

模块一 职业化理念训练

第1章 职业化理念模型

职业化就是一种工作状态的标准化、规范化和制度化，即要求人们把社会或组织交代下来的岗位职责，专业地完成到最佳，准确扮演好自己的工作角色。

职业化水平的高低是评价员工工作胜任力的高低、绩效能力高低的一个重要标尺。就一个职位而言，一个完整的职业化素质模型就是以正确的职业化理念为基石，以目标计划、沟通协作、时间管理三大职业能力为支柱，以高效的执行力和卓越的创造力为提升工具和突破点。

职业化理念作为职业化的基础，同样有其相应的素质模型，即职业化理念模型。这一模型主要是对职业人士素质的基本要求，适合于任何岗位与任何职业，是职业化历程的第一步。

大多数成功的职业人士，无不有着这样一些共性，他们热爱并忠于企业、积极而勇于创新等，就是这些基本的个性、品质影响着我们的职业发展。通常情况下，我们把这些个性、品质称为职业化理念，它是职业人士最基本的素质要求，在很大程度上影响着一个人的职业生涯。

第一节 职业化理念模型

职业并无高低贵贱之分，但有成功与失败之分，实际上这在很大程度上取决于人们自身理念与职业化理念关系。现在我们就企业的优秀员工所推崇的职业化理念进行具体总结，形成了如图 1-1 所示的“企业员工职业化理念模型”。

如果你是一位企业员工，毫无疑问，只要你能够具有正确的价值观，不断地提升自己的职业素养，你的职业生涯将是一片灿烂的天空。在现实中我们也看到，不管是取得成功还是遭受失败的人，他们本身或多或少都与职业化理念有着密切的关系。

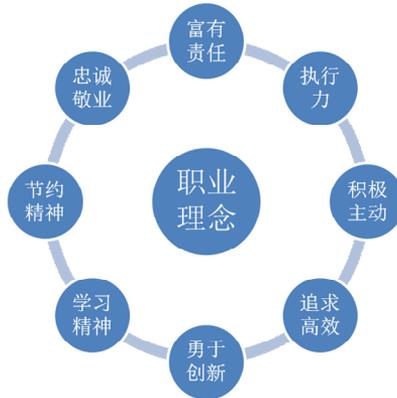


图 1-1 企业员工职业化理念模型

表 1-1 是对企业员工的职业化理念进行的简要说明。

表 1-1 企业员工的职业化理念简要说明

构成理念	简要说明	举例
忠诚敬业	忠诚是一种美德，忠诚于企业、对工作敬业，是职业人士的基本素质	IBM 公司创始人老沃森对忠诚极为看重，并将忠诚和思考作为公司永远的信条和追求
节约精神	它意味着节约成本、节约时间或可看成是一种评价翁精神	杜绝浪费任何一点材料、人力、时间、空间等——丰田对员工的要求
富有责任	责任能够激发人的潜能、唤醒人的良知，也是一种被信任的表现	松下幸之助认为工作之外可以松弛，一旦进入工作状态就需全神贯注，这是一种责任
执行力强	表现在对上司授权或命令的服从和执行力，这是职场人士必备的素质	IBM “蓝色军团”的三个核心价值观，力争取胜、快速执行、团队精神
积极主动	凡是积极主动做事的人，通常都会成为最优秀员工	强生公司鼓励员工尝试新的方法，不满足于现有的成绩和现有的工作方式
追求高效	提升效率意味着领先对手，这是成为企业员工的重要条件	在 IBM，员工之间有一种良好的氛围，即将学习的知识快速地在企业内分享，以便节省大量时间、提高每个人的工作效率
勇于创新	企业要成长，需要创新科技，而这将得益于员工的创新精神	日本的索尼公司将具有好奇心列为招聘人才的标准之一，要求员工对新生事物必须有很强的猎奇能力，有很强的创造欲望
学习精神	人非生而知之，想要成就职业梦想，就必须时刻学习，并勤于学习	在麦当劳，新员工上岗前要进行培训，老员工每天也必须抽出一个小时学习业务

第二节 不同人的职业遭遇

虽然，每个人的成长过程不同，社会背景及阅历不尽相同，导致了他们对工作的态度、对人生的价值有着差异化的认识，在个人职业化理念方面会有着千差万别的见解，但是，只要我们及时地修正，就可以成为职业化人士。事实上，并非每个人都会这样去做，因而他们的职业生涯也就完全不一样了，有人成功有人失败。

下面结合一个例子，来进一步阐述职业化理念的重要性以及借鉴和反省例子中主人公的成功与失败。

【小故事 1】每桶 4 美元。

从前，在美国标准石油公司里，有一位小职员叫阿基勃特。他在远行住旅馆的时候，总在自己签名的下方，写上“每桶 4 美元标准石油”的字样，在书信和收据上也不例外，只要签了名，就一定写上那几个字。他因此被同事叫做“每桶 4 美元”，而他的真名却没人叫了。

公司董事长洛克菲勒知道这件事后说：“竟有职员如此努力宣传公司，我要意见他。”于是邀请阿基勃特共进晚餐。

后来，洛克菲勒卸任，阿基勃特成了第二任董事长。

这是一件谁都可以做的事，但只有阿基勃特一个人做了，而且坚定不移，乐此不疲，嘲笑他的人中，肯定有不少才华、能力都在他之上的，可最后只有他成了董事长。

一个人成功，有时候纯属偶然，可是，谁又敢说那不是一种必然呢？

【思考 1】“一个人成功，有时候纯属偶然，可是，谁又敢说那不是一种必然呢？”这种说法矛盾吗？联系全文谈谈你的看法。

【小故事 2】50 万元怎么样？

小张在一家企业中从事产品研发工作，他与同行业的台商老板李某相识，两人素有往来。一天，他受邀来到一家饭店，与李某一起喝酒聊天。

一阵寒暄后，李某非常热情地与其畅饮，说道：“小张啊，老哥有一事相求，不知你肯不肯帮我一个忙？”

“只要我能做得到”，小张拍拍胸脯说，“李老板，您以前帮我那么多忙，我都还没感谢您呢，您就直接说吧！”

李某说：“你也知道，我和你们公司最近在谈一个项目，如果你能将技术资料提供给我一份，就是帮了我一个大忙啊。”

“这事情……”小张支支吾吾了一阵，他知道，如果帮了李某，就等于泄露了机密、背叛了公司，这会影响到自己的职业发展，甚至是一生的命运。

“只要能得到这份资料，我可以给你 50 万，怎么样？并请你来我们公司直接负责产品的研发工作。”李某一边说着一边把 50 万支票递给了小张。

小张犹豫了一会，便收下了那张支票。

在接下来的合作谈判中，小张所在的公司蒙受了巨大损失。公司查明真相后，果断地解雇了小张，并将之诉诸经济法庭。小张的职业生涯就此结束。之后，小张找到了李某，请求兑现承诺。可是，他没能如愿。

在现实生活中，不乏小张这种见利忘义、背叛公司的人。他们大多因为利益的诱惑而放弃了对企业的忠诚，这是不职业的也是不道德的做法。要想真正获取成功、获取财富，靠得不是出卖企业，而是忠诚地与企业一起成功。否则，只会葬送自己的职业梦想。

【思考 2】忠诚是一种美德，忠诚于企业、对工作敬业，是职业人士的基本素质。忠诚的意思是什么？

第三节 什么是真正的人才

怎样的人才能算是真正的人才呢？西门子中国有限公司人力资源经理曾经概括自己对这个问题的理解，即包括三个方面：知识、经验、工作能力，且工作能力是最重要的。他有句话是这样说的：“我经常对身边的人形象地比喻，如果解决知识问题需要三个月，解决经验问题需要三年，而解决能力问题则需要二三十年。能力不行，再有知识也没有用。况且当今世界知识更新非常快，如果不具备学习能力，你有再多知识也会落伍……”。

知识、经验、能力无疑都是成为真正的人才所需要的重要要素，但这三个要素并不能支撑是一名“真正的人才”所应具备的形象，也不符合一名真正的人才形成的实际过程。

事实上，良好的职业化理念是一名“真正的人才”所具备的最基本素质。忽视了这一点，再丰富的知识、再多经验也难以发挥出最大的价值，卓越的工作能力更无从谈起。

因此，真正的人才应该是具备良好的职业化理念的人。在此基础上，通过知识与经验的积累与丰富，形成卓越的工作能力，成为一名具有综合才能、高度职业化素质的人。人才形成与标准判定的具体内容如图 1-2 所示。

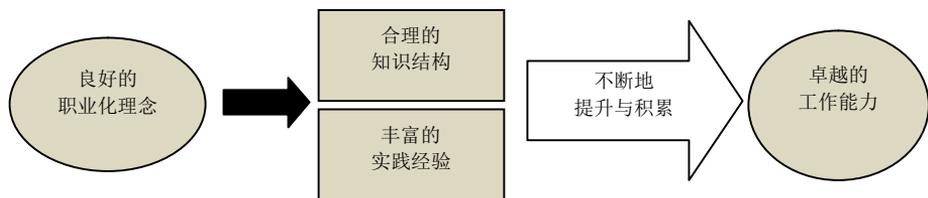


图 1-2 人才形成与标准判定图

依据上图，没有良好的职业化理念，知识与经验很难为企业创造更大的价值。而有了这三者，也需要在实践中通过不断地积累与提升，从而形成卓越的工作能力，成为完全胜任某一岗位的优秀员工。

第四节 人才评价的两个标准

真正的人才良好的职业化理念、合理的知识结构、丰富的实践经验、卓越的工作能力的结合体。这就说明，真正的“人才判定”标准包含四个关键要素：职业化理念、知识、经验、能力。这四大关键要素中，职业化理念是基础，能力是结果，它需要知识和经验来支撑和巩固才能形成。这一判定标准打破了单纯以能力为主的“能力至上论”，也不同于以知识为主的“唯学历论”，更不同于经验多少为主的“论资排辈”观。

将这四个要点再加以提炼，我们可将“人才评价”的标准归结为两个：职业化理念和工作能力。良好的职业化理念是人才形成的基础，卓越的工作能力是人才形成的终极表现。评价一名员工是否合格，评价一名员工能否称得上人才，需要从以下两大标准来判断。

第一，是否具有职业化理念（态度）。这是一名优秀员工所必须具备的基本素质，同时这也是企业对员工进行评价的一个基本准则。也就是说企业可以按照“人才评价”标准的八项职业化理念要求，对员工进行评测，并得出相关职业素质水平、个性特征等。当然在评价过程中，企业可采取更多科学的方法和手段进行定性定量的分析，如题目问卷、情景模拟等。

第二，是否具备卓越的工作能力（能力）。由于职业化理念只是职业人士的基本素质要求，所以不意味着具有良好职业化理念的人就一定能够具有工作能力。因此企业还必须考察员工的工作能力和解决问题的能力。例如，某高级猎头公司，对工作能力评价的基本标准见表 1-2。

表 1-2 人才评价的标准

主要要素	简要说明
丰富的工作经验	包括国内和国外的工作经验，这是评价人才工作能力的重要因素
面对挫折的经历	这也就意味着创造性学习的快速恢复能力
承担风险和推动变革的能力	承担风险也就意味着责任，而推动变革的能力就是职业人士的创新能力及对市场准确把握的表现和信心
传播信念的能力	指的是职业人士的感召力和表达力，意味着企业团队是否能够走向卓越
平衡冲突的能力	也可谓危机的管理能力，反映职业人士的应变和决策能力
智力	显然，并不是一种简单的思维模式，而是一种创造性的思维能力
自立能力	自立不仅仅表现在工作中，也表现在个人生活中，是一个人不可缺少的能力，但它不只是一种单纯的生活自立能力，更多的是一种达到目标的能力
健康的身体和坚强的意志力	健康的身体，意味着旺盛的精力，加上集中的意志力将是成就事业的必要条件
外语能力	这已经成为必然，良好的外语能力是进入企业的必要条件

总的来说，企业对员工的评价可遵循以上两大标准。因为这样更有利于企业准确地找到自己所需要的人才，也可以为职业人士指明一种简单的提升职业素质的方法。若企业需要更具体、系统地对员工进行评价，可按照两大标准各自所包含的组成要素进行细分评价。

【案例分析】致加西亚的信

美西战争爆发后，美国必须立即与西班牙的反抗军首领加西亚取得联系。加西亚在古巴丛林的山里——没有人知道确切的地点，所以无法带信给他。然而，美国总统必须尽快地获得他的合作。

怎么办呢？

有人对总统说：“有一个名叫罗文的人，有办法找到加西亚，也只有他才找得到。”

他们把罗文找来，交给他一封写给加西亚的信。关于那个叫罗文的人如何拿了信，徒步走到一个危机四伏的国家，然后再把那封信交给加西亚——这些细节已经没有意义了。这里要强调的重点是：美国总统把一封写给加西亚的信交给了罗文，罗文接过信之后，并没有问“他在什么地方”、“什么时候给他”、“怎么找到他”之类的话。

可是，令人惊讶的是，在三个星期后，加西亚从罗文手中接过了这封信。因

此罗文在西方被视为最优秀的员工。然而，他那种绝对服从命令、立即行动、忠于企业的职业精神不正是现代 500 强企业所推崇的吗？

【问题反思】“致加西亚的信”的故事已流传很久了，但为什么至今仍是众多企业进行员工培训时的范本呢？简单的故事中包含了怎样的职业化理念？

在现代企业中，老板喜欢什么样的员工？是否与我们所列的“人才评价标准”吻合？

【课堂练习】看看你是否具备了职业化理念？

一个成功的职业人士，必须具备良好的职业化理念，这也是企业对员工的普遍要求，而通常情况下，我们自身很难通过“自我感觉”来判断自己是否具备了职业化理念。一个系统的职业化测试题目可帮助我们判断，进而可以有针对性地加强职业素质。

◎练习目的：看看你是否具备了良好的职业化理念。

◎练习指导：见表 1-3，根据自身实际情况依次作答，并参考后面的答案进行分数统计。请你填写自己的真实想法，以免测验结果失真。

表 1-3 关于职业化理念的测验题目

测试题目	答案选项		
1. 你经常更换工作吗	A 是	B 偶尔	C 不是
2. 你是否总喜欢一个人做事	A 是	B 偶尔	C 不是
3. 你是否给办公室的话浇水	A 不是	B 偶尔	C 是
4. 一个员工被辞退，你会因为他是因为不勤于学习所致吗	A 不是	B 也许	C 是
5. 你打字很快吗	A 不是	B 一般	C 是
6. 你是否幻想过要设计一台洗碗机	A 不是	B 偶尔	C 是
7. 你养的小狗生病了，你会觉得是自己的过错吗	A 不是	B 偶尔	C 是
8. 你浏览网页时，通常会看一些与工作有关的信息吗	A 不是	B 偶尔	C 是
9. 如果有人要损害公司的利益，你一定会组织吗	A 是	B 偶尔	C 不是
10. 你乘坐公共汽车时，总喜欢站在车门附近吗	A 不是	B 偶尔	C 是
11. 接到一份并不喜欢的工作时，你总是心不在焉吗	A 是	B 偶尔	C 不是
12. 你看待熟悉的事物，总是保持原有的看法吗	A 是	B 偶尔	C 不是
13. 你从来不做那些“自寻烦恼”的事情吗	A 是	B 偶尔	C 不是
14. 你会为约会而早早到达吗	A 不是	B 偶尔	C 是
15. 当你与人谈话时，你的眼睛是否会注意对方	A 不是	B 偶尔	C 是

【参考答案】选中每题的“C”得3分，选中“B”得2分，选中“A”得0分，如果你所得分值在32分以下表示你需要立即提升自己的职业化理念。

【提升训练】请你按照自己在工作中的感受和实践，完善表1-4。

表 1-4 职业化理念的自我提升表

构成理念	亲身实践或所见的实例行为描写
忠诚敬业	
节约精神	
有责任感	
执行力强	
积极追求	
追求高效	
勇于创新	
学习精神	