

21世纪经济管理精品教材·工商管理系列

职业生涯规划与管理

石建勋 编著

清华大学出版社

21世纪经济管理精品教材·工商管理系列

职业生涯规划与管理

石建勋 编著

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书结合时代发展和当代大学生、研究生的特点,全方位、多角度地介绍了一些职业生涯规划与管理的基本知识和方法,还介绍了职业生涯规划心理健康的自我调适以及成功学、组织变革、互联网等与职业生涯规划的关系,借助于实践案例,帮助读者对职业选择、人生成就、健康快乐等一系列问题进行通盘考虑、合理规划。

本书内容新颖、涉及面广、信息量大,案例丰富、生动实用,不仅适合各类在校学生学习使用,也适合广大中、青年职场人士进行职业生涯自我设计时参考,还可作为相关领域的理论研究人员、管理人员和关心职业生涯规划的人士的阅读资料。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与管理/石建勋编著. --北京:清华大学出版社,2012.1

(21世纪经济管理精品教材·工商管理系列)

ISBN 978-7-302-27275-5

I. ①职… II. ①石… 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(2011)第231196号

责任编辑:张 伟

责任校对:宋玉莲

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦A座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×260

印 张:19.5

字 数:451千字

版 次:2012年1月第1版

印 次:2012年1月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:35.00元

产品编号:043658-01

前言

随着经济与社会的发展,人力资源个体的职业需求也在不断提升,职业不仅是谋生的手段,也是个人参与社会生活、实现自身价值的根本途径。在此背景下,职业生涯规划与管理应运而生,越来越受到广大年轻人的重视。

人活着不仅仅是为了工作,更重要的是实现身心健康和生活快乐的目标。基于职业成功、职业发展、心理健康、快乐生活视角下的职业生涯规划与管理,不仅包括一个人的学习及一项职业,或组织的生产性贡献以及到最终退休的整个过程,还包括个人的财富增长、心理健康、快乐生活等多方面内涵。职业生涯规划与管理,能够使一个人认识、管理自我的人际关系、财富和职业历程,处理好家庭、工作、组织等之间关系,在职业发展的同时,实现身心健康和生活快乐的目标。

近几年,由于大学生和各类研究生招生规模的不断扩大,大学生和研究生面临较大的就业压力,他们的自主就业、职业发展成为社会各界关注的热点。

作为掌握较高专业知识技能的人才资源,大学生、研究生对职业自我管理的需求意识较高。同时,职业生涯规划是一门综合性、应用性很强的专业学科,在校期间通过职业生涯教育可以提高学生职业生涯规划的能力,引导和帮助学生进行科学、合理的职业生涯规划。

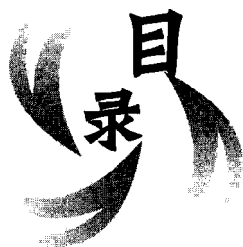
本书在编写过程中,参考、借鉴了前人的研究成果、教材、著作和教学案例,参考了中外媒体报道和专家评论。尽管在书中尽量对一些引用材料出处做了注明,在书后列出了有关的参考文献,但由于时间紧、工作繁忙而导致的疏漏以及某些网络文献资料来源处的作者不详,一些采用的文献出处及作者姓名未能一一列出,在此向文献的原作者表示真挚的敬意、歉意和由衷的感谢!我的研究生周浩同学参加了本书部分资料收集、文字整理及文字校对工作,在此一并表示感谢!

特别要说明的是,本书的编写、出版得到了同济大学研究生教材出版基金的资助,在此表示衷心的感谢!

本书理论与实践研究涉及面广,需要深入探讨的问题很多,定会存在不当之处,敬请广大读者和业内人士批评指正。电子邮件联系方式为 sjx1218@sohu.com。

石建勋

2011年10月于同济大学



第 1 章 职业生涯规划与管理的基本知识	1
1.1 职业的产生、演变及发展趋势	1
1.1.1 职业的含义与特征	1
1.1.2 职业的分层与分类	2
1.1.3 职业的产生与发展	4
1.1.4 职业变化的趋势	5
1.2 职业生涯规划的概念与意义	8
1.2.1 生涯的概念与规划的定义	8
1.2.2 职业生涯规划的目的和意义	11
1.2.3 职业生涯规划的成功性评价	12
1.3 职业选择与生涯规划发展的相关理论	14
1.3.1 职业生涯发展的含义及其影响因素	14
1.3.2 职业选择匹配理论	16
1.3.3 职业发展阶段理论	22
1.3.4 职业社会学习理论	24
1.3.5 职业锚理论	25
1.3.6 国内职业生涯阶段理论	27
1.4 职业生涯管理的基本知识	31
1.4.1 职业生涯管理概念	31
1.4.2 职业生涯管理的人才测评理论与实践	33
1.4.3 对现行测评方法的评价	37
1.4.4 心理测验	39
复习思考题	41
第 2 章 职业生涯规划第一步：自我认知	48
2.1 自我认知的概念与方法	48
2.1.1 自我认知的含义	48
2.1.2 自我认知方法	48

2.2	进行职业需要的自我认知	50
2.2.1	马斯洛的需要层次论	51
2.2.2	赫茨伯格的双因素理论	51
2.3	进行职业兴趣的自我认知	52
2.3.1	兴趣的含义	52
2.3.2	兴趣在职业活动中的作用	53
2.3.3	测验：了解你的职业兴趣	55
2.4	进行职业价值观的自我认知	63
2.4.1	价值观的含义	63
2.4.2	职业价值观的含义	64
2.4.3	树立正确的职业价值观	65
2.5	进行职业人格的自我认知	67
2.5.1	气质与职业	67
2.5.2	性格与职业	71
2.5.3	MBTI 性格类型系统的典型性格分析	76
2.5.4	天赋、性格与“优势理论”	80
2.6	进行职业能力的自我认知	83
2.6.1	职业能力及其影响因素	83
2.6.2	职业能力及其测评	86
	复习思考题	98
第3章	个人职业生涯规划：设计与管理并重	101
3.1	个人职业生涯规划设计	101
3.1.1	个人职业生涯规划的内涵与原则	101
3.1.2	个人职业生涯规划设计步骤	104
3.1.3	职业生涯规划设计的自我认知与环境认知	107
3.1.4	确定职业生涯目标	108
3.1.5	职业生涯设计的战略模型及决策过程	113
3.1.6	职业生涯路线设计	115
3.2	个人职业生涯管理要点	117
3.2.1	个人需要与组织需要的匹配	117
3.2.2	个人职业生涯周期管理	119
3.3	管理者的自我职业生涯管理	121
3.3.1	学习：提高管理技能与领导才能	122
3.3.2	策略：如何进行职业生涯管理	123
3.3.3	结果：建立职业生涯中“成功的良性循环”	126
3.3.4	管理生涯成功要领	126
3.4	职业生涯规划要熟悉职业规律	132
3.4.1	另一个视角的职业规律	132

3.4.2	职业生涯规划需要理性的冒险·····	135
3.5	在职场中建立个人品牌·····	136
	复习思考题·····	139
第4章	组织职业生涯管理：留住人才 ·····	142
4.1	组织职业生涯管理的意义·····	142
4.1.1	组织职业生涯管理的产生背景与内涵·····	142
4.1.2	组织职业生涯管理的功能·····	142
4.1.3	知识经济时代组织职业生涯管理的对策·····	146
4.2	组织的职业生涯管理操作实务·····	149
4.2.1	职业生涯诊断·····	149
4.2.2	确定职业生涯发展目标和成功标准·····	151
4.2.3	确定职业生涯发展策略·····	153
4.2.4	职业生涯实施管理·····	157
	复习思考题·····	160
第5章	大学生的职业生涯规划 ·····	164
5.1	职业生涯规划从大一开始·····	164
5.1.1	学生时代的职业生涯阶段定位·····	164
5.1.2	大学生的职业生涯设计·····	165
5.1.3	大学生职业生涯设计五大前提·····	166
5.1.4	大学四年的职业规划·····	167
5.2	大学生职业理想与充分就业的现实选择·····	168
5.2.1	大学生就业形势分析·····	168
5.2.2	当代大学生的职业理想特征·····	169
5.2.3	当代大学生职业理想存在的误区·····	170
5.2.4	大学生职业选择的原则·····	171
5.2.5	与大学生职业生涯规划相关的热点问题·····	173
5.3	大学生求职择业需要提高自身素质·····	174
5.3.1	思想与道德素质·····	174
5.3.2	知识与能力素质·····	175
5.3.3	健康的心理素质·····	175
	复习思考题·····	177
第6章	求职择业的渠道与方法 ·····	179
6.1	选好第一份职业：职业生涯第一站·····	179
6.1.1	选择好第一份职业·····	179
6.1.2	给第一次求职择业者的一些建议·····	181

6.1.3	求职择业要注意的原则	181
6.2	有效利用人才市场	182
6.2.1	人才市场的基本知识	182
6.2.2	参加人才市场的方法与技巧	183
6.3	简历的写作方法与技巧	183
6.3.1	写好简历	183
6.3.2	一般性简历的写作基本要求	186
6.3.3	写好简历要注意的问题	187
6.3.4	网上简历要突出自身优势	189
6.4	面试的方法与技巧	190
6.4.1	面试的种类	190
6.4.2	面试的内容	190
6.4.3	面试前的准备	191
6.4.4	面试的技巧	192
6.4.5	面试后的跟踪	199
6.5	签约与报到	199
6.5.1	签约	199
6.5.2	派遣与报到	201
6.6	迅速适应职业角色	201
6.6.1	学生角色与职业角色的差异	202
6.6.2	学生角色向职业角色的转换	202
6.6.3	角色转换过程中的不适应	204
6.6.4	积极适应职业角色	204
	复习思考题	205
第7章	研究生的职业生涯规划	208
7.1	研究生就业情况分析	208
7.1.1	研究生就业大环境分析	208
7.1.2	研究生的就业方向	208
7.1.3	研究生就业的困惑	209
7.1.4	研究生就业的优势与劣势	210
7.1.5	研究生职业生涯规划的现状	210
7.2	学术型研究生的职业生涯规划	211
7.3	MBA学生的职业生涯规划	213
7.3.1	企业更看重MBA的素质	213
7.3.2	企业对MBA学生最不满意的方面	214
7.3.3	MBA学生职业规划应注意的问题	215
	复习思考题	220

第 8 章 职业生涯心理健康	225
8.1 心理健康与职业生涯规划	225
8.1.1 心理健康视角的职业生涯规划	225
8.1.2 生涯智慧与生涯规划	227
8.1.3 心理健康与工作需要	228
8.2 进行心理健康的自我调适	230
8.2.1 职场病态心理面面观	230
8.2.2 学习积极心理学	231
8.3 战胜职业心理压力	234
8.3.1 解除“压力”的心理策略和治疗方法	235
8.3.2 缓解心理压力十大对策	235
8.3.3 繁忙中的心灵休憩方法	238
8.4 树立心理健康的正确理念	239
8.4.1 心理和谐之源：自我和谐、心理平衡	239
8.4.2 学会感恩	241
8.4.3 学会宽容	241
8.5 自我管理	242
8.5.1 自我管理的内容	242
8.5.2 自我管理策略	243
8.5.3 自我管理的进取心和平常心	244
8.5.4 自我时间管理技巧	244
复习思考题	245
第 9 章 提高职场人际关系能力	251
9.1 情商与处理人际关系能力	251
9.1.1 情商的概念及由来	251
9.1.2 情商(EQ)对人生和事业的作用	253
9.2 提高认知他人的能力	254
9.2.1 认知他人的范围	254
9.2.2 认知他人的方法	255
9.2.3 认知他人的“八观”	256
9.2.4 认知他人的“六验”、“六感”、“四隐”	256
9.2.5 认知他人的表情	257
9.2.6 理解他人情绪的四个步骤	257
9.3 提高自我激励能力	258
9.3.1 需要自我激励的时刻	258
9.3.2 自我激励的四个小动作	260

9.4	提高自我情绪控制调节能力	261
9.4.1	情绪控制的五个阶段	261
9.4.2	情绪调节的十一种技巧	262
9.5	建立良好人际关系原则与方法	265
9.5.1	处理人际关系的基本原则	265
9.5.2	了解他人的情感需要	266
	复习思考题	272
第 10 章	成功学与职业生涯规划	276
10.1	成功学的概念和基本观点	276
10.1.1	成功学的概念	276
10.1.2	成功学的原理和基本理论	276
10.1.3	成功学的分类	277
10.2	正确认识与理解成功学	278
10.3	别人的成功不可以复制	279
10.3.1	“打工皇帝”的成功并不能复制	279
10.3.2	“不成功即失败”的错误逻辑	279
10.3.3	什么样才算成功	279
10.4	可以借鉴的成功方法	280
10.4.1	清醒认识自己	280
10.4.2	不断超越自己	283
	复习思考题	284
第 11 章	职业环境发展的新特点和新趋势	286
11.1	职业环境发展变化的新特点	286
11.2	组织变革的发展趋势与无边界职业规划	289
11.2.1	组织变革的发展趋势	289
11.2.2	无边界职业生涯规划	290
11.3	互联网与职业生涯规划	295
11.3.1	互联网时代带来职业发展的变革	295
11.3.2	利用互联网进行职业规划	296
	复习思考题	298
参考文献	301

职业是一个人安身立命之本、施展抱负之基、成就自我之根。当一个人步入职场的第一天,就开始书写其职业生涯;当一个人退离职场所安度晚年之时,几十年的职业生涯早已在其身上留下不可磨灭的职业印记。虽然大多数人天天从事自己的职业,却很少去深究职业、职业生涯这些概念的含义。在日常生活中,不了解这些概念似乎对我们的职业和职业生涯没有多大影响,但当我们把职业生涯作为一个特定的学术和实践领域进行研究时,探讨这些基本概念的含义,就成为首要任务。

1.1 职业的产生、演变及发展趋势

1.1.1 职业的含义与特征

职业是社会分工的结果,是人类社会生产和社会生活进步的标志。随着经济和社会的不断发展,科学技术的突飞猛进,社会职业的数量、种类、结构、要求都在不停发生着变化。

不同学派的专家和学者出于不同的研究目的,从各自的立场出发阐述了对于职业的不同理解。其中,比较有代表性的是社会学家和经济学家的观点,都涉及职业的三个最重要特征。

1. 经济特征

从个人角度看,人们从事特定的职业,从职业劳动中获得经济报酬,以达到满足自身生存和发展的需要。因此,可以说,职业是个人获得经济收入的来源,是个人维持家庭生活的手段。从社会角度看,职业的分工程是构成社会经济制度运行的主体,职业劳动创造出社会财富,从而为社会的存在和发展奠定物质基础。

2. 社会特征

职业本身是社会发展的产物,每一种职业都体现了社会分工的细化。社会成员在一定的社会职业岗位上为社会整体做出贡献,社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续发展和进步的动力。

3. 技术特征

任何一个职业岗位都有其职责要求,而要完成相应的职责要求,必须具有特定的知识和技能。职业岗位一般对任职者学历、职业资格、专业技术水平、上岗培训合格证、专业工作年限等都有具体规定。只有达到职业岗位的要求才能上岗。

综上所述,我们可以对职业定义如下,即职业一般是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为主要生活来源并能满足自身精神需求的、在社会分工中具有专门技能

的工作。它是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果,同时也是社会与个人或组织与个体的结合点,由此形成人类社会共同生活的基本结构。也就是说,个人是职业的主体,但个人的职业活动又必须在一定的组织中进行。组织的目标靠个体通过职业活动来实现,个体则通过职业活动对组织的存在和发展做出贡献。因此,职业活动对员工个人和组织都具有重要意义。

从个人的角度讲,职业活动贯穿于人一生的主要过程。人们在其生命的早期阶段接受教育与培训,是为职业做准备。从青年时期进入职业生涯到老年脱离工作岗位,一个人的职业生活可以长达几十年,即使退休以后仍然与职业活动有着密切的联系。职业不仅是谋生的手段,也是个人存在意义和价值的证明。选择一个合适的职业,拥有一个成功的职业生涯,是每一个职场人的追求和向往。对于组织来说,不同的工作岗位要求具有不同能力、素质的人担任,把合适的人放在合适的位置上,是人力资源管理的重要职责。只有使员工选择了适合自己的职业并获得职业上的成功,才能真正做到人尽其才,才尽其用,组织才能兴旺发达。

1.1.2 职业的分层与分类

1. 职业分层

职业分层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。最早以职业角色为依据确定劳动者社会经济地位的学者,是美国人口普查局工作人员威廉·C. 翰特,将全部职业劳动者分为四个等级,依次是产业主、职员、熟练工人、一般体力劳动者。

不同的职业之间存在很大的差异,如职业活动的内容不同、工作的复杂程度不同、所需付出的体力和脑力不同、工作的环境不同、所需要的任职资格条件不同、在组织结构中的权利不同、收入水平不同等,这必然使不同职业的社会地位不一样,这是职业分层的依据。如果只是笼统地宣讲不同的职业都是社会分工的需要,是不能令人信服的。当一个社会只注重总体而忽略作为其根本要素的个人时,就会以服从社会需要来抹杀职业层次性,这是违背客观实际的。当社会重视个人时,必然承认职业的层次性,承认职业存在差别,通过给人创造平等竞争、自由择业的机会,促使人们积极向上,进而促进社会的健康发展。

从个人角度来看,职业分层就是认识职业层次。职业层次是指在同一种职业或职业类型内部,由于工作活动及其对人员要求的不同而造成的区别。一般按工作所要求的技能和责任心的程度,可以分为六种层次。

(1) 非技能性工作。这种层次的工作简单、普通,不要求独立的决策能力和创造力。

(2) 半技能性工作,要求在有限的工作范围里具有一些最低程度的技能和知识或具备一种高程度的操作技能。

(3) 技能性工作,要求具备熟练的技能、专门的知识 and 判断力,才能完成所分配的工作。

(4) 半专业性和管理性工作,是指要求有一定的专门知识或判断力的脑力工作,对他人有低程度的责任。

(5) 专业性工作,要求大量的知识和判断力,具有一定的责任和自主权。

(6) 高级专业性和管理性工作,要求具有高水平的知识、智力和自主性,能承担更多的决策和监督他人的责任。

由上可知,决定一个人的职业层次应该是其能力水平。一般用一个人的受教育程度或培训水平来代表其所达到的相应的能力水平。因此,不同层次的工作要求不同的受教育水平或培训水平,一个人的知识水平在很大程度上决定了其所要从事的职业层次。一般来说,第(5)、(6)层次的工作要求大学生或研究生;第(3)、(4)层次的工作需要受过大学教育或受过中等程度的培训;而第(1)、(2)层次的工作只需要进行适当的工作培训即可。

由于社会分工的要求,人们必须在不同领域和层次上工作。因此,当人们确定了自己的工作领域后,还需要进一步发掘自己的能力、价值观和目标,以决定自己在所选择领域的某个层次上开始工作及未来想要达到的层次。

2. 职业分类

职业分类是指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全面、系统的划分与归类。工作分析是职业分类的基本方法。职业分类的工作分析法是根据工作的基本属性对每一种职业活动进行分析,按照工作特征的相同和相异程度进行划分与归类。科学的职业分类是职业社会化管理的平台,也是职业自身发展的需要。一个国家职业体系结构的形成,为人们了解社会职业领域的总体状况奠定了基础,也增强了人们的职业意识,促使人们提高自身的职业素质。同时,社会经济的发展促使社会对职业的需求不断发生变化,能够满足社会需要的新的职业也在不断产生、发展。因此,职业的分类也处在不断的调整变化之中。

由于各国经济发展水平不同、历史和国情不同,职业分类的具体情况也不相同。最早进行职业分类工作的是英、美等西方国家。英国在 1841 年将职业分列为 431 种。美国在 1820 年的人口普查工作中就已列出职业统计项目。1850 年,美国进行了专门的职业普查,划分了 15 大行业、323 种职业。1860 年又增至 584 种。1965 年确定为 21 741 种。到了 1980 年,《美国百科全书》认定美国有 25 000 种职业。法国在 20 世纪 80 年代中期确定的职业是 8 600 种。加拿大 1982 年出版的《职业分类词典》将职业分为 23 个主类,81 个子类,499 个细类。日本的职业分为 12 个大类,52 个中类,279 个小类。

从以上各国职业分类的情况中可以看出,各国职业分类的标准是不一致的。为了使国际间的职业分类具有可比性,1958 年,国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》。1966 年在日内瓦第十一届国际劳工专家统计会议上通过了《国际标准职业分类》的修订版。目前根据国际职业分类的通行做法,职业分类一般划分为大类、中类、小类和细类四个层次。大类依工作性质的同一性进行分类;中类是在大类的范围内,根据工作任务与分工的同一性进行分类;小类在中类之内按照工作的环境、功能以及相互关系分类;细类在小类的基础上,依照工作的工艺技术、操作流程等相似性和同一性再作划分与归类。

新中国成立以来,国家有关部门根据我国的国情,开展了大量的职业分类调查工作,参照联合国国际劳工局的《职业标准分类》,制定了有关职业分类的标准与政策。特别是改革开放后,我国先后制定了国家标准《职业分类与代码》、《中华人民共和国工种分类目录》,并根据社会经济发展的需要,修订了国家标准《职业分类与代码》,在此基础上又制定了《中华人民共和国职业分类大典》。《职业分类与代码》将我国的职业分为 8 个大类,

63 个中类,303 个小类。8 个大类是各类专业技术人员;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;不便分类的其他劳动者。

1.1.3 职业的产生与发展

职业的产生与发展是社会进步的反映。但是,职业不是伴随人类社会的形成而产生的,而是社会劳动分工的必然产物,并随社会劳动分工的深化而发生变化。

1. 社会分工是职业产生的基础

在原始社会初期,生产力水平低下,劳动过程只存在以性别、年龄为基础的自然劳动分工,还没有形成社会劳动分工。同时,由于每个人不是固定从事某项专门的活动,没有形成独立的专门职能,也就没有职业可言。随着生产力的发展,人类出现了三次具有特别重要意义的社会分工,即游牧业同农业的分离、手工业同农业的分离、商业和商人阶级的产生。由于这些社会分工,最初的职业出现了,如牧人、农夫、工匠、商人等。

2. 社会分工的发展和变化决定和制约着职业的发展和变化

科学技术的进步、生产工具的改进和生产社会化使社会分工更为精细和具体,专业化程度越来越高,社会职业的种类也越来越多。据有关资料介绍,大约在 20 世纪 70 年代,全世界职业种类就超过 42 000 种。同时,由于科学技术和生产力的发展,全社会劳动分工的模式和职业结构也在发生深刻的变化,社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年,而从工业革命到新的产业革命只用了 200 多年。就在这 200 多年的时间里,新的行业不断涌现,行业主次地位的变化也越来越快。例如,工业革命时期纺织业占主要地位,一直到 20 世纪钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业,但是电子行业从产生、发展到成为一个主要行业只用了几十年的时间。与此同时,脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大。

3. 经济发展对职业发展有重要影响

经济领域是集中职业种类和职位数量最多的社会领域。经济的发展要求社会为其提供各个行业需要的人才,人们也因此获得更多的就业机会,故社会经济对职业的变迁、发展有特别重要的直接作用。

人类社会跨入 21 世纪,世界上大多数国家把经济的增长和发展放到中心或优先的位置,其结果是直接促使产业结构和行业结构变迁速度的加快,职业的结构、数量和分布状况的变迁也更加频繁。我国改革开放以来,由于产业结构的发展,一些新型的行业和职业不断兴起,如租赁业、房地产业等;服务性职业的社会地位提高,如保险业、广告业、旅游业、娱乐业迅速发展,这些都是经济发展的直接结果。

4. 科技进步给职业发展带来巨大冲击

现代科技的发展,带来许多新技术、新产品和新工艺。这些新技术、新工艺的研究、开发、应用必然导致部分职业的新旧更替。例如,电子计算机技术的发展,让诸如电报发报员、电话接线员、机械打字员等传统职业逐渐走入末路,但随之而来的电子通信、网络服务、电子保安、计算机制造、调试、维修、设计、培训等新职业相继破土而出。科技发展使职

业发展越来越呈现出这样的特点：脑力劳动职业发展速度越来越快，体力劳动职业将越来越少；经济部门和服务性行业的职业越来越多，行政管理等行业的需求越来越少。

1.1.4 职业变化的趋势

1. 职业变化的主要特点

(1) 职业要求不断更新

新的职业层出不穷，传统的职业消亡和迁移仍在继续，一些职业因新的工作设备和条件变化，对职业内容有新的要求。例如，行政工作人员在以前只要求具备较好的组织协调能力和分析解决问题能力、文字能力、口头表达能力等，但现在还要求具备社会交往能力及计算机辅助管理能力、办公自动化操作能力等。

职业需求不断变迁的大致状况是以第一、第二产业社会职业的消亡变动和重组为主，第三产业迅猛发展，如交通运输业、邮电通信业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育培训和文化艺术等，尤其是信息产业的潜力更为巨大，国外有人把其称为第四产业。这些新兴行业的出现和兴起，将为社会提供更多的就业岗位。同时，由于新技术、新成果的不断推广应用，也为第一、第二产业等传统行业提供了新的发展机遇。例如，由于新技术的应用、新的生产方法和发展思路，给农业这一传统产业也带来前所未有的职业选择机会。

就世界范围内来说，21世纪还将形成许多新的职业，如高级信息服务行业、人身安全保障和娱乐行业、太空和海洋开发专家、环保专业人员等。未来学家预测，在21世纪兴起的众多职业中，增长最快的行业将是计算机操作与信息处理、院外保健（如戒酒、戒毒）、个人供应服务和其他新的服务项目（如咨询、演讲、电话电信服务等）。随着我国经济、社会、文化和科学技术的发展，我国的产业结构将发生根本的变化。有关专家预测我国未来10年有较大的发展潜力的行业和急需的人才主要有电子技术、生物工程、航天技术、海洋开发与利用、新能源、新材料、信息技术、机电一体化、农业科技、环境保护技术、工商与国际经贸、律师等。

(2) 永久性职业减少

未来职业的发展趋势是只有少数人能拥有“永久性”的工作，而从事计时、计件或临时性职业的人会越来越多。终身依附于一个组织的固定职业不断削减，独立的、不依赖于任何组织的自由职业不断产生。依附于一个组织的固定职业是工业革命时代的产物。工业社会组织的特征是相对较少的外部环境和内部组织结构的变化；可预期的活动序列；易于分割的流水线工作流程；易于分解的职能和责任范围。与此特征相适应，终身为一个组织工作，从事一个稳定的、全职的、长期的固定职业就成为那个时代完成各种生产活动的最为有效的方式。但是，今天这种传统的固定职业中有相当一部分正在被临时性工作、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自由职业者所代替。

造成这种局面的原因是由于知识经济的出现和发展。在知识经济条件下，越来越多的工作包含知识的加工而不是对物质的处理。彼德·德鲁克在1993年指出，“在今天真正具有控制力和起着决定作用的生产要素不是资本，不是土地，也不是劳动力，而是知识。后资本主义时代的两大阶级是知识工人和服务工人，而不是资本家和无产者”。较之制造

业,知识性和服务性职业所涉及的活动很难像传统的工厂和办公室的工作那样职责界定明确的。更有可能需要跨职能的团队活动,而不仅仅是流水线上的体力劳动。知识和服务业比传统产业更有可能交由外部的顾问或独立的专家完成,并且他们也更容易运用外部采购的方式。因此,现在越来越多的工作正在由那些并没有在相关公司拥有固定职位的人来完成。他们通常是自我雇用的独立个体,在需要时以顾问或独立专家的身份提供上门服务,或者受雇于承担了分包任务的公司。美国职业指导专家威廉·布里奇斯在《创建你和你的公司》一书中预言,传统的固定职业越来越有可能被更加灵活的非固定职业所取代。

(3) 专业化的职业教育越来越重要

各种就业岗位需要更多的受过良好教育、掌握最新技术的技术工人,单纯的体力劳动或机械操作职业将明显减少。在发达国家,制造业中蓝领工人失业率高于从事管理工作的白领员工;而白领员工中从事服务性工作,如银行、广告等的失业率又明显高于从事开发和研究工作的员工。未来白领、蓝领阶层的界限将越来越模糊,职业逐渐向专业化方向发展。

2. 未来的热门职业

热门职业是人才市场供求双方都非常关心的职业,只要有可能,双方都愿意率先进入热门职业。因为从事热门职业和录用有热门职业专长的人,都会有助于在激烈的市场竞争中获得更多的生存机会和发展机会。热门职业一般是根据经济发展的情况形成的。21世纪是知识经济时代,高新技术、电子通信将是经济新的增长点。所以,一些与信息、生物、高新科技迅速发展相关的职业将逐渐成为热门职业。

(1) 我国的热门职业排行

据有关专家估计,21世纪我国热门职业将朝着以下方向发展。

① 软件开发、硬件维护、网络集成等高层次计算机科技类职业。当今社会已步入信息化时代,计算机应用日益普及。据有关方面预测,数年之内计算机专业的毕业生将持续走俏人才市场,成为高新技术企业争夺的焦点。据了解,近年来上海交大、复旦、同济、华南师大等名校计算机专业的研究生、本科生几乎每人都有五六家单位任其选择,其薪水的市场价格也水涨船高,最低也在3000元以上。即便是一般高校的计算机专业毕业生,月薪也不低于2000元。正因为计算机专业毕业生供不应求,不少用人单位只得改聘应用数学专业的毕业生,这让前几年一度滞销的数学专业毕业生身价随之暴涨。

② 通信工程、无线电技术等电子工程类职业。近几年邮电通信业迅猛发展,程控电话、移动通信网等通信设备现代化建设需要大批通信工程、无线电技术等电子工程类专业的毕业生。随着今后国家把机械、电子、汽车制造业定为带动整个经济增长和结构升级换代的支柱产业,与此相关专业的毕业生将大有用武之地,若干年内就业前景广阔。

③ 农科类职业。科教兴农、提高农业科技含量等政策给农科类毕业生提供了大显身手的广阔舞台,相当一部分的农科类毕业生将充实到乡镇、农场的作物栽培、“菜篮子”工程、家禽水产养殖、农业机械行业或农科研究机构中去。他们将凭借自身掌握现代技术和经营管理的优势,从事各类集体或个体承包,逐步发展成为中国新型的“农场主”、“牧场主”或“水产大王”。