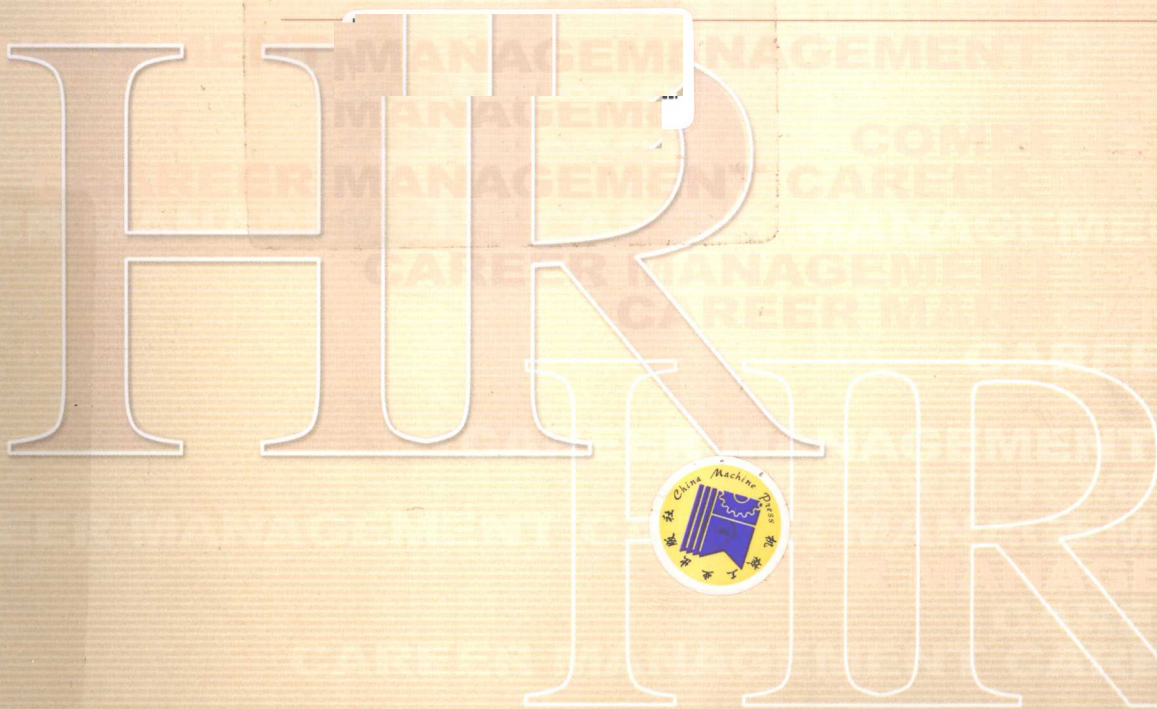


普通高等教育人力资源管理专业规划教材

职业生涯管理

Career Management

郑美群 主编



 机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

普通高等教育人力资源管理专业规划教材

职业生涯管理

主编 郑美群

参编 李洪英



机械工业出版社

本书借鉴和整合了国内外大量的研究成果，力求全面系统地阐述职业生涯管理的理论和实践，以及最新的研究成果，在介绍理论的基础上紧密结合职业生涯管理实践，充分体现系统性、前瞻性、实践性和适用性的特点。

本书分为四部分：第一部分是基本理论，包括第一章~第三章，它是职业生涯规划与管理的基础，主要介绍职业生涯管理的相关概念、研究方法、理论演进、基本理论和主要的测量工具；第二部分是个人职业生涯管理，包括第四章~第六章，主要介绍个人职业生涯管理的内涵、个人职业生涯管理模型和个人职业生涯周期管理策略等；第三部分是组织职业生涯管理，包括第七章~第九章，主要介绍组织职业生涯管理的内涵、步骤与方法，以及组织职业生涯阶梯管理、组织职业生涯开发与管理活动等；第四部分是理论前沿，主要介绍职业生涯规划与管理中的工作压力、工作与家庭的平衡、职业倦怠和职业生涯高原等问题。

本书每章都设有本章要点、导入案例、相关链接、关键词、思考题、案例分析与讨论，以帮助读者更好地提高学习效果和阅读效果。

本书可以作为高等院校相关专业课程的教材，也可作为企业管理实践、个人职业规划指导以及对人力资源管理及职业生涯管理感兴趣人士的参考用书。

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯管理/郑美群主编. —北京: 机械工业出版社, 2010.3

普通高等教育人力资源管理专业规划教材

ISBN 978 - 7 - 111 - 29805 - 2

I. ①职… II. ①郑… III. ①职业选择 - 高等学校 - 教材

IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 028586 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑: 曹俊玲 责任编辑: 罗子超 封面设计: 王伟光

责任校对: 薛娜 责任印制: 杨曦

北京京丰印刷厂印刷

2010 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

169mm × 239mm · 21.25 印张 · 378 千字

标准书号: ISBN 978 - 7 - 111 - 29805 - 2

定价: 32.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心: (010) 88361066

门户网: <http://www.cmpbook.com>

销售一部: (010) 68326294

教材网: <http://www.cmpedu.com>

销售二部: (010) 88379649

读者服务部: (010) 68993821

封面无防伪标均为盗版

普通高等教育人力资源管理专业规划教材

编委会名单(按拼音排序)

曹元坤	江西财经大学
崔 勋	南开大学
董福荣	广东商学院
关培兰	武汉大学
黑启明	河南大学
宋奇成	重庆工学院
王益明	山东大学
颜世富	上海交通大学
周文霞	中国人民大学
朱必祥	南京理工大学

前 言

近年来，随着我国市场化进程的加快，人们开始重视职业生涯管理问题：一些高校为大学生开设了职业指导方面的课程，一些大企业开展了职业生涯管理方面的活动，有关职业生涯管理方面的研究成果数量在逐年增加。这些现象的背后，蕴藏着的是不断提高的对职业生涯管理的关注度和日益增加的对职业生涯管理的需求。从个人的角度看，职业既是一个人安身立命之本，又是实现自我价值之途，每个人都希望获得职业生涯的更好发展；从组织的角度看，在人才竞争日益激烈的市场环境下，组织要想激励并留住优秀的员工，就必须满足员工对自身职业发展的需要，尽力将组织发展的目标与员工个人的职业生涯目标整合起来。目前，员工不再一味地追求稳定的高薪酬工作，而是希望组织能够帮助他们设计职业生涯发展规划，不断地提升他们的就业竞争能力。因此，无论是对于个人还是组织，进行职业生涯规划与管理都具有重要的现实意义。

本书在借鉴国内外大量研究成果的基础上，力求全面地阐述职业生涯管理的理论和实践，以及最新的研究成果，充分体现本书的系统性、前瞻性、实践性和适用性的特点。

本书由郑美群主编，并编写了第一章、第二章、第七章、第八章、第九章、第十章；李洪英编写了第三章、第四章、第五章和第六章。在本书的编写过程中得到了许多人的帮助和支持，在此深表谢意。首先，要感谢机械工业出版社的曹俊玲编辑，从本书的选题到框架结构以及写作过程，她都给予了全程的关注和指导，提出了许多宝贵的建议和意见，她的敬业精神令我们敬佩；其次，要感谢我的学生们，他们在本书的资料收集和文字输入方面做了很多工作，

付出了辛勤的劳动；最后，要特别感谢本书所引用的研究成果的作者们，是他们富有开创性的探索、创新性的劳动成果，才使本书的内容更加丰富和新颖。

尽管我们在写作过程中竭尽全力，但是由于水平有限，疏漏和不足之处在所难免，恳请读者提出宝贵意见，以便我们今后再版时加以改进。

作者联系方式：zhengmq420@126.com

郑美群

目 录

前言

第一章 职业生涯管理绪论	1
第一节 职业生涯管理的基本概念.....	3
第二节 职业生涯管理的理论演进	17
第三节 职业生涯管理的研究内容与作用	22
第四节 职业生涯管理的研究方法	27
【关键词】	39
【思考题】	39
【案例分析讨论】	40
第二章 职业生涯管理的基本理论	42
第一节 职业选择理论	44
第二节 职业生涯发展阶段理论	60
【关键词】	73
【思考题】	73
【案例分析讨论】	74
第三章 职业生涯管理的测量工具	76
第一节 能力及能力倾向测量	79
第二节 气质及人格测量	94
第三节 职业适应性测量.....	105
【关键词】	110
【思考题】	111
【案例分析讨论】	111
【附录】	112
第四章 个人职业生涯管理概述	130
第一节 个人导向型职业生涯管理模型.....	131

第二节 有效的个人职业生涯管理的特征·····	142
第三节 个人职业生涯管理的应聘技巧·····	143
【关键词】·····	155
【思考题】·····	155
【案例分析讨论】·····	155
第五章 个人职业生涯规划 ·····	159
第一节 个人职业生涯规划的内涵及步骤·····	160
第二节 职业生涯分析·····	169
第三节 确定职业生涯目标·····	177
第四节 制订职业生涯行动方案·····	186
【关键词】·····	199
【思考题】·····	200
【案例分析讨论一】·····	200
【案例分析讨论二】·····	201
【附录】·····	203
第六章 个人职业生涯的周期管理 ·····	209
第一节 职业生涯早期管理·····	211
第二节 职业生涯中期管理·····	219
第三节 职业生涯晚期管理·····	228
【关键词】·····	233
【思考题】·····	234
【案例分析讨论一】·····	234
【案例分析讨论二】·····	235
第七章 组织职业生涯管理概述 ·····	237
第一节 组织职业生涯管理的内涵与特征·····	239
第二节 组织职业生涯管理的功能·····	240
第三节 组织职业生涯管理的步骤与方法·····	243
【关键词】·····	245
【思考题】·····	245
【案例分析讨论】·····	245

第八章 组织职业生涯发展阶梯管理	250
第一节 职业生涯发展阶梯的内涵.....	251
第二节 职业生涯阶梯模式.....	253
第三节 组织职业生涯阶梯的设置.....	256
【关键词】	257
【思考题】	257
【案例分析讨论】	258
第九章 组织职业生涯开发与管理活动	260
第一节 继任规划.....	262
第二节 导师制.....	266
第三节 组织职业生涯分阶段管理.....	271
【关键词】	279
【思考题】	280
【案例分析讨论】	280
第十章 职业生涯规划与管理的问题	284
第一节 工作压力.....	285
第二节 工作倦怠.....	295
第三节 工作-家庭冲突	302
第四节 职业生涯高原.....	318
【关键词】	323
【思考题】	323
【案例分析讨论一】	323
【案例分析讨论二】	325
参考文献	330

第一章

职业生涯管理绪论

【本章要点】

1. 职业、职业生涯与职业生涯管理
2. 职业生涯管理的理论演进
3. 职业生涯管理的研究内容
4. 职业生涯管理的作用
5. 影响职业生涯管理的因素
6. 职业生涯管理的定量研究方法
7. 职业生涯管理的定性研究方法

【导入案例】

程社明博士的故事：四次放弃、四次飞跃

程社明现为天津明理企业管理咨询有限公司董事长、北京家和业咨询有限公司董事长，他从一名普通钳工成长为中法合资企业的董事、总经理，兼任南开大学 MBA 中心教授、

研究生导师，清华大学职业经理训练中心特聘教授，北京大学高级总裁班特聘教授，天津管理学学会常务理事。

18岁时，他是一名不足初中文化水平的普通工人，在1978年恢复高考的热潮中，梦想着自己也成为“有知识、有文化”的人。38岁时，他拥有药理学学士、工商管理硕士、管理学博士学位，是一名资深职业生涯开发与管理专家，活跃于企业内训、咨询领域和高等学府的讲堂。如此跨度的人生，被程社明浓缩成一个个精彩的观点——学会从中吸取成长的意义，弯路会变为必要的探索；职位、金钱都可以舍弃，但内职业生涯的发展永不能停止；每一次职业生涯的飞跃，都必须以学习新知识、树立新观念为前提条件……

在程社明迄今为止20多年的职业生涯中，有过四次大的放弃或者叫选择，虽然每次的代价与风险都要大于前一次，但每次都给他带来了更大的飞跃。

第一次选择是21岁考大学时，那是在1981年，当时在研究所实验室中给技术人员打下手的程社明每月收入已有五六十元，在当时这已不算低了，而且单位离家不远。但一心想成为有知识、有文化的他最终还是放弃了这一切，经过三年努力自学初中和高中课程，不带工资地走进了大学的校门。

第二次选择是在1988年，正在一家中日合资企业做推销员的程社明月收入已达五六百元，在当时已属于较高收入，而且工作也越来越得心应手。1987年，他的个人销量在全公司排第一。但是程社明感到自己不能一辈子当个推销员，他此时的梦想是成为一名企业管理者。于是，他谢绝了日本总经理提出的提拔为干部、送到日本去进修甚至分房给他的挽留条件。在没有收入的情况下，经过几个月的复习准备，他最终考上了南开大学中法管理研究生班，这为他日后成为一名管理者打下了坚实的基础。

第三次选择是在1991年，当时程社明在法国工作，月收入折合人民币已达到5000多元，同时还有去一家法国公司和另一家比利时公司工作的机会。但他还是想回到国内，自己去创建一家公司。另外，他也想向后来成为他导师的著名孙子兵法专家陈炳富教授再学一些东西。当时，国内许多人都在想尽办法要出国工作，他却毅然放弃了国外具有优厚待遇的工作，回国创业。

第四次选择是在1999年，这次程社明放弃的是8年来自己打下的一番天下：从1992年创业时只有自己一个人，年销售额100多万元，到1999年时已发展成为拥有员工320多人、全国24个办事处、年销售额1.5亿元的合资企业。他说：在外人眼中，他当时已算成功的了，38岁，外企董事、总经理，又有博士头衔，年收入已经超过百万，外面还有几家猎头公司等着来挖他，为什么还要再辛辛苦苦去创业呢？当时他的想法是，他是不是一辈子就当个总经理？既然他是职业生涯开发与管理这套理论和方法的探索者、实践者和受益

者,也希望能将它从零星的思考变成培训课程,让更多的人受益。虽然这次选择失去的更多,但他感觉有种内心召唤在促使他这么去做。

(资料来源:骆潇,程社明:精彩三级跳的职业人生,职业[J],2007(6).)

我们每个人都要在职业生涯中度过大部分人生,但是由于每个人职业价值观的不同,以及对职业生涯管理投入的不同,每个人的职业生涯结果却大相径庭。在程社明博士20多年的职业生涯中,有过四次大的选择,虽然每一次的代价与风险都要大于前一次,但每次他都获得了更大的飞跃,正是他不断地进行自我职业生涯规划和管理,才使他成就了今天的事业。因此,明确职业生涯规划的重要作用,做好职业生涯规划,对于我们每一个想获得事业成功的人来说都是非常重要的。

第一节 职业生涯规划的基本概念

一、职业

关于职业的含义,我们首先看看中英文词典中的解释。《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”。可见,职业在这里反映着个人和社会两个方面的内容,是个人与社会互动的范畴。在英文中,Occupation和Vocation都可以译成“职业”,但二者的含义并不完全相同。Occupation是一个比较宏观的概念,在社会制度或社会分工的意义上使用,如职业分类等;而Vocation是一个比较微观的概念,在个人层面和心理方面使用,如职业兴趣和职业能力等。

对于职业的学术定义,学者们从不同的角度有不同的阐释,其中具有代表性的是社会学家和经济学家的观点。

从社会学角度,美国社会学家塞尔兹(Selz)认为,职业是一个人为了不断地取得个人的收入而从事的具有市场价值的特殊活动,这种活动决定着从业者的社会地位。日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续实现,因此包括工作、工作场所和社会地位。

从经济学角度,日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活而连续从事的活动。他认为职业具有以下5个特性:

- 1) 经济性,即人们可以从职业中获得收入。
- 2) 社会性,即人们在职业中承担为社会作贡献的任务。
- 3) 技术性,即人们在职业中可以发挥个人的才能和专长。
- 4) 伦理性,即人们所从事的职业要符合社会的需要,为社会提供有用的

产品或服务。

5) 连续性, 即人们在职业中所从事的劳动相对稳定, 是非中断性的。

国内有些学者认为, 职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。

二、与职业相关的几个概念

与职业相关的几个概念如下:

1. 职位

职位(Position)是指承担一系列工作职责的某一任职者所对应的组织位置, 它是组织的基本构成单位, 职位与任职者是一一对应的。

2. 工作

工作(Work)是指由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。

3. 职业声望

职业声望(Occupational Prestige)是人们对职业社会地位的主观评价。

4. 职业地位

职业地位(Occupational Status)是某项职业在人们心目中的位置。它由不同的职业所拥有的社会地位所决定, 但是它往往通过职业声望的形式表现出来。所以, 人们通过职业声望调查来确定职业地位。

5. 职业期望

职业期望或者叫职业意向(Career Aspirations), 它是指劳动者自己希望从事的某项职业的态度倾向, 即个人对某一项职业的希望、愿望和向往。

6. 职业价值观

职业价值观(Occupational Values)是个人对某一职业的价值判断, 职业期望是个人职业价值观的直接反映。职业价值观是人生目标和人生态度在职业选择方向上的具体表现。由于每个人的职业价值观不同, 因此对某一职业的评价和取向也会不同。

【相关链接】

志愿者是一种职业吗?

2008年5月12日, 在我国四川省汶川大地震中, “志愿者”这个名称让人们深深地体会到了民族大爱与无私忘我。2008年8月8日, 北京奥运会如期开幕, 全世界的目光都投注到了中国, “志愿者”再一次成为了人们关注的

焦点，他们用微笑、热情、专业，打造了一张全新的城市名片。越来越多的人关注着“志愿者”这个群体，残奥会刚闭幕，社会上再一次掀起了志愿服务的热潮。通常人们把奉献自己的时间、精力、智力、经验等，为他人和社会提供直接或间接服务的人称之为志愿者。那么，志愿者是一种职业吗？

简单地说，志愿者是一个没有国界的名称，它是指不为物质报酬，基于良知、信念和责任，自愿为社会和他人提供服务帮助的人。不管是社会志愿者还是奥运志愿者，他们都有着一定的共性，首先，它是一种个人自愿的，非强迫性的行为；其次，它是不受金钱或者利益驱动的利他主义；第三是在某些方面为社会作出有益的贡献。也就是说，作为一名志愿者，他的行动是建立在个人自由决定的基础上，并且这一决定是在集体主义和利他主义原则的驱动下作出的无偿服务。

职业是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。志愿者是否是职业行为，一个重要的判断标准是是否获取酬劳。志愿者是不计报酬为他人和社会贡献自己的时间和精力，他是甘于奉献、默默付出的，满足自己精神方面需求的一个短期性或者说是间接性的工作，所以志愿者是一种非职业行为。

志愿者可以是以组织的形式存在，也可以是自由的、个别的为他人提供志愿服务的个体形式。因为志愿者组织是一个非政府、非营利的群众组织，这个组织对于成员来说没有强制性的约束力，人们可以自愿参加，也可以随意的退出，人们可以参加其中的全部活动，也可以只参加其中的一部分活动，其中最核心的精神是自愿。比如，在“5.12”大地震时，唐山志愿者团体组织人员赴灾区一线支援灾区重建，也有个人志愿者自发开车去灾区送衣送物，这就是志愿者两种形式共同存在的具体表现。北京奥运会、残奥会的志愿者是北京的名片，是国家实力和形象的最佳展现。他们大多是在校学生，是奥运会最大的群体，人数甚至超过运动员、教练员、记者、官员等的总和。服务岗位主要涉及礼宾接待、语言翻译、交通运输、安全保卫、医疗卫生、观众指引、物品分发、沟通联络、竞赛组织支持、场馆运行支持、新闻运行支持、文化活动组织支持等领域。服务对象包括官员、运动员、媒体记者、赞助商、观众等所有涉及奥运的人员。他们的工作目标就是要圆满完成奥运会、残奥会各项志愿服务任务，并且通过奥运志愿者工作弘扬奥林匹克精神，传播志愿服务理念，提升志愿者的综合素质，推动志愿服务事业长远发展，促进和谐社会建设。这是专业性很强的一种志愿者工作，需要层层地选拔和培训才能完成。

在志愿者的行列中，一部分是来自各个领域有所建树的各类精英，因为他们的特长被招募到志愿者这个团体中，在志愿者服务的项目里，他们是一个提

供服务的过程，是展现自己能力的一次机会。随着志愿者服务项目的结束，他们都将回到原来的工作岗位，不必担忧失业问题。而另外一大部分是在校学生或应届毕业生，他们没有踏入过真正意义上的职场，奥运对他们来说，将会带来什么样的机遇？对未来的职业生涯有何助益？对此向阳生涯 CCDM 职业规划专家认为，志愿者经历对职业生涯将形成以下 5 个方面的影响：

1. 实践新技能

这段社会历练，不仅能够真正帮助需要帮助的人群，而且也为自己积累了更多的社会经验，懂得从更高层次去看待问题，提升了学习、实践和创新能力。在未来的学习生活中，用更高标准要求自已，把志愿者实践的经历作为一个非常好的借鉴和指导，在实践中得到成长，总结经验，展现能力。

2. 扩大人际关系网

参加志愿者活动，使不同背景的人聚在一起，他们有机会结识新的人群，从中不仅能够获得友谊，而且更可以为今后的职业发展奠定一些人脉基础，通过志愿者工作的服务与锻炼，有利于开阔视野、改变观念和思维方式，提高跨文化交流的能力。

3. 增加个人的阅历

志愿者经历能帮助参加者增加阅历，新的阅历能够帮助他们认清自己的职业发展方向。对于想换职业方向的朋友，志愿者经历能在进入新的岗位之前就有机会拥有相关的工作经历；对于不想换职业方向的朋友，志愿者经历可以证明自己的实力，大大提升自己的职场形象。

4. 满足精神需求

每一个打算当志愿者的人都应该有这样的心理准备——做志愿者主要是奉献。志愿者经历可以使他们投入到有意义的事情中，充分满足自己的精神需求，达到内心的平和与超然，这有利于他们今后应对职场的压力，使自我价值得到更深层次的升华。

5. 提升个人的竞争能力

能够通过严格的选拔，最终幸运地成为志愿者，这本身就不亚于经历一场大企业的面试。参与志愿者的活动，本身就是一个增值的过程，履历表上可添加一笔重重的成绩，证明自己可以胜任更多相关的工作，也将成为他们生命中非常值得炫耀的闪光点，他们的职业机会也将大大增加。

专家特别提醒，参与志愿者的经历虽然可以为求职增光添彩，成为有力的竞争优势，但绝不是根本之道。对于在校的学生和应届毕业生，要想找到适合自己的职业，实现职场的成功，还是要踏踏实实、认认真真地分析自身和职业市场，提早作好自身定位与职业规划，使自己的职业生涯得到快速、稳步的

发展。

(资料来源:中国人力资源开发网 2008年10月7日 14:46.)

三、职业分层和职业分类

职业分层就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。它以人们所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。

职业分类是指特定的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的全面、系统的划分与归类。

职业分层与职业分类是两个不同性质的概念。职业分类是社会劳动分工的记录,是横向的社会职业类别的划分,是以社会劳动分工为基础的;而职业分层是职业地位的反映,是纵向的社会职业等级层次排序,是以劳动者所从事职业的社会地位为基础。职业分类往往由政府制定,具有权威性和法律性,其本身并不具有高低等级差异之分;而职业分层则是由社会作出,是社会的价值取向,虽然不具有权威性和法律性,但是为社会公众所认可、所遵循的职业地位高低次序排列却表现出明显的一致性,并直接反映了不同职业社会地位的高低差异。

根据西方国家的一些学者提出的理论,在国外一般有以下3种分类方式:

1) 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员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人员,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:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、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出职业的等级性。

2) 按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰德(John Holland)创立的“人格—职业”类型匹配理论,把人格类型划分为6种:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是6种职业类型。

3) 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍,以两种代表为例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为4个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881个。其中8个大类是:①专家、技术人员及有关工作者;②政府官员和企业经理;③事务工作者和有关工作者;④销售工作者;⑤服务工作者;⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人;⑦生产和有关

工作者、运输设备操作者和劳动者；⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为 23 个主类，主类下分 81 个子类，489 个细类，7200 多个职业。此种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

在我国，由原劳动和社会保障部、原国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制的《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部具有国家标准性质的职业分类大全。《中华人民共和国职业分类大典》编制工作于 1995 年初启动，中央、国务院 50 多个部门以及有关研究机构、大专院校和部分企业的近千名专家、学者参加了编制工作，历时 4 年，1999 年初通过审定，1999 年 5 月正式颁布。

《中华人民共和国职业分类大典》参照国际标准职业，从我国实际情况出发，按照工作性质同一性的基本原则，将我国职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类(职业)。其中，8 个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括 5 个中类，16 个小类，25 个细类。

第二大类：专业技术人员，其中包括 14 个中类，115 个小类，379 个细类。

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括 4 个中类，12 个小类，45 个细类。

第四大类：商业、服务业人员，其中包括 8 个中类，43 个小类，147 个细类。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括 6 个中类，30 个小类，121 个细类。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括 27 个中类，195 个小类，1119 个细类。

第七大类：军人，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。

【相关链接】

国家职业资格证书简介

职业资格证书制度是劳动就业的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家