

东北地方高校就业协作体特色教材

大学生如何尽快适应飞速发展的社会？如何成功把握每一个机会？职业生涯与发展规划帮助我们尽早地认识自我、发展自我、完善自我，培养和提升自己的素质与修养。职业生涯规划将伴随我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。

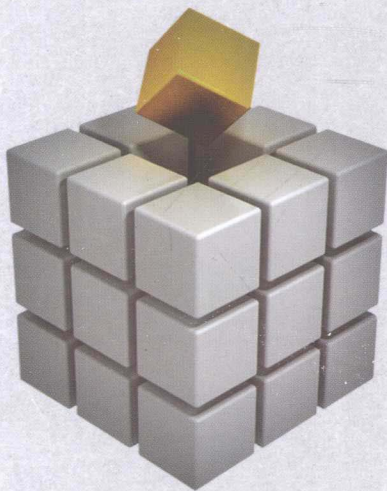
DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA YU FAZHAN GUIHUA JIAOCHENG

# 大学生

## 职业生涯规划教程

主审 钟庆杰

主编 关 健 丁 宏

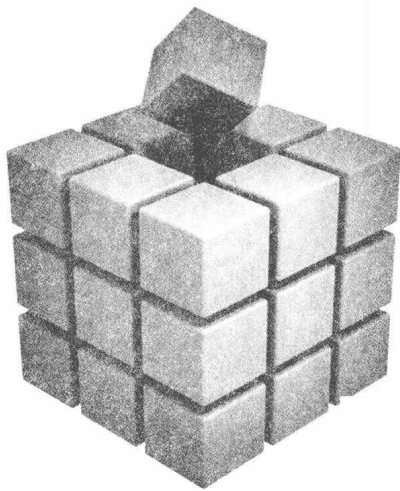


黑龙江大学出版社  
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

# 大学生

## 职业生涯规划与发展规划教程

主审 钟庆杰  
主编 关 健 丁 宏



黑龙江大学出版社  
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

**图书在版编目 (CIP) 数据**

大学生职业生涯与发展规划教程 / 关健, 丁宏主编.  
—哈尔滨: 黑龙江大学出版社, 2010.2  
ISBN 978 - 7 - 81129 - 094 - 3

I. ①大… II. ①关… ②丁… III. ①大学生 - 职业  
选择 - 高等学校 - 教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 009351 号

**责任编辑** 惠秀梅 罗艺  
**封面设计** 语墨弘源

**大学生职业生涯与发展规划教程**

钟庆杰 主审 关 健 丁 宏 主编

---

<b>出版发行</b>	黑龙江大学出版社
<b>地 址</b>	哈尔滨市南岗区学府路 74 号 邮编 150080
<b>电 话</b>	0451 - 86608666
<b>经 销</b>	新华书店
<b>印 刷</b>	哈尔滨市石桥印务有限公司
<b>版 次</b>	2010 年 2 月 第 1 版
<b>印 次</b>	2010 年 2 月 第 1 次印刷
<b>开 本</b>	700mm × 980mm 1/16
<b>印 张</b>	19
<b>字 数</b>	345 千
<b>书 号</b>	ISBN 978 - 7 - 81129 - 094 - 3

---

**定 价** 29.80 元

凡购买黑龙江大学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换  
欢迎访问黑龙江大学出版社网站: [www.hljupress.com](http://www.hljupress.com)

**版权所有 侵权必究**

# 前 言

2008年2月教育部办公厅印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》之后，全国高校就业指导课程建设工作进入了一个新的阶段。为了编写一本紧扣教学要求、适应形势需要的教材，黑龙江大学会同长春工业大学、辽宁大学等东北地方高校就业协作体三所高校，组织专家，编写此书，作为东北地方高校就业协作体“职业生涯与发展规划”课程特色教材。

由于我国传统的教育体系中缺乏职业生涯规划与发展内容，大学生职业生涯指导在某种意义上就成了一项从零开始的工作。为了帮助大学生更好地准备职业人生，我们需要补上以学校为主渠道的指导课程，力求使大学生们在走上职业岗位之前，从观念、心态、知识、技能等方面做好应对职业挑战的全面准备。

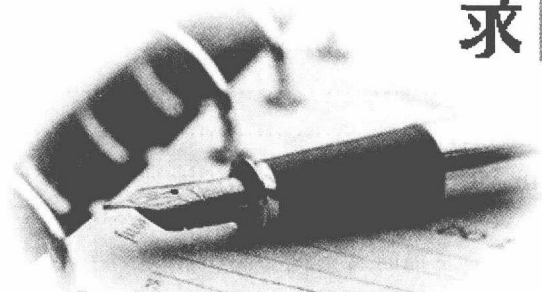
本书共分5章，强调了职业在人生发展中的重要地位，关注学生的全面发展和终身发展。通过激发大学生职业生涯发展的自主意识，树立正确的就业观，促使大学生理性地规划自己的未来。本书可以说是为大学生量身打造的，是大学生成长的良师益友。

本书由钟庆杰（黑龙江大学）担任主审，关健、丁宏（黑龙江大学）担任主编，赵丽明（黑龙江大学）、李雁冰（长春工业大学）、庞艳华（辽宁大学）、吴丽娜（黑龙江大学）担任副主编。书中各部分作者如下：关健（第一章、第四章）；丁宏（第二章、第三章）；赵丽明、吴丽娜（第五章、附录一至附录八）；李雁冰、庞艳华（附录九、附录十）。

编者

2009年12月

# 目录



<b>第一章 职业生涯与发展规划导论</b> .....	1
<b>第一节 职业生涯与发展规划的相关概念</b> .....	1
一、职业生涯与发展规划的相关概念 .....	1
二、职业生涯与发展规划的含义与特点 .....	5
三、职业生涯与发展规划理论 .....	7
<b>第二节 大学生职业生涯与发展规划的原则、内容与步骤</b> .....	10
一、大学生职业生涯与发展规划的原则 .....	10
二、大学生职业生涯与发展规划的内容 .....	11
三、大学生职业生涯与发展规划的步骤 .....	13
<b>第三节 大学生职业生涯与发展规划的意义</b> .....	15
一、有助于大学生找准职业目标定位 .....	15
二、有助于大学生找到职业成功的有效途径 .....	16
三、有助于大学生实现个人全面发展 .....	16
四、有助于大学生提升就业竞争力 .....	16

五、有助于大学生实现自我人生目标 .....	17
<b>第二章 大学生职业生涯与发展规划第一步：</b>	
<b>认识自我，转变角色 .....</b>	<b>18</b>
<b>第一节 认识自我 .....</b>	<b>18</b>
一、气质 .....	19
二、性格 .....	21
三、兴趣 .....	23
四、能力 .....	27
五、职业价值观 .....	29
<b>第二节 角色转变 .....</b>	<b>33</b>
一、从中学到大学的角色转变 .....	33
二、树立正确的人生观 .....	35
三、培养良好的心态 .....	36
四、养成健康的行为方式 .....	38
<b>第三节 大学生活对职业生涯与发展规划的影响 .....</b>	<b>38</b>
一、专业学习对职业生涯与发展规划的影响 .....	39
二、社会实践活动对职业生涯与发展规划的影响 .....	39
三、课外活动对职业生涯与发展规划的影响 .....	40
<b>第三章 大学生职业生涯与发展规划第二步：</b>	
<b>了解环境，了解职业 .....</b>	<b>42</b>
<b>第一节 了解环境 .....</b>	<b>42</b>
一、社会环境分析 .....	42
二、行业环境分析 .....	44
<b>第二节 了解专业 .....</b>	<b>50</b>
一、专业设置概况 .....	50
二、专业发展趋势 .....	51
三、专业学习与职业发展的相互关系 .....	54
四、了解课程设置 .....	56
<b>第三节 了解职业 .....</b>	<b>58</b>
一、职业的概念及内涵 .....	58
二、职业的特点 .....	60

三、职业的分类 .....	62
四、今后几年职业的亮点 .....	69
<b>第四章 大学生职业生涯与发展规划第三步：</b>	
<b>确定目标，制定规划 .....</b>	<b>78</b>
<b>第一节 确定大学职业生涯与发展规划目标 .....</b>	<b>79</b>
一、确立大学职业生涯与发展规划目标的方法 .....	79
二、确定大学阶段职业生涯与发展规划目标 .....	81
三、大学阶段职业生涯与发展规划目标应用举例 .....	84
<b>第二节 制定大学阶段职业生涯与发展规划 .....</b>	<b>85</b>
一、制定大学期间的学业规划 .....	85
二、制定大学期间的生活成长规划 .....	90
三、制定大学期间的实践活动规划 .....	102
四、获取相关职业资格证书 .....	107
<b>第三节 大学生职业生涯与发展规划书案例 .....</b>	<b>110</b>
一、职业生涯与发展规划书（1） .....	110
二、职业生涯与发展规划书（2） .....	113
<b>第五章 大学生职业生涯与发展规划第四步：</b>	
<b>制定实施方案，反馈修正 .....</b>	<b>118</b>
<b>第一节 制定大学生职业生涯与发展规划的实施方案 .....</b>	<b>119</b>
一、制定实施方案的基本措施 .....	119
二、大学阶段职业生涯与发展规划目标的实施 .....	120
<b>第二节 大学生职业生涯与发展规划的评估与修正 .....</b>	<b>137</b>
一、大学生职业生涯与发展规划的评估 .....	137
二、大学生职业生涯与发展规划的修正 .....	142
三、职业生涯与发展规划调整 .....	143
<b>第三节 大学生职业生涯与发展规划实施案例 .....</b>	<b>144</b>
一、成功就业案例 .....	144
二、成功考取选调生案例 .....	150
三、成功考研案例 .....	157
<b>附录一 MBTI 自我测试 .....</b>	<b>164</b>

附录二	霍兰德人格类型的自我测试 .....	204
附录三	职业能力自测 .....	216
附录四	职业锚的测试 .....	220
附录五	表格式大学生职业生涯规划书（以内容规划为基础的 职业生涯规划表） .....	224
附录六	表格式大学生职业生涯规划书（以时间规划为基础的 职业生涯规划表） .....	227
附录七	大学生职业生涯规划方案实施、反馈、修正表 .....	230
附录八	黑龙江大学评学用表 .....	232
附录九	行业分类标准 .....	235
附录十	职业分类 .....	251
参考文献	.....	292





## 第一章

# 职业生涯规划导论

### 【学习目标】

1. 掌握大学生职业生涯规划的内涵，了解相关理论；
2. 掌握大学生职业生涯规划的原则、内容与步骤；
3. 理解大学生职业生涯规划的意义。

## 第一节 职业生涯规划的相关概念

### 一、职业生涯规划的相关概念

#### （一）职业

职业即人们从事相对稳定的、有固定收入的、专门类别的社会劳动，是一个人社会地位的一般性表现，也是一个人的权利、义务和责任。通过定义可以看出职业的几大功能：

1. 职业可以获得经济收入，是个人维持生活的手段；
2. 职业促进个性发展，当个人从事的职业能使个人的特长、兴趣得到充分发挥时，也就能促进个性的充分发展；
3. 职业是个人在社会从事劳动的体现，也是个人社会地位的表现。



## （二）生涯

“生涯”一词的英文是 career，意思是指两轮马车，引申为道路，也就是人生的发展道路。生涯发展大师舒伯（Donald E. Super）认为：所谓生涯是指一个人在一生中所扮演的角色的综合及结果，这些角色，包括子女、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者等九项。这九个角色在四个主要场所中扮演：家庭、社区、学校及工作场所。一个人在一生中要扮演许许多多的角色，就如同一条彩虹同时具有许多色带。简单地说，生涯是从人们出生到年岁终止的一段过程，其中有生活方式、就业形态，还有检视过去、策划未来的部分。这些点点滴滴就连缀成人们的生涯。从广义上讲，生涯是人们在某一特定领域的发展轨迹，如艺术生涯等。

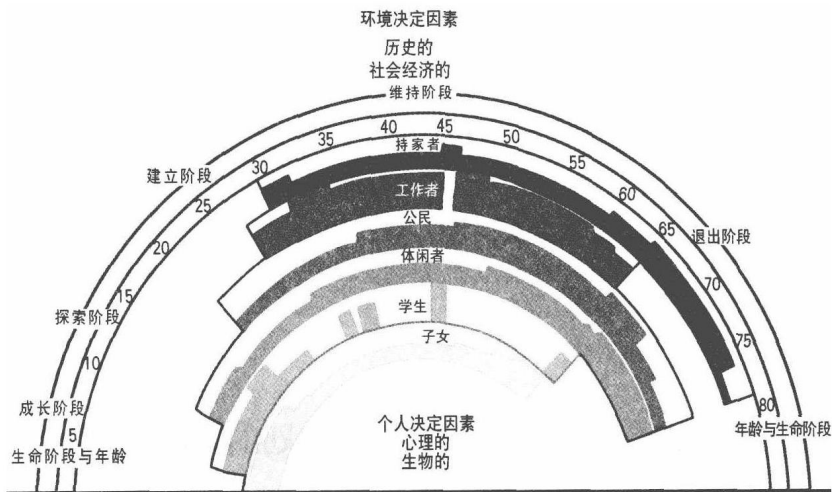


图 1-1 生涯彩虹图

舒伯认为在个人发展历程中，随年龄的增长而扮演不同的角色，图的外圈为主要发展阶段，内圈阴暗部分的范围，长短不一，表示在该年龄阶段各种角色的投入程度，在同一年龄阶段可能同时扮演数种角色，因此彼此会有所重叠，但其所投入程度则有所不同。

舒伯将显著角色的概念引入了生涯彩虹图。他认为角色除与年龄及社会期望有关外，与个人所涉入的时间及情绪程度都有关联，因此每一阶段都有显著角色。

在生涯彩虹图中，最外的层面代表横跨一生的“生活广度”，又称为“大周期”，包括成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期。里面的各层面代表纵观上下的“生活空间”，由一组角色和职位组成，包括子女、学生、休闲者、



公民、工作者、持家者等主要角色。各种角色之间是相互作用的，一个角色的成功，特别是早期角色的成功，将会为其他角色提供良好的基础；反之，某一个角色的失败，也可能导致另一个角色的失败。舒伯进一步指出，为了某一角色的成功付出太大的代价，也有可能導致其他角色的失败。

彩虹图中的阴影部分表示角色的相互替换、盛衰消长。它除了受到年龄增长和社会对个人发展、任务期待的影响外，往往跟个人在各个角色上所花的时间和感情投入的程度有关。从这个彩虹图的阴影比例中可以看出，成长阶段（0~14岁）最显著的角色是子女；探索阶段（15~20岁）是学生；建立阶段（30岁左右）是家长和工作者；维持阶段（45岁左右）工作者的角色突然中断，又恢复了学生角色，同时公民与休闲者的角色逐渐增加，这正是一般所说的“中年危机”的出现，同时暗示这时必须再学习、再调适才有可能处理好职业与家庭生活中所面临的问题。

### （三）职业生涯

职业生涯就是个人职业的发展道路，包括就业的形态、工作的经历以及与职业相关的活动等，指的是一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的经历过程。在职业心理学领域里，“职业生涯”这一概念有两种经典性定义：舒伯认为，人的一生所经历的职业及非职业活动都应视为职业生涯的内容，职业生涯除了职业角色外还包括各种生活角色；美国组织行为专家道格拉斯·霍尔（Douglas T. Hall）主张，职业生涯只包括一个人一生中与其职业相关的活动与经验。前一种是广义的定义，在时间范围上与生涯的概念等同；后一种是狭义的定义，认为职业生涯仅从任职前的职业学习和培训开始至退休结束。但无论哪种定义，都淡化了职业作为谋生的作用，而指向个人生命的意义。在这里，职业更是实现个人价值、追求理想生活的重要途径。与职业不同，职业生涯是一个发展的概念，是一个动态的过程。它不仅包括一个人的过去、现在和未来那些可以实际观察到的、连续从事的职业发展过程，还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。具体地讲，职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化，工作业绩的评价，工资待遇，职称、职务的变动为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

#### 1. 职业生涯的两大特性

（1）方向性，职业生涯是一个人连续从事职业的发展方向。

（2）时间性，职业生涯包含了一个人的过去、现在和未来依次发展的各种职业角色。



美国职业心理学家施恩 (Edgar H. Schein) 教授最早把职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。他指出外职业生涯是指经历一种职业 (由教育开始, 经工作期, 直到退休) 的道路, 包括职业的各个阶段: 招聘、培训、提拔、奖惩、解雇、退休等。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足的主观感情以及工作事务与家庭义务、个人消闲等其他需要的平衡。

## 2. 职业生涯阶段划分

职业生涯贯穿于人的一生, 每个人都会经历职业生涯发展的几个阶段, 同时有着不同的职业需求与人生追求。

### (1) 职业准备期 (一般从 14~15 岁开始, 直至面临就业)

这是一个人就业前学习专业、职业知识和技能的时期, 也是素质形成的主要时期。

### (2) 职业选择期 (一般集中在 17~18 岁到 30 岁左右)

这一阶段是从学校走上工作岗位的时期, 是人生事业发展的起点。在这一时期, 人们要根据社会需要和自己本身的素质及愿望, 作出职业选择, 走上工作岗位。这是人生生涯的关键一步。如果选择失误, 将导致职业生涯的不顺利, 抑或是浪费时间后再次选择, 还可能是顾此失彼丢掉其他的工作机会。

### (3) 工作初期——职业适应阶段 (一般在就业后 1~2 年)

这一时期是对走上工作岗位的人的素质检验。具备岗位要求素质的人, 能够顺利适应某一职业; 素质较差或不能满足职业要求的人, 则需要通过培训教育使之与职业要求相适应; 自身的职业能力、人格特点等素质与岗位要求差距较大者, 难以与职业要求相适应, 则需要重新选择职业; 而个人素质超过岗位要求、个人兴趣与现职业类别很不相符者, 也可能重新对职业进行选择。

### (4) 工作中期——职业稳定阶段 (一般从 20~30 岁开始, 延续到 45~50 岁)

这一时期是人的职业生涯的主要阶段。一般是在人的成年、壮年时期, 且占人的生命过程的绝大部分时间。

这一阶段可能存在诸如发展稳定、遭遇发展瓶颈、面临中年危机、取得阶段成功等不同情况。对于大部分人来说, 这一阶段应该致力于某一领域的深入发展, 求得升迁和专精。它既是劳动效果最好的时期, 又是人们担负繁重家庭责任的时期。40 岁应该是一个人职业锚扎根的时候, 不宜再更换职业, 除非有特别的才干和抱负。因此, 成年人往往倾向于某种稳定的职业, 甚至特定的岗位。一般来说, 这时的个人精力也不允许自己像年轻人那样上学深造, 适合的充电方式只有短期培训和实践积累。即使真的处于职业生涯的瓶颈口和转折点, 需要重新调整职业和修订自己的目标, 也应在 45 岁以前完成。在职业稳



定期, 如果从业者的素质能够得到发展和提高, 潜力得以体现, 就可能抓住机会逐步取得成果, 成为某一领域的出色人才、行家里手, 得到晋升并获得职业生涯的成功。因此, 这一阶段的职业生涯规划策略应重点围绕扩大工作视野, 传、帮、带新人和提升领导(指导)能力来进行。这些内容仅从书本和培训中是难以得到的。

#### (5) 工作后期——职业素质衰退阶段

这一时期, 人开始步入老年。由于生理条件的变化, 能力缓慢减退, 心理需求逐步降低而求稳妥维持现状。一般来说, 这一阶段人的上升空间已经很小, 就该规划退休前的策略, 以及退休后的目标转移方案。

#### (6) 职业结束阶段

这一时期是人们由于年老或其他原因结束职业生活历程的短暂的过渡时期。对于个人而言, 职业稳定与适合是非常重要的。

在上述6个阶段中, “职业稳定阶段”最长, “职业选择期”最为关键, 其前的“职业准备期”在一定程度上决定着职业的方向性与稳定性。

## 二、职业生涯规划的含义与特点

### (一) 职业生涯规划的含义

“职业生涯规划”(career planning)简称生涯规划, 又叫职业生涯设计, 是指结合自身条件和现实环境, 确立自己的职业目标, 选择职业道路, 制订相应的培训、教育和工作计划, 并按照职业生涯发展的阶段实施具体行动以达到目标的过程。它是个人与组织相结合, 在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上, 对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡, 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, 并为实现这一目标作出行之有效的安排。职业生涯设计的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作, 达到与实现个人目标, 更重要的是帮助个人真正了解自己, 为自己定下事业大计, 筹划未来, 拟定一生的发展方向, 根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。由于职业生涯规划贯穿人的一生, 因此, 对职业生涯的规划, 就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图。

职业生涯规划的关键是要解决“干什么”、“何处干”、“怎么干”、“以什么样的心态干”的问题, 可以概括为四定: 定向、定点、定位、定心。

定向, 就是确定自己的职业方向。方向与目标有所不同, 目标是自己拟定的期望达到的一个理想, 而方向是为达到目标而选择的一种路径。如果方向错



误,则会偏离目标,即使修正也需要花费更多的时间和精力。对大学生来说,职业定向需要冷静的头脑和十足的勇气,根据自己的兴趣、理想、专业去选择职业方向。

定点,就是确定职业发展的地点。地点也是现实环境的一个因素。各地的经济发展现状和前景都有不同,甚至差异很大,比如中心城市和边远山区,沿海一带和西部地区。近几年的调查研究显示,绝大多数毕业生选择就业地点只盯着经济发达地区,但这些地区竞争激烈、人满为患,外地生源还要面临环境、观念、语言、文化等差异带来的困难,而且发展与晋升的空间与机会并不见得比去发展中地区更好。这也是大学生就业时要慎重考虑的。

定位,就是确定自己在职业人群中的位置。定位过低会导致个人在职业生涯中无法实现自我价值的最大化,过高则容易因连遭挫折而对职业生活丧失信心。因此,大学生需要准确地标定自己的位置,根据自己的实际水平,在择业时对职位、薪资、工作内容等作好判断和把握。

定心,就是稳定自己的心态。人的一生必然会存在高低起伏,成功与挫折总是结伴而行,个人职业生涯也不例外。在实现职业理想与目标的过程中,难免也会有磕磕绊绊和意想不到的困难。对大学生来说,就要保持一种平常心态,敢于直视就业过程中的困难和问题,不以物喜,不以己悲,始终坚定地按照自己的正确计划去实现理想。

按照时间的长短,职业生涯与发展规划可以划分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划4种类型:

1. 短期规划,即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。

2. 中期规划,一般为2~5年内的职业发展目标和任务,是最常用的一种职业生涯与发展规划。

3. 长期规划,即5~10年的规划,主要是设定较长远的目标,以及为实现此目标应采取的具体措施。

4. 人生规划,是整个职业生涯的规划,时间长达40年左右,设定整个人生的发展目标和阶梯。

由于所处环境和个人自身的变化难以把握,而时间跨度太短的规划意义又不大,所以,一般人们把个人职业规划的重点放在2~5年内的中期规划,这样既便于根据实际情况设定可行目标,又便于根据现实的反馈随时进行修正或调整。

## (二) 职业生涯与发展规划的特点

1. 可行性。职业规划都是依据每个人现阶段的发展状况进行规划,并非



是美好幻想或梦想，否则将会延误生涯的发展良机。

2. 适时性。规划是预测未来的行动，确定将来的目标，因此各项主要活动何时实施、何时完成，都有时间和时序上的相应安排，以此作为检查行动的依据。

2. 适应性。规划未来的职业生涯目标，牵涉到多种可变因素，因此规划应有弹性，以增加其适应性。

4. 连续性。人生每个发展阶段应能持续、连贯、衔接。

### 三、职业生涯与发展规划理论

#### (一) 人职匹配理论

这是用于职业选择、职业指导的经典性理论，最早由“职业指导之父”、美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(F. Parsons)提出。1909年，帕森斯在其《选择一个职业》著述中，明确阐明职业选择的三大要素或条件：

1. 应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；
2. 应清楚地了解职业选择成功的条件、所需知识、在不同职业工作岗位上所占有的优势、劣势、补偿、机会和前途；
3. 上述两个条件的平衡。

帕森斯的理论内涵即是在清楚认识、了解个人的主观条件和社会职业岗位需求条件的基础上，将主客观条件与社会职业岗位(对自己有一定可能性的)相对照、相匹配，最后选择一个与个人匹配相当的职业。

人职匹配分为两种类型：

1. 因素匹配。所需专门技术和专业知识的职业与掌握该种特殊技能和专业知识的择业者相匹配，如脏、累、苦劳动条件很差的职业，需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配；
2. 特性匹配。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，宜于从事审美性强、自我情感表达浓的艺术创作类型的职业。

#### (二) 施恩职业生涯发展理论

施恩(Edgar H. Schein)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：

发展和发现自己的需要、兴趣、能力和才干，为进行实际的职业选择打好基础；学习职业方面的知识，寻找现实的角色模式，获取丰富信息，发现和调整自己的价值观、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；接受教育和培训，培养工作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，主要任务是：

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；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

处于该阶段的年龄为16~25岁，主要任务是：

担当实习生、新手的角色，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；掌握日常的操作程序，适应工作。

## 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，主要任务是：

承担责任，成功履行与第一次工作分配有关的任务；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；根据自身才干和价值观，根据组织中的机会和约束，重估当初追求的职业，决定是否留在这个组织或职业中，或者在自身需要、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，主要任务是：

选定一项专业或进入管理部门；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；承担较大责任，确立自己的地位；实施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，主要任务是：

现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途；就接受现状或者争取看得见的前途作出具体选择；建立与他人的良好关系。

## 7. 职业后期

从40岁以后直到退休，可以说是处于职业后期阶段，此时的职业状况或任务是：

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；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；如果求安稳，就此停滞，则要接受和正视自己影响力和挑战力的下降。





## 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，主要任务是：

学会接受权力、责任、地位的下降；基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色；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：

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；保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带。

### （三）舒伯职业生涯发展阶段理论

舒伯（Donald E. Super）把人的职业发展划分为5个大的阶段：

#### 1. 成长阶段

0~14岁，经历对职业从好奇、幻想到兴趣，到有意识培养职业能力的逐步成长过程。

幻想期（10岁之前）：儿童从外界感知到许多职业，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想和进行模仿；

兴趣期（11~12岁）：以兴趣为中心，理解、评价职业，开始作职业选择；

能力期（13~14岁）：开始考虑自身条件是否与喜爱的职业相符合，有意识地进行能力培养。

#### 2. 探索阶段

15~24岁，择业、初就业阶段，可分为3个时期。

试验期（15~17岁）：综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会，开始进行择业尝试；

过渡期（18~21岁）：进入劳动力市场，或者进行专门的职业培训；

尝试期（22~24岁）：选定工作领域，开始从事某种职业。

#### 3. 建立阶段

25~44岁为建立稳定职业阶段，要经过两个时期。

尝试期（25~30岁）：对初就业选定的职业不满意，再选择、变换职业工作，变换次数各人不等，也可能满意初选职业而无变换；

稳定期（31~44岁）：最终职业确定，开始致力于稳定工作。

#### 4. 维持阶段

45~64岁这一长时间内，劳动者一般达到常言所说的“功成名就”阶段，已不再考虑变换职业工作，只力求维持已取得的成就和社会地位。