



现代企业人力资源管理丛书 主编 吴国存 谢晋宇

企业 职业管理与 雇员发展

吴国存 编著



经济管理出版社

现代企业人力资源管理丛书

主编 吴国存 谢晋宇

企业职业管理与雇员发展

吴国存 编著

经济管理出版社

责任编辑 凌 霄
版式设计 徐乃雅
责任校对 孟赤平

图书在版编目 (CIP) 数据

企业职业管理与雇员发展/吴国存编著. — 北京: 经济管理出版社, 1999.6

(现代企业人力资源管理丛书/吴国存, 谢晋宇主编)

ISBN 7-80118-812-8

I. 企… II. 吴… III. ①企业管理: 人事管理②企业-职业-问题-研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 18407 号

企业职业管理与雇员发展

吴国存 编著

出版: 经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编: 100035)

发行: 经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷: 北京宏文印刷厂

850×1168 毫米 1/32 9.25 印张 228 千字

1999 年 6 月第 1 版 1999 年 6 月北京第 1 次印刷

印数: 1—6000 册

ISBN7-80118-812-8/F·772

定价: 15.00 元

·版权所有 翻印必究·

(凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。

地址: 北京阜外月坛北小街 2 号 邮编: 100836)

序

在过去的几十年间，我们已经看到了人力资源在企业管理中功能的显著加强。尤其是 20 世纪六七十年代以来，企业中传统的人事管理逐渐被人力资源管理所替代，进入了以人力资源为核心的现代企业管理新时代，这可以说是企业人力资源管理在企业管理中获得战略性地位的里程碑。这以后的每一个十年都能够显著地看到人力资源管理职能的扩大，在企业管理的决策层中重要性增加。而处在世纪之交及知识经济时代已经到来的时候，人力资源作为发展所依赖的战略性资源，作为企业顶级重要的资产和一种最珍贵的资本，其功能和作用愈益显著。可以肯定地说，在未来的企业管理中，人力资源管理将会也应该会比现在扮演更重要的角色。

进入 90 年代以来，西方学术界和企业界着手进行企业和企业管理理论与实践的适时变革，对组织的调整、流程改造、企业文化创新、以人为本的管理以及无国界经营等等展开研究和操作。这都对人力资源管理提出了挑战，同时也使人力资源管理面临新的机会。

在这种背景下，西方发达国家的人力资源管理已经在广泛讨论所谓“战略性人力资源管理”问题。相比之下，我国的企业人力资源管理，无论是在理论上还是在实践上都还处在十分落后的境地，差距甚大。

近年来，在理论上我们已经进行了许多工作，企业人力资源管理实际上一直是学术界、企业界的热门选题。在实践方面，我国的企业已经在呼喊“尊重人”，但这似乎只是为了讨好雇员而设计的口号。自新中国成立以来，我们就一直在强调工人是企业的主人，在理论原则方面我们的设计也可以说是完美无缺的。如在企业人才的招聘和选拔方面的任人唯贤原则、知人善任原则、扬长避短原则、德才兼备原则、因事择人原则、适才适所原则、专任久任原则等。从表面来看，似乎比西方企业的招聘要强多了。因为西方的人力资源管理在讲到招聘时，根本就没有提出什么像样子的原则，他们重点讲的是应该怎么样行动。而我们却恰恰没有恰当的措施来实现理想的原则。

我国也有一些企业在人力资源管理方面做得很好，但是应该说我们大多数企业还停留在只关心利润、关心物质财富的管理阶段。产生这种局面的原因是多方面的，有体制上的问题，也有社会环境上的问题。我国人口众多、劳动力资源丰富，这使得我国的劳动力供给长期处于过剩状态，因此，在大部分企业管理者心目中，人力资源是不“值钱”的，抱着“三条腿的蛤蟆不好找，两条腿的人遍地都是”的观念的企业领导者不在少数。另一方面，人力资源管理理论的研究和现代管理知识的普及甚为缺乏，相当多的企业管理者尚未真正充分认识到人力资源及其开发管理的重要性，即便有所认识，但是却苦于不知道怎么样办的管理者也很多。

我们早在四年前就出版了《公司人力资源开发与管理》一书，但是在我们的教学和科研中，我们深深感到要适应人力资源管理教学和实践的需要，一本薄薄的总论式的人力资源管理著作是远远不够的。人力资源管理在功能和重要性上已经今非昔比，编写一套丛书，从人力资源管理的各个不同侧面全面、系统、深入地介绍和研究人力资源开发与管理已经变得很紧迫。所以，我

们组织编写了这套《现代企业人力资源管理丛书》。应该特别指出的是，尽管这套丛书是针对企业人力资源管理而编撰的，但对于其他类型的组织也都有实用价值。

《现代企业人力资源管理丛书》共9册，它们分别是：《企业人力资源开发与管理创新》、《企业人力资源的形成——招聘、筛选与录用》、《企业职业管理与雇员发展》、《企业雇员薪酬福利》、《企业人力资本投资》、《企业雇员流失——原因、后果与控制》、《企业劳动关系》、《企业人力资源的心理与行为管理》和《企业雇员的安全与健康》。这些选题基本上涵盖了企业人力资源开发与管理的主要内容和环节。

在丛书的编写过程中，我们力求①反映当今企业人力资源开发和管理的最新动态和创新；②为处于市场经济环境中的我国企业提供人力资源开发与管理运作的新思路和新方法；③尽可能地把西方发达国家的人力资源管理经验中国化、本土化；④使全套丛书具有知识性、理论性、先进性、操作性合一的鲜明特征。通过这套丛书，如果能够推动我国企业人力资源开发与管理研究向纵深发展，提高我国企业的人力资源管理水平，对加速缩短我国企业人力资源管理实践与发达国家的差距有所裨益，我们将感到无比欣慰。

本丛书由谢晋宇提出动议，由吴国存、谢晋宇任主编。参加编写工作的有南开大学人力资源管理系、人口与发展研究所和学生工作部就业指导中心等单位的教师和研究生。在此，我们向该丛书的作者表示感谢。我们还要特别感谢经济管理出版社的卢小生先生，他对本丛书的编写和出版给予了各种支持和帮助，没有这些可贵的支持和帮助，这套丛书是难以顺利出版的。

吴国存 谢晋宇

1999年1月21日于南开大学北村

责任编辑 凌霄



目 录

1 第一章 职业与职业管理

1 第一节 职 业

12 第二节 职业管理

19 第二章 职业发展观——企业职业管理新观点（一）

19 第一节 职业发展观产生的背景

25 第二节 职业发展观的内容

32 第三节 职业发展观的意义和作用

44 第三章 总生命空间中的个体发展——企业职业管理新视点（二）

44 第一节 雇员个体的总生命空间

48 第二节 个体发展的基础

58 第三节 个体发展的动力

67 第四节 置于个体总生命空间中的职业管理变革

72 第四章 职业生涯与组织的任务

72 第一节 职业生涯发展

79 第二节 职业选择

89 第三节 职业开发

105 第四节 职业发展中的组织的任务

113	第五章	早期职业阶段的管理
114	第一节	进入组织的职业管理
131	第二节	社会化过程的职业管理
139	第三节	组织与新雇员的相互接纳

146	第六章	职业锚及其开发
146	第一节	职业锚的类型与功能
154	第二节	职业锚的开发

162	第七章	中、后期职业阶段的管理
162	第一节	职业生涯中期的个人特征
170	第二节	中期职业生涯危机与个人开发任务
176	第三节	后期职业生涯的个人特征与任务
179	第四节	在雇员职业中、后期阶段的组织管理任务

188	第八章	企业职业管理中的教育培训
188	第一节	企业教育培训的目的、意义
194	第二节	企业教育培训的原则与新发展
197	第三节	企业教育培训的操作

212	第九章	企业职业流动管理
212	第一节	企业职业流动
222	第二节	进行有效的企业职业流动管理

244	第十章	企业职业管理的支柱——职务分析与绩效考评
244	第一节	职务分析
250	第二节	绩效考评

265 第十一章 职业计划

265 第一节 个人职业计划

274 第二节 组织的职业计划

280 第三节 个人需要与组织需要相适应

——一个组织职业计划与雇员职业生涯匹配的模型

283 主要参考文献

第一章

职业与职业管理

企业进行有效的职业管理是企业经济运行和雇员个人发展、实现组织目标的重要保证。本章从职业基本概念入手，首先对何谓企业职业管理作一分析。

第一节 职业

一、职业的产业与发展

职业的产生与发展，是社会
发展、进化的反映。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
深化而发展变化。在人类社会初始期，存在着以性别、年龄为基础的自然劳动分工。例如，成年男子打猎、伐木垦荒、作战，制作劳动工具；女子则采集果实，从事原始农业和家务劳动；老年人指导或力所能及地参与一定的劳作；小孩则为老年人或妇女劳动的助手。但是，这种分工是一种以生理特征为基础的自然分工，而非社会劳动分工；同时，每个人不是固定从事于某项专门的工作，形不成独立的专门职能，故那时候没有职业可言。后来，由于社会生产力的发展，出现了农业与畜牧业的分离，实现了第一次社会大分工，出现了专门从事农业种植或畜牧业养殖的不同劳动者，职业由此而生。以后，手工业和商业也先后从农业

中独立出来，完成了第二次、第三次社会大分工。劳动分工也进一步深化，不仅有农业生产、畜牧业和手工业生产的体力劳动，还出现了专门的劳动管理、商业经营，乃至文化艺术、教育等脑力劳动分工。每个劳动者专事某项劳动活动成为社会普遍现象，职业种类增加。随着生产力水平的提高，科技进步和社会化大生产的发展，社会劳动分工愈益细致，生产专业化程度越来越高，新的劳动职业不断增加，出现了千百种职业。可见，职业是社会劳动分工发展的必然产物。那么，为什么会有不同种类的职业呢？这是因为分工体系的每一环节或者每一种类的劳动，有其各自特殊的劳动对象，有各自专门适用的劳动工具，有独特的具体活劳动支出形式，于是决定了一种职业不同于另一种职业，社会活动越多，分工越细，职业种类就越多。社会分工是职业划分的基础和依据。

在人类社会经济发展的历史长河中，职业并非一成不变，而是在多种因素作用下不断变化与发展的。

（一）社会分工的变化决定和制约职业的变化

一方面，如前所述，随社会生产力发展和科学技术进步，分工越益发达，新职业产生，职业类别增加。第二次世界大战之后，在新技术革命带动下，新材料技术、新能源技术、生物技术、海洋工程技术、信息技术、空间技术、微电子技术、激光技术、智能机器人等日益崛起，许多新产业、行业涌现，相继出现了诸多相关新职业。另一方面，社会劳动分工模式变化，职业结构随之变化。例如，产业结构升级，结构水平上升，从事农业耕作的农民会减少，而从事科学技术、教育、金融、保险等有关职业的人会大大增加。在社会经济发展进程中，由社会需求决定，不可避免地出现一些行业产生、扩大，另一些行业缩小甚至消失。据原苏联《真理报》报道，原苏联在本世纪 70 年代至 1985 年的 15 年间，共出现 207 种新职业，但同时有 232 种旧职业消

失。美国在 60 年代后期至 80 年代的 20 余年间，有数千种职业盛衰兴亡。

（二）社会的因素是直接制约、影响职业变化的重要因素

职业的产生和变动根本上决定于社会分工，与此同时，职业的发生和兴衰变化还受诸种社会因素的影响。首先，有的职业与一定的社会政治制度紧密相连。例如赌博业、娼妓业在资本主义国家往往作为合法的职业而存在，在解放前的旧中国亦如此。然而，社会主义制度的新中国一旦建立，这些职业立即被取缔。其次，职业变化与政府政策直接相关。50 年代，由于我国实施三大改造方针，私营工商业和城镇个体手工业、个体商贩职业消失。70 年代末以来，在改革开放方针指引下，发展多种所有制经济，私营业主、个体经营职业重又复苏，并得到比较快的发展。显然，这些职业的消失与再现，在很大程度上是取决于政府的政策。另外，职业的发生与变化还受社会文化因素的制约。文化是民族精神，民族心理、道德、习俗的反映。不同国家、不同民族，有相异的发展历史和传统文化，适应民族文化之要求，产生某些相应的特殊职业。例如中国有气功师、中医师、针灸师；信奉伊斯兰教、基督教的国家，有专职的宗教神职人员。当不同的民族文化传播，相互影响、渗透甚至融合时，相关的职业也会出现在其他国度。我国存在宗教神职人员，他国也有气功师、针灸师出现便是例证。最后，职业的发展变化还受社会生活方式、生活质量的影响。封闭的自给自足的生活方式，不需要很多的纺织工人、技师，海陆空交通运输司机和乘务员等职业。开放的现代生活方式，衣、食、住、行等方面职业的需要不仅是大量的，而且邮电通讯业、信息咨询、计算机、旅游业等相关职业大发展。随着经济迅速增长和社会进步，人们生活质量不断提高，高水平的物质生活必然增大对厨师、服装设计师、社会生活服务等相关职业的需求。与此同时，人们对文化教育、美好的环境、艺

术、娱乐、体育、旅游等等精神生活更加向往，于是，教师、文学艺术工作者、导游者、体育工作者、园艺工人、清洁工人等会增多。总之，职业的产生和发展变化根源于生产力水平和社会分工的发展，同时，人们也不可忽视社会因素对职业的重要影响作用。

二、职业的涵义

职业，是再普通、再常用不过的用语了。但是，何谓职业？则众说纷纭。人们出于不同的研究目的，分别着眼于不同侧面，从社会学意义、经济学意义上进行了考察。有斐阁《社会学小辞典》定义“职业指在存在社会分工的社会中，人为了作为独立的社会单位存在、谋求自己生计的维持、同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的人类活动的方式”（《社会学小辞典》，第196页，1977年版）。美国学者泰勒指出：职业的社会学概念，可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的结合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。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的实现，因此职业包括工作、工作的场所和地位。他指出：职业是社会与个人，或整体与个体的结节点。通过这一点的动态相关，形成了人类社会共同生活的基本结构。整体靠个体通过职业活动来实现，个体则通过职业活动对整体的存在和发展做出贡献。由美国迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》指出：职业这一术语最初本是表示从事法律、教会、医疗和军事服务的传统意义上的“自由的职业”，现在被认为具有职业的或声称有职业身份的职业群体的数量。“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具”。国家通过对某一职业群体的社会承认和对其职业地位的法律有效性的认可，直接介入和成就了职业领域。总括上述诸社会学家的意见，社会学意义上的职业

的涵义是：①职业首先是一种社会位置。个人取得这种位置的途径可能是通过社会资源的继承或社会资源的获取。但职业位置不是继承性的，而是获得性的。是个人进入社会生产过程之后获得的。②职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系，或者说已成为模式的工作关系的结合。它是从事某种相同工作内容的职业群体。③职业同权力紧密相连。一种是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖于他们，需要他们，这就在一定程度上拥有了对他人的权力，而且总是要维护这种权力，保持自身的垄断领域；另一种是经济收益权，任何一职业（群体）凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。④职业是国家授予的。任何一种职业，必定为社会所承认，职业的存在有法律效应。所以，职业为国家所授予和认可。

经济学上的职业概念与之不尽相同。阿瑟·萨尔兹撰写的美国家社会科学百科全书“职业”一条称：职业是人们为了获取经常性的收入而从事连续性的特殊活动。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所得而发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。国内有的学者认为，所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。职业是人的社会角色的一个极为重要的方面（姚裕群、朱启臻，1991年）。另有学者给职业以如下定义：职业是劳动者能足够稳定从事的有酬工作。职业是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色（潘锦棠，1991年）。上述有关职业的界定不无道理。经济学意义上的职业，同劳动的精细社会分工是不可分的。劳动者相对稳定地担当某项具体的社会劳动分工，或者较稳定地从事某类专门的社会工作，并从中获取收入，那么这种社会工作便成为劳动者的职业。

综上所述，经济学上的职业概念有其特定涵义和特性。

第一，职业是某种精细的、专门具体的社会分工，可称某一

种职业的分工。

第二，职业具有社会性。劳动者所从事的每项职业均系他人所必需，职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，所以，职业是社会的职业。

第三，职业具有连续性、稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作，或者从事该项工作相对稳定，才成其为劳动者的职业。否则，在千万种职业中，今天干这个，明天干那个，后天又改行……，就不会有劳动者的职业的存在。可以说，不相对固定地从事某项专门工作，离开了工作的稳定性，就无所谓职业。

第四，职业具有经济性。劳动者从事某项职业工作，必定要从中取得经济收入。换言之，劳动者就是为了不断取得个人收入，才较为长期、稳定地承担某项社会分工，从事该项社会职业的。没有经济报酬的工作，即使其劳动活动较为稳固，也非职业工作。例如单独从事自己家庭家务劳动者，便没有职业而言。

第五，职业是劳动者所获得的一种劳动角色。职业根源于社会分工，在整个社会生产过程中，有诸多工种或岗位，系社会劳动分工体系的一个个环节，这是职业划分的依据所在。这不同工种、岗位或特定环节的职业赋予劳动者以不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位，以及规范劳动者相应的劳动行为模式，于是劳动者具有了特定的社会标记，每个劳动者获得了工人、农民、医生、记者、教师、企业家、科学家、编辑、邮递员、乘务员、营业员等等千万种角色之中的某一专门劳动角色，具有了某种特定社会职业。

三、职业分类

职业是社会分工的必然产物，其产生与发展是社会经济发展的结果，就此而言，职业的存在是客观的。但是，在社会经济运行过程中，具体如何分工，划分什么工种、岗位，则是人

们根据客观经济运行和社会经济发展的需要而设置、划分和归类，即进行职业分类。

因为各国经济发展水平不同，社会发展历史各异，不同国家有相异的国情，因此各国具体职业分类不尽相同。对职业分类最早予以重视的是英国、美国等西方国家。作为人口统计的一项基础性工作，英国在 1841 年将职业分列了 431 种。美国早在 1820 年的人口普查工作中即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 21741 种。1980 年的《美国百科全书》认定美国有 25000 种职业。法国在本世纪 80 年代中期被确定的职业是 8600 种。加拿大 1982 年出版的《加拿大职业分类辞典》，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 大类，52 中类，279 个小类。原苏联国家劳动和社会问题委员会 1986 年宣布，苏联有 6982 种职业。

鉴于各国经济发展水平不同，职业分类标准又不统一，因之，国际间职业分类不具可比性。为解决这一问题，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统计专家会议上通过了《国际标准职业分类》的修订版。国际劳工局将职业分成 8 大类，包括：专家、技术人员及有关工作者；政府官员和企业经理；事务性工作者和有关工作者；销售工作者；服务工作者；农业、牧业和林业工作者，渔民和猎人；生产和有关工作者，运输设备操作者和劳动者；不能按职业分类的劳动者。8 大类之下又划分为 83 个小类，284 个细类及 1506 个职业项目，所列职业共计 1881 个。国际劳工组织这一工作非常有意义，它为各国职业分类提供了一个样本，增强了国与国之间职业资料的可比性，有利于国际交流。

我国根据国情，参照联合国国际劳工局的《国际标准职业分类》，在区分物质资料生产与非物质资料生产的基础上，按从业