

高职高专公共课系列教材

GAOZHI GAOZHUAN GONGGONGKE XILIE JIAOCAI

大学生就业与 创业指导



主 编 周 立
副主编 赵金霞

DAXUESHENG
JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO

北京工业大学出版社

大学生就业与创业指导

主 编 周 立
副主编 赵金霞

北京工业大学出版社

内 容 提 要

本书根据教育部 2008 年发布的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》编写。全书内容共分 11 章,系统阐述了大学生职业道德、就业和创业等方面的理论知识和社会要求,旨在帮助学生全面提高求职择业和就业创业的基本素质和能力,为求职择业、就业创业做好比较充分的准备。

本书可作为对高职高专学生进行就业创业教育的基本教材,也可供相关教师在教学中使用。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导/周立主编. —北京:北京工业大学出版社, 2009.7

ISBN 978-7-5639-2082-2

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(2009)第 032349 号

大学生就业与创业指导

主 编 周 立

副主编 赵金霞

*

北京工业大学出版社出版发行

邮编:100022 电话:(010) 67392308

各地新华书店经销

徐水宏远印刷有限公司印刷

*

2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷

175 mm×230 mm 16 开本 14.5 印张 291 千字

ISBN 978-7-5639-2082-2

定价:23.80 元

前 言

就业乃民生之本,为了促进就业,促进经济发展与扩大就业相协调,促进社会和谐稳定,国家于 2007 年颁布了《中华人民共和国就业促进法》,明确规定“国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置,实施积极的就业政策,坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针,多渠道扩大就业”。近年来,大学生就业难已成为人们关注的社会问题,也一直为党中央、国务院所高度重视,2007 年召开的党的十七大也明确提出要“积极做好高校毕业生就业工作”。做好这一工作是“加快推进以改善民生为重点的社会建设”的具体体现,是构建社会主义和谐社会的重要内容,是建设人力资源强国和建设创新型国家的必然要求。为此,教育部、人事部、劳动保障部于 2007 年 11 月联合发出《关于积极做好 2008 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》,对切实做好 2008 年高校毕业生就业工作提出了各方面的具体要求。

做好大学生就业工作,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服务。国务院办公厅在《关于切实做好 2007 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中,明确要求“将就业指导课程纳入教学计划”;教育部办公厅在 2008 年发布了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,进一步提出“高校要切实将就业指导课程建设纳入人才培养工作,列入就业‘一把手’工程,做好相关工作。要将就业指导课程建设和效果列入就业工作评估范围”。该“教学要求”也进一步明确了大学生职业发展与就业指导课程的教学目标、内容、方式、管理与评估。据此,我们组织编写了《大学生职业道德与就业创业指导》教材。

本教材共分 10 章,第一章介绍职业基本知识,旨在使学生首先对我国的职业分类和我国的职业资格证书制度以及未来职业的发展趋势能够有一个宏观的了解和把握,并从林林总总的社会职业中找到自己的职业位置。无论从事什么职业,作为一个职业人,都必须遵守职业道德,第二、三章阐述道德和职业道德,旨在使学生在道德的基础上进一步了解和把握职业道德的基本规范,在努力成为合格的人的同时,努力成为具有良好职业道德的合格的职业人。除了职业道德,社会需求的合格的职业人当然要有过硬的职业能力与素质,第四章旨在使学生了解和把握现代职业人应该具有的、当然也是学生在接受高等教育之后所应该具有的

综合素质和职业素质。第五章讲述怎样进行职业选择,需要遵循哪些基本原则,考虑哪些基本因素。当然,职业选择少有人能随心所欲,尤其在当前大学生就业难的形势下。怎样看待大学生就业难的问题,其成因何在,又如何解决,我国有哪些就业制度和就业市场?此即第六章的内容。第七章讲的是,如何做好求职择业的各种准备,包括怎样获得就业信息、如何做好自己的材料以及在心理上应该有哪些准备。第八章讲述求职择业中的礼仪与技巧问题。求职择业成功与否,不仅取决于用人单位的需要和自身的综合素质,而且与求职择业中的礼仪与技巧密不可分,仅仅由于礼仪上或技巧上的一点疏忽也有可能前功尽弃。因此,了解求职中的基本礼仪和技巧,并在求职择业中熟练运用,是非常必要的。在就业难的形势下,很多大学生选择了自主创业的道路。第九章从创造力的高度出发,阐述了大学生培养创造力、创业意识和创业精神的重要性以及如何培养创造力、创业意识和创业精神的问题。第十章则具体讲述了大学生怎样自主创业,创业需要有哪些能力,大学生怎样培养这些能力,创业有哪些模式,切入点在哪里,如何准备创业,创业需要经过怎样一个过程,大学生要走怎样的创业道路等一系列问题。总之,本教材的宗旨就在于帮助学生全面提高求职择业和就业创业的基本素质和能力,为求职择业、就业创业做好比较充分的准备。

本书由大连工业大学多年从事学生工作和思想政治教育工作的同志共同完成,主编周立,副主编赵金霞,具体分工为:周立第一、五、六、十一章,赵金霞第四、九、十章,唐倩第二、三章,冯振威第七、八章。

本书在编写过程中参考了许多有关教材和著作,并直接引用了不少实例作为案例,因字数所限,未能一一列出,在此谨向原作者表示歉意和诚挚的谢意。

由于作者水平和时间有限,书中疏误难免,诚恳地欢迎广大师生批评指正。

编 者

目 录

第一章 职业基本知识	1
第一节 职业的内涵、特征与意义	2
一、职业的内涵与要素	2
二、职业的特征	3
三、职业的意义	4
第二节 职业分类	5
一、职业分类的概念、方法及作用	5
二、国外的职业分类	6
三、我国的职业分类	7
第三节 国家职业资格证书制度	8
一、职业资格证书制度	8
二、职业技能鉴定与就业准入制度	10
第四节 职业发展变化的态势	12
一、影响职业发展变化的因素	12
二、职业发展变化的态势	12
复习思考题	16
第二章 职业道德概述	17
第一节 道德概述	18
一、道德的含义、起源和本质	18
二、道德的特征、功能和作用	20
三、道德的历史发展	23
第二节 职业道德概述	24
一、职业道德的内容	24
二、职业道德的作用和特征	26
三、培养良好职业道德行为的途径和方法	29

第三节 社会主义职业道德	32
一、社会主义职业道德的形成和发展	32
二、社会主义职业道德的特征及要求	34
三、社会主义职业道德的核心和原则	37
复习思考题	43
第三章 职业道德基本规范	44
第一节 职业道德规范的特点和作用	45
一、职业道德规范的含义	45
二、职业道德规范与其他规范的关系	46
三、职业道德规范的作用	48
第二节 职业道德基本规范的内容	49
一、爱岗敬业	49
二、诚实守信	52
三、办事公道	54
四、勤劳节俭	56
五、遵纪守法	58
六、团结互助	59
七、服务群众	60
八、奉献社会	61
第三节 职业道德规范的重要性	62
一、不同行业的职业道德规范	62
二、掌握职业道德规范的重要性	65
复习思考题	72
第四章 职业能力与素质	73
第一节 专业技能素质	74
一、专业技能素质及其在职业中的重要性	74
二、专业技能素质的培养	75
三、专业技能水平的评价	76
第二节 目标职业对通用技能的要求	76
一、沟通能力	77
二、分析解决问题能力	78

三、管理能力	80
第三节 目标职业对个人素质的要求	82
一、目标职业对个人素质的要求	82
二、个人素质的培养	84
复习思考题	93
第五章 职业选择	94
第一节 职业选择的基本原则	95
一、职业选择要符合社会需要	95
二、职业选择要扬长避短	96
三、积极主动, 勇于竞争	97
四、权衡利弊, 分清主次	97
五、先就业, 后择业	98
第二节 职业选择的自我评价	99
一、自我评价在择业中的地位及其原则与方法	99
二、择业中的气质、性格认知	100
三、择业中的兴趣、能力认知	104
复习思考题	109
第六章 就业制度与市场	110
第一节 就业形势	111
一、我国当前的就业形势	111
二、大学毕业生就业形势与对策	112
第二节 就业制度	114
一、劳动预备制度	115
二、就业见习制度	115
三、人事代理制度	116
四、劳动合同制度	116
五、劳动仲裁制度	117
第三节 就业市场	117
一、大学生就业市场及其一般属性	118
二、大学生就业市场的类型	119
三、大学生就业市场的特点	120

四、大学生就业市场的现状	120
复习思考题	123
第七章 求职择业准备	124
第一节 做好信息准备	125
一、就业信息的范围	125
二、就业信息的类型	126
三、就业信息的来源	127
四、收集就业信息的原则	132
五、就业信息的处理和应用	133
第二节 做好材料准备	135
一、求职信	135
二、自传	139
三、个人简历	140
四、求职登记表	141
第三节 做好心理准备	142
一、心理素质在求职中的重要性	142
二、毕业生求职择业中的心理问题	142
复习思考题	147
第八章 求职礼仪与技巧	148
第一节 求职礼仪	149
一、形象设计	149
二、面试举止	151
三、谈话礼仪	152
第二节 求职技巧	153
一、自我推销	153
二、面谈面试技巧	154
三、面谈面试后的技巧	158
四、笔试技巧	159
五、在实习、试用中展示才华	161
复习思考题	165
第九章 创业意识与创业精神	166

第一节 创造能力与创业意识	167
一、创造能力	167
二、创业意识	170
第二节 创业精神	174
一、创业精神	174
二、创业心理品质	178
三、创业心理障碍的消除	181
复习思考题	186
第十章 创业能力与创业道路	187
第一节 创业能力	188
一、创业能力的基本表现	188
二、创业能力的基本内容	189
三、大学生需要注重创业能力的培养	194
第二节 创业道路	196
一、创业因素与模式	196
二、创业切入点	198
三、创业准备与过程	199
四、大学生的创业道路	201
五、大学生创业的相关政策法规	204
复习思考题	208
第十一章 创业实务知识	209
第一节 创业计划书的写作	210
一、创业计划书的要素与内容	210
二、创业计划书的撰写	211
三、创业计划书的审核	214
第二节 创业中的具体问题	215
一、创业者应具备的基本商业知识	215
二、创业投资的一般流程	216
三、成立公司的具体程序	217
复习思考题	221

第一章 职业基本知识

世界上没有卑贱的职业，只有卑贱的人。

——林肯（美）

职业是天然的医生，对人类的幸福来说是根本的。

——克劳狄安（古罗马）

【本章提要】

本章讲述职业的含义、功能、分类和发展趋势，阐述国家的职业资格证书制度。职业是社会分工的产物，随着社会分工的细化而有了林林总总的职业。对走向社会的大学生来说，职业不仅为其提供生存的基本条件，而且也为其提供施展才华的舞台。大学生要在职业体系中找到适合自己的位置，了解职业基础知识并把握未来职业的发展趋势是非常必要的。

【知识要点】

职业的内涵、特征与意义。

职业分类的概念、方法及作用。

国内外职业的分类。

职业资格证书制度。

职业技能鉴定与就业准入制度。

职业发展变化的态势。

【背景案例】

1992年，当时的美国总统乔治·布什在授予山姆·沃尔顿美国总统自由奖章时称赞说：“山姆·沃尔顿，一个地道的美国人，他具体展现了创业精神，是美国梦的缩影。”

山姆·沃尔顿是零售连锁企业沃尔玛的创始人。他本是一个土生土长的乡下人，他用50年时间将一个小杂货店打造成为雄踞世界企业500强榜首的零售业巨头。在2002年，沃尔顿家族财产总额即达到931亿美元，成为世界上最富有的家族之一。

【案例思考】

职业为职业人发展自我,实现自我价值提供了空间。沃尔顿把一个小杂货店打造成零售巨头的沃尔玛,职业提供给人的发展空间是不可想象的。

第一节 职业的内涵、特征与意义

一、职业的内涵与要素

(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作出贡献,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

(一) 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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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。

（五）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。

（六）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。

（七）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。

（八）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，他是不是可以不工作了？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为了活着的谋生手段，这只是最基本的目的，它还有更重要的意义：

（一）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。

（二）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。职业依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。

（三）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 职业分类

一、职业分类的概念、方法及作用

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性，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:

(一) 依据脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

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员、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。

(二) 依据心理的个体差异进行分类

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。

(三) 依据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,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,专业的同一性进行划分的;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进行划分的;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进行划分的。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