2014.10.25.(星期六)at 9:20-am

資料來源：南京大學<http://jwas3.nju.edu.cn:81/pub/jspcms/p1_l45_r86.htm>

Q.面對未來職業選項

壹、職業生涯概述

一、職業生涯的含義

1．生涯就是職業生涯

生涯二詞，在英文中是career，有人生經歷、生活道路和職業、專業、事業的含義。可以說，career一詞，有廣義、狹義兩個含義。人的一生，有“衣食住行”這些生活基本要素；有工作和休閒娛樂的不同方式；有愛情、婚姻、家庭的經歷。這些都發生在人生之中，可以看作是廣義的“生涯”。但其核心內容，還是職業問題，是狹義的“生涯”。

人的一生，有少年、成年、老年幾個階段，成年階段無疑是最重要的時期；這一時期之所以重要，正因為這是人們從事職業生活的時期，是人生全部生活的主體。因此，人的生涯可以說就是職業生涯。

人的職業生涯，有著種種不同的狀態：有的人從事這種職業，有的人從事那種職業；有的人一生變換多種職業，有的人一輩子委身於一個崗位上；有的人不斷追求，事業成功，有的人無所作為，窮困潦倒；有的人以職業為榮、以職業為樂，有的人以職業為恥、以職業為苦。

2．職業生涯的概念

學者們對於人的生涯的認識與研究，由來已久、觀點眾多。

早期的概念是沙特列（Shartle）提出的。他認為，職業生涯是指一個人在工作生活中所經歷的職業或職位的總稱。

麥克·法蘭德（McFarland）指出：職業生涯是指一個人依據理想的長期目標，所形成的一系列工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計劃的職業發展歷程。

美國心理學家薩珀（Super）和霍爾（Hall）分別從廣泛和狹義的角度對職業生涯做出了具有較大影響的定義。薩珀給出了“職業生涯指一個人終生經歷的所有職位的整體歷程”的定義（1957年），以後他又進一步指出：“職業生涯是生活中各種事件的演進方向和歷程，是統合人一生中的各種職業和生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展組型；它也是人自青春期以迄退休之後，一連串有酬或無酬職位的綜合，甚至包括了副業、家庭和公民的角色（1976年）”。霍爾狹義的定義則認為：職業生涯是指一個人終其一生，與工作或職業有關的經驗和活動，是個體跨越時間的一系列工作經歷的總和，包含了一個雇用時間跨度。

臺灣學者林幸台指出：職業生涯包括個人一生中所從事的工作，以及其擔任的職務、角色，同時也涉及其他非工作或非職業的活動，即個人生活中衣食住行娛樂各方面的活動與經驗。

韋伯斯特（Webster）把“生涯”的外延進一步擴大，他指出，職業生涯是個人一生職業、社會與人際關係的總稱，即個人終生發展的歷程。

職業生涯就是一個人的終生職業經歷。與職業不同，職業生涯是一個發展的概念，是一個動態的過程。它不僅包括一個人的過去、現在和未來那些可以實際觀察到的連續從事的職業發展過程，還包括個人對職業生涯發展的見解和期望。

具體地講，職業生涯是以心理開發、智力開發、技能開發、倫理開發等人的潛能開發為基礎，以工作內容的確定和變化、工作業績的評價、工資待遇、職稱職務的變動為標誌，以滿足需求為目標的工作經歷和內心體驗的經歷。職業生涯是人生中最重要的歷程，是追求自我實現的重要人生階段。在這裡，職業不只是謀生的手段，更是實現個人價值、追求理想生活的重要途徑。

一個人的職業生涯是一個漫長的過程。他可以遵循傳統觀念，一生只從事一種職業，持續而穩定地在該崗位上晉升、增值；也可以根據個人的興趣、能力、價值觀以及工作環境的變化而經歷不同的崗位、職業甚至行業。當然，大多數人還是希望從事一種相對穩定、適合自己的職業。

人的一生，人的生命價值，在一定意義上說，就在於其職業生涯方面的成就和成功。在一個人有限的生命中，職業生涯往往佔有絕對重要的位置。職業生涯伴隨我們的大半生，甚至更長遠，擁有成功的職業生涯才能實現完美人生。

3．外職業生涯與內職業生涯

外職業生涯是指從事一種職業的工作時間、地點、工作單位、工作內容、工作職務與職稱、工資待遇等因素的組合及其變化過程。外職業生涯通常可以通過名片、工資單體現出來。名片上表明工作的地點、企業的類型、擔任的職務、職稱等內容；工資單裡寫明基本工資、崗位津貼、福利待遇、獎金等，這些因素就構成了外職業生涯。

內職業生涯是指從事一種職業時的知識、觀念、經驗、能力、心理素質、內心感受等因素的組合及其變化過程。內職業生涯中所講到的這些因素，並不是通過名片、工資單可以體現出來的，而是通過從事職業時的表現、工作結果、言談舉止表現出來的。

外職業生涯的發展通常由別人決定、給予、認可，也容易被別人否定、收回、剝奪。而內職業生涯的發展主要依靠自己的不斷探索而獲得，不隨外職業生涯的發展而自動具備，也不由於外職業生涯的失去而自動喪失。在我們的職業生涯發展進程中，起重要作用的是內職業生涯。

二、職業生涯的特性

從總體上看，人的職業生涯具有以下特性：

1．獨特性

每個人都有自己的職業條件，有自己的職業理想，有自己的職業選擇，有為實現自己的職業理想所作的種種不同努力，從而有著與別人相區別的、獨特的生涯歷程。

2．發展性

每一個人的職業生涯，都是一種發展、演進的動態過程。就整體而言，職業生涯是一個具有一定邏輯性的過程。

3．階段性

每個人的職業生涯發展過程，都有著不同的階段，可以分為不同的時期。人在不同的生涯階段有著不同的目標和任務，職業生涯各個階段之間具有遞進性。

4．終生性

每個人的職業生涯作為一種動態發展的歷程，是根據個人在不同階段的企求而不斷蛻變與成長，直至終身。“老驥伏櫪，志在千里”，正反映了人生晚期在職業生涯方面的英雄氣概。

5．整合性

由於個人所從事的工作或職業，往往會決定他的生活狀態，而且職業與生活兩者之間又很難區別，因此，生涯應具有整合性，涵蓋人生整體發展的各個層面，而非僅僅局限於工作或職位。

6．互動性

人的生涯是個人與他人、個人與環境、個人與社會互動的結果。人的“自我”觀念，人的主觀能動性，個人所掌握的社會職業資訊、所掌握的職業決策技術，對於其生涯有著重要的影響。

三、影響職業生涯的因素

職業生涯是個人發展的基礎，又是個人發展的歷程體現。在這個重要而又漫長的過程中，每個人的職業生涯都會受到教育、家庭、性格、價值觀、性別、健康狀況、社會環境、機遇等主客觀因素的影響。

1．教育

教育是賦予個人才能、塑造個人人格、促進個人發展的社會活動。它奠定了一個人的基本素質。一個人通過接受教育或培訓，形成的自己特有的知識結構、能力和才幹，對人的一生具有巨大的影響。

首先，獲得不同的教育程度的人在選擇職業時，具有不同的能量。這關係到一個人職業生涯開端與適應期是否良好，還關係到以後的發展、晉升是否順利。從一般規律看，有較高教育水準的人，在就業以後會有較大的發展，即使工作不盡如人意，其流動能力與動機也較強。

其次，人們所學專業及職業種類，對其職業生涯有著決定性的影響。一專多能者，專業水準和應用技術俱佳者，往往得到更多的機會，在職業生涯發展中居於主動。

此外，人們接受的不同等級的教育，所學的不同學科門類，所在的不同院校及其不同的教育思想，會使其形成不同的思維模式，從而採用不同的態度來對待自己，對待社會，對待職業生涯的發展。

2．家庭

家庭是人的第一學校。一個人的家庭也是造就其素質以至於影響生涯的主要因素之一。人從幼年起，就會受到家庭的深刻和潛移默化的影響，導致形成一定的價值觀和行為模式。有的人還從家庭中自覺或不自覺地習得某些知識或技能。此外，一個人的家庭成員，在其擇業或就業的流動中，往往給予一定的影響，也會對人的職業生涯產生很大的影響。

3．性格

性格與一個人的職業生涯有很大的相關性。職業生涯設計大師霍蘭德將人的性格分成6種類型。一般人具備的性格可能是其中一種或兩種以上的混合類型。從事與自己性格相適合的工作，才能讓人充分施展自己的才華，全身心投入工作，取得好的績效。如果性格與工作不合，再好的能力也難以充分發揮。

4．價值觀

毫無疑問，個人的需求與動機和一個人的追求、價值觀、行為方式等都會直接影響到職業生涯的進展，同樣的工作對於不同的人有著不同的價值，而同一個人對不同的職業會有不同的態度與抉擇。美國教育測試服務中心的學者，歸納出有物質報酬、名望、權力、安定性、自主性、專精、親和、多樣性、創意、休閒、追尋意義等11種職業價值觀。在就業時，人們會根據不同的職業評價和價值取向來選擇自己的職業。人們在不同的年齡階段、不同的閱歷、特別是不同的職業經歷狀況下，都會針對自己的主觀和客觀條件，在職業的選擇和調整方面有不同的動機和需求。

5．性別

雖然男女平等的觀念已普遍被現代社會所接受，但“性別因素”仍然起著重要的作用。事實上，很少有人能完全漠視性別問題。因此，每個人（尤其是女性）都必須合理地考慮自己的職業期望，以便充分發揮自己的性別特色，並使自己獲得成功。

6．健康狀況

健康狀況，是一個不容忽視的因素。健康對於職業選擇特別重要，幾乎所有的職業都需要身心的健康。

7．社會環境及組織

社會環境及組織也是影響職業生涯的重要因素。首先，社會的政治經濟形勢、社會文化與習俗、職業的社會評價及其時尚等，這些大環境因素決定著社會職業崗位的數量與結構，決定著其出現的隨機性與波動性，也決定了人們對不同職業的認定和步入職業生涯、調整職業生涯的決策。其次，除非你自己創辦公司，一個人的職業空間來自於組織。因此，組織中的人力資源觀念、管理措施及管理者的水準，也是影響個人職業生涯的重要因素。

8．機遇

在個人職業生涯發展過程中，不可避免地也會受到某些被稱為機遇的偶然性因素的影響。有的時候，這些因素的作用是巨大而難以抵制的，然而，“有志者事竟成”，機會約等於個人的努力，有所準備的人總是要比那些缺乏準備的人更易於掌握主動權，更容易獲得機遇的青睞。

貳、職業生涯規劃發展階段

一、職業生涯發展階段的劃分

職業發展理論對職業生涯發展階段的劃分：

20世紀50年代，隨著職業心理學的發展，一些職業指導研究者開始對人的職業性的發展進行研究。發展理論的研究認為，職業發展如同人身體和心理發展一樣，可以分為幾個連續的不同的階段。每個階段都有不同的特點，並且各有其職業發展任務。因為，人們對職業的認識、對自己的認識，以及職業決策的能力都是逐步發展並趨於成熟的，它們的發展是個體發展和成熟的一個重要組成部分；人們的職業態度和要求，也不是到臨近就業時才產生的；在童年時期，個體職業選擇的萌芽就已經開始孕育，隨著年齡、資歷和教育等因素的變化，個體職業選擇的心理也會發生變化。因此，職業發展是個人生活中的一個長期的、連續的發展過程；職業選擇也是一個過程，而不是個人生活中的單一事件，也不是個人在面臨擇業時的一時行為。

探討職業發展理論的主要理論家是薩珀（D．E．Super）、金茲伯格（E．Ginzberg）和蒂德曼（D.V.Tiedeman）等人。

眾所周知，心理學家們也把人生劃分成多個發展階段。西格蒙德·佛洛德（SigmundFreud）提出了性心理發展的5個階段；埃瑞克·埃裡克森（Eric Erikson）提出了人生發展的8個階段。薩珀則提出了職業發展的理論。

從1953年開始，薩珀經過長期的發展理論研究，形成了較為系統的職業發展理論。薩珀認為職業發展是人生成長的一部分。除了職業角色外，個體還會在一定的年齡扮演某些其他角色，如孩子、學生、公民、配偶、父母、家庭主婦、退休人員等。

Super認為，人的心理是發展的，因而人也會朝著職業成熟的方向發展，個體職業發展的過程可以分為5個不同的階段。

成長階段（出生～14歲）

這個時期的兒童和少年是通過受學校和家庭中的重要人物的影響而發展其自我概念的。這一階段的早期心理特點是需要和幻想占著主導地位。隨著逐漸參與社會和瞭解現實，興趣和能力也逐漸變得重要起來。這一階段又有幾個從屬期。一是幻想期（4～10歲）。這一時期的兒童以需要為中心，在空想中完成職能，如在遊戲時，扮演幻想中的角色。二是興趣期（11～12歲）。此時，興趣成為影響兒童職業抱負和活動的主要因素。三是能力期（13～14歲）。這時的少年開始更多地考慮到能力、任職的資格和必要的訓練對其未來職業選擇的影響。

探索階段（15～24歲）

這一階段的青年開始嘗試不同的職業角色，調查不同的職業，擴展業餘活動，有的已經開始尋求非全日制工作。個人的需要、興趣、能力、價值觀和對工作機會的把握變得十分重要，他們開始做出嘗試性的職業決策。在這一階段，他們不斷地改變著自己的職業期望。這一階段的從屬期也有三個。一是**試驗期**（15～17歲）。個人對需要、能力、價值、雇用機會都有所考慮，並據此進行試驗性的職業選擇，常採用想像、討論、選課、工作等方式加以嘗試。二是**過渡期**（18～21歲）。青年分別進入勞動力市場或專門的訓練機構，試圖補充對自我概念的看法。三是**嘗試期**（22～24歲）。選定一種似乎適合自己特點的工作，並在該領域中開始工作，試圖把它作為終身職業。

建立階段（25～44歲）

這一階段的特點是：已經找到了一個合適的工作領域，並努力在其中確立永久的地位。這一階段的早期，有人可能還會試圖轉換工作崗位，一旦到了不再想嘗試時，就標誌著建立階段的真正開始。這一階段的從屬期有兩個。一是**嘗試期**（25～30歲）。由於認識到原以為合適的領域其實並不滿意，在沒有確定為終身的工作之前，可能要變換一至兩次工作領域。**二是穩定期**（31～44歲）。當職業模式確定後，則致力於工作的穩定，在職業領域中設法保持職業生活。

維持階段（45～60歲）

這一階段，人們在工作領域中已經取得了一定的地位，他們主要考慮的是如何維持這一地位，一般不再尋求新的工作領域，而是朝著既定的目標前進。

衰退階段（60歲以上）

這一階段的特點是：個人的身體和心理能力逐漸衰退，工作活動的範圍開始縮小以至停止。人們必須開發新的職能，開始時只是選擇性地參與某些職業活動，並且逐漸停止工作。這一階段的從屬期有兩個。一是**衰退期**（60～70歲），這個時期的人們有的已經退休，有的還處於維持階段的後期，工作節奏變慢，責任削弱，有的以部分時間制的工作(案：即兼職)取代原來的全日制工作(案：即專職)，有的由於能力下降而改換工作崗位。二是退休期（71歲以後），退休的年齡固然因人而異，但是職業上的完全退休對任何人來說都是不可避免的。退休以後，有的人感到輕鬆愉快；而另一些人卻覺得抑鬱和氣餒。

✯✯ ✯✯ ✯✯ ✯✯ ✯✯

金茲伯格（E．Ginzberg）是職業發展理論的另一宣導者，他認為職業選擇是一個過程，而不是一時的決策。影響選擇的因素是價值觀、周圍的環境、個人的心理特徵、教育成就和機會。金茲伯格認為職業發展是長期的過程，並把它分成三個階段：幻想期、嘗試期和現實期。在理想的職業與現實可找到的工作之間，以職業決策作為最佳的調節手段。

兒童在遊戲中根據所見到的成人的表現來扮演職業角色，則是處於幻想期（11歲以前）。在這一時期，兒童自認為任何期望都能實現，職業選擇主要受需要和衝動的支配。兒童可以不考慮現實的能力和潛質，僅為了高興而在遊戲中做著名運動員、天文學家、運動明星、牛仔。這時的兒童正是長身體、智力和情緒發展的時期。這個時期的兒童主要是希望自己快點長大，並且有了“長大以後，我要做……”的職業幻想。

第二階段為嘗試期（11～17歲），這是人一生中職業選擇的最重要的時期，青少年把興趣、能力和價值作為職業選擇的基礎。這個時期又可分為興趣、能力、價值和過渡階段。當你意識到你喜歡某些東西而不喜歡某些東西時，興趣階段就開始了；當你發現某些事情你做得比別人都好時，你就進入了能力階段；當你發現某些東西對你比對別人更重要時，價值階段就出現了。過渡階段你變得更加自信、更有價值意識，這會帶你進入現實期。

第三階段為現實期（17～成人）。這一階段的人們探索不同的選擇，依據工作要求、教育機會和個人因素之間的綜合考慮做出職業決策。這一時期又可分為三個階段。首先是現實期的探索階段。你剛進人大學或全職工作、在探索幾種不同的職業，這時你可能還不需要選定一種職業。探索階段試圖把自己的職業願望與社會要求聯繫起來。下一階段是固化階段（Crystallization），你選定了主修專業或某種職業方向，職業模式就出現了。在固化階段，人們專心從事某種職業，並力求取得成果。最後是特定化階段（Specification），你在研究生院專攻某個學科或選擇了特定的工作。有些人很早選定了職業不再改變，也有很多人在有明確的職業模式前換過很多職業。有些人則從未完成這個過程，從未明確自己的職業模式。在特定化階段，個體有了特定的職業目標，對升學深造、尋找滿意的工作或轉換職業都會做出深思熟慮的選擇。

✯✯ ✯✯ ✯✯ ✯✯ ✯✯

職業發展的另一理論家蒂德曼進一步發展了這一學說，在他看來，職業選擇過程實際上是個人所做的一連串抉擇的綜合，也是一個不斷分化和統整以建立職業同一性的過程。所謂職業同一性，是指人們在與社會的接觸中對自我發展進行反省的結果。當職業同一性定型時，職業定向也就形成了。因此，職業抉擇的過程是貫穿於人的一生的重複進行的過程。每當人們遇到一個問題，或是滿足了一種需要而產生某種體驗時，就會激發起抉擇。每個抉擇過程都有兩個階段：預期階段和適應階段。

預期階段又可分為4步。一是試探。這個階段的活動是隨機的、多樣的、豐富的，主要是考慮一些自己想要獲得並且可能獲得的職業目標，並對每一種選擇都做出自我評估。二是具體化。這時目標已比較明確，轉入比較具體的職業定向，並考慮到個人的目的、價值觀和工作報酬等方面。三是選擇。這時已做出一種職業決策，表現在人們已經能夠陳述自己所期望的職業。四是明確化。對所作的選擇做進一步的明確，解除各種疑慮。

適應階段也可分為3步。一是就職。當個人得到一種職位並開始工作時，他已經面對現實，要想得到上級和同事的認可，個人會產生一種對團體的自居作用。二是重新形成。當個人已為團體所接納，個人與團體之間相互產生影響作用，就會重新肯定當初的抉擇。三是維持。當個人融合於團體之中，並且得到了他人的肯定，就可達到個人與同事之間的動態的平衡，使個人力求維持現有的工作。

基於職業發展理論，職業生涯規劃首先要確定自己的職業發展階段和職業成熟水準，然後根據自己的職業發展程度，通過各種途徑增進對於工作領域、可能的職業選擇、實現職業目標的具體步驟等方面的意識，從而促進自我的職業發展。只有一個職業上成熟的人才能夠制定出現實的職業計畫，做出恰當的職業選擇；而一個職業上不成熟的人則由於缺乏對個人和社會的瞭解而不能做出現實的選擇。

問問你自己：“我在薩珀的職業發展階段中處於哪個位置？”用薩珀的話說，你的回答顯示出你的職業成熟度。職業成熟度意味著在生活的不同階段發展適應的態度、形式、相應的行為並完成對應的任務。掌握某個職業發展階段的特性任務會帶來更多的職業上的成熟和下一階段的發展。

薩珀寫道：“選擇職業實際上是在選擇實現自我概念的方式。”自我概念可以說是你對自己的信念，是你對“我是誰”這個問題的回答。當你度過每個職業發展階段的危機，並在其中前進時，會形成健康的自我概念。當你選定一個職業時，你實際上是在說：“我是這樣或那樣的人。”當你在某種職業中工作並調整時，你可以發現這個工作是否與你相適應，並允許你扮演自己希望在生活中扮演的角色。在某個職業中工作時用現實來測試你的自我概念，並判斷你能否實現對自己的想像。

二、我國對職業生涯發展的主要劃分

我國的專家把人的職業生涯劃分為6個階段：

1．準備階段

（一般從14～15歲開始，延續到18～22歲。讀研究生則延續到25—28歲）

 這是一個人就業前學習專業、職業知識和技能的時期，也是個人素質形成的主要時期。但對於這個職業生涯的起點，許多人是盲目的，甚至是由別人（通常是家長或老師）來代替決定的。在這一階段，人們處於職業幻想階段，對職業的認識就是從這個階段開始的，因而良好習慣的培養與職業理想的建立以及職業意識、職業態度、職業能力的培養和建立是密切相關的。

2．職業選擇階段

（一般集中在17～18歲到30歲以前）

這一階段的主要特徵是從學校走上工作崗位，是人生事業發展的起點。在這一時期，人們要根據社會的需要和自己本身的素質及願望，做出職業選擇，走上工作崗位，這是人生職業生涯的關鍵一步。如果選擇失誤，將導致職業生涯的不順利，抑或是浪費時間後再次選擇，還可能是顧此失彼丟掉其他的工作機會。

職業生涯如何起步，直接關係到今後的成敗。一個人為了找到最適合自己的職業，可能要經歷幾次選擇和磨合，可以多進行一些職業方面的嘗試、探索，熟悉適應組織環境，熟悉工作內容並有初步的開創性成果，發展和展示個人專長，積累知識能力，學會與他人溝通協作，獲得認可，所有這些目標都需要通過學習過程來逐步實現。因此，這一階段的規劃策略方案，也應對圍繞學習這個主題來進行。可具體分解到以何種形式來學習知識，是重返校園還是參加培訓，學習的內容是什麼，達到怎樣的標準，以及能力積累提高的具體途徑等等。

3．工作初期——職業適應階段

（一般在就業後1～2年）

這一時期是對走上工作崗位的人的素質檢驗。具備崗位素質要求的人，能夠順利適應某一職業；素質較差或不能滿足職業要求的人，則需要通過培訓教育來達到與職業要求相適應；自身的職業能力、人格特點等素質與工作崗位要求差距較大者，難以達到與職業要求相適應，則需要重新選擇職業；而個人素質超過崗位要求或個人興趣與職業類別很不相符者，也可能重新對職業進行選擇。

4．工作中期——職業穩定階段

（一般從20～30歲開始，延續到45～50歲）

這一時期是人的職業生涯的主體時期，一般是在人的成年、壯年時期，且占人的生命過程的絕大部分時間。

這一階段可能存在諸如追求發展穩定、遭遇發展瓶頸、面臨中年危機、取得階段成功等不同情況。對於大部分人來說，這一階段應該致力於某領域的深入發展，求得升遷和專精，它不僅是勞動效果最好的時期，也是人們擔負繁重家庭責任的時期。一個人除非有特別的才幹和抱負，40歲應該是職業紮根的時候，不宜更換職業。因此，成年人往往傾向于穩定的某種職業，甚至特定的崗位。一般這時的個人精力也不允許你像年輕人那樣再讀書深造，適合的充電方式只有短期培訓和實踐積累。即使真的處於職業生涯的瓶頸口和轉捩點，需要重新調整職業和修訂自己的目標，也應該在45歲以前完成。在職業穩定期，如果從業者的素質能夠得到發展和提高，潛力得以體現，就可能抓住機會逐步取得成果，成為某一領域的出色人才、行家裡手，得到晉升並獲得職業生涯的成功和成就。因此，處在這一階段的職業生涯策略應重點圍繞擴大工作視野，傳、幫、帶新人和提升領導（指導）能力來進行。這些內容僅從書本和培訓中是難以得到的。

5．工作後期——職業素質衰退階段

（一般從45～50歲開始，延續到55～60歲）

這一時期，人開始步入老年，由於生理條件的變化，能力緩慢減退，心理需求逐步降低而求穩妥維持現狀。一般來說，處在這一階段的人其上升的空間已經很小，就該規劃退休前全身而退的策略，以及退休後的目標轉移方案。

也有一些老年人，智力並沒有減退，而且知識、經驗還呈現越來越高的現象（有學者稱之為“晶態智力”）。這種“晶態智力”的發揮，能夠使他們的素質進一步提高，出現第二次創造高峰，直至巔峰。(姚振黎屬之)這些人往往是所從事職業領域的專家權威或專業方面的學術帶頭人。(姚振黎屬之)

6．職業結束階段

這一時期是人們由於老年或其他原因結束職業生活歷程的短暫的過渡時期。對於個人而言，職業穩定與適合是非常重要的。在上述6個階段中，“職業穩定階段”最長，“選擇階段”最為關鍵，前面的“準備階段”在一定程度上決定著選擇方向與穩定性。

以上對職業生涯發展階段的劃分，各有其特點，對於不同的人，有其不同的作用。因為，人生發展極為複雜，有的是高中畢業，有的是大專畢業，有的是本科畢業，有的是研究生畢業，其學歷不同，參加工作的時間就不同，參加工作的時間不同，其職業生涯階段的劃分也就不同。即使是同等學歷、同年畢業，每個人的發展速度也不一樣，故職業生涯階段的劃分，宜粗不宜細。這裡對職業生涯進行階段劃分，也只是提供一個粗線條的輪廓。可根據自己的具體情況，劃分自己的職業生涯階段。

（來源：百森創業教育網）