

2023年职业生涯规划测评报告职业兴趣填 (精选5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

职业生涯规划测评报告职业兴趣填篇一

一，自我分析

1，分析：目前在校学习成绩中等，一直希望克服自己毅力不足的毛病，能与同学友好相处，做事有规律有目的，人际关系较好，但自主沟通能力有待提高，待人诚恳，有时思想认识不足，过于片面，有学习动力和目标，追求更好的学习方法，做事认真，有时比较急躁，性格内外兼向，平时话语不多，善于聆听，家庭经济较困难。

2，结果：希望能最大限度地对自己进行认识，扬长避短，克服自己毅力不足的毛病，提高自己思想认识，使专业理论知识更扎实，强化自己的人际关系，扩大知识面。

二，专业分析临床医学在教学阶段是以全科医生的方式，内外妇儿等基础理论知识均要学习，毕业生拿到学历证书后还要在积累一定工作经验的基础上参加国家组织的“助理执业医师资格”和“执业医师资格”考试，要求有坚实的理论知识和实际情况相结合的能力，也应有爱心。将来就业的主要方向是各级医疗卫生机构，从事预防，治疗和康复等卫生活动。每位毕业生还都应有一定的普通话，计算机，英语能力。

生价值的必经途径。

四，发展规划1，短期目标

时间：2008，9——2011，9

2，中期目标

时间：2011，9——2013，9

目标：取得本科毕业证书，强化理论知识，寻找和实际的结合点，全方位了解我国的医疗卫生状况，多进入医院了解在职医师的各方面情况。

3，长期目标

时间：2013，9——2023，9目标：取得《执业医师资格证书》和与医师相关的证书，进入一家县市级医院工作，扩大自己的交际范围和强化人际关系，积极参与医院的各项活动，努力申请担任有关职务。

4，人生目标

时间：2013，9以后目标：在工作中聆听来自中下层百姓的声音，向上级单位反映，自己力行职业和人生目标，为医疗卫生事业做出自己的贡献。

五，方法措施

为了使目标成为现实，特制定以下措施：

1，短期目标我必须做到：

(1) 努力学习，争取获得各项奖励，争取入党。

(2) 积极参加班级，学院各项管理活动和社会实践。

(3) 提高自己与人的交往技巧，扩大自己的知识面。

(4) 克服自身各个方面的缺点，学习别人的优点，提高自身素质。

2, 中期目标我必须做到:

(1) 努力学习, 争取获得研究生学位。

(2) 积极参与社会活动, 多到医疗机构了解行业的各种情况。

3, 长远目标我必须做到:

(1) 将理论与实际完美结合, 保证自身医术的高明。

(2) 取得执业医师资格和各类职称。

(3) 参与医院的各项管理活动, 向同事学习, 交流, 阅读管理方面的书籍。

4, 人生目标我必须做到:

(1) 情系病人, 工作以病人为中心开展。

(2) 努力改善我国卫生事业的负面情况, 用院长的身份向别人做出范例。

我将从现在做起, 踏踏实实按目标走好每一步, 同时也会根据各阶段具体情况, 对规划做出修改, 加快自己前进的步伐。

本文仅代表作者观点, 与本站立场无关. 上一篇:

下一篇:

职业生涯规划测评报告职业兴趣填篇二

阿强的问题很有代表性，有些计划性较强的人，在做职业规划的时候希望能把规划做得非常细，且可控，觉得这才是规划，否则就是“摸着石头过河”，不算真正的规划。

影响职业发展的因素非常多，而且其中绝大多数是个人无法控制的，如，经济形势的变化、行业的涨落、职业机会等等，甚至自己也不是可以完全掌控的，包括自己的心情，学习与工作的动力，都会随着时间、环境的变化而变化，所以，职业规划过于详细到每周每月就会变成空谈，是无法落实的。

十年，属于一个中长期的规划，可以再分解为一个一年的短期目标，一个三年的中期目标去做，但更细就没有实际意义了。

当然，你可以为保障规划方案的实现，给自己明确一些方法，如：时间控制、学习日志、假想敌、建立圈子等。

时间控制：你可以要求自己每天在完成课程和作业后，自学3小时，这3小时完全是你对自己的要求，你可以在大学期间，或工作后做到。

学习日志，或工作日志：可以帮助你分析自己每天的时间用在什么方面，是否用在有利于职业规划达成的方面，可以帮助你修正自己的行为，从而保证职业目标实现。

假想敌：你设置一个自己希望成为或超越的人，把他作为假想敌，看看自己什么时候能够真的超越他。

建立属于自己圈子，也是保证目标达成的重要方式，因为，与职业目标相关的圈子会给你带来意想不到的机会。

等等，这些属于方法与工具，坚持使用一些好的方法，可以

改变一个人的行为，有一句话是：“行为决定习惯，习惯决定性格，性格决定命运。”是对这些方法所起作用的最好解释。这些实现职业规划的方法，可以在整个职业生涯过程中长期使用，并且是个人可以控制的。

例如，比尔·盖茨的梦想是让全世界每个人都能用上电脑，这个目标是不变的，但如何实现这个过程，却会随时调整，在微软的历史上，也会有若干大的战略调整。职业规划实际就是个人的人生战略。

了解一下职业生涯的发展规律，会对做一个更科学合理的职业规划有帮助。

职业生涯规划测评报告职业兴趣填篇三

我是一个专科生，最大的希望——成为有用之才，喜欢看小说、散文，尤其爱看杂志类的书籍，心中偶像是周恩来，平时与人友好相处群众基础较好，亲人、朋友、教师关爱。别人说我性格偏于内向，但我认为我性格具有两面性，我喜欢安静的环境，喜欢一个人学习、看书。但有时却喜欢热闹，和朋友在一起谈天，一起玩耍，给彼此带来快乐，我会感觉很开心。喜欢唱歌，喜欢运动，尤其是打篮球和台球。也喜欢旅游，开阔眼界，陶冶情操。另外，我还具有强烈团队精神和协作能力，比较强的创新意识，动手实践能力及自学能力。但我有一个缺点，就是优柔寡断。喜欢创新，动手能力较强做事认真、投入做事比较认真仔细，很喜欢从事会计方面的工作，有很强的学习愿望和能力。做事仔细认真、踏实，友善待人，勤于思考，考虑问题全面。但缺乏毅力、恒心，学习是“三天打渔，两天晒网”，以致一直不能成为尖子生，有时多愁善感，没有成大器的气质和个性。但身高上缺乏自信心，且害怕别人在背后评论自己。

父母：良好的沟通能力，善于自立，勤快；

老师：积极乐观，有上进心，责任心，学习刻苦，遵守纪律；

同学：工作能力强，责任感强，能顾全大局。

职业生涯规划测评报告职业兴趣填篇四

各位亲们，大家好，感谢大家对我的关注，今天想要和大家分享的是如何实现自己的职业目标，通过我的个人职业成长的经历以及我对现实条件和环境制约职业发展因素应对的一些方法，希望能给那些有职业梦想但是还没有走入那个领域以及对未来还很模糊的应届毕业生们一些借鉴和参考。

很多人在择业的观念是先就业再择业，就是先找一份工作，看看适不适合，然后在确定自己未来发展的职业方向；如果在第一次你就能找到适合的岗位，那么恭喜您，您中奖了；如果体验了两三分工作都没有找到自己适合的，那么很不幸，你浪费了大量的时间成本，而且知识结构驳杂缺乏专精。上一次我的《如何成为有核心竞争力的hr从业者》中和大家分享过每个岗位的岗位胜任能力模型和知识体系都会有所不同，每一次换岗位都会意味着你的重新归零，以前的知识体系、工作经验、工作技巧、能力模型、行业模式、人脉关系等等都要重新构建，这就会大大影响我们的核心竞争力的搭建效果和效率。所以先择业，确定发展的目标是我们首先要做的，无论是职业生涯规划的特质论还是适应论，都是基于找到一个职业目标为前提的，区别在于特质论是通过一系列的测评找到几种职业取向，然后通过体验后确认一种选项，适应论是本来自身就有明确的兴趣、价值取向和职业取向，确定了职业目标后，通过不断地提升和学习，不断地接近和达成自己的目标。所以职业目标的确认和对于职业目标的执着是其中的关键。

在我们的职业生涯中，有时我们有了明确的职业目标，但是在第一次进入的时候往往会受到很多环境的限制，比如专业、学历、工作经验、别人的意见、基本生存等因素，而这些因

素的存在很大程度就会造成别人不会给我们一步到位的机会，而为了生存我们又不能无限等待这个机会，不得不先做出职业选择，那么如何在其他岗位积累我们的职业目标的知识体系，又不让我们迷失在这个工作中就变得尤为重要。

很多人的第一份工作直接决定了他一生的职业方向，原本也有职业梦想，原本也有激情，但怎么不知不觉就丢了？也许大家听完我的讲述会找到一些共鸣。刚大学毕业的时候，我们都怀着自己的憧憬和激情，希望有一个让自己能力得到最大发挥的岗位和一个能够展示自己的发展平台，觉得只要够努力，一切都不是问题，但是实际的求职我们才发现，原来是我们想象的太完美。开始的时候，我们因为缺少工作经验、缺少面试技巧，往往在递交简历之后就杳无音信，随着面试技巧的增加以及我们对职场本身的认知加深，慢慢的有一些企业愿意给我们机会，但是由于企业从自身的成本考虑我们需要有一个培养的阶段，不能直接为企业带来价值，所以起薪点都较低，而又有很多时候我们认为我们投资的教育成本和我们的收入不成比例，于是我们放弃了这些机会。同时心高气傲的我们在毕业的那天开始就不想在向我们的父母要生活费，想迫切得到他们对我们的认可，让他们安心他们对我们的教育投资没有白费，希望有一个体面的工作和相对较高的薪资让他们对我们放心。但是几个月的求职并不是那么一帆风顺，当我们的生存出现危机，又估计面子不想向父母寻求帮助的时候，如果这时候正巧有几个公司向我们抛出了橄榄枝，虽然专业不对口，迫于无奈可能会选择尝试一下，缓解一下自己的经济压力，这时我们会选择一个工资相对高点，企业发展规模好点的工作先去就职，但工作了半年或一段时间后我们发现这个工作和我们原本的那个梦想相差太远，于是辞职继续追寻自己的专业或者是理想职业。但是问题依然存在，我们还是没有相关的工作经验和经历，愿意给我们机会的公司还是很少，有愿意让我们重新开始的企业薪资依旧很低，而这时的我们因为已经有了一次工作经历，对工资已经有了一个预期，这种薪资带来的反差又是我们心理很难接受的，在一段时间后我们的生活又出现压力的时候，就会自

然而然的想实在不行还是找一个上次工作经历相关的吧，起码一是这个自己比较熟悉，被录用的几率比较大，二是薪资有可能会提升，于是我们又走入了之前的职业方向，可心中的那种勉强干依然存在，随着时间的不断推移，当我们有一天发现我们实在坚持不下去的时候，才发现我们已经无法改变，我们失去了太多的时间成本，公司宁可重新培养应届毕业生也不愿意重新培养后来想转岗的人。那么这种现象是不是职场人的悲哀呢？还好我执着于自己的职业目标，即使因为环境的因素不得不先从事其他的岗位，但是我在其他的岗位中用自己的方式不断地增加着自己职业目标的能力以及知识的积累，当积累到一定程度的时候，也就有了入门的条件。

其实有很多时候我们在想做某一件事或者想做某一个职业的时候总是怪别人不给我们机会，企业也有自己的看法，一个专业不对口又没工作经验的人在培养的成本和成长的速度都会无形加大很多，而很多事情是基于你有一定基础的情况下才能得到机会的。打个比方，很多hr抱怨自己的上级领导不给他们接触绩效和薪酬模块的机会，即使接触也无非是计算工资、绩效考核的发表、收表、分数汇总等基础操作，无法接触到核心的内容。造成这种局面的原因其实很简单，绩效和薪酬的设计难度较大，而结果造成的影响又很广，所以一般hrm都是自己动手设计的，因为如果安排下面的专员做，做的成果如果与他的意图不符，还需要重新修改，会大大降低工作效率，还不如自己做的踏实，而且一旦做不好，最终负责的肯定是部门负责人，为了避免这部分风险，hrm是不会轻易让一个没有做过的人事专员尝试的，但是如果你有一定的理论基础，能够正确理解上级的想法和方案的整体模块组成，做出的结果仅仅是让上级稍作修改即可，那上级又何乐而不为，让你先做一些框架的搭建呢？如何在没有接触绩效和薪酬的时候让自己对绩效和薪酬的设计有一定的认知以及实操方法，在下面的内容都会详细的分享给大家。

[职业生涯规划之如何快速实现自己的职业目标]

职业生涯规划测评报告职业兴趣填篇五

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[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