

中职生

职业生涯规划

主讲：黄春明
Q Q：569856045



目录

1 职业与职业发展

2 **职业生涯规划**

3 职业理想

4 职业发展要立足所学专业

5 职业发展要立足本人实际

6 职业发展要善于把握机遇

7 确定职业生涯规划发展目标

目录

8 职业生涯发展的设计

9 就业形势与就业能力

10 做好就业准备

11 创业知识

12 职业生涯规划的执行与管理

13 职业生涯规划调整与评估

14 职业道德



没规划的人生叫**拼图**， 有规划的人生叫**蓝图**；
没目标的人生叫**流浪**， 有目标的人生叫**航行**！

■ 一个人的人生规划，

就是一个人一生的行动纲领，**指引**着他前进的**方向**。

■ 若没有人生的规划，可能会感到**彷徨**，感到**不知所措**。

■ 人生最重要的事，不是你现在站在何处，

而是你**今后要朝那个方向走**。

■ 只要你知道想要去哪里，**整个世界都会为你让路**。



如果你对自己的未来没有计划，你就会成为别人计划里的一个棋子，为别人实现他的人生理想。记住：**没有规划的人终将会被有规划的人所利用。**



杰克·韦尔奇

与其让别人掌握你的命运，不如你自己来主宰。

你必须要为自己的人生负责！

你没有主见，别人就会为你做主。



第二章

职业生涯规划

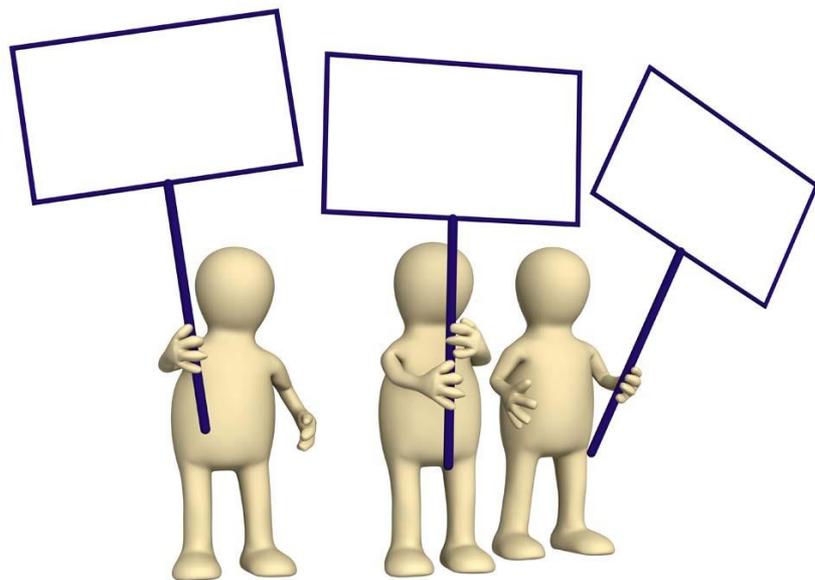
第一节 职业生涯规划概述



什么是职业生涯？

生涯：

“生”，指活着的
“涯”，泛指边际



职业生涯是指一个人一生的职业历程，即一个人一生职业、职位的变迁及职业理想的实现过程。



什么是职业生涯规划？

职业生涯规划：

是指个人与组织相结合，通过个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究，尤其是对其**兴趣、能力、价值观、特长、经历**以及**存在的不足**等各方面进行综合分析的基础上，结合**时代特点**，根据自己的**职业倾向**，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。





（三）职业生涯发展的五个阶段

从职业生涯发展过程来看,主要包括以下五个阶段:

第一阶段:职业准备期。职业准备期是形成了较为明确的职业意向后,从事职业的心理、知识、技能的准备以及等待就业机会。每个择业者都有选择一份理想职业的愿望与要求,准备充分的人就能够很快地找到自己理想的职业,顺利地进入职业角色。

第二阶段:职业选择期。这是实际选择职业的时期,也是由潜在的劳动者变为现实劳动者的关键时期。职业选择不仅仅是个人挑选职业的过程,也是社会挑选劳动者的过程,只有个人与社会成功结合、相互认可,职业选择才会成功。

第三阶段:职业适应期。择业者刚刚踏上工作岗位,存在一个适应过程,要完成从一个择业者到一个职业工作者的角色转换。要尽快适应新的角色,新的工作环境、工作方式、人际关系等。

第四阶段:职业稳定期。这一时期,个人的职业活动能力处于最旺盛时期,是创造业绩、成就事业的黄金时期。当然,职业稳定只是相对的,在科学技术发展迅速、人才流动加快的今天,就业单位与职业岗位发生变化是很正常的。

第五阶段:职业结束期。由于年龄或身体状况原因,逐渐减弱职业活动能力与职业兴趣,从而结束职业生涯。



要做好职业生涯规划，首先要了解和认识职业生涯的特点：

(1) 独特性。每个人都有自己的职业条件、职业理想、职业选择,有为实现自己的职业理想所做的种种努力,可以说,每个人也都有自己独特的职业生涯。

(2) 发展性。职业生涯是伴随着个人的成长而发展的。每个人刚进入工作岗位、工作3年、工作10年和工作20年所经历的工作过程不一样,所在的岗位不一样,所做的工作内容也不一样,一般都处于不断发展中。

(3) 阶段性。每个人的职业生涯发展过程,都有着不同的阶段,可以分为不同的时期。人在不同的职业生涯阶段有着不同的目标和任务,如一个阶段以学习专业知识为主,另一阶段以培养能力为主,等等。

(4) 终身性。职业生涯作为一个动态发展的过程,会随着个人在不同阶段的追求而不断推进,直至职业生涯结束。“老骥伏枥,志在千里”,正反映了人生晚期在职业生涯发展中的精神风貌。

(5) 互动性。作为社会中的一分子,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。



职业生涯规划的重要性（作用）

案例：《杨光》



40多年前，一个十多岁的穷小子，自小生长在**贫民窟**里，身体非常**瘦弱**，却在日记里写到**立志长大后要做美国总统**。如何能实现这样宏伟的抱负呢？年纪轻轻的他，经过几天几夜的思索，拟订了这样一系列的连锁目标。

做美国总统首先要做美国州长 → 要竞选州长必须得到雄厚的财力后盾的支持 → 要获得财团的支持就一定要融入财团 → 要融入财团最好要娶一位豪门千金 → 要娶一位豪门千金必须成为名人 → 成为名人的快速方法就是做电影明星 → 做电影明星前要练好身体练出阳刚之气。

按照这样的思路，他开始步步为营。某日，当他看到著名的体操运动主席库尔后，他相信练健美是强身健体的好点子，因而萌生了练健美的兴趣。他开始刻苦而持之以恒地练习健美，他渴望成为世界上最结实的壮汉。三年后，借着发达的肌肉，一身似雕塑的体魄，他开始成为健美先生。1966年，19岁的他获得了“欧洲先生”的称号。此后，他几乎包揽了所有的世界级健美冠军，包括五次“宇宙先生”，一次“世界先生”，七次“奥林匹亚先生”，当之无愧地成为王中之王。1997年，国际健美联合会授予他“20世纪最优秀的健美运动员”金质勋章。



22岁时，他踏入了美国好莱坞。在好莱坞，他花费了十年时间，利用在体育方面的成就，一心去表现坚强不屈、百折不挠的硬汉形象。终于，他在演艺界声名鹊起。从1970年拍摄《大力神在纽约》开始，至今已主演近20部动作片，几乎部部叫座，在全球影响极广。其中最大的商业成功是《魔鬼终结者2》，使他成为全球收入最高的演员。魔鬼终结者也成为好莱坞的经典形象之一。

当他的电影事业如日中天时，女友的家庭在他们相恋9年后，也终于接纳了这位“黑脸庄稼人”。1986年，他与约翰逊-肯尼迪家族的成员——马丽娅-施莱维尔结为夫妇。婚姻使他走上了一条崭新的道路，他的影响力已经超出了体育和电影的范畴。在老布什当政的时代，他担任了总统的体育顾问。

他就是施瓦辛格。

2003年10月7日在美国加利福尼亚州举行的历史性州长罢免选举中，施瓦辛格击败了134名对手当选为加利福尼亚州第38任州长，并于2006年11月7日获得连任。





中职生职业生涯规划的特点

特点 1

职业生涯规划是规划自己的未来，因此，要以**自身的特点**作为规划的出发点

特点 2

制定职业生涯规划，要充分考虑到**自己的专业优势**

特点 3

制定职业生涯规划，要针对自身学习和未来职业的点，**突出实践性的导向**，要把参加实训实习和社会实践，不断提高动手能力和实际操作能力，作为制定职业生涯规划的出发点





杨光

星光大道2007年
年度总冠军

杨光

YANGGUANG

他8个月时得了视网膜母细胞瘤，视力彻底丧失。他是一位才华横溢的歌手；集作词、作曲、演唱、乐器、模仿、主持等众多才艺于一身，被誉为艺界的奇才，但其身世且颇多曲折，听后不禁会让人潸然泪下。

他8个月就因病而双目失明，也就是说他还在襁褓中嗷嗷待哺的时候就走进了黑暗的世界里，他的脑海里根本就没有关于这个世界的任何影像记忆，直到现在，他的头脑里没有任何颜色的概念；但他与生俱来的音乐天赋在他很小的时候就表露出来。

多年来杨光用音乐诠释他心中的世界，他以乐观的方式寻找色彩，在音符中描绘着美好的生活。杨光这位快乐的盲人，在星光大道的舞台上，他是用音乐唱出人的心灵、情感的美好、生活的恩赐。其中尤以《当你老了》最具代表性，唱出了他对母亲对他百般照顾的辛劳。



1 能帮助中职生树立正确的人生观、价值观和就业观

2 能促进中职生明确职业发展目标

3 能帮助中职生充分**发掘潜能**

4 能提高中职生的就业能力

中职生职业生涯规划的重要性





著名的冰山理论

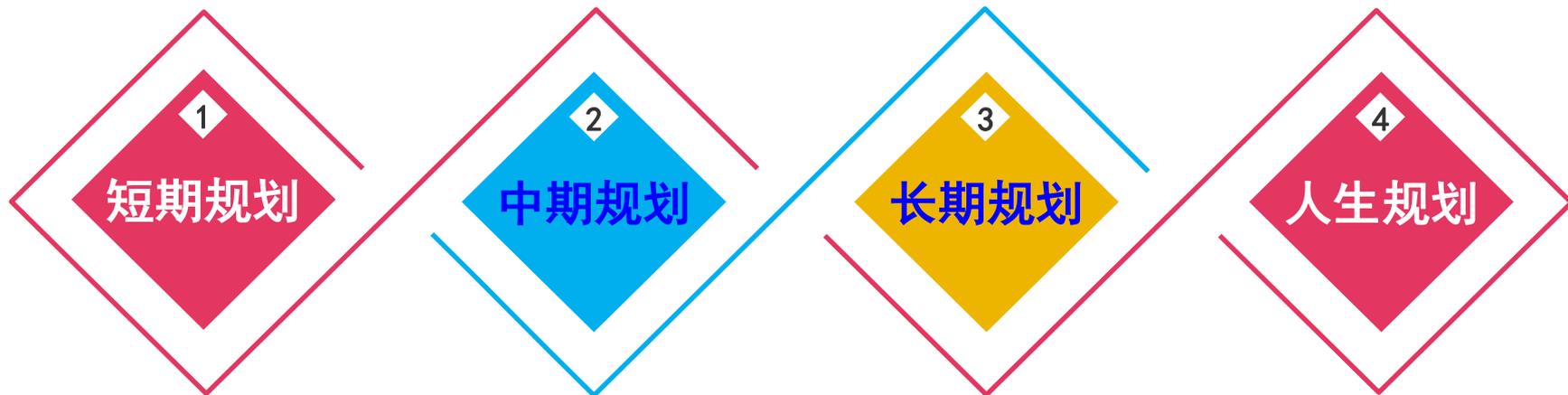
1895年，心理学家弗洛伊德与布罗伊尔合作发表《歇斯底里研究》，弗洛伊德著名的“冰山理论”也就传布于世。

他认为人的人格就像海面上的冰山一样，露出来的仅仅只是一部分，即有意识的层面；剩下的绝大部分是处于无意识的，而这绝大部分在某种程度上决定着人的发展和行为。

所以，人的潜能是需要挖掘的，潜能需要激发，激发的重要条件就是产生明确的、内心高度认同的目标。



一个人的职业生涯贯穿一生，是一个漫长的过程。按照规划的时间维度，职业生涯规划可以分为4种类型：



2年以内的规划。主要是确定近期目标，规划近期应完成的任务。如计划两年内学好本专业课程，为以后工作打下良好的基础。

一般涉及2-5年的职业目标和任务，是最常用的一种职业生涯规划。如，3年后要成为部门经理，完成相应的业绩，以及实现此目标而参加的培训。

是指5-10年的规划。主要是设定较长远目标，如35岁时成为分公司经理，掌握更大的权力，以及为此目标所应采取的具体措施。

对整个职业生涯的规划，时间跨度可以达到40年左右，目的是设定整个人生的发展目标 and 阶梯。

第二章

职业生涯规划

第二节 职业生涯规划的理论

CONTENTS

01

职业选择匹配理论

帕森斯的特质因素理论
霍兰德的职业个性理论

02

职业发展阶段理论

舒伯的终身职业生涯发展理论

03

职业锚理论

施恩的职业锚理论

04

职业生涯决策理论

加勒特的决策模式

一、职业选择匹配理论



（一）帕森斯的特质因素理论



帕森斯的特质因素理论又称**帕森斯的人职匹配理论**。特质因素论是最早的职业辅导理论。1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点，他认为，个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。



理论人物

弗兰克·帕森斯 (Frank Parsons)

- ◆ 最早提出职业指导理论
- ◆ 他的理论一个人的心理特质作为描述个别差异的重要指标，强调个人的特质与职业选择的匹配关系。
- ◆ 1908年在波士顿创设了“职业局”，标志着美国职业心理学的诞生。
- ◆ 美国的职业指导运动的倡导者，被誉为“现代职业心理学之父”



1st 聚焦理论：帕森斯的特质因素理论 (Trait-Factor Theory)

理论地位：帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论，特质因素论是最早的职业辅导理论。

理论出处：

1909年美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其《选择一个职业》的著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点。

他认为，个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。

理论的发展背景

- 1、产生于20世纪初的**美国**。
- 2、社会的**特点**：大量移民涌入；大批农民进入城市；退役的军人加入到就业大军中；青年人离校后失业
- 3、于是帕森斯创办了**波士顿职业指导局**，并在实践中，建立了职业生涯咨询的“**特质-因素**”理论。
- 4、美国到20世纪30年代，政府在明尼苏达大学设立了**就业安定研究中心**，先后由威廉森、罗圭斯特、戴维斯主持工作，发展完善了职业生涯规划辅导的“**特质-因素**”理论，并形成了后来的**明尼苏达职业辅导学派**



Frank Parsons



2nd 理论深度解析

1、帕森斯的特质因素理论 **关键词**

- 所谓“特质”：就是指个人的人格特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。
- 所谓“因素”：则是指在工作上要取得成功所必需具备的条件或资格，这可以通过对工作的分析而了解。

2、理论前提:

- ◆每个人都有一系列独特的特性，并且可以客观而有效的进行测量；
- ◆为了取得成功，不同职业需要配备不同特性的人员；
- ◆选择一种职业是一个相当易行的过程，而且人职匹配是可能的；
- ◆个人特性与工作要求之间配合的愈紧密，职业成功的可能性越大。

© 2009 10/10/2009



3、三要素模式



其一，清楚地了解自己，包括性向、能力、兴趣、自身局限和其他特质等资料；

其二，了解各种职业必备的条件及所需的知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途；

其三，上述两者的平衡。
特性与因素理论的核心是人
与职业的匹配。

4、优点：

1

特质因素论注重职业资料的重要性，强调个人必须对职业有正确的态度与认识

2

特质因素论讲究科学理性，符合逻辑推理的方法
辅导方法十分具体，便于学习

3

注重个人心理特质的差异，重视心理测量工具的使用，也推动了以后心理测验工具的使用和发展

5、局限性：

1

特质因素理论前提为个人的特质和工作的性质是固定不变的，而事实上，这两者都是在变化之中的，所以从发展的观点看，特质因素理论存在一定的缺陷。

2

特质因素理论的测验结果，主要用来预测个人未来的职业，这将会缩小个体选择职业的范围，而现代生涯辅导注重的是运用测验结果，扩展自己的生涯和选择范围，是特质因素论的最大局限性。



3rd

理论的应用

第一步是评价求职者的生理和心理特点(特性)。

第二步是分析各种职业对人的要求(因素),并向求职者提供有关的职业信息. 包括:

- ①职业的性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性;
- ②求职的最低条件, 诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力以及其它心理特点的要求;
- ③为准备就业而设置的教育课程计划, 以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等;
- ④就业机会。

第三步是人一职匹配。

现代人才测评的理论基础: 人-职匹配理论



人职匹配类型

因素匹配（活找人）

例如需要有专门技术和专业知识的职业与掌握该种技能和专业知识的择业者相匹配；或脏、累、苦劳动条件很差的职业，需要有吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。

特性匹配（人找活）

例如，具有敏感、易动感情、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人，宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作类型的职业。



理论应用的注意！

- 
- ◆ 首先，对个人特质和职业特点要有准确的认识，并尽可能详细地加以分析。
 - ◆ 其次，必须区分持久的与暂时的、关键的与次要的特质，重点匹配持久的和重要特质；如：性格比兴趣更持久、天分比能力也是，个人行事方式比知识更关键等。
 - ◆ 这样，就能最大限度地发挥“特质-因素”理论在职业生涯规划中的作用。



(二) 霍兰德的职业个性理论



人格类型



现代、井然的岛

R

自然原始的岛

S

C

温暖友善的岛

美丽浪漫的岛

I

A

深思冥想的岛

E

显赫富庶的岛

你看了看地图，上面有六个岛屿



(二) 霍兰德的职业个性理论



1、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）。

2、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，不断探索未知的领域。

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、最终解决的问题的工作，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。



(二) 霍兰德的职业个性理论



3、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）。

4、社会型：(S)

共同特征：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德

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）。



(二) 霍兰德的职业个性理论



5、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。

6、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。

二、职业发展阶段理论

1、生涯发展阶段

- ❖ 生涯发展理论是生涯规划理论中最具整合色彩的理论。早期提出该理论的是以金斯伯格（Ginsberg, 1951）为首的一群学者，而集大成者是学科整合高手舒伯（Super），他集差异心理学、发展心理学、职业社会学和人格发展理论于一体，进行长期研究，系统提出了有关生涯发展的观点，成为自帕森斯之后又一位里程碑的大师。
- ❖ 舒伯（**1953**）根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持与衰退五个阶段，其中有三个阶段与金斯伯格的分类相近，只是年龄与内容稍有不同，舒伯增加了就业以及退休阶段的生涯发展。



1、生涯发展阶段



- ❖ 成长阶段。出生至**14岁**，该阶段孩童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界不断地尝试，修饰他自己的角色。这个阶段发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期：一是幻想期（**4岁至10岁**）；二是兴趣期（**11岁至12岁**）；三是能力期（**13岁至14岁**）。





1、生涯发展阶段



- ❖ 探索阶段。15岁至24岁，该阶段的青少年通过学校、社团、休闲等活动，对自我能力及角色、职业进行探索，选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段共包括三个时期：一是试探期（15岁至17岁）；二是过渡期（18岁至21岁）；三是试验并稍作承诺期（22岁至24岁），生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性。





1、生涯发展阶段



- ❖ 建立阶段。25岁至44岁，由于经过上一阶段的尝试，不合适者会谋求变迁或作其他探索，因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”，并在31岁至40岁，开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这个阶段发展的任务是统整、稳固并求上进。这个阶段又包括两个时期：一是试验-承诺稳定期（25岁至30岁），个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意；二是建立期（31至44岁），个体致力于工作上的稳固，大部分人处于最具创意时期，由于资深往往业绩优良。





1、生涯发展阶段



- ❖ 维持阶段。45岁至65岁，个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。
- ❖ 衰退阶段。65岁以上，由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实从积极参与到隐退。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。





1、生涯发展阶段

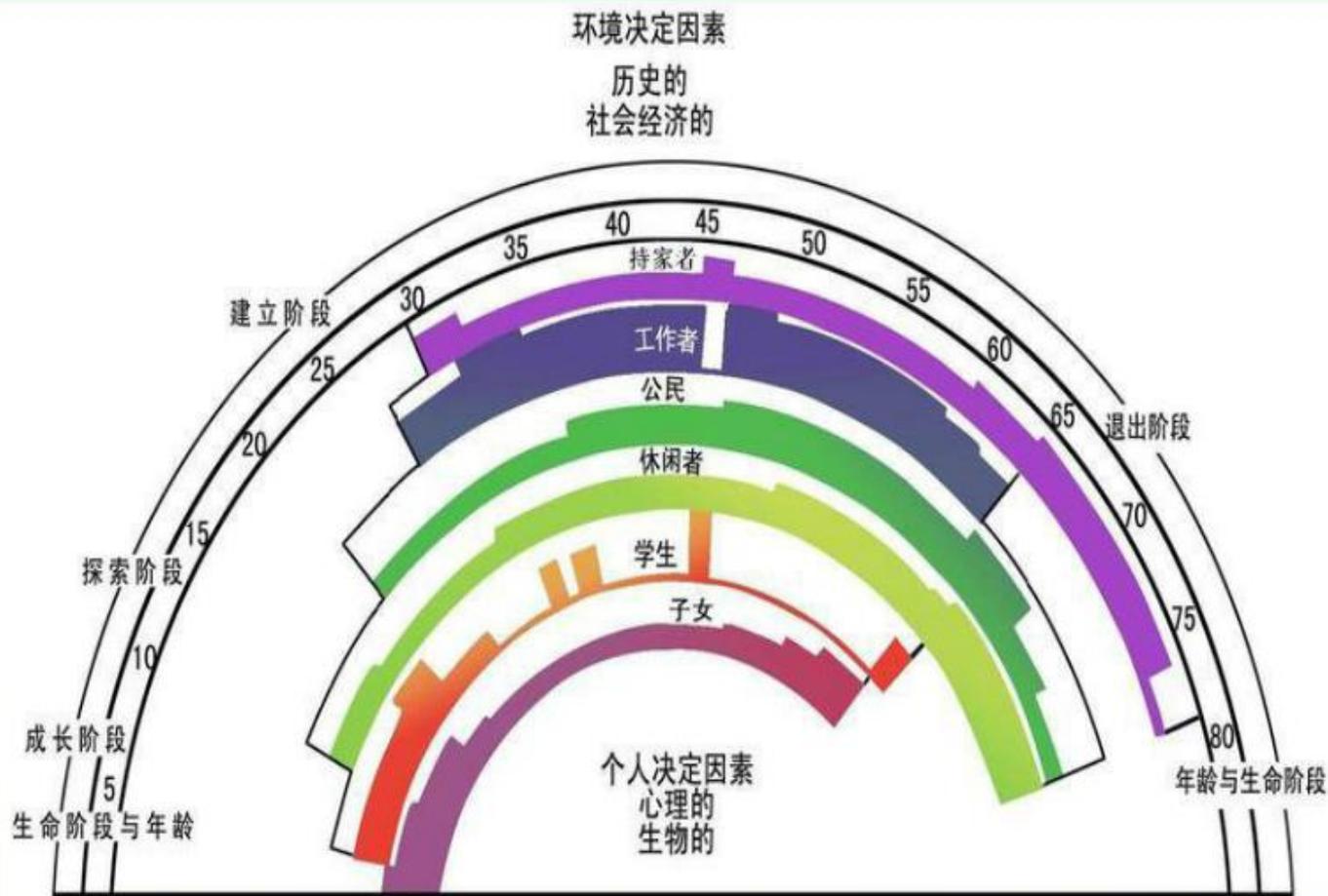


图4-4 一生生涯的彩虹图（萨帕，1980）



2、循环式发展任务



❖ 循环发展阶段理论

在上述生涯发展阶段中，每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展。在以后的研究岁月中，舒伯进一步认为，在人一生的生涯发展中，各阶段同样面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题，因而形成“成长——探索——建立——维持——衰退”的循环。





2、循环式发展任务



生涯阶段	生涯阶段			
	青年期 (14—25岁)	成年期 (25—45)	中年期 (45—65)	老年期 (65岁)
成长期	发展适合的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制	发展非职业性的角色
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	辨识新问题设法解决	寻找合适的退隐处所
建立期	在选定的领域中起步	投入所选定的工作	发展新的因应技能	从事未完成的梦想
继续期	确定目前所做的选择	致力维持工作的稳定	巩固自我防备竞争	维持生活乐趣
隐退期	减少休闲活动时间	减少体能活动时间	专注于必要的活动	减少工作时间



2、循环式发展任务



❖ 局限性

(1) 由于社会的快速变迁，终身学习观念的提出以及人的寿命的增加，生涯发展理论中关于中年期、老年期的角色与任务，有待进一步的研究，否则理论会欠完整。

(2) 生涯发展论似乎较忽略经济、社会因素对生涯发展方向的影响，且学习的因素与职业发展历程的关系也须进一步深入研究。



三、职业锚理论

什么是职业锚?

- ❶ 职业锚是指当一个人不得不做出选择时，他无论如何都不会放弃的那种至关重要的东西
- ❷ 它是人们内心深层次价值观、能力和动力的整合体，它体现了“真实的自我”。

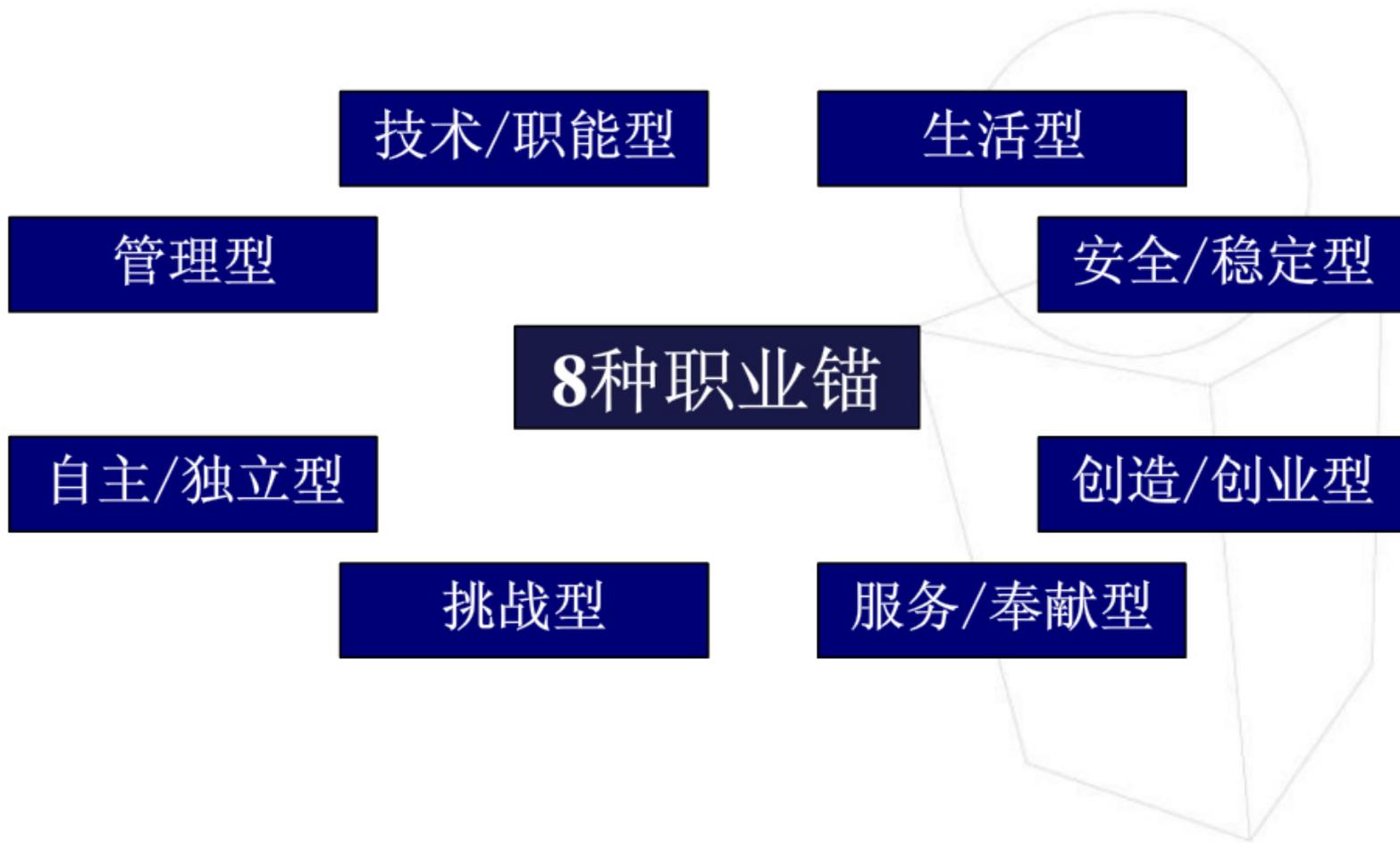


职业锚理论简介

职业锚的发展历史

- 提出者：**Edgar H.Schein** 施恩
- 时间：**1974**年的研究报告中提出了“职业锚”的概念
- 研究对象：麻省理工学院斯隆管理学院的**44**名硕士毕业生
- 最初的**5**种职业锚：管理型、技术/职能型、安全型、创造型、自主/独立型
- 经过后期研究，**Schein**将职业锚扩充成**8**种类型

职业锚理论构架



职业锚理论架构（职业锚的类型）：

① 技术职能型 职业锚

对工作有专长和强烈兴趣，注重工作的专业化，对总经理工作缺乏热情，典型工作为技术主管和职能部门经理；
会发现自己对某一特定工作很擅长并且很热衷。真正让他们感到自豪的是他们所具备的专业才能。倾向于一种“专家式”的生活，他们一般不喜欢成为全面的管理人员，因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。但他们愿意成为一名职能经理，因为职能经理可以更好地帮助他们在专业领域上的发展。

② 管理能力型 职业锚

精力充沛，喜欢挑战，有压力的工作，适合公司高管；
对管理本身具有很大的兴趣，具有成为管理人员的强烈愿望，并将此看成职业进步的标准他们有提升到全面管理职位上所需要的相关能力，并希望自己的职位不断得到提升，这样他们可以承担更大的责任，并能够做出影响成功或失败的决策。

③ 安全稳定型 职业锚

喜欢稳定，可测的工作，适合银行职员，公务员；
选择职业最基本、最重要的需求。他们需要“把握自己的发展”，只有在职业的发展可以预测、可以达到或实现的时候，他们才会真正感觉放松。

④ 自主独立型 职业锚

喜欢能发挥所长，自主性高的工作，适合教师，咨询顾问，研发人员；
追求自主和独立，不愿意接受别人的约束，也不愿受程序、工作时间、着装方式以及在任何组织中都无法避免的标准规范的制约。无论什么样的工作，自主独立型的人希望能用自己的方式、工作习惯、时间进度和自己的标准来完成工作。

职业锚的类型：

⑤ 创造型 职业锚

喜欢不断有新的挑战目标，渴望变化，适合创新型的工作，如企业家等；最重要的是建立或设计某种完全属于自己的东西；建立或投资新的公司；收购其他的公司，并按照自己的意愿进行改造。创造并不仅仅是发明家或艺术家所作的事，创业者也需要创造的激情和动力。创造/创业型职业锚的人有强烈的冲动向别人证明：通过自己的努力能够创建新的企业、产品或服务，并使之发展下去。当在经济上获得成功，赚钱便成为他们衡量成功的标准。

⑥ 服务型 职业锚

喜欢从事有明显社会意义的工作，得到他人的承认或认可，适合医护、社工；希望职业能够体现个人价值观，他们关注工作带来的价值而不在意是否能发挥自己的才能或能力。他们的职业决策通常基于能否让世界变得更加美好。

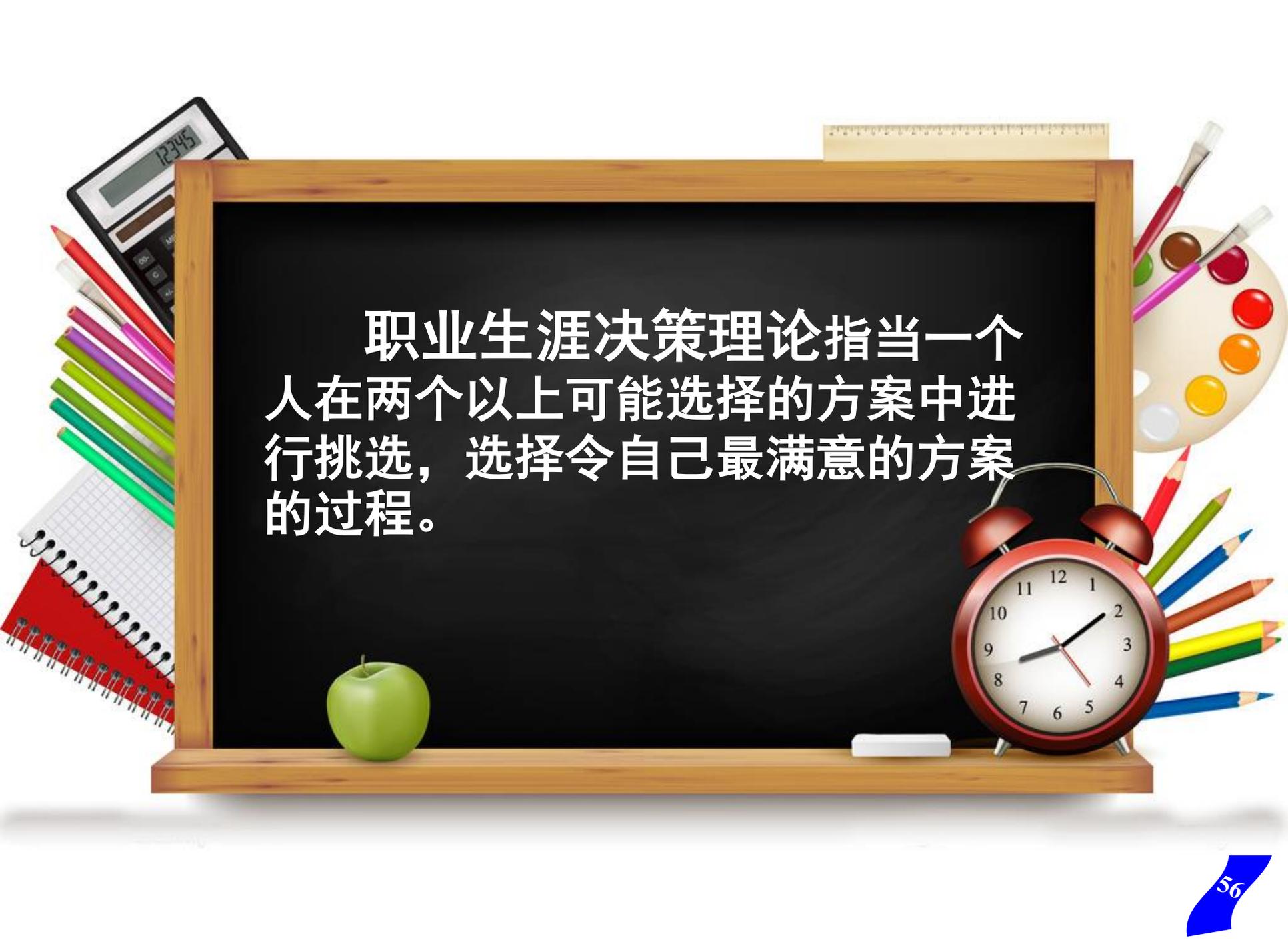
⑦ 挑战型 职业锚

喜欢有难度的工作，能不断挑战自我，适合特种兵、专家等；认为他们可以征服任何事情或任何人，并将成功定义为“克服不可能的障碍，解决不可能解决的，或战胜非常强硬的对手”。随着自己的进步，他们喜欢寻找越来越强硬的“挑战”，希望在工作中面临越来越艰巨的任务。

⑧ 生活型 职业锚

强调工作和家庭的和谐，适合时间灵活的工作人士；喜欢允许他们平衡并结合个人的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合为一个整体。正因为如此，他们需要一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境。甚至可以牺牲他们职业的一些方面，如：提升带来的职业转换，他们将成功定义得比职业成功更广泛。

四、职业生涯决策理论



职业生涯规划决策理论指当一个人在两个以上可能选择的方案中进行挑选，选择令自己最满意的方案的过程。



加勒特的决策模式的系统



预测不同的选择可能会造成的结果，及估算出每个行动可能造成该结果的几率，以作为该采取哪个行动方案之参考；

个人对于各种可能的行动之喜好程度；

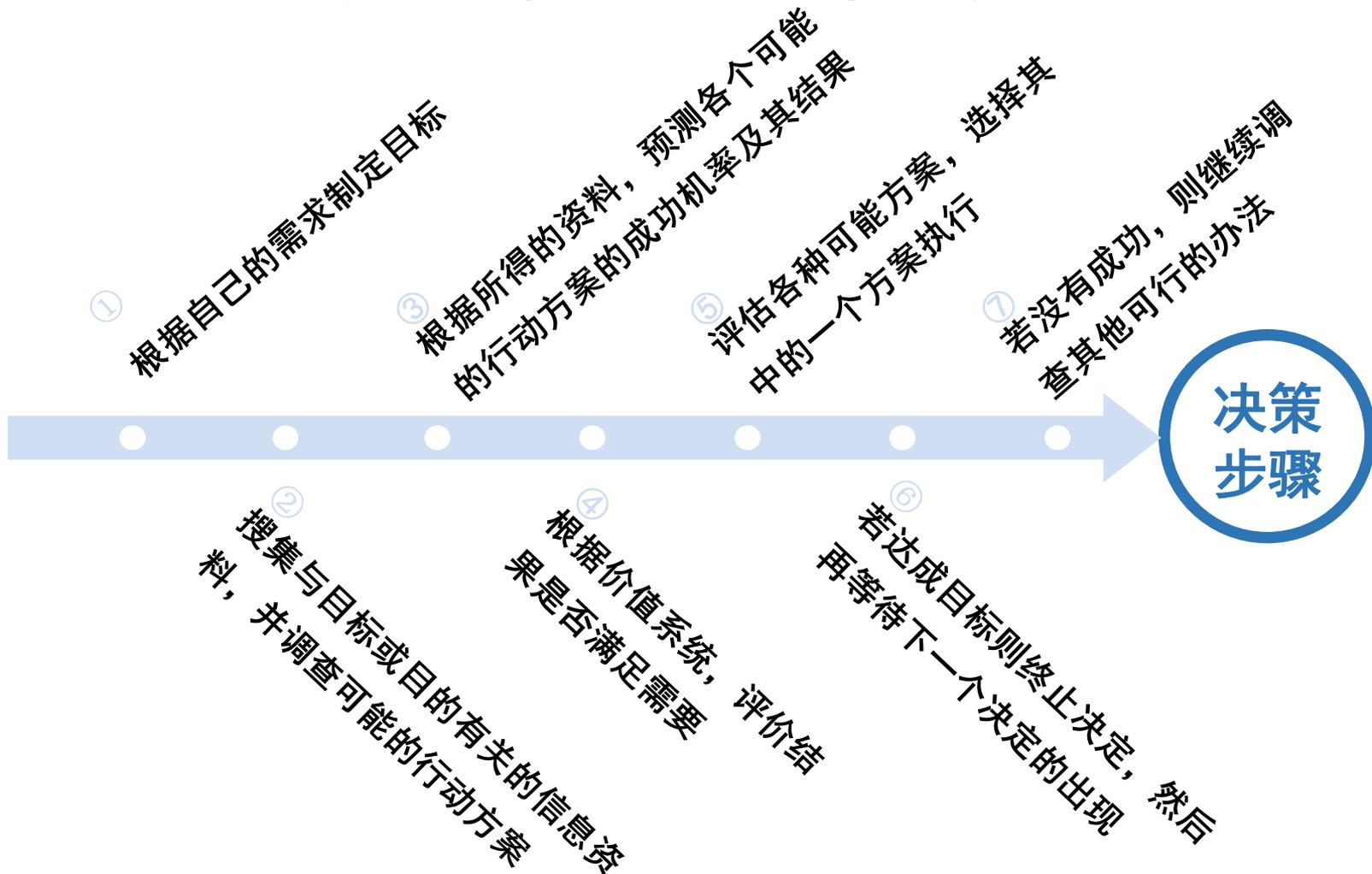


评判各种行动方案的标准，其选择取向包括：

- a、期望取向
- b、安全取向
- c、逃避取向
- a、综合取向



加勒特的决策模式的决策步骤



第二章

职业生涯规划

第三节 职业生涯规划的影响因素与基本原则



影响中职生职业规划的因素





职业生涯规划 的基本原则

适时性原则

个性化原则

专业化原则

可行性原则

第二章

职业生涯规划

第四节 职业生涯规划的方法与步骤

一、职业生涯规划的方法



SWOT分析法主要是通过分析组织、个人内部的**优势与劣势**以及外部环境的**机会与威胁**，来制定未来发展策略的一种简便的工具。

具体方法：先罗列SWOT的各要素，然后按照如下的原则选择来规划

- 1) 利用自己的优势和外部的机会；
- 2) 化解和克服自己的劣势和外部的威胁。

即是：**发挥优势，克服劣势，利用机会，避免威胁。**





SWOT分析示例:

✓政府十分重视环境教育工作，确立“环境保护，教育为本”的指导思想。

✓环境工程是21世纪重点发展的高新科技之一。

✓环境工程专业就业前景广阔，可在政府部门、经济管理部门、环保部门、科研单位、学校等从事规划、设计、施工、管理、教育和研究开发方面工作。

✓环境保护观念宣传的深入，人们对环境意识得到加强。

✓作为一名“985”高校的本科生，竞争相对有优势。

✓身边有很多优秀的学长学姐，有很多向他们学习的机会。

- 性格活泼开朗，积极乐观
- 礼貌谦逊，人际关系良好
- 有较强的自主学习能力
- 学习成绩优秀，连续两年专业成绩排名第一
- 上进心强
- 英语水平较好，已通过英语六级



- 遇事缺乏主见
- 对自己不够自信
- 缺乏冒险精神
- 往往容易忽略细节问题

➢环境工程专业仍属于正在发展中的专业，部分地区尚不重视环境工程，造成我国对高校环境工程专业的毕业生的需求不多。

➢如今的大学生不再是最初的天之骄子，每年的高校毕业生都面临就业困难。

➢至今还未获得计算机二级证书。

➢自身优势相对单一，能力还存在不足。

竟教育工作，
教育为本”

纪重点发展

业前景广阔，
济管理部门、
位、学校等
施工、管理、
面工作。

专的深入，
到加强。

高校的本
优势。

的学长学姐，
的机会。

- 性格活泼开朗，积极乐观
- 礼貌谦逊，人际关系良好
- 有较强的自主学习能力
- 学习成绩优秀，连续两年专业成绩排名第一
- 上进心强
- 英语水平较好，已通过英语六级



- 遇事缺乏主见
- 对自己不够自信
- 缺乏冒险精神
- 往往容易忽略细节问题

- 环境工程专业
中的专业，部分
境工程，造成我
程专业的毕业生
- 如今的大学生
之骄子，每年的
临就业困难。
- 至今还未获得
- 自身优势相对
在不足。

✓政府十分重视环境教育工作，确立“环境保护，教育为本”的指导思想。

✓环境工程是21世纪重点发展的高新技术之一。

✓环境工程专业就业前景广阔，可在政府部门、经济管理部门、环保部门、科研单位、学校等从事规划、设计、施工、管理、教育和研究开发方面工作。

✓环境保护观念宣传的深入，人们对环境意识得到加强。

✓作为一名“985”高校的本科生，竞争相对有优势。

✓身边有很多优秀的学长学姐，有很多向他们学习的机会。

□性格活泼开朗，积极乐观

□礼貌谦逊，人际关系良好

□有较强的自主学习能力

□学习成绩优秀，连续两年专业成绩排

□上进心强

□英语水平较好，已通过英语六级



●遇事缺乏主见

●对自己不够自信

●缺乏冒险精神

●往往容易忽略细节问题

- 性格活泼开朗，积极乐观
- 礼貌谦逊，人际关系良好
- 有较强的自主学习能力
- 学习成绩优秀，连续两年专业成绩排名第一
- 上进心强
- 英语水平较好，已通过英语六级



➤环境工程专业仍属于正在发展中的专业，部分地区尚不重视环境工程，造成我国对高校环境工程专业的毕业生的需求不多。

➤如今的大学生不再是最初的天之骄子，每年的高校毕业生都面临就业困难。

➤至今还未获得计算机二级证书。

➤自身优势相对单一，能力还存在不足。

- 遇事缺乏主见
- 对自己不够自信
- 缺乏冒险精神
- 往往容易忽略细节问题



二、职业生涯规划步骤

THE END

谢谢