



◎ 侯东 / 著

中国各色职业阶层的现状与未来

SHUIZAI LINGPAO

● 登陆：风光初露的中国钻石领

● 尴尬：踌躇满志的中国金领

● 浮躁：怪味十足的中国白领

● 挣扎：永不变色的中国蓝领

西苑出版社



中国各色职业阶层的现状与未来

◎ 侯东/著

西苑出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

谁在领跑：中国各色职业阶层的现状与未来/侯东著.

北京：西苑出版社，2003.1

ISBN 7-80108-680-5

I. 谁… II. 侯… III. 职业-问题-研究-中国

IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 102979 号

谁在领跑——中国各色职业阶层的现状与未来

著 者 侯 东

出 版 人 杨宪金

出版发行 西苑出版社

通讯地址 北京市海淀区阜石路 15 号 邮政编码 100039

电话 68214971 传真 68247120

网 址 WWW.xyeds.com E-mail aaa@xyeds.com

印 刷 北京毕诚彩印厂

经 销 全国新华书店

开 本 880 毫米×1230 毫米 1/32

印 张 11.5

字 数 250 千字

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-80108-680-5 / D·114

定价：19.50 元

(凡西苑版图书有缺漏页、残破等质量问题本社负责调换)

前言

中国正进入多重矛盾交织演绎的最复杂时代！

一面是高新人才告别物美价廉，一面是下岗失业大军和就业的吃紧；一面是国内深化改革的自转沉重多难，一面是向国际化转型的公转超速；一面是进入全球化的信息网络游戏，一面是难以全面摆脱的农耕经济……

在这样的时代生存，最好的环境与最坏的环境并存。

思想也一样，传统的思考方式与新的生存观念并存，而且冲撞撕咬，让人时时茫然。

北京某大学的一位本科毕业生曾对记者讲起他的应聘经历。那是他第一次应聘，考官问了他几个简单问题，包括“讲讲你自己”、“你对薪水的要求”、“你怎么看你将从事的工作”……正因问题的简单，所以当时讲的都是心里话，结果他落选了。一年后，记者遇到他，物转星移，他已成为香港某外资企业的一名员工。相识的人都惊诧于他的改变。他说，回想第一次应聘，许多问题不是后来那样答的，但在当时的观念里就是那么想的。现在不一样了，一段时间的外企工作经验让他明白了许多现代人才的生存理念，绝不是父母和老师教的那些。如果现在他再跳槽，无论外企的用人单位怎样考他，他自信会以新的生存观念作答而顺利通过。

这个“通过”当然不是指精熟于什么应聘技巧，关键

在于，一个人的生存观念变了——他在用新的生存观念接受对自身价值的面试。

在复杂的时代里，此为成功之关键。

但他们是少数，很少数的中国人有幸成为洗脑——观念转变的对象。

而当我们认识到任何深层次的思考，都需要一些基本问题的答案时，我们发现那些作为思考基础的答案正面临着严峻的挑战——那些曾经作为我们固有的颠扑不灭的价值准则，正重新成为问题。

事实上，呼啸而来的全球网络化与知识经济不仅带给我们“物欲”这一生存检尺，同时也在考验每一个中国职业者的人性层次。

这就是我们考察有关“中国职场各色阶层”问题的出发点。

基于此，我们提出金领、白领、蓝领的职业阶层问题，目的不仅仅在于探讨各职业人群的存在价值，我们的目的是要回答那些所谓应该转变的“观念”到底是些什么，和我们面临的问题。

这样，事情就变得异常紧迫——我们试图通过对不同阶层人的对比，类化出那些优越的基因以及更为重点的那些原色里的恶俗，为了使我们不在经济全球化的进程中被抛弃。而这时，当我们承认社会阶层基于职业阶层，而职业阶层将随着经济全球化的深入越来越依赖于一个人的人力阶层时，金领、白领、蓝领的对比就成为回答上述问题的第一类鲜活的切片与鉴证的实录。

今天，你不得不发现，各种文化与环境所提供的种种参照系，体现在中国不同职业人群的身上有着悬殊的差异，如果从基本的理性精神和跨国化的价值规则出发，我们会看到不同职业阶层——金领、白领、蓝领，在他们身上所

蕴含的复杂的国情和在经济全球化下的物竞天择的新密码。

这成为我们不可轻视的问题：在网络全球化的今天，当我们提出要搞清自己的“身份”和“标签”的时候，当我们在试图回答中国职场各阶层“从哪里来，向哪里去”的时候，我们是在读自己。因为在残酷而复杂的时代，任何个人的悲剧所能找到的最终解释，都离不开一个最直接的诱因——你、我或他已成为“在经济全球化下无所属的一分子”。无论从国家、从社会、从个人，这是一切悲剧的诱因，而任何金领、白领、蓝领的悲与喜的命运同样不能逃脱这个道理。

侯 东

2002年12月10日

谁在领跑

前言/侯东 1

第一章 你的领口是什么颜色? /1

工作的虫 /1

一、万人大课与千人长队 /1

二、职业改变命运, 贫富昭示差距 /3

三、知识昭示命运, 职业改变未来 /5

变中求序: 职业阶层的裂变模型 /13

一、从“父爱纪”到“打工纪” /13

二、领风气之先的独立工作者 /16

三、三代出一个绅士 /18

是什么在阻碍着我们的提升 /27

第二章 金领: 领跑于自由财富之路的新贵 /30

一、人力的稀缺资源 /30

二、给中国的金领画像 /33

三、谁是金领一代 /40

第三章 白领: 料理着个性奶酪的高级灰 /44

一、你的领子有多白 /44

二、白领究竟怎么个白法 /47

三、无恒产的求证一族/47

四、无恒心的消费一族/50

五、无恒业的食脑一族/56

六、怪味的中国白领/60

第四章 蓝领：节水公约贴在谁的墙外/65

节水公约贴在谁的墙外/65

一、蓝领的根/66

二、定义蓝领/69

永不变色的蓝领/70

一、无私奉献与阳光灿烂的日子/72

二、艰苦奋斗与敢问路在何方/77

三、节水公约应该贴到谁的墙外/88

第五章 领口花与袖口草：人格及品位/91

三色领阶与人力阶层/91

一、为什么要提出金领、白领、蓝领/91

二、谁用我们：寻找你的人力阶层/93

三、人格与人力阶层/98

四、弹性的人格/99

五、凡事不可不信不可全信，诚与信是分开的/101

六、凡事合理最好做对未必最好，说与做是分开的/102

七、有情→有理→奉献/103

八、蓝领的人格检尺/106

九、谁需要白领的人品/108

十、大红灯笼高高挂/109

十一、白领政治：12种痛站在你必经的过道上/116

十二、金领的人格/119

十三、金领的正超越：民族感是做秀吗/120

十四、国企金领的脊梁：“盘山道”上的叹息声/121

- 十五、在老板面前：金领是行头还是利器/123
- 十六、金领的反超越：超越老板/125
- 十七、放下金领的人格检尺：中国金领族无法超一流/130

他们的品位/132

- 一、三种阶层的家庭文化/133
- 二、职业屋檐下：三无世界、隐蔽的百叶窗与背部抽筋/135
- 三、光辉岁月的苔藓：领口花与袖口草/140
- 四、消费倾向：三色领阶的不同差异/144

他们的感情/146

- 一、白领的情感世界/146
- 二、新贫族与情感饥渴症/147
- 三、圈子：白领阶层获得珍惜资源的大本营/149
- 四、白领丽人的感情立场/150
- 五、新烈女旧牌坊/153
- 六、白领男士的感情渴望/154
- 七、蓝领的感情：有人爱没人疼/156
- 八、金领的感情：家庭普遍美满 作风普遍严谨/159
- 九、民族情感一：平民阶层的中国心/161
- 十、民族情感二：白领、金领的民族意识/164

第六章 起步的空间：智慧危机/169

智者的文化/169

- 一、谁在看《幸运52》/169
- 二、白领文化的智慧成分/173
- 三、金领族文化心理：创业者的豪气与职业经理人的算计/176

蓝领的职业门槛：弱势不等于弱智/180

- 一、好钳工，比研究生还难找/180
- 二、蓝领职业：是生存挑战还是技能危机/181
- 三、蓝领的入行门槛：熟练好找，高级难求/182

四、蓝领到底有没有出路：仅仅是观念问题吗/183

五、蓝领的角色变更：“人力资源”新纪元/186

六、蓝领的才智与职业激励/187

七、中国的产业工人在世界上的技能水平/188

白领的知识主管角色：能力与学历/190

一、未来五年，白领市场需求状况的几分脉象/190

二、谁符合白领的才智素质/191

三、白领的职业门槛一：能力与学历/192

四、白领的职业门槛二：低收入家庭难以跳跃的龙门/198

五、白领的职业门槛三：市场的误区/200

六、中国真的需要软件蓝领吗？/203

七、蓝领之呼：不负责任的媒体喉舌/204

八、白领的职业门槛四：质疑高学历的收入含金量/206

九、白领的职业门槛五：为什么白领总得充电/207

十、白领的职业门槛六/214

十一、白领的职业门槛七：专业的误区/217

金领的才智阶梯：高新+复合/219

一、头脑是金领的决定因素吗？/219

二、金领的职业门槛：以才智跻身金领的五大人群/221

三、金领的教育门槛/223

四、金领职业的智力阶梯：镀金的门槛/226

五、难解的考量标准：金领的才能值多少钱/233

六、国企金领的总体才智/234

七、法人治理：如何整顿中国金领的才智/235

第七章 动摇的踏板：忠诚与合作/238

忠诚与责任/240

一、错认的单纯/240

二、两肋插刀：解剖中国蓝领的忠义/242

三、寻找蓝领的责任心/243

四、忠义的破产/246

五、白领的忠诚：山不转水转/247

六、金领的责任心：国企金领到底向谁负责/251

七、金领的忠诚/254

沟通/258

一、中国蓝领最易沟通：举世第一的宽容力/259

二、白领的沟通：跨国公司需要怎样的沟通能力/261

三、白领，为沟通而付出血泪/262

四、白领协作的基础：教育如何配合未来学子的沟通力/264

五、白领与社会的沟通：犬儒与名利场的戏子/265

六、有关沟通的文化及国内企业的沟通状况/266

七、金领的沟通/268

八、全球化中的金领：在资本压力下的沟通状况/269

合作/273

一、蓝领的合作精神：适应变化的同理心/273

二、人情债：从合作看蓝领的忠义本钱/274

三、谁鼓励过蓝领的合作精神：丧失企业伦理的国度/276

四、白领的合作：最好的合作意识与一事无成/279

五、对白领的管理是艺术：合作精神与企业文化/282

六、为什么白领总是跳槽/284

七、金领的合作：加盟的矛盾何解/285

八、国企金领：接班接不得，清闲闲不得，峰会开不得/286

九、老板如何拴住金领：国内企业与职业经理人的合作/290

十、一不怕苦？二不怕死？朔气寒风中的创业平台/292

第八章 偏执的激情：写在血液里的防伪标志/295

激情来自追求，谁是偏执狂？/296

一、蓝领：缺乏社会资源的蓝领，不是安定不追求/297

二、蓝领的追求检尺：太极+郁闷/301

三、归去来辞，蓝领的追求是个圆/302

- 四、白领的追求是条线/304
- 五、早衰的征兆：白领什么时候失落了追求？/305
- 六、为什么激情仍然属于白领：要享受就要付出/306
- 七、激情最炽：中国的前沿白领在做什么/307
- 八、金领的追求：国企老总干不下去的三大理由/308
- 九、老总在追寻什么/310

激情来自性格：血液里的阶层/313

- 一、热血：永不冷却的激情/313
- 二、志趣：不甘平庸的内驱力/317
- 三、偏执狂：痛并快乐着/320
- 四、工作与休闲：给激情喘口气/321

激情来自机制，不评先进行不？/323

- 一、为什么评先进：激励的失败/323
- 二、国企金领的使用机制：庸人机制/325
- 三、报酬问题：身份不明的国企老总/326
- 四、国企老总应该挣多少1：欲说还羞的高薪/330
- 五、国企老总该挣多少？薪酬机制的改革方向/332
- 六、激情最炽的岁月：其他所有制中的金领激情/333
- 七、公务员涨工资能提高他们的干劲吗？/335
- 八、是什么使外企白领成为工作狂/337
- 九、有关蓝领的报酬/338

第九章 原色里的恶俗：七宗罪/341

国企老总七宗罪/342

金领七宗罪（其他所有制）/346

白领七宗罪/349

蓝领七宗罪/353

第一章

你的领口是什么颜色？

工作的虫

1 万人大课与千人长队

许多动物在大地上游荡觅食，由高级到低级形成弱肉强食的食物链。但也有这样一种虫子：

他们出没在形形色色的厂房、写字楼、办公大厦里，人类动物园的观察家们称他们是“上班虫”。不同的上班虫有着不同的习性和身价，被一类叫“老板虫”的虫王雇佣着。一种“才虫”是上班虫的佼佼者，为了留住他们，“老板虫”甚至建立了“以虫为本”的老板文化。但普通的上班虫并非是这种文化的受惠者，他们在“才虫”和“老板虫”的双重压榨下过着焦虑而自以为幸福的低层生活。还有一些没有找到位置的无业游虫，他们四处爬行张望，盼着被收买一次的机会。

这样的一副画面很容易使一些中国人，一些政治上敏感的中国人产生激烈的情绪，连同一种深埋在内心深处的

历史情结也被唤醒了，他们想起了阶级。因为在今天，中国的职业阶层正经历着改革以来最剧烈的阶层分化。

正当上千万的国企下岗职工为生计而奔波的时候，一幢豪华办公楼里的高级白领，也许正在为年薪达不到 30 万而算计着炒老板鱿鱼所带来的机会成本。

国家外汇管理局是管理中国外汇储备的专门机构，其高素质的员工正是外国大老板们垂青的对象。全局 70 余人，管理着 2000 亿美元的外汇储备。而他们的平均年薪以前只有 5 万元。后来增加 3 倍。对于特别的操盘手，月薪两万元，年薪 24 万元。但这与外资金融业普通职员的工资水平相比，还是太低，据说已经有人离开了。

也许你明天就要爬到“白领”的位置，可如今谁还把白领放在眼里？耸于云端的“顶尖”风景已非“金领”莫属。顶尖意味超凡，集一流的才智、慧敏的心智和超人的商业头脑才能使你跻身“金领”行列。如果说金领人群是指那些由知识经济取代传统经济的背景下出现的所谓知识型复合人才，那么白领的风头，早已被跻身“金领”的人潮一抢而光。

2002 年 4 月 10 日，为抢搭 GRE（美国、加拿大等国的研究生入学考试）在中国笔试的末班车，在北京，上万名考生披星戴月、风雨兼程，提竹席、支帐篷，聚集报名点领取报名表。临近考试前，在首都体育馆、中关村礼堂举办的 GRE 万人辅导大课场景更是感人，有人说比王菲演唱会还要火爆。3 月份大学英语四六级考试报名同样盛况空前。而前一周注册会计师考试辅导班报名更“火”，上千米的长龙阵使京城百姓叹为观止。

金钱不再代表罪恶，而是代表着成功与梦想。为跻身金领，多少跟潮者已开始从学习起步了。

2 职业改变命运，贫富昭示差距

如果说上面一组画面已是弄潮儿向涛头立，而比金领还要风光的“钻石领”，正被全球的新经济怒涛卷裹着开始在中国大地惊涛拍岸地登陆了。这真让职业的观潮者目不暇接。

种种迹象给我们一种欣喜的征兆：中国入世带来的中国与世界的双向开放，使刚刚开始职业跋涉的新一代有了更多的目的地。中国的职业市场似乎被世界经济全球化牵着手正步入金光大道。

然而，与“为镀金身”的千人长队和无遮大会般的万人辅导课相对比的，还有另外多支人群。他们就是那些奔波在大街小巷、淹没在上下班高峰人流的失业、下岗者，以及那些挣着微薄工薪却承担着一个家庭的教育、医疗和一家老小基本生活费的普通劳动者。

目前，有资料显示，中国收入分配的现实是，阶层差距和区域差距都在加速扩大。

例如：在收入分配方面，改革初期，占总户数 20% 的最富有户的收入占全部收入的比例为 36% 左右，20% 最贫穷的人只占 8% 左右；到 20 世纪 90 年代初，前一比例上升到 46%，后一比例则下降到 4.06%。而后，两者之比从改革初期的 4.50:1 扩大到 20 世纪 90 年代末期的 12.66:1。

基尼系数是一个表示贫富差距的数值，其数值愈高则贫富差距愈大。据研究，我国城乡居民家庭人均收入的基尼系数，1979 年为 0.31，1988 年为 0.38，1994 年为 0.434，1997 年为 0.4577。这反映出 20 年来我国贫富差距上升的速度很快。而今天，据一些民间调查机构的调查，认为中国的基尼系数事实上已达 0.59。国外学者一般认为，当基尼系数小于等于 0.2 时，社会收入分配过于平均，会严重影响效率；在 0.2 和 0.3 之间时，收入分配比较平均；在 0.3

和 0.4 之间时，收入分配合理；在 0.4 和 0.5 之间时，收入分配差距较大；大于 0.5 时，差距过于悬殊；而 0.6 对于社会稳定来说则是警戒线。

相对于低收入者，所谓白领人群间的收入差距也在拉大。我们再看另一组数字：

据了解，某著名人力资源网站曾进行过一次覆盖全国的调查，大规模地调查了自 2002 年 7 月以来国内人才的薪资收入情况。参加者主要集中在北京、上海、广州、深圳以及杭州等大中城市。参加者的学历以本科和大专为主，两者一共占总数的 82%。另外有 7% 的人有过海外的经历，工龄在 5 年以上的占参与者总数的 40%。即，调查对象主要集中在这些城市中的白领及高级白领阶层。本期调查显示：

收入差距在加大：

10% 的人年收入不超过 11,000 元

25% 的人年收入不超过 18,000 元

50% 的人年收入不超过 30,000 元

75% 的人年收入不超过 50,000 元

90% 的人年收入不超过 80,000 元

95% 的人年收入不超过 106,000 元

企业性质不同，年薪存在相当大的差异：

和大众的认知一致的是，外企公司的收入依然独占鳌头，薪资平均数达到 53,264 元，不仅远远超过全国的平均水平，而且比第二位的中外合营企业要高 10% 以上。政府机关和事业单位仍然是倒数第 1、2 位，年薪平均数分别为 21,599 元和 23,025 元，均不足全国平均数的 60%。

学历不同收入差距拉大：

MBA 教育相对于学院派教育更适应工商业的要求，因而薪资水平有明显的优势。此次调查显示：

MBA 年平均年薪达到 82,760 元，

MBA 中的高薪人士年薪达到 294,000 元。

博士为 62,132 元，

硕士（不含 MBA）为 61,829 元。

本科、大专和大专以下分别为 43,680 元、30,142 元、20,756 元，

他们间的平均年薪差距均达到 1 万元以上。

如今收入与学历成正比已经是不争的事实。

9 知识昭示命运，职业改变未来

那么我们不禁要问：当那么多人失业下岗为朝不保夕的生计疲于奔命的时候，白领、金领的收入怎么竟能与之拉开那么大的差距？是谁给了白领、金领们炫耀的地位和巨额的收入？

1. 一名瑞士人的工资可以雇三个印度人

高薪和超高薪阶层的产生，与全球人才资源的流动有着极其紧密的关系。

在经济全球化以前，人才的国际流动，是人才本身的流动，主要表现为高素质人才从发展中国家流向发达国家，上个世纪 90 年代我国的出国热、留学热也是这种流动的显示。

而现在，在经济全球化形成之后，就像瑞士航空公司的一位代表所给出的一项公式所显示的那样：“每月付给本国一名瑞士人的价格，我们可以雇用三名印度人。”只须改变一下付款的地点，就可以在苏黎世节省 120 个工作岗位和每年 800 万瑞士法郎的开支。

正如这位航空公司的代表所说，在经济全球化的背景下，即使人才本身不流动，也会通过资本流动而实现人才与国际资本的结合。中国金领的产生，正是国际巨额资本流动到中国本土的结果。中国的知识精英是在全球化资本的流动中给自己卖了一个相对于本国同行更为可观却无法与发达国家同类员工看齐的“好”价钱。

那么对于进入 WTO 的中国，对于正在被新经济与数字化大潮冲击扑打着的中国，对于正被圈进地球村，面对全球经济一体化趋势的中国，职业阶层的急剧分化是否真的意味着如美国第十六届总统阿伯拉罕·林肯当年所说的，