



Xiandai
Zhiye Suyang

现代职业素养

吴吉明 王凤英 主编



 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS



高等职业教育“十三五”创新型规划教材

现代职业素养

主 编 吴吉明 王凤英
副主编 何燕勤 彭 静
黄善伟 黄丽玲

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

现代职业素养/吴吉明,王凤英主编.—北京:北京理工大学出版社,2018.9
(2018.10 重印)

ISBN 978—7—5682—6155—5

I. ①现… II. ①吴…②王… III. ①职业道德—高等学校—教材 IV. ①B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 203601 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 /

开 本 / 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张 / 12

字 数 / 276 千字

版 次 / 2018 年 9 月第 1 版 2018 年 10 月第 2 次印刷

定 价 / 32.00 元

责任编辑 / 徐春英

文案编辑 / 徐春英

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 李 洋

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换

前 言

职业素养的养成，是一定的职业要求和规范在从业者个体身上的内化，是从业者生理和心理结构及潜能向着一定社会职业对人的行为要求与规范的定向发展与开发，是一个动态过程。职业素养不像职业素质那样相对的稳定与固化，强调的是从业者所具有的内在的相对稳定的身心特性。对大学生选择职业有影响的素质中，有先天的，如符合某一职业的体能，也有后天的，如技术和经验等，而职业道德和职业心理素质等则是后天形成的，这些通过后天职业生活形成的适应岗位需要的素质，就是职业素养。从业者的职业素养决定了单位的未来发展，也决定了从业者自身的未来发展。是否具备职业化的意识、道德、态度和职业化的技能、知识与行为，直接决定了单位和从业者自身发展的潜力大小和成功与否。因此，对大学生来说，“现代职业素养”这门课程的开设就显得越来越迫切和必要。

本教材是职业院校普遍开设的公共课“大学生职业素养”“社交礼仪”“创新思维和创业管理”所需教材，是依据《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》的要求撰写的，教材整体设计是将职业教育贯穿于人才培养全过程。职业素养作为学生综合素质的重要组成部分，越来越受到用人单位的关注。严峻的就业形势，对大学生的职业素养提出了更高的要求。本教材旨在帮助大学生正确理解职业素养在自己职业生涯发展中的作用，实现职业素养的提升，做好各项准备工作，毕业后能直接上岗并胜任工作，成为增强企业核心竞争力的重要人才。

本教材主要内容包括绪论、职业素养、职业意识、职业道德、自我管理素养、沟通能力、礼仪素养、解决问题素养、团队合作素养、创新能力素养十个部分。

本教材由福建船政交通职业学院吴吉明、王凤英担任主编，福州软件职业技术学院何燕勤、彭静、黄丽玲、黄善伟担任副主编。

本教材在编写过程中得到了很多专家学者及兄弟院校的大力支持，参考借鉴了很多国内外优秀教材和文献，在此向文献的作者、专家致以诚挚的谢意。

由于编者水平有限，书中难免有不足之处，敬请读者批评指正。

编 者

绪 论	(1)
第一章 职业素养	(5)
第一节 职业概述	(5)
一、职业的含义	(5)
二、职业的特征	(6)
三、职业与事业	(7)
四、职业的分类	(7)
五、我国职业的发展情况	(10)
第二节 职业素养内涵、分类及基本要素	(12)
一、职业素养的内涵	(12)
二、职业素养的分类	(12)
三、职业素养的基本要素	(13)
第三节 职业素养的培养方向及意义	(14)
一、如何培养学生职业素养	(14)
二、职业素养在工作中的地位	(15)
三、职业素养培养的意义	(16)
第四节 职业素养提升的办法	(16)
一、自我培养层面	(17)
二、学校培养层面	(18)
三、社会资源与大学生职业素养的培养	(19)
第二章 职业意识	(22)
第一节 责任意识	(22)
一、责任意识的含义	(23)
二、责任意识的作用	(23)
三、职场员工的责任意识的养成	(24)
第二节 敬业意识	(26)

一、敬业的内涵及实质	(27)
二、强化敬业意识	(29)
第三节 诚信意识	(31)
一、诚信理念的内涵	(31)
二、诚信的价值	(32)
三、加强诚信修养	(34)
第四节 竞争意识	(34)
一、竞争和竞争意识	(35)
二、努力提高竞争力	(36)
第三章 职业道德	(40)
第一节 职业道德概述	(40)
一、职业道德概述	(41)
二、社会主义职业道德的内容	(42)
第二节 敬业与忠诚	(45)
一、敬业的含义	(46)
二、忠诚的价值	(46)
三、敬业的实现	(47)
第三节 诚信与责任	(49)
一、诚信的定义	(49)
二、诚信的价值	(50)
三、诚信的践履	(51)
四、责任的自觉	(53)
第四章 自我管理素养	(56)
第一节 自我认知	(56)
第二节 自我效能	(58)
一、效能与效率	(58)
二、自我效能概述	(58)
三、自我效能的影响因素	(59)
四、自我效能提升策略	(60)
第三节 时间管理	(61)
一、时间管理概述	(62)
二、时间管理陷阱	(62)
三、时间管理策略	(63)
第四节 情绪管理	(65)
一、情商与情绪	(65)
二、情绪的特点	(66)
三、情绪的基本范畴及形态	(66)
四、情绪对个体的影响	(67)
五、情绪的产生	(68)

六、情绪自我管理方法	(70)
第五章 沟通能力	(73)
第一节 沟通概述	(73)
一、沟通与人际沟通	(74)
二、沟通的类型	(74)
三、沟通过程模式	(76)
四、有效沟通对建立良好人际关系的重要意义	(77)
第二节 沟通技巧——善于倾听	(78)
一、倾听的意义	(79)
二、良好的倾听态度	(80)
三、需要倾听的内容	(81)
第三节 沟通技巧——表达	(82)
一、表达要注意语言内容	(82)
二、表达要注意非言语内容	(84)
第四节 职场沟通策略	(85)
一、与上司的沟通	(85)
二、与同事的沟通	(87)
第五节 冲突情境下的沟通	(90)
一、处理好自己的负性情绪	(90)
二、牢记沟通目的，对事不对人	(90)
三、要表达自己真正的需求，不要口不对心	(91)
四、尊重不同，悦纳多样	(91)
第六章 礼仪素养	(95)
第一节 礼仪的基本理念	(95)
一、礼仪的含义	(96)
二、礼仪的特征	(96)
三、礼仪的原则	(98)
第二节 仪容礼仪	(100)
一、仪容要求	(100)
二、举止礼仪	(100)
三、职场服饰、形象礼仪	(105)
第三节 办公礼仪	(108)
一、办公基本礼仪	(108)
二、职场人际关系礼仪	(110)
第四节 职场通信礼仪	(113)
一、电话礼仪	(114)
二、手机礼仪	(116)
三、传真礼仪	(117)
四、电子邮件礼仪	(118)

五、QQ、微信等网络即时通信工具礼仪	(119)
第七章 解决问题素养	(124)
第一节 认识问题	(124)
一、认识问题的内涵	(125)
二、认识问题的方法	(126)
三、正确认识自我	(127)
四、认识自我的意识	(127)
第二节 分析问题	(128)
一、分析问题的内涵	(128)
二、正确分析自我	(131)
三、分析自我的意义	(132)
第三节 解决问题	(132)
一、解决问题的内涵及特点	(134)
二、解决问题的条件及步骤	(135)
三、解决问题中的注意事项	(136)
四、提高解决问题能力的途径	(137)
五、解决问题能力对于人生发展的意义	(137)
第八章 团队合作素养	(141)
第一节 了解团队	(141)
一、团队的内涵	(142)
二、团队的分类与特点	(142)
三、团队的构成要素	(143)
第二节 融入团队	(144)
一、融入团队的意义	(145)
二、掌握融入团队的途径	(145)
第三节 团队合作	(147)
一、团队合作的内涵	(147)
二、团队合作的基本要素	(147)
三、促进团队合作的基础	(148)
四、团队成员应具备的基本素质	(149)
五、团队合作的原则	(150)
六、使自己成为团队中最受欢迎的人	(151)
第四节 团队精神	(153)
一、团队精神的内涵	(153)
二、团队精神的作用	(153)
三、培养团队精神的重要性	(154)
四、培养提升团队精神的途径	(155)
第九章 创新能力素养	(160)
第一节 创新能力概述	(160)

一、创新.....	(162)
二、创新能力.....	(163)
第二节 创新思维训练.....	(165)
一、发散性思维.....	(166)
二、收敛思维.....	(166)
三、联想思维.....	(168)
四、逻辑思维.....	(168)
五、辩证思维.....	(169)
第三节 创新能力培养.....	(170)
一、基本原则.....	(171)
二、培养方法.....	(172)
参考文献	(177)

一、职业素养概论

现在社会，一个人要想融入社会生活、成为一个社会人，首先要融入社会分工体系、成为一个职业人，而一个人要融入社会分工体系、成为一个职业人，必须符合社会分工体系不断专业化、职业化的要求，即职业生活对参与其中的人的作业素质的基本要求。因此，良好的职业素养就成为每个职业人进入职业生活必不可少的基本素养，职业素养提升成为每个职业人在职业生活中的必修课。这正是“现代职业素养”这门公共必修课程的意义和价值之所在。

开展职业素养提升教育与学习，首先要从理论认识上明确何谓职业素养。

在阅读相关教材、资料时，我们经常发现一个有意思的现象：人们经常用“职业素质”的概念来理解“职业素养”一词。这在研究“职业素养”的论文的英文对中译文中比较常见。以“职业素养”为关键词检索其英译词，我们能够找到诸如 professional、attainment、professional accomplishment、quality、vocational accomplishment、career quality、occupation cultivated manners and professional attitude 等词汇。这些英译词都无一例外地用“职业素质”来理解“职业素养”。

中英文对译的相互参照，可以从语言逻辑的内在结构上帮助我们正确理解概念，以及概论所指向的事物及其特征。对于“职业素养”这一概论，我们理解为它所指向的是：职业人进入职业生活和在职业生活中必须具备的职业素质的养成。因此，职业素养是一个英语意境下的“—ing”的进行时态。我们认为，“职业素养”一词的英译词应该是 professional quality cultivating，即“职业素养的养成”。

因此，所谓的职业素养，就是职业生活对职业人所要求的职业素质的养成，是由涵盖职业认识与选择、职业意识、职业价值观、职业道德、职业能力、职业心理等方面的职业素质的养成教育过程及可以量化的状态。因此可以说，职业素养是一个立足当前、展望未来的范畴，是一个指向未来的“—ing”时态范畴，世界著名的人力资源公司 Hay Group 认为，职业素养是那些以提高绩效为目的的知识、技巧、价值观、道德操守、特质、能力等素质的养成。这与我们对职业素养的理解是一致的。

如果将职业素养状态进行量化,就要引入“职商”这一概念,其对应的英译为 Career Quotient,简称 CQ。所谓 CQ 指的是上述的职业素养中各种职业素质的养成、可以数据量化的指标状态。当然,这需要建立起相应的量表测评体系。在职业生活中,我们从职业生活的要求出发,可以透过具体的测试量表检测自我的“职商”水平,进而有针对性地提升自身职业素质养成的水平,使自己更好地胜任职业岗位工作、适应职业发展的要求。这一过程就是职业素养提升。

二、提升职业素养的目的

大学生为什么要提升职业素养?这主要源于大学生作为未来社会生产的主要生产力来源和社会生活的主要成员的特性,即大学生是社会主义建设事业的宝贵人才资源和重要生力军。大学生受教育的水平决定着国家、社会的未来发展前景。作为未来社会生产的主要生产力来源,大学生是社会经济结构主要的劳动力来源,是社会分工体系的主要参与者。未来经济社会的发展前景就取决于高校对大学生的知识、能力与素质的培养水平,特别是职业素质的培养水平。

当前,我国正处在加快建设小康社会、促进经济结构调整和增长方式转变的关键时期,迫切需要大量高素质的劳动者。如何采取积极有效的措施促使大学生顺利就业、成功胜任职业岗位工作和适应职业发展的要求?这对高校大学生职业发展与就业指导工作提出了更高、更急迫的要求,培养和提升大学生就业、从业的职业素质、知识储备和技能水平,成为高校职业发展和就业指导工作的主要任务。“职业素养提升”与“职业生涯与发展规划”“就业指导”一起构成了高校大学生职业发展与就业指导的课程体系,成为实现这一主要任务必不可少的重要一环。

2007年12月28日,教育部办公厅下发的《关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅〔2007〕7号)文件明确提出:大学生职业发展与就业指导课程教学既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。从态度层面引导大学生树立职业生涯发展的自主意识、积极正确的人生观、价值观和就业观念——正确认识个人发展和国家需要、社会发展一致性,确立正确的职业意识,形成个人的生涯发展和社会发展积极努力的职业态度;从知识层面指导大学生认识职业、职业发展的特点及自身的职业特征,了解就业的形势、政策与法规等基本知识;从技能层面帮助大学生掌握自我探索、求职就业、生涯决策、职场适应与发展等诸多技能,帮助学生提高诸如职场礼仪、沟通表达、问题解决、自我管理和人际交往等各种通用技能。

就业是民生之本、安国之策,是经济社会发展、社会文明进步的关键,是劳动者的谋生手段,是公民融入社会分工体系、实现个人价值、服务社会的一种途径。可以说就业是个人安身立命之道,职业是个人安身立命之所。而对于大学生来说,就是个人自我全面发展与价值实现的途径之一。因此,如果一个人要进入社会分工体系、投入社会生产生活实践,自然就需要选择一份力所能及的、适合的职业,在职业生活中实现自己的人生追求。那么要想顺利地实现自己的人生追求,首要的、最基本的就是要顺利地就业,然后才是在职业生活中出色地胜任职业岗位职责、实现自身的人生追求。但是,要想做到顺利就业、出色地胜任职业岗位职责,大学生在大学学习期间就要加强职业素质的培养与提升,为顺利进入职业生活做好充分准备。进入职业生活之后,就更应该有针对性地、

不断地提升自身的职业素养。

三、需要提升哪些职业素养

目前,我国主管大学生就业教育的部门并未对大学生职业素养提升的课程内容做出具体界定,对职业素养提升课程教学所涉及的理论、观点、认识还没有形成较为权威的意见。各相关院校开展职业素养提升教学基本上是“摸着石头过河”,主要依据的只是教育部的相关政策。因此,我们根据前述对职业素养概念的理解,认为大学生需要提升以下八个方面的职业素养。

第一,职业认识:是对什么职业、职业生活需要什么样的素养、如何选择合适的职业等方面展开的对职业的认识、对自我的认识与对职业选择等问题的理解。

第二,职业意识:是指对职业生活中所必须具备的相关的主体观念意识的自觉,体现在某一特定职业实践应该具备的主体观念意识及一般职业实践应该具备的主体观念意识的自觉。多侧重于一般职业实践应该具备的主体观念意识的自觉。

第三,职业价值观:是指围绕职业生活所形成的关于职业对个人、社会的价值的认识与评判,以及对这些价值观念的自觉。

第四,职业道德:是人们在职业生活中形成的具有特定职业特征的道德观念、行为规范和伦理关系,在职业生活中体现为对这些道德观念、行为规范、伦理关系的自觉遵守和践行。

第五,职场礼仪:是指在职业生活中必备的仪容礼仪、办公礼仪及职场通信礼仪等礼仪规范,以及对这些礼仪规范的认知、理解与运用。

第六,职场法律:是指围绕某一特定职业所涉及的相关的法律规范以及职业生活所涉及的通用的法律规范。对职业素养提升而言,是对职业法律规范认识、理解、遵守和运用。

第七,职业能力:是指顺利完成特定职业实践活动的能力以及围绕某一职业实践所展开的通用能力。在这方面的职业素养提升表现为职业技能的培养和提高。

第八,职业心理:是指围绕职业生活实践中存在的或可能出现的心理问题以及对这些问题的自主调适与解决。

四、如何提升职业素养

职业素养的提升离不开个人的先天的生理技术来建立“空中楼阁”,但也不能只是束缚于先天的基础而不敢有所突破。中国人既讲“绘事后素”,也喜欢讲“锦上添花”,这对职业素养提升来讲,就是既强调在良好的素质养成的基础上不断提升职业素质养成的水平,也强调可以在未经训练的情况下培养人的职业素质、描绘出丰富多彩的人生画卷。可见,职业素养提升必须基于职业素质的养成才可以展开,职业素质的养成首先立足于职业素质。因此,要提升职业素养,根本上就是养成即提升职业素质、职业认知、职业意识、职业价值观、职业道德、职业能力、职业心理等知识、技能、素质及操守。

职业素养的提升离不开实践主体与客体在社会实践活动中的交互作用,更离不开实践主体的主观意识能动性对外部客观世界的能动作用。因此,大学生要提升职业素养首先要积极参与社会生产、生活的实践活动,在实践中积极发挥自身的主观能动性,形成正确的职业认

识、健全的职业意识、正确的职业价值观念、优秀的职业技能及良好的职业道德、职业法律和职业心理。

影响职业素养的因素很多，主要有受教育程度、实践经验、家庭社会环境、职业经历、个人生理和心理条件等。因此，职业素养提升对于大学生而言，则要求大学生要通过课程的学习，在相关的知识、技能和素质等方面对职业认识、职业意识、职业价值观、职业礼仪、职业道德、职业法律、职业能力和职业心理等方面形成理论认识、价值认同、经验积累和实践智慧。因此，知识的学习、规范的遵循、技能的训练、素质的养成可促进职业素养的提升。

职业素养

学习目标

知识目标：

1. 掌握职业的含义、分类及其基本特征。
2. 掌握职业素养的内涵。
3. 了解职业素养提升的实现办法。

技能目标：

1. 了解自身所具备和不具备的职业素养意识。
2. 掌握职业素养的基本要素。

第一节 职业概述

导入案例

小刘是复旦大学法学院的毕业生，目前从事律师职业。年底高中同学聚会遇见室友小潘，小潘问他现在从事什么工作？小刘回答：“律师。”

讨论：“律师”是职业还是工作？二者如何区分？

一、职业的含义

在现实生活中，人们要生存，总要从事一定的职业活动以获得生活资料。但是人们很容易产生一种误区，即经常把职业与工作混为一谈。但事实上，职业与工作还是有很大区别的。

什么是职业？美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了生活需要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。

近代以来，我国很多学者就“职业”一词从词义上进行了解释：“职”，是指职位、职

责，包含着权利与责任的意思；“业”是指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业即“责任和业务”，职业的外延包括三方面的内容：有工作、有收入、有工作时间限度。由此可见，职业不同于工作，它更多的是指一种事业。

《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。”

《中华人民共和国职业分类大典》明确规定了职业的五要素：一是职业名称；二是职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所；三是特定的职业资格和能力；四是职业所提供的各种报酬；五是在工作中建立的各种人际关系。

综上所述，所谓职业，是指人们为了生存和发展而参与的社会分工，利用专门的知识 and 技能创造物质财富、精神财富，获得合理报酬，满足物质生活、精神生活的社会活动。它至少包括两个方面的含义：首先，职业体现了专业的分工，没有高度的专业分工，也就不会有现代意义上的职业观念，职业化意味着要专门从事某项事务；其次，它体现了一种精神追求，职业发展的过程也是个人价值不断实现的过程，职业要求个人对它有忠诚度。

二、职业的特征

（一）社会性

在人类社会初期，并未有职业可言。随着社会的不断进步，人类在长期生产活动中产生了劳动分工，职业也由此产生和发展。也就是说，职业存在于社会分工之中，人们的社会角色是不一样的，一定的社会分工或社会角色的持续出现，也就形成了职业。职业作为人类在生产劳动过程中的分工现象，它体现的是劳动力与劳动资料直接的结合关系，其实也体现出劳动者之间的关系，而劳动产品的交换体现了不同职业直接的劳动交换关系。这种劳动过程中结成的人与人之间的关系无疑是社会性的，他们之间的劳动交换反映的是不同职业之间的等价关系，反映了职业活动及其职业劳动成果的社会属性。

（二）规范性

职业的规范性包含两层含义：一是指职业内部操作的规范性；二是指职业道德的规范性。在劳动过程中，不同的职业都有一定的操作规范性，这是保证职业活动的专业性要求。当不同职业在对外展现其服务时，还存在一个伦理范畴的规范性，即职业活动必须符合国家法律规定和社会伦理道德准则。这两种规范性构成了职业规范的内涵与外延。

（三）功利性

职业的功利性也叫职业的经济性，是指职业作为人们赖以谋生的手段，劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务的过程中索要经济报酬，这既是社会、企业及用人单位对劳动者付出劳动的回报和代价，也是维持家庭和社会稳定的基础。职业活动既满足职业者自己的需要，同时也满足社会的需要。只有把职业的个人功利性与社会功利性相结合，职业活动才具有生命力和意义。

（四）技术性

职业的技术性是指不同的职业都有相应的职业技术要求，每一种职业往往都表现出相应的技术要求。要求从业人员具备一定的专业技能知识，包括较长时间的专业知识学习或技能培训。

（五）时代性

职业的时代性是指由于科技的发展，人们的生活习惯、方式等因素的变化导致职业打上那个时代的“烙印”。

（六）稳定性

职业产生后，总是保持相对稳定，不会因为社会形态的不同和更替而改变。当然，这种稳定性是相对的，随着现代化的快速发展，特别是科学技术的日新月异，一些新的职业顺应时代的需要产生，而原有的职业或在时代的大发展中屹然挺立，或被时代的潮流淹没。

（七）群体性

职业的存在常常和一定数量的从业人员密切相关。凡是达不到一定从业人员数量的劳动，都不能称其为职业。群体性不仅仅表现为一定的从业人员数量，更重要的是一定数量的从业人员所从事的不同工序、工艺流程表现出来的协作关系，以及由此而产生的人际关系。从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员产生群体认同感。

总之，职业的特征与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工；与职业的内在属性相关，强调利用专门知识和技能；与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬；与个人生活相关，强调物质生活来源，并满足精神生活需求。

三、职业与事业

（一）事业的内涵

事业是人们所从事的，具有一定目标、规模和系统的对社会发展有影响的经常活动。简单地说，就是做了自己喜欢的事情，同时又帮助了他人，这就是事业。

（二）职业与事业的关系

- （1）职业是解决最基本的生产需要；事业更多偏向于精神层面。
- （2）职业是阶段性的；事业是终身性的。
- （3）职业是作为一个人的谋生手段；事业是自觉的，由奋斗目标和进取心促成的，是愿意为之奋斗一生的一种“职业”。

四、职业的分类

（一）职业分类的概念

职业是随着人类社会进步与劳动分工而产生和发展起来的，它是社会生产力发展和科技进步的结果。随着职业的发展变化，社会形成与之相适应的管理体系，在客观上促进了职业分类的产生和发展。

所谓职业分类，是指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、系统的划分与分类。职业分类的目的是将社会上复杂、数以万计的现行工作类型划分成类系有别、规范统一、井然有序的层次或类别。

我国是世界上最早出现职业分类的国家。《春秋·谷梁传》就写道：“古者有四民，有士

民，有商民，有农民，有工民。”文章论述了我国古代不同职业的分工和职责，并有着非常精细的分类和详尽的描述。古时，职业有很强的世袭性，甚至产生了以职业作为直接姓氏的现象，如师、贾、陶、桑等，反映人民当时对职业的认同感和归属感。

当今世界上经济发达国家都分外重视职业分类的问题研究，因为职业分类不仅仅是形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提，同时也是对劳动者及劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

（二）职业分类的特征

1. 产业性

世界各国将产业主要划分为三类：第一产业包括农业、林业、畜牧业和渔业；第二产业包括工业和建筑业，工业包括采掘业、制造业等；第三产业是流通和服务业。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在经济、科技高发达的社会，第三产业的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不同而划分的，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来分类。可以说，行业表示的是人们所在的工作单位的性质。

3. 职位性

所谓职位是一定的职权和相应的责任的集合体。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。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。例如，大学教师这种职业包含有助教、讲师、副教授、教授等职位；再如，国家机关公务员包括科级、处级、厅（局）级、省（部）级等职位。

4. 组群性

无论以何种依据分类，职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学研究人员、社会学研究人员、经济学研究人员、理学研究人员、工学研究人员、医学研究人员等，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不断变化，所以职业的分类带有明显的时代性。在职业数量较少的时期，职业与行业是同义语，但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念，在职业分类中，行业一般作为职业的门类。空间上，职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

（三）职业分类的内容

1. 国际职业分类

根据西方国家的一些学者提出的理论，国际上职业一般分为以下三种类型。

第一，按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。按这种分类方法，工作人员可被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：手工艺及类似工种的工人、非运输的技工、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。这种分类方法根据美国著名的职业指导专家霍兰创