

21世纪
SHIJI



系列教材

大学生职业规划

与

就业指导

第二版

Daxuesheng

Zhiye Guihua yu Jiuye Zhidao

张武华 周琳 主编

华南理工大学出版社

21
世纪



系列教材

大学生职业规划

与

就业指导

第二版

Daxuesheng

Zhiye Guihua yu Jiuye Zhidao

张武华 周琳 主编

华南理工大学出版社

· 广州 ·

内 容 简 介

本书将职业生涯规划理论、职业能力培养与解决实际就业问题有机结合起来,既介绍了先进的生涯规划理论和方法,也讲授了毕业求职阶段所需要的相关知识和求职技巧。这些理论和方法对于当代大学生今日的择业、就业,将来的人生运筹,乃至生活的其他方方面面都具有很强的指导作用。本书每一章后面都有相关的链接文章,以帮助大学生消化理解所学知识并解决自身的实际问题。

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业规划与就业指导/张武华,周琳主编.—2版.—广州:华南理工大学出版社,2009.8

(21世纪高等学校公共基础课系列教材)

ISBN 978-7-5623-2986-2

I. 大… II. ①张… ②周… 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 148944 号

总发行:华南理工大学出版社(广州五山华南理工大学17号楼,邮编510640)

营销部电话:020-87113487 87110964 87111048(传真)

E-mail: z2cb@scut.edu.cn http://www.scutpress.com.cn

责任编辑:黄丹丹

印刷者:广州市穗彩彩印厂

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:17.75 字数:455千

版次:2009年8月第2版 2009年8月第3次印刷

印数:28001~40000册

定价:28.00元

版权所有 盗版必究

21 世纪高等学校公共基础课系列教材

编委会

主任：赵鹏飞 郑伟光

副主任：张武华（执行） 阮奕光 胡赛阳 杨小蓉

委员：陈红 杜菁锋 何玉兰 周琳 黄观德

张雪辉

《大学生职业规划与就业指导》

编写人员

主编：张武华 周琳

副主编：黄观德 李相平 梁进杲 谢耿

编写人员：（按姓氏笔画排序）

王宗成 朱燕萍 汤浪 杨定明 李相平 李统亮

吴清梅 郑芝鸿 张浩 张万英 张武华 张雪辉

陈红 陈丽娟 陈洁华 陈述 范常丹 林秋贵

周琳 黄观德 崔吉芳 梁进杲 谢耿

前 言

“看不到希望时困惑，看到了尽头更困惑。”“有选择时困惑，没有选择更困惑。”似乎“困惑”成了大学生职业生涯的主题。职业困惑是客观存在的。很多时候困惑是哲学层面的问题，但是面对职业困惑，该如何取舍，如何打造自己的职业道路，如何理解和把握职业规划的“科学性、持续性、经济性、平衡性”四原则，是值得每个大学生认真思考的问题，也是全社会关注大学生就业应该研究的课题。

凡事预则立，不预则废，生涯规划大师舒伯博士（Dr. Super）认为人生须经历成长、探索、建立、维持和退离五个阶段，而大学生处于职业生涯的探索阶段，到底是考研？是就业？还是出国？在迈入社会和走向职场前的大学生们应充分认识自我，了解自身的优势、职业兴趣和爱好，将现实环境和长远规划相结合，给自己的职业生涯清晰定位，明确未来的工作与人生发展方向，把学与用更加紧密结合，避免“就业错位”，让自己真正赢在起跑线上！

世界著名的职业指导大师埃德加·H·施恩教授认为，职业生涯发展实际上是一个持续不断的探索过程，在这一过程中，每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较明确的与职业有关的自我概念。因此大学生在选择和发展自己的职业时有一套科学合理的指导参照体系是十分必要的。

本书编写突出几个特点：一是体系创新。打破传统教材编写方法，根据大学生职业规划及就业的现实需要和高校课程的设置及教学规律，教师和学生可根据自身需要及教学特点进行自我学习与组织教学。二是精选案例。每章节后均有最新的、有代表性的知识链接部分，针对性强，突出时效性、示范性与可阅读性。三是注重实用。既有权威的职业发展与就业形势的最新统计数据，也有适合不同层次学生职业规划与就业心理的测试与指导。同时较好地融进了多所高校长期担任相关课程的专家、学者的教学实践与科学研究的最新成果。

由于编者水平所限，书中难免会有疏漏之处，恳请读者批评指正，以便再版时改进。

编 者

2007年7月18日

目 录

第一章 职业类别与就业准入	(1)
第一节 职业类别	(1)
一、职业发展历程	(1)
二、职业类别	(2)
第二节 就业准入	(3)
一、职业资格证书	(3)
二、我国的职业资格制度	(3)
三、我国的就业准入制度	(5)
链接 1 中国未来职业发展趋势	(6)
链接 2 大学阶段每个年级应如何规划?	(10)
第二章 大学生就业形势与政策	(12)
第一节 大学生就业形势	(12)
一、导致大学生就业难的原因分析	(12)
二、广东省 2009 年就业形势分析与预测	(16)
三、2009 年应届毕业生整体就业市场预测	(17)
第二节 大学生就业政策	(17)
一、高校毕业生“三支一扶”计划	(17)
二、高校毕业生就业见习制度	(18)
三、关于暂缓就业制度	(19)
四、部分地区接收毕业生程序	(20)
五、从就业政策看就业观念的变化	(24)
链接 1 广东省促进高校毕业生积极就业政策解读	(24)
链接 2 六大行业应届生平均起薪点调查报告公布	(27)
链接 3 观念转变 政策鼓励 大学生基层就业逐渐成风气	(30)
第三章 职业选择及职业准备	(32)
第一节 职业的概念	(32)
一、职业的含义	(32)
二、职业流动	(32)



第二节 职业选择的影响因素	(33)
一、个人因素	(33)
二、社会因素	(35)
第三节 选择职业的原则	(36)
一、把握兴趣	(36)
二、扬长避短	(37)
三、力所能及	(38)
四、自我满足	(38)
五、发展成才	(39)
第四节 职业素质准备	(40)
一、良好的思想道德品质	(42)
二、学业知识	(43)
三、现代管理能力人文素质	(44)
四、社会实践	(44)
链接1 把信送给加西亚	(44)
链接2 比尔·盖茨给青年大学生的11条忠告	(45)
链接3 2010职场的你必做的10件事	(46)
链接4 80后职场人的职业选择	(49)
第四章 职业生涯发展规划	(53)
第一节 职业生涯规划	(53)
一、职业生涯规划的定义	(53)
二、职业生涯规划的意义	(53)
第二节 职业定位	(55)
一、应用马斯洛层次需求理论理解职业	(55)
二、正确理解学校、家庭、企业之间的关系	(58)
三、实现就业、职业、事业三者的平衡	(59)
四、职业定位三部曲	(61)
第三节 职业生涯规划	(62)
一、职业锚的8种类型	(62)
二、职业过滤器	(65)
三、设计自己的职业生涯	(67)
第四节 职业生涯的可持续发展	(72)
一、通过职业实现自己的愿望	(72)
二、个人职业生涯发展的三个方向	(73)
三、周边参与理论	(75)



链接 1 职业生涯你规划好了吗?	(76)
链接 2 大学生频繁“毁约”背后的三大症结	(78)
链接 3 在互联网上开创职业生涯, 做 SOHO 一族	(80)
链接 4 职业规划中的 7 个致命伤	(83)
第五章 求职理念和求职技巧	(84)
第一节 求职理念的概述	(84)
一、求职理念的阐述	(84)
二、当今大学生正确的求职理念	(85)
三、传统的择业观念	(88)
四、新兴的择业观念	(89)
第二节 求职简历的制作	(91)
一、求职简历的样式	(91)
二、求职简历的写作禁忌	(94)
三、中文求职简历的范例	(95)
第三节 求职技巧	(96)
一、笔试技巧	(96)
二、面试技巧	(97)
第四节 求职礼仪	(102)
一、介绍礼仪	(102)
二、握手礼仪	(103)
三、名片礼仪	(103)
四、拜访礼仪	(104)
五、通讯礼仪	(104)
六、会议礼仪	(105)
七、办公室礼仪	(105)
八、公共区域礼仪	(106)
九、公共设备礼仪	(106)
链接 1 面试十大难题的样板回答	(107)
链接 2 12 步教你写出得体的简历	(113)
链接 3 面试的 12 种致命错误	(114)
链接 4 冲出面试重围——明天就上班	(116)
第六章 就业信息与求职途径	(120)
第一节 就业信息的搜集、整理与运用	(120)
一、掌握就业信息的搜集渠道	(120)
二、就业信息的整理	(123)



三、就业信息的运用	(126)
第二节 大学生求职的主要途径	(127)
一、学校途径	(127)
二、社会途径	(128)
三、综合途径	(130)
链接1 一位大学生求职的传奇经历	(133)
链接2 专家关于求职忠告之一二三	(134)
链接3 另类求职法：主动争取创奇迹	(137)
第七章 职业测评	(141)
第一节 职业测评的概述	(141)
一、职业测评的基本概念	(141)
二、影响职业测评准确性的各种因素	(143)
三、职业测评的常用方法与工具	(146)
第二节 职业价值观测评	(148)
一、职业价值观的含义	(148)
二、职业价值观测评介绍	(149)
三、职业价值观自测问卷	(151)
第三节 职业兴趣测评	(154)
一、职业兴趣含义	(154)
二、职业兴趣测评介绍	(154)
三、职业兴趣自测问卷	(156)
第四节 职业能力测评	(168)
一、职业能力含义	(168)
二、职业能力测评介绍	(169)
三、职业能力自评问卷	(171)
第五节 职业心理测评	(178)
一、什么是职业心理测评	(178)
二、职业心理测评的种类	(178)
三、求职前的心理测评	(180)
第六节 求职心理辅导	(182)
一、求职心理障碍与辅导	(182)
二、就业心理障碍与辅导	(185)
链接1 做自己想做的	(187)
链接2 职业测试：你的职业生涯规划测评	(188)
链接3 HP大中华区总裁孙振耀退休后九大感言	(190)

第八章 大学生创业	(200)
第一节 创业准备	(200)
一、心理准备	(200)
二、创业信息收集	(204)
三、知识准备	(206)
四、市场调查	(207)
第二节 创业实践	(213)
一、制订创业计划书	(213)
二、实施创业计划	(214)
三、适应大学生创业领域	(218)
四、大学生创业的误区	(221)
第三节 成功创业	(222)
一、有一个正确的经营理念	(222)
二、认真深入市场调查, 满足社会需要	(222)
三、坚持不断创新, 做到“人无我有, 人有我优, 人优我特”	(223)
四、要充分发挥个人优势和长处, 干自己有兴趣的、熟悉的事	(223)
五、量力而行, 从干小事、求小利做起	(224)
六、中外大学生创业的比较	(224)
链接 1 成功创业四例	(224)
链接 2 女大学生甘做“豆腐西施” “苦差事” 充满商机	(227)
链接 3 联想总裁柳传志的创业哲学	(229)
第九章 就业协议及其法律问题	(231)
第一节 就业协议与就业推荐表	(231)
一、就业协议及格式	(231)
二、就业协议的签订与解除	(233)
三、就业推荐表及格式	(238)
四、就业推荐表的注意事项	(238)
第二节 就业协议与劳动合同	(241)
一、劳动合同	(241)
二、就业协议与劳动合同的关系	(245)
第三节 就业协议的法律保护	(246)
一、毕业生的权利与义务	(247)
二、就业协议的法律适用	(249)
三、就业协议的法律效力	(250)
链接 1 大学生应警惕十类不规范招聘现象	(251)



链接 2	大学生求职要警惕“求职陷阱”	(251)
链接 3	大学生违约惹恼用人单位 企业怒称交钱也不放人	(253)
链接 4	应届毕业生签约须知	(255)
链接 5	试用期长短有说法	(258)
第十章	塑造自我 走向成功——寄语即将毕业离校的大学生	(259)
一、	要明白“我是谁”——认识自我	(259)
二、	力争做一个受欢迎的人——塑造自我	(260)
三、	学会树立正确的成功观念	(263)
四、	关键是要找到适合自己发展成才的途径	(263)
链接	大学生毕业前离校指南	(267)
参考文献		(270)

第一章 职业类别与就业准入

第一节 职业的分类

一、职业发展历程

(一) 职业变迁和发展

1. 社会职业种类越来越多

职业自产生以后，随着社会分工的发展和职业的分化，职业已远远超过“三百六十行”，据有关资料介绍，大约在 20 世纪 70 年代，全世界职业种类就超过 42 000 种，目前则更多。

2. 社会职业结构变迁的速度越来越快

从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业革命到新的产业革命，才 200 多年。就在这 200 多年里，不断出现新的行业，且行业的主次地位的变化也越来越快。工业革命时期，主要是纺织业。直到进入 20 世纪，钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业，但是，电子行业从产生、发展，到成为一个主要行业，只用了几十年时间。

3. 脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例越来越大

据有关资料介绍，1960 年美国的脑力劳动者占就业总数的 43.3%，1997 年上升到 51.4%，在我国，脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。

(二) 新职业发展与国家新职业定期发布制度

1. 新职业发展是形势要求

现代社会的职业，与过去有很大的不同：①劳动岗位中，体脑混合且体力劳动所占的比例越来越小；②与传统专业绝对对口的岗位逐渐减少；③劳动岗位的地域空间变小，行业特征不像过去那么鲜明；④岗位所需的职业知识和技能更新周期加速，复合程度提高。

2. 国家新职业定期发布制度

(1) 建立新职业定期发布制度的背景。

1999 年《中华人民共和国职业分类大典》颁布以后，我国职业结构发生了很大的变化，涌现了很多新职业，如物流师、电子商务师、项目管理师，等等。为满足社会需求，提高从业人员的职业素质，国家劳动保障部在《中华人民共和国职业分类大典》颁布以后到 2004 年，组织有关专家先后完成了 52 个新职业标准的开发，受到教育培训机构、用人单位和广大劳动者的欢迎。

随着科技进步和经济社会的发展，职业的更迭变化越来越活跃，在一些职业逐渐消亡的同时，越来越多的新职业不断产生，吸纳了大量就业者。“及时搜集整理新职业信息，并向社会发布这些信息，既有助于开发就业岗位，规范职业管理，又能调动各个方面的积极性，从而为促进就业、促进技能人才的培养起到积极作用”。为此，劳动和社会保障部决定建立新职业定期发布制度。



(2) 新职业发布的程序和内容。

新职业发布的程序包括：建议、汇总、论证、公示、发布。另外，对尚不成熟，正在成长中的职业，也将同时向社会公布，征询意见。

新职业发布的内容包括：职业名称、职业定义、主要工作内容等。

(3) 新职业发布制度形成。

国家劳动保障部在2004年8月20日以新闻发布会的形式，首次向社会发布了9个新职业，标志着我国新职业发布制度形成。

从首次发布新职业到2007年1月11日止，共发布了8批新职业。

二、职业类别

(一) 《中华人民共和国职业分类大典》的编制颁布

1995年，原劳动部、国家统计局、原国家技术监督局联合成立了“国家职业分类大典和职业资格工作委员会”，开始组织编制《中华人民共和国职业分类大典》。中央、国务院50多个部委（局）以及有关企业、院校和研究单位的近千名专家学者参加了历时4年的编制工作。

1999年5月《中华人民共和国职业分类大典》正式颁布。这是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。它从我国实际出发，在充分考虑经济发展、科技进步和产业结构变化的基础上，将我国社会职业划分为8个大类，比较全面客观地反映了我国社会职业结构现状。

《中华人民共和国职业分类大典》的颁布，填补了我国职业分类的空白，具有深远的意义和广泛的应用领域。

(二) 职业分类

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类分别如下。

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。

第二节 就业准入

一、职业资格证书

(一) 什么是职业资格证书?

职业资格证书是通过政府认定的考核鉴定机构,按照国家规定的职业技能标准或任职资格条件,对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定的结果,是劳动者具备某种职业所需要的专门知识和技能的证明。与学历文凭证书不同,职业资格证书与某一职业能力的具体要求密切结合,反映特定职业的实际工作标准和规范,以及劳动者从事这种职业所达到的实际能力水平。

(二) 职业资格证书等级

我国职业资格证书分为五个等级:初级技能(五级)、中级技能(四级)、高级技能(三级)、技师(二级)、高级技师(一级)五种。由劳动保障部统一印制。

(三) 如何取得职业资格证书

取得职业资格证书必须要通过职业技能鉴定,任何符合条件的个人均可自主申请参加鉴定。申报职业技能鉴定时,首先要根据所申报职业的资格条件,确定自己申报鉴定的等级,如果需要培训,要到经政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试,技能要求考核一般采用现场操作、加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等方式进行。经鉴定合格者,由劳动保障部门核发相应的职业资格证书。

(四) 办理职业资格证书的程序

根据国家有关规定,办理职业资格证书的程序为:职业技能鉴定所(站)将考核合格人员名单报经当地职业技能鉴定指导中心审核,再报经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构批准后,由职业技能鉴定指导中心按照国家规定的证书编码方案和填写格式要求统一办理证书,加盖职业技能鉴定机构专用印章,经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构验印后,由职业技能鉴定所(站)送交本人。

(五) 职业资格证书作用

职业资格证书是表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据,也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。

二、我国的职业资格制度

(一) 国家职业标准

国家职业标准由职业概况、基本要求、工作要求和比重表四部分组成。其中工作要求是国家职业标准的核心部分。

职业概况是对本职业的基本情况的描述,包括职业名称、职业定义、职业等级、职业环境条件、职业能力特征、培训要求、鉴定要求等8项内容。

基本要求包括职业道德和基础知识,其中职业道德是指从事本职业工作应具备的基本

观念、意识、品质和行为的要求，一般包括职业道德知识、职业态度、行为规范；基础知识是指本职业各等级从业人员都必须掌握的通用基础知识，主要是与本职业密切相关并贯穿于整个职业的基本理论知识、有关法律知识和安全卫生、环境保护知识。

工作要求是在对职业活动内容进行分解和细化的基础上，从技能和知识两个方面对完成各项具体工作所需职业能力的描述。包括职业功能、工作内容、技能要求、相关知识。其中职业功能是指一个职业所要实现的活动目标，或是一个职业活动的主要方面（活动项目）。根据不同职业的性质和特点，可按工作领域、项目或工作程序来划分。工作内容是指完成职业功能所应做的工作，可以按种类划分，也可以按照程序划分。每项职业功能一般包含两个或两个以上的工作内容。技能要求是指完成每一项工作内容应达到的结果或应具备的技能。相关知识是指完成每项操作技能应具备的知识，主要指与技能要求相对应的技术要求、有关法规、操作规程、安全知识和理论知识等。

比重表包括理论知识比重表和技能比重表。其中技能比重表反映各项工作内容在培训考核中所占的比例，理论知识比重表反映基础知识和每一项工作内容的相关知识在培训考核中应占的比例。

（二）我国的职业资格证书制度

1. 我国的职业资格证书制度

国家职业资格证书制度是指按照国家职业标准，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平和从业资格进行评价和认证的国家证书制度。

2. 实施职业资格证书制度的法律依据

《劳动法》第八章第六十九条规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。”《职业教育法》第一章第八条明确指出：“实施职业教育应当根据实际需要，同国家制定的职业分类和职业等级标准相适应，实行学历文凭、培训证书和职业资格证书制度。”这些法规确定了国家推行职业资格证书制度和开展职业技能鉴定的法律依据。

3. 国家推行职业资格证书制度的意义

通过开展职业技能鉴定和推行职业资格证书制度，可以为劳动者自主择业和用人单位自主用人提供客观公正的职业技能凭证，既为形成有序竞争的劳动力市场奠定基础，又有利于促进劳动力资源的合理配置。开展职业技能鉴定，推行职业资格证书制度，有利于提高企业产品和服务质量，促进经济发展。将职业技能鉴定和企业内人力资源管理有效结合起来，有利于促进企业建立培训、考核鉴定与使用相结合并与待遇相联系的激励机制，调动职工学习技术的积极性，从而提高企业职工素质，提高产品和服务质量，促进经济发展。

4. 职业技能鉴定

职业技能鉴定是一项基于职业技能水平的考核活动，属于标准参照型考试。它是由考试考核机构对劳动者从事某种职业所应掌握的技术理论知识和实际操作能力做出客观的测量和评价。职业技能鉴定是国家职业资格证书制度的重要组成部分。

参加不同级别鉴定的人员，其申报条件不尽相同，考生要根据鉴定公告的要求，确定申报的级别。一般来讲，不同等级的申报条件为：参加初级鉴定的人员必须是学徒期满的

在职职工或职业学校的毕业生；参加中级鉴定的人员必须是取得初级技能证书并连续工作5年以上，或是经劳动行政部门审定的以中级技能为培养目标的技工学校以及其他学校毕业生；参加高级鉴定的人员必须是取得中级技能证书5年以上、连续从事本职业（工种）生产作业可少于10年，或是经过正规的高级技工培训并取得了结业证书的人员；参加技师鉴定的人员必须是取得高级技能证书，具有丰富的生产实践经验和操作技能特长、能解决本工种关键操作技术和生产工艺难题，具有传授技艺能力和培养中级技能人员能力的人员；参加高级技师鉴定的人员必须是任技师3年以上，具有高超精湛技艺和综合操作技能，能解决本工种专业高难度生产工艺问题，在技术改造、技术革新以及排除事故隐患等方面有显著成绩，而且具有培养高级工和组织带领技师进行技术革新和技术攻关能力的人员。

三、我国的就业准入制度

（一）什么叫“就业”

1. 什么是就业？

从理论上讲，就业是指具有劳动能力的人，运用生产资料从事合法社会劳动，并获得相应的劳动报酬或经营收入的经济活动。灵活多样的就业形式都可以视为就业。

2. 实现就业的条件

在法定劳动年龄内，并且具有劳动能力；所从事的是某种合法的经济活动，以提供满足社会需要的商品或服务为目的；从事这种社会劳动可以获得相应的收入。

另外，在实际生活中，就业的概念还必须对法定劳动年龄的界限、从事社会劳动的时间长度和劳动报酬或经营收入标准等做出具体规定。国际劳工统计协会规定，各国可根据国情确定劳动年龄的上下限、劳动时间的长短和工资的最低限度。凡在劳动年龄之内、具有下列情况之一的都算是就业。

（1）在规定时间内从事有报酬的劳动。

（2）有职业而由于疾病、事故、劳动争议、度假、旷工或气候不良、设备损坏临时停工等原因而暂时没有工作。

（3）自己当雇主或营业，包括协助家庭经营企业或工厂，工作时间相当于正常工作时间的1/3以上，没拿报酬，也算就业。

下述情况不属于就业范畴。

（1）童工。

（2）不以获得收入或盈利为目的的公益劳动、家务劳动等。

3. 就业结构的分类

（1）按城乡划分：可分为城镇就业和乡村就业。

（2）按三个产业划分：就业按产业划分可分为第一产业、第二产业、第三产业。

（3）按行业划分：可分为农、林、牧、渔业，采掘业，制造业，电力、煤气及水的生产和供应业，建筑业，地质普查业，水利管理业，交通运输、仓储业及邮电通信业，批发和零售贸易、餐饮业，金融、保险业，房地产业，社会服务业，卫生、体育和社会福利业，教育、文化艺术和广播电影电视业，科学研究和综合技术服务业，国家机关、党政机关和社会团体，其他行业的就业。



(4) 按经济类型划分:按经济类型划分包括在国有经济单位就业,在城镇集体经济单位就业,在其他经济单位就业,在乡镇企业就业,从事私营经济和个体劳动和在农村就业。其他经济单位包括联营经济、股份制经济、外商投资经济、港澳台投资经济单位。

(二) 我国的就业准入制度

1. 就业准入概念

所谓就业准入是指根据《劳动法》和《职业教育法》的有关规定,对从事技术复杂、通用性广、涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业(工种)的劳动者,必须经过培训,并取得职业资格证书后,方可就业上岗。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定并向社会发布。

2. 我国的就业准入制度

2000年3月16日,劳动和社会保障部以部令第6号形式发布了《招用技术工种从业人员规定》(2000年7月1日起施行),对90个工种实行就业准入。标志着我国就业准入制度形成。

3. 国家对实行就业准入的具体规定

职业介绍机构要在显著位置公告实行就业准入的职业范围;各地印制的求职登记表中要有登记职业资格证书的栏目;用人单位招聘广告栏中也应有相应职业资格要求。职业介绍机构的工作人员在工作过程中,对国家规定实行就业准入的职业,应要求求职者出示职业资格证书并进行查验,凭证推荐就业;用人单位要凭证招聘用工。

从事就业准入职业的新生劳动力,就业前必须经过一到三年的职业培训,并取得职业资格证书;对招收未取得相应职业资格证书人员的用人单位,劳动监察机构应依法查处,并责令其改正;对从事个体工商经营的人员,要取得职业资格证书后,工商部门才准予办理开业手续。

4. 国家对新生劳动力就业要求

《招用技术工种从业人员规定》(劳社部令6号)的规范对象主要是初次就业的劳动者。根据《规定》的要求,今后凡初次就业的劳动者,包括城镇初高中应届毕业生、待业人员以及农村从事非农产业或进城务工人员,只要从事国家规定的技术工种(职业)工作的,必须取得相应的职业资格证书,方可就业上岗。

5. 《招用技术工种从业人员规定》对用人单位要求

用人单位招收和使用合格的劳动者到技术岗位工作,是保证生产正常运转,提高产品和服务质量,保障生产安全的必然要求。《招用技术工种从业人员规定》(劳社部令6号)的制定和实施,正是适应了用人单位的这种内在需求。用人单位可以依据《规定》,充分行使用工自主权,抵制招工中的不正之风,对职工提出素质和技能的要求,搞好用工管理。

链接 1

中国未来职业发展趋势

1. 在未来我国科学技术方面有重大发展潜力的领域。

①生物技术。生物技术主要是基因工程、蛋白质合成工程以及生物制品开发为核心的