


责任编辑：朱 赫  
封面设计：

# 大学生职业生涯规划 与就业指导 (第二版)

(微课版)



大学生职业生涯规划与就业指导(第二版)



高等院校通识课教育精品教材  
“互联网+课程思政”新形态一体化精品教材

# 大学生职业生涯规划 与就业指导 (第二版)

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

(微课版)

主编◎ 黄淑敏 吕 闽

主编◎ 黄淑敏 吕 闽

航空工业出版社

含成长手册

扫一扫  
学习资源库



- ◆ 微课视频
- ◆ 教学课件
- ◆ 电子教案
- ◆ 考试题库

ISBN 978-7-5165-2818-1



定价：49.80元

中航出版传媒有限责任公司  
CHINA AVIATION PUBLISHING & MEDIA CO., LTD.  
www.aviationnow.com.cn

航空工业出版社

## 内 容 提 要

高校毕业生如何适应就业市场的需要已经成为高校人才培养、大学生就业的核心问题之一。本书从学生的角度出发,引导大学生合理规划职业生涯、了解就业形势、熟悉就业政策、树立正确的择业观、认识创业等。本书共分为十个模块,各模块采用案例、实践与理论知识相结合的方式,更贴近学生的实际情况,实用性强。本书注贯彻透习近平新时代中国特色社会主义思想,落实思政教育的融入,帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观,加强自我修养,提高思想道德素质。

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 黄淑敏, 吕闽主  
编. — 2 版. — 北京: 航空工业出版社, 2021.12  
ISBN 978-7-5165-2818-1

I. ①大… II. ①黄… ②吕… 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(2021)第 269014 号

## 大学生职业生涯规划与就业指导(第二版) Daxuesheng Zhiye Shengya Guihua yu Jiuye Zhidao

航空工业出版社出版发行

(北京市朝阳区京顺路 5 号曙光大厦 C 座四层 100028)

发行部电话: 010-85672663 010-85672683

北京荣玉印刷有限公司印刷

2021 年 12 月第 2 版

开本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印张: 22

全国各地新华书店经售

2021 年 12 月第 1 次印刷

字数: 480 千字

定价: 49.80 元



# 序言



同学们，当你们选择进入大学求学深造的时候，你们的生活也就进入了一个新环境，学习进入了一个新阶段，学业迎来了一个新起点，人生也翻开了新一页。

现代教育学的研究表明，大学是一个人的新起点，不仅会因年龄的增长而变得更加成熟、更加理性，而且所拥有的知识也将会产生质的飞跃。这是一个非常重要的阶段，是一个有志青年的黄金时期，从某种意义上说，大学生活可能会奠定一个人一生事业的基础。

同学们，进入大学，告别中学时代，正值 18—21 岁的青春年华，是长身体、长知识的最佳年龄。你们正确的世界观要在大学里树立，合理的知识结构要在大学里构建，做人的奇妙道理要在大学里领悟，坚毅的意志品格要在大学里磨砺，就业和创业的本领和技巧也要在大学里掌握。总之，大学是一个非常重要的阶段，是你们获取知识、破解疑惑、铸造人格、增强才干、锻炼意志的关键时期。因此，过好大学生活，不仅对于大学这一阶段，甚至对于你们一生都将具有里程碑意义。

大学生就业难的问题已经是一个不争的事实，就业形势日趋严峻。面对日益增长的就业人数，大学生的就业问题已成为公众关注的热点。党的二十大报告中也提到要实施就业优先战略，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。对于大学生，如何提高就业竞争力、提高学生的综合素质，亦成为社会关注的焦点。大学生的职业生涯规划与就业指导已然成为一个时髦的话题。

教育部规定高校必须开设“职业发展与就业指导”课程，且不低于 32 学时。尽管高校相继开设了该课程，但不少大学毕业生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义，没有掌握求职择业的技巧，对职业生涯规划的重要意义认识不足，不了解职业生规划的程序，缺乏职业生涯规划的具体技巧，只顾盲目投简历，就业效果不尽理想。在高校实施职业生涯规划教

育,对有效提升大学生个人竞争力,促进学校长期健康发展与企业人力资源开发,维护社会繁荣稳定等方面,均具有非常重要的意义。

《大学生职业生涯规划与就业指导》针对高等院校大学生的学业特点及未来职业就业趋势,介绍了大学生职业生涯规划与就业创业指导过程中的职业认知、认识自我、探索工作世界、规划职业生涯、了解就业环境与政策、就业准备、就业技能提升、就业权益保护、职业角色转换等内容。列举了这个过程中出现的若干问题,并提出解决问题的途径和方法,有利于大学生顺利制定职业生涯规划,成功就业创业。本教材针对性强,内容深入浅出、通俗易懂。

《礼记·中庸》中有言:“凡事预则立,不预则废。”做任何事情都要有一个明确的计划与准备,否则难以收获良好的结果,大学生活同样如此。

同学们,面对严峻的就业压力,如果你们希望在毕业时能有一个好的选择,在未来职业生涯中能充分体现自我价值,就应该尽早进行大学生职业生涯规划,规划好大学的学习、生活、工作,合理安排时间,避免学习的盲目性和被动性,并确定职业发展方向和实施策略,使你们在大学期间和以后的人生发展道路中少走弯路。进行大学生职业生涯规划,是你们最先行、最基本的一项工作,也是你们实现职业理想和职业目标的关键一环,为此,我特向同学们提出以下两点希望。

### 一、树立远大理想,把自己培养成优秀人才

理想是人生前进的动力。同学们要树立远大的理想,树立正确的人生观、价值观和道德观,全面提高自身的政治思想素质、科学文化素质、实践技术素质以及健康坚强的心理素质。

### 二、勤学慎思,提高综合素质

大学是传播知识的殿堂,是一个人一生中储备知识、提高素质、增长才干最重要的地方。希望同学们能尽快实现从中学生到大学学生的角色转换,从被动型学习转变为主动型学习,善于发现问题、提出问题、解决问题,实现“学思结合,三行并重”。希望同学们积极进取、勇于尝试,满怀热情地参与各种形式的学科竞赛和学术活动,开展丰富多彩的社会实践,体验特色的社团生活,丰富自己的学习经历和人生经验,不断提高综合素质。

编者



# 前言



对于大学生而言，就业是一项巨大的挑战。在职业生涯中，就业、升迁、离职、创业……这些问题会强烈和频繁地冲击着大学生。我们一生中的绝大部分时间是在职场中度过的，如何在严峻的职场中立于不败之地，相信这是每一个大学生十分关心的问题。

《大学生职业生涯规划与就业指导（第二版）》是在第一版的基础上修订而成的，主要变化体现在：根据当下大学毕业生就业的实际情况，对每章的内容，包括各模块的案例、数据以及相关的就业政策等进行了更新，旨在保持教材的时效性，为学生提供切实有效的指导。在编写过程中，我们力求把职业指导全程化、理性化、人性化，做到理论联系实际，融针对性、可操作性、趣味性于一体。我们以实用而精彩的讲解、形象而生动的案例，将教材打造出教学内容菜单化、学习方式点餐化、知识延伸多元化的特色。党的二十大报告中指出，要全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。本教材贯彻落实《高等学校课程思政建设指导纲要》的要求，引导学生树立“中国自信”，以“润物无声”的形式将正确的价值追求和理想信念有效传导给学生。在内容编排上，本教材注意系统性、全面性和实用性，从环境分析到择业技巧，从形势政策问题到法律法规问题，努力达到理论分析和技术指导相结合。同时，教材也对就业形势的发展变化给予了足够注意，力争具有新颖性和前瞻性。

本教材是国家级精品在线开放课程“职业生涯规划与就业指导”的配套教材，欢迎广大师生进入“国家职业教育智慧教育平台”网站搜索“职业生涯规划与就业指导”，点击进入黄淑敏、吕闽等老师主讲的“职业生涯规划与就业指导”课程进行学习。

本教材建议总学时数为 46 学时，具体安排如下。

学习进度表 (参考)

模块	项目	学时	必修 / 选修
模块一 职业认知	项目一 认知生涯	2	必修
	项目二 生涯发展阶段	2	
模块二 认识自我	项目一 职业兴趣培养	2	
	项目二 职业性格测试	2	
	项目三 职业技能评估	2	
	项目四 职业价值观探索	2	
模块三 探索工作世界	项目一 职业分类认知	2	
	项目二 职业环境分析	2	
模块四 规划职业生涯	项目一 确立职业目标	2	
	项目二 职业决策与行动	2	
	项目三 制订生涯规划书	2	
模块五 就业环境与政策	项目一 就业环境认知	2	
	项目二 就业政策解读	2	
模块六 就业准备	项目一 树立正确的就业观	2	
	项目二 求职简历制作	2	
模块七 就业技能提升	项目一 搜集就业信息	2	
	项目二 求职面试技巧	2	
模块八 就业权益保护	项目一 读懂劳动法	2	
	项目二 劳动争议与处理	2	
模块九 职业角色转换	项目一 初涉职场	2	
	项目二 学做优秀员工与职业经理人	2	
模块十 认识创业	项目一 初识创业	2	
	项目二 提升创业能力	2	
合计	46		

参与本教材编写的人员都是长期工作在教学一线的老师。在编写过程中，编者参阅了大量相关的专业书籍、文献资料、网络信息等，在此向原著作者表示衷心的感谢。由于编者时间仓促，书中难免会有疏漏和不足之处，敬请广大读者提出宝贵意见，以便进一步完善。

此外，本书作者还为广大一线教师提供了服务于本书的教学资源库，有需要者可致电 13810412048 或发邮件至 2393867076@qq.com。

本教材编写组  
2021年11月

# 目录

## Chapter 1 职业认知

## Chapter 2 认识自我

<b>项目一 认知生涯</b> .....	<b>2</b>
<b>任务一 职业概述</b> .....	<b>3</b>
一、职业的含义 .....	3
二、职业的特点 .....	5
<b>任务二 职业生涯概述</b> .....	<b>6</b>
一、职业生涯的含义 .....	7
二、职业生涯的影响因素 .....	7
<b>任务三 职业生涯规划认知</b> .....	<b>9</b>
一、职业生涯规划的含义 .....	9
二、职业生涯规划的意义 .....	10
三、职业生涯规划的类型 .....	11
四、职业生涯规划的原则 .....	11
五、职业生涯规划自我认知 .....	12
<b>项目二 生涯发展阶段</b> .....	<b>16</b>
<b>任务一 舒伯的生涯发展理论</b> .....	<b>17</b>
一、生涯发展阶段 .....	17
二、生涯彩虹图 .....	21
<b>任务二 施恩的生涯发展理论</b> .....	<b>22</b>
<b>项目一 职业兴趣培养</b> .....	<b>26</b>
<b>任务一 兴趣与职业生涯发展的关系</b> .....	<b>27</b>
一、兴趣是人生幸福感的来源 .....	27
二、兴趣是职业生涯选择的重要依据 .....	27
三、兴趣是职业生涯成功的重要因素 .....	28
四、兴趣可以提高工作效率 .....	28
五、兴趣影响工作满意度、职业稳定性和职业成就感 .....	28
<b>任务二 找出你的霍兰德职业代码</b> .....	<b>30</b>
一、兴趣类型代码 .....	32
二、职业环境类型 .....	36
三、6 种类型之间的关系 .....	36
四、个人与环境的适配 .....	37

<b>项目二 职业性格测试</b>	<b>40</b>
<b>任务一 性格与职业</b>	<b>42</b>
一、什么是性格	42
二、性格与职业选择	43
<b>任务二 性格倾向探索</b>	<b>44</b>
一、性格分类维度	44
二、16种职业性格类型	47
<b>项目三 职业技能评估</b>	<b>53</b>
<b>任务一 能力和职业能力</b>	<b>55</b>
一、能力的定义与分类	55
二、职业能力和职业技能	58
<b>任务二 职业能力和职业生涯发展</b>	<b>59</b>
<b>任务三 职业能力评估及培养</b>	<b>60</b>
一、职业能力评估	60
二、职业能力培养	61
<b>项目四 职业价值观探索</b>	<b>71</b>
<b>任务一 价值观</b>	<b>73</b>
一、价值观的概念	73
二、价值观与职业的关系	73
<b>任务二 职业价值观</b>	<b>76</b>
一、职业价值观概述	76
二、大学生职业价值观的特点	77
<b>任务三 个人职业价值观探索</b>	<b>78</b>
一、10种职业价值观探索	78
二、确立正确的职业价值观	79
<b>项目一 职业分类认知</b>	<b>86</b>
<b>任务一 职业的产生与发展</b>	<b>87</b>
一、职业的产生	87
二、职业的发展	88
<b>任务二 职业的基本概念与内涵</b>	<b>88</b>
一、职业的内涵	89
二、职业的特性	89
三、职业的要素	89
<b>任务三 职业的分类</b>	<b>90</b>
一、产业分类	90





Chapter **4**  
**职业生涯规划**  
**职业生涯**

	二、行业分类 .....	91
	三、职业分类 .....	91
<b>任务四</b>	<b>职业资格证书 .....</b>	<b>93</b>
<b>项目二</b>	<b>职业环境分析 .....</b>	<b>95</b>
<b>任务一</b>	<b>职业环境和职业环境分析 .....</b>	<b>97</b>
	一、职业环境 .....	97
	二、职业环境分析 .....	97
<b>任务二</b>	<b>职业环境分析方法和认知途径 .....</b>	<b>99</b>
	一、职业环境分析的方法 .....	99
	二、职业环境分析的认知途径 .....	100
<b>项目一</b>	<b>确立职业目标 .....</b>	<b>110</b>
<b>任务一</b>	<b>职业目标 .....</b>	<b>111</b>
	一、什么是职业目标 .....	111
	二、确立职业目标的意义 .....	112
<b>任务二</b>	<b>确立职业目标的方法和原则 .....</b>	<b>113</b>
	一、SWOT 分析法 .....	114
	二、SWOT 分析的步骤 .....	118
	三、确立目标的原则 .....	119
<b>任务三</b>	<b>确定职业目标应注意的问题 .....</b>	<b>121</b>
	一、确立职业目标的常见问题 .....	121
	二、确立职业目标的注意事项 .....	121
<b>项目二</b>	<b>职业决策与行动 .....</b>	<b>125</b>
<b>任务一</b>	<b>职业决策 .....</b>	<b>126</b>
	一、职业决策的定义及其作用 .....	126
	二、职业决策的影响因素 .....	127
	三、职业决策的策略、原则与方法 .....	129
<b>任务二</b>	<b>制订职业发展行动计划 .....</b>	<b>132</b>
	一、制订职业行动计划 .....	132
	二、实施职业行动计划 .....	134
<b>项目三</b>	<b>制订生涯规划书 .....</b>	<b>137</b>
<b>任务一</b>	<b>职业生涯规划书的制订原则 .....</b>	<b>138</b>
	一、实事求是，目标明确 .....	138
	二、切实可行，量化过程 .....	138
	三、发展创新，全程推动 .....	138

Chapter 5  
就 业  
环 境  
与 政 策

任务二	制订职业生涯规划书的步骤	139
	一、自我评价	139
	二、环境评价	139
	三、确立目标	139
	四、制订行动计划	139
	五、评估与回馈	140
任务三	制订职业生涯规划书的常用技术	140
	一、SWOT法	140
	二、“五W”归零思考法	140
任务四	职业生涯规划书的具体内容	142
	一、认识自我	142
	二、环境分析	142
	三、职业目标定位及其分解	142
	四、具体执行计划	143
	五、检查修正	143
项目一	就业环境认知	148
任务一	就业环境分析	150
	一、大学生由“精英”迈向“大众”	150
	二、大学生就业市场从“卖方”进入“买方”	150
	三、用人标准由“重学历”转向“重能力”	151
	四、就业形式由“单一”走向“多样”	151
	五、战略性新兴产业受青睐	151
任务二	高职院校就业环境分析	151
	一、高职院校毕业生的就业环境	151
	二、高职院校逐步改善就业环境	152
项目二	就业政策解读	156
任务一	签订就业协议书	161
	一、就业协议书的概念	161
	二、就业协议书的作用	161
	三、就业协议书的主要内容	161
	四、就业协议书的签订程序	162
	五、就业协议书的解除	163
任务二	大学生就业创业政策解读	163
	一、国家鼓励高校毕业生就业创业政策	163
	二、大学生自主创业贷款优惠政策解读	172

Chapter **6**  
**就业准备**

<b>项目一</b>	<b>树立正确的就业观</b> .....	<b>180</b>
任务一	什么是就业观 .....	181
任务二	大学生就业观念的误区 .....	181
一、	大学生就业观念存在的误区 .....	181
二、	走出大学毕业生就业的误区 .....	183
三、	大学生如何转变就业观 .....	184
任务三	树立正确的就业观 .....	187
一、	认清就业形势，把握就业机会 .....	188
二、	转变就业观念，拓宽就业思路 .....	188
三、	提高综合素质，做好充足准备 .....	189
四、	增强竞争意识，把握就业机会 .....	190
<b>项目二</b>	<b>求职简历制作</b> .....	<b>191</b>
任务一	求职简历概说 .....	191
一、	简历的概念 .....	191
二、	简历的形成 .....	192
任务二	简历的制作 .....	192
一、	常用简历的种类 .....	192
二、	制作简历的原则 .....	194
三、	简历内容 .....	195
四、	制作简历的要点 .....	198
五、	筛选简历 .....	199
任务三	自荐信 .....	200
一、	内容 .....	200
二、	书写规范 .....	201

Chapter **7**  
**就业技能提升**

<b>项目一</b>	<b>搜集就业信息</b> .....	<b>210</b>
任务一	获取就业信息 .....	211
一、	获取就业信息的几种途径 .....	211
二、	搜集就业信息的方法 .....	215
三、	搜集就业信息的原则 .....	216
任务二	筛选就业信息 .....	216
一、	分类整理就业信息 .....	217
二、	筛选就业信息 .....	217
<b>项目二</b>	<b>求职面试技巧</b> .....	<b>222</b>
任务一	面试类型 .....	224
一、	常见的面试模式 .....	224

Chapter 8  
**就业  
权益保护**

	二、非常规面试模式	227
任务二	面试进行时	228
	一、面试前准备	228
	二、调整到最佳面试状态	229
	三、面试中注意事项	229
	四、面试中的常见问题以及解答思路	232
	五、面试后巧妙收场	233
<b>项目一</b>	<b>读懂劳动法</b>	<b>238</b>
任务一	劳动法的基本知识	240
	一、劳动法的概念和调整对象	240
	二、劳动法的基本原则	241
任务二	毕业生的就业权利与义务	242
	一、毕业生的就业权利	242
	二、毕业生的就业义务	243
任务三	订立劳动合同	244
	一、劳动合同的含义	244
	二、劳动合同的必备内容	245
	三、劳动合同的履行、变更、解除	246
	四、签订劳动合同时应注意的事项	247
	五、就业协议书与劳动合同的关系	247
<b>项目二</b>	<b>劳动争议与处理</b>	<b>256</b>
任务一	劳动争议及分类	257
	一、劳动争议	257
	二、劳动争议的分类	257
任务二	大学生在求职过程中常见的劳动争议范畴	258
	一、就业协议并非劳动合同	258
	二、劳动合同条款要合法	260
	三、试用期也有权利保障	261
	四、简历造假，权利得不到保障	262
任务三	大学生获得权益保护的途径	262
	一、要重视职业教育相关课程	262
	二、应具备相关法律常识	263
	三、应及时了解政府的相关就业新政	263
任务四	劳动争议的解决方式	264
	一、处理原则	265
	二、处理程序	265



Chapter 9

职业角色转换

**项目一 初涉职场 270**

**任务一 职场新人易触碰的雷区 271**

        一、好高骛远 271

        二、唯利是图 272

        三、盲目攀比 272

        四、心理失衡 272

        五、骑驴找马 272

        六、锋芒毕露 273

        七、贪图安逸 273

        八、见异思迁 273

        九、环境障碍 273

        十、目光短浅 273

**任务二 职业角色的认知与转换 274**

        一、“学生”与“职业人” 274

        二、初涉职场之黄金法则 275

**项目二 学做优秀员工与职业经理人 283**

**任务一 做优秀员工 286**

        一、优秀员工的自画像 286

        二、优秀员工的特点 287

        三、优秀员工与普通员工的区别 287

**任务二 如何成为一名优秀员工 288**

        一、如何成为一名优秀员工 288

        二、做一名优秀员工的自我素质训练 289

**任务三 从优秀员工到职业经理人的蜕变 291**

        一、为做经理做准备 291

        二、不做老板眼中的三种人 293

Chapter 10

创业认识

**项目一 初识创业 300**

**任务一 认知创业 301**

        一、创业的含义 301

        二、创业的特点 302

        三、创业的类型 303

        四、创业的过程 305

        五、大学生创业的利与弊 306

**任务二 培养创业意识 308**

        一、创业意识 309

	二、培养大学生创业意识的重要性 .....	309
	三、树立正确的创业观念 .....	310
	四、创业要素 .....	311
	五、创业意识的主要内容 .....	311
	六、如何培养大学生的创业意识 .....	313
<b>任务三</b>	<b>创业者与创业精神 .....</b>	<b>315</b>
	一、创业者 .....	315
	二、创业精神 .....	319
<b>项目二</b>	<b>提升创业能力 .....</b>	<b>321</b>
<b>任务一</b>	<b>创业能力概述 .....</b>	<b>323</b>
	一、创业能力 .....	323
	二、创业能力特征 .....	324
	三、培养大学生创业能力的意义 .....	324
<b>任务二</b>	<b>创业者具备的十种能力 .....</b>	<b>325</b>
	一、自控能力 .....	325
	二、谋划能力 .....	326
	三、学习能力 .....	326
	四、创新能力 .....	326
	五、沟通能力 .....	327
	六、理财能力 .....	328
	七、领导能力 .....	328
	八、耐挫折能力 .....	329
	九、应变能力 .....	329
	十、营销能力 .....	329
<b>任务三</b>	<b>培养大学生创业能力 .....</b>	<b>330</b>
	一、提高创新创业意识 .....	330
	二、积极参加各类实践活动 .....	330
	三、提高自身综合素质 .....	331
	四、选择合适的创业方向 .....	332
	<b>参考文献 .....</b>	<b>338</b>

# Chapter 1 > 职业认知

## 模块导学

马克思曾说：“在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。”选择职业，就是选择将来的自己。职业无所谓好坏，最重要的是适合自己，不同的职业意味着不同的人生。要想掌握自己的未来，实现人生价值的最大化，就要先做好职业认知。

## 目标导航

### 知识与能力目标

1. 了解职业的含义与特点，以及职业生涯的含义与影响因素。
2. 了解职业生涯规划的类型与原则。
3. 掌握舒伯的生涯发展理论和施恩的生涯发展理论。

### 素质目标

明确人生目的、端正人生态度、认识人生价值。



模块一 职业认知

## 项目一 认知生涯



### 学前思考

1. 什么是职业生涯？
2. 什么是职业生涯规划？
3. 如何认识职业生涯规划？



### 德育涟漪

2018年5月14日，四川航空股份有限公司3U8633航班从重庆飞往拉萨，飞机飞行40分钟后，驾驶室玻璃突然破裂，驾驶设备失控，一场空难眼看就要发生。在危急关头，机长刘传健果断改为手动驾驶，靠自己的判断维持飞行，最终返回成都机场，成功降落，无一伤亡。事后很多专业航空人士分析认为，这次飞机险情能够处置成功，的确是一个奇迹。当时的机长刘传健能够在恶劣的环境下，克服生理困难，依靠自己顽强的意志，沉着冷静，处理得当，安全返航，顺利降落，完成了一次奇迹飞行，挽救了119名旅客的生命。这一事迹体现了机长刘传健对职业的敬畏、对规章的敬畏、对责任的敬畏，更是对生命的敬畏！

2018年6月8日下午3点，四川省人民政府、中国民用航空局召开表彰大会，表彰3U8633航班机组人员在危难关头临危不惧、坚守岗位、尽职尽责的精神。中国民用航空局、四川省人民政府授予川航3U8633航班机组“中国民航英雄机组”称号（图1-1-1）。



图 1-1-1 中国民航英雄机组——川航 3U8633 航班机组



2018年9月30日，习近平总书记专门邀请刘传健等“中国民航英雄机组”全体成员参加庆祝中华人民共和国成立69周年招待会，并在人民大会堂亲切会见他们，并评价他们在生死关头临危不乱、果断应对、正确处置，确保了机上119名旅客生命安全。危难时方显英雄本色，他们化险为夷的英雄壮举感动了无数人，“英雄机组”“英雄机长”的光荣称号当之无愧。习近平总书记还提出要在全社会学习英雄机组的英雄事迹，更要提倡学习英雄机组忠诚担当、忠于职守的政治品格和职业操守。”



### 案例导入

小安学的是工商管理专业，专业知识多而杂，缺乏准确的就业方向。小安当时的想法只是当一名管理者，但是听毕业的学长学姐们说得多了，知道刚毕业的学生不可能一工作就是做管理者，必须从基层做起。但是这个基层范围太广，很多人做了很多年基层工作还是升不到管理层。自己现在已经大三，一眨眼就毕业了，很多同学都开始找实习单位。自己该怎么选择呢？现在学的知识毕业后能帮自己就业吗？现在该做些什么事情呢？小安很迷茫。

案例解析：大学阶段是职业生准备的准备期，一个人在大学阶段为自己的未来职业生涯准备得如何，对其未来的职业发展有着非常重要的影响。小安希望毕业后能够有一份好的职业，就应该在这一时期提前准备。



### 内容精讲

## 任务一 职业概述

社会生产和社会需求日趋多样，经过无数次的分化与组合，形成了现代社会数以千计的职业类别。正是这些职业，为人们提供了生存的基本条件，也为每个人提供了施展才能的舞台和体现自身价值的途径。对于我们每个人，尤其是对于大学生来说，职业选择是非常重要的。选择能发挥自己特长、适合自己的职业，是事业成功的关键。正确的择业必须建立在理性思考和专业指导的基础上。

### 一、职业的含义

关于职业的确切含义，不同人有不同的看法和认识。

#### （一）从社会学角度界定的职业

日本社会学家尾高邦雄认为，职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。

美国学者泰勒则认为，职业是一套成为模式的、与特殊工作经验有关的人群关系。

这种成为模式的工作关系的结合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。

中国学者陈婴婴认为，职业是个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会位置，个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系，并建立相应的社会关系。

社会学的职业含义包括如下四个方面的内容。

第一，职业是社会分工体系中的一种社会位置。

第二，职业是已成为模式并与专门工作相关的人群关系，它是从事某种相同工作内容的职业群体。

第三，职业同权力紧密相连，一是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖他们、需要他们，这在一定程度上拥有了对他人的权力，而且总是要维护这种权力，保持自身的垄断领域；二是拥有经济收益权，任何一种职业（群体）凭其被他人需要、依赖，获得经济收入。

第四，职业是国家授予的。任何一种职业，必定为社会所承认，其存在具有法律效应，为国家所授予和认可。

### （二）从经济学角度界定的职业

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力、向社会作贡献而连续从事的活动。

我国有些学者通过对“职业”一词的词义进行分析，认为：“职”指职业、职责，包含着权利和义务的意思；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业的内涵即“职责和业务”，职业的外延包括三方面的内容：有工作、有收入、有工作时间限度。

职业具有五个特征：经济性，从中取得收入；技术性，可以发挥才能和专长；社会性，承担社会生产任务，履行公民义务；伦理性，符合社会需要，为社会提供有用的服务；连续性，所从事的劳动相对稳定。

### （三）综述

职业就是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、有专门类别的社会劳动。这种社会劳动是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、道德情操等方面的综合反映，也是一个人的权利、义务及职责的具体体现，是人的社会地位的一般性表征。

可以说，职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。从个人的角度讲，职业活动几乎贯穿人的一生。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，目的是为职

业做准备。从青年时期进入职业领域到老年退离工作岗位，职业生涯长达几十年。选择一个合适的职业，度过一段成功的职业生涯，是每一个人的追求和向往。

## 二、职业的特点

### （一）社会性

职业是劳动者进行的为社会所需要的社会生产劳动。职业的基本内涵就是劳动。农民种地、工人生产、科学家进行科学实验、医生给病人治病、教师教书育人，都是劳动，均属于不同的职业。正是这各不相同的职业，构成了一个完整的社会体系；也正是人们在不同职业岗位上的劳动，为人类和社会创造了财富和文明，推动了社会的不断发展。

### （二）差异性

社会本身的多种分工形成了种类繁多的职业，这种差异往往体现了社会责任不同（如不同级别的国家公务员）、职业层次不同（如决策层、管理层、操作层等）、工作环境不同（如室内、野外、高空、水下等）、工作对象不同（如人、财、物的管理等）、工作方式不同（如体力劳动、脑力劳动等）乃至报酬不同。但最本质的一点是，各种职业只是社会分工不同，没有高低贵贱之分。无论从事什么职业，大家都是平等的社会成员，都为人民服务、为社会服务。

### （三）连续性

连续性是指劳动者从事某种社会工作的相对稳定性。社会分工是一种客观存在，是社会维系生存并得以发展的基础，社会越进步，社会分工越细致。这种分工要求劳动者相对稳定，这样才能不断积累经验，不断丰富各个职业门类的知识，同时各种职业本身才有可能不断发展。一种职业的专业化程度越高，越要求从业者稳定。

### （四）经济性

劳动者从事某项职业或工作是有偿的，即要凭借自己的工作取得经济收入。劳动者在从事某种职业时，一方面为社会创造财富，另一方面也得到相应的劳动报酬，或者说用自己的劳动成果换来一定的收入。工人生产产品得到的报酬是工资，农民劳动生产出的粮食蔬菜可以去市场换回货币，这也是报酬。显然，职业已成为一个人获得收入的主要来源，成为家庭衣食住行的经济基础。

## 任务二 职业生涯概述



### 课堂活动

#### 生涯量量看

##### （一）材料准备

带有刻度的拇指宽的纸条（表 1-1-1）。

表 1-1-1 生涯量量看

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

##### （二）活动目的

认清职业生涯规划的重要性。

##### （三）活动流程

1. 请准备一张 A4 纸撕成拇指宽，按一个方向折成 10 格。

2. 假设你的寿命是 100 岁，接下来我们玩撕纸游戏：

请问你现在多少岁？（把相应的部分从前面撕掉。）

请问你想活到多少岁？（把目标寿命之后的部分撕掉。）

请问你想多少岁退休？（从后面撕掉，剩下的是你可以用来工作的时间。）

请问一天 24 小时你会如何分配？一般人通常是睡觉 8 小时占了 1/3；吃饭、休息、聊天、看电视、游玩等又占了 1/3；其实真正用来工作、有生产力的时间大约只有 8 小时，仅占 1/3。所以，将剩下的纸条折成三等份，并把 2/3 撕下来，放在桌子上。

3. 比比看。请用左手拿起剩下的 1/3，用右手把退休那一段和刚才撕下的 2/3 加在一起，并思考：你要如何用左手的 1/3 工作赚钱，提供自己另外 2/3 的吃喝玩乐及退休后的生活。

4. 想一想。你要赚多少钱、存多少钱才能在上述的日子中养活自己，这还不包括给父母、子女、配偶的经济支持。

请问你现在有何感想？

请问你会如何看待你的未来？

##### （四）活动总结

1. 最后撕剩的这一小段纸条，就是每位同学能够用于职业生涯规划（狭义）的时间长度。通过对比，相信大家的内心都会受到震撼，激发了紧迫感，体会到了强化职业规划意识的重要性。

2. 每个人最宝贵的资源是我们的时间和生命，职业生涯规划就是帮助我们研究怎样投放每个人最宝贵的生命资源。

## 一、职业生涯的含义

生涯之“生”者，生命也；生涯之“涯”者，边际也。所以，生涯就是人的一生，就是生命从开始到终结的整个过程。“涯”这个字告诉我们生命是有限的，每一个人都应当正视有限的生命，在有限的生命中实现自己的价值和意义。

生涯包括了一个人从生命开始到生命终结的整个过程中的所有角色，不管这个角色是生活的、学习的、工作的还是这些方面的复合。生涯是一个人人生角色的综合，所以不能等同于生命、生活、工作、职业等概念。

职业生涯是指个体职业角色的发展历程，它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。

## 二、职业生涯的影响因素

### （一）个人因素

个人因素是因自身一些特征或个性给职业生涯带来的影响。个人因素包括职业发展阶段、职业倾向、职业技能、职业锚。

职业发展阶段可按人的一生经历的顺序分为职业成长阶段、职业探索阶段、立业与发展阶段、职业维持阶段、职业衰退阶段（图 1-1-2）。

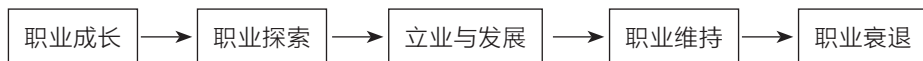


图 1-1-2 职业发展阶段

个人的职业倾向可分为技能倾向、研究倾向、艺术倾向、社会倾向、企业倾向、事务倾向。个人往往具有多种职业倾向，个人的多种职业倾向越相邻，在职业选择时越不容易产生内在冲突。

技能就是一个人拥有的专业技术。每个人可能具备多种技能，根据自己的特长，会选择不同的职业以适应、发挥自己的技能，从而实现自己的职业目标。

职业锚是指当一个人不得不作出选择的时候，他不会放弃的职业中至关重要的东西或价值观。职业锚是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。职业锚可分为技术或功能型职业锚、管理型职业锚、创造型职业锚、自主与独立型职业锚、安全型职业锚。



### 知识链接

#### 看看你是哪种类型的职业锚

##### 1. 技术或功能型

技术或功能型的人一般性格中性或趋于内向，凡事愿意求真，能静下心来思考直至问题被解决。这种人不愿意选择那些带有一般管理性质的职业，不愿担任学生

干部，不愿参加社会活动。相反，他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。从专业来讲，这类人以理工类居多。

### 2. 管理型

管理型的人刚一入学时就有可能表现出强烈的控制欲望，喜欢当学生干部，喜欢组织活动，喜欢参与各种类型的团队活动，认为自己理所当然应以学生的“管理者”身份出现。在就业时，这类人会有目的地寻求与管理有关的岗位，但如果他们不懂职业生涯设计及职业规划，往往在开始投简历时就会受到重创，甚至造成高不成、低不就的结果。他们的职业经历使他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向，承担较高责任的管理职位是他们的最终目标。这类人往往懂得如何与人相处，人际关系好，并且知道如何组织、策划、协调组织之间人员及事件的关系，有掌控力，善于沟通，并且具备较好的情商，即俗称的“好脾气”。

### 3. 创造型

创造型的人在大学时就总想着做和别人不一样的事情，在学习上能突破思维模式，总是能提出一些怪异的问题，并总能自己找到解决问题的办法。他们经常有新想法，并想方设法去实现自己的目标。这类人从没想过到一个稳定的单位里上一辈子班，一般在就业时也不急于找工作，而是努力完善自己的创业计划，创造属于自己的东西。这类人哪怕暂时从业，最终也会选择创业。他们最有可能成为企业家，成为创业者。

### 4. 自主与独立型

在学校我们可以注意到，有一类人总是独立思考、独立解决问题、独自逛街，学校组织活动时他们也不是特别积极参加。这类人有着强烈的技术或功能导向，他们在就业后也不希望在提升、工作调动、薪金等诸多方面受别人的摆布。这类人的就业意向没有创造型的人那样果敢，他们要么成为一位咨询专家，要么自己独立工作，要么作为一个相对较小的企业中的合伙人。这种人倾向于担任教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等。

### 5. 安全型

有一部分大学生从来不愿意换食堂吃饭，上晚自习时也从不愿换位置，每天都坐一个地方，这类学生重视长期的职业稳定和工作的保障，他们似乎比较愿意从事这样一类职业：这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。他们不喜欢频繁地调换工作，不喜欢调换工作地点。在人力资源考官问话时，他们更多地回答：“我服从组织分配！”

这种人一般想法比较少，害怕变革，他们在选择职业时更倾向于政府公务人员、事业单位等，工作中更希望别人布置任务给自己，以做好别人分配的任务为业绩体现点。

职业生涯规划是对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这份职业，还包括在这个职业队伍中担任什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以为自己的职业生涯确定方向，而努力围绕这个方向充分地发挥自己的潜能，使自己走向成功！

## （二）社会环境因素

社会环境因素包括社会经济发展水平、社会文化环境、政治制度和氛围、社会价值观。如果一个人处在一个经济快速发展的时期，社会提供大量的工作岗位，相对来说，个人也会得到更多的工作机会，更容易完善自己的职业生涯；反之，如果一个人处在经济萧条时期，那么由于工作岗位缩减，他的职业选择范围也将缩小。

## （三）企业环境因素

企业环境因素包括企业文化、组织状况、管理制度、领导者素质。企业是一个人实现职业生涯的特定环境，员工能否适应所在企业的环境，是决定他能否圆满完成工作任务、安心为企业服务的直接影响因素。良好的企业环境能激励员工努力工作，并为晋升争取机会。如果员工不能与他所在的企业环境相适应，他就会考虑重新择业，这会影响他的职业生涯。

## （四）其他因素

### 1. 个人的家庭背景

首先，一个人的家庭背景会影响他的职业定位，如一个出身于医生世家的人，在选择职业时会更多地考虑医生这个职业。其次，家长的期望也会影响个人的职业生涯，如家长希望子女能够从政，子女也会或多或少遵从家长的意思。最后，家庭的关系会为个人提供更多的工作机会。

### 2. 个人的关系网络

俗话说“朋友多了路好走”，虽然现代社会注重个人能力，但是关系也是一条争取良好工作机会的捷径。因此，建立良好的关系网络可认为实现职业生涯铺路，也是职业生涯中不可忽视的影响因素。

## 任务三 职业生涯规划认知

### 一、职业生涯规划的含义

职业生涯规划又叫“职业生涯设计”，也叫“职业规划”。在学术界，人们也喜欢叫

“生涯规划”，在有些地区，也有一些人喜欢用“人生规划”来称呼，其实表达的都是同样的内容。

职业生涯规划是个人对所从事的职业进行自我设计和管理的过程。具体来说，职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等，结合时代特点、制约因素和机遇条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。

## 二、职业生涯规划的意义

生涯活动将伴随我们的大半生，因此具有特别重要的意义。

### （一）职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划，其作用如下。

第一，引导个人正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助自己重新对自身价值进行定位并使其持续增值。

第二，引导个人对自己的综合优势与劣势进行对比分析。

第三，使个人树立明确的职业发展目标与职业理想。

第四，引导个人评估自身目标与现实之间的差距。

第五，引导个人进行前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会。

第六，使个人学会运用科学的方法，采取可行的步骤与措施，不断增强自身的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

### （二）职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会

生涯发展要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”。很多时候，我们的职业生涯受挫就是由于职业生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲的“凡事预则立，不预则废”，就是这个道理。

### （三）职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

当今社会正处在变革时期，到处充满着激烈的竞争，职业活动的竞争也同样如此。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，就必须做好自己的职业生涯规划，这样才能心中有数，才能不打无准备之仗。不少应届大学毕业生不是先做好自己的职业生涯规划，而是漫无目的地拿着简历与求职书到处乱跑，总想着撞到好运气，找到好工作，其结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来却感叹招聘单位有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己“英雄无用武之地”。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才



等条件，认为职业生涯规划是纸上谈兵、耽误时间，甚至觉得有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，正所谓磨刀不误砍柴工，先做好职业生涯规划，有了清晰的认识与明确的目标之后再把求职活动付诸实践，这样不仅更经济、更科学，效果也会更好。

### 三、职业生涯规划的类型

职业生涯贯穿人的一生，是一个漫长的过程。按照时间维度，职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划 4 种类型。

#### （一）短期规划

短期规划是指两年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期应完成的任务。如计划两年内熟悉新公司的规则，融入企业文化中，花一定的时间与同事、领导沟通，向过来人学习。

#### （二）中期规划

中期规划一般是指 2~5 年的规划，是最常用的一种职业生涯规划。例如，3 年后要成为部门经理，完成相应的业绩，以及为实现此目标而参加培训。

#### （三）长期规划

长期规划是指 5~10 年的规划。主要是设定较长远的目标，如 35 岁时成为分公司经理，掌握更大的权力，以及为实现此目标应采取的具体措施。

#### （四）人生规划

整个职业生涯的规划时间长达 40 年左右，它是设定整个人生发展目标的阶梯。

由此看来，职业生涯规划从短期到中期再到长期，直至整个人生规划，如同要拾级而上的台阶，是逐步发展的。但实际操作中，时间跨度太长或太短的规划都不利于自身发展。所以，一般提倡职业生涯规划掌握在 2~5 年比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标，又便于随时根据现实的反馈进行修正和调整。

### 四、职业生涯规划的原则

清晰性原则：目标措施是否清晰明确，实现目标的步骤是否直截了当。

变动性原则：目标或措施是否有弹性。

一致性原则：主要目标与分目标是否一致，目标与措施是否一致，个人目标与组织发展目标是否一致。

挑战性原则：目标与措施是否具有挑战性，还是仅保持其原来状况而已。

激励性原则：目标是否符合自己的性格、兴趣和特长，是否能对自己产生内在激励

作用。

合作性原则：个人的目标与他人的目标是否具有合作性与协调性。

全程性原则：拟定生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，做全程的考虑。

具体性原则：生涯规划各阶段的路线划分与安排必须具体可行。

实际性原则：实现生涯目标的途径很多，在做规划时考虑到自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素，选择确定可行的途径。

可评量原则：规划的设计应有明确的时间限制或标准，要进行评量、检查，使自己随时掌握执行状况，并为规划提供参考的依据。

### 五、职业生涯规划自我认知

职业生涯规划自我认知包括对自己的兴趣、特长、性格的了解，也包括对自己的学识、技能、智商、情商的测试，以及对自己思维方式、道德水准的评价等。自我评估的目的是认识自己、了解自己，从而对自己所适合的职业和职业生涯目标作出合理的选择。

#### （一）职业生涯规划机会的认知

职业生涯规划机会的认知，主要是认知周边各种环境因素对自己职业生涯规划发展的影响。在制定个人的职业生涯规划时，要充分了解所处环境的特点、掌握职业环境的发展变化情况、明确自己在这个环境中的地位以及环境对自己提出的要求和创造的条件等。只有对环境因素有充分的了解和把握，才能做到在复杂的环境中趋利避害，使个人的职业生涯规划具有实际意义。环境因素认知主要包括组织环境、政治环境、社会环境、经济环境。

#### （二）职业发展目标的认知

俗话说：“志不立，天下无可成之事。”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。在准确地对自己和环境作出评估之后，我们可以确定适合自己的、有实现可能的职业发展目标。在确定职业发展目标时，不仅要注意自己的性格、兴趣、特长要与选定的职业相匹配，更要注意考察自己所处的内外环境与职业目标是否相适应，不能妄自菲薄，也不能好高骛远。确立合理、可行的职业生涯目标决定了职业发展中的行为和结果，是制定职业生涯规划的关键。

#### （三）选择职业生涯规划发展路线

确定职业目标后，应向哪一条路线发展？是走技术路线，还是管理路线？是走“技术+管理”，即技术管理路线，还是先走技术路线，再走管理路线？这些都需要作出选择。发展路线不同，对职业发展的要求也不同。因此，在职业生涯规划中，必须对发展路线进行抉择，以便及时调整自己的学习、工作以及各种行动措施，使其沿着预定的方向前进。

#### (四) 职业生涯规划行动计划与措施的认识

在确定了职业生涯的终极目标并选定了职业发展的路线后，行动便成了关键的环节。这里所说的行动是指落实目标的具体措施，主要包括工作、培训、教育、轮岗等方面的措施。对应自己的行动计划可将职业目标分解为短期目标、中期目标和长期目标，其中短期目标可分为日目标、周目标、月目标、年目标；中期目标一般为3~5年；长期目标为5~10年。目标分解后有利于跟踪检查，同时可以根据环境变化制定和调整短期行动计划，并针对具体计划目标采取有效措施。职业生涯中的措施主要指为达成既定目标而在提高工作效率、学习知识、掌握技能、开发潜能等方面选用的方法。行动计划要对应相应的措施，要层层分解、具体落实，细致的计划与措施便于进行定时检查和及时调整。

#### (五) 评估与反馈

影响职业生涯规划的因素有很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状态下，要使职业生涯规划行之有效，就必须不断地对职业生涯规划执行情况进行评估。首先，要对年度目标的执行情况进行总结，确定哪些目标已按计划完成，哪些目标未完成；其次，对未完成的目标进行分析，找出未完成的原因及发展障碍，制定解决障碍的对策及方法；最后，依据评估结果对下年的计划进行修订与完善。如果有必要，也可考虑对职业目标和路线进行修正，但一定要谨慎考虑。

### 课后实训

#### 职业定位测试

这份问卷的目的在于帮助你思考自己的能力、动机和价值观。仅仅依靠这个测试，可能无法真实反映你的职业锚。你需要进行积极的思考，并与职业拍档做好相关的讨论。请尽可能真实并迅速地回答下列问题。除非你非常明确，否则不需要做出极端的选择，如“从不”或者“总是”。

下面给出40个问题，根据你的实际情况，从1~6中选择一个数字。数字越大，表示这种描述越符合你的实际情况。例如，“我梦想成为公司的总裁”，你可以做出如下选择。

选“1”代表这种描述完全不符合你的想法。

选“2”或“3”代表你偶尔（或者有时）这么想。

选“4”或“5”代表你经常（或者频繁）这么想。

选“6”代表这种描述完全符合你的日常想法。

现在，开始回答问题。将最符合你自身情况的答案记在最后的表格中（表1-1-2），每行8个，共5行。

### 测试开始

1. 我希望做我擅长的的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳。
2. 当我整合并管理其他人的工作时，我非常有成就感。
3. 我希望我的工作能让我用自己的方式，按自己的计划去开展。
4. 对我而言，安定与稳定比自由和自主更重要。
5. 我一直在寻找可以让我创立自己事业（公司）的创意（点子）。
6. 我认为只有对社会作出真正贡献的职业才算是成功的职业。
7. 在工作中，我希望去解决那些有挑战性的问题，并且胜出。
8. 我宁愿离开公司，也不愿从事需要个人和家庭做出一定牺牲的工作。
9. 将我的技术和专业水平发展到一个更具有竞争力的层次是职业成功的必要条件。
10. 我希望能够管理一个大的公司（组织），我的决策将会影响许多人。
11. 如果职业允许自由地决定自己的工作内容、计划、过程时，我会非常满意。
12. 如果工作的结果使我丧失了自己在组织中的安全稳定感，我宁愿离开这个工作岗位。
13. 对我而言，创办自己的公司比在其他的公司中争取一个高的管理位置更有意义。
14. 我的职业满足来自我可以用自己的才能去为他人提供服务。
15. 我认为职业的成就感来自克服自己面临的非常有挑战性的困难。
16. 我希望我的职业能够兼顾个人、家庭和工作的需要。
17. 对我而言，在我喜欢的专业领域内做资深专家比做总经理更具有吸引力。
18. 只有在我成为公司的总经理后，我才认为我的职业人生是成功的。
19. 成功的职业应该允许我有完全的自主与自由。
20. 我愿意在能给我安全感、稳定感的公司中工作。
21. 当通过自己的努力或想法完成工作时，我的工作成就感最强。
22. 对我而言，利用自己的才能使这个世界变得更适合生活或居住，比争取一个高的管理职位更重要。
23. 当我解决了看上去不可能解决的问题，或者在必输无疑的竞赛中胜出，我会非常有成就感。
24. 我认为只有很好地平衡个人、家庭、职业三者的关系，生活才能算是成功的。
25. 我宁愿离开公司，也不愿频繁接受那些不属于我专业领域的工作。
26. 对我而言，做一个全面管理者比在我喜欢的专业领域内做资深专家更有吸引力。
27. 对我而言，用我自己的方式不受约束地完成工作，比安全、稳定更加重要。
28. 只有当我的收入和工作有保障时，我才会对工作感到满意。
29. 在我的职业生涯中，如果我成功地创造或实现完全属于自己的产品或点子，我会感到非常成功。
30. 我希望从事对人类和社会真正有贡献的工作。

31. 我希望工作中有很多的机会，可以不断挑战我解决问题的能力（或竞争力）。
32. 对我而言，能很好地平衡个人生活与工作，比达到一个高的管理职位更重要。
33. 如果在工作中能经常用到我特别的技巧和才能，我会感到特别满意。
34. 我宁愿离开公司，也不愿意接受让我离开全面管理的工作。
35. 我宁愿离开公司，也不愿意接受约束我自由和自主控制权的工作。
36. 我希望有一份让我有安全感和稳定感的工作。
37. 我梦想着创建属于自己的事业。
38. 如果工作限制了我为他人提供帮助或服务，我宁愿离开公司。
39. 去解决那些几乎无法解决的难题，比获得一个高的管理职位更有意义。
40. 我一直在寻找一份能最小化个人和家庭之间冲突的工作。

现在重新看一下你给分较高的描述，从中挑出与你日常想法最为吻合的3个，在原来评分的基础上，将这个3个题目的得分再各加上4分（例如：原来得分为5，则调整后的得分为9），然后就可以开始评分了。

按照“列”进行分数累加得到一个总分，将每列的总分除以5得到的平均分填入表格。记住：在计算平均分和总分前，不要忘记将最符合你日常想法的3项额外加上4分。

最终的平均分就是你的自我评价结果，最高分所在列代表最符合你“真实自我”的职业锚。

表 1-1-2 职业定位测试分值

类型	技术 职能型	管理型	自主 独立型	安全 稳定型	创造型	服务 奉献型	挑战型	生活型
各题 分值	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )	6 ( )	7 ( )	8 ( )
	9 ( )	10 ( )	11 ( )	12 ( )	13 ( )	14 ( )	15 ( )	16 ( )
	17 ( )	18 ( )	19 ( )	20 ( )	21 ( )	22 ( )	23 ( )	24 ( )
	25 ( )	26 ( )	27 ( )	28 ( )	29 ( )	30 ( )	31 ( )	32 ( )
	33 ( )	34 ( )	35 ( )	36 ( )	37 ( )	38 ( )	39 ( )	40 ( )
总分								
平均分								