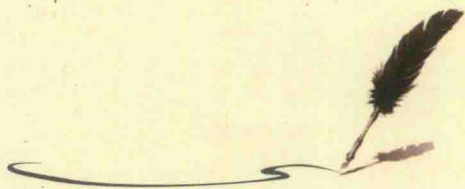


湖南省普通高等学校教育教学改革研究立项项目



# 职业素养

## ——从理论到实践探索

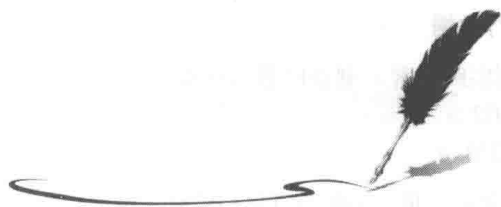
ZHIYE SUYANG  
CONG LILUN DAO SHIJIAN TANSUO

刘益民◎著



重庆大学出版社

湖南省普通高等学校教育教学改革研究立项项目



# 职业素养 ——从理论到实践探索

ZHIYE SUYANG  
CONG LILUN DAO SHIJIAN TANSUO

刘益民◎著

重庆大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业素养：从理论到实践探索 / 刘益民著. --重  
庆：重庆大学出版社，2022. 8

ISBN 978-7-5689-3338-4

I. ①职… II. ①刘… III. ①职业道德—研究—IV.

①B822. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2022)第 092885 号

职业素养——从理论到实践探索

刘益民 著

策划编辑：顾丽萍

责任编辑：杨育彪 版式设计：顾丽萍

责任校对：夏宇 责任印制：张策

\*

重庆大学出版社出版发行

出版人：饶帮华

社址：重庆市沙坪坝区大学城西路 21 号

邮编：401331

电话：(023) 88617190 88617185(中小学)

传真：(023) 88617186 88617166

网址：<http://www.cqup.com.cn>

邮箱：[fxk@cqup.com.cn](mailto:fxk@cqup.com.cn) (营销中心)

全国新华书店经销

重庆华林天美印务有限公司印刷

\*

开本：787mm×1092mm 1/16 印张：13.75 字数：329 千

2022 年 8 月第 1 版 2022 年 8 月第 1 次印刷

印数：1—3 000

ISBN 978-7-5689-3338-4 定价：50.00 元

本书如有印刷、装订等质量问题，本社负责调换

版权所有，请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书，违者必究

职业素养的养成,是职业要求和规范在从业者个体身上的内化,是从业者生理和心理结构及潜能向一定社会职业对人的行为要求与规范的定向发展与开发,是一个动态过程。职业素养不像职业素质那样相对稳定与固化,职业素质强调的是从业者所具有的内在的相对稳定的身心特性。在对大学生选择职业有影响的素质中,有先天的,如符合某一职业的体能,也有后天的,如技术和经验等,而职业道德和职业心理素质等,则是后天形成的,这些通过后天职业生活形成的适应岗位需要的素质,就是职业素养。从业者的职业素养决定了单位的未来发展,也决定了从业者自身的未来发展。从业者是否具备职业化的意识、道德、态度和职业化的技能、知识与行为,直接决定了单位和从业者自身发展的潜力大小和成功与否。因此,对大学生来说,“职业素养”这门课程的开设就显得越来越迫切和必要。

本书分为职业素养、职业理想、职业意识、职业道德、语言素养、礼仪素养、沟通素养、自我管理素养、解决问题素养、团队合作素养、实践执行素养、职业发展素养、创新能力素养十三个章节。通过对每章节的学习,提升学生的职业素养和职业能力。

本书既可作为高等专科学校、高等职业学校、成人高校和各类技术学院的专业教材,也可作为机关、团体和企事业单位工作人员的必备参考书。本书参考了一些最新的教材和专著,还参考和借鉴了许多文献资料,由于时间仓促,未能和各位作者一一联系,在此一并表示诚挚的谢意。

由于编者水平有限,书中难免有不足之处,敬请读者批评指正。

编 者

2022年3月

<b>绪论</b> .....	(001)
<b>第一章 职业素养</b> .....	(004)
第一节 职业概述 .....	(004)
第二节 职业素养的内涵及基本要素 .....	(011)
第三节 职业素养的培养方向及意义 .....	(013)
第四节 职业素养提升的办法 .....	(014)
<b>第二章 职业理想</b> .....	(018)
第一节 认识职业个性 .....	(018)
第二节 树立职业理想 .....	(019)
第三节 提升职业敏感度 .....	(021)
<b>第三章 职业意识</b> .....	(025)
第一节 责任意识 .....	(025)
第二节 敬业意识 .....	(028)
第三节 诚信意识 .....	(031)
第四节 竞争意识 .....	(034)
<b>第四章 职业道德</b> .....	(037)
第一节 职业道德概述 .....	(037)
第二节 敬业与忠诚 .....	(040)
第三节 诚信与责任 .....	(043)



<b>第五章</b>	<b>语言素养</b> .....	(049)
第一节	语言素养的重要性 .....	(049)
第二节	声音美 .....	(050)
第三节	语言美 .....	(051)
第四节	艺术运用交谈语 .....	(055)
<b>第六章</b>	<b>礼仪素养</b> .....	(060)
第一节	礼仪的基本理念 .....	(060)
第二节	仪容礼仪 .....	(064)
第三节	办公礼仪 .....	(070)
第四节	职场通信礼仪 .....	(075)
<b>第七章</b>	<b>沟通素养</b> .....	(085)
第一节	沟通概述 .....	(085)
第二节	沟通技巧 .....	(090)
第三节	职场沟通策略 .....	(097)
第四节	冲突情境下的沟通 .....	(104)
<b>第八章</b>	<b>自我管理素养</b> .....	(106)
第一节	自我认知 .....	(106)
第二节	自我效能 .....	(107)
第三节	时间管理 .....	(111)
第四节	情绪管理 .....	(115)
<b>第九章</b>	<b>解决问题素养</b> .....	(134)
第一节	认识问题 .....	(134)
第二节	分析问题 .....	(137)
第三节	解决问题 .....	(142)
<b>第十章</b>	<b>团队合作素养</b> .....	(147)
第一节	了解团队 .....	(147)
第二节	融入团队 .....	(149)

第三节 团队合作.....	(152)
第四节 团队精神.....	(158)
<b>第十一章 实践执行素养 .....</b>	<b>(163)</b>
第一节 信守承诺.....	(163)
第二节 永不言败.....	(166)
第三节 高效执行.....	(169)
第四节 结果导向.....	(174)
<b>第十二章 职业发展素养 .....</b>	<b>(179)</b>
第一节 自我学习.....	(179)
第二节 组织发展.....	(183)
第三节 企业经营管理素质拓展.....	(188)
<b>第十三章 创新能力素养 .....</b>	<b>(192)</b>
第一节 创新能力概述.....	(192)
第二节 创新思维训练.....	(200)
第三节 创新能力培养.....	(202)
<b>结语 .....</b>	<b>(210)</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>(211)</b>

# 绪 论

## 一、职业素养概论

现代社会,一个人要想融入社会生活,成为一个社会人,首先要融入社会分工体系,成为一个职业人,而一个人要融入社会分工体系,成为一个职业人,必须符合社会分工体系不断专业化、职业化的要求,即职业生活对参与其中的人的职业素质的基本要求。因此,良好的职业素养就成为每个职业人进入职业生活必不可少的基本素养,职业素养提升也成为每个职业人在职业生活中的必修课。这正是“现代职业素养”这门公共必修课程的意义和价值所在。

开展职业素养提升教育与学习,首先要从理论认识上明确何谓职业素养。

在阅读相关教材、资料时,我们经常发现一个有意思的现象:人们经常用“职业素质”的概念来理解“职业素养”一词。这在研究“职业素养”的论文的英文对中文的译文中比较常见。以“职业素养”为关键词检索其英译词,我们能够找到诸如“professional”“attainment”“professional accomplishment”“quality”“vocational accomplishment”“career quality”“occupation cultivated manners and professional attitude”等词汇。这些英译词都无一例外地用“职业素质”来理解“职业素养”。

中英文对译的相互参照,可以从语言逻辑的内在结构上帮助我们正确理解概念,以及概念所指向的事物及其特征。对于“职业素养”这一概念,我们理解为:职业人进入职业生活和职业生活中必须具备的职业素质的养成。因此,“职业素养”是一个英语意境下的“-ing”的进行时态。我们认为,“职业素养”一词的英译词应该是“professional quality cultivating”,即“职业素养的养成”。

因此,所谓的职业素养,就是职业生活对职业人所要求的职业素质的养成,是由涵盖职业认识与选择、职业意识、职业价值观、职业道德、职业能力、职业心理等方面的职业素质的养成教育过程及可以量化的状态。因此可以说,职业素养是一个立足当前、展望未来的范畴,是一个指向未来的“-ing”时态范畴。世界著名的人力资源公司 Hay Group 认为,职业素养是那些以提高绩效为目的的知识、技巧、价值观、道德操守、特质、能力等素质的养成。这与我们对职业素养的理解是一致的。

如果将职业素养状态进行量化,就要引入“职商”这一概念,其对应的英译词为“career quotient”,简称“CQ”。CQ 指的是上述职业素养中各种职业素质的养成、可以数据量化的指标状态。当然,这需要建立起相应的量表测评体系。在职业生活中,我们从职业生活的要求出发,可以通过具体的测试量表检测自我的职商水平,进而有针对性地提升自身职业素质养成的水平,使自己更好地胜任职务岗位工作、适应职业发展的要求。这一过程就是职业素养提升。



## 二、提升职业素养的目的

大学生为什么要提升职业素养？这主要源于大学生作为未来社会生产的主要生产力来源和社会生活的主要成员的特性，即大学生是社会主义建设事业的宝贵人才资源和重要生力军。大学生受教育的水平决定着国家、社会的未来发展前景。作为未来社会生产的主要生产力来源，大学生是社会经济结构主要的劳动力来源，是社会分工体系的主要参与者。未来经济社会的发展前景就取决于高校对大学生的知识、能力与素质的培养水平，特别是职业素养的培养水平。

如何采取积极有效的措施促使大学生顺利就业、成功胜任职业岗位工作和适应职业发展的要求？这对高校大学生职业发展与就业指导工作提出了更高、更急迫的要求，培养和提升大学生就业、从业的职业素质、知识储备和技能水平，成为高校职业发展和就业指导工作的主要任务。“职业素养提升”与“职业生涯与发展规划”“就业指导”一起构成了高校大学生职业发展与就业指导的课程体系，成为实现这一主要任务必不可少的重要一环。

2007年12月28日，教育部办公厅下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》（教高厅〔2007〕7号）文件明确提出：大学生职业发展与就业指导课程教学既强调职业在人生发展中的重要地位，又关注学生的全面发展和终身发展。其从态度层面引导大学生树立职业生涯发展的自主意识、积极正确的人生观、价值观和就业观念——正确认识个人发展和国家需要、社会发展的一致性，确立正确的职业意识，形成个人生涯发展和社会发展积极努力的职业态度；从知识层面指导大学生认识职业、职业发展的特点及自身的职业特征，了解就业的形势、政策与法规等基本知识；从技能层面帮助大学生掌握自我探索、求职就业、生涯决策、职场适应与发展等诸多技能，帮助学生提升诸如职场礼仪、沟通表达、问题解决、自我管理 and 人际交往等各种通用技能。

就业是民生之本、安国之策，是社会经济发展、社会文明进步的关键，是劳动者的谋生手段，是公民融入社会分工体系、实现个人价值、服务社会的一种途径。可以说就业是个人安身立命之道，职业是个人安身立命之所。而对于大学生来说，就是个人自我全面发展与价值实现的途径之一。因此，如果一个人要进入社会分工体系、投入社会生产生活实践，自然就需要选择一份力所能及的、适合自己的职业，在职业生活中实现自己的人生追求。那么要想顺利实现自己的人生追求，首要的、最基本的就是顺利就业，然后才是在职业生活中出色地胜任职业岗位职责、实现自身的人生追求。因此，为了做到顺利就业、出色地胜任职业岗位职责，大学生在大学学习期间就要加强职业素养的培养与提升，为顺利进入职业生活做好充分准备。进入职业生活之后，就更应该有针对性地、不断地提升自身的职业素养。

## 三、需要提升哪些职业素养

目前，我国主管大学生就业教育的部门并未对大学生职业素养提升的课程内容做出具体界定，对职业素养提升课程教学所涉及的理论、观点、认识还没有形成较为权威的意见。各相关院校开展职业素养提升教学基本上是“摸着石头过河”，主要依据的是教育部的相关政策。因此，我们根据前述对职业素养概念的理解，认为大学生需要从以下8个方面提升职

业素养。

第一,职业认识:从什么是职业、职业生活需要什么样的素养、如何选择合适的职业等方面展开对职业的认识、对自我的认识与对职业选择等问题的理解。

第二,职业意识:对职业生活中所必须具备的相关主体观念意识的自觉,体现在某一特定职业实践应该具备的主体观念意识及一般职业实践应该具备的主体观念意识的自觉,多侧重于一般职业实践应该具备的主体观念意识的自觉。

第三,职业价值观:围绕职业生活所形成的关于职业对个人、社会的价值的认识与评判,以及对这些价值观念的自觉。

第四,职业道德:人们在职业生活中形成的具有特定职业特征的道德观念、行为规范和伦理关系,在职业生活中体现为对这些道德观念、行为规范、伦理关系的自觉遵守和践行。

第五,职场礼仪:在职业生活中必备的仪容礼仪、办公礼仪及职场通信礼仪等礼仪规范,以及对这些礼仪规范的认知、理解与运用。

第六,职场法律:围绕某一特定职业所涉及的相关法律规范以及职业生活所涉及的通用法律规范。就职业素养提升而言,是对职业法律规范的认识、理解、遵守和运用。

第七,职业能力:顺利完成特定职业实践活动的能力以及围绕某一职业实践所展开的通用能力。在这方面的职业素养提升表现为职业技能的培养和提高。

第八,职业心理:围绕职业生活实践中存在的或可能出现的心理问题以及对这些问题的自主调适与解决。

#### 四、如何提升职业素养

职业素养的提升不能脱离个人的先天的生理技术来建立“空中楼阁”,但也不能只是束缚于先天的基础而不敢有所突破。中国人既讲“绘事后素”,也喜欢讲“锦上添花”,这对于职业素养提升而言,就是既强调在良好的素质养成的基础上不断提升职业素质养成的水平,也强调可以在未经训练的情况下培养人的职业素质、描绘出丰富多彩的人生画卷。可见,职业素养提升必须基于职业素质的养成才可以展开,职业素质的养成首先立足于职业素质。因此,要提升职业素养,其根本就是提升职业素质、职业认知、职业意识、职业价值观、职业道德、职业能力、职业心理等方面的知识、技能、素质及操守。

职业素养的提升离不开实践主体与客体在社会实践活动中的交互作用,更离不开实践主体的主观意识能动性对外部客观世界的能动作用。因此,大学生要提升职业素养首先要积极参与社会生产、生活的实践活动,在实践中积极发挥自身的主观能动性,形成正确的职业认识、健全的职业意识、正确的职业价值观念、优秀的职业技能及良好的职业道德、职业法律和职业心理。

影响职业素养的因素很多,主要有受教育程度、实践经验、家庭和社会环境、职业经历、个人生理和心理条件等。因此,职业素养提升对于大学生而言,则要求大学生通过课程的学习,在相关的知识、技能和素质等方面对职业认识、职业意识、职业价值观、职业礼仪、职业道德、职业法律、职业能力和职业心理等形成理论认识、价值认同、经验积累和实践智慧。因此,知识的学习、规范的遵循、技能的训练、素质的养成可促进职业素养的提升。

# 第一章 职业素养

对大学生而言,“人对行”是实现自己对社会的贡献和个人的社会价值的前提和条件,专业或职业与个人的适配能开发个人深厚的潜力和无穷的智慧,能给人带来工作的快乐和精彩的人生。

“对行”最好的途径是:首先,要知道你是“谁”、你的兴趣爱好、你的技能特长、你的气质特征,还要清楚自己的需要和所求;其次,你要通晓职位的内容和担任该职位所需要的技能;再次,将这些信息和职场资讯相吻合。这样你就在选择职业上有了明显的优势,因为你对这个职业有兴趣,它承载着你的生活理想,是你人生价值得以实现的载体。因而你会热情投入、全身心地拼搏,即使所选择的职业领域竞争激烈,你也会一往无前、不屈不挠,最终脱颖而出。

## 第一节 职业概述

### 一、职业的含义

在现实生活中,人要生存,总要从事一定的职业活动以获得生活资料。但是人们很容易产生一种误区,即经常把职业与工作混为一谈。事实上,职业与工作有很大的区别。

什么是职业?美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了生活需要不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

近代以来,我国很多学者就“职业”一词从词义上进行了解释:“职”,是指职位、职责,包含着权利与责任的意思;“业”是指行业、事业,包含着独立工作、从事事业的意思。

这种观点认为职业即“责任和业务”,职业的外延包括三方面的内容:工作、收入、工作时间限度。由此可见,职业不同于工作,它更多的是指一种事业。

《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。”

《中华人民共和国职业分类大典》明确规定了职业的5个要素:一是职业名称;二是职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所;三是特定的职业资格和能力;四是职业所提供的各种报酬;五是在工作中建立的各种人际关系。

综上所述,所谓职业,是指人们为了生存和发展而参与的社会分工,利用专门知识和技能创造物质财富、精神财富,获得合理报酬,满足物质生活、精神生活的社会活动。职业至少

包括两个方面的含义:首先,职业体现了专业的分工,没有高度的专业分工,也就不会有现代意义上的职业观念,职业化意味着要专门从事某项事务;其次,它体现了一种精神追求,职业发展的过程也是个人价值不断实现的过程,职业要求个人对它有忠诚度。

## 二、职业的特征

### (一)社会性

在人类社会初期,并未有职业可言。随着社会的不断进步,人类在长期的生产活动中产生了劳动分工,职业也由此产生和发展。也就是说,职业存在于社会分工中,人们的社会角色是不一样的,一定的社会分工或社会角色的持续出现,也就形成了职业。职业作为人类在生产劳动过程中的分工现象,它体现的是劳动力与劳动资料直接的结合关系,其实也体现出劳动者之间的关系,而劳动产品的交换体现了不同职业直接的劳动交换关系。这种劳动过程中结成的人与人之间的关系无疑是社会性的,他们之间的劳动交换反映的是不同职业之间的等价关系,反映了职业活动及其职业劳动成果的社会属性。

### (二)规范性

职业的规范性包含两层含义:一是指职业内部操作的规范性;二是指职业道德的规范性。在劳动过程中,不同的职业有不同的操作规范性,这是保证职业活动的专业性要求。当不同职业在对外展现其服务时,还存在一个伦理范畴的规范性,即职业活动必须符合国家法律规定和社会伦理道德准则。这两种规范性构成了职业规范的内涵与外延。

### (三)功利性

职业的功利性也叫职业的经济性,是指职业作为人们赖以谋生的手段,劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务的过程中索要经济报酬,这既是社会、企业及用人部门对劳动者付出劳动的回报,也是维持家庭和社会稳定的基础。职业活动既满足职业者自己的需要,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相结合,职业活动才具有生命力和意义。

### (四)技术性

职业的技术性是指不同的职业都有相应的职业技术要求,每一种职业往往都表现出相应的技术要求。要求从业人员具备一定的专业技能知识,包括较长时间的专业知识学习或技能培训。

### (五)时代性

职业的时代性是指随着科技的发展,人们的生活习惯、方式等因素的变化,职业被打上那个时代的“烙印”。



## （六）稳定性

职业产生后，总是保持相对稳定，不会因为社会形态的不同和更替而改变。当然，这种稳定性是相对的，随着现代化的快速发展，特别是科学技术的日新月异，一些新的职业顺应时代的需要而产生，而原有的职业或在时代的大发展中屹然挺立，或被时代的潮流淹没。

## （七）群体性

职业的存在常常和一定数量的从业人员密切相关。凡是从业人员达不到一定数量的劳动，都不能称其为职业。群体性不仅表现为一定数量的从业人员，更重要的是一定数量的从业人员所从事的不同工序、工艺流程表现出来的协作关系，以及由此产生的人际关系。从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员产生群体认同感。

总之，职业的特征与人类的需求和职业结构相关，强调社会分工；与职业的内在属性相关，强调利用专门知识和技能；与社会伦理相关，强调创造物质财富和精神财富，获得合理报酬；与个人生活相关，强调物质生活来源，并满足精神生活需求。

# 三、职业与事业

## （一）事业的内涵

事业是人们所从事的，具有一定目标、规模和系统的对社会发展有影响的经常活动。简单地说，事业就是做了自己喜欢的事情，同时又帮助了他人。

## （二）职业与事业的关系

- （1）职业是满足最基本的生产需要，事业更多偏向于精神层面。
- （2）职业是阶段性的，事业是终身性的。
- （3）职业是一个人的谋生手段；事业是自觉的，是由奋斗目标和进取心促成的，是一种愿意为之奋斗一生的“职业”。

# 四、职业分类

## （一）职业分类的概念

职业是随着人类社会进步与劳动分工而产生和发展起来的，它是社会生产力发展和科技进步的结果。随着职业的发展变化，社会形成与之适应的管理体系，在客观上促进了职业分类的产生和发展。

所谓职业分类，是指采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员从事的各种专门化的社会职业进行的全面系统的划分与分类。职业分类的目的是将社会上复杂、数以万计的现行工作类型划分成类系有别、规范统一、井然有序的层次或类别。

我国是世界上最早出现职业分类的国家。《春秋穀梁传》就写道：“古者有四民，有士民，有商民，有农民，有工民。”文章论述了我国古代不同职业的分工和职责，并有着非常精细的分类和详尽的描述。古时，职业有很强的世袭性，甚至产生了以职业作为姓氏的现象，如师、贾、陶、桑等，反映人们当时对职业的认同感和归属感。

当今世界上经济发达国家都分外重视职业分类的问题研究，因为职业分类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劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

## （二）职业分类的特征

### 1. 产业性

世界各国将产业主要划分为三类：第一产业包括农业、林业、畜牧业和渔业；第二产业包括工业和建筑业，工业包括采掘业、制造业等；第三产业是流通和服务业。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在经济、科技高度发达的社会，第三产业的职业数量和就业人口显著增加。

### 2. 行业性

行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的，主要按企业、事业单位机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性来分类。可以说，行业表示的是人们所在的工作单位的性质。

### 3. 职位性

所谓职位是一定的职权和相应的责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素，职权相同、责任一致，就是同一职位。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。例如，大学教师这种职业包含助教、讲师、副教授、教授等职位；再如，国家机关公务员包括科级、处级、厅（局）级、省（部）级等职位。

### 4. 组群性

无论以何种依据分类，职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学研究人员、社会学研究人员、经济学研究人员、理学研究人员、工学研究人员、医学研究人员等，再如咨询服务工作者包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

### 5. 时空性

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除弃旧更新外，同一种职业的活动内容和方式也不断变化，所以职业的分类带有明显的时空性。在职业数量较少的时期，职业与行业是同义语，但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念，在职业分类中，行业一般作为职业的门类。空间上，职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

## （三）职业分类的内容

### 1. 国际职业分类

根据西方国家一些学者提出的理论，国际上职业一般分为以下3种类型。

第一，按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。按这种分类方法，工作人员可被



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：手工艺及类似工种的工人、非运输的技工、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。

第二，按心理的个别差异进行分类。这种分类方法根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格-职业”类型匹配理论，把人格类型划分为6种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型，与这6种人格类型相对应的是6种职业类型。

第三，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，以两种代表示例。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职业统计资料的可比性和进行国际交流。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受教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

## 2. 我国的职业分类

参照国际标准和办法，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》，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，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种的需要，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、结构比较合理的工作分类体系，为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。

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》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》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）。这是我国第一部对职业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》的修订同步进行，相互完全兼容，因此，它本身就代表着国家标准。

《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》)和深入分析我国社会职业构成的基础上,突破了过去行业管理机构为主体,以归口部门、单位甚至用工资形式来划分职业的传统模式,采用了以从业人员的工资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及工作活动的范围等作了具体描述,体现了作业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性特征。《中华人民共和国职业分类大典》科学、客观、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,应用领域广泛。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学性和规范性,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《中华人民共和国职业分类大典》的同时,根据重新修订的职业分类国际标准《职业分类与代码》和《中华人民共和国职业分类大典》,制定了《劳动力市场职业分类与代码》,并于2002年对其进行了修改。修改后的《劳动力市场职业分类与代码》将职业分为6个大类、56个中类、236个小类、17个细类。

#### (四) 职业分类的意义

职业分类对国家合理开发、利用和综合管理劳动力,提高劳动者的素质,促进民族兴旺和国家昌盛意义重大。

(1) 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,便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,使管理更具有针对性。

(2) 职业分类分别确定了各个职业的工作责任、履行责任及完成工作所需要的职业素质,为实行岗位责任制提供了依据。

(3) 职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。

(4) 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及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,具备了从业条件,才能完成。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,同时是进行培训的重要依据。

(5) 对高职教育来说,科学的职业分类为国家职业教育培训事业确定了目标和方向,我国近年来相继通过的《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》等从立法高度明确规定了国家确定职业分类,并以此指导职业教育培训工作和职业资格证书制度建设。这充分表明,职业分类在国家人力资源开发体系中具有重要的基础性地位。

(6) 职业分类也使大学生能及早了解社会职业领域的总体状况,增强大学生的职业意识,促使大学生有意识、有计划、有目的、有针对性地不断提高职业素质。

## 五、我国职业的发展情况

### (一) 我国职业发展的特点

在社会发展的进程中,我国的职业是动态发展的。从总体上看,我国职业的发展呈现出



以下 8 种特点：

### 1. 社会职业种类越来越多，职业出现的频率逐渐加快

随着社会生产力的发展、社会分工的细化，职业的种类越来越多，现有的职业已远远超过“三百六十行”。有关资料显示，职业总和在隋朝有 100 个左右，在宋朝达到 220 个左右，在明朝增至 300 个。中华人民共和国成立后，全国各种职业的总和已发展到 10 000 种左右。改革开放以来，随着经济结构、产业结构的变化，传统的职业种类逐渐消亡，新职业不断涌现。据统计，现在每年平均有 600 多种新职业产生，同时有 500 多种传统职业被淘汰。例如，随着电话、传真、电子计算机技术的发展，诸如电报员、电报投递员等传统职业不复存在，铅字打字员、票证管理员等职业正逐步消失；汽车进入家庭，司机这个职业开始局限于驾驶大型运输车辆；而计算机出现以后，有了操作员、程序员、计算机销售员、维修员等多种职业岗位；近年来，物流师、心理咨询师、项目管理师、舞台灯光师、茶艺师等各种新兴职业也在不断涌现。

### 2. 职业分工由简单到精细

以农业为例，早期农业是指种植业，随着生产力的发展，现代的种植业又可细分为粮食作物种植业、经济作物种植业、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等。再如建筑业，从原始的土建这一单一的职业发展到现在的建筑设计、土建、装修装潢等一系列的职业。

### 3. 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，工业革命到新的产业革命用了 200 多年，而电子行业从产生到发展成为一个主要行业，只用了几十年。

### 4. 职业活动的内容不断更新

在不同的时代，同一职业的活动内容发生了变化。例如，设计院的工程师以前设计图纸时，使用图板、丁字尺、画笔，而现在运用 CAD 软件。再如，邮政业古代靠骑马传送邮件，而现在除了用飞机、火车、汽车等交通工具传送邮件，还使用电话、网络、传真等手段传送信息。

### 5. 脑力劳动职业增加

随着教育、文化、科学技术等的发展，脑力劳动者和专业技术人员在总劳动人口中所占的比重不断增大。

### 6. 职业的专业化越来越强

若不具备一定的专业能力，达不到专业要求，则不能从事该职业。

### 7. 职业活动自由化

职业活动自由化表现在 3 个方面：首先，职业活动场所自由化，如网上办公。其次，职业活动时间自由化，如记者、律师、设计师等，他们没有严格的上下班时间限制，只要完成一定的工作任务即可。最后，自由职业者，如自由撰稿人、作家等，他们没有具体的工作单位，以完成某项工作、任务的形式来履行职业职责。

### 8. 第三产业的职业数量大幅度增加

随着科技水平的提高，第三产业的职业数量大幅度增加，在发达国家其就业人数已超过全体就业人数的 50%。第三产业所具有的就业容量大、流动性大及弹性高的特点，将会吸引更多的高职业院校毕业生从事第三产业的职业。