

职业

选择与就业

闫继臣 段 丽 编著

ZHIYE XUANZE YU JIUYE

西北大学出版社

前 言

《职业选择与就业指导》涉及劳动经济学、人力资源开发与管理学、社会学、心理学等诸多学科。与现行的《大学生就业指导》类书籍相比,本书的编写从劳动力市场与人力资源开发角度入手,全面系统地阐述了个体在职业选择过程中的发展过程;劳动力市场;人力资源开发;职业分类与职业定位;职业能力测评;职业选择的准备与程序;职业选择后的社会适应;职业理想与职业道德等内容。尤其在《职业选择综合案例》一章中对实践中可能出现的问题进行了较为详尽的介绍。本书的出发点力图以劳动者个体为职业选择的主体,以灌输正确的职业选择理念为方向,力争避免片面的理论教条,使个体的择业实践与职业选择理论有机地结合起来,在就业指导课程的教与学中探索一种行之有效的教学方法。

本书的编写,在强调其理论性、系统性和实用性基础上,参考了有关教材、专著和文章,谨对其作者表示衷心感谢。

本书可以作为高等学校就业指导课的教材,也可供各类求职人员参考。

目 录

第一章 人力资源开发与劳动力市场	(1)
第一节 市场经济体制下的劳动力市场	(1)
一、劳动力市场的概念、内容和特点	(1)
二、现代劳动力市场	(3)
三、劳动力市场运行规律	(4)
第二节 西方劳动力市场	(5)
一、劳动力市场的产生过程	(5)
二、劳动力市场的本质	(6)
三、劳动力市场与产品市场的区别	(11)
四、劳动力市场结构	(11)
第三节 人力资源投资与收益	(13)
一、人力资源的特征与开发	(13)
二、人力资源的投资与收益	(13)
第二章 职业分类与职业定位	(19)
第一节 职业与职位分类	(19)
一、行业	(19)
二、职业与职业分类	(20)
三、职位分类	(22)
四、职业资格认证和技能鉴定	(24)
第二节 职业选择因素分析	(33)
一、职业能力与职业选择	(33)
二、职业意向	(35)

三、职业岗位与职业选择	(37)
第三节 个人职业生涯	(39)
一、影响职业生涯的因素	(39)
二、职业生涯分期	(41)
三、个人职业生涯的设计	(42)
四、个人职业计划自我评价测试	(47)
第三章 职业素质测评与职业能力测验	(49)
第一节 职业素质测评	(49)
一、人员素质的含义与内容	(49)
二、职业素质测评	(51)
第二节 职业能力测验	(55)
一、能力的含义及其分类	(55)
二、一般能力测验	(56)
三、特殊能力测验	(67)
四、创造力测验	(68)
第四章 职业选择的准备与程序	(97)
第一节 职业选择的准备	(97)
一、社会对职业选择者的要求	(97)
二、职业选择者的知识准备	(98)
三、应付职业压力的准备	(101)
第二节 职业选择的程序	(102)
一、了解有关就业政策	(102)
二、了解就业管理部门的工作程序	(103)
三、收集信息与处理信息	(105)
第五章 职业选择的方法与技巧	(107)
第一节 职业选择方法	(107)
一、分析自己	(107)
二、从各种测验中确定职业	(108)

三、收集用人单位信息	(113)
第二节 自荐材料的种类与准备	(113)
一、自荐的种类	(114)
二、求职信	(115)
三、推荐材料的准备	(118)
四、自我介绍的技巧	(119)
第六章 面试	(122)
第一节 面试的概念和内容	(122)
一、面试的概念和特点	(122)
二、面试测评的主要内容	(124)
三、面试的种类	(127)
第二节 面试的程序与技巧	(129)
一、面试的程序	(130)
二、面试的准备	(131)
三、面试的基本礼仪	(133)
四、面试交谈的技巧	(134)
第三节 面试的注意事项	(136)
一、面试过程中要注意的问题	(136)
二、面试中常见的问题	(137)
三、面试中的忌讳	(141)
四、面试后应注意的问题	(144)
第七章 职业选择后的社会适应	(146)
第一节 走上工作岗位的准备	(146)
一、重新审视社会与自我	(146)
二、把握好自己的情感	(150)
三、做好步入社会前的心理准备	(152)
四、到工作单位报到时应注意的事项	(153)
第二节 建立良好的人际关系	(154)

一、建立良好人际关系的必要性	(154)
二、人际关系的类型	(156)
三、人际关系的自我分析	(158)
四、建立人际关系的技巧	(161)
第三节 度过适应期	(166)
一、适应期不可避免	(166)
二、可以缩短适应期	(168)
三、努力增强自己的适应能力	(170)
第八章 职业选择综合案例分析	(173)
案例 1 职业兴趣测验练习	(173)
案例 2 个性测验	(178)
案例 3 卡特尔 16PF 个性测验	(181)
案例 4 员工素质测评(一)	(187)
案例 5 员工素质测评(二)	(196)
案例 6 招聘广告分析	(200)
案例 7 求职申请表实例	(201)
案例 8 求职过程的因素分析	(206)
案例 9 个人气质类型测评	(213)
第九章 职业理想与职业道德	(217)
第一节 职业理想	(217)
一、职业理想的形成、发展	(217)
二、职业理想的作用	(219)
三、职业理想的树立	(220)
第二节 职业道德	(222)
一、社会主义职业道德的基本要求	(222)
二、社会主义职业道德的作用	(225)
三、职业道德的评价与修养	(225)

第一章 人力资源开发与劳动力市场

认识市场经济体制下的劳动力市场,是劳动者进行职业选择的基础。由于长期计划经济体制的影响,我国劳动力市场的培育和完善机制尚不健全,人们对劳动力市场和人力资源的开发,尤其是对自身人力资源的开发的认识仍不完善,因而对劳动力市场对个人职业选择的影响和个体人力资源的开发认识不足。本章介绍市场经济体制下劳动力市场的基础知识和人力资源开发的基本原理。

第一节 市场经济体制下的劳动力市场

目前,我国的劳动就业已经由计划经济体制下的国家统一分配转变为市场经济体制下的“个人自主择业为主,政府引导为辅”的择业体制。在社会主义劳动力市场的建立过程中,劳动就业的基础是必须正确认识劳动力市场的运行机制,选择适合劳动者自身从业状况的职业定位。

一、劳动力市场的概念、内容和特点

1. 劳动力市场的概念

劳动力市场是指按照市场运行规律对劳动力资源进行配置和调节的一种机制。它包括劳动者求职、就业、培训、失业、转业直至

退休的全过程,涉及到用人单位招聘、给付报酬、提供劳动安全卫生条件、福利待遇、辞退更新职工等诸多环节,还涉及到劳动关系的确定、调整和终止以及市场中介服务、信息引导和法制管理等。

2. 劳动力市场的内容

(1)劳动力市场主体地位明确,通过双向选择实现就业。在劳动力市场上,劳动者作为就业主体,具有支配自身劳动力的权利,可以根据自身的素质、意愿和市场价格信号选择用人单位。用人单位作为用人主体,具有按照生产经营需要和工作岗位特点,选择必要数量、相应素质劳动力的权利。这就是劳动者的择业自主权和用人单位的用人自主权。这种双向选择,是在广泛的社会经济领域内展开。因此,一个统一、开放的劳动力市场,不仅要消除计划体制下所有制和职工身份的界限,而且要冲破城乡隔离和地区封锁的格局。

(2)价值规律、供求关系调节劳动力流动。在劳动力市场上,价值规律的作用通过收入分配反映出来,劳动者主要依据劳动力市场信号来决定就业或转业;用人单位则是根据社会平均劳动力价值和生产经营状况来调节分配用人数量。价值规律和供求关系共同决定着劳动力的流动和组合。市场经济规律推动劳动力在地区、行业间的不同配置和企业内的合理组合,使劳动者实现跨行业、跨部门的合理流动。

(3)国家通过宏观调控维护市场秩序。国家宏观调控的目标是:保持劳动力市场上的总量平衡和结构合理,纠正劳动力市场出现的不足和偏差;通过制定劳动力市场规则,建立劳动监察体制,监控劳动力市场的运行,推动劳动仲裁制度,保障劳动关系双方的合法权益,维护市场公平竞争秩序;通过最低工资立法等手段调节分配关系,实现社会公平分配。

(4)社会服务、社会保险为市场主体提供保证条件。社会服务,尤其是就业服务,主要通过职业介绍机构承担这种中介服务职

责。劳动者在劳动过程中存在着工伤、疾病、失业等风险和退休养老的需求,需要完善的社会保险制度来加以保障;用人单位也需要通过社会化的保险制度来分担自身的种种风险。社会服务和社会保险共同为劳动力市场的良性运行创造条件。

3. 劳动力市场的特点

劳动力市场的特点,主要表现在以下三个方面:

(1)其他生产要素市场供求双方的关系一般仅发生在市场交换过程中,劳动力供求双方的关系则一直要延伸到整个生产过程中。因为劳动力需求方(经营者)在取得劳动力的支配权后,仍然要通过劳动力供给方(劳动者)来使用其劳动力,所以在整个生产过程中都存在着劳动力供求双方的关系问题。

(2)在其他要素市场,需求方一旦取得所有权,就可以任意处置,而劳动者在进入生产过程后,需求方只能按约定条款使用劳动者的劳动能力,而不能任意支配或处置劳动者,即使在劳动者暂时脱离生产的过程中,也有维护劳动者合法权益的义务。同时,仍然要保障其基本生活。

(3)劳动力供给方可以为提高劳动力的价格或改善劳动条件同劳动力需求方进行谈判,供求双方在生产过程中都有维护自身合法权益的权利和履行各自义务的责任。

二、现代劳动力市场

现代劳动力市场是相对于早期劳动力市场而言的。早期劳动力市场形成于工业化初期,其特点是:劳动契约关系主要发生在单个雇主和单个工人之间,几乎没有保护劳动者的法律;劳动力市场的调节只有价值规律这只“看不见的手”;劳资双方矛盾尖锐,往往形成激烈的阶级斗争。

现代劳动力市场形成于20世纪30、40年代,其主要特征有:

1. 劳动力市场供求双方形成利益集团。雇主组织和工会组织签订集体合同,集体合同约定单个雇主和单个工人的劳动行为;

2. 劳动力法律行为体系逐步形成,劳动力市场运行规则明确;

3. 社会保障体系的建立和发展,特别是失业和养老保险制度的建立与完善,为劳动力市场较稳定地运行提供了有力的保障;

4. 国家通过财政、货币等宏观经济政策影响投资总量,调整劳动力供求结构。

此外,现代计算机信息系统的应用和国际合作对现代劳动力市场也有较为明显的影响。

三、劳动力市场运行规律

现代劳动力市场的运行规律主要表现在以下 3 个方面:

1. 市场主体为达到各自的利益目标而进行双向选择。作为劳动力供应者,劳动者能够自由支配自己的劳动力;作为劳动力的需求者,雇主有权利按照生产经营的需要和工作岗位的要求选择符合条件的劳动者。一般而言,这种选择是通过劳动力市场,在广泛的社会经济活动领域内进行。劳动力的所有权和使用权关系明确,供求双方都有强烈的收益及风险意识。

2. 反映劳动力市场供求状况的是劳动者的薪资收入。在劳动力市场上,薪资收入是劳动力价值或价格的货币表现,是劳动者生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料价值的货币表现。

3. 宏观调控与市场调节的有机结合。通过市场调节的劳动力市场,劳动力资源的配置,是通过政府的宏观调控手段来实现的。政府在建立规章制度、进行政策干预等方面,对劳动力市场的调节具有重要作用。尤其在改善劳动关系、依法保护劳动者的正当权益等方面,政府能够有效地弥补劳动力市场运行过程中的自发、盲目、滞后等缺陷,在劳动力资源的优化配置方面发挥重要作用。

第二节 西方劳动力市场

一、劳动力市场的产生过程

在私有经济制度中,劳动力的分配和劳动力价格的确定,主要是通过自由劳动力市场制度实现的。劳动者可以自由选择职业和企业,可以决定自己是否工作或迁徙。但是,这种自由劳动力市场也经历了一个产生和发展过程。

在奴隶制度时代,自由人是指为自己工作的人,主要包括农民和牧羊人。从13世纪开始,奴隶制在英国消失,取而代之的是农奴制,它的核心是封建主所有。封建主以独立的经济、管理和法律形式出现,它生产自己需要的食物并有一些作坊、生产工具和武器,有自己的法庭和教堂。这里的农奴绝大部分在庄园里劳动,只有一少部分自由人。

随着经济的发展,逐渐出现了一些商业行会,尤其是手工业行会的出现,使某些商品和服务被垄断。如一个学徒,一般在5~7年学徒期满后才能成为工匠。而加入行会,不仅需要技能,同时也需要资金,两者缺一不可。因而,行会成为限制别人进入这个行业并控制价格和生产的垄断者。到了16世纪,行会仍占统治地位。随着工业活动的进一步发展,手工业行会逐渐消失,产生了家庭生产制度。在这种制度下,雇主和雇员的职能是分离的。如工业活动有商人雇主组织,他们给工匠提供原料并负责销售这些产品。

随着工业革命的出现,家庭制度逐渐被工厂制度所取代。以机器大工业为代表的工业革命的发展,对人及其劳动产生了革命性的影响。它瓦解了家庭生产制度,迫使人们离开家庭作坊去工厂劳动。大批人集中在一间大厂房劳动,从而使雇主和雇员的关系变成非个人的关系,而是个人对群体的关系。大机器的使用使

雇主和雇员的职能进一步分离,雇主拥有生产工具,工人只能出卖自己的劳动力。对于一般劳动者而言,工业收入比农业收入相对较高,但工业化初期的劳动条件仍然很差,工作时间长,工资水平低。与之伴随的则是血腥的羊吃人的“圈地运动”。

二、劳动力市场的本质

1. 劳动力市场的概念和本质

西方劳动经济学家认为,劳动力市场是指从事分配劳动力于各个行业,并协调就业决策的市场。劳动力市场必须对职业选择、雇佣、辞退、薪酬和技术等问题作出各种决策并进行协调。

劳动力市场由所有劳动力的买方和卖方组成。按照买卖双方的交易范围,劳动力市场可以分为国际性交易市场、全国性交易市场和地区性交易市场。在卖方有工会代表的劳动力市场,一般有一套正规的约束买卖双方交易的规则。如建筑行业 and 码头业,雇主必须从工会会员中雇佣工人。在其他行业,雇主虽然有权决定雇佣对象,但也要受工会与资方协议的约束。但也有例外,在没有工会的小企业内部的交易中,上述条文中的规则和程序一般不起制约作用。

在资本主义制度下,劳动力是生产的一个要素。资本家把劳动力与生产的其他要素如土地和资本结合起来,生产出用于出卖的商品。劳动力作为投入生产过程的要素,本身是一种被买卖的商品。劳动者可以自由地把自己的劳动力卖给出价最高的人,雇主也可以自由地用最低价格购买工人的劳动力。交易的价格由劳动力市场的供求状况所决定。因此,只要有雇主和雇员在一起谈判劳动力的买卖,劳动力市场就始终存在。雇主和雇员的关系是非个人的纯粹的交换关系,是不受任何契约和身份影响的自由交换关系,其薪资的支付只受劳动力供求关系的影响。

2. 劳动力市场的供给和需求分析

劳动力市场是劳动力供需双方之间的桥梁。人力资源的流动

必须通过劳动力市场才能实现,因此,在劳动力市场上存在着劳动力供给量和需求量的差别。

从劳动力的供给角度看,影响人力资源供给量的因素包括个人财富总量、个人偏好、工资率等。财富总量与供给量成反比,财富越多,人力资源供给量越小。个人偏好主要体现于个人在闲暇与工作之间的选择。工资率与供给成正比,一般而言,工资率越高,供给越多。工资率的提高会产生两个效应:收入效应和替代效应。收入效应促进个人减少供给(效用递减规律的作用),替代效应增加供给(工作比闲暇更值得)。事实上,工资率对供给的影响取决于这两个效应的比较。

个人人力资源的供给曲线如图 1-1 所示。

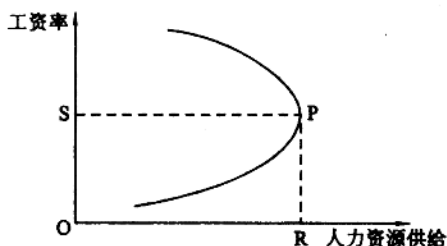


图 1-1 个人人力资源供给曲线

图中 P 点为人力资源的最大供给量,在此点收入效应与替代效应相等。企业对人力资源的需求构成了人力资源的需求方。通常而言,工资率、产品需求、资本价格等对人力资源需求产生影响。工资率越高,企业的需求越小;工资率越低,需求越大,二者的关系呈反比例。产品需求的增加,会导致对人力资源需求的增加,引起人力资源需求曲线的移动。而物质资源价格的下降,一方面使生产成本下降,刺激企业扩大生产规模,对人力资源需求增加;另一

方面,引起企业倾向于使用物质资源而减少对人力资源的需求量。在部分行业前者大于后者,部分行业后者大于前者,这些都引起需求曲线的移动。图 1-2 显示的是企业对人力资源需求的关系。

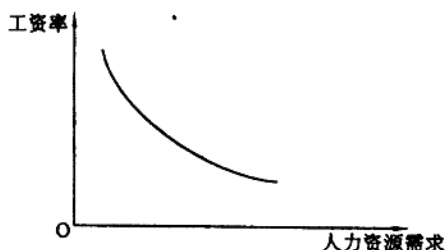


图 1-2 企业对人力资源的需求曲线

企业对人力资源的需求因企业类型和企业的追求目标的不同而有区别,通常情况下,都是以利润最大化作为企业的发展目标。然而在现实中,存在着追求职工收入最大化的企业、追求规模最大化的企业和追求一定利润水平的企业等等,不同的目标对人力资源的需求也不一样。这里把追求利润最大化作为企业的发展目标,从而把企业对人力资源的需求作为研究的出发点。

个人对人力资源的供给和企业对人力资源的需求,在劳动力市场中经过谈判达到均衡,但是,劳动力市场的状况不同将影响这种均衡状态。

劳动力市场根据市场的竞争程度可分为完全竞争性劳动力市场和非完全竞争性劳动力市场。

所谓完全竞争性劳动力市场,通常指严格按经济原则运行而不受其他非经济因素影响的劳动力市场,即它是在可变工资率这一市场运行规则的引导下,通过人力资源在各种用途之间的有效分配,使人力资源供求双方的行为准则均趋向各自利益的最大化,

人力资源能够在各个地区、部门、企业之间自由流动,人力资源价格即工资率作为导向,自动调节人力资源供求双方的行为。这种均衡如图 1-3 所示。

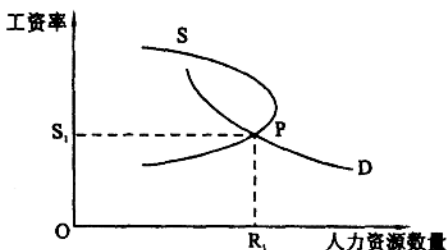


图 1-3 完全竞争的劳动力市场均衡

图中 S 表示人力资源供给曲线, D 表示人力资源需求曲线, 两曲线的交点 P 表示人力资源供求均衡, 此点所对应的工资率 S_1 表示均衡工资率, 所对应的人力资源量 R_1 表示均衡的人力资源数量。

所谓非完全竞争性市场是指由于非经济因素的介入而使劳动力市场不能完全按经济原则运行。这些非经济因素包括:

- (1) 政府的干预;
- (2) 垄断力量的存在;
- (3) 供求与价格信息的不充分;
- (4) 劳动力不能自由流动;
- (5) 工资率敏感度不高;
-。

一般而言, 以上因素的存在会阻碍人力资源达到最有效的配置状态。

根据劳动力市场供求双方的力量对比, 可以将劳动力市场分

为需求约束型劳动力市场与供给约束型劳动力市场。

所谓需求约束型劳动力市场是指在劳动力市场上人力资源的供给大于人力资源的需求,人力资源的需求量决定就业的总规模。其运行状态如图 1-4 所示。

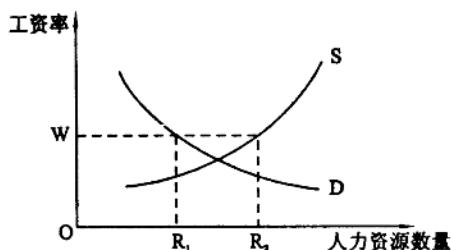


图 1-4 需求约束型劳动力市场模型

图 1-4 中 S 表示人力资源供给曲线, D 表示人力资源需求曲线。当工资率为 W 时, 对人力资源的需求量为 R_1 , 而人力资本的供给量为 R_2 。 $R_1 < R_2$, $R_2 - R_1$ 为人力资源过剩规模。此时若工资水平 W 不变, 则人力资源量为 R_1 , $R_2 - R_1$ 的数量为人力资源闲置。假定工资水平下降, 则人力资源需求量增加, 供给量则会减少, 相应的就业量就会大于 R_1 。很明显, 在此种劳动力市场上, 人力资源供给方处于不利地位, 劳动力参与率较低。相反, 人力资源需求方处于有利地位, 具有压低工资、降低劳动条件等潜在手段。一般较低层次的人力资源市场具有需求约束型特征。

与此相反的是供给约束型劳动力市场。在这种市场中, 人力资源的需求大于供给, 人力资源供给量决定着总体规模。在这种情况下, 人力资源参与率高。一般是高层次的人力资源市场具有这种供给约束型特征。但从总体而言, 无论何种类型的劳动力市场, 都必须遵从市场机制的运行规则, 通过竞争、供求、价格三大内

在机制的相互作用与调整,使供求双方达到平衡,从而实现人力资源在劳动力市场的合理流动。

三、劳动力市场与产品市场的区别

劳动力市场与产品市场的区别,实际上是人与物的区别,主要表现在以下方面:

1. 标准化程度不同。在产品市场上,可以实施标准化作业和生产,而劳动力则由于每个人的个人兴趣不同、动机不同、劳动熟练程度等方面的区别,人们很难用同一标准进行交易。

2. 价格表现不同。在产品市场上,同种商品的价格一般都是相同的,而在劳动力市场上,对同一类的劳动力采用不同的工资报酬。这种价值的价格表现的差异,在企业之间、行业 and 地区之间均有表现。其原因在于一方面是由于信息流通的不完善,另一方面是来自产品市场和劳动市场的各种影响。由于从事同种工作岗位的雇员在劳动熟练程度、经验丰富程度、资历等方面的差别,即使在一个企业内部,从事同种工作的人员工资水平也可能存在有巨大的反差。

3. 稳定性不同。在产品市场上,卖主对产品提出要价;在劳动力市场上,劳动力的买主一般说来也要确定劳动力的价格,在一定时期内,雇主不愿意使工资水平随供求条件的变动而波动,雇员也希望工资稳定,使工作具有稳定性和安全感。

总之,劳动力市场并不具有标准的完全竞争的特点。无论哪个现实的劳动力市场,仅通过提高工资来开拓市场吸引雇员是很难达到目的的。鉴于劳动力市场具有稳定性及同工种雇员的工资水平不同,单靠雇主提高劳动力的价格并不能吸引其他雇员辞去已有的工作而流动到该单位。但当工资水平差别程度过大时,就会引起劳动力的流动。

四、劳动力市场结构

劳动力市场结构是指用于各种雇佣功能的机制,如招工、录