

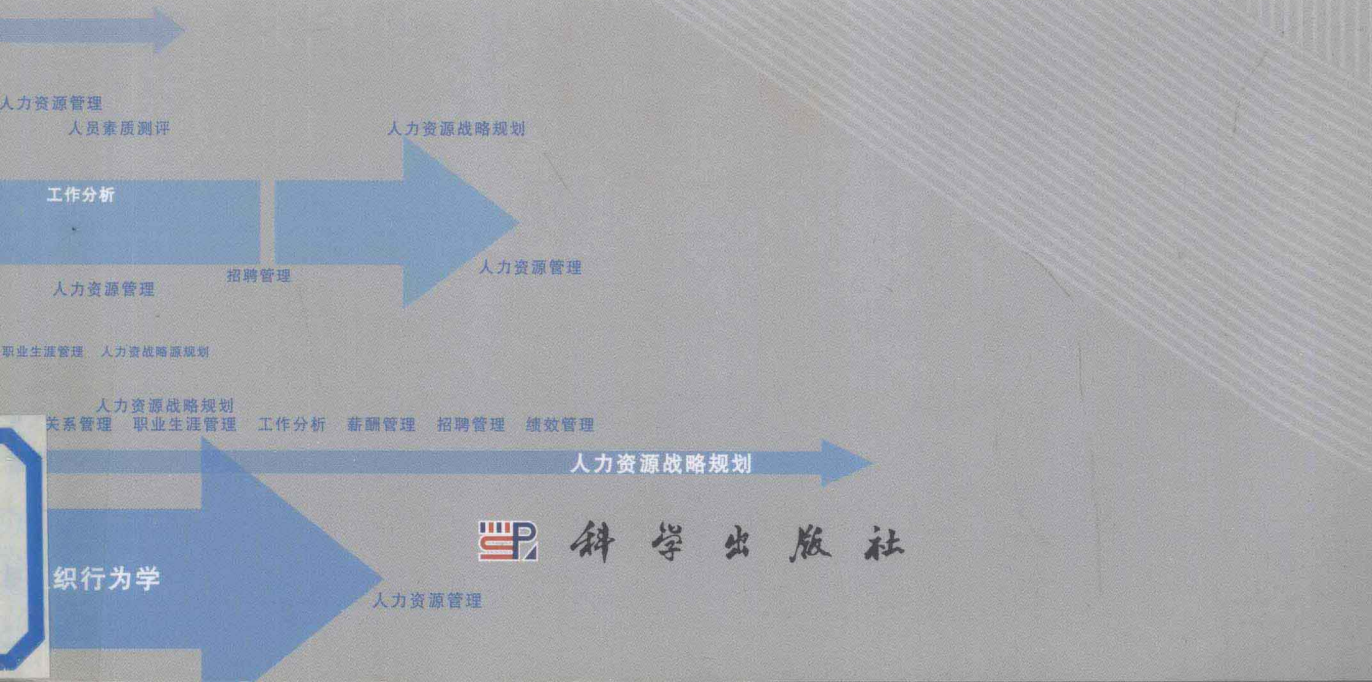


普通高等教育“十二五”规划教材
高等院校人力资源管理专业教材系列

CAREER MANAGEMENT

职业生涯管理

冉军 万玺 主编



科学出版社

人力资源管理

普通高等院校“十二五”规划教材

高等院校人力资源管理专业教材系列

职业生涯管理

冉 军 万 奎 主编

张术茂 张丽平 庄雯培 副主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

当今时代,市场竞争日趋激烈,人力资源管理是构建企业核心竞争力的关键,职业生涯管理应成为人力资源管理者必须掌握的基本技能之一。

本书共由十一章组成,主要介绍了职业生涯管理概述、职业生涯管理理论、职业选择与职业指导、职业生涯管理的测量技术、个人职业生涯规划、个人职业生涯开发、个人职业生涯管理、组织职业生涯规划、组织职业生涯开发、组织职业生涯管理、职业咨询与工作家庭平衡等内容,重点突出职业生涯管理技巧的学习和运用。每章开篇以案例为引导,书中穿插知识拓展、阅读资料,章后配有案例分析,以加深学生对理论的理解,提高理论与实践相结合的能力。

本书可作为高等院校的本科生、研究生教材,也可作为短训班的培训教材,以及供管理者自学使用。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理/冉军,万玺主编. —北京:科学出版社,2012
(普通高等院校“十二五”规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列)
ISBN 978-7-03-033750-4

I. ①职… II. ①冉… ②万… 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(2012)第 037101 号

责任编辑:王彦刚 / 责任校对:马英菊

责任印制:吕春珉 / 封面设计:海马书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京鑫丰华彩印有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012 年 3 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2012 年 3 月第一次印刷 印张:19

字数:436 000

定价:32.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换<鑫丰华>)

销售部电话 010-62142126 编辑部电话 010-62135763-8305

版权所有,侵权必究

举报电话:010-64030229; 010-64034315; 13501151303

前 言

在知识经济时代,人力资源管理是构建企业核心竞争力的关键。职业生涯规划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 and 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大降低。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。从个人角度看,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。因此,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,职业生涯规划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。现代职业生涯规划包含着个人的自我职业生涯规划与组织职业生涯规划的双重任务。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。

本书比较全面系统地介绍了职业生涯规划的理论体系、应用方法和技巧以及近年来的发展成果等内容,以使读者较好地掌握职业生涯规划活动的基本规律和职业生涯规划的方法与技巧。本书在结构体系上尽量保持系统性、完整性和连续性;在教学内容上,保持理论联系实际,深入浅出地阐述理论观点;在介绍新知识新观点时,注重把握时代脉搏,体现时代特征。每章开篇导入案例和课后案例分析为学生提供了大量而丰富的实践素材,旨在帮助学生加深对理论知识的理解和认识,进而了解社会问题,提高分析问题、解决问题的实际工作能力。

本书由沈阳大学冉军老师提出写作思路、风格体例和内容大纲,并与重庆科技学院万玺老师共同审定大纲,冉军老师负责全书的审阅和统稿。本书具体的编写分工如下:第一、二、六章由冉军(沈阳大学)编写;第三、五、七章由张术茂(沈阳大学)编写;第四章由万玺(重庆科技学院)编写;第八章由冉军、刘霞(西安邮电学院)编写;第九章由曹颖(东北林业大学)编写;第十章由庄雯培(东北林业大学)编写;第十一章由张丽平(重庆科技学院)编写。

在本书编写过程中,编者参阅了国内外众多专家、学者的著作和观点,因数量较多,不便一一列举,在此一并表示感谢!另外,还要特别感谢科学出版社领导和编辑对本书的大力支持,使本书得以在计划时间内顺利出版。

由于编者水平有限,书中缺点和不足之处在所难免,敬请广大读者多提宝贵意见,以便再版时加以修改与订正。

目 录

第一编 职业生涯管理总论篇

第一章 职业生涯管理概述	1
第一节 职业生涯概述	3
一、职业与职业生涯	3
二、影响职业生涯的因素	12
三、职业生涯目标	14
第二节 职业生涯发展与规划	20
一、职业生涯发展与规划的含义	20
二、职业生涯发展的路径	20
三、职业生涯规划的作用	22
第三节 职业生涯管理	23
一、职业生涯管理的含义	23
二、职业生涯管理的意义	24
三、职业生涯管理的内容	26
四、职业生涯管理的特点	28
复习思考题	29
案例分析	30
第二章 职业生涯管理理论	32
第一节 职业生涯认知理论	33
一、职业生涯自我认知理论	33
二、职业生涯认知发展理论	34
三、社会认知职业理论	36
第二节 职业选择理论	37
一、帕森斯的人职匹配理论	37
二、佛隆的择业动机理论	38
三、霍兰德的职业性向理论	39
第三节 职业生涯发展理论	41
一、金斯伯格的职业生涯发展理论	41
二、萨帕的职业生涯发展理论	42
三、格林豪斯的职业生涯发展理论	46
第四节 职业生涯周期理论	46
一、霍尔职业生涯周期理论	46

二、利维古德职业生涯周期理论	47
三、施恩的职业生涯周期理论	48
第五节 施恩的职业锚理论	50
一、职业锚的内涵	50
二、职业锚的类型	51
复习思考题	54
案例分析	55
第三章 职业选择与职业指导	58
第一节 职业选择	60
一、职业选择的概念	60
二、职业选择的类型	61
三、职业选择的原则	61
四、职业选择的要素	64
第二节 职业选择的影响因素	66
一、个人因素	66
二、社会因素	70
第三节 职业选择决策	73
一、职业选择决策的内涵	73
二、职业选择决策类型	73
三、职业选择决策模型	75
第四节 职业指导	77
一、职业指导的含义	78
二、职业指导的原则	78
三、职业指导的内容	79
四、职业指导方法	80
五、职业指导机构	82
复习思考题	83
案例分析	83
第四章 职业生涯管理的测量技术	85
第一节 职业能力及职业能力倾向测量技术	86
一、能力与职业能力	86
二、职业能力倾向测试	87
第二节 气质及人格测量技术	89
一、气质与人格	89
二、气质与人格测试	90



第三节 职业适应性测量技术	93
一、职业适应性	93
二、职业适应性测评	95
三、霍兰德职业兴趣测评	95
复习思考题	96
案例分析	96
 第二编 个人职业生涯管理篇	
第五章 个人职业生涯规划	99
第一节 个人职业生涯规划概述	101
一、个人职业生涯规划的定义	101
二、个人职业生涯规划的特征	102
三、个人职业生涯规划的编制原则	103
第二节 个人职业生涯规划的流程	104
一、确定人生目标	104
二、自我剖析与定位	106
三、职业生涯机会评价	107
四、确定职业生涯目标	109
五、职业生涯线路选择	112
六、制定职业生涯策略	114
七、职业生涯规划的反馈与控制	114
复习思考题	115
案例分析	115
第六章 个人职业生涯开发	117
第一节 个人职业生涯开发概述	118
一、个人职业生涯开发的内涵和目标	118
二、个人职业生涯开发的基本原则	120
三、个人职业生涯开发的系统	121
第二节 个人职业生涯开发的内容	124
一、个人职业生涯的职业能力开发	124
二、个人职业生涯的职业资本开发	128
三、个人职业生涯的社会资本开发	130
第三节 个人职业生涯开发的策略和方法	136
一、个人职业生涯开发的策略	136
二、个人职业生涯开发的方法	139
三、职业生涯发展文件管理法	142

复习思考题	143
案例分析	143
第七章 个人职业生涯规划	146
第一节 个人职业生涯准备期管理	150
一、职业生涯准备期的个人特征	150
二、职业生涯准备期的任务	151
三、职业生涯准备期的主要问题及管理策略	151
第二节 个人职业生涯早期管理	153
一、职业生涯早期的个人特征	153
二、职业生涯早期的主要问题	154
三、职业生涯早期的自我管理策略	155
第三节 个人职业生涯中期管理	159
一、职业生涯中期的个人特征	159
二、职业生涯中期的主要问题	161
三、职业生涯中期的自我管理策略	162
第四节 个人职业生涯晚期管理	165
一、职业生涯晚期的个人特征	166
二、职业生涯晚期的主要问题	168
三、职业生涯晚期的自我管理策略	169
复习思考题	171
案例分析	171

第三编 组织职业生涯规划篇

第八章 组织职业生涯规划	173
第一节 组织职业生涯规划概述	174
一、组织职业生涯规划的内涵	174
二、组织职业生涯规划的特征	175
三、组织职业生涯规划的原则	176
四、组织职业生涯规划的工具	178
第二节 组织职业生涯规划的流程	180
一、组织职业生涯规划准备	181
二、对员工进行分析和定位	182
三、确定员工职业生涯规划目标	184
四、制定员工职业生涯规划策略	184
五、职业生涯规划的评价与修正	185

第三节 组织职业生涯发展阶梯规划	187
一、职业生涯阶梯的内涵和特点	187
二、职业生涯阶梯的模式	188
三、职业生涯阶梯的设计	192
复习思考题	198
案例分析	198
第九章 组织职业生涯开发	202
第一节 组织职业生涯开发概述	203
一、组织职业生涯开发的内涵	203
二、组织职业生涯开发的特征	204
三、组织职业生涯开发的原则	205
四、现代组织职业生涯开发的新趋势	206
第二节 组织职业生涯开发的流程	209
一、组织职业生涯开发系统	209
二、组织职业生涯开发方法	210
第三节 学习型组织与职业生涯开发	215
一、学习型组织的内涵和特点	215
二、学习型组织与职业生涯学习	217
三、学习型组织与组织职业生涯开发	219
第四节 组织职业生涯开发活动	220
一、继任规划	220
二、导师计划	221
三、退休计划	224
复习思考题	227
案例分析	228
第十章 组织职业生涯管理	230
第一节 组织职业生涯管理概述	231
一、组织职业生涯管理的内涵	231
二、组织职业生涯管理的特征	232
三、组织职业生涯管理的功能	234
第二节 组织职业生涯管理分阶段管理	235
一、组织职业生涯早期管理	235
二、组织职业生涯中期管理	239
三、组织职业生涯后期管理	245
复习思考题	250
案例分析	250

第十一章 职业咨询与工作-家庭平衡	252
第一节 职业咨询	253
一、职业咨询的含义与特点	253
二、职业咨询的发展历史	254
三、职业咨询的内容	255
四、职业咨询的模式	256
五、职业咨询问题的分类	257
第二节 工作压力管理	258
一、工作压力概述	258
二、工作倦怠	259
三、工作压力管理	263
第三节 工作-家庭平衡管理	266
一、工作与家庭冲突	266
二、组织的工作-家庭平衡计划	267
三、个人的工作-家庭平衡计划	269
复习思考题	271
案例分析	271
参考文献	272
附录	274
附录 A 个人职业锚的确定	274
附录 B 职业能力倾向测试习题	277
附录 C 职业兴趣测量	282

第一编 职业生涯管理总论篇

第一章 职业生涯管理概述



教学目标

通过本章学习,掌握职业、职业生涯、职业生涯管理的内涵,理解职业的功能,了解影响职业生涯的因素,熟悉职业生涯模式,掌握职业生涯管理的内容和特点

教学要点

职业与职业生涯内涵、职业生涯与职业生涯管理的特征、职业生涯管理的意义

关键词

职业 职业生涯 职业生涯规划 职业生涯管理

导入案例

从普通文员到行政总监

林小姐，杭州人，26岁，大专学历，中文专业，参加工作已4年多。刚毕业时，父母托关系把她安排到了一家报社做编辑。但由于文笔不好，工作业绩始终不好，压力越来越大的林小姐就辞职了。第二份工作是担任一家公司的文员，平时做一些打字之类的琐碎小事，由于学不到东西，林小姐又辞职了。后来她又找了几份工作，都和第二份工作差不多。目前，林小姐在一家公司做经理秘书，对这份工作，林小姐还是比较满意的。

最近同学聚会，林小姐发现周围的老同学个个比自己“混得好”，有些已当上了经理。再看看自己，经理秘书虽听起来不错，但不过是吃青春饭，说不定哪天就失业了，所以林小姐想换一份稳定的工作。但想来想去，除了文员、经理秘书这些职业之外，她也想不出其他工作了。她该怎么办呢？

一、职业顾问分析

林小姐的问题是典型的“职业迷茫”问题。职业顾问认为，造成“职业迷茫”的直接原因就是缺少职业规划。那么，职业规划到底应该如何来做呢？

科学的职业规划应包括适合自己的职业目标和职业发展路径。

(一) 职业目标

职业目标是职业规划的重点，其正确与否直接关系到事业的成败。寻找适合自己的职业目标，应该从以下四点考虑：①自身性格与职业的匹配度；②兴趣爱好与职业的匹配度；③自身特长与职业的匹配度；④所选职业的发展趋势。从职业目标上看，林小姐缺少清晰明确的职业目标。要摆脱目前的状态，必须先确定自己的职业目标。

(二) 职业发展路径

职业目标的不同决定了发展路径的不同，以林小姐为例，如果把行政管理作为职业目标，目前的文员工作是比较符合这个目标的发展路径的。文员—行政助理—行政主管—行政经理—行政总监，可以算是一条很清晰的发展轨迹。

二、规划专家建议

根据对林小姐的职业倾向性测试和工作经验、能力的综合分析，专家发现，林小姐最适合的是行政人事管理类的工作。根据林小姐的情况，专家提出两点建议：①林小姐尽快进行行政人事管理方面的培训和学习；②文员的工作已经不适合林小姐的年龄和发展了，跳槽已成为当务之急。林小姐谋求职业的定位点定在中小企业的行政部门。原因是中小型企业行政人事联合操作的状况比较多，可以积累到丰富的人力资源工作经验并提升工作能力，然后下一步可以延行政、人事两条路线发展，无形中拓展了自己的发展层面，最终可发展到企业行政人事总监或者主管行政人事的副总职位。

三、行动计划

在专家的帮助下，通过一段时间的努力，林小姐终于获得了适合自己的职位。虽然工作辛苦了一些，但林小姐积累了实际的职业能力，获得了明晰的发展路线，彻底从年龄、职业的尴尬局面中解脱出来，成为了职场的“宠儿”。



四、专家提醒

当职业人士感到迷茫时,要找出迷茫的因素,准确专业地解决问题。尤其是在这个千变万化的时代,进行科学的职业规划,必将促进职业发展的飞跃,使职场失意族重新“得宠”。

(资料来源:王为,肖鸿晶,刘小兰.2008.职业发展与就业指导.合肥:合肥工业大学出版社。)

第一节 职业生涯概述

一、职业与职业生涯

(一) 职业

1. 职业的内涵

职业是职业生涯管理中最基本也是最重要的概念。职业的概念由来已久,由于研究目的的不同,学者从不同的角度、不同的侧面对职业的内涵进行了不同的界定,概括起来主要是从词义学、社会学和经济学意义上进行界定,最终归纳出综合性的职业概念。

(1) 从词义学角度界定的职业概念

中国的《辞海》从词义学的角度对职业进行了剖析,“职业”一词由“职”与“业”二字构成。所谓“职”,包含着社会职责、天职、权利与义务的意思;所谓“业”,包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。可以说,“职业”在这里反映着个人与社会两个方面的内容,是一个个人与社会互动的范畴。

在英文中可以用 *occupation* 和 *vocation* 两种专门词语表达,但两者的含义并不完全相同。*Occupation* 是一个比较宏观的概念,强调一种外在的、客观的占据状态,即由于社会制度安排或外在分工环境的约束,使一个人从事需要永久性地耗用时间和精力于其上的社会事务或工作。它通常用于表达社会制度或社会分工的意义,如 *occupation classification* (职业分类)等。*Vocation* 则是一个比较微观的概念,强调一种内在的、心理上的使命感,即自觉受到召示且具有适合于做某种工作的特定“天赋”或神召“天职”。它通常用于表达个人层面和心理的意义,如 *vocational interest* (职业兴趣)和 *vocational ability* (职业能力)等。

(2) 从社会学角度界定的职业概念

美国社会学家李·泰勒 (Lee Taylor) 在其《职业社会学》一书中指出:“职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

由美国学者迈克尔·曼 (Michael Mann) 主编的《国际社会学百科全书》则认为,职业这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务等传统意义上的“自由的职业”,现在被认为具有职业的或声称有职业身份的职业群体的数量。“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具”。国家通过对某一职业群体的社会承认和对其职业地位的法律有效性的认可,直接介入和发展了职业领域。

日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种社会分工或社会角色的实现。因此,职业包括工作、工作的场所和地位。他指出:“职业是社会与个人,或整体与个体的结节点。通过这

一点的动态相关，形成了人类社会共同生活的基本结构。整体靠个体通过职业活动来实现，个体则通过职业活动对整体的存在和发展做出贡献。”

总结诸多社会学家对职业的界定，社会学的职业含义包括以下四个方面的内容。

1) 职业是社会分工体系中的一种社会位置。这种位置是个人进入社会生产过程之后获得的，其取得途径可能是通过社会资本继承或获取。但职业位置一般不是继承性的，而是获得性的。

2) 职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系和社会关系，或者说是已成为模式的工作关系的结合。它是从事某种相同工作内容的职业群体。

3) 职业同权利和利益紧密相连。第一，拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人对其产生需要和依赖，这就在一定程度上拥有了对他人的权利，而且总是要维护这种权利，保持自身的垄断领域。第二，经济收益权，任何一种职业（群体）都是凭其被他人所需要、所依赖获得经济收入的。

4) 职业是国家确定和认可的。任何一种职业的产生，必定为社会所承认，为国家的职业管理部门所认可，并具有相应的职业标准。因此，职业存在必须有法律效力，被国家认可。

(3) 从经济学角度界定的职业概念

美国社会学家塞尔兹（Seldes）认为，职业是一个人为不断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从业者的社会地位。塞尔兹指出，职业范畴的构成包括三个要素，即技术性、经济性和社会性。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。他认为职业包括五个特性：①经济性，即从中取得收入；②技术性，即可发挥个人才能与专长；③社会性，即承担社会的生产任务（社会分工），履行公民义务；④伦理性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务；⑤连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

法国的《Le Petit Larousse》词典对职业的定义为“为了生活而从事的经常性的活动”。

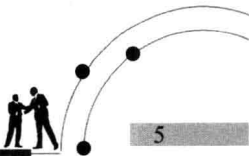
经济学的职业概念有其特定的内涵，概言之，包括以下四个方面的主要内容。

1) 职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色，具有特定性和差异性。职业根源于社会分工，在整个社会生产过程中，有诸多工种、岗位或特定环节的职业赋予劳动者以不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位，以及不同的劳动规范和行为模式，于是劳动者便具有特定的社会标记和专门的劳动角色，如农民、工人、医生、教师、企业家、科学家、编辑、邮递员、乘务员等。

2) 职业是一种社会性的活动，具有社会性。职业是劳动者所进行的社会生产劳动和社会工作，均为他人所必需并为国家所认可。因此，职业是社会的职业。

3) 职业具有连续性和稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作，这种工作才能成为劳动者的职业。劳动者只有相对稳定地从事某种工作，才成为该职业的劳动者。如果不相对固定地从事某项专门工作，朝秦暮楚，不具有工作的稳定性，就无所谓职业。

4) 职业具有经济性。劳动者从事某项职业，必定要从中取得经济收入。换言之，劳动者就是为了不断取得个人收入，才较为长期、稳定地承担某项社会分工，从事该项社会职业的。没有经济报酬的工作，即使其劳动活动较为稳固，也非职业工作，如家庭主妇，便没有



职业可言。

(4) 综合性的职业概念

伴随着社会和经济的变革、企业组织本身及其管理方式的改变和发展,人们对“职业”一词的理解在不断加强。综合上述学者的定义和观点,可以得出职业的定义:职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的经济状况、文化水平、行为模式、生活方式以及思想情操的综合反映,也是一个人的权利、义务、职责,从而是一个社会地位的一般性表现。由此也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

概括而言,职业的构成要素有以下三个方面。

- 1) 职业是劳动者从事的有酬工作,即通过这项工作可获得经济报酬。
- 2) 职业是劳动者能够足够稳定地从事的工作,即有时间限度,劳动者从事的是一种相对稳定的、非中断性的劳动。
- 3) 职业是劳动者模式化的一种人群关系及相应的行为规范。

2. 职业的基本特征

(1) 基础性

职业是个人和社会存在与发展的基础,因为职业给人们解决了生活的来源问题。人们为了生存必须从事职业活动,人们的各种社会活动、人文活动,大多建立在职业的基础上,“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”,有了职业生活,才有其他一切社会生活的基础。

进一步来说,人类社会的各种文明大多建立在职业分工、分化、分类的基础上,即职业范畴进步的基础上。

(2) 广泛性

职业问题涉及社会的大部分成员,也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域,因而它具有广泛性。就个人而言,一个人生活的方方面面,都与大千职业世界发生着联系。

基于职业范畴的广泛性,诸多的学科,如社会学、经济学、管理学、心理学、教育学、政治学、工程技术学、生理学与医学等,都把职业问题作为自己的研究对象。

(3) 差异性

不同职业之间可能在职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等方面有着巨大的差异。一般来说,人类社会作为一个有机体,必然存在不同的社会分工,存在多种多样的职业,这是社会发展的必然趋势。职业的领域非常广泛,并且数量巨大、种类繁多。我国古代就有“三百六十行”之说,现代社会的职业种类更是成千上万,并且仍在不断分化出新的职业。各类职业间大相径庭,隔行如隔山。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格以及人在职业转换中的矛盾与困难。每一种职业都需要特定的知识和技能,每个人只有符合了职业特定的要求,才能胜任该职业。

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展,新职业不断产生,其数量要大于被淘汰的职业。当今社会职业差异还在继续加大。

(4) 时代性

职业是一个社会历史范畴,随着社会生产力和劳动分工的不断发展,在特定的社会历史

发展阶段, 职业的性质和内容是有一定差别的。因此, 职业具有时代性特点。

职业的时代性体现在: ①职业随着时代的变化而变化, 不同时期会出现不同的职业, 新的职业不断出现, 在新行业产生与兴旺的同时, 旧的、落后的行业逐渐消失, 因而相应的职业也随之消失; ②相同名称的职业在不同的时期会有不同的内容, 某些职业甚至发生了根本的变化, 一部分新职业产生, 代替了一部分过时的职业; ③每一个社会都有自己的时尚职业, 即该社会中人们所热衷的职业。

个人与时代的关系, 往往也反映在人的职业取向上。例如, 20 世纪 80 年代, 大家都追求上大学, 当工程师、科学家; 20 世纪 90 年代, 人们转而注重第三产业职业, 当时就有“党政工农商, 全民来经商, 十亿人民九亿商”之说, 当时的不少青年人都认为从事商业经营、到外企工作是最称心的; 21 世纪则是 IT 时代、知本时代、人本时代、全球化时代, 高科技领域、智力性工作、健康产业、国际交流等领域的职业大有发展。

(5) 同一性

某一类别的职业内部, 其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容、人际关系等都是相同的或相近的。由于情境的同一, 人们就会形成同一的行为模式, 有共同语言, 很容易彼此认同。同行、同事就是因相同职业而形成的有一定类似之处的“业缘”群体。

正是基于职业的同一性, 才构成工会、同业公会、行业协会等社会组织, 才有从业者的利益共同体。工会是一个保障会员工资收入、就业机会、福利保险等共同利益的团体。著名的保险行业就是基于“船东”这种职业人士的共同利益和共同认识而创造出来的。

职业的这种同一性, 往往会给人打上社会印记, 并由此产生“晕轮效应”。这些社会印记都是职业特点的反映。例如, 甲是侦探, 人们会认为他精明; 乙是搞文艺的, 人们就会认为他活泼而浪漫; 丙是一名作家, 人们则会认为他有学问等。

(6) 层次性

众多的社会职业, 可以区分不同的层次。这种职业评价的层次性, 根源于社会分层所引起的不同职业的差别, 即从业者的教育水平、工作性质、工作自主权、财产收入、社会地位和社会声望等方面的差别。

不同职业的这些差别, 本身是一种客观存在而非由人的主观意愿形成。当社会重视个体的人时, 就必然承认社会客观存在的职业层次性。而且现代社会也应该承认职业的层次性, 要通过平等竞争、自由择业的社会环境, 促进个人发展和社会进步。

3. 职业的功能

个人是职业的主体, 但个人的职业活动又必须在一定的组织中进行。组织的目标依靠个体通过职业活动来实现, 个体则通过职业活动对组织的存在和发展做出贡献。因此, 职业活动对员工个人和组织都具有重要的意义。

(1) 职业的个人功能

职业是人的一种社会活动和生活方式, 又是人的一种经济行为, 是人们从社会中谋取各种利益的资源, 它对于每一个人都极为重要。具体来说, 职业对于个人有以下功能。

1) 生存性功能——职业是人的生存方式。职业作为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践的最主要场所, 从多方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受



影响。

2) 经济性功能——职业是人的主要经济来源。职业是劳动者获得经济收入的主要来源,从而成为劳动者生存及维持家庭生活的物质基础和重要手段。“趋利”与“避害”一样,都是生物对外部环境的必然选择,人的“趋利”更多地体现在追求高收入的职业上,这也成为人们选择职业的主要标准之一。

3) 价值实现功能——职业是人实现自身价值的通道。职业不仅是谋生的手段,也是个人的存在意义和价值的证明。职业是个人获得非经济收入的主要通道。通过职业活动,可以使个人获得多种非经济的利益,实现自身的个人价值。这种非经济的利益包括名誉、地位、权力、各种便利等,从而使个人获得心理满足,达到“乐业”的境地,也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

选择一个合适的职业,度过一个成功的职业生涯,是每个人的追求和向往。社会地位是许多人追求的人生重要目标,职业类别、职业环境和职业中的个人等级(如局长、厂长或办事员、工人)就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争,构成人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

4) 工具性功能——职业是人们发挥才能的手段。职业是个人从事的某种特定类别的工作,当这种工作能够使个人的某些才能得以发挥和发展,使个人的某些兴趣得到满足时,就成为促进劳动者个性发展的一种手段。职业是实现个人潜能的根本途径。

5) 社会性功能——职业是个人为社会做出贡献的途径。职业是个人在社会劳动体系中从事劳动的场所,因而成为个人为社会做出贡献的途径,而不管某个人是否在主观上要为社会做贡献、为他人服务。

6) 整合性功能——职业是个人与社会关系的整合。职业生活使个人进入一种社会情境,从而使个人在社会关系网络中担当一定的角色,进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。这使得从业者与他人建立了一定的业缘关系,从而使人们建立了一定的社会关系,自己所从事的某种职业种类和所具有的特定社会关系,成为获得社会声望的来源。

(2) 职业的社会功能

1) 动力功能——职业是社会发展的动力。职业的社会运动包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业层级间的矛盾冲突及解决等,是社会发展与社会进步的动力。此外,人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资、学习,更成为推动社会发展的巨大动力。

人们为社会发展做出贡献,必须是通过在一个或几个职业岗位上的具体工作成效才能体现出来。这种贡献就是对社会分工的肯定与支持。如果没有职业和职业岗位,就没有人的主观能动性与社会发展相结合的载体,也不可能有社会的发展。

2) 社会分层功能——职业是划分社会阶层的依据。通常人们认为职业间是没有高低贵贱之分,但在社会上,人们往往根据不同职业所需付出的体力和脑力的多少、工作的复杂程度、工作条件、工作所需的教育资格、工作的收入水平、社会声望和在组织的权力结构中的位置等对职业作出不同的评价。西方的社会学家马克斯·韦伯(Max Weber)、沃纳(Warner)等人,根据职业的某些特点,对社会上的各种人进行分层,将职业看做是划分人们社会地位和阶层的一个很重要的指标。