

现代MBA系列教材

职业生涯规划与管理

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI

石建勋 编著



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 MBA 系列教材

职业生涯规划与管理

石建勋 编著

清华大学出版社
北京交通大学出版社

·北京·

内 容 简 介

本书结合时代发展特征和当代大学生、研究生自身特点,全方位多视角地介绍了一些职业生涯规划与管理的基本知识和基本方法,其中包括职业生涯心理健康的自我调适、性格、气质测评与职业定位、自我管理、情商与人际关系能力提高、生涯规划与投资理财、个人和组织的职业生涯规划与管理等全新的职业生涯规划知识和实践案例,有助于读者对职业选择、人生成就、健康快乐、投资理财等一系列问题通盘进行合理规划。

本书内容新颖、涉及面广、信息量大,案例丰富、生动明了,不仅适合各类在校生学习及 MBA 作为教材使用,也非常适合社会上广大中青年工作者进行职业生涯的自我设计时学习参考使用,也可作为相关领域的理论研究者、有关管理人员和关心职业生涯规划的有识之士参考阅读。

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

职业生涯规划与管理/石建勋编著. —北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社,2009.6
ISBN 978-7-81123-652-1

I. 职… II. 石… III. ①大学生-职业选择 ②私人投资-基本知识 IV. G647.38 F83

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 083833 号

责任编辑:杨正泽

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:北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:203×280 印张:22.75 字数:710千字

版 次:2009年6月第1版 2009年6月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-81123-652-1/G·81

印 数:1~3 000册 定价:34.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质检组反映。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

职业对我们大多数人来说，都是生活的重要组成部分。但是，职业既不像家庭那样成为我们出生后固有的独特的社会结构，也不像货架上的商品可以供我们随意挑选。它更像一位朋友或一位合作伙伴，既存在，又不一定在眼前。与职业结识不乏机缘，但更需要自我的设计和自我的奋斗。

职业是一个人安身立命之本、施展抱负之基、成就自我之途。当一个人步入职场的第一天，他就开始书写并度量着他的职业生涯；进入职场之前的时光，也不过是为选择职业做着准备和积累；当一个人退离职场所开始安度晚年时，他仍会发现几十年的职业生涯早已在他身上打下了不可磨灭的职业印记，伴随他的一生。虽然我们要在职业生涯中度过我们的大部分人生，虽然我们天天从事着自己的职业，但我们很少去深究职业、职业生涯这些概念的含义是什么。在日常生活中，不了解这些概念对我们的职业和职业生涯似乎并没有多大影响，但当我们把职业生涯作为一个特定的学术和实践领域进行研究时，探讨这些基本概念的含义，就成为我们的首要任务。

大学生和研究生的自主就业、职业发展一直是社会各界关注的热点。大体上说，大学生的就业形势随着社会的改革发展，经历了20世纪90年代初的计划分配阶段、20世纪90年代末期前后的双向选择阶段以及现在多元化的就业选择，即自主择业、双向选择、竞聘上岗、自主创业相结合阶段。职场的这种变化在加大职业压力的同时也激发了大学生们的职业活力，迫使大学生们对自己的职业生涯作出理性的规划。

近年来，随着MBA招生面的扩大，MBA学生也面临着严峻的就业形势，MBA们也很有必要按照职业生涯规划理论加强对自身的认识与了解，找出自己感兴趣的领域，确定自己能干的工作即优势所在，明确切入社会的起点以及提供辅助支持、后续支援的方式，其中最重要的是明确自我人生目标，即给自我人生定位。自我定位，规划人生，就是明确自己“我能干什么？”、“社会可以提供给我什么机会？”、“我选择干什么？”、“我怎么干”等问题，使理想可操作化，为介入社会提供明确方向。

人活着不仅仅是为了工作，更主要的是实现身心健康和生活快乐的目标。职业成功、财富增长、心理健康、快乐生活视角下的生涯规划与管理，不仅包括一个人的学习，对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休，也包括个人的财富增长、心理健康、快乐生活等多方面内涵。而与此相关的生涯管理是一个长达一生的过程，它能够使一个人认识、管理自我的职业历程，处理好家庭、工作、组织等之间的关系，在职业发展的同时实现身心健康和生活快乐的目标。

本书结合时代发展特征和当代大学生和研究生自身特点，全方位多视角地介绍了一些职业生涯规划与管理的基本知识和基本方法，其中包括职业生涯心理健康的自我调适、性格、气质测评与职业定位、自我管理、情商与人际关系能力提高、生涯规划与投资理财、个人和组织的职业生涯规划与管理等全新的生涯规划知识和实践案例，有助于读者对职业选择、人生成就、健康快乐、投资理财等一系列问题通盘进行合理规划。本书内容新颖、涉及面广、信息量大，案例丰富、生动明了，不仅适合各类在校生学习使用，也非常适合社会上广大中、青年工作者进行职业生涯的自我设计时的学习参考使用，也可以供相关领域的政府、企事业单位职能部门管理干部、理论研究工作者参考阅读。

本书是在总结前人成果的基础上编写而成的，在编写过程中，参考借鉴了许多研究成果、教材、著作和教学案例，参考了大量的中外媒体报道和专家评论，为使本书尽量规范和严谨，本书在书后列出了有关的参考文献，书中也尽可能地对一些引用材料出处做了注明。对于书中所采用的一些文献的

内容，本人在此特向这些文献的作者表示诚挚的敬意和衷心的感谢。由于时间紧工作繁忙而疏漏以及某些资料来源处的作者不详，有些采用的文献出处及作者姓名没能一一列出，对此也同时向这些文献的原作者同样表示真挚的歉意和由衷的感谢。我的两位研究生何春丽、齐昕丽同学参加了本书的文字校审工作，在此也表示感谢。

本书理论与实践研究涉及面广，需要深入探讨的问题很多，难免有不当之处，敬请批评指正 (sjx1218@sohu.com)。

编者
于同济大学

目 录

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 第 1 章 职业生涯规划与管理的基本理论 | 1 |
| 1.1 职业的基本概念 | 1 |
| 1.2 职业生涯规划的基本知识..... | 15 |
| 1.3 职业生涯发展与选择理论..... | 20 |
| 1.4 职业生涯管理理论..... | 37 |
| 本章小结 | 48 |
| 复习思考题 | 49 |
| 案例 1: 大为择业与就业后的困惑 | 49 |
| 案例 2: 三位职场人士的职业发展困惑 | 51 |
| 第 2 章 职业生涯规划与自我认知 | 54 |
| 2.1 如何进行自我认知和自我测评..... | 54 |
| 2.2 职业需要的自我认知..... | 56 |
| 2.3 职业兴趣的自我认知..... | 58 |
| 2.4 职业价值观的自我认知..... | 70 |
| 2.5 职业人格的自我认知..... | 72 |
| 2.6 职业能力的自我认知..... | 86 |
| 本章小结..... | 101 |
| 复习思考题..... | 101 |
| 案例 1: 某公司一员工的 16PF 测评结果及评价 | 101 |
| 案例 2: 乔安娜的职业兴趣 | 103 |
| 第 3 章 个人职业生涯规划与管理 | 105 |
| 3.1 个人职业生涯规划设计 | 105 |
| 3.2 个人职业生涯管理 | 117 |
| 3.3 管理者的自我职业生涯管理 | 120 |
| 本章小结..... | 127 |
| 复习思考题..... | 128 |
| 案例 1: 邹其芳的职业生涯设计 | 128 |
| 案例 2: 频繁跳槽者为什么更要注重职业规划 | 130 |
| 第 4 章 组织职业生涯管理 | 132 |
| 4.1 组织职业生涯管理的内涵与功能 | 132 |
| 4.2 职业生涯管理实务操作 | 140 |
| 本章小结..... | 149 |
| 复习思考题..... | 150 |
| 案例 1: 阿莫可公司的职业管理系统 | 150 |
| 案例 2: 沈阳华为公司的员工职业生涯规划与梯队建设 | 151 |
| 第 5 章 职业规划与大学生就业 | 154 |
| 5.1 大学生的职业生涯规划 | 154 |

| | | |
|--------------|---------------------------------|------------|
| 5.2 | 大学生职业规划与充分就业的现实选择 | 159 |
| 5.3 | 大学生择业的基本素质要求 | 168 |
| | 本章小结 | 175 |
| | 复习思考题 | 175 |
| | 案例 1: 几个大学生有关职业规划的切身体会 | 175 |
| | 案例 2: Jenny 五年换了十几份工作 | 177 |
| 第 6 章 | 求职择业的方法与技巧 | 178 |
| 6.1 | 如何选择第一份职业 | 178 |
| 6.2 | 参加人才市场的方法与技巧 | 183 |
| 6.3 | 简历的写作方法与技巧 | 184 |
| 6.4 | 参加面试的方法与技巧 | 192 |
| 6.5 | 签约与报到 | 205 |
| 6.6 | 如何迅速适应职业角色 | 207 |
| | 本章小结 | 210 |
| | 复习思考题 | 211 |
| | 案例 1: 大学生择业心理失衡案例十则 | 211 |
| | 案例 2: 毕业五年的小何为什么还缺乏专业能力 | 214 |
| 第 7 章 | MBA 学生的职业规划 | 217 |
| 7.1 | MBA 学生的职业生涯规划调查 | 217 |
| 7.2 | 社会需要什么样的 MBA 学生 | 219 |
| 7.3 | MBA 学生职业规划应该注意的问题 | 221 |
| | 本章小结 | 230 |
| | 复习思考题 | 231 |
| | 案例 1: 同济大学 MBA 杨威的职业规划 | 231 |
| | 案例 2: 北大 MBA 杨洪青——另类职业经理人 | 233 |
| 第 8 章 | 生涯心理健康与自我管理 | 236 |
| 8.1 | 心理健康与生涯规划 | 236 |
| 8.2 | 心理健康的自我调适 | 241 |
| 8.3 | 如何战胜职业心理压力 | 246 |
| 8.4 | 树立使自己心理健康的正确理念 | 251 |
| 8.5 | 如何进行自我管理 | 261 |
| 8.6 | 如何培养毅力战胜挫折 | 267 |
| | 本章小结 | 270 |
| | 复习思考题 | 271 |
| | 案例 1: 李嘉诚谈自我管理 | 271 |
| | 案例 2: 高薪为什么缺少幸福感 | 273 |
| 第 9 章 | 情商与处理职场人际关系能力 | 274 |
| 9.1 | 情商的概念与作用 | 274 |
| 9.2 | 如何提高认知他人的能力 | 277 |
| 9.3 | 提高自我激励能力 | 281 |
| 9.4 | 提高自我情绪控制调节能力 | 287 |
| 9.5 | 建立良好人际关系的原则与方法 | 293 |
| | 本章小结 | 307 |

| | |
|---------------------------------|------------|
| 复习思考题····· | 307 |
| 案例 1: 三个职场人际关系案例剖析与启示····· | 308 |
| 案例 2: 职场新人苏西的苦恼····· | 309 |
| 第 10 章 投资理财基本知识 ····· | 312 |
| 10.1 基础知识····· | 312 |
| 10.2 投资理财产品分类及相关知识····· | 316 |
| 10.3 投资理财谋略与技巧····· | 330 |
| 本章小结····· | 335 |
| 复习思考题····· | 336 |
| 案例 1: 工薪一族如何“钱生钱”····· | 336 |
| 案例 2: 女大学生十年理财经验谈——买车买房不是梦····· | 338 |
| 第 11 章 职业生涯与投资理财规划 ····· | 340 |
| 11.1 理财规划的重要性····· | 340 |
| 11.2 不同生涯时期投资理财要求····· | 342 |
| 11.3 投资理财观念及不同生涯阶段的投资策略····· | 345 |
| 本章小结····· | 350 |
| 复习思考题····· | 351 |
| 案例 1: 职场“飞人”简单理财····· | 351 |
| 案例 2: 打造 30 岁后美好生活理财····· | 352 |
| 参考文献 ····· | 354 |

职业生涯规划与管理的基本理论

乔治·萧伯纳有过这样一段名言：“征服世界的将是这样一些人：开始的时候，他们试图找到梦想中的乐园，最终，当他们无法找到时，就亲自创造了它。”职业对大多数人来说，都是生活的重要组成部分。但是，职业既不像家庭那样成为我们出生后固有的独特的社会结构，也不像货架上的商品可以供我们随意挑选。它更像一位朋友或一位合作伙伴，既存在，又不一定在眼前；与其结识不乏机缘，但更需要自我的设计和自我的奋斗。

职业是一个人安身立命之本、施展抱负之基、成就自我之途。当一个人步入职场的第一天，他就开始书写并度量着他的职业生涯；进入职场之前的时光，也不过是为选择职业做着准备和积累；当一个人退离职场开始安度晚年时，他仍会发现几十年的职业生涯早已在他身上打下了不可磨灭的职业印记，伴随他的一生。虽然我们要在职业生涯中度过我们的大部分人生，虽然我们天天从事着自己的职业，但我们很少去深究职业、职业生涯这些概念的含义是什么。在日常生活中，不了解这些概念对我们的职业和职业生涯似乎并没有多大影响。但当我们把职业生涯作为一个特定的学术和实践领域进行研究时，探讨这些基本概念的含义，就成为我们的首要任务。

1.1

职业的基本概念

1.1.1 职业的含义与特征

职业是社会分工的结果，是人类社会生产和社会生活进步的标志。随着经济和社会的不断发展，科学技术的突飞猛进，社会职业的数量、种类、结构、要求都在不停地发生着变化。

在英文中，Occupation 和 Vocation 都可以译为职业，但两者的含义并不完全相同。Occupation 是一个比较宏观的概念，在社会制度或社会分工的意义上使用，如职业分类等；而 Vocation 则是一个比较微观的概念，在个人层面和心理的意义上使用，如职业兴趣和职业能力等。

在中文里，从词义学的角度分析，“职业”一词是由“职”和“业”两字组合而成。“职”字包含着责任、工作中所担当的任务等意思；“业”字含有行业、业务、事业等意思。《现代汉语词典》将职业解释为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

对于职业的学术定义，各种不同学派的专家和学者着眼于不同的研究目的，从各自不同的立场出发阐述了对于职业的不同理解，比较有代表性的是社会学家和经济学家观点。社会学家和经济学家对职业概念的分析各有侧重，但他们都涉及了职业的3个最重要的特征。

1. 经济特征

从个人角度看，人们从事特定的职业，必然从职业劳动中获得经济报酬，以达到满足自身生存和发展的需要。因此可以说，职业是个人获得经济收入的来源，是个人维持家庭生活的手段。从社会角

度看,职业的分工是构成社会经济制度运行的主体,职业劳动创造出社会财富,从而为社会的存在和发展奠定物质基础。

2. 社会特征

职业本身就是社会发展的产物,每一种职业都体现了社会分工的细化。社会成员在一定的社会职业岗位上为社会整体做贡献,社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续的发展和进步。

3. 技术特征

任何一个职业岗位都有相应的职责要求,而要完成职业岗位的职责要求,必须具有特定的知识和技能。所有的职业岗位都对任职者学历证书、职业资格证书、专业技术考核证书、上岗培训合格证、专业工作年限等有具体规定。只有达到职业岗位的起点要求才能上岗。

综上所述,我们可以为职业下一个比较全面的定义,即职业一般是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。它是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。同时,职业也是社会与个人或组织与个体的结合点。通过这个结合点的动态相关,人类社会形成了共同生活的基本结构。也就是说,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作出贡献。因此,职业活动对员工个人和组织都具有重要意义。

从个人的角度讲,职业活动几乎贯穿于人一生的全过程。人们在生命的早期阶段接受教育与培训,是为职业作准备。从青年时期进入职业世界到老年脱离工作岗位,一个人的职业生涯长达几十年,即使退休以后仍然与职业活动有着密切的联系。职业不仅是谋生的手段,也是个人存在意义和价值的证明。选择一个合适的职业,度过一个成功的职业生涯,是每一个人的追求和向往。对于组织来说,不同的工作岗位要求具有不同能力、素质的人担任,把合适的人放在合适的位置上,是人力资源管理的重要职责。只有使员工选择了适合自己的职业并获得职业上的成功,真正做到人尽其才,才尽其用,组织才能兴旺发达。一个组织是否能赢得员工的献身精神、是否能充分调动员工的积极性,一个关键因素在于它是否能为自己的员工创造条件,使他们有机会获得一个有成就感和自我实现感的职业。

1.1.2 职业的分层与分类

1. 职业分层

职业分层就是按照职业的社会地位和社会对职业的价值取向所做的职业等级排位。它以人们从事职业的社会地位和职业声望为标准,为社会公众所认可。最早以职业角色为依据确定劳动者社会经济地位的学者,是美国人口普查局工作人员威廉·翰特。他将全部职业劳动者分为四个等级:依次是产业主、职员、熟练工人、一般体力劳动者。

不同的职业间存在着很大的差异,比如,职业活动的内容不同、工作的复杂程度不同、所需付出的体力脑力不同、工作的环境不同、所需要的任职资格条件不同、在组织结构中的权利不同、收入水平不同等。这必然使不同职业的社会地位不一样,这是职业分层的依据。如果只是笼统地宣讲不同的职业是社会分工的需要是不能令人信服的。当一个社会只注重总体而忽略作为其根本要素的个人时,就会以服从社会需要来抹杀职业的层次性,这是违背客观实际的。当社会重视个人时,必然承认职业的层次性,承认职业存在差别,通过给人创造平等竞争、自由择业的机会,促使人们积极向上,进而促进社会的健康发展。

从个人角度来看职业分层就是认识职业层次。职业层次是指在同一种职业或职业类型内部由于工作活动及其对人员要求的不同而造成的区别。按工作所要求的技能和责任心的程度职业一般分为6个层次。

① 非技能性工作。这种层次的工作简单、普通、不要求独立的决策和创造力;

② 半技能性工作。要求在有限的工作范围里具有一些最低程度的技能和知识或具备一种高程度的操作技能；

③ 技能性工作。具备熟练的技能，专门知识和判断力，能完成所分配的工作；

④ 半专业性和管理性工作。指要求有一定的专门知识或判断力的脑力工作，对他人负有低程度的责任；

⑤ 专业的工作。要求大量的知识和判断力，具有一定的责任和自主权；

⑥ 高级专业性和管理性工作。要求具有高水平的知识、智力和自主性，承担更多的决策和监督他人的责任。

由以上叙述可以知道，决定一个人职业层次的应该是他的能力水平。一般用一个人的受教育程度或培训水平来代表他所达到的相应的能力水平。因而，不同层次的工作要求不同的受教育水平或培训水平，一个人的知识水平在相当程度上决定了其所要从事的职业层次。一般来说，第5、6层次的工作要求为大学生或研究生，第3、4层次的工作需要受过大学教育或受过中等程度的培训，而第1、2层次的工作只需要进行适当的工作培训即可。

由于人性的作用，每个人都试图登上职业阶梯的最高层次，但实际上这是不可能的，因为社会分工要求人们必须在所有领域和层次上工作。因而，当人们确定了自己的工作领域后，还需要进一步探索自己的能力、价值观和希望，以决定自己在所选择领域的某个层次上开始工作及想要达到的层次目标。

2. 职业分类

职业分类是指国家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进行全面、系统的划分与归类。工作分析是职业分类的基本方法，职业分类的工作分析法是根据工作的基本属性对每一种职业活动进行分析，按照工作特征的相同和相异程度进行划分与归类。科学的职业分类是职业社会化管理的平台，也是职业自身发展的需要。一个国家职业体系结构的形成，为人们了解社会职业领域的总体状况奠定了基础，也增强了人们的职业意识，促使人们提高自身的职业素质。同时，社会经济的发展促使社会对职业的需求不断发生变化，能够满足社会需要的新的职业也在不断产生。因此，职业的分类也处在不断的调整变化之中。

由于各国经济发展水平不同、历史和国情不同，职业分类的具体情况也不同。最早进行职业分类工作的是英、美等西方国家。英国在1841年将职业分列了431种。美国在1820年的人口普查工作中就已列出职业统计项目。1850年，美国进行了专门的职业普查，划分了15大行业、323种职业。1860年又增至584种。1965年确定为21741种。到了1980年，《美国百科全书》认定美国有25000种职业。法国在20世纪80年代中期确定的职业是8600种。加拿大1982年出版的《职业分类词典》将职业分为23个主类，81个子类，499个细类。日本的职业分为12个大类，52个中类，279个小类。前苏联国家劳动和社会问题委员会1986年宣布，他们国家共有6982种职业。

从以上各国职业分类的情况中可以看出，各国职业分类的标准是不一致的。为了使国际间的职业分类具有可比性，1958年，国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》。1966年在日内瓦第11届国际劳工专家统计会议上通过了《国际标准职业分类》的修订版。目前根据国际职业分类的通行做法，职业分类一般划分为大类、中类、小类和细类四个层次。大类依工作性质的同一性进行分类；中类是在大类的范围内，根据工作任务与分工的同一性进行分类；小类在中类之内按照工作的环境、功能以及相互关系分类；最后，细类在小类的基础上，依照工作的工艺技术、操作流程等相似性和同一性再作划分与归类。例如，国际劳工局就将职业分为8大类：专家、技术人员及有关工作者；政府官员和企业经理；事务性工作者和有关工作者；销售工作者；服务工作者；农业、牧业和林业工作者，渔民和猎人；生产者及有关工作者，运输设备操作者和劳动者；不能按职业分类的劳动者。8大类之下又划分为83个小类，284个细类及1506个职业项目，所列职业1881个。

新中国成立以来，国家有关部门根据我国的国情，开展了大量的职业分类调查工作，参照联合国

国际劳工局的《职业标准分类》，制定了有关职业分类的标准与政策。特别是改革开放以后，我国先后制定了国家标准《职业分类和代码》、《中华人民共和国工种分类目录》，并根据社会经济发展的需要，修订了国家标准《职业分类和代码》，在此基础上又制定了《中华人民共和国职业分类大典》。《职业分类和代码》将我国的职业分为8个大类，63个中类，303个小类。8个大类是：各类专业技术人员；国家机关、党群组织、企事业单位负责人；办事员和有关人员；商业工作人员；服务性工作人员；农林牧渔劳动者；生产工人、运输工人和有关人员；不便分类的其他劳动者。

1.1.3 职业的产生与发展

职业的产生与发展是社会进步的反映。但是，职业不是伴随人类社会的形成而产生的，而是社会劳动分工的必然产物，并随社会劳动分工的深化而发生变化。

1. 社会分工是职业产生的基础

在原始社会初期，生产力水平低下，劳动过程只存在以性别、年龄为基础的自然劳动分工，还没有形成社会劳动分工。同时由于每个人不是固定从事某项专门的活动，形不成独立的专门职能，也就没有职业可言。随着生产力的发展，人类出现了三次具有特别重要意义的社会分工，即游牧业同农业的分离、手工业同农业的分离、商业和商人阶级的产生。由于这些分工，最初的职业便出现了，比如牧人、农夫、工匠、商人等。

2. 社会分工的发展和变化决定和制约着职业的发展和变化

科学技术的进步、生产工具的改进和生产社会化使分工更为精细和具体，专业化程度越来越高，从而社会职业的种类也越来越多。据有关资料介绍，大约在20世纪70年代，全世界职业种类就超过42 000种。目前，职业种类则更多。同时，由于科学技术和生产力的发展，全社会劳动分工的模式和职业结构也在发生着深刻的变化。社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业革命到新的产业革命才用了200多年。就在这200多年的时间里，新的行业不断涌现，行业主次地位的变化也越来越快。例如，工业革命时期，纺织业占主要地位，一直到20世纪，钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业。但是，电子行业从产生发展到成为一个主要行业只用了几十年的时间。脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大。例如，1960年美国的脑力劳动者占就业总数的43.3%，1997年上升到51.4%，我国的脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。

3. 经济发展对职业发展有着重要影响

经济领域是集中职业种类和职位数量最多的社会领域。经济的发展要求社会为它提供各个行业需要的人才，人们也为此而获得就业机会，因此社会经济对职业的变迁、发展有着十分直接而又特别重要的作用。

在自然经济占统治地位的社会里，经济的增长和发展十分缓慢，由此而导致的产业结构、行业结构以及职业结构的变迁亦十分缓慢。工业革命后，人类开始重视经济发展的速度。人类社会跨入21世纪，世界上大多数国家把经济的增长和发展放到了中心或优先的位置，其结果是直接促使产业结构和行业结构变迁速度的加快。如工业革命时期，纺织行业是当时的主要行业，直到20世纪，钢铁和建筑行业才开始超过它。而电子、计算机行业从产生到发展成为当今社会的一个主要行业，仅用了短短十几年的时间。产业结构和行业结构的变迁加速后，职业的结构、数量和分布状况的变迁也更加频繁。

改革开放以来，由于产业结构的发展，一些新型的行业和职业在我国不断兴起，如租赁业、房地产业等。服务性职业的社会地位提高，保险业、广告业、旅游业、娱乐业迅速发展，这些都是经济发展的直接结果。

4. 科技进步给职业发展带来巨大冲击

现代科技的发展，带来了许多新技术、新产品和新工艺。这些新技术、新工艺的研究、开发、应用必然导致部分职业的新旧更替。比如，电子计算机技术的发展，使得诸如电报发报、电话接线、机械打字等传统职业逐渐走入末路，但随之而来的电子通信，网络服务，电子保安，计算机制造、调

试、维修、设计、培训等新职业却一个个破土而出。科技发展使职业发展越来越呈现出这样的特点：脑力劳动职业发展速度越来越快，体力劳动职业将越来越少；经济部门和服务性行业的职业越来越多，行政管理等行业的需求越来越少。

1.1.4 未来职业变化的趋势

1. 未来职业变化的主要特点

1) 职业要求不断更新

新的职业层出不穷，传统的职业消亡和迁移已成定式，一些职业因新的工作设备和条件变化，对职业内容有了新的要求。如行政工作人员，在以前只要求具备较好的组织协调能力，分析问题、解决问题能力，文字能力，口头表达能力等。但现在除要求他们具备上述能力以外，还要求具备社会交往能力及计算机辅助管理能力，办公自动化操作能力等。

职业需求不断变迁的大致状况是：第一、第二产业的社会职业以消亡变动和重组为主，第三产业正迅猛发展，如交通运输业、邮电通信业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育培训和文化艺术等行业，尤其是其中的信息产业，潜力更为巨大，国外有人把它称为第四产业。这些新兴行业的出现和兴起，将为社会提供更多的就业岗位。但同时由于新技术、新成果的不断推广应用，又为第一、第二产业等传统行业提供了新的发展机遇。比如农业，由于新技术的应用，新的生产方法和发展思路给农业这一传统产业带来了前所未有的职业选择机会。

就世界范围内来说，21世纪将形成许多新的职业，如高级信息服务、人身安全保障和娱乐、太空和海洋开发专家、环保专业人员。未来学家预测，在21世纪兴起的众多职业中，增长最快的将是以下行业：电脑操作与信息处理、院外保健（如戒酒、戒毒）、个人供应服务、其他新的服务项目（如咨询、演讲、电话电信服务等）。未来10年有较大的发展潜力的行业和急需的人才主要有：电子技术、生物工程、航天技术、海洋开发与利用、新能源、新材料、信息技术、机电一体化、农业科技、环境保护技术、生物工程研究与开发、工商与国际经贸、律师等。

2) 永久性职业减少

只有少数人能拥有“永久性”的工作，而从事计时、计件或临时性职业的人会越来越多。终身依附于一个组织的固定职业不断削减，独立的、不依赖于任何组织的自由职业不断产生。依附于一个组织的固定职业是工业革命时代的产物。工业社会组织的特征是：相对较少的外部环境和内部组织结构的变化；可预期的活动序列；易于分割的流水线工作流程；易于分解的职能和责任范围。与此特征相适应，终生为一个组织工作，从事一个稳定的、全职的、长期的固定职业就成为那个时代完成各种生产活动的最为有效的方式。但是，今天这种传统的固定职业中有相当一部分正在被临时性工作、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自由职业者所代替。

造成这种局面的原因是由于知识经济的出现和发展。在知识经济条件下，越来越多的工作包含知识的加工而不是对物质的处理。“在今天真正具有控制力和起着决定作用的生产要素不是资本，不是土地，也不是劳动力，而是知识。后资本主义时代的两大阶级是知识工人和服务工人，而不是资本家和无产者。”（彼德·德鲁克，1993）知识性和服务性职业所涉及的活动是很难像传统的工厂和办公室的工作那样职责界定明确的。较之制造业，知识和服务业更有可能需要跨职能的团队活动，而不仅仅是流水线上的体力劳动。知识和服务业比传统产业更有可能交由外部的顾问或独立的专家完成，并且他们也更容易采纳外部采购的方式。因此，现在越来越多的工作正在由那些并没有在相关公司拥有固定职位的人来完成。他们通常是自我雇用的独立个体，在需要时以顾问或独立专家的身份提供上门服务，或者受雇于承担了分包任务的公司。美国职业指导专家威廉·布里奇斯在其著作《创建你和你的公司》一书中预言，传统的固定职业越来越有可能被更加灵活的非固定职业所取代。

3) 专业化的职业教育越来越重要

各种就业岗位需要更多的受过良好教育、掌握最新技术的技术工人，单纯的体力劳动或机械操作

职业将明显减少。在发达国家,制造业中蓝领工人失业率高于从事管理工作的白领员工;而白领员工中从事服务性工作,如银行、广告等的失业率又明显高于从事开发和研究工作的员工。未来白领、蓝领阶层的界限将越来越模糊,职业逐渐向专业化方向发展。

2. 未来的热门职业

热门职业是人才市场供求双方都非常关心的职业,只要有可能,双方都愿意率先进入热门职业。因为从事热门职业和录用有热门职业专长的人,都会有助于保证在激烈的市场竞争中获得更多的生存机会和发展机会。热门职业一般是根据经济发展的情况形成的。21世纪是知识经济时代,高新技术、电子通信将是经济新的增长点。所以,一些与信息、生物、高新科技迅速发展相关的职业将逐渐成为热门职业。

1) 我国的热门职业排行

据有关专家估计,21世纪我国热门职业将朝着以下方向发展。

(1) 软件开发、硬件维护、网络集成等高层次计算机科技类职业

当今社会已步入信息化时代,计算机应用日益普及。据有关方面预测,数年之内计算机专业的毕业生将持续走俏人才市场,成为高新技术企业争夺的焦点。据了解,近年来上海交大、复旦、同济、华南师大等名校计算机专业的研究生、本科生几乎每人都有五六家单位任其选择,其薪水的市场价格也水涨船高,最低也在3000元以上。即便是一般高校的计算机专业毕业生,月薪也不低于2000元。正因为计算机专业毕业生供不应求,不少用人单位只得改聘应用数学专业的毕业生,这使得前几年一度滞销的数学专业毕业生身价暴涨。

(2) 通信工程、无线电技术等电子工程类职业

近几年邮电通信事业发展迅猛,程控电话、移动通信网等通信设备现代化建设需要大批通信工程、无线电技术等电子工程类专业的毕业生。随着今后国家把机械、电子、汽车制造业定为带动整个经济增长和结构升级换代的支柱产业,相关专业的毕业生将大有用武之地,若干年内就业前景广阔。

(3) 农科类职业

科教兴农、提高农业科技含量等政策给农科类毕业生提供了大显身手的广阔舞台。相当一部分的农科类毕业生将充实到乡镇、农场的作物栽培、菜篮子工程、家禽水产养殖、农业机械行业或农科研究机构中去。他们将凭借自身掌握现代技术和经营管理的优势,大胆从事各类集体或个体承包,逐步发展成为中国新型的“农场主”、“牧场主”、“水产大王”。

(4) 金融、房地产、信息咨询等第三产业

技术密集型的第三产业是发展经济的重点,这些行业紧缺高学历、高层次人才。尽管今后仍会出现部分非金融类高校的金融专业毕业生改行就业的现象,但金融专业研究生和名校金融专业本科生在人才市场上依然吃香。

(5) 政法类职业

时下,专、兼职律师队伍和企业法律顾问队伍日益壮大,并且成为热门职业。而且随着市场经济的深入发展,社会对法律类专才的需求将日益扩大。今后司法队伍的主要来源将是政法类专业毕业生。此外,公务员考试制度的确立,更为政法类专业毕业生开辟了公平竞争的机会。

(6) 师范、医科类职业

据了解,今后师范、医科类毕业生的就业重点将转向技术力量较弱的基层单位和边远地区、郊区、一线文教卫生单位,以解决城乡发展不平衡、结构布局不合理的矛盾。目前改造薄弱学校,挂编流动支教,支医计划已经启动。

(7) 环境类职业

环境问题是人类发展中的一个日益严重的社会问题和重要课题,越来越受到各国重视。更多的废物管理员、废物处理师和环境工作研究、开发、应用职业会应运而生。

(8) 院外医疗业

随着人们生活水平的提高和医学科技的发展,人类寿命将延长,出现人口老龄化问题,需要大批

的医疗保健专家。

(9) 美容职业

时至今日,我国公民已普遍接受了“化妆即是表达尊重”的理念。化妆的含义已不仅仅是对颜色、材质和搭配的考虑,它的外延将扩大到妆容与时间、地点和场合的协调。其实,在美容业高度发达的国家和地区,妆容的分类早已到了不厌其“细”的地步,工作妆与舞会妆都有极其严格的区分标准。因此美容职业将成为热门职业。

(10) 国际商务策划师

21世纪,商务策划将成为发展前景最好、收入最高、就业最稳定的热门职业之一。当前中国企业最缺乏的人才就是能提供商务策划的企业军师,这些军师必须是具备丰富的商务经验且善言谈或笔谈的人,善独立思考且洞察力和创新意识较强、能产生好点子或新建议的人,熟悉行业的运行机制且有行业发展战略眼光、能帮助本企业克服转型危机的人。这些人能够在各自领域不断提供新创意、新设想,能够发现更有战略价值的新领域、新课题、新产品,不断形成人无我有的优势,也因此成为最受欢迎的人。

资料链接

2008年中国最“火暴”的八大职业排行榜

2008年,是具有里程碑意义的一年。作为中国权威职业规划咨询机构,向阳生涯职业规划专家团队从行业动态、社会地位、薪酬等方面进行综合分析,为国内职场人士推出了“2008年中国八大最火暴职业榜”。

1. 营销人才

上榜理由:据了解,中国目前有6000万销售人员,而其中90%从事的仅仅是推销或卖产品的角色。2007年前三季度人才市场供需数据显示,销售人员在企业招聘需求中一直名列榜首。2008年,营销管理已成为企业的生命线,中高级营销人才是人才市场上最紧俏的人才。营销人才在2006年就被国家列为12种稀缺人才之一,营销人才每年需求缺口在40万~50万人之间。优秀营销人才的升值轨迹一般从市场专员、助理开始,月薪2000~3000元,经过一两年的奋斗升到营销主管,月薪3500~6000元,三五年之后升到营销经理,月薪便可翻倍至8000~15000元,等到了营销总监一级,便可达到无封顶年薪制的境界了。很多企业甚至开出几十万元、上百万元的年薪都难求一员良将。

职业规划师点评:营销人才已成为各企业竞相争夺的对象,一名优秀的营销人才不仅能卖产品,更应具有市场策划能力,让消费者主动来买你的产品,当然人际处理、专业知识方面也是至关重要的。从事销售入门门槛不高,但要成为其中之高手,却是要一番历练。

2. 理财规划师

上榜理由:理财规划师进入中国也就近10年时间,却已成为职场的一大热门。从2007年股市突破6000点至2008年伊始又连着跌停的状况之下,理财规划师从未如此这般受到广大投资者的瞩目。而随着经济的发展,个人理财已经成为国民经济活动的重要组成部分。在2007年物价上涨、金融市场火热的影响下,更多家庭渴望得到科学的理财观来指引,以便让手上既有的财产保值并能持续增长。但目前银行专业理财人员严重缺失,相关第三方投资理财公司更缺人,市场的迫切需求和巨大的人才缺口使专业理财规划师成为国内最具吸引力的职业之一。国内理财市场规模目前远远超过1000亿元人民币,目前中国理财规划师职业有20万人的缺口。据国家理财规划专家委员会秘书长刘彦斌表示,国内理财规划师的年薪“应该在10万元到100万元人民币之间”。

职业规划师点评:理财规划师是一门职业,财富是理财规划的基础,而对上班族来说职业又是钱财的来源,个人所从事的职业收入就是理财规划的基本前提和重要组成部分。想要保持自己

的财源不断,有财可理,就要有个稳定的适合自己的职业。职业也是一种投资,它不仅需要职场人合理化的经营,更需要有计划有步骤地去给自己职业生涯发展做准确定位与职业规划。

3. 旅游从业人员

上榜理由:2007年旅游业的全面开放,对中国旅游业的发展产生了重要影响。中国旅游业迎来一个更有机遇的市场,规模无论从人数上还是收入上都不断扩大。旅游业由于在增加就业、促进农村发展、缩小地区差距、节约资源等多方面的优势,2008年将进入黄金发展期。据相关报告所指出的,2007年至2016年,中国的旅游业将取得8.7%的实际年增长率,中国将在10年内成为世界上第二大旅游和旅行经济强国。目前旅游行业主要有3个领域——入境游、国内游和出境游,北京奥运会的举行和新休假规定的实施,为2008年的旅游发展带来更多机遇,引发新一轮旅游热潮。而2010年上海世博这个国际性盛会,无疑也是接下来旅游行业迎来的难得好时机。

职业规划师点评:如火如荼的发展之下亦隐藏着各种弊端,旅游业内的管理混乱让从业人员缺少归属感。天气、交通、饮食等时刻都有可能出现异常又让旅游从业人员绷紧神经,压力倍增。而其同时以渠道、技术和价格为主导的商业模式,也面临更加严峻的竞争环境。对于身在其中的每一员,如何定位好自己的角色,利用这大好时机实现自我价值,就是一个重要的问题了。

4. 职业规划师

上榜理由:日前,职业生涯规划被国家劳动部、教育部、人事部等相关部委列入“十一五”工作之列,由此标志着职业规划“全民运动”开始。社会竞争的加剧,人们在求职应聘、职场发展以及职业选择面前越来越感到无所适从,职业咨询已成为迫切的社会需求。正如有病看医生,有职业问题就找职业规划师将日益成为广大求职者及职场人士的新选择。向阳生涯首席职业规划师洪向阳说道,截至2006年底,中国高校在校人数已近1800万人,按300人对一位职业规划师,高校就得配备6万名专业咨询师才能满足基本的需求。而我国目前从事职业规划、职业指导的专业人士数量非常有限。其中已取得职业规划师资格的不足600人;取得职业指导师资格的只有近万人,高级职业指导师不足400人。对于庞大的就业人群来说,这个数量远远不能满足需求,因此职业规划师的身价不断攀升,业务能力强的年薪在18万元左右。不仅如此,伴随国人对职业规划越来越重视,职业规划师的社会认同感也越来越高,有足够的理由上榜2008年最火爆职业。

职业规划师点评:教育部数据:2007年高校毕业生为495万,2008年预计559万,至2010年将达到652万。2007年各地高校职业规划大赛和政府组织的职业规划活动使职业规划意识得到空前的提高,但与此形成强烈反差的是专业的职业规划人才的极度短缺。从职业相关性及职业兴趣等角度分析,人力资源管理正是与职业规划师职业相关性最高的职业之一,也是最容易对此职业感兴趣的职业,可以预测,2008年必将有许多高级人力资源人才抢滩职业规划师行业。

5. 3G工程师

上榜理由:自日本于2001年开通全球第一个3G服务开始,亚洲就成为3G发展最快的地区,而姗姗来迟的中国3G牌照也将在奥运之前发放,届时中国3G产业全面启动,不仅能为国民经济提供1%左右的新增长点;由此所形成规模超万亿元的3G配套产业基地,将增加数十万人就业机会;据相关报告称,国内3G人才缺口将达到50万人以上,尤其是复合型人才奇缺。“从目前的一些趋势来看,在无线增值服务行业里的一些精通2.5G技术的人才年薪都在10万元左右,3G到来之后这些人才的收入应该更高。”而目前行业中普通员工的平均年薪约5万元,预计2年之后3G工程师的基本年薪会在15万~20万元。市场的火爆需求和高位运行的薪资使得3G工程师无疑是2008年火爆职业之一。

职业规划师点评:随着3G标准的推出,2008年奥运会的召开,国内无论是3G设备制造还是运营商将取得巨大的发展。预计2008年单月职位申请量达到数百万。有消息表明,业内各大公司都有意在2008年增加投入招揽3G工程师人才。目前这个岗位最受欢迎的有两类人才,一是有

着海外留学背景或者工作经验的工程师，另一类是拥有综合素质的技术人员，即既懂互联网又掌握电信技术的人员。相关人员想要顺利入行，需要做好充分的技能、经验准备。

6. 会展策划师

上榜理由：它相当于会展统筹师，作为一个大型展览活动，统筹相当重要，这个职位应该由一个人或一个团队来完成，现在国外展览公司已经有统筹经理这一职位，开出的薪金是每月人民币15 000元左右，但要求也是相当高，最少需要有15项技能。而国内能满足这15项技能的人，大概不超过50人。2008年的北京奥运会，2010年的上海世博会，把对优秀会展策划师的渴求呼声推向高潮。具有创新策划能力、现代经营理念的会展策划师发展前景看好。策划运营好一个成功的展会，甚至可以捧红一个企业，可见会展策划师的含金量不可小觑。年薪30万~50万元将成为未来五年优秀会展策划师追求的目标。所以，2008年进入这一行，积聚力量，希望无限。

职业规划师点评：中国市场上书展、汽车展、科技展、家具展、动漫展等，各种展览会真是不胜枚举，而这些都需要拥有大型活动策划经验的人群操持。当然，这个行业也需要负责琐碎环节的中低人才，初级人员可以从基本的做起，从低到高，逐步学习，积累经验。总之，这个行业的发展潜力无限，需求量也是直线上升。

7. 网络编辑

上榜理由：互联网的第二次春天“催熟”了整个行业，网络媒体的发展势如破竹，催生了大量的网络编辑。中国现有2.1亿网民，其中近一半有借助网络浏览新闻的习惯。对突发事件的及时报道是网络媒体的优势，同时也满足了公众对及时性新闻的需求。诸如奥运此等国际盛会，如何把每个精彩瞬间第一时刻传递到网民心中，这是对网编质的考验，也使网编量的需求达到顶峰。目前，我国拥有网络编辑从业人员多达300万人，在未来10年内，网编总增长量将超过30%，比其他各类职位的平均增长量还要高。而据相关人士透露，各大门户网站的资深网编，年薪可达8万~12万元。网络编辑的薪酬一般是由固定薪酬和浮动薪酬两部分构成。固定薪酬跟他所在频道的点击量没有关系，只跟他的岗位和能力有关系。浮动薪酬却和网络编辑所在频道的流量、市场占有率、产品带来的收益等有关。网编作为一个朝阳职业，相信2008年会有更多优秀人才投身其中。

职业规划师点评：网编每天编辑的新闻其中一半要在早上9点前做完——这是根据白领每天上班先浏览新闻这一习惯而定的。这就意味着早上7点就要上班，把当天所有全国性、地方性的报纸、杂志扫一遍，选出来，再编辑出来，这可不仅仅是重复的Ctrl+C、Ctrl+V动作。最理想的网络编辑不仅具有工程师的技术，即具备技术人员的网络实现、网络管理和网络维护能力；也要有艺术家的创新能力，即能解决网页怎么设计、怎么突出重点、怎么带来最好的用户体验这些问题；更要有新闻从业人员的敏感与细致。

8. 同声传译

上榜理由：同声传译员被称为“21世纪第一大紧缺人才”。随着中国国际地位的提高，与世界交流的日益频繁，现在不管是哪里的国际会议，都离不开中文。而奥运会带来的国际“会务商机”和入驻中国的外企越来越多，同声传译员需求量成倍地增加。据介绍，目前少数专业的同声传译人才主要集中在北京、上海、广州，其他城市举办国际性的会议需要到北京和上海去聘请。在“非全日制就业人员工资指导价位”表中同声传译以每小时最高2 000元人民币的价格拔得头筹。同声传译参加一天会议的薪酬是5 000元人民币，而有的会议薪酬则会更高。优秀的译员在会议高峰的时候月收入可以达到4万元甚至更高，所以对于年收入50万元或者更多也不足为奇。

职业规划师点评：高薪也代表着高压，同声传译是一种受时间严格限制难度极高的语际转换活动。同声传译人才属于全球稀缺人才，也是最难培养的人才之一。全球专业的同声传译人员总共也就2 000多人，中国同声传译人才更是紧缺，据不完全统计，我国专业的同声传译人才30人左右，至于国际上流行的在经贸、科技、政法等各个领域学有所长的专业型同声传译人才仍是一片空白。