



普通高等教育“十二五”规划教材

大学生职业发展与就业指导课程丛书

大学生职业发展 与素质拓展 训练教程

李业旗 主编



科学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材
大学生职业发展与就业指导课程丛书

大学生职业发展 与素质拓展训练教程

主 编 李业旗
副主编 于 影 王春阁
杨文龙 赵 爽

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书依循教育部大学生职业发展教育教学理念,以大学生职业生涯规划的内在逻辑和步骤为主线,结合高校大学生职业生涯规划课程教学的实际与当代大学生的特点,以培养新型人才为教学目标,确定职业目标,重点训练大学生转变成职业人所应该具有的职业素质,为大学生通往社会职场做好准备。

本书旨在满足普通高校开设职业生涯规划课程的教学要求,各模块按照提出问题、分析问题与解决问题的逻辑顺序编排。每个模块都设置了“学习目标”、“课后思考”;每个训练环节都根据内容灵活安排了“案例分享”、“案例讨论”、“拓展练习”、“理论认知”、“深度阅读”、“总结训练”、“名家名言”、“专家提示”等互动训练内容,引导学生进行分析和思考,拓展学习能力。本书案例丰富,视野开阔,实用性强,既有利于教师教学,更有利于大学生自我训练,尤其适合大学新生使用。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与素质拓展训练教程/李业旗主编. —北京:科学出版社, 2012

(大学生职业发展与就业指导课程丛书)

普通高等教育“十二五”规划教材

ISBN 978-7-03-036291-9

I. ①大… II. ①李… III. ①大学生-职业选择-高等学校-教材
②大学生-素质教育-高等学校-教材 IV. ①G647.38②G640

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第314312号

责任编辑:石悦/责任校对:彭涛

责任印制:阎磊/封面设计:华路天然设计工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

http://www.sciencep.com

骏立印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012年12月第 一 版 开本:720×1000 B5

2013年7月第二次印刷 印张:15

字数:289 000

定价:26.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

“大学生职业发展与就业指导课程丛书” 编委会

主任委员 王 忠

副主任委员 杨文龙 王春阁

委 员 (按姓氏笔画排序)

于 影 马 旭 马 辉 刘丽娟

孙中宁 李东福 李业旗 谷 阔

张建国 赵 爽 徐秉锋 高 山

郭志伟 矫东海 楚玉彪 鞠 鹏

《大学生职业发展与素质拓展 训练教程》编委会

主 编 李业旗

副主编 于 影 王春阁 杨文龙 赵 爽

编 委 (按姓氏笔画排序)

刘丽娟 谷 阔 徐秉锋 高 山

矫东海 楚玉彪

序

作为当代大学生，能否在大学期间就规划好自己的职业生涯，确立长远的职业发展目标，对于其在校期间的学习、生活，以及就业和今后的发展都有着深远的影响。大学生只有确定了人生发展目标，才能更好地设计自己的大学学习计划和成长方向，从而实现自主学习和健康成长；才能更好地根据自己的兴趣和爱好，提高自身的职业素质，顺利完成从学校到职场的过渡，从而成功地实现从大学生到职业人的转变。为了帮助大学生们在大学学习阶段就能够自觉地确立毕业后的发展目标，规划自己的职业生涯，李业旗老师多年来为学生讲授了职业发展与素质拓展课程，收到了很好的效果，并对多年所积累的讲稿整理完善，撰写了《大学生职业发展与素质拓展训练教程》一书。由于这门课和这本书对大学生的职业规划和职业素质训练具有重要的作用，所以当作者邀我为该书作序时，我欣然接受。

就总体来说，现阶段大学生的职业生涯规划教育和素质拓展训练还很薄弱，大学生对职业生涯规划认识不足，根据自身条件和社会发展形势科学合理地规划和制定职业生涯规划的能力还不强。因此，根据教育部办公厅下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》和大学生的实际需要，在大学有针对性地开设大学生职业生涯规划课程，为大学生应对未来职业挑战做好全面准备，是高校人才培养的重要任务和必要环节。

大学生职业生涯规划 and 职业素质决定着其未来事业的发展方向。要搞好大学生的职业生涯规划 and 职业素质培养，必须有科学的理论指导和完善的教育方法；既要结合学校的人才培养定位，又要符合每个学生的个性发展；必须围绕着学科和专业的特点，将职业规划教育与专业教育有机结合。基于以上考虑，从 2010 年起，李业旗老师组织部分长期从事教学和学生工作的教师着手编写《大学生职业发展与素质拓展训练教程》一书，历经两年多的时间，数易其稿，终于形成了现在的版本。较之同类著作，该书具有以下鲜明特点：一是注重理论体系，逻辑清晰。该书根据大学生职业生涯规划的逻辑顺序，巧妙地把理论要点编排到各个训练模块中。二是注重实践训练，特色鲜明。该书没有过多地阐述理论原则，而是注重实践训练，大大提高了大学生职业生涯规划 and 素质拓展的针对性、有效性和可操作性。三是注重教学创新，案例鲜活。该书在体例设计上体现了“五步教

学法”的理念，便于教学和学生自我训练。书中案例丰富，许多案例来自我校的人才培养实践和长期从事学生工作的专家的经验总结。

该书既是一部教师开展大学生职业发展教育与素质拓展训练的好教材，也是一部大学生进行自我规划、自我发现、自我完善的好参考书。相信该书的出版发行，能为从事这方面教学工作的教师提供有益的参考，也能够为广大大学生朋友们带来理论和实践上的指导和帮助。

张陆江

2012年10月10日

前言

为更好地搞好大学生职业生涯规划,提升大学生职业素质,全面落实教育部办公厅下发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,我们编写了本书。本书旨在帮助大学生依据职业规划的相关理论,科学制定职业生涯规划,确定自己的职业目标和方向。同时帮助大学生提高职业素质,为大学生顺利择业、就业奠定坚实的基础。

基于大学生职业生涯规划教育与素质培养的现实需要,以及长期从事大学教学与学生工作的经验和经历,我从2010年3月开始拟定本书的编写提纲,确定编写原则、体例、思路和基本内容,经就业与创业教研室的同仁共同研讨、分头撰写,数易其稿,终于在2012年10月形成了本书目前的版本。希望通过我们的共同努力,力争使本书达到较高的理论水平和实用价值,并体现出自己的特色——能为从事大学生职业生涯规划教育工作的老师和大学生提供一本实用的教学用书和参考书。

本书由李业旗任主编,于影、王春阁、杨文龙、赵爽任副主编。全书由李业旗策划、设计、统稿和定稿,张正坤、王秀颖等协助完成全书的校稿等工作。

全书共五个模块。第一模块为职业生涯规划 and 职业素质概述篇,由李业旗、于影、赵爽编写;第二模块为自我认知篇,由于影、李业旗、矫东海编写;第三模块为职业环境分析篇,由王春阁、于影、谷阔、楚玉彪编写;第四模块为大学生职业生涯规划篇,由于影、李业旗、徐秉锋、刘丽娟编写;第五模块为大学生职业素质拓展篇,由赵爽、高山、杨文龙、李业旗编写。

在本书编写过程中,得到了长春工业大学校长张德江教授、党委副书记王忠教授、副校长胡明教授的亲切关怀和具体指导,没有他们的正确指导和大力支持,本书是很难完成的。同时,还得到了兄弟院校从事学生工作的老师们的关心和帮助,他们为我们提供了有价值的资料和成功案例,在此深表谢意!在本书编写过程中,我们参阅了大量的文献资料,凡参阅的文献资料均列于书后,为此特向文献资料的作者表示衷心的感谢!

由于作者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请专家和读者批评指正。

李业旗

2012年10月

目 录

序

前言

模块一 职业生涯规划 and 职业素质概述篇	1
训练一 职业生涯规划概述	1
训练二 职业素质概述	34
模块二 自我认知篇	49
训练三 职业兴趣	50
训练四 职业能力	64
训练五 职业价值观	73
训练六 人格特质与职业	84
模块三 职业环境分析篇	105
训练七 职业环境分析概述	105
训练八 职业宏观环境分析	116
训练九 职业微观环境分析	127
模块四 大学生职业生涯规划篇	151
训练十 大学生职业生涯规划的原理	151
训练十一 大学生职业生涯规划的基本模式与方法	159
训练十二 大学生职业生涯规划的核心与误区	181
模块五 大学生职业素质拓展篇	191
训练十三 沟通能力	191
训练十四 时间管理	201
训练十五 团队精神	215
训练十六 情商提升	222
参考文献	230

模块一 职业生涯规划 和职业素质概述篇



学习目标

- (1) 认识职业，了解我国有哪些职业以及与职业有关的制度。
- (2) 认识职业生涯规划及其与人生的关系，明确职业生涯规划的重要意义。
- (3) 认识职业素质及构成，明确职业素质的社会需求。
- (4) 了解和掌握探索职业的具体方法和途径。

训练一 职业生涯规划概述



案例分享

沈健的职业发展

大学入学之初，沈健表现出对学生工作的浓厚兴趣，成功竞选为班级的生活委员。在别人看来这是个琐碎的工作，他却做得有模有样。在此岗位上，他锻炼了领导才能，奠定了群众基础。在班长换届竞选时，他成功当选为班长，在班级管理工作中表现依然出色。2008年，沈健组织队伍参加“动感地带”杯大学生创业计划大赛。在组织过程中，他遇到了队员参加会议迟到、进展缓慢等各种困难。通过分析，他找到了问题出现的原因，进而换位思考，分析队员的心理状态，找到了解决问题的办法，最终带领团队获得全校第一名的好成绩，并获得参加省赛的资格。

如果说学生工作经历促进了沈健的成长，那么超级实习生就是他成才的良好机遇。2009年，国际大厦来到学校举办超级实习生选秀大赛，选拔优秀的学生担任国际大厦经理助理。通过对自己职业生涯的合理规划，沈健成功赢得比赛，顺利进入国际大厦开始了自己真正的职业生涯。由于他勤勉的工作态度和优秀的职业素养，使他赢得了良好的口碑，树立了良好的形象。

目前，沈健已经成为一名公务员，在某园区管委会办公室工作，是园区管委会重点培养的管理人才。



案例讨论

仔细阅读【案例分享】，深入思考后与其他同学讨论，并把自己的结论记录在下面。

(1) 你认为沈健的成功是可以复制的吗？

(2) 你觉得他屡次在重要活动中胜出的原因何在？

(3) 你认为沈健的哪些大学经历促进了他职业生涯的成功？

(4) 你对自己的成长成才是如何规划的呢？



拓展练习

现在，请闭上眼睛，试着数一下你身边有没有穿红色衣服的人？有多少？请继续尝试关注一下你每天要爬上（下）的第一个楼梯是哪个？你要爬上（下）多少个台阶到达目的地？

请问：红色应该非常明显，为什么你没有注意到？你几乎每天都在爬这个楼梯，为什么不知道它有多少个台阶？为什么没有注意到呢？

心理学中，有个名词叫做“选择性注意”。简单地说，就是人们在同时存在

的两种或两种以上的刺激信息中选择了一种进行注意，而忽略了其他的刺激信息。所以在没有得到提示的情况下，红色和台阶数不是目标，从而没有被注意。但是，当红色和台阶数成为目标之后，你将会很快注意到哪些人穿了红色的衣服，有多少人，你走的楼梯有多少个台阶，甚至在今后的几天中，你仍然会注意红色衣服，仍然会数清你一天中第一个走的楼梯的台阶数。如果我们把注意力看成是一种能量的话，那么明确的目标便使我们集中了自己的能量。同样道理，当我们的职业生涯中有了明确的目标时，我们就会很容易地集中精力和能量，尽最大的可能去实现它，而这个目标也将非常有希望达成。

理论认知

一、职业

（一）职业的定义

从词义学的角度分析，职业一词由“职”与“业”二字构成。所谓“职”，包含着社会职责、天职、权利和义务的意思；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”反映着个人与社会两个方面的内容，是一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、经济收入、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反应，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征。

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，某人是个“什么”人，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、社会地位阶层与自身的文化、能力、素质水平等。

职业与就业这两个词，含义上比较接近。两者的不同之处在于，职业一词偏重于社会意义，偏重于个人和人生；就业一词则更偏重于经济意义，偏重于体制和制度。

（二）学者的职业观

职业是一个范围极为广阔的领域。对于职业的含义，学者们有着不同的看法。

1. 职业性质说

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为不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,职业是人们可以从中得到利益的一种“生活活动”。社会学对此也提出,职业是人的一种资源。

2. 职业要素说

塞尔兹指出,职业范畴的构成有三个要件,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:

- (1) 经济性,即从中取得收入。
- (2) 技术性,即可发挥个人才能与专长。
- (3) 社会性,即承担社会的生产任务(社会分工),履行公民义务。
- (4) 伦理性,即符合社会需要,为社会提供有用的服务。
- (5) 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

美国社会学家李·泰勒(Lee Taylor)指出,职业的社会学要领可以解释为一套成为模式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。

4. 职业综合说

我国管理专家程社明对组织中的职业生涯进行了比较广泛的研究,认为职业可定义为“参与社会分工,利用专门的知识 and 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”。它有以下四个方面的含义:

- 第一,与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工。
- 第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能。
- 第三,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬。
- 第四,与个人生活相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。

《中华人民共和国职业分类大典》对职业作了如下界定:职业是指从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。职业需具备下列特征:

- (1) 目的性,即职业活动以获得现金或实物等报酬为目的。
- (2) 社会性,即职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动。
- (3) 稳定性,即职业在一定的历史时期内完成,并具有较长的生命周期。
- (4) 规范性,即职业活动必须符合国家法律和社会道德规范。
- (5) 群体性,即职业必须具有一定的从业人数。

（三）职业的功能

1. 职业的个人功能

职业，既是人的一种社会活动和生活方式，又是人的一种经济行为，是人们从社会中谋取各种利益的资源，它对于每一个人都极为重要。具体来说，职业对个人有以下作用。

1) 职业是个人的生存方式

职业作为人们参与社会生活、从事社会生活、进行人生实践的最主要的场所，从多个方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受影响。

人的职业生活，使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业的不同而不同，由此，职业成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

2) 职业是从业者的资源

职业是人获取利益的手段，这种利益包括以下两点：

第一，职业是人的主要经济来源。职业作为个人获得经济收入的主要手段，成为个人生存和维持家庭的物质基础。“趋利”与“避害”一样，都是生物对外部环境的必然选择，人的“趋利”更多体现在追求高收入的职业上，这也就成为人们选择职业的主要标准。

第二，职业可以使人获得多种非经济利益。这些非经济的利益，包括名誉、地位、权力、各种便利等，使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地，也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

社会地位，是许多人追求的重要人生目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如局长、厂长或办事员、工人），都是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋斗，构成了人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

3) 职业是人们发挥才能的手段

人们从事的某种特定职业类别的工作，不仅能使人的才能得到发挥，而且是促进人的个性发展的手段。从更广泛的角度看，职业还是个人为社会作贡献的途径。

4) 职业是个人与社会关系的整合

职业为人塑造一种情景，使人进入社会劳动分工体系之中并参与其活动。这使得从业者与他人建立一定的业缘关系，从而建立自己的社会关系。自己所从事的职业种类和所具有的特定社会关系，是获得社会声望的来源。

2. 职业的社会功能

1) 职业是社会存在的内容

职业，作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、等级的体现，也是人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要

部分,是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动,生产出社会财富,也为社会的存在和发展提供了物质基础。

2) 职业是社会发展的动力

职业的社会运动,包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等。这些都构成社会发展与社会进步的动力。此外,人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资、从事学习,更成为推动社会发展的巨大动力。

3) 职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式,安居乐业是人们的共同愿望,衣食足才知荣辱,饥寒迫则起盗心。政府为公众创造职业岗位、促进“充分就业”的政策,从其功能的角度看,就是为了减少社会问题、达到社会控制的目的。

实际上,政府在职业方面的种种政策、制度,都是为了达到各种社会目标。例如,政府给公务员涨工资,在一定意义上是为了养廉;再如,各国政府控制失业率,努力实现充分就业,就是为了维持社会稳定、实现社会控制。

4) 职业是社会组织运行的要素

从社会用人组织的角度看,职业是各单位吸收从业者的具体岗位,也是用人单位使用人力资源的具体方式。

对于企业来说,选择合适的员工,是完成经营目标的重要保障。事业单位和政府机关需要大量的人才来从事全局性和专业性的工作。

(四) 职业的分类

1. 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重要的工作,对于职业的分类,要有严格的标准。特别是对于政府管理来说,标准性是极强的。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而又复杂的系统,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,一般都有许多的类别。这样,才能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,把职业分为三个到四个层次。

4) 现实性

职业分类是一个现实的范畴,它要反映社会实际,是基于一个社会的经济发展水平、产业结构、技术状态以及社会文化状态,对人的劳动状况作出划分。其用途非常广泛,可以用于国家标准编码管理、经济社会统计、大中学校职业指导、职业介绍和就业管理,也可以用于各个企业、事业、机关单位的员工管理。

2. 职业分类的方法

1) 职业标准编码法

从世界的角度看,国际劳工组织在 20 世纪 40 年代末,组织许多国家的有关专家和国际组织,共同编制了职业分类的工具书。1958 年国际劳工组织颁布了第一部《国际标准职业分类》,它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部文职工作人员所从事的职业在内的系统化的分类结构。这个结构包括大类 8 类、小类 83 类、细类 284 类、职业项目 1506 项。在这一分类体系中,每一个职业都有一个五位的职业编码、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。

许多国家的政府,都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。因为各个国家的经济社会条件不同,又有不同的管理需要,所以其国家职业分类标准就有所不同。

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、小类三个层次的体系。与此相关,我国国家统计局和国家标准局在 1986 年发布了《中华人民共和国职业分类和代码》(GB6565—86)。1995 年我国开始编制详细的职业分类,该体系与国际标准基本对应,于 1999 年颁布。《中华人民共和国职业分类大典》(简称《大典》)是国家级的职业分类标准。

2) 部门工作标准法

从属于国家标准分类法,还有进一步细化的部门工作标准法。

对于政府的不同部门来说,所进行的职业方面的管理内容不同、角度不同,因而也有着特定的职业分类。政府劳动部门从就业、劳动管理、职业技能的角度进行分类,政府教育部门从学校专业设置和学生职业选择的角度进行分类。例如,我国人力资源和社会保障部制定了工人类别的“工种目录”;政府教育部门所做的学科分类、专业设置,与职业分类也有着相当密切的关系,如税收专业、机械专业、文秘专业、烹调专业、计算机专业。

3) 社会地位分类法

在社会科学研究和统计工作中,人们还把职业按照社会地位或者社会阶层进行划分。主要划分方法是爱德华兹(A. Edwards)的职业地位划分法,该方法把



职业分为专业人员（专门性人员）、业主经理和官员、职员与类似职业、熟练工人与工长、半熟练工人、非熟练工人 6 类。

4) 职业指导应用分类法

职业指导是一个涉及面广、意义重大的领域，从对人进行职业指导工作的角度，也有着若干种职业分类方法，这些与心理学对“人”的划分紧密联系的职业分类方法主要有：

(1) 霍兰德分类法。这一方法将职业分为现实性（技能型）、调研型、艺术型、社会型、企业型（领导型）、传统型（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，将职业分为户外型、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) DPT 分类法。这一方法从人的职业活动内容的角度，将职业分为 D、P、T 三类。D 是指以“资料”为主要的工作对象，英文为 data；P 是指以人主要的工作对象，英文为 people；T 是指以事物为主要的工作对象，英文为 thing。

3. 我国的职业分类

1986 年，我国首次颁布了《中华人民共和国职业分类和代码》（GB6565—86），并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。1992 年，在中央各部委的大力支持和协助下，原劳动部组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》，这个目录将当时我国近万个工种归并为 46 个大类的 4700 多个工种，初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系，为进一步做好职业分类工作奠定了坚实的基础。1995 年 2 月，原劳动部、国家统计局和国家技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会，组织社会各界上千名专家，经过四年的艰苦努力，于 1998 年 12 月编制完成了《大典》，并于 1999 年 5 月正式颁布实施。

我国的职业分类以工作性质的同一性为基本原则，对社会职业进行系统划分与归类。所谓工作性质，即一种职业区别于另一种职业的根本属性，一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现。需要说明的是，对工作性质的同一性所作的技术性解释，要视具体的职业类别而定。

《大典》所确定的职业分类结构包括四个层次，即大类、中类、小类和细类，依次体现由粗到细的职业类别。细类是最基本的类型，即职业。

《大典》将我国职业划分为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类（职业）。除去起延续功能的“其他”职业，实际职业总量为 1496 个，分属“国家机关、党群组织、企事业单位负责人”、“各类专业技术人员”、“办事人员及有关人员”、“商业及服务业人员”、“农、林、牧、渔、水利业生产人员”、“生产、

运输人员及有关人员”，“军人”以及“不便分类的其他人员”8个大类。每个大类的名称，所含中类、小类和细类（职业）的数量如表 1-1 所示。

表 1-1 我国职业分类

类 别	中 类	小 类	细类（职业）
第一大类 国家机关、党群组织、企事业单位负责人	5	16	25
第二大类 各类专业技术人员	14	115	379
第三大类 办事人员及有关人员	4	12	45
第四大类 商业及服务业人员	8	43	147
第五大类 农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类 生产、运输人员及有关人员	27	195	1119
第七大类 军人	1	1	1
第八大类 不便分类的其他人员	1	1	1

之后，《大典》2005 年增补本收录了从《大典》颁布后至 2005 年确定的 77 个新职业，2006 年增补本收录了 2005～2006 年确定的 82 个新职业（工种）（其中包括原信息产业部对《大典》中所列部分电信、邮政职业分类进行调整后的 26 个职业）。2007 年和 2008 年原劳动部又颁布了 38 个新职业，我国的职业细类已超过 2000 种。

（五）职业资格证书制度

在现实中，进入一些职业工作时需要遵守相关的职业制度，具备相应的职业资格。

1. 职业资格证书制度

职业分类和职业标准系统是职业资格制度的起点和基础，科学的职业分类和动态的职业标准体系本身就充分反映了现实的经济活动和职业活动的内在特征，反映了科学发展和技术进步对劳动者职业能力的要求。

1) 什么是职业资格证书制度

职业资格证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度。它是指按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，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，对合格者授予相应的国家职业资格证书。

（1）职业资格。职业资格包括两个方面：一是从业资格，指从事某一专业（工种）的学识、技术和能力的起点（基本）标准。二是执业资格，即依法独立开业和从事某一特定专业（工种）的学识、技术和能力的必备标准。