



GAOZHUYUANXIAO RENWENSUZHIJIAOYU GUIHUAJIAOCAI
高职院校人文素质教育规划教材

(第三版)

高职生就业指导

GAOZHISHENG JIUYEZHIDAO

主 编 梁丽华

副主编 邵庆祥 顾蓓熙



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

高职院校人文素质教育规划教材

高职生就业指导

(第三版)

主 编 梁丽华

副主编 邵庆祥 顾蓓熙

参 编 胡丹鸯 程宏全 李弟财

王皓馨 陆海深 郎越时

夏建尧

浙江大學出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职生就业指导/梁丽华主编.—3版.—杭州:浙江大学出版社,2007

高职院校人文素质教育规划教材

ISBN 978-7-308-03834-8

I.高... II.梁... III.高等学校:技术学校—毕业生—就业—教材 IV.G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第008384号

出版发行:浙江大学出版社

(杭州浙大路38号 邮政编码310027)

(网址:<http://www.zjupress.com>)

(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)

丛书策划:黄宝忠 王利华

责任编辑:朱 玲

封面设计:刘依群

排 版:浙江大学出版社电脑排版中心

印 刷:德清县第二印刷厂

经 销:浙江省新华书店

开 本:787mm×960mm 1/16

印 张:13.5

字 数:292千

版 次:2004年8月第1版 2004年10月第2版 2007年8月第3版

印 次:2007年8月第6次印刷

书 号:ISBN 978-7-308-03834-8

定 价:20.00元

总 序

有学者批评现在的教育“没有人”或“失去了人”，指的是教育过于功利，偏求专业能力的传承和个人利益的获得而忽视人文素养的培育，忽视人的思想、情感、精神世界的健康发展和个性发展。我以为这种批评是中肯的，切中了时弊。当今整个教育有此弊端，职业教育自然也不例外，有人认为职业教育更甚，这倒未必。

从“自然人”向“社会人”的过渡是每一个人成长的必由之路，也是教育的基本目标，谓之“育人”。育人的目标是使受教育者获得全面、自由、和谐、充分的发展以逐步融入社会，在贡献社会的同时实现自我价值。

职业技术教育的培养目标不仅是“职业人”，而且是“社会人”。“职业人”是“社会人”的核心，因为从事一定的职业是任何人生存的前提。但是“职业人”不是“社会人”的全部，“职业人”的资格内涵是胜任某个职业所需要的素质，包括专业能力、社会能力和方法能力，固然是相当宽泛的，然而“社会人”的资格内涵不仅是人对某个职业的胜任，而是人融入社会所需要的更广泛、更丰富的素质要求。正如爱因斯坦所说：“学校的目的始终应当是：青年人离开学校时，是作为一个和谐的人，而不是作为一个专家。”一个人从“自然人”向“社会人”转化的过程是一个毕生的学习过程，是将社会的价值观念和行为规范“内化”为个人心理品质的过程，使之能够适应社会并掌握社会所赞许的行为方式。

人非机器，职业技术教育的目的同样是为了育人而不是制造机器，到目前为止，还没有一台机器具有情感或精神世界，而人，特别是一个成熟的社会人，应该注重对于真与善、健康情感和高尚精神的追求。培养这种具有较高人文素养的社会人，才是现代职业技术教育的题中之义，应该成为当今职教教学改革指导思想之一。所谓人文素养，包括正确地认识自我和认识他人、必要的自我控制和强烈的社会责任心、崇尚正义、心地善良、意志坚韧、富有诚信、乐于合作等等内在的心理品质，它不仅是一个合格公民应该具有的基本品德，也极有益于学生学习自主性、能动性和创造性的培育和发挥。

在高等教育大众化形势下，高职教育工作者不得不面对大量学习准备不足的新生，其中一些学生曾经受到现行基础教育中不良现象的伤害，加之他们个人和其他原

因,使他们进入高职学习后遇到许多困难。这种困难,首先不在智力因素方面而在非智力因素方面,在于不良的学习心理和学习习惯,在于对自己、对学习、对学校甚至对社会的不正确态度。纠正这些不够健康的心理、习惯和态度,是对他们实施专业教育的前提。如果仅仅专注专业教育而不顾及其他,不首先教他们做人然后教他们做事,不能让他们在学做事的过程中学做人,那么,对他们的教育几乎没有成功的可能。从这个意义上说,对高职学生加强人文知识、人文精神的教育,培育学生的人文素养,把专业教育同人文教育结合起来,是更具有现实意义并迫在眉睫的任务。

浙江省高职院校素质教育研究分会在省教育厅的指导下组织编著出版的“高职院校人文素质教育规划教材”,为高职院校切实加强人文素质教育做了一件好事。由于该书作者们都从事高职教育第一线工作,熟悉高职教育教学特点和高职学生的情况,因此这套教材比较贴近高职院校教学的需要和学生的思想实际,便于学生自学或安排少学时课程的选修,也便于读者在现实生活中应用,不失为一套富有时代气息的适用教材。

形成一套成熟的教材往往需要多人多年的努力,何况形势发展很快,知识更新迅速,绝不可能一蹴而就。这套教材的某些内容和编撰形式尚有不足之处也在所难免,当在广大教师试用实践的基础上,通过改编逐步提高和完善。我希望有更多的专家、教师参与高职人文素质教育教材的编写工作,期盼着更多更好的人文素质教材出版。

杨金士^①

2004年8月4日于北京

^① 杨金士,中国职业技术教育学会副会长、学术委员会主任,国家督学,教育部前职成司司长。

▶▶▶ 序 ◀◀◀

随着中国加入 WTO 和改革开放的深入,社会对从业者的素质提出了越来越高的要求,从而给包括高职生在内的大学生的求职就业带来了挑战和压力。如果说这是推进高校职业指导工作开展的外在因素的话,那么更深层次的内在因素则是人们对职业意识的自觉,对人性化教育的呼吁,对人生质量关怀的结果。

青少年的学习从某种意义上说是为就业做准备的,尽管就业不是人生的全部,却是人生非常重要的内容。找到适合自己的岗位,满足自己的就业期望是安心工作、实现自身价值、走向人生成功的基础。然而,要实现“人”与“职业”之间的合理匹配,顺利完成从学生到职业人的转变却非易事。择业就业不是自然而然就能完成的过程,期间可能会充满曲折和痛苦,需要自身的学习,也需要外界的指导。就业也不是一蹴而就的,它可以说是伴随人的一生的活动。择业和工作的过程是一个人的专业、能力、素质和机遇等多种因素共同作用的过程。

计划经济时代,学生的就业是由国家分配的,个人几乎没有选择余地。自主择业政策的实施为每个人选择适合自己的岗位提供了可能性,但也给许多人带来了困惑。就业不再只是毕业生的事情,而成了入学后学生们始终在考虑和关注的大问题,对未来就业形势的预期甚至成了相当一部分高考学生在选报什么学校和专业时首要的考虑因素。择业也不再是一次性的活动,不再一次择业定终身,而是一生经常可能面临的课题。因此人们越来越关注择业、就业、事业这一系列的话题,也迫切希望得到指导。如何以就业为杠杆加强科学、有效、系统的就业指导,引导青少年全面提高自己的就业素质,是当前乃至将来学校教育值得深入思考的一个大问题。

早在 20 世纪 80 年代末,我和同事们结合心理咨询工作,就探索性地开展过择业心理咨询专题活动。之后,我多次参与过校内外的就业指导工作,包括开办职业心理辅导讲座、开展职业心理测验、主持模拟招聘活动等等,同学们参与活动的踊跃和热情让我感动:他们渴望指导!

我在心理咨询中,时常遇到各类学生为就业前途、职业选择和生涯发展而求助,他们的迷茫、不安、痛苦一次次地揪动我的内心:他们需要帮助!

近年来,我多次赴香港、台湾考察、交流高校心理辅导和就业指导工作,也数次与来自港台地区以及美国、法国、加拿大、日本的同行交流相关话题,他们不仅十分重视这一工作,而且目标明确、工作系统、操作规范。那里的学校职业指导工作给我留下了深刻的印象:职业指导是一项专业性的活动。

我深感这是一块有待深入开发的领域,一个大有作为的天地。我指导的研究生曾以此为选题完成了硕士学位论文,有的正在进行。

我曾经不止一次地思考过我国高校就业指导的改革思路,我以为,高校就业指导的内容应从就业政策介绍、岗位推荐和传授就业应聘技巧等外在的引导为主转向内外引导相结合,并以内在引导为主,即更多地转向以就业为龙头,引导学生全面提高就业素质,促进学生的全面发展;高校就业指导在时空上应把面向毕业生为主转向把职业指导贯穿大学全过程,面向各年级学生;高校职业指导的终点定位应把毕业找到工作扩展到一生职业发展的指导。即要由传统的就业指导转变为生涯辅导。这应该是职业指导的发展方向和努力目标。如果是这样的话,那么职业指导就不只是一个活动,而成了一种系统的教育。

今天,我很高兴地看到由梁丽华副教授主编的《高职生就业指导》一书的出版。可以说这是一本特色鲜明、指导性、针对性、实用性、可读性都比较强的书,代表了当前就业指导书籍的发展方向。

我以为,本书有以下特色:

特色一,视角新颖,立意较高。本书站在职业指导发展的前沿,遵循人才成长的内在规律,结合中国市场经济的特点和就业改革的形势,从一个全新的角度来展开职业指导,改变了以往多数就业指导书籍或侧重于就业形势和政策的注解,或是求职技巧的介绍,或仅仅以毕业生为对象的不足,引入生涯辅导的理念,把职业指导视为一个贯穿大学全过程的教育与自我教育相结合的活动。书中用了较大的篇幅来阐述如何做好就业准备、充分认识自己、提高综合素质、明确职业发展目标、制定职业生涯规划、怎样走创业之路等问题。内容全面丰富。这样的职业指导不仅有利于大学生根据社会的需要和自身特点来恰当定位,也有利于更好地激发大学生的学习动机和成长愿望,充分开发自身的潜能。

特色二,作者队伍多样化,知识结构合理。不仅有高职院校一线的教育工作者,还有劳动和社会保障部门的研究人员、人才市场和人力资源管理部门的实务工作者共同参与写作,因此内容针对性较强,生动而实用,读来如身临其境。

特色三,写作手法生动活泼,理论和实际结合得较好。每章还精选相关的经典案例并作分析。读来比较轻松愉快,又富含启示意义。

特色四,针对性强,适用面广。本书突出高职生的特点,围绕高职生择业常见问题来展开内容。目前,高职生的就业形势比较严峻,但机遇也很多,如何全面提高自己的

就业素质,及时调整自己的心态,对高职生顺利就业和发展自己是很重要的。然而,目前面向高职生的职业指导书还很少,因此本书有一定的开拓性。另一方面,由于本书涉及的内容具有一定的广泛性,因此不仅适合做高职生就业指导的教材和课外读物,也适用于普通高校的大学生和其他青年人群阅读;不仅适合学生,也适合广大教育工作者和家长参考。

当然,作为一本有一定新意的职业指导书籍,由于涉及内容比较广泛,也由于时间的紧迫,在某些内容的论述上还不够深入和精细,有待以后的不断完善。

我期望学校就业指导工作越来越走向普及化、规范化和科学化,这是造福个人、家庭和社会的大事、好事。

是为序。

马建青^①

2004年8月于浙江大学求是园

^① 马建青,浙江大学教授。国家劳动部心理咨询专家委员会成员,全国大学生心理咨询专业委员会副主任委员,浙江省高校心理健康教育研究会理事长,浙江省高校思想政治教育研究会副会长。

CONTENTS

目 录

第一章 就业准备——规划你的职业蓝图	1
一、职业知识——成功就业的基础	1
二、职业意识——成功就业的助推器	8
三、职业生涯设计——不容忽视的人生战略	11
第二章 积蓄能量——打造你的就业实力	24
一、养成良好的职业品质	24
二、构建合理的知识结构	27
三、培养基本的能力素质	31
四、拥有健康的择业心态	34
第三章 准确定位——了解你的职业潜能	42
一、发挥潜能是人生事业成败的关键	42
二、探索自我是职业选择的重要前提	43
三、潜能测试是准确定位的重要指南	50
第四章 关注动态——搜集你的就业信息	71
一、信息是求职择业的基础	71
二、就业信息的内容	73
三、搜集就业信息的途径	80
四、就业信息的处理	85

第五章 展示优势——亮出你的精彩简历	93
一、求职信的撰写	93
二、简历的制作	100
三、成就动人简历的技巧	103
第六章 推销自我——掌握你的求职秘诀	113
一、审时度势,扬长避短	113
二、把握技巧,推销自我	117
三、女生面试,巧妙应对	128
第七章 签订合同——维护你的合法权益	133
一、挺直腰杆——平等协商合同	133
二、仔细掂量——完备合同条款	137
三、擦亮眼睛——防止合同陷阱	142
四、理直气壮——维护自身合法权益	144
第八章 融入社会——珍惜你的第一岗位	153
一、调整心态,合理定位	153
二、注意细节,融入团队	159
三、抓住机会,熟悉业务	161
四、发挥优势,开拓事业	166
第九章 勇敢迈步——实现你的创业梦想	174
一、创业是最好的就业	174
二、创业者的个人素质	177
三、开办企业的前期准备	185
四、企业的法律形式	189
参考书目	201
后 记	203
第三版后记	205

第一章

就业准备——规划你的职业蓝图

凡事预则立，不预则废。

——《礼记·中庸》

不同的职业意味着不同的发展机会与发展空间，决定你未来的生活方式、社会地位以及经济收益。所有的人都希望能够把握自己的命运。然而，人的一生是有限的，我们只能在特定的行业中求得发展。因此，在你年轻的时候，当你选择职业时，一定要理解职业对人生的意义。职业无所谓好坏，关键看是否适合自己！现在很多大学生对职业的概念比较模糊，没有明确的职业发展方向，更谈不上职业的规划。一旦面对竞争激烈的就业市场，就显得无所适从，一片茫然，这正是缺乏职业意识和职业规划的表现。高职生要想在众多的应聘者中脱颖而出，就应该有充分的就业准备，学习职业理论，充实职业知识，增强职业意识，做好职业生涯规划，为成功就业创造有利条件，为人生成功奠定坚实的基础。

一、职业知识——成功就业的基础

(一)职业

从词义学的角度看，“职业”一词由“职”与“业”构成。“职”，是指职位、职责，“业”是指行业、事业、业务。所谓职业，就是为了满足社会生产和生活的需要，人们所从事的具有一定社会职责的专门的业务。在人的一生中，职业生活占有重要位置，职业活动对于人的个性发展有至关重要的影响。人们接受教育所获得的知识 and 能力，通过职业劳动发挥出来，产生社会作用。人们在职业劳动的实现中，使自己的体力、智力、知识和技能的水平不断得到发展和完善。因此，可以说职业是关系着每一个社会成员一生的重大问题，是人的一种重要的生活方式。

职业是一种社会组织形式 职业是社会分工和劳动分工的产物，是以社会分工为纽带的社会关系。在漫长的原始社会中，由于生产力水平低下，只有在氏族内部根据

性别和年龄的差别而产生的纯属生理原因的自然分工,没有社会分工即行业分工,也就没有各种职业的出现。原始社会后期,由于生产力的发展,社会出现了最初的分工,即农业和畜牧业的分工,以后又出现农业和手工业的分工。社会分工、劳动分工的出现,导致了农业、畜牧业和手工业等职业的出现。随着社会和生产发展的需要,社会分工越来越细,各种职业越来越繁多,人类的职业生活也越来越丰富。历史表明,自从有了一定的社会分工和劳动分工之后,人们便各自长期从事一种具体的专门业务和特定职责的社会活动,并以此作为自己获得生活资料的主要来源。

随着社会分工出现的职业,把社会中的人们以“集团”或者说“团体”的形式联系起来,而这个职业“团体”都有一定的目的并承担一定的社会职能。从这个意义上说,职业是人类社会生活得以发展的社会组织形式。

职业是人对人的角色安排 角色是指在社会生活中处于一定社会位置,具有一定社会规范的活动个体及行为模式。每个人从他走入社会开始,就成为社会角色,因为他在社会中安居就必定有一定的位置,从而必然有一种与其地位相适应的行为模式。角色和地位、身份有着密切的联系。地位是角色的基础,处于一定的地位,就有相应的角色。“身份”是人们在识别某种社会角色时所用的称呼。身份规定了角色,角色体现了身份。

人的社会交往是动态的。人们在现实生活中,面对不同的社会关系,以不同的社会身份出现,扮演着不同的角色。每个人在社会中的位置随其交往的变化而变化。在家庭交往中,你可能是儿子、丈夫、父亲,在职业交往中你可能是工程师、服务员……变化着的交往安排着变化着的位置,变化着的位置使你担任着各种不同的社会角色,所以每个社会成员自身就是一个角色丛。

任何一个社会成员,总是在特定的社会位置上工作,以这个位置作为自己的社会地位并与处在别的社会地位上的社会成员发生交往。因此说,职业是人对人的角色安排,

职业是人自我实现的途径 经济生活发端于人的本能需要,人首要的任务是生存。劳动是整个人类生活的第一个基本条件,它既是使人类社会从自然界独立出来的基础,又是人类社会区别于自然的特殊本质的标志,也是人类社会得以生存的根本。

人的生存需要通过劳动而得到满足。在文明更为发展的阶段上,劳动以某种行业或职业的形式表现出来。职业活动是社会的人的基本活动,通过职业活动,彼此给他人和自己提供生活的必需品。所以,职业是满足自我生存的途径,是人们作为主要生活来源的社会活动。

生存是人的第一需要。在生存的基础上求得发展,是整个社会的本质,也是每一个人的本质要求。不断的劳动,不断的职业实践活动促进了生产的发展,促进人们对生活有更高的要求。较高的生活要求即较多方面的满足,其中包括物质的、精神的满

足。这些满足只能在劳动中、在个体的职业活动中实现。从这个角度讲,职业又是自我发展的途径。

追求人类社会的完美是人类共同愿望,而追求个人的完美则是个体对自身发展的一种渴望。人对自身完美的渴求是没有终结的。自我实现、自我完美是和人的活动、人的职业活动相联系的,人的真正乐趣不在于活动的结果,而在于活动本身。职业是一种社会性的自我确定,包含着个人对社会的一种责任或使命。作为人们活动的重要组织形式的职业,作为社会对人的一种角色安排的职业,必然成为自我实现的途径。

(二)职业分类

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性决定了各种职业之间的区别。世界各国国情不同,其划分职业的标准也有所区别。

西方国家职业分类 西方国家一般将职业分为三种类型。

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、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。

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德创立的“人格—职业”类型匹配理论,把人格类型划分为6种,即现实型、调研型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是6种职业类型。

按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,较典型的是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。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对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。

中国职业分类 我国第三次、第四次、第五次全国人口普查中的职业,采用大类、中类、小类三个层次的体系。与此相关,国家统计局和国家标准局在1986年发布了《中华人民共和国标准职业分类和代码》。1995年,我国开始编制详细的职业分类大典。我国职业分类大典的编制工作,由原国家劳动部主持,共组织了50多个部委、机关从事职业分类的劳动人事干部和有关研究机构、大学的专家学者近千人参加编制。该大典的体系与国际标准基本对应,于1999年5月颁布。

《中华人民共和国职业分类大典》中,将我国目前的社会职业定为1838个。在这1838个职业中,又分为8个大类、66个种类、413个小类,并具体确定了各个职业的名称。

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。

(三)用人单位及特征

企业单位 企业,是从事社会经济活动的单位,其用人可以分为经营、管理、技术、操作等类别。按企业性质不同可分成以下几种类型:

国有企业。国有企业是指产权属于国家,从事生产、流通、服务等各种经营性活动,以赢利为目的的独立核算单位。国有企业的基本特征是企业的产权由各地国有资产管理局管辖,在具体业务的生产经营方面企业拥有自主决策权。在国有企业就业的员工,一般都实行劳动合同制和聘任制。

集体企业。集体企业是产权归劳动者集体所有,从事生产、流通、服务等各种经营性活动的独立核算单位。集体所有制企业是一种劳动者直接与自己的生产资料结合的经济单位。集体所有制的财产,一般由劳动者集资或一些基层经济单位自行筹资兴办,生产经营规模通常比国有企业小,广泛分布于国民经济各个产业部门,可提供大批就业岗位。

私营企业。私营企业是由私人出资创办、在工商行政管理部门登记、雇用人员在 8 人以上的经济单位。私营企业可以分为私人独资企业与私人合伙企业。私营企业经营灵活,能够瞄准市场需求和消费者意向进行生产经营。目前,我国的私营企业广泛存在于城乡各种生产、流通、服务领域,用人很灵活,为社会提供了大量就业岗位。

乡镇企业。乡镇企业是指在农村兴办的企业,包括乡镇政府办、村委会办、个人办、私人合伙投资办等几种类型。乡镇企业大部分从事轻工业、手工业、农业产品深加工等,生产技术比较简单,资金相对较少,受市场的影响大,管理比较简单。但也有一些乡镇企业投资较多,起点较高,经过多年的发展,已具有较强的经济实力,在市场中占有一定份额,形成著名品牌,并已打入国际市场。

外资企业。外资企业是指外国公司、团体、私人在我国投资举办的企业。20 世纪 70 年代末,我国制定了引进外资、发展经济的方针政策,制定了外资企业法,实施了外

资企业税收优惠待遇等措施,大大促进了外国资本在我国的投资。外资企业一般比国内企业对从业人员素质要求更高,人员流动性更大,在外资企业就业的中国公民,要具备相当强的竞争能力。

合资企业。合资企业是由两个以上的所有人共同投资组建的企业。“所有人”可以是个人,也可以是公司、企业、事业单位等法人或者政府。在我国,合资企业有政府或法人组织与外国公司或私人共同投资(即“中外合作”)、国内两个以上法人共同投资、私人与法人共同投资、私人合伙共同投资等不同形式。合资企业一般都实行劳动合同制,人员流动较大,到合资企业就业者应当具备较强的竞争能力。

股份制企业。股份制企业是企业的全部注册资本由全体股东共同出资、并以股份形式投资兴办的经济单位。我国深化企业改革以来,已经组建或转制形成了大量的股份制企业,股份的所有人包括国家、企业职工、社会公众、法人和外国资本(个人与公司)。股份制企业是按照现代企业制度设立的新型经济单位,用人制度比较灵活,在其中就业的人要有较高的素质、较强的竞争实力和敬业精神。

事业单位 事业单位是指为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

事业单位的特点:一是服务性。其职业活动的领域是对全社会的某些专门需要提供服务。二是公益性。事业单位以社会效益为主要目的,有些事业单位一定程度上兼顾经济效益。三是知识密集性。其职业特点是脑力劳动为主,其岗位对于就业者的素质要求较高,许多事业单位是具有高智力特征的单位,如学校、医院等。

政府机关 政府机关是国家和地方各级政府行政管理机构的总称。一个国家或地区的政府,是制定经济社会发展目标和规划,对社会进行立法、监督、检查、服务,对社会活动进行组织和实行日常工作管理的组织,它对社会的正常运转具有重要的作用。

在政府部门中工作的人员,除去少部分专业技术人员(如医生、计算机操作人员)和工勤人员(如清洁工人、司机、炊事员)外,主要是国家公务员。我国目前已经开始全面实施公务员制度。公务员应当是社会的精英,获得这一职业岗位一般需要经过公开考试录用,国家对公务员实行经常性的考核等管理手段。

社会团体 社会团体是社会上各种群众性组织的总称。包括工会、团委、妇联、青联、学联、科协、各类学会、各行业协会等。社会团体作为一种群众性组织,由各特定领域的代表所组成。社会团体种类繁多,拥有一定数量的就业岗位,要求从业者有一定的文化水平、政策水平、专业知识和较强的工作能力。

个体劳动者 按照我国城乡个体工商户管理条例,个体劳动者包括在地方工商行政管理机构登记注册的个体工商户以及个人合伙工商户。其性质是生产资料归劳动者个人所有,以个体劳动为基础,劳动成果归个人所有的经济类型。个体工商户的经

营活动完全面向市场,以市场需求决定自己的生产经营方向,主要从事零售贸易、个体修理、餐馆、个体旅店、理发店、小手工业等。

(四)21 世纪职业需求与职业模式^①

21 世纪是人类历史上具有重大转折的世纪,知识经济初现端倪。这使得继续教育和“终身学习”成为人们生活的重要内容,成为人们在社会中生存的不可或缺的重要手段。了解 21 世纪社会职业发展的趋向,是我们正确把握学习方向、塑造成功未来的必要前提。

21 世纪的职业需求 21 世纪处于知识经济在世界领域全面推进和经济全球化、一体化的格局。不仅发达国家将全面完成新经济的改造,呈现“锦上添花”的状态,而且发展中国家也将在迅速完成工业化、城市化的同时,从多方面与国际接轨,实现经济社会生活的现代化。

在未来的经济社会发展形势下,经济产业将呈现以下面貌:第一产业的就业数量比例很小,劳动生产率很高,产品呈现“绿色”、深加工等特点,职业岗位则“少而精”,其知识、技术含量高,对从业者——“现代农民”的技能素质层次要求高。第二产业的结构随着社会需求的变化而不断变化、更新,其产品和技术工艺的种类繁多,职业岗位的数量与层次也很多,从总体上可以分为经营者、技术开发人员、管理人员、生产人员、服务性人员等。第三产业目前在美国、欧洲、日本等发达国家发展得非常迅速,其就业者占就业总量的大部分。未来第三产业职业的发展趋势是数量和比例进一步加大,岗位种类与层次众多,许多职业将脱胎换骨,新职业迅速、大量出现,职业层次提高,形成若干大的“高新第三产业”职业群(例如,金融业、商贸服务业、传播业、智力服务业等),以至人们提出“第四产业”、“第五产业”的概念。

结合我国的情况看,21 世纪具有热门职业需求、将获得迅速发展的行业主要有:

信息产业。包括计算机硬件和软件业、通讯器械生产业、通讯服务业(电信、无线通讯等)、网络服务业及其他信息技术业等。

生物工程业。包括相关的制药业与保健品生产业。

金融业。包括银行、证券、保险三大行业,并进一步扩大到风险投资、资本运作领域。

经贸行业。包括国内贸易业、对外贸易业、物流业、广告业以及经济服务业。

建设业。包括大型设施建筑业、居民住宅业、房地产开发业、装饰业、绿化园林业等。

现代生活产品制造业。包括汽车、家用电器、时装服饰、工艺美术与艺术收藏品等

^① 姚裕群. 职业生涯规划与发展. 北京:首都经济贸易大学出版社,2003. 17~18.

各种现代生活用品的制造业。

科学技术业。包括自然科学、人文社会科学各学科领域的基础理论研究,信息技术、生物技术、生命科学技术、航天技术、海洋工程、核利用技术等各技术领域研究开发。

环境科学行业。包括环境保护行业、资源再利用行业、节能行业、新材料与新能源业(例如,太阳能、替代资源的人造材料)等。

教育产业。包括幼儿学前教育、正规学校教育、职业资格教育与就业技能培训、在职培训、继续教育、老年大学、远程教育、网上学校等。

健康产业。包括医疗卫生业、保健行业、体育业以及心理咨询行业。

社会服务业。包括各类社会生活与民事服务、社区服务业、老年服务业、物业管理、法律服务等。

社会管理业。主要指政府机构以及相关的公共服务和社会工作。

文化与生活休闲业。包括出版业、大众传播业、旅游业、餐饮业、宾馆业、娱乐业等。

知识产业。除了上述教育、信息、文化、科技业外,专门从事知识的生产、搜集和管理的部门以及进行专门知识的训练(如人工智能训练、精神护理训练)和对知识、信息进行加工的部门,构成需求旺盛的知识产业。

21 世纪的职业模式 21 世纪的社会经济结构,对于人的职业生活,既存在机遇又存在挑战。21 世纪的职业模式,呈现出以下趋势:

就业自主化。随着全球经济社会的进一步发展,人的就业自由选择权越来越得到承认和落实,我国在 1998 年提出的“劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业”新就业方针,将在 21 世纪全面落实。自主就业,一方面是政府通过法律、就业服务、失业救济或保险来对人们自由择业的基本权利加以保障,另一方面是劳动者依靠自己的努力提高就业能力,积极寻找职业、自行创业,塑造自己的职业生涯。

流动加速化。个人寻求自身发展的动机和行为大大强化,高度竞争条件下的用人单位人力资源优化配置的动机和行为也进一步加强,这从供给和需求两个方面都使得社会职业的流动加速。

工作灵活化。21 世纪社会经济组织数量众多、形式多样,其劳动内容、劳动形式、劳动关系也随之多样化、灵活化:既有拥有股份的“核心员工”,又有流动性较强的一般员工;既有大量参与经济组织中就业的各类员工,又有大量自主创业、自我雇用和合作经营的劳动者;既有离开工作单位地点仍然在工作的“网络工人”,又有临时工、业务承包、工作任务契约等劳动形式。

知识为本化。21 世纪的经济是知识经济,21 世纪的社会是人才社会,21 世纪职业劳动的知识含量大大增加,这就要求人们具有相当高的知识水平。掌握较高知识水