

职业化养成理论与实践

秦朝钧 冯方 邹文娜：编著



华中科技大学出版社



职业化养成理论与实践

秦朝钧 冯 方 邹文娜 编 著

华中科技大学出版社
中国·武汉

图书在版编目(CIP) 数据

职业化养成理论与实践/秦朝钧 冯 方 邹文娜 编著. —武汉: 华中科技大学出版社, 2009 年 10 月

ISBN 978-7-5609-5635-0

I. 职… II. ①秦… ②冯… ③邹… III. 职业道德 IV. B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009) 第 166035 号

职业化养成理论与实践

秦朝钧 冯 方 邹文娜 编著

策划编辑: 李东明

责任编辑: 苏克超

责任校对: 周 娟

封面设计: 刘 卉

责任监印: 周治超

出版发行: 华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编: 430074 电话: (027) 87557437

录 排: 武汉正风图文照排中心

印 刷: 武汉市新华印刷有限责任公司

开本: 710 mm × 1000 mm 1/16

印张: 16

字数: 285 000

版次: 2009 年 10 月第 1 版

印次: 2009 年 10 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

ISBN 978-7-5609-5635-0/B · 64

(本书若有印装质量问题, 请向出版社发行部调换)

内 容 提 要

本书从职业与职业化概述入手,按照大学生职业化本身的内在逻辑,分别探讨了国内外各种职业选择理论、职业化意识、职业化价值观养成、职业化态度与习惯养成、职业化情商养成、职业化发展环境、职业生涯规划与管理、职业化目标等问题。

在每章里,作者大量收集整理并研究探讨了国内外在大学生职业化问题上提出的各种理论主张和实践模式,把分析现状与探讨问题,反思问题与提出对策,介绍各种流派和学者的理论观点与阐述自己独特的理论见解,分析国内外的著名案例与提出作者的实践建议,有机地结合起来,从而使本书既有理论和学术深度,又有实践和应用广度,更具有实用性和操作强度。

本书可作为高校毕业生的指导用书,也可供职场人士参考借鉴。

序

由三峡大学秦朝钧等撰写的《职业化养成理论与实践》一书即将出版。朝钧嘱我给他写个序,我很爽快地答应了。原因是我俩有着比较复杂的关系:同学关系、师生关系和朋友关系。说我们俩是同学,是因为1991—1994年我在上海复旦大学国际关系与公共事务学院读博士时,朝钧是学院的学生,同在一个系学习当然是同学;但同时我给他们班上过课,自然他也是我的学生之一,所以又是师生关系;毕业工作后,我们俩又成了好朋友,特别是我在武汉大学任教期间与他来往较多。在这样复杂的关系背景下,应约给他的书写序是无法推辞的一项任务。不过,当我拿到他的书稿时却发现,他让我给此书写序,实在是我的荣幸。因为当我一拿到此书的目录,我就有一种要看看全书的冲动,当我看完全书,又有一种要把它推介给更多的人特别是正在或即将寻找工作的广大大学生看的冲动。给此书写序当然是一种最好的推介形式了。

该书从职业与职业化概述入手,按照大学生职业化本身的内在逻辑,分别探讨了国内外各种职业选择理论、职业化意识、职业化价值观养成、职业化态度与习惯养成、职业化情商养成、职业化发展环境、职业生涯规划与管理、职业化目标等问题。在每章里,作者大量收集整理并研究探讨了国内外在大学生职业化问题上提出的各种理论主张和实践模式,把分析现状与探讨问题,反思问题与提出对策,介绍各种流派和学者的理论观点与阐述自己独特的理论见解,分析国内外的著名案例与提出作者的实践建议,有机地结合起来,从而使本书既有理论和学术深度,又有实践和应用广度,更具有实用性和操作强度。因此,每个职业人士特别是正在寻找职业的人士均应该读一读此书,相信它对您的职业选择和事业成功会大有裨益。

写一本书总会有最后一个字,最后一个标点符号,然而,对问题的研究和探索从来不会有终点和结束。人文社会科学中的各类问题,常常是仁者见仁,智者见智,并没有一个统一的标准答案。因此,对于朝钧书中探讨的各种问题,朝钧本人和其他专家学者、学生也还是可以进一步探讨的。何况,朝钧书中提出的各种问题也会随着时代的发展而延伸出更多更复杂的问题,需要朝钧和其他学者和学生继续新的探索。科学研究的艰难和乐趣也正是在这里。

施雪华

2009 年 6 月 6 日于北京

目 录

引言	(1)
第一章 职业与职业化概述	(3)
第一节 职业	(3)
一、职业概念的来源	(3)
二、职业的要素	(5)
三、职业的特点	(5)
四、职业的功能	(6)
五、职业理念	(8)
六、职业保障	(9)
七、职业的内在构成条件	(9)
第二节 职业化	(9)
一、职业化来源解析	(9)
二、职业化定义的研究	(11)
三、职业化的特征	(12)
第三节 国内外职业化研究体系	(13)
一、职业化发展的基础研究	(13)
二、国外文献有关职业化的核心论点	(15)
三、国外对职业化的研究的发展	(15)
四、国内的职业化理论	(16)
五、职业化的构成要素	(17)
六、职业化的作用	(17)
第四节 职业化的实质	(18)
一、职业化的实质	(18)
二、职业化的历史足迹	(18)
三、我国现阶段人员职业化的基本要求	(19)
四、职业活动最基本的意义就是谋求生存权	(20)
五、职业化的基本诠释	(20)

第二章 职业选择理论	(22)
第一节 高知群体出现就业困难原因分析	(23)
一、近年大学生就业难的状况分析	(23)
二、当前大学生职业化素质状况	(24)
三、次级债引爆的金融危机加剧就业矛盾	(25)
四、大学专业结构体制内的引导体系失调	(25)
五、大学生职业化素质不健全	(26)
第二节 职业声望与职业分层	(29)
一、影响职业声望的因素	(30)
二、决定职业声望与竞争力的因素: 职业人格和职业化特征	(30)
第三节 职业化的职业期望与职业价值	(32)
一、职业价值观类型	(32)
二、职业价值取向	(32)
三、职业生涯成功是个人职业生涯追求目标的实现	(32)
第四节 职业选择理论	(33)
一、帕森斯的职业-人匹配论	(33)
二、霍兰德的职业性向理论	(33)
第五节 职业锚理论	(35)
一、职业锚的含义	(35)
二、职业锚的类型	(36)
三、职业锚的功能	(38)
四、职业锚的个人开发	(39)
五、职业锚的应用意义	(41)
第六节 无边界职业化理论	(43)
第三章 职业化意识	(45)
第一节 大学生职业意识	(45)
一、意识与职业化意识	(45)
二、职业化意识的内涵	(46)
三、树立职业化意识	(47)
第二节 职业化意识的结构要素	(47)
一、职业价值观意识	(48)
二、职业定位意识	(49)
三、职业理想意识	(49)
四、职业风险意识	(50)

五、职业调适意识	(52)
第三节 职业化意识影响因素	(53)
一、职业化个体因素	(53)
二、职业化教育状况因素	(54)
三、职业化的社会环境因素	(55)
四、职业化家庭环境因素	(57)
第四节 职业化意识缺乏的主要表现	(58)
一、职业化功利性倾向	(58)
二、求职的职业化的社会化导向	(59)
三、职业化的从众性	(60)
四、职业化的依赖性	(62)
五、职业化的主观能动性	(63)
第五节 职业化意识的培养	(63)
一、大学生职业化的个体准备	(64)
二、职业化的学校策略	(67)
三、职业化的家庭应对策略	(71)
第四章 职业化价值观养成	(74)
第一节 职业化价值观	(74)
一、从依赖到主动	(74)
二、个人本位	(76)
三、就业价值观	(77)
第二节 制定职业化的人生目标	(78)
一、明确你的价值观	(78)
二、明白你的人生角色与目标	(79)
三、制定目标的 SMART 原则	(80)
第三节 培育职业化价值观	(82)
一、职业化性格	(82)
二、职业化性格养成体系	(83)
三、职业化的自我价值养成与人际关系和谐体系养成	(86)
四、职业化的升华体系	(87)
第四节 职业化训练	(88)
一、职业辅导	(88)
二、职业辅导与就业指导的差异比较	(89)
三、职业辅导的价值	(90)

四、职业化引导的主要方向	(95)
五、提高大学生职业化素质的方法	(102)
第五章 职业化态度与习惯养成	(104)
第一节 职业化态度	(104)
一、以顾客的眼光看事情	(106)
二、耐心对待你的客户	(107)
三、把职业当成你志愿的事业	(109)
四、对自己的言行负责任	(110)
第二节 用行业标准要求自己	(112)
一、执行行业内的标准	(112)
二、一切都应以业绩为导向	(114)
第三节 职业化习惯	(115)
一、职业化习惯	(115)
二、选择职业习惯,需要具备职业眼光	(116)
三、选择职业习惯,需要有职业思维	(116)
四、选择职业习惯,同时需要表现出良好的职业行为	(117)
五、尊重他人,就是尊重自己	(117)
六、在沟通中,切忌伤害对方的自尊,否则受损失的一定是你自己	(118)
七、尊重他人,说到底是一种爱心的付出,是一种情感 的交流与互动	(118)
第四节 善于沟通与高效工作	(119)
一、沟通是一种被感知	(119)
二、沟通可以获取信息,但信息不是沟通	(119)
三、一个完美、有效的沟通过程,必须遵循一些沟通原理	(119)
四、高效工作	(121)
第五节 职业习惯演变成职业化精神	(124)
一、职业化精神特征	(124)
二、职业化能力	(127)
三、职业化训练	(129)
四、专业化和职业化	(131)
第六章 职业化情商养成	(132)
第一节 情商的来历	(132)
一、关于情商的来历	(133)

二、情商研究的发展	(133)
三、情商的训练	(135)
第二节 情商的作用	(136)
一、EQ 对人生的作用	(136)
二、EQ 对职业化的作用	(137)
第三节 职业化的自我认知能力模型	(138)
一、九型人格模型	(139)
二、人格特质模型	(139)
三、自我情绪觉察模型	(140)
第四节 职业化的自我掌控能力	(144)
一、情绪控制的 5 个阶段	(145)
二、寻找原因	(147)
三、尊重规律	(147)
四、睡眠充足	(147)
五、亲近自然	(148)
六、经常运动	(148)
七、合理饮食	(148)
八、积极乐观	(149)
九、情绪调节的 11 种技巧	(150)
第五节 职业化的自我激励能力	(153)
一、自我激励的作用	(153)
二、情绪低落时需要自我激励	(154)
三、失败时需要自我激励	(155)
四、信心不足时需要自我激励	(155)
五、自卑时需要自我激励	(156)
六、关键时刻需要自我激励	(157)
七、自我激励的 4 个小动作	(158)
八、自我激励的 20 个方法	(159)
第六节 职业化的认知他人的能力	(162)
一、认知他人的范围	(162)
二、认知他人的方法	(163)
三、认知他人的“八观”	(165)
四、认知他人的“六验”、“六戚”、“四隐”	(165)
五、认知他人的表情	(165)

六、理解他人情绪的 4 个步骤	(166)
第七节 职业化的人际关系	(167)
一、处理人际关系的基本原则	(167)
二、了解他人的情感需要	(169)
三、成功的人际关系技巧	(175)
第七章 职业化发展环境	(185)
第一节 职业环境标准设计与规范	(185)
一、职业发展通道设计	(185)
二、职业规范	(186)
第二节 职业化发展环境分析	(186)
一、就业市场的影响	(187)
二、学校方面	(188)
三、家庭导向	(189)
第三节 职业化发展环境的策略	(190)
一、高等院校的应对措施	(190)
二、个体的自我完善	(194)
第四节 自我创造职业化发展环境	(200)
一、60/20/20 法则	(200)
二、职业化环境认同感	(201)
三、职业环境负面情感效应	(201)
第八章 职业生涯规划与管理	(203)
第一节 职业生涯规划	(203)
一、职业生涯	(203)
二、职业生涯规划	(204)
三、职业生涯规划与管理	(205)
第二节 职业生涯管理	(212)
一、从个人的角度看职业生涯规划与管理的重要性	(212)
二、从企业的角度看职业生涯规划与管理的重要性	(213)
三、从大学生就业角度看职业生涯规划与管理的重要性	(214)
第三节 职业生涯规划与管理	(215)
一、职业生涯诊断	(215)
二、确定职业生涯发展目标和成功标准	(218)
三、确定职业生涯发展策略	(220)
四、职业生涯实施管理	(225)

第四节 职业生涯的规划趋势	(226)
一、国外职业规划教育的特点	(226)
二、国外职业规划教育的发展趋势	(227)
第九章 职业化目标	(228)
第一节 职业化目标	(228)
一、企业迫切需要职业化员工	(228)
二、职业化员工依靠企业、社会与个人共同塑造	(229)
三、职业化员工的基本要求和必备修养	(229)
四、社会条件	(230)
第二节 塑造职业化目标能力	(231)
一、能力因素	(231)
二、非能力因素	(231)
第三节 职业化目标的设定	(232)
一、美好愿望、职业方向与职业目标	(233)
二、心理素质目标	(233)
三、观念目标	(234)
四、目标的时间分解	(235)
五、目标组合	(235)
六、职业目标的冷热	(237)
七、职业与职业分化	(238)
第四节 职业化目标的再选择	(238)
一、职业体验与反思	(238)
二、职业化目标的建议	(239)
参考文献	(241)
后记	(243)

引 言

在一个高等教育大众化的时代,在一个国家人均 GDP 超过 3000 美元的时代,在一个国家 8 亿农村人口中有近 2 亿农民自由进城务工的时代,在一个每年约有 600 万大学毕业生进入就业市场的时代,就业成为政府和 5 亿家庭关注的问题。在一个国际工商产业分工非均衡的时代,大学生除了学习课本知识和基本技能外,在大学里还需学什么呢?你觉得哪些是对自己有用的?你觉得踏入社会,需要具备哪些素质?

长期进行就业指导工作的人员认为大学生可以尝试职业化养成训练,以此合理指导大学毕业生就业。

为什么要进行职业化养成训练?

【案例】 经理让实习生复印文件,实习生很快就把复印件送到了经理面前。经理看后,不悦地说:“到底是刚毕业的学生,还不够职业。”该实习生复印完后,并没有装订文件,而是将复印件一股脑儿地给了经理,似乎暗示:复印的任务我已完成,剩下的你自己来吧。某执业律师约见当事人,结果律师迟到了一刻钟,理由是堵车。再看律师的打扮,着圆领 T 恤、牛仔裤,脚蹬一双旅游鞋。当事人看着律师的休闲着装,隐隐感到不悦。一个这样的律师够专业吗?能打好官司,维护当事人的利益吗?

类似的例子还有很多,不以行业、职位、性别、国籍为限。不论表现形式如何,也不管犯错要点在哪儿,它们都围绕一个话题展开——什么是职业化以及如何进行职业化?

职业化的主要表现就是“合适”,在合适的时间、合适的地点,用合适的方式说合适的话、做合适的事。用比较通俗的话说就是“干什么吆喝什么”。

关于职业化的概念,一般来说有这么几点:第一,职业化是现代商业文明的体现,是企业与企业之间、企业与员工之间以及员工与员工之间必须遵守的道德与行为准则;第二,职业化关系到职业品质,也涉及职业伦理;第三,职业化是企业文化的一种表现;第四,职业化是一种体制、一种机制。职业化就像管理一样,归根结底是一种实践、一种体验。当然,这不是说在实现职业化的道路上不需要方法指引、原则指导。职业化的行为准则:结果证明价值、责任造就人品、能力解决问题,重视日常细节,耐心对待客户,遵守公司规范,以团体利益为重,精确的时间观念,沟通解决一切,行为始终如一。这些行为准则听起来不难理解,但在实践,特别是在持续的贯彻上,又有多少人能真正做到?就前面举的第一个例子来说,实习生没有准确区分“完成任务”和“追求结果”的不同。在他看来,经理让他复印,只要复印完就

可以了。但作为一个职业人,他应该明白,经理不仅要他复印文件,更是要他在复印后整理、装订好。也就是说,整理、装订是复印这个任务的延续,是创造结果、提升行动价值的一种必要途径。在第二个例子中,那个律师显然不太重视日常细节,也没有时间观念。即使他再有本事,他给人的印象也是不专业的,至少还不像大律师。有人说,职业化的员工可以造就更具竞争力的企业,而职业化的员工也将为自身的成长创造更大的机会和空间。从这个意义上来说,一个人是否职业化,不仅关系到个人职业生涯的发展,而且与其在社会竞争中的个人品牌和核心价值有关。因此,它的重要性已远远超过工作范畴而上升到人生层面。

本书对职业化的定义:职业化就是合理培养个体的价值观,做好自我职业的定位和性格弱点的矫正,明确自身的核心竞争力,并围绕这一核心竞争力发挥优势,灵活地改善自己面对公众的形象,提升自身的软实力。认准目标与做好本职工作,使个体逐步和主流社会接近,与国际文化靠拢。

在我国,大多数本专科毕业生和一部分进入企事业单位的研究生,所学的知识对工作的直接作用都有待加强,大多数学生毕业后干本行的还要进行实际应用型培训,学校里学习的理论和技能很少能直接用上,它只能帮助大学毕业生理解:我们的产业结构体系和国际分工产业链条其实不需要那么多会解题的大学生,现阶段和未来较长一段时间内需要的是高素质的职业化人员!

职业化可以令我们的发展路径更加清晰,职业化的经营思路和导向、严格的预算和利润控制、与大公司职业化的合作等,都会令我们团队的劳动产生更高的价值,从而突破单独依靠专业化的提升而遇到的瓶颈。对于员工而言,职业化可以帮助他们提高自己的工作效率,科学安排自己的时间,合理利用内外人员的协作,高效率地去做事情,用同样的时间和精力产生出翻倍的业绩,以及获得相应的收益,从而发挥自己的最大价值。职业化和专业化是相辅相成、相互促进、螺旋上升的。如果你不是很专业,就算遇到了职业化问题也不必担心,只要你愿意令自己职业化,你的成长空间就不可限量了。

大学生工作后所需要的素质就是能快速掌握行业动态和运行规律,即快速学习领悟的能力,然后是勤奋、会与上司有效沟通、少说话多干事的职业化能力。

大学生毕业后在理论上要有新的积累,能用理论知识去解释原先纯粹的实践中无法解释的问题。例如三聚氰胺管理失控导致实际的质量问题,怎样通过控制,实现高效率管理,并能依据理论知识提出解决方案(虽然不一定能成功)。这样,职业化能力在生活上也就有了新的积累,使大学生认识到作为一个学生和将要作为一个社会人的区别,为以后接触社会打下基础。在现实中,大学生往往只是刚刚觉得自己有点进步,很快时间就过去了。但有一点是肯定的,国内大学很少有教人思考职业化的课程,没有人来引导学生进行深入的思考。笔者希望通过本书抛砖引玉,让大学生毕业后更能适应职场职业化的要求。

第一章

职业与职业化概述

第一节 职业

一、职业概念的来源

在中国,5000 多年历史长河的流淌,使这片土地具有显著的文化惯性。“修身、齐家、治国、平天下”,“学而优则仕”,“金榜题名”,以及“衣锦还乡”等以对“功名”的追求和实现作为最大目标的人生价值,依然在许多中国人心中积淀并发酵着。

在现实生活中,任何健康的成年人,一般都应选择某一个职业并从事相应的活动,以维持生计。职业是指有劳动能力的劳动者所从事的相对稳定的、作为主要经济收入的专门工作。其内涵包括:承担与该职业相应的责任和义务并享有相应的权利,从事社会所公认的与该职业相称的事业和工作,基本符合这一职业群体的生活方式、风俗习惯、文化修养、思想情操。因此,职业就是一个人赖以谋生的社会劳动岗位。

我们对职业并不陌生。大多数人都是靠父母辛勤工作养大的,他们的父母的职业可能是农民、工人、教师、医生、售货员,等等。

对于职业的概念,从不同的角度可以得到不同的看法和认识。《现代汉语词典》将职业解释为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。也有社会学家认为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。由此可以看出:职业具有经济性,它需要取得报酬以维持生计;职业具有社会性,它是社会发展的产物;职业具有专业性,它必须具有特定的知识和技能。“化”指在社会和历史发展的过程中所形成的具有高度社会认同感并具有某一模式的过程。职业化是指一个职业群体应当具备的特定职业素质及其在社会中的特殊地位、声望及相关的制度

保障。它包括对职业主体特定的职业标准要求、职业在社会中特定的职业地位以及两者得以实现的制度保障。

从词义学的角度看,“职业”一词由“职”与“业”构成。所谓“职”是指职位、职责,“业”是指行业、事业、业务;从社会学的角度看,职业是一个人为不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动,这种活动决定从事它的那个人的社会地位。职业可以理解为人们在社会中所从事的作为主要生活来源的工作,通常又称为工作岗位。

职业作为一种社会现象,并非从来就有。职业是随着人类文明的进步和社会分工的出现而产生的,社会分工是职业产生的基础和必要条件。

在漫长的原始社会中,由于生产力水平低下,只有氏族内部按性别和年龄以及生理原因而形成的自然分工,没有社会生活中的职业分工。随着生产的发展和社会分工的出现,到了原始社会后期,由于生产力水平的提高,特别是生产工具的改进,以及社会生产方式的进步、人口的增长,引起了三次社会大分工的出现。第一次社会大分工是农业同畜牧业的分离,形成了专门从事农业、畜牧业的劳动者;第二次社会大分工是手工业从农业中分离出来,出现了专门从事工艺技术的工匠师傅和独立的手工业者;第三次社会大分工是商业的出现,产生了专门从事商业活动的商人。

进入奴隶社会和封建社会以后,多数人从事农业、畜牧业劳动,少数人从事手工业劳动。由于社会分工和科技发展是渐进的,因而职业的分化也是缓慢的。人们沿袭着基本相同的生产方式、生活方式、行为方式,以至可以在短期内获得一生所需要的知识和技能。

工业革命使人类进入现代工业社会,生产力水平大为提高,使经济结构、产业结构、社会结构等发生了巨大变化,人们劳动的专业化程度越来越高,由此导致人们的生产方式、生活方式和行为方式也产生了前所未有的变化。职业的变化和增多使新旧职业更替的速度加快,人们只有不断学习,掌握专业技能,终生接受教育,才能适应职业的快速变化。

在现代生活中,职业活动最基本的意义就是谋生。人们从事某种职业活动,首先是为了生存,将其作为谋生的手段,要求给予合理的报酬,满足其生活需求。市场经济社会以货币作为一般等价物,人们进行职业活动,要求获得金钱或实物等经济上的合理报酬,用以消除恐惧,获得安全感、满足各种物质文化生活需要,以及作为支撑家庭的基本手段,是天经地义的事情。职业的产生与发展是同生产力的发展相适应的,是随着生产力水平的提高、社会分工的发展而产生和发展的。职业总是与一定的业务工作范畴相联系。职业作为一种社会现象,意味着人们在社会生活中,从事一定的职业就是扮演一定的社会角色,就必须承担与这一社会角色相应