

高雅珍 陈方敏 主编

职业

ZHIYE SHENGYA FAZHAN YU GUIHUA

生涯

发展与规划

图书在版编目 ( CIP ) 数据

职业生涯发展与规划 / 高雅珍, 陈方敏主编. —上海: 格致出版社; 上海人民出版社, 2014

ISBN 978-7-5432-2374-5

I. ①职… II. ①高… ②陈… III. ①职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 068815 号

责任编辑 王亚丽

装帧设计 路 静

职业生涯发展与规划

高雅珍 陈方敏 主编

出版 世纪出版股份有限公司 格致出版社  
世纪出版集团 上海人民出版社  
(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)



编辑部热线 021-63914988  
市场部热线 021-63914081  
www.hibooks.cn

发行 上海世纪出版股份有限公司发行中心

印刷 上海商务联西印刷有限公司  
开本 787×1092 1/16  
印张 13.5  
插页 1  
字数 194,000  
版次 2015 年 1 月第 1 版  
印次 2015 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5432-2374-5/G·683

定价: 26.00 元

## 前 言

随着社会经济的飞速发展,学界关于社会工作中的职业生涯发展的思考和实践日渐成熟。本书力求贴近当今经济社会对人才培养的需求,突出系统性、时效性和实用性,强调生涯规划理念的传授和技能的培养。

在编写上,本书第一章着重阐述了“生涯规划”的基本概念、意义和主要内容,以及系统的职业生涯规划方法。第二章到第五章阐述职业生涯规划中自我探索的部分,包括如何进行“兴趣的探索”、“性格的探索”、“技能的探索和培养”以及“价值观的探索”等内容。第六章和第七章重点解析职业生涯规划与各类社会因素和性别的关系。第八章“工作世界探索的作用和内容”则阐述了工作世界探索对工作者意味着什么,以及探索的内容。第九章“工作世界探索的途径和方法”则为阅读者提供了有效的了解职业世界的途径与方法,并进行实操训练的指导。第十章升华了职业生涯规划教学的意义所在:如何追寻成功的职业生涯。

与当今流行的有关职业生涯规划与就业指导的书籍相比,本书的特点与创新在于:

1. 站在职场人的角度,从内而外地破解职业生涯发展过程中的重要影响因素,不仅重视理论阐述,更重视学习者的问题解决。不仅重视职业本身的发展,更重视生涯成功的全面性。

2. 本书的编写中引入生动的案例和真实的故事,实操性和启发性很强,用大量的实操训练和探索练习来引导学习者充分发现自我、了解职业环境,逐步寻求适合自己的职业生涯发展道路。

3. 紧密结合当今社会经济文化发展的大背景,结合社会对人才培

养的需求,以打造职场核心竞争力为目标,启发和帮助学习者树立终身学习、与时俱进的生涯规划意识,把握生涯规划的动态规律。

本书适合所有准备走上工作岗位或想在职业生涯中取得更大进步的青年人阅读,希望能为不同阶段的工作者提供一系列职业生涯问题的解决思路。

本书在编写的过程中参阅了大量文献、书籍和资料,并得到了上海应用技术学院就业指导中心和格致出版社编辑的大力支持和热心帮助,在此一并表示衷心的感谢。由于作者水平有限,书中难免有疏漏之处,望广大读者不吝指正。

# 目 录

第一章	职业生涯规划导论	1
第一节	职业生涯的基本概念	1
	一、生涯的内涵	1
	二、职业及相关概念	2
第二节	职业生涯规划及其意义	6
	一、职业生涯规划的内涵	6
	二、职业生涯规划的目的	12
	三、职业生涯规划的意义	14
第三节	职业生涯规划的主要内容	16
	一、系统职业生涯规划的理论基础	16
	二、职业生涯规划的内容	17
第四节	系统职业生涯规划的方法和步骤	18
	一、系统职业生涯规划的方法	18
	二、系统职业生涯规划的步骤	22
第二章	自我探索——职业兴趣	24
第一节	兴趣和职业兴趣	24
	一、兴趣的内涵	24
	二、兴趣和爱好	28
	三、职业兴趣的内涵	29
第二节	职业兴趣与职业生涯发展	33
	一、兴趣是职业幸福感的来源	33
	二、职业兴趣与生涯发展的关系	33

	三、现实工作的兴趣平衡 .....	34
第三节	探索职业兴趣 .....	35
	一、霍兰德职业兴趣理论 .....	35
	二、复合型人才 .....	41
	三、探索职业兴趣的其他方法 .....	43
第三章	自我探索——性格 .....	44
第一节	性格的内涵 .....	44
	一、什么是性格 .....	44
	二、性格的特征 .....	50
	三、职业性格 .....	52
第二节	性格与职业生涯发展 .....	53
	一、职业对从业者的性格要求 .....	53
	二、性格与生涯环境的适应 .....	54
	三、性格与生涯发展 .....	55
第三节	探索性格 .....	57
	一、MBTI 性格理论 .....	57
	二、探索性格的其他方法 .....	58
第四章	自我探索——职业能力 .....	63
第一节	能力和职业能力 .....	63
	一、能力和技能 .....	63
	二、职业技能的内涵与分类 .....	66
	三、职业技能与职业发展 .....	69
第二节	探索职业技能 .....	70
	一、撰写成就故事 .....	70
	二、探索职业技能的其他途径 .....	72
第三节	职业技能培养 .....	73
	一、更新职业技能的培养理念 .....	73
	二、深入了解职业对技能的需求 .....	77
	三、注重职业实践和教育培训 .....	77
	四、全面提升综合素质 .....	78

第五章	价值观与职业 .....	83
第一节	价值观与职业 .....	83
一、	价值观的内涵 .....	83
二、	职业价值观的概念 .....	89
第二节	职业价值观探索 .....	91
一、	职业价值观特性 .....	91
二、	价值观选择 .....	92
三、	澄清价值观 .....	93
四、	其他价值观探索方法 .....	94
第三节	价值观选择 .....	95
一、	职业价值观的类别 .....	95
二、	职业价值观选择的标准 .....	97
第六章	职业生涯与社会 .....	99
第一节	社会环境分析 .....	99
一、	职业所处的社会背景环境 .....	99
二、	职业所处的行业环境 .....	100
三、	职业所处的企业内部环境 .....	103
四、	职业的岗位分析 .....	109
第二节	媒体传播影响 .....	110
一、	大众传媒对职业的价值导向 .....	110
二、	大众传媒对职业的认可度 .....	111
三、	大众传媒对职业的渲染 .....	111
第三节	传统观念与文化习惯 .....	112
一、	个人的传统观念 .....	112
二、	地域的传统观念 .....	113
三、	企业的传统观念 .....	114
第七章	性别与职业 .....	117
第一节	男性在职业发展中的影响因素 .....	117
一、	影响男性职业发展的外部因素 .....	117
二、	影响男性职业发展的个人因素 .....	120

第二节	女性在职业发展中的影响因素 .....	121
一、	影响女性职业发展的外部因素 .....	121
二、	影响女性职业发展的个人因素 .....	127
第三节	职业中的男女平等 .....	128
一、	社会营造的氛围 .....	128
二、	企业的态度 .....	130
第八章	工作世界探索的作用和内容 .....	132
第一节	了解工作世界的意义 .....	132
一、	获得职业信息 .....	132
二、	促进正确的生涯决策 .....	134
三、	升华对自己的了解 .....	135
第二节	外部工作世界宏观介绍 .....	136
一、	劳动力变化 .....	137
二、	产业结构和新型契约关系 .....	138
三、	职业价值观趋向 .....	140
第三节	了解职业的分类和内容 .....	143
一、	如何了解职业分类 .....	143
二、	了解职业内容的途径 .....	145
第九章	工作世界探索的途径和方法 .....	148
第一节	探索职业世界的方法 .....	148
一、	获得职业信息 .....	148
二、	获得真实信息 .....	150
第二节	生涯人物访谈 .....	152
一、	生涯人物访谈的流程 .....	152
二、	生涯人物访谈的内容 .....	154
三、	生涯人物访谈的操作步骤和注意事项 .....	156
第三节	深入了解工作世界 .....	157
一、	了解的内容 .....	157
二、	实操训练 .....	165

第十章 职业成功探索 .....	167
第一节 何谓职业成功 .....	167
一、成功的内涵和意义 .....	167
二、职业成功的主客观内涵 .....	168
第二节 职业成功原理 .....	170
一、拿破仑·希尔的基本理论 .....	171
二、本杰明·富兰克林的基本理论 .....	171
三、彼得·德鲁克的基本理论 .....	171
四、高安明的基本理论 .....	172
第三节 职业成功的几大要素 .....	172
一、自觉自强是基础 .....	172
二、培养高尚的品格 .....	173
三、行动带来改变 .....	174
四、自信和坚持塑造成功 .....	174
第四节 幸福与成功的彼岸 .....	176
附录 1:霍兰德职业索引 .....	179
附录 2:职业技能词汇表 .....	185
附录 3:自我探索的十个游戏 .....	194
附录 4:大学生职业发展与就业指导课程教学要求 .....	199
参考文献 .....	206

# 第一章 职业生涯规划导论

一个人若是看不到未来,就掌握不住现在;一个人若是掌握不住现在,就看不到未来。

——台湾著名生涯辅导专家和心理治疗专家 金树人

好的开始是成功的一半。每个人都想在自己有限的生命里追寻无限的发展,获得成功;但是在现实生活中,并非人人如愿,在寻求人生理想的过程中,有的人觉得自己“不得志”,有的人觉得“没能力”,有的人觉得“很迷茫”……这样那样的困难总会出现,怎样才能把握人生的风帆,使自己的人生更加有价值,成就人生理想呢?职业生涯规划是这样一扇门:打开我们对自我的认知、引导我们学会对社会的认知、通往我们全面发展的目标。

## 第一节 职业生涯的基本概念

### 一、生涯的内涵

《辞海》中这样定义“生涯”一词:生涯是从事某种活动或职业的生活。目前,多数西方学者所接受的是舒伯的观点: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。生涯是个人终其一生所扮演角色的

整个过程,生涯的发展是以人为中心的。

生涯不是一个静止的点,而是一个动态的历程;生涯不止发生在人生的某个阶段,而且伴随人的一生;生涯因社会环境、家庭环境、遗传因素、个体差异等不同而不同,是性格化的发展过程。

## 二、职业及相关概念

职业是参与社会分工、利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富、获取合理报酬作为物质生活来源并满足精神需求的工作,是一个人的权利、义务、权力、职责的集中表现,也是一个人社会地位的一般表征。

### 1. 职业的内涵

所谓职业,就是人们为了满足社会生产和生活的需要所从事的具有一定社会职责的专门的业务。首先,职业是一种社会组织形式。职业生活是使人类“直接生活的生产和再生产”得以实现的一种普遍的基本形式,是使人类社会生活得以发展的社会组织形式。马克思、恩格斯说过:“人们为了能够‘创造历史’,必然能够生活。但是为了生活,首先就需要衣、食、住以及其他东西。因此,第一个历史活动就是生产满足这些需要的资料,即生产物质生活本身。”(《马克思恩格斯选集》第一卷,1974:32)这里所说的“生产物质生活本身”的活动,随着社会的发展成为人们的职业活动。

其次,职业是社会分工和劳动分工的产物,是以社会分工为纽带的社会关系。在漫长的原始社会中,由于生产力水平极其低下,只有在氏族内部根据性别和年龄的差别而产生的纯属生理原因的自然分工,没有社会分工即行业分工,也就没有各种职业的出现。原始社会后期,由于生产力的发展,社会出现了最初的分工,即农业和畜牧业的分工,以后又出现了农业和手工业的分工。社会分工、劳动分工的出现,导致了农业、畜牧业和手工业等行业的出现。随着社会和生产发展的需要,社会分工越来越细,而人类的职业生活也越来越丰富,职业种类越来越多,历史表明,自从有了一定的社会分工和劳动分工之后,人们便长期地从事一种具体的专门业务和特定职责的社会活动,并以此作为自己

获得生活资料的主要来源。众所周知,要维持人们的物质生活,就要有生产劳动方面的社会分工。要治理社会,就要有管理者和被管理者的社会分工。在人类社会物质生产劳动中,必须要有分工,然后合作交换,“通功易事,以羨补不足”,才能各取所需,既节约劳动时间,又方便实用。人们正是通过不同分工的职业活动而相互交往并以此作为生活来源的。社会生产和生活客观上要求的、随着社会分工出现的职业,把社会中的人们以“集团”或者说“团体”的形式联系起来。而这个职业“团体”从一开始产生就是有一定目的或一定意图并担任一定社会职能的。从这个意义上讲,职业是社会组织的一种形式。作为社会组织形式的职业,是一个庞大的集合体,随着生产力的发展、工具的改进和社会分工的精细化,其子集将越来越多且各个子集的关系也越来越密切。

再次,职业是社会对人的角色安排。角色是指在社会生活中处于一定社会位置、具有一定社会规范的活动个体及行为模式。每个人从他进入社会开始,就成为社会角色,因为他在社会中安居就必定有一定的位置,从而必然有一套与其地位相适应的行为模式。角色和地位、身份有着密切的联系。地位是角色的基础,处于一定的地位,就有相应的角色。“身份”是人们在识别某种社会角色时所用的称呼。身份规定了角色,角色体现了身份。

社会是个动态系统,人的社会交往也是动态的。人们在现实生活中,面对不同的社会关系,以不同的社会身份出现,扮演着不同的角色。每个人在社会中的位置随其交往的变化而变化。在家庭交往中,你可能是儿子、丈夫、父亲;在机关交往中,你可能是领导、下属;在职业交往中你可能是医生、教师;等等。变化着的交往安排着变化着的位置,变化着的位置使你担任着各种不同的社会角色,所以每个社会成员自身就是一个角色丛。

角色体现了人的社会地位,反映了社会赋予个人的身份和责任。这正如美国社会学家特纳所认为的,角色概念是那些占据不同地位、承担相应义务并运用角色扮演能力去适应不同类型期望的个体。每一种角色都有它的义务和权利,每个人都要同时扮演多种角色,因此就要承担多种义务,享有多种权利。比如,一个女教师在与其父母的关系中扮演女儿的角色,因此应尽到女儿应尽的义务;而她在与其子女的关系中又扮演着母亲的角色,因此应尽到家长的责任;在与丈夫的关系中她的

角色是妻子,在与学生的关系中,她的角色是教师,因此须尽到妻子、教师应尽的义务和责任。

人是社会中的一个成员,在复杂的社会关系中,被赋予各种各样的责任。同样,任何一个社会成员,他总是在其特定的社会位置上工作,以这个位置作为自己的社会地位并与处在别的社会地位上的社会成员发生交往,这种状况称为职业角色。“因为他是职业角色,才需要与社会交往;因为他是社会角色,才有可能发生社会交往。需要和可能的统一,使交往变成了活生生的现实。”(曾钊新、李建华,1992:270)从这种意义上讲,职业是社会对人的角色安排,任何一种“职业角色群”,既要为社会、为公众提供服务,满足社会和公众的需求,满足自身的需求;同时,也将从本“职业群”之外的其他的社会“职业角色群”中接受服务,以作为自身需求满足的补充。因此社会分工所形成的职业“组织”、“角色”都具有满足与被满足、服务与被服务的双重性。

最后,职业是人的自我实现的途径。经济生活发端于人的本能需要。人首要的任务是生存。劳动“是整个人类生活的第一个基本条件”(《马克思恩格斯选集》第三卷,1974:509),它既是使人类社会从自然界独立出来的基础,也是人类社会区别于自然的特殊本质的标志,又是人类社会得以生存的根本。

生存是人的第一需要,人的生存需要通过劳动而得到满足。在文明更为发展的阶段,劳动以某种行业或职业的形式表现出来。职业活动是人的基本活动,通过职业活动,给对方或他人和自己提供了生活的必需品。所以,职业是满足自我生存的途径,是人们作为主要生活来源的社会活动。在生存的基础上求发展,是整个社会的本质,也是每个人的本质要求。不断的劳动、不断的职业实践活动促进了生产的发展,促使人们对生活有更高的要求。较高的生活要求即较多方面的满足,其中包括有物质的、精神的,又只能在劳动中、在个体的职业活动中实现。从这个角度讲,职业又是自我发展的途径。

追求人类社会的完美是人类共同愿望,而追求个人的完美则是个体对自身发展的一种渴望。“一个人总要活着,他身上总是有某些未被揭示的、未实现的可能性,促使他努力实现自我和检验自我,但是任何自我检验都不是绝对的和最终的。”(伊·谢·科恩,1987:492)人对自身完美的渴求同样也是没有终结的。自我实现、自我完美是和人的

活动、人的职业活动相联系的,人真正的乐趣不在于活动的结果,而在于活动本身。职业是一种社会性的自我确定,包含着个人对社会的一种责任或使命。“一个人不论以什么为他的使命,这种使命总是需要热忱,需要努力尽量做到可能的甚至不可能的事。推动人和人类的不单纯是生存需要,而是对永无终止的自我实现和自我确定的追求。”(伊·谢·科恩,1987:489)作为人们活动的重要组织形式的职业,作为社会对人的一种角色安排的职业,必然成为自我实现的途径。

自我实现的核心是人的价值的实现。自我价值实现的过程,就是劳动、创作和贡献作用于社会的过程。人的自我价值就是作为主体的人的需要与作为客体的人满足这种需要的关系。马克思说,真正现实的人的存在,就是他为别人的存在和别人为他的存在。这就是说,人同自身的任何关系,只有通过人同其他人的关系才能得到实现和表现。作为存在于社会关系中的人,其个人的自我价值就是社会价值在个人身上的体现。而人的社会价值是人的活动对社会——他人、集体、国家、人类——的作用与意义,表现为人的活动为社会提供物质财富、精神财富,它的根本特征在于人的能动性和创造性,它的根本标志是人的创造活动所取得的成果。

职业从它一开始产生,便成为一种现实的关系和活动,人要实现自我价值和社会价值必然通过职业活动作为其基本的手段。马克思主义认为,人生的价值和意义就在于为全人类的解放和幸福而奋斗,“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业,那么重担就不能把我们压倒,因为这是为大家而献身;那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣,我们的幸福将属于千百万人,我们的事业将默默地但是永恒发挥作用地存在下去,而面对我们的骨灰,高尚的人们将洒下热泪。”(《马克思恩格斯全集》第四十九卷,1974:7)为了个人的自我实现,人应该有能力、勇气和本领选择自己的道路并承担责任。如果一个人只是为自己而劳动,谋求的是个人的私利或成功,他也许成为有名的学者、绝顶的聪明人、出色的诗人,但他永远不能成为一个真正的完美的人。“人们只有为同时代人的完美,为他们的幸福而工作,才能使自己也达到完美。”(《马克思恩格斯全集》第四十卷,1974:7)实现自我、实现人生价值的关键在于人们对职业的选择及其在职业活动中的创造性。

## 2. 职业的相关概念

职业是在不同的专业领域中一系列相似性的服务(彼此有关的工作)。例如运动员,不管是篮球运动员还是足球运动员,都从事球类运动。

与分配给个人的一系列具体任务直接相关的是职位,在一个足球队中前锋、后卫各有不同分工。职位包含三个要素:首先,职位不是个人去定的而是组织分配的;其次,职位有明确的任务要求和相应的权力;最后,职位是对工作行为的承诺——能做到什么和不能做到什么。这说明职位是职务、责任和职权的集合体。

由一系列相似的职位所组成的特定专业领域叫做工作,比如前锋和后卫等职位构成了足球运动员。工作是相对短期性和片面性的,而职业强调的是长期进入的行业或领域,具有长期性和稳定性。因此,进行职业生涯规划不仅仅是为了找一份工作。随着社会经济的不断发展,未来我们可能在非标准的时间工作,从事更多的兼职工作等,这些都属于职业生涯。

## 第二节 职业生涯规划及其意义

### 一、职业生涯规划的内涵

#### 1. 职业生涯规划理论沿革

职业生涯规划理论自诞生起经历了不同阶段的变迁,并在实践过程中形成了比较完整的理论模式。国内外的职业生涯理论可以归纳为以下几类。

(1) 结构型理论。职业生涯规划最早起源于1908年的美国。有“职业指导之父”之称的弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)针对大量年轻人失业的情况,成立了世界上第一个职业咨询机构——波士顿地方就业局,首次提出了“职业咨询”的概念。他因提出协助人们选择职业的三步模式而成为职业指导运动最重要的代表人物。由弗兰克·帕森斯在1909年创立并由威廉逊发展成型的特质—因素理论是最早的职业

辅导与规划理论,该理论的核心观点是人职匹配即特质(个人特征)与因素(工作所需的条件)的匹配。所谓“特质”是指个人的人格特征,包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”是指在工作上要取得成功所必需具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。职业辅导的三大原则是指:了解自我,即对自我进行探索,包括了解个人的兴趣、能力、资源、优势、劣势等;了解工作,即了解职业的能力素质要求、知识经验、工作环境、薪酬、晋升机会及发展前途等;匹配,即将上述两类资料进行综合并找出与个人特质匹配的职位。帕森斯认为,个人选择职业的关键就在于个人的特质要与特定职业的要求相匹配,只有这样,个人才能更加适应职业,并使个人和用人单位同时受益。从此,职业指导开始系统化。

(2) 过程型理论。到20世纪五六十年代,舒伯(Super)在总结前人研究成果的基础上提出了生涯发展理论,使生涯规划不再局限于职业指导的层面。舒伯的生涯发展理论将生涯的过程视为从出生到死亡必须经历的五个阶段:成长阶段(Growth,0—14岁,儿童期);探索阶段(Exploration,15—24岁,青春期);建立阶段(Establishment,25—44岁,成年前期);维持阶段(Maintenance,45—64岁,中年期);衰退阶段(Decline,65岁以上,老年期)。具体如图1.1所示。舒伯这一理论的提出被认为是生涯辅导形成的标志,自此开始生涯规划不再局限于职业指导的局面。

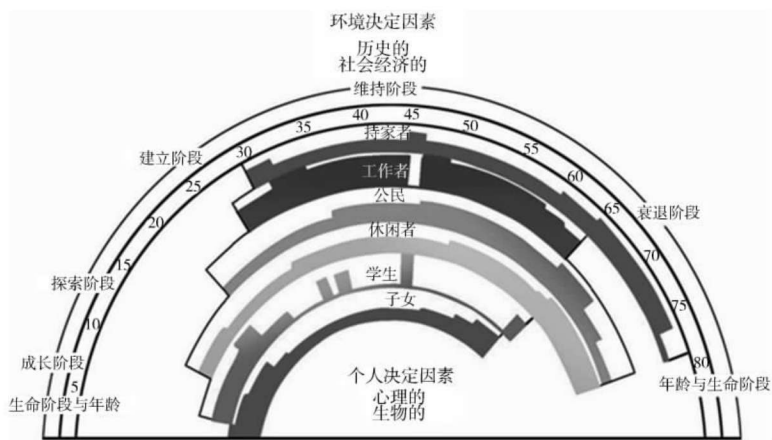


图 1.1 舒伯的生涯彩虹图

美国著名职业指导专家金斯伯格(Eli Ginzberg),对职业生涯的发展进行过长期研究,对于实践产生过广泛影响。1951年,金斯伯格出版《职业选择》一书,对青少年职业选择的过程与问题作了深入的研究,提出了职业发展的幻想期、尝试期、现实期三个发展阶段,认为职业在个人生活中是一个连续的、长期的发展过程。

**幻想期:**处于11岁之前的儿童时期。儿童对大千世界,特别是对于他们所看到或接触到的各类职业,充满了新奇、好玩的感觉。该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、社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

**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,人们的生理和心理在迅速成长、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,初步懂得社会生活,并有一定的生活经验。在职业需求上呈现出特点是:有职业兴趣,并能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。但此时,由于长期在学校中学习,对社会、对职业的理解还不全面,对于职业主要考虑的还是个人的兴趣,具有理想主义色彩。

**现实期:**17岁以后的青年阶段。此时即将步入社会劳动,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,寻找适合自己的职业角色。该时期所希求的职业不再模糊不清,已经有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性,讲求实际。

美国心理学博士格林豪斯(Greenhouse)的研究侧重于不同年龄段职业生涯所面临的主要任务,并以此为依据将职业生涯划分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期,从而形成他的职业生涯发展理论。

**职业准备:**典型年龄段为0—18岁。主要任务为发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必须的职业教育。**进入组织:**18—25岁为进入组织阶段。主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作,在获取足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。**职业生涯初期:**处于此期的典型年龄段为25—40岁。学习职业技术,提高工