

# 大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 周建胜  
副主编 安鸿 陈静 李兵



科学出版社  
[www.sciencep.com](http://www.sciencep.com)

# 大学生职业生涯规划 与就业指导

主 编 周建胜

副主编 安 鸿 陈 静 李 兵

科 学 出 版 社

北 京

## 内 容 简 介

本书是2007年教育部重大(委托)课题申报成果之一。本书分别从理论教育和实际操作两方面对大学生进行就业指导。其上篇从形而上的角度,回答大学生在生涯规划方面的困惑,对大学生职业生涯规划进行理论指导;下篇从形而下的角度,对大学生进行实战型的就业指导。每章还根据各章内容设计了相关链接,包括案例和小资料等,使本书具有可读性、参考性和收藏性。本书对在校大学生和从事学生工作的教师、辅导员都具有较为实用的参考价值。

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/周建胜主编. —北京:科学出版社,2008

ISBN 978-7-03-022686-0

I. 大… II. 周… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第117508号

责任编辑:胡华强 毛莹 / 责任校对:陈玉凤  
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2008年9月第一版 开本:B5(720×1000)

2008年9月第一次印刷 印张:12

印数:1—12 000 字数:223 000

定价:18.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈双青〉)

## 前 言

大学生就业教育既是目前社会广泛关注的热点,也是全国各高校极其重视的重大任务。本书的编写出版,不仅作为教育部重大(委托)课题申报成果之一,更是为了适应我校就业指导课程建设的需要。

学生实现就业是学校培养学生的主要目的,学校应在学生就业工作中发挥重要的作用。学生毕业后是就业,还是升学,这些观念往往是在校学习期间逐渐形成的,如果不早作准备,在校期间没有形成一个明确的择业目标,临近毕业才作准备,毕业生就会感到很茫然,难以找到理想的工作。因此,职业生涯规划与就业指导必须贯穿于整个学校学习的过程中,让学生从进校起就开始重视职业生涯规划,关注成功就业,提升自己的职业品质,为将来就业提前作好准备。从学生进校起就进行就业教育,实行全程就业指导,利用各种途径帮助学生进行切合实际的职业规划和就业指导,传授求职技巧,应是所有学校教育工作者的应尽之责。

我校长期重视对大学生的职业生涯规划 and 就业指导方面的教育,20世纪90年代即开设了这方面的课程。经过多年的探索和实践,取得了一些成功的经验。本书是以我校就业指导课程任课教师的讲稿为基础,结合大学生就业指导工作中积累的经验教训,同时借鉴相关课题的最新成果完成的,具有指导性、实用性、参考性和收藏性的特点。

全书根据内容的需要,在形式的编排上,分上下两篇共9章,分别从理论教育和实际操作两方面对大学生进行职业教育和就业指导。其上篇4章立足形而上的角度,从观念形态、宏观政策和自我定位等方面解答大学生在职业生涯规划方面的困惑,对大学生职业生涯规划进行理论指导;下篇5章立足形而下的角度,从心理态度、应对技巧和政策法规的具体把握等方面对大学生进行择业、就业和创业的实战型指导。每章还根据各章内容设计了相关链接,包括案例和小资料等内容,增强了本书的可读性。

本书由周建胜任主编,安鸿、陈静、李兵任副主编,撰稿人员有:周建胜、安鸿、陈静、李兵、许庆荣、陈志国。初稿完成后,由周建胜、安鸿完成全书的统稿。

本书在编写过程中,参阅了大量资料文献,吸收了近年来大学生职业生涯与就

业指导方面的最新研究成果。成都大学学生处处长徐红、成都农业职业技术学院招生就业办公室主任龙旭,为本书的最终付梓付出了大量的心血。在此,一并表示诚挚的谢意。

由于时间仓促及作者水平有限,书中难免存在欠妥和疏漏之处,欢迎读者批评指正。

编 者

2008年7月8日于十陵

# 目 录

## 前言

## 上 篇

<b>第 1 章 放飞理想 规划未来</b> .....	1
1.1 理想、职业与大学教育.....	1
1.1.1 理想在大学起飞 .....	1
1.1.2 职业在大学奠基 .....	2
1.1.3 大学生的职业理想与大学教育 .....	4
1.2 职业生涯及其规划 .....	5
1.2.1 职业与职业关系 .....	5
1.2.2 职业的分类 .....	7
1.2.3 职业生涯及职业生涯规划 .....	9
1.3 职业生涯规划对大学生的意义.....	11
1.4 大学生职业生涯规划的原则.....	12
链接 .....	14
<b>第 2 章 认清环境 明晰定位</b> .....	21
2.1 职业生涯规划的环境及其分析与应对.....	21
2.1.1 经济环境分析与应对 .....	21
2.1.2 法律政策环境分析与应对.....	22
2.1.3 科技环境分析与应对 .....	23
2.1.4 文化环境分析与应对 .....	23
2.2 职业生涯规划的中观环境及其分析.....	24
2.2.1 行业经济情况 .....	24
2.2.2 地理环境.....	25
2.2.3 组织 .....	26
2.2.4 学校与专业 .....	26
2.2.5 家庭 .....	28

2.2.6 朋友及其他相关人员 .....	29
2.3 职业生涯规划的内在此素及其分析 .....	29
2.3.1 性格 .....	29
2.3.2 气质 .....	30
2.3.3 兴趣 .....	31
2.3.4 能力 .....	32
2.3.5 价值观 .....	33
链接 .....	35
<b>第3章 积极应对 注重落实 .....</b>	<b>39</b>
3.1 职业生涯规划的步骤与方法 .....	39
3.1.1 职业生涯规划的基本步骤 .....	39
3.1.2 生涯的决策模式 .....	41
3.1.3 职业决策的步骤 .....	42
3.1.4 职业决策的技巧和方法 .....	44
3.2 职业生涯规划管理 .....	44
3.2.1 职业生涯规划的意义 .....	44
3.2.2 自我激励永不放弃 .....	46
链接 .....	49
<b>第4章 面向未来 提升素质 .....</b>	<b>54</b>
4.1 建立合理的知识结构 .....	54
4.1.1 知识结构的几种模式 .....	54
4.1.2 职业对知识结构的要求 .....	55
4.1.3 构建合理知识结构的基本原则 .....	56
4.2 树立科学的学习理念 .....	56
4.2.1 什么是科学的学习理念 .....	57
4.2.2 学会科学的学习方法 .....	58
4.2.3 有效地利用学习资源 .....	60
4.3 锻炼较强的实践能力 .....	60
4.3.1 大学生应该具有的基本能力 .....	60
4.3.2 培养实践能力的方法和途径 .....	62
4.4 培养优良的职业品质 .....	63

4.4.1 哪些职业品质受欢迎 .....	63
4.4.2 塑造令人尊敬的个人品质 .....	64
4.4.3 培养人际交往的能力 .....	65
4.4.4 培养适合团队的职业品质 .....	66
链接 .....	67

## 下 篇

<b>第 5 章 认清形势 理智择业</b> .....	71
5.1 我国大学生就业制度的发展变化 .....	71
5.1.1 我国大学生就业制度的历史沿革 .....	71
5.1.2 现行的大学生就业制度 .....	72
5.2 我国大学生就业市场 .....	72
5.2.1 大学生就业市场的类型 .....	73
5.2.2 大学生就业现状及其分析 .....	74
5.3 大学生的择业 .....	75
5.3.1 影响择业的要素 .....	75
5.3.2 择业原则 .....	76
5.3.3 大学生择业常见误区 .....	77
5.3.4 大学生择业方法 .....	80
链接 1 .....	80
链接 2 .....	82
<b>第 6 章 讲究礼仪 提升形象</b> .....	89
6.1 求职就业礼仪的含义 .....	89
6.1.1 礼仪的含义 .....	89
6.1.2 大学生求职就业礼仪 .....	89
6.1.3 大学生求职就业礼仪的功能 .....	90
6.1.4 大学生求职就业礼仪的基本原则 .....	91
6.2 求职就业礼仪的类型 .....	92
6.2.1 求职面试基本礼仪 .....	93
6.2.2 求职面试后的礼仪 .....	97
6.2.3 试用期的礼仪 .....	101



6.3 提高求职就业礼仪能力的方法 .....	102
链接 .....	103
<b>第7章 掌握方法 成功就业</b> .....	<b>109</b>
7.1 求职的心理准备 .....	109
7.1.1 客观评价自我,树立良好心态 .....	109
7.1.2 努力克服求职前的心理障碍 .....	110
7.2 求职的材料准备 .....	111
7.2.1 求职信 .....	111
7.2.2 个人简历 .....	111
7.2.3 其他自荐材料 .....	118
7.3 笔试准备 .....	118
7.3.1 常见的笔试种类 .....	118
7.3.2 笔试应答注意事项 .....	120
7.4 面试准备 .....	120
7.4.1 认真研究公司及所聘职位 .....	121
7.4.2 仔细做好相关准备 .....	121
7.4.3 面试中的注意事项 .....	122
7.4.4 面试常见问题应答思路 .....	122
7.4.5 面试结束后的注意事项 .....	125
链接 .....	126
<b>第8章 劳动争议 法律保护</b> .....	<b>135</b>
8.1 增强法律意识,树立权利和义务观念 .....	135
8.1.1 大学毕业生就业的权利和义务 .....	135
8.1.2 大学毕业生权益的保护 .....	136
8.2 就业协议与劳动合同 .....	137
8.2.1 就业协议与劳动合同的关系 .....	137
8.2.2 签订《就业协议书》需注意哪些问题? .....	137
8.2.3 签订劳动合同需注意哪些问题 .....	138
8.2.4 《就业服务与就业管理规定》 .....	140
8.2.5 户口、档案、福利等具体问题千万不要忽视 .....	140
8.3 加强防范意识谨防求职陷阱 .....	142

---

8.3.1 求职陷阱的概念 .....	142
8.3.2 为何会遭遇陷阱 .....	142
8.3.3 大学生求职常见陷阱 .....	143
8.3.4 大学生求职陷阱的防范 .....	145
链接 .....	147
<b>第9章 自主创业 前程似锦 .....</b>	<b>151</b>
9.1 创业概述 .....	151
9.1.1 时代的发展与创业 .....	151
9.1.2 个人的成长与创业 .....	153
9.2 创业能力开发 .....	153
9.2.1 什么是创业意识 .....	153
9.2.2 创业意识的培养和形成 .....	154
9.3 创业能力的培养 .....	155
9.3.1 创业能力的概念和特征 .....	155
9.3.2 创业能力的培养 .....	156
9.4 创业准备 .....	159
9.4.1 自我评估 .....	159
9.4.2 外部环境分析 .....	159
9.5 创业锦囊 .....	162
9.5.1 大学生创业的“五项基本原则” .....	162
9.5.2 获得启动资金的四种方式 .....	167
9.5.3 运营小公司的两点策略 .....	170
链接 .....	172
<b>参考文献 .....</b>	<b>182</b>

# 上 篇

## 第 1 章 放飞理想 规划未来

大学生涯是人生里程中的重要阶段，是我们迈向成功的加油站和动力源。人生之路想要走得更远，我们既要马不停蹄地赶路，又要有自己明确的目标。没有目标注定要“兜圈子”，目标不能恒久则会白费力气。我们常常为不思进取、自甘堕落的大学生而“怒其不争”，为自强不息、刻苦勤奋却因所走弯路太多、终无所获的“书呆子”而“哀其不幸”！确立自己的理想、规划大学生生活、规划未来人生是每个大学生的必修课。

### 1.1 理想、职业与大学教育

我们每个人都是怀揣着理想走进大学校门的。大学生的理想，几乎都与职业选择密切相关，无论是社会的需要、长辈的期待、自己的兴趣，还是当官、经商、从事学术研究，也无论是学习科学技术，还是希望从事管理……每一个人在进入大学之前都有一个或清晰或模糊的目标，这与大学教育阶段的独特性和目的——培养高级专门人才是一脉相承的。

#### 1.1.1 理想在大学起飞

理想是人们在实践中形成的、有可能实现的、对未来社会和自身发展的向往和追求，是人们奋斗目标的集中体现。理想源于现实，又超越现实。理想同个人愿望相联系，包括个人的认知和想象：认知是产生理想的基础；想象是对未来某种目标的向往和追求。两者密不可分，离开对客观现实的正确认识，想象就会成为主观臆想，成为幻想、空想；没有丰富的想象就不会产生远大的理想。

大学生理想的类型多种多样。从时序上划分，有长远理想和近期理想；从对象上划分，有个人理想和社会理想；从内容上划分，有社会政治理想、道德理想、职业理想和生活理想等。

理想对人有着巨大的激励和鼓舞作用。大学是一个人理想形成并逐步稳定的时期，大学生理想有其独特的特点。

### 1. 理想的丰富性

当代大学生理想的内容十分丰富：有对未来社会的憧憬，对未来工作、个人成就的向往；有对生活条件的追求，对自我道德目标的勾画等。

### 2. 理想的现实性

随着学习进程的不断深入，大学生对自己所学专业社会意义的认识逐渐加深，把握专业知识的总量不断增加，并逐渐把所学专业与自己未来的职业选择联系起来，把自己的理想与政治认识、专业方向、个人能力、健康条件等结合起来，较实际地思考将来如何从事专业工作、成为什么样的人等，幻想成分少了，联系实际多了，能够比较现实地去思考未来。

### 3. 理想的矛盾性

大学生比一般青年有着更多的向往和追求，但由于还没有真正步入社会，心理准备不充分，对社会的复杂性缺乏认识。因此，大学生的理想容易脱离现实，带有较强的幻想色彩，出现多种多样的矛盾，如理想与现实、理想与行动的矛盾等。

由于大学阶段是通过系统的教育、不断培养大学生的知识和能力的重要阶段，也是部分学生受学校教育的最后一个阶段，加上年龄、认识能力的提高，因此，理想转化为现实的诸多条件已经具备。只要同学们努力学习、认真思考、不断实践，大学就是我们构建理想的新平台，是我们实现理想的加油站，放飞理想的新场所。

## 1.1.2 职业在大学奠基

当今很多大学生一走进大学校门、甚至在填写高考志愿的时候，就在思考自己今后究竟要干什么。这是一种很正常的心理。一方面，由于就业压力的增大，每个人都希望通过大学教育，找到一份满意的工作；另一方面，在这个年龄阶段来说，没上大学的同龄人都已自食其力了，大学生也希望通过上大学和自己的努力，在经济上逐步走向独立。因此，大学生对职业的构想和需求已经比较明确。

人的知识和能力是从事职业的基础。大学是培养高等专业人才的重要场所，其培养的人才正是为了满足社会对高等专业人才的需求。当代社会对高等专业人才提出了许多特殊的要求，概括起来，有以下几个方面。

### 1. 建设有中国特色社会主义对高等专业人才的特殊要求

我国目前正处于社会主义初级阶段：国家建设的底子薄、综合国力比较弱、

经济欠发达、科学技术还比较落后，同世界发达国家仍有相当的距离。这就要求我国的高级专业人才必须具有特殊的思想素质：要有坚定的共产主义信念，热爱祖国、热爱人民，以及为中华民族崛起而努力工作的献身精神；要有不怕困难、敢于负责、艰苦奋斗、勤劳简朴的优秀品质；要有到祖国最需要的地方去的勇气和精神。

### 2. 经济全球化（特别是科技革命）对高等专业人才的特殊要求

20世纪80年代以后，网络信息、通信技术的发展使整个世界成为“地球村”。随着我国加入世界贸易组织，我国已加入到“经济全球化”的浪潮中。特别是在科学技术革命的推动下，以电子科学、信息科学、材料科学、能源科学和遗传工程、海洋工程，以及光导技术、核技术、航天技术等方面为重大突破，当今世界科学领域捷报频传，技术工艺变换迅速，知识经验更新加快，这些当然对高等专业人才提出了更高更新的要求。

### 3. 不断变革的社会对高等专业人才的特殊要求

我们不能完全预知未来，但未来社会的发展更快、要求更高是无疑的。以前一项创新技术的生命周期可能是20年，现在则逐渐缩短为10年、5年、3年，甚至几个月。这对高等专业人才提出了持续发展的要求。

面对社会对高等专业人才的特殊要求，世界各国的高等教育都在调整自己的教育目标。以培养专家著称的俄罗斯，提出要培养“宽口径的专家”，强调专门人才的知识面要宽，适应性要强。非常强调继承传统的日本，提出要培养面向国际的“世界通用的日本人”的主张，强调适应性、应变能力。美国高等教育一直重视培养“百科全书式的人”，进入21世纪则强调“向学习进军”，要培养富于应变、善于学习的人。法国近年来提出要培养“不受任何学科界限限制的人”。德国则要培养“敢于冒险，不安于现状的人”。

面对如此严峻的挑战和令人眼花缭乱的变革情形，作为培养高等专业人才的我国高等教育，只有适应这种挑战和变革，才是生存之道，才能实现我国高等教育的目标，实现民族振兴的强国之梦。当前，关于我国高等教育人才培养正在各个层面热烈地讨论和探索。虽然对未来社会高等专业人才的要求还不能准确表述，但至少有以下几点需要我们把握：①能够适应新的不断变革的要求，具有坚实的科学文化基础和不断更新的知识与智力结构；②准备和乐于接受新经验、新观念和新的行为方式，尊重差异，具备继续学习、终生学习的欲望和能力；③能很好把继承传统和开拓未来密切结合；④有鲜明的效能感，具备选择、处理、应用信息的能力；⑤具备共产主义理想、信念和道德品质，具有为人类发展努力工作的献身精神。

正因为高等教育肩负着培养高级专业人才的社会使命，承担着开拓未来、富强祖国、促进发展的历史任务，于是大学便成为学生树立职业理想、培养职业能力、塑造职业道德的基地。通过大学教育，大学生可以完成由校园向社会的重要转型。

### 1.1.3 大学生的职业理想与大学教育

《大学》中说：“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。知止而后有定，定而后能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。”一个人只有知道自己应当达到的境界才能够意志坚定，最终才能有所收获。

理想是我们要达到的境界，是我们的指路明灯。职业理想是理想的重要组成部分，指导着人们的职业价值观和择业行为。树立正确的职业理想，对于大学生顺利完成学业、处理各种矛盾、提升自我能力、实现人生价值有着十分重要的意义。

职业理想是我们对未来所从事的职业及事业获取成就的追求与向往。不同职业有不同的职业期望：医生以救死扶伤为天职，军人宣誓为国效忠，警察立志匡扶正义、维持法纪，教师追求为人师表、传道授业解惑，科学家致力于解开自然奥秘，等等。我们在树立职业理想时，应当正确理解其含义和特征，树立正确的职业理想。

职业理想的含义和特征，概括起来说，有以下几点需要我们认真把握。

#### 1. 职业理想的社会性

大学生提出和设定职业理想，必须根据社会形态和条件来进行。在计划经济“统包统分”的条件下，职业理想基本上是根据职业统一设定的。在市场经济条件下，职业理想则是由社会资源市场和法律配置形成的。今天，大学生的数量虽然越来越多，但是，大学生作为一个整体依然是我们这个民族的知识精英，依然是我国人力资源的优秀组成部分。

#### 2. 职业理想的发展性

一方面，随着年龄的增长、社会阅历的增强，职业理想会逐渐由朦胧、幻想、浪漫变得现实。到大学阶段，职业理想越来越现实，但仍然带有朦胧与波动的色彩。到中年阶段，人的职业理想就基本稳定下来。另一方面，随着社会发展、职业演变、职业声望和地位的变化，人们的职业理想也会发生变化。

#### 3. 职业理想的实践性

职业生活占人生的绝大部分，人们对自己未来的追求和向往，要通过对自己

职业生活的规划及职业实践活动来实现。只有一步步不断实现规划的每一个阶段，孜孜以求，在不断奋斗中才能使理想变为现实。

#### 4. 职业理想的差异性

职业理想源于现实，带有明显的个性化特点。一个人的职业理想，受到多方面的影响，由于各方面所起作用大小不同，具体的职业理想也就不同。第一，个人的政治思想觉悟、人生观、价值观、道德修养水准不同，职业理想的方向就不一样；第二，大学生本人的知识结构、能力水平不同，职业理想追求的层次也不一样；第三，个人的性格、气质、情感、意志等，对职业的适应性和职业理想的形成有较大的影响；第四，个人的性别、身体状况等生理特质，有时也影响职业理想。

在中国，大学学子历来被看作国家的栋梁、改革的先驱、民族的希望。他们“铁肩担道义，妙手著文章”，书写了中华民族历史上的动人篇章。特别是“五四”以来，大学生们更是关注天下兴亡，以身作则，成为社会进步的先驱和骄傲。但20世纪90年代以后，随着价值多元化和就业压力的加大，一些大学生的非功利历史使命感消退了，取而代之的是世俗化和功利化的价值观，大学生和非大学生的界限似乎也越来越模糊。这不是大学生应具备的素质。

因此，作为受到高等教育的大学生，一定要根据社会发展与需要，根据现实状况，志存高远，为社会发展、民族振兴作出自己积极的贡献。

## 1.2 职业生涯及其规划

### 1.2.1 职业与职业关系

#### 1. 职业的涵义

职业是一个范围极广的概念。从词义学的角度看，“职业”由“职”和“业”构成。所谓“职”，就是职责、天职、权利与义务。所谓“业”，即事业、行业。“职业”就是一种享有某种权利、承担某种义务的行业性、专业化活动。同时，不同学科和领域的专家与学者对它有不同的定义。

美国社会学家塞尔兹认为：职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从业者的社会地位。同时，他指出，职业范畴的要点是技术性、经济性和社会性。

日本就业问题专家保谷六郎认为：职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。职业有五个特征：① 经济性，即从中取得收入；② 技术性，即可发挥个人才能和专长；③ 社会性，即承担社会

分工，履行公民义务；④ 促进性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务；⑤ 连续性，即从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

教育家、哲学家杜威把职业定义为可以从中得到利益的一种活动。我国一些学者也认为：职业是劳动者能够稳定从事的有偿工作。

还有一些学者把职业定义为一个人的工作经历进展过程，或者把职业定义为一系列与雇佣相关的职位、任务、活动和经验。

从这些对职业含义的表述，我们可以看出，职业的外延实际上包括三个方面：① 有工作，即有事可做；② 有收入，即获得工资或其他形式的经济报酬；③ 有时限，即具有劳动所具备的时间规定。

综上所述，所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、社会性的专门类别的工作。它是人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合体现；也是一个人的权利、义务、利益和职责，从而是一个人社会地位的一般性表征。

## 2. 职业关系的变化

随着社会经济模式的变迁、社会的不断发展、用人制度的变化、法制的完善及科技的进步，职业关系也在不断变化。比如，中西方都经历了雇佣关系的变化。传统的雇佣关系更多表现为“以忠诚换取工作”：员工表现出忠诚、服从和义务；雇主则实行长期雇佣制，提供职业安全、职业晋升和培训等；双方的关系建立在相互信任的基础上。新型的雇佣关系表现为以“任职资格”为中心：雇员需要以自己的任职资格获得工作，并且工作时间更长，承担义务更多，提供技能更多，面对更大的变化与不确定性；雇主则需支付高额报酬、奖金，提供更多福利和岗位轮换等。这些变化必然引起人们在就业观念、职业选择、职业生涯发展、事业成功标准等方面发生改变。

在这种由关系型心理契约转化为交易型心理契约的今天，如果我们还停留在过去的职业关系认知观念上，用传统的就业方式来看待今天的就业状况；用过去在组织中的身份，看现在在组织中的地位；用过去的劳动分配原则，看现在的给予和报酬；用过去的管理模式，看现在的雇主与雇员关系；用过去的成功标准，衡量现在的成功价值等，必然会出现这样那样的问题。比如，部分大学生就业困难，部分员工下岗失业，部分在职人员心理不平衡等，正是对职业关系的变化还没有充分的认识造成的。成长在市场经济环境下的大学生，对此要有更深刻的认识。英国专家 Yehuda Baruch 对职业关系的变化和人、技术、资金的角色变化的总结有利于我们对此有一个具体的认识，如表 1.1 和表 1.2 所示。



表 1.1 职业关系的变化

变化类型	过去的状况	现在的状况
环境特征	稳定的	动态的
所做职业选择	在早期选择一次	在不同年龄阶段多次选择
主要职业责任	组织	个人
职业范围（地点）	一个组织	多个组织
职业范围（时间）	长期	短期
雇主期望/员工给予	忠诚与义务	大量的工作时间
雇主给予/员工期望	工作安全保障	就业技能获得
流程标准	根据任期长短获得晋升	根据结果和知识获得晋升
成功意义	比赛获得胜利，也就是说在等级阶梯中升迁	内心的成就感
培训	正式程序，通才	根据工作性质，公司的特殊需要

（资料来源：Yehuda Baruch 著. 职业生涯管理教程. 陈涛, 孙涛译. 北京: 经济管理出版社, 2005, P14）

表 1.2 人、技术和资金的角色变化

历史时期	人类附加值	技术	优势资本
群体捕猎	本能	原始	野生动物
农业时代	惯例	简单	土地
工业时代	流程	笨重	金融
知识时代	知识	知识	知识

（资料来源：Yehuda Baruch 著. 职业生涯管理教程. 陈涛, 孙涛译. 北京: 经济管理出版社, 2005, P14）

## 1.2.2 职业的分类

世界各国国情不同，其划分职业的标准也有所区别。

### 1. 西方国家的职业分类

根据西方国家一些学者提出的理论，在国外，一般按三种方式对职业进行分类。

#### 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：从事专业性和技术性工作的人员，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：从事手工艺及类似工作的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业的工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。