

2023年职业生涯规划书中职业兴趣 职业生涯规划兴趣分析(大全5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

职业生涯规划书中职业兴趣篇一

职业兴趣是一个人对工作的态度，对工作的适应能力，表现为有从事相关工作的愿望和兴趣，拥有职业兴趣将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

目录1简介分类常规型3影响因素4应用案例1简介

根据10天谋定好前途图书[p61)的定义：职业兴趣是兴趣在职业方面的表现，是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向，使人对某种职业给予优先注意，并向往之。

尊重权威和规章制度，喜欢有秩序的、安稳的生活。惯于按照计划和指导做事，按部就班，细心有条理。不习惯自己对事情作判断和决策，较少发挥想象力。没有强烈的野心，不喜欢冒险。

艺术型

热爱艺术，富于想象力、拥有很强的艺术创造力。乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现个性，展现自己。做事理想化，追求完美。擅于用艺术形式来表现自己和表现社会。进行艺术创作或创新时，不喜欢受约束和限制。

实践型

喜欢使用工具或机械从事操作等动手性质的工作，动手能力强，通常喜欢亲自体验或实践理论和方法甚于与其他人讨论，一般不具有出众的交际能力，喜欢从事户外工作。

社会型

乐于助人和与人打交道，乐于处理人际关系。喜欢从事对他人进行传授、培训、帮助等方面的服务工作。愿意发挥自己的感染力和说服力引导别人。通常他们有社会责任心，热情、善于合作、善良、耐心，重视社会义务和社会道德。

研究型

喜欢理论研究，潜心于专业领域的创新和应用；喜欢探索未知领域，擅长使用逻辑分析和推理解决难题。不喜欢官僚式的管理行为过多地影响研究工作。

管理型

对其所能支配的各种资源能够进行有效的计划、组织、领导和控制。喜欢影响别人、敢于挑战，自信、有胆略、有抱负，沟通能力出色，擅长说服他人，追求声望、经济成就和社会地位。

根据这六种职业兴趣对每一个职业的重要性的不同，知遇网为每一个职业制作了职业兴趣雷达图，如下页上图。每一种职业兴趣旁边标注的数字代表了该职业兴趣对于职业的重要性程度，5-非常重要，4-比较重要，3-一般，2-不太重要，1-很不重要。

每个人都会有自己的职业兴趣倾向，根据个人和职业的职业兴趣比较，我们就可以匹配最适合自己的职业，如下页下图

《职业兴趣分布示意图》，可以看到不同的职业有不同的职业兴趣的组合。职业兴趣[vocationalinterest/jobinterest]

兴趣是指建立在需要基础上，带有积极情绪色彩的认知和活动倾向，是个人对其环境中的人、事、物所产生的喜爱程度，是个人力求认识、掌握某事物，并经常参与该种活动的心理倾向。当个人对某事物有兴趣时，会对它产生特别的注意力，对该事物感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情感浓厚、意志坚强。兴趣是人们活动的重要动力之一，是活动成功的重要条件。

1/4

事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向，它使个人对某种职业给予优先的注意，并具有向往的情感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，例如，室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，例如，经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究等。职业兴趣对职业选择和职业发展都有一定的影响。

职业兴趣是以一定的素质为前提，在生涯实践过程中逐渐发生和发展起来的。它的形成与个人的个性、自身能力、实践活动、客观环境和所处的历史条件有着密切的关系，因此，职业规划对兴趣的探讨不能孤立进行，应当结合个人的、家庭的、社会的因素来考虑。了解这些因素，有利于深入认识自己，进行职业规划。

个人需要和个性

但不管人的兴趣是什么，都是以需要为前提和基础的，人们需要什么也就会对什么产生兴趣。由于人们的需要包括生理需要和社会需要或物质需要和精神需要，因此人的兴趣也同样表现在这两个方面。人的生理需要或物质需要一般来说是

暂时的，容易满足。例如，人对某一种食物、衣服感兴趣，吃饱了、穿上了也就满足了；而人的社会需要或精神需要却是持久的、稳定的、不断增长的，例如人际交往、对文学和艺术的兴趣、对社会生活的参与则是长期的、终生的，并且不断追求的。兴趣是在需要的基础上产生的，也是在需要的基础上发展的。

有的人兴趣和爱好的品味比较高，有的人兴趣和爱好的品味比较低，兴趣和爱好品味的高低会受一个人的个性特征优劣的影响。例如，一个人个性品质的高雅，会对公益活动感兴趣，乐于助人，对高雅的音乐、美术有兴趣；反之，一个人个性的低级，会对占小便宜感兴趣，对低级、庸俗的文艺作品有兴趣。

个人认识和情感

兴趣不足是和个人的认识和情感密切联系着的。如果一个人对某项事物没有认识，也就不会产生情感，因而也就不会对它发生兴趣。同样，如果一个人缺乏某种职业知识，或者根本不了解这种职业，那么他就不可能对这种职业感兴趣，在职业规划时想不到。相反，认识越深刻，情感越丰富，兴趣也就越深厚。

例如，有的人对集邮很入迷，认为集邮既有收藏价值，又有观赏价值，它既能丰富知识，又能陶冶情操，而且收藏的越多，越丰富，就越投入，越情感专注，越有兴趣，于是就会发展成为一种爱好，并有可能成为他的职业生涯。

家庭环境

家庭作为最基本的社会单元，对每个人的心理发展都产生重要的影响，因此个人职业心理发展具有很强的社会化特征，家庭环境的熏陶对其职业兴趣的形成具有十分明显的导向作用。大多数人从幼年起就在家庭的环境中感受其父母的职业

活动，随着年龄的增长，逐步形成自己对职业价值的认识，使得个在选择职业时，不可避免地带有家庭教育的印迹。家庭因素对职业取向的影响，主要体现在择业趋同性与协商性等方面。

一般情况下，个人对于家庭成员特别是长辈的职业比较熟悉，在职业规划和职业选择上产生一定的趋同性影响，同时受家庭群体职业活动的影响，个人的生涯决策或多或少产生于家庭成员共同协商的基础上。兴趣有时也受遗传的影响，父母的兴趣也会对孩子有直接的影响。

受教育程度

个人自身接受教育的程度是影响其职业兴趣的重要因素。任何一种社会职业从客观上对从业人员都有知识与技能等方面的要求，而个人本人的知识与技能水平的高低在很大程度上取决于其受教育的程度。一般意义上，个人学历层次越高，接受职业培训范围越广，其职业取向领域就越宽。

社会因素

2/4

职业有兴趣的人也增加得很快。

另一方面，兴趣和爱好是受社会性制约的，不同的环境、不同的职业、不同的文化层次的人，兴趣和爱好都不一样。

职业需求

职业需求是一定时期内用人单位可提供的不同职业岗位对从业人员的总需求量，它是影响个人职业兴趣的客观因素。职业需求越多、类别越广，个人选择职业的余地就越大。职业需求对个人的职业兴趣具有一定的导向性，在一定条件下，

它可强化个人的职业选择，或抑制个人不切实际的职业取向，也可引导个人产生新的职业取向。

最后，年龄的变化和时代的变化也会对人的兴趣产生直接影响。就年龄方面来说，少儿时期往往对图画、歌舞感兴趣，青年时期对一文学、艺术感兴趣，成年时期往往对某种职业、某种土作感兴趣。它反映了一个人兴趣的中心随着年龄的增长、知识的积累在转移。就时代来讲，不同的时代，不同的物质和文化条件，也会对人兴趣的变化产生很大的影响。

以上因素对每个人的影响都不同，需要在职业规划中予以考虑。职业兴趣与职业生活的关系

良好而稳定的兴趣使人从事各种实践活动时，具有高度的自觉性和积极性。个人根据稳定的兴趣选择某种职业，兴趣就会变成巨大的个人积极性，促使一个人在职业生活中做出成就。反之，如果你对所从事的职业不感兴趣，就会影响你积极性的发挥，难以从职业生活中得到心理上的满足，不利于工作上的成就。

值得一提的是，需要是影响职业选择的重要的且不易觉察的内在因素，动机是在需要支配下受到外在刺激影响而形成的综合性动力因素从而影响职业选择。兴趣是在需要基础上受到动机的影响，从而对职业选择产生一定的影响的、变化的、较为外在的因素。

charlie的公司原来实行的是主管考评的绩效管理制度。对直接服务顾客的一线员工，公司同时也一直在进行顾客满意度的跟踪调查：针对每个员工，公司每个月联系25位顾客，请他们就所接受服务的质量打分，调查持续了12个月，每个员工得到了300位顾客的评分。

通过认真分析这些数据，人力资源部门发现，上级主管考评与顾客评分之间实际上并无明显联系。正当charlie感到茫然

无措时，通过人力资源管理咨询公司，他接触到了“职业性向理论”。这个由美国著名职业指导专家霍兰德提出的理论，其主要观点是：每个人的性格和天赋决定了其职业性向。霍兰德把人的职业性向和所有职业都归为六种类型：实际型、探索型、艺术型、社会型、创业型和常规型。劳动者找到了适宜的职业，其才能与积极性才能得以发挥。

以往，该理论主要应用于招聘，人们在选择工作时，经常做职业性向测试来帮助了解自己适合做什么类型的工作。

charlie尝试着把这种理论应用到绩效管理中。在咨询公司帮助下，采用职业性向测试工具（直觉测试）和性格测试工具对每个员工进行测试，再一对一地面谈，以掌握每个人的“霍兰德密码”和性格特点。

3/4

得到上级主管较高评分的130位员工中，常规型的员工占98%。

这个结果说明：社会型的员工和创业型的员工容易受到顾客的好评，而常规型的员工则容易受到上级主管的好评。按照霍兰德的职业性向理论不难理解：社会型的人有自己的主见和特长，喜欢从事为他人服务的工作。创业型的人善交际、口才好，能影响他人。而常规型的人尊重权威、习惯接受他人指挥和领导、工作踏实、忠诚可靠，上级主管当然喜欢。

同时charlie还发现另一个有趣的现象：这300多名员工分别是由两个经理招聘录用的：李经理挑选的员工中，探索型占99%，常规型占82%、社会型占56%；张经理挑选的员工中，社会型占93%，常规型占68%，探索型占16%。而李经理本人是探索型的，张经理本人是社会型的。

很明显，负责招聘的主管人员倾向于聘用与自己同类型的人。

charlie这回胸有成竹了。他提出了建议调整招聘制度和绩效管理制度的报告：

1. 决定摒弃主管考评制度，代之以比较客观的业绩评估——顾客满意度评分的绩效管理制度。
2. 把职业性向为社会型或创业型作为招聘服务顾客的一线员工的标准。
3. 同时，将招聘程序改为：首先通过人力资源中心测试，挑选出社会型或创业型的候选人。人力资源部将这些候选人推荐给部门经理，再由部门经理确定最后的人选。

进行了以上改革后，2002年下半年，该公司社会型和创业型的一线员工的比例增加了26%，平均顾客评分大大提高。

4/4

职业生涯规划书中职业兴趣篇二

职业兴趣分析报告

一、类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型

含义：

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

2、企业型[e]共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，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。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员，营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

3、常规型□(c)共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

4、实际型□(r)共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）。

5、调研型□(i)共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。

6、艺术型□(a)共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人），音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥），文学方面（小说家、诗人、剧作家）。

然而，大多数人都并非只有一种性向（比如，一个人的性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和调研性向这三种）。霍兰德认为，这些性向越相似，相容性越强，则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况，霍兰德建议将这六种性向分别放在一个正六三角形的每一角。

二、1. 小时候的我有有个公主梦，希望自己有很多衣服，一有空就会自己在纸上画模特和美美的衣服，后来我有了芭比娃娃，就开始收集妈妈奶奶的碎布按照我之前画好的图纸给芭比做衣服，花样非常多，平时日常的衣服晚宴，还有睡衣，甚至是汉服……我都做过。平时不仅喜欢收集一些时装的报纸剪影，还喜欢收集报纸上的房屋平面图，有时候还自己动手设计房屋平面图，还会根据自己喜欢的样子画出房屋里的装潢图□a艺术型，有创作力做自己喜欢的事。

e企业型，有追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，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。

2、后来在一些社团活动以及人际交往中我发现我不太善于和人相处更喜欢自己一个人待着做我喜欢的事情，所以社会的倾向越来越少。

三、我更应该多注重创作力的锻炼，多想多思考，并且坚持做着自己喜欢的事。

1测验结果

职业兴趣是兴趣在职业选择活动方面的表现，不同的人在职业兴趣上有很大差异，兴趣是产生工作动力的一个源泉，人们之间的职业兴趣倾向差异会影响其工作成效：喜欢现实性的、实在的工作，如机械维修，木匠活，烹饪，电气技术等也称“体能取向”、“机械取向”，职业兴趣测评报告。这类人通常具有机械技能和体力，喜欢户外工作，乐于使用各种工具和机器设备，喜欢与事务而不是与人打交道的工作。他们真诚、谦逊、敏感、务实、朴素、节俭、腼腆。喜欢各种研究性工作，如医师，实验室研究人员，产品检查员等。这类人通常具有较高的数学和科学研究能力，喜欢独立工作，喜欢解决问题；喜欢同观念而不是同人或事务打交道，工作报告《职业兴趣测评报告》。他们逻辑性强，好奇，聪明，仔细，独立，安详，俭朴。喜欢艺术性的工作，如音乐，舞蹈，唱歌等。这种取向类型的人往往具有某些艺术技能，喜欢创造性的工作，富于想象力。这类人通常喜欢同观念而不是事务打交道的工作。他们较开放、好想象、独立、有创造性。喜欢社会交往性工作，如教师，咨询顾问，护士等。这类人通常喜欢周围有别人存在，这种人对别人的事很有兴趣，乐于帮助别人解决难题。喜欢与人而不是与事务打交道的工作。他们助人为乐，有责任心，热情，善于合作，富于理想，

友好，善良，慷慨，耐心。喜欢诸如推销、服务、管理类型的工作。这类人通常具有领导才能和口才，对金钱和权力感兴趣，喜欢影响、控制别人。这种人喜欢同人和观念而不是事务打交道的工作。他们爱户外交际、冒险、精力充沛，乐观，和蔼、细心、抱负心强。喜欢传统性的工作，如记帐，秘书，办事员，以及测算等工作。这种人有很好的数字和计算能力，喜欢室内工作，乐于整理、安排事务。他们往往喜欢同文字、数字打交道的工作，比较顺从、务实、细心、节俭、做事利索、很有条理、有耐

大学生职业兴趣测评报告

一、职业定位

1、你最喜欢的职业活动类型是(s)

集员、信用管理员。

2、你最擅长的职业活动类型是(i)

闻记者、行政官员、演艺人员经纪人、业务主管、营销主管、运动市场商人、职业顾问。

3、你最喜欢的职业类型是(c)

理、调度员、服务经理、福利主管、顾问、酒店经理、人事负责人、人事管理员、人事主管、商品房管理员、商业经理、生产协调人、事务代表、图书管理员、信用管理员、行政管理

出一些重要的因素进行分析比较，或者向一些有经验的人及专业的职业指导师咨询。

二、个人风格

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

人形成过于紧

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比][较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力的工作

缺乏想象力：想象能力差

二、个人风格

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，

不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力的工作

缺乏想象力：想象能力差

二、个人风格

剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力的工作

缺乏想象力：想象能力差

三、职业个性特征

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

四、适合的职业特征

从事更多时间与人打交道的说服、教育和治疗工作。

严格按照固定的规则、方法进行重复性、习惯性的活动，希望较快地见到自己的劳动成果，有自控能力，喜欢有系统有

条理的工作任务。

五、适合的职业

员、调停仲裁员、订购部门主管、法律事务助理、顾问、检查员、图书管理员、信息采集员、信用管理员。

职业兴趣

职业兴趣

职业兴趣是一个人对待工作的态度，对工作的适应能力，表现为有从事相关工作的愿望和兴趣，拥有职业兴趣将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

目录1简介分类常规型3影响因素4应用案例1简介

根据10天谋定好前途图书[p61)的定义：职业兴趣是兴趣在职业方面的表现，是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向，使人对某种职业给予优先注意，并向往之。

职业兴趣

尊重权威和规章制度，喜欢有秩序的、安稳的生活。惯于按照计划和指导做事，按部就班，细心有条理。不习惯自己对事情作判断和决策，较少发挥想象力。没有强烈的野心，不喜欢冒险。

艺术型

热爱艺术，富于想象力、拥有很强的艺术创造力。乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现个性，展现自己。做事理想化，追求完美。擅于用艺术形式来表现自己和表现社会。进行艺术创作或创新时，不喜欢受约束和限制。

实践型

喜欢使用工具或机械从事操作等动手性质的工作，动手能力强，通常喜欢亲自体验或实践理论和方法甚于与其他人讨论，一般不具有出众的交际能力，喜欢从事户外工作。

社会型

乐于助人和与人打交道，乐于处理人际关系。喜欢从事对他人进行传授、培训、帮助等方面的服务工作。愿意发挥自己的感染力和说服力引导别人。通常他们有社会责任心，热情、善于合作、善良、耐心，重视社会义务和社会道德。

研究型

喜欢理论研究，潜心于专业领域的创新和应用；喜欢探索未知领域，擅长使用逻辑分析和推理解决难题。不喜欢官僚式的管理行为过多地影响研究工作。

管理型

对其所能支配的各种资源能够进行有效的计划、组织、领导和控制。喜欢影响别人、敢于挑战，自信、有胆略、有抱负，沟通能力出色，擅长说服他人，追求声望、经济成就和社会地位。

根据这六种职业兴趣对每一个职业的重要性的不同，知遇网为每一个职业制作了职业兴趣雷达图，如下页上图。每一种职业兴趣旁边标注的数字代表了该职业兴趣对于职业的重要性程度，5-非常重要，4-比较重要，3-一般，2-不太重要，1-很不重要。

每个人都会有自己的职业兴趣倾向，根据个人和职业的职业兴趣比较，我们就可以匹配最适合自己的职业，如下页下图

《职业兴趣分布示意图》，可以看到不同的职业有不同的职业兴趣的组合。职业兴趣[vocationalinterest/jobinterest]

兴趣是指建立在需要基础上，带有积极情绪色彩的认知和活动倾向，是个人对其环境中的人、事、物所产生的喜爱程度，是个人力求认识、掌握某事物，并经常参与该种活动的心理倾向。当个人对某事物有兴趣时，会对它产生特别的注意力，对该事物感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情感浓厚、意志坚强。兴趣是人们活动的重要动力之一，是活动成功的重要条件。

1/4

职业兴趣

事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向，它使个人对某种职业给予优先的注意，并具有向往的情感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，例如，室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，例如，经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究等。职业兴趣对职业选择和职业发展都有一定的影响。

职业兴趣是以一定的素质为前提，在生涯实践过程中逐渐发生和发展起来的。它的形成与个人的个性、自身能力、实践活动、客观环境和所处的历史条件有着密切的关系，因此，职业规划对兴趣的探讨不能孤立进行，应当结合个人的、家庭的、社会的因素来考虑。了解这些因素，有利于深入认识自己，进行职业规划。

个人需要和个性

但不管人的兴趣是什么，都是以需要为前提和基础的，人们需要什么也就会对什么产生兴趣。由于人们的需要包括生理

需要和社会需要或物质需要和精神需要，因此人的兴趣也同样表现在这两个方面。人的生理需要或物质需要一般来说是暂时的，容易满足。例如，人对某一种食物、衣服感兴趣，吃饱了、穿上了也就满足了；而人的社会需要或精神需要却是持久的、稳定的、不断增长的，例如人际交往、对文学和艺术的兴趣、对社会生活的参与则是长期的、终生的，并且不断追求的。兴趣是在需要的基础上产生的，也是在需要的基础上发展的。

有的人兴趣和爱好的品味比较高，有的人兴趣和爱好的品味比较低，兴趣和爱好品味的高低会受一个人的个性特征优劣的影响。例如，一个人个性品质的高雅，会对公益活动感兴趣，乐于助人，对高雅的音乐、美术有兴趣；反之，一个人个性的低级，会对占小便宜感兴趣，对低级、庸俗的文艺作品有兴趣。

个人认识和情感

兴趣不足是和个人的认识和情感密切联系着的。如果一个人对某项事物没有认识，也就不会产生情感，因而也就不会对它发生兴趣。同样，如果一个人缺乏某种职业知识，或者根本不了解这种职业，那么他就不可能对这种职业感兴趣，在职业规划时想不到。相反，认识越深刻，情感越丰富，兴趣也就越深厚。

例如，有的人对集邮很入迷，认为集邮既有收藏价值，又有观赏价值，它既能丰富知识，又能陶冶情操，而且收藏的越多，越丰富，就越投入，越情感专注，越有兴趣，于是就会发展成为一种爱好，并有可能成为他的职业生涯。

家庭环境

家庭作为最基本的社会单元，对每个人的心理发展都产生重要的影响，因此个人职业心理发展具有很强的社会化特征，

家庭环境的熏陶对其职业兴趣的形成具有十分明显的导向作用。大多数人从幼年起就在家庭的环境中感受其父母的职业活动，随着年龄的增长，逐步形成自己对职业价值的认识，使得个在选择职业时，不可避免地带有家庭教育的印迹。家庭因素对职业取向的影响，主要体现在择业趋同性与协商性等方面。

一般情况下，个人对于家庭成员特别是长辈的职业比较熟悉，在职业规划和职业选择上产生一定的趋同性影响，同时受家庭群体职业活动的影响，个人的生涯决策或多或少产生于家庭成员共同协商的基础上。兴趣有时也受遗传的影响，父母的兴趣也会对孩子有直接的影响。

受教育程度

个人自身接受教育的程度是影响其职业兴趣的重要因素。任何一种社会职业从客观上对从业人员都有知识与技能等方面的要求，而个人本人的知识与技能水平的高低在很大程度上取决于其受教育的程度。一般意义上，个人学历层次越高，接受职业培训范围越广，其职业取向领域就越宽。

社会因素

2/4

职业兴趣

职业有兴趣的人也增加得很快。

另一方面，兴趣和爱好是受社会性制约的，不同的环境、不同的职业、不同的文化层次的人，兴趣和爱好都不一样。

职业需求

职业需求是一定时期内用人单位可提供的不同职业岗位对从业人员的总需求量，它是影响个人职业兴趣的客观因素。职业需求越多、类别越广，个人选择职业的余地就越大。职业需求对个人的职业兴趣具有一定的导向性，在一定条件下，它可强化个人的职业选择，或抑制个人不切实际的职业取向，也可引导个人产生新的职业取向。

最后，年龄的变化和时代的变化也会对人的兴趣产生直接影响。就年龄方面来说，少儿时期往往对图画、歌舞感兴趣，青年时期对一文学、艺术感兴趣，成年时期往往对某种职业、某种土作感兴趣。它反映了一个人兴趣的中心随着年龄的增长、知识的积累在转移。就时代来讲，不同的时代，不同的物质和文化条件，也会对人兴趣的变化产生很大的影响。

以上因素对每个人的影响都不同，需要在职业规划中予以考虑。职业兴趣与职业生活的关系

良好而稳定的兴趣使人从事各种实践活动时，具有高度的自觉性和积极性。个人根据稳定的兴趣选择某种职业，兴趣就会变成巨大的个人积极性，促使一个人在职业生活中做出成就。反之，如果你对所从事的职业不感兴趣，就会影响你积极性的发挥，难以从职业生活中得到心理上的满足，不利于工作上的成就。

值得一提的是，需要是影响职业选择的重要的且不易觉察的内在因素，动机是在需要支配下受到外在刺激影响而形成的综合性动力因素从而影响职业选择。兴趣是在需要基础上受到动机的影响，从而对职业选择产生一定的影响的、变化的、较为外在的因素。

charlie的公司原来实行的是主管考评的绩效管理制度。对直接服务顾客的一线员工，公司同时也一直在进行顾客满意度的跟踪调查：针对每个员工，公司每个月联系25位顾客，请他们就所接受服务的质量打分，调查持续了12个月，每个员

工得到了300位顾客的评分。

通过认真分析这些数据，人力资源部门发现，上级主管考评与顾客评分之间实际上并无明显联系。正当charlie感到茫然无措时，通过人力资源管理咨询公司，他接触到了“职业性向理论”。这个由美国著名职业指导专家霍兰德提出的理论，其主要观点是：每个人的性格和天赋决定了其职业性向。霍兰德把人的职业性向和所有职业都归为六种类型：实际型、探索型、艺术型、社会型、创业型和常规型。劳动者找到了适宜的职业，其才能与积极性才能得以发挥。

以往，该理论主要应用于招聘，人们在选择工作时，经常做职业性向测试来帮助了解自己适合做什么类型的工作。

charlie尝试着把这种理论应用到绩效管理中。在咨询公司帮助下，采用职业性向测试工具（直觉测试）和性格测试工具对每个员工进行测试，再一对一地面谈，以掌握每个人的“霍兰德密码”和性格特点。

3/4

职业兴趣

得到上级主管较高评分的130位员工中，常规型的员工占98%。

这个结果说明：社会型的员工和创业型的员工容易受到顾客的好评，而常规型的员工则容易受到上级主管的好评。按照霍兰德的职业性向理论不难理解：社会型的人有自己的主见和特长，喜欢从事为他人服务的工作。创业型的人善交际、口才好，能影响他人。而常规型的人尊重权威、习惯接受他人指挥和领导、工作踏实、忠诚可靠，上级主管当然喜欢。

同时charlie还发现另一个有趣的现象：这300多名员工分别是由两个经理招聘录用的：李经理挑选的员工中，探索型

占99%，常规型占82%、社会型占56%；张经理挑选的员工中，社会型占93%，常规型占68%，探索型占16%。而李经理本人是探索型的，张经理本人是社会型的。

很明显，负责招聘的主管人员倾向于聘用与自己同类型的人。

charlie这回胸有成竹了。他提出了建议调整招聘制度和绩效管理制度的报告：

1. 决定摒弃主管考评制度，代之以比较客观的业绩评估——顾客满意度评分的绩效管理制度。
2. 把职业性向为社会型或创业型作为招聘服务顾客的一线员工的标准。
3. 同时，将招聘程序改为：首先通过人力资源中心测试，挑选出社会型或创业型的候选人。人力资源部将这些候选人推荐给部门经理，再由部门经理确定最后的人选。

进行了以上改革后，2002年下半年，该公司社会型和创业型的一线员工的比例增加了26%，平均顾客评分大大提高。

4/4

职业兴趣测评报告

一、测评项目说明霍兰德的职业兴趣理论，其核心是按照不同的职业特点和个性特征将人分为六大类：现实型、探索型、艺术型、社会型、企业型、常规型，这六种类型的人具有不同的典型特征。每种类型的人对相应职业类型感兴趣，当我们就业择业的时候，我们的兴趣与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础。本测试以霍兰德职业兴趣

□hollandvocationalinteresttheory□理论为基础，从你想、喜欢干什么（兴趣）、和你擅长干什么（能力）2个方面测查个体的职业倾向，同时在题目内容设计方面结合了当代中国大学生的实际情况。通过本测试，可以帮助测试者较为准确地

了解自身的个体特点和职业特点之间的匹配关系，同时为测评者在进行专业选择和职业选择时，提供客观的参考依据。

二、得分统计表技能型□a技能型型) 19得分说明：在某种职业类型中的总分越高，表明您越适合从事该职业环境的相关工作，得分最高的项就是最适合您的职业类型；反之，您在某个类型的得分越低，表明您越不适合从事该类型的职业。您在择业时应尽量避免选择得分最低的职业类型，因为该类型的工作与您的自我兴趣相差很远，可能会不利于您在工作中获得快乐和满足感并做出成绩；如果您有两种（或以上）的职业类型的得分相同，表明那两种（或以上）职业类型都比较符合您。技能型：技能型：（19）该类型的人往往看重现实事物的价值，安分随流，做事保守，较为谦虚，踏实稳重，诚实可靠，情绪稳定，不善交际应酬，通常喜欢独立做事。研究型：研究型：（14）该类型的人坚持性强，有韧性，喜欢钻研，重视科学性和不断地学习，善于分析思考，为人好奇，独立性强，做事谨慎。文艺型：文艺型：（8）该类型的人属于理想主义者，追求完美，不重实际，想象力丰富，富有创造性，具有独创的思维方式，直觉强烈、敏感，情绪波动大，较冲动，不服从指挥。社会型：社会型：（15）该类型的人有强烈的社会责任感和责任心，关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用，为人友好，热情，开朗，善良，善解人意，助人为乐，易于合作。企业型：企业型：（13）该类型的人为人乐观，对自己充满自信，喜欢冒险，精力旺盛，有支配愿望，好交际，喜欢发表意见和见解，善辩，独断。事务型：事务型：（18）该类型的人服从权威，讲究秩序，责任感强，高效率，稳重踏实，细心仔细，有条理，耐心谨慎，依赖性强。

社会型型) 15企业型□e企业型型) 13事务型□f事务型型) 18

事务型18

文艺型8

企业型13

社会型15

从上图中可以看出各个职业类型之间存在不同程度的关系。一般来说，两个类型靠的越近，它们之间的关系就越密切，这两种类型的个体之间的共同点就越多。如技能型和研究型的人就都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少机会与人接触。

反之，两个类型离的越远，关系也就越少，通常在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如技能型和社会型、研究型和企业型、艺术型和事务型等，一般来说，相对关系的人格类型共同点很少，因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业都很感兴趣的情况十分少见。兴趣是成功的重要推动力，对于面临就业大学生来说，如果能够选择到与自己兴趣爱好相符合的职业，将可以使自己在工作中找到快乐和满足感，也更容易获得成功。职业心理学的研究表明，一个人对某种工作有兴趣，能发挥他全部才能的80%-90%，并且能长时间保持高效率而不感到疲劳；如果对某种工作不感兴趣，则他的才能只能发挥20%-30%，并且容易疲劳。所以，大学生在择业的时候，应该尽量选择与自身兴趣相匹配的职业类型和职业环境。然而，在实际的职业选择中，除了应该优先选择那些与自身的职业类型相匹配的职业环境外，我们还要考虑一些别的因素：首先，因为个体本身常是多种职业兴趣类型的综合体，单一职业倾向显著突出的情况往往并不多见，因此人们在具体择业的时候，除了得分最高的职业类型外，得分第二高的职业类型中的相关工作，有时同样也可以予以考虑。其次，由于兴趣的可行性差异，有些人的职业兴趣脱离客观条件，过于浪漫，往往想得好，做不到；有些人职业兴趣建立在切实可行的基础之上如结合自己所学的专业、社会的职业需求等，最后心想事成，获得成功。所以，大学生在择业时，除了要考虑与自己职业兴趣外还要兼顾考虑获得职业成功的现实可能性。

四、您所属的职业类型及职业发展建议鉴于测评结果，您的优势职业类型是技能型和事务型。

技能型（a技能型型）：

与机器和工具打交道也不愿意与人打交道。职业特征：职业特征：1. 该类型的人喜欢户外活动，热衷于通过自己的双手来创造出新鲜事物；2. 该类型的人喜欢运用工具、机器从事一些操作性工作。对要求具备机械方面才能、体力、或从事与物件、机器、工具、运动器材、动植物相关的职业有兴趣；3. 该类型的人偏好于具体任务，各类工程技术工作或有一定程序要求的技术型、技能型工作可能会适合您。4. 该类型的人更喜欢和具体有形的物体如机械、工具等打交道，因此在工作过程中不希望有太多的人际交往。在职业发展过程中，这种职业倾向的人可以充分发挥自己动手能力强、沉稳、耐心的优点，不断提高自己的技能、技巧；此外，要注意增强抽象思维的能力和与人交往、沟通的技能。推荐职业：职业代号a01-a17该类型的典型职业：录音师、制图员、司机、机械工程师、园艺师、烹调师、建筑师、钟表维修员、计算机硬件人员、测绘员等。

事务型（事务型f型）：

基本特征：基本特征：1. 该类型的人尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，讲求精确，喜欢从事高度有序的工作；2. 该类型的人工作踏实，忠诚可靠，遵守纪律；自我控制能力强；喜欢有秩序的、安稳的生活；3. 该类型的人喜欢关注实际和细节情况，做事认真仔细；3. 该类型的人习惯接受他人指挥和领导，愿意执行上级命令，通常不习惯于自己对事情做出判断和决策，缺乏创造性和冒险精神职业特征：职业特征：

艺型和企业型。

文艺型（文艺型□c型）：

基本特征：基本特征：1. 该类型的人具有丰富的想象力和很强的创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果；2. 该类型的人具有一定的艺术才能和个性，喜欢以各种艺术形式的创作来表现自己的个性，实现自身的价值；3. 该类型的人做事理想化，凭直觉对事物做出判断，追求完美，不重实际；4. 该类型的人善于表达，感情丰富、敏感，容易情绪化。职业特征：职业特征：1. 该类型的人喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受。2. 该类型的人组织能力与操作能力相对较弱，不善于事务性工作。3. 该类型的人灵活多变，能够接受不确定性，反对墨守成规，适合自由的、有自我表现机会的工作。在职业发展过程中，这种职业倾向的人可以充分发挥自己的艺术、直觉、想象和创造能力，发挥自己勤于自我反省的特长；此外，注意进一步增强自己处理实际事务的能力。推荐职业：推荐职业：职业代码□c该类型的典型职业：演员、导演、室内装饰设计师、主持人、化妆师、摄影师、歌唱家、乐队指挥、小说家、诗人、剧作家等。

企业型（企业型□e型）：

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2();

职业生涯规划书中职业兴趣篇三

一、类型：现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型

含义：

典型职业：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

2、企业型[E]共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，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。

典型职业：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员，营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

3、常规型[C]共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

典型职业：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

4、实际型[R]共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

典型职业：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。

如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）。

5、调研型[i]共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

典型职业：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析师。

6、艺术型[a]共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂。

典型职业：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人），音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥），文学方面（小说家、诗人、剧作家）。

然而，大多数人都并非只有一种性向（比如，一个人的性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和调研性向这三种）。霍兰德认为，这些性向越相似，相容性越强，则一个人在选择职业时所面临的内在冲突和犹豫就会越少。为了帮助描述这种情况，霍兰德建议将这六种性向分别放在一个正六三角形的每一角。

二、1. 小时候的我有有个公主梦，希望自己有很多衣服，一有空就会自己在纸上画模特和美美的衣服，后来我有了芭比娃娃，就开始收集妈妈奶奶的碎布按照我之前画好的图纸给芭比做衣服，花样非常多，平时日常的衣服晚宴，还有睡衣，甚至是汉服……我都做过。平时不仅喜欢收集一些时装的报纸剪影，还喜欢收集报纸上的房屋平面图，有时候还自己动手设计房屋平面图，还会根据自己喜欢的样子画出房屋里的装潢图

a艺术型，有创作力做自己喜欢的事。

e 企业型，有追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，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。

2、后来在一些社团活动以及人际交往中我发现我不太善于和人相处更喜欢自己一个人待着做我喜欢的事情，所以社会的倾向越来越少。

三、我更应该多注重创作力的锻炼，多想多思考，并且坚持做着自己喜欢的事。

职业生涯规划书中职业兴趣篇四

一、职业定位

1、 你最喜欢的职业活动类型是(s)

集员、信用管理员。

2、 你最擅长的职业活动类型是(i)

闻记者、行政官员、演艺人员经纪人、业务主管、营销主管、运动市场商人、职业顾问。

3、 你最喜欢的职业类型是(c)

理、调度员、服务经理、福利主管、顾问、酒店经理、人事负责人、人事管理员、人事主管、商品房管理员、商业经理、生产协调人、事务代表、图书管理员、信用管理员、行政管理员。

出一些重要的因素进行分析比较，或者向一些有经验的人及专业的职业指导师咨询。

二、个人风格

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

人形成过于紧

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比][较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力的工作

缺乏想象力：想象能力差

二、个人风格

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力

的工作

缺乏想象力：想象能力差

二、个人风格

剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

比较关心社会问题：有社会责任心

有洞察力：对人际关系敏感，对人、对事、对周围环境的洞察力强

社交的：喜欢与人打交道，善于表达自己，擅长理解他人，社交能力强

有秩序的：从事活动时习惯于有秩序地进行，生活过得有规律，遵守秩序

实际的：做事踏实，追求实实在在的东西，多从现实条件角度来思考问题

顺从：较容忍，自我独立意识不强，易为他人见解左右，表现出顺从

回避创造性活动：缺乏创造力，不喜欢从事需要发挥创造力的工作

缺乏想象力：想象能力差

三、职业个性特征

周围的人相处，喜欢处于集体的中心地位，喜欢通过与他人讨论来解决存在的难题。不喜欢需要剧烈身体运动的工作，不喜欢与机器打交道。

密的联系。对于明确规定的任务可以很好地完成。比较看重物质财富和地位。

四、适合的职业特征

从事更多时间与人打交道的说服、教育和治疗工作。

严格按照固定的规则、方法进行重复性、习惯性的活动，希望较快地见到自己的劳动成果，有自控能力，喜欢有系统有条理的工作任务。

五、适合的职业

员、调停仲裁员、订购部门主管、法律事务助理、顾问、检查员、图书管理员、信息采集员、信用管理员。

职业生涯规划书中职业兴趣篇五

职业兴趣是一个人对待工作的态度，对工作的适应能力，表现为有从事相关工作的愿望和兴趣，拥有职业兴趣将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

目录 1 简介 分类常规型 3 影响因素 4 应用案例 1 简介

根据10天谋定好前途图书[p61)的定义：职业兴趣是兴趣在职业方面的表现，是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向，使人对某种职业给予优先注意，并向往之。

尊重权威和规章制度，喜欢有秩序的、安稳的生活。惯于按照计划和指导做事，按部就班，细心有条理。不习惯自己对

事情作判断和决策，较少发挥想象力。没有强烈的野心，不喜欢冒险。

艺术型

热爱艺术，富于想象力、拥有很强的艺术创造力。乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现个性，展现自己。做事理想化，追求完美。擅于用艺术形式来表现自己和表现社会。进行艺术创作或创新时，不喜欢受约束和限制。

实践型

喜欢使用工具或机械从事操作等动手性质的工作，动手能力强，通常喜欢亲自体验或实践理论和方法甚于与其他人讨论，一般不具有出众的交际能力，喜欢从事户外工作。

社会型

乐于助人和与人打交道，乐于处理人际关系。喜欢从事对他人进行传授、培训、帮助等方面的服务工作。愿意发挥自己的感染力和说服力引导别人。通常他们有社会责任心，热情、善于合作、善良、耐心，重视社会义务和社会道德。

研究型

喜欢理论研究，潜心于专业领域的创新和应用；喜欢探索未知领域，擅长使用逻辑分析和推理解决难题。不喜欢官僚式的管理行为过多地影响研究工作。

管理型

对其所能支配的各种资源能够进行有效的计划、组织、领导和控制。喜欢影响别人、敢于挑战，自信、有胆略、有抱负，沟通能力出色，擅长说服他人，追求声望、经济成就和社会

地位。

根据这六种职业兴趣对每一个职业的重要性的不同，知遇网为每一个职业制作了职业兴趣雷达图，如下页上图。每一种职业兴趣旁边标注的数字代表了该职业兴趣对于职业的重要性程度，5-非常重要，4-比较重要，3-一般，2-不太重要，1-很不重要。

每个人都会有自己的职业兴趣倾向，根据个人和职业的职业兴趣比较，我们就可以匹配最适合自己的职业，如下页下图《职业兴趣分布示意图》，可以看到不同的职业有不同的职业兴趣的组合。 职业兴趣[vocational interest/job interest]

兴趣是指建立在需要基础上，带有积极情绪色彩的认知和活动倾向，是个人对其环境中的人、事、物所产生的喜爱程度，是个人力求认识、掌握某事物，并经常参与该种活动的心理倾向。当个人对某事物有兴趣时，会对它产生特别的注意力，对该事物感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情感浓厚、意志坚强。兴趣是人们活动的重要动力之一，是活动成功的重要条件。

1 / 4

事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向，它使个人对某种职业给予优先的注意，并具有向往的情感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，例如，室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，例如，经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究等。职业兴趣对职业选择和职业发展都有一定的影响。

职业兴趣是以一定的素质为前提，在生涯实践过程中逐渐发生和发展起来的。它的形成与个人的个性、自身能力、实践活动、客观环境和所处的历史条件有着密切的关系，因此，

职业规划对兴趣的探讨不能孤立进行，应当结合个人的、家庭的、社会的因素来考虑。了解这些因素，有利于深入认识自己，进行职业规划。

个人需要和个性

但不管人的兴趣是什么，都是以需要为前提和基础的，人们需要什么也就会对什么产生兴趣。由于人们的需要包括生理需要和社会需要或物质需要和精神需要，因此人的兴趣也同样表现在这两个方面。人的生理需要或物质需要一般来说是暂时的，容易满足。例如，人对某一种食物、衣服感兴趣，吃饱了、穿上了也就满足了；而人的社会需要或精神需要却是持久的、稳定的、不断增长的，例如人际交往、对文学和艺术的兴趣、对社会生活的参与则是长期的、终生的，并且不断追求的。兴趣是在需要的基础上产生的，也是在需要的基础上发展的。

有的人兴趣和爱好的品味比较高，有的人兴趣和爱好的品味比较低，兴趣和爱好品味的高低会受一个人的个性特征优劣的影响。例如，一个人个性品质的高雅，会对公益活动感兴趣，乐于助人，对高雅的音乐、美术有兴趣；反之，一个人个性的低级，会对占小便宜感兴趣，对低级、庸俗的文艺作品有兴趣。

个人认识和情感

兴趣不足是和个人的认识和情感密切联系着的。如果一个人对某项事物没有认识，也就不会产生情感，因而也就不会对它发生兴趣。同样，如果一个人缺乏某种职业知识，或者根本不了解这种职业，那么他就不可能对这种职业感兴趣，在职业规划时想不到。相反，认识越深刻，情感越丰富，兴趣也就越深厚。

例如，有的人对集邮很入迷，认为集邮既有收藏价值，又有

观赏价值，它既能丰富知识，又能陶冶情操，而且收藏的越多，越丰富，就越投入，越情感专注，越有兴趣，于是就会发展成为一种爱好，并有可能成为他的职业生涯。

家庭环境

家庭作为最基本的社会单元，对每个人的心理发展都产生重要的影响，因此个人职业心理发展具有很强的社会化特征，家庭环境的熏陶对其职业兴趣的形成具有十分明显的导向作用。大多数人从幼年起就在家庭的环境中感受其父母的职业活动，随着年龄的增长，逐步形成自己对职业价值的认识，使得个在选择职业时，不可避免地带有家庭教育的印迹。家庭因素对职业取向的影响，主要体现在择业趋同性与协商性等方面。

一般情况下，个人对于家庭成员特别是长辈的职业比较熟悉，在职业规划和职业选择上产生一定的趋同性影响，同时受家庭群体职业活动的影响，个人的生涯决策或多或少产生于家庭成员共同协商的基础上。兴趣有时也受遗传的影响，父母的兴趣也会对孩子有直接的影响。

受教育程度

个人自身接受教育的程度是影响其职业兴趣的重要因素。任何一种社会职业从客观上对从业人员都有知识与技能等方面的要求，而个人本人的知识与技能水平的高低在很大程度上取决于其受教育的程度。一般意义上，个人学历层次越高，接受职业培训范围越广，其职业取向领域就越宽。

社会因素

2 / 4

职业有兴趣的人也增加得很快。

另一方面，兴趣和爱好是受社会性制约的，不同的环境、不同的职业、不同的文化层次的人，兴趣和爱好都不一样。

职业需求

职业需求是一定时期内用人单位可提供的不同职业岗位对从业人员的总需求量，它是影响个人职业兴趣的客观因素。职业需求越多、类别越广，个人选择职业的余地就越大。职业需求对个人的职业兴趣具有一定的导向性，在一定条件下，它可强化个人的职业选择，或抑制个人不切实际的职业取向，也可引导个人产生新的职业取向。

最后，年龄的变化和时代的变化也会对人的兴趣产生直接影响。就年龄方面来说，少儿时期往往对图画、歌舞感兴趣，青年时期对一文学、艺术感兴趣，成年时期往往对某种职业、某种土作感兴趣。它反映了一个人兴趣的中心随着年龄的增长、知识的积累在转移。就时代来讲，不同的时代，不同的物质和文化条件，也会对人兴趣的变化产生很大的影响。

良好而稳定的兴趣使人从事各种实践活动时，具有高度的自觉性和积极性。个人根据稳定的兴趣选择某种职业，兴趣就会变成巨大的个人积极性，促使一个人在职业生活中做出成就。反之，如果你对所从事的职业不感兴趣，就会影响你积极性的发挥，难以从职业生活中得到心理上的满足，不利于工作上的成就。

值得一提的是，需要是影响职业选择的重要的且不易觉察的内在因素，动机是在需要支配下受到外在刺激影响而形成的综合性动力因素从而影响职业选择。兴趣是在需要基础上受到动机的影响，从而对职业选择产生一定的影响的、变化的、较为外在的因素。

charlie的公司原来实行的是主管考评的绩效管理制度。对直接服务顾客的一线员工，公司同时也一直在进行顾客满意度

的跟踪调查：针对每个员工，公司每个月联系25位顾客，请他们就所接受服务的质量打分，调查持续了12个月，每个员工得到了300位顾客的评分。

通过认真分析这些数据，人力资源部门发现，上级主管考评与顾客评分之间实际上并无明显联系。正当charlie感到茫然无措时，通过人力资源管理咨询公司，他接触到了“职业性向理论”。这个由美国著名职业指导专家霍兰德提出的理论，其主要观点是：每个人的性格和天赋决定了其职业性向。霍兰德把人的职业性向和所有职业都归为六种类型：实际型、探索型、艺术型、社会型、创业型和常规型。劳动者找到了适宜的职业，其才能与积极性才能得以发挥。

以往，该理论主要应用于招聘，人们在选择工作时，经常做职业性向测试来帮助了解自己适合做什么类型的工作。

charlie尝试着把这种理论应用到绩效管理中。在咨询公司帮助下，采用职业性向测试工具（直觉测试）和性格测试工具对每个员工进行测试，再一对一地面谈，以掌握每个人的“霍兰德密码”和性格特点。

3 / 4

得到上级主管较高评分的130位员工中，常规型的员工占98%。

这个结果说明：社会型的员工和创业型的员工容易受到顾客的好评，而常规型的员工则容易受到上级主管的好评。按照霍兰德的职业性向理论不难理解：社会型的人有自己的主见和特长，喜欢从事为他人服务的工作。创业型的人善交际、口才好，能影响他人。而常规型的人尊重权威、习惯接受他人指挥和领导、工作踏实、忠诚可靠，上级主管当然喜欢。

同时charlie还发现另一个有趣的现象：这300多名员工分别是由两个经理招聘录用的：李经理挑选的员工中，探索型

占99%，常规型占82%、社会型占56%；张经理挑选的员工中，社会型占93%，常规型占68%，探索型占16%。而李经理本人是探索型的，张经理本人是社会型的。

很明显，负责招聘的主管人员倾向于聘用与自己同类型的人。

charlie这回胸有成竹了。他提出了建议调整招聘制度和绩效管理制度的报告：

1. 决定摒弃主管考评制度，代之以比较客观的业绩评估——顾客满意度评分的绩效管理制度。
2. 把职业性向社会型或创业型作为招聘服务顾客的一线员工的标准。
3. 同时，将招聘程序改为：首先通过人力资源中心测试，挑选出社会型或创业型的候选人。人力资源部将这些候选人推荐给部门经理，再由部门经理确定最后的人选。

进行了以上改革后，2002年下半年，该公司社会型和创业型的一线员工的比例增加了26%，平均顾客评分大大提高。