



中等职业学校电子信息类教材 公共基础课

就业与创业指导

黄邦华 主编
刘建风 主审



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

中等职业学校电子信息类教材(公共基础课)

就业与创业指导

黄邦华 主编

刘建风 主审



电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书依据教育部最新颁布的“中等职业教育规划教材指导方案”编写而成。全书注重应用性和针对性,介绍了就业和创业指导的有关内容,它包括:职业与社会、就业准备、职业选择、就业途径与方法、就业协议与劳动合同、创业素质与创业条件、创业动机与创业过程。

本书作为中等职业学校各专业的公共基础课,适用于中职学校、中专学校、技工学校的学生,同时对于有关职业培训的人员也是一本合适的参考书。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

就业与创业指导/黄邦华主编. —北京:电子工业出版社,2003.1

中等职业学校电子信息类教材(公共基础课)

ISBN 7-5053-8123-7

I. 就… II. 黄… III. 职业选择—专业学校—教学参考资料 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 093249 号

责任编辑:陈晓明

印 刷:北京李史山胶印厂

出版发行:电子工业出版社 <http://www.phei.com.cn>

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销:各地新华书店

开 本:787×1092 1/16 印张:6.75 字数:173 千字

版 次:2003 年 1 月第 1 版 2003 年 6 月第 2 次印刷

印 数:4 000 册 定价:10.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。
联系电话:(010)68279077

前 言

为了配合中等职业教育教材改革和建设的需要，由电子工业出版社组织编写了《就业与创业指导》一书。本书作为中等职业学校各专业的公共基础课，充分考虑市场经济和现代企业管理对中职学生的要求，适合于各类中职学校、中专学校、技工学校使用。

随着我国经济体制、教育体制和劳动用人制度改革的深化，“面向社会，双向选择，自主择业”已经成为新的毕业生就业制度的基本特征，在竞争日益激烈的人才和劳动市场上，中职毕业生如何抓住机遇，找准坐标，迎接挑战，成为广大学生和职业教育工作者迫在眉睫的问题。《中华人民共和国职业教育法》明确规定“职业指导是实施职业教育的必要内容”。开展职业指导工作，也是经济社会发展对全面提高中等职业学校学生素质的客观要求，是中等职业教育改革和发展的需要。本书的编、审者都具有多年从事职业教育的经验，在编写过程中充分考虑到中等职业学校学生的基础和需要，结合当前社会就业的形势和特点，突出理论与实践的有机结合，加强针对性和实用性，对就业与创业的基本知识和方法做了简明扼要的介绍，力求做到深入浅出，帮助广大学生树立正确的职业理想和就业与创业观，全面提高受教育者的素质。本教材参考学时数为 30，教学过程中可根据具体情况增删相关内容。建议学时安排方案如表一所示。

表一 学时分配建议

序 号	课 程 内 容	学 时 数			
		合 计	讲 授	实 验	机 动
1	职业与社会	2	2		
2	就业准备	4	4		
3	职业选择	4	4		
4	就业途径与方法	4	4		
5	就业协议与劳动合同	4	4		
6	创业素质与创业条件	4	4		
7	创业动机与创业过程	2	2		
	机 动	2			2
	总 计	26	24		2

本书由黄邦华主编，刘建风主审。编写执笔人如下：黄邦华（第 1 章），黄学文（第 3 章、第 4 章、第 5 章），徐振轩（第 2 章、第 6 章、第 7 章）。在编写过程中参考并吸收了有关教材和专著的优秀成果，谨致以谢意。

由于就业与创业指导是一门新的课程，加上编写者水平有限，不足之处在所难免，恳请各位读者能够提出宝贵的意见。如果本书能帮助广大学生选择到适合自己的职业，走上自立自强之路，那就是我们最大的满足。

编 者
2002 年 10 月

目 录

第 1 章 职业与社会	(1)
1.1 职业的基础知识	(1)
1.1.1 职业	(1)
1.1.2 我国职业的发展趋势	(3)
1.1.3 中等职业学校的专业与就业	(4)
1.1.4 职业资格	(6)
1.2 就业制度	(8)
1.2.1 我国现行社会的用人制度	(8)
1.2.2 就业管理制度	(11)
阅读与思考	(12)
活动与练习	(13)
第 2 章 就业准备	(14)
2.1 就业心理准备	(14)
2.1.1 中等职业学校毕业生常见的择业心理	(14)
2.1.2 中等职业学校毕业生择业的心理调适	(15)
2.1.3 中等职业学校毕业生应具备的择业心态	(17)
2.2 就业技能准备	(18)
2.2.1 结构合理的理论知识	(18)
2.2.2 勤于动手的实践能力	(20)
2.2.3 适应变化的自我发展能力	(21)
2.2.4 特殊技能的准备	(21)
2.3 就业定位准备	(23)
2.3.1 就业定位的重要性	(23)
2.3.2 就业定位准备	(23)
阅读与思考	(26)
活动与练习	(26)
第 3 章 职业选择	(27)
3.1 职业理想与就业意识	(27)
3.1.1 职业理想	(27)
3.1.2 树立就业意识	(29)
3.2 择业的社会和个人因素	(33)
3.2.1 影响择业决策的社会因素	(33)
3.2.2 影响择业的个人因素	(34)
3.3 职业选择的基本原则	(36)
3.3.1 职业选择的基本原则	(36)

3.3.2 中职生应树立新型的择业观	(37)
阅读与思考	(38)
活动与练习	(39)
第4章 就业途径与方法	(40)
4.1 就业信息的搜集与筛选	(40)
4.1.1 就业信息及就业信息的特征	(40)
4.1.2 就业信息的范围	(41)
4.1.3 就业信息的搜集	(42)
4.1.4 就业信息的处理与应用	(43)
4.2 择业的方法和技巧	(44)
4.2.1 择业的方法	(44)
4.2.2 择业的技巧	(47)
4.3 求职面试	(48)
4.3.1 求职面试的特点与类型	(48)
4.3.2 求职面试的准备	(49)
4.3.3 求职面试的技巧	(50)
4.3.4 求职面试的礼仪	(53)
阅读与思考	(55)
活动与练习	(56)
第5章 就业协议与劳动合同	(57)
5.1 就业协议	(57)
5.1.1 就业协议书	(57)
5.1.2 就业推荐表	(58)
5.2 毕业生的权利和义务	(59)
5.2.1 毕业生的权利	(59)
5.2.2 毕业生的义务	(60)
5.3 劳动合同的概述及法律规定	(60)
5.3.1 劳动合同	(60)
5.3.2 劳动合同订立的法律规定	(61)
5.3.3 劳动合同变更、解除、终止的法律规定	(63)
5.4 劳动者的劳动权利和义务	(69)
5.4.1 劳动者的劳动权利	(69)
5.4.2 劳动者在劳动关系中的义务	(70)
5.5 劳动争议处理的法律规定	(71)
5.5.1 劳动争议概述	(71)
5.5.2 劳动争议处理的法律规定	(72)
阅读与思考	(74)
活动与练习	(74)
第6章 创业素质与创业条件	(75)
6.1 创业与创业教育	(75)

6.1.1	什么是创业	(75)
6.1.2	创业的意义	(76)
6.1.3	要大力推进创业教育	(77)
6.2	创业素质.....	(79)
6.2.1	创业意识	(79)
6.2.2	创业能力	(80)
6.3	创业的个人条件.....	(82)
6.3.1	思想素质和工作作风	(82)
6.3.2	合理的知识结构	(83)
6.3.3	良好的心理素质	(83)
6.4	创业与社会发展.....	(84)
6.4.1	创业的社会条件	(85)
6.4.2	改革开放以来, 我国的三次创业浪潮	(86)
	阅读与思考	(88)
	活动与练习	(89)
第7章	创业动机与创业过程	(90)
7.1	创业的动机、风险和要素.....	(90)
7.1.1	创业的动机	(90)
7.1.2	创业的风险	(91)
7.1.3	创业的要素	(92)
7.2	创业的基本过程.....	(93)
7.2.1	创业机会	(93)
7.2.2	创业决策	(94)
7.2.3	注册登记	(95)
	阅读与思考	(96)
	活动与练习	(97)
	参考文献	(98)

第1章 职业与社会

1.1 职业的基础知识

1.1.1 职业

1. 职业的产生

职业是一种社会现象，并非人类一开始就有，也不是永恒不变的。在原始社会初期，生产力水平极其低下，在社会生产和社会组织中没有明显的分工，人们的活动没有明确的社会职能的区别，因此，就没有职业可言。大约在旧石器时代晚期，在氏族里开始形成了按性别和年龄的分工，就有了职业的萌芽。随着社会生产力的发展，在原始社会末期出现了畜牧业和农业、手工业和农业的两次社会大分工，随后就逐步出现并产生了职业。社会发展到了资本主义以后，由于科学技术的进步、生产工具的改革和实行了社会化大生产，社会分工也就不断细化了，出现了很多种职业。因此，职业是随着社会分工的出现而产生，随着社会生产力的提高和生产的需要而不断发展的。在现代社会里，社会分工越来越细，职业的种类成千上万，职业的范围极其广泛。

2. 职业的定义

职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，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。这个定义有两层含义：第一，它表明并不是任何工作都能成为职业，某项工作只有变得足够丰富、足够重要，以至能够吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业。并且，劳动者从事这项工作时，还能取得一定的经济收入。第二，职业是劳动者获得的劳动角色，这个角色是劳动者获得的一种社会角色，劳动者必须要按这一社会角色的行为规范去行事。

职业无论对于个人还是社会的生存与发展，都具有十分重要的作用。职业对于个人的作用主要表现在：第一，维持生存，即通过职业劳动取得生活来源；第二，发展个性，或者说发挥个人才能，即在职业劳动岗位上发挥才能，并使个人特长得到发展；第三，参与社会劳动，承担社会义务，即通过职业劳动，创造社会财富，承担社会义务，为他人提供服务。职业对于社会来说，具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的功能。

3. 职业的特征

职业具有同一性、差异性、层次性、时代性特征。

（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。正是基于职业的同一性，才形成了诸如行业工会（如：铁路工会、教育工会等）、行业联合

体等社会组织。不同的职业间也有同一性，如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是一一的。

(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、工作性质等都不相同。不同的职业有不同的行为模式，有不同的道德规范。随着科学技术的进步，经济体制的改革，新的职业还会不断产生，各种职业间的差异也会不断变化。

(3) 层次性。包括各类职业间的层次和各个职业类型内部的层次。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评价的不同，职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业体力、脑力劳动付出的多少，收入水平的高低，工作任务的轻重，社会声望、权力地位高低等因素决定的。

(4) 时代性。职业具有时代性，随着时代的发展和社会的进步，职业在不断地变化。一方面，一些过时的职业被淘汰，新的职业不断产生；另一方面，职业具有鲜明的时代特色，不同时期有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”到“上大学热”、“考研究生热”，又发展到“下海热”、“出国热”、“外资企业热”等等，都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

4. 职业分类

现代社会存在着许许多多的职业、行业和工种。这些职业既相互区别，又相互联系、相互渗透，因此职业的分类也比较复杂，既可以按行业划分、专业划分，也可以按工作特点划分。

(1) 从行业上划分，可分为一、二、三类产业。第一产业指农业、林业、渔业、畜牧业等国民经济的基础行业；第二产业是指工业、交通业、建筑业等国民经济发展的主导行业；第三产业是指商业、金融业、保险业、旅游业、信息咨询服务等行业。

(2) 从工作特点上划分，可分为实务、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学、自然界、户外、管理、一般服务性职业等十多种类型的职业。实务性职业主要指工作任务很实际的职业，包括使用机器、工具和其他种类设备的工种，也包括使用各种书写仪器的职业，如工人、打字员等。社会服务性职业主要是指帮助别人解决困难或问题的职业，如医疗卫生保健、民事调解、婚姻、心理咨询、职业介绍等。文教性职业是指使用文字或其他媒介，把信息和知识传授给别人的职业，如教师、记者、图书、档案工作人员等。科研性职业是指从事科学研究实验方面的职业，如技术人员、化验员、药剂师等。艺术及创造性职业是指用语言、动作、音响、色彩等来创造艺术作品的职业，如摄影师、作家、画家、音乐家、设计师、舞蹈家等。计算及数学性职业是指钱财管理、资料数据统计、分类等，如银行职员、会计、统计员等。自然界性职业是指户外料理牲畜、植物的职业，如农、林、牧、渔业等。户外性职业是指大部分工作时间在户外，且有一定艰苦性的职业，如交通警察、地质、勘测及其他野外作业人员等。一般服务性职业是指向别人提供所需各项服务的职业，如招待员、导游员等。管理性职业是凭说服力和影响力进行工作的职业，包括管理、指派他人做事，运用说服力和影响力达到工作目标，如国家公务员、厂长、经理、律师等。

(3) 按职业横向分类，我国职业可划分为八大类：各类专业技术职业；国家机关、党群组织、企事业单位负责的事务及有关工作；商业工作；服务性工作；农林牧渔劳动；工业生产和运输及不便分类的其他劳动。

(4) 按经费来源分类,可分为机关事业单位和企业单位。经费来源主要靠国家财政、地方财政拨款的是机关事业单位。自主经营、自负盈亏、靠银行贷款为经费来源的是企业单位。

1.1.2 我国职业的发展趋势

(一) 社会进步对职业发展的影响

1. 科技进步与职业发展

科技进步的重要标志,是不断有新技术、新工艺和新产品的出现,这必然导致部分职业被淘汰和新职业种类的产生,比如,汽车的出现就使社会里有了汽车生产业、汽车运输业和汽车修理业,并涌现出司机、汽车修理工、汽车工程师等多种职业。电子科技的发展导致了印刷行业的巨大变革,随着电子计算机激光照排技术的产生和广泛应用,使印刷业逐渐告别了铅与火的时代,这必然使铅字的铸造业逐步消亡,取而代之的是文字录入、照排职业的产生。

科学技术的进步会引起职业发展,不仅仅限于新产品的开发、新设备的应用和新工艺的出现,科学技术发展、进步的本身,也会增加新职业种类,或使原有职业的数量发生变化。这主要体现在:一门新学科的出现,往往会产生相应的新专门职业。比如,环境科学的产生就需要专门的环境科技工作者,由此便形成了环境科技职业。因社会发展的需要,某些已有的科学技术必须有突破性发展,于是这类专门职业的职位数便会增加,造成社会职业结构中不少职位比例的变化,甚至造成其社会地位的变化。

2. 经济建设与职业发展

科技进步与经济建设的紧密结合,能使社会职业的种类、职位数量及职业的社会地位发生较大的变化。此外,经济建设的发展也会促使社会职业的发展和变化。比如,近年来广告业、房地产业、租赁业等在我国再度兴起,旅游业得到迅速发展,会计类职业和一些服务类职业的社会地位大大提高等,都是经济建设发展的直接结果。

(二) 职业发展的趋势

随着科学技术的不断进步、经济和社会的发展,社会职业呈现出如下几种变化趋势。

1. 社会职业种类愈来愈多

随着社会分工的发展和职业的分化,职业的种类愈来愈多。据有关资料介绍,大约在 20 世纪 70 年代,全世界职业种类就已超过 42000 种,目前则更多。

2. 社会职业结构变迁的速度愈来愈快

从农业革命到工业革命经历了数千年,而自工业革命到新的科学技术革命的今天,才 200 多年,就在这 200 多年的时间里,不但经常出现新行业,且各行业的主次地位的变化亦愈来愈快。工业革命时期,主要行业是纺织业,一直到进入 20 世纪,钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业。但是,只用了几十年时间,电子行业产生并发展到成为一个主要行业。

3. 脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重愈来愈大

从历史上看,脑力劳动者远比体力劳动者少。随着教育、文化、科学技术等的发展,脑力劳动者逐渐多了起来。进入 20 世纪后,脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重有愈来愈大的趋势。据有关资料介绍,1960 年美国的脑力劳动者占就业总数的 43.3%,1997 年上升为 50.1%;原联邦德国 1960 年为 41.8%,1975 年上升为 51.4%,并继续出现增长之势。

历史和现实都说明,科技越发达,脑力劳动在社会职业中的重要地位越明显。脑力劳动职位在社会职位总数中所占比重愈来愈大。

4. 未来的热门职业预测

就世界范围来说,21 世纪将形成许多新的职业,这些职业是:

(1) 服务性行业的就业人口将进一步扩大,其热门职业是信息部门,其中一个重要领域是电信市场的销售。

(2) 人身安全保障将是未来的一大行业,娱乐治疗应运而生。另外,随着医学科技的发展和人类生活环境的改变,人类寿命将延长,出现人口老龄化问题。因而,需要大批的医疗保健专家。

(3) 随着航空航天技术的发展和地球上人口的膨胀,人类将在太空中建立移民地,这就需要有更多对太空有专长的专家、技师,以及太空警察、医生、植物学家等。海洋将被大批开发,需要大批开发工人、技师及海洋生物学家。

(4) 21 世纪的环境问题将是一个日益严重的社会问题。为了人类的幸福,必须想办法妥善解决这一日益严重的问题。因此,需要有更多的废物管理员和废物处理师。

未来学家预测,在 21 世纪兴起的众多职业中,增长最快的将是以下这些行业:

(1) 电脑操作与信息处理。其中最重要的是程序设计、系统分析等。

(2) 院外保健。从事集体健康保健、戒酒、戒毒。

(3) 个人供应服务,主要是临时帮忙。

(4) 新的无人服务项目,诸如咨询、演说者机构、电话电信服务、商品清理等。

1.1.3 中等职业学校的专业与就业

1. 专业与就业

所谓专业,是高等学校、中等专业学校,根据学科分工或生产部门的分工把学业分成的门类。学校通过专业设置进行人才培养。譬如,目前有些高等学校的机械系里开设机械制造、热加工工艺及设备、模具、工业设计等专业;电气系开设工业自动化和电子专业;园艺系开设果树、蔬菜专业;农贸系开设土壤与农业化学、农业教育专业;管理系开设市场营销、管理质量工程专业;农业工程系开设汽车制造、机电、农产品加工专业;动物科学系开设畜牧、兽医、食品卫生与营养教育专业,等等;中等职业学校里的农学、果园、机电、财会、市场营销、家电、网络工程、幼师专业等。我国普通中专学校现有 518 个专业,技工学校有 450 个专业,职业高中的专业也不下千个。每个专业都有一定的培养目标,学校根据培养目标,制定教学计划,但这种教学计划并不是一成不变的,有时需依据现实社会对人才的要求标准和本校的条件,不断地调整、充实和完善。学生亦需按此进行学习,形成自己在某一领

域里的专长，为将来进入职业活动做准备。为便于学生多方面就业，不少学校为帮助学生掌握更多的专业知识和技能，除完成本专业教学计划之外，还增开第二专业的课程，供同学们选修。

就业，就是找到职业，或者说参加工作，就业是同学们人生中的一个重要起点。从此，同学们将从学业社会进入职业社会。虽然你在职业学校里某一个专业学习期满，具备了某一方面（工种）的知识和技能，也拿到了毕业证书和技能等级证书，做好了必要的就业准备，但并不等于你马上就可以找到理想的工作。这是因为你对社会职业了解不多，不知道你所学专业，在哪些岗位就业可以学有所用，发挥专业特长。也就是说，你面对众多的职业，目标模糊，走向不明，你对怎样去找工作也一无所知。从小学读书到现在，你大部分时间是在学校里度过的，缺乏对社会的全面了解，对国家就业方针政策了解不多。尤其当前就业形势较为严峻，劳动力市场竞争较为激烈，你若依赖、等待、挑挑拣拣，缺少进取精神，那市场将会无情地将你淘汰，这就意味着你毕业即失业。

2. 专业与职业

由于社会分工的存在，人们从事着不同的社会劳动，在不同的国民经济产业、行业领域中，有成千上万种不同的职业。专业是学校根据社会分工的需要分成的学业门类，它是从学科与技术的角度来划分的。因此，专业和职业是两种不同属性的概念。但是专业与职业有密切的联系，专业与职业之间有一定的对应关系。

不管学习哪个专业，我们都可大体上知道将来要从事的职业领域。例如，从大的分类讲，学工科的可以当技工、技术员、技师，学农科的可以当农业劳动者、农业技术员和农业经营者；学服务的可以当服务员、营业员、售票员，也可以当经理等等。

一个具体的专业，它与职业的对应关系，可以是社会上的一个具体职业，甚至只是职业中的一个方面或部分。但更多的情况是，一个专业往往可以对应多种职业，甚至是一个宽广的职业群。我们以职业学校通常设置的机电专业为例，由于这个专业可涉及的行业、所联系的面比较宽，可以在制造业、建筑业里当钳工、电工和机修工，也可以个体开业当维修工。计算机专业所对应的计算机专业群，范围更是宽广，它包括计算机硬件和软件的开发人员，如计算机制造工程师、专业软件编制员和制造工作，包括计算机调试和维修人员、电子保安人员、计算机辅助设计人员、计算机培训人员、计算机信息情报员，还包括计算机操作和应用人员等。

职业学校的专业设置是与当地社会经济发展的需要密切结合的。它强调专业对职业的适应性和应用性。在科学技术飞速发展、社会主义市场经济体制逐步完善的今天，职业学校的专业设置，已从过去按行业、产品、岗位细分专业的做法，逐步深化为综合交叉型。专业的课程内容也不再只为一种工作做准备，而是为某领域通用技术奠定基础，使学生能在相通的职业群中多专多能。因此，在职业学校就读某一专业，就有可能在这一专业所对应的职业类群中求职就业。

3. 专业与择业

从我们进入职业学校，就读某一专业开始，应该讲，我们未来的职业方向或第一次选择就业的方向，就大体上确定了。有些学生认为，既然如此，职校生就没有选择职业的问题了，这是一种误解。中职学生从学业社会进入职业社会，第一次选择职业是十分重要的，这

是由于:

(1) 国家劳动就业机制确定的。我国已确立社会主义市场经济, 劳动就业机制也发生了很大的变革。国家对高等学校和中等职业学校的毕业生已从“计划分配”转入“市场调节”, 实行双向选择、自主择业, 这样就迫使毕业生必须走向市场求业。

(2) 专业特点决定的。在职校所学的专业与社会职业有一定的对应关系。所学的专业知识技能, 也是某一职业领域中共同的基础知识和基本技能。这一特点不仅能保证职校生在一定的行业和职业群中就业的优势, 还能提供在这些行业和职业群中可有一定的选择空间, 可以使毕业生找到较适合的位置。

(3) 客观环境变化决定的。这是因为, 一方面专业学习滞后于社会经济的发展变化, 任何学校的专业都是相对稳定的, 但社会经济发展却是日新月异, 因而市场对劳动力的需求也在不断变化, 这样就会出现你入学前选择的热门专业, 而毕业时已由热变冷, 以致你无处再寻求对口职业了; 另一方面, 社会上与你所学专业相关的职业岗位供不应求, 而你的专业水平一般, 除本专业之外又无其他所长, 必然是竞争力不强, 寻求职业就相对困难了。

所以, 我们不要被所学的专业框死, 而要审时度势多研究实际需求, 抓住就业机遇, 立足于“先就业, 后择业; 先生存, 后发展”的做法。实际上专业与职业, 人的专业基础知识和职业能力, 都是一个动态过程。职业和社会环境在社会经济发展中不断变化, 我们的职业意向和职业能力也必须在学习中不断适应环境的变化。

1.1.4 职业资格

(一) 职业资格证书制度

1. 从业资格和执业资格

职业资格是对将要从事某一职业的劳动者所必备的学识、技术和能力的基本要求。1994年劳动部和人事部颁布的《职业资格证书规定》, 明确了职业资格包括从业资格和执业资格。

从业资格是指从事某一专业(工种)的学识、技术和能力的起点标准。也就是基本的标准。

执业资格是指国家对某些责任较大, 社会通用性强, 关系国家、社会公共利益的专业(工种)实行准入控制, 是依法独立开业或者从事某一特定专业(工种)学识、技术和能力的必备标准。

2. 职业资格证书与职业资格证书制度

职业资格就是国家对达到职业资格规定的必备的学识、技术和能力的劳动者发给的证明。要获得职业资格证书必须经过考试、考核。

职业资格分别由国务院劳动、人事行政部门及其委托的机构, 通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式评价, 对合格者授予国家职业资格证书。其中资格考试一般分为笔试和口试, 同时还有多种多样的实际操作考核。职业资格证书是求职任职、独立开业和用人单位录用的主要依据。《中共中央关于教育体制改革的决定》中指出: “一切从业人员, 首先是专业性技术性较强的行业的从业人员, 都要像汽车司机经过考试合格取得驾驶证才许开车那样, 必须取得考核合格证书才能走上工作岗位。”可见, 在现代社会里, 你要工作就要按照标准去做; 要达到标准, 就要通过考试取得职业资格证书。

职业资格证书制度就是对劳动者取得什么证书、怎样取得证书、取得证书后的作用等一系列问题所做的规定而形成的制度。根据《劳动法》第 69 条规定：“由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。”由劳动部门分管的工作类职业资格证书的核发，已由职业技能鉴定指导中心和国家职业技能鉴定所（站）在全国各地推行。国家各部委也接受委托开始实施职业资格证书制度。

职业资格证书制度由从业资格证书制度和执业资格证书制度组成。从业资格证书制度是国家对达到从业资格的劳动者发给的证明。例如农业部根据我国农业现代化需要一批有文化、懂技术、善经营、会管理的农民这个要求，在 800 个县试行“绿色证书”——农民从业资格证书，目前，已有 30 万农民取得了该证书；财政部实施了会计上岗证；1997 年劳动部门已颁布了《家庭服务员国家职业技能标准》（试行），将技术等级分为初、中、高三级，该标准规定：家庭服务员（俗称“保姆”）必须掌握家庭礼仪、法律、心理学、营养学、美学、医学和理财方面的知识和技能。

执业资格证书制度是国家对某些承担较大责任，社会通用性强，关系国家、社会公共利益的重要专业岗位实行的一种管理制度，实行全国统一考试取得证书、注册有效和政府监管。凡具备相关专业规定的学历、实践工作年限的专业技术人员都可以报考。证书由人事部与国务院有关主管部门共同印制，一次注册三年有效。取得执业资格证书并经过规定机构注册登记者，可以依法独立执业。根据人事部的统计，到 1997 年底，我国已有 15 类职业实行执业资格证书制度，即注册会计师、注册律师、注册资产评估师、监理工程师、注册建筑师、房地产评估师、注册税务师、造价工程师、注册结构工程师、注册拍卖师、珠宝玉石质量检验师、执业药师、执业中药师、假肢与矫形器制作师、企业法律顾问。

3. 学历证书和职业资格证书的关系

学历证书是一个人接受教育的年限、所具有的文化程度或者学业程度的证明，是由教育部门颁发的；职业资格证书是一个人能否胜任某一职业的证明，是由劳动、人事部门或由其委托的部门颁发的。

学历是一个人学习的经历，表明一个人在某个学校学习某类专业是肄业还是毕业。学历证书又称为文凭，是教育部门颁发给学生作为学历证明的文件，就是我们通常说的毕业证书。当一个人按期完成某类正规教育，经考试合格后都会得到一份证明其所接受的这段教育的证明性文件。

不同职业对学历有不同的要求。我国实行九年制义务教育，因此，获得职业资格的起点学历，至少是初中学历。但也有些职业要求更高的学历，比如，我国现在一些地区规定，小学教师必须具备大专或大专以上学历，中学教师必须具备本科和本科以上学历。

当然，学历并不等于能力，在职业生活中学历很重要，但学历高的人能力并不一定高，学历低的人能力并不一定低。例如世界首富比尔·盖茨就是大学没有学完，连个大专文凭也没有的人。这里需要说明的是没有学历并不等于不学习、没有知识。有些人是靠自学成才或者达到某个层次的同等学力。当前，企事业单位用人的调查显示，选用人才，学历并不是惟一的条件，用人单位越来越看重的是人的潜质和综合能力。在学校学习期间，应做到德智体美全面发展，实现学历和能力的统一。

学历证书和职业资格证书是相互包含的。随着职业资格证书制度的实行，越来越多的职业学校在完成正常教学计划的同时，进行相关的职业资格证书的考试、考核，鼓励学生一

专多能，国家有关部门也明确规定学历认定是获得职业资格证书的必要条件。所以说，学历证书和职业资格证书是密不可分的。

改革开放以来，我国的劳动力市场正在逐步地发育和完善。全面提高劳动者素质，必须充分开发和有效利用我国丰富的劳动力资源，坚持把人才的培养与合理使用结合起来，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。我国《劳动法》规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能，实行职业资格证书制度。”“双证书制度”将会逐步推广实行，这不仅有利于鼓励和调动大家学习专业理论和专业技能的积极性，而且有利于同学们积极适应多种专业岗位的需求。在新的就业机制中，“双证书制度”将发挥越来越大的作用。

（二）职业资格证书对劳动者的作用

1. 求职就业的必备条件

在现代社会里，全面素质和综合职业能力是人们从事职业活动得到生存和发展的前提条件，在人才市场上，各类职业资格证书是证明人们具备这些条件的有效证件。例如，当人们到宾馆、饭店求职的时候，必须有烹饪师证、面点师证或者餐厅服务员资格证等；如果要到企事业单位当电工，必须有电工证等，这些是通向工作岗位大门的“入门券”。如果没有职业资格证书，便难以证明其所具备的职业能力。

2. 胜任岗位职责的标志

在人才市场上，是否能胜任某一岗位职责，是否具有该岗位所必备的职业意识、职业知识、职业技能等，职业资格证书是最有力的证明，也就是说职业资格证书是胜任岗位职责的标志。

3. 增强职业竞争能力的手段

在社会主义市场经济条件下，“双向选择，竞争上岗”已成为就业的必然趋势。在市场经济中，不仅要有学历证书，而且还要有多个职业资格证书，有这些证书，在职业选择过程中就会有优势，而且选择职业的范围也广。比如，如果有文秘专业的毕业证书，还有秘书等级证书、计算机等级证书，那就可以到涉外单位竞争就业，如果再有汽车驾驶执照，就会更具竞争力。拥有多种职业资格证书，不仅能提高职业选择的竞争力，而且有利于提高就业后的职业转换能力。

1.2 就业制度

1.2.1 我国现行社会的用人制度

（一）国家公务员制度

1. 国家公务员制度概念

现代公务员制度是建立在民主政治、法制社会和科学管理基础之上的制度。中国国家

公务员制度，是关于政府机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和，是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免升降、培训、工资保险福利、申诉控告、退休以及公务员管理机构和监督等管理行为的规范和准则体系。

2. 国家公务员制度的基本原则

贯穿国家公务员制度的一系列基本原则是：

(1) 公平竞争原则。公平竞争原则是国家公务员制度的基本原则之一，贯穿于公务员制度的各个环节之中。第一，在法律上确认每个公民平等的竞争权。公民都有申请报考公务员的权利，并以同等的机会参加公务员录用考试，以同一标准决定是否被录取。第二，公务员任职条件公开，报考公开，考试成绩公开，录用公开。这种公开的原则，为平等竞争提供了基础和前提。第三，国家通过法律保护公平竞争的环境和公民在竞争中的合法权益。

(2) 功绩制原则。这既是国家公务员制度的一项基本原则，也是激励公务员勤奋和创造性工作的重要手段。功绩制原则主要表现在：第一，在坚持四项基本原则的前提下，以工作实绩和贡献作为考核、评价公务员的标准，作为公务员职务升降的重要依据。第二，以工作实绩和贡献的大小，作为公务员享受工资待遇的主要条件，对考核连续多年确定为优秀的公务员，可以提前晋升级别、越级晋升职务，而在年度考核中不称职的，不得晋升工资，而且还要降职。

(3) 依法管理原则。这是公务员制度的一个基本特征，是实行公务员制度的一个目的，也是人事管理法制化、科学化的一个重要标志。依法管理原则具体体现在两个方面：一方面对公务员管理必须有法律依据，做到依法管理；另一方面，公务员行使权利、履行职责，必须依照法律规定，做到依法行政。

3. 国家公务员制度的主要特点

公务员制度作为上层建筑的一部分，是与一个国家的经济基础和政治制度相联系的。我国国家公务员制度坚持党的基本路线，坚持党管干部原则和德才兼备的用人标准及为人民服务的宗旨。我国公务员不存在西方意义上的“政务官”与“事务官”的划分。与传统的人事管理制度相比较，国家公务员制度具有以下特点：

(1) 体现了分类管理的原则。国家公务员制度只适用于政府机关，这就改变了过去无论什么干部统统按一个模式管理的办法。

(2) 具有科学的激励竞争机制。各级政府机关录用人员，都按照公开、平等、竞争的原则，面向社会，公开考试，严格考核，择优录取。

(3) 具有正常的新陈代谢机制。国家公务员制度，一方面在人员录用上严格把关，要求国家公务员具备一定的基本素质；另一方面，在建立正常退休制度的同时，实行人员交流制度，部门职务实行聘任制度，以及采取辞职辞退制度，使国家公务员队伍能进能出，增强了政府机关的生机和活力。

(4) 具有勤政廉政的保障机制。勤政廉政作为对国家公务员的一项基本要求，贯穿在国家公务员权利义务、纪律、录用、晋升、考核、奖惩等各项制度和各个管理环节中。

(5) 具有健全的法律法规体系。目前，国家公务员制度除有总法规《国家公务员暂行条例》之外，还包括九十个单项法规和规章，形成了一套较为完整的法规体系。

（二）劳动合同制

我国从 20 世纪 50 年代中后期开始，在劳动用人制度方面实行了劳动力的统包统配。这种统包统配用人制度的基本特征是：国家对企业用工长期实行高度集中统一的指令性计划管理，依靠行政手段直接控制企业的用工数量、用工形式和用工办法，以固定工为主兼以少量临时工为补充，形成了“铁饭碗”的模式。

这种统包统配的劳动用工模式，从根本上否定了企业自主用人、劳动者自主择业的行为，使就业决策集中于宏观单一层次，导致劳动者职业的固定化，并造成了劳酬脱节，挫伤了劳动者与用人单位的积极性，阻碍了生产力的发展。

进入 20 世纪 80 年代，随着经济体制改革的进一步深入，劳动用工制度的改革日益成为一种迫切的需求，受到党和国家的高度重视。1983 年 2 月原劳动人事部发布《关于积极试行劳动合同制度的通知》，提出今后无论全民所有制单位，还是区、县以上集体所有制单位，在招收普通工种或技术工种工人的时候，都必须与被招用人员签订劳动合同。这一年，全国 29 个省、自治区、直辖市均开始实行劳动合同制度，到年底依法签订劳动合同的企业职工达到 65 万人。到 1985 年，全国签订劳动合同的企业职工增至 332 万人。经过几年的试点和探索后，国务院于 1986 年 7 月发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，规定企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有规定外，统一实行劳动合同制度；国家机关、事业单位和社会团体在常年性岗位上招用的工人，应当比照该规定执行。

1994 年 7 月，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动法》，并决定自 1995 年 1 月 1 日起实施。这是我国劳动合同立法工作的重大突破。该法对劳动合同的订立，劳动合同的形式与内容，劳动合同的期限，劳动合同的终止、变更和解除以及无效劳动合同等做出了详细的规定。为了配合《劳动法》的贯彻实施，劳动部发布了一系列配套的规章制度，如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、《关于企业职工流动若干问题的通知》、《关于加强劳动合同管理完善劳动合同制度的通知》等，对劳动合同制度实施过程中的有关问题做出了具体规定。

与此同时，随着企业用人自主权的落实和劳动人事制度改革的深入，劳动合同制度的建立工作也取得了很大的进展。“八·五”初期，全国实行劳动合同制度的职工约 1236 万人，仅占职工总数的 12.2%。在其后的五年中，以实行全员劳动合同制度为重点的劳动用人制度改革迅速向全国推广。劳动合同制职工人数不断增加。1994 年社会主义市场经济体系的确立，为加快劳动用工制度改革步伐提供了良好的契机，劳动合同制度开始由试点走向全面实行。

随着 1995 年《劳动法》的正式实施，国务院对建立劳动合同制度提出了明确要求，各地区、各部门也加快了劳动合同制度的实施步伐。根据目前的统计，全国城镇企业有 10720 万职工签订了劳动合同，占同口径职工总数的 97%，乡镇企业也有近 1800 万职工签订了劳动合同。这标志着我国已经基本建立了符合社会主义市场经济发展需要的新型劳动用工制度。

通过订立劳动合同的形式建立劳动关系，从根本上改变了以往计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配的管理体制，使企业和劳动者可以在真正平等的基础上实现双向选