



揭阳职业技术学院马克思主义学院

授课教案

2025-2026 学年度第二学期

课 程 名 称：职业生涯规划

任 课 老 师：陈杰明

第一章 职业认知

【教学目标】

1、知识目标：

理解职业的内涵、特点及其对社会与个体的意义。

掌握职业生涯的含义、构成要素及影响因素。

熟悉职业生涯规划的基本概念、类型、原则与评估方法。

2、能力目标：

能够运用生涯理论（如舒伯、施恩理论）分析个人生涯发展阶段。

初步具备职业环境调研与分析能力，能够识别影响职业发展的外部因素。

能够结合个人情况，初步设计职业生涯规划的基本框架。

3、情感价值目标：

形成积极的职业发展自主意识，增强规划未来的主动性。

树立“个人发展与国家需要、社会进步相统一”的职业价值观。

培养关注时代、服务地方（如揭阳“一化一海五优特”战略）的职业情怀。

4、课程思政目标：

价值引领与家国融入：引导学生理解职业是个人与社会价值的统一，树立“小我融入大我”的就业观，增强服务国家、扎根基层的责任感。

形势认知与时代适应：结合国家战略与新质生产力趋势，帮助学生把握就业新要求，理解个人努力与时代环境的关系，提升规划前瞻性。

基层导向与实践成长：引导学生认识基层岗位的价值与空间，鼓励将职业选择与国家需要、地方发展结合，在实践中成长、在奉献中成才。

【教学重点】

1、职业的内涵；

2、职业生涯规划的内涵及意义。

【教学难点】舒伯的生涯发展理论、施恩的生涯发展理论

【教学方法】教授法、讨论法、多媒体教学法

【学时】5 学时

第一节 认知生涯

一、职业概述

（一）职业的含义

什么是职业？众说纷纭，从不同的角度可以有不同的理解。在《国家职业大典》里，劳动与社会保障明确规定了职业的五要素：一是职业名称，它是职业的符号特征；二是工作的对象、内容、劳动方式和场所；三是特定的职业资格和能力；四是职业所提供的各种报酬；五是在工作中建立的各种人际关系。

在原始社会初期，并无职业可言。随着社会的进步和发展，人类在长期生产活动中产生了劳动分工，职业由此产生和发展。也就是说，社会职业存在于社会分工之中，人们的社会角色是不一样的，一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。

关于职业的概念标准不一，一般来讲，职业是指人们从事的相对稳定的、有薪酬的、具有专门类别的社会劳动，是人们在社会中所从事的作为生存手段的工作，是一种承担了某种责任、义务的行业和专门化的活动。

（二）职业的特点

职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作，职业具有如下特征：

1. 社会性

职业充分体现了社会分工，是社会生产力发展的产物，每一种职业都体现了社会分工的细化，体现了对社会生产和社会进步的积极作用。

2. 经济性

执业活动是以获得谋生的经济来源为目的的，劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务和过程中要索取经济报酬，既是社会、企业及用人部门对劳动者付出劳动的回报和代价。也是维持家庭和社会稳定的基础。

3. 专业性

任何职位岗位，都有相应的职责要求，要求从业人员具备一定的专业技能知识；包括较长时间专业知识的学习或技能培训。

4. 稳定性

职业产生后，总是保持相对稳定，不会因为社会形态不同和更替而改变。

5. 群体性

职业的存在常常和一定的从业人数密切相关。凡是达不到一定数量从业人员的劳动，都不能称其为职业。更重要的是从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。

6. 规范性

从事职业活动必须遵从一定的规范，及职业规范，它主要包括人们再就业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程、职业道德规范和职业活动中养成的种种习惯。

（三）职业的意义

1. 职业是人的生活方式
2. 职业是人的社会角色
3. 职业是关系各层面的大事
4. 职业造就人的命运
5. 职业体现人与人的社会关系

二、职业生涯概述

（一）职业生涯的概念

职业生涯就是一个人的职业经历，它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生的学业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。

（二）影响职业生涯规划的因素

1. 兴趣与意志

兴趣是职业生涯选择的重要依据，当一个人对某种职业产生兴趣时，他就能发挥整个身心的积极性，就能积极地感知和关注该职业知识动态。

意志是一个人自觉地确定目标，支配与调节自己的行动，克服各种困难，从而达到预期目标的心理状态。

2. 职业因素包括：(1) 职业需求。(2) 职业声望。(3) 行业发展状况与发展前景。

3. 社会因素：(1) 经济发展水平。(2) 社会文化环境。(3) 政治制度和氛围。(4) 社会价值观念。

4. 家庭影响：家庭是人生活的重要场所，一个人的家庭也是造就其素质以至于影响职业生涯的主要因素之一。

（三）职业生涯规划的要点和注意事项

1. 不要违背本心
2. 找一个好的职业导师
3. 慎重迈出自己的第一步
4. 要有一个大目标
5. 不断完善自己的规划

三、职业生涯规划认知

案例分析：打开你观念的抽屉

一天，报社的一位年轻记者去采访日本著名的企业家松下幸之助。

年轻人很珍惜这次采访机会，做了认真的准备。因此，他与松下幸之助先生谈得很愉快。

采访结束后，松下先生亲切地问年轻人：“小伙子，你一个月的薪水是多少”，“薪水很少，一个月才一万日元。”年轻人不好意思地回答。“很好！虽然你现在薪水只有一万日元，其实，你知道吗，你的薪水远远不止一万日元。”松下先生微笑着对年轻人说。

年轻人听后，感到有些奇怪：不对呀，明明我每个月的薪水只有一万日元，可松下先生为什么会说不止一万日元呢？

看到年轻人一脸的疑惑，松下先生接着道：“小伙子，你要知道，你今天能争取到采访我的机会，明天也就同样能争取到采访其他名人的机会，这就证明你在采访方面有一定的潜力。如果你能多多积累这方面的才能与经验，这就像你在银行存钱一样，钱存进了银行是会生利息的，而你的才能也会在社会的银行里生利息，将来能连本带利地还给你。”

松下先生的一番话，使年轻人茅塞顿开。？

许多年后，已经做了报社社长的年轻人，回忆起与松下先生的谈话时，深有感慨：对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。 案例分析：

人物：年轻记者

外职业生涯：单位——报社 职务——记者

工资——每月 1 万多日元

内职业生涯：能力——有争取到采访名人的能力

建立新观念——对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。

结果：内职业生涯发展（积累才能与经验）——带动外职业生涯发展（成为报社社长）。

总结：案例中我们可以看到，大学生成长成才，需要培养正确的职业观念，进行科学的职业生涯规划。

（一）职业生涯规划的含义

职业生涯规划又叫“职业生涯设计”，也叫“职业规划”。指个人对所从事的职业进行自我设计和管理的过程。

具体分析：个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好、职业倾向等，结合时代特点、制约因素和基于条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

（二）职业生涯规划的类型

1. 技术/职能型 2. 管理型 3. 自主/独立型 4. 安全/稳定型 5. 创业型 6. 服务型 7. 挑战型 8. 生活型

（三）职业生涯规划与职业素质

1. 职业素养的含义 2. 职业素养包含内容 3. 员工必备基本素养 4. 团队精神 5. 责任感、主动 6. 公私分明 7. 掌握技能 8. 注重节约、杜绝浪费 9. 整洁卫生 10. 树立责任意识行业性特征 11. 学会做好小事

（四）职业生涯规划与职业技能

1. 创新能力及其培养 2. 团队精神及其培养 3. 学习能力及其培养 4. 实践能力及其培养

5. 沟通能力及其培养：(1)沟通的基本内涵。(2)有效沟通的技巧。

6. 处理问题能力及其培养：

(1)面对问题时不慌张，从辩证的角度来分析问题产生的原因、可能造成的后果。

(2)处理问题时不怯场，讲究策略，运用自身的各种知识进行合理、科学的处理。

（五）职业生涯规划与专业素养

1. 专业素养：(1)专业知识。(2)专业技能。①基础技能。②专门技能。(3)专业

素养。

2. 专业素养的培养

(1)构建能力优势。(2)提升专业素质。(3)强化技能训练。(4)强化实践。(5)挖掘和培养与众不同的专长。(6)借助社会力量提高专业素质。

(六) 职业生涯规划的意义

1. 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

(1)引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值。

(2)引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析。

(3)使你树立明确的职业发展目标与职业理想。

(4)引导你评估个人目标与现实之间的差距。

(5)引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会。

(6)使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业志向与理想。

2. 帮助大学生更进一步了解社会

生活在象牙塔里的大学生常常缺乏对社会、对外部职业资讯的了解，在职业生涯规划过程中，大学生需要不断获取外部信息，大学生获得的外部信息越多，心理准备也就越充分，能够根据社会的需要，考虑眼前利益和长远发展的关系，合理规划自己。

3. 培养自信心

自信才能成功，自信是一种乐观地对待生活的态度，它较少受认识的影响。自信方面的障碍并不是认识障碍，而是与以往的经历和体验密切相关的情绪障碍，而职业生涯规划的过程，是大学生不断学习和积累的过程，随着知识的积累，接受的培训和教育的增多，对自己和职业工作认识的加深，自信心也就会逐渐建立起来。

4. 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

(七) 制定大学生涯规划的原则

正确的职业生涯规划能使一个人走向成功之路，不确定的职业生涯规划可能是一个人误入歧途。因此，在学习掌握职业生涯的步骤与方法前，应明确职业生涯规划的以下几个原则。

1. 职业关联原则

考虑到职业关联的原则，面对不喜欢自己专业的大学生，专家们常常先建议他们寻找专业与兴趣的结合点，而不是鼓励他们换专业。

人生是一个不断积累的过程，这种积累包括人际关系，经验，人脉，口碑等，如果常常更换行业，之前的积累会付之东流。直观、深刻的理解什么是职业关联原则之后，使学生对自己的大学生涯规划进行深刻的思考。

2. 可操作性原则

可靠性原则是职业生涯规划具有实质的可能性，不具有操作型职业生涯规划只是纸上谈兵。自己的职业上涯规划是否具有可操作性，可以通过以下方面做出判断：

1. 是否符合自己的实际情况

2. 是否满足社会的需求

3. 时间坐标原则

所谓时间坐标原则，是指职业生涯规划的目标和行动必须划分到不同的时间段内去完成。

每个规划的目标都要有两个时间坐标：一个时间坐标是开始的时间，急什么时候开始为实现这个目标行动；另一个时间坐标是预期实现时间。如果没有明确的时间限定，很容易使职业生涯规划陷入无限期的空谈中。

4. 全程发展原则

全程性原则也称系统原则，即对职业生涯发展的整个历程做全程考虑。同时将职业生涯规划实施当成一个系统工程，并纳入到个人发展战略之中。发展性原则主要指在制定和采取职业生涯的具体实施时，要充分考虑变化发展性因素，如目标或措施是否依照环境及组织，个体的变化而调整；调整跨度及范围有多大；目标和措施是否有弹性或缓冲性。

5. 集体明确原则

由于每个个体所处的具体的职业发展阶段不同，能力，性格，职发展愿望等特点因人而异，每个人所处的组织环境也有所差异，因此在进行职业生涯规划时不能

赢半其他人的职业发展模式和职业规划，要因人而异。职业发展目标以及接近于达到目标的措施必须是清晰而明确的，实现目标的步骤也应该直截了当。

（八）大学生涯规划应注意的问题

1. 根据社会需求进行职业生涯规划

选择职业作为一种社会活动必定受到一定的社会因素的制约。任何人选这职业的自由都是相对的，有条件的，如果择业脱离社会需要，将会很难被社会接纳。大学生一定要把握社会需要和个人利益，社会需要和个人愿望有机结合，应积极把握社会人才需求的动向，把社会需要作为出发点和归宿，以社会对个人的要求为准绳。既要看到眼前的利益，又要考虑长远的发展；既要考虑个人因素，也要自觉服从社会需要。

2. 根据所学专业进行职业生涯规划

大学生都有自己的专业，每个专业也都有自己的培养目标和就业方向，这是每个人的优势，也是大学生职业规划的基本依据。用人单位对毕业生的需求，首先是大学生某方面的专业特长。大学生迈入社会后的贡献，主要依靠运用所学的专业知识来实现。如果职业规划离开了所学的专业，无形当中增加了许多的“补课”负担，个人的价值就难以实现。需要强调的是，大学生对所学专业的知识要精深，广博。除了要掌握宽厚的基础知识和精深的专业知识外，还要拓宽专业知识面，掌握或了解与本专业相关，相近的专业知识和技术。

3. 根据个人兴趣与能力特长进行职业生涯规划

个人要明白自己将来要跟什么，要知道自己的兴趣所在，在职业规划时更要这样。但实际情况往往是毕业生挑花了眼，不知道自己需要的是什么，三心二意，犹豫不决。职业规划要与自己的性格、气质、能力、兴趣等方面相结合，充分发挥自己的优势，扬长避短，体现人尽其才、才尽其用的要求。大学生进行职业规划时应适当的考虑自己的兴趣和爱好。

第二节生涯发展阶段

一、舒伯的生涯发展理论

舒伯把职业生涯的发展看成是一个持续渐进的过程，一直伴随个人的一生。其主要理论观点是：

1、自我概念

“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。“自我概念”，就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成，至青春期较为明朗，并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否，就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话说，“职业生涯就是对自我的实践”。

2、生涯发展阶段

舒伯认为人的职业生涯发展分为五个阶段。

第一个阶段：成长阶段（14—15岁）

儿童开始辨认他们周围的事物，并逐渐开始意识到自己的兴趣所在以及和职业相关的一些最基本技能。他们这个阶段发展的任务是：发展自我形象和对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。

第二阶段：探索阶段（15—24岁）

儿童开始辨认他们周围的事物，并逐渐开始意识到自己的兴趣所在以及和职业相关的一些最基本技能。他们这个阶段发展的任务是：发展自我形象和对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。

第三阶段：建立阶段（25—44岁）

青少年开始通过个人尝试一些自己感兴趣的职业活动，对自我能力及角色、职业进行探索。职业倾向趋向于某些特定的领域。

第四阶段：维持阶段（45—64岁）

个人开始尝试选择适合自己的职业领域。这个阶段发展的任务是个人致力于工作上的稳定，大部分人处于最具创造力的时期。

第五阶段：衰退阶段（65岁以上）

个人通过不断努力来获得职业生涯的发展和成就，并逐渐能在自己的领域中占有一席之地。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

第六阶段：退休阶段（65岁以上）

由于生理及心理机能日益衰退，个人职业角色的分量逐渐减少，开始考虑退休并享受自己的晚年生活。

3、职业循环发展理论

舒伯在后期，提出在一个人一生的职业发展过程中，职业发展的五个阶段：成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段、衰退阶段是一个循环再循环的过程。职业发展的五个阶段并不完全和年龄相关，而且各阶段之间并不存在严格的界限，可能有交叉，在人生中的不同时期，都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程。

4、生命彩虹图

舒伯认为一个人的职业生涯发展与在个人在发展历程的各个阶段中所扮演的各种角色如儿童、学生；休闲者、公民、工作者、夫妻、家长。父母和退休者。人在某一阶段对某角色投入得多，会导致这一角色的成功，同时也可能导致另一角色的失败。他称发展的各个阶段为生活广度，称个人扮演的角色为生活空间。生活广度和生活空间交汇成为生涯彩虹图。它描绘出了生涯发展阶段与角色彼此间交互影响、多重角色生涯发展的状况。

（二）施恩的生涯发展理论

美国麻省理工学院斯隆管理学院教授、著名的职业生涯管理学家施恩（E. H. Schein）立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务，将职业生涯分为9个阶段：

1、成长、幻想、探索阶段。一般0~21岁处于这一职业发展阶段。主要任务是：

（1）发展和发现自己的需要和兴趣，发展和发现自己的能力和才干，为进行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，发展和发现自己的价值观、动机和抱负，作出合理的受教育决策，将幼年的职业幻想变为可操作的现实；（3）接受教育和培训，开发工作世界中所需要的基本习惯和技能。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。

2、进入工作世界。16~25岁的人步入该阶段。首先，进入劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作；其次，个人和雇主之间达成正式可行的契约，个人成为一个组织或一种职业的成员，充当的角色是：应聘者、新学员。

3、基础培训。处于该阶段的年龄段16~25岁。与上一正在进入职业工作或组织阶段不同，要担当实习生、新手的角色。也就是说，已经迈进职业或组织的大门。

此时主要任务已是了解、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，成为一名有效的成员；二是适应日常的操作程序，应付工作。

4、早期职业的正式成员资格。此阶段的年龄为 17~30 岁，取得组织新的正式成员资格。面临的主要任务：（1）承担责任，成功的履行与第一次工作分配有关的任务；（2）发展和展示自己的技能和专长，为提升或进入其他领域的横向职业成长打基础；（3）根据自身才干和价值观，根据组织中的机会和约束，重估当初追求的职位，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找一种更好的配合。

5、职业中期。处于职业中期的正式成员，年龄一般在 25 岁以上。主要任务：（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，确实自己的地位；（4）开发个人的长期职业计划。

6、职业中期危险阶段。处于这一阶段的是 35~45 岁者。主要任务为：（1）现实的估价自己的进步、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做出具体选择；（3）建立与他人的良师关系。

7、职业后期。从 40 岁以后直到退休，可说是处于职业后期阶段，此时的职业状况或任务：（1）成为一名良师，学会发挥影响，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，以担负更大范围、更重大的责任；（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。

8、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。此间主要的职业任务一是学会接受权力、责任、地位的下降；二是基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色；三是评估自己的职业生涯，着手退休。

9、离开组织或职业——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和智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带。

作业：1、学习舒伯的生涯发展理论、施恩的生涯发展理论，结合个人实际谈谈，本学期你的实习目标是什么？为此在实习和学习中，你将怎么做？

第二章 认识自我

【教学目标】

1、知识目标：

了解自我认知的主要内容维度（兴趣、性格、能力、价值观）。

掌握霍兰德职业兴趣理论、MBTI 性格理论等常用测评工具。

理解职业价值观的内涵及其对职业选择的影响。

2、能力目标：

能够运用测评工具进行自我探索，形成初步的自我认知报告。

能够将自我认知结果与职业类型、岗位要求进行匹配分析。

初步具备职业价值观澄清与排序的能力。

3、情感价值目标：

增强自我认同与职业自信，树立“人职匹配”的科学择业观。

培养将个人兴趣、能力与奉献社会、服务地方相结合的意愿。

形成积极进取、终身学习、追求卓越的职业发展心态。

4、课程思政目标：

兴趣与价值向本土实践升华：引导学生将个人兴趣与奉献社会、服务人民相结合，鼓励其在地方产业发展、社区服务与文化遗产中探索兴趣落点，培养“知家乡、爱家乡、建家乡”的情感认同与实践自觉。

高素质高技能型劳动者：紧扣新质生产力对创新能力、数字素养等核心能力的要求，引导学生主动提升职业竞争力。同时强调职业道德与团队协作的根本性，塑造爱岗敬业、诚实守信、善于合作的职业人格。

价值观引领与榜样示范：通过价值澄清与榜样学习，引导学生树立扎根基层、服务社会、追求卓越的职业价值观，抵制消极观念，在理论与实践结合中践行“技能报国”“知行合一”。

【教学重点】

1、性格探索、价值观探索、培养职业能力。

2、职业兴趣、职业兴趣理论。

【教学难点】性格如何测评

【教学方法】教授法、讨论法、心理测评、案例分析法、问答法

【学时】5 学时

第一节职业兴趣培养

一、兴趣

兴趣是人们力求知识和掌握某种事物,并经常参加该种活动的心理倾向。或者说,兴趣是人们积极探究某种事物的认识倾向,包括物质兴趣、精神兴趣和社会兴趣。兴趣是最好的老师,可以充分调动人的潜能,提高工作效率,充分发挥自己的才干,是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素。从最早期的美国心理学家弗克·帕森斯开始,职业发展专家就把兴趣当作职业选择的一个最重要依据。

二、兴趣对职业生涯的影响

1. 兴趣是你职业生涯选择的重要依据;
2. 兴趣可以增强你的职业生涯适应性;
3. 由兴趣的本质性质所决定

三、职业兴趣

职业兴趣是指人们对某种职业或工作所抱态度的积极性,是有关职业偏好的认识倾向。

职业兴趣是个人进行职业规划时需要注意的 15 大要素之一,兴趣对一个人的个性形成和发展,对一个人的生活和活动有巨大的作用。

四、职业兴趣理论:霍兰德职业兴趣类型

霍兰德认为,大多数人的性格特质可以归纳为 6 种类型:实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、事务型(C)。同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人,从而产生特定的职业氛围、价值观念、态度倾向、行为模式;工作环境也可以分为 6 种类型,与人格类型的分类一致。他认为:个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

1. 相邻关系

如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR，属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多，如实用型（R）、研究型（I）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。

2. 相隔关系

如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 及 CS，属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少。

3. 相对关系

六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI 及 CA 即是，相对关系的人格类型共同点少，因此，同一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都感兴趣的情况较为少见。

4. 个人与环境的适配

霍兰德提出：个人兴趣类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

五、大学里如何培养兴趣爱好

1. 增加知识储备，培养兴趣的基础

2. 开展有趣的活动，培养直接兴趣

3. 明确目的意义，培养间接兴趣

4. 根据自身兴趣特点，培养优良的兴趣品质

第二节 职业性格测试

案例引导：

我们总是说要做好职业规划，而做好职业规划要先对自己有足够的了解。而对自己的了解，首先就是自身的性格。可见一个人的性格对人生和职业生涯的影响都是巨大的。很多人可能还是会不以为然，那就让我们通过下面的例子来看看，两个性格迥异的人，在面对同一个职业目标时，分别会有什么样的计划，最终他们的性格又是如何影响他们的职业生涯规划。

陈雪和方磊是硕士阶段的同学，两人毕业后到了南方的同一所高校任职，并且还在同一个系里。在迎接新教师的座谈会上，院长殷切地希望年轻人树立人生目标，并为之奋斗。会后，两人开玩笑，说目标就是当院长了，看谁先当上。

表面是句玩笑，两人心中却已当真。陈雪认真、冷静、做事有计划，方磊灵活、圆滑、办事有冲劲，两人性格迥异，决定了不同的人生。

三年后，方磊当上了副主任，陈雪仍是一名普通老师；十五年后，陈雪当上了院长，方磊仍是一名副主任。原先职位在上的方磊现在成了下属，他承认自己输了，但不明白自己错在哪儿。

自从立下目标后，陈雪制定了自己的人生规划。头三年，他练习普通话、学习讲课技巧、琢磨学生心理、研究课本，三年后，他讲课在学校已小有名气。第4到第7年，陈雪考上另一所高校读博，在此期间专心学习研究方法。第8年到第12年，陈雪潜心做研究，在国际期刊上发表文章、承担国家级课题，渐渐成为该领域的知名学者。从第13年起，陈雪不仅以科研为主、重视教学，还开始加强各方人际关系。第15年老院长退休时，人们不约而同地想到让陈雪接班，学术、教学、人际关系样样不错，不选他选谁？

方磊则不同，一开始就关注仕途，以经营上下级关系为主，三年便当上了副主任。可是一上任就感到各方压力，上课水平一般，科研没有成果，处理问题难以服众。当了两年主任很不顺，看到一些老同学当老板，心中羡慕，也悄悄在外合伙开了间餐厅。不到一年，餐厅倒了，又相继开了面粉厂、美容院、服装店，可是干一样亏一样。瞎忙了四年才发现，自己不适合经商，还是在高校好。回头再往上走，发现过去的同事都有了大进步，自己必须跟上。一会儿忙教学，一会儿搞科研，生活工作忙得像锅粥，但什么都干不好。到了第15年，方磊勉强还是个副主任，但再不有点改观，恐怕也快“下课”了。

情景分析：

通过上面案例，我们不难发现，性格之所以对我们的职业规划影响深远，最主要的是因为性格不同，大家的思维方式，跟外界的接触方式都不一样。所以，性格对职业规划的影响是巨大而深远的。

一、性格的含义

性格是指人对现实的态度和行为方式中的比较稳定的、具有核心意义的个性心理

特征。性格对于一个人职业选择有直接的影响。

二、性格的类型

1. 从对专注外在世界的角度不同，可分为内向型和外向型
2. 从人们认识外在世界的方法不同，可分为感觉型和直觉型
3. 从下结论、作决定的方式不同，可分为思考型和情感型
4. 从处理事情态度的不同，可分为判断型和知觉型

三、性格的测评

教材 P50-52，学生完成 MBTI 职业测评，与同桌讨论，教师解读测试结果，学生在学习通平台完成随堂练习《职业性格自我分析》，教师进行点评。

四、性格与职业的关系

1. 性格与职业的相互适应

(1) 缺乏自我认识 (2) 经济利益因素。(3) 个人能力局限。(4) 社会舆论。(5) 社会关系。

2. 如何使性格与职业匹配

(1) 根据性格能力制定职业规划。(2) 让性格主动适应工作。(3) 该跳槽时就跳槽。

第三节 职业技能评估

一、能力的含义

能力是完成一项目标或者任务所体现出来的综合素质。人们在完成活动中表现出来的能力有所不同。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实践相联系在一起的。离开了具体实践既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。掌握和运用知识技能所需的心理特征。达成一个目的所具备的条件和水平。

二、能力的种类

1. 一般能力
2. 特殊能力和技能

三、职业对能力的要求

1. 实践能力 2. 管理能力 3. 表达能力 4. 人际关系能力 5. 适应能力 6. 创造能

力7。终身学习能力8。心理调适的能力

四、能力与职业的关系

大学生对自己的能力有正确的认识,是进行合适的职业设计的重要前提。过高地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确,就有可能对自己的职业定位出现偏差,在职业活动中难以取得预期的成就,也找不到成就感,从而陷入自我挫败的误区。相反,过低地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确,即使在“眼光向下”的职业定位中找到自己的位置并有所表现,也难以找到满意的感受,更不要说让生命的意义得到充分的体现。

五、大学生如何培养职业能力

1. 通过专业知识的学习来培养职业能力

2. 通过通识知识的学习来培养职业能力

(1)就是要积累知识,离开知识积累,能力就成无源之水。

(2)要勤于实践,能力是在实践过程中培养形成并在实践过程中表现出来的,因此实践是培养能力的重要途径。

(3)要适当地去发展个人兴趣。

3. 通过加强社会实践来培养自己的职业能力

(1)也是最主要的就是参与社团活动

(2)通过勤工助学参与社会实践

(3)就是毕业实习

第四节 职业价值观探索

一、价值观的含义

价值观是指个人对客观事物(包括人、物、事)及对自己的行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价,是对什么是好的、是应该的总看法,是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准,是个性心理结构的核心因素之一。

大学生职业价值观是大学生对职业选择、评价和价值取向的看法,贯穿着大学生学习、生活、择业和从业的全过程,直接决定了他们的择业行为,并对工作满意度和劳动积极性产生影响。职业价值观既是一种发挥导向作用的价值观,也是一种自我选择、发展与评价职业的标准和信念,并贯穿于职业选择和发展的全过程。

三、大学生职业价值观的特点

我们先了解当代大学生职业价值观的特点，再探索自己的职业价值观。

(一) 职业发展意识增强

受社会经济环境和文化环境的影响，很多大学生的自我意识正逐渐增强。目前，大学生就业已经从以往的“一步到位”转向现在的“跳槽中逐步到位”。这种现象既反映了当前社会人才“职业流动性”的增强，同时也体现了当代大学生对职业和自我价值的追求。

(二) 职业价值取向多元化

生长在新时代的大学生的职业价值观具有多元化的特点。他们的职业价值观主要体现在以下两个方面。一是职业价值取向的领域多元化。近年来，门槛低、晋升快的中小企业越来越受到大学生的青睐。二是就业途径的多元化。当代大学生在选择职业时不再局限于本专业，目前毕业生灵活就业人数较多，自主创业趋势越来越明显。此外，随着互联网和数字经济时代的发展，大学生充分运用网络优势，就业途径更加多元化。

(三) 追求个人利益，实现自我价值，社会责任感淡化

当前，一些大学生的社会责任感淡化，多数学生更重视“利己”。他们在择业时会优先考虑实现自我价值，优先满足个人利益，而很少能考虑到国家、集体以及社会利益。这部分大学生的职业价值观更加现实，更加关注自身利益，倾向实现个人价值。

(四) 职业价值取向功利化

随着商品经济的发展，一些大学生在择业时追求“高薪”，表现出功利主义的价值取向。有些学生甚至不考虑自己的兴趣、特长、专业等，片面追求高收入，盲目攀比，好高骛远。由此可见，当代大学生在职业价值观的取向上有着追名逐利的不良心态。引导当代大学生形成良好的职业价值观，需要社会、学校、家庭和个人等多方面的共同努力。

四、个人职业价值观探索

个人职业价值观探索是自我认知的重要环节之一，可以为我们今后制订职业生涯规划书奠定基础。我们可以在弄清自己的职业兴趣、职业性格及职业能力后，通过职业价值观评测工具，探索并澄清自己的职业价值观。

课堂实践：职业价值观探索

从下面几项中，选出5种你认为最重要的价值观，分别写在5张小纸条上。假设你不得不放弃其中一条，你会最先放弃哪一条？随着游戏的继续进行，直到你手里仅剩下一张小纸条，这张纸条上的职业价值观就是你无论如何都不愿放弃的。

- (1) 高收入：远远高出基本生活所需。
- (2) 声望：人们敬重，对公共事务有发言权。
- (3) 独立性：做决定的自由，不被监督和指导。
- (4) 助人：以此为主要职业，用毕生的努力来促进人们的健康、教育、福祉。
- (5) 稳定性：不必担心失业和没收入。
- (6) 生活安逸：工作不辛苦，能照顾家庭。
- (7) 领导性：能指导、控制事情，影响别人。
- (8) 人际关系：非常和谐。
- (9) 自我成长：工作符合自己兴趣，能展现自己的能力，能在工作中获取知识和技能，促进成长。
- (10) 挑战性：不断创新工作内容，不断解决难题，不断实现自己想做的事情。

通过这个探索活动，你对自己的职业价值观会有一些的了解，你的职业价值观将会影响你未来职业方向的选择和职业目标的确立，并最终影响你的职业生涯。

七、大学生怎样确立正确的价值观

1. 处理好职业价值观与金钱的关系

金钱是在确定职业价值观时首先要面对的问题。有些大学生在求职时把高薪作为首选，但是初入职场的大学生因其拥有的知识结构、技术能力、经验和阅历还有待提高，是不可能获得高薪的。因此，大学生应理性降低对工作薪酬的期望值，把眼光放长远一些，应将积累经验、提高技能、自我成长作为毕业求职时的首选价值观。

2. 处理好职业价值观与个人兴趣、特长的关系

从事喜欢的工作可使人充满动力，选择擅长的工作可提高成就感，职业价值取向符合自身职业价值观则使人感到有意义、有价值。

3. 处理好职业价值观的排序和取舍问题

“鱼和熊掌不可兼得”，大学生应对自己的职业价值观进行排序，分清主次，才

能在职业生涯一次次选择中理性选择适合自己的路。

4. 处理好职业价值观中个人与社会的关系

第三章探索工作世界

【教学目标】

1、知识目标：

了解我国产业、行业分类及职业发展趋势。

掌握职业环境分析的主要内容与方法（PEST、SWOT 等）。

熟悉国家及地方（广东、揭阳）重点产业发展战略与人才需求。

2、能力目标：

能够搜集、整理与分析职业信息，建立个人职业信息库。

能够结合专业特点，对目标行业、企业进行初步环境评估。

能够识别并利用政策、区域发展带来的职业机遇。

3、情感价值目标：

增强对国家战略、区域发展的认同感与融入意识。

培养立足本土、服务基层、建设家乡的职业归属感。

树立辩证、发展的职业环境观，积极面对机遇与挑战。

4、课程思政目标：

战略对接与资源整合：引导学生树立“大资源观”，将职业选择与国家战略（如“十五五”规划、制造业强国战略）和区域城市发展（如“百千万工程”、“一化一海五优特”产业）深度融合。帮助学生以辩证眼光看待职业环境，在挑战中发现机遇，主动到国家需要和产业升级的一线寻找发展空间。

地方融入与使命担当：聚焦揭阳本地产业发展需求，引导学生关注“家门口”的就业机遇，增强服务地方、建设家乡的使命认同。鼓励学生在基层实践和新兴领域中锻炼成长，将个人发展融入地方经济社会建设。

知行合一与成长自觉：推动学生在职业规划中践行“知行合一”，通过参与地方产业实践、社区服务和文化传承等活动，将专业知识转化为服务社会的实际能力。培养学生面对挑战时的辩证思维和主动作为意识，在服务国家与地方的实践中实

现个人价值。

【教学重点】

1、职业分类；

2、职业环境分析的方法

【教学难点】职业环境分析

【教学方法】教授法、讨论法

【学时】4 学时

第一节职业分类认知

一、职业分类的概念及作用

1. 职业分类

所谓职业分类，即采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

2. 职业分类的作用

(1)科学的职业分类可以客观地反映国家经济、社会、科技等领域的发展和结构变化。

(2)科学的职业分类可以为国民经济信息统计和人口普查规范化提供依据。

(3)科学的职业分类是对劳动力科学化、规范化、现代化管理的基础。

(4)科学的职业分类为职业教育和就业服务提供条件。

(5)科学的职业分类是完善国家职业资格证书制度的重要基础工作。

二、我国的职业分类及职业发展趋势

1. 我国的职业划分标准

职业分类作为一个国家从事社会人口统计和劳动力资源开发与管理方面工作的重要基础，对社会经济起着重要的作用。

《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个大类分别是：

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。

2. 我国职业发展趋势

职业作为人类社会发展到一定历史阶段的产物，往往随着社会的不断进步，而出现不断加速变迁的趋势。

(1) 职业发展趋势。

① 全球化趋势。

② 全球化影响着国内职业的调整变化。

职业全球化发展趋势必然带动职业流动的全球化趋势，这对未来从业者的职业素质，提出了新的挑战。

第一，职业要求的综合化。

第二，自由职业化趋势。

第三，信息化趋势。

第四，高科技产业化趋势。

第五，第三产业的职业数量大增。

第六，文化创意产业化趋势。

(2) 未来的劳动者类型。

① 智能型劳动者。② 复合型劳动者。③ 社会型劳动者。④ 创业型劳动者。

三、职业资格证书

案例引导：

2006 年 4 月 20 日上午，一律师及患者家属到威海市卫生监督所了解威海某医院（以下简称医院）医生李某情况，要求威海市卫生局开具该医生未注册证明。经了解，其被代理人于 2006 年 4 月 16 日在该院住院期间突然死亡，患者代理律师称

参与治疗的医生李某未取得医师资格证书，属无证行医。

得知这种情况后，当日，威海市卫生监督所 3 名监督人员赶往医院进行调查，院长称该医生属医学院校毕业后在该院的见习医生，尚未考取医师资格证书，该院类似情况的人员共有 6 名。监督人员通过检查医院的部分处方、医嘱，发现以上 6 人中，有 3 人有独立医嘱签字记录(其中包括李某)，另有 2 名执业注册地点不在该医院的医师的独立处方和医嘱签字记录(院长解释，这 2 名医师刚调入本院，尚未进行医师变更注册)，因死亡患者的病例等医疗文书已封存，无法查证。

情景分析：

针对以上检查情况，监督人员对该院院长和李某作了详细的现场检查笔录和询问笔录，并复印了有上述人员签字的部分处方和医嘱，下达监督意见书，责令立即停止李某等 5 人在医院的独立执业活动。

2006 年 4 月 23 日，经过 4 名监督人员合议，认为该院未经卫生行政部门审批擅自聘用多名人员从事诊疗活动的行为违反了《医疗机构管理条例》第二十八条的规定，建议根据第四十八条的规定，予以该单位罚款 5000 元的行政处罚。

2006 年 4 月 24 日，对该院送达了行政处罚事先告知书；该院放弃了陈述和申辩；2006 年 4 月 29 日，对该院送达了行政处罚决定书。

院方和患方就此事一直争论不休，未得到妥善解决。2006 年 4 月 30 日，威海市卫生监督所按照相关程序将本案以涉嫌非法行医罪移交到威海市公安局。

(1) 该医院使用的 3 名未取得医师资格的医学毕业生独立进行诊疗活动，按照《医疗机构管理条例》第四十八条处理的依据是什么？

(2) 针对执业人员李某的行为，卫生行政部门是否应按“涉嫌非法行医罪”进行移交？

(3) 两名执业注册地点不在该院的医师独立进行诊疗活动，是否能按照《医疗机构管理条例》第四十八条进行处罚？

(一) 国家职业资格证书制度

1. 职业资格及等级

职业资格是社会经济部门或行业根据某一职业的工作目标和任务，对从事这一职业人员提出必备的专业知识、职业技能和工作能力的要求。

国家职业资格证书制度的等级设置为 5 个等级。国家职业资格五级、四级、

三级分别对应技术等级的初、中、高级；二级和一级分别对应技师和高级技师。

2. 建立职业资格证书制度的社会基础

- (1) 劳动力市场有序化运行和管理的需要。
- (2) 企业生产资源配置追求高效率的需要。
- (3) 职业培训成果质量检验的需要。
- (4) 人力资本投入获得社会认可的需要。

(二) 国家职业资格证书制度的基本属性

我国国家职业资格证书制度的属性决定于以下因素：

1. 它的建立是以国家法律为依据。
2. 它实行的是靠政府权威力量推行的管理模式。
3. 它是我国国家劳动人事制度的重要组成部分。

(三) 建立国家职业资格证书制度的意义

- (1) 推行职业资格证书制度，是建立技能人才的成长通道，推动劳动者提高自身素质的需要。
- (2) 推行职业资格证书制度，是引导教育的方向，特别是职业教育发展的方向。
- (3) 推行职业资格证书制度，是促进培育和发展统一、开放、竞争、有序的劳动力市场的需要。

(四) 职业技能鉴定

1. 职业技能鉴定的概念

职业技能鉴定的本质是一种考试，具有考试所应有的共性特征：是通过一定的手段对人的心理生理素质、社会行为表现，以及专业技能水平等方面，按一定参照系统进行检测、评估、考查或甄别，以便对人的各项表现做出比照性的评判或结论。

2. 职业技能鉴定的性质

- (1) 职业技能鉴定属于标准参照性考试。
- (2) 职业技能鉴定属于综合性社会考试。

具体流程：

3. 职业技能鉴定的特点

- (1) 职业技能鉴定以职业活动为导向。
- (2) 职业技能鉴定以实际操作为主要依据。
- (3) 职业技能鉴定以第三方认证原则为基础。

从总体上看，则呈现出以下几种特点：

(1) 社会职业种类越来越多，职业出现的频率逐渐加快。随着社会生产力的发展，社会的分工，职业的种类也越来越多，现在职业已远远超过“三百六十行”。据有关资料，我国隋朝有 100 个行业，到宋朝达 220 个，到了明朝增至 300 多个。新中国成立后，全国各种岗位的总和已发展到 10000 种左右。近年来，物流师、心理咨询师、项目管理师、舞台灯光师、茶艺师等各种新型职业也不断涌现。

(2) 职业分工由简单到精细。以农业为例，早期农业是指种植业，后来随着生产力的发展，种植业又细分为粮食作物种植业、经济作物种植业、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等。再如建筑业，从原始的单一职业发展到现在的建筑设计、土建、装修等。

(3) 社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而工业革命到新的产业革命，用了 200 多年。电子行业从产生到发展成为一个主要行业，只用了几十年时间。

(4) 职业活动的内容不断更新。同样的职业，在不同的时代，内容发生了变化。如设计院的工程师以前设计图纸时，使用图板、丁字尺、画笔，而现在运用 CAD 软件画图纸。再如邮政业，古代靠骑马传送邮件，而现在除了用飞机、火车、汽车等交通工具传送邮件外，还使用电话、网络、传真等手段传送信息。

(5) 脑力劳动职业增加。随着教育、文化、科学技术等的发展，脑力劳动者逐渐多了起来。在我国，脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。我国 1982 年和 1990 年两次人口普查的各职业人口构成资料表明，白领人员占各职业的比例由 9.7% 上升到 11.8%。

(6) 职业的专业化越来越强。若不具备一定的专业能力，达不到专业要求，则不能从事该职业。如现在的研究人员，不关是研究者，还有可能是市场开拓者或是管理者。

(7) 职业活动自由化。表现在三个方面：1. 职业活动场所自由化。如网上上班。2. 时间自由化，像记者、律师、设计师等，没有严格的上下班时间限制，以完成一定的工作任务为目标。3. 自由职业者，自由撰稿人、作家等，他们没有具体的工作单位，以完成某项工作、任务的形式来履行职业职责。

(8) 第三产业的职业数量大幅度增加。随着科技水平的提高，第三产业的职业数量大幅度增加，其就业人数在发达国家已超过 50%。由于第三产业所具有的就业容量大、流动性大及弹性高的特点，将会吸引更多的高职业院校毕业生从事第三产业的职业。

第二节 职业环境分析

所谓职业环境分析，就是要认清所选职业在社会大环境中的发展状况、技术含量、社会地位、未来发展趋势等。进行职业环境分析的要求是，通过职业环境分析弄清职业环境对职业发展的要求、影响及作用，对各种影响因素加以衡量、评估并做出反应。

一、职业环境分析的方法

1、市场环境分析

对于市场的需求，要考虑行业和地区两个方面。大城市由于机会比较多，更容易吸引应届生，应届生则要在职业规划的时候就弄清楚选择大城市的利弊。已经非常热的行业也要慎重，这种行业往往已经进入卖方市场，用人单位更挑剔要求也更严格。

应届生在做职业规划时要弄清楚自己想要进去的职业在各个地区的不同状态。如果真的是想做某个职业，那就应该选择更适合自己的地方去发展。

2、组织环境分析

这部分就已经具体到你想要进的行业了，有些信息如果你在做职业规划时能够很好的了解一下，那对你将来的面试也会有很大的帮助。

3、行业环境分析

行业环境也就是对想要从事的目标行业环境进行分析，包括发展状况，受什么影响最明显，行业的优势和问题，还有就是行业前景。

在分析行业环境时，社会大环境的发展趋势是不可忽视的。时代发展下，有些行

业已经夕阳西下，有些行业却是旭日初升，还有些则是如日中天。有些行业受到保护，有些行业被限制，有些行业则被大力支持。像是今年来和环保有关的行业就受到国家支持，如果你规划时选择了高污染的行业，那么必将带来严重后果。

4、企业环境分析

企业实力既包括企业外在的竞争力也包括企业的内在发展动力。一个外表看起来辉煌内里却已经坏掉的企业最好不要去。最好的，当然是一个正在处于上升阶段的企业，有更强的竞争力，明确的战略目标。充满活力和战斗力。即便是个小公司，也是可以考虑的。企业文化和企业制度则是你能否在其中长久工作下去的重要影响因素。一个好的企业，应当让员工感到快乐和受尊重，激发员工的工作积极性，并且能够有比较合理的晋升途径和更好的职业培训。你能够在其中成长，为企业做出贡献，并且在做出贡献后能够获得报酬。

企业前景是你的职业期望实现的现实条件。一个良好的发展前景，既是企业的幸运，也是员工的幸运。你做职业规划时，要看重这一点。一个目前状态尚佳，但已经没有上升空间的企业，不建议将其列入规划中。

二、辩证地分析职业环境，树立正确的就业观

树立正确的就业观点，首先要衡量自己的综合素质有多高，专业知识有多少，实际操作能力有多强。根据这些自身基本条件去对照，自己能干什么工作比较适合，才去针对性应聘。这样应聘的成功率就比较高。这样才是正确的就业观。反之，没有正确地估价自己，盲目上阵，就是错误的就业观。其次，就业观念的更新。高校就业指导专家指出，在当前就业竞争比较激烈的情形下，不少学生、家长对“先就业后择业”存在误区。给“先就业后择业”做好科学规划，才能助大学毕业生踏好职场第一步。第三，好好把握两个时间段。

(一) 转变重全民、轻集体、鄙视个体的就业观念

(二) 转变一次就业定终身的就业观念

(三) 转变眼高手低、盲目攀比的就业观念

(四) 服务社会需要和岗位需要

(五) 破除旧的世俗偏见，多渠道就业

(六) 树立劳筹匹配的就业观念

(七) 着眼长远面向未来

(八) 正确对待就业

(九) 自谋职业自主创业

第四章职业生涯规划

【教学目标】

1、知识目标：

掌握职业目标设定的原则与方法（如 SMART 原则）。

了解决策理论与职业决策的常见模型（如决策平衡单）。

熟悉职业生涯规划书的撰写结构、内容与评价标准。

2、能力目标：

能够运用科学方法确立短期、中期与长期职业目标。

能够制定具体、可行、有弹性的职业发展行动计划。

能够独立撰写一份内容完整、逻辑清晰的职业生涯规划书。

3、情感价值目标：

树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观。

强化职业决策中的责任意识与担当精神。

培养规划执行的毅力与动态调整的适应能力。

4、课程思政目标：

目标引领与责任决策：指导学生树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观，将个人追求与社会贡献相结合。在职业决策教学中融入责任担当意识，引导学生理解职业选择关乎个人、家庭与社会责任，培养务实科学、经得起时代检验的决策能力。

规划格局与动态成长：将“融入国家战略、服务区域发展”作为职业生涯规划的核心维度，引导学生制定既有战略高度又具可行性的行动计划。注重培养学生执行落实与动态调整的能力，树立终身学习意识，使职业规划能够适应国家发展、技术进步和个人成长的需要。

【教学重点】

1、确立职业目标的方法；

2、职业决策的方法；

3、制定行动计划

【教学难点】SWOT 分析法、5W 法

【教学方法】教授法、讨论法、多媒体教学法

【学时】5 学时

第一节 确立职业目标

案例引导：小毛虫的目标

一条小毛虫朝着太阳升起的方向缓慢地爬行着。它在路上遇到了一只蝗虫。蝗虫问它：“你要到哪里去？”小毛虫一边爬一边回答：“我昨晚做了一个梦，梦见我在大山顶上看到了整个山谷。我喜欢梦中看到的情景，我决定将它变成现实。”蝗虫很惊讶地说：“你烧糊涂了，还是脑子进水了？你怎么可能到达那个地方？你只是一条小毛虫耶！对你来说，一块石头就是高山，一个水坑就是大海，一根树干就是无法逾越的障碍。”但小毛虫已经爬远了，根本没有理会蝗虫的话。小毛虫不停地挪动着小小的躯体。突然，它听到了蜥蜴的声音：“你要到哪儿去？”小毛虫已经开始出汗，它气喘吁吁地说：“我做了一个梦，我想把它变成现实。我梦见自己爬上了山顶，在那里看到了整个世界。”蜥蜴不禁笑着说：“连拥有健壮腿脚的我，都没有这种狂妄的想法……”小毛虫不理蜥蜴的嘲笑，继续前进。后来，蜘蛛、鼯鼠、青蛙和花朵都以同样的口吻劝小毛虫放弃这个打算，但小毛虫始终坚持着向前爬行……终于，小毛虫筋疲力尽，累得快要支持不住了。于是，它决定停下来休息，并用自己仅有的一点力气建成一个休息的小窝——蛹。山谷里，所有的动物都跑来瞻仰小毛虫的遗体。那个蛹仿佛也变成了梦想者的纪念碑。

一天，动物们再次聚集在这里。突然，大家惊奇地看到，小毛虫贝壳状的蛹开始绽裂，一只美丽的蝴蝶出现在他们面前。随着轻风吹拂，美丽的蝴蝶翩翩起舞，飞到了大山顶上。重生的小毛虫终于实现了自己的梦想。

一、职业生涯规划的方法

1. SWOT 分析法

SWOT 分析，即基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势和外部的机会和威胁等，通过调查列举出来，并依照矩阵形式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来加

以分析，从中得出的一系列相应的结论，而结论通常带有一定的决策性。

运用这种方法，可以对研究对象所处的情景进行全面、系统、准确的研究，从而根据研究结果制定相应的发展战略、计划以及对策等。

S（strengths）是优势、W（weaknesses）是劣势，O（opportunities）是机会、T（threats）是威胁。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合。

在运用 SWOT 分析法对职业生涯机会进行评估时，应遵循以下步骤。

- (1) 分析自己的优缺点。
- (2) 找出外部机会和威胁。
- (3) 构造 SWOT 矩阵。

2. 5W 法

5 个“W”是 1. Who am I ?(我是谁?) 2. What will I do ?(我想做什么?) 3. What can I do ?(我会做什么?) 4. What does the situation allow me to do ?(环境支持或允许我做什么?) 5. What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)

第二节 职业决策与行动

职业决策是大学生职业生涯规划的一个重要步骤，大学生经过一系列的职业选择过程后，就要进行最后的职业决策。因此，我们应该了解一些职业决策的方法和过程。

一、职业决策的方法

职业决策的方法有多种，在职业决策过程中，我们首先要明确自己的职业目标，培养良好的决策技能，还要了解和掌握有效的决策方法。

（一）确定职业目标

职业决策问题是人生的重大问题，有什么样的职业就有什么样的人生。没有切实可行的目标作驱动力，人们很容易对现状妥协，因此，我们为自己制定的职业目标，至少在自己看来应该是伟大的、可行的，以便排除不必要的犹豫和干扰，全身心投入到目标的实现。职业目标通常分短期目标、中期目标、长期目标和人生

目标。短期目标是 3 年内的规划和目标，短期目标又分为日目标、周目标、月目标、年目标。中期目标一般为 3 至 5 年的目标和任务。长期目标为 5 至 10 年的规划，主要是设计较长远的目标。

（二）培养决策技能

有些学生尽管有很好的自我知识，也对职业世界有较多的了解，但是在进行职业选择时常常作出了错误的决策，这是因为缺乏进行职业决策的技能。职业决策能力包括自我评价的能力、获取职业信息的能力、目标设定的能力、职业规划的能力和解决问题的能力。进行职业决策是一个复杂的过程，受到许多因素的影响，因此，要有适当的心理承受能力。决策专家贾尼斯和曼恩总结了 5 种应对风格：(1) 不管有什么风险或是负面反馈都死抱着某个选择不放；(2) 不假思索地迅速改变目标；(3) 逃避责任；(4) 一拖再拖，直到截至日期临近时才在极度的压力下做出某种决定；(5) 以机敏审慎的态度、在掌握情况和进行了敏锐观察的情况下做出有效决策。当然，只有第 5 种风格才是最有效的一种决策方式。

（三）掌握决策方法

1、个人拥有的职业技能与职位是否匹配非常重要。是企业选择人才的核心标准。什么是人职匹配？大学生就业时如何正确使用人职匹配方法？我们可以采用“人职匹配”的方法。

第一步，我们可以通过职业技能金字塔，列出自己拥有的技能，并评估熟练程度和重要性。

第二步，通过查阅相关招聘信息、职业介绍等资料，了解不同职业对技能的具体要求，对比个人技能金字塔和目标职业对于技能的要求。

第三步，针对未来职业发展需求，完善已有技能、学习新的技能，并拓展自己的技能范围。

2、你是不是也曾立下过各种 flag，但往往难以坚持到最后呢？用“SMART”法则让你的每一个 flag 都能稳稳地立住。

Specific 具体性：目标具体明确，让我们的行动更具备指向性。

Measurable 可衡量性：目标可衡量，可以更好地评估整体计划的完成度，它可以是一个数字、一个百分比或其他的衡量标准。

Attainable 可达成性：目标可实现且具有一定挑战性，才能更好地鼓舞人心，一

定要避免把目标设置得过高或太低，否则目标可能形同虚设。

Relevant 相关性：目标具有相关性，才能更符合自身实际情况。短期目标应该与长期目标相关，长期目标应该与个人情况相关，个人目标应该与组织目标相关。

Time-bound 时限性：目标有时间限制，才能具有指导和管理的作用，如果在完成目标的过程中忽略了时间管理，可能使机会成本不断地增加。

二、制订职业发展行动计划

职业决策是人生必经的门槛，是大学生必须面对的人生关键一步。拥有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业，是我们毕生的追求，为实现这一目标，在职业决策过程中就需要作好几个定位。

（一）自我定位

自我定位就是要了解自己的需要、特点和能力，并客观评价自我。自我定位首先应从自身实际出发，客观地分析、评估自己的文化素质、能力特征、性格特点、身体条件，总结出自身的特长、兴趣、爱好；其次应进行横向比较，将自己放于同班、同专业、同年级、同区域乃至全国同专业同学中进行比较，分析自身的综合素质以及在求职中的优势和劣势。通过纵向和横向的定位分析，找准自己的位置，明确切入社会的起点，避免自我定位过高或过低。

（二）行业定位

在进行了较为准确的自我定位之后，还应该进行行业定位。认真了解行业的整体情况、发展趋势、对人才的基本要求，从而结合自身实际情况，进行行业定位，避免盲目择业和无从择业的现象出现。行业的选择还取决于家庭影响和个人的理想，以及社会舆论。参考他人意见时应该避免社会、家庭和周围人群不正确的舆论导向对自身择业定位的影响，做到真正从社会需求出发，结合个人理想、兴趣以及实际能力作出较为理性的行业定位，而不是片面地追求热门行业和高薪行业。

（三）地域定位

地域定位是指大学生在选择职业时对于工作区域的考虑。不少学生趋向于把经济发达地区和大城市作为自己地域定位的首选地。其实，我们还应当看到近几年城镇化建设有了很大的进展，城镇和广大农村地区也有广阔的就业市场。同时，国家正在实施的西部大开发，振兴东北老工业基地以及“三支一扶”政策，也提供了大量的就业岗位和发展机会。因此大学生在进行地域定位时，应该多思考自己

的能力、优势究竟在何处能得到较大限度的发挥，自己的发展空间在何地能得到较大限度的拓展，而不仅仅着眼于大城市和经济发达地区。同时在定位时也不要局限于一个城市、一个区域，以便于情况改变时可及时调整方向。

（四）岗位定位

岗位的选择因人而异，它受个人偏好、能力、素质等因素的影响。大学生在进行岗位定位时，要在客观评价自我的基础上，根据自己的性格特点、长处、短处，对照相关用人单位的标准、条件、要求，实事求是地选择自己力所能及的岗位，不要人云亦云、追随大流，更不能仅从收入和工作环境的舒适度出发去选择职业，以免在今后的职业生涯中出现个人与工作岗位的不适应，妨碍自身进一步的顺利发展。

（五）收入定位

在近期对高校毕业生的调查中发现，收入占了大学生职业理想的主要组成部分。准确的收入定位应建立在对市场行情充分了解的基础上，综合考虑自身的素质、能力和岗位发展趋势后得出的收入期望值。不要仅仅从眼前待遇出发，要以发展的眼光来定位。

在完成上述几方面的准备工作后，并不等于就业会水到渠成，这仅仅是职业选择的一个开端，还应把握好以后的各个必要的环节。此外还应保持积极乐观的态度，具备诚信务实的精神，注意适时调整自己的择业定位，不断学习新知识、新技术、新技能，提高自己的综合素质，更新自己的知识与技能，未雨绸缪，为顺利实现就业做好充分而扎实的准备。

总之，了解自我、认识职业并把二者结合起来考虑，永远是职业决策的基础和前提。不追求热门、不随大流，分清主次，确定哪些是自己最想要的，并根据现实情况，最终作出职业决策。

第三节 制订职业生涯规划书

案例引导：

浙江某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息，校就业指导中心迅速公布并电话通知了各学院，各学院反应不一，有的学院书记亲自打电话与对方联系，推荐自己学院中符合条件的毕业生，有的则主动邀请对方到学院来选毕业生，有

的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时，部分同学却在等待面试通知，认为反正该单位要来校招聘，等来了再投材料也不迟。后来，这家单位真的来了，人事部门负责人却非常抱歉地对他说：“真对不起，其实，我们几天前就已到贵校，但刚跨进贵校校门，就被贵校某学院盛情‘拦截’而去，晚上住在贵校招待所，闻讯而来的毕业生一拨又一拨，结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已，机会就这样在等待中错过了。

情景分析：

在求职择业过程中，机会应该说对每个人都是均等的，就看你如何把握它。各种招聘人才的信息，每时每刻经过各种渠道在发布、在传递，好比一条河流，信息是一朵朵浪花，你抓住了，就归你所有，你错过了，就无法回头。因此，只要你认准这条信息对你有用，你感兴趣，就必须主动以最快捷的方式向发出信息方做出反应，让对方知道你、了解你，才有可能看中你。

一、职业生涯规划的五步法及步骤

1. 职业生涯规划的五步法

(1)What are you?

(2)What do you want?

(3)What can you do?

(4)What does the situating allow you to do?

(5)What is the plan of your career and life?

职业生涯规划五步曲：

第一步：客观认识自我、准确职业定位

职业生涯规划是一个动态过程，其最基础的工作首先是要知己，即要客观全面认清自我，充分了解自己的职业兴趣、能力结构、职业价值观、行为风格、自己的优势与劣势等，人才素质测评是全面、科学地认识自我的有效手段和工具。只有正确的认识自己，才能进行准确的职业定位并对自己的职业发展目标做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。

在客观认识自我方面，我们至少需要了解以下五个方面：

1、 喜欢干什么——职业兴趣；

- 2、能够干什么——职业技能；
- 3、适合干什么——个人特质；
- 4、最看重什么——职业价值观；
- 5、人、岗是否匹配——胜任力特征。

正确自我认识越来越受到各界的关注，哈佛大学的入学申请要求必须剖析自己的优缺点，列举个人兴趣爱好，还要列出三项成就并作说明，从中可见一斑。

第二步：评估职业机会、知己知彼

每一个人都处在一定的社会环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。

除了要正确客观地认识自我，还必须更多地了解各种职业机会，尤其是一些热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求。深入地了解这些行业与职位的需求状况，结合自身特点评估外部事业机会，才能选择可以终生从事的理想职业。

对职业机会的评估需要理性评估，真正做到知己知彼，切忌想当然，对不熟悉的行业和职位不切实际的向往，结果是费了九牛二虎之力进入城中，一入围城马上受到现实冲击(reality shock)，迫不急待又要出城，兜兜转转之间，年已蹉跎，空自消磨。

第三步：择优选择职业目标和路径

职业生涯规划的核心是制定自己的职业目标和选择职业发展路径，通过前面两个步骤，对自己的优势劣势有了清晰的判断，对外部环境和各行各业的发展趋势和人才素质要求有了客观的了解，在此基础上制定出与符合实际的短期目标、中期目标与长期目标。

职业目标的选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。据统计，在选错职业目标的人当中，超过80%的人在事业上是失败者。正如人们所说的“女怕嫁错郎，男怕选错行”。由此可见，职业目标选择对人生事业发展是何等重要。正确的职业选择至少应考虑以下几点：1、兴趣与职业的匹配；2、性格与职业的匹配；3、特长与职业的匹配；4、价值观与职业的匹配；5、内外环境与职业相适应。

职业目标确定后，向哪一条路线发展，此时要做出选择。是向行政管理路线发展，

还是向专业技术路线发展；是先走技术路线，再转向行政主管路线；在具体的岗位方面也需要作出选择，行政管理？市场营销？技术研发？服务支持？……由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，必须做出最适合自己的抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着你的职业生涯路线或预定的方向前进。

第四步：终生学习、高效行动

在确定了职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有达成目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成职业目标，在工作方面，你计划采取什么措施，提高你的工作效率？在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什么措施开发你的潜能等等，都要有具体的计划与明确的措施。并且这些计划要特别具体，以便于定时检查。

第五部分：与时俱进、灵活调整

俗话说：“计划赶不上变化”。是的，影响职业生涯规划与发展的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估与调整。其调整的内容包括：职业的重新选择；职业生涯路线的选择；人生目标的修正；实施措施与计划的变更等等。

职业发展过程中理想与现实的脱节几乎人人都会碰上，对职业人来说，有些是致命的，有些却能走通另一条路。发生这种情况时，最不可取的态度是急于求成，消极对待当前工作。正确的做法是——稳定中求发展。

当然，事在人为，再优秀、再动人的职业生涯规划也取代不了个人的主观努力。职业生涯规划的目的是建立目标、树立信心，职业生涯规划只是走向成功的必要手段，能否成功则主要取决于个人的努力。

2. 职业生涯规划的步骤：

- (1) 自我评价。
- (2) 职业环境评价。
- (3) 确立职业生涯目标。

(4) 职业定位。

(5) 实施策略。

(6) 评估与反馈。

案例引导：

20 岁的创业女老板

丁玉洁是上海某大学国际商务专业 2013 届毕业生。她从大四下学期开始创业，成立了 Sy 商务咨询有限公司。她的公司是紧贴市场需求应运而生的，为中小型企业提供无形资产增资服务。目前已在上海、广州成立了两家咨询公司，共 66 名员工，其中很多员工都来自其母校。

丁玉洁进入这个市场也是偶然的。刚实习的时候，她也经历过一段迷茫期。她先是得到了在保险公司工作的机会。有一次，她跟辅导员说了自己的想法，鉴于她的性格，辅导员不赞成她从事保险行业的相关工作。后来，辅导员推荐她到一家知名会计师事务所实习。丁玉洁比较了两家公司的实力，最后决定在自己完全陌生的会计师事务所里发展。刚开始实习，公司就安排她从事无形资产增资业务服务。丁玉洁非常能吃苦，不轻易放弃任何机会。为了寻找客户，她从网站上搜索潜在客户资源，到商务楼去“扫楼”。为了向客户解释业务，她虚心地向主管请教，并且自己钻研专业书籍、法律法规。渐渐地，她的客户越来越多，她的销售业绩遥遥领先。但她并不满足于只做一个好销售员，她还想了解评估、验资、销售等整套流程，而这属于公司的核心机密。于是她，慢慢摸索其中的诀窍。10 个月的实习工作，她从销售做起，慢慢琢磨出了这一行的门道，并看到了这个朝阳行业的广阔前景和巨大市场。

为什么我自己不可以做老板？丁玉洁在基本掌握了公司的运营模式后这样问自己。于是这个 90 后的女孩，带着初生牛犊不怕虎的冲劲和闯劲，真的创业了。凭着熟练的业务能力和不断开拓潜在市场的魄力，她的公司从当年 12 月开始有了盈余。她的长期目标是通过扩张，打开全国市场。

情景分析：

(1) 丁玉洁的职业生涯目标并不是一开始就设定了的，而是通过不断寻找机遇再设定目标。她的职业锚也是在适应社会经济发展、在工作经验累积中慢慢形成的。

(2) 她的目标定位清晰，既有打开全国市场的公司外部目标，也有在母校招聘员

工、增加人手的公司内部目标。

(3)她的成功还得益于她优秀的职业素养——肯吃苦、能坚持、不断钻研、有闯劲。

二、职业生涯规划书的基本原则

1. 人职和谐原则

2. 效益最大化原则

三、职业生涯规划书设计的特点

职业生涯规划的设计和一般的设计不同，它具有自己的特点。

(1)职业生涯规划是个体通过对自己能力、兴趣和可供选择的职业机会的评估，而确立的个人职业生涯规划的发展目标及职业活动。

(2)个人制定的职业生涯规划的目标必须和组织的目标协调一致。

(3)职业生涯规划作为个体主动的职业行为和活动，必须依靠组织提供的工作岗位和就业机会。

(4)个人职业生涯规划极具灵活性、选择性、自主性和可变可调性。

(5)个人必须对自己制定的职业生涯规划、职业发展和职业选择负全部责任。

四、职业生涯规划书撰写的注意事项

(1)职业生涯规划是建立在对自己的兴趣、特长、能力、社会需要等各方面全面了解评估的基础上的，进行目标设定时一定要结合自身特点和情况，不能完全脱离现实。

(2)人才素质测评是了解自我的理论依据之一。

(3)措施要有可行性。

(4)报告书应有自己的风格和特色。

(5)撰写报告书还有几忌。

五、职业生涯规划书的内容

1. 职业生涯规划的认识

2. 自我描述

3. 自我盘点

4. 如何解决自我盘点中的劣势或缺点

5. 你想从事的行业或岗位并谈谈该行业或岗位对人才的素质要求

6. 所需要的专业技能水平及相关证书
7. 从现在开始，你如何为你想从事的行业或岗位做求职准备
8. 你的生涯发展目标
9. 你将做出怎样的行动准备以实现目标、评估调整

六、职业生涯规划书的格式

1. 表格式
2. 条例式
3. 复合式
4. 论文格式

七、职业生涯规划书的误区

1. 抄袭别人——重形式、轻内涵
2. 只说不做——热得快、冷得更快
3. 高估自己——目标定得过高

八、职业生涯规划的反馈

职业生涯规划的反馈包括 3 种类型：

- (1) 正式反馈。
- (2) 非正式反馈。
- (3) 绩效考评。

实施大学生职业生涯规划全方位反馈评价要重点做好以下工作。

- (1) 做好同学间评议。
- (2) 做深自我评价。
- (3) 做实评价反馈。

九、职业生涯规划的评估

1. 评估的意义和目的
2. 评估的程序
3. 评估要点

十、职业生涯规划的调整

1. 调整职业生涯规划必要性
 - (1) 职业生涯是一个动态的过程，是需要根据内部和外部环境进行不断调整的。

(2) 职业生涯不同阶段会面临不同挑战和机遇，灵活调整可以让特定目标更现实可行。

(3) 职业生涯规划的调整有利于实现职业目标。

2. 调整职业生涯规划时机

(1) 怀疑自己不合格。

(2) 与上司不合拍。

(3) 与周围同事不合拍。

(4) 工作过于轻松。

(5) 对这个行业不感兴趣。

3. 调整职业生涯规划的方法

(1) 重新认识自己。

(2) 重新评估自己的职业生涯规划。

(3) 调整职业生涯发展目标。

(4) 调整和落实行动计划。

作业：撰写个人职业生涯规划书