

人力资源管理精品教材
人力资源管理系列

21
世纪

Career Planning and Management

职业生涯规划与管理

(第2版)

石建勋◎编著



经济管理精品教材
人力资源管理系列

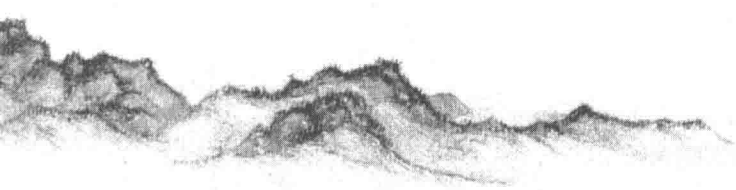
21
世纪

Career Planning and Management

职业生涯规划与管理

(第2版)

石建勋◎编著



清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书结合时代发展和当代大学生、研究生的特点,全方位、多角度地介绍了一些职业生涯规划与管理的基本知识和方法,还介绍了职业生涯心理健康的自我调适以及成功学、组织变革、互联网等与职业生涯规划的关系,借助于实践案例,帮助读者对职业选择、人生成就、健康快乐等一系列问题进行通盘考虑、合理规划。

本书内容新颖、涉及面广、信息量大,案例丰富、生动实用,不仅适合各类在校学生学习使用,也适合广大中、青年职场人士进行职业生涯自我设计时参考,还可作为相关领域的理论研究工作、管理人员和关心职业生涯规划的人士的阅读资料。

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 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与管理/石建勋编著. —2版. —北京:清华大学出版社,2017

(21世纪经济管理精品教材·人力资源管理系列)

ISBN 978-7-302-47293-3

I. ①职… II. ①石… III. ①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(2017)第108494号

责任编辑:张 伟

封面设计:李召霞

责任校对:宋玉莲

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦A座

邮 编: 100084

社总机: 010-62770175

邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175-4506

印 刷 者: 北京富博印刷有限公司

装 订 者: 北京市密云县京文制本装订厂

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm

印 张: 22.75

字 数: 541千字

版 次: 2012年1月第1版 2017年6月第2版

印 次: 2017年6月第1次印刷

印 数: 1~4000

定 价: 42.00元

产品编号: 070072-01

第2版 前言

不知不觉中,这本书的第1版印刷发行已经过去五年有余。作者孤陋寡闻,五年来,职业生涯规划的理论似乎没有多少变化,但职业生涯规划的环境,无论是中国还是世界都发生了一些根本性、颠覆性的变化,这些变化对每个人来说,是新机遇,也是新挑战。伟大的先行者孙中山说得好:“世界潮流浩浩荡荡,顺之者昌,逆之者亡。”这句话蕴含的真理,对一个国家、一个政党、一个企业、一个组织都适用,对每一个渴望成才成功的个人也适用,因此,认清形势,把握大势,对个人的职业生涯规划至关重要。鉴于此,本书再版之际,应出版社编辑之邀,作者结合时代变迁的大背景,对本书部分章节进行了修改、完善和补充,又增加了新的一章,主要介绍在“大众创业,万众创新”的时代背景下,如何做好以创新创业为主题的职业规划。

鉴于书中章节结构安排的制约,不能充分展开对形势和大势的分析,故此在再版前言部分简单谈谈职业规划的新形势、新机遇和新挑战,供大家参考。

世界正在发生深刻复杂的变化。

2016年年初以来,欧债危机尚未根除、英国脱欧公投成功、美国两党恶斗选举丑闻不断、北非中东颜色革命后动乱不息、恐怖主义持续并蔓延至欧洲、土耳其发生未遂军事政变、欧洲难民潮不堪重负、美国当选总统特朗普上台后贸易保护主义、逆全球化和民粹主义有愈演愈烈的趋势,等等。这些看似不相关的独立事件,都说明了一个事实:当今世界,人类社会面临的最严重危机不是经济危机而是制度危机,无论是全球治理层面还是国家治理层面,无论是西方发达国家还是广大发展中国家,制度变革远远落后于政治、社会、文化和经济发展,新制度供给严重短缺,导致了金融危机、经济危机、日益严重的生态环境危机和恐怖主义蔓延。人们不禁要问,今天的世界到底是一个什么样的世界?

这是一个以中国为代表的新兴经济体国家迅速崛起、世界政治经济格局正在发生重组和洗牌的世界。

中国正在创造历史,正在改变世界。

改革开放30多年来,中国经济社会的发展取得了世人瞩目的成就。中国的发展离不开世界,世界的发展同样离不开中国。今天的中国,已经深深

地与世界紧密融合在一起,中国的发展和世界的发展互为机遇、互为条件、互相促进,中国的开放发展不仅为实现自身的繁荣发展创造条件,也为世界走向共享包容的人类命运共同体贡献力量。今天的世界,因为中国为代表的新兴经济体国家快速发展,国际政治与经济格局正在发生前所未有的变化,中国在世界经济和全球治理中的分量迅速上升,对世界的贡献和影响力日益增加,世界的发展越来越需要中国智慧、中国倡议、中国方案、中国速度、中国制造、中国投资、中国订单等。

当前中国人民正在以习近平同志为核心的党中央领导下进行中国特色社会主义建设,为实现中华民族伟大复兴的“中国梦”而奋斗。“中国梦”的基本内涵是实现国家富强、民族振兴、人民幸福。具体来说,就是要在中国共产党成立一百年时全面建成小康社会,在新中国成立一百年时建成富强、民主、文明、和谐的社会主义现代化国家。国家好,民族好,每个人才会好。“中国梦”是民族的梦,也是我们每个中国人的梦。每个人都能在为“中国梦”的奋斗中实现自己的梦想。生活在伟大时代的中国人民,共同享有人生出彩的机会,共同享有梦想成真的机会,共同享有同祖国和时代一起成长与进步的机会。我们要在实现“中国梦”的奋斗中,实现我们自己的梦,也要通过实现自己的梦,来促进“中国梦”的实现。有梦想,有机会,有奋斗,一切美好的东西都能够创造出来。

习近平主席强调:“中国梦”是国家的梦、民族的梦,也是包括广大青年在内的每个中国人的梦。“得其大者可以兼其小。”只有把人生理想融入国家和民族的事业中,才能最终成就一番事业。新的历史条件下,青年人的职业生涯规划只要与“中国梦”紧密结合就会有光明前途。

中华民族伟大复兴的步伐加快,中国开放的大门越开越大,中国企业正在走出去,中国提出“一带一路”战略,亚投行成立、人民币加入一篮子货币和国际化进程加快,中国更多地参与国际经济治理、国际维和、国际援助、国际机构,中国与多国互免签证等,这些都为青年人职业生涯规划的全球化布局打开了一条宽广的大路,就像中国人近几年进行资产全球化配置一样,未来,中国青年人的职业生涯可以更加方便在全球范围内规划和发展。

中国经济进入新常态,改革开放进入新阶段。“大众创业,万众创新”的新形势、以“去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板”为主的供给侧结构性改革,以“创新、协调、绿色、开放、共享”的五大发展理念,统筹推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设“五位一体”总体布局和协调推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党“四个全面”战略布局,构建起坚持和发展中国特色社会主义事业的“四梁八柱”。在实现中国梦的伟大斗争和改革发展中,中国的政治、经济、社会、文化等方方面面都将发生巨大而深刻的变化,旧的体制机制、产业产能、企业和社会组织、职业逐渐会减少或消失,新的体制机制、产业产能、企业和社会组织、职业将会大量涌现,因此,新时期的职业生涯规划必须是认清形势,把握大势,努力把职业生涯发展的个人梦和“中国梦”紧密结合起来,才能有美好的未来。

我们生活在一个伟大的时代。

当代青年人是参与和见证实现中华民族伟大复兴“中国梦”的一代人,是参与和见证中国经济总量成为世界第一的一代人,是见证中国成为世界最有影响力的世界大国的一代人,是参与和见证中国新时期改革开放不断取得伟大胜利的一代人,是参与和见证世界

政治经济格局大变革、大调整的一代人。

生活工作、创新创业在这个伟大时代,是当代青年人的幸运。不负这个伟大的时代,不负这个伟大时代赋予当代青年人的历史使命和责任担当,把个人梦和“中国梦”紧密结合起来,是当代青年人发展的必由之路。

谨祝阅读此书的青年人能够走好自己的人生路,认清形势,把握大势,明确责任,勇于担当,做一个既有德又有才,既为己又为他人、为国家,努力学习和工作,健康快乐生活,人格健全、有志有为的“明白人”,在人生道路上走好、走稳、走正。

感谢黄杨璐、李宪宇、朱凯凯三位青年人在本书再版修改完善过程中做出的贡献。

作 者

2017年1月1日元旦

于同济大学



前言

随着经济与社会的发展,人力资源个体的职业需求也在不断提升,职业不仅是谋生的手段,也是个人参与社会生活、实现自身价值的根本途径。在此背景下,职业生涯规划与管理应运而生,越来越受到广大年轻人的重视。

人活着不仅仅是为了工作,更重要的是实现身心健康和生活快乐的目标。基于职业成功、职业发展、心理健康、快乐生活视角下的职业生涯规划与管理,不仅包括一个人的学习及一项职业,或组织的生产性贡献以及到最终退休的整个过程,还包括个人的财富增长、心理健康、快乐生活等多方面内涵。职业生涯规划与管理,能够使一个人认识、管理自我的人际关系、财富和职业历程,处理好家庭、工作、组织等之间关系,在职业发展的同时,实现身心健康和生活快乐的目标。

近几年,由于大学生和各类研究生招生规模的不断扩大,大学生和研究生面临较大的就业压力,他们的自主就业、职业发展成为社会各界关注的热点。

作为掌握较高专业知识技能的人才资源,大学生、研究生对职业自我管理的需求意识较高。同时,职业生涯规划是一门综合性、应用性很强的专业学科,在校期间通过职业生涯教育可以提高学生职业生涯规划的能力,引导和帮助学生进行科学、合理的职业生涯规划。

本书在编写过程中,参考、借鉴了前人的研究成果、教材、著作和教学案例,参考了中外媒体报道和专家评论。尽管在书中尽量对一些引用材料出处做了注明,在书后列出了有关的参考文献,但由于时间紧、工作繁忙而导致的疏漏以及某些网络文献资料来源处的作者不详,一些采用的文献出处及作者姓名未能一一列出,在此向文献的原作者表示真挚的敬意、歉意和由衷的感谢!我的研究生周浩同学参加了本书部分资料收集、文字整理及文字校对工作,在此一并表示感谢!

特别要说明的是,本书的编写、出版得到了同济大学研究生教材出版基金的资助,在此表示衷心的感谢!

本书理论与实践研究涉及面广,需要深入探讨的问题很多,定会存在不当之处,敬请广大读者和业内人士批评指正。电子邮件联系方式为 sjx1218@sohu.com。

石建勋

2011年10月于同济大学



目录

第 1 章 职业生涯规划与管理的基本知识	1
1.1 职业的产生、演变及发展趋势	1
1.1.1 职业的含义与特征	1
1.1.2 职业的分层与分类	2
1.1.3 职业的产生与发展	4
1.1.4 职业变化的趋势	5
1.2 职业生涯规划的概念与意义	8
1.2.1 生涯的概念与规划的定义	8
1.2.2 职业生涯规划的目的和意义	11
1.2.3 职业生涯规划的成功性评价	12
1.3 职业选择与生涯规划发展的相关理论	14
1.3.1 职业生涯发展的含义及其影响因素	14
1.3.2 职业选择匹配理论	16
1.3.3 职业发展阶段理论	22
1.3.4 职业社会学习理论	26
1.3.5 职业锚理论	27
1.3.6 国内职业生涯阶段理论	30
1.4 职业生涯管理的基本知识	35
1.4.1 职业生涯管理的概念	35
1.4.2 职业生涯管理的人才测评理论与实践	36
1.4.3 对现行测评方法的评价	40
1.4.4 心理测验	42
第 2 章 职业生涯规划第一步：自我认知	51
2.1 自我认知的概念与方法	51
2.1.1 自我认知的概念	51
2.1.2 自我认知的方法	51
2.2 进行职业需要的自我认知	54

2.2.1	马斯洛的需要层次论	54
2.2.2	赫茨伯格的双因素理论	55
2.3	进行职业兴趣的自我认知	56
2.3.1	兴趣的含义	56
2.3.2	兴趣在职业活动中的作用	57
2.3.3	测验:了解你的职业兴趣	58
2.4	进行职业价值观的自我认知	64
2.4.1	价值观的含义	64
2.4.2	职业价值观的含义	65
2.4.3	树立正确的职业价值观	66
2.5	进行职业人格的自我认知	68
2.5.1	气质与职业	68
2.5.2	性格与职业	72
2.5.3	MBTI 性格类型系统的典型性格分析	77
2.5.4	天赋、性格与“优势理论”	82
2.6	进行职业能力的自我认知	84
2.6.1	职业能力及其影响因素	84
2.6.2	职业能力及其测评	87
第3章	个人职业生涯规划:设计与管理并重	102
3.1	个人职业生涯规划设计	102
3.1.1	个人职业生涯规划的内涵与原则	102
3.1.2	个人职业生涯规划设计步骤	105
3.1.3	职业生涯规划设计的自我认知与环境认知	108
3.1.4	确定职业生涯目标	109
3.1.5	职业生涯设计的战略模型及决策过程	114
3.1.6	职业生涯路线设计	116
3.2	个人职业生涯管理要点	118
3.2.1	个人需要与组织需要的匹配	118
3.2.2	个人职业生涯周期管理	120
3.3	管理者的自我职业生涯管理	122
3.3.1	学习:提高管理技能与领导才能	122
3.3.2	策略:如何进行职业生涯管理	123
3.3.3	结果:建立职业生涯中“成功的良性循环”	129
3.3.4	管理生涯成功要领	130
3.4	职业生涯规划要熟悉职业规律	135
3.4.1	另一个视角的职业规律	135
3.4.2	职业生涯规划需要理性的冒险	139

3.5	在職場中建立個人品牌	139
第4章	組織職業生涯管理：留住人才	144
4.1	組織職業生涯管理的意義	144
4.1.1	組織職業生涯管理的產生背景與內涵	144
4.1.2	組織職業生涯管理的功能	144
4.1.3	知識經濟時代組織職業生涯管理的對策	149
4.2	組織的職業生涯管理操作實務	151
4.2.1	職業生涯診斷	151
4.2.2	確定職業生涯發展目標和成功標準	153
4.2.3	確定職業生涯發展策略	155
4.2.4	職業生涯實施管理	159
第5章	大學生的職業生涯規劃	168
5.1	職業生涯規劃從大一開始	168
5.1.1	學生時代的職業生涯階段定位	168
5.1.2	大學生的職業生涯設計	169
5.1.3	大學生職業生涯設計五大前提	171
5.1.4	大學4年的職業規劃	172
5.2	大學生職業理想與充分就業的現實選擇	173
5.2.1	大學生就業形勢分析	173
5.2.2	當代大學生的職業理想特徵	175
5.2.3	當代大學生職業理想存在的誤區	176
5.2.4	大學生職業選擇的原則	177
5.2.5	與大學生職業生涯規劃相關的熱門問題	179
5.3	大學生求職擇業需要提高自身素質	182
5.3.1	思想與道德素質	182
5.3.2	知識與能力素質	183
5.3.3	健康的心理素質	183
第6章	求職擇業的渠道與方法	187
6.1	選好第一份職業：職業生涯第一站	187
6.1.1	選擇好第一份職業	187
6.1.2	給第一次求職擇業者的一些建議	189
6.1.3	求職擇業要注意的原則	189
6.2	有效利用人才市場	190
6.2.1	人才市場的基本知識	190
6.2.2	參加人才市場的方法與技巧	191

6.3	简历的写作方法与技巧	191
6.3.1	写好简历	191
6.3.2	一般性简历的写作基本要求	194
6.3.3	写好简历要注意的问题	195
6.3.4	网上简历要突出自身优势	198
6.4	面试的方法与技巧	199
6.4.1	面试的种类	199
6.4.2	面试的内容	200
6.4.3	面试前的准备	200
6.4.4	面试的技巧	201
6.4.5	面试后的跟踪	211
6.5	签约与报到	212
6.5.1	签约	212
6.5.2	派遣与报到	213
6.6	迅速适应职业角色	214
6.6.1	学生角色与职业角色的差异	214
6.6.2	学生角色向职业角色的转换	214
6.6.3	角色转换过程中的不适应	216
6.6.4	积极适应职业角色	217
第7章	研究生的职业生涯规划	221
7.1	研究生就业情况分析	221
7.1.1	研究生就业大环境分析	221
7.1.2	研究生的就业方向	222
7.1.3	研究生就业的困惑	222
7.1.4	研究生就业的优势与劣势	223
7.1.5	研究生职业生涯规划的现状	223
7.2	学术型研究生的职业生涯规划	224
7.3	MBA学生的职业生涯规划	226
7.3.1	企业更看重MBA学生的素质	226
7.3.2	企业对MBA学生最不满意的方面	227
7.3.3	MBA学生职业规划应注意的问题	228
第8章	职业生涯心理健康	238
8.1	心理健康与职业生涯规划	238
8.1.1	心理健康视角下的职业生涯规划	238
8.1.2	生涯智慧与生涯规划	240
8.1.3	心理健康与工作需要	241

8.2	进行心理健康的自我调适	244
8.2.1	职场病态心理面面观	244
8.2.2	学习积极心理学	245
8.3	战胜职业心理压力	249
8.3.1	解除“压力”的心理策略和治疗方法	250
8.3.2	缓解心理压力十大对策	250
8.3.3	繁忙中的心灵休憩方法	253
8.4	树立心理健康的正确理念	255
8.4.1	心理和谐之源：自我和谐、心理平衡	256
8.4.2	学会感恩	257
8.4.3	学会宽容	258
8.5	自我管理	258
8.5.1	自我管理的内容	258
8.5.2	自我管理的策略	259
8.5.3	自我管理的进取心和平常心	260
8.5.4	自我时间管理的技巧	260
第9章	提高职场人际关系能力	267
9.1	情商与处理人际关系能力	267
9.1.1	情商的概念及由来	267
9.1.2	情商(EQ)对人生和事业的作用	269
9.2	提高认知他人的能力	270
9.2.1	认知他人的范围	270
9.2.2	认知他人的方法	271
9.2.3	认知他人的“八观”	272
9.2.4	认知他人的“六验”“六戚”“四隐”	272
9.2.5	认知他人的表情	273
9.2.6	理解他人情绪的4个步骤	273
9.3	提高自我激励能力	274
9.3.1	需要自我激励的时刻	274
9.3.2	自我激励的4个小动作	276
9.4	提高自我情绪控制调节能力	277
9.4.1	情绪控制的5个阶段	277
9.4.2	情绪调节的11种技巧	279
9.5	建立良好人际关系的原则与方法	282
9.5.1	处理人际关系的基本原则	282
9.5.2	了解他人的情感需要	283

第10章 成功学与职业生涯规划	293
10.1 成功学的概念和基本观点	293
10.1.1 成功学的概念	293
10.1.2 成功学的原理和基本理论	293
10.1.3 成功学的分类	294
10.2 正确认识与理解成功学	295
10.3 别人的成功不可复制	297
10.3.1 “打工皇帝”的成功并不能复制	297
10.3.2 “不成功即失败”的错误逻辑	298
10.3.3 什么样才算成功	298
10.4 可以借鉴的成功方法	298
10.4.1 清醒认识自己	299
10.4.2 不断超越自己	302
第11章 职业环境发展的新特点和新趋势	305
11.1 职业环境发展变化的新特点	305
11.2 组织变革的发展趋势与无边界职业规划	309
11.2.1 组织变革的发展趋势	309
11.2.2 无边界职业生涯规划	310
11.3 互联网与职业生涯规划	315
11.3.1 互联网时代带来职业发展的变革	315
11.3.2 利用互联网进行职业规划	317
第12章 高难度的职业规划：创业	323
12.1 时代呼唤大学生创新创业	323
12.2 创业：也需要进行职业规划	328
12.3 大学生、研究生创业成功之道	333
12.3.1 融入社会，修炼自我，把握机遇	333
12.3.2 谨慎选择，注重开局，力求成功	337
12.3.3 学生创业应该始于熟悉和擅长领域	339
12.3.4 学生创业如何避免没有实践经验	341
12.4 有关大学生、研究生创业的扶植政策	342
12.4.1 国家支持学生创业的政策和措施	342
12.4.2 学生创业贷款优惠政策	344
12.4.3 新时期“大众创业，万众创新”的新政策	346
参考文献	349

职业生涯规划与管理的基本知识

职业是一个人安身立命之本、施展抱负之基、成就自我之根。当一个人步入职场的第一天,就开始书写其职业生涯;当一个人退离职场安度晚年之时,几十年的职业生涯早已在其身上留下不可磨灭的职业印记。虽然大多数人天天从事自己的职业,却很少有人去深究职业、职业生涯这些概念的含义。在日常生活中,不了解这些概念似乎对我们的职业和职业生涯没有多大影响,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,就成为首要任务。

1.1 职业的产生、演变及发展趋势

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、要求都在不停发生着变化。

不同学派的专家和学者出于不同的研究目的,从各自的立场出发阐述了对于职业的不同理解。其中,比较有代表性的是社会学家和经济学家观点,都涉及职业的三个最重要特征。

1. 经济特征

从个人角度看,人们从事特定的职业,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,职业的分工程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出贡献,社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续发展和进步的动力。

3. 技术特征

任何一个职业岗位都有其职责要求,而要达到相应的职责要求,必须具有特定的知识和技能。职业岗位一般对任职者学历、职业资格、专业技术水平、上岗培训合格证、专业工作年限等都有具体规定。只有达到职业岗位的要求才能上岗。

综上所述,我们可以对职业定义如下,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主要生活来源并能满足自身精神需求的、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,同时也是社会与个人或组织与个体的结合点,由此形成人类社会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做出贡献。因此,职业活动对个人和组织都具有重要意义。

从个人的角度讲,职业活动贯穿于人一生的主要过程。人们在其生命的早期阶段接受教育与培训,是为职业做准备。从青年时期进入职业生涯到老年退离工作岗位,一个人的职业生活可以长达几十年,即使退休以后仍然与职业活动有着密切的联系。职业不仅是个人谋生的手段,也是个人存在意义和价值的证明。选择一个合适的职业,拥有一个成功的职业生涯,是每一个职场人的追求和向往。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,才能真正做到人尽其才、才尽其用,组织才能兴旺发达。

1.1.2 职业的分层与分类

1. 职业分层

职业分层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·C. 翰特,他将全部职业劳动者分为4个等级,依次是产业主、职员、熟练工人、一般体力劳动者。

不同的职业之间存在很大的差异,如职业活动的内容不同、工作的复杂程度不同、所需付出的体力和脑力不同、工作的环境不同、所需要的任职资格条件不同、在组织结构中的权力不同、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都是社会分工的需要,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。一般按工作所要求的技能和责任心的程度,可以分为6种层次。

(1) 非技能性工作。这种层次的工作简单、普通,不要求独立的决策能力和创造力。

(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一种高程度的操作技能。

(3) 技能性工作,要求具备熟练的技能、专门的知识 and 判断力,才能完成所分配的工作。

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

(5) 专业性工作,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,能承担更多的决策和监督他人的责任。

由上可知,决定一个人职业层次的应该是其能力水平。一般用一个人的受教育程度或培训水平来代表其所达到的相应的能力水平。因此,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很大程度上决定了其所要从事的职业层次。一般来说,第(5)、(6)层次的工作要求大学生或研究生;第(3)、(4)层次的工作需要受过大学教育或中等程度的培训;而第(1)、(2)层次的工作只需要进行适当的工作培训即可。

由于社会分工的要求,人们必须在不同领域和层次上工作。因此,当人们确定了自己的工作领域后,还需要进一步发掘自己的能力、价值观和目标,以决定自己在所选择领域的某个层次上开始工作及未来想要达到的层次。

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、发展。因此,职业的分类也处在不断地调整变化之中。

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相同。最早进行职业分类工作的是英、美等西方国家。英国在 1841 年将职业分列为 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 21 741 种。到了 1980 年,《美国百科全书》认定美国有 25 000 种职业。法国在 20 世纪 80 年代中期确定的职业是 8 600 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。

从以上各国职业分类的情况可以看出,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,在日内瓦第十一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 4 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;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做划分与归类。

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。特别是改革开放后,我国先后制定了国家标准《职业分类与代码》《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《职业分类与代码》,在此基础上又制定了《中华人民共和国职业分类大典》。《职业分类与代码》将我国的职业分为 8 个大类、