



主 编 曹 颖
副主编 庄雯培 冯昌军
主 审 陈立生

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA
GUIHUA SHIWU

大学生职业生涯规划 规划实务



东北林业大学出版社

大学生职业生涯规划实务

主 编 曹 颖

副主编 庄雯培 冯昌军

主 审 陈立生

东北林业大学出版社

版权专有 侵权必究
举报电话: 0451 - 82113295

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划实务 / 曹颖主编. -- 哈尔滨 :
东北林业大学出版社, 2011. 11
ISBN 978 - 7 - 81131 - 932 - 3

I. 大… II. ①曹… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 232398 号

责任编辑: 彭 宇

封面设计: 彭 宇

出版发行: 东北林业大学出版社

(哈尔滨市香坊区哈平六道街 6 号 邮编: 150040)

印 装: 哈尔滨市石桥印务有限公司

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 17

字 数: 300 千字

版 别: 2011 年 11 月第 1 版

版 次: 2011 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

如发现印装质量问题, 请与出版社联系调换。(电话: 0451 - 82113296 82191620)

《大学生职业生涯规划实务》

编 委 会

主 编 曹 颖

副主编 庄雯培 冯昌军

编 委 (以姓氏笔画为序)

王 恒 李慧静 李梦阳

崔璐莹 依 磊 张 磊

张艳波 崔 茁 谭世超

主 审 陈立生

前言

为了更好地促进大学生就业，国务院办公厅于2007年12月下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》进一步明确了大学生职业生涯规划课程的教学目标、内容和评估手段。

每个人要想使自己的一生过得有意义，使自己的事业成功，都应该有自己的职业生涯规划。对于大学生而言，职业生涯规划是其实现职业理想和职业目标的关键一环。大学生不但要对自身条件进行正确的评估和把握，更要有专业书籍的指导，并根据实际情况不断调整和修正职业目标，从而在职业生涯中实现职业价值。

为了帮助大学生解决在择业过程中遇到的种种困惑，更好地引导大学生规划职业生涯，提升职业素养，掌握求职的基本技能，完成由校园人到社会人的转变，我们编写了《大学生职业生涯规划实务》。全书共分10章，主要阐述了职业生涯概述、兴趣识别、性格探索、技能评估、价值澄清、职场探知、职业生涯决策与目标设定、反馈与调整、求职策略、求职陷阱与权益保护等方面的内容。

本书以职业发展规划步骤“知己、知彼、决策、规划、行动、修正”为逻辑核心，以“知己”→“知彼”→“决策”→“规划”为线索层层展开，条理清晰简明，相互承接依托，形成了合理的理论结构体系。本书结构完整、内容充实、例证丰富、体例活泼、便于教学，每章节的正文内容除了做到少而精，还在正文之后增加了思考练习题、生涯故事、课堂游戏的内容，以使课堂教学形式多样化，更好地增强师生之间的互动。

本书的特点主要表现在三个方面。一是理论水平较高，系统性较强。从编者构成来看，参编人员长期从事大学生职业生涯规划 and 就业指导工作，是人力资源管理方面的专家。教材以职业选择和发展为主线，以全面提升学生综合素质和职业核心竞争力为目标，系统地介绍了职业生涯规划的全过程，从自我认知到职业探索，从学业规划到角色转换再到赢在职场，内容涉及教育学、社会学、心理学、人力资源管理、法律等多个领域，形成了较为严谨的大学生职业生涯规划理论体系。二是定位准确，实践性强。教材既注重理论水平，又注意把国外生涯理论进行本土化改造。在实践性方面，以学生为本，紧紧围绕学生需求，注重指导性和可操作性，各章均有学习目标、

案例导入、案例点评、课堂游戏、思考练习,既有利于学生在学习教材的同时进行自主规划,唤醒大学生的自主就业意识,又能引导大学生由单纯的解决就业转向对未来一生的职业发展的思考与探索,较好地解决了本土性、专业性和实用性相协调的问题。三是语言通俗、可读性强。教材注重将较为高深的理论转化为通俗易懂的语言,力避艰深晦涩,力求通俗易懂,尽量做到深入浅出、有较强的可读性,把鲜活的案例、前沿研究成果与理论叙述融为一体,加强了阅读的趣味性和可接受性。大学生不需要很多的指导,看过教材以后基本上能掌握职业生涯规划的基本理论和方法,从而可以进行“自助式”的自我职业生涯规划。

本书遵循“以学生为本”的原则,着眼于社会的发展,立足学生的现状,从大学生的自我认知开始,进行个性特征、兴趣爱好、价值观和能力特征等方面的探索,进而了解社会,进行职业探索,明确自己的阶段性目标和人生的终极目标,做出人生规划的决策,最后落脚于对人生规划的评估与调整上。

此外,为尊重前人的研究成果,每章的后面都附有相应的参考文献。

本书不仅可以作为大学生生涯规划和职业指导方面的教材,也可以作为广大青年规划人生的重要参考书,还可以作为职业生涯规划咨询人士用书。

本书由曹颖担任主编,庄雯培、冯昌军担任副主编,具体分工如下:曹颖编写了第一章、第二章、第三章、第四章、第五章、第六章、第九章、附录2中的部分案例分享;庄雯培编写了第七章、第十章、附录1、附录2中的生涯故事及部分案例分享;冯昌军编写了第八章。其他内容由参编人员编写。

编者

2011年11月

目 录

第一章 大学生职业生涯概述	(1)
第一节 职业生涯规划的基本概念	(2)
第二节 职业生涯规划的理论	(4)
第三节 职业生涯规划的重要意义	(10)
第四节 职业生涯规划的内容与步骤	(15)
参考文献	(19)
第二章 兴趣识别	(20)
第一节 兴趣概述	(21)
第二节 职业兴趣与职业生涯发展的关系	(23)
第三节 职业生涯的探索	(25)
参考文献	(34)
第三章 性格探索	(35)
第一节 性格概述	(36)
第二节 职业性格与职业生涯发展的关系	(38)
第三节 职业性格的探索	(40)
参考文献	(49)
第四章 技能评估	(50)
第一节 能力的概述	(51)
第二节 职业能力与职业生涯发展的关系	(53)
第三节 职业能力的探索	(58)
参考文献	(61)
第五章 价值澄清	(62)
第一节 价值观概述	(63)
第二节 职业价值观与职业生涯发展的关系	(67)
第三节 职业价值观的探索	(71)
参考文献	(76)
第六章 职场探知	(77)
第一节 职业概述	(78)

2 大学生职业生涯规划实务

第二节 职业环境与劳动力市场	(80)
第三节 职业信息整合	(87)
参考文献	(93)
第七章 职业生涯决策与目标设定	(94)
第一节 职业生涯决策理论概述	(96)
第二节 职业生涯决策的类型及障碍	(98)
第三节 职业生涯决策的方法与步骤	(102)
第四节 职业生涯目标确定与行动计划	(108)
参考文献	(119)
第八章 反馈与调整	(120)
第一节 职业生涯规划的反饋评估	(121)
第二节 职业生涯规划的调整	(125)
参考文献	(130)
第九章 求职策略	(131)
第一节 简历与求职信	(132)
第二节 面试及面试技巧	(135)
第三节 笔试的方法及技巧	(151)
参考文献	(156)
第十章 求职陷阱与权益保护	(157)
第一节 识别求职陷阱	(157)
第二节 就业权益及保护	(163)
参考文献	(170)
附录 1 大学生职业生涯发展困惑与解答	(171)
附录 2 生涯故事与案例分享	(181)

第一章 大学生职业生涯规划概述

学习目标

1. 了解生涯、职业生涯及职业生涯规划的基本概念；
2. 了解职业生涯规划相关理论；
3. 认识大学生职业生涯规划的重要性；
4. 掌握和应用职业生涯规划的内容与步骤。

案例导入

一生最大的遗憾

美国有一间著名的管理咨询公司对 100 位退休老人做过一次问卷调查，其中有一道题是：“回顾你的一生，你最大的遗憾是什么？”你绝对想不到这些白发苍苍的老人是怎样回答的，也绝对想不到对于他们来说一生最大的遗憾是什么。

他们之中竟然有 90% 的人这样回答：“我一生之中最大的遗憾是选错了职业！”

案例点评

这些风烛残年的老人在回顾自己的人生时，没有抱怨自己挣钱太少，也没有抱怨婚姻和家庭不幸，但对于自己的职业选择却始终耿耿于怀。这是一张令人惊讶的人生答卷。这些知天命的老人们终于参透了天机，明白了人生最重要的是发现自己最适合做的工作，实现自我的价值。但是，人生苦短，他们已无力回天了。

其实他们也未必没有努力，他们也许尝试过不同的职业，但是每一次都遭遇到失败；其实他们也许已经绞尽脑汁，苦苦思索究竟自己适合做什么工作，也许还寻找过许多在星座、血型、看相、算命方面颇有研究的大师们为自己指点迷津，甚至还请一些心理学家做过无数心理、智力和职业性向测试，却仍然不得要领。究竟自己最出色的才能是什么，什么工作才最适合自己？这也许是很多人花了一辈子的时间也没能解开的谜；也是无数人虚度一生的根本原因。

第一节 职业生涯规划的基本概念

一、职业生涯的概念

(一) 职位、工作、职业与生涯

职位 (Position): 一个组织中个人所从事的一组任务, 是由一系列重复出现或持续进行的任务相伴随的一个工作单元。它是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的一个位置。

工作 (Job): 在一个特定的组织中, 有一个或者多个具有一些相似特征的人所从事的活动或者任务。简单来说, 就是人们所从事的任务或活动, 由一系列相似的职位组成。这里的工作一般指带薪工作。

职业 (Occupation): 是在不同的专业领域中存在的一系列相似的服务。也有人这样定义职业: 不同的行业和组织中存在的一组类似的职位。

生涯 (Career): “生涯”一词由来已久, “生”即“活着”, “涯”即“边界”, “生”和“涯”连在一起就是“一生”的意思。《辞海》对“生涯”的定义是指从事某种活动或职业的生活。生涯的英文是 Career, 从字源上看, 来自罗马字 via carraria 及拉丁字 carrus, 两者的意义均指古代战车。在希腊文中, carrer 这个字蕴含竞赛的意思, 最早常用作动词, 如驾驭赛马, 后来又被引申为人生发展历程。在汉语中, career 也被翻译为“职业生涯”。目前, 大多数学者认为舒伯 (Suoocer, 1976) 对“生涯”的定义是最全面, 即生涯是生活里各种事态的演进方向和历程, 它统合了人一生中的各种职业和生活角色, 由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人生从青春期到退休之后, 一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外, 还包括任何与工作有关的角色, 如学生、退休者, 甚至包含家庭和公民的角色。

(二) 职业生涯

职业生涯这个词的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在 20 世纪 70 年代, 职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后, 又有很多新的意义被纳入到职业生涯的概念中, 其中甚至包含了生活中关于个人、集体及经济生活的方方面面。

从经济的观点来看, 职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色, 它们和个人的职业发展过程相联系, 是个人接受培训教育及职业发展所形成的结果。

从职业发展的过程来看, 职业生涯被看成是在个人的一生中, 由于心

理、社会、经济、生理及机遇等因素相互作用所造成的工作、职业的发展变化。职业的发展是个人发展中的一个最主要的方面，它跨越人的整个一生，并涵盖个人的自我概念、家庭生活以及个人所处的环境、文化氛围的方方面面。这些观点试图把工作和职业的发展作为一个整体，而不是辅助性的以赚钱为目的的活动。

舒伯认为，职业生涯是一个人经历的所有职位的整体历程，是生活中各种事件的演进方向和历程，统合了人的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展组型。

简单地说，职业生涯就是一个人终生的工作经历。特别是职业、职位的变动及工作理想实现的整个过程。一般可以认为，我们的职业生涯开始于任职前的职业学习和培训，终止于退休。我们选择什么样的职业作为我们的工作，这对于我们每个人的重要性都是不言而喻的。

二、职业生涯规划的概念

职业生涯规划（Career Planning）简称生涯规划，是指个人与组织相结合，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、性格、能力、价值观等方面进行综合分析权衡，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，并为实现这一目标做行之有效的安排。

职业生涯规划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或规划出合理且可行的职业生涯发展方向。

一般来说，职业生涯规划从个人角度和企业角度划分，被分成两个方面：个体职业生涯规划和企业组织员工职业生涯规划。个体职业生涯规划，是指广大员工从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，并希望在自己的职业生涯中得到顺利地成长和发展。企业组织员工职业生涯规划，是指企业人力资源管理和开发部门为了了解员工个人的特点、成长和发展的方向及兴趣，为了不断地增强他们的满意感，并使他们能与企业的发展需要统一协调起来，制定协调有关员工个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划。

任何一个具体的职业岗位，都要求从事这一职业的个人要具备特定的条件，如教育程度、专业知识与技能水平、体质、个人气质及思想品质等，并

不是任何一个人都能适应任何一项职业的，这就产生了职业对人的选择。

一个人在择业上的自由度很大程度上取决于个人所拥有的职业能力和职业品质，而个人的时间、精力、能量毕竟是有限的，要使自己拥有不可替代的职业能力和职业品质，就应该根据自己的潜能、价值和需要来选择适合自身优点的职业，将自己的潜能转化为现实的价值，这就需要对自己的职业生涯做出规划，因此，人们越来越重视职业生涯规划。

第二节 职业生涯规划理论

一、职业选择理论

（一）特质—因素理论

特质—因素理论（Trait-Factor Theory）是职业生涯规划理论中最为悠久的一种理论，其核心是人与职业之间的匹配，其理论前提是：每个人都有一系列独特的特性，并且可以对其进行客观而有效的测量；每个人的独特特性又与特定的职业相关联；为了取得成功，不同职业需要配备具有不同个性特征的人员；个人特性与工作要求之间配合得越紧密，职业成功的可能性越大。

帕森斯（E. Parsons, 1909）提出在职业选择中有3种宽泛的因素：①清楚地了解自我，了解自己的资质、能力、兴趣、抱负、资源、局限以及它们的成因；②具有获得成功所要求的知识和条件，了解各种不同职业的优势和劣势、报酬、机会和前景，以及职业成功的条件、所需的知识、工作的性质与环境等；③对前面两组因素进行协调与匹配。帕森斯认为职业生涯决策就是将个体的自我认知与对工作世界的认知相互匹配，两者之间达到最佳的适合程度时就是一个明智的职业生涯决策。

随着对人特质因素的深入研究，20世纪90年代后5种特质人格因素逐渐为理论界所接受，即外向性（Extraversion）、宜人性（Agreeableness）、（对经验/智力的）开放性（Openness）、责任意识（Conscientiousness）与神经过敏性（Neuroticism），又称为“大五模型”（Big Five Model）。

特质—因素理论之所以受到广泛的重视、产生深远的影响，成为后来许多理论的基础，就在于这种理论为人们的职业选择提供了最基本的指导原则——人职匹配原则。这一原则清晰明了、简便易行，加上当时各种心理测量工具和美国出版社的大量职业信息书刊也为之提供了良好的支持，因此它具有很强的可操作性。当然，特质—因素理论模式也有其自身局限性，该理

论只强调个人特质要和工作要求相匹配,忽视了社会因素对职业选择的影响和制约作用,而且,它以静态的观点看待个人的特质,忽略了个人和职业都是不断变化的这一基本事实。

(二) 霍兰德人格类型理论

人格类型理论是美国约翰霍普金斯大学心理学教授、著名的职业指导专家霍兰德(Holland)于20世纪60年代创立的。这是一种在特质—因素理论基础上发展起来的人格与职业类型相匹配的理论,它一方面吸取了人格心理学的重要概念,认为职业选择是个人人格的反映和延伸;另一方面它还是霍兰德本人职业咨询经验的结晶。

该理论认为职业性向(包括价值观、动机和需要等)是决定一个人选择何种职业的重要因素。霍兰德根据对职业性向的测试,将个体的职业性格分为实际型、调研型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种,并将实际工作环境中的职业也分为对应的六类。

霍兰德还提出了择业匹配的四项核心假设与三项辅助假设。核心假设为:①在我们文化环境中,大多数人的性格类型可以归为六种人格类型中的一种:现实型(Realistic)、研究型(Investigative)、艺术型(Artistic)、社会型(Social)、企业家型(Enterprise)及传统型(Conventional);②职业选择是个人人格的延伸和表现;③个人的兴趣组型即人格组型;④同一职业团体内的人有相似的人格,因此他们对很多的情境与问题会有关类似的反应方式,从而产生类似的人际环境。辅助假设为:①一致性。指各类型之间在心理上的一致程度。如现实型和探索型在某些性质上有共性之处,表现为不善交际、喜欢做事、较男性化。而常规型和艺术型的一致性偏低,因为两者所具有的特点完全不同,如前者顺从性大,后者独创性强。②区分性。某些人或某些职业环境的界定较清楚,较接近某种类型,且与其他类型相似程度低,具有一定区分度。③适配性。不同性格类型的人需要不同的生活、工作环境,因为这种职业环境才能给予他所需要的机会与奖励,这种情况称为适配。根据适配度的高低,可预测个人的职业满意度、职业稳定性和职业成就。

人格类型论提出职业满意度(Vocational Satisfaction)、职业稳定性(Vocational Stability)与职业成就(Vocational Achievement)依赖于个体的职业性格与工作环境的匹配程度,为组织与个体的双向选择提供了匹配性原则。然而性格类型论同样仅仅考虑了个体职业性格与工作环境的匹配需求,忽视了个体需求、外界环境等综合因素对职业选择的影响,并且忽略了个体职业性格的动态变化性及其与职业环境的动态匹配过程。

二、职业生涯发展理论

职业生涯发展是指个人逐步实现其职业生涯目标,并不断制定和实施新的目标的过程。有关职业生涯发展阶段划分的理论比较有影响的主要有以下几种。

(一) 舒伯的职业生涯发展阶段理论

美国心理学家唐纳德·舒伯提出了职业发展阶段的理论。“其实选择是一个过程而非一个事件。这包括一系列的选择,通常是去掉一些备选项,保留其他选项;直到最后,这个不断缩小范围的过程,以做出职业选择而告终。”

舒伯认为职业发展是人生成长的一部分。除了职业角色外,还会在一定的年龄扮演某些其他角色,如孩子、学生、公民、配偶、父母、家庭主妇、退休人员。

舒伯把人的职业发展过程分为5个阶段。

1. 成长阶段(出生~14岁)

这是生理、心理发展时期,在这个阶段形成了自我概念(即人怎么看自己)的态度和行为。

前职业期:没有表现出职业兴趣或试图做职业选择。

幻想期:此时对职业的想法主要是幻想。

兴趣期:对职业的考虑主要是出于个人好恶。

能力期:开始考虑能力和职业要求。

2. 探索阶段(15~24岁)

逐渐意识到职业将成为生活的主要组成部分,开始在学校里进行初步的职业尝试,做兼职工作,也参与休闲活动。

尝试期:个人的需求、兴趣、能力、价值观成为职业选择的基础。

过渡期:进入人才市场或寻求深造的机会时,对工作的选择做现实考虑。

试验期:找到并试验某种工作,相信它可能是毕业后要从事的行业,但还没有做最后决定。

3. 确定阶段(25~44岁)

相信自己已找到合适的工作领域,并希望确定自己长期的定位。

稳定(或第二次试验)期:这期间可能有一两次职业变动,但职业选择的决心已更为坚定。有些人可能会逐渐清楚地认识到工作可以由一系列不相关的职业组成。

前进期：随着职业模式变得清晰起来，为自己在工作中选择了某一个稳定的位置，这是一个创造和成长的时期。

4. 维持阶段（45 ~ 64 岁）

在选定的职业上继续前行，保持已有的收获。

5. 衰退阶段（65 岁以后）

体力和精力都在衰减，工作进展会减缓乃至停止。

衰减期：在这个阶段，工作活动会减弱。有些人会以兼职工作代替全职工作。

退休期：工作停止。

（二）金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

金斯伯格（Eli Ginzberg）是职业生涯发展理论的典型代表人物之一，也是职业生涯发展理论的先驱者。他研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理发展过程。通过研究美国富裕家庭的人从童年期到成年早期和成熟过程中的有关职业选择的想法和行动，他将职业生涯发展分为幻想期（11 岁以前）、尝试期（11 ~ 17 岁）和现实期三个阶段。金斯伯格的职业生涯阶段，实际上是指最初就业前人们的职业意识或职业追求的变化与发展过程。金斯伯格的职业生涯发展理论对实践产生过广泛的影响。

1. 幻想期

处于 11 岁之前的儿童时期。儿童们对大千世界，特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者，充满了新奇、好玩的感觉。此时期职业需求的特点是单纯凭自己的兴趣爱好，不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇，完全处于幻想之中。

2. 尝试期

11 ~ 17 岁，这是由少年儿童向青年过渡的时期。从此时起，人的心理和生理在迅速成长发育和变化，有独立的意识，价值观念开始形成，知识和能力显著增长和增强，初步了解社会生产和生活的经验。在职业需求上呈现出的特点是：有职业兴趣，但不仅限于此，更多的是客观地审视自身各方面的条件和能力；开始注意职业角色的社会地位、社会意义，以及社会对该职业的需要。

3. 现实期

17 岁以后的青年年龄段。即将步入社会劳动，能够客观地把自己的职业愿望或要求，同自己的主观条件、能力，以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来，寻找合适于自己的职业角色。这个时期所希望的职业不再模糊不清，已有具体的、现实的职业目标，表现出的最大的特点是客观性、现

实性、讲求实际。

（三）施恩的职业生涯发展阶段理论

美国著名的心理学家施恩根据人的生命周期的特点及不同年龄段所面临的问题和职业工作的主要任务，将职业生涯分为九个阶段：成长、幻想、探索阶段；进入工作世界；基础培训；早期职业的正式成员资格；职业中期；职业中期危险阶段；职业后期；衰退和离职阶段；离开组织或职业退休。施恩关于职业生涯发展阶段的划分基本上是依据年龄增长的顺序并根据不同时期的职业状态、职业行为等进行划分的，并只给出了一个大致的年龄跨度，在不同的职业阶段上年龄还有所交叉。施恩依据职业状态和职业行为及发展过程的重要性划分职业周期阶段从而使其更加清楚明了。

1. 成长、幻想、探索阶段

一般人0~21岁处于这一职业发展阶段。这一阶段的主要任务是：发展和发现自己的需要和兴趣，发展和发现自己的能力和才干，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，发展和发现自己的价值观、动机和抱负，做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，开发工作世界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。首先，查看劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作；其次，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

处于该阶段的人年龄为16~25岁。与上一个正在查看职业工作或组织阶段的人不同，要担当实习生、新手的角色。也就是说，该阶段的人已经迈进职业或组织的大门。此时主要任务一是了解、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；二是适应日常的操作程序，应付工作。

4. 早期职业的正式成员资格

处于此阶段的人年龄为17~30岁，取得组织新的正式成员资格。面临的主要任务是：承担责任，成功地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，为提升或查看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，或者在自己的需要、组织约束和机会之间

寻找一种更好的配合。

5. 职业中期

处于职业中期的人，年龄一般在 25 岁以上。这一阶段的主要任务是：选定一项专业或查看管理部门；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，确定自己的地位；开发个人的长期职业计划。

6. 职业中期危险阶段

处于这一阶段的人是 35 ~ 45 岁者。这一阶段的主要任务是：现实的估价自己的进步、职业抱负及个人前途；就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择；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能力的下降。

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。此间主要的职业任务一是学会接受权力、责任、地位的下降；二是基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色；三是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，一是保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化；二是保持一种自我价值观，运用自己积累的经验和智慧，以各种资源角色，对他人进行传、帮、带。

（四）约翰·克朗伯兹的社会学习理论

美国心理学家约翰·克朗伯兹作为职业生涯规划中社会学习理论的代表人物，提出了影响职业选择的 4 个因素。一是基因特征（种族、性别、外形、身体残疾），它可以拓展或限制你的职业偏好和能力，如智力、音乐美术才华、肌肉协调性等；二是环境条件，如只能在某些地域找到某些工作，雇主或政府官员限定了任职要求，劳动法规和行业协会的规定，自然灾害，自然资源的供需状况，技术的新发展等；三是过去的学习经验同样会影响职业选择。克朗伯兹指出两种学习经验——你作用于环境的与环境作用于你