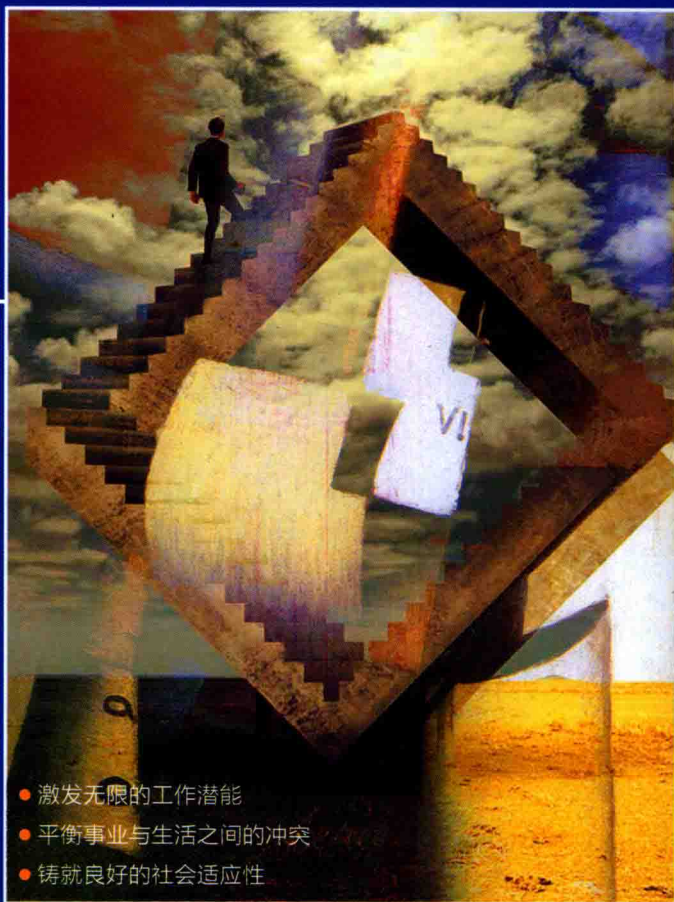


职业发展心理学

Psychology of Career Development

王新超 / 著



- 激发无限的工作潜能
- 平衡事业与生活之间的冲突
- 铸就良好的社会适应性

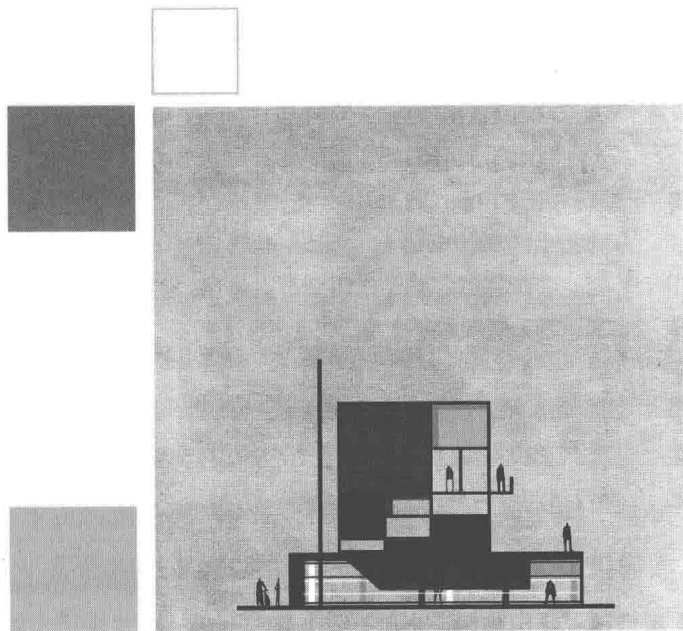


中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

职业发展心理学

Psychology of Career Development

王新超 / 著



中央编译出版社

Central Compilation & Translation Press

图书在版编目(CIP)数据

职业发展心理学 / 王新超著. —北京:

中央编译出版社, 2017.3

ISBN 978-7-5117-3216-3

I. ①职… II. ①王… III. ①职业-应用心理学 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 321803 号

职业发展心理学

出 版 人: 葛海彦

出版统筹: 贾宇琰

责任编辑: 王丽芳

责任印制: 尹 珺

出版发行: 中央编译出版社

地 址: 北京西城区车公庄大街乙 5 号鸿儒大厦 B 座 (100044)

电 话: (010) 52612345 (总编室) (010) 52612349 (编辑室)
(010) 52612316 (发行部) (010) 52612317 (网络销售)
(010) 52612346 (馆配部) (010) 55626985 (读者服务部)

传 真: (010) 66515838

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京佳信达欣艺术印刷有限公司

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数: 274 千字

印 张: 19.75

版 次: 2017 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 49.00 元

网 址: www.cctphome.com 邮 箱: cctp@cctphome.com

新浪微博: @中央编译出版社 微 信: 中央编译出版社 (ID: cctphome)

淘宝店铺: 中央编译出版社直销店 (<http://shop108367160.taobao.com>)

凡有印装质量问题, 本社负责调换。电话: (010) 55626985

自序

受中央编译出版社之邀编写《职业发展心理学》这一书。其实，我内心的感受真不是接受邀请，准确地说，应该是接受了一个任务。这任务既有对朋友之托的承诺的压力，更有一种社会责任的沉甸甸的感受。因为，并不是我本人需要写这样一本书，出版社也没有必要对这样一本书纠结，应该还是社会需要这样一本书，尤其是真心希望能为年轻人做一些事情，帮助他们在认识自己的职业生涯，计划好自己的职业规划时，能有一个值得参考，帮助他们少犯错误的工具，这应该才是真正推动我去做这个事情的最主要动力。

本书的内容是在早些年编写的《组织人事心理学》一书的基础上发展的。真是感慨时间过得好快，社会的发展也快。这些年在教学与培训过程中，每次都能听到人们提出这样的问题：“心理学对于我们的工作真是很有用处”“真应该好好地学习心理学，帮助自己解决工作中的问题”“老师帮助我们推荐一本书吧”。尤其是最后一个希望给他们推荐一些书的请求，他们真是很真诚与迫切的要求。但我比较为难，一是自己了解不多，真不知道有哪些书更适合这一类的朋友们看。另一方面，也确实感到我所看到的相关书籍，要不就是专业性太强，要不就是作者的编写水平实在不能恭维，都难以推荐给这些真诚的渴求知识的人们看。

这些年心理学的研究越来越强大，对社会的影响越来越广泛并深入。这也是社会的发展，随市场经济令人瞠目结舌的发展，导致社会转

型的一时混乱，人们在个人行为层面，组织行为层面，包括社会行为层面，各方面产生出的问题实在太多，人们对于心理学知识的要求也就更高。心理学的研究尽管发展很快，还是显得跟不上这社会发展的需求，在心理学知识的普及与教育上，这种落后局面更是让人心中不安。

原来的《组织人事心理学》一书是为满足在校大学生了解认识组织管理的基本知识为目的编写的。作为一个缺少社会经验与企业经验的年轻人，对于自己的职业行为，对工作的特点，对组织的结构组织等各方面，都缺少足够的认识与思考，也缺少充分的策略去应对。编写这样一本书，至少可以满足一部分年轻人的需求，对相关的知识也是一个普及。尽管时间的原因，收集整理资料也不是很完备，但我们还是敢于做出这样的一个实践的努力，有缺陷就留待人们批评指正。

现在这本书的写作，《职业发展心理学》的编写，还是为在校大学生为主要服务对象的，当然，也包括初步进入职场发展的年轻人，使他们在自己的职业发展过程中，能有一个更有计划的思考，少犯错误，有一个工具一样的书做帮手，这可以使他们在自己的人生发展中更顺利一些。在编写过程中，收集资料与整理资料的过程，既让我们看到这个学科发展快速、变化巨大，也看到这个学科的发展仍是跟不上社会发展的需要，很多问题留待研究解决。

最后，还是感谢出版社，感谢中央编译出版社的领导，给我们提供这样一个服务社会，服务读者的机会。与此同时，特别感谢编辑小芳女士，她的鼓励与支持，使我能鼓足勇气将这个工作进行下去。

感谢一切帮助我们的朋友。

作者

2016年9月25日

▶▶▶ 目 录

第一章 职业与人事心理学概述	1
第一节 职业活动与人事心理的研究	2
第二节 职业与人事心理学研究的发展过程	6
第三节 职业与人事管理活动的环境因素	17
第四节 职业与人事心理学的基本问题	21
第二章 职业与职业的观念	24
第一节 工作与职业	25
第二节 职业行为与职业规划	31
第三节 现代职业观念的特点	38
第四节 个体职业发展的战略规划	42
第三章 从人事测量了解职业发展的基本因素	48
第一节 人事测量的基本问题	49
第二节 如何测量	53
第三节 使测量更加科学化	75

第四章 人员选拔对职业发展的影响	81
第一节 工作分析	83
第二节 人员招聘	97
第五章 人员安置及职业行为管理	113
第一节 人事决策与人员录用	115
第二节 工作的动机与激励	126
第三节 工作报偿	138
第六章 个体的职业发展规划	148
第一节 职业选择	150
第二节 职业发展	159
第三节 职业发展中的心理健康问题	170
第七章 绩效是评价职业行为成功的标准	180
第一节 绩效评价系统的基础	181
第二节 绩效评价系统的设计	185
第三节 绩效评价的影响因素	200
第四节 工作满意感及其评价	204
第八章 培训是促进职业发展的关键因素	216
第一节 培训的概念	217
第二节 培训的学习心理问题	223
第三节 培训管理	232
第四节 培训方法	240

第九章 职业活动与工作合理化	247
第一节 工作合理化研究的过程	248
第二节 工作研究的内容与作用	256
第三节 工作设计及其模型	267
第十章 影响职业行为的组织因素	277
第一节 组织及组织的原则	278
第二节 组织理论及其组织形式	290
第三节 组织设计的新发展趋势	303

第一章 职业与人事心理学概述

人事组织心理学是心理学的一个主要应用领域，职业发展的心理问题无疑是这个研究领域中一个很重要的内容，通过将心理学的理论与方法应用于职业发展规划与组织管理活动中，既要解决人员与劳动的组织问题，包括针对工作差别和个体差异，更好地解决组织管理活动中的选拔、安置、训练、发展、激励与评价等一系列职业与人事问题。

组织管理成为人类社会活动中一个重要问题，这主要决定于人类组织活动与管理活动的广泛性。在传统社会中，人们只将管理活动局限于经营性的组织中，这是片面地认为只有这些经营性组织才关心活动效率问题，因为这与其利润是紧密相关的。而对于那些不以营利为目的的非经营性组织来说，似乎管理并不是很重要。但随着社会发展，这种传统的观念已经有了很大的改变。

将成功的企业管理经验引入各种社会非盈利组织活动中，帮助提高这些组织的管理效率，从而更好地实现其目标，这已经成为现在组织管理研究中的热点课题。随着中国社会的成熟，越来越多社会人士加入社会公益活动中，但由于各种公益组织机构的不完善，管理无效率，已经大大影响了这些组织发挥其作用。近些年来，对于社会公益活动参与者的专业化倡导，对运作形式的规范化的强调，特别是近些年通过使用互联网新技术手段，这些有效的管理技术的使用，已经大大提升了公益活动的效率，减少了混乱与成本，也增加了透明性及公开性。2015 年的相关统计数据证明，公益组织的效率提升了三倍，这对于更好地实现公

益活动的目标给予了极大的帮助。

以上的事实说明，管理现象是普遍存在于现代社会活动中，管理活动也已经成为影响人类社会活动的一个重要工作。一方面，人们普遍认识到，在现代社会中，对于任何性质的组织来说，不论是经营性，还是非经营性，组织管理的效率都是至关重要的，无效率就意味着死亡，效率就是组织的生命。另一方面，现代社会的复杂性，也决定了管理在组织活动中具有了越来越重要的地位。传统的组织活动由于其简单性，活动的组织更多依赖于经验，管理的价值并未得到真正的体现。但对于现在这种复杂环境，以及复杂性质的组织活动来说，任何个人的经验已经难以应付。现在的组织管理活动不仅是针对组织作业、组织的工作性质和任务目标的实现，同时，也要协调和解决组织活动中产生的大量问题，包括组织内部的人与人的关系、组织内外的关系，以及组织对社会的责任等各种类型的问题。而且，随着社会的一体化、开放性发展，管理问题也不再是仅限于组织内部，组织问题将成为社会关注的问题，社会现象也会影响并渗透到组织内部。

正因为如此，不论是个人，还是组织管理工作，实在有必要多了解一些人事组织活动的规律，正确认识自己的职业行为，提高我们活动的效率。

第一节 职业活动与人事心理学的研究

人事心理学是为了提高生产率与活动效率，解决组织活动中人与工作的各种关系的学科。或者说，是根据对人的因素的合理处理，以及对劳动和工作行为的合理安排，来帮助组织更好地提高活动效率的学问。职业发展现象不仅是个体的问题，更是影响到组织活动有效性的一个重要内容。

首先，我们应肯定，提高组织活动效率应是职业活动与人事心理学研究的主要目的。正如我们前面所分析的，组织活动效率是现在管理工

作的核心问题，因此，任何与组织管理有关的学科，都会把如何利用本学科的知识和方法来提高活动效率，或者说，怎样让本学科的知识对提高活动效率有所贡献，当作一个很重要的目标。在这一点上，组织与人事的知识，无疑是从资源的优化组合，以及资源潜力的更好发掘上，来帮助组织提高自己的活动效率。具体来说，对最适宜自己工作的人员的选择，提供最有效的训练和发展计划，通过对组织资源的组合与优化，使其优势得到更好的发挥，而自己的弱点得到克服。当然，在实际工作中，人们也可以通过经验和其他知识的帮助，达到这些目的。但从对人力资源的分析，以及对组织结构的设计与安排上，职业活动与人事心理学将会给组织管理提供更直接的帮助。

其次，我们也应该认识到，对组织效率的研究，不同的学科从不同的角度进行分析与处理。我们在了解和认识这些学科的时候，心理学的知识是首先要了解和学习的。由于影响组织实现工作高效率的因素大多有一个共同的特点，就是与人的行为相关，这既包括人的行为的动力系统特征，像动机、态度和价值观等，又包括人的行为的技能与操作性，像能力的差异性、可培训的能力大小等。通常，在分析生产率的影响因素时，人们首先就提出人的心理的差异性，只有认识到人的需求，以及人的多样化，才可能在现代人事组织工作中，最大可能地发掘每个具体人的潜力，并从而使组织最大限度地发挥效益，这样，整个社会也才能达到最理想的运用人力资源，并提高生产率的目的。因此，我们认为心理学的知识应是人事组织管理的基础。

美国的《冒险》杂志曾做过一项调查，它要求读者回答自己一周的工作时间，并说明在工作日他们与自己的配偶一起度过多少时间。从这一调查的结果分析上，人们把工作的行为根据其价值观的不同分为三种类型。

1. 工作伦理观。这种人把工作看作是人们生活所必需的一种活动。他们的行为表现是，每天会长时间地努力工作，并认为每个人都有责任为提高工作效率而奋斗。他们也会为自己的工作感到自豪，并忠实于自

己的事业和工作群体。在工作结果的追求上，他们需要获得成功，并用职务的升迁等外在标准作为对自己行为的评价。

2. **价值伦理观。**这种人认为自己的一切行为与活动都是为了追求并实现某种价值，工作只是实现这一价值的工具或手段。比如，他们可能会将工作看作是满足自己心理需求（尤其像自信和自尊这种心理需求）的一种方式方法。只要他们感到自己是合格的工作者，能胜任工作，在组织中有重要的地位，既能做组织中的各种工作，又能参与重要的事务并受人尊重，他们也就满足了。当然，也会有一些人将追求的价值定位于物质层面，他们的工作就是为获得个人的、具体的物质性奖酬。

3. **闲暇伦理观。**这种人的工作态度基本上是消极和否定的。他们之中有一些人将工作看作是一种不幸的义务，工作行为对他们来说并不是情愿的事，而是不得已而为之的事，因为，只有工作才是使他们保持所需要的生活方式的唯一办法。还有一些人甚至将工作看作是完全不需要的，是一种惩罚，人们不可能从工作中得到什么奖酬。很显然，持有这种观点的人不会从工作中获得任何快乐。

不同的价值观类型决定了个体的行为的选择，这种态度的特点，当然也将影响到个体工作行为的选择。由于个体行为之间是有差异的，工作与组织对从事其工作的成员的要求也不尽相同，因此，也只有将这两方面的类型加以匹配，使个体的选择与工作组织的要求相一致，才有可能更好的发挥个体的潜在能力与工作热情，也才能产生更有效率的行为行动。

心理学的应用领域很多，应用于职业与人事工作上具体包括以下几个方面。

1. **人事心理学问题。**传统上，人们习惯于将这一领域称为人事心理学，但随着当代心理学研究的发展，特别是实际工作中人事活动的变化和发展，现在人们更倾向于用“人力资源”这一概念来代替人事的概念。在人事心理学中，人事这一概念的含义就是指人员，所以，人事

心理学的研究主要针对劳动过程中的个体差异，并考虑怎样在工作中更好地利用这一差异，如人员选拔、人员考核、人员培训、心理咨询、工资与奖励的合理安排、管理者的培养与使用、安全生产问题等。安全生产问题是现代劳动过程中人们较重视的问题，这不仅由于它涉及人身的安全，而且，在现代生产环境下，劳动安全事故往往给组织带来巨大的损失。因此，对意外事件的分析与统计，安全工作的宣传与训练，对特别易发生事故者的发现与适当的职业安排，“事故苗子”分析方法与事故的预测，以及怎样改进工作环境与安全设施，使之适应并符合工程心理学的原则和标准等，这些内容都是人事心理学的主要研究范围和应用范围。

2. 组织心理学问题。与人事心理研究更多地注重劳动中的个体行为差异有所不同的是，组织心理学的研究集中于组织水平上的劳动活动中的心理问题。由于现代化的生产过程要求所有的劳动都必须在一定的组织中进行，即使现代计算机技术的发展使工作在家庭中进行已成为可能，但其工作活动也不能脱离与他人交流和沟通的环境，甚至这种网络上的信息沟通又会产生新的、与传统人际沟通不同的形式和问题，这也为组织心理学的研究提出了新的挑战。因此，从这一事实来看，组织行为必将在劳动过程中影响到组织中个体的行为、工作动机及其工作满意度。从提高生产效率的角度来看，在组织环境中，怎样使个体适应其工作、合作者、领导，乃至适应整个组织，这些内容都会成为影响生产效率的重要因素。组织心理学的研究一方面通过对员工激励，提高员工的工作满意感，并分析组织内部的沟通及领导行为，来提高生产效率；另一方面从组织问题的诊断，包括组织的结构设计、工作的组织与设计、组织的发展，即怎样保证组织的再学习和再造能力，使组织能适应其环境的任何变化。这些都将保证组织的高效率。

3. 职业心理学问题。职业这一概念在日常生活中应用甚广，而且，人们在使用这一概念时其意义也不尽相同。在职业心理学中，一方面职业是一个人一生中所从事的各种工作的统称，这又被称为是职业生涯或客观的职业；另一方面，职业也反映了一个人的生涯，它代表了一个人

一生中的价值观、态度和动机的变化过程，这又被人们称为主观的职业。从总体来看，职业是对某一具体个人的反映，是个体活动的一个领域。职业心理学的研究主要集中在人们选择、从事和改变职业上有关的个体差异和特点。它包括职业选择、职业指导和职业教育等方面的内容，还包括现代社会中大量出现的职业咨询问题。职业心理学的研究以人的能力概念为基础，以各种心理测验工具为方法和手段，帮助人们选择并确定适合其个性和能力的职业。

4. **劳动与生产条件问题。**人们早就注意到生产作业环境对个体劳动绩效的影响。在传统的研究中，对物理环境因素，像噪音、温度、照明等劳动的基本保障条件了解较多，而且，生产技术的发展与变化也更直接在物理环境因素上提出更明确、具体的要求。现在的劳动心理学研究更重视对物理环境和心理环境的综合作用，以及这种作用对个体的影响。事实上，在基本的物理环境因素得到较好控制的前提下，现代的生产活动对人的心理提出了更高的要求。现代生产技术对操作者的熟练操作技能、认知的主动性与全面性，以及一定的决策和判断能力等，都大大超出传统技术要求的标准。可以说，现代技术发展的趋势应是逐步减少对操作者在体能上的要求，而大大提高对操作者智能和技能性的素质要求。因而，在劳动活动中结合人一机系统的新变化，了解在新的技术条件下，生产对劳动者的心理特点的要求，并使劳动者接受和适应这一要求，将对提高生产效率起到重要影响。

第二节 职业与人事心理学研究的发展过程

对职业与人事这一现象的认识和研究，可以追溯到比较久远的年代。在人类文化发展的历史上，古代人给现代人留下许多文化的遗迹，像中国的万里长城、埃及的金字塔，还有一些著名的中外皇家的宫殿和园林，像紫禁城、卢浮宫，以及已化为灰烬但仍被人们称道的阿房宫、圆明园。在我们感慨和兴奋之余，我们也应想到，这些伟大工程的背

后，每一项都对我们展示与述说着人类对劳动的组织与对人力资源的管理的成功。

的确，我们对于人类历史以前发生的事情了解得太少了，这是我们的无知。现在，我们在对职业活动与人事心理学的认识上，又过多地接受了西方工业革命以后形成的观点和方法。这又表现出了我们的片面，因为劳动中的人事组织活动必然反映一定的社会文化传统背景。毕竟人的需求及其行为的动机是多种多样的，就如同我们前面所提到的，人的工作行为是其价值观的反映，而价值观的主要影响因素应来源于个体的文化环境背景。尽管如此，我们还是从西方的职业活动与人事心理学研究的过程，来总结这一领域发展的历史过程。这并不完全是由于一般的有关书籍都采用这一介绍方式，而是因为这的确也是科学的职业与人事心理学研究的发展过程。

一、对职业人事心理现象在西方社会的早期发展

在科学的心理学研究发展的早期（1900—1916），心理学家的研究兴趣大多集中于理论领域的探讨。最初对生产活动中的心理学问题加以研究的，并不是出自当时生产力高度发达的欧洲，而是来自相对落后的美国。1887年，美国的心理学家布赖恩（W.L.Bryan）发表了一篇关于专业报务员技能的研究论文，这被人们认为是心理学在生产作业领域中的第一篇研究论文。其实，早在1904年，当布赖恩就任美国心理学会主席时，他就倡导人们开展在工业生产领域的心理学研究，他还提议将这一领域发展成为专门化的心理学研究分支。

但对职业活动与人事心理学的研究影响最大的推动力量，应当是20世纪初，1910年前后美国管理学家弗雷德里克·泰勒（Frederick Taylor）的研究工作。泰勒的研究开创了科学管理时代，引起了人们对合理化劳动的重视，并兴起了对劳动活动中心理学问题的研究。如果我们想对这一发展过程有更清楚的了解，则应从其思想发展的早期开始讨论。

我们知道，在19世纪末和20世纪早期，欧洲产生了工业革命运

动，并由此导致了大机器生产方式的形成。工业革命所形成的生产劳动活动与以往的生产劳动形式的差异主要表现在：它首先是机械设备上的快速发展；其次，出现了显著的人与机器的关系问题；其三，工厂的建立需要雇用大量的工人，这又出现了劳动行为的标准，以及对人的培训问题。泰勒与另一心理学家弗兰克·吉布莱斯（Frank Gilbreth）



弗雷德里克·温斯洛·泰勒

在这一时期的一项研究，就是对工作职务的重新设计，制订员工培训的方案，并倡导采用选员的方法来甄选员工。总的来说，工业革命导致了劳动专业化水平的提高和生产效率的提高，伴随这一发展趋势的变化，就是生产活动的变化，要求人们的劳动行为、劳动的组织方式，必须产生相适应的调整和改变。这方面最明显地表现在劳动的专业化分工，决定了劳动者在行为方式、能力素质、培训上的变化。同时，这一专业化分工也提出了在生产过程中建立监督层次的需要，也就决定了在生产过程中管理人员的出现。这也是劳动组织的一个变化。

在人事管理上，早期的典型研究当推罗伯特·欧文（Robert Owen）的实践活动。欧文的思想注重在生产活动中对劳动者的心理需求的满足，并解脱机器对工人的个性压抑，创造条件发挥劳动者的创造力和积极性。他曾在自己创办的工厂中，建立了他自己设想的、也是目前看来应是最早的工作绩效评价体系。他将一个四方的木块每一面都涂上不同的颜色，其中，白色的一面代表优秀，黄色的一面代表良好，蓝色的一面代表平均，黑色的一面则代表最差。他将这一木块放在机器上，每天将反映员工前一天工作表现的颜色转向通道，及时向劳动者提供了工作业绩的反馈信息。这一做法在他的管理工作中取得了较好的效果。现在，人们公认欧文是人事管理的先驱。

当然，科学管理的主要代表人物还是泰勒。泰勒认为，生产活动应存在一种最合理的完成工作任务的行为方式。这种工作方式应最有效率，速度最快，成本最低。为了找到这一最节约、有效的劳动方式，泰勒开展了一系列的科学实验研究，他希望通过精确地测定人的劳动行为过程，将其工作的无效部分去除，并对生产技术加以改进，来提高生产效率。简单地讲，科学管理的实质内容就是将工作分解为最基本的机械元素，然后对这些元素加以分析，再将它们最有效地加以组合。除此之外，泰勒还强调劳动者在其体力和脑力上应与其工作要求尽可能地匹配，管理人员也有责任对其下级进行训练，以使他们能在操作动作上恰如科学分析所规定的那样精确。同时，他也强调要注重工人的健康，工作不能损害人的健康。而且，他也注意到了工作群体中人的互相作用问题。他发现工作群体会产生一种现象，即个人的工作效率会降低为群体中水平最低的工人的效率。也就是说，工作群体的效率一点也不会比其中生产力最低的成员的效率低。

在泰勒的时代，斯科特（W. Scott）、闵斯特伯格（H. Munsterberg）的研究工作，也为职业活动与人事心理学的研究工作奠定了重要的基础。斯科特的贡献是，他尝试把心理学的研究应用于更广泛的领域中。他曾在1903年和1908年，先后发表了《广告理论》和《广告的心理》两部应用性著作，在1911年他又出版了《在经营中影响人》和《提高经营中人的效率》两本书。除此之外，他也在军队的人事选择程序上做了许多研究。闵斯特伯格是德国的心理学家，他早期的研究兴趣只集中于



雨果·闵斯特伯格

（Hugo Munsterberg, 1863-1916）

在理论心理学领域中对知觉、注意现象的实验研究。1913年，他出版了《心理学与工业效率》一书，证明他开始将研究兴趣转向了运用传