

# 毕业后时代 ——走向职场“新”七讲

汤锐华 主编

历经了千辛万苦的择业过程，大学毕业生终于怀着兴奋而忐忑不安的心情，意气风发、踌躇满志地开始自己的职业生涯。但是，当职业梦想变为真正的职业实践时，初涉职场的新人仍会有些不知所措。谁能在全新的职场环境中顺利完成从校园人向“职业人”的角色转换，谁就能成功走向职场，走向幸福人生！



# 毕业后时代—— 走向职场“新”七讲

Biye Houshidai——  
Zouxiang Zhichang “Xin” Qi Jiang

主 编 汤锐华  
副主编 张建青  
参 编 鄢木秀 林清香 黄艳萍  
陈爱娟 陈 宇



高等教育出版社·北京  
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

## 内容提要

本书是“大学生职业规划与发展系列教材”丛书之一。本书在结合教学实践与深入用人单位调研的基础上,以“提升大学生就业适应能力,提高大学生职业化程度”为目标,从角色转换、职场心态、职业形象、工作态度、工作方法、人际关系和践行职业规划等七个方面进行解构与分析,向大学生展示一个真实的职场,旨在帮助大学毕业生摆脱十几年来校园文化所带来的固定思维和行为模式,根据企业和市场实际的需求,引导大学生向“职业人”转变,提高职场适应能力,快速融入职场,成为优秀的“职业人”,实现职业与企业的同步发展。

本书既可作为高等院校大学生毕业教育的教材,也可作为企业对新员工的入职培训教材,还可供相关工作者、职场新人和有关社会人员参考阅读。

## 图书在版编目(CIP)数据

毕业后时代:走向职场“新”七讲/汤锐华主编.

-- 北京:高等教育出版社,2012.7

ISBN 978-7-04-035770-7

I. ①毕… II. ①汤… III. ①大学生-就业-高等职业教育-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 145562 号

策划编辑 王 博  
版式设计 马敬茹

责任编辑 王 博  
责任校对 刘春萍

特约编辑 宿世臣  
责任印制 尤 静

封面设计 于 涛

出版发行 高等教育出版社  
社 址 北京市西城区德外大街 4 号  
邮政编码 100120  
印 刷 北京凌奇印刷有限责任公司  
开 本 787 mm × 1092 mm 1/16  
印 张 14.5  
字 数 350 千字  
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598  
网 址 <http://www.hep.edu.cn>  
<http://www.hep.com.cn>  
网上订购 <http://www.landaco.com>  
<http://www.landaco.com.cn>  
版 次 2012 年 7 月第 1 版  
印 次 2012 年 7 月第 1 次印刷  
定 价 25.60 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究  
物 料 号 35770-00

# “大学生职业规划与发展系列教材”

## 编委会

主任委员：兰明尚 郝 军

副主任委员：沈斐敏 黄 斌 吴彬镭 黄跃舟 汤锐华

委 员 （按姓氏笔画排列）：

朱庆喜 朱镇生 刘皿伟 刘思衡 许聪海 陈 麓

陈炎生 陈家凤 吴剑锋 余大杭 邹雄伟 张文秀

林佳佳 姜 平 夏副顺 唐建辉 蔡明港 潘志斌

## 序

近年来,随着高等教育事业的不断发展,高校毕业生数量连年持续大幅增长,2012年,全国普通高校毕业生680万人,我省达到23.6万人,总量压力和结构性就业矛盾日益突出。如何进一步开展职业生涯规划教育,加强就业创业指导,对于大学生提升就业竞争力和职业发展空间,具有重要的现实意义。

实践证明,加强大学生职业规划教育与就业创业指导,是提升大学生就业能力的根本措施,是推动大学生就业的有效途径。本套“大学生职业规划与发展系列教材”,是由长期从事职业规划发展研究与就业创业指导专家学者编写的,作为我省大学生就业工作研究与实践的一项重要成果,为建立科学、完善、系统的“大学生职业规划与发展”教育体系,做了有益的探索。

该团队长期关注大学生职业生涯规划和发展问题研究,在广泛调研和教学实践的基础上,2007年编写了第一本教材《大学生职业生涯规划与就业创业指导》,首开先河地把职业生涯规划 and 就业创业指导紧密联系在一起,并在实践探索和教学反馈基础上,及时吸收有关科研成果逐年改版。2009年,本书主编汤锐华同志成功完成了团中央《青少年职业生涯规划系统性教育研究》课题。课题组对小学生、初中生、高中生、大学生、从业青年进行了“关于职业生涯规划问题”的全面调研,提出职业生涯规划系统教育理论和分段分层教育原理,对不同阶段的职业生涯规划教育做了详细分析和科学定位,为职业规划与发展的深入研究作了许多前瞻性和基础性工作。随着这个课题的完成,进一步开拓了编者的思路,2010年将原有的一本教材扩充为注重理论与实践相结合的《大学生职业生涯规划与职业素养》与《大学生就业指导与创业实践》。

为更好地指导和推动就业创业工作,加强大学生提供职业规划与发展的系统教育,提高大学生职业规划、职业素养、就业创业和就业适应等能力,2011年,福建省大中专毕业生就业创业促进会应有关理事单位的提议,组织部分省内高校、人才服务机构的有关专家学者,成立了“大学生职业规划与发展系列教材”编委会,指导上述研究团队在长期教学实践和对用人单位广泛调研的基础上,精心编写了一套“大学生职业规划与发展系列教材”,共有四册。第一册,《大学新生活——入学教育“新”六讲》将快速指引大学新生认识大学,尽快完成从高中生向大学生转变,顺利度过入学关,在人生新起点上,实现新的飞跃;第二册,《大学生职业生涯规划与职业素养》将指导大学生清晰职业生涯规划,夯实职业素养,为就业做好充分准备;第三册,《大学生就业指导与创业实践》对就业形势政策进行分析,指导大学生做好求职设计和掌握求职技巧,提高就业创业竞争力;第四册,《毕业后时代——走向职场“新”七

讲》引导大学毕业生从大学生向“职业人”转变，快速融入职场，在未来职业发展中少走弯路，实现职企同步发展！

纵观丛书，突出了“四个特性”和“三个服务”。

“四个特性”即：一是系统性。一方面体现在课堂教育与实践辅导相结合的完整性。职业规划与发展教育通过教师教学辅导，学生自我学习实践，形成各具特点、相互衔接的教育模式。另一方面表现在教育内容的系统性。针对大学新生、老生、毕业生三个时期的特点，将大学新生适应与学业规划、职业规划与职业素养、就业指导与创业实践、毕业后职场适应与职业发展相结合，形成完整、科学的大学生职业规划与就业指导理论体系，创建了新型的职业规划与发展教育模式。二是实用性。丛书注重理论联系实际，根据大学生的三个不同时期，研究其突出特点和关键问题，提炼丰富新鲜经验，注重实效和时效。让职业规划与发展教育真正走进课堂，提高教师的教学指导水平，帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观和职业观，为大学生们的成长成才提供有力、有效、有用的帮助，更好地服务于大学生。三是教育性。一方面实现了人才培养的可持续发展，避免就业指导教育在大学不同时期的缺失、间断和错位，实现职业规划与发展教育的连续性与学生成长成才的可持续性。另一方面凸显了现代教育的成果，充分把握职业规划与发展教育的规律性、实践性和实效性，从而树立以职业为导向的科学发展意识，帮助大学生顺利迈进大学、自我规划、走向职场，实现幸福人生。四是新颖性。这套丛书的编写历时七年时间，前后经过了四次改版，每次改版都是建立在教学实践和广泛调研的基础上，其中不乏很多创新性内容。随着阅读的深入，读者会越来越发现这套丛书既有理论丰富、逻辑严谨、数据翔实的研究性著作特点，又具有语言生动、案例丰富、活动有趣、风格独特的青年读物特点。

“三个服务”即：一是服务于学生，以学生为本，让学生成为实践主体，为学生解决自身发展问题提供支持与帮助，提升大学生就业能力，促进学生发展；二是服务于教学，提高教师的教学与指导水平，实现人才培养的可持续发展；三是服务于就业教育，丰富了思政课程内容，有效转变大学生就业观念。可以说，这套丛书以社会主义核心价值观体系教育引导大学生，体现了以人为本的思想，符合科学发展观的要求，为探索既有中国特色又富有福建本土色彩的大学生职业规划与发展系统教育起到实践带动作用。

相信这套丛书不仅是引导大学生职业规划与发展的教材，也是一套引导大学生学习生活和成长成才的指导手册，还是高等学校开展入学教育、就业与创业指导、思想政治工作的有益读本。希望编者今后能深入开掘，在教学实践与研究过程中不断完善，使这套丛书更加丰富多彩，在指导大学生职业规划与发展方面发挥更大的作用，为大学生顺利实现就业和成长成才提供有力的帮助与支持。

福建省大中专毕业生就业创业促进会

二〇一二年六月

## 前言

光阴似箭，大学时光转瞬即逝。历经千辛万苦的择业过程，大学毕业生终于怀着兴奋而忐忑不安的心情，意气风发、踌躇满志地开始自己的职业生涯。当职业梦想变为真正的职业实践时，初涉职场的新人要面对更多的问题与困惑：职场文化与校园文化有哪些不同？要怎样当好新人，调整不良的工作情绪？要如何塑造职业化的形象？工作中需要掌握哪些方法和技巧？要如何处理好复杂的人际关系，积累人脉资源？要如何践行职业规划，正确看待加薪、升职、跳槽问题……据相关调查统计，大学毕业后一年之内有近一半人跳槽，两年之内有近四分之三的人跳槽。与此同时，用人单位也发出为何优秀的毕业生却无法成为优秀员工的感叹！究其根源，在于大学生的就业适应能力不强，职业化程度与用人单位的实际需求有较大的差别。

大学毕业生通过在校的专业学习和实践，获得了较为系统的专业知识，为进入职场做好了专业准备。但职业实践，还需要认识职场文化，把握职场规律，适应职场规则。可是目前大部分高校并没有开设专门针对大学毕业生走向职场的毕业教育课程。市场却从用人单位、个人职业发展需要视角关注到掌握职场规则的重要性，于是关于职场潜规则、职场新人忠告的畅销书琳琅满目，但却缺少适用于大学毕业生的专门题材。

俗话说“万事开头难”，“好的开头是成功的一半”。大学毕业生作为职场新人，究竟应该如何转变角色，快速度过职场适应期，成为学校、毕业生和用人单位关注的问题。课题组在教学实践与深入企业调研的基础上，以“提升大学生就业适应能力，提高大学生职业化程度”为导向，遵循“贴近职场、注重创新、追求实效”的基本原则，精心编写了《毕业后时代——走向职场“新”七讲》教材。全书从角色转换、职场心态、职业形象、工作态度、工作方法、人际关系和践行职业规划七方面进行解构与分析，向大学生展示一个真实的职场文化，帮助大学毕业生摆脱十几年来校园文化所带来的固定思维和行为模式，并根据企业和市场实际的需求，引导大学生向“职业人”转变，提高职场适应能力，快速融入职场，成为优秀的“职业人”，实现职业与企业的同步发展。

本书的编写凝聚了多位专家、学者和一线教师的心血。全书具有以下三个特点：

一是注重实践，贴近职场。全书编写内容取材源于真实职场，从职场新人将会遇到的突出问题、分析问题的方法、解决问题的措施到提供的案例参考等都来源于职场现实，希望能给在校大学生提供一个真实的职场情景，从而了解职场文化、学会分析实际问题，提高解决实际问题的能力，掌握职场规则。

二是体例新颖，风格独特。全书框架设置强调“新”字，大学毕业生离开熟悉的校园学习生活和校园文化，进入职场所面对的一切都是新的。全书从职场文化、职业心态、职业形象、工作态度、工作方法、人际关系、职业规划七个新视角进行详细解读，为大学生快速融入

职场提供了明确、具体的指导与帮助。

三是追求实效，校企同步。全书编写的目的有两个方面：一方面是促进大学生就业适应能力和职业化程度的提升，为走向职场、促进个人职业发展做好充分准备；另一方面是满足市场和用人单位的实际需求，为其发展提供优秀的人才支持，最终实现职业与企业同步发展。

本书在编写过程中，获得了许多企业支持，得到很多专业人士的指导和帮助，也参考和引用了国内外众多学者的研究成果，在此对支持帮助过我们的人表示衷心感谢！由于编者的水平有限，本书还存在很多需要完善的地方，欢迎广大读者、专家和同行多提宝贵意见。

编者  
2012年5月

此书相关支持网站：<http://www.jtcreyh.com/>

|     |                    |     |
|-----|--------------------|-----|
| 081 | 职场新人入职指南——职场新人入职指南 | 081 |
| 081 | 职场新人入职指南——职场新人入职指南 | 081 |
| 291 | 职场新人入职指南——职场新人入职指南 | 291 |
| 805 | 职场新人入职指南——职场新人入职指南 | 805 |

## 目 录

|     |                    |     |
|-----|--------------------|-----|
| 055 | 职场新人入职指南——职场新人入职指南 | 055 |
| 第一讲 | 转变是融入——迈向职场新起点     | 1   |
| 第一节 | 从校园到职场             | 1   |
| 第二节 | 从大学生到“职业人”         | 8   |
| 第三节 | 角色转换的管理            | 19  |
| 第二讲 | 压力是动力——打造职场新心态     | 28  |
| 第一节 | 当好新人，快速适应          | 28  |
| 第二节 | 珍惜机会，直面挫折          | 37  |
| 第三节 | 调整情绪，快乐工作          | 45  |
| 第三讲 | 礼仪是名片——塑造职业新形象     | 55  |
| 第一节 | 个人礼仪               | 55  |
| 第二节 | 社交礼仪               | 67  |
| 第三节 | 公务礼仪               | 78  |
| 第四讲 | 态度是根本——激发工作新动力     | 89  |
| 第一节 | 责任成就卓越             | 89  |
| 第二节 | 学习积淀能力             | 99  |
| 第三节 | 协作凝聚合力             | 106 |
| 第四节 | 主动激发助力             | 112 |
| 第五讲 | 方法是效率——提高工作新成效     | 121 |
| 第一节 | 快速融入               | 122 |
| 第二节 | 管理时间               | 128 |
| 第三节 | 创新思维               | 136 |
| 第四节 | 学会沟通               | 146 |
| 第六讲 | 相处是艺术——经营人际新关系     | 155 |
| 第一节 | 处好与上司的关系           | 155 |
| 第二节 | 同事不仅仅是共事           | 166 |
| 第三节 | 积累你的人脉资源           | 175 |

|                        |       |
|------------------------|-------|
| 第七讲 行动是关键——践行职业新规划     | 186   |
| 第一节 找准路线               | 186   |
| 第二节 正视拐点               | 195   |
| 第三节 理性跳槽               | 208   |
| 参考文献                   | 220   |
| 1. 点线面论职业——从职业生态谈 职业规划 | 第一章   |
| 2. 职业规划从哪儿开始           | 第二章   |
| 3. 职业规划从哪儿开始           | 第三章   |
| 4. 职业规划从哪儿开始           | 第四章   |
| 5. 职业规划从哪儿开始           | 第五章   |
| 6. 职业规划从哪儿开始           | 第六章   |
| 7. 职业规划从哪儿开始           | 第七章   |
| 8. 职业规划从哪儿开始           | 第八章   |
| 9. 职业规划从哪儿开始           | 第九章   |
| 10. 职业规划从哪儿开始          | 第十章   |
| 11. 职业规划从哪儿开始          | 第十一章  |
| 12. 职业规划从哪儿开始          | 第十二章  |
| 13. 职业规划从哪儿开始          | 第十三章  |
| 14. 职业规划从哪儿开始          | 第十四章  |
| 15. 职业规划从哪儿开始          | 第十五章  |
| 16. 职业规划从哪儿开始          | 第十六章  |
| 17. 职业规划从哪儿开始          | 第十七章  |
| 18. 职业规划从哪儿开始          | 第十八章  |
| 19. 职业规划从哪儿开始          | 第十九章  |
| 20. 职业规划从哪儿开始          | 第二十章  |
| 21. 职业规划从哪儿开始          | 第二十一章 |
| 22. 职业规划从哪儿开始          | 第二十二章 |
| 23. 职业规划从哪儿开始          | 第二十三章 |
| 24. 职业规划从哪儿开始          | 第二十四章 |
| 25. 职业规划从哪儿开始          | 第二十五章 |
| 26. 职业规划从哪儿开始          | 第二十六章 |
| 27. 职业规划从哪儿开始          | 第二十七章 |
| 28. 职业规划从哪儿开始          | 第二十八章 |
| 29. 职业规划从哪儿开始          | 第二十九章 |
| 30. 职业规划从哪儿开始          | 第三十章  |
| 31. 职业规划从哪儿开始          | 第三十一章 |
| 32. 职业规划从哪儿开始          | 第三十二章 |
| 33. 职业规划从哪儿开始          | 第三十三章 |
| 34. 职业规划从哪儿开始          | 第三十四章 |
| 35. 职业规划从哪儿开始          | 第三十五章 |
| 36. 职业规划从哪儿开始          | 第三十六章 |
| 37. 职业规划从哪儿开始          | 第三十七章 |
| 38. 职业规划从哪儿开始          | 第三十八章 |
| 39. 职业规划从哪儿开始          | 第三十九章 |
| 40. 职业规划从哪儿开始          | 第四十章  |
| 41. 职业规划从哪儿开始          | 第四十一章 |
| 42. 职业规划从哪儿开始          | 第四十二章 |
| 43. 职业规划从哪儿开始          | 第四十三章 |
| 44. 职业规划从哪儿开始          | 第四十四章 |
| 45. 职业规划从哪儿开始          | 第四十五章 |
| 46. 职业规划从哪儿开始          | 第四十六章 |
| 47. 职业规划从哪儿开始          | 第四十七章 |
| 48. 职业规划从哪儿开始          | 第四十八章 |
| 49. 职业规划从哪儿开始          | 第四十九章 |
| 50. 职业规划从哪儿开始          | 第五十章  |
| 51. 职业规划从哪儿开始          | 第五十一章 |
| 52. 职业规划从哪儿开始          | 第五十二章 |
| 53. 职业规划从哪儿开始          | 第五十三章 |
| 54. 职业规划从哪儿开始          | 第五十四章 |
| 55. 职业规划从哪儿开始          | 第五十五章 |
| 56. 职业规划从哪儿开始          | 第五十六章 |
| 57. 职业规划从哪儿开始          | 第五十七章 |
| 58. 职业规划从哪儿开始          | 第五十八章 |
| 59. 职业规划从哪儿开始          | 第五十九章 |
| 60. 职业规划从哪儿开始          | 第六十章  |
| 61. 职业规划从哪儿开始          | 第六十一章 |
| 62. 职业规划从哪儿开始          | 第六十二章 |
| 63. 职业规划从哪儿开始          | 第六十三章 |
| 64. 职业规划从哪儿开始          | 第六十四章 |
| 65. 职业规划从哪儿开始          | 第六十五章 |
| 66. 职业规划从哪儿开始          | 第六十六章 |
| 67. 职业规划从哪儿开始          | 第六十七章 |
| 68. 职业规划从哪儿开始          | 第六十八章 |
| 69. 职业规划从哪儿开始          | 第六十九章 |
| 70. 职业规划从哪儿开始          | 第七十章  |
| 71. 职业规划从哪儿开始          | 第七十一章 |
| 72. 职业规划从哪儿开始          | 第七十二章 |
| 73. 职业规划从哪儿开始          | 第七十三章 |
| 74. 职业规划从哪儿开始          | 第七十四章 |
| 75. 职业规划从哪儿开始          | 第七十五章 |
| 76. 职业规划从哪儿开始          | 第七十六章 |
| 77. 职业规划从哪儿开始          | 第七十七章 |
| 78. 职业规划从哪儿开始          | 第七十八章 |
| 79. 职业规划从哪儿开始          | 第七十九章 |
| 80. 职业规划从哪儿开始          | 第八十章  |
| 81. 职业规划从哪儿开始          | 第八十一章 |
| 82. 职业规划从哪儿开始          | 第八十二章 |
| 83. 职业规划从哪儿开始          | 第八十三章 |
| 84. 职业规划从哪儿开始          | 第八十四章 |
| 85. 职业规划从哪儿开始          | 第八十五章 |
| 86. 职业规划从哪儿开始          | 第八十六章 |
| 87. 职业规划从哪儿开始          | 第八十七章 |
| 88. 职业规划从哪儿开始          | 第八十八章 |
| 89. 职业规划从哪儿开始          | 第八十九章 |
| 90. 职业规划从哪儿开始          | 第九十章  |
| 91. 职业规划从哪儿开始          | 第九十一章 |
| 92. 职业规划从哪儿开始          | 第九十二章 |
| 93. 职业规划从哪儿开始          | 第九十三章 |
| 94. 职业规划从哪儿开始          | 第九十四章 |
| 95. 职业规划从哪儿开始          | 第九十五章 |
| 96. 职业规划从哪儿开始          | 第九十六章 |
| 97. 职业规划从哪儿开始          | 第九十七章 |
| 98. 职业规划从哪儿开始          | 第九十八章 |
| 99. 职业规划从哪儿开始          | 第九十九章 |
| 100. 职业规划从哪儿开始         | 第一百章  |

# 第一讲 转变是融入

## ——迈向职场新起点

### 【学习目标】

1. 明确校园与职场的不同之处。
2. 理解“职业人”和“职业化”的含义和意义。
3. 分析从大学生到“职业人”的角色转换中出现的各种问题。
4. 掌握角色转变的重点，摒弃“学生气”，成为优秀的“职业人”。

### 【学习内容】

- 第一节 从校园到职场
- 第二节 从大学生到“职业人”
- 第三节 角色转换的管理

### 【学习指南】

1. 和同学交流讨论，寻找自己身上“学生气”的典型表现。
2. 利用课余时间阅读成功人士的自传，看看他们初入职场的职业适应之路。
3. 做一份人物访谈录。先设定访谈目标和访谈提纲，听取职场中的职业人对角色转换的建议。

### 【问题导入】

1. 职场文化与校园文化有哪些不同？
2. 你觉得自己够“职业化”吗？
3. 怎样做才能成为优秀的“职业人”？
4. 成功转换角色需要把握好哪些关键问题？

## 第一节 从校园到职场

### 【名人名言】

世界不会在意你的自尊，人们看的只是你的成就。在你没有成就以前，切勿过分强调自尊。  
——比尔·盖茨

真正的价值并不在人生的舞台上，而在我们扮演的角色中。

——席勒

## 【知识导入】

### 一、企业单位

企业单位是指从事商品的生产、流通、服务等经济活动，以产品或服务满足社会需求，实行自主经营、自负盈亏、独立核算，依法设立的一种以赢利为目的的生产性单位。企业单位分为国企、私企和外企。国企就是属国家所有的企业单位，私企就是属个人所有的企业单位。外企包括中外合资、外商独资企业。

### 二、事业单位

事业单位一般指以增进社会福利，满足社会文化、教育、科学、卫生等方面的需要，提供各种社会服务为直接目的的社会组织。事业单位不以赢利为直接目的，其工作成果与价值不直接表现或主要不表现为可以估量的物质形态或货币形态。事业单位是相对于企业单位而言的，有些事业单位包括一些有公务员工作的单位，是国家机构的分支。

### 三、行政机关

行政机关是指依宪法和有关组织法的规定设置的，行使国家行政职权，负责对国家各项行政事务进行组织、管理、监督和指挥的国家机关。

### 四、行政单位

行政单位是进行国家行政管理、组织经济建设和文化建设、维护社会公共秩序的单位，主要包括国家权力机关、行政机关、司法机关、检察机关以及实行预算管理的其他机关、政党组织等。行政单位与行政机关是有区别的，这里主要是财政上的概念，其人员实行公务员体制管理，经费、工资福利等全部由政府拨付。

### 五、学校

学校是指有计划、有组织地进行系统教育的机构。学校教育是由专职人员和专门机构承担的有目的、有系统、有组织的，以影响受教育学校的教育者的身心发展为直接目标的社会活动。

## 【想一想】

1. 你将要从事的工作是属于哪个类型的单位？
2. 你知道“校园文化”与你所在的工作单位的“职场文化”有何区别吗？

你带着憧憬、带着梦想，经历了多少奔波和选择，终于有了自己人生的第一份工作。走出校门，进入“断乳”期，开始放飞。从校园到职场，一切都在瞬间发生了很大的变化。面对这纷繁复杂的变化，你是否做好了充分的准备呢？

### 一、校园和职场的不同

告别校园，踏上新的工作岗位，意味着你要告别学生时代，意味着你拥有了一个全新的角

色，意味你要面对一个全新的环境。虽然只是一个门的间隔，但是门里的校园和门外的职场却有着截然不同的环境。

### （一）目标不同

学校目标和职场目标的本质区别在于，学校是“投入”，而职场是“产出”。学校的目标是培养人，学生在学校的主要任务是学习知识；而职场是为实现既定的目标使用知识，然后才是培养人。

做个比喻，学校就像工厂，学生在学校里完成从原料到产品的过程，学习就是原料被加工的过程，毕业之后是产品出厂；而职场就像顾客，顾客对产品的满意度是以产品发挥功效的好坏来衡量的，而你的工作表现就是产品的功效。

### （二）要求不同

学校重视学生独立学习和独立思考的能力，在学校里学生基本上是“孤军奋战”，独自完成各类作业、试卷、设计，即使需要做一些团队作业，也是相对地独立完成。但在职场上，几乎所有的任务都需要通过团队协作来完成，而且你的任务完成情况会受到上一个环节的制约，也会影响下一个环节，甚至影响整个单位。在职场上，如果你不善于交流和沟通，不能与他人团结协作的话，你是很难“毕业”的。

### （三）评价不同

学校和职场都看重成绩，但一个看重的是学习成绩，一个看重的是工作成绩。由于考试是限时进行的，对人们短时间记忆、处理复杂信息的能力要求比较高，所以高智商的人在考试时特别占优势，很容易在学校里取得好成绩。但要想取得好的工作成绩，光有高智商是远远不够的，还有情商、财商等。美国一家研究机构调查发现，情商对工作的影响力是智商的9倍。也有专家研究表明，一个人的职业成就20%取决于智商，80%取决于情商。

### （四）管理不同

学校的管理相对来说是松散的，具有很大的自由度，学校一般不会限制你用什么方式去学习，只要你完成学习任务就行。但在职场上却有着种种规则和惯例，强制你用特定的方式去工作。因此，在学校里你可以一个人闷头读书，不向老师和同学“取经”也能轻松地通过考试。工作后如果你还是这样闷头做事，不虚心向上司和同事请教，你不仅很难完成工作任务，还很可能经常出错，给自己和单位都带来意想不到的麻烦。

## 【阅读扩展】

### 老板点评：我们为什么不要应届毕业生？<sup>①</sup>

蔡先生（某广告公司老总）：每次完成培训开始工作以后，新来的大学生们纷纷开始进入角色，也纷纷开始犯错。就说做设计的小王吧。招聘的时候，所有的准设计师里面，他拿出来的作品集最漂亮。谈到自我的职业规划，他的志向也挺远大。来公司的头几天，小王一头扎进公司的资料室里，没多久，他就大张旗鼓做他的“飞机稿”——就是那种没有客户、自己随

<sup>①</sup> <http://edu.sina.com.cn/j/2005-04-07/110054.html>

意创作的广告或者没有通过客户确认的广告。对交给他的任务——实际这些才是真正的业务，能看得见真金白银的——小王的态度就截然相反。大概是觉得大材小用吧，到手的活儿，恨不得马上就完成丢到一边，好继续进行他的大师梦想。

交给小王的第一个任务是做一个简单的设计——无非就是处理一下字体的大小排列，加上一点花边而已。这么一件事情，小王就弄了一个小时。这时候客户突然来了，马上就要定稿输出，为了赶时间，只得临时安排有经验的设计师来完成。新手不懂的话可以边看边学，可小王他像没事人一样闪到一边看杂志去了。

后来，小王接手一本招商手册的设计，校对稿上什么问题都没有，印出来之后才发现客户的电话号码竟然少一个数字。一发现成品的错误，客户的电话马上就过来了，坚决不肯收货——这事就麻烦了，我们印刷可是垫款的啊！我们好说歹说把客户请到酒桌上，提出补救的办法，并免掉部分费用以作补偿，客户才勉强点了点头。回到公司，一说要大家手工把画册上的号码补齐，一下子炸了锅。我们公司总共才 30 多个人，这批画册可印了 5 000 本。结果，连行政、前台、司机也一起加班，添改了整个晚上，才算把这件事情弄完。

这类事件出过几次，小王突然就辞职了。公司给他交了那么多学费，他一句感谢也没有，临了只有一句：“我要寻找一个更大的发展空间。”到现在两年多过去了，他辗转了几个公司，依然还只是普通的设计助理，“飞机稿”倒是越来越厚，只不过离获奖还是那么远。

小贴士

| 学校与职场环境对比 |                            |                           |
|-----------|----------------------------|---------------------------|
| 项目        | 学校                         | 职场                        |
| 核心目标      | 培养和输送人才的非营利性机构，以教育为主要目标    | 开展商业等经济活动，以创造经济价值为主要目标    |
| 工作要求      | 以个体学习为主，要求个人成长，取得良好的成绩     | 以团队协作为主，要求个人奉献，获得组织业绩增长   |
| 存在基础      | 学生间、师生间无直接利益关系，是互助互利的短期结合  | 以利益往来和利益交换为存在基础，共同实现组织目标  |
| 人际环境      | “熟人型”环境，同学、老师相互比较了解，人际关系简单 | “陌生型”社会，除同事外，还有客户及其他相关社会人 |

二、校园文化与职场文化不同

学校和企事业单位是两个完全不同的世界，由于它们有着截然不同的性质，所以它们所反映出来的校园文化和职场文化也必然有着本质的差异。大学毕业生从校园到职场的当务之急，就是在校园文化和职场文化之间搭起一座桥梁，把自己的人生理想转化为职业目标，并制定出

可行的方法，让自己从理想走入现实，从而最终实现职业理想，成就自己的事业。

在学校里，你如同一块干的海绵，在不断地汲取知识的养分，让自己成为一个专业人士。在职场恰恰相反，你要做一块湿透的海绵，不断付出努力，才有可能取得成功。但是，仅仅掌握知识远远无法满足职场上获得成功需要，职场成功还需要更多的技巧。你只有深入了解职场文化和校园文化区别，才能不把学校里学生特有的行为习惯带到工作中，才可以避免很多不该犯的错误。

### （一）个人行为结果不同

学习效果和工作效果分别是你在学校里和工作中最终的个人行为结果。二者有很大的差异性，具体如下。

#### 1. 接受指示与主动探索

在学校，老师给予你的指示都会较为明确，例如课程的学习目标、考核要求、学习方法等内容。大多数老师会明确告诉你他所期待的结果是什么样的，或者告诉你为了通过考试应该学什么、怎么学，这些会让你在学习中有一个明确的目标和方向。而在职场中，上司在交给你工作任务的时候，一般不会给你很明确的指示，也不会告诉你他们所要的结果具体是什么样子，更不会告诉你完成这个任务所需要的具体工作方法。面对这样的环境，你需要自己发挥主动性，摸准上司的真正意图，以及思考完成这个任务的正确方法和途径。

#### 2. 明确反馈与模糊反馈

在学校你会频繁、快速、精确地得到信息反馈。通过作业、论文或者考试等方式，把你的学习结果迅速地反馈给自己。这些反馈可能成为你继续努力的动力，也会为你提供学习的方向，因此，你可以及时调整学习的方法，甚至改变努力的侧重点。你希望得知自己学习结果的行为，在老师看来你是上进的。而在职场中，信息反馈往往是不频繁、不太准确的。工作一般是过程性的，周期比较长，不可能马上知道结果。而且，如果你坚持从上级那里寻求详细、准确的反馈信息，有可能会给人留下不自信的感觉。

### 【案例分享】

萧谦和吴辉同是福州某大学毕业生，毕业后进入一家设计院上班。他们两个人在校期间学习成绩相当，而在工作两年后，吴辉当上了部门负责人，萧谦却在“原地踏步”。萧谦一直抱怨公司给吴辉升职是因为他运气比较好，会拍马屁。殊不知，是他自己一直没完成好从学生到职业人的角色转变，使他失去了升迁的机会。为了证明自己的认真和谦虚态度，萧谦每做好一个设计后，都会三天两头地询问上级自己设计的效果如何，给上级思考的时间很短。然而在上级眼里他缺乏自信，而且爱唠叨，不懂规矩，甚至打乱了上级正常的工作安排，因此上级对他的印象也就不好了。

而吴辉不同，他每次都尽力做好自己的设计，并用文字简要说明设计的理念、设计的亮点所在，有时候也会列出设计可能存在的缺陷，上交给领导时，他总会说：“您好，这是我的设计和说明，您有时间的时候帮忙审阅，需要修改和加强的地方随时联系我。”之后便安静地等待结果，久而久之，领导便发现吴辉稳重、踏实，可以委以重任。

#### 3. 教师负责制与上司负责制

在学校是教师负责制，教师必须主动地安排好教学，并及时根据学生的学习效果，修改教

学进度、教学内容，采取相应的激励措施，激发学生的学习动力。而在职场中，实行的是上司负责制，上司更多的是给你安排和分配任务，传达要求，不会依据他人的因素轻易改变原有的决定，更多的是要求你去适应他。

#### 4. 个人荣誉与团队荣誉

在学校里，你通过刻苦学习、开展学生工作、参加社会实践等途径积极表现自己，往往比较容易获得个人的成功，拿到奖学金和许多个人荣誉证书。而在职场中，你不再是单打独斗，许多时候工作需要团队协作，成功和荣誉也是团队协作的成果。所以，你需要转变观念，要有团队协作精神，不能过分看重个人的得失。

### （二）个人行为方式选择

#### 1. 鼓励辩论与学会服从

学校在教学过程中，教师往往为了启发学生思考，在课堂上鼓励学生辩论，教会你为了说明自己的观点应如何进行辩论，并最终说服教师以证明你是对的，对方是错的。教室里常常出现没有明确输赢的哲学辩论。但在职场中，你不能像在学校里那样只有热情和坚持，要有一定的工作方法，处事要得体。如果你在与上级的会谈中像在学校与教师那样辩论，那么一定不会得到你想要的结果。上司更看重你对他的忠诚与服从，以及对职场文化的认同。

#### 2. 智力挑战与团队合作

学校里的任务较多来自智力的挑战，高智商的学生较容易在挑战中获胜，赢得好评，获得奖励。而职场的挑战不仅仅来自于需要智力的活动，还来自团队和同事等方面。如果你一直纠结上级为什么不希望你做有难度且具有挑战性的工作，说明你还没认识到职场与校园是大相径庭的，智力游戏是不合时宜的。

#### 3. 选择性表现与持续性优秀

在学校，根据学分制的要求，学生学习的自主性很高。你可以掌握学习的时间、课程、兴趣，个人成绩的优劣对学校的发展影响似乎不大，你也可以根据自己的好恶来有选择性地表现自己。而在职场，你必须回应上级的安排，按上级的指令行事，需要一贯优秀地工作，才能为单位作出贡献。

### （三）个人成长成才帮助

#### 1. 组织性环境与变化性环境

学校为了使学生更好地成长成才，一般会为学生设置组织性强的课程，制订带有指导性的学习计划。根据教学大纲把一学期、一学年，甚至整个在校期间的所有课程、时间、进度、教学要求都做了周密的安排，只要按照这个安排进行就万事大吉。而职场几乎没有这种组织性的环境，没有指令性的任务。因为职场面临着复杂的社会环境和市场环境，随时都处在变化之中，因此不可能像学校一样为个人成长提供组织性的环境。

#### 2. 显性给予与隐性安排

学校总是尽可能大张旗鼓地为学生提供帮助，目的明确，就是为了促进学生成长成才。例如，学校开设就业创业指导课程、职业生涯规划课程，开展各种类型的培训讲座，通过课堂教学、课外实践、学生活动等各种渠道对学生开展教育，等等。而在职场中，你要想得到培训的机会似乎没那么简单。有些人习惯了在学校里的那种在被人教育的过程中成长和发展，在入职第一年发现上级没有给他们安排足够的培训课程时，很失落。其实有时候你的上级已经有效地

将培训计划分散地安排在你的工作生产周期中了。你要做的就是日常积极努力地发挥自己的才干，尽力为单位释放能量。

### 三、不同类型的企业文化

企业文化就是对员工在企业里做的任何事情都要加以定型，它规定员工应该如何工作。这些文化一部分是企业的规章制度，但是更多地体现为非正式的形式。因此，理解企业文化对你成功融入职场具有很大的帮助。作为新入职的你应该尽自己最大的努力快速了解所在企业的文化。

#### （一）国企文化

在经营战略上，优秀的国企已经摆脱了一些传统的思想，不再依赖于国家，而是主动在市场经济中勇做弄潮儿，树立起“靠天靠地不如靠自己”的经营理念，直接推动国企用人机制的变化：广泛借鉴优秀的民营企业、外资企业的用人方法，奖罚分明，管理严格，工作的竞争氛围日渐浓厚，工作效率得到很大提高。

国企也越来越注重人才结构的优化组合。许多国企提出了“人才决策是第一决策”的用人观念，对高学历的求职者情有独钟，在政策上更有种种实际的优惠条件。有些国企为了能吸引更多的人才，不惜重金聘用，进而增强了国企的竞争力。国企近年来所取得的成就，对人才日益注重的文化精神，无疑为企业营造了一个良好的氛围，更为企业增添了一分魅力。

在国企更看重新人踏实稳健的工作作风和良好的人际交往能力。作为职场新人，当你进入国企的全新环境中后，你会发现，现实与自己的想象存在一定的距离。在这种矛盾下，你要摆正自己的位置，切不可与人盲目横向攀比。在工作单位切忌眼高手低，要做到为人谦和，善于向周围的人学习，脚踏实地。

#### （二）民企文化

“对企业而言，资源可以枯竭，只有文化生生不息。”这是许多民营企业在短短十多年能够传奇般地蓬勃兴起的内在秘诀。

民营企业注重以人为本。“尊重人，真正为员工着想，理解员工的内心感受；重用人，赋予员工合适的岗位和职责，使员工充分实现自身的价值；发展人，尽可能为员工提供发展空间和施展才能的舞台，保证优秀员工有升迁的机会。”这是著名的民营企业金仕达计算机有限公司的用人理念，也是那些优秀民企的共同理念。民营企业把专业人才作为公司最大的资本，不怕风险，鼓励积极创新，同时更宽容失败。

民营企业具有大胆创新的企业机制，努力使每个员工都得到最大限度的物质满足和精神满足。实达集团明确提出这样的经营理念：“尝试一种体制，树立一个品牌，参与国际竞争，赚外国人的钱”。民营企业致力于科研转化为成果、知识转化为有形报酬的途径，使企业和个人在双赢中共同前进。

民营企业主张员工与企业共享成果。部分民营企业采用了和外资企业类似的分享观念，即通过购买股份分享对企业的所有权，通过年终分红分享企业利润，通过利益共同体分享个人和职业发展机会，以此来实现员工个人和企业的共同发展。北大方正的核心企业文化体现在“与组织共享成果”这一信条上，“把方正电子建设成知识分子的乐园，树立成知识企业的典范”，“发展和造就人才，与组织共享成果”。

这些民营企业的文化、理念，加强了民营企业对各类人才的吸引力，也为企业的内部良性