

大学生

职业生涯规划与就业指导

尺美頭助立 不頭助立

米雨緇繆 醫隴不隴

繆子止短 繆子止長

繆子止短 繆子止長

尺美頭助立 不頭助立

米雨緇繆 醫隴不隴

青海人民出版社



ISBN 7-100-03130-7

中国出版集团
人民邮电出版社
地址：北京市丰台区右安门内大街22号
邮编：100054

大学生

职业生涯规划与就业指导

中国出版集团
人民邮电出版社

作者：王春燕

ISBN 7-100-03130-7
定价：13.00元
开本：787mm x 1092mm 1/16
印张：13.5
字数：250千字
版次：2008年2月第1版
印次：2008年2月第1次印刷
印数：1-10 000册
举报电话：010-67001500
举报电话：010-67001500

青海人民出版社

2008·西宁

图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业生涯规划与就业指导/张普权主编. —西宁:
青海人民出版社, 2008. 8
ISBN 978 - 7 - 225 - 03220 - 7

I. 大… II. 张… III. 大学生 - 职业选择 - 高等学校 -
教材 IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 127284 号

大学生职业生涯规划与就业指导

张普权 主编

出 版 青海人民出版社(西宁市同仁路 10 号)
: 邮政编码 810001 总编室(0971)6143426
发 行 发行部(0971)6143516 6123221
发 行: 青海雅丰彩色印刷有限责任公司
经 销: 新华书店
开 本: 787mm × 1092mm 1/16
印 张: 13.25
字 数: 26 万
版 次: 2008 年 8 月第 1 版
印 次: 2008 年 8 月第 1 次印制
印 数: 1 - 10 000 册
书 号: ISBN 978 - 7 - 225 - 03220 - 7
定 价: 23.00 元

版权所有 翻印必究

(书中如有缺页、错页及倒装请与工厂联系)

前 言

近几年来,随着我国高等教育由精英教育步入大众化教育,每年的毕业生人数递增几十万,2008年已达到559万,社会竞争日益激烈,大学生就业已成为社会关注的热点问题。

大学生就业难,原因是多方面的。从高校来讲,就业指导跟不上形式发展的需要,也是一个重要原因。因此,加强就业指导的重要性和紧迫性不言而喻。

常言道:“凡事预则立,不预则废。”大学生来讲,做好自己的职业生涯规划 and 接受有效的就业指导是非常必要的。教育部、人事部、劳动保障部《关于积极做好2008年普通高等学校毕业生就业工作的通知》要求:高校要按照“全程化、全员化、信息化、专业化”的要求,进一步提升就业指导和服务水平。将就业指导课程切实纳入高校教学计划,鼓励和提倡所有高校从2008年起开设就业指导必修课或必选课,并依据各校自身具体情况制订教学计划。各地和高校要定期开展就业指导教师培训,开展高校就业指导人员资格认证工作,努力建设一支相对稳定、高素质、专业化、职业化的就业指导教师队伍。要适应新形势需要,以科学性、系统性、针对性、操作性为原则,加快推进就业指导课程教材建设。根据这一要求,我们组织省属各高校多年从事就业工作教学和指导的教师,共同编写了这本《大学生职业生涯规划与就业指导》。编者在书中汇集了自己的教学经验和典型案例,在保证具有较完备理论体系的前提下,更注重教材的实用性,力争做到结构合理,内容实用。特别需要指出的是,本书结合大学生就业中经常碰到和可能出现的问题,提出了解决的对策,并结合西部大开发和青海省情,阐述了今后的就业趋势和就业的优惠政策,使这本书具有很强的实用性。

《大学生职业生涯规划与就业指导》全书共分十章。第一章 职业;第二章 职业生涯规划目标的确立;第三章 大学生职业生涯规划;第四章 就业形势和就业政策;第五章 就业心理与就业观;第六章 就业信息资源;第七章 就业策略和方法;第八章 权益保护;第九章 大学生自主创业;第十章 其他指导。

本书可供高校教师、在校大学生、高中毕业生以及社会各界人士参阅。

由于我们水平有限,加之时间仓促,书中难免有疏漏和不妥之处,希望在教材的使用过程中,广大教师和同学们提出宝贵的意见,以便今后再版时予以修正。

编 者

2008年7月

前 言

《大学生职业生涯规划与就业指导》

编 委 名 单

主 审:赵海平

主 编:张普权

副主编:张秀琴 杨迎春

编 委:(以姓氏笔画为序)

王 青 王喜珍 田联成 达晓荣 许彩萍 李红霞 宋占林

辛全洲 刘志广 张 宏 张普权 张秀琴 杨迎春 杨桂花

陈慧玲 赵卫青 周 晶 梁留元 董占明 彭金兰 赛 青

目 录

第一章 职业	(1)
第一节 职业概述	(1)
一、职业的含义	(1)
二、职业的社会特征	(2)
三、职业的社会功能	(3)
第二节 职业分类及职业发展趋势	(3)
一、职业分类	(3)
二、职业发展趋势	(6)
第三节 职业素质结构与要求	(10)
一、职业素质及其特征	(10)
二、职业基本素质	(11)
三、各类职业对人才素质的要求	(14)
第二章 职业生涯规划目标的确立	(23)
第一节 确定职业生涯目标的意义	(23)
一、职业生涯规划概述	(23)
二、职业生涯规划模式	(24)
三、成功的职业,从制定合适的目标开始	(25)
四、职业生涯规划对职业成功的意义	(27)
第二节 影响大学生职业生涯目标的因素	(29)
一、职业生涯目标的基本理论	(30)
二、影响大学生职业生涯目标的基本因素	(32)
第三节 确立职业生涯目标的方法	(37)
一、职业咨询与职业生涯规划	(37)
二、职业咨询的方法	(39)
三、职业咨询的特殊技术	(39)
四、职业生涯规划中自我了解的方法	(42)
附录 SWOT 分析法帮大学生确立职业生涯规划目标	(43)

第三章 大学生职业生涯规划	(46)
第一节 大学生职业生涯规划概述	(46)
一、大学生活初步规划	(46)
二、职业选择及职业方向定位	(47)
三、职业生涯规划及其发展	(47)
四、职业环境的适应	(49)
第二节 职业生涯规划的特征、原则及内容	(50)
一、职业生涯规划的特征	(50)
二、职业生涯规划的原则	(51)
三、职业生涯规划的内容	(53)
第三节 职业规划的步骤	(56)
一、自我评估	(56)
二、环境分析	(57)
三、准确定位	(58)
四、选择职业	(59)
五、确定目标	(60)
六、制定计划	(61)
七、评估与反馈	(61)
第四节 撰写职业生涯规划书	(62)
一、职业生涯规划书的主要内容	(62)
二、职业生涯规划的实施策略	(62)
附录一:大学生职业生涯规划书范文	(64)
附录二:大学生职业生涯规划书样例	(66)
第四章 就业形势和就业政策	(68)
第一节 历史机遇与挑战	(68)
一、我国当前的就业形势	(68)
二、高等教育大众化与大学生就业	(68)
三、影响大学生就业的因素	(69)
四、大学生就业的历史机遇	(70)
第二节 高等学校毕业生就业政策的历史演变	(70)
一、计划经济体制下的就业政策	(70)
二、教育体制改革下的就业政策	(71)

三、社会主义市场经济体制下的就业政策	(71)
第三节 就业制度与创业政策	(72)
一、近年来我国大学生就业的主要政策	(72)
二、大学生就业的特殊政策和地方性政策	(75)
第四节 产业政策与大学生就业	(77)
一、我国的产业政策与就业趋势	(79)
二、西部大开发与大学生就业	(81)
第五章 就业心理与就业观	(83)
第一节 竞争时代大学毕业生必备的就业素质	(83)
一、大学生就业心理概述	(83)
二、大学生就业心理准备和自我调适	(85)
第二节 树立正确的就业观	(93)
一、大学生就业必须具备的一般素质	(94)
二、科学定位,树立正确的就业观	(96)
第六章 就业信息资源	(101)
第一节 就业信息	(101)
一、信息是择业的基础	(101)
二、就业信息的基本含义	(101)
三、就业信息的作用	(101)
第二节 获取就业信息的基本途径	(102)
第三节 搜集就业信息的方式	(104)
一、搜集就业信息的方式	(104)
二、对就业信息的评价	(105)
三、搜集就业信息的策略	(106)
第七章 就业策略和方法	(109)
第一节 就业材料的组织与准备	(109)
一、求职简历	(109)
二、自荐信	(110)
三、推荐信	(114)
四、各类证书	(115)
第二节 笔试准备	(115)
一、笔试考查的目标	(115)

二、笔试评判的标准	(116)
第三节 面试技巧与应注意的问题	(120)
一、面试考察的目的和内容	(120)
二、面试中需要注意的问题	(122)
三、面试题目总体分析	(124)
四、面试案例分析	(128)
五、面试后的追踪	(131)
第四节 模拟面试	(132)
第八章 权益保护	(134)
第一节 劳动法对劳动者权益的保护	(134)
一、劳动法概述	(134)
二、劳动者权益概述	(134)
三、劳动法对劳动者权益的保护	(135)
第二节 就业协议和劳动合同	(136)
一、就业协议概述	(136)
二、劳动合同概述	(140)
第三节 求职陷阱与防范对策	(146)
一、形形色色的求职陷阱	(146)
二、防范对策	(149)
第九章 大学生自主创业	(152)
第一节 创业的基本知识	(152)
一、创业的含义	(152)
二、创业的利弊	(153)
三、创业的基本知识	(153)
四、创业成败的关键因素	(154)
五、创业的最佳时期	(154)
六、创业者应具备的基本条件	(154)
七、大学生创业的意义	(155)
八、大学生创业的优势和劣势	(155)
第二节 创业者必备的基本素质	(156)
一、良好的心理素质	(156)
二、良好的知识素质	(158)

三、过硬的能力素质	(159)
四、良好的身体素质	(160)
五、其他素质	(161)
第三节 大学生创业准备	(161)
一、创业的自身条件准备	(161)
二、创业的定位	(162)
三、创业目标的确立	(162)
四、创业项目的选定	(164)
五、创业条件的准备	(165)
六、创业项目的分析	(165)
七、组织实施	(166)
第四节 创业方案	(166)
一、创业方案	(166)
二、创业项目的市场调查	(167)
三、创业方案的内容	(168)
四、制定创业方案应注意的问题	(170)
第五节 大学生自主创业政策	(170)
一、国家鼓励高校毕业生自主创业的政策	(170)
二、青海省鼓励高校毕业生自主创业的政策	(171)
附录一:创业企业投资管理暂行办法	(174)
附录二:青海省高校毕业生自主创业基金使用管理办法	(178)
第十章 其他指导	(181)
第一节 报考国家公务员的指导	(181)
一、公务员招考步骤	(181)
二、报考公务员应具备的基本素质	(182)
三、报考公务员的对象及条件	(183)
第二节 考研指导	(185)
一、研究生的种类	(185)
二、读研究生的途径	(185)
三、选择报考的学校和专业	(186)
四、报考条件	(188)
五、报名、考试具体事宜	(189)

第三节	出国留学指导	(190)
一、	出国留学的类别及条件	(190)
二、	公派出国留学人员的有关规定	(191)
三、	自费出国留学人员的有关规定	(192)
第四节	高校毕业生就业的程序	(194)
一、	就业管理部门的工作流程	(194)
二、	派遣与报到	(196)
三、	人事档案代理	(197)
参考文献	(201)
后 记	(202)

第一章 职业

第一节 职业概述

一、职业的含义

职业是人类长期生产活动中,随着生产力发展和社会劳动分工的出现,逐步产生和发展起来的。职业的产生和发展是社会生产力进步的结果,同时又促进生产力的提高。一个国家的经济结构、产业结构、科技结构和生产力总体水平决定了社会职业的构成,而职业构成的变化也客观反映着经济、产业、科技以及生产力水平的状况。总之,职业是社会发展的客观产物。

(一)职业的概念与内涵

职业是一种社会劳动岗位,是人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,是个人社会地位的一般性表现,也是一个人的权利、义务和职责。

一个社会职业一般包括如下内涵:

- (1) 获得现金或实物等报酬是职业的目的。
- (2) 职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。
- (3) 职业在一定的历史时期形成,具有较长的生命周期。
- (4) 职业必须符合国家法律和社会道德规范。
- (5) 职业具有一定的从业人数。

这些内涵表明,理解职业的定义须有以下认识:

(1) 不是任何工作都能成为职业。某项工作只有变得足够重要、足够丰富以至能吸引劳动者长期稳定地投入其中才能够成为职业。并且劳动者从事这项工作时还能够取得一定的经济收入,取得合理的劳动报酬,满足劳动者的物质需求。

(2) 职业是劳动者获得的一种社会角色,劳动者必须要按照社会结构中这一社会角色规定的规范去行事。

(3) 职业为劳动者提供了一个实现个人价值的机会。职业无论对于个人的生存还是社会的发展,都非常重要。

对大学生而言,要科学把握职业的内涵,结合自身特点选择职业。同时还要认识到,求职对个人来说,首先是生存,其次是发展个性或发挥个人才能,然后是参与社会劳动,承担社会义务,为社会提供服务。

(二) 职业的构成因素

职业名称:职业的定义和社会特征。

职业功能:构成职业活动的基本功能单元,在许多情况下可分离出来、具有相对独立意义的功能。

职业技能:实现上述功能需掌握的最小技能类别要素。

操作规范:完成技能操作的具体要求。

活动领域:完成技能的主要工作范围。

知识内容:完成技能操作的基本知识要求,其特点是与操作规范中的技能要求相互配套。

(三) 职业的能力组成

职业特定技能:区别于其他职业的特殊能力要求。

行业通用技能:行业通用技能是在一组特征和属性相同或者相近的职业群中体现出来的共性的技能和知识要求。

核心技能:核心技能是范围最小、通用性最强的技能,是人们在职业生涯甚至日常生活中必需的,并体现在具体职业活动中的最基本的技能,具有普遍性和可迁移性,影响到整个行业通用技能和职业特定技能领域,对人的长远发展和终身成就影响极为深远。

二、职业的社会特征

根据职业产生发展的历史及其对人类社会发展的影响,深入分析职业范畴,可以看出职业具有以下特征:

1. 产业性。一个国家的产业分为三类。第一、第二产业是物质生产部门,以服务为主的第三产业虽不生产物质财富,却是社会物质生产和人民生活必不可少的。同传统农业、工业社会比较,在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会,第三产业的职业数量和就业人口正在显著增加。

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,它根据企业、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性质的同一性来分类。行业的职业内部,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。

3. 层次性。从社会需要的角度看,职业没有高低贵贱之分,但现实生活中由于对从业素质要求不同及人们对职业的看法或舆论评价不同,不同职业就有了层次之分。这种职业层次由不同职业在体力劳动和脑力劳动中的付出、收入水平、工作任务、社会声望、权力地位等因素所决定。

4 组群性。无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、医学等,再如咨询服务业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,在旧职业逐渐消失、新职业不断出现的同时,同一职业的活动内容和方式也会发生变化,很多职业具有明显的时代性。不同时代有不同的热门职业,比如我国曾出现的“当兵热”、“从政热”、“下海热”、“外企热”等,都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。在不同的区域,有些职业也会体现出明显的地域特征。

三、职业的社会功能

美国职业管理学家施恩教授认为,在社会大环境下,作为职业的起源即社会组织和企业团体的需要,制定人事需求计划与作为职业选择者的社会个人进行职业选择,这两者结合形成有形或无形的人才市场,经过招聘、挑选、分配、培训等过程之后,企业找到了员工,择业者找到了单位,需求相互得以满足。企业根据自身的需要制定出人力资源的成长和发展计划,员工则在此基础上建立起自己的发展规划,确立贡献区,职业的基本社会职能从而得以实现。

对个人而言,职业具有以下功能:

(1) 个人经济收入的来源。
 (2) 促进个性发展的手段。当个人从事的职业能使个人的特长、兴趣得到充分发挥时,也就促进了个性的充分发展。

(3) 个人在社会劳动中从事的具体劳动,是个人贡献社会的途径。

(4) 职业也是个人获得名誉、权力、地位的来源。

从社会角度来看,职业的功能体现为:

(1) 职业存在和职业活动,构成了人类的社会存在和社会活动。
 (2) 职业劳动创造社会财富,为社会的存在和发展奠定物质基础。
 (3) 职业分工是构成社会经济制度运行的主体。
 (4) 职业是维持社会稳定,实现社会控制的手段。
 (5) 职业的运动如职业结构的变化、职业层次间矛盾的解决也是推动社会进步的一种动力。

第二节 职业分类及职业发展趋势

一、职业分类

职业分类是运用一定的科学方法和手段,对社会全体从业人员所从事的各类经济性活动进行分析和研究,按活动的性质、对象、内容、形式、功效和结果等进行类型划分和归总。职业分类是国家经济、劳动和职业教育培训工作的基础。科学的职业分类能够使人们有效掌握和监控国家经济结构及就业结构的变动发展,并能为国家职业教育培训事业确定目标与方向。

职业分类的目的是将社会上纷繁复杂、数以万计的现行工作类型,划分成规范统一、井然有序的层次或类别。职业分类体系则通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容,描述出一个职业类别的内涵和外延。

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性决定了职业之间的区别。

世界各国国情不同,其划分职业的标准也有所区别。

(一) 国外的职业分类

根据西方国家一些学者提出的理论,在国外一般将职业分为三种类型。

1. 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。

这种分类方法把工作人员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:

(1) 专业性和科技性的工作,如会计、建筑师、计算机专家、工程师、法官、医生、教师、牧师、社会科学家、作家等。

(2) 农场以外的经理和行政管理人员。

(3) 销售人员。

(4) 办公室工作人员。

蓝领工作人员包括:

(1) 手工艺及类似工人,如木匠、砖瓦匠、建造工、保养工、油漆工等。

(2) 运输装置工。

(3) 农场以外的工人,如饲养人员、建筑工人、垃圾工、伐木工等。

(4) 服务性行业工人,如清扫服务工、农场工人、私人服务人员等。这种分类概括简要,但明显表现出职业的等级性。

2. 按心理个别差异进行分类。

这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰德创立的“人格——职业”类型匹配理论,把人格类型分为六种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。对应这几种人格类型,把职业划分为实用型、研究型、艺术型、社会型、企业型、事务型六大类型。这种分类,把个性心理特征与职业类型统一起来,便于实现职业指导,可促成人们在有乐趣的职业指导环境中学习和工作。“人格——职业”匹配能使从业者在心理上得到满足,充分发挥创造性进而提高工作效率。

3. 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。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四个层次,即 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1056 个职业项目,总共列出

1881 个。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。

表 1-1 职业类型

大 类	中类	小类	细类
第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
第二大类:专业技术人员	14	115	379
第三大类:办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类:商业、服务业人员	8	43	147
第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类:军人	1	1	1
第八大类:不便分类的其他从业人员	1	1	1

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普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求,对我国职业类型的划分具有较大的参考价值。

(二)我国的职业分类

我国是最早开展职业分类的国家。如 2500 年前《春秋·穀梁传》写道:“古者立国家,百官具,农工皆有职以事上。古者有四民:有士民,有商民,有农民,有工民。”《周礼》更像一部古代的职业分类大辞典,其中《周礼·冬官考工记》说:“国有六职,百工与居一焉。或坐而论道,或作而行之……”通篇论述了王公、士大夫、百工、商旅、农夫等不同职业的分工和职责,分类精细,描述详尽。当时职业分工还有很强的世袭性,代代相传,甚至以职业作为姓氏(如姓屠、师、桑、陶、卜、贾等),反映了人们很强的职业归属感。中国古代先进的职业分类是构筑中国古代灿烂文明的重要制度支柱,也为我们留下了丰富的文化遗产。

现代职业分类是工业革命的产物,也是现代人文精神的反映。职业分类的客观性和科学性逐步取代了传统社会职业分类中固有的封建性和等级性。职业分类是职业的外在特征(个人发展性的特征)的体现,因此,职业分类的方法也就有了多种选择。

我国在过去几十年中长期处于计划体制下,政府直接管理整个社会经济活动,包括直接管理居民的就业和企业的劳动人事工作。改革开放以来,我国经济体制逐步开始向社会主义市场经济转轨,计划经济条件下部门分割的职业分类越来越不能适应新的体制条件下的经济结构变动、劳动力市场发展以及就业指导服务、职业教育培训和人力资源合理配置的要求,也不利于劳动者的个人发展和整个国家劳动力素质的提高。建立符合新体制要求的、全国统一的、新型职

业分类的工作开始被提上议事日程。

1986年我国首次颁布了《职业分类与代码》(GB6565-86),并启动了编制全国统一职业分类标准的宏大工程。1992年,在中央各部委的大力支持和协助下,原劳动部组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录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、结构比较合理的工种分类体系,为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。1998年12月,国家职业分类大典和职业资格工作委员会,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》是我国第一部对职业进行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》(GB6565-86)的修订同步进行,相互完全兼容,因此,它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次:大类(8个)、中类(66个)、小类(413个)、细类(1838个)。细类为最小类别,亦即职业。

二、职业发展趋势

(一)当前职业的发展态势及特点

随着社会的不断进步,职业在不断地分化、重组,新的职业层出不穷,传统的职业面临着消亡。目前,第一、第二产业的社会职业以消亡变动和重组为主,第三产业正在迅猛发展,特别是信息产业,发展潜力巨大。这些新兴行业的出现和兴起,将为社会提供更多的就业岗位。而且由于新技术、新成果的不断推广应用,又为传统行业提供了新的发展机遇,整体呈现出以下特点:

1. 社会职业种类越来越多。由于分工不断趋于精细,职业之间的差异不断加大,许多新兴职业应运而生,已远远超过“三百六十行”。
2. 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,而从工业革命到新的产业革命才200多年。其间,新的行业不断出现,且行业的主次地位变化也越来越快。
3. 脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大。据有关资料介绍,1960年美国的脑力劳动者占就业人口总数的43.3%,1997上升到51.4%。在我国,脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大,劳动岗位中体力劳动所占的比例越来越少。
4. 劳动岗位的地域空间越来越小,行业特征愈加淡化。同类岗位在不同地域都会存在,行业间的互相依赖、融合程度不断提高,使得同类岗位的地域集中度愈加密集,相互依赖的行业趋于同一,特征愈加隐化。
5. 岗位所需的职业知识和技能更新周期加速,复合程度提高。

以上当前职业的这些发展态势的特征,使宽口径、复合型、通用型专业的大学生择业余地较大,也使用用人单位对大学生的非专业综合素质的要求空前提高。

(二)未来职业的发展趋势