



职业化

21 世纪第一竞争力

李宏飞★著

如果我们真正谦虚下来，沉下心来，努力提高自己的职业素质，
我们的发展势头一定会更强、更快。

——汪中求

职业化 21 世纪第一竞争力

新华出版社

职业化

——21 世纪第一竞争力

李宏飞 著

新 华 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

职业化——21 世纪第一竞争力/李宏飞 著.

北京:新华出版社,2007.1

ISBN 978-7-5011-7756-1

I. 职… II. 李… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 145699 号

职业化——21 世纪第一竞争力

选题策划:卢瑞华 博士德

责任编辑:卢瑞华 石胜利

装帧设计:大章旗鼓工作室

出版发行:新华出版社

网 址:<http://www.xinhupub.com>

地 址:北京石景山区京原路 8 号

邮 编:100043

经 销:新华书店

照 排:北京东方人华科技有限公司

印 刷:三河市华晨印务有限公司

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:16.5

字 数:180 千字

版 次:2007 年 1 月第一版

印 次:2007 年 1 月第一次印刷

书 号:ISBN 978-7-5011-7756-1

定 价:25.00 元

本社购书热线:(010)63077122 中国新闻书店电话:(010)63072012

图书如有印装问题,请与印刷厂联系调换 电话:(010)88423459

职业化

21 世纪第一竞争力

一般情况下,一个人只能发挥自身能力的40%~50%;如果能够受到良好的职业化素质教育,那么他就能发挥其能力的80%~90%,从而提高工作的效率,同时也提升了他个人的职业竞争力。

职业化的实现,必然会帮助我们重塑人与人之间的普遍信任,减少人际交往成本,提高整个社会的运作效率。

**核心
价值观**

建设有灵魂的组织
吴克敏 著

新华出版社

做加法
EXPAND OR FOCUS 企业发展的进退之道
做减法

政府
精细化管理
以科学发展观为指导
建设高效廉洁的政府



李宏飞

- ★ 人力资源专家、人力资源管理咨询师
- ★ 清华大学职业经理培训中心人力资源讲师
- ★ 中央电视台《绝对挑战》特邀人力资源专家
- ★ 北京博士德文化公司高级管理顾问、培训师

首都师范大学英语系文学学士,中国人民大学商学院企业管理硕士。多年来一直从事人力资源管理方面的研究,有比较深厚的理论功底和丰富的管理经验。主要著作有《职场绝对挑战》、《人力资源战略与执行》。

先后出任喜来登酒店管理集团、假日酒店管理集团、华润集团、用友软件集团等多家大型国际集团的培训经理、人力资源经理、人力资源总监和人力资源高级顾问。

曾经为中央电视台、外企服务总公司、中远集团、航天集团、上海交通银行、广东粤电集团、中国钞票印制总公司、长江浪潮物流集团、清华大学、对外经贸大学、北京农业大学、北京师范大学等多家知名企业和机构提供人力资源管理培训和咨询服务。



在中央电视台的
《东西沟通3人谈》
节目录制现场



在中央电视台的
《绝对挑战》节目录
制现场



在中国教育电视台
的《职场》节目录制现场

在北大总裁
班做人力资源管
理培训



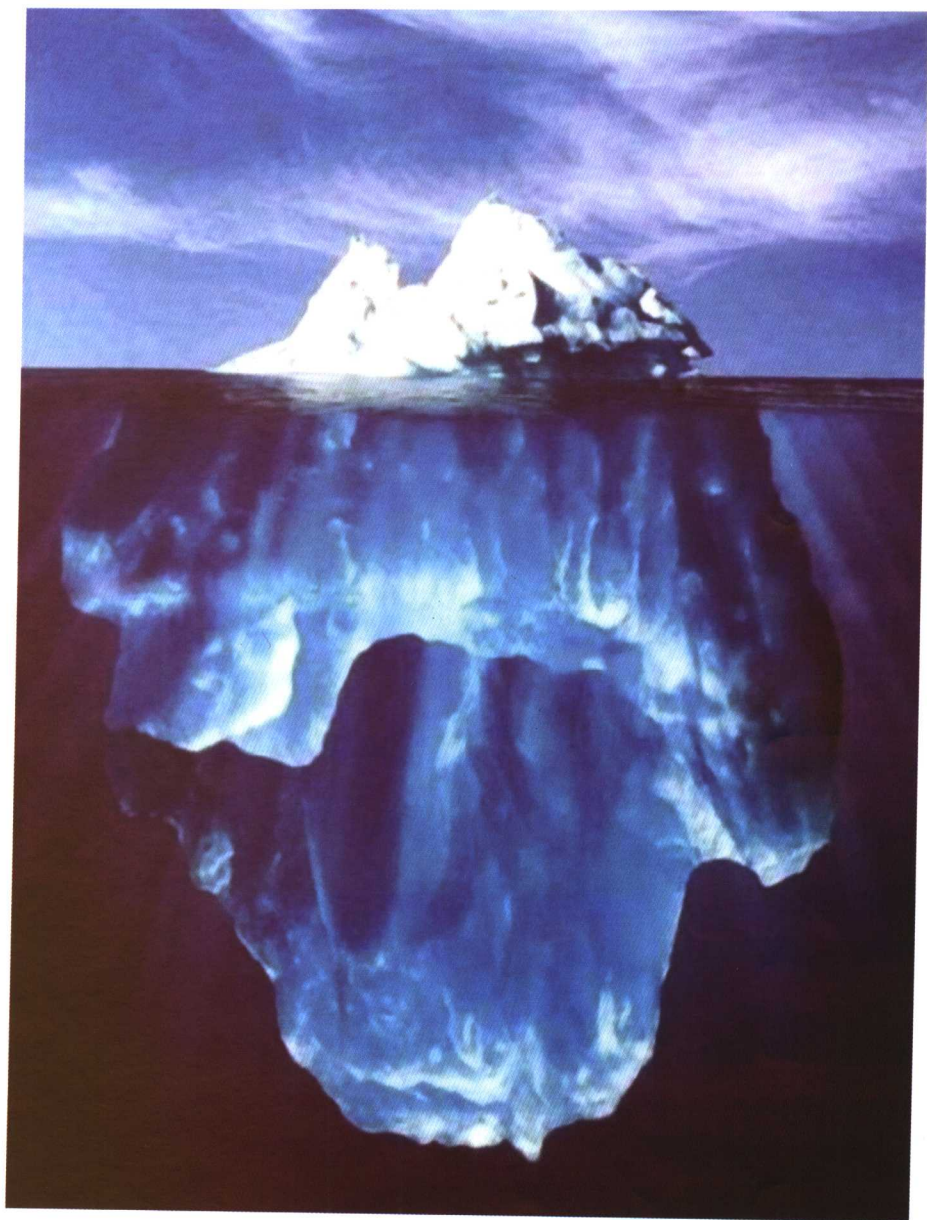
在中国南方电力
集团做员工职业素
质培训



在上市企业总
裁班做人力资源管
理培训



在湖南旅游局为
饭店管理人员做领
导力培训



冰山一角(摘自美国《国家地理》杂志)

序 言

中国亟待补职业化的课

“每个人只干一种活，而大家又在为了一件事共同努力，只有在这个时候，人们才看到人类的伟大。”我知道这是弗朗西斯·培根说的，我还知道这是工业社会的基本特点。于是，人们如何为了一个共同的目标分头做好自己该做的那一件事，就需要认真讨论了。这首先是一个职业化的问题。中国长期的农业社会，致使人们对“分工越来越细，合作越来越强”的工业化模式比较陌生，对职业化的理解也就比较模糊。职业化当然首先是对职业的基本规范提出要求，但我认为，我们还需要从以下六个方面进一步去思考职业化：

1. 对职业充分尊重；
2. 服从目标与规则；
3. 名利有道德前提；
4. 尊重优秀的对手；
5. 能驾驭个人感情；
6. 具有慎独的精神。

比如，对职业的充分尊重是职业化最基本的要求，但又是很多人没有做到或没有真正认识到的问题。我曾经看到一副对联“一灯如豆下苦心，父子相揖背章文”，说的是于右任少时读书的故事。于右任母早丧，全仗父亲督促儿子的学业。父亲要求右任背书时，须先给父亲作一个揖以示严肃。最值得我们注意的是，儿子每背一课，父亲也同步背一课，而

父亲背书时，将书本端正地放到书案上，儿子站立一旁，父亲向书本恭恭敬敬地作一个揖，而后背诵。这种态度影响了于右任的一生。

还有一个故事发生在弘一法师李叔同身上。有一次，杭州某名人三番五次相邀，弘一法师迫不得已敷衍前往赴宴。在西湖边的素餐馆里，主人忙了半天办了盛宴，等全部陪客到齐已经是下午一点钟。众人开吃，忽见弘一在碗筷前端坐，丝毫不动。问之则曰：“我是奉律宗的，过午不食，各位居士自便。”请客的人自是不快，但出家人有出家人的操守，应该不分环境地遵循，不愧是大师。

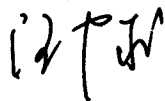
一个人始终不渝地爱着自己的职业，时日渐长，自然功力渐厚。拉马努扬是位印度数学家，没受过任何正规教育，但他特别热爱数学，自然对数学有着常人没有的直觉能力。一天，拉马努扬生病住院，另一位杰出的数学家、剑桥大学教授哈代去看他。“我坐出租车来的，车号是1729。”哈代说，“这是个毫无意思的数。”拉马努扬忙说：“不，不，这是个很有意思的数，它是能用两种不同方式表示成两个数立方之和的最小的数。”汪中求数学不好，不可能有此直觉，冥思苦想两个小时才得出了答案：1729是1的立方加12的立方，或9的立方加10的立方。

再比如，服从目标与规则也是说来容易做到难。美国布奇逊中心医院的心脏科主任麦克拉斯医生是极负盛名的心脏移植专家。一次，有两个人迫切需要进行心脏移植手术：一个病人是32岁的坎贝尔，最多只能活4个月；一个是政治家62岁的弗尼斯，最多只能活5个月。弗尼斯的身体由于受心脏的影响，肾脏和肝脏的受损程度已超过了标准，而坎贝尔的受损程度没有超过标准。当只有一颗心脏供应时，麦克拉斯医生把它优先给了坎贝尔。麦克拉斯说：“我是一名医生，不是政治家，对任何病人我一视同仁，不管他的身份高低。现在，我的职责就是让极其宝贵的心脏能在病人体内发挥最好的作用，让他们活得更长，所以我选择了坎贝尔。”一个月后，弗尼斯的心脏终于停止了跳动。弗尼斯的死成了一

条轰动全国的新闻，医院董事会迅速作出了解雇麦克拉斯的决定。尽管失去了一切，但麦克拉斯是始终坚持自己的行医准则的医生，公正和良心使他成为了医学界职业化的代表。

职业化的方方面面有太多的道理和故事要说，好在李宏飞女士给我们贡献出了这本《职业化——21 世纪第一竞争力》，我们可以从中得到更多的启发和收获罢。

当然，我也听到过职业化的反面的故事。美国陆军反间谍队的高级教官伯尼·费德曼被德军俘获，严刑拷打、心理压力、耍弄诡计、给予厚遇等手段均未奏效。德国人后来把他送到德国一所培养领导间谍的干部学校去，让他每天陪同一个教官上课。有一天，他实在忍无可忍，便情不自禁地批驳了德国人一通，不自觉地提到了美国情报机关一些工作内幕，还出于本能地向德国人提了一些应该怎样搞通讯网的建议。费德曼的职业化的本能被德国人利用了。但尽管如此，我们现阶段特别需要提倡所有从业人员迅速补课，补职业化意识和职业化训练的课。



2006 年 12 月

前 言

21 世纪对快速发展的中国来说充满了机遇和挑战。专家预言：中国将进入一个崭新的“职业化时代”。许多中国企业已经走过血雨腥风的创业阶段，而开始进入扩张期。随着企业规模的不断扩大，人员的成倍增长，日常需要处理的问题大幅度增加。许多老板发现自己的企业管理遇到了瓶颈，感觉力不从心。自己创业时的风光不再，企业的规模大了，但队伍不再团结了，工作效率日渐低下，员工没有了压力和紧迫感。怎么办？没有他法。企业发展到一定规模，必须引入职业化管理模式，用标准化、流程化和信息化代替随意、人治和粗放的管理。据调查资料显示：90%的公司认为，制约企业发展的最大因素是缺乏高素质的职业化员工。从世界范围来说，中国的职业化进程已经远远落后于发达国家。中国和中国的企业要走向世界，就必须遵循国际化规则 and 标准，职业化即是这个规则的基础。

对于个人来说，职业化是职场立身之本。中国的职业化训练明显滞后，许多刚刚毕业的年轻人不知道走了多少弯路，也没有取到职场制胜的真经。因此，系统的职业化训练迫在眉睫。我写此书的意义也在于此。我做人力资源总监多年，见过很多成功或失败的例子，那些没有受过职业化熏陶的人给我的感觉就像没有成熟的杏子，看上去很青涩，很幼稚。这与崇尚成熟与理性的职场格格不入。而那些经过系统训练的职业人，因为拥有良好的职业道德、职业技能和职业意识，无论走到哪里都非常受欢迎。

21 世纪,职业化是一个国家、一个组织乃至个人的第一竞争力。没有职业化做基础,其他的能力都是空谈。

和业界朋友们谈论起职业化的问题,有时会有不同的见解和观点。例如一个企业或组织职业化管理的先后顺序。我的观点是:要想使企业或组织实施职业化管理,首先领导者一定要有职业化的意识和先进的理念,能够认识到职业化对提高组织效率、提升企业未来竞争力的重要性。其次,管理人员的职业化要先于员工的职业化,这样才能保证组织职业化管理的真正效果。

类似的问题还有不少,比如:职业化训练应该从哪里入手?职业化的精神和职业化行为之间的关系是什么?在这本书中您都能找到答案。

有人预言,进入新世纪,职场竞争将达到白热化的程度。但我也预言,经过职业化训练和熏陶的优秀的职业人不会失业,他们将是最后的赢家。有读过本书书稿的朋友说:你这本书将对推动中国企业职业化进程有所帮助,对个人的职业成长也是一个很好的指导,老板和员工都需要,希望读者也有同感。

李宏飞

2006 年 12 月

目 录

第一章 职业化——21 世纪第一竞争力 /1

职业化

——企业在全球化竞争中制胜的关键 /2

职业化

——中西企业的差距 /6

第二章 职业化——成就事业的金钥匙 /13

职业化让你最受欢迎

——从要我做到我要做 /14

职业化让你迅速成长

——由普通员工到人力资源总监 /16

职业化让你获得良好的职业声誉

——口碑决定机会 /18

职业化成就你的美好生活

——家庭生活也需要职业化 /19

纠正对职业化的认识误区 /21

职业化素质的“冰山模式” /26

附录：职业化弥补先天不足

——姚明明星光环背后的故事 /29

第三章 职业化精神——立业之本 /31

职业化精神

——企业、个人的必需品，而不是奢侈品 /32

敬业

——成功的最佳方法 /33

热诚

——成就事业的保证 /40

诚信

——立人之本 /47

团队

——攻无不克的力量源泉 /56

附录 1:大局意识——微软的核心价值观 /60

附录 2:员工敬业度

——3S 指标考察最佳雇主 /61

第四章 职业道德——职业人的行为规范和准则 /63

职业道德缺失

——威胁企业安全、个人发展的隐患 /64

遵守规则

——职业道德的基础 /66

廉洁自律

——职业素质的修炼 /69

秉公办事

——优秀员工的行为标准 /73

第五章 职业规划——成就卓越的路线图 /75

职业规划

——你的未来你做主 /76

了解自我

——职业规划的关键一步 /79

确立职业目标

——明确职业生涯的发展方向 /85

职业发展计划

——引导事业成功的阶梯 /88

适时调整职业目标

——实现个人发展的有效保障 /90

附录 1:气质测评 /92

附录 2:职业兴趣测试 /100

附录 3:自我评估练习 /107

第六章 职业化心态——职业人必备的心理特质 /109

文化认同

——让你成为最受欢迎的人 /110

宽容待人

——职业人的良好风范 /113

自我突破

——提升自我的关键 /117

自我调节

——工作动力和激情的源泉 /120

老板心态

——成就自我的必备素质 /125

附录 1:EQ 测试 /130

附录 2:职场压力测试 /135

第七章 职业化习惯——成功与失败的根本性差异 /137

职业化习惯

——实现从优秀到卓越的飞跃 /138

尊重他人

——就是尊重自己 /141

善于沟通

——高效工作的基础 /144

高效工作

——职业人最需具备的职业习惯 /148

附录:职业评估测验 /155

第八章 职业化形象——职业人的仪表规范 /161

职业化的服饰礼仪 /162

职业化的形体礼仪 /167