

大学生就业、择业 与创业理性指导教程

王虔祖 宋楠楠 杜君 主编

“国家一级出版社”



中国纺织出版社

“全国百佳图书出版单位”

大学生就业、择业与创业理性指导教程

主 编 王虔祖 宋楠楠 杜 君

副主编 付艳军 陈盈盈 王 浩

李宝连 陈建飞

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业、择业与创业理性指导教程 / 王虔祖,
宋楠楠, 杜君主编. — 北京: 中国纺织出版社, 2018. 1
ISBN 978-7-5180-3923-4

I. ①大… II. ①王… ②宋… ③杜… III. ①大学生
— 就业 — 高等学校 — 教材 ②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 (2017) 第 206298 号

责任编辑: 汤浩

责任印制: 储志伟

中国纺织出版社出版发行

地 址: 北京市朝阳区百子湾东里 A407 号楼 邮政编码: 100124

销售电话: 010-67004422 传真: 010-87155801

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

虎彩印艺股份有限公司印制 各地新华书店经销

2018 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 787×1092 1/16 印张: 24.25

字 数: 600 千字 定价: 98.50 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社图书营销中心调换

前言

随着各大高校逐年扩招,虽然解决了很多学生上大学的难题,但同时也让我国大学生的就业压力逐年增大,大学生就业问题已成为社会广泛关注的热点问题。国家倡导劳动者树立正确的择业观念,鼓励劳动者自主创业、自谋职业。在就业形势严峻的今天,高校有责任成为指导和培训大学生尽早规划自己的职业生涯,获取求职择业知识、技巧,提高就业、创业能力的基地,使大学生走好迈向职业生涯的第一步,顺利就业,在创造社会财富的同时实现自己的职业理想。但大学生自身就业知识与就业技巧的匮乏,对职业发展没有规划、对就业形势认识不清、对求职择业知识一知半解、对创业风险的认识不够,所有这些,让大学生或是在自荐中止步,或是在面试中受阻,或是在创业中败兴而归。所以对大学生进行正确的就业、择业与创业指导显得尤为重要。把学生就业、创业指导落实为高校和学生的自觉行动,只有将就业指导的实践贯穿于人才培养的全过程,才能帮助学生挖掘、培养自我潜能与创造力,造就适合社会需要的技术人才,使学生在面对就业、择业、创业时,少一分盲目,多一分自信,获一份成功,最终实现毕业生就业工作整体的和谐推进。

面对持续到来的高等学校毕业就业高峰,深刻认识毕业就业工作的重要性和紧迫性,坚持“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的就业思路,较快适应工作岗位的要求、了解创业的基本步骤等,都有着非常重要的指导作用。因此,我们结合大学生的现实需求,编写了《大学生就业、择业与创业的理性指导与研究》一书,目的在于通过正确指导,让更多大学生实现有效就业。

本书从当前大学生就业与创业的实际出发,强化大学生的就业与创业观念,提升大学生就业与创业的能力,为毕业后尽快适应社会做好充分准备。将帮助大学生树立正确的就业观念,做好职业生涯规划,调整好就业心态,了解大学生就业政策、就业程序和就业维权知识,掌握求职择业的方法和技巧,为大学生顺利求职择业、适应社会、走向成功提供必要的指导。

本教材以大学生就业、择业、创业为中心,介绍了有关大学生职业的相关基础知识。首先从大学生对职业的认知入手,加强对职业相关理论的阐述,并分析当前就业形势与政策。然后分别从择业、就业与创业三个角度进行指导:以择业的观念、问题及解决对策的阐释摆正学生对择业的认知;以就业前的准备、就业中的个人素养提高以及就业当中的问题与解决阐述来加强学生对就业的认知,引导其正确从业;以创业基本理论及创业中的各种问题分析来加深学生对创业的正确认识与实施。通

过对以上三方面的理论分析与实践指导，为大学生正确择业、合理就业、谨慎创业指明了方向。

本书由王虔祖、宋楠楠、杜君主编，付艳军、陈盈盈、王浩、李宝连、陈建飞任副主编，编写分工如下：

王虔祖（烟台大学）第一章、第六章、第十章、第十三章；

宋楠楠（辽宁机电职业技术学院）第二章、第七章第一节、第十四章；

杜君（辽宁工业大学）第七章第二节、第十二章、第十五章；

付艳军（河南科技学院）第三章、第五章第一节、第八章；

陈盈盈（牡丹江医学院）第五章第三五节、第十一章；

王浩（大连海事大学）第四章、第五章第四节；

李宝连（辽宁城市建设职业技术学院）第九章；

陈建飞（河北美术学院）第五章第二节、第七章第三节；

最后由王虔祖、宋楠楠、杜君进行串编、统稿与定稿。

本书在编写的过程中，借鉴了国内就业、择业与创业方面相关的研究成果，在此向有关专家和学者致以诚挚的感谢。另外，由于编者水平、时间和精力有限，有一些内容还有待于进一步深入研究和论证，敬请各位读者批评指正。

编 者

2017年4月



目 录

第一章 大学生在就业、择业与创业前对职业的认知	(1)
第一节 职业概述	(1)
第二节 职业发展与职业生涯规划	(8)
第三节 我国职业环境评估	(18)
第二章 大学生就业形势与政策分析	(27)
第一节 大学生就业环境与政策研究	(27)
第二节 大学生就业形势及解决办法	(42)
第三节 大学生就业方向与观念分析	(51)
第三章 大学生择业的相关理论分析	(60)
第一节 大学生择业的现状、问题及对策	(60)
第二节 大学生择业的影响因素	(63)
第三节 大学生择业的原则	(67)
第四节 大学生择业的观念	(71)
第四章 大学生择业时的心理问题及调适方法	(76)
第一节 大学生择业心理概述	(76)
第二节 大学生择业心理问题及原因分析	(83)
第三节 大学生择业心理问题调适方法研究	(88)
第五章 大学生就业准备工作	(96)
第一节 就业前的准备工作	(96)
第二节 求职的知识准备	(105)
第三节 求职的途径选择	(110)
第四节 就业信息与材料的准备	(122)
第五节 面试准备	(138)
第六章 大学生就业能力与职业素养的培养和提高	(150)
第一节 就业能力综述	(150)
第二节 职业素养与专业技能素质的培养	(166)
第三节 提升你的就业能力	(173)
第七章 大学生就业过程中的权益保护	(177)
第一节 大学生就业相关法律法规	(177)
第二节 维护合法权益	(181)
第三节 就业协议书的签订	(188)



第八章 大学生就业过程中的常见问题与指导方法	(192)
第一节 大学生常见的就业问题及其产生原因	(192)
第二节 大学生就业指导的必要性	(196)
第九章 大学生职业适应	(204)
第一节 就业初期的职业适应	(204)
第二节 角色转换与角色认知	(217)
第三节 适应新环境、建立良好的人际关系	(223)
第四节 培养良好的职业道德	(230)
第十章 创业与大学生自主创业	(243)
第一节 创业概述	(243)
第二节 创业精神	(250)
第三节 大学生自主创业	(252)
第十一章 大学生创业环境与政策分析	(267)
第一节 我国大学生创业存在的问题	(267)
第二节 大学生创业环境分析	(268)
第三节 大学生创业政策分析	(272)
第十二章 创业者必备的素质与创业能力	(278)
第一节 创业素质评估	(278)
第二节 创业心态调整	(280)
第三节 创业能力	(286)
第四节 创业与职业生涯发展	(292)
第十三章 创业项目与创业计划	(298)
第一节 创业项目的选择	(298)
第二节 考察和确定创业项目	(303)
第三节 创业计划书	(310)
第四节 创业计划书的撰写	(314)
第十四章 创业风险及其评估	(319)
第一节 创业风险概述	(319)
第二节 创业风险与规避	(323)
第三节 创业机会与创业风险的识别	(327)
第四节 创业风险的防范	(339)
第十五章 创业后的经营管理	(349)
第一节 企业的管理	(349)
第二节 企业市场营销	(361)
第三节 企业文化	(372)
参考文献	(379)



第一章 大学生在就业、择业与创业前对职业的认知

第一节 职业概述

一、职业的含义

美国社会学家塞尔兹认为：职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业问题专家栗谷六郎认为：职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。

而我国有些学者从“职业”一词的词义上进行了分析，认为“职”指职业、职责，包含着权利和义务的意思；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业的内涵即“职责和业务”。职业的外延包括三方面的内容：有工作、有收入、有工作时间限度。综上所述，我们认为，职业是人们通过专门技术劳动而取得个人收入、履行社会义务并取得社会地位的一种重要的社会现象。

可以说，职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。从个人的角度讲，职业活动几乎贯穿于人一生的全过程。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，是为职业做准备。从青年时期进入职业世界到老年退离工作岗位，职业生涯长达几十年。职业不仅是谋生的手段，也是个人存在的意义和价值的证明。选择一个合适的职业，度过一个成功的职业生涯，是每一个人的追求和向往。

（一）职业的内涵

职业是社会劳动分工的产物。在社会劳动分工的每一个环节上，劳动对象、劳动工具、劳动场所以及劳动的支出形式等都各有其特殊性，劳动者因此而承担着不同的社会角色，并需要具有专门知识和技能。一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。职业就是参与社会分工，利用专门知识和技能，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。职业的内涵包括了四个方面：

一是强调社会分工，说明职业是人类社会的需要；

二是强调知识和技能，说明职业有其内在属性和特殊要求；

三是强调创造物质和精神财富，说明职业是推动社会进步的活动；

四是强调合理的报酬以满足人的物质的和精神的生活需要，说明职业是人的谋生手段，而合理的报酬体现了社会公平的原则。

由此可见，职业是社会与个人、整体与个体的联结点。社会整体的存在与发展，要依靠每



个个体通过职业活动来推动和实现；每个个体的存在与发展则要通过职业活动对社会整体做出贡献，以索取一定的回报来支撑。整个社会就是由众多的职业分工和从业者的工作而构成人类共同生活的基本结构。

（二）职业的要素

职业的要素包括以下五个方面。

1. 职业名称

职业的符号特征，一般由社会的通用称谓来命名。

2. 职业主体

从事一定社会分工活动的劳动者，必须有承担职业活动所需要的资格和能力。

3. 职业客体

职业活动的工作对象、内容、劳动方式和场所等。

4. 职业报酬

通过职业活动所取得的各种报酬。

5. 职业技术

劳动者在从事职业活动中所运用的自然技术、社会技术与思维技术的总和。它体现在人们从事职业活动时使用工具、材料、工艺方法的发展和应用，也包括尚未形成系统的经验。

二、职业的特征

职业是人们在长期的社会实践活动中形成的，与其他形式的劳动相区分的本质属性，通过对职业范畴的进一步分析，可以看出它具有以下特点。

1. 社会性

职业是社会生产力发展和社会分工的产物，每一种职业都体现了社会分工的进一步分化，体现了对社会生产和社会进步的积极作用。社会成员在一定的社会职业上为社会整体做贡献，社会整体也以全体成员的劳动成果作为积累而获得持续的发展和进步。职业的社会特性反映出不同的职业，承担着不同的社会责任。

2. 产业性

一个国家、一个社会的产业，在大的方面可以分为三类：第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不生产物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。职业是产业中的职业。在传统农业社会里，农业人口比重最大；在工业化社会里，生产领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会里，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

3. 行业性

行业是根据各单位所生产的物品或提供服务的人的不同而划分的，它是按企业、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的。某行业的同一职业内部，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。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。随着社会的进步和发展，新的职业将会不断涌现，各种职业间差异也会不断变化。

4. 群体性

职业的存在常常和一定的从业人数密切相关，凡是达不到一定数量从业人员的劳动，都不能称其为职业。群体性并不仅仅表现为一定的从业人员的数量，更重要的是一定数量的从业人员所从事的不同工序、工艺流程表现出的协作关系以及由此而产生的人际关系。从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，因此，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。个人对相关职业特征的了解和认同，能够促进其更有效实现就业和进一步的职业生涯发展。

5. 技术性

职业的技术性特征显示了职业的专业色彩。任何一个职业岗位都有相应的技术要求，自职业诞生以来，就不存在没有技术的职业，所不同的只是每一种职业所要求的技术性程度不同而已。

6. 层次性

从社会需要的角度来说，职业并没有高低贵贱之分。但是，在社会现实中，由于职业所需要的劳动者技能不同，以及劳动环境、劳动条件、劳动价值、劳动报酬等方面的不同，加之社会舆论、思想观念的作用，使职业便有了层次之分，进而使不同职业的从业者有着不同的社会地位。

7. 稳定性

任何一种职业都要经历一个从酝酿到形成，从发展到完善再到消亡的过程。一般来说，构成职业生存的社会条件的变化是比较缓慢的，因而职业的生命周期也是比较稳定的。

8. 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、操作内容和人际关系等都是相同的或相近的。由于情境的同一、人们就会形成同一的行为模式，有共同语言，很容易认同。同行与同事，就是有一定类似之处的人群。

正是基于职业的同一性，才构成工会、同业工会、行会、协会和商会等社会组织，才有从业者的利益共同体。职业的这种同一性，往往会给人们打上社会印记。例如，张三是侦探，人们会认为他精明；张三改行搞文艺，人们就认为他活泼而浪漫；张三又去当教师，人们则认为他有学问等。

9. 差异性

不同职业之间，可能有着巨大的差异，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工。有着多种多样的职业。古人说世上有“三百六十行”，现代社会则有着多达几千至上万种职业，各类职业存在很大的差异。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困难。



随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展,新职业不断产生,其数量要大于被淘汰的旧职业。当今社会,职业差异还在继续加大。

10. 历史性

职业的稳定性是相对的,并不是固定不变的。随着现代经济、科技、文化的快速发展,特别是科学技术的日新月异,有的旧职业随之消亡,有的新职业随之而起。除此之外,同一种职业的活动内容、方式和价值也会发生变化,有的一时成了热门职业,有的一时成了冷门职业。

三、职业分类

(一) 职业分类的概念、方法和作用

职业分类就是采用一定的标准和方法,根据一定的分类原则,对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面系统的划分与归类。

职业分类包括职业的划分与归类,其基本依据是工作性质的同一性,一方面是根据其相异程度进行职业的划分,另一方面是根据其相同程度进行职业的归类。

每个国家的职业分类都是建立在一个分类结构体系上的,针对体系中的每个层次,依据不同的原则和方法,实现总体结构的职业划分与归类。职业分类一般分为大类、中类、小类和细类四个层次。大类层次的职业分类是依据工作性质的同一类,并考虑相应的能力水平进行的;中类层次的职业分类是在大类范围内,根据工作的任务与分工的同一性进行的;小类层次的职业分类是在中类的范围内,按照工作的环境、功能及其相互关系的同一性进行的;细类层次的职业分类即为职业的划分与归类,它是在小类的基础上,按照工作分析法,根据工艺技术、对象、操作流程和方法的同一性进行的。

任何一个国家的职业分类都影响并制约着其国民经济各部门管理活动的成效,它是一个国家形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的基础,对于社会各个行业的发展有着十分重要的意义。我国是人力资源大国,如何进行职业分类,科学开发、利用和管理社会劳动力,是国民经济发展的一项重要基础性工作,涉及社会生活的各个领域,特别是对劳动力的管理具有直接的影响。因此,必须不断总结经验,认真研究职业分类发展理论,根据社会经济与职业自身发展的趋势,及时准确地完善现有的职业分类体系,为国民经济的发展提供必要的服务。

(二) 国外的职业分类

各国国情不同、经济发展水平不同,划分职业的标准也因此而不同。随着新兴科学技术的发展、产业结构的调整和职业的变化,其分类的标准、内容、方法也在不断地变化。

国外的职业分类一般有三种类型。

1. 依据脑力劳动和体力劳动的性质、层次分类

这种分类方法就是根据人类的脑力劳动与体力劳动这两种形式,把工作人员划分为“白领”和“蓝领”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員、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括:手工业及类似的工人,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. 依据心理的个体差异分类

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。与人格类型相对应的是六种职业类型。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, 也有利于从业者在有乐趣的职业指导环境中学习和工作, 从而得到心理上的满足, 充分发挥创造性进而提高工作效率。但在择业或实施职业指导时, 必须采取严格准确的心理测试。而人的个性心理特征和职业并非固定不变而是发展变化的, 因而也很难用固定格式把人与职业匹配起来。

3. 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”分类

这种分类方法较为普遍, 国际标准职业分类采取的就是这种分类法, 即把职业由粗到细分为四个层次, 即 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1506 个职业项目, 共 1881 个职业; 其中 8 个大类是: 专家、技术人员及有关工作者; 政府官员和企业经理; 事务工作者和有关工作者; 销售工作者; 服务工作者; 农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人; 生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者; 不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际职业统计资料的可比性和国际交流。

(三) 我国的职业分类

1982 年, 国家统计局、国家标准总局、国务院第三次人口普查办公室曾公布了供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。1984 年, 国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准总局又发布了《国民经济行业分类和代码》。随着我国的经济发展、科技进步和产业结构的变化, 两个职业分类标准越来越不适用。1999 年 5 月, 劳动和社会保障部、国家质量技术监督局和国家统计局共同颁布了《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》), 标志着我国职业分类工作进入一个新的历史发展阶段。《大典》参照国际标准职业分类, 从中国实际出发, 在充分考虑我国经济发展、科技进步和产业结构变化的基础上, 按照工作性质同一性的基本原则, 对我国社会职业进行了科学划分和归类, 较为准确地描述了每个职业的工作内容及活动范围, 全面客观地反映了现阶段我国社会职业结构状况。

《大典》将我国的职业分类结构分为四个层次, 即大类、中类、小类和细类, 依次体现由粗到细的职业类别, 大类是职业分类结构中的最高层次, 其划分以工作性质的同一性为主要依据, 并考虑我国政治制度、管理体制、科技水平和产业结构的现状与发展等因素, 将我国全部社会职业大致划分为管理型、技术型、事务型和技能型等职业类别; 第七大类“军人”和第八大类“其他”不再进行下一层次的划分。中类是大类的子类, 是对大类职业系统的分解。其划分是根据职业涉及的知识领域、使用的工具和设备、加工和运用的技术以及提供的产品和服务种类的同一性进行的。小类是中类的子类, 一般指工作范围。其划分是按劳动者的工作环境、条件、技术性质的同一性进行划分和归类的。一般情况下, 第一大类的小类是以职责范围的层次和业务同一性划分的; 第二大类的小类是以工作或研究领域、专业的同一性划分的; 第三和第四大类的小类是以所办事务的同一性和所从事服务项目的同一性划分的; 第五和第六大类的小类是



以所从事工作的操作程序规范的同一性、工艺技术的同一性、操作对象的同一性以及生产产品的同一性等划分的。细类是职业分类最基本的类别,即职业。一个职业包含一组性质相同、具有通用的职业知识和职业技能的工作。细类的划分,一般采用工作分析法,即将工艺技术、对象相同,操作流程和方法相似的若干工作种类或岗位,归并为一个细类(职业)。细类(职业)的划分,在遵从工作性质同一性的基本原则基础上,根据不同职业类别的特殊性采用特定原则:第一大类的细类(职业)主要是按照工作的复杂程度和所承担的职责的大小划分;第二大类的细类(职业)主要是按照所从事工作的专业性专门划分;第三、四大类的细类(职业)主要是按照工作任务、内容的同一性或提供服务的类别、服务对象的同一性划分;第五、六大类的细类(职业)主要是按照工艺技术,使用的工具设备、使用主要原材料、产品用途和服务的同一性,并按此先后顺序划分。在按上述原则进行各职业类别划分的同时,还参照了我国的组织机构分类、产业分类、行业分类、学科分类、职位职称分类、工种分类等体系。

依据上述各项原则,《大典》将我国目前的社会职业划分为8个大类、66个中类、413个小类、1838个职业。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》对我国社会职业科学规范的划分和归类,全面反映了当前我国社会的职业结构,具有广泛的应用领域,不仅为开展劳动力需求预测和规划,进行就业人口结构及其发展趋势的统计分析提供了重要依据,而且对开展职业教育和职业培训,实行职业资格证书制度,促进劳动力市场发展,完善企业劳动组织管理也同样具有十分重要的作用。

四、职业的功能与意义

职业的功能是指职业活动与职业角色对人和社 会的作用与影响。概括起来主要有以下几个方面。

(一) 职业的功能

1. 职业是社会存在的内容

职业分工及其结构,是社会经济制度与结构的重要组成部分,是社会经济发展水平的反映。人们通过职业劳动,创造出社会财富,为社会的存在和发展提供物质基础。



2. 职业是社会发展的动力

职业的社会活动,包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构联系的职业结构变动、不同职业之间的矛盾冲突及解决等,这些构成了推动社会发展与进步的动力。

3. 职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式——“安居乐业”是人们的共同愿望。政府为公众创造职业岗位及就业机会,执行促进“充分就业”的政策,从其社会功能角度看,是为了减少社会问题、维护社会的安全与稳定。

4. 职业是人们获取利益的手段

职业作为个人经济收入的主要手段,成为个人生存和进行社会生活的物质基础。职业也是获得多种经济利益的重要途径,包括名誉、地位、权力等,从而使个人获得心理上的满足,达到“乐业”的目的,有时候非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

5. 职业是人生的重要活动

职业是人们参与社会活动、建立社会关系、进行人生实践的重要途径。同时,人的交际活动大多也与职业生活相联系。职业生活使从业者进入一种社会情境,这种情境因职业的不同而不同。所以,职业是人担任特定的社会角色、形成一定行为模式的条件。

(二) 职业的意义

一个人从踏入社会做第一份工作起,每天有三分之一的时间在职场度过,直至退休,约有35年时间。以平均寿命70岁计算,工作时间占到了一个人整个生命历程的一半。人为什么要工作?毫无疑问,工作是人谋生的手段,是个人通过就业实现生存的需要,以获得个人最基本的安全保障。那么,如果一个人衣食无忧,没有工作也可以生活,他是不是不必工作了?美国社会学家怀兹曾进行过这项调查:当你拥有一笔不必工作也能维持生计的遗产时,你会不会脱离职业人的行列?调查结果是,有80%的人回答即使自己生活富裕,仍要继续工作。由此可见,职业的意义并不仅仅是活着的谋生手段,这只是最基本的目的,它还有更重要的意义。

1. 职业是建立人际关系的主要途径

马克思认为,人的本质在其现实性上是一切社会关系的总和。这就是说,人不能离开现实的社会关系而生存,而除了家庭关系,人一生的主要关系,尤其是朋友关系,大都是通过工作建立起来的。

2. 职业使人获得了社会地位

人是社会中的人,而职业使人和社发生着更紧密的关系,并使人获得了具体的社会地位。职业以人们参加社会劳动的性质和形式,而形成了不同的社会层次,它区分人们在社会劳动中的具体劳动方式及承担的具体工作类型。一方面,由于各种职业主体的劳动方式、经济收入的不同形成了不同的职业层次,另一方面,又由于政治、经济、文化、历史等方面的原因,形成了特定的等级。

3. 职业为个人发展自我个性,实现自我价值提供了空间

人生价值的实现,无论从哪方面看,都离不开职业活动。职业规定了一个人的工作内容及



其奋斗目标。个人只有以工作岗位为起点。才能实现与社会整体的汇合。一个人将丰富的知识、熟练的技能出色地运用于职业活动,就会产生一定的效益来回报社会,从而实现自己的人生价值。职业活动,一方面满足了个人对社会、集体的归属,并提供了个人为社会做贡献的场所;另一方面也满足了个人对归属感、爱、尊敬与被尊敬等的精神需要。

第二节 职业发展与职业生涯规划

一、职业发展

(一) 职业发展的概念和必要性

1. 概念

职业发展就是在自己选定的领域里,在自己能力所及的范围内,成为最好的专家。所谓专家并不一定是研究开发人员或技术顾问。专家是在某一领域有深入和广泛的经验,对该领域有深刻而独到的认知的人。至于行政管理能力、员工培养能力、团队建设能力、规划和沟通能力等,是个体在职业发展过程中必须培养的能力要素,它们是实现职业发展的重要工具,但不是职业发展的目标。

职业发展通道是进行职业生涯管理的基础条件之一,是通过整合企业内部各个岗位,设置多条职业发展系列并搭建职业发展阶梯。然后通过岗位能级映射,探测岗位间的关联,为员工提供广阔的职业发展平台,如行政序列、技术序列、销售序列、管理发展序列等。

2. 必要性

从组织的观点看,职业发展能降低员工流动带来的成本。如果企业帮助员工制定职业计划,这些计划可能与组织密切相连,因此,员工就不大可能离开。热心于员工的职业发展同样能鼓舞士气,提高生产率,并帮助组织变得更有效率。事实上组织对员工的职业发展感兴趣对员工也有积极的影响,在这种情况下员工认为企业把它们看作是整体计划的一部分而不仅仅是一些数字。重视职业发展对员工看待他们的工作和雇主的方式也有积极的影响。

(二) 职业发展的负责人

1. 组织

组织的责任是开发并在组织内部向员工通告职业选择权。要向员工传递组织内所存在的职业选择,组织应该把能实现员工职业目标的职业道路,向员工提出详细的建议。在新的职位出现和老的职位被淘汰时,人力资源管理部门一般负责使这些信息能马上被员工了解。

2. 员工

员工有了个人职业规划,就必须采取一系列的实际行动,如要虚心接受公司各方面专家和直接管理者的有关职业发展的指导和建议,要进行自我评价,选择一条正确的职业道路,接受公司组织的一系列的培训,并要加强各方面的学习等。

3. 直接管理者

直接管理者在推进下属的职业发展中发挥重要作用,他们应该引导员工如何进行职业发展,



然后帮助员工评估结果。管理人员起到的作用应该包括充当顾问、评价者、教练和指导者等。

（三）职业发展的实施方法

1. 员工自我评估

员工的自我评估指员工个人对自己的能力、兴趣、气质、性格以及自己职业发展的要求等进行分析 and 评价，以确定自己合适的职业生涯目标和职业生涯发展路线。

2. 组织评估

组织评估是要利用相应的信息对员工的能力和潜力做出客观公正的评估。这些信息主要来自对员工的绩效评估，也包括反映该员工的受教育状况和以前工作经历等信息的人员记录。组织对员工个人的评估通常应由人力资源人员和员工的直接管理者共同进行。

3. 职业信息传递

员工要确立现实的职业发展目标，就必须知道可以获得的职业选择和职业发展机会，并获得组织内有关职业选择、职业变动和空缺的工作岗位等方面的信息。组织要及时为员工提供有关组织发展和员工个人的信息，增进员工对组织的了解，包括职位升迁机会与条件限制、工作绩效评估结果、训练机会等的信息，帮助员工了解自己的职业发展通道。

4. 职业咨询

职业咨询是指整合职业规划过程中不同步骤的活动。它是伴随着整个职业生涯发展过程的多次或连续性咨询活动。在职业发展过程中，有可能出现许多员工无法预测或必须面对的难题，如职位升迁、跳槽、职能转换、人际关系等。职业咨询可以为员工解决职业发展中的困惑，为员工做出明智选择提供参考意见和决策支持。

5. 职业道路引导

职业道路引导可定义为一系列包括正式与非正式教育、培训及工作体验的开发活动，这些开发活动有助于员工能够从事更高一级的职位。职业道路引导指明了组织内员工可能的发展方向及发展机会，组织内每一个员工可能沿着本组织的职业道路变换工作岗位。

（四）职业发展的变化

尽管劳动者是择业主体，但不能任意进行选择，因为择业主体会受到劳动者职业工作能力的限制。职业工作能力是劳动者从事社会生产的能力。它包含体能和智能两大方面的能力，具体细化为体力、智力、知识、技能、人际交往五大能力要素。

劳动者一旦形成职业工作能力，并非一成不变，它们会随着时间的推移和内外部条件的变化而变化。职业工作能力的变化一般会有三种情况。

1. 强化

通过长期的某种职业工作，积累丰富经验；通过不断学习、培训、受教育、智力、知识、技能、人际交往能力大大提高。

2. 弱化

有绝对弱化和相对弱化之分。绝对弱化，常常由于自身条件变化导致职业工作能力下降。相对弱化，指在劳动者的职业工作能力不变的情况下。现代科学技术的发展，设备更新、工艺

技术复杂等外在客观条件变更,导致劳动者职业工作能力相对下降。知识老化、技能过时也属这种弱化。

3. 转化

即职业工作能力方向发生转移。这种转化多以原职业工作能力为基础,转移之相关联、相近似或相交叉的职业。完成转化以后,职业工作能力可能出现三种情况:一种是原有职业工作能力衰退;一种是原有能力得以维持;还有一种是原有能力强化,增加新的职业工作能力,形成“一专多能”、“多面手”的更高层次的职业工作能力。

(五) 职业发展的趋势

自从职业产生以来,就随着社会生产力的进步和社会分工的发展而不断发生变化。职业的发展趋势主要表现在以下几个方面。

1. 社会职业的种类越来越多

随着社会分工的发展和职业的分化,职业已远远超过“三百六十行”,据有关资料介绍,大约在20世纪70年代,全世界职业的种类就已超过42000种,目前则更多。

2. 行业变化的速度越来越快

工业革命时期,主要是纺织业。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,电子行业从产生发展到成为一个主要行业,只用了几十年时间。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。就在这200多年里,不断出现新的行业,且行业的主次地位的变化也越来越快。

3. 由单一基础型向跨专业、复合型转化

从目前招工、就业的情况分析,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂方面转化—过去单一技能就能胜任的工作现在职业内涵发展扩大了,往往需要相关专业的许多知识和技能,更多地需要跨专业和复合型人才。例如,许多职业的从业人员都要求具备一定的英语能力和计算机技能。

4. 由封闭型向开放型转化

随着改革开放的深入,职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛,接受信息的渠道更加多样化,人们相互之间的交往和协作大大加强。这种开放性体现在职业岗位工作的性质上,即增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。例如,许多职业都需要借助互联网从事职业活动。

5. 由传统工艺型向信息化、智能型转化

传统工艺型职业在科技含量上相对较少,在技术更新速度方面比较缓慢,有时跟不上时代前进的步伐。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。例如,传统的仓库管理工作由于需要及时提供库存信息而向物流师方向发展。

6. 由继承型向知识创新型转化

知识经济的到来,要求社会成员树立不断创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。