

● 全国专业技术人员培训教材

专业

科学
发展

技术人员的职业发展

>>>> 本书编写组

- 专业技术人员职业认知与职业定向
- 专业技术人员职业发展规划
- 专业技术人员职业生涯发展
- 专业技术人员职业发展与职业素质培养
- 专业技术人员职业发展与职业能力培养
- 专业技术人员职业发展与职业继续教育
- 专业技术人员职业发展与现代社会
- 专业技术人员职业生涯动态发展与管理

人民日报出版社

● 全国专业技术人员培训教材

专业

科学
发展

技术人员的职业发展

>>>> 本书编写组

- 专业技术人员职业认知与职业定向
- 专业技术人员职业生涯规划
- 专业技术人员职业生涯发展
- 专业技术人员职业发展与职业素质培养
- 专业技术人员职业发展与职业能力培养
- 专业技术人员职业发展与职业继续教育
- 专业技术人员职业发展与现代社会
- 专业技术人员职业生涯动态发展与管理

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

专业技术人员的职业发展 /《专业技术人员的职业发展》编写组编.

—北京:人民日报出版社,2014.7

ISBN 978-7-5115-2708-0

I. ①专… II. ①专… III. ①专业技术人员—职业选择

IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 156825 号

书 名: 专业技术人员的职业发展

作 者: 本书编写组

出 版 人: 董 伟

责任编辑: 周海燕 王琳琳

封面设计: 杨 光

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010)65369527 65369846 65369509 65369510

邮购热线: (010)65369530 65363527

编辑热线: (010)65369518

网 址: www.peopledaily.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京凯达印务有限公司

开 本: 710mm×1000mm 1/16

字 数: 180 千字

印 张: 12

印 次: 2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5115-2708-0

定 价: 30.00 元

目 录

第1章

专业技术人员职业认知与职业定向

第一节 职业与职业选择	1
第二节 当代职业发展变化趋势	9
第三节 专业技术人员职业岗位分析与定向	17
【拓展案例】	21
孙正义:好人生是规划出来的	21
【思考探讨】	23

第2章

专业技术人员职业生涯规划

第一节 职业生涯规划概述	24
第二节 专业技术人员职业生规划的职业方向	30
第三节 专业技术人员职业生涯规划方案设计	32
【拓展案例】	40
小 S 的重新择业	40
【思考探讨】	41

第3章

专业技术人员职业生涯发展

第一节 专业技术人员职业发展中面临的挑战	42
第二节 专业技术人员职业生涯发展分析	47

●>> 专业技术人员的职业发展

第三节 专业技术人员职业发展与职业素质和能力	52
【拓展案例】	59
责任心——现代企业员工不可或缺的职业素养	59
【思考探讨】	60

第4章

专业技术人员职业发展与职业素质培养

第一节 专业技术人员职业道德素养及养成	61
第二节 专业技术人员科学精神及塑造	71
第三节 专业技术人员人文素养及修炼	77
第四节 专业技术人员维权与知识产权素养及培育	84
【拓展案例】	92
丙企业的行为是否侵犯了刘某的专利权	92
【思考探讨】	93

第5章

专业技术人员职业发展与职业能力培养

第一节 专业技术人员通用职业能力培养	95
第二节 专业技术人员创新能力培养	112
第三节 专业技术人员竞争与压力管理能力培养	119
【拓展案例】	126
王衡:拥有 59 项个人专利的农民	126
【思考探讨】	128

第6章

专业技术人员职业发展与职业继续教育

第一节 职业继续教育提升专业技术人员职业素质与能力	129
第二节 专业技术人员继续教育在职业生涯发展中的作用	133

第三节 专业技术人员继续教育的方式方法	137
第四节 专业技术人员继续教育的实施重点	141
【拓展案例】	142
忠良书院:培训是一种工作方法	142
【思考探讨】	145

第7章

专业技术人员职业发展与现代社会

第一节 职业发展概述	147
第二节 现代社会的主要时代特征	149
第三节 国内职业发展与国外职业发展	156
第四节 专业技术人员职业发展与时代生活的平衡发展	161
【拓展案例】	164
英国的职业资格证书制度	164
【思考探讨】	165

第8章

专业技术人员职业生涯动态发展与管理

第一节 终身动态的职业生涯规划与发展	167
第二节 职业测评与动态修正	170
第三节 职业生涯管理的阶段与任务	175
【拓展案例】	182
IBM 的蓝色“半边天”	182
【思考探讨】	183

后 记	184
-----------	-----

第1章

专业技术人员职业认知与职业定向

职业是人的社会联系和利益关系的集合。职业的产生和发展是同生产力的发展相一致的,是随着生产力水平的提高和社会分工的发展而产生和发展的。职业是社会劳动分工发展的必然产物,社会分工是职业划分的基础和依据。在人类社会发展的历史长河中,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。因此,了解新兴职业的产生及其特征,了解当今热门的新兴职业,了解当今职业发展趋势,理解专业技术人员职业定向的意义,把握专业技术人员职业定向的步骤和专业技术人员职业定向的策略等,对于广大专业技术人员做好职业发展规划具有重要意义。

第一节 职业与职业选择

一、职业概述

(一)职业的含义

职业是参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富、精神财富,获得合理报酬,满足人们物质生活和精神生活的工作。或者说,职业是劳动者能够稳定从事的有报酬工作,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,是一种社会劳动岗位。这个定义有三层含义:

第一,它表明并不是任何工作都能成为职业的,某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能够成为职业。并且,劳动者从事这项工作时还能够取得一定的经济收入,取得合理的劳动报酬,满足劳动者的物质需求。

第二,职业是劳动者获得的一种社会角色,劳动者为社会承担一定的义务和责任,劳动者必须要按照社会结构中这一社会角色规定的规范去行事。

第三,给劳动者一个体现个人价值的机会,职业使劳动者能进入一个成功的组织。职业无论对于个人还是社会的生存和发展,都具有十分重要的作用,对专业技术人员来说,一是个人的一种谋生手段;二是发展个性,或者说是发挥个人才能;三是参与社会劳动,承担社会义务,为他人提供服务。

(二)职业的特征

职业具有同一性、差异性、层次性、时代性、经济性、技术性 etc 6 个特征。

1. 同一性:某一类别的职业内部,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。基于此,才形成了诸如行业工会、行业联合体等社会组织。

2. 差异性:不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等都不同。随着社会的进步,经济体制的改革,新的职业会不断涌现,各种职业间的差异也会不断变化。

3. 层次性:从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是,现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价不同,职业便有了层次之分,这种职业的不同层次往往是由于不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的。

4. 时代性:一是职业随着时代的变化而变化,一部分新职业产生,替代一部分与社会不相适应的职业;二是每一个社会都有自己的“时尚”,它表现为该社会中人们所热衷的职业,如我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“高考热”到“考研热”,又发展到“下海热”、“出国热”、“外企热”、“考公务员热”等等,都反映出特定时人们对某种职业的热衷程度。

5. 经济性:职业的经济性也叫职业的功利性,是指职业作为人们赖以谋生

的劳动过程中所具有的逐利性一面。职业活动中既满足职业者自己的需要,同时,也满足社会的需要,只有把职业的个人功利性与社会功利性结合起来,职业活动及其职业生涯才具有生命力和意义。

6. 技术性:职业的技术性指不同的职业具有不同的技术要求,每一种职业往往都表现出一定相应的技术要求。

(三) 职业分类

所谓职业分类,是指按一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业,分成并归纳到一定类别系统中去的过程。

1. 职业分类的作用

世界上经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究,这不仅是形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的前提,同时也是对劳动者及其劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。同一性质的工作,往往具有共同的特点和规律。把性质相同的职业归为一类,有助于国家对职工队伍进行分类管理,根据不同的职业特点和工作要求,采取相应的录用、调配、考核、培训、奖惩等管理方法,使管理更具针对性。职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责及完成工作所需要的职业素质,这就为岗位责任制提供了依据。职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。考核就是要考查职工能否胜任他所承担的职业工作,考查他是否完成了他应完成的工作任务。这就需要制定出考查标准,对各个职业岗位工作任务的质量、数量提出要求,而这些都是职业分类的基础上才能加以规定的。职业分类中规定的各个职业岗位的责任和工作人员的从业条件,不仅是考核的基础,同时也是进行培训的重要依据。

2. 《职业分类与代码》

参照国际标准和方法,1986年,我国国家统计局和国家标准局首次颁布了中华人民共和国国家标准《职业分类与代码》(GB6565-86),并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。这次颁布的《职业分类与代码》将全国职业分为8个大类、63个中类、303个小类。1992年,原国家劳动部会同国务院各行业部委组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录根据管理工作的需要,按照生产劳动的性质和工艺技术的特点,将当时我国近万个工种归并为分属46个大类的4700多个工种,初步建立起行业齐全、层次分明、

内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系,为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。

3.《中华人民共和国职业分类大典》

20世纪90年代中期,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和科学技术的迅猛发展,我国的社会经济领域发生了重大变革,这对人力资源管理提出了新的要求。为此,国家提出要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度。《中华人民共和国劳动法》中明确规定:“国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度。”根据社会经济发展的需要,1995年2月,劳动和社会保障部、国家统计局和国家质量技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会,组织社会各界上千名专家,经过4年的艰苦努力,于1998年12月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》,并于1999年5月正式颁布实施。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB6565—86)的修订同步进行,相互完全兼容,因此,它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献在于,它在广泛借鉴国际先进经验(特别是《国际标准职业分类》ISCO—88)和深入分析我国社会职业构成的基础上,突破了过去以行业管理机构为主体,以归属部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式,采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则,并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式,以及工作活动的范围等作了具体描述,体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。《中华人民共和国职业分类大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成,填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白,具有深远的意义和广泛的应用领域。

《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的4个层次:大类(8个)、中类(66个)、小类(413个)、细类(1838个)。细类为最小类别,亦即职业。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。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学和规范,有利于劳动力市场信息联网,劳动和社会保障部在主持编纂《职业分类大典》的同时,根据重新修订的职业分类国家标准《职业分类与代码》(GB/T6565—1999)和《职业分类大典》,制定了《劳动力市场职业分类与代码》(LB501—1999),并于2002年进行了修改。新标准《劳动力市场职业分类与代码》(LB501—2002)分为6个大类,56个中类,236个小类,17个细类。

二、职业选择

(一)职业选择的内涵

职业选择是个人对于自己就业的种类、方向的挑选和确定,是人们从自己的职业期望、职业理想出发,依据自己的兴趣、能力、特点等自身素质,从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业。它是人们真正进入社会生活领域的重要行为,是人生的关键环节。通过职业选择,有利于人和劳动岗位的较好结合,使个人顺利进入社会劳动岗位,有利于社会化的顺利进行与实现。通过职业选择,有利于取得经济利益、社会效益等多方面共赢,促进人的全面发展。

职业选择包括从业以前的选择和从业以后的选择,前者通过选择实现就业,后者通过选择实现职业变换。一个人职业选择是否恰当,不仅关系到个人意愿和兴趣的满足,也关系到自身才能的发挥和对社会贡献的大小。构成职业选择的基本因素(或条件)有3个:职业能力、职业意向和职业岗位。

(二)职业选择的意义

职业选择有以下几个方面的意义:一是有利于实现生产资料与劳动力的较好结合;二是有利于取得较大的经济效益;三是有利于优化社会风气;四是有利于促进人的全面发展。

从某种意义上讲,职业选择就是选择人生,就是选择自己的未来。一个人生活的好坏、社会地位的高低以及对社会贡献的大小,在很大程度上是由他所从事的职业及其在职业岗位上的贡献决定的。为什么有些人本该在事业上获

得成功,却事与愿违,这并不完全是他们能力不够,而主要是他们选择了不适合发挥自身特长的职业。而那些事业有成的人,也并不一定比别人聪明,关键在于他们找到了适合自己特点的职业。合适的职业使他们的个人才能得到充分发挥,为他们带来了无限的创造机会,也带来了事业的成功。职业活动中的创造,体现了一个人一生中最主要的创造,人们在职业生活中体验到的幸福,含义最深刻,生命力最持久。所以说,职业选择是决定一个人的社会地位、经济收入乃至生活方式的重要因素。

(三) 职业选择的方法和具体决策步骤

在选择职业时,首先应认识自我。认识自我就是对自己的兴趣、气质、性格、能力、身心素质、知识结构、家庭文化背景等进行全面、客观的评价,从而确定自己所适合的职业范围。其次是了解职业。了解职业就是要分析职业内容、职业活动特点、职业环境、职业地位及经济收入等有关情况,从而找出欲从事的某种职业对从业者素质的具体要求。再次是人职匹配。根据对自身的评价和对职业的分析,确定自己适合从事的职业范围。这样选择职业可增加求职的针对性,减少盲目性。需要指出的是,决定人们选择何种职业的因素是极为复杂的。加上人有较强的可塑性,所以选择职业还要考虑社会环境、社会心理、就业政策等因素。

职业选择的具体决策步骤一般如下:

1. 探索。即根据自己的常识、经验和能力,来收集各种感兴趣的有关职业信息。
2. 成形。就是在上述基础上进行具体的定向。主要考虑所确定的职业生涯方向的价值、目的和能够获得的报偿等因素。
3. 选择。就是分析、考虑并初步选择确定具体的职业目标。
4. 澄清。就是在初步选择的基础上,从多方面自我质疑,最终确定好具体的职业目标。
5. 就职。即按照既定职业目标实施,走上工作岗位。
6. 坚定或矫正。一是如果所选择的职业目标是正确的,那就坚定地走下去,努力干出点成绩来;二是如果所选择的职业目标是部分不正确或完全错误的,那就适时部分地更正,重新选择更合适的正确职业目标。
7. 总结提高。所选择的职业目标对也好,错也好,都得不断地自我总结,积累职场智慧,丰富精彩人生。

三、价值观与职业选择

(一) 职业价值观的主要类型

俗话说,人各有志。这个志就是职业价值观,它是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为,对一个人的职业目标和择业动机起着决定性的作用。职业专家通过大量的调查,依据价值观不同将职业分为九大类。

1. 自由型。特点:不受别人指使,凭自己的能力拥有自己的小“城堡”,不愿受人干涉,想充分施展本领。相应职业类型:室内装饰专家、图书管理专家、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编剧、雕刻家、漫画家等。

2. 经济型。特点:他们断然认为世界上的各种关系都建立在金钱的基础上,包括人与人之间的关系,甚至父母与子女之间的爱也带有金钱的烙印。这种类型的人确信,金钱可以买到世界上所有的幸福。相应职业类型:各种职业中都有这种类型的人,商人为多。

3. 支配型。特点:相当于组织的一把手,飞扬跋扈,无视他人的想法,为所欲为,且视此为无比快乐。相应职业类型:进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商等。

4. 小康型。特点:追求虚荣,优越感也很强。很渴望能有社会地位和名誉,希望常常受到众人尊敬。欲望得不到满足时,由于过于强烈的自我意识,有时反而很自卑。相应职业类型:记账员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、统计员、计算机操作员等。

5. 自我实现型。特点:不关心平常的幸福,一心一意想发挥个性,追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法,尽力挖掘自己的潜力,施展自己的本领,并视此为有意义的生活。相应职业类型:气象学家、生物学家、天文学家、药剂师、动物学家、化学家、科学报刊编辑、地质学家、植物学家、物理学家、数学家、实验员、科研人员等。

6. 志愿型。特点:富于同情心,把他人的痛苦视为自己的痛苦,不愿干表面上哗众取宠的事,把默默地帮助不幸的人视为无比快乐。相应职业类型:社会学者、导游、福利机构工作者、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、护士等。

7. 技术型。特点:性格沉稳,做事组织严密,井井有条,并且对未来充满平

►► 专业技术人员的职业发展

常心态。相应职业类型:木匠、农民、工程师、飞机机械师、野生动物专家、自动化技师、机械工、电工、火车司机、公共汽车司机、机械制图等。

8. 合作型。特点:人际关系较好,认为朋友是最大的财富。相应职业类型:公关人员、推销人员、秘书等。

9. 享受型。特点:喜欢安逸的生活,不愿从事任何挑战性的工作。相应职业类型:无固定职业类型。

(二) 职业价值观分析

在为自己做职业生涯规划之前,一定要清楚和明确自己的价值观和职业价值观。价值观和职业价值观决定了哪些因素对你重要的是,哪些是不重要的;哪些是你优先考虑和选择的,哪些不是。对自己的价值观,特别是职业价值观进行分析时,可以参照学者们所提出的价值观类型,看自己到底属于哪一种。其实,我们可以把不同职业价值观的内容加以归结,根据他们所体现的主要方面,来确定自己的职业价值观中主要的因素是什么。职业价值观的分析可以从以下三个方面展开。

1. 发展因素。包括符合兴趣爱好、机会均等、公平竞争、工作有挑战性、能发挥自身才能、工作自主性大、能提供培训机会、晋升机会多、专业对口、发展空间大、出国机会多等等,这些职业要素都与个人发展有关,因此称之为发展因素。

2. 保健因素。包括工资高、福利好、保险全、职业稳定,工作环境舒适、交通便捷、生活方便等等,这些职业要素与福利待遇和生活有关,因此称之为保健因素。

3. 声望因素。包括单位知名度、单位规模和权力大、行政级别和社会地位高等等,这些职业要素都与职业声望地位有关,因此称之为声望因素。职业价值观是一个复杂的多维度的心理因素,对职业的选择和衡量有多种要素的参与,但各要素起的作用是不同的。从当前的实际来看,许多调查显示,专业技术人员的职业价值观越来越重视发展因素,而对保健因素和声望因素的重视程度则因人而异,差别较大。

在职业价值分析和测定过程中,个人必须处理好职业价值观不同要素之间的关系,并根据不同时期、不同情况明确自己的职业核心需求,以便合理制定自己的职业生涯规划和相关策略。

第二节 当代职业发展变化趋势

一、许多新兴职业应运而生

职业种类越来越多,分工不断趋于精细,职业间的差异不断加大,许多新兴职业应运而生。经济领域是集中职业种类和职位数量最多的社会领域。改革开放以来我国经济飞速发展,在经济发展的过程中产生了对各个行业人才的需求。所以目前职业已远远超过“三百六十行”,据有关资料介绍,大约在20世纪70年代,世界职业种类就超过42000种,目前则更多。职业种类的增多还要归功于现代科学技术的新发展,社会经济发展,一些边缘科学的开发,社会服务的变化,社会政治体制及管理的变化。

(一)新兴职业的产生及其特点

随着历史的前进,新技术的诞生,人们开始从事一些新的职业,也有一些职业的从事者越来越少,逐渐退出了历史舞台。随着工作世界的变化,让人们去做那些事先确定好的工作上的任务已变得非常困难,因而人们开始创造新的职业。技术仅仅是驱使新的职业产生的力量之一。消费者需求和口味的转变、商业趋势、新研究、高水平教育、移民的增加再加上其他的一些因素导致了新类型职业的出现。

作为现有职业的行家,工作者常常可能要增加一些新任务,但如果新任务与原有职业有极大的不同,并且将成为足够数量工作者的主要任务时,新任务就会自动变为新职业。如当视频会议变得普遍起来,则需要那些能够安装、检修故障、紧紧追随新技术的工作者,视频会议技术人员随之产生。计算机画面的改进产生了新的多媒体专业和动画专业。数据管理和网络容量的改善出现了地理信息系统技术人员和地球定位卫信数据管理程序员。电信法要求电视节目要配有即时字幕,因而产生了对速记字幕员或即时字幕员的需求。人口变化和社会发展是新职业的另一来源。随着老龄人口的增加,企业正在雇用有老年病学技术的工作者,包括老年病护士、人类服务工作者和社工。而大部分新类型的工作是由于各种原因联合产生的。比如计算机网络的进步,终身学习概念的普及以及学校之间竞争使远程学习方案在现在成为可能。

(二) 热门新兴职业简介

下面在新兴职业中选取比较典型的十大热门职业做一简单介绍。

1. 职业规划师。职业规划师是从职业人的个体利益出发,结合专业知识和相关资源,给予客户有关职业的适应、发展等方面的专业咨询、辅导、判断、建议和解决办法的专业人才。从事该职业的人员要求具备市场信息研究能力,以及职业规划、个人职业测评、心理研究等专业知识,并且有丰富的职场阅历、相关专业的教育和工作背景,对各行业人才需求状况了如指掌。执有权威资格认证、具有该行业丰富工作经验的职业规划师身价倍增。

2. 理财规划师。理财规划师是为客户提供全面理财规划的专业人士。是指运用理财规划的原理、技术和方法,这对个人、家庭以及中小企业、机构的理财目标,提供综合性理财咨询服务的人员。目前能够为客户提供全方位的专业理财建议,通过不断调整存款、股票、债券、基金、保险、动产、不动产等各种金融产品组成的投资组合,设计合理的税务规划,满足客户长期的生活目标和财务目标的优秀理财规划师稀缺。专家预计,我国理财规划师的缺口为 20 万人。未来 5—10 年,理财规划师将成为国内最具有吸引力的职业。

3. 管理咨询师。管理咨询师的工作是针对企业运用管理学的原理,进行从战略策划到战术运用的系列顾问活动,包括对企业 CIS、人力资源、流程再造、组织结构设计、营销等方面进行策划并指导实施。有关专家指出,我国目前管理咨询专业人才严重短缺。在未来 10 年,我国管理咨询业的需求将以每年 10 倍的速度增加。

4. 心理咨询师。随着社会的进步、生活水平的普遍提高,人们越来越关心生活的质量了,不仅注重身体健康、家庭和睦等,还注重心理健康。由于生活节奏加快,人们劳动的频率尤其是脑力劳动的频率也相应加快,心理负荷加重后心理疾病也就相应增加。没有心理疾病的人也渴望在强大的物质异化下加强人与人之间的沟通。健康包括生理健康和心理健康,这在我国已形成共识。从事有关心理咨询的热线电话、热线电台、热线广播也越来越多,这也是国人注重生活质量的一个折射。心理咨询是一门科学,并不是随便什么人都能当心理专家的。随着国民素质的提高,人们对心理咨询的科学性的要求也会越来越高。

5. 精算师。精算师是经过金融保险监管部门认可其从业资格的个人。在凡是需要处理风险的领域,精算师都能发挥作用。与会计师、律师和医生等职业相比,精算师是一项人数不多、专业性更强的职业。目前精算师的数量还远

不能满足中国保险业的发展需要。据统计,截至2010年4月,中国精算师为172人,中国准精算师为1001人。这是自2000年中国精算师资格考试制度建立以来,取得中国精算师(准精算师)资格证书人数首次突破千人。到2012年3月,已有251人取得中国精算师资格证书,1432人取得准精算师资格证书。

6. 物流师。物流师是专门从事物流行业的工作,具体从事供应、采购、运输、储存、产成品加工、包装、回收的安排和物流相关信息的处理等工作的人员。物流业是当代经济发展的热点,涵盖了国民经济中的海陆空交通、运输、仓储、采购、供应、配送、流通加工、信息、第三方物流、连锁销售、制造业以及与物流相关的众多行业。目前,我国物流人才供不应求,但许多物流部门的专业技术人员是半路出家,很少受过专业的培训。据初步估算,我国物流人才的需求量为600余万人。

7. 网络媒体高级编辑。据中国互联网络发展状况统计报告显示,中国互联网站点已近70万个,网络新闻人才需求总增长量将超过30%。众多网站的负责人纷纷表示:“现在对于网络新闻人才的需求是空前的。”目前的网络编辑一般是从传统媒体中走出的编辑、记者、网站管理员、顾问设计等职业中分流出来的,缺乏统一的职业标准与规范,因此既具有专业的编辑技术、懂得网络编辑操作,还具有独特的洞察力和敏锐度、善于海选信息、变垃圾为美玉的高级编辑成为网络媒体新宠。

8. 电子商务工程师。电子商务工程师是在全球商务活动趋向电子化的形势下应运而生的专业技术人员,是互联网商务活动的架构设计开发者和主要参与人员。随着全球互联网商务的高速发展,集信息技术与现代商务理念于一体的人才需求量大增,而缺口近10万人。未来10年是商务网站从发展逐渐走向成熟的黄金十年,未来5年,电子商务工程师在网络商务交易的创新和整合领域会成为最耀眼的职业领袖。

9. 企业高级策划、公关经理。“超级女声”的品牌价值已经超过6亿元,奥运吉祥物福娃诞生,使“福娃”商标身价骤增。CCTV广告时段公开招标再次获数以亿计的佳绩。这些鲜活的案例证明,今后几年将是品牌年。企业高级策划、公关经理的独特魅力和作用成了他们升值的重磅武器。公关从业者需要拥有新闻、市场营销、国际关系、公关广告等专业背景,熟悉媒体运作,与当地政府关系较佳。由于某些公司拥有跨国公司客户,因此从业人员还需要熟