“十四五”职业教育部委级规划教材

大学生职业发展与就业指导

主　编　胡建宇　朱华方　马林界

中国纺织出版社有限公司

内 容 提 要

大学生的职业发展与就业对每一位即将步入社会的个体而言，都至关重要。本书旨在帮助读者理解职业的本质、特性及其发展趋势，掌握职业规划的基本方法，并在不断变化的就业环境中做出明智的选择。全书共八章，具体内容有职业世界与职业探索、大学生自我探索与自我提升、目标定位与职业生涯规划、职业生涯规划实施与反馈调整、大学生就业形势与就业准备、岗位认知与职业发展、简历撰写与面试准备、权益保护与角色转换。本书适用于各高校学生的职业发展和就业指导教育，对职场新人规划自己的职业生涯亦有较强的指导意义。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业发展与就业指导 / 胡建宇，朱华方，马林界主编. -- 北京 ：中国纺织出版社有限公司，2024. 9.（2025.2 重印）--（“十四五”职业教育部委级规划教材）. -- ISBN 978-7-5229-2049-8

Ⅰ. G647. 38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024854BH3 号

责任编辑：向连英　顾文卓　　特约编辑：郭妍旻昱
责任校对：王蕙莹　　责任印制：储志伟

中国纺织出版社有限公司出版发行
地址：北京市朝阳区百子湾东里 A407 号楼　邮政编码：100124
销售电话：010—67004422　传真：010—87155801
http://www.c-textilep.com
中国纺织出版社天猫旗舰店
官方微博 http://weibo.com/2119887771
三河市海新印务有限公司印刷　各地新华书店经销
2024 年 9 月第 1 版　2025 年 2 月第 2 次印刷
开本：787 × 1092　1/16　印张：14.25
字数：295 千字　定价：49.80 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社图书营销中心调换

编写委员会

主　编

胡建宇　朱华方　马林界

副主编

吴闻岳　章维娜　卢彦超

赵莹娟　管志远　蔡　刚

参　编（按姓氏笔画排序）

王蕊冉　杨晓涛　胡亚峥

信璐瑶　贺艳艳

前言

PREFACE

在当今社会，职业生涯规划与就业指导对每一位即将步入社会或已在职场中的个体而言，都至关重要。本书致力于帮助读者深入理解职业的本质、特性及发展趋势，掌握职业规划的基本方法，并在不断变化的世界中做出明智的选择。

在编写过程中，编者深入研究了当前职业世界的动态变化，并结合技术进步、全球化等趋势给职业领域带来的挑战与机遇，分析了不同职业类别的特点和发展趋势。同时，我们也关注到青年在职业选择过程中的迷茫与追求，通过丰富的案例分析和深入的理论探讨，为他们提供更多有价值的参考和启发。

在本书中，每章都设有课程思政栏目，挖掘与课程内容相关的思政元素，如职业道德、社会责任、团队合作精神等，并将其自然地融入教材中。同时，设计了一系列与课程内容相关的思政活动，如小组讨论、角色扮演、案例分析等，旨在让学生在参与活动的过程中体验和理解思政内容。

每章还设有职业规划大赛指导栏目，旨在帮助学生明确自己的职业目标和发展路径，并为未来的职业发展定下明确方向。鼓励学生参加技能大赛，通过展示和检验所学的技能和实际操作能力，提高自己的竞争力。

此外，本书每章还设有形成性训练栏目，涵盖实际案例分析和模拟场景等，这些活动让学生在模拟的职业环境中进行实际操作，从而提升学生的实践能力。

本书不仅注重理论知识的阐述，更强调实践技能的培养。通过案例分析、模拟演练等方式，帮助读者掌握职业规划的基本方法，提升职业决策能力，为未来的职业发展打下坚实的基础。同时，本书还特别注重内容的实用性和针对性，旨在为高职院校学生、职场新人以及需要提升职业竞争力的在职人员提供有益的指导和帮助。

本书由塔里木职业技术学院胡建宇、朱华方、马林界担任主编，安徽医科大学法学院吴闻岳和塔里木职业技术学院章维娜、卢彦超、赵莹娟、管志远、蔡刚担任副主编，参与编写工作的还有塔里木职业技术学院王蕊冉、杨晓涛、胡亚峥、信璐瑶和贺艳艳。

最后，感谢所有为本书付出辛勤劳动的专家学者和工作人员，他们的智慧和贡献使本书得以顺利完成。希望通过本书，能够为广大读者在职业生涯的道路上提供一盏明灯，照亮前行的道路。

编者

2024 年 7 月

数字资源

目录

CONTENTS

第一章　职业世界与职业探索 …… 1

第一节　目标、理想与梦想 …… 2

第二节　职业分类 …… 8

第三节　职业探索 …… 15

第二章　大学生自我探索与自我提升 …… 27

第一节　通过正式测评了解自我 …… 28

第二节　通过非正式测评了解自我 …… 38

第三节　自我反思与自我提升 …… 44

第三章　目标定位与职业生涯规划 …… 55

第一节　方向选择 …… 56

第二节　目标定位 …… 67

第三节　职业生涯规划编制 …… 77

第四章　职业生涯规划实施与反馈调整 …… 87

第一节　规划实施 …… 88

第二节　规划评价 …… 95

第三节　反馈调整 …… 101

第五章　大学生就业形势与就业准备 …… 113

第一节　就业形势与就业政策 …… 114

第二节　信息获取与信息处理 …… 123

第三节　就业观念与就业心理 …… 131

第六章　岗位认知与职业发展 141
第一节　岗位认知 142
第二节　职业胜任 147
第三节　职业发展 154

第七章　简历撰写与面试准备 163
第一节　简历撰写 164
第二节　视频求职资料制作 173
第三节　面试准备 178

第八章　权益保护与角色转换 193
第一节　就业权益维护 194
第二节　就业协议与劳动合同的签订 202
第三节　角色转换 210

参考文献 220

第二章

大学生自我探索与自我提升



学习目标

（1）了解自我探索的意义。
（2）掌握人格、兴趣、能力和价值观的概念。
（3）理解人格、兴趣、能力和价值观对个人职业选择和职业发展的影响。
（4）能够借助正式测评与非正式测评进行自我探索。
（5）形成自我反思的习惯和自我提升的意识。
（6）能够根据个人职业发展要求进行有针对性的自我提升训练。

导入案例

就读文秘专业的梓琳是大一新生，得知学校有转专业的相关规定后，她感到非常纠结，不知道是否应该争取这个机会，于是就找到辅导员老师咨询。她说：“这个专业是父母帮我选的，他们认为做文秘不用出外勤，就是接电话、管理办公用品、预定会议室等，比较轻松，适合女孩子。以前我也很认可父母的这个观点，觉得自己挺文静的，能坐得住，很适合这样的工作。但我现在挺后悔的，入学之后发现我对这个专业没兴趣，我很想能做一份适合自己的工作，每天都能充满干劲地去上班，也能实现自己的价值。但我不知道自己的兴趣是什么，也不知道自己擅长干什么……”

第一节 通过正式测评了解自我

从前面的案例中可以看出，高职院校大学生对自己的认知是存在偏差的，现实中的自己、理想中的自己和他人眼中的自己，往往是不一致的。然而，每个人对自己的认识都是有限的，要想更好地了解自己，特别是自己的盲点或潜力，往往要借助一些方法和工具。

在职业生涯规划领域，辅助进行自我探索的工具有两种，即正式测评和非正式测评。这里说的正式测评，指的是运用标准化问卷进行的测评；而非正式测评，指的是通过观察、谈话和游戏等方式进行的测评。在现实生活中，人们通常会将两种方式结合起来使用，从而获得对自己更加清晰和准确的认知。

运用标准化问卷进行的职业测评是心理测验的一个分支，它是以特定的理论为基础，经过设计问卷、抽样、统计分析、建立常模等程序编制而成。标准化职业测评兴起于 20 世

纪初，在美国军事和工业领域中获得了广泛应用，大大提高了职业招聘和培训部门的经济效益。1926 年美国飞行学校的学员中，有 87% 的人因飞行不佳而被淘汰，其原因是空中飞行心理适合性不佳。第二次世界大战后，美国空军采用职业测评工具进行飞行员选拔，结果飞行员的淘汰率降至 36%。

据统计，全球约有 3/4 以上的大公司，在人员甄选、安置和培训方面采用了职业测评，而且越来越多的中小公司也开始加入这一行列。例如，美国电话电报公司早在 20 世纪 30 年代就启用评价中心技术，即使用职业测评工具考查自己的管理者，并取得了满意的效果。摩托罗拉公司很早就将心理测量工具用于员工招聘和中高层管理者选拔。

在我国，随着近年来就业形势的变化，职业测评也越来越引起人们的关注，各企事业机构也开始将职业测评运用于招聘之中。联想集团是国内较早在招聘中运用职业测评的企业，以前联想集团单纯通过面试招人的准确率是 40%，而实施职业测评之后，面试的准确率提高到了 60%。

正式测评被企业大量运用，作为个体也可以借助这些测评工具来认识自我，因为这是一种科学且系统的方法，具有较高的信度和效度。下面将对人格、兴趣、能力和价值观等对个人职业选择和发展具有重要影响的个体心理特征以及对它们进行正式测评的常用工具做一个简要的介绍。

一、人格与人格测评

人格是个体在与社会互动中形成的相对稳定的、独特的心理特质和行为倾向的综合体。它是由不同成分构成的一个结构系统，不同成分从不同侧面反映个体的差异。人格结构系统包括认知、动机、气质、性格、自我调控等成分，其中气质与性格是人格的重要组成部分。

气质是人格结构中比较稳定的，并与遗传素质联系密切的成分。气质的心理活动特征主要表现在心理活动的强度、速度、稳定性、灵活性与指向性上。这种特征既决定了个体心理活动的动力特征，又给每个人的心理活动蒙上了一层独特的色彩。

性格是个体对现实的稳定态度和习惯性行为方式的总和，它是一种与社会影响密切相关的人格特质。性格是在先天遗传因素与后天教育影响下形成的，通常具有稳定性，但在特殊情况下，如生活中的重大打击等，会使人的性格发生重大变化。

从上面的介绍中可以看出，性格与人格是两个不同的概念，但在日常交流中，两者常常被混为一谈，所以在正式测评工具的介绍中，选择了将它们放在一起，并会在介绍中讲明各个工具的适用条件和适用范围。

（一）卡特尔 16 种人格因素问卷

16 种人格因素问卷（Sixteen Personality Factor，16PF）是由美国伊利诺伊州立大学人格及能力测验研究所卡特尔教授编制的。16PF 的测评不仅可以反映受测者人格的乐观、聪慧、自律、独立、敏感、冒险、怀疑等 16 个方面中，每个方面的情况和其整体的人格特点组合

情况，还可以通过某些因素的组合效应，反映性格的内外向型、心理健康状况、人际关系情况等。

16PF 测试适用于 16 岁以上的青年和成人，现有 5 个版本：A、B 本为全版本，各有 187 个项目；C、D 本为缩减版本，各有 106 个项目；E 本适用于文化水平较低的被试者，有 128 个项目。我国现在通用的是美籍华人刘永和博士在卡特尔的赞助下，与伊利诺伊州立大学人格及能力研究所的研究员梅瑞狄斯博士合作，于 1970 年发表的中文修订本。

（二）MBTI 性格类型测试

MBTI（Myers–Briggs Type Indicator）是一种自陈式的人格测评工具，全称为迈尔斯－布里格斯性格分类指标。MBTI 将个体行为差异分为四个维度，包括精神能量指向、信息获取方式、决策方式以及生活态度取向，每个维度包括两个方向，代表不同的偏好倾向。

MBTI 性格理论始于著名心理学家卡尔·荣格的心理类型学说，后经美国心理学家凯瑟琳·布里格斯和她的女儿伊莎贝尔·迈尔斯深入研究而发展成型。它已被翻译成十多种文字。近年来，全世界每年有二百多万人次接受 MBTI 测试。据统计，世界前一百强公司中有 89% 的公司将引入使用 MBTI 作为员工和管理层自我发展、改善沟通、提升组织绩效的重要方法。

（三）DISC 性格测试

DISC 理论由美国心理学家威廉·马斯顿在 1921 年的著作《常人的情绪》中提出。DISC 理论对不同年龄、性别、种族、国别的人们均适用，已经成为人类共同的性格语言。迄今为止，有多家公司根据 DISC 理论开发出了相应的 DISC 性格测试，并广泛应用于政府、军队和企业中，迄今为止已经有超过八千万人做过 DISC 测试。

由于 DISC 测试实施的简便性以及测试结果使用的便利性，DISC 测试受到企业界的热烈欢迎。DISC 性格测试主要从支配性（Dominance）、影响性（Influence）、稳定性（Steadiness）、服从性（Compliance）四个维度对个体进行描绘，揭示个体激励因素、沟通方式、决策风格、能力特长、抗压能力等特质。广泛用于企业招聘、选拔和个人提升潜能和增强幸福感等方面。

二、兴趣与兴趣测评

兴趣也是个体最重要的心理特征之一，它是个体力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向。兴趣受个体的价值观、家庭、社会、文化和物质环境等因素的影响，具有稳定、持久的特征。当个体对某件事或某项活动产生兴趣时，会表现出对事件或活动的关心，给予优先注意，主动花费时间和精力并积极采取行动。

职业兴趣是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向，对该种职业活动表现出肯定的态度，并且积极思考、探索和追求。职业兴趣不是天生的，它的形成与人们所处的历史条件、实践活动和对自身能力的认识有着密切的关系，对个体的职业活动起

着重要作用，并会影响个体的职业选择。

心理学对兴趣的测评主要是通过个体对客观事物的不同反应，以及对陈述项目的不同选择来评估个体兴趣倾向的。它能帮助人识别自己的兴趣类型，并将其与特定的职业领域相对应。据统计，目前在我国使用最多的兴趣测评是霍兰德职业兴趣测验。

霍兰德职业兴趣测试是由美国约翰·霍普金斯大学心理学教授、美国著名职业指导专家约翰·霍兰德于 1991 年提出来的。他认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，人们从事其具有职业兴趣的职业，可以提高他们的积极性，从而促使他们积极地、愉快地从事该职业。霍兰德职业兴趣测验是基于他的上述观点开发出来的。通过评估个人的兴趣和倾向，可以帮助人们识别最适合自己的职业路径。

霍兰德将个体的人格分为六种类型：实用型 R（Realistic）、研究型 I（Investigative）、艺术型 A（Artistic）、社会型 S（Social）、企业型 E（Enterprising）和常规型 C（Conventional），每个人的人格都属于其中的一种。这六种类型按照一个固定的顺序可排成一个六角形，如图 2-1 所示。

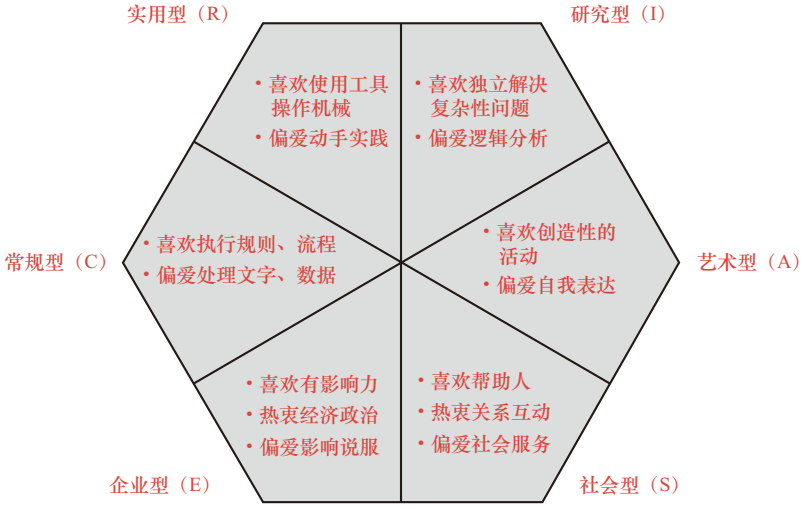


图 2-1　霍兰德兴趣分类模型

从图 2-1 中可以看到，图形的每一个角代表一个职业性向。任何两种职业类型之间的距离越近，其职业环境及人格特质的相似程度就越高，如企业型和社会型距离最近，它们的相似性就最高。反之，则其一致性最低，如企业型和研究型的相似性最低。

根据霍兰德的研究，如果一个人的两种性向是相邻的话，那么他将会很容易选定一种职业。如果此人的性向是相互对立的，那么他在进行职业选择时将会面临较多犹豫不决的情况。人与所选职业的适应与匹配程度，该模型将会有所体现。

六角形模型可以帮助我们对个体的人格和兴趣与职业环境类型之间的适配性进行评估。例如，一个艺术型人格特质占主导地位的人，在设计类的职业环境中工作会感到很舒适。但如果让他在常规型工作环境中工作，那么他可能会感到很约束、不舒服。

一个人会同时有几种职业兴趣，选择与自我兴趣类型相匹配的职业环境，能更好地发

挥个人的潜能。但个体通常是多种兴趣类型的综合体，有时无法选择与自己兴趣完全一致的职业环境，因此评价个体的兴趣类型时，可以根据每个类型得分高低依次排列，选择得分前三位的类型构成其职业代码。

三、能力与能力测评

能力是指人们成功地完成某种活动所必须具备的个性心理特征。一般认为能力有两种含义：其一是已经发展出来或是表现出来的实际能力，如能打篮球、会开汽车、擅长拉小提琴等；其二是潜在能力，即各种实际能力展现的可能性。

在现实生活中，潜在能力和实际能力是紧密相连、不可分割的。潜在能力是实际能力形成的条件和基础，而实际能力是潜在能力的展现。潜在能力只有在遗传和成熟的基础上，通过学习才能变成实际能力。

能力还可以分为一般能力和特殊能力。

一般能力是指大多数职业活动所共同需要的能力，如观察能力、记忆能力、思维能力、想象能力等，其中抽象概括能力是一般能力的核心。平时我们所说的智力，就是指一般能力。人们不管要完成什么活动，几乎都需要这些能力的参与。

特殊能力是指从事特定职业活动所必须具备的能力，如音乐、绘画、数学、写作、汽车驾驶等。特殊能力只在特殊活动领域内发生作用，它是完成特定活动必不可少的能力，只是有的职业需要特殊能力多一些，有的需要少一些。

能力不但可以按照不同的标准被划分成不同的类型，而且具有明显的个体差异。例如，有的人擅长音乐，有些人精通美术；有些人显示出组织才能，有些人有很强的口头表达能力。能力的个体差异使人们能在不同领域获得成功，有些人在求学时出类拔萃，有些人走进社会后如鱼得水；有些人是出色的理财师，有些人是成功的企业家。

职业能力是在职业选择、职业发展中与个人所从事的职业要求相适应的心理特征，它和其他各种能力一样，也是可以通过外显的行为和绩效加以测量的。当然，这种测量与其他心理测量一样，也是间接的和受样本数量影响的，不可能做到十分准确，但能够为职业能力的评价提供一定的参考价值。

（一）一般能力倾向成套测验

能力倾向是指构成某种知识、技能和一定行为模式的各种个人特质的状态组合。它是一些对不同职业的成功，在不同程度上有所贡献的心理因素。国外最早的能力测验是GATB（General Aptitude Test Battery），即一般能力成套测验。它是1947年由美国劳工部发表的，随后其他国家的许多专业人员对它进行了修订。我国学者戴忠恒和方俐洛、凌文铨等人做了进一步修订，推出了中国城市版的问卷。

（二）职业能力倾向测验

职业能力倾向测验（Employee Aptitude Survey，EAS）编制于20世纪60年代左右，该

测验发表后，研究者和使用者不断地积累有关资料，并于 1994 年修订出版了第二版。EAS 的十个测验的内容是：言语理解、数字能力、视觉追踪、视觉速度和准确性、空间想象、数字推理、言语推理、言语流畅性、操作速度与准确性、符号推理等。我国学者毕重增于 2003 年对 EAS 的第二版进行了修订，并对其信度和效度进行了分析。

（三）加德纳多元智能测评量表

加德纳多元智能测评量表源自美国教育学家和心理学家加德纳在 1983 年提出的多元智能理论（Multiple Intelligences，MI）。他认为人类思维和认识的方式是多元的，包括自我认知智能、人际智能、音乐智能、身体运动智能、空间智能、数学逻辑智能、语言智能和自然认知智能八种智能类型，如图 2–2 所示。

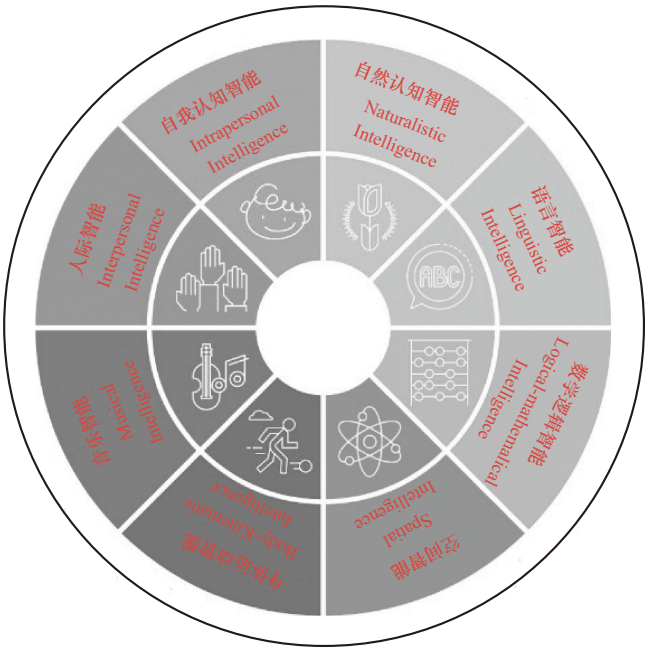


图 2–2　加德纳多元智能模型

多元智能理论对传统的智能观念提出了挑战，它强调智能不仅仅是单一的、可量化的智力指数，而是包含多个维度的综合体，每个人都拥有多种不同的智能，而且这些智能彼此之间是相互独立的，教育应该尊重每个个体的独特性，发展各自的优势智能。这套量表可以用于全面了解个体在这些领域的能力表现，从而帮助我们更好地了解自己的优势和不足，为个人能力的提升提供有力的支持，进而更好地为我们未来发展和职业规划提供参考。

四、价值观与价值观测评

价值观是指一个人对周围的客观事物（包括人、事、物）的意义、重要性的总评价和总看法。价值观是随着个人知识的增长和生活经验的积累逐步确立起来的，在这个过程中，家庭、学校和所处工作环境等，都对价值观的形成起着十分重要的作用。价值观虽然是后

天形成的，但它一旦确立便具有相对的稳定性，并会形成一定的价值取向和行为定式，对人的行为、态度、观察、信念、理解等起着支配作用。

德国著名哲学家斯普朗格在《人的类型》一书中，提出了六种类型的价值取向。他认为事物的价值分为六种，即理论的价值、经济的价值、审美的价值、社会的价值、政治的价值和宗教的价值。相应地，人们的价值观可分为六种，见表 2-1。

表 2-1　斯普朗格价值观的六种类型

价值观类型	价值观特点
理论型	重视以批判和理性的方法寻求真理
经济型	强调有效和实用
审美型	重视外形与和谐匀称的价值
社会型	强调对人的热爱
政治型	重视拥有权力和影响力
宗教型	关心对宇宙整体的理解和体验的融合

职业价值观是人们对待职业的一种信念和态度，或是在职业生涯中表现出来的一种价值取向。它影响着人们对职业和职业发展的看法，以及对自己和影响职业选择的因素的理解，进而支配着人们的职业信念、择业心态和行为。为了帮助人们能够更好地了解自己的价值观和职业价值，心理学家开发出了一些简单易用的测评工具，以下四种最具有代表性。

（一）价值观研究量表

价值观研究量表是由美国心理学家奥尔波特等人于 1931 年编制的，1951 年、1960 年又进行过两次修订。该量表属纸笔测验，适用于大学生和其他成人。价值观研究量表的理论依据是斯普朗格的六种理想价值类型，测验包括两个部分，共有 45 个项目，用于测量个人人格中相对突出的六种基本兴趣、动机和评价态度。自从量表问世，奥尔波特等人进行了大量测试工作，以确定其信度、效度和常模。该量表广泛用于心理学研究，包括普通心理学、社会心理学、人格研究、心理测验等，它常用于分析团体差异、价值观的变化及发展、团体相似性、知觉、认知与价值观的关系以及其他兴趣和态度等方面。

（二）生活方式问卷

生活方式问卷是莫里斯于 1956 年编制的。该问卷共包括 13 种生活方式，每种生活方式分别用一段长短相近的文字描述，各种生活方式强调的内容都有所不同。

（1）保存人类最高的成就。个人参加其社区中的群体生活，其目的不是要改变它，而是要了解、欣赏和保存人类已成就的最好的东西。

（2）培养独立性。一个人必须避免依赖他人或外物，生命的真谛应从自我中体验。

（3）对他人表示同情和关切。以对他人的关怀和同情为中心，温情是生活的主要成分。

（4）轮流体验欢乐与孤独。在美好的生活中，孤独与群处都是不可缺少的。

（5）在团体活动中实践和享受人生。个人应该参加社群团体，享受友谊与合作，以求实现大家的共同目标。

（6）经常掌握变动不定的环境。

（7）将行动、享乐与沉思加以统一。

（8）无忧、健康地享受生活。

（9）人生中那些美好的事物都是自然而来，不求而至的，人应该在安静的接纳中等待。

（10）坚忍地控制自己。自我控制是生活的主旨。

（11）静观内心生活。

（12）从事冒险性的活动。

（13）服从宇宙的安排。

莫里斯让被试者用此问卷来评定对各种生活方式的喜好程度，然后按喜好程度分七个等级依次确定 13 个项目的顺序。这种方法主要探讨的是有关生活方式的价值问题。日本心理学家田宗介在其《价值意识的理论》（1966）一书中，将 13 种生活方式简化命名为中庸型、达观型、慈爱型、享乐型、协作型、努力型、多彩型、安乐型、接受型、克己型、冥想型、行动型、服务型。这种命名有助于理解莫里斯对价值观的分类。后来日本和中国的一些学者也据此做过一些调查。

（三）价值观调查表

价值观调查表是罗克奇于 1973 年编制的。罗克奇的价值系统理论认为，各种价值观是按一定的逻辑意义联结在一起的，它们按一定的结构层次或价值系统而存在，价值系统是沿着价值观的重要性程度的连续体而形成的层次序列。他提出了两类价值系统：终极性价值观和工具性价值观。价值观调查表中包含 18 项终极性价值和工具性价值，每种价值都有一段简短的描述。施测时，让被试者按其对自身的重要性对两类价值系统分别进行排序，将最重要的排在第 1 位，次重要的排在第 2 位，以此类推，最不重要的排在第 18 位。该量表可测得不同价值在不同的人心目中所处的相对位置，或相对重要程度。这种研究是把各种价值观放在整个系统中进行的，因而更体现了价值观的系统性和整体性。价值观调查表的优点在于，它是在一定的理论框架指导下编制而成的，其中包括的价值项目较多且简单明了，便于被试者掌握，施测也容易。

（四）职业价值观量表

职业价值观量表是由美国心理学家舒伯于 1970 年编制的。该量表包含 3 个维度：内在价值观（与职业本身性质有关的因素）、外在价值观（与职业性质有关的外部因素）和外

在报酬，共有 13 个因子：利他主义、美感、智力刺激、成就感、独立性、社会地位、管理、经济报酬、社会交际、安全感、舒适、人际关系、变异性或追求新意。该量表是一种被广泛使用的职业价值观评估工具，主要用于衡量工作中和工作以外的价值观，以及激励人们工作的目标。它可以帮助个人更清晰地了解自己的需求和期望，从而避免在选择职业时感到不满或失落。同时，它也有助于组织了解员工的职业需求，为员工提供更好的职业发展机会和福利待遇，从而提高员工的工作满意度和忠诚度。

案例分析

性格开朗适合做程序员吗

小卢是某高职院校计算机应用技术专业大三的一名学生。他性格开朗，平时喜欢和朋友一起打羽毛球，有一定的管理能力，是学院的分团委书记，经常参加学校的志愿者活动。他曾经还作为小组长，带领两支团队参加“物联网技术应用”省级竞赛，并获得了不错的成绩。

小卢未来的职业梦想是成为一名嵌入式开发程序员。但是他身边不少朋友觉得，性格开朗的他不太适合做程序员，因为这份工作需要长时间待在比较狭小的空间中面对电脑，跟人交流的机会也会比较少。不少朋友建议他从事销售、客服等相关工作，所以他当前比较迷茫。

为此，他主动来到学校职业指导室，请老师对他进行职业生涯规划指导。在谈及咨询目的时，小卢说他希望通过职业规划更好地了解自己，帮助自己实现职业目标。因为他觉得自己对未来不太确定，职业目标也不明确。在了解了小卢的情况后，老师使用霍兰德的职业自我探索量表对小卢进行了测试，小卢的霍兰德六边形测试结果如图 2–3 所示。

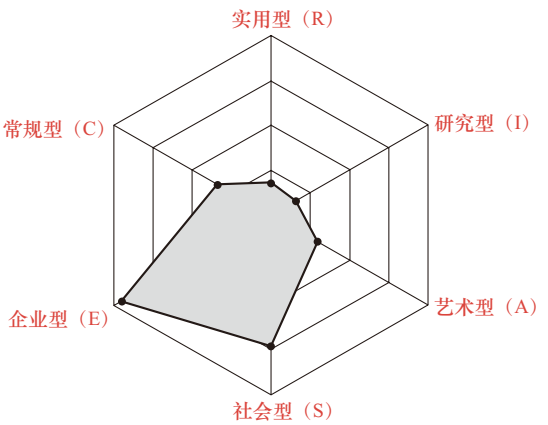


图 2–3　霍兰德六边形测试

小卢的霍兰德职业兴趣测试结果为 RIE，根据职业兴趣代码与相应的职业对照参照表，小卢适合的职业包括了计算机硬件人员、嵌入式开发工程师、制图员、机械装配工程师、航空工程技术人员。小卢看到结果后，显得很惊讶，他一直以为自己性格开朗，做事大大咧咧，从事程序员的工作会有一定的阻碍；没有想到通过测试发现，自己还挺适合做程序员工作的。

在消除了疑虑后，小卢确定了自己的职业计划，并很快就进入广州某科技有限公司，成为一名嵌入式助理工程师，主要负责协助项目组完成部分软件程序编写工

作，并一直工作得非常快乐。

霍兰德的类型论提供了一个重要的生涯辅导理念：把个人特质和适合这个特质的工作联结起来。生涯辅导强调生涯探索，以及对自我能力、兴趣、价值及工作的探索，霍兰德代码巧妙地拉近了自我和职业世界之间的距离。小卢借助霍兰德代码的协助，找到了适合自己的职业方向，并很快实现了就业。

思考题

（1）小卢同学在职业选择中遇到了哪些困惑？

（2）当你遇到职业发展问题时，是否愿意到学校职业指导室求助？

（3）你认为霍兰德测试推荐的职业是否靠谱？

（4）本案例对你有哪些启发？

拓展阅读

如何理解自我认知

自我认知就是对自己进行科学、全面、彻底的剖析，自我认知的目的是认识自己、了解自己。在对职业生涯进行规划的过程中，通过自我认知，可以将个体从“我想干什么”转变到“我能干什么”。这个过程需要运用适当的途径和方法，以达到正确认识自身优点与不足的目的，从而实现对个人能力的管理与监督。

不同的择业者有不同的职业适应范围，不同的职业对人有不同的要求，两方面的最佳结合就是择业者的个人特征与职业对人的要求相匹配。因此，弄清个人特征是科学地选择职业的基本条件。就大学生进行职业规划设计而言，以下几个方面是自我认知的主要内容：

（1）职业兴趣——喜欢做什么。

（2）职业能力——能够做什么。

（3）职业人格——最擅长做什么。

（4）职业价值观——最看重什么。

判断一个人是否成功，主要是看他是否最大限度地发挥了自己的优势，这是职业生涯设计成功的重要依据。要想在职业生涯方面获得成功，必须先要学会正确认识自己，发现自身禀赋和优势。在职业生涯规划设计中，如果能根据自身优势选择职业，并把优势如能力、兴趣、性格等发挥到极致，就会事半功倍，如鱼得水。

第二节 通过非正式测评了解自我

除了专业的正式测评工具外，我们还可以通过非正式测评方式，多方位地对自我进行探索。非正式测评是一种非官方的、非标准化的评估方法，通常用于衡量个人或团队的技能、知识、能力等心理特征。与正式测评相比，非正式测评更加灵活、简便，不需要严格的程序和标准。它可以根据具体情况进行调整，以适应不同的需求和目标。在职业生涯规划领域，常见的非正式测评有以下三种。

一、访谈法

访谈法是一种研究方法，它通过与学生进行对话来收集他们的态度、兴趣、志向、价值观以及其他情感资料，这一过程旨在确保所收集资料的精准性。它是职业生涯规划中一种常用的信息收集手段，是一种从被评估者的同学、朋友和家人那里获取关于被评估者日常表现和行为的反馈方法。

最常见的访谈法是“360 度环评”，又称多渠道评估法，它是通过收集与被评估者有不同关系的、来自不同层面人员的评估信息，全方位地评估对象的方法。通过评估反馈，可以获得来自多层面人员对被评估者素质、能力等方面的评估意见，从而比较全面、客观地了解有关被评估者的个人特质、优缺点等信息，并作为被评估者进行职业生涯规划及能力发展的参考。例如，通过家人、亲戚、朋友、老师和同学等周围的人对被评估者本人进行客观的分析，来达到自我认知，探索适合自己的职业道路。因此，这是一种极具价值的自我评估方法。

以下是实施这一评估方法的详细步骤。

（一）确定评估目标

（1）个人发展：帮助学生识别自己的长处和短处，促进个人成长和学术成就。

（2）职业规划：通过了解自身的各方面能力，学生能更好地做出职业选择和发展规划。

（二）设计评估问卷

（1）问卷内容包括人格特性、能力特点、价值观等方面的评估，如性格、兴趣、学术能力、团队合作等方面。

（2）可结合可量化的评分题和定性的开放性问题，获得全面反馈，可参考以下三种题目类型。

① 选择题，如：

你认识被评估者的时间有多长？

A. 少于 6 个月　　B. 6 个月到 1 年　　C. 1 ～ 2 年　　D. 超过 2 年

② 评分题（基于 5 分制评分，5 分为最高），如：

你认为被评估者的适应性可以打几分？

③ 开放性问题，如：

你认为被评估者最大的优点是什么？

你认为被评估者是否具有领导潜力？请说明理由。

（三）选择评估参与者

（1）多样性：邀请不同性别、年龄、关系亲疏不等的同学、朋友、家人，甚至是师长参与，以获得多角度的反馈。

（2）人数：建议至少包括 5 ～ 10 个与被评估者有较直接互动的人。

（3）意愿：确保所有被访者了解评估的目的，并愿意提供真实的反馈。

（四）评估方式

可以通过线下面谈，或使用问卷星等在线调查工具。

（五）收集和分析数据

（1）整理：对收集到的数据进行整理，分别归纳正面和负面反馈。

（2）分析：寻找反馈中的共同点和差异点，特别关注那些高频出现的关键词。

（3）比较：将自我评估的结果与他人的反馈进行比较，识别一致性和差异性。

（六）总结与改进

（1）总结：概括收到的反馈，突出主要的优点和改进区域。

（2）行动计划：基于评估结果，制订具体的行动计划，旨在强化长处和克服短处，包括参加培训、加入学习小组或寻求导师指导等。

（3）定期检查行动计划的执行情况，必要时进行调整。建议每年完成一次 360 度环评，以监控长期的进步和持续的个人发展。

通过访谈法，个人不仅能够获得宝贵的职业发展建议，了解自己的兴趣、技能和价值观，还能通过反思和自我评估，加深对自己职业方向的理解，以便制订更有效的职业发展计划。这种方法强调的是个性化的职业路径探索，而非一成不变的职业阶梯模型。

二、发展清单

发展清单（Development Checklist）是一个用于规划和跟踪个人或组织发展目标和任务的工具。这种清单可以帮助个体和组织确保他们在追求成长和进步的过程中，不会

遗漏重要的步骤或活动。发展清单没有固定的格式和内容，通常包括自我评估、职业目标设定、技能提升、实践经验、工作表现与反馈、绩效评估等。

发展清单主要是根据个人情况来描述其职业生涯中最为重要的因素，所以清单的内容和形式是因人而异的。正常情况下，发展清单下的因素包含工作环境、工作关键、内在价值等，其中每个因素又包含了其他方面内容，如工作环境中涵盖灵活性、安全保障、薪资水平、升迁机会、工作地点等。通常情况下，填写发展清单，具有以下四种作用。

（一）记录曾经的自己

人们的认知会不断更新，通过不断记录新的清单，可以完成对自我的梳理。除了记录人生中的大事记，还可以制作一张自己的历史年表。通过回忆过往，发现自己潜意识里的东西，看清在人生的一些转折点上自己是如何抉择的，进而思考对自己来说，什么才是最重要的，并提醒现在的自己。

（二）重新认识现在的自己

写下自己的优缺点是进行自我评估最基本的步骤，这个清单不仅仅是罗列，更重要的是从中学习和自我提升。应该效仿那些优秀的人，同时对于那些不受人喜欢的特质，要进行自我反省并努力改正，以实现个人成长。

（三）期待将来的自己

要想获得人生的方向感，还需要列出自己的愿望清单、梦想清单。在有了确切的目标后，才会有动力去努力，才不至于迷失在日常的忙碌之中。清单不仅可以帮助人们明确自己想要成为怎样一个人，还可以帮人们认识与目标之间的距离，让其反思还需要付出怎样的努力，并确认目标实现的进度。

（四）使用发展清单的基本步骤

1. 确定自我探索的目标

确定自我探索的目标是指明确你希望通过自我探索达到什么目的，如了解职业发展方向、提升个人技能或者深化对自我的认知等。

2. 创建发展清单

创建发展清单包括列出自己擅长的领域和技能，如专业技能、软技能（沟通能力、团队协作能力）等；描述自己的兴趣爱好和喜欢的活动，这有助于了解自己的内在动机和热情所在；思考并列出对自己而言重要的价值观，如家庭、事业、健康、自由等；诚实地评估自己的不足和需要改进的地方，这有助于制订有针对性的提升计划；明确自己的短期和长期目标，以及自己的愿望。

3. 分析清单内容

仔细阅读所填写的清单内容，思考它们之间的联系和潜在的模式。尝试找出自己的优

势和兴趣之间的交集，这可能指向自己最适合的职业领域或发展方向。关注自己的劣势和不足，思考如何克服它们或者通过哪些方式进行改善。

4. 制订行动计划

根据自己的目标和愿望，制订具体的行动计划，包括参加培训课程和寻求导师指导等；设定明确的时间表，以跟踪自己的进度并保持动力。

5. 反思与调整

定期回顾发展清单和行动计划，检查进度并评估效果。根据实际情况进行必要的调整，包括修改目标、改变策略或者调整时间表等。

6. 寻求外部反馈

要与朋友、家人或职业导师分享自己的发展清单和行动计划，寻求他们的意见和建议。他们的反馈可以帮助你更全面地了解自己。

7. 持续学习与成长

要不断学习和成长以适应不断变化的环境和需求，保持开放的心态和积极的态度，勇敢面对挑战并抓住机遇实现自我提升和发展。

三、职业分类卡

职业分类卡是生涯规划中常用的自我探索工具，也是生涯规划的一种辅导工具，包括兴趣卡、技能卡、价值观卡、职业卡等多种类别，旨在帮助个人识别和澄清自己的兴趣、技能、价值观及职业倾向，帮助我们更好地了解自己的现状与期望，更清晰地认识自己，理解自己的职业倾向和发展潜力，并做出相关生涯决策。

（一）职业分类卡的类别

（1）兴趣卡：帮助个体发现自己的兴趣所在，从而为后续的技能发展和价值观探索提供方向。

（2）技能卡：使个体能够评估和识别自己在特定领域或活动中的能力。这种技能包括但不限于软技能（如沟通、团队合作等）和硬技能（如编程、写作等）。通过了解自己的技能，个体可以更好地规划职业发展路径，寻找到更适合自己能力和发展需求的职业。

（3）价值观卡：帮助个体明确自己的核心价值观，为指导人们做出决策和选择夯实基础。了解个人的价值观对于选择职业至关重要，因为价值观与工作的契合度直接影响工作满意度和职业幸福感。

（4）职业卡：提供了各种职业信息，包括工作职责、所需技能、行业趋势等。在自我探索中使用职业卡，可以帮助个体了解不同职业的特点和要求，从而根据自己的兴趣、技能和价值观进行匹配，找到最适合自己的职业路径。

（二）职业分类卡的应用

职业分类卡的应用场景十分广泛，以下是一些常见的应用场景。

（1）求职参考和职业规划。职业分类卡可以帮助求职者了解不同职业的性质、责任、工作难度以及工作时间等，为求职者提供参考和有效信息；通过职业分类卡，求职者可以明确不同职业和职位之间的差别，包括职责、报酬和待遇等方面的差异，从而帮助确定自己的求职目标，并为追求特定职业做好准备；求职者可以根据职业分类卡中不同职位所要求的资历和条件，评估自身的职业价值和实际情况，从而有针对性地寻求适合自己的职业。

（2）生涯咨询与辅导。生涯卡牌分类法在职业咨询中常被使用，特别是针对有阻碍的、不需要帮助的或已经进行过很多客观探索的来访者。通过分类和分组职业卡片，来访者可以更清晰地了解自己的职业偏好和不喜欢的原因。在职业咨询中，结合霍兰德代码和职业分类卡，可以进一步分析来访者的职业倾向和适合的职业类型。

（3）教育与培训。教育和培训机构可以根据职业分类卡的信息，设计符合市场需求和职业发展趋势的课程，提高培训的有效性和针对性。在学校教育中，职业分类卡可以成为就业指导的工具，帮助学生了解职业市场，制定职业目标，规划职业发展路径。

（4）人力资源管理和招聘。企业可以根据职业分类卡的信息，为每个职位制订具体的岗位职责和必备的资格条件，确保招聘到合适的人才；企业可以利用职业分类卡的信息，评估员工的工作能力和发展潜力，为员工提供针对性的培训和发展机会。

此外，使用职业分类卡进行自我探索时，还可以结合其他工具和方法，如自由书写、精神偶像、人生寻宝图以及 OH 卡牌等。这些工具能够帮助个体从不同角度深入了解自己，发现潜在的兴趣和能力，从而做出更加全面和深入的自我认知。

案例分析

这是我想要的生活吗

刚刚 30 岁出头的小慧，在银行工作已有 10 个年头，巨大的业绩压力和忙碌的柜员工作，常让她感觉到疲惫不堪，“还有几年就可以退休了”的念头时不时涌现，小慧自己也猛然吃了一惊——自己现在为什么对这个职业如此厌倦，这真的是自己想要的生活吗？

当年，小慧专科毕业考进银行，同学们都很羡慕，父母高兴得到处炫耀。考进银行是对自己能力的一种肯定，但是到银行上班确实是自己始料未及的。小慧知道自己一直喜欢与人接触的工作，喜欢扮演大姐的角色，帮助大家解决问题，虽然银行的文书工作是她可以做的，而且做得很不错，可是她并不感兴趣，她常常问自己：“这是我想要的生活吗？”

银行的工作与自己的价值观不相符，这半年来升迁上的不如意，让她更加怀疑这份工作的意义。当然，她很清楚离职从现实角度看是最不明智、经济上最不划算的决定，但在情感上她真的很想换一换工作环境。有一天，她从广播上得知某公司

在招募义工，有一连串辅导训练，包括一阶段、二阶段的训练课程……小慧想通了，为了现实她继续待在银行，为了理想她去做义工，两全其美，对自己、对家人都有交代。至于过程的辛苦，她相信自己撑得过来。

许多时候，我们也像小慧一样满足于已有的体面工作和不菲收入。可是在内心深处，我们却忽略了许多其他有价值的东西，如家庭、友情、爱情、健康等。工作可以让我们获得金钱、地位、权利，但也常常让我们觉得拼命工作是否值得。而值不值得关键取决于个人的价值观，所以我们要了解价值观对人生的意义，通过价值澄清，明确自己到底想要什么，分清终极价值与工具价值，通过改变价值规则来调整价值观，走出价值困惑。

思考题

（1）30 岁出头的小慧面临职业发展的什么问题？

（2）你理解小慧为什么会有那样的困惑吗？

（3）你是否认同小慧的选择？

（4）本案例对你有哪些启发？

拓展阅读

职业与能力要求（表 2-2）

表 2-2　部分职业对特殊能力的要求

能力类型	概念与特点	相应职业
语言表达能力	对词的理解和使用能力，对词、句子、段落、篇章的理解能力，以及清楚而正确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力，它包括语言文字的理解能力和口头表达能力	教师、营业员、服务员、护士等
运算能力	迅速而准确的运算能力	会计、出纳、统计、建筑师、工业药剂师等
空间判断能力	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	与图纸、工程、建筑等打交道的工作，牙科医生、内外科医生等职业，裁缝、电工、木工、无线电修理工、机床工等
形态知觉能力	对物体或图像的有关细节的知觉能力，如对于图形的阴暗、线的宽度和长度能做出视觉的区别和比较，能看出其细微的差异	生物学家、建筑师、测量员、制图员、农业技术员、动植物技术员、医生、兽医、药剂师、画家、无线电修理工等
事务能力	对文字或表格式材料细节的觉知能力，发现错字或正确地校对数字的能力等	设计、经济、记账、出纳、办公室、打字员等

续表

能力类型	概念与特点	相应职业
动作协调能力	迅速、准确和协调地做出精确动作和运动反应的能力	驾驶员、飞行员、牙科医生、外科医生、雕刻家、运动员、舞蹈家等
手指灵巧能力	手指迅速、准确和谐地操作小物体的能力	纺织工、打字员、裁缝、外科医生、护士、雕刻家、画家等
手腕灵活度	手灵巧而迅速地活动的能力	体育运动员、舞蹈家、画家、兽医等

第三节 自我反思与自我提升

《论语》中说：“吾日三省吾身。”人在整理内心的时候，会发现自己以前不曾发现的领域，甚至有的时候会产生顿悟，为自己的心灵打开一扇窗，令自己主动地选择积极的、建设性的改变。个人反思是一个内省的过程，它可以帮助人们了解自己的职业兴趣、价值观、技能和激情所在，识别自己的优势和需要改进的地方，并据此进行职业生涯规划。个人反思也是一个持续的过程，随着你的经历和环境的改变，你的职业目标和兴趣可能会发生变化。定期进行个人反思可以帮助你保持对职业生涯的清晰认识，并做出相应的调整。

一、撰写成就故事（STAR法则）

STAR 法则在《高效培训》一书中首次被提出，它不仅帮助面试官更全面地了解应聘者的能力和潜力，也使应聘者能够更有效地展示自己的职业经历和成就。这种结构化面试技巧自那时起，便广泛应用于培训和面试领域，成为评估应聘者的一个重要工具。STAR 法则不仅适用于面试，也适用于个体的职业规划和自我反思，它能帮助个体更好地理解自己的强项和改进空间。

运用 STAR 法则，回顾过去的学习、生活和工作经历，思考哪些是你最自豪的成就。成就并非一定要轰轰烈烈，只要你喜欢做这件事时的感受、你为能完成这件事及其所带来的结果感到自豪，那么这就能被定义为成就故事。这些成就可以反映出个体的能力或特质，以及高频出现的能力或特质。

在撰写的过程中，应该包括以下内容。

（1）情景（Situation）。描述事情发生的背景、情境、所面临的挑战等。例如，指导老师要求你做一个从来没有接触过的任务，没有成功的先例可以参考；或者在一次团队合作中与同学出现了意见分歧等，描述得尽可能详细。

（2）任务（Task）。说明你在这个情境中需要完成的任务或要达成的目标，或在当时环

境下你所承担的职责，应该是具体和清晰的，能够量化的目标更佳。例如，你是这个迎新晚会的组织者和策划者，需要带领学生干部团队在有限的时间里和经费预算紧张的情况下完成晚会的落地；或者，你在地产公司进行暑假兼职时，部门领导要求你每天拨打 200 个客户电话，等等。

（3）行动（Action）。详细描述你为了完成任务所采取的行动和策略，以克服挑战。重点关注你做了什么，而不是去讲你的团队、你的同学做了什么。

（4）结果（Result）。阐述你的行动产生了什么结果，这段经历给你带来的个人成长或其他收获，以及从中学到了什么。

通过应用 STAR 法则，分析多个成就故事，你可以清晰地看到自己在不同情境下的表现，包括你的反应方式、学习过程和适应变化的能力，总结出高频出现的词汇。这种自我探索的方式有助于找到你的强项和优势，为未来的职业发展和个人提升提供指导。此外，这种方法也能增强你的自我认知，使你更了解自己在压力下的表现及如何更有效地实现目标。

二、写日志

写日志作为一种记录个人经历、思想和情感的实践，其起源可以追溯到古代文明，当时人们通过各种方式记录日常生活、重要事件和宗教体验。作为一种私密的记录形式，个人日志的发展在文艺复兴时期（14 ～ 17 世纪）获得了显著的推动。在这个时期，随着教育的普及和识字率的提高，越来越多的人开始写作，其中也包括个人形式的写作。人们开始记录自己的旅行见闻、日常思考以及对世界的观察。

到了 17 世纪，日志写作已经成为一种流行的自我表达方式，特别是在知识分子和上层社会之间。这个时期的日志作者经常通过对日常生活的描述来反映个人的内心世界，以及对社会环境的思考。随着历史的演进，日志不仅成为记录历史的重要文献，也逐渐演变成为个人自我探索和表达的重要工具。

写日志不仅是一种记录个人经历和感受的方式，更是一种促进自我理解和成长的强大工具，以下六项为写日志的主要作用。

（1）增强自我觉察。自我觉察是自我探索的基础，通过记录日常生活中的思考、情感和行为，可以帮助个体更加细致地观察自己，包括自己的反应、习惯和模式，进而帮助个体理解自己的内心世界，以及外部事件如何影响自己的感受和行为。

（2）明确职业兴趣。通过记录日常学习、生活中的感受、喜欢和不喜欢的活动，日志可以帮助个体识别自己对哪些内容感兴趣，对哪些内容感到厌倦。这种自我探索有助于个体发现真正能激发其热情的职业领域。

（3）识别个人能力。日志可以帮助个体记录和审视自己在学习生活中应用的技能和取得的成就，以及那些觉得具有挑战性的任务。通过分析这些经历，个体可以更好地了解自己的强项和弱点，为职业发展制订更合适的策略。

（4）记录成长进程。日志记录了个体的成长历程，包括成功、失败、学习时刻和洞察力。回顾这些记录可以帮助个体看到自己的进步和变化，监控自己职业发展目标的进展情

况，有助于个体调整目标或行动步骤，确保职业规划保持现实性和可行性。同时，这种反馈机制能够激励个体继续前进，为迎接挑战提供动力。

（5）记录关键决策。通过日志记录个体在职业发展中每一个重要决策点的决策过程和依据，可以让个体在未来回顾时总结自己的思考模式和动机，有助于在未来决策时更加成熟和明智。

（6）提高反思能力。反思能力是个人成长的关键，它能够帮助个体更好地理解自己的内在动机和生活目的。定期写日志促使个体进行自我反思，这是一种深入思考自己的信念、价值观和目标的过程。

综上所述，写日志在职业生涯规划中发挥着多方面的作用，它不仅帮助个体更深入地了解自己和发现行为模式，还能够指导个体制订和调整职业目标，从而在职业发展的道路上更加从容和自信。

三、澄清价值观念

很多人在面临职业选择时，核心的冲突经常是来自价值观的冲突，矛盾在于在多种价值观中间反复犹豫而无所适从。“鱼与熊掌不可兼得”是我们生活中常常面临的难以调解的矛盾。这时候，我们需要科学的价值决策，澄清自己的核心价值。

美国学者路易斯·拉恩斯认为，进行价值观澄清可分为三个阶段，即选择、赞赏和行动，具体包括以下七个步骤。

（一）选择阶段

（1）完全自由地选择，不存在任何人的强迫，进而思考：“我是从什么时候第一次产生这种想法的。”

（2）在尽可能广泛的范围内自由选择。具体做法包括辨别与问题有关的价值观，辨别其他可能有关的价值观，整理每一种价值观及可能对选择产生的后果。

（3）对每个可选项的后果有周到的思考。能够清楚地知道每种价值到底意味着什么，会带来什么，失去什么，在信息和认知完全充分的情况下，经过全面的思考和比较，深思熟虑后，仍然选择这一价值。

（二）赞赏阶段

（1）重视做出的选择并感到满足，不为放弃其他的价值选项而后悔。只有我们珍惜重视的价值观，才有可能成为我们价值观真正的一部分。

（2）对选择的坚持和维护。乐于公开宣布自己的价值选择，愿意公开为它辩护。

（三）行动阶段

（1）按自己做出的选择来实践。用这个价值观指导自己的各项选择，按照价值观的方向去行动。

（2）重复一贯的行为和确定的模式。如果个人的某种观念上升为他的价值观，那么，他就会在各种不同的实践过程中或场合下一而再再而三地重复一贯的行为和模式。

四、开发职业能力

个人经由生活经验而了解自己的兴趣、价值观、能力。每个人都有多个方面和层次的自我，这些不同的区域共同构成了一个人完整的自我。著名心理学家赫伯特·奥托指出，一个人一生所发挥出来的能力，只占他全部能力的 4%，也就是说一个人 96% 的能力还未被开发。因此，认识了解“潜在我”，是自我认知的重点之一。每个人都应积极参与各项活动，发掘自己的潜能。

职业能力开发是指按照一定社会的职业分类和职业资格标准，通过系统的培养、训练来发掘人的劳动能力和潜质，使其成为符合职业岗位要求的劳动者的活动。在大学读书期间，同学们首先应该开发自己的关键能力。

关键能力是指具体的专业能力以外的能力，即与纯粹的专门的职业技能和知识无直接联系，或者说超出职业技能和知识范畴的能力。它强调的是当职业发生变更，或者当劳动组织发生变化时，劳动者所具备的这一能力依然能起作用。

由于这一能力已成为劳动者的基本素质，劳动者不会因为原有的、专门的知识和技能对新的职业不再适用而茫然不知所措，而是能够在变化的环境中重新获得新的职业技能和知识，所以常被称为跨职业的能力。由于这种能力对劳动者未来的发展起着关键性的作用，所以在职业能力开发中又被称为关键能力。

美国劳工部在《关于 2000 年的报告》中指出，未来的劳动者应具备五种关键能力：一是分配时间、制订目标和突出重点目标的能力，以及分配经费和准备预算的能力；二是确定所需要的数据并设法获得、处理和保存数据的能力；三是作为小组成员参与活动以及与他人交流的能力；四是了解社会、组织和技术系统是如何运行，并懂得如何操纵它们的能力；五是选择技术的能力以及在工作中运用技术的能力。

澳大利亚国家培训部认为，关键能力是指有效地参与正在出现的工作形式和工作组织所必需的能力，是在工作情境中综合应用知识和技能的能力。关键能力包括七个方面：一是搜集、分析、处理意见和信息的能力；二是表达意见和交流信息的能力；三是规划和组织活动的能力；四是在团体中与他人合作共事的能力；五是运用数学思维的能力；六是解决问题的能力；七是利用新技术的能力。

根据国外的经验和本国的国情，我国也提出了青少年和职工应该掌握的关键能力，初步确定为八种：交流表达能力、数字运用能力、自我提高能力、与人合作能力、解决问题能力、信息技术能力、创新创业能力和外语应用能力。对于关键能力，我国劳动和社会保障部职业技能鉴定中心的主任形象地将其称为“最基本的、以不变应万变的、终身有用的”的能力。并提出在今天“这样一个发展变化极其迅速的时代，一个人不能只掌握特定工作所需要的那一点技能或者技术。因为那一点技能或者技术是很快就会落后、过时的。人一定要掌握一些最基本的、普遍适用的或者可迁移的东西，掌握那些最重要

的、以不变应万变的东西。”

案例分析

我国职院毕业生获评“金钥匙”

在我国的酒店和高档物业里，有这样一群人：他们身着考究的深色西装或燕尾服，衣服上别着一对交叉的“金钥匙”标记，彬彬有礼，笑容满面，为客人提供委托代办服务，帮助客人解决各种需要和难题，他们就是我国的“金钥匙”。

毕业于广州某职业学院酒店管理与旅游服务专业的阿辉，在2022年5月10日，与来自广东地区酒店、物业、景区等服务企业的15名“新人”一起集体授徽，正式成为我国“金钥匙”。金钥匙（国际金钥匙组织）起源于1929年法国巴黎，它是全球唯一拥有八十多年历史的网络化、个性化、专业化、国际化的品牌服务组织。

刚进入酒店实习时，阿辉就参与了酒店的“令客人喜出望外计划”。这是酒店自创的“双向”激励措施，在为客人提供更为细致体贴的服务的同时提升员工服务水平和能力。“每月至少得到三条客人的好评，才能参加银星、金星、预备钻石星或钻石星四个不同类别奖项的评审，其中‘钻石星’奖属于年度奖，是分量最重的奖项。”

在此后的工作中，阿辉不断熟悉礼宾部各项操作流程，变身客人的旅游向导、美食地图、票务专线、生活管家，得到了来自客人的真挚感谢和肯定，成了客人在生活和旅途中最值得信赖的人。他凭借热情周到、细致贴心的服务，灵活处理突发事件的能力，获得了两次年度“钻石星”奖。“从客人的满意和惊喜中找到自己的人生价值，专注且坚定地做好这件事，做到极致。”这是阿辉对自己的期许。

在阿辉工作的酒店中，有一位持有国际“金钥匙”资质的人，他是酒店的经理，也是阿辉学习的榜样。“他关注每一个细节，照顾每一个客人的细微感受，态度从容、人脉深广，标准的微笑与动作背后，是与这份职业融为一体的真心。”说到他的这位领导，阿辉总会不由自主地流露出由衷的佩服和尊重，他表示：“我希望自己能像他一样成为一名国际‘金钥匙’，成为客人眼中无所不能的‘哆啦A梦’。”

阿辉说：“我的工作理念是‘虽然不是无所不能，但一定要竭尽所能’地满足宾客的各种个性化需求，把服务做到极致，这也与‘金钥匙’服务理念不谋而合——用心极致，在客人的满意和惊喜中找到有价值的人生。我相信，只要有坚定目标，朝着它脚踏实地、一往无前地走下去，跬步终将至千里，未来终将为我而来。”

工作是一个施展自己才能的舞台，那个曾经看着别人拿奖的少年，从“零”开始，一路坚持不懈，一步一个脚印，最终超越自己，成就自己多彩的人生。职业技能可以让人成才。走技能成才之路，同样可以实现人生的梦想。

“功以才成，业由才广”，德才兼备的高素质人才，是国家和民族长远发展的希望。无论从事什么职业，都要弘扬工匠精神，干一行、爱一行、钻一行。我们的知识、应

变力、决断力、适应力、协调力等，都将在工作这个舞台上充分展示。只要踏实工作、勤勉劳动，在平凡的岗位上也可以锻炼出过人的职业能力，取得不平凡的业绩。

思考题

（1）“金钥匙”是一个什么样的组织？加入它是一种什么样的荣誉？

（2）阿辉是如何看待“金钥匙”的？

（3）阿辉是凭什么加入“金钥匙”的？

（4）本案例对你有哪些启发？

拓展阅读

如何提升职业价值观

职业价值观是大学生职业人生的方向标，它的确定无论是对个人还是对社会都至关重要。每个大学生都应该树立良好的职业价值观，对自己的职业前景进行合理的规划，使每个人都能各尽其责。这不仅有利于实现个人的自我价值，也对社会的稳定具有促进作用。

提高职业能力与培养职业品德结合

从终身教育角度看，职业教育中的能力培养是终身教育的一部分。一方面，要关注职业基本能力的培养，如具体的专业技能和专业知识以外的能力，包括收集分析和组织信息的能力、解决实际问题的能力、应用技术的能力、计算的能力，还要培养学生在尊重劳动的基础上全面参与对社会的奉献和有效工作、热爱职业的积极向上的职业品德。这些职业能力、道德品质和职业品德不只是针对某种具体的职业、岗位，而是无论从事哪一种职业都需要，对劳动者未来的发展起着关键性的作用。因此，我们在强调就业导向的同时，要注重职业教育不只是获取生存技能的途径，而且还应成为一种提升人的境界、丰富人的精神世界的方式，将职业品德教育与职业能力教育结合起来，使学生学会在个人价值和社会满意之间取得协调，实现个人需求与职业需求的统一。

个人价值的实现与倡导爱岗敬业的职业精神结合

在一个人的职业生涯中，职业价值取向决定着职业精神，而职业精神所表达出来的是一种态度，爱岗敬业就是一种对待工作、对待职业的态度。从某种意义上讲，拥有良好的职业精神对一个人的未来发展和职业生涯的成功，起着甚至优于职业能力的作用。一个人，如果仅仅为了个人的利益，为了获得个人物质上的报酬而去工作，他永远是工作的奴隶，因为他不明白自己工作的意义。因此，只有选择了自己

所喜爱做的事，热爱正在从事的职业，做好正在做的工作，才能在勤奋踏实的工作中，有所成就，有所创造，才能在这个过程中展现自我，实现个人的价值。

把个人发展与追求理想、超越自我结合起来

人们在选择职业时，从个人的选择意识上，倾向于把“发挥个人所学特长”“能充分发挥自己的全部能力”“能实现自我价值”“优厚的收入、福利待遇”“良好的工作环境”以及“晋升发展的机会”作为择业的首要标准。但“勇于承担社会责任”“为社会作贡献”“树立社会责任意识”是一个国家、一个社会必不可少的价值取向。因此，当代大学生只有在充分发挥潜力与追求崇高理想的相互协调中，在个人发展和超越自我的统一中，找准职业定位，确定职业发展方向，才能拥有积极健康的职业态度，使自己走向成功，从而实现人生价值最大化。

本章小结

本章简要介绍了自我探索的内容、理论和方法，以及它们在职业发展中的应用。强调自我探索是职业生涯规划的基础，只有客观、全面地认识自我，才能真正找到适合自己的职业发展方向和职业发展目标。自我探索的方式很多，本章仅从正式测评、非正式测评和自我反思三个方面，对如何了解自己的人格、兴趣、能力和价值观等，进行较为系统的介绍。本章的重点是人格、兴趣、能力和价值观的概念、结构和测评方式，难点是职业价值观的提升和健全职业人格的塑造。

职业规划大赛指导

大学生职业规划大赛成长赛道参赛要求

大学生职业规划大赛成长赛道职业教育组面向职教本科一、二、三年级学生和高职（专科）一、二年级学生，重点考察其职业发展规划的科学性和围绕实现职业目标的成长过程，通过学习实践持续提升职业目标达成度，增强综合素质和能力。

成长赛道要求选手在大赛平台提交以下参赛材料。

（1）生涯发展报告。介绍职业发展规划、实现职业目标的具体行动和成果（PDF格式，文字不超过1500字，如有图表不超过5张）。

（2）生涯发展展示（PPT格式，文件大小不超过50 MB，可加入视频）。

在比赛的决赛环节，成长赛道有以下三项要求：

主题陈述（8分钟）。选手结合生涯发展报告进行陈述和展示。

评委提问（5分钟）。评委结合选手陈述和现场表现进行提问。

天降实习录用通知（3分钟）。由用人单位给出实习录用通知并做点评。

拟参加比赛的同学，可以通过职业探索和自我探索，获得对自己和职业世界的认知。这部分要特别注意以下两点：

第一，无论是对自己的认知，还是对职业世界的认知，都需要通过实际的职业体验获得。

第二，无论是自己还是职业世界，都处在不停地发展变化之中，要学会用发展的眼光看待自己和职业世界。

课程思政活动

小李是某职业学院模具设计与制造专业的毕业生，在校期间曾担任班长、辅导员助理等职务，曾获得 2018 ~ 2019 学年国家励志奖学金、2019 ~ 2020 学年国家奖学金，现就职于某电器有限公司装备动力技术研究院，任试制技工，主要负责研发项目常规零件加工，加工设备操作及日常维护、研发项目新品零件试制，设备工装调试及零件加工试验、协助负责加工工艺，工艺编排、专用工装设计及管理等。

2018 年，小李通过自主招生的方式，进入学校机电工程学院模具设计与制造专业学习。有别于高中的学习，紧贴工作实际的课程化教学、项目化教学，大大提高了小李的学习兴趣。学校的职业生涯规划课程，让他对自身及行业发展的前景有了全面的了解，更激发了小李的学习动力，并对自身职业发展进行了科学的规划。在校期间，小李不仅学到了工匠的技艺，更学到了工匠的精神。他从模具最基础的工艺 —— 磨、铣等开始学起，在学校实训中心常常可以看到他辛苦练习的身影。除了练就一身好本领，小李还坚持钻研创新，在专业老师的带领下，发明了“线切割定位夹具及零件加工装置”，并申请了国家实用新型专利。

2020 年，小李走出了校园，怀揣着满满的理想与抱负进入学校合作企业 —— 某电器股份有限公司。他没有因为车间一线工作的苦累、烦琐而放弃理想，凭借着永不服输的劲头以及勤奋好学的优秀品质，学习老一辈工人师傅的施工经验，不断提高技能水平。由于技术过硬，实习不久，他就参与了企业重要项目的攻关工作。面对困难，小李勇于承担责任，直面问题，敢于挑战，为了解决问题，他吃饭都在现场，晚上加班到深夜，经过多天的奋斗，最终在规定的时间内保质、保量地完成了任务，得到了领导、同事的一致认可，并转入了公司装备动力技术研究院从事试制工作。

“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑。”青年大学生是社会主义现代化建设的生力军，要积极主动走进实践工作中，立志成为理论知识丰富、实践能力强、建设祖国事业的合格标兵。小李这位“90 后”的试制技工，从进校开始，就定下了远大的目标，大学期间他也朝着自己的目标合理规划，脚踏实地锻炼自己的能

力。他的成功得益于他有梦想、有计划、有行动。大学阶段是进入职业生活之前的最后准备阶段，大学生们应该及早做好职业规划，储备好相关的职业技能，为自己未来的职业发展打下坚实的基础。

思考题：

（1）小李是一个什么样的人？他身上有什么值得你学习的地方？

（2）如何理解“工匠精神”？

（3）你认为当代大学生是否还需要“艰苦奋斗”？

（4）本案例对你有哪些启发？

形成性训练

一、思考题

（1）如何理解人格在个人职业发展中的作用？

（2）举例说明什么是价值观？

（3）如何了解自己的兴趣？

（4）什么是关键技能，它在个人职业发展中具有什么作用？

（5）你准备怎样提升自己的职业能力？

二、生命线练习

生涯生命线是一种图形化的自我探索工具，通过生涯生命线练习，不仅可以直观地了解自己在人生不同阶段经历的关键事件及其对个人发展的影响，而且有助于个体发现自己的内在动力和潜能，为实现个人目标和梦想提供坚实的基础。

（1）准备材料。准备空白纸张或专为生涯生命线设计的模板，以及彩色笔、铅笔、橡皮等绘图工具。如果可能，可以准备一些贴纸、符号或其他装饰物以增加可视性。

（2）绘制基本线条。在纸张中央画一条从左到右的水平线，代表你的生命时间线。在时间线上标记出当前年龄，区分出“过去的我”和“未来的我”。

（3）回顾过去。在时间线上标注出对你个人成长、职业兴趣、重要关系等方面有显著影响的事件。可以是积极的，如获得奖项、成功的项目、重要的友情等；也可以是消极的，如疾病、失败、失去亲人等。请思考下列问题。

① 回顾过往的经历，你看到自己有哪些优势、资源？有哪些局限和不足？

② 过往经历的某个重要事件（关键事件或者转折点）对现在的意义是什么？

③ 回顾过往，你内在最大的成长和变化是什么？

④ 如果可以重新回到中学阶段，你的选择和做法会有什么不同？

（4）展望未来。设想你的未来，将你期望达成的目标或者梦想在相应的年龄点上或时间段上标出，包括职业晋升、学历提升、家庭建设、个人成就等各个方面。思考并回答下列问题。

① 你对于自己未来 10 年、20 年，甚至 30 年之后的理想生活和工作，你有什么想象和期待？（越具体越好）

② 你现在可以做怎样的努力，有助于未来梦想的实现？

完成生命线后，花时间反思整个图谱。思考哪些事件对你的影响最大，它们是如何塑造了你现在的职业兴趣和生活状态的。识别出那些对你的职业发展起到积极作用的关键因素，以及那些可能需要改变或避免的因素。

三、撰写成就故事

（1）准备一张白纸，写下在过往生活中令你最有成就感的具体事件。在撰写成就故事时，每一个故事都应当包含以下的 STAR 要素。

① 当时的背景（Situation）。

② 面临的任务 / 目标（Task / Target）。

③ 采取的行动 / 态度（Action / Attitude）。

④ 取得的结果（Results）。

（2）至少写出三个故事。（越多越好）

（3）通过 STAR 的方法，分析自己在其中所体现的个人技能。

（4）在小组内分享，小组成员一起讨论分析。

四、生涯五问

（一）生涯问题

（1）问角色楷模。

生涯一问：在你成长的过程中，有哪些人是你最敬佩的？除父母以外，请列举出三位。

（2）问杂志、电视节目或网站。

生涯二问：你经常看哪些杂志、电视节目或网站？你喜欢这些杂志、电视节目或网站的哪方面？

（3）问书籍或电影（兴趣）。

生涯三问：你最喜欢的书或电影是什么？请讲讲里面的故事。

（4）问座右铭。

生涯四问：讲讲你最喜爱的一句格言或座右铭是什么？

（5）问早期回忆。

生涯五问：你最早的回忆是什么？请列出你在 3 ～ 6 岁时发生的三个故事。或者说说你现在能记起的最早发生的事情。

（二）回答提示

萨维科斯是“生涯构建理论”的创建者，他最经典的研究莫过于他从 30 年的实践中发展出的五个问题。

生涯一问：通过描述楷模的特征、事迹，可以比较真实地厘清我们的生活目标，指引我们最关心的问题，甚至对自己的期待。

生涯二问：我们发现，要评估一个人的职业兴趣，可以通过聚焦于其偏好的职业环境来评估。列举最喜欢的杂志、电视节目或网站等可能会显露出我们的个人兴趣。

生涯三问：通常最喜欢的书籍或电影，其故事情节可能会清晰地描绘我们核心的生活问题，而故事情节中主角与生命搏斗的历程，可能正符合我们的期待。

生涯四问：格言或座右铭通常会简洁地表达我们对自己的建议，是对于如何前进到下一幕的直觉理解。

生涯五问：早期回忆，特别是我们最早的记忆，会让我们在若干个故事中探索到生命中的连贯性主题，也形成了前进方向。

这五个问题就像打开我们过往生命史册的五把钥匙，每把钥匙都将开启通往特定主题故事之门，当我们对这些生命故事积极地进行自我反省，觉察内在的联系之后，发现反复再现的情节，就能探明属于我们自己的生涯主题。

五、自我认识总结

本项目的练习，在于通过对自我的探索，全面认识自己在人格特点、兴趣、价值观、能力等方面的情况，认识不足之处，找到提升自我的方式，为制订合理的职业生涯规划夯实基础。请选择你感兴趣的自我探索方式，完成各类测评及自我探索与评价，填入表 2–3 中。

表 2–3　自我认知汇总表

<table>
<tr><td rowspan="4">正式测评</td><td>兴趣</td><td></td></tr>
<tr><td>价值观</td><td></td></tr>
<tr><td>人格特质</td><td></td></tr>
<tr><td>技能</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">非正式测评</td><td>兴趣</td><td></td></tr>
<tr><td>价值观</td><td></td></tr>
<tr><td>人格特质</td><td></td></tr>
<tr><td>技能</td><td></td></tr>
<tr><td>自我综合评价</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">需要改进的方面</td><td>拟采用的方法和途径</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td></tr>
</table>