

中国人民大学劳动人事学院系列教材

劳动 与职业社会学

主 编 潘锦棠

红旗出版社



中国人民大学劳动人事学院系列教材

劳动与职业社会学

主 编 潘锦棠
编写者 潘锦棠 仇雨临
孙彦峰 侯书生
赵 耀 方亦元
周 建 周双超
· · ·
· 审阅者 虞祖尧

红旗出版社

(京) 新登字 108 号

劳动与职业社会学

潘锦棠 主编

*

红旗出版社出版

(北京沙滩北街 2 号)

新华书店首都发行所发行

机械工业出版社印刷厂印刷

850×1168 毫米 32 开本

印张 15.875 字数 420 千字

1991 年 12 月第 1 版 1991 年 12 月北京第 1 次印刷

印数 1—5000 册

ISBN 7-80068-218-8 / Z · 64

定价: 8.1 元

《中国人民大学劳动人事学院系列教材》

编辑委员会

主编：赵履宽

编委：孙 彤	陆国泰	张德信
赵履宽	侯文若	董克用
彭剑锋	曾湘泉	潘锦棠

序 言

由中国人民大学和原劳动人事部于1983年合作创建的劳动人事学院，是我国培养劳动人事管理人才的主要基地，也是研究劳动人事科学的重要阵地。目前，我院设有劳动经济、人事管理两个专业，并正在筹建社会保障与社会工作专业。

举世公认，我国的最大优势，在于她拥有极为丰富的潜在的人才资源，而要把这种潜在资源变为现实资源，就必须依靠高超的劳动人事管理。但是，直到1983年以前，我国还没有一所专门培养劳动人事管理人才的高等学府。因此，劳动人事学院的成立，是一件具有全国意义的大事。八年来，我院向全国各省市、各部委输送了数百名专科、本科毕业生以及数十名获得硕士学位的毕业生。这些毕业生正在各自的工作岗位上发挥着积极的作用。

八年来，在劳动部、人事部、中国人民大学的领导下，我院获得了超常的发展，五十余名教师（其中教授6人、副教授12人、讲师30余人）为学生和研究生开设了二十余门属于新兴学科的课程（劳动经济学、劳动与职业社会学、企业人事劳动管理学、职业安全与卫生、人事管理学、行政管理学、人员功能测评、中国人事管理史、社会保障学等）。教师们在讲授课程的过程中，使这些学科的内容不断地得到丰富和深化。

摆在读者面前的这套系列教材，就是以我院教师所讲授的上述课程为基础而编写的。因此，它既是我院教师对我国劳动人事管理事业的献礼，又是对自身教学科研活动的鞭策。

改革开放十二年来，我国劳动人事制度的改革，取得了可喜的进展，劳动人事科学的研究，也获得了相应的发展。但是，与改革和建设的客观要求相比，我国劳动人事制度的改革，还处于相对滞后的状态，以“铁饭碗”（统包统配）、“大锅饭”（平均主义）、“单位所有制”（缺乏竞争性流动）为特征的旧体制，尚未从根本上破除，一些与改革有关的重大理论问题，还没有彻底摆脱

旧观念的干扰，诸如，把市场化等同于私有化，把行政（计划）机制凌驾于市场机制之上，把竞争与合作、效率与公平绝对对立起来，等等。总之，我国的改革正处在新旧交替的关键时期。在这个时期，理论工作具有特殊重要的社会意义，因为理论的正确和彻底，是保证改革取得成功的必要条件，而理论的含糊和混乱，必然会使改革误入歧途。

列宁在十月革命前曾指出，俄国共产党面临着三个挑战，即说服俄国、夺取俄国、管理俄国。管理，归根到底就是对人的管理。纵观近现代世界史，在国际经济竞争中，美国之所以超过英国，日本之所以超过美国，很大程度上应归于后者具有较高的管理水平，特别是较高的劳动人事管理水平。

改革，就是用新体制取代旧体制，以更好地发挥人的积极性和创造性。劳动人事科学的主要任务，也正是从各个方面研究如何发挥人的积极性和创造性，即研究发挥人的积极性和创造性的机理。可见，劳动人事科学确是一门与改革有着最紧密关系的学科。人的积极性和创造性，受诸多因素的影响，既受自然因素、客观因素的影响，又受社会因素、主观因素的影响，因此，劳动人事科学是横跨自然科学、社会科学、管理科学的综合性学科群，可以说，劳动人事科学所包括的各分支学科，都是跨学科交叉研究的成果。

第七届全国人民代表大会第四次会议“关于国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要”，在肯定过去十二年改革基本方向的基础上，为今后的改革和发展作出了更加明确的设计。方向已明，坚冰已破，航道已通，现在是劳动人事管理战线上的理论工作者和实际工作者携手合作、大显身手的时候了，理论源于实践、高于实践、服务实践，我国九十年代改革和建设的实践，迫切要求劳动人事科学取得突破性的发展。

祝愿“中国人民大学劳动人事学院系列教材”这朵小花，为祖国的大花园增添一分光彩。

赵履宽

1991年4月14日

内容提要

本书全面而系统地介绍了“劳动社会学”的基础理论知识与有关劳动社会的实际知识。

其中对有关我国劳动社会的热门话题如：失业与就业问题、妇女就业问题、残疾人就业问题、退休与老年保障问题、分配不公问题和个体劳动者问题进行了比较深入的讨论。

《中国人民大学劳动人事学院系列教材》

首批书目

第二批书目

- | | | |
|-----------|-----------|---------|
| 现代劳动经济学原理 | 企业人事与劳动管理 | 行政管理学 |
| 人事管理学教程 | 劳动人事统计与分析 | 管理伦理学 |
| 劳动与职业社会学 | 中国人事管理史 | 职业安全与卫生 |
| 社会调查与研究方法 | 人员测评理论与方法 | 公共关系学 |
| 行政公文写作纲要 | 组织行为学 | 社会保障学 |

外以
内了表
出定
挤心

目 录

序论 社会学与劳动社会学

社会学研究对象与内容	3
一、社会学发展简史	3
二、社会学思想流派	3
三、社会学的研究对象和内容	6
劳动社会学研究对象与内容	9
一、分支社会学的成立条件	9
二、劳动社会学的研究对象与内容	10
三、社会需要劳动社会学	13
劳动社会学的由来与发展	14
一、劳动社会学的产生	14
二、国外劳动社会学	19
三、中国劳动社会学	22

第一篇 劳动者及其行为

第一章 劳动者	27
第一节 中国劳动者概况	27
第二节 劳动者社会结构	29
一、劳动者年龄结构	30
二、劳动者性别结构	32
三、劳动者技能结构	33
四、劳动者产业结构	34
五、劳动者所有制结构	37

六、劳动者其他身份结构	39
第三节 劳动者的社会化	41
一、社会化的概念	41
二、劳动者社会化的内容	42
三、劳动者社会化阶段	44
四、劳动者社会化的结果	48
第二章 劳动者行为	51
第一节 劳动者行为及其分类	51
一、什么是劳动者行为	51
二、劳动者行为分类	51
第二节 需要、动机和行为规范	52
一、劳动者的内在需要	52
二、行为动机与人性假设	56
三、劳动行为规范	57
第三节 劳动者行为原理	59
一、人与环境相互作用的函数	60
二、劳动社会舞台上的角色	61
三、需要满足的互相交换	64
第四节 劳动者互动方式	65
一、劳动竞争	65
二、劳动冲突	65
三、劳动合作	66
四、劳动顺应	67
第五节 劳动者行为控制	67
一、法律控制	67
二、纪律控制	68
三、道德控制	68
第三章 产业士气	69
第一节 产业士气及其意义	69
一、什么是产业士气	69

二、产业士气的特征	70
三、产业士气的意义	71
第二节 产业士气的决定因素	72
一、影响产业士气的因素	72
二、产业士气与劳动生产率	74
第三节 产业士气激励理论	76
一、双因素理论	76
二、期望理论	77
三、公平理论	79
四、挫折理论	82
第四节 产业士气激励方法	84
第五节 产业士气调查	85
第四章 劳动者的生活方式	88
第一节 生活方式及其对劳动的影响	88
一、什么是生活方式	88
二、生活方式对劳动的影响	90
三、劳动时间与非劳动时间	91
第二节 劳动者的生活方式	94
第三节 我国劳动者生活方式的变化	102
一、职工生活方式变化的诸方面	102
二、目前存在的问题及改进措施	107

第二篇 职 业

第五章 职业	117
第一节 职业的概念	117
第二节 职业的产生与变化	119
一、社会分工与职业	119
二、政治、文化与职业	120
第三节 职业分类	121
一、职业分类与职业种类	121

二、国际标准职业分类	135
第六章 职业分层	169
第一节 职业地位与职业声望	169
一、概念	169
二、职业地位有高低之分吗	169
三、研究职业分层的意义	170
第二节 职业地位范型与职业声望调查	172
一、职业地位范型	172
二、职业声望调查	174
第三节 职业分层因素分析	178
一、决定职业地位与声望高低的因素	178
二、影响职业声望评价的因素	179
第四节 职业分层方法	182
一、民意法	182
二、自评法	182
三、指标法	184
第五节 职业分层的理论解释	185
一、功能论的观点	185
二、冲突论的观点	185
第七章 职业流动	187
第一节 职业流动概念	187
一、职业流动与区域流动	187
二、职业流动与职务变动	188
第二节 职业流动类型	189
一、水平流动与上下流动	189
二、代际流动	192
三、一生流动	196
四、结构性流动与个别性流动	199
第三节 社会流动的职业特征	200
一、职业与社会流动	200

二、中国城乡劳动者社会流动的职业特征	201
第八章 职业选择	206
第一节 职业期望	206
一、什么是职业期望	206
二、职业价值观与职业期望类型	207
三、职业期望相关因素	209
四、职业生涯发展理论	216
第二节 职业选择	218
一、职业选择理论之一：霍兰德人业互择理论	219
二、职业选择理论之二：职业效价 $\times$ 职业概率	225
第九章 职业指导	229
第一节 职业指导及其意义	229
一、什么是职业指导	229
二、职业指导的必要性	229
三、职业指导的意义	231
第二节 职业指导的内容	232
一、鉴定职业“三向”	232
二、传导职业知识	237
三、反映市场供求	244
四、介绍就业政策	249
五、指导就业途径	249
六、开展职业咨询	250
第三节 关于在我国开展职业指导活动的建议	251
一、制定有关法规条令、实现职业指导制度化	251
二、建立职业指导机构、实现职业指导组织化	252
三、建立职业指导队伍、实现职业指导专业化	252
四、科学设计指导内容、实现职业指导系统化	252

第三篇 劳动组织

第十章 劳动组织概述	255
------------------	-----

第一节 什么是社会组织	255
一、组织与群体	255
二、社会组织分类	255
三、社会群体分类	257
第二节 劳动组织的产生及其功能	258
一、劳动组织的产生	258
二、劳动组织及其分类	259
三、劳动组织的功能	264
第三节 组织理论	265
一、古典组织理论	266
二、行为科学组织理论	268
三、系统组织理论	268
第十一章 正式组织解析	271
第一节 组织目标	272
一、组织目标的定义	272
二、组织目标的分类	272
三、组织目标的意义	273
第二节 组织界限	273
第三节 组织结构	275
一、地位与职能结构	275
二、管理结构	276
第四节 组织规范	280
一、法律规范	280
二、纪律规范	280
第五节 组织设备	281
一、社会工艺分类	281
二、技术装备对劳动组织的影响	282
第六节 组织沟通	284
一、信息沟通原理	284
二、沟通形式	285

第十二章 非正式组织解析	288
第一节 非正式组织特征	288
一、组织过程	288
二、组织目标	288
三、组织界限	289
四、组织结构	289
五、领袖	290
六、行为规范	292
七、组织沟通	293
第二节 非正式组织分类	294
第三节 非正式组织形成的原因和条件	298
一、非正式组织形成的原因	298
二、非正式组织形成的条件	299
第四节 非正式组织的功能	301
一、非正式组织的功能	301
二、非正式组织与正式组织的关系	304
第十三章 企业领导	305
第一节 企业领导制度	305
一、西方企业领导制度的形式与内容	305
二、中国企业领导制度的形式与内容	307
第二节 厂长(经理)的职能与职责	309
一、西方学者论经理的职能和职责	309
二、中国厂长(经理)的职责	311
第三节 领导权力	312
一、权力的概念	312
二、企业领导的权力	312
三、正式权力与非正式权力	314
第四节 经理职业角色	314
一、经理工作的特点	315
二、经理的职业角色	316

三、我国厂长(经理)的地位与角色	319
第五节 领导方式	320
一、勒温领导方式理论	321
二、李克特领导方式理论	321
三、管理方格论	322
四、PM 领导类型理论	323
第六节 我国企业领导现状	324
一、企业领导的基本情况	325
二、企业领导对自身素质的期望与评价	326
三、领导方式倾向	328
四、企业领导的角色紧张与冲突	328
第十四章 企业文化	333
第一节 企业文化及其提出	333
一、文化、亚文化和企业文化	333
二、企业文化理论的产生	334
第二节 企业文化的内容	336
一、深层内化形态	336
二、表象外化形态	337
第三节 企业文化的分类及其特征	339
一、企业文化分类	339
二、企业文化特征	341
三、企业文化功能	342
第四节 中国企业文化	344
一、中西企业文化的区别	344
二、中国企业文化特征	345
三、中国企业文化演变史	346
第十五章 劳动组织与社会	349
第一节 劳动组织交往	349
一、劳动组织交往的原因	349
二、劳动组织交往的形式	350

第二节 劳动组织与外部环境	354
一、劳动组织与自然环境	354
二、劳动组织与经济环境	357
三、劳动组织与政治环境	359
四、劳动组织与文化环境	361

第四篇 工会与劳动关系

第十六章 工会组织	367
第一节 工会简史	367
一、工会的产生与发展	367
二、当代外国工会运动的一般状况	368
三、中国工会的产生与发展	370
第二节 工会组织形式	371
一、职业工会、产业工会和企业工会	371
二、工会管理体制	372
三、国际工会组织	373
第三节 中国工会组织及其活动	377
一、工会在社会主义条件下存在的原因	378
二、中国工会组织状况	379
三、中国工会的活动领域和作用	382
第十七章 劳动关系	387
第一节 业缘关系	387
一、社会关系及其类型	387
二、业缘关系的产生和发展	390
三、业缘关系的基本类型	390
第二节 劳资关系	394
一、劳资关系概念	394
二、劳资关系类型	395
三、工会与雇主协会类型	395
四、西方国家劳资关系的变化	398