

人力资源管理实战型系列教材

职业生涯管理 ——理论与实务

主 编 赵富强
副主编 罗 帆 张清华 陈 耘



科学出版社

人力资源管理实战型系列教材

职业生涯管理

——理论与实务

主 编 赵富强

副主编 罗 帆 张清华 陈 耘

科学出版社

北 京

内 容 简 介

职业牵动着个体的工作和家庭,不同的职业意味着不同的工作和生活,因而职业生涯管理不仅关乎个体成败,也关乎企业的稳定与发展。本书旨在将职业生涯管理的理论、工具、方法与途径等呈献给读者。全书分为基础篇、主体篇和过程篇三部分,基础篇提供依据,主体篇提供途径,过程篇提供参考。每章均有学习目标、引导案例、相关实例、要点总结、实验操作、应用案例、思考练习等,帮助学生加深对职业生涯管理的理解、掌握与应用。本教材拥有如下特色:全球视角、操作性强、逻辑清晰、结构严谨,立意较广、注重实用,资料丰富、内容新颖,形式多样、生动灵活。

本书既适合作为管理学专业本科生和研究生的教材,又适合作为相关专业人士的参考用书;既可以为组织的职业发展提供理论指导,也可以为个体职业生涯管理提供现实借鉴。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯管理:理论与实务/赵富强主编. —北京:科学出版社,2015

人力资源管理实战型系列教材

ISBN 978-7-03-043453-1

I. ①职… II. ①赵… III. ①职业选择-教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 036360 号

责任编辑:张 宁 江 薇 / 责任校对:钟 洋

责任印制:李 利 / 封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

文林印务有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 3 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2015 年 3 月第一次印刷 印张:14

字数:332 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

人力资源管理实战型系列教材 编委会

主 任 罗 帆 孙泽厚

委 员 (按姓氏笔画排序)

毛忞歆	卢少华	朱新艳	孙泽厚
牟仁艳	张清华	张 敏	罗 帆
周 勇	赵琛徽	赵富强	赵应文
胡 浩	桂 萍	袁声莉	徐慧娟
彭华涛			

总 序

二十六年前,当我们开始学习组织行为学时,即被其以人为本的内涵所吸引。虽然,当时国内很少有人关注这一学科,甚至有人批驳它是伪科学,但我们相信,这门由心理学、社会学、人类学、经济学等有关行为的学科组成的交叉学科一定会在管理中有重大的应用价值。

从主讲组织行为学或管理心理学课程,到探讨其在劳动人事管理中的应用,我们默默地耕耘,直到五十而知天命。随着劳动人事管理向人力资源管理方向发展,武汉理工大学形成了工商管理专业人力资源管理方向,毕业生受到了人才市场的欢迎。九年前,我们创办了人力资源管理专业,毕业生就业率一直在本校名列前茅。2005年,我们的教学研究成果获得了湖北省教学成果一等奖;2008年,“人力资源管理”被评为湖北省精品课程;2013年,“组织行为学”被评为湖北省来华留学生品牌课程。我们主编的《人力资源管理——理论与实践》和《组织行为学》教材,深受社会各界好评。一路走来,充满艰辛,我们付出了许多心血,也获得了无限喜悦。

人力资源管理是蓬勃发展的新兴专业,实践性非常强,主要体现为组织行为学等学科在管理中的综合应用。教材建设是人力资源管理专业建设的重要组成部分,是教学质量工程的建设重点。为此,在科学出版社的支持下,我们精心策划,联合有关高校的师资力量,组织企事业单位的人力资源管理人员,共同编写了工商管理类人力资源管理实战型系列教材,主要面向人力资源管理、工商管理、劳动与社会保障等专业的本科生和研究生(包括MBA、EMBA),也可作为企事业单位在职培训的教材,以及各类管理人员的参考用书。

这套系列教材的特色主要体现在三个方面:

1. 统筹规划的系统性

作为湖北省教学研究项目“人力资源管理专业实践教学体系创新研究”的重要成

果,本系列教材经过了课题组的精心规划和系统设计。人力资源管理实战型系列教材共有十本,涵盖了“绩效管理”、“薪酬管理”、“工作分析与职位管理”、“人力资源风险管理”、“职业生涯管理”、“人力资源法规”、“人力资源管理战略规划”、“人员测评与选拔”、“人力资源开发与培训”、“组织行为与人力资源管理实训”等专业核心课程和特色课程,体系完备,重点突出。同时,本系列教材注重理论教学与实践教学相结合,纸质教材与电子课件、课程网络资源相结合,各种教学方法和手段优化组合,系统性强。

2. 领先前沿的创新性

罗帆、孙泽厚、桂萍、赵富强、卢少华、彭华涛等主编人员具有在美国、英国等发达国家知名大学留学的经历,了解人力资源管理的国际学术前沿和发展动态,能将所主持的国家自然科学基金项目、国家软科学计划项目的最新研究成果纳入教材内容。《人力资源风险管理》是国内外第一本相关领域的教材,包含人力资源风险预警管理、新生代农民工管理等内容,具有显著的创新性。本系列教材所采用的原创性案例教学、情景模拟、角色扮演和实训等研究方法,新颖独到。

3. 需求导向的实战性

在开展湖北省教学研究项目“人力资源管理专业实践教学体系创新研究”的过程中,我们在全中国范围内针对企事业单位人力资源管理人员、高校人力资源管理教师、人力资源管理专业学生分别进行了问卷抽样调查,对目前人力资源管理教材建设中的问题进行了诊断,了解了三方对人力资源管理教材的需求和期望,以需求为导向进行人力资源管理教学改革,所编写的教材强调实战性。以《组织行为与人力资源管理实训》为代表,综合反映实践教学创新的成果,致力于提高学生将来从事人力资源管理工作所需的综合素质,强化人力资源管理的战略视角、业务技能和实际操作能力。

各本教材的主编主要来自武汉理工大学、中南财经政法大学、华中师范大学、武汉科技大学、湖北经济学院、中南民族大学、武汉工业学院等高校,是多年教授人力资源管理相关课程的任课教师,积累了丰富的教学研究和实战经验。除了以上高校,参编人员还有来自美国明尼苏达大学、日本早稻田大学、上海金融学院、中山大学、上海交通大学、华南理工大学及企事业单位的人力资源管理人员。人员队伍结构合理,优势互补,不仅在人力资源管理理论研究方面有新突破,而且具有丰富的企事业单位人力资源管理咨询或实践经验。本系列教材充分体现了集体智慧和多方经验,涉及面广,受益面大。

在编写系列教材的过程中,我们吸收了国内外学者的研究成果以及众多人力资源管理者的实践经验,得到了科学出版社、湖北省教育厅、湖北省人力资源学会、武汉理工大学等高校的大力支持和帮助,在此我们深表谢意!

罗帆 孙泽厚

2014年3月

前言

本教材是在武汉理工大学“人力资源管理”省级精品课程，以及“组织行为学”省来华留学生品牌课程建设的基础上，融合《人力资源管理——理论与实务》和《管理心理与行为》等教材，结合职业生涯规划课程多年的讲授经验，为品牌专业建设和职业生涯规划推广而编写，希望能够为个人职业生涯的成功发展和组织职业生涯规划的有效开展提供理论参考和操作依据，从而使个人找到自己的用武之地，进而实现个体、组织及国家在职业管理方面的多赢发展。

本教材特色表现在以下五个方面。

(1) 全球视角，操作性强。本教材主要在借鉴和整合国内外研究成果的基础上，力图反映职业生涯规划理论和实践的全貌，帮助大学生和企业员工加深对职业生涯规划的认识、理解与应用。全书分为三个部分，基础篇提供依据，主体篇提供途径，过程篇提供参考。每章均有学习目标、引导案例、相关实例、要点总结、实验操作、应用案例、思考练习等，从而主要针对企业员工和人力资源管理的实际，帮助学生加深对职业生涯规划的理解、掌握与应用，可操作性强，是一本理论与实践紧密结合的教材。

(2) 逻辑清晰，结构严谨。本教材共分三大块，第一块为基础篇，主要介绍职业生涯管理的范畴，以及职业生涯发展的理论、工具与方法；第二块为主体篇，主要介绍个体和组织如何进行职业生涯规划与管理；第三块为过程篇，主要介绍不同职业生涯阶段的特点、任务、问题、途径与方法。三大块顺畅衔接、逻辑清晰、结构合理、系统性强，既有解决为什么的理论基础，又注重如何解决的实践指导，既着眼现在，又展望未来。

(3) 立意较广，注重实用。本教材的一大特色是同时面向在校大学生和企业员工，在指导大学生职业生涯规划与管理的同时，积极引导大学生和员工将自己的职业生涯阶段与目前的实际情况相结合，将自己的职业生涯实际与组织需求相结合，将自己的

职业生涯规划与国家需要相统一，相机而谋、相机而定、相机而变，从而实现个人、组织与国家的统一。

(4) 资料丰富，内容新颖。本教材以学生的兴趣和需求为出发点，通过引导案例激发学生兴趣，通过原理阐释解答学生疑惑，通过实例穿插加强学生理解，通过应用案例锻炼学生分析，通过思考练习增强学生思考。本教材从职业生涯发展需要出发，介绍职业生涯发展理论，指导学生分析自我；引入职业分析工具，引导学生评价自我；介绍职业生涯规划内容、步骤与方法，指导学生进行职业生涯规划；介绍不同职业生涯阶段特点、任务、问题、途径和方法，指导学生在以后的工作中如何使自己适应和平衡职业与工作、工作与生活之间的关系；介绍个人如何进行职业生涯管理，指导学生如何自我评估、自我规划、自我管理；介绍组织如何进行职业生涯管理，指导组织或未来从事相关工作的学生如何对他人进行职业生涯管理；介绍国内外职业生涯管理发展的趋势与挑战，指导学生如何在未来相机而动，从而进行有效的职业生涯管理。

(5) 形式多样，生动灵活。在编写本教材过程中，编者注重以学生为本，积极创新写作方法，打破常规教材的窠臼，以学习目标、案例引导、实例引入、知识要点、要点总结、案例分析、实验活动、思考练习为本教材的格律，引导学生积极参与、思考、分析与应用，从而力求学生知、行与会的有机统一。

本教材的编者们长期从事职业生涯管理的研究和教学工作，有着丰富的实践和教学经验，他们在总结大量企业实践和教学经验的基础上，把职业生涯管理最新的观念、理论、经验和体会汇集于本教材，并精选了适当案例和复习思考题。因此，本教材既可以作为大学师生的人力资源管理及相关经济管理专业的教材，又可以作为企业人力资源管理人员的参考用书，既为组织对员工的职业生涯发展提供理论指导，也为员工自身的职业生涯发展提供现实借鉴。

本教材由武汉理工大学管理学院赵富强副教授担任主编，武汉理工大学罗帆教授和陈耘副教授，以及华中师范大学张清华副教授担任副主编，研究生李菁辉、李彦君、李冬、杨淑媛和罗奎等做了大量的资料收集工作，试用本教材的武汉理工大学和华中师范大学人力资源管理专业本科生和研究生也对本书的修改完善提出了宝贵的意见。本教材的编写和出版得到了武汉理工大学管理学院领导及科学出版社领导和编辑的大力支持，在此一并表示感谢。同时，教材中的不妥之处在所难免，恳请读者朋友不吝赐教！

编者

2014年9月30日

目 录

第一篇 基础篇

第1章 导论	1
引导案例：李辉的困惑	1
1.1 职业生涯规划相关概念	1
1.2 职业生涯规划的产生与发展	13
1.3 职业生涯规划的意义与方法	15
1.4 职业成功的内涵及影响因素	19
1.5 职业生涯规划与人力资源管理	22
关键术语	25
本章小结	25
复习思考题	25
案例分析	25
第2章 职业生涯规划的基本理论	28
引导案例：职业发展向左向右	28
2.1 职业选择理论	29
2.2 职业生涯规划理论	40
关键术语	51
本章小结	52
复习思考题	52
案例分析	52
第3章 职业生涯管理的测评工具	54
引导案例：不经意间的差异	54
3.1 职业价值观及其测量	55
3.2 职业兴趣及其测量	59
3.3 职业性格及其测量	66
3.4 职业气质及其测量	72
3.5 职业能力及其测量	75
关键术语	87
本章小结	87
复习思考题	87
测评实验	87

第二篇 主体篇

 第4章 个体如何进行职业环境分析与决策	90
引导案例：博士的苦恼	90
4.1 职业发展的外部环境认知	90
4.2 个体职业发展的自我认知	96
4.3 个体职业锚的开发与确定	100
4.4 个体职业生涯模式与特点	103
4.5 个体职业生涯的决策选择	106
关键术语	109
本章小结	109
复习思考题	109
案例分析	110
 第5章 个体如何进行职业生涯规划	113
引导案例：小张的苦恼	113
5.1 职业生涯规划的内涵与意义	113
5.2 职业环境与自我分析	114
5.3 职业生涯的机会评估	119
5.4 职业生涯的目标与路径	121
5.5 职业生涯目标实现策略	123
5.6 职业生涯规划反馈修正	124
关键术语	128
本章小结	128
复习思考题	128
案例分析	128
 第6章 组织如何进行职业生涯规划	130
引导案例：单飞冠军——李娜	130
6.1 组织职业生涯规划的内涵	132
6.2 组织职业生涯规划的内容	134
6.3 组织职业生涯规划的方法	135
6.4 组织职业生涯规划的保障	138
关键术语	140
本章小结	140
复习思考题	140
案例分析	140
 第7章 组织如何进行职业生涯开发	142
引导案例：青云直上——命运的主宰	142

7.1 个体职业素养的开发	143
7.2 社会资本的开发	145
7.3 员工创新思维能力的开发	146
7.4 干中学的终身学习	150
关键术语	153
本章小结	153
复习思考题	153
案例分析	153
 第8章 组织如何进行职业生涯管理	155
引导案例: 微软国王——比尔·盖茨	155
8.1 组织职业生涯管理的内涵与功能	156
8.2 组织职业发展通道管理	159
8.3 组织未来继任规划管理	160
8.4 组织成长导师计划管理	162
8.5 组织职业生涯阶段评审	163
8.6 组织职业生涯管理的成功保障	165
关键术语	166
本章小结	166
复习思考题	166
案例分析	166

第三篇 过 程 篇

 第9章 如何解决职业生涯早期问题	168
引导案例: 张敏的苦恼	168
9.1 职业生涯早期的特点与挑战	168
9.2 职业生涯早期的个人管理策略	171
9.3 职业生涯早期的组织管理策略	173
关键术语	176
本章小结	176
复习思考题	176
案例分析	177
 第10章 如何解决职业生涯中期问题	179
引导案例: 小王该怎么办	179
10.1 职业生涯中期的特点与任务	179
10.2 职业生涯中期的危机管理	181
10.3 职业生涯中期危机的管理措施	186
10.4 职业生涯中期的工作/家庭冲突管理	189

关键术语	191
本章小结	191
复习思考题	191
案例分析	191
 第 11 章 如何解决职业生涯后期问题	193
引导案例：慈善股神——沃伦·巴菲特	193
11.1 职业生涯后期的特点与任务	194
11.2 职业生涯后期职业生涯危机	195
11.3 职业生涯后期的个人管理策略	196
11.4 职业生涯后期的组织管理策略	198
关键术语	199
本章小结	199
复习思考题	200
案例分析	200
 附录 1 职业锚的自我分析测试	202
 附录 2 职业价值观测量问卷	203
 附录 3 职业兴趣问卷	206

第一篇 基础篇

第1章 导 论



引导案例

李辉的困惑

李辉 2010 年大学刚毕业,就在北京的一家上市公司的研发部取得了一个看似不错的职位,开始了自以为十分喜欢的工作。然而一段时间后,李辉渐渐发现,这家以“尊重人才,凝聚和谐,家庭团结”而著称的公司,并不像自己所想象的那样。公司领导对员工并不在意,人力资源总监也经常向员工传达着不尊重、不和谐和不团结的信息,“如果你不愿意在这里工作,那就走吧!外面有大把的人在排队等着呢”!

李辉在研发部门工作了近两年,既没有得到任何有意义的研发任务,也没有接到有关下一步安排的通知。他现在开始考虑是到另一家大公司工作,还是换一个小的企业,甚至回到高等院校进行更高层次的进修呢?然而,2012 年劳动力市场就业形势严峻,高校研究生招生竞争也空前激烈,几乎没有什么积蓄让李辉雪上加霜。他对自己的境遇非常困惑,未来的职业之路到底该如何走呢?

思考题:

1. 假如你是李辉,你将如何进行选择?
2. 该公司的职业生涯管理可能存在问题?

1.1 职业生涯管理相关概念

1.1.1 职业的内涵、特征及分类

1. 职业的内涵

要进行职业生涯管理,首先要对职业的概念与内涵进行明确的界定,而要了解职业的概念,就必须弄清楚职业和行业、产业、职位等相关概念之间的区别与联系。

职业的产生与发展是社会劳动分工所带来的必然结果,反映了社会的发展与进化,标志着人类的文明与进步。随着社会的发展、科技的进步及生产力水平的提高,社会分工越来越细化,职业的内容、类别和关系也越来越丰富。

在现实生活中,人们总是要在具体的工作岗位上实现就业,但人们对“职业”一词却有着不同的理解。有人认为,职业就是一种安身立命之本的“工作”,如医生、教师、法官等;有人认为,职业是一种“生活来源”;有人认为,职业代表一种等级身份。

学者们基于不同的研究目的,从不同角度对职业的内涵进行了不同的界定。其中主要是从社会学和经济学两方面所进行的阐释。

从社会学的角度,日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种社会分工或社会角色的持续实现,涵盖工作内容、工作场所和工作地位三个方面^①;美国学者泰勒则认为,职业是一种成为模式的人群关系,这种关系与特殊工作经验有关;美国学者舒尔茨(Schultz)认为,职业是个人为了不断取得个人收入而连续从事的、具有市场价值的特殊活动,同时也是实现社会联系和自我价值而进行的持续性活动方式^②;中国学者陈婴婴认为,职业是个体在社会物质生产或非物质生产过程中获得的一种社会地位,通过这一社会位置,个体加入社会资源的生产和分配体系,并建立相应的社会关系;姚裕群认为,职业是个体社会角色的一个极为重要的方面;《社会学小词典》把职业界定为,在社会分工的社会中,人为的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^③。因此,从社会学角度来看,①职业是在社会分工体系中所体现的一种社会位置;②职业与专门工作的人群关系和社会关系相联系;③职业与权力和利益有紧密的联系,具有垄断权和经济收益权;④职业的产生必定为社会所承认,为国家所认可,并具有相应的职业标准^④。

经济学角度的职业概念与社会学角度有着明显的不同。美国学者阿瑟萨兹认为,职业是人们为获取经常性收入所从事的一种连续性特殊活动;法国权威词典认为,职业是人们为生活而从事的某种经常性活动;日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人以生活收入为目的而发挥个人能力,或者向社会作贡献而连续从事的活动;中国学者潘锦棠则认为,职业是劳动者能够稳定从事的某项有酬工作而获得的劳动角色,是相对稳定、有收入、专门类别的工作。因此,从经济学意义上来看,职业与劳动的精细社会分工紧密相连,具有一定的稳定性和收益性。

综上所述,职业存在于社会分工中,在不同工作性质的岗位上,人们从事的工作在目标、内容、方式及场所上都各有差异。职业的形成是一定社会分工或社会角色的持续实现。所以,职业是个人在社会中所从事的以获得物质报酬为自己主要生活来源并能满足自己精神需要的、在社会分工中具有专门技能的工作^⑤。因此,个体是职业活动的主体,职业活动必须在组织中进行,组织目标是靠个体职业活动实现的,个体通过职业活动对组织作出贡献。职业活动贯穿个人一生,不仅是谋生手段,也是个人存在的意义和价值的证明。人尽其才,才尽其用,职业生涯管理就是要实现组织与员工

① 转引自段美. 旅游职业分类体系构建研究. 上海: 上海师范大学, 2011.

② 转引自徐卓斌. 公司员工职业生涯管理体系的建设与应用研究. 广州: 华南理工大学, 2011.

③ 转引自刘育锋. 论职业教育的本质属性. 职教论坛, 2004 (4): 13-17.

④ 转引自董显辉, 肖凤翔. 职业及其对职业教育课程的规定性. 中国职业技术教育, 2011 (21): 24-29.

⑤ 转引自沈曦. 大学生职业生涯设计指导的探讨. 浙江工商大学学报, 2004 (5): 93-96.

双赢。

2. 职业的特征

根据职业的内涵,职业主要具有以下特征。①经济特征:个体通过连续的职业活动来完成工作任务,并获得报酬和收入。职业是个人经济收入的来源,是满足自身和家庭生存和发展需要的手段,是社会经济制度运行的主体。职业劳动创造的财富是社会存在和发展的物质基础。②社会特征:职业是社会发展的产物,随着社会分工的细化不断涌现出新的职业。每一种职业都体现了社会分工的细化,以及社会生产和社会进步的积极作用。③技术特征:每一种职业岗位都有其相应的职业要求,个体除了要达到该岗位职业道德、责任义务和服务要求以外,还要达到相应的技术水平。

3. 职业的功能

(1) 职业能满足人们生活的物质需要。职业是人们生活的重要内容,主要表现为个体通过参加社会活动来获取生存必需的生活资料和积累个人财富。因为我国实行的是“按劳分配,效率优先,兼顾公平”的分配原则,所以每个劳动者参加职业劳动的数量和质量将直接决定其财富的多少。

(2) 职业能满足人们的精神需要。根据马斯洛需要层次理论,人的需要分为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要,前两种需要为基本需要,后三种需要为精神需要^①。职业是个人实现名誉、地位、权力、成就、尊重及自我实现等精神需要的重要途径。由于每种职业都有其独特的活动内容和要求,当这种工作能够使个人的才能得到发挥、个性得到不断发展和完善时,它就成为促进个性健康发展的途径。

(3) 职业不仅能满足人们发展的需要,同时也是社会存在和发展的基础。职业的本质是劳动力与生产资料的有机结合,它体现着人与人之间的社会关系。人们的职业劳动在满足个人需要的同时,也为社会创造了财富,社会发展的基础由职业劳动生产出的物质财富和精神财富所构成。

4. 职业的分类

职业的产生与发展是社会经济发展和分工的必然产物。职业分类实质是社会劳动分工的细化。现代社会的职业体系是为了建立起与社会发展相适应的社会分工体系,而形成的一种人力资源的配置,是社会经济制度的重要组成部分。正确进行职业分类,就是要正确体现社会分工,遵循经济运行的客观规律。职业分类要遵循以下原则。①同一性。一个职业类别必须在工作范围、工作内容、操作方法、使用工具及工作环境等方面都是同一的。②标准性。职业分类是一项复杂而又重要的工作,职业分类要有严格的标准,政府有关部门应该组织制定和实施相应标准。③多级性。社会职业是一个庞大又复杂的现象,有着成千上万个类别,需要划分为几个不同的等级或层

^① Maslow A H A. Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943, 50 (4): 370-396.

次，每一等级或层次要有具体的类别，这样才能够把庞大而复杂的职业区分开。④现实性。职业分类要反映社会实际，要基于社会经济发展、产业结构、技术状态、社会文化状况及个体劳动状况。⑤应用性。职业分类可作为理论和学术研究的对象，但其主要用途是应用，可以应用在国家对“人”的数据标准编码管理中，也可以应用在国民经济与社会发展状况的统计中，还可以应用在人口普查、高校职业指导及政府部门的就业管理等统计工作中。

在漫长的原始社会中，人类劳动最早只是按男女性别进行分工，男的打猎、捕鱼，女的采摘果实、挖掘茎块，所以职业并不存在。在原始社会末期，出现了最初的社会大分工，农业、手工业和畜牧业开始成为专门职业。以后随着生产力的发展，社会分工越来越细，职业也越来越多。职业是人类文明和社会分工的标志。人类历史上职业的产生和发展，一方面体现了社会生产力发展水平和科技进步的结果；另一方面又促进了社会生产力的提高，以及生产的社会化和专业化的发展。一个国家的职业构成，与其国民经济结构、经济与科学技术发展水平有着密切关系。由于各国经济发展水平不同，职业分类标准也不一。为便于国际比较，1958 年国际劳工组织制定了《国际标准职业分类》，1966 年又重新修订，将职业划分为八大类，在八大类之下又划分为 83 个小类、284 个细类及 1506 个职业项目，所列职业共计 1881 个。其中八大类包括：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。国际劳工组织为各国职业分类提供了一个范本，增强了国家之间职业资料的可比性，有利于国际交流与合作，因而具有重要的意义。

参照国际标准，我国在区分物质资料生产与非物质资料生产的基础上，按从业人员所从事的社会经济活动的同一性或工作性质的同一性进行了职业分类。1999 年的《中华人民共和国职业分类大典》将我国的职业进行了全面、系统的划分，分为 8 个大类、66 个中类、413 个小类、1838 个细类。表 1-1 是国际劳工组织制定的《国际标准职业分类》(ISCO) 与我国职业分类标准的对照表。

表 1-1 国际与国内职业分类标准对照表

类别	国际标准职业分类	我国职业分类
1	专家、技术人员和有关工作者	专业技术人员
2	政府官员和企业经理	国家机关、党群组织、企事业单位负责人
3	事务性行政工作者	办事人员和有关工作者
4	销售工作者	商业和服务业人员
5	服务工作者	军人
6	农业、牧业和林业工作者，渔民和猎人	农、林、牧、渔、水利业生产人员
7	生产和有关工作者、运输设备操纵者和劳动者	生产、运输设备操作人员及有关人员
8	不能按职业分类的工作者	不便分类的其他人员

从表 1-1 中可以看出，在我国职业分类中，军人被单独作为一类职业，商业和服

务业合并为一类职业，其他分类与国际标准职业分类基本相同。

5. 职业的分层

职业分层与职位分类是有明显区别的，弄清二者的区别对深入理解职业生涯发展具有重要意义。职位分类是根据组织内部岗位职责与权限的大小而进行的人员层次划分；而职业分层就是一种以职业角色为依据，以人们从事职业的社会地位和职业声望为标准所作的等级排位。不同职业间存在很大差别，职业活动内容不同、工作复杂程度不同、付出的脑力体力不同、工作环境不同、任职资格不同、组织权利不同、收入水平不同，社会地位也不同。职业分层通过给人创造公平竞争、自由择业的机会，促进人才的向上流动，进而推动社会健康发展。职业分类是对社会职业类别的横向划分，反映的是社会劳动分工的结果；而职业分层是对社会职业等级层次的纵向排序，反映的是职业地位。职业分类是以社会劳动分工为基础，依据劳动过程或劳动性质的同一性来进行划分；而职业分层则是以劳动者所从事职业的社会地位为基础，以其职业地位和职业声望为标准。前者虽然本身并不具有高低等级差异的含义，但由于其一般由政府来制定，所以具有权威性和法律性；而后者是职业地位高低次序的排列，是为社会公众所认可和遵从的，是社会价值取向的体现，能直接反映不同职业社会地位的高低差异，但不具有权威性和法律性。

阿尔伯·爱德华的研究将职业由高至低分为六个层次：专业人员，产业主、经理和官员，职员及类似职业，熟练工人及工段长，半熟练工人，非熟练工人。此外，在美国广泛流行的还有理查德·塞特的职业地位分层，从低到高依次是：①非熟练体力劳动者——在技术和责任方面要求最低的体力劳动者，如清洁工、搬运工、擦鞋工等；②半熟练体力劳动者——以体力劳动为主、技术要求不高的劳动者，如售货员、服务员、汽车司机、机器操作工等；③熟练体力劳动者——具有一定技能的体力劳动者和服务业的熟练劳动者如厨师、印刷工、火车司机、理发师等均系此层级；④白领工人——包括各类职员和技术工人，如图书管理员、打字员、推销员、制图员，以及其他从事管理工作和非体力劳动的劳动者；⑤小企业所有者和经营者——修理业主、服务业主、小零售商、小承包商及其他一切非农产业所有者；⑥专业人员——工程师、教授、作家、艺术家、法官、编辑、医生、教师等；⑦工商业者——大产业主、大工商业企业家等。一般企业员工可分为四个层次：高层管理人员，是企业的领导决策者；中层管理人员，是企业资源分配的组织者；基层管理人员，是企业一线操作的指挥者；操作者，是企业一线工作的完成者。

1.1.2 职业与学业、专业的关系

1. 学业与职业的关系

进入大学后，大家的生活方式有了多种选择，有许多事情需要他们投入精力去做。但作为学生，学习是最基本的任务，在他们从学校人向社会人转变之前，打下扎实的知识基础是十分必要的。基于此，学校许多政策的制定都以此为出发点。目前，大学