

工作枯燥乏味之日，即生活窒息绝望之时。

—— Albet Camus (1913-1960)

狗日的工

知识社会的

(美) 伯纳德·霍尔丹 著

仇海清 译

职业选择

与个人自由

*A Guide to Job and
Personal Freedom*

江西教育出版社

Career Satisfaction and Success

Career Satisfaction and Success

狗日的工

知识社会的

(美) 伯纳德·霍尔丹 著

仇海清 译

职业选择

与个人自由

*A Guide to Job and
Personal Freedom*

江西教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

狗日的工作：知识社会的职业选择与个人自由 / (美) 霍尔丹 (Haldane, B.) 著；仇海清译。—南昌：江西教育出版社，1999.5

书名原文：Career Satisfaction and Success: A Guide to Job and Personal Freedom

ISBN 7-5392-3276-5

I. 狗… I. ①霍… ②仇… II. 职业选择 N.C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 17758 号

Career Satisfaction and Success: A Guide to Job and Personal Freedom

Copyright ©1995 by Bernard Haldane, Peter F Drucker

Chinese translation copyright ©1998 by Jiangxi Education Press

Published by arrangement with JIST Works, Inc.

All rights reserved

书 名：狗日的工作：知识社会的职业选择与个人自由

著 者：〔美〕伯纳德·霍尔丹

译 者：仇海清 封扉设计：李颖明

责任编辑：黄明雨 责任印制：万闰宝

出版发行：江西教育出版社（南昌市老贡院 8 号/330003）

印 刷 者：北京师范大学印刷厂

开 本：850mm×1168mm 1/32

印 张：10.5 字 数：200 千字

版 次：1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月第 1 次印刷

标准书号：ISBN 7-5392-3276-5/Z·67

定 价：19.00 元

（本书如有印装质量问题，请向承印厂调换）

腰酸背痛，长时间的工作、危险，人们耐心地忍受着这一切——
为了什么？

序

伯尼·霍尔丹在发现人的实力、使人的实力富有成效方面一直处于领先地位，有 25 年甚至更长的时间。早在人的实力变得流行时髦之前，霍尔丹已意识到，人员定位是从事咨询的人所能提供的最重要的帮助，不论他们是在一个组织中工作，还是在为自己干。理解一个人擅长些什么，以及应该强化和开发些什么，这是自我发展的关键。不过，从一开始，伯尼·霍尔丹就走出了哲学范畴，扮演着实践指导、助手和探路者的角色。本书浓缩了他的经验、他的成就、他的知识和智慧。它远不是一种“答疑”，它是有所作为和自我实现的一种指南，在现代组织中尤其如此。

彼得·F·德普克
经营和管理大师

新版序

在精简和兼并汹涌不断的时代会有工作满意和成功吗？“了解你的核心实力 (core strengths)”，管理大师彼得·德鲁克说。本书将实力称作“因激技能” (motivated skills)。

五十多年来，对人们是否发挥了活力（技能是活力，有些活力的确要求表达）的考察显示，一个人如何发挥会影响他或她的前途。一项全国调查显示，经理人员相信，如果员工处在干得顺手和干得开心的职位上，生产率可以增加40%。

社会科学工作者同意发生这种变化的可能性，他们认为，人们很少充分发挥出自身潜力的20%。如果他们未发挥出的80%的潜力中有10个百分点被转移了，那么，他们发挥出的20%的潜力将增加一半，达到30%。

如果80%的潜力中只有2个百分点被增加到已发挥的20%的潜力中，这将意味着，在一个人已发挥出的潜力中足足增加了10%。

你怎么才能使自己的潜力增加10%、20%甚至更多呢？本书提供了这样做的步骤。

□ 新版序

首先，要承认你会有上下起伏，改善个人地位的常规方法是“从错误中学习”。这意味着“找出你做错的地方，决不再犯”。一个简图显示，你“沉在下面”时，往往目力有限，而在“往上升”、位居高山之巅时，眼前一片美景，你会看到道路四通八达，很可能会漏过一些地方或者有些疑虑。但是，你肯定会比处在生命的低谷时看到更多的东西。

人们处在生活的低谷时，他们感觉低沉，感觉看不到超越困难的途径，会产生许多或许是大多数职业问题。在他们需要回顾自己接近其高峰时，他们觉得可以极目远望时，的确会有这些问题。说比做起来容易多了。但是，在本书给出的步骤的帮助下，这些问题并不难。

这些步骤被编制成不同的方案，适用于不同的目的，适用于主管人员、孩子和在校的年轻人，从药物治疗和监狱中走出来的人，失去受教育权利的人和需要跨文化帮助的难民，以及妇女和军人，他们需要过渡期帮助并且认识到其对普通社会的贡献。

在一些畅销书中，如《你的降落伞是什么颜色？》(*What Color is Your Parachute?*)，《你爱好什么？》(*Do What You Love*)，《你的真相》(*The Truth About You*)，有些做法已经十分普及了。

这是一部基础读物，谈的是在一个组织中的职业管理和职业进步。首先，它是针对个人的，其次，才是针对管理的。

实质上，本书是断想录，是经过验证的程序手册。用它的方法可以决定一个人的自身实力，确立和完成目标，出现减速时寻求更新，管理压力和改变职业，以及选聘高实绩的员工。有效的工作手册提供了可供遵循的程序和运用的系统。

所以，本书注重实际效果，可供定期参考，至少一年一次。

要检查本书的实用性，可以选择你感兴趣的一章读一读。你将发现，它是常识中的至理，有数千名男男女女的经验为依据。它看似简单，成书并不容易。一生中要保持职业满意需要有效的计划，要花时间。有本书的帮助，还需要一周的时间。

你有了职业满意，当然该享有它。职业满意必须有你自己的方式，必须与他人相配合。即使采用的原则相同，你的做法会完全不同。原则都在书上。在此，是使你有机会创造自己的系统，强调自己的收益，削减自己的损耗。我们每个人都可以做到这一点，我们互相配合，都会有收益。你增加了20%的生产率，少些压力，你和你的雇主都会受益，你服务的人群团体和你的家庭亦会受益。运用本书，你能获得这些好处。

我出生在英格兰，18岁取得皇家医学院的第一证书后来到美国。我希望继续受教育，以便救死扶伤。但是，美国的医学院不接受我的英国证书。最后，我干起了报道和撰稿，成为《纽约商业杂志》(*New York Journal Commerce*)的一名编辑。在那里，我供职的管理促进学会要求我干些志愿性的工作，为我们从二次大战中返回的会员创立一个安置咨询计划。这导致我去研究人们如何赢得就业，根据大量的申请表、面试和筛选求职者的倾向性找出一些方法。

当时，还没有职业开发咨询人员，但是，写着写着，那些人从我的自愿工作中得到了收益，同时产生了一种需求，导致我辞别报社，干起了实业。

□ 新版序

现在，几乎50年之后，世界各地有将近60家办事机构传播着我的名字（20年前，我从公司——伯纳德·霍尔丹协会退了休）。我与华盛顿大学搞的20年的自愿研究工作给我带来了“名声”，州里的每一所监狱放着我的录像。1994年，我收到了9家专业协会的嘉奖，其中一份奖励说，“对您毕生从事成人职业发展，促成其成为一门行业表示赞赏”。

年届84岁，我感到度过了美好的一生，付出了许多，还可以付出更多。我援引肯尼迪总统和约翰逊总统的话来感谢各方嘉勉，“你们的计划补充了公共努力，给男男女女提供了职业选择和新的前途”。“帮助人们运用其最大技能的进步不仅帮助了劳动者个人，而且帮助了整个国家”。

我相信，本书给出的观点和程序能够帮助读者更多地、最大限度地找到自己寻求的意义和自我表现。

就此新版而言，由于今天的经济变动迅速，人们有新的需要，我感到需要有新的一章（第15章）。不存在更持久的职位。可持续的职业基于一个人的核心实力，如何开发这些实力，如何适应愈来愈快的变动。近年来，华盛顿大学在国家科学基金会（National Science Foundation）的资助下有了新的研究。

识别一个人的因激技能——可靠的实力（Dependable Strengths）的过程显著地增强了一个人的自尊，成就动机，内在的控制轨迹，智力保健和自我功效。博士生的研究显示了这种情况。

相关研究显示，实力出众的人大大地减少了找到一份工作，学习自身的新东西，增强自己的潜力所需要的时间。第15章还谈了谈一个人如何才能吸引职位报价单——做一个

工作磁体。

花费大约一周的时间得到工作满意,得到一种实现感,认同自身的长处是合算的。我的客户的一些小小孩 (grand-children) 向我讲了这样做对大人有多么多么好。我赞同你们。非凡的圣灵赞同你们。本书赞同你们。我衷心地祝愿你们越过生活中出现的所有障碍。诸事顺遂!

伯纳德·霍尔丹

目 录

第一部分 透视员工

- 1. 了解你的实力——工作成功之路** (3)
- 理解工作自由
 - 了解和交流个人实力
 - 搬开拦路石，走向工作自由
 - 实力是因激技能
 - 抵制自己对责任的回避
 - 失败比成功更可取
 - 从经验中学习
 - 运用自我认识，走向职业自由
- 2. 克服对变动的抵制** (20)

□ 目录

劳动力进步的新方法
更好的就业计划和信息面临的某些障碍
寄望于个人成功
目标定位
观察结论

3. 探索你的实力 (49)

四个基本步骤
成就的定义
看看内在的我
检查失意的事
检查未来可能出现的绊脚石
识别技能模式
选择某组技能，排出顺序
识别理想的职业模式
认同这种过程中的收益

4. 扩大可实现的梦想 (86)

准备一份因激技能图
加入一个自我评定小组
分析自我的功能
认识 FSA 法的好处

5. 把自己的目标与他人的目标相比较 (109)

琢磨自己的目标
琢磨老板的目标
目标比较的积极后果
摘要

6. 回应和解决职业问题	(127)
变动的问题	
可持续就业的原则	
变动是通向更好生活的桥梁	
最佳搭档	
年度考评的问题	
更新职业的一种方法	
一种可选的方法：非正式交谈	
SIMS 法克服冲突	
摘要	
7. 赢得加薪	(144)
赢得加薪的一个公式	
赢得加薪的一些障碍	
克服障碍	
8. 设计未来——提升和进步	(160)
雇主也是人	
指导自身的职业进步	
运用图表指导自己的提升	
组织图的限制	
裙带关系不会总是奏效	
横向的职业进步	
替代提升的做法	
识别升发 (promotable) 能力的评估中心	
自我提名	
展望未来	
不该得到的提升	

□ 目录

职位公开

9. 开发/更新职业 (183)

定期回顾你的职业方式

理解自己的职业方式如何变动

理解如何改变一种职业方式

重温 SIMS 法的要点

变动不可避免

变动中因激技能不变

经营所有权——做一名企业家，改变职业方式

如何谋取一个不同的位子

10. 为职业的未来作准备 (209)

当前的工作世界

预测未来

如何渡过未来的所有变动

修订成绩数据

工人报废和被迫退休的威胁

在一个团体中运用 SIMS 法

在工作场所之外运用 SIMS 法

改变管理的需要

第二部分 透视业主

11. 识别员工的因激技能 (235)

劳动力的才干更容易识别

劳动力培训的需求减少了

SIMS 法如何作用于经理人员	
一位知情者的风险	
SIMS 法如何用于不同的目的	
12 . 最大限度地发挥员工的长处	(248)
更好地调动员工的活力	
员工数据的价值	
为所有的员工提供机会	
聚焦实力	
SIMS 法是通向变动的桥梁	
运用年度总结, 使 SIMS 法有序化	
SIMS 法的一些潜在的问题	
SIMS 法的价值	
13 . 提供再就业咨询	(265)
安排新工作与再就业的不同	
再就业咨询的附带作用	
再就业咨询的好处	
14 . 识别可靠的实力是创造更大的生产率	
 的关键	(272)
开启人的潜力	
靠实力跨越文化变动	
行为建构的改向技能	
管理可靠的实力	

第三部分 透视求职者

15. 做一个工作磁体，吸引职位报价单 (295)

金融资本和人力资本

吸引职位报价单的6条原则

运用台本，加速就业

测试工作磁体法

充分重视工作面试

最终的雇用决定

工作磁体法的成效

结束语

译后记..... (314)

第一部分 透视员工