

李燕杰 先生 / 鼎力推荐

共和国四大演讲家之一

走向职场成功^的

36个密码

程社明 熊福林◎著



做好职业规划 做人生的赢家

程社明博士为您解读职业生涯规划中的36个核心密码



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

作者 简介

程社明，管理学博士，南开大学MBA中心教授、研究生导师，清华大学职业经理训练中心特聘教授，北京大学高级总裁班特聘教授，职业生涯开发与管理企业应用咨询师，职业生涯开发与管理专题培训师，职业经理人，亲子关系培训师，CMC国际注册管理咨询师，NLP专业教练，美国ACHE催眠治疗师，国家二级心理咨询师。著有《你的船你的海》《职场论语》《职业人的亲子关系》等。2009年首届“全球500强华人讲师第21名”，2012年度中国百强讲师排行榜第16名。

联系方式: csmfacc@126.com

熊福林，高级人力资源管理师，高级经济师，国家二级心理咨询师，中南财经政法大学兼职教授，山西大学职业发展指导教师，湖北省作家协会会员，诗人。诗作散见于《诗刊》《星星诗刊》《诗神》《绿风》《诗歌报月刊》《人民日报》等，《诗刊》及《星星诗刊》曾在头版头条发表其诗作，曾获得《星星诗刊》新诗精品大奖赛唯一的“优异创新奖”和“星星青春诗苑奖”。著有诗集《纯净的音乐》《三峡，跨世纪的咏叹》《生命的涛声》。

联系方式: 370742526@qq.com



走向职场成功的

36个密码

程社明 熊福林◎著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

在《一千零一夜》古老的故事里，阿里巴巴发现了四十大盗的神奇密码——“芝麻开门”，打开了藏满财宝的山洞。进入数字化时代后，密码早已融入我们生活的方方面面：银行卡有密码，电脑、手机有密码，QQ、微博、微信有密码。而为了网络安全与交易安全，还增加了形形色色的验证码。

那么，“人”本身有密码吗？人生职业的成功有密码吗？如果有密码，这些密码又是什么呢？要想知道这些密码，就同我们一起进入《走向职场成功的 36 个密码》这本书，去寻找这些问题的答案吧。

图书在版编目（CIP）数据

走向职场成功的 36 个密码/程社明，熊福林著. —北京：机械工业出版社，2016.9
(2017.1重印)

ISBN 978-7-111-54615-3

I. ①走… II. ①程… ②熊… III. ①成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 198143 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 浩

责任编辑：李 浩 李琳瑜

责任校对：舒 莹

责任印制：李 洋

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2017 年 1 月第 1 版第 2 次印刷

170mm×242mm • 14.75 印张 • 183 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-54615-3

定价：45.00 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

服务咨询热线：(010) 88361066 机工官网：www.cmpbook.com

读者购书热线：(010) 68326294 机工官博：weibo.com/cmp1952

(010) 88379203 金书网：www.golden-book.com

封面防伪标均为盗版

教育服务网：www.cmpedu.com

推荐序

“万影皆因月，
千声各为秋。”

刘方平（唐）

“日月不同光，
昼夜各有宜。”

孟郊（唐）

程社明、熊福林二位的新作《走向职场成功的36个密码》，我有幸先睹为快。认真阅读了这本书稿，我认为这是一本值得向广大读者推荐的佳作。

我从教60载，公开讲演40年，在我早期讲课、讲学、讲演中，经常涉及青年人成功、成才等内容，所以一些朋友说我是“文革”后第一个在公开场合谈论这类问题的人，特别是我在20世纪80年代初讲的“德才学识与真善美”影响还挺大的，后来我也就有意识地研究此类问题，并且读了许多海内外出版的成功学、智慧学，乃至人才学方面的书。这些书对我都有不同的启示，可谓“日月不同光，昼夜各有宜。”

今天读了社明、福林二位的新作，我发现他们这本著作颇有新意。究其原因有以下两点：

第一，本书的作者程社明先生有独特的经历和阅历，他从困苦中走来，经受过艰苦岁月的磨炼，又在海外获得了广博的见识，俗云：世事洞明皆学问，人情练达即文章。近年来，他的著述与讲演既能理论联系实际，又能全面深刻地呈现出他本人的实践经验，由此他的理论与论述是坐在高楼深院中学究式的学者难以做到的。

第二，本书的另一作者熊福林先生既是银行高管、高级人力资源管理师，又是高级经济师，还是心理咨询师，最特别的，他还是一位诗人。这几方面学问的结合，无疑筑就了他的优势，他的思辨又是那些单纯从事商

贸活动之人难以企及的。

他们二位的合作，堪称“绝配”。一个是博文多识且能与实践相结合的现实主义者，一个是懂经营又能写诗的浪漫主义者，现实主义和浪漫主义相结合，必然能迸发出创造性的“火花”。

大家读了这本书，特别是从 36 个密码中，一定会获得新的启示和教益。一个人一分力，两个人形成合力，二位的学识与经验，必然形成利于成功成才的智慧。

接下来我想讲一讲：

“万影皆因月，
千声各为秋。”

一个人要想在人生道路上取得更大的成功，至少应当关注下列一些问题，这也是对《走向职场成功的 36 个密码》的补充。这几个问题是我的人生感悟，仅供大家参考。

一

人生在世，无论做任何事，都要有理想、有抱负，要有矢志不渝的恒心。一个人要想有所成就、有所作为，就要确立远大的理想和目标，树立必胜的信念。有了坚定的理想与信念，才能战胜一切艰难险阻，才能排除万难争取胜利。我喜欢这些话：

“山阻石拦大江毕竟东流去，
雪辱霜欺梅花依旧向阳开。”

“心不清则无以见道，
志不确则无以立功。”

“立志在坚不在锐，
成功在久不在速。”

一

一个有志青年，在事业上要取得成功，必须争取先进，按照我的想法：不是第一，就是唯一。

一个有成就的人，永远要在第一时间、第一空间，战斗在第一线战士队伍里，争取第一等成果。

“取法乎上，得乎其中。

取法乎中，只得其下。”

特别要坚持下去，坚持才能胜利。

“男儿不展凌云志，

空负天生八尺躯。”

三

人，要有智慧，而道德是第一智慧。

人生在世，会遇到各种矛盾，要经受各种考验，就要法、德、美相结合。法，是讲法治。德，是讲道德。美，是讲美育。

要严于律己，既要高标准，又要保住底线。

一万支暗线埋伏在你的周边，伺候着你一千个小心中的一次不检点。

一失足成千古恨，再悔恨已百年身。

四

人生在世，不甘于平凡与平庸，是不容易的。

一个人，要在短短百年的生活中，在这三万天之中有所创造，既是自

己的责任，又是一种担当。人活在世界上总要对人类做出些贡献，人类的进步，往往是敢于出奇制胜的人努力的结果。

一个人要做奇人，交奇友，读奇书，做奇事，创奇迹，方可成为时代“创客”。

五

我与程社明的经历有许多相似之处，早年家庭多难，生活时常陷于水深火热之中，挣扎在饥饿线上。在我 20 岁之前，上过商场、工厂、农场、战场……这些经历也使我深刻体会到：成伟大业绩的人，往往不是那些幸福之神的宠儿，却是那些遭遇过诸多不幸的苦孩子。艰难困苦，玉汝于成，这是在人生规划中应当时时刻刻思考的。

六

一个人，要想进步，就要向程社明、熊福林二位学习。学什么？要因人制宜，无论学什么，都要有一定之规，都要有目的性，不要为学习而学习，不要为显示自己有学问而读书，要学以致用，要经世致用。在我一生中，教了中国文学史、中国文化史、中国图书史，我的基本感悟是：

一要从诸子百家中求最大公约数，

二要在研修中落实“给力”二字。

同时，还应记住：

今天我们学习，

不向西方学，是无知；

只向西方学，是弱稚。

不学中国国粹必忘本；

只学中国国故必倒退。

我们在探求人生规划时，要在中外古今文化史中，找到我们今日之所需，古为今用，洋为中用，古今融合，中西合璧。总之，要各美其美，美人之美，美美与共，世界大同。

七

在事业上要取得更大的成绩，务必要善于综合。特别是在诸多矛盾中，要打下善于辩证的坚实基础。比如，作为一个领导人，哪怕是一个中小企业的领导，也要善于向习近平同志学习：

智慧而淡定，
仁爱而持重，
勇决而从容，
博识而谦恭。

特别是第四条，要遵循《易经》十五卦即谦卦的精神，要谦虚为怀。

八

最后我想说在制订自己人生规划时，在思考自己工作、事业上遇到的各种矛盾时，一定要抓根本。

记得箫军老师跟我讲：

告诉年轻人，处事为人都要抓根本。

中医西医甭管多伟大，其实就是一呼一吸，停止呼吸就完蛋。

军事家就是一攻一守，一胜一负。

企业家就是一买一卖，一赔一赚。

文学艺术家就是一美一丑。

人要抓住根本，就要懂得一阴一阳之为道。

要懂得：

大本大元求大智，

大爱大美利大成。

求真求善又求美，

立德立言再立功。

人在事业上，在人生规则中，在取得胜利时能“归零”，在遇到矛盾时能“别宥”。

最后送给大家两句话：

云横怒翼搏千里，

气霁刚风御九秋。

还想再道两句话：

万里风云三尺剑，

一庭兰蕙四壁书。

总之，要像二位作者那样，理论联系实际，文武双全，绝不纸上谈兵，在帮助别人时要从实际出发。

人云亦云不云，

老生常谈不谈。

我近日仍很忙，匆匆写了这些话，作为一个耄耋老人愿与大家共勉。

李燕杰

丙申正月初一（2016 年 2 月 8 日）

自序

1981年，我经过三年刻苦自学，完成了初中到高中的课程，其间经过两次高考，最终考上了大学。上大学不久，邓丽君的歌曲开始在校园流行，同学们纷纷用录音带转录。不知为什么，当时有些领导视邓丽君的歌曲为靡靡之音，甚至是洪水猛兽，强令同学们自行消除邓丽君歌曲录音，并派辅导员抽检学生们的录音带，一旦发现有邓丽君的歌曲，立即强行抹掉。但实际上，邓丽君的歌曲还是在学生中间迅速蔓延。

在这样的环境下，忽然有一段时间，同学们转而开始争先恐后地转录一个人的演讲录音了，他讲的“德才学识与真善美”很快就覆盖了邓丽君的歌曲。他的那些拓展知识视野、启迪心智、培养高尚情操的演讲，给我们年轻一代的心田里注入了丰富的精神营养，对我以后的人生发展起到了至关重要的作用。这位演讲大师就是中国现代演讲事业的开拓者、国学大师、哲学家、书法家李燕杰教授。

2005年1月24日，在师兄翟杰、孟昭春的引荐下，我有幸成为李燕杰教授的入室弟子，有机会面对面向恩师请教学习，聆听教诲。

恩师幼年时由于生活所迫，做过小贩，当过工人，后来加入中国人民解放军，成为一名优秀的军人。大学毕业后，他教授过历史学、哲学、易学等多种学科。1977年1月25日，李燕杰教授第一次公开做了演讲报告，从此拉开了中国现代演讲事业的序幕。

2010年，已是80高龄并身患癌症的李老对我说：“社明，我们要组建一个全球华人演讲大同盟，要组建中国梦环球行演讲团，向全国人民、向全世界人民传播我们的梦想，传播中国的正能量。”我被恩师的伟大志向所震撼，同时又有怀疑和担心。心想：您已是80岁的人了，又癌病缠身，还是保重身体要紧啊！真没想到，李老不是说说而已，而是很快进入了具体规划、实际操作阶段。不久，全球华人演讲大同盟成立了，中国梦环球行

演讲团正式组建了。托恩师的福，2014 年我随颜永平、侯希平、翟杰、李志勤、郑宏彪、朱新民等演讲大家，参加了中国梦美国行演讲团，去哈佛大学、加州大学演讲“职业生涯开发与管理”；2015 年又参加了中国梦欧洲行演讲团，用我 1990 年留学法国、回国创业、成功创建合资企业的成功经历，到牛津大学、剑桥大学，为中国留学生和访问学者演讲职业生涯发展的规律以及职业锚的作用，反响强烈，受到高度好评。

2016 年年初，《走向职场成功的 36 个密码》初稿完成，我和熊福林商量请谁写序。当我把想请恩师李燕杰写序的想法告诉师兄翟杰时，还是有一些顾虑：一则恩师年事已高，怕给恩师添麻烦；二则恩师仍然夜以继日地工作，每天都非常辛劳地演讲、著书，我真不好意思开口。翟杰师兄鼓励我：“你去大胆求助吧，李老一定会热心帮助你的！”我把书稿用大号字打印出来，怀着忐忑的心去请恩师作序，让我始料未及的是：恩师在阴历年前难得的稍轻松的日子里通阅了全稿，并且还提出了几处重要的修改建议，还在大年初一清晨四点多就起床写完了序言，让我和福林感动不已！

其实，李燕杰教授本身就是职场成功的最有说服力的楷模！那种“不是第一就是唯一”的进取心，那种“我是青年友、青年是我师”的谦逊心，那种不为名不为利的淡泊心，那种心系民族百姓的爱国心，都值得我们终生学习。

此书能够出版，我还要特别感谢福林。福林认真研读了我业已出版的书籍，反复研听了我的各种培训光盘，又认真参加了我主讲的“职业生涯培训师”的课程以及我的其他培训课程，将我所研发的职学理论融会贯通，有机结合，并加入了他自己的创新观点和有效的探索方法，有许多地方的论述水平都超过了我的初稿。这对我来说是一种激励，也是一种提升。没有福林的辛勤付出，就没有这本《走向职场成功的 36 个密码》。

借此机会，我也感谢 15 年来对我们的职业生涯咨询培训事业给予关注、认同、支持和帮助的朋友们！

程社明

2016 年 3 月 8 日于印尼巴厘岛

前言

“人最宝贵的东西是生命，生命属于人只有一次。人的一生应该这样度过：当他回首往事的时候，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因碌碌无为而羞愧。”

——苏联作家尼·奥斯特洛夫斯基《钢铁是怎样炼成的》

那么，年华如何才能不虚度？生命走到尽头时如何才能不羞愧？人生如何才能更有为？生活如何才能更精彩呢？

答案就是：做好自己的人生管理，做好自己的职业生涯规划！通过职业生涯的发展与成功，让自己的人生更有意义和价值。

现代社会中，人与人之间最普遍的关系就是由不同职业决定的社会分工关系。每个人都是通过从事一个或几个职业来满足人生需求、实现人生价值的，每个人也都通过所从事的职业与这个社会建立一个接口、融入这个社会。

因此，职业几乎与每个人都密切相关。那么，职业究竟如何发展，怎样才能获得职业的成功呢？

本书试图从“人”“职业”“职业人”这三个层面的36个问题入手进行剖析，以期给大家提供一些对职业发展的观察视角、思维路径、行动指南。

一个人来到这个世界是一个肉体的人、一个自然的人。如何让自己变成一个精神的人、一个社会的人呢？这就需要强化自我的正确认知，让自己的内心得到成长，让自己的心理逐步得到成熟。这就是本书第一部分的内容，让自己倾听内心深处的呼唤与呐喊，从而通过自我认知和内心成长促进职业发展。

有了自我认知和内心成长，对职业发展与成功有了强烈的愿望之后，如何扬起职业生涯的风帆呢？这就是本书第二部分的主要内容。在这部分中，你可以清晰地了解到什么是职业，什么是正确的职业观念，什么是职业素质，什么是职业化，什么是职业生涯，什么是外职业生涯，什么是内职业生涯，什么是职业生涯发展规律，什么是职业生涯规划，什么是职业锚。真正深度理解了职业的内涵，理解了职业生涯发展的基本规律，职业生涯发展才会沿着正确的方向与目标，乘风破浪，扬帆远航。

大家在了解以上这些之后，也许还会问：职业发展与成功的具体方法是什么？其实这就是本书第三部分的重点内容。职业生涯发展与成功，需要切实解决好“四大核心问题”：你到底为什么要成功，这是成功的动机；你到底要成为什么样的人，这是自己的未来形象设计；如何结合自身实际，做好自己的职业生涯规划，这是自己人生大厦的美丽蓝图；如何做好自己的本职工作，这涉及自己的职业发展从何处起步。本书第三部分的内容中，还会告诉你提升职场能力的“六大关键法宝”和走向职业成功需要处理好的“六大重要关系”。看完这些内容后，你会蓦然发现：在一个人职业生涯的几十年中，向社会提供的最优秀产品就是你自己。

可以说，这是一本为自己、为子女、为员工都值得细细品读的书。

它会让你认真思考：

自己到底想干什么？

自己到底能干什么？

自己到底为什么干？

它会让你真正明白：

人生是可以规划的！

人生是需要规划的！

人生是必须规划的！

有人说，我的职业已经非常成功，我的事业正是如日中天，我还有必要读这样的书吗？答案是肯定的！

第一，也许你会受到此书的启发，并运用书中系统的理论与方法，将你自己的成功经验进行总结、提炼，然后分享给你的员工、你的子女及社会，这是你为社会贡献的另一份财富。

第二，你的企业越做越大，你的员工也会越来越多，员工职业素质的提升、职业技能的提高、职业生涯的发展等，不正是你面临的新课题、新问题、新困扰吗？这些问题也许都能在此书中找到一些答案。

第三，你个人的职业已经非常成功，那么你的子女呢？你是不是希望“青出于蓝而胜于蓝”呢？用该书中的理论与方法去教育引导你的子女，让他们的职业与人生更成功，这也许正是你自己成功以后最大的心愿。如果让你的子女自己去阅读这本书，就能让他们直接受益，就能帮助他们解决成长过程中的困惑与烦恼，就能帮助他们找到人生的方向、职业的目标，并一步步走向职业的成功。

有人说，我刚刚进入职场，我现阶段要解决的主要矛盾是适应与生存，我有必要读这样的书、有必要去考虑这种看不见摸不着的职业生涯规划吗？回答同样是肯定的！

第一，刚入职，很多事情你可能是“雾里看花”，甚至许多感觉是“像雨像雾又像风”。如何面对第一份工作？如何做好第一份工作？职业发展如何从做好本职工作开始？这本书能帮你走出初入职场的困惑与迷茫。

第二，进入职场以后，如何认识和了解职业的内涵与本质？如何树立正确的职业观念？如何提升职业化水平？这本书都能为你娓娓道来，也许能让你醍醐灌顶。

第三，职业成功有正确的步骤，职业成功更有科学的方法。学习和掌握这些步骤与方法，将会让你在职场中“如鱼得水”“春风得意”。这样的一本书，难道不值得初入职场的你所拥有吗？

还有一个比较普遍的社会现象，就是我们的家长与学生都存在着共同的困惑与苦恼：读文科还是读理科？上什么样的大学？在大学里读什么专业？要不要考研？要不要出国？在什么样的单位就业？

这些困惑、迷茫以及苦恼如何破解呢？如果我们的家长和学生都对职业有所认识 and 了解，并引导孩子从小就在自己幼小的心田里播下一颗梦想的种子，之后的求学之路、职业发展之路都围绕这个职业梦想展开和延伸，这样在人生的每一个关键节点上还会困惑、迷茫吗？我们国家每年有上千万的学子走进神圣的大学校门，每年又有近千万学子从大学走入社会，如果我们的家长和孩子都不知道学什么、为什么学、学了干什么，那么这不仅仅是家庭的“忧”与“愁”，更是国家、社会、民族的“伤”与“痛”。

希望职业生涯开发与管理的理论、知识和方法，能够促进个人职业成功、家庭美满幸福、企业健康发展、社会和谐进步、民族兴旺发达、国家文明富强。

衷心祝愿大家：拥美丽职业梦想，做优秀职业人士，呈杰出职业成果，享精彩职业人生！

只要开始，永远不晚；

只要进步，总有空间；

只要行动，总有时间。

目 录

推荐序

自序

前言

第一部分 倾听内心深处的呐喊

第1章 内心成长驱动职业发展 / 2

密码 1: 人生的六种年龄 / 2

密码 2: 心理上的三次断奶 / 6

密码 3: 人生的十个阶段 / 11

密码 4: 人的两种生命周期 / 16

密码 5: 人生生涯的六大构成 / 21

第2章 自我认知驱动职业发展 / 26

密码 6: 人生需求的八个层次 / 26

密码 7: 人的三重价值 / 32

密码 8: 人的命运 / 37

密码 9: 人的两重属性 / 44

密码 10: 人与人之间的关系 / 49

第二部分 扬起职业生涯的风帆

第3章 真正理解职业的本质才能更好发展 / 56

密码 11: 找准你的职业定位 / 56

密码 12: 有效提升职业素质 / 62

密码 13: 努力提高职业化水平 / 69

密码 14: 优秀职业人的六大职业观念 / 74

第 4 章 认真经营职业生涯才会成功 / 81

密码 15: 清醒认识职业生涯 / 81

密码 16: 外职业生涯: 让世界看到你职业的成功 / 87

密码 17: 内职业生涯: 内在成长才是真正的成长 / 93

密码 18: 遵循职业生涯的发展规律 / 100

密码 19: 寻找职业锚 / 105

密码 20: 为你的职业生涯制定规划 / 113

第三部分 最优秀的产品是你自己

第 5 章 职业规划的四大核心问题 / 120

密码 21: 成功的动机: 你到底为什么要成功 / 120

密码 22: 未来形象: 你到底要成为什么样的人 / 124

密码 23: 如何做好自己的职业生涯规划 / 131

密码 24: 如何对待自己的本职工作 / 140

第 6 章 提升能力的六大关键法宝 / 146

密码 25: 职业成功的八大步骤 / 146

密码 26: 提高能力的六大方法 / 152

密码 27: 职场沟通的三大技巧 / 158

密码 28: 管理情绪的三大窍门 / 165

密码 29: 快速进步的二十个绝招 / 168

密码 30: 做人做事的五大境界 / 176

第 7 章 走向成功的六大重要关系 / 182

密码 31: 思维与命运 / 182

密码 32: 心情与事情 / 185

密码 33: 机会与能力 / 190

密码 34: 责任与借口 / 195

密码 35: 老板与打工者 / 201

密码 36: 职业与事业 / 206

后 记 / 213

参考文献 / 215

第一部分

倾听内心深处的呐喊

内心成长驱动职业发展

密码 1：人生的六种年龄

我们经常说到一个人的年龄，一般是指其生日年龄。

实际上，人的年龄可以细分为六种：生命年龄、生日年龄、生理年龄、容貌年龄、智力年龄和心理年龄。

生命年龄与生日年龄标志一个人职业发展的跨度；

生理年龄与容貌年龄显示一个人职业发展的长度；

智力年龄与心理年龄决定一个人职业发展的高度。

一个人的职业发展，与这六种年龄都有密切的关系，在正常的生命周期内，智力年龄与心理年龄影响最大。

1. 生命年龄

从生命诞生的那一刻起，人的生命年龄就产生了。人们常说十月怀胎，因此人的生命年龄一般应在生日年龄的基础上加上 10 个月左右（实际上约为 280 天。据说舜的母亲怀孕 14 个月才生下舜。汉武帝的钩弋夫人，怀孕 14 个月生下刘弗陵，即后来的汉昭帝。当然这些只是传说）。

2. 生日年龄

自人出生时开始计算的年龄，也就是写在身份证和户口本上的年龄。

我们平常说的年龄，多数是指生日年龄。

3. 生理年龄

以人身体器官的发育及老化程度为标志的年龄。

4. 容貌年龄

通过人的外貌特征而显现出来的年龄。

5. 智力年龄

指在智力测量表上与某一智力标准水平相当的年龄。

6. 心理年龄

也称社会年龄，是以人们承担各种不同社会角色的意识和能力为标志的年龄。

“共和国四大演讲家”之一的李燕杰老师曾说过，一个人若是 80 岁的年龄，而有 60 岁的容貌、40 岁的心态、20 岁的激情。说明这个人的生日年龄是 80 岁，容貌年龄则是 60 岁，并且仍然具有年轻的心态与激情。

在现实生活中有这样的人吗？同样是“共和国四大演讲家”之一的彭清一老师，几乎就是这样的人。

2014 年 1 月 14 日，已是 80 多岁高龄的彭老，不顾医生的建议，带病来到上海沪西剧院参加“感动中国培训公益活动”。在整整一天的活动中，彭老可以说都是全身心地投入其中。聆听每一个人的演讲都聚精会神，而且掌声总是最热烈的一位，有时还会流下激动的泪水。同时他还带着病痛上台给大家做了几十分钟的精彩演讲，尤其是对习近平总书记阐述“中国梦”的那篇文章能够充满激情、流利顺畅地背诵，无不让 1000 多名与会者

惊叹和感动。

在上海沪西剧院，我们有幸见到了彭清一老师，再一次聆听了彭老的传奇经历：

彭老是山西忻县人，生于 1931 年，10 岁丧母，18 岁考入华北大学艺术系，学习歌舞，曾以《红绸舞》《西藏舞》在柏林为祖国赢得两枚金质奖章，成为一名出色的民族舞蹈艺术家。1985 年，他在给青年演员做示范动作时不幸跌倒，左腿胯骨粉碎性撕裂，并留下终生残疾。飞来的横祸让他不得不离开心爱的舞台，但他不顾家人的劝阻，又迈上了另一个人生的舞台——演讲台。近 30 年来，他的足迹遍布全国 27 个省、市、自治区，演讲 3000 多场，听众达数百万人次。

“人生六种年龄”这个密码告诉我们：

1. 真诚感恩自己的生命年龄

可以说，我们生命的诞生是一个奇迹，而且具有唯一性。因此我们要感恩自己的父母，感恩这个世界，而且要善待自己的生命。

2. 动态看待自己的生日年龄

在成长和成熟的过程中（一般在 30 岁以前），要告诉自己在一天天长大，因此要培养自己的独立意识、责任意识和自我管理的意识等，尽量把自己看得大一点，尽量减少对父母、对别人的依赖。在人到中年以后，要尽量把自己看得小一点，甚至可以淡化自己的生日年龄，不要让年龄影响了自己的激情，不要让年龄束缚了自己的思想，不要让年龄封锁了自己的脚步。生命不息、梦想不止，生命尚存、奋斗不止。

3. 长期呵护自己的生理年龄

人的身体器官从发育、成长、成熟，到逐渐衰老，这是自然的规律。

但人通过自我保健可以延缓器官的衰老，可以维护自己的生理年龄。人的每一个器官都是生命的重要组成部分，因此我们要万分珍惜自己的每一个器官，持之以恒地呵护好自己的生理年龄，保持身体健康。

4. 注意保护自己的容貌年龄

实际上，人的容貌年龄与人的生理年龄息息相关，生理年龄是内在的状态，容貌年龄是外在的表现。如果重外轻内，则是本末倒置。因此，在注重自己外在容貌的同时，也要注重内在生理年龄的管理。

5. 努力发展自己的智力年龄

客观地讲，人们的智力水平存在一定的差异，但差异并不大。重点是靠努力学习和长期实践来发展自己的智力水平，提高智力年龄。孔子说：“生而知之者，上也；学而知之者，次也；困而学之，又其次也；困而不学，民斯为下矣”。解读孔子的这段话，可以看出孔子根据人们的天赋和学习态度将人划分为四个等级。生而知之者，是智力最上等的人，具有非凡的天赋；学而知之者，是勤奋好学之人，通过刻苦学习同样能成为有用的人才，这是第二等级的人；困而知之者，是在工作或生活中遇到困难时才知道努力学习的人，“书到用时方恨少”，这是第三等级的人；最后还有一种是困而不学之人，明明知道自己在工作或生活中遇到了困难，仍然不愿花时间和精力去学习。那么，孔子把自己划分在哪个等级呢？孔子在《述而》篇说：“我非生而知之者，好古，敏以求之者也”。显然孔子把自己放在第二等级里。圣人如此，何况我们常人呢？我们必须树立终生学习的观念，把学习当成一种习惯、一种修养、一种态度、一种能力。同时，多实践、多总结，在实践中成长，在总结中提高。

6. 重点关注自己的心理年龄

在职业生涯的发展过程中，人的六种年龄中最为重要的是心理年龄。心理年龄不成熟的人，经不起成功后的赞美和失败后的考验，骄傲自大或抱怨环境、抱怨别人甚至抱怨自己。心理年龄成熟的人，会主动承担家庭责任和社会责任，遇到困难挫折总是积极乐观地去寻找解决问题的方法。这种人往往在职业生涯上能够取得很好的发展。而心理年龄发育迟缓的人，上大学时还需要父母陪读、洗衣、打饭，毕业后继续依赖父母，不能独立生活，不肯主动进入社会找工作，有的则成为“啃老一族”，这样的人就难以在职业生涯中有良好的进步与发展。因此，人们应重点关注自己的心理年龄。

实际上，人的生命有两次出生，一次是“身命”，一次是“心命”。“身命”是身体的生命，“心命”是心理的生命。“身命”的出生一次性完成，完全不由己，心中充满恐惧不得不出来，出来就哭；“心命”的出生是连续的过程，自己做选择，虽然会有恐惧，但更多是期待。“心命”的出生过程中会哭，更会有笑，不是表面的笑，而是内心的愉悦。

密码 2：心理上的三次断奶

一个人的心理成熟程度，直接影响其人生与职业的发展程度。

心理成熟程度以对情感生涯负责、对职业生涯负责、对健康生涯负责为标志，这是人一生中需要经历的三次“心理断奶”。

能对情感生涯负责，说明你已成人；

能对职业生涯负责，说明你已成长；

能对健康生涯负责，说明你已成熟。

大家如果读过2012年诺贝尔文学奖得主莫言的长篇小说《丰乳肥臀》，一定对其中的主人公“上官金童”这一形象印象深刻。在小说中，上官金童与上官玉女是双胞胎，是他母亲上官鲁氏唯一的儿子。母亲对他寄予厚望，可他却患上了“恋乳症”，除了母乳外不吃任何东西，一吃就呕吐。上官金童一生嗜乳，以致精神错乱，最终一事无成。

当然，这是莫言在小说中虚构的人物与故事。虽然从医学的角度看，母乳喂养有诸多好处，但母乳喂养的时间也不能太长，实际上，人一般在1岁左右就可以完成生理断奶。

只要不像莫言笔下的上官金童那样，人们的生理断奶很容易完成。但人在一生当中还要经历几次“心理断奶”过程。心理断奶后，一个成年人才可以在自我成长中不再依赖他人。

那么，什么是心理断奶呢？人成年后，最重要的是对自己的情感生涯、职业生涯、身体健康生涯这三件事情负责，即在心理上要经历三次断奶的过程。

1. 对情感生涯负责

对自己情感生涯负责是人一生中重要的一次心理断奶过程。

结识恋人、组建家庭、养育后代、孝敬老人，这些都是情感生涯中最重要的组成部分。

从生理角度来说，人在十几岁的时候就具备了生儿育女的功能。但是从心理角度来说，人的心理成熟常常落后于生理成熟。在孩童时期，人们在情感上总是期待着他人的关心、安慰、理解和同情，却时常感到孤独、委屈和无奈。

情感方面的心理断奶表现为：在情感上不再依赖他人，能够关心、安慰和激励自己，进而去关心、理解、安慰他人。

如何对情感生涯负责呢？可以在“五尽”上下功夫。

(1) 对父母“尽孝”。

“孝”字早在甲骨文中就已出现，说明中国的“孝文化”源远流长。“百善孝为先”，意思是说孝敬父母在各种美德中是占第一位的。一个人如果连自己的父母都不孝敬，就很难想象他会爱别人。中华民族是一个崇尚“孝善和孝德”的民族，但如何正确理解“孝”呢？有人理解为“赡养、回报、感恩”等，而《孝经》中则说“夫孝，天之经也，地之义也”。意思是说，孝是天经地义的。因此可以理解为：一个人生而为人，应把孝敬父母作为自己固有的职责和使命，而不应是简单的感恩与回报。尊敬也好、赡养也好，只是尽责尽义的具体表现形式而已。实际上每个人既是孝道的传导者，也是代表你已逝去祖辈对孝道的接纳者和承享者。同时，每个人都有尽孝的天赋与基因，关键是在小的时候父母要教导、要示范，自己长大后要学习、要让孝的心理逐渐成熟。一个人开始发自内心懂得尽孝的时候，说明他的心理在开始成熟，开始知道自己要承担尽孝的责任。尽孝不仅仅是物质的，关键是要有那一颗真诚的、发自灵魂深处的“尽孝之心”。

(2) 对配偶“尽忠”。

对自己的配偶要做到“忠诚”和“忠贞”。一个人在情感生涯的发展上，一方面要合理地规划自己的爱情与婚姻，在适龄的时候找到自己的伴侣并组建自己的家庭，这既是个人的事情，说得大一点也是家庭与民族的事情；另一方面，当选择到合适的伴侣并组建家庭之后，就要承担起对配偶、对家庭的责任，双方应彼此尊重、相濡以沫、忠贞不二。

(3) 对孩子要“尽责”。

当有了孩子以后，不仅是个人的生命有了延续，更多的则是对一个新生命的责任。一个人、一个家族向后代传承什么呢？一般是传三样东西：一个是传生理上的 DNA，这基本上能决定你的后代长成什么样子，但生理

遗传到第 10 代还有百万分之一，第 20 代仅有千万分之一；另一个是传物质上的财富，这可能会影响其后代的生活水平，但一般来说，物质财富传承难过三代；再一个是传承精神财富，这比前两个更长久、更有用、更重要。精神财富包括信仰和心理能量，这是很多人意识不到的事情。因此，对孩子尽责，除了尽可能地给孩子提供良好的生活与学习环境外，更重要的是要对孩子承担起信仰教育、人格教育与心理能量传导这样一份责任，先让孩子成“人”，再成长、成才、成功。

（4）对朋友要“尽信”。

孔子说：“人而无信，不知其可也”。意思是说，一个人如果不讲信用，真不知道他怎么能行。可见一个人能够遵守信诺并让人信任是多么重要，“人无信不立”。记得有这样一个故事：说的是一个年轻人意外获得了 5 个包袱，其中分别装着金钱、地位、幸福、权力和诚信。当年轻人来到江边时，登上了一个老人的渡船。船到江中时，突然风浪大作，老人说赶紧把包袱丢掉，最多只能留一个，否则就没命了。但年轻人只丢下了“诚信”那个包袱，却将另外 4 个包袱紧紧抱住不放，结果最终难敌风浪，年轻人同包袱一起葬身江中。一个人对情感生涯负责很重要的一点就是要讲诚信，不要认为诚信和信用是最没有价值的，而对朋友则更要“尽信”。

（5）对领导和同事要“尽职”。

对情感生涯负责还有一个重要的标志，就是进入职场后要对领导和同事“尽职”，也就是对自己的岗位工作要全力以赴，努力做到最好。其实，“尽职”最终的受益者还是自己。从前有个老木匠即将退休，老板舍不得他，要他再建一座房子再走。老木匠虽口头答应，但心已不在工作上，用的是劣质材料，施工质量也没有保证。当房子建好后，老板告诉他：你跟随我这么多年，我非常感激你，这房子就是送给你的退休礼物。这时，老木匠万分羞愧，当然也后悔不已。实际上，人一生每一件事最终都是为自己而做，要做就做到最好。

2. 对职业生涯负责

对自己职业生涯负责也是一次重要的心理断奶过程，即从自然人、家庭人转变为社会人、职业人。

有些人开始找工作时希望父母能帮上忙，等找到了一份工作，不认真研究从事工作的性质、内容、要求与标准，不研究所在产业与行业的发展现状、发展前景，不思考和研究所从事职业的未来，更谈不上结合自己的实际做好职业生涯规划，有的甚至“做一天和尚撞一天钟”。

对职业生涯负责，首先是要愿意去工作，不依赖父母；其次要能够对工作负责，要有职业的责任感；第三是要明确自己的职业定位，做好自己的职业生涯规划，主动而有能力对自己的职业生涯负责，并努力找到自己的“职业锚”（也就是最佳的职业定位，后面内容中会详细介绍）。

3. 对健康生涯负责

有意识和有能力对自己的健康生涯负责，同样也是人生中一次重要的心理断奶。

一个人对自己的健康负有多大责任呢？至少 70%，甚至 100%。有人小时候在健康上依赖于父母，再长大一些可能会将自己的健康交给医生，老了再交给子女。其实最应该对自己健康负责的恰恰是我们自己。一个人越早明白这个道理，并对自己的健康负起责任，就越早完成这次重要的心理断奶。切切不可干“年轻时拿命换钱、年老时拿钱换命”的事情。

对健康生涯负责，最重要的是要有自我健康管理的意识；其次是要养成良好的生活与思维习惯，比如合理膳食、适量运动、戒烟限酒、心理平衡。有人形象地总结为 18 个字：管住嘴、迈开腿、按穴位、多喝水、清淡食、性格美；第三就是注意自我保健，防微杜渐，防患未然。

魏文王与扁鹊的故事，大家都很熟悉。

扁鹊家有兄弟三人，都精于医术，到底哪一位最好呢？

有一天，魏文王就上述问题与扁鹊进行了一次有趣的交谈。扁鹊告诉魏文王说：我大哥的医术最好，我二哥的医术稍差，我的医术则最差。

扁鹊这么一说，可就把魏文王给弄糊涂了，就问扁鹊：那为什么你最出名呢？

扁鹊告诉魏文王说：我的大哥是想办法让人们不生病，或者在别人刚刚生病时就进行治疗。由于一般的人都不知道他能事先防范疾病和及时治愈疾病，所以他没有什么名气；我的二哥，是在别人刚刚发病的初期就进行了有效治疗，一般的人认为他只能治一些轻微的小病，所以他只在本乡本土小有名气而已；而我则是在人们病得非常严重以后才进行治疗，一般人看到我在病人的经脉上穿针放血，在皮肤上涂膏敷药，还能做一些大的手术，就以为我的医术高明，所以我就名扬天下了。

实际上，最好的医生是自己，如果能对自己的健康生涯负责，强化健康意识，培养健康习惯，加强自我保健，就可像扁鹊的长兄一样，让自己不生病或将疾病消灭在萌芽状态。

我们是否大声地问问自己：断奶了吗？

我们是否需要认真思考：自己在心理上已经成为一个成年人了吗？能否真正对自己的情感生涯负责、对自己的职业生涯负责、对自己的健康生涯负责？

密码3：人生的十个阶段

一个人来到这个世界时，是一个自然的人；

随着年龄的增长、知识的增加、心理的成长，会成为一个社会人；

随着职业的定位、选择、发展，会成为一个职业人；

有的还会成为一个事业人、使命人。

自然人阶段：长身体、长知识；

职业人阶段：长本事、长心理；

事业人阶段：长价值、长智慧。

一般来讲，一个人的一生可以划分为若干个阶段，有的属于自然人阶段，有的属于职业人阶段，有的属于事业人阶段。

孔子说：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩”（《论语·为政》）。

这是孔子的自画像，也是他对自己人生的高度概括和总结，同时也可以说是他为自己的人生所划分的六个阶段。15 岁的时候孔子就立志要学习、要做学问、要做研究（实际上他一辈子就是在学习、在做学问和研究、在办学和做教育）；到 30 岁的时候就有所成就、有所建树、有自己独立的追求与较完整的思想体系；40 岁的时候就能够融会贯通，少有困惑（包括对自己的人生方向也没有困惑，也许是找到了自己的“职业锚”）；50 岁的时候就能够了解和掌握自然规律，并按规律去做事，可以说是通达明了，同时也能更清醒地意识到自己的使命所在；60 岁的时候不仅能善于倾听各种不同观点、各种不同意见，而且内心平静、愉悦；到了 70 岁的时候就可以完全顺从自己心灵的需求去做事，但也不会逾越常理和规矩。

那么，一般的人生阶段如何划分呢？

人出生后，随着年龄增长要经历不同的年龄阶段，每个年龄阶段都有着不同的特点，以每七年为一个阶段，可将人生分为十个阶段：

1. 7 岁以前：幻想期

主要特征是“敢想敢说，但说话常与事实不符”。

2. 7~14 岁：想象期

主要特征是“与事实相关，但常有使成年人惊奇的想法”。

3. 14~21 岁：青春期

主要特征是“会经历美好的初恋，人生观开始形成”。

4. 21~28 岁：社会人成长期

主要特征是“较快积累社会知识、能力、经验”。

5. 28~35 岁：核心能力期

主要特征是“逐渐形成职场核心竞争力”。

6. 35~42 岁：第二青春期

主要特征是“按照内心的召唤重新调整人生方向”。

7. 42~49 岁：得失期

成功者有收获、有喜悦，失败者狂躁或抑郁。

8. 49~56 岁：抗衰老期

开始与衰老做斗争，防止思想僵化。

9. 56~63 岁：思想成熟期

形成完整的人生观、价值观。

10. 63 岁：第二童年期

返璞归真，是人生的更高起点。

在这十个阶段中，实际上前三个阶段，也就是 21 岁以前，与父母的教育及管理方式有极大的关系，因为这三个阶段（特别是前两个阶段）中的大多数人都处在一个混沌和懵懂状态。因此在这三个阶段父母应尽到对孩子的责任，对孩子要有较为正确的态度，要有较为正确的教育方法，同时也要有合适的教育目标。有的人可能会说，我这几个阶段已糊里糊涂地过来了，我和我的父母再不能补上这一课，但是你可尝试用新的理念与新的方式，去教育和培养你的孩子或者你孩子的孩子。

对 7 岁以前处于幻想期的孩子，我们要努力保护他们的天真与幻想，而不应该用成人的观念去判断、去设限、去阻止他们的思维；对 7~14 岁处于想象期的孩子，更要鼓励和培养他们开放式的思维与联想；对 14~21 岁处于青春期的孩子，要在接受他们“异常”与“叛逆”的基础上加以正确引导。这三个时期对孩子的成长与发展有着极其重要的作用。

大家知道，在 20 世纪 60 年代，美国有三名宇航员叩开了月宫之门，其中有两名宇航员走出太空舱，踏上了月球的土地。这曾被誉为“宇航员的一小步、人类的一大步”。

其中第一个走上月球的宇航员叫阿姆斯特朗。据说，阿姆斯特朗很小的时候，妈妈做好饭菜后不停地召唤他回家吃饭，他却在雨中不断地蹦跳，把衣服全弄脏了。

阿姆斯特朗还边跳边开心地对妈妈说：“妈妈，我要跳到月球上去。”

这个时候，妈妈并没有训斥他，而是很高兴地对他说：“好啊，只是你别忘了从月球上跳回来吃饭哟！”

阿姆斯特朗成为第一个登上月球的人究竟与这个故事有多大的关系，我们无从考证与衡量。但是他的妈妈用这种方式尊重孩子的天真与幻想，

保护着孩子的童心与想象力，是值得我们学习的。

应该说，一个人到了第四个阶段，也就是21岁以后，要真正承担起管理自己人生的责任。21~28岁进入“社会人成长期”，核心是要实现由自然人向社会人、由学生向职业人的转变；28~35岁要努力形成“职场核心竞争力”；35~42岁要争取找到自己的“职业锚”（也就是最佳职业定位）；42~49岁要关注个人的健康。一般来讲，人到了这个阶段的时候，身体的器官与机能处于一个重要的调整期，因此对自己的健康要予以关注，找到适合自己的锻炼方式并予以坚持；49~56岁进入抗衰老期，要重点关注个人的心态，医学上所说的“更年期”一般就是在这个时候出现，实际上更年期应主要与心理相关；56~63岁是思想成熟期，可以着手做好自己的退休规划。有的人认为退休以后就是职业生涯的终结，实际上退休后可以更自由地规划自己新的人生，更从容地实现自己新的梦想。随着社会经济水平的提高、健康保健措施的改善及科学技术的发展，人们的平均寿命也将大大地延长。因此有人说从55岁到85岁这30年才是人生的黄金年龄段（人们最重要的职业生涯阶段一般是从25~30岁开始到55~60岁结束，也是30年左右的时间）；63岁以后进入第二童年期，要以积极健康的心态，实施自己的退休规划，享受自己美好的晚年生活。

人生丰富多彩，每个人的人生阶段也可能不尽相同，甚至会千差万别，每个人每个阶段的特点也会因人而异。但是从“人生的十个阶段”这个密码中可以看出：每个人都应该从一个自然人成长为一个社会人和职业人，进而成长为一个事业人，直至成长为一个使命人。

1. 21岁以前属于“自然人阶段”

这个阶段主要完成生理的成长和基本的学业，并伴随心理的成长，其营养主要来自家庭与学校，这个阶段人们一般不创造财富而是享受财富。无论是家庭还是学校，在这个阶段对一个人的影响是极其重要的，特别是

对其价值观的初步形成、性格与习惯的培养、兴趣爱好及人生理想的培育起着至关重要的作用。

2. 21 岁到 42 岁属于“职业人阶段”

21 岁到 42 岁是一个人职业发展的关键时期。在这个阶段首先是要从观念上实现从自然人向社会人、向职业人的转变；其次要通过选择并做好自己的职业，从行为上实现这一转变；第三就是要形成自己核心的职业能力与职场竞争力，取得良好的职业成果。

3. 42 岁以后属于“事业人阶段”

所谓事业人就是按照内心的呼唤并结合外部条件逐步找到自己终生可以从事的职业，进而走向“使命人阶段”，在更高层面去实现自己的人生价值。

密码 4：人的两种生命周期

从生命的诞生到衰老，就是人的生命周期。

人的生命周期可分为生物生命周期和社会生命周期。

生物生命周期告诉我们：人生是需要规划的；

社会生命周期告诉我们：人生是可以规划的；

生物生命周期和社会生命周期同时告诉我们：人生是必须规划的！

2014 年中央电视台春节联欢晚会上，一首《时间都去哪儿了》的歌曲，以其舒缓而抒情的旋律、平实而贴心的歌词，深深地打动了人们。

2014年2月7日,习近平主席在参加俄罗斯索契冬季奥运会活动期间,接受俄罗斯电视台专访时也提到这首歌,说明这首歌也引起了他的关注与共鸣。

“半生存了好多话,藏进了满头白发……一生把爱交给她,只为那一声爸妈。时间都去哪儿了,还没好好感受年轻就老了”。

歌曲不仅是对浓浓亲情的赞美与呼唤,同时也是对流逝时光的慨叹与怀念。

人的生命是由什么组成的呢?毫无疑问就是时间,时间就是生命。这个世界上如果说有一样东西对每个人都是平等的话,那就是时间。无论你多么贫穷或者多么富有,每个人的一天都是24小时,无法缩短,也无法延长。我们所要做的事情就是如何管理好时间,如何利用好时间,如何让有限的时间发挥出最大效率。

如前所述,人的生命周期可分为生物生命周期和社会生命周期。

-生物生命周期

(单向性、不可逆性。

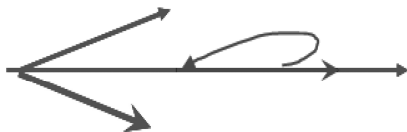
生长—成熟—衰老,客观规律)



-社会生命周期

(多向性、可重复性。

为职业生涯开发与管理留下可规划空间)



生物生命周期是从生理变化的角度看人的发展,即诞生→出生→成长→成熟→衰老,这是客观规律,具有单向性和不可逆性的特征。没有真正的“穿越”之术可以回到历史,没有真正的时光隧道可以“返老还童”。

“百金买骏马,千金买美人,万金买高爵,何处买青春?”这使得我们在人生的道路上、在职业生涯的发展中随时会觉察到时间的宝贵与紧迫,从而更凸显出积极主动开发和管理人生以及职业生涯的意义。做好自己的人生规划与职业生涯规划,是管理时间、管理生命最有效的方法。

社会生命周期是从参与社会活动的角度研究人生，其特征是多向性（多种选择）和可重复性（重新回到某一阶段）。例如，一个人在确定职业时有多种选择的可能，工作几年之后，为了继续深造或学习另一门专业知识，又回到学校重新做学生。社会生命周期这种特征为职业生涯开发与管理留下了可规划的空间。

让我们来看看原云南红塔集团董事长褚时健的故事，他年逾古稀还能创立“褚橙”这一品牌，进一步说明一个人的社会生命周期是可控的、可选择的。

褚时健曾被誉为中国的“烟草大王”。他从 1979 年开始担任玉溪卷烟厂厂长，红塔集团也成了地方财政的重要利税支柱，在 18 年的时间内，红塔集团共为国家缴纳利税 991 亿元。1990 年，褚时健被授予全国优秀企业家终身荣誉奖；1994 年，被评为全国“十大改革风云人物”。

正当褚时健功成名就准备退休安度晚年的时候，他的命运却被重新改写。1999 年 1 月 9 日，褚时健因为经济问题被判无期徒刑（后来减刑为有期徒刑 17 年）。而那一年，他 71 岁，已经过了古稀之年。

回顾褚时健的人生经历，用“坎坷”二字一点也不过分。

褚时健于 1928 年出生于云南一个农民的家庭。1955 年，他担任了云南玉溪地区行署人事科科长，当时他只有 27 岁。可是好景并不长，4 年以后，他被打成“右派”，带着妻子和女儿走进了劳动改造的农场。

文化大革命结束后，褚时健于 1979 年担任了云南玉溪卷烟厂的厂长，这一年褚时健已过“知天命”的年龄。玉溪卷烟厂当时是一家濒临倒闭的破烂小厂，但在褚时健及其团队的精心经营下，面貌焕然一新。后来，玉溪卷烟厂发展成为“云南红塔集团”，也成为亚洲最大的卷烟厂。褚时健也被誉为中国的“烟草大王”，全国优秀企业家终身荣誉奖、全国“十大改革风云人物”等荣誉也纷至沓来。

就在他红透全国的时候，1997 年他却黯然离开了自己苦心经营了 18

年的红塔集团，在1999年被判无期。他的妻子和女儿则早在3年前就已经入狱，唯一的女儿还在狱中自杀身亡。这些事情的发生对褚时健的身心打击是巨大的，一般人可能认为，褚时健这位风烛残年的老人，只能在监狱的高墙之内悲惨地度过余生了。

然而，就在褚时健入狱的3年后，也就是2002年，他因为严重的糖尿病而被保外就医。出狱后，经过几个月的调整，他紧接着借款1000余万元，上山承包了2000多亩荒地种橙子。一般橙子挂果需要6年时间，而那时的他已经是74岁高龄的老人了。

10多年后，褚时健由“烟王”变成了“橙王”，云南原来知名度并不是很高的“冰糖橙”已变成享誉全国的“褚橙”“励志橙”。如今能够年产万吨，收入过亿元。而且他种橙子这件事还与当地村寨老百姓的脱贫致富、生态环境的改良相结合，实现了社会效益的最大化。

可以说，褚时健曾在辉煌中跌倒，在跌倒后重新站起，并创造了新的神话，这样的人生经历难道不正是谱写了一曲个人社会生命周期的壮歌吗？

与褚时健有类似经历的陈九霖，同样在人生的高峰时刻遭受不幸，同样以顽强的意志重新站起，让自己的人生之舟重新扬帆远航。

陈九霖于1961年出生在湖北黄冈浠水县竹瓦镇一个偏僻的山村，他凭着自己的勤奋好学，在1982年以全省应届生中最好的成绩考入了梦寐以求的北京大学。

大学毕业后，陈九霖进入国家民航管理局任翻译。

1990年，民航局在接管军队供油的基础上组建了中国航空油料总公司。1997年，陈九霖出任中国航空油料（新加坡）股份有限公司总裁。于是，他于1997年揣着21.9万美元（相当于现在的150万元人民币）来到新加坡创业。他的到来，不仅很快让一个两年亏损、两年休眠的企业扭亏为盈，

而且在之后的 7 年时间内，让公司资产由 17.6 万美元增至 1.5 亿美元，增长 850 多倍；市值超过 11 亿美元，是原始投资的 5000 多倍。公司发展过程被编入新加坡国立大学商学院的案例，世界经济论坛将他评为“亚洲新领袖”。这期间，陈九霖还担任了世界 500 强企业——中国航油集团的副总经理一职。

就在陈九霖事业走向高峰的时候，却因 2004 年公司交易员从事油品期权交易发生巨大亏损，引发了一桩让他从天堂坠入地狱的金融事件。2006 年，陈九霖被判入狱，并在新加坡服完全部刑期。服刑期间，他不仅自己在监狱中遭受非人待遇与凌辱，而且他的妻子患上了抑郁症，儿子也沉溺于网络。在这种情况下，他在狱中读了数百本书，还详细记录了自己在狱中的生活与思考，并撰写了《地狱归来》一书。

2009 年 1 月 21 日，陈九霖刑满释放。经历如此之打击，他并没有就此沉沦，而是重新规划自己的生活，重新踏上了实现自己人生理想的征程。出狱后，他将原来的名字“陈久霖”改为“陈九霖”。由于他年轻而积极的心态，被业界尊称为“90 后”。

2010 年 6 月，陈九霖被国务院国资委任命为葛洲坝集团国际工程有限公司副总经理，重新回到国企。

2012 年 1 月，陈九霖顺利拿到清华大学法学博士学位。之后，他又主动离开国企，开始了人生的第二次创业，和朋友一起成立了约瑟投资公司，目前投资公司管理的基金规模达数百亿元。

据说，在新疆塔里木盆地的沙漠中有一种树叫“胡杨”，这种树能长到 15~30 米，能忍受沙漠中的干旱，对盐碱更有极强的忍耐力。对于“胡杨”顽强的生命力，有这样一个传说：生而不死一千年，死而不倒一千年，倒而不朽一千年！

人们在管理生物生命周期的过程中，应多想一想“时间都去哪儿了”；

而在管理社会生命周期的过程中，则应多想想褚时健这位坚强老人的故事，多想想陈九霖这位传奇企业家的故事，多想想塔里木盆地沙漠中那顽强挺立的“胡杨”！

正可谓：

时时可以死，因为问心无愧——放下

日日求新生，因为总有梦想——规划

天天有快乐，因为活在当下——悦纳

密码 5：人生生涯的六大构成

人的生命周期实际上是由人生生涯的不同部分组成的，那么，人生生涯具体由哪些部分组成呢？

实际上，人生生涯由六个部分组成：性格生涯、情感生涯、学习生涯、职业生涯、健康生涯、兴趣爱好生涯。

性格生涯，不易变化；

情感生涯，酸甜苦辣；

学习生涯，不能停下；

职业生涯，影响重大；

健康生涯，不断强化；

兴趣爱好生涯，要拿得起放得下。

这其中，职业生涯对人生发展影响最大。人生若想成功，必须要获得职业生涯的成功。

关于情感生涯、职业生涯及健康生涯在前面已谈到过，因此这里会重点谈谈性格生涯、学习生涯与兴趣爱好生涯。

1. 性格生涯

按心理学的解释，性格是一个人对现实较稳定的态度和在习惯了的行为方式中表现出来的人格特征，它受一个人的价值观、人生观、世界观的影响。性格是在后天社会环境中逐渐形成的，同时也受个体的生物学因素影响。

心理学家们曾经以各自的标准和原则，对性格类型进行了分类，下面是几种有代表性的观点：

(1) 从心理机能上划分，性格可分为：理智型、情感型和意志型。

(2) 从心理活动倾向性上划分，性格可分为内倾型和外倾型。

(3) 从个体独立性上划分，性格分为独立型、顺从型、反抗型。

(4) 斯普兰格根据人们不同的价值观，把人的性格分为：理论型、经济型、权力型、社会型、审美型、宗教型。

(5) 海伦·帕尔默根据人们不同的核心价值观和注意力焦点及行为习惯的不同，把人的性格分为九种，称为“九型人格”，包括：1号完美型、2号助人型、3号成就型、4号艺术型、5号理智型、6号疑惑型、7号活跃型、8号领袖型、9号和平型。

(6) 按人的行为方式，即人的言行和情感的表现方式可分为A型性格、B型性格、C型性格和D型性格。

还有根据“五行”属性划分出金、木、水、火、土五类性格，又称5D性格。

什么是性格生涯呢？简单地说，就是一个人不同时期所表现出来的性格特征，以及这些性格特征的变化过程。

一般来讲，一个人的性格特征与其所从事的职业有着极大的关系，人们在长期特定的职业生活中，会形成与职业相联系的、稳定的心理特征。比如，一个从事科学研究的人与一个从事艺术工作的人，其性格特征必定有明显的差异。

中国有句老话：“江山易改，本性难移”。说明人的性格是难以改变的。

那么，人们在从事不同的职业或在不同的职业阶段如何发展自己的性格生涯呢？这实际上也是一个人的心路历程。一个最有效的方法就是，不要企图拆掉自己过去的“旧码头”（指曾经的沟通方式、行为方式与性格特征，这些已构成过去生命中的重要部分），也不要誓死捍卫自己已有的“码头”（指现有的沟通方式、行为方式与性格特征），而是要不断学会建立自己新的“码头”（指按新的要求与未来发展方向培养自己新的沟通方式、行为方式，形成新的性格特征），修炼新的模式，形成自己在不同环境里与他人和谐共赢的多种沟通模式，形成与自己职业相协调的性格特征。

2. 学习生涯

学习生涯简单地说就是一个人的学习经历，是学习知识、学习如何生活、学习如何做事、学习如何与人相处的过程。谈到学习生涯，大家可能会理解为从小学、中学到大学，甚至是到硕士、博士这个阶段的学习经历。很显然这些都是一个人很重要的学习生涯，但学习生涯又不仅仅是这些。

有的人认为，参加工作后学习生涯就终止了，这是“阶段学习”的观念。实际上，一个人的学历或者文凭只是进入社会的一张“入门证”，更多的知识和技能必须在参加工作以后长期坚持学习，并在参加工作后的实践中学习，这就是要树立“终生学习”的观念，要让学习生涯贯穿到整个职业生涯甚至整个人生之中。

有专家考证，18世纪以前，知识更新一般为80至90年翻一番；19世纪60年代以后，知识更新为50年左右翻一番；20世纪90年代以来，知识更新加速到3至5年翻一番。近50年来人类社会所创造的知识，比过去3000年的总和还要多。进入云计算和大数据时代，知识更新的速度更快。农耕时代，一个人读几年书可能就够用一辈子；工业经济时代，读十几年书也够用一辈子；现在已进入知识经济时代，唯有终生学习，才能够跟上时代的步伐，才能够得到更好的生存与发展。

在终生学习方面，毛泽东主席可堪称榜样，他曾说：“我一生最大的爱好是读书”，还说：“饭可一日不吃，觉可一日不睡，书不可以一日不读”。无论是战争年代，还是新中国成立后，他尽管日理万机，仍然坚持读书。直到临终之前，毛泽东也未放弃对书本的钟爱和学习。在 1976 年 9 月 7 日至 8 日下午的弥留之际，毛泽东仍坚持看文件、读书。据医疗护理记录，1976 年 9 月 8 日这一天，毛泽东看文件、看书共 11 次，达 2 小时 50 分钟，其中有一次是在工作人员的帮助之下看了 7 分钟的书，他又昏过去了。10 多个小时后，毛泽东主席在病房的书香中离开了人世。

毛泽东是一代伟人，是思想家、政治家、军事家，又是杰出的诗人，他丰富的学识除了来源于实践中不断总结的经验之外，更多的则是靠勤奋自学书本上的知识。

“终生学习很重要，就像吃饭和睡觉”。牢固树立终生学习的观念，把学习当成一种生活方式，学习生涯才能得到更好的发展，从而促进职业生涯等其他人生生涯的发展。

3. 兴趣爱好生涯

兴趣爱好是人们力求认识、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向。例如一个人对某种球类、棋类等体育活动感兴趣，就会对该种体育活动表现出肯定的态度，并积极关注、参与、思考、探索与追求。

兴趣爱好可分为物质兴趣爱好、精神兴趣爱好和社会兴趣爱好。物质兴趣爱好表现为对物质的偏好与追求，例如对收藏的兴趣爱好；精神兴趣爱好主要表现为对文化、科学、艺术等方面的偏好与追求，例如对写作、绘画、书法、科学发明的兴趣爱好；社会兴趣爱好主要表现为对社会工作等方面的偏好与追求。

兴趣爱好的产生和发展一般会经历“有趣—乐趣—志趣”这样一个过程。有趣常常与一个人对某事物的新奇感相联系，是兴趣爱好的初级阶段，

具有不稳定性和不持续性等特点；乐趣常常与一个人对某事物的专注、投入、深入相联系，是兴趣爱好的中级阶段，具有主动性和愉悦性等特点；志趣常常与一个人对某事物的志向、理想甚至是社会责任相联系，是兴趣爱好的高级阶段，具有自觉性、方向性和社会性等特点。

伟大的科学家爱因斯坦说过：“兴趣是最好的老师”。

曾获得诺贝尔物理奖的华人丁肇中说过：“兴趣比天才重要”。

可见，兴趣爱好对一个人职业的选择、职业的发展乃至人生的发展有着极其重要的影响。因为兴趣爱好往往是学习生涯发展、职业生涯发展的重要依据；兴趣爱好也是学习与工作重要的动力源泉之一；兴趣爱好可以提高学习与工作的效率，更好地发挥人的才能与潜能。有研究表明，从事自己感兴趣的事情，可发挥其全部才能的 80%~90%，且能够长时间保持高效率而没有疲劳感。如果从事不感兴趣的事情，则只能发挥全部才能的 20%~30%。

很多成功人士告诉我们，一个人如果将兴趣爱好专注于某一领域，持之以恒地坚持学习研究，5 年即可成为这一领域的专家，10 年即可成为这一领域的权威，15 年即可成为这一领域的顶尖人士。

如果能将个人的兴趣爱好与所从事的职业相结合，是一种非常理想的状态。但更多人的兴趣爱好则是业余的，与所从事的职业相关性不大或者不相关。

对于发展个人的业余兴趣爱好，要尽量体现一个“雅”字，也就是要高雅、健康，能够陶冶自己的情操，能够提升自己的品味；同时要把握一个“度”字，也就是要能“拿得起放得下”，“玩物”不可“丧志”。还有一个度就是个人时间、精力、财力的度，不要超过自身在这些方面的承受能力；此外，还应尽可能做到一个“融”字，就是能够与个人的性格生涯、情感生涯、学习生涯、职业生涯、健康生涯有机融合，相互促进，共同发展。

自我认知驱动职业发展

密码6：人生需求的八个层次

人在一生中有很多需求，这些需求的满足状况直接决定一个人是否痛苦或快乐。

基本需求指向自己；

高级需求指向他人、指向环境；

不同的人有不同的需求；

同一个人在不同时期有不同的需求。

一个人职业生涯的发展程度，决定着人生需求特别是高级需求的满足程度。

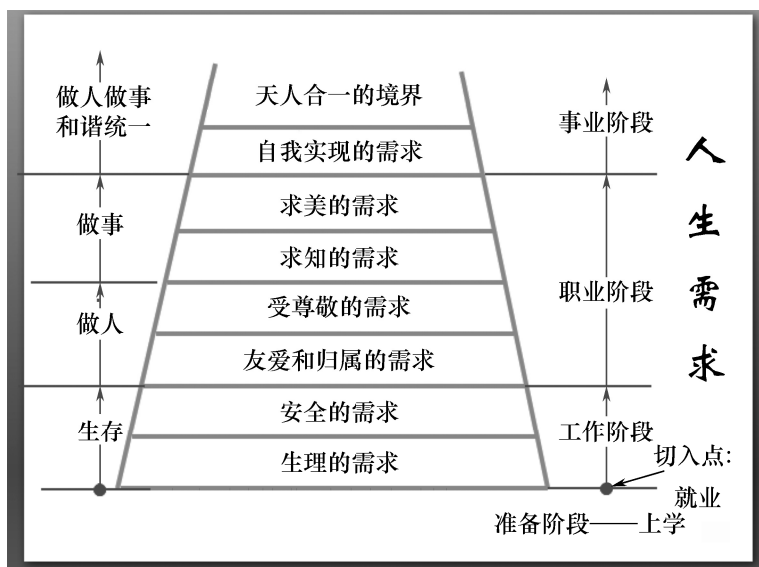
美国著名社会心理学家亚伯拉罕·马斯洛（1908—1970）曾经将人的需求划分为五个层次，依次是生理需求、安全需求、社交需求、尊重的需求和自我实现的需求。

马斯洛认为，人类价值体系存在两类不同的需求，一类是沿生物谱系上升方向逐渐变弱的本能或冲动，称为低级需求和生理需求。一类是随生物进化而逐渐显现的潜能或需求，称为高级需求。人都潜藏着这五种不同层次的需求，但在不同的时期表现出来的各种需求的迫切程度是不同的。在高层次的需求充分出现之前，低层次的需求必须得到适当的满足。这个

理论在管理学界广为传播并占据着重要地位。

马斯洛在晚年对这个理论进行了扩展研究，在他去世以后，他的学生将其研究成果发表出来，即人生需求八层次理论。这个理论把人的需求从基本需求到高层次需求分为：生理需求、安全需求、友爱和归属需求、受尊敬的需求、求知的需求、求美的需求、自我实现的需求以及天人合一的最高需求。

实际上，这八个层次的需求与做人、做事、职业、事业是密切相关的，具体可用下图表示：



1. 生理需求

生理上的需求是人们最原始、最基本的需求，如人要生存就需要氧气、水、食物，要有适合的环境得以休息，因此吃饭、穿衣、住宅、医疗等这些都是人正常的、基本的需求，若不能够满足，则有生命危险。这些需求是最强烈的、不可避免的最底层需求，也是推动人们行动的强大动力。当

一个人被生理需求所控制时，其他一切需求就会退居到次要地位。

2. 安全需求

安全需求是指生理安全和心理安全的需求。如劳动安全、职业安全、交通安全、生活稳定、希望免于灾难、希望未来有保障等。安全需求比生理需求高一个等级，当生理需求得到满足以后就要保障这种需求。每一个在现实中生活的人，都会产生安全感的欲望。

3. 友爱和归属的需求

友爱和归属的需求是指个人渴望得到家庭、团体、朋友、同事的关怀、爱护、理解，是对友情、信任、温暖、爱情的需求。友爱和归属的需求比生理和安全需求更细微、更难捉摸。它与个人性格、经历、民族、生活区域、生活习惯、宗教信仰等都有关系，这种需求是难以察悟和度量的。人怕孤独，需要友爱和归属感。如果一个人在团队中不被认同，每天除了挨批评就是遭排斥，领导每天反复说：“你太让我失望了！”这个人会恨不得马上离开这个团队，找一个认同自己的集体。

4. 尊重的需求

尊重的需求可分为自尊、他尊和权力欲三个方面，包括对自我人格的尊重（自我尊重）、对自己工作成果的尊重、对自己家庭地位及社会地位的尊重以及尊重别人。尊重的需求很少能够得到完全的满足，但基本上的满足就可产生较大的推动力。

5. 求知的需求

求知是指个人对自身和周围世界的探索、理解及解决疑难问题的需求。

求知的过程是对原因、历程、方法和答案的探索过程。“求知”是指我们不但要做事情，还明白为什么要做、为什么要这样做、怎样才能做得更好。求知的需求就是要把事情“做明白”。这时候，我们会产生非常强烈的学习愿望。

6. 求美的需求

“爱美之心人皆有之”！每个人都有对美好事物的追求，对美好事物的欣赏。“求美”是指我们不但想做事，还想把事情做得“漂亮”，做得让自己满意、自豪，让别人欣赏、赞美。每个人做完工作，都希望他人说：“这个工作谁完成的？做得真好、真漂亮！”从事任何一个职业的人在完成一项工作后，都希望他人对自己的工作结果表示赞赏，从而产生一种愉悦的心理体验，这是人在满足基本需求以后自然而然会产生出来的高级需求。

7. 自我实现的需求

即“梦想成真”的需求，每个人都愿意将自己的美梦变成美好的现实。自我实现的需求是所有基本需求都满足以后所产生的更进一步的需求，是更高等级的需求，是一种创造的需求。自我实现的需求能够激励我们将自身的潜能不断发挥出来，从而实现我们更多的梦想。有自我实现需求的人，往往会竭尽所能，使自己趋于完美，实现自己的理想和目标，获得成就感。马斯洛认为，在人自我实现的创造过程中，产生出一种所谓的“高峰体验”的情感，这个时候的人处于最高、最完美、最和谐的状态，具有一种欣喜若狂、如醉如痴的感觉。

8. 天人合一的需求

人生需求的最高层次是达到天人合一的境界。天人合一的“天”，是指

客观规律。天人合一就是指人们要认识客观规律，遵循客观规律，利用客观规律，按照客观规律办事。人生的发展、职业生涯的发展，也有其客观规律，我们在职业生涯的实践中逐步探索并找到客观规律，并按照这些规律办事，就可使职业生涯发展少走弯路，并取得成功。

从人生需求的八个层次中可以看出：

1. 基本需求指向自己

人的需求可分为基本需求和高层次的需求。基本需求是指用以维持一个人生存的需求。当一个人有吃、有穿、有住，同时有了基本的生理安全与心理安全，就可满足基本需求。

2. 高级需求指向他人和环境

高层次需求并不直接指向人自身，其实现的前提条件是先满足他人的需求，再由他人对自己进行反馈，从而获得自身高层次需求的满足。

比如，教师受人尊敬是由于教师传道、授业、解惑，给他人带来知识、观念和方法，而他人接受以后，感觉有帮助，从而对教师产生感激、尊敬之情。也就是说老师受到他人的尊敬是由自己满足别人需求之后获得他人的反馈，并非直接索要到他人的尊敬。

个人付出越多，对别人越有帮助，所受的尊敬也就越多。因此，高层次的需求一定是一个人先满足周围其他人的需求之后，他人再对其进行折射才能得到满足。

3. 不同的人有不同的需求

处在管理位置上的人在带团队的时候，一定要清楚这一点，了解每个员工现在处在哪个需求层次上。是温饱需求阶段？还是爱和归属的需求阶

段？或是已经到了受尊敬的需求阶段。如果管理者不了解这些，给予员工的激励内容与他的需求层次不相符，就会造成费心费力却难以达到预期效果的尴尬局面。

4. 同一个人在不同时期有不同的需求

一个人在不同的发展阶段，其需求也会有相应的变化。当一个人的物质需求得到基本满足之后，便会开始追求更高层次的精神需求。

一个人的人生生涯及职业生涯发展过程，也是各个层次需求的不断满足过程。现在人们的物质越来越丰富，生活越来越富裕，但为什么幸福指数、快乐指数并没有随之提高呢？其中的因素固然很多，但与人们过分重视基本层次的生理需求不无关系。如果过分追求个人物质方面的需求，不仅难以带来幸福与快乐，可能还会因为欲望无休止的增长而带来新的痛苦。中国有句俗语：“知足者常乐”。在物质方面的需求，要有“知足感”。“良田万顷，家财万贯，日食不过三餐；楼宇万栋，广厦万间，夜眠不过三尺”。当物质需求达到一定的程度以后，应该向更高的精神需求发展，要把需求从“指向自己”转为“指向他人、指向环境”。

创造“武汉光谷产业园模式”的黄立平，是一位从高校走出来的企业家。“下海”20余年，他的名字可能不为行业外的人所知，但他参与创办的“红桃K”、独自创立的“丽岛”，却是知名的品牌。尤其是他悉心打造的“武汉光谷产业园”，成为高端产业园的标杆，被誉为“武汉光谷产业园模式”，并复制到全国。其直接投资建设的产业园已在武汉、青岛、沈阳、东莞、合肥、黄石、鄂州、黄冈等地建成并在产业转型升级中发挥重要作用。

1961年出生于湖北宜昌的黄立平，1983年从武汉水运工程学院（现为武汉理工大学）毕业后，留校任教；后参与创办湖北省青年心理研究所，参与创办红桃K集团；1988年创办联合置业，担任东湖高新董事长；2008

年创办光谷联合集团。2014 年 3 月 28 日，光谷联合控股有限公司在香港证券交易所上市。

当我们走近黄立平的时候，才深深地感受到，他在自己事业发展的过程中，早已把需求从“指向自己”转为了“指向他人、指向环境”。

“把建筑当成固化的城市精神”。在黄立平主持开发的一系列地产项目中，他始终关注城市的环境形象、文化品味与艺术内涵，致力于为人们提供舒适的场所，为城市打造亮丽的名片。

“为产业集群发展提供引擎”。黄立平通过各类产业园的建设，努力为产业集群发展创造条件，提供引擎。2002 年，他主持策划的“国际企业中心”，是武汉的第一个主题产业园，也是全国最早的主题产业园之一，该产业园聚集了 400 多家中小科技企业；他精心打造的“光谷软件园”，成为软件及服务外包产业集群发展的示范项目，也是武汉高新技术产业发展的一张城市名片；光谷金融港、武汉研创中心、武汉创意天地等主题产业园建成后，一批批国际、国内的知名企业得以聚集。目前已有 1200 家企业落户其精心打造的各类园区之中，其中世界 500 强企业达 36 家。这些园区新增了 10 余万个中高层次的就业岗位，未来 3~5 年具有每年新增 1.5 万人就业规模的承载能力。光谷联合正凭借雄厚的产业园区企业资源打造产业互联网生态园。

“为年轻人创新创业提供平台”。已年过半百的黄立平，他敏锐的眼光又投向了未来，投向了年轻的一代。2015 年 8 月 5 日，由光谷联合打造的“OVU 创客星孵化器”正式启动。该孵化器着力为创业者、特别是年轻的创业者提供上下游市场商机和企业家资源，提供完善配套的创新创业服务。

密码 7：人的三重价值

人生价值是在对自我价值认知中得以实现：

人生价值是在为社会做出贡献中得以实现；

人生价值是在职业生涯的发展中得以实现。

人们通过从事一个或几个职业来满足人生需求，实现人生价值。

什么是价值呢？它既是一个经济学的概念，也是一个哲学的概念。

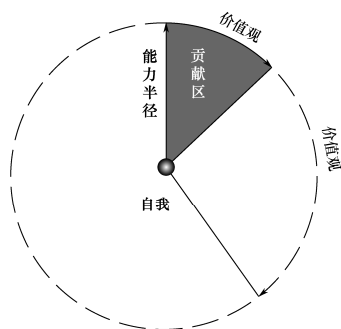
从经济学的角度看，“价值”泛指客体对于主体表现出来的积极意义和有用性。马克思还在关于商品的价值理论中将“凝结在商品中的无差别的人类劳动或抽象的人类劳动”定义为价值，并将商品的价值分为“使用价值”与“交换价值”。

从哲学的角度看，“价值”是抽象的信念、理想、规范、标准、关系、倾向、爱好、选择等，它看不见、摸不着，但是却时时、处处起作用，指导人的思想，支配人的行动。

谈到价值，不得不涉及价值观这个概念。价值观主要是指一个人对客观事物（包括人、物、事）的意义、重要性的总评价和总看法。既表现为价值取向、价值追求，形成一定的价值目标，又表现为价值尺度和价值准则，成为人们判断事物有无价值及价值大小的评价标准。价值观是决定一个人行为的重要心理基础。

如果以一个人作为圆心，以其能力为半径，其对社会的贡献大小则由价值观所决定。如下图所示：

人生价值观与人生贡献



一个人的理想、信念、生活目标和追求方向，会受到其价值观的直接影响。同样，一个家庭、一个组织、一个国家的发展也受到其共同价值观的影响。

2013 年 12 月，中共中央办公厅印发了《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》，分别从国家、社会、公民个人三个层面明确提出了相应的核心价值观，国家层面的价值目标为“富强、民主、文明、和谐”，社会层面的价值取向为“自由、平等、公正、法治”，公民个人层面的价值准则为“爱国、敬业、诚信、友善”。这对于实现中华民族伟大复兴的中国梦具有十分积极和重要的意义。

一个人的价值观反映在职业选择与职业发展上，则为职业价值观。俗话说：“人各有志”。这个“志”表现在职业选择与发展上则是职业价值观。

我们经常说到人的价值，实际上是人对于自己、对于社会所具有的作用和意义。那么人究竟有哪些价值呢？

我们把人的价值分为“人格价值、自我价值和社会价值”。

人的三重价值



1. 人格价值

是指一个人要尊重自己的人格，做到“五自”，即自尊、自重、自爱、

自信、自强。“人格价值”是人的核心价值。如果一个人对自己没有信心，就不能对别人有信心，别人对他也就不会有信心；一个人不爱自己，就不能爱别人，别人也不会爱他；一个人不尊重自己，就不能尊重别人，别人也就不会尊重他。

让我们来看看两个令人痛心的案例：

案例一：马加爵残忍杀害四名同学的案件

马加爵，男，1981年5月4日出生于广西宾阳县一个农民家庭，以优异的成绩考入省级重点高中，高中期间成绩优异，被评为省级三好学生，全国物理奥赛二等奖，2000~2004年就读于云南大学生化学院生物技术专业。2004年2月13~15日，3天内将4名同学用钝器杀害，制造轰动全国的“马加爵事件”。2004年6月17日，马加爵被执行死刑。

案例二：药家鑫驾车撞人后又将伤者刺杀八刀致其死亡案件

药家鑫，男，1989年11月7日出生，西安音乐学院大三学生，于2010年10月20日深夜，驾车撞人后为逃避责任将伤者刺杀八刀致其死亡（死者为西安市长安区一名26岁的妇女张妙），后驾车逃逸至十字路口再度撞伤行人。2011年5月20日，陕西省高级人民法院对此案进行了二审公开审理和宣判，依法判处药家鑫死刑，后经最高人民法院核准，于2011年6月7日被执行死刑。

无论马加爵还是药家鑫，这么残忍地伤害别人的生命，最终也让自己走向毁灭，实际上都是人格价值出了问题。他们既不尊重自己的生命，更不尊重别人的生命。虽然从后来的一些资料中看到，马加爵因贫穷而长期受到同学的歧视甚至侮辱，但无论如何都不应该残害别人的生命。

2. 自我价值

是指一个人要自己对自己有用，通过自己的努力满足自己物质与精神

层面的需求，而需求的正当性与实现手段的正当性与否，则与一个人的人格价值相联系。

我们经常说：人最大的敌人是自己。自己管理自己、自己超越自己是最难的，同时也可理解为自己认识自己的潜能与价值、自己突破自己的潜能及实现自己的价值也是最难的。

人自我价值的实现与其职业发展密切相关，如何选择自己的职业方向，如何确定自己的职业发展目标，如何获得自己的职业成功，对自我价值的实现起着至关重要的作用。

3. 社会价值

是指一个人要对别人、对社会有用，通过自我的实践活动满足他人或社会的物质、精神需要所做出的贡献与承担的责任，人的社会价值也表现为个体对社会需求的满足和对社会进步的贡献。

人的社会价值的具体体现应着眼于他人、民族及社会。我们的古人在这方面做出了榜样。

北宋政治家、文学家范仲淹在《岳阳楼记》中留下了“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的千古绝唱；同样在北宋，哲学家张载在《近思录拾遗》中则道出了“为天地立心，为生民立命，为往圣继绝学，为万世开太平”这样忧患与责任之情怀；清代的民族英雄林则徐在《赴戍登程口占示家人》一诗中写下了“苟利国家生死以，岂因祸福避趋之”的诗句，这充分体现了他舍身为国的胸襟与品格。

说到这里，实际上引出了人的自我价值与社会价值之间的关系。

马克思说：“在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为这两种利益是敌对的、互相冲突的。”“人类的

幸福”指的是社会价值，“自身的完美”指的是自我价值。在马克思看来，人的这两种价值不是对立的，而是统一的。具有很高社会价值的人，必然具有很高的自我价值。

一个人如果仅仅以自己拥有的金钱多少、权力大小、地位高低来评价自我价值，而忽视了对社会的贡献与责任，忽视了社会价值，那么他的个人价值也是苍白而无意义的。如果他的金钱与权力来路不当，那些金钱与地位不仅不能体现为自我价值，还会受到相应的制裁与惩罚。

中国在传统的计划经济体制下强调社会价值而忽视自我价值，对个人正当的利益和要求没有足够重视，不利于个人主动性、积极性和创造性的发挥。改革开放几十年，计划经济体制已逐步转变为市场经济体制，注重和保护人们的自我价值实现，但一些忽视社会价值的倾向也渐渐出现，有的人为了实现自我价值，不惜损害他人、社会的利益。倡导、弘扬、聚合“正能量”，从某种意义上讲，就是要在实现个人价值的同时，更加关注社会价值，更加体现社会贡献与社会责任。

一个人的人生价值是在为社会做出贡献和对自我价值的不断认知过程当中实现的，而这个过程就是我们的职业生涯。人们通过从事一个或几个职业来满足人生需求，实现人生价值；一个人职业生涯的发展程度，决定着人生需求、特别是人生价值实现这些高级需求的满足程度。

密码 8：人的命运

不由自己决定却对自己人生有影响的事，是命；

通过自己努力可以影响、改变、创造的事，是运。

心怀感激地面对、接受“命”；
积极主动地改变、创造“运”。

谈到命运，人们自然而然就会想起贝多芬这位被尊称为“乐圣”的伟大音乐作曲家，以及他那首最为著名的音乐作品《命运交响曲》（即《C 小调第五交响曲》）。

贝多芬于 1770 年 12 月 16 日出生在德国波恩一个贫寒的家庭，他的父亲是歌剧演员，母亲是个女仆。

贝多芬有独特的音乐天赋，同时他又十分勤奋和努力，因此最终成为“集古典主义大成、开浪漫主义先河”的著名作曲家，同时他也是一位钢琴家和指挥家。他的作品对音乐发展产生了巨大而深远的影响。

《命运交响曲》是贝多芬最为著名的作品之一（该作品从 1805 年开始创作，至 1808 年初完成）。《命运交响曲》无论是从享有的社会声望看，还是从演出的次数看，都可称为“交响曲之冠”。

贝多芬在交响曲第一乐章的开头，写下了这样一句引人深思的警句：“命运在敲门”。“命运在敲门”被引用为本交响曲极具吸引力的标题。作品的这一主题贯穿全曲，使人感受到一种来自心灵深处的感动与震撼。

恩格斯曾高度评价过这部作品，认为它是最杰出的音乐作品。据说，恩格斯听了《命运交响曲》的演出后，在写给妹妹的信中赞美这部作品说：“如果你不知道这种奇妙的东西，那么你一生就算什么也没有听说过。”

实际上，贝多芬 26 岁时就开始耳聋，他创作《命运交响曲》的时候，耳聋已非常严重，而且完全失去了治愈的希望。这个时候，他热恋的情人朱丽叶塔·齐亚蒂伯爵小姐也因为门第原因离他而去。这一连串的打击，使贝多芬处于精神崩溃甚至死亡的边缘。但是，贝多芬并没有因此而选择沉沦或者死亡。他在一封信里写道：“假使我什么都没有创作就离开这世界，这是不可想象的。”

贝多芬正是在他一生中最痛苦的时期，展开了最旺盛的创作高潮。《命运交响曲》这部伟大的作品，也就是在这一时期创作的。他说：“我要扼住命运的咽喉，它决不能把我压倒”。因此，《命运交响曲》更是一部体现了作者一生与命运抗争、搏斗的思想和意志的伟大作品。他自己的一生，更是一首不屈服于命运、始终做自己命运主人的壮丽凯歌。

在现实生活中，我们应该如何理解命运呢？

实际上，我们习惯上说的“命运”一词是由“命”和“运”这两个词组成的。

什么是“命”呢？“命”是在一个人出生时就已经发生、正在发生和必然发生且对自己人生有影响的事情。

比如一个人出生的家庭——可能是贫穷的家庭，也可能是富有的家庭；

比如一个人的出生地点——可能出生在大城市，也可能在偏僻的农村；

比如一个人的出生国家——可能是西半球的美国，也可能是东半球的中国；

比如一个人的出生时间——可能出生在 20 世纪，也可能出生在 21 世纪；

比如一个人出生时的大环境——可能出生时发生了严重的自然灾害，也可能出生不久发生了重大的社会变革等。

凡此种种，都是不能由个人决定的事，对于一个人来说，这就是“命”。

什么是“运”呢？凡是通过自己的努力可以影响、改变的事情都叫做“运”。

“命”是与生俱来的，我们所要思考的是如何面对和接受。“运”是后天造就的，我们所要思考的是如何改变和创造。

一个人能否真正地掌握自己的命运，首先取决于自己对命运的观念。我们应该心怀感激地面对和接受“命”，应该积极主动地改变和创造“运”。



有的人会埋怨自己的家庭，埋怨自己的父母，埋怨自己出生的地点和出生的时代。其实，父母给了我们生命，我们的父母无论贫穷还是富有，总是用自己全部的心血来养育着我们，父母的恩情我们永远都难以报答。我们无论出生在一个什么样的环境里，无论出生在一个怎样的时代，都应该用积极的心态去看待，因为每一种环境都能给予我们特殊的磨炼。

我们应该做的是培养积极的心态，学习多方面的知识，提升自己的职业素质，取得更好的职业成果，从而积极主动地改变和创造“运”。

因此，一个人过去生活中的不良环境和痛苦经历，可以用来解释现在生活状态的成因，但不可以用作将来仍然如此的借口。

让我们来分享一下李嘉诚的故事吧！

李嘉诚于 1928 年 7 月 29 日出生在广东潮州潮安县一个教师之家。5 岁时，李嘉诚就进入当地的观海寺小学念书。日本侵华战争全面爆发后，李嘉诚的家乡潮州遭到了日军的轰炸。于是，刚刚读初中的李嘉诚，与家人一起背井离乡于 1939 年的 6 月辗转来到了香港，一家人寄居在舅父庄静庵那里。

到香港约两年的时间，李嘉诚的父亲李云经因劳累过度而染上疾病，不久病情恶化，并很快离开了人世。父亲李云经在物质上什么也没有留下，只给尚未成年的李嘉诚留下了临终前的告诫：“求人不如求己；吃得苦中苦，方为人上人；失意时莫灰心，得意时莫忘形。”

父亲病逝后，为了能与母亲及三个弟妹共同生活下去，年仅 14 岁的李

嘉诚终止了学习，开始走上打工谋生的道路。

李嘉诚的第一份工作，是在舅父庄静庵的钟表公司当泡茶扫地的小学徒。这份工作虽然繁杂而劳累，但在这里培养出了李嘉诚的服务意识，并让他的动手能力得到大大提升。

后来，李嘉诚被调到另一个钟表店当店员，在这里他学会了钟表装配及修理技术。其后，李嘉诚还到一家五金厂当过推销员。

李嘉诚 20 岁那年，也就是 1948 年，由于他出色的工作表现和业绩，他成为塑料花厂的总经理。

他真正走上创业之路则是 1950 年，当时年仅 22 岁的李嘉诚用平时省吃俭用的 7000 美元创办了长江塑胶厂。“长江不择细流，故能浩荡万里”。因此他的塑胶厂取名为“长江”。

1957 年，李嘉诚在阅读英文版《塑胶》杂志时，突然看到一则消息：意大利一家公司利用塑胶原料制造塑胶花，正在欧美市场畅销。这则消息使李嘉诚敏锐地意识到：塑胶花也能够香港流行。于是李嘉诚很快到意大利进行考察，回到香港后他就率先推出了这种鲜艳夺目且永不凋谢的塑胶花。随即，这种塑料花便“开遍”香港的大街小巷、千家万户。

长江塑胶厂于 1957 年更名为“长江工业有限公司”，李嘉诚任董事长兼总经理。李嘉诚把塑胶花作为重点产品，长江厂很快成为世界最大的塑胶花生产厂家。他又积极开拓国际市场，并一步一步走上了“塑胶花大王”的宝座。

有了资本的积累和市场的影响力，李嘉诚从 1958 年开始介入地产市场，其事业迅速走向辉煌。

1972 年，“长江实业”上市，其股票被超额认购 65 倍；1978 年，李嘉诚与国家领导人邓小平会面；1979 年，“长江实业”宣布与汇丰银行达成协议，斥资 6.2 亿元，从汇丰集团购入老牌英资商行——“和记黄埔”22.4% 的股权，李嘉诚因此成为首位收购英资商行的华人；1995 年 12 月，长江实业集团三家上市公司的市值，总共超过 420 亿美元；2009 年，长江实业总

市值约为 10000 亿港元；2010 年 9 月 6 日，胡锦涛主席在广东深圳会见了李嘉诚；2012 年福布斯富豪榜中，李嘉诚排名第九，荣膺亚洲首富；2013 年 1 月 10 日，美国财经杂志《福布斯》公布李嘉诚财富大增至 300 亿美元，继续稳坐香港首富宝座。

从“命”的角度看，李嘉诚出生在一个普通的家庭，14 岁的时候父亲不幸离开人世，不得不辍学谋生；李嘉诚出生在一个战火纷飞的年代，一家人被迫逃难至香港。因此他的“命”可谓多灾多难、生不逢时，但他没有怨天尤人，没有悲观消沉，而是勇敢地去面对和接受。

从“运”的角度看，李嘉诚从泡茶扫地的小学徒做起，一步一步做成“塑胶花大王”，做成“地产大亨”，做成香港首富、亚洲首富。因此他的“运”完全掌控在自己的手里，靠自己努力学习与奋斗去积极主动地改变和创造。

如果说李嘉诚的成功让我们感觉有些遥不可及，那么程家明的事例应该给我们更多有益的启示。

程家明是武汉兴图新科电子股份有限公司的创始人。“兴图新科”是一家专注于音视频业务的高新技术企业和双软认证企业，目前有员工近 500 人。

1969 年，程家明出生在湖北天门一个普通的农民家庭。他凭着自己的勤奋好学，考入中国国防科技大学图像处理专业。

1991 年大学毕业后，他进入了某军用产品研究所。在研究所工作期间，他以兢兢业业的工作态度与精神，以大家公认的工作能力与结果，23 岁时就已成为研究所雷达终端项目组的负责人。

在国家重要的军工单位工作，这无疑是令人羡慕和仰望的。然而，他却在 2004 年选择回到武汉自主创业，创办了“兴图新科”这个服务国防与安防的科技企业。

公司成立之初，只有 8 名员工。程家明既要管理公司运营，又要带领研发人员努力完成各项研发任务，同时还要承担产品销售和后期维护工作。

再苦再累，但程家明始终没有忘记“把终端客户的根本利益永远放在第一位”这个理念，始终没有忘记“以振兴国防与安防为己任”的创业初衷。

一分耕耘，一分收获。在程家明的带领下，“兴图新科”自主研发的多项产品填补了国内安防领域的空白，已投放市场的20多个软件，全部拥有自主知识产权。公司获得了16项国家专利技术，拥有21项软件著作权，4项产品列入军队装备。同时，“兴图新科”还拥有自己的“撒手铜”——openVone音视频中间件，这是一个代表了当今音视频发展最高技术水平和技术发展趋势的技术路线与基础架构。以音视频中间件为基础，“兴图新科”开发了指挥调度、视频会议、指挥大厅和视频监控这“四大系统”，形成了“军队网络化视频指挥、监狱安全防范与应急指挥、油田多媒体协同交互、IP显控大厅”四大系统解决方案。

兴图新科为武汉轻轨工程运营提供了视频运营保障系统；在某领域建立了覆盖30多个省份的4级大型指挥调度系统；公司民用产品“多媒体协同交互平台”在油田系统得到规模化应用；“监狱应急防范与指挥系统”覆盖河南全省监狱。

近年来，兴图新科的产品已应用到国家沿海十一个省市边防六级监控系统、2008年奥运会气象保障与奥帆赛安全保障等多个国家重点项目上，保障了包括“中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年”阅兵在内的20多项重大任务，建立了良好的品牌美誉度和社会影响力。

随着互联网+时代的到来，程家明又投资打造了“一见招聘”这一视频招聘平台，致力于解决用人单位及个人求职的一系列困扰，这将是招聘行业的“革命性创新”。

同样，从“命”的角度看，程家明来自一个普通的农民家庭。

而从“运”角度看，他从小发奋学习，考入国防科技大学；参加工作后，勤奋工作，成为优秀的职业人；自主创业后，以振兴国防与安防为己任，以客户为中心，以员工为根本，创造了一个又一个的奇迹。

让我们用一颗感恩之心去面对和接受自己的“命”，用一双勤劳的双手去改变和创造自己的“运”，用生命和智慧弹奏出自己命运辉煌的交响乐章。

密码 9：人的两重属性

从人的个体属性看，人既有自然属性也有社会属性，这就是人的两重属性。

自然属性，与生俱来；遗传变异，生物特征。

社会属性，后天习得；职业发展，影响促进。

一个全面发展的人，其主要特点或标志是：

健康的生理；

健全的人格；

丰富的知识；

多方面的能力；

良好的人际关系；

丰硕的职业生涯成果；

幸福和谐的家庭生活；

丰富多彩的人生活动。

俗话说，人上一百，种种色色。这实际上是说人因个性等方面的差异，有不同的类别。

从性别上讲，人可以分为男人和女人；从年龄上讲，可以分为老人、大人和小孩；还可从地域、肤色等方面分出很多类别。

中国古代所说的“三教九流”，既是泛指宗教与学术流派，也是依据人

的地位和职业所划分的等级，同时也泛指社会上各种行业、各色人物。

孔子则从道德的角度将人分为君子与小人。如“君子坦荡荡，小人长戚戚”“君子喻于义，小人喻于利”“君子周而不比，小人比而不周”“君子和而不同，小人同而不和”等。

“物以类聚，人以群分”。以上这些都是从人的群体来观察和划分类别的。

而从人的个体属性看，人既有自然属性也有社会属性，这就是人的两重属性。一个人的成长过程，则是从“自然人”向“社会人”发展的过程。

一个家庭生了一个小孩，有人的容貌、人的器官，还有人的出生证，也会起一个人的名字，还得上人的户口。但这时候的小孩只是一个肉体的人、自然的人。

人的自然属性包括饮食、休息等在内的生理需求，这些属性有遗传和变异等自然生物特征。

而人的社会属性则是人和其他动物的本质区别，这种区别主要在于，人总是劳动、生活在一定的社会关系之中。早在公元前328年，亚里士多德就指出：“人在本质上是社会性的动物。那些生来就缺乏社会性的个体，要么是比人低级，要么是超人。社会实际上是先于个体而存在的。不能在社会中生活的个体，或者因为自我满足而无需参与社会生活的个体，不是兽类，就是天神。”

人的自然属性可以说是与生俱来的，但人的社会属性则是一个不断“社会化”的过程。

“社会化”是指个体的人在与社会互动过程中，逐渐养成独特的个性和人格，从自然人成长、发展为社会人。这个过程也是个体的人与他人交往，接受社会影响，学习掌握社会角色及行为规范，形成适应社会环境的人格、社会心理、行为方式和生活技能的过程。

社会化涉及社会与个体两个方面。从社会的角度来看，社会化是对个体进行教化、影响的过程；从个体的角度来看，社会化是个体与他人

互动、交流、学习并成为合格社会成员的过程。用弗洛伊德的话说，社会化就是个人学习控制天性的冲动，是“把野兽关到笼子里”。如曾经有报道说的“狼孩”（在狼群中长大的孩子）难以融入社会，就是没有经过社会化的结果。

传统的观念认为社会化到成人期即告结束，实际上，社会化是一个贯穿于人一生的过程，社会化应伴随人的一生。儿童及青少年时期的社会化是早期的社会化，成人时期的社会化是继续的社会化。

自人类的文明诞生开始，社会化就开始了。原始部落的社会化是小范围的、局部的；奴隶社会和封建社会，由男耕女织到逐步细化的社会分工，社会化的范围也逐步扩大；资本主义经济使社会化大大加速；现在全球经济一体化趋势越来越强，社会分工越来越细，社会化程度也就越来越高。

人的社会化主要与三个因素相关：

1. 自然因素

这是一个自然人的先天条件，其中最重要的是有健全的神经系统，尤其是大脑这一神经系统的高级中枢。人脑有大约 100 亿个以上的神经细胞，这些神经细胞组成了异常复杂的神经网络，构成了自然界最神奇、最完备的信息加工系统。没有人脑的智能作为基础，人的社会化是难以顺利完成的，一些脑瘫或智力低下的人，其社会化则非常困难。

2. 环境因素

这是个体社会化发展的外部条件，包括生产方式、价值体系、风俗习惯等。

3. 实践因素

这是个体社会化的内因，是个体社会化发展的能动因素。一个人只有参加社会实践活动，与社会正常交往，才能获得正常人的社会化。

我们经常说的家教，实际上是指一个人在家庭中的社会化过程。家庭在社会化中的位置极为独特，作用非常突出。一个人的童年期是社会化的关键时期，因此家庭中家长的言传身教、耳濡目染，对孩子的语言、情感、心理、行为都能起到潜移默化的作用。

学校则是对一个人社会化影响极大的重要载体。一个人进入学龄期后，学校成为其社会化最重要的场所。学校教育让学生学习和掌握知识，形成社会规范意识，树立正确的价值观。

在现代社会中，各类传媒也是十分重要的社会化手段。报纸、杂志、影视这些文化传媒对一个人社会化的影响不容忽视，特别是互联网及移动互联网的迅速发展，随时随地向人们提供大量的信息，一方面对人们开阔视野、学习知识带来了极大的便利，另一方面，如果人的认知与判断出现偏差，也会带来一些负面影响。

对成年人社会化影响最大的是所从事的职业。以职业为纽带确立了一个人的基本社会关系，同时也确立了一个人的工作、生活、经济状态及社会地位。一个人在职场上，围绕所从事的职业要学习和遵守职业道德与规范，要掌握相关的职业知识与技能，要与内、外部的客户打交道，这样就逐步提高自身的社会化程度。

一般来讲，社会化主要是要实现“四化”：

1. 语言社会化

语言是一种取得共识的符号系统，是人们相互交流的手段。一个自然的人只有在掌握一种语言后，才能接受相应群体的信息，才能受到相应文化的影响，从而塑造自己的人格。

2. 角色社会化

一个人很重要的角色社会化就是性别角色社会化。性别角色是指社会

对男女在态度、角色和行为方式方面的期待。婴儿从出生起，父母就根据他们的性别按不同的要求加以培养、教育。如在衣着打扮、沟通方式、行为方式等方面，父母对男婴和女婴的要求是有差异的。

一个人走入职场后，还有一个职业角色的社会化问题。职业角色社会化是按照不同职业的规范与要求，在思维方式、行为方式等方面与社会接轨。

3. 道德社会化

道德社会化是指自然人将社会道德规范逐步内化，以成为自己的行为准则的过程。具体表现为道德观念与道德判断、道德情感、道德行为三个方面的关系。瑞士著名心理学家皮亚杰认为，道德判断的发展经历了从他律到自律、从效果到动机的过程。道德情感则是伴随道德观念的内心体验，具体包括正义感、劳动情感、集体荣誉感和爱国情感等。道德行为是个人对他人及社会有道德意义的行动，良好的道德行为来自道德观念与道德习惯。

4. 政治社会化

政治社会化是学习接受和采用现时的社会政治制度的规范，并且掌握相应的态度和行为方式的过程。政治社会化的目的是让自然人成长为合格的公民。

一个社会人同时也扮演着四种社会角色：一是能够给亲人带来情感、带来温馨的家人；二是能够给邻居带来文明礼貌、能够助人为乐的邻人；三是一个能够为国家富强、民族兴旺而做出贡献的国人；四是一个从事一个或几个职业的职业人。

在这四种社会人角色中，职业人与其他三个方面是什么关系呢？实际上，职业人的发展对其他三个方面有直接而重要的影响。职业人是重要的

基础，职业人成功了，就能给自己的家庭带来希望、做出贡献；职业人成功了，他的邻居也可能随之受益；职业人成功了，才能为自己的国家做出实实在在的贡献。

人从自然人向社会人成长的过程，也是肉体人向精神人成长的过程。肉体人成长的特点是“吸收营养、排除废物”，这是生理上的；精神人成长的特点同样是“吸收营养、排除废物”，但这是心理上的。精神人如果没有成长好，就会成为罪人、犯人，或者成为精神病人。因此，我们首先要把自己从一个自然人变成一个合格的、优秀的社会人，从一个肉体人变成一个心理健康的精神人。

密码 10：人与人之间的关系

人与人之间最普遍的关系，就是由不同职业决定的社会分工关系。

每个人都是通过从事某个职业与这个社会建立一个接口，融入这个社会。

马克思指出：“人的本质是一切社会关系的总和”。社会关系源于人，自从有了人类，人与人之间就产生了各种各样的复杂关系。

如从社会关系建立的基础来看，人与人的关系可分为血缘关系、地缘关系和业缘关系。

1. 血缘关系

就是以血亲或生理联系为基础而形成的社会关系，这是人类最早形成的社会关系。种族、氏族、宗族、家族、家庭等都是血缘关系联结的社会群体。家庭关系、亲属关系都是重要的血缘关系。

2. 地缘关系

是建立在空间与地理位置基础上的社会关系。在远古时期，人们主要以采摘果实和狩猎为生，会随着资源的变化而迁徙，因此地缘关系是经常变化而难以固定的。后来随着种植业和畜牧业的出现，人类生产生活的地理位置有了相对稳定性，人们之间便形成比较牢固的地缘关系。随着这种关系的不断扩大，从最初的部落、村落最终发展到国家。机器大生产的发展，特别是现代交通工具的发展，使人们原有的地缘关系又得以打破，使新的地缘关系得以建立。

3. 业缘关系

是以人们广泛的社会分工为基础而形成的社会关系。业缘关系实际上是在血缘关系与地缘关系的基础上发展起来的。在人类社会初期，人们的分工是建立在性别、年龄这些生理差别的基础上的。随着社会的发展，分工更细化，人们的交往更密切和频繁，业缘关系的结构更复杂、发展更迅速。

在现代社会中，实际上人与人之间最普遍的关系就是由不同职业决定的社会分工关系，这也是最广泛的业缘关系。每个人都是通过从事一个或几个职业来满足人生需求、实现人生价值，每个人也通过所从事的职业与这个社会建立一个接口、融入这个社会。只有通过社会分工，才能实现“我为人人、人人为我”的目标。英国有句谚语说：“一个人不能同时既纺纱又织布”。

在古代诸子百家中有一个学派叫“农家”，其代表人物是战国时期著名的农学家、思想家许行。许行是楚国人，约与孟子同一时代。他的核心主张是：“贤者与民并耕而食，饔飧而治”。也就是说，他主张和倡导“贤德的国君应该要和百姓一同耕种，从而获得自己的粮食，同时自己做早晚餐

并处理国事”。虽然许行推崇的这种“君民并耕”思想其核心理念是反对不劳而获，但这在实际生活中是行不通的。因此，据史料记载，孟子对许行的这种思想曾有许多辩论和批判，并提出了“从许子之道，恶能治国家”的质疑。

在远古的时代，人们离开社会分工难以想象。而在现代社会中，每个人如果离开了社会分工则更是寸步难行。

人们早上起床后一般要做的第一件事是什么呢？有人说要刷牙洗脸，但大多数人是要上卫生间，这些卫生设施都是由专门的企业、专门的人生生产加工的，还得由专门的人员安装，我们只是购买产品和相应的服务而已。我们所用的水和电、牙膏和牙刷、毛巾和梳子等，都是社会分工的产物，我们不可能自己亲自去制造。

天气冷了，人们如果想穿一件毛衣，只要到商场或在网上购置一件合适的毛衣就可以。如果自己从种草、养羊、剪羊毛、纺毛线、织毛衣等每个环节亲自去做，也许穷其一生也难以穿上一件毛衣。

大家知道，人类社会出现过三次社会大分工：

第一次是以狩猎为主的游牧部落从其他部落中分离出来，畜牧业很快发展起来，形成了专门从事畜牧业的劳动者；

第二次是手工业和农业的分离，出现了专门的工匠和独立的手工业者；

第三次是商业的出现，产生了专门从事商业活动的商人。

在三次社会大分工的过程中，逐渐形成了物质生产劳动和精神生产劳动、体力劳动者和脑力劳动者的分离。

随着科学技术的发展，带动了社会分工的广泛发展，社会分工越来越细，在整个社会中形成了十分庞大而复杂的分工体系。国际贸易的发展，以及经济的国际化、全球化发展，进一步把分工扩展到国际范围，出现了国家间的分工。

社会分工最大的作用和好处在于：

1. 促进社会生产力的发展，提高社会的整体效能

“人类劳动生产力最显著的提高，以及人们在进行应用劳动时所体现出来的绝大部分技能、熟练性和决断力，似乎都是劳动分工的结果”。

这是英国哲学家和经济学家亚当·斯密在他所著的《国富论》中的一段话，可以说劳动分工大大提高了生产力。

社会分工为什么能够提高生产力呢？亚当·斯密所进行的分析是：

一方面，劳动者的技能、技巧“因业专而日进”；另一个方面，劳动者由一种工作转到另一种工作，通常会损失不少时间，有了分工，就可以减少或免除这种损失；与此同时，一些机械的发明可使许多人工劳动得以简化或者缩减。社会每一次大的分工，都能促进技术进步。

关于分工对生产效率提高所产生的具体影响，亚当·斯密曾描述过一家扣针厂的案例：

工厂生产一枚扣针需要经过 18 道工序，这家工厂有 10 个工人。如果让工人各自独立完成全部的 18 道工序，每个工人一天能生产多少枚扣针呢？如果进行合理的分工，又是什么情况呢？

工厂的试验结果出来后，差异悬殊。如果让工人各自独立完成全部的 18 道工序，那么他们中的任何一个人，一天连 20 枚扣针也生产不出来。如果让每个工人分别承担 1 至 2 道工序，这样每天可生产 4.8 万枚扣针，平均每人每天生产 4800 枚。

由此可见，分工对工作效率的提高有极大的作用。

2. 社会分工促进经济增长和财富的增加

亚当·斯密认为，要实现富国富民的目标，就必须增加国民财富，而增加国民财富，就必须依靠两个方法，即社会分工与资本积累。社会分

工不仅提高生产效率，同时促进了产业的发展，促进了商品的交换，进而促进商品经济的发展，最终促进经济的增长。经济增长又有利于财富与资本的积累，资本积累又良性地促进分工水平的提高、市场规模的扩大和经济的扩张。这种社会分工与资本积累的良性互动，更快速地推动社会经济的增长与社会财富的增加。

3. 促进职业的发展和社会的进步

社会分工越细、越发达，衍生出来的职业种类就越多，这样就自然而然地促进了职业的发展。据统计，中国目前已有近 2000 种职业，其中不少是新型职业，而且呈逐年增加的趋势。职业的发展，有利于让人们发挥自己的优势并从事自己擅长的事，让人尽其才、物尽其用，从而更快、更低成本地生产人类所需的产品与服务，促进商品的交换，促进人们生产生活的提高。

社会分工和职业发展对人类社会的进步有着极其重要的推动作用。恩格斯在关于三次社会大分工的论述中，把人类社会划分为蒙昧时代、野蛮时代、文明时代。三次社会大分工发生于野蛮时代的中后期，经过这三次大分工，人类进入文明时代。因此，社会分工是人类文明与社会进步的标志之一。

当然，社会分工太细，也会造成一些不利的影响。如高度分工会使人们的工作变得单调和枯燥，容易对工作产生疲劳感与厌倦感，特别是对年轻人会带来负面的心理情绪与压力，一些劳动密集型企业经常发生的员工跳楼事件，大多数源于工作单调与心理压力。同时，高度分工也会使横向协调能力下降，从而导致管理成本上升。

从人与人之间这种由不同职业决定的社会分工关系来看，每个人的出生都可能给他人带来生活更美好的希望，每个人的成长都可能成为家庭、

组织和社会的栋梁，每个人的成功都有机会得到社会公众的肯定和欣赏，每个人的一生都可能会留下惠泽他人的物质财富和精神力量。因此，关心每一个人，关爱每一个人，帮助每一个人，最终也会让自己受益。同时，每个人也只有从自己职业的原点出发，与社会建立良性而有意义的“接口”，才能真正实现自己的人生价值。

第二部分

扬起职业生涯的风帆

真正理解职业的本质才能更好发展

密码 11：找准你的职业定位

据记载，早在中国的战国时期就已出现“职业”一词。也就是荀子在《富国》中所提到的：“事业所恶也，功利所好也，职业无分，如是，则人有树事之患，而有争功之祸矣”（其大意是：如果做事干活是人们所厌恶的，功名利益却是人们所喜好的，每个人的职事没有名分的规定，像这样，那么人们就会有做事的难度与障碍，而有互相争夺功劳的祸害了）。

唐代著名学者杨倞在其著述的《荀子注》一书中说，这里的职业：“谓官职及四人之业也”。也就是指官事和士、农、工、商四民之常业。

古人讲，“三百六十行，行行出状元”。这里所说的“行”实际上就是指人们所从事的行业与职业。

“职业”一词古已有之，而今天大家也都司空见惯，但究竟什么是职业呢？我们自认为很熟悉，却未必能说清楚。比如小偷是职业吗？学生是职业吗？老师是职业吗？

有人曾经就什么是职业这个问题问过一位出租车司机：

“师傅，你说什么叫职业？”“那还不简单吗？职业就是工作呗！”

“那什么叫工作呢？”“这就更简单了，工作就是上班呗！”

“什么叫上班呢？”“这太简单了，上班就是干活呗！”

“什么叫干活呢？”“干活就是受累呗！”

“什么叫受累呢？”“受累就是遭罪呗！”

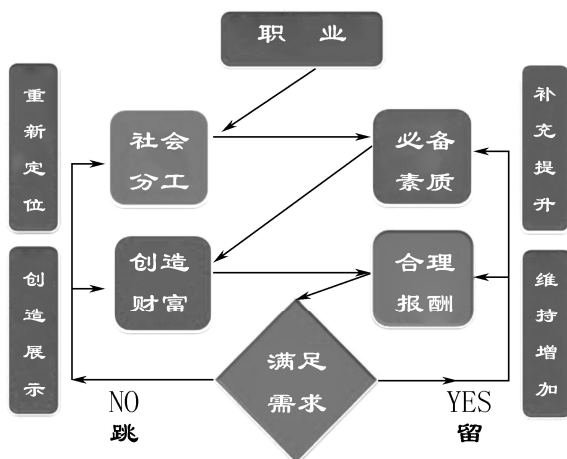
简单地说，这位出租车司机认为职业就是遭罪。这种认识显然是不正确的。

而按照汉语词典的解释：“职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作”或“个人所从事的作为主要生活来源的工作”。实际上，这种解释也是不全面的。

那么，职业应如何定义呢？

职业是参与社会分工，利用专门的职业素质，即正确的观念、专业的知识、娴熟的技能、健康的心理和身体，创造物质财富和精神财富，获得合理报酬，满足物质生活和精神生活的工作类别。

从这个定义可以看出，职业一词有着丰富的内涵，具体包括五个方面：



1. 社会分工

这是个人与他人的社会关系，即社会分工。

比如某人要穿牛皮鞋，不能从种草、养牛做起。实际上，在种草、养牛、杀牛、制皮、设计鞋样、制作皮鞋、销售皮鞋的各个环节中，都需要

有不同的人参与其中，每个人都要做一份工作，最终才能满足穿皮鞋的需求。

2. 必备素质

这是职业与职业素质的关系，即必备素质。

并不是说一个人有了一份职业就是一个职业人，从事每一项职业必须具备相应的素质。农民种粮要懂得种粮的相关知识，要具备从播种、耕耘、施肥、除草、收割直到储藏的各项素质；一个医生要具备医生的素质才能上岗；一个老师要具备老师的素质才能走上讲台；一个飞行员要具备飞行员的素质才能把飞机开上蓝天……

职业人应具备哪些重要的素质，将会在以后的相关内容中详细陈述。

3. 创造财富

这是必备素质与财富的关系，即创造财富。

利用必备素质去做什么呢？就是要创造财富！农民种出粮食和蔬菜，工人生产出各种工业产品，服装设计师设计出漂亮的服饰，作家著书立说，演员表演各类文艺作品等，这些都属于创造财富。

有的人创造物质财富，有的人创造精神财富。有的人是直接创造，如生产产品；有的人是间接创造，比如军人是在保护国家与人民的生命财产安全。

4. 合理报酬

这是创造财富与报酬的关系，即获得合理报酬。

什么叫合理报酬呢？你创造出来的财富，一部分上缴给国家，一部分留在企业，一部分由你自己消费，各部分比例用法律或协议规定，或者由

利益各方商定，这叫合理。非法占有、不当占有，不合理也不合法。

5. 满足需求

这是获得报酬与需求的关系，即满足需求。

一个人通过获得报酬以满足在物质生活和精神生活上的需求。物质生活需求的满足是指通过资金去购买生活必需品，包括吃穿住行的用品；精神上的需求，包括喜悦感、团队认同感、实现自我价值以后的满足感等。如果满足需求，则继续补充提升必备素质，维持或增加财富的创造与交换所得的报酬；如不能满足需求，在职场上就会“跳”，或称“跳槽”，或称“跳高”，或称“改行”。“跳”是重新定位自己的社会分工，寻求新的发展。

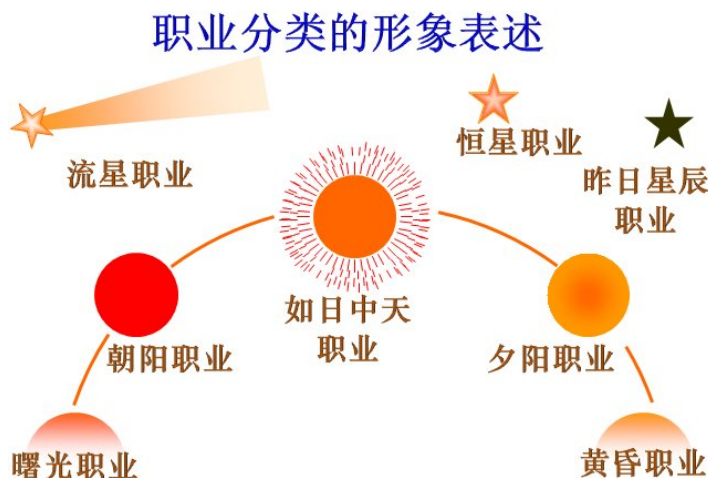
我们的建议是，在职场上要“跳”，就应该“跳高”，而不是“跳槽”。因为汉语词典中对跳槽的解释是：“牲口离开所在的槽头到别的槽头去进食”。在旧上海，“跳槽”还与一种更为不雅的说法相关联，即指“青楼女子转换到别的主人之谓也”。因此，在职场上说“跳槽”，是把自己当驴看，无非是要找到更好的主人，找到更好的饲料；而应“跳高”，这是把自己当人看、当运动员看，去拼搏、去进取。

有的人说“小偷”属于一种职业，只不过是非法的。因为小偷也要拜师学艺，也要严格训练，还需起早贪黑、担惊受怕，要付出劳动、承受风险。但其实，我们按以上关于职业的定义来分析，就很容易理解“小偷不是职业”。因为小偷并不参与社会分工，在社会分工体系中并没有“小偷”这个序列；小偷虽然需要具备相应的素质，但小偷并不创造财富，而是非法转移和占有财富；小偷也是不通过交换获得报酬，而是通过窃取获得报酬；小偷在满足自身需求的时候，给别人带来的是物质上的损失和精神上的痛苦。盗窃是一种犯罪，应受到法律的制裁。

当然，学生也不是一个职业，因为学生在学习期间不被要求创造财富，奖学金是对学习成绩的奖励，助学金是对贫困学生的资助，这些都不是工

作的报酬。

如果把职业做一个形象的分类，大概有以下八种：



1. 曙光职业

曙光是指破晓时的阳光，比喻充满希望的光明前景。曙光职业就像还没有升起、但即将升起的太阳，未来会有广阔的发展空间。比如职业规划管理师、职业生涯发展指导师这样的职业在中国尚属曙光职业。

2. 朝阳职业

朝阳职业就像一轮冉冉升起的红日。如商务策划师、企业培训师、人力资源管理师、心理咨询师等，这些在中国都属于朝阳职业。

3. 如日中天的职业

这是指那些已经充分发展并且目前占据主流地位的职业，仿佛正午的太阳普照大地，是世间万物的主要能量来源，具有不可替代的稳固地位。

如企业家、建筑设计师、服装设计师等。

4. 夕阳职业

这是指那些从业人员正在减少、人员数量呈下降趋势的职业，正如夕阳下山一般。有的职业虽然曾经人数众多，现在或许依然有一定的社会需求，但随着社会发展其日落西山之势已经显而易见，如公交售票员。

5. 黄昏职业

这类职业已经“暮色环绕”，从业人数急剧减少。如弹棉花工、送煤工、钢笔修理工等。

6. 恒星职业

这是指只要人类社会延续就一定会存在下去的职业，比如教师、医生、厨师、服装设计师、建筑设计师等。

7. 流星职业

这类职业像流星般一闪而过。如传呼台的传呼员，这项职业在20世纪90年代还是一个不错的职业，但是随着手机的普遍使用，传呼台没有了，传呼员这个职业也消失了。据了解，现在少数特殊单位还在使用传呼机，估计也是通过计算机实现智能传呼了。

8. 昨日星辰职业

这类职业曾经持续较长时间，但现在已经完全消失。如铅字打字员、电报员等。

职业产生和消亡的客观规律要求人们在选择职业类型时，不仅要考虑

个人职业发展意愿，更要考虑到时代前进的步伐所引起社会需求的变化。一般来讲，你越是找到一个“朝阳职业”、一个“如日中天的职业”，就越容易在职业生涯中更快进步，更早成功。当然，如果你有智慧和勇气找到“曙光职业”，就能够独辟蹊径、开创一条崭新的职业发展之路。

随着时代的发展和社会的进步，很多过去专门的职业逐步演变为职业人的通用技能，如驾驶员与打字员现在虽然还作为独立的职业存在，也有专门的从业人员，但这些职业已经和正在逐步转变为职业人的技能，这已成为不争的事实。

我们在从事某一职业时，也要思考所从事职业的类型与发展前景，树立终生学习的观念，不断改善和优化自己的知识结构与技能结构，提升自己的知识含量与技能含量。因为市场经济社会中，一个人一生可能会从事 4~8 个职业。同时要做好自己的职业生涯规划，让自己在市场经济社会中真正成为自己人力资本的主宰。此外，市场经济社会是一个没有终生职业的社会，我们更要思考在这样的社会里，是否有能力使自己终生有职业？是否在职业生涯中成功并快乐？是否能使自己职业转化为事业？

密码 12：有效提升职业素质

我们经常说到“素质”，应该怎样理解“素质”呢？

《辞海》对素质一词的定义为：人的生理上的原来的特点；事物本来的性质；完成某种活动所必需的基本条件。

从人所具有的自然属性（生物属性）和社会属性来看，素质可以理解为对人所具有的自然属性与社会属性的总体评价。

一般可将人的素质分为三类，即自然素质、心理素质和社会素质。

1. 自然素质

即人的生理素质，这与先天的遗传相关，如神经系统、身体器官等。自然素质是一个人重要的物质基础。

2. 心理素质

从心理学角度讲主要包括认知、情绪、情感、信心、意志、气质、性格这些方面。一个人的心理素质是在自然素质的基础上，经过后天的环境与教育等影响而逐步形成的。

3. 社会素质

是一个人在与他人、与社会、与自然打交道过程中所表现出来的品质，如具有真、善、美的良好品质等。

那么，什么是职业素质呢？

实际上，职业素质可以理解为一个人在从事某一职业时应具有的自然素质、心理素质与社会素质，是一个人从事某一职业时对这三方面素质的总体要求与总体评价。

具体来讲，我们把职业素质分为以下五个方面：

1. 观念

“观念”一词源自古希腊，是一个重要的哲学术语。从通俗意义上来理解，观念就是人们在长期的生活和生产实践当中形成对事物总体的、综合的认识。它一方面反映了客观事物的不同属性，同时又带有个体明显的主观色彩。因此，这里所讲的职业素质中的观念可以理解为对所从事职业的认识与态度，以及对职业目标的追求与向往。

2. 知识

广义的知识概念是指人类在实践中认识客观世界、认识人类自身的成果，是人类宝贵的精神财富，也是人类进步的阶梯。职业素质中所讲的知识，就是从事某一职业需要学习和掌握的理论、方法、信息、原理等。

3. 技能

技能可以理解为技艺才能，是指掌握并能运用专门技术的能力。知识解决的是“知道”，而技能解决的则是“做到”。中国古代的“六艺”——礼、乐、射、御、书、数，就是要求学生必须掌握的六种基本技能。从事某一职业也必须要有相应的技能做支撑，否则就难以胜任这一职业。

4. 心理

心理现象人皆有之，它是人们对客观物质世界的主观反应，也是职业素质中一个极为重要的方面。职业心理是人们在职业活动中表现出的认识、情感、意志等心理倾向或个性特征。

5. 身体

顾名思义身体是指人的整个生理组织，它既是其他职业素质的重要载体，也是其他职业素质的重要基础。

因此，并不是说一个人获得了一个职业就是一个职业人，只有具备相应职业素质的人，才能称得上一个职业人。

如果把职业素质比作一辆汽车，那么知识与技能就是车的前面两个车轮，心理与身体则是车的后面两个车轮，而观念是车的方向盘。一辆车要正常行驶，四个车轮必须是健全的，缺一个都不行。如果四个车轮是完整

的，而方向盘有问题，则这辆车也很难开到正确的道路上去。

那么，优秀的职业素质是什么呢？

优秀的职业素质就是具有正确的观念、专业的知识、娴熟的技能、健康的心理、强健的身体。

1. 正确的观念

从事某一个职业，其职业观念必须正确。当一名老师，正确的观念就是传道解惑、教书育人；当一名医生，正确的观念就是救死扶伤、治病救人；当一名警察，正确的观念就是忠于职守、除暴安良；当一名军人，正确的观念就是勇于牺牲、保家卫国；当一名公务员，正确的观念就是勤政廉洁、全心全意为人民服务。“正确的观念”如果用一个字来表示，那就是“对”。

2. 专业的知识

主要是说在从事某一职业时，必须具备该职业领域的系统知识，而且还应体现在独到与精深上，能够成为某一领域的专家或权威。如果对所从事职业范围的知识似懂非懂、似是而非、知其然不知其所以然，肯定难以做好职业工作。“专业的知识”如果用一个字来表示，那就是“懂”。

3. 娴熟的技能

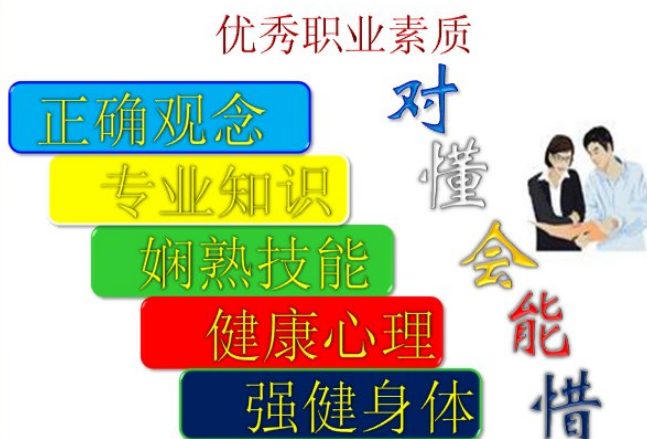
主要是指对所从事职业的相关技能要十分熟练、运用自如。技能就是动手的能力，做出有效结果的能力，只有精通和熟练，才能提高工作效率，才能呈现良好的职业成果。“娴熟的技能”如果用一个字来表示，那就是“会”。

4. 健康的心理

主要是指在从事某一职业的过程中要有良好的心理素质，既要经得起成功，也要经得起失败；既要经得起顺利，也要经得起挫折；既要经得起表扬、赞美，也要经得起批评、指责。也就是要能承受得了事情，能经受各种各样的考验。“健康的心理”如果用一个字来表示，那就是“能”。

5. 强健的身体

主要是指从事某一职业时必须要有强壮而健康的身体。俗话说，“身体是革命的本钱”。学会爱惜和珍惜自己的身体、锻炼和保健自己的身体，是优秀职业人最明智的选择。“强健的身体”如果用一个字来表示，那就是“惜”。



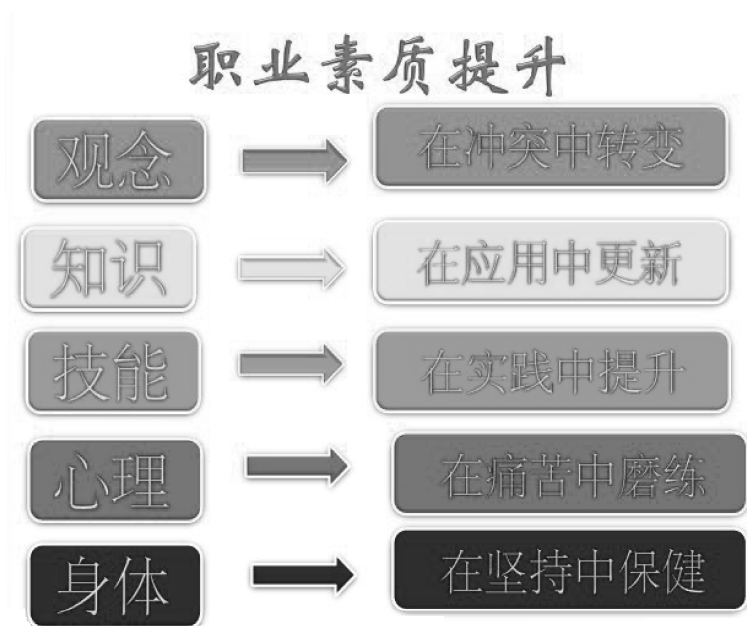
市场经济实际上是职业化经济，一个国家的职业化程度越高，经济就会越发达。因此，国民的职业素质直接决定了一个国家的 GDP 和人均 GDP，也决定了一个国家在国际社会分工中的地位。从经济总量来讲，中国经过 30 多年的改革开放经济总量已跃居世界第二位，但就人均 GDP 来讲，中国

2015年在世界各国与地区中的排名仅为第73位，人均GDP只相当于最高国家的8%左右。中国要实现从经济大国向经济强国的转变，核心之一就是要提高国家的职业化水平、提高国民的职业素质。

从企业来看，企业与企业间的竞争说到底就是职业人的竞争，企业中职业人的职业素质决定了企业营业额、营业利润与人均营业额、人均营业利润，也决定了企业未来的发展。我们经常说“企业的竞争就是人才的竞争”，这个人才就是职业人才，职业人才竞争的焦点就是职业素质。一个企业只有不断提升职业人的职业素质，才能在竞争中立于不败之地。

从职业人个人来讲，职业人的竞争实际上是职业素质的竞争，职业人自身的职业素质直接决定着自己的工资待遇，决定着自己在企业内的岗位、职位、地位，决定着自己企业的发展。一个职业人只有不断提升自己的职业素质，才能拥有个人良好的职业发展。

如何有效提升个人的职业素质呢？



1. 观念在冲突中转变

一般来讲，人的观念形成以后较为稳定。但人们从事某个职业在与别人打交道、与社会打交道时，自己原来一些固有的观念会与其他、新的观念发生碰撞，甚至产生冲突。在这些碰撞与冲突中，会使人们的认知得到改变，进而促进观念的转变。因此，在职场上要加强与他人的交流与沟通，要不断开阔自己的视野，要以开放的心态去关注、学习、研究新生事物，树立新的观念。

2. 知识在应用中更新

很多专业的知识和要求会随着时间的变化而不断变化，一个优秀的职业人既要养成终生学习的习惯，不断增加自己的专业知识，也要在实际应用中更新自己的专业知识，还要创新知识。

3. 技能在实践中提升

“站在岸上永远学不会游泳”。宋代诗人陆游那“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”的忠言，更是告诫人们要勇于实践。一个优秀的职业人只有“在干中学、在学中干”，工作技能才会得到不断提升。多尽本分，也才能多长本事。

4. 心理在痛苦中磨炼

一个优秀职业人心理成长与成熟的过程，也是不断经历各种考验、各种挑战的过程。一般来讲，人们经历过痛苦的磨炼之后，心理就会更加成熟和坚强。正如孟子所言：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心忍性，曾益其所不能”。

5. 身体在坚持中保健

实际上，保健身体的道理人人皆懂、人人皆知。但难就难在一个“恒”字。毛泽东主席年轻时在湖南求学时曾写下一副自勉联：“贵有恒，何必三更起五更眠；最无益，莫过一日曝十日寒”。这虽然说的是读书学习，但在职业人的身体锻炼与保健上仍然适用。很多职业人今天想打球，明天想游泳，后天又计划散步，但往往是“三天打鱼两天晒网”，很难做到一个“恒”字。一个优秀的职业人应尽可能选择适合自己的保健方式，并持之以恒地坚持下去。

密码 13：努力提高职业化水平

前面我们讲到了职业素质，一个职业人必须具备相应的职业素质，一个优秀的职业人必须具备优秀的职业素质。

那么，什么是职业化呢？

在中国的中医学里有“消化”一词，中医称固体食物在胃里变成流质的过程为“消”，而在肠道里被吸收、合成养分的过程为“化”。“化”字的引申意也为“改变、改造、变成”。

因此，我们可以把“职业化”表述为“一个人的职业素质与所从事职业的价值、规范、标准、制度、目标等方面的融合程度”。一个职业人的职业化就是能够专业地履行所从事职业的工作职责，准确地扮演好所从事职业的工作角色，能够把潜在的职业素质转化成实实在在的职业价值与职业成果。如果用一个函数表示，可以表示为：

$$y(\text{职业价值或成果}) = f(\text{职业素质, 职业化程度})$$

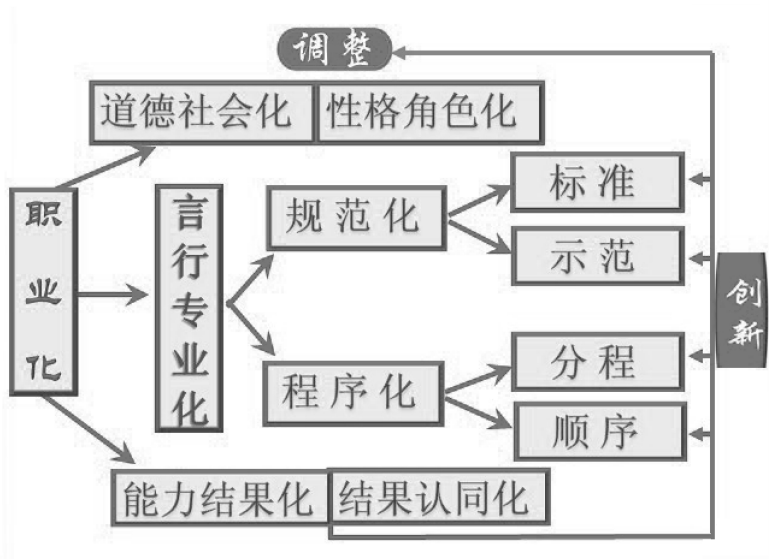
由此可见，一个职业人的职业价值或职业成果既受本身的职业素质影响，同时也受其职业化程度影响。一个职业素质与职业化程度都很高的人，

就能创造更高的职业价值、获得更多的职业成果，他的职业发展就好；如果一个人总是觉得自己“怀才不遇”，就得看看是真才还是假才，看看其职业化程度如何。

一个职业人的职业素质是其内在的本质，职业化水平则是其外在的表现。

职业化具体包括哪些内容呢？

概括地说，职业化包括五个方面的内容：道德社会化，性格角色化，言行专业化，能力结果化，结果认同化。



1. 道德社会化

每个人都有自己的是非标准，有自己的对错观念，但当他从事一种职业时，所作所为必须符合社会公德，也就是人们通常所说的职业伦理与职业道德。

美国著名的《哈佛商业评论》评出了 9 条职业人应该遵循的职业道德：

诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、追求卓越、承担责任。这些既是职业道德的要求，也是社会道德的要求，是社会道德在职业生活中的具体体现。

从事教师这一职业就要遵守教书育人、为人师表的职业道德，从事医生这一职业就要遵守救死扶伤、治病救人的职业道德。

2013年5月8日，海南省万宁市某小学6名就读六年级的女学生集体失踪，引起学校和家长的极度恐慌。原来是被学校校长及某政府单位职员带到了某度假山庄，直到5月10日才被全部找到，制造了轰动全国的“校长开房事件”。请问其职德何存？其师德何在？

2011年11月至2013年7月期间，陕西省富平县妇幼保健院产科医生张淑侠，以新生儿婴儿患有各种先天性疾病为由，先后将7名新生儿分别以每人数万元的价格予以拐卖，并致其中1名婴儿死亡。更让人难以置信和气愤的是，受害家庭均是托熟人找到张淑侠让产妇住院生产的，张淑侠利用别人对她的信任疯狂作案。虽然张淑侠被判处死缓，最终受到了法律的制裁，但其医风如此丧失、医德如此缺失的确令人深思。

2. 性格角色化

表演是演员按照剧本提供的人物角色要求，凭借自身的表演能力与创造能力，塑造出性格鲜明、准确生动的角色形象，以体现剧本的思想内容。

在职场上，性格角色化是指一个职业人的性格要与所从事的职业性格相一致、相吻合，也就是“做什么像什么”。

一个人让自己的情绪自由表达，表现出来的是本我角色的性格；但在职场上，一个人的说话方式、行为方式要与职业角色相符；在组织中则受职务角色的影响，表现为组织角色。

一个外交人员在国际舞台上就代表自己的国家，要体现自己国家的形象，要维护自己国家的利益，还要思维敏捷、口齿伶俐、逻辑性强；一个

企业家就要按照企业家这一角色的性格要求，承担起企业决策、发展、管理的责任，承担起应有的社会责任，要敢于创新，同时敢于承担风险。

3. 言行专业化

顾名思义，言行就是指一个人的语言与行动。言行专业化就是一言一行要体现所从事职业的专业性。

言行专业化具体包括言行的规范化和程序化。

规范化中的“规”就是标准；“范”就是可以示范。

程序化中的“程”就是把工作分成一个个模块，叫分程；“序”就是按照逻辑关系将这些模块连接起来。

因此，专业化就是有标准、可示范、工作合理分程并按照逻辑关系将工作模块连在一起。

从事某种职业，言行必须符合该职业所要求的标准和规范，能够按照该职业的内在规律程序化地推进各项工作，时时体现职业的专业水准和要求。

4. 能力结果化

不管一个人觉得自己的知识多么丰富，能力多么强，在职场上是要以结果来证明的。

影响一个人收入的因素有很多，有个人的因素，也有外部的因素。在市场经济条件下，影响个人长期收入的因素究竟是自己感觉的职业能力与自己感觉的职业成果，还是被人期待的职业能力与被人期待的职业成果；是企业的总体经营成果与企业的分配制度，还是社会上的市场行情与社会总体收入水平；是被人认可的职业能力，还是被人认可的职业成果。如在员工中做这些问题的调查，很多员工会选择“被人认可的职业能力”。其实在职业生涯发展中，最重要的是向企业和社会提供优秀的职业成果，要树

立以优秀结果为导向的正确职业观。

影响个人长期收入的关键因素



企业发展进步是靠一个个好的工作结果联结而成，家庭和睦温馨则是靠一个个好的生活感受联结而成。因此一个人在职场上、在公司里要多用数量词说结果，少用形容词谈感受；而在情场上、在家庭里要多用形容词谈感受，少用数量词说结果。

5. 结果认同化

一个人在职场上的能力须转化为结果，能力需要结果来证明，同时这种结果还必须被认同。要被企业内部认同，要被外部客户认同。无论一个人职业化水平有多高，职业素质有多强，其生产的产品或提供的服务必须能够被企业内部相关人员认可，必须被顾客接受。被企业内部认可的重要标志是符合内部的战略发展及经营管理要求，符合企业内部的考核标准；被顾客接受的重要标志是顾客愿意付钱购买企业所提供的产品或服务，这样企业经营才有效益。

一个人的工作结果不被认可，一种可能是工作结果真的不够好，另一种可能是自己让别人认可工作结果的能力需要提高。

因此，一个职业化程度较高的职业人，须具有良好的职业意识，能够对自己从事的职业有清醒认识，能够对自己的工作职责、工作规范、工作标准有透彻理解；还须具有良好的职业道德，如果职业道德出现偏差，就会给社会带来危害；同时还须具有良好的职业能力，能够履行应有的职责与义务，符合职业发展的要求；此外还须实现良好的职业成果，要在职业道德约束的框架内，最大限度地把职业能力转化为企业与社会认可的职业成果。可以说，职业道德是前提，职业意识是基础，职业能力是重点，职业成果是目标。

密码 14：优秀职业人的六大职业观念

职业人是具有职业素质的人，优秀职业人是具有优秀职业素质的人。

优秀的职业素质就是具有正确的观念、专业的知识、娴熟的技能、健康的心理、强健的身体。

那么，什么是正确的职业观念呢？

正确的职业观念主要有：从“要”到“给”，从“学”到“习”，从“自我”到“客户”，从“动机”到“效果”，从“个人”到“团队”，从“以为”到“事实”。

1. 从“要”到“给”

从“要”到“给”，这是向优秀职业人转变的核心观念。一个人在成长的过程中，慢慢会形成许多“要”的心态。

小的时候，我们会向父母要、向家庭要，要吃、要穿、要玩；上学后，我们会向老师要、向学校要，要知识、要学分、要文凭。

这些“要”很多都是必需的，因为家庭要培养后代，学校要培养人才。因此，我们“要”得心安理得，父母和老师、家庭和学校也“给”得心甘情愿。

但是，我们成年以后、完成学业以后，走入社会，如果还是以这种“要”的心态，向企业要、向领导要、向社会要，就很难实现向职业人的转变。

有两个大学毕业生同时去参加一个单位的应聘面试，当主试官问及“对自己到岗后薪酬的相关看法”这一问题时，其中一个大学生说：自己每月至少要获得多少多少报酬，其理由是自己每月吃饭需要多少钱、住房需要多少钱、交通需要多少钱、通信需要多少钱等。

而另一个则说：我刚刚从学校毕业，虽然在学校学到一些知识，但还不具备实际的工作能力，更谈不上为企业创造价值，如果企业能给我一个实习的机会就已经非常满足，至于说给我多少报酬，一般来说企业对刚入职员工的待遇都有相应规定，试用期满以后，企业再根据我的能力、表现以及具体的工作成果确定相应的报酬就行。

大家想想看，如果你是这个单位的负责人，你愿意选择谁进入你的单位呢？

实际上，前者还是“要”的心态，而后者则是“给”的心态。一个职业人只有为企业、为社会创造了财富（物质或精神的），才能够与别人交换而获得报酬。如果没有创造任何东西，那怎么实现交换呢？一个大学生进入一个新的单位，在实习或试用期间所获得的一份报酬，实际上是单位对他的预支行为。新进入职场的人员，必须清醒认识到这一点。

因此，一个人在职场上的价值不是“要”出来的，而是“给”出来的。小孩想要就要，要不到就哭闹；而职业人应该先给后要，要不到就创造。

一个人的职场价值是由贡献减去获取、减去成本、减去损失所得的结果。贡献越大，成本与损失越小，价值就越大。

你的职场价值

$$V = G - T - C - D$$

value giving taking cost damage

价值 贡献 获取 成本 损失

2. 从“学”到“习”

“学”是获取知识、积累知识的过程，“习”则是应用知识、创新知识的过程。

一个优秀的职业人首先在“学”上要实现从“阶段学习”向“终生学习”的转变，要树立“终生学习”的观念。职业生涯的每一次质跃发展，都是以学习新知识、树立新观念为先决条件的。

谈到学习，一个重要的途径是多读书，在读书中向智者学习。苏轼说：“孔子圣人，其学必始于观书”。而调查显示，中国人均纸质图书阅读量不到 5 本/年，加上人均电子书阅读量约 2.5 本/年，人均年阅读量也只有 7 本左右。而日本人均则是 40 本/年、美国人均 50 本/年、俄罗斯人均 55 本/年、以色列人均 64 本/年。

北宋的文学家与书法家黄庭坚曾说：三日不读书，则义理不交于胸中，对镜觉面目可憎，向人亦语言无味。实际上，在中国崇尚读书的文化传统由来已久。而现在很多人都有“读书的时间去哪儿了”的困惑。

当然，除向书本学习外，还应在交流中向榜样学习，在实践中向社会、向自己学习（自己通过总结经验教训让自己提高，自己是唯一能随时随地

指导自己、随叫随到的老师)。

随着互联网技术的应用和发展,各种新的媒体不断涌现,给人们利用碎片时间进行学习提供了更为有利的条件。如目前流行的很多微信公众服务号、智能终端的 APP、视频平台等,给电子阅读、远程培训带来了极大的便利。

如:华南理工大学工商管理学院教授、博士生导师,新希望六和股份有限公司联席董事长、首席执行官陈春花创办的“春暖花开”微信公众号,内容涵盖最新的管理思想、商业评论、演讲实录、著作连载与人生感悟,是学习管理知识不可多得的自媒体平台。

再如:资深媒体人罗振宇(人称罗胖)创办的“罗辑思维”微信公众号,每天早上推送 60 秒的语音,介绍一些新知识和书籍,同时用文字回复语音中的关键词即可阅读文章,把学习变得更加有互动性和趣味性。

“博学之,审问之,慎思之,明辨之,笃行之”。学是基础,学以致用才是目的。

孔子说:“学而时习之,不亦说乎?”这里的“习”不仅有“温习、复习”之意,更有“演练、练习”之意,也就是实践。在古代,“学”与脑力活动有关,是获得知识与经验的行为;而“习”则与肢体动作有关,如“习礼、习战、习射”等。

“习”字在甲骨文中是上面一个“羽”(表示翅膀)、下面一个“口”(表示鸟窝),其本义是“幼鸟在鸟巢上振动翅膀演练飞行”。有的甲骨文则把下面的“口”字写成一个“日”字,后来篆文则将下面的“口”字误写成“白”字,最后楷书则简化成“习”字。

由此可见,“习”字的本义就是“演练和实践”。一个优秀的职业人,既要做到博学、善学、恒学,更要做到勤练、活用、笃行。要把知识转化为技能、转化为行动、转化为实实在在的成果。

3. 从“自我”到“客户”

从自我到客户，就是要从以自我为中心到以客户为中心。以自我为中心，是一般人的惯性思维。而在职场上必须以客户为中心，这里的客户既包括内部的客户，也包括外部的客户。内部的客户是我们完成工作的领导者、协助者、支持者、配合者、相关者，外部客户是我们产品或服务的购买者、消费者、受益者。

从企业内部来讲，领导和同事这些内部客户对一个职业人的工作需求，就是这个职业人的价值所在，其满足领导与同事工作需求的过程，就是自己价值创造的过程。

从企业外部来讲，购买和使用企业产品或服务的客户，是企业赖以生存和发展的基石。客户购买和消费企业产品或服务的过程，则是企业为社会、为客户创造价值和实现自身价值的过程。

如果以自己为中心、以自己满意为出发点，则是非职业人的特征。而一个职业人会让客户满意、让客户感动、帮助客户成功。



4. 从“动机”到“效果”

按照心理学的解释，动机是激发个体朝着一定的目标活动并维持这种活动的一种内在的心理活动或内部动力。动机不能直接地观察，但可根据个体的外部行为表现加以推断。

而效果是某种动因或原因所产生的结果、效果。

良好的动机是做事的起点，只有通过正确的说法和正确的做法，才能到达正确的终点——取得良好的结果。动机需要出于善念，说法和做法需要符合客观规律。人之初，性本善。有善念，并不难。人生的修炼更多的在于说的得体，做的得中，即用力到位，又不超过需要。

动机和效果一般来说是一致的，即良好的动机会产生积极的效果，不良的动机会产生消极的结果。但在实际中，由于某些因素的作用，动机和效果也会出现不一致的情况。

职场上很多人只强调自己有良好的出发点与愿望，而忽视应该给企业呈现出的结果与效果；或当结果与效果不好时，或因之而受到领导的批评时，往往强调自己有良好的动机而感到委屈、产生抱怨。一个优秀的职业人，在观念上要实现从“动机”到“效果”的转变，要在建立良好动机的前提下，把良好的结果、效果作为工作的落脚点和目标。

企业的发展是靠一个个好的结果联结起来的，不像家庭与情感中的事是靠一个个好的感觉联结起来的。因此，企业里、单位里的事，结果好才算好，在结果好的基础上找感觉好；家里的事，感觉好才算好，在感觉好的基础上找结果好。在职场上，喜怒哀乐是方法，为结果服务；在家庭中，悲伤愉悦是真情，和亲人共享。

5. 从“个人”到“团队”

美国著名的人际关系学大师戴尔·卡耐基曾说：专业知识在一个人成功中的作用只占 15%，而其余的 85%则取决于人际关系。在职业发展中，

很重要的人际关系就是个人与团队的关系。一个优秀的职业人，必须实现从个人意识向团队意识的转变。

一个好的团队须有共同的价值观、有共同的目标、有互补性的个性与技能、有相互负责与团结合作的精神。这就要求一个职业人要认可团队的价值观，要将个人的目标融入团队的总体目标之中，要在团队中有自己独特的技能，并发挥互补的作用，要有善于与团队成员密切合作、敢于对团队高度负责的优秀品质与精神。

“没有完美的个人，只有完美的团队”。每一个人都有这样或那样的缺点与不足，但团队内通过合理的分工，可以做到扬长避短、优势互补，发挥最大的效能。

很多人经常抱怨找不到有归属感的单位，与其这样抱怨，不如努力创建有归属感的团队；与其牢骚抱怨，不如问问自己：在这个不尽如人意的环境里，我能做些什么？

6. 从“以为”到“事实”

“以为”是一种假想和主观的猜测、判断，而“事实”则是客观存在的事物与实际情况。人们主观的想象猜测，往往与实际情况差距较大或根本不符。

然而，“以为”往往成为很多人的“口头禅”。这一方面是在职场中形成的不正确的思维模式，另一方面也是习惯性的“借口”。

一个优秀的职业人，必须实现从“以为”到“事实”的转变。一切以事实为依据，不主观臆断，不找任何借口。

认真经营职业生涯才会成功

密码 15：清醒认识职业生涯

庄子曾说：“吾生也有涯，而知也无涯。”其意思是说，一个人的生命是有边际、有限度的，但知识、求知和学习则是没有边界、没有止境的。

据记载，完整提出“生涯”这一概念的是南朝人沈炯，他在《独酌谣》中写道：“生涯本漫漫，神理暂超超”。

“涯”是指边界与范围，而“生涯”是指从事某种活动或生活，也指生命、人生。

什么是职业生涯呢？简单地说，职业生涯就是人们从事职业的经历与过程。具体地说，就是以心理开发、生理开发、技能开发、伦理观念开发等人的潜能开发为基础，以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇与职称职务的变化为标志，以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯是实现人生价值的重要途径。一个人职业生涯的发展程度决定了他的人生需求特别是高级需求的满足程度。一个人的人生价值是在为社会做出贡献和对自我价值的不断认知过程当中来实现的，而这个过程就是我们的职业生涯。

一个人如果要出去旅游，在旅游之前通常会考虑些什么呢？一般来讲，至少要考虑“到哪里去？同哪些人一起去？是随旅游团去还是自己去？是乘飞机去还是坐火车去？准备花多少钱？想去看些什么？希望有什么收

获……”这些问题。

一次小小的旅行尚且如此，那么在人的一生当中，时间最长、对自己人生影响最大的旅程莫过于职业生涯之旅，时间跨度长达 20 年、30 年、40 年、甚至 50 年。

面对长达几十年的职业生涯之旅，你可曾想过如何度过、如何完成吗？很多人还没有开始想就迷迷糊糊地出发了，过几年突然如梦初醒：“我怎么到这里了？我现在怎么做这个工作？这是我想做的吗？我怎么是这个样子？3 年以后的我，5 年以后的我要做什么呢？”

这些事情、这些问题，有的人在 20 多岁的时候想，有的人在 30 多岁时想，有的人在 40 多岁才想。如果 50 多岁时才开始想，太多美好的时光就已经流逝了。

由此看来，一个人对职业生涯有充分而清醒的认识，有严肃而认真的思考，并有系统而有计划的管理，是多么重要！

与“职业生涯管理”紧密相关的是“职业管理”，这二者有联系，也有区别。

职业管理是一个国家或一个组织从宏观的角度对工作类别的区分、认定、资质定标、培训、资质考评、管控。具体对一个单位或企业来讲，是单位或企业从自身组织的角度出发，对员工或从业人员从事的职业，按照社会分工及自身组织发展的要求，进行一系列的计划、设计、组织、领导和控制的管理活动，以实现组织目标，同时促进个人职业的发展，是一种专门化的管理。职业规划是职业管理的重要内容，从宏观角度对从业者群体进行管理，定类别、定级别、定标准。

而职业生涯管理主要是指组织或个人对个体在职业生涯发展历程中的潜能测评、制定发展规划、培训、实践、评价。重点是个人在职业生命周期内，对自己职业的定位、职业的选择、职业的规划、职业的发展、职业的变动等一系列活动的自我管理。职业生涯规划是职业生涯管理的重要内容，从微观角度对从业者进行个性化管理，定方向、定目标、定方法。

打个比方，组织的职业管理就像是修路，而员工的职业生涯管理则是备车、驾车并经过一个个里程碑到达目的地。如果有了好的高速公路，而没有好的车辆、没有好的驾驶员，高速公路则成为摆设；如果有了好的车辆和好的驾驶员，而没有道路或者道路狭窄、弯曲、不平，好的车辆与好的驾驶员也难以发挥作用，甚至出现交通堵塞或交通事故。

职业生涯有大、小两个周期之说。职业生涯的大周期指的是一个人从参加工作的第一天，到不再工作那一刻为止的整个过程；而一个人从事某一特定职业，从开始到退出的过程，是职业生涯的一个小周期。

总的来说，职业生涯大周期可以分为四个阶段：职业生涯早期、职业生涯中前期、职业生涯中后期、职业生涯后期。当然，这并不是一个绝对的划分，而是相对的，是用年龄来划分的。

1. 从入职到 30 岁为职业生涯早期，也叫探索期

这一时期的主要任务是学习和了解所从事职业的相关知识，逐步实现心理的适应，更重要的是锻炼实际工作能力。

2. 从 31 岁到 40 岁为职业生涯中前期，也叫成长期

这一时期是大多数人职业生涯中最关键的时期，主要任务是增长才干，获得较快的职业发展，寻找到最佳的职业贡献区。

3. 从 41 岁到 50 岁为职业生涯中后期，也叫成熟期

这一时期的主要任务是创新发展，增加社会价值，做出辉煌贡献。

4. 从 51 岁到退休为职业生涯后期，也叫收获期

这一时期的主要任务是总结职业发展经验，传授职业发展经验，继续

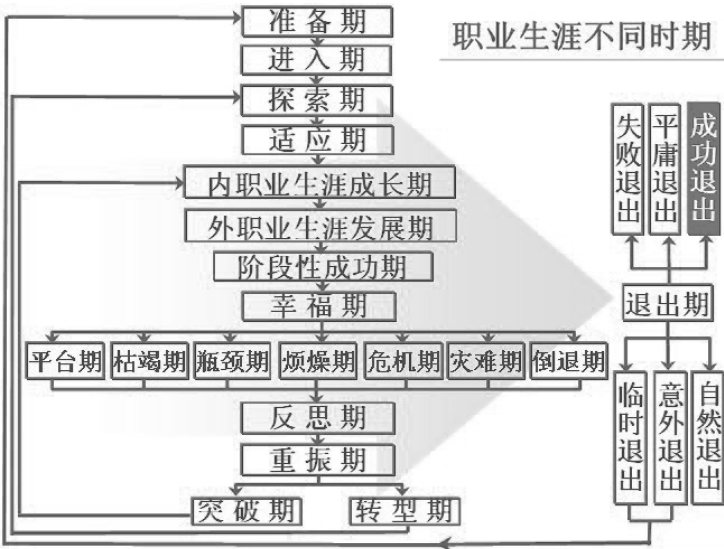
创造价值。

实际上，随着人们健康水平的提高，很多人退休以后都可获得更为自由、更为广阔的职业发展，这可称为“后职业发展时期”。

一个人出游的时候会想弄清自己出来几天了、已经到哪儿了。那么一个人在几十年的职业生涯的发展道路上要不要弄清自己到哪儿了呢？

职业生涯大周期可以分为四个阶段，但具体地讲，职业生涯全过程按不同特征可以分为 20 个时期，包括：准备期、进入期、探索期、适应期、内职业生涯成长期、外职业生涯发展期、阶段性成功期、幸福期、平台期、枯竭期、瓶颈期、烦躁期、危机期、灾难期、倒退期、反思期、重振期、突破期、转型期、退出期。

在这 20 个时期中，有的特殊时期并不是每一个人都会经历。比如枯竭期、倒退期、危机期、灾难期等。



在职业生涯的不同时期里，人们有着不同的心态和感受，每一时期也有不同的特征。

准备期：选择职业前的学习与准备，学习必要的知识，包括在校学

习等；

进入期：谋求并进入某一职业，有几分忐忑不安，但对未来充满美好的憧憬；

探索期：进入某一职业后开始有益的探索，自己内心世界与客观环境进行碰撞；

适应期：逐渐熟悉工作环境、工作内容，逐渐理解组织和客户的需求，开始建立自己的信心，找到较好的感觉；

内职业生涯成长期：在工作中所需要的知识、观念、经验、能力、心理素质都在增长和提高；

外职业生涯发展期：进入职场一定时间以后，对所从事的工作由陌生到熟悉、由探索到适应，并且内职业生涯得到一定的发展，这样外职业生涯就会随之发展，工资增加、奖金增加、职务提升等；

阶段性成功期：在这一时期会有掌声、鲜花、表扬、奖状纷至沓来，受到单位内部或外部的表彰；

幸福期：这一时期幸福感明显增强，早上想上班，晚上想回家；

平台期：在某一岗位或某一职位做了比较长的时间，但总觉得没有什么本质性的进步，感觉停滞不前；

枯竭期：职业生涯发展中遇到困难与问题，但绞尽脑汁也想不出什么办法，感觉精力与能力严重衰减，力不从心；

瓶颈期：清楚自己有能力、有愿望，个人想进一步发展，也面临一些机会，可是不知道为什么自己就被卡在这里，进退维艰；

烦躁期：心中烦闷、焦躁不安，早上不想上班，晚上不想回家；

危机期：对个人职业发展前景表示担心，白天担心保不住职位，晚上担心保不住床位；

灾难期：个人职业发展及生活遭遇重大挫折，可能白天丢了职位，晚上丢了床位；

倒退期：个人职业发展出现下滑或倒退，感觉现在的情况不如从前；

反思期：在个人职业发展遭遇一些挫折后，进行自我反思，反思产生挫折的原因等；

重振期：个人职业发展经历一些不顺或挫折后，经过反思与心态的调整，找到新方向与目标，以待东山再起；

突破期：从怀疑职业生涯发展已经是“山重水复疑无路”，到终于迎来“柳暗花明又一村”；

转型期：从一个职业转向另一个职业，充满期待，也充满压力，需要立即学习新的专业知识与技能；

退出期：一般来讲，退出期有多种情况与原因，如怀孕、生育、全日制学习等临时退出，受伤、犯错、受冤等意外退出，到了退休年龄的自然退出，因为个人错误造成不得已的失败退出，还有碌碌无为的平庸退出与功成名就的成功退出。

可以说，以上这些时期没有哪个是绝对的好与不好。

“平台期”也有价值。例如在平台期的人，一般来说没有太大的心理压力，可以补充自己的知识、能力，在平台期的人可以有比较充实的时间来为自己预备一个新的职业。

“危机期”使人着急焦虑，但这个时期本身就是危险和机遇并存的时期。处在危机期的人如能摆正心态，同样也会抓住新的机遇。

职业生涯之路并不是一条宽广的、平缓的、不承担任何风险就可以走好的路，而是一条险象环生、但同时也充满机遇的道路。关键是能否发现机遇、把握机遇。

职业生涯之旅变幻多端，迷雾重重。清醒地认识到职业生涯的喜忧交替、跌宕起伏，能让我们在成功时不盲目乐观或妄自尊大，在失败时也不灰心丧气或妄自菲薄。无论进入职业生涯的哪个阶段、哪个时期，都应该保持一颗平常心，从容、自信、充满智慧地应对发生的一切。

每个人在工作了一段时间以后都要认真地思考：自己现在处于职业生涯的哪个时期？目前的主要心理状况怎样？接下来要进入哪个时期？为什

么？应该做哪些准备？

在职业生涯发展的道路上，重要的不是现在所处的位置，而是迈出一歩的方向。当你处在成功的巅峰，如果搞错方向，多走一步就是万丈深渊；当你处在失败的谷底，如果找对方向，每走一步都有无限希望。

密码 16：外职业生涯：让世界看到你职业的成功

在自然界里，我们会看到各种各样的树。但我们能看到的树，一般是土地以上的部分，这就是树的干、树的枝、树的叶、树上开的花、树上结的果。而我们不能直接看到的部分，则是土地下面的根。

树干的高矮、树冠的大小，既取决于树的品种，也取决于树的生长环境，特别是树所生长地方的土壤。同样一种树，在不同的土壤环境里，其树根与树冠的比例是不一样的。如果一棵树长在土壤肥沃的地方，树根与树冠的比例约为 1:1；如果长在比较贫瘠的地方，树根与树冠的比例约为 2:1 或 3:1；如果长在岩石地区或沙漠地带，树根与树冠的比例可能会达到 5:1。据说新疆有一种树叫新疆红柳，树根与树冠的比例是 10:1。也就是说，条件越艰苦，环境越恶劣，树越要向大地扎根，从大地深处吸取营养和水分。

如果把人的职业生涯比作一棵树，职业生涯的一部分也正像是树裸露在外的树干、枝叶与花果一样，是人们显而易见的；职业生涯的另一部分则像树内在的根系，是人们容易忽视和不易觉察或不易注意的部分。

实际上，一个人的职业生涯也可分为两部分，即外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是我们职业生涯之树的树干、枝叶与花果，内职业生涯则是我们职业生涯之树的根。

那么，什么是外职业生涯呢？

外职业生涯是一个职业人表现出来的职业身份，比如你是总经理，他是业务员，这些都是我们的外职业生涯。外职业生涯的信息可以体现在名片、工资单、各种证书上。

如果给外职业生涯下一个定义，则可表述为：外职业生涯是职业人从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇、荣誉称号、工作年龄与阶段等因素的组合及其变化过程。

由此可见，外职业生涯有三个明显的特点：

1. 外显性

外职业生涯发展的程度是外显的、外露的，容易察觉、容易评价的。比如一个人工作在什么城市、什么单位、什么岗位、有什么职位或职称、收入情况如何等，这些都是外界可知可察的，也是自己很容易感知和比较的。

2. 不可控性

所谓不可控性，就是外职业生涯通常是由别人决定、别人给予、别人认可的。既然是由别人决定和认可，也就容易被别人否定和收回，甚至剥夺。从某种意义上讲，自己是不可控的。即使是自己开公司，自己当董事长、总经理，也需要得到工商管理部门、员工、客户等相关人员的认可。

3. 相对滞后性

所谓相对滞后性，就是自己努力了、奋斗了，不一定能有相应的外职业生涯发展，更难以做到立竿见影，有时还可能与自己的付出不符，特别是在职业发展初期更是如此。就像投入与回报一样，没有投入肯定没有回

报，但有投入也不一定有回报，而且回报往往是需要时间的、是相对滞后的。不努力、不奋斗，外职业生涯难以发展；努力了、奋斗了，外职业生涯的发展也需要一定的周期。

对于外职业生涯的发展，人们往往会用成功或不成功来进行评价和定义。但不同的人在成功的方向选择上、在成功的标准确定上、在成功的具体感觉上是截然不同的，有的甚至是天壤之别。

一个人身居要职，他可能还觉得自己的宏图大志并未完全实现；一个人已是亿万富翁，他可能还觉得自己还应实现更多的财富梦想。

有的人觉得挑战自己才充实，有的人觉得平平淡淡才是真。

实际上，在职业生涯发展的过程中，外职业生涯成功的方向具有多样性特征。

总的来说，可以将外职业生涯成功的方向分为五种：

1. 进取型

进取型的人以不断取得更高的职务为外职业生涯成功的标准，这样的人愿意当老总、愿意做决定、愿意说话算数，最不愿意干的事是当副总、任副职。

2. 安全型

安全型的人就算有机会当老总也不干，认为当不当官不重要，这样的人追求稳定，追求认可，追求上级把他放在心里面，有什么事愿意跟他商量，即使职务不变化也没关系，这种人适合做助手、当副手。

3. 攀登型

攀登型的人最不喜欢干的是年复一年地去做那些重复性的工作，这样

的人愿意干有挑战性与风险性的工作，这种人适合去开发新市场。

4. 自由型

自由型的人最不愿意受控制，甚至最好都别规定上班的时间，这种人不是不好好工作，只是不愿被控制得那么严。自由型人的想法是：你交给我一个任务，说好几天完成、要什么结果，你放心好了，至于我是白天干还是晚上干，是今天干还是明天干，别给我那么多限制。这种人最不喜欢的就是考勤打卡机。

5. 平衡型

平衡型的人追求工作和家庭以及自我事务的平衡，不想因一方面的事情而影响到其他方面。

这五种类型并无好坏之分，关键是哪种类型最适合于自己。对企业来说，或是在一个单位当中，最好这五种人都有；对个人来说，一个人的外职业生涯成功方向在某个年龄阶段是以某一种类型为主，可能过一段时间会有所变化，转为另一种类型了。

外职业生涯成功的方向具有多样性，在具体的发展路径上同样表现为多样性的特征。不同的发展路径可以分别用不同的曲线来形象地描述，即上升斜直线、上升台阶线、上升折线、抛物线和螺旋线。

1. 上升斜直线

上升斜直线的特点是：目标始终如一，长期不懈努力。它从宏观上来讲是一条不断上升的直线，要求有明确的出发点和追求的目标，但在实际中并不是完全平滑的。

这种上升斜直线的发展路径适用于相对稳定而且发展前景良好的行

业，方向明确、目标明确，而且制定的目标有足够高度让职业生涯发展下去。

2. 上升台阶线

上升台阶线的特点是：在一段上升期以后会有一个相对较长时间的平台期或临时退出期。实际上，人们可以利用这段时间反思、学习、充电、总结。从过去的成功中总结经验，从过去的失败中吸取教训。

当然，每一个台阶的时间有长有短，短到就算只能给自己留出几天的时间来思考，也是一个台阶。而处在平台期的另一个目的，是让身心得以休息，或多照顾一下家里的情况。

平台期的好处是，在匆忙的职业生涯发展道路上给自己找一个驿站。可以在这个阶段休息、反思、学习、照顾家庭。同时，有可能在平台期调整职业方向、调整职业生涯目标、调整进步方法、调整时间安排、调整工作内容。平台期的时间由自己控制，如果有必要，时间可以长一点，比如几个月甚至几年。

处在平台期，虽然表面看没有上升，但是对于一个职业人来说，有一个平台期是非常必要的，它是你下一个发展阶段的知识、能量和观念修正与储备时期。

3. 上升折线

上升折线的特点是：每一次从高峰“速”降，表面看好像自己的职业生涯回到了“低点”，但这只是外职业生涯的变化，在内职业生涯方面则是上升到另一个更高的起点。用积极的、主动的心态，刻意地去为自己设置职业生涯中的波折，是一种大智大勇的表现。

在外职业生涯过程中，有时人会被客观因素“绊”倒，这时心里会感到惊慌、恐惧、愤恨、绝望。如果此时能够真正做到重新站起来，是一件

非常不容易的事情。

另外，一个人在进行职业转化的时候，他的职业生涯也是呈折线上升的。

4. 抛物线

抛物线的特点是：在自己终生的外职业生涯发展当中有大部分是上升状态，而当自己已经上升到一个比较光辉的顶点时，开始以弧形下划线的形式逐渐退出外职业生涯。

一个人在外职业生涯成功上升到比较高的地位时，突然结束外职业生涯，会有很大的失落感。如果突然从燃膏继晷到无所事事，从宾客如云到门可罗雀，从炙手可热到无人问津，通常人都会有一种极大的寂寞感与失落感。所以，从整个人生的角度来考虑，退出外职业生涯时最好主动给自己安排好适当的过渡。

外职业生涯抛物线，就是当自己的事业达到顶峰然后开始下降的时候，要勇于面对，逐渐离开原有的职业环境。

有的人在职业生涯后期总是不舍得放弃拥有的权力、职务、影响力，不能开始自己新的生活。然而，年岁不饶人，体力、精力已经开始发生改变，人们应当尊重自然规律，真正从内心放下对曾经拥有的权力、职位、影响力等的留恋，同时用积极的心态为自己的晚年生活增添新的内容。

5. 螺旋线

螺旋线的特点是：始终以自己的主要价值观为核心，不断地转换外职业生涯的角度和内容，这同时也是在不断地扩大外职业生涯的范围。

以上是外职业生涯发展的五种基本模式，从中不难看出，不论哪种职业发展路径都必须具备三个基本要素：

(1) **正确选择职业原点。**从事任何职业都必须选择职业原点，也就是

选择职业的出发点。为此需要认真分析自己的职业条件，并且尽量和自己的职业方向相吻合。只有这样，才能设计合理的职业路线并保证自己不迷失职业方向。正确选择职业原点应该是对今后的发展最有帮助的工作。

(2) 准确把握职业方向。对职业方向的把握就是在职业生涯过程中不断对职业生涯发展方向进行认识、预测和调整。认识和预测就是在分析自己从业条件的同时，对职业环境、职业素质、工作内容、职业发展趋势进行定期分析。调整是在分析的基础上对自己的职业发展方向进行修正。这种修正会使自己的职业发展方向更加明确，使自己职业生涯的发展路线更加清晰。

(3) 明确不同阶段和范围。任何一种职业生涯发展路线都有不同的阶段和范围。对所处阶段的了解有助于主动调整自己的职业心态。清楚了解职业涉及范围，可以最大限度地激发从业人员在职业生涯进程中的职业潜能。

密码 17：内职业生涯：内在成长才是真正的成长

前文已谈到外职业生涯，那么，什么是内职业生涯呢？

如果给内职业生涯下一个定义，可表述为：内职业生涯是职业人从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、身体健康、内心感受等因素的组合及其变化过程。

由此可见，内职业生涯也有三个明显的特点：

1. 内隐性

外职业生涯发展的程度是外显的、外露的，容易察觉、容易评价。而

内职业生涯则是内隐的、内敛的，不容易觉察和评价，只有通过深入接触其具体工作过程、工作成果才能感受。比如，一个人是否有能力负责一项工作，是否胜任一个领导职务，是很难直接评测和衡量的，只有通过具体的工作去考察和评估。

2. 可控性

所谓可控性，就是内职业生涯主要靠自己不断探索而获得，它不随外职业生涯的获得而自动具备，也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。比如，一个人被任命为部门经理，他获得的只是外职业生涯的一个职务，他是不是有能力做好这个经理？他应该具备的知识、观念、经验、能力、心理素质是不是已经具备？实际上，这些素质并不是他在被任命的那一刻就自动具备的，而是必须在工作实践中去探索、思考才能逐渐地获得。同时，这些素质一旦获得以后，即使不再担任原来的职务，比如因为被领导误解、冤枉而遭到撤职，撤销的也仅仅是外职业生涯的职务，而其内职业生涯的这些素质依然存在，别人剥夺不了、否定不了，同样也收不回去。一个人的内职业生涯想不想发展，以怎样的形式、速度发展，每个阶段发展到什么程度，这些都掌握在自己的手里，由自己主宰和决定。

3. 及时性

所谓及时性，就是自己学习了、思考了、总结了，自己过去不适宜的观念摒弃了、转变了，工作能力提升了，工作经验积累了，心理素质提高了，自己内职业生涯就得到相应的发展了。可谓种瓜得瓜、种豆得豆，而且能够“立竿见影”。

那么，一个职业人在职场上如何结合本职工作来有效地发展自己的内职业生涯呢？实际上，可从工作意识改进、工作知识学习、工作范围扩大、工作方法创新、工作标准提高这五个方面来促进内职业生涯的发展。

1. 工作意识改进

工作意识，实际上是指一个人对待工作的态度与观念。我们可以从敬业意识、主动意识、服务意识、执行意识、合作意识等方面来提升。

敬业是人们基于对一件事情、一种职业的热爱而产生的一种全身心投入的精神。孔子所说的“执事敬”“事思敬”，就是对敬业的要求。

工作意识的改进还要体现在工作的主动性上，也就是说，在工作中能不能从被动完成上级交给的任务变成主动完成上级交给的工作？能不能从只完成上级交代的任务变成主动辅佐上级工作？能不能在熟悉工作以后提出一些好的建议？

强化服务意识也是工作意识改进的重要方面，服务的对象包括外部客户与内部客户。要真正意识到客户的需要就是自己的价值所在，客户的认同、认可就是自己成功的基础。

高效地执行更是工作意识改进的关键。每个职业人应把“理解性落实、创造性执行”作为自己执行力的标准和要求，在充分理解每一项工作要求的基础上，尽最大的努力，创造性地做出最好的结果。

许多工作都需要团队来完成，每个人也都处在一个团队之中，因此合作意识也是重要的工作意识。要善于与团队成员相处，讲沟通、讲合作，最大限度地发挥自己和每一个成员的作用。

工作意识对一个职业人能否获得成功起着重要的决定作用。下面这个故事或许能给人们有益的启示。

两个同龄的年轻人同时进入一个单位，并且拿同样的薪水。可是一段时间后，叫张思的那小伙子青云直上，而叫吴闻的小伙子却仍在原地踏步。吴闻很不满意领导的不公正待遇，终于有一天，他到领导那儿发牢骚了。领导一边耐心地听着他的抱怨，一边在心里盘算着怎样向他解释清楚他和张思之间的差别。

领导终于开口了：“你现在到集市上去一下，看看今天早上有什么蔬菜

可买。”

吴闻很快从集市上回来向领导汇报说，今早集市上只有一个农民拉了一车土豆在卖。

“有多少？”领导问。

吴闻又急急忙忙跑到集市上，然后回来告诉领导：一共 40 袋土豆。

“价格是多少？”吴闻又第三次跑到集上问来了价格。

“好吧，”领导对他说：“现在请你坐到旁边的椅子上，等会看看别人是怎么做的”。

领导把张思叫来，对他说：“你现在到集市上去一下，看看今天早上有什么蔬菜可买。”

张思也很快就从集市上回来了，向领导汇报说：到现在为止只有一个农民在卖土豆，一共 40 袋，价格是 2 元/公斤；土豆质量很不错，自己带回来一个让领导看看。这个农民还告知家里自己种植的西红柿和其他蔬菜也很不错，如果需要可用低于市场的价格长期供应，所以他不仅带回来了一个土豆样品，而且还把那个农民也带来了，他现在正在楼下等着呢。

领导转向了吴闻，说：“现在你应该知道张思为什么比你升职快了吧？”

由此可见，不同的工作意识会对一个人的工作方式、工作效率、工作效果产生多么巨大的影响。

2. 工作知识学习

每一次内职业生涯的成长与发展，都必须从树立新观念、学习新知识开始。持之以恒地坚持工作知识的学习，是促进内职业生涯发展的重要途径。

工作知识学习的方法很多，其中一个非常有效的方法是“联想学习法”，即由表及里、由浅及深、由此及彼、由彼及此地进行联想和学习。对工作中碰到的任何问题，都举一反三地进行联想、思考和研究，这样就能快速

成长和成熟。

爱因斯坦说过：复利胜过原子弹。实际上，长期坚持学习、进行工作知识的积累，同样胜过原子弹。

有这样一个励志公式：

1.01 的 365 次方 =37.7834

1 的 365 次方=1

0.99 的 365 次方=0.0255

1.01=1+ 0.01，就是每天学习、进步一点点，而 365 天（也就是一年）以后，你的进步则远远超出你的想象，是“1”的 37 倍之多；

1.00=1+ 0.00，是指原地踏步，一年以后你还是原地踏步，还是那个“1”。如果横向比较，别人学习了、进步了，你实际上是退步了；

0.99=1- 0.01，也就是说你每天退步一点点，你将在一年以后，远远小于“1”，远远被人抛在后面，将会“1”事无成。

任何事情，都可以积少成多、聚沙成塔。“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海”。工作知识的学习，只要“锲而不舍”，则“金石可镂”。

3. 工作范围扩大

虽然没有职务上的变动与岗位上的调整，如果工作范围得到扩大，同样有利于内职业生涯的发展。

如果上级找到你，请你做一些原本不属于你们部门负责的事情，你会如何想、如何做呢？

有的人可能会这样想：这些事根本不归我们管，既不给我们增加人，又不给我们增加费用，我们凭什么干？

有的人则会这样想：这些事虽然不在我们的职责范围之内，领导找到

我们，说明领导看中我们，说明领导认可我们的能力，这是对我们极大的信任，同时也是我们学习、锻炼、提高甚至展示风采的极佳机会。

在职场上，如果有这样的机会，最好先不要考虑报酬问题，而应主动接受这样的机会，有时甚至应主动寻找这样的机会。比如，你可以对领导说：“如果有些工作其他部门做不过来，或者领导不方便安排，就交给我们的部门吧，让我们试一试，我们会努力去做好。”假如你总是为领导排忧解难，总是在“危难之处显身手”，那么你的经验、能力是不是得到了更多的锻炼呢？内职业生涯是不是发展得更快呢？同时，对你的外职业生涯发展是不是更有帮助呢？

4. 工作方法创新

战国时期著名的思想家墨子曾说过：今夫轮人操其规，将以量度天下之圆与不圆也，曰：中吾规者谓之圆，不中吾规者谓之不圆，是以圆与不圆皆可得而知也。此其故何？则圆法明也。匠人亦操其矩，将以量度天下之方与不方也。曰：中吾矩者谓之方，不中吾矩者谓之不方，是故方与不方皆可得而知也。此其故何？则方法明也。

墨子这段话的意思是：现在做车的工匠拿着他的圆规，将用以量度天下圆与不圆，说：“符合我圆规的，就是圆；不符合我圆规的，就是不圆。”因此圆和不圆，都是可得而知的。这其中的缘故是什么呢？是因为确定圆的法则十分明确。工匠拿着他的方尺，将用以量度天下的方与不方，说：“符合我方尺的就是方，不符合我方尺的，就是不方。”因此方与不方，都是可得而知的。这其中是什么缘故呢？是因为确定方的法则十分明确。

可见，我们今天所言“方法”，亦可称为“圆法”。它们都是从木工的劳动中产生出来的，后来引申为“人们做事只要按照一定的法则去操作，便可达到预期的效果”。

工作方法是指人们在实践的过程中为达到一定目的和效果所采取的办法

法与手段。

今天重温毛泽东主席于1958年亲自撰写的《工作方法六十条(草案)》，仍感触良多。比如，毛主席在文中提出：

“全面规划，几次检查，年终评比。这是三个重要方法。”

“五年看三年，三年看头年，每年看前冬。这是一个掌握时机的方法。”

“抓两头带中间。这是一个很好的领导方法。”

“文章和文件都应当具有这样三种性质：准确性、鲜明性、生动性。准确性属于概念、判断和推理问题，这些都是逻辑问题。鲜明性和生动性，除了逻辑问题以外，还有词句问题。”

毛主席还在文中要求大家：“学点自然科学和技术科学；学点哲学和政治经济学；学点历史和法学；学点文学；学点文法和逻辑。”这既是对学习内容的要求，也是对工作方法的要求，知识面拓宽了，工作思路与方法自然就多了。

一个职业人在工作方法上还要因人、因事、因势而不断创新，用工作方法的创新去求得最佳的工作效果。注重工作方法创新，必然会注重学习、注重研究、注重思考、注重总结，这样自然而然地就会促进内职业生涯的发展。

5. 工作标准提高

努力提高工作标准，更是促进内职业生涯发展的有效途径与方法。一个人对工作结果的认定水平，代表着这个人内职业生涯发展的空间。

有的人可能总是会说：“领导没有给我一个发展空间”。还有一些人总觉得自己“英雄无用武之地”“怀才不遇”等。实际上，一个人的内职业生涯发展空间在很大程度上是由自己决定的，是由自己对工作结果的认定水平、对工作标准确定的高与低所决定的。

以写会议纪要为例，不同的工作标准、不同的工作结果认定水平，导致工作结果迥然不同。总体来说，写会议纪要的工作标准与工作结果认定水平分为五级：

一级认定水平把自己的角色定位为“打字员”，工作标准就是“只要把会议中发言者所说的话整理和打印出来、将声音信息变成文字信息即完成任务。”实际上，类似这样的工作目前已经完全可以用智能机器人替代。如上海的“小 i 机器人公司”生产的智能机器人，就可完成这样的工作。

二级认定水平把自己的角色定位为“秘书”，工作标准是“给领导提供一份文字正确、排版漂亮的文件。”

三级认定水平把自己的角色定位为“管理者”，工作标准是“给上级提供一份可以作为管理案例的文件，将好的管理理念、管理方法都标识得清清楚楚，该文件将来可成为管理文件，成为公司企业文化和管理制度、流程的组成部分。”

四级认定水平把自己的角色定位为“培训师”，工作标准是“将这份会议纪要作为今后对员工（尤其是新员工）的培训教材，经过领导同意后将文件中的一部分内容做成培训用幻灯片，用于培训工作。”

五级认定水平把自己的角色定位为“管理研究人员”，工作标准则是“将会议纪要写成一篇研究文章，从发现问题到分析问题产生的原因，找到解决问题的方法，与相关人员进行沟通，并在实施过程中调整方法以达到较好效果。该文章将来有机会可以在相关刊物上发表。”

因此，不同的工作标准标志着一个职业人内职业生涯发展的目标与空间，不同的工作结果认定水平标志着一个职业人可以发展到哪种职业水平。

密码 18：遵循职业生涯的发展规律

中国古代圣人老子说过：万物负阴而抱阳，冲气以为和。说的是任何

事物都是由阴阳两部分组成，彼此相互依存、相互制约、相互转化。内职业生涯与外职业生涯也是这样一对关系：互相依存、互相制约、互相促进、互相转化。

当一个人的外职业生涯之树上开满了鲜花、结满了硕果，他内职业生涯的职业梦想和职业素质肯定发挥了重要作用。当一个人的外职业生涯呈现出残花败叶、果实稀疏的状态，一定可以在他的内职业生涯之根，即职业素质上找到深层次的原因。

内职业生涯与外职业生涯的互动就是阴与阳的互动，当这个互动产生灵气时，职业生涯的发展才能够和谐。

具体来讲，内职业生涯与外职业生涯的关系应如何理解呢？二者的关系可以概括为“带动、轮动、平衡”之关系。

1. 带动

即指内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯的发展带动外职业生涯的发展。一个职业人外职业生涯的发展，必须以内职业生涯的发展为基础、为前提，否则外职业生涯是很难发展的。如果内职业生涯跟不上，即使担任一个很重要的职务，也很难胜任。内职业生涯充分发展了，一旦时机成熟，就会获得较好的外职业生涯发展，内职业生涯发展是以外职业生涯的发展或成果来展示的。相反，内职业生涯的匮乏一定会影响外职业生涯，它是以外职业生涯的停滞或失败来呈现的。

2. 轮动

是指在某一时段内，外职业生涯与内职业生涯的发展并不可能齐头并进，就像人走路一样不可能同时迈出两只脚，而是迈出一只脚以后，另一只脚则迅速跟上，交替、轮动地发展。这种轮动的关系也像树根与树冠的关系，一棵大树并不是把所有的根系都长好了，才长树冠、才开花结果，

而是同时进行、相互影响的。内职业生涯发展后带动外职业生涯的发展，外职业生涯的发展又会促进内职业生涯的发展。

3. 平衡

指内、外职业生涯的发展是相对平衡的。如果一个职业人的内职业生涯发展得很好，外职业生涯没有任何变化，一般来说也是不正常的，就像一棵果树，根深蒂固以后就应该开满鲜花、结满硕果；而一个职业人外职业生涯发展得很好，而内职业生涯没有得到相应的发展，这样的外职业生涯发展是不正常的，更是难以持久的。最佳状态是内、外职业生涯得到相对平衡的发展，当平衡打破以后，又尽快达到新的平衡。

当然，内、外职业生涯发展构成一种绝对的平衡状态在现实中是不存在的。在实际的职业生涯经历中，有时候内职业生涯会超前，有时候外职业生涯会超前。但任何事情都有一个“度”，适度超前才是一种较理想的状态。

内职业生涯超前时的情况：

(1) 内职业生涯恰当超前时，很舒心。

因为这时候一个职业人对应该做的工作已经很了解、熟悉了，自己具备了做这项工作的知识、观念、经验、能力，工作起来自然就得心应手。内职业生涯超前恰当的时期，也是人生感觉比较舒心和谐的时候。

(2) 内职业生涯比外职业生涯超前较多时，很烦心。

当一个职业人的知识、观念、能力超过自己实际所担负工作的要求较多时，而且是做一些重复性的工作，没有什么挑战性，这时就会觉得“大材小用、怀才不遇”，产生消极情绪。尤其是对于攀登型和进取型的人来说，更是如此。

(3) 内职业生涯比外职业生涯超前太多时，会变心

如果一个职业人的知识、观念、能力远远地超出了他所担任职务所需

要的要求，内职业生涯超前很多，而单位又无法提供给他一个良好的职业发展平台或前景时，那么这个人就很容易产生离职的想法，甚至可能会去寻找新的发展空间，以期更好地让自己的才能得到施展和发挥。

外职业生涯超前时的情况：

（1）外职业生涯恰当超前时，有动力。

当一个职业人有较好的潜质，被选择到更高的岗位或职位上，但其相应的知识、能力、经验与该职位还有一定的差距，这时他就会产生强烈的好奇心与求知欲，会觉得身上有使不完的劲，有源源不断的激情与动力。

（2）外职业生涯比内职业生涯超前较多时，有压力

如果一个职业人所担任的职务较高、所承担工作的要求较高，而他的知识、观念、能力与该职位又有较大的悬殊时，他就会感到压力无处不在。包括对上级工作意图的理解、工作任务的落实有困难而产生压力；对下级组织、协调、推动缺方法、有难度而产生压力；横向部门间的沟通不畅而产生压力。

（3）外职业生涯比内职业生涯超前太多时，有毁灭力。

当一个职业人内职业生涯还没有充分发展好，就让他去担负超过其能力很多的职务或工作时，其实往往不是重用他，而是毁了他，包括毁了他的前程、身体和心理。因为他没有能力适应，可能会做出错误决策或错误行动，从而导致单位或企业的损失；他也可能因承受太大的压力而影响心理与身体的健康。

因此，最适合的状况是有时候让自己的外职业生涯超前一点，有的时候则让自己的内职业生涯超前一点，但不能过。如果是外职业生涯超前，能力不足，就要以学为主；如果是内职业生涯超前，能力过剩，就要以用为主。一个职业人如果真的内职业生涯超前，也不要怨天尤人、悲观叹息，而是完全可以把本职工作做出特色、做出品牌，同时积极主动地拓展自己的工作范围、延展自己的工作空间，这样既可促进内职业生涯更好地发展，

也可促进外职业生涯的较快发展。内职业生涯的进步靠积累、需渐变，外职业生涯的发展靠机缘、会突变；内职业生涯改变了，外职业生涯不一定立即变，而外职业生涯改变了，内职业生涯必须马上改变。

对于单位或企业而言，管理者要善于了解和观察每一位员工的职业生涯发展状态，要让员工的内、外职业生涯良性和谐地发展。一个优秀的企业会让员工的内职业生涯成长有动力源泉、有学习平台，也会让员工的外职业生涯成功有发展路径、有发展空间。

了解了内、外职业生涯的关系，那么，职业生涯发展有什么规律呢？

规律是事物发展变化过程中的本质联系和必然趋势。人类社会发展的历史，也是不断发现、了解和应用客观规律的历史，客观规律包括自然规律和社会规律。人类每发现和应用一些规律，就有效促进了人类社会的进步。

达尔文经过环球考察，发现了生物进化的规律；马克思通过对经济发展和阶级斗争的研究，发现了社会发展的规律。人们通过运用自然科学的规律，把宇宙飞船送向了遥远太空，把潜艇送入了海洋深处。

丰富多彩、变幻莫测的职业生涯发展同样有规律可循，掌握这些规律就能更好、更快地获得职业生涯的发展。

1. 重视内职业生涯成长超过重视外职业生涯成功

很多职业人都希望通过自己的工作获得外职业生涯上的成功，期望通过工作获得良好的社会地位、荣誉，获得较高的职务和较丰厚的报酬等。但与此同时，人们需要考虑和反思的是：凭什么获得这些？如何才能真正获得这些呢？

最终的答案只有一个，那就是凭职业人自己不断积累和提升的内职业生涯。

如同树的生长一样，只有根深，才能干壮、枝繁、叶茂、花艳、果丰。

职业人只有先积累深厚的诸如观念、知识、技能、心理等内职业生涯的因素，才能支持和推动自己在几十年的职业生涯道路上披荆斩棘、持续发展。

一个职业人不管家庭条件如何、毕业的学校如何、文凭如何，只要在漫长的职业生涯发展过程中始终坚持提升自己的内职业生涯，坚持提升自己的观念、知识、技能、心理素质等，就能获得外职业生涯的较好发展。一个真正重视“长根”的职业人，就不愁“开花与结果”了。

2. 内职业生涯、外职业生涯交替发展

一个职业人在职场中，内、外职业生涯是交替发展与动态平衡的。内职业生涯发展了，慢慢地就会脱颖而出，获得外职业生涯的发展；当外职业生涯发展了，工作职责范围更广，工作要求更高，工作责任更大，就要进一步发展内职业生涯。内、外职业生涯就是如此循环地、交替地发展。

“知其然，知其所以然”。当我们掌握规律，遵循“道”来发展自己的职业生涯，我们的职业生涯必定能够呈现出美好的状态。始终把对内职业生涯成长的关注度放在对外职业生涯成功的关注度之上，同时让内外职业生涯交替和谐地发展，这样“命运”就始终掌握在自己的手里，这样才能使自己立于不败之地，最终获得良好的职业生涯发展成就。

密码 19：寻找职业锚

什么是“锚”呢？大凡坐过船的人，应该见到过这种东西。锚是使船固定、定位的工具，将这种器具用链子（或绳子）连在船上，然后抛入水底，以使船停稳。据说古代的锚是一块大石头，或是装满石头的箩筐，用绳子系住后抛入水中，以其重量让船停泊。中国自南朝开始，便有金属锚的记载。而现代的锚则用铸钢或锻钢制造，使用简便，抓力更大，

不易移动。

当一个人刚刚走入社会并开始工作时，相当于开始驾驶着自己的人生之舟在社会的海洋中航行、航漂或漂泊。

航行、航漂和漂泊的区别在于：航行有方向，有目标；航漂时而有方向有目标，时而没有方向没有目标；漂泊既没有方向，也没有目标。

你的生命之舟不能总在海洋上漂泊，需要寻找一个地方，这个地方对于船来说叫做“锚地”。你的职业生涯不能换一个工作又换一个工作，换一个职业又换一个职业，而应寻找一个领域，这个领域对于职业人来说叫做“最佳贡献区”。

有一天早上，你登上航船的甲板，在明媚的阳光下，发现一处依山傍水的港湾，风景秀丽。于是你决定在这个地方停船下锚，锚沉水底，紧紧抓牢坚实的岩土，这艘船虽然还会不时左右摇摆，但是不再随波逐流。

在职业生涯发展的过程中，你也许会经历“昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路”的求索之苦楚与迷茫；你也许会饱尝“衣带渐宽终不悔，为伊水得人憔悴”的坚守之执着与刚强；但你也会体验“众里寻她千百度，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处”的收获之惊喜与希望。

寻找职业锚的过程就像航船寻找锚地，既曲折艰险，又充满神奇。

将“锚”这一人类的文明成果形象地引入职业生涯开发与管理理论之中的人，是美国麻省理工学院斯隆商学院、著名的职业指导专家埃德加·H. 施恩。

施恩教授在 1978 年出版的《职业动力论》这本书中首次提出了职业锚的概念。所谓职业锚，又称“职业系留点”，是指当一个人不得不做出选择的时候，他无论如何都不会放弃职业中的那种至关重要的东西或价值观。实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。

但对职业锚的清晰定义是在施恩教授提出这一概念的 26 年之后，也就是 2004 年，程社明博士在浙江巨化股份有限公司进行职业生涯开发与管理

培训时，与该公司党委书记苗育先生共同研讨确定的：

职业锚就是最佳职业定位，是一个人在长期的职业生涯实践中通过内外部条件、因素的比较，自觉主动选择出最有利于自身发展和能够做出最大贡献的职业定位，简称职业锚。

职业锚有如下几个特点：

1. 实践性

职业锚在某种程度上是由实际工作所决定，是以获得的工作经验为基础，而不只是取决于潜在的才干和动机（虽然与潜在的才干与动机有较密切的联系）。职业锚不是根据各种测试量表测试出来的能力、才干或者行为动机、价值观，而是在实际工作中，依据自身实践被证明的才干、动机、需要和价值观，现实地进行选择和准确地进行职业定位。

2. 渐进性

通常情况下，人们刚参加工作的时候并不知道自己的最佳职业定位是什么。一个人的职业锚是其内心世界和工作情境之间长期相互作用的产物，通过若干年的实际工作后才能够被逐渐发现。一个人在面临各种各样的实际工作生活情境之前，不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观及其相应可行的职业选择。只有不断积累经验、不断思考探索，才能逐步找到自己的职业锚。

一般来说，一个人开始主动地、有意识地努力寻找职业锚的平均年龄是 35 岁，找到职业锚的平均年龄是 40 岁。

3. 发展性

职业锚，是个人稳定的职业贡献区和成长区。但是，这并不意味着一

个人的职业锚是一成不变的，而是随着外部环境以及个人生物生命周期与社会生命周期的变化而改变的。

其实，一些成功人士，甚至一些伟人，也不是一开始就找到了职业锚，其职业锚也不是一成不变的。

比如说伟大的革命先驱孙中山先生，他的第一个职业是医生，但是后来他发现中国的问题不是民众身体疾病的问题，而是在于腐朽没落的封建统治。于是他弃医从政，把推翻封建王朝、建立一个民主的共和国当作他的事业来做，他找到了他的职业锚。

鲁迅原来也是学医的，他在日本留学时看了一部电影，电影中的日本人在残杀中国人，很多中国人在旁边观看却麻木不仁、无动于衷。他从而领悟到中国的问题绝不简单是民众的身体疾病问题，“东亚病夫”的称号已不仅仅是指身体上的疾病，而是很多中国人在灵魂上的麻木。于是他弃医从文，开始用犀利的笔锋去唤醒中国的民众。

毛泽东主席的第一志向是做肥皂工程师，因为他认为这个职业可以富民强国，但后来他却没有真正地从事这个职业。他当过教师、当过图书馆管理员，经过几个职业变化以后才立志成为一位伟大的政治家，也才最终确定了他的职业锚。

在那个年代，虽然没有“职业锚”这个词，但是这些伟人都找到了自己的最佳职业定位。

职业锚会因人而异，不同的人有不同的职业锚。那么，职业锚应如何分类呢？

1978 年，施恩教授提出的职业锚包括五种类型：自主型职业锚、创业型职业锚、管理型职业锚、技术型职业锚、安全型职业锚。随着职业锚研究价值的发现，越来越多的人加入了该研究行列。在 20 世纪 90 年代，又发现了三种类型的职业锚：挑战型职业锚、生活型职业锚、服务型职业锚。施恩教授将职业锚增加到八种类型，并推出了职业锚测试量表。

1. 自主型职业锚

希望自主安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展的机会，也不愿意放弃自由与独立。这样的人所获得的职业锚可能就是自主型职业锚。

2. 创业型职业锚

希望用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务)，而且愿意承担风险，并克服面临的障碍与困难。他们可能正在别人的公司工作，但同时却在学习并等待未来的机会。一旦他们感觉时机成熟了，便会毫不犹豫地去创建自己的事业。这样的人所获得的职业锚可能就是创业型职业锚。

3. 管理型职业锚

追求并致力于职务晋升，对支配与管理有浓厚的兴趣，希望独自负责一个部门的工作，愿意承担责任并能够跨部门整合必要的资源，将个人发展与公司发展有机结合，把正在从事的一些技术性或操作性的工作看作是通向管理层的基础与阶梯。这样的人所获得的职业锚可能就是管理型职业锚。

4. 技术型职业锚

追求在技术领域的成长和技能的不断提升，他们对自身的认可来自其专业技能与专业水平，他们对专业技术的学习与研究有发自内心的愉悦和成就感，喜欢面对来自专业领域的挑战。他们不喜欢从事一般的管理工作，因为这将占用他们大量宝贵的时间，从而影响其在技术领域的发展。这样的

人所获得的职业锚可能就是技术型职业锚。

5. 安全型职业锚

追求工作与生活中的安全感、稳定感，他们希望获得一个相对稳定的工作与生活环境，频繁的工作变动或不断承担较大的工作压力会给他们带来不适应感，他们更喜欢有规律、按部就班的工作与生活。这样的人所获得的职业锚可能就是安全型职业锚。

6. 挑战型职业锚

喜欢解决有难度的问题，希望战胜强大的对手，愿意承受较大的压力，能够克服一般人难以克服的困难与障碍。他们不喜欢做那些简单而重复的事情，更愿意通过富有挑战性的工作来证实自己的能力、体现自己的价值。这样的人所获得的职业锚可能就是挑战型职业锚。

7. 生活型职业锚

喜欢在个人需要、家庭需要和职业需要之间找到结合点与平衡点，希望将工作、生活的各个主要方面整合为一个整体。正因如此，他们对职业环境的要求是富有弹性的、灵活的，对职业成功的标准不仅仅限于职务提升、收入增加等方面，有时甚至因为不愿影响个人及家庭的生活而放弃职务的晋升或职业的转换。这样的人所获得的职业锚可能就是生活型职业锚。

8. 服务型职业锚

秉承自己认可的核心价值观，心甘情愿地服务他人、帮助他人，通过自己的特殊知识与技能去改善人们的生活，通过新的产品与技术去满足人们的需求等。这样的人所获得的职业锚可能就是服务型职业锚。

寻找职业锚是一个“痛并快乐”的过程，但是，找到职业锚，生命意义才得以升华；找到职业锚，职业就会变事业；找到职业锚，人生就会更幸福。

1. 生命意义得到升华

定位和找到职业锚，必须思考并回答三个核心问题：

我到底想干什么？这是对自身动机和需要的自省。

我到底能干什么？这是对自身才干和能力的自省。

我到底为什么干？这是对自己态度和价值观的自省。

对于20多岁的年轻人来说，可能觉得这三个问题很好回答。

问他：“你到底想干什么？”他会说：“我想干的事多着呢。”

问他：“你到底能干什么？”他反问：“你说我什么不能干啊？”

问他：“你到底为什么干？”他会说：“当然为了赚钱呀！”

20多岁的年轻人可能会很轻率地回答这三个问题，但是对于40岁上下的人，尤其是有较曲折职业生涯经历的人，这三个问题就像三记重锤狠狠地敲在他的心上一样。

我到底想干什么？我到底能干什么？我到底为什么干？这绝不是可以轻松回答出的三个问题，而是要经过许多艰苦的探索，甚至是磨砺，经历很多事情之后才能够深刻而准确地回答出来。

什么时候能够深刻且有逻辑地回答这三个问题，就说明你已经找到了职业锚。找到职业锚以后，生命的意义就会得到升华。

2. 职业变事业

你每天在干什么呢？

每天在干活。为什么受累遭罪还要干呢？因为要养家糊口。

每天在工作，那是上班挣钱，生活需要有个安全保障。

每天在从事一份职业，你要争取社会地位，需要不断地提高自己的专业技能。

如果你每天是在从事着一项事业，那你想的则是社会贡献和人生价值。

你每天是干活还是上班？是从事一个职业还是一项事业？这不取决于那项工作本身，而取决于你做这项工作时的心态与工作结果。

当一个人确定了自己的职业锚之后，他的职业生涯就会转变为事业生涯，这就是职业锚的作用。找到职业锚，是一个人从事的是职业还是事业的分水岭，是职业生涯转变为事业生涯的里程碑。

当一个人确定了自己的职业目标，就不过分计较自己的职务目标，因为这时候他最关心的是自己所从事的这份职业；当一个人确定了自己的事业目标，就不过分计较自己的职业目标，因为不管从事什么职业，都是在为自己的事业服务。

3. 人生更幸福

在情感生涯中，彼此相爱是幸福的；在职业生涯中，找到职业锚是幸福的。

寻找职业锚的过程就是寻找自己人生使命的过程。一个人来到世界上，是有使命的，是一定要做成一件事情的。当找到职业锚之后，个人的使命感就会出现，个人的价值就会得以全面实现。一个用强烈使命感去实现自己人生价值的人，他的人生更是无比幸福。

被誉为日本企业界“经营四圣”的稻盛和夫（另外三位分别是松下公司的松下幸之助、索尼公司的盛田昭夫、本田公司的本田宗一郎）从 27 岁开始创业，在 40 多年的时间里赤手空拳相继成就了“京瓷”和 KDDI 两家世界 500 强企业，世界上好几所大学授予他“名誉博士”的称号。当名满天下、功成名遂之时，他深切地感觉到这些名誉、财产、地位并不是人生真正的目的。于是他按照自己提出的“敬天爱人”这一经营哲学，制定了

崇高的使命与愿景：“追求全体员工物质与精神两方面幸福的同时，为人类和社会的进步与发展做出贡献”。他还把几十亿日元的股份赠予了 1.2 万名员工。

我们不能说稻盛和夫在过去几十年的职业生涯中没有找到职业锚，那是因为他在成功之后对自己的职业锚再度进行了调整 and 重新定位，他的人生价值也因此得到更大限度的实现，想必他也更能获得人生真正的快乐与幸福吧。

严格地说，职业锚是职业生涯发展到一定阶段后才能被发现的。在此之前，更重要的是根据进入职场时或进入职场后的条件与环境，认真做好职业生涯规划，让自己的职业生涯按照较为理想的方向和目标发展。

密码 20：为你的职业生涯制定规划

在非洲撒哈拉沙漠中有一个风景秀丽的小村庄，它的名字叫比塞尔。比塞尔多年以前是一个不为人知、几乎与世隔绝的、非常落后的小村落。

从比塞尔走出沙漠只需要三个昼夜的时间，可是在英国皇家学院院士肯·莱文 1926 年发现它之前，这里的人没有一个走出过大沙漠。他们不是不想出去，而是尝试过多次都没有走出去。

为什么走不出来呢？比塞尔人告诉肯·莱文，这儿无论从哪个方向走，最后还是会转回到这个地方。

肯·莱文做了一次试验，结果三天半就走了出来。

肯·莱文非常纳闷，最后他让比塞尔人带路，并告诉比塞尔人说：“这样吧，我跟着你们的人走，让我怎么走我就怎么走，看看到底为什么走不出去。”

当地一个叫阿古特尔的青年，自告奋勇，愿意和肯·莱文一起走。阿古特尔预备了一些骆驼和半个月的粮食、半个月的水。

就这样，肯·莱文带着几分好奇、几分期待同阿古特尔一起出发了。出发以后，阿古特尔怎么走，肯·莱文就怎么走。3天、4天没有走出沙漠；7天、10天也没有走出沙漠；到了第11天的早晨，一片绿洲出现在眼前。肯·莱文欣喜地认为终于走出了沙漠，但仔细一看，原来那片绿洲正是他们出发的地点，果然他们又回到了比塞尔。阿古特尔说：“你看，我说咱们走不出去吧，幸亏预备了这些水和粮食。”

肯·莱文很是奇怪，怎么跟着他们的人走就走不出去呢？他冥思苦想，晚上望着满天的星斗，他终于想明白了：比塞尔人不懂得使用任何导向工具，他们在茫茫几千平方公里的大沙漠中，只是跟着自己的感觉走。

大家知道，人体的两侧肌肉并不是完全对称的，当失去方向感的时候，假如一只腿的劲大一些，另一只腿的劲小一些，就会不知不觉地走出一个弧形，会朝劲小的那侧拐，而且拐的幅度会越来越小，最后就走成了一个像卷尺的螺旋状，最终又回到起点。

比塞尔人就是凭着自己的感觉，以为是往前走，但实际上是在绕圈子，最后又回到了比塞尔。肯·莱文发现了这个秘密，对阿古特尔说：你按我的方法走，一定能走出沙漠。你白天休息，夜晚认准北斗星。阿古特尔年轻力壮，心情迫切，按照这种方法，三天就走出了沙漠。

后来，阿古特尔把外面的人带进来，把里面的人带出去。多年以后，比塞尔成了一个闻名世界的世外桃源、旅游胜地。

为了纪念阿古特尔，比塞尔人在村子中央的小广场上设立了一个阿古特尔铜像。铜像的基座上刻着这样一句话：新生活从选定方向开始！

一个人无论年龄多大，真正的人生是从选定方向、设定目标的那一天开始的，以前的日子都只不过是在绕圈子而已。

人生最长的旅程就是职业生涯。人生职业生涯发展方向的选定、目标的设定，都对职业生涯的成功有着十分重要的意义。为自己制定一个科学

的职业生涯规划，就是构筑自己人生的宏伟大厦，就是描绘自己人生的精彩旅途，就是打造自己人生的迷人景点。

人类社会已经进入了全面规划的时代：建造一条高速公路，建设一个新的港口，建造一所大厦，建设新的生产线，都要事先进行科学的规划。人们旅游度假、出差工作都要进行时间和行程路线的安排。而面对职业生涯这人生最长的旅程，很多人没有经过任何策划，就匆匆地出发了；很多人迷迷糊糊走了若干年后，才发现早已迷失了方向。

那么，具体地讲，什么是职业生涯规划呢？

职业生涯规划就是指个人结合自身情况、眼前的机遇和制约因素，对自己的职业发展方向、发展目标、发展路径进行全面设计和规划，从而确定教育学习计划、素质技能提升计划，并确定行动时间和行动方案，以实现自己的职业梦想与人生价值。

职业生涯规划就是绘制自己职业人生的“航海图”。职业生涯规划就是让自己每天做的事情和自己的美好愿望形成一个科学的、有机的、紧密的连接，让自己的每一项工作、每一滴汗水、每一份付出都充实而有意义。

实际上，职场上有两种人，一种人做规划，另一种人被规划。如果你自己不规划，就等着被别人规划。没有规划成功，有时就等于规划失败。制定职业生涯规划，才能做自己人生的编剧、导演和主角；不做职业生涯规划，只能做别人人生的剧务、场记和配角，有时甚至只是个道具。

职业生涯规划如此重要，有效的职业生涯规划应具备哪些特性呢？简言之，这些特性包括主动性、个体性、开放性、时限性、可操作性、心理契约性。

1. 主动性

制定职业生涯规划的动力源泉在于自身，职业生涯规划是自己的事，不要指望别人替你做。无论你多么信赖和崇拜某人，别人替你做的职业生

涯规划永远不可能是最适合你的。你可以征求这些人的意见，让这些人帮你做、教你做、协助你做，但决不可让他们为你做、替你做、给你做。

毋庸置疑，家庭、企业、社会环境对个人职业生涯发展有极其重要的影响作用，但归根到底职业生涯规划的主权在个人。自己应该自觉地思考和制定自己的职业生涯规划，自觉地寻求职业生涯的发展，真正为自己的人生与命运承担起全部责任。

2. 个体性

职业生涯规划强调的是个性化。职业生涯规划不可能制定一个统一的模板、填统一的内容、设定统一的目标。因为每个人都有不同的成长环境、不同的性格、不同的价值观、不同的兴趣爱好，因此职业生涯发展也有不同的追求与发展方式，还有不同的职业生涯发展阶段与不同的职业生涯成功标准。如果不注意个体的差异性，不能做到个性化，而是千人一面、千篇一律，那么这样的职业生涯规划只能流于形式，缺乏实际的意义。

3. 开放性

在制定自己的职业生涯规划时，要有开放的心态，要与外界环境尽可能多地交换信息，听取别人的意见与建议，还应充分利用有效的测评工具测评职业潜能，尽可能地让职业生涯规划建立在对自我的深入了解、对环境的客观认知、对未来的有效预测及对目标的科学设定上。

此外，在制定了自己的职业生涯规划之后，也不能一成不变，而是要根据客观环境和自身条件的变化及时进行调整。职业生涯规划是使人全面发展的一种有效工具，而不是固定的行为模式，不应成为精神枷锁。职业生涯规划的成功，在很大程度上取决于能否制定出一个切合实际的职业生涯规划，取决于能否保持开放性和与时俱进。

4. 时限性

职业生涯规划要有时限的要求，一个是开始行动的起始时间，一个是目标达成的时间。

如果不开始行动，你制定的所有目标都是美好的幻想；如果没有确定目标达成的时间，你可能走上一条漫长的道路，并永远无休止地走下去，却不知道自己的阶段性目标在哪里。

因此，做职业生涯规划一定要明确自己的两个时间坐标：一个是为了目标实现开始行动的时间，另一个是目标达成的时间。

一般来讲，短期规划为1~2年，中期规划为2~10年，长期规划为10年以上。

5. 可操作性

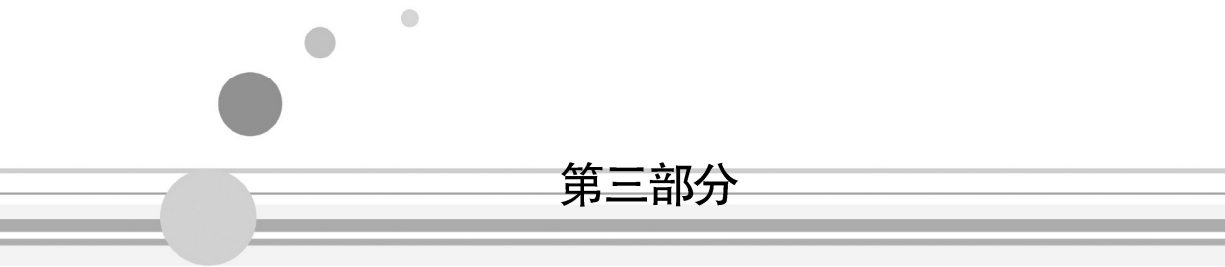
职业生涯规划完全可以付诸行动，对行动有指引和指导意义，并且知道如何衡量每个行为的结果，如何依据阶段性的结果进行调整。

职业生涯规划的内容应该是具体的、有可评估的衡量标准，有合理的时间线，不能是一纸空文，不能是“纸上谈兵”，只有具备可操作性，才能真正实现它的价值。因此，职业生涯规划是为职业生涯发展而定的操作“指导书”，而不是职业生涯发展的“决心书”。

有的人制定的职业生涯规划就像蓝天上的一朵白云，美丽、多姿，但飘忽不定、难以寻觅。有的人制定的职业生涯规划就像夜空中的一轮明月，温馨、浪漫，但相距甚远、遥不可及。我们要把规划的目标确定为远处山岗上的一棵树，虽然脚下暂时还没有一条道路可以抵达，但是我们坚信：只要不放弃，只要坚持去努力，就一定能走出一条路，到达那棵树，去摘取成功的果实。

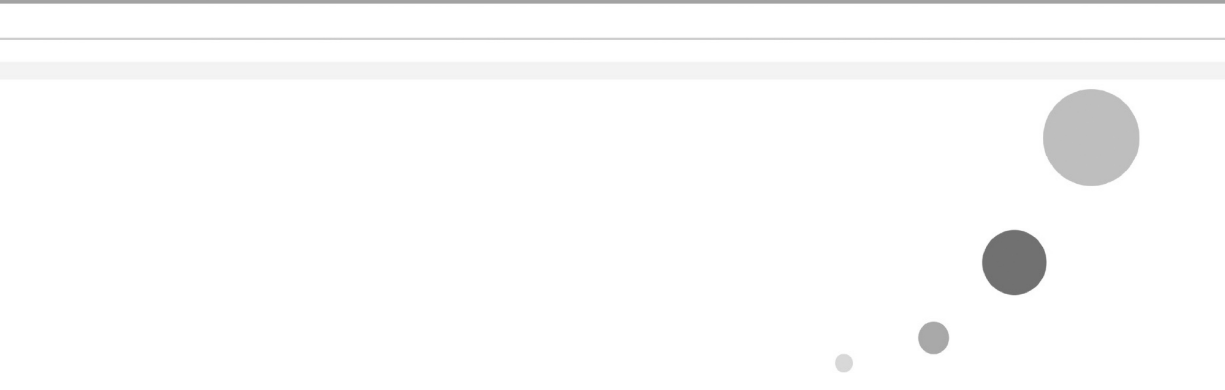
6. 心理契约性

职业生涯规划属于心理合同，它不像劳动合同那样具有法律性。个人职业生涯规划的制定，可以参考组织的发展战略，可以接受组织管理者的指导，但不需要与组织共同制定、共同实施。个人的职业生涯规划能否实现，组织不应承担、也不会承担责任，组织也没有权力追究个人的责任。

A decorative graphic consisting of several horizontal lines of varying thickness and several circles of different sizes and shades of gray, arranged in a diagonal pattern from the top left towards the center.

第三部分

最优秀的产品是你自己

A decorative graphic consisting of several horizontal lines of varying thickness and several circles of different sizes and shades of gray, arranged in a diagonal pattern from the center towards the bottom right.

职业规划的四大核心问题

密码 21：成功的动机：你到底为什么要成功

动机在心理学上一般被认为涉及行为的发端、方向、强度和持续性。也就是说，动机是推动人从事某种活动，并朝一个方向前进的内部动力，是为实现一定目的而行动的原因。动机是个体的内在心理活动过程，行为是这种内在心理活动过程的外在表现。

同样，一个人获得职业成功也需要动机，即：为什么要成功？为了谁而成功？如果一个人对职业成功的目的并不明确、动机并不清晰、意愿并不强烈，就缺乏职业成功的动力和持续性，也就很难获得职业的成功。如果一个人希望自己获得职业的成功，而且还知道为什么、为了谁要获得职业的成功，那么这个人就拥有职业成功的强大动力，也容易获得职业的成功。

那么，职业成功究竟是为了谁呢？

1. 为自己

前苏联作家奥斯特洛夫斯基说：“人最宝贵的东西是生命，生命属于人只有一次。人的一生应该这样度过——当他回首往事的时候，他不会因虚度年华而悔恨，也不会因碌碌无为而羞愧。”

大家也许会思考：年华如何才能不虚度？生命如何才能不悔恨？人生

如何才能不羞愧？职业生涯如何才能更有为？生活如何才能更精彩？

实际上，职业生涯发展是实现人生价值的重要途径，我们通过从事一个或几个职业来满足人生的需求、实现人生的价值。一个人职业生涯的发展程度，也决定着人生需求特别是高级需求的满足程度。一个人只有通过自己职业生涯的发展与成功，才能满足自己不同层次的需求，才能最终实现自己的人生价值。

2. 为家人

你的父母含辛茹苦地把你培养成人，就是希望你能够建功立业，能够成为对家庭、对社会、对国家有贡献的人。虽然我们要摒弃“出人头地，光宗耀祖”这些传统的观念，但是不是也应该让父母省心、舒心和开心一些呢？让他们老有所养、老有所依、老有所慰、老有所安。一些年轻的“啃老族”，啃掉的不是物质与财富，而是啃掉了老人毕生的寄托与希望。一个人自己实现了职业的成功，不仅仅能给家人提供物质财富，更重要的是给家人带来精神享受。

除了父母外，家里还会有自己的子女，如何为自己的子女提供一个良好的生活、学习与成长环境呢？这仍然需要能够给子女提供物质保障、精神动力与智力支持。如果自己不能取得良好的职业发展，不能获得职业的成功，就很难给子女提供这些保障与支持。

从一个家庭或一个家族来看，如果再把时间的坐标轴向未来进行推移，就更能看出一个人的职业成功给自己子孙后代所带来的影响。前面已经提到过，一个家庭或一个家族往下传承，实际上是传“三样东西”：一个是传生理上的DNA，一个是传物质上的财富，比这两个更长久、更有用、更重要的传承就是信仰和心理能量。今天的自己是不是贵族的后代，这不由自己决定，这是自己的“命”；自己能不能成为自己家庭、自己后人的贵族祖先，这是自己的“运”。获得职业成功，最大限度地实现自己的人生价值，

成为让家人骄傲自豪的一个人，现在让父母以自己为荣，将来让子女以自己为荣。

3. 为朋友、为同事、为企业

个人职业的成功，能够给自己的朋友以帮助，能够给自己的同事以支持，能够促进所在企业的发展。很多人自己取得职业成功后，给自己的亲朋好友或同事树立了榜样、起到了示范作用，不仅能为他们提供职业发展方面的具体引领，更能帮他们建立信念、树立信心，提供精神的支撑。

企业为人们的职业发展提供了平台与舞台，每个人的职业发展与成功又能促进企业的发展。一个企业的成功必是源自职业人的成功，因此，一个职业人为了自己企业的发展也要努力实现自己职业的成功。

4. 为了我们共同的民族与国家

在当今社会，虽然说世界上还会有些战争，但主要的不是军事战争，而是国与国之间的经济战争、金融战争、科技战争。这些战争的背后实际上是人才战争。一个国家的国民素质、职业人素质、职业发展程度，决定了没有硝烟的现代化战争的成败。每一个国家、每一个民族首先考虑的是自身的利益。

杨度曾经说过：只有文明的国家，而没有文明的世界。世界各国对内都讲文明，对外都行野蛮。

杨度（1875—1932）是中国晚清时期思想较为深刻的士大夫之一，他是湖南湘潭人，参与过公车上书，当过清朝四品之官，和康有为、梁启超、黄兴是好友，与汪精卫、蔡锷、齐白石是同学，怂恿袁世凯称帝，赞同孙中山共和，营救过李大钊，北伐时说毛泽东能得天下，是杜月笙的师爷，入过佛门和国民党，最后又加入中国共产党。

杨度的经历非常特殊，也是一个有争议的历史人物。但他的“文明的国家、野蛮的世界”这一判断在今天仍然适用。特别是一些西方国家对内、对外都是“两套标准、两张面孔”，他们“对内讲文明，对外讲野蛮”。

在这样的国际环境下，我们的国家、我们的民族唯一的出路就是走向富强、走向文明。因此，习近平主席提出了民族复兴的伟大中国梦想。要实现这一梦想，必须靠每一个中国人的共同努力；必须靠国民素质的提高；必须靠职业的发展与成功。每一个中国人都要通过自己从事的职业，与伟大的中国梦建立紧密的联结，这样我们的中国梦才能得以实现。因此，实现个人的职业成功，最终应该是为了我们共同的民族与国家。

实际上，一个人如果将自己的职业梦想与自己的民族、自己的国家紧紧地连在一起，并且从小就树立这一远大的理想，就更能取得职业的成功。

周恩来总理是中国共产党第一代领导集体的重要成员。12岁那年，周恩来离开家乡，来到了东北。当时的东北，是帝国主义列强在华争夺的焦点。到处是外国人的租界，外国人在中国的土地上横行霸道、耀武扬威。

年幼的周恩来一直在思考：这是为什么？他去问自己的伯父，伯父只说了四个字：“中华不振。”也就是这四个字在他幼小的心灵里留下了深深的烙印。

在一次课堂上，老师向同学们提出一个问题：“请问大家为什么而读书呀？”

同学们踊跃回答。有的说：“为明理而读书。”有的说：“为做官而读书。”也有的说：“为挣钱而读书”“为吃饭而读书”……

周恩来一直静静地坐在那里，没有抢着发言。老师注意到了他，点名让他回答。他站了起来，清晰而坚定地回答道：

“为中华之崛起而读书！”

老师听了为之一振！他怎么也没想到，一个小小的孩子，竟有如此抱负和胸怀！

正是因为有了这一远大的职业梦想，周恩来总理在几十年的革命生涯中，意志坚定，不屈不挠，坚忍不拔，为夺取中国革命的胜利建立了卓越的功勋。建国以后，他励精图治，鞠躬尽瘁，为新中国的建设与发展做出了不可磨灭的贡献。

当然，不能要求每个人都成为伟人，这是不现实的；同时，也不能强求每个人都要站在民族与国家的高度，来定位自己的人生与职业梦想。

但是，如果每个人都能从自己、从家庭出发，去实现自己的职业梦想，去获得职业的成功，那么我们的民族、我们的国家是不是同样有希望，同样能够实现伟大的中国梦，同样能够屹立于世界民族之林呢？正所谓“家是小的国，国是大的家”。

一个人也可从比较低微的愿望出发，向比较现实的目标努力，一步一步获得个人的职业成功，以夯实物质基础、聚集精神能量，慢慢地惠及他人、影响他人，最终造福社会、造福人类。

一个人职业成功的动机只要是正向的，就可以是多元的、因人而异的、因时而调整变化的。但一个职业人必须认真地思考：要不要成功？为了谁而成功？怎样才能成功？让成功的动机、成功的目标，时时牵引着自己心灵的航向、行动的步伐。

密码 22：未来形象：你到底要成为什么样的人

毛泽东主席在《纪念白求恩》一文中倡导大家要学习白求恩“毫无自私自利之心的精神”，并成为“五种人”：“一个高尚的人，一个纯粹的人，一个有道德的人，一个脱离了低级趣味的人，一个有益于人民的人”。

实际上，人是活在未来形象当中的。一个人在职业生涯发展过程中，

首先要思考的一个问题是“要成为一个什么样的人？”只有对自己未来的形象进行设计之后，职业生涯发展才有明确具体的方向与目标，才有源源不断的动力，才能够促进职业生涯的成功。

20 世纪法国著名的哲学家萨特（1905—1980）曾经说过：存在先于本质。人的本质悬浮在人的自由之中，人的选择让自己成为什么人。

在《哈利波特 2：消失的密室》中，哈利击败伏地魔以后，在邓布利多的办公室里，两人有一段精彩的对话，是令人深思、发人深省的。邓布利多说：“让我们成为哪种人的并不是我们的能力，而是我们的选择。”

从心理学的角度看，由于受到周边人及环境的影响，每个人在自己的心灵深处，都会有一个若隐若现的影像，这个影像也许是一个名人、伟人或者成功人士，或者是某个阶段遇到的某个人。这些人就像是自己灵魂的高地、精神的坐标，那个叫潜意识的东西，也时不时地跳到意识中，清晰告诉自己：我将来想成为这样的人。因此，成为什么样的人，是自己的选择。

王阳明（1472—1529）是中国明代著名的思想家、哲学家、文学家、军事家，他在 13 岁左右的时候就向私塾老师提出了一个非常严肃的人生问题：“何为人生第一要紧事？”

私塾老师说，人生第一要紧事为“读书登第耳！”

年幼的王阳明却认为，“科举并非第一要紧事”，而是“读书做一个圣贤的人”。

后来，王阳明精通儒家、道家、佛家，并创立了“心学”，与孔子、孟子、朱熹并称为“孔孟朱王”，其学术思想不仅对中国产生巨大影响，而且传至日本、朝鲜及东南亚，集立德、立言、立功于一身。要成为“圣贤之人”，这是王阳明童年的梦想，也是王阳明自己的选择。

曾经有人做过这样的假设和推论：一个人如果从 80 岁往 1 岁上活，80% 的人可能会成为伟人。

当然，这种情况是不可能的，但是可能的是在青年时期就把 80 岁人的经验借鉴过来，让自己对人生有清醒的认识，对未来形象进行精心的设计，让自己的人生有正确的选择，从而成就自己。

那么，应该选择成为什么样的人呢？因人各有志，既然是选择，所以这个问题就会有不同的回答。但是，我们可从不同的角度问问自己，并从中找到一些答案。如：

面对家庭，我想成为一个什么样的人？

面对朋友，我想成为一个什么样的人？

面对祖国，我想成为一个什么样的人？

面对社会，我想成为一个什么样的人？

面对未来，我想成为一个什么样的人？

面对困难，我想成为一个什么样的人？

面对成绩，我想成为一个什么样的人？

对待友情，我想成为一个什么样的人？

对待爱情，我想成为一个什么样的人？

.....

从普遍意义上来讲，一个人应该在“道德修养、博爱情怀、勤奋好学、职业有成、有益社会”等方面来设计自己的未来形象，塑造自己的个人品牌。一个人在漫长的职业生涯中，向社会提供的最优“产品”应该是自己。

1. 成为一个有道德的人

司马光在《资治通鉴》中关于“德与才”的关系是这样描述的：才者，德之资也；德者，才之帅也。才德全尽谓之圣人，才德兼亡谓之愚人；德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。自古以来，国之乱臣，家之败子，才有余而德不足也。

可见，一个人的德是根本、是统帅。

一位纳粹集中营的幸存者当上了美国一所中学的校长。每当有新教师来校报到时，他都会给新教师一封信，信上写着：“亲爱的老师，我是集中营的生还者。我亲眼看到人类所不应当见到的情景：毒气室由学有专长的工程师建造；儿童被学识渊博的医生毒死；幼儿被训练有素的护士杀害；妇女和婴儿被受过高中或大学教育的人枪杀。看到这一切，我怀疑：教育究竟是为了什么？我的请求是：请你帮助学生成为具有人性的人。你们的努力，绝不当被用于制造学识渊博的怪物、多才多艺的变态狂、受过高等教育的屠夫。只有在使我们的孩子具有人性的情况下，读写算的能力才有其价值。”

我们可从不同的视角去解读这位幸存者发自肺腑的心声，但有一点是与东方传统文化相融、相通的，这就是以德为先、以德为本、以德为师。同时，教育的真谛是不仅要培养一个人的知性，更重要的是要培养人的人性、德性，否则就是为社会创造了一个威胁性的存在。

《弟子规》中“有余力、则学文”，也正是强调先把人做好了、加强道德修养之后，所学到的文化知识才是有用的，否则就失去了这些文化知识的价值。

康德（1724—1804）是德国一位伟大的思想家、哲学家，也是现代欧洲极具影响力的哲学家之一。在他的《实践理性批判》中有这样一段名言：“有两种东西，我对它们的思考越是深沉和持久，它们在我心灵中唤起的惊奇和敬畏就会日新月异，不断增长，这就是我头上的星空和心中的道德法则”。据说这一名言，最后刻在康德自己的墓碑上。

康德还这样描述过卢梭对他的巨大影响：“我过去认为唯有知识能够造福人类，所以我以有知识为荣，鄙视那些无知的人们。是卢梭纠正了我的偏见，教会了我尊重人。”从卢梭那里，康德意识到，具有多少科学与

人的道德尊严以及人生的意义和价值没有关系，一个没有知识的人完全可以是有德行的，而一个有知识的人却不一定是有德行的。最终体现人的价值与尊严的恰恰是道德，而不是知识。

2. 成为一个博爱善良的人

撒哈拉沙漠在 1814 年以前一直被称为“死亡之海”。以前凡是进去的人，都没能安全地生还。因为常有风暴，导致进去的人迷失方向，走不出来。

后来，有一支科考队，接到任务后进入沙漠进行科考。队长带领他们进入沙漠以后，沿途没有看到什么风景，只有原来科考队留下的骸骨。

队长看到后于心不忍，就同队员们一起把所有的骸骨埋在沙漠里。埋葬后，沙漠中形成了一个一个小沙丘”。

很多队员埋怨队长，我们是来科考的还是来埋骸骨的？队长说：我们还是做点善事吧！

在科考队完成任务后，突然刮起了风暴，沙漠里风沙四起，科考队员们看不清道路，也找不到走出沙漠的方向。

队长突然想起进入沙漠时沿途埋葬骸骨时留下的一座座“小沙丘”。他们就沿着小沙丘走出了沙漠，成为第一支走出“死亡之海”的科考队。

走出沙漠、走出死亡之后，队长说了这样一句话：善良是给自己留下的路标。

往往一个善念的受益者不仅仅是自己，有时一个善念可能会改变一个世界和一段历史。

在第二次世界大战中的一天，欧洲盟军最高统帅艾森豪威尔在法国的某地乘车返回总部，参加一个紧急军事会议。

那一天大雪纷飞，天气异常寒冷。在前不着村、后不着店的路途中，

艾森豪威尔忽然看到一对法国老夫妇坐在路边，冻得瑟瑟发抖。艾森豪威尔立即命令停车，让身旁的翻译官下车去了解情况。

另一位参谋急忙提醒说：“我们必须按时赶到总部开会，这种事情还是交给当地的警方处理吧。”其实连参谋自己也知道，这不过是一个托词。艾森豪威尔坚持要下车去问，他说：“如果等到警方赶来，这对老夫妇可能早就冻死了！”

经过询问才知道，这对老夫妇是去巴黎投奔儿子，但是汽车却在中途抛锚了。在茫茫大雪中连个人影都看不到，正不知如何是好。艾森豪威尔听后，二话没说，立即请他们上车，并且特地先将老夫妇送到巴黎的儿子家里，然后才赶回总部。

此时的欧洲盟军最高统帅并没有顾及自己的身份，也没有高高在上地俯视被救援者。他命令停车的瞬间，甚至没有复杂的思考过程，只是出于人性中善良的本能。然而，事后得到的情报却让所有的随行人员震惊不已，尤其是那位阻止艾森豪威尔雪中送炭的参谋。

原来，那天德国纳粹的狙击手早已预先埋伏了在他们的必经之路上，希特勒那天认定盟军最高统帅必死无疑，但狙击却流产了。事后他怀疑情报不准确，但他哪里知道，艾森豪威尔为救那对老夫妇而临时改变了行车路线。

历史学家评论道：艾森豪威尔的一个善念使他躲过了一次暗杀，否则第二次世界大战的历史将会改写。

善念不是想来就来、想走就走的，那是要时时处处去积累、去储存，才能成为本能，在关键的时刻不假思索地使用。

有一个非常有趣的现象，和普通银行里支出金钱不一样，在“善”的银行里，人越是有爱心、有善念，越是有博爱与善良的行动，银行里“爱与善”的资本反倒越用越雄厚。

博爱善良是生命中用之不竭的黄金，用诚心去爱别人，用真情去帮助

别人，就是善待自己。

3. 做一个勤奋好学的人

中国著名的数学家华罗庚有句名言：“天才出于勤奋，聪明在于积累”。他还说过：“在中学学习时，别人花一个小时，我就花两个小时。而到工作时，别人要花一个小时解决的问题，我有时就可用更少时间去解决了。”

实际上，在中国的传统文化经典《中庸》一书里就有这样的论述：“人一能之己百之，人十能之己千之。果能此道矣，虽愚必明，虽柔必强”。意思是说：别人做一遍就能做到的，自己做一百遍也要做到；别人十遍就能做到的，自己做一千遍也要做到。如果真能坚持这种方法，即使愚笨，也必然能变得聪明；即使柔弱，也必然能变得刚强。

一个人除了勤奋工作外，还要好学，并且在学习上也要勤奋。“书山有路勤为径，学海无涯苦作舟”。勤奋就是路径，勤奋就是阶梯。“业精于勤，荒于嬉”，而且“勤能补拙”。

4. 做一个职业有成的人

作为一个职业人，有良好的道德修养，有博爱善良之情怀，有勤奋好学习之习惯，最终才能在个人职业发展上取得成就、获得成功。

一个人在做未来形象设计时，职业形象是非常重要的内容之一。从事什么样的职业，在这一职业领域想取得什么样的成就，如何通过职业发展促进个人的全面发展，这些都是职业形象设计所要考虑的关键问题。

5. 做一个有益于社会的人

一个人对社会贡献的大小，就是人的价值的具体体现。

而一个人的社会贡献，可以等同于这个人对他人的贡献。那么这种贡

献如何来衡量呢？其实，一个人对别人贡献的大小，基本上可以通过人们对这个人的认可、尊重程度来得到反映。也就是说，一个人的价值可以通过这个人的社会关系来判断。价值、贡献都是抽象的，而社会关系、人际关系是能够切实体会到的，相对而言，它是现实的。

孔子所倡导“己欲立而立人、己欲达而达人”的理念，实际上也是告诉人们同样的道理，一个人的价值是在帮助别人、成就别人的过程中得以实现的。

一个人未来形象的形成会受到方方面面的影响，但主要的影响因素是家庭、学校与社会环境。

密码 23：如何做好自己的职业生涯规划

随着人类文明的演进，远古人类逐步由迁徙的生活变为定居的生活。要定居就必须建造居所，也就是房屋。据考证，距今约 6000 年的陕西西安半坡村落，就出现了“半地穴式”建筑，这可能是较为古老的房屋。

如今，无论走上哪个城市的街头，放眼尽是琳琅满目的房屋建筑。鳞次栉比的各式高楼大厦，成为每个城市的重要硬件内容。

大家知道，建造房屋一般的流程为“总体规划、可行性研究（包括勘测勘探）、方案设计、具体施工”四个模块或环节。

实际上，为自己制定一个科学的职业生涯规划，就是构建自己人生的宏伟大厦。

那么，自己人生宏伟大厦的构建流程与步骤又是怎样的呢？它同样由四个部分组成：

1. 敢做美梦：总体规划

梦想是成功的起点！一个人想要成功，首先要敢做美梦，要将模糊的

梦想变为明确的方向，将明确的方向变为具体的目标。

(1) 给自己一个响亮的承诺：写下你职业生涯规划的题目。

有的人可能会认为，一个题目怎么写都行，没必要那么讲究。实际上，职业生涯规划的题目就是给自己一个响亮的承诺，因此应包括四个方面的内容：

1) 写下自己的名字。从题目中就能看出是谁的职业生涯规划。一个人过去可能已经无数次写过自己的姓名，但这次却具有特别的意义——你从此时此刻起开始正式规划自己的人生。从此，你的人生将由自己设计，你的命运将由自己掌控。

2) 明确规划的年限。职业生涯规划中的年限是目前可以确定的、最主要目标的实现时间，可以是两三年，也可以是十几年、几十年。规划的具体年限，是对目标实现的时间界定，不是遥遥无期，从而产生紧迫感。

3) 有具体的起止日期。即何时开始、何时实现目标。开始日期要详细到年、月、日，终止日期可以到年、月。

4) 确定自己的年龄跨度。即从多少岁至多少岁。一个人往往到了一定的年岁时，突然觉得光阴荏苒、岁月如梭，此时如果在职业生涯发展上又无所成就，则更有悲怆之感。在职业生涯规划上写明自己的年龄跨度，就能提前告诉自己：在人生的某个年龄会站在某个“山口”、某个“站点”。

因此，职业生涯规划完整题目应该是这样的：

某某某十年职业生涯规划

2016 年 1 月 1 日～2026 年 12 月 25 岁～35 岁

职业生涯规划题目的这种写法，反映职业生涯个性化的特征和时间坐标原则。

(2) 给自己一个明确的方向：明确你职业生涯发展的方向。

职业方向是你对职业的选择，是在职业生涯规划时间范围内准备从事

什么职业。在职业的道路上应该先找准自己的方向和定位，然后再谋求具体的职位。有很多人努力地去争取某些职位，但却搞不清楚自己的职业是什么。

职业方向反映一个人职业生涯发展的动机，或称主观愿望。确定职业生涯方向需要注意的是：不能没有方向，不能同时有多种方向，不能随意改变方向，由方向引导未来。

在职业生涯发展的道路上，重要的不是现在所处的位置，而是迈出下一步的方向。当你处在成功的巅峰，如果搞错方向，多走一步就是万丈深渊！当你处在失败的谷底，如果找对方向，每走一步都有无限希望！

(3) 给自己一个具体的目标：明确你职业生涯发展的目标。

有了职业生涯发展的大方向，还得有具体的职业生涯发展目标。

如果你现在正在一个房间里，你能不能以最快的速度（比如3秒钟）找出你所在房间里6样含有蓝色元素的物品？你可能突然发现，屋里含有蓝色元素的物品很多，它们一直存在于这个房间中，只是以前没有注意而已。

对个人来讲，明确职业生涯发展具体目标有一个重要的作用，就是能帮助你集中精力和注意力去发现那些对实现目标最有用、最有价值的信息与资源，从而促成目标的达成与实现。

职业生涯发展目标一旦确定，就要持之以恒、想方设法去实现，这样才能成功。

2. 梦的论证：可行性研究

敢做美梦很重要，同时还得对美丽的梦想进行充分论证，对实现的可行性进行认真研究，以真正让美梦变成现实。

如何进行论证与研究呢？重点是要对社会环境与职业环境、行业情况

与企业情况、个人条件及自身潜能进行分析。

（1）社会环境与职业环境分析。

要将所选职业放到社会环境和职业环境中进行分析，了解所在国家或地区的政治发展状况、经济发展前景、社会发展程度、职业发展趋势等，从而明确职业发展机会，坚定职业发展方向与职业生涯规划发展目标。

中国正处于近两百年以来最好的历史时期。虽然社会上还有许多矛盾和问题，但政治上比较稳定，法制化进程已经开始，市场经济已经形成并步入正轨，“中国梦”已深入人心，21 世纪的中华大地充满各种人才成长发展的机遇。在职业发展上，由于国家经济的发展和科技的进步，社会职业结构也正在发生较大的变化，许多新的职业不断涌现，许多旧的职业正在衰退。通过社会环境及职业环境的分析，正确把握外部环境的变化，为自己的职业发展找到或创造适宜的平台，有效地规划职业生涯，让自己的职业梦想得以实现。

（2）行业情况与企业情况分析。

行业情况分析就是一个人对所选择的行业或将来想从事的目标行业的情况进行分析，包括行业现状、行业目前的优势与问题所在、行业发展前景等。

企业情况分析包括企业在该行业或新的发展领域中的地位和发展前景，以及企业产品在市场上的发展前景。同时也包括企业的实力与竞争力、企业领导人、企业制度及企业文化等情况。

通过行业情况与企业情况分析，评估自己的职业梦想与所选择的行业或企业是否有密切的相关度，自己对该行业、该企业是否有极强的认可度，从而提高自己在该行业、该企业实现职业生涯目标的可靠度。

(3) 个人条件及自身潜能分析。

制定职业生涯规划要真正了解自己，要对自身条件进行自检和评估，要对自己的能力、潜力进行自省和测评，进而将自己的职业生涯发展目标与之进行比较，最终让自己的梦想更清晰、方向更明确、目标更具体、信心更坚定、行动更有力。

自身条件应包括的因素有：年龄、兴趣、爱好、天赋、专长、知识水平、操作能力、身体条件、价值观念、情绪智力、家庭条件等。

潜能测评是通过一些专门的方法对人的潜在能力进行测评分析，目前主要有四种方法，即表格测评、软件测评、仪器测评、实境模拟测评。

哈佛大学人类学家查尔斯认为，每个人都有七种潜在能力：

非语言表达能力——利用肢体、情绪和智慧表达的能力；

说话能力——将谈话内容化繁为简的能力；

聆听能力——通过聆听使别人感觉他很重要的能力；

沟通能力——冒险接受别人的观点并愿意执行的能力；

适应他人的能力——与不同的人友好相处的能力；

时间和空间管理能力——如何在时间、空间资源有限的情况下实现目标的能力；

预测能力——对事物敏锐觉察并正确判断的能力。

在对自己职业生涯发展梦想的可行性研究过程中，除了自己的深入分析外，最好还要找到自己的“贵人”，并充分听取“贵人”建议。这不仅是非常有效的方法，而且是一条重要的“捷径”。

在一个人的职业生涯发展过程中，一定能找到或者遇到一些对自己起重要作用的人。他们的关心、帮助、建议、决定会对自己产生重要的影响，他们在自己的职业生涯发展过程中扮演着重要角色。这些人可能是企业的领导人，可能是你的直接上级，可能是你的老师、同学或朋友，也可能是

你的主要家庭成员（如父母、配偶）。

一个人在没有成功时，要努力寻找自己的“贵人”；有所成功时，要认真做好别人的“贵人”。实际上人人都可以互为“贵人”。

3. 梦的解析：方案设计

宏伟的目标需要分步达成，如何分解？众多目标需要有舍有得，如何选择？不同的目标要求同存异，如何组合？成功的标准众口不一，如何判断？

职业生涯发展目标的方案设计，主要包括目标分解、目标选择、目标组合、成功标准的确定四个方面。

（1）目标分解。

目标分解是将目标清晰化、具体化的过程，是将目标量化成可操作的实施方案的有效手段。

目标分解帮助我们在现实环境和美好愿望之间建立起可以拾级而上的通道，一直分解到你为实现你的目标今天干什么、明天干什么；如果你不知道今天、明天应该干什么，你的目标永远是“水中月、镜中花”。

1) 按性质进行分解。即按外职业生涯目标与内职业生涯目标进行分解。外职业生涯目标主要包括职位职务目标与经济收入目标，内职业生涯目标侧重于职业生涯发展过程中的知识、经验的积累，观念的升华，能力的提高和内心的感受。在分解自己的职业生涯目标时，外职业生涯目标与内职业生涯目标要同时进行，而且内职业生涯目标是应该重点考虑的内容。

2) 按时间进行分解。即最终目标、长期目标、中期目标、短期目标和近期目标。最终目标以几十年为期限；长期目标以十几年为期限；中期目标以几年为期限；短期目标的期限为 1 年、2 年；而近期目标可以短至几个月。对于短期目标和近期目标，应详细规定实现的时间。

（2）目标选择。

目标选择的结果是：保留一部分目标，放下一部分目标，放弃一部分目标。

1) 保留就是将规划阶段内总体目标中贡献大的、必须要实现的子目标进行筛选并确定下来的过程。

2) 放下就是暂时放手，等待合适的时机再做。在资源有限的情况下，那些对总体目标的实现有用、但其重要性和紧迫性逊于其他事情的目标，需要被暂时放下，迟一些再实现。

3) 放弃就是要放弃一部分目标。在职业生涯发展的道路上，有时候要放下，有时候要放弃，这是痛苦的，但又是必要的。但放下不等于放弃，放下应该是主动的、有智慧的。暂时先放下的目标，其实已经播下了一颗很好的种子，有机会再重新拿起。而放弃常常是被动的、沮丧的。如果不得已要做出放弃决定时，可放弃外职业生涯的职务、收入等目标，保持内职业生涯的梦想和素质等目标。

（3）目标组合。

目标组合是处理不同目标间相互关系的有效方法。如果只看到目标之间的排斥性，就只能在不同目标之间做出排他性选择；如果能看到目标之间的因果关系与互补性，就会积极进行不同目标的组合。

目标组合有时间上的组合与功能上的组合。

时间上的组合分为并进与连续两种：目标并进是指同时着手实现两个现行工作目标，或者指建立和实现与目前工作内容不直接相关的职业生涯预备目标，如一个秘书为了今后的发展，在做好本职工作的同时，业余学习人力资源管理专业的课程；目标连续指目标之间的前后连接，即实现一个再进行下一个。

功能上的组合分为因果关系组合、互补关系组合以及全方位组合三种：

有些目标之间有非常明显的因果关系，通常内职业生涯是原因，外职业生涯是结果；互补关系是两个目标之间相互补充、相互促进，如希望成为一个优秀的部门经理，同时又希望获得 MBA（工商管理硕士）证书，这两个目标就存在互补关系，实际管理工作为 MBA 的学习提供应用与实践机会，而 MBA 学习又为实际的管理工作提供理论与方法指导；全方位组合追求个人事务、职业生涯和家庭均衡发展，相互促进。

（4）成功标准。

在职业生涯规划方案的设计过程中，必须确定成功的标准。每个人都可以、也应该对自己职业生涯的成功下定义。成功的定义包括这样一些内容：成功意味着什么；成功时发生的事和一定要拥有的东西；成功的时间；成功的范围；成功与健康的关系；成功与家庭的关系；被承认的社会地位；被承认的方式；能使自己满意的经济收入；想拥有的权势和社会地位等。

对于成功，由于人们价值观念的不同而有不同的标准，但每个人要明确自己的标准，要回答与职业生涯相关的成功问题。制定职业生涯规划的时候，不能欺骗自己，要认真写好成功标准这一项。

4. 梦想成真：具体施工

一座大厦如果规划得非常漂亮、设计得非常精美，还得一步一步去施工，这样才能让大厦挺立在蓝天白云之下。同样，要让职业生涯发展的美丽梦想变成现实，也必须一步一个脚印地去行动和实施。

（1）进行差距分析。

一个人职业素质的现状与职业生涯目标实现所需职业素质要求的差距，包括思想观念上的差距、知识上的差距、操作技能上的差距以及心理素质上的差距。实现目标的过程，实际上就是缩小差距的过程。

1) 思想观念是对人、对事的价值观,不同的观念会导致不同的行为方式。一个人只有思想观念改变了,其相关的行为才会改变。

2) 知识上差距的缩小是一个长期的、持续的过程。许多产品都有生产日期和保质期,而唯独文凭只有“出厂日期”,却没有“保质期”。随着时代环境的变化、科学技术的进步、知识量与信息量的激增,必须加强学习,更新知识,不断缩小知识上的差距。

3) 操作技能决定了执行力。知识再多,如果不会应用,就是纸上谈兵。职业生涯规划制定以后,要对自己应具备的操作技能进行梳理,找出不足与差距。

4) 心理素质会影响一个人的情绪、意志与毅力。围绕职业生涯目标,对自己的心理素质也要进行差距分析,看看自己管理和控制情绪能力如何?看看自己面对困难、变故和挫折时的心理承受能力怎样?

(2) 找到缩小差距的方法并实施。

在了解自身条件和差距的前提下,找到适合自己的、缩小差距的方法并予以实施。

缩小差距的方法主要有教育培训的方法、讨论交流的方法及实践锻炼的方法。

1) 教育培训的方法是根据目标分解和能力差距,确定教育培训的具体内容、时间、地点、方式等,教育培训计划贵在可实施性。职业生涯的每一次质跃发展,都是以学习新知识、树立新观念为先决条件的。

2) 讨论交流的方法是为缩小差距而选定讨论交流的对象、主题、时间、方式等,通过讨论交流获得新知识、新观念和灵感。

3) 实践锻炼的方法是缩小差距的根本方法。在职场上应该争取改变工作内容或工作方法,着重处理自己能力较差的工作。通过教育培训的方法、讨论交流的方法所取得的知识、观念,都要通过实践锻炼的方法来应用。

（3）注意职业生涯规划的调整。

职业生涯规划制定以后，并不是一成不变的，它需要在实践中不断进行调整。因为职业生涯规划在实施过程中，自身条件及外部环境都会发生变化，这样就需要根据新的形势适当做出调整。

密码 24：如何对待自己的本职工作

明确了自己职业成功的动机，知道了自己想要成为一个什么样的人，并结合社会环境、职业环境、组织环境（企业、学校、政府机构等），以及自己的实际情况，制定了职业生涯规划。一个人的职业生涯规划，要与社会发展相结合，要与职业发展相结合，也要与组织发展相结合。那么，如何对待自己的本职工作呢？如何处理好本职工作与未来职业生涯规划、发展目标的关系呢？尤其是对刚刚从大学校园步入职场的年轻人来说，如何对待自己的第一份工作呢？

合抱之木，生于毫末；九层之台，起于垒土；千里之行，始于足下；行远必自迩，登高必自卑。实际上，人生成功要从职业生涯发展开始，职业生涯发展要从做好本职工作开始。对于刚进入职场的年轻人来说，职业生涯发展要从做好第一份工作开始。

因此，关于如何对待本职工作，需要明确以下三个问题：

1. 什么是好工作

20 世纪 80 年代初，英国著名小说家戴维·洛奇写了一部非常有影响的小说《小世界》，1988 年又由他本人担任编剧将该小说改编成电视剧《好工作》，并获得 1989 年英国皇家电视学会“最佳电视连续剧奖”。

该小说和电视剧描写了两个地区、两类不同人群的工作和生活，一类是在大学里受文化学术之光熏陶的人们，另一类则是普通的工人。对大学里的文化人而言，普通工人工作生活的地方是片未知的国土。而对在工厂里工作的人而言，大学及其所代表的一切都在影子里，神秘莫测，还有点令人望而生畏。这两个地区、两类人群各有各的价值观，各有各的侧重点，各有各的语言和举止，一切都大相径庭，但每个人又各得其所、自得其乐。

作者或许想通过这个故事来阐释不同的人对工作好坏标准的不同理解。

关于什么是好工作，网上曾流传这样一个顺口溜：钱多事少离家近，位高权重责任轻，睡觉睡到自然醒，数钱数到手抽筋，清闲自在休假勤，月月出国去散心……

这也许是人们对“好工作”的一种企盼和期待，当然也是一种调侃和戏谑，但天底下却难有这样的好事。

那么究竟有没有好工作呢？究竟什么样的工作是好工作呢？

实际上，除了个人的职业志向及职业兴趣外，不同的职业生涯时期，对“好工作”的理解应该是不一样的。

（1）在职业生涯初期，获得最大锻炼的工作就是好工作

在职业生涯初期，情况不熟、经验不足、能力不强，最核心的目标是让自己得到锻炼，积累自己的无形资产，为长远的职业生涯发展夯实基础。因此，这一时期不要把经济收入作为衡量工作好坏的标准，更不要把轻松、清闲作为衡量工作好坏的标准。

（2）在职业生涯中期，获得最多收入的工作就是好工作

到了职业生涯中期，从人的生物生命周期来讲是人到中年，通常在这个时候“上有老、下有小”，需要一定的经济收入做基础。同时经过职业生

涯早期的准备、积累，这个时候也已有所成就、有所发展，经济收入有所增长和提高。因此，职业生涯中期对“好工作”的评价，可以将收入作为一个重要的参考因素。

（3）在职业生涯后期，实现人生价值的工作就是好工作

在职业生涯后期，接近于“功成名就”，通常生活无忧，因此钱多钱少已经不是那么重要，有的时候人们追求很久的“钱”甚至仅仅是一个数字或者符号。那么这个时候所从事工作的性质及内容是好是坏，就应以是否能够实现人生的价值为标准。实现人生价值的最高标准，就是为社会、为他人乃至为人类做出贡献。

这三个时期的目标及评价标准不要颠倒、不能混淆，尤其是在职业生涯早期，不要以职业生涯中期或后期的标准来误导自己。

人们对不同的职业有一个形象的说法，那就是蓝领、白领、金领，智能机器人诞生后还会有“铁领”。

在职业生涯早期应该定位什么“领”呢？

不要一开始就想做“白领”或“金领”，而应先做好“灰领”。

什么是“灰领”？那就是：有白领之知识，有蓝领之技能，有白领之智慧，有蓝领之心态，有金领之梦想，有铁领之意志！

2. 对所从事的工作如何看待

我们经常会听到人们说喜欢或者不喜欢自己正在从事的工作，喜欢自己所从事工作的人一般很少流露于外，而恰恰从事不喜欢的工作的人往往是埋怨、牢骚不断。

从心理学的角度看，喜欢是对人、事或物的喜爱、欣赏、接纳这样一类情感体验及心理感受。

由于种种原因，人们在职业选择上有诸多的盲目性及不可控性，因此

应当承认的一个客观事实是：在职业生涯初期，很多人做的往往是自己不喜欢，乃至根本不想从事一辈子的工作。但是这里面人们往往难以分清三种关系：

（1）“喜不喜欢”与“应不应该”的关系。

每一种职业有其职业的规范，每一个岗位有其岗位工作的要求。有的人在职场上往往把自己的喜好与履职尽责相联系，认为自己不喜欢就可以不将自己的本职工作做好。要分清：喜欢不喜欢这份工作是一回事，应该不应该做好这份工作则是另一回事。

（2）“喜不喜欢”与“能不能够”的关系。

如果还没有具备做好所从事工作的基本能力，就没有资格说自己喜欢不喜欢这份工作；更不能以不喜欢为理由，来解释自己能力的不足。要分清：喜欢不喜欢这份工作是一回事，是否有能力做好这份工作则是另一回事。

（3）“努力寻找”与“努力喜欢”的关系。

在职业生涯初期，最应该做的事，不是努力寻找自己喜欢干的工作，而是要努力喜欢自己正在干的工作。在职业生涯初期，要吃得起苦、受得了累，还要吃得起亏、忍得起冤。别人的歧视、误解、冷遇、亏待、贬低，都不是自己停止进步的理由。

曾担任香港特别行政区首任行政长官的董建华，1960年在英国利物浦大学毕业后，第一份工作是在美国通用电气公司做一名最基层的普通员工。

而与董建华同一年大学毕业的杰克·韦尔奇，后来成为美国通用电气公司的CEO。杰克·韦尔奇担任CEO后，用20年的时间将通用电气的市

值由 130 亿美元提升到 4800 亿美元，旗下有 9 家公司入选《财富》500 强。实际上杰克·韦尔奇刚加入通用电气公司时只是塑胶事业部的一名普通职员。据说，此前他还做过是一家小鞋店的售货员。

无论是董建华还是杰克·韦尔奇，从他们的经历中，我们能得到许多启示，但最重要的一点就是：职业生涯发展是从做好本职工作开始的。

3. 如何认识初入职场的不同时期及同一职位上的不同阶段

对于一个初入职场的人来说，职场是神秘而充满诱惑的。一个人初入职场，除了面对环境适应、技能提升等方面的挑战以外，更多的则是角色的转换、观念的转变与心态的调整，尤其是心理上的适应。

一般来讲，初入职场会经历六个时期，其心理上的感受可以用六首流行歌曲来形容：

第一个时期是探索期，用一首歌来形容就是《雾里看花》。

第二个时期是尝试期，用一首歌来形容就是《像雨像雾又像风》。

第三个时期是建立期，用一首歌来形容就是《你是风儿我是沙》。

第四个时期是成长期，用一首歌来形容就是《在希望的田野上》。

第五个时期是调整期，用一首歌来形容就是《其实你不懂我的心》。

第六个时期是成熟期，用一首歌来形容就是《走进新时代》。

以上是初入职场的情况。

实际上，每个人在同一岗位，也会经历四个不同的阶段：初学阶段、进步阶段、掌握阶段、熟练阶段。

在初学阶段，情况不熟、能力不足，往往是被动工作；

在进步阶段，知错改错、积极进取，慢慢地适应工作；

在掌握阶段，熟悉情况、处理得当，可做到主动工作；

在熟练阶段，运用自如、有所突破，可做到创新工作。

因此，一个人初入职场时要有充分的心理准备，要知道自己进入了哪个时期，并进行相应的自我调整 and 适应。在一个新的岗位上，要加强学习与实践，要通过自我稳定、自我修复、自我深化，尽快从初学阶段到熟练阶段，从被动工作到创新工作。只有这样扎扎实实地做好自己的本职工作，不断提升自己的岗位胜任能力，才能使自己的职业生涯有较好、较快的发展。

提升能力的六大关键法宝

密码 25：职业成功的八大步骤

职业成功有没有科学合理的步骤呢？实际上，职业成功的步骤具体可概括为八个方面：强烈的愿望、明确的方向、具体的目标、积极的心态、不断的学习、有效的方法、大胆的实践、及时的总结。

1. 强烈的愿望

也就是对自己的理想及成功，有发自内心非常高强度的渴望。它包含两层意思，一是希望成功；二是希望成功的程度非常高，且不成功则誓不罢休。

一个年轻人很想在事业上取得成功，他听说有一个智者可以传授成功的秘籍，于是他便不辞劳苦、千方百计找到了智者。

智者知道年轻人的来意后，并没有立即回答他的问题，而是带这位年轻人来到了大海边，并带着年轻人一直走进了大海里。

正当年轻人有些莫名其妙的时候，他的身体已经被海水淹没了一半，但智者仍然要求他跟着自己一起向大海走去。就在海水快要淹没年轻人的时候，智者突然将他的头按在了水中。年轻人在慌乱中拼命地挣扎，最后使出全身力气终于将智者挣脱。

年轻人大概不解，同时十分气愤和恼怒。这时，智者笑着对这位年轻

人说：“这就是我给你的答案，如果你渴求获得成功的愿望像是要呼吸到空气、战胜死亡这样强烈，那么你已经找到了成功的秘诀。”

此时，这位年轻人若有所悟，并转怒为喜，用心地点了点头。

几年以后，这位年轻人果然凭借着自己坚定的信念、强烈的愿望、不懈的努力，在事业上取得了辉煌的成就，实现了他的梦想。

要想取得成功，首先要有成功的愿望，其次要把愿望变成渴望，最后把渴望化为源源不绝的激情与动力。有的人要么没有自己的理想与意愿，要么实现理想的意愿不够强烈，要么遇到困难与挫折时不愿意坚持。拥有强烈的意愿，才能拥有强大的动力，才能不懈地奋斗与坚持。

2. 明确的方向

“如果你不知道你要到哪儿去，那么你哪儿也去不了。”这是一则谚语，却道出了方向的重要性。明确的方向就是知道自己要到哪儿去，希望自己要向哪里发展，要在哪些领域取得成功。

在职业发展过程中，不能没有方向，而且方向必须十分明确。

当然，也不能同时有太多的方向。一个人的时间与精力是有限的，只能在特定的一个或几个职业中谋求发展与成功。在确定职业方向的时候，一定要理解特定职业对人生的意义，一定要思考自己可能在特定职业中发展的程度，是短期发展，还是长期发展。

当方向确定以后，不要随意改变方向。人一生中可能会换四五份职业，但想在每一份职业上都取得成功是不太容易的。因此，在确定职业方向、调整职业方向时，一定要特别慎重。

3. 具体的目标

美国著名的成功学大师格莱恩·布兰德在《一生的计划》这本书中提

出：“成功就是一个人事先树立的有价值的目标，然后这个目标被循序渐进地变为现实的过程。这一过程因平衡得以坚固，因信念而具有意义。”

目标的设定，必须结合自己的实际情况，必须是具体而有价值的，同时又是可以逐步得以实现的。

目标与方向有联系，但又有区别。方向不等于目标，应该在方向正确的前提下建立目标。比方说，目标就是地图上已经画出标记的目的地，我们要手拿指南针找对方向，没有正确的方向，很可能找不到要去的地方，而如果没有目标，就好像拿着指南针，在路上徘徊，也许转了一圈之后，又回到原点，因为不知道目的地在哪里。

只有方向没有目标，如同踢球只知进攻不看球门；只看目标不看方向，可能将球射进自家球门。

唐僧前往西天取经前，曾经到长安附近的一个村子选择坐骑。前来报名的有白马、黄羊、黑驴和青牛。最后唐僧选择了白马。

唐僧一行西去取经，这一去就是 17 年。待唐僧返回东土大唐时，已经是名满天下的传奇人物。这匹白马跟随唐僧过火焰山、打白骨精、斗妖魔、战鬼怪，也成了取经功臣，被誉为“大唐第一名马”。

白马衣锦还乡，来到昔日的村庄看望老朋友。很多儿时的同伴都无比崇拜地听它讲这些年的经历，只有黑驴很不服气：“为什么你现在这么威风？我这些年闲着了吗？我出的力比你少吗？我走的路比你少吗？凭什么大家对你这么崇拜，听你眉飞色舞地讲你的传奇？”

这时，白马很平静地说：“驴老弟呀，我随玄奘大师前往西天取经，我们有一个优秀的团队，我们有方向、有目标、有使命，遇到任何艰难困苦都能勇往直前。这些年你走的路的确不少，甚至比我还多，你受的累也不比我少。但区别就是你一直被蒙上双眼在固定的地方拉磨转圈呀。我有一个建功立业、丰富多彩的‘马生’；你却只有一个碌碌无为、无聊至极的‘驴生’哟。”

没有使命、没有定方向、没有定目标的人，不代表他每天、每年不忙忙碌碌地做一些事情，他也会辛苦劳累，但可能只是在为满足生存的需求而忙。

4. 积极的心态

关于心态，曾有一位名人说过这样一段话：“人与人之间只有很小的差异，但这种很小的差异，却造成了巨大的差异。很小的差异就是所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败。”

有这样一个老太太，她有两个女儿，大女儿是卖草帽的，小女儿是卖雨伞的。她整天为两个女儿发愁：天一下雨，她就会为大女儿发愁，她担心草帽卖不出去了；天一放晴，她就会为小女儿发愁，她担心雨伞卖不出去了。老太太每天总是愁眉苦脸，没有一天是开心的。最后弄得疾病缠身、骨瘦如柴。后来别人告诉她，你为什么不过来想想呢？天一下雨，你就为小女儿高兴，因为她的伞会卖得很好；天一放晴，你就为大女儿高兴，因为她的草帽会卖得很好。经别人这么一开导，老太太觉得每天都有高兴的事，整天乐呵呵的，身体也慢慢好起来了。

世间的万事万物都有两面性，就像一枚钱币，有正面就有反面，有阳必有阴，而且这正与反、阳与阴是一体的，是对立统一的。如何看待一件事物，主要取决于人们的心态。好的心态就会看到阳光的一面、积极的一面，不好的心态就会看到阴暗的一面、消极的一面。好的心态使人看到前景与希望，让人保持昂扬的激情、旺盛的斗志；不好的心态使人沉沦与沮丧，让人限制和抹杀自己的潜能。

在职业生涯发展的过程中，虽然有了强烈的意愿、明确的方向、具体的目标，但不可能永远一帆风顺，时时都会遭遇困难、挫折甚至失败。在这样的时候，让你走出困境的往往不是能力或者别的什么东西，恰恰是你

的心态。要想取得职业发展的成功，必须时时保持健康、阳光、积极的心态，用积极的心态去面对收获与成功，更用积极的心态去面对挫折与失败。

5. 不断的学习

人类社会已经步入知识经济时代，各方面的信息日新月异，只有通过不断的学习，才能获取更多的知识和信息，才能不断提升自己的技能与素质，才能取得个人职业的良好发展。

在职业发展的过程中，我们会碰到各种各样的矛盾与问题，而且面对的环境总是复杂多变，这更需要我们结合职业发展的实际加强学习，在学习中拓宽视野，在学习中更新观念，在学习中增长知识，在学习中提高能力。

6. 有效的方法

庖丁给文惠君宰牛时，他的手接触的地方，肩膀靠着的地方，脚踩着的地方，膝盖顶住的地方，都哗哗地响，刀子刺进牛体，发出霍霍的声音。没有哪一种声音不合乎音律：既合乎《桑林》舞曲的节拍，又合乎《经首》乐章的节奏。别的厨师每年、每月需要换一把刀，他的刀用了 19 年，宰了几千头牛，刀口却像刚从磨刀石上磨出来的一样。庖丁解牛效率之高、技艺之精，靠的就是解牛的方法。

实际上，在职业发展的过程中，更要掌握和遵循客观的规律，找到和运用科学有效的方法，这样就会起到事半功倍的效果。在目标与方法上，有的人不愿意寻找和修改方法，却喜欢经常改变既定的目标。因此，成功的人与不成功的人就差一点点：成功的人可能无数次修改方法，但绝不轻易放弃目标；不成功的人总是改变目标，却从不改变方法。

7. 大胆的实践

有了职业发展的方向与目标之后，就要大胆地付诸实践，通过实实在在的行动让美丽的梦想逐步变为现实。

俞敏洪曾经这样描述过他创业起步时的情形：一间 10 平方米的破屋，一张破桌子，一把烂椅子，一堆用毛笔写的小广告，一个刷广告的胶水桶。北京寒风刺骨的冬夜，俞敏洪经常骑着自行车在北京的大街小巷刷广告。后来有人调侃说：新东方是靠俞敏洪在电线杆上一张一张贴广告贴出来的。

俞敏洪在他的母校——北京大学演讲时，讲了一个耐人寻味的故事。他说，世界上有两种动物可以爬上金字塔，一种是雄鹰，一种是蜗牛。雄鹰能够飞到顶端，是因为它有矫健的翅膀，这是它的先天优势。而另一种动物是蜗牛，虽然它没有雄鹰一样的翅膀，但是它在永不放弃信念的支撑下，靠执着和坚毅，沿着自己梦想的方向，不断地探索和攀登。从半路掉下来，起身再爬；再摔下来，再重新上路。就这样大胆地前行，最后终于登上塔顶。他说，自己何尝不是一只很普通且有点卑微的蜗牛。没有任何先天的优势，只能像蜗牛一样，脚踏实地，风雨无阻，一步一个脚印地探索、实践和前行。只有这样，心中的目标才能够一步一步地实现。

南宋诗人陆游在《冬夜读书示子聿》中写道：“古人学问无遗力，少壮工夫老始成；纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”只有在实践中不断探索、在行动中不断积累，职业生涯才能得以发展，职业目标才能得以实现。

8. 及时的总结

从普遍意义上讲，总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价，从而肯定成绩、发现问题、找到经验、吸取教训、摸索规律，以寻求更好的发展与进步。

在职业发展的过程中，更要注重及时的总结。职业发展的总结就是围

绕以上七个方面进行回顾和分析，即：职业发展的意愿强不强，有没有消极懈怠、信心不足；职业发展的方向明不明，有没有摇摆不定或偏离“航向”，有没有朝三暮四、朝秦暮楚；职业发展的目标清不清，有没有目标模糊，有没有达成预定的目标；职业发展的心态好不好，遇到困难与挫折是不是积极地面对、勇敢地应对；职业发展过程中学习够不够，是不是不断地学习新的知识、接受新的信息；职业发展的方法对不对，所采取的方法是不是富有成效，是不是需要完善或调整；职业发展的行动快不快，是不是勇于实践、勇于探索。总之，通过及时的总结，进行自我检查、自我反思、自我提高，从而获得经验、发现规律，以促进自己的职业更好更快地发展。

密码 26：提高能力的六大方法

要实现个人的职业成功，必须具备相应的职业能力。那么，什么是能力呢？从一般意义上讲，能力是完成一项目标或者任务所体现出来的素质。因此，离开具体的目标与任务难以衡量一个人的能力，同样，离开具体的职业也难以衡量一个人的能力。

因此，对于一个职业人来说，应该把职业能力定义为“职业胜任力”。而这种职业胜任力具有“针对性、相对性、动态性”三个特性。

1. 针对性

职业胜任力是针对具体职业而言的，离开具体职业去谈职业胜任力，就无从谈起，也无法衡量。不能用 A 职业的能力标准去衡量从事 B 职业的人员，因为不同的职业对职业胜任力的要求是不一样的。一个专业的驾驶

员，其职业胜任能力的重点在驾驶技术上，可以对烹饪技术一无所知；而一个专业的厨师，其职业胜任能力的重点则应在烹饪技术上，可以对驾驶技术一无所知。我们不能用驾驶员的职业胜任能力去衡量厨师，也不能用厨师的职业胜任能力去衡量驾驶员。

2. 相对性

职业胜任力总是相对的，而不是绝对的。对于从事相同职业的人来说，其职业胜任力是相对其他人或者相对自己的过去所作出的判断及评价。与相对胜任力较差的人比较，你可能是强的；但与相对胜任力更强的人相比，你可能是差的。与你过去的胜任力来做比较，你可能工作熟练了、进步了，你的胜任力也就提高了；如果与你未来面临的新形势、新任务来做考虑，你可能面临职业胜任力的新挑战、新要求。因此，一个职业人在职业胜任力上，不能满足于现状，更不能夜郎自大、故步自封，而是需要不断学习、不断总结、不断提高。

3. 动态性

职业胜任力总是动态变化的，而不是静态的。在职业发展的道路上，现在具备职业胜任力，并不能代表你将来还能具备职业胜任力。如果你的职业发生变化，你必须具备新的职业胜任力；即使你的职业没有发生变化，但你所从事职业的内外条件发生了变化，你同样需要具备新的职业胜任力。因此，一个职业人要学会动态地考量自己的职业胜任力，当职业发生变化时，或者当职业发展的环境发生变化时，都要及时树立新观念、补充新知识、学习新技能，从而让自己具备职业胜任力。

一个职业人的职业胜任力并不是与生俱来的，而是在学习和实践中不断具备和提高的。

那么，如何才能在具体工作中来提高自己的职业胜任力呢？

实际上，提高职业胜任力是有方法、有层次的。

提高职业胜任力的六个层次是发现问题、分析问题产生的原因、提出解决问题的方案、说服相关人员接受方案、亲自或协助实施、调整方案达到效果。

1. 发现问题

爱因斯坦曾说过：“提出一个问题往往比解决一个问题更为重要。因为解决一个问题也许只是一个数学上或实验上的技巧问题，而提出新的问题、新的可能性，从新的角度看旧问题，却需要创造性的想象力，而且标志着科学的真正进步。”爱因斯坦本人正是因为提出了解决牛顿力学体系中存在的问题而建立了相对论。

一个职业人在工作中要学会通过观察和思考去发现存在的问题，而不能对周边的一切司空见惯、熟视无睹。发现问题需要有创新的思维和精益求精的思维，还需要有空杯的心态和自我否定的勇气。

1984 年，张瑞敏接手海尔的时候，海尔是一个亏损的小厂。他来到工厂后，首先思考的问题是：工厂生产的冰箱为什么卖不出去？他通过调查发现最根本的原因是质量不过关。面对质量不合格的产品，他说服干部、职工，轮起铁锤，砸掉了 76 台冰箱，并开始从质量管理抓起，下决心要创建一个优秀的企业，要让高质量的产品卖遍全世界。从此，海尔迈上了一条以质量塑品牌的健康、快速发展之路，成为在海内外享有高度美誉的大型国际化企业集团，产品从 1984 年的单一冰箱发展到拥有 96 大门类、15100 多个规格的产品群，出口到世界 100 多个国家和地区。

这个案例让我们了解到，海尔由一家国内亏损企业发展为一个世界知名企业集团，最初就是从发现质量问题并聚焦质量问题起步的。只有善于发现问题，才能有机会解决问题，发现问题是解决问题的前提。

2. 分析问题产生的原因

任何问题都有它的成因，只有对这种成因进行深入研究和分析，才能有针对性地找到解决的方法。

在中医治疗疾病的时候，开具处方之前有一个必要的诊断步骤，就是“望、闻、问、切”。望者，观气色也；闻者，听声息也；问者，询问症状也；切者，摸脉象也。通过望、闻、问、切找到病因之后，才能对症下药。

在职场中，面对这样那样的问题，就像遇到不同的病人。同样要进行望、闻、问、切，即多角度观察问题特征，多渠道收集情况反馈，多方面征求意见建议，多形式摸清实底，然后找到问题产生的原因，并对原因进行分类，在此基础上理清解决问题的思路。

关于原因的分类方法及具体如何分类，在理论界也有较多的研究，目前大家比较公认的有三种，即按原因的部位、原因的稳定性、原因的可控性进行划分。而每一个分类维度又衍生了两类不同的原因，即按原因部位分类又可分为内部原因与外部原因，按原因稳定性分类又可分为稳定原因与不稳定原因，按原因可控性分类可分为可控性原因与不可控性原因。

在分析问题产生的原因时，完全可以按照这三大类原因进行研究和归纳，其中重点应分析内部原因、稳定原因和可控原因。

在心理学领域研究中，按原因部位分类的内部原因通常是指个人自身导致某种行为的原因，外部原因则是指自身之外导致某种行为的原因。因此，在归因研究中有时也将这种内部原因称为个人原因或内归因，而把外部原因称为环境原因或外归因。当然，也有人称之为主观原因与客观原因。

在职场上，更多的时候要养成内归因的思维习惯，只有这样，当遇到困难或问题时才不会对外找理由、找借口，而是对内找原因、找方法。

3. 提出解决问题的方案

医生找到病人的病因以后，就可对症开具处方，制定相应的治疗方案。

在职场中，发现问题、找到问题产生的原因后，要尽自己最大努力提出解决问题的方案，自己的职场胜任力也在一个个问题解决方案的思考与设计中得到提升。

曾经有个年轻人加入一家大公司后遇到了一个问题，不知道该怎么办，在没有做任何方案的思考与设计之前就去找上司，希望上司给自己一个解决的办法。没想到上司听完他的叙述后说：“我不会给你提供解决方案，你自己再想想吧。”

年轻人当时觉得非常不平，认为上司太不照顾下属了。但是后来，这个年轻人却对上司非常感激。因为上司不直接给他解决问题的答案，他就必须自己思考解决问题的方案。几天后，这个年轻人带着自己深思熟虑的方案再去找上司沟通的时候，上司对他的表现非常满意，并对他的方案提出了一些修改意见，最后使问题得到圆满解决。

在职场中，向上司或别人提出问题的時候，要有相应的解决方案；在提出解决方案的时候，还要有一些备选的方案。一个形象的说法是，要尽量让上司做“选择题”或“判断题”，而不要让上司做“问答题”，更不要让上司做“论述题”。

4. 说服相关人员接受方案

一个好的方案得到上司或别人的认可后，最终必须付诸行动，并取得实实在在的效果，这样的方案才有意义和价值，否则就是“纸上谈兵、一纸空文”。

一个方案的实施可能会涉及方方面面，涉及不同部门、不同层级的人员，说服相关人员接受这个方案是至关重要的。

如何说服相关人员呢？这就需要讲究沟通的技巧与艺术。

(1) 让相关人员了解问题产生的背景与原因，让其知道“为什么要做”。

(2) 阐明问题解决方案的思路及方案的具体内容，让相关人员知道“怎么做”。

(3) 让相关人员知道实施方案的作用与意义，使之产生“价值感与成就感”。

工作方案得到相关人员的了解、理解、认可之后，才能获得支持与配合，才能得以顺利推进。

5. 亲自或协助实施

有的人在职场中提出问题并制定方案后，认为自己的任务完成了，不能得到实施，能不能取得效果，就与自己没有什么关系了。如果是这样，他在职场的胜任力还没有达到较高的层次，还需要进一步提升。

针对问题的解决方案形成以后，正确的方法是亲自组织实施，或因职责分工原因全力协助他人实施。

6. 调整方案达到效果

即使方案设计得再全面，但在具体的实践过程中总会遇到这样或那样的问题。这就要求一个职业人以所要达到的效果为目的，从客观实际出发，实事求是地修正和调整方案。

特别是当实际情况与原来的设想差异较大时，更是考验一个职业人职场胜任力的时候。实际上，在实施方案过程中，遇到的情况越复杂、困难越多，对职场胜任力的提升越有帮助。

综上所述，提升职场胜任力的六个层次是相辅相成而且不断递进的。发现问题是“原点”，分析问题产生原因是“基点”，提出解决问题方案是“重点”，说服相关人员接受方案是“难点”，亲自或协助实施是“核心点”，调整方案达到效果是“落脚点”。

发现问题靠“眼光”，分析问题产生原因靠“知识”，提出解决问题方

案靠“智慧”，说服相关人员接受方案靠“沟通”，亲自或协助实施靠“行动”，调整方案达到效果靠“意志”。

如果一个职业人能够从“发现问题”这个原点出发，找到“问题产生原因”的基点，抓住“提出解决问题方案”这个重点，攻克“说服相关人员接受方案”这个难点，牢牢把握“亲自或协助实施”这个核心点，最终迈向“调整方案达到效果”这个落脚点，那么这个职业人的能力就会得到不断提升，逐步成为一个有眼光、有知识、有智慧、有沟通力、有行动力、有意志力的人，就会逐步走向职业的成功。

密码 27：职场沟通的三大技巧

现代汉语中，沟通是指“人与人之间、人与群体之间思想与感情传递和反馈的过程，以求思想达成一致和感情的通畅”。从沟通的定义中不难看出，沟通需要重点把握的是“一个中心，两个基本点”，也就是沟通要以“思想与感情”为中心，注重“传递”与“反馈”这两个基本点。

1. 思想与感情

这是沟通的出发点，也是沟通要达到的目的，同时还是沟通需要传递的内容。只有“思想达成一致和感情的通畅”，才是有效的沟通。因此，沟通必须以“思想与感情”为中心，努力达成思想的一致和感情的通畅。

2. 传递

按设定的目标，把需要沟通的信息、思想、情感等传输送达被沟通的个人或群体，以达成共同的协议或心理契约，促进相应的行动。传递的方

式有语言传递和非语言传递，语言传递包括口头语言、书面语言、图片或者图形等，非语言传递主要是情感、情绪所反映出的肢体语言及衣着、化妆、装饰、颜色、道具、环境等反映出的物体语言等。

美国口语传播学者雷蒙德·罗斯认为，在人际传播及沟通活动中，人们所得到的信息总量只有 35%是语言传递的，而其余 65%的信息是非语言传递的。

美国心理学家艾伯特·梅拉宾也认为肢体语言特别是面部表情最具信息冲击力，并远远超过声音和言辞。他专门为此设计了一个信息冲击力的计算公式：

$$\text{信息冲击力} = \text{言辞} \times 7\% + \text{声音} \times 38\% + \text{面部表情} \times 55\%$$

可见非语言信息传递在沟通中的重要作用。

3. 反馈

是指在沟通过程中，沟通信息传递以后，被沟通者的反映与回馈。

人们在沟通过程中往往容易忽视沟通对象的反馈，不能在反馈中适时调整沟通的方式与内容，因而影响沟通的效果。

实际上，一个职业人在职场上有良好的沟通能力，对职业发展与职业成功有更为重要的影响。

美国著名学府普林斯顿大学对 1 万名调研对象进行分析的结果显示，知识、技术、经验等只占成功因素的 25%，而 75%则取决于良好的人际沟通。后来有的学者通过研究，甚至得出“良好的人际关系与沟通占到成功因素的 85%”这样的结论。1995 年哈佛大学对 500 名被解职的人员进行调查研究后，发现因人际关系与沟通不良而导致工作不称职者占到 82%。

沟通既然如此重要，那么一个职业人在职场上需要学习和掌握的沟

通技巧有哪些呢？

1. 职场沟通的“三个基石”

职场沟通有三个重要的环节，就是“表达、倾听和反馈”。一个职业人要提高自己的沟通能力，必须构筑好这“三个基石”，要学会表达、善于倾听、注重反馈，可以说这也是职业人在职场沟通中的核心能力。

（1）表达。

要沟通就离不开表达，表达又分为口头表达和书面表达，口头表达就是“说”，书面表达就是“写”。但沟通并不直接等于“说话”和“写作”，因什么事、在什么时间、在什么场合、对谁“说与写”、怎样“说与写”、要达到什么目的，这是沟通的关键所在。

所谓表达，就是既要“表”，也要“达”。“表”是显示、呈现，“达”是通达、到达。也就是说，沟通的表达不仅仅是沟通者说出来了、写出来了，还要准确顺畅地到达被沟通者那里，让别人能理解、能接受。如何说、如何写，作为沟通者要予以充分考虑，否则就难以达到沟通的目的。

从前，有一个秀才到集市上去买柴，他对卖柴的人说：荷薪者过来。卖柴的人听不懂“荷薪者（担柴的人）”三个字，但听懂了“过来”两个字，于是把柴担到了秀才面前。秀才就问“其价如何？”，卖柴的人听不懂这句话，但听出了一个“价”字，于是就告诉了柴的价钱。秀才接着说：“外实而内虚，外干而内湿，烟多而焰少，请损之”（其大意是：你的柴外面看似很结实、内面却是空的，外面看似很干、内面却很潮湿，因此烧的时候烟很多，火焰很少，请打打折吧）。这时卖柴的人根本听不懂，于是担着柴就走了。

秀才说话不看对象，不根据具体情况使用恰当的说话方式，最终就达

不到有效沟通的目的。

无论是口头表达还是书面表达，要看对象、看场合，同时还要注重规范、准确、形象、生动、简短，要尽可能做到言之有物、言之有理、言之有形、言之有情、言之有画、言之有味。

古埃及有一句名言：你想成为优秀的人，语言是最好的武器，说话的武器比战争还要厉害。前苏联诗人马雅可夫斯基曾说：语言是人的力量的统帅。中国南朝文学理论家刘勰在《文心雕龙》里也曾说：“一言之辨重于九鼎之宝，三寸之舌强于百万雄师”。这些说的都是语言与沟通的作用及重要性。

因此，一个职业人要提高沟通能力，必须不断提高自己的说话能力与写作能力，把表达能力作为最基本而又最重要的职业素养和职业化能力来训练。

（2）倾听。

在沟通过程中，恰当地说出自己的观点与想法很重要，但是倾听对方的表达更为重要。听并不等于倾听，听到不等于听懂。听是对声波振动的获得，倾听是对信息的获得并理解。

什么是倾听呢？古人造字的时候，“听”字是这么写的：“聽”。这个字告诉人们，听既要用耳、用眼、用心，还要专一。

“听”有五个层次，由低到高分别是忽视、假装在听、有选择地听、专心地听、感情投入地听。忽视就是对别人所说充耳不闻，假装在听就是给人以听的假象，有选择地听就是在听的过程中存在过滤现象，专心地听就是用心、专一地听，感情投入地听就是在听的过程中全心全意投入自己的情感，就是倾听。

我们有一张嘴，却有两个耳朵，因此要尽可能少说多听，尤其是要感情投入地倾听。

倾听实际上也是一种重要的职业能力，一个职业人在职场沟通上要学

会倾听，并不断提高自己的倾听能力。要从听到、听清、听懂到真正理解，这样才能实现有效、高效的沟通。

(3) 反馈。

反馈实际上是沟通双方的互动，作为被沟通者要及时向沟通者进行反馈，同时作为沟通者更要重视被沟通者的反馈，要从反馈中适时调整自己的沟通内容及沟通方式。

四川省太极拳推手研究会会长、著名的太极推手林文涛老师在一次讲座中说：好家长是孩子教出来的，好老师是学生教出来的，好领导是员工教出来的。

乍一听，大家以为是林文涛老师的口误，因为在人们心目中都会认为：好孩子是家长教出来的，好学生是老师教出来的，好员工是领导教出来的。

后来经林文涛老师仔细讲解后，大家才真正理解在沟通过程中注重“反馈”的重要性。无论是家长、老师，还是单位的领导，在教育引导的沟通过程中，最容易犯的错误是只注重“传导”，而最容易忽视的恰恰是“反馈”。传导的内容、传导的方式等，往往是家长、老师、领导自己的想法与习惯，是否与被沟通者相适应，只有通过被沟通者的反馈才能发现和了解，进而适时地进行调整，这样才能使沟通更为有效。家长、老师、领导就可以在这种反馈中进行观察、思考、调整，就可以在这种互动中得到学习与提高。

从沟通的全过程来看，说与写是编码，就是用一种方法讲出来或写出来（讲给别人听、写给别人看），然后经过一个渠道传递给别人，让其解码，听与看是解码。讲的人、写的人，要注意怎么讲、怎么写；听的人、看的人，要注意怎么听、怎么看，这是沟通的关键。

在沟通中还有一个现象叫“沟通的漏斗现象”，也就是说，如果想表达的为 100%，实际表达出来的可能只有 80%，别人听到、看到的可能只有 60%，别人理解的可能只有 40%，别人记住的可能只有 20%，最后执行的

可能只有10%。

漏斗现象告诉我们，要想使沟通有较好的效果，就要构筑好沟通的“三个基石”，要学会如何表达、如何倾听、如何反馈，否则很难达到预期的目的。

2. 职场沟通的“三个空间”

一个职业人在职场上经常需要沟通的对象不外乎三个方向，即向上的领导或管理机构的相关人员，向下的下级或被管理机构的相关人员，横向机构或部门的相关人员。这就是向上、向下、水平的三个沟通方向，这三个方向构成一个人的整体沟通空间，而在每一个方向上也形成了一个相对独立的沟通空间。

仔细琢磨一下，实际上在这三个沟通空间中，每个人所形成和拓展的空间体积、形态、量能是有较大差异的。

一般来讲，很多人的三个沟通空间是这样的：向上的沟通空间较小，向下的沟通空间较大，水平的沟通空间较窄。

其原因主要是：向上沟通存在一个“畏”字，向下沟通缺乏一个“情”字，水平沟通缺乏一个“诚”字。这是因为向上沟通时存在心理劣势、向下沟通时存在心理优势、水平沟通时存在更为复杂的心理状态。这就需要我们在沟通时提升自己的心理能量，找准自己的心理定位，具备良好的心理状态，积极拓展自己的三个沟通空间。具体地讲就是要把向上的沟通空间打造“精”，把向下的沟通空间打造“亮”，把水平的沟通空间打造“美”。

（1）向上沟通要有“胆（识）”。

这个“胆”，一个是胆量，一个是胆识。所谓胆量，就是要克服自己的心理劣势，不要“怕”，要敢于向上司及上级部门沟通。所谓胆识，就是你要不断提升自己，让自己有思想、有见地、有主张，能让上司或上级部门

认可和赏识。胆识与胆量也是紧密相关的，一个有胆识的人胆量相对也要大些。胆识还表现在要善于与上司及上级部门沟通，什么时候、什么场合、面对什么样性格的上司、以什么方式、沟通什么内容，都会产生不同的沟通效果。要努力提高自己的向上沟通的胆（识），让自己向上沟通的空间精美而别致。

（2）向下沟通要有“心（情）”。

这个“心”，一个是用心、专心，一个是要有好的情绪并倾注真情。所谓用心、专心，就是要防止怠慢的情况发生，要用与上司沟通的那份心向下沟通。所谓情绪与真情，就是要用良好的情绪感染下级，缓解下级的紧张感，要用真诚和真情与下级建立信任感，让自己向下的沟通空间亮丽而温暖。

（3）水平沟通要有“肺（腑）”。

这个“肺”，一个是姿态，一个是雅量。所谓姿态，就是要尊重对方，注重开放合作，立足双赢、多赢。所谓雅量，就是要学会吸纳与包容，学会换位思考。水平沟通的对象，大多处在同一层级，有的甚至存在工作上的竞争与摩擦，容易产生分歧与沟通的不畅。因此，在水平沟通时要特别注意姿态和雅量，让自己横向沟通的空间美丽而温馨。

3. 职场沟通的“三个朋友”

一个人在职场上有时难免有苦恼、有困惑，也会有满腹韬略、良策大计，还会有个人的宏图大志、凌云壮志。实际上，这些也需要与人沟通。

那么，在职场上碰到以上问题应该与谁沟通更好呢？我们的建议是：要学会结交好自己职场沟通的“三个朋友”。

（1）职场中的烦恼对职场上的教练说，不要对比自己水平低的人说。

教练可以教你方法、给你指导，让你一步步走出困惑与烦恼。而比你水平低的人则有可能曲解你的烦恼，给你不必要的误导。

(2) 职场中的建议要对能主事的上级说。

他会认真听取你的建议，特别是那些有意义和有价值的建议，能主事的上级还会及时采纳并予以推动，能让你的建议很快收到良好的成效。如果对那些不能够做决定的人说，再好的建议也不会收到任何效果。

(3) 职场中的壮志对生命中的贵人说。

你生命中的贵人会诚心诚意地鼓励你，会真心实意地帮助你，他能让你信心倍增，还能为你指点迷津。如果你将自己的雄心壮志对那些没志气、没出息的人说，他会用负面的情绪与语言干扰你，甚至会讥笑你，让你怀疑自己，甚至让你放弃梦想与追求。

因此，在职场中要努力找到自己的教练，好的建议要与能主事的上级交流，要找到自己生命中的贵人，要十分注意不能结交“螃蟹朋友”。

什么是“螃蟹朋友”呢？抓过螃蟹的人都知道，竹筐里放一群螃蟹，是可以不盖盖子的，因为螃蟹是很难爬出去的。为什么呢？因为只要有一只螃蟹往上爬，其他的螃蟹便会纷纷拉住它，结果往上爬的自然而然会被拉下来，最后大家都爬不出去。这就是所谓的“螃蟹效应”，互相牵制是螃蟹爬不出竹筐的直接原因。在职场中如果结交“螃蟹朋友”，他们只会拉你的后腿，让你与他们一起甘于平庸。

密码 28：管理情绪的三大窍门

每个正常的人都会有情绪，那么，在职场中如何正确有效地管理自己

的情绪呢？我们的建议是：掌握一把情绪管理的“金钥匙”，在情绪波动时不做重大决定，尽量不做消极情绪的传导者。

1. 掌握一把情绪管理的“金钥匙”

美国有一位著名的临床心理学家阿尔伯特·艾利斯（Albert Ellis，1913-2007），他在临床实践中创立了理性情绪行为疗法，这种方法的核心就是“情绪 ABC 理论”。

A（Activating event）代表诱发事件，也就是我们感觉到存在的事实；

B（Belief）代表对该事件的看法、解释及评价，即信念，也就是对 A 事件所持的态度和观点；

C（Consequence）代表对这一事件所形成的个体情绪反应和行为结果。

一般情况下，人们都认为 C 这种情绪反应和行为结果，是由 A 这一事件直接引起的，即 $A \rightarrow C$ 。

而阿尔伯特·艾利斯的情绪 ABC 理论认为，事件 A 只是引起情绪反应和行为结果 C 的间接原因，而不是直接原因，而人们对 A 事件所持的信念、看法和认知 B 才是引起人们情绪反应和行为结果更直接的原因，即 $B \rightarrow C$ 。

同样一个事件 A，如果 B 是合理的、现实的，那么由此产生的 C 也就是合理的、适应的；否则，非理性的信念就会产生情绪的困扰和不恰当的行为。

情绪 ABC 理论的观点告诉我们，很多时候人们并不是被事情所困扰，而是被看待事物的观点所困扰；要管理好自己的情绪，最有效的办法就是树立正确的观念，培养正确的思维方式。

秦国趁赵国政权交替之机，大举攻打赵国，并占领了赵国的三座城池。赵国形势十分危急，于是就向齐国求援。齐国说一定要长安君作为人质方可出兵，但赵太后十分疼爱长安君，任凭大臣们如何极力劝谏，赵太后仍

执意不可。重兵压境，形势严峻。于是一个名叫触龙的大臣去拜见赵太后，十分委婉地让赵太后明白“对长安君最好的疼爱，就是让他在危难之际能有功于国”这个道理，从而说服赵太后同意让长安君去齐国做了人质。

这个故事告诉我们，同样的事件 A，由于认知的改变，会导致不同的情绪反应和行为结果。

2. 在情绪波动时不做重大决定

在《孙子兵法》中有一段非常精彩的论述：主不可怒而兴师，将不可愠而致战。合于利而动，不合于利而止。怒可以复喜，愠可以复悦，亡国不可以复存，死者不可以复生。

这段话的意思是：君主不可以因为一时的愤怒轻易发动战争，将军也不可以因为一时的不快而出兵作战。符合国家利益、同时形势对作战有利时才能行动，如果不符合就应停止。怒气过后可以转怒为喜，不高兴过后也可以转为愉悦，但如果国家一旦灭亡就不复存在，那些在战争中逝去的人们也不能起死回生。

在战争中如果以感情代替理智，考虑不当，计划不周，其结果则必败无疑。在情绪波动时，君主的一个错误决定会丧失江山社稷，将帅的一个错误命令会导致全军覆没。

同样，一个职业人在职场上、在日常生活中也要切记：情绪波动时不要做重大决定。具体地讲，就是高兴与开心时不要轻易给承诺，生气与愤怒时不要草率给答复，伤心与激动时不要简单做决定。

3. 尽量不做消极情绪的传导者

在心理学上有一个著名的“踢猫效应”，它所描绘的就是一种典型的消极情绪传染现象。

一个人在单位里无缘无故地受到了上司的批评，他心里非常郁闷和
不快。

下班回到家里后，他看到自己的孩子沙发上跳来跳去，就狠狠地把
孩子骂了一通。

这个孩子对父亲突如其来的训斥感到莫名其妙，心里感到十分委屈。

这时家里养的小猫正摇头晃尾地向孩子走过来，这个孩子就把所有的
怒气全发泄到了无辜的小猫身上，一脚把小猫踢出门外。

受伤且受了惊吓的小猫跑到街上，正好一辆大卡车驶来。大卡车为了
避让这只小猫，却撞伤了侧面走过来的行人，导致了一起车祸。

从这个故事中可以看出，一个小小的不良情绪传递，却会像“蝴蝶效
应”一样带来意想不到的后果。

一个职业人在职场与生活中，要努力成为积极情绪的感染者，尽量不
做消极情绪的传导者。要学会调动别人的积极情绪，学会识别和管理自己
情绪，特别是管理好自己的消极情绪。即使自己遇到不快或者委屈，也要
多给别人一些阳光，多给世界一些微笑。努力让积极情绪在自己的关联处
传递，让消极情绪在自己的节点上消失。

密码 29：快速进步的二十个绝招

一个职业人步入职场后，要想个人的职业素质和技能得到有效提高，
并且能够在职场中快速地进步和发展，是不是更应该学习和掌握相应的方
法呢？

实际上，在职场的各项具体工作中，有很多规律可依，有很多方法可
循。掌握这些规律和方法之后，就会取得事半功倍的效果。

以下 20 条职场快速进步的方法，是在几十年的职业生涯实践中总结出来的，希望能给每一个职业人提供一定的借鉴和启迪。前面 12 条主要针对下级人员，后面 8 条则主要针对上级人员。

1. 准备工作学经验

我们准备着手一项工作的时候，最好向已经做过这些工作的同事或上级询问他们的经验教训，或者找一些资料进行学习。这样会比自己重新摸索节省时间、精力、财力和物力，可以少走弯路。也就是说，在前人成功的基础上学习经验，或者在前人的失败中吸取教训，才能把工作做得更好。

牛顿曾说过：如果说我比别人看得更远些，那是因为我站在了巨人的肩膀上。在职场里，我们也要学会站到巨人的肩膀上。一个刚入职场的人，一切工作都是陌生的，开始工作前需要学习别人的经验；一个在职场工作多年的人，也会经常面对新的、陌生的工作，同样要学习别人的经验。

2. 接受工作问要求

我们在接触一项任务的时候，要主动问清自己的工作要做到哪种程度？工作干好的标准是什么？涉及人、财、物等相关资源的权限是什么？工作的要求不清楚，工作的方向就不明确。

一个人面朝北方驾着他的车。他告诉别人说：我想到楚国去。别人告诉他：你到楚国去，为什么往北走呢？他说：我的马很精良。别人继续告诉他：你的马虽然很精良，可你离楚国越来越远。他说：我的路费很多。别人耐心地告诉他：你的路费虽然多，可离楚国越来越远呀！他说：我的马夫善于驾车。

以上就是“南辕北辙”的故事，一旦方向搞错了，自身条件越好，就离目的地越远。

上级或领导安排一项工作，一定有其具体的方向、愿望、目标及相应的成果呈现。我们在接受工作时，务必要了解清楚明确的方向、标准和要求，否则就会南辕北辙。

3. 请示工作讲方案

我们向上级请示工作时，不能只提出请示工作的内容和问题，更要提出落实工作和解决问题的方案，以供领导决策时参考和选择。

“老总，这件事还做吗？要做我等你的指令，不做我就先回家了。”请示工作的时候是不是经常有类似的问话？但是，作为一个优秀的职业人，这种请示工作的方法却是不够积极和有效的。

那么，在请示工作的时候应该说什么、怎么说呢？最好的做法是说方案。

请示工作时可以这样说：“老总，关于这项工作，我有三个建议方案，其一是……其二是……其三是……”

下级向上级提出方案时，有时会遇到这样一种情况，即下级辛辛苦苦花了几天几夜时间制定出来的方案，向上级提出后，希望能得到上级的肯定、赞扬和支持。但上级可能只是轻描淡写地说上一句“这个方案还不成熟，不能采纳和实施。”这时候，作为下级心里可能会感到一些委屈和气馁。有些人可能还会因此生气地想：你爱接受不接受，下次我不提了。如果这样做就会失去机会。因为自己与上级看问题的角度、高度、广度、深度是有区别的，因此，上级不同意一定会有其理由的。

这时，下级应该转变思维方式，借此机会向上级请教和学习。比如，下级可以主动请示上级：“老总，您看我提出的方案哪些方面还比较欠缺，不够成熟，需要我再修改完善？”这样一次次修改，直到上级接受自己的方案为止，这才是正确的做法。更重要的是，在这个与上级沟通和方案修

改的过程中，我们学到了上级的经验，内职业生涯得到提升。

4. 实施工作求效果

任何工作不管计划制定得多么严密，一旦实施起来就会发现没有考虑周全的环节，也会碰到这样那样的问题，遇到意想不到的困难。这时我们如果以达成效果为目标，就不至于被困难所干扰，注意力也不至于被问题所分散。我们就会及时调整对策，勇于克服困难，直到达成预期效果。

5. 请求帮助须商量

在职场上，我们向别人提出帮助的请求后，有可能得到别人热心的帮助和支持，但也有可能别人因种种原因不能帮到我们。此时，正确的心态应该是：得到帮助要感激，没有得到帮助要理解。因为在职场上，他人并没有义务要帮助我们，千万不要把别人的帮助当成理所当然的事。

6. 得到帮助要感谢

我们得到别人的帮助以后要真诚地感谢别人，这是职场最基本的礼节。抱怨是败德之行，感恩是积福之始！一个懂得感恩的人，更能赢得别人的认可，也更能得到更多的帮助。

感谢要注意及时性和诚意，也就是得到帮助后要及时向提供帮助的人表示感谢，同时特别要做到真心诚意。

7. 完成工作要汇报

职场上，每一个人都处在一个系统中，并不是单个的个体。各自的工作进程会影响上级和工作相关方的整体工作安排。为便于工作更好地沟通协调，完成工作要汇报，并且要主动汇报，千万不要等待上级来询问我们

工作的进展情况。

在工作上，凡是上级询问的事，都是上级想知道的事；凡是上级想知道的事，别等上级问第二遍，主动沟通！

8. 汇报工作说结果

在职场上，我们经常会听到这样的叙述：“老总，你昨天安排我去见一个客户，我一大早就去了，我去的时候客户还没到。后来他来了，可是他说很忙，要开会，让我等一会，结果没想到一等就等到 12 点多，我中午饭都没吃上。”说了这么半天，还是没有说出最终的结果。汇报工作时首先要说结果，一个单位或企业是靠着一个个良性结果运转的，上级最关心的是结果。下级不要把关注点放在过程和苦劳上，而应该放在结果和功劳上。

电影《列宁在 1918》中有一个非常经典的场面：列宁的忠诚卫士瓦里西运粮回来之后，列宁问他：“粮食运来了吗？”他向列宁简单明了地汇报说：“运来了，一共 90 车皮。”因为他知道列宁焦急等待的就是这个结果，运粮过程中的千难万险、千辛万苦不需要细说。

汇报工作要诀：多用数量词说结果，少用形容词谈感受。

9. 改变工作要沟通

工作过程可能不会一直按照预计的想法和做法展开，当改变预先设定的工作方式、工作流程、工作进度等方面的情况时，一定要及时与相关的上级、下级、合作伙伴沟通，否则就难以达到一致的行动和预期的效果，甚至还会产生不必要的误解。

谁先获得改变的相关信息，谁就应该立即主动与相关人员沟通，尤其要先和上级沟通。

10. 总结工作改流程

一项工作，可以分解成若干个模块，然后将这些模块按照操作顺序连在一起，就形成了工作流程。工作模块如何设计，先后顺序如何排列，有机联系如何建立，对工作效率及工作成果都会产生极大的影响。因此，在总结工作时要着眼于流程的重检、重审及优化设计。只有将工作流程一次次地进行优化完善，工作效率才能不断得到提高。

11. 交接工作讲道德

一个人在职场里不可能永远从事一个固定岗位的工作，有时甚至会变换工作单位，因此交接工作在所难免。有时我们要把自己原来从事的工作交给别人，有时我们也会从别人手头接过新的工作，一个人的职业道德在交接工作时最容易体现。

在离开一个岗位或一个单位的时候，我们的心情有时可能很愉悦，有时可能很郁闷、沮丧，甚至充满怨恨。然而，不管发生什么情况，我们都要以一个职业人良好的道德规范严格要求自己，认真细致地做好工作交接。比如向接手的同事交接好重要资料，归还各种工作用品，非常清楚地做好财务清算等。甚至还可以较深入地交流本岗位工作的经验教训与注意事项，为新接手的同事提供借鉴和参考。

12. 回顾工作谈感受

在完成一项工作并取得预期的成果后，如需要对工作进行回顾总结，可以对工作过程中的酸甜苦辣、喜怒哀乐进行交流和分享，以进一步从中寻找规律、总结经验、吸取教训。

在汇报工作时，要重点说结果，不要说一些工作过程中的细枝末节、辛苦劳累。但在做出一定成绩以后需要静下心来对工作回顾总结时，则可以畅谈工作过程中那些难忘的瞬间和美好的记忆。

13. 布置工作定标准

作为上级给下级布置工作时，要确定具体的标准，别让下级“丈二和尚摸不着头脑”，云里雾里，无所适从。一般来说，工作标准应该包括清晰的内容、详细的数量、明确的质量、具体的时间要求和成本要求。

布置工作时要多用数量词说标准，少用形容词和副词提要求。我们经常会说“尽快、马上、长、短、好、坏”等，其实人们并不知道尽快有多快、永远有多远、马上是多久，也很难具体判断长、短、好、坏。因此，在布置工作时应该说明工作内容，要完成多少量，要达到什么样的质，要在多长时间内完成。

“小王，你什么时候抽个时间，尽快写一份篇幅较短的报告给我。”像这样说，小王听了以后肯定是一头雾水。

“小王，请你在本周五下午 6 点钟前，写一份本季度的营销分析报告给我，篇幅不超过 1200 字。”像这样说，小王应该明白他需要做什么，做成什么样，并在什么时间内完成。

14. 关心下级问过程

在下级汇报完自己的工作结果以后，上级要关心他在工作中的成长，关心他工作的经过。这时候上级可以对下级说：说说过程中遇到了什么困难，最终是怎么解决的？也可以问：你通过做这项工作最大的收获是什么？这样做就是在用人工作的同时又在用工作培育人。

15. 造成损失勇承担

“人非圣贤，孰能无过。”每个人在职场工作中，都可能会犯错误。由于我们工作失误，给单位或客户造成损失，一定要敢于承认、勇于承担。不仅要弥补经济上的损失，更要主动承担相应的责任，找到自己的不足。

改正错误之后，还要吸取教训，并把个人或集体的教训转变为团队的财富。

16. 获得利益要分享

当受到领导表扬或获得荣誉时，要对帮助过自己的人、合作共事的人表示感谢。若获得奖金或物质奖励，更要与大家分享。

17. 发现错误要指正

指正与指出的区别是什么呢？指出是仅仅指出错在哪里，而指正是指出错误的同时还帮助其改正错误，吸取教训以避免再犯同样的错误。

指出错误相对容易，而要让出错方意识到错误，并且能够引导对方想出办法改正错误则相对困难。教会下属和同事完善自我，是作为一个管理者与资深员工必备的素质和能力。

18. 批评帮助摆事实

上级批评下级的时候一定要就事论事，注重事实，千万不要使用抽象的“泛词”。

泛词举例：“你对工作不负责”“你对工作不热心”“你对领导不尊重”“你对顾客不礼貌”“你对同事不热情”等。使用抽象泛词的批评都不会有实际的效果，反而会引起下级在情绪上的对立。

有效的做法是：批评下级的时候一定要针对事实。例如，销售经理对一个销售人员说：“刚才你接待顾客的时候，这句话说得不合适，你应该说……”或者：“小王，你这个月的销售额比上个月下降了30%，而顾客投诉则增加了4个。”

19. 看到成绩要表扬

看到团队成员做出成绩，不要吝惜表扬，一定要适时适度地给做出成绩

的人表扬与肯定。鼓励、表扬与激励，能够肯定他人的工作，同时也有利于增强团队成员的信心，促进工作的顺利进行。善于表扬下属，可以让下属感受到上级的关注和认同，也让其他同事了解上级所鼓励和期待的是什么。

20. 欣赏鼓励夸人品

上级在欣赏鼓励下级做出工作成绩的时候，可以恰如其分地表扬欣赏下级的人品。

比如，经理对售货员说：“小李，今天顾客反反复复试了 6 双鞋子，最后一双都没有买。你却不厌其烦，最后还能笑脸相送。这不仅说明你工作认真，而且说明你具备热情礼貌、助人为乐的好品质。”

当上级表扬下级的时候夸奖人品，就能帮助下级以积极的身份定位，让他坚信“我本来就是能做好工作的人”。下级受到上级的鼓励与肯定之后，再接待顾客一定会更加热情。

密码 30：做人做事的五大境界

一个人在职场上从事的都是一项项具体的工作，可以统称为“做事”，那么“做事”是不是也有“境界”之差异与区别呢？这些“境界”具体可以如何划分呢？

依据一个人做事的方式与做事的结果，大致可分为“五种境界”：

1. “做过”

所谓“做过”，就是简单“做了一做”而已，有头无尾，有始无终，甚

至忘记了做这件事的目的。

有一个“徙宅忘妻”的成语，其意思是说古时候曾经有一个人搬家时，竟然忘了带上自己的妻子。搬家除了改善居住环境外，更重要的是希望过上更美好的生活，并不是为了搬家而搬家。一个丈夫粗心大意、马马虎虎把形式上的家搬走了，却把这个家中主体之一的妻子给丢下了，做事岂不太粗心、太草率了。

徙宅忘妻的故事好像让人感到不可思议，实际上，在现实生活中类似的情况屡屡发生。

领导安排销售人员去拜访一下客户，并仔细征求一下客户对公司产品与服务的意见。销售人员不做任何准备，只是在规定的时间内到客户的单位去了一下，简简单单与客户见了一面，没有任何收获，回来后对领导也没有任何反馈。

2. “做完”

也就是简单地完成了任务，但缺乏高标准、严要求。“做完”相对于“做过”来说有所改进，但仍处于做事的较低层次，做完只是按规定的内容和程序完成了任务，难以让人满意。

只满足于把事情“做完”，根本原因还是源于自身敷衍和应付的做事态度。实际上，很多时候每个人在这个世界上的行为和相应的结果，最终还是回归于自己。我们好像是在为别人做事，实际上时时都是在为自己做事。

3. “做好”

也就是按时、保质、保量地完成。把事情“做好”必须不投机取巧，不敷衍塞责，而是全力以赴，务求完美。只有这样，才有可能取得事业的

成功。

沃尔特·克朗凯特是美国电视新闻的标杆人物，是原哥伦比亚广播公司（CBS）金牌主播。据说在他年轻时，有一次他负责写一篇反映学校田径教练的文章。由于当天有一个同学聚会，他就随便写了篇稿子交了上去。第二天总编把他叫到办公室，对他进行了严厉的批评，并指出那篇文章没有写好的地方，同时告诉他应该如何写好这篇文章。最后，总编说了一句令沃尔特·克朗凯特终生难忘的话：“要记住一点，如果有一件事情值得去做，就要把它做到最好。”

在此后多年的职业生涯中，沃尔特·克朗凯特始终牢记这个训导，总是兢兢业业把应该做的事情做得尽善尽美，最后取得了巨大的成功。2009 年 7 月 17 日，沃尔特·克朗凯特在纽约家中去世，享年 92 岁。美国总统奥巴马发表声明说，美国失去了一个象征符号和一位好朋友。奥巴马还说，沃尔特·克朗凯特的声音能在不稳定的世界中安稳人心，他让人民信任他，而且从不让人失望。

4. “做精”

也就是在“做好”的基础上做到精益求精。把事情“做精”绝不能浅尝辄止，而是要全身心地投入，追求更高标准和境界。

1939 年 12 月 21 日，毛泽东主席曾经为一个外国人写过一篇很重要的文章，以代表中国人民向这位对工作极端负责、对技术精益求精的国际友人表示最真诚的敬意和怀念。这个人就是不远万里来到中国的加拿大人诺尔曼·白求恩。

一个外国友人，来到中国抗日前线，不仅带来了大批药品和医疗器械，最可贵的是，他带来了高超的医疗技术、对中国革命的无限热忱和精益求精的做事风格与精神。

在一年多的时间里,白求恩率领医疗队建立战地手术室和包扎所13处,4个月行走700多公里,做手术300多例,精心救治了大批伤员。在晋察冀的一次战斗中,他曾连续69小时为115名伤员做了手术。他还创办了卫生学校,编写了多种战地医疗教材,培养了大批医务人员。在这些工作中,他无时无刻不体现出了认真负责和精微细致的作风。有一次,白求恩在病房里看到一个小护士给伤员换药,发现药瓶里装的药与药瓶上标签名称不一致,经查明原来是瓶子上的标签错了,他马上用小刀把瓶子上的标签刮掉,并写上正确的标签。同时对做事不严谨、不精细的护士进行了指导和教育。在他的带领和管理下,所有战地医疗点虽然条件简陋,但卫生整洁、井然有序,医务人员工作认真、严谨细致。白求恩在实施手术过程中,从来不放受过伤战士身上哪怕一小块的弹片,他还多次带头献血救治伤员。

毛泽东主席在《纪念白求恩》一文中指出:“白求恩同志是个医生,他以医疗为职业,对技术精益求精。”最后,毛泽东主席在该文中倡导大家要向白求恩同志学习,做“一个高尚的人,一个纯粹的人,一个有道德的人,一个脱离了低级趣味的人,一个有益于人民的人”。

5. “做美”

也就是在做精的基础上做得更加漂亮。

孔子向师襄子学琴,学了十天仍没有学习新曲子,师襄子对他说:“可以增加学习内容了。”

孔子说:“我已经熟悉乐曲的形式,但还没有掌握方法。”

过了一段时间,师襄子说:“你已经会弹奏的技巧了,可以增加学习内容了。”

孔子说:“我还没有领会曲子的意境。”

又过了一段时间,师襄子说:“你已经领会了曲子的意境,可以增加学习内容了。”

孔子说：“我还不了解作者。”

又过了一段时间，孔子神情俨然，仿佛进到新的境界：时而神情庄重穆然，若有所思，时而怡然高望，志意深远。

孔子说：“我知道他是谁了，那人皮肤深黑，体形颀长，眼光明亮远大，像个统治四方诸侯的王者，若不是周文王，还有谁能撰作这首乐曲呢？”

师襄子听到后，赶紧起身拜了两拜，回答道：“老琴师传授此曲时就是这样说的，这支曲子叫做《文王操》啊！”

把事情“做美”不仅能给别人带来惊喜，还能让自己有更多、更新的感悟。

那么，把做事的这“五种境界”带给别人又是什么样的感受与反应呢？可以概括为“三大感受与反应”：

1. 心理反应

“做过”让人担心，“做完”让人纠心，“做好”让人放心，“做精”让人欢心，“做美”让人开心。

2. 生理反应

“做过”让人生气，“做完”让人生火，“做好”让人生笑，“做精”让人生情，“做美”让人生泪（让人感动得流泪）。

3. 情绪反应

“做过”让人感叹，“做完”让人感慨，“做好”让人感谢，“做精”让人感激，“做美”让人感动。

为什么有这“五种境界”的产生呢？主要是在做事的过程中存在“三

大差异”：

1. 标准差异

“做过”只是随意而做（没有标准），“做完”只是做到程序，“做好”是做到了标准（量的标准、质的标准、时间标准），“做精”是做到了精细，“做美”是做到了极致。

2. 态度差异

“做过”是应付做事，“做完”是草率做事，“做好”是认真做事，“做精”是投入做事，“做美”是融入做事。

3. 情感差异

“做过”是用手做事，“做完”是用脑做事，“做好”是用心做事，“做精”是用情做事，“做美”是用魂做事。

如果深入讨论，实际上导致五种不同境界的核心原因是对职业定位的差异：“做过”是定位为打工，“做完”是定位为工作，“做好”是定位为职业，“做精”是定位为事业，“做美”是定位为使命。

因此，一个人做事的差异，源于其做人的差异，源于其职业定位的差异。想要提升做事的境界，必须提升做人的境界，必须提升职业定位的境界。

走向成功的六大重要关系

密码 31：思维与命运

思维可从思维的内容与思维的方式两个方面来理解。思维的内容是“想什么”，思维的方式是“如何想”。如果想的内容是错误的，最好是想不出做成这些事的方法，因为一旦做成反而是祸害；如果所想的内容是正确的，就要用有效的思维方式实现其具体的目标。其实，人与人之间真正的差距不在高矮胖瘦，不在年长年幼，而在于每天想什么和如何想。

孔子想的是建立一个大同的社会；孙中山想的是建立一个共和的国家；毛泽东想的是推翻“三座大山”，让中国人民站立起来；邓小平想的是中国的发展和改革开放；习近平想的是中国梦，实现伟大的民族复兴。他们的思维内容是正确的，他们的思维方式是有效的，所以他们能成为大事业的成就者。

贪官污吏想的是如何利用公职占取国家和人民的利益；奸商想的是以假充真、以劣充优，骗取客户的钱财。他们的思维内容一旦导致错误行为及严重后果，则必将受到法律的制裁。

职业的本质是社会分工，这就决定了从事一种职业的人必须为与自己工作结果相关的人着想。任何一种职业，如果不能为他人做出贡献就会消亡，一个职业人不为与此职业相关的客户着想，就会失去从事这种职业资格。

想的对，才能说的好；想的对，才可能做的优。一个人在职场上的突

破，首先是观念上的突破；一个人在职场上的发展，首先是思维内容和思维方式的发展。一个职业人要学会正确的思维起点，运用有效的思维方式，采取积极的心态，应对职场中各种纷繁复杂的变化。

如何让自己有正确的思维呢？

1. 思维内容用“三赢”

所谓三赢，就是利而不害：你好、我好、大家好！

损人利己，是让他人受损，让自己得利；损己利人，是让自己受损，让他人得利；损人损己，是自己受损，让他人也受损；利人利己，是让自己得利，别人也得利。损己不利人，是自己受损，他人也没得利；损人不利己，是让他人受损，自己也没得利。

损人利己不可取，损己利人难维系。只有利人利己，才能持续和谐。利人包括有利于对方，也包括有利于其他相关各方。

大家都听过最初版本的龟兔赛跑故事，但大都不知道龟兔赛跑还有后续的故事。龟兔赛跑并不是只赛了一次，而是后来又赛了几次。第一次兔子骄傲，半路睡觉，让乌龟赢了；赛完以后，兔子不服，于是进行了第二次赛跑。这一次兔子吸取教训，不睡觉了，很快跑到了终点，结果是兔子赢了；这下乌龟又不服了，乌龟就约兔子进行第三次比赛，乌龟对兔子说，前两次都是你指定的路线，这次得由我指定路线跑。兔子想，反正我比你跑得快，你指定就由你指定吧。这次一开始还是兔子跑到前面去了，但终点却在一条河的对面，兔子过不去。最后乌龟赢得了胜利。它们准备进行第四次赛跑的时候，双方好像若有所悟，于是说咱们干吗老这样比赛呢？完全可以互相合作、优势互补呀。于是，在陆地上兔子驮着乌龟跑，过河的时候乌龟驮着兔子游，同时到达终点，最后的结果是双赢。

这个故事当然是人为编纂的，同时也说明在现代社会中虽然存在这样那样的竞争，但更多的时候是合作，因此，有一个词叫“竞合”，有竞争但

更有合作，只有这样才能双赢、多赢，才能你好、我好、大家好。因此，一个职业人在考虑具体问题时，要用“三赢”的思维。

2. 思维方式用“有效”

所谓有效，就是解决问题：方向、方式、方法。

要面对现实去解决问题，前提是确定大的方向与目标，再就是选择恰当的方式，最后是采取具体的方法。

面对具体目标或困难问题时，人们一般有三种思维方式：

（1）有害思维。这种思维方式想到的总是“实现不了咋办？”表现出的态度是“否定”。

（2）无效思维。这种思维方式想到的总是“能实现吗？”表现出的态度是“怀疑”。

（3）有效思维。这种思维方式想到的总是“如何实现？”表现出的态度是“肯定”。

有害思维使人减少力量向后退；无效思维使人怀疑自己原地转；有效思维使人增加力量向前走。

一个人的成功，与三赢思维和有效思维出现的频率和持续时间成正比。

3. 打通思维的“任督二脉”

在古老的中医中，认为打通任督二脉，可以气血畅通、延年益寿；在武侠小说中，认为打通任督二脉，就意味着脱胎换骨，武功突飞猛进。那么思维的“任督二脉”是什么、如何打通呢？思维的“任督二脉”，也称为“两点两线”，即思维的起点、行为的起点，思维的逻辑线、行为的操作线。

思维的起点是从何处开始想，行为的起点是从何处开始做。思维的逻辑线是从哪里想到哪里，行为的操作线是从哪里做到哪里。

思维的起点决定思维的高度，思维的高度决定思维的广度，思维的专

注度决定思维的力度，思维的力度决定思维的深度。

思维的起点，要关注终端客户的根本利益；行为的起点，要立足于提升自身的职业素质。思维的逻辑线是从客户需求想到自身的职业素质，要体现“道”与“术”，行为的操作线是从提升自身职业素质到满足客户需求，要体现“绩”与“效”。

思维的起点对了，代表真正上道了；思维的逻辑线对了，预示此道能走通。行为的起点对了，四两能够拨千斤；行为的操作线对了，幼芽可成参天树。

思维的起点错了，行为的起点对不了；思维的起点对了，行为的起点不一定对。

思维的起点错了，就上错路了；思维的起点对了，就上正道了。上错路走向灭亡，上正道走向辉煌。

“播种一种思维，收获一种思想；播种一种思想，收获一种行为；播种一种行为，收获一种习惯；播种一种习惯，收获一种命运。”古希腊哲学家亚里士多德说：优秀是一种习惯。实际上这种优秀的习惯是源于优秀的思维。如果一个人说自己的命运不好，首先要从自己的思维和思想上去找原因。

密码 32：心情与事情

中国有一个千古的难题，就是母亲与妻子同时落水究竟先救谁？

有人说，应该先救母亲，因为母亲只有一个；有人说，应该先救妻子，也能说出各种各样的理由。

实际上这是一个两难的选择，无论先救谁，都会遭遇良心与道德的质疑。

那么，这个问题究竟有没有一个合理而又让人满意的答案呢？

如果把这个问题展开来看，它并非一个真实而具体的事情，再说在现实生活中，也很难碰到这样的事情。不是一个“事情”，那是什么呢？应该属于“心情”方面的问题。也就是说，提出这个问题的人，并不是要有解决问题的准确答案，而是想通过这个“事情”来解决自己的“心情”问题，以此来测试母亲或妻子在你心目中的地位。了解了这一点，问题就会迎刃而解。

如果这个问题是你母亲提出来的，可能是因为随着你慢慢长大并成家立业，她越来越有失落感。一个母亲从“十月怀胎娘遭难，坐不稳来睡不安”到“每夜五更难合眼，娘睡湿处儿睡干”，再到“倘若出门娘挂念，梦魂都在儿身边”，一个母亲为了自己的孩子真可谓“千辛万苦都尝遍”。孩子渐渐长大了，母亲却慢慢地老了。如果是母亲提出这样的问题，她并不是需要一个具体答案，而是想测试自己在儿子心目中的地位，这不是一个“事情”，而是“心情”。

这样的時候，你应该怎样回答母亲的问题呢？你一定要把注重“事情”转向注重“心情”。你应该毫不犹豫地說：必须先救母亲。而且还要说出先救母亲的若干个实在、可信的理由，这样你的回答就满足了母亲“心情”的需求。你的母亲一定十分高兴和开心，她会认为你仍一如既往地爱着她。但略让她感到遗憾的是，她会认为你是一个有情无义的人，因为她也十分喜欢你的妻子，她们之间的婆媳关系也十分融洽。这时，你再补充一句：假如母亲落水后，当时的处境并不是很危险，我相信你也会支持我去救我的妻子。这样你的母亲会更加高兴，认为你是一个有情有义的男子汉，她会更为你感到骄傲和自豪。

同样，如果这个问题是你的妻子提出来的，可能是因为她离开了一向疼爱自己的父母，变为人妻，她是想通过这样的问题来测试自己在丈夫心目中的地位，也并非“事情”，而是“心情”。

这样的時候，你應該怎樣回答妻子的問題呢？當然，你也應該毫不猶豫地說：必須先救妻子。而且更要斬釘截鐵地說出先救妻子的若干個實在、可信的理由，這樣你的回答就滿足了妻子“心情”的需求。你的妻子也一定十分高興和開心，她會認為你是她終生的託付和依靠。唯一可能讓她感到遺憾的是，她會認為你是一個有義無情的人，因為她深知你的母親對待她就像親生女兒一樣，如果婆婆沒能被救起，她也會終生內疚。這時，你再補充一句：假如妻子落水後，當時的處境並不是很危險，我相信你也會支持我去救我的母親。這樣你的妻子同樣也會更加開心，認為你是一個有情有義的男人，她更覺得自己的選擇無比正確。

這種方式並不是提倡大家“見人說人話、見鬼說鬼話”，教人們不誠實，而是讓大家在職場中、在與人交往時要正確區分“事情”與“心情”，同時要十分注重先處理“心情”、再處理“事情”。首先要學會透過“事情”去體察“心情”，其次遇事要先處理好自己的心情，第三要學會處理別人的心情。很多時候，只要把心情處理好了，事情就會迎刃而解；如果只是就事論事，往往會事與願違；如果受到不良心情的影響，可能最終也會導致“成事不足，敗事有餘”。

有一隻駱駝在沙漠里艱難地行走，又餓又渴，焦躁萬分。突然，一塊玻璃瓶的碎片碰到了它的腳，疲憊的駱駝頓時情緒更加激動，抬起腳用力將碎片踢了出去。由於用力過猛，駱駝的腳掌劃開一道深深的傷口，鮮紅的血頓時流了出來，並染紅了沙粒。禿鶯和狼發現血跡以後，紛紛追趕而來。最後，駱駝在倉皇中跑到了一處食人蚊的巢穴附近，引得食人蚊傾巢而出。一眨眼的工夫，食人蚊就像一塊黑色的毯子把駱駝裹得嚴严实實，不一會兒，可憐的駱駝就鮮血淋漓地倒在了地上。臨死前，不知駱駝是否有追悔莫及地哀嘆一句：“自己為什麼要跟一塊小小的碎片生氣呢？”

心情不好的時候發發脾氣，這是一種“本能”，但善於處理心情、控

制脾气则是一项重要的“本领”。成为不了心情的主人，必然会沦为心情的奴隶。

心情与心态、情绪是紧密相关的。心态是对事物基本的、一贯的看法和态度，与一个人的价值观和修养有关；心情是在某一时刻、对某一事物的具体感受，心情受心态的影响，如果心态是积极乐观的，心情大多数时候则是阳光快乐的；而情绪则是心情的外在表现。这些与一个人的情商也即情绪智力是直接相关的。

塑造自己积极的心态，保持自己良好的心情，提高自己对情绪的掌控能力，是一个职业人重要的素质和无形资产。

据说，曾两度担任英国首相的丘吉尔，有一次在公开场合演讲，台下递上来一张纸条，上面写着两个字：“笨蛋”。丘吉尔知道台下有人想与他过不去，并想看他的笑话。正当大家猜测疑惑之时，丘吉尔则神色轻松地对大家说：“刚才我收到一封信，可惜写信人只记得署名，忘了写内容。”丘吉尔不仅没有被不快的情绪控制，反而用幽默的方式，给了对方一个有力的反击。

没有过不去的事情，只有过不去的心情。很多时候人们纠结的是一种心情，而并非事情，只要心情过去了，哪怕是一些曾经令你非常痛苦的事情也会灰飞烟灭，随风而去。

纳尔逊·罗利赫拉赫拉·曼德拉（1918.07.18—2013.12.05）出生于南非特兰斯凯，是首位黑人总统，被尊称为南非国父。

1962 年 8 月，曼德拉被南非种族隔离政权逮捕入狱，从此开始了他长达 27 年漫长而艰难的监狱生活。曼德拉在监狱中受尽了狱警种种虐待，他白天去采石头，有时还要下到冰冷的海里捞海带，夜晚则被限制了一切自由。狱警格里高和其他两位同事经常侮辱他，动不动就用铁锹殴打他。甚至故意往饭里拨汗水、脏水，并强迫他吃下。

1990年2月11日，在狱中度过了27年的曼德拉终于重获自由走出了监狱。

1994年5月9日，南非首次多种族的总统大选结果揭晓，曼德拉成为南非历史上首位黑人总统。

在总统的就职仪式上，曼德拉请来了曾经在狱中虐待他的3名狱警。就职演说中，年迈的曼德拉起身向3位狱警致谢，他说：“今天能够接待这么多尊贵的客人，我深感荣幸。可更让我感到高兴的是，当年陪伴我在罗本岛度过艰难岁月的3位狱警也来到了现场。我年轻时性子急、脾气暴，在狱中正是在他们3人的帮助下，我才学会了控制情绪。”随即，他把格里高等3名狱警介绍给大家，并逐一与他们拥抱。曼德拉这一出人意料的举动，让虐待了他27年的狱警无地自容，更让所有在场的人肃然起敬。

仪式结束后，曼德拉再次走到几位狱警的身边，平静地说：“在走出狱室，经过通往自由的监狱大门那一刻，我已经清楚，如果自己不能把悲伤和怨恨留在身后，那么我其实仍在狱中。”

曼德拉的故事给人们很多启示，其中最重要的是，没有过不去的事情，只有过不去的心情。只有让自己的心情过去了，事情自然而然地就会真正过去，尤其是那些不愉快、不如意的事情。否则，就会让自己的心情永远在过去痛苦的事情中遭受折磨。

一个职业人无论是在工作中还是在生活中，都应时刻管理好自己的心情与情绪，提高自己的情绪智力，这样才能更好地处理事情。要学会了解自己的心情，感悟自己的心情，管理和处理好自己的心情。同时要理解他人的心情，接受他人的心情，关注他人的心情，影响他人的心情。

很多人最大的错误往往是把最差的脾气、最不好的情绪和最糟糕的心情，都给了最亲近的人。因此，在面对自己最亲近的人时，尤其要注意管理自己的心情，关注、保护和影响最亲近之人良好的心情。

先处理心情，再处理事情，这是职业人取得职业成功的重要方法。

密码 33：机会与能力

哈佛大学的一份调查显示，一个人一生平均有 7 次决定人生走向的机会，每次相隔约 7 年，约 25 岁后开始出现，75 岁后结束。这 7 次机会里，第一次不易抓到，因为太年轻；最后一次也不易抓到，因为太老。这样就只剩下 5 次，这里面又有两次会不小心错过，所以实际上只有 3 次机会。这 3 次机会只要抓住 1 次，人生的命运就有可能改写；当然，如果能抓住 2 次，人生就可能充满着成功和喜悦；如果 3 次机会都抓住了，人生就会创造无限的精彩和巨大的成就。

“机不可失，时不再来”。机会本来就不多，有的机会还是不可再生的资源，稍纵即逝，而且一去不复返，所以更加弥足珍贵。最让人难以把握的是，机会来临时常常蹑手蹑脚，偷偷摸摸，来也匆匆，去也匆匆。机会有时还会伪装成风险，伪装成陷阱，让你避而远之。当你发现这是一个绝佳的机会，回过头来看时，机会已经走远了，或者被别人捷足先登了。

李嘉诚曾说过这样的话：当一个新事物出现，只有 5% 的人知道时，赶紧做，这就是机会，早做就是先机；当有 50% 的人知道时，做个消费者就行了；当超过 50% 的人知道时，看都不用去看了！每一次新的商机到来，就会造就一批成功的人。成功者的特征是：当别人不明白的时候，他明白他在做什么；当别人不理解的时候，他理解他在做什么。当别人明白了，他做成了；当别人理解了，他成功了！

很多人在对待新生事物上，第一看不见，第二看不起，第三看不懂，第四来不及，第五空叹息。

既然机会如此重要，那么究竟如何才能有效识别和抓住机会呢？实际上，机会有两个重要的特征：一是机会永远不会敲锣打鼓地来到我们面前，大声说：我是机会！我来了！快开门！二是机会常常会伪装成困难、失败来敲门，引起的生理感受是不舒服。

这两个特征告诉我们，当一些事情发生时，当一些人员出现时，感觉

心里不舒服，可能就是机会来敲门了！我们要选择的是，打开还是关闭心门？

一个职业人在职场上会经常遇到这样或那样的困扰，会遇到各种各样的困难与挑战，从而造成心里不舒服，甚至会引起生理上的不良反应。在这样的情况下，有的人可能会选择回避或逃避，有的人则选择冷静面对和积极应对。

很多人都在使用吉列牌剃须刀，走进商场或者超市，能看到琳琅满目的吉列刀片和刀架。但不知大家想过没有：这种携带方便、简单易用、安全舒适的剃须刀是谁发明的呢？

吉列剃须刀的发明人是坎普·吉列，在吉列 40 岁的一天，他在用传统的剃须刀刮自己的胡须时，由于剃须刀又厚又钝，一不小心刮破了自己的脸。鲜血从他的脸上不停地流下来，他用手去按伤口时，硬硬的胡须又刺痛了他的手。面对自己难堪的现状，想起自己人到中年但职业生涯尚未取得什么发展和成果，不觉悲从中来。当他那已写满沧桑的手，被自己刮不干净的、坚硬而厚密的胡须刺得隐隐作痛的时候，一个奇妙的想法突然在脑海里闪现出来：每个男人都需要刮胡须，而刮胡须就需要剃须刀，自己何不开发出一种方便而锋利的剃须刀呢？想到这里，他顿时高兴得跳起来，联想到自己剃须的很多不便以后，他暗暗下定决心，一定要开发出人们都喜欢的剃须刀。

机会来到坎普·吉列面前的时候，带给他的是刮破之脸，是受伤之痛，是人生之悲。此时，他可以选择打开心门，也可能选择关闭心门。当然他选择了前者，选择了走向成功的殿堂。

实际上，创业之路是曲折而艰难的。他的第一批剃须刀于 1903 年面世，当年一共只售出 51 副。直到 1913 年，吉列剃须产品也仅卖出 168 片刀片和 51 把刀架。

爆发于 1914 年的第一次世界大战，虽然给世界很多国家的人民带来了

沉重灾难，但却给吉列剃须刀带来了绝佳的机会，战争使之成为重要的“军需品”。那些从未听说过可以自己动手、天天剃胡须的美国士兵，欣然接受了吉列剃须刀。战后，士兵又带着它们回到了各自的家乡，为吉列剃须刀做了活广告。

1917 年，吉列刀片创造出 12 亿片销量的惊人业绩，市场占有率达到 80%，有 44 家海外分公司，从此奠定了其在剃须刀领域的领导地位。到 1920 年，大约有 2000 万人都在使用吉列的剃须刀和刀片。此后，吉列逐渐进入国际市场，并迅速成长为国际知名品牌，其在全球市场的占有率高达 65%，处于绝对领先的地位。1968 年，吉列剃须刀创下了销售 1110 亿枚“天文数字”的历史纪录。2005 年，宝洁公司以 570 亿美元并购了吉列公司。

吉列公司这些非凡成就，正是来自坎普·吉列 1895 年那次“不舒服”中孕育出来的机会。由此可见，机会不会从天而降，机会不会敲锣打鼓登门；机会总是在痛苦中孕育，机会总是在困难中诞生。

不可否认，机会对于一个人职业的成功起着非常重要的作用，但如果没有能力，仅靠机会就能取得职业的成功吗？机会与能力又是一种什么样的关系呢？

在漫漫的人生过程中，我们总是抱怨自己没有遇上好的时代，没有遇上好的机会。如果，你真的没有遇到好时代、好机会，倒也情有可原。但是，如果机会来临了，我们却因为没有能力抓住，或者抓住了机会却没有能力把这个机会变成现实，这难道不是更为可悲的事情吗？面对机会与能力，我们的态度是先具备能力，先练就过硬的本能。当我们有了过硬的本能，我们就能抓住机会，即使暂时没有机会，我们也能创造机会。正所谓智者创造机会，强者把握机会，弱者错失机会，愚者害怕机会。没有能力的人错过机会，能力用错的人痛失机会，能力用对的人抓住机会，更有能力的人为自己创造机会，最有能力的人为别人创造机会。

曾经有一个员工小张，平时工作总是应付了事，从来不学习新的知识

和新的技能，还觉得领导不重视他，不给他晋升的机会。

与小张一起加入公司的小王，工作十分优秀，进公司后多次得到换岗和晋升的机会。看到小张的状况，小王多次想帮助他，但一直没有合适的时机。

突然有一天，小张对小王说：“这个公司太不公平了，我想离开这个破公司。”

小王说：“我支持你！不过你这个时候离开公司，对公司是没有什么损失的，达不到报复公司的目的。”

小张说：“那怎样才能让公司有损失呢？”

小王说：“你应该利用公司这么好的条件，努力工作一段时间，为公司发展一批客户，最好是发展几个大客户，让公司的业绩快速增长，同时让自己成为公司举足轻重的人物，然后突然宣布离职，并带着你的客户扬长而去。这个时候才能给公司带来不可估量的损失，如此这般，你的新仇旧恨则可报得痛快淋漓。”

小张觉得此言有理，此计可施。于是虚心向小王请教业务知识，请教营销技巧，同时早出晚归跑市场、做客户。一段时间后，小张个人信心倍增，业绩也直线上升，在同事和领导心目中宛若换了一个人。

一天，小王碰到小张后，就对小张说：“报复公司的时机到了，你现在可以提出离职了。”

小张则向小王做了一个鬼脸，并笑着告诉小王：“最近老总已找我谈过了，准备让我去一个部门做经理，这正是我梦寐以求的职位。”

小王更是会心一笑，这正是他的初衷呀！

一个职业人在职场上如果不注重提升自己的能力，不注重做出企业需要的业绩，机会是难以无缘无故地垂青于他的。

在职场上，有些人许多机会没有抓住，许多事情没有做成，不是由于没有能力，而是将能力用错了地方，或者给自己设置了许多限制，总觉得

自己“不可能”，从而妨碍了自己去获得机会。

曾有人做了这样一个假设：

在大街上设一个抽奖台，让大家来抽奖，要是哪位抽中了那个特等奖，就发给他 100 万元的奖金。肯定有人说：这不可能，绝对不可能，世上没那么好的事，就算有，也不可能落在我的头上。

反过来，要是谁抽中了那个特等奖，就让他赔偿 100 万元。敢不敢抽呢？更不敢！他们会想：天啊！我去抽，倒霉的准是我！

为什么好事情不属于我，而坏事情总是属于我？为什么成功不属于我，而失败总属于我？这实际上是很多人的消极、有害的思维方式，正是这种思维方式让很多机会与自己擦肩而过。

实际上，从哲学的角度来看，能力与机会的关系，是内因与外因的关系。外因是变化的条件，内因是变化的依据，外因只有通过内因才起作用。

“赤壁之战”是《三国演义》中非常经典的战役之一，在这一战役中，周瑜定计火攻曹操，做好了一切准备，忽然想起如刮不起东风就无法胜敌，于是卧病不起。诸葛亮得知以后，便主动求见，承诺帮忙建“七星坛”以借东风，助周瑜破敌制胜。

这里万事俱备当然是内因，东风则是一个重要的条件，是外因。只有万事俱备，借来的东风才是机会。

同样，一个职业人的能力是内因，机会是外因。职业人只有具备了应有的能力，做好了相应的准备，当机会来临时，这个机会才能被抓住和发挥作用。

此外，用敏锐的眼光去寻找和识别机会，用智慧的头脑去判断和创造机会，用执着的精神去获取和尝试机会，这实际上也是一种独特的能力。

机会对一个人的职业发展和职业成功至关重要，但机会又总是留给那些有准备的人。很多时候，不是有机会了才去准备，而是准备了才能看清

并抓住机会。

密码 34：责任与借口

“没有任何借口”是美国西点军校 200 多年来所奉行的、最重要的行为准则。西点军校有一个广为传诵的悠久传统，就是遇到军官问话，只有四种回答：

“报告长官，是！”

“报告长官，不是！”

“报告长官，不知道！”

“报告长官，没有任何借口！”

200 多年来，西点军校为美国培养了 3 位总统、5 位五星级上将、3700 多名将军。不仅如此，更让人惊讶的是，大批西点军校的毕业生，在企业界同样获得了巨大的成功。可口可乐、通用公司、杜邦化工的总裁都出身于西点军校。美国商业年鉴显示，第二次世界大战以后，在世界 500 强里面，西点军校培养出来的董事长有 1000 多名，副董事长有 2000 多名，总经理、董事有 5000 多名。可以说，任何商学院都没有培养出这么多优秀的管理人才。

西点军校这些辉煌成就背后的秘密是什么呢？有人说其秘密就在于“没有任何借口”这 6 个字，在于“没有任何借口”所体现出的一种高度负责的精神。

然而，在实际工作与生活中，很多人比较喜欢做的一件事，就是“找借口”。

上班迟到了，他的借口很简单：路上堵车了！

工作出了差错，他的借口很充分：这都是别人的原因，与我没有什么关系。

工作任务没完成，他的借口更是冠冕堂皇：领导或组织下达的指标太高，不切合实际，或是竞争对手太强大，或是市场情况发生了变化！

为什么有的人总喜欢找借口呢？其原因虽然千奇百怪、多种多样，但大致可以分为以下五类：

1. 懒惰之情

很多人找借口是怕吃苦，不想努力去做应该做的事，不愿意去达成应该达成的目标，有了借口就有了一个偷懒的理由，而且借口是来得最容易的。

2. 虚荣之心

虚荣心主要的表现是“爱面子”，很多人如果一件事情没有做完或者没有做好，怕给自己丢“面子”，往往找一些借口来掩饰。

3. 非诚之意

找借口还有一种重要的原因是不诚实，歪曲实际的情况，编造出一些谎言来作为自己的借口，这既是欺人也是自欺。

4. 自恕之术

自恕就是自己原谅自己，自己让自己实现“精神胜利”。有时自己定下一个目标，不能持之以恒地坚持，就给自己一个放弃努力的借口；当事情没有完成、目标没有达成，给自己一个可以谅解的借口。

5. 避责之策

很多时候人们找借口是为了推卸和逃避责任，把借口作为“明哲保身”的理由。特别是当工作中出现了差错，甚至造成了损失，很多人为了自己的名声或担心受到相应的处罚，往往用寻找借口的方法把自己抽离出来，把责任推给别人。

任何一件事情没有做好或者没有做成，总能找到一些借口，但找得再多都无济于事，都不能解决任何问题。找借口的直接后果是容易让人形成遇事外归因的思维方式，容易让人养成办事拖延的行为习惯。借口让人们暂时逃避了困难和责任，获得了暂时的心理慰藉，但借口只能让人们回避一时，却难以让人如意一世。借口的代价往往十分昂贵，借口让人拖延懒惰、让人消极颓废、让人难以成功。

不找借口找什么呢？那就是找方法、找责任、找自己的错。

1. 找方法

“只为成功找方法，不为失败找借口”。面对困难与问题，有人反应“快”，有人反应“对”。错误做法是：反应快，找借口；正确做法是：反应对，长智慧。

1956年美国福特汽车公司推出了一款新车，这款车的式样、功能都很好，价格也不贵，但奇怪的是，汽车销售比开始预想的要差很多。公司的高层管理人员非常着急，他们尝试了很多办法都没有什么明显的成效。这时在费城地区的分公司销售情况也不怎么好，该分公司有一位毕业不久的大学生叫艾柯卡，面对这件事情，艾柯卡是如何做的呢？

艾柯卡当时只是这家汽车公司的一名见习工程师，主要从事技术方面的工作，可以说汽车销售与他是毫无关系的。但是，当他得知公司领导为汽车销售而发愁时，他开始思考和琢磨：我能不能想办法让这款汽车畅销起来呢？

正可谓：功夫不负有心人。艾柯卡冥思苦想，终于想出了这样一个办法：“花 56 元买一辆 1956 年推出的 56 型福特汽车。”

这个创意很快被采纳，并以广告的形式刊登到了美国的多家报纸。

这个创意的核心是，想买一辆 1956 年生产的福特汽车，只需先付 20% 的货款，余下的部分可按每月付 56 美元的办法逐年付清。这样，一般消费者都能负担得起。

“花 56 元买 56 型福特汽车”这则诱人的广告很快被人们记住并接受，并使福特汽车的销售量直线上升。

艾柯卡也因此由一个名不见经传的实习生而一举成为公司的名人与功臣。不久后，他被晋升为公司的华盛顿特区经理。几个月后，年仅 32 岁的艾柯卡又被调到福特公司总部，担任卡车和小汽车两个销售部的经理。4 年后，即 1960 年 11 月，艾柯卡担任了福特公司副总裁和福特分部的总经理职务，时年 36 岁。后来又过 10 年，艾柯卡 46 岁便担任了福特公司总裁。他创下了空前的汽车销售纪录，成为美国家喻户晓的明星人物，成为美国人心目中的英雄。

2. 找责任

推卸责任就是放弃成功、拒绝成功，承担责任就是拥抱成功、走向成功。当一件事没有干成时，总能为推卸责任找到借口。但是，借口越多，就离客观规律越远。谁将责任推卸得干干净净，谁就与成功绝缘。反之，谁主动负责，主动承担责任，谁就与成功结缘。

在职场上，一个人总是说“这事我负责”，时间长了，这个人就能成为“领导人”；

一个人总是说“这事我顶着”，时间长了，这个人就能成为“顶梁柱”；

一个人总是说“这事我来做”，时间长了，这个人就能成为领导的“左右手”；

一个人总是说“这事我不会”，这个人就很难提高；
一个人总是说“这事为什么我来做”，这个人就很难进步；
一个人总是说“这事跟我没关系”，这个人就会成为被淘汰者。

当结果不好时，对内部说：这是我的责任；对客户说：这是我们的责任。往自己身上揽责任，等于给自己创造进步的机会！

大家对2002年底到2003年上半年那场突如其来的非典型肺炎疫情应该还记忆犹新吧。在这场人类与病魔的殊死抗争中，有一个名字是永远不会被忘记的。他，就是当年已年近古稀的中国工程院院士、著名呼吸疾病专家钟南山。

“请把最危重的非典病人送到我们这里！”钟南山院士代表广州医学院第一附属医院呼吸疾病研究所，主动向广东省卫生厅慷慨请缨。

一个个危重的非典病人被迅速转移到了钟南山的研究所，至2003年4月中旬，研究所先后收治危重病人101人，其中需要插管治疗的就超过了50位。

这是一场与病魔殊死搏斗的战争，救治过程就像紧张激烈的战斗。由于早期危重非典病人的传染性极强，有时，救治一个病人，同时就会有两三名医护人员倒下。短短一段时间内，广州医学院第一附属医院有26名白衣战士被感染，重症监护室的6名骨干，因感染而患病的就有4人。

死神近在咫尺！然而钟南山院士以及医护人员均将个人安危置之度外，始终坚守在救治危重病人的第一线。与此同时，钟南山院士考虑的还不仅仅是眼下病人的康复问题，他要尽快探索并形成有效的防治方案，以早日找到非典的治疗方法，从而解除对国家甚至世界的威胁。

后来，以钟南山院士为首的攻关小组结合临床实践，夜以继日，反复观察，反复试验，终于很快取得突破性进展，形成了被世界卫生组织誉为“独一无二”的“三大治疗原则”和“三早三合理治疗方案”，并为各地医院广泛采用，收到了十分明显的效果。

广州医学院第一附属医院呼吸疾病研究所收治的 101 名重症病人，有 87 人康复出院。广东省累计报告 1500 多个非典病例，死亡人数控制到了 50 多人，死亡率控制在 3.7%，创全世界最低非典疾病死亡率纪录。

2003 年 4 月 3 日，世界卫生组织的专家组到广东考察，认为以钟南山院士为首的专家摸索出来的治疗经验，对全世界抗击非典有重要指导意义。

可以说，面对抗击非典的巨大困难和威胁，钟南山院士没以非典病情复杂、病源未知为借口，没以自己年迈体弱、安危得失为借口，而是挺身而出，一马当先，主动请缨，勇于承担，最后力挽狂澜。不仅为中国抗击非典做出了巨大贡献，而且也全人类认识非典、治疗非典做出了巨大贡献。

3. 找自己的错

孟子曾说过：行有不得，反求诸己。意思是说当做一件事情没有达到预期目的时，不要怨天尤人，而是要从自己本身找出原因和差错，自我检讨与反省，并找出相应的完善办法。

诸葛亮到了祁山，决定派出一支人马去占领街亭（今甘肃境内），作为据点。让谁来带领这支人马呢？诸葛亮选中了参军马谡。

马谡的确读了不少兵书，但并没有什么实战经验。马谡带领人马开赴前线，由于不听副将王平的劝告，错误地将营寨扎到山上，很快街亭失守，让蜀军失去了重要的据点，又丧失了不少人马。

诸葛亮回到汉中，经过详细查问，知道街亭失守完全是由于马谡违反了作战部署。诸葛亮按照军法，挥泪斩了马谡。

同时，诸葛亮也对自己的决策作了深刻的反省，认为这次出兵失败，固然是因为马谡违反军令，可是自己用人不当，也应该负责。于是，他就上了一份奏章给刘禅，请求把自己的官职降低三级。刘禅接到奏章，就下诏把诸葛亮降级为右将军，仍旧负责丞相之事。

面对失败，由于诸葛亮既从严执法，又主动找自己的错，蜀军将士甚

为感动，士气更加旺盛。这年冬天，诸葛亮又带兵出征，夺取了一个又一个胜利，收复了一个又一个失地，立下了赫赫战功。

人们常说：失败是成功之母。其实失败并不能直接成为成功之母，只有在失败后不是轻描淡写找借口，而是沉痛深刻找错误，并从错误中吸取教训，取得下次实践的良好效果，失败才能是成功之母。

人生成功从哪里开始呢？人生成功从职业生涯发展开始，职业生涯发展从做好本职工作开始，做好本职工作从对结果负责开始，对结果负责从找自己的错开始。

一个人在职场上，当结果并不好的时候，外归因去找客观的借口会无济于事，只有内归因去找自身的错误，才能吸取教训。要在主观上真正认识到“错”、真诚地面对“错”，并努力去改正“错”。

不找错，就会耽误事。家长不找自己的错，耽误孩子；员工不找自己的错，耽误个人；经理不找自己的错，耽误部门；总裁不找自己的错，耽误企业；总统不找自己的错，耽误国家；国人不找自己的错，耽误民族；人类不找自己的错，毁灭地球！

实际上，面对困难或失败，无论是找方法还是找自己的错，归根到底还是一种责任、一种担当，找方法是履行责任，找自己的错是承担责任。一个人在职场上，只有拒绝借口，肩负责任，才能够快速地进步和成长。

借口是负能量，越找越懒惰，越找越偏离成功的方向；责任是正能量，越找越坚强，越找越能绽放出成功的灿烂与辉煌。

密码 35：老板与打工者

“老板”与“领导”毕竟是少数，更多的人则属于“打工”的行列。“打

工”成为一个常用词汇流行在口头上，但有些人则将之沉淀在内心，这就是所谓的“打工心态”。打工心态千奇百怪，但主要的表现形式有：

1. “脚踩西瓜皮，滑到哪里算哪里”

没有长远规划，只顾眼前利益，目光短浅，盲目工作。

2. “做一天和尚，撞一天钟”

没有全身心投入到工作之中，只是临时工作的思想，得过且过，被动工作。

3. “事不关己，高高挂起”

没有主动负责的精神，不愿协作配合，害怕受苦受累，消极工作。

4. “不求有功，但求无过”

没有开拓进取的精神，没有建功立业的雄心壮志，害怕承担责任和风险，应付工作。

5. “办事拖拉，效率低下”

没有时间概念，缺乏紧迫感，拖沓工作。

6. “敷衍塞责，迎合取巧”

没有精益求精的精神，办事敷衍草率，甚至钻组织的空子和管理的漏洞，投机工作。

7. “牢骚满腹，怨天尤人”

有调查显示，在企业里，有接近一半的人上班不如意、不情愿，对所从事的工作不满，每天抱怨1至5次。这也看不顺眼、那也看不顺眼，这也干不好、那也不好好干，却总在发别人的牢骚、找客观的理由，痛苦地工作。

实际上，一个人以什么样的心态去做自己所从事的工作，直接影响和决定了其职业的发展。

曾经有三个工人在工地上砌一堵墙，有人过来问：“你们在干什么呢？”

第一个人没好气地说：“没看见吗？我们在砌墙。”

第二个人抬头笑了笑说：“我们在建一栋美丽的高楼！”

第三个人边干边哼着歌曲，他的笑容灿烂开心：“我们正在建设一个美丽的城市。”

若干年以后，第一个人在另一个工地砌墙；第二个人坐在办公室里画图纸，他成了一个小有名气的工程师；第三个人呢，则成了前两个人的老板。

三个人的工作起点并没有差别，都是在砌墙。但数年后，为什么差别如此之大呢？剔除其他因素，仅就这故事本身而言，可以说是干活时的心态和状态决定了他们不同的成就。而且正是因为他们的心态不同，干活时的状态也不相同。第一个人只是痛苦而厌倦地砌墙，找不到激情与乐趣，他以“打工”的心态与状态来工作，就难以成长和进步。所以，他只有日复一日、年复一年地做着砌墙的工作。而后两个人没有“打工”的心态，而且有了更积极的状态，同时还有了整体的工作目标与标准。他们看到的是美丽的高楼和美丽的城市，他们富有激情和快乐，他们无疑能够取得更好的职业发展。

一般来讲，企业里有三类人：企业的老板、普通打工仔、优秀职业人。

什么样的人企业的老板呢？如果别人都不负责，他却不得不负责的人，就是企业的老板。老板必须对投资负责，必须对客户负责，必须对员

工负责，必须对社会负责。

什么样的人企业的打工仔呢？又不是我的企业，能不负责就不负责。打工仔只强调自己上班了，却说不出自己干成什么了；只关心自己挣钱多少，不关心企业经营好不好；只关心自己是否满意，不关心客户是否满意。打工仔总喜欢在错误面前找借口，困难面前出怨言！

什么样的人优秀的职业人呢？虽然自己不是企业老板，但主动对工作结果负责，将个人的职业生涯发展与企业的发展结合起来，这就是优秀的职业人。

曾有人问一个成功人士：老板和打工仔的区别在哪里？

那个成功人士回答说：假如有一人上山打野猪，一枪打出去，野猪没死，它冲了过来，那人把枪一扔，往山下跑的，就是打工仔。如果那人一枪没把野猪打死，而是把枪一扔，从腰上拔出柴刀和野猪拼命，准是老板。老板无路可逃，只能血拼。

一个人在职场上，不管是不是老板，如果能够时时按照老板的心态去做事，用一个优秀职业人的标准来要求自己，将个人职业发展与企业发展紧密结合起来，最后获得的成长始终属于你自己，最后获得的成就始终属于你自己。

20 世纪 50 年代，美国有一个年轻人，每天去找零星的活儿干。一家百事可乐工厂需要招聘车间地板的擦洗工，这样的工作很多人都不想干，但这个年轻人应聘后就去了。一天，一个人不小心打碎了 50 箱汽水，满地都是泡沫，他却一丝不苟地擦洗，认为这就是他的工作、他的职责。这时被路过的主管看到了，很快就把他调到了瓶装部，第二年就提拔为主管。许多年后，他成为全世界注目的人物，这个人就是美国前国务卿鲍威尔。后来他在回忆录中写过这样一段话：工作是为了自己，只要你永远认真地对待你所从事的工作，并把它做好，你一定会有所成就，要明白自己是在为

自己工作!

虽然“大众创业、万众创新”开始成为中国社会新的潮流，很多年轻人都将会以创业者的身份出现在新的历史舞台上，但并不是每个人都能成为老板，打工者仍然是主要的工作群体。为谁打工呢？不仅仅是为老板打工，更是为自己的成长打工、为自己的梦想打工。

齐瓦勃出生在19世纪的美国乡村，只受过很短的学校教育。从15岁开始，家中一贫如洗的齐瓦勃就到处做活谋生。18岁时，他经过努力来到了钢铁大王卡内基所属的一个建筑工地打工。在建筑工地，很多人都抱怨工作辛苦、薪水低，齐瓦勃则默默地积累着工作经验，并利用业余时间自学建筑知识。

一天晚上，同伴们都在闲聊，齐瓦勃则躲在角落里看书。那天恰巧公司经理到工地检查工作，经理看了看齐瓦勃手中的书，又翻了翻他的笔记本，什么也没说就走了。

第二天，公司经理把齐瓦勃叫到办公室，问：你学那些东西做什么呢？

齐瓦勃说：我想我们公司并不缺少打工者，缺少的是既有工作经验、又有专业知识的技术人员或管理者。

不久，齐瓦勃凭借自己的工作业绩和工作能力被升任为技师，后来又一步步晋升为总工程师。25岁那年，齐瓦勃成为这家建筑公司的总经理。后来，齐瓦勃又成为布拉得钢铁厂的厂长、董事长。因为齐瓦勃积极的工作态度和卓越的工作业绩，布拉得钢铁厂成为卡内基钢铁公司的“灵魂工厂”。有了这个工厂，卡内基当时才敢说：什么时候我想占领市场，市场就是我的。

后来，齐瓦勃终于自己建立了大型的伯利恒钢铁公司，并创下了非凡业绩，真正完成了从一个打工者到管理者再到老板的飞跃。

齐瓦勃的成功虽然有诸多因素，但从某种意义上讲，一切与他摒弃打

工心态直接相关。他曾说：我不光是为老板打工，更不单纯是为了赚钱，我是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工。

很多老板在成为老板之前，都有过打工的经历。他们在打工过程中，全力以赴地投入到每一份工作之中，使自己的观念不断更新、知识不断增长、技能不断提升，同时虚心学习老板的经营管理经验，后来在时机成熟时自己创业而获得成功。也有的人自己并没有独立创业，而是一直配合老板做一个优秀的职业经理人，让公司发展壮大，自己的职业生涯同样得到极好的发展。

有人说，当一个公司不是很大时，员工似乎在为老板打工；当一个公司很大时，实则老板在为员工打工。

其实，公司表面上是老板的，实则是大家共有的。公司是一个所有人展示自我能力与才华的舞台，是一个所有人追求职业发展和成功的平台。

“以老板的心态打工，迟早成为公司股东”。这虽然是一句网络上的流行语，但员工只要以老板的眼光、思维和心态投入工作，努力为公司和客户创造价值，最终就自然而然能为自己创造价值。

一个人进入职场后，可能是从打工开始起步的。如果能够坚持按照优秀职业人的标准来打造自己，按照优秀老板的要求来塑造自己，就能一步步完成从职业到事业的升华。

密码 36：职业与事业

关于什么是职业，前面已有详细的描述。那么，什么是事业呢？一生都致力于研究和传播中国传统文化的南怀瑾先生说：一个人一生里做一件事情，对世界人类永远有功劳，永远有利益给大家，这个才叫事业，如大禹治水。上到皇帝，下至乞丐，都不是事业，那是职业。

职业体现的是社会地位，需要的是专业技能，满足的主要是个人物质生活与精神生活方面的需求；而事业则体现社会贡献，实现人生价值，超越了个人物质与精神生活需求，更会为民族、为国家、为社会做出杰出贡献，会对人类产生重要影响。

无论是惊天动地的伟业，还是千秋万代的大业与利国利民的功业，这些都是从何而来的呢？它们的起点在哪里？这其中有没有规律可循呢？

1. 事业从责任与使命中来

惊天动地的事业毕竟是少见的，但很多人仍然从责任与使命出发，做出了有意义、有影响的事业。

共和国“四大演讲家”之一的李燕杰说：30年来自己的使命不曾改变，那便是“铸魂育才系统工程。”

有人问他，社会上这么多伪劣产品，为什么？他回答：因为社会上存在着——一帮伪劣人！继续问：为什么有伪劣人呢？他答：因为我们存在着伪劣教育！

因此，他从教书育人到公开演讲，再到写作著书，一直以“铸魂育才”为使命。特别是他感心动耳、荡气回肠的演讲，给许许多多的人点燃了希望与梦想，让许许多多的人走出了失望与迷茫，甚至让一些人悬崖勒马、迷途知返。他曾风趣地说：“我一场报告下来，可能很多人就不干坏事了。”

在这一责任和使命的驱使下，李燕杰老师自1977年第一次公开演讲后，他的声音就伴随中国改革开放的脚步，传遍了大江南北、世界各地。到目前为止，他已演讲过90多个专题，在国内近300个城市、国外120多个城市进行了4800多场次的演讲。他的演讲主题与时俱进，演讲内容丰富高雅，演讲语言形象生动，演讲形式多姿多彩。如在演讲主题上，他把握时代特征、紧扣时代脉搏。1977~1980年的演讲主题为“粉碎旧的枷锁”，1990~1992年的演讲主题为“迎接新时代的挑战”，1993~1995的演讲主题为“投

身改革大潮”。如今，李燕杰老师已近 90 岁高龄，仍然多次组织“中国梦”演讲团，奔赴美国、欧洲传播中国精神，宣传中国梦想。

除了演讲以外，李燕杰老师还撰写了《人生九级浪》《不是第一就是唯一》等著作共 40 余部。他的《塑造美的心灵》《自强者笔记》被评为首届全国优秀读物一等奖。

他用声音和文字为人们“塑造美的心灵”，被誉为真善美的传道士、教育艺术家、铸魂之师、青年的良师益友，成为“有突出贡献专家”，荣获“铸魂金杯奖”，受到多位国家领导人的高度评价。

可以说，正是建设“铸魂育才系统工程”的责任与使命，让李燕杰老师开创了轰轰烈烈、惠及大众的教育事业。

实际上，每一个人来到这个世界上都是有责任与使命的，是一定要完成一件事情的，关键是我们如何找到自己的责任与使命，并全力以赴地履行这份责任与使命。

2. 事业从兴趣与爱好中来

2012 年 10 月 11 日，瑞典文学院宣布：中国作家莫言获得 2012 年度诺贝尔文学奖。读书、写作是莫言最大的兴趣和爱好。他虽然在小学五年级时因为文化大革命辍学，但读书始终是他生活中非常重要的部分。《封神演义》《三国演义》《水浒传》《儒林外史》都是他小时候看的“闲书”。后来在部队担任图书管理员期间，他将图书馆里 1000 多册文学书籍全部看过。

在读书的同时，莫言始终坚持写作。他在长篇小说《生死疲劳》的后记里写道：“哪怕只剩下一个读者，我也要坚持这样写。”这既是他对自己写作风格的坚守，也是对写作本身的坚持。

1984 年，莫言凭借所创作的小说《民间音乐》破格参加考试而考入解放军艺术学院文学系。1985 年初，在《中国作家》杂志发表《透明的红萝卜》而一举成名。1986 年，他的中篇小说《红高粱》在《人民文学》上发

表引起文坛极大轰动。后来,《红高粱》被张艺谋搬上银幕,不仅刷新了当时的票房纪录,还一举夺得了第38届柏林国际电影节金熊奖,成为首部获得此奖项的中国电影。

据不完全统计,莫言共发表了80余篇短篇小说、30部中篇小说、11部长篇小说,还创作了大量散文以及影视文学剧本等,为人类创造了丰富多彩的精神财富。

莫言就是这样凭着对文学深厚的兴趣与执着的追求,成就了自己文学创作的事业,并摘取了“诺贝尔文学奖”这一桂冠。

3. 事业从职业的发展中来

中国以占世界不到10%的耕地,能够养活占世界20%之多的人口,这不能不说是一个巨大的奇迹!可以说,这个奇迹的创造,杂交水稻功不可没,被誉为“杂交水稻之父”的袁隆平院士立下了汗马功劳。

袁隆平院士祖籍为江西德安,于1930年9月7日出生于北京。1953年8月,他毕业于西南农学院(现西南大学)农学系,并分配到湖南省怀化地区的安江农校任教。

从20世纪60年代初开始,他踏进稻田进行杂交水稻技术的研究,于1974年培育出第一个杂交水稻强优组合“南优2号”。

1975年,他研制成功杂交水稻种植技术,从而为全国大面积推广杂交水稻奠定了基础;1985年,他提出杂交水稻育种的战略设想,为杂交水稻的进一步发展指明了方向;1995年研制成功两系杂交水稻;1997年提出超级杂交稻育种技术方案;2000年、2004年分别实现了超级稻育种的第一期和第二期目标,同时超级杂交水稻亩产700公斤、800公斤的目标也得以实现;2011年,超级杂交水稻亩产900公斤高产攻关获得成功,亩产达到926.6公斤。

据记载,中国解放初期水稻平均亩产不到200公斤,而如今杂交水稻

的亩产差不多是当时的 5 倍。在袁隆平的带动下，其他品系的杂交水稻也如雨后春笋般发展起来。中国目前水稻种植面积大约在 4 亿多亩，其中杂交水稻的种植面积超过 50%，这对粮食的贡献是可想而知的。此外，中国的杂交水稻已走出国门，在世界上 30 多个国家和地区进行推广种植，并被冠以“东方魔稻”、“巨人稻”、“瀑布稻”等美称。杂交水稻不仅解决了中国人的吃饭问题，对全世界解决粮食问题也作出了卓越的贡献。

1995 年 5 月，袁隆平当选为中国工程院院士；2014 年 1 月，袁隆平获得国家科技进步特等奖；他还成为 2014 年度诺贝尔和平奖候选人。

袁隆平院士最开始的职业是老师，教书育人。后来从事杂交水稻的研究，并成为世界著名的科学家。他成功而辉煌的事业，正是从职业的发展中一步一步建立起来的。

可以说，袁隆平是从一颗“小小的种子”出发，最后登上了事业的高峰。然而，陈良刚则是从一张“薄薄的超滤膜”出发，打造出了一个全球超滤膜行业的领军企业。

陈良刚是海南立升净水科技实业有限公司的创始人、董事长，1979 年以湖北麻城高考理科状元的成绩考入清华大学热能工程系燃气轮机专业。毕业后，曾就职于长江动力集团与海南汽车制造厂。

1992 年创办立升企业，任董事长兼总经理，致力于“水处理科学技术及超滤膜”的研究。经过 20 多年的潜心钻研，陈良刚带领他的团队终将立升 PVC 膜超滤技术成功应用于生活用水的净化之中，并在世界范围内拥有数十项专利技术。

陈良刚在担任国家“十五”科技攻关项目课题组长期间，成功研制 PVC 合金毛细管式超滤膜，该技术一举奠定了立升和中国膜产业在世界膜行业的领先地位，该成果先后荣获国家“重点新产品证书”、海南省“科学技术奖”一等奖和“中国膜工业协会科学技术奖”一等奖。

如今，立升企业已发展成一家集水处理科学技术研究，超滤膜及其组

件、家庭净水设备制造、销售和服务为一体的高科技企业集团。在海口建有全世界最大的超滤膜生产基地之一，在苏州建有目前全球最大的超滤设备生产基地，超滤膜产销量居世界第一。近几年来，立升产品远销日本、美国、澳大利亚等 40 多个国家和地区，在全球超过 1000 多家工业企业得到应用，其中包括可口可乐、麦当劳、丰田汽车、飞利浦、英特尔、LG 等世界 500 强企业。

除家庭净水与商务净水外，在市政供水方面，陈良刚主导研发的以“PVC 合金超滤膜”为核心的“第三代城市饮用水净化工艺”已成为自来水厂升级改造的成熟方案。立升超滤膜从众多国际大品牌中脱颖而出，成为当前世界最大膜分离自来水厂之一的台湾高雄水厂唯一采用的超滤膜产品，标志着立升在这一巨大的传统产业上已迈入世界同行业前列。同时，这些技术与工艺已在国内多个省市的自来水厂应用，提前实现了我国新水质标准 106 项检测指标。

在污水处理方面，立升超滤膜可实现对污水的高效处理。在国内外印染废水、电镀废水、生活污水、油田废水、垃圾渗滤液等处理工程中，表现出优异性能，节水减排的经济效益和社会效益突出。

立升超滤膜还广泛应用于农村改水、国防装备等领域。

在 2010 年上海世博会园区，随处可见一种新颖独特的直饮水设备，为世界各地游客提供安全、卫生、方便的直饮水。这些设备全部由立升企业提供，其先进的工艺、高质量的水处理效果在世界各家的竞标企业中脱颖而出。其细菌去除率达到 99.9999%，病毒去除率达到 99.99%，让世博直饮水的水质卫生标准不仅达到新国标，而且主要卫生指标优于欧盟标准。上海世博会期间，立升企业让来自 200 多个国家和地区约 7000 万游客饮上了高品质的直饮水。

1998 年长江流域特大洪灾期间，陈良刚向灾区捐赠了 140 多万元的净水设备；2008 年 5 月，四川汶川地震发生后，陈良刚带领立升企业为灾区捐建了 11 座净水站，捐赠了 2000 套便携式净水器，为灾区人民提供了安

全的饮用水。

事业可以从责任与使命中来，从兴趣与爱好中来，从职业的发展中来。如果一个职业人能以责任与使命为原点，以兴趣与爱好为支点，以职业的发展为起点，然后走向事业成功的制高点，这当然是最为理想的状态。但对于大多数职业人来讲，还是从职业的发展起步，并逐步找到自己的“职业锚（最佳的职业定位）”，最后成就自己的事业。确定“职业锚”之日，就是职业转变为事业之时，从此职业生涯转变为事业生涯。因此，职业发展是事业的重要基础，事业成功是职业的最高境界。

一个人从事职业之初，常常是为了满足自己的生理需求和心理需求而工作的；成立家庭后，为了家庭而努力工作；子女出生后，父母年迈后，还要为了父母、为了孩子而努力工作；担任管理职务后，还要为了同事、为了企业而努力工作。工作观念到达这些层次后，如果还有可能再上升一个层次，即为了民族、为了国家、为了社会而工作，职业就有可能发展为事业。

一个人来到这个世界，是一个肉体的人，一个自然的人；要在学习和成长中，把自己变成一个精神的人，一个社会的人；要在职场的锻炼中，把自己变成一个合格的职业人，一个优秀的职业人；要通过职业的高度发展，把自己变成一个事业人，一个成功的事业人；要挖掘人生的责任与使命，把自己变成一个使命人，一个有益于社会、造福于人类之人。

让职业与职场成功的密码，去开启每一个人生命的宝藏，实现人生的价值与人生的升华。

后 记

江城武汉在迎来一场瑞雪之后，也迎来了 2016 年的春节。当我还在享受节日的闲暇之时，程社明老师转来了李燕杰老师为《走向职场成功的 36 个密码》所写的序言。我打开邮件，“丙申正月初一”这一行字赫然进入我的眼帘。顿时，我就像被一股强大的电流所击打。李燕杰老师已是年近九旬的老人，大年正月初一仍在为这本书撰写序言。这带给我的是何等的感动，更是何等的羞愧。李老对年轻人、对学生始终如一的厚爱，让人景仰；李老对时间、对生命的珍惜，更值得我们学习，值得我们警醒和反思。

究竟什么是生命呢？生命的本质是什么呢？

2015 年 6 月 1 日，一艘名为“东方之星”的客轮，在从南京驶往重庆的途中，于长江中游湖北监利水域遭遇强降雨及异常气流影响而不幸沉没。

客轮上共有 454 人，只有 12 人获救，其余 442 人全部遇难。这是新中国成立以来最大的内河安全事故。

轮船被打捞出水后，舱内的时钟定格在 2015 年 6 月 1 日 21 时 30 分。随着轮船的瞬间倾覆，442 名遇难同胞在这个世界上的时间终止了，他们灿烂的生命之火熄灭了。

因此，时间就是生命，生命就是时间！

我与程社明老师共同撰写《走向职场成功的 36 个密码》这本书，就是希望通过对“人”、对“职业”、对“职业人”的一些解析，给人们一些启发和借鉴，并让人们结合自身的实际，切实做好自己的职业生涯规划，做好自己的职业生涯开发与管理，争取自己职业生涯的顺利发展，获得自己职业生涯的成功，珍爱生命，珍惜时间，在有限的生物生命周期内，创造更多、更有意义的价值！

程社明老师是职业生涯开发与管理专家，我与程老师神交已久。记得

2003 年的一个偶然机会，我看到了一套《职业生涯开发与管理》的光碟，买回家一看，就被程老师独特的人生经历、独特的职业生涯体验、独特的职业生涯发展见解所吸引。

后来又有幸购得程老师的新书《你的船你的海：职业生涯规划》，细细品读，回味无穷。有一天，在夜深人静的时候，我突然在该书中看到了程老师的电子邮箱信息，就冒昧给他发了一封邮件，并留下了自己的联系方式。邮件发出后，我也并不抱什么回复或联系的希望。事实上，很久我也没有得到程老师的回音。

终于，在一天晚上，我的手机被一个来自天津的电话叫响。后来才得知，程老师当时正出国在外。此后，我与程老师的交流开始从“线上”走到了“线下”，并有幸加入由程老师所创立的“职家”（专门研究职业发展的一个学派）之中，有幸参与到“职学”的学习研究之中。

深入接触职业生涯开发与管理理论，并在实践和推广这些理论的过程中，一方面进一步感受到这套理论与方法的价值，另一方面感觉自己有必要进一步全面系统地学习这些理论与方法。这样，我就在程老师的精心指导下，将其观点和演讲内容进行整理，并冠以“走向职场成功的 36 个密码”这个名称，于是就有了这本书的雏形。开始只是在一个微信公众号——职业生涯俱乐部（xfl-zysylb）上刊发，后来才得以整理出版。

古有兵家“36 计”，让沙场征战者运筹帷幄，决胜千里。

我们希望今有职家“36 个密码”，能让职场拼搏者游刃有余，步步为营。

希望本书能对大家的职业发展与成功有所借鉴、有所帮助。当然，书中的一些观点、案例可能有失偏颇，希望得到大家的批评指正。

衷心感谢李燕杰老师和程社明老师的关爱、指导，衷心感谢机械工业出版社及三言智创（北京）文化传播有限公司为此书出版的付出和努力，衷心感谢为此书出版发行提供支持和帮助的所有朋友。

熊福林

2016 年 3 月 12 日于武汉

参考文献

- [1] 程社明. 你的船你的海: 职业生涯规划[M]. 北京: 新华出版社, 2007.
- [2] 中国就业培训技术指导中心、中国心理卫生协会组织. 心理咨询师(基础知识)[M]. 北京: 民族出版社, 2012.
- [3] 吴晗. 中国历史常识[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2014.
- [4] 龚育之, 逢先知, 石仲泉. 毛泽东的读书生活[M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2012.
- [5] 彭清一. 激情与梦想[M]. 北京: 新华出版社, 2007.
- [6] 单保华. 让躺着的文字站起来—演讲大师李燕杰之闪光人生与哲思[M]. 北京: 中国文联出版社, 2007.
- [7] 稻盛和夫. 人为什么活着[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2009.
- [8] 练性乾. 南怀瑾谈历史与人生[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2007.
- [9] 曾仕强. 中华文化的特质[M]. 西安: 陕西师范大学出版总社有限公司, 2011.
- [10] 曾仕强. 曾仕强讲易经[M]. 西安: 陕西师范大学出版社, 2010.
- [11] 安东尼·桑普森. 曼德拉传[M]. 陈子博, 卫昱, 译. 武汉: 长江文艺出版社, 2013.
- [12] 沃尔特·艾萨克森. 爱因斯坦传[M]. 长沙: 湖南科学技术出版社, 2015.
- [13] 莫言. 丰乳肥臀[M]. 作家出版社, 2012.
- [14] 亚当·斯密·原富[M]. 严复, 译. 北京: 时代出版传媒股份有限公司, 北京时代华文书局, 2014.
- [15] 李燕杰. 大道有言: 李燕杰演讲精选[M]. 北京: 清华大学出版社, 2008.
- [16] 成杰. 李燕杰谈人生正能量[M]. 北京: 中国商业出版社, 2015.

内容 简介

在《一千零一夜》古老的故事里，阿里巴巴发现了四十大盗的神奇密码——“芝麻开门”，打开了藏满财宝的山洞。进入互联网时代后，密码早已融入我们生活的方方面面。银行卡有密码，电脑、手机有密码，QQ、微博、微信有密码。为了网络安全与交易安全，还有形形色色的验证码。

- 💡 “人”本身有密码吗？
- 💡 人生职业的成功有密码吗？
- 💡 你是否真的读懂自己的本意？
- 💡 你是否真的了解自己的职业？
- 💡 你是否真的理清自己的规划？

职业的成功是伴随自己一生的社会财富，《走向职场成功的36个密码》通过对人内心需求和向往的解读，职业生涯规划制订，以及走向职场成功的方法论，归纳出走向职场成功的36个核心密码。

破解核心密码，让您知道自己在职场中想干什么，能干什么，如何更好地从事自己的职业。

电话服务

服务咨询热线：010-88361066
读者购书热线：010-68326294
010-88379203

网络服务

机工官网：www.cmpbook.com
机工官博：weibo.com/cmpl952
金书网：www.golden-book.com
教育服务网：www.cmpeedu.com

为中华崛起传播智慧
地址：北京市百万庄大街22号
邮政编码：100037

封面无防伪标均为盗版



策划编辑：李 浩
咨询电话：010-88379137

36个核心密码 带您走向职场成功

程社明、熊福林二位的新作《走向职场成功的36个密码》，我有幸先睹为快。认真阅读了这本书稿，我认为这是一本值得向广大读者推荐的佳作。

——李燕杰

你是否真的读懂**自己的本意**——倾听内心深处的呐喊

你是否真的了解**自己的职业**——扬起职业生涯的风帆

你是否真的理清**自己的规划**——最优秀的产品是你自己



0



机械工业出版社微信公众号



机工经管订阅号 尽享经管营养餐



上架建议 职场规划

ISBN 978-7-111-54615-3

ISBN 978-7-111-54615-3



9 787111 546153 >

定价：45.00元