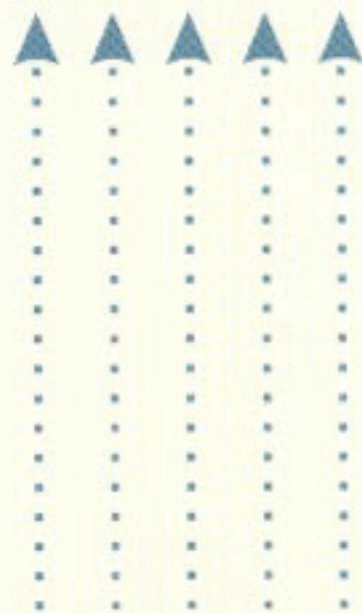


四川省普通高等学校教材

主编 / 沈登学 孔勤

ZHIYE SHENGYA SHEJI XUE



职业生涯规划学

四川大学出版社



前 言

人一生都在寻求自己的最佳位置。从个人的角度看，“漫漫人生路”的核心正是职业生涯。人在一生中，奔波辛劳，奋斗拼搏，垂暮之年最感欣慰的往往就是自己的事业成就。职业活动本身体现了生命的意义。随着我国市场经济的推进，个人有了越来越多的选择职业的机会和越来越大的发展空间，但同时也面对着更大、更复杂的社会风险。当今时代，人们在多变的社会大环境中摸索着职业道路，尝试着新生活，寻找着更好的发展机会，确定着合适的人生角色。因此，搞好职业生涯的设计对个人而言，是极为重要的。

本书是职业生涯设计的一种理论探讨和开拓。其基本思路是：职业生涯设计应以人的核心能力为主，以对人的个性和潜能了解为基本点，根据外界职业环境、个人素质条件，参考家庭背景，“知己知彼”认识自我，认清自己的长处和短处是什么、自己的脾气秉性是什么、自己的职业适应性是什么、自己的才能是什么，自己可能在哪个方面取得成功与成就。为了准确地判断自己，科学、合理地设计职业生涯，运用职业能力、心理、个性，认识到自己要干什么、在什么地方干、怎么干，从而突出个性发挥，主动去适应社会，本书力图对职业生涯设计的方法、规律、开发、管理等进行探索性的预想和揣测。

求职择业是人生必经的一个门槛。有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业，这是每一个有进取心的人梦寐以求的事情。这需要对自己

的未来事业生涯做出设计，并沿着目标努力前行，直至获得事业成功。

在人力资源管理中，企业组织能否留住人和一个关键因素在于其能否为自己的雇员创造条件，使他们有机会获得一个有成就感和自我实现感的职业生涯。职业生涯管理已成为当前组织发展及人力资源管理中的一项极其重要的和崭新的工作，做好该项工作具有十分重要的理论和实践意义。国内关于职业生涯管理问题的教学和研究刚刚起步，深入开展职业生涯管理问题的研究和广泛开展职业生涯管理的教学实践，是推动我国职业管理发展和经济发展，提高个人工作生活质量的重要举措，意义深远。

职业生涯设计是一种人生设计，是对命运的选择。现代职业生涯的设计不仅能帮助个人实现目标，更重要的是有助于个人真正了解自己，从而设计出合理、可行的职业生涯发展方向。尤其是在市场竞争激烈和人才济济的时代，只有掌握个人的竞争优势，才能把握稍纵即逝的机会，发挥个人的潜能，实现预定的目标。历史不能假设，过去不能重来。在人生路上回头的代价是很高的，除了时间不在之外，日趋专业的职业分工也使得职业生涯的重新设计代价很高。因此人们需要通过具有前瞻性的职业生涯设计，减少自己在人生路上的徘徊犹豫，以免浪费时间。

到目前为止，国内关于职业生涯设计领域的研究才刚刚起步，相关的研究和著作虽已有一些，但还没有一本比较系统地专门论述职业生涯管理的教材。鉴于此，本书进行一些尝试，对职业生涯开发与管理的理论与体系进行了归纳与探讨，但还比较粗浅，敬请读者、同行、专家和实际工作者提出宝贵的修改意见。在本书的写作过程中，笔者参阅了国内外大量的文献及许多前人的研究成果，在此对他们表示深深的感谢。

本书的特点是突出理论性和操作性的统一，应用了大量心理学知识。本书以职业生涯管理理论为基础，大量涉猎职业生涯管理的技术，为希望进行职业生涯设计的单位和个人提供思路和方法。

沈登学

2003年9月

目 录

第一章 职业生涯设计概论	(1)
第一节 职业生涯设计概述	(1)
一、职业生涯设计的涵义	(1)
二、影响职业生涯设计的因素	(3)
三、职业与热门职业的理解	(6)
四、职业的特点和功能	(11)
五、职业种类	(14)
第二节 职业生涯设计与热门职业	(21)
一、热门职业概述	(21)
二、我国的热门职业	(21)
三、国外热门职业扫描	(28)
第三节 发展前景好的职业	(29)
一、21 世纪职业发展的趋势	(29)
二、21 世纪热门职业预测	(30)
三、职业选择的相关理论	(36)
第二章 职业生涯设计方法	(46)
第一节 职业生涯设计的基本侧重点	(46)
一、了解职业的外部环境	(46)
二、认识自己, 分析潜能	(47)
第二节 潜能的自我分析	(50)
一、认识潜能	(50)
二、潜能开发的途径	(51)
第三节 环境分析	(55)
一、影响职业生涯的因素	(55)

二、职业生涯应考虑的环境因素	(56)
第四节 职业选择与个性	(57)
一、职业个性	(57)
二、职业选择与个性	(58)
第五节 职业生涯目标与路线的设定	(62)
一、职业生涯目标的决策步骤	(62)
二、职业生涯路线的选择	(62)
第六节 职业生涯阶段及其特征与任务	(64)
一、金斯伯格的职业发展理论	(64)
二、萨帕的职业发展理论	(66)
三、施恩的职业周期理论	(67)
第三章 职业生涯的自我发展规律	(71)
第一节 明确目标 树立信心	(71)
一、明确目标	(71)
二、树立信心	(73)
三、目标与信心	(74)
四、认识自我 开发潜能	(74)
第二节 调整心态 开发情商	(78)
一、拥有健康心态	(79)
二、学会管理情绪	(79)
三、学会面对挫折	(80)
四、维护心理平衡	(80)
五、完善情商	(81)
第三节 抓住机遇 锲而不舍	(82)
一、转变观念 发现机遇	(82)
二、练好内功 迎接机遇	(86)
三、关注信息 发现机遇	(92)
四、立即行动 抓住机遇	(94)
五、全力以赴 用好机遇	(95)
第五节 积极行动 持之以恒	(96)

第四章 职业生涯的策划.....	(100)
第一节 科学策划 讲求方法.....	(100)
一、人生目标图形策划法.....	(101)
二、工作项目图形策划法.....	(102)
三、时间安排图形策划法.....	(103)
第二节 规划职业生涯的要素.....	(104)
一、影响职业生涯规划的因素.....	(104)
二、规划职业生涯的要素.....	(105)
第三节 规划职业生涯的基本步骤.....	(106)
一、确定志向.....	(106)
二、自我评估.....	(107)
三、生涯机会的评估.....	(107)
四、职业的选择.....	(107)
五、确定职业生涯路线.....	(107)
六、设定职业生涯目标.....	(108)
七、制定行动计划与措施.....	(108)
八、评估与回馈.....	(108)
第四节 职业生涯管理.....	(109)
一、职业生涯管理的含义.....	(109)
二、职业生涯管理的因素.....	(109)
三、职业生涯管理的特点.....	(111)
四、职业生涯管理的任务.....	(112)
五、职业生涯管理的角色.....	(112)
六、职业生涯管理的基本内容.....	(114)
七、职业生涯规划表.....	(115)
第五章 职业生涯设计的理论依据.....	(118)
第一节 个性倾向性与职业.....	(118)
一、需要与职业.....	(118)
二、兴趣与职业.....	(120)
三、价值观与职业.....	(121)
第二节 个性心理特征与职业.....	(122)

一、气质与职业.....	(123)
二、能力与职业.....	(125)
第三节 人格与职业模型.....	(126)
一、霍兰的类型论.....	(127)
二、设计策略.....	(129)
第六章 职业生涯发展危机与对策.....	(131)
第一节 人生自我失败的主要原因.....	(131)
一、信心不足.....	(131)
二、无正确的目标.....	(135)
三、选错职业.....	(135)
四、自满自足，固步自封.....	(135)
五、行动不够.....	(136)
六、应变能力差.....	(136)
七、不能正确对待他人的评价.....	(136)
八、目中无人，不善合作.....	(137)
九、人际关系不佳.....	(137)
十、心胸狭窄，强求公平.....	(137)
十一、身体不佳.....	(137)
十二、想失败就失败.....	(138)
第二节 组织环境的危机.....	(138)
一、组织风气不正.....	(138)
二、组织机构不合理.....	(138)
三、升迁渠道受阻.....	(139)
四、专横的领导.....	(140)
第三节 社会、经济环境危机与对策.....	(142)
一、环境变迁的危机与对策.....	(142)
二、外界环境的压力危机与对策.....	(143)
第四节 感情危机的对策.....	(146)
一、衡量爱情质量的十大试题.....	(146)
二、治疗感情伤痛的对策.....	(147)

第七章 求职中的人际关系.....	(149)
第一节 积极转换求职中的人际关系形态.....	(149)
第二节 善用人际交往的心理效应.....	(150)
一、首因效应.....	(150)
二、近因效应.....	(150)
三、晕轮效应.....	(151)
四、社会刻板印象.....	(151)
五、“威信”效应.....	(152)
六、“自己人”效应.....	(152)
第三节 增进同事友谊,克服心理障碍.....	(153)
一、增进友谊的原则.....	(153)
二、克服心理障碍.....	(154)
第八章 求职的基本技巧.....	(160)
第一节 求职准备工作.....	(160)
一、了解当前就业的主要政策.....	(160)
二、做好当前就业形势分析.....	(161)
三、求职择业意向的确定.....	(165)
四、求职心理调节.....	(173)
第二节 就业信息的搜集.....	(176)
一、专门机构.....	(176)
二、媒体广告.....	(178)
三、个人关系.....	(178)
第三节 求职材料的写作.....	(179)
一、求职信的写作要点.....	(179)
二、简历的写作要点.....	(184)
三、推荐表(信)和证明材料.....	(187)
第四节 面试技巧.....	(188)
一、面试前.....	(188)
二、面试.....	(191)
三、面试后.....	(192)
四、几个特殊问题的处理.....	(192)

五、面试八忌.....	(193)
第九章 工作的初期适应.....	(195)
第一节 培养职业工作品质.....	(195)
一、积极主动,坚持不懈,永葆旺盛激情.....	(195)
二、适应新的形势与环境,培养创造性个性心理特征.....	(196)
三、培养自信心.....	(196)
第二节 学会如何工作.....	(198)
一、学会制定职业目标.....	(198)
二、学会自主地工作.....	(199)
三、学会人际交往,注意人际交往的心理效应.....	(200)
第三节 保持身心健康.....	(200)
一、健康的现代含义.....	(200)
二、保持健康的情绪.....	(202)
三、建立合理的、充实的生活秩序.....	(202)
四、学会人际沟通.....	(203)
五、有效沟通的方法.....	(203)
六、学会感激、宽容、赞美、善待.....	(204)
附 录.....	(205)
国家关于当前就业的主要政策.....	(205)
地方关于就业的主要政策.....	(209)
职业价值观量表(WVI)	(212)
参考书目.....	(215)
后 记.....	(217)

第一章 职业生涯设计概论

选择职业是人生大事，职业决定了一个人的未来。

每一个人只有有了明确的目标，才会努力奋斗，并积极创造条件去实现目标，这样就可以避免无目标地四处飘浮，随波逐流，浪费青春。事实也证明，有不少人由于对自己的职业生涯毫无计划，目标不明，从而造成事业失败。失败并不是由于他们没有足够的知识和才能，主要在于他们没有设计和取得最适合于他们成长与发展的职业生涯。

第一节 职业生涯设计概述

一、职业生涯设计的涵义

（一）什么是职业生涯

广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。狭义的职业生涯是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直到职业劳动最终结束、离开工作岗位为止。

狭义的或广义的职业生涯因考察角度不同，自然有各自的道理。但是，职业生涯有其基本的含义。

第一，职业生涯是个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历。第二，职业生涯实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程。就此意义讲，狭义的职业生涯始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全

结束或退出职业；就广义而言，是由出生之始到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期在不同的个人之间有长有短，是不一样的。第三，职业生涯是个包含着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短，而且内含职业发展、变更的经历和过程，包括从事何种职业工作、职业发展的阶段、由一种职业向另一种职业的转换等等具体内容。

美国职业生涯规划理论专家萨珀(D·E·Super)说，“生涯”是生活里各种事件的方向；它统合了个人一生中各种职业和生涯的角色，由此表现个人独特的自我发展形态；它也是人生自青春期至退休所有有酬给或无酬给职位的综合，除了职位以外，还包括与工作有关的各种角色。因此，一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的这一人生旅程就是职业生涯。

(二) 职业生涯规划的含义及其作用

在人生的各个阶段，每位当事人多多少少得“称称自己的斤两”，并分析自己所追求的目标及价值，这一行为被人们称为“职业生涯规划”。职业生涯规划帮你定好漫漫人生路。所有人都应当审时度势，为自己安排好未来。有目标，生活才不盲目；有追求，生活才有动力。设计自己的职业生涯，就是将理想的人生化为现实的人生。一个人的事业究竟应向哪个方向发展，可以通过制定职业生涯规划来明确，也就是说，个人对今后所要从事的职业、担负的工作职务和工作职位等一系列发展道路做出设想和计划。

职业生涯规划有利于明确人生的奋斗目标。美国的戴维·坎贝尔说过：“目标之所以有用，仅仅是因为它能帮助我们从现在走向未来。”卢梭也说过：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。”只有有了明确的目标，才会激励人们努力奋斗，并积极去创造条件实现目标，这样就可以避免随波逐流，浪费青春。事实也证明，有不少人由于对自己的职业生涯毫无计划、目标不明，而造成事业失败，并不是他们没有足够的知识和才能，失败主要在于他们没有设计和取得最适合于他们成长与发展的职业生涯。

职业生涯规划有利于本人和组织更好地了解个人的实力和专业技术。《水浒传》中描述，在陆地上斗，张顺是李逵手下败将，可在水中打，张顺却把黑旋风李逵淹得直翻白眼。事业生涯的设计与开发也是如此。对个人来说，应有自知之明，不仅要知己所长，还要知己所短。要在工作上取胜，必须制定出一个知己之长短、知环境之利弊、扬长避短的职业生涯规划计划，只有这样才能选择合适的职业和职务。

职业生涯规划有利于组织和本人制定出有针对性的培训开发计划，更好地

自我控制前途和命运。美国的 M·K·巴达维在《开发科技人员的管理才能》一书中根据调查指出,在 65 岁以下的工程师中,从事管理工作的就占 68%。在对工程技术人员进行职业目标的咨询中,大约有 80% 的人表示要在 5 年内成为一名主管人员或经理。他们为实现个人职业生涯的目标,往往在大学学习了工程技术专业,工作几年后又进入研究生院读管理硕士,最后进入管理领域工作。有的工程技术人员虽然没有机会再脱产学习,但也有针对性地制定了业余自学计划来提高管理能力,以实现他们成为企业家、职业经理人的事业目标。

职业生涯设计有利于人尽其才,避免人力资源的浪费。个人所制定的事业发展的目标和职业生涯的开发的计划能否实现,除了个人的努力外,还需要组织创造条件。有许多懂专业的技术人员被组织安排到管理岗位上,他们从专业之中一下子被抛到管理队伍之中,本是一颗专业技术上的明星,却陨落成一名初出茅庐的管理人员。由于缺乏管理知识和技能,尤其不善于处理人际关系,工作中他们往往焦头烂额,不得不请求下台,重操旧业。当然,也有许多科技人员被组织和群众推上了管理岗位,做出了卓越的成就。因此,作为组织,应该了解每个人的气质、性格、能力、兴趣、价值观和理想等,特别要了解每个人的职业发展规划和设想,从而为他们创造实现事业目标的环境和条件。这样才能为社会和组织做出更大的贡献。

因此,职业生涯设计的目的不只是协助个人达到和实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,并且进一步详细评估内外环境的优势、限制,在“衡外情,量己力”的情形下,设计出合理且可行的生涯发展计划。

二、影响职业生涯设计的因素

人的职业生涯,首先是选择哪些道路以及会不会顺利发展的问题;进而是能否获得成功、成就有多大的问题。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功,受到个人、家庭、社会多方面的影响。总的来看,影响职业生涯成功的因素包括几个方面。

(一) 教育背景

教育是赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展的社会活动。它奠定了一个人的基本素质,对人的生涯有着巨大的影响。

首先,获得不同教育程度的人,在个人职业选择与被选择时,具有不同的能量,这关系着职业生涯的开端与适应期是否良好,还关系着他(她)以后的发展、晋升方面是否顺利。从一般规律看,一个人所接受的教育水平越高,其

职业生涯就越可能成功。有较高教育水平的人，在就业以后一般都有较大的发展，即使他们的工作不尽如人意，但其流动的能力与动机较强，从而能够“人挪活”。

其次，人们的专业、职业种类，对于其职业生涯有着决定性的影响，往往成为其职业生涯的前半部分以至一生的职业类别。即使人们转换职业，也往往与其所学的专业有一定联系；或者以所学的专业理论、知识、技能为基础，流动到更高层次的职业岗位上。例如，从机械专业的技术员、工程师晋升为机械厂的总工程师，而后又成为该单位的厂长。因此，一专多能者、专业水平和应用技能（如外语、计算机）俱佳者，往往能够得到较多的机会，在职业生涯发展中居于主动。一个人学习的是属于朝阳行业的专业，目前与未来的机遇都会更多。

（二）家庭影响

家庭是人的生活的重要场所，一个人的家庭也是造就其素质以至影响生涯的主要因素之一。人的社会化，实际从出生的一瞬间就已开始。一个人在幼年时期，就开始受到家庭的深刻影响，长期潜移默化的结果，会使人形成一定的价值观和行为模式。许多人还会受到家庭中父兄的教诲和各种影响，自觉不自觉地习得某些职业知识和技能。因此，有的教育专家认为，“家长是孩子做人的第一任老师，家庭是孩子生活的第一所学校”。

这种价值观、行为模式、职业知识和技能的习得，必然从根本上影响一个人的职业理想和职业目标，影响其职业选择的方向、种类，决定其选择的冒险与妥协程度、对职业岗位的态度、工作中的种种行为和表现等等。“子承父业”正说明了家庭对于个人生涯的多方面的影响。邓亚萍打乒乓球、陈佩斯演电影、侯跃文说相声，都是这种影响的反映。

此外，一个人的家庭成员，尤其是父辈兄长，在其择业和就业后的流动上，往往会给予一定的帮助。这也会对人的职业生涯产生巨大影响。

（三）个人的需求与心理动机

同样的工作、同样的职业对于不同的人有着不同的价值，同一个人对不同的职业有着不同的态度和抉择。人们在就业时出于对不同职业的评价和价值取向，要从社会众多的职业中选择其一；就业后也要从若干种个人发展机会中进一步做出职业生涯的调整，从而使自身获得尽量好的归宿，取得他人与社会的承认，取得自己的成功。为了达到自己的目标，为了取得成功，人们就要付出各种努力，包括做出一定的牺牲。

人们出于自己的主、客观条件，在不同的年龄阶段、不同的阅历，特别是不同职业经历状况下，在生涯的选择和调整方面，都会有不同的心理需求与动机。就一般情况而言，人在年轻时意气风发，成功的目标和择业的标准都较高。人到成年，特别是人过中年，就越来越现实。因为不论是一般的劳动者，还是事业上有成就的人，在有了相当多的职业实践和各种阅历以后，都更容易看到社会环境的约束，其成功的目标和择业、转业的标准，会变得非常实际。尽管如此，个人需求与动机，以及由此导致的职业行为，仍然是影响个人生涯发展的极其重要的动力因素。

（四）机会

机会，是一种随机出现的、具有偶然性的事物。这种机会，既包括社会各种就业岗位向一个人展示的随机性岗位的可能性（它成为一个人能够就业和流动的职业目标），也包括能够给一个人提供个人发展、向上流动的职业环境。例如，某专业的博士生，正好遇到某知名企业高薪招聘。机遇好，职业生涯一起步就步入正轨，成功的概率极大，波折、挫折就很小。

机会虽然具有偶然性，但如果因此就认为，机会对于个人是“可遇而不可求”的，只能等待、只能“碰”，那就太消极了，是不正确的。素质与机会有着一定的联系。天地之间，人是主人，大千世界中机会本身是客观存在的，个人的高素质、个人的能动性可能导致寻求到新的发展机会，自己也可能开拓和创造许多机会。许多事业上的成功者，不是依赖社会“碰巧”给予他的机会或者家庭、亲友、师长给予的帮助，而是在社会中探索，在社会留给个人的广阔空间中创业，主动寻求自己的位置，按照自己的意图成就了事业。从这个意义上可以说，机会约等于个人的努力，正所谓“有志者事竟成”。而且，同样的机会对于不同的人来说，也是青睐于素质高、有准备的人。谁素质高、谁有准备，谁就能够把握机会、获得机会。此外，机会也经常会寻找符合条件、具备高素质的人。例如，一个人学有专长，取得特殊成就，有了名声以后，猎头公司就会纷至沓来地求贤。

（五）社会环境

社会环境，首先是指社会的政治经济形势、涉及人们职业权利方面的管理体制、社会文化与习俗、职业的社会评价与其时尚等大环境。这些大环境因素决定着社会职业岗位的数量与结构，决定着社会职业岗位出现的随机性与波动性，从而决定了人们对不同职业的认定和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。进而言之，社会环境决定着社会职业结构的变迁，从而也决定了人的职业

生涯的变动规律性。

其次，社会环境还指个人所在学校、社区、工作单位、家族关系、个人交际圈子等小环境。这些小环境因素决定着一个人具体活动的范围、内容和限制，从而也决定了人的职业生涯的具体际遇好坏，诸如职业选择得合理不合理，该职业有没有发展前途，自己所在的工作单位是不是有利于自身的发展等。

但是，这里讲环境，不是讲环境对于人的单向影响、绝对作用，而是要讲辩证法。一般意义而言，不仅要运用好现有的环境和注意发掘环境中的有利因素，而且要善于创造新的、好的环境，还要辩证地对待不良环境，通过与不良环境的斗争，塑造自身的强者素质，从而开拓未来，创造发展之路。而环境的良好、条件的优越，既可能有助于人们职业生涯的发展，也可能使人产生惰性、封闭性、依赖性和脆弱性。八旗子弟随着清王朝的倒台而破落，大批成为贫民、沦为乞丐，就是好环境害人的例子。世界上诸多的成功者，例如日本的经营之神松下幸之助、美国的钢铁大王卡内基，都有着出身困苦、从小做起、奋力拼搏的成功经历，这正是坏环境磨炼素质、造就人才、促进成功的积极作用的写照。

三、职业与热门职业的理解

职业是人类社会发展到一定阶段的产物，伴随着社会出现分工而产生的，并随着社会生产力的发展而不断发展变化。

（一）职业的涵义

从直观上看，在现实生活中，人们总是要在一定的工作岗位上实现就业。而人们对“职业”一词有许多不同的理解。有的人认为，职业就是“某一种工作”，如医生、教师、律师等；有的人认为职业是一种“生活来源”；有的人则认为职业是一种“专业类别”，或是一种“等级身份”。

对于职业的确切涵义，不同的人有不同的看法和认识。美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。职业范畴的三要点是技术性、经济性和社会性。

日本职业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。职业具有五个特性：①经济性，从中取得收入；②技术性，可以发挥才能和专长；③社会性，承担社会生

产任务，履行公民义务；④伦理性，符合社会需要，为社会提供有用的服务；⑤连续性，所从事的劳动相对稳定。

而我国有些学者从“职业”一词的词义上对职业进行了分析，认为“职”指职位、职责，包含着权利和义务的意思；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业的内涵即“责任和业务”。职业的外延包括三方面内容：有工作，有收入，有工作时间限度。

（二）职业的意义

1. 职业是人的生活方式

“职业”是一个人们经常运用的词语。无论是男是女，不论年长还是年少，不论是工人、干部还是农民、军人，不论在哪行哪业，不论家庭背景、教育程度、个人志向如何，在人的一生中，都要遇到职业问题。在一个人漫长的一生中，有着长达三四十年的职业生活期；在进入职业之前的十几年、二十几年，其生活经历（如上学的选择）与未来的职业预期有一定联系；年老退休以后的生活，也与以前的职业际遇关系甚大。

因此，可以说职业是关系着每一个社会成员一生的重大问题，是人的一种重要的生活方式。

2. 职业是人的社会角色

在人类社会产生以后，有了劳动的分工，也就产生了种种职业。社会越发展，职业种类也就越多。可以说，职业是一个有着广泛内容的博大精深的领域。

人，一般都在某种职业岗位上工作，这就使每个人都成了“职业”这个社会劳动大机器中的一个部件，受到社会方方面面的影响，又在社会的运转中扮演一个特定的职业角色：当工人、当厂长、当工程师、当总统、当自由职业者、当影视明星、当教师、当军官……

3. 职业是关系各层面的大事

职业，是一种重要的社会现象，在人类社会的各个层面中都有其重要性。

（1）职业是关系个人前途的大事。从个人的角度看，职业是一个人的生存方式，是其生活的物质基础；同时也是个人从事社会活动的主要领域。在适宜的条件下，职业及其活动内容可能成为个人奋斗的目标与为之奉献的事业。

解决好求职、谋业、调动等问题，在自己所热爱的岗位和热衷的领域工作，是每一个人都关心的大事。

（2）职业是关系家庭状况的大事。从家庭的角度看，职业是需要做出重大

选择的事情，甚至是家庭得以建立和维系的重要因素。

人们说，“男怕入错行，女怕嫁错郎”。前者即是职业问题；后者所嫁“错”的“郎”，除了人品、个性等因素外，无疑也有丈夫的职业好坏问题。因为，“郎”的不同职业，可以带给家庭不同收入、不同名誉地位、不同社会关系、不同的资源，从而影响家庭的组合模式和总体利益，也带来夫妻关系的不同。

在现代社会，女性从“锅台”旁得到解放走向社会，同样有着择业问题。因此，“女”也有怕入错“行”的问题。

家庭关系的另外一个内容，是代际关系。为人父母，都希望子女有前途、有成就，所谓前途和成就，也就是后代在职业方面的成功。

解决好夫妻双方、父子两辈的职业选择、发展、晋升、调动等问题，在自己所热爱的岗位、热衷的领域工作，是任何一个家庭都关心的重大问题。

(3) 职业是关系用人单位绩效的大事。从用人单位的角度看，职业是各单位吸收社会人力资源的具体岗位，也是用人单位使用人力资源的具体方式。

国民经济运行的基础——企业，是雇用人员的主要单位。对于一个企业来说，配置选择合格的员工，是完成经营目标的重要保障；选拔出色的技术人才、管理人才，是在竞争中致胜的诀窍；用好人才，培养好人才，关心员工的个人发展以至塑造员工的职业生涯，是增加凝聚力、提高经济效益的重要手段。这些都涉及人的职业问题。

事业单位和政府机关需要大量具有较高专业技能水平的人才，这成为人们关注的重要领域和职业竞争角逐的重要场所。

总之，解决好人员的选拔使用、合理解决好组织成员的个人职业发展问题，是各个企事业单位的重要工作内容。

(4) 职业是关系社会局面的大事。从全社会的角度看，职业世界构成社会存在的一项基础，构成社会运行的一种具体方式，也构成社会成员的阶层划分与社会地位归属。职业，涉及人们从事社会生活的动力；涉及人的社会关系；涉及社会的矛盾和冲突；涉及社会财富和利益的分配；涉及人的价值观与整个社会风气；涉及一个社会的平等与效率选择。

解决好广大社会成员的就业出路和职业生涯发展问题，使“无业者有业，有业者乐业”，使人们在从事劳动和职业工作岗位方面各得其所，是作为社会管理者的政府的责任。鉴于职业问题的重要性，政府部门把它作为宏观管理的重要对象。为了解决职业领域的社会问题（尤其是就业问题），各国政府都设有-定的公立就业服务机构，从事该方面的管理工作。