

职业院校“十二五”规划教材

ZHIYE FAZHAN YU JIUYE ZHIDAO

职业发展 与就业指导

马腾文 孙 沛 主编



化学工业出版社

职业院校“十二五”规划教材

职业发展 与就业指导

马腾文 孙 沛 主编

殷广胜 尹慧勇 副主编



化学工业出版社

· 北 京 ·

本书分别阐述了职业知识和选择、职业素质和规划、就业知识和技巧、就业政策和安全,从职业教育的特点出发,确定知识点,选择案例,力求做到内容安排合理,问题深入浅出,阐述通俗易懂,理论与实践相结合,突出政策性、实践性和可操作性,以期对毕业生的就业活动提供切实可行的参考和帮助。

本书适用于高职高专所有专业的在校生阅读参考,也可作为中职学生职业发展与职业规划的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

职业发展与就业指导/马腾文,孙沛主编. —北京:
化学工业出版社, 2014. 9

ISBN 978-7-122-21559-8

I. ①职… II. ①马…②孙… III. ①大学生-职业选择-
教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 180566 号

责任编辑:蔡洪伟 陈有华

文字编辑:王 可

责任校对:李 爽

装帧设计:关 飞

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印 装:三河市延风印装厂

787mm×1092mm 1/16 印张10¼ 字数240千字 2014年10月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:24.00 元

版权所有 违者必究

前 言

职业教育作为国家经济社会发展战略的重要基础，是现代教育体系中的重要组成部分。特别是党的十八届三中全会提出，要加快现代职业教育体系建设，牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置，推动职业教育和普通教育并重发展，推进中、高职紧密衔接，着力培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才，为形成合理的教育层次结构，提高中国制造和中国装备的市场竞争力，满足人民群众生产生活多样化的需求提供支撑。因此，做好职业院校毕业生的职业指导工作，不仅关系着广大青年学生的切身利益，更关系到实施人才强国战略和全面建设小康社会的全局，关系到建设社会主义和谐社会目标的实现和国家的长治久安。

当前职业院校毕业生面临着各类院校毕业生、城镇下岗职工再就业、农村转移劳动力就业的总量压力，就业结构性矛盾依然突出，整体就业形势非常严峻。同时，伴随着社会转型、经济结构调整和深化职业教育体制改革，职业院校学生的就业形势将更加复杂，就业压力普遍增大。

选择一种职业就是选择一种人生。面对严峻的就业形势和人才市场化的不断推进，求职、就业越来越成为一门专门的学问，需要进行深入学习与探讨，以掌握其内在的规律性，取得就业的主动性；而我们一些职业院校毕业生，临近毕业还在迷茫，不知道自己想要干什么，找工作跟着感觉走，由于缺少职业规划意识，缺乏职业化素质，导致自身缺少市场竞争力，以至于部分学生表现出就业恐慌。这种迷失自我的焦虑和困惑，成为毕业生顺利走上社会的绊脚石。因此，帮助和指导职业院校毕业生进行职业规划，树立职业目标，提高职业素养和就业能力，顺利实现就业，成为全社会共同关心和需要解决的热点问题。

本书以马腾文教授对职业发展与就业指导多年的实践和研究成果为依托，针对职业院校毕业生对职业认知、职业规划和就业技巧教育缺失现象设计安排教学内容，既是现阶段职业院校就业指导的教学用书，又是学生在校期间和今后进行继续学习的指导用书，也是社会再就业人员的参考用书。

全书分两篇，共七章，由马腾文教授策划和统稿。其中，第一章由殷广胜编写；第二章和第七章由尹慧勇编写；第三章由商霄编写；第四章、第五章和第六章由孙沛编写；张丽、朱从江参与了部分资料的整理和编写工作。全书分别阐述了职业知识和选择、职业素质和规划、就业知识和技巧、就业政策和安全，从职业教育的特点出发，确定知识点，选择案例，力求做到内容安排合理，问题深入浅出，阐述通俗易懂，理论与实践相结合，突出政策性、实践性和可操作性，以期对毕业生的就业活动提供切实可行的参考和帮助。

由于编者水平有限，书中的错漏在所难免，望同行给予斧正、读者给予批评。

编者

2014年7月

目 录

第一篇 职业发展篇 / 1

第一章 职业生涯规划	2	二、择业观念影响因素	30
第一节 职业	2	三、择业观念的建立	32
一、职业的概念	2	第三节 择业依据	35
二、职业的特点	2	一、择业依据的选择	35
三、职业的意义	4	二、专业择业	35
第二节 职业生涯	5	三、兴趣择业	36
一、职业生涯的概念	5	四、岗位需求择业	37
二、职业生涯的特点	5	第三章 职业综合素质培养	41
三、职业生涯阶段划分	6	第一节 职业素质	41
四、职业生涯定位	9	一、职业素质的概念	41
第三节 职业生涯规划	13	二、职业素质的基本特征	41
一、职业生涯规划的概念	13	三、职业素质的主要分类	42
二、职业生涯规划的类型	15	第二节 职业综合素质	43
三、职业生涯规划原则	15	一、敬业精神	43
四、职业生涯规划的意义	16	二、责任意识	44
五、职业生涯规划的基本步骤	17	三、职业忠诚	45
第四节 职业资格	21	四、团队合作	46
一、简介	21	五、团队精神	47
二、分类、等级	21	六、毅力	48
三、其他资格	23	七、意志品质	48
四、相关规定	24	第三节 职业化心态和意识	49
第二章 职业选择	26	一、职业角色	50
第一节 职业理想	26	二、岗位适应能力	52
一、职业理想	26	三、职业道德	52
二、职业理想的特点	27	第四节 社会适应能力	53
三、职业理想的作用和意义	28	一、学习精神和自主学习能力	54
四、职业理想的定位	28	二、实践能力	55
第二节 择业观念	29	三、应对挫折的能力	56
一、择业观念	29	四、心理素质能力	57

第二篇 就业指导篇 / 59

第四章 就业形势与社会环境	60	第二节 就业市场	62
第一节 毕业生的就业形势分析	60	一、我国的就业方针	62
一、当前毕业生就业的形势	60	二、毕业生就业市场的形成与特征	62
二、毕业生就业的趋势展望	61	三、就业市场体系及运行	64

第三节 就业方向	66	三、就业程序与途径	103
一、就业方向的选择	66	第二节 就业权益与法律保障	104
二、职业院校毕业生就业的主要方向	69	一、权利与义务	104
第五章 求职与面试	72	二、劳动权益保护	106
第一节 就业信息的获得	72	第三节 就业安全	112
一、就业信息的收集与利用	72	一、就业过程中的安全问题	112
二、就业信息的分析筛选与应用	75	二、就业过程中安全问题的对策	114
第二节 应聘材料	76	第七章 职场生存技巧	117
一、求职信	76	第一节 角色转换与角色认识	117
二、个人简历	80	一、角色转换理论	117
三、毕业生推荐表	83	二、准备转换角色	118
四、证明材料	83	三、完成角色转换	120
第三节 应聘与面试	84	第二节 轻松通过试用期	121
一、笔试	85	一、树立良好的第一印象	121
二、面试	85	二、建立良好的人际关系	123
三、求职应聘的注意事项	91	第三节 积极适应社会 做优秀的	
第四节 签约与报到	94	职业人	126
一、签约	94	一、积极主动地适应工作岗位	126
二、就业协议书的失效与解除	96	二、做一个优秀的职业化员工	127
三、违约及其后果	96	附录一 劳动合同书(示范文本)	133
四、报到及报到应注意的问题	97	附录二 人才市场管理规定	136
第六章 就业政策、权益保障与就业		附录三 普通高等学校毕业生就业工作	
安全	101	暂行规定	141
第一节 就业政策	101	附录四 给中国学生的第四封信:大学	
一、就业制度的变革	101	四年应是这样度过	147
二、就业的现行政策及规定	102	参考文献	157



第一篇

职业发展篇



第一章

职业生涯规划

我们现在处于一个竞争的时代，工作从来没有像现在这样，对每一个人成为最重要的大事。绝大多数人都把工作看作生活的一个组成部分，因为人的大部分人生需求都是通过职业生涯来满足的。每一位学生现在就像《羚羊和狮子》寓言里的羚羊和狮子一样要时刻告诫自己“每天淘汰你自己”。

“没有规划，就是在规划失败”。我们要想在未来的职业生涯中获得成功，首先应该确立一个切合自己实际的职业定位和职业目标，并且把目标分解，然后设计出合理的职业生涯规划图，并且付诸行动，经过不断的努力和调整，直到最终实现我们的职业发展目标，直到获得最大的成功，精彩自己的人生。

第一节 职业

一、职业的概念

所谓职业 (occupation)，是人类社会发展到一定阶段的产物。是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。职业既是人的社会活动，也是一种经济行为，还是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作；从社会角度看职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。它是一个人社会地位的表现，也是一个人权利、义务和责任的表现。

法国启蒙思想家卢梭认为：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。”

二、职业的特点

(1) 职业与社会分工有着密切关系 马克思在《马克思恩格斯全集》第6卷第415页中指出：“每一种职业都是社会分工中的一部分。”职业随着社会分工的产生而出现，并随着社会分工的发展、社会生产力的提高和生活发展的需要而变迁。

(2) 职业具有一定的连续性和显著的经济性 所谓连续性是指一个人在比较长时间内进行职业活动并通过这项活动稳定地获得一定的报酬；所谓经济性是说人们职业活动会获得一

定的经济收入。

(3) 职业具有知识性和技术性 在社会生活和平时工作中我们不难发现,要从事某种职业,必须经过一定时间专门的知识学习或技术培训,使从事职业活动者具备特殊的知识和技术。某些职业活动所需要的知识和技术容易掌握,而有的职业所需的知识和技术不易掌握;有的职业所需的知识和技术在特定的学校和培训机构里获得,而有的却可以在工作实践里获得。

(4) 职业具有规范性 从事职业工作必须遵守一定的制度、遵从一定的规范(即职业规范)。职业规范主要包括人们在职业活动中应遵守的各种安全操作规程及办事章程,职业道德规范和职业活动养成的种种习惯。无论职业规范以什么样(法律、法规、章程、条约或守则)的方式体现,任何职业活动都不是没有行为准则的,总是要受到一定职业规范的约束,也只有在职业规范的约束下,人们的职业行为才能得到保障。

(5) 职业具有差异性 职业领域宽广,种类繁多,古代有“三百六十行”之说,现在职业的种类更是成千上万,且随着社会发展分化出更多新的职业,每一种职业都有不同于其他职业的特定的知识和技术;即使同一种职业,也有层次的差别,例如:高校老师有助教、讲师、副教授和正教授;工人中有初级工、中级工、高级工、技师和高级技师等。

(6) 职业具有历史性 随着社会和分工的不断发展,在不同的时期会出现不同的职业,在特定的历史时期,职业的性质也有一定差别,相同名称的职业在不同时期会有不同的内容,甚至发生根本性的变化。例如:以前在法院做记录的叫书记员,而现在则叫速录员。

【阅读材料一】职业分类

一、按照《中华人民共和国职业分类大典》分类

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类,66个中类,413个小类,1838个细类(职业)。

8个大类分别如下。

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,其中包括5个中类,16个小类,25个细类;

第二大类:专业技术人员,其中包括14个中类,115个小类,379个细类;

第三大类:办事人员和有关人员,其中包括4个中类,12个小类,45个细类;

第四大类:商业、服务业人员,其中包括8个中类,43个小类,147个细类;

第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员,其中包括6个中类,30个小类,121个细类;

第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员,其中包括27个中类,195个小类,1119个细类;

第七大类:军人,其中包括1个中类,1个小类,1个细类;

第八大类:不便分类的其他从业人员,其中包括1个中类,1个小类,1个细类。

二、按照我国国民经济行业分类

我国对国民经济行业分类进行了详细的划分。新行业分类采用了线分类法,将社会经济活动划分为门类、大类、中类和小类四组。

其中大的门类可分为16类。

(1) 农、林、牧、渔业;

(2) 采掘业;

- (3) 制造业；
- (4) 电力、煤气及水的生产和供应业；
- (5) 建筑业；
- (6) 地质勘查业、水利管理业；
- (7) 交通运输、仓储及邮电通信业；
- (8) 批发和零售贸易、餐饮业；
- (9) 金融保险业；
- (10) 房地产业；
- (11) 社会服务业；
- (12) 卫生、体育和社会福利业；
- (13) 教育、文化艺术及广播业；
- (14) 科学研究和综合技术服务业；
- (15) 国家机关、党政机关；
- (16) 其他行业。

三、职业的意义

(一) 职业是人的生活方式

职业是关系着每一个社会成员一生的重大问题，是人的一种重要生活方式。不论是男是女，不论年长还是年少，不论家庭背景、文化程度、个人抱负怎样，在人的一生中，都有着三、四十年之久的职业生涯，都与职业密不可分，甚至是年老退休以后的生活，也有着一定的职业活动，与以前从事的职业关系甚大。

(二) 职业是人的社会角色

随着人类社会的产生和社会分工的出现，职业也应运而生，并随着社会的发展和分工的细致，职业种类也越来越多，并使职业成为一个博大精深的领域，人都在某种职业某个岗位上工作，使人成了“职业”这个社会大机器中的一个“部件”，受社会方方面面、种种因素的影响，又在社会劳动中扮演特定的职业角色。

(三) 职业是关系各层面的大事

职业是重要的社会现象，在人类社会的各个层面中都有着非常重要的作用。职业是关系着个人前途的大事；是关系家庭状况的大事；是关系社会层面的大事。

(四) 职业造就人的命运

人们都渴望有好的际遇和好的命运，但人们的际遇和命运往往是无法都符合我们的希望的，即使我们付出了很多的努力与艰辛，不懈和执着，即使竭尽所能，穷其所有，但现实的遭遇和境况依然与自身的愿望相去甚远，际遇与命运，即为人生。让人求索、令人斟酌的人生际遇与命运，表现在外，即是人的一生的职业发展或职业生涯。一个人长大成人、融于社会，有两项重要问题需要解决：组建家庭和寻找工作岗位，即婚姻社会化和职业社会化问题。所谓职业社会化，即一个人走向社会，寻求到一定的职业岗位并在这个岗位上工作，适应职业、工作的物质环境和人际环境，在社会中寻找到自己的合适位置，并得到终身归宿。从这个意义上讲，人的职业生涯造就了人的命运和前途。

(五) 职业体现人与人的社会关系

职业实质上实现了劳动者与生产资料的结合，体现了人与人之间的社会关系。对个人而

言，职业生活是人生的重要组成部分，职业解决的好和坏，对人的一生能否顺利发展、人一生能否取得成就、人生是否辉煌具有重要而深远的意义。

职业活动为人们提供物质生活的基本条件，是人们赖以生存的手段，是个人收入的主要来源，维持个人和家庭生活的基本需要；人们在职业生活中获得个人经济收入的同时也为社会创造了财富，实现了社会物质财富的积累。职业也能满足人们的精神需要，促进个性的健康发展；职业是个人获得成就、荣誉、地位、权利以及友谊、交往等精神需要的重要来源；同时，由于各种职业都有不同于其他职业的内容和形式，必然也对劳动者的心理产生较大影响。当这种工作能使人的才能得到发挥，个性得到发展，特长得到展示时，职业也就成为促进个人健康发展的途径，而随着才能的逐步提高，人们自我实现的需要也就得到了满足。

总之，职业参与社会分工，人们利用职业的知识与技能，为社会创造物质和精神财富，在获得物质生活的同时，满足精神需求。它是对人们的经济水平、生活方式、文化程度、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务与职责，是个人社会地位的一般性表征。

第二节 职业生涯

一、职业生涯的概念

职业生涯就是一个人的职业经历。狭义的职业生涯是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直至最终职业劳动结束、离开工作岗位为止。广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直到最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为和活动，以及相关的态度、价值观、愿望、需求等连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个发展的概念，是一个动态的过程，每个工作着的人都有自己的职业生涯。具体来讲，职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、伦理开发、技能开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定，以工作业绩的评价，工资待遇，职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验。

职业生涯是人一生中重要的历程，是追求自我实现的重要阶段，对人生价值起着决定性的作用。一个人的职业生涯是一个漫长的过程，也许一生只从事一种职业，也许一生从事多种职业，但每一个人都希望找到一个适合自己的职业，因为只有找到了适合自己的职业，才能挖掘自己的潜力，发挥自己的特长，成就自己的辉煌。人只有根据现在的工作需要不断调整原来的职业目标，调适好自己的心态，培养对所从事职业的兴趣、爱好和敬业精神，从而产生对事业的热爱，才能实现个人价值，使自己的职业生涯精彩，使自己的人生辉煌。

二、职业生涯的特点

(1) 独特性 每个人从事某种职业的条件是不同的，对未来职业的憧憬是有差异的，对职业评价的角度是不一致的，在职业选择的态度上是多种多样的，每个人在职业生涯过程中做出的努力也不尽相同，从而使每个人的职业生涯呈现出与别人有区别的个性。

(2) 发展性 每个人的职业生涯，都是一种发展、演进的动态过程，是一个个体逐步实现其职业生涯目标，并不断判定和实施新目标的过程。这个发展过程有两种形式：一种是职务的升迁，是指在同一职业甚至同一单位中，一个人职位的不断晋升；另一种是职业的改变，是指一个人所从事工作内容的改变。

(3) 阶段性 每个人的职业生涯发展过程都有着若干个不同的阶段,绝不可能老是停留在一个阶段上,职业生涯的各个阶段是紧密相连的。一般来说,前一个阶段是后一个阶段的基础,后一个阶段是前一个阶段的发展,各个阶段之间具有递进性。每个人在不同的职业生涯阶段的目标和任务是不相同的。

(4) 终生性 每个人的职业生涯作为一种动态发展的历程,是根据个人在不同阶段的需求而不断蜕变和增长,直至死亡。

(5) 整合性 职业生涯涵盖了人生整体发展的各个方面,并非仅仅局限于工作或职位。每个人在职业生涯发展过程中或者从事某项工作时,不是孤立地干工作,而是与自己的家庭、业余生活等紧密地联系在一起。每个人所从事的工作,往往决定他的生活状态,而且职业与生活两者之间又很难区别。

(6) 互动性 个人的职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。人是社会关系的总和,人不能脱离社会而存在,个人职业生涯的状态、职业选择的观念、职业能力的锻炼、职业信息的掌握对其他人会产生影响,好的环境能坚定个人从事某种职业的信念。社会上新职业的出现,职业需求的变化,则会使个人对自己未来职业生涯重新进行思考。

三、职业生涯阶段划分

一个人的职业生涯贯穿一生,是一个漫长的过程。科学地将其划分为不同的阶段,明确每个阶段的特征和任务,做好规划,对更好地从事自己的职业,实现确立的人生目标,非常重要。一个人一生经历主要职业阶段大体可总结为五个阶段:成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段。

(一) 成长阶段

成长阶段大体上可以界定在从一个人出生到 14 岁这一年龄段上。在这一阶段,个人通过对家庭成员、朋友以及老师的认同以及与他们之间的相互作用,逐渐建立起了自我的概念。在这一阶段的一开始,角色扮演是极为重要的,在这一时期,儿童将尝试各种不同的行为方式,而这使得他们形成了人们如何对不同的行为做出反应的印象,并且帮助他们建立起一个独特的自我概念或个性。到这一阶段结束的时候,进入青春期的青少年(这些人在这个时候已经形成了对他们的兴趣和能力的某些基本看法)就开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。

(二) 探索阶段

探索阶段大约发生于一个人的 15~24 岁之间的这一年龄段上。在这一时期中,个人将认真地探索各种可能的职业选择。他们试图将自己的职业选择与他们对职业的了解以及通过学校教育、休闲活动和工作等途径中所获得的个人兴趣和能力匹配起来。在这一阶段的开始时期,他们往往做出一些带有试验性质的较为宽泛的职业选择。然而,随着个人对所选择职业以及对自我的进一步了解,他们的这种最初选择往往会被重新界定。到了这一阶段结束的时候,一个看上去比较恰当的职业就已经被选定,他们也已经做好了开始工作的准备。人们在这一阶段上以及以后的职业阶段上需要完成的最重要任务也许就是对自己的能力和天资形成一种现实性的评价。类似地,处于这一阶段的人还必须根据来自各种职业选择的可靠信息来做出相应的教育决策。

(三) 确立阶段

确立阶段大约发生在一个人的 25~44 岁之间这一年龄段上,它是大多数人工作生命周

期中的核心部分。有些时候,个人在这期间(通常是希望在这一阶段的早期)能够找到合适的职业并随之全力以赴地投入到有助于自己在此职业中取得永久发展的各种活动之中。人们通常愿意(尤其是在专业领域)早早地就将自己锁定在某一已经选定的职业上。然而,在大多数情况下,在这一阶段人们仍然在不断地尝试与自己最初的职业选择所不同的各种能力和理想。确立阶段本身又由三个子阶段构成。

(1) 尝试子阶段 大约发生于一个人的 25~30 岁之间这一年龄段中。在这一阶段,个人确定当前所选择的职业是否适合自己,如果不适合,他或她就会准备进行一些变化。比方说,王芳可能已经下决心将自己的职业选定在零售行业,但是在以某商店新雇用的助理采购员身份进行了几个月的连续工作旅行之后,她可能会发现,像市场营销调研这种出差时间更少的职业可能更适合她的需要。到了 30~40 岁这一年龄段上的时候,人们通常就进入了稳定子阶段。

(2) 稳定子阶段 在这一阶段,人们往往已经定下了较为坚定的职业目标,并制定较为明确的职业计划来确定自己晋升的潜力、工作调换的必要性以及为实现这些目标需要开展哪些教育活动等。最后,在 30 多岁和 40 多岁之间的某个时段上,人们可能会进入一个职业中期危机阶段。

(3) 中期危机阶段 在这一阶段,人们往往会根据自己最初的理想和目标对自己的职业进步情况做一次重要的重新评价。他们有可能会发现,自己并没有朝着自己所梦想的目标(比如成为公司总裁)靠近,或者已经完成了他们自己所预定的任务之后才发现,自己过去的梦想并不是自己所想要的全部东西。在这一时期,人们还有可能会思考,工作和职业在自己的全部生活中到底占有多大的重要性。通常情况下,在这一阶段的人们第一次不得不面对一个艰难的抉择,即判定自己到底需要什么,什么目标是可以达到的以及为了达到这一目标自己需要做出多大的牺牲。

(四) 维持阶段

到了 45~60 岁这一年龄段上,许多人就很简单地进入了维持阶段。在这一职业的后期阶段,人们一般都已经在自己的工作领域中为自己创立了一席之地,因而他们的大多数精力主要就放在保有这一位置上了。

(五) 下降阶段

当退休临近的时候,人们就不得不面临职业生涯中的下降阶段。在这一阶段上,许多人都不得不面临这样一种前景:接受权力和责任减少的现实,学会接受一种新角色,学会成为年轻人的良师益友。再接下去,就是几乎每个人都不可避免地要面对的退休,这时,人们所面临的选择就是如何去打发原来用在工作上的时间。

职业生涯阶段如何划分,有着多种不同的划分方法,现简要介绍金斯伯格三阶段理论、休普四阶段理论、萨珀五阶段理论和利文森六阶段理论四种普遍接受和认可的阶段划分理论。

(一) 金斯伯格三阶段理论

金斯伯格作为美国著名职业指导专家,对职业生涯的发展进行过长期研究,对实践产生过广泛影响。金斯伯格所提出的三阶段理论如下。

(1) 幻想期 0~11 岁。儿童对自己所看到、所接触到的各类职业工作者,均充满了好奇感。此时期儿童对自己未来的职业需求的特点是幻想的:单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

(2) 尝试期 11~17岁。这一时期又可划分四个阶段：兴趣阶段、能力阶段、价值阶段和转移阶段。这一时期，个体的心理和生理在迅速成长和发育，具备独立自主的意识，价值观念开始形成，知识能力显著增强，初步体验、了解、掌握社会生产和生活的经验。在职业需求的心理发展方面呈现出：有职业兴趣，对职业有更深层次的探索，更多地和客观地审视自身各方面的条件和能力；开始关注价值与意义的层面，注意职业角色的社会地位、社会意义，以及社会对该职业的需要。

(3) 实现期 17岁以后。这一时期又分为三个阶段：试探、具体化和专门化。这一时期，个体在考虑职业愿景的时候，能够把自己的主客观条件联系起来，能够将自己的专业和能力，跟社会现实的职业需要紧密联系并协调起来，试图思考、寻找适合自己的职业角色。对所需求的职业不再模糊不清，开始明确具体的、现实的职业目标，表现出客观性、现实性的特点。

(二) 休普四阶段理论

职业生涯发展专家休普将人生职业生涯划分为如下四个阶段。

(1) 试操阶段 25岁以前。自我考察、角色扮演、探索职业方向阶段。

(2) 创新阶段 25~45岁。基本上找到了最适合于自己的职业，并寻求在职业领域有所建树，以树立自己的社会地位的阶段。

(3) 维持阶段 45~65岁。已经有了一定的地位和成就，需要努力地维持和巩固已有的地位。

(4) 衰退阶段 65岁以上。人的身心素质开始衰退：准备离开工作岗位，转换新的角色。

(三) 萨珀五阶段理论

萨珀是美国一位有代表性的职业管理学家，他把人生的职业生涯分为五个主要阶段。

(1) 成长阶段 0~14岁。成长阶段属于认知阶段。在这个阶段，经历对职业从好奇、幻想到兴趣，到有意识培养职业能力的逐步成长过程。萨珀将这一阶段，具体分为三个时期。幻想期：10岁之前。儿童从外界感知到许多职业，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿。兴趣期：11~12岁。以兴趣为中心，理解、评价职业，开始作职业选择。能力期：13~14岁。开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符合，有意识地进行能力培养。

(2) 探索阶段 15~24岁。探索阶段属于学习打基础的阶段。处于择业、初就业阶段。该阶段的青少年，通过学校的活动、打零工等机会，对自我能力及角色、职业做了一番的探讨，选择职业时有较大的弹性。这个阶段也可分为三个时期。试验期：15~17岁。综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，开始进行择业尝试。过渡期：18~21岁。进入劳动力市场，或者进行专门的职业培训。尝试期：22~24岁。选定工作领域，开始从事某种职业。

(3) 建立阶段 25~44岁。为建立稳定职业阶段，属于选择、安置阶段。经过上一阶段的尝试，不适合者会谋求变迁或做其他探索，因此该阶段能确定在整个事业生涯中属于自己的职位，并在31~40岁，开始思考如何保住该职位并固定下来。这个阶段的发展任务是调整、稳固并求上进。这个阶段也经过两个时期。尝试期：25~30岁。对初就业选定的职业不满意，再选择、变换职业工作，变换次数各人不等，也可能满意初选职业而无变换。稳定期：31~44岁。最终职业确定，开始致力于稳定工作。

(4) 维持阶段 45~64岁。这一长时间内，劳动者一般达到常言所说的“功成名就”

情景,已不再考虑变换职业工作,只力求维持已取得的成就和社会地位。

(5) 衰退阶段 65 岁以上。衰退阶段属于退休阶段。由于其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作,结束职业生涯。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

(四) 利文森六阶段理论

美国学者利文森提出了职业生涯的六阶段理论、其主要内容如下。

(1) 拔根期 16~22 岁。多数人离开父母,争取独立自主,力求寻找工作,实现经济上的自我支持。

(2) 长年期 23~29 岁。寻找配偶,建立家庭,做好工作,搞好人际关系。

(3) 过渡期 30~32 岁。进展不易,忧患较多,很多人改变工作和单位,以求新的发展。

(4) 安定期 33~39 岁。有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作,以求有所创新,取得成就。

(5) 潜伏的中年危机期 40~43 岁。对大部分人来说,工作变动性降低,意识到年轻时的抱负很多没有完成,获得生涯进展和改变方向的机会已经不多。

(6) 成熟期 44~59 岁。当对生涯中的重大问题已经满意时,往往会满足于现状,希望安定下来,抱负还有,但水平不及中年高了。

四、职业生涯定位

(一) SWOT 分析

SWOT 分别是四个英文单词的第一个字母:S 代表 strength (优势),W 代表 weakness (弱势),O 代表 opportunity (机遇),T 代表 threat (威胁),其中 S、W 是内部因素,而 O、T 是外部因素。

SWOT 分析是检查技能、能力、职业、喜欢和职业机会的有用工具。如果对自己做个细致的 SWOT 分析,那么会很明了地知道自己的个人优点和弱点在哪里,并且会仔细地评估出自己所感兴趣的不同职业道路的机会和威胁所在。

所谓 SWOT 分析,指的是在四个维度上进行分析,然后通过阵式交叉的分析,找出适合自己的基本策略。

1. 优势 (strength)

对于毕业生而言,所谓优势,主要分为个人优势和资源优势。所谓个人优势,指的是纯属个人因素,不随外界因素变化的优势,比如说很聪明,又比如说很漂亮,其实这些都是优势,可以先记录下来,但真正严谨地分析下来,应包含的领域应该更宽些。比如有些人口才很好,有些人交际能力出众,有些人酒量特别厉害,有些人具备某些文艺体育类的特长,有些人很容易在第一印象给人以信赖感,而有些人大学时系统地读过一些书,形成了某一领域较系统的知识,这些都是优势,也很显性,很容易自己就把握到。口才好的可以从事需要与人打交道、需要说服别人的工作;酒量厉害的适合做销售或公关类岗位;有文体类的特长的,适合需要这类人员的企业;在某个领域有系统知识的,很容易在别人面前形成“渊博”的形象,产生敬畏(人们对自己不熟悉的领域总是有些敬畏的)。

所谓资源优势,包括的因素很多,包括人力资源、财力资源、品牌资源、知识资源等,比如父母或亲戚中有些很有社会背景的人物,比如无意中结识了一些很有能力的朋友,比如

家里可以直接支付一大笔钱用作投资创业，比如所在的学校是名牌、专业里的品牌；比如所学的专业正好市场紧缺等。

2. 劣势 (weakness)

劣势，即相对于优势的各个角度而言，恰恰很欠缺的方面。比如不善言谈、害羞、粗枝大叶、知识贫瘠、学校比较差、根本谈不上品牌、专业冷门或太过热门等。找出劣势，对于战略规划的意义非常重大，在了解自己能做什么之前，应先了解自己最好不要做什么，可能遇到什么样的麻烦，在懂得做加法之前，应先学会做减法，这样可以帮我们减少挫折的概率。另外，我们分析劣势的目的不是使自己变得更加沮丧，而是使自己了解该如何避开这些劣势，使自己在职业之路上变得更聪明些，让自己的职业生涯更辉煌些。

3. 机会 (opportunity)

所谓机会，主要针对外界而言，当然也包括学校可能提供的诸如“出国”、“进修”、“考研”、“读博”、“对口实习”等机会。宏观上包括国家的经济形势、产业政策、法律法规、各区域的产业发展态势、行业趋势等，微观上包括搜集到的来自各企业、政府部门、人才市场、学校或学长们提供的各类有用的信息，尤其是要关注新生的或高增长预期的职业领域，和自己专业或自身优势有关的边缘性、复合型职业领域，职业竞争者薄弱、国家强烈倾向的人才政策等利好消息。机会总是经过装扮俏立在不经意的角落，不把眼珠子多扫动几圈难免会错过有价值的信息，与机遇失之交臂，追悔莫及。

4. 威胁 (threat)

所谓威胁，包括人才市场竞争激烈，人才需求饱和，所学专业领域过缓增长或衰退，新的低成本竞争者，人才需求方过强的谈判优势，不利的政策信息，新提高的职业门槛等；也包括来自自身的，比如身体健康隐患，家庭不和睦因素，糟糕的财务状况等。威胁虽然听起来不舒服，看起来有压力，但如果自己能对此有所预防而别人不能，就先确定了一定程度的优势。所以说，普遍存在的各类威胁也可能成为参与社会竞争的有利工具。

(二) 兴趣定位

兴趣是一个人力求认识、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向。稳定的兴趣对职业选择与职业成就有重要的影响，如果按自己稳定的兴趣选择了某种职业，即兴趣与职业匹配了，兴趣就会成为巨大的行为推动力，促进自身在工作中做出成就；如果对所从事的职业不感兴趣，就会影响积极性的发挥，也就很难有所作为。

一般来说，兴趣爱好广泛的人，选择职业时的自由度就大一些，他们更能适应各种不同岗位的工作，特别是能适应因工作需要进行的岗位调整。广泛的兴趣可以促使人们注意和接触多方面的事物，为自己选择职业、岗位调整创造更多有利的条件。

不同的职业也需要不同的兴趣特征，如建筑这一行业需要的个人兴趣是与事物打交道，而记者这一职业需要的个人兴趣是与人打交道。当然，兴趣也是可以培养起来的。有的人通过职业活动发现自己工作的意义、价值和某些引人入胜的地方，就可能从没有兴趣到兴趣浓厚。

在职业生涯规划过程中，人的兴趣和爱好往往具有一种强大的推动作用。但是，个人的兴趣和爱好只能作为职业生涯设计的重要依据，而不是全部依据。只有把它们建立在一定的能力基础上，并与社会相结合，兴趣、爱好才会获得现实的基础，也才能有实现的可能。所以，学生们应该培养自己多方面、宽泛的兴趣和爱好，努力发展自己的专长，深入挖掘自己的潜力，从而使自己的兴趣和爱好有明确的针对性，确保在择业和设计职业生涯时拥有更为广泛的空间。

（三）性格定位

尽管性格的个性差异很大，却仍带有某些共性的特征供大家分析研究。近年来，一些教育学、心理学科人员将职业性格分为9种基本类型。

（1）变化型 特点是在新的和意外的活动或工作情境中感到愉快，喜欢有变化的和多样化的工作，善于转移注意力。适合的职业有记者、演员和推销员等。

（2）重复型 特点是适合连续从事同样的工作，按固定的计划或进度做事，喜欢重复的、有规律的、有标准的工种。适合的职业有纺织工、机床工、印刷工、电影放映员等。

（3）服从型 特点是愿意配合别人和按别人的指示办事，而不愿意自己独立做出决定，承担责任。适合的有职业办公室职员、秘书、翻译等。

（4）独立型 喜欢计划自己的活动和指导别人的活动或对未来的事情做出决定，在独立负责的工作中感到愉快。适合的职业有管理人员、律师、侦察人员等。

（5）协作型 在与人协同工作时感到愉快，善于引导别人，并想得到同事的喜欢。适合的职业有社会工作者、咨询人员等。

（6）劝服型 通过谈话或写作等方式使别人同意自己的观点，对别人的反应有较强的判断力和预测力，并善于影响别人的态度和观点。适合的职业有辅导员、作家、宣传工作者等。

（7）机智型 在紧张和危险的情况下，能自我控制、沉着应对，发生意外和差错时不慌不忙地出色完成任务。适合的职业有驾驶员、飞行员、消防员、救生员、公安人员等。

（8）自我表现型 喜欢表现自己的爱好和个性，根据自己的感情做出选择，通过自己的工作来表现自己和思想。适合的职业有演员、诗人、音乐家、画家等。

（9）严谨型 注重工作过程各个环节、细节的准确性，愿按一套规划和步骤将工作尽可能做得完美，倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果。适合的职业有会计、出纳员、统计员、校对员、打字员等。

（四）能力定位

能力，就是指顺利完成某一活动所必需的主观条件。能力是直接影响活动效率，并使活动顺利完成的个性心理特征。能力总是和人完成一定的活动相联系在一起，离开了具体活动既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。在职业中对个人能力的要求主要有10类。

1. 一般学习能力

一般学习能力是指人认识、理解客观事物并运用知识、经验等解决问题的能力。它包括记忆能力、观察能力、注意能力，其核心是逻辑思维能力。一般学习能力是人在学习、工作、生活中必须具备并广泛使用的能力。

2. 语言表达能力

语言表达能力是指对词及其含义的理解和使用的能力，对词、句子、段落、篇章的理解能力及善于清楚而正确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力。不同的职业对人的语言能力要求不同，如教师、营销人员、公关人员就必须具备较强的语言表达能力。

3. 算术能力

算术能力是指迅速而准确的运算能力。大部分职业都要求工作者有一定算术能力，但不同的职业对人的算术能力要求的程度不同。例如会计、出纳、统计、建筑师等职业对从业者的要求较高；而法官、护士、画家、作家等职业对人的计算能力要求一般；话务员、理发师等的要求相对较低。