大学生职业发展与就业指导

语文出版社

**课时分配表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章序** | **课程内容** | **课时** | **备注** |
| **1** | 职业生涯规划 | 3 |  |
| **2** | 自我认知 | 5 |  |
| **3** | 职业探索 | 4 |  |
| **4** | 就业准备 | 4 |  |
| **5** | 就业途径与求职方式 | 3 |  |
| **6** | 求职技巧与职场礼仪 | 3 |  |
| **7** | 就业权益与保障 | 4 |  |
| **8** | 就业形势与政策 | 3 |  |
| **9** | 职场适应与发展 | 3 |  |
| **10** | 大学生自主创业 | 4 |  |
| **总计** |  | 36 |  |

# 第1课

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | **职业生涯规划** | |
| 课 时 | 3课时（135min）。 | |
| 教学目标 | 知识技能目标：  1. 了解职业生涯规划概述。  2. 掌握职业生涯规划的方法。  思政育人目标：  让学生通过学习职业生涯规划，认识职业生涯，是大学生提升自我、实现理想、体现生命价值的第一步。 | |
| 教学重难点 | 教学重点：职业生涯规划概述  教学难点：职业生涯规划的方法 | |
| 教学方法 | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| 教学用具 | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| 教学设计 | 第1节课：考勤（2min）--知识讲解（40min）--作业布置（3min）  第2节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主要教学内容及步骤 | 设计意图 |
| 考勤  （2min） | ■【教师】清点上课人数，记录好考勤  ■【学生】班干部报请假人员及原因 | 培养学生的组织纪律性,掌握学生的出勤情况 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解职业生涯规划概述  **一、职业生涯规划的内涵**  职业生涯规划是指个人根据自身的主观因素和对客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，以及制订相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要的行动以实现职业生涯目标的过程。  大学生职业生涯规划对其职业的选择和发展都有着不可或缺的意义。有了职业生涯规划，准确地定位职业方向，也就有了评价个体职业行为的标准。只有这样，大学生才会有选择地学习与职业发展相关的课程和技能，获得更多选择职业和取得成就的机会，提高职业竞争力。  **二、职业生涯规划的内容**  职业生涯的发展是一个过程，它是随个体对职业生涯认知的深入和对自我的再认识，在职业生涯规划大目标确认以后，对具体的行为进行评价和调整的过程。因此，职业生涯规划一般包括自我分析、目标设定、策略制定、反馈与修正四方面的内容。  **（一）自我分析**  自我分析是指全面、深入、客观地分析和了解自己的过程，包括对个性的分析、对能力的分析及对自我角色与地位的分析等。  **（二）目标设定**  在自我分析与定位的基础上设立明确的职业目标，这个目标是建立在自我分析的基础上，与自己的能力相匹配的。  **（三）策略制定**  策略制定是指在目标设定后通过各种积极的具体行动与措施去争取职业目标的实现。  **（四）反馈与修正**  反馈与修正是指在实现职业生涯目标的过程中，根据实际情况自觉地总结经验和教训，修正对自我的认知和对最终职业目标的界定。  **三、职业生涯规划的原则**  职业生涯规划的设定也需要遵守一定的原则，通常包括如下几个。  **（一）客观性原则**  客观性原则是指个体根据自己的实际情况设定职业规划。例如，一位个性活泼开朗，但有点儿粗枝大叶的大学生，非要选择财务管理作为自己的职业目标就不客观，因为财务管理岗位不仅需要有相关的知识，还需要从业者个性稳定、态度认真。如果这个大学生选择市场营销作为职业将更适合。  **（二）全程原则**  在制定职业生涯规划时必须考虑到生涯发展的整个历程，对其作通盘考虑。  **（三）一致性原则**  职业生涯规划的总目标与分目标要保持一致，目标与实施措施要一致。总目标是指职业生涯规划的总体目标，分目标是指实现总目标所必须经历的阶段性具体目标。比如，一个人要做一个商业巨头是他的总目标，其具体的目标可以是从什么行业开始，从什么时间开始，做些什么等；实施措施可以是通过融资进入市场，或通过实业进入市场。  **（四）清晰性原则**  职业生涯规划要清晰、明确，以便能够将其转化为一个个可以实施的行动。  **（五）具体原则**  职业生涯规划各个阶段的路线划分与安排必须具体可行。具体指的是时间具体、方法具体和目标具体。  **（六）挑战性原则**  在客观、具体的基础上职业规划应具有一定的挑战性，没有挑战性的职业生涯规划，不能满足大学生的成就感，不能调动人的积极性。  **（七）激励性原则**  职业生涯规划的制定，其前提是满足大学生的某种需要，这样才能有激励的作用。  **（八）可变性原则**  职业生涯规划必须符合个体的职业兴趣与个性，与个体的能力相匹配，同时也要与社会环境协调一致。随着社会环境、个体的认知与能力的改变，职业生涯规划的内容也要随之调整和改变。 | 讲解职业生涯规划概述，让学生更加仔细的了解职业生涯规划概述，从而激发学生的学习欲望。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了职业生涯规划概述，让学生了解职业生涯规划是指个人根据自身的主观因素和对客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述职业生涯规划的内涵。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解职业生涯规划的方法  **一、职业生涯规划的方法**  **（一）SWOT 法**  SWOT 法最早是由美国旧金山大学的管理学教授在 20 世纪 80 年代初提出来的。在此之前，早在 20 世纪 60 年代就有人提出过 SWOT 分析中涉及的内部优势、弱点、外部机会、威胁这些变化因素，但只是孤立地对它们加以分析。而 SWOT 法用系统的思想将这些似乎独立的因素相互匹配起来进行综合分析。运用这个方法，有利于人们对个人或组织所处的情景进行全面、系统、准确的研究，有助于人们制定发展战略和计划，以及与之相适应的发展计划或对策。  1. SWOT 分析法的内容  SWOT 分析法也称四维分析法，是一种功能强大的分析工具，是检查个人技能、能力、职业、喜好和职业机会的有用工具。通过它，会很容易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。其中，S（strength）代表优势，W（weakness）代表弱势，O（opportunity）代表机会，T（threat）代表威胁，S 和 W 是内部因素，O 和 T 是外部因素。  （1）优势分析。  通过分析找出自己出色的地方，特别是比竞争对手优势的方面。主要进行三个方面的分析：一是你曾经做过什么。即你已有的人生经历和体验，如在学校期间担当的职务，曾经参与或组织的实践活动，获得过的各项奖励等。二是你学到了什么。在学校期间，你从学习的专业课程中获得了什么，接受过什么培训，自学过什么，有什么独到的想法和专长。三是你最成功的是什么，你可能做过很多事情，但最成功的是什么，为何成功，是偶然还是必然。通过分析，可以发现自我性格优越的一面，以此作为个人深层次挖掘的动力之源，这也是职业生涯规划的有力支撑。  （2）劣势分析。  劣势分析主要分析自己与竞争对手相比处于落后的方面。一方面，分析自己的性格弱点，如不善交际、感情用事等。卡耐基曾说，人性的弱点并不可怕，关键要有正确的认识，认真对待，尽量寻找弥补、克服的办法，使自我趋于完善。另一方面，找出自己人生经历中所欠缺的方面。也许你曾多次失败，就是找不到成功的途径；需要你做某项工作，而之前从未接触过，这都说明经历的欠缺。欠缺并不可怕，怕的是自己还没有认识到，反而一味地不懂装懂。  （3）机会分析。  机会分析主要分析有利于自己职业发展的一些机会。要对社会大环境进行认识与分析，当前社会政治、经济、科技、文化发展趋势中有利于所选职业发展吗？具体在哪方面有利。同时，还要对自己周围的人际关系进行分析，哪些人可能对自己的职业发展有所帮助，作用如何，会持续多久，如何与他们保持联系等。  （4）威胁分析。  威胁分析主要对自己人生发展可能存在的潜在危险进行分析。比如，国家近几年高校的扩招对大学毕业生就业的影响是什么，社会上用人单位人才消费观念发生变化对自己就业的影响是什么等。  2. SWOT 分析的步骤  一般来说，对自身的职业发展问题进行 SWOT 分析时，应遵循以下 5 个步骤。  （1）评估自己的长处和短处。  每个人都有自己独特的技能、天赋和能力。比如，有些人不喜欢整天坐在办公桌前，而有些人则一想到不得不与陌生人打交道时，心里就发麻，惴惴不安。请列个表，列出你自己喜欢做的事情和你的长处所在（如果你觉得界定自己的长处比较困难，你可以请专业的职业咨询师帮你分析，分析好之后，可以发现你的长处所在）。同样，通过列表，你可以找出自己不是很喜欢做的事情和你的弱势。找出你的短处与发现你的长处同样重要，因为你可以基于自己的长处和短处做两种选择：一是努力去改正你常犯的错误，提高你的技能；二是放弃那些你不擅长的、技能要求很高的职业。  列出你认为自己所具备的很重要的强项和对你的职业选择产生影响的弱势，然后再标出那些你认为对你很重要的强、弱势。  （2）找出你的职业机会和威胁。  不同的行业或专业都面临着不同的外部机会和威胁，所以，找出这些威胁将帮助你成功地找到一份适合自己的工作。如果某个单位处于一个常受到外界不利因素影响的行业里，很自然，这个单位提供的职业机会将是很少的，而且没有升迁的机会。相反，充满了许多积极的外界因素的行业将为求职者提供广阔的职业前景。请列出你感兴趣的一两个专业，然后认真评估这些专业所面临的机会和威胁。  （3）提纲式地列出今后 3～5 年内的职业目标。  自觉地对自己做一个 SWOT 分析评估，列出你未来 3～5 年内最想实现的 4～5 个职业目标。这些目标可以包括：大学毕业后你想从事哪一种职业，你希望自己拿到的薪水有多少等。  （4）提纲式地列出一份今后 3～5 年的职业行动计划。  职业行动计划应涉及一些具体的内容。请你拟出一份实现上述每一个目标的行动计划，并且详细地说明为了实现每一个目标，你要做的每一件事，何时完成这些事。如果你觉得你需要一些外界帮助，请说明你需要何种帮助。例如，你的个人 SWOT 分析可能表明，为了实现你理想中的职业目标，你需要进修更多的管理课程，那么你的职业行动计划应说明要参加哪些课程、什么水平的课程以及何时进修这些课程等，你拟订的详尽的行动计划将帮助你做决策，就像外出旅游前事先制订的计划将成为你的行动指南一样。  （5）寻求专业帮助。  能分析出自己职业发展及行为习惯中的缺点不难，但要以合适的方法改变它们却很难。虽然你的父母、老师、朋友、上级主管、咨询专家都可以给你一定的帮助，但很多时候借助专业的咨询力量会让你大走捷径。很显然，做 SWOT 分析需要你的一些投入，而且还需认真地对待，当然要做好你的职业分析难度也很大，但是不管通过什么渠道，进行一次详尽的个人 SWOT 分析却是值得的，因为当你做完详尽的个人 SWOT 分析后，将有一个连贯的、实际可行的个人职业策略供你参考。在激烈的职场竞争中，拥有一份挑战和乐趣并存、薪酬丰厚的职业是每一个人的梦想，但并不是每一个人都能实现自己的梦想。因此，为了使你的求职和个人职业发展更具竞争力，请认真地为你的职业发展做些实事吧。其实，人们不管在做什么事情前，都可以进行一下 SWOT 分析，这样有利于心中有数，顺利实现目标。  **（二）“5What”法**  对于许多大学生而言，职业生涯规划也许是一个比较模糊的概念，更谈不上对自己进行职业生涯规划了。对于职业生涯规划，并不如某些书上所说的那样玄机无限，只要对自己有个基本认识，同时掌握一定的方法，每个人都能对自己进行职业规划，为自己的职业生涯发展画一个蓝图。“5 What”归零思考法共有 5 个问题：“Who am I?（我是谁？）”“What will I do?（我想做什么？）”“What can I do?（我能做什么？）”“What does the situation allow me to do?（环境支持我做什么？）”“What is the plan of my career and life?（我的职业与生活规划是什么？）”回答了这 5 个问题，找到它们的最多共同点，就有了自己的职业生涯规划。该方法尤其适合即将毕业的大学生。  （1）“Who am I?（我是谁？）”：应该对自己进行一次深刻的反思，有一个比较清醒的认识，对自己的优点和缺点，都应该一一列出来。  （2）“What will I do?（我想做什么？）”：是对自己职业发展的一个心理趋向的检查。每个人在不同阶段的兴趣和目标并不完全一致，有的甚至是完全对立的，但随着年龄和经历的增长而逐渐固定，并最终锁定自己的终身理想。  （3）“What can I do?（我能做什么？）”：是对自己能力与潜力的全面总结。一个人职业的定位最根本的还要归结于他的能力，而职业发展空间的大小则取决于自己的潜力。对于一个人潜力的了解应该从几个方面着手去认识，如对事的兴趣、做事的韧力、临事的判断力以及知识结构是否全面、是否及时更新等。  （4）“What does the situation allow me to do?（环境支持我做什么？）”：这种环境支持在主观方面包括经济发展、人事政策、企业制度、职业空间；在客观方面包括同事关系、领导态度、亲戚关系等这两个方面的因素应该综合起来看。有时我们在做职业选择时常常忽视主观方面的东西，没有将一切有利于自己发展的因素调动起来，从而影响了自己的职业契入点。而在国外通过同事、熟人的引荐找到工作是最正常也是最容易的。当然我们应该知道这和一些不正常的“走后门”等歪门邪道有着本质区别。这种区别就是这里的环境支持是建立在自己的能力之上的。  （5）在明晰了以上四个问题后，就会从各个问题中找到对实现职业目标有利和不利的条件，列出不利条件最少的，自己想做而且又能够做的职业目标。那么第 5 个问题“What is the plan of my career and life?（我的职业与生活规划是什么？）”自然就有了一个清楚明了的框架。  **二、职业生涯规划的步骤**  职业生涯规划的基本步骤包括自我分析、职业机会的评估、确定职业生涯目标、职业生涯路线的选择、制定实现职业生涯目标的策略五个环节。  **（一）自我分析**  自我分析是制定职业生涯规划的第一步，即对自己的现状作全面的评估。自我分析的重点在于评价自己的个性、职业倾向、专业特长、人际交往能力和业务能力等。自我分析的方法通常有自我测评法和哈里窗分析法两种。  自我测评法是指通过专业的心理测验或量表，判断自己的个性和职业倾向，常见的心理测验包括《霍兰德职业倾向测验》以及与职业倾向有关的量表。  哈里窗技术是通过对公开的我、隐私的我、潜在的我和脊背的我做出客观的评价，来判断出自己真正的优势和动机。如表 1-1 所示是自我分析练习举例。    **（二）职业机会的评估**  职业机会的评估是指评价客观环境因素，如社会环境、国家政策，行业的发展以及就业市场对自己职业生涯发展的影响过程。除此之外，还应该对职业所处的组织进行分析，包括组织文化、领导人的管理风格、组织实力等。  一个组织的文化通常有两种倾向：一种是竞争的，另一种是合作的。如果我们的价值观和组织的文化不同，不仅自己痛苦，还会影响团队。另外，领导人的风格和组织实力也对组织有较大的影响。  **（三）确定职业生涯目标**  职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。按照时间顺序，职业生涯目标可以分为短期目标、中期目标和长期目标。  1. 短期目标  通常，短期目标是指时间在一至两年内的目标。例如，在一年之内要完成四、六级考试。短期目标是中长目标中的一个阶段，必须清楚、具体、现实、可行。短期目标不仅要落实到实践层面，还必须可以评估。  2. 中期目标  中期目标一般为三到五年，它比长期目标相对具体。例如，在四年之内拿下学士学位。中期目标是结合自己的志愿和组织的环境及要求来制定的目标。中期目标应与长期目标保持一致。与短期目标一样，中期目标也必须是可以评估的。  3. 长期目标  长期目标的时间一般为五年以上。通常，长期目标比较粗，不具体，是一个总的方向。长期目标只有一个时间范围，可能会随着组织内外部形势的变化而变化。  （四）职业生涯路线的选择  职业生涯路线是指一个人职业生涯发展的轨迹。由于个体的发展路线不同，对其要求也不尽相同。在现实生活中，即便是选择同一职业，也存在不同岗位，我们必须选择一个自己喜欢的、适合的、能行得通的、可以成功的职业生涯路线。  通常职业生涯路线的选择须考虑以下四个问题：我想往哪一路线发展？我适合往哪一路线发展？我可以往哪一路线发展？哪条路线可以取得发展？第一问是指个体的打算，第二问回答自己能力所适合的职业生涯路线，第三问是经过对职业机会的分析以后找到的可以发展的路线，而第四问是要回答走哪条路线能够成功。  **（五）制定实现职业生涯目标的策略**  具体的策略与行动是实现职业生涯目标的保障。这里所说的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等措施。例如，作为一个企业家，为了保障企业的正常运营，必须学会制度的建立和激励的运用。这些策略和行动必须非常具体。再如建立企业制度，由谁来建，建多长时间，如何评估等都要非常具体，以便于定时检查。  **三、职业生涯规划的调试与管理**  随着个体人格的发展与对职业生涯的领悟和认知，以及外部环境条件的变化，职业生涯规划也需要作相应的修改与调试。这种修改与调试的过程，就是职业生涯规划日趋成熟的过程。在这个过程中，最初确定的职业生涯目标往往都是比较模糊或抽象的，有时甚至是错误的。经过一段时间的实践以后，个体可以有意识地对已经走过的道路进行回顾与总结，检验自己的职业定位与职业方向是否合适。  通过反馈与修正，纠正最终职业目标与分阶段职业目标的偏差，保证职业生涯规划的行之有效。同时，通过评估与修正还可以极大地增强个人实现职业目标的信心。修订职业生涯规划的内容主要包括重新选择职业、重新选择生涯路线、修正生涯目标、变更实施策略计划等。在这个过程中，可以将相关的信息记录在一个表格中以便分析和总结。 | 通过教师讲解，熟悉职业生涯规划的方法。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了职业生涯规划的方法，让学生了解SWOT 分析法也称四维分析法，是一种功能强大的分析工具，是检查个人技能、能力、职业、喜好和职业机会的有用工具。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述SWOT 分析法的内容。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解职业生涯管理  **一、个人职业生涯早期的管理**  所谓职业生涯早期，即由学校进入组织，从学生角色转变为员工角色，并为组织所接纳的过程。在这一阶段，个人融入组织以及被组织接纳是个人和组织共同面临的、重要的职业生涯管理任务。  **（一）融入组织**  融入组织就是指大学生求职应聘接受雇用并进入组织后，由一个大学生向员工角色转化的过程，我们称这时候的员工为新员工。在融入组织的过程中，组织会对新员工进行培训，主要目的是使新员工了解并掌握其部门所期望的主要态度、规范、价值观和行为模式。融入组织的途径就是组织创造条件和氛围，使新员工学会在该组织中如何工作，而新员工则要学习如何与他人相处，如何扮演好个人在组织中的角色，接受组织文化并逐渐成为符合组织要求的一员。在这一过程中，应该注意解决好以下几个问题。  1. 理想与现实的落差  在职业生涯的最初时期，新员工对组织抱有很高的期望，希望能够利用自己在学校所学到的新知识、新技术，证明自己的能力以及获得提升的机会。然而事实是，在任职后必须面对具体的工作内容，如行政人员必须去做处理文件、接传真，甚至是打电话的具体工作。具体的工作事务与新员工的期望可能形成落差。  2. 人际关系与人际冲突  除了理想与现实的落差，人际冲突也会使新员工倍加烦恼。一个新员工最关心的是如何做好工作，但不得不在一个复杂的人际关系中周旋。由于新、老员工的经历与社会背景均不同，老员工可能对新员工产生偏见或者嫉妒，一些老员工甚至把新员工看成对自身威胁。  新员工可能受到两种待遇，第一种是不被大家接受，吃饭的时候没人招呼，下班的时候没有同伴；另一种遭遇是被持有不同政见两派中的一方拉入其中，糊里糊涂卷入“政治斗争”中。在这种冲突和“政治斗争”中，新员工的利益会受到极大的损害，如被委派到一个并不重要的低风险工作岗位上；新员工也许还会遇到一位使人感到沮丧的上司。这个时候，挫折与沮丧是不可避免的。  在这一时期，要想解决这些令人烦恼的问题，必须建立一种自信的感觉，学会与上级和同事们相处，学会接受责任；最重要的是要对自己的才能、需要以及价值观是否与最初的职业目标相吻合进行审视和判断，以便使自己早日融入现实的工作环境中。  **（二）等待机会**  新员工工作之初可能难以得到上司的信任和重用，只能等待机会。当新员工刚刚进入组织时，对组织可能缺乏足够的了解，而组织也要观察新员工的工作能力、业务水平和团队精神。因此，员工很难得到较有挑战性的工作机会，而是从事较为容易或者很乏味的具体工作。如果一个新员工在数月、一年甚至更长时间都得不到理想的工作，其工作积极性就会受到很大的影响，甚至直接影响到员工未来的职业生涯发展。在这种情况下，个人应尽快熟悉组织的企业文化以及工作的具体要求和流程，虚心地向老员工学习，树立良好的形象，以踏实的工作作风和出色的工作成绩获得上司的认可。  **（三）与组织配合搞好职业生涯规划**  新员工进入组织，组织会为员工制定个人职业发展规划，对个人的职业生涯进行管理。这一阶段，新员工需要配合组织做好以下几项工作。  1. 提供资料  新员工应当及时地向组织提供关于自己的真实资料，使组织能够全面而真实地了解自己。通过这些资料，组织能够较全面地了解自己，这样在进行工作分配时就可以充分发挥个人特长，这样做也有利于组织资源的充分利用和组织目标的实现。  2. 充分沟通  工作之初，新员工应该主动与上司和同事进行沟通，从而获得有关自我优势及不足的信息反馈。职业生涯早期是个人与组织相互适应与接纳的一个过程，新员工常常因为缺乏相应的工作经验和技能而不能在工作中立即胜任。这就需要新员工主动从上司和同事那儿了解关于自我的信息，充分利用自身优势，及时改正不足和缺陷，提高自己的职业潜能。  3. 争取晋升  新员工在组织中争取各种晋升机会可以更好地锻炼自己，提高自己的管理能力，并有助于更好地实现个人职业目标。  4. 参与职业管理  新员工应该参与职业生涯发展管理与开发活动，在上级的帮助下根据个人的潜能和组织的内外环境制订可行的个人职业生涯发展方案。  5. 努力工作  努力做好第一份工作，不断地积累工作经验，提高自己的工作能力，以良好的工作业绩来实现自己的职业生涯规划和目标。  6. 拓宽业务面  加强与组织内外不同工作群体员工间的接触，如行业协会、项目小组等，拓宽自己的知识面和交际范围，让他人了解自己的才华，以促进个人职业潜能的提升。  **二、个人职业生涯中期的管理**  通常，我们将 30～50 岁划成职业生涯中期。职业生涯中期是职业生涯发展中的黄金时期。在这一时期，一方面个体在职业生涯中处于快速发展和提升时期，专业技术更加成熟，不少人拥有了有利于职业生涯发展的人际关系网，因而可以得到更多的就业与合作机会，逐步达到事业的顶峰；另一方面，个体的生理、心理和家庭特征都发生了很大的变化，职业生涯中期的个体人到中年，面临着孩子独立、父母变老的状况，生物周期则由精力旺盛到逐步衰弱。在事业上可能面临被新人取代的残酷事实。这一时期的关键是完成好角色的转变，从中心淡出。  在这一阶段，职业生涯中的危机主要表现为缺乏组织认同和个人职业认同。在职业生涯中期，职业发展机会逐渐减少，而个人的发展愿望却没有得到满足。中期危机往往会使员工心灰意冷，情绪郁闷，丧失信心和工作热情。一些人会感到无奈而决定平平庸庸地走完自己的职业生命周期。因为其成功主要依赖于组织，取决于组织的奖酬及给予的机会，所以他们多数都已被锁住，即被锁进了一种不能放弃的成功模式。  职业发展中期不仅风雨飘摇，而且员工的工作绩效也逐渐下降。在职业生涯中期，特别是人到中年之后，每个人都不可避免地要承担伴随沉重的生命周期运行而来的繁重任务。  处理职业生涯中期管理的方法有以下几种。  （1）保持积极进取的精神和乐观的心态。  人到中年，对于有望晋升和发展的人来讲，有充分的发展空间。而多数中年期的员工可能处于发展相对停滞的时期。个人应该正视客观现实，保持积极进取和乐观的心态，顺利度过这个时期。  （2）进行新的职业选择。  在职业生涯中期，当个人陷入极大的矛盾或危机中时，往往也面临着新的职业角色选择。例如，可以继续留在原来的职业锚位上，使自己的知识和技术更加精深与熟练，成为骨干或专家；也可以通过一定的方式使自身的技能通用化，更多地充当项目带头人和良师的角色；还可以离开原职工作，寻求新的适宜的职业角色。不少私企老板就属于这种类型，如蒙牛老总牛根生，戴尔的老板均是如此。  （3）担负起言传身教的责任，为年轻人做铺路石子。  随着个人职业生涯的发展，一个人的职业逐渐稳固下来，在工作和发展中获得的经验也会变得日益丰富，而这对于正处在成长中的年轻员工来说则是十分宝贵的。因此，处于职业生涯中期的员工，无论其是否有正式的主管角色，都应当主动、自觉地承担起言传身教的良师责任，给年轻人以监督、教诲和支持。  （4）维护职业工作、家庭生活和自我发展三者间的均衡。  在职业生涯中期，每个人都会面临来自工作、家庭和个人发展这三个方面的压力。因此，解决职业生涯中期的问题，正确处理三个生命空间的关系，求得三者间适当均衡，是职业生涯发展中期的一项重要任务。  **三、个人职业生涯后期的管理**  从年龄上看，职业生涯后期阶段的员工一般都处在 50 岁至退休年龄之间。由于职业性质及个体特征的不同，个人职业生涯后期阶段开始与结束的时间也会有明显的差别。这一阶段的职业生涯管理应该在以下几个方面展开。  **（一）完成转换角色**  处于职业生涯后期，最重要的事情就是正视自己竞争力下降的事实，完成从中心到辅助角色的转变，平衡失落的情绪。在现实中不少人退休后利用返聘的机会继续工作，当师傅，带徒弟，培育新雇员，充当参谋、顾问等角色就是一个很好的缓解不良情绪的方法。  **（二）接受权利、责任和中心地位下降的事实**  要从思想上认识和接受“长江后浪推前浪”是必然规律，心悦诚服地认可个人职业中工作权利、责任的减少以及中心地位下降的客观现实，求得心理上的平衡。将思想重心转移到个人活动和家庭生活方面，多参加社会活动，充实自己的生活，满足自己的需求。  **（三）回顾自己的整个职业生涯，着手为退休做准备**  个人要从以下几点着手准备退休事宜。  （1）充分做好退休的思想准备，培养个人兴趣，策划退休后的生活。  （2）抓紧退休前的时间，使自身对职业有一个圆满的交代，培养接班人；在即将退出职业生涯的时候，发挥自己的经验优势，帮助或培养年轻员工成才。  （3）为退休做好财务准备。  职业管理是一个连续的过程，初期、中期、后期的管理工作之间是相互衔接、承上启下的，各阶段的管理不可分割。 | 通过教师讲解，掌握职业生涯管理。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了职业生涯管理，让学生了解按照职业生涯的发展时期，可将职业生涯管理分为职业生涯早期的管理、职业生涯中期的管理和职业生涯后期的管理。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述个人职业生涯早期的管理。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 教学反思 | 通过课堂讲解、实验操作和视频资料展示，大部分学生能够理解基本的知识。然而，部分复杂概念，学生掌握程度不一，反映出在难点讲解的深度和方式上还需调整。 | |