



职业行为学

Zhiye Xingweixue

主 编 ①卢坤建 何进军



中国出版集团
世界图书出版公司



职业行为学

| Zhiye Xingweixue |

主 编：卢坤建 何进军

副主编：黄 坚 邓力红

编 委：邓复群 陆 岚 何进军

梁巨芬 李 斐 卢文丰

王亚生 黄 坚 邓力红

中国出版集团
世界图书出版公司

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

职业行为学/卢坤建,何进军编著. —广州:广东世界图书出版公司, 2009. 6

ISBN 978-7-5100-0823-8

I. 职… II. ①卢… ②何… III. 职业道德
IV. B822. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 093907 号

职业行为学

策划编辑 陈 洁

责任编辑 钟加萍

责任技编 刘上锦

封面设计 传欣设计

出版发行 广东世界图书出版公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

电 话 020-34201967 34203432

邮 编 510300

印 刷 广州东瀚印刷有限公司

规 格 880mm × 1230mm 1/32

印 张 9.5

字 数 215 千

版 次 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5100-0823-8/G · 0445

定 价 19.50 元

如因印装质量问题影响阅读,请与承印厂联系退换。

序

“使无业者有业，使有业者乐业”，是中国近代职业教育创始人黄炎培先生对职业教育目的的高度概括。1981年创办中职业学校时，他又提出了“敬业乐群”的校训。在今天，“以服务为宗旨，以就业为导向”，则是对高职院校深入贯彻落实教育部《关于全面提高高等职业教育质量的若干意见》（教高〔2006〕）的十分重要的要求。

职业技术教育是“面向就业的教育”，因而，也即“为着职业的教育”。与其他层次的职业技术教育一样，高职院校办学的基本目的，就是要保证学生顺利就业。因此，一方面，要使学生从“有业”、“乐业”到“敬业”，履职所业，热爱所业，尽责所业，形成从事职业、贡献社会的追求，就必须在其受教阶段，了解职业行为发生、发展的规律及其过程，形成一定的职业行为和相关能力；另一方面，要使教师能在课堂教学环节中写实地、准确地描述职业行为及其规范，在指导学生实训实习时培养学生的职业行为能力，尤其是在顶岗实习中引导学生按照职业工作的具体行为规范进行严格训练，就必须首先使广大教师无一例外地了解职业行为的基本规律，形成了职业行为规范的自觉意识。

显然，要解决上述问题，仅靠传统的“就业指导”课是不够的。如果要使更多的高职院校的学生、又要使广大的教师同行，都来更多地关注职业行为，就必须从职业行为学的角度和高度，来阐述、研究有关问题。我们希望，在逐步试验的基础上，在条件成熟的时候，高职院校能够开设职业行为学课

程，探索构建满足高职就业教育需要、特色鲜明的职业行为课程体系，为高职院校的学生好就业、就好业、就业好，奠定坚实的基础。以上这些，正是我们编写本书的初衷。

职业行为是由职业的性质和内涵决定的，是由从业者依据一定规则，运用知识、方法和技术，实现其特定目标的活动。研究人类职业行为规律的科学称为职业行为学。广义的职业行为学以所有的职业行为为研究对象。本书的阅读对象是高职院校的师生，因此，我们着重研究了职业行为的外部活动规律等，同时，也试图对高素质技能型人才职业行为的内部活动规律和特征，进行了尝试性探索。

美国衣阿华州立大学德莱斯教授认为，高素质技能型人才职业能力的发展是按照从门外汉到专家的过程进行的，这个过程总共经历了5个阶段：“门外汉（初学者）”——“高级初学者”——“有能力者”——“熟练者”——“专家”。职业教育或培训的任务，就是把处在低级阶段的人通过合适的方法带入更高级的阶段。本书试图让师生了解这一过程，同时使师生知晓高等职业技术教育的三年或四年中，其教学行为应如何为职业行为服务，从而培养学生的职业行为能力、尤其是择业能力和适业能力。希望本书能够对高职院校的师生有所裨益，对研究职业行为的同行有所启发。

但职业行为学毕竟是新兴的学科领域，从想法的产生、思路的形成，到本书的写成，我们研究的时间还比较短，对一些问题的阐述还不是很到位，对职业行为内部活动规律的研究还有待深入，构建职业行为学的理论体系，还须继续“投石问路”。我们希望广大读者提出更多更好的建议，以利对职业行为的诸多理论与实践问题，进行进一步的探讨。

是为序。

卢坤建

2008年10月7日于江门潮连岛

目 录

第一章 职业行为学导论	1
第一节 职业行为学的研究对象	3
第二节 职业行为产生和变化的内在机制	17
第三节 职业行为学的学习意义与研究方法	23
第二章 职业环境与职业行为	29
第一节 职业环境的概述	30
第二节 职业环境分析	39
第三节 社会主义市场经济对职业行为的新挑战	60
第三章 职业生涯设计与职业发展	67
第一节 职业生涯与职业生涯设计	68
第二节 职业生涯发展的阶段	76
第三节 职业设计的步骤	83
第四节 职业生涯设计应注意的问题	89
第四章 职业选择行为	96
第一节 职业选择行为与就业	97
第二节 职业选择行为与失业	113
第三节 大学生择业与创业	119
第五章 职业适应性行为	137
第一节 职业适应性行为概述	138

第二节	职业实践与职业生活环境适应·····	145
第三节	职业环境心理适应·····	157
第六章	职业交往行为 ·····	170
第一节	职业交往行为概述·····	171
第二节	组织内职业交往行为·····	182
第三节	组织外职业交往行为·····	196
第四节	网络社会交往行为·····	201
第五节	成功职业交往技能的培养·····	205
第七章	职业学习与创新行为 ·····	214
第一节	职业学习与创新行为概述·····	215
第二节	个人发展与创新行为·····	220
第三节	企业发展与创新行为·····	224
第四节	创新方法与创新障碍·····	230
第八章	职业危机与转换 ·····	237
第一节	职业危机·····	238
第二节	职业转换·····	248
第九章	规范职业行为 ·····	263
第一节	规范职业行为的内涵和意义·····	264
第二节	规范职业行为的基本规范·····	270
第三节	规范职业行为的途径和方法·····	287
参考文献	·····	295
后 记	·····	297

第一章 职业行为学导论

开篇案例

毕业工作两年跳槽 17 次的迷茫

工作两年跳槽 17 次，以下是我的沉痛教训：

两年中我先后在下 16 家公司上班（包括只上 1 天），去了不下 70 家公司面试！以下所说薪水都是基本工资，未写明职位的，都是销售代表，工作地点都在成都，这些也是刚出来做销售的薪资状况，未注明后悔离开的，都表示不后悔离开。

1. 销售代表：底薪 800 元，培训一周后走人。

2. 销售代表：底薪 800 元，每天要跑去扫楼，像条狗一样冲进每一家公司，对每个人介绍公司产品，还被赶出来过。上班约半年，因为不想再像条狗，于是走人。（后悔离开）

3. 地区经理：1000 元，培训 5 天走人。

4. 咨询顾问：1500 元，培训 10 天，要求将一大堆资料一字不漏背下来，因为漏掉了一句话，走人。

5. 医药销售代表：1200 元，我最怕去医院，我怕看到死人，和闻到地下一层太平间传来的冷气。上班半月走人。（后悔离开）

6. 营销中心：区域主管，1000 元，上班 2 个月，发现公司管理混乱，走人。

7. 汽车销售：650 元，军训 2 周走人，什么成都的明星公司，还要走方队，工资少得可怜，每天早上 8 点上班，晚上 9 点下班，上班衣服都要自己花钱买。

8. 售楼: 900 元, 上班第一天培训到晚上 8 点, 第二天要到各小区画地图。中国最大的房产销售商真垃圾, 培训 2 天走人。

9. 网络公司: 800 元, 培训一天走人。培训时搞得和传销一样, 还要拍手。办公间一大堆人围在只有几部电话的桌子前不知道做些什么。

10. 中国企业网: 700 元, 培训一天走人。

11. 资讯公司: 800 元, 培训加出去游玩喝酒后, 一周走人。卖资讯, 无形的东西很难卖, 经常在招人。

12. 某通讯公司: 800 元, 到 4S 店站了一天走人。公司很冷, 冷得没有人理你。一看就不正规。

13. 销售公司: 1000 元, 自己在公司里看了 2 周资料后走人。

14. 电脑公司: 内部客户代表, 3650 元, 在厦门我很努力, 但是能力不够被炒, 2 月后走人, 想起来这是我最痛苦的一件事情。(后悔没有尽全力)

15. 电脑公司: 900 元, 底薪才 900。培训 3 天走人, 走时因为钱太少。(后悔离开)

16. 电脑公司: 1500 元, 全部是些刚毕业的大学生。每天工作到 8 点。我可受不了。(后悔离开)

还有几家想不起来了, 最少的也上过一天班。你们看了可能会鄙视我, 但是最少(应为“至少”——编者)我现在找到了自己的定位, 我不再浮躁, 我想我交了 2 年学费。但是我也有些迷茫, 为什么我都过不了试用期, 有些工作不是我不坚持, 我也很努力, 但是结果呢? 难道是我的能力? 但是我从来没有怀疑过自己。

(资料来源: <http://www.sina.com.cn>, 2008 年 09 月 16 日, 新浪教育论坛)

该案例实际上涉及到了职业行为的一系列问题：我为什么要就业？我就业是为了什么？我为什么要选择这种职业？我为什么会不断地在选择职业？我为什么会被有些用人单位辞退？是这些用人单位或职位不适合我，还是我不适合这些用人单位或职位？是我不了解自己的个人特质，还是我不了解职位的要求？我对自己的职业生涯规划有没有作过一番通盘考虑？可以说，本案例中的主人公对上述问题是不清楚的，所以才会对自己的总结仍感“迷茫”。

那么，什么是职业行为？职业行为产生和变化的内在机制或规律是什么？个体职业行为在职业生涯中表现为哪些形式？认识职业行为发生、发展和变化的规律对人们进行职业生涯规划 and 就业有何指导意义？职业行为学的研究方法有哪些？这些就是本章要解决的问题。

第一节 职业行为学的研究对象

职业行为学的研究对象是职业行为。因此。我们首先要分析什么是职业，什么是职业行为。

一、职业的涵义与特性

“职”指职务，即执掌之事，《书·周官》中所谓“六卿分职”；“业”指业务，我国古代把要做的事刻到木棒上成锯齿状，每个锯齿代表一件事，每完成一件事情就去掉一个锯齿，此名曰“修业”。“职业”一词连用，最早见于《国语·鲁语》，“昔武王克赏，通道于九夷百蛮，使各以其方赂来贡，使勿忘职业。”在英语中，“Vocation”（职业）一词是由拉丁文“Vocare”转化而来的，意为由神感召而得的圣职，这与人

们认为劳动可以赎偿“原罪”、恢复神圣和谐的世界的宗教理念有关。无独有偶,德语中“Beruf”(职业)一词同样具有天职的含义。可见,无论英语还是德语,从词源上看,“职业”都具有浓厚的宗教色彩。需要注意的是,在英语中“Vocation”曾专指以体力劳动为主的比较“低下”的职业,如农业、手工业、工业、商业等,并将从事这些劳动的人称为“职业人”,而“Profession”则专指从事脑力劳动或者受过专门训练的职业,如政治家、僧侣等。现在的“Profession”和“Vocation”都是中性词,不带有褒义或贬义色彩。

关于职业的涵义与特性问题,中外专家从心理学、劳动学、社会学、经济学、词义学等不同学科角度作过多种探索。如美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动;泰勒则认为,职业是一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系;教育家杜威认为,职业是人们从中可以得到利益的一种生活活动;保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人,为生活所得而发挥个人能力,向社会做贡献的连续活动;我国学者姚裕群认为,职业是人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作等等。

(一) 职业的涵义

职业一词由“职”和“业”构成,“职”的原意是职务、职位的意思,是一种社会符号,代表着社会组织中的分工和地位;“业”的原意是事业、事情的意思,是一种个人符号,表示个人所从事工作的内容和方式。因此可以将职业的含义概括为:人们在社会中所从事的,相对稳定的,作为主要生活来源并以此为社会服务和体现自我价值的专门工作。我们可以从4个方面把握此含义:

1. 职业必须是社会分工产生的,为社会所承认的、有益

的工作。

2. 职业必须是相对稳定的,不是可有可无的,也不是临时的,它有一定的连续性。

3. 职业必须是“为群服务”的,是服务于社会也是社会所必需的,从而也是个人发展和实现人生价值的主要渠道。

4. 职业是能够“为己谋生”的,是个人愿意以此获取生活资料的主要来源。

(二) 职业的特性

职业现象区别于其他社会现象,就在于职业有其自身的特性,主要表现在以下几个方面:

1. 社会性

职业是社会的产物,自然有社会的烙印。从其产生来看,职业是社会发展到一定阶段后,随着社会分工而逐渐产生的,没有社会分工就没有职业;从其组织结构看,任何一个职业都不是孤立的,它是社会整体中的一个子系统,与其他职业及其系统有着紧密的联系;从其服务面向来看,职业是社会所必需的、服务社会的专门工作。可见,职业的社会性非常明显地存在于各个环节中。

2. 功利性

职业是为了满足个人和社会的生存发展需要而产生的。没有需要就没有职业,职业是满足需要的有效工具。对个人来说,职业可以满足其物质精神需求,承载着为人提供功名利禄的重大职责;从组织来说,职业可以满足岗位人员的需求,承载着实现组织目标的重大责任。

3. 稳定性

职业的产生、发展和消亡是一个较长的周期过程,受多种因素的综合影响。职业必须具有在一定时期内的相对稳定性,

临时性的活动不能称之为职业。但在今天，职业的稳定性有所降低，一些职业随着技术更新速度的加快，其消亡周期也在缩短。

4. 技术性

没有一定的技术和方法，职业活动就不能进行。尽管各种职业所需的知识、技术差别较大，但绝对不存在没有知识、没有技术的职业。在进入知识经济时代后，各行各业对知识、技术的要求更高了，各种职业的技术含量也在不断增加。因此，职业的技术性更加突出。国家实行的职业准入制度及职业资格证书制度，就是针对职业技术性特征所采取的科学管理办法。

5. 专门性

任何一个职业都需要不断发展和完善，因此职业的专门性会越来越强，专业化程度也会越来越高。比如社会公认的专业化程度高的职业是医生、律师、工程师及教师等，社会对这些职业的要求也越来越高，它们都具有其他职业所不可替代的特点。一些传统职业，看似专业性不强，但随着社会的发展，对职业的要求也不断提高，如环卫工作已经不仅仅是打扫卫生，更主要的是垃圾分类、处理等，其技术性要求越来越高。

6. 群体性

首先，职业具有一定规模，是群体的共同行为，达不到一定数量，从业人员的劳动不能成为职业。其次，从业者具有千丝万缕的联系，从业者相互合作、齐心协力，共同承担社会责任，内部的不同岗位责任明确、目标一致，具有群体认同感，通过群体的努力共同完成职业要求。

7. 规范性

每种职业都有一定的从业标准和职业道德，即所谓的“行有行规”，比如对知识、技术的要求，具体职业操作流程

和质量标准，应承担的责任和义务等。

8. 时代性

职业是不断发展变化的，新的职业不断产生，旧的职业不断消亡。时代不同而职业有所不同，每个时代都有自己的特色职业。

9. 多样性

社会分工越来越细，职业的种类也必将越来越多，且具有多样性。而随着社会的发展，一些职业的专业性越来越强，需要的知识、技术越来越深，职业的差别也越来越大，已很难再出现精通各个岗位或领域的专家，这也是职业多样化的结果。

10. 发展性

职业的发展性是强调职业对于自身的发展体现出的价值，人通过将自己的智慧和精力奉献给所从事的职业，使自己的人生价值得以体现。可以说，职业是人发展的舞台，任何人的发展都离不开职业。人的不断发展和进步，也正是职业对其提出新的要求，需要不断适应新的变化。

职业不等于专业：专业，是指各级各类学校根据科学分工或社会、生产分工需要所分成的学业门类。它并不与社会职业一一对应。任何专业都对应着某个职业群，甚至若干个相关的职业群。职业群一般由基本操作技能相通，工作内容、社会作用以及从业者所该具备的素质接近的若干个职业构成。例如，法律专业对应的是一个职业群：法官、检察官、律师、企业法律顾问、书记员、法律教师等职业。

职业不等于行业：行业是指从事相同性质的经济活动的所有单位的集合。行业是针对“单位”所从事的主要“活动”而言的，而职业是针对“人”所从事的“工作”而言的。例如，法官、检察官、律师等法律职业分别属于不同的行业：法

官、检察官职业属于国家司法机关行业，而律师职业则属于社会服务行业。

二、职业的发展趋势

职业发展到今天，进入了一个新的时期。新知识、新技术层出不穷，相应的产业结构将加快调整和升级，职业也因此表现出一些新的发展趋势。

（一）面向第三产业类的职业、与高新技术有关职业更加发达

随着社会的发展，以服务为主的第三产业类职业将得到全面发展，在产业结构中的比重将得到很大提高。据统计，发达国家第三产业的产值占 GDP 的比重已达 60% 到 70%，而我国第三产业的产值仅占 GDP 的 40% 左右，这说明我国的第三产业的发展空间非常大，相应的职业必将不断扩大规模，越来越发达。如我国第一、二产业的社会职业以消亡变动和重组为主，第三产业正迅猛发展，如交通运输业、邮电通讯业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育培训和文化艺术等等。尤其是其中的信息产业，国外有人把它称为第四产业，可见信息产业的巨大潜力。这些新兴行业的出现和兴起，将为社会提供更多的就业岗位。但同时第一、第二产业由于新技术、新成果的不断推广应用，传统行业又提供了新的发展机遇。比如农业，由于新技术的应用，本行业传统观念的更新，新的生产方法和发展思路给农业这一传统产业带来了前所未有的职业选择机会。

科学技术突飞猛进，高新技术产业、高效益产业、轻型产业、洁净型产业的比重越来越大，大量新技术、新工艺、新设备运用到各产业领域，这也必将带动相关职业得到突飞猛进的发展。

（二）职业的综合化、智能化、专业化程度越来越高

从职业的专业化程度方面分析，职业中的知识要求越来越丰富、技术含量将越来越高。现代教育之所以要普及，要与生产劳动相结合，人的平均受教育年限越来越长，都是因为职业需要越来越多和越来越新的知识、技术。与高新技术产业的相关职业更是离不开强大的智力、技术、人才支持。而且，一个职业所需要的知识、技术已经不是单一的了，而是越来越丰富和复杂，需要从业者具备综合职业能力。

（三）传统职业将萎缩，新的职业将不断涌现

任何一个职业都要不断发展，甚至消亡，新的职业也会不断涌现。表现有两方面：

1. 社会职业种类越来越多

随着社会分工的发展和职业的分化，职业已远远超过“三百六十行”。据有关资料介绍，大约在20世纪70年代，全世界职业种类就超过42000种，目前则更多。

2. 社会职业结构变迁的速度越来越快

从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业革命到新的产业革命，才200多年。就在这200多年里，不断出现新的行业，且行业的主次地位的变化也越来越快。工业革命时期，主要是纺织业。直到20世纪，钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业，但是，电子行业从产生发展到成为一个主要行业，只用了几十年时间。在当前，职业的发展、变化及更替将更加迅速。现代大生产的显著特点之一是市场竞争激烈，产品更新换代速度加快，必将不断催生新的职业。

案例分析

广东江门市某股份有限公司的 “配偶家政”是否属于一种职业

据笔者了解，广东江门市某股份有限公司，将其所有中层管理人员的配偶均列入公司员工名册，并每月按期发给“配偶家政费”1000元，她（他）们无需在该公司上班，只需在家里料理家务即可。

本案问题：

这些“专职太太”（该公司也有一位“专职先生”）是否属于从业人员？这种配偶家政是否属于一种职业？

回答应当是肯定的。因为它符合上述关于职业的涵义与特性，尽管这种“配偶家政费”依赖于其配偶在该公司的中层管理人员身份，但它毕竟是由公司支付的，符合职业的经济性特性。

引申问题：

1. 广东存在不少未在任何单位上班，只在家里料理家务的“专职太太”，但她们并未像上述案例那样被列入配偶所在公司员工名册，也没有获得配偶所在公司每月按期发给的“配偶家政费”。这种传统意义上的“专职太太”是否属于一种职业？

回答应当是否定的。因为它不具备上述关于职业的经济性特性，尽管其配偶可能也定期或不定期给予“专职太太”金钱或专用礼物（如金银珠宝等饰品），但配偶之间的这种行为不属于社会劳动交换，不宜归入职业范畴，宜归入生活范畴。

2. 大学毕业生从事的临时工作是否属于职业？

这需要作具体分析。它实际上牵涉到目前高校就业率的统计问题。根据职业的涵义与连续性特性，人们所从事的劳动应具有相对稳定性才能叫职业。但随着市场经济的发展和劳动人