



中国科学院教材建设专家委员会规划教材
全国高等院校规划教材

大学生职业规划 与就业指导教程

叶 政 主编



38-43



科学出版社
www.sciencep.com

中国科学院教材建设专家委员会规划教材
全国高等院校规划教材

大学生职业规划 与就业指导教程

主 编 叶 政

副主编 杨雪梅 刘雪梅

编 委 (按姓氏笔画排列)

叶 政 刘雪梅 许旷宇 李儒林

杨雪梅 张鹏程 陈传新 陈毅君

林 峰 胡铭峡 袁 晖 夏 欣

郭玲玲 唐 芬 程 石 雷庆明

雷 军 譙利平 樊国康

科学出版社

北 京

· 版权所有 侵权必究 ·

举报电话:010-64030229;010-64034315;13501151303(打假办)

内 容 简 介

本教程按照“全程化就业指导”的要求,根据不同年级学生的不同需要进行有针对引导和指导。本书的编撰者大多从事就业指导工作多年,在深入总结就业工作经验的基础上,参考国内外就业指导的成熟做法,融入了就业指导的新理念,提出了就业指导的新方法,探讨了就业服务的新途径,力求对大学毕业生进行科学的理论指导。本书的内容注重系统性、全面性和实用性,既有理论的概括,又有实际的操作和典型案例。

本书既可作为本科院校和高职高专学校开设就业指导课程的教材,也可作为从事就业指导工作及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业指导教程 / 叶政主编. —北京:科学出版社,2010.8
(中国科学院教材建设专家委员会规划教材·全国高等院校规划教材)
ISBN 978-7-03-028546-1

I. 大… II. 叶… III. 大学生-职业选择-高等学校-教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 156739 号

策划编辑:李国红 邹梦娜 / 责任编辑:秦致中 邹梦娜 / 责任校对:林青梅
责任印制:刘士平 / 封面设计:黄 超

版权所有,违者必究。未经本社许可,数字图书馆不得使用

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>

丽源印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010 年 8 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2010 年 8 月第一次印刷 印张:13 1/2

印数:1—6 000 字数:319 000

定价:24.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前言

近年来,大学生“就业难”问题已成为学校和社会的热门话题。那么,就业难到底“难”在何处呢?不是扩招的直接结果,也不是社会工作岗位少、容不得同学们选择,更不是“投错求学路,读书已无用”。2009年,受国际金融危机的影响,高校毕业生就业工作面临前所未有的压力和挑战。尽管如此,机遇与挑战并存。大量事实证明,一些大学毕业生之所以出现就业难问题,难就难在对自己、对社会的认识不到位,对社会发展及市场人才需求状况不甚了解,对自己的职业生涯没有一个科学合理的规划。加之同学们在校期间对国家的政策导向、行业的发展变化知之甚少,确实也给他们选择职业带来了一定影响。为帮助大学生认识自我,了解社会,做好职业生涯规划,以期实现成功就业,教育部办公厅根据《国务院办公厅关于切实作好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2007〕26号)和《教育部 人事部 劳动保障部关于积极做好2008年普通高等学校就业工作通知》(教学〔2007〕24号)要求,专门下发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教育部〔2007〕7号文件),要求全国各高等院校从2008年起各校要开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿学生从入学到毕业的整个过程。并规定,现阶段作为高校必修课或选修课开设,经过3~5年的完善后,全部过渡到必修课。各高校要根据自身情况制订具体教学计划,分年级设立相应学分,建议本课程安排学时不少于38学时。

纵观目前国内大部分就业指导的教学工作,存在着教学机构不健全,就业指导模式不清晰,就业指导教师缺乏高职业化、专业化的培训,特别是教材建设,不够系统完善。对于医学院毕业生的就业指导课程来说,由于近几年医药卫生行业的发展变化迅猛,许多政策和法规发生了根本性改变。因此医学院毕业生的就业指导必须紧跟医药卫生行业的发展变化 and 市场需求不断地进行调整。为了落实教育部办公厅文件的要求,结合医药卫生行业形势的变化,我们组织了部分高校长期从事这方面工作的教师编写了《大学生职业规划与就业指导教程》这本书。全书分为职业生涯规划,职业环境的认知与工作能力的提升,大学生自主创业的认识、设计与准备,劳动关系与权益保护,医学院校学生实习与就业,国家公务员考试简介,执业医师(护士)资格考试简介,毕业生派遣方式报到程序与毕业生档案管理等共13个章节,全面系统地探讨对大学生进行就业工作指导。

在本书的编写过程中,我们参考借鉴了相关大学生指导教程和医疗卫生方面的论著、教材和有关资料,在此向相关作者表示感谢。同时,在本书出版过程中,受到有关领导和相关部门同志的大力支持,在此也一并表示感谢。

由于时间紧张,加之编者水平所限,疏漏和不当之处在所难免,敬请广大读者给予批评指正。

编者
2010年3月

目 录

前言

第一章 职业分类与职业测评	(1)
第一节 职业分类	(1)
第二节 职业测评	(8)
第二章 职业生涯规划	(22)
第一节 职业生涯规划概述	(22)
第二节 大学生职业生涯规划的意义	(23)
第三节 影响大学生职业生涯规划的因素	(24)
第四节 大学生职业生涯规划的基本步骤	(27)
第三章 职业环境的认知与工作能力的提升	(39)
第一节 职业环境的认知	(39)
第二节 工作能力的提升	(41)
第四章 大学生创业教育	(54)
第一节 波澜壮阔的创业大潮	(54)
第二节 大学生自主创业的条件和必备的素质	(59)
第三节 大学生自主创业的准备	(61)
第四节 大学生自主创业的政策	(65)
第五章 大学生求职过程中的心理指导	(68)
第六章 毕业生求职面试技巧	(78)
第一节 怎样获得面试机会	(78)
第二节 面试前准备	(78)
第三节 面试过程	(84)
第四节 面试种类	(88)
第七章 劳动关系与权益保护	(97)
第一节 劳动合同制度	(97)
第二节 劳动争议处理制度	(110)
第八章 公务员考试和事业单位公招考试	(117)
第一节 国家公务员制度总述	(117)
第二节 公务员录用	(122)
第三节 公务员招录与应试	(126)
第九章 医学生实习与就业	(131)
第一节 医学生毕业实习的重要性	(131)
第二节 医学生毕业实习基本要求	(132)
第三节 实习与就业的关系	(136)
第四节 实习生医患沟通能力的培养	(140)
第五节 医学生毕业后教育	(143)

第十章 如何顺利通过执业医师资格考试	(150)
第一节 医师资格考试简介	(150)
第二节 执业医师资格医学综合笔试题型示例	(156)
第三节 中医、中西医结合医师资格医学综合笔试题型示例	(162)
第四节 报名	(164)
第五节 考场规则与答题卡填涂指导	(166)
第六节 护士资格考试简介	(168)
第十一章 医疗卫生事业管理	(170)
第一节 医疗卫生管理体系	(170)
第二节 医疗卫生体制	(170)
第三节 医院分级管理	(172)
第四节 医疗卫生人力资源管理	(173)
第十二章 大学生就业程序及常见问答	(177)
第十三章 医疗事故处理	(183)
第一节 医疗事故概述	(183)
第二节 医患双方的权利和义务	(186)
第三节 医疗事故的预防与处理	(189)
第四节 医疗事故技术鉴定	(191)
第五节 医疗事故的行政处理与法律责任	(193)
第六节 医疗损害责任认定及赔偿	(194)
第七节 医疗过失保险制度的构建	(196)
附录	(198)
附录一 国家促进普通高校毕业生就业政策公告	(198)
附录二 教育部办公厅关于当前做好高校困难毕业生就业帮扶工作的通知	(199)
附录三 四川省卫生厅关于印发四川省专科医师培训试点工作实施方案的通知	(199)
附录四 总参谋部、总政治部、教育部、财政部《关于做好普通高等学校应届毕业生征集工作的通知》	(204)
附录五 公务员录用规定(试行)	(206)
主要参考文献	(210)

第一章 职业分类与职业测评

第一节 职业分类

一、职业分类的概念及作用

(一) 职业分类

随着职业的发展变化,要求社会形成与之相适应的管理体系,从而在客观上促进了职业分类的产生与发展。职业分类是社会发展的客观产物,同时在一定程度上反映了一个阶段的社会管理水平。现代意义上的职业分类,需要对职业的名称、定义、性质以及职业的内涵和外延做出明确的界定。

所谓职业分类,即采用一定的标准和方法,依据一定的分类原则,对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

职业分类的基本依据是工作性质的同一性。所谓工作性质,即一种职业区别于另一种职业的根本属性,一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现。职业分类包括职业的划分与归类,一方面是根据职业活动工作的相异程度进行职业的划分;另一方面是根据职业活动工作特征的相同程度进行职业的归类。

(二) 职业分类的作用

新中国成立 60 年来,特别是改革开放以来,我国的国民经济和科学技术取得了突飞猛进的发展。随着经济的发展、科技进步以及产业结构调整,我国职业结构发生了较大变化。加强对现有职业构成进行分析与研究,科学地进行职业分类,规范现有职业的名称、定义,明确从业人员的职责、任务已成为社会经济管理的重要基础工作。

(1) 科学的职业分类可以客观地反映国家经济、社会、科技等领域的发展和结构变化。一个国家的国民经济结构、产业结构、科技水平状况决定着社会职业构成。职业分类是运用一定的科学手段,对全社会从业人员从事的各类职业进行分析和研究,按不同职业的性质和活动方式、技术要求及管理范围进行系统划分和归类的一项工作。所以,职业构成的变化客观地反映着经济、科技及社会其他领域结构状况。

(2) 科学的职业分类可以为国民经济信息统计和人口普查规范化提供依据。《中华人民共和国职业分类大典》对我国现有职业进行了科学分类,并规范和统一了职业名称和定义。因此,人口统计与调查、职业岗位需求预测与统计等与国民经济密切相关的信息统计与交流都离不开职业分类这一基本依据。

(3) 科学的职业分类是对劳动力科学化、规范化、现代化管理的基础。我国劳动力资源丰富,对就业人口结构和发展趋势进行分析、对劳动力进行需求预测和规划管理,既是充分开发、有效利用劳动力资源从而达到资源合理配置的必然要求,也是对劳动力资源进行科学规范管理的必然要求。没有科学的职业类别划分,就难以对劳动力的社会需求做出较为

统一和准确的统计,也就难以组织好社会劳动力的合理流动与有序更替。

(4) 科学的职业分类为职业教育和就业服务提供条件。如同一职业类别中的职业活动所涉及的知识、能力领域大致雷同。因此,职业分类为职业教育设置专业和确定教学内容提供参照。再如,职业分类除对职业名称与定义进行描述外,还对职业的基本活动进行了描述,劳动者可从中了解职业,也使职业指导有了依据。劳动力市场使用科学规范的职业分类与代码,有利于劳动力市场信息联网,有利于用人单位和择业者进行双向匹配选择。

(5) 科学的职业分类是完善国家职业资格证书制度的重要基础工作。国家明确提出“要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度”。在科学的论证和确定职业类别的基础上,制定职业标准,并按照标准进行培训和鉴定考核,最终使劳动者实现就业已成为国家职业资格证书制度一条龙运作的基本模式。2000年3月16日,劳动和社会保障部发布了《招用技术工种从业人员规定》(劳动和社会保障部第6号令),公布了首批持职业资格证书就业的职业(工种)目录,对90个工种实行就业准入。目录所含90个职业(工种)是从《中华人民共和国职业分类大典》中选出的技术复杂,涉及重大财产、人民生命安全和消费者利益的职业(工种)。

总之,职业分类的应用范围很广,它的深远意义将影响到整个社会和经济。

二、职业分类的基本特征

1. 产业性 一个国家,一个社会,就大的方面可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门,第三产业虽然并不生产物质财富,但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会,农业人口比重最大;在工业化社会,工作领域中的职业数量和就业人口显著增加;在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会,第三产业职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性 行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的人不同而划分,它是按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类。某行业的职业内部,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同。随着社会的进步和发展,新的职业(如经纪人)将会不断涌现,各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职位性 所谓职位是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同、责任一致,就是同一职位。在职业分类中每一种职业都含有职位的特性。从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是,现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价不同,职业便有了层次之分,这种职业的不同层次往往是由于不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的。

4. 组群性 无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等,再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

5. 时空性 随着社会的发展和进步,职业变化迅速,除了弃旧更新外,同一种职业的活动内容和方式也会发生变化,所以职业的划分带有明显的时代性,不同时代有不同的热门

职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”，后又发展到“下海热”、“外企热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

三、职业分类的原则

作为一项宏大的社会工程，国家职业分类的复杂性表现在，它既涉及国家经济管理、社会经济统计、劳动力市场运行和预测、职业和职业介绍、职业教育培训以及职业资格认证等；又涉及与企业生产经营活动相联系的企业内工种、职务、岗位和工作的设立和变化，以及企业劳动力资源的配置和管理；同时还涉及个人的就业和从业发展方向的确定和变更，个人职业道路的选择，以及个人职业能力的培养、掌握等。职业分类需要综合这些因素和变量，予以全面考虑。

由于上述诸多因素的影响，职业分类不能不涉及产业、行业、职业和工种、岗位、工作等一系列重要理论和实践范畴。我们认为，从总体上说，产业、行业和职业这些概念主要反映了劳动分工的社会性特征，也就是说，它们与国民经济活动，社会劳动结构等这些属于宏观层面的领域相联系。而工种、岗位、工作这些概念主要反映了劳动分工的个体性特征，也就是说，它们与特定的企业经济活动或个人职业生涯等这些属于微观层面的领域相联系。作为国家职业分类，当然要同时兼顾到宏观和微观层面，但是，其侧重点是宏观层面，也就是说，主要反映和描述职业活动的社会性，或者说共性的特征。

国家职业分类的基本指导原则是：

1. 科学性 亦即客观性。这是最基本的原则。这也就是说，职业分类要遵循职业活动的内在规律，客观反映社会劳动分工的实际状况。从宏观层次上看，职业分类首先要能够准确反映一个社会的产业、行业、职业三大主要层次的特征。我国职业分类中的大类基本上反映了产业层次的特征；中类和小类反映了行业层次的特征；而细类，则反映了职业层次的特征。

2. 适用性 国家职业分类的确定要从现实实际情况出发，同时不能割断历史；要充分考虑各个产业、行业、部门的工作性质、技术特点、劳动组织和工作条件的状况，要适应我国现行的国民经济管理、经济信息统计、全国和地区性人口普查或劳动力调查、劳动力市场运行和管理、职业教育和职业培训、职业技能鉴定考核，以及职业指导和就业服务等工作的实际需要。

3. 先进性 国家职业分类要跟踪和体现社会经济发展、科技进步和产业结构的变化。在人类社会从工业经济时代向知识经济时代过渡，生产力急剧发展变化的大背景下，许多代表工业经济时代的传统职业日趋衰亡，而代表知识经济时代的新兴职业不断涌现出来。职业分类要及时反映这一大趋势，要具有时代感和前瞻性。

4. 开放性 国家职业分类是一项动态性很强的工作。从横向看，每年、每月都会有一些旧的职业、工种和工作在消失；同时，又会有一些新的职业、工种和工作在产生。从纵向看，一些过去的一般或者通用的技能，可能发展上升成为新的职业（工种）；而另一些过去的职业（工种），也可能扩散普及为一般的或者通用的技能。为此，国家职业分类要保持自己的开放性，随时可以根据国家经济结构、产业结构，以及企业生产经营活动的变动，及时增补加入新兴的、正在发展着的职业，删减或者调整旧的、已经过时的职业。

5. 国际性 研究和借鉴国际职业分类的通行做法，在总体结构框架方面和国际接轨，

也是我国确定国家职业分类体系的一个指导原则。尽管世界上已经有 140 个国家制定了职业分类,但大都比较粗糙,往往只有名称和编码,没有明确的范围和定义,而且相互很难比较。联合国国际劳工组织一直致力于帮助世界各国完善自己的职业分类,并力图通过提供一个国际范本促进世界各国分类的相互接近,或者提高可比较性。国际劳工组织提供的这个范本就是《国际标准职业分类》,简称 ISCO(International Standard Classification of Occupations)。我国国家职业分类在整体结构和分类方法确定上非常接近 ISCO 提出的要求。这使我国职业分类具备了与国际接轨的适应性。

四、国内外职业分类的情况

(一) 国际职业分类的情况

职业的种类与各国经济发展水平有关系,世界各国国情不同,其划分职业的标准有所区别。

根据西方国家的一些学者提出的理论,在国外一般将职业分为三种类型:

1. **按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类** 这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括:专业性和技术性的工作,农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

2. **按心理的个别差异进行分类** 这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格—职业”类型匹配理论,把人格类型划分为六种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是六种职业类型。

3. **依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类** 这种分类方法较为普遍,以两种代表为例。

其一是国际劳工组织制定的《国际标准职业分类》。《国际标准职业分类》的出版,为各国编制或修改本国的职业分类提供了一个样版。《国际标准职业分类》把职业由粗至细分为四个层次,即 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1506 个职业项目,总共列出职业 1881 个。其中 8 个大类是:①专家、技术人员及有关工作者;②政府官员和企业经理;③事务工作者和有关工作者;④销售工作者;⑤服务工作者;⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人;⑦生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者;⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。

其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为 23 个主类,主类下分 81 个子类,489 个细类,7200 多个职业。此种分类对每种职业都有定义,逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求,有较大的参考价值。

(二) 我国的职业分类

我国的职业分类及理论的出现可以追溯到春秋时期。如《春秋·谷梁传》写道:“古者立国家,百官具,农工皆有职以事上。古者有四民,有士民,有商民,有农民,有工民。”至于《周礼》读起来更像一部古代的职业分类大辞典,尤其是其中的《周礼·冬官考工记》,开宗

明义说:“国有六职,百工与居一焉。或坐而论道,或作而行之。……”通篇论述了王公、士大夫、百工、商旅、农夫和妇功等不同职业的分工和职责,分类之精细和描述之详尽令人叹为观止。那时,职业分工还有很强的世袭性,一代一代传下去,甚至以自己的职业作为自己的姓氏(如姓屠、师、桑、陶、卜、贾等),反映了人们有很强的职业归属感。中国古代先进的职业分类是构筑中国古代灿烂文明的重要制度支柱,也为我们留下了丰富的文化遗产。但是,在中国近现代社会的一个很长的历史阶段,由于各种历史和社会的原因,中国的职业分类发展缓慢,没有最终形成一个比较完备的职业分类理论和工作体系。

现代职业分类是工业革命的产物,也是现代人文精神的反映。职业分类的客观性和科学性逐步取代了传统社会职业分类中固有的封建性和等级性。职业分类不但是职业的外在特征(社会需求性的特征)的反映,而且是职业的内在特征(个人发展性的特征)的体现。因此,职业分类的方法也就有了多种选择。例如:按照职业活动的性质的差异,按照职业活动提供产品和服务的种类的不同,按照使用劳动资料和劳动对象(原料、材料、工具、设备)的种类的不同,按照工作环境条件的不同,按照职业活动规模的不同,按照员工在职业活动中发挥作用的不同,按照职业活动对员工的知识和技能要求的不同,以及按照员工在职业活动中个性心理特征的差异,等等。

在过去几十年中,我国曾长期处于计划经济体制下,政府直接垂直管理整个社会经济活动,包括直接管理居民的就业和企业的劳动人事工作。生产组织分别隶属于不同的行政部门,实行条块分割。在强有力的行政干预下,职业(工种)与岗位(工作)难以明确归类,划分过繁过细,大量存在交叉重复现象,缺乏科学性和实用性,给实际工作带来很大不便和困难。

改革开放以来,我国经济体制逐步开始向社会主义的现代市场经济转轨,计划经济条件下部门分割的职业分类越来越不能适应新的体制条件下的经济结构变动、劳动力市场发展,以及就业指导服务、职业教育培训和人力资源合理配置的要求,也不利于劳动者的个人发展和整个国家劳动力素质的提高。建立起符合新体制要求的、全国统一的、新型职业分类的工作开始提上议事日程。

1986年,我国首次颁布了《职业分类与代码》(GB 6565-86),并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。1992年,在中央各部委的大力支持和协助下,原劳动部组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录将当时我国近万个工种归并为分属46个大类的4700多个工种,初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系,为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。1995年2月,原劳动部、国家统计局和国家技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会,组织社会各界上千名专家,经过四年的艰苦努力,于1998年12月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》,并于1999年5月正式颁布实施。

《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次:大类(8个)、中类(66个)、小类(413个)、细类(1838个)。细类为最小类别,亦即职业。《大典》的问世,反映了我国职业管理工作达到了一个新的高度。

8个大类分别是:

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,其中包括5个中类,16个小类,25个细类。

第二大类:专业技术人员,其中包括14个中类,115个小类,379个细类。

相关链接

卫生专业技术人员分类

专业技术人员指专门从事各种科学研究和专业技术工作的人员。从事本类职业工作的人员,一般都要求接受过系统的专业教育,具备相应的专业理论知识,并且按规定的标准条件评聘专业技术职务,以及未聘任专业技术职务,但在专业技术岗位上工作的人员。是中国职业分类第二大类,包含14个中类,115个小类,379个细类。

卫生专业技术人员指从事医疗、预防、康复、保健以及相关工作的专业技术人员。是中国职业分类第二大类的第5个中类,包含9个小类,65个细类(职业)。

西医医师 在医疗、预防、保健机构中使用现代医疗手段、药物及相关技术从事人体疾病的诊断、治疗、预防及康复各种疾病的专业人员。包括:内科医师、外科医师、妇产科医师、儿科医师、眼科医师、耳鼻喉科医师、口腔科医师、皮肤科医师、精神科医师、传染病医师、急诊医师、康复科医师、超声诊断医师、全科医师、妇幼保健医师等24个职业。

中医医师 以中医药阴阳五行、天人合一、四诊八纲、辨证施治等理论,运用中医药特有的方法和手段,结合现代科学知识和技术,对人体进行疾病诊断、治疗、预防、保健和康复等的专业人员。包括中医内科、中医外科、中医妇科、中医儿科、中医眼医疗医师、中医皮肤科医师、中医骨伤科医师、中医肛肠科医师、中医耳鼻喉科医师、针灸科医师、推拿按摩科医师等12个职业。

中西医结合医师 综合运用中、西医两种医学理论和相关技术方法,对人体进行疾病诊断、治疗、康复和预防工作,保护与增进人体健康的专业人员。包括中西医结合医师1个职业。

民族医师 运用我国少数民族特有的传统医学理论和技术方法,结合现代科技手段,对人体进行疾病诊断、治疗、康复和预防工作,保护与增进人体健康的人员。包括民族医师1个职业。

公共卫生医师 运用预防医学理论和技术,进行卫生防病和公共卫生监督监测的专业人员。包括流行病学医师、营养与食品卫生医师、环境卫生医师、职业病医师、劳动(职业)卫生医师、放射卫生医师、儿少和学校卫生医师等8个职业。

药剂人员 在医疗、预防或药品供应机构中,根据医师处方进行药物配置和分发,并辅助医师合理用药的专业人员。包括西药剂师、中药剂师等3个职业。

医疗技术人员 指在医疗、预防和保健机构中使用各种医疗和预防相关的设备为临床服务的专业技术人员。包括:影像技师、麻醉技师、病理技师、临床检验技师、公卫检验技师、卫生工程技师、输(采供)血技师等8个职业。

护理人员 指从事病人、社会人群的身心整体护理、辅助医疗、指导康复和预防保健、健康教育的专业人员。包括:病房护士、门诊护士、急诊护士、手术室护士、供应室护士、社区护士、助产士等8个职业。

其他卫生专业技术人员 指未列入以上八类的卫生专业技术人员。

第三大类:办事人员和有关人员,其中包括4个中类,12个小类,45个细类。

第四大类:商业、服务业人员,其中包括8个中类,43个小类,147个细类。

第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员,其中包括6个中类,30个小类,121个细类。

第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员,其中包括27个中类,195个小类,1119

个细类。

第七大类:军人,其中包括1个中类,1个小类,1个细类。

第八大类:不便分类的其他从业人员,其中包括1个中类,1个小类,1个细类。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB 6565-86)的修订同步进行,相互完全兼容,因此,它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献在于,它在广泛借鉴国际先进经验(特别是《国际标准职业分类》ISCO-88)和深入分析我国社会职业构成的基础上,突破了过去以行业管理机构为主体,以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式,采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则,并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式,以及工作活动的范围等作了具体描述,体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。《大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成,填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白,具有深远的意义和广泛的应用领域。

相关链接

我国近几年公布的新职业

为了及时反映职业的演变,2004年7月,我国开始对《大典》进行修订,并推出了新职业定期发布制度。2004年8月19日,劳动和社会保障部首次发布了形象设计师、首饰设计制作员、锁具修理工、呼叫服务员、汽车模型工、汽车加油站操作工、水产养殖质量管理员、水生哺乳动物驯养师、牛肉分级员等9个新职业。同年12月,又发布了商务策划师、会展策划师、数字视频(DV)策划制作师、景观设计师、模具设计师、建筑模型设计制作员、家具设计师、客户服务管理师、宠物护理员、动画绘制员等第二批10个新职业。至2009年12月,共发布了12批122种新职业。

从2004年起,国家根据社会经济发展的需要,建立了新职业定期发布制度,不断补充与修订国家职业分类体系。

五、我国职业发展的未来趋势

在社会发展的进程中,职业在不断地发展变化。社会的发展直接推动职业的发展,职业的发展对人们择业观念产生较大的影响,因此,了解职业及其发展趋势,有助于我们树立正确的择业观点。

和世界各国一样,我国的职业也是动态的、发展的。由于体制的改革,以及经济结构、产业结构的变化,传统的职业种类逐渐消亡,新职业不断涌现。据统计,现在每年平均有600多种新职业产生,同时有500多种传统职业被淘汰。比如,电话、传真、电子计算机技术的发展,使得诸如电报员、电报投递员等传统职业逐渐销声匿迹,但计算机出现以后,有了操作员、程序员、计算机销售员、维修工等多种职业岗位。

从发展态势看,我国未来职业出现以下的发展趋势:

1. 由单一基础向跨专业、复合型转化 从目前招工、就业的情况分析,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂方面转化,过去单一技能能胜任的工作,现在职业内涵发展扩大了,往往需要相关专业的许多知识和技能,更多的需要跨专业和复合型人才。例如,许多职业的从业人员都要求具备一定的英语能力和计算机能力。

2. 由封闭型向开放型转化 随着改革开放的深入,职业岗位工作的范围和面对的服务对象越来越广泛,接受信息的渠道也必须加大,人们相互之间的交往和协作大大加强,所以要求人们具有开放的观念和心态,彻底摆脱封闭的状态。另外,开放型体现在职业岗位工作的性质上,也增加了一些人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。例如,许多职业都需要借助互联网从事职业活动。

3. 由传统工艺型向信息化、智能型转化 传统工艺型职业在科技含量上相对滞后,在技术更新速度方面比较缓慢,有时跟不上时代前进的步伐,生产力发展的关键之一是增加职业岗位的科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理系统的智能型操作人员是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。例如,传统的仓储管理工作,由于需要及时提供库存信息而向物流师方向发展。

4. 由继承型向知识创新型转化 知识经济的到来,要求社会成员不断创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后,只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。例如,舞台灯光设计师、个人形象设计师等职业,如今这些工作中大部分都具有创造性。

5. 服务性职业向知识技能化发展 社会生产力的提高,解放了劳动力,热门越来越多地需要社会服务行业为他们排忧解难、提供方便。第三产业在劳动者数量增加的同时,对从业人员的质的要求也在不断提高,产生了知识型服务性职业,而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。如传统的职业介绍演变为职业指导或猎头服务,实际上是原先的简单提供信息或中介活动发展为利用知识提供信息咨询服务。

劳动力市场预测专家认为,未来新的职业会越来越多地出现在服务部门,特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

相关链接

21 世纪我国急需的 16 类人才

据我国权威部门预测,随着我国经济与社会的发展,科学技术的进步,今后几年对人才的需求将有较大的变化。21 世纪我国急需的人才和有前途的职业主要有以下 16 大种类:①税务会计师(会计类);②电脑系统分析专家(电脑类);③电脑软件工程师(工程类);④环境工程师(环保类);⑤中医师(健康医药类);⑥咨询经纪人(咨询服务类);⑦索赔估价员(保险类);⑧律师(法律类);⑨老人医学专家(医学类);⑩家庭护理(个人服务类);⑪专业公关人员(公共关系类);⑫商业服务业务代表(推销类);⑬生物化学家(科学研究类);⑭心理专家(社会工作类);⑮旅游代理员(旅游类);⑯人力资源专家(人事类)。

练习与思考

1. 根据我国职业分类,谈一谈你将要从事的职业属于哪一种(类)?
2. 结合你身边的例子,谈一谈你对职业发展趋势的理解。

第二节 职业测评

一、职业测评的概念

(一) 什么是职业测评

职业测评是一种了解个人与职业相关的各种心理特质的方法。准确地说,职业测评是

应用到职场上的心理测验,它通过一系列的科学手段对人的一些基本心理特质,包括能力素质、兴趣、性格、气质及价值观等进行测量与评估,分析你的特点,再结合工作的特点,帮助你进行职业选择,也就是通常意义上所说的“人职匹配”。“测评”一词包括了两层含义,即“测”和“评”。“测”是指测量、测试,是以量化的方式对人的能力水平及倾向、个性特点和行为特征等进行分析 and 表示。“评”是指评价、评定,是以定性化的方式对人的能力水平及倾向、个性特点和行为特征等进行评价和判定。因此测评这一概念将定量的方法与定性的方法紧密地结合在一起,形成一套客观、科学、系统的方法。

职业测评主要是心理测量,这是由心理素质在个体发展事业成功过程的关键性作用所决定的。美国心理学家特尔曼曾对 800 名男性成人进行测评,发现其中成就是最大的 20% 与成就最小的 20% 两组之间,最明显的差异是他们在心理素质上的差异。成就最大组,主要在进取心、意志力、兴趣和坚持性方面,明显高于成就最小组。这说明,职业测评的重点是心理测量。

(二) 职业测评的特点

1. 间接性 职业测评是间接测量,而不是直接测量。这一特点是由职业测评对象——人的素质的特点决定的。人的素质是个体实施社会行为的基本条件和潜在能力(萧鸣政释义)。素质的突出特点之一是抽象性。素质是隐蔽在个体身上的客观存在,是一种内在抽象的东西,是看不见,摸不着乃至说不清的,但素质教育并不神秘,它是有一定表现性,即素质可以通过人的行为表现出来,素质和行为之间存在一系列中介物。我们不能对素质本身进行直接测量,但可以通过表现的行为特征进行间接的推测和判断。由此可见,职业测评是间接测量,而不直接测量。

2. 相对性 职业测评是相对测量,而不是绝对测量。任何测评从测评的实施者主观愿望来讲,都力求尽量地客观反映被测者素质教育的实际状况。但再严格控制的一项素质测评都不会不存在误差,这是由测评的主观性决定的。毕竟职业测评是人对人的测评。一方面,测评方案的设计及测评活动的实施都是凭借施测人的个人经验进行的,而不同的施测人对测评目标的理解,测评工具的使用及测评结果分数和解释,都难免带有个人色彩,不可能完全一致。另一方面,作为测评对象的人,其素质教育是抽象模糊的,其构成是极其复杂的,且测评工具有一定的局限性。由此可见,职业测评有精确的一面,又有模糊的一面。在职业测评实践中,应强调测评的精确性、科学化,但职业测评的复杂性,在测评技术尚不十分发达的情况下,片面追求精确性,反而违背人才自身特有的才能。德国物理学家海森堡在 1927 年提出了物理学中的测不准原理,在职业测评活动中也存在测不准关系,即职业测评也处于一定的测不准状态,即测评实施者对被测者的鉴别评价不一定完全符合对象的实际情况,测评结果既反映被测者素质的基本状态,但与被测者真实素质都有一定程度的偏离。这就是说,职业测评既有测准的一面,也有测不准的一面;测准是相对的,测不准是绝对的。随着人类认识自身能力的提高及测评技术的发展,职业测评将逐步摆脱测不准的状态,逼近测准的状态,这个过程是十分漫长的过程,因此,从这个意义上讲,职业测评的结果只有相对意义,没有绝对意义。

相对性的另一方面是从统计学意义上而言的。职业测评的对象是心理现象,但心理现象不是在某一孤立时空内抽象存在着的,而是表现或弥漫于个体活动的全部时空中。从理论上讲,职业测评实施时,涉猎的范围越广,收集的相关信息越充分、越全面,测评结果就越

有效、越具体客观。但在实际操作中,上述理想状态不可能存在也不可做到,任何一项测评的主持者,在有限时间内不可能掌握被测评者素质的全部表征信息,只能本着“部分能够反映总体”的原理,对测评要素进行抽样,以保证样本的足够多及其足够的代表性,从样本的测量结果来推断全部待测评内容的总体性质,那种企图对测评内容一应俱全,全面进行测评的想法在实践中是行不通的,且也没有必要。

3. 客观性 测评从编制到实施,从计分到分数的解释都必须遵循严格的统一的科学程序,保证对所有被测者来说,施测的内容、条件、计分过程、解释系统都相同。这样经过科学程序进行标准化后的测评有着良好的客观性。

职业测评的过程中,像性格测验这样的工具,往往能够提供不同测评维度的分数,是一种量化的结果,我们可以在其基础上对应聘者分析,得到客观的人岗匹配的指数。但测评中也有一些过程存在主观判断,如果处理不好,就会影响测评结果。比如,参加面试时,用人单位可能用无领导小组讨论的测评方式招聘人员。他们在进行最后的评估决策时,只是几个人一起讨论一下每个人的特点,然后讨论决策谁应该被淘汰。其实,这样的做法不符合人才测评的客观性原则。由于每个考官的水平不同,以及测评过程中一些误差效应(首因效应、近因效应等),会产生很大的误差。科学的职业测评要求我们每个考官把测评结果体现在对受测者受测维度的量化分数上,并且是独立评分,最后统计针对同一受测者不同打分者分数之间的相关,只有相关达到一定的水平,测评结果才是客观可信的。

二、职业测评的起源与发展

(一) 职业测评的起源

职业测评兴起于 20 世纪初,在美国军事和工业领域获得了广泛应用,大大提高了职业招聘和培训部门的经济效益。1926 年美国飞行学校的学员中,有 87% 因飞行不佳而被淘汰,其原因是空中飞行心理适合性不佳。直到第二次世界大战期间及以后,客观的要求促使心理选拔技术不断发展和普及,因飞行不佳而被淘汰的人数才开始下降;美国空军中淘汰率由 70% 降至 36%,在法国,则由 61% 降至 36%,大大减轻了培训资源的浪费,也有利于个人的职业生涯发展。

心理测量经过近百年的稳步发展,现已成为最有效、最客观的职业测评手段。全球约有四分之三以上的大公司在人员甄选、安置和培训方面使用职业测评,而且越来越多的中小公司也正加入到这一行列中来。美国电话电报公司早在 20 世纪 30 年代就起用评价中心技术,采纳许多心理测量的方法用于考查自己的管理者,并取得了相当的成功;摩托罗拉公司也很早接受和采纳了心理测量,在员工招聘中采用各种有关的心理测验。

西方许多发达国家从小学开始就会开展各种各样的活动以帮助学生认识工作、热爱工作并及早进行职业规划。美国的中学生至少要接受一次这样的职业测验。在中学和大学还设立了专业的职业辅导咨询中心,由职业心理学家依据专业的职业心理测评技术和规范化的咨询流程对学生进行职业指导。

(二) 我国职业测评的现状

在我国,随着近年来就业形势的变化,职业测评也越来越引起人们的关注。有关职业测评的信息纷纷见诸媒体,人才中介机构相继开展了职业测评的服务,各企事业单位也开

始将职业测评运用于招聘过程之中。联想集团是国内较早在招聘中运用职业测评的企业,以前联想集团单纯通过面试招人的准确率是40%,而实施职业测评之后面试的准确率提高到了60%。但总体上讲,目前我国有关机构开展的职业测评活动仍然有很大的盲目性,即使在大学课堂上,也很少能够听到职业规划辅导类的学习内容,通过科学的技术手段和专业化的咨询流程提供职业辅导在我国依然是亟待加强的工作。

三、职业测评的分类

职业测评中的心理测验主要包括以下一些类型:

1. 人格测评 考察个人与职业相关的个性特点,即“你是怎样的一个人”。

人格是在现实中一个人稳定的态度和习惯化的行为方式所表现出的个性心理特征,它是最能体现个体差异的一个特质。人的性格千差万别,或热情外向、或羞怯内向、或沉着冷静、或火暴急躁。职业心理学的研究表明,人格特征与职业适应性有着密切的关系,不同的职业有不同的性格要求。虽然每个人的性格都不能百分之百地适合某项职业,但却可以根据自己的职业倾向来培养、发展相应的职业性格。不同性格特征的人员,对企业而言,决定了每个员工的工作岗位和工作业绩;对个人而言,决定着自己的事业能否成功。

对大学生来说,求职时不仅要考虑自己的职业兴趣,还要考虑自己的职业人格,从而根据自己的特点选择最易适应的职业。该人格测评通过对被测者稳定的心理特质与习惯化的行为特征的考查,全面地反映被测者为人处事的态度和方式。使被测者能客观地了解自己的职业适应性以及发展前景。人格测评有助于了解自己的行为方式,为职业决策和行动提供可靠依据。

2. 职业兴趣测验 了解个人对职业的兴趣,即“你喜欢做什么”。

兴趣是力求认识、掌握某种事物,并经常参与该种活动的心理倾向。兴趣是推动人们进行求知和学习活动的重要心理因素,也是开发潜能的钥匙。兴趣对人生事业的发展至关重要,所以兴趣自然是职业选择应考虑的重要因素之一。在职业上,每个人也都会有自己的偏好。职业兴趣对人的行为有强大的驱动作用,因此要了解自己的职业兴趣,并尽可能从事有兴趣的职业。

职业兴趣测评对于明确职业兴趣、协助职业选择、拓展职业范围都具有重要作用。弄清楚自己的职业兴趣是求职中很重要的一环。

3. 职业价值观测评 了解个人在职业发展中所重视的价值观以及驱动力,即“你要什么”。

每个人工作都是为了满足一定的需要,但很难找到一份完全满足自己需要的工作。如何取舍价值观起着重要作用。价值观是人对客观事物的需求表现出来的评价,包括从人生的基本价值取向到个人对具体活动或事物的有用性、重要性、价值的判断。一个人的职业价值观是职业观、生活态度、人生目标等方面的结合,它是人生价值观在职业问题上的反映,是职业素质的重要组成部分。由于每个人的身心条件、年龄阅历、教育状况、家庭影响、兴趣爱好等方面的不同,人们对职业特性的评价和取向有着不同的主观判断,从而导致了个人职业价值观的差异。价值观测评会有助于帮助大学生客观地认识自己的职业价值观类型,科学地进行职业决策。

4. 职业能力测评 考察个人的基本或特殊的能力素质,如你的逻辑推理能力、口头表