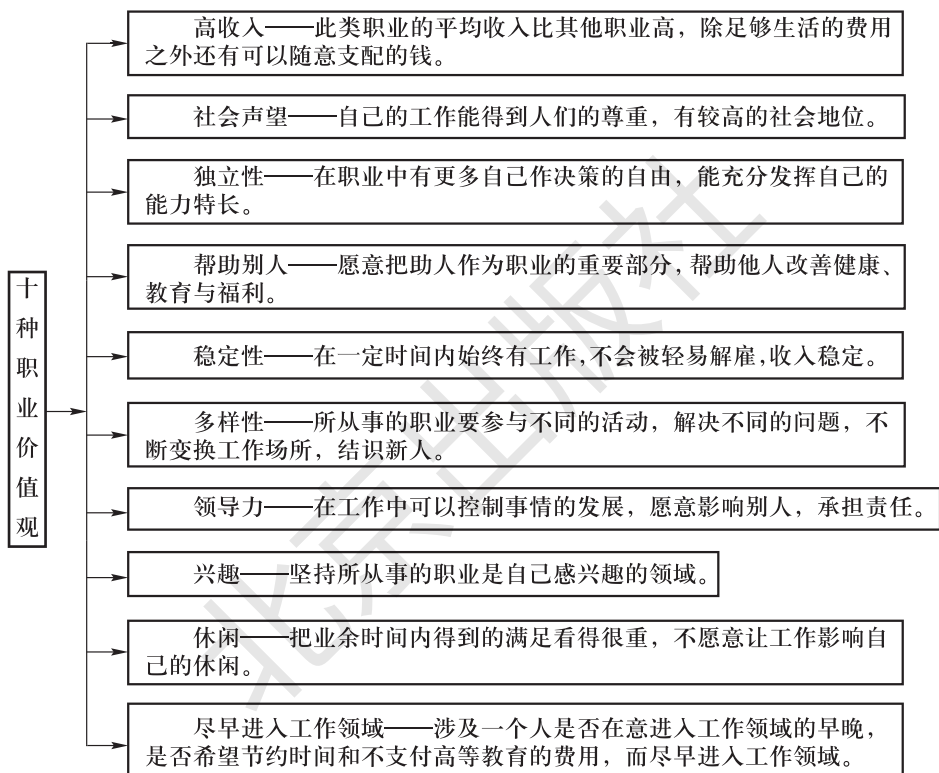


图 1-7 十种职业价值观

当然，在社会领域还有其他的价值观分类。1994 年，黄希庭等人将价值观分为政治的、道德的、审美的、宗教的、职业的、人际的、自我的、人生的、婚恋的和幸福的十种类型。1995 年，黄光国继承了洛克其的分类框架，将价值观分为两大类：关于个体行为方式的价值观——工具性价值观，又细分为道德价值观和能力价值观；关于存在之目的状态的价值观——终极性价值观，又细分为个人性价值和社会性价值。不管如何分类，随着社会的发展，价值观的研究逐步从个体层面扩展到了社会和文化层面，从而在类型上形成了个体价值观、社会价值观与文化价值观三个方面的研究领域，指导着人类价值实践的选择。



2. 职业价值观与相应职业

许多职业方面的专家通过长时间的调查研究,从人们的理想、信念和世界观方面把职业价值观分为六大类,如表 1-2 所示。

表 1-2 职业价值观与相应职业

职业价值观	特点	相应职业类型
自由型 (非工资生活者型)	不受别人指使,凭自己的能力拥有自己的小“城堡”,不愿受别人干涉,想充分施展本领	室内装饰专家、图书管理专家、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编剧、雕刻家、漫画家等
小康型	追求虚荣,优越感也很强。很渴望能有社会地位和名誉,常常希望受到众人尊敬。欲望得不到满足时,由于过分强烈的自我意识,有时反而很自卑	记账员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、计算机操作员、统计员、秘书等
支配型(权力型)	想当上组织的一把手,飞扬跋扈,无视他人的想法,为所欲为,且视此为至上快乐	推销员、进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商等
自我实现型	不关心平常的幸福,一心一意想发挥个性,追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法,尽力挖掘自己的潜力,施展自己的本领,并视此为有意义的生活	气象学家、生物学家、天文学家、药剂师、动物学家、化学家、科学报刊编辑、地质学者、植物学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员、科技工作者等
志愿型	富于同情心,把他人的痛苦视为自己的痛苦,不愿干表面上哗众取宠的事,把默默地帮助不幸的人视为至上快乐	社会学家、福利机构工作者、导游、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、护士等
技术型	认为立足社会的根本在于一技之长,因此钻研一门技术,认为靠本事吃饭既可靠,又稳当	木匠、农民、工程师、飞机机械师、自动化技师、野生动物专家、机械工、电工、司机等

上述表格仅供参考,其职业价值观与相应职业类型并非是绝对的。随着社会的发展,职业价值观与职业类型也会受社会环境的影响而发生相应的变化和调整。

子任务三 价值观——人生职业选择的定位

我们从前面可知,价值观是人们关于什么是价值、怎样评判价值、如何创造价值等问题的根本观点。其内容:一是表现为价值取向、价值追求,凝结为一定的价值目标;二是表现为价值尺度和准则,成为人们判断事物有无价值及价值大小、是光荣还是可耻的评价标准。价值观作为一种社会意识,集中反映了一定社会的经济、政治、文化,代表了人们对现实生活的总体认识、基本理念和理想追求。在人生历程中,价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。在人生职业选择过程中,价值观决定了人的自我认



识，它直接影响和决定了一个人的理想、信念、生活目标及追求方向的性质。一个人有什么样的价值观，他就会对不同的职业进行相应地评价，进而选择自己认为合适的职业。

具体来讲，价值观对人生职业选择的定位表现为以下几个方面：一是价值观决定了选择何种职业才能实现自己的人生价值，才能实现自己的理想；二是价值观决定了能够选择何种职业，因为价值观能促使个体认识自我、了解自我和进行自我设计，在此基础上，明白自己“能干什么”；三是价值观决定了在个人职业过程中努力的程度及达到的结果。有积极向上的价值观，人就会以乐观的态度、饱满的热情投入到工作中去，干好本职工作，在自己平凡的岗位上干出不平凡的业绩；假如价值观消极或不正确，那么人就会懒散，在工作中消极怠工，做一天和尚撞一天钟，更谈不上什么结果了。因此，对大学生来讲，要及早树立正确的价值观，充分认识自我，合理定位自己，恰当地确定自己的职业，并以饱满的热情投入到工作中去，做出不平凡的业绩。

任务四 能力与职业



案例导入

案例：在西门子公司，有一位从农村来的小伙子，在车间里做些杂活。他平时不爱说话，每天只是闷头闷脑干活，很少在休息时间与人聊天。他总是会站在一些生产设备前看个不停，一会儿动动这儿，一会儿摸摸那儿，有时候还饶有兴趣地和工人讨论一些产品生产中的问题。他的行为起初遭到了同事们的嘲笑，但是两个月后的一天，车间的一台机器出了问题，技术师傅忙了半天也没修好。小伙子在这两个月中学了产品生产的过程，并且对机器的把握和操纵也非常熟练了，居然解决了机器的问题。主管对他的学习精神非常欣赏，很快就把他提升为车间里的负责人。然而小伙子对此并不满足，依然像原来一样，抓住各种机会学习，学习产品生产的其他知识，还自学了外语，每个月自费去总部参加培训。半年后，这个其貌不扬的小伙子成了总公司生产制造部的主管，两年后又被提升为经理，深得总裁信赖。正是由于较强的学习能力，才使这样一个原本平平无奇的人从一个普通员工成为一个优秀的公司部门经理。

案例分析：我们在选择职业时，不仅要考虑个人喜欢什么、适合什么，还要看自己是否有胜任这项工作的潜力和素质。此处所体现出来的素质往往与我们的性格和成长经历有很密切的关系，很难通过短时间的培养和学习得到提高。因此，大学生一定要在大学期间，根据自己的择业目标有意识地培养自己的综合能力，同时在择业时也要根据自己的能力水平，选择合适的职业。



子任务一 能力与职业生涯

1. 能力概述

能力是人们成功地完成某项活动所必需的主观条件。人的能力是和活动相联系的,只有在活动中才能了解和发展人的能力。在社会生活中,要成功地完成任何一项活动,都需要多种能力的综合。而人的各种能力的综合,就是人的才能。

2. 能力的分类

人的能力具有个体差异性,这种个体差异主要表现在能力的发展水平和能力发展的时间早晚。心理学研究表明,人的能力可分成显能和潜能两种。所谓显能是指人在各项活动中表现出来的能力,如管理人员的组织能力、技术人员的专业能力、文秘人员的写作能力等;所谓潜能是指人在各项活动中未被发现、发掘的能力,如学生在学习以外的文体专长等。

从结构上分析,能力由一般能力和特殊能力构成。一般能力是指人为了完成某项活动应该具有的基本能力,一般能力适于广泛的活动范围,它与人的认识活动有密切的联系;特殊能力既有职业化的特殊能力,也有非职业化的特殊能力,包括管理能力、表达能力、阅读能力、记忆能力等。在进行某项活动时,常常是既需要一般能力又需要一定的特殊能力,一般能力与特殊能力是有机地联系在一起的。人的一般能力在某个领域得到特殊发展,就可能成为特殊能力。在特殊能力发展的同时,也就发展了一般能力。

3. 能力的自我测验

(1) 一般能力的自我测验。一般能力(智力)是最重要的,它是一种综合性的能力,以个体自身所具有的遗传条件为基础,是在所处生活环境进行的社会交往中表现出来的运用经验,吸收、存储及运用知识以解决实际问题的能力。现在最著名的智力测试是美国斯坦福大学教授特曼根据前人研究成果修订的斯比量表:

$$\text{智商} = \frac{\text{心理年龄(MA)}}{\text{实际年龄(CA)}} \times 100$$

心理年龄是指根据测试题的回答情况计算出来的表示智力高低的数值。智商即心理年龄与实际年龄的比值。

大学生的能力通常高于同龄其他年轻人,原因有二:一是因为大学生是高考中的优秀者;二是因为大学生在大学学习期间,受到了基础知识和专业知识的教育,能力的广度和深度得到了很快的发展。但是大学生的知识停留在理论层面的较多,以书本知识为主,即“纸上谈兵”的较多,这既是大学生的优点,同时也是大学生的缺点。因为缺乏实践能力,所以大学生要在实际中加强实践能力的培养。

智商只是相对的而非绝对的,同时智力也是综合的。不同的智力特征与不同的职业相适应,如表 1-3 所示。



表 1-3 智力特征与适合的职业

智力特征	适合的职业
语言表达能力强，善于表达自己的思想和观点	适合从事与文字相关的工作，如教师、记者等
数理能力较强，能够快速运算、推理，能解决应用的问题	会计师、精算师、工程师等
能够迅速而准确地做出动作反应	舞蹈演员、健身教练、司机等
手、手腕、手指能够迅速而准确地操作小的物体	技术工人、检修人员、模型制造人员、手工艺者等
对词语、印刷物、账目、表格等的细微部分具有正确的直觉能力	校对、录入人员等
善于进行人与人之间的相互交往，能够协同工作并建立良好的人际关系	公共关系人员、对外联络人员、政府新闻官、物业管理人員等
擅长组织和安排各种活动，协调参加活动中人的关系	企业经理、基金管理人等
对物体和图形的有关细节具有正确的直觉能力	绘图员、工程师、艺术家、医生、护士等

(2) 特殊能力的自我测试。一般能力是各种特殊能力进一步发展的基础。由于现实实践的需要，特殊能力的测试应运而生。现有的常用的特殊能力测试，是一般针对某种特殊能力所进行的测试，其内容与相应的专业或职业训练的重点是一致的。测试的目的—是为了了解一个人在此专业领域的既有水平；二是想预测此人今后在此专业领域成功的可能性。具有特殊能力的人往往在职业选择上表现出特有的优势，尤其是随着社会的不断发展，高薪、高社会关注度、高自我实现度的职业常常对具有特长的年轻人格外垂青。

(3) 创造能力测试。创造能力测试是一种非常重要、比较特殊而又长期被忽视的能力测试。大学生择业往往与创造力有密不可分的关系。美国心理学家吉尔福特针对创造力提出了自己独到的见解，即智力三维结构的立体模型。他在阐述此模型时，特别强调了操作因素中的发散思维和结果因素中的转化，认为它们是创造力或创造性思维的核心。发散思维是指无一定方向、无一定范围，不墨守成规，也不因循守旧，由已知去探索未知的一种思维方式；转化是指思维者摆脱常规或习惯的思维活动所产生的信息的种种变化。吉尔福特关于创造力的理论阐述在实践中得到了广泛的推广，许多心理学家根据“创造力就是对规定的刺激产生大量的、变通的和独特的反应的能力”的指导思想，编制了创造力测验。但关于创造力本身，至今心理学家还各执一词，从而使目前关于创造力测试的有效性令人怀疑，因此，在采用创造力测验进行自我测试时，应慎重对待，仅作为个体择业的参考。



4. 职业能力

职业能力是指人们因职业需要而必须具备的能力，职业能力主要包括人的体力、智力、知识和技术等方面的基本要素。体力即人的身体素质，包括人体生理构造、人体运行机能、人体对劳动的承受能力和解除疲劳的能力等；智力是人们认识客观事物、运用知识解决问题的能力，包括观察力、思维力、记忆力、想象力、创造力等；知识是人们通过学习和实践所掌握的有关职业活动的理论和经验；技能是人们通过训练所获得的熟练化、规范化的动作系列或思维系列。这几方面要素的结合，就构成了人的职业能力。

人的职业能力是在社会实践和有意识的教育培养中形成的。不同的职业对职业能力有着不同的要求，如组织能力、创造能力、实践能力、学习能力、计算能力、语言能力、公关能力、文秘能力等，在实践中要结合具体的职业要求，培养和锻炼自己的职业能力。

潜能就是潜在的能量或能力。每个人的潜能是无限的，必须循序渐进才能不断挖掘潜能。人的潜能与择业、就业有着非常紧密的关系。兴趣、性格、能力是可以靠外在的努力改变和获得的，而潜能是内在的，是通过激发才能最低限度地表现出来的，它对职业和人生的影响是根本性的。

子任务二 职业能力及其类型

职业能力是在职业活动中发展起来的，直接影响职业活动效率，以使职业活动得以顺利完成的能力。职业能力，一方面要在职业活动中形成和发展，并在职业活动中表现出来；另一方面，从事某种职业又必须以一定的能力为前提。

对于职业能力的种类，美国“一般能力倾向测验(GABT)”将职业能力分为：一般学习能力、言语能力、数理能力、判断能力、图形知觉能力、符号直觉能力、运动协调能力、手指灵活度、手腕灵巧度 9 种能力。加拿大《职业分类词典》中将职业能力分为 11 种，每一种职业能力都与一种职业类型相适应。下面以图表的形式来介绍这 11 种职业能力的含义及其适应的职业类型，如表 1-4 所示。

表 1-4 11 种职业能力的含义及其适应的职业类型

职业能力类型	含义	适应的职业类型
一般学习能力	它是指个体认识、理解、把握客观事物并运用知识、经验等解决问题的能力。其包含记忆能力、观察能力、注意能力，核心是逻辑思维能力	哲学家等
语言表达能力	它是指对词及其含义的理解和使用的能力，对词、句子、段落、篇章的理解能力及善于清楚而正确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力，即语言文字理解能力和口头表达能力	教师、营销人员、公关人员等
计算能力	它是指迅速而准确地计算的能力	会计、统计、建筑师等



续表

职业能力类型	含义	适应的职业类型
空间判断能力	它是指能看懂几何图形, 识别物体在空间运动中的联系, 解决几何问题的能力	建筑师、牙科医生、内科医生等
形态知觉能力	它是指对物体或图形的有关细节的感知能力	生物学家、制图员、药剂师、画家等
事务能力	它是指对语言或表格式材料的细节的知觉能力, 发现错字或正确地校对数字的能力	记账、出纳、办公室人员等
动作协调能力	它是指能迅速、准确、和谐地做出精确的动作和运动反应的能力	驾驶员、飞行员、舞蹈家等
手指灵活度	它是指手指能快速和谐地操作小物体的能力	钢琴师、雕刻家、画家、外科医生等
手的灵巧度	它是指手灵巧活动的的能力	运动员、画家等
眼、手、足的协调能力	它是指根据视觉刺激, 手足配合活动的的能力	音乐家等
颜色分辨能力	它是指观察或辨别相似或相异的色彩, 或者对相同色彩明暗效果的感知能力	染工等

子任务三 职业能力测量方法

1. 运用职业能力测验识别职业能力

职业能力测验是了解自己能力倾向的一种直接且有效的方法, 根据测验得到的分数, 可以判断自己职业能力的强弱项。相关的职业能力测验有《学术能力倾向测验》《区分能力倾向测验》《一般能力倾向测验》。

2. 运用生涯人物访谈法识别职业能力

生涯人物访谈法, 是向实际从事某一职业的人了解该职业的技能要求。通常, 用这种方法可以比较详细、具体地了解特定职业不为常人所知的要求, 可以有效地帮助个人在进入某一行业前做好职业方面的技能准备。

3. 运用 STAR 法则编写成就故事识别职业能力

撰写成就故事, 然后进行分析, 也可以从中发现自己拥有哪些能力。成就故事可以是工作或学习上的, 也可以是在生活中发生的让自己满意、有成就感的一些事, 比如一次成功的活动筹办、一次精彩的旅行策划、一次难忘的比赛等。



描述项目的背景

- 什么时间
- 什么地点
- 什么环境



需要完成的任务

- 什么任务
- 要达到的目标是什么
- 完成任务的其他要求

最终结果是什么

- 获得了什么成就
- 有什么认知
- 最好把结果量化

完成任务的路径是什么

- 具体做了什么
- 使用了什么工具
- 克服了什么困难

STAR 面试法则

图 1-9 STAR 法则

4. 运用企业招聘简章识别职业能力

从企业招聘简章中识别职业能力是一种比较简单易行的方式，从中可获得关于职业能力的描述。招聘简章中包含公司所在行业、相关岗位的信息，也包含企业的招聘需求，即需要怎样的人。通过思考与分析，凝练出企业对大学生的知识和技能需求。

5. 运用系列提问法识别职业能力（表 1-5）

表 1-5 系列提问法的问题清单

	专业能力	通用能力	职业素养
系列问题	1. 你大学学习的是什么专业？	1. 你都会做什么？你参加过哪些实践？	1. 用 5 个形容词来描述你的优点。在老师眼里，你是一个什么样的学生？你的同学通常怎么评价你？
	2. 你的专业课有哪些？	2. 请用 5~10 个动词来概述你的工作能力。	2. 通常你给人留下的最深刻的印象是什么？
	3. 你参加过哪些相关培训？	3. 你觉得自己最突出的工作能力有哪些？	3. 你觉得自己身上最明显的特点是什么？
	4. 你最近在看哪些书？	4. 哪些能力使你能够胜任这项工作？	
			



实践训练

完成职业自我画像

(1) 背景：在职业生涯规划中，有一个相当重要的阶段就是进行自我认知。有效的职业生涯规划应从自我认知开始，然后才能谈到建立可实现的目标。所谓自我认知也就是对自己进行全面的了解，通过自我剖析来认识自己、了解自己，才能扬己之长、避己之



短，才能对自己的职业或岗位做出正确的选择，才能对自己的职业生涯目标做出最佳抉择和合理规划。

(2) 目的：引导学生从性格、兴趣、价值观、能力四个方面进行客观且全面的自我分析。

(3) 要求：全班分成 6~7 个小组，课堂以小组形式开展活动；每位同学课前完成个人 MBTI 职业性格测试、霍兰德兴趣测试、职业锚测试（价值观）及能力倾向测试，参考测试结果，筛选可供选择的职业群，参考该职业形象、工作场景和个人外貌，完成职业自我画像。

(4) 活动安排如下。

① 由教师集中讲授自我认知的基本内容，性格、兴趣、价值观、能力与职业的关系。

② 开展小组活动。每个同学自行创作职业自我画像，不拘于固定形式，之后在小组内展示，进行讨论交流。最后每小组择优推荐 1~2 名代表参与班级展示。

③ 开展班级活动。小组代表进行职业自我画像展示，重点陈述：最喜欢干什么，适合干什么，能干什么，最想从工作中获得什么。同学提问、教师点评。最后由教师、同学代表评定小组得分。

④ 教师总结。针对在展示中发现的问题与不足，集中讲解，提出后续修改建议。要求活动结束后，所有同学按要求进一步澄清职业选择认识，缩小职业选择范围。

课外作业

1. 你对自己的性格有什么样的认识？你认为自己在性格上的优势和劣势分别是什么？
2. 完成职业兴趣测评，写出职业兴趣测评所推荐的与该兴趣类型相关的职业。

线上与线下互动

1. 线上

- (1) 测评工具——舒伯职业价值观测试。



舒伯职业价值观测试

(2) 测评工具——卡特尔 16PF 性格测试。



卡特尔 16PF 性格测试

(3) 测评工具——霍兰德职业兴趣测试。



霍兰德职业兴趣测试

2. 线下

(1) 扩展阅读。

MBTI 能够让人们更好地认识了解自己，可以帮助 HR 部门对不同类型的员工进行更好的组合，目前已成为世界上应用最广泛的识别人与人差异的测评工具之一。MBTI 主要用于了解受测者的处事风格、特点、职业适应性、潜质等，从而提供合理的工作及人际决策建议。

在美国每年约有 300 万人以上参加 MBTI 的测评和培训，在世界 500 强企业，如迪士尼、百事可乐、西南航空公司等，约有 80% 以上的高层管理者使用过这个工具。MBTI 是当今世界上应用最广泛的性格测试工具。它已经被翻译成近 20 种世界主要语言。

(2) 自我认知测试。



自我认知测试