

## 八、教材成果

- 1.《大学生就业指导（微课版）》，“十四五”职业教育国家规划教材，“十四五”职业教育河南省规划教材，2022年5月





“十四五”职业教育国家规划教材



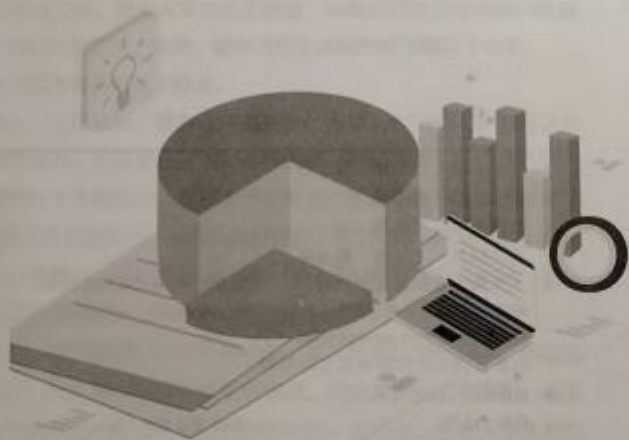
“十四五”职业教育河南省规划教材  
高等职业院校新形态通识教育系列教材

# 大学生

## 就业指导

微课版

王仁伟 贾杏 主编  
薛书彦 副主编



人民邮电出版社  
北京

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导：微课版 / 王仁伟, 贾杏主编. —  
北京：人民邮电出版社, 2022.5 (2024.1重印)  
高等职业院校新形态通识教育系列教材  
ISBN 978-7-115-57484-8

I. ①大… II. ①王… ②贾… III. ①大学生—就业—  
—高等职业教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2021)第255270号

## 内 容 提 要

本书详细介绍了大学生在就业过程中可能遇到的问题及相应的应对措施, 同时对我国有关就业的政策进行了解读。本书主要内容包括大学生就业形势与政策解读、大学生就业准备、大学生就业心理调适、大学生就业信息收集、大学生求职材料制作、大学生求职应聘技巧、大学生就业风险防范、大学生就业权益与保障、职场礼仪和职业适应等内容。

本书不仅知识全面, 而且穿插大量案例可供学习、参考, 有利于引导大学生树立正确的就业目标, 合理规划自己的职业理想。章末提供了课后思考与练习, 供读者巩固所学知识。

本书可作为高等院校大学生就业指导课程的教材, 还可供有志于确立自己的人生规划、提高自己的就业能力的广大青年阅读。

◆ 主 编 王仁伟 贾杏

副 主 编 薛书彦

责任编辑 楼雪梅

责任印制 王郁 彭志环

◆ 人民邮电出版社出版发行

北京市丰台区成寿寺路11号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <https://www.ptpress.com.cn>

山东百润本色印刷有限公司印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 12.75

字数: 268千字

2022年5月第1版

2024年1月山东第9次印刷

定价: 46.00元

读者服务热线: (010) 81055256 印装质量热线: (010) 81055316

反盗版热线: (010) 81055315

广告经营许可证: 京东市监广登字 20170147号



## 前 言

### PREFACE

党的二十大报告指出，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。就业是当前社会面临的挑战，特别是随着高等教育的普及，高校毕业生不断增多，据教育部官方数据，2022 届全国普通高校毕业生总规模预计达 1076 万人，同比增加 167 万人，促进就业的任务将更加重要。

大学生就业指导是社会职业指导工作的重要组成部分，也是高校完成高层次专门人才培养社会责任的重要环节。大学生就业指导课程的目的在于帮助大学生客观地认识自我，了解职业概况和社会需求，了解国家现行的就业政策，确定职业发展方向，树立正确的择业观，最终指导和帮助大学生顺利就业，并为今后的职业发展奠定良好的基础。

为了进一步响应国家号召，同时完善大学生职业生涯规划指导和毕业生就业工作，提高大学生就业质量，从而更好地面对当前的就业形势，我们本着实用、新颖、贴近大学生实际的原则编写了本书。

本书的内容具有以下特点。

第一，立足实际，提供全方位的就业指导。本书对大学生就业需要具备的能力、心理素质、求职应聘技巧、陷阱防范意识、职场礼仪等方面进行了全面阐述，引导大学生树立团队合作意识、角色转换意识，提高自主就业能力。本书还根据目前大学生就业环境的变化趋势，从就业心理调适、就业权益与保障、职业适应等方面进行阐述，帮助大学生提高辨别能力、维权能力和职场适应能力。

第二，案例教学，以学生为中心。本书每章以案例导入，引出本章的内容，在正文中穿插大量求职案例、就业案例、职场案例。这些案例通过模拟或重现现实生活和职场中的一些场景，引导大学生把自

已融入场景中,通过切身感受,启发大学生积极主动地学习和判断事物,在丰富自己知识面的同时获得经验、教训和感悟。

第三,内容讲解全面,拓展知识丰富。本书全面讲解了大学生就业的专业知识、技能与人文素养,并在讲解过程中提供了知识链接小栏目和拓展知识,读者通过扫描二维码可学习拓展知识,拓宽自己的视野。

第四,配套教学资源丰富。本书提供了丰富的教学资源,包括PPT课件、教学大纲、教案和题库软件等。读者可通过访问人邮教育社区([www.ryjiaoyu.com](http://www.ryjiaoyu.com)),搜索本书书名免费下载。

本书由王仁伟编写第一章、第九章,薛书彦编写第二章、第六章,张云岗编写第三章、第五章,贾杏编写第四章、第八章,冯果果编写第七章、第十章,胡雪梅作为编者,参与教材的整体涉及、规划、调研及编写人员培训工作,协助主编对教材整体框架、内容、案例及思政元素进行把控,并参与教材的审阅、出版工作。尽管编者在编写过程中始终保持严谨、认真的态度,但由于水平有限,书中难免有疏漏和不足之处。广大读者在使用过程中若发现问题,敬请批评指正,以便我们修订、改正。

编者

2022年11月



## 目 录

## CONTENTS

### 01 第一章

#### 大学生就业形势与政策解读 /1

- 第一节 大学生就业指导概述 2
  - 一、大学生就业指导的含义 2
  - 二、大学生就业指导的目标 2
  - 三、大学生就业指导的原则 5
  - 四、大学生就业指导的主要内容 7

- 第二节 大学生就业形势分析 7
  - 一、大学生就业形势 7
  - 二、大学毕业生就业趋势变化 9
  - 三、职业发展趋势及对大学生就业的影响 11
  - 四、大学生应树立正确的就业观 12

- 第三节 大学生就业政策解析 13
  - 一、当前我国促进高校毕业生就业的主要政策 13
  - 二、部分省市就业帮扶政策与措施 17

- 第四节 课后思考与练习 20

### 02 第二章

#### 大学生就业准备 /21

- 第一节 知识和能力的准备 22
  - 一、知识准备 22
  - 二、能力准备 22

- 第二节 思想、经费和身体素质的准备 28
  - 一、思想准备 28
  - 二、经费准备 30
  - 三、身体素质准备 32

- 第三节 了解就业途径与求职方式 35
  - 一、大学生就业的途径 35
  - 二、大学生求职的方式 38

- 第四节 课后思考与练习 41

### 03 第三章

#### 大学生就业心理调适 /42

- 第一节 大学生就业心理素质 43
  - 一、大学生求职过程中常见的心理问题 43
  - 二、大学生就业的心理矛盾及心理误区 47
  - 三、心理素质对大学生就业的影响 49

- 第二节 大学生就业心理调适 51
  - 一、大学生应具备的心理素质 51
  - 二、运用正确的方法进行心理调适 52

- 第三节 职场情商培养 54

- 第四节 课后思考与练习 57

**04 第四章****大学生就业信息收集 /58**

- |                     |    |
|---------------------|----|
| 第一节 就业信息的基本类型及作用    | 59 |
| 一、就业信息的类型           | 59 |
| 二、就业信息的作用           | 62 |
| 三、就业信息的特征           | 62 |
| 第二节 就业信息的获取方式       | 63 |
| 一、就业信息的获取渠道         | 63 |
| 二、大数据背景下高效采集就业信息的方法 | 66 |
| 第三节 就业信息的使用         | 67 |
| 一、就业信息的分辨           | 67 |
| 二、就业信息的筛选           | 71 |
| 三、就业信息的合理利用         | 74 |
| 第四节 课后思考与练习         | 74 |

**05 第五章****大学生求职材料制作 /75**

- |                  |    |
|------------------|----|
| 第一节 求职材料的内容与制作要求 | 76 |
| 一、求职材料的内容        | 76 |
| 二、求职材料的制作要求      | 78 |
| 第二节 制作求职材料       | 80 |
| 一、制作个人简历         | 80 |
| 二、撰写自荐信          | 88 |
| 第三节 准备毕业生就业推荐表   | 91 |
| 第四节 课后思考与练习      | 93 |

**06 第六章****大学生求职应聘技巧 /94**

- |              |     |
|--------------|-----|
| 第一节 笔试       | 95  |
| 一、笔试的准备      | 95  |
| 二、笔试的类型      | 96  |
| 第二节 面试       | 97  |
| 一、面试的类型      | 98  |
| 二、面试的准备工作    | 100 |
| 三、面试的应对技巧    | 105 |
| 四、常见的面试问题    | 106 |
| 五、面试的难点及应对方法 | 111 |
| 第三节 课后思考与练习  | 115 |

**07 第七章****大学生就业陷阱防范 /116**

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| 第一节 识别求职陷阱          | 117 |
| 第二节 大学生面对求职陷阱的自我防范  | 121 |
| 一、培养面对求职陷阱的防范意识     | 121 |
| 二、增强面对求职陷阱的防范能力     | 123 |
| 第三节 大学生常见的求职陷阱及预防措施 | 125 |
| 一、网络求职陷阱及预防         | 125 |
| 二、变相直销陷阱及预防         | 127 |
| 三、其他常见求职陷阱及预防       | 129 |
| 第四节 课后思考与练习         | 131 |

## 08 第八章

### 大学生就业权益与保障 /132

- 第一节 大学生就业的权利与义务 133
  - 一、大学生就业的基本权益 133
  - 二、大学生就业的基本义务 134
- 第二节 《就业协议书》 136
  - 一、《就业协议书》的作用 137
  - 二、《就业协议书》的法律性质 137
  - 三、《就业协议书》的签订 138
  - 四、《就业协议书》的解除 139
- 第三节 劳动合同 140
  - 一、劳动合同概述 141
  - 二、劳动合同的签订 143
  - 三、劳动合同的解除 148
- 第四节 就业报到手续 149
  - 一、报到证 149
  - 二、毕业生档案 150
  - 三、毕业生离校 151
- 第五节 毕业生就业保障与维权方式 152
  - 一、《就业协议书》与劳动合同争议的解决办法 153
  - 二、维护权益的途径与方式 154
- 第六节 课后思考与练习 155

## 09 第九章

### 职场礼仪 /157

- 第一节 仪容仪表礼仪 158

- 一、妆容与着装礼仪 158
- 二、举止礼仪 165
- 三、语言礼仪 168
- 四、其他礼仪 169

### 第二节 商务社交与职场行为礼仪 170

- 一、商务社交礼仪 171
- 二、日常行为礼仪 174
- 三、办公室人际关系礼仪 176

### 第三节 课后思考与练习 180

## 10 第十章

### 职业适应 /181

#### 第一节 从学生到职场新人的角色

- 转变 182
  - 一、角色认知 182
  - 二、学生角色与职业角色的差异 183
  - 三、从学生角色到职业角色转变过程中的常见问题 185

#### 第二节 如何从学生转变为职场人 187

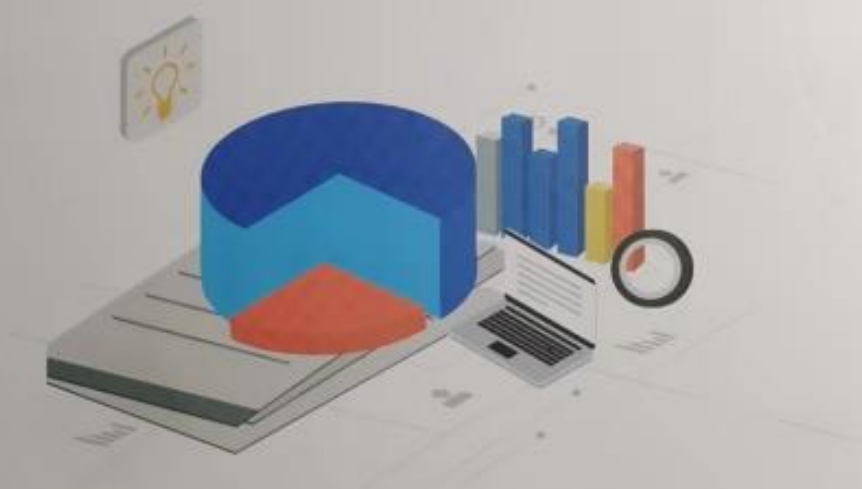
- 一、勇于尝试，主动适应新环境 187
- 二、放低姿态，接受现实 187
- 三、打好基本功，深挖专业领域 189
- 四、淡化个人意识，树立团队合作意识 189

#### 第三节 适应职业，做一个成功的职场人 190

- 一、大学生培养职业适应能力的方法 191
- 二、大学生职业适应技巧 192

#### 第四节 课后思考与练习 196





扫描二维码下载  
本书配套资源

 **人邮教育**  
www.ryouyedu.com

教材服务热线: 010-81055256  
反馈/投稿/推荐信箱: 315@ptpress.com.cn  
人邮教育服务与资源下载社区: www.ryouyedu.com

ISBN 978-7-115-57424-8



定价: 46.00元

## 第二章 大学生就业准备

02

当下，面对进入社会后的职业竞争，大学生必须做足就业准备。如果不做好充分且有效的准备，带着一脸茫然踏入社会，不但不能满足岗位的需要，还会浪费时间和机会。因此，大学生应该从进入大学就开始为以后的就业做准备，通过自己的努力去争取和创造属于自己的就业机会。

### 学习目标

- ◆ 了解大学生就业在知识和能力上需要做的准备。
- ◆ 了解大学生就业在思想、经费和身体素质上需要做的准备。
- ◆ 熟悉大学生就业的途径和求职方式。

### 案例导入

小张和小李都是某大学通信技术专业大三的学生，小张在最后一个学期开始时，就通过网络向一些著名通信企业的人事部发送了自己的个人简历，他还在一些人才招聘网站中注册了账号，并上传了自己的个人简历。此前，小张还向父母借钱参加了5G的专业培训班，学习目前最先进的通信技术。没过多久，小张就收到了很多单位的面试通知。由于其对5G技术方面的理解较深刻，他获得了某大型通信集团技术部领导的赏识并收到了录用通知。

小李的经历则不同。小李性格开朗、外向，喜欢与人交际，且具有一定的领导能力，在大学期间一直担任学生干部和辅导员助理。她决定将大部分精力放在公务员考试上。小李经过不懈的努力，最终通过了公务员考试，即将成为人力资源社会保障部门的一名公务员。

### 【案例小贴士】

从以上案例可以看出，每个大学生在就业之前都对自己的未来有不同的期望与判断，无论选择哪一种就业的途径，都没有绝对的“正确”与“错误”，关键在于大学生是否在就业之前，对自己有清晰的认识与分析，对就业进行了详细的规划，以及是否做好了充分的就业准备。



## 第一节

## 知识和能力的准备

很多大学毕业生在进入职场前会有这样的疑问：是做一个所有领域样样皆懂的“全才”，还是做精通一个领域的“专才”？“全才”是指具有多种知识和技能，能够满足多个领域能力需求的人才；“专才”则是指具有丰富的专业知识的人才。对于大学生而言，不管是成为“全才”还是“专才”，在职场上都有用武之地，都需要大学生自己在就业前做充足的准备，不但有专业的知识和技能储备，而且拥有本专业之外的其他多种与就业相关的能力。下面就从知识准备和能力准备两个方面来介绍大学生就业前的准备工作。

### 一、知识准备

知识是符合文明方向的，是人类对物质世界及精神世界探索结果的总和。对于大学生来说，知识是从事各行各业所必须具备的基础，而且每个职业所需要的知识内容是不一样的。大学生就业除了需要具备该职业的专业知识外，还需要具备日常生活和工作等方面的非专业知识。

#### (一) 专业知识的准备

专业知识主要指该职业所必须具备的专业技能，一般来说，专业知识优秀的毕业生更容易找到理想的职业。

由于用人单位在实际工作中更注重大学生的工作能力，所以部分学生产生专业知识并不重要的错觉，认为专业知识在以后的工作中基本用不上，学习专业课时很懒散，不用心。实际上，在同等条件下，用人单位在无法直观地考察谁更优秀的情况下，会参考大学生在校的成绩来进行人才选择，特别是专业课的成绩。因为专业知识是大学生在就业时最重要的资本之一，所以大学生在校期间应注意知识的积累，特别是专业知识的积累。

#### (二) 非专业知识的准备

非专业知识主要指可在各行业通用的知识，它是对所学专业以外的其他知识的统称。非专业知识也是用人单位选拔人才的重要依据。非专业知识涵盖面很广，它从某种意义上代表了大学生的综合素质，这类知识除了可从书本中学习外，还可以在平时的学习和生活中积累。

### 二、能力准备

一个人是否胜任某个岗位，除了可以从知识方面考察，还可以从能力方面考察。能力是直接影响活动效率、影响活动能否顺利完成的个性心理特征。大学生就业能力的准备主要集中在以下两个方面：一是就业的通用能力，二是就业过程的求职能力。

### （一）通用能力的准备

通用能力是指一个职场人所应具备的职业工作能力，主要包括表达、沟通与协作、创新、逻辑思维、应变、决策和实践操作等方面的能力。

#### 1. 表达能力

表达能力指一个人把自己的思想、情感、想法和意图等，用语言、文字、图形、表情和动作等方式清晰明确地表达出来，并利于他人理解、体会和掌握的能力。表达能力主要包括语言表达能力和文字表达能力。

##### （1）语言表达能力

语言表达能力指“口才”。若一个人“口才”不佳，可能对其自身的职业生涯产生不利的影响。语言表达能力不是一朝一夕可以练成的，它从某种程度上包含了一个人的综合能力，需要长期锻炼培养。经常在公开场合说话，以及在正式场合演讲都有利于提高一个人的语言表达能力。

##### （2）文字表达能力

文字表达能力指一个人将需要表达的内容通过文字的形式呈现出来。大学生如果缺乏文字表达能力，将无法完成个人的毕业论文、毕业设计；职场人士如果缺乏文字表达能力，将不能很好地写出工作总结、策划方案等。在实际工作中，职位越高的人，职业发展对其应当具有的文字表达能力的要求也越高。

#### 2. 沟通与协作能力

沟通与协作能力主要考察一个人在团队中是否可以很好地与他人相处合作，并且发挥自身的最大作用。当今社会，一个项目、一项事业能否成功，依靠的不再是个人能力，而是团队的力量。

沟通与协作能力要求一个人在团队中首先要做好自己的事情，然后要信任他人，包括信任他人的工作能力、工作方式。个人在团队合作工作中应注意换位思考，这是高效发挥团队能量，提高自身协作能力的关键因素。切忌遇事推诿，或者存在永远都是他人的错误、自己没有任何责任的思想。

扫码看微课



就业能力提升



案例

### 缺乏合作意识导致面试失败

小胡参加了学校举办的一次大型招聘会。此次来参会的企业有很多，其中有不少知名的大型企业。小胡以出色的表现和优异的成绩成功获得了一家国内知名企业的面试机会。据说当时有上百人投简历，最后进入面试的只有十多人。这些人被分成3个小组回答主考官的问题，小胡觉得要脱颖而出就必须表现得更积极。因此，在主考官提问时，他总是抢在别人前面，比别人多说两句。主考官问：“如果在工作中与同事发生分歧时，你怎么办？”别人还没有说话，小胡就抢着回答：“如果觉得自己的观点是正确的，就



坚持自己的观点,不要被他人的思想所左右。”整场面试下来,主考官所提的大部分问题都是小胡一个人回答的。

一个星期后小胡收到通知,被客气地告知不需要参加复试了,因为公司觉得小胡不注重团队合作精神,太急于表现自己,不是他们企业所需要的人才。

【启示】在本案例中,小胡太急于表现自己,总是抢着回答问题,不顾及其他组员的感觉。从他回答问题的行为上可以看出,小胡是一个缺乏团队精神的人,缺乏合作意识,这是用人单位所不能接受的。

### 3. 创新能力

创新是人类社会进步的根源,它要求个人以现有的思维模式提出有别于常规见解,通过利用现有的资源,改进或创造新的事物(包括产品、方法、元素、路径、环境),并获得一定有益的效果。影响创新能力的因素有很多,除了社会因素外,还包括个人因素。个人因素主要指创新意识、创新欲望和创新兴趣。培养创新能力是与时俱进的要求。从某种意义上来说,具备良好的创新能力,就意味着具有较高的潜在价值和发展空间。

### 4. 逻辑思维能力

逻辑思维能力是个人通过对各种信息的理解、判断、分析、综合、推理等形成的综合能力。作为职场中人,逻辑思维能力通常能让我们从复杂的事情中“解脱”出来,帮助理清事情的来龙去脉,直击事件的核心,从而解决问题。逻辑思维能力不只是数学范畴的能力,在职场中,特别是一些专业岗位(如程序员等)、管理岗位,都需要较强的逻辑思维能力。

### 5. 应变能力

应变能力可以理解为人处理突发事件的能力。紧急情况下,如果事态不能得到迅速控制,后果往往不堪设想。大学生必须具有一定的应变能力,以更好地面对并处理突发事件。对突发事件进行应变处理时应当按照以下程序进行。

#### (1) 迅速控制事态源头

面对突发事件往往没有过多的时间用于事前准备,所以要快速介入,稳住形势,防止事态继续发展,尽量将其影响控制在源头处。

#### (2) 应变处理

突发事件往往与常规事件不同。在发生突发事件时若按常规操作处理一般难以解决问题,这时就要灵活运用以前的经验,并且将其有效地运用到当前事件中,一般情况下能够起到立竿见影的效果。

#### (3) 善后处理

在处理完突发事件后,要及时总结经验教训。这对提高应变能力有帮助。





案例

## 就业过程中的应变能力很重要

小杨到一家公司面试，与面试官一握手，就感觉到这是一个十分老练的面试官，他的手指冰凉、手心僵硬，握手只是轻轻一碰，连指头都不弯曲！果然，小杨刚一坐下，面试官便开始按部就班地从自我介绍、对职位的认识等问题开始询问起来。看架势，这场面试至少半个小时，小杨也做好了“打持久战”的准备。谁知，才过了几分钟，面试官的手机就响了起来。面试官挂断电话后，脸色骤变，变得十分拘束。放下手机后的面试官，没有了刚开头的沉稳，反而显得如坐针毡。小杨发现了面试官的情绪不对，但是她并没有把这一细节放在心上。正好面试官问了她一个十分在行的问题，她便口若悬河，旁征博引地讲了近十分钟，当她还要继续讲下去的时候，面试官粗暴地打断了她的讲话，让她另谋高就。

【启示】在面试途中，面试官接电话或出去办事再回来，由此引起的情绪变化，不外乎好、坏两种。显然，本案例中的主人公小杨虽然觉察出了面试官的情绪变化，但她不知道该如何应对。其实，当发现面试官情绪突然变坏时，应聘者回答问题就要简洁明了，切忌拖泥带水，小杨却完全没有领会到这一点。归根结底，小杨还是缺乏基本的应变能力，这是她求职失败的主要原因。

## 6. 决策能力

在职场中，不管是一般岗位还是关键岗位，肯定都会碰到各种需要当事人当机立断处理的情况，而处理该事情的好坏程度也受当事人决策能力的影响。决策能力是指个人对未来行为目标的决断和选择的能力，良好的决策能力可以让个人、企业少走弯路、少犯错误，以较小的代价达到目标效果。

培养决策能力应从日常小事做起，不能事事让父母、朋友拿主意。虽然决策能力培养难度较大，但也是有意可循的。决策能力主要由以下几个方面构成。

## (1) 开放的提炼能力

开放的提炼能力指以开放的态度吸收各种方法、方案，然后准确、迅速地提炼出解决问题的各种方案。该能力包括两个方面：一是不要局限于传统的思想，要以开放和包容的态度尽可能获取更多的决策方案；二是对获取的决策方案进行对比、提炼，把握各种方案的本质，正确评估每个方案的条件、效果及可行性。

## (2) 准确的预测能力

预测是决策的基础，决策是预测的延续。要具备卓越的决策能力，首先应具备准确的预测能力。

## (3) 准确的决断能力

准确的决断能力指从众多的决策方案中选择最有利方案的能力，以及在危机时刻当机立断

的能力。要保证决断的事情对于企业是有利的,在进行决断时应把握5点:一是选择的方案是可以实施操作的;二是选择的方案应与企业的宗旨和目标相符;三是选择的方案要能被决策方案的受益人接受;四是选择的方案要能被决策方案的执行者接受;五是正确评估决策方案的风险,多方面分析决策的优缺点,为选择方案的后续工作做准备。

### 7. 实践操作能力

实践操作能力也称动手能力,是指把创造性思维变成实际的物质成果的能力。这种能力对大学生来说是需要培养的,因为在校大学生更多的是注重专业理论知识的学习,或在一些基础理论实验室进行简单且常规的动手训练,实践能力较弱。

大学生如果只懂得专业理论,而不具有实践操作能力,是很难赢得用人单位青睐的。因此,大学生在校期间不仅要积累知识、学好文化理论,而且要积极参加模拟实验、科研活动,利用生产实习和勤工俭学等机会,着重培养和提高实际动手能力,以满足日后的工作需要。

## (二) 就业过程中求职能力的准备

每一个大学生都希望自己能在就业过程中找到一份满意的工作,那么提高自己的求职能力,就显得十分重要。大学生就业过程中求职能力的准备不仅包括学习一些具体的求职技能,还包括培养职业品格、广泛的兴趣、适应变化的能力和能力补偿等方面的内容,下面分别进行介绍。

### 1. 具体求职技能

以5G为代表的移动互联网通信技术的飞速发展,使得现代社会的各种职业对求职者的知识和能力结构都有普遍的要求。例如,扎实的基础知识、精深的专业知识、较强的英语和计算机知识、现代管理和社会人文科学知识,以及掌握大容量的高新技术和新信息的能力等。所以大学生提升自己求职技能的关键在于自身的努力,在学校里就要勤奋学习、勇于实践、开拓思维,围绕自己所学的专业发展自己的兴趣爱好,并以其为契机,加强相关知识的学习和积累,锻炼和发展自己的各种能够运用于实际工作中的能力和技巧。例如,个人简历和自荐信的写作技巧、面试和笔试的方法与技巧等,以上求职技能的具体内容将在后面的章节中详细介绍。

### 2. 其他求职能力

当代大学生的人生价值观频向多元化发展,存在信奉个人主义,追求刺激、舒适和悠闲的生活的情况。就业过程中求职能力的缺失已经成为目前用人单位、学校、家长和大学生共同面对并希望解决的问题。对于这个问题,大学生应该客观掌握自己的优势和劣势,进而强化优势,改进不足,培养自己的职业品格和广泛的兴趣,并提升适应变化的能力和进行能力补偿,从而实现求职能力的提升。

#### (1) 职业品格

职业品格通常表现为职业道德。职业道德是人在从事职业活动的过程中,思想上必须遵守

的准则和规范,直接影响人们的工作态度、工作热情和行为方式。大学生要在就业过程中提升求职能力,就必须树立正确的职业理想和职业价值观;具有忠于职守、献身事业的乐业和敬业精神,刻苦钻研、精益求精的工作作风,严肃认真、实事求是的劳动态度以及在职业工作中团结协作的精神。具备诚实、坚定、守信、无私、勤奋、正直和勇敢等优秀职业品格也是大学生实现就业目标的必要条件。

#### (2) 广泛的兴趣

兴趣能够表现出大学生的个性倾向,并帮助大学生产生积极进取、主动热情的态度,由此支持大学生探索和参加各种有意义的活动。大学生一旦对某种求职技能产生了兴趣,便会聚精会神地投入其中,克服一切困难,直到最后学会该项技能。大学生在培养求职能力的过程中,全身心地投入并充分发挥自己的聪明才智,就很容易使个人素质得到提高。

广泛的兴趣可以使大学生经常关注周围出现的新问题,并开拓自己的眼界,从而大大地拓宽自己的知识面。广泛的兴趣还能使大学生在就业过程中有更大的选择余地,并作为必要的心理动力从情感上给予肯定和支持,有利于大学生的职业适应。也可以说,大学生的兴趣越广泛,知识越丰富,其在就业过程中的选择面就会越大,求职成功的概率也就越大。

培养大学生的广泛兴趣可以通过具体的实践活动来实现。大学生可以通过广泛接触各种事物,在活动中逐渐体验到心理上的满足,从而找到自己的兴趣和爱好。

#### (3) 适应变化的能力

现代社会处于信息光速传播的移动互联网时代,各种新型职业和技术技能不断产生和发展,这就对求职者,特别是大学生求职者的素质提出了更高的要求。各种新技术的发明与应用、生产工具的发展创新、生产组织的改革和管理水平的提高,不仅要求求职者具备相应的科学技术知识和操作技能,而且对于求职者能否打破传统观念,具有开拓思维,并树立效率和合作观念等都有明确的要求。这些都需要大学生在培养自己的求职能力的过程中,不断地提升自己的职业素质,以适应不断发展的职业需求带来的变化。

不仅如此,大学生求职所面对的职业环境也在不断地变化,职业工作中的个人与职业的关系已经由传统的“一对一”匹配拓展为同一个人可以适应两种甚至多种不同职业的“一对多”匹配,以及由多个人担任同一种职业的“多对一”匹配等多种方式。如果大学生只在自己习惯的、固定的职业关系模式里工作,就很难成功就业,因此,大学生在培养求职能力的过程中,必须培养自身适应变化的能力。

#### (4) 能力补偿

对于现代大学生来说,就业准备过程中最关键的因素之一就是能力的结构。如果大学生准备的能力结构正好与职业要求相符,就很可能获得该职位。但在很多时候,准备的能力结构并不能与职业要求完全相符,甚至根本不符,这就需要大学生在进行能力准备时,通过能力的补偿效应来增进自己的职业适应性,尽量扩展和完善自己的能力结构。



这种能力的补偿不仅发生在不同能力之间,而且发生在先天条件和后天努力程度之间,发生在个体的积极性与技术能力之间。例如,“笨鸟先飞”就是通过后天的勤奋和努力来实现对先天条件不足的补偿,“熟能生巧”则是通过经常性的活动和频繁的操作以实现对技术能力的补偿。



## 第二节

## 思想、经费和身体素质的准备

知识和能力的准备是大学生就业准备的基础,知识和能力也是用人单位在大学生求职过程中重点关注的内容。除此以外,大学生在就业之前,还需要在思想上、经费上和身体素质上做好准备,下面分别进行介绍。

### 一、思想准备

大学生要通过求职实现就业,不仅要做好专业和非专业的知识储备,提升自己的就业能力,还需要提高自身的道德修养,为自己的人生树立正确的价值观和世界观,从思想和观念上打上求职和就业的“烙印”,为就业做好充分的思想准备。大学生就业的思想准备主要是树立正确的就业观念,包括以下几个方面。

#### (一) 培养竞争意识和创新观念

竞争意识和创新观念是大学生适应现代社会不可缺少的思想观念。竞争是由优胜劣汰法则控制下的各种事物对生存权利的争取,竞争的存在一方面必然会给大学生就业造成巨大的压力,另一方面还能推动优化,使参与竞争的大学生相互学习、取长补短,而竞争意识则是推动大学生努力学习,自觉提高职业素质的重要动力。

创新是指打破常规来创造出新的产品或开辟出新的职业领域。在就业过程中,大学生只有文化知识和职业技术是不够的,还必须具有创新观念与创业精神。因为,市场的竞争、知识技术的不断革新以及个人工作的不断变换,都迫切要求大学生具有创新观念。根据历年大学生就业情况调查报告的数据,一直都有一部分具备文化知识和接受过职业技术教育的大学生处于待业或失业状态,这种现象的主观原因就在于缺乏创新观念。

#### (二) 树立先就业再择业的观念

市场经济条件下的就业思想已经从传统的“一个职位做一生”变成了不断进取的“职业流动”模式,大学生要树立“先就业再择业”的观念,在流动中发现机会并抓住机会,从而实现就业目标。所以,大学生在没有找到自己满意的工作时,不妨抱着“骑驴找马”的心态先就业,再在时机成熟且有一定经验积累的条件下,调整到更适合自己的岗位。

#### (三) 树立从实际出发的就业观念

大学生在就业前要从自身的实际情况出发,客观全面地认识和分析自己的长处与不足,

2. 《大学生职业生涯规划（微课版）》，“十四五”职业教育河南省规划教材，  
2022年5月







“十四五”职业教育  
河南省规划教材

王仁伟 贾杏◎主编  
薛书彦 侯卓◎副主编

高等职业院校新形态通识教育系列教材

# 大学生 职业生涯规划

微课版



人民邮电出版社  
北京

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划：微课版 / 王仁伟, 贾杏主编  
—北京：人民邮电出版社, 2022.5 (2023.8重印)  
高等职业院校新形态通识教育系列教材  
ISBN 978-7-115-57482-4

I. ①大… II. ①王… ②贾… III. ①大学生—职业  
选择—高等职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2021)第256907号

### 内 容 提 要

本书围绕大学生职业生涯规划需要具备的知识、素质、能力等内容进行编写,旨在引导大学生树立正确的职业观念和职业理想,并进行科学、合理的职业生涯规划。全书共8章,包括大学生职业生涯规划概述、自我认知与职业匹配、职业世界探索、学业管理与能力发展、职业决策与行动计划、大学生求职准备、求职心理调适与职业适应、求职权益与个人权益维护。

本书知识讲解全面,内容深入浅出,每章设计了引导案例、随堂活动、案例分析等小栏目,有利于从多角度激发学生对职业生涯规划的认识和思考,培养学生重视职业生涯规划的意识,并使他们能够根据自身实际情况合理规划自己的职业生涯发展。

本书是高职院校“大学生职业生涯规划”课程的教材,也可供有志于规划自己职业生涯的广大读者参考。

◆ 主 编 王仁伟 贾 杏

副 主 编 薛书彦 侯 卓

责任编辑 楼雪樵

责任印制 王 郁 彭志环

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路11号

邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn

网址 <https://www.ptpress.com.cn>

天津翔远印刷有限公司印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 13.5

2022年5月第1版

字数: 284千字

2023年8月天津第5次印刷

定价: 39.80元

读者服务热线: (010)81055256 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京东市监广登字 20170147号



## 前言

### FOREWORD

党的二十大报告指出，要健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾。完善促进创业带动就业的保障制度，支持和规范发展新就业形态。近年来，随着我国经济的飞速发展、科技的不断进步和经济体制改革的深化，社会对人才的需求量不断增加，对从业人员的要求也越来越高，因此，我国高校开展职业生涯规划教育的重要性已不言而喻。

从个人的角度来看，职业生涯规划是大学生步入职场必须面对的问题。现如今，人们越来越重视个人职业的发展和职业理想的实现，大学生在即将踏入社会之际，要想沿着理想的人生道路迈向既定的人生目标，就必须根据社会需要和自身特点进行职业生涯规划，提升自己的就业竞争力，为顺利就业创造条件。

从社会的角度来看，随着我国步入发展的新时期，组织发展的现状迫切需要建立科学、有效、整合的职业生涯规划管理理论和实践体系，以促进个人的顺利就业和经济的平稳发展。《“十四五”就业促进规划》指出：“就业是最大的民生，也是经济发展最基本的支撑。‘十四五’时期，实现更加充分更高质量就业，是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求，是践行以人民为中心发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础。”

为了进一步完善大学生职业生涯规划指导和毕业生就业工作，提升大学生就业质量，以便于大学生更好地面对当前的就业形势，我们本着实用、新颖、贴近大学生实际的原则编写了本书。

本书主要有以下特点。

第一，内容全面。本书对大学生职业生涯规划的流程、自我与职业的认识、能力与素质的培养、职业决策与行动计划的制订、求职准备与求职心理调适、求职权益维护等方面的内容进行了全面阐述，在培养大学生职业生涯规划意识与能力的基础上，还可以帮助大学生提升辨别能力、职场适应能力等。

第二，案例丰富。本书附有大量案例，包括章前引导案例和正文中的案例分析等。这些案例具有很强的启发性和参考性，大学生可以从中得到经验、教训和感悟。

第三，实践性强。本书在系统介绍理论知识的同时，还设计了随堂活动、知识链接等小栏目，帮助大学生对知识进行巩固、练习和实践。同时，本书还提供了一些心理测试，让大学生在了解自我的同时，进一步理解自我。



第四，配套资源丰富。本书提供了丰富的拓展阅读资源和教学资源，读者可以通过扫描书中的二维码学习拓展知识，还可以访问人邮教育社区（[www.ryjiaoyu.com](http://www.ryjiaoyu.com)），搜索本书书名下载本书PPT、教学大纲、教学教案和题库等。

本书第一章和第四章由薛书彦编写，第二章由宋江照编写，第三章和第七章由贾杏编写，第五章和第八章由丁君编写，第六章由王仁伟编写，侯卓负责视频的制作。

尽管编者在编写过程中始终保持严谨、认真的态度，但由于水平有限，书中难免有不足之处。广大读者在使用中若发现问题，敬请批评指正，以便我们修订、改正。



编者  
2023年4月



## 目 录

## CONTENTS

### 01 第一章

大学生职业生涯规划概述	1
第一节 职业生涯与职业生涯规划	2
一、认识职业生涯与职业生涯规划	2
二、大学生进行职业生涯规划的意义	3
三、职业生涯规划的原则	5
四、职业生涯规划的基本步骤	7
第二节 职业生涯规划的理论	9
一、帕森斯的特质因素论	9
二、格林豪斯的职业生涯发展理论	10
三、舒伯职业生涯发展论	10
四、克朗伯兹的职业决策社会学习理论	12
五、认知信息加工理论	13
第三节 大学生职业意识与职业理想	14
一、认识职业意识与职业理想	14
二、大学生职业意识的培养	16
三、大学生职业理想的树立	17
第四节 课后练习	19

### 02 第二章

自我认知与职业匹配	20
第一节 认识自我	21
一、经验法	22
二、橱窗分析法	22
三、测评法	23

第二节 兴趣与职业	25
一、兴趣与职业兴趣	25
二、霍兰德职业兴趣理论	25
三、了解自己的职业兴趣	29
四、处理兴趣与现实的冲突	31
第三节 性格与职业	32
一、性格与职业性格	32
二、性格类型与职业定位	34
三、了解自己的性格	35
四、处理性格与现实的冲突	36
第四节 能力与职业	37
一、认识能力	37
二、能力与技能	38
三、能力与职业的匹配	38
四、提升自己的能力	40
第五节 价值观与职业	40
一、价值观与职业价值观	40
二、职业价值观与职业选择	41
三、了解自己的职业价值观	43
四、处理价值观与现实的冲突	46
第六节 课后练习	47

### 03 第三章

职业世界探索	54
第一节 认识职业世界	55
一、行业、职业和用人单位	55
二、职业选择与专业学习	60



第二节 分析职业环境信息	61
一、分析社会环境	62
二、分析行业环境	62
三、分析职业环境	64
四、分析学校环境	64
五、分析家庭环境	64
第三节 探索职业世界	65
一、形成职业库	66
二、选择职业分类	67
三、职业实践与探索	69
第四节 课后练习	71

## 04 第四章

### 学业管理与能力发展 73

第一节 管理大学学业	74
一、学业管理的意义	74
二、学业管理的方法	74
三、正确规划学业	77
四、正确管理时间	78
第二节 提升综合能力与素养	82
一、培养学习能力	82
二、培养人际交往能力	84
三、培养思维分析能力	87
四、培养组织协调能力	87
五、培养工作能力	88
六、提升职业素养	89
第三节 课后练习	92

## 05 第五章

### 职业决策与行动计划 94

第一节 认识职业决策	95
------------	----

一、什么是职业决策	95
二、职业决策的类型	95
三、了解自己的职业决策类型	96

### 第二节 职业决策的方法 100

一、“5W”法	100
二、SWOT分析法	100
三、CASVE循环	100
四、决策平衡单	104

### 第三节 制订职业生涯行动计划 109

一、设立职业生涯目标	109
二、编制行动计划方案	114
三、管理行动计划方案	117

### 第四节 课后练习 121

## 06 第六章

### 大学生求职准备 123

#### 第一节 明确就业去向 124

一、双向选择就业	124
二、升学深造	124
三、参加公务员考试	125
四、国家项目就业	125
五、自主创业	126
六、灵活就业	126

#### 第二节 求职个人准备 127

一、知识准备	127
二、能力准备	128
三、思想准备	134
四、经费准备	135
五、身体素质准备	137

#### 第三节 求职材料准备 139

一、求职材料的内容	139
二、求职材料的制作原则	142
三、制作个人简历	143

四、准备毕业生就业推荐表	149
第四节 求职技能准备	151
一、笔试准备	151
二、面试准备	153
三、求职礼仪	158
第五节 课后练习	162

## 07 第七章

<b>求职心理调适与职业适应</b>	<b>164</b>
第一节 求职心理及调适	165
一、求职过程中常见的心理问题	165
二、求职心理矛盾与心理误区	168
三、求职应具备的心理素质	170
四、求职心理调适方法	171
五、职场情商培养	173
第二节 大学生职业角色转变	176
一、学生角色与职业角色	176
二、大学生角色转变方法	177
第三节 大学生职业适应	178

一、影响大学生职业适应的因素	178
二、大学生职业适应期的特征	179
三、大学生职业适应的方法	181
四、大学生职业适应的技巧	184
第四节 课后练习	189

## 08 第八章

<b>求职权益与个人权益维护</b>	<b>191</b>
第一节 毕业生求职权益维护	192
一、毕业生就业的权利与义务	192
二、《就业协议书》	195
三、劳动合同	196
四、劳动争议解决办法	201
第二节 毕业生个人权益维护	202
一、预防侵害自身合法权益的行为	202
二、维护自身合法权益	207
三、遵守就业规范	207
第三节 课后练习	207



扫描二维码下载  
本书配套资源



教材服务热线: 010-81055256  
反馈 / 投稿 / 推荐信箱: 315@ptpress.com.cn  
人邮教育服务与资源下载社区: www.ryjiaoyu.com

ISBN 978-7-111-37482-4



9 787111 374824

定价: 39.80元

职业的选择与匹配除了兴趣,还有多种因素需要考虑。不是所有的兴趣都可以发展成自己的职业,大学生在进行职业目标选择时还需要考虑各种现实的可能性,比如自己有无该项能力、行业的整体情况等,同时还需要明白,职业兴趣也是可以在工作中逐渐培养的。因此大学生在匹配兴趣与职业时,应该合理处理兴趣与现实的冲突,结合多方因素,做好兴趣与职业的取舍。

拓展阅读



兴趣与职业发展——  
爱你所选,选你所爱



案例分析

### 职业兴趣与职业现实

冯可从营销专业毕业后,并不想从事营销类的工作,而是想要找一份自己感兴趣的工作。冯可想从事的与兴趣相关的工作,一是与电子游戏相关的工作,二是当星探。他试过一份游戏测试的工作,但由于专业不对口,也没有专门的知识技能来满足职位要求,只能作罢。至于想当星探,显然有点不太现实,因为这一行业在我国还没有发展到规模化的程度,并且他对这一行业的了解只停留在想象阶段,所以也就欲投无门。虽然他找过几份和销售相关的工作,但最终都以“没有兴趣”为理由而辞职。就这样,冯可一直没有找到“称心如意”的工作。

分析:想要找一份“称心如意”的工作,除了要考虑价值观和兴趣以外,还要考虑个人能力和行业的状况等多方面的因素。冯可屡屡辞掉工作,不考虑自身的实际情况,执着追寻一个“不现实”的职业,从而很难在职业生涯上做出成就。他需要更深入地了解自身的能力,分析现实的就业环境。



## 第三节 性格与职业

在职业心理中,性格影响着个体对职业的适应性,如某种性格适合从事与之对应的职业。同时,从事某种特定职业的人员也会按照职业的要求不断巩固或调整自己原有的性格特点。因此,大学生在选择职业时,性格也是一个重要的考虑因素。

### 一、性格与职业性格

性格指个体对客观现实所表现出的稳定的态度和与之相适应的习惯化的行为方式,如有的人总是热情周到,有的人总是沉默寡言。这种对人对己稳定的态度和习惯化的行为方式所表现出来的心理特征,就是这一个体的性格。性格的形成是一个长期、复杂的过程,不仅受遗传因素的影响,也是对这一个体生活环境和生活经历的综合反映。



职业性格是指人们在长期特定的职业生活中所形成的,在对待职业的态度和行为方式中所表现出来的与职业相联系的、稳定的心理特征。

### (一) 性格的类型

人的性格与职业具有一定的相关性,不同的职业需要人具备不同的职业性格。比如,司机需要小心谨慎的性格,销售人员需要具备热情的性格等。性格按不同的分类方法可以分成多种不同的类型,其中最基础、最直观、最传统的是瑞士心理学家荣格的划分。他按照个体心理能量倾向将性格分为内向型性格和外向型性格,并对这两种性格特征及其较适合的职业进行了初步的归纳总结,如表2-3所示。

拓展阅读



性格与职业发展——  
探索真我

表2-3 内向型和外向型的性格特征及其较适合的职业

性格类型	性格特征	较适合的职业
内向型	感情比较深沉,待人接物小心谨慎,喜欢单独工作,喜欢思考,具有自我分析能力和自我批判精神。但不善于表达自己的思想,不善社交,适应新环境的能力较差	较适合从事有计划的、稳定的、不需要与人有过多交往的职业,如自然科学家、技术人员、会计师、打字员、程序设计员、统计员、资料管理人员、一般事务性工作人员等
外向型	活泼开朗、善于交际、心直口快、感情外露、待人热情,与人交往时随和、不拘小节,适应新环境的能力较强。但注意力不稳定,兴趣容易转移	较适合从事与外界广泛接触的职业,如管理人员、律师、推销员、警察、记者、教师、人力资源工作者等



### 知识链接

需要注意的是,具有典型外向型性格或典型内向型性格的人并不多,大多数人都属于混合型。而性格的内向与外向是相对而言的,只有从表现程度来进行比较分析才有一定的参考意义。

### (二) 职业性格的类型

近年来,一些教育学、心理学研究人员根据我国的实际情况,将职业性格总结为9种典型类型,其主要特征及其较适合的职业如表2-4所示。

表2-4 9种典型职业性格特征及其较适合的职业

性格类型	性格特征	较适合的职业
变化型	在新的或意外的活动或工作情境中感到愉快,喜欢多样化的工作,善于转移注意力	记者、推销员、演员等

续表

性格类型	性格特征	较适合的职业
重复型	适合连续从事同样的工作,按固定的计划或进度办事,喜欢重复的、有规律的、有标准的工作	纺织工、机床工、印刷工、电影放映员等
服从型	愿意配合别人或按别人的指示办事,而不愿意自己独立做出决策、担负责任	秘书、翻译员等
独立型	喜欢计划自己的活动与指导别人活动,喜欢对未来的事情做出决定,在独立负责的工作情境中感到愉快	管理人员、律师、警察、监察员等
协作型	在与人协同工作时感到愉快,善于引导别人,并想得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员等
动员型	通过谈话或写作等方式使别人认同自己的观点,对别人的反应有较强的判断力,善于影响别人的态度和观点	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家等
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制与沉着应对,发生意外和差错时能不慌不忙地出色完成任务	驾驶员、飞行员、消防员、救生员等
自我表现型	喜欢表现自己的爱好和个性,根据自己的感情做出选择,通过自己的工作来表现自己的思想	诗人、音乐家、画家等
严谨型	注重工作过程中各个环节与细节的精确性。愿意按一套规划和步骤工作,希望尽可能做得完美,倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员、打字员等

事实上,绝大部分职业都同时与几种性格类型特征相吻合,而一种性格类型也都同时具有几种职业性格类型的特征。在实际参考的过程中,大学生应根据个体的性格与职业的要求,具体情况具体处理,不能一概而论。



随堂活动

### 关于性格的自我认知

1. 你觉得自己的性格可以用哪3个词来形容?
2. 你第一次意识到自己与众不同是在什么时候?
3. 面对不同性格的人,你会采取何种方式与他们相处?

## 二、性格类型与职业定位

在职场中,职位与性格错位导致职业发展失败的案例并不少见。大学生若想要更准确地规划自己的职业发展,就应当有意识地探索自己的性格类型,了解自己的职业性格,分析自己

性格与职位的匹配度，以优化职业定位。那么，对于刚毕业的大学生而言，如何才能结合自身的性格特点，最终找准较合适自己的职业呢？下面将通过MBTI人格理论来测试不同性格类型与相关职业的匹配程度。

MBTI是伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯、凯瑟琳·库克·布里格斯根据瑞士心理学家荣格的心理类型理论建立的。该理论根据4组维度8个向度，即外向（E）—内向（I）、感觉（S）—直觉（N）、思维（T）—情感（F）、判断（J）—知觉（P），将人的性格分为16种类型。其主要特征及较适合的职业请扫描右侧二维码进行查看。

- (1) 外向（E）—内向（I）：指情感和内心的描述。
- (2) 感觉（S）—直觉（N）：指接受信息的方式。
- (3) 思维（T）—情感（F）：指做出决策的方式。
- (4) 判断（J）—知觉（P）：指日常的生活方式。

拓展阅读



MBTI性格类型  
对照表

扫码看微课



性格与职业发展——  
MBTI性格理论（1）

### 三、了解自己的性格

仅仅依靠了解性格的含义，大学生可能还难以对自己的性格有清晰的认识，因此还可以借助一些测试作为参考。

**【测试说明】**阅读表2-5至表2-8中的每一对描述，选择其中在大多数情况下符合你自身情况的那一项。你必须设想最自然状态下的自己或在没有别人观察的情况下你的举止。

第一部分：下面是关于情感和内心的描述，E代表外向开放，I代表内向内敛。

表2-5 关于情感和内心的描述

E	I
喜欢行动和多样性	喜欢安静和思考问题
喜欢通过讨论来思考问题	喜欢在讨论之前进行思考
采取行动迅速，有时不做过多的思考	在没有搞明白之前，不会很快地去做一件事
喜欢观察别人是如何做事的，喜欢看到工作的结果	喜欢理解这项工作的道理，喜欢一个人或很少的几个人一起做事
很在意别人是怎么看自己的	为自己设定标准

第二部分：下面是一些关于接受信息的方式，S代表感觉，N代表直觉。

表2-6 关于接受信息的方式

S	N
主要通过过去的经验来处理信息	通过分析，用逻辑思维去处理信息之间的关系

扫码看微课



性格与职业发展——  
MBTI性格理论（2）



续表

S	N
愿意用眼睛、耳朵和其他感官去观察、感受事物	喜欢用想象去发现新的做事方法和新的可能性
讨厌出现新问题,除非存在标准的解决方法	喜欢解决新问题,讨厌重复地做一件事
喜欢用已会的技能去做事,而不愿意学习新知识	相比练习旧技能,更愿意运用新技能
对于细节很有耐心,但出现复杂情况时则开始失去耐心	对细节没有耐心,不在乎复杂的情况

第三部分:下面描述的是做出决策的方式,T代表思维判断,F代表情感判断。

表2-7 做出决策的方式

T	F
喜欢根据逻辑做出决策	喜欢根据个体感受和价值观做决策,即使它们可能不符合逻辑
愿意被公平、公正地对待	喜欢被表扬,喜欢讨好他人,即使在不太重要的事情上也是如此
可能会不知不觉地伤害别人的感情	了解和懂得别人的感受
更关注道理或事情本身,而非人际关系	能够预料到别人会有何感受
不需要和谐	不愿看到争论和冲突,珍视和谐

第四部分:下面描述的是日常的生活方式,J代表判断,P代表知觉。

表2-8 日常的生活方式

J	P
喜欢预先制订计划,提前把事情落实下来	喜欢保持灵活性,避免做出固定计划
总让事情按它应该的样子进行	轻松地应对计划与意料外的突发事件
喜欢先完成一件工作后,再开始另一件	喜欢同时开展多项工作
对人和事的处理很果断	在处理人和事时,总愿意先搜集较多的信息
可能过快地做出决定	可能做决定太慢
在形成看法和做决策时,务求正确	在形成看法和做决策时,务求不漏掉任何因素
按照不易改变的标准和日程表生活	根据问题的出现不断改变计划

综合以上的4个部分,把更接近自身特点的字母代号选出来,然后参照MBTI性格类型对照表进行解读。这种测试主要倾向于顺从和迎合的性格与个性,虽然人的性格是各种特征的混合物,但对自然倾向的解读能给我们的职业决策提供很高的参考价值。

#### 四、处理性格与现实的冲突

性格作为人的一种心理特性,具有一定的稳定性,但又不是一成不变的。客观环境的变化和个人的主观调节都会使性格发生改变,所以性格与职业的对应也并非绝对的。个人在现实中应发挥自己的性格优势,找准适

扫码看微课



性格与职业发展——悦纳自我



合自己性格的职业。但若某项职业不能百分之百地与我们的性格相匹配,我们也可以根据自己的职业方向来培养并发展与之相适应的职业性格。



#### 案例分析

#### 职业性格的实际运用

张珩是新闻专业的毕业生,毕业后在一家报社当记者,他的业务能力受到大家的一致认可。但张珩工作得并不顺心,因为他们报社的记者出去采访,往往是两个人写一篇稿子,张珩不喜欢这种工作模式。张珩的性格属于自我表现型,在MBTI性格分类中属于INFJ型(内向、直觉、情感、判断型)。基于这种性格类型,张珩在写稿子的过程中不喜欢与他人合作,而且想让别人服从他的想法,这样就容易与同事产生分歧。

分析:张珩的这种性格更适合从事依靠个人能力独立完成的工作,如果张珩十分喜欢记者这一职业,就应该处理好性格与职业之间的冲突,往外向、感觉等性格方向发展,努力让自己的性格适合该工作。



## 第四节 能力与职业

能力是目前用人单位招聘时最看重的要素之一,大学生必须具备某项或某几项专业能力,才能胜任相应的工作。在职场中,大学生可以把能力看作自身的资本,并将其作为自身选择某项职业的基本前提。

### 一、认识能力

能力是人们解决问题的个性心理特征,是完成任务或达到目标的必备条件。能力直接影响活动的效率,是活动顺利完成的重要内在因素。个体的能力可以从各个角度去描述,如观察力、注意力、记忆力和理解力等。

心理学家们在关于能力的研究中,根据个体能力特点与职业成就之间的规律,将能力分为知识性能力和适应性能力两种。

#### (一) 知识性能力

知识性能力是与工作内容相关的,是具体的、专业化的、针对某一特定工作的基本能力。大学生了解自己在这方面的能力并不难,在学校学习的具体科目,如计算机编程、质量检测等,就是为了培养学生的知识性能力而设立的。知识性能力的特点是不容易迁移到其他工作中去,一般需要经过有意识的、专业的培训,并通过学习和记忆掌握一些特殊的词汇、程序和学科知识。例如拥有计算机编程能力的人,很难做一名服装设计师。