

原来人生还可以 这样选择

主 编◎黄子华

副主编◎汤永隆 卫琪 胡延坤

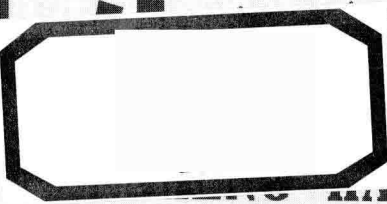
360种

职业规划指南



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

原来人  可以

YUANLAI

KEYI

这样选择

ZHEYANG XUANZE

360种

职业规划指南

360 ZHONG ZHIYE GUIHUA ZHINAN

主 编◎黄子华

副主编◎汤永隆 卫琪 胡延坤



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

原来人生还可以这样选择 : 360种职业规划指南 /
黄子华主编. — 重庆 : 西南师范大学出版社, 2015.11
ISBN 978-7-5621-7672-5

I. ①原… II. ①黄… III. ①职业选择—指南 IV.
①C913.2-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第253701号

原来人生还可以这样选择——360 种职业规划指南

黄子华 主编

汤永隆 卫 琪 胡延坤 副主编

责任编辑: 郑持军 鲁 艺

封面设计: 畅想设计

排 版: 重庆大雅数码印刷有限公司·刘 锐

出版发行: 西南师范大学出版社

地 址: 重庆市北碚区天生路2号

邮 编: 400715

<http://www.xscbs.com>

电 话: (023) 68860895

传 真: (023) 68208984

经 销: 新华书店

印 刷: 重庆紫石东南印务有限公司

开 本: 720mm×1030mm 1/16

印 张: 18.5

字 数: 256千字

版 次: 2016年1月第1版

印 次: 2016年1月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5621-7672-5

定 价: 38.00元

本书如有印装质量问题, 请与我社读者服务部联系更换。

读者服务部电话: (023) 68252507

市场营销部电话: (023) 68868624 68253705

中华人力资本研究院

主 编 黄子华

副 主 编 汤永隆 卫 琪 胡延坤

编写人员 彭红艳 杨 柳 李士颖

邓 雅 刘 星 周春霞

郭 亮

说明

本书中所列职业代码编码、职业名称，系按照劳动和社会保障部、国家质量监督检验检疫总局、国家统计局联合组织编制的《中华人民共和国职业分类大典》（1999 版）标准所列。如，职业编码：X2-02-34-08、职业名称：企业培训师。

本书中所列各类职业含有职业代码 + 英文职业名称的（如 13-1151.00 Training and Development Specialists），表示《O*NET 标准职业分类》（2010 版）中与《中华人民共和国职业分类大典》（1999 版）中相对应的职业分类。没有英文名的表示该职业是《中华人民共和国职业分类大典》里所有，而《O*NET 标准职业分类》里所没有的。

书中所述 O*NET，系美国劳工部支持下的一个专业职业信息网，也是全美最大的职业信息数据库。O*NET 根据美国劳工部的标准职业分类，进行再开发，公布了 O*NET 的标准职业分类，并在美国劳工部细类职业基础上，加上了更多的细类职业分类，以及最新开发的职业，是对劳动部标准职业分类的补充。其信息既可用于学生求学、求职者，也适用于社区学院、需要继续教育者、人力资源工作者和研究工作者，其成果已得到了国内外的认可。

序言一

《原来人生还可以这样选择——360种职业规划指南》系“人力资本应用丛书”之一，该书以“求职一刻”不如“生涯一生”为编写理念，以方便求职者选择自身感兴趣的职业发展方向为主旨，是一本对于个人求职和企业求才都必需的读物。一方面，个人职业生涯的每个起点，都可能定下该起点之后个人职业发展的基调，进而融入个人的职业锚中，影响着个人将来每一次的择业和职位转变；另一方面，企业不同岗位的职责与要求会随着企业自身的发展而有所改变，企业对员工的要求也不会停留在其任职的那一刻，而是一个动态发展的过程。所以，不管是个人还是企业，都不能停留在“求职一刻”，都应该关注“生涯一生”。

那么，怎样才能准确把握求职者的职业兴趣，规划求职者的“生涯一生”呢？读者将在本手册中寻找到问题的答案，同时也会得到一些新的启发及感悟。

《原来人生还可以这样选择——360种职业规划指南》是以西方人力资本先进理念为蓝本，以约翰·霍兰德于1959年提出的霍兰德职业兴趣理论为基调，引入美国国家标准职业分类及其职业分析（包括The Occupational Information Network, 简称O*NET）等内容，结合我国本土化的职业分类和职业特点——《中华人民共和国职业分类大典》的职业划分及相应的职业技能标准，从求职者自身和用人单位两方面共同探讨人力资本的自我提升和优化配置，从而帮助求职者进行职业生涯规划等自身建设，同时帮助用人单位加深对人力资本的认知，使之更有针对性地求才、选才、用才、育才。

“人力资本应用丛书”是践行人力资本本土化的重要一步，而《原来人生还可以这样选择——360种职业规划指南》是该系列丛书的始发。通过这一著作，可以看到人力资本在中国是大有可为的，它逐渐脱离了抽象且难以捉摸的理念，慢慢地以可操作化的姿态进入大众的视野，并逐步演化成不仅适合人力资本的研究者、参与者们使用，同时也能成为所有对人力资本这一理念感兴趣的个人或企业掌握的新型技术工具。

时代的发展让我们有理由相信，在未来的日子里，《原来人生还可以这样选择——360种职业规划指南》可望逐步成为人力资本行业重要的工具书，也预祝“人力资本应用丛书”的后续作品都能取得更大的成功。



梅洪常教授系重庆工商大学管理学院院长、二级教授、博士。重庆市重点学科工商管理学科负责人，中国企业管理研究会副理事长，中国运筹学会企业运筹学分会副理事长。近五年来先后主持、主研国家和省部级重要课题20多项，在《经济学动态》《中国农村经济》《中国工业经济》《管理学报》等重要期刊发表论文，出版了《公司治理研究》《绿色食品产业化研究》《消费增长与结构优化》《中国企业新商业模式案例》等专著。

序言二

中国历史上职业最早被称为行，而开始关注“行”并对行进行分类的则始于南宋，《清波杂志》将行依照分工分为36行，之后随着时代的演变逐渐有了360行的说法。随着现在社会分工越来越细致，以及“天涯若比邻”、与国际接轨等的需求，按照《中华人民共和国职业分类大典》里的分类共分为1838个细类，共计4700多个职业。随着时代发展的需要，每年还在不断衍生出新兴职业。对不断新增职业的现象，我们可以看到职业的生命发展与活力欣欣向荣，随之而来的却是广大群众对多样化的职业感到困惑与不解。到底存在哪些职业？这些职业的具体内容是什么？从业者应该具备哪些条件？是否符合从业者的兴趣？因此，我们着眼于战略、新兴、紧缺等考虑，寻找了360个细类职业，将这些职业的国家定义、所需要的知识、技能以及职业兴趣等作为本书的介绍重点。

在求职咨询领域里，我们经常会遇到三种问题：第一，求职者不了解自己，所以，不知道自己的需求——该找什么工作；其次，不知道有什么工作——对于职业内容的茫然；第三，不知道自己适合什么工作——自己该如何与职业匹配。有鉴于此，我们编辑本书时考虑到以上的问题，发现其根本原因之一是求职者对于自己的职业兴趣与职业信息的了解存在比较多的空白。因此，在顾及使用上的便利性与有效性的基础上，我们参考了国内外的相关典籍以及政府网页，将重点放在介绍职业的编码、定义、工作内容描述、学历、具备知识与职业兴趣类型上。

兴趣是人们活动的巨大动力，它推动着我们持续不断地前进并突破困难。美国约翰·霍普金斯大学心理学教授霍兰德在长期的职业指导基础上，提出了

职业人格——工作类型理论，认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，凡是具有兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，并且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性，这样的观点成为当今人职匹配理论的主流观点。一个人所从事的工作与其职业兴趣相吻合，才能发挥其全部才能的 80 ~ 90%，并能使人长时间地保持高效率的工作而不疲劳。反之，不吻合职业兴趣的工作只能发挥其全部才能的 20 ~ 30%，还容易使人感到职业倦怠。霍兰德将人的兴趣分为以下六个种类：传统型、艺术型、现实型、研究型、社会型、企业型。我们在引言部分将进一步地介绍霍兰德职业兴趣量表以及职业生涯规划中可供参考的各种理论、观点与工具。第一章到第六章，我们将依据霍兰德六大职业兴趣作为分类基础，分门别类地介绍 360 个细类职业。我们期待本书的面世能帮助求职者在求职的过程开始了解如何选择职业、关注自己的职业兴趣并寻找到与自己匹配的职业。同时，也可以帮助人力资源管理的作者在招聘以及人才培养的过程中寻找到适合的人选并开展适当的培训工作。

最后，这本书的编写过程中得到众多的支持，需要感谢的单位与朋友太多，限于篇幅无法一一列举，在此谨向重庆市经济和信息化委员会、重庆市人力资源和社会保障局、西南大学心理学部、重庆工商大学管理学院、重庆理工大学经济与贸易学院、重庆师范大学经济与管理学院、重庆文理学院教育学院、重庆科技学院工商管理学院表示感谢！

湯永隆

汤永隆教授，中国台湾地区花莲县人，1995年毕业于中国台湾政治大学心理学部心理学系，1997年留学日本，并在广岛大学获得心理学硕士和博士学位。现任西南大学心理学部应用心理系主任、教授、心理学博士，硕士生导师，重庆乾能教育培训中心高级讲师。主要从事社会心理、心理咨询与治疗、心理健康等领域的研究工作，具有丰富的心理咨询与辅导工作的经验，有数十篇论文在国内外专业期刊上发表。

引言

人生恰似车轮，围绕职业这个轴心缓缓碾过时光。所谓“职业生涯一生”，似乎在现代社会中人生有超过 1/2 的时间都是在职业生涯中度过的，还有超过 1/4 的时间在为职业生涯的成功积极备战，不断汲取充沛的知识和提升自身的能力。罗素曾言，“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来……选择职业，就是选择明天的自己”。其实，职业不仅仅是人类求生的手段，更是对“自己如何创造自我存在价值”的代代求索。在职业的发展过程中，人们追求成功的喜悦，进行自我潜能的开发，点燃创造的激情，实现自我的价值。

可叹的是，并不是每一个人都可以在职业中收获自我，取得成就。哈佛大学对一群智力、学历相似的人进行了 25 年的跟踪研究发现：3% 有清晰长期目标的人，几乎都成为社会各界的精英、领袖；10% 有清晰短期目标的人，在各自的专业领域都能取得不俗的成就；60% 只有一些模糊目标的人，往往安稳地工作，无特别的成绩；而 27% 没有目标可言的人，则总是不断地抱怨生活的不公、事业的不顺。可见，目标固然会对个人的职业生涯产生积极导向的作用，但具体清晰的路线图更能让人在纷乱的抉择中坚定自我、发挥所长、施展才华、驶向终点。而职业生涯规划的意义正在于此。通过深入剖析自我，挖掘自身的人格特点、兴趣、能力、工作风格和价值观，认知自我价值，确定最佳的职业目标和有效的提升策略，从而帮助个体在现状和目标之间规划出一条清晰的轨道，也更为有效地促进企业乃至社会人力资本的开发与利用。

既然如此，那么职业与个人之间到底存在着怎样的对应关系？如何将员工与职业完美匹配？许多学者从不同角度诠释了这一问题，其中影响最为深远的是霍兰德的职业兴趣理

论。霍兰德是美国著名的职业指导专家、心理学家，他认为个体的人格特质和兴趣可能是预测人职适配度的有效指标，“职业选择其实是人格特质的表露与延伸。不同的人格类型均有自己一套独特的表征，包含了在职业环境中面对问题时的不同态度、问题解决风格、生活目标、价值观、个人信念以及对职业和休闲活动的偏好。而这些的不同促使个体偏爱某些活动，产生强烈的职业兴趣，以至于在职业选择时会不自主地寻求一个符合自我价值观、开发自身潜能的职业环境，促进个人与职业的有效匹配”。据此，他提出职业兴趣可以分为六大类，即现实型 (Realistic)、研究型 (Investigative)、艺术型 (Artistic)、社会型 (Social)、企业型 (EnterPrising)、传统型 (Conventional)，巧妙地拉近了自我与职业世界的距离。

现实型的人具有较强的动手能力，喜欢与机械、工具有关的技术性工作。他们的兴趣范围在户外，偏向解决具体问题，不善交际。研究型的人更像思想家，抽象思维能力强，喜欢与“观念”打交道，倾向于独立的、有创造性的工作，喜欢不断探索未知的领域。艺术型喜欢以各种艺术形式的创作来表现自我，感情丰富、极富想象、追求完美。社会型助人为乐、善交际，其喜欢通过提供信息、启迪、咨询、指导等方式服务他人。企业型同样擅长交际，而与社会型不同的是他们富于冒险、喜好竞争，乐于领导、支配他人，重视政治、经济上的成就。传统型的人则恰恰相反，他们循规蹈矩，讲求精确，喜欢从事高度有序、安稳的工作。

一般而言，一个人很少只属于一种类型，大多是多种类型的综合，只是其中一种类型处于主导，其他作为辅助。因而霍兰德将兴趣的最偏爱（首码）、次偏爱（次码）和较偏爱（第三码）作为职业兴趣代码来界定个体更为整合的职业兴趣，这样个体就能够借助职业兴趣代码表，迅速、有依据地检索到适合自己的职业族群。霍兰德认为在和谐、熟悉、合意的职业环境中，个体更容易感受到鼓励，表现出自己喜欢的行为剧本，工作满意度高，当事人更容易从迷雾中找到“人之所是”的立命之所。

为了方便读者了解自己的职业兴趣，找到与自身匹配度高的职业，本书于附录中附有《霍兰德职业兴趣测量表》，这是一个可供读者自己管理、计分和解释结果的专业职业咨询工具。如果您感兴趣，愿意探索自己职业兴趣的奥秘，可以根据量表测验、了解自己职业生涯的可能方向。首先，需根据指导语查看每条项目与自身情况的符合程度，进行相应判断。然后，结合自己的测验结果，根据计分规则分别计算六种职业兴趣类型的总分，这里请注意每种类型中均含有正向计分和反向计分，计分方式不同。而后，再将六种类型的总分从低到高排序，并将取其得分最高的三种类型作为自己最偏爱、次偏爱和较偏爱的三种职业兴趣类型，并组合成职业兴趣代码。此时，您可以根据自己偏爱的职业兴趣类型查看目录，分别找到三个类型的首页，了解其具有的职业特征、适合工作和发展建议。最后，查阅本书提供的《职业兴趣代码表》，按照自己的职业兴趣代码，找到自己最适合的职业领域。了解到自己和哪些职业的和谐度更高之后，您也许会好奇这些职业的定义是什么，主要从事哪些工作，需要什么水平的受教育程度，需要掌握哪类知识，这恰恰为本书精髓之所在。您可以根据自己的职业兴趣代码查找相对应职业的页码，了解详细的职业介绍。

当然，在此过程中，您或许也会产生一些困惑。如，自己职业兴趣代码的得分相同，这可能说明您三种兴趣比较均衡，这时您可以自由组合代码，找寻多种适合的职业。也许您觉得测试结果与自身情况不甚吻合，这可能源于您在做题时受到外界的干扰，或受到自己应选什么等因素的影响。

基于产生广泛社会影响的霍兰德职业兴趣论，本书融合了《中华人民共和国职业名类大典》和 O*NET 的优势，根据中国国情按照新兴产业、战略产业以及紧缺产业选出 360 个职业，提供多角度、全面的职业信息和较为有效的操作流程。谨通过此书帮助您了解自身职业兴趣、适合职业领域、目前发展状态和未来提升策略，为您制订职业生涯规划提供较为专业的指导。同时，也能为企业深度认知工作特性，更有针对性地求才、选才、用才、育才提供较为有效的参考。

目录

CONTENTS



说 明 / 1

序言一 / 2

序言二 / 4

引 言 / 6

第一章

社会型 / 1

社会型的人具有助人为乐、有责任心、热情开朗、慷慨友善、善解人意、易于合作的人格特点。

第二章

企业型 / 25

企业型的人具有敢作敢为、乐观自信、展现自我、机敏喜冒险、精力充沛、追求享受的人格特点。

第三章

研究型 / 63

研究型的人具有含蓄谨慎、分析能力强、善于内省、内向聪慧、好奇心旺盛、独立性强的特点。

第四章

传统型 / 87

传统型的人具有循规蹈矩、踏实稳重、忠实可靠、坚毅谨慎、自控力强、注重细节的人格特点。

第五章

现实型 / 125

现实型的人具有安分随流、直率坦诚、实事求是、循规蹈矩、坚韧不拔、勤劳节俭的人格特点。

第六章

艺术型 / 247

艺术型的人具有独立不倚、创新求异、热衷表现、激情洋溢、感情丰富、理想主义的人格特点。

附录 / 277

社会型的人具有助人为乐、有责任心、热情开朗、慷慨友善、善解人意、易于合作的人格特点。

★1.职业特征

- (1) 喜欢与人接触、合作，善交际，与人为善。
- (2) 关心社会的公平和正义，同理心强，愿意帮助别人成长或解除别人的痛苦或困难，有教导别人的能力，重视社会与伦理的活动或问题。
- (3) 愿为他人提供服务，擅长做领导工作、组织工作、服务工作。
- (4) 喜爱社会型的职业或情境，避免实用性的职业或情境，并善于以社交方面的能力解决工作及其他方面的问题，但缺乏机械能力与科学能力。

★2.适合的工作

- (1) 适合从事社会交往较多，能提供信息、启迪、开发、帮助、治疗、培训等为他人服务和教育他人的工作。
- (2) 能处理好人与人之间的关系，适合咨询等帮助别人解决人际方面问题的的工作。

★3.建议

优势：可以充分发挥自己人际交往方面的能力，在集体活动中积极主动地扮演组织协调者。

提升：注意在工作中通过有意识地锻炼来增强自己独立工作的能力。



1. 企业培训师

13-1151.00 Training and Development Specialists

(1) 职业编码 2-02-34-08

(2) 职业名称 企业培训师

(3) 职业定义

国内：结合经济、技术发展和就业要求，研究开发针对新职业（工种）的培训项目，以及根据企业生产、经营需要，掌握并运用现代培训理念和手段，策划、开发培训项目，制订、实施培训计划，并从事培训咨询和教学活动的人员。

国外：分析培训需求，设计并实施培训和发展计划，以便提高个人或组织的绩效的人员。

(4) 主要从事的工作

国内：

- ① 制订培训计划（规划），开发培训项目、课程和教材，进行培训评估工作，指导他人开展培训并提供相关咨询服务。
- ② 运用人员素质测评、岗位职务描述以及现代教育技术等手段，有针对性地、科学地开展培训。
- ③ 进行教学的组织管理工作，并负责实施。

国外：

- ① 监控、评估、记录培训活动和计划的有效性。
- ② 提供具体的培训计划，帮助员工保持或提高工作技能。
- ③ 通过调查、与员工面谈、分组座谈会，咨询经理、教练或客户代表来评估培训需求。
- ④ 若没有达到预期的改善，制订替代培训方案。
- ⑤ 组织、开发或获取培训程序手册和指南，以及讲义和视觉材料等课程资料。
- ⑥ 采用多种教学技术或形式呈现信息，如角色扮演、模拟、团队练习、小组讨论、视频或讲座等。
- ⑦ 评估教练准备的培训材料，如提纲、文稿或讲义等。
- ⑧ 为员工或工商机构的客户设计、规划、组织和指导岗前培训活动。
- ⑨ 监控培训成本，确保其不超出预算，并准备预算报告以证明各项费用支出。
- ⑩ 选择和委派教练进行培训。

(5) 受教育程度 本科及以上学历

(6) 需要掌握的知识 主要有政策法规基本常识、经济学基本常识、教育培训基本常识、人力资源开发与管理常识、行为规范。

(7) 职业兴趣类型 SAC（社会型、艺术型、传统型）

2. 企业文化师

- (1) 职业编码 2-02-34-14
- (2) 职业名称 企业文化师
- (3) 职业定义 在企业经营管理活动中,从事企业价值理念体系构建及其转化工作的管理人员。
- (4) 主要从事的工作
 - ① 从企业经营管理角度看,可以概括为组织开展经营性、管理性和体制性企业文化建设等方面活动。
 - ② 从企业文化的结构层次看,可以概括为组织开展理念性、行为性、制度性和物质性企业文化建设等方面活动。
 - ③ 从工作范围及其流程看,包括企业文化现状调研、企业文化建设规划、企业文化建设实施、企业文化建设评价和企业文化创新等方面的管理工作。
- (5) 受教育程度 大专及以上学历
- (6) 需要掌握的知识 主要有企业管理基本知识、组织行为基本知识、企业文化基本知识、企业经营管理相关法律法规知识。
- (7) 职业兴趣类型 SIC(社会型、研究型、传统型)

3. 健康管理师

- (1) 职业编码 2-05-05-09
- (2) 职业名称 健康管理师
- (3) 职业定义 从事对群体或个人健康和疾病的监测、分析、评估以及健康维护和健康促进的人员。
- (4) 主要从事的工作
 - ① 采集和管理个人或群体的健康信息。
 - ② 评估个人或群体的健康和疾病危险性。
 - ③ 进行个人或群体的健康咨询与指导。
 - ④ 制订个人或群体的健康促进计划。
 - ⑤ 对个人或群体进行健康维护。
 - ⑥ 对个人或群体进行健康教育和推广。
 - ⑦ 进行健康管理技术的研究与开发。
 - ⑧ 进行健康管理技术应用的成效评估。
- (5) 受教育程度 大专及以上学历
- (6) 需要掌握的知识 主要有健康管理概论、健康风险评估知识、健康保障与保



险相关知识、临床医学、预防医学、中医学、医学信息学基础、营养学和运动学、心理学、健康相关产品的安全与卫生、健康营养学、医学伦理学、相关法律法规知识（卫生法学）。

(7) 职业兴趣类型 SIE（社会型、研究型、企业型）

4. 幼儿教师

25-2011.00 Preschool Teachers, Except special Education

(1) 职业编码 2-09-05-00

(2) 职业名称 幼儿教师

(3) 职业定义 在幼儿园、日托中心或其他儿童发展设施指导学龄前儿童活动，旨在促进学龄前儿童进小学前所需的社会成长、身体发育、智力发展。要求必须持有国家认证资格证。

(4) 主要从事的工作

- ① 建立和执行行为规范和维护秩序的规程。
- ② 组织和领导旨在促进儿童身体、心理和社会发展的活动，如游戏、工艺美术、音乐、讲故事和实地考察旅行等。
- ③ 教授基本的技能，如颜色、形状、数字和字母的识别，个人卫生和社会技能等。
- ④ 观察和评估孩子的表现、行为、社会发展和身体健康。
- ⑤ 对整个班级或几个小组阅读书籍。
- ⑥ 照料儿童的基本需求，如给他们喂食、穿衣和换尿布。
- ⑦ 在学习活动和发挥想象力的游戏中为孩子提供各种各样的材料和资源，供孩子进行探索、操作和使用。
- ⑧ 通过问候新来的孩子，帮助他们脱掉外套，并选择他们感兴趣的活动的，让他们适应学校的环境。
- ⑨ 按照营养指导方针提供食物和零食。
- ⑩ 教孩子正确的饮食习惯和个人卫生知识。

(5) 受教育程度 大专及以上学历

(6) 需要掌握的知识 主要有幼儿保育和教育的态度与行为、个人修养与行为、幼儿发展知识、幼儿保育和教育知识、环境的创设与利用、生活的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展。

(7) 职业兴趣类型 SA（社会型、艺术型）