



事业转机

——如何计划您的事业

[英] 本·鲍尔 著
胡晨寰 译

商 务 印 书 馆
商务印书馆国际有限公司

XINLI TONG XILIE CONGSHU

事业 --- 转机

如何计划您的事业

[英] 本·鲍尔 著
胡晨寰 译

商 务 印 书 馆
商务印书馆国际有限公司

2000年·北京

图字 01-98-1259

图书在版编目(CIP)数据

事业转机:如何计划您的事业/[英]鲍尔(Ball,B.)著;胡晨寰译.——北京:商务印书馆,1999.12

(心理通)

ISBN 7-100-03003-X

I. 事... II. ①鲍...②胡... III. 成功心理学 IV. B848.4
中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 53832 号

©1996 The British Psychological Society

本书简体字版由商务印书馆(香港)有限公司授权出版发行

SHIYE ZHUANJI

事业转机

——如何计划您的事业

著 者 [英]本·鲍尔

译 者 胡晨寰

责任编辑 刘建生

出 版 商务印书馆

(北京东城区王府井大街 36 号 邮编:100710)

商务印书馆国际有限公司

(北京东城区史家胡同甲 24 号 邮编:100010)

印 刷 河北三河市科教印刷厂

发 行 新华书店

开 本 740×900mm 1/32

版 次 2000 年 1 月北京第 1 版

2000 年 1 月河北第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-100-03003-X/C·49

定 价 11.50 元

序 言

本书的主要前提是：作为个人，我们能为自己的职业选择和决定负起责任，但是为了做到这一点，我们需要提高自身的能力来检验和设计我们的职业，牢牢地把握好自已的未来。很明显，做出职业选择时，可能会包含一定程度的妥协。希望所有人都能实现职业理想是不可能的，然而，若我们拥有广泛的职业技能，至少可以提高我们将自己的想法付诸实践的信心。

本书所述的一项主要技能是关于自我评价——这一过程能反映和确定我们自身的需要、价值和能力，这就是查尔斯·汉第（Charles Handy）所指的“适当的利己”（a proper selfishness）——这一过程使我们从过去的工作经验中了解自己的长处和短处。这是职业计划的核心——找到下一份工作，以实践职业改变的过程。

这本书和许多职业计划教科书一样，主要是涉及职业计划中最基本的部分，即有关个人反省和自我评价过程。书中的问卷和练习题可以帮助你完成这个过程，厘清并实现你的职业理想。总之，它为读者提供了实用性的自我评价的框架。

这本书有什么作用呢？它会不会促使你考虑

跳槽呢？人们在经常问，到底这些书和有关材料能否帮助理清复杂的生活问题，如职业的选择、改变和发展。事实上，我能用一个简单的故事来说明这类书籍的潜在影响。当我撰写本书时，英国心理学学会的编辑要我复印一份我在书中列出的有关问卷，她想自己也做一做这些题目，看看是否有效。后来我打电话给她，她告诉我她已离开了英国心理学学会，并在另一个领域从事不同的职业。看来，本书可能对她的离职起了很大的作用。

目 录

序 言	1
第 1 章 工作场所中的一切都在改变	1
1.1 组织的变化方式	5
1.2 对人们的影响	9
1.3 资格和技能的更高要求	12
1.4 出现新的工作方式	16
1.5 关于“职业”和职业发展的改变 假设	22
1.6 对自己的职业负责	25
第 2 章 选择和改变	27
2.1 自我限制的看法	30
2.2 哪些因素会影响职业选择和发展 呢?	34
2.3 职业计划有什么好处?	40
2.4 职业计划: 你的必经之路	43
2.5 制定目标和计划你将采取的行动	50

第3章 你的个人和职业形象	57
3.1 确定你的工作价值观	62
3.2 你的个人技能	67
3.3 你的工作兴趣	76
3.4 你的职业兴趣	79
3.5 培养工作经验	82
3.6 时间和地点：确定你的优先次序	85
3.7 你的职业想像	89
3.8 对个人和职业形象的补充	90
第4章 你的老板能为你做什么	93
4.1 心理合同	96
4.2 为什么你的老板应该关心你的 职业发展？	98
4.3 职业管理综合体	108
第5章 你和你的发展	113
5.1 你的发展要求	117
5.2 重新审视你的心理合同	124
5.3 生活阶段和职业改变	126
5.4 明确发展选择	129
第6章 选择、改变和保持职业的策略	143
6.1 运用指导服务	148
6.2 有效地提升自己	158

6.3 保持职业的策略	167
第7章 你的职业能力	175
7.1 能力一：尽量利用你目前的处境	180
7.2 能力二：职业计划——发挥 你的长处	182
7.3 能力三：平衡工作和休息	185
7.4 能力四：进行个人发展	187
7.5 你的未来	189
参考书目	193

1

工作场所中的 一切都在改变

- 1.1 组织的变化方式
- 1.2 对人们的影响
- 1.3 资格和技能的更高要求
- 1.4 出现新的工作方式
- 1.5 关于“职业”和职业发展的
改变假设
- 1.6 对自己的职业负责

第 1 章

工作场所中的一切都在改变

目前，工业社会在极力隐瞒社会劳动力的需求量正迅速减少，而每个人都能从中得利的事实。社会不是给予人们更多的空闲时间，而是要他们在全职工作或失业之间做出选择——这简直是把空闲时间视作灾难和社会灭亡的作法。

——Andre Gorz

Paths to Paradise: on the liberation from work

有偿工作（paid work）似乎正渐渐成为一种短缺商品，而上述的引言好像也成为要求更加平均分配工作的借口，从而使更多的人得到公平分配的工作。本章的目标不是重复工作分配中的争论，也不是表现对其他职业做出更平均的分配，而是强调说明我们在工作场所目睹的众多变化，尤其是个人对工作或寻找工作的渴望，与可提供的就业机会之间的关系变化。

由于受经济衰退的困扰，产生了许多不同的

紧张关系：长期失业人数的上升和职业的缺乏；商业组织的要求和潜在雇员拥有的技能不断扩大的差距；在职的就业者缺乏职业再培训；许多人在工作上缺少连续性和安全感。这些感觉随着就业者权利和利益逐渐受到损害以及工作压力越来越大而日益加剧。所有这些情形在工作场所比比皆是。

如果认为失业和未充分就业的情况还不算严重的话，那么我们还面临着另一个问题，即工作场所的变动。工作的性质、商业组织的类型、经济发展需求的人力资源以及可提供的就业机会等各方面都不断发生着深刻的变化。有见及此，那些做出职业选择和决定的人必须了解他们正经历的变化，因为他们的工作正是在这种不断变化的环境中进行的。

本章的目的是重新审视工作场所发生的变化及与我们的关系。将来的工作可能需要许多高标准、合格的技术专家，这种说法听起来似乎有些言过其实，但是我们中没有人不被 80~90 年代工作、生活的许多情景所触动。如果将来只有一件事情可以肯定，那就是工作的变化不是暂时的，而是持久的。

以下 3 个因素对我们获得工作的机会起了很大影响：商业组织的变化形式，就业机会从一个行业持续转移到另一个行业以及新技术的引进，特别是技术的形成。下文将加以概括说明。

1.1 组织的变化方式

许多因素改变了商业组织的本质和工作。首先，由于面临更大的竞争，许多公司通过取消管理架构的全部等级来减少总开支。简化雇员架构的结果，不用说，最后会导致职员过剩。众所周知，这是一个“停滞”（downsizing）或“缓慢”（delaying）的过程。90年代初，大多数商业组织的变动都经历了这一过程。

其次，更普遍的是，经营者试图通过雇用一批永久的核心雇员和业余的、临时的、自由职业的外来劳动力来使组织运作得更加灵活。“外购”（outsourcing）已经成为另一个管理方面的词汇，对雇员及其利益会有很大影响。老板们或多或少地采取了这种措施。其结果是，例如，出版社不必再雇用自己的装帧设计者；保险公司不必再雇用自己的食堂人员；即使是电脑的功能现在也是“外购”的，主要依靠自由职业者或合约服务，而不再雇用永久雇员。

Inkson 和 Coe（1993）对英国管理职业所做的研究证明了“停滞”和“缓慢”这两个过程的影响。这项研究结果是根据过去13年管理协会的成员们及其工作变动的例证所得出的。研究发现经理们：

- 不断遭受老板们强迫的工作变动；
- 较少升职的工作变动，但较多平级、降职

变动；

- 尽管个人和职业发展的选择越来越少，但是工作的变动却更加频繁。

研究者在结论中承认经济衰退所引起的影响，他们总结说：“未来的职业方案将和‘向上’发展有根本的不同。例如，1992年经理们所经历的工作变化很可能是由组织的压力决定的，对个别经理来说是一种前摄（Proactive）的变化。”

1.1.1 就业趋势和职业变化

尽管预测未来的工作是很困难的，但仍然有许多趋势表明未来就业市场的特征以及显示在职业组成和工作方式上的变化征兆。下面的摘要对已经发生、并将持续发生的变化进行了简单的分析，这些分析是以就业研究所的推测为基础的。

- 工作机会的增长将出现在管理和专业知识、卫生、个人服务、销售领域，还有科学和工程专业领域。土木技术行业、非技术性的工厂工作及农业工作将持续减少，即从手工劳动向“高水平”职业的转化。
- 小型公司在生产行业和服务行业中提供更多工作机会。80年代后期，服务行业中雇用10名雇员以下的小公司为人们提供了一半的就业机会。
- 兼职工作的比例不断扩大。80年代，100万以上的新工作是兼职的，专职工作数量下降，现在有25%的劳动力是兼职的。

- 女性就业增长比男性快，男性就业人数在1993年降至10年来最低。
- 制造业的工作将继续减少，工作增长主要集中在服务行业。
- 长期失业主要集中于男性，没有人愿意预测未来的失业程度。
- 自由职业者和在家上班者将增加。

当并不具体指某些特定的职业或商业时，上述指出的趋势在这方面能提供职业选择的决定。他们支持 Stonier (1983) 和 Handy (1984) 的观点，即未来的工作都是以大量的知识和信息为基础，需要不断地提高劳动力的技能。许多有关对个人在工作上的影响将在下面讨论。

1.1.2 技术的进步

现在有许多关于科技对未来工作和就业影响的争论，悲观主义者认为由于新技术的推广而造成了失业，但更多的乐观主义者坚持技术能够创造新的工作机会。Daniel (1987) 对80年代新技术采用后对劳动力的影响进行了详尽的研究，其后得出结论，表示技术进步对工作数量的减少影响很小。但它同时引出了新问题：老板们在尽量不招收新成员，以雇用临时工来适应先进技术推广做法究竟能走多远？他还得出结论：总的来说，新技术能够通过提高所要求的技能水平和责任来更有效地完成工作。

更新的一项分析是由 Freeman 和 Soete (1994) 做出的。他们认为信息和通讯技术的潜力既能改变和破坏工作，又能创造工作。一方面，通讯技术的普及和技术本身能够传送大量的信息，引起组织结构的变化，对职业发展和工作产生无法避免的后果：

“由于技术和组织的迅速发展引起了世界性竞争的加强，导致公司的工业及管理结构发生了剧烈的变化。拥有许多部门和机构的大公司纷纷面临困境。由于信息业发展迅速，各种信息都很容易得到，故不再需要中层管理人员。新的现象和管理制度都要求迅速反应和责任更加分散，由于减少了中层经理人数，所以更加强了‘停滞’的压力。”

另一方面，他们认为，有关电脑软件业的工作会增加，这将是“今后 10 年就业增长最快的行业之一”。

技术进步对就业的影响究竟是什么？我们确信，技术进步对个人的工作方式、服务行业就业的发展、形成的工作种类、工作内容以及对个体劳动者所要求的技能都有很大影响。但是信息技术未涉及的工作又是哪些呢？

1.2 对人们的影响

面临工作场所发生的形式改变，个人不得不采取一切方法来获得生存。此外，当劳动市场、就业实际情况和组织需求方面的变化已经得到证明时，人们要付出的代价就极少得到注意。这对个人的工作来说有什么含意？工作的变化对人们生活带来何种影响？以下是一些对这些影响的概述和职业发展结果的评价——也是心理调整的一种暗示，人们已经采用这种心理调整来对待就业。

1.2.1 强制性改变

对许多人来说，转换职业和工作是强制性的，而不是自愿的。订餐部经理过剩是因为她的老板取消了订餐服务；资讯技术经理过剩是因为他的老板采用了新的电脑系统；公务员被要求提早退休是因为政府部门开支重点的改变，这些都是强制性改变的例子。以上的例子还未包括许多人由于商业周期的下降趋势、经济衰退和紧缩政策而失去了他们的工作和生意。总之，我们知道的那些被迫改变择业择职方向的人，都是出于上述某些原因。

对许多人来说，这是一种不愉快和具破坏性的经历。但对某些人来说，这是一次产生积极后果的职业改变的机会。这类强制性改变的风险在