

大学生职业发展

与就业指导

主编 谢罗奇



湘潭大学出版社

大学生职业发展 与就业指导

主编 谢罗奇



湘潭大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导 / 谢罗奇主编. —湘潭:
湘潭大学出版社, 2011.8

ISBN 978-7-81128-340-2

I. ①大… II. ①谢… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 159343 号

大学生职业发展与就业指导

谢罗奇 主编

责任编辑: 王正杰

封面设计: 张毅

出版发行: 湘潭大学出版社

社址: 湖南省湘潭市 湘潭大学出版大楼

电话(传真): 0731-58298966 邮编: 411105

网 址: <http://xtup.xtu.edu.cn>

印刷: 长沙瑞和印务有限公司

经销: 湖南省新华书店

开本: 787×1092 1/16

印张: 11

字数: 265 千字

版次: 2011 年 8 月第 1 版 2012 年 7 月第 2 次印刷

书号: ISBN 978-7-81128-340-2

定价: 19.80 元

(版权所有 严禁翻印)

前言

从步入大学的第一天起,就业就成了大学生不可避免的话题。尽管还身在看似与世无争的象牙塔,实际上现代大学生都面临着越来越严峻的就业压力。如何找工作,如何找到好的工作,是每一个大学生尤其是大学毕业生关注的首要问题。

当前,大学生就业形势不容乐观,原因是多方面的,与国家产业结构调整、高等教育快速发展、专业设置、劳动力市场供求关系、大学生个人自身原因等因素都有一定的关系。从根本上说,大学生就业指导的目的就是要帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观,增强毕业生适应经济建设和社会发展的能力,帮助大学生顺利就业、正确就业、成功创业。

《礼记·中庸》云:“凡事预则立,不预则废。”做任何事情都需要有一个明确的计划和目标,体现在大学生就业问题上,就是要及早规划。无论从个人发展的角度看,还是从这个独特群体的就业角度看,职业发展始终是大学生必须面对的重点人生问题。学习“职业发展与就业指导”这门课程,有助于大学生较为清晰地认识自我,了解就业形势与政策法规,掌握就业的技巧与方法,提升就业素质与就业竞争力,根据自身特点和社会职业的需要,更好地实现自己的人生价值和社会价值。

2007年底,教育部印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知,要求将职业发展与就业指导课程纳入必修课。为了满足高校就业指导课的教学需求,我们组织长期从事就业指导工作的一线教师,根据当前的社会要求和大学生的实际需要,编写了《大学生职业发展与就业指导》一书。全书共有“职业与职业发展”、“大学生职业生涯规划”、“职业素养的培育”、“大学生就业准备”、“大学生求职应聘实务”、“大学生就业心理障碍及其调适”、“大学毕业生就业权益保护”、“社会角色的认知与转变”、“大学生创业”等九个章节。

本书是集体努力的结果,湘潭大学谢罗奇教授任主编,各章的撰稿人分别是:前言,谢罗奇;第一章,吴峻、管雄华;第二章,刘轩、王向前;第三章,刘纯;第四章,吴华云;第五章,冯银庚;第六章,周春初、申永丰;第七章,赵家文、黄婕;第八章,李逻辑、罗兆祥;第九章,欧定余。全书由主编策划、拟定提纲、修改并最终定稿。李逻辑参与了部分章节的修改并承担了联络及其他基础性工作。

作为高校就业指导工作人员,我们深感有责任和义务使大学生好就业、就好业,以期达到使无业者有业、有业者敬业、敬业者乐业、乐业者创业的就业指导的最高境界。

编者

2011年7月25日

目 录

第一章 职业与职业发展	(1)
第一节 职业及其分类	(1)
一、职业及其特征	(1)
二、职业的功能	(3)
三、职业分类	(4)
第二节 职业发展	(6)
一、职业发展的原因	(6)
二、职业发展的趋势	(7)
三、热门职业预测	(9)
第三节 大学生生活对职业发展的影响	(11)
一、专业学习对职业发展的影响	(11)
二、社会活动对职业发展的影响	(14)
三、课外活动对职业发展的作用	(16)
第二章 大学生职业生涯规划	(18)
第一节 大学生职业生涯规划概述	(18)
一、大学生职业生涯规划的涵义	(18)
二、大学生职业生涯规划的制订步骤	(20)
三、大学生职业生涯规划的方法	(22)
第二节 职业生涯规划的相关理论	(26)
一、霍兰德的职业个性理论	(26)
二、帕森斯的人职匹配理论	(28)
三、罗伊的人格发展理论	(29)
第三节 大学生职业生涯规划的具体设计	(30)
一、职业生涯自我认知	(31)
二、职业生涯机会评估	(32)
三、职业生涯目标确定	(33)
四、职业生涯路线选择	(34)
五、职业生涯行动方案制定	(34)
六、职业生涯规划反馈与调整	(35)

第三章 职业素养的培育	(39)
第一节 大学生职业素养的内涵与特征	(39)
一、职业素养的基本内涵	(39)
二、职业素养的特征	(40)
第二节 大学生职业素养的构成	(42)
一、个人素质	(42)
二、职业道德	(44)
三、职业技能	(45)
第三节 大学生职业素养的提升	(47)
一、大学生职业素养提升的途径	(47)
二、大学生职业素养提升的内容与方法	(49)
第四章 大学生就业准备	(56)
第一节 就业思想准备	(56)
一、客观评价自我	(56)
二、明确就业目标	(57)
三、转变就业观念	(57)
四、调整就业心态	(59)
第二节 就业信息准备	(60)
一、就业信息分类	(61)
二、就业信息搜集渠道	(64)
三、就业信息的筛选利用	(65)
第三节 就业材料准备	(66)
一、个人简历	(66)
二、求职信	(71)
三、推荐表及佐证材料	(73)
第五章 大学生求职应聘实务	(74)
第一节 招聘的主要形式与程序	(74)
一、招聘的主要形式	(74)
二、招聘的基本程序	(75)
第二节 笔试及其应对技巧	(76)
一、笔试的方法与内容	(76)
二、笔试的准备	(78)
三、笔试的应对技巧	(80)
第三节 面试及其应对技巧	(82)
一、面试的方式与内容	(82)
二、面试准备	(85)
三、面试应对技巧	(86)

第四节 应聘礼仪	(88)
一、仪表礼仪	(88)
二、着装礼仪	(89)
三、举止礼仪	(90)
第六章 大学生就业心理障碍及其调适	(93)
第一节 大学生就业心理概述	(93)
一、大学生就业心理的含义	(93)
二、大学生就业心理的影响因素	(94)
三、大学生就业心理的现状	(96)
第二节 大学生就业心理障碍	(99)
一、大学生就业心理障碍的含义	(99)
二、大学生就业心理障碍的表现形式	(99)
三、大学生就业心理障碍的形成原因	(101)
第三节 大学生就业心理调适	(102)
一、不断提升就业心理调适能力,有效应对就业市场挑战	(102)
二、努力保持健康心态,乐观面对职场压力	(105)
三、科学选择心理调适方法,及时释放就业心理压力	(107)
第七章 大学毕业生就业权益保护	(109)
第一节 大学毕业生就业权益	(109)
一、毕业生就业权益	(109)
二、劳动者保障权益	(111)
三、社会保障权益	(113)
第二节 就业协议与劳动合同	(114)
一、就业协议	(114)
二、劳动合同	(117)
三、就业协议与劳动合同的异同	(120)
第三节 常见的就业“陷阱”与防范对策	(122)
一、虚假招聘“陷阱”与防范对策	(122)
二、收费“陷阱”与防范对策	(124)
三、协议、合同“陷阱”与防范对策	(125)
四、试用期“陷阱”与防范对策	(126)
五、传销“陷阱”与防范对策	(127)
第八章 社会角色的认知与转变	(128)
第一节 社会角色的认知与转换	(128)
一、学生角色与职业角色的对比	(128)
二、从学生角色到职业角色转换的过程	(130)

三、角色转换中的问题及解决途径	(131)
第二节 适应社会与站稳脚跟	(133)
一、树立良好的职业心态	(133)
二、塑造良好的个人形象	(134)
三、建立和谐的人际关系	(136)
第三节 开拓创新与奋发成才	(139)
一、开拓创新的内涵及其指导意义	(139)
二、奋发成才的内涵及其必要性	(140)
三、创新成才,就业任重道远	(142)
第九章 大学生创业	(144)
第一节 大学生创业概述	(144)
一、大学生创业及其意义	(144)
二、创业的构成要素	(146)
三、大学生创业的几种常见模式	(148)
第二节 大学生创业素质与创业能力的培养	(149)
一、创业素质的培养	(149)
二、创业能力的培养	(152)
第三节 大学生创业的程序与创业政策	(154)
一、大学生创业的基本程序	(154)
二、大学生创业中的常见问题及对策	(160)
三、大学生创业的主要优惠政策	(162)
附:大学生创业案例	(165)

第一章 职业与职业发展

求职择业是大学毕业生进入社会必经的一个门槛。工作岗位能为每个大学生提供施展才华的舞台，也是每个人实现人生价值的主要途径。因此，站在求职择业这个门槛前的大学生，必须充分了解社会职业与职业发展等概念，掌握职业基础知识，这是择业成功的基本条件。社会职业的发展、演化与大学生职业观念的形成、调整有着内在的联系。

第一节 职业及其分类

一、职业及其特征

（一）职业的含义

职业是人类社会发展到一定阶段的产物，伴随着社会分工而产生，并随着社会生产力的发展而不断发展变化。

职业的演化是一个漫长而复杂的过程，它经历了从无到有、从少到多、从低到高的发展变化过程。在原始社会初期，由于没有社会分工，也就没有职业。由于原始社会后期发生了三次社会大分工，从而产生了职业。进入阶级社会以后，多数人从事农业、畜牧业劳动，少数人从事手工业劳动。由于社会分工和科技发展是渐进的，因而，职业的分化也是缓慢的。人们在沿袭着基本相同的生产方式、生活方式、行为方式的时候，可以在短期内获得一生所需要的知识和技能。资本主义社会产生后，工业革命使人类进入现代工业社会，生产力水平由于机械化、电气化、自动化以及信息化的相继出现而得到极大提高，人类社会经济结构、产业结构、社会结构随之发生了巨大的变化。因此，职业的产生和发展与人们的生产劳动紧密相连。在现代社会里，由于新的科技和新的生产领域不断涌现，许多新的职业也应运而生，如网络工程师、软件设计师、物流师、营销师、注册会计师等。职业的变化和增多使新旧职业更替的速度加快，人们必须不断学习、掌握专业技能，终生接受教育，才能适应职业的快速变化。

综上所述，职业是人们利用专门的知识 and 技能参与社会分工，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源并满足精神需求的工作。从社会角度看，职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式的专门劳动岗位。

（二）职业的特征

1. 广泛性

职业问题涉及全社会的大部分成员，也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域，因而它具有广泛性。就个体而言，一个人生活的方方面面，都与职业世界发生着联系。

2. 专业技术性

职业是人们从事的专门业务。每一种职业都有一定的技术含量或技术规范要求，需要进行专门的学习与训练，才能具备专业的知识、能力和特有的职业道德品质。特别是现代职业的科学技术含量越来越高，职业的知识性和技术性越来越复杂，从业者在从事某种职业之前，必须经过一定时间的专业学习，进行专门的技术技能或操作规程的训练，具备专门知识和技能，才能胜任特定工作。随着社会的发展，科技的进步，劳动的专业化程度越来越高，职业的专业技术性也越来越强。

3. 多样化和层次性

随着社会的进步，社会分工越来越细，职业种类越来越多，职业的差别也越来越大。同时这些不同的职业岗位对劳动者素质有着多样的要求。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，由于职业对从业者的素质要求不同，使得人们对职业的看法存在差别，职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业中体力、脑力劳动付出的多少，收入水平的高低，工作任务的轻重，社会声望和权力地位的高低等因素决定的。

4. 同一性和差异性

在同一类别的职业内部，由于劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近，人们往往会形成同一的行为模式、语言习惯和道德规范。

由于劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同，不同职业之间存在着很大的差异，各自具有不同的行为模式和道德规范。随着科学技术的进步，新的职业还会不断产生，各种职业间的差异也会不断变化。但不同的职业也具有特定的同一性，如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是同一的，这有利于从事不同职业的人们相互之间的交流和沟通。

5. 社会性和时代性

职业是生产发展和社会分工的产物，它的形式和内容都不能离开社会而存在，并且受到社会政治、经济、文化等因素的影响，还与社会制度和社会政策相关。职业是伴随着时代的发展而变化的。一些新的职业会不断产生，原来的职业或因获得新的时代内容继续存在，或因跟不上时代的发展、不适应社会的需要而被淘汰。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“上大学热”、“经商热”、“出国热”，等等，都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

6. 稳定性

一种职业产生后，不会转瞬即逝，它总是要相对稳定地存在一个时期。因为社会发展有一定阶段时，会达到一个相对稳定的状态，尽管生产力仍在不断发展，但是职业总是和社会的总体发展进程相对应，会在一个时期内稳定存在。而且有些职业不因社会形态的更替而消失，一直存在于人类社会，直到今天。

二、职业的功能

职业的功能是指职业对社会、对劳动者的作用。职业的功能可分为个体功能和社会功能两个方面。

（一）职业的个体功能

职业是人们参与社会生活的一种基本方式，也是一种谋取利益的经济行为，它对劳动者个人的生存和发展具有重要意义。

1. 职业是劳动者及其家庭的主要经济来源

职业是劳动者个人获得经济收入的主要手段，是维持劳动者个人和家庭生活的物质基础。生产劳动是人类社会发展中最重要活动，而人们的职业和生产劳动是紧密相连的，这是因为人们总是通过一定形式的职业来进行生产劳动，以获取生存和发展所必需的生活资料，维持个人和家庭生活的基本需要。职业活动区别于其他活动的重要标志是，职业以获取经济收入、取得报酬为目的。

2. 职业是劳动者体现其社会存在价值的重要标志

人们通过职业活动可以获得名誉、地位、权力、各种便利以及友谊、交往等，从而使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地。追求名誉、获取较高的社会地位，是许多人的重要人生目标，是证明其社会存在价值大小的重要标志。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如省长、厅长、企业家、办事员、工人、农民等），就是人的社会价值的象征。

3. 职业是劳动者获得个性发展的途径

职业活动具有自身的内在规律和外在要求，不同的职业对劳动者在知识和技能、生理和心理等方面有着不同的要求。人们参与职业活动不仅可以在特定岗位上发挥专长和才能，还能在长期的实践过程中不断提高自身的水平，完善自身的素质。职业活动对个人的兴趣、爱好、性格等方面都会有不同程度的影响。不同的职业还会给人们带来不同的生产和生活方式。

4. 职业是劳动者承担社会义务的重要方式

职业活动是一种社会性的活动。当个人进入社会分工体系参与某种劳动并谋取个人经济利益的同时，也为社会创造了财富、做出了贡献。劳动者通过创造社会财富、提供社会服务来承担自己应尽的社会义务，因此职业活动的结果不仅满足了自身需求，也实现了对社会和他人贡献。所以说，社会性是职业活动的一个重要特点。

（二）职业的社会功能

1. 职业是社会存在的基础

职业是人类社会生产力发展和社会分工的产物，职业的内容、结构和形式是社会经济制度的重要组成部分，是社会经济发展水平的体现。职业活动创造的物质财富不仅维持了人类的生存和繁衍，也为社会存在和发展奠定了物质基础。职业自身的运动变化丰富了人类社会运动的内容。

2. 职业是社会发展的动力

在社会的历史进程中，不同的社会生产活动形成合力，共同推动人类社会向前发展。

每一种社会生产活动都有与之相对应的职业,职业活动是社会运行的重要方式。职业内容的丰富,职业形式的变化,职业结构的调整,个人为改善职业所作的努力和在职业活动中创造的财富,都对社会发展起到积极的推动作用。社会进步就体现在各行各业的具体劳动中。

三、职业分类

(一) 我国古代的职业分类

早在我国古代就有过职业分类。根据《周礼·考工记》记载,我国古代职业有六种,即:王公、士大夫、百工、商旅、农夫与妇工。我国唐代有“三十六行”,主要是:肉肆行、官粉行、海味行、鲜鱼行、汤店行、药肆行、扎作行、陶土行、作作行、茶行、竹木行、酒米行、铁器行、针线行、巫行、棺木行、皮革行、故旧行、酱料行、柴行、网罟行、花纱行、杂耍行、彩舆行、鼓乐行、花果行等。现在人们常说的“三百六十行”,源于《清稗类钞·农商类》一书,该书中记载:“三十六行,倍之则为七十二行,十之则为三百六十行”。

(二) 职业的一般分类

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:专业性和技术性的工作,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:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、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。

2. 按心理的个别差异进行分类

这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格—职业”类型匹配理论,把人格类型划分为六种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型,与其相对应的是六种职业类型。

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,其中主要的是国际标准职业分类法。

1958年,国际劳工组织制定并出版了《国际标准职业分类》,它为各国编制或修订本国的职业分类提供了一个样板。《国际标准职业分类》包括由粗到细的4个层次,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、技术人员及相关工作者;②政府官员及企业经理;③事务工作者及相关人员;④销售工作者;⑤服务工作者;⑥农业、牧业、渔业、林业工作者;⑦运输设备操作者、生产及相关工作者;⑧不能按职业分类的工作者。

此外,还有加拿大《职业岗位分类词典》的分类。这部分类大词典是由加拿大人力和移民部组织数千名专家用了5年的时间编纂而成的,于1971年、1972年分一、二卷出版,之后又经过了多次修订,是目前发达国家已出版的类似著作中内容最丰富翔实的一部。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,有较大的参考价值。

(三) 我国现有的职业分类

改革开放以来,我国逐渐重视职业分类在社会运行中的重要作用,并着手制定新型、统一、符合社会发展要求的职业分类标准。自1982年开始颁布《职业分类标准》以来,依据不同的标准,国家不同部门已经多次颁布了相关的文件。

其中,历时4年编制,于1999年初通过审定,1999年5月颁布并实施的《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》),根据我国国情,按照工作性质同一性的原则,参照国际职业分类标准,对我国的社会职业进行了科学的划分,一共分为8大类,66个中类,413个小类,1838个细类(职业)。它比较全面客观地反映了当时我国社会职业结构状况,是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。它的出版填补了我国职业分类的空白,对开展劳动力需求预测,加强职业教育和职业培训,推动职业资格证书制度建设,促进人力资源开发具有重要作用。其中,8个大类分别是:

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,其中包括5个中类,16个小类,25个细类;

第二大类:专业技术人员,其中包括14个中类,115个小类,379个细类;

第三大类:办事人员和有关人员,其中包括4个中类,12个小类,45个细类;

第四大类:商业、服务业人员,其中包括8个中类,43个小类,147个细类;

第五大类:农、林、牧、渔、水利业生产人员,其中包括6个中类,30个小类,121个细类;

第六大类:生产、运输设备操作人员及有关人员,其中包括27个中类,195个小类,1119个细类;

第七大类:军人,其中包括1个中类,1个小类,1个细类;

第八大类:不便分类的其他从业人员,其中包括1个中类,1个小类,1个细类。

《大典》颁布十多年来,随着社会经济的发展和科技的进步,客观反映经济发展和科技进步的职业结构发生了相应的变化,产业结构的调整在职业领域也引起了相应反响,一些新职业不断涌现。这些新职业既包括随着社会经济发展和技术进步而形成的全新职业,也包括原有职业内涵、从业方式因技术技能发展而产生较大变化的更新职业。为及时反映这些新职业的发展变革,2004年8月,原劳动和社会保障部建立了新职业信息发布制度,对职业分类与职业标准开发实行动态管理,并通过信息发布制度,系统介绍新职业名称、定义、主要工作内容以及从业人员状况等情况。同时,定期组织专家对《大典》进行增补修订,并及时颁布《大典》增补本。《大典》(2005增补本)收录了77个新职业;《大典》(2006增补本)收录了82个新职业,《大典》(2007增补本),收录了2007年发布的31个新职业,主要是现代服务业、制造业等领域的新职业。实践证明,新职业的开发,对引导职业教育和职业培训改革、规范企业用工和从业人员从业行为、促进就业和再就业、完善劳动力市场建设、加强人力资源能力建设具有重要作用。

2010年8月12日,我国人力资源和社会保障部、国家质检总局和国家统计局三个部门联合发文决定开展本次职业大典的修订。本次修订将会在原有的《大典》的总体结构上基本不变的基础上,对中类、小类、细类的结构以及内容进行适度的调整,力求准确、

科学、客观地反映现阶段我国职业结构的变化,基本解决目前这个《大典》中的主要问题。整个修订工作预计在2012年上半年结束。对《大典》进行修订与更新,使国家职业分类和标准体系能够与时俱进,被促进就业和再就业,加强职业教育培训和构建高技能人才评价体系将起到更大的作用。

第二节 职业发展

职业发展是指因社会生产力等因素的变化而导致的社会工作岗位在质与量上的变化。随着人类社会的进步,社会经济与科技的迅猛发展,人民生活水平的提高,社会需求也发生了很大的变化,这些变化也直接导致了职业的发展与变化。一些新职业不断涌现,一些旧职业逐渐被淘汰,职业的种类还会随着社会分工的不断细化而逐渐增多。

一、职业发展的原因

社会职业为什么会不断发展和变化呢?其原因多种多样。归纳起来有如下三个方面的因素,它们既能各自独立产生影响,又能紧密地联系在一起产生合力的作用:

(一) 经济与社会的发展

第一,社会因素会引起职业的发展。社会因素包括政治、法律、教育、宗教以及人口、社会保障,等等。例如,为了廉政必须设置监察类职位;为了健全法制必然需要律师;为了普及义务教育又要增加中小学教师;宗教的兴衰决定着职业僧侣的人数与地位;我国为搞好计划生育出现了专职计划生育工作者;社会保障事业的发展亦会给人们提供相应的职位。此类情况,在社会发展中屡见不鲜。

第二,经济因素会引起社会职业的发展。在自然经济时代,经济的增长十分缓慢,职业结构的变迁和职业种类的增加也就十分缓慢。工业革命开始后,随着经济发展速度的不断加快,职业种类随之迅速增加。现代社会里,经济领域是集中职业种类和职位数量最多的社会生活领域。经济建设对社会职业的发展和变化起到直接和重要的作用,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。比如,第一、第二产业中的全部行业,第三产业中除教育、文化艺术事业,国家机关、政党和群众团体,体育、卫生和社会福利事业外的其他行业,几乎都是经济性质的。因此,尽管在现代社会里,第一、第二产业为从业者提供的职位的比重下降了,第三产业有所增加,但人们主要就业的领域仍然是经济领域,这就决定了社会经济对社会职业直接而巨大的影响力。另外,如现在的房地产业、租赁业、保险业、广告业、旅游业、娱乐业的迅速发展,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因素的直接作用的结果。

(二) 科学技术的进步

科技进步的重要标志是新技术、新工艺和新产品的出现,这必然带来职业的更替。新产品的开发,是科学技术进步的标志之一。在现实社会里,凡出现了新的产品之后,都需要有新的专门人员去生产和使用。这些新的专门人员的出现,就意味着某些新的职业种类的出现,甚至还会促使一个或几个新行业出现。比如,汽车的出现就带来了汽车生产业、

汽车运输业和汽车修理业,并涌现出司机、汽车修理工、汽车设计、制造工程师等多种职业;移动通讯的出现就使社会上有了移动通讯设备生产行业、移动通讯营运行业和移动通讯设备修理行业,并涌现出移动通讯操作员、维护修理员、通讯工程师等多种新职业,社会职业结构也因此而发生了重大变化。

新工艺技术的出现,是科学技术进步的另一个重要标志。一种新工艺技术的出现可能会导致新的社会分工从而增加新的职业种类。比如,基因工程技术的出现就是如此。新工艺技术的出现,还可能减少原有职业的职位数的比重,甚至淘汰旧的职业。而这一切,都会引起社会职业的新发展。

科学技术的进步会引起社会职业的发展,决不限于新产品的开发、新设备的应用及新工艺的出现,以及旧设备、旧工艺的淘汰。科学技术发展、进步的本身,也会增加新职业种类,或使原有职业的职位数量发生变化。一门新科技的出现,往往会因此而产生相应的新的专门职业。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类职业。当今的时代,是新兴科技不断涌现的时代,因此,新科技导致新职业产生的现象层出不穷。

(三) 社会需求的变化

随着科技的进步、社会的发展,人们日益增长的物质文化生活需求也产生重大的发展变化,从而引起社会职业的发展和变化。比如,出租车、旅游、美容美发、家政服务、保健按摩、法律咨询、房地产开发、物业管理等新兴行业的出现,就源自改革开放后人们生活水平的提高和物质文化需求的增长。改革开放 30 多年来,社会经济发生了巨大的变化,人们的生活水平日益提高,因而人们对社会的物质和文化生活的要求也日益提高,这样,相关职业便应运而生。

总之,上述的三个层面在对社会职业发展的影响中,经济和科技的影响是处于第一位的、最基本的,而其他因素是居次要地位的。二者的地位及关系不能等同,更不能颠倒,否则就会导致社会职业的畸形发展,反过来将会阻碍整个社会的健康发展。

二、职业发展的趋势

(一) 社会职业结构的构成方式愈变愈复杂

第一,职业的种类越来越多。职业的种类是随着社会生产力和经济发展不断增加的,随着社会分工的发展和职业的分化,职业的种类愈来愈多。在我国,周朝时职业不过 6 大类、40 种左右,隋朝时不过 100 来种。明朝时增加到 300 多种,形成“三百六十行”之说。目前,我国的各种岗位总数达到 10 000 种左右。美国 1850 年普查结果显示也只有 232 种职业,到 1980 年则增加到 25 000 种。就全世界而言,在 20 世纪 70 年代就已有超过 42 000 种职业,目前则更多。

职业种类的不断增多,意味着不同职业的关系更加复杂,因而社会职业结构的构成方式也就更加复杂。在新职业出现的同时,许多旧职业也逐渐被淘汰。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,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。

第二,职业的科层组织越来越多。自工业革命之后,像工业企业、商业公司、银行、学校等各种性质的科层组织不断涌现。这些科层组织,特别是规模较大的科层组织,其职业、职位之间的关系比较复杂。如一所大学,就有各种专业教师、研究人员、管理人员、炊事员、驾驶员、医务人员等多种职业。每种职业的职位,又分为不同的层次或等级。不仅如此,社会中同一行业不同的科层组织,其职业结构也往往存在着差异。如工科大学的职业结构就与师范大学有别。即使同是工科大学,由于专业设置的差异或别的原因,其职业结构也不完全一样。所有这一切,决定了社会职业结构的构成方式越来越复杂。

(二) 职业发展的速度愈来愈快

第一,科学技术的发展促进了职业的发展。由于古代社会的人们没有认识到科学技术的巨大社会功能(更有甚者,将其视为奇技淫巧,或使它成为神学的奴婢),所以,在一个漫长的历史时期内,科学技术发展极为缓慢。科学技术发展速度的加快,是在人类进入资本主义社会,特别是工业革命兴起和科学技术职业化、专业化之后。从18世纪至今的两百多年时间里,就发生了数次大的技术革命。从以蒸汽机的发明为标志的技术革命到以电的发现和应用为标志的技术革命,相距近100年,而再到以原子能、微电子和生物工程技术为标志的新技术革命,相距不过60年,可见其发展速度是大大加快了。

在今天,人们比以往任何时候都更加清楚地认识到科学技术发展的重要性,投入发展科学技术的人力与物力也比以往任何时候都多。因此,科学技术发展速度的加快,必定会促使职业的发展速度也加快。

第二,产业结构与行业结构变迁促进了职业的发展。社会职业的发展要受制于产业结构与行业结构。产业结构与行业结构变迁的加快,自然会引引起职业发展的加快。纵观人类社会的历史,产业结构和行业结构变迁速度越来越快的趋势是十分明显的。从农业革命到工业革命,经历了数千年,传统的农牧业主体经济地位才被新型的工业生产所取代;而自工业革命到今天新科学技术革命的两百多年时间里,不但出现了大量新行业和工种,而且职业结构和职业地位的变化也越来越快。工业革命时期纺织行业是当时主要的工业行业,直到20世纪,钢铁和建筑行业才开始超过它,而电子、计算机行业从产生到发展成为当今社会的一个主要行业,只用了短短几十年时间。如日本电子工业的产值于20世纪90年代超过汽车和钢铁工业的产值,就是最好的例证。

尤其突出的是第一产业、第二产业和第三产业之间也发生了巨大变化,以往优先发展第一、第二产业,忽视第三产业的做法得到了调整。在许多国家和地区,第三产业得到了前所未有的重视,在国民经济中发挥的作用越来越大。在发达国家,第三产业从业人员所占比例都已经超过了50%。在我国,第一、第二产业从业人员所占比例也逐年下降,第三产业从业人员比例大幅提高,并已成为扩大就业的主渠道。

(三) 脑力劳动职位在社会职位总额中所占比重愈来愈大

在漫长的人类历史中,脑力劳动者远比体力劳动者少。随着教育、文化以及科学技术等的发展,脑力劳动者才逐渐增加。进入20世纪后,脑力劳动职位在全部社会职位中所占的比重有加速增长的趋势。特别是随着当今知识经济的迅猛发展,世界各国纷纷调整和制定新的社会发展战略,把高新技术列为优先发展的战略重点,脑力劳动者数量急剧增加。例如,美国、日本把科研投入的重点放在生物技术、微电子技术、信息技术、电脑技

术等关键性的高科技领域。1996年,美国投入信息产业的资本就占投资总量的40%以上,大大超过其他产业;日本仅三井公司的环球信息网络就由3个层次、160多个海外分支机构组成,通过卫星把东京、纽约、伦敦、悉尼和巴黎等世界主要城市的信息中心连接起来,每天接收的信息超过5万份;欧洲委员会于1997年7月发表《2000年议事日程》,明确提出要“将知识化放在最优先地位”;韩国提出了“建立头脑强国”的口号,由政府、产业界、学术界和科研机关的39名高层人士任“韩半岛信息促进本部”的社团法人,目的是为在21世纪使韩国建成信息化社会而为政府提供政策咨询;新加坡1997年6月成立了由公共和私营领域中的杰出人士组成的“人力21世纪指导委员会”,以提高人力素质、发展知识经济。随着社会的发展,脑力劳动者数量大大增加了,而原来的体力劳动职业,也呈现出体力消耗减少、脑力消耗增加的趋势。

(四) 从业者的职业素质要求日益提高

随着教育、文化、科学技术的发展,职业的专业性、创造性不断提高,职业活动的科技含量不断增加,对劳动者素质的要求也越来越高。传统的工程师们设计是用图板、丁字尺和画笔来画出图纸,现在则是运用CAD技术在计算机上进行设计,不仅准确、美观,而且大大提高了工作效率。同样,过去教师在讲课时使用的是黑板和粉笔,现在则要求使用多媒体技术进行教学,改善教学效果。各种职业中对从业者的综合素质的要求大大提升,同时,职业之间的交叉和综合日益广泛,复合程度不断提高,单一技能和知识结构难以适应新职业的要求。一些新型企业的管理者也是新技术的研究者和市场的开发者,必须具有较强的综合素质。宽口径、复合型、通用型人才将愈来愈受到职场的欢迎。

三、热门职业预测

所谓热门职业,是指人才市场供求双方都非常关注的职业。一方面,该职业的人力资源市场呈现供不应求的状况,另一方面,与该职业相关的行业呈现快速发展的态势。对就业者和用人单位来说,都愿意率先选择热门职业,因为从事热门职业和录用有热门职业专长的人,都会有助于保证自己在激烈的市场竞争中获得更多的生存机会和发展机会。

(一) 策划师

1. 商务策划师

商务策划师从事的主要工作:策划目标定位、诊断调查、创意构想、方案讨论、实施操作、策划评估服务。

职业现状与前景:保守估计,现在专业策划公司超过1万家,从业人员100万人左右。“没有企划,就没有企业”。目前,65%的企业急需聘用企划人员,但90%求贤若渴的企业招不到优秀企划人才,企划人才已成为企业发展的瓶颈之一。商务策划师国家职业资格证书将成为今后几年最热门的资格证书之一。

2. 会展策划师

会展策划师从事的主要工作:会展(会议、展览、节事活动、场馆租赁等)项目的市场调研;会展的立项、招商、招展、预算和运营管理等方案的策划;会展项目的销售和现场运营管理。

职业现状与前景:目前有会展从业人员100多万人,其中从事经营策划的管理人员约