

现代人力资源管理系列教材



.....
HUMAN RESOURCE

职业生涯 开发与管理

林枚 李隽 曹晓丽 编



清华大学出版社
<http://www.tup.tsinghua.edu.cn>



北京交通大学出版社
<http://press.bjtu.edu.cn>

现代人力资源管理系列教材

职业生涯开发与管理

林 枚 李 隽 曹晓丽 编

清华大学出版社
北京交通大学出版社

• 北京 •

内 容 简 介

本书以现代职业生涯管理理论为基础,从个人职业生涯规划和组织职业生涯管理两方面出发,通过理论阐述、案例分析、量表测试、资料链接、思考练习等方式,全面系统地展示了职业生涯规划与管理的理论脉络,分析个人实施职业生涯规划和组织开展职业生涯管理面临的问题、具体方法和步骤,以帮助读者形成对职业生涯开发与管理的全面认识。

本书适合于高等学校经济管理类本科生和研究生作教材之用,也可作为企业或组织管理人员的培训教材及供有关人员参考阅读。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯开发与管理/林枚,李隽,曹晓丽编. —北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社,2010.7

(现代人力资源管理系列教材)

ISBN 978-7-5121-0166-1

I. ①职… II. ①林… ②李… ③曹… III. ①职业选择-教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第125102号

责任编辑:王晓春

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969

北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414

印刷者:北京泽宇印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印张:19.5 字数:492千字

版 次:2010年7月第1版 2010年7月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5121-0166-1/C·91

印 数:1~4 000册 定价:30.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监局反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。

投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前言

职业生涯开发与管理作为人力资源管理的重要内容,越来越受到组织和个人的关注。从组织角度而言,随着知识经济的到来,知识已成为组织首要的资源和财富。全球化竞争日益加剧,导致组织结构的缩减、重组和重构不断发生,使员工的工作稳定性和安全感大为削弱。组织要想在竞争中生存并取得可持续发展,必须保持稳定的人力资源队伍,这是组织生存和发展的需要;从个人角度,谋生不再是个人工作的唯一动机,教育水平的提高使个人实现自我价值的愿望大大增强,对职业成功和职业成就寄予厚望,为此个人能够通过职业选择和规划达到个人目标并获得内在发展需要的满足。组织从具有献身精神的员工劳动所创造的财富中获利,以满足组织发展的需要;员工个人则从更为丰富、更具成就感的工作内容,以及更具挑战性和自我实现感的职业选择、发展中获得收益,以满足个人的需要。因此,职业生涯问题不仅仅是个人选择的问题,而且是组织必须考虑的问题。现代职业生涯开发和管理包含着个人的自我职业生涯规划与组织职业生涯管理的双重任务。构筑个人和组织在职业发展中的共赢模式,是实现个人和组织目标的根本所在。

本书在梳理和介绍现代职业生涯管理理论的基础上,以鲜明的观点、现实生动的案例分析、丰富的资料链接、科学的量表测试、恰当的思考练习等方式,从个人职业生涯规划和组织职业生涯管理角度出发,全面分析和阐述职业生涯规划和管理的相关理论和方法,以及个人实施职业生涯规划和组织开展职业生涯管理面临的问题、具体方法和步骤。本书注重内容的科学性、系统性和规范性,突出理论知识的应用性和可操作性,以为读者和相应的组织提供职业生涯开发和管理的帮助和参考。

本书在编写过程中,编者努力对职业生涯开发和管理理论进行完整和全面的展现,尽量参考和吸收了国内外先进的职业生涯管理理论、方法和发展成果,希望向读者展示全面的职业生涯管理理论、知识和方法体系;从个人和组织两个层面分别阐述职业生涯规划和管理的关键问题,实现理论介绍和实践指导相结合。为了便于读者阅读,每章设置了学习要点、引导案例、资料链接、案例分析、思考题等相关环节。

本书的主要内容包括3篇,共10章。第1篇职业生涯理论篇共分2章,主要介绍职业生涯管理的基本内容和理论发展现状。第1章职业生涯管理概论,简要介绍职业生涯管理的概念和基本问题,阐述职业生涯管理的含义、特征、角色、对象,描述职业生涯管理的研究方法,关注职业生涯对个人和组织的意义。第2章职业生涯管理理论主要介绍职业生涯管理理论的发展进程,重点介绍了主要流派、代表人物及主要观点,帮助读者形成对职业生涯理论发展的基本认识。

第2篇个人职业生涯规划篇共分4章,是从个人角度介绍有关个人职业生涯规划过程中

的各种问题与解决方法。第3章职业与职业选择,从职业的性质和特征出发,阐述职业声望、职业期望和职业价值观等相关内容,并剖析职业选择的影响因素和职业决策方法,为个人实施有效的职业选择奠定基础。第4章个人职业生涯规划,介绍个人职业生涯规划的内涵、意义、步骤和方法,帮助读者了解个人职业生涯规划的关键,学习规划设计的基本技巧,在此基础上对大学生职业生涯设计进行了针对性论述。第5章个人职业生涯开发,通过对个人职业生涯开发模型的分析,阐述了个人进行职业生涯开发常用的方法和途径,并通过案例来帮助读者了解个人职业生涯开发的关键问题。第6章个人职业生涯周期管理,在系统介绍职业生涯周期管理的内涵和功能的基础上,按照个人职业生涯管理的不同阶段,分别针对准备期、早期、中期和晚期职业生涯管理提出可供选择的相关对策,提高个人职业生涯管理的效率,实现个人的成长和发展。

第3篇组织职业生涯管理篇共分4章,是从组织角度对组织职业生涯管理进行全面介绍,主要介绍组织职业生涯管理过程中的主要活动及相关问题。第7章职业测评,结合现代心理学的发展,系统介绍职业测评的具体内容以及具体操作。第8章组织职业生涯规划,全面介绍职业生涯规划过程中的基本方法和步骤,强调组织职业生涯发展阶梯的设计,并介绍继任规划、导师计划和退休计划的内容。第9章组织职业生涯开发,突出组织职业生涯开发的内涵,介绍组织职业生涯开发的方法,帮助组织建立健全完善的职业生涯开发体系,以吸引更多的人力资源加入到组织并发挥作用。第10章职业咨询与辅导,关注的是组织职业生涯管理工作中的弱项,通过对职业咨询、压力管理和工作-家庭冲突的平衡等问题展开讨论,探讨组织解决员工职业生涯管理问题的对策。

本书由林枚、李隽和曹晓丽共同完成。林枚编写第1、2、10章,李隽编写第4、5、6章,曹晓丽编写第3、7、8、9章。本书在编写过程中,参考了大量国内外文献著作,有的已经在文中标出,有的作为参考文献在书后列出,在此谨向原著作者表示诚挚的感谢。如有遗漏,敬请有关作者谅解。北京交通大学出版社的王晓春编辑为本书的出版付出了辛勤的劳动,在此表示衷心的感谢。由于作者水平的限制,书中难免出现问题,请广大读者批评指正。

编者

2010年6月

目 录

第 1 篇 职业生涯理论篇

第 1 章 职业生涯管理概论	(3)
1.1 职业生涯概述	(3)
1.1.1 职业	(4)
1.1.2 职业生涯	(8)
1.2 职业生涯管理	(13)
1.2.1 职业生涯管理的含义	(13)
1.2.2 职业生涯管理的意义	(14)
1.2.3 职业生涯管理的内容	(16)
1.3 职业生涯管理的角色	(18)
1.3.1 个人	(19)
1.3.2 家庭成员	(19)
1.3.3 组织	(19)
1.4 职业生涯管理与人力资源管理的关系	(21)
1.5 职业生涯管理研究	(22)
1.5.1 职业生涯管理研究的对象	(23)
1.5.2 职业生涯管理研究的方法	(23)
1.6 本书的结构体系	(26)
◇ 思考题	(27)
◇ 讨论题	(29)
第 2 章 职业生涯管理理论	(30)
2.1 职业选择理论	(31)
2.1.1 帕森斯的人职匹配理论	(31)
2.1.2 佛隆的择业动机理论	(33)
2.1.3 霍兰德的职业性向理论	(34)
2.1.4 施恩的职业锚理论	(37)
2.1.5 职业生涯决策理论	(41)
2.2 职业生涯发展理论	(43)

2.2.1 萨帕的职业生涯发展理论	(44)
2.2.2 金斯伯格的职业生涯发展理论	(46)
2.2.3 格林豪斯的职业生涯发展理论	(47)
2.2.4 施恩的职业生涯发展理论	(47)
2.2.5 廖泉文的职业生涯发展“三三三”理论	(49)
2.3 职业生涯管理理论的新发展	(51)
2.3.1 以个人胜任力和可雇佣性为核心的职业生涯发展管理	(51)
2.3.2 以组织与职业生涯匹配为核心的职业生涯发展管理	(53)
◇ 思考题	(54)
◇ 讨论题	(55)

第2篇 个人职业生涯规划篇

第3章 职业与职业选择	(59)
3.1 职业及相关概念	(59)
3.1.1 职业的产生	(60)
3.1.2 职业分层	(60)
3.1.3 职业声望	(62)
3.1.4 职业期望	(63)
3.1.5 职业价值观	(64)
3.2 职业选择概述	(65)
3.2.1 职业选择的概念	(65)
3.2.2 职业选择的类型	(66)
3.2.3 职业选择的作用	(66)
3.2.4 职业选择的原则	(67)
3.3 职业选择影响因素	(68)
3.3.1 个人因素	(68)
3.3.2 社会因素	(75)
3.4 职业选择决策	(77)
3.4.1 职业选择决策的定义及内涵	(77)
3.4.2 职业选择决策类型	(77)
3.4.3 职业选择决策模型	(78)
◇ 思考题	(81)
◇ 讨论题	(81)

第4章 个人职业生涯规划	(82)
4.1 个人职业生涯规划概述	(83)
4.1.1 个人职业生涯规划定义	(83)
4.1.2 职业生涯规划、职业生涯开发和职业生涯管理	(84)
4.1.3 个人职业生涯规划的特征	(86)

4.1.4 个人职业生涯规划的意义	(87)
4.2 个人职业生涯规划的主要模式	(91)
4.2.1 人-职匹配理论下的个人职业生涯规划模式	(91)
4.2.2 人-组织匹配理论下的个人职业生涯规划模式	(91)
4.2.3 无边界职业生涯视角下的个人职业生涯规划模式	(92)
4.2.4 其他个人职业生涯规划模式的划分	(93)
4.3 个人职业生涯规划的实施	(94)
4.3.1 个人职业生涯规划的要素和主要原则	(95)
4.3.2 个人职业生涯规划的影响因素	(96)
4.3.3 个人职业生涯规划的实施	(98)
4.4 大学生职业生涯规划	(109)
4.4.1 大学生职业生涯规划的意义	(109)
4.4.2 大学生职业生涯规划的现状和存在的误区	(110)
4.4.3 大学生职业生涯规划应处理好的几个问题	(112)
4.4.4 大学生职业生涯规划的建议	(113)
◇ 思考题	(115)
◇ 讨论题	(117)
第5章 个人职业生涯开发	(118)
5.1 个人职业生涯开发概述	(119)
5.1.1 个人职业生涯开发的定义和相关概念	(119)
5.1.2 个人职业生涯开发的目标	(123)
5.1.3 个人职业生涯开发的基本原则	(125)
5.1.4 个人职业生涯开发的意义	(126)
5.2 个人职业生涯开发系统的构成	(127)
5.2.1 个人职业生涯开发系统结构	(127)
5.2.2 个人职业生涯开发系统的功能	(128)
5.3 个人职业生涯开发的实施	(131)
5.3.1 个人职业生涯开发的影响因素	(131)
5.3.2 个人职业生涯开发的具体内容	(131)
5.3.3 个人职业生涯开发策略	(140)
5.3.4 个人职业生涯开发的主要方法	(143)
5.4 个人职业生涯发展通道选择	(146)
5.4.1 个人职业生涯发展通道的含义	(146)
5.4.2 个人职业生涯发展通道的选择	(146)
◇ 思考题	(148)
◇ 讨论题	(150)

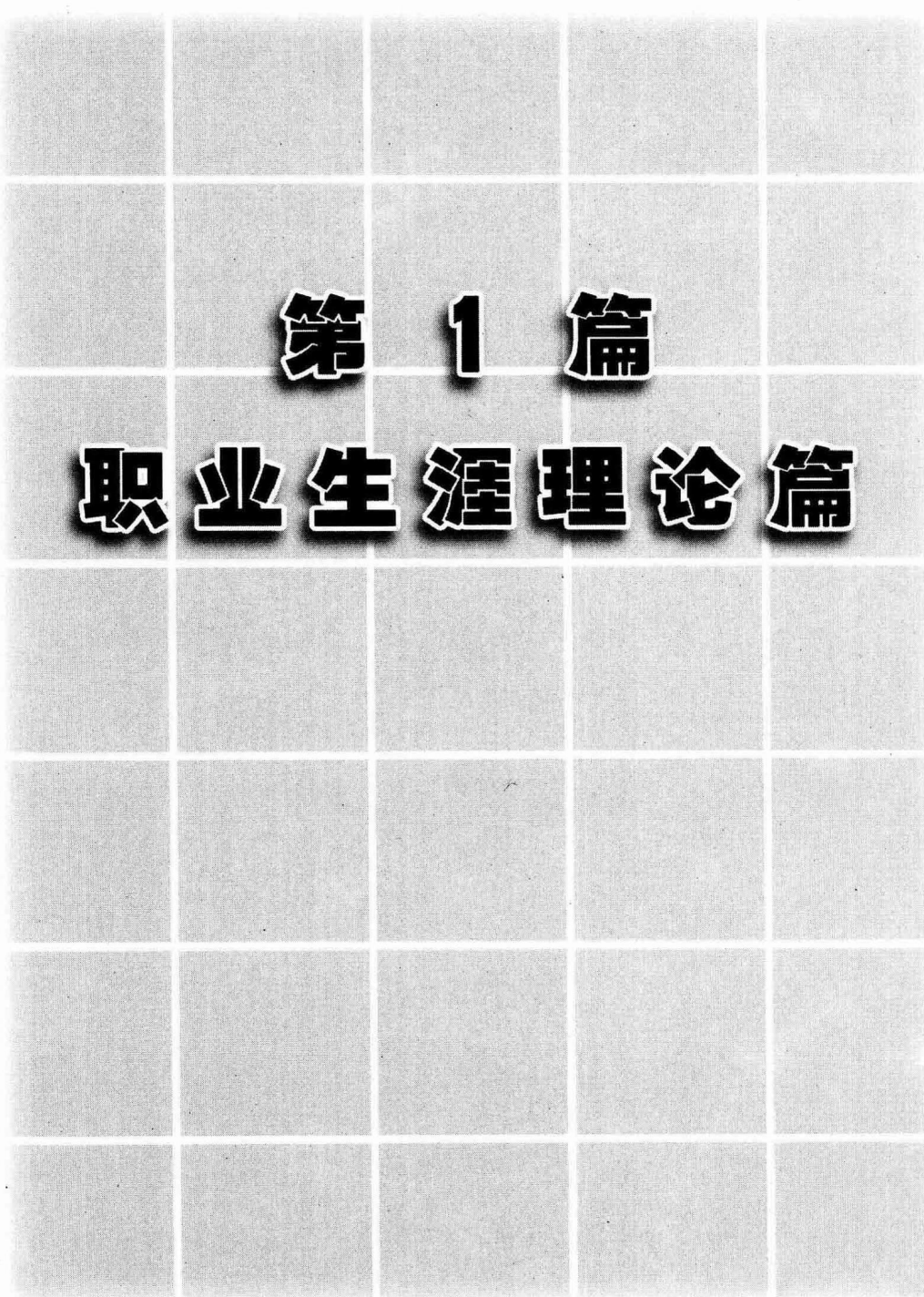
第6章 个人职业生涯周期管理	(151)
6.1 个人职业生涯周期	(152)
6.1.1 职业生涯周期管理的意义	(153)
6.1.2 个人职业生涯周期管理的内涵	(153)
6.1.3 职业生涯周期划分	(153)
6.2 个人职业生涯准备期管理	(154)
6.2.1 职业生涯准备期的个人特征	(155)
6.2.2 职业生涯准备期的任务	(155)
6.2.3 职业生涯准备期的主要问题及管理策略	(156)
6.3 个人职业生涯早期管理	(158)
6.3.1 职业生涯早期的个人特征	(158)
6.3.2 职业生涯早期的任务	(159)
6.3.3 职业生涯早期的问题与自我管理策略	(162)
6.4 个人职业生涯中期管理	(166)
6.4.1 职业生涯中期的个人特征	(166)
6.4.2 职业生涯中期的主要问题	(167)
6.4.3 职业生涯中期自我管理策略	(171)
6.5 个人职业生涯晚期管理	(174)
6.5.1 职业生涯晚期的个人特征	(174)
6.5.2 职业生涯晚期的主要问题	(175)
6.5.3 职业生涯晚期自我管理策略	(177)
◇ 思考题	(178)
◇ 讨论题	(180)

第3篇 组织职业生涯管理篇

第7章 职业测评	(183)
7.1 职业测评概述	(184)
7.1.1 职业测评的定义	(184)
7.1.2 职业测评的分类	(184)
7.1.3 职业测评的功能	(185)
7.2 能力测评	(186)
7.2.1 能力测评含义	(187)
7.2.2 一般能力测评	(187)
7.2.3 特殊能力测评	(191)
7.3 人格、气质测评	(193)
7.3.1 人格测评	(194)
7.3.2 气质测评	(199)
7.4 职业匹配测评	(203)
7.4.1 职业兴趣测评	(203)

7.4.2	职业锚测评	(205)
7.4.3	职业适宜性测评	(205)
◇	思考题	(206)
第8章	组织职业生涯规划	(219)
8.1	组织职业生涯规划概述	(220)
8.1.1	组织职业生涯规划的内涵	(220)
8.1.2	组织职业生涯规划的特征	(221)
8.1.3	组织职业生涯规划的作用	(221)
8.1.4	组织职业生涯规划的原则	(223)
8.2	组织职业生涯规划实施	(224)
8.2.1	组织职业生涯规划机构	(224)
8.2.2	组织职业生涯规划流程	(225)
8.2.3	组织职业生涯规划工具	(230)
8.2.4	组织职业生涯规划角色	(233)
8.3	组织职业生涯阶梯	(236)
8.3.1	职业生涯阶梯的内涵	(236)
8.3.2	职业生涯阶梯的方向	(237)
8.3.3	职业生涯阶梯的模式	(237)
8.3.4	职业生涯阶梯的设置	(239)
8.4	继任规划、导师计划与退休计划	(241)
8.4.1	继任规划	(241)
8.4.2	导师计划	(244)
8.4.3	退休计划	(246)
◇	思考题	(247)
◇	讨论题	(249)
第9章	组织职业生涯开发	(250)
9.1	组织职业生涯开发概述	(251)
9.1.1	组织职业生涯开发的内涵	(251)
9.1.2	组织职业生涯开发的特征	(252)
9.1.3	组织职业生涯开发的作用	(252)
9.1.4	组织职业生涯开发的原则	(254)
9.2	组织职业生涯开发的实施	(256)
9.2.1	组织职业生涯开发系统	(257)
9.2.2	组织职业生涯开发方法	(258)
9.3	学习型组织与职业生涯开发	(264)
9.3.1	学习型组织的内涵和特点	(264)
9.3.2	学习型组织与职业生涯学习	(266)

9.3.3 学习型组织与组织职业生涯开发	(267)
◇ 思考题	(268)
◇ 讨论题	(270)
第 10 章 职业咨询与辅导	(271)
10.1 职业咨询	(272)
10.1.1 职业咨询的概念和意义	(272)
10.1.2 职业咨询的发展历史	(272)
10.1.3 职业咨询的特性	(274)
10.1.4 职业咨询的过程	(275)
10.1.5 职业咨询的内容	(276)
10.1.6 职业咨询的技术方法	(278)
10.2 压力管理	(282)
10.2.1 压力	(282)
10.2.2 压力源	(283)
10.2.3 压力管理	(287)
10.3 工作和家庭平衡计划	(290)
10.3.1 工作与家庭的关系	(290)
10.3.2 组织的工作-家庭平衡计划	(291)
10.3.3 个人的工作-家庭平衡计划	(295)
◇ 思考题	(298)
◇ 讨论题	(299)
参考文献	(300)



第 1 篇

职业生涯理论篇

第1章

职业生涯规划概论

学习要点

职业生涯规划贯穿每个人的一生并不断变化发展。职业生涯规划不仅关系到个人的成长,而且与组织的发展息息相关。本章简要介绍职业生涯规划的概念和基本问题,阐述职业生涯规划的含义、特征、角色和对象,描述职业生涯规划管理的研究方法,关注职业生涯规划对个人和组织意义。

引导案例

苦恼的阿 MAY

“我现在的精神状态已经接近临界点了,再这样下去恐怕要崩溃了。”阿 MAY 毕业 4 年,一直在一家中型外企供职。刚开始她在销售部做业务员,9 个月后调到市场部任广告主管,负责终端宣传物料的广告设计、制作。企业下设的专柜、专卖店经常要海报、POP 要得很急,所以常常要广告公司赶时间设计、制作。广告公司不时出现一些设计或印刷上的失误,她往往碍于情面没有及时纠正,结果遭到零售点的多次投诉。半年后,公司又把她调到客户服务中心做文员。工作是比较清闲,但阿 MAY 心里的焦虑越来越强烈,越来越有危机感。她知道广告主管的职位并不适合自己,而文员又不可能做一辈子,必须要有所突破或是转型。但是往哪里转?转成什么?她不知道。

她也想再去拿一个本科文凭,但是学什么,她也不明确。有时候拿一些参考书来看,开始几天还比较认真,但慢慢就松懈了,一本书 3 个月也没看完,最后不了了之。

“我现在很害怕,因为女孩子其实就是那么几年的时间,再过几年男孩子还可以奋斗,但女孩子就要考虑家庭和孩子。所以我觉得如果这几年不能建立起事业的基础,那以后真的就要被淘汰了。”

1.1 职业生涯规划概述

案例中的阿 MAY 并不是个例,工作中的人们往往都会遇到类似的问题。工作已经成为

现代人生存的一种重要方式,个人的生活质量、幸福感、成就感和友谊等均来自于工作,并受到工作的影响。工作贯穿人生,绝大多数人都把工作看作是个人生活的重要组成部分。职业代表人们工作的具体内容,使人们在社会活动中扮演了不同的角色并发挥不同的作用。人一生中的不同职业选择形成了个人的职业生涯。

1.1.1 职业

职业的产生与发展是人类社会日渐文明的重要标志,是社会分工不断发展的结果。现代社会,职业代表了人们存在于社会中的一种生活或者工作方式的选择。不同的人有不同的职业,“360行,行行出状元”就是多种职业选择的真实写照。

1. 职业的含义

在汉语中,“职”的本意就是职业或者职务。《书·周官》中“六卿分职”;《周礼·天官·大宰》中则有“九曰闲民,无常职”。“业”包含学习的内容或者过程,以及业务、工作、事业和产业等内涵。《汉书·萧望之传》中有“家世以田为业”的提法。^①职业在《现代汉语词典》中被解释为:“个人在社会中所从事的作为主要经济来源的工作。”^②

从不同角度认识职业有不同的含义。

从社会分工角度出发,职业是指人们以社会分工为基础,在获得物质收入的同时,体现并努力实现其生活意义的社会化工作。美国社会科学家阿瑟·萨尔兹给职业所下的定义是:人们为了获取经常性的收入而从事连续性的特殊活动,这种活动具有市场价值,并且决定着人们的社会地位。现代社会中,职业是个人与特定的生产资料相结合所形成的特定劳动方式或状态,它是个人在社会中获得生存和发展的依据,是个人为社会创造财富、做出贡献的手段与前提。一个人的职业对他的思想观念、行为方式以及人格特征都会产生重要影响。职业导致了工作相关的人群关系和社会关系的形成,构成了职业群体。

从个人角度出发,职业是指人们为了谋生和寻求发展而从事的相对稳定的、有经济收入的某种专门类别的脑力或者体力劳动,是人们在组织、不同时间从事相似活动的一系列工作的总称。职业是指随着社会分工而出现的、并随着社会分工的稳定发展而构成的人们赖以生存的不同生活方式。因此,职业是劳动者寻求生计、谋求发展、实现和创造自身价值、建立社会联系的主要途径。

综合以上观点,职业是指以社会分工为基础的,人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映,也代表了一个人的权利、义务、权力、职责,从而是一个社会地位的一般性表征。

2. 职业的性质

从职业的性质出发,职业可以与工作相区别。社会活动中,工作是人们所从事的脑力或者体力劳动,是社会生产劳动的总称。工作分为若干种类,其中具有相同任务和职责的工作称为职业。工作是指某个劳动者在某个劳动岗位上所从事的有报酬的劳动,职业是指若干劳动者在不同劳动岗位上所从事的具有相同性质的工作。

① 辞海编辑委员会. 辞海[M]. 上海:上海辞书出版社,1980:1817,1661.

② 中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典[M]. 5版. 北京:商务印书馆,2005:1750.

因此,职业具有特殊的性质,主要表现在以下方面。

(1) 社会性。职业根源于社会生产的需要,由劳动分工决定。人类社会的各种活动都是在职业基础之上进行的,不同的职业活动使得社会活动多样化,成为社会生产的基础。职业是人们进行社会劳动的具体方式,为社会发展所需要,并为社会认可,因此具有社会性。

(2) 技术性。社会发展导致社会分工,由此产生了社会生产中不同的劳动,具有不同的专业技能要求,产生了不同的工作岗位,赋予了劳动者不同的工作内容、职责和社会角色,并且决定了不同的工作或者生活方式,产生了不同的职业,具有了不同的社会标记和劳动角色。技术性特征强调劳动者必须具备一定的专业技能和知识,并通过职业训练或专门教育培训,在职业活动中能发挥个人的专业智慧和才能。

(3) 连续性。职业往往是由人们连续从事某种性质相近或相似的工作所决定的、稳定的专业化劳动所构成,它往往要持续人的一生,即职业本身的技能与知识要求是连续不断地提高的,具有相对固定的特点。因此它体现为连续不断的人生历程。

(4) 经济性。通过职业活动人们可以获取维持和提高生活水平的经济收入。人们通过社会劳动获得稳定的收入,维持自己的生计和家庭生活,并寻求个人的成长与发展。因此,正是为了获得稳定的经济收入,人们才进入社会生产劳动过程,长期并且稳定地从事某种专门工作,从而形成职业。

(5) 差异性。职业体现着社会分工的特点,并随社会分工的不断发展而日益多样化。从社会分工角度,职业表现为不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。这就导致不同职业之间的巨大差异,包括劳动内容、工作方式、职业风格和行为模式,等等。不同的职业要求不同技能的人来承担,也就产生了职业群体差异,形成了各具风格的职业生涯。对个人而言,某个人可以同时进行多种职业活动,在主要职业之外还可能兼有“第二职业”或其他活动。每个人在其一生中也可能会有多种不同的职业活动经历。

3. 职业的功能

职业作为社会生产和生活的重要基础,无论对个人还是对社会都发挥着重要的作用。其主要功能可以从个人和社会两方面进行分析。

从个人角度进行分析,职业的功能主要表现在以下方面。

(1) 职业决定了个人的生存方式。职业是人们参与社会生产、从事社会活动、获得经济收入的主要方式,因此决定了个人的行为特点和社会角色,影响到个人的生存环境。由职业所带来的社会地位以及权力等往往使得人们处于不同的社会阶层。

(2) 职业是人们获得经济收入的手段。人生在世,离不开衣食住行,而这一切需要有相应的经济收入作为保证,以便维持个人和家庭的生计,满足人们生存和发展的基本需要。职业为人们获得稳定的经济收入提供了保证。通过提供相应的劳动以获取必要的经济收入,这也成为现代人选择职业的主要动力。

(3) 职业是个人发挥自身价值的基本手段。职业本身意味着需要专业的技能和知识,以胜任某种特定的工作,完成相应的体力或者脑力劳动,并在劳动过程中创造价值。每个人都有发挥个人价值的愿望。因此,职业为个人自身价值的发挥提供了基本手段。

(4) 职业为个人对社会作出贡献提供可能。人属于群体动物,需要进行社会活动和生产,才能更好地体现个人的价值。从职业的社会职能出发,人只有通过参与社会生产和生活才能显示自己的才能,并且体现自己对社会所作出的贡献,从而形成特定的社会角色,受到

群体的认可，满足个人的社会需求。

从社会发展的角度，职业的功能主要体现在以下方面。

(1) 职业是社会发展的基本要求。职业是专业分工的必然结果，是社会化大生产的产物。职业的发展与分化反映了社会生产的发展程度，也必然成为社会经济制度和社会经济结构的重要组成部分，反映社会经济发展水平。近年来，大量新兴职业的出现，反映了现代社会生产的发展和社会经济运行的需要。

(2) 职业是劳动者分类的必要途径。从人类社会的发展看，专业化分工极大促进了社会生产的发展，也使得人们按照不同的职业形成了完整的职业分类，从而促进了社会生产的发展和进步。职业促使具有相同或近似技能的人群更加便于沟通和交流，有利于对劳动者的分类和培训，实现有效的管理和控制。

(3) 职业是国家对劳动者进行有效控制的基本手段。职业作为人们生存的重要方式，为人们的生存和发展提供了稳定的经济来源。国家为了有效地管理劳动者，合理实现充分就业，减少由此产生的社会问题，通过有效的职位分类方法和职业资格鉴定制度来保证劳动者的工作权利，同时也满足了不同职业劳动的具体要求，有助于社会经济发展。^①

4. 职业的分类

职业的分类是按照劳动者所从事的工作性质进行的分类。社会分工是职业分类的依据。在社会生产分工体系中，劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式各有其特殊性，这种特殊性决定了各种职业之间的区别。

为了给不同国家的职业分类提供一个规范化的基础标准，以便在国际间进行有关职业资料的比较与交流，1949年在国际劳工组织召开的第七届国际劳动统计专家会议上通过了《国际标准职业分类（草案）》。在许多国家政府、国际组织的协助下，经过国际间深入细致的研究和长期的合作努力，1958年《国际标准职业分类》出版发行，后经1968年、1988年等几次修订，现已成为世界各国建立本国职业分类体系的蓝本。

《国际标准职业分类》对国际性标准职业分类体系作了详尽的描述，其结构共分4个层次：大类、小类、细类和职业项目。1988年版《国际标准职业分类》（简称ISCO—88）对大类进行了修订，修订后的大类是：①立法者、高级官员和管理人员；②专业人员；③技术和辅助专业人员；④职员；⑤服务人员和商店与市场销售人员；⑥农业和水产业技术工人；⑦手（工）艺人和有关行业的工人；⑧设备与机械操作工和装配工；⑨简单劳动职业者；⑩军人。

2007年12月，国际劳工组织召开了国际标准职业分类修订大会。会议通过了新的职业分类体系，正式定名为《国际标准职业分类（2008）》（简称ISCO—08），它是对ISCO—88的更新。ISCO—08仍然将职业区分为大类（Major Group）、中类（Sub-major Group）、小类（Minor Group）和细类（Unit Group），且大类仍然被划分为10类，包括：①管理者；②专业人员；③技术和辅助专业人员；④办事人员；⑤服务与销售人員；⑥农业、林业和渔业技工；⑦工艺与相关行业工人；⑧工厂、机械操作与装配工；⑨初级职业；⑩武装军人职业。^②

① 姚裕群. 职业生涯规划与发展[M]. 2版. 北京: 首都经贸大学出版社, 2007: 10-12.

② 张迎春. 国际标准职业分类的更新及其对中国的启示 [J]. 中国行政管理, 2009 (1): 106-107.