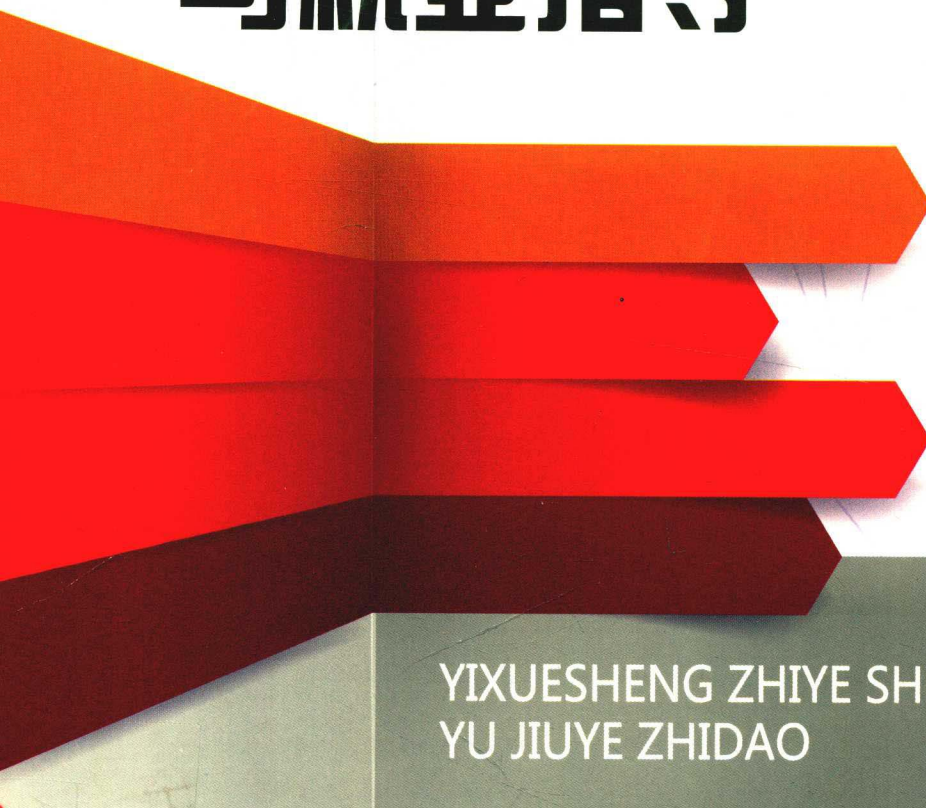




医学生职业生涯规划 与就业指导



YIXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA
YU JIUYE ZHIDAO

 主编 刘立富 季春元 主审 王立国

中国医药科技出版社

医学生职业生涯 规划与就业指导

主编 刘立富 季春元
主审 王立国

中国医药科技出版社

内 容 提 要

本书主要介绍医学生求职择业的方法和技巧,也将医学生的大学生涯规划、职业生涯规划列专章讲述,以便使医学生在学业、自我管理、社会实践等方面早做规划,珍惜大学时期的美好时光,不断改进自身的不足。

本书可供医药类各层次医学及相关专业使用,也可作为相关人员的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

医学生职业生涯规划与就业指导 / 刘立富, 季春元主编. —北京: 中国医药科技出版社, 2013.9

ISBN 978-7-5067-6296-0

I. ①医… II. ①刘… ②季… III. ①医学院校—大学生—职业选择

IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第190310号

美术编辑 陈君杞

版式设计 郭小平

出版 中国医药科技出版社

地址 北京市海淀区文慧园北路甲22号

邮编 100082

电话 发行: 010-62227427 邮购: 010-62236938

网址 www.cmstp.com

规格 789 × 1092mm^{1/16}

印张 13^{3/4}

字数 276千字

版次 2013年9月第1版

印次 2013年9月第1次印刷

印刷 廊坊市广阳区九洲印刷厂

经销 全国各地新华书店

书号 ISBN 978-7-5067-6296-0

定价 25.00元

本社图书如存在印装质量问题请与本社联系调换

毕业生就业,既是民生工程,也是衡量学校办学质量的重要指标。当前,医学毕业生就业的总体状况不容乐观,既有用人单位新增岗位不足,对学历层次要求提高等客观原因,也与学生择业观及就业技巧、就业心理准备不足等因素有关。因此,如何帮助医学生树立科学就业观,提高医学生的就业能力,拓展就业思路,提高就业率,增加就业信心,显得急迫而重要。对学校而言,解决这一难题的根本之道,除了培养适应社会行业要求的人才外,还有一点,就是编写好就业指导教材,上好就业指导课程。

近几年来,大学生就业、创业指导教材多如雨后春笋,但可供医学专科院校选用的教材却不多。因此,在《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2009〕3号)“强化高校医学生就业服务和就业指导,提升医学毕业生就业能力”的精神指导下,湖北中医药高等专科学校教材建设委员会组织经验丰富的一线教师,结合医学专科教育教学实际,编写了这本《医学生职业生涯规划与就业指导》教材。

本教材立足于医学生的实际需要,内容具有普适性。在传授医学生求职择业方法和技巧的同时,将医学生的大学生涯规划、职业生涯规划列专章讲述,以便使医学生在学业、自我管理、社会实践、职业规划等方面早做规划,利用好大学时期的宝贵时光,不断完善自我。另一方面,使医学生关注国家医药事业的发展趋势,增强学习动力,树立自主学习、终身学习观念,实现可持续发展的职业教育目标。

本教材的另一特色是充分汲取了教学研究成果。除了编写者教学、就业管理工作经验丰富之外,本教材还是刘立富同志主持、全就业指导教研室参与的全国教育科学规划课题《医学专科生就业心理研究与实践》(批准号:FFB108225)的重要成果之一。教材内容具有很强的医学专科生就业针对性,如当代医学生应树立的职业价值取向,医学生专业能力与综合素质的培养,医学生的社会适应与职业发展等内容,都是当代医学生们渴望了解和掌握的。此外,本书对如何改善医学生的消极认知,疏导不



良情绪，调整就业心态，提高挫折承受能力也有具体指导。

当今，医学生职业规划与就业指导的理论和实践仍有待丰富，还有许多开拓性的工作需要去探索。希望本教材编写组成员再接再厉，在教材使用过程中不断发现新问题，补充新内容，使教材不断完善，更加有利于学生的职业发展。

湖北中医药高等专科学校校长 吕文亮

2013年6月15日

第一章 绪 论

第一节 职业的相关概念	(1)
一、职业、职业生涯、就业	(1)
二、行业	(5)
三、职位	(6)
四、岗位	(6)
第二节 就业形势	(7)
一、世界就业形势发展的一般趋势	(7)
二、“十二五”规划与大学生就业	(10)
三、我国医学类毕业生的就业	(12)
第三节 大学生就业政策	(15)
一、大学生就业政策	(15)
二、国家职业资格证书制度	(20)
第四节 学习本课程的方法和意义	(22)
一、学习本课程的意义	(22)
二、本课程的主要内容	(23)
三、学习本课程的主要方法	(25)
思考与练习	(25)

第二章 医学生大学生涯规划

第一节 解读大学	(26)
一、大学的含义	(26)
二、大学的任务	(27)
三、医学生在大学阶段重点培养的素质	(28)
第二节 树立正确的价值观	(29)
一、当代大学生价值观的基本特征	(29)



二、不良价值取向的形成原因	(30)
三、当代医学生应树立的价值取向	(31)
第三节 制定医学生大学生涯规划	(34)
一、大学专业分类	(34)
二、大学生的知识结构	(34)
三、制定大学生涯规划的前提	(34)
四、合理规划大学生涯	(36)
思考与练习	(45)
附表(一) 大学生涯规划总表	(46)
附表(二) 大学生涯规划实施方案	(46)
附表(三) 大学生涯规划评估修正表	(48)

第三章 医学生职业生涯规划

第一节 医学生职业生涯规划的概述	(49)
一、医学生职业生涯规划的含义	(49)
二、医学生职业生涯规划的特点	(52)
三、医学生职业生涯规划的作用	(53)
第二节 职业生涯规划的制定	(56)
一、制定职业生涯规划应遵循的原则	(56)
二、制定职业生涯规划的方法	(57)
三、制定职业生涯规划的基本步骤	(61)
四、医学生职业生涯规划方案的撰写	(65)
五、医学生职业生涯设计中的常见问题	(69)
思考与练习	(72)

第四章 医学生能力与综合素质的培养

第一节 医学生能力的培养	(74)
一、专业能力的培养	(74)
二、实操能力的培养	(75)
三、创造能力的培养	(76)
四、自信能力培养与潜能开发	(78)
第二节 医学生综合素质的培养	(81)
一、医学生综合素质的含义	(81)

二、医学生综合素质的现状分析	(82)
三、医学生综合素质的培养途径	(83)
思考与练习	(90)

第五章 医学生毕业前的准备

第一节 心理准备	(91)
一、树立科学的就业观	(91)
二、调试就业心理	(93)
第二节 材料准备	(98)
一、求职材料所包括的内容及装订要求	(99)
二、求职信的写作方法及注意事项	(101)
三、个人简历的写作方法及注意事项	(106)
四、推荐表(推荐信)及其他材料的准备	(113)
思考与练习	(115)

第六章 医学生的求职技巧

第一节 就业信息的搜集与筛选	(116)
一、医学生就业信息的收集	(116)
二、医学生就业信息的筛选	(118)
三、医学生就业信息的利用	(119)
四、医学生网络求职技巧	(121)
五、网上求职应注意的法律问题	(122)
第二节 笔试技巧	(123)
一、笔试的目的	(123)
二、笔试的种类	(123)
三、笔试的准备	(123)
四、笔试的答题方法与技巧	(125)
第三节 面试技巧	(126)
一、面试的特点	(126)
二、面试的准备	(128)
三、面试的策略	(133)
思考与练习	(139)



第七章 大学毕业生就业的法律知识与维权

第一节 就业协议	(140)
一、就业协议的含义	(140)
二、就业协议的主要条款	(140)
三、就业协议订立的程序	(141)
四、签订就业协议时应注意的法律问题	(141)
五、违反就业协议的法律后果	(141)
第二节 劳动合同	(143)
一、劳动合同的含义	(143)
二、劳动合同与就业协议的区别	(143)
三、劳动合同签字前应注意的法律问题	(143)
四、劳动合同的主要内容	(144)
五、劳动合同的解除及其法律责任	(146)
六、违反劳动合同的法律责任	(148)
第三节 识别求职陷阱, 规避求职风险	(149)
一、全面解读招聘广告	(149)
二、正确认识与合理利用中介机构	(151)
第四节 依法维护大学毕业生就业权益	(155)
一、毕业生的就业权益	(155)
二、就业权益的法律保护	(156)
三、劳动纠纷的解决	(157)
思考与练习	(159)

第八章 医学生的社会适应与发展

第一节 大学生的社会适应能力	(160)
一、大学生人际适应中的社会认知偏见	(160)
二、大学生的社会角色冲突	(161)
三、大学生自我意识发展的矛盾性	(163)
四、大学生社会适应心理误区的几种表现类型	(164)
五、学生心理适应的不良表现	(166)
六、大学生要超越自我——提高适应社会发展的能力	(166)
第二节 医学生上岗前的准备工作	(168)
一、了解医疗卫生行业的特点	(168)
二、熟悉用人单位的基本情况	(172)

第三节 工作初期的角色适应	(174)
一、从医学生到医务工作者的角色转变	(174)
二、建立良好的人际关系	(175)
三、正确处理医患关系	(178)
思考与练习	(181)

第九章 创业教育与实践

第一节 自主创业意识的培养与必备的基本素质	(183)
一、自主创业意识的培养	(183)
二、创业者应具备的基本素质和条件	(184)
第二节 自主创业准备	(188)
一、心理、心态准备	(189)
二、耐心、态度准备	(189)
三、思想、观念准备	(190)
四、竞争意识准备	(191)
五、规律、法律准备	(191)
第三节 把握创业机会	(192)
一、创业机会的来源及形式	(193)
二、创业机会识别	(195)
三、如何提高识别有价值机会的能力	(197)
第四节 创业团队	(199)
一、互补型的团队	(199)
二、相似型的团队	(199)
三、相似互补型团队	(200)
四、失败的团队	(201)
思考与练习	(203)

附 录 大学毕业生就业程序

一、相关表格的填写	(204)
二、毕业生报到与改派	(204)
三、人事代理手续的办理	(206)
参考文献	(207)

第一章 绪 论

学习目标

1. 了解国内外就业的形势，树立正确的就业观
2. 熟悉与职业相关的概念
3. 掌握大学毕业生就业政策
4. 理解本课程的学习意义、内容和方法

第一节 职业的相关概念

一、职业、职业生涯、就业

(一) 职业

1. 职业的含义

职业是人类社会发展到一定阶段的产物，是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。职业是人的一种社会活动和生活方式，又是一种经济行为，也是人们从社会中谋取多种利益的资源，它对于每个人都极为重要，是一个人社会地位的一般性表现，也是一个人的权利、义务、职责。

人们从不同的角度出发，对职业的概念有不同的论述。中国自古就有“职业”一词，从词义的角度解释，“职”有“社会责任”、“权利与义务”的含义，而“业”是以某种特殊的技能“从事某种业务”、“完成某种事业”。美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断地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。杜威从实用主义哲学观点出发，认为职业是人们可以从中得到利益的一种生存活动。日本职业专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人，为了生活而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。

2. 职业分类

世界各国国情不同，其划分职业的标准有所区别。

(1) 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：

第一，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。

第二，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德创立的“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。

第三，依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法比较普遍，以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为四个层次、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。

(2) 根据我国不同部门公布的标准分类，主要有两种类型：

第一，国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室1982年3月公布，供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。该《标准》依据在业人口所从事的工作性质的同一性进行分类，将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层，即8大类、64中类、301小类。其8个大类依次为：各类专业技术人员；国家机关、党群组织、企事业单位的负责人；办事人员和有关人员；商业工作人员；服务性工作人员；农林牧渔劳动者；生产工作、运输工作和部分体力劳动者；不便分类的其他劳动者。

第二，国家发展改革委员会、国家统计局、国家标准局批准，于1984年发布，并于1985年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、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的性质的同一性分类，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类四级。门类共13个，依次为：农、林、牧、渔、水利业；工业；地质普查和勘探业；建筑业；交通运输业、邮电通信业；商业、公共饮食业、物资供应和仓储业；房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业；卫生、体育和社会福利事业；教育、文化艺术和广播电视业；科学研究和综合技术服务业；金融、保险业；国家机关、党政机关和社会团体；其他行业。

这两种分类方法符合我国国情，简明扼要，具有实用性，也符合我国的职业现状。根据不同标准的职业，可有不同的分类方法。如：从行业上划分，可分为一、二、三产业；从工作特点上划分，可分为务实（使用机器、工具和设备的工种）、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学（钱财管理、资料统计）、自然界、管理、一般服务性等10多种类型的职业。每一种分类方法，对其职业的特定性都有明确的解释，这对我们更好地掌握某一职业的特点，去选择适合自身职业有指导作用。

3. 职业基本特征

根据职业产生和发展历史及其对人类社会发展的影响,职业具有以下特征。

(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 行业是根据生产单位所生产的物品或提供服务的人不同而划分,或是按企业、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(如经纪人等)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、医学等工作,再如咨询服务事业包括科技咨询工作、心理咨询工作、职业咨询工作等。

(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。

4. 职业的要素

根据职业的定义,职业由下列因素构成。

(1) 职业名称 职业的符号特征,它一般由社会通用的称谓来命名,如医生、教师。

(2) 职业主体 从事一定社会分工的劳动者,必须具有承担该职业活动所需要的资格和能力。

(3) 职业客体 职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所等。

(4) 职业报酬 通过职业活动所取得的各种报酬。

(5) 职业技术 劳动者在从事职业活动中所运用的自然技术、社会技术和思维技术的总和。

职业要素体现了职业是整体与个体的连接,社会整体依靠个体通过职业活动来



推动和实现发展目标,个体则通过职业活动对整体做出贡献,并索取一定的回报以维持生活。整个社会因众多的职业分工和劳动者的工作而构成人类共同生活的基本结构。

5. 职业与专业的对应关系

由于社会的分工,人们从事着不同的工作,在国民经济不同的产业、行业领域中有成千上万种不同的职业。专业是学业门类,它是从学科与技术的角度进行划分的。尽管专业和职业有很大的不同,但两者之间是密切相连的。不管学什么专业,大体上可以知道将来要从事的职业领域。如学工科的可以在不同的产业或行业中当技工、技术员、技师等;学服务的可以当服务员、营业员、售票员等;学医疗卫生专业的,可以当医生、护士、药剂师等。

一个具体的专业,它可以是社会上一个具体的职业,更多的情况是,一个专业可以对应一个职业群,甚至是几个相关的职业群。如医药院校的临床医学专业,可以在医院做临床医生、保健师,也可以从事预防检验、卫生防疫、卫生科普宣传等相关工作,还可以个体开诊所,当个体医生。

职业群一般由基本操作技能相通,工作内容、社会作用以及从业者所应该具备的素质接近的若干个职业所构成。作为一个医学院校的大学生,我们所学的专业所对应的职业群有如下诸项。

临床医学专业所对应的职业群:临床医生、保健师、预防检验、卫生防疫、卫生科普宣传等。

护理专业所对应的职业群:临床护理、家庭护理、康复保健、预防检验、卫生防疫、卫生科普宣传等。

药剂专业所对应的职业群:门诊药房、病区药房、生产制药、药品化验检验、药品营销、药品科普宣传等。

影像、影技专业所对应的职业群:医学影像诊断、医疗器件维修、卫生影像科普宣传、电器维修等。

康复治疗技术专业所对应的职业群:康复保健、个体诊所、康复保健指导、康复科普宣传等。

医疗美容技术专业所对应的职业群:美容技师、美容导师、美容讲师和美容督导等。

(二) 职业生涯

1. 广义的职业生涯

职业生涯是个人一生职业经历的总称,即个人终生发展的历程。

一个人的职业生涯是一个漫长的、动态的过程,可以遵循传统观念,一生只从事一种职业,持续而稳定地在该岗位上晋升;也可以根据个人的兴趣、能力、价值观及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。当然,大多数人还是希望从事一种相对稳定、适合自己的职业。中国台湾学者林幸台认为,职业生涯包括个人一生中所从事的工作,以及所担任的职务、角色,同时也涉及其他非工作或非职业的活动和个人生活中衣食住行、娱乐各方面的活动与经验。

职业生涯是一个人职业经历的总称。由于每一个人受到不同家庭、民族、国度等环境的影响,接受的教育不同,产生了思想、观念、素质和价值观等方面的差异,因而,造成人的职业生涯也是五彩斑斓的。

2. 职业生涯的意义

英国著名剧作家、诗人莎士比亚认为,人生就是一部作品。谁有生活理想和实现的计划,谁就有好的情节和结尾,谁便能写得十分精彩和引人注目。职业生涯是人生中追求自我实现的重要阶段。人的生命价值,在一定意义上说,就在于其职业生涯方面的成就和成功。在一个人有限的生命中,职业生涯往往占有绝对重要的位置。有统计资料显示,大部分人职业生涯时间占可利用社会时间的70%~90%,伴随我们的大半生,甚至更长,拥有成功的职业生涯才可能实现完美人生。因此,职业生涯对人生具有重要意义。具体表现如下:

首先,它是满足人生需求的重要手段。现代人大部分时间是在社会组织中度过的。作为个人生命中投入时间和精力最多的人生组成部分,职业生涯使我们体验到幸福和快乐。相对而言,人的素质愈高,精神需求就愈多,对职业生涯的期望也就愈大。

其次,职业生涯是促进人的全面发展的重要手段。现代人追求全面发展,随着生活水平的提高,人们的自我意识逐步增强。人们在渴望拥有健康、知识、能力、良好的人际关系的同时,也渴望事业上有所建树,并享有幸福和谐的家庭生活和丰富多彩的休闲时光。

(三) 就业

就业是指具有劳动能力的公民在法定的劳动年龄内,依法取得从事某种比较稳定的有报酬的社会劳动的过程。大学毕业生是接受过高等教育并取得相应资格证书的公民,是具有较高文化层次和一定专业技术能力的劳动者。

大学生就业指导,是为了帮助大学生根据个人的特点和社会发展的需要,做出合理的职业规划,建立相应的专业知识基础,选择能发挥自己才能的职业,以实现人生的个人价值和社会价值。

二、行业

(一) 行业的含义

行业一般是指其按生产同类产品或具有相同工艺过程或提供同类劳动服务划分的经济活动类别,如饮食行业、服装行业、机械行业等。

行业是指从事国民经济中同性质的生产,及其他经济社会的经营单位和个体的组织结构体系,如林业,汽车业,银行业等。

(二) 行业发展的规律

行业的发展必然遵循由低级的自然资源掠夺性开采利用和低级的人工劳务输出,逐步转向规模经济、科技密集型、金融密集型、人才密集型、知识经济型;从输出自然资源,逐步转向输出工业产品、知识产权、高科技人才等。



（三）行业的分类

2008年6月22日,《财富中国》根据发达国家的行业界定与行业演变规则,将中国的行业重新分为23类。

①机构组织(政府机构,各国驻华行政机构,贸易公司,经济组织,协会,其他机构);②农林牧渔;③医药卫生(保健用品,减肥增重产品,个人保养,药材,中药饮片,康复产品,制药设备,医疗器械制造设备,计生用品);④建筑建材;⑤冶金矿产;⑥石油化工;⑦水利水电;⑧交通运输;⑨信息产业;⑩机械机电;⑪轻工食品;⑫服装纺织;⑬专业服务;⑭安全防护;⑮环保绿化;⑯旅游休闲;⑰办公文教;⑱电子电工;⑲玩具礼品;⑳家居用品;㉑物资专材;㉒包装用品;㉓体育用品。

三、职位

（一）职位的含义

职位是指工作单位赋予每个员工的工作职务及其所承担的责任。它是企业人力资源管理的基础性工作,是人力资源管理的基本单位。

职位以“事”为中心,因事设人,将不同工作任务、责任分配给与此要求相适应的不同的员工。凡是某项工作需要有人执行并承担责任,就应设置一个职位,并随工作任务的变化,职位也相应变化,而不是一成不变的。

（二）职位的构成

职位由以三要素构成:

(1) 职务 指规定承担的工作任务,或为实现某一目标而从事的明确的工作行为。

(2) 职权 指依法或按工作单位的规定所赋予职位的相应权利,以提供完成某项工作任务的保障。

(3) 责任 指承担一定职务的员工,对其工作标准与要求的同意或承诺。

（三）职位的特点

职位具有以下几个特点:

(1) 人与事结合 即因事设人,是任务与责任的统一。换言之,人们从事某项具体工作,就要有明确的工作目标,以及保证该目标实现的工作标准、原则与具体要求。

(2) 数量有限 企业行为受预算约束,追求经济合理性,才能保证其投入与产出保持最佳比例关系,以实现良好的经济效益。职位的数量有限体现成本最低原则。因此,职位设置不可能是无限制的。职位数量又被称作编制。

(3) 类别性 职位虽有千差万别,但可依据业务性质、工作难易、所需教育程度及技术水平高低等尺度进行分类,以此作为人力资源管理的依据。

四、岗位

（一）岗位的含义

岗位是指组织为完成某项任务而确定的,由工种、职务、职称和等级内容组成。

（二）岗位与职位的区别

岗位与职位有明显的不同。首先，按照“职位”的定义，职位是组织重要的构成部分，泛指一个阶层(类)，面更宽泛，而岗位则具体得多。职位是按规定担任的工作或为实现某一目的而从事的明确的工作行为，由一组主要职责相似的岗位所组成。职位是随组织结构来定，而岗位是随事定的，也就是我们常说的因事设岗。岗位是组织要求个体完成的一项或多项责任以及为此赋予个体的权力的总和。一份职位一般是将某些任务、职责和责任组为一体；而一个岗位则是指由一个人所从事的工作。

岗位与人对应，通常只能由一个人担任，一个或若干个岗位的共性体现就是职位，即职位可以由一个或多个岗位组成。比如：医院的护理部门的护士是一个职位，这个职位由很多岗位的员工担任。如果具体到某个科室就是岗位了。如外科护士、内科护士、康复科护士、儿科护士等岗位。

（三）岗位工作的具体特征

岗位描述就是确定岗位工作的具体特征，它包括以下几个方面的内容：

（1）岗位名称 即指岗位所从事的是什么工作。

（2）岗位活动和程序 包括所要完成的工作任务、工作职责、完成工作所需要的资料、机器设备与材料、工作流程、工作中与其他工作人员的正式联系以及上下级关系。

（3）工作条件和物理环境 包括正常的温度、适当的光照度、通风设备、安全措施、建筑条件，甚至工作的地理位置。

（4）社会环境 包括工作团体的情况、社会心理气氛、同事的特征及相互关系、各部门之间的关系等。此外，应该说明企业和组织内以及附近的文化和生活设施。

（5）职业条件 由于人们常常根据职业条件来判断和解释职务描述中的其他内容，因而这部分内容特别重要。职业条件说明了工作的各方面特点：工资报酬、奖金制度、工作时间、工作季节性、晋级机会、进修和提高的机会、该工作在本组织中的地位以及与其他工作的关系等等。

第二节 就业形势

一、世界就业形势发展的一般趋势

在20世纪30年代以前，受萨伊“供给创造需求”和马歇尔“市场供求决定论”的经济观点的影响，就业问题并没有纳入到政府管理的范围，完全由市场自动调节。1936年凯恩斯出版发行了《就业、利息和货币通论》的专著，凯恩斯提出了“有效需求不足理论”，包括消费需求不足、投资需求不足和所谓的灵活偏好，就是说货币政策失效。他提出要用财政政策干预经济来促进就业，即政府出面促进充分就业。

1944年的5月英国政府出台了就业政策的白皮书，1946年美国出台了《就业法》，就世界范围而言，标志着政府就业政策体系正式确立，并将就业纳入到政府的宏观管理事业中去。20世纪90年代以后的就业跟以前的情况有了完全不同的特点，西方主