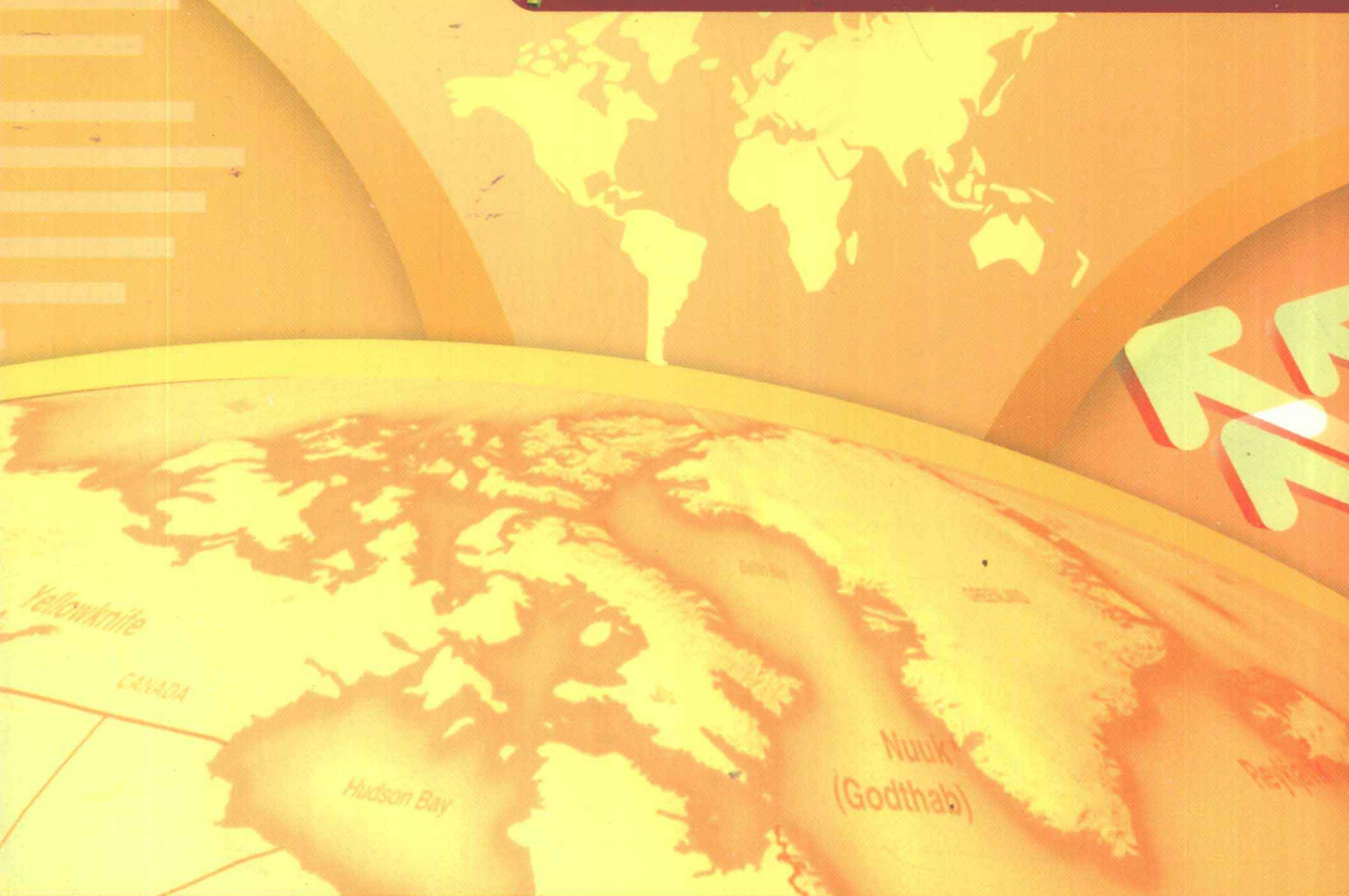




高等院校管理科学与工程规划教材



职业生涯与自我管理

刘平青 等编著

赠送电子课件及
其他立体化资源

清华大学出版社

高等院校管理科学与工程规划教材

职业生涯与自我管理

刘平青 等编著

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书凝聚了作者多年的教学实践和科研成果,体现了国际上成熟先进的职业规划与个人管理理念,以教会学生如何能尽早开始规划与管理自己的学习、工作和人生为目的。全书共分十章,每一章都将理论与案例紧密结合,一步步引导学生深入地了解自己、熟悉职业、掌握人生,是一本系统全面的职业指导与个人规划教材。

本书既可作为在校学生的教材,也可供在职人士阅读学习之用。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯与自我管理/刘平青等编著. —北京:清华大学出版社,2011.6
(高等院校管理科学与工程规划教材)

ISBN 978-7-302-25803-2

I. ①职… II. ①刘… III. ①职业选择—高等学校—教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 098570 号

责任编辑:朱 颖

装帧设计:杨玉兰

责任校对:周剑云

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京市人民文学印刷厂

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印 张:18.5 字 数:447 千字

版 次:2011 年 6 月第 1 版 印 次:2011 年 6 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:33.00 元

产品编号:038696-01



前言

本书是笔者继《家族基因：家族企业生命力解读》(山西经济出版社 2003、2005)、《掌控创业型企业》(清华大学出版社 2009)之后的第三本著作，是笔者将研究兴趣逐步由组织层面拓展至个体层面的阶段性成果，也是研究团队集体努力的结晶。团队主要成员中，纪新华老师拥有外资企业、北京理工大学人事处、管理与经济学院领导岗位 30 多年丰富的工作经历；黄琨博士西安交通大学本科毕业后在华为公司工作了 3 年，后又到英国曼彻斯特商学院攻读硕士、博士学位，博士毕业后进入国家电网公司工作；林骥佳老师在北京理工大学就业指导中心工作多年，曾赴中国香港等地参加职业生涯管理专业培训；彭明雪老师多年从事大学生就业指导工作。团队成员不辞辛劳、反复商讨、执著投入、集中攻关，使本书得以按期完成。

创作过程中，本书的框架经由刘平青、纪新华、黄琨、林骥佳、彭明雪等反复、充分讨论确定。具体章节及执笔人如下：第一章：导论(刘平青)；第二章：基本理论(纪新华、马莉)；第三章：自我与职业(刘平青、李婷婷)；第四章：组织与职业(刘平青、吴莹)；第五章：外部环境 with 职业(纪新华、林骥佳)；第六章：道德商数与职业(刘平青、魏霞)；第七章：情绪商数与职业(刘平青、郭苗苗)；第八章：职场商数与职业(刘平青、李静、魏霞、黄琨)；第九章：家庭生活与职业(刘平青、马银亮)；第十章：职业不同阶段的管理(刘平青、王曼、纪新华)。最后由刘平青统稿，李婷婷和魏霞协助，吴莹、郭苗苗、马银亮、王雪、高素梅、杨允等也参加了部分工作。

本书从框架到内容受到了众多老师、朋友的影响，他们是：美国加州州立大学旧金山分校郑继宗教授及夫人汤明昭老师，他们将自己从大陆到中国香港、再到中国台湾、后又到美国求学立足和发展的丰富而充满艰辛的人生经历与笔者分享，他们的思想、言行特别是乐观的心态正在对笔者的人生产生着影响；美国斯坦福大学周仁章研究员，笔者从他身上领会到什么是仁慈、包容力以及何为博学；在与美国硅谷知名企业家、高级管理者王树治先生、施天宝先生、吴鸿业先生、李楚昌先生等的多次访谈与交流中，深入理解了什么是自我管理，什么是个人品牌，以及什么是职场商数；《美国中学生报告》的作者、行为医学博士魏嘉琪女士，从她多年的跨文化研究中获得不少智慧与启迪，从她身上看到情绪管理、工作-家庭平衡的重要性，经由她的引荐，笔者在美国期间经常参加聚会活动，这对于理解美国人与中国人的行为与心理具有极大的帮助，她提出的人生不能“节节成功、总体失败”而要“步步为营、总体成功”的观点对于职场人士无不具有启示作用；笔者在一次聚会上与美国加州大学戴维斯分校杨晓伟助理教授一见如故，在其后与他高频率的交往中受益良多；从 Kathryn 身上看到了诚实、时间观念、热心与奉献，她的经历也让笔者感受到美国绝不是十全十美，并且更深地体会到原生家庭对儿童健康成长的重要性，感谢她对笔者提供长期、大量、无私的帮助；美国旧金山市环境与发展局副局长 Mamie 是一个机构的志愿者，在美国的一年中我们每周二的晚上交流两个小时，从她那里获得了很多



有关美国的资讯，也看到了中国与美国的异同，从她身上看到什么是职业化、什么是敬业精神，她还教我如何制作简历、设计名片、制作 PPT 以及提升沟通技能；现为美国宾州大学助理教授的雷震博士，曾在北京大学获得生物化学博士学位，到美国后又获得经济学博士学位，先后在 *American Economics Review* 和 *Nature* 等重要刊物发表文章，在伯克利的一年期间，彼此间交流颇多，收获也很大。美国加州大学伯克利分校东亚研究所叶文欣教授、政治系 Hong Yung Lee 教授、地质系 Chi-yuen Wang 教授、斯坦福大学社会学系周雪光教授、商学院李勉群教授、SPRIE 的 Rowen 教授、台湾中央大学历史所王成勉教授、北京师范大学心理学院陈英和教授、中国人民大学劳动人事学院周文霞教授等在学术上给予笔者相当多的指导和帮助。在美国访学期间，与高中同学、西安建筑科技大学丁卫副教授半年时间里几乎形影相随，充分探讨学术、人生及共同关心的问题，受益良多。时任旧金山领事馆领事的姚发明先生，提供多次参加外事活动的机会，帮助笔者开阔了视野、丰富了知识。

在国内学术会议上，陈宇、常凯、曾湘泉、赵曙明、杨河清、崔勋、孙健敏、李建新、袁庆宏、冯喜良、王晶、程延园、于桂兰、刘善仕等教授及同行学者也给予了大量的指导。北京理工大学现代组织管理研究中心侯光明教授及中心成员，管理与经济学院李金林书记、魏一鸣院长等各位领导和各位同事，组织与人力资源管理系各位同仁，学校青年教师联谊会成员等，对于本书的创作提供了极多的帮助，在此一并致谢！另外，本书为了充实内容，选取了一批相关人物的图画相片，笔者尽量对引用的资料标明出处。如有疏漏，敬请原谅，并致谢意。

需要指出的是，与高中同学、大学同学、研究生同学、博士同学、博士后同学、北外出国英语培训班同学、在美国访学期间众多的中国访问学者以及在京的同乡，一起聚会时的工作与生活交流，对本书的构思也有较多启示。笔者主讲的博士课程《组织系统科学》的学员特别是博士生李锦绣、《员工关系管理》课程的 MBA 和硕士生学员、MPA 课程《领导科学与艺术》的学员、本科课程《职业生涯与自我管理》的学员，以及指导毕业设计博士生、研究生和本科生对本书的形成也都有相当多的贡献。感谢国家自然科学基金对本项目的资助！感谢多年来培养、指导和帮助笔者的老师、家人和朋友！没有他们的帮助，本书不可能如期出版。

刘平青

目 录

第一章 导论..... 1

第一节 本书创作的缘起..... 1

一、学生在成长和入职过程中面临的
种种迷茫激发了本书的创作..... 1

二、管理框架中,自我管理的基础性
作用并未引起足够的重视..... 3

三、职业生涯规划是一个动态的
过程..... 4

第二节 本书内容及特点..... 5

一、全书的内容框架..... 5

二、新铜币模型..... 6

三、职业化与社会化..... 8

第三节 对读者的几点建议..... 9

一、职业准备时,寻求“思想、
方法与行动的三位一体”..... 9

二、职业选择时,处理好“我想、
我能与社会需要我做”的关系... 10

三、职业过程中,不断调适,努力把
自己的目标变成别人的需求..... 10

第二章 基本理论..... 12

第一节 人格特质理论..... 12

一、我国的性格理论..... 12

二、特质与因素理论..... 16

三、职业性向理论..... 21

四、迈尔斯-布瑞格斯性格理论..... 25

五、九型人格..... 27

第二节 生命阶段理论..... 32

一、埃里克森的心理社会发展
阶段理论..... 32

二、舒伯的职业生涯发展理论..... 34

三、幼儿和少年的职业启蒙..... 36

四、青年的职业探索..... 37

五、青年和成人的职业成长..... 39

六、成人的职业危机与转型..... 40

第三节 职业定位与选择理论..... 42

一、建构主义下的职业定位..... 42

二、父母影响理论..... 43

三、社会学习和认知理论..... 45

四、职业决策方法——霍兰德
职业测评..... 46

本章小结..... 47

复习思考题..... 48

第三章 自我与职业..... 49

第一节 案例导读..... 49

第二节 认识自我..... 50

一、三步阶梯看性格..... 51

二、评估职业能力..... 55

三、设定职业目标..... 59

第三节 自我肯定..... 65

一、自我概念..... 66

二、自我披露..... 69

三、肯定自我——成就人生..... 71

第四节 生命关怀..... 80

一、生命的概念..... 80

二、人生三周期..... 80

三、职业——生命的主线..... 83

本章小结..... 85

复习思考题..... 85

附录..... 86

第四章 组织与职业..... 88

第一节 案例导读..... 88

第二节 认识组织..... 89

一、组织与个体..... 89

二、组织的面面观..... 90



三、中国组织特质	93
第三节 入职前准备	97
一、选择前准备	98
二、简历的制作	100
三、智慧的面试	102
四、选择的依据	105
第四节 员工组织社会化	106
一、组织层面	106
二、个人层面	108
第五节 组织内的职业化	112
一、职业资格	112
二、职业精神	114
三、职业意识	118
本章小结	120
复习思考题	121
附录	122

第五章 外部环境 with 职业

第一节 案例导读	126
第二节 国际环境与职业	127
一、经济全球化与职业	127
二、国际政治法律环境与职业	128
三、跨国文化背景与职业	129
第三节 国内宏观环境与职业	131
一、经济环境与职业	131
二、政治环境与职业	132
三、法律环境与职业	133
四、文化环境与职业	134
第四节 地域环境与职业	135
一、地域经济与职业	135
二、地域文化与职业	136
三、职业所在地域与家庭所在 地域的分离	138
第五节 创业环境与职业	139
一、创业环境的内涵与现状	139
二、创业团队与职业	141
三、创业需求与职业	143
四、创业能力与职业	145
第六节 职业评估	146

一、就业前的职业评估	146
二、走上工作岗位后的职业评估	146
本章小结	148
复习思考题	148

第六章 道德商数 with 职业

第一节 引言	149
一、引导案例	149
二、个人品牌与道德商数	151
第二节 同理心	152
一、引导案例	152
二、同理心的定义及内涵	154
三、同理心的培养	154
第三节 良知	155
一、引导案例	155
二、良知的定义及内涵	156
三、良知的培养	156
第四节 自制力	158
一、引导案例	158
二、自制力的定义及内涵	158
三、自制力的培养	159
第五节 尊重	162
一、引导案例	162
二、尊重的定义及内涵	163
三、尊重的培养	164
第六节 仁慈	165
一、引导案例	165
二、仁慈的定义及内涵	167
三、仁慈的培养	167
第七节 包容力	168
一、引导案例	168
二、包容力的定义及内涵	169
三、包容力的培养	170
本章小结	171
复习思考题	171
附录	172

第七章 情绪商数 with 职业

第一节 案例导读	176
----------------	-----

一、建立与上司的一致性,使其觉得自己的领悟符合他的预期.....176	176
二、不是所有事情都需要自己擅自做决定,但也绝不是什么事情都要问领导,领导是需要人帮他分担,而非事事都要烦他.....176	176
三、面对强硬的同事,一味的妥协并不是最好的办法,有力的表达自己的观点和立场非常重要,个人的坚持有时会让他肃然起敬.....176	176
四、要具备从上级那里获得支持和资源的能力.....177	177
五、在尽可能短的时间内记住下属和同事的名字.....177	177
六、抗压能力是职场生存必须具备的素质之一,机遇通常伴随压力而来.....177	177
第二节 认识情绪.....177	177
一、什么是情绪.....178	178
二、人际关系与情绪.....181	181
三、情绪商数与测量.....188	188
第三节 情绪管理.....189	189
一、情绪管理的内涵.....189	189
二、情绪管理重要性.....190	190
三、情绪管理方式.....193	193
第四节 释放压力.....195	195
一、什么是压力.....195	195
二、压力与职业.....198	198
三、调整压力的方法.....199	199
本章小结.....201	201
复习思考题.....201	201
附录.....202	202
第八章 职场商数与职业.....205	205
第一节 案例导读.....205	205
第二节 时间管理能力.....206	206
一、时间管理能力概述.....206	206
二、时间管理的重要性.....207	207

三、时间管理的法则.....209	209
四、时间管理的方法.....214	214
第三节 知识管理能力.....216	216
一、知识管理概述.....216	216
二、知识管理的重要性.....218	218
三、如何进行知识管理.....219	219
第四节 先见力.....225	225
一、先见力的内涵.....225	225
二、先见力的重要性.....225	225
三、发挥先见力.....226	226
第五节 劝说能力.....227	227
一、劝说能力的内涵.....227	227
二、劝说能力的必要性.....228	228
三、发挥劝说能力.....228	228
第六节 矛盾调适能力.....229	229
一、矛盾调适能力的内涵.....229	229
二、矛盾调适力的必要性.....230	230
三、发挥矛盾调适力.....230	230
本章小结.....232	232
复习思考题.....232	232
附录.....233	233
第九章 家庭生活与职业.....236	236
第一节 案例导读.....236	236
第二节 认识家庭.....238	238
一、家庭定义.....238	238
二、家庭功能.....238	238
三、家庭的类型.....240	240
四、家庭系统.....241	241
第三节 不健全的家庭.....242	242
一、不健全家庭的概述.....242	242
二、不健全家庭中个人的角色.....242	242
三、不健全家庭的特征.....243	243
四、家庭氛围对子女教育的影响.....244	244
第四节 幸福婚姻.....245	245
一、幸福婚姻的实质.....245	245
二、幸福婚姻的培育.....248	248
三、沟通与幸福婚姻.....249	249
第五节 家庭生活.....254	254



一、亲子关系	254	一、职业成长期不同的职业类型	268
二、婆媳关系	256	二、成长型人群面临的主要问题	269
本章小结	259	三、职业成长阶段的自我管理	270
复习思考题	260	第三节 职业中后期的管理	273
第十章 职业不同阶段的管理	261	一、职业平稳期	273
第一节 职业初期的管理	261	二、职业鼎盛期	275
一、学校与职场的联系与区别	262	三、职业退休前期	276
二、入职初期的三种类型	262	本章小结	278
三、入职初期主要面临的问题	264	复习思考题	279
四、入职初期的自我管理	265	附录	280
第二节 职业成长期的管理	267	主要参考文献	285



第一章 导 论

20~30 岁的年龄阶段,对一个人将来的职业生涯起着不容置疑的关键作用,而当今正经历这个阶段的大多数年轻人,还往往处于选择与被选择的焦虑之中,一切都尚未确定,这个时期也是人生较为“迷茫”的阶段。本书以 20~30 岁这个群体为主要读者对象,针对目前普遍存在的职业迷茫问题,以提升职业化水平与社会化水平为主线,激发读者的自我管理意识与能力,帮助大家最终寻找到符合个性特质、组织特征以及我国现阶段经济社会发展特点及规律的工作和生活的均衡点。

第一节 本书创作的缘起

写书,特别是写一本有价值的书,这不是一件轻松的事情。本书的创作缘于 2008 年笔者承担的一项国家自然科学基金项目——《全球价值链上中小企业劳动关系:从“违规”到“合规”的组织社会化研究》(项目编号:70872011)。在课题调研中笔者发现,中小企业若招聘 10 名大学生,两年后仍旧留在该企业工作的比例仅为 20%左右。企业方对职场新人颇有微词,职场新人们也只能以频频跳槽来缓缓推动自己的职业历程。在研究如何从“组织外人”变为“组织内人”这一组织社会化机理的同时,撰写一本针对 20~30 岁年龄群体的以“职业生涯与自我管理”为主题的书,也是积极响应近年来国内管理学界倡导既要“顶天”(与国际接轨)还要“立地”(服务于中国的经济社会发展与管理实践)的理念,以满足日益增长的现实需求。

一、学生在成长和入职过程中面临的种种迷茫激发了本书的创作

师生关系已有不少学者进行过专门论述。笔者在美国加州大学伯克利分校访学时,曾邀请知名的美籍华人学者、美国斯坦福大学会计学教授李勉群(Charles M. C. Lee)主讲“Effective Teaching”(有效教学)。演讲中,他认为师生关系是共同投资双方美好未来的关系,引起了笔者的共鸣。如果一个教师对师生关系持这种理念,那么他不仅会卓有成效地讲好自己的课程,也可能会在学生成长和入职过程中扮演好恰当的角色。不少学生在求学、毕业和工作中面临种种困惑,教师理所当然应该切实扮演好投资者的角色,减少他们的困惑。

案例一

2004 年年底的一天,笔者担任本科生毕业论文的指导教师,约见学生小李来讨论毕业论文的选题。在谈话中提醒他:毕业论文选题尽量与自己的学术兴趣、未来的职业取向以及现有的学科优势等方面结合。对此小李显得有些不知所措,无从着手。最后道出一句



令笔者困惑不已的话：“老师，让我回家和我妈商量一下好吗？”

案例二

一位迷茫的大学生来信说：“我是一名大一的本科生，即将升入大二。听老师和高年级的同学讲，现在大学生就业竞争十分激烈，既需要各种证书，也需要实际工作能力和工作经验，因此，我很担心毕业后找不到理想的工作，于是下决心考研，但是又担心考不上，我该怎么办？”

案例三

2007年4月，笔者应邀参与某机构面试，招聘岗位是党委办公室一般职员。某应聘者频繁而缺乏逻辑的跳槽经历，令在场工作人员惊讶不已！该应聘者2004年7月于北京大学中文专业研究生毕业，毕业后到上海某大学当学生辅导员，2005年8月由于她在北京工作而辞职回到北京，先在一家培训公司工作了4个月，后又到了一家报社工作了3个月，之后又进入一家广告公司。如今她看到这个岗位的招聘信息又前来应聘了！

案例四

2010年3月，笔者作为面试官参加某央企面试，碰巧笔者所在学校的一位毕业生也前来应聘。面试中了解到，她是工科专业研究生毕业，在航天系统某研究所工作了1年半，由于与主管之间一个很小的意见分歧而主动离职了(事后看来，她自己也觉得不值得)。离职后又找了几个单位，但她感觉都不太合适。

当类似上述的案例在我们身边不断发生甚至重复发生的时候，仅仅从大学生和入职者自身的角度寻找原因是不够的。在学校里，他们被强调最多的除了学习还是学习，而社会化和职业化的训练不够。他们身上的不足在一定程度上恰恰折射出现有教育体系的盲点。

在美国，职业生涯规划理论与实践已有近百年的历史，至今早已超出了一门课程所能涵盖的范畴，而已经发展成为一种理念渗透到家庭教育、中小学教育、大学教育与社会实践的各个阶段乃至社会的各个角落。在美国中学就已开设职业生涯规划相关的课程并设置实训环节，笔者访学所在的加州大学伯克利分校既有学生职业辅导中心，也有教师的职业辅导中心。这些中心长期提供免费的课程培训、资料查阅和咨询辅导。

比较而言，国内学校提供给学生的类似服务不能不说极其有限！导致这种状况的原因是多方面的，包括思想观念陈旧、经费不足、相关的人才缺乏以及家庭和学校教育重分数、看排名等。近年来，大学生就业难引起了有关部门的重视，相信通过多方面的共同努力会在一定程度上改变目前的被动局面。本书在一定程度上也是顺应这种潮流的“产物”。与现有读物不同的是，本书突出了职业生涯中自我管理的不可替代性作用。上述案例提示我们，之所以大学生和职场新人产生“迷茫”，很大程度上也是由于家庭或社会“包办”太多所致。例如：学生只要乖乖把学习成绩提上去就行，其他事情都由父母一手操办，甚至考大学报志愿都由父母代为选择，找工作面试还由家人陪同。综上所述，教师最好的解惑方式，就是培养学生的自我认知和自我管理能力。这就是“授人以鱼不如授之

以渔”^①的道理。

二、管理框架中，自我管理的基础性作用并未引起足够的重视

若将管理进行分类，在一定程度上可以分为自我管理、组织管理和公共管理三个不同的层次。这三者的关系好比种子、土壤与阳光雨露，对于种子的萌发和成长，三者缺一不可。种瓜得瓜、种豆得豆的遗传学规律提醒我们，三个层次的管理中自我管理是不可替代的。换句话说，没有自我管理，组织管理和公共管理将是无源之水、无本之木。肥沃的土壤和充沛的阳光雨露，无论如何不可能让一粒小草的种子长成参天大树。“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳”，组织管理和公共管理务必充分考虑自我管理的特色。

自从亨利·法约尔(Henri Fayol, 1841—1925)将他的管理原则引入企业界，计划、组织、指挥、协调、控制等活动就已深深植根于传统的管理思想。众多管理类书籍继承了这一衣钵而鲜有变化。企业组织的每个功能领域，从战略到营销，从财务管理到人力资源管理，都被细分到这些标准化而非人性化的活动中。虽然更早的时候，哲学、社会学和心理学等学科持续地探求“自我”等命题，但管理学成为一门学科之后强调更多的是组织管理和公共管理，直到20世纪中后叶才对自我管理开始关注。这其中，彼得·德鲁克(Peter F. Drucker, 1909—2005)起到了一定的作用。

彼得·德鲁克在他1999年5月出版的《21世纪的管理挑战》一书中，具体阐述了自我管理这一概念，并提出了自我管理的步骤：了解自身的长处；懂得自己该如何表现；了解自己的价值观念；了解自己的归属；了解自己应该贡献什么；对关系负责；管理自己的下半生。^②

在西方，购物主要是在自选的超市，吃饭大都是自助餐，汽车加油全部由主人自己动手。在某种程度上可以说，西方人几乎生活在一个以自我管理为特征、崇尚个人主义的社会中。

与西方文化重视自我、重视个体不同的是，中国文化强调整体论。在中国的先哲们看来，自我是一个整体，整体的自我一方面通向宇宙，与天地万物为一体；另一方面则通向人间世界，成就人伦秩序。以儒家思想为代表的认识观，一贯强调的是个人对整体(国家)的服从。孔子主张“无我”、“毋我”，^③宋代朱程理学主张“存天理，灭人欲”。^④直到19世纪中叶时才有了个体层面的“自我”意识，如明末清初的李贽、顾炎武、颜元，清朝的龚自珍、魏源等，他们给“自我”以肯定或推崇，但这种呼声，在整体主义价值观的巨大惯性中，既不能唤醒民众，也不能唤醒国家。中国即使在20世纪，国家侵犯个人利益也被部分人认为没有什么不妥。

① 《老子》，原文：“授人以鱼，不如授之以渔，授人以鱼只救一时之及，授人以渔则可解一生之需。”

② 彼得·德鲁克. 21世纪的管理挑战. 北京：机械工业出版社，2009

③ 《论语·子罕》，原文：“子绝四：毋意，毋必，毋固，毋我。”该句意思是：孔子杜绝了四种毛病：不凭空猜测，不绝对肯定，不拘泥固执，不唯我独是。

④ 《朱子语类》(卷十二)，原文：“圣贤千言万语，只是教人明天理，灭人欲。”



我们在这种环境中,生活了几千年,每代人的“自我”都在承受着这种文化的压抑,结果形成了自我较小、超我较大的倾斜的心理结构。“你敬我一尺,我敬你一丈”,“滴水之恩当涌泉相报”等都教导我们要忍让、感恩、低调。在面临机会和竞争时经常出现退却、想要又不敢说、怕别人说闲话等矛盾心理。

中国始于 20 世纪 70 年代末 80 年代初的改革开放,某种意义上是国家整体主义逐步允许个体主义存在并发挥作用的过程。20 世纪 90 年代中期以前,考上大学就意味着进了国家这个“保险箱”,毕业时由国家计划分配单位,甚至从一而终。整体主义虽有其历史功效,但终究不得已而由“双向选择”、“个体自谋出路”的改革措施所取代。此时,我们在完善公共管理和组织管理的同时,无论如何强调自我管理都不为过。

改革开放后,中国从西方引入现代管理时,重点是引入组织管理和公共管理,例如企业股份制改造和建立资本市场及其监管体系。组织管理和公共管理的文本可以引入,但在缺乏自我管理这个微观基础的时候,舶来品组织管理和公共管理的作用必将大打折扣。尤其是西方组织管理与公共管理理论,同中国文化中“集权思想”和“官本位”结合时,“以人为本”在不少组织中只是一种期盼甚至是个口号。例如,2005 年笔者应邀为北京市某部门处级以上干部培训人力资源管理时,有学员提问:“老师,我既不能给手下的人涨工资,也不能给他们提级别,你教我怎么管住这些人?”

在职业生涯发展中,自我管理、组织管理和公共管理三者缺一不可,自我管理是基础。职业生涯首先是每个人自我的事情,自己的职业需要自己负责任。各类组织是员工工作的场所,组织应该对员工承担责任。在市场竞争和利益驱使下,组织不排除有某些损害员工利益的行为,或者忽视对员工进行组织管理。在“组织失效”的情况下,就需要有一种外在的强制力量,约束、监督和促进组织对员工的职业发展提供保障。个体职业生涯中,法律、社会保障和宏观供需平衡是公共管理的重点。

三、职业生涯规划是一个动态的过程

对自己来说,职业是头等大事。但自己的事,在别人那里未必排在首位。笔者于 1994 年大学毕业,当时正值“计划分配”和“双向选择”两种方式并行。在“双向选择”中,杭州市先后有两个专业对口的单位要与笔者签约。而有朋友承诺过,在分配中可以帮助推荐。是立即签约,还是等待朋友可能的推荐?笔者当时十分矛盾。针对这种情况,当时系党总支书记曾说,“你要相信自己的选择与判断!”这句话至今仍记忆犹新。而笔者听不进去书记的好言,执意选择了后者。后来的经历才知道,分配过程的困难远远超乎想象,结果自然不理想。首先等待本身就度日如年。三个月后得知被分配到黄石市某局,又过了两个月,被通知分配到该局下属的一个二级单位。在长期的职业生涯里,这种阶段性的过程,在经历之后来看也未必是一件坏事。

对于未来的职业目标,刚开始的认识往往带有很大的模糊性,它总是在选择与被选择的实践过程中逐步清晰的。也正是通过一系列过程的历练,自我管理能力不断增强,并逐步在职业生涯中开始发挥作用。工作几年后历经艰辛考上了硕士研究生,虽然不是自己最初想报考的专业,但毕竟又有了一次重新选择的机会。正在笔者庆幸的时候,硕士导师训

话，“你研究生毕业就不要考虑找工作的事了，留下来接我的班吧！”我没有直接回答导师，而是本能地问了一下自己，“难道我付出了这么大的努力，就是为了在学校当老师吗？”至于自己真正想干什么，刚刚重新回到学校的笔者，还真说不清楚。

硕士学习阶段，笔者在完成生物学硕士课程学习和学位论文研究的同时，选修了多门管理学、经济学的课程，并正式发表两篇跨专业学术论文。同时，还积极参与课题研究以及主持大型社团活动。硕士毕业时，一方面考上武汉市副处级工作岗位，另一方面跨专业考上管理学博士，最终选择了后者。博士毕业后，继续从事博士后研究，博士后义无反顾地选择到高校从事教学与研究工作。这个过程离不开学校教育、导师培养以及众多人的帮助与支持，但无论如何，自己是“局中人”，自身的角色是任何其他人都没有办法替代的。

解剖笔者自身简单的学习工作经历，目的是想求证职业生涯中自我管理的重要性以及职业生涯规划艰巨性。刚开始难以准确规划，不等于没有规划。切实可行的做法是既要“埋头干活”还要“抬头看路”。人无远虑，必有近忧。如果把时间划分为昨天、今天和明天的话，今天又是最重要、最有价值的。在今天里，不是焦虑的等待明天而是切切实实为明天的需要做好准备。在今天里，不是沉溺于昨天的成绩或挫败之中，而是“吃一堑长一智”^①，昨天的经验是今天成长的动力。在今天里，按照思想、方法和行动“三位一体”的方式让自我获得成长，在“思、听、说、写、行”等方面积跬步、打基础。

创作本书的过程，也是解剖自我、认清自己的过程。一个人的职业生涯中，认识自己、了解组织、熟悉环境三者缺一不可。

第二节 本书内容及特点

本书在写作过程中，查阅和参考了国内外同行大量有价值的研究成果，在此就不一一鸣谢了！与现有同类著作相比，本书的不同之处是提出了新铜币模型，并强调社会化与职业化的重要性。

一、全书的内容框架

全书包括导论在内，共十章。在第二章基本理论之后，第三、四、五章分别是自我与职业、组织与职业、外部环境与职业。第六、七、八章分别是道德商数与职业、情绪商数与职业、职场商数与职业。最后是第九章家庭生活与职业、第十章职业不同阶段的管理。本书主要内容框架如图 1-1 所示。

① (明)王阳明. 与薛尚谦书. 原文：“经一蹶者长一智，今日之失，未必不为后日之得。”



图 1-1 全书框架

二、新铜币模型

新铜币模型是相对古代铜币(见图 1-2)而言的。

古代铜币,亦称“铜钱”,主要指中国古代的“方孔圆钱”。它始于秦朝,直至清光绪年间(1875—1907 年)机制铜币问世,才走完了它两千多年的历程。铜币的形式沿袭千年不衰,有人认为“内方外圆”表达了中国人的一种“天圆地方”的人文主义观念;有人认为这是由于有方孔易于用绳子穿起来,圆形没有棱角,便于携带;还有人认为便于加工。这些说法都有一定的道理。

针对大学生职业生涯特点和入职前后的环境变化,本书提出新铜币模型(见图 1-3)。在模型中,入职者从原生家庭步入职场,要适应新的职场环境,社会化程度高的入职者能更快适应新组织,其职业化程度也不断获得提升。此后,入职者要建立自己的新家庭,工

作与家庭的平衡是职场人士职业生涯中的重要内容。其特点如下。

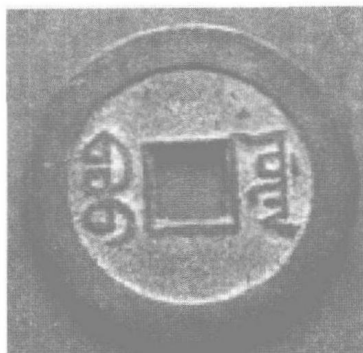


图 1-2 古代铜币



图 1-3 新铜币模型

第一，入职者需要提升自我价值，才能较轻松地获得职场机会。货币之所以具有流通功能，主要是其价值使然。某种程度上，道德商数的高低最终决定了一个人职场中的“高度”，情绪商数决定了职场人士的职业满意度，职场商数的高低最终决定了一个人职场中的竞争力。

第二，职场人士应该注重“内方外圆”的品格修养。“方”，方方正正，有棱有角，即一个人做人做事有自己的主张和原则，不被外人所左右。“圆”，即“变通”之道。

《道德经》中有^①：“上善若水。水善利万物而不争，处众人之所恶，故几于道。居善地，心善渊，与善仁，言善信，正善治，事善能，动善时。夫唯不争，故无尤。”，一个人如果过分方方正正、有棱有角，可能会碰得头破血流；但是一个人如果八面玲珑、圆滑透顶，总是想让别人吃亏，自己占便宜，也必将众叛亲离。因此，职场人士必须方中有圆，圆中有方，外圆内方。《曾国藩^②家书》^③中有：“立者，发奋自强，站得住也；达者，办事圆润，行得通也。”的说法，《菜根谭》^④中也曾写道：“处治世宜方，处乱世当圆，处叔季之世当方圆并用。”

第三，职场中不要以自我为中心。在原生家庭里，父母可能一切皆依着孩子。但职场不是家庭，作为即将入职的大学生，不能忽视角色的转变，要明白自己不是组织的中心，不要等着别人为自己创造好工作条件、手把手地教导，组织内的人不会围着自己转。职场人士也要摆正自己在组织中的位置，不能总是被动地等待别人告诉自己应该做什么，而应该主动去了解组织需要自己做什么，然后全力以赴地去完成。

第四，自我、组织与环境要协调。如果把环境比作河流，组织则是过河的工具有，每个人必须依据自己的水性、偏好、能力等特征，以及所拥有的资源状况和当时的自然条件，

① 《道德经》是老子思想的精髓，被誉为“万经之王”、“百科全书”。内容涉及人性修养、处世哲学、治国之道、军事哲学，等等。

② 曾国藩(1811—1872)是中国近代史上一位重要的历史人物，被称为晚清“第一名臣”，在中国近代史和文学史上占有特殊地位，是晚清道光、咸丰、同治年间政治、军事、文化上极有影响的代表人物。

③ 《曾国藩家书》是曾国藩的书信集，成书于清咸丰年间 19 世纪中叶。

④ 《菜根谭》是以处世思想为主的格言式小品文集，采用语录体，是糅合了儒家中庸思想、道家无为思想和释家出世思想的人生处世哲学。



来选择可获得的组织工具,或者自己游泳,或者自制竹筏,或乘坐木船,或搭乘油轮,甚至登上直升机,等等。自我、组织和环境不是一成不变的,因而协调自我、组织与环境的关键在于学习,包括自我认知和自我成长,以及理解组织和识别环境的变化。这里的学习,内容不仅仅是书本知识,还包括时间管理能力、先见力、劝说能力、矛盾调适能力等职场商数以及情绪商数、道德商数等方面。

第五,新铜币模型注重工作与家庭的均衡。每个人都在追求家庭的幸福和事业的成功。对于一个个体来说,家庭与职场相互交融,两者都要耗费时间、精力和体力,其中任何一方受到破坏都将影响到另一方的稳定和发展,可见做到两者的均衡对入职者和职场人士来说是非常重要的。

三、职业化与社会化

本书十分强调“两化”,即职业化与社会化。“两化”的程度越高,职场可能越成功,家庭生活也越幸福。

人除了遗传的本能,还需要社会化。个人仅凭生而具有的自然属性和生物本能是不能在社会中生存的,必须通过社会化途径学习和掌握社会文化知识 with 规范。社会化是一个内化社会价值标准、学习角色技能、适应社会生活的过程,是由自然人到社会人的转变过程。社会化使个人适应现在及未来的社会生活,在家庭、学校等社会环境中,经由教育活动或人际互动;使得个人认同并接受社会价值体系、社会规范以及行为模式,并内化至个人心里,成为个人价值观标准及个体行为准绳。

个体社会化过程有以下特点:一是主动性。每个人对社会现实的反应都有一定的选择性,其社会化是主动的,而不是被动的。二是贯穿于人的一生。由于社会现实的不断发展、变化加之一个人一生经历中地位、职责的变化,个体社会化不是一次完成的,而是一个连续的过程,它伴随人的一生。三是个性和共性的统一。即使在同一社会中,由于各人特点和所处具体环境不同,个体社会化也不完全一样。社会化过程也是个性化过程,共性寓于个性之中。

许多处于青春期的大学的社会化是以预期社会化形式出现,就是为扮演未来角色做准备的社会学习过程。在现代社会中,人们倾向于把还在学校读书的大学生当作孩子。在这个时期,大学生希望逐步摆脱家庭的影响并更多地接受学校与同辈群体的影响,整合新旧两种情况,面对着疑惑、迷茫和混乱。大学时期与父母在情感上不断取得独立,同时又继续接受父母的经济支持,这种冲突就会使一些大学生产生烦恼的感觉。进入职场后,开始发展社会化和继续社会化,已经发展出关于自我的形象,但仍然有许多新的角色需要学习。

人们一生的社会生活中会接触很多个体、群体和组织,其中,对人的社会化起到重要影响的称为社会化主体。个体社会化的主体很多:就人的方面来说,有父母、教师、同龄伙伴、同学、同事、领导等;就物的方面来说,有电视、电影、广播、报纸、杂志、书籍、虚拟网络等。这些媒介对人的社会化起着交互作用,并且随着年龄的增长,社会化媒介的主次会有所不同。

首先是家庭。家庭教育和环境影响是一个社会化的开端。如父母经济状况、生活方