

主编 周仕俭 王吉明

高等职业院校使用教材

高等职业院校学生职业 发展方略



中国商业出版社

高等职业院校学生职业发展方略

主 编 周仕俭 王吉明
副主编 王连廷 史桂英
主 审 孙国伟

中国商业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高等职业院校学生职业发展方略/周仕俭, 王吉明主编. —北京: 中国商业出版社, 2006. 8

ISBN 7 - 5044 - 5715 - 9

I. 高... II. ①周... ②王... III. 职业选择—高等学校: 技术学校—教材 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 099475 号

责任编辑: 陈朝阳

中国商业出版社出版发行
(100053 北京广安门内报国寺1号)
新华书店总店北京发行所经销
山东潍坊教育印刷厂印刷

*

787×1092 毫米 16 开 17 印张 330 千字
2006 年 9 月第 1 版 2006 年 9 月第 1 次印刷
定价: 26.00 元

* * * *

(如有印装质量问题可更换)

前 言

随着我国高等教育由“精英教育”向“大众化教育”时代的转变，人才市场逐步由“卖方市场”步入了“买方市场”，大学生就业“难”现象越来越引起社会各界重视。尤其是随着我国高等职业教育的发展，高等职业院校毕业生占到了每年大学毕业生人数的50%以上，由于我国高等职业教育以就业为导向，以服务于生产建设、服务与管理第一线为宗旨，因此这部分大学生与普通高校毕业生相比，毕业后升学的比重较少，出国深造的机会几近于无，在毕业后的去向上只有就业“一条路”。而且，在激烈的就业竞争中，前有本科毕业生生的“堵截”，后有中等职业学校毕业生的“尾追”，他们的就业有自身的特点和难度。如何破解这一难题，是长期困扰高等职业教育工作者的一项重要课题。

近几年来，社会各界的有识之士，陆续出版了不少关于求职、择业、面试、就业、创业以及职场生活、成功之道一类的书籍，也有一些高校编写了有关大学生就业创业的指导教材，但针对高等职业院校学生这一特殊就业群体、适合高等职业院校教学规律和特点的教科书尚为数不多。展现在大家面前的这本《高等职业院校学生职业发展方略》，坚持贴近高等职业教育、贴近高等职业院校学生、贴近社会和市场对技术技能人才需求这一指导思想，力图在帮助高等职业院校学生正确认识职业与职业教育，重视个人职业生涯规划，端正求职择业观念，掌握求职与面试、就业与创业和社会适应技巧等方面做了一些尝试，并有所突破。书中对许多问题的表述也许不是十分全面，也不可能提出标准答案和具体解决方法，但可以帮助高等职业院校对学生开展系统的职业指导，有助于学生的职业发展。

按照目前高等职业院校的学制和教学规律，全书分为三篇：上篇“职业与职业发展”，主要介绍职业基本知识；职业教育在我国经济建设、民族振兴中的作用，尤其是接受高等职业教育对个人职业发展的意义；职业生涯规划与管理等。这一部分，可以作为对一年级新生进行入学教育和职业入门教育的基本内容，目的是帮助学生正确认识职业，端正学习态度；正确认识职业教育，激发学习热情，愉快地接受高等职业教育。中篇“求职择业与就业”主要介绍求职准备；求职技巧；毕业生就业政策、就业形势、就业市场、就业程序与操作；求职择业中的心理调适等。这一部分，可以作为第二学年教学内容。目

的是在学生具有了一定职业和专业知识，掌握了一定职业技术和技能基础上，帮助学生了解我国的就业制度及政策导向，正确认识和分析就业形势，树立符合时代要求的择业观、就业观，掌握求职择业技巧，熟悉就业程序及操作过程，做好参与就业竞争的心理准备。下篇：“自主创业与社会适应”，主要介绍创业与就业的关系；创业准备与实践；高等职业院校毕业生就业创业及其权益保护；角色转换、职业适应、岗位适应、人际关系适应；职业岗位转换等，与高等职业院校毕业生步入社会之初面临的一些现实问题及处理方法。这一部分，可以作为对学生进行创业教育和毕业教育的基本内容，目的是帮助学生了解社会，认识社会，培养创业意识和创业精神，掌握创业的基本过程与方法，形成正确的创业观，学会自我保护，提高社会适应性、职业适应性和处理人际关系的能力。

本书由周仕俭副教授、王吉明副教授任主编，王连廷副教授、史桂英副教授任副主编，孙国伟研究员任主审并对该书的编写工作给予了大力支持。本书的编写，得到了北京出版社陈飞先生的诸多关心与帮助，綦娜老师对本书的部分内容进行了校对，在此一并致谢。由于高等职业教育在我国方兴未艾，高等职业院校毕业生就业和职业指导问题也是近几年出现的新课题，加上我们水平有限，本书肯定存在许多不足，敬请专家与同仁斧正。

编者

2006年7月

目

录

上篇 职业与职业发展

第一章 职业基础知识.....	3
第一节 职业概述.....	4
第二节 职业分类及其发展趋势.....	5
第三节 职业能力与人职匹配.....	11
第四节 职业资格证书制度.....	16
第二章 高等职业教育与职业发展.....	25
第一节 高等职业教育与民族振兴.....	26
第二节 高等职业教育与个人职业发展.....	38
第三节 学业、专业与职业.....	47
第三章 个人职业生涯规划.....	55
第一节 职业生涯发展与管理.....	56
第二节 个人职业生涯规划.....	61
第三节 职业定位.....	68

中篇 求职择业与就业

第四章 求职准备.....	75
第一节 知识与能力准备.....	76
第二节 思想与心理准备.....	86
第三节 信息准备.....	92
第四节 材料准备.....	96

第五章 求职技巧	103
第一节 自荐方式与技巧.....	104
第二节 笔试种类与技巧.....	107
第三节 面试的内容与方法.....	110
第六章 求职择业中的心理调适	125
第一节 高职生求职择业心态分析.....	126
第二节 求职择业中的情绪控制与个性优化.....	130
第七章 高职毕业生就业	140
第一节 现代社会的就业方式.....	141
第二节 高职毕业生就业制度.....	145
第三节 高职毕业生就业形势与市场.....	151
第四节 就业程序与操作过程.....	161

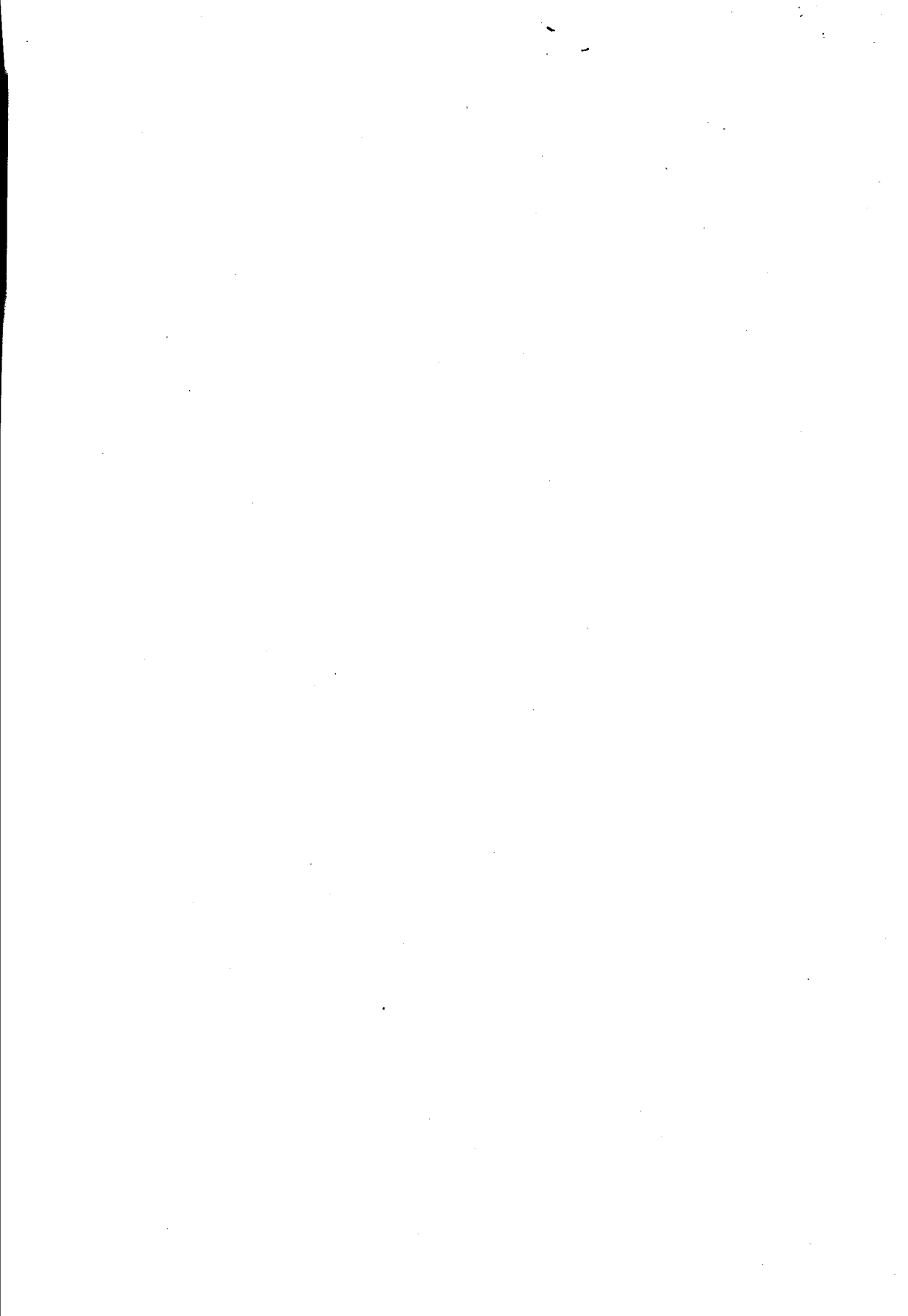
下篇 自主创业与社会适应

第八章 自主创业	171
第一节 创业与就业的关系.....	172
第二节 创业准备.....	175
第三节 创业实践.....	183
第四节 关注高职生创业.....	202
第九章 高职生就业创业过程中的权益保护	207
第一节 劳动合同制度.....	208
第二节 劳动争议处理.....	212
第三节 社会保障制度.....	215
第四节 高职业生求职就业中的权益保护.....	220
第十章 社会适应	228
第一节 角色转换.....	229
第二节 职业适应.....	233
第三节 岗位适应.....	237
第四节 人际关系适应.....	240
第五节 职业与岗位转换.....	256

上篇

职业与职业发展







第一章

职业基础知识

职业活动是人生中最主要的社会活动。个人职业活动的成果，既影响着自己对所处时代和社会的贡献，也影响本人及家庭成员的生活质量，体现个人的人生价值，职业决定人的一生。在现代社会中，个人职业发展与所从事的职业、个人条件以及国家职业制度有密切关系。因此，认识职业，认识自己，了解制度，是实现完善职业人生的基础。

学习要点

- ☆ 了解职业的基本含义和特点
- ☆ 熟悉我国职业分类，认识职业发展趋势
- ☆ 领会职业能力，学会应用人职匹配分析
- ☆ 正确理解我国的职业资格证书制度及其意义
- ☆ 掌握职业资格鉴定的程序和意义

第一节 职业概述

一、职业的含义和要素

职业是指有劳动能力的人为了生存发展，并为社会做出一定贡献，而从事的持续性活动。职业是社会分工的产物。由于分工的需要，人们在不同性质的工作岗位上，从事的工作目标、内容、形式和场所各不相同，所承担的社会角色也不一样。这种社会分工和社会角色的持续实现，就形成了职业。

根据我国《职业分类大典》，职业由以下要素组成：第一，职业名称；第二，工作对象、内容、劳动方式和场所；第三，承担职业工作所需要的资格和能力；第四，通过职业工作取得各种报酬；第五，在工作中建立的与其他部门和社会成员的关系。

二、职业特性

（一）经济特性

经济特性表现在目的性和稳定性两个方面：

1. 目的性

职业的目的性是说职业都要以获得一定的报酬（现金、实物和自身社会价值认可）为目的。人们从事职业活动的最原始动机就是要获得经济收入，并以此为主要生活来源；随着物质生活的满足，人们从事职业活动的目的和动机，也会向更高层次发展，比如要实现自己的社会价值，使个人存在得到社会认可等。无目的的职业活动，是难以想像的。

2. 稳定性

职业的稳定性有两层含义：其一是说，任何一种职业都是经过一定历史时期的积累而成的，不可能一蹴而就，也不可能转瞬即逝，而是有较长生命周期；其二是说，对个人而言，从事任何一种职业都是有持续性的。朝三暮四、频繁转业，个人职业技能要频繁更新，又会使职业收入时断时续，导致职业生活及贡献难以达到最佳状态。

（二）行业特性

职业的行业特征主要表现为职业的规范性和差异性。



1. 规范性

职业的规范性是说每一种职业都有其特定的职业规范，即职业必须符合国家法律、社会道德和行业的规范。这种规范性，反映了同一职业类别的同一性。相同类别的职业不仅总是有相近条件、工作对象、操作内容、操作规则及章程，而且还要求从业人员必须达到基本的职业技术和技能水准，如，要取得与职业岗位相对应的职业资格证书、学历证书、专业技术考核证书等等。只有达到了起点标准，才准许进入相应的职业。

2. 差异性

职业的差异性包括两层含义：一是指类别差异，如教师、医生、工人、农民等，“隔行如隔山”；二是指层次差异，同一类职业也分为若干不同的层次，如技术员、工程师、高级工程师等等。职业的这种差异性，决定着从事不同职业或者处在不同职业层次上的人在社会分工体系中的不同地位、不同身份、不同角色，成为一个人的权利、义务、职责及社会地位的一般标志，是人们进行职业选择、职业竞争的外在动力。

(三) 社会特性

职业的社会性是指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、相互服务的活动。职业的这一特点表明，职业不只是个人维持生存、发展个性的需要，更重要的在于通过职业活动向他人提供服务，使个人与社会融为一体。从社会学角度来看，正是通过专门的职业劳动这样一种社会组织形式，才能对社会环境稳定与个人心理稳定实施有效的调节与控制。这表明，职业是社会安全、社会稳定和社会融合的最本质要素。

职业的社会特征要求我们不仅应从经济的观点、行业的观点，而且更应从个人和社会关系的观点来理解“职业”的概念。在现代，“职业”无疑已含有更多的理智和文化因素。

第二节 职业分类及其发展趋势

一、职业分类

(一) 职业分类的概念及意义

所谓职业分类是采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业进行全面、系统的划分与归类。职业分类的

基本原则是工作性质的同一性，即一种职业区别于另一职业的根本属性，它一般按职业活动的目标、从业方式不同予以体现。它包括职业划分与归类：一方面根据职业活动特征的相异程度进行职业划分，一方面根据职业活动的相同程度进行职业归类。职业分类是一个国家形成产业结构概念、产业结构、产业组织与产业政策研究的基础，对社会各行业的发展有重要指导意义。

（二）我国现行的职业分类

采用不同的分类标准和方法可把职业划分为不同的种类。1999年5月正式颁布的，由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制的《中华人民共和国职业分类大典》，依据在业人口本人所从事的工作性质将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。

1. 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。

5个中类：中国共产党中央委员会和地方各级党组织负责人；国家机关及其工作机构负责人；民主党派和社会团体及其工作机构负责人；事业单位负责人；企业负责人。

2. 专业技术人员

从事科学研究和专业技术工作的人员，包括14个中类，115个小类，379个细类。

14个中类：科学研究人员；工程技术人员；农业技术人员；飞机和船舶技术人员；卫生专业技术人员；经济业务人员；金融业务人员；法律专业人员；教学人员；文学艺术工作人员；体育工作人员；新闻出版、文化工作人员；宗教职业者；其他专业技术人员。

3. 办事人员和有关人员

在国家机关、党群组织、企事业单位中从事行政业务工作的人员和从事安全保卫、消防、邮电等业务的人员。包括4个中类，12个小类，45个细类。

4个中类：行政办公人员；安全保卫和消防人员；邮政和电信业务人员；其他办事和有关人员。

4. 商业、服务业人员

从事商业、餐饮、旅游服务、运输、医疗辅助及社会和居民生活等服务工作的人员。其中包括8个中类，43个小类，147个细类。

8个中类：购销人员；仓储人员；餐饮服务人员；饭店、旅游及健身娱乐场所服务人员；运输服务人员；医疗卫生辅助服务人员；社会服务和居民生活服务人员；其他商业、服务人员。

5. 农、林、牧、渔、水利业生产人员

从事农业、林业、畜牧业、渔业及水利业生产、管理、产品初加工的人

员。包括6个中类,30个小类,121个细类。

6个中类:种植业生产人员;林业生产及野生动物植物保护人员;畜牧业生产人员;渔业生产人员;水利设施管理养护人员;其他农、林、牧、渔、水利业生产人员。

6. 生产、运输设备操作人员及有关人员

从事矿产勘察、开采、产品生产制造,工程施工和运输设备操作的人员及有关人员。其中包括27个中类,195个小类,1119个细类。

27个中类:勘测及矿物开采人员;金属冶炼、轧制人员;化工产品生产人员;机械制造加工人员;机电产品装配人员;机械设备修理人员;电力设备安装、运行、检修及供电人员;电子元器件与设备制造、装配调试及维修人员;橡胶和塑料制品生产人员;纺织、针织、印染人员;裁剪缝纫和皮革、毛皮制品加工制作人员;粮油、食品、饮料生产加工及饲料生产加工人员;烟草及其制品加工人员;药品生产人员;木材加工、人造板生产及木材制品制作人员;制浆、造纸和纸制品生产加工人员;建筑材料生产加工人员;玻璃、陶瓷、搪瓷及其制品生产加工人员;广播影视制品制作、播放及文物保护作业人员;印刷人员;工艺、艺术品制作人员;文化教育、体育用品制作人员;工程施工人员;运输设备操作人员及有关人员;环境监测与废物处理人员;检验、计量人员;其他生产、运输设备操作及有关人员。

7. 军人

其中包括1个中类,1个小类,1个细类。

8. 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。

二、社会进步与职业发展新趋势

(一) 社会进步促进了职业发展

1. 科技进步与职业发展

科技进步的重要标志是新技术、新工艺、新产品的不断出现,这必然导致部分职业的新旧更替,或者产生新的职业种类。如,汽车的出现使社会有了汽车制造、运输、修理、驾驶等职业;随着计算机的出现,社会产生了程序员,网络员等众多新职业;激光照排技术的应用,催生了汉字录入、照排等职业,而铅字排版和铅字铸造等职业随之消亡。

2. 经济建设与职业发展

一方面,经济建设的需要会使职业种类、数量增加,影响着各种职业的社会地位,另一方面也会使社会职业发生变化。如近几年新兴的广告业、房地产业、租赁业等在我国再度兴起,旅游业迅速发展,会计、律师、咨询业的社会地位大为提高,都是社会经济建设发展的直接结果。

(二) 职业发展新趋势

1. 职业种类越来越多

以传统工艺为基础的职业种类在数量上是较少的，随着社会分工的发展和职业分化，职业种类也越来越多。而在现代科学技术迅速发展的条件下，具有鲜明时代特色的新职业不断涌现，现代职业已远远超过了“三百六十行”。据统计，我国现有1万多种职业，如前所述，仅我国《职业分类大典》中就有1838种，而每年还要公布一些新职业。据国外统计，每年大约有500多种旧职业被淘汰，同时又有600多种新职业产生。

2. 职业结构变迁愈来愈快

纵观人类历史，产业结构和行业结构变迁的速度加快，显现十分明显的趋势。从农业革命到工业革命经过了数千年，而从工业革命到新产业革命则只用了二百年。工业革命时期，纺织业是主要行业，直至20世纪以后，汽车、钢铁、建筑业才先后超过了纺织业。而电子业从产生到成为主要行业则只用了几十年。

3. 脑力劳动所占比重越来越大

科技越发达，脑力劳动在社会职业中的地位就越重要。随着当代科学技术在生产、经营与管理领域的广泛应用，职业的科技含量日益加大，跨专业、复合型、信息智能型、开放性的职业岗位增多，从而对职业岗位的要求和劳动方式也由简单向复杂转化，脑力劳动者在现代职业中所占的比重也越来越大。

4. 第三产业职位比重不断增加

科学技术越发展，生产力水平越高，劳动力的解放就越彻底，生产、生活所要求的社会服务就越多。因此，第三产业发展是一种历史发展趋势。目前，在发达国家从事第三产业的为平均就业人员总数为65%左右，而我国只有24%，有相当大的发展空间。

上述职业发展新趋势，在我国突出表现为职业结构变迁速度加快。首先表现在脑力劳动为主的职位逐渐增加，其次表现为非生产劳动、复杂劳动、创造性劳动、专业性劳动职位逐渐增加。有人预测在未来15年中，我国职业发展将会出现如下趋势：经济领域的职业迅速增长；理工类职业增长快于文科类职业，据统计，近十年来，理工类职业的增长为20%，文科类职业只有5%；第三产业空前发展，尤其是现代服务业发展前景光明；脑力劳动职业的比例将越来越高，这将为受过高等职业教育的大学生择业提供良好时机。



三、职业评价

(一) 职业声望

所谓职业声望是指人们对职业的主观认识态度，它反映了不同的职业在社



会公众及个人心目中的地位差别或等级次序。从社会需要的角度讲,职业没有高低贵贱之分,不同的职业都是社会分工链条中的重要一环,从事不同职业的人都有平等的公民权利。但在现实中,从事不同的职业又的确反映着不同的生活方式、经济状况、社会待遇、行为模式、思想情操,也体现着不同的权利和义务。因此,在社会公众心目中,职业确实存在着地位差别。这种现实差别是形成职业声望的客观依据,从不同的角度对职业进行等级排序,不同的职业就有了不同的社会声望。

(二) 职业评价

1. 职业评价的含义

职业声望是通过职业评价的形式来反映的。所谓职业评价,是指社会公众或个人按照一定标准对不同职业的社会地位差别和等级次序进行认定和排列的行为。比如,在中国古代就有“一官、二吏、三僧、四道、五医、六工、七猎、八民、九儒、十丐”的说法,在当前也有所谓“热门”与“非热门”职业之分,表明了职业评价在不同时代的现实性。

2. 职业评价的形式和依据

职业评价有社会公众评价与从业者个人评价两种形式。

社会公众评价一般是由一定权威机构依据某一因素或者样本在大量调查的基础上对职业进行排序。这种评价的依据一般有:职业的薪酬指数、从业者的社会地位等几方面。

从业者个人评价是劳动者在就业过程中对各种职业的地位和价值的认识。主要是不同职业群体依据自我经济状况、工作满意度以及个人能力、特长和价值观对各自所从事的职业进行评价。在当前条件下,劳动者要对职业做出正确评价应考虑以下几种因素:

(1) 职业的社会作用及社会地位。即所从事的职业在社会发展中的作用以及社会声望。

(2) 职业的经济回报。即所从事的职业可获得的工资、福利等。

(3) 职业的个人适应性。即所从事的职业是否符合个人爱好、兴趣、特长以及个人性格和身体状况等。

(4) 职业对个人才能发挥的适宜性。即自己所学知识技能能否在所从事的职业岗位上得到充分发挥。

(5) 职业的技术构成和劳动强度。

(6) 职业对家庭的作用和影响。

(7) 职业岗位的地理因素。

个人职业评价是劳动者进行职业选择的重要依据。在现实生活中,每个人在选择职业时都会自觉不自觉地对其可供选择的职业作出自己的评价。但由于

劳动者的个人条件不同，对同一职业、同一岗位的评价也不尽相同，这样就形成了职业选择的多样性。

四、职业期望

(一) 影响职业期望的各种因素

所谓职业期望，是指个体对从事某种特定职业的渴求和向往。职业期望随着职业产生而产生，并随着社会进步与职业发展不断变化。影响职业期望的因素既有客观的，也有主观的。从客观因素看有：第一，社会政治、经济、文化条件。在不同的社会政治、经济和文化条件下，同一职业的社会作用和地位会有天壤之别，人们对从事该职业的期望自然大相径庭。第二，职业自身的发展状况。随着社会的发展，职业不断分化，新职业不断出现，人们的职业期望类型和种类也越来越多，职业选择的空间随之扩大。第三，职业声望与社会评价。一定职业的社会评价越高、职业声望越好，人们对该职业的期望程度就越高。第四，家庭影响。个人主观因素对职业期望也有重大影响，如个人知识素养、思维方式、价值观念、技能特长和兴趣爱好等等，都会影响个人对某些职业的追求与向往。

(二) 确定科学合理的职业期望值

1. 职业期望值及其作用

所谓“职业期望值”，是指劳动者在选择职业时，对理想职业的期盼程度。“职业期望值”对于恰当对待就业环境、正确运用择业原则、合理进行择业决策、正确使用择业方法，都起着非常重要的作用，是择业的一个重要前提和参考依据。如果在择业之前不能确定自己的“职业期望值”，在若干个可供选择的职业中，不知道哪一个职业是最能把握的，或者不知道哪一个职业是最想去争取的，那么，择业就是盲目的，就很难得到应该属于自己的最佳职业岗位。因此，正确把握职业期望值，对于择业有重要意义。

2. 职业期望值的确定

职业期望值和职业期望是有区别的。对个人来讲，职业期望是人们对理想职业的内心追求，是主观的东西。“人往高处走”，通过自己的职业活动与职业贡献获得丰厚的工作待遇、显赫的社会地位、尊崇的个人身份是每个人的权利，不想当元帅的士兵不是好士兵，没有高标准职业期望的人，也不可能充分发挥出全部潜能和才智。但职业期望值则不然，它对个人来说是现实的，客观的。它有合理与不合理之分，经过努力和奋斗能够实现的职业期望值是合理的，反之则是不合理的，空想的。显然，当理想中的职业高不可攀，可望而不可及时，无论就业环境多么优越、择业方法多么正确，都无法使人得到这个不切实际的职业岗位。因此，职业期望值的确定既要以职业期望为基础，又必须