

美国国家标准职业分类系统的发展概况及对我国的启示

李文东^{1,2}, 时 勘¹

(1. 中国科学院 心理研究所, 北京 100101; 2. 中国科学院 研究生院, 北京 100049)

摘 要: 本文主要介绍了美国国家的职业分类系统的现状, 回顾了美国国家标准的职业分类系统的发展历史、修订原则和方法, 新职业分类系统的特点以及用途, 以及在建立美国国家通用的标准职业信息系统时所作的努力。最后, 本文结合美国职业分类系统的经验, 提出《中华人民共和国职业分类大典》的修订工作应广泛征求修订意见, 邀请社会各界参与; 重视科学统一的职业分类标准的制定; 加强职业分类实证资料的收集; 积极采取有效措施, 以保证职业分类系统的持续更新。

关键词: 职业分类; 工作分析; O*NET

中图分类号: F249.12 **文献标识码:** A **文章编号:** 1002-9753(2006)02-0082-07

A Brief Introduction to the Development of the U. S. National Standard Occupational Classification System and Its Implications to China

LI Wen - Dong^{1,2}, SHI Kan¹

(1. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China;

2. Graduate University of Chinese Academy of Science, Beijing 10004889, China)

Abstract: This article briefly introduced the current view of the U. S. National Standard Occupational Classification System, reviewed its history of development, rules and methods of revision, the characteristics and applications of the new Standard Occupational Classification system, and the endeavor in developing Occupational Information Network (O*NET). Lastly, based on the experience of the development of U. S. National Standard Occupational Classification System, the authors gave some suggestions on revising national occupational classifications in China, including collecting advices from all kinds of people in society, emphasizing scientific and formalized occupational classification criterion, collecting empirical information about jobs and occupations, taking effective measures to ensure the update of the national occupational classification system of China

Key words: occupational classification; job analysis; O*NET

一、问题与背景

我国现行的国家标准职业分类系统是《中华人民共和国职业分类大典》(下面简称为大典)于1995年初开始启动建立、1999年5月正式颁布;这是“我国第一部对社会职业进行科学划分和归类的权威性文献”^[1]。《大典》的编制不仅体现了长期以来我国在劳动人事管理实践中积累的经验,

而且还借鉴了国际劳工组织和其它发达国家的职业分类成果^[1]。颁布后被广泛应用于社会经济信息交流、劳动力社会化管理以及人口统计等研究和实际工作领域,对中国职业发展和社会经济的发展起到了重要作用。

但是近年来,随着社会经济的迅速发展、全球竞争的加剧以及科技进步,社会环境发生了急剧

收稿日期: 2005-10-20 修回日期: 2006-01-16

基金项目: 本研究得到国家自然科学基金(70471060)和中华人民共和国劳动和社会保障部2005年度软科学项目的资助。

作者简介: 李文东(1980-),男,山东胶州人,中国科学院心理研究所博士生,研究方向:工作分析、职业分析、胜任特征分析及组织文化等。

的变化,而我国正处于职业结构剧烈变化的过程中,社会环境的变化导致组织结构的变化,组织结构重组、裁员等不断出现,这也导致了职业结构的不断改变:新的服务性职业和高新技术职业不断涌现,传统的职业的属性也不断发生着变化^[2-4]。这些变化使得《大典》的滞后性和局限性不可避免地显现出来。

综合起来分析,目前《大典》存在的问题主要有:(1)部门化色彩明显,“蓝领”类职业划分较细,而“白领”类职业划分相对较粗;(2)“职业”定位层次不清,比如有的职业描述得很具体,但是有的职业描述得比较宽泛;(3)缺乏对从业人员任职资格要求的准确说明,这样,就可能弱化职业教育和职业培训的导向作用,难以为社会迫切需要的就业服务体系和国家职业资格鉴定制度的建设提供科学的依据;(4)职业分类系统的工作平台不完善,由于基础数据系统不完善,难以进行动态维护和更新^[5]。

劳动保障部职业技能鉴定中心在建立新职业定期发布制度的同时,专门组建了职业分类专家课题组,试图通过广泛调研和新职业申请的工作分析鉴定等途径,对现有国家职业分类系统进行调研,并为未来《大典》的修订工作打下基础,并为我国职业分类与国际分类系统接轨进行可行性研究。本文就是该研究的组成部分,主要介绍美国职业分类系统的概况和发展趋势。

二、美国职业分类系统的发展概况

(一)美国职业分类的发展历史

美国最早的职业分类体系的建立可以追溯到1850年。当时进行了全国人口普查后,美国就建立了最早的职业分类,该分类系统包括322个职业。到1977年,美国联邦政府开始考虑建立国家的标准职业分类系统(Standard Occupational Classification System),并在1980年对该系统进行了重新修订。到了20世纪90年代中期,由于社会发展的需要,人们开始反思1980年的职业分类系统的效果以及它是否适合现代职业发展的需要,以适应新世纪服务性职业和高科技职业的发展要求。由此,美国成立了标准职业分类修订政策委员会(Standard Occupational Classification Revision Policy Committee, SOC Committee)来推进这项工作^[6]。

美国最初的标准职业分类系统主要是模仿标准行业分类系统(Standard Industrial Classification,

SIC)建立的。行业分类系统是在20世纪30年代引入的,目的是为当时迅速发展的制造业提供分类依据。到了1992年,由于许多新行业,例如,信息服务业、保健服务业和高科技制造业的出现和发展,迫切需要建立新的行业分类系统。由此,北美行业分类系统(North American Industry Classification System, NAICS)应运而生。该系统是对以前美国行业分类系统的修订,主要根据生产过程来将企业进行分类。因此,该分类系统是一个生产导向的职业分类系统。该系统的一个显著特点是,允许加入该系统的国家根据自己的实际情况,在该系统基础上建立个性化的行业分类系统,同时,不同国家的行业分类数据又可以整合到该系统之中^[6]。

标准职业分类修订政策委员会从中借鉴了四个关键步骤来对1980年的标准职业分类系统进行修订:(1)确定要解决的问题;(2)确定分类原则;(3)分成小组各自进行工作;(4)对不同的意见进行综合。之后美国劳工部(U. S Department of Labor)劳动统计局(Bureau of Labor Statistics, BLS)组织了一次国际性的职业分类会议,来为修订工作的开展做准备。此后,美国管理和预算办公室(Office of Management and Budget, OMB)邀请了所有与职业分类有关的联邦机构加入到职业分类系统的修订工作中。其成员主要来自劳动部劳动统计局、雇佣培训管理处、国防人员数据中心和人事管理办公室。此外,还包括来自国家科学基金委员会、国家职业信息协调委员会和管理 and 预算办公室的人员^[7]。

(二)美国职业分类系统的修订

美国管理和预算办公室于1994年9月授权成立了标准职业分类修订政策委员会(Standard Occupational Classification Revision Policy Committee, SOC Committee),该委员会在Federal Register上刊发通知,征求全国对以下问题的意见:职业信息的应用、职业分类的范畴和目的、1980年SOC的分类原则、新SOC的概念以及修订过程^[6],以确定系统修订的组织原则。当时,主要强调明确几个概念问题:第一,什么是职业?职业的最基本概念是指人们从事的工作;第二,根据国际标准职业分类中职业的国际化发展趋势来修订新的SOC;第三,可以根据职位名称词典顾问委员会的建议,建立一套以技能为基础的系统;第四,根据行业分类系统

的修订经验,建立一套以经济为基础的系统。在广泛调研的基础上,标准职业分类修订政策委员会确立了以下原则来指导新的 SOC 的修订工作^[7]:

1. 新的职业分类系统应涵盖所有以营利或者薪资为目的的工作。在某些家族企业中,虽然家族成员可能不直接得到报酬,但也应包括在内;不应该包括那些只使用志愿者的职业。而且每一个职业只能被归入一个类别中。

2. 职业分类是根据人们从事的工作以及与之相应的技能要求、教育、培训或者资格证书进行的。

3. 专业性和技术性职业的从业者的上级主管,通常应该具有由他们指导的员工相类似的背景和工作经验,因此,在职业分类系统中,可以把这些主管及其指导的工人归入同一个类别。同样,在日常工作中,有 20%以上时间从事指导其员工的工作的团队领导,属于领导型的员工或称为员工的上级主管,也可以与其指导的员工归入一类。

4. 在日常工作中,只有 20%以下的时间从事与员工类似工作的、生产、服务和销售工人的一线主管,由于其 80%的时间从事管理工作,应该归入与他们指导的员工不同的类别中。

5. 学徒和实习生应该被归入他们实习的职业中,但他们的师傅或其它实习辅导员应该归入不同的类别中。

6. 数据的收集和报告应该尽量详细。不同的政府机构应根据自己的能力收集不同详细程度的职业信息。

7. 如果某职业不能在分类结构中找到非常清楚的信息以确定其归类,那么,它应该被归入“其它”类型的职业。所谓其它类型职业是指各种分类中不能涵盖的职业类型。

8. 当某职业可以同时归入几个职业类别时,可以归入技能等级水平要求较高的职业类别;如果各职业之间的技能等级要求没有显著差异,则归入最能体现其工作活动特征的类别。

在后来的修订过程中,标准职业分类修订政策委员会一直在征求社会的参与。为了修订已有的分类系统,该委员会还成立了 6 个工作小组,其中 5 个小组是根据职业雇佣统计信息 (Occupational Employment Statistics, 简称为 OES) 中包含的技

能进行分组的,第六组主要涉及军队的职业。这 6 个工作组分别关注以下六类职业:(1)管理、行政和文书工作;(2)自然科学、法律、健康、教育和艺术;(3)销售和服务;(4)建筑、冶炼、农业和交通运输;(5)商业和生产;(6)军队^[6]。

每一个工作组都从各个领域聘请专家来协助自己的工作,并按照确定的修订标准来写出书面建议,以便于存档。修订后的职业分类系统的内容包括:职业名称、职业定义、其它相关的职业名称等。每个职业的确立都需要经过标准职业分类修订政策委员会的检查。到了 1997 年 7 月,标准职业分类修订政策委员会发布了修订的分类系统。在充分考虑了近 200 条建议之后,把修订版提交给了美国管理和预算办公室。然后,由该办公室进行意见征求,并进行了进一步修订^[6]。通过以上步骤,美国初步建立了全国统一的标准化的职业分类系统。最新一次的修订是 2000 年进行的,2005 年将再次进行修订工作。

(三)美国现行的职业分类系统

美国现行国家职业分类系统是 2000 年修订的标准职业分类系统 (Standard Occupational Classification system, 以下简称 2000SOC)。该系统根据职业工作活动以及技能要求的相似性将类似的工作进行归类,该系统包括 23 个大类,96 个中类,449 个小类和 821 个细类 (职业)^[7]。23 个大类的情况如表 1 所示。

表 1 美国职业分类系统的 23 个大类说明表

代码	名称
11 - 0000	管理类职业
13 - 0000	商业和金融事务类职业
15 - 0000	计算机和数学类职业
17 - 0000	建筑和工程类职业
19 - 0000	生命、体育和社会科学类职业
21 - 0000	社区和社会服务类职业
23 - 0000	法律类职业
25 - 0000	教育、培训和图书馆相关职业
27 - 0000	艺术、设计、娱乐、体育和传媒类职业
29 - 0000	保健实践和技术类职业
31 - 0000	保健支持类职业
33 - 0000	保卫以及服务类职业
35 - 0000	食品加工和餐饮相关职业
37 - 0000	建筑和地面清洁类职业
39 - 0000	个人护理和服务类职业
41 - 0000	销售以及相关职业
43 - 0000	办公、行政支持类职业
45 - 0000	农业、林业和渔业
47 - 0000	建筑和酿造业
49 - 0000	安装、维护和维修类职业
51 - 0000	生产类职业
53 - 0000	交通和运输职业
55 - 0000	军队特殊职业

还需要指出的是,2000SOC还通过职业代码,与美国其它的职业数据库相联系。例如,O*NET职业信息网络系统(Occupational Information Network, O*NET)和美国工作银行(American's Job Bank),这样,可以得到更为具体的职业要求的信息。我们将在后面专门介绍。

三、美国现行职业分类系统(2000SOC)的特征和作用

(一) 2000SOC的主要特征

2000SOC是2000年修订的标准职业分类系统(Standard Occupational Classification System)的简称。美国职业分类系统建立的目的之一就是为美国的不同联邦机构和个人、组织用户提供统一的职业分类,使许多管理事宜可以在共同的平台上完成。新的职业分类系统主要具有以下特点^[6]:

1. 结构的可比性

该标准职业分类系统分为四个不同的层级(大类、中类、小类和细类),这使得用户可以根据自己的需要和收集数据的能力,选择适合的职业描述层次;同时,采用同一分类系统收集数据,能够对收集的数据进行比较。修订的职业分类系统包括23个大类、96个中类,449个小类和820个细类(具体职业)。每个层级中,具有类似技能和工作活动的职业类别被合并到一起,形成较高级别的职业。

2 反映美国当今的劳动力结构

为了反映生产办公自动化和信息技术的进步、服务性职业的急剧增加以及人们环保意识的增强等新趋势,新的职业分类系统中容纳了更多的专业性、技术性和服务性职业,而生产类职业相对较少,这在不同层级的分类中都有所体现。例如,为了体现专业性的发展趋势,新的职业分类系统将设计师进一步划分成室内装潢设计师、花卉设计师、图片设计师、工商业设计师、时装设计师等。为了体现环保类职业的发展,新增了环境工程技术人员、环境专家和科学家、环保专家等。新增的服务类职业包括皮肤护理专家、健康教练、体形教练等。而某些生产类职业却合并到了一起,例如,不同的打印机操作员被合并到了一起,这是因为现实中许多公司都是雇佣一个打印机操作员来完成所有的打印工作。同时,还增加了很多新兴的生产类职业,如半导体装配工人、玻璃纤维碾压机等。

3. 具有更大的灵活性

为了满足不同用户的需求,新的职业分类系统还允许用户在不同的分类水平上收集数据。在新的职业分类系统中,每个职业都有六位数字的编码。前两位代表大类、第三位代表中类、第四和第五位代表小类、第六位代表细类,也就是具体的职业。如果某政府机构或者其它用户想了解更具体的职业特征,可以根据分类原则再把某个细类分成更小的类别。操作时只需要在后面增加小数点,在小数点后面加入相应的数字就可以了。

4 职业定义及其它可能的职业名称

通用的职业分类系统不仅仅包括职业名称,还应该对职业有具体的定义。为了便于职业分类系统的建立,每个职业的细类都有一个独特的定义,同时还说明该职业包括多少任职者。定义不仅包括某职业的所有人员所从事工作的任务,而且还有对特定从业者的特定任务的描述。为了便于不同数据收集机构采用相同的分类系统,每个职业细类还提供可能的职业名称。因为在不同的行业、组织里,相同的职业可能会有不同的名称。

5. 军队职业

如果军队的职业跟一些非军队职业类似,就将其归入非军队职业中,例如,厨师、秘书等;但是,非军队职业中没有的则要单独设定。

6 历史的可比性

为了进行职业发展趋势的长期追踪,新的职业系统必须与以往的分类系统有一定程度的可比性,即新旧分类系统应该体现一定的延续性。

7. 及时更新

由于社会经济的发展,职业变化非常快,以往的职业分类系统往往不能满足现实的需要。基于此,标准职业分类修订政策委员会建议成立一个常设机构,来追踪职业的发展变化趋势,并及时更新旧的职业分类系统。

(二) 2000SOC的主要作用

2000SOC作为一个统一的国家职业分类系统,除了为美国政府机构所使用(如劳动统计局进行某项调查)之外,还可以为私人机构和个人提供服务。其作用主要包括^[7]:

1. 企业员工再就业

当员工被公司裁员时,他可以登陆国家职业分类系统的网站,网站上提供有关他现在从事工作的以及相关工作的胜任特征和工作经验要求

(American's Job Bank和 O * NET)等信息,这样,他就可以利用这些信息,结合个人的实际情况,找到与之匹配的工作。

2 大学生择业

一个刚刚毕业的大学生,需要知道某种工作需要哪些教育背景的人,就可以根据自己大学的专业和兴趣,选择合适的工作。

3 薪酬调查

一个非营利组织的薪酬福利专员,在招聘新员工方面遇到了一些困难,并且发现企业离职率比较高。因此,他想做一个薪酬调查。由于 2000SOC是美国统一的职业分类系统,其它政府机构,例如劳工部和劳动统计局等都会以此为标准进行全国普查。因此,薪酬福利专员可以通过登陆国家职业分类系统的网站,获得其它公司中类似职位的薪酬情况,然后,确定自己公司的薪酬是否合适。

4 企业岗位重组

公司的人力资源专家需要将公司现有的数以百计的岗位根据胜任特征模型的要求进行岗位重组,以减少岗位的数目。他可以参考国家职业分类系统及其相关任职素质要求的数据库,将数据库里已有的信息作为模板,根据公司的需要进行调整,达到企业岗位重组的目的。

四、O * NET职业信息网络系统

美国现行的职业分类系统的广泛应用跟其它职业信息系统的建立是不可分的。其它职业信息系统中,最重要的是 Occupational Information Network (O * NET)职业信息网络系统。O * NET职业信息网络系统是由美国劳工部组织开发的职业信息系统。这是一个全面的职业描述系统,它基于美国标准职业分类系统,综合了自发展职位名称词典 (Dictionary of Occupational Title, 缩写为 DOT) 60年来关于工作和职位性质的相关知识,能够满足未来工作信息的需要。

目前它已经取代了职位名称词典,成为美国工作分析和职业分类的常用工具。这种方法可以使人们了解有关各种职业的多方面有用信息,例如工作任务、工作活动以及从事该工作所需要的能力、技能、知识和人格要求等。该系统用同样的指标体系衡量所有的职业,它发展了跨职位的指标描述系统,为描述不同的职位提供了共同语言,有利于进行职位之间的比较^[8]。此外,O * NET运

用了分类学的方法对职位进行分类。这种方法使得信息能够被广泛的概括,并且能够被分到较少的类别里面,其同时关注职业和职位两个方面,不仅包括进行特定工作需要的关键技能,也包括更广范围的组织或者情境因素描述指标,如组织文化等^[8]。

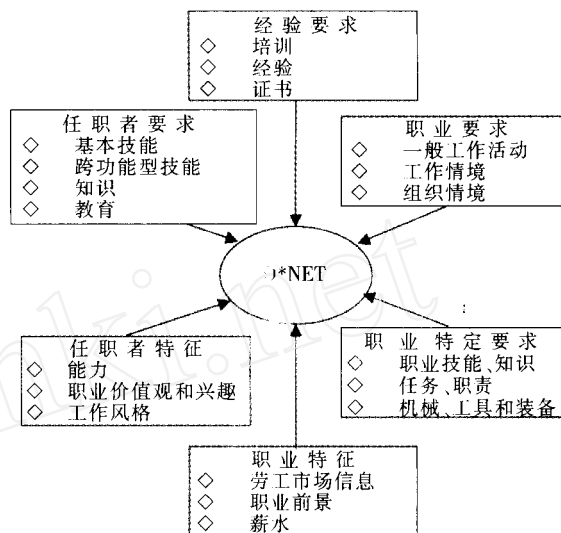


图 1 O * NET的内容模型说明图

摘自 Peterson等, Personnel Psychology, 2001, 54: 451 - 492

上面是 O * NET的内容模型。对于每一个职业,都要根据模型中的内容进行描述。既然包含了职业发展的前景信息,同时还包含了对任职者的胜任素质要求。O * NET由很多模块组成,包括工作特征描述、任职者资格要求、组织特征描述以及职业特征描述等。目前,中国科学院心理研究所时勤博士课题组已经根据中国国情,将大部分的 O * NET问卷进行了修订。这些问卷包括工作活动、工作技能、工作风格、知识、能力、工作价值观等问卷,可以根据企业的具体需求对上述问卷进行合理选择使用。O * NET主要通过问卷调查的方式进行,同时也辅助以适当的专家访谈和组织高层访谈。调查和访谈结果不仅可以用来进行工作分析,为某些岗位建立岗位责任说明书和工作规范,也可以用于胜任特征分析、组织文化诊断和员工—组织价值观匹配情况诊断等。O * NET问卷系统作为来源于新型职业分类的杰出成果,应该能够作为有效的研究工具反过来服务于新型的职业分类,促进其效率的提高。

五、对于我国职业分类的几点启示

以上对美国国家标准职业分类系统的分析,

可以对我国职业分类系统的修订得到如下启示:

(一)广泛征求修订意见,邀请各界广泛参与

虽然 1999年颁布的《大典》得到广泛应用和好评,但是,随着社会经济的发展,某些分类已经不适应实际需求。因此,鉴于美国职业分类的成功经验,新分类体系的修订应该由专家进行评估,并且向社会征求不同意见。征求意见的对象应该包括政府机关(如国家统计局、教育部等机构)、企业(如大型国有企业的跨国公司)和行业协会等。征求意见的内容可以包括:对职业分类系统建立的目的、应用领域、现有职业分类系统的不足、修订的原则、修订的过程以及修订程序等。并且完成初步修订工作后,还需要对修订结果进行公示,继续征求意见,再次修改后才能定稿。

(二)职业分类标准的制定

我国的职业分类大典将职业定义为“从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别”,职业具有目的性、社会性、稳定性、规范性和群体性五个方面的特征^[1]。《大典》中定义的职业分类,主要是指“以工作性质的同一性为基本原则,对社会职业进行的系统划分于归类”。其中的工作性质是指“一种职业区别于另一种职业的根本属性,一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现”^[1]。同时《大典》规定,“对于工作性质同一性所作的技术性解释,要视具体的职业类别而定”^[1]。需要指出的是,我国的职业分类系统中不同层级的分类标准是不同的,例如,大类是根据工作性质的同一性划分的,而中类是根据职业活动涉及的知识领域、使用的工具设备、采用的技术方法以及提供产品和服务的种类划分的,效率是根据从业者的工作环境、工作条件和技术性质进行划分的,细类是根据工作对象、工艺技术和操作方法等的同一性划分的^[1]。可以看出,我国现行的职业分类系统的分类标准虽然有较大的进步,但是这些不同层级的职业的分类标准还是缺乏同一性。美国的职业分类系统主要是根据人们从事的工作以及与之相应的技能要求、教育、培训或者资格证书进行的^[6]。国际劳工组织 1988年建立的《国际标准职业分类》,主要是根据两个关键指标进行的:工作和胜任该工作需要的技能^[9]。工作主要是指一个人需要完成的一系列任务和职责,技能是指从事特定工作任务和职责所需要的能力。技能可以从两个方面进一步描述:技能等

级和技能专业化。技能等级主要与工作任务、工作职责的复杂性和范围有关,技能的专业化主要由完成工作所需要掌握的知识范畴、应用的工具和设备、工作材料以及工作提供的产品和服务决定^[9]。具体来说在 ISCO - 88中,技能等级跟从业者所接受的正规教育以及正式或非正式的培训以及工作经验相关,分为四个等级^[9]:

* 第一等级:指需要接受基本的教育(5 - 7岁开始,约需要 5年);

* 第二等级:需要接受中学教育(11 - 12岁开始,约需要 5 - 7年);

* 第三等级:需要接受高等教育(17 - 18岁开始,约 3 - 4年时间,但是不一定拥有大学教育学位);

* 第四等级:需要至少接受大学本科教育(17 - 18岁开始,约 3 - 6年时间,需要获得大学中的学位)。

在该职业分类系统的大类中,多数大类都跟一定的技能等级相联系。

其它国家的职业分类系统,如加拿大的国家职业分类系统(National Occupational Classification system, NOC)^[10]、英国标准职业分类系统(Standard Occupational Classification system, SOC,与美国的不同)^[11]和新加坡的标准职业分类系统也是根据技能划分的^[12]。

从上面可以看出,这些国家一致地把技能(水平等级和专门化或者技能种类)作为职业分类的标准。因此,在我国职业分类系统的修订中,应该将工作性质的同一性具体化,把技能(种类和水平等级)作为应该重点考虑的关键之一。我们在新职业的鉴定过程中已经开始采用 O * NET工作分析系统进行这方面的探索。这不仅可以为职业分类提供统一的标准,而且能够更加丰富职业的内涵,使得职业的定义更加准确。

(三)职业分类实证资料的收集

虽然美国职业分类系统的修订是在政府部门的分类系统基础上进行的,但这些分类系统都有坚实的实证数据作为支持,从《职业名称词典》到 O * NET职业信息网络系统,均为每个职业提供了从工作任务、工作活动到任职者的技能、能力等各项胜任特征的要求。因此,建议我国职业分类系统的修订也应该采取类似的收集实证数据的方法。我们不但需要收集职业的工作任务要求,还

要收集职业的从业者的技能、能力等胜任特征方面的要求,应该收集从业者的专业要求、教育背景、任职资格证书要求等数据。这样,对职业教育和职业培训也能够提到一定的导向作用。从更宏观的角度来看,还可以收集关于职业的薪酬、发展前景等信息。随着收集信息的不断增多,就可以更好地完善现有的职业分类系统。

(四)职业分类系统的持续更新

随着经济全球化、新技术的不断应用和新职业的不断涌现,传统职业的特征也在不断变化。因此,国家劳动与社会保障部应该建立一个常设机构来不断追踪这些变化,并适时地对现有的职业分类系统进行调整。这种调整不应仅局限于某一个细类或小类职业的变化,还需要根据行业或大类职业的发展趋势来进行通盘考虑。这项研究也应该打破某些职业部门化的现状,进行跨部门的整合和调整。为了保持分类系统的延续性,《大典》修订应本着循序渐进的原则,设定中长期目标,分阶段进行完善。目前,可以从新职业的鉴定入手,逐步收集实证资料,并进行积累,为《大典》的修订、完善打下基础。最后,为了保证分类系统的建设和完善,应该建立一支稳定的工作分析和职业分类的专业队伍,以保证我国职业分类与国际接轨,并得到持续稳定的发展。

参考文献:

[1] 国家职业分类大典和职业资格工作委员会. 中华人民共和国职业分类大典 [M]. 北京:中国劳动出版社, 1999.

[2] Elias, P. (1996). Occupational Classification (ISCO88): Concepts, Methods, Reliability Validity and Cross-national Comparability [R]. OECD Working Paper DEEL-SA/ELSA/WP7(96)7. Paris: OECD.

[3] Committee on Techniques for the Enhancement of Human Performance: Occupational Analysis, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, & National Research

Council[M]. The Changing Nature of Work: Implications for Occupational Analysis Washington D. C.: National Academy Press 1999, 31 - 158.

[4] Carson, K P., Stewart, G L. Job Analysis and the Sociotechnical Approach to Quality: A Critical Examination [J]. Journal of Quality Management, 1996, (1): 49 - 64.

[5] 劳动保障部职业技能鉴定中心. 职业技能鉴定工作简报 (第 1 期) [R]. 2004 - 06 - 02.

[6] Levine, C., Salmon, L., & Weinberg, D. H. Revising the Standard Occupational Classification System [J]. Monthly Labor Review, 1999, 36 - 45.

[7] Pollack, L. J., Simons, C., Romero, & H., Hausser, D. A Common Language for Classifying and Describing Occupations: The Development, Structure, and Application of the Standard Occupational Classification [J]. Human Resource Management, 2002, 41 (3): 297 - 307.

[8] Peterson, N. G., Mumford, M. D., Boman, W. C., Jeanneret, P. R., Fleishman, E. A., Levin, K. Y., et al Understanding Work Using the Occupational Information Network (O*NET) [J]. Personnel Psychology, 2001, (54): 451 - 492.

[9] International Labour Office. International Standard Classification of Occupations, ISCO - 88 [Z]. Geneva, International Labor Office, 1990, 2.

[10] Human Resources Development Canada. NOC 2001 Training Tutorial [EB]. <http://www23.hrdc-dtnc.gc.ca/2001/e/tutorial/contents.shtml> July 25, 2005.

[11] Office for National Statistics (2000). Standard Occupational Classification 2000 (Volume 1): Structure and Descriptions of Unit Groups [Z]. London: The Stationary Office.

[12] Singapore Standard Occupational Classification (SSOC) 2000 [EB]. <http://www.singstat.gov.sg/stats/ssc/ssocprinciples.html>, [http://www.singstat.gov.sg/stats/ssc/ssoc2000\[EB\].html](http://www.singstat.gov.sg/stats/ssc/ssoc2000[EB].html) July 25, 2005.

(本文责编:王延芳)