

# 医护士 职业生涯规划

YIHUSHENG  
ZHIYE SHENGYA GUIHUA

黄绍琪 主编

- › 职业及医护职业
- › 职业生涯规划
- › 就业趋势与就业准备
- › 求职与创业
- › 就业权益与法律保障
- › 医护执业资质与法规
- › 迈向成功



学工业出版社

# 医护生职业生涯规划

黄绍琪 主 编



化学工业出版社

· 北京 ·

本书针对医护类专业的具体职业岗位,对医护生就业与职业规划给出具体的指导建议,力图基于实战性与适用性,对广大医护生在职业生涯规划方面起到指导作用。本书以求职、应聘,就业、创业以及职业发展为主线,次第展开、推进全方位的职业生涯攻略,分七章介绍了职业与医护职业、职业生涯规划、就业趋势与就业准备、求职与创业、就业权益与法律保障、医务执业资质与法规、迈向成功等内容。每章都针对相关内容选择了社会上比较典型的案例,教师可组织学生进行交流研讨。

本书针对性强,适合医护类专业作为教材使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

医护生职业生涯规划/黄绍琪主编. —北京:化学工业出版社, 2015. 9  
ISBN 978-7-122-24718-6

I. ①医… II. ①黄… III. ①医学院校-毕业生-职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 196046 号

---

责任编辑:李植峰 迟 蕾  
责任校对:宋 玮

装帧设计:史利平

---

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)  
印 装:三河市延风印装有限公司  
710mm×1000mm 1/16 印张11 $\frac{3}{4}$  字数199千字 2015年10月北京第1版第1次印刷

---

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899  
网 址: <http://www.cip.com.cn>  
凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

---

定 价: 24.00 元

版权所有 违者必究

# 前言

每个人的人生都会历经一系列不同的重要阶段，譬如：求学寒窗苦读、就职走向社会、经历情感婚恋等。走向社会开启职业生涯，对毕业生来说无疑又是一个关乎人生前途命运的大事。而关乎命运说到底就是关乎一个人立足社会的工作、事业是否遭遇挫折与失败，是否获得快乐与成功的问题。因此，审慎、客观，前瞻、系统地规划自己的职业生涯，不仅可以使决策变迷茫被动为明晰主动，也是规避风险与失败、尽快达到人生初步目标，并能持续发展、循序渐进走向成功的前提。

职业生涯规划也是“人生规划”，是对职业乃至人生进行持续的系统的谋划过程。一个完整的职业生涯规划由职业定位、目标设定和通道设计三个要素构成。以人与组织相结合的视角，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

毕业生迈向社会，即将求职或创业，开始变成职业人，在为社会创造价值的同时，体现着自己的人生价值。面对人生转折，毕业生忽然成了自己命运的“操盘手”。然而，万事开头难，起步很关键，尤其对于缺乏社会经验及人生阅历的学子来说，处于人生的十字路口，其中难免有些许的纠结与困惑。现行的《职业生涯规划》和《就业指导》教材，多是不针对具体专业，仅就职业生涯规划 and 就业指导的理论与方法进行阐述，学生学习后很难与自己的具体就业问题结合。因此，本书针对医护类专业的具体职业岗位，对医护生就业与职业规划给出具体的指导建议，力图基于实战性与适用性，对广大医护生在职业生涯规划方面起到指导作用。同时，在内容上力图恳切、充实，并以求职、应聘，就业、创业以及职业发展为主线，次第展开、推进全方位的职业生涯攻略。本书针对性强，适合医护类专业作为教材使用。

本书由黄绍琪担任主编，农克祥、陈春苗担任副主编，明莹、姚本斌、郭宝林参加了编写工作。限于编者水平，书中疏漏和不当之处在所难免，欢迎广大读者提出宝贵的意见和建议。

编者

2015年5月

---

## 第一章 职业与医护职业

---

1

- 第一节 职业的意义与分类 / 1
  - 一、职业的特征与意义 / 1
  - 二、职业的分类及其标准 / 4
  - 三、职业资格 / 9
- 第二节 职业素质结构 / 10
  - 一、专业与职业 / 10
  - 二、职业与兴趣 / 13
  - 三、职业素质结构与要求 / 14
- 第三节 医护职业的概念 / 17
  - 一、医护专业与医护职业 / 17
  - 二、医护职业的内涵 / 18
  - 三、医护职业态度与职业能力 / 19
- 第四节 医护职业的现状与前景 / 22
  - 一、医疗职业的发展趋势 / 22
  - 二、护理职业的现状与前景 / 24
  - 三、药师职业前景 / 26

---

## 第二章 职业生涯规划

---

28

- 第一节 职业生涯规划概述 / 28
  - 一、职业生涯规划的概念 / 28
  - 二、职业生涯的特点 / 29
  - 三、职业生涯规划的意义 / 30

四、职业生涯规划的中西方异同	/ 31
第二节 职业生涯规划的特征	/ 33
一、职业生涯规划的原则	/ 33
二、职业生涯规划的类型	/ 33
三、职业生涯规划的内涵与步骤	/ 34
四、职业生 涯规划 的调整	/ 36
第三节 职业生涯阶段及分析	/ 38
一、职业生涯的五个阶段	/ 38
二、职业生涯阶段分析	/ 39
三、关于职业生涯的忠告	/ 41
第四节 职业生涯的定位	/ 42
一、职业生涯的 SWOT 分析	/ 42
二、职业生涯的个性特征定位	/ 43
三、职业生涯的性格特点定位	/ 45
四、职业生涯的能力定位	/ 49

---

### 第三章 就业趋势与就业准备

---

53

第一节 就业环境与就业形势	/ 53
一、就业趋势与就业市场	/ 53
二、就业政策与市场模式	/ 55
三、医护生就业形势与趋势	/ 58
第二节 实习与见习	/ 60
一、实习的目的与意义	/ 60
二、实习的权益	/ 62
三、见习的目的与意义	/ 63
四、见习的制度	/ 63
第三节 试用期与转正	/ 64
一、试用期的性质	/ 64
二、试用期的信任形式	/ 65
三、试用期应注意的问题	/ 66

- 第四节 就业基础的奠定 / 68
- 一、医护生就业观念的调整 / 68
  - 二、知识能力的储备 / 70
  - 三、就业心理的调整 / 73

---

## 第四章 求职与创业

---

76

- 第一节 就业信息与求职材料 / 76
- 一、就业信息的获取与处理 / 76
  - 二、求职材料与求职行动 / 81
  - 三、招聘陷阱与防范 / 84
- 第二节 面试与笔试 / 88
- 一、面试的意义与形式 / 88
  - 二、面试的准备与表现 / 90
  - 三、笔试的种类与形式 / 91
  - 四、就业陷阱与防范 / 92
- 第三节 创业的形式与条件 / 95
- 一、创业的概念与类型 / 95
  - 二、创业的优惠政策 / 96
  - 三、创业的自身条件 / 97
- 第四节 创业及其风险规避 / 99
- 一、创业的思想准备 / 99
  - 二、创业失败的原因 / 100
  - 三、创业风险的规避 / 101

---

## 第五章 就业权益与法律保障

---

103

- 第一节 劳动关系的权利与义务 / 103
- 一、劳动者应享有的权利 / 103
  - 二、劳动者应履行的义务 / 104

三、劳动者权利与义务的统一	/ 105
四、用人单位应享有的权利	/ 105
五、用人单位应履行的义务	/ 106
第二节 劳动合同的签订与解除	/ 107
一、劳动合同的内容	/ 107
二、劳动合同的签订	/ 109
三、劳动合同的解除	/ 110
四、签订劳动合同应注意的问题	/ 111
第三节 就业协议的签订与违约	/ 113
一、就业协议的性质	/ 113
二、就业协议与劳动合同的关系	/ 113
三、就业协议与违约	/ 114
四、签订就业协议应注意的问题	/ 116
第四节 社会保险与劳动争议	/ 116
一、社会保险办理的义务与责任	/ 116
二、社会保险纠纷的种类	/ 118
三、劳动争议的特征与种类	/ 119

---

## 第六章 医务执业资质与法规

---

122

第一节 执业医师资质与法规	/ 122
一、执业医师及其资质	/ 122
二、执业医师职责与权利	/ 124
三、《执业医师法》	/ 127
第二节 执业护士资质与法规	/ 133
一、执业护士及其资质	/ 133
二、执业护士职责与权利	/ 134
三、有关护士法规与条例	/ 136
第三节 药师、医技资质与职责	/ 142
一、执业药师及其资质	/ 142
二、执业药师职责规范	/ 143

- 三、医疗技术人员及其职责 / 144
- 第四节 医疗行业的法规与制度 / 145
  - 一、医疗卫生管理与法规 / 145
  - 二、医护执业管理制度 / 147
  - 三、卫生机构及行政人员的法律责任 / 148

---

## 第七章 迈向成功

# 150

---

- 第一节 学业与职业的角色转换 / 150
  - 一、职业角色的概念 / 150
  - 二、角色之间的区别 / 150
  - 三、角色转变中易出现的问题 / 151
- 第二节 理论与技能的互补 / 152
  - 一、理论知识的运用 / 152
  - 二、理论知识与技能的关系 / 154
  - 三、知识与个人发展 / 155
  - 四、知识的积累及其途径 / 157
- 第三节 个人能力与社会经验 / 159
  - 一、个人能力的发挥 / 159
  - 二、社会经验的积累 / 165
  - 三、积累社会经验的途径 / 166
- 第四节 组织发展与个人发展 / 168
  - 一、敬业精神的原动力 / 168
  - 二、责任意识与职业道德 / 170
  - 三、团队精神与利益共同体 / 173

---

## 参考文献

# 178

---



# 职业与医护职业

## 第一节 | 职业的意义与分类

### 一、职业的特征与意义

职业是人类社会发展到一定阶段的产物。是参与社会分工，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。是人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。

职业既是人的社会活动，也是一种经济行为，还是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作；从社会角度看职业是劳动者获得的社会角色，劳动者为社会承担一定的义务和责任，并获得相应的报酬；从国民经济活动所需要的人力资源角度来看，职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。它是一个人社会地位的表现，也是一个人权利、义务和责任的表现。

法国启蒙思想家卢梭认为：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。”

#### （一）相关概念的区别

有关“职位”（Professional Position）、“工作”（Job）、“职业”（Occupation）和“职业生涯”（Career）这几个词的含义在理论上仍然存在着一定程度的争议，不过我们可以大致将它们定义如下：

**职业：**是在不同的专业领域中一系列相似的服务。职业是指人们在社会生活

中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。

**职位：**是与分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此，职位和参与工作的个人相对应，有多少参与工作的个人，就有多少个职位。

**工作：**是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。

**职业生涯：**这个概念的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。在 20 世纪 70 年代，职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后，又有很多新的意义被纳入到“职业生涯”的概念中，其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。

从经济的观点来看，职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色，它们和个人的职业发展过程相联系，是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

## （二）职业的特征

### 1. 职业与社会分工有着密切关系

马克思指出：“每一种职业都是社会分工中的一部分。”职业随着社会分工的产生而出现，并随着社会分工的发展，社会生产力的提高和生活发展的需要而变迁。

### 2. 职业具有一定的连续性和显著的经济性

所谓连续性是指一个人在比较长时间内进行职业活动并通过这项活动稳定地获得一定的报酬；所谓经济性是说人们职业活动会获得一定的经济收入。

### 3. 职业具有知识性和技术性

在社会生活和平时工作中我们不难发现，要从事某种职业，必须经过一定时间专门的知识学习或技术培训，使从事职业活动者具备特殊的知识和技术。某些职业活动所需要的知识和技术容易掌握，而有的职业所需的知识和技术不易掌握；有的职业所需的知识和技术在特定的学校和培训机构里获得，而有的却可以在工作实践里获得。

### 4. 职业具有规范性

从事职业工作必须遵守一定的制度、遵从一定的规范（即职业规范）。职业规范主要包括人们在职业活动中应遵守的各种安全操作规程及办事章程，职业道德规范和职业活动养成的种种习惯。无论职业规范以什么样（法律、法规、章

程、条约或守则)的方式体现,任何职业活动都不是没有行为准则的,总是要受到一定职业规范的约束,也只有在职业规范的约束下,人们的职业行为才能得到保障。

### 5. 职业具有差异性

职业领域宽广,种类繁多,古代有“三百六十行”之说,现在职业的种类更是成千上万,且随着社会发展分化出更多新的职业,每一种职业都有不同于其它职业的特定的知识和技术;即使同一种职业,也有层次的差别,例如:高校老师有助教、讲师、副教授和教授;工人中有初级工、中级工、高级工、技师和高级技师等。

### 6. 职业具有历史性

随着社会和分工的不断发展,在不同的时期会出现不同的职业,在特定的历史时期,职业的性质也有一定差别,相同名称的职业在不同时期会有不同的内容,甚至发生根本性的变化。例如:以前在法院做记录的叫书记员,而现在则叫速录员。

## (三) 职业的意义

### 1. 职业是人的生活方式

职业是关系着每一个社会成员一生的重大问题,是人的一种重要生活方式。不论是男是女,不论年长还是年少,不论家庭背景,文化程度、个人抱负怎样,在人的一生中,都有着三、四十年之久的职业生涯,都与职业密不可分,甚至是年老退休以后的生活,也有着一定的职业活动,与以前从事的职业关系很大。

### 2. 职业是人的社会角色

随着人类社会的产生和社会分工的出现,职业也应运而生,并随着社会的发展和分工的细致,职业种类也越来越多,并使职业成为一个博大精深的领域,人都在某种职业某个岗位上工作,使人成了“职业”这个社会大机器中的一个“部件”,受社会方方面面、种种因素的影响,又在社会劳动中扮演特定的职业角色。

### 3. 职业是关系各层面的大事

职业是重要的社会现象,在人类社会的各个层面中都有着非常重要的作用。

职业是关系着个人前途的大事；是关系家庭状况的大事；是关系社会层面的大事。

#### 4. 职业造就人的命运

人们都渴望有好的际遇和好的命运，但人们的际遇和命运往往是无法都符合我们的希望的，即使我们付出了很多的努力与艰辛，不懈和执着；即使竭尽所能，穷其所有，但现实的遭遇和境况依然与自身的愿望相去甚远。际遇与命运，即为人生。让人求索、令人斟酌的人生际遇与命运，表现在外，即是人的一生的职业发展或职业生涯。一个人长大成人、融于社会，有两项重要问题需要解决：组建家庭和寻找工作岗位，即婚姻社会化和职业社会化问题。所谓职业社会化，即一个人走向社会，寻求到一定的职业岗位并在这个岗位上工作，适应职业、工作的物质环境和人际环境，在社会中寻找到自己的合适位置，并得到终身归宿。从这个意义上讲，人的职业生涯造就了人的命运和前途。

#### 5. 职业体现人与人的社会关系

职业实质上实现了劳动者与生产资料的结合，体现了人与人之间的社会关系。对个人而言，职业生活是人生的重要组成部分，职业解决的好和坏，对人的一生能否顺利发展、能否取得成就、人生是否辉煌具有重要而深远的意义。

职业活动为人们提供物质生活的基本条件，是人们赖以生存的手段，是个人收入的主要来源，维持个人和家庭生活的基本需要；人们在职业生活中获得个人经济收入的同时也为社会创造了财富，实现了社会物质财富的积累。职业也能满足人们的精神需要，促进个性的健康发展；职业是个人获得成就、荣誉、地位、权利以及友谊、交往等精神需要的重要来源；同时，由于各种职业都有不同于其他职业的内容和形式，必然也对劳动者的心理产生较大影响。当这种工作能使人的才能得到发挥，个性得到发展，特长得到展示时，职业也就成为促进个人健康发展的途径，而随着才能的逐步提高，人们自我实现的需要也就得到了满足。

总之，职业参与社会分工，利用职业的知识与技能，为社会创造物质和精神财富，在获得物质生活的同时，满足精神需求。它是对人们的经济水平、生活方式、文化程度、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务与职责，是个人社会地位的一般性表征。

## 二、职业的分类及其标准

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上，劳动对象、劳动

工具以及劳动的支出形式都各有特殊性，这种特殊性决定了各种职业之间的区别。

世界各国国情不同，其划分职业的标准有所区别。

## （一）职业的分类

### 1. 职业分类的意义

所谓职业分类，是指按一定的规则、标准及方法，按照职业的性质和特点，把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业，分成并统一归纳到一定类别系统中去的过程。

世界上经济发达国家都非常重视职业分类问题的研究，这不仅是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前提，同时也是对劳动者及其劳动进行分类管理、分级管理及系统管理的需要。

① 同一性质的工作，往往具有共同的特点和规律。把性质相同的职业归为一类，有助于国家对职工队伍进行分类管理，根据不同的职业特点和工作要求，采取相应的录用、调配、考核、培训、奖惩等管理方法，使管理更具针对性。

② 职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责及完成工作所需要的职业素质，这就为岗位责任制提供了依据。

③ 职业分类有助于建立合理的职业结构和职工配制体系。

④ 职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。考核就是要考查职工能否胜任他所承担的职业工作，考查他是否完成了他应完成的工作任务。这就需要制定出考查标准，对各个职业岗位工作任务的质量、数量提出要求，而这些都是职业分类的基础上才能加以规定的。职业分类中规定的各个职业岗位的责任和工作人员的从业条件，不仅是考核的基础，同时也是进行培训的重要依据。

### 2. 职业分类的特征

（1）产业性特征 一个国家，一个社会，就大的方面可以分为三类产业。第一产业包括农业、林业、牧业和渔业等；第二产业是工业和建筑业，工业中包括采掘业、制造业等；第三产业是流通和服务业。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，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

(2) 行业性特征 行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的,行业主要是按企业、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的性质的同一性来分类的。可以说行业表示了人们所在的工作单位的性质。

(3) 职位性特征 所谓职位是一定的职权和相应的责任的结合体。职权和责任的统一形成职位的功能,职权和责任是组成职位的两个基本要素;职权相同,责任一致,就是同一职位。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。比如大学教师这种职业包含有助教、讲师、副教授、教授等职位。再如国家机关公务员包括科级、处级、厅(局)级、省(部)级等职位系列。

(4) 组群性特征 无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等,再如咨询服务事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) 时空性特征 随着社会的发展和进步,职业变化迅速,除了弃旧更新外,还有同一种职业的活动内容和方式也发生变化,所以职业的划分带有明显的时代性。从大的方面来说,在职业数量较少的时期,职业与行业是同义语,但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念,在职业划分中,行业一般作为职业的门类。在空间上职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

## (二) 职业的分类标准

### 1. 《职业分类与代码》

参照国际标准和方法,1986年,我国国家统计局和国家标准局首次颁布了中华人民共和国国家标准《职业分类与代码》(GB 6565—86),并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。这次颁布的《职业分类与代码》将全国职业分为8个大类、63个中类、303个小类。1992年,原国家劳动部会同国务院各行业部委组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》,这个目录根据管理工作的需要,按照生产劳动的性质和工艺技术的特点,将当时我国近万个工种归并为分属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基础。

20世纪90年代中期,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和科学技术的迅猛发展,我国的社会经济领域发生了重大变革,这对人力资源管理提出了新的

要求。为此，国家提出要制定各种职业的资格标准和录用标准，实行学历文凭和职业资格两种证书制度。《中华人民共和国劳动法》中明确规定：“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。”根据社会经济发展的需要，1995年2月，劳动和社会保障部、国家统计局和国家质量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《中华人民共和国职业分类大典》，并于1999年5月正式颁布实施。

## 2. 《中华人民共和国职业分类大典》

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB 6565—86)的修订同步进行，相互完全兼容，因此，它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献在于，它在广泛借鉴国际先进经验（特别是《国际标准职业分类》ISCO—88）和深入分析我国社会职业构成的基础上，突破了过去以行业管理机构为主体，以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式，采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则，并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式、以及工作活动的范围等作了具体描述，体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。《大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成，填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白，具有深远的意义和广泛的应用领域。

《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次：大类（8个）、中类（66个）、小类（413个）、细类（1838个）。细类为最小类别，亦即职业。8个大类分别是：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。

从职业结构看，职业的分布有三个特点：第一，技术型和技能型职业占主

导。占实际职业总量的 60.88% 的职业分布在“生产、运输设备操作人员及有关人员”这一大类，它们分属我国工业生产的各个主要领域。从这类职业的工作内容分析，其特点是以技术型和技能型操作为主。第二，第三产业职业比重较小，仅占实际职业总量的 8% 左右。三大产业中的职业分布，以第二产业的职业比重最大。第三，知识型与高新技术型职业较少。现有职业结构中，属于知识型与高新技术型的职业数量不超过总量的 3%。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学和规范，有利于劳动力市场信息联网，劳动和社会保障部在主持编纂《职业分类大典》的同时，根据重新修订的职业分类国家标准《职业分类与代码》(GB/T 6565—1999) 和《职业分类大典》，制定了《劳动力市场职业分类与代码 (LB 501—1999)》，并于 2002 年进行了修改。新标准《劳动力市场职业分类与代码 (LB 501—2002)》分为 6 个大类，56 个中类，236 个小类，17 个细类。

### (三) 西方国家职业的划分

西方国家一般将职业分为三种类型。

(1) 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类 这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。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：手工艺及类似的工人、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。

(2) 按心理的个别差异进行分类 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。与其相对应的是六种职业类型。

(3) 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，以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为四个层次，即 8 个大类、83 个小类、284 个细类、1506 个职业项目，总共列出职业 1881 个。其中 8 个大类是：①专家、技术人员及有关工作者；②政府官员和企业经理；③事务工作者和有关工作者；④销售工作者；⑤服务工作者；⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人；⑦生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分