

目 录

萨珀的职业生涯发展模式	1
金斯伯格的职业生涯发展模式	5
施恩职业生涯发展模式	7
格林豪斯的职业生涯发展模式	11
职业兴趣测试方法	13
Williams 创造力倾向测量表	15
职业价值观方法测试	21
职业性格分类标准	23
职业气质分类标准	26
职业所处的社会环境影响因素分析表	31
职业所处的行业环境影响因素分析表	32
职业所处的企业内部环境影响因素分析表	33
SWOT 自我分析法	34
职业选择方法表	36
个人职业目标按时间分解明细表	37
个人职业目标按性质分解明细表	38
个人目标组合明细表	39

个人职业目标制定技巧	40
个人职业生涯路线选择流程	41
职业目标实现方法	43
个人职业锚选定方法	45
个人职业锚开发方法	47
个人职业生涯规划制定流程	48
个人职业生涯的开发方法	50
个人职业潜能提升方法	52
脱产培训提升潜能法	54
职业生涯早期阶段特征辨识标准	55
职业生涯早期良好形象树立方法	57
配合组织进行职业生涯规划的方法	59
职业生涯中期危机处理方法	64
职业生涯中期的自我职业生涯管理方法	66
职业生涯后期个人特征辨识标准	68
职业生涯发展阶梯模式	70
职业锚分类表	71
职业锚个人开发方法	72
职业锚组织开发方法	75
个人职业定位方法	79

职业锚组织开发方法	81
个人职业定位方法	85
职业生涯目标设定方法	87
职业生涯后期自我职业生涯管理方法	89
管理人员职业生涯开发方法	91
新员工职业生涯规划流程	94

萨珀的职业生涯发展模式

人一生的不同发展阶段，其对人生的追求和对职业的需要是不同的。比如 40 岁以下的人追求有发展，敢于冒风险，而 45 岁以上的人可能追求事业平稳，趋向于避风险。认识到职业发展道路的阶段性和渐进性对个人进行职业生涯规划是十分重要的，这可使人们客观地评价自己和他人，做到不冒进、不沮丧，“心中”有数地向自己的职业目标迈进。

对于个人整个职业生涯的划分方法，较著名的有萨珀的职业发展理论。

萨珀的职业发展理论从终生发展角度出发，把整个人生分为成长阶段、探索阶段、立业与发展阶段、维持阶段和衰退阶段。由于成长阶段属于非职业范畴，故把它省略，即职业生涯分为四个阶段：探索阶段、立业与发展阶段、维持阶段和衰退阶段，各个阶段均有不同的追求。

一、职业探索阶段

职业探索阶段开始于青年人刚涉足工作到 25

岁左右的时间段，这是一个自我考察、角色扮演、探索职业方向的阶段。

在这个阶段，青年力图更多地了解自我，并作出尝试性的职业决策。同时，在尝试的过程中通过经验的不断积累，不断地改变自己的职业期望。这一时期的职业生涯规划特点是：个人在试探性地选择自己的职业，试图通过变动不同的工作或工作单位而选定自己一生将从事的职业。

在这时期里，员工希望经常调换不同工作的愿望十分强烈，如在本单位得不到满足，则往往会跳槽。从企业组织来说，要了解就业初期青年人的这一特点，给予选择职业方面的引导，并努力为他们提供多种工作，特别是具有挑战性又能吸引他们兴趣的工作机会和他们自我探索的机会。

二、立业与发展阶段

企业与发展阶段的年龄一般在 25~44 岁之间。经过早期的试验和探索之后，一个人就逐渐显现出一种安定于某种职业的倾向，即进入了立业与发展阶段。在立业与发展阶段，基本上找到了比较适合自己的职业，并寻求在这一领域里有所建树，

以树立自己的地位。这一时期职业生涯规划的特点是：个人在职业生涯中主要关心的是在工作中的成长、发展或晋升，成就感和晋升感强烈，而成就、发展或晋升对他们的激励作用也最大。

一般来说，处于这一阶段的员工，自己都有成长和发展的计划，并会为其目标的实现而竭尽全力。企业组织对处于这一职业阶段的员工要多提供在知识、技能上具有挑战性的工作和任务，让他们有更多的自我决策、自我管理的独立性，同时要在工作上提供咨询和各方面大力的支持，为其出成果创造良好的机会，使其在从事具有挑战性的工作任务中成长、发展和感到自己的成就。

三、职业维持阶段

职业维持时期的年龄一般在 45~60 岁之间。这一阶段需要做的工作就是最大限度地维持和巩固自己已有的地位。处于这一阶段的人，虽然尚有出成果和发展的可能，但一般来说对成就和发展的期望减弱，而希望维持或保留自己已得的地位和成就的愿望则加强；同时，他们也希望更新自己专业领域的知识和技能，或希望学习和掌握一些其他新

领域的知识或技能，以便在经济停滞或萧条时保持自己的地位，以免遭裁员，或便于在被裁员时另谋其他出路。在此时期，可能有部分人也会作出新的职业选择，重新调整自己的职业生涯，从组织的角度来说，则更要关心并提供给他们有利于更新知识、技能或学习其他新领域知识、技能的机会。

四、职业衰退阶段

处于职业衰退阶段的人年龄一般大于 60 岁，他们准备退休，且致力于发展新的角色，寻求不同的工作方式，满足身心的需求和即将到来的退休生活。许多人希望为适应退休后的环境而学习或培养自己某一方面的爱好。但也有些人准备采取不同的方式重返职业社会，发挥余热。从企业组织角度看，就要在他们退休前为他们多创造条件，以培养或促进他们对某一娱乐活动的兴趣和爱好，并要有计划地为退休员工多开展一些他们喜爱而又有利于他们身心健康的娱乐活动。

金斯伯格的职业生涯发展模式

美国著名职业指导专家金斯伯格,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。金斯伯格的职业发展理论分为幻想期、尝试期和现实期。

一、幻想期

幻想期处于 11 岁之前的儿童时期。儿童对于他们所看到或接触到的各类职业工作者,如医生、司机、飞行员、警察、军人、演员、售货员等,充满了新奇、好玩之感,幻想着长大后的职业角色。此时期职业需求特点是:单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑(一般也不可能考虑)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。

二、尝试期

尝试期一般在 11~17 岁之间。这是由儿童向青年过渡的时期,此时期人的心理和生理均在迅速成长发育和变化,有独立的意识,价值观形成,知识和能力显著增长与增强,初步懂得社会生产与生活的经验。在职业需求上呈现出的特点是:有职业

兴趣，但又不仅限于此，更多地和客观地审视自身各方面的条件和能力；开始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。

三、现实期

现实期一般处于 17 岁以后的青年阶段。即将步入社会工作，能够客观地把自己的职业愿望或要求，同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要密切联系和协调起来，寻找适合于自己的职业角色。此时期已有具体的、现实的职业目标，表现出的最大特点是客观性和现实性。

施恩职业生涯发展模式

美国的施恩教授立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务，将职业生涯划分为九个阶段。

一、成长、幻想、探索阶段

成长、幻想、探索阶段一般在 21 岁以前。其主要任务是：

1. 发现自己的需要和兴趣，发现和发展自己的能力和才干，为实际的职业选择打好基础。

2. 学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获取丰富信息，发现和发展价值观、动机和抱负。

3. 接受教育和培训。

在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

二、进入工作世界阶段

进入工作世界阶段处于 16~25 岁。首先，进入劳动力市场，谋取第一份工作；其次，个人和组织达成正式契约，个人成为一个组织的成员。充当

的角色是：应聘者、新学员。

三、基础培训阶段

基础培训阶段在 16~25 岁。该年龄段的人要担当实习生、新手的角色，也就是说，已经迈进组织的大门。此时的主要任务，一是了解、熟悉组织，接受组织文化，融入工作群体，尽快取得组织成员资格；二是适应工作操作程序。

四、早期职业的正式成员资格阶段

早期职业的正式成员阶段在 17~30 岁。其主要任务是：

1. 承担责任，成功地履行第一次工作分配的任务。
2. 根据自身才干和价值观，根据组织中的机会和约束，重估当初

追求的职业，决定是否留在这个组织或职业中，或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻求一种更好的配合。

五、职业中期阶段

职业中期阶段年龄一般在 25 岁以上。主要任务是：

1. 选定一项专业或进入管理部门。

2. 保持技术竞争力；在自己选择的专业或管理领域内继续学习，力争成为一名专家或职业能手。

3. 承担较大责任，确定自己的地位。

4. 开发个人的长期职业计划。

六. 职业中期危险阶段

职业中期危险阶段处于 35~45 岁。主要任务是：

1. 现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途。

2. 就接受现状或者争取看得见的前途作出具体选择。

3. 建立与他人的良好关系。

七、职业后期阶段

职业后期阶段处于从 40 岁以后直到退休。其主要任务是：

1. 成为一名良师，学会发挥影响力，指导、指挥别人，对他人承担责任。

2. 扩大、发展、深化技能，或者提高才干，以担负重任。

3. 如果求安稳，就此停滞，则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

八、衰退和离职阶段

衰退和离职阶段一般在 40 岁之后到退休期间，不同的人在不同的年龄会衰退或离职。这一阶段的主要任务：

1. 学会接受权力、责任、地位的下降。
2. 基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色。
3. 评估自己的职业生涯，着手退休。

九、离开组织或退休

在失去工作或组织角色之后，面临两大问题或任务：

1. 保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化。
2. 保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，以各种资源角色，对他人进行传、帮、带。

格林豪斯的职业生涯发展模式

金斯伯格和萨珀是从人生不同年龄段对职业的需求与态度，来划分职业生涯阶段的。格林豪斯与之不同，他研究人生不同年龄段职业发展的主要任务，并据此将职业生涯发展划分为五个阶段。

一、职业准备期

职业准备期在 18 岁以前。主要任务是发展职业想象力，对职业进行评估和选择，接受必需的职业教育。

二、进入组织期

进入组织期在 19~25 岁。主要任务是在获取足量信息的基础上，尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

三、职业生涯初期

职业生涯初期在 25~40 岁。主要任务是学习职业技术，提高工作能力，逐步适应职业工作，适应和融入组织，为未来职业成功做好准备。

四、职业生涯中期

职业生涯中期处于 40~55 岁。主要任务是对

早期职业生涯重新评估，强化或转变自己的职业理想，选定职业，努力工作，有所成就。

五、职业生涯后期

职业生涯后期从 55 岁直至退休。主要任务是继续保持已有职业成就，维护自尊，准备引退。

职业兴趣测试方法

一个人从事自己感兴趣的工作，这将会成为其事业成功的强大动力，职业兴趣是影响职业定向和职业选择的重要因素。职业兴趣测试主要有以下两种方式：

一、职业兴趣问卷调查法

1. 定义

职业兴趣问卷调查就是让被测试者完成现有的职业兴趣问卷，通过测试结果，得到其感兴趣的职业。

2. 优点

(1) 被测试者完全没有明确的职业概念时，可通过问卷测查了解自己的职业兴趣领域，从而丰富对职业领域及所感兴趣职业的范围。

(2) 问卷都经过了专门的科学程序，所测查结果比较可靠。

3. 缺点

(1) 测查过程比较复杂。

(2) 问卷内容设计需要一定技巧，设计不合理

会影响测试结果。

二、定性比较法

1. 定义

定性比较法是建立在对职业有一些认识的基础上,让员工把自己所从事的职业和其他所熟悉的职业进行比较,以考察最喜欢的职业的一种方法。

2. 特点

这种方法使用比较简单、快捷,但如果熟悉的职业种类很少,所选择的范围也就相对较少,不利于开发人的职业潜力。这种方法虽然没有问卷调查法准确、全面,但在没有测查工具的情况下,如果员工对心目中理想的职业有一些认识,也可取得较为理想的效果。