**附件6**

**武 汉 理 工 大 学**

**第十届大学生职业规划设计大赛**

**优**

**秀**

**作**

**品**

姓名**：** XXX

学院：

专业：

年龄： 性别：

住址：

电话：

电邮：

QQ ：

**卷首语（4）**

**一、自我认知篇——我是怎样的人**

**（一）自我评价——我的外在表现**

1、个人部分（6）

****2、学校部分（6）

3、家庭部分（8）

**（二）自我剖析——我的内在演绎**

1、我的人格特质——16PF卡特尔多项人格因素测评（9）

2、自我综合评价——橱窗分析法（15）

**（三）他人评价——360度评估分析（16）**

**（四）职业生涯测评分析**

1、职业兴趣（17）

2、职业气质（20）

3、职业性格（21）

4、职业价值观（25）

5、职业能力（26）

**（五）个人SW分析（31）**

**（六）职业倾向综合分析（32）**

**二、职业认知篇——我对目标职业的了解**

**（一）外部环境**

1、国内教育环境综合分析（36）

2、学习环境分析（36）

3、家庭环境分析（37）

4、大学生就业形势（37）

**（二）目标职业环境**

1、EAP简介（39）

2、EAP的应用现状（41）

3、EAP的内容、特点与功能（44）

4、中国本土EAP存在的问题（47）

**（三）目标职业需求**

1、EAP团队培训师职责（50）

2、岗位要求（50）

3、EAP的岗位体系（51）

**（四）我的职业OT分析（52）**

**三、职业决策篇——我的职业定位**

**（一）确定职业目标准则（54）**

**（二）职业目标路线（55）**

**（三）职业目标匹配**

**1、基于自我认知（56）**

**2、基于职业测评（59）**

**3、基于职业需求（61）**

**（四）职业目标确定（63）**

**四、职业生涯规划——我如何实现职业目标**

**（一）职业总规划（66）**

**（二）短期目标计划与路径（67）**

**（三）中期目标计划与路径（68）**

**（四）长期目标计划与路径（69）**

**五、自我监控篇——我如何调整职业规划**

**（一）职业规划评估内容（71）**

**（二）评估的时间（71）**

**（三）职业规划评估的程序（71）**

**（四）职业规划调整的原则（72）**

**（五）职业生涯评估表（72）**

**（六）缩小差距的方式（74）**

**六、风险应对篇——我如何应对风险**

**（一）风险应对方案（76）**

**（二）职业备选方案（78）**

**结束语（79）**

卷首语

**我初次对哲学产生兴趣，是基于这样一句话：“认识你自己”。这是古希腊哲学家苏格拉底的名言，当初被用来批判各种现行的宗教、哲学思想不顾人类自身的事实，但我认为这句话更是指我们每个人都需要认识真正的自己，认识自己的身体、精神、意志、情绪等一切与“自我”相关的命题。因为只有正确认识自己以后，才能正确认识世界，进而正确认识自己与世界的关系，从而在这方世界中安身立命。历来我都十分重视构建我的自我认知体系，这对我的职业生涯规划大有助益。**

**正是基于对进一步加深自我认知的目的，我参与了本次职业生涯规划比赛活动，希望借由此次机会，在不断地探索自我世界和职业世界的过程中，真正找到以后的职业方向！**

**我将本作品命名为《破壳而出》正是出于对不断发现真正自己的敬畏和惊喜！所谓“破壳而出！勇敢成长！不恋过去！不惧将来！”是也！**

**接下来，就由我的自我认知开始我的职业生涯规划之旅吧！**

**一、自我认知篇**

——我是怎样的人

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **（一）自我评价——我的外在表现** | | | | |
| **1、个 人 部 分** | | | | |
| **姓名** | XXX | **性 别** | 男 |  |
| **出生年月** | XXXX | **民 族** | 汉 |
| **年级** | 研二 | **专 业** | 科学技术哲学 |
| **健康状况** | 良好 | **学 院** | 政治与行政学院 |
| **本科院校** | 武汉理工大学政治与行政学院2009级社会工作 | | |
| **兴趣爱好** | 运动类：健身、跑步  休闲类：看书、品茶、看电影、听音乐  专业类：心理学、玄学 | | | |
| **价值追求** | **我渴望拥有自我实现的空间，渴望能够将我所学运用到提高人类福祉上去，渴望看到因为我的努力而让自己更幸福，让他人更幸福，让社会更美好！** | | | |
| **理想追求** | 我高三的时候曾订下我的人生理想：**“环球世界；帮助迷茫的人”**。这个理想至今依然是我的追求方向，只是我已经有能力将它们更加清晰化。现在我的理想是，在不断提升自我的过程中，一方面更加澄清自己的内心，另一方面也获得使我享受生活的财富保障。 | | | |
| **个性特征** | 沉稳温和，语言不多但却幽默风趣；真诚热情，不善言辞喜好行动说话。 | | | |
| **自我评价** | **我逻辑性强，善于分析。**能很快地在头脑里形成概念和理论，并能把可能性变成计划，乐于树立自己的标准并通过践行来促使他人认同。**我看重智力和能力**，讨厌低效率。**我习惯用批判的眼光看待事物**，随时可以发现不合逻辑和效率低的程序并希望找到合适的途径修正它们。**我个性沉稳温和**，更喜欢用“温水煮青蛙”的方式来改变我认为不合适的事物。 | | | |
| **2、学 校 部 分** | | | | |
| **本科实践经历** | **本科期间，我为自己定下的目标是广泛地积累感性认识的材料，来认识我身处的世界、社会到底是什么样的，因此我经历了丰富多彩的大学生活。**  **具体实践经历如下。**  2009.10——2011.5 任班级团支书，多次带领班级获得院级荣誉；  2010.6——2010.7 作为班级团支书主持、策划、组织武汉理工大学与江岸区四唯街塘新社区的“促进民族团结， 共创‘两型’社区”活动；  2010.9——2010.11 参与第六次人口普查，任武汉市青山区钢都花园127社区普查指导员；  2011.5——2013.5 担任班长，处理日常学生工作；  2011.5——2011.7 在武汉市武昌区社会福利中心办公室实习，任办公室主任助理；  2011.3——2011.11 与两位朋友合伙创业创办青年公寓，月均盈利6000元以上；  2012.3——2012.5 在武汉市青山区虹港青少年空间实习，任机构主任助理；  2012.3——2012.6 在康德同济心理教育咨询有限责任公司实习（周末自主实习）。 | | | |
| **所获奖项及证书** | 2011年获得武汉理工大学第十一届**“创新杯”**大学生科技文化节社会科学类**特等奖**；  2011年获得人力资源与社会保障部颁发的**“心理咨询师”**三级职业资格证书，具备心理咨询从业资格；  2012年获得人力资源与社会保障部CETTIC（中国就业培训技术指导中心）颁发的**“家庭（组织）系统排列指导师（高级）”**职业培训证书；  2013年获得中国专业人才库管理中心颁发的**“NLP执行师”**证书；  2014年获得人力资源与社会保障部与中国职工教育和职业培训协会联合颁发的**“EAP（员工心理管理）执行师（高级）”**证书；  2014年获得中国人生科学学会心理学专业委员会颁发的**“EAP咨询师”**执业资格证书，具备在中国本土从事EAP咨询工作的资格；  2014年受中国员工心理管理计划湖北中心聘请为**“中国员工心理管理计划EAP项目湖北管理中心专家”**；  2014年取得AAH（美国催眠治疗师学会）/AHMI（美国催眠动机学院）授予**“临床催眠治疗师”**的资格并通过考核，证书正在制作中。 | | | |
| **研究生课题及项目经历** | **读研开始，为了提升我的研究分析能力，更清晰地认识我身处的世界，我一心扑到研究工作和哲学思辨中，收获很大。现在我自认为已经初步形成了稳定的“三观”、初步掌握了一套有效认识真实世界的工具。我的课题经历如下：**   * 全程参与**中国科协2013年调研类课题**《科技社团在全社会创新活动中的作用研究》，并担任团队主力； * 全程参与**中国科协改革发展基础工程**[学会改革发展基础工程项目]课题《学会承担社会化服务职能(工作)的工作模式研究》，并担任团队主力； * 全程参与**国家级科技思想库（湖北）**2014年研究课题《科技团体服务科技创新的途径、方式与模式研究》，并担任团队主力； * 全程参与**深圳市教育发展“十三五”规划**前期研究课题《深圳市高校学生、中小学生社会主义核心价值观教育研究》。 | | | |
| **3、家 庭 部 分** | | | | |
| **家庭基本情况** | 我生于典型的三口之家，父母是自由恋爱结婚，婚姻相对美满。父母身体健康，现正是年富力强之时。家族中祖上曾是知识分子，祖父是新中国成立初期的大学生，出身军队系统，因而我们家血脉中流淌着知识分子的血液，却又有军人的坚定！家人政治清白，没有违法违纪行为，家庭和谐稳定，是我努力奋斗的可以信赖的大后方。 | | | |
| **家庭经济状况** | 家庭收入属于小康水平，可以稳定提供平时生活的衣、食、住、行等费用，也能保障我完成学业。并且有力支持了我接受各种培训。  最重要的是可以支撑我的梦想！可以让我毫无顾忌地在社会上闯荡，可以让我没有后顾之忧地、自由自在地探索这个世界、寻找我的梦想！  感谢我父母年轻时候的努力！ | | | |
| **家庭关系** | 家庭关系融洽，家人之间沟通顺利，并且对我一向比较支持和放心。  父母从小对我的管教方式属于民主式，从小就尊重我的想法和决定，并让我参与家庭经济决策。在这种和谐平等的家庭关系氛围下，我也逐渐成长为能人格健全，思维灵活，充分理解、尊重他人的人。 | | | |

**（二）自我剖析——我的内在演绎**

**1、我的人格特质——卡特尔多项人格因素测评（16PF）**

本测验全称是Catell 16 Personality Factor Test，是美国伊利诺州立大学人格及能力研究所卡特尔（Catell）教授编制的。卡特尔十六种人格因素测验（简称16PF）是美国伊利诺州立大学人格及能力测验研究所卡特尔教授经过几十年的系统观察和科学实验，应用因素分析统计法慎重确定和编制而成的一种精确的测验。本测试使用国际通用的16PF人格心理测验，同时结合中国常模标准和临床实践作出判断。该测试的主要功能是测试人的16项基本正性人格特征，并通过科学方法进一步了解其各项心理学指标。这一测验共187道题目，能在约四十五分钟的时间测量出十六种主要人格特征。本测验在国际上颇有影响，并于1979年引入国内并由专业机构修订为中文版。本测验具有较高的效度和信度，广泛应用于人格测评、人才选拔、心理咨询和职业咨询等工作领域。测试中的十六种人格因素各自独立，相互之间的相关度极小，每一种因素的测量都能使被试者某一方面的人格特征有清晰而独特的认识，更能对被试人格的十六种不同因素的组合做出综合性的了解，从而全面评价其整个人格。

本测验是常用的心理测验之一，用于测验人格因素，也能辅助人格成长。在学习心理学的过程中，我给自己也做了一份测试。

**测试结果显示我主要具备的人格特征为：**

**16PF 剖面图**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **因素** | **标准分** | **低分者特征** | **标准分**  **1 2 3 4 5 6 7 8 9 10** | **高分者特征** |
| **A** | **5** | **缄默孤独** | **·** | **乐群外向** |
| **B** | **6** | **迟钝、学识浅薄** | **·** | **聪慧、富有才识** |
| **C** | **6** | **情绪激动** | **·** | **情绪稳定** |
| **E** | **9** | **谦虚顺从** | **·** | **好强固执** |
| **F** | **8** | **严肃审慎** | **·** | **轻松兴奋** |
| **G** | **6** | **权宜敷衍** | **·** | **有恒负责** |
| **H** | **6** | **畏缩退怯** | **·** | **冒险敢为** |
| **I** | **8** | **理智、着重实际** | **·** | **敏感、感情用事** |
| **L** | **4** | **信赖随和** | **·** | **怀疑刚愎** |
| **M** | **8** | **现实、合乎成规** | **·** | **幻想、狂放不羁** |
| **N** | **6** | **坦白直率、天真** | **·** | **精明能干，世故** |
| **O** | **4** | **安详沉着、有自信心** | **·** | **忧虑抑郁、烦恼多端** |
| **Q1** | **5** | **保守、服膺传统** | **·** | **自由、批评激进** |
| **Q2** | **6** | **依赖、随群附重** | **·** | **自主、当机立断** |
| **Q3** | **6** | **矛盾冲突、不明大体** |  | **知己知彼、自律谨严** |
| **Q4** | **6** | **心平气和** | **·** | **紧张困扰** |

16PF还能根据实验统计结果所得的公式推算出许多种可以形容人格类型的次级因素。（见表）这些次级人格因素并不直接用原始分推算，而是由几个有关的基本因素的标准分，经过数量权衡，连同指定常数，相加而成的。常数和均衡数量的多少是由卡特尔根据多年的研究经统计分析的结果所获得的。

二元双重个性因素类型的标准也分为十级，即每一类型的最高分为10分，最低分为1分，3以下为低分，7以上为高分。

**次级人格因素计算 十六种人格因素测验综合应用的计算**

1. **适应与焦虑型： 4.6 . 1、心理健康因素： 26（健康）**
2. **内向与外向型： 7.6 . 2、专业而有成就者的人格因素： 62（有成就）**
3. **感情用事与安详机警型： 6.1 3、创造能力人格因素： 91（有创造力）**
4. **怯懦与果断型： 7.7 4、在新的环境中有成长能力的人格因素： 21（适应性强）**

**结果说明**

以下是每项性格因素不同得分者的特征，每项因素得分在8分以上者为高分，3分以下者为低分。测试者在各项因素上得分不同，其适宜的职业也不同。请综合参考各项因素测评结果，再总体权衡你自身的性格适宜哪些类型的职业。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **因子** | **性格维度** | **低分者特征** | **高分者特征** | **适合职业** |
| **A** | **乐群性** | 孤独，冷漠。标准分低于3者通常固执，对人冷漠，落落寡合，喜欢吹毛求疵，宁愿独自工作，对事而不对人，不轻易放弃自己的主见，为人做事的标准常常很高。严谨而不苟且。 | 外向，热情，乐群。标准分高过8者，通常和蔼可亲，与人相处，合作与适应的能力特强。喜欢和别人共同工作，参加或组织各种社团活动，不斤斤计较，容易接受别人的批评。萍水相逢也可以一见如故。 | 教师和推销员多系高A，而物理学家和电机工程师则多系低A。前者需要时时应付人与人之间的复杂情绪或行为问题，而仍然能够保证其乐观的态度。后者则必须极端的冷静严肃与正确才能圆满地完成任务。 |
| **B** | **智慧性** | 思想迟钝，学识浅薄，抽象思考能力弱。低者通常对学习与了解能力不强，不能“举一隅而以三隅反”。迟钝的原因可能由于情绪不稳定，心理病态或失常所致。 | 聪明，富有才识，善于抽象思考。高者通常学习能力强，思考敏捷正确，教育，文化水准高，个人心身状态健康。机警者多有高B，高B反映心理机能的正常。 | **专业训练需要高B，**但从事例行职务的人如大资源，电话生，家庭主妇等，则因高B而对例行琐务发生厌恶，不能久安其职。 |
| **C** | **稳定性** | 情绪激动，易生烦恼。低者通常不能以“逆来顺受”的态度，应付生活上所遭遇的阻扰和挫折，容易受环境的支配，而心神动摇不定。不能面对现实，时时会暴躁不安，心身疲乏，甚至于失眠，噩梦，恐怖等症象。所有神经病人和精神病人都属低C。 | 情绪稳定而成熟，能面对现实。高者通常以沉着的态度应付现实各项问题。行动充满魄力。能振奋勇气，维持团队的精神。有时高C也可能由于不能彻底解决许多生活难题，而不得不自我宽解。 | 教师，机器工程师，推销员，救火队队员等，**凡需要应付日常生活各种难题者应有高C**。但是凡能随心所欲，安排自己工作进度的人，如作家，邮差或清道工等，则虽系低C，尚无大碍。 |
| **E** | **恃强性** | 谦逊，顺从，通融，恭顺。低者通常行为温顺，迎合别人的意旨，也可能因为希望可遇而不可求，即使处在十全十美的境地，而有“事事不如人”之感，许多精神病人都有这样消极的心情。 | **好强固执，独立积极。高者通常自视甚高，自以为是。可能非常地武断，而时常驾驭不及他的人和反抗权势者。** | 一般的，**领袖以及有地位有成就的人多属高E。**救火队员和航空飞行员的因素E高。男人较女人高。 |
| **F** | **活泼性** | 严肃，谨慎，冷静，寡言。低者通常行动拘禁，内省而不轻易发言，较消极，忧郁。有时候可能过分深思熟虑，又近乎骄傲自满。在职责上，他常是认真而可靠的工作人员。 | **轻松兴奋，随遇而安。高者通常活泼，愉快，健谈，对人对事热心而富有感情。但是有时也可能会冲动，以致行为变化莫测。** | **行政主管人员多有高F。**竞选人必有高F,才能够获得选民的爱戴，实验技术人员则不必有高F。 |
| **G** | **有恒性** | 苟且敷衍，缺乏奉公守法的精神。低者通常缺乏较高的目标和理想，对于人群及社会没有绝对的责任感，甚至于有时不惜执法犯法，不择手段已达到某一目的。但他常能有效的解决实际问题，而无须浪费时间和精力。 | 持恒负责，做事尽职。高者通常细心周到，有始有终。是非善恶是他的行为指针。所结交的朋友多是努力苦干的人，而不十分欣赏诙谐有趣的人。 | **各种社团组织的领袖需要高G**。业务管理和警察具有极高的因素G。任性纵欲，放火杀人的罪犯，因素G 极低。 |
| **H** | **敢为性** | 畏怯退缩，缺乏自信心。低者通常在人群中羞怯。有不自然的姿态，有强烈的自卑感。拙于发言，更不愿和陌生人交谈。凡是采取观望的态度，有时由于过分的自我意识而忽视了社会环境中的重要事物与活动。 | 冒险敢为，少有顾忌。高者通常不掩饰，不畏缩，有敢做敢为的精神，使他能经历艰辛而保持刚毅的一例。有时可能太粗心大意，忽视细节，遭受无谓的打击与挫折。可能无聊多事，喜欢向异性殷勤卖力。 | 因素H常随年龄而增强。救火队队员和飞行员有高H，事物员多是低H。**团队领导人必具有高H。** |
| **I** | **敏感性** | 理智的，着重现实，自恃其力。低者唱常以客观，坚强，独立的态度处理当前的问题。重视文化修养，可能过分冷酷无情。 | 敏感，感情用事。高者通常心肠软，易受感动，较女性化，爱好艺术，富于幻想。有时过分不切实际，缺乏耐心和恒心，不喜欢接近粗俗的人和做笨重的工作。在团体活动中，不着实际的看法与行为常常减低了团队的工作效率。 | **室内设计师，音乐家，艺人**，女人属高I，而工程师，外科医生，统计师等则多低I。 |
| **L** | **怀疑性** | 信赖随和，易与人相处。低者通常无猜忌，不与人角逐竞争，顺应合作，善于体贴人。 | 怀疑，刚愎，固执己见。高者通常怀疑，不信任别人，与人相处，常常斤斤计较，不顾及到别人的利益。 | 在团体活动中，**低L是以团体福利为前提的忠实分子**，因素L过分高者常常成事不足，败事有余。工程师，机工，精神病护理员多是低L，而行政人员和警察常是高L。 |
| **M** | **幻想性** | 现实，合乎成规，力求妥善合力。低者通常先要斟酌现实条件，而后决定取舍，不鲁莽从事。在紧要关头时，也能保持镇静，有时可能过分重视现实，为人索然寡趣。 | 幻想的，狂放不羁。高者通常忽视生活的细节，只以本身的动机，当时兴趣等主观因素为行为的出发点。可能富有创造力，有时也过分不务实际，近乎冲动。因而容易被人误解及奚落。 | **艺术家，作者及从事研究者多有高M。**低M多选择需要实际，机警，脚踏实地的工作。 |
| **N** | **世故性** | 坦白，直率，天真。低者通常思想简单，感情用事。与人无争，与世无杵，自许，心满意足。但有时显得幼稚，粗鲁，笨拙，似乎缺乏教养。 | 精明能干，世故。高者通常处事老练，行为得体。能冷静地分析一切，近乎狡猾。对于一切事物的看法是理智的，客观的。 | 科学家，工程师，飞行员多是高N，牧师神父，护士等多是低N，牧师的因素N不应太高，低N使他不苛求责难，能容忍同情信徒的缺点。 |
| **O** | **忧虑性** | 乐群，沉着，有自信心。低者通常有信心，不轻易动摇，信任自己有应付问题的能力，有安全感，能适应世俗。有时因为缺乏同情，而引发别人的反感与恶意。 | 忧虑抑郁，烦恼自扰。高者通常觉得世道艰辛，人生不如意事常八九，甚至沮丧悲观，时时有患得患失之感。自觉不容于人，也缺乏和人接近的勇气。各种神经病和精神病人都有高O。 | 年老的女招待，低级办事员，以及终生碌碌未尽如意的作家，编辑人等有高O。**职业运动员，电机工，救火队员，护士等多是低O。** |
| **Q1** | **变革性** | 保守的，尊重传统观念与行为标准。低者通常无条件地接受社会中许多相沿已久而有权威性的见解，不愿常是探求新的境界。常常激烈的反对新思想以及一切新的变动。在政治与宗教信仰上，墨守成规，可能被称为老顽固或时代的落伍者。 | 自由的，批评激进，不拘泥现实。高者通常喜欢考验一切现有的理论与实施，而予以新的评价，不轻易判断是非，企图了解较前卫的思想与行为。可能广见多闻。愿意充实自己的生活经验。 | 行政主管人，前卫的政治家，科学家都必须具有高Q1，护士，牧师神父与许多为首高深教育的技工等则多有低Q1，神经病人的因素Q1也比较低。 |
| **Q2** | **独立性** | 依赖，随群附和。低者通常宁欲与人共同工作，而不愿独立孤行。常常放弃个人的主见而附和取得别人的好感，需要团体的支持以维持其自信心，却并非真正的乐群者。 | 自立自强，当机立断。高者通常能够自作主张，独自完成自己的工作计划，不依赖别人，也不受社会舆论的约束，同样也无意控制或支配别人，不嫌恶人，但是也不需要别人的好感。 | **科学家，行政主管人等多有高Q2**，低Q2者不能胜任需要**随机应变**能力的职务。 |
| **Q3** | **自律性** | 矛盾冲突，不顾答题。低者通常既不能克制自己，又不能尊重礼俗，更不愿考虑别人的需要，充满矛盾却无法解决。生活适应有问题者多低Q3。 | 知己知彼，自律谨严。高者通常言行一致，能够合理的支配自己的感情行动。为人处世，总能保持其自尊心，赢得别人的尊重，有时却不免太固执己见。 | **高Q3者多具有领袖能力的才干**，主管人，电机工和生产部门的成功也需要高Q3。 |
| **Q4** | **紧张性** | 心平气和，闲散宁静，低者通常知足常乐，保持内心的平衡。也可能过分疏懒，缺乏进取心。 | 紧张闲扰，激动挣扎。高者通常缺乏耐心，心神不安，态度兴奋。时常感觉疲乏，又无法彻底摆脱以求宁静。在社群中，他对人与事都缺乏信心。每日生活战战兢兢，而不能自给。 | **未能在生活或职业中发挥本身才智潜能的人多具有高Q4**，如餐店招待，家庭主妇，缺乏生活保障的作业等。 |

**在１６ＰＦ的多年应用过程中，积累了大量的各种职业和患各种类型的心理疾病的人的个性资料，经过分析研究，可以用一些特殊的公式计算出如下几种综合性的个性因素：**

**1.适应与焦虑型（4.6）**  
**高分特征：**焦虑性高、易激动、易出现不满意感。高度焦虑不但会减低工作效率，而且会影响身体健康。易患神经症。  
**低分特征：焦虑性低，通常感心满意足，能做到所期望的和认为有重要意义的事。生活适应顺利。**但极端低分者，可能对困难的工作缺乏毅力。  
  **2.内向与外向型（7.6）**  
高分特征：外向、开朗、善交际、不受拘束，不计小节，  
**低分特征：**内向，趋于胆小、自足，和别人交往中拘谨而不自然。  
个性的内向与外向没有好坏之分，应根据具体工作要求而定，内向者较专心，能从事较精确的工作。**外向者则善于从事社会交往方面的工作。**  
 **3.感情用事与安详机警型（6.1）**  
**高分特征：安详机警、富于事业心、果断、刚毅、进取，但也易贸然行事，不顾后果。有时过分现实，忽视生活情趣。  
低分特征：**感情用事，情感丰富，含蓄、敏感，性格温和，讲究生活艺术。情绪多困扰不安，通常感觉挫折气馁。  
 **4.怯懦与果断型（7.7）  
高分特征：果断、独立，有气魄，锋芒毕露，有攻击性、有创造性。通常主动寻求可以施展所长的机会和环境，以充分表现自己的独创能力。**低分特征：怯懦，顺从，优柔寡断,易受人驱使而被动，依赖，迎合迁就他人。  
 **5.心理健康者个性因素：（26）**  
心理健康状态是一切工作和学习的基础。以此方法计算出来的心理健康标准分在４－４０之间，平均分为２２分。一般不足１２分者占人数分配的１０％，这种人一般情绪显著不稳定。担任艰巨工作的人要求有较高的心理健康标准分。  
  **6.专业有成就者的个性因素：（62，标准分7分）**  
专业有成就者的个性因素得分在１０－１００之间，平均分为５５，６０约等于标准分７，６３分以上者约等于标准分８、９、１０。总分在６７分以上者，一般应有其成就。  
  **7.创造性强者的个性因素：（91，标准分7分）**  
其标准分越高，则创造能力越强。  
因素总分与标准分的换算关系：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **因素总分** | **15-62** | **63-67** | **68-72** | **73-77** | **78-82** | **83-87** | **88-92** | **93-97** | **98-102** | **103-105** |
| **标准分** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**8.在新环境中有成长能力的个性因素：（21）**  
总分在4-40之间,平均分为22分.不足17分者占人数颁布的10％，成功的可能性很小。２７分以上者则成功的希望较大。

**2、橱窗分析法**

橱窗分析法是自我剖析的重要方法之一，也是一种自我反思的方法，这种方位简便易行，因此，也可以帮助我们进行自我分析。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **自己知道** | **自己不知道** |
| **别**  **人**  **知**  **道** | **“公开我”：**本人在校期间，同学、朋友们赐外号“大师”，最初仅代表我在心理学和命理学上的爱好，后来渐渐扩展到我行事追求专业、品质上来。公开的我，是一位性格沉稳温和，举止翩翩有礼，言行幽默风趣，喜好运动、饮茶的有志青年。 | **“背脊我”：**每个人都有自己的限制，也都有自己难以认清的地方。就比如朋友们告诉我，在我少数情绪不佳的时候，会明显感觉到我在排斥大家，冷淡地对待朋友的关心。但其实他们形容的那些时刻，我内心非常渴望朋友们的关心。 |
| **别**  **人**  **不**  **知**  **道** | **“隐私我”：**生活中，人人需要隐私。每时每刻都活出真实的自己家，需要的不只是勇气，还有智慧。我还没有达到这样的境界，所以我也有“隐私我”的一面。在朋友面前，我是沉稳可靠的好人，好像什么时候都能很淡定，但我也有内心无力的时候，也有对自己无能的愤怒，也有被心痛折磨的时候，但是并不是所有的情绪都能和大家分享。朋友们常问我，为什么我唱歌可以那么容易唱出感情来，我知道那是因为我内心情感经历非常丰富，经历过那么多事情，才造就了现在的我。 | **“潜在我”：**通过测试，我具有成为团队“军师”的潜质。稳健的个性、较强的分析推理能力、强烈的好奇心以及“研究者”的职业倾向，支撑我具有成为团队“军师”的潜力。 |

**（三）他人评价——他人眼中的我**

**1、360度评估分析**

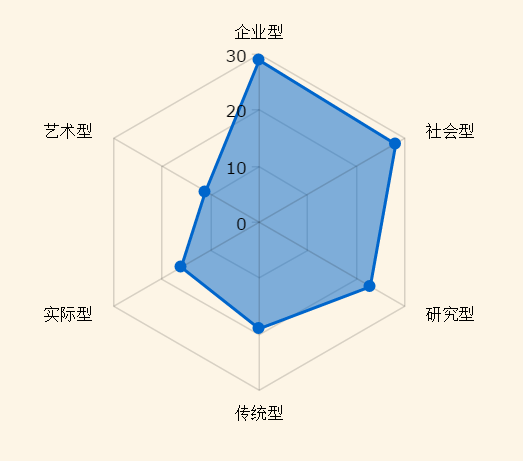
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **优点** | **缺点** |
| **自我评价** | * 心态积极乐观； * 自信心强； * 有上进心； * 对人友善； * 研究、分析能力较强； | * 有时优柔寡断； * 有时固执； * 对周围人期望过高； * 过于追求完美； |
| **家人评价** | * 学习能力强； * 独立自主，不用操心； * 人际关系良好； * 兴趣爱好广泛； | * 缺乏恒心，有时“三分钟热度”； * 脾气倔强，自己决定了的事情不听劝告； |
| **老师评价** | * 能及时承认错误； * 基础知识扎实； * 热情大方； * 进取心强； | * 过于自信，需要敲打； * 有点小孩子气； * 坚持的事情不一定正确，见识不够的时候不听劝，非要自己受挫折才承认错误； |
| **同学评价** | * 自信开朗； * 幽默风趣； * 真诚友善； * 兴趣爱好广泛； * 阅历丰富； | * 不开心的时候很冷淡； * 不是很注重仪表； * 有时优柔寡断，旁人看着都纠结； |

就其目前的发展阶段来说，360绩效评估的最重要价值不是评估本身，而在于能力开发。其价值主要包括两个方面：1、可以帮助人们提高对自我的洞察力，更加清楚自己的强项和需要改进的地方，进而制定下一步行动计划；2、可以激励人们不断改进自己的行为，尤其是当360度评估和反馈与个人发展计划的制定结合起来时效果更明显。360度评估分析方法正是将这种差距明确地呈现给受评人，从而激发起他们积极向上的动力。以下是我的360度评估分析表。

**（四）职业测评——技术分析下的我**

**1、职业兴趣**

从下面的图中，我可以了解到自己职业兴趣倾向的分布情况，分数越高表明我越倾向和适合于从事该类型的职业。



**从以上的测评结果可以看到:**

相对来说，我更倾向于从事 **企业型**、 **社会型** 和 **研究型** 的职业。 对于这三种类型职业的环境，我也相对来说更容易适应和胜任。

**1) 企业型 职业兴趣倾向的人，通常具备以下特征：**

• 精力充沛，自信，个性外向积极、有冲劲，热情洋溢，富于冒险，喜爱竞争，支配欲强；

• 社交能力强，特别善于沟通协调，具有领导才能，能够影响、说服他人共同达到组织或个人的目标；

• 做事有组织、有计划，喜欢立刻采取行动，有时比较武断；

• 为人务实，喜欢追求权力、财富和地位，习惯以利益得失，权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性。

**适合企业型人的工作环境：**

• 需要展示自己的经营、管理、劝服、监督和领导才能，并实现机构、政治、社会及经济目标；

• 充满了权力、金融或经济的议题，需要胆略、冒风险和承担责任；

• 重视升迁、绩效、权力、说服力与推销能力；

• 非常强调自信、社交手腕与当机立断。

**可以优先考虑的职业：**

[项目经理](javascript:void(0);)、 [房地产销售/售楼员](javascript:void(0);)、 [职业经理人](javascript:void(0);)、 [律师](javascript:void(0);)、 [拍卖师](javascript:void(0);)等

**2) 社会型 职业兴趣倾向的人，通常具备以下特征：**

• 关心社会的公平和正义，往往有较强的社会责任感和人道主义倾向；

• 对人慷慨、仁慈，喜欢倾听和关心别人，能敏锐察觉别人的感受；

• 个性温暖、友善，乐于助人，善言谈，能与周围的人融洽的相处，令人信服；

• 在团体中，乐于与人合作，有责任感，不爱竞争；

• 喜欢从事与人接触的活动，关心人胜于关心物。

**适合社会型人的工作环境：**

• 鼓励人和人之间的和谐相待、互相帮助、和睦相处；

• 充满了有教无类的经验指导与交流、心理的沟通、灵性的扶持等，如提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等；

• 强调人类的核心价值，如理想、仁慈、友善和慷慨等。

**可以优先考虑的职业：**

[大学教师](javascript:void(0);)、 [中学教师](javascript:void(0);)、 [小学教师](javascript:void(0);)、 [**心理咨询师**](javascript:void(0);)**、** [客户关系管理员](javascript:void(0);)、 [公务员](javascript:void(0);)、 [外科医生](javascript:void(0);)、 [护士](javascript:void(0);)、 [高校辅导员](javascript:void(0);)等

**3) 研究型 职业兴趣倾向的人，通常具备以下特征：**

• 擅长对各种现象进行观察、分析、判断和推理，喜欢与符号、概念、文字、抽象思考有关的活动；

• 是思想家而非实干家，抽象思维能力强，头脑聪明，思考理性、有逻辑，但有时不愿动手；

• 关注如何创造性的解决问题，能提出新的想法和策略，而不愿循规蹈矩；

• 求知欲强，知识渊博，有学识才能，但较不喜欢领导和竞争；

• 个性独立、温和、谨慎、保守、内向。

**适合研究型人的工作环境：**

• 通常需要运用复杂抽象的思考能力；

• 常常需要采用数学或科学的知识，来寻求问题的解决；

• 不太需要处理复杂的人际关系，大多数情况下，必须独立解决工作上的问题；

• 不具有高度的结构化，不需要动手操作能力。

**可以优先考虑的职业：**

[临床研究员](javascript:void(0);)、 [软件工程师](javascript:void(0);)、 [电子技术研发工程师](javascript:void(0);)、 [课程设计与开发人员](javascript:void(0);)等

**下一步行动建议**

**1) 给企业型人的职业发展建议：**

• 在职业发展过程中，可以充分发挥自己在劝说、支配和言语方面的技能，以及自信、精力充沛、领导力强的优势；

• 应尽量避免过于冲动的想法和行为，多注意日常工作和工作中的细节。

**2) 给社会型人的职业发展建议：**

• 在职业发展过程中，可以充分发挥自己人际交往方面的能力、在团队或集体活动中积极主动地扮演组织协调者；

• 注意在工作中通过有意识的锻炼增强自己独立工作的能力。

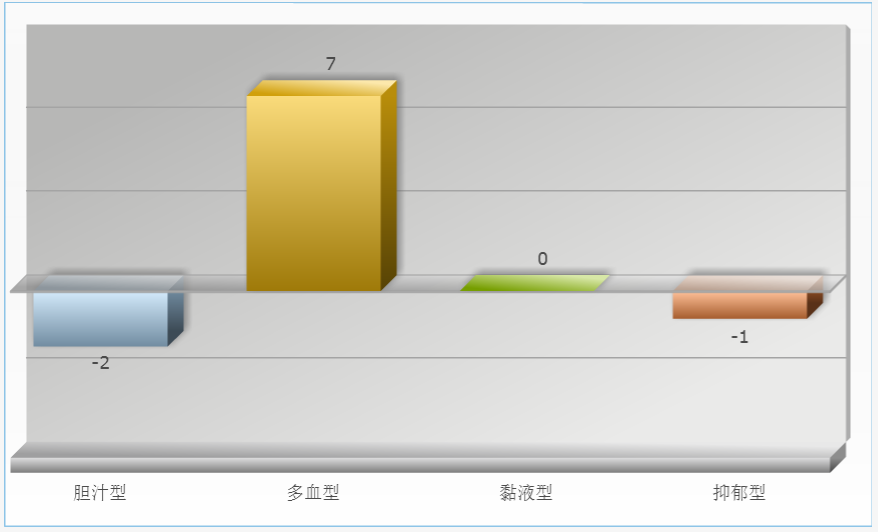
**3) 给研究型人的职业发展建议：**

• 在职业发展过程中，可以充分发挥善于运用抽象思维、逻辑推理等能力来分析解决问题的优势，发扬独立钻研的学习精神；

• 在工作中应该有意识地加强团队合作，注意提高自己的领导能力。

**2、职业气质**

希波克拉底是古希腊著名的医生，他最早提出气质的概念。后人把他对气质的观点概括为体液说。用体液来解释气质，虽然缺乏科学根据，但希波克拉底对气质类型的划分，与日常观察中概括出来的四种气质类型比较符合，所以关于气质的这种分类一直沿用至今。关于气质类型的划分，还有其他不同的见解。



**我的气质类型为：多血质。**

**多血质的神经特点：**感受性低;耐受性高；不随意反应性强；具有可塑性；情绪兴奋性高；反应速度快而灵活。

**多血质的心理特点：**活泼好动,善于交际；思维敏捷；容易接受新鲜事物；情绪情感容易产生也容易变化和消失，容易外露；体验不深刻等。

**多血质的典型表现：**多血质又称活泼型，敏捷好动，善于交际，在新的环境里不感到拘束。在工作学习上富有精力而效率高，表现出机敏的工作能力，善于适应环境变化。在集体中精神愉快，朝气蓬勃，愿意从事合乎实际的事业，能对事业心向神往，能迅速地把握新事物，在有充分自制能力和纪律性的情况下，会表现出巨大的积极性。兴趣广泛，但情感易变，如果事业上不顺利，热情可能消失，其速度与投身事业一样迅速。从事多样化的工作往往成绩卓越。

**多血质合适的职业：**导游、推销员、节目主持人、演讲者、市场调查员、监督员等等。

**多血质的行为表现特点：**容易形成有朝气、热情、活泼、爱交际、有同情心、思想灵活等品质；也容易出现变化无常、粗枝大叶、浮躁、缺乏一贯性等特点。这种人活泼、好动、敏感、反应迅速、喜欢与人交往、注意力容易转移、兴趣和情感易变换等等。这种人适宜于做要求反应迅速而灵活的工作。

**3、职业性格**

**（1）MBTI职业人格测评报告**

**我的职业人格关键词：ISFJ** 

**我的人格特征：**

我比较安静，为人和善，注意力集中，做事认真负责，十分关注细节，能够准确地把握事实，不断制订计划并保证完成。我能吃苦耐劳，办事利落，而且准确无误。我非常关注细节，很有耐心。我很忠诚，考虑周全，感觉敏锐，关注他人的感受。

我有时过多地承受和忍耐，不太习惯表达，建议我更直接地表达自己的情绪，必要时学会说“不”；我可能陷入日常事务的细节中，以至于过度劳累，压力过大，建议我不要过于追求完美和注重细节，适当调整自己的学习和工作强度，适当放松自己和安排娱乐；我总是替别人着想，可能会让人感觉“关心过度”，需要学会给别人空间；我有时容易忽略事情的全局和发展变化趋势，建议我增强对远景的关注和大方向的把握，不要总是“低头拉车”，还要“抬头看路”。

**我在工作中的优势：**

工作努力，认真负责，能够全力以赴履行自己的职责，强烈的责任意识可以使我赢得别人的信任，也可以使我能够连续地工作，对于比较枯燥繁琐的工作任务也能较好地完成；

乐于助人，可以给同事和下属职员的工作提供很好地支持和帮助，良好的协作技巧和组织才能，在工作中可以和同事建立起和谐友好的关系，在群体中起到安定团结的作用；

能够很好地维护所在工作单位的传统和秩序，更愿意在传统的机构中工作，而且兢兢业业，不遗余力，工作讲求实效，喜欢运用固定的办事程序，办事方法切实可行；

有雄心和志向，积极上进，非常有韧性，在工作中遇到困难不会轻易放弃。

**我在工作中的劣势：**

过于关注细节和眼前之事，而对整体和将来缺少考虑，或者较难看到将来可能出现的后果的征兆，建议我增强对远景的关注和大方向的把握，多从不同角度考虑用不同方法解决问题的可能性；

倾向于同时投入到过多的工作任务之中，容易疲惫不堪、无所适从，建议我正确看待失败，必要时学会放弃；

如果自己得不到充分的重视，或者自己的努力得不到肯定和赞赏，可能会比较沮丧和灰心丧气，对反对意见过于敏感，在紧张的工作环境里感到压抑，建议我对别人的评价不必过于在意，注意吸取和借鉴他人的意见；

过于追求稳妥，不愿意尝试、接受新的和未经考验的观点和想法，较难适应新境况，或者在不同的工作任务之间进行转换时会有困难，对突然的变化缺少适应，对于失败和没有把握的事情会感到紧张和较大的压力，建议我以更加开放的态度对待他人和不同的做事方式。

**我的职业发展建议：**

我喜欢通过具体的方法亲自、单独与他人打交道，给他们带来直接的影响和帮助，适合的职业类型有些需要较强的专业或技术，有些需要具有较广的知识面、技能和交际能力。推荐给我的职业包括：口腔医生、外科医生、护理师、公共营养师、**客户关系管理人员、职业咨询顾问、健康咨询顾问、心理咨询师**、家庭理财顾问、寿险顾问、等等。

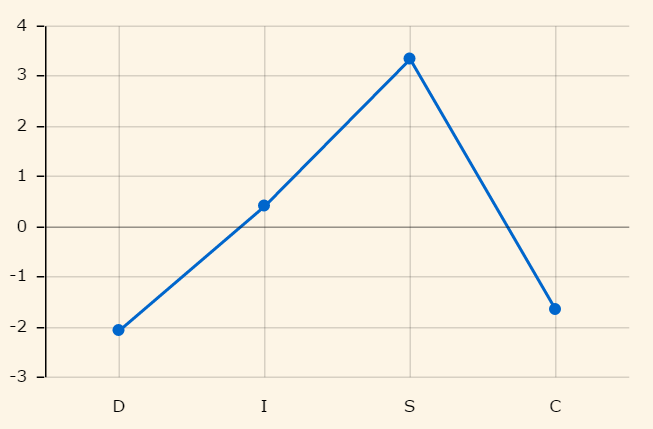
教育和研究型、社会型的工作特别受到和我特点相同的人的青睐，可以自主地工作，并能够看到自己的工作给别人带来实实在在的帮助，为社会做出贡献。推荐给我的职业包括：特殊教育教师、中学教师、小学教师、高校辅导员、**培训师、**各类科研人员、图书管理员、警察、消防员、气象观察员、等等。

那些要求细致、准确、务实，能够发挥我出色的观察力和对细节的关注能力，满足客户要求并与他们友好相处的工作，也是我不错的选择，如：家具设计师、陈列展览设计师、化妆师、音效师、剪辑师、排版设计人员、手工艺家、裁判员、园艺师、农情测报员、等等。

**（2）DISC人格测验报告**

从下面的图中，我可以了解到自己支配（D型）、影响（I型）、稳健（S型）和服从 （C型）四项行为风格特点的分布情况。分数在0分以上，表明我该特点的行为表现明显；分数越高，表明该特点表现越明显。

**我的测评结果：SI——支持者**



**从以上的测评结果可以看到:**

在我的行为风格特点中，占主导地位的类型是： **S型** 和 **I型**

以 **SI型** 为主导行为风格的我，可以被大致描述为**“支持者”**的类型。属于这种类型的我特别看重关系的价值，总是努力寻找机会来帮助其他人。团队成员们是否能友好协作对我来说非常重要，尤其是我自己是否能和其他成员融洽相处。我希望团队和谐，为此我可以灵活地调整我的要求。我希望有机会向其他人证明，我是一个可以依靠的人。

**行为特征：**我喜欢和其他人融洽相处、友好合作，团队协作对我而言是一件非常值得去做的事情。我愿意为他人提供服务，与他人建立良好的关系，使其他人都信赖我。我关注其他人的需求，并且希望通过自己的努力让他人感到快点。我不喜欢独立、隔离的项目工作，不喜欢竞争，不愿意成为关注的焦点，关系紧张、充满敌意的环境会让我感到心灰意懒。

**交流沟通：**属于支持者的我喜欢协作、和谐，擅长有技巧的、相互尊重的沟通，尽力避免正面冲突和紧张的局势。我很少说“不”，即使是为了我自身的利益。和我一起共事的人很欣赏我这种亲切、随和的做事方式以及我处事的灵活性，也很欣赏我为他们提供的支持和帮助。

**能力特征：**我特别看重自己为团队带来的价值，这就是我的优势和对团队的价值所在。我的灵活性可以应对很多艰难的情境，可以因需而变，虽然在面对重大的变革时也会感到紧张和烦恼。

**行为优势：**支持者是非常易于被他人接近的，友善且具有同情心，也通常很快乐，属于这种行为类型的我以人际关系为导向，婉转幽默。

**行为弱势：**我可能缺乏自我的激励与约束性，可能忽视自己的需求，不具有主动性，压抑自己，过于关注冲突的情绪因素，而因此感受到不安全感。

**下一步行动建议**

以 **SI型** 为主导行为风格的我，可能缺乏自我的激励与约束性，可能忽视自己的需求，不具有主动性，压抑自己，过于关注冲突的情绪因素，而因此感受到不安全感。建议我不要总是回避冲突，而应该把关注点放在问题和事实本身上，多分析自己面临的压力来源；尝试大声说出自己的需求和想法，不要太压抑自己，如果实在没有把握，可以在发表观点之前先征询对方的许可。

**（3）成就动机测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下图显示了我两种成就动机的得分情况。

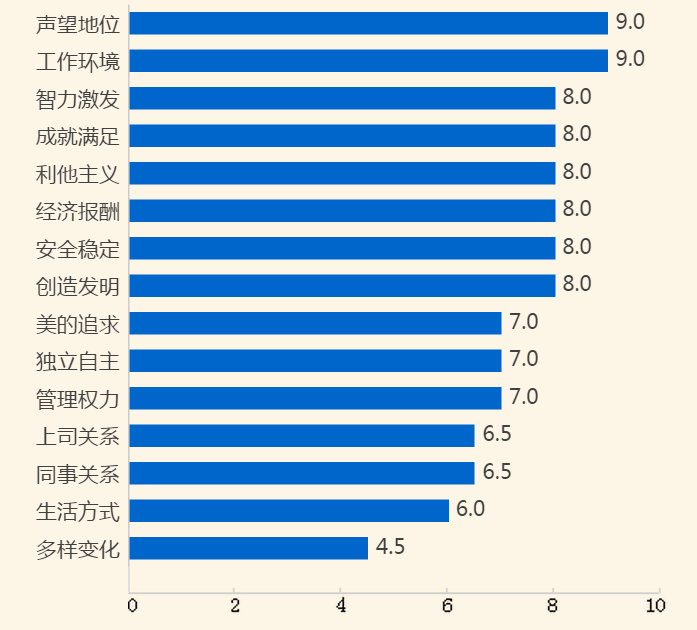
|  |
| --- |
| C:\Users\whut_yangzhi\AppData\Roaming\Tencent\Users\414608544\QQ\WinTemp\RichOle\~[{K1[F~M%9O_Y@H5VHS1%T.png |
|  |

**从测评结果可以看到：**

**我追求成功的动机高于回避失败的动机。**通常情况下，我更习惯于挑战困难，希望可以发挥自己的潜能和才智，而不太在意别人的赞扬或批评。这一特点为我成为成功的创业者奠定了性格基础。

**4、职业价值观**

从下面的图中，我可以了解到自己职业价值观倾向的分布情况。分数越高，表明我对该项职业价值要素越看重。



**从以上的测评结果可以看到，**

我最看重的三种职业价值要素为 **声望地位**、 **工作环境** 和 **智力激发**

1) 看重**声望地位**： 希望自己所从事的工作在人们心目中有较高的社会地位，从而使自己得到他人的重视与尊重。

2) 看重**工作环境**： 希望能有比较舒适、优越的工作条件和环境。

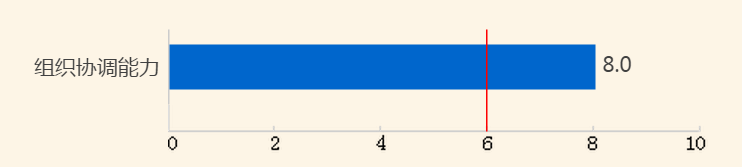
3) 看重**智力激发**： 希望能在工作中不断进行智力的操作，动脑思考，学习和探索新事物，解决问题。

**5、职业能力**

**（1）组织协调力测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下图显示了我组织协调能力的得分水平。

|大学生均值（6分）



从测评结果可以看到，

我比大多数大学生更有团队整体意识，善于人际交往、协调沟通，并具有配合奉献的精神。

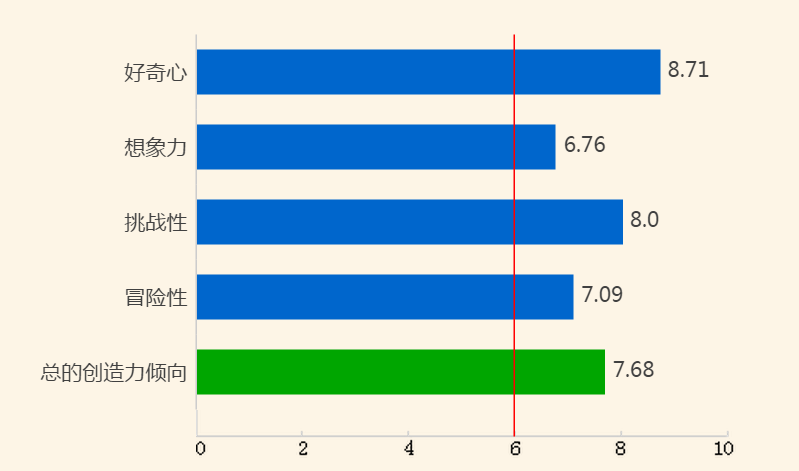
下一步行动建议

我的组织协调能力比大多数大学生更强，希望继续保持。

http://jincin.com/images/downBor.gif

**（2）创造力倾向测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下面的图显示了我在创造力多个方面的得分水平。



**从测评结果可以看到，**

**1.好奇心：**

和大多数大学生相比，我主意更多，更乐意深入思索事物的奥妙，能把握特殊的现象并观察结果。

**2.想象力：**

和大多数大学生相比，我较不喜欢通过想象解决问题，也不喜欢凭直觉进行推测。

**3.挑战性：**

我比大多数大学生更善于寻找多种可能性，并能够了解事情的可能性与现实之间的差距，能够从杂乱中理出秩序，愿意探究复杂的问题或想法。

**4.冒险性：**

我比大多数大学生更勇于面对失败或批评，敢于猜测，能在杂乱的情境下完成任务，勇于为自己的观点辩护。

**总的创造性倾向：**

**我比大多数大学生更趋于冒险，好奇心更强，想象力更丰富，更勇于挑战未知。**

**下一步行动建议：**

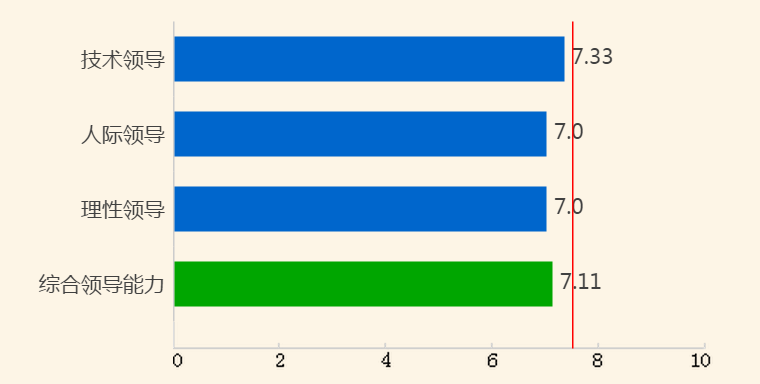
创造性倾向不同的人适合从事的工作类型不同。一般而言，高创造力倾向的人在进行创造性工作时更容易成功，也更可能成为成功的创业者。

http://jincin.com/images/downBor.gif

http://jincin.com/images/upBor.gif

**（3）领导能力测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下图显示了我在领导能力多个方面的得分水平。



**从测评结果可以看到，**

**1.技术领导：**

我和大多数大学生水平相当，熟悉一些所从事行业的技术知识，以及一些领导和管理团队或组织的方法，但在灵活有效的将这些方法运用于实践上还有一些困难。

**2.人际领导：**

我和大多数大学生水平相当，能够协调处理好团队或组织中的一些人际关系，懂得理解他人，与他人融洽相处，但对整个团队氛围的影响和带动还显得不足。

**3.理性领导：**

我和大多数大学生水平相当，经常从全局角度考虑问题，能够制定一些组织愿景和使命并加以实施，但在处理和解决突发事件时还不够冷静。

**综合领导能力：**

我和大多数大学生水平相当，能够指挥、带领、引导、鼓励团队或组织成员为实现目标而努力，但这一综合领导能力还有待进一步提高。如果带领创业团队进行创业活动，我可能会遇到一些团队成员的领导和管理问题。

**下一步行动建议：**

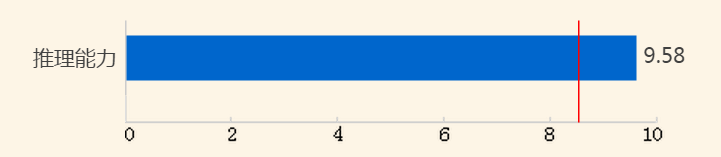
我的领导能力和大多数大学生水平相当，可以进一步提高。建议了解和学习一些提高领导能力的方法和技巧，并在实际的创新创业活动中有意识的加以训练。

http://jincin.com/images/downBor.gif

http://jincin.com/images/upBor.gif

**（4）瑞文推理能力测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下图显示了我推理能力的得分水平。



**从测评结果可以看到，**

和大多数大学生相比，我具有**更强的推理能力**，更能进行敏锐的观察、清晰的分析，迅速掌握问题的核心，做出准确的判断。

**下一步行动建议**

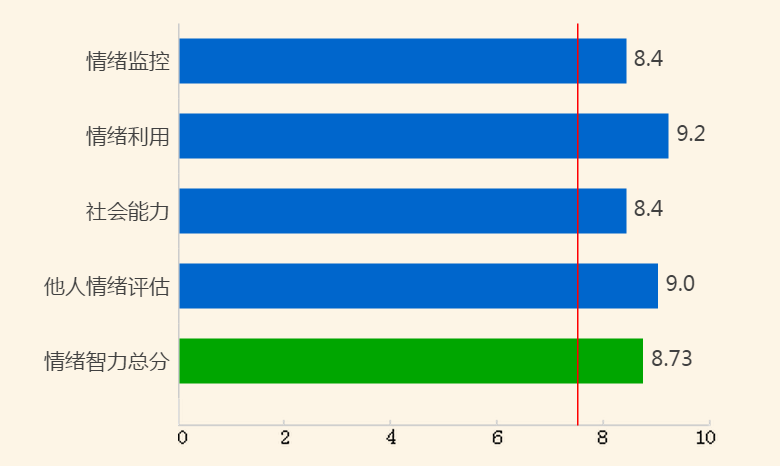
我的推理能力比大多数大学生更强，希望继续不断实践，保持优势。

http://jincin.com/images/downBor.gif

http://jincin.com/images/upBor.gif

**（5）情绪智力测验报告**

我本次测评的统计结果如下，下图显示了我情绪智力各方面的得分水平。



**从测评结果可以看到，**

**1.情绪监控：**

我和大多数大学生水平相当，能够比较准确地感知自己内心的情绪，并尝试进行一些自我梳理和调节，但有时仍不能有效地控制自己的情绪。

**2.情绪利用：**

我比大多数大学生更善于体察到自己的情感状态，并从中产生对问题的新思考。

**3.社会能力：**

我和大多数大学生水平相当，能够在社交活动中较为准确地表达自己的情绪，但有时欠妥当，对我周围的人或我所在的团队并不能产生积极有益的结果。

**4.他人情绪评估：**

我比大多数大学生更善于通过口头和非口头的信息，准确地感知和体会他人的情绪。

**5.情绪智力总分：**

我比大多数大学生**更善于管理、调节自己的情绪和感知、体察他人的情绪**，并能有效地表达和使用情绪，使之产生有益的结果。

**下一步行动建议**

和大多数大学生相比，我的情绪智力水平较高，对情绪的管理能力较强，希望继续保持，使其发挥更大的积极作用。

http://jincin.com/images/downBor.gif

http://jincin.com/images/upBor.gif

http://jincin.com/images/upBor.gif

**（五）个人SW分析**

SWOT分析技术是市场营销管理中应用的一种分析工具，主要用于分析市场中的优势与劣势、可能存在的机会与威胁，从而为企业决策提供依据。现在它也被应用于个人和组织的职业生涯规划评估。因此可以制作一份表格来说明和分析自己。

|  |  |
| --- | --- |
| **Strength（优势）** | **Weakness（劣势）** |
| * 个性沉稳温和 * 信息搜集能力较强 * 兴趣爱好广泛知识面广 * 家境尚可暂不用担心经济问题 * 较有方法的研究能力 * 具有研究项目经验 * 人际关系良好 * 好奇心强 | * 学历高不成低不就 * 形象管理能力缺乏 * 语言能力缺乏 * 尚未形成良好职业习惯 * 项目经验尚未转化为有效成果 * 软件使用水平高不成低不就 * 缺乏相关行业实习经验 * 优柔寡断，做决策追求完美 |

**（六）职业倾向综合分析**

**灵活性、**

**感性、**

**务实、**

**挑战性、**

**声望、**

**与人打交道、**

**处理关系问题**

根据以上自我认知及职业认知的综合分析：

**从职业兴趣上来看**，我倾向于从事企业性、社会性的工作，倾向于与人打交道，尤其是处理人与人、人与组织之间的关系。从企业型特性来说，我本科期间摆过地摊，盈利400块，办过8个月青年公寓，月均盈利6000块；从社会型特性来说，我的爱好非常广泛，朋友也非常多，而且和30多岁的朋友们交流起来基本无障碍，社会实践经历丰富。记得本科的时候室友曾经问我，为什么你的经历可以这么丰富？我跟他说也许是我爱折腾吧！

**从职业气质上来看**，我属于多血质，倾向于从事具有较高灵活性的工作，在具体职业分工中可以担任较高灵活度的岗位。我比较喜欢有挑战性，能够发挥我的创造能力的特性，因而我不希望在固定的工作场所做固定的事情，我更加看重人的价值。

**从职业人格上来看**，我外向敏感，沉稳自信，乐群友善，具备从事与人打交道工作类型的人格因素；从职业性格上来看，我更倾向于成为强有力的支持者，因而**我希望从事的工作能够帮助到他人**。从小我在小伙伴里面就是军师的角色，一方面为大家出谋划策，另一方面还负责给大家善后。总之就是一个大家信任的，同时又服务大家的角色。高中的时候我给自己确立的理想是“环游世界，帮助迷茫的人”，大学时候我希望能够在若干年后拥有属于自己的机构，为中国的教育事业尽自己的力量。

**从职业能力上来看**，我最为突出的是情绪智力能力和推理能力，这有助于我处理复杂的人际关系；事实上，在生活中我也比较善于处理人际关系，同学、朋友在碰到人际关系难题的时候经常回询问我的建议，而我给出的建议，也大多能够帮助他们解决问题。

**从职业价值观上来看**，我倾向于从事的工作能够给我带来较高的声望地位，较舒适的工作环境，以及常常能够有激发我智力的机会。比如具有较高挑战性的培训师等。

**因而，综合来看，我倾向于从事与人打交道的工作，尤其倾向于处理人与人之间、人与组织之间关系的工作。这样的工作有很多，下面是符合条件的列表。**

|  |  |
| --- | --- |
| **符合条件的职业** | **有兴趣但条件不符的职业** |
| * 心理培训师 * 心理咨询师 * EAP咨询顾问 * 人力资源管理中培训专员 * 社会工作师 * 文案、策划 | * 高校教师 * 研究机构研究员 * 独立培训师 * 课程研发 * 联络国外心理学界，引入心理学新技术 |

**符合条件的职业中：**

 心理培训师（感兴趣）

 心理咨询师（感兴趣）

 EAP咨询顾问（有兴趣）

 人力资源管理中培训专员（能接受）

 社会工作师（能接受）

 文案、策划（不能接受）

**也存在一些有兴趣但条件不符的职业：**

*  高校教师（非博士）
*  研究机构研究员（非博士，专业不符）
*  独立培训师（起步太难，缺少积累）
*  课程研发（经验不足，资历不够）
*  联络国外心理学界，引入心理学新技术（英文水平低，缺乏国外生活经验）

最终，综合考虑各种因素，我比较倾向于进入企业之中或者围绕企业，开展与员工关系、员工心理等方面有关的工作。**最后，我锁定了**

**EAP（员工心理援助）项目专职培训师，**

**EAP咨询顾问，**

**驻企业心理咨询师**等职业。

**二、职业认知篇**

——我对职业目标的认识

**（一）外部环境**

**1、国内教育环境综合分析**

中国是文明古国，又是人口大国，知识的教育是人才的根本，是科技发展的基础。改革开放30年过去了,中国的教育改革从大的方面可以分为高等教育、基础教育和农村教育改革；从专业角度，可分为管理体制改革、投入体制改革、课程改革和教师人事制度改革等。教育是上层建筑,教育改革离不开经济基础,教育改革反映了国家政治、经济体制改革和文化价值观的变革,与国内外政治、经济的宏观背景密切相关。

近6年回国发展的人数超过110万，是前30年回国人数的约3倍，年均递增36%。来5年，我国将迎来回国人数比出国人数多的历史拐点，从世界最大的人才流出国，转变为世界最主要的人才回流国。

加入世贸组织后，中国企业迈入了全面参与全球贸易竞争的时代，日益激烈的竞争唤起了中国政府和企业对优秀管理人才的需求。中国政府在2003年制定的人才强国战略中，明确提出将企业经济管理人才的培养作为国家人才战略的重点。2010年，提升企业经营管理人才的素质又被作为重大人才建设工程纳入《国家中长期人才规划发展纲要》。《纲要》提出，“到2015年，企业经营管理人才总量达到3500万人。到2020年，企业经营管理人才总量达到4200万人，培养造就100名左右能够引领中国企业跻身世界500强的战略企业家；国有及国有控股企业国际化人才总量达到4万人左右”。在政府的人才政策和巨大的社会需求驱动下，中国的管理教育驶入了发展的快车道，也引起了越来越多的关注与讨论。

**2、学习环境分析**

武汉理工大学是由原武汉工业大学、武汉交通科技大学、武汉汽车工业大学于2000 年5 月27 日合并组建而成，是教育部直属的全国重点大学，是首批列入国家“211 工程”重点建设的高校。2013 年，学校进入英国《泰晤士高等教育》亚洲大学前100 名排行榜，名列第58 位；进入《泰晤士高等教育》2013-2014 年度世界大学前400 名排行榜，位居301-350 位。学校现有三个校区，占地面积4000 余亩，校舍总建筑面积逾156 万平方米，四座现代化图书馆藏书390 余万册。学校现有教职工5507 人，其中，教授775 人，副教授1772 人。学校学科涵盖工学、理学、文学、管理学、经济学、法学、哲学、历史学、教育学、医学、艺术学等门类。现有本科专业87 个，一级学科国家重点学科2 个，二级学科国家重点学科7 个，国家重点（培育）学科1个，湖北省重点学科24个；一级学科博士学位授权点15个，一级学科硕士学位授权点38个，博士后科研流动站16 个；有12 个硕士专业学位授权类别，34 个硕士专业学位授权领域现有普通本科生37300 余人，博士、硕士生15000 余人，外国留学生800 余人。

**3、家庭环境分析**

我生于典型的三口之家，父母是自由恋爱结婚，婚姻相对美满。父母身体健康，现正是年富力强之时。家族中祖上曾是高级知识分子，因而我们家血脉中流淌着知识分子的血液。家人政治清白，没有违法违纪行为，家庭和谐稳定，是我努力奋斗的可以信赖的大后方。家庭收入属于小康水平，可以稳定提供平时生活的衣、食、住、行等费用，也能保障我完成学业。并且有力支持了我接受各种培训。家庭关系融洽，家人之间沟通顺利，并且对我一向比较支持和放心。家庭经济条件处于中等水平，生活环境还算挺好，生活在镇中心，交通方便，周围环境好，经济水平也挺高的。父母的要求并不高，在各方面也不会过分的给予压力，通常情况都不干涉自己的选择，只会在身边提供意见和帮助。

**4、大学生就业形势**

全国大部分省市，大多发布了2014各省高校毕业的就业情况，整体比去年签约率提高。例如青海今年总体就业率为89.2%，比上年增加1.1个百分点。江苏截至9月1日的初次就业率达89.55%，高于去年同期2.41个百分点，到11月11日，该省高校毕业生总就业率达到91.8%。此前，陕西、湖南、重庆、上海、吉林、湖北、山东等大部分省市，都传出了大学生签约率上升的消息。

2014年高校毕业生规模727万人，比2013年增加28万人，增幅4%。北师大工商管理学院院长赖德胜指出，今年以来经济增速尽管放慢，但服务业发展加快，使得就业形势良好。

**大学生就业形势转好。**据目前各省发布的数字显示，各地大学生就业形势良好。比如除了上述的青海、江苏大学生签约率比去年同期提升外，其他多个省市的数据，也反映了大学生就业转好的情况。截至9月1日，云南全省高校毕业生初次就业率为87.7%，比去年同期提高1.1个百分点；江西2014届高校毕业生初次就业率为85.82%，同比提高0.24个百分点。只有广东略有下降，截止到今年9月1日，该省2014届大学生就业率为94.61%，略低于去年同期的95.86%。

全国的情况是，截至7月1日，今年全国大学毕业生初次就业率超过70%，基本与去年持平。但是截止到9月1日以及目前的数字，暂时难以获得。中国劳动保障科学研究院研究员张丽宾指出，大学生就业形势比想象的要好，这与目前整个中国劳动力总量不断下降有关。　“大学生毕业人数尽管很大，但是现在看大学生就业总量问题并不是很突出。”她说。

国家统计局数据显示，2012年中国15-59岁劳动年龄人口为93727万人，比上年减少345万人。2013年这一数字再次下降244万。根据了解，目前所以就业形势良好，一个重要的原因是，中西部经济在加快，这些地方提供的就业岗位增加。同时，沿海找工作的人数变少，出现用工紧张。

**（二）目标职业环境**

**1、EAP简介**

**(1)什么是EAP**

EAP是英文Employee Assistance Programs的缩写，中文意思为员工援助计划，是由组织(如企业、政府部门、军队等)为其成员设置的一项系统的、长期的援助和福利计划。它通过专业人员对组织的诊断、建议和对组织成员及其家属的专业指导、培训和咨询，帮助解决组织成员及其家属的心理和行为问题，以此来维护组织成员的心理健康，提高组织成员的工作绩效，改善组织的管理和形象，从而建立良好的组织人文环境。

**(2)EAP的产生和发展**

**1）产生的背景**

EAP实际起源于工人们的过渡饮酒行为。19世纪中期的西方，在工作场所饮酒是一种极为普遍的现象，包括雇主在内的大多数人都普遍接受了这种习俗，工人们在休息之余都跑去喝酒，就连工人在喝酒上的花销都由雇主来买单。

饮酒行为逐渐渗透到工人的工作和社会之中。

**2）萌芽阶段**

EAP起源于二十世纪二三十年代的美国。随着美国的一些企业不断扩大自己队规模，大量引进劳动力，管理者与员工之间的接触变得越来越少，管理方式上的漏洞也就更多的显现出来，怠工、装病、离职和工作事故等问题层出不穷。当时美国一些企业注意到员工酗酒问题影响个人和企业绩效，而且人们已了解酒精依赖是一种疾病，不是精神或道德问题，于是有的企业聘请专家帮助员工解决这些问题，建立了职业酒精依赖项目（Occupational Alcoholism Program，OAP），诞生了员工帮助计划的雏形。

1935年，EAP的前身，酗酒者匿名团体（Alcoholics Anonymous,AA）在俄亥俄州成立，这一团体的建立初衷是为那些有严重酗酒行为的员工提供帮助。此后，二战之前的几十年中，人们对于酗酒现象的关注不再局限于酗酒者的健康问题，而是将重点转向了酗酒对工作绩效造成的不良影响。这些关注来自于企业的内部，就是说大部分的关注来自于管理一线，他们所关心的问题是如何使工人们更好地完成工作。

**3）初步发展**

在这个阶段，各种工作场所的禁酒方案都是在第二次世界大战的背景下开展的，另一方面，战争的爆发也对禁酒运动起到了重要的推动作用。战争期间，各国对军需物品的需求不断增加，各个工厂不得不对工作效率进行精确的计算，增加员工的工作时间，提高他们的工作强度，在这种生产力最大化的压力之下，任何能够引起工作效率下降的因素都会引起管理者的极大重视。这样，员工的大量饮酒一方面与工人的旷工相关，另一方面工人们在大强度的体力劳动下，少量的饮酒在生产过程就存在着很大的安全隐患，因此，越来越多的管理者对在工作场所的饮酒现象就变得很关注和警惕。

到1938年，在美国一共只有三个AA小组和大约100名成员，而第二年这一组织就已经遍及美国中西部和东部地区。越来越多的人在AA的帮助下，从酗酒的阴影中走了出来，继续为企业创造效益。

在这个阶段OAP的实施都在秘密进行的。为了保证企业内部的戒酒方案不为外人所知，管理者希望尽量减少参与其中的人数数量。这个时期出现的戒酒方案大多面临一个共同的困难，就是难以得到高层管理人员的支持。

1947年，联合爱迪生公司正式承认酗酒一种疾病，并建立了三层治疗程序，帮助员工酗酒员工恢复健康。公司高层管理者在方案的展开过程中提供了更多正式的干预，同时工会在其中也起到了积极的促进作用。

**4）快速成长**

50年代，越来越多的OAP出现，此时的OAP是公开的，并长期在公司内部实施。一系列的与酗酒相关的会议和课程展开，美国工业医疗协会成立了一个酗酒委员会，并在1950年，更名为饮酒问题委员会。在耶鲁大学的带领下，很多机构开始举办酗酒研究暑假班，将酗酒问题列入他们的课程大纲和研究课题中。在这个时期工会也参与其中，工会才参与使得戒酒方案更加正规化和公开化。

**5）发展成熟**

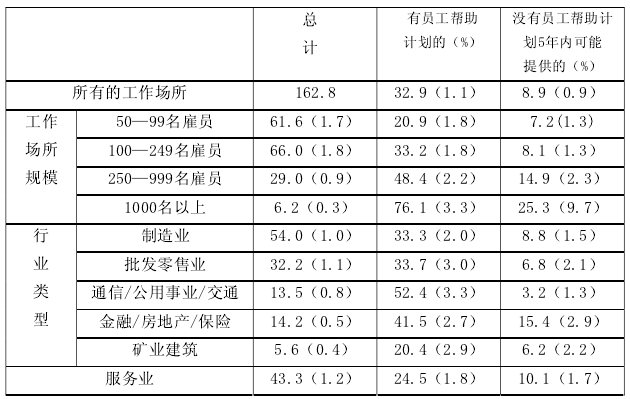
六七十年代，美国社会酗酒、吸毒、滥用药物等问题日益严重，家庭暴力、离婚、精神抑郁越来越影响员工工作表现，于是很多OAP项目扩大范围，把服务对象扩展到员工家属，项目增多，内容也更丰富。

近来，随着经济全球化进程的加快，企业规模不断扩大，出现了越来越多的跨国企业，领导层的流动性增加，员工离职率的增加等问题的出现，都引起了管理者的重视。同时，一些国家的政府对EAP的态度越来越积极，认为EAP不仅给企业带来收益，也给社会带来好处，因而EAP在政府部门、军队得到广泛应用。一些政府在立法方面加强了对EAP的监管，有助于EAP得到更多关注、尊重、规范和传播。

**2、EAP的应用现状**

**（1）EAP在美国的应用现状**

经过几十年的发展，EAP的服务范围越来越广，服务内容已涉及工作压力、心理健康、灾难事件、职业生涯困扰、健康生活方式、法律纠纷、理财问题、减肥和饮食紊乱等方面，可以全方位地帮助员工解决个人问题。当前，在美国等发达国家，已经成立了很多EAP的专业培训机构，甚至有的大学把EAP作为一个专业，专门招收学生来学习，为此，在美国从事EAP服务的人员越来越多。下图为美国私营工作场所中EAP服务普及率。可见，一定规模以上私营工作场所提供EAP服务的比例是相当高的。

图 美国私营工作场所中EAP服务普及率统计

（资料来自谭俊杰《EAP在中国企业中的应用研究》）

**（2）EAP在中国的发展现状**

**1）港台地区EAP发展现状**

EAP 在中国港台地区的发展是从社会工作开始的。20 世纪 90 年代初，在香港，一些非营利机构开始提供一些社会工作服务，帮助社会上的青年劳工减轻工作压力，缓解工作紧张情绪。后来，香港的无线电电子公司(RCA)以美国的 EAP 为蓝本，在公司内部成立了名为“温馨家园”的生活辅导组，为女性员工提供生活上的辅导，协助她们适应工作上的问题，并帮助她们安排休闲活动。公司还成立了张姐姐信箱，协助员工们解决感情、心理、生理、工作和交友等各种问题。RCA 的这些协助员工的制度，使公司的离职率降至最低。

目前，港台地区的 EAP 服务，已不只是为青年职工提供一些娱乐或联谊性活动，它正在向专业化方向发展，很多企业开始引进专业的 EAP 服务来改善企业的经营管理，提高企业的经济效益。企业内的员工在工作压力大、工作竞争激烈的情况下，出现心理上和情绪上的不良反映时，开始主动到 EAP 服务机构寻求帮助，解决自己的心理问题，提高自身的心理素质，为健康工作创造条件。随着 EAP 的推广应用，EAP 服务的范围也越来越大，一些政府部门、事业单位也开始接受 EAP 服务。据去年香港企业家协会的一项调查数据显示，70%以上的香港企业采用了 EAP 服务，约有 83%的企业为了向员工提供心理咨询服务，在企业内部设立了咨询室，配备了心理咨询工作人员。在台湾，近几年发生了多起地震灾害事件，地震过后，很多企业借助 EAP 服务帮助员工消除了恐慌心理，为员工重建家园、尽快投入工作提供了有利的保障。

**2）内地EAP发展现状**

中国内地的 EAP 是从与心理健康相关的培训开始的，培训在 EAP 的推进过程中起到了重要的宣传作用。1997 年，韩国三星集团第一次将北京师范大学心理学院的张西超先生邀请到公司，为其内部员工提供心理培训。此后，张西超等心理学专家在 IBM、朗讯、思科、可口可乐、西门子、三星、联想、中国建设银行、太平洋保险公司等企业进行了大量的心理培训。培训的内容包括交互作用分析(TA)、咨询式管理者、压力管理、积极情绪、工作与生活协调、裁员心理调适等有关职业心理健康的各个方面。

心理培训虽然与完整的 EAP 概念尚有区别，但是，这些培训使管理者们开始意识到员工心理健康对企业发展的重要影响。另一方面，通过与许多大型企业的合作，使心理学专家们有机会对中国企业的各种心理问题进行深入了解和研究，积累了大量的相关经验，引发了对 EAP 在中国内地发展的思考。由此，中国本土的 EAP项目应运而生。2001 年 3 月，北京师范大学心理学院在联想集团有限公司客户服务部开展了国内企业的第一个完整的 EAP 项目，这是第一个由国内心理学专家主持的EAP 项目，由此拉开了探索适合中国企业 EAP 服务的序幕。

在国内外专家和相关人员的不懈努力下，在探索适合中国企业 EAP 服务模式的过程中，心理健康问题受到了越来越多的国内企业管理者的关注和重视。近年来，国内召开了几次大规模的 EAP 会议及论坛，这对 EAP 在中国的发展起到了重要的推动作用。

与国外的 EAP 相比，心理健康在中国仍是一个较新的概念，许多管理者还没有充分认识到企业中心理问题的重要性。此外，由于缺少相关的法律制度，很多项目在实施过程中常常会遇到法律或道德上的难题。例如，员工的哪些个人信息 EAP 可以告知管理者，哪些会侵犯员工的隐私，类似的问题在目前还没有明确的条文界定，使得 EAP 专家在同时面对管理者和员工时存在两难选择。随着社会的发展和科技的进步，工作压力、网络成瘾、社会老龄化、文化多样性和危机事件等一些新的问题不断涌现，人们越来越需要提供各种心理方面的服务，这使得 EAP 在中国有广阔的需求空间。但是, EAP 服务要在中国得到更广泛地推广应用，其服务内容必须跟上时代发展的步伐，不断进行更新和完善。这对 EAP 工作者而言还有很多工作要做，还需要有关专家和相关人员的努力，需要有关专业人士的参与，需要学习美国、日本等国家以及港台地区 EAP 服务的先进理念和经验，需要开展 EAP 服务的本土化应用研究和相关实践。EAP 在中国的发展还有一段很长的路要走。

目前EAP的市场招聘条件比较混杂，高学历人士较少，薪酬待遇差别化较大，待遇较高的地区集中在北上广深等一线城市，如图。

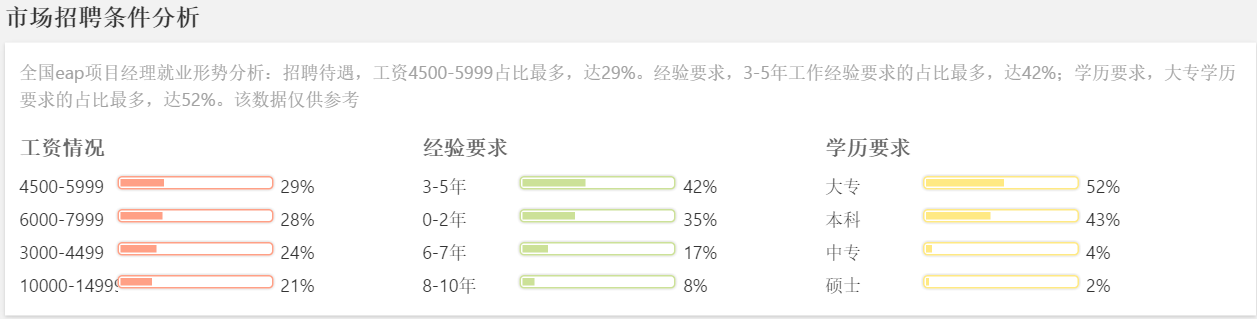


图 EAP项目经理市场招聘条件（资料来自职友网）



图 EAP项目经理招聘薪酬待遇地区排行榜（资料来自职友网）

**3、EAP的内容、特点与功能**

**1）EAP的服务内容**

**1.专业的员工职业心理健康问题评估**

由专业人员采用专业的心理健康评估方法评估员工心理生活质量现状，及其导致问题产生的原因。

**2.职业心理健康宣传**

利用海报、自助卡、健康知识讲座等多种形式树立员工对心理健康的正确认识，鼓励遇到心理困扰问题时积极寻求帮助。

**3.工作环境设计与改善**

一方面，改善工作硬环境-物理环境；另一方面，通过组织结构变革、领导力培训、团队建设、工作轮换、员工生涯规划等手段改善工作的软环境，在企业内部建立支持性的工作环境，丰富员工的工作内容，指明员工的发展方向，消除问题的诱因。

**4.员工和管理者培训**

通过压力管理、挫折应对、保持积极情绪、咨询式的管理者等一系列培训，帮助员工掌握提高心理素质的基本方法，增强对心理问题的抵抗力。管理者掌握员工心理管理的技术，能在员工出现心理困扰问题时，很快找到适当的解决方法。

**5.多种形式的员工团体心理咨询**

对于受心理问题困扰的员工，提供咨询热线、网上咨询、团体辅导、个人面询等丰富的形式，充分解决员工心理困扰问题。

**6.企业员工心理档案的建立**

针对企业的现状，为每一位员工建立心理档案，创建人文关怀，为每位员工做心理健康指数的评估，在此基础上与企业管理相结合，缓解企业内部矛盾，构件企业的新机制。

**2）EAP服务流程**

**心理状况调查：**由心智教练采用专业的心理健康调查方法评估员工心理现状，分析导致问题产生的原因。

**心理健康宣传：**利用印刷资料、网络、讲座等多种形式树立员工对心理健康的正确认识，鼓励员工遇到心理困惑时积极寻求帮助.

**团体培训：**通过心理解压、情绪管理、职业心态、协调工作与生活的关系等系列培训，帮助员工掌握提高心理素质、保持心理健康的基本方法和技巧；帮助管理者掌握员工心理管理的技术，通过适当的方式协助员工解决心理问题。根据实际情况分期培训，解决普遍性的问题；分批培训，着眼企业认定的问题，具有“协调、止痛”功效，跟踪督导，保持长效。

**心理咨询：**对于受心理问题困扰的员工，提供个人咨询、电话热线咨询、电子邮件咨询、团体辅导等形式多样的服务，充分解决困扰员工的心理问题。解决个性化的问题，根据个人需求和个人存在的问题针对性辅导，为个人量体裁衣，根除企业的个体“细胞性”病变，长久、巩固性效果，不反复。

**效果评估：**在项目进行和结束时，分别提供阶段性评估和总体评估报告，帮助管理者及时了解员工帮助计划的实施效果，也为改善和提高服务质量提供依据。

**3）EAP的服务特点**

**1、保密性：**专业的EAP咨询机构恪守职业道德的要求，不得向任何人泄露资料，老板和员工都不必担心自己的隐私被泄露。

**2、EAP服务对企业和员工双向负责**——为来访者的隐私保密，但是同时协调参与劳资双方的矛盾，有重大情况（如危及他人生命财产安全）和企业方及时沟通。

**3、EAP服务为来访者建立心理档案**，向企业提供整体心理素质反馈报告。

**4、EAP服务方式多样时间高度灵活**，有24小时心理热线，有面对面咨询，有分层次分主题的小规模心理培训、有大规模心理讲座。

**4）EAP的主要功能**

从理论上说，EAP是企业“人性化”管理的一个组成部分。

对企业来说，通过实施员工援助计划可以更深入地了解员工的个人信息，针对性地为员工排忧解难，保持员工良好的工作状态，并且更易于培养员工的忠诚度。

**企业预期获得收益如下：**

**·节省招聘费用**

**·节省培训开支**

**·减少错误操作**

**·降低缺勤（病假）率**

**·减少医疗费用支出**

**·降低管理人员负担**

**·提高组织的公众形象**

**·提高员工士气**

**·提高组织绩效**

对员工来说，如果企业所提供的这套援助计划，具有高度的保密性、实际的帮助性能、可操作性和便利性的话，可以减轻不少来自家庭以及工作方面的压力，能够全神贯注地投入到自己的职业生涯中，充分发挥自己的创造力及工作热情。

**员工通过EAP能够：**

**·优化工作情绪**

**·提高工作积极性**

**·增强自信心**

**·有效处理人际关系**

**·增强适应力**

**·克服不良嗜好（如：抽烟、酗酒、吸毒等）**

从目前看来，为了消除或减轻由于种种原因造成的压力所带来的危害，EAP服务的推广应用势在必行，这一点是无需怀疑的。但是在EAP的实际实施中，不同的组织必须结合自己的实际情况（企业价值观，愿景，文化渊源），选择合适的内容、制定有效地应用流程，以使这一服务发挥出应有的效果。EAP的真正威力会发挥到什么程度，现在下结论为时过早，让我们拭目以待吧。

**（4）中国本土EAP存在的问题**

**1）片面理解**

突出“咨询”忽视“预防”:上世纪90年代我国的心理学家将EAP的概念引入我国，在推广过程中，过分突出心理的辅导与咨询的概念，使我国企业误认为EAP就是企业为员工购买心理辅导及咨询的服务。然而，心理咨询在我国尚处于初期的发展阶段，还没有被人们广泛的接受。在这种情况下，要求企业为员工购买心理咨询的服务，势必不被接受。

事实上EAP的服务包括四个部分，分别是针对个人的预防措施（例如个人压力缓解方法的培训）、针对组织的预防措施（例如团队沟通的培训）、针对个人的治疗措施（个人的心理咨询为主）、针对组织的治疗措施（团队的心理咨询为主）。EAP的工作内容主要集中在预防部分和团队部分，即团队预防措施、个人预防措施和团队治疗措施三个方面，针对个人的咨询服务仅占极少的部分。能够为企业带来较大收益的依次是针对组织的预防措施、针对组织的治疗措施和针对个人的预防措施。因此，在我国EAP的服务机构片面地强调个人咨询部分，不能真正的满足企业的需要，从而，导致企业对EAP的误解。

**2）模式照搬**

模式照搬，忽略文化差异。EAP，直译为员工辅助计划，最早起源于20世纪初的美国，原因是企业注意到员工的酗酒、吸毒和其他一些药物滥用问题影响到员工和企业的绩效。到了20世纪六七十年代，由于美国社会的变动，工作压力、家庭暴力、离婚、法律纠纷等个人问题也越来越影响到企业员工的情绪和工作表现，于是有的企业建立了一些项目，聘请心理专家帮助员工解决这些个人问题。在这种背景下，形成了“诊断-培训-咨询与治疗”的基本运作模式，而且，重点在咨询与治疗。我国企业员工基本不存在酗酒、吸毒等问题，我国的传统文化决定员工不会因为家庭矛盾等问题做心理咨询，他们习惯于通过利用自有资源解决个人及家庭问题，因此，我国EAP服务的方式应该是帮助企业和员工自我解决问题。然而，我国EAP服务的供应商忽视背景文化的差异，照搬国外的运作模式，纯粹把自己放在能够为企业及其员工解决问题的主导地位，自诩通过简单的几次培训和心理咨询与治疗就可以帮助企业解决当前员工的问题，结果大部分的EAP项目在几次压力及情绪的培训后不了了之。

**3）主体错位**

忽视“企业自主性”:我国的传统文化决定了我国EAP的模式应该是“企业与员工问题及资源分析-方案建议及培训-协助解决”的运作模式，这种运作模式要求EAP项目开展必须以服务对象为主体，EAP的服务机构只是方案的设计者、方案实施的引导者、指导者和帮助者，而不是EAP工作的主体。然而，在我国开展EAP服务的机构，往往把自己作为EAP项目实施的主体，把有EAP服务需求的企业及其员工作为EAP项目的参与者，放在被动接受的地位，导致了EAP主体的错位。这致使EAP服务在我国企业的实施过程中往往是昙花一现，而不能作为一项稳定的、固定的管理措施或企业文化的重要内容保留下来。因为EAP的服务机构只能帮助企业和员工发现问题或交给员工解决问题的方法，而不可能帮助企业和员工解决问题，因此，这种主体错位的结果最终导致EAP项目的失败。

**4）盲目引入**

EAP服务确实可以帮助企业提升员工绩效、降低员工流失、提高员工满意度、提高员工幸福感等问题，但是，提升员工绩效、降低员工流失率、提高员工满意度等的措施并不一定必须引入EAP服务。加强企业文化建设、优化管理的手段同样可以提升员工绩效、降低流失率、提高员工满意度等。然而，我国有些企业的管理者把引入EAP服务当做一种流行。笔者的一个管理咨询客户，是一家外向型企业，2006年引入了EAP服务，建立情感交流中心，2008年经济危机对该企业影响巨大，员工流失严重，我问他们EAP服务是否在这个时候发挥作用，他们告诉我EAP的机构与业务2007年就没上台面了。那你们当时为什么引入EAP呢？对方告诉我，是因为领导参加了一次相关会议。

**5）不切实际**

我国企业有个特点，总是把外部专业机构当成救世主，无论是管理咨询机构还是EAP服务机构，只要决定建立合作关系，就希望对方能够一手操办项目的所有事情，能够帮助企业彻底解决自身的问题。所以，在决定引入EAP服务后，不是对自身的情况做进一步分析，以决定与EAP服务机构的合作模式，而是一切委托EAP服务机构。在这种合作模式下，如果遇到非常全能优秀的EAP服务机构，可能会帮助、引导企业利用自身资源解决问题，如果遇到相对较弱的EAP服务机构，往往会不欢而散。

**6）听之任之**

目前，我国企业在引进EAP服务时，大部分是将其作为一项“运动”来推进，基本上都是在引入的时候轰轰烈烈，引入后便销声匿迹。造成这种现象的原因主要有两个方面，一方面是引入EAP服务前对需求及目的不正确，另一方面就是EAP项目推行过程中管控不到位，听之任之，导致最后的不了了之。

**（三）目标职业职责与需求**

**1、EAP咨询顾问职责**

* **发现和解决企业中影响工作绩效的个人问题**，如员工的情绪困扰、人际冲突、工作压力、婚姻爱情等；
* **从组织层面为员工提供心理、健康方面的咨询服务**，促进和谐，提升员工的生活质量和主观幸福感受；
* **平衡企业与员工的需求**，建立员工需求测评及反馈机制，及时掌握员工需求，为公司人员稳定及健康和谐发展提供依据和建设性意见；
* **EAP整体策划，危机干预**，以及其他EAP相关工作。
* **配合项目经理**开展EAP、心理培训、心理研究等项目调研、设计、宣传、推广、跟进等工作；
* **心理产品和心理培训项目的辅助工作**，包括项目和产品的资料收集，宣传，制作；
* **项目资源的开发与管理**；
* **项目方案及报告的撰写**。

**2、岗位要求**

EAP主要是通过专业人员对组织的诊断、建议和对组织成员及其家庭成的专业指导、培训和咨询，帮助解决组织成员及其家庭成员的心理和行为问题，以维护组织成员的心理健康，提高其工作绩效，并改善组织的管理和形象，是将心理健康专业服务应用到组织中的先进理念和方法。在现实层面，企业之所以会选择EAP，是基于对EAP的理念的认同和对EAP咨询师的信任。成为一名合格的EAP咨询顾问大致需要以下条件。

* **本科以上学历；**
* **心理学、人力资源管理、社会学等相关专业；**
* **具备数理统计能力；**
* **有相关行业工作经验；**
* **取得相关资质认证者优先；**
* **良好的沟通协调能力；**
* **较全面的知识体系；**
* **端正的职业态度；**
* **良好的职业素养；**
* **较高的敏感度和情绪识别能力；**
* **良好的情绪调节和控制能力；**
* **卓越的学习能力**

**3、EAP的岗位体系**

* **EAP咨询员**
* **EAP咨询顾问**
* **EAP咨询师**
* **EAP资深咨询师**
* **EAP项目经理**
* **EAP项目总监**（或EAP机构合伙人）

**（四）我的职业OT分析**

SWOT分析技术是市场营销管理中应用的一种分析工具，主要用于分析市场中的优势与劣势、可能存在的机会与威胁，从而为企业决策提供依据。现在它也被应用于个人和组织的职业生涯规划评估。因此可以制作一份表格来说明和分析自己。

|  |  |
| --- | --- |
| **Opportunity（机遇）** | **Threats（挑战）** |
| * 大学生就业形势转好 * 我国政治环境稳定、社会和谐 * 我国成为经济大国 * 武汉理工大学地位提升 * 员工心理援助（EAP）引入我国后迅速发展 * EAP面临网络化升级 * 良好的政策支持 | * 研究生就业难度提高 * 我国经济增速放缓 * 一线城市人才众多 * EAP本土化程度不够，可供借鉴经验不多 * 相关资质认证体系不健全 * 我国企业对EAP服务认可程度不高，购买意识差 * 大型企业的EAP服务对资质要求较高 |

**三、职业决策篇**

——我的职业定位

**（一）确定职业目标准则**

在前面的篇章中，我已经深刻剖析了自己的外在表现和内在演绎，明确了自己的优势和劣势，并在对职业目标进行认真思考的基础上初步形成了自己的职业定位方向。因而本篇章开始，我已经具备了对职业目标进行准确定位的储备。但在此之前，我还需要确定我进行职业目标定位的原则。经过认真思考，我确定了以下几条原则。

**1、择己所爱：**从事一项自己喜欢的工作，工作本身就能给自己一种满足感，其职业生涯也将会从此变得妙趣横生。因此，在设计职业规划时务必注意：自己的特点、珍惜自己的兴趣、选择自己喜欢的职业。

**2、择机所长：**俗话说“尺有所短，寸有所长”，也许你兴趣广泛可以掌握多门技能，但所有的技能中总有你的短处，也必有你的强项。因此，在设计职业规划时务必注意：选择最有利于发挥自己优势的职业，选择一个非常拿手、而别人却感到棘手的职业，这样选择就会平步青云。

**3、择世所需：**随着时代的发展，社会的需求随着变化，旧的需求不断消失，同事新的需求不断产生。昨天的抢手货今天会变得无人问津，生活处于不断的变化之中。21世纪社会最需要两类人：一类是优秀的企业经营管理者，一类是优秀的科研人员。这两类人将成为地球的主宰，中华民族想自立于世界，必须有这两类人才大量涌现。因此，在设计职业规划时务必注意：一定要纵观分析社会需求，否则，否则只会自食其果。

**4、择己所利：**一个人不得不承认的事实是，这也对你而言，依然是一种谋生手段，在谋取个人福利的同时，也创造了社会财富，为社会做出了贡献。但谋求职业的第一动机却很简单，首要目的是个人生活地幸福，利益倾向支配着你的职业选择。因此，在设计职业规划时务必注意：自己的预期收益，这种预期收益要求你实现幸福的最大化，也就是收益最大化。

**（二）职业目标路线**

结合职业兴趣、职业能力、职业价值观、职业性格等测评，我制定了自己的职业目标路线，如下图：

我适合往哪一路线发展：

·智能

·技能

·情商

·学历

·性格

我可以往那一路线发展：

·组织环境

·社会环境

·经济环境

·政治环境

我想往哪一路线发展：

·价值

·理想

·成就动机

·兴趣

自己的人生目标分析析

挑战与机会分析

自己的优劣势分析

机会取向

能力取向

目标取向

职业生涯总目标、总路线的确定

最终，

**（三）职业目标匹配**

**1、基于自我认知的职业目标匹配**

**（1）16PF人格因素显示我具备人力资源管理的人格因素**

**次级人格因素计算 十六种人格因素测验综合应用的计算**

1. **适应与焦虑型： 4.6 . 1、心理健康因素： 26（健康）**
2. **内向与外向型： 7.6 . 2、专业而有成就者的人格因素： 62（有成就）**
3. **感情用事与安详机警型： 6.1 3、创造能力人格因素： 91（有创造力）**
4. **怯懦与果断型： 7.7 4、在新的环境中有成长能力的人格因素： 21（适应性强）**

**根据16PF多项人格因素测试结论，我的人格特征主要为：**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **因子** | **性格维度** | **我的特征** | **职业特征** | **匹配说明** | **匹配度** |
| **B** | **智慧性** | **聪明，富有才识，善于抽象思考。**高者通常学习能力强，思考敏捷正确，教育，文化水准高，个人心身状态健康。机警者多有高B，高B反映心理机能的正常。 | **专业训练需要高B，**但从事例行职务的人如大资源，电话生，家庭主妇等，则因高B而对例行琐务发生厌恶，不能久安其职。 | EAP是一项专业要求较高的行业，需要具备一定的智慧性。 | **基本符合** |
| **C** | **稳定性** | **情绪稳定而成熟，能面对现实。**高者通常以沉着的态度应付现实各项问题。行动充满魄力。能振奋勇气，维持团队的精神。有时高C也可能由于不能彻底解决许多生活难题，而不得不自我宽解。 | 教师，机器工程师，推销员，救火队队员等，**凡需要应付日常生活各种难题者应有高C**。但是凡能随心所欲，安排自己工作进度的人，如作家，邮差或清道工等，则虽系低C，尚无大碍。 | EAP常常要面对人际关系的冲突，也常常需要处理员工心理问题，因而必须具备较高的情绪稳定性。 | **基本符合** |
| **E** | **恃强性** | **好强固执，独立积极。**高者通常自视甚高，自以为是。可能非常地武断，而时常驾驭不及他的人和反抗权势者。 | 一般的，**领袖以及有地位有成就的人多属高E。**救火队员和航空飞行员的因素E高。男人较女人高。 | EAP项目经理作为项目的负责人，需要具备较高的好强性，需要能够独立积极地行事。 | **符合** |
| **F** | **活泼性** | **轻松兴奋，随遇而安。**高者通常活泼，愉快，健谈，对人对事热心而富有感情。但是有时也可能会冲动，以致行为变化莫测。 | **行政主管人员多有高F。**竞选人必有高F,才能够获得选民的爱戴，实验技术人员则不必有高F。 | EAP咨询顾问作为与人打交道的职业，需要能够对人对事富有感情而热心。 | **基本符合** |
| **G** | **有恒性** | **持恒负责，做事尽职。**高者通常细心周到，有始有终。是非善恶是他的行为指针。所结交的朋友多是努力苦干的人，而不十分欣赏诙谐有趣的人。 | **各种社团组织的领袖需要高G**。业务管理和警察具有极高的因素G。任性纵欲，放火杀人的罪犯，因素G 极低。 | EAP项目经理作为负责人需要具备细心周到有始有终的特性。 | **基本符合** |
| **H** | **敢为性** | **冒险敢为，少有顾忌。**高者通常不掩饰，不畏缩，有敢做敢为的精神，使他能经历艰辛而保持刚毅的一例。有时可能太粗心大意，忽视细节，遭受无谓的打击与挫折。可能无聊多事，喜欢向异性殷勤卖力。 | 因素H常随年龄而增强。救火队队员和飞行员有高H，事物员多是低H。**团队领导人必具有高H。** | 团队领导人必须具有较高的敢为性。 | **基本符合** |
| **I** | **敏感性** | **敏感，感情用事。高者通常心肠软，易受感动**，较女性化，爱好艺术，富于幻想。有时过分不切实际，缺乏耐心和恒心，不喜欢接近粗俗的人和做笨重的工作。在团体活动中，不着实际的看法与行为常常减低了团队的工作效率。 | **室内设计师，音乐家，艺人**，女人属高I，而工程师，外科医生，统计师等则多低I。 | EAP咨询顾问需要经常和员工打交道，尤其是需要干预员工心理危机。因而需要具备及时、迅速识别员工情绪问题的能力，因而需要较高的敏感性。 | **符合** |
| **L** | **怀疑性** | **信赖随和，易与人相处。**低者通常无猜忌，不与人角逐竞争，顺应合作，善于体贴人。 | 在团体活动中，**低L是以团体福利为前提的忠实分子**，因素L过分高者常常成事不足，败事有余。工程师，机工，精神病护理员多是低L，而行政人员和警察常是高L。 | 作为团体的一员，EAP咨询顾问需要信赖随和的个性，以和团体保持一致。 | **基本符合** |
| **M** | **幻想性** | **幻想的，狂放不羁。**高者通常忽视生活的细节，只以本身的动机，当时兴趣等主观因素为行为的出发点。可能**富有创造力，**有时也过分不务实际，近乎冲动。因而容易被人误解及奚落。 | **艺术家，作者及从事研究者多有高M。**低M多选择需要实际，机警，脚踏实地的工作。 | 当代中国EAP面临本土化的问题，因而需要从业者具备较高的想象力和创造性，来破解EAP工作中不断涌现的难题。 | **符合** |
| **O** | **忧虑性** | **乐群，沉着，有自信心。**低者通常有信心，不轻易动摇，信任自己有应付问题的能力，有安全感，能适应世俗。有时因为缺乏同情，而引发别人的反感与恶意。 | **职业运动员，电机工，救火队员，护士等多是低O。** | 乐群、沉着、有信心，是管理者必须具备的素质。 | **基本符合** |
| **Q2** | **独立性** | **自立自强，当机立断。**高者通常能够自作主张，独自完成自己的工作计划，不依赖别人，也不受社会舆论的约束，同样也无意控制或支配别人，不嫌恶人，但是也不需要别人的好感。 | **科学家，行政主管人等多有高Q2**，低Q2者不能胜任需要**随机应变**能力的职务。 | 高层管理者必须具备能够独当一面的能力。 | **待加强** |
| **Q3** | **自律性** | **知己知彼，自律谨严。**高者通常言行一致，能够合理的支配自己的感情行动。为人处世，总能保持其自尊心，赢得别人的尊重，有时却不免太固执己见。 | **高Q3者多具有领袖能力的才干**，主管人，电机工和生产部门的成功也需要高Q3。 | 高层管理者必须具备较高的自律性。 | **待加强** |

**因而，总体来看，我基本具备从事EAP咨询顾问工作的人格特征。**

**2、基于职业测评的职业目标匹配**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **测评维度** | **职业测评项目** | **职业测评结果** | **匹配说明** | **匹配度** |
| **职业兴趣** | **霍兰德职业兴趣测评** | 我更倾向于从事 **企业型、 社会型 和 研究型** 的职业。 对于这三种类型职业的环境，我也相对来说更容易适应和胜任。 | EAP是社会性活动，需要具备相关职业兴趣。 | **符合** |
| **职业气质** | **气质类型测评** | 我的气质类型为：**多血质。**  敏捷好动，善于交际。在工作学习上富有精力而效率高，表现出机敏的工作能力，善于适应环境变化。在集体中精神愉快，朝气蓬勃。 | EAP需要乐于交际，善于适应变化。 | **符合** |
| **职业性格** | **MBTI职业人格测评** | 我的职业人格关键词：**ISFJ**  我比较安静，为人和善，注意力集中，做事认真负责，十分关注细节，能够准确地把握事实，不断制订计划并保证完成。我能吃苦耐劳，办事利落，而且准确无误。我非常关注细节，很有耐心。我很忠诚，考虑周全，感觉敏锐，关注他人的感受。**我适合的职业包括，客户关系管理人员、职业咨询顾问、健康咨询顾问、心理咨询师。** | EAP需要具备安静、和善等个性，需要具备注意力集中，做事认真负责，关注细节，能够准确地把握事实，不断制订计划并保证完成的能力。 | **符合** |
| **DISC人格测验** | **我的测评结果：SI——支持者**  属于这种类型的我特别看重关系的价值，总是努力寻找机会来帮助其他人。团队成员们是否能友好协作对我来说非常重要，尤其是我自己是否能和其他成员融洽相处。我希望团队和谐，为此我可以灵活地调整我的要求。我希望有机会向其他人证明，我是一个可以依靠的人。 | EAP作为一种团队性的活动需要不同性格类型的人互补。 | **基本符合** |
| **成就动机测验** | **我追求成功的动机高于回避失败的动机。**通常情况下，我更习惯于挑战困难，希望可以发挥自己的潜能和才智，而不太在意别人的赞扬或批评。这一特点为我成为成功的创业者奠定了性格基础。 | EAP需要具备一定的成就动机来挑战困境。 | **基本符合** |
| **职业价值观** | **职业价值观测评** | 我最看重的三种职业价值要素为 **声望地位、 工作环境 和 智力激发。**希望自己所从事的工作在人们心目中有较高的社会地位，从而使自己得到他人的重视与尊重。希望能有比较舒适、优越的工作条件和环境。希望能在工作中不断进行智力的操作，动脑思考，学习和探索新事物，解决问题。 | EAP咨询较重视工作环境、声望地位、学习机会等。 | **符合** |
| **职业能力** | **组织协调力测验** | 从测评结果可以看到，  我比大多数大学生更有团队整体意识，善于人际交往、协调沟通，并具有配合奉献的精神。 | EAP咨询顾问的组织协同能力很重要。 | **基本符合** |
| **创造力倾向测验** | **我比大多数大学生更趋于冒险，好奇心更强，想象力更丰富，更勇于挑战未知。**创造性倾向不同的人适合从事的工作类型不同。一般而言，高创造力倾向的人在进行创造性工作时更容易成功，也更可能成为成功的创业者。 | EAP咨询经常需要面对新的问题，因而必须具备一定的创造力。 | **基本符合** |
| **领导能力测验** | **我和大多数大学生水平相当**，能够指挥、带领、引导、鼓励团队或组织成员为实现目标而努力，但这一综合领导能力还有待进一步提高。如果带领创业团队进行创业活动，我可能会遇到一些团队成员的领导和管理问题。 | EAP咨询顾问进入管理层后需要具备相当程度的领导能力。 | **待加强** |
| **瑞文推理能力** | 和大多数大学生相比，**我具有更强的推理能力，更能进行敏锐的观察、清晰的分析，迅速掌握问题的核心，做出准确的判断。** | EAP咨询顾问需要较强的逻辑推理能力以便准确把握问题。 | **符合** |
| **情绪智力测验** | 我比大多数大学生**更善于管理、调节自己的情绪和感知、体察他人的情绪**，并能有效地表达和使用情绪，使之产生有益的结果。 | 好的EAP咨询顾问需要具备较高的情绪智力。 | **符合** |

**因而，总体来说，我具备从事EAP咨询顾问的职业倾向。**

**3、基于职业目标需求的职业目标匹配**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **职业目标需求** | **匹配说明** | **匹配度** |
| **本科以上学历** | 硕士研究生。 | **符合** |
| **心理学、人力资源管理、社会学等相关专业** | 本科社会工作专业，接受了系统的心理学训练，取得心理学二级从业职业资格证书。 | **符合** |
| **具备数理统计能力** | 熟练掌握EXCEL、SPSS等数据处理工具。在课题组拥有两年数据处理经验。 | **符合** |
| **有相关行业工作经验** | 目前只有举办心理学沙龙以及心理咨询实习经验，EAP经验相对较少。 | **尚需努力** |
| **取得相关资质认证者优先** | 2014年获得人力资源与社会保障部与中国职工教育和职业培训协会联合颁发的**“EAP（员工心理管理）执行师（高级）”**证书；  2014年获得中国人生科学学会心理学专业委员会颁发的**“EAP咨询师”**执业资格证书，具备在中国本土从事EAP咨询工作的资格；  2014年受中国员工心理管理计划湖北中心聘请为**“中国员工心理管理计划EAP项目湖北管理中心专家”**； | **基本符合** |
| **良好的沟通协调能力** | 多年学生工作经验；  掌握专业心理学沟通工具与技巧。 | **符合** |
| **较全面的知识体系** | 兴趣爱好广泛，对多种行业、多个领域的基本知识了解相对全面。 | **基本符合** |
| **端正的职业态度** | 接受过系统的社会工作者职业伦理道德、心理咨询师职业伦理道德、培训师职业伦理道德熏陶，职业态度比较端正。 | **基本符合** |
| **良好的职业素养** | 职业经历较少，尚未养成良好的职业习惯。 | **尚需努力** |
| **较高的敏感度和情绪识别能力** | 16PF卡特尔多项人格因素测评结果显示情绪敏感度较高。 | **符合** |
| **良好的情绪调节和控制能力** | 掌握专业心理学情绪管理技术，对如何运用NLP技术调节情绪有独特的理解。 | **符合** |
| **卓越的学习能力** | 曾经创造一个月时间备考复习并考研成功的经历；  过去多年的学习经历让我自信拥有出色的学习能力。 | **符合** |
| **良好的英语运用能力** | 英语听说能力尚待提高。 | **尚需努力** |

**因而，总的来说，我具备EAP心理培训讲师需求的相关能力和素质。**

**（四）职业目标确定**

从自身来说，一个人的职业与他的外在表现、内在演绎密不可分，与他的职业兴趣、人格因素、职业价值观等联系密切；从外部来说，一个人的教育又收到国家政治经济大环境、学校教育环境、家庭环境等的影响；同时，一个人最终的职业选择，也较容易受职业环境、职业机会等的作用。在这些因素多元交互影响下，最终形成了一个人的职业目标定位。下面是我确定职业目标的逻辑框架图。

**我**

**与环境的关系**

**教育过程**

人格因素

职业素养

职业决定

职业决定

能力与性格

社会环境

教育与职业

**按照以上逻辑，我进行了自我认知和职业认知。**

**在自我认知篇我按照以下逻辑进行了自我认知：**

（一）自我评价——我的外在表现

（二）自我剖析——我的内在演绎

（三）他人评价——360度评估分析

（四）职业生涯测评分析

（四）个人SW分析

（五）职业倾向综合分析

**在职业认知篇我按照以下逻辑进行了职业认知：**

（一）外部环境

（二）目标职业环境

（三）目标职业需求

（四）我的职业OT分析

在以上认知过程中，我全面分析了自我与环境的关系和相互作用，初步拟定了职业倾向。并在职业决策篇中，通过职业目标匹配进一步澄清了职业倾向。在这一系列认知过程中，我也真正发现了我感兴趣、能胜任并且切实适合我的工作，即进入人力资源相关岗位。**我的职业定位是，在世界500强企业担任EAP项目经理。**

**我的目标定位：**

**1、近期目标（两年内）**，进入EAP机构培训岗位实习，磨练自己的授课技能，尝试打造属于自己的精品课程，并顺利将“中国员工心理管理计划EAP项目湖北管理中心专家”升级为全国专家；

**2、中期目标（两到五年）**，加盟专业、靠谱的EAP团队，打造一至两门精品课程，形成自己的核心竞争力，逐步升级为EAP资深培训师，并开始为课程研发、锚定市场需求、组织团队等做准备；

**3、长期目标（五到十年）**，在成为资深培训师，拥有几门精品课程的时候，我的职业路径其实已经很广了。因为培训师不像其他行业那样限制，培训师是一个比较自由的职业，在授课内容、授课形式和工作领域等方面都比较开放自由，在我成为资深培训师后，我的职业路径会包括

* **进入世界500强企业担任EAP项目经理，**
* **加盟EAP咨询机构担任合伙人，**
* **在次一级城市开办培训机构，组织EAP团队，**
* **成为独立培训师……**

作为长期目标，我很难确认五年后我到底会往哪一个方向发展，但可以确定的是，那个时候我一定会根据自身的优势，权衡利弊，选择最能够满足我的综合需求的方向。**这个职业方向，一定会是最能平衡我的家庭、生活、职业三者的发展方向。**并且，我也会一直在培训师的道路上继续前行。

**四、职业规划篇**

——我如何实现职业目标

**（一）职业总规划**

**1、职业发展总目标**

根据上述篇章职业生涯规划的准则、路线分析图和职业目标的匹配过程，我最终确定了自己的职业发展目标，**即进入EAP团队中担任心理学领域的培训师。**为了更好地实现这个职业发展目标，我将会分为三个阶段来分别实现阶段目标，并在阶段目标的实现过程中不断调整自己的努力方向，不断向最终职业目标靠拢。这三个阶段分别为近期职业发展阶段、中期职业发展阶段和长期职业发展阶段，即对应即日起的两年内、两到五年、五到十年。具体计划与路径如下。

**2、职业发展路径**

职业发展道路不是一蹴而就的，也需要经历一个漫长的发展过程，再结合当时的职业条件、就业状况、个人状况等信息，才能促使职业道路不断清晰，推动自己朝既定方向前进。下图为EAP行业中培训讲师的职业发展路径。

合伙人

课程中心主任

资深培训师

培训讲师

见习培训师

**图4.1 EAP咨询行业职业发展路径**

**（二）短期目标计划及路径**

了解到职业总目标后，就要把实现最终目标落实到具体的实处，付诸于行动。我将从实现短期目标着手，从而为实现中期目标打下坚实的基础。

短期目标主要是我三年内的计划目标。

* **短期目标时间：工作准备阶段——**2015年1月到2017年1月
* **短期目标计划：**1、争取发表1-2篇核心期刊专业文章；

2、完成毕业论文写作，顺利毕业；

3、进入EAP咨询行业实习；

4、进入EAP团队培训师岗位任职。

* **短期目标路径：**

**研二下学期：**

（1）在导师的引导下，首先注意基础知识的学习，一定要扎实，同时拓宽自己的知识面；其次深层次地学习专业知识，注重向专业知识的深度发展，并确定自己的强势知识，发展强势知识，突出自己的优势。

（2）通过报刊、上网等途径及时了解EAP行业的环境，关注此专业的发展动态。进一步开放思想，培养与发展创新能力。

（3）专心写作，争取完成两篇论文及投稿。

（4）有意识地培养自己的情绪智力，进一步巩固和开发我对人际关系的敏感性。

（5）继续深入学习EAP相关专业知识。

（6）有意识有目的地把握和EAP咨询顾问、EAP培训师等职场人士沟通交流的机会，进一步了解进入EAP行业需要具备的条件、能力、素质等。

**研三上学期：**

（1）开始进入论文开题与写作阶段。这就需要收集资料和进行一定的试验。在这期间一定要抓紧时间多学习和收集资料，了解该领域的知识，定出好的论文框架。

（2）争取一篇以上论文见刊。

（3）争取进入武汉地区EAP机构实习。

（4）在实习过程中继续学习EAP咨询师相关技能、知识，争取达到“中国员工心理管理计划EAP项目全国管理中心专家”的审核标准。

（5）进一步深入把握EAP行业的现状、趋势、面临困境、转型方向等，积极增强对EAP行业的把握。

（6）接受TTT（培训师的培训）培训并通过考试。

**研三下学期：**

（1）学期初完成论文初稿修改、润饰论文，并于6月中旬以前完成学位论文答辩。

（2）顺利通过“中国员工心理管理计划EAP项目全国管理中心专家”审核。

（3）顺利进入EAP专业团队担任见习培训讲师。

**毕业后半年内：**

（1）在EAP团队中由见习培训讲师升任讲师。

（2）在员工离职面谈、员工心理危机干预、员工家庭关系处理、员工心理成长等方面有一定的积累。

（3）了解公司战略层面的架构和运作方式，为以后进入管理层做准备。

**（三）中期目标计划及路径**

* **中期目标时间：工作发展阶段**——2017年到2020年
* **中期目标计划：**毕业后，由于对社会的了解不够，工作经验不足，要脚踏实地，一步一步做，通过自己的不断努力争取进入理想单位。在单位里要虚心向领导、同事学习，多与同事交流，建立良好的人际关系，搞好领导同事的关系，与外界保持友好互助的关系；把所学知识熟练的应用到工作中去，做事要积极主动，不断思索，不断学习，做出成绩，得到认可，锻炼自己，树立崇高理想。树立为人民服务、甘愿奉献终生的理想。
* **中期目标路径：**

（1）充分积累EAP咨询的基础知识和能力；

（2）踏踏实实从最基础的工作做起，用心撰写项目报告，积极做好领导交办其他事务。

（3）继续深入学习EAP咨询相关先进理念，积极寻求EAP咨询与中国本土特色相结合的可能。

（4）进入公司中层，任EAP资深咨询顾问，能够开始独当一面；

（5）了解公司整个运营模式和架构，开始学习公司战略，为以后进入高层做准备；

* **中期目标注意事项：**

刚开始工作时必须先适应企业的文化，我必须要去了解文化，处世方式，使自己尽快成为为其中的一份子，多听少说，对于不熟悉不了解的东西，不能想当然，而是想方设法的需求解决途径并予以验证，不断地积累自己的工作经验培养自己吃苦耐劳的精神，成熟稳重的工作作风，认真严谨的工作态度，创新的工作理念。

**（四）长期目标计划及路径**

* **长期目标时间：工作拔高阶段**——2020年至2025年
* **长期目标计划：**通过几年的实际工作经历，建立广泛的社交范围，具备应付突发事件的能力和更广、更深的国际视野与知识分析能力，也必须建立敏锐的危机处理能力，建立其对公司整体战略的长远眼光，逐步树立走上高层管理岗位的信心和气度，逐步尝试向公司EAP项目副总的位置看齐。
* **长期目标路径：**

（1）成为EAP咨询领域的专家，在员工心理危机干预、团体辅导等领域成为区域性权威；

（2）践行EAP咨询本土化过程，在EAP本土化领域取得一定的成就；

（3）发表EAP本土化相关论文两至三篇，出版专著一本；

（4）从EAP资深咨询师逐步走上EAP项目经理的岗位，并向公司主管EAP项目的副总职位看齐。

**五、自我监控篇**

——我如何调整职业规划

**（一）职业规划评估内容**

俗话说：“天有不测风云”“世事难料”，每个人在自己的人生旅途中都会遇到许多难以预测的事情。职业规划固然好，但更重要的是其得到实施并取得成效。任何目标，只说不做到头来都会是一场空。定出的目标计划随时都可能遇到问题，所以为了自己的现实职业生涯行之有效，我结合自己在现实职业目标过程中可能出现的实际情况对职业规划进行评估分析和作出相应的调整。

**1、职业目标评估：**若该职业的发展前景没有大幅度的变化，我将不会重新选择职业，而是做好自己的本分，为之效力。时刻关注会计、财务管理相关的行业需求，抑或已重新选择职业；

**2、职业路径评估：**当出现一定程度的发展障碍，我就会考虑调整发展方向；提举国家法律法规，以及各项政策，时代发展方向，适时调整自己的发展方向。

**3、实施策略评估：**对于根据自己的实际情况而拟定的这份废策划书，采取有效可行的策略，达到想要的效果；

**4、其它因素评估：**对于自己的身体，家庭，经济状况以及意外情况的发生，会做出相应的解决措施，尽可能少的影响到自己的工作。

**（二）评估的时间**

1、一般情况下，我定期(半年一次)评估规划；

2、当出现特殊情况时，我会随时评估并进行相应的调整，确保自己的规划有效实施。

**（三）职业规划评估的程序**

**（一）重温生涯目标**

1、保证经常回顾自己的构想和行动规划；

2、把自己的构想和任务方案存入电脑文件，或贴在床头等经常看见的地方，时刻提醒自己；

3、当做出一个对生活和工作及其重要的决定时，考虑自己的构想和行动规划，并确保正在仔细考虑的决策与自己的本意相符；

4、常常问一问：自己正在做的是最想做的事吗？自己真的适合做这个职业吗？自己能如期完成既定目标吗？是否将重心放在了最重要的地方？

**（二）分析当前的实际情况与当初目标的吻合状态**

1、确定精确的位置，判断实际行为效果与期望值的偏差；

2、探究导致失败结果的根本原因。

**（三）运用结果修正完善目标**

1、采取及时、适当的纠正措施；

2、调整策略，改变行动。

经常自身是必要的，过程监督也十分重要。有意识的回顾得失，检查验证前期战略措施执行效果，可以针对性地提出解决方案，纠正分阶段的目标中出现的偏差。

**（四）职业规划调整的原则**

规划调整的原则：

(一) 道德允许为前提（坚决不会为了实现自己的职业野心而不择手段）；

(二) 综合考虑各方面的因素，以及各方面的意见，分离出最新的需求；

(三) 敢于做出调整，敢于做出决定，找到突破的方向。

**（五）职业生涯评估表**

**1、职业生涯规划评估表**

由于影响规划的因素是多方面的，因此我的职业生涯规划评估的主要评估内容分为四个方面：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 评价方式 | 评价者 | 评价内容 | 评价标准 |
| 自我评价 | 本人（自己） | 1、自己才能是否得到充分施展；  2、对自己在企业发展、社会进步中所做的贡献是否满意；  3、对自己的职务、职称、工资待遇等方面的变化是否满意；  4、对处理职业生涯发展与其他人生活动 的关系的是否满意 | 根据个人的价值观念及个人的知识、水平、能力 |
| 家庭评价 | 家庭成员 | 1、是否能够理解和肯定；  2、是否能够给予支持和帮助 | 根据家庭文化 |
| 企业评价 | 上级、下属、同事等 | 1、是否有下级、平级同事的赞赏；  2、是否有上级的肯定和表彰；  3、是否有职称、职务的晋升或相同 职务职责权力范围的扩大；  4、是否有工资待遇的提高 | 根据企业文化及其总体经营结果 |
| 社会评价 | 社会舆论、社会组织 | 1、是否有社会舆论的支持和好评；  2、是否有社会组织的承认和奖励 | 根据社会文明程度、社会历史进程 |

**2、职业生涯阶段评估表**

根据评估职业生涯规划评估体系表，采用量化为分的方式给自己打分:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **职业生涯阶段评估表** | | | | |
| 阶段信息 | 评估时间 |  | 对这一阶段的描述 | |
| 现在职务 |  |
| 薪金 |  |
| 评估内容 |  | 评价内容 | | 分数 |
| 自我评价 | 对自己的能力发挥和提升是否满意（10分） | |  |
| 对自己现有的知识结构是否满意（10分） | |  |
| 对自己在在弥补差距方面是否满意（7.5分） | |  |
| 对自己的社交是否满意（2.5分） | |  |
| 家庭评价 | 家庭成员期望值有多高，能否实现家庭的期望（10分） | |  |
| 家庭成员是否对我的学习、工作给予支持（10分） | |  |
| 校园评价  （单位评价） | 在期末考试中得到的成绩如何  （在年度考核中成绩如何）（10分） | |  |
| 同学们对我的态度、评价  （是否有上级的肯定和表彰）（5分） | |  |
| 是否得到老师的支持，老师对我的态度和评价  （是否有下属和同事的赞扬）（7.5分） | |  |
| 自己的能力和努力是否得到了肯定  职位升迁等类似事件是否发生（7.5分） | |  |
| 社会评价 | 朋友对我的工作的支持程度（10分） | |  |
| 是否有社会的肯定和好评（10分） | |  |
| 目标完 成状况 | 规划可行性如何（15分） | |  |
| 阶段主（关键）目标完成情况如何（20分） | |  |
| 分目标完成情况如何（15分） | |  |
| 总成绩及个人小结 | 四个分数比例段：<60 % ，60%-75%，75%-90%，90%-100% | | | |

如果我是完全按照规划进行的，那么分数分四个等级：

（1）〈60%：规划在可行性方面、在指导实际方面出现了重大问题，需要做深刻细致全面的修改；

（2）60%-75%：规划有一定的可行性，在实施当中受到了一定的阻碍，不能很好的指导实践，需要进行深入分析，调整不现实的地方；

（3）75%-90%：规划有相当的可行性，需要对可行性低的方面进行分析修改；

（4）90%-100%：规划有很强的可行性，根据环境的变化稍加修改。

**（六）缩小差距的方式**

**1、教育培训方法**

（1）充分利用硕士研究生毕业前在校学习的时间，为自己补充所需的知识和技能。包括参与社会团体活动、广泛阅读相关书籍、选修、旁听相关课程、报考技能资格证书等；

（2）争取更多的社会实践机会；

（3）继续参与培训交流；

（4）积极参与EAP项目论坛、中国EAP学院年会等会议。

**2、讨论交流方法**

（1）在校期间多与职业规划及心理咨询中心的老师交流讨论；

（2）积极接触职场人士，了解他们的想法和考虑；

（3）在工作中积极与直接上司沟通、加深了解；利用校友众多的优势，参加校友联谊活动。

**3、实践锻炼方法**

（1）锻炼自己的注意力，在嘈杂的环境里也能思考问题，正常工作；

（2）养成良好的锻炼、饮食、生活习惯，每天保证睡眠7小时，每周锻炼三次以上；

（3）充分利用自身的工作条件扩大社交圈、重视同学交际圈、重视和每个人的交往，不论身份贵贱和亲疏程度。

**4、形象升级方法**

（1）学习形象管理的策略和方法，积累一定的理论知识；

（2）了解自己属于哪种类型，适合什么样的发型、服饰风格、颜色等；

（3）了解各种场合社会约定俗成的行为规范；

（4）锻炼自己的亲和力，有意识地训练礼仪。

**六、风险应对篇**

——我如何应对职业风险

**（一）风险应对方案**

“理想有多远，我们就能走多远”。的确，人的一生首先必须有一个理想、有一个梦想、有一个执着追求的目标。但“理想和现实总是会有差距的”。但考试遇挫、求职失败、家庭需要、个人情感、现实偶然疾病威胁出现的时候，我们将如何应对？我们将如何调整？我们何去何从呢？

漫漫人生路，不可预料的事情太多了，在我这样的年龄阶段，不可能预想的十分周全。不过我觉得，只要有明确的目标和坚定的意志，我是能够随时间整好心态积极应对的。眼前，只能将我心中的几件较大的事做一番预想和谋划。

**1、当求职失败后，我该如何应对？**

若没能够实现人力资源的梦想，我相信凭借自己在学校优良的成绩、良好的组织能力和学院工作、社会实习等积累下来的一定经验和自己的努力，一定能够找到一个比较适合自己的工作，先锻炼两三年，再根据实际情况，规划下一步要走的路。“计划赶不上变化”，这句话说明：第一，所有事情变化是很快的，所以我们时时刻刻都需要对自己的人生规划进行相应的调整，我们无法对我们10年、20年后的情况进行准确预测，但我们能够按照我们既定的目标，一步一步的靠近；第二，人的一生很多时候是靠机遇的，也许在某一个时段，属于我的机遇让我选择更适合我的发展路线。所以，我们需要更多的思考、更多的调整来创造属于自己更美好的人生。

**2、当家庭、情感出现问题后，我如何调整？**

当家庭出现问题时，无论有多好的机会，比如：好工作、好机会等。我都会选择首先解决家庭问题，当然，这里的家庭问题指较为严重、紧急的事件。在妥善解决完关于父母和我之间的家庭问题后，我才会去想关于我自己的问题，如果机会还在，我将全力以赴弥补浪费的一切并紧紧把握住。如果机会失去了，我也不会放弃，我将用我最努力的行动换取更多的机会。

面对家庭问题，也许有人会和我意见不同，但是每个人都有自己的想法，自己的做法。父母对我来说很重要，那么为了家庭失去点东西又算的了什么呢？所以，当家庭问题出现后，我一切计划都将推后，直到家庭问题解决之后。

当个人情感问题出现后，例如和恋人吵架时，我会谨记“冲动是魔鬼”的格言，并运用心理学的思维，始终坚持将氛围引导至“解决”的方向，而不是停留在“问题”之中。如果还有爱的存在，那么两个人都会相互体量，只是很多时候我们的沟通方式存在问题。而接受过专业心理学培训的我，虽然不能说百分百，但至少比大多数人更懂得如何和恋人沟通。

我相信，只有在家人、恋人的支持下，我们在事业上才会有长足的发展！

**3、当疾病威胁出现时，我将何去何从？**

人活在死亡额边缘，太多的偶人与意外使人所料不及，这也影响了职业生涯的确定。不管在哪个职业阶段，都可能受到疾病的困扰。当疾病来临时，我们唯一能做的就是保持积极乐观的心态，身体是革命的本钱，没有了什么身体，也就意味着什么都没有了。

需要注意的是，平时要注意身体锻炼，有了好身体，我们的人生规划道路才走的顺利坦荡。所以我会继续保持健身的习惯，并且重新开始练习多年没有练的气功，强身健体，为今后的事业打下良好的身体基础。

**（二）职业备选方案**

由于社会环境、家庭环境、组织环境、个人成长曲线等变化以及各种不可预测因素的影响，一个人的职业生涯发展往往不是一帆风顺的。为了更好地主动把握人生，适应千变万化的职场世界，拟定一份备选的职业生涯规划方案是十分必要的。

我的职业备选方案：

|  |  |
| --- | --- |
| **备选方案** | **具体实施** |
| 备选方案一 | 如果不能成为EAP团队的合伙人，我会选择进入大型企业的EAP项目部，首先观摩整个EAP项目在企业的运作过程，进一步提升自己对EAP的了解。并在不断的实践过程中，挖掘自身潜能。如果在这条路上最后能够为世界500强及大型上市公司提供专业EAP服务，也同样能够实现自我价值。 |
| 备选方案二 | 如果我不仅无法成为EAP咨询机构的合伙人，而且也不能成为世界500强企业的EAP项目负责人，那么我会成为一名EAP领域的培训师的培训师，将我的所学所感传授给有志于从事EAP咨询的人。与此同时，我将专注于EAP的理论研究和其本土化过程。在我职业兴趣的“企业型”和“社会型”都不能实现的情况下，我会选择这样一条“研究型”的职业路径，即专注于培训与开发。 |
| 说明：如果暂时没有成为EAP团队合伙人的条件，那么我会考虑从事备选方案的职业，与此同时不断积累、提高自己，积极地等待良好时机。机会来临的时候，我会在慎重考虑的情况下，再次做出我的职业决策。 | |

结 束 语

参加职业生涯规划，首先，我要感谢本次大赛的组委会能够提供这样一个机会，让我跨出了这一步；其次，做这次职业规划，其实是有过考虑：到底是不是有用，还是纯粹的浪费时间？“计划永远赶不上变化！”，我的职业生涯难道就仅仅被这份简单的职业生涯规划束缚了吗？我能够控制的因素到底能有多少？甚至我不知道我怎么去认识我自己，换句话说是不敢去认识真实的自己。然后在一次又一次的灵魂的互相交锋中，鞭策的力量占了上风，最后还是选择去做我的神圣的职业规划。为了使自己能够下定干下去的决心，我不断的对自己说，“连职业规划都不敢想的人，何来谈职业的成功！”综合各方面的因素，我最终完成了我的人生中的第一份职业生涯规划；接着，我对这次规划书的制作投入了大量时间和精力，疲惫的同时也真正的得以了解自己，真正的思考了自己的未来将何去何从，让自己的人生道路有一条相对明确的轨迹。

我想，这不会是一个终点，而是一个新的起点，是起跑线旁的发令枪，如果没有枪声，我是不会起跑的！我的座右铭是：“莫为失败找理由，当为成功寻方法！”起跑的方法有好多，听着指挥起跑，我坚信是不会错的。当然，终点的状况谁都无法预料，我唯一可以做到的就是沿着给自己规划好的跑道不断的跑下去，直到冲过终点。

XXX

2015年4月17日