

ZHICHANGXUE

◎ 张振刚 编著

职场学



山西人民出版社

ZHICHANGXUE

◎ 张振刚 编著

职场学

山西人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

职场学/张振刚编著. —太原: 山西人民出版社, 2006. 12

ISBN 7-203-05726-7

I. 职... II. 张... III. ①大学生—职业选择—教材②专业学校—毕业生—职业选择—教材 IV. G647.38 ② G718.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 093243 号

职场学

编 著: 张振刚	网 址: www.sxskecb.com
责任编辑: 孙 茜	经 销 者: 新华书店
出 版 者: 山西人民出版社	承 印 者: 山西三铁印业有限公司
地 址: 太原市建设南路 15 号	开 本: 787mm × 960mm 1/16
邮 编: 030012	印 张: 23
电 话: 0351-4922220(发行中心)	字 数: 320 千字
0351-4922217(综合办)	印 数: 1-3000 册
E-mail: Fxzx@sxskecb.com (发行中心)	版 次: 2006 年 12 月第 1 版
Web@sxskecb.com (信息室)	印 次: 2006 年 12 月第 1 次印刷
Sunq@sxskecb.com (综合办)	定 价: 32.00 元

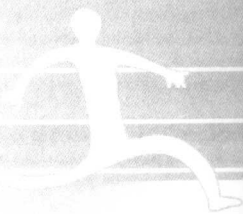
版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

内 容 提 要

本书作为一门国内首创的高校公共课程教科书,针对关系到所有就业人员及求职人员的职场现实问题,系统讲述了职业生涯规划、职场生存要素、职场潜规则、入职及离职要领、职场中如何做好下属及同事的艺术等内容。

本书注重理论联系实际,叙述生动形象,充满实战气氛及日常启示,并保持与时代发展要求的高度同步。

本书可作为高校各专业学生的公共基础课程、选修课程及就业指导课程的教材使用,并适合专业 HR 人员用于企业内部培训。广大在职人员阅读后,同样能产生出较多的领悟及共鸣。



目 录

职场综述

第一章 职业与职场 - - - - - 1

- 1.1 职业概述〔1〕
- 1.2 就业市场现状〔4〕
- 1.3 职场概述〔9〕
- 1.4 客观认识职场与社会〔11〕

第二章 职业生涯规划 - - - - - 17

- 2.1 职业生涯概述〔17〕
- 2.2 对职业规划的基本认识〔21〕
- 2.3 职业生涯设计方法〔30〕
- 2.4 在校生的规划前期准备〔34〕

职场常规

第三章 职场社交礼仪 - - - - - 39

- 3.1 仪表与职业形象〔39〕

3.2 社交中的重要环节〔42〕	
3.3 小处不可随便〔50〕	
第四章 职场生存要素 -----	57
4.1 直面职场生存〔57〕	
4.2 良好生存的必要条件〔68〕	
4.3 安全生存的防范意识〔76〕	
第五章 职场EQ管理 -----	81
5.1 EQ概述〔81〕	
5.2 职业心理问题〔83〕	
5.3 职场压力的缓解与管理〔92〕	
第六章 职场潜规则 -----	99
6.1 潜规则的由来〔99〕	
6.2 职场政治解析〔104〕	
6.3 职场装傻现象〔112〕	
6.4 厚黑学评析〔116〕	

职场上下

第七章 入职 -----	123
7.1 值得求职者考虑的问题〔123〕	
7.2 从招聘角度看求职〔131〕	
7.3 求职注意要点〔139〕	

7.4 面试典型问题〔148〕

第八章 职场新人-----157

8.1 横竖左右看新人〔157〕

8.2 职场心态的确立〔159〕

8.3 职场习惯的养成〔171〕

8.4 新人的注意点〔183〕

8.5 对新人的培训管理〔191〕

第九章 职场沉浮-----193

9.1 职场深层困惑〔193〕

9.2 职场挫折〔199〕

9.3 “白骨精”是怎样炼成的〔205〕

9.4 不要成为“工作狂”〔211〕

第十章 离职-----225

10.1 离职缘由分析〔225〕

10.2 辞职注意要点〔237〕

10.3 人员流动管理〔245〕

职场艺术

第十一章 做领导的艺术-----251

11.1 领导的基本特征〔251〕

11.2 领导方式分析〔260〕

11.3 中层工作的要点〔266〕

11.4 以文化驾驭团队〔270〕

第十二章 做下属的艺术-----281

12.1 优秀下属的特质〔281〕

12.2 与领导的关系处理〔291〕

12.3 下属常见误区分析〔305〕

第十三章 做同事的艺术-----311

13.1 与人相处的理念〔311〕

13.2 良好的沟通与合作〔321〕

13.3 同事关系恶化的缘由〔328〕

第十四章 驾驭工作的艺术-----333

14.1 全面学习,深入彻悟〔333〕

14.2 有效管理资源〔339〕

14.3 持续锤炼表达能力〔343〕

14.4 让工作成为享受〔348〕

后记-----359

参考文献-----363

第一章 职业与职场

1.1 职业概述

1.1.1 职业的由来与特征

职业(Occupation),是人类社会发展到一定阶段的产物。

职业所经历的发展阶段,同人类社会的文明与进步息息相关。

社会分工是职业产生的基础,社会分工的发展变化,决定和制约着职业的发展和变化。而科学技术的发展进步,促进了社会分工的形成与发展变化,更从根本上影响着职业的发展。

原始社会的劳动过程只有简单的自然分工,还谈不上职业。随着生产力的发展,人类历史上出现了三次意义重大的社会分工:游牧业同农业的分离;手工业同农业的分离;商业和商人阶级的产生。由于这些分工,出现了牧人、农夫、工匠、商人等职业。

早期的职业种类很少,也很简单。可以想见,一个古人在当时的城镇街道上走一圈,即可把所有的职业有个大致了解。而现在的人要了解所有的职业则几乎不可能。科学技术的飞速发展每天都改变着职业的构成,也在不断淘汰着一些古老的职业。

美国社会学家塞尔兹认为,职业,是一个人为了不断地取得收入,而连续从事的、具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着其从事者的社会地位。

“你是做什么工作的？”这是中国人经常被问到的一句话。

也有学者认为，职业是一个中性的概念。从社会的角度而言，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。就个人的角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

对个人而言，职业就是从事相对稳定的、有经济收入的、专门类别的工作。职业代表着一个人应为社会所做的贡献，他的责任、义务，也赋予其相应的权利和地位。在很大程度上，职业还决定一个人的经济状况、社会待遇、行为方式、健康保健水平等，从而影响一个人的生存质量和生活方式。

简单说来，职业具有产业性、行业性、职位性三大特征：

1. 产业性。第一产业指农林牧渔；第二产业指工业和建筑业，其中工业又包括采掘业和制造业；第三产业是流通和服务业。

第一产业和第二产业都是物质生产的产业，随着生产工具的改进与革命，其物质生产能力将极大提高，但所需的从业人数将明显减少。第三产业不是物质生产的产业，但承担着物质产品的流通、精神产品的制作与流通，以及一切为满足不断产生的社会与个人需求而进行的服务。

20 年前已有人认为第四产业开始出现，即从第三产业中分离出来的信息产业。不论这种观点是否得到普遍认同，至少传达了一个明确的职业发展方向的信号。

2. 行业性。行业包括在产业当中。目前传统行业吸纳就业的能力明显下降，以信息技术为代表的新经济发展迅速，已成为就业增长最快的行业。此外，房地产业、社会服务业、批发零售贸易、餐饮娱乐等服务行业中的从业人员增加也十分明显。

3. 职位性。职位是一定的职权和相应的责任的集合体。其特征主要表现在两个方面：一是界定了职业的职位类别；二是体现了同一类别职位的不同等级。

故此，最简单的职业公式便是：职业 = 行业领域 + 职位

1.1.2 职业分类

目前，对职业的分类有“国际标准职业分类”及“中国职业分类”，如下表：

表 1-1

类别	国际标准职业划分大类	类别	中国职业标准划分大类
1	专家、技术人员及有关工作者	1	机关、企业、事业单位负责人
2	政府官员和企业经理	2	专业技术人员
3	事务工作者和有关工作者	3	办事人员和有关人员
4	销售工作者	4	商业、服务业人员
5	服务工作者	5	农、林、牧、渔、水利业生产人员
6	农业、牧业工作者,渔民和猎人	6	生产、运输设备操作人员及有关人员
7	生产工作者、运输设备操作者	7	军人
8	不能按职业分类的劳动者	8	不便分类的其他从业人员

其中,国际标准的八大类之下又有 83 小类、284 个细类、1506 个项目,共 1881 种职业;国内的八大类之下也有 66 个中类、413 个小类,共有 1838 种职业。

根据上述职业类别划分,结合当前的社会现实状况,可归类整理出 18 种常见职位及 24 种行业领域,如下表:

表 1-2

18 种 职 位	政府官员	一般公务员	军人	警员	教师	专业技术人员
	企业家	销售人员	服务人员	办事员	生产人员	艺术工作者
	律师	社会工作者	党务工作者	金融工作者	自由职业者	其他
24 种 行 业 领 域	农	林	牧	渔	水	军
	警务保安	法	冶金	矿产	纺织服装	轻工电器
	食品餐饮	旅游、休闲	交通运输	财经金融	人文社科	影视娱乐
	体育健身	文学艺术	信息通讯	建筑、环境	医药卫生	其他

1.1.3 就业

就业,就是找到社会承认的、能够通过个人付出而取得相应报酬的工作。

工作与职业是两个不同的概念。职业是稳定的、有经济收入的专门类别的社会劳动,是一种谋生的手段。获取经济报酬是职业的核心功能之一。

工作则更多是一件个人认可的事务,可以是职业内必须完成的分内事,也可以是完全出于个人喜好而亲自办理的事情。这样,工作就既可以获得收入,也可以没有收入。工作更重要的是实现自己应负的责任。

任、义务和实践个人信念。

当然,在日常的习惯性认识里,大家通常都是将“工作”与“职业”混为一谈。“找个工作”,其实就是完成一次就业。不过,如果把“自我雇佣”也视为一种就业的话,则“工作”与“就业”的距离就会更加接近了。

倘若一个人所有的“工作内容”都在自己的“职业范围”之内,则不失为一件对组织和个人都有利的事。

上大学已不再是职业的保证,而只是提高自身素质的途径。

在后面的分析中我们还会看到,把就业本身作为一件有意义的工作去完成和把就业只当做一件挣钱谋生的事情去做,会产生截然不同的感受和结果。

1.2 就业市场现状

1.2.1 就业市场的变化趋势

首先从大的方面看,近年来就业领域的产业结构变化特点是:第一产业劳动力就业份额下降;第二产业劳动力就业绝对人数保持增长趋势,但劳动力就业份额也在下降;第三产业的就业增长速度在不断增加,但与工业化国家相比,我国第三产业劳动力就业份额仍然偏低。所以,在目前农业人口过剩、新的就业空间非常有限的现实情况下,如何利用第三产业的高就业弹性优势,创造更多的就业机会,是解决中国就业压力的关键。

在国内的就业市场上,许多当事者已强烈地意识到:“理想”机会越来越难寻觅,入职拼杀日趋惨烈;本地的劳动力交换已由全球性的人才交流市场所取代。即便那些目前尚有职业的人,也会真切地认识到:工作的环境已经无可救药地改变了,没有人能再手捧一个打不碎的铁饭碗。如果你的进化速度不及你周围的环境,就很可能被淘汰出局。

白领会失业吗?会的,而且会大规模失业。大家要清楚这样一点:中国是一个人力资源无穷无尽的国家,还有那么多的农民在等待着加入城市就业大军。现在的所谓白领,多数不过是在吃青春饭而已。等他们步入成年后不久,大量的年轻毕业生便能够用比他们低的工资来做

同样的工作。那个时候,就会出现中国第一次大规模的白领失业浪潮。于是,近年来有越来越多的白领人士开始感到如坐针毡,不时发出“生存危机”的呼声。

而在就业方面受到冲击最强烈的,则非各类高校毕业生莫属。以往的“时代骄子”们,再也无法品尝“皇帝女儿不愁嫁”的滋味了。近年来,我国高校就业制度的改革正处于关键阶段,市场机制在毕业生资源配置中已开始发挥着越来越重要的作用。传统的“统包统分”的机制不复存在,双向选择和在一定范围内自主择业的新型就业机制,已完全为社会和大学毕业生所接受。面对竞争日趋激烈的就业市场和到处都在减员增效的大环境,高校毕业生就业形势出现了新特点,也遇到了大量的新问题和新的挑战。而更加值得注意的是,我国高校的就业教育工作相对滞后,只管培养、不管市场,只管毕业、不管学生去向的现象普遍存在。因此,对于即将走出校门的毕业生来说,正确认识当今的就业现状,把握市场规律,便成为就业前十分关键的一步。

人之所以痛苦,在于追求错误的东西。

市场不相信眼泪,不同情弱者。市场是只“看不见的手”,有它自己的运行规则,从来也没有什么“应该”的东西。

尽管就业问题存在于所有的适龄人群之中,但鉴于高校毕业生就业问题的日益严重性,本书会将其作为分析重点。

1.2.2 当前高校毕业生的就业状况分析

一、有利因素

1. 非公有制经济单位对大学毕业生的需求急剧增加。
2. 高新技术企业对专业技术人才需求量非常大。
3. 毕业生就业市场正逐步规范。有关规章制度相继出台,使大学生就业有了法律依据和保障。
4. 振兴东北、西部大开发等国家发展战略,为毕业生就业提供了新的舞台。同时,许多基层领域也出台了一系列人才优惠政策,以吸引有志之士。

此外,对各类不同的专业方向而言,除少量“长线”专业外,多数还都各有其就业吸纳领域。只是出于“人往高处走”的常理,使少数发达

城市中呈现出了壮观的求职狂潮。其实在许多地县级城市里,仍普遍存在着渴求大学毕业生的现象。

二、不利因素

1. 我国毕业生就业制度与国际化还有一定的差距。譬如人事制度改革滞后,户籍、引进指标和档案管理等还没有从根本上与国际化接轨,这已成为毕业生就业过程中的一大块“绊脚石”。

2. 传统的毕业生就业主渠道吸纳能力下降。国有大中型企业目前依然处于转轨改制、减负增效的改革过程中。国有经济在原有经济结构、产业结构上继续保持快速增长的余地已经不大,很难为社会提供更多的就业机会。

3. 社会对毕业生学历层次的需求越来越高。目前一方面是我国中高层次人才严重短缺,社会对高层次的复合型、外向型和开拓型人才的需求日益迫切;另一方面又有大量“扩招”产生出的高学历人才等待遴选。依照“就高不就低”的用人心理,不少用人单位便出现了“人才高消费”的倾向,盲目追求高学历人才,呈现出对人才结构的需求层次重心上移的趋势。结果,本、专科生便显得供过于求了。

4. 地区间经济发展不平衡状况直接影响到毕业生的供求状况。一般情况下,经济发达或经济发展较快地区接收毕业生较多,反之较少。

5. 毕业生的就业期望值居高不下,仍然是高校毕业生就业难的主要问题。大学毕业生们普遍感到“找不到理想的单位”,而同时许多基层一线的用人单位急需人才但又招聘不到毕业生,这就反映出毕业生求高薪、求舒适、求名气的心态仍较普遍。

市场化的本质是崇尚实战,对此“学院派”便无法不呈现出尴尬的一面。

1.2.3 人才供需中的矛盾分析

一、大学毕业生面临“结构性失业”

在上面反映出的种种“大学生就业难”现象中,固然有一些供求双方观念差异导致的分歧,但这在很大程度上其实是表面现象。从本质上讲,我们必须接受这样一个残酷的现实:目前的许多大中专毕业生,的确并非社会所真正需要的人才。

在我国当前的从业人口中,具有各类大专以上学历的人员仅占

5%，而发达国家的这个数据已达到25%以上。这说明大学生的总供给并没有大于总需求。但为什么每年都有大量的毕业生要面对“一毕业，即待业”的窘境呢？

调查表明，中国大学生面临的是“结构性失业”，即一方面大学生找不到“适合”自己的位置，另一方面更多的职位却空缺着，没有合适的人才前来填补。

造成大学生“结构性失业”的原因有很多。从1998年起我国开始加速高等教育发展，近几年高校毕业生人数均保持每年20%~30%近150万人的增幅增长，一定程度上超过了市场可提供岗位的增幅，成为当前高校毕业生就业形势吃紧的主要原因。同时，性别、学校、学历和专业这几种因素，对毕业生就业的影响依然明显。一般而言，男性、重点高校、本科以上学历和理工科的毕业生，相对其他毕业生较容易找到工作。这其中有着复杂的社会原因，其导致的失衡局面，不是简单地呼吁一下就能改变的。

没有不合格，
只有不合适。

其次，用人单位出于实用导向的考虑，导致了职场上“经验准入”的门槛被一再抬高。最常见的就是，动辄要求求职者具有2~3年的工作经验。而毕业生的职业能力和择业技巧与社会实际状况之间存在较大的差距，整体的人力资本含量较低，也就影响了毕业生在人力资源市场中的竞争力。

当然不容忽视的是，一些企业反映，刚毕业的大学生一开始工作没法上手，而专门为新手举办的职业培训，又增加了企业的成本支出。此外，毕业生对“薪情”的期望过高也影响了就业率。

然而，上述这些还都不是造成问题的关键。最致命的一点其实是：现行的人才产出部门——高校，一意孤行地批量生产着按传统标准打造的“产品”，最终才造成了无法适销对路的结果。

倘若一个企业生产出不能竞争或竞争力不足的产品，往往会导致经营的亏损。但“人才”作为一种特殊产品，却还有着一定的主观能动性，可以在一定范围内自发调适自己，最终经再三勉强后，也都能不声不响地权且安顿下来。因此在一段时期内，“就业难”尚未给高校带来毁灭性的打击。甚至很多人还抱怨用人单位的人才观念，并希望政府

有关部门给予必要的协助。

二、中国教育机制的最薄弱环节——职业教育

日本人的敬业精神是世界公认的。他们对自己行业的熟悉程度以及对工作的认真和拼命劲儿,都能让人肃然起敬。那些早早白了头发的中年人,那些午夜凌晨还在公司无怨无悔加班的工薪一族,他们在做的可能只是一个小小的计划,也可能是在计算一个微不足道的数据,而他们所表现出来的职业操守和工作态度,都值得我们好好学习。

其实在日本的大学课堂上,同样有逃课和睡觉者;奇装异服、离经判道等现象亦比比皆是。但为什么一到了社会上,他们就完全脱胎换骨了呢?

职业教育!正是职业教育让这些日本青年洗去过去,迎接残酷的工薪生活。反过来职业教育的缺失,让中国的年轻学子失却了工作的目标和做事的方法。

这里的职业教育包括职业道德操守教育、职业方法教育、职业方向教育、为人处事教育等。职业发展虽然是个人问题,但假如受众面广,那就是社会问题了。应届毕业生是无穷的宝藏,他们身上埋藏的能源会让每一个挖掘者获益非浅。对他们的漠然和一筹莫展,是对社会的不负责,也是对国家未来的不负责。然而每年毕业的学生中,却有不在少数的人都是懵懂间踏入了这个繁复的万花筒。他们不得不自己去摸索工作的方法和做人的艰辛,这其中有的走了很多弯路,有的甚至一蹶不振。

三、社会对“白领”需求不足的深层原因

现代工业体系的产业链条,可以简单地分为三个互为关联的部分:科研创新—制造加工—销售及售后服务。显然,从事上游研发的人员,由于要求有相当的专业技术知识和技能积累,一般都要求受过高等教育并有长期的实际经验;从事下游销售及售后服务的人员,尽管理论上 also 要求具有相当的营销知识,通常也需要经过系统学习和培训,但我们目前的市场初级阶段特点决定了多种文化程度的人都可以在此一试身手,大学生也就不具有过多的先天优势;只有中间环节,从事制造、加工等简单再生产的劳动力,对高等教育的要求不那么严格,对多数

职业教育包括职业道德操守教育、职业方法教育、职业方向教育、为人处事教育等。

大学生而言,这里当然也不是他们的理想停泊地带。

多年来,我国一直致力于成为“世界制造工厂”,全力发展劳动密集型产业。这种发展模式使得新增的就业岗位大多是处于国际分工最底层的劳动密集型岗位。那些贴着各种国外品牌、却在细节处注明“Made in China”的大量产品,其需要付出高工资和高培训成本的高端人才基本集中在设计研发和品牌推广、售后服务这两头,而其中的高端部分便大多由他们本国劳动力完成,低端部分则如前面所述,大学生又不占什么优势。

这就是说,在比较优势理论的指导下,由于近年来过于盲目地跟从国际资本,使得中国经济在融入国际大工业分工体系的同时,却被安置在了这个“金字塔”的最底层。这虽然在一定程度上对转移农村劳动力有短期利好,但高端就业岗位,也就是所谓的“白领”职位,却越来越少,甚至形成严重稀缺状态。

1.3 职场概述

1.3.1 职场涵义

所谓职场就是为从事某种职业而必须停留在其中,并服从某些特定规范的领域。

具体说来,“职场”一词,包括以下内涵:

●职场与职业密不可分。许多人为了一种社会分工的要求走到了一起,便构成了一种职场。

●职场因其文化因素的不同而大有差异。在很大程度上,组织领导、所有制形式、工作模式等,是造成职场差异的重要因素。

●职场内有许多内在要求。除了工作技能、制度条律等明确规范外,还有人际关系、潜规则等诸多无形的东西。

●职场不但与种种生产关系有着密切联系,若换一个角度来看,职场也代表着一种令人百感交集的社会情结。

通常所说的求职,其实就是谋求进入职场;就业,就是被职场所接受;职业,就是职场的种种类型;职务,就是职场中的不同角色。这样,

场:物质存在的一种基本形式,具有能量、动量和质量,能传递实物间的相互作用。