

秘书职业化进程的障碍及其对策分析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/450/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E8_81_8C_E4_c39_450488.htm "秘书职业化"一个非常富有理论内涵和实践价值的命题。秘书职业化问题是目前中国秘书界较为关注的问题之一，曾有专家呼吁，并发表文章专门讨论这一问题，但是令我们无法改变的是，秘书职业化问题，依然未被提上日程，职业化进程缓慢。导致职业化进程缓慢的原因是多方面的，较为复杂。本文试图对秘书职业化进程问题再分析，并提出相应对策，供大家讨论。

一、传统秘书观念的秘书等级职务，等同于领导，而并非是一种终生职业。在美国教育协会确立的职业化的标准中认为，职业化很重要的一点就是它应该属于永久化的职业。在我们传统观念当中，对秘书的角色定位依然很大程度上影响着人们对秘书职业的看法。在传统的观念看来，秘书人员是"领导"是"干部"，尤其是，传统观念的秘书，更多的是党政机关、事业单位的秘书，这些秘书人员，在人们的眼中相当于未来的领导者，准官员。秘书的职业化色彩非常淡漠。作为企事业单位的大多数人员来讲，他们也不是把自己所从事的秘书工作，当作终身所追求和献身的职业，而是等待机会脱离秘书这一职业，等待升官。秘书岗位不过是向领导职务过渡的一个跳板，秘书的发展空间很小。在美国，秘书这个职业则是越老越吃香。比尔盖茨在创业之初就聘请了42岁的女秘书露宝，她为比尔盖茨微软帝国的创建立下了汗马功劳。露宝稳重细致，几乎成为公司的灵魂人物，她和盖茨的无间配合成为微软公司一道独特的风景。在美国的大公司里，很难看

到年轻的女秘书，越是级别高的部门，秘书的年龄就越大，多是40多岁、有教养、有经验的职业女性。从公司用人的角度来看，随着年龄增长，女性缜密、周到的优点就越发突出，她们比年轻人更善于应变周旋，也更有耐心，用“长袖善舞”来形容一点都不为过。通常一个成功的秘书是没有年龄上限的，干一辈子都没有问题。此外，秘书人员承载的社会和职业使命与行政官员相同的地方太多而相异的地方太少。秘书职业与其他任何职业一样，尽职尽责、理想崇高，是自己安身立命、兴旺发达的根基所在。在人们眼里，秘书的工作太简单、太程式化，似乎可归纳为“收发打存”，更被人们普遍认为是吃“青春饭”。一位女性在秘书职位干上一年两年，即便在很好的外企公司，她也会千方百计地要求转工，要么做人事、行政，要么做市场、销售，去实现别人眼中的人生价值。所以在中国的外企公司里，能找到一个从事秘书工作3年以上的职业秘书已经很难了，传统观念阻碍中国女性把自己培养成为职业秘书。

二、职业物质保障的薄弱。秘书人员的主要流向在党政机关、企事业单位和社会团体，以及小型私人企业和私人秘书，不管进入哪个单位，秘书人员的工资待遇和相应的福利都相对较低，而且来自职业内外的压力也常常很大，影响秘书人员升迁的非职业性因素复杂，比如人际关系等，由此导致秘书职业的风险系数偏高，缺乏一定的稳定因素，高薪秘书的人数比例相对其它行业较低，职业性的奖励性项目相对较少，对秘书工作的经济上吸引力和刺激力很小，经济保障的动力整体减弱。由此而导致真正的秘书人员无法安心秘书工作，导致利用和领导的特殊关系，而获得非法收入。李真腐败事件充分说明了秘书人员的待遇较低是

引发秘书人员腐败的因素之一。秘书职业化后，秘书人员相应的劳动报酬有待改善，以职业化的方式来推进经济收益。职业化要求提高秘书人员的待遇，而这应该以分化和同质化为前提，这是一个动态实现的过程。待遇提高后，就会产生一种品质上自我净化和提升的机制，社会有这个要求，职业内部也有这个要求，这是自然而然的事。而制度上的可确定性就变成了生活中成本与收益、风险与机会的可预计性，类似行为能够得到类似对待。波斯纳说过，对经济利益的追求，未必只会导致利欲熏心，它也可能使得一个职业追求良好的行为和"产品"。美国秘书的收入尽管因行业、地区等因素存在差异，但是总体水平却高出很多其他职业。从地区来看，南部城市秘书收入普遍较低，而北部及西部城市较高。从行业看，运输、司法及公共服务业秘书收入较高，而贸易、金融及房地产业的秘书收入较低。一般而言，行政秘书的平均年薪为31万美元，而司法秘书的收入可高达34万美元。至于政府秘书，根据2001年的统计，在联邦政府工作的秘书起薪为17万美元，平均年薪为3.3万美元。物质保障的健全，使美国的秘书队伍比任何一个职业队伍都更庞大。而反观我国的现实情况，尽管今年的4月27日是"国际秘书节"，而根据智联招聘网和新浪伊人风采频道的联合调查显示，秘书们在秘书节里会照常上班的多达82.75%。将得到休假奖励的只有7.14%，得到老板或同事恭贺的只有5.47%。有幸得到奖金/奖品的只有4.64%。将近5000名调查参与者中有43%的人不知道这个节日。30.19%的人认为秘书节的设置恰恰说明了秘书的待遇是不公平的。这项调查充分说明了秘书职业物质保障的缺乏。以职业化的方式来推进经济收益。秘书职业化以后,通过

建立秘书任职资格标准体系，可将秘书分成若干级别，每个级别对秘书都有明确的要求，根据不同的秘书级别享受相应的待遇。

三、秘书职业社会声望的缺失。在传统的秘书观念当中，秘书不过是收收发发、抄抄写写的简单劳动，是一种青春饭荷花瓶职业。秘书要两袖清风，一贫如洗。秘书人员要做老黄牛，默默无闻。淡泊名利。然而在今天这个市场经济条件下，这种观念需要改进，提倡秘书人员要淡泊名利，无可厚非，但是要实现秘书的职业化，给与秘书人员相应的名利是必要的。任何职业，都是社会需求满足的一种表现。都具有交换价值，即使是公益事业，也应该给与相应的知名度和美誉度。秘书职业是非常典型的社会行为，正如其他职业一样，秘书职业也应该享有和其他职业一样的知名度和美誉度。从事秘书职业的人员既然付出了职业化的劳动，就应该享有适当的、与付出成正比的名誉上的回报。当前的社会环境虽然对秘书职业化有了一定程度的理解、认识，社会制度和经济政策对秘书职业化有了一定的推动，但是从事秘书职业难求名利依然是一个问题。调查表明，很多人不愿意从事秘书这个行业。这是导致秘书职业进程缓慢的又一个动力因素。美国是个职业化程度很高的国家，秘书也毫无例外地实现了高度职业化。在美国，秘书是个既严肃又体面的职业，不仅从业者众多，而且很受尊重。据美国劳工部统计局的数据，目前，美国全国秘书从业者约为300万，秘书是美国从业人数最多的行业之一。为了肯定秘书的贡献，1952年经两位美国资探秘书提议，美国宣布设立秘书周和秘书日。1955年，正式将秘书周定在每年4月份的最后一个星期，而这周的星期三为秘书日。每年的秘书节，美国总统都会致信祝贺。秘书节

一到，贸易公司的罗伯特先生除了要给公司所有的秘书放假外，还会送上鲜花和贺卡表示慰问。另外，他还鼓励每一位秘书的直属上司加送一份额外的礼物，因为他自己每年都会给贴身秘书送上一包上等的咖啡或有异国风味的坐垫来表达感激之情，这是对秘书职业的尊重和认可。

四、可操作性模式的缺乏。

秘书职业化问题是具体的，而不是抽象的理论，不能局限于理论框架的构建，而更应该建立一些可操作的实践模式。从学理的角度上讲，秘书职业化乃是理论之必然，从实践的层面上讲，秘书职业化却缺乏成功的模式和标准，秘书职业化的道路缺乏可资借鉴的实践依据。人们的保守心态在成功模式和可操作实践出现之前，显得更为突出。希望通过时间来检验职业化的可行性，尽管相关部门和研究人员已经看到秘书职业的光明前景，但是无论是秘书理论界、秘书从业者，还是国家劳动和社会保障部门，在促进社会其它相应部门、环节的同步配合上，在具体的运作上，在政策的支持上，缺乏示范性和应有的力度，由此而导致人们对秘书职业化的感性认识上的滞后与迷茫。中国社会的秘书职业如何体现中国自己的特点，这个问题实际上是可以分解地加以回答的。所谓的中国特色，它应该是一种实践的感觉，是一个不断界定、不断定义的一个过程。当然秘书职业化的理论，它是西方来的，西方的理论在一定程度上是对西方的经验的一种总结和升华。而秘书职业化实践，更要去西方取经，然而令我们不能回避的问题时，我们不知道依照这样的一套现成的理论和实践往前推进是否就能够有效地解决中国的问题。秘书职业化过程很大程度上依赖于整个国家和社会的支持，我在研究秘书职业化的"中国语境"时，的确比较多地考

虑了向现实妥协。而目前符合中国秘书职业化特点的实践，还尚未出现。象深圳华为公司，这样能够接近秘书职业化的实践目前还是凤毛麟角。目前，秘书职业化的大趋势，呼唤更多类似华为的秘书职业行为模式的出现。而符合目前中国秘书实际情况的可以借鉴的模式，目前基本上一片空白，由此造成了人们的一种观望的态度。没人敢去下决心“吃螃蟹”。缺乏科学的定量方法及切实可行的指标体系，秘书职业化执行过程中必然存在着很多的困难。导致秘书职业化进程缓慢的因素还有很多，如秘书学科缺乏系统而明确的知识体系，高等院校秘书专业面临萎缩等。客观上，目前不少企业组织规模很小，企业组织扁平化情况越来越严重，职能划分的变化使企业中的秘书人员很难再有大的职位提升，对此本文就不再详述。基于对秘书职业化进程缓慢的原因分析，笔者认为，加速秘书职业化进程必须通过以下几个途径：完善秘书行业的准入制度，提高秘书人员的职业能力严格职业准入秘书职业化的核心是素质和能力的专业化.专业化是职业化的基础。由于秘书的选拔程序不规范，造成领导者可以随意任用秘书，致使秘书人员素质高低差距很大，工作质量不稳定，腐败现象屡反不止。职业的准入，最重要的是看专业水平是否符合秘书职业的要求，是否具有必要的职业训练。我国目前对秘书选拔的法律依据主要是1999年10月国务院颁布的《国家公务员暂行条例》、1997年8月劳动部颁发的《秘书职业技能》以及《国家职业教育技能鉴定规范(秘书)》等行政法规。但这些规定并没有对秘书的工作性质、任职资格等作出具体的规定，使得秘书的任职资格和工作性质不明确.又加上社会对秘书专业认识不足，导致了秘书的选拔极不规范。

例如，在专业方面从秘书专业到"相关专业"，甚至没有专业要求.在学历方面从高中生到硕士生。因此，至今还有很多从事秘书工作的人根本没有接受过秘书专业教育。而秘书专业要求不高的结果，是使秘书工作质量总体水平偏低。秘书工作质量的低下，严重阻碍了秘书的职业进程。从事秘书工作的人员从其工作性质来看，必须是具备相应的秘书职业技能的专业人员，与一般的从事国家行政管理的公务员相比有其特殊性。通过种种秘书职业化措施，使秘书成为一种专业化很高的职业。通过对秘书人员的行业准入制度的完善，提高整体的秘书人员的业务素质和职业能力，可以进一步促进秘书的职业化。我国目前有关部门已引进英国的LCCIEB及PETMAN秘书资格水平考试和美国IAAP " 特许职业秘书"资格考试，目前国内在北京和上海等大城市已经设立了培训点和考点。这些考试在国际上有较好的声誉，但由于完全采用国外的标准，其适用范围比较狭窄，目前主要应用于一些涉外单位。我国应该结合国内的实际情况,建立起与之相适应的秘书资格能力考核体系,这是秘书工作职业化的根本保证。对秘书资格考试可以参照我国的律师资格考试。秘书认证是秘书职业准入很重要的一部分,尽管认证并不能完全解决职业化的问题,确立秘书任职资格，秘书认证的内容、方法、效度、信度也很重要。所以我强调知识要更新，增加有用知识的数量，并吸收国际上的先进经验和内容。职业标准不仅包括技术标准，还应包括与职业相关的非任职要求。同时，如何让职业标准体现行为而不是知识，以及评价的方法也需要研究与完善。秘书任职资格是指从事秘书活动的主体应具备的身份和条件。虽然过去不同的历史时期，各国的各个具体任用

秘书的机构对秘书的任职资格提出了不同的要求、标准和考核方法，但都是些“零散”的选考办法，未能形成全社会统一的标尺，当社会进入高度发达的现代社会后，西方发达国家才率先对秘书任职资格实行了统一的认证制度，使秘书任职资格真正规范起来。我国也必须通过秘书任职资格准入制度加以规范，建立起秘书资格考试制度，提高职业壁垒。由国家指定的机构负责，制定全国统一的考核标准，每一年或二年进行一次考试，在全国范围内储备一批优秀的秘书人才，为秘书职业化奠定基础。通过职业资格的准入，向社会论证其职业是独特的，加大没有进入这个职业的人对本职业的依赖。比如医生、律师、注册会计师就需要执照，就是质量的保证。职业壁垒越高，而使得职业供给有限，从业者从这个壁垒中得到的收益就越高。有了一支职业秘书队伍，建立严格的秘书选拔程序才有可能成为现实。选拔的方式和程序可以通过立法加以规范，领导者不能加以干涉。选拔和任用必须按法定程序进行，确保人才选拔的公开、公平、公正。这样才能有效遏制不具备条件和资格的人凭借关系进入秘书队伍，从而有效提高秘书队伍的整体素质。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com