

# DB4403

## 深圳市地方标准

DB4403/T XXX—XXXX

### 职业指导服务指南

Guideline of career guidance service

(送审稿)

XXXX-XX-XX 发布

XXXX-XX-XX 实施

深圳市市场监督管理局 发布



目 次

前言 ..... II

1 范围 ..... 1

2 规范性引用文件 ..... 1

3 术语和定义 ..... 1

4 基本原则 ..... 2

5 基本条件 ..... 2

6 服务对象 ..... 3

7 服务内容 ..... 3

8 服务方法 ..... 4

9 服务流程 ..... 7

10 服务保障 ..... 7

附录 A（资料性） 重点服务劳动者群体职业诊断问题和指导方法 ..... 9

参考文献 ..... 11

# 前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件由深圳市人力资源和社会保障局提出并归口。

本文件起草单位：深圳市公共就业服务中心、深圳市标准技术研究院。

本文件主要起草人：张智荣、万小红、李亮、李利、许芳婷、黄碧华、黄赞耿、吴序一、詹炜、李睿。

# 职业指导服务指南

## 1 范围

本文件规定了职业指导服务的基本原则、基本条件、服务对象、服务内容、服务方法、服务流程和服务保障等。

本文件适用于深圳市公共就业服务机构开展的职业指导服务,可供其他需要开展公益性职业指导服务的机构参考使用。

## 2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中,注日期的引用文件,仅该日期对应的版本适用于本文件;不注日期的引用文件,其最新版本(包括所有的修改单)适用于本文件。

- GB 2894 安全标志及其使用导则
- GB/T 10001.1 公共信息图形符号 第1部分:通用符号
- GB/T 10001.9 公共信息图形符号 第9部分:无障碍设施符号
- GB 13495.1 消防安全标志 第1部分:标志
- GB 15630 消防安全标志设置要求
- GB/T 19038 顾客满意测评模型和方法指南
- GB/T 19039 顾客满意测评通则
- GB 25201 建筑消防设施的维护管理
- GB/T 33553—2022 公共就业和人才服务机构设施设备要求
- GB/T 33554—2017 职业指导服务规范
- GB/T 40248 人员密集场所消防安全管理
- GB 50763 无障碍设计规范

## 3 术语和定义

下列术语和定义适应于本文件。

### 3.1

**职业指导** career guidance

为劳动者求职和稳定就业、职业发展以及用人主体招用人员和合理用人提供咨询、指导、测评等服务的过程。

[来源: GB/T 33528—2017, 3.3, 有修改]

### 3.2

**公共就业服务机构** public employment service agency

由政府批准设立的,为劳动者和用人主体提供公共就业服务的组织。

[来源: GB/T 33528—2017, 2.4, 有修改]

### 3.3

#### 一般性指导服务 general guidance services

以前台一般指导、自助指导和远程（网上）指导为主要形式，提供简短咨询和指导服务，为专门指导提供甄别和引导的活动。

[来源：DB11/T 1123—2023，3.6]

### 3.4

#### 专门指导服务 special guidance services

通过“一对一”的形式，所提供的具有针对性的职业咨询和指导活动。

[来源：DB11/T 1123—2023，3.7]

### 3.5

#### 职业指导师 career adviser

为劳动者更好实现就业和职业生涯发展，为用人主体规范招聘和合理用人，提供咨询、指导、帮助及相关服务的人员。

注：职业指导师职业资格证书共设四个等级：四级职业指导师（职业咨询协理）、三级职业指导师（助理职业指导师）、二级职业指导师（职业指导师）、一级职业指导师（高级职业指导师）。

[来源：GZB/T 4-07-03-01，1.3，有修改]

### 3.6

#### 登记失业人员 registered unemployed

户籍地、常住地、就业地、参保地之一在深圳市行政区域内，年满16周岁（含），且未依法享受基本养老保险待遇，处于无业状态，有劳动能力和就业要求的城乡劳动者。

### 3.7

#### 就业困难人员 people with employment difficulties

在法定劳动年龄内，有劳动能力和就业愿望、处于无业状态、难以实现就业的经相关行政主管部门认定的广东省城乡劳动者。

注：就业困难人员认定详见《深圳市人力资源和社会保障局关于转发〈广东省就业困难人员认定管理办法〉的通知》。

### 3.8

#### 灵活就业人员 the gig worker

在法定劳动年龄内，依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业、但未与平台或机构等相关企业建立劳动关系的人员，以及无雇工的个体工商户，或从事保洁服务、家政服务、看护服务、护理服务、餐饮服务、园艺服务、手工作坊等非全日制工作人员。

## 4 基本原则

4.1 职业指导服务践行社会主义核心价值观，坚持正面积极的价值引领，鼓励用人主体积极吸纳就业，做到人岗相适、用人所长；鼓励劳动者将个人职业发展与国家社会需要相结合，引导全社会牢固树立正确就业观。

4.2 职业指导服务以人民为中心，以服务对象需求为导向，坚持扩大就业容量和提升就业质量相结合，突出做好重点群体就业。

4.3 职业指导服务坚持营造公平就业环境，构建和谐劳动关系，为服务对象提供精准服务。

## 5 基本条件

### 5.1 场所条件

- 5.1.1 公共就业服务机构参照 GB 33553—2022 的规定，在综合性服务场所设置：
- a) 前台服务区：可与行政服务大厅前台服务区共享空间，提供一般职业指导服务；
  - b) 职业指导服务区：以提供专门指导服务为主，根据服务场所建设规模、人员配备、功能完备等情况分为以下类型：
    - 1) 职业指导工作室：相对独立的线下服务场所或区域，服务设施完善；
    - 2) 职业指导工作站：相对独立的线下服务区域，服务设施较完善；
    - 3) 职业指导工作角：在现有就业服务场所、站点内设立，配置基本的服务设施。
- 5.1.2 职业指导服务区在场所空间、设施布局、光线色彩等方面的设计除与前台服务区协调外，还宜与服务对象和服务方式的特点相适应。
- 5.1.3 前台服务区和职业指导服务区在显著位置提供职业指导服务项目指南、政策法规常识等资料，公布服务承诺、服务投诉方式等其他按照规定应公开的信息。
- 5.1.4 前台服务区和职业指导服务区配以统一、清晰、明显的标识，标识使用的公共信息图形标志符合 GB 2894、GB/T 10001.1、GB/T 10001.9、GB 13495.1、GB 15630 的规定。
- 5.1.5 前台服务区和职业指导服务区消防安全符合 GB/T 40248 的规定，消防设施的维护管理符合 GB 25201 的规定，紧急出口保持畅通。
- 5.1.6 公共就业服务机构职业指导服务区有无障碍设计的符合 GB 50763 的相关规定。

## 5.2 人员条件

- 5.2.1 公共就业服务机构根据服务对象的数量或工作量，配备数量适宜、结构合理的专职或兼职职业指导师，具体如下：
- a) 职业指导工作室至少配备 3 名专职职业指导师；
  - b) 职业指导工作站至少配备 2 名专职职业指导师；
  - c) 职业指导工作角至少配备 1 名专职职业指导师。
- 5.2.2 职业指导师在符合 GB/T 33554—2017 中 4.2.2、4.2.3、4.2.4 的规定外，还满足以下条件：
- a) 从事专门指导服务的职业指导师持有职业指导三级及以上职业资格证书；
  - b) 参加业务主管部门或上级单位组织的相应课时的业务培训；
  - c) 具备乐于助人的精神、积极乐观的心态和较强的沟通能力。

## 5.3 信息化条件

- 5.3.1 前台服务区和职业指导服务区按照 GB/T 33553—2022 中 5.6.1 和 5.6.2 的规定联网公共就业服务信息系统。
- 5.3.2 宜利用信息化工具或手段，提供网络预约、信息咨询、线上职业测评或线上职业指导服务等。

## 6 服务对象

职业指导服务对象主要包括以下有职业指导需求的相关主体：

- a) 用人主体：主要为重点企业、中小微企业和个体工商户；
- b) 劳动者包括：
  - 1) 未就业人员：主要为登记失业人员、就业困难人员、离校未就业高校毕业生等；
  - 2) 灵活就业人员；
  - 3) 在职人员。

## 7 服务内容

## 7.1 面向用人主体

公共就业服务机构为用人主体提供职业指导服务的内容可参照GB/T 33554—2017中5.2的规定。

## 7.2 面向劳动者

### 7.2.1 公共就业服务机构为劳动者提供职业指导的内容分为：

- a) 一般性指导服务；
- b) 专门指导服务。

### 7.2.2 一般性指导服务内容主要包括：

- a) 就业政策解读：相关就业促进政策、劳动权益保障等内容以及相关法律法规的简要解析；
- b) 就业信息提供：当前就业市场供需状况、相关职业工种薪酬、职业技能培训等信息的提供；
- c) 服务项目介绍：根据劳动者实际需要介绍相关服务项目；
- d) 其他相关咨询。

### 7.2.3 专门指导服务的内容主要包括：

- a) 就业政策咨询；
- b) 就业机会分析指导；
- c) 简历优化指导；
- d) 面试方法指导；
- e) 职业技能提升指导；
- f) 职业定位指导；
- g) 职场适应指导；
- h) 职业发展指导；
- i) 职业转型指导；
- j) 职业平衡指导；
- k) 职业规划指导；
- l) 个人形象与职场礼仪指导；
- m) 心理调适指导；
- n) 劳动权益保障指导；
- o) 其他相关咨询。

## 8 服务方法

### 8.1 面向用人主体

可采用座谈会、问卷调查、上门访谈调查、现场指导或经验交流等方式，与用人主体深入交流、听取意见，了解用人主体人力资源状况，协助用人主体研究问题解决方案、落实解决措施。

### 8.2 面向劳动者

#### 8.2.1 就业政策咨询

对于有就业政策咨询需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 介绍有利于促进劳动者就业的政策信息；
- b) 解读相关的办事指南或办事流程。

#### 8.2.2 就业机会分析指导



对于有就业机会分析指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 了解劳动者的工作经历，帮助劳动者梳理和分析从事之前类似行业或工作岗位的可能性；
- b) 帮助劳动者挖掘其兴趣爱好或业余技能，分析其从事类似行业或工作岗位的可行性；
- c) 鼓励劳动者通过职业规划和持续学习活动，弥补硬件条件的短板。同时，帮助劳动者梳理自身的资源，寻找合适的就业机会；
- d) 对有创业需求的劳动者，介绍创业扶持相关政策、创业培训方式和渠道、创业补贴等。

### 8.2.3 简历优化指导

对于有简历优化指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者明确简历的目标职位，以及分析职位的核心要求，并按用人主体的重视程度将各种要求排序；
- b) 引导劳动者针对职位要求梳理自己的竞争优势，采用精简、有条理、有逻辑的方式呈现；
- c) 引导劳动者优化简历的布局和排版，突出优势、删除与职位目标无关信息；
- d) 有条件的，可以为劳动者提供对应的参考学习模板。

### 8.2.4 面试方法指导

对于有面试方法指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下职位分析、职业模拟和面试模拟进行指导：

- a) 帮助劳动者进行具体的职位分析，提前了解目标公司的行业信息、企业信息、岗位信息等；
- b) 引导劳动者从用人主体关注的劳动者特质方面，思考自身具备这些特质的证明经历，职位需负责的具体事务或工作要求，帮助劳动者抓住职位核心需求；
- c) 指导劳动者了解面试官的特点与可能的问题，提前思考职位对应的知识与技能。有条件的，可进行模拟面试练习，通过具体的面试问答分析，帮助劳动者反省面试得失，理清竞聘思路，积累面试经验。

### 8.2.5 职业技能提升指导

对于有职业技能提升指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 介绍有利于促进劳动者职业技能提升的培训政策；
- b) 介绍适合劳动者的各类职业培训，包括培训内容、培训周期、培训方式和培训费用等。

### 8.2.6 职业定位指导

对于有职业定位指导需求的劳动者，职业指导师可引导劳动者从认识自己和分析外部环境等方面找到自身困惑或自身优势，从而认识自我、分析职业机会、明确价值观，做出职业生涯选择，具体方法如下：

- a) 引导劳动者认识自我，通过收集劳动者的职业信息，帮助劳动者进行自我分析和思考，从知识、技能、才干三个方面梳理自身的优劣势，寻找到困惑的情形和求职意愿，明确自身所处的能力阶段，找出最为核心的价值观或追求；
- b) 引导劳动者分析外部环境，包括目标意向行业、目标意向企业、目标意向职位等情况，并引导劳动者梳理自身的资源，包括人际交往、社会关系等；
- c) 综合平衡个人兴趣、能力、价值观、性格与目标职业等要素的适配情况，作出职业选择。

### 8.2.7 职场适应指导

对于有职场适应指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面引导劳动者：

- a) 引导劳动者提升通用技能，包括时间管理能力、沟通技巧、情绪管理能力、社交能力；
- b) 引导劳动者提升专业技能，包括专业水平提升、技术更新。

#### 8.2.8 职业发展指导

对于有职业发展指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者从兴趣、能力、价值等维度分析自身能力；
- b) 引导劳动者分析职业当下带来的现实回馈、职业未来的发展空间、职业带来的情感回馈等；
- c) 综合考虑后，按照发挥自身优势、利用存储能力、培养潜能、躲避盲区的原则，做出选择。

#### 8.2.9 职业转型指导

对于有职业转型指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者进行自我评估，了解自身的技能、兴趣、价值观和优势；
- b) 引导劳动者深入研究希望转向的目标行业或岗位，从可行性评估、价值观、可行性计划、效果评估四个维度综合考虑自身转型的可能性；
- c) 引导劳动者从时间、精力、技能和专业匹配、成本支撑、人脉资源或社会关系等维度评估转型的效果；
- d) 引导劳动者综合考虑其他因素，转型可能面临的困难，保持积极心态。

#### 8.2.10 职业平衡指导

对于有职业平衡指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者找到人生各阶段的重心，分析自身的时间和精力投入的平衡，实现动态平衡；
- b) 引导劳动者阐述所担任的角色，梳理当前阶段的角色，分析妨碍职业生涯平衡的原因，反思角色重心的投入，找到关键角色和行动方案；
- c) 引导劳动者梳理职业发展、财务状况、个人健康、娱乐休闲、家庭等因素对自身职业生涯平衡的作用，实行目标管理。

#### 8.2.11 职业规划指导

对于有职业规划指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者结合自身专业、兴趣、特长、优势等，基于未来的职业目标，综合分析后再做出就业选择；
- b) 鼓励劳动者学习和了解职业规划课程，帮助其进行职业规划。

#### 8.2.12 个人形象与职场礼仪指导

对于有个人形象与职场礼仪指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面完善个人形象：

- a) 帮助劳动者了解目标企业的文化、岗位职业形象特征，选择合适的着装；
- b) 着装整体整洁得体，提升劳动者精神状态；
- c) 介绍职场常用的礼仪知识和礼仪规范，提高劳动者的职业礼仪素养。

#### 8.2.13 心理调适指导

对于有心理调适指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 结合就业信息系统记录的相关信息，了解劳动者个人信息、身体和精神状况、既往工作情况等基本信息（如残疾类型和程度、精神障碍级别、年龄、家庭负担、心理状况等）；
- b) 分析劳动者在择业过程中产生的消极心态或心理问题，找到问题的根源；

- c) 引导劳动者进行积极的自我心理调适，通过充分认识职业价值，树立积极的职业价值观；客观看待问题，调整就业期望值，帮助劳动者消除心理障碍、树立求职信心；坦然面对就业挫折，提高心理承受力；通过“励志故事”鼓励劳动者，勇敢面对困难。

#### 8.2.14 劳动权益保障指导

对于有劳动权益保障指导需求的劳动者，职业指导师可通过以下方面进行指导：

- a) 引导劳动者求职时与用人主体明确劳动关系和劳动权益，包括工作薪资、加班薪酬、工作时间、社保等；
- b) 引导劳动者与用人主体签订劳动合同或劳务协议；
- c) 向劳动者介绍合法权益遭受侵害时的解决途径和方式。

### 9 服务流程

#### 9.1 面向用人主体

公共就业服务机构对用人主体的指导流程可参考GB/T 33554—2017中6.2的规定。

#### 9.2 面向劳动者

##### 9.2.1 一般性指导服务流程主要步骤包括：

- a) 服务接待：通过前台接待服务、来电询问解答和网上咨询回复等方式，初步了解劳动者基本需求；
- b) 明确需求：通过详细沟通了解劳动者基本情况和需求，指导其选择职业指导服务项目。筛选登记有进一步职业指导需求的劳动者信息，指引其接受专门指导服务；
- c) 开展指导：开展前台一般指导，或指导其进行自助指导或网上（远程）指导；
- d) 整理指导内容：记录指导过程和内容，将相关工作记录存档。

##### 9.2.2 专门指导服务主要包括以下步骤：

- a) 服务接待：接待经登记或预约的劳动者，缓解其紧张情绪，建立良好沟通关系；
- b) 了解基本情况：了解劳动者个人基本情况、工作经验、职业困惑、求职意向等；
- c) 进行职业诊断：进一步沟通或讨论，澄清梳理核心问题，可参考附录A进行职业诊断，并结合职业素质测试或职业能力评估，判断职业指导需求的类型和内容；
- d) 开展职业指导：按照职业诊断结论，参考8.2和附录A提供专门指导服务，对于特殊复杂的问题可建议劳动者寻求专业人士帮助；
- e) 制定实施计划：帮助劳动者制定求职计划；
- f) 跟踪服务：对劳动者进行跟踪服务，了解问题解决的情况，并进行有针对性的指导；
- g) 反馈调整计划：对于计划期满仍未能实现就业的劳动者，及时建议调整计划。

### 10 服务保障

#### 10.1 服务监督

10.1.1 公共就业服务机构宜主动向社会公示职业指导服务内容、服务依据、服务流程、服务要求、投诉渠道等信息，维护服务对象的知情权和监督权。

10.1.2 公共就业服务机构宜定期对职业指导服务实施内部监督和审核，并接受行政监督和社会监督。

10.1.3 公共就业服务机构宜根据监督和审核结果，实施纠正和预防措施，提高社会满意度。

## 10.2 服务质量评价

10.2.1 公共就业服务机构宜采取内部评价和外部评价相结合,开展以服务对象满意度测评为核心要素的服务质量评价。

10.2.2 公共就业服务机构对服务对象的满意度测评按照 GB/T 19038 和 GB/T 19039 实施。

## 10.3 投诉处理

公共就业服务机构宜提供现场、信函、电话、网络等投诉渠道,明确专门部门负责调查、处理服务对象的投诉,并将投诉处理结果告知投诉人。

## 10.4 服务改进

10.4.1 公共就业服务机构宜根据服务评价对职业指导服务内容、服务形式、服务流程进行优化和改进。

10.4.2 公共就业服务机构宜注重服务对象的满意度和公共服务效能的提升,持续提高服务质量。

**附 录 A**  
**(资料性)**  
**重点服务群体职业诊断问题和指导**

**A.1 未就业人员**

**A.1.1 登记失业人员**

**A.1.1.1 登记失业人员常见的职业诊断问题包括：**

- a) 就业信息缺乏：主要表现为对失业登记政策、失业补贴政策、就业市场状况等信息了解不全面；
- b) 择业心理问题：主要表现为既往失业经历产生的消极情绪、对工作的期望值过高、依赖心理；
- c) 职业定位不清晰：主要表现为对自身能力评估不准确、缺乏明确目标或择业目标模糊。

**A.1.1.2 登记失业人员常见的职业指导方法包括：**

- a) 对于存在政策信息缺乏的劳动者，职业指导师可参考 8.2.1 的方法进行就业政策咨询指导；
- b) 对于存在择业心理问题的劳动者，职业指导师可参考 8.2.13 的方法进行心理调适指导；
- c) 对于存在职业定位不清晰的劳动者，职业指导师可参考 8.2.6 的方法进行职业定位指导。

**A.1.2 就业困难人员**

**A.1.2.1 就业困难人员常见的职业诊断问题包括：**

- a) 择业心理问题：主要表现为因身体状况、家庭因素等原因难以实现就业而产生的情绪或心态问题，或既往失业经历产生的消极情绪；
- b) 就业信息缺乏：主要表现为对就业政策、市场状况、职业供需等信息了解不全面；
- c) 职业技能缺失：主要表现为职业技能水平不高、知识和文化水平低、技能单一；
- d) 职业定位不清晰：主要表现为自我认知不清晰、自身适合做或能做的工作不清楚。

**A.1.2.2 就业困难人员常见的职业指导方法包括：**

- a) 对于存在择业心理问题的劳动者，职业指导师可参考 8.2.13 的方法进行心理调适指导；
- b) 对于存在就业信息缺乏的劳动者，职业指导师可参考 8.2.1 的方法进行就业政策咨询指导；
- c) 对于存在职业技能缺失的劳动者，职业指导师可参考 8.2.5 的方法进行职业技能提升指导；
- d) 对于存在职业定位不清晰的劳动者，职业指导师可参考 8.2.6 的方法进行职业定位指导。

**A.1.3 离校未就业高校毕业生**

**A.1.3.1 离校未就业高校毕业生常见的职业诊断问题包括：**

- a) 缺乏职业规划：主要表现为缺乏未来职业规划、对职业选择充满困惑等；
- b) 择业心理类问题：主要表现为择业消极心态（如慢就业、不就业、期望过高）、缺乏自信、存在自卑、抑郁或焦虑等；
- c) 职业定位不清晰：主要表现为职业定位不清楚、感到迷茫等；
- d) 简历优化类问题：主要表现为简历与目标职位不匹配、简历无法体现个人优势、版面需优化等；
- e) 个人形象与职场礼仪类问题：主要表现为着装不当、体态语言不当、职场礼仪知识缺乏等；
- f) 面试方法缺乏：主要表现为面试经验不足、面试技巧缺乏等。

**A.1.3.2 离校未就业高校毕业生常见的职业指导方法包括：**

- a) 对于缺乏职业规划的劳动者，职业指导师可参考 8.2.11 的方法进行职业规划指导；
- b) 对于存在择业心理类问题的劳动者，职业指导师可参考 8.2.13 的方法会同学校有关部门进行心理调适指导；
- c) 对于职业定位不清晰的劳动者，职业指导师可参考 8.2.6 的方法进行职业定位指导；
- d) 对于存在简历优化类问题的劳动者，职业指导师可参考 8.2.3 的方法进行简历优化指导；

- e) 对于存在个人形象与职场礼仪类问题的劳动者，职业指导师可参考 8.2.12 的方法进行个人形象与职场礼仪指导；
- f) 对于面试方法缺乏的劳动者，职业指导师可参考 8.2.4 的方法进行面试方法指导。

## A.2 灵活就业人员

### A.2.1 灵活就业群体常见的职业诊断问题包括：

- a) 职业定位不清晰：主要表现为工作稳定性差、缺乏职业规划等；
- b) 就业机会缺乏：主要表现为择业信息不足、就业信息不对称而很难找到适合的工作等；
- c) 缺乏劳动权益保障：主要表现为劳动权益保障缺失或不完善。

### A.2.2 灵活就业群体常见的职业指导方法包括：

- a) 对于职业定位不清晰的劳动者，职业指导师可参考 8.2.6 的方法进行职业定位指导；
- b) 对于就业机会缺乏的劳动者，职业指导师可参考 8.2.2 的方法进行就业机会分析指导；
- c) 对于缺乏劳动权益保障的劳动者，职业指导师可参考 8.2.14 的方法进行劳动权益保障指导。

## A.3 在职人员

### A.3.1 在职人员常见的职业诊断问题包括：

- a) 不适应职场：主要表现为工作内容与预期不符、技能不匹配、人际关系复杂、文化不适应；
- b) 职业定位不清晰：主要表现为感到迷茫、缺乏职业方向感和动力、工作效率低下、频繁换工作；
- c) 职业发展受阻：主要表现为缺乏晋升机会、工资增长停滞、技能发展受限；
- d) 职业转型困难：主要表现为转型方向不确定、技能不匹配、经验不足、年龄障碍、转型风险大；
- e) 职业生涯失衡：主要表现为因长时间工作或工作压力大，缺乏休息或自我调整，导致出现健康问题、家庭关系紧张等生活质量下降，甚至工作效率下降。

### A.3.2 在职人员常见的职业指导方法包括：

- a) 对于不适应职场的劳动者，职业指导师可参考 8.2.7 的方法进行职场适应指导；
- b) 对于职业定位不清晰的劳动者，职业指导师可参考 8.2.6 的方法进行职业定位指导；
- c) 对于职业发展受阻的劳动者，职业指导师可参考 8.2.8 的方法进行职业发展指导；
- d) 对于职业转型困难的劳动者，职业指导师可参考 8.2.9 的方法进行职业转型指导；
- e) 对于职业生涯失衡的劳动者，职业指导师可参考 8.2.10 的方法进行职业平衡指导。

## 参 考 文 献

- [1] GB/T 33528—2017 公共就业服务术语
  - [2] GZB/T 4-07-03-01 职业指导师（2023版）
  - [3] DB11/T 1123—2023 公共职业介绍和职业指导服务规范
  - [4] 人力资源社会保障部，国家发展改革委，财政部. 关于推进全方位公共就业服务的指导意见：人社部发〔2018〕277号. 2018年
  - [5] 人力资源社会保障部. 人力资源社会保障部关于印发人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划的通知：人社部发〔2021〕47号. 2021年
  - [6] 习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调：促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感[[https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202405/content\\_6954068.htm](https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202405/content_6954068.htm)] (2024-5-24)
  - [7] 广东省人民政府. 广东省人民政府关于印发广东省进一步促进就业若干政策措施的通知：粤府〔2018〕114号. 2018年
  - [8] 广东省人力资源和社会保障厅. 关于印发《广东省支持多渠道灵活就业若干措施的通知》：粤人社发〔2020〕183号. 2020年
  - [9] 深圳市人民政府. 深圳市人民政府关于印发进一步促进就业若干措施的通知：深府规〔2018〕30号. 2018年
  - [10] 深圳市人力资源和社会保障局. 深圳市人力资源和社会保障局关于转发《广东省就业困难人员认定管理办法》的通知：深人社规〔2023〕10号. 2023年
-