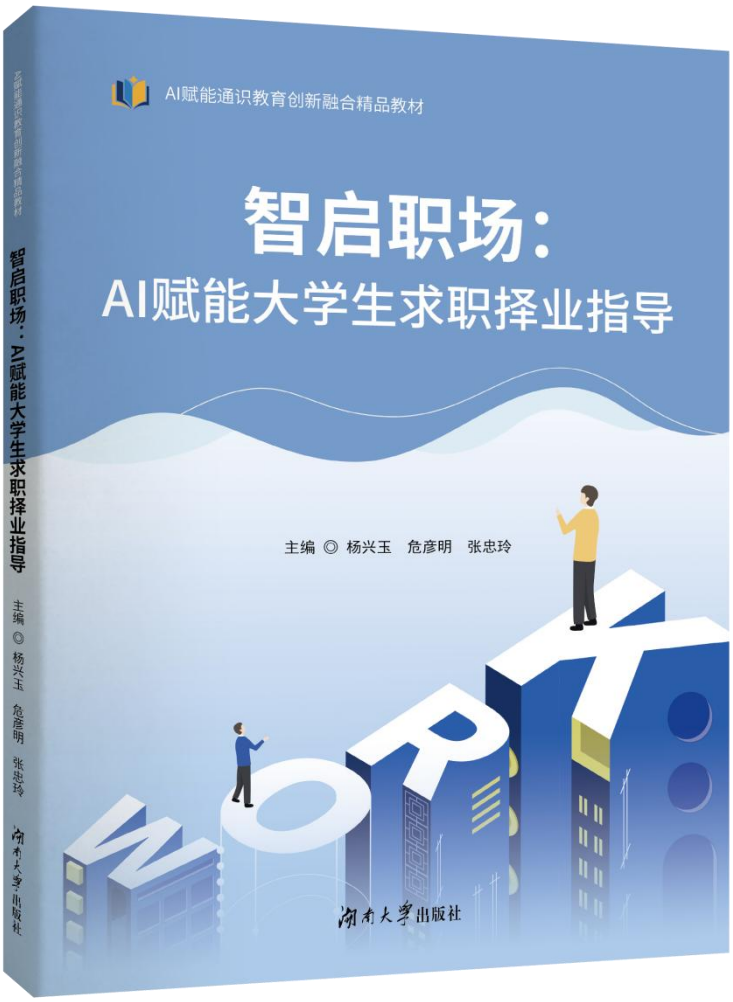
智启职场：AI 赋能大学生求职择业指导



类目：公共基础课
书名：智启职场：AI 赋能大学生求职择业指导
主编：杨兴玉 危彦明 张忠玲
出版社：湖南大学出版社
开本：大 16 开
书号：978-7-5667-5008-2
使用层次：通用
出版时间：2026 年 9 月
定价：56.00 元
印刷方式：双色
是否有资源：有

智启职场：
AI赋能大学生求职择业指导

策划编辑：贾志萍
责任编辑：全　健
封面设计：旗语书装

定价：56.00元

AI赋能通识教育创新融合精品教材
智启职场：AI赋能大学生求职择业指导
主编◎杨兴玉　危彦明　张忠玲
湖南大学出版社

AI赋能通识教育创新融合精品教材
智启职场：
AI赋能大学生求职择业指导

主编◎杨兴玉　危彦明　张忠玲



湖南大学出版社

AI 赋能通识教育创新融合精品教材

智启职场：

AI 赋能大学生求职择业指导

主　编 ◎ 杨兴玉　危彦明　张忠玲



湖南大学出版社
·长 沙·

图书在版编目（CIP）数据

智启职场：AI赋能大学生求职择业指导 / 杨兴玉，危彦明，张忠玲主编. -- 长沙 ：湖南大学出版社，2026. 9. -- ISBN 978-7-5667-5008-2

Ⅰ. G647.38-39

中国国家版本馆CIP数据核字第2026YA7983号

智启职场：AI赋能大学生求职择业指导

ZHI QI ZHICHANG：AI FUNENG DAXUESHENG QIUZHI ZEYE ZHIDAO

主　　编：杨兴玉　危彦明　张忠玲

策划编辑：贾志萍

责任编辑：全　健

印　　装：河北昌联印刷有限公司

开　　本：889 mm×1194 mm　1/16　**印　　张：**14.5　**字　　数：**370千字

版　　次：2026年9月第1版　**印　　次：**2026年9月第1次印刷

书　　号：ISBN 978-7-5667-5008-2

定　　价：56.00元

出 版 人：李文邦

出版发行：湖南大学出版社

社　　址：湖南·长沙·岳麓山　**邮　　编：**410082

电　　话：0731-88822559（营销部）　88821174（编辑室）　88821006（出版部）

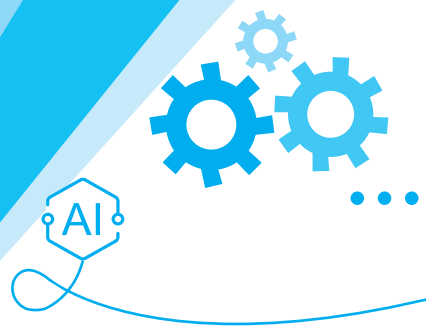
传　　真：0731-88822264（总编室）

网　　址：http：//press.hnu.edu.cn

电子邮箱：xiaoshulianwenhua@163.com

版权所有,盗版必究

图书凡有印装差错,请与营销部联系



前言

当下社会正处在新旧动能加速转换的历史节点上。对于广大青年学生而言，这是一个充满无限机遇的时代，也是一个对个体能力提出前所未有挑战的时代。当以人工智能为代表的新质生产力深度重塑产业格局，当“十五五”规划的实施即将开启中国式现代化的新篇章，主要依赖校园宣讲会、盲目投简历碰运气的求职模式已难以适应复杂多变的就业市场。

本书以“AI 赋能”为基础理念，打破传统就业指导教材偏重理论说教的局限，将人工智能工具全面融入“职业探索—规划制订—求职准备—面试应对—权益保护”全流程，旨在帮助学生掌握智能时代的求职新方法与新技能。全书共九章，按照“认知—规划—准备—实战—适应—成长”的逻辑主线层层递进：第一章引导学生从兴趣、性格、能力、价值观四个方面完成自我探索，借助 AI 工具绘制个人能力画像；第二章全景式呈现职业世界，运用 AI 技术开展行业分析与趋势研判；第三章系统讲解制订职业生涯规划的科学方法，运用 AI 技术辅助学生撰写职业规划书；第四章至第七章聚焦求职全流程，从求职准备到进入职场的每个环节都融入 AI 工具的实操应用；第八章与第九章则着眼于职业适应与长期发展，帮助学生完成角色转换，培养学生职业素养，助力学生构建终身学习与持续成长的能力体系。

本书在编写过程中力求体现以下特色

1. 时代性

紧密对接“十五五”就业优先战略与产业发展趋势，内容涵盖最新就业政策、新兴职业形态与数字化求职技能。

2. 实践性

每个章节均设置 AI 实战场景与操作指引，突出方法的可操作性与技能的可迁移性。

3. 系统性

构建从自我认知到职业成长的完整知识体系，覆盖学生求职择业的全生命周期。

4. 创新性

将生成式 AI 工具深度融入教学环节，探索“AI+就业指导”的新型教学模式。

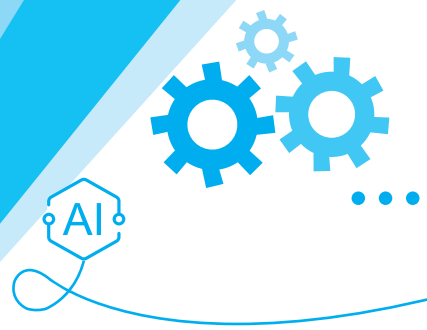
本书适用于高校各专业学生的就业指导课程教学，也可作为就业指导教师、辅导员的教学参考

用书，以及广大青年求职者的自学读物。

无论你是刚踏入大学校园的新生，还是即将奔赴职场的高年级同学，都希望这本书能成为你书架上的一盏明灯。愿你在阅读与实践中，学会借智于技术，成事于实干，在这个波澜壮阔的时代里，书写属于自己的精彩人生。

由于编者水平有限，书中难免有疏漏之处，恳请广大学生与同仁批评指正。

编　者



目录

1 第一章 探索自我——兴趣、性格与能力画像 ····· 1

第一节 发现兴趣——找到职业的内在驱动力 ····· 3
第二节 解析性格——匹配适合的职业领域 ····· 9
第三节 评估能力——AI 辅助能力画像 ····· 15
第四节 明确价值观——锚定职业选择的底层标准 ····· 22

2 第二章 洞察职场——职业世界全景图 ····· 30

第一节 专业与职业——打通学业与职业的通道 ····· 32
第二节 行业与产业——了解大学生就业形势 ····· 38
第三节 组织与岗位——AI 辅助岗位分析 ····· 45
第四节 环境与变化——把握宏观与微观环境的影响 ····· 51

3 第三章 科学决策——职业生涯规划制订 ····· 60

第一节 设定目标——职业目标的构成与影响因素 ····· 62
第二节 制定方案——AI 辅助撰写职业规划书 ····· 69
第三节 动态调整——应对职业发展中的不确定性 ····· 77

4 第四章 求职准备——提升你的求职竞争力 ····· 84

第一节 形势研判——把握当前就业市场动态 ····· 86
第二节 政策利用——AI 辅助查询最新政策 ····· 92
第三节 路径选择——毕业去向的理性决策 ····· 100

5 第五章 材料准备——打造优质求职“敲门砖” …… 105

第一节 简历撰写——内容架构与注意要点 …… 106
第二节 简历优化——AI 辅助制作个性化简历 …… 114
第三节 附件准备——求职材料的佐证清单 …… 118
第四节 求职信——凸显个人优势的加分项 …… 124

6 第六章 考核应对——笔试与面试通关全攻略 …… 129

第一节 笔试攻略——题型与备考方法 …… 130
第二节 面试准备——AI 辅助进行面试前的准备工作 …… 136
第三节 面试应对——AI 辅助模拟面试训练 …… 141
第四节 面试跟进——复盘总结与后续沟通 …… 150

7 第七章 权益保护——防范求职风险 …… 155

第一节 就业权益——AI 辅助进行就业维权 …… 156
第二节 合同签订——AI 辅助审核合同条款 …… 165
第三节 就业维权——劳动争议处理与风险防范 …… 173

8 第八章 角色转换——顺利开启职场生涯 …… 183

第一节 身份转变——从学生向职场人过渡 …… 184
第二节 团队融入——AI 辅助生成沟通建议 …… 190
第三节 职业素养——AI 辅助专业能力、职业道德等培养 …… 194

9 第九章 持续成长——打造终身职业竞争力 …… 201

第一节 职业素质——职场必备素质及其提升方法 …… 202
第二节 情商修炼——职场情商的重要性与培养路径 …… 211
第三节 终身学习——AI 辅助制订学习计划 …… 216

参考文献 …… 226



第一章

探索自我——兴趣、性格与能力画像

章前导读

本章旨在帮助学生展开全面的自我剖析，绘制完整的个人职业画像，进而走出盲目择业的认知误区。第一节阐释职业理想与职业兴趣内涵，依托霍兰德理论识别内在驱动力，配套 AI 测评工具选择适配职业；第二节解析性格与职业性格的关联，对照岗位特质筛选契合自身行为风格的工作场景；第三节梳理职业能力识别方法，秉持扬长发展思路，借助 AI 工具梳理个人优势与提升方向；第四节引入职业锚理论厘清职业价值观，通过价值取舍练习确立择业底层标准。通过本章学习，学生将明晰自身兴趣、性格、能力与价值诉求，实现个人特质与职业需求双向适配，为科学制订职业生涯规划筑牢自我认知根基。

学习目标

「知识目标」

◇掌握职业兴趣、性格、职业能力、职业价值观等概念。

◇熟知霍兰德职业兴趣理论和施恩职业锚理论。

◇理解兴趣、性格、能力、价值观与职业选择的内在关联。

◇知晓自我探索的常用方法，认清盲目择业的常见误区。

「技能目标」

◇能运用霍兰德测评、行为复盘、他人反馈等方式完成自我特质识别。

◇可借助 AI 工具绘制个人能力画像，选择适配自身特质的职业方向。

◇能通过价值取舍练习厘清择业诉求，平衡个人需求与现实岗位条件。

「素质目标」

◇建立客观全面的自我认知，树立理性、务实的择业观念。

◇养成扬长避短的成长思维，具备独立思考、自主规划职业的意识。

◇兼顾个人发展与社会价值，形成正向可持续的职业追求。

开篇案例

李佳凝：路是“试”出来的，不是“想”出来的

刚进入浙江大学时，李佳凝和许多新生一样，什么都想尝试，却不知道自己的方向究竟在哪里。“专业学习、社会实践、学生工作、双创竞赛……完全不知道该聚焦什么。”

迷茫归迷茫，她没有坐等方向自己浮现，而是选择了一条朴素的路——先做起来，在行动中寻找答案。

第一个重要决定是转专业。她原本学的是文科，但发现该专业的培养方案并不适合自己，而信息管理与信息系统专业的多学科交叉育人方案深深吸引了她。尽管朋友们不理解，“文科生选理科大类，能学好吗”？她还是修读了相关课程，并在确认兴趣后毅然转入。新专业的课程确实难，微信小程序、区块链开发，每一门都要从零起步，但她发现，花时间摸索、一步步推进，困难并非跨不过去。

后来，她加入校学生会参与筹备新年狂欢夜；前往江西、广西、贵州等多地支教；参加“青马工程”带队深入乡村调研；在创新创业实验室与不同专业伙伴合作开发项目。每一次尝试，都让她更清楚地看到自己喜欢什么、擅长什么和不适合什么。

旁人眼中，她成了“六边形战士”——成绩名列前茅，担任学生会执行主席，带领团队屡获殊荣。但只有她自己知道，这些光芒背后是无数个与代码、方案相伴的凌晨。2025 年 12 月，在第三届全国大学生职业规划大赛（浙江赛区）中，李佳凝斩获成长赛道金奖。领奖台上的她却说：“名次不够高，其实还可以做得更好。”

回望这段经历，她的感悟朴素而有力：不停止尝试，不害怕试错。

启思：

李佳凝的故事揭示了自我探索应注意的三个关键点。

第一，兴趣不是“想”出来的，而是“试”出来的。如果她只坐在宿舍里思考“我到底喜欢什么”，答案不会自己浮现。正是通过转专业、支教、加入学生会、创新创业等一系列实践，她才一步步看清了自己真正的兴趣所在。

第二，迷茫不可怕，停止探索才可怕。她把迷茫当作行动的起点，而非停滞的理由。每一次尝试都是对自我的提问，每一次经历都在为未来的答案积累素材。

第三，职业规划不是一蹴而就的“剧本”，而是一张在实践中不断修正的“航海图”。从文科到理科，从课堂到田野，从学生工作到公益实践，她的“航海图”在一次次探索中逐渐清晰。

第一节　发现兴趣——找到职业的内在驱动力

一、职业理想的内涵与特征

（一）职业理想的内涵

职业理想是个体在职业领域中形成的、具有实现可能性的向往与追求，是个体人生观、世界观在职业选择上的集中体现。职业理想不同于职业幻想，前者建立在对自身条件与社会需求的客观认知基础上，后者则脱离现实条件，缺乏可实现的路径。

扫一扫
职业理想的内涵与特征

（二）职业理想的特征

职业理想具有三方面特征。

1. 社会性

职业理想产生于特定的社会历史条件下，受社会分工、生产力发展水平与社会价值观念的制约。不同历史时期，职业理想呈现出不同的时代特征。

2. 个体差异性

职业理想反映个体的成长经历、教育背景、家庭环境与个性特质，同一社会环境下不同个体的职业理想存在显著差异。

3. 发展性

职业理想并非一成不变，而是随个体认知水平提升、职业体验加深与社会环境变化而动态调整。职业理想的形成是一个持续探索、逐步清晰的过程。

生涯纪实

袁隆平：从“学农”到“让中国人吃饱饭”

袁隆平在西南农学院读书时，正值20世纪50年代。当时学农并非热门选择——农业意味着艰苦、偏远、低收入。袁隆平之所以选择农业，源于一个朴素而坚定的兴趣：他从小就喜欢田园，喜欢观察植物生长，对大自然充满好奇。

毕业后，他被分配到湖南安江农校任教。这所农校条件简陋，地处偏远山区，物资匮乏。但袁隆平在这里反而如鱼得水——他有了大片试验田，可以随心所欲地观察、研究、杂交育种。1960年，他在试验田中发现一株“天然杂交稻”，从此踏上杂交水稻研究的漫长道路。

此后半个多世纪，他顶着科研条件落后、同行质疑、政治运动冲击等多重压力，专注于“一粒种子”的研究。他常对身边的人说：“我这个人水平不高，但我有好奇心，愿意研究。”这份好奇心驱动他日复一日地下田观察记录，年过八十仍每天到试验田“打卡”。

袁隆平的兴趣从不曾停留在空想阶段，而是通过持续的职业实践不断深化、修正和巩固。他从一个“喜欢田园”的青年，成长为“让中国人吃饱饭”的“杂交水稻之父”。兴趣的种子，最终结出了养活亿万人的果实。

思考：

袁隆平说“我有好奇心，愿意研究”——好奇心与职业兴趣之间是什么关系？好奇心能否转化为职业理想？请结合自身经历谈谈。

二、职业理想的形成过程

职业理想的形成通常经历四个阶段。

1. 职业幻想期（11 岁以前）

职业幻想期阶段个体对职业的认知主要来自家庭与媒体，以模仿与想象为主，缺乏对职业实际内容的了解，职业选择带有明显的幻想色彩。

2. 职业兴趣期（11～17 岁）

个体开始根据自身兴趣偏好对职业进行筛选，兴趣成为未来职业选择的主要依据。对职业的认知仍停留在表面，较少考虑能力与社会需求因素。

3. 职业能力期（18～25 岁）

个体进入高等教育或职业培训阶段，开始将能力因素纳入职业选择的考量范围，职业理想逐步与自身条件结合，从主观偏好转向客观评估。

4. 职业现实期（25 岁以后）

个体进入职业领域，通过实际工作体验调整职业预期，职业理想与现实工作逐步融合，形成稳定的职业发展方向。

三、职业兴趣的概念与重要性

（一）职业兴趣的概念

职业兴趣是指兴趣在职业方面的表现，是对某种职业具有的比较稳定而持久的心理倾向。

一般情况下，如果个人兴趣类型和岗位对从业者的能力素质要求（职业环境）一致，能提升工作满意度和稳定性。

（二）职业兴趣的重要性

1. 激发工作热情与创造力

从事契合自身兴趣的职业，能够显著提升个体工作主动性，缓解职业倦怠。职业心理学研究显示，内在动机与工作投入存在较强正相关。当个体从事兴趣匹配度高的工作时，大脑奖赏系统被持

续激活，会释放多巴胺。多巴胺这种神经递质有助于维持专注力，激活内源性奖励机制。开发者群体调研数据表明，兴趣驱动型开发者自主学习投入明显更高。部分调研样本中，该群体自主学习时长高于其他开发者，且有较高比例会利用业余时间参与开源项目。

误区明鉴

兴趣就等于职业

不少学生简单认为，喜欢做某件事就可以把它当作职业，忽略了兴趣与职业之间存在明显差异。个人兴趣大多偏向休闲体验，而职业要求持续完成标准化任务、承担岗位责任、应对压力与挫折。很多爱好一旦变成谋生的工作，重复性的事务、绩效要求就会消磨掉原本的热爱。例如喜欢玩游戏不等于适合从事游戏开发，喜爱绘画不等于可以胜任商业插画岗位。

建议：可以通过短期实践、岗位见习、技能实训等方式，检验自己能否长期承受某岗位的工作压力，判断兴趣能否转化为稳定的职业能力，然后再确定职业发展方向。

2. 提高职业满意度与幸福感

当兴趣与职业相匹配的时候，工作不再只是谋生手段，而是自我实现的途径。以苹果公司创始人乔布斯为例，他将对电子产品设计的痴迷转化为改变世界的创新力量。他在斯坦福大学演讲中坦言：“成就一番伟业的唯一途径，就是热爱自己的事业。”这种从兴趣出发的职业选择使得工作本身就成为滋养灵魂的精神食粮。达·芬奇就是这样，他对解剖学研究与艺术创作的兴趣，使他最终创造出了《蒙娜丽莎》这样的传世杰作。

四、霍兰德职业兴趣理论

（一）六种人格类型的特征

美国心理学家约翰·霍兰德于 1959 年提出职业兴趣理论，将职业兴趣划分为六种类型，同时将职业环境也对应划分为六种类型。该理论的关键假设是：个体的职业兴趣类型与职业环境类型越匹配，职业满意度与职业稳定性越高。

六种职业兴趣类型的特征如下。

1. 实用型（R）

偏好与工具、器械打交道的活动，重视实际与具体的事物，动手能力较强。对应的职业领域包括机械制造、建筑施工、农林牧渔等。

2. 研究型（I）

偏好智力活动与抽象思考，重视知识与真理，善于分析与推理。对应的职业领域包括科学研究、技术开发、数据分析、学术研究等。

3. 艺术型（A）

偏好创意、表达的活动，重视美感与个性，想象力丰富。对应的职业领域包括文学创作、艺术

设计、表演艺术、广告创意等。

4. 社会型（S）

偏好与人交往、帮助他人的活动，重视人际关系与社会责任，善于沟通与协调。对应的职业领域包括教育教学、医疗健康、社会工作、咨询服务等。

5. 企业型（E）

偏好影响、领导与管理他人的活动，重视权力与成就，善于说服与决策。对应的职业领域包括企业管理、市场营销、金融投资、公共管理等。

6. 常规型（C）

偏好有条理、系统性的活动，重视秩序与规则，善于组织与执行。对应的职业领域包括财务会计、行政办公、档案管理、数据统计等。

霍兰德理论同时指出，大多数人的职业兴趣并非单一类型，而是多种类型的组合。个体的职业兴趣类型可以用三个字母的代码表示，代码的顺序反映兴趣强度的差异。

（二）六种人格类型的关系

霍兰德所划分的六大人格类型，如图 1-1 所示。

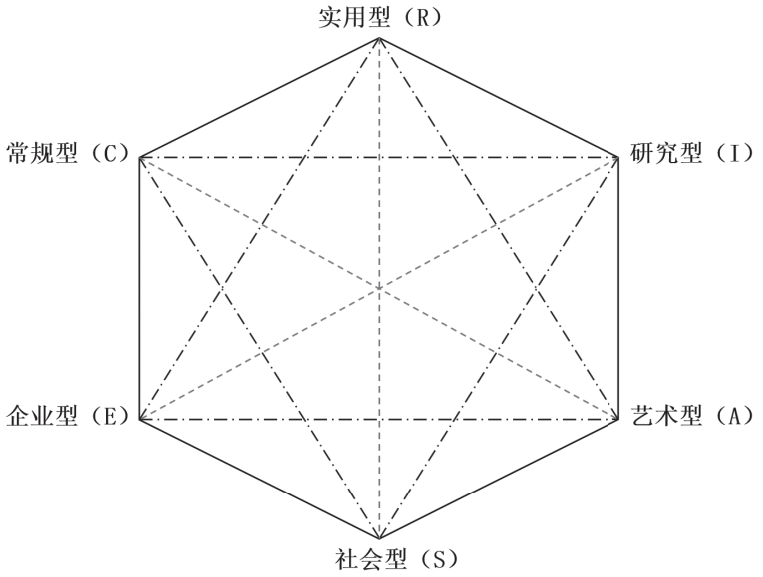


图 1-1　霍兰德六种人格类型的关系总结

霍兰德理论将人格与职业环境分为六种类型（RIASEC），以六边形模型呈现，各类型间的关系可分为相邻、相隔、相对三类，反映其相似性与兼容性差异。

误区明鉴

“匹配焦虑”陷阱：为了追求“完美匹配”而过度窄化求职范围

霍兰德理论强调匹配度与满意度正相关，但部分学生因此产生“非最匹配不去”的心态，将求职范围限定在极少数岗位类型中。实际上，职业满意度还受组织文化、团队氛围、薪酬

福利等多个变量影响，兴趣匹配只是其中之一。

建议：“足够匹配”（主导类型相符，辅型有重合）即可，不必追求绝对的最优解。入职后 3～6 个月的实践反馈比任何测评都更有说服力。如果实际体验与预期差距较大，再根据六边形模型调整方向也完全来得及。

五、职业兴趣的探索方法

职业兴趣探索可通过以下途径开展。

1. 标准化测评

通过职业兴趣量表进行量化评估，常用的测评工具包括霍兰德职业兴趣测验、斯特朗－坎贝尔兴趣量表、库德职业兴趣调查表等。标准化测评可提供客观的兴趣类型数据，为职业选择提供参考。

2. 活动体验法

参与不同类型的职业体验活动，记录自身在各类活动中的投入程度与感受。职业体验包括实习、见习、志愿服务、项目参与等形式，直接参与职业活动是检验职业兴趣的有效方式。

3. 成就回顾法

回顾过往学习与生活经历，识别那些让个体投入大量时间精力且获得成就感的活动。这些活动往往反映个体潜在的兴趣倾向，通过对活动内容的分析，可归纳出兴趣的类型特征。

4. 他人评价法

向师长、亲友、同学了解他们对自身兴趣偏好的观察与判断。他人视角可填补自我认知的盲区，提供关于自身兴趣表现的外部反馈。

六、职业兴趣与职业选择的关系

职业兴趣是职业选择的重要依据，但非唯一依据。职业选择应综合考虑兴趣、能力、价值观与社会需求等多方面因素。

兴趣与能力存在不一致的可能。个体感兴趣的领域未必是自身擅长的领域，此时需要在兴趣与能力之间寻求平衡。可选择与兴趣不相关但与能力要求匹配的职业方向，或通过能力培养逐步缩小兴趣与能力的差距。

兴趣具有可培养性。职业兴趣并非先天固定，可通过职业认知、技能学习、实践体验等逐步培养。对于新兴职业领域，个体往往在接触与学习过程中逐步产生兴趣。

职业兴趣应与社会需求相结合。个体的职业选择最终要在社会分工体系中实现，兴趣方向须与社会职业需求相匹配。脱离社会需求的职业兴趣难以转化为现实的职业机会。

职业兴趣的探索是一个持续的过程。个体在不同职业发展阶段，兴趣的重点与表现形式会发生变化。职业发展过程中应保持对自身兴趣变化的觉察，以便适时调整职业方向。

AI 实战

本实战利用 AI 工具 DeepSeek，结合霍兰德职业兴趣理论挖掘个人兴趣，选择适配职业方向。具体步骤如下。

步骤一：情景引入

大一学生小张课余喜欢绘画、整理资料、帮助同学解决学习难题，但不知道自己的兴趣对应哪些职业，分不清哪些只是短期爱好、哪些适合当作职业。他计划借助 AI 完成兴趣测评，筛选和自身兴趣匹配的职业方向。

步骤二：开展 AI 交互式霍兰德兴趣测评

打开 DeepSeek 平台，在对话框输入提示语。

> 你是专业职业规划师，按照霍兰德 RIASEC 六大职业兴趣类型，一题一问对我开展兴趣测评，一次只发一道题。测评结束后给出我的霍兰德三字母代码、个人兴趣特质和 10 个适配职业。我的基础情况：在校大学生，平时喜欢画画、整理表格、辅导同学做题，不喜欢高强度外出应酬。

点击“发送”，依次回答 AI 提出的全部问题，等待生成完整兴趣测评报告。结果如图 1-2 所示。

> 你的霍兰德三字母代码：ICS
> （研究型 Investigative • 常规型 Conventional • 社会型 Social）
> 一、你的个人兴趣特质
> 你是典型的“理性助人者”与“体系构建者”的结合体。具体表现为：
> • 研究型（I）主导：你享受深度思考、分析逻辑、拆解问题，喜欢通过数据和理论框架来理解世界。你不满足于表面现象，习惯“想清楚再行动”，这让你在学术、调研、方案设计等领域具有天然优势。
> • 常规型（C）次主导：你热爱秩序、规则和清晰的流程。你擅长整理表格、制订计划、量化目标，并乐于按部就班地推进任务——这种“稳扎稳打”的风格让你在繁琐工作中也能保持高效和准确。
> • 社会型（S）第三位：你关心他人成长，乐于辅导同学、解答疑问，但你的助人方式更偏向“用知识和逻辑去赋能”，而非纯粹的情感陪伴。你喜欢在结构化的环境（如课堂、培训、咨询）中传递实用技能。
> 综合画像：你是一个既讲理性又重秩序，且乐于分享知识的人。你不喜欢随机应变的高强度社交，但愿意在清晰规则下，用专业能力为他人提供有针对性的帮助。你平时画画更多是用于个人放松，不适合作为职业；整理表格和辅导做题恰恰是你兴趣与能力的交集点。

（a）

序号	职业名称	匹配理由
1	数据分析师	大量数据整理、逻辑分析、产出清晰报表（I+C），结果用于辅助决策（S 的间接助人）
2	市场研究专员	设计调研、分析消费者行为（I），撰写结构化的研究报告（C），为企业策略提供依据
3	图书/档案管理员	信息分类、系统编目（C），同时为读者提供检索咨询（S），并研究信息管理方法（I）
4	中学理科教师	传授逻辑知识（I），按教学大纲有条理地授课（C），关注学生学业进步（S）
5	财务审计师	审核账目、遵循法规（C），深入分析财务数据异常（I），维护公司或客户利益（S 的公正性）
6	统计专员（政府/科研机构）	收集统计资料、建立数学模型（I），按标准化流程上报（C），为社会民生提供数据支持（S）
7	人力资源绩效专员	设计考核流程、整理考勤数据（C），分析绩效反馈（I），帮助员工改善提升（S）
8	技术文档工程师	将复杂技术转化为结构化文档（I+C），方便用户学习使用（S）
9	健康教育讲师/培训师	研发课程大纲（I），按计划授课（C），帮助学员掌握健康知识（S）
10	运营管理专员（企业内部）	优化工作流程、制定标准化操作程序（C），监控数据指标（I），协调部门间配合（S）

（b）

图 1-2　兴趣测评报告

第二节　解析性格——匹配适合的职业领域

一、性格

性格是个体对现实的稳定态度和行为方式中的心理特征，它是长期生活实践与环境因素共同作用下一个人的稳定特质，影响个体行为选择及方式，塑造个人魅力与风格。常言道，“性格决定命运”，良好的性格可经后天调适形成。

在职业领域，性格差异决定从业者能否胜任特定岗位。不同性格有不同职业优势：内向者一般爱思考，注重细节，适合科研、写作等需要深度思考的工作；外向者多擅长沟通，人际交往能力强，适合销售、公关等需要广泛互动的岗位。换言之，内向者适合在稳定的职场环境中展现才华与洞察力；外向者能在多变的职场环境中发挥应变与交际能力，推动团队发展。因此，做职业规划时剖析性格特征，并将其作为职业选择的重要参考，颇为明智。当性格与职业匹配时，个人的潜能与创造力将被充分激发，从而有更出色的表现。这种匹配不仅利于发挥个人长处，也预示着职业道路会更顺畅，进而增强个人的成就感。性格与职业是否匹配的自我认知，在进入职场初

期主要借助心理测评、他人意见等获得，但如何根据自身性格规划充满挑战与机遇的职业蓝图，最终决定权在个人。

二、职业性格

职业性格是每个人在长期特定的职业生活中形成的与职业联系的，对职业的稳定态度和在职业活动中习惯的行为方式所表现出来的个性心理特征，对个人的职业生涯规划有重要意义。例如，有的人对待工作总是一丝不苟，在为人处世中总是表现出高度的原则性，在对待自己的态度上总是表现得谦虚，这些就是职业性格。

人的性格千差万别，或热情外向，或羞怯内向，或沉着冷静，或急躁易怒。职业心理学研究表明，不同职业对从业者的性格各有要求。虽无任何性格能完全契合某一职业，个体却可依据自身的职业倾向，有意识地培养和发展相应的职业性格。一个人的职业性格，关乎其事业发展的最终成效。

生涯纪实

周星驰：镜头外“很难搞”的喜剧天才

周星驰塑造了无数经典的喜剧角色，银幕上的他搞笑、夸张、无厘头。但熟悉他的人都知道，现实中的周星驰是一个内向、沉默、不善言辞的人——这与他塑造的银幕形象截然相反。

香港导演李力持曾回忆：“片场之外的周星驰几乎不说话，经常一个人坐在角落想事情。”周星驰的前女友也透露，生活中的周星驰“很闷，不爱出门，不喜欢社交”。在媒体眼中，周星驰是“最难采访的明星”之一——回答问题简短；表情严肃；不会寒暄。

但这种内向、专注、不善应酬的性格，恰恰成就了周星驰的电影创作。周星驰在片场以“严苛”著称，一个镜头可以拍几十遍，对每个细节都要求完美。这种近乎“孤僻”的专注，让他在喜剧领域做到了别人做不到的高度。

周星驰的故事告诉我们：职业性格不是你在生活中表现出来的全部，而是你在职业活动中呈现出来的稳定的行为方式。生活中的“内向”与职业中的“创造力”之间没有必然冲突，关键在于找到那个允许你用自己擅长的方式去创造价值的职业场域。

思考：

周星驰银幕上的“外向搞笑”与现实中的“内向沉默”形成巨大反差，这说明了职业性格与日常性格之间是什么关系？

三、性格对职业发展的影响

（一）性格与职业发展息息相关

性格是个体人格中具有关键意义的部分，几乎涉及一个人的心理过程和个性特征的各个方面。

性格使一个人更加偏爱某种环境而不是另一种环境。由于性格不同，每个人在对不同环境的认知过程中，表现出不同的个性化风格。从事与自己性格不匹配的工作，个人的才能就会受到阻碍，会觉得整个工作状态都“不对劲”。使一个人在某种职业中获得成功的性格，可能让其在另一种职业中大受挫折。因此，在职业选择中，求职者应尽可能充分考虑自己的个性特征与职业要求是否相适应，尽量选择能够满足自己的独特欲望、能够发挥自己特有的能力的工作，这样才能体验到更多的快乐和愉悦。

职业规划专家通过一个小小的实验阐明了这一观点。

你在一张纸或书页边上签上自己的姓名，然后换一只手再签一次。如果你感到别扭，那就对了。因为大多数人在第一次用自己习惯的手写字签名后，会觉得“很自然”“简单”“很快”“毫不费劲”。然而，当换另一只手时会如何呢？通常会感觉“很慢”“别扭”“困难”“发酸”“很累”“要花很长时间”。

职业规划师认为用手的习惯这一实验可以很好地说明找到与性格匹配的职业的重要性。使用你惯用的那只手，你就会感到舒适和自信；若强迫使用另一只手，虽然可以拓展你的能力，但不会像先前那样灵活自如，效果自然不会令人满意。

（二）在职业发展上，性格比能力重要

现在，很多用人单位逐渐认识到，在工作上，人的性格比能力更重要。其原因是，一个人能力不足，可以通过培训提高，多花点时间，总会有所长进。一个人的性格与职业或岗位不吻合，改变起来就困难多了。所以，很多用人单位在招聘新人时，将性格测试放在首位。当应聘人员性格与职业或岗位吻合时，才对其能力进行测试或考查；性格与职业或岗位不吻合，有再高的学历、再强的能力也不会录用。

（三）性格无所谓好坏，关键看是否放对了地方

每种性格都有与之相适应的职业范围。有职业心理学家研究表明，不同的职业需要不同性格的从业者。例如，敏感型的人办事喜欢速战速决，但行为常有盲目性，有时情绪不稳定。这类人适合的职业包括运动员、行政人员与一般性职业。情感型的人感情丰富，喜怒哀乐溢于言表，不喜欢单调的生活，爱刺激，爱感情用事，对新事物很有兴趣。这类人适合的职业包括演员、导游、活动家等。思考型的人善于思考，逻辑思维发达，有比较成熟的观点，生活、工作有规律，时间观念强，重视调查研究的精确性，但有时思想僵化，缺乏灵活性。这类人适合的职业包括工程师、教师、财务人员和数据处理人员等。想象型的人想象力丰富，爱憧憬未来，喜欢思考问题，有时行为刻板，不易合群。这类人适合的职业包括科学工作者、技术研究人员、艺术工作者和作家等。因此，在进行职业生涯规划时，应考虑自身性格是否合适。

从职业规划的角度来看，性格对职业生涯的影响是长久而深远的，关系到能否胜任工作，以及是否能从工作中感觉到快乐。只有尽可能客观地认识自己，才能正确选择职业，实现职业生涯的成功。

在职业规划过程中解析性格，主要是出于以下三个目的：

（1）了解自己的思考方式和行为倾向，以便更好地发展自己。

（2）了解人与人之间的性格差异，以利于沟通和在与人合作时提出改进措施。

（3）了解不同性格的人对职业选择和适应上的倾向性，做好职业规划。

当做自己感兴趣且擅长的事时，工作状态才会处于最佳状态，才会感到充满干劲，工作效率也才会高，反之则可能事倍功半。

误区明鉴

“硬拗”人设：强迫自己变成另一种性格

部分内向型学生在求职时，刻意在面试中表现得外向活泼、侃侃而谈，试图“演”出一个适合销售或管理岗位的形象。这样即便勉强通过面试入职，也会长期处于“性格透支”状态——每天下班后精疲力竭、情绪低落，甚至产生职业倦怠。招聘数据显示，入职三个月内因“不适应团队氛围”而主动离职的新人中，超过四成在面试时过度掩饰了自己的真实性格。

建议：提前了解目标岗位的日常工作场景（如是否需要高频社交、是否需要长时间独立工作），坦诚评估自己的性格舒适区。如果岗位要求与性格严重冲突，果断放弃；如果仅部分要求不符，可坦诚表达“这方面我可能不是天然擅长，但我有补偿策略……”。面试官更欣赏有自我认知的候选人。

AI 实战

本实战利用 AI 工具“千问”，批量检索不同岗位的性格适配要求，再反向对照自身行为习惯筛选适配工作，无须逐题进行交互式测评。具体步骤如下。

步骤一：情景引入

大二学生小苏不清楚不同岗位对从业者性格的硬性偏好，只知道自己不爱频繁应酬，做事喜欢按计划推进。他分不清行政、策划、技术、销售等岗位分别适合什么性格的人，想借助 AI 批量查询岗位性格标准，再反向匹配自身特质。

步骤二：批量查询各类岗位性格要求

打开“千问”平台，在对话框中输入提示语。

> 分别说明行政文员、新媒体策划、后端技术开发、线下销售这四类岗位，企业更偏好哪种性格特质，写明每类岗位排斥什么样的性格。内容简洁，分点罗列。

点击“发送”，等待 AI 输出各岗位性格适配要求，结果如图 1–3 所示。

一、行政文员

• 偏好性格特质：

• 细致严谨与条理清晰：注重细节，工作有条理，能高效处理繁杂的桌面任务与常规操作。

• 踏实稳重与服务意识：性格实在、有耐心，乐于助人，具备良好的团队协作与沟通协调能力。

• 规则意识与保密意识：严格遵守既定流程，情绪稳定，能妥善处理敏感信息。

• 排斥性格特质：

• 粗心大意与缺乏专注：难以保持专注，经常出错，难以处理细节性任务。

• 抗拒规则与缺乏条理：不喜欢遵守规则，难以忍受重复性工作，时间管理与规划能力差。

• 情绪易失控与缺乏耐心：在压力下容易慌乱，做事缺乏耐心，或偏好领导角色而非支持性工作。

二、新媒体策划

• 偏好性格特质：

• 好奇心强与创新精神：对新鲜事物充满探索欲，脑洞大，能敏锐捕捉热点并勇于突破常规。

• 沟通协调与同理心：善于跨部门协作，能设身处地理解他人需求，巧妙推动项目落地。

• 抗压能力与自我驱动：心理韧性强，具备强烈的分享欲、较强的学习思考能力和极强的行动力。

• 排斥性格特质：

• 缺乏好奇心与分享欲：对生活缺乏思考，不喜欢表达，没有内容敏感度。

• 行动力差与急于求成：想法多但迟迟不动手，或幻想短期爆火，缺乏持续输出的耐心。

• 性格极度内向与抗压性弱：极度不擅长交际与跨部门沟通，或追求安逸，无法承受业绩与考核压力。

（a）

三、后端技术开发

• 偏好性格特质：

• 专注沉稳与热爱钻研：逻辑思维缜密，能沉下心来解决技术难题，对编程有真正的热情。

• 细心严谨与责任心强：做事有板有眼，注重代码质量与细节，能主动承担责任并闭环问题。

• 谦逊务实与抗压性强：听得进建议，能在高压环境下坚持不懈，快速适应需求变化。

• 排斥性格特质：

• 粗心大意与盲目自信：做事敷衍、不够细心，对自己的代码过度自信，拒绝代码审查建议。

• 缺乏热情与得过且过：对技术没有真正的兴趣，只做表面文章，缺乏持续学习和自我反思的动力。

• 抗压能力极差与固执己见：无法承受高强度开发压力，遇到线上问题习惯性甩锅或辩解。

四、线下销售

• 偏好性格特质：

• 外向热情与善于沟通：乐于与人交流，具备亲和力，能迅速与客户建立信任关系。

• 抗压性强与高韧性：目标导向明确，不怕被拒绝，面对挫折能迅速调整心态，越挫越勇。

• 敏锐洞察与学习力强：善于观察细节以精准把握客户需求，主动学习产品知识与销售技巧。

• 排斥性格特质：

• “玻璃心”与极度内向：过分敏感，害怕被拒绝，社交能量极低，对人际交往极度排斥。

• 自命不凡与死较真：潜意识里瞧不起客户，缺乏耐心；或过度追求完美，凡事非要争个对错。

• 容易满足与畏难退缩：缺乏进取心，安于现状，遇到困难容易打退堂鼓或喜欢抱怨。

（b）

图 1–3　岗位性格适配要求

步骤三：输入自身行为特征，AI 自动匹配适合岗位

结合自己日常行为表现，继续输入提示语。

> 我的日常特点：更喜欢安静独立工作，做事习惯提前规划，做决定优先理性思考，不擅长长期高频线下社交。结合你刚才给出的四类岗位性格要求，判断哪些岗位适合我，哪些不适合，并说明理由。

点击“发送”，获取岗位匹配分析结果。分析结果如图 1–4 所示。

高度适配

后端技术开发

- 安静独立工作→开发工作大部分时间是独立编码、调试，社交需求低，匹配度高。
- 提前规划→开发需要写技术方案、设计架构、排期迭代，规划能力是核心优势。
- 理性思考→编程本质就是逻辑推理和问题拆解，理性决策是天然加分项。
- 不擅长高频社交→日常只需少量站会和技术评审，社交强度远低于销售和策划。

行政文员

- 安静独立工作→日常处理文档、数据、流程事务，多为独立操作，环境安静。
- 提前规划→行政工作强调日程管理、会议安排、物资统筹，规划习惯是核心能力。
- 理性思考→处理报销、档案、流程审批等事务要求条理清晰，按规则办事。
- 不擅长高频社交→虽有沟通协调需求，但多为内部、低强度、事务性沟通，压力可控。

不太适配

新媒体策划

- 安静独立工作→策划需要频繁跨部门沟通、对接设计/运营/客户，独立工作时间有限。
- 提前规划→这是你的优势，内容排期和选题规划确实用得上。
- 理性思考→策划更偏感性创意和热点嗅觉，理性思维有帮助但非核心驱动力。
- 不擅长高频社交→这是主要短板。策划需要大量协作推进项目，沟通频率和强度较高。

结论：如果你创意能力强、愿意突破舒适区，可以尝试内容方向偏文字/数据分析的策划岗；否则匹配度偏低。

明显不适合

线下销售

- 安静独立工作→销售几乎全天在与人打交道，几乎没有独立工作的空间。
- 提前规划→客户拜访计划有用武之地，但销售节奏常被突发情况打乱。
- 理性思考→销售更依赖感性沟通、临场应变和情绪感染力，纯理性反而可能显得“不够有温度”。
- 不擅长高频社交→这是致命短板。线下销售的核心就是持续、高频、高强度的面对面社交，与你的特点直接冲突。

图 1–4　岗位匹配分析结果

第三节　评估能力——AI 辅助能力画像

一、能力与职业能力

（一）能力

人的能力是在不断学习和实践的过程中逐渐培养和提升的。一个成功的“职场人”通常具备多种能力，这些能力包括但不限于专业能力、创新能力以及实践能力等。提高职业能力不仅对个人成长至关重要，同时也对社会的发展有着积极的推动作用。

能力的发展受到先天遗传因素和后天因素的共同影响。不同的职业对从业者的能力有着特定的要求。这些能力可以大致分为一般能力和特殊能力。一般能力如智力、协调能力等，是人们在日常生活中普遍需要的；而特殊能力则是从事某种特定职业所必需的，如作家的写作能力、教师的语言表达能力等。

当今社会对个体能力的要求越来越高。随着知识经济的蓬勃发展，职业人士正经历着从一次性学习向终身学习的深刻转变，不仅要求他们具备跨岗位、跨行业的综合职业技能，还强调必须具备能够根据市场变化的需求，不断开发自身潜能的创新能力。同时，现代社会的发展使得职业的演变越来越快，每个人在一生中都可能面临转岗和对职业的重新选择，这就要求每个从业者都应具备一定的职业适应能力。

（二）职业能力

职业能力是在职业活动中逐渐发展起来的，它直接影响职业活动的效率，是职业活动得以顺利进行的心理特征。一方面，职业能力需要在职业活动中不断形成和发展，并通过职业活动体现；另一方面，从事某种职业又必须以一定的职业能力为前提。

随着社会的不断发展和职业领域的日益扩大，具体的职业能力模式变得非常丰富。不同的国家和地区对职业能力的分类和鉴定方法也有所不同。例如，美国的一般能力倾向成套测验（general aptitude test battery，GATB）鉴定了九种能力，而加拿大的职业分类词典则按行业或职能将职业划分为十个大类。这些鉴定和分类方法有助于个人更好地了解自己的职业能力，从而做出更合适的职业选择。

生涯纪实

刘翔：天赋之外，不可忽视的科学训练

刘翔在 2004 年雅典奥运会 110 米栏决赛中夺冠，成为中国田径史上最耀眼的明星。世人看到的是“中国飞人”的天赋异禀，但很少有人了解他背后长达数年的能力识别与精准匹配过程。

刘翔最初练习的是跳高，但他的身高和爆发力在跳高项目上并不突出，成绩平平。教练孙海平在测试中敏锐地发现，刘翔的栏间节奏感和过栏技术有着惊人的天赋，于是建议他改练 110 米栏。这一决策，正是基于对刘翔身体能力结构的精准识别。

转入跨栏后，刘翔并没有仅靠天赋取胜。孙海平为他制定了极为精细的能力训练方案：起跑反应、栏间步伐、过栏角度、冲刺节奏……每个关键环节都分解成可量化、可测量的指标，逐项攻克。刘翔每周训练时间超过 40 小时，一年参加十几场国际比赛以积累经验。雅典奥运会决赛中，他以 12 秒 91 平世界纪录的成绩夺冠，成为第一位在奥运会田径短距离项目中夺得金牌的中国运动员。

思考：

刘翔从跳高项目转到跨栏，教练发现了他的哪些“隐藏能力”？这对你识别自身能力有何启发？

二、如何识别自己的能力

能力识别是职业发展的基石，明确自身能力不仅有助于选择合适的职业发展方向，还能在未来的学习和工作中精准地发挥自身优势。以下是一些实用的能力识别方法，旨在帮助同学们全面、深入地了解自己的能力和潜力。

（一）自我反思

自我反思是认识自我能力的起点。细致回顾自己在不同场景下的表现，可以更清晰地了解自身的优势和待提升领域。反思的领域可以包括以下几方面。

1. 课堂学习

思考自己在各学科中的表现，识别出最感兴趣的课程或表现优异的科目，以及学习过程中的轻松与困难之处。

2. 课外活动

回顾参与过的课外活动，特别是能体现团队合作、领导力或项目组织能力的活动，从中识别自身在时间管理、沟通协调、问题解决等方面的能力。例如，回顾参与过的学校的社团活动、组织过的志愿者活动等，都有益于明确自己在实践中表现出来的优势。

3. 社会实践与实习

分析自己在社会实践和实习中的技能展现，评估自己适应新环境、处理复杂任务的能力。

误区明鉴

“短板焦虑”：花过多精力补短，却忽视了扬长

不少学生在能力识别过程中习惯性地把注意力放在“我哪里不行”上——数学不好就拼命刷题，表达不行就报演讲班，性格内向就强迫自己社交。这种“补短思维”让学生把大量

时间浪费在从 60 分提升到 70 分的低效努力上，而原本 80 分甚至 90 分的优势能力却因为没有持续投入而停滞不前。职业发展研究表明，在劣势领域投入精力，回报率通常低于在优势领域投入精力。

建议：能力发展的黄金法则是“扬长避短”而非“取长补短”。先通过自我反思、他人反馈或测评工具，列出自己的“能力光谱”——哪些是前 10% 的“优势区”，哪些是中间水平的“维持区”，哪些是后 20% 的“短板区”。对于短板区，只要求达到“不影响正常工作和生活”的及格线即可；将 80% 的能力提升时间投入优势区，让优势从“优秀”走向“卓越”。

（二）使用能力评估工具

自我反思虽重要，但可能受到个人认知偏差的影响。借助科学有效的职业能力评估工具，能更客观、更准确地识别自身能力。以下是两个常用且经过验证的评估工具，求职者可以通过它们深入了解自己的优势和潜力。

1. 优势发现工具（StrengthsFinder）

优势发现工具是由盖洛普公司开发的一种职业能力评估工具，旨在帮助个人识别自己的核心优势。该工具基于积极心理学理论，强调每个人都有独特的优势，通过发掘和发挥这些优势，可以实现更大的职业成功。该评估工具是一套由 177 个问题组成的问卷，测试内容涵盖了多种行为反应。评估结果将揭示个人在 34 个优势领域中的表现排序，其中最突出的 5 项优势将被特别标出。这些优势领域涵盖领导力、创新能力、人际沟通、策略性思维、执行力等，有助于求职者了解自己在不同情境中的表现和潜力。

优势发现工具非常适合职场新人，尤其是对自身职业发展方向不明确或缺乏自信的高校毕业生。通过此工具，不仅可以了解自己的优势，还能够利用这些优势来进行职业规划，提升个人的职业竞争力。例如，一位大四毕业生通过优势发现工具测试发现自己拥有“战略性思维”与“学习力”两大优势，可以将这些优势应用到项目管理、市场分析等工作中，匹配适合自己性格和能力的岗位，并在职业生涯中不断挖掘和提升这两大优势。

2. VIA 性格优势测试（VIA Character Strengths Survey）

VIA 性格优势测试由积极心理学专家克里斯托弗·彼得森（Christopher Peterson）和马丁·塞利格曼（Martin Seligman）联合开发，旨在帮助个体发现其内在的 24 种人格优势。这些优势包括智慧与知识、勇气、仁慈、公正、节制、自我超越等，反映出个人的情感与行为特征。该测试由一份包括 240 个问题的问卷组成，评估内容将帮助求职者识别自身在生活、工作、学习中的优势。评估结果会根据个体特征分出不同的优势等级，从而帮助求职者了解自己在社会交往和职场环境中的表现。

VIA 性格优势测试非常适合那些希望深入了解自我并提升个人素质的学生，尤其是那些处于职业选择迷茫期的大学生。通过测试，可以比较准确地识别出自己在意志力、领导力和社交能力等方面的优势，从而更好地指导自己的职业规划。例如，某位大三学生完成了 VIA 性格优势测试后，发现自己的“社交智慧”和“领导力”评分较高。基于这一发现，他可以将这些优势应用于

管理类、公共关系或企业沟通等领域的职业选择中，从而规划出一条与个人优势相契合的职业发展道路。

（三）他人反馈与评价

除了自我反思和能力评估工具，还可以通过向他人请教以获取反馈和评价来识别自己的能力。这种方式有助于学生从他人眼中看到自己的长处和短板，从而获得更客观全面的自我认知。反馈来源可以包括三方面，如图 1–5 所示。



图 1–5　反馈来源

三、能力与职业的匹配

不同的职业对能力有着不同的要求。每个人都有自己的优势和劣势，因此，在选择职业时，应将自己的能力与职业进行匹配。

（一）职业能力要求分析

了解所选职业的能力要求，是提升自我技能以匹配职业要求的第一步。几种常见的岗位要求列举如下。

1. 技术岗位

技术岗位包括程序员、数据分析师等，通常要求具备强大的专业技术能力，如熟练掌握编程语言、具备高效的数据处理与分析能力，以及深入理解算法与数据结构等。

2. 销售岗位

销售岗位看重沟通能力、谈判技巧、市场分析能力以及创意策划能力。销售人员要能够洞察客户需求，有效传达产品价值，并促成交易。

3. 管理岗位

管理岗位强调决策能力、团队协作能力、时间管理能力、领导力等软技能。管理者要能够制定策略、解决冲突，带领团队实现目标，并公正评价团队成员绩效。

通过对不同职业能力要求的深入了解，可以评估自己是否具备从事某职业所需的技能，进而在能力不足的方面进行有针对性的提升。

（二）能力提升与职业目标对接

了解自己的能力短板后，应据此制订能力提升计划。例如，如果目标是成为市场营销经理，而当前在数据分析和策略规划方面能力较弱，那么可以通过以下方式提升。

1. 学习专业知识

报名参加数据分析、市场营销等相关课程的学习，系统学习专业理论知识。

2. 积累实践经验

通过实习、项目合作等方式，积累实际操作经验，提升实践能力。

3. 阅读专业书籍

阅读市场营销、数据分析等领域的经典书籍，拓宽视野，深化理解。

4. 寻求导师指导

找到行业内的导师，获取专业建议，加速成长。



生涯纪实

外卖骑手雷海为：诗词才华让他实现职业转型

雷海为，1981 年出生于湖南邵阳，中专学历，做过工人、推销员、快递员，后来成为一名外卖骑手。2018 年，他参加《中国诗词大会》第三季，击败北大硕士彭敏，夺得总冠军。一时间舆论哗然：一个外卖小哥，凭什么战胜名校高才生？

答案是“二十年如一日的积累”。雷海为从小喜欢诗词，工作后仍然保持每天背诗词的习惯。送外卖的间隙，等红灯的几十秒，他都会掏出口袋里的小本子默背两句；等餐的几分钟，他还会翻看手机里存的上千首诗词。他没钱买书，就去书店抄写；没人教他，他就自学平仄格律。二十年下来，他的诗词储备量超过一千首，对诗词的理解深度连专业学者都为之惊叹。

夺冠之后，多家机构向他伸出橄榄枝，他选择了一家国学教育机构，成为专职诗词老师。一个中专学历的外卖骑手，凭借一项“非职业”能力，完成了职业的彻底转型。雷海为的诗词能力并非在职业场景中培养的，却最终成为他改变职业命运的钥匙。

现代社会的发展使得职业的演变越来越快，每个人在一生中都可能面临转岗和对职业的重新选择。雷海为的案例说明：那些看似“无用”的兴趣和能力，也许正是你未来最有力的职业竞争力，关键是识别它们、打磨它们，并在合适的时机让它们被看见。

思考：

雷海为的诗词才华是在职业场景之外积累的，却最终改变了他的职业命运。这对你理解“能力”与“职业”的关系有何启发？

（三）专业能力与非专业能力融合

在职业发展中，仅凭专业能力往往难以独当一面，众多工作还要求从业者具备跨领域的综合能力。例如，管理岗位虽需一定的技术底蕴，但领导力、团队协作能力、时间管理能力等软技能却更为重要。因此，管理者在精进专业技能的同时，亦需加大对软技能的培养力度。在诸如互联网、人工智能等创新行业中，扎实的技术基础固然重要，但创新思维与快速学习的能力同样不可或缺。因此，在审视自身能力时，求职者应平衡专业能力与非专业能力，使二者共同进步，确保在职业道路上具备全方位的竞争力。这促使求职者在规划职业发展蓝图时，不仅要关注专业技能的提升，还要将软技能、创新思维等的培养纳入考量，实现能力的均衡发展。

四、AI 工具在能力评估中的应用

人工智能技术为职业能力评估提供了新的技术路径，可从多方面辅助能力画像。

（一）标准化智能测评

AI 驱动的能力测评系统可自适应调整题目难度与类型，即根据测评者答题表现实时优化测评路径，在缩短测评时长的同时提升测评精度。系统可基于大样本常模进行实时比对，生成标准化能力得分与百分位排名。智能测评还可捕捉答题过程数据，如反应时间、答题策略、错误模式等，提供比单纯分数更丰富的能力特征信息。

（二）行为数据分析

AI 算法可对个体在学习平台、协作工具、项目管理系统中的行为数据进行分析，提取能力相关特征。例如，通过分析代码提交记录评估编程能力，通过分析文档撰写记录评估文字表达能力，通过分析团队互动记录评估沟通协作能力。行为数据的持续采集可形成动态更新的能力画像，反映能力发展轨迹。

（三）情境模拟评估

AI 可构建高仿真的职业情境模拟系统，设置典型工作任务与突发场景，观察个体在模拟情境中的行为表现。系统可实时记录决策过程、问题解决路径、沟通策略等行为指标，通过多方面评分模型生成能力评估结果。情境模拟评估可有效测量传统纸笔测验难以捕捉的隐性能力。

（四）多源数据融合

AI 技术可整合标准化智能测评、行为数据、情境模拟、绩效记录、360 度评价等多源数据，通过数据融合算法生成综合能力画像。多源数据交叉验证可降低单一评估方法的偏差，提升能力画像的准确性与全面性。系统还可识别不同数据源之间的一致性与矛盾点，提示需要进一步验证的能力维度。



AI 实战

本实战借助 AI 工具 Kimi，快速梳理个人能力清单，帮助个体识别自身优势与短板，为职业选择提供参考。

步骤一：情景引入

大四学生小李是计算机科学与技术专业学生，有过两段工作经历：一是在学校网络中心担任学生助理，负责日常网络故障排查；二是在一家互联网公司做过三个月测试实习生，主要工作是编写测试用例和执行功能测试。他感觉自己“什么都会一点，但说不出到底擅长什么”，希望借助 AI 工具快速整理出一份能力画像。

步骤二：AI 梳理个人能力清单

打开 Kimi 平台，将以下内容复制粘贴到对话框中并发送提示语。

> 梳理我的能力。我的情况如下：
> 专业：计算机科学与技术
> 课程项目：用 Java 开发一个图书管理系统
> 经历 1：学校网络中心学生助理，解决网络故障；
> 经历 2：某互联网公司测试实习生，写测试用例、做功能测试。
> 帮我列出我的优势能力，再指出我可能缺少什么能力。

发送后保存 AI 生成的能力清单，结果如图 1–6 所示。

你的优势能力

能力维度	具体体现
编程开发能力	Java 项目实战（图书管理系统），具备面向对象编程、数据库操作、基础架构设计经验
测试基础能力	实习经历覆盖测试用例设计、功能测试执行，了解软件质量保障流程
问题排查能力	网络中心助理经历锻炼了对复杂问题的定位、分析和解决能力
技术沟通与服务意识	网络故障支持需要面向用户沟通，培养了技术表达能力和耐心服务意识
多角色适应能力	“开发+测试+运维支持”的复合经历，对软件全生命周期有相对完整的认知

你可能缺少或需要补充的能力

缺失/薄弱环节	说明
现代开发框架经验	图书管理系统如果是纯 Java SE，可能缺少 Spring Boot、MyBatis 等主流 Web 框架实战经验
自动化测试能力	功能测试偏手工，建议补充 Selenium、接口测试（Postman/JMeter）、单元测试框架（JUnit/TestNG）
版本控制与协作工具	实习和项目中是否深度使用 Git 分支管理、CI/CD 流程？这是企业标配
前端技术栈	纯后端 Java 开发容易忽视 HTML/CSS/JavaScript，全栈或前后端联调场景会受限
性能与安全意识	图书管理系统通常不会涉及高并发、SQL 注入防护、XSS 等，面试大厂容易被问到
数据结构与算法	校招/实习面试的核心考点，需要系统刷题巩固
实习深度	测试实习如果停留在“执行用例”，缺少自动化框架搭建、测试平台开发等亮点

图 1–6　生成能力清单

第四节 明确价值观——锚定职业选择的底层标准

一、价值观概述

（一）价值观的内涵

价值观是个体在进行是非判断、优劣取舍时所遵循的内在准则与评价体系。如同个体人生发展的“北斗导航系统”，价值观指引着人们辨别事物轻重、确立追求方向。价值观不仅体现了个体对物质需求与精神满足的认知，更承载着个体对生活品质的态度、对职业发展的期许以及对生命终极意义的思考。

（二）价值观的特征

价值观作为个体深层的心理建构，具有以下三个显著特征。

1. 个体差异性

每个人的价值观都具有独特性，其形成受到先天禀赋、成长环境与人生阅历的综合影响，如图 1–7 所示。例如，成长于艺术世家的个体往往更推崇创造力与自我表达的价值，而在商业环境中耳濡目染的个体则更倾向于重视效率导向与目标达成。

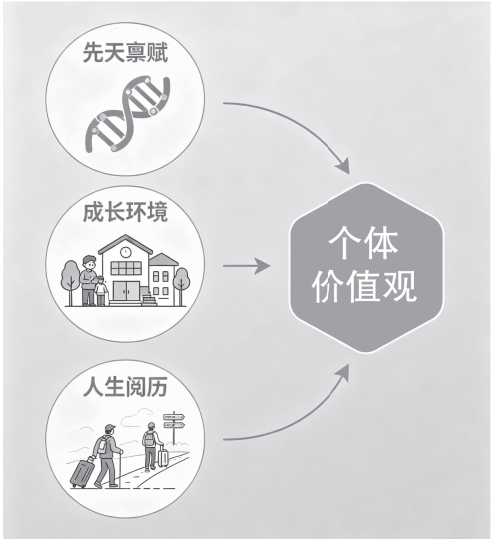


图 1–7　个体价值观形成

2. 相对稳定性

价值观一旦形成，便具有较强的稳定性，成为个体行为的内在标尺。这种稳定性确保了个体在复杂多变的情境中能够保持决策的一致性。例如，秉持诚信原则的个体，无论在职场交往还是日常生活中，都会始终以真诚守信作为行为底线。

3. 动态发展性

尽管价值观具有稳定性特征，但并非一成不变。在遭遇重大人生变故、社会环境剧变或认知层次得到提升后，价值观也可能发生重构。例如，经历重大健康危机后，个体可能重新审视健康与家庭的价值。因此，定期进行价值观的自我审视，有助于确保价值观与人生发展阶段、外部环境的动态适配。

误区明鉴

“拿来主义”式价值观：把别人的期望当成自己的

不少学生在描述自己的职业价值观时，脱口而出的往往是父母的叮嘱、老师的建议或社

会的主流标准——“我爸妈说当老师稳定”“大家都觉得进大厂有面子”“学长说体制内才是正道”。这些声音听久了，学生便会误以为就是自己内心的选择。直到入职后才逐渐发现，自己并不认同自己的工作的意义，每天处于“为别人而活”的空虚感中。职业规划调研显示，超过四成的职场新人在入职一年后产生“这不是我真正想要的”等感受，根源就在于当初的价值观判断是“借来的”而非“自己的”。

建议：用“价值观溯源法”区分“我的”和“别人的”价值观。每当你说出“我觉得××很重要”时，追问自己三个问题：①这个想法最早是谁告诉我的？（父母？老师？社交媒体？）②如果没有人在意这个标准，我还会这样选择吗？③我过去是否曾为这个价值观付出过实际行动（时间、金钱、精力）？如果第三个问题的答案是“几乎没有”，那么这很可能是一个“借来的价值观”。

二、职业价值观的内涵与价值

（一）职业价值观的内涵

职业价值观是个体在职业选择与职业实践过程中所秉持的理念与价值取向，是个体对工作意义、成长路径、社会贡献等方面的认知的集合，构成了职业决策的内在驱动力。

在职业实践中，不同个体呈现出差异化的价值偏好。有的从业者追求创新、突破与挑战性任务，有的则更看重职业的稳定性与安全感。这种差异源于个体的成长轨迹、教育背景与生活体验等的综合作用。

（二）职业价值观的功能价值

职业价值观在个体职业发展中发挥着基础性、导向性作用，主要体现在以下四个方面。

1. 定位与方向指引功能

职业价值观为职业生涯规划提供了根本遵循，帮助个体确立清晰的职业发展坐标。例如，高度重视社会影响力的个体，往往会选择公共服务、教育等能够产生广泛社会价值的职业路径。

2. 职业吸引力判别功能

职业价值观构成了个体评估不同职业吸引力的内在标准。崇尚自由与弹性工作方式的个体，通常会更倾向于自由职业或自主创业等职业形态。

误区明鉴

价值观“口是心非”：嘴上说 A，行为选 B

一个常见的现象是：学生在价值观测评或课堂讨论中信誓旦旦地说“我最看重工作与生活的平衡”，但在实际求职中却毫不犹豫地选择了薪资最高、加班最多、压力最大的那个 offer；或者说“我最重视社会贡献”，却从未投递过任何公益组织或公共服务岗位。这种价值观与行为的脱节并非有意撒谎，而是缺乏对自身行为模式的觉察——潜意识中被“高薪”“平

台光环”等短期刺激牵着走，真正重要的价值被挤到了角落。

建议：运用“行为审计法”检验言行一致性。回顾过去半年你做过的所有重要选择（选课、实习、竞赛、社交等），找出三个你最得意的决策和三个你最懊悔的决策，分析每个决策背后的驱动力分别是什么。与你的职业价值观清单进行一一对照。

3. 职业满意度提升功能

当职业选择与内在价值观高度契合时，个体能够获得更强的职业满足感与成就感。价值观对职业行为具备导向作用，可帮助从业者在工作中建立稳定的心理认同，减少职业倦怠，主动投入岗位实践。在价值认同驱动下，从业者更易正视工作挑战，持续发掘岗位意义，实现个人发展与职业目标的双向统一。

4. 潜能激发功能

职业与价值观的匹配能够最大限度释放个体潜能，推动自我价值的实现。富有创造力特质的个体，在艺术创作、产品设计等领域往往能够展现出卓越的专业表现。

职业价值观既是职业选择的影响因素，也是职业持续发展的动力源泉。对自身的职业价值观保持清晰认知，是确保职业生涯行稳致远的重要前提。

三、价值观与职业生涯的关系

价值观是职业生涯的指南针，它引领我们走上符合内心追求的职业道路。价值观与职业生涯的关系可以通过“适配”“平衡”“适应”“接纳”四个关键词来理解。

（一）适配

求职者所选择的职业应与自身价值观也即职业价值追求适配，这样才能促进职业发展。例如，若你崇尚创新，投身科技研发、创意设计等领域，便能尽情施展才华；若你追求稳定，公务员、教师等职业则是不错的选择。表 1-1 展示了不同职业价值追求及其适配的职业类型。

表 1-1　不同职业价值追求及其适配的职业或工作

职业价值追求	适配的职业或工作
创新	科技研发、创意设计、市场营销
稳定	公务员、教师、医生
社交	销售、公关、咨询
成就	创业、管理
服务	社会服务、志愿者、客服

（二）平衡

在职业生涯中，每个人都扮演着多重角色，每个角色都有其独特的价值观。如何学会在不同角色间达成平衡，是个体在职业发展中面临的重要课题。例如，职场人士既要追求成就，也要顾及家

庭和个人生活。通过合理的时间管理和角色定位，可以实现工作与生活的和谐统一。

（三）适应

社会认知生涯理论强调个体与环境之间的互动。学生应学会评估自身的职业价值观是否契合现实，是否可以通过努力实现。例如，一个人如果重视环保，但所在行业对环境影响较大，那么他可以通过推动应用绿色技术或参与环保项目来调和价值观与现实的冲突。学生应学会在坚持个人价值观的基础上兼顾组织的要求与期望，与外部环境和谐相处。

生涯纪实

樊锦诗：用一生守护“适配”的职业选择

樊锦诗，敦煌研究院名誉院长，被称作“敦煌的女儿”。1963 年，她从北京大学历史系考古专业毕业，服从国家分配来到敦煌莫高窟。彼时的敦煌条件极为艰苦——住土房、点油灯、喝咸水，交通闭塞，与世隔绝。

樊锦诗最初的打算是“干几年就回去”。然而她在这里一待就是六十多年，从未离开。有人问她为什么留下，她的回答朴素而坚定：“这里的壁画和彩塑需要人保护，我觉得自己适合做这件事。”

她的性格沉静，做事专注，不善社交，与敦煌的孤独环境天然匹配；她的专业能力在考古和文物保护领域得到了最大限度的发挥；她的价值观——守护文化遗产、传承中华文明——在敦煌这片戈壁滩上获得了最充分的实现。兴趣、性格、能力、价值观四个方面，在樊锦诗身上达成了高度统一。

樊锦诗用一生诠释了“适配”的力量——当一个人的内在价值追求与外在工作环境高度匹配时，职业便不再是谋生手段，而成为生命的一部分。她说：“我躺下是敦煌，醒来还是敦煌。”

思考：

如果你面临一份“适配”但条件艰苦的工作和一份“不适配”但条件优渥的工作，你会如何选择？你的职业价值观会给你怎样的指引？

_____

_____

（四）接纳

中华优秀传统文化倡导“和而不同”。在多元化的社会中，求职者应学会理解和接纳不同的价值观。例如，通过评估自己对不同价值观的接纳程度，可以更好地理解自己和他人，构建和谐的人际关系。

价值观不仅决定求职者的职业选择，还影响一个人在职业生涯中的幸福感和成就感。了解价值观的差异性、稳定性和发展性，有助于更好地规划自己的职业道路。在职业选择中，兴趣、能力和价值观三者的影响均不可忽视，但价值观往往是最深层次的驱动力。通过分析“适配”“平衡”“适应”

和“接纳”四个关键词，可以更好地理解价值观与职业生涯的关系，从而做出更符合内心期望的职业决策。

四、职业锚理论

（一）职业锚理论简介

职业锚理论又称职业定位理论。该理论最早是由美国麻省理工学院斯隆商学院教授、美国著名职业指导专家埃德加·H. 施恩提出的，是其领导的专门研究小组在对斯隆商学院 44 名工商管理硕士毕业生进行长达 12 年的职业生涯研究后形成的。职业锚是指当个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃的职业中的某项至关重要的价值观，实际上就是个人选择和发展自己的职业时所围绕的中心。职业锚是个人自我发展过程中动机、需要、价值观与能力相互作用和逐步整合的结果，共分为八类，其类型、特点、典型表现及主要适配职业或岗位如表 1–2 所示。

表 1–2　职业锚的类型、特点、典型表现及主要适配职业或岗位

类型	特点	典型表现	主要适配职业或岗位
技术 / 职能型	追求在专业领域成长	热衷于技能提升，拒绝脱离专业的管理岗位	工程师、设计师、程序员
管理型	注重领导与决策权	喜欢统筹资源，追求职位晋升	项目经理、部门主管
自主 / 独立型	注重自由与灵活性	抗拒严格管控，倾向弹性工作	自由职业者、咨询顾问
安全 / 稳定型	注重长期保障	重视福利、稳定性	公务员、国有企业职员
创造 / 创业型	注重创造与所有权	渴望建立自己的事业	创业者、个体经营者
服务型	注重实现社会价值	以帮助他人为动力	社工、教师、医护人员
挑战型	注重解决难题	享受突破极限的过程	科研人员
生活型	注重工作与生活平衡	拒绝为工作牺牲家庭	自媒体工作者

（二）职业锚理论与大学生的关系

大学生正处于职业定位的关键期，职业锚理论可在以下方面为大学生提供帮助。

1. 明确职业方向

举例：喜欢动手操作的大学生（技术 / 职能型）应优先选择技术岗位而非管理岗位。

行动建议：通过实习测试不同岗位与自身职业锚的匹配度。

2. 减少选择焦虑

误区：盲目追求热门行业而忽视自身与行业的适配性。

对策：若自身职业锚属于安全 / 稳定型，可优先考虑校企合作“订单班”。

3. 制定差异化成长路径

技术 / 职能型：聚焦职业资格证书。

创造 / 创业型：参与创新创业大赛，积累经验。

服务型：将志愿服务经历转化为就业优势。

4. 应对价值观冲突

典型矛盾：家长期望（安全 / 稳定型）与个人倾向（自主 / 独立型）冲突。

解决方法：利用职业锚测评和行业调研数据与家长进行理性沟通。

生涯纪实

“95 后”女孩郭安安：从投行精英到音乐追梦人

郭安安，本科就读于加拿大多伦多大学经济学专业，之后继续深造，获得英国帝国理工学院金融管理硕士学位。毕业后，她顺利进入投资银行工作，拿着令人羡慕的高薪，过着很多人眼中“精英标配”的生活。然而，“流水线”一样的工作模式，理想和现实的巨大差距，让她觉得十分“难熬”。

与工作相反，音乐能让她真正感到解脱。当投行工作与音乐创作在时间上发生激烈冲突时，安安毅然决定辞职，全身心投入音乐演奏与创作，将热爱变成坚持的事业。如今，她用中提琴的音画美学给普通人讲述音乐故事，希望用手中的提琴搭建起一座桥梁，将古典作品流行化，同时也在流行内容中加入古典元素，把古典乐推广给更多普通人。

思考：

郭安安在投行工作期间面临的主要矛盾是什么？她最终做出了怎样的职业选择？

五、树立正确的职业价值观

职业价值观是人生目标与生活态度在职业选择中的具体体现，决定着职业发展的方向与路径。当代青年群体的职业价值观呈现出多元特征，主要包括成就实现、物质追求、家庭责任与社会贡献等方面。相关研究表明，将他人福祉、集体利益与社会发展纳入职业考量的选择，往往能够带来更高的职业满意度。因此，青年群体应当树立科学的职业价值观，主动对接国家战略需求，关注经济发展新趋势，投身重点行业领域。塑造正确的职业价值观，应当从以下三个方面着力。

第一，立足自身实际，避免盲目从众。当前部分大学生在职业选择中过度关注经济回报、社会地位与职业声望，盲目涌入热门行业，忽视了与自身能力、兴趣、禀赋等的匹配度。

第二，培育奉献精神，实现个人发展与社会需求的有机统一。青年群体是国家发展的中坚力量，在职业选择中既要考量个人价值实现，更要回应社会发展期待。当个人利益与社会整体利益发生冲突时，应当以社会大局为重。

第三，尊重价值多元，秉持开放包容心态。面对多元化的职业价值取向，青年群体应当以开放包容的心态看待差异，避免将自身价值标准强加于人。

AI 实战

本实战利用“文心一言”生成标准化职业价值观自测题目，请自主完成作答后梳理个人择业标准。

步骤一：情景引入

应届毕业生小郑在择业时十分纠结，既向往稳定工作，又渴望工作拥有创新空间，无法分清自己不可妥协的职业底线是什么。他计划使用“文心一言”生成一套职业价值观自测题，通过答题认清自身价值取向。

步骤二：调取“文心一言”生成的自测问卷

打开“文心一言”网页端，在对话框输入提示语。

> 结合大学生求职场景，出 10 道职业价值观自测选择题，覆盖薪资、稳定、自由、社会贡献、晋升、创新六大方面，每题设置 A、B 两个对立择业倾向。题目简洁易懂，无需解析，只输出题目即可。

点击“发送”，等待 AI 输出完整问卷，如图 1-8 所示。

1.【薪资】 A. 月薪 1 万，年终奖很少 B. 月薪 7 000，年终奖可能拿 3～6 个月的工资	6.【自由】 A. 可以自己选项目、决定工作节奏 B. 公司统一分配任务，但有清晰成长路径
2.【薪资】 A. 收入稳定可预期，不会大起大落 B. 底薪低但提成高，做得好收入翻倍	7.【社会贡献】 A. 去大厂做高薪但与社会价值无关的工作 B. 去基层做教育或医疗工作，收入不高但意义感强
3.【稳定】 A. 铁饭碗，只要不犯错就能干到退休 B. 高薪但合同一年一签，随时可能被优化	8.【晋升】 A. 小公司合伙人，一起从零开始 B. 大公司中层，按部就班往上走
4.【稳定】 A. 大型央企，福利好、压力小 B. 风口行业创业公司，可能上市也可能倒闭	9.【晋升】 A. 现在就是管理层，但公司不会再扩大 B. 现在是执行岗，但公司在快速扩张，机会多
5.【自由】 A. 不打卡不坐班，结果导向 B. 朝九晚五有规律，但须服从管理安排	10.【创新】 A. 成熟体系下做螺丝钉，稳定但重复 B. 新业务线从零搭建，有风险但能主导方向

图 1-8　生成的问卷

步骤三：自主作答

将生成的问卷下载并进行作答。

自我测评

一、判断题

1. 职业兴趣是先天决定的，无法通过后天培养改变。（　　）

2. 一般能力是从事某种特定职业所必需的能力，如作家的写作能力、教师的语言表达能力。（　　）

3. 在职业发展上，性格比能力更重要，因为性格一旦与职业不匹配，改变起来比提升能力更困难。（　　）

4. 职业价值观仅决定个体选择什么职业，不影响入职后的工作态度和职业发展轨迹。（　　）

5. “不为良相，便为良医”体现了将职业选择与社会贡献相结合的价值观。（　　）

二、情景题

1. 小王性格内向，不擅长在公众场合说话，但他专业成绩优秀，逻辑思维能力强。在求职时，他收到了两份实习 offer：一份是市场营销岗位，会经常与人沟通；另一份是数据分析岗位，主要工作是处理数据和撰写分析报告。

问：从性格与职业匹配的角度，你建议小王选择哪份实习 offer？请说明理由。

答：_____

2. 小赵临近毕业，手头有两个工作机会。

A 公司：起薪高、平台大，但加班严重，个人时间少；

B 公司：起薪低、规模小，但工作内容是她一直感兴趣的领域，且时间相对自由。

小赵的父母强烈建议她选 A 公司，认为“年轻人就该多赚钱”；她自己更想去 B 公司，但又担心“兴趣不能当饭吃”，迟迟做不了决定。

问：如果小赵想明确自己的职业价值观再做决定，她可以采取哪些方法？（至少写出两种）

答：_____



第二章

洞察职场——职业世界全景图

章前导读

本章旨在帮助学生系统认识职业世界的基本框架，打通学业与职业之间的认知壁垒。第一节阐述专业与职业的内涵及其动态关系，引导学生建立以职业为导向的学习路径；第二节聚焦行业与产业发展趋势，介绍AI辅助分析的工具与方法；第三节解析不同组织类型与岗位设置，厘清岗位分析的方法与流程；第四节从宏观、行业、微观三个层次剖析职业环境对择业的影响，提供PEST、波特五力模型等实用分析工具进行分析。通过本章学习，学生将获得洞察职业世界的系统视角，为科学规划职业生涯奠定基础。

学习目标

「知识目标」

◇理解专业与职业的内涵及其动态关系。

◇掌握行业、产业的基本分类与发展趋势。

◇熟悉职业组织类型、常见组织结构及岗位分析的方法与流程。

◇了解职业环境的三个层次及PEST、波特五力模型等分析工具。

「技能目标」

◇能够运用AI工具辅助进行行业信息梳理与岗位需求分析。

◇能够独立完成岗位描述的拆解与岗位规范的对照。

◇能够运用PEST、波特五力模型等分析职业环境。

◇能够根据个人特质与职业要求进行初步的岗位匹配评估。

「素质目标」

◇树立以职业为导向的学业规划意识。

◇主动关注产业变革与技术前沿，提高职业敏感度。

◇形成理性分析、科学决策的职业发展观。

开篇案例

从迷茫到坚定：一名安全工程毕业生的求职之路

2025 年 6 月，安全工程专业毕业生梁培正式入职京东集团。很多人好奇：一个安全工程专业的学生，何以进入互联网行业？

然而就在大三上学期末，梁培曾陷入焦虑与迷茫。他原本一心想争取保研，却因绩点不具优势而希望渺茫。看着身边同学纷纷准备考研，他也曾动摇过。但他深知，外部竞争固然激烈，更重要的是认清自己、把握机遇，选择适合自己的道路。

明确职业方向后，梁培开始主动构建职业认知。他利用学校就业信息网的生涯测评板块完成了性格与职业测评，并结合专业咨询师的建议，进一步明晰了自身的优势与不足。他反复追问自己：安全工程专业培养的逻辑思维和风险管控能力，是否能迁移到互联网行业？最终，他将目标锁定为互联网行业的职业经理人，决定跨专业就业。

然而，方向明确之后，挑战接踵而至：缺乏大厂实习经历、不熟悉撰写简历与面试技巧、信息渠道有限……梁培没有退缩。他主动应聘成为学校就业指导中心的助理，第一时间掌握招聘信息；报名参加“求职训练营”，系统学习简历撰写与面试技巧。然而，现实依然严峻——大三上学期末，他投出的六十多份寒假实习简历几乎全部石沉大海。焦虑与挫败感一度袭来，但他没有放弃。在持续优化简历的过程中，他终于收到了京东上海分部的面试邀请。为了抓住这次机会，他提前梳理所有可能的问题，精心准备应答内容和实际案例，最终一举通过面试。

在京东上海分部及总部的实习中，梁培经历了“618”“双十一”等大促节点的紧张战斗。身边同事“客户为先，结果第一”的职业精神深深感染了他，也让他更加坚定了加入互联网行业的决心。毕业时，他正式签约京东，完成了从安全工程专业学生到互联网职场人的跨领域转型。

启思：

梁培的跨专业求职经历表明：专业并非职业的唯一通道，关键在于将专业培养的可迁移能力（如逻辑思维、风险管控）有效转化为目标岗位所需素养；职业准备需要主动构建认知，应善用校内就业服务与培训资源弥补信息差；最终还需通过实践验证职业选择，以岗位实践校准方向，避免盲目择业。这启示我们：打通学业与职业的通道，需要能力迁移、主动行动与实战检验三者并重。

第一节 专业与职业——打通学业与职业的通道

一、专业的概念及特点

（一）专业的概念

专业是高等教育体系中连接知识生产与社会需求的桥梁，是学生系统掌握特定领域知识技能、构建职业发展基础的基本学习单元。高等学校依据社会分工的精细化需求，将人类积累的庞杂知识体系进行分类、整合与重构，形成具有明确知识边界、系统课程结构和特定培养目标的学科门类，这就是专业。以计算机科学与技术专业为例，其围绕计算理论、算法设计、系统开发三大知识域，构建了从编程语言、数据结构到操作系统、软件工程的递进式课程体系，使学生逐步形成解决复杂工程问题的专业能力。这种专业化的教育组织形式，本质上是对知识生产与人才培养的标准化设计，旨在高效培养符合社会发展需要的专门人才。常见各类专业（部分）如图 2-1 所示。



图 2-1　常见各类专业（部分）

（二）专业的特点

专业作为高等教育的基本组织单元，具有以下显著特征。

1. 知识的系统性与边界性

专业并非零散知识的简单汇集，而是围绕特定研究对象和实践领域，经过长期学术积累形成的逻辑严密、结构完整的知识体系。每个专业都拥有明确的知识边界，与其他专业形成相对独立的学术领域。例如，建筑学专业以建筑设计、建筑技术、建筑历史为基础知识模块，与城乡规划、土木工程等专业形成清晰的学科区分。专业课程体系按照知识的内在逻辑和学习者的认知规律编排，以实现知识传授的循序渐进。

2. 职业的定向性与适应性

专业设置与社会分工体系直接对应，其培养目标指向特定职业领域的人才需求。例如，会计学专业培养从事会计核算、财务管理工作的专业人员，师范类专业培养各级各类教育机构的教师。专

业教育在传授特定职业所需知识技能的同时，也注重培养学习者的通用能力，使其能够适应职业领域内的岗位调整和技术变革。

3. 发展的动态性与传承性

专业内容随社会经济发展和科学技术进步不断更新。例如，化学工程专业已从传统的化工生产技术拓展出生物化工、材料化工等新兴方向。与此同时，专业知识体系又要保持相对稳定，以确保学科传承的连续性。如历史学专业的史料研读、史学方法等，始终是该专业学生的必学内容。

误区明鉴

“通才”陷阱：盲目拓宽而忽视纵深

不少学生在校期间选修多门跨领域课程，导致每门都浅尝辄止。招聘数据显示，面试官对“简历上列出八种软件但无一熟练”的应聘者淘汰率较高。

建议：选择 1～2 个与目标岗位直接相关的技能，做到可独立交付成果（如完成一个数据分析项目、一篇行业调研报告）后，再考虑横向拓展。

2026 年 2 月，教育部印发《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，进一步完善了专业动态调整机制，明确提出严格落实专业“红黄牌”提示制度，利用大数据和人工智能精准预测关键领域人才供需，建立新专业增设快速响应通道，及时裁撤办学条件弱、就业率低的专业点。这一政策导向推动职业教育专业设置从“数量扩张”向“质量提升”转变，形成了“增新、提质、汰劣”的良性发展格局。

扫一扫

职业概述

二、职业概述

（一）职业的含义

职业作为社会分工的具体表现形式，其发展历程与人类文明进程紧密相连。原始社会早期主要是基于生理差异的分工，如男性从事渔猎活动，女性负责采集野果和挖掘根茎。此时尚不具备职业形态。至原始社会末期，区分农业、畜牧业与手工业后催生出真正意义上的职业划分。随着生产力提升与技术革新，社会分工日趋细化，职业类型也随之增多。在人类社会发展进程中，职业演变呈现阶段性特征：奴隶制时期职业类型初步扩展，封建社会职业发展趋于平缓，资本主义社会实现职业类型的跨越式增长。在社会主义制度下，新型生产关系推动生产要素高效配置，充分推动生产力发展，使得职业分类既有资本主义社会的精细化特征，又更具科学性和规范性。

职业的内涵包括三大方面：首先体现为具有明确社会功能的工作岗位，需要从业者掌握专业知识与专项技能；其次体现为建立于社会经济关系基础之上的价值交换系统，通过专业服务获取物质报酬；最后指向个体社会价值的实现路径。以法律职业为例，执业者需系统掌握法学理论及实务技能，通过代理诉讼案件、提供法律咨询、拟定法律文书等专业服务，在维护委托人合法权益的过程中实现经济效益与社会价值的双重目标。

（二）职业的特点

1. 社会性

社会性是职业的本质属性。职业源于社会分工的细化，各类职业均产生于社会成员的现实需求，且相互依存、紧密关联。从业者依托特定职业岗位参与社会协作、履行社会职能，全体社会成员的劳动成果持续累积，共同构成社会发展与进步的重要支撑。

2. 经济性

经济性是职业的基础属性。从个体层面看，劳动者从事职业活动以获取劳动报酬为直接目的，职业是个人取得经济收入、维系家庭生活的基本途径；从社会层面看，职业分工是社会经济体系运行的核心载体，职业劳动所创造的社会财富，是社会存续与发展的物质根基。

3. 稳定性

稳定性是职业的生命周期特征。任何职业都会经历孕育形成、发展完善到逐步消亡的演变过程。由于支撑职业存续的社会经济条件通常演变较为平缓，因此职业的生命周期普遍具有相对稳定的特点。

4. 技能性

技能性是职业的从业准入特征。不同职业岗位均对应着明确的职责标准与从业要求，从业者必须具备匹配的职业素养与专业技能，方可胜任岗位工作、完成相应的岗位任务。

5. 规范性

规范性是职业的行为约束特征。职业活动的开展必须遵循国家相关法律法规的规定，同时契合社会伦理道德与公序良俗的要求。职业主体的行为受到制度规范与道德准则的双重约束。

6. 群体性

群体性也是职业的特征之一。任何职业都不可能由单个人独立撑起来，而是需要一定规模的从业者。同一行业、同一组织或同一岗位的从业者，在长期职业协作过程中，会在语言习惯、利益诉求、价值目标等方面形成共通特质，逐步孕育出特有的职业群体文化，进而催生强烈的群体认同感与身份归属感。

生涯纪实

哲学专业毕业生的赛道

李思源，哲学专业，2022 年毕业。他没有选择考研或考公，而是选择用三个月时间，在三个不同职业方向的公司实习：第一个月在知识付费公司做课程策划，用逻辑学知识拆解用户认知痛点；第二个月在一家科技媒体做实习记者，把在科技伦理课程中学到的案例分析能力用在深度报道上；第三个月在猎头公司做研究员，为 AI 企业寻访算法人才。最终他选了猎头公司，因为“哲学训练的分析框架用在人才画像上很顺手”。工作两年后，他成了专注自动驾驶领域的高级猎头顾问，收入超过同期进体制内单位的同学。他给学弟学妹的建议是：“别问