



职业技术·职业资格培训教材

ZHIYE
ZHIDAOSHI

职业 指导师

(国家职业资格四级 三级 二级 一级)上册

基础知识篇

人力资源和社会保障部教材办公室 组织编写
上海市职业培训研究发展中心



中国劳动社会保障出版社

职业指导人员

职业技术·职业资格培训教材

职业指导师（国家职业资格四级 三级 二级 一级）上册 基础知识篇

职业指导师（国家职业资格四级 三级 二级 一级）下册 实务技巧篇

策划编辑 / 瞿伟洁
责任编辑 / 盛秀芳
责任校对 / 孙艳萍
封面设计 / 王利民
版式设计 / 沈悦

ISBN 978-7-5045-7428-2



9 787504 574282 >

定价：29.00元



职业技术·职业资格培训教材

职业指导师

ZHIYE ZHIDAOSHI

(国家职业资格四级 三级 二级 一级)上册

基础知识篇

主 审 张得志
主 编 申利侠
编 者 叶晓清 费蕾英 陈栋渊 吴红燕
顾 问 董 夷



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业指导师：国家职业资格四级 三级 二级 一级. 上册，基础知识篇/申利侠主编. —北京：中国劳动社会保障出版社，2008

职业技术·职业资格培训教材

ISBN 978-7-5045-7428-2

I. 职… II. 申… III. 职业选择-技术培训-教材 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 188005 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17 印张 346 千字

2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

定价：29.00 元

读者服务部电话：010-64929211

发行部电话：010-64927085

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010-64954652

内 容 简 介

本套教材由人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心依据上海 1+X 职业指导人员（国家职业资格四级 三级 二级 一级）职业技能鉴定细目组织编写。本套教材从强化培养操作技能，掌握实用技术的角度出发，较好地体现了当前最新的实用知识与操作技术，对于提高从业人员基本素质，掌握职业指导人员的核心知识与技能有直接的帮助和指导作用。

教材分为上、下两册。本教材为上册，共 9 个单元，主要内容包括：走进职业指导、了解职业知识、就业理论、职业指导理论、职业生涯发展理论、职业素质测评理论、职业指导与人力资源管理、职业指导人员的基本素质要求和职业指导常用政策法规等。为便于读者掌握本教材的重点内容，每一单元后附有思考题。下册教材最后附有各级别的鉴定考核模拟试卷及答案，用于检验和巩固所学知识与技能。

本教材可作为职业指导人员（国家职业资格四级 三级 二级 一级）职业技能培训与鉴定考核教材，也可供全国中、高等职业技术学院相关专业师生参考使用，以及本职业从业人员培训使用。

前言

职业资格证书制度的推行,对广大劳动者系统地学习相关职业的知识和技能,提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义,也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。

随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展,特别是加入世界贸易组织以后,各种新兴职业不断涌现,传统职业的知识和技术也越来越多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容。为适应新形势的发展,优化劳动力素质,上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试,推出了1+X的鉴定考核细目和题库。1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库,X是为适应上海市经济发展的需要,对职业标准和题库进行的提升,包括增加了职业标准未覆盖的职业,也包括对传统职业的知识 and 技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式,得到了国家人力资源和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要,人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写,教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能,较好地体现了科学性、先进性与超前性。聘请编写1+X鉴定考核细目的专家,以及相关行业的专家参与教材的编审工作,保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色,按等级、分模块单元的编写模式,使学员通过学习与培训,不仅有助于通过鉴定考核,而且能够有针对性地系统学习,真正掌握本职业的实用技术与操作技能,从而实现我会做什么,而不只是我懂什么。



本教材虽结合上海市对职业标准的提升而开发,适用于上海市职业培训和职业资格鉴定考核,同时,也可为全国其他省市开展新职业、新技术职业培训和鉴定考核提供借鉴或参考。

本教材在编写过程中得到上海巴伐利亚职业培训咨询有限公司的大力支持,在此表示衷心感谢。

新教材的编写是一项探索性工作,由于时间紧迫,不足之处在所难免,欢迎各使用单位及个人对教材提出宝贵意见和建议,以便教材修订时补充更正。

人力资源和社会保障部教材办公室

上海市职业培训研究发展中心

编者的话

有人说,职业是人类最天才、最神奇、最伟大的发明。随着知识经济、信息时代的到来,社会分工越来越细化,职业这个发明被现代人演绎到了极致,主要表现在职业的种类越来越多,内涵也越来越丰富。面对纷繁复杂的职业世界,如何选择一个适合的职业,如何将所选择的职业做得最好,是现代人必须面对的现实而重要的课题。我国有句古话,叫“男怕入错行,女怕嫁错郎”。对职业选择来说,不管男女,都怕入错行,怕“嫁”到一个不适应的岗位。可以说,职业选择犹如寻找配偶,找到适合自己的那份工作是至关重要的。一个人只有找到符合自己的兴趣和爱好,在自己能力范围之内,又能发挥自己特长的职业,才能为幸福、快乐、有价值的一生奠定良好基础。

自我国逐步转型进入市场经济后,劳动力市场不断发展完善,用工单位(或者岗位)和求职者“双向选择”已经成为被普遍认可的职业选择方式。在成百上千个行业工种和成千上万个职业种类之中,如何“众里寻她千百度”,从众多职业中选择出令自己“心仪”的那一份,成为摆在国人面前的一个重要问题。可以说,选择职业不再简单地是个人、家庭或者亲戚朋友的事,政府相关部门、社会各界对职业的关注、重视程度越来越高,社会上出现了专门从事职业介绍的工作机构,职业指导也作为一个朝阳行业蓬勃发展起来。就上海来说,已经形成了市、区县、街镇三级职业介绍服务体系,直接或间接从事职业指导的工作人员超过了五千人。

2006年,上海市职业培训指导中心颁布了职业指导人员职业标准,对从事职业指导工作人员的知识基础和技能素质提出了要求,通过该职业鉴定的职业指导人员,能够在各级就业服务机构为遇到职业问题的个人或群体,提供职业信息咨询、职业选择技巧、职业问题诊断、职业难题处理、职业政策解释等方面的指导及帮助。

然而,由于受传统计划经济统分统配工作的影响,我国对职业指导的理论和方法研究极其薄弱,职业指导人员队伍建设相对落后,能够与新建立的职业标准相对应用来培训职业指导人员的书籍、资料比较稀缺,不能满足广大职业介绍机构和职业指导人员全面掌握职业指导理论、技术和方法,不断改进和提高职业指导水平的需要。为此,根据职业指导教育培训的需要,在多方搜集资料、反复研究探讨的基础上,我们组织编写了这本专门用于培训职业指导人员的兼具理论性和实用性的教学和参考用书。以期通过此书的传播,让更多的人了解职业和职业指导知识,培养更多的能够给别人以职业指导的专业人才,为社会各阶层、各类型处于职业迷茫、职业倦怠等状态的职业人士指点迷津。



全书分为上、下两册，共 17 个单元。上册为基础知识篇，主要从职业指导人员应具备的基础理论知识方面进行系统阐述；下册为实务技巧篇，突出针对性、实用性和可操作性，力求将职业指导的相关技术、技巧与实际指导过程紧密结合，使读者能够真正将所学到的理论和方法用于实际的职业指导工作。同时，本书也为那些正处在各种职业问题漩涡中的职场人士或其家长提供了职业选择、职业发展的有益参考。职业指导是一个不断探索的积累过程，愿本书的出版能为我国职业指导事业的发展和职业指导人员的培养贡献一份力量。

在本书付梓之际，我要感谢上海市劳动和社会保障局就业处的张得志先生，他为本书的编写提供了许多中肯而富有建设性的建议。感谢上海巴伐利亚职业培训咨询有限公司的董夷总经理，她为本书的构建和组织编写提供了许多积极的思路和有利的支持。感谢叶晓清、费蕾英、陈栋渊等同志为本书第一、二、三、四、五、六等单元所做的资料收集和编撰工作。感谢复旦大学孙晓红小姐为后期的编排、习题和校对付出了辛勤劳动。同时，我还要感谢李幸久先生和徐和祥先生，在书籍的资料收集和整理过程中提供了许多有益的帮助。在本书的编写过程中，参阅了大量的相关书籍资料，在此也向这些编著者表示由衷的感谢。最后，我还要感谢本书编写小组的其他成员，感谢他们付出的心血和劳动。

由于编者的水平有限，书中的不妥和疏漏之处在所难免，敬请专家、读者批评指正。

申利侠

复旦大学社会发展与公共政策学院博士

2008 年 7 月

职业指导师各等级课程分布（上册）

单元	节	四级	三级	二级	一级
第1单元 走进职业指导	1.1 指导、职业指导与职业指导人员	★			
	1.2 职业指导的工作对象	★			
	1.3 职业指导的工作内容	★			
	1.4 职业指导人员等级划分与工作内容界定	★	★		★
第2单元 了解职业知识	2.1 职业的演变与发展	★			
	2.2 职业分类	★	★		
	2.3 职业分析		★		
	2.4 职业与职业指导	★			
第3单元 职业指导的宏观理论基础——就业理论	3.1 就业概述	★			
	3.2 传统就业理论		★		★
	3.3 现代就业理论		★		★
	3.4 新经济条件下的就业理论		★	★	★
第4单元 职业指导的微观理论基础——职业指导理论	4.1 职业指导的基本原理	★			★
	4.2 西方职业指导理论的产生和发展	★			
	4.3 职业指导理论的发展趋势			★	★
	4.4 职业指导的主要技术基础	★	★		★
第5单元 职业生涯发展理论	5.1 职业生涯发展概述	★			
	5.2 职业生涯发展的主要理论		★		
	5.3 职业生涯决策			★	★
	5.4 职业生涯管理			★	★
第6单元 职业素质测评理论	6.1 职业素质测评概述	★			
	6.2 职业素质测评的基本理论		★		★
	6.3 职业素质测评的原则和方法		★		
	6.4 心理测验			★	★

续表

单元	节	四级	三级	二级	一级
第7单元 职业指导与人力资源管理	7.1 人力资源概论	★			
	7.2 人力资源管理概述		★		
	7.3 人力资源管理部门		★		
	7.4 人力资源管理的基本职能			★	★
第8单元 职业指导人员的基本素质要求	8.1 职业道德和职业规范	★			
	8.2 职业指导人员的素养基础	★	★		
	8.3 职业指导人员的技能基础	★	★		
	8.4 职业指导人员的职业礼仪	★	★		
	8.5 职业指导人员职业化程度评估			★	★
第9单元 职业指导常用政策法规	9.1 劳动法	★			
	9.2 劳动合同制度	★			
	9.3 社会保障制度	★			
	9.4 劳动争议的处理	★			
	9.5 促进就业的有关政策	★			

职业指导师各等级课程分布（下册）

单元	节	四级	三级	二级	一级
第 10 单元 认识职业指导的对象	10.1 指导对象的心理过程	★			★
	10.2 指导对象的个性特征		★		★
	10.3 影响指导对象行为模式的主要因素		★		★
第 11 单元 建立和谐的指导关系	11.1 指导环境的布置		★		★
	11.2 指导人员的态度		★		★
	11.3 指导关系的定位		★		★
第 12 单元 职业指导过程的实施步骤	12.1 指导的建立和行为方式		★		★
	12.2 指导开始阶段			★	
	12.3 指导过程阶段			★	
	12.4 指导结束阶段			★	
第 13 单元 职业指导中的高效沟通	13.1 沟通的基本概念	★			
	13.2 沟通的听、说、问		★		
	13.3 沟通的技巧			★	★
第 14 单元 职业信息的收集与处理	14.1 信息和职业信息概述	★			
	14.2 职业信息收集的原则和内容		★		
	14.3 职业信息收集的方法		★		★
	14.4 职业供求信息的分析、评估和发布			★	★
	14.5 职业信息运用的要求			★	★
第 15 单元 传授择业和求职技巧	15.1 职业选择技巧			★	★
	15.2 自我推荐技巧			★	
	15.3 笔试与面试技巧		★	★	
	15.4 职业适应技巧			★	★
第 16 单元 职业指导常见问题的处理	16.1 职业定位			★	★
	16.2 职业生涯规划			★	★
	16.3 职业倦怠				★
	16.4 职业转换				★
第 17 单元 实现对特殊对象的指导	17.1 特殊求职对象的指导				★
	17.2 用人单位的指导			★	★

目 录

● 第1单元 走进职业指导

- 1.1 指导、职业指导与职业指导人员 2
- 1.2 职业指导的工作对象 7
- 1.3 职业指导的工作内容 9
- 1.4 职业指导人员等级划分与工作内容界定 13
- 思考题 19

● 第2单元 了解职业知识

- 2.1 职业的演变与发展 21
- 2.2 职业分类 23
- 2.3 职业分析 32
- 2.4 职业与职业指导 40
- 思考题 42

● 第3单元 职业指导的宏观理论基础——就业理论

- 3.1 就业概述 44
- 3.2 传统就业理论 50
- 3.3 现代就业理论 54
- 3.4 新经济条件下的就业理论 56
- 思考题 57

● 第4单元 职业指导的微观理论基础——职业指导理论

- 4.1 职业指导的基本原理 59



目 录

4.2 西方职业指导理论的产生和发展	62
4.3 职业指导理论的发展趋势	67
4.4 职业指导的主要技术基础	68
思考题	71

● 第5单元 职业生涯发展理论

5.1 职业生涯发展概述	73
5.2 职业生涯发展的主要理论	81
5.3 职业生涯决策	95
5.4 职业生涯管理	99
思考题	101

● 第6单元 职业素质测评理论

6.1 职业素质测评概述	103
6.2 职业素质测评的基本理论	110
6.3 职业素质测评的原则和方法	118
6.4 心理测验	121
思考题	143

● 第7单元 职业指导与人力资源管理

7.1 人力资源概论	145
7.2 人力资源管理概述	147
7.3 人力资源管理部门	154
7.4 人力资源管理的基本职能	158
思考题	178

● 第8单元 职业指导人员的基本素质要求

- 8.1 职业道德和职业规范 180
- 8.2 职业指导人员的素养基础 187
- 8.3 职业指导人员的技能基础 196
- 8.4 职业指导人员的职业礼仪 203
- 8.5 职业指导人员职业化程度评估 209
- 思考题 211

● 第9单元 职业指导常用政策法规

- 9.1 劳动法 214
- 9.2 劳动合同制度 219
- 9.3 社会保障制度 229
- 9.4 劳动争议的处理 241
- 9.5 促进就业的有关政策 243
- 思考题 249

附录一 德国职业指导人员能力和态度评估标准 250

附录二 上海市各区县职业介绍所联系方式 255

第1单元

走进职业指导

- | | | |
|-----|-------------------|-----|
| 1.1 | 指导、职业指导与职业指导人员 | /2 |
| 1.2 | 职业指导的工作对象 | /7 |
| 1.3 | 职业指导的工作内容 | /9 |
| 1.4 | 职业指导人员等级划分与工作内容界定 | /13 |

1.1 指导、职业指导与职业指导人员

1.1.1 指导与咨询的异同

指导是人们较为常用的词语之一。在生活中，很多事情都与指导相关，如入学指导、经营指导、创业指导、教育指导等，那么指导到底是什么含义呢？按照《现代汉语词典》的解释，指导指的是“指示教导；指点引导”。经常与指导通用的另外一个词语是咨询，指导与咨询在很多地方相通，但也有所差别，咨询的含义是“征求意见”。因此，指导比咨询具有更强的指令性。从两个词语的发源来看，指导比较广泛地运用于教育工作领域，是“在每个人努力发现、发展各自潜力的整个时期对其援助，促进其自我发展、自我完善的过程”。这里“对其援助”的过程，就是指导的过程。咨询比较多地应用于商务工作领域，比较常用的解释是“合格的独立人员或者人员小组，为企业、公众组织或其他事业组织提供有关服务，确定和考察有关政策、组织和程序方面的问题，推荐合适的行动方案，并且为所提出的建议提供帮助”。因此，从提供帮助这一点来讲，指导与咨询的目标是相同的，即通过了解情况、查找问题，最终帮助解决问题。也就是说，指导过程与咨询过程一样，包含着3个重要的方面：

- 确定问题；
- 推荐解决方案；
- 帮助实施解决方案。

1.1.2 对职业指导的基本认识

对指导的理解，非常有助于人们认识职业指导。可以把职业指导看做是经过训练的合格的人员或组织，对职业领域存在的问题进行分析和了解，推荐合适的解决方案，并帮助解决职业问题的过程。然而，在我国，由于职业指导刚刚起步，大家对于职业指导内涵的理解还不尽相同，总结起来，大体有以下3类：

第一类为“选择论”。认为职业指导就是对个人选择职业的指导，强调每个人都有自己独特的人格特征和能力特点，并与社会上的某种职业相对应。职业指导的目的就是要帮助个人寻找与其人格特征和能力相适应的职业，以达到人职科学匹配。如《社会学百科全书》中就把职业指导解释为“一定的社会机构帮助个人了解职业，走上职业道路的各种措施的总称，包括职业分析和个体评价，最后根据个人的职业心理特征和能力倾向，对个人做出职业选择的建议”。

第二类为“服务论”。认为职业指导是一种为求职者提供帮助的社会服务活动，包括预测和分析人才需求动态，汇集传递就业信息，组织人才交流，以及各种与劳动就业有关的综合性社会咨询服务活动。“服务论”把为企业推荐人才、为求职者介绍适合的职业作为职业指导的根本任务。持这种观点的人往往重视求职行为的技术与技巧的研究，如搜集