

【英】罗德·阿什利 著
袁冰 译

前途哪有那么暗？

10天读懂 职场规划

Get

A Better Job



立业传说很艰难！所站的**位置**不绝对，所朝的**方向**很重要。

职场就像大**画板**，“规划”之线任你选。

蓝图握在你手中，**命运**自己来勾勒。



龍門書局

10天读懂 职场规划

【英】罗德·阿什利 著
袁冰 译

Get A Better Job



龍門書局

版权声明：本书中文简体字版由英国Hodder Education教育出版集团授权科学出版社（龙门书局）在中华人民共和国境内独家出版发行。未经出版者书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

北京市版权局著作权合同登记号：01-2012-2740

图书在版编目（CIP）数据

10 天读懂职场规划 / (英) 阿什利 (Ashley, R.) 著; 袁冰译.
— 北京: 龙门书局, 2013.3

ISBN 978-7-5088-4019-2

I. ① 1… II. ①阿… ②袁… III. ①职业选择 - 通俗读物 IV. ① C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 025649 号

责任编辑：徐 烁 张 婷

责任校对：宣 慧 / 责任印制：张 倩

龍 門 書 局 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码：100717

www.longmenbooks.com

源海印刷有限责任公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 3 月第 一 版 开本：A5 (889×1230)

2013 年 3 月第一次印刷 印张：6

字数：150 000 定价：28.00 元

(如有印装质量问题，我社负责调换)



iii/ 一分钟预览

iv/ 五分钟预览

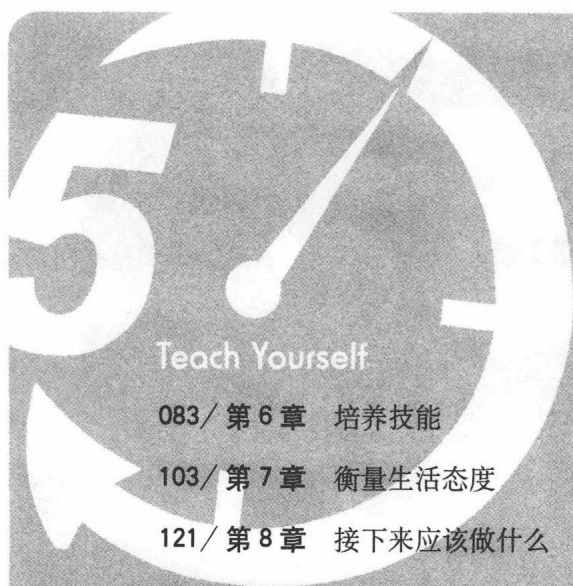
001/ 第 1 章 从雇佣到可雇性的转变

019/ 第 2 章 了解自己——你是怎样的人

035/ 第 3 章 了解自己——你是谁

049/ 第 4 章 工作积极性

063/ 第 5 章 必要的付出



Teach Yourself

083/ 第6章 培养技能

103/ 第7章 衡量生活态度

121/ 第8章 接下来应该做什么

147/ 第9章 行动方案

163/ 附录



5

Teach Yourself

第 1 章

从雇佣到可雇性的转变

读完这一章，你将学到：

- ▶ 了解变化中的工作本质。
- ▶ 了解什么是可雇性。
- ▶ 了解分享自己感受的重要性。



52 了解雇佣关系变化对你的影响

这本书是建立在两大前提之上的：首先，传统的工作模式不复存在；其次，传统意义上的雇主与雇员之间的关系也已消失。这两者已经彻底发生了改变。父母对就业的期望（他们自己的就业也好，孩子的也好）也已消失。即使失业在一定程度上存在，也并不意味着我们就一定会失业。虽然数字统计表明了经济的不景气，但是，这只说明目前工作机会变少了，而不是没有工作可做。

虽然我们已经熟悉了旧式的雇佣关系，但如今员工们必须对“工作”这一概念有新的认识。

多年以来，大家对工作都有一种消极的看法——每周工作 x 小时，为某个老板工作 y 年，换来 z 元的工资，从而得到安全感。所以现在，你就得考虑一下，如何更积极主动地“销售”你的技能、经验和自身素质。

53 了解未来的工作实质

早在1998年2月，美国政府的“绿皮书”报告就“未来的学习”（新世纪的知识与能力学习）曾提到：

21世纪是信息和知识革命的时代，而这个时代正是由人们的才智和创造力造就的。

——《学习的时代》

个人必须在学习上投资，提高自己的可雇性、职业能力、挣钱的潜力或休闲潜力。

——《学习的时代》

美国政府已经把“可雇性”定义为21世纪高级人才找工作的一项关键性因素。之后，英国政府在政策上作了延伸，鼓励知识和技能更新。事实也确实如此，正如威尔士议会政府文件《成功的威尔士》（2002年1月）中所言：

我们的目标是使经济更加有活力，包罗万象，能够可持续发展，而它将建立在成功的创新型企业 and 有活力的高技能人才的基础上。

但是，不管在威尔士还是整个英国，迅速的社会、经济、科技变化是个大背景，要实现这样的目标必须在这样的背景下完成。

投资未来

只有充分地发展人的技术能力，用知识和技能去创造一种创新型的竞争力强的经济，英国才能在这个瞬息万变的世界中取得成功。

英国创新署，2007年

同样，英国就业技能委员会重申了创造力是技能策略中不可缺少的一部分：

我们希望看到劳动力中有更多的人拥有正确的、有用的技能。这是雇主、政治家和整个社会共同的目标。说起来容易，运用怎样的策略才能达到这一目标却是一大难题。但是，这正是英国成功成为一个经济竞争力强、社会包容性强的国家的关键。

克里斯·哈姆弗利司令

英国就业技能委员会执行主席，2008年8月

政府统计数据也证明了，过去的10年英国就业形势已经变化。兼职工人（目前达到就业总人数的28%）、短期合同工、退休工人或是提前退休工人的数量都在上升。在某些情况下，



因身体原因而提前退休的人员比例正在缓慢提高。比如说，根据2005年养老金政策研究所的数据，在英国公共部门中，68%的消防员、49%的警员、39%的地方政府工作人员、25%的教师、23%的国民保健服务人员、22%的公务员和6%的武装军人在规定退休年龄前退休。相比之下，在私有企业中只有不到20%的工人提前退休，而他们所缴纳的税金却支付了公共部门人员的退休金。与此同时，对工作有安全感的人的比例，尤其是在私有企业，从1990年的96%降至1996年的43%。

总结：

- ▶ 男性全职就业水平有所下降。
- ▶ 女性就业水平上升（不区分全职或兼职）。
- ▶ 工作模式已经产生根本性的变化。
- ▶ 就业已不再依赖大型企业，而转向了中小企业。

【Tips】

无论是经历过稳定就业的老一辈们，还是那些没有思考过未来人生的年轻人，都被这些工作内容和方式的变化搞得摸不着头脑。

57 什么是工作

作为社会动物的人，要终身从事“工作”。但直至到了第一次工业革命时期，人们才给“工作”下了一个普遍性的定义，如下：

【Tips】

工作就是指雇员与雇主达成的社会契约，雇员根据契约协议，在规定时间内完成一定时数的雇佣任务，在财务限制范围内获取一定数量的金钱，并根据自己的意愿使用这些金钱，从而过上某种形式的生活。

我们和我们的父母往往只在意“工作”，却忘了它并不是从远古时期就存在的，也不一定永远是社会结构的一部分。看看工作在历史上的变化，直到中世纪人们才正式有“工作”——但是，如果你告诉中世纪的人，一个工作将持续贯穿他的一生，或者他到最后还能领退休金，他一定会认为你疯了。当然，从某些方面来说，这些都是我们如今无法逃避的问题。

工作是如何产生的

工作是工业革命的产物，这一点无论如何强调都不为过。工作将一天中大部分时间划分出来，并给以明确的目标，完成一系列的任务。工作用一种全新的方式为人们提供了安全感。

近些年来，我们所熟知的工作仍然是指那些稳定的工作，雇主保证雇佣关系直到雇员退休。但是，有些人并没有维持这些雇佣关系。这一天他们还有全职工作，第二天就失业了。工作的最后一天，他们会有一个属于自己的派对，以表彰个人的



忠诚和成果，还会得到一个礼物，比如一只金表。这只金表代表着从忙碌的工作到休息的转变（事实上就是“退出”）。当然，金表代表的意义很奇怪——它除了代表了一定的价值，同时也强调了如今时间已经不再重要这一事实。一个“退休”的人，不再有固定的时间安排，也不再有工作的最后时限。

57 工作的衰退

18 世纪到 19 世纪的第一次工业革命深刻地影响了人们的生活。在 21 世纪初，我们同样也在经历另一场工业革命。

工作的首要前提是稳定，它依赖于我们熟知的能力、付出和机会。工作也许还能带来升职，带来名和利，但它并不一定会带来快乐。我们将在第 4 章中说到这一点。

58 工作的稳定性哪去了

很多人都意识到，世界上根本没有永远稳定的工作。政府可能会谈论创造更多的就业机会（确实提供了一些），但这并不意味着我们将回到过去，人人都有一份永久性的全职工作。每一个人都知道要做到像过去那样是不现实、不可行的，更是违背社会发展的趋势。

【Tips】

我的父母以及他们的同辈人并不能理解如今的变化。他们经历过 20 世纪 30 年代的经济大萧条，自然认为现在的工作应当是稳定的，而如今工作的新概念让他们感到困惑不解。

导致这些变化的原因多而复杂，也跨越了各个时间段。总的来说，其中有六大主要原因。

经济全球化的发展

想想看，如今有多少商品和文化都已经完成全球化？不管你走到哪里，都能看到年轻人穿着阿迪达斯、李维斯或耐克。无论在欧洲还是美洲，商品都是一样的。就拿阿迪达斯来说，这个德国公司在把握成本和质量平衡的前提下，可以在任何地方开设工厂。至于其发源国是哪儿，这并不重要。又如，在后罗孚时代，除了沃克斯豪尔外，没有其他英国厂牌的休闲旅行车是在英国境内生产的。要知道，沃克斯豪尔其实是美国跨国公司通用汽车旗下的一个品牌。英国厂牌的汽车和美国的福特车都是在境外生产，而一部分日本车，如部分本田、丰田和日产汽车则是在英国生产。

市场需求对工作的影响

20世纪70年代，部分欧洲港口还在雇用码头工人给船只卸货。而今天，几乎所有船运货物都装入了集装箱，仅仅需要为数不多的几个高技能吊车操作员，就能把集装箱从船上运到码头仓库，然后再通过空中运载车转移到卡车或是火车上。并不是消费者说“我们不要码头工人”，他们只不过是想让货物运输得更安全，经过最少的程序到达目的地——最终的结果就是，省去繁复的过程，节省时间和成本。

科技对各种行业本质的改变

科技的发展让公司雇用更少的工人，同时提高生产效率。科技能够降低生产成本，提高产品质量的稳定性。例如，汽车



生产商通过生产一辆车所消耗的人工工时来比较各自的效率。日产汽车在桑德兰的工厂是欧洲大陆效率最高的汽车工厂。

如今，从报纸或电话簿上就能找到直接购买金融服务的电话号码。这些提供保险、退休金或是投资服务的公司都致力于延长工作时间，避免繁复的书面申请过程，满足大众对便捷服务的需求，继而从中获益。在这些公司的呼叫中心里，员工都戴着耳机，坐在计算机前接听客户电话，并直接办理业务。其中很多工作人员都是兼职，工作时间灵活。有人预测这将成为一种主流的工作模式。有时候，这种工作还能跨越国界。美国一家主要的保险公司就把呼叫中心设立在爱尔兰，雇用远在几千英里之外的人做事，远离其总部，远离客户。还有一些英国公司（如英国国家铁路查询系统、英国电信的客服、互联网服务提供商 Supanet）都把呼叫中心设在印度。与此相同，有些公司将自己的工作承包给其他公司完成，这就是所谓的外包服务。

工作的“外包”

越来越多的主流公司都采取了保留少数核心工作人员维持日常运转，在有需要的时候，公司雇佣额外的人力和专业人才进行短期工作或做咨询顾问的工作模式。通过这种方式，公司可以专注于其最核心的工作，减少工资支出和间接成本。当一个公司需要更多的工作人员时，便可临时召集一群人，支付相对高一点的费用，雇佣他们“及时地”完成某一项特定的任务。临时合同终止时，公司的需要已得到满足，就不用业务间歇期继续给这些人支付工资了。比如，在 20 世纪 90 年代初，福特汽车公司为了维持其竞争力而进行了裁员。当时，福特公司为了满足国际市场的需求，签订了制造新型引擎的合同，而这次的裁员正好暗合了其投资新工程的需要，在提升新技术的同

时也开发了捷豹和阿斯顿·马丁两大新品牌车型。最后，福特虽然有复杂的工作流程和50岁提前退休的制度，但也创立了顾问制工作模式，只在需要时雇用工作人员，在短期合同期内利用他们的专业技能，而不作长期的承诺，并不聘用他们做正式员工。

应急人员

如果消费者的需求发生变化，雇主不根据这些变化作出相应的调整，那么工人也随时会丢掉工作。只有合理的组织，才能保住每一个人的工作。当然，第一个面对困难的都是临时工和兼职人员，而就算资深的正式员工被辞退，雇佣者也无能为力，因为这一切都是由经济时局决定的。在经济转好、公司获利的时候，如果没有前瞻性的眼光和随机应变的能力，一旦市场因各种原因受到冲击时，自然也会产生一些严重的问题，比如裁员。

观念的转变

当一个公司意识到自己流动性的需求到来，长期的组织策略受到外部因素的局限时，就可以雇用一些满足当下需要的工作人员。他们可不是夏季促销时随便找来的、没什么技能的杂务工。这些“新来”的劳动力：

- ▶ 都是聪明、有天赋、有创造力的人才。
- ▶ 各方面条件优异。
- ▶ 拥有广泛的技能和经验，可为雇佣公司服务，满足公司短期或长期的需求。

这些人知道自己知识和技能的价值，而且会利用它们，懂得珍惜它们，也会把这些技能卖给最适合的买家。他们至少也会让自己的发展和可雇性符合雇主的要求。



简单来说，这些变化要求我们从根本上转变对工作的看法。我们已经从早期的稳定、静态的世界中走出来，而现在工作所需要的核心技能是威廉·布里奇斯在他的《新工作潮》一书中提出的可雇性、供应商意识和弹性。

布里奇斯说的这三个词是什么意思？总结一下就是：

►“可雇性”是指应聘者通过培养和表现那些符合雇主需要的能力和观念，从而获得雇主青睐的吸引力。

►“供应商意识”要求应聘者给自己当顾问，客观地完成自我营销的任务。

►“弹性”不言自明，要求应聘者不依赖外部机构（传统的雇主），通过认清自我的强项和弱势，建立内在的安全感。

【Tips】

回到本书的主题，“可雇性”需要在当前的全球经济环境下，把与时俱进的观念和应急型人才结合起来。

5.2 重建 21 世纪的工作环境

虽然近几年发生了改变，但在20世纪90年代，组织重建一度是重头戏。起初，重建的目的是不计一切代价地缩减规模——砍掉多余的生产力、劳动力，关闭多余的工厂，从而建立一个“更简洁、更合理的结构”。后来，重建的重点则放在业务过程和业绩发展上，并在此过程中雇佣、整合员工。如今，组织重建最主要的原因包括：满足消费者需求、战略规划和团队合作。

明确的责任划分也很重要，并已经可以在公共部门的工资和待遇转变中看到。如英国国民保健体系的“改变计划”和英国、威尔士地区公立学校的教职工结构重建（结构重建根据教师教与学的责任划分和职工等级化进行）。对这两个部门的工作人员来说，这也是一种新颖的、甚至不太习惯的职场规划。

灵活性至关重要——公司需要灵活地支配员工，24小时不间断地为如今的消费者提供商品和服务，满足他们的需求。这就是为什么很多公司开始计算年工作小时数或采用轮岗制度，因为这样就可以使公司和员工享受到平等的灵活性。这不仅仅只影响到私营部门——很多兼职大学讲师都是按照年工作小时数领取工资，学校在学期中给他们排满了课时，所以在暑假前的考试周就不再需要聘用他们，也就不需要付他们薪水了。

但是，即使是非正式员工也必须应对瞬息万变的市场需求。他们要能够胜任更多的工作，能够在快速的短期工作变换中随时做好准备。而这就对个人提出了前所未有的高要求，需要雇佣者有能力、有信心地表现出个人的品质和技能。

解决问题——政府的应对

要解决之前说到的这些问题，政府需要从根本上检视和改变税收、社会福利和捐助体系的结构，以体现出劳动力市场的流动性和不稳定性。举例来说，英国目前有 8000 亿英镑的公共部门养老金负债——而这将由纳税人在未来几十年中埋单。

政府数据显示，人的寿命不断延长，而这一趋势将继续保持下去。表 1-1 列出的是根据未来每一年不同年龄的人的死亡率所推算出的 65 岁以上人群预期延长的寿命。

表 1-1

英国（人口）	以下时间点 65 岁人群的延长寿命					
	2008	2015	2020	2030	2040	2050
女	23.3	24.1	24.6	25.4	26.3	27.2
男	20.8	21.7	22.2	23.1	24.0	25.0

资料来源：英国养老金政策协会，2006 年。

面对挑战，政府要做好经济、医保、教育和其他民生领域的长期战略性规划，就必须回答以下问题：

► 如何支付退休人员的养老金？

► 如何让私营企业和公共部门的退休人员享受平等的养老金待遇？

► 税务系统如何才能完全掌握人们的各种收入？

► 如何完善教育体系，不再用一成不变的学术知识为学生们作准备，而是让学校成为一个灵活的学习和工作环境，让老师不再真诚地说“好好学习，你才能达到要求，找个好工作，拥有一个稳定的职业？”

► 如何让教育制度不再遵循一板一眼的学年、学期划分体制而满足每一个学生的个人需要？

解决问题——个人的应对

当我们在工作中不被重视、工作合同终止、固定合同即将到期，或因为其他原因被免职的话，起初会有复杂和痛苦的情绪，你感觉自己被拒绝、被边缘化——作为个人被拒绝，同时也在专业上也被拒绝。你的专业知识和经验得不到重视，而公司的价值观和你的价值观已经产生巨大的分歧。这么多年的辛苦工作、忠诚、付出、友善，那些加班和额外的努力，把工作和公司看