

高等院校通识教育“十三五”规划教材

# 大学生 职业规划与 就业创业指导

张箭 马悦 陈琴 ● 主编

曹冬红 周桂霞 王春旭 王超 陈泽烨 韩志杨 刘昱萱 罗琳洁 ● 副主编

CAREER  
PLANNING AND  
EMPLOYMENT  
GUIDANCE

探讨案例，传授方法

剖析大学生面临的职业生涯规划 and 就业问题，指导他们寻找解决办法

配套视频，轻松学习

扫描书中二维码即可观看视频，学习轻松又高效



中国工信出版集团



人民邮电出版社  
POSTS & TELECOM PRESS

高等院校通识教育“十三五”规划教材

# 大学生 职业规划与 就业创业指导

张箭 马悦 陈琴 ● 主编

曹冬红 周桂霞 王春旭 王超 陈泽焯 韩志杨 刘昱萱 罗琳洁 ● 副主编

CAREER  
PLANNING AND  
EMPLOYMENT  
GUIDANCE



人民邮电出版社

北京

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业创业指导 / 张箭, 马悦, 陈琴主编. — 北京: 人民邮电出版社, 2018. 2  
高等院校通识教育“十三五”规划教材  
ISBN 978-7-115-47859-7

I. ①大… II. ①张… ②马… ③陈… 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(2018)第024072号

## 内 容 提 要

本书结合国家政策与发展战略,通过系统的知识和丰富的案例,全面介绍了大学生的就业制度与政策、职业生涯规划、就业准备、笔试及面试礼仪、就业权益维护等知识。同时对大学生的创业动机和创业理念的激发、大学生创业的基础方法、创意与创新创业、创业机会的发现与选择、创业模式的选择、创业团队的组建、创业计划书的撰写、创业资源的整合、企业的设立与管理、创业的风险防范等进行了重点阐述。最后通过大量的案例综合分析创业成功的经验与失败的教训,为大学生提供一个可以参考的模板和解决问题的方案。

本书不仅知识全面,还有大量的案例可供学习、参考,有利于引导大学生树立正确的就业和创业目标,合理规划自己的就业和创业梦想,可作为高等院校“大学生就业与创业”课程的教材,也可供有志于创业的社会人士参考。

---

◆ 主 编 张 箭 马 悦 陈 琴  
副 主 编 曹冬红 周桂霞 王春旭 王 超  
陈泽焯 韩志杨 刘昱萱 罗琳洁

责任编辑 王 平

责任印制 焦志炜

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路11号  
邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn  
网址 <http://www.ptpress.com.cn>  
三河市君旺印务有限公司印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 15

字数: 383千字

2018年2月第1版

2018年2月河北第1次印刷

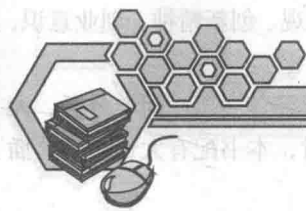
---

定价: 39.80元

读者服务热线: (010) 81055256 印装质量热线: (010) 81055316

反盗版热线: (010) 81055315

广告经营许可证: 京东工商广登字 20170147号



高校毕业生人数每年都在递增,对于即将走向社会的应届毕业生来说,就业成问题,学识就难以发挥,在一定程度上造成人才的浪费;同时,经济上不能独立,也将增加家庭负担。高校毕业生就业事关广大学生及其家庭切身利益,事关社会主义现代化建设,事关社会和谐稳定。因此,如何加强大学生的职业规划意识,对大学生进行就业与创业指导,对于提升大学生的个人竞争力、促进社会发展有着十分重要的作用。

本书根据我国大学生职业发展与就业指导课程教学要求,结合当前高等院校毕业生的就业形势和大学生实际情况,针对大学生职业生涯规划 and 求职择业所需要的各方面知识、技能进行全方位的理论指导和实践训练。全书共三篇十二章内容,具体介绍如下。

## 一、职业规划篇

职业规划篇包含职业生涯规划概述、剖析自我、职业决策与职业生涯规划三章内容,主要针对职业概述、职业生涯规划指导理论、认识自我、兴趣与职业、性格与职业、能力与职业、价值观与职业、职业决策等方面内容进行详细阐述,帮助大学生对职业的认知和规划形成正确的理解和抉择,明确就业方向。

## 二、就业篇

就业篇包含就业准备、面试与笔试、就业权益与保障三章内容,主要针对大学生就业形势、面试准备、笔试准备、就业权益的主要内容及自我保护、相关法律保障等方面内容进行讲解和指导。本篇内容具有很强的实用性与指导性,为大学生就业提供具体的指导,对大学生就业具有十分重要的教育意义。

## 三、创业篇

创业篇包含大学生创业基础、创业者与创业团队、创业计划、创业企业的设立、创业风险及防范、大学生创业案例剖析六章内容,主要针对创新与创业、创业团队责任与分工、创办企业的准备、创业企业的设立、创业企业的管理、创业风险与防范等方面内容进行重点介绍;结合大学生创业实际案例,总结归纳大学生创业成功与失败的经验,面向当前大学生创业教育与研究发展的的问题,以及当代大学生创业过程中会遇到的实际问题,提供全方位的创业指导。

作为大学生公共课教材,全书编写思路清晰、脉络分明、结构完整,注重实用性与趣味性。具体编写特点如下。

(1) 结构合理、内容全面。全书三篇十二章内容,不仅包含大学生择业就业方面的教育,同时兼备大学生创新创业方面的指导。每章节都有明确的学习要点和学习目标,帮助学生进行归纳、总结。

(2) 切合实际、具体可行。本书结合国家的相关政策,从职业规划、就业能力、



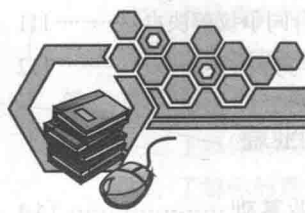
法律保障、创业指导等方面进行详细阐述,引导大学生树立正确的就业观、创新精神、创业意识,明确职业规划方向。

(3) 案例丰富、寓教于乐。本书内含大量经典真实案例,包括就业场景模拟、问卷分析、大学生创业案例、优秀企业家故事等,具有很强的可读性和指导性。同时,本书配有大量漫画、插图,增加学习、阅读的趣味性。

本书在编写过程中,引用了大量文献和参考资料,在此向文献作者致以诚挚的谢意。

编者

2018年1月



# 目 录

## 职业规划篇

第一章 职业生涯概述	1
第一节 职业概述	2
一、职业的概念	2
二、职业的重要性	3
三、职业的特征	5
四、职业的分类	6
第二节 职业生涯规划的指导理论	10
一、帕森斯特质因素论	10
二、霍兰德职业兴趣理论	10
三、舒伯的生涯发展理论	11
四、克朗伯兹的职业决策社会学习论	14
五、认知信息加工理论	15
第三节 评估与分析	16
第二章 剖析自我	17
第一节 认识自我的概念	18
一、认识自我的内容	18
二、认识自我的方法	19
三、认识自我的特性	20
四、认识自我的意义	21
第二节 兴趣与职业	22
一、什么是兴趣	22
二、职业兴趣与职业环境	23
三、了解自己的职业兴趣	24
四、兴趣与现实冲突	26
第三节 性格与职业	27
一、什么是性格	27
二、了解自己的性格	31

三、性格与现实冲突	32
第四节 能力与职业	32
一、什么是能力	33
二、提升自己的能力	33
第五节 价值观与职业	34
一、什么是价值观	34
二、了解自己的职业价值观	35
三、价值观与现实冲突	39
第六节 拓展阅读——自我认识应该注意的问题	39
第七节 评估与分析	40
第三章 职业决策与职业生涯规划	49
第一节 职业决策概述	50
一、职业决策的概念	50
二、职业决策的类型	50
三、了解自己的决策类型	52
四、职业决策的原则	53
第二节 职业决策的方法	54
一、“5W”法	55
二、SWOT分析法	56
三、CASVE决策法	57
四、决策平衡单	60
第三节 评估与分析	61

## 就业篇

第四章 就业准备	62
第一节 大学生就业形势	63
一、面临的挑战	63
二、面临的机遇	65
三、大学生的应对措施	66
第二节 就业信息的准备	68





一、就业信息的收集	68
二、就业信息的使用	70
<b>第三节 自荐材料的准备</b>	70
一、自荐材料的要求	71
二、就业推荐表的准备	71
三、简历的编写	72
四、自荐信的编写	72
<b>第四节 评估与分析</b>	73
<b>第五章 面试与笔试</b>	79
<b>第一节 面试的准备</b>	80
一、面试概述	80
二、面试的种类	81
三、面试形式	81
四、面试前的准备	82
五、面试的难点与应对方法	83
六、面试禁忌	85
<b>第二节 面试礼仪</b>	87
一、面试仪表	87
二、面试举止	88
<b>第三节 笔试</b>	90
一、笔试的准备和种类	90
二、笔试的方法和技巧	91
三、世界 500 强公司经典笔试试题	92
<b>第四节 评估与分析</b>	94
<b>第六章 就业权益与保障</b>	97
<b>第一节 就业权益的主要内容及自我保护</b>	98
一、大学生就业权益的主要内容	98
二、个人权益的自我保护	100
<b>第二节 就业法律保障</b>	102
一、《毕业生就业协议书》概述	102
二、《毕业生就业协议书》的法律性质	105
三、劳动合同	106
<b>第三节 违约责任与劳动争议</b>	111
一、《就业协议书》争议解决办法	111

二、劳动争议解决办法	111
<b>第四节 评估与分析</b>	112

## 创业篇

<b>第七章 大学生创业基础</b>	114
<b>第一节 创新与创业</b>	115
一、创新是创业生存之本	115
二、激发创新意识	116
三、训练创新思维	117
四、提升创新能力	122
五、从创新到创业	123
六、创业的过程	124
<b>第二节 创业与自我认识</b>	126
一、自我剖析	126
二、找准目标并拉近距离	127
三、获得良好的人脉关系	127
四、做好创业前的心理准备	128
<b>第三节 评估与分析</b>	129
<b>第八章 创业者与创业团队</b>	131
<b>第一节 创业者</b>	132
一、创业者的类型	133
二、创业者的素质和能力	135
三、创业应具备的条件和能力	137
四、影响创业成功的心理障碍	142
<b>第二节 创业团队</b>	143
一、创业团队的概念与类型	143
二、创业团队的优劣势分析	145
三、创业团队的组建	147
四、创业团队的管理	149
<b>第三节 创业团队的社会责任与分工合作</b>	150
一、创业团队的社会责任	150
二、创业团队的分工合作	151
<b>第四节 评估与分析</b>	153
<b>第九章 创业计划</b>	155
<b>第一节 创业调查</b>	156
一、市场调查的含义	156



二、市场调查的内容·····	157	二、基础管理与人力资源管理·····	196
三、市场调查的方法·····	158	第四节 评估与分析·····	199
第二节 完善创业构思·····	162	<b>第十一章 创业风险及防范·····</b>	<b>201</b>
一、了解你的顾客·····	162	第一节 创业风险的概述·····	202
二、了解你的竞争对手·····	166	一、风险与创业风险·····	202
第三节 编写创业计划书·····	168	二、创业风险的特征·····	203
一、创业计划书的作用·····	168	三、创业风险的类型·····	204
二、创业计划书的内容·····	168	四、创业风险识别·····	206
三、创业计划书的编写步骤·····	171	第二节 创业风险的防范措施·····	207
第四节 评估与分析·····	173	一、风险防范基础知识·····	207
<b>第十章 创业企业的设立·····</b>	<b>176</b>	二、创业风险的外部防范措施·····	208
第一节 创办企业前的准备·····	177	三、创业风险的内部防范措施·····	211
一、创业企业的类型·····	177	第三节 评估与分析·····	213
二、创业企业组织形式的选择·····	180	<b>第十二章 大学生创业案例剖析·····</b>	<b>214</b>
三、选择企业组织形式需考虑的 因素·····	181	第一节 创业的成功经验·····	215
第二节 创业企业设立的流程·····	182	一、选择适合大学生的创业项目·····	215
一、企业名称预先核准登记·····	182	二、大学生创业成功方法与 案例·····	216
二、申请验资出具验资报告·····	183	第二节 创业失败的教训·····	221
三、登记营业执照·····	184	一、大学生创业失败的主要 原因·····	222
四、刻制印章·····	189	二、大学生创业失败案例评析·····	223
五、领取组织机构代码证·····	190	第三节 评估与分析·····	229
六、办理税务登记·····	190	<b>参考文献·····</b>	<b>231</b>
七、开立企业银行账户·····	192		
第三节 创业企业的管理·····	193		
一、创业企业管理的原理与 方法·····	193		



# 职业规划篇

## 第一章

### 职业生涯概述

#### 【学习要点】

- 了解职业的概念及分类
- 掌握职业环境分析的相关知识
- 熟悉职业生涯规划的概念和相关理论
- 明确职业生涯规划的作用和意义

#### 【学习目标】

- 对当代大学生所处的职业环境和发展趋势有整体的认识和了解
- 对自身的职业生涯有初步的整体规划



#### 【案例导入】

美国知名企业家比尔·拉福从小立志做一名优秀的商人。比尔中学毕业后考入麻省理工学院，然而，他并没有就读贸易专业，而是选择了工科中最普通的基础专业——机械专业。大学毕业后，比尔并没有马上投身商海，而是考入芝加哥大学攻读经济学硕士。出人意料的是，在获得硕士学位后，他仍然没有从事商业活动，而是在政府部门工作了5年。随后，比尔·拉福在完全具备了成功商人所需的各种素质后，进入著名的通用公司进行锻炼。在大展拳脚两年后，他开办了自己的商贸公司。经过20年的发展，公司从20万美元的小公司发展到了2亿美元资产的大型商贸公司。

原来，比尔·拉福在很早以前便对职业生涯进行了详细的规划。回顾比尔的职业生涯轨迹，我们可以看出，比尔几乎考虑了所有必要的细节，并且脉络清晰，充分发挥了个人兴趣与素质能力。同时，他还着手于职业技能的培养与综合素养的提升。在他坚持不懈的努力下，最终职业生涯设计被变成了现实，而比尔·拉福本人也成为了商界传奇。

#### 启示

从案例中可以得出结论：职业生涯的成功与否与职业目标和人生目标密切相关。对职业

生涯进行科学系统地规划, 依此描绘出人生向往的蓝图, 并实实在在地朝着这个方向努力, 充分发挥目标的导向性作用才是让事业和人生走向成功的关键。

大学作为职业生涯规划的第一站, 大学生首先要树立正确的职业目标, 一旦确定了职业目标, 就可根据职业目标来规划自己的学习和生活, 并为获得理想的职业和生活积极地准备相关事宜; 其次, 通过科学的认知方法和手段, 对自己的兴趣、气质、性格和能力等进行全面认识, 分析优势与专长、劣势与不足。在进行职业生涯规划之前, 让我们一起了解与职业生涯相关的知识理论。

## 第一节 职业概述

对于大学生来说, 职业是一个耳熟能详的词汇, 每个人都将与这个词汇产生密切的联系。职业是每个人工作和生活的重要部分, 同时, 又对我们的生活方式和工作方式产生深刻的影响。职业的种类很多, 不同的人可以从事不同的职业, 在享有相应的权利、义务与职责的同时, 通过创造社会财富的方式来实现自我价值。所以在开始“职业生涯规划”这门课程之前, 应该先弄明白什么是职业。下面将对职业进行较为全面的介绍, 使大家对职业有一个整体认识, 为同学们合理规划职业生涯奠定基础。

### 一、职业的概念

随着社会的不断发展与人类需求的不断变化, 在人类经济发展的过程中, 个人需要运用专业的知识和技能参与社会分工, 以满足不同性质、不同内容、不同形式和不同操作的岗位需求。人们在岗位上创造的物质或精神财富在满足个人需要的同时, 也能满足社会发展的一般需要, 这些岗位的集合就叫职业。

职业由职业主体、职业客体、职业技术和职业报酬 4 个因素构成。职业主体与职业客体是相对而言的, 若职业主体指的是提供工作岗位的单位或组织, 那么职业客体便是各个工作岗位的从业者, 二者之间以职业技术作为桥梁, 并以职业报酬作为纽带联系在一起。

#### (一) 什么是职业

职业作为我们谋生的手段, 在一定程度上体现了个体在社会分工中所处的层次, 它在赋予每个人权利的同时, 也要求我们承担与之对应的社会责任和义务。从宏观角度来看, 可从以下 3 个方面来对职业进行理解。

- 历史角度。随着人类社会的不断发展, 要求人们从事不同的社会劳动, 于是产生了不同的社会分工, 进而形成了不同的职业。因此, 从历史角度来看, 职业是人类发展到一定阶段, 社会出现分工后的产物。
- 社会角度。职业活动不仅维持个人的生活, 而且为社会发展提供了基本的物质基础。因此, 从社会角度来看, 职业活动对促进社会的稳定运行有积极的作用。
- 个人角度。从个人角度来看, 职业既是人们谋生的手段, 又是实现个人价值的平台, 因此, 职业对个人来说有重大意义。

从上面可以看出, 职业是社会发展到一定阶段的产物, 是人们开始参与社会分工, 利用

自身的知识和技能为社会创造物质和精神财富,并获取一定报酬,实现自我价值的工作过程。职业是社会的重要组成部分,上述3个方面能帮助我们更好地理解职业是什么。因此,要判断一种人类活动是否属于职业,就需要看这种人类活动是否包含上述3个方面。

## (二) 运用“PLACE”方法了解职业信息

虽然我们刚刚学习了职业的含义,但是这只是宏观层面上的。如果想具体完整地获取某个职业的全部信息,比如了解该职业的工作环境、薪资待遇等问题,则可以采用一种叫作“PLACE”的方法了解职业信息。

- **P——职位 (Position)**。一个人在确定职业生涯规划方向时,往往需要对具体方向所包含的所有职位进行评估。有些职位虽然属于同一个职业方向,但是所需要的专业技能和职业能力却不大相同,比如就“新闻媒体从业人员”这一职业方向来说,

它所包含的职位有总编、主编、编导、记者、摄像和后期制作等。

- **L——工作地点 (Location)**。职业的工作地点指的是根据自己的生活经验和日常了解,对职业的工作环境、工作地理位置及其变化性等因素有大概的认识。比如,作为一名采购人员就要经常出差,工作地点变化性较大,需要在全国各地确认供应商的情况。而如果职业是教师,则一般都是在学校里工作,办公地点在教室和办公室之间,工作地点的变化性较小。

- **A——升迁状况 (Advancement)** 升迁状况包括该职位的升迁渠道与速度等。比如会计从业人员的典型晋升渠道为:会计→总账会计→主管会计→财务部负责人→财务经理→财务总监→财务副总,其升迁速度适中。升迁速度最快的一般为生产和销售从业人员。

- **C——雇用状况 (Condition of employment)**。雇用状况指的是该职位被雇用的时候可以获得的薪资福利、学习机会,工作时间和社会保障等。不同地区的雇用状况受到当地经济水平发展的影响,同一职位在不同地区的雇用状况各不相同。

- **E——雇用条件 (Entry requirements)**。雇用条件指的是要获得该职位所需要具备的诸如受教育程度、职业能力、工作经验、价值观等条件。如想要从事教育工作,一般需要师范专业和本科以上学历,其次还需要考取教师资格证与普通话等级证书。

通过运用“PLACE”方法可以帮助我们很好地认识一个职位,并结合自身条件,对照每条内容,看自己是否能接受该职位的各种信息。若能接受,再结合自己的兴趣爱好、价值观等,将该职位作为自己就业时的首选或备选职位目标;若不能接受,则再运用“PLACE”方法去认识其他的职位,直到找到自己能接受的职位为止。

## 二、职业的重要性

一切与职业相关的内容,都关系着人们的切身利益。因此,个人价值的体现是围绕职业的发展进行的。认识职业的重要性,可以为大学生职业生涯的规划和管理起到积极的引导作用。

出于需求的考虑,美国著名心理学家马斯洛(Maslow)将人的需求由低层次向高层次进行分层概括,即生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求,从而提出需求层次理论,如图1-1所示。

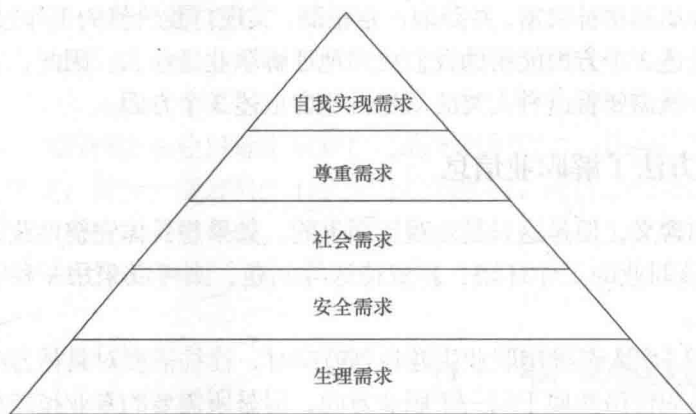


图 1-1 马斯洛需求层次理论图

职业是满足个人需求的媒介，只有真正意义上的自我实现，职业的效力才能得到最大的发挥和满足，可见个人潜能的发挥及自我实现与职业发展有密切的联系。职业在满足个体生存需要的同时，对个体潜在能力的发挥、人生价值的实现，以及社会进步等方面都有重大的意义。作为自我实现的唯一途径，职业具有以下 5 个方面的重要性。

### （一）提供生活保障

通过工作获得报酬，以此换取我们生活所需的各种物品，如衣服、食物、住房等，从而满足人们维持生活的需要。

### （二）建立安全感

稳定的工作在满足基本需要的同时，还能为我们提供医疗保险、失业保障和退休金等福利，减少人身安全、疾病等生活方面的困扰与担忧。这也是继生理需求得到满足后，人们最关心的问题。

### （三）提供人际关系和社会交往

在职业发展或追求共同目标的过程中，往往需要扩大个人的生活圈子，从而建立广泛的人际交往关系。人际关系和社会交往的扩展与职业的发展是相互促进的，而工作的场所便是家庭以外最重要的人际交往圈子。

### （四）赢得他人尊重

每个人在工作或者生活中都有获得尊重的需要，不管是受人尊重还是自尊，都可以通过做出让社会认可和自己满意的成绩来实现，而工作便是实现这一目的的最好途径。

### （五）实现自我价值，感悟人生意义

在全身心投入工作的同时，人们可以感受到最大限度的快乐。在实现个人理想、抱负和发挥个人能力的过程中，能履行或达到自己的意愿，便是自我实现。自我实现的动力源自内心，通过努力开发自身潜力，使自己成为自己所期望的样子。只要用心去投入，在平凡的工



作中也能创造出闪耀夺目的成绩,绽放出让人景仰的光芒。

个人需求特别是高层次需求的满足,与个人所从事的职业对社会的贡献度紧密相关。但是,由于每个人都有各自的特性,在具体的需求上有不同程度的差异,加之每个人在职业需求上的独特倾向,便导致了每个职位存在不同的潜在价值。这对大学生职业价值观的形成和职业生涯的具体规划有重大的影响。

**提个醒:**随着社会分工的不断细化,社会财富的分配方式成为了职业发展过程中最关键的问题。从个体角度来看,社会个体与职业之间包含以下4个方面的联系。(1)个人与社会的关系。职业的结构是通过个人参与社会分工来表现的,职业多样性代表个人与社会之间作用形式的多样性。(2)个人知识技能与创造的关系。通过职业劳动,人们利用专业知识技能创造物质财富和精神财富,以满足自身的需求。(3)创造财富和个人获得报酬的关系。当人们为社会创造出了物质和精神上的财富时,便有资格获得与之相对应的报酬。(4)个人工作和生活的关系。人们通过工作获得报酬,以满足个人物质生活和精神生活的需求。



### 三、职业的特征

随着社会的发展和人类的进步,职业的变化十分迅速。即使是同一种职业在同一时期,其活动内容和方式也有相当大的差异,因此,职业的划分具有明显的时代性。从大的方面来说,在职业数量较少的时期,职业与行业是同义的;而如今,职业与行业是两个既有联系又有区别的不同概念。另外,在不同的国家和地区,职业的种类和分布又有明显的地域上的差异,这就要求我们对职业的分布特点有相对清晰、完整的认识,以便在做职业生涯规划时,对自身有比较准确的把握和定位。

职业作为一种特殊的劳动体现,有其自身的特点。其具体特点如下。

- **社会性。**职业是社会发展到一定阶段的产物,当出现社会分工后,各种职业应运而生,可以说,没有社会分工就没有职业的产生。并且,每个职业之间都是相互联系的,没有任何一个职业能独立存在于社会之中,每个职业都处在为社会服务的一个体系中。因此我们可以看出,职业具有十分明显的社会性。

- **经济性。**不管是对个人还是对整个社会来说,都需要有一定的经济效益。对于个人来说,职业能给个人带来收入,能维持日常生活的开支并积累一定的经济基础。对于社会来说,每个人各司其职能维持整个社会的有效运转,能够促进社会经济发展,同时反过来提高人们的生活水平。所以说,职业具有经济性。

- **稳定性。**在前面我们讲过,判断一种活动是否是职业,需要看它是否具有稳定性。临时的、短期的都不能称之为职业。职业必须是人们在一定时期内从事的同一种工作。不过在当今社会,科学技术水平日新月异,一些职业随着科技发展步伐变快而消亡得更快,其稳定性较从前有所降低。





• 技术性。每个职业都有各自必备的知识和技能。在社会中没有哪一种职业是不需要知识或技能就能做下去的。尤其是在 21 世纪的今天，全球步入了知识经济时代，职业对高层次人才的需求变得更加旺盛，对从业人员的知识和技能水平要求更高。这更加突出了当今社会职业的技术性这一特点。

• 专业性。如今的社会分工朝着精细化方向发展，对专业型人才的需求和要求也高了起来，尤其是诸如医生、工程师等对专业知识要求较高的职业。同时一些传统型职业，看似对知识技能要求不高，但其实随着社会的不断发展，对它们的专业性也有了一定的要求。如现在做环卫工，不仅单纯需要从事体力劳动，还需要掌握一定的垃圾分类的相关知识。

• 群体性。职业具有一定的规模性，没有哪一种职业是只由单个个体来从事的，且同一职业的从业人员之间存在着一定的联系，从业者们通过团队合作来共同承担职业任务目标的完成和相应的社会责任。团队内部通过分工合作，明确各个从业人员的岗位职责和工作范围，大家共同朝着目标奋斗，通过团队的齐心协力来完成职业的目标。因此，职业具有群体性。

• 规范性。每一种职业都有相应的从业规范标准和职业道德要求，即每种职业都对从业人员有专业知识、技能水平和职业能力的要求，并且规定了从业人员的责任与义务，以及所需遵守的职业道德规范。我国的社会主义职业道德基本规范是：爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众。

• 时代性。任何事物都是在不断变化、发展的。新事物不断地产生，旧事物不断地消亡。职业也同样如此，每个时代都有自己的特色职业，如曾经十分热门的寻呼职业，现在已经告别历史舞台。

• 多样性。由于职业朝着精细化方向发展，必然会导致其产生多样性的特点。现代职业对从业人员的专业性要求越来越高，所需的知识技能水平越来越深，因此个人必须在自己所从事的领域不断地钻研，以此来提高自身的职业能力。用人单位虽然很喜欢精通多领域的人才，但是这样的人才只会越来越少。

• 发展性。职业的发展性体现在两个方面：第一，职业本身是在不断的变化与发展的，职业是社会化的产物，随着社会的发展而不断变化与发展，社会中每出现新技术、新知识和新变革的时候，势必会造成新职业的产生；第二，个人的发展离不开职业的平台，个人将自己的智慧与劳动奉献给了职业，通过职业来完成个人价值的实现，且职业在变化发展的过程中，会对个人不断提出新的要求和挑战，个人则需要提升自身能力来适应这些新的变化。

## 四、职业的分类

虽然不同国家和地区的社会结构与经济发展状况和产业结构大不相同，但职业的特征却是一致的。通过对职业特征的了解和认识，我们可以按照一定的标准、规则把特征和本质相同、相似的社会职业加以区分并归纳到一定的系统类别中去，以便更好地对职业进行分类研究。在经济形势全球化的今天，我们需要对国内外的职业状况有所了解，从而进一步对职业的概况有清晰的认识。

### （一）职业的国际分类

职业是依据社会分工来分类的，在分工体系的每个环节上，劳动对象、劳动工具以及劳





动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性便是各种职业之间的主要区别。由于世界各国的国情不同,各国划分职业的标准也有差异。结合西方学者提出的相关理论,国外一般从以下 3 个方面来进行分类。

### 1. 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

这种分类方法把职业中的工作人员划分为白领和蓝领两类。白领工作人员从事专业性和技术性的工作,如农场以外的经理和行政管理人员、销售人员和办公室人员等;蓝领工作人员从事手工艺及类似的工作,如非运输性的技工、运输装置工人、农场以外的工人和服务性行业的工人等。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职业指导专家霍兰德创立的“人格—职业”类型匹配理论来分类的,把职业人格类型划分为 6 种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。

### 3. 依据各个职业的主要职责或工作领域进行分类

这种分类方法较为普遍,以国际标准职业分类为例,该方法把职业由粗至细分为 4 个层次,即 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 个大类分别如下。

- 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。

## (二) 我国的职业分类

经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究,这不仅是对产业结构概念的认识,而且是进行产业结构、产业组织和产业政策研究的前提。我国在职业分类上的研究起步较晚,但发展较快。职业的分类不仅关系到对职业岗位的考查,而且影响各行业阶层人员对职业方向的把握,同时也是相关行业机构进行职业技能培训的重要根据,我国现行的职业分类方式主要有以下两个分类标准。

### 1. 《中华人民共和国职业分类大典》

我国第一部《中华人民共和国职业分类大典》颁布于 1999 年。由于社会经济的不断发展,我国的职业构成发生了很大变化,为适应发展需要,2010 年年底,人力资源和社会保障部会同国家质量监督检验检疫总局、中华人民共和国国家统计局牵头成立了国家职业分类大典修订工作委员会及专家委员会,启动修订工作。2015 年 7 月 29 日,国家职业分类大典修订工作委员会召开全体会议审议、表决通过并颁布了 2015 版《中华人民共和国职业分类大典》,

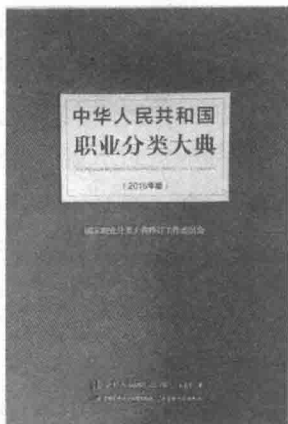


图 1-2 《中华人民共和国职业分类大典》

如图 1-2 所示。新修版本职业分类如下。

- 党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人。该职业分类修订参照我国政治制度与管理体制现状,对具有决策和管理权的社会职业依组织类型、职责范围层次和业务相似性、工作复杂程度和所承担职责大小等进行划分与归类,包括 6 个中类、15 个小类、23 个职业。

- 专业技术人员。该职业分类修订着重考量职业的专业化、社会化和国际化水平,包括 11 个中类、120 个小类、451 个职业。

- 办事人员和有关人员。该职业分类修订主要依据我国公共管理与社会组织中从业者的实际状态进行分类。修订后的第 3 大类强化公共管理、企事业管理等领域的行政业务、行政事务属性,包括 3 个中类、9 个小类、25 个职业。

- 社会生产服务和生活服务人员。该职业分类修订主要参照国民经济行业分类和我国服务业发展现状,特别关注新兴服务业的社会职业发展,主要按照服务属性归类职业。修订后的第 4 大类包括 15 个中类、93 个小类、278 个职业。

- 农、林、牧、渔业生产及辅助人员。该职业分类修订以农、林、牧、渔业生产环境、生产技术和产业结构的变化,现代农业生产领域中生产技术应用、生产分工与合作的现状为依据,参照国民经济行业进行分类。修订后的第 5 大类包括 6 个中类、24 个小类、52 个职业。

- 生产制造及有关人员。该职业分类修订按照国民经济行业分类和生产制造业发展状态,以工艺技术、工具设备、主要原材料、产品用途、服务和技能等级水平相似性进行分类。修订后的第 6 大类包括 32 个中类、171 个小类、650 个职业。

- 军人,该类职业包括 1 个中类、1 个小类、1 个细类。

- 不便分类的其他从业人员。该类职业包括 1 个中类、1 个小类、1 个细类。

2015 版《中华人民共和国职业分类大典》还结合时代的变化新增了一些新兴行业的职业,包括网络与信息安全管理、快递员、文化经纪人、动车组制修师、风电机组制造工等,同时取消收购员、平炉炼钢工、凸版和凹版制版工等职业。此外,本次修订借鉴发达国家经验,结合我国实情,对具有“环保、低碳、循环”特征的职业活动进行研究分析,划分出一些社会认知度较高、具有显著绿色特征的绿色行业领域,如环境监测员、太阳能利用工、轮胎翻修工等保护与治理、生态治理、清洁能源、生物质能与废弃物利用等领域。

通过以上对《中华人民共和国职业分类大典》的了解,能大体掌握我国的职业分类状况,这对职业发展趋势的了解和分析有很高的参考价值。

## 2. 《国民经济行业分类》

《国民经济行业分类》于 1984 年首次发布,该分类标准由中华人民共和国国家统计局起草,中国国家质量监督检验检疫总局、中国国家标准化管理委员会批准发布,分别于 1994 年和 2002 年进行过两次修订,于 2011 年第三次修订,同年 11 月 1 日实施,除参照 2008 年联合国新修订的《国际标准行业分类》修订版外,主要依据我国近年来经济发展状况和趋势,对门类、大类、中类、小类做出了相应的调整和修改。其门类划分如下。



- 农、林、牧、渔业。
- 采矿业。
- 制造业。
- 电力、热力、燃气及水生产和供应业。
- 建筑业。
- 批发和零售业。
- 交通运输、仓储和邮政业。
- 住宿和餐饮业。
- 信息传输、软件和信息技术服务业。
- 金融业。
- 房地产业。
- 租赁和商务服务业。
- 科学研究和技术服务业。
- 水利、环境和公共设施管理业。
- 居民服务、修理和其他服务业。
- 教育。
- 卫生和社会工作。
- 文化、体育和娱乐业。
- 公共管理、社会保障和社会组织。
- 国际组织。
- 可行性：即规划是根据实际情况（自己的能力、兴趣、性格等）做出的，而非脱离实际的幻想。
- 适时性：即确定的目标符合当时的情况，所进行的各种活动都有实施的措施与时间规划。
- 适应性：即适当地考虑职业环境的变化因素，规划应有一定的弹性和伸缩性。
- 持续性：即职业生涯规划过程中的各种活动应持续连贯，在不同年龄阶段有不同的发展目标与步骤，需根据具体的情况和需要逐一完成。

### （三）职业生涯规划的原则

职业生涯规划对大学生而言，就是在自我认知的基础上，根据专业特长和知识结构，结合社会环境与市场环境，对所要从事的职业以及职业目标做出指向性的方案。如果一个人从事的是自己喜欢的事情，同时也是自己擅长的领域，并且觉得做这件事很有价值，这就具备了成功的基本条件。若该领域有很好的发展前途，自己又能找准努力的方向并为之坚持不懈，这将会是成功的保障，能为获得长久的发展奠定基础。因此，大学生在制订职业生涯规划的具体方案时，可以从以下几个方面进行考虑。

- 实际性原则：需根据个人特质、社会环境和其他相关因素，从实际出发，有确实可行的发展依据。
- 适应性原则：职业目标的制订要符合个人的性格、兴趣和特长等个人特质，从而产生内在的激励作用，并使其与外在职业环境相契合。