



科好 Safeline 世界伯乐

GZB

国家职业标准

职业（工种）编码：4-07-03-01-003

职业指导师 (职业生涯规划师)

(2026 年版)

中华人民共和国人力资源和社会保障部 制定



说 明

为规范从业者的从业行为，引导职业教育培训的方向，为职业技能评价提供依据，依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》，适应经济社会发展和科技进步的客观需要，立足培育工匠精神和精益求精的敬业风气，人力资源社会保障部组织有关专家，制定了《职业指导师（职业生涯规划师）国家职业标准（2026年版）》（以下简称《标准》）。

一、本《标准》以《中华人民共和国职业分类大典（2022版）》为依据，严格按照《国家职业标准编制技术规程（2023年版）》有关要求，以“职业活动为导向、职业能力为核心”为指导思想，对职业指导师（职业生涯规划师）从业人员的职业活动内容进行规范细致描述，对各等级从业者的技能水平和理论知识水平进行了明确规定。

二、本《标准》依据有关规定将本职业（工种）分为四级/中级工、三级/高级工、二级/技师三个等级，包括职业概况、基本要求、工作要求和权重表四个方面的内容。

三、本《标准》主要起草单位有：天津大学、上海向阳生涯企业管理咨询有限公司、天津市明理企业管理咨询有限公司、嘉兴市索贝进出口有限公司、浙江财经大学、北京仁能达教育科技有限公司、辽宁百浚文化教育科技咨询有限公司、沈阳市生涯职业培训学校、中国科学院大学、大连工业大学、中化集团、北京外企国际教育咨询有限公司、北京家和业咨询有限公司、廊坊开发区北方中联职业技能培训学校、上海人才服务行业协会、温州大学、河南智荟心灯教育科技有限公司、上海芯昶人才管理咨询中心、国弘兆业（北京）教育科技有限公司。主要起草人有：丁晔、张淑华、程社明、时勘、洪向阳、谢伟、赫金玲、罗震雷、曹志远、默萱、王敏。

四、本《标准》主要审定单位有：中国就业促进会。主要审定人员有：张元、詹逸思、柳丰林、潘静洲、史占彪、刘伟、朱庆阳、

杜海蓉、王建军、周明、柏莉、田光哲、徐斌、郑述飞、何小敏、咸桂彩。

五、本《标准》在制定过程中，得到蔡启明、陈军、王建华、颜晓峰、赵子祥、袁宇杰、陈乃林、黄明旭、陶娟娟、孔丹丹、孙成、张爱民、谭菲雪、时雨、李春雨、古典、曾捷、谢敏、祝晓琳、隋立民、李祖滨、韩少鑫、林健林、李繁、帅培清、张海昕、程良越、罗赢、徐仰萍、赵佳沥、童夏雨、宋华森、陈坚、寇丹华、王刚、张振笋、李勇、周天舒、张甲华、卢志民、时牧、王小兵、贾成千、张韶华等的指导和支持，在此一并感谢。

六、本《标准》业经人力资源社会保障部批准，自公布之日^①起实施。

^① 2026年2月28日，本《标准》以《人力资源社会保障部办公厅关于颁布机电设备维修工等23个国家职业标准的通知》（人社厅发〔2026〕2号）公布。



职业指导师（职业生涯规划师） 国家职业标准 (2026年版)

1. 职业概况

1.1 职业（工种）名称

职业指导师（职业生涯规划师）

1.2 职业（工种）编码

4-07-03-01-003

1.3 职业（工种）定义

为服务对象提供职业生涯的规划设计、咨询辅导及相关培训等生涯发展服务的人员。

1.4 职业（工种）技能等级

本职业（工种）共设三个等级，分别为：四级/中级工、三级/高级工、二级/技师。

1.5 职业环境条件

室内、外，常温。

1.6 职业能力特征

具有一定的学习、分析、计算、推理判断和语言表达能力，空间感、形体知觉、色觉良好，手指灵活，动作协调。

1.7 普通受教育程度

大学专科毕业（或同等学力）。

1.8 职业培训要求

1.8.1 培训参考时长

四级/中级工不少于 120 标准学时；三级/高级工不少于 100 标准学时；二级/技师不少于 80 标准学时。

1.8.2 培训教师

培训四级/中级工的教师应具有本职业三级/高级工及以上职业资格（职业技能等级）证书或相关专业中级及以上专业技术职务任职资格；培训三级/高级工的教师应具有本职业二级/技师及以上职业资格（职业技能等级）证书或相关专业中级及以上专业技术职务任职资格；培训二级/技师的教师应具有本职业二级/技师职业资格（职业技能等级）证书 2 年以上或相关专业高级专业技术职务任职资格 2 年以上。

1.8.3 培训场所设备

理论知识培训在标准教室或计算机机房进行；操作技能培训在标准教室或具备相应条件的会议室进行。室内教学设备齐全。

1.9 职业技能评价要求

1.9.1 申报条件

具备以下条件之一者，可申报四级/中级工：

（1）累计从事本职业或相关职业^①工作满 5 年。

^① 相关职业：人力资源管理专业人员、小学教育教师、中学教育教师、高等教育教师、特殊教育教师、职业指导师、职业信息分析师、心理咨询师、创业指导师、职业培训师、劳动关系协调员、劳动保障协理员等，下同。



(2) 取得相关职业五级/初级工职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满3年。

(3) 取得本专业或相关专业^①的技工院校或中等及以上职业院校、专科及以上普通高等学校毕业证书（含在读应届毕业生）。

具备以下条件之一者，可申报三级/高级工：

(1) 累计从事本职业或相关职业工作满10年。

(2) 取得本职业或相关职业四级/中级工职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满4年。

(3) 取得符合专业对应关系的初级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满1年。

(4) 取得本专业或相关专业的技工院校高级工班及以上毕业证书（含在读应届毕业生）。

(5) 取得本职业或相关职业四级/中级工职业资格（职业技能等级）证书，并取得高等职业学校、专科及以上普通高等学校本专业或相关专业毕业证书（含在读应届毕业生）。

(6) 取得经评估论证的高等职业学校、专科及以上普通高等学校本专业或相关专业的毕业证书（含在读应届毕业生）。

具备以下条件之一者，可申报二级/技师：

(1) 取得本职业或相关职业三级/高级工职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满5年。

(2) 取得符合专业对应关系的初级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满5年，并在取得本职业或相关职业三级/高级工职业资格（职业技能等级）证书后，从事本职业或相关职业工作满1年。

(3) 取得符合专业对应关系的中级职称（专业技术人员职业资格）后，累计从事本职业或相关职业工作满1年。

(4) 取得本职业或相关职业三级/高级工职业资格（职业技能等级）证书后，累计从事本职业或相关职业工作满1年。

^① 本专业或相关专业：哲学、社会学、劳动经济学、教育学、管理学、人力资源管理、心理学等，下同。

级）证书的高级技工学校、技师学院毕业生，累计从事本职业或相关职业工作满 2 年。

（5）取得本职业或相关职业三级/高级工职业资格（职业技能等级）证书满 2 年的技师学院预备技师班、技师班学生。

1.9.2 评价方式

分为理论知识考试、操作技能考核以及综合评审。理论知识考试以笔试、机考等方式为主，主要考核从业人员从事本职业应掌握的基本要求和相关知识要求；操作技能考核主要以案例撰写、案例分析、现场问答、现场操作、模拟操作等方式进行，主要考核从业人员从事本职业应具备的态度、知识、技能水平；综合评审主要针对二级/技师，通常采取审阅申报材料、答辩等方式进行全面评议和审查。

理论知识考试、操作技能考核和综合评审均实行百分制，成绩皆达 60 分（含）以上者为合格。

1.9.3 监考人员、考评人员与考生配比

理论知识考试中的监考人员与考生配比不低于 1 : 15，且每个考场不少于 2 名监考人员；操作技能考核中的考评人员与考生配比不低于 1 : 5，且考评人员为 3 人（含）以上单数；综合评审委员为 3 人（含）以上单数。

1.9.4 评价时长

理论知识考试时间不少于 60 min，操作技能考核时间不少于 120 min，综合评审时间不少于 20 min。

1.9.5 评价场所设备

理论知识考试在标准教室或计算机机房进行，采用机考方式时需配备相应考试管理系统；操作技能考核和综合评审在具有必备考试器具等设施的场所进行。



2. 基本要求

2.1 职业道德

2.1.1 职业道德基本知识

2.1.2 职业守则

- （1）尊重人格差异，重视保密隐私。
- （2）恪守职业道德，依法合规执业。
- （3）坚持诚信服务，精进专业技能。
- （4）持续学习创新，优化服务模式。
- （5）胸怀家国使命，服务人才发展。

2.2 基础知识

2.2.1 基本概念

- （1）人生与生涯使命感。
- （2）中华文化与传承。
- （3）职业与自我实现。
- （4）职业生涯与幸福人生。

2.2.2 职业生涯发展相关论述

- （1）中国古代职业选择与人生规划理念。
- （2）中国近代职业思想与实业救国理念。
- （3）中国现代职业生涯发展理念与理论。
- （4）国外主流职业生涯发展理论。

2.2.3 职业生涯规划实用技术基础知识

- （1）职业认知引导技术。
- （2）职业生涯筹划技术。

（3）职业咨询赋能技术。

（4）职业生涯管理技术。

2.2.4 相关法律、法规知识

（1）《中华人民共和国民法典》相关知识。

（2）《中华人民共和国劳动法》相关知识。

（3）《中华人民共和国就业促进法》相关知识。

（4）《中华人民共和国职业教育法》相关知识。

（5）《中华人民共和国未成年人保护法》相关知识。

（6）《中华人民共和国个人信息保护法》相关知识。

（7）《中华人民共和国网络安全法》相关知识。

（8）《中华人民共和国数据安全法》相关知识。



3. 工作要求

本标准对四级/中级工、三级/高级工、二级/技师的技能要求和相关知识要求依次递进，高级别涵盖低级别的要求。

3.1 四级/中级工

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|--|--|
| 1. 职业启蒙与体验 | 1.1 职业意识唤醒 | <p>1.1.1 能组织职业启蒙课程，激发服务对象的职业生涯意识</p> <p>1.1.2 能组织职业人物访谈或职业经验分享等活动</p> <p>1.1.3 能根据服务对象年龄特征实施职业意识唤醒主题活动</p> <p>1.1.4 能执行家校协作框架下的职业启蒙活动方案</p> | <p>1.1.1 职业启蒙课程设计与组织方法、中华文化中职业生涯发展与励志思想经典内容及教学方法</p> <p>1.1.2 组织活动的流程方法及访谈提纲设计方法</p> <p>1.1.3 不同年龄段服务对象的认知特点与意识唤醒策略</p> <p>1.1.4 家校协作机制及相关活动执行流程</p> |
| | 1.2 职业生涯体验 | <p>1.2.1 能组织学校社团开展职业生涯体验活动</p> <p>1.2.2 能组织服务对象参加职业生涯体验活动并分享书面总结报告</p> <p>1.2.3 能引导服务对象完成职业兴趣与能力匹配度的初步分析</p> <p>1.2.4 能讲解职业生涯体验周等职业启蒙活动的要点</p> | <p>1.2.1 职业生涯体验活动的组织流程与安全管理要点</p> <p>1.2.2 职业生涯体验总结报告的撰写与反馈方法</p> <p>1.2.3 职业兴趣与能力匹配的分析方法</p> <p>1.2.4 职业生涯体验周活动流程与讲解技巧</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|--|---|
| 2. 职业探索与评估 | 2.1 职业认知探索 | <p>2.1.1 能实施学科兴趣评估并识别明显差异性特征</p> <p>2.1.2 能识别服务对象的学业特征并结合学业数据推荐基础职业发展路径</p> <p>2.1.3 能完成学习风格评估并根据评估结果提供学习行为改进建议</p> <p>2.1.4 能识别服务对象的职业倾向与潜在能力缺口</p> | <p>2.1.1 自我认知评估结果的解读方法</p> <p>2.1.2 学科兴趣、学业特长、学习风格等学业特征与职业发展的关联分析的原则与方法</p> <p>2.1.3 学习风格评估与行为改进建议方法</p> <p>2.1.4 职业倾向识别与潜在能力缺口分析方法</p> |
| | 2.2 职业信息运用 | <p>2.2.1 能指导服务对象通过权威平台收集并运用职业信息</p> <p>2.2.2 能指导服务对象运用职业需求增长率大数据指标筛选职业需求方向</p> <p>2.2.3 能引导服务对象动态更新职业信息，确保信息时效性</p> | <p>2.2.1 职业信息的分类与检索技巧</p> <p>2.2.2 就业政策与行业报告的解读方法</p> <p>2.2.3 《中华人民共和国职业分类大典》的职业编码规则</p> <p>2.2.4 信息时效性验证方法</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|--|--|
| 3. 职业目标与定位 | 3.1 职业定位决策 | <p>3.1.1 能引导服务对象分析学科、学校与职业发展的对应关系</p> <p>3.1.2 能指导服务对象整合学科兴趣、学业成绩与职业信息，决策职业定位</p> <p>3.1.3 能引导服务对象制定阶段性升学目标并调整方案</p> | <p>3.1.1 学科、学校与职业发展的关联分析方法</p> <p>3.1.2 信息整合与职业定位决策方法</p> <p>3.1.3 升学目标调整与路径规划方法</p> |
| | 3.2 职业路径设计 | <p>3.2.1 能引导服务对象分析升学志愿与未来职业的关系</p> <p>3.2.2 能提供服务对象学业发展路径选择评估</p> <p>3.2.3 能开展服务对象的多元升学路径分析与职业生涯设计</p> <p>3.2.4 能指导服务对象结合职业定位进行学业发展规划及升学志愿填报</p> | <p>3.2.1 升学志愿与职业发展关联分析方法</p> <p>3.2.2 各阶段学业衔接路径设计的核心原则</p> <p>3.2.3 多元升学路径分析与职业生涯设计方法</p> <p>3.2.4 学业发展规划与升学志愿填报指导方法</p> |
| | 3.3 职业发展策略 | <p>3.3.1 能为服务对象提供升学路径对比分析及适配建议</p> <p>3.3.2 能引导服务对象制定职业发展策略方案</p> <p>3.3.3 能指导服务对象设计职业目标与升学路径的阶段衔接方案</p> | <p>3.3.1 升学路径对比分析与适配建议方法</p> <p>3.3.2 职业发展策略制定方法</p> <p>3.3.3 升学路径各阶段衔接计划设计方法与实施要点</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|------------|--|--|
| 4. 职场适应与发展辅导 | 4.1 职业素养培育 | <p>4.1.1 能对不同年龄段服务对象实施“德智体美劳”主题实践活动</p> <p>4.1.2 能结合服务对象认知水平，解析劳模精神、劳动精神和工匠精神的内涵并匹配典型人物案例进行讲解</p> <p>4.1.3 能引导服务对象制订个性化职业素养提升计划，并跟踪实施进展</p> | <p>4.1.1 “德智体美劳”主题实践活动的组织与实施方法</p> <p>4.1.2 劳模精神、劳动精神、工匠精神的案例教学法、质性材料分析法等</p> <p>4.1.3 个性化职业素养提升计划的制订与跟踪方法</p> |
| | 4.2 职业能力提升 | <p>4.2.1 能执行职业生涯咨询基础流程</p> <p>4.2.2 能运用职业评估工具和访谈技术，为服务对象提供匹配的职业方向建议</p> <p>4.2.3 能执行职业标准化指导方案，并记录关键决策点</p> <p>4.2.4 能识别职业生涯咨询中的常见冲突，并执行预案并及时转介</p> | <p>4.2.1 职业生涯咨询基础流程与操作规范</p> <p>4.2.2 职业发展方向匹配的应用技巧</p> <p>4.2.3 职业生涯咨询中常用的访谈、倾听、反馈等技术</p> <p>4.2.4 标准化指导方案的执行要点；咨询记录的基本要素、格式规范及隐私保护要求</p> <p>4.2.5 职业生涯咨询中常见冲突类型及识别方法</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|-------------|--|--|
| 4. 职场适应与发展辅导 | 4.3 职场可持续发展 | <p>4.3.1 能根据服务对象学业优势及短板特征，提出匹配、可行的职业发展建议</p> <p>4.3.2 能制订不良学业行为干预计划并引导服务对象实施行为管理</p> <p>4.3.3 能为学习困难服务对象设计分阶段适应性训练并提供跟踪支持</p> <p>4.3.4★^①能依据职业生涯规划师伦理规范，为未成年服务对象提供职业咨询与学业指导，并落实隐私保护等特殊防护措施</p> | <p>4.3.1 学业优势与短板分析方法及职业发展建议撰写规范</p> <p>4.3.2 学习困难类型识别与适应性训练设计方法</p> <p>4.3.3 未成年人隐私权与监护人职责的核心条款</p> <p>4.3.4 处理未成年人敏感信息强制性规定</p> <p>4.3.5 职业生涯规划师职业伦理守则的保密原则</p> |

① “★”是安全关键技能的标志，在考核中未达到该技能要求的，操作技能考核成绩为不合格，下同。

3.2 三级/高级工

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|--|---|
| 1. 职业启蒙与体验 | 1.1 职业意识唤醒 | <p>1.1.1 能整合政府/企业/院校资源, 提供就业通用能力培养的信息支持</p> <p>1.1.2 能开发专业—职业匹配案例课程模块并完成教学设计与授课</p> <p>1.1.3 能设计并实施融合古今中外跨文化的职业唤醒活动方案</p> <p>1.1.4 能统筹“家庭—学校—社区—企业”多元主体资源, 设计并实施职业唤醒主题活动</p> | <p>1.1.1 资源整合与信息支持方法、就业通用能力的内容</p> <p>1.1.2 专业—职业衔接课程流程及体悟教学法</p> <p>1.1.3 古今中外跨文化融合策略及中华文化经典励志案例</p> <p>1.1.4 多元主体协调特点</p> |
| | 1.2 职业生涯体验 | <p>1.2.1 能基于职业兴趣结果设计分群体职业体验项目</p> <p>1.2.2 能运用角色扮演、情景模拟等技术设计职业体验团体辅导方案</p> <p>1.2.3 能开发多岗位模拟招聘职业体验情境活动</p> | <p>1.2.1 分群体职业体验项目设计的方法</p> <p>1.2.2 沉浸式体验、角色扮演设计要点及职业体验学习特点</p> <p>1.2.3 体验式学习设计理念、多岗位模拟招聘特点</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|--|---|
| 2. 职业探索与评估 | 2.1 职业认知探索 | <p>2.1.1 能指导服务对象构建职业潜能分析报告,生成职业发展方向优先级清单</p> <p>2.1.2 能分析学科兴趣评估结果,识别个体差异特征,提出初步职业能力匹配建议</p> <p>2.1.3 能引导服务对象设计职业倾向、家庭环境、职业环境等多维度评估框架</p> <p>2.1.4 能引导服务对象对比职业理想与职业能力,分析并规划可实施的提升路径</p> | <p>2.1.1 整合兴趣、性格、能力、价值观等职业潜能数据的方法与要点</p> <p>2.1.2 职业性格、职业兴趣、职业能力与价值观的评估原则及主要类型</p> <p>2.1.3 职业倾向、家庭环境、职业环境等多维度评估框架设计标准</p> <p>2.1.4 职业能力提升路径原则、职业能力分析工具</p> |
| | 2.2 职业信息运用 | <p>2.2.1 能指导服务对象搭建“产业—行业—职业—专业”知识图谱</p> <p>2.2.2 能引导服务对象评估职业需求趋势和个人发展机会</p> <p>2.2.3 能根据服务对象专业方向匹配实习岗位</p> <p>2.2.4 能提供就业、培训、进修等相关机会和渠道信息</p> | <p>2.2.1 “产业—行业—职业—专业”的内在关联</p> <p>2.2.2 人力资源与职业供需分析方法</p> <p>2.2.3 校企合作资源开发流程、岗位需求分析与人岗匹配模型、资源库维护方法</p> <p>2.2.4 就业信息渠道与培训资源整合方法</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|---|---|
| 3. 职业目标与定位 | 3.1 职业定位决策 | <p>3.1.1 能指导服务对象运用常见方法探寻职业发展方向</p> <p>3.1.2 能指导服务对象评估和整合职业发展资源</p> <p>3.1.3 能指导服务对象找到自己的职业定位，设定长、中、短期职业发展目标</p> | <p>3.1.1 职业定位常见技术方法</p> <p>3.1.2 职业发展资源类型</p> <p>3.1.3 职业目标的要素与构建方法</p> |
| | 3.2 职业路径设计 | <p>3.2.1 能指导服务对象规划设计职业生涯发展方案</p> <p>3.2.2 能指导服务对象通过目标分解、定期评估和适时调整等策略进行自我生涯管理</p> <p>3.2.3 能提供职业选择与决策辅导</p> <p>3.2.4 能设计服务对象在组织变革中个性化职业转型与发展方案</p> | <p>3.2.1 职业生涯规划要素</p> <p>3.2.2 职业生涯目标管理方法</p> <p>3.2.3 职业适配性的评估方法</p> <p>3.2.4 职业转型方案的设计要点与实施流程</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|------------|--|---|
| 3. 职业目标与定位 | 3.3 职业发展策略 | <p>3.3.1 能引导服务对象树立终身学习与跨学科发展的理念</p> <p>3.3.2 能引导服务对象制订融入国家战略性新兴产业发展的职业转型计划</p> <p>3.3.3 能设计高校创业孵化支持方案</p> <p>3.3.4 能引导服务对象结合新产业、新就业等开辟创新创业职业发展路径</p> <p>3.3.5 能引导服务对象应用毕业生职业发展跟踪模型</p> | <p>3.3.1 终身学习理念和跨学科复合型人才的特点</p> <p>3.3.2 国家战略性新兴产业、新技术、新能源、新技术的基本概念、发展趋势与政策背景</p> <p>3.3.3 设计创业孵化支持方案的原则及要素</p> <p>3.3.4 新产业、新职业、新就业的趋势及生态样式</p> <p>3.3.5 毕业生职业发展跟踪模型</p> |
| 4. 职场适应与发展辅导 | 4.1 职业素养培育 | <p>4.1.1 能设计并讲授融合国家重大战略与新时代发展理念的课程</p> <p>4.1.2 能指导服务对象开发和培养可迁移的职业素养</p> <p>4.1.3 能讲授个人发展与社会价值双向适配的职业素养培育课程</p> <p>4.1.4 能提供适应职场发展需求的、匹配的职业素养规划并提供持续的辅导</p> | <p>4.1.1 国家重大发展战略与个人职业生涯发展的关系</p> <p>4.1.2 可迁移职业素养的构成模型与能力维度</p> <p>4.1.3 职业价值观、职业效能感、社会责任感的培养策略</p> <p>4.1.4 职业生涯发展各阶段的核心素养要求</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|-------------|--|--|
| 4. 职场适应与发展辅导 | 4.2 职业能力提升 | <p>4.2.1 能引导服务对象培养职业化生存意识并提升职场适应能力</p> <p>4.2.2 能引导服务对象进行职业角色转换准备与行动计划</p> <p>4.2.3 能提供职业发展困境诊断，并在识别成因后提供“心理—职业”双轨辅导方案</p> <p>4.2.4 能分析服务对象现有数智化职业能力缺口、制定提升方案并指导实施</p> | <p>4.2.1 职业化核心能力框架及职业化的典型行为规范</p> <p>4.2.2 职业角色转换过程中的心理与社会适应问题类型及成因、角色转换的个性化准备方法</p> <p>4.2.3 常见职业发展困境的表现与成因及“心理—职业”双轨支持的基础干预策略</p> <p>4.2.4 数智化时代核心能力框架</p> |
| | 4.3 职场可持续发展 | <p>4.3.1 能引导服务对象根据个人价值观与社会需求，激发行动积极性</p> <p>4.3.2 能引导服务对象定制个性化能力成长路径方案</p> <p>4.3.3 能引导服务对象制定行为矫正方案并跟踪效果</p> <p>4.3.4 能设计个人职业生涯规划与组织发展相协同的适应性训练课程</p> | <p>4.3.1 价值观与社会需求匹配策略</p> <p>4.3.2 个性化能力成长路径设计方法</p> <p>4.3.3 行为矫正理论与跟踪评估方法</p> <p>4.3.4 个人职业生涯规划与组织发展目标匹配的概念、方法与工具</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|----------------|-----------|---|--|
| 5. 多元化重点群体定制服务 | 5.1 定制化服务 | 5.1.1 能分析最新就业扶持政策信息并提供相应支持 5.1.2 能引导服务对象对接职业信息及培训资源 5.1.3 能识别并解决服务对象在职业生涯准备过程中的常见问题 5.1.4 能匹配服务对象的可迁移技能与职业信息 | 5.1.1 多元化群体职业发展特征、就业最新扶持政策解读方法 5.1.2 职业信息与培训资源的分类及“培训—实习—就业”全过程职业生涯咨询服务流程 5.1.3 职业生涯准备过程中的常见问题 5.1.4 重点群体常见困境、可迁移技能与职业的匹配方法 |
| | 5.2 政策性支持 | 5.2.1 能识别不同服务对象群体的职业发展困境并匹配常见的政策性支持资源 5.2.2 能提供符合条件的政策性资源信息并解读其关键点 5.2.3 能指导服务对象完成政策性资源的基本申请流程 | 5.2.1 常见职业发展困境与政策性支持资源的对应关系 5.2.2 政策性资源信息的构成要素与解读方法 5.2.3 常见政策性资源的申请条件与基本申请流程规范 |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|--------------|---|--|
| 6. 专业发展与服务推动 | 6.1 服务品牌建设 | <p>6.1.1 ★能指导四级/中级工及以下级别人员模拟演练职业伦理纠纷的预防与应对流程</p> <p>6.1.2 能宣传推广职业生涯规划相关政策和理念</p> <p>6.1.3 能制定提升职业生涯规划师专业素养和服务水平的工作计划与行动方案</p> <p>6.1.4 能运用案例教学法、情景模拟法等，为四级/中级工及以下级别人员讲授基础课程并评估效果</p> | <p>6.1.1 职业生涯规划师职业伦理守则</p> <p>6.1.2 品牌传播与公共关系管理的基本方法</p> <p>6.1.3 职业生涯规划师专业素养的构成要素及评价方法</p> <p>6.1.4 职业生涯规划师专业素养提升方案</p> <p>6.1.5 案例教学法、情景模拟法等职业培训技术</p> |
| | 6.2 协同育人生态构建 | <p>6.2.1 能运用职业生涯规划技术推荐适配生源</p> <p>6.2.2 能通过职业目标激发学生提升专业素养与就业能力</p> <p>6.2.3 能通过职业生涯教育厘清“专业→职业→事业”发展路径</p> <p>6.2.4 能设计“产业—行业—职业—专业”职业探索实习计划并实施</p> <p>6.2.5 推动职业标准融入“家庭—学校—社区—企业”协同育人体系</p> | <p>6.2.1 职业生涯规划技术的使用方法</p> <p>6.2.2 目标激励理论与方法</p> <p>6.2.3 “以终为始”的教学设计技术</p> <p>6.2.4 产教融合实践基地建设资源整合原则及“专业—职业—行业—产业”关联框架</p> <p>6.2.5 “家庭—学校—社区—企业”协同育人体系框架及协同育人契约框架</p> |



3.3 二级/技师

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|---|---|
| 1. 职业探索与评估 | 1.1 职业认知探索 | 1.1.1 能设计职业能力素质模型 1.1.2 能分析职业倾向综合测评结果与职业发展的关联 1.1.3 能识别个体差异性并设计个性化职业能力发展方案 | 1.1.1 职业能力素质模型设计原理及方法 1.1.2 职业发展适配性综合分析方法 1.1.3 识别个体差异性的方法 |
| | 1.2 职业信息运用 | 1.2.1 能撰写区域产业人才需求分析报告 1.2.2 能构建与维护符合安全规范的职业数据库 1.2.3 能优化现有人才配置方案,并撰写战略性新兴产业人才发展对策建议 | 1.2.1 区域经济与产业分析框架、就业需求调查方法 1.2.2 数据库建设与维护技术 1.2.3 区域产业规划与人才政策 1.2.4 战略管理的核心理论与分析工具 |
| 2. 职业目标与定位 | 2.1 职业定位决策 | 2.1.1 能运用职业生涯规划模型决策职业定位 2.1.2 能制订职业发展路径及职业技能提升计划 2.1.3 能制定具有针对性、可操作性的职业生涯规划方案 | 2.1.1 职业生涯规划模型的使用方法 2.1.2 职业发展路径及职业技能提升的设计方法 2.1.3 职业生涯规划方案的设计方法 |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|------------|--|---|
| 2. 职业目标与定位 | 2.2 职业路径设计 | <p>2.2.1 能指导服务对象完成职业转型可行性分析</p> <p>2.2.2 能评估服务对象职业目标的合理性与行动计划的有效性,并提供调适建议</p> <p>2.2.3 能构建全周期职业生涯发展框架,为服务对象提供各阶段的核心应对策略</p> <p>2.2.4 能设计并实施职业生涯督导方案,提升服务效能</p> | <p>2.2.1 职业转型可行性分析方法及资源整合策略</p> <p>2.2.2 职业转换、职业转型、职业适应等职业发展困境的解决方法</p> <p>2.2.3 职业目标评估与行动计划调适方法、职业转型与技能迁移策略</p> <p>2.2.4 全周期职业生涯发展的核心任务及决策的方法</p> <p>2.2.5 动机访谈、教练技术、督导的方法</p> |
| | 2.3 职业发展策略 | <p>2.3.1 能制定继续教育方案</p> <p>2.3.2 能制定职业生涯资源协同策略</p> <p>2.3.3 能创建动态个性化职业能力提升路径</p> | <p>2.3.1 继续教育方式及方案制定</p> <p>2.3.2 职业生涯资源分类与协同的基本方法和策略</p> <p>2.3.3 动态个性化职业能力提升的方法与工具</p> |
| 3. 职场适应与发展辅导 | 3.1 职业素养培育 | <p>3.1.1 能制订个性化职业素质提升计划</p> <p>3.1.2 能开发未来职场核心素养训练课程</p> <p>3.1.3 能构建终身教育的资源支持与职业素养动态迭代优化机制</p> | <p>3.1.1 个性化职业素质提升计划的制订方法与流程</p> <p>3.1.2 课程开发方法与评估标准</p> <p>3.1.3 终身教育资源要素与整合流程</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|--------------|-------------|---|--|
| 3. 职场适应与发展辅导 | 3.2 职业能力提升 | <p>3.2.1 能诊断并制定职业适应性问题及解决方案</p> <p>3.2.2 能提供职业生涯发展辅导支持</p> <p>3.2.3 能指导服务对象提升高层次职业适应能力</p> | <p>3.2.1 职业适应性问题的诊断方法与解决方案设计流程</p> <p>3.2.2 职业发展问题的多维分析框架及解决方案的制定方法</p> <p>3.2.3 高层次职业适应能力的培养方法</p> |
| | 3.3 职场可持续发展 | <p>3.3.1 能制定个人与组织共同发展方案</p> <p>3.3.2 能设计新技术、新业态的适配职业发展图谱</p> <p>3.3.3 能指导顺应产业升级的职业晋升与职业转换转型</p> <p>3.3.4 能提供员工援助与职业生涯持续发展支持,提升职场应对变革能力</p> <p>3.3.5★能识别并处理职业生涯咨询中的职业伦理困境,并遵循规范流程进行审慎处理或妥善转介</p> | <p>3.3.1 个人发展和组织发展的相互依存与利益共享的路径设计方法</p> <p>3.3.2 职业发展图谱设计方法</p> <p>3.3.3 产业升级下的职业转型策略</p> <p>3.3.4 组织变革特点、员工援助的实施流程、“心理—职业”双轨赋能机制</p> <p>3.3.5 典型职业伦理困境分类与数字化伦理风险的应对措施</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|----------------|-----------|---|--|
| 4. 多元化重点群体定制服务 | 4.1 定制化服务 | <p>4.1.1 能设计并优化个性化的职业生涯服务方案与赋能措施</p> <p>4.1.2 能提供“求职—入职—晋升”全程跟踪指导</p> <p>4.1.3 能设计“职前—职中—职后”职业能力学习图谱</p> <p>4.1.4 能评估退役军人的可迁移技能与新职业的匹配度</p> <p>4.1.5 能诊断长期失业者面临的职业心理障碍迹象并遵循伦理要求进行转介</p> <p>4.1.6 能运用数据分析方案实施效果并提出迭代优化策略</p> | <p>4.1.1 个性化服务方案设计原则与职业需求分析方法</p> <p>4.1.2 全程跟踪指导的方法</p> <p>4.1.3 职业能力学习图谱的分析工具与设计方法</p> <p>4.1.4 军民职业技能迁移转换匹配策略、职业选择分析及分析工具</p> <p>4.1.5 职业伦理边界与转介流程</p> <p>4.1.6 效果评估方法与持续改进策略</p> |
| | 4.2 政策性支持 | <p>4.2.1 能构建系统性资源网络，提供政策性精准帮扶信息</p> <p>4.2.2 能提供精准帮扶等政策性培训项目资源</p> <p>4.2.3 能主导设计并实施区域性、行业性资源赋能项目，构建人才发展生态圈</p> <p>4.2.4 能评估资源赋能项目的综合效果，并提出资源优化配置建议</p> | <p>4.2.1 政府、企业、社会、组织等多方政策性资源衔接要点</p> <p>4.2.2 国家对重点人群就业、创业精准帮扶的政策要点及政策性服务流程</p> <p>4.2.3 项目管理、生态系统理论、战略伙伴关系维护等知识</p> <p>4.2.4 项目评估方法与资源优化配置策略</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|-------------------|----------------------|---|--|
| 5. 专业发展与 与服务推动 | 5.1 服务 品牌建设 | <p>5.1.1 能参与组织职业标准体系建设研究，推动其规范化与专业化建设</p> <p>5.1.2 能组织政策研究与行业分析，并将研究成果应用于服务产品优化与专业实践提升</p> <p>5.1.3 能通过平台建设提供教学服务、提升品牌知名度</p> | <p>5.1.1 职业标准编制的原则、流程与规范</p> <p>5.1.2 政策分析的基本方法与工具</p> <p>5.1.3 服务品牌的核心构成要素、定位策略与传播渠道</p> |
| | 5.2 协同 育人生态 构建 | <p>5.2.1 能推动产教融合政策的校本化实践，制定产学研实施方案</p> <p>5.2.2 能整合政府、企业、学校、社区等顶级资源，构建并运营职业生涯教育共同体</p> <p>5.2.3 能推动“家庭、学校、社区、企业”职业生涯教育共同体建设</p> <p>5.2.4 能构建人才培养与就业联动机制</p> | <p>5.2.1 产教融合政策与产学研实施方案设计方法</p> <p>5.2.2 战略资源整合与谈判、生态系统运营与管理、可持续发展模式设计等知识</p> <p>5.2.3 产教融合进阶路线图</p> <p>5.2.4 政策导向的“人才培养与就业”联动机制设计要点</p> |

续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|---|---|
| 6. 技术管理与培训 | 6.1 技术革新应用 | <p>6.1.1 能撰写涵盖技术应用趋势、行业人才需求预测等职业生涯规划行业发展研究报告,并提出战略性发展建议。</p> <p>6.1.2 ★能根据法律法规,制定职业生涯规划服务中的个人信息安全管理制度、风险应对预案及员工操作规范,并能督导实施</p> <p>6.1.3 能分析国内外职业生涯规划领域的新理论、新技术、新工具发展趋势,并策划组织专题技术研讨或学术交流活动</p> <p>6.1.4 能根据行业发展趋势和技术创新成果,评估现有服务流程与标准的局限性,并提出书面优化建议方案</p> | <p>6.1.1 行业研究与战略分析模型的应用、行业研究报告的结构、撰写规范与价值呈现技巧等知识</p> <p>6.1.2 个人信息处理、安全保护义务与法律责任的核心条款、伦理困境中的决策流程</p> <p>6.1.3 国内外职业生涯规划技术前沿动态及组织与评估方法</p> <p>6.1.4 服务标准优化方法、变革管理理论、伦理风险识别评估与防范流程等知识</p> |



续表

| 职业功能 | 工作内容 | 技能要求 | 相关知识要求 |
|------------|------------|---|--|
| 6. 技术管理与培训 | 6.2 培训体系构建 | <p>6.2.1 能制定三级/高级工及以下人员的技能提升计划并跟踪督导执行评估的提升效果</p> <p>6.2.2 能开发并讲授前沿理论与实践需求的职业生涯规划专项技术培训课程</p> <p>6.2.3 能根据中小企业需求制定内部员工职业生涯管理体系实施方案,并跟踪指导</p> | <p>6.2.1 督导方法与能力提升评估流程</p> <p>6.2.2 “基础—专项—实践课程”设计方法与课程体系设计原理</p> <p>6.2.3 职业生涯管理体系设计要点及代际职业需求差异分析方法</p> |

4. 权重表

4.1 理论知识权重表

| 项目 | | 技能等级 | 四级/ 中级工 (%) | 三级/ 高级工 (%) | 二级/ 技师 (%) |
|------------|-----------------|------|-------------------|-------------------|------------------|
| | | | | | |
| 基本要求 | 职业道德 | | 5 | 5 | 5 |
| | 基础知识 | | 20 | 10 | 5 |
| 相关知识 要求 | 职业启蒙与体验 | | 15 | 10 | — |
| | 职业探索与评估 | | 20 | 15 | 15 |
| | 职业目标与定位 | | 20 | 15 | 15 |
| | 职场适应与发展辅导 | | 20 | 15 | 15 |
| | 多元化重点群体 定制服务 | | — | 15 | 15 |
| | 专业发展与服务推动 | | — | 15 | 15 |
| | 技术管理与培训 | | — | — | 15 |
| 合计 | | | 100 | 100 | 100 |



4.2 技能要求权重表

| 项目 | | 技能等级 | | |
|----------|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|
| | | 四级/ 中级工 (%) | 三级/ 高级工 (%) | 二级/ 技师 (%) |
| 技能 要求 | 职业启蒙与体验 | 25 | 15 | — |
| | 职业探索与评估 | 25 | 20 | 15 |
| | 职业目标与定位 | 25 | 20 | 15 |
| | 职场适应与发展辅导 | 25 | 15 | 15 |
| | 多元化重点群体 定制服务 | — | 15 | 15 |
| | 专业发展与服务推动 | — | 15 | 20 |
| | 技术管理与培训 | — | — | 20 |
| 合计 | | 100 | 100 | 100 |

