

大多数职业人都会经历职业摸索期，他们不知道航道在哪里，不知道水有多深。

总觉得没找到最能发挥潜力的工作，在此折射出对工作的态度，生存的理念。

只有明确了自己的职业目标，在社会分工中实现合理定位，才能充分获得竞争优势，实现自身的可持续发展。

问题的实质是你为谁工作，为自己，为老板，为家人，为成功，为未来？

就业前 心理培训与指导

康军 张波 王志强◎主编



Jiuye qian
Xinli Peixun Yu Zhidao

中国物资出版社

就业前心理培训与指导

康 军 张 波 王志强 主编

中国物资出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

就业前心理培训与指导/康军, 张波, 王志强主编. —北京: 中国物资出版社, 2011. 1
ISBN 978-7-5047-3710-6

I. ①就… II. ①康…②张…③王… III. ①大学生—就业—高等学校: 技术学校—教学参考资料②大学生—心理卫生—健康教育—高等学校: 技术学校—教学参考资料
IV. ①G717.38②B844.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 242279 号

策划编辑 张利敏
责任编辑 左卫霞
责任印制 何崇杭
责任校对 孙会香 杨小静

中国物资出版社出版发行

网址: <http://www.clph.cn>

社址: 北京市西城区月坛北街 25 号

电话: (010) 68589540 邮政编码: 100834

全国新华书店经销

中国农业出版社印刷厂印刷

开本: 787mm×1092mm 1/16 印张: 8.5 字数: 202 千字

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5047-3710-6/G·0520

印数: 0001—4000 册

定价: 25.00 元

(图书出现印装质量问题, 本社负责调换)

寻找灯塔

(代序)

从学校到企事业，从校园人到职业人是人生的一次飞跃，是质的变化，有些人能很快适应这些变化，有些人则非常茫然。大多数职业人都会经历职业摸索期，他们不知道航道在哪里，不知道水有多深，不知道自己的长与短，不善于包装自己，在职业选择中常常触礁。他们总觉得没找到最能发挥潜力的工作，由于工作环境、发展前景与自己的理想不符，使自己感到困惑，常常处于焦虑状态，进而对自己的前途开始产生怀疑。在此折射出对工作的态度，生存的理念。问题的实质是你要为谁工作，为自己，为老板，为家人，为成功，为未来？

只有明确了自己的职业目标，在社会分工中实现合理定位，寻找和争取到最适合自己的位置、最能发挥自己才华的职业，才能充分获得竞争优势，实现自身的发展。正确定位能发挥优势，展示能力；错误定位令人失去工作乐趣，埋没才华，甚至影响职业生涯的健康发展。

本书详细介绍了现代企业的管理模式，剖析人才市场的状况，针对毕业生就业前的心理状态，结合用人单位对求职者的具体要求，指导学生在心理上由校园人顺利转变为职业人，帮助学生认识就业形势，正确看待就业压力，介绍部分优秀企业和公司的招聘试题、面试程序及注意事项，阐述了实习期、工作初期在用人单位可能遇到的各种问题及挑战。从最现场、最直观的角度切入，既不失许多可读性很强的真实典型案例，也不乏技巧性很强的具体指导点拨，可谓虚中有实，实中有虚，或许可让你在不经意间有意想不到的启发和收获。

本书力求使高职高专院校的毕业生，在求职的航道中得到启迪，在茫茫夜色里看到前行的灯塔，在人生的道路上找准自己的坐标，在就业的旅途中觅到理想的职业。

面包会有的，但不会从天而降，主动权在你手里。祝你成功！

本书在编著过程中曾参阅多位同道的观点，并引用数家优秀公司招聘试题，在此一并表示感谢。

编 者

2010年8月于长春



目 录

1 企业	1
1.1 企业的组成	1
1.2 企业的运转	5
1.3 企业文化	8
2 人才市场	11
2.1 就业形势剖析	11
2.2 经济增长带动就业增长	13
2.3 用工市场理念	14
2.4 劳动服务理念	15
3 就业准备	18
3.1 心理准备	19
3.2 技能准备	25
3.3 就业观念的更新	27
4 指导你就业	29
4.1 选择你的未来	29
4.2 如何参加企业面试	31
4.3 面试经验谈	41
5 著名公司面试程序	44
5.1 丰田的全面招聘体系	44
5.2 宝洁公司	45
5.3 其他招聘方式	47
6 世界著名公司面试题类型与回答诀窍	49
6.1 世界顶尖日用品公司面试题与回答诀窍	49
6.2 世界最大制造业托拉斯面试题与回答诀窍	51
6.3 其他类型面试题与回答诀窍	52
7 招聘企业相关文书样式	54
7.1 登记表	54
7.2 合同与协议	57
8 安全顺利度过试用期	64
8.1 试用期概述	64



8.2	国家法律对试用期的有关规定	64
8.3	注意旅途安全	65
8.4	注意实习安全	65
8.5	了解试用期考核管理	66
8.6	把握好从校园人向职业人的转变	66
8.7	其他建议	68
9	初入职场	69
9.1	摆好心态	69
9.2	融入职场	70
10	“6S”及“5W+1H”管理模式	75
10.1	6S的起源和构成要素	75
10.2	6S的定义及构成要素之间的关系	75
10.3	6S活动要点	76
10.4	关于“5W+1H”	77
10.5	“5W+1H”案例运用	78
11	名企培训	83
11.1	德国西门子公司：多级培训制度	83
11.2	韩国三星集团：骨干员工培训	83
11.3	美国IBM公司：“魔鬼”训练营	84
11.4	联想集团：新员工培训三部曲	85
11.5	海尔集团：新员工培训四部曲	86
12	日本及欧美合资企业的典型特征	88
12.1	日资企业	88
12.2	北京松下彩色显像管有限公司	89
12.3	SONY的业绩考核指标是什么	90
12.4	德资企业	92
	参考答案	96
	附录1 中华人民共和国劳动合同法	101
	附录2 优秀公司招聘试题	113

1 企 业

企业是综合运用土地、劳动力、资本、技术和管理等生产要素，为社会提供产品或服务，实行自主经营、自负盈亏、独立核算的营利性组织。

1.1 企业的组成

现代企业的主要形式是公司制，实行董事会领导下的总经理负责制，总经理是企业最高行政领导，统管及指挥企业一切生产经营管理活动。现代公司组织制度坚持决策权、执行权和监督权三权分立的原则，由此形成了公司股东大会、董事会和监事会相互激励和约束的组织框架，如图 1-1 所示。

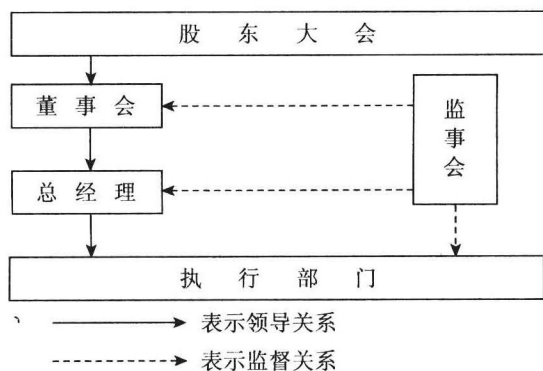


图 1-1 公司组织框架

(1) 决策机构。股东大会及其选出的董事会是公司的决策机构，股东大会是公司的最高权力机构，董事会是股东大会闭会期间的最高权力机构。

(2) 监督机构。监事会是由股东大会选举产生的，是对董事会及经理人员活动进行监督的机构。

(3) 执行机构。经理人员是董事会领导下的公司管理和执行机构。

如某××股份公司的决策层为股东大会及董事会。监督层为监事会。执行层为五部一车间。即

综合管理部：负责公司总经理办公室、人力资源、质量管理体系及总务后勤的管理。

财务管理部：负责公司的财务、会计、税务、金融、投资的管理。



生产技术部：负责公司的生产计划、生产、设备、技术、研发的管理。

质量保证部：负责公司进货、出货及生产过程的检验、测试、监控管理。

营销管理部：负责公司市场调研、产品销售、材料采购、外协加工、材料及产品库存的管理。

生产车间：负责组织产品的生产。

1.1.1 人文组成

1. 组织结构

企业中最基层的一级组织是生产班组，同学们无论是实习还是分配，大多都在这一级组织中，因此我们要了解、熟悉班组的特点及形式。

什么叫班组？班组是指在劳动分工的基础上，把生产过程中相互协作的同工种工人、相近工种工人或不同工种工人组织在一起，从事生产活动的一种组织。

班组的特点：拥有相应的劳动手段和劳动对象，直接承担一定的生产任务。

班组的组织形式：通常按照工艺专业化和产品专业化两种形式建立起来。

(1) 工艺专业化组织形式。即集中同类型的工艺设备和同种技能的工人对产品进行相同的工艺加工的班组生产组织方式，这样组成的班组一般不能完成产品的全部加工工序，只能完成一道或几道工序。

优点：便于班组长管理和技术指导，工人容易掌握和提高操作技术，便于考核个人的劳动成果，使工人能较快地适应产品的更新换代。

缺点：每个产品的生产要经过许多班组的工作，不能由一个班组单独完成，造成加工过程环节多，生产花费的时间长，占用资金多，容易出差错。

(2) 产品专业化的组织形式。即按照生产某种产品或零部件的需要，集中不同工种的技术工人，对相同的劳动对象进行不同的工艺加工的班组生产组织方式。

优点：便于不同工种之间的协作配合，有利于培养工人成为多面手，班组内成员共同生产产品或完成劳务，个人劳动成果与班组的劳动成果相联系，能增强工人的集体观念，促使大家更加关心班组生产。

缺点：生产效率较低，班组长需要多工种技能。

2. 组织纪律

现代企业把过去工厂中统称的劳动纪律已更名为员工行为规范。包括：

- (1) 公司规章制度。
- (2) 不能因私事使用公司物品。
- (3) 工作时间不能办私事。
- (4) 明确去向。
- (5) 严守公司秘密。
- (6) 衣着整洁。

- (7) 严守时间。
- (8) 严格遵守指示命令。
- (9) 注意措辞。
- (10) 对分担的工作负责。
- (11) 尊重对方开展工作。
- (12) 重视团结协作精神。

教学案例（一）

员工行为规范

一、员工形象要求

您已经是××股份公司企业团体中最富代表性的员工之一，您的仪表、仪容、谈吐举止、行为不再仅仅是您个人文化素质的直观反映，而是××公司的形象再现。公众的亲疏，客户的取舍，将与您的形象休戚相关。要有“我就是××公司代表”的形象意识。

1. 员工必须具备强烈的形象意识。

2. 员工的仪容仪表应符合企业及部门形象，穿着及修饰应端庄大方、整齐清爽、干净利落，工作时间统一着公司制服，出入车间必须换工作服、鞋、帽。

3. 员工语言交流要求：

(1) 在企业交谈请讲普通话，交谈中善于倾听，不随便打断他人谈话，不问起他人隐私，不得恶语伤人。做到谦虚谨慎。

(2) 与客户交谈诚恳、热情、不卑不亢、语言流利、准确。业务之外，注意话题健康、客观。主动端茶送水，热情迎来送往。维护公司形象，注意保护公司机密。

4. 员工行为纪律要求：

(1) 遵守考勤制度，准时上下班，不迟到、早退。病假事假及时申请或通知部门负责人。填报请假单。

(2) 工作时保持良好精神状态，精力充沛、饱满，乐观进取。

(3) 对待上司要尊重，对待同事要热情，处理工作要冷静，提倡微笑待人、微笑服务。

(4) 开诚布公、坦诚待人、平等尊重、团结协作，不将个人喜好带进工作中，不拉帮结派、党同伐异。

(5) 热情接待每位来客，不以貌取人，不盛气凌人，与客人约见要准时，如另有客人来访需等待时，应主动端茶道歉。

(6) 保持良好坐姿、行姿，切勿高声呼叫他人。

(7) 出入会议室或公司办公室，主动敲门示意，进入房间随手关门。

二、员工日常活动行为规范

工作要尽职尽责、真诚协作，高效、快捷地完成工作任务。员工应具备优良的道德品质，有事必报，有错必改，不得文过饰非，阳奉阴违，诬陷他人。



1. 要及时接听办公电话，勿让铃声超过三遍，迟接电话应表示歉意。
2. 电话行为应符合规范，注意控制语气、语态、语调，语言亲切、简练、有礼、客气。
3. 接听外线电话时，使用代表企业的规范用语“您好，××公司”，接听内线电话时使用“您好，××部”。
4. 仔细耐心倾听对方电话，不随便打断对方谈话。
5. 积极解决来电人要求，找同事的电话要及时转达。
6. 谈话结束时，表示谢意，等待对方先挂电话。
7. 工作时间禁止接听私人手机。
8. 主动向对方递送名片，递送时身体稍倾，使用双手，从正面向对方递出。
9. 接取对方名片同样必须倾身，应表示谢意，双手接过名片后认真看一遍，诵读对方姓名、职务，妥善保管。
10. 由企业发给的工作证和胸牌，员工要随时携带和佩戴。
11. 工作证、胸牌如有遗失，应及时向部门领导报告，申领新证牌。
12. 养成讲卫生的美德，不随地吐痰、扔纸屑、果皮、烟头和杂物，不乱涂乱画。
13. 办公室保持整洁，无污痕，文件入橱或摆放整齐。
14. 车间保持井然有序，物品摆放整齐。

1.1.2 产品组成

企业运作的结果是产品和劳务，其系统如图 1-2 所示。

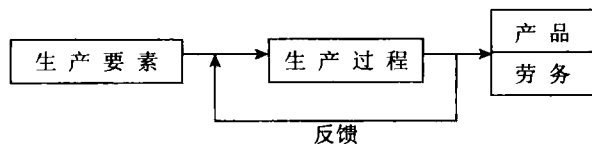


图 1-2 生产管理系统

由图 1-2 看出，生产管理系统的结果就是输入生产要素，经过生产过程，输出产品和劳务，并且在生产过程中不停地进行信息反馈。这个系统由以下四个部分组成。

1. 产品或劳务

产品是指新制造的具有一定使用价值的成品或半成品，劳务是指来料加工以及对已有机器设备的修理，恢复它们的功能。产品是由一定的要素构成。产品要素有品种、数量、质量、交货期、成本等。所以，生产满足社会需要的产品或劳务，就成为生产管理的目标。

2. 生产要素

在现代化大生产情况下，生产要素一般包括以下内容：

- (1) 人，指劳动力。
- (2) 财，指资金。

(3) 物, 指土地、厂房、机器设备、工艺装备(包括工具、卡具、量具、模具、工位器具等)、原材料、零部件、能源(包括燃料、动力)。

(4) 信息, 指计划、工艺图纸、情报等。

3. 生产过程

对生产厂来说, 这是产品的制造过程; 对矿山来说, 这是资源的采掘和集运过程; 对修理厂来说, 这是被修理的机器设备功能恢复过程。

4. 反馈

反馈是指把生产过程输出的信息, 返回到输入的一端。目的是使生产管理人员掌握生产过程的运行情况, 使出现的问题能够及时地得到解决, 以保证生产过程的正常运行和生产计划任务的顺利完成。反馈在生产管理系统中起着控制生产过程、及时提供信息的作用。

由此可见, 生产管理的任务就是运用组织、计划、控制的职能, 把投入生产过程的各种生产要素有效地结合起来, 形成有机的体系, 按照最经济的方式, 生产出满足社会需要的产品或劳务。

1.2 企业的运转

要使企业正常运转, 必须通过一定的组织和层次来进行。企业的生产系统按照产品、工艺和工序, 在不同层次上划分为许多分公司、车间、工段和班组。整个企业生产系统从总公司、分公司、车间直至班组形成一条生产指挥链, 保证生产经营活动的正常进行。企业层次结构示意图如图 1-3 所示。

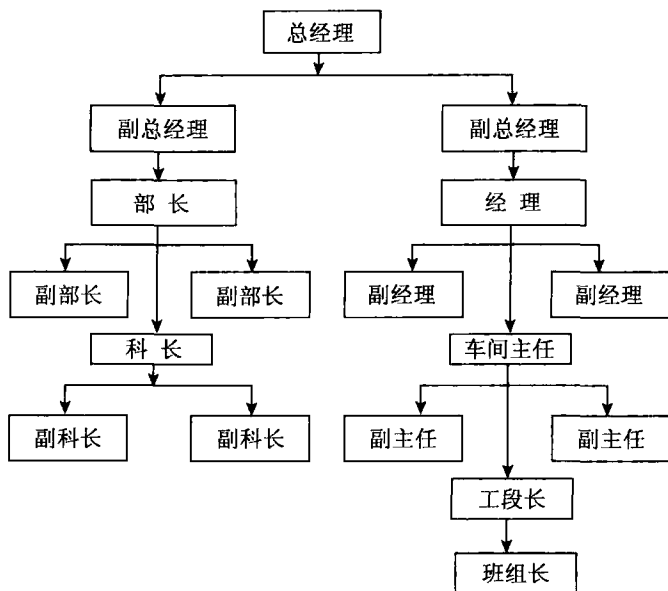


图 1-3 企业层次结构示意图



企业的主要任务是有效地利用企业的人员、资金、物资、机器设备、生产技术、信息等资源,以顺利实现企业运转。企业管理的内容也包括对这些资源的各种管理,它们共同构成企业管理的一套完整的体系。

1. 生产经营管理

生产经营管理是在市场经济思想指导下,进行市场调查、市场预测、确定生产目标、产品设计、试制、生产、销售和服务等生产经营全过程的管理。生产经营管理主要包括以下内容。

(1) 经营计划和战略方面的管理。经营计划管理就是按照市场经济的原则,根据市场变化,适应社会需要来制订计划,并在执行中根据变化了的情况不断地调整计划。从计划的制订、调整,以及计划的组织实施和检查分析等,到下一期计划的再制订。上述全过程的动态管理就是经营计划和战略方面的管理。

(2) 生产和技术方面的管理。科学技术管理主要是指新产品的研究开发,原有产品的改进,采用新技术、新工艺提高企业生产技术水平,搞好技术信息、技术标准、技术革新工作,以及日常的工艺和技术档案管理等工作。

生产管理有广义和狭义两种。广义的生产管理,是指以保证产品品种、质量、数量、交货期和降低成本为目的的管理;狭义的生产管理,是指对产品生产“期”和“量”的管理,即保证产品按规定的交货期和数量进行生产。

质量管理主要是指产品质量的全面管理,包括制订和执行产品质量改进计划,从原材料进厂到产品出厂的质量检验、计量管理、质量调查分析等。

设备和工具管理。设备管理主要包括设备的维护保养,设备修理计划的制订和执行,设备的改造、更新等。工具管理主要包括多种工具的供应、制造、保管、维修,以及工具的消耗定额和储备定额的制订和执行等。

劳动工资管理主要包括劳动组织、职工的招收和调配、劳动定员、劳动定额、劳动保护,以及工资奖励等。

(3) 物资供应和销售方面的管理。每个企业的生产活动,一方面不断地为社会提供适合需要的产品,另一方面又不断地消费着各种物资。物资供应和产品销售是联系企业生产和社会需要的纽带。

物资供应管理主要包括各种物资消耗定额和储备定额的制订,编制和执行物资供应计划,物资的采购、保管、发送,以及物资的节约和修旧利废等。

销售管理主要包括保管产成品、办理销售手续、执行销售合同、货物发运、进行市场调查,以及为用户服务和进行访问工作等。

(4) 财务管理。财务管理主要包括资金筹措、固定资金和流动资金管理、成本管理、利润管理、财务收支计划、经济核算等。

2. 人力资源管理

人力资源管理主要包括职工的录用、考核,干部的选拔、配备,人事档案,职工的技术业务培训,以及集体福利管理等。



3. 组织领导

组织领导包括正确贯彻执行企业领导制度，领导班子建设，建立合理的管理体制、组织机构和规章制度，改进领导作风和工作方法等。做好这些工作是企业实现生产经营活动的组织保证。

4. 工艺分析及产品运转

工艺分析及产品运转包括生产工艺流程分析和运转的主要环节，前者是具体的微观设计方案，后者是运转环节的方法步骤。

(1) 生产工艺流程的含概。它主要是生产工艺流程分析，是以零件为对象的局部分析，是总体分析的进一步具体化。它是生产过程的一项基本分析，反映了零件从投料开始到完成为止，按工艺顺序流动的全部生产过程。它分析的内容很详细，包括物品流动的数量、搬运的距离、消耗的时间、工艺方法、作业地点、作业人员、使用的机器设备、工夹具、容器等。

(2) 运转的主要环节。主要包括：签订单→组织原材料→生产装配→质量检查→成品入库→销售。

签订单（合同）：它是为了实现以客户为中心，以合同为依据的管理模式，覆盖了销售合同的全过程跟踪，包括对合同从准备制作、提交审批开始，直到签订以后的组织规划、开始实施、实施完成、关闭的全过程进行记录和控制。

组织原材料：原材料的采购业务要跟踪管理，包括来源、报价的管理，采购合同的管理和采购物品的接收入库处理。采购报价是否要经过审批和经过怎样的路径进行审批，按照销售需求、库存规则，产生采购需求。

生产装配：可分为以下几个环节。①装配准备：是在装配前对各种零、部、整、辅助件进行准备加工处理。②装联：用紧固件或黏合剂等将产品的零、部、整件按图样要求接在固定位置上。③包装：就是将组成整机的各个部分，经检验合格后，进入总装合成。④调试：使整机达到规定技术指标的要求，保证产品能稳定可靠地工作。

质量检查：质量检查中要求“三检制”，即操作者“自检”，操作者之间“互检”和专职检验员“专检”的检验制度。这是确保产品质量的有效方法。

成品入库：这涉及物品管理，以及在销售实现后的实际发货控制过程中对仓库、物品的数量进行跟踪，包括查询物品的现有库存量、进出库历史。跟踪每个物品销售成本、折扣、销售底价。

销售：这包括对销售全过程跟踪管理，包括销售过程中的客户信息、活动信息、报价信息等所有主要信息。销售员可以合理分配销售精力，并把重点放在重要的商机和重点的客户上。

销售是企业的命脉。随着市场经济的深入发展，企业对市场和客户的依赖已经逐步提高到企业生存的高度，哪个企业销售得好，哪个企业就能把握住市场脉搏；谁能满足客户对产品的需求，谁就能赢得市场、赢得客户，从而企业才能生存、发展、壮大。因此，销售在企业运转的各个环节中占有非常重要的地位，在销售中，应以客户为中心，通过不断



改善与客户关系有关的业务流程,提高各个环节的自动化程度,从而缩短销售周期、降低销售成本、扩大销售量、增加收入与赢利、抢占更多市场份额,寻求新的市场机会和销售渠道,最终从根本上提升企业的核心竞争力,使得企业在当前激烈的竞争环境中立于不败之地。

1.3 企业文化

企业文化是在长期生存和发展中形成的,为本公司所特有的,且为多数员工共同遵循的宗旨(使命)、目标(愿景)、行为规范(价值观)等的总和及其在公司活动中的反映。即企业成员共同信仰的价值及行为模式,包括社会风气、公司风气、企业形态、企业气质、企业精神的总称。

企业文化有 3 个层次:

物质层(表层文化)——外在表现和载体,诸如公司名称、徽标、外貌、产品外观及包装、服装等视觉标志形象。

制度层(浅表文化)——起约束、规范、制度的引领与约束作用。

精神层(深层文化)——是公司的核心和灵魂,包括使命、愿景和价值观。

企业文化是 21 世纪企业竞争力的核心,它将成为下个十年企业兴衰成败的关键。如同人的需求从生存到精神境界的不断提升,企业文化不仅体现在对产品、服务、品牌等物质层面,还体现在发展决策、管理规则等制度层面的建设,更加关注构建企业的价值取向,人文精神等这些内在的核心层面上。

21 世纪的企业竞争不单是传统的初级的物资要素的竞争,即不仅是土地、资源、能源、货币、劳动力投入及其效率的竞争,更是知识性因素、文化性因素的竞争。从本质上说;21 世纪的经济是经济与文化一体化的经济。这种一体化不是外在的一体化,而是内在的一体化。企业既生产物质产品,又生产文化产品;企业运行既有经济活动,又有文化活动;企业既要有经济素质,又要有文化素质,企业的任何产品、企业的任何活动,企业的任何素质都是经济与文化的一体化,经济与文化是一个统一体。企业的任何产品既有使用功能的经济属性,又有审美价值的文化属性;企业的决策既是经济决策,又是文化决策;企业的素质既是经济素质,又是文化素质,正是这种内在的一体化,使企业文化成为企业竞争的一种文化力量。

1. 环境文化

企业文化是无形的,它要靠有形的环境和载体去折射、放大和传播。

教学案例(二)

环境文化代表“全聚德”

中国传统饮食文化的代表——老字号“全聚德”,历经 140 余年的发展和创新,成为



享誉海内外的中华饮食文化的精粹。全聚德的文化不是单一的，而是多元的、复合的，是一种兼收并蓄、开放融合的文化体系，特别是全聚德的环境文化定位，充分体现了全聚德文化的多样性及其丰富内涵。

和平门全聚德烤鸭店是宴请国内外首脑的重要场所，因此该店以“名人、名店”效应为出发点，环境风格以高雅祥和为特色。其中“名人苑”的设计思想以歌颂新中国三代领导人为主线，描写龙凤呈祥，群贤毕至的意境，寓意中华民族振兴，全聚德事业兴旺；由众多国家元首在全聚德用餐时留下的珍贵照片组成的“名人墙”以及一百多个国家的大使签名留言组成的“百名大使签字墙”更是引得顾客驻足观赏，赞叹全聚德独特的人文景观。

前门全聚德烤鸭店是全聚德的起源店，已经具有 140 余年的历史，由于该店的特殊意义，建店初期的“全聚德”铺面老墙被原样移至大厅内，并在老墙后面依照旧式摆设恢复了“店铺”风貌，同时采用跑堂服务方式，传统的八仙桌、青色地砖、木制阁楼，老式的留声机、黑漆柜台，伴随着青衣小帽的伙计们热情吆喝，传统怀旧的文化风貌尽收眼底。

老墙、老铺、燕京八景、帝王间构成了独特的老店文化，体现了“全聚德”品牌价值与文化品位的完美统一，老店文化是名人文化的根源；名人文化反映了老店文化的时代特征。

2. 人文文化

孔子是提出政治、经济与道德合一的世界第一人。儒教传统的基础是“仁义礼智信”，主张“得人心者得天下”。根据儒教理论，任何企业都应该是一个大家庭。企业老板或企业领导人，对职工必须像对自己的父母和兄弟姐妹一样尊重、关心和照顾，这与以人为核心的现代企业文化理论的精神实质是一致的。企业要想在市场经济的激烈竞争中永远立于不败之地，必须有文化底蕴，没有文化的企业就不会有生命力。而中国传统文化的核心就是家，职工有了归属感，才会产生使命感和责任感。

企业所有者（老板）、管理者和员工三个主体之间有着不同的利益趋向和价值标准，是相互依赖但又相互矛盾的共同体。因此在建设企业文化中，要特别强调和保证所有者（老板）文化、管理者文化和员工文化三个主体文化之间的完整性和有效性。

重建所有者（老板）文化。必须树立一种以追求企业利益最大化、追求资本增值为最终目标的价值观，建设一种充分尊重、信任经营管理者，对管理者、对债权人、对政府、对社会、对员工负责的“信托代理文化”。只有在这种文化价值观念的指导下，企业的目标才是单一的、明确的，才会有清晰、完全客观的资产委托经营责任制度和相应的机制，才更有利于企业实现利润最大化的经营目标。

重视管理者文化。管理者是企业文化的编造者、领导者、传播者和驾驭者。管理者文化是由老板文化派生出来的一种管理文化，是追求经济效益、追求资产增值最大化目标的一种外延。管理者充分发扬诚信勤勉的执业精神，着力构建一种充分发挥自己的经营才能，有效组织企业经营，从充分地尊重、信任员工开始，对员工做到“真爱、真严、真



帮”，最大限度地发掘其创造力和内在潜能的价值基础，有效把握好自身的管理角色，实现自我定位、自我约束、自我实现、自我挑战、自我超越。

培育员工文化。提倡员工文化就是主张个性张扬、个人奋斗，主动竞争，倡导员工要自爱、自主、自我学习、自我挑战、自我改造、自我超越，要摆正自己的价值观和角色定位，以一种全身心的投入当好自己的角色，干好自己的事情，最终将上一层的管理文化通过制度文化、行为文化转变为员工文化。通过员工文化的构建把管理层的运行管理思路变为全体员工的认识，培养员工与企业“生死与共”“人企合一”的价值观，使企业全体员工增强主人翁意识，与企业同呼吸共成长，同发展共生死，实现企业精神与企业价值观的人格化，实现员工个人价值与企业最终目标相一致，推动企业的良性发展。

3. 团队精神文化

团队精神是团队成员共同认可的一种集体文化意识，是团队成员共同价值观和理想信念的体现，是凝聚团队、推动团队发展的精神力量。

思想统一、信息共享、行动有分有合、优势互补、配合默契是团队精神的特点。

相互理解、相互尊重、相互宽容是团队形成的基础。

在集体奋斗中发挥个人才智、实现自我。

崇尚团队精神并不意味着忽视个人贡献，我们关注并鼓励团队中每个人的业绩。

允许别人的最大利益偶尔取代自己的利益。

要迎接全球经济一体化的挑战，使企业始终立于不败之地，培养形成团结合作的精神至关重要，团结合作是企业稳定发展的重要保障，要清醒地认识个人与组织的关系，个人离开组织，成不了大事。而依靠一个能把大家团结在一起、密切配合、互相协作的严密组织却能开创辉煌的事业。即所谓人心齐、泰山移，通过运用集体智慧将整个团队的人力、物力、财力集中于某一方面，整个团队拥有同一精神支柱和精神追求，各方面的价值得到融合，从而迸发出创造力，主动将自己的行为与企业的荣誉融为一体。



思考题

1. 什么是企业？
2. 什么是班组？班组的特点是什么？
3. 什么叫科学技术管理？
4. 什么叫生产管理？
5. 什么叫质量管理？
6. 什么叫设备和工具管理？
7. 运转的主要环节有哪些？
8. 为什么说销售是企业的命脉？
9. 什么是企业文化？它的内涵包括哪些内容？“全聚德”企业文化是依据什么来展现的？
10. 简述团队精神、特点和形成基础。



2 人才市场

全面建设小康社会,要靠千千万万的高素质建设者和高素质人才。人才资源是第一资源,在人才竞争日益激烈的情况下,如果没有一支规模宏大的高素质人才队伍,我们就难以完成全面建设小康社会的宏伟目标,难以实现中华民族的伟大复兴。因此,人才强国战略已上升为国家发展战略。

我国人才市场体系已经基本形成,人才市场在人才资源配置中逐渐发挥基础性作用,人才市场的发展为人才成长提供了良好的机遇和环境,促进了尊重知识、尊重人才的社会风气,人才市场在社会主义市场经济体系中的作用日益突出,与其他要素市场的联系日益紧密,政府对人才市场的宏观管理逐步加强与规范。

2.1 就业形势剖析

中国人口增长速度很快,当前,我国就业形势依然矛盾突出。一方面,就业的总量矛盾长期存在,人口出生率还较高,局部地区劳动力市场继续保持供大于求的态势,据统计,在城市劳动力市场上,平均每100名求职者只有80~90个的就业岗位,求职者年龄结构也发生了变化,青年失业人员增加,18~34岁求职者约占总求职人数的70%。

另一方面,就业的结构性矛盾依旧突出。一是劳动者的文化素质与经济社会发展的要求还有较大差距,职业技能有待进一步提高。二是县级城镇就业问题更加突出。三是资源枯竭的城市就业比较困难,20世纪50~60年代建设的国有矿山2/3已进入老年期,几十个矿山城市资源衰竭,将影响几百万劳动者就业。

1. 在新形势下,我国就业状况逐渐呈现出三个新特点

(1) 进一步提高城乡统筹就业的水平已成为当务之急。能否有效推进建立城乡统一劳动力市场,不仅关系到农村劳动力转移的顺利进行,而且关系到城市产业结构和就业结构的顺利调整,关系到内需潜力能否挖掘,国民经济增长潜力能否实现。

(2) 经济社会发展对劳动标准、就业质量,劳动者技能素质提出了更高的要求。过去,我们在就业问题上关注的重心是困难群体的就业,今天,在继续关注这个问题的同时,我们还必须重视劳动者权益保护问题、就业质量问题。

(3) 随着灵活就业的迅速发展,完善相关政策的要求越来越迫切,需要认真研究解决。

现在部分青年人找工作难,文化程度和技术等级低是一重要原因。他们中,初中以下