

ZHI CHANG LUN YU

职场定律
职业资质

职场病症
职业心理

职业管理
职业关系

职业资源
职业境遇

职业情感
职业收益

职业进取
职场公式

职业素养
职场不平等式

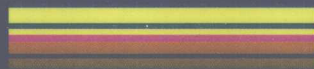
职业修为

职场论语

ZHI CHANG LUN YU

● 古剑 著 邢晓理 注

职场生存的方法提示
职场行进的安全告诫
职业生涯的路径指引



山东人民出版社

职场论语

ZHI CHANG LUN YU

● 古剑 著 邢晓理 注

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

职场论语/古剑著;邢晓理注. —济南:山东人民出版社, 2010. 2

ISBN 978-7-209-05204-7

I. ①职… II. ①古…②邢… III. ①职业选择-通俗读物 IV. ①C913. 2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 018537 号

责任编辑:李明功

封面设计:张丽娜

职场论语

古剑 著 邢晓理 注

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编:250001

网 址:<http://www.sd-book.com.cn>

发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东新华印刷厂印装

规 格 16 开(169mm×239mm)

印 张 19.75

字 数 340 千字 插 页 2

版 次 2010 年 2 月第 1 版

印 次 2010 年 2 月第 1 次

ISBN 978-7-209-05204-7

定 价 30.00 元

如有质量问题,请与印刷厂调换。电话:(0531)82079112

序

作为 80 后,我从三年前迈出大学校门步入商业银行,转眼间已度过三个春秋有余。人们都说我们这一代人是沐浴着新中国改革开放的春风成长起来的一代,没有吃过苦,没有受过累,遇事不懂思考,做事缺少耐性。虽然这种评价对我们这些新时代的青年不够客观,不够全面,有些偏颇,但当今世界日新月异的变化,人才素质水平的不断提高,职场竞争的更趋激烈,对我们这些刚刚步入职场的新一代却创造了一个极富挑战性的就业和成长环境,提出了与我们的年龄、资历、社会经验等都不太相称的更高的生存和发展要求。我们要在如此激烈竞争的职场中找到适合自己的位置,在新时代的大发展中充分体现出我们的人生价值,就需要先沉下心来静静地对自己的未来进行认真思考,就需要面对现实主客观环境对自己的职业生涯发展进行细细规划,更需要有一位良师益友用他的职场经验和谆谆告诫来教我们该走什么样的路、该做什么样的事,像一盏明灯照亮我们前行的路。

三年前刚步入职场的我,很年轻,也很懵懂,对自己在商业银行能够做些什么,未来长远发展会是一个什么样子从来没想过,更没有系统规划过。但我是幸运的,因为当我在职场生存和发展中举棋不定、犹豫难决的时候,我遇到了我职业生涯发展的导师——古剑先生,更有幸参加了由古剑先生主导组织的东营市商业银行职业生涯设计研讨小组,开始系统接受古剑先生的职业生涯理论指导,并在古剑先生的亲自指导下一步步对自我进行职业定位、职业规划,对自己未来一段时间在商业银行的长远发展进行具体设计。我逐渐明白了自己,明白了自己要走的路,明白了自己要做的事,对自己在商业银行的未来发展充满了信心,看到了希望。

古剑先生长期从事金融企业的人力资源管理工作,潜心研究员工职业生涯设计多年,既有丰富的企业管理实践经验,也有系统的人力资源管理理论功底,还有自己积累和总结的职场心得。在员工职业生涯理论研究方面,古剑先生已先后出版了《人生导航图——职业生涯设计理论与方法》、《职业发展与自我经营》等两本专著,对员工职业生涯发展规划课题提出了自己独到的见解和认识,得到了国内同行的高度认可。现在古剑先生又结合自然科学的原理来阐释社会科学的问题,就员工职业生涯设计的研究课题提出了自己新的见解与认识,在国内人力资源研究领域成功实现用数量原理阐释人力资源管理的理论观点,精心创作了自己的新著《职场论语》。这本新作既蕴涵着古剑先生职业生涯设计理论新的研究成果和思想观点,也充分体

现了古剑先生在创作形式上的创新与发展。用物理学、化学等基本原理来阐释职业生涯发展的理论,通俗易懂,记忆尤深,读者会感觉更明快、更新颖、更有趣味;用详尽的注释和事例来解说职场中的误区与弊端,有现象规律,有分析解释,深入浅出,读者会更加全面地认清影响自己职业发展的错误行为与误区,警示自己,告诫自己;另外,在这部新作中古剑先生还用名言警句式的语言告诉读者在职业发展中如何充分运用既得的客观条件,如何发挥自己的个人能动性,一步步走向个人事业成功的彼岸,让初入职场者更清楚如何有效地去设计规划自己的职业发展道路。

古剑先生秉持“三基堂”之风,持之以恒以“高尚的品德,广博的学识,坚韧不拔的意志”作为自己的修身立命之本。作为一个年轻人,一个初涉职场者,在品德和学识方面我们还只是一个初学者,还有很多的德行需要去修炼,还有很多的学识需要去知晓,但在目标意志方面我们不能甘做一个小学生,要师从古人从小就要立大志,要学会初入职场就要积极探索确立自己未来长远的发展目标和方向,要做一个真正的新时代青年,用自己的艰辛与付出创造自己职业发展的辉煌,去实现人生奋斗的价值。一个人的职业成功或失败,很大程度上取决于有无正确适当的目标和发展方向。没有目标就如同驶入大海的一叶孤舟,四野茫茫,辨不清东南西北,不知道自己走向何方。打开《职场论语》这本书,你就会知道如何正确地找寻自己未来的目标与方向,如何最充分地运用自己身处的条件与资源去经营自我、实现自我,最终你就会发现做一个成功的自我其实也很简单。80后的我们经常唱起“我的未来不是梦”,但没有坚韧不拔的意志和辛勤付出的汗水支撑的梦,只是镜中花、水中月,可梦而不可即。因此我要说路就在脚下,让我们拿出新时代青年的勇气与智慧,从眼前做起,从现在做起,努力、拼搏、奋斗,借用《职场论语》的智慧,去规划未来,去追寻自我,在变幻莫测的职业旅程中稳健前行。

刘晓晓

二〇〇九年五月

职业理念决定职业未来

记得电视台第一次为我们做职业生涯设计专题片的时候,参与制作的人员在一起讨论,话题自然就转到个人职业生涯发展问题上。当时有人问我:“在个人职业生涯发展中最重要的是什么?”我回答说:“理念!”当时有人表示异议,认为人际关系、教育背景、工作能力等都是影响个人职业生涯发展的重要因素,而理念却是摸不着、看不见的东西,怎么能是最重要的呢?我说是的,人际关系、教育背景、工作能力等都非常重要,但是与职业发展理念比起来,这些都是次要的,核心的、本质的是个人职业生涯发展理念,它可以决定一个人朝什么方向走、怎么走、能走多远等重大问题。我又解释说,有什么样的职业理念就会有什么样的职业行为,没有这个理念就不会有这种行为,自己的职业生涯想怎么发展,一定是在相应的理念指导下实现的,你的职业理念不好,或者你的职业理念不适应自己的职业发展状况,你就不会有积极的职业心态,就不会有效地组织个人职业生涯发展资源的优化配置,就不会选择到适合自己发展的职业路径,就不会将相应的职业生涯发展方式和方法或者是生存技巧很好地应用到自己的职业发展实践中,就不可能取得预期的职业生涯发展效果。我还向他们介绍了我们单位前任班子一把手的个人发展情况。他的个人职业生涯发展,从本质上讲并不是组织或者他人推动的,而是个人成熟的职业生涯发展理念推动的。他从银行员工,到政府官员,到地方股份制商业银行的主要负责人,再到政府官员,一直靠自主的职业发展意识一步一步扎实地走下去,获得了级次发展,人们预测,如果不出意外,按照他现在的发展状态,未来也一定不错。通过大量的案例分析,我们认为,要想获得个人职业生涯的正常发展,就必须要有的一套正确的、适合自己实际情况的职业生涯发展理念的指导和推动。

我们经过多年职业生涯发展问题的研究发现,真正发展得好的,自主发展意识都比较强,有一个良好的职业心态和正确的职业发展理念,能够自觉探索职业生涯发展路径,并坚定地走下去。而那些发展得不怎么好的人,并不是自己不想获得职业生涯的发展,而是缺少一套适合自己发展的理念和一个良好的职业心态,因而找不到适合自己走的职业生涯发展路径,使自己的努力无法持续,一直达不到自己理想的发展状态,常常半途而废。本书是根据职业生涯发展理论和我们研究的成果提炼出来的涉及职业生涯发展方方面面的思想精华,可以帮助人们形成一套适合自己发展的理念系统,完善自己的职业生涯发展状态。

随着全球化、市场化的加剧,市场和职场的竞争都日趋激烈,所有的组织和团体都更加注重对组织成员的职业培训,以期提高整体素质,适应日趋激烈的竞争环境。但是我们认为,个人的职业生涯发展,从本质上说不是培训出来的。很多研究职业生涯发展的书,总想从更加规范的角度上,甚至是具体的方法上解决个人的职业生涯发展问题,有的人还提出了所谓的模式,从我们的研究看,这是不可能的。个人的职业生涯发展完全是一种个人的内心企求,再加上个人带有理性的积极探索,去寻找一种带有个性化的职业生涯发展之路。任何具体的模式都解决不了具体到每个人的发展问题。有人企图通过培训的方式来解决组织成员的职业生涯发展问题,从我们的管理实践看是徒劳的。职业发展的培训无法从根本上解决具体到每个人的职业生涯发展问题,只要理念和心态的问题没有解决,其他的问题都将难以解决,即使其他问题得到暂时的解决,最终的效果也不会很理想。培训能够解决的只是方法问题,思想的问题不是几次培训就可以解决的。从历史的经验看,个人职业生涯发展得好的人,并不是组织或者别人培训的结果,而是自我培训的结果。只要自己心态好,理念对路,职业生涯发展的方法很快就会找到,并能够持之以恒地坚持下去。我们写这本书的目的就是为每个人的自我培训提供一个思想和理念的范本,每个人可以找到自己加以对照的东西,去自觉完成个人的思想转化,让自己的思想和行为与个人职业生涯发展的期望相一致。

本书的表达方式是在培训时一些学员提出来,又与朋友们商量定下来的。本书形式上是一种名言警句式的说教,实际上里面蕴涵着许多职业生涯理论和方法的内容,有时一句话的背后就是一整套职业生涯发展理论和思想。我们还对有些话作了注释,这种注释不是对原话的解释,而是对这句话所表达的和理论的引申。

本书选择名言警句的形式主要是为了便于记忆和查找,带有工具书的意义。名言警句历来为人们所重视,古人的论述多采用这种形式,《论语》、《老子》、《菜根谭》等莫不如此。现在名人名言之类的东西也是畅行天下,因为精神快餐在这个匆忙的时代最为得宠,人们已经没有时间和耐心去读大部头的专著,快餐便是一种时尚。

本书力图为大家找到职业生涯发展的规律,因此,在第一部分特意以《职业定律》为题阐述了职业生涯发展过程中的若干问题,力图像自然科学中的定律一样,把职业生涯发展中的核心问题表述出来,现在看来有些难度,但是这种表述方式更容易让人领会和记忆。这些定律也确实是职业生涯发展中所必须遵守的,是经过职场实践检验过的,也是我们的职业生涯发展经验之谈。

我们也对职场病症做过一些相应的研究,而且我们发现,有些职场病是每个人在不同的发展阶段所不能避免的,只有认识这些病症,了解这些病症产生的原因,采取相应的措施予以化解或者缓解这些病症的症状,个人的职业生涯才会发展得好一些,否则将在这些病症的折磨下无法实现自己的职业生涯发展愿望。

最后的两部分用公式的形式对职业生涯发展的一些规律做了相应的表达,虽然

简单,但是所包含的内容却是丰富的。但是也有缺陷,它不可能在一个公式中把相应的内容和关系都表达清楚,有时有顾此失彼的感觉,好在它提供的是一个思路和方法,道理还是对的,如果能够把这些公式加在一起,这个理论就会完善很多。这里强调的只是一种思想和观念,并非操作意义上的方法,因而能给大家一个提示,这还是一个不错的表达方式。

在此之前,我们已经出版过两部研究职业生涯发展问题的专著,一部是《人生导航图——职业生涯设计理论与方法》,侧重研究职业生涯基本理论,重点阐述了职业生涯设计中的一些基本操作方法,告诉人们该如何做。另一部是《职业发展与自我经营》,它是在以前研究的基础上,侧重于职业生涯发展内在机理的研究,告诉人们职场的生存和发展中为什么应该这样做,而不应该那样做。本书不是对职业生涯基本理论和方法的系统阐述,而是对这些理论和方法的提炼和升华,如果能够把前两部书与本书结合起来读,会对职业生涯发展的有关问题有更系统的了解和更全面的认识,对涉及自己的职业生涯发展问题也会有更深刻的理解,会更有效地推动自己的职场行为产生相应的职场效能,顺利实现职业生涯发展的预期目标。

目 录

序	(1)
职业理念决定职业未来	(1)
职场定律	(1)
超越定律/(3)	行程定律/(3)
势能定律/(5)	合金定律/(6)
弹性定律/(8)	重心定律/(9)
杠杆定律/(10)	三角定律/(11)
磁力线定律/(13)	惯性定律/(14)
钻石定律/(16)	矢量定律/(17)
动量定律/(19)	催化剂定律/(20)
最大公约数定律/(21)	最小公倍定律/(22)
万有引力定律/(24)	光谱定律/(25)
共点力定律/(27)	分数定律/(28)
置换定律/(4)	
凸透镜定律/(7)	
斜面定律/(9)	
衍射定律/(12)	
电子分布定律/(15)	
指数定律/(18)	
通分定律/(21)	
共振定律/(23)	
同分异构定律/(26)	
职场病症	(29)
职业倦怠症/(31)	素质虚弱症/(32)
岗位眩晕症/(34)	目标缺失症/(34)
职场恐惧症/(37)	兴趣消失症/(39)
职场多动症/(41)	职位急躁症/(43)
钙质流失症/(45)	工作懈怠症/(46)
更年期综合征/(49)	后职场抑郁症/(50)
沟通失语症/(51)	发展嫉妒症/(52)
职场色盲症/(54)	生活失调症/(56)
理念中毒症/(58)	责任梗阻症/(59)
处事狂躁症/(60)	消化不良症/(61)
信誉丧失症/(63)	职业怀疑症/(64)
职业绿草症/(33)	
作为侏儒症/(36)	
职场狂妄症/(39)	
营养不良症/(45)	
成长高原症/(47)	
任务依赖症/(51)	
素质自恋症/(53)	
前途近视症/(57)	
神经紊乱症/(60)	
病态顽固症/(62)	
职场痴呆症/(64)	

职业管理 (67)

职业生涯/(69)	职业规划/(70)	职业选择/(75)
职业准备/(78)	职业目标/(80)	职业策略/(87)
职业资源/(88)	职业定位/(90)	职场路径/(92)
职业经营/(95)	职业转换/(96)	职业风险/(99)
职业评估/(101)	职业指导/(102)	

职业资源 (105)

职业环境/(107)	职业背景/(109)	职业资本/(111)
职业成本/(113)	职业平台/(117)	职业健康/(118)
职场人脉/(120)	职业优势/(122)	职业时光/(123)
职业品牌/(126)		

职业情感 (129)

职业心态/(131)	职业态度/(135)	职业幸福/(138)
职业快乐/(140)	职业烦恼/(142)	职业痛苦/(143)

职业进取 (145)

职业信念/(147)	职业主动性/(149)	职业期望/(151)
职业理想/(153)	职业进取心/(155)	职业信心/(156)
职业信仰/(158)	职业志向/(159)	职业奋斗/(160)
职业勤奋/(161)		

职业素养 (165)

职业品德/(167)	职业人格/(169)	职业修养/(170)
职业忠诚/(172)	职业责任/(174)	职业品格/(175)
职业素质/(176)	职业胸怀/(178)	

职业修为 (181)

职业作为/(183)	职业习惯/(184)	职业训练/(186)
职业行动/(187)	职业坚持/(188)	职场展示/(192)
职业贡献/(194)	职场业绩/(195)	职业效率/(196)
职业耐心/(197)	职业文化/(201)	职业形象/(203)
职业学习/(204)	职业榜样/(207)	

职业资质	(211)	
职业才华/(213)	职业工作/(214)	职业能力/(215)
职业经验/(218)	职业技能/(219)	职业智慧/(221)
职业创造/(222)	职业经历/(224)	职业化/(225)
职业心理	(227)	
职业潜能/(229)	职业意志/(231)	职业激情/(232)
职业动力/(233)	职业个性/(235)	职业毅力/(236)
职业兴趣/(238)	职业承受力/(241)	职业决心/(242)
职业情绪/(243)		
职业关系	(245)	
职业交际/(247)	职业合作/(249)	职业隶属关系/(250)
职业竞争/(252)	职场付出与回报/(254)	
职业境遇	(257)	
职业成功/(259)	职业失败/(260)	职业挑战/(263)
职场挫折/(264)	职业错误/(266)	职业教训/(268)
职业磨难/(269)	职业压力/(270)	职场逆境/(272)
职业命运/(273)	职业运气/(275)	职业机遇/(276)
职业机会/(278)		
职业收益	(283)	
职业价值/(285)	职业财富/(287)	职业积累/(288)
职场公式	(291)	
职场不等式	(297)	
后记	(302)	

职场定律



职场定律是为无数的职业实践和职场事实证明并归纳了的一般性结论,它反映了一定条件下的职场发展变化的客观规律。借用自然科学的一些概念和定律来表达职场上的一些规律,虽然有些牵强,但是确能给人一些有益的启发,把它们当做职场定律来看待也不为过。

任何一种定律或是理论模型,都是描述特定情况和特定事物的,换一种环境就可能失效或者不准确,因而,看职场定律也决不能生搬硬套,牵强附会,以免失去它应有的价值。

超越定律

要想在职业生涯发展过程中超越别人,就必须打下比别人更坚实的基础,花费比别人更多的时间,具有比别人更高的工作和学习效率。

根据运动学中匀变速直线运动公式可知,末速度等于初速度加上加速度乘以时间。一个人的职业生涯发展也符合这条规律。你要想在职业进程中超越别人,一是要打牢自己职业生涯发展的基础;二是要为自己的职业生涯发展争取尽可能多的有效时间;三是要努力提高职业生涯发展过程中的单位时间效率;此外,要至少增加以上定律中的某一项才能实现职业生涯发展的最终超越。

超越定律告诉我们,在职业生涯发展的超越过程中,最重要的是单位时间效率和自己所拥有的有效时间。因为对一个人来说,进入职场之时的职业基础一般是已定的,而怎样提高效率和如何使用时间则是不断变化的。对于每个人来说,在效率和时间这两项因素中,时间总是有极限的,而效率却可以无限提高,可见,效率从某种意义上说又比时间更为重要。

假如一个人职业基础比别人差,要在职场的行进中赶上或者超越别人,就必须把别人用来休息和玩耍的时间用来追赶,或者在单位时间里创造比别人更高的效率。基础与别人相比差得越多,就越要多用时间,越要努力提高单位时间效率。

如果两个人的基础和可用时间都是一样的,那么要想创造职业生涯发展的比较优势,超越他人,唯一的办法就是努力增加单位时间效率。在这种情况下,谁的效率高,谁就可能走在前面。特别是在人们达到了时间的极限时,效率就显示出了更加重要的意义。在各种科学技术手段被广泛应用的今天,提高效率的潜力更大,可以不断地去挖掘。

在职业生涯发展的超越过程中,基础仍有着特别重要的意义。前进和发展都是在一定基础上发生的。因此,打好职业生涯发展的基础十分重要。一个人所具有的职业基础越好,他就越容易获得新的发展。特别是在职业生涯发展的超越过程中,打好基础是任何人都不应该忽视的。因此,在职业生涯发展进程中,无论走到哪一步,都应该首先打好基础。

行程定律

在职场竞争中要想比别人走得更远,决定因素是在进入职场之前已经走出多远,在今后的职业路途上是否比别人花的时间更多,走得更快。

运动学告诉我们,运动物体的最大行程等于初速度乘以时间加上加速度乘以时间平方的一半。职业生涯发展也符合这一定律。你要想走比别人更长的职业生涯

发展路程,就必须打好自己的职业基础,提高自己的职场效率,比别人用更多的时间来做自己应该做的事情。

在职场上的表现如何,与进入职场前的状态有很大关系。很多人不大重视进入职场前走出多远,其实,在你未进入职场之前,你在准备期所形成的状态大致已经决定了你今后能走多远的路。据《大众日报》2009年1月9日报道:21岁的山东经济学院2005级旅游管理专业的学生邵立成,在同学们忙于四处投简历和准备考研时,他已经在青岛和济南开起了两家连锁店,而且生意不错。应该说,他在进入职场之前就已经比别人多走了一段路程,进入职场后,他一定会比一般人走得更远,走得更好。自己是否能够比别人走得更远更好,很重要的一点,就是你的职业发展基础打得是不是够好。在打基础阶段,你的基础越好,你用的时间越多,你在职场起步阶段就会比别人走得更踏实,在起步阶段就会走在别人的前面。而且,在起步前所积累的经验和所走过的路,会有一种先入为主的效应,会始终处于先发优势。

在进入职场后,是否能够利用好已有的资源,提高这些资源的利用效率,让自己已经产生的先发优势发挥出更大的效益,将决定一个人未来的发展状态。

置换定律

职场上职业能力最强、最活跃的人最终要取代比他差的人。

职场里常能听到“不知道领导能让咱干多长时间”的感叹。其实,一个人在一个岗位上能干多长时间确实与领导有些关系,但根本的原因不在领导,关键在于你是否具有不被别人置换的能量。但是很多人却常常把眼睛盯在领导是不是用自己这一点上,这对职业生涯发展来说是令人担忧的问题。

怕别人顶替自己的位置,这对今天竞争十分激烈的职场来说是非常有道理的。假如今天你还行,明天就可能有比你还行的人来接替你的位置,这就是发生在我们身边有目共睹的残酷现实。如果一个人的素质和能力能够不断提升,个人价值不断增值,他是不会担心被别人顶替的,甚至还会盼着顶替别人的机会尽快到来。

化学中有一种形成新的化合物的方法叫做置换反应,在这个反应过程中,一种元素能否被另一种元素所置换,主要取决于元素的能量,在化学反应中一个不活跃的元素一定会被一个活跃的元素所取代。职场也是这样,如果你的能量不足,一般情况下一定会由能量强于你的人所取代,即使领导想用你也不会长久地维持下去。

积聚不被别人置换的能量是一个人取得职业生涯长足发展的重要因素。但是很多人并不关心职业能力和职业素质的提高,不去努力增加自己的能量,而是把精力更多地放在诸如关系、机会等非本质因素上,千方百计投机钻营,好不容易谋得一个职位,转眼之间又被能力比自己强的人所取代,因而在职业生涯发展过程中总是惶惶不安。

像置换反应一样,在职业生涯的长足发展中,每一个人所处的环境和条件都有着非常重要的意义,诸如关系、机会等等,但是这些都不是决定的因素。尽管有个人是因为非实力原因得到了暂时的发展,但是绝大多数人还是靠着自己的实力而获得长远发展的。投机可能一时奏效,却不能维持长久,真正有意义的职业生涯只有靠实力说话。

在职业生涯发展过程中,岗位转换随时都可能发生,在这个转换过程中是上升还是下降,常常取决于个人日常所积聚的能量。能量高就会推动你向上走,否则就要往下滑。在与别人相比较的时候,你的能量不如别人强,那么你早晚会被别人所取代;如果你的能量比别人强,你就会到更高的位置上去取代别人,这就是职场的基本规律。

在市场化运作已日渐深入的今天,职场的竞争也日趋激烈,在这个竞争中靠什么也不如靠自己的素质和能力来得可靠。尽管职场上还有诸如背景、关系等等在起作用,但是要从根本上解决问题,没有素质和能力做基础是不可想象的。

在职业生涯发展的各个阶段上,要想不被他人取代,或者要在更高的层次上取代别人,只有不断积聚自己的能量才是最直接最有效的。

势能定律

在职场上要想创造出优于他人的业绩,就要具备超强的职业能力和长期的职业积累。

有些人特别是学历比较高的年轻人,在职场上还没混几天,就常常埋怨没有被发现和重用,可是一旦被委以重任却又常常难以胜任工作,其根本原因就是过高地估计了自己的职业能力。因此,要想实现职场的稳健快速发展,重要的不在于是否暂时被埋没,而在于是否具有堪负重任的职业能力。职业能力不是一时一事就能具备的,需要一个持久的蓄能过程,就如同物体势能的增加。

势能做功,其大小与物体的质量和它所处的高度有关,这是物理学中的一条重要定律。一个人在职业生涯发展中也是如此,自己所蓄积的势能,对于自己所担负的责任来说,势能越大就完成得越出色,越容易在以后的工作中担负更重要的责任。假如一个人只是期盼被发现和重用,而不是去努力提高自己的势能,那就永远也不会把自己所从事的职业做得十分出色。

势能的大小与物体的质量和它所处高度的乘积成正比。就一个人的职业发展来说,这个质量就是一个人本身所具有的职业素质,包括专业知识、职业能力、发展潜力等等。这个高度就是一个人岗位上的努力程度。一个人自身所具有的职业素质越高,所做出的职业努力越多,就可能产生越大的职业生涯发展势能。没有职业素质的职业努力其结果是可怜的;没有职业努力支持的职业素质是产生不了

职业生涯发展势能的。

势能的大小与物体的质量和它所处的高度成正比,这就是说,提高质量和高度都可以增加势能。当一个人自身的职业素质一定时,越努力就越能获得较高的职业生涯发展势能;当一个人的努力程度一定时,自身的职业素质越高,就越可能获得较高的职业生涯发展势能。可是有些人,一方面满腹牢骚,大有怀才不遇之慨;另一方面又整天吊儿郎当,大好时光被荒废,最终一无所获,只有被埋没,究其原因就在于没有及时增加自己的职业生涯发展势能。

提高职业素质和努力做好工作,二者是统一的,同等重要的。在同等职业素质条件下,努力工作和消极怠工其效果截然不同;相同的努力程度,自身职业素质的高低就显得十分重要。在职场中我们不难发现,一些自身素质并不很高的人,却在事业上取得了很大的成功,这和他们的超倍努力是分不开的;有些人虽然不很努力,但也在某个方面取得了成功,其原因主要是其自身的职业素质达到了相应的层次;几乎没有自身的职业素质相当低劣,又不肯去奋发图强而获得职业成功的人。

一个人要想获得职业成功,就必须努力提高自己的职业生涯发展势能。

合金定律

在自己的基本素质之中加进一项以上有用的素质,职业能力就会变得超强。

合金是一种金属元素和一种或几种其他元素熔合后而组成的,它的性能要比单元素金属强得多,应用也更加广泛。比如铜合金中的黄铜和白铜,它们分别为铜锌合金和铜镍合金,由于它们的性能不同,常被分别用于轴承、衬套、齿轮等耐磨件和精密机械、精密仪表中的耐蚀零件等。它们要比单纯的铜有着更大的优势。一个人在职业生涯发展过程中也是一样,单纯的职业素质和职业能力不足以取得更广阔的职业生涯发展空间,因而,把自己冶炼成合金,是推动自己职业生涯发展的有效途径。

现在有很多人就缺少这种冶炼的过程,他们还是单一的普通材料,职业性能没有明显的特点,难以有出众的表现,因而,把自己冶炼成合金就是职业生涯发展的必修课。

一个人是不是具有相应的职业价值,是不是被委以重任,是和他本身职业素质的高低直接相关的,只有把自己冶炼成合金,成为职业生涯中的特殊材料,才可能被人重视,才不至于因为自己是普通材料而被埋没,才可能发挥出自己职业人生的固有价值。

职业生涯发展对人的要求是多方面的,单纯而普通的材料和一般的职业价值是难以引起别人重视的。只有把自己冶炼成合金,才能使自己有更广泛的应用价值,才能获得职业生涯发展的广阔空间,才能争得职业生涯发展的先机。

要想把自己冶炼成合金,一是要有成为合金的强烈愿望,全力以赴地去锻造自