



21 世纪高等教育规划教材

大学生
DAXUESHENG

就业与创业指导教程

JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO JIAOCHENG

李周男 王英鉴 主编



电子科技大学出版社



21 世纪高等教育规划教材

大学生

DAXUESHENG

就业与创业指导教程

JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO JIAOCHENG

李周男 王英鉴 主编



电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导教程 / 李周男, 王英鉴主编.
成都: 电子科技大学出版社, 2009. 8
21 世纪高等教育规划教材
ISBN 978-7-5647-0289-2

I. 大… II. ①李…②王… III. 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 128370 号

内 容 简 介

本书以实用、创新为特色, 吸收了国内外就业、创业指导的最新成果, 结构严谨, 具有创新性、科学性等特点, 可操作性强。

全书分为上、中、下三篇, 内容包括职业与职业生涯、就业指导和创业指导三大主题。全书由 13 章构成, 包括概论、大学生职业生涯规划、就业形势、就业制度与就业政策、就业协议及其法律问题、劳动合同及其法律问题、择业心理调适、求职方法与技巧、职业适应、创业基本知识、创业环境、创业能力和创业实务。另书末附录收录了“世界 500 强”测试题, 同时书中还提供了一些有趣的气质性格类型分析、职业兴趣测试以及创业素质评估等工具, 使本书具有更大的实用价值。

本书结构新颖、内容丰富、指导性强, 可作为高等院校公共素质教育教材, 也可供社会求职人员参阅。

21 世纪高等教育规划教材

大学生就业与创业指导教程

李周男 王英鉴 主编

出 版: 电子科技大学出版社(成都市一环路东一段 159 号电子信息产业大厦 邮编: 610051)
策划编辑: 朱丹
责任编辑: 罗丹
主 页: www.uestcp.com.cn
电子邮箱: uestcp@uestcp.com.cn
发 行: 新华书店经销
印 刷: 淄博博鑫印务有限公司
成品尺寸: 185mm×260mm 印张 16.25 字数 390 千字
版 次: 2009 年 8 月第一版
印 次: 2009 年 8 月第一次印刷
书 号: ISBN 978-7-5647-0289-2
定 价: 26.00 元

■ 版权所有 侵权必究 ■

- ◆ 本社发行部电话: 028-83202463; 本社邮购电话: 028-83208003。
- ◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

本书编委会

主 编 李周男 王英鉴

副主编 汪族伟 杨 杰 姜云峰

编 委 周 静 张福春 崔桂亭

参编单位：石家庄铁道学院四方学院

山西信息职业技术学院

北京财经专修学院

前言

面对日益严峻的就业形势，大学生如何选择到适合自己的职业，如何规划自己的职业发展道路，是摆在每一位大学生面前紧迫而又现实的问题，更是各级高等院校面临的一项严峻任务。而要做好大学生的就业工作，就需要高校就业指导部门认真探寻就业指导的客观规律，为大学生提供及时而科学的指导和教育。鉴于此，编写一套兼具科学系统和指导意义的教材有着极其重要的意义。

本书由多年主管学生工作和高校毕业生就业工作的负责同志编写。在编写过程中，作者参考了教育部、劳动和社会保障部以及各级政府主管大学毕业生就业工作部门近几年所下发的文件，收集了大量有关大学毕业生就业创业过程中的实际案例，并参考了国外就业指导的成熟做法，力图给高校毕业生就业的工作者和即将毕业的大学生以实用性的知识和有价值的建议。

根据内容的需要，全书在形式的编排上分为上、中、下三篇，内容包括职业与职业生涯、就业指导和创业指导三大主题，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创业指导。全书由13章构成，包括概论、大学生职业生涯规划、就业形势、就业制度与就业政策、就业协议及其法律问题、劳动合同及其法律问题、择业心理调适、求职方法与技巧、职业适应、创业基本知识、创业环境、创业能力和创业实务。书末附录收录了“世界500强”测试题，同时书中还提供了一些有趣的气质性格类型分析、职业兴趣测试以及创业素质评估等，提升了本书的实用价值。

在编写体例上，本书本着必需、够用和实用的原则，从解析大学生职业规划和职业发展必备的能力入手，每章大体按照开篇寄语、理论知识、案例链接、学以致用、阅读资料等栏目来编排体例结构。“开篇寄语”栏目用生动的语言指出各章的学习方向，提高学生学习兴趣，引导学生有的放矢地学习；“理论知识”栏目详细阐述每章内容，讲解相关理论；“案例链接”栏目以故事启迪学生，以实例创设学习情境；“学以致用”栏目让学生行动起来去实践；“阅读资料”栏目是对每章理论知识的补充和拓展，以拓展学生视野，启发学生进一步思考。同时，文中穿插“小资料”栏目，提供相关小材料和有趣的知识点，以贴近学生，增强亲和力，引起共鸣。

本书力求突破传统教材的说教形式，以职场最新、最活、最具说服力的择业与求职、就业与创业的鲜活案例贯穿其中。在各个案例的选择上，尽可能精选短小、鲜活、鲜明的案例，这样既有利于增强教材的可读性，又不至于破坏教材的整体格调。这样既便于教师“教”与“导”，又便于学生“学”和“用”，以求真正达到帮助、指导大学生实现择业与就业的目的。

本书既可作为高等院校毕业生就业指导课的首选教材，又可作为广大社

会待岗人员求职就业前颇有价值的参考读物。

在编写过程中，我们参阅了各种大量资料文献，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，在此恕不一一列举，谨致以衷心的感谢。

由于编者水平有限，加上时间仓促，书中难免存在疏漏之处，恳请广大师生及读者提出宝贵的意见。让我们共同努力，将大学生职业生涯规划教育做得更好。

编 者

2009年5月8日

目 录

上篇 职业与职业生涯

第1章 概 论

1.1 职 业	(2)
1.1.1 认识职业	(2)
1.1.2 职业的基本含义	(3)
1.1.3 职业的特征	(3)
1.2 职业分类	(6)
1.2.1 职业分类的原则	(6)
1.2.2 职业分类的方法	(7)
1.2.3 西方国家的职业分类	(8)
1.2.4 我国的职业分类	(9)
1.3 职业能力	(10)
1.3.1 职业能力	(10)
1.3.2 职业的能力要求	(10)
1.3.3 用人单位对毕业生的一般要求	(12)
1.4 职业道德及其规范	(12)
1.4.1 职业道德的含义	(12)
1.4.2 社会主义职业道德的基本规范	(12)
1.5 职业的发展趋势与热门职业	(14)
1.5.1 职业的产生与发展	(14)
1.5.2 职业演变的特点	(15)
1.5.3 未来职业发展的趋势	(16)
1.5.4 热门职业	(17)

第2章 大学生职业生涯规划

2.1 职业生涯规划概述	(23)
2.1.1 职业生涯	(23)
2.1.2 职业生涯规划	(23)
2.1.3 大学生职业生涯规划的意义	(24)
2.2 树立正确的就业观念	(25)
2.2.1 树立现代的竞争观	(25)
2.2.2 树立自强自立的就业观	(25)

2.2.3 树立正确的职业价值观·····	(27)
2.3 职业选择中的自我认知·····	(28)
2.3.1 兴趣分析·····	(28)
2.3.2 价值观澄清·····	(30)
2.3.3 自我探索及性格特征·····	(31)
2.3.4 大学生应如何给自己定位·····	(34)
2.4 职业生涯的设计和规划·····	(36)
2.4.1 职业锚·····	(36)
2.4.2 职业生涯规划与设计的步骤·····	(39)
2.5 职业生涯管理·····	(42)
2.5.1 职业生涯管理的意义·····	(42)
2.5.2 个人职业生涯管理的步骤与方法·····	(43)

中篇 就业指导

第3章 就业形势

3.1 大学生就业现状·····	(52)
3.1.1 大学生就业面临的社会环境·····	(52)
3.1.2 当前大学生就业的基本现状·····	(53)
3.1.3 大学生就业形势分析·····	(54)
3.2 大学生就业市场及其分析·····	(55)
3.2.1 大学生就业市场的特征·····	(55)
3.2.2 大学生就业市场的类型·····	(56)
3.3 未来大学生就业形势的发展趋势·····	(57)
3.3.1 大学生就业形势预测·····	(57)
3.3.2 未来大学生就业的有利因素和不利因素·····	(58)

第4章 就业制度与就业政策

4.1 我国现行的就业制度·····	(62)
4.1.1 双向选择、自主择业·····	(62)
4.1.2 人才招聘制度·····	(63)
4.1.3 人事代理制度·····	(63)
4.1.4 就业准入制度·····	(64)
4.2 高校毕业生就业政策·····	(65)
4.2.1 就业派遣规定·····	(65)
4.2.2 毕业生的接收政策·····	(67)
4.2.3 档案及户口迁移·····	(68)

4.2.4 国家对高校毕业生见习期的规定·····	(68)
4.3 积极推进“预就业”模式·····	(70)

第5章 就业协议及其法律问题

5.1 就业推荐表·····	(72)
5.1.1 就业推荐表的概念·····	(72)
5.1.2 就业推荐表的内容·····	(72)
5.1.3 就业推荐表的填写方法·····	(73)
5.2 就业协议书·····	(78)
5.2.1 就业协议·····	(78)
5.2.2 就业协议的订立·····	(79)
5.2.3 无效协议·····	(81)
5.2.4 就业协议的解除·····	(81)
5.3 就业协议的违约责任·····	(82)
5.3.1 违约后果·····	(83)
5.3.2 违约责任·····	(84)
5.3.3 就业协议中违约责任的免除·····	(84)
5.3.4 签订就业协议应注意的问题·····	(85)

第6章 劳动合同及其法律问题

6.1 劳动合同订立的法律规定·····	(86)
6.1.1 劳动合同订立的原则·····	(86)
6.1.2 劳动合同应具备的条款·····	(87)
6.1.3 劳动合同的效力·····	(88)
6.2 劳动合同的变更、解除、终止的法律规定·····	(89)
6.2.1 劳动合同的变更·····	(89)
6.2.2 劳动合同的解除·····	(90)
6.2.3 劳动合同的终止·····	(92)
6.2.4 违反劳动合同的法律责任·····	(92)
6.3 劳动争议及其处理·····	(93)
6.3.1 劳动争议的概念·····	(94)
6.3.2 劳动争议处理的原则·····	(94)
6.3.3 劳动争议处理的方法·····	(95)
6.3.4 劳动争议的处理机构·····	(95)

第7章 择业心理调适

7.1 大学生择业的心理问题·····	(97)
7.1.1 择业中常见的心理问题·····	(97)

7.1.2 产生心理问题的原因分析·····	(100)
7.2 择业心理问题的自我调适·····	(102)
7.2.1 择业心理准备·····	(102)
7.2.2 自我心理调适·····	(105)
7.3 树立良好的择业观,以积极的心态面对择业·····	(107)

第8章 求职方法与技巧

8.1 有效收集求职信息·····	(110)
8.1.1 职业信息的捕捉·····	(110)
8.1.2 职业信息的深入处理·····	(112)
8.1.3 谨防求职陷阱·····	(113)
8.2 求职材料准备·····	(115)
8.2.1 “软”材料准备·····	(115)
8.2.2 “硬”材料准备·····	(116)
8.3 简历指导·····	(118)
8.3.1 简历的内容与写作策略·····	(118)
8.3.2 用人单位评判简历的标准·····	(121)
8.3.3 如何制作高水平的英文简历·····	(123)
8.4 自荐信·····	(126)
8.4.1 自荐信的格式·····	(126)
8.4.2 自荐信的撰写技巧·····	(127)
8.5 面试的形式与技巧·····	(130)
8.5.1 面试前的准备·····	(130)
8.5.2 面试礼仪·····	(131)
8.5.3 面试技巧·····	(135)
8.5.4 面试常见问题应答思路·····	(141)
8.6 笔试的方式与技巧·····	(142)
8.6.1 常见的笔试种类·····	(142)
8.6.2 笔试中的技巧·····	(143)

第9章 职业适应

9.1 就业后社会角色的转换·····	(144)
9.1.1 从“学生人”到“职业人”·····	(144)
9.1.2 就业初期的职业适应·····	(148)
9.1.3 正确认识“跳槽”现象·····	(152)
9.2 职业适应能力及其培养·····	(157)
9.2.1 学会与人融洽相处,建立和谐的人际关系·····	(157)
9.2.2 积极适应新的环境,培养自己的情感能力·····	(160)

下篇 创业指导

第10章 创业基本知识

10.1 创业概述	(163)
10.1.1 创业的含义	(163)
10.1.2 创业的种类	(164)
10.2 创业策略	(165)
10.2.1 创业方向的选择	(165)
10.2.2 创业形式的选择	(166)
10.2.3 经典创业策略	(169)
10.3 大学生自主创业的作用与意义	(170)

第11章 创业环境

11.1 大学生创业形势	(173)
11.2 国家对大学生自主创业的鼓励政策	(173)
11.3 我国创业环境的区域特点	(175)

第12章 创业能力

12.1 创业知识	(180)
12.1.1 创业与理财	(180)
12.1.2 创业与企业管理	(182)
12.1.3 创业与法律常识	(183)
12.1.4 创业与公关交际常识	(184)
12.1.5 未来创业的热门行业	(185)
12.2 创业者素质的自我认识与评估	(187)
12.2.1 创业者的基本素质和能力	(187)
12.2.2 创业能力准备	(188)
12.2.3 创业能力的自我评估	(190)
12.3 创业心理	(193)
12.3.1 创业意识	(193)
12.3.2 创业心理素质	(194)
12.3.3 大学生创业心理的转变	(195)
12.3.4 创业心理障碍的排除	(197)

第13章 创业实务

13.1 创业准备	(201)
13.1.1 创业基本思路	(201)

13.1.2	外部环境分析.....	(206)
13.2	创立企业的法定程序	(207)
13.3	撰写创业计划书	(209)
13.3.1	企业构思.....	(209)
13.3.2	市场调查及预测.....	(210)
13.3.3	法律形态.....	(211)
13.3.4	企业财务.....	(212)
13.3.5	创业计划的审定.....	(212)
13.4	创业法律风险	(216)
13.4.1	创业组织形式的选择.....	(216)
13.4.2	创业经营模式的选择.....	(217)
13.4.3	创业组织运行.....	(218)
13.5	小企业创建	(219)
13.5.1	获得启动资金.....	(219)
13.5.2	成功运营之道.....	(221)
附录：“世界 500 强” 测试题.....		(224)
参考文献.....		(246)

上篇 职业与职业生涯

第1章 概 论

◎ 开篇寄语

万事万物总是在不断的变化之中，任何事情都不可能一劳永逸，职业也是如此。随着科学技术的飞速发展，信息时代的到来，社会职业变迁不断加快，不同职业对人才素质的要求也在发生着前所未有的变化。面对日新月异的职业世界，大学生不能幻想着再凭一纸证书换回“铁饭碗”了。因此，在自我认知的基础上，不断提高对职业的认知，才能有针对性地提高自身素质，积攒将来进入职场的资本。只有做到“知己知彼”，方能“百战不殆”。

◎ 理论知识

1.1 职 业

1.1.1 认识职业

1. 职业是人的生活方式

从人类社会产生开始，就有了劳动的分工，于是种种职业也应运而生。

“职业”，是人们经常挂在嘴边的一个词。人，一般都处在某种职业岗位上，这就使得每个人都成为“职业”这个社会劳动大机器中的一个部件，不仅受到社会方方面面的影响，同时又在社会的运转中扮演着一个特定的职业角色：教师、员工、医生、自由职业者……

在一个人漫长的一生中，职业生涯占据着长达四五十年时间。在进入职业生涯之前的十几、二十几年，其生活也与未来的职业预期有着一定的联系；年老退休以后的生活，更是以前的职业际遇在某种意义上的延续。

2. 职业造就人的命运

命运可以说是人们自身条件、自我努力与所处的外部环境相互互动的产物。一个人为了生活得更美好，进行方方面面的努力，于是才有了种种结果；而种种机遇、种种结果的累积，才形成一个人的命运。

从人生发展全过程的角度看，际遇、命运就是人的生涯。一个人长大成人、融入社会，有两项重大问题要解决，那就是寻找工作和组建家庭。“组建家庭”是婚姻社会化问题，“寻找工作”则是职业社会化问题。所谓职业社会化，就是一个人走上社会，寻求到一定的职业岗位并在这个岗位上工作，适应工作环境（包括物质环境与人际环境），然后在社会中找到自己的合适位置，并得到终身的归宿。从这个意义上说，职业造就了人的命运。

3. 职业世界是不断变化发展的

一些传统职业正逐渐退出历史舞台，如铅字排版员、抄写工、翻瓦匠、寻呼台职工等，而一些新的职业正在不断兴起，如近年来新增的信用管理师、公共营养师、宠物健康护理员等。而在新旧职业更迭中，我们感受到的不仅仅是职业自身单纯的兴起与消亡，更多折射出的是社会的变化发展，而这种变化发展，却让人们对于职业有了更多的思考。

1.1.2 职业的基本含义

职业，简单讲就是工作。从词义学的角度看，“职业”一词由“职”和“业”构成，“职”即职责、天职，“业”即事业、行业、业务。从劳动社会学的角度来说，职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作，是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。在英文里，从最原始意义上讲，“职业”（profession）一词意味着声明或者宣誓（professing）的行为与事实，它意味着职业的从业者们具有较他人更多的知识。这些高度专业化的知识往往由通过科学研究与逻辑分析而获知的抽象原则所组成，并且是社会能够持续运转的必要条件。此外，职业的从业者对其工作应当具有利他性的动机，他们的职业活动被强调服务理念与客户利益的职业伦理所约束。

我们认为，所谓“职业”就是指人们在社会中为了谋生和发展而担任的职务或工作。它是人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式和社会地位的综合反映，本质上折射的是人与社会的关系。

需要注意的是，如果从事某项工作虽可获得报酬，但不为法律所认可，不能视之为职业。另外，凡帮助家人工作而间接获得报酬，且工作时间固定的也认为是有职业。有工作而无报酬，如义务从事公益工作者，不认为是有职业；有收益而无工作，如依靠财产生活者，也不认为是有职业的。

1.1.3 职业的特征

1. 职业的社会特征

（1）同一性

首先是行业内的同一性。同一类别的行业内部，其劳动条件、工作对象、劳动强度、工作内容、操作内容、人际关系等方面都是相同或相近的。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，很容易相互认同。同事、同行，就是指有一定类似之处的人群。基于此，才形成了诸如行业工会、行业联合体等社会组织，才有从业者的利益共同体。

其次是行业之间的同一性。在不同行业的不同职业类型之间仍然存在着相同点，如工作时间固定、按劳取酬、岗位固定等方面基本相同。应当注意的是，职业的同一性特征随着社会的发展，在不同阶段的表现有所不同。

职业的这种同一性，往往会给人们打上社会印记。例如，张三是教师，人们就会认为他稳重踏实，有学问；张三改行当侦探，人们就认为他精明能干；张三又去搞影视，人们则认为他活泼浪漫，有才情。

（2）差异性

首先是行业性差异。不同行业之间存在很大的差异，其劳动条件、劳动强度、工作对象和劳动内容等方面都不相同，形成了不同的行为模式、语言习惯、道德规范和职业心理。一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工，存在多种多样的职业。古人说世上有三百六十行，现代社会则有着多达几万种职业，各类职业间大相径庭，隔行如隔山。

其次是时代性差异。在社会发展的不同时期，职业在同一行业、同一阶段、同一区域内的分布状况会有所不同，选择职业的方式上也有所不同。随着社会分工的细化、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。

（3）层次性

首先是各类职业间的层次。众多的社会职业可以区分为不同的层次。尽管从社会需要的角度来看，“存在即合理”，职业间不必区分重要与否，或者说没有“高低贵贱”的等级性；但实际生活中，由于不同职业对人的素质要求不同，如医疗卫生、教育、工商税务、法律事务等职业，需要较高的素质和能力；另外，由于不同职业的体力、脑力付出不同和工作复杂程度的不同，以及工作的轻松性、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差异，产生了职业的层次之分。这种差别本身不以个人的意志为转移，也就决定了人们对职业层次的认识。

其次是各个职业类型内部的层次。这主要是根据劳动者所履行的领导职权和承担的责任不同进行划分的，也就是指职位。

（4）时代性

首先是职业随着时代的发展而变化，一部分新职业会产生，替代一部分过时的职业。例如，20世纪以来，出现了广播电视播音员、计算机程序设计员、计算机文字处理员、激光照排工、汽车玻璃维修工、婚姻家庭咨询师、化妆品配方师等新职业；而原来已有的农民、教师、会计等传统职业，其劳动的科技含量也越来越高；电话接线员、机械打字操作员、铅字工等职业已经或者趋于消失。

其次是不同的历史时期具有不同的热门职业。人们在择业时，受到社会对职业的需求情况、个人兴趣、社会观念、时代风尚、媒体宣传及社会舆论等的影响，就形成了不同时期的不同热门职业，如我国历次出现的“下海热”、“银行热”、“计算机热”、“炒股热”和“公务员热”等。这些热门职业的出现，都是符合社会发展趋势和各行业发展需要的。

回 小资料

个人与时代精神的关系，往往也反映在人的职业取向上。例如，十年“文革”期间，知识分子被视为“臭老九”，受到非人的迫害，人们遇到知识分子唯恐避之不及；粉碎“四人帮”之后，人们都追求上大学，当科学家、做工程师；改革开放以来，许多人转而注重第三产业的职业，下海经商，不少人把从事商业经营、饭店管理当成“时尚”的工作。

2. 职业活动的特征

(1) 社会性

职业充分体现了社会分工,是社会生产力发展的产物,每一种职业都体现了社会分工的细化,体现了对社会生产和社会进步的积极作用。马克思明确指出:“每一种职业都是社会分工中的一部分”。职业随着社会分工的产生而出现,随着社会分工的发展而变迁。每一个社会成员,只有在从事社会职业的活动中,才能体现自身价值。而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。

(2) 经济性

所谓职业的经济性,是指人们从事某种职业活动,完成相应的工作任务并取得一定的经济成果,从而获得经济收入或报酬。这是社会、用人单位对劳动者付出劳动的回报和代价。正是因为职业具有明显的经济性,劳动者以此来维持生活,从而保证了整个社会的稳定。

(3) 技术性

每一个工作岗位,都有相应的职责要求。职业是人们从事的专门业务,人们在社会生活中无论从事何种职业,都必须在一定程度上掌握和具备该职业所需要的知识、能力和特定的职业道德品质。例如,汽车维修工要有汽车构造等方面的知识,具备汽车故障诊断与维修的能力和精益求精的工作态度。

不过,从事某些职业活动所需要的知识和技术比较容易掌握,从事另一些职业活动的知识和技术不易掌握。有的职业活动的知识和技术必须在特定的学校、培训机构里获得,有的却可以在家庭、就业实践中获得。随着社会的发展和科技的进步,劳动的专业化程度越来越高,职业的专业性也越来越强。

(4) 规范性

任何职业活动特别是技术性较强的职业活动必须遵从职业规范。职业规范主要包括人们在职业活动中应遵守的操作规则、办事章程、职业道德规范和在职活动中养成的种种习惯等。这些职业规范或以法律、法规,或以组织章程和有关公约、守则的方式体现出来,或只是一些约定俗成的非正式的规范。无论何种职业活动都要受一定职业规范的约束。

(5) 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、工艺流程表现出来的协作关系,以及由此产生的人际关系。从业者由于处于同一企业、同一车间或者同一部门,他们总会形成语言、习惯、利益和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。个人对相关职业特性的了解和认同,能够促进其更有效地实现就业和职业生涯的发展。

(6) 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,再到消亡的变化过程。一般来说,构成职业生存的社会条件变化是比较缓慢的,使职业的生命周期具有相对的稳定性。尽管现代科技飞速发展,职业会随着人类社会的发展而产生和消亡,但是这种产生和消亡不涉及所有的传统职业,例如医生、教师、商人等,从古至今,堪称永久性职业;也不可能在规定时间内完成,21世纪激光器的发明和应用是最快的,但也需要一年的时间,与此相关联的