

职场经济学

释然职业生涯的
经济理性

认清职场利益本质
领悟人生根本追求

倪宏伟 著



洞悉职业发展之道，成就人身财务自由
明了职场选择之理，实现内心精神自由



机械工业出版社
China Machine Press





职场经济学

释然职业生涯的
经济理性

倪宏伟 著



机械工业出版社
China Machine Press

在互联网新时代价值多元化与差异化的背景下,怎样减少员工对组织价值观的隐形价值冲突?如何帮助员工穿透职业生涯的文化价值屏障?

本书基于经济学理论思索与价值思考,从经济学“完整人性假定”出发,探究人的物理、精神与道德存在形式,创造性地提出“职场经济理性”,构筑了逻辑清晰、结构严整的职场经济理性六大价值理念的理论体系与践行要义,启迪人们做出同时符合规律性和目的性的职场行为选择,寻求互利共赢意义下的自身效用最大化,达到一种创造人生价值、领悟人生真谛的释然境界。这为我们寻找到了一个同时满足组织“员工成长,客户忠诚,组织发展”等多元一体目标约束的文化选择“均衡解”。

本书适合准备踏入职场的学生、企事业单位普通员工及其管理者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

职场经济学:释然职业生涯的经济理性/倪宏伟著. —北京:机械工业出版社,2016.5

ISBN 978-7-111-53942-1

I. ①职… II. ①倪… III. ①经济学—通俗读物 IV. ①F0-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 120239 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑:李 鸿

责任编辑:雅 倩

封面设计:胡 畔

北京宝昌彩色印刷有限公司印刷

2016 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

184mm×260mm·22 印张·404 千字

标准书号:ISBN 978-7-111-53942-1

定价:48.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010) 88361066

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010) 68326294

机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010) 88379649

机工官博:<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线:(010) 88379203

封面无防伪标均为盗版

本书献给：

1. 那些希望在职场上释然平和、身心健康地追求事业发展与进步的在职员工，以及准备入职的大学生们。

2. 那些含辛茹苦、孜孜不倦地养育子女，并期盼子女在职场上有所作为、有所成就的父母们。

3. 那些希望找到能够同时满足“员工成长，客户忠诚，组织发展”等多元一体目标约束的组织文化选择“均衡解”的企业领导人与管理者。

4. 那些已有所作为，但希望获得终极职业人文关怀——既经历过“物性的神奇”，也产生过“人性的可爱”的职场人士。

职场经济理性：

启迪现代职业选择（代序）

职业，社会分工之产物；职场，职业人群体生存之环境。经济学鼻祖亚当·斯密（Adam Smith）从人类文明进程的高度提出，分工是国民财富增进之源泉，社会分工一经确定，所有人都要依靠交换来生活。分工明确之现代社会，个个进职场，人人有职业，物质资料与精神食粮通过交换来实现。互联网时代，分工急剧细化，职业更加多元，职场愈发多维。职业使人难以适从，职场让人无处安放。文明演进需要启蒙的牵引，职场启迪需要理性的导向。本书创新地提出职场经济理性，旨在揭示职场本质，寻求职业效用最大化。它是现代职业选择的一种伦理思维模式：识其应然，构筑职业信仰；知其适然，实现职业人生；行其当然，践行职业成长；达其释然，启示职业选择。

一、应然职场经济理性，构筑职业信仰

应然者，职业信仰应有之道、应明之理。信仰，是支撑道德生活之准则。文明社会，人必信仰。文学巨匠维克多·雨果（Victor Hugo）浪漫地呼吁：“信仰，人所必须，什么也不信的人，不会幸福！”职业信仰，是恪守职业道德之源力。坚持信仰，立足岗位行使命，建设组织促壮大。有信仰，才幸福，以强化职业意识，遵守职业规范，坚守职业精神。汽车之父亨利·福特（Henry Ford）从企业管理角度对职业精神做了精辟注解：工作是人类在道德上、生理上、社会上的救赎。

互联网，改变生活方式，颠覆传统行业，变革从业思维，冲击职场生态。社会浮躁，人心焦躁，充斥着匠气、俗气、躁气，心烦意乱者有之，神不守舍者有之，着急上火者有之。职场人，有迷恋金钱者，多崇拜物质，常奢望成功，往往

过度沉迷拜金主义、物质主义、功利主义。世人感叹，职场缺氧、职业枯竭、信仰缺失。虚妄、荒谬和痛苦的职业观，致使一些职场人随波逐流，渐失价值定位，迷失精神坐标。无条件、超限度地追逐个人利益最大化，成为职场生存的不二法则；焦虑、攀比、缺乏信任和相互算计，愈演愈烈。长此以往，职场将有可能失道德法则、破价值底线。职场被感官文化笼罩，溢满价值迷茫，弥漫文化冲突，刚入职场之择业者茫然不知所措，多年沉浮之从业者惶然不知所终，众多组织之管理者犹然困扰严重。一言以蔽之，现代职业信仰一定程度上缺失！

职场经济理性，理智选择理想职业之能力。它包括两个交融的层面：认识与实践。从认识上讲，理性，理智认知之品性，寻求职业价值。西方哲学奠基者苏格拉底（Σωκράτης）以古希腊先哲之超凡智慧宣称：未经审视之生命，不值得活！职场人，须审视职业人生。审问自我，为何从业？慎思职场，凭何应对？觉察自我需要，明辨职场需求，才能谋定而后动，干成事业。从实践上说，理性，理想追求之韧性，筑就职业人生。人道主义作家罗曼·罗兰（Romain Rolland）认为，信仰是一种行为，唯有实践，才有意义。为人类的自由民主而抗争之行为，表明了他一生一世的信仰。秉持“心态决定状态，埋头换得出头，静心方能用心，进取赢得获取，快乐取代享乐”之职业态度，追求平衡，积蓄底蕴，涵养静气，坚定信念，营造和谐，成就“释然职业人生”之职场境界。现代物理学之父阿尔伯特·爱因斯坦（Albert Einstein）曾对友人说：“若有一天，找到一件有益的事情去做，从此，你的人生就有了奇异的色彩。”他创立相对论，提出质能方程式，开创了现代科学新纪元。谨守经济理性，坚守职业信仰，做到知行合一，破解“职业选择”难题。

二、适然职场经济理性，实现职业人生

适然者，职业人生适当之架、相宜之构。人是什么？苏格拉底对人的理性有不可动摇的信念，他说：“人是一个对理性问题能给予理性回答的存在物。”德国古典哲学创始人伊曼努尔·康德（Immanuel Kant）批判性地推断：人是服从自己理性发出的“绝对命令”的存在物。柏林大学校长乔治·威廉·费里德里希·黑格尔（Georg Wilhelm Friedrich Hegel）执客观唯心史观，主张：人是理性的自我意识。归纳起来就是：人是理性的动物。人性，人类之属性，理性之根基。伟大的思想家卡尔·马克思（Karl Marx）从唯物史观角度论断：永恒的人性是不存在的，整个历史无非是人类本性的不断改变而已。人性，环境变迁叠加在人类基因上的刻痕和积淀，经历了三阶演进：漫长且匮乏之蛮荒时代，生存需要派生利己

性；分工与协作之商品社会，交换需要派生利他性；富足而和谐之文明社会，价值追求派生互利性。与交融构成人性的三种基本属性对应，人有三种存在形式：物理存在、精神存在和道德存在。就自然遗传、组织发展和文化培育三个层面，探人之本性，索人之存在，寻职业理性，启职业人生。

(1) 自然遗传：利己性与物理存在。古希腊智者派从无神论立场提出：人是万物的尺度（普罗泰戈拉，Πρωταγόρας）。唯物主义者创立原子唯物论，认为：人是由原子构成的生命（德谟克利特，Δημόκριτος）。客观唯心主义强调人的自然属性，直述：人是长着两条腿的没有羽毛的动物（柏拉图，Πλάτων）。人是自然的生物，人之自然属性，即物理存在，溯本求源，可归结为原子和分子。伴随人类的漫长进化史，人性也在不断进化。从遗传基因来讲，蛮荒时代的历史最先、历时最久，使利己性成为人最本质、最大比例的属性；商品社会和文明社会较晚，利他性和互利性相对较少。自然属性的人，具有康德、黑格尔等人推崇之“自我意识”。心理学研究表明，人对自己一只受伤的脚趾头的关心，远胜于对远处一场地震的关注。在职场，人的理性本能是保护自我，追求自身利益最大化。利己性是自然遗传之人性本质，需以权治约束，维护职场秩序。

(2) 组织发展：利他性与精神存在。古希腊哲学家亚里士多德（Αριστοτέλης）为挽救城邦生活而断言：人是天生的政治动物。马克思用历史唯物观说明：人的本质是一切社会关系的总和。人和动物的本质区别，是一定社会关系中的劳动。现代社会之劳动，主要表现为职场中的工作。行为科学奠基人乔治·埃尔顿·梅奥（George Elton Mayo）主持的霍桑试验发现，员工不是单纯追求物质利益的经济动物，而是有组织归属的社会人。人对组织的归属感，比经济报酬更有激励效果。这种社会属性，是组织发展所必需的利他性，依托于人的精神存在。它是利己动机驱动的利他结果，也是基因面对环境做出的理性选择，构造了市场那只“看不见的手”，形成了市场经济的自发秩序。正如本书作者所说，组织的发展，是在利他性引导下，人们为实现自我效用而产生的“意外副产品”。利他性是组织发展之人性需求，须依法治维护，提升职场效率。

(3) 文化培育：互利性与道德存在。孟子曰，人性本善；荀子言，人性本恶；柏拉图讲，人心可分为二，较善、较恶；综合先哲之认识，人之本性，有善有恶。机械唯物主义创立者托马斯·霍布斯（Thomas Hobbes）理性地指出：人是什么？一半是天使，一半是野兽。马克思的挚友弗里德里希·冯·恩格斯（Friedrich Von Engels）辩证唯物地阐明：人创造环境，同样环境也创造人。文化

培育，就是以制度环境约束人性恶，以人文环境弘扬人性善。文化培育的人性目标，就是塑造人的互利性，凸显人以道德的形式存在。它的终极表述是良心，良心分为良知和良能。其中，良知就是理性。由理性来统御源自自然本能的“利己”与助力组织发展的“利他”，追求利己与利他的平衡，达成互利共赢意义上之自身效用最大化，实现职场生涯之全面发展，享受职业人生之平衡生活。互利性是文化培育之人性追求，因应德治彰显，构建职场伦理。

著名管理学家道格拉斯·麦克雷戈（Douglas McGregor）提出人性假定的著名命题：在每一个管理决策或每一项管理措施的背后，都必有某些关于人性本质以及人性行为的假定。本书作者基于经济学的系统梳理与逻辑推理，提出“完整经济人假设”：“由自利性、利他性和机会主义三大人性因素的不同权重占比，所构成的复杂人性的集合体”，涵盖了利己性、利他性与互利性，进而构筑职场经济理性，推动实现职业人生价值。

三、实然职场经济理性，践行职业成长

实然者，职业成长实践之路、笃行之径。在经济学完整人性假定下，本书作者提出职业人生之预期目标：以有限理性与合乎规则的方式，追求自身与他人互利共赢意义上的自身效用最大化。释然内心自我，战胜浮躁环境，实践职场经济理性，达成职业人生目标。基于经济学理论思索与价值思考，解构职场经济理性，包括战略规划理性、行为效率理性、发展路径理性、做人素质理性、做事能力理性和进取终理性；提炼职场六大价值理念（职业产权观、综合成本观、稀缺成功观、合作交易观、绩效知识观和人生效用观），引导职场人走稳走顺走好职业历程。

（1）职业产权观：实现职业目标的战略规划理性。产权是经济所有制关系的法律表现形式。新制度经济学的内在逻辑：人性缺陷→交易费用→产权制度→经济增长。新制度经济学创始人罗纳德·哈里·科斯（Ronald Harry Coase）从产权理论推理得到：没有产权的社会，是一个经济效率绝对低下、资源配置绝对无效的社会。用交易费用与产权约束理念，反观职业人生，提炼包含“获得职业产能→交易职业产能→获得职业产出→交易职业产出→获得个人财富”五大增值活动的职业价值链。职业产权观，运用职业价值链过程中形成的职业综合能力，指引职业人生战略规划。

（2）综合成本观：衡量职场选择的行为效率理性。综合成本，指行为和选择时，通过有限理性计算的综合约束条件下的成本。“经济学帝国主义”开创者加

里 S. 贝克尔 (Gary Stanley Becker) 运用理性选择原理分析社会行为, 将经济学拓展为一门研究人类选择行为的科学。认为做出一种选择, 就必须承担放弃另一选择的机会成本。衡量有限理性个体行为效率、做出最佳职场经济选择的策略: 综合收益大于综合成本。综合成本观的理念本质是, 在成本约束下的职业人生选择行为, 要综合比较时空各维度的成本与收益, 不必斤斤计较, 追求“大致的对”, 避免“精确的错”。

(3) 稀缺成功观: 保持职业平衡的发展路径理性。新古典经济学奠基者阿尔弗雷德·马歇尔 (Alfred Marshall) 将经济学之要义界定为: 研究稀缺资源配置问题。新福利经济学家莱昂内尔·罗宾斯 (Lionel Robbins) 提出较为公认的经济学区定义: 系统研究各种目的与具有多种用途的稀缺手段之间关系的人类行为的科学。稀缺性决定了职场人在战略定位上选择“做正确的事”, 在战术路径上选择“正确地做事”。稀缺成功观指引人们升华价值理性, 重塑文化观念, 在稀缺面前不应贪婪, 在丰裕面前不致过度, 能够自觉意识到快乐和满足的相对性, 追求一种平衡的生活。

(4) 合作交易观: 达成职业合作的做人素质理性。合作是职业人生生产与交易的必要条件。从博弈论大师约翰·纳什 (John Nash) 的“囚徒困境”原理, 可以得到“对抗同输, 合作共赢”的结论。“自利性、利他性、机会主义”三大经济人性假定, 是合作交易的基本前提; 尊重与引导利己行为, 激励与倡导利他行为, 抑制与转化机会主义倾向, 协力达成作者提出之职业预期目标。合作交易观对做人素质理性有三大策略: 上下级关系的合作利益论、利益相关者的合作资本论、合作的重复博弈策略。

(5) 绩效知识观: 解决职业问题的做事能力理性。经济学家肯尼斯·阿罗 (Kenneth Joseph Arrow) 从数理经济学角度, 严正提出了“有限理性”。管理大师赫伯特·西蒙 (Herbert Alexander Simon) 在经济组织决策中大力倡导有限理性。有限理性, 指人不可能无所不知, 人的行为“是有意识地理性的, 但这种理性又是有限的”。由于有限理性, 人类在开发、验证和应用知识上, 只具备有限能力。绩效提升需要知识支撑, 绩效知识观就是“有知识必有做事能力”“有知识必能解决问题”的知识运用观、智慧性知识演绎观。做事能力理性, 即职业绩效提升的知识选择论、思维选择论和知识演绎论。

(6) 人生效用观: 追求职业人生的进取终极理性。效用、偏好和边际效用递减的经济学原理表明, 个人利益最大化的本质是效用最大化, 追求效用最大化的

过程，边际效用递减。新古典综合派奠基人保罗·萨缪尔森（Paul Anthony Samuelso）建立了幸福方程式：幸福=效用/欲望。当欲望既定时，效用越大越幸福；当效用既定时，欲望越小越幸福。在人生效用观的指引下，通过偏好选择，追求广义效用最大化，重构个人文化价值结构，追求创新性进取，达成价值性升华。职业人生终极理性是“价值性升华”，要求做到执于释然，止于至善。

经济学，经世济民之学。宏观经济学之父约翰·凯恩斯（John Maynard Keynes）开创“凯恩斯革命”，就是仰仗“看不见”和“看得见”之手，实现充分就业，提高国民收入。职场经济理性所蕴含的六大价值理念，是内在关联且逻辑严密的价值体系，可合称为“职场价值观”。俯察人生，洞悉世情，寻找职业经济理性，建立符合经济理性的职场价值观，有力促进个人的进步，切实推进组织的发展，实现互利共赢意义上的自身利益最大化。

四、释然职场经济理性，阅之引人入胜

释然者，职业生涯释怀之心、坦然之境。知人者智，自知者明。虚心观己，静思职场，从躬身内省中总结出“职场经济理性”的至理箴言。这不是心灵鸡汤，更不是道德说教，是一位从业三十余载之职场人的切身体悟、走心之作。此非揭秘职场潜规则、普及职场生存法则的世俗畅销书，而是一部用经济理性炼铸的职业启示录。从这里，不仅能学到有用的择业知识，读到有趣的职场案例，而且能品到大爱的情怀，悟到深沉的哲思。它不但宜读、易诵、好记，而且内容丰富、逻辑严整、思想深刻。

（1）宜读。用通俗的语言解读职场经济理性的哲学蕴意，以平易的说理阐释职业价值理念的经济内涵，通俗易懂、平易近人，使人喜阅乐读，爱不释手。为增加可读性，本书作者广泛搜集和倾力创作多个形象化的小案例，通过简单有趣的方式，让读者在愉悦的阅读环境下，感悟职场经济理性的基本思想与核心观点。

（2）易诵。职业选择，每每面临两难的经济学价值判断；职场生涯，处处蕴含玄妙的经济学基本原理。但经济学著作多充斥着复杂的公式、纷繁的曲线，晦涩难懂，深奥乏味，难以连贯阅读，让人望而生畏。本书篇章逻辑严密，目录对仗工整，读之简洁明快；行文自然流畅，语言轻松诙谐，诵之朗朗上口。

（3）好记。“框架学术，案例通俗”的写作风格，将框架的学院派特点与案例的通俗性、趣味性、哲理性完美结合。既有学术价值的创新，又有深刻哲理的透析，还有现实问题的解答。书中的观点、结论和案例，充满互联网时代的气

息，让人过目不忘，历久弥新。

(4) 内容丰富。紧扣“职业经济理性”这一核心概念，旁征博引，说古道今，纵横捭阖，引经据典。采撷哲学、伦理学、经济学、文化学、社会学、管理学、心理学等多学科理论、知识与观点，系统梳理、通俗阐述六大职场价值观，说理娓娓道出，论据信手拈来，内涵丰、容量富。

(5) 逻辑严整。从经济学“完整人性假定”出发，探究自然遗传、组织发展与文化培育视域下人之利己、利他与互利性，物理、精神与道德存在，创造性地提出“职场经济理性”，创建了职业价值观体系，构筑了逻辑清晰、结构严整的职场经济理性之理论体系，是一部学术气息浓厚的专著。

(6) 思想深刻。用学理化的论述、思辨性的解读、哲理式的演绎，归纳凝练了职场价值理性的内涵与外延，洞悉职场生存之道，明了职业选择之理，启迪人们做出既符合规律性、又符合目的性的职业选择，寻求互利共赢意义下的自身效用最大化，达到一种创造人生价值、领悟人生真谛的释然境界。

经济理性是职业信仰之内核，筑职业人生之理想，助职业成长之翱翔。本书作者系统深刻地阐释了职场经济理性，揭示了“获得职业产能→交易职业产能→获得职业产出→交易职业产出→获得个人财富”的职业价值链，凝练“理性人→效用最大化→边际效用递减→人的欲望无限→资源总是稀缺→创新性进取+价值性升华”的职业选择链。市场经济理论，启蒙社会人的经济思维方式；职业经济理性，启迪职场人的职业价值选择。职业人生之终极目标，在于获得自由。认知、建构经济理性，始能实现人之物理、精神与道德之自由；体悟、践行经济理性，逐次成就人身、思想、财务与时间之自由。相信经由仔细研读本书，重拾职业的信仰，刷新对职场的认识，方能自觉、理性地选择自愿为之的职业。

四川大学校长助理
教育部长江学者特聘教授
国际系统与控制科学院院士

徐玖平

于2016年4月

目 录

职场经济理性：启迪现代职业选择（代序）

导 论	1
第一章 组织与社会文化问题的观察思考	6
一、组织文化的简化认知与问题透析	6
二、社会文化问题及其管理原因透析	29
三、互联网新时代对文化管理的挑战	33
第二章 职场经济理性的建构逻辑及意义	41
一、系统认知社会价值与道德重构	41
二、职场经济理性建构的哲学命题	46
三、职场经济理性的完整人性假定	50
四、职场经济理性体系与重要意义	61
第三章 职场战略规划理性：职业产权观	67
一、交易成本与产权制度的意义	67
二、职业价值链及其职业产权观	76
三、职业产权培育的岗位卓越论	94
四、职业产权交易的组织政治论	98
五、职业产权交易的人文素养论	112
第四章 职场行为效率理性：综合成本观	116
一、行为选择的机会成本逻辑	116
二、综合成本观及其选择效率	124
三、时空成本收益的互换理念	129
四、感恩与敬畏的成本收益论	134
五、消除烦恼的综合比较理念	140
六、高收益低成本相兼容的生活态度	143

七、利他主义对利己主义的平衡理念	145
第五章 职场发展路径理性：稀缺成功观	149
一、资源稀缺性假定与重要意义	149
二、稀缺成功观与路径选择理性	153
三、稀缺成功的量变过程稀缺论	159
四、稀缺成功的自身价值凝结论	165
五、稀缺成功的做事求成者理念	169
六、稀缺性与职业目标升华理性	175
第六章 职场做人素质理性：合作交易观	180
一、人类合作与发展的经济逻辑	180
二、人类合作与发展的文化逻辑	184
三、合作交易观与做人的素质理性	191
四、职场上下级关系的合作利益论	195
五、职场利益相关者的合作资本论	204
六、职场长期合作的重复博弈策略	212
第七章 职场做事能力理性：绩效知识观	235
一、推动经济增长的结构变迁要素	235
二、经济增长中心问题与应对策略	240
三、绩效知识观与知识性做事能力	246
四、职业绩效提升的知识选择理念	251
五、职业绩效提升的思维选择理念	257
六、职业绩效提升的知识演绎理念	270
第八章 职场进取终极理性：人生效用观	284
一、微观经济学消费者选择的效用逻辑	285
二、人生效用观与职业生涯的终极目标	295
三、创新性进取：重要少数，经济进取	298
四、价值性升华：执于释然，止于至善	304
五、职场经济理性最终结论	319
附录 本书参考讲座	322
参考文献	324
后 记	332

导 论

我国数以亿计的员工都在职场这个社会大平台上打拼着。每年还有数百万饱经十年寒窗磨炼的毕业生怀着憧憬又忐忑的心情迈进那也许能充分实现人生价值、又或难以尽如人所愿的职场。

所谓职业，就是人们在社会中所从事的工作。所谓员工，就是在职场中从事具体工作的个体。所谓职场，就是在社会分工体系下，在各类组织的职业岗位所构成的社会工作平台上，由于组织与员工之间、员工与员工之间的行为模式与心理模式的相互作用，所形成的群体生存环境。

首先，职场是由各类组织的工作岗位所构成的社会工作平台。从以人为本的角度讲，组织是人构成的集合体，人是组织的立足点与归宿点，组织管理的主要目的就是“关心人、满足人、发展人、完善人”。职场，既应当是人们共同追求物质价值的工作之处，也应当是人们共同追求精神价值的生活场所。

其次，职场是由组织与员工之间、员工与员工之间的行为模式与心理模式的相互作用所形成的群体生存环境。然而，组织与员工之间、员工与员工之间的行为模式与心理模式在很大程度上是由组织价值观和员工职业价值观所决定的，也即职场中群体生存环境的质量或氛围决定于组织文化的优劣，以及员工职业价值观的科学与否。

最后，职业生涯就是一个人的职业经历，它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程（中国职业规划师协会给出的定义）。不难看出，职业生涯是一个从事职业行为的过程，是一个文化态度与价值观的建构及践行的过程，是一个事业发展与自身价值实现的过程。其中，文化态度与价值观的建构及践行的过程至关重要，它既指导着从事职业行为过程的方向，又决定着事业发展与自身价值实现的过程的结果。换言之，组织文化和员工职业价值观的本质就是人们职业行动之前的指导性观念和人们职业行为结果背后的支配性思维。

有鉴于此，在互联网新时代的价值多元化与差异化的背景下，如何解决组织文化

建设“文化理念天上飘，员工行为地上爬”的现实问题？怎样减少员工与组织价值观的隐形价值冲突？怎样摆脱物质攀比与金钱崇拜、享乐主义和消费主义的文化与道德的困扰，如何走出“以满足感官享受为人生内容，以跟着感觉走为人生哲学”的感官主义文化的价值迷惘？一言以蔽之，如何帮助员工穿透职业生涯的文化价值屏障，既充分实现职业人生价值，又有力促进组织的发展与进步呢？本书认为，秉持“职场经济理性”不失为一种科学而普适的职业价值选择，因为它是“人的自利性和利他性共存，个人利益最大化追求和公共利益最大化追求同在”的经济理性。

一、本书核心概念：职场经济理性与职场经济学

所谓释然职业生涯的经济理性，简称职场经济理性，它是以正确认知组织文化建构的哲学命题为基础，以科学而普适的经济学价值理念并结合中国传统文化的智慧，作为解释组织深层特质的内核，由此概括出在职场上做人、做事的一组职业价值观，帮助员工穿透职业人生的文化价值屏障，达到一种释然人生与知之所为的生存与发展境界。

所谓职场经济学，是指职场经济理性对于员工在职场上做人、做事所起到的合规性与合目的性相统一的认识论的理论意义和方法论的指导作用，可被隐喻为“职场经济学”，这正如“看不见的手”是市场机制在资源配置方面发挥作用的理论隐喻。

二、组织文化与职场价值选择的哲学命题

在互联网新时代各类文化观念满天飞的今天，怎样解决“文化理念天上飘，员工行为地上爬”的组织文化现实问题，以减少员工与组织价值观的隐形价值冲突？从价值哲学角度讲，价值共识的关键是在私人性的基础上如何保证公共性的问题；从组织文化建构上讲，组织文化建构的关键就是要找到一种能够同时满足“员工学习成长，客户满意忠诚，组织发展进步”等多元一体目标约束的组织文化选择的“均衡解”。

美国麻省理工学院斯隆学院教授埃德加·沙因指出：组织文化是组织深层的特质，根植于组织一切活动的底部。组织文化底部的深层特质有五个方面：自然和人的关系，现实和真实的本质，人性的本质，人类活动的本质，人际关系的本质。由此可见，组织文化就是建构在对组织文化底部这些深层特质的根本性认知与系统性思考的基础之上的。

组织文化是组织外部文化和组织内部文化的集合建构。组织外部文化是用以指导员工如何处理外部主体与客体关系的文化规范；组织内部文化是用以指导员工如何处理内部主体与客体关系的文化规范。职场经济理性属于组织内部文化的范畴，其文化建构与价值选择的哲学命题就是：如何正确地认知人的本质、组织发展的本质、组织文化培育的本质这三大哲学命题。对于这三大哲学命题，不同的社会学科有不同的答案。经济学的科学性与合规律性被誉为“社会科学的明珠”；经济学的普适性与合目的性被称为“经济学帝国主义”。因此，经济学价值理念对于“人的本质、组织发展的本质、组织文化培育的本质”的回答，最具有科学性与普适性的解释力。

第一，人的本质属性是什么？经济学的完整人性假定，就是广义模式“经济人”所勾画的人性的复杂性：人具有有限理性，看重并努力追求自身利益或效用最大化是个体行为的基本动机，并权衡追求利他主义和自愿负担约束等非经济利益。人还具有为自己谋取更大利益的机会主义倾向。现实经济生活中大多数人是利他主义和机会主义两种动机或行为兼而有之。在经济学完整人性假定下，职业人生预期目标基础函数可以表达为：职业人生是在约束条件下，以有限理性与合乎规则的方式，追求自身与他人互利共赢意义上的自身利益最大化。职业人生的职业目标追求与职业生涯发展的本质就是：人的自利性和利他性共存，人的个人利益最大化追求和公共利益最大化追求同在。职业人生追求自身效用最大化的最终结果就是职业生涯的全面发展与职业人生的平衡生活。

第二，组织发展的经济学人性本质是什么？在制度经济学视角下，组织（企业）发展的人性本质就是：人们为实现自我利益而产生的“意外副产品”。组织（企业）发展本质就是员工在“主观为自己，客观为他人”这只“看不见的手”的支配下所作所为的结果。促进组织（企业）发展进步的文化管理关键在于：运用“目的”管理假设建构科学而普适的组织（企业）文化，使组织（企业）获得“以员工为核心价值体系的企业竞争力”，“员工的满意与忠诚是企业竞争的最重要的资产”，这远比“以利润为核心价值体系的企业竞争力”更强、更可持续。

第三，组织文化培育的经济学人性本质是什么？由于追求自身利益最大化是人的基本属性，组织（企业）发展的本质是建立在“人们为实现自我利益而产生的意外副产品”的人性基础之上的。所以，员工只有在客观上要为组织做贡献，主观上才能实现自身利益最大化；员工只有利人利己地为组织做贡献，自身价值才更有可能得到最大化的体现。有鉴于此，从完整的意义上讲，组织文化培育的经济学人性本质就是：建构一种成功的意识形态，在协调人的自利性、利他性和机会主义三大人性矛盾冲突

过程中，搭建起一座把员工利己动机引导到利他（利组织）效果上来的价值观思维桥梁，从而达成三大文化管理目的：对利己行为的尊重与引导，对利他行为权重的激励与提升，对机会主义倾向的抑制与转化。与此同时，组织文化培育的关键途径则在于：帮助员工通过“反求诸己”的方式进行自我“价值澄明”，正确认识、理解和把握实现自身利益最大化的内在与外在的约束条件，把握员工在组织中如何干才真正对自己有利的根本问题，使理想、意识形态等非财富价值在员工行动的选择中占有重要地位。员工由此形成科学而普适的职业价值观与职业人生观，建构起以职场经济理性为内核的高级态度文化体系与深层态度型人力资本，最终有力地促进组织（企业）的发展与进步。

三、职场经济理性的基本属性与重要意义

职场经济理性是职场战略规划理性、职场行为效率理性、职场发展路径理性、职场做人素质理性、职场做事能力理性和职场进取终极理性的集合体，包括引导员工做人做事的六大价值理念：职业产权观、综合成本观、稀缺成功观、合作交易观、绩效知识观和人生效用观。

第一，职场经济理性的本质属性。职场经济理性是组织文化意义上基于理性的职业价值观体系。德国哲学家 E. 施普兰格尔将价值观分为六类：理性价值观、政治性价值观、审美的价值观、社会性价值观、经济性价值观、宗教性价值观。他认为，人们的生活方式朝着这六种价值观方向发展，每个人都或多或少地具有这六种价值观，只是核心价值观因人而异。职场经济理性是一种组织文化意义上“以知识和真理为中心”的理性的核心价值观体系，不同于施普兰格尔所界定的“以有效和实惠为中心”的经济性价值观，它是一种基于人性的理性价值观，即人的自利性和利他性共存，个人利益最大化追求和公共利益最大化追求同在。职场经济理性是组织文化意义上具有普适性的职业价值观体系。

第二，职场经济理性的重要意义。首先，职场经济理性是组织文化选择的“均衡解”，能够有效解决“价值共识的关键是在私人性的基础上如何保证公共性的问题”，使得各个经济主体均能获得其相应的收益：员工成长、客户满意、组织发展。其次，职场价值理性是社会主义公民终极核心价值观的工具价值观。从组织的哲学思考和社会学有关国家、个人和职业团体之间相互辅助和相互制约的关系上讲，职场价值理性也是社会主义核心价值观的落地中介。最后，职场经济理性的职业道德信仰属性，也