

高等院校精品课程建设教材

大学生 职业生涯规划教程

杨金焱 柯飏 毕克成 彭静 王文起 编著

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA JIAOCHENG

湖北长江出版集团
湖北科学技术出版社

前 言

根据零点公司在 2003 年的调查发现,我国就职人员中有近 68% 的人对自己目前所从事的职业表示不满。北森测评网与劳动和社会保障部劳动科学研究所、新浪网 2004 年的调查显示,有 50% 的大学生在一年内更换了自己的工作,两年内大学生在岗位上的流失率在 75% 以上。职业选择的盲目性、随意性、功利性、趋众性,说明我国高校学子普遍缺乏系统的、全面的、科学的职业生涯规划理论和实践的指导。

解决包括大学生在内的劳动力就业问题,历来受到党和政府的高度重视。在党的十六大报告和“十一五”规划中,都把“千方百计扩大就业”列为 21 世纪前 20 年经济建设和国家体制改革的重要任务之一,同时作为贯彻“三个代表”要求的重大实践。这说明就业问题并不是在短期内就可以解决的。从目前的经济发展形势和我国的具体国情来看,就业问题将长期困扰每个进入劳动力市场的人,大学生也不例外。因此,如何在严峻的就业形势之下,找到合适的职业,获得理想的职业生涯,已成为每一位准备进入劳动力市场的大学生所面临的极为现实、极为重要的问题。当前,有相当多在校大学生没有清晰的职业目标和合理的职业生涯规划,有不少的同学在校园时盲目地参与社团活动和多种证书考试,但他们并不知道这些活动、这些证书对自己的职业生涯有什么好处。诸如此类的现象普遍存在,不仅影响了大学生在校期间综合素质的拓展,还严重影响了毕业后的职业选择和错过职业发展的有利机遇。因此,大学生急需科学的职业生涯规划的理论 and 实践,指导在大学期间综合能力的培养和专业素质的提升。

为此,我们组织了部分专家、学者,编写了《大学生职业生涯规划教程》。本教材明显的特点是理论联系实际,具有可操作性。全书既系统地论述了职业和职业生涯规划的理论,又指出了制定职业生涯规划的步骤和方法;既论述了实践职业生涯规划所必须准备的职业道德、职业素质、有关政策法规等方面的知识和能力,又介绍了实践职业生涯规划的第一步——择业方面的方法和技巧;既阐述了就业上岗后应注意的重要问题,又介绍了促使职业生涯辉煌发展的技巧和途径。

参加本书编写的人员为:第一章、第六章、第十二章,杨金焱;第二章、第五章、第十四章,毕克成;第三章、第九章、第十三章,王文起;第四章、第十一章、第十五章,彭静;第七章、第八章、第十章、第十六章、第十七章,柯飏。由柯飏统稿。

在本书的写作过程中,参阅了大量的文献及许多前人的研究成果,特别是吸收了近年来科研前沿的最新成果,在此对作者表示深深的感谢;本书得到了湖北科学技术出版社的大力支持,在此表示衷心的感谢。由于大学生职业生涯规划在我国是个新兴领域,理论的运用带有一定的探索性,加之时间仓促,本书的缺点和不妥之处在所难免,敬请读者和同行批评指正。

编 者

2006 年 7 月

目 录

第一章 职业生涯规划的作用	1
第一节 大学毕业生就业形势.....	1
第二节 职业生涯规划对个人成才的作用.....	2
第三节 职业生涯规划对组织发展的作用.....	5
第二章 职业概述	8
第一节 职业内涵.....	8
第二节 职业分类与职位分类.....	10
第三节 职业声望与职业分层.....	13
第四节 职业期望与职业成功.....	17
第五节 职业制度.....	20
第三章 职业选择心理	27
第一节 择业基本原则.....	27
第二节 择业心理.....	31
第四章 职业选择原则	38
第一节 性格与职业的吻合.....	38
第二节 兴趣与职业的吻合.....	39
第三节 能力与职业的吻合.....	44
第四节 气质与职业的吻合.....	46
第五节 价值观与职业的吻合.....	49
第五章 职业生涯规划理论	51
第一节 职业生涯概述.....	51
第二节 职业生涯规划理论.....	55
第六章 职业生涯规划方法	65
第一节 职业生涯规划的原则与要素.....	65
第二节 职业生涯规划的具体步骤.....	68
第七章 职业道德修养	79
第一节 职业道德的特征和作用.....	79
第二节 社会主义的职业道德.....	84
第三节 社会主义职业道德基本规范和范畴.....	90
第四节 职业道德修养.....	99
第八章 职业素质培养	104
第一节 树立崇高的职业理想.....	104
第二节 增强自控能力.....	107

第三节 培育成就动机	115
第四节 培养社交技能	125
第九章 熟悉就业政策法规	144
第一节 就业政策法规的重要作用	144
第二节 就业派遣	145
第三节 暂缓就业	148
第四节 报考公务员	151
第五节 专科升本科	154
第六节 人事代理制度	158
第十章 求职前的准备	161
第一节 求职信的准备	161
第二节 简历的准备	163
第三节 就业推荐表的准备	168
第四节 求职礼仪与求职工具的准备	170
第十一章 求职方法	172
第一节 就业信息的收集	172
第二节 求职方法	174
第三节 求职时应注意的问题	178
第四节 求职陷阱	180
第十二章 求职技巧	183
第一节 消除面试中恐惧心理的技巧	183
第二节 应对不同场合面试的技巧	185
第三节 回答问题的技巧	186
第四节 求职者提问的技巧	189
第五节 应对特殊问题的技巧	190
第六节 笔试技巧	200
第十三章 薪酬谈判	201
第一节 正确确定自己的心理价位	201
第二节 谈薪技巧	202
第三节 识别薪酬陷阱	204
第四节 挑战高薪	207
第十四章 就业协议和劳动合同	209
第一节 就业协议	209
第二节 劳动合同	212
第三节 就业协议和劳动合同异同点	216
第四节 就业权益的法律保护	218
第十五章 自主创业	221
第一节 创业概述	221
第二节 创业素质	222

第三节	创业能力.....	226
第十六章	就业上岗.....	232
第一节	适应角色转换.....	232
第二节	提高合作共事的能力.....	238
第三节	恰如其分地展示和推销自己.....	250
第十七章	走向辉煌.....	257
第一节	适应领导.....	257
第二节	适应单位.....	266
第三节	创造性地工作.....	276

第一章 职业生涯规划的作用

第一节 大学毕业生就业形势

、如何解决包括大学毕业生在内的千千万万人的就业,已经成为当前国民经济面临的最为紧迫的问题。特别是,在我国的高等教育事业随着国家经济改革和发展的需要,办学模式从计划经济体制转型为社会主义市场经济体制的时候;在我国高校毕业生就业体制从“包分配,包当干部”的模式转型为毕业生与用人单位“双向选择”的时候;在我国的高等教育从精英教育转型为大众化教育,招生规模以每年 30% 的速度增长的时候,高校毕业生的就业工作已经成为全社会关注的热点问题。

政府关注,是因为高校毕业生的就业,直接关系到国家经济建设发展的需要,关系到社会的稳定,关系到政府的形象。

社会关注,是因为现代社会经济的竞争,直接表现为人才的竞争,特别是高水平的人才竞争。在社会经济高速发展和转型的时期,各行各业的人才结构需要不断调整和更新,急需充实高学历和高水平的人才来应对市场。

学校关注,是因为毕业生的就业状况,已经成为衡量学校办学水平和人才培养质量的一个重要标志,是学校进行学科建设和专业调整的一项重要依据。

学生和家长关注,是因为毕业生的就业情况及就业形势,直接与他们的切身利益相关。

尽管社会的方方面面面对高校毕业生的就业形势表现出极大的关注,但是,人们对其真实情况的了解往往是有限的,以至于面对市场往往不能较为准确地做出判断和决策。下面我们对全国高等学校毕业生的就业形势做一简单的分析。

一、大学生就业的总体情况

随着我国发展的需要,我国高等教育逐步由精英教育转向大众教育,自 1999 年高等学校开始扩招以来,高等学校在校大学生人数逐年增加,就业率持续低迷。以 2004 年为例,全国高等学校招生人数为 437 万人,是 1998 年招生人数(108 万)的 4 倍多;2004 年毕业人数为 280 万,当年的初次就业率仅为 73%。具体情况见下表:

我国高等学校招生情况及毕业初次就业率统计表

年份 项目	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
招生人数(万人)	108	159.9	220	260	300	382	437	475
增长率%	—	48.1	37.6	18.2	15.4	4.7	39.1	18.6
毕业生人数(万人)	—	—	—	115	145	212	280	335
初次就业率%	—	—	—	89.4	83	70	73	—

资料来源:教育部有关统计资料。

从表中可以看出,随着高等学校在校人数的逐年增多,高等学校毕业生的就业压力也明显增大。

二、大学生就业形势严峻的原因

1. 处于特殊就业时期

目前全国正处于“城镇新增劳动力”、“农村富余劳动力转移”、“下岗失业人员再就业”“三峰叠加”时期,就业矛盾相互交织。“十五”期间,每年城乡平均新增劳动力 290 万,加上城镇下岗失业人员,每年需要安排就业人员 2200 多万。这种情况对目前大学生就业有较大的影响。

2. 选择性矛盾突出

由于长期计划经济和精英教育的影响,一些毕业生的择业观念同社会实际不相吻合,就业期望值较高,宁愿“有业不就”。此外,用人单位“人才高消费”现象比较普遍,由于高学历人才资源供给持续增加,用人单位观念脱离实际,盲目追求高学历、名牌大学 and 实际工作经验。

3. 供需结构性矛盾突出

这主要体现在两个方面:一方面是高等学校学科专业设置和人才培养模式不尽合理,导致了高等学校培养的部分人才与市场需求脱节;另一方面,随着我国国有企业改革继续深化,事业单位改革正式启动,传统大量吸纳高等学校毕业生的一些产业、行业、事业单位对高等学校毕业生的需求下降。

4. 体制性矛盾

这主要体现在:①毕业生就业的工作体制还不够完善,劳动人事制度与户籍管理制度的改革与毕业生就业制度不相匹配,限制性政策仍在沿用,毕业就业渠道不畅,不能充分按需就业;②一些地方人事主管部门(包括一些西部省会城市)对国有企业、事业单位的人才需求仍然采用户口、用人指标限制(或限制名额,或限制生源地,或限制学历,或限制学科);③一些地方人事主管部门对各类民营企业、外资企业以及个体企业的人才需求,在政策上和工作程序上的支持、帮助及规范力度不够,严重影响了毕业生的正常就业。

三、高校毕业生就业的特点

(1)企业仍然是毕业生就业的主要领域,体现了企业的技术含量和人员素质不断提高的趋势。

(2)申请不就业、出国、考研的毕业生增加。

(3)到非公有制企业工作的毕业生、自主创业的毕业生以及滞留在大城市临时务工的毕业生呈上升趋势。

(4)毕业生就业仍然带有明显的计划体制的特征和痕迹。

第二节 职业生涯规划对个人成才的作用

在就业形势普遍严峻的情况下,大学生就业难已成为事实。然而,同样是大学生,为什么有的很快就找到了工作,并且是自己满意的工作,而有的人却为找工作而焦头烂额,或找

不到适合自己的工作?除了自身先天的素质之外,大学生是否对自己的职业生涯做出科学的规划是一个重要的原因。

一、大学生需要有效的职业生涯规划

在进入劳动力市场之前,很多大学生都不能客观、全面地看待自己,对自己今后的职业生涯很少做出系统而全面的分析,很少认真地思考以下一些最基本而又最重要的问题:我想做什么?我会做什么?环境支持或允许我做什么?我的优势是什么?我的不足是什么?我有没有职业与生活的规划?如果有,是什么?

实际上,很多毕业生对这些问题的回答都显得模糊不清,这些毕业生不能正确地、客观地评价自己,不能正确地分析自己的职业兴趣、职业能力、性格气质等方面,因此,在求职的过程中,他们经常碰壁,即使找到工作,也可能发现这份工作根本就不适合自己,不久还得重新进入求职的过程。

当前我国高等学校毕业生普遍缺乏职业生涯规划的意识,70%的大学生迫切需要职业生涯规划。据《中国青年报》报道,北森测评、新浪与《中国大学生就业》杂志于2004年6月28日至2004年7月7日共同实施了一次大型调查,采用在线填答形式,共收集有效问卷2627份。参与调查人群包括在校非应届大学生、硕士生、博士生、应届毕业生及毕业超过一年的人等典型人群。

调查显示,大学生对于个人职业生涯规划满意度整体水平不高。各项调查指标的满意度最高没有超过3.6分(5分表示非常满意),其中对“职业生涯规划现状”和“求职方法和技巧”的满意度最低,对“清楚了解自己个性”满意度最高。

有40%的大学生在调查中表示,不愿意从事与自己专业相一致的工作。

大学生在求职过程中,学校就业中心是他们获得外界工作信息及职业规划指导的一个主要途径。但是,对就业中心的各项情况和服务,表示出满意或比较满意的调查者不到总数的15%,而选择“一般”的调查者占总调查人数的30%,另有30%的学生根本不了解就业中心的情况和服务。

调查显示,曾经接受过系统职业生涯规划服务的人只占到所有被访者的5%。这一方面说明无论是学校就业中心,还是社会层面相应的服务机构提供的服务体系并不完善;另一方面也说明职业生涯规划服务市场还有很大的拓展空间。

在现实生活中,当大学生面临职业选择或职业困惑时,他们最主要的解决途径是自己思考解决,占到了44%;其次是与父母和同学商量,分别为12%和15%;选择由专业机构对自己进行指导的学生仅占一成。

虽然现实生活中大学生较少使用、享受系统的职业生涯规划指导服务,但是面对未来的发展,超过80%的人还是认为职业生涯规划在心目中的地位重要或非常重要,70%以上的人表示需要或者非常需要职业生涯规划服务的指导。

职业生涯规划的目的不仅仅是帮助个人找一份工作,更重要的是帮助个人真正了解自己,正确估量内外环境的优势和限制,做到“衡外情,量己力”,为自己策划和设计出合理可行的职业生涯发展方向,从而实现个体职业可持续发展,最终达到和实现自己的人生目标。

二、职业生涯规划对个人的具体作用

职业生涯规划能使个人掌握职业生涯发展规律,科学地规划人生,实现人生价值,提升生命品质,促进个人职业生涯的发展。

1. 帮助个人确定职业发展的目标和方向

职业生涯规划可以帮助个人对自我进行全面的分析,从而认识自己,了解自己的特点和兴趣,评估自己的能力、优势和不足。在设计和规划的过程中,通过对客观环境的分析,可以明确自我职业发展的方向,正确选择职业目标,并运用适当的方法,采取有效的措施,克服职业生涯发展中的困难和障碍,使自己的才能得到充分发挥,从而获得事业上的成功,实现人生的理想。

随着社会的快速发展,社会为大学生们施展才华提供了更为广阔的舞台,大学生追求事业成功的愿望更为迫切。然而机遇和挑战并存,面对社会的发展、竞争的残酷,那些毫无准备的人将会感到茫然无措、惶恐不安,产生巨大的心理压力。因此,大学生在大学期间认真做好职业生涯规划,全面剖析自己,科学地确定自己职业发展的目标和方向,并不断开发自己的潜能,才能正确掌握自己人生的航向,驶向人生成功的彼岸。

2. 促进个人努力工作

任何工作和事业都必须经过艰苦的个人努力方能成功获得。因此,一旦制定了自己的职业生涯规划之后,一方面让自己明确了努力的目标,另一方面也是不断地督促自己努力工作的鞭策力。职业生涯规划就好像给自己树立了一个明确的靶靶,惟有目标明确才能奋勇前进。随着这些规划内容逐步实现,又增强自己对目标的成就感,进一步促进自己向新的目标前进。制定和实现职业生涯规划就好像一场比赛,随着时间的推移,一步一步地实现所制定的规划,自己的思想方式和工作方式又会不断地完善和发展。

3. 帮助个人抓住工作重点

制定职业生涯规划的一个最重要的作用就是有助于合理地安排日常工作,评价工作的轻重缓急。没有职业生涯的规划,就很容易被日常事务所缠绕,甚至被日常琐碎的事务掩埋,无法实现人生目标。通过职业生涯规划,能够使我们紧紧抓住工作的重点,增强成功的可能性。

有人曾经说过:“智慧就是懂得该忽视什么东西的艺术。”任何事情、任何项目都有其工作的重点;如果不能对把握工作重点的轻重缓急进行排序,不能紧紧抓住工作的重点,必然是对工作面面俱到、浅尝辄止,而重要的工作却没有用足够的精力去完成,其结果难以成功。

正如两个人同时观察同一件事,有目标意识的人和一个无目标意识的人,其注意点和注意的角度是完全不同的,收获的结果也是迥异。一个人要想成就一番事业,树立了明确的目标,抓住了工作的重点,才会有意识地为工作重点下最大的功夫,为工作的需要创造最有利的条件,从而取得成功。

4. 激发个人发挥潜能

没有制定职业生涯规划的人,很容易沉陷于繁杂事务。精力分散,就很难全神贯注地工作,也很难充分发挥自己的才干。职业生涯规划能够帮助我们集中精力,为实现自己的职业目标尽可能发挥个人的潜能。其实一个人的潜在能力是无限的,需要我们充分地去挖掘。并不是任何人都在某些方面具有得天独厚的天赋,惟有善于激发个人潜能,才会努力学习从

而实现能力的提高和锻炼。比如,在大学期间,并不是每一个大学生都在组织协调、科研发明等方面有优势,但是相当一部分同学在这些方面都有很大的潜能。因此,一旦赋予这些大学生以工作任务和目标,调动他们内在的激情,他们都会通过努力地学习,充分激发其内在的潜能,最后都将工作和学习完成得很好。历史上很多伟大的科学家、军事家等,开始也都不是从事这方面的工作,但是在客观环境要求和个人人生追求的鞭策下,经过刻苦努力,个人潜能得到开发,最后都获得了巨大成功。因此,通过职业生涯规划,明确了发展的目标和方向,经过个人的努力和使潜能得到发挥,都可以实现人生的事业发展。

无论从事什么职业,从事什么工作,通过科学的职业生涯规划,可以帮助一个人更好地实现职业目标,获得事业的成功,帮助一个平凡的人成长为一个出色的人才。

第三节 职业生涯规划对组织发展的作用

传统的管理理念把员工的职业选择和发展当作是员工个人的事。但是,随着社会的发展,以及广泛实施以人为本的管理理念以来,人们发现,加强员工职业生涯规划发展实际上是与组织的发展目标是一致的,也是实现组织目标的有效管理手段。组织发展离不开员工素质等各方面的进步,相应地员工个人发展也离不开组织环境,二者目标利益上的一致性和共存性为实施员工职业生涯规划构建了基础平台。

通过对员工的职业生涯规划,组织能达到自身人力资源需求与员工职业生涯需求之间的平衡,创造一个高效率的工作环境和引人、育人、留人的组织氛围,从而达到组织的目标,实现组织与员工的双赢。

一、职业生涯规划是组织培养人才的有效措施

人才对组织的重要性是不言而喻的。如何有效地开发员工的潜能,把员工的积极性调动起来以及如何培训员工,需要组织对员工的职业生涯进行合理的规划。

通过理论和实践的检验,职业生涯规划是组织培养人才的有效措施。

1. 是激励员工的有效工具

马斯洛的需要层次理论告诉我们,个体具有追求自我实现的需要。因此,满足个体发挥个人潜能、实现个人理想的需要会使员工获得激励。员工看到自己的个人发展机会,将会对工作和组织具有更高的满意度,从而促使个人绩效不断地提高。

2. 增加培训开发工作的总体效益

职业生涯规划可以使组织获得培训需求最基础的信息。基于员工职业发展计划的技能培训会更好得到员工的认同和积极参与,有效的培训能够使组织整体绩效得到提高。

3. 获得人力资源信息以进行高效的人力需求、供给预测

职业生涯规划有利于员工和组织更好地了解个人的实力和专业技术水平,使组织更好地做出需求和供给预测,有目的地进行选拔与甄选人才。

4. 增强员工的忠诚度

组织关注核心员工的职业生涯发展及实现措施,营造组织与员工共同成长的组织氛围,会使员工对未来充满信心和希望。当员工看到自己的职业生涯规划在逐步变成现实时,会更倾向于留在组织内部。

二、职业生涯规划是组织留住人才的最佳手段

现在企事业单位的员工流动率普遍较高,社会上跳槽现象屡见不鲜,已达到了习以为常的境地。实际上,对于一个企事业单位来说,人才的稳定性是企事业战略发展、制度执行等稳定发展的有力保证,大量人才的流失尤其是大量优秀人才的流失,不但减少了企事业的人才储备量,影响企事业发展的稳定和连贯性,而且增加了竞争对手的人力资源实力,甚至是商业机密的散失,使企事业单位陷入被动地位。究其原因,人才流动的原因是多方面的,主要表现在以下3个方面:

1. 报酬待遇问题

待遇太低,利益分配机制僵化,人才难留。出于对更高待遇的追求,是优秀人才跳槽很常见的原因。

2. 才能发挥问题

一个人才在某一岗位上,才能得不到发挥,专长得不到利用,也不会安心工作。任何人都希望在报酬待遇合理的情况下,能够充分发挥自己的才能和专长,实现自己才华、能力的展现和锻炼。而一旦学无所用、才无所展,人才的流动也就成为必然的事情。

3. 社会角色问题

对于一个人才而言,尽管待遇很高,才能也得到发挥,但其工作成绩没有得到承认和肯定,或者没有得到与其工作相适应的社会角色,其工作积极性也会大大降低,渴望更换工作角色的欲望增大,跳槽的可能性也增强。

统计表明,中国IT企业人才年平均流动率为60%,人才离开的根本原因正是上述3个方面的原因。由此可见,以上3个方面原因与几何知识中“三点才能构成一个平面”的道理是一样,而上述3个方面所编织成的平面就是一个人才工作所具备的平台。三者相辅相成,缺一不可。如何才能使得这个工作的平台不至于倾斜呢?正是职业生涯规划的作用。

职业生涯规划的重要内容之一就是对个人进行分析。职业生涯规划可以帮助个人对我进行全面的分析,从而认识自己,了解自己的特点和兴趣,评估自己的能力、优势和不足,以此来开发自己的潜能,塑造自己,跨越障碍,克服困难,成功把握自己,使自己的才能得到充分发挥,使自己得到适合的发展。惟有让个人得到个性的发展,从事个人优势专长的工作,才能充分发挥其才能。所以,职业生涯规划能够很好地解决个人才能发挥的问题。

通过职业生涯规划,选择适合自己发展的职业,确定符合自己兴趣与特长的职业生涯规划路线,正确设定自己的人生目标,运用科学的方法,采取有效的行动,化解人生发展的危机,使人生事业发展获得成功,担当起一定的社会角色,实现自己的人生理想。所以,职业生涯规划能够有助于解决人才社会角色的根本问题。

对优秀人才来说,其最关心的是自己才能的发挥和事业的发展。如果自己的才能得到应有的发挥,有希望或能够实现自己担任社会角色的目标,必然会使得其工作激情高涨,也不会再考虑跳槽的问题了。这也是符合人的需要规律的。西方企业组织的大量实践经验证明,凡重视了解并开发员工兴趣,不断地给员工提供具有挑战性的工作任务,并为他们的成长和发展以及参与管理创造机会和条件的组织,即重视职业生涯规划的组织,就能使员工的满意度增加,就能留住人才和吸引人才。否则,员工的不满意度就会增强,员工跳槽的期望就越大。

当一个人的工作完全符合自己的性格、兴趣和特长时,他的工作就是一种乐趣,就是一种享受,而且能够达到忘我的工作境地。当一个人的才能得到了发挥,并担任了一定的社会角色时,他的地位及职务也得到了提高。譬如,担任了经理、处长、工程师或高级工程师等等,随着职务的提升,其待遇和报酬也就相应得到提高。所以,职业生涯规划最终还是能够很好地解决报酬待遇这个根本问题。

由此可见,职业生涯规划是组织留住人才的最佳手段。当然,员工的职业生涯发展目标与组织的发展目标相一致,员工的职业生涯发展与组织的发展相吻合,才能发挥其作用,产生较好的效力。

第二章 职业概述

第一节 职业内涵

一、职业概述

1. 职业的概念

什么是职业,不同的人有不同的说法。在英文中,occupation 和 vocation 都叫职业。前者在社会分工上使用,如职业分类等,应用范围较广;而后者则侧重个人意义,如职业能力等。

从词义学角度来看,“职业”一词是由“职”和“业”二字构成,“职”即职责、权利、义务,“业”即业务、事业、行业。它揭示了个人与社会的关系。从这个角度看,职业可以理解为承担了某种责任、义务的行业性、专门化的活动。

从社会学的视角来看,职业是一个人的社会角色之一,是认识一个人的社会身份、社会地位、个人才能的重要参照系。

那么,什么是“职业”的科学含义呢?职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,它要求劳动者具备一定的生活素质和专业技能。它是对人们的社会方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操等方面的综合反映;也是一个人的权利、义务、职责的具体体现,从而是一个社会地位的一般性表征。

从职业的概念中我们得知,职业由劳动、有固定的报酬收入、承担一定的职责并得到社会的承认 3 个基本要素构成。这充分体现了职业是社会与个人、整体与个体的联结点。

2. 职业的特征

职业具有技术性、经济性和社会性三大特征。

(1)职业具有技术性。职业的技术性,包括职业本身的技术要求与个人可在职业岗位上发挥个人才能和专长两个方面。由于不同职业之间存在着差异,再加上随着技术的进步,经济结构的变动,每一种职业本身对于技术的要求也有所不同。因此,对从业者的知识和技能的要求也各有不同;而对于个人而言,要想最大限度发挥自己的个性和才能,需要通过某种职业在劳动岗位上来完成,这样,才能使自己不断增长知识和才能,使自己不断成长。

(2)职业具有经济性。职业的经济性,即维持生存,从中取得收入。职业是获得个人收入的主要来源,是个人赖以生存以及维持家庭生活的手段。这是职业活动区别于其他劳动,如义务劳动、勤工俭学等的一个重要标志。获得报酬是人们从事职业活动的目的之一,也是支撑其完成其他活动的条件和基础,试想一个没有任何经济来源的人能在社会上从事其他的实践活动吗?

(3)职业具有社会性。职业的社会性,是指职业要人来承担,人从事了某种职业,也就参与了某种社会劳动,同时,也承担起了某种社会角色,因此,要尽社会义务。比如,法官既是一种职业,又是一个社会角色,就要承担起维护法律尊严,维护社会秩序的社会义务。对

于社会而言,职业具有实现社会控制、维持社会运转,为社会创造财富的功能。

二、社会劳动分工体系

社会劳动分工体系是职业分类的依据。因此,在认识职业类型之前,让我们先认识社会劳动分工体系。

一般来说,社会劳动分工表现为两个方面,一是因社会产品种类不同所引起的分工,由此形成不同产业、行业,它们有各自的分工体系;二是劳动者所从事工作的具体内容不同引起的分工,即个别分工。

1. 产业分工

由产品种类和经济活动部门不同造成的分工,最高层次是产业分工。一个国家,一个社会,可以分为第一产业、第二产业、第三产业三类产业。

第一产业,是指从自然界取得产品的产业,具体包括农、林、牧、渔业。

第二产业,是指国民经济中对农业等初级产品进行多种层次的加工,为社会提供各种生产资料与生活资料产品的生产劳动的产业,具体包括工业和建筑业。

第三产业,是指在整个国民经济中担当完成流通,提供服务和社会管理的职能的产业,如流通业和服务业,一般来说,经济越发展,社会越进步,第三产业就越扩大,并会产生和分化出许多新的领域。

2. 行业分工

行业一方面可根据生产单位所生产的物品或提供的服务的不同来划分;另一方面也可以按所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性来划分。

第一产业,包括农业、林业、渔业、牧业、水利业;第二产业,包括工业和建筑业。其中,工业又分为制造业和采掘业(采矿业)。制造业又分为重工业和轻工业。其中,重工业又分为冶金业和机械制造业。第三产业,包括流通业和服务业。其中,流通业分为交通运输业、通信业、物流和仓储业、贸易业;服务业包括金融保险业、地质勘察业、房地产、公用事业、综合技术服务、教育、文化、科学、研究、卫生、体育、国家机关、党政机关、社会团体等业务部门。

3. 个别分工

个别分工指由劳动者所从事工作的内容不同引起的分工。比如,农业主要从事农产品的生产,而食品业是对农产品进行加工,不同行业对劳动者的需求不同,把具有不同素质的人分到不同的行业中去是个别分工的一种。此外,在同一企业内,由于工作内容的不同,也要对企业的从业人员进行分工,从不同方面共同完成企业的目标。例如,在一个家具厂里,需要设计、管理(技术和行政)、后勤服务、会计、生产、营销、机械维修等各种职业,不同的职业需要不同的人,把人员进行合理的分工将有助于企业整体效益的提高。

在现实社会经济活动中,产业分工、行业分工、个别分工往往既有垂直关系,又有横向关系。有一些职业是各行业、各产业都需要的,例如会计、文秘人员等,有的则属于行业性的,如金属切削,在服务业中则不需要。在产业结构调整时期,越是行业性的职业,其流动性越差,从事这部分职业的人则更需要在社会的帮助下改变自身的素质,从而能较快地进入到另一个行业中去。培训产业的蓬勃兴起就是为了更好地满足人们的职业发展需要应运而生的。

第二节 职业分类与职位分类

一、职业分类

职业分类是指在职业分析的基础上按照一定的标准对职业进行归纳和区分,以揭示各类职业间的区别和联系的过程。

不同的国家、不同的地区对职业有不同的分类标准。主要有以下几种分类的方法:

1. 按职业的性质分类

按职业性质分类是以工作性质的同一性为标准,对社会职业进行的划分与归类。我国劳动与社会保障部编纂的《中华人民共和国职业分类大典》就是采用了职业性质分类的方法,把我国的职业分成8大类,66个中类,413个小类,1838个细类。

职业的分类

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1-1 中国共产党中央委员会和地方各级地方党组织负责人 | 1-4 事业单位负责人 |
| 1-2 国家机关及其工作机构负责人 | 1-5 企业负责人 |
| 1-3 民主党派和社会团体及其工作机构负责人 | |

第二大类:专业技术人员

- | | |
|---------------|------------------|
| 2-1 科学研究人员 | 2-8 法律专业人员 |
| 2-2 工程技术人员 | 2-9 教学人员 |
| 2-3 农业技术人员 | 2-10 文学艺术工作人员 |
| 2-4 飞机和船舶技术人员 | 2-11 体育工作人员 |
| 2-5 卫生专业技术人员 | 2-12 新闻出版、文化工作人员 |
| 2-6 经济业务人员 | 2-13 宗教职业者 |
| 2-7 金融业务人员 | 2-14 其他专业技术人员 |

第三大类:办事人员和有关人员

- | | |
|---------------|-----------------|
| 3-1 行政办公人员 | 3-3 邮政和电信业务人员 |
| 3-2 安全保卫和消防人员 | 3-4 其他办事人员和有关人员 |

第四大类:商业、服务业人员

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 4-1 购销人员 | 4-5 运输服务人员 |
| 4-2 仓储人员 | 4-6 医疗卫生辅助服务人员 |
| 4-3 餐饮服务人员 | 4-7 社会服务和居民生活服务人员 |
| 4-4 饭店、旅游及健身娱乐场所服务人员 | 4-8 其他商业、服务业人员 |

第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 5-1 种植业生产人员 | 5-4 渔业生产人员 |
| 5-2 林业生产及野生动植物保护人员 | 5-5 水利设施管理养护人员 |
| 5-3 畜牧业生产人员 | 5-6 其他农、林、牧、渔、水利业生产人员 |

第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 6-1 勘测及矿物开采人员 | 6-14 药品生产人员 |
| 6-2 金属冶炼、轧制人员 | 6-15 木材制品加工制作人员 |
| 6-3 化工产品生产人员 | 6-16 制浆、造纸和纸制品生产加工人员 |
| 6-4 机械制造加工人员 | 6-17 建筑材料生产加工人员 |
| 6-5 机电产品装配人员 | 6-18 玻璃、陶瓷、搪瓷及制品生产加工人员 |
| 6-6 机械设备修理人员 | 6-19 广播影视制品制作播放及文物保护
作业人员 |
| 6-7 电力设备安装、运行、检修及供电人员 | 6-20 印刷人员 |
| 6-8 电子元器件与设备制造、装配调度及
维修人员 | 6-21 工艺美术品制作人员 |
| 6-9 橡胶和塑料制品生产人员 | 6-22 文化教育体育用品制作人员 |
| 6-10 纺织、针织、印染人员 | 6-23 工程施工人员 |
| 6-11 裁剪缝纫和皮革、毛皮制品加工制作
人员 | 6-24 运输人员 |
| 6-12 粮油、食品、饮料生产加工及饲料生
产加工人员 | 6-25 环境监测与废物处理人员 |
| 6-13 烟草及其制品加工人员 | 6-26 检验、计量人员 |
| | 6-27 其他生产、运输设备操作人员及有关
人员 |

第七大类:军人

- 7-00 军人

第八大类:不便分类的其他从业人员

- 8-00 不便分类的其他从业人员

2. 按行业类别分类

我国在 1984 年由国家计划委员会、国家经委、国家统计局、国家标准局批准颁布的《国家经济行业分类和代码》就是按行业类别,把我国职业分为 13 个门类(见下表)。

按行业类别分类表

编号	行业门类
一	农、林、牧、渔、水利业
二	工业
三	地质和勘探业
四	建筑业
五	交通运输、邮电通讯业
六	商业、公共饮食业、物资供销和仓储业
七	房地产管理、公共事业、居民服务和咨询服务业
八	卫生、体育和社会福利事业
九	教育、文化艺术和广播事业
十	科学研究和综合技术服务事业
十一	金融、保险业
十二	国家机关、党政机关和社会团体
十三	其他行业

除了以上分类外,还有按心理的个别差异分类的形式。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰德创立的人格—职业类型匹配理论划分的。具体内容请参见第五章关于霍兰德职业性向理论的介绍。

二、职位分类及方法

1. 职位分类的含义及意义

职位是指从业人员在机关和社会团体中所处的法律地位和承担的工作职务。工作岗位是具体工作任务、责任和权力构成的统一体。

职位是以“事”为中心,职业指工作的各类,以工作的“性质”为中心。

职位分类又叫职务分类。所谓职位分类是指根据职位的责任轻重、难易程度、劳动强度以及所要求的知识、技能和经济水平,将其划分为若干等级,并规定出职位的任务、责任、权力以及所需任职资格等。职位的本质内容是责任,权力只是履行职责的手段而已。

了解职位分类,对于大学生规划职业生涯,有很大的指导意义:

(1) 不同等级的职业其工作性质、内容、责任大小、难易程度不同,相应的职责、报酬及待遇有所差别,这为大学生确定具体的求职目标提供了条件。

(2) 职位分类给每个职位分别确定了岗位职责,完成任务所需人员的任职资格和条件,了解不同职位所要求的相应任职资格和条件,有助于大学生确立合理的职业期望。