



心理学视角的 职业规划与实务

刘燕华 吴红骏 编著



甘肃文化出版社

心理学视角的 职业规划与实务

刘燕华 吴红骏 编著

甘肃文化出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

心理学视角的职业规划与实务/刘燕华,吴红骏编著.
兰州:甘肃文化出版社,2007.6
ISBN 978-7-80714-428-1

I. 心… II. ①刘…②吴… III. 职业选择—社会心理学
IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第086906号

心理学视角的职业规划与实务

刘燕华 吴红骏 编著

责任编辑/周桂珍

装帧设计/张宇

出版发行/甘肃文化出版社

地 址/兰州市城关区曹家巷1号

邮政编码/730030

电 话/0931-8454870

经 销/新华书店

印 刷/兰州万宜印务有限责任公司

厂 址/兰州市城关区大沙坪198号

开 本/787×1092mm 16开

字 数/311千

印 张/20.25

版 次/2007年6月第1版

印 次/2007年6月第1次

印 数/1-1000

书 号/ISBN 978-7-80714-428-1

定 价/19.00元

如发现印装错误,请与印刷厂联系调换

前 言

每个人都有职业的梦想，孩提时代这种梦想是虚幻和不现实的，等到有一天，这个梦想需要去实现的时候，才发现它与现实的相容有很大的差距。于是，我们徘徊、失望……我们感叹为什么梦想不能实现，当回头去寻找原因时，才知道梦想与自己的规划是不相符的，才发觉自己从来就没有规划过，这个规划是由外界掌控的，是父母、老师、亲朋好友……是他们为自己铺就了一个自己不喜爱的或根本不了解的道路，在这条道路上，自己要走完自己的一生，面对这样的现实，有些人屈服了，认为这是命运的安排，因此，沿着这条道路浑浑噩噩地走着，有些人勉强暂时接受了，但刚开始走，却又发觉道路与自己的个性有着极大的排斥性，于是，改弦易辙，从头开创自己的职业，有些人急速扭转改变自己的个性，尽量保持与这条道路的契合，因此，他们缓慢地完成了职业化，并创造了职业的辉煌。

职业可以规划，而且越早越好。职业规划的早，职业成功就越快，一个人职业由谁来规划？不同的时代背景下，其表现是不同的。我国近几年来，青年一代的职业规划一般由家长完成，由于独生子女的增多，父母为了让孩子有一个好的前程，呕心沥血地培养孩子，从上幼儿园，到小学，到中学，到大学都是父母为他们精心选择的，他们不能违背父母的意志，不能想干什么就干什么，父母规划了他们。可是，真正开始扮演职业角色时，他们不胜任了或者不适应了。有人反思自己的职业前程的正确与合理性，有人开始转换思维，有人努力地去顺应职业

……这样,无形中延宕了一个人职业成功的速度。因此,职业规划要让孩子自己去做,充分发挥孩子的先天禀赋和个性,顺其自然,正确引导,这样,不仅对他的人格发展有益,而且,对于他今后的职业人生也是有帮助的。

职业规划要从了解职业开始,要明确学业、职业、事业三者的关系。一方面,要进行社会的职业规划管理,要求我们的学校将它纳入教学计划之中,至少要从中学开始并贯穿到大学教育中,将它作为素质教育的一部分,使学生明确社会的要求和个人理想之间的关系,如何给自己定位,了解社会上各行业的发展动态,在选择职业时需要具备的能力以及如何接受挑选,直面市场竞争,需要学校为学生指明就业的现实与出路,避免盲目择业、从众择业。学校也要将情感智商的培养融入到教学体系中,因为事实证明,情感智商占一个人事业成功的80%。情感智商可以帮助成功择业和事业发展顺利。另一方面,要进行组织内的职业规划管理。职业规划是需要个人和组织共同完成的。当一个人走出校门,进入单位后,职业生涯规划由此开始,然而,仅靠个人的力量有时难以完成职业的规划,从而延缓了个人为组织作出贡献的速度,因此,要想提高组织绩效,人力资源部门必须有目的、有计划地规划组织内员工的未来,使之尽量留在组织内,尽快地完成组织内的职业化,并进入专业化阶段,决不能顺其发展,自由选择,职业规划管理实现了个人需要与组织提高效率的双赢,是人力资源管理的主要内容。

本书试图从心理学的理论视角出发,揭示职业发展的原理,为那些即将择业的青年人提供择业的策略与技巧,为择业导航。本书参阅和引证了一些专家的研究成果和资料,在此特向他们表示感谢。

本书是由西北民族大学经济管理学院副教授刘燕华和甘肃联合大学经济管理学院副教授吴红骏共同编写。其中第一章、第二章、第七章由刘燕华执笔(共15.1万字),第三章、第四章、第五章、第六章、第八章由吴红骏执笔(共16万字)。

由于时间仓促,水平有限,书中难免存在不当之处,敬请专家和读者批评指正。

编著者

目 录

第一章 职业解读	(1)
第一节 走近职业	(1)
一、职业含义及组成	(1)
二、职业的分类与分层	(3)
三、未来十大热门专业	(8)
第二节 职业探索	(11)
一、职业选择	(11)
二、职业选择与职业成功	(14)
第三节 职业流动	(17)
一、职业锚决定职业流动	(17)
二、从职业实例看职业流动的必然	(24)
三、就业心态决定流动	(25)
第二章 大学生就业形势与市场	(30)
第一节 大学生就业形势	(30)
一、就业的宏观形势	(30)
二、就业的微观形势	(32)
第二节 大学生就业市场	(36)
一、西北地区人才供求情况	(37)
二、东部地区人才供求情况	(54)
三、中部地区人才供求情况	(68)

四、南部地区人才供求状况特征	(88)
五、北京市人才供求状况分析	(101)
六、全国部分人才市场供求状况	(104)
第三章 职业理论	(108)
第一节 职业感知	(108)
一、关于“职业性”的认识	(108)
二、职业“自我”感知	(108)
第二节 职业发展研究	(110)
一、金兹伯格职业决策研究	(110)
二、金兹伯格的“职业性”成熟理论	(110)
三、萨帕关于职业发展研究	(112)
四、利维古德有关职业生涯拟合的研究	(118)
五、薛恩的职业周期理论	(119)
六、职业生涯认知发展理论	(127)
第三节 职业选择理论	(131)
一、职业选择的内涵	(131)
二、帕森斯的职业—人匹配论	(131)
三、佛隆的择业动机理论	(132)
四、兰德的职业性向理论	(134)
第四章 职业能力倾向与职业定向选择	(137)
第一节 职业能力倾向概述	(137)
一、什么是职业能力倾向	(137)
二、职业能力倾向的类型	(137)
第二节 职业定向选择	(138)
一、人职匹配	(138)
二、职业工作的意义	(139)
三、职业定向选择的意义	(139)
四、职业定向选择策略	(140)
第三节 职业能力测定	(141)
一、职业能力测定的指标	(141)
二、职业能力测定的原则	(142)
三、个人职业性向的确定	(145)

第五章 职业生涯设计	(161)
第一节 职业生涯设计概述	(161)
一、职业生涯设计的含义及其目的	(161)
二、职业生涯设计的基本步骤	(162)
第二节 影响职业选择的因素	(168)
一、人生理想规划与职业选择	(171)
二、兴趣与职业选择	(172)
三、性格与职业选择	(176)
四、能力与职业选择	(181)
五、气质与职业选择	(187)
第三节 情商与职业选择	(195)
一、情商概述	(195)
二、情商的修炼	(197)
三、情商与职业选择成功	(216)
第四节 职业选择遵循的制度	(218)
一、就业准入制度	(218)
二、职业资格的考试类型及方法	(220)
三、了解职业技能鉴定机构及证书	(222)
第六章 职业定位与开发	(225)
第一节 职业适应性	(225)
一、从个人角度提高职业适应性	(225)
二、借助组织的相关量表,发展自己的职业角色	(226)
第二节 自我职业决策能力和决策技术	(227)
一、职业自我决策能力的定义	(227)
二、设定职业目标实现的途径	(227)
第三节 制定个人职业生涯规划	(228)
一、制定目标规划	(228)
二、目标的设计原则	(230)
三、个人进行职业生涯规划的自我管理技术	(232)
第四节 把握职业发展机会	(236)
一、传统的职业发展模式	(236)
二、现代的职业发展要求	(236)

三、职场中的晋升·····	(237)
四、个人发展与职业发展机会的寻求·····	(239)
五、组织中的职业发展轨迹与职业发展机会的寻求·····	(240)
第七章 职业选择策略与技巧 ·····	(243)
第一节 职业选择策略 ·····	(244)
一、推销策略·····	(244)
二、获取信息策略·····	(246)
三、经验策略·····	(249)
四、追求高薪策略·····	(252)
五、高薪之路意义至上·····	(253)
六、非语言交际策略·····	(253)
第二节 职业选择的技巧 ·····	(254)
一、推销自己的文字技巧·····	(254)
二、面试技巧·····	(267)
三、签约技巧·····	(281)
第八章 创业指导 ·····	(291)
第一节 创业应具备的基本商业知识 ·····	(292)
一、知识·····	(292)
二、创业的挑战·····	(293)
第二节 大学生创业应具备的硬件 ·····	(294)
一、应具备的硬件·····	(294)
二、创业准备·····	(295)
第三节 创业计划书的撰写 ·····	(297)
一、创业计划书撰写的准备·····	(297)
二、创业计划书的内容·····	(300)
三、创业计划书的核实检查·····	(304)
四、创业计划书应着重说明的问题·····	(305)
第四节 创业成功 ·····	(310)
一、创业成功的秘诀·····	(310)
二、不适合创业的性格特征·····	(310)
参考文献 ·····	(312)

第一章 职业解读

职业是一个人一生的依托。没有一个满意的职业,一个人就没有幸福可言。职业是人们实现理想及社会价值的载体。一个人在有限的生命旅程中享受着职业带给个人的乐趣,活出了生命的意义。因此,了解职业,对于更好地选择、从事、胜任职业,意义深远。

第一节 走近职业

说起职业,人们会想到CEO、CFO、工程师、教师、汽车司机、会计、医生、护士、警察等等,人们所想到的是职业这一概念的外延,那么职业这一概念的内涵是什么呢?把握职业的内涵才能帮助我们更快地适应多变的社会。

一、职业含义及组成

(一) 职业定义

职业是人们通过在社会中所从事的相对稳定的、有酬的劳动而获得的社会角色。

这一定义表明,首先,职业是人们所获得的社会角色。既然是社会角色,那么就决定了职业的社会性特点。在社会中,每一种职业必须有一定的从业人数,职业和职业之间,形成了互相联系、相辅相成、牵一发而动全局的互动关系,从业人员以此为契机,履行职责,服务于社会

的活动。从业者在履行职责的时候,必须遵守国家法律,按照社会的道德规范行事,而不同的职业对从业者又提出了不同的职业道德标准,例如,医生必须“救死扶伤”,军人必须“以服从命令为天职”,教师必须“诲人不倦”等。

从事不同职业,获得不同社会角色的人,他们的经济状况、文化水准、行为方式是各不相同的,并以此反映出他们各自的社会地位。

其次,从事职业劳动需要有技术,通过发挥劳动者的才能与专长来为社会创造财富,获取报酬。同时,从业也是人们谋生的手段。职业不同,人们的技术水平及付出的劳动代价不同,报酬自然也不同。劳动报酬的多寡决定了人们生活质量的

高低。

最后,作为一种职业,它必须是相对稳定的。尽管现代科技飞速发展,某些职业会随着人类社会的发展而消亡,但是,不涉及所有的传统职业,例如医生、教师、商人等,从古至今,堪称永久性职业;此外,这个消亡不可能在短时间内完成。20世纪激光器的发明和应用时间最快也需要一年,这样,与此相关连的新职业淘汰其他职业,少说也得几个年头。据说美国产业工人一生中岗位更换达17次之多,毕竟这17次是针对几十年的时间而言,所以,几年的时间从事一种职业,并不是游击战式地打一枪换一个地方,而是相对稳定的。综上所述,职业是每个人走向社会的必经阶段,职业具有社会性、技术性、报酬性和相对稳定的特点。

(二) 职业的要素

- ①具有职业名称。
 - ②具有工作的对象、内容、劳动方式和场所。
 - ③具有承担职业所需要的资格和能力。
 - ④具有工作取得的各种报酬。
 - ⑤在工作中存在与部门和社会成员的人际关系。
- 职业特征和职业要素是区别“活动”和“职业”的标准。

(三) 职业属性

职业的社会属性包括内部规定性和外部规定性。内部规定性包括职业声望、职业报酬、职业权力、职业规范等,外部规定性是职业赋予个人的社会地位的标志。每一种职业及其一系列职位都包含不同的内在规定性,不同的职业意味着不同范围的报酬、权力、责任和义务,这

造成了职业事实上有高低之分,导致人们在谋取职业时都偏向“有前途”、“有地位”、“有影响”的职业。

职业属性的内部规定性是个人具有的生物遗传、心理状态、性格特质、专业技能、资源拥有量等方面的差异性。生物遗传特质包括人的身高、体形、面貌、身体素质等;心理状态是生物因素和社会文化因素长期作用的结果。性格包括气质和人格,良好的心理状态和健全的人格有助于增加社会接受度;专业技能包括人的知识素养和知识技能,这主要是后天文化教育的结果,是个体在社会中生存和发展所依赖的工具;资源由个人拥有的实物资源和非实物资源组成,前者指金钱、财产等,后者指气质、关系网络等,是个人走向社会时所处的具体条件和环境,影响人们社会起点的高低。

(四) 职业结构

职业结构又称职业构成,指各种职业的有序组合与比例分配。职业结构与宏观社会经济密切相关,在社会经济发展的不同阶段,职业结构是不一样的。社会经济发展水平愈高,职业结构愈复杂。从社会经济发展的历程来看,职业结构在三大产业中呈依次递进,从业人数从以第一产业占主导向以第三产业占主导转变,我国的从业结构就发生着这样的转变。

随着第一产业从业人数的逐步递减,职业结构将更加复杂化和自主化。因此,择业时要注意职业构成的变化趋势,顺应形势,改变传统的职业观念,更好地适应快速变迁的社会。

二、职业的分类与分层

职业分层与职业分类是两个不同性质的概念。职业分类是社会劳动分工的结果,是横向的社会职业类别划分;而职业分层是职业地位的反映,是纵向的社会职业等级层次排序。前者是以社会劳动分工为基础,后者则是以劳动者所从事职业的社会地位为基础。职业分类是以劳动过程的同一性或者工作性质的同一性来划分的;职业分层则以职业地位和职业声望为标准。职业分类往往由政府制定,具有权威性、法律性,其本身并不具有高低等级差异的涵义;而职业分层则是由社会作出,是社会的价值取向,虽然不具有权威性、法律性,但是社会公众所认可、所遵从的职业地位高低次序却表现出明显的一致性,并直

接反映了不同职业社会地位的高低差异。

(一) 职业分类

职业的分类是一项重要的事务。过去常说的“三百六十行”早已无法涵盖现代职业门类。有资料显示,目前世界上职业的种类已达5位数。由于经济和社会条件不同,又有不同的管理需要,因此各国职业分类标准也有所不同,1958年,国际劳工组织(ILO)编制了第一部《国际标准职业分类》,它是各国编制本国职业分类的依据和进行国际交流的标准。在这个分类体系中,每一个职业都有一个5位的职业编码,一个名称,一个定义。职业定义又说明职业工作者的一般职权、主要职责和任务。

1. 国外职业分类

(1) 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

如美国的职业分类方法之一是把工作人员分为两大类:一类为白领工作人员,另一类为蓝领工作人员。

白领工作人员包括:①专业性和科技性的工作。如会计、建筑师、计算机专家、工程师、法官、医生、教师、牧师、社会科学家、作家等。②农场以外的经理和行政管理人员。③销售人员。④办公室工作人员。

蓝领工作人员包括:①手工艺及类似工人。如木匠、砖瓦匠、油漆工等。②运输装置工。③农场以外的工人。如饲养人员、建筑工人、垃圾工、伐木工等。④服务性行业工人。如清扫服务工、农场工人、私人服务人员等。这种分类概括简要,但明显表现出职业的等级性。

(2) 按心理的个别差异进行分类

如美国著名的职业指导专家约翰·L·霍兰德创立的人格—职业类型匹配理论,把人格类型划分为6种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。对应这几种人格类型,把职业也大致划分为6大类型。这种分类,把个性心理特征与职业类型二者统一起来,便于实现职业指导,可促成人们在有乐趣的职业指导环境中学习和工作,如企业型的可去当厂长、经理;艺术型的可去当乐队指挥、音乐教师;研究型的可去做科学家、工程技术人员等。使从业者在心理上得到满足,充分发挥创造性,进而提高工作效率。但在择业或实施职业指导时,必须采取严格、准确的心理测试,况且人的个性心理特征和职业都是发展变化着的,也很难用固定格式把人与职业匹配起来。目前,大多数国

家还很难做到这一点。

(3) 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类

如加拿大根据不同企业、单位或行业中类似职业或工种的主要活动,把属于国民经济中主要行业的职业分为23个主类,81个子类,489个细类,7200多个职业基本名称,并规定了每种职业的定义、主要内容及从业人员的合格条件。

2. 国内职业分类

(1) 依据在业人口本人所从事的工作性质的统一性进行分类

2000年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》比照国际标准将我国职业划分为4个层次,包括8个大类,66个中类,413个小类,1838个细类(职业)。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:

表1-1 职业的类型

类 别	中类	小类	细类(职业)
第一大类:国家机关,党群组织,企业,事业单位负责人	5	16	25
第二大类:专业技术人员	14	115	379
第三大类:办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类:商业,服务人员	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,运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类:军人	1	1	1
第八大类:不便分类的其他从业人员	1	1	1

(2) 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分类,即按所属行业分类

我国将国民经济各行业划分为13个门类:农、林、牧、副、渔、水利业;工业;地质普查和勘探业;建筑业;交通运输、邮电通讯业;商业、公共饮食业;物资代销和仓储业、房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;卫生、体育和社会福利事业;教育、文化艺术和广播电视事业;科学研究和综合技术服务事业;金融、保险业;国家机关、党政机关

和社会团体;其他行业。

(二) 职业分层

1. 职业分层的含义

职业分层与职业声望相连,是职业生涯管理研究的主要内容。开展职业分层研究是对职业地位研究的深化。职业分层是以职业角色为依据,按照职业的社会地位及社会对职业的价值取向所做的职业等级层次的排序。

在1940年—1950年的美国人口统计工作中,就利用了阿尔伯·爱德华研究和设计的职业分层结果。该研究将职业由高至低分为6个层次,依次为:专业人员,产业主、经理和官员,职员及类似职业,熟练工人及工段长,半熟练工人,非熟练工人。

除爱德华的职业分层研究之外,在美国广泛流行的还有理查德·赛特的职业地位分层,该方案按职业社会地位由低至高依次分为7个级层:①非熟练体力劳动者,在技术和责任方面要求最低的体力劳动者,如清洁工、搬运工、擦鞋工等;②半熟练体力劳动者,以体力劳动为主,技术要求不高的劳动者,如售货员、服务员、汽车司机、机器操作工等;③熟练体力劳动者,具有一定技能的体力劳动者,如印刷工、火车司机、服务业的熟练劳动者,厨师、理发师等;④白领工人,包括各类职员和技术工人,如图书管理员、打字员、推销员、制图员以及其他从事管理工作和非体力劳动的劳动者;⑤小企业所有者和经营者,修理业主、服务业主、小零售商、小承包商及其他一切非农产所有者;⑥专业人员,包括工程师、教授、作家、艺术家、法官、编辑、医生、教师等;⑦工商业者,包括大产业主、大工商业企业家等。

职业分层是职业地位的反映,是纵向的社会职业等级层次排序,是以劳动者所从事职业的社会地位为基础。以职业地位和职业声望为标准。职业分层由社会作出,是社会的价值取向,虽然不具有权威性、法律性,但是社会公众所认可、所遵从的职业地位高低次序却表现出明显的一致性,并直接反映了不同职业社会地位的高低差异。

2. 职业分层与职业声望

如果没有职业声望,职业地位高低就无法确定和显现,人们正是通过职业声望调查来确定职业。有关职业声望的研究,始于19世纪末期。1879年美国人口普查局工作人员W·亨特在研究美国的职业地位

时,将全部职业划分为四个等级:产业主为第一级;秘书级为第二级;第三等级是熟练工人;非熟练工人为第四等级。这是最早开展的职业声望研究。1925年,G·康茨第一次使用他自己编制的职业声望量表,对美国的职业声望进行调查。第二次世界大战后,对职业声望的经常性调查,在许多国家已成惯例。影响职业声望的因素有多种,主要影响因素有:①职业环境,包括职业的自然环境和社会环境,如工作的技术条件、空间环境、劳动强度、工资收入、福利待遇、晋升机会等,它是任职者所能获得的工作条件与社会经济权利的总和。②职业功能,是该职业对国家的政治、经济、科学、文化水平的意义以及在社会生活中对人们的共同福利所担负的责任。③任职者的素质要求,如文化程度、能力、道德品质等,职业环境越好,职业功能越大,任职者素质要求越高,职业声望就越高。职业声望在一定时期具有相对稳定性,但在不同社会经济发展阶段、不同经济文化背景的群体和不同年龄性别的群体对同一职业的评价也会存在明显差别。

职业声望与职业分层是社会经济发展水平和发展趋势的重要反映。首先,不同职业在不同的社会经济发展阶段其职业声望和职业分层会有明显的差别。现阶段我国专业技术人员的社会地位和声望得到史无前例的提高,都是社会发展趋势的明显反映。因此,通过职业声望与职业分层的变化及发展,可以了解社会经济发展的动向和趋势,以便高瞻远瞩地进行职业选择,推进社会进步。其次,职业声望与职业分层的变动可以促进社会劳动力的合理流动和职业发展。因为,社会地位高、职业声望好的工作,是人们求职时的愿望。所以,职业声望与职业分层的变化是促使劳动者进行职业流动的一个重要动力。再次,职业声望与职业分层具有良好的激励作用,可以最大限度地激发社会、企业、家庭与个人进行合理的人力资本投资的自觉性、积极性和主动性,形成人力资本投资的良好社会风气 and 环境,促进全民素质的提高。对社会成员是一种极大的激励,因为,高社会地位的职业有着极大的诱惑力、吸引力和感召力,对它的向往与追求成为个人、家庭乃至社会进行人力资本投资的强大动力。因此,实施终身教育,不断完善自我,形成高含量的人力资本,不仅可以促进个人职业生涯的发展,而且还可以使全民整体素质迅速提高,从而产生极好的企业效益和社会经济效益。职业声望与职业分层是一定时期职业社会地位的直接反映,了

解职业声望与职业分层对合理地进行职业选择具有重要意义。

三、未来十大热门专业

1. 电子信息类

电子信息产业是一项新兴的高科技产业,被称为朝阳产业。根据信息产业部分分析,“十五”期间是我国电子信息产业发展的关键时期,预计电子信息产业仍将以高于经济增速两倍左右的速度快速发展,产业前景十分广阔。未来的发展重点是电子信息产品制造业、软件产业和集成电路等产业;新兴通信业务如数据通信、多媒体、互联网、电话信息服务、手机短信等业务也将迅速扩展;值得关注的还有文化科技产业,如网络游戏等。目前,信息技术支持人才需求中排除技术故障、设备和顾客服务、硬件和软件安装以及配置更新和系统操作、监视与维修等四类人才最为短缺。此外,电子商务和互动媒体、数据库开发和软件工程方面的需求量也非常大。

相关专业:电子信息工程、通信工程、信息对抗技术、信息工程、信息与计算科学等。

2. 生物技术类

21世纪是生物的世纪,生物科技经济发展起来是必然趋势。据了解,目前全国年产值过亿元的生物技术企业已蓬勃发展起来,各地把生物技术作为经济发展的突破口。但生物技术的开发需要具有独立工作能力和良好科学素质,特别是具有创造能力和付诸实现能力的新型人才。生物科研人才近年来一直是国际人才竞争的焦点之一。我国目前无论是生物技术的研究人员,还是生物技术产品开发的人才,都存在严重不足的问题,未来一段时期我国对生物技术人才有极大需求。有关专家预计,随着基因技术、生物工程等领域的发展和产业升级,这类高技术专业人才的缺口会越来越大。

相关专业:生物技术、生物工程、生物资源科学等。

3. 现代医药类

全球现代医药技术产业继续呈高速增长态势,现代生物技术产业已经成为医药产业新的国际竞争焦点。有关专家指出,面对日趋直接而激烈的国际化市场竞争,我国发展现代中药及生物医药技术产业已是势在必行。特别是现代中药产业不仅在世界发展较快,而且在我国