

大学通识类课程规划教材

大学生



职业生涯规划



李明 吴敏 主编
周鸿飞 魏丽 吴泰来 副主编

一生中，我们的绝大部分时间是在职业生涯中度过的，职业生涯能否成功直接决定了我们的人生质量。

如何在严峻的职场中立于不败之地，稳步青云？



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

大学通识类课程规划教材

大学生职业生涯规划

李 明 吴 敏 主编

周鸿飞 魏 丽 吴泰来 副主编

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 · BEIJING

内 容 简 介

本书以实用、实际、实效为原则,用通俗易懂的语言和大量真实案例,帮助大学生了解如何进行职业生涯规划,并围绕制定职业生涯规划给出了大量的注意事项。全书分为三篇:第一篇为理论篇,主要介绍职业、职业生涯规划的相关概念、理论以及大学生职业生涯规划的意义和影响因素;第二篇为方法篇,从大学生如何进行自我认知、评估职业机会、职业生涯规划目标与路线的设计、职业生涯的实施与反馈等几个方面具体阐述大学生进行职业生涯规划的步骤与方法,最后还安排专门的内容针对大学生在进行职业生涯规划时出现的常见问题进行分析和讨论,并提出了相应的对策;第三篇为提高篇,从大学生情商的修炼、就业能力的培养和职业道德的树立三个方面入手阐述大学生如何从学生向职业人转变。

本书面向普通高等学校低年级的本科生,启发他们从未来职业发展的角度来看待目前的学习、生活与实践。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容
版权所有,侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划/李明主编. —北京:电子工业出版社,2011.3

大学通识类课程规划教材

ISBN 978-7-121-12448-8

I. ①大… II. ①李… 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(2010)第 234450 号

策划编辑:王志宇

责任编辑:王志宇 特约编辑:李玉龙

印 刷: 三河市鑫金马印装有限公司

装 订:

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1000 1/16 印张: 16 字数: 349 千字

印 次: 2011 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 6500 册 定价: 28.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

前言

社会变革、科技革命、经济进步、文化扩张……随着越来越广泛和深入的改革开放，全球一体化与社会经济文化多元化的发展，呈现给我们一个缤纷多彩的世界，带来了无数的机会，也产生了各种危机。对于个人来说，最大的挑战莫过于就业的难题。升迁、离职、下岗、创业……这些问题比以往任何时候都强烈和频繁地冲击着我们每一个人。一生中，我们的绝大部分时间是在职业生涯中度过的，职业生涯能否成功直接决定了我们的人生质量。如何在严峻的职场中立于不败之地，稳步青云？相信这是每一位有志者最为关心的问题。

在国外，人们从青少年时代就开始接受职业生涯教育，还是一名中学生或小学生的時候，他们就开始郑重地规划自己的未来，认真地设计自己的事业之路。在我国，职业生涯规划正逐渐开展，在很多外资、合资、民营企业中，职业生涯规划与管理已成为人力资源管理工作的主要内容之一，有关此主题的研究著作、培训教材亦不在少数。然而，这些书都是从企业的角度，分析指导企业管理者如何对员工进行职业生涯开发和管理的，以期有效激发员工的积极性，达到企业发展的目的。而面向大学生读者，专门帮助大学生有效进行职业生涯规划的研究著作或教材，却相对较少。

写作本书的目的在于帮助大学生树立职业生涯发展的自主意识，树立积极、正确的人生观、价值观和职业观，把个人发展和国家需要、社会发展相结合，确立职业的概念和意识。通过对本书的学习，能使大学生基本了解职业发展的阶段特点；较为清晰地认识自己的特性、职业的特性以及社会环境；了解职业相关的知识；使大学生掌握自我探索技能、信息搜索与管理技能、生涯决策技能、求职技能等。这些都将有利于大学生的顺利就业与创业，以及发展与成才，有利于人才资源的合理配置和社会稳定。

本书共有九章，概括起来可以分为三部分：第一部分是理论篇，由前三章内容构成，主要介绍大学生职业生涯规划的相关理论和基本知识；第二部分是方法篇，由第四、五、六章内容构成，主要介绍大学生职业生涯规划的主要方法和技巧；最后一部分是提高篇，由最后三章构成，主要从大学生职业生涯规划的其他重要方面，如情商、道德及能力培养等方面来重点说明。

在大学生职业生涯理论篇，不仅描述了大学生职业生涯规划的相关概念、特性、原则及劳动力市场的基本情况等内容，以使大学生对职业生涯规划有基本的认识，而且还介绍了重要的相关职业理论，如薛恩职业生涯周期理论、萨帕职业生涯层面论等，来具体地指导大学生的职业生涯规划。

在大学生职业生涯规划方法篇，运用了管理学、社会学等许多学科的先进研究成果，从职业生涯规划的过程——目标设定、规划制定、规划实施与反馈入手，综合运用了 PEST 模型、SWOT 模型、目标管理等经典管理工具，还提供了综合测评、目标访谈、标杆分析等方法，帮助大学生有效制定和实施自己的职业生涯规划。

在大学生职业生涯规划提高篇，分别从情商、能力培养和职业道德的角度，进一步完善了大学生职业生涯规划。

本书采取了案例导入与课后案例分析相结合的形式，力求使大学生能够较好地吸收和掌握书中的知识。案例导入通过引入简单且富有启发性的案例，提出章节主题，从而引起读者的兴趣；课后案例则通过相对完整或有针对性的案例，供学生应用章节所学知识来进行分析模拟，提高大学生实际的职业生涯规划的水平 and 能力。最后，对章节的重点内容设置了课后习题，以便巩固和复习章节的主要知识。

大海中航行了两艘船，这两艘船都经历风浪的吹打，在茫茫的大海上航行，历尽艰苦。第一艘船没有明确的目标，没有指南针来识别方向，虽然一直向前开，向前走，经历了数不尽的风吹浪打、黑夜黎明，但是由于没有明确的航向，虽然经过了漫长的时间航行，却也只能是在漫无边际的大海中漂泊，到达不了山花烂漫的彼岸；而另一艘船也是经历风吹浪打、黑夜黎明，也是历经千辛万苦，但是由于有明确的航向，并一直向着那个彼岸航行，经历许多个日日夜夜后，也许还在大海中前行，但离那个山花烂漫的彼岸是越来越近。

职业生涯规划，是人生发展最重要的部分。愿本书能够让大学生像第二艘船那样，离人生价值的彼岸越来越近，直至抵达。

编 者

2011 年 2 月

目 录

理 论 篇

第一章 职业与职业生涯规划概述	1
第一节 职业的含义及分类	1
一、职业的概念	2
二、职业的分类	3
第二节 市场经济就业体制与职业制度	7
一、市场经济就业体制	7
二、社会就业制度	12
三、劳动合同制度	14
第三节 职业生涯规划概述	18
一、职业生涯规划的概念	18
二、职业生涯规划的特征	19
三、职业生涯规划的意义	19
四、影响职业生涯规划的因素	20
第四节 大学生职业生涯规划概述	22
一、职业生涯规划的内涵	22
二、职业生涯规划的作用	24
三、职业生涯规划的原则	25
四、职业生涯规划的特点	27
五、职业生涯规划的内容、要素和步骤	29
本章小结	32
思考题	33
第二章 职业生涯规划理论	34
第一节 职业选择概述	35
一、职业选择基本分析	35
二、职业选择的原则	37
三、职业选择决策过程	39
第二节 职业选择理论	40
一、帕森斯的特质因素理论	41
二、霍兰德的人格类型-职业匹配理论	42

三、施恩的职业锚理论	46
第三节 职业生涯发展理论	48
一、职业自我意识论	48
二、金兹伯格职业发展理论	49
三、舒伯职业发展理论	51
四、施恩职业生涯周期理论	53
本章小结	58
思考题	59

方 法 篇

第三章 大学生的自我认知	60
第一节 自我认知概述	60
一、自我认知的内容	61
二、自我认知的原则	69
第二节 自我认知方法	69
一、自我评价法	70
二、多维评价法	70
三、专家咨询法	71
四、心理测试法	71
第三节 职业倾向的自我认知	72
一、职业兴趣	73
二、职业价值观——职业锚	75
三、职业性格	78
四、职业人格	80
五、职业能力	82
本章小结	84
思考题	85
附文一 霍兰德职业性向测验量表	86
附文二 职业价值观测试量表	97
附文三 卡特尔 16 种人格因素测验介绍	100
附文四 九型人格的类型特征	108
附文五 职业能力测试表	112
第四章 大学生的职业生涯机会评估	115
第一节 基于 PEST 的环境评估	115
一、政治法律环境评估	116
二、经济人口环境评估	117

三、社会文化环境评估	119
四、自然技术环境评估	120
第二节 职业环境评估	121
一、职业发展的现状	121
二、未来需求量较大的几类人才	123
三、职业对人才的要求	125
第三节 组织环境评估	125
一、行业环境分析	125
二、组织（企业）环境分析	126
第四节 职业生涯成功特质分析	132
一、有助于成功的特质	132
二、阻碍成功的特质	133
第五节 职业生涯机会评估的方法	134
一、SWOT 分析法	134
二、其他评估方法	136
本章小结	139
思考题	139
第五章 大学生职业生涯目标的确立	140
第一节 目标确立的原则及意义	140
一、定向原则	141
二、定点原则	142
三、定位原则	142
四、职业生涯目标的意义	142
第二节 大学生涯目标的分析	143
一、顺利就业是大学生涯的主要目标	144
二、考研或出国深造是大学生涯发展的重要目标	146
三、考研、出国，还是就业	148
四、自主创业成为当代大学生涯发展的新目标	150
第三节 职业生涯目标的设计方法	151
一、总目标的设定	151
二、目标的分解	153
三、职业生涯目标的组合	156
第四节 职业生涯目标设计过程	157
一、职业生涯目标设计	157
二、基于目标管理的职业生涯规划	158
本章小结	161

思考题	161
第六章 大学生职业生涯规划的实施与反馈	162
第一节 大学生职业生涯规划的实施	163
一、职业生涯发展方向的选择	163
二、职业生涯的发展路径	164
三、目标实现策略	165
四、高校实施大学生职业生涯规划体系	167
第二节 大学生职业生涯规划书的制定	169
一、大学生职业生涯规划与人生规划	169
二、大学生职业生涯规划的类型	171
三、大学生职业生涯规划书的结构	173
四、个人发展规划的论证	178
第三节 大学生职业生涯规划的评价	178
一、大学生职业生涯规划评估的意义	179
二、大学生职业生涯规划评估原则	180
三、大学生职业生涯规划的评价维度	180
四、大学生职业生涯规划评估内容	181
五、大学生职业生涯规划评估方法	182
本章小结	184
思考题	185

提 高 篇

第七章 大学生情商的修炼	186
第一节 情商概论	187
一、情商的内涵	187
二、情商的主要内容	188
三、情商与智商的关系	191
第二节 情商与大学生就业	192
一、情商影响大学生就业	193
二、大学生情商教育的意义与作用	194
三、消极情绪对职业活动的影响	195
第三节 大学生情商的修炼	197
一、大学生的情商现状	197
二、大学生培养和提高情商的方法与途径	198
本章小结	203
思考题	203

第八章 大学生就业能力的培养	207
第一节 大学生学习能力的培养	208
一、学习能力的基本内涵	208
二、大学生学习能力的表现	209
三、树立新的学习理念	210
四、大学生学习能力的培养的途径	212
第二节 大学生职业能力的培养	213
一、职业能力的内涵	213
二、职业能力形成的条件	214
三、职业能力的培养与发展	215
第三节 大学生职业素质的培养	218
一、职业素质的构成要素	218
二、职业素质的形成和发展过程	220
三、大学生职业意识的培养	220
四、在实践中进行职业素质的培养	221
本章小结	223
思考题	224
第九章 大学生职业道德的树立	225
第一节 道德与职业道德	225
一、道德	225
二、职业道德	227
第二节 职业道德的基本规范	228
一、职业道德规范的作用	228
二、职业道德规范的内容	229
第三节 大学生职业道德的树立	239
一、大学生树立良好职业道德的作用	239
二、大学生树立良好职业道德的方法和途径	240
本章小结	245
思考题	245
后记	246

理 论 篇

第一章 职业与职业生涯规划概述

【本章学习目标】

- ① 掌握职业的含义及分类方法。
- ② 掌握我国职业相关制度。
- ③ 掌握职业生涯规划的相关概念及影响因素。
- ④ 掌握职业生涯规划的相关概念及职业生涯规划的基本步骤。

【导入案例】

34岁的美国妇女费罗伦·查德威克成为横渡英吉利海峡的第一位女性后，又向另一个距离更远的卡塔林纳海峡发起了挑战。为了能成功实现目标，查德威克反复地训练，做好了充分的准备。

1952年7月4日清晨，查德威克在浓雾笼罩下的加利福尼亚以西的太平洋洋面上游着。已经整整15个小时过去了，渐渐地，她感到又累又冷又饿，实在不能再游了，便请求护送船拉她上去。随船教练告诉她，海岸已经很近，马上就要到了，不要放弃。可是，她朝加州海岸望去，浓雾弥漫，什么也看不到！结果，她又坚持游了50分钟后，还是选择了放弃。然而此时，她离加州海岸已经只有半英里^①远了。

面对这次失败，查德威克痛惜地说：虽然海水很冷，如果当时我能看见陆地，就一定能坚持下来。可见，令她半途而废的不是疲劳，也不是寒冷与饥饿，而是因为浓雾中看不到目标。

两个月后，汲取教训的查德威克终于成功地横渡了卡塔林纳海峡。她仍然是横渡此海峡的第一位女性，且比前一位男子的纪录快了大约2小时。

第一节 职业的含义及分类

有些司空见惯的事情，我们自认为很熟悉了，却未必能说得清楚。举个小小的例子：

^① 1英里约等于1.609千米。——编者注

《中外管理》杂志社的社长杨沛霆教授上初中时遇到过这么一件事情，他问他的几何老师：“老师，为什么两点间直线最短？”老师听了这个问题后非常恼火，恼火的原因有两条：第一条是这个问题太简单；第二条是他答不出来。可是杨教授那时就喜欢打破砂锅问到底。到最后，问来问去，那位老师急了，他说：“没有为什么，两点之间的直线就是最短。你把你们家的狗找来，扔一块骨头给它，你看它是直扑过去，还是绕地球跑一圈！连它都知道，你还问什么问。”

就像这个问题一样，当我们要回答什么是职业时，我们未必能说清。学生是职业吗？老师是职业吗？小偷是职业吗？警察是职业吗？在生活中，很多人能说得清自己的职位，但是却说不清楚自己所从事的职业是什么。实际上每个人不但要搞清楚自己的职位，而且还要搞清楚自己的职业，搞清楚了自己的职业，才能走好自己的人生之路。

一、职业的概念

（一）学者的职业观

摆在人们面前的社会职业，是一个范围极广、五光十色的领域。对于职业的含义，不同的学者有着不同的看法。

1. 职业性质说

美国社会学家赛尔兹认为，职业是一个人不间断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从业者的社会地位。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会作出贡献的连续活动。

美国著名哲学家、教育家杜威认为，职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。社会学也提出，职业是人的一种“资源”。

2. 职业要素说

赛尔兹指出，职业范畴的构成有三要件，即技术性、经济性和社会性。

保谷六郎进一步指出，职业的特性为：

经济性，即从中取得收入。

技术性，即可发挥个人的才能与专长。

社会性，即承担社会的生产任务（社会分工），履行公民义务。

伦理性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务。

连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

3. 职业关系说

美国社会学家泰勒指出：“职业的社会学概念，可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的整合，促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”

对职业生涯问题进行了广泛研究的我国管理专家程社明认为,职业可定义为“是参与社会分工,利用专门知识、技能为社会创造物质财富、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”。他强调职业的个人与社会、知识技能与创造、创造与报酬、工作与生活四种关系。

(二)“职业”的科学含义

从词义学的角度分析,“职业”一词是由“职”与“业”二字构成的。所谓“职”,包含着社会职责、天职、权利与义务的意思;所谓“业”,包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。可以说,“职业”在这里反映着个人与社会两个方面的内容,属于个人与社会互动的范畴。

所谓职业,从其科学含义上看,是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映;也是一个人的权利、义务、权力、职责,从而是一个人的社会地位的一般性表现。由此,也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

不仅如此,职业还往往成为一个人最基本的符号、最主要的特征。人们说,某某人是“什么”人,其中表征“什么”的最重要的特征之一就是职业,因为职业能反映一个人的社会身份、社会地位与自身的文化、能力、素质水平等。

二、职业的分类

(一) 职业分类的原则

1. 同一性

同一性是职业分类的最基本的原则。具体来说,它是指构成一个职业类别,必须在工作范围、工作内容、操作方法、使用工具以及工作环境等方面都是同一的。

2. 标准性

职业分类是一项复杂而又重要的工作,对于职业的分类,要有严格的标准。这种标准反映为一个国家的“职业分类标准”,即由政府有关部门组织制定和实施的“国家标准”。

3. 多级性

社会职业是一个庞大又复杂的体系,有着数千甚至上万个类别。对于这样一个庞大的体系,需要划分为几个不同的等级或层次,每一个等级或层次中一般都有许多的类别,这样才能够把庞大而复杂的“职业”区分开。一般情况下,各国根据自己的情况,把职业分为3~4个层次。

4. 现实性

职业分类是一个现实的范畴,它要反映社会实际,是基于社会的经济发展水平、产业结构、技术状态以及社会文化状况,对人的劳动状况作出划分的。分类的现实性要求职业分类必须紧跟时代的步伐,体现时代特点。

（二）职业分类的特点

根据职业产生的历史及其对人类社会发展的影响，职业分类具体有以下特征。

1. 产业性

一个国家，一个社会，就大的方面来说可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不直接创造物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业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，第三产业的职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性

行业是根据生产单位所生产的产品或提供服务的人的不同而划分的，它按企业、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。在某行业的职业内部，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，人们就会形成相似的行为模式，以及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，新的职业不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职业性

所谓职业，是指一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职业的两个基本要素。职业性是职业分类的一个重要标志，职权相同，责任一致，就是同一职位。在职业分类中，每一种职业都含有职位的特性。从社会需求角度看，职业并没有高低和贵贱之分，但是，现实生活中由于对从事职业的素质要求不同，以及人们对职业的看法或舆论的评价不同，职业便有了层次之分。这种职业的不同层次是由不同职业具有不同性质劳动的付出、不同难度的工作任务、不同的收入水平、不同的教育水平、不同的社会声望、不同的权力与社会地位等因素决定的。

4. 族群性

无论以何种依据来划分职业，都会带有群组特点。例如，科学研究人员中包含哲学工作者、社会学工作者、经济学工作者、理学工作者、工学工作者、医学工作者等；再如，咨询服务行业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

5. 时代性

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了“辞旧迎新”外，同一种职业的活动内容和方式也会发生变化，所以职业的划分带有明显的时代性，不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”，后又发展到“下海热”、“外企热”、“IT热”等；都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

（三）职业分类的方法

1. 国际职业分类法

从世界的角度看，联合国劳动领域的专业机构——国际劳工组织（ILO），在20世纪40年代末，曾组织许多国家的有关专家和国际组织，共同编制职业分类的工具书。1958年，国际劳工组织颁布了第一部《国际标准职业分类》，成为各国编制职业分类的依据和各国间交流的标准。

国际标准职业分类体系，是一个“提供了包括全体文职工作人员所从事的职业在内的系统化的分类结构”。在这个结构中，包括8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目。在这一分类体系中，每一个职业都有一个五位数的职业编码、一个名称、一个定义，职业定义说明该职业的工作者的一般职权、主要职责和任务。这一职业分类随着时代变化而不断变化。

许多国家的政府，都有组织本国的有关部门和专家学者编制职业分类的本国标准。各个国家的经济社会条件不同，又有不同的管理需要，因此其国家职业分类标准就有所不同，也随着时代变化而不断变化。

加拿大组织300名专家经过7年编制的《加拿大职业分类词典》，于1971年出版。该词典包括7000多个职业名称词条，词条的内容包括：定义和职责、考核和提升要求、从业者必须具备的各方面条件和素质等。该词典的内容丰富全面，概念清楚，描述详实，具有很高的实用价值，社会用途非常广泛，是一部国际影响很大的工具书。

美国劳工部的职业分类目录，也是具有较大影响的实用性职业分类标准。

2. 我国的国家职业分类标准

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、小类三个层次体系。与此相关，我国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，由国家劳动部主持，共组织了50多个部委、机关中，从事涉及事业分类的劳动认识教育干部和有关研究机构、大学的专家学者近千人参加。该大典的体系与国际标准基本对应，于2000年颁布。

我国发布的《中华人民共和国职业分类大典》，比照国际标准，把职业分为四个层次，包括8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类。职业分类大典中的“细类”，是我国分类体系中的最基本类别，即我们所关心的“职业”。内容包括职业编码、职业名称、职业概述、职业定义、职业内容描述，以及归属于本职业的工种的名称和编码。

我国法律规定，有关部门可以依据《中华人民共和国职业分类大典》及相关法律对一定行业的职业情况进行一定的更新和增减。2005年，我国职业分类又增补了77个新职业，主要分布在现代制造业、现代服务业，以管理、策划、创意、设计、分析、制作等居多。

2006年,国家劳动和社会保障部组织专家论证通过了《IT职业分类方案》,将IT职业分成13个职业群、41个职业。

根据方案,IT职业分为“IT主体职业”、“IT应用职业”、“IT相关职业”3个小类。IT主体职业是指与IT职业技能相关的“纯粹的”IT类职业;IT应用职业是指使用IT职业技能完成其他领域业务的职业;IT相关职业是指主要使用IT职业技能完成职业活动的其他领域的职业。在3个小类下再分出“软件类”等13个职业群、41个职业(细类)。41个新职业涵盖了计算机软硬件、网络、信息系统、制造、应用系统开发等IT产业的各个领域,分类体现了IT企业用人日趋专业化的特点。例如,软件职业群目前分为“系统分析师”、“程序员”、“软件测试师”、“软件项目管理师”4个职业,而其前身就是“软件设计”这一职业。原因在于软件从业人员增多,一些职业活动细化,出现了新的固定化分工,从而形成了细分职业。

3. 职业指导分类法

职业指导是一个涉及面广、意义重大的领域。从对人进行指导工作的角度,也有着若干职业分类方法,而且这些分类与心理学对“人”的划分紧密联系。职业指导领域的职业分类方法主要有如下几种。

(1) 霍兰德分类法

这一方法把职业分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型6种。这是一种非常重要又应用普遍的分类法。

(2) 兴趣分类法

这一方法与人的活动兴趣相联系,把职业划分为户外型、机械型、计算型、科研型、说服型、艺术型、文学型、音乐型、服务型、文秘型10种。

(3) 教育学科分类法

这一方法把专业大类分为人文科学、社会科学、理科、工科、农学、医科、家政、教育、艺术、体育10种,职业则与之近似和相关。

(4) DPT分类法

这一方法把职业分为与资料打交道为主的工作(D)、与人打交道为主的工作(P)和与事件打交道为主的工作(T)3种。有的学者还增加了“思维性工作”(I)的内容,使这一方法成为DPTI分类法。

(5) 人力资源管理实用分类法

从现实人力资源管理的角度看,职业或者工作、岗位,首先有体力、脑力两个最大的类别(这对应于我们常说的“工人”、“干部”)。

进一步来说,能够为用人单位掌握、用于招聘选拔人员和进行岗位管理的职业,可以划分为科学研究、工程技术、经济工作、文化教育、文艺体育、医疗卫生、行政事务、法律公安、生产工人、商业工作、服务工作和农林牧渔12个类别。

在人力资源管理的具体的工作业务中,也使用上述的霍兰德分类法、DPT分类法等。

附：我国职业分类内容举例

按照我国颁布的《中华人民共和国职业分类大典》，“裁剪工”职业在职业分类中的层次排列的地位为：

6 大类：生产、运输设备操作人员及有关人员。

6—11 中类：裁剪缝纫和皮革、毛皮制品加工制作人员。

6—11—01 小类：裁剪缝纫人员。

6—11—01—01 细类（工种）：裁剪工。

“裁剪工”职业的定义与说明如下：

使用裁剪设备或工具，将以纺织、皮革等为材料的面、里、衬等主、辅料裁剪成胚料的人员。

从事的工作主要包括：（1）备料；（2）使用专用工具进行主、辅料划样；（3）操作裁剪设备或工具将主、辅料裁剪成胚料；（4）将胚料打号、扎包、填写生产记录；（5）清洁设备及工作地。

下列工种归入本职业：

航空救生设备裁剪工（10—009）。

服装裁剪工（17—381）。

第二节 市场经济就业体制与职业制度

人力资源和社会保障部部长尹蔚民在新中国成立 60 年来我国人力资源和社会保障工作成就的专题报告中指出：新中国成立 60 年来，我国的就业制度实现了由统包统配就业体制向市场导向就业体制的转变，适应社会主义市场经济要求的就业管理体制基本形成。要想实现择业以致职业生涯的成功，必须了解市场经济就业体制的特征以及进入职业大门的就业制度与走上职业岗位后的管理制度。

一、市场经济就业体制

（一）市场经济体制下就业的特征

就业的基本格局，是由一个社会的经济管理体制和经济发展水平决定的。改革开放以后，我国逐步实行了市场经济体制，就业方面也采取了相应的市场就业做法。市场就业的基本内容包括以下几点。

1. 市场就业，双向选择

在市场经济国家，就业的最基本特征是通过劳动市场的配置而实现的。

在市场就业的格局下，劳动要素即人力资源要素的“买方”与“卖方”自由选择、自由竞争，从理论上说，是没有人为了的干预与垄断行为的，在双方共同认可的情况下才实现工资成本与预期劳动的交换。这类似于某个消费者到某个农贸