

「八五」国家自然科学基金资助项目

职业设计与优选人才

● 主编 孙彤 李悦

● 山东人民出版社



前 言

我们要建立社会主义市场经济体制，价值规律、供求规律和竞争规律乃是市场经济运行的一般规律。市场经济就是要使市场在社会主义国家宏观调控下对资源配置起基础作用，把人财物各种资源配置到效益较好的环节和方面去，以便更好地解放社会生产力和发展社会生产力。为了确保把人力资源有效地配置到效益较好的环节和方面去，需要从多方面作文章，而科学的职业设计和优选人才就是其中的一项十分重要的内容。

在建立社会主义市场经济体制过程中，人才流动、双向选择、平等竞争、优胜劣汰，已成为目前我国人才市场和人事管理的既定态势。在这种势态下，个人和组织如何科学设计每个人的职业和工作的发展道路，优选出能保证事业成功的职业和工作，这乃是个人和领导者及人事组织部门所共同关心的主要课题。纵观古今中外的强者和名人，无一不是扬长避短地优选了最适合其

各自个性特征并与诸主客观条件及环境相适应的职业和工作；反之许多人一生所以是平平庸庸，甚至一事无成，也正是因为他们扬短避长地选错了职业和工作。

职业设计又称事业生涯设计^①，是人力资源管理中的一个新课题，在国外“热”起来，不过是近10年来的事儿；在国内也就这一两年才引起关注。市场经济的发展，给人们提供着越来越大的择业自主权，为按自己的特点进行职业设计创造了条件。同时这也是每个人和每个组织的主观要求。因为社会实践反复证明，职业设计是否科学有效，不仅是关系到一个人一生的事业成败，而且还会影响到一个集体组织的兴衰、一个国家综合国力的强弱。总之，一句话，科学的职业设计是我们事业走向成功的第一步。特别是在机构精简、富余人员剥离、人才积压与人才匮乏并存的态势下，科学地进行转业设计，也是一个非常紧迫的现实问题。

所谓职业设计也称事业生涯设计，就是指对一个人一生连续从事的职业和职务及职位发展道路的设想和规划。它包括：选择什么职业；在什么单位和地方从事这个职业；在这个职业队伍中担任什么职务；在个人整个一生的各发展阶段中如何进一步修改和完善原有的设想和规划；以及为实现这样的设想和规划要做那些职业培训和开发性的工作等内容。

这本书是我们在完成国家“八五”自然科学基金课题《职业生涯设计与择业指导》的基础上完成的。本书的显著特点是“全、新、实”。

所谓“全”，就是指它全面系统地从理论与实践相结合的高度阐明了本课题。它集国内外科研成果之大成，不仅广泛地吸取了国外同行的有效科研成果，而且比较系统地总结了国内同

^① 本书所使用的“职业”与“事业”为同义。

行和实际部门及企事业单位在本课题方面的研究成果和经验体会，特别是集作者多年来在本课题研究方面的成果之大成。

所谓“新”，就是指它反映了国内外的最新科研成果，特别是结合我国的实际情况，设计和建立了符合国人特点的《个性与职业适应性测定量表》。

所谓“实”，就是指它讲究务实，可操作性强，回答和解决在实践中怎样进行职业设计和优选人才的具体方式方法和手段等问题。而且已经取得可喜的成绩。比如，我们运用所建立的《个性职业适应性测定量表》和其他相关的测定工具，先后对北医大三院、航空航天部二院、中国歌剧舞剧院、四通和王码公司等20多个企事业单位和宁波、珠海等地区的申请者进行的择业指导和人才选择，受到普遍的好评，测定结果与被测者实际情况达到了“惊人的一致”。近一两年我们对全国29个省市的500多人进行了测试，有效性和可信度达到80%以上。

全书除前言、导论外，分四篇，共15章。导论：环境、条件与意义。第一篇，职业设计的理论与方法；第二篇，职业的决策与开发；第三篇，人才的综合测评；第四篇，典型调查与课题报告。

本书是集体劳动成果。~~孙彤、李悦两教授主编~~对全书进行统编定稿。参加编写人员是：孙彤、李悦、王兵、吕新萍、甘玉姬、许玉林、姚裕群等。

在本书的编写过程中，我们吸取了国内外同行不少科研成果和资料，山东人民出版社杨占荣同志为出版本书付出了辛勤劳动，在此特一并深表谢意，鉴于我们编写水平有限，加之时间仓促，书中不足之处，恳请同行专家学者和广大读者指正，以便再版时改正。

孙彤 李悦

1994年12月于北京

目 录

导论 环境、条件与意义

第一节 市场经济与人才市场	(1)
第二节 职业分类、热门职业和人才信息网建设	(7)
第三节 事业成功的第一步	(15)

第一篇 职业设计的理论与方法

第一章 人才差异与职业分析	(22)
第一节 个性与职业匹配的依据	(22)
第二节 职业分析	(25)
第三节 个体特征评估	(30)
第二章 职业选择与择业指导理论	(34)
第一节 特性与因素理论	(35)
第二节 个性——职业类型匹配理论	(38)
第三节 发展理论	(44)
第四节 社会学派职业指导理论	(56)
第三章 个性特征与职业匹配的方法	(58)
第一节 能力与职业的匹配	(58)
第二节 兴趣与职业选择	(77)
第三节 气质、性格与职业匹配	(90)
第四章 职业选择的自测方法	(100)
第一节 能力的自测方法	(100)
第二节 气质与性格的自测方法	(122)

第二篇 职业的决策与开发

第五章 职业决策理论	(130)
第一节 职业变动方向	(130)
第二节 职业生涯成熟度结构	(132)
第三节 职业决策的三种模型	(133)
第四节 个体差异	(137)
第六章 职业决策评价	(140)
第一节 难于决策及其原因分析	(140)
第二节 职业发展方向的测量	(142)
第三节 职业决策方案的选择与评价标准	(146)
第七章 生涯成熟度的评价	(150)
第一节 生涯成熟度概念界定	(150)
第二节 青年人生涯成熟度测评	(151)
第三节 成人生涯成熟度的评价和调整	(161)
第八章 职业决策的管理与职业设计技巧	(164)
第一节 选择决策的管理	(164)
第二节 职业设计的基本技巧	(176)
第九章 职业培训与开发	(183)
第一节 职业培训与开发的内涵	(183)
第二节 职业培训开发的原则与其需求	(187)
第三节 职业培训开发的模式与体系	(189)
第四节 培训开发的操作要素	(199)
第五节 培训开发中个人作用与组织帮助	(206)

第三篇 人才的综合测评

第十章 人才评价中心理论	(212)
第一节 评价中心的发展	(212)
第二节 评价中心的操作内容	(217)

第三节	评价中心的应用	(222)
第四节	评价中心的效用依据	(225)
第十一章	人才评价中心的建构	(229)
第一节	评价中心的计划程序	(229)
第二节	评价中心与人力资源开发	(234)
第三节	评价人员选拔与培训	(238)
第四节	评价中心建构的综合分析	(244)
第十二章	人才评价中心的实施	(250)
第一节	实施的时空条件	(250)
第二节	实施的操作案例	(254)
第三节	评价结果的反馈	(263)

第四篇 典型调查与课题报告

第十三章	大学生择业情况调查分析	(268)
第一节	大学生择业特征和趋向	(268)
第二节	当代青年的职业意识	(277)
第三节	存在的主要问题	(281)
第四节	正确引导就业意向	(285)
第十四章	人才流动情况调查分析	(290)
第一节	劳动力市场的新突破	(290)
第二节	人才流动和人才市场存在的问题	(298)
第三节	发展人才市场的对策	(308)
第十五章	事业生涯规划与择业指导课题总报告	(312)
第一节	事业生涯规划与开发的实质与意义	(313)
第二节	此项研究的理论与实践依据	(314)
第三节	调研过程	(315)
第四节	研究的结果	(317)
第五节	研究结果论证	(320)
第六节	个性与职业适应性测验量表	(322)

导论：环境、条件与意义

职业设计与选择人才，具有显著的客观必然性和重要的理论意义和实践意义。它是社会主义市场经济的客观要求，我们进行职业设计与选择人才，就是要抓住机遇，迎接市场经济的挑战。

市场经济为职业设计与选择人才开辟了广阔的天地，提供了良好的社会大环境；有效地职业设计与优选人才必然会促进人才市场的发育和整个社会主义市场经济体制的形成与发展。我们进行职业设计与选择人才，必须以经济和社会对各类人才的需求为依据，在满足这种需求的不同方面做出选择，绝不能脱离这种需求；建立社会主义市场体系和整个经济体制，不能缺少人才市场的发育，更不能不进行有效的职业设计和优选人才。

《导论》主要讨论市场经济与人才市场，职业分类、热门职业与人才信息网建设，以及有效的职业设计与优选人才是事业成功的第一步。

第一节 市场经济与人才市场

人才市场是人才的供求双方进行双向选择的有效场所，假如人才市场发育滞后，那就必然阻碍这种双向选择。为了充分发挥人才市场在优化配置人才资源方面的基础作用，保证人才供求双方都能获得理想的效果，我们就必须加快培育和发展人

才市场，这是市场经济的客观要求。

一、市场经济呼唤人才市场

我们要建立社会主义市场经济体制，就是要使市场在社会主义国家宏观调控下对资源配置起基础作用。加快培育市场体系，这是建立社会主义市场经济体制的一个核心内容和要点。人才市场是整个市场体系的一个最重要组成部分，因为人才这种资源比物资和资金等资源更为重要，它是最活跃最宝贵的资源。当代国际国内各种领域的竞争和较量，说到底还是人才的竞争和较量。所以，我们要建立全国统一的开放的市场体系，首先就包括建立和健全一个开放的人才市场。

二、人才市场的建立及其主要内容

经过近十多年的探索和培育，我国的人才市场的发育略具雏形。以人才自主择业、人才与用人单位“双向选择”为特征的人才流动开始突破了传统的“统包统配”体制，人才资源配置开始向供求见面的横向联合过渡；部分人才开始享有择业的自主权，人才流动渠道开始由单一化趋向多样化，人才的部门所有制和地区所有制开始松动。调节人才的手段，也开始由单纯行政命令向更多的靠竞争机制和经济杠杆的作用转变；自发的人才市场开始向有组织、有计划的专业人才市场转变，等。

总结近几年来培育人才市场的经验，社会各界对人才市场的内涵及其主要内容也基本上取得了共识。所谓人才市场，就是一种高层次的劳动力市场。这种高层次劳动力市场的内涵可做出如下的界定：人才市场就是在国家宏观调控下，在价值规律、供求规律和竞争规律的作用下，通过人才的供求双方的双向选择来配置人才资源的一种机制。

人才市场的主要内容和作用概括如下四条。^①

^① 参见《回顾与展望》，《经济日报》1994年7月3日，第七版。

（一）通过两个主体的双向选择实现就业或转业

进入人才市场的人才和用人单位，是人才市场的两个主体。前者作为就业主体，具有支配自身的权利，可以根据自身的素质、意愿和价格市场信号选择职业和用人单位；后者作为用人主体，具有按照工作需要选择人才权利。在众多就业主体和用人主体之间，通行的是平等竞争、择优录用或择优就业的原则。总之，竞争和优胜劣汰乃是人才市场活动的核心，通过竞争实现人才资源的最优配置。

（二）利用两个规律的作用调节人才活动

在人才市场上，价值规律作用通过收入分配反映出来。就业主体主要依据人才价格信号来决定是否就业或转业。用人主体则根据工作任务的要求和社会平均人才价格及其经营或工作进展情况调节分配和使用人才。供求规律作用是通过人才的供求变化来影响人才价格高低和人才市场竞争强弱的变化，决定人才的组合和配置，推动人才的合理流动。

（三）加强国家宏观调控

国家运用法律、经济手段和必要的行政手段，对人才市场进行间接管理和宏观调控，以维持人才市场的公平竞争秩序，实现社会公平分配。

（四）建立和健全社会保障体系

这里包括职业介绍机构和人才信息网络等社会服务体系，以及失业、养老等社会保险体系，共同为人才市场的正常运行提供保证，创造社会条件。

三、人才市场尚待进一步扩大和完善

我国人才市场虽然已初具雏形，但是它与物资和资金等市场相比还比较滞后，与建立社会主义市场经济体制的要求相比，还有比较大的差距。这种差距在人才竞争日益加剧的今天就更为突出。正是由于我国人才市场欠发达，所以才造成了不少人

才的专业不对口，学非所用或所用非所学；科技人才与科研机构分布失衡严重，科技人才特别是高级科技人才过分集中于高级科研机构，而且这些高级科研机构内部，论资排辈弊端还没有根除，致使约有 30% 至 40% 的科技人才不能充分发挥作用。而广大生产第一线和农村却科技人才稀缺，乡镇企业平均每 160 家才有一名科技人员。

为了加快人才市场的培育，目前我们应特别重视解决好下列四个问题，以便为职业设计与选择人才开辟更加广阔的天地。

（一）国有企业应尽快成为人才市场主体

三资企业和乡镇企业与国有企业争夺人才战愈来愈激烈，特别是三资企业争夺得更甚。他们纷纷推出高酬和优惠的广招人才战略，挖走了不少国有企业的人才。在这种争夺战面前，有的国有企业推出扣发人事档案和收缴住房等对策。但其收效也甚微。这说明我们还有许多的国有企业很不适应也不会进行人才竞争。为了改变这种被动局面，我们的国有企业还必须进一步增强人才市场竞争的意识，摒弃长期以来在人才资源配置上的人才对岗位和企业的依附性，以及企业对国家的依附性；不失时机地确立企业自主择优录用人才的机制；积极建立能体现人才价值的市场化的工资分配机制；加快社会保障制度的改革进程；进一步完善人才流动的制度和举措等。只有这样，我们国有企业才能在面向人才市场，争人才、抢人才、招人才的大战中获胜。也只有做到这一步，才可能在市场经济竞争中获胜，才可能巩固和发展国有经济在整个市场经济中的主导地位和作用。

（二）通过市场配置高校毕业生资源

高校毕业生是我国专业技术人才和管理人才队伍的主要来源和补充，合理配置毕业生是充分利用人才资源的重要内容。传统的毕业生统包统配的办法已不能适应建立社会主义市场经济体系

的要求，迫切要求实现在国家宏观调控下，通过人才市场调节配置高校毕业生资源，高校毕业生市场就业已势在必行。

由国家人事部和陕西省人民政府共同主办的全国人才市场首届高校毕业生供需洽谈会，于1994年12月10日至12日，在西安市举行。这是国家人事部被赋予有关高校毕业生就业分配方面的职能后举办的第一次供需洽谈活动。目的在于加强对高校毕业生资源配置的宏观指导，做好全国高校毕业生指令性分配计划，摸索人事制度和高校毕业生就业分配制度综合配套改革的新途径，逐步建立高校毕业生通过市场实现就业的新体制。参加本次洽谈会的有：80多个部委，2000多个用人单位，近300所部委所属院校，以及40多个各地各级政府人事部门的组团。据悉，中央各部委及其在京单位1995年总需求量为3.2万人，将从全国高校选拔1.5万名应届毕业生，洽谈所涉及毕业生专业有机械、电子、电力、农业、林业、卫生、冶金、化工、建筑、财政、法律和中文等800个。

高校毕业生市场就业，即本着“公开、平等、竞争、择优”原则，由毕业生和用人单位供需见面，双向选择落实就业单位。要满足国家重点需要，就要以工资福利等相关政策，引导吸引高校毕业生到国防军工、国家重点单位和边远贫困地区去工作。这也是落实国家指令性计划的一次积极尝试。总而言之，这次洽谈会，也为实现2000年在保证国家少量需要的同时，毕业生主要通过市场自主择业的总体目标迈出的可喜的一步。

（三）公开招聘、考试、录用公务员

继《国家公务员暂行条例》之后，于1994年6月7日，国家人事部又发布实施了《国家公务员录用暂行规定》，这是我国建立和推行国家公务员制度的又一新的重大举措。这标志着录用国家公务员将步入规范化、制度化的轨道。《规定》在明确国

家公务员录用范围和录用原则时指出：“国家公务员录用是指国家行政机关中担任主任科员以下非领导职务的国家公务员的选拔。从行政机关以外选拔担任领导职务和副处级以上领导职务的公务员，采取调任方式，不属于录用范畴。”录用的标准和原则是：“坚持德才兼备的用人标准和公开、平等、竞争、择优的原则”。

按着国家公务员制度的实施方案，将用三年或更长一点时间，在全国基本建立起公务员制度。从《规定》颁布之日起，各地区、各部门都要严格按《规定》办事，凡录用担任主任科员以下非领导职务的人员，都要进行公开考试，严格考核，择优录用。可以预计，只要全国上下一致，认真贯彻落实《规定》，我国的人才市场一定会得到相应发展。

（四）抓好“五个落实”

为了保证人才市场建设达标，当前应抓好如下五个落实。首先要落实个人选择职业，用人单位选择人才的权利，实行双向选择；其次要充分发挥市场调节作用，使市场工资成为联结人才供求双方的纽带；再次要加强政府对人才市场的宏观调控职能；再次要强化社会保障制度的改革；最后还要完善社会的整个市场体系。

以上这些举措的实施，必将促进人才市场的发展。而人才市场的发展又为人才的供求双方在人才市场里进行自由的双向选择开辟了更加广阔的天地，因而也为职业设计和选择人才找到更多的“用户”和场所。

第二节 职业分类、热门职业 和人才信息网建设

职业分类、热门职业和人才交流网络是人才双方在人才市场上进行双向选择必须具备的外部条件之一。这些都是人才市场和整个市场经济的要求,是我们进入人才市场前的必备知识。

一、职业分类

人才市场供求双方都有各自的职业归属,就业主体要选择适合自己的职业,用人单位选录人才时也必须要有自己所需要的特定专门人才。双方都不会没有职业界定地乱选。

我国国家统计局 1987 年在人口抽样调查时曾使用了两种分类方法,即按职业分类法和按行业分类法。按职业把全国人才资源分为 8 类:即各类专业技术人员,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,生产工人、运输工人和有关人员,以及不便分类的其他劳动者。按行业把全国人力资源分为 13 类。以上两种分类方法,在一类中又分若干小类,详见 1—1 表。

我国企业现行职业统计分类法把全部职工分为工人、学徒、工程技术人员、管理人员、服务人员和其他人员 6 类。详见 1—2 表。

我国高校职工分类法把全校员工分为教学和研究人員、教学与科研行政人員、后勤服务人员、校系行政领导等。在教学人員中又分为助教、讲师、副教授、教授、博士生导师等。

1-1 表:

按职业分类	按行业分类
1. 各类专业技术人员 - 科学研究人员, 工程技术农林技术人员 - 科学技术管理人员与辅助人员, 教学人员 - 飞机船舶技术人员, 卫生技术人员, - 经济业务人员, 法律工作人员 - 文艺体育工作者, 文化工作人员, 宗教职业者 2. 国家机关、党群组织、企事业单位负责人 - 国家机关及其工作机构负责人 - 党群组织负责人 - 企事业单位及其工作机构负责人 3. 办事人员和有关人员 - 行政办事人员、政治保卫工作人员 - 邮电工作人员, 其他办事人员及有关人员 4. 商业工作人员 - 售货人员, 采购员及供销人员 - 收购人员, 其他商业工作人员 5. 服务性工作人员 - 服务员, 厨师及炊事员, 导游员 - 生活日用品修理人员, 其他服务性工作人员 6. 农林牧渔劳动者 - 农林牧渔业劳动者, 狩猎业劳动者 - 农业机构操作人员, 其他农林牧渔劳动者 7. 生产工人、运输工人和有关人员 8. 不便分类的其他劳动者	1. 农、林、牧、渔、水利业 2. 工业 3. 地质普查和勘探业 4. 建筑业 5. 交通运输邮电通讯业 6. 商业、公共饮食业、物资供销和仓储业 7. 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业 8. 卫生、体育和社会福利事业 9. 教育、文化艺术、广播电视 10. 科学研究和综合技术服务 11. 金融保险业 12. 国家机关、党政机关和社会团体 13. 其他行业

1-2 表:①

职工分类	说 明
1. 工人	在企业内直接从事物质生产的全部工人(包括基本生产、辅助生产、厂外运输、厂房修理): A、基本生产工人, B、辅助生产工人, C、技术工人(经专门培养训练, 有一定技术专长, 从事较复杂劳动), D、熟练工人(在熟练老工人指导下, 经一定熟练期即能掌握操作技能, 从事一般生产技术操作的)
2. 学徒	在技术工人和熟练工人指导下, 在生产劳动中学习生产技术并享受学徒待遇或带原等级工资的
3. 工程技术人员	担负工程技术工作并具有工程技术能力的人员。(包括: ①有工程技术职称并从事工程技术工作②虽无技术职称, 但有大专理工科专业毕业学历, 已担负工程技术工作③从事一定工程技术工作, 有中等以上水平技术能力, 能解决工程技术实际问题的人员)可分为 { 专职工程技术人员;从事产品设计、工艺制定等工作的以上三类人员 { 业务技术管理人员;从事技术管理工作的以上三类人员
4. 管理人员	在各职能机构及车间从事行政、生产、经营管理、政治工作和群众团体工作的人员
5. 服务人员	直接为职工生活服务或间接为生产服务的人员。包括: { 生活福利工作: 食堂、幼儿园、托儿所、哺乳室 { 文化教育工作: 职工文化技术教育、图书馆、俱乐部 { 卫生保健工作: 医务所、保健站 { 警卫、消防、门卫人员 { 住宅管理和维修人员 { 勤杂人员(不包括与主产有关车间的勤杂工) { 企业自办教育、服务、商业、邮电等机构人员
6. 其他人员	由企业支付工资, 但与企业生产基本无关的人员, 包括: 农副业生产人员、出国援外人员、半年以上进修学习人员、外借人员、待分配工作人员

我们在建立社会主义人才市场和整个社会主义市场经济的

① 参见《中国企业百科全书》上卷, 第510页。

过程中, 还要博采众长, 吸取发达国家的成功有益成果为我所用, 在人才资源分类方面, 美国劳工统计局先后所采用的三种分类方法也可供我们研究参考。他们采用的最低分类方案把人分为行政长官、经理及行政管理人员、专业人员、职员、熟练工人及技工以及非熟练工及半熟练工 6 类。详见 1—3 表。

1—3 表: ①

传统分类法 (80 年代前)	商务部 80 年代颁布的分类法	新的分类方案
白 领	①管理人员和专业人员 (Managerial and Professional)	①行政长官 (executives)
①专业技术人员	②技术人员 (Technologist and related support)	②经理及行政管理人员 (Managers and administrators)
②经理和行政人员	③服务人员 (Service)	③专业人员 (professional)
③销售人员	④农、林、渔业工人 (Farming, forestry and fishing)	④职员 (clerical)
④职员	⑤技工 (precision, production, craft and repair)	⑤熟练工人及技工 (skilled, craft)
兰 领	⑥操作工 (operators, fabricators and laborers)	⑥非熟练工及半熟练工 (unskilled and semiskilled)
①技工		
②操作工		
③非农业劳动力		
④服务业工人		
⑤农业工人		

二、热门职业

热门职业是进入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才, 都会有助于保证在激烈的市场竞争

① 参见: (美) John Doughas 《The strategic Management of Human Resources》John Wiley & Sons Inc. 1985, P. 7-12.