

《劳动社会学》精讲 3 官方笔记

一、教材结构图



二、本章知识点及考频总结

（一）选择题（共 22 道）

1. 企业价值观念是企业文化的核心。
2. 群体由个体组成，但群体行为并不等于个体行为的简单累加。
3. 从劳动者行为与生产劳动过程有无直接联系的角度，区分为劳动性行为与非劳动性行为。

4. 劳动者行为中最主要的社会行为是劳动性行为。
5. 劳动者社会化是以初级社会化，即人未进入劳动岗位，未成为劳动者之前的社会化为基础的。
6. 影响劳动者劳动决策的最重要因素是劳动者的收入水平。
7. 劳动与闲暇是构成现代人类生活方式的基本内容。

劳动和闲暇存在相互替代的关系。

劳动时间是闲暇时间构成的基础。劳动时间在本质上决定着闲暇时间；劳动时间的结构在一定程度上决定闲暇时间的结构。

闲暇时间能将劳动时间内消耗的生理、心理以及文化能量得到补偿和提高；并改善劳动者的知识结构、体质，提高劳动效率。

8. 职业具有时代性，不同时代有不同的热门职业。
9. 职业生涯的概念是沙特烈提出的。
10. 健康是对职业生涯最具影响力的一项。
11. 金斯伯格的职业发展理论分为幻想期、尝试期和现实期。
12. 萨柏的职业生涯发展理论：
 - ①成长阶段；②探索阶段；
 - ③建立阶段；④维持阶段；⑤衰退阶段。
13. 格林豪斯的职业生涯发展理论中，处于职业生涯初期的的典型年龄段为25—40岁。主要任务是学习职业技术，提高工作能力；了解和学习组织纪律和规范，逐步适应职业工作，适应和融入组织；为未来的职业成功做好准备，是该期的主要任务。
14. 霍兰德的人业互择理论。

15. 佛隆的择业动机理论：

择业动机 $F = \text{效价 } V \times \text{期望值 } E$

16. 人可分为四种气质类型：

①多血质②胆汁质③粘液质④抑郁质

17. 胆汁质的人，较适合做反应迅速、动作有力、应急性强、危险性较大、难度较高而费力的工作。他们可以成为出色的节目主持人、演讲者。

18. 职业生涯管理的目的就是帮助员工提高在各个需要层次的满足度，使人的需要满足度从金字塔形向梯形过渡最终接近矩形，既使员工的低层次物质需要逐步提高，又使他们的自我实现等精神方面的高级需要的满足度逐步提高。

19. 制订员工发展计划是职业生涯管理中最核心的一块。

20. 技术/职能型“职业锚”，这一类型的人在作出职业选择和决策时的主要精力放在自己正在干的实际技术内容或职业内容上。

21. 个人职业生涯发展计划有三个方向：①纵向发展；②横向发展；③向核心方向发展。

22. 最常见的职业发展道路是立足本职的道路。

（二）主观题（共 17 道）

1. 企业文化的含义：

企业文化是一种亚文化，是企业所特有的文化氛围。它既反映着企业职工这个特殊群体的文化特征，又是一种企业管理思想。它是一种以全体职工为中心'以培养具有管理功能的精神文化为内容，以形成企业具有高度凝聚力的团队精神为目标，使企业增强对外的竞争力和生存力，增强对内的向心力和活力的管理思想和方法。

2. 企业文化的内容：

①价值观念②企业意识③管理方式④企业规范⑤企业英雄人物⑥企业形象。

3. 企业的功能：

①导向功能②约束功能③凝聚功能

④激励功能⑤效率功能⑥协调功能。

4. 劳动效用：

以劳动行为而带来的物质和精神的满足，即效用(相应劳动物质效用和劳动精神效用)。

5. 劳动者社会化：

指的是社会将一个普通的社会人转变成一个能适应一定的社会和时代文化，掌握社会所需要的劳动技能和必要的劳动规范，遵守劳动纪律，适应工作环境的文化，从而履行合格的劳动的过程。

6. 劳动者社会化的内容：

①学习和掌握一个职业必需的知识和技能；

②了解和学习劳动规范，融入企业文化；

③适应人际关系，实现角色的转变。

7. 劳动者社会化的途径：

①家庭教化；②学校教化；③社会教化；

④网络互动；⑤劳动组织教化。

8. 劳动者社会化的进程：

①预期社会化。是指劳动者在进入某一具体劳动岗位之前，在他并不属于某一职业或工作群体时，他由于希望加入这一职业或工作群体，从而在心理上

认同于该职业或群体，并在行为上也以该职业群体所要求的角色规范要求自已，为未来工作中的真实角色做准备。

②劳动者的初始社会化。劳动者正式进入劳动场所、开始工作之前要经历一系列的活动，这些活动构成了劳动者的初始社会化的主要内容。

③劳动者基础社会化。在完成了劳动者的初期社会化后就开始了劳动者基础社会化的过程。包括：学习、掌握与劳动角色相关的生产知识和工作技能；适应和学习工作中的亚文化规范；实现认同亚文化规范的心理转变。

④劳动者的继续社会化。劳动者的继续社会化是指由劳动者的年龄、地位、技术环境、工作条件等方面的变化所引起的劳动者职业规范和劳动行为的重新调节和调整。

9 再社会化：

是因某些个人或团体基本社会化和继续社会化的中断或失败而进行的社会化补课。

10. 影响职业生涯的八大要素：

健康情况、社会阶层的影响、教育、性别、年龄、负担、自我观、地理因素。

11. 个人参与职业生涯管理的意义：

①对于增强对工作环境的把握能力和对工作困难的控制能力十分重要；

②有利于个人过好职业生活，处理好职业生活和日常生活的关系；

③可以实现自我价值的不断提升和超越。

12. 企业组织职业生涯管理的意义：

①职业生涯管理是企业资源合理配置的首要问题；

②职业生涯管理能充分调动人的内在的积极性，更好地实现企业组织目标。

13. 职业生涯管理的基本内容：

- ①员工自我评估；②组织对员工的评估；
- ③职业培训与指导；④制订员工发展计划。

14. 职业锚”：是一种指导、制约、稳定和整合个人职业决策的自我观。这种自我观有三个

部件：①自省的才干和能力。②自省的动机和需要。③自省的态度与价值观。

15. 职业生涯发展与成功的道路：

- ①立足本职的道路；②自学成长的道路；
- ③转换职业的道路；④自我创业的道路。

16. 职业生涯设计基本概念：

职业生涯设计也叫职业规划或职业计划，指的是一个人制订职业目标，确定实现目标的手段的不断发展的过程，它是个人一生中在事业发展上的战略设想和计划安排。

三、配套练习题

1. 按照格豪斯的职业生涯发展理论，当一个人的主要任务是学习职业技术，提高工作能力；了解和学习组织纪律和规范，逐步适应职业工作，为未来的职业成功做准备，那么他是处在职业生涯的哪个阶段？

- A．职业准备
- B．职业生涯初期
- C．职业生涯中期
- D．进入组织

2. 过去，我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”，近几年又出现了“考研热”，后来又发展到“出国热”、“外企热”，这说明了职业的哪一点特征？

()

A．社会性

B．时代性

C．差异性

D．层次性

3. 根据“职业锚”理论，在作出职业选择和决策时的主要精力放在自己正在干的实际技术内容或职业内容上的这类人属于“职业锚”的哪种类型？

A．技术/职能型

B．管理能力型

C．安全/稳定型

D．自主、独立型

4. 按照人格特征与职业因素匹配理论，胆汁质的人适合从事

A．社交、文艺性、多样性、要求反应敏捷且均衡的工作

B．有条不紊、刻板平静、耐受性较高的工作

C．持久细致的工作，如技术员、检查员

D．反应迅速、动作有力、应急性强、危险性大的工作，如节目主持人、演讲者

5. 企业资源合理配置的首要问题是

A．加强管理与监督

B．吸收精英人才

C. 加强职业生涯管理

D. 控制运营成本

[参考答案及解析]：

1. 答案：B

解析：职业生涯初期处于此期的典型年龄段为 25—40 岁。学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来的职业成功做好准备,是该期的主要任务。

2. 答案：B

解析：职业具有时代性,不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”“从政热”“高考热”到“考研热”,又发展到“下海热”“出国热”“外企热”等等,都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

3. 答案：A

解析：技术/职能型“职业锚”，这一类型的人在作出职业选择和决策时的主要精力放在自己正在干的实际技术内容或职业内容上。他们认为自己的职业成长只有特定的技术或职能领域才意味着持续的进步。这些领域包括工程技术、财务分析、营销、系统分析等各种领域。

4. 答案：D

解析：胆汁质的人,较适合做反应迅速、动作有力、应急性强、危险性较大、难度较高而费力的工作。他们可以成为出色的导游员、勘探工作者、推销员、节目主持人、演讲者、外事接待人员等,但不适宜从事稳重、细致的工作。

5. 答案：C

解析：职业生涯管理是企业资源合理配置的首要问题。