

大学生职业素养提升

DA XUE SHENG ZHI YE SU YANG TI SHENG

◎主 编 江 东
李 根 珍
惠 钢 行



新 华 出 版 社

大学生职业素养提升



DA XUE SHENG ZHI YE SU YANG TI SHENG

主 编 江 东 李根珍 惠钢行
副主编 尹文跃 杨 昱 李柳红
杨 霞 李继光 徐云卿

新 华 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业素养提升/江东, 李根珍, 惠钢行主编. —北京: 新华出版社, 2009. 7

ISBN 978-7-5011-8872-7

I. 大… II. ①江…②李…③惠… III. 大学生—职业选择
IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第125627号

大学生职业素养提升

责任编辑: 李 成

装帧设计: 赵 颖

出版发行: 新华出版社

地 址: 北京石景山区京原路8号

网 址: <http://www.xinhupub.com>
<http://press.xinhuanet.com>

邮 编: 100040

经 销: 新华书店

印 刷: 陕西省乾兴印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 12.5

字 数: 273千字

版 次: 2009年8月第一版

印 次: 2009年8月第一次印刷

书 号: ISBN 978-7-5011-8872-7

定 价: 25.00元

图书如有印装错误, 请致电029-82082999进行调换

前言

“少年强则国强，少年富则国富，少年进步则国进步！”百年前，梁启超先生在其《少年中国说》中如是写到。少年乃未来国之栋梁，民族之希望！接受高等教育将会让未来少年如虎添翼。

然而，作为职场精英人士主要来源的中国各高校，却由于连年扩招带来各方面就业问题。据人力资源和社会保障部统计，2009年将有610万应届高校毕业生需要安排就业，这一数字再加上历年没有就业的人员，将有超过700万的毕业生等待就业。而另一方面，绝大多数企业表示现在招聘优秀人才要比往年困难得多，雇用合适的员工被看作是企业人力资源部门在未来几年中所面临的最严峻挑战。面对如此尴尬境地，我们不得不反思：大学教育体制下的“人才”与企业所需“人才”相比到底缺少什么？

这里，我们姑且撇开其他我们无法改变的因素不谈，单从个人能力与素质而言，我要说，当代青年缺少的是职业素养，即一个人行走职场的智慧和品质！

职业素养亦即“职商”，对许多人来说，这还是一个全新的概念。简单说，它是指职业人在从事职业中尽自己最大能力把工作做好的素质和能力。它包括显性素养（一个人所拥有的资质、知识、行为和技能，这些可以通过各种学历证书、职业证书来证明，或者通过专业考试来验证。）和隐性素养（一个人所拥有的职业道德、职业意识和职业态度等，它大部分潜伏在水底，很难被人在短时间内探知。）两个方面。这些能力有些是可以通过学习、培训比较容易获得的，有些是从出生到退休或至死亡逐步形成、逐渐完善的。比如，在我们的职场中，经常可以看到这样的人，他们有能力却不得成功，他们整天忙碌却无法为企业、单位创造效益，他们有很好的学历却无法将知识卖个好价钱……这些都是缺乏或部分缺乏职业素养的表现。每当看到这种情景的时候，我们总是不禁感慨：“如果他们能够把提升职业素养作为步入职场的第一件事，那么他们便拥有了通向职场成功的钥匙。”

提升职业素养是提高企业各方面品质及竞争力的利器，而提升职业素养最直接、最有效的办法就是教育训练。但我们也十分遗憾地看到：目前我国的大学教育往往只重视对学生显性素养的培训，却往往忽视学生隐性素养的培养，无疑，这样培养出来的学生在职业素养方面是不全面的。这也是很多企业不愿招聘应届毕业生的真正原因。对此，2007年，教育部专门下发了关于《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知，要求各高校从2008年起将职业发展与就业指导课程纳入教学计划，贯穿学生从入学到毕业的整个教学过



程,这其中最重要的一门课程就是《大学生职业素养》。

鉴于此,我们特编订了《大学生职业素养提升》一书,旨在将现阶段普遍在工作中进行的员工职业素养培训课程提前至大学课堂里进行,这样做不但可以降低企业的运营成本,还能为促进高校就业和社会稳定尽自己的绵薄之力。此外,本书中的一些哲理和思想还可以运用到生活中,为你八小时之外的为人和处事带来便利。

根据《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知,《大学生职业素养提升》一书严格按照该要求制定大纲,并在此基础上结合大学生实际情况,充分利用现有资源,大胆创新,做到如下几大特色:

1. 全书由概念篇、素养篇、能力篇、形象篇、实战篇统领全书,其中概念篇为我们讲述了职业和职业素养的定义,他是全书的一个理论基础,为我们阅览全书提供了必要的理论支持;素养篇和能力篇则是本书的主要内容,其内容涵盖了职业素养的全部内容,详细阐述了大学生应该具备的职业素养以及获得这些能力的途径;形象篇则与大学生即将面临的工作紧密结合,告诉大学生工作中必须具备的一些礼仪和礼节;最后的实战篇则栩栩如生地向我们展示一个生动的职场,并用具体的事例告诉大学生在以后的工作中将会遇到的各种问题以及解决方法。

2. 该书在“教材类图书”和“阅读类图书”两者之间找到最佳的平衡点,让同学在学习的同时找到阅读的乐趣,从而有效地达到教学目的。

3. 主题明了,针对性强,既体现了传统教材的严谨,又以鲜活的语言和鲜明的观点,吸引读者的眼球。

4. 摆脱单纯的说教,与青年朋友娓娓道来,说明问题,解决问题,使老师有所依据,使学生有所领悟。

5. 避免通篇大道理,真正能让在象牙塔中的青年学生明白现代职场对于一个人的要求,从而为学生在校园中完善自我,提升自我,发展能力找到方向,找到突破口,找到途径。实现在校园学习中完成“职场素养培养第一课”的目的。

亲爱的大学朋友们,要毕业了,意味着角色也要发生转换了。无论毕业以后你走向何种工作岗位,别人都不会再用学生的要求来看待你了,社会要求你具备相应的职业素养,这既是你成功所必备的条件,也是社会衡量你的尺度,更是你在职场生涯中如鱼得水的护身符。当你拿到这本书时,也许会对这本书有些“排斥”,但有一天当你面对问题茫然不知所措的时候,你会发现其实早在这本书中有了答案。也许,你还会觉得这本书有些“教条”,但有一天当你磕磕绊绊好不容易得来些经验教训时,你会发现其实根本不用这么费劲。甚至,你还会觉的这本书有些“啰嗦”,但有一天当你发现你所走的弯路和你经历的痛苦,其实早就在这本书中可以规避。

最后依然引用梁启超的《少年中国说》:“纵有千古,横有八荒,前途似海,来日方长。美哉我少年中国,与天不老;壮哉我中国少年,与国无疆!”

目录

前 言 / 1

概念篇 · 走进职业素养

职业与职业素养 / 3

认识职业 / 3

职业素养 / 7

大学生职业素养 / 13

大学生职业素养现状 / 13

大学呼唤职业素养 / 14

大学生职业素养的自我培养 / 15

社会需要具备什么素养的大学生 / 17

素养篇 · 职场安身立命之本

以阳光的心态迎接快乐工作 / 25

职场中的“黑色隧道” / 25

变“自然人”为“单位人” / 26

怎样让自己快乐起来 / 27

敬业是一种境界 / 30

抛弃“自我” / 30

敬业是职场最受重视的美德 / 31

谁扼杀了员工的敬业度 / 33

敬业的另一种解释 / 36

人无信而不立 / 38

诚实是一种力量 / 38

何为成功,惟真惟诚 / 39

- 从细节之处建立良好信誉 / 40
- 工作,就意味着责任 / 43
 - 一个与九个 / 43
 - 借口,侵蚀责任感的毒药 / 45
 - 扩大“承担圈”,便放大了“成功圈” / 46
- 牵着职场幸福走 / 48
 - 以老板的心态做事 / 48
 - 等待时,请说声“谢谢” / 50
 - 我的招式我主动 / 52
- 团结就是力量 / 55
 - 懂得分享与合作 / 55
 - 从“囚徒两难”看合作 / 57
 - 培养自己的团队精神 / 58
- 以空杯的心态不断超越 / 61
 - 谦虚“乌龟”才会先到终点 / 61
 - 一切从零开始 / 62
 - 谦虚要有度 / 64

能力篇·职场竞争的“核心力”

- 职场最本质的竞争力——学习能力 / 69
 - 毕业了,学习才刚刚开始 / 69
 - “智者”少打牌多“充电” / 70
 - 阅读,提高学习能力的基础 / 72
- 一寸光阴一寸金——时间管理能力 / 74
 - 穷忙、瞎忙是职场大罪 / 74
 - 不重苦劳重功劳 / 75
 - 优化你的工作方式 / 76
- 职场“无穷动”——创新能力 / 81
 - 现代职场,创新将取代经验 / 81
 - 创新人才,企业渴求的“稀缺资源” / 82
 - 创新并不需要天才 / 84
- 保证完成任务——执行力 / 88
 - 执行力在中国 / 88

- 没有永远的问题,只有永远的将任务完成 / 91
- 停止空谈,开始行动 / 92
- 会交才会通——沟通能力 / 96
 - 舌头下的祸端 / 96
 - 职场如何“与象共舞” / 97
 - 职场新人如何成为沟通高手 / 101
- 正确面对失败——受挫能力 / 105
 - 人为什么会有挫折感 / 105
 - 让挫折丰富我们的人生 / 107
 - 被抑不求急明 / 108
 - 坚持就是胜利 / 109
- 放眼未来,脚踏实地——吃苦能力 / 112
 - 大学生吃苦能力现状 / 112
 - 做个享乐的“工作狂” / 113

形象篇 · 你就是单位的“金字招牌”

- “面子”很重要——仪表礼仪 / 119
 - 面试着装全攻略 / 119
 - 职场男士着装指南 / 120
 - 职场女士着装礼仪 / 121
- 职场宴请的“智慧清单”——就餐礼仪 / 123
 - 参加宴请时的 N 种礼节 / 123
 - 酒桌上如何说话 / 125
 - 西方的餐桌礼仪 / 127
- 会打电话很关键——电话礼仪 / 130
 - 电话求职礼仪 / 130
 - 接听电话的礼仪与禁忌 / 132
 - 传真礼仪 / 134
 - 手机礼仪 / 136
- 职场礼仪之迎来送往——接待礼仪 / 138
 - 公务拜访要注意的礼仪 / 138
 - 新员工该如何待人接物 / 140
 - 陪同上司拜访必知 / 141
 - 如何走访外商 / 142

实战篇 · 打造职场“人气王”

趣味职场 / 147

人际交往的四种有趣效应 / 147

污染分五级的办公室心理 / 150

办公室里微妙关系实录 / 152

职场不得不知的潜规则 / 155

小鸟·骆驼·鲸鱼 / 157

初涉职场,敢于“亮剑” / 159

职场新人最应戒掉的学生气 / 159

职场新人优化生存的方法 / 162

如何尽快渡过交往磨合期 / 164

“管”好你的老板 / 168

老板的“表情暴力” / 168

当你遇到烦心的老板 / 170

如何应对坏脾气的上司 / 171

欣赏和赞美自己的老板 / 172

办公室大对决 / 174

如何捕捉办公室“刺猬” / 174

如何对付爱打小报告的同事 / 175

如何摆平乱发脾气同事 / 177

如何应对“烦人”的同事 / 179

昔日同事成下属怎么办 / 180

好人缘的修炼之道 / 183

职场交际,要注意“内修” / 183

你掌握赞美别人的技巧吗 / 184

办公室幽默,有尺度讲艺术 / 185

距离产生美 / 185

维持人际关系的技巧 / 188

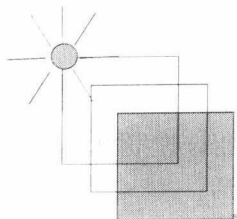
职场生涯“八大傻” / 190



概念篇

走进职业素养





职业与职业素养

认识职业

职业的内涵

职业

——泰戈尔

早晨,钟敲十下的时候,我沿着我们的小巷到学校去。

每天我都遇见那个小贩,他叫道:“镗子呀,亮晶晶的镗子!”

他没有什么事情急着要做,他没有哪条街道一定要走,他没有什么地方一定要去,他没有什么规定的时间一定要回家。

我愿意我是一个小贩,在街上过日子,叫着:“镗子呀,亮晶晶的镗子!”

下午四点钟,我从学校里回家。

从一家门口,我看见一个园丁在那里掘地。

他用他的锄子,要怎么掘,便怎么掘,他被尘土污了衣裳。如果他被太阳晒黑了或是身上被打湿了,都没有人骂他。

我愿意我是一个园丁,在花园里掘地,谁也不来阻止我。

天色刚黑,妈妈就送我上床。

从开着的窗口,我看见更夫走来走去。

小巷又黑又冷清,路灯立在那里,像一个头上生着一只红眼睛的巨人。

更夫摇着他的提灯,跟他身边的影子一起走着,他一生一次都没有上床去过。

我愿意我是一个更夫,整夜在街上走,提了灯去追逐影子。

对于职业,我们并不陌生,我们早就熟悉的上班、下班,都是从事职业活动。那么,何为职业呢?自由主义民族诗人泰戈尔在诗中向我们提出了职业应该是自由的,是快乐的,是美好的,除此之外,泰戈尔认为职业还是平凡的,是需要奉献的。当然,这应该是对职业回归简单后更高一层的理解,那么职业最基本的定义是什么呢?我国管理专家程杜明,从职业的个人与社会、知识技能与创造、创造与报酬、工作与生活四种关系中,把职业定义为:职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报



酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

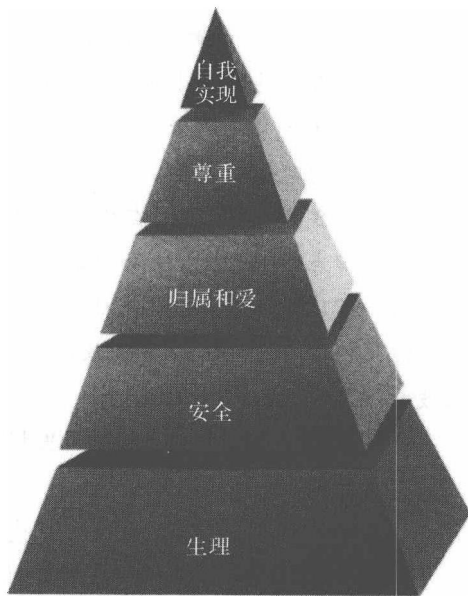
根据程杜明的定义,职业应该具有如下几个含义:

- (1) 职业与人类的需求和职业结构相关,它强调的是社会分工。
- (2) 职业与职业的内在属性相关,它强调的是利用专门知识和技能。
- (3) 职业与社会伦理相关,它强调的是创造物质财富和精神财富,获得合理报酬。
- (4) 职业与个人生活相关,它强调的是物质生活来源,并满足精神生活。

从职业的含义看,我们知道职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。他是对人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映,也是一个人社会地位的一般性表征。因此构成职业必须有三个基本要素:一是劳动,二是有固定的报酬,三是要承担一定的职责并得到社会的承认。对于这三个要素,我们可以用两个问题来解释。第一个问题是你为什么要工作?第二个问题是如果你生活很富裕了,你还会工作吗?

对于第一个问题,很多人会很直观地回答:“工作是为了挣钱,为了养活自己。”这就向我们说明了职业必备的前两项要素,首先要劳动,然后通过劳动获取固定的报酬。但如果你生活很富裕了,你还会继续工作吗?这就向我们证明了职业还需具备第三项要素,即要承担一定的职责并得到社会的承认。美国社会学家怀兹为此做了一项调查,问题是:“当你发现自己拥有一笔不必工作也能维持生计的遗产时,你会不会脱离职业人的行列?”结果发现竟有80%的人回答:“即使自己生活很富裕,仍然愿意继续工作。”至于理由有如下种种:

- - - 工作是一种乐趣
- - - 希望自己的内心经常保持充实感
- - - 以此维持自己的健康
- - - 通过工作可以促进人际关系
- - - 工作证明自己是活生生的人
- - - 保持自尊心
-



马斯洛的需求层次图

由此可见,构成职业的三个基本要素缺一不可,美国著名心理学家马斯洛也曾指出:人是永远不能满足的动物。他提出的著名的“人生需求理论”,认为人的需求由低级向高级依次推进,即从生理需求——安全需求——归属和爱的需求——受尊重需求——自我实现需求依次递增。而所有这些需求很大程度上都要通过职业生涯活动来丰富、实现的。

职业的特性

通过对职业内涵进一步分析,可以看出它具有以下五个特点。

1. 社会性

职业是个人和社会存在和发展的基础,因为职业给人们解决了生活的来源问题。人们为了生存,必须从事职业活动,人们的各种社会活动也大多建立在职业的基础上。有了职业生活,才有其他一切社会生活的基础。

进一步说,人类社会的各种文明,大多建立在职业分工、分化、分类的基础上。人类有了农业,就有了农民,从而能够利用自然界提供长久的生存资料;人类有了手工业、机器大工业,就有了工人,从而能够创造品种丰富、数量巨大的生活资料和生产资料;人类有了第三产业,就有了各种服务性劳动者和管理人员、科学家、艺术家等脑力劳动者,从而使得人类社会更加丰富多彩。

2. 时代性

职业的时代性有两个含义:一是职业随着时代的发展而变化,一部分新职业的产生,一部分过时职业的灭亡。例如:随着电话、传真、电脑、网络等现代通讯工具的发展,使得电报员、寻呼员等职业销声匿迹。相反,一些数控程序员、室内装修质量检测员等新兴行业被纳入《中国职业大典》。二是每个社会都有自己的“时尚”,它表现为该社会中人们所热衷的职业。例如,“文革”期间,人们崇尚工人,以做工人为荣;后来,大家都追求上大学,当工程师、科学家;改革开放以来,人们转而注重第三产业的职业,不少青年人把从事商业经营当作最可心的工作等等。有鉴于此,职业产生和消亡的客观规律要求我们在选择职业类型时不仅要考虑个人职业发展意愿,更要考虑时代前进的步伐所引起的社会需求趋势的变化。

3. 多样性

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展,新职业不断产生,由此衍生出各种各样的职业,不同职业之间可能有着巨大的差异。职业的这种差异导致了不同职业者不同的社会人格,以及人在职业转换中的矛盾与困难。当今社会,这种职业差异还在继续加大。

4. 层次性

众多的社会职业,可以区分为不同的层次。尽管从社会需要的角度来看,职业间没有“高低贵贱”之分,但现实社会中,人们对不同职业的社会评价的确存在着差别。这种职业评价的层次性,源于不同职业的体力、脑力付出的不同和工作复杂程度的不同,以及工作的轻松性、教育资格条件、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。

5. 技术性

不同职业都有自己的知识经验、技能技巧。在现代社会里,要从事某些职业,必须经过

较长时间的知识、技能的培训,如文艺工作者、科技工作者、技术工人等,都应具备所从事职业必备的知识、技能、技巧。职业的技术性,是一切职业共有的性质。不同之处在于不同职业的知识经验、技能技巧有难易之分。有的需要经过长期地、专门地学习和训练,有的则在职业实践中就可以获得。

职业的意义

1. 职业是社会存在的内容

从全社会的角度看,职业世界是构成社会存在的基础之一,是构成社会运行的一种具体方式,同时也是构成社会成员的阶层划分与社会地位的归属。职业涉及人们从事社会生活的动力;涉及人的社会关系;涉及社会的矛盾和冲突;涉及社会财富和利益的分配;涉及人的价值观与整个社会风气;涉及一个社会的平等与效率选择。可见,职业作为一种社会存在,不仅是人的社会身份、地位的体现,其本身也构成了人类社会存在的一个内容。

2. 职业是社会发展的动力

职业分工及其结构,是社会经济制度与社会经济结构的重要部分,是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动,生产出社会财富,这也为社会的存在和发展提供了物质基础。职业的社会运动,包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构相联系的职业结构变动、不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等,构成了社会发展与社会进步的动力。此外,人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资、从事学习,更成为推动社会发展的巨大动力。

3. 职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式,“安居乐业”是人们的共同愿望。“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”,解决好就业问题和职业生涯发展问题,使“无业者有业、有业者乐业”,使人们在从事劳动和职业工作岗位方面各得其所,是作为社会管理者的政府的责任。鉴于职业问题的重要性,政府为公众创造职业岗位、促进“充分就业”政策,从其功能的角度看,就是为了减少社会问题、达到社会控制的目的。

4. 职业关系用人单位的绩效

从用人单位的角度看,职业是各单位吸收社会人力资源的具体岗位,也是用人单位使用人力资源的具体方式。对于一个单位来说,用好人才,培养好人才,关心员工的个人发展以至塑造员工的职业生涯,是增加凝聚力、提高经济效益的重要手段。这些都涉及了人的职业问题。

5. 职业是人生成功的载体

从个人角度看,“漫漫人生路”的核心正是职业生涯。人在一生中,奔波辛劳,拼搏奋斗,垂暮之年最感欣慰的往往就是自己的事业成就。这就是说,职业活动本身体现



了生命的意义。面对我国市场经济体制,每个人都有了越来越多的职业选择机会和越来越大的事业发展空间。人在多变的社会中摸索着职业道路,寻找着更好的发展空间,扮演着适合自己的人生角色。因此职业对个人来讲,是事业成功的载体,也是幸福生活的源泉……

职业素养

职业素养鼻祖 San Francisco 在其著作《职业素养》中这样定义:职业素养是人类在社会活动中需要遵守的行为规范,是职业内在的要求,是一个人在职业过程中表现出来的综合品质。其具体量化表现为职商(英文 career quotient 简称 CQ),它体现了一个社会人在职场中成功的素养及智慧,所以,职业素养是一个人职业生涯成败的关键因素。

简单的来说,职业素养就是职业人在从事职业中尽自己最大的能力把工作做好的素质和能力。其涵盖的内容非常广泛。从表现形式上分为显性素养和隐性素养。显性素养是指一个人的专业技术素养。像计算机等级、英语水平、技术资格证等,它更侧重于一个人的才干和能力。这种能力通过学习、培训是比较容易获得的,而且在实践运用中也会日渐成熟。隐性素养属于世界观、价值观、人生观范畴的产物,它是从出生到退休或至死亡逐步形成、逐渐完善的,更侧重于一个人的德性。

人的一生中往往要扮演很多种角色,从事多种职业。但不管你扮演什么角色,从事什么职业,要想达到成功都必须具备一定的职业素养。在职场中,德才兼备固然最好,但如果不能兼具,德和才哪个更重要呢?很多公司认为,正确的工作态度是雇佣员工首先应该考虑的,其次才是专业水平。这里面正确的工作态度就是指职业的隐性素养,而专业水平则是指职业的显性素养。这也是人们常说的一句话:“一个人三分才七分德就可以用,如果反之,三分德七分才,则万不可用。”从这句话中我们也不难看出隐性素养的重要性。如果一个人的隐性素养不够,比如说忠诚度不够,那么技能越高的人,其隐含的危险越大。抗日战争时期,一些懂日语的人不是都当了汉奸吗!一个人如果没有优秀的品质,那么他掌握的技能越多,可能对社会,对企业的危害也就越大。

下面我们用著名的“冰山理论”来对一个人的职业素养做进一步的说明:

我们把一个人的职业素养看作是一座冰山,浮在水面上的是他所拥有的外表、资质、知识、行为和技能,也就是员工的显性素养,潜在水面之下的东西,包括职业道德、职业意识和职业态度,也就是员工的隐性素养。我们知道,冰山有八分之七存在于水底,职业素养中也同样有八分之七的隐性素养潜伏在水底,然而正是这八分之七的隐性素养支撑起了一个员工的显性素养!

为了验证我们的“冰山理论”,我们看看下面两张统计表:



表 1—1 “百家著名企业用人标准研究”用人要素统计表

序号	用人要素	提及企业数	占企业总比例
1	综合素质	46	46%
2	团队精神	36	36%
3	专业能力和专业背景	32	32%
4	创新能力	25	25%
5	适应公司文化的能力	23	23%
6	发展潜力	21	21%
7	外语(英语)能力	20	20%
8	社会实践能力与经验	18	18%
9	学习能力	17	17%
10	沟通能力	14	14%

注:仅列出若干要素中的前 10 项要素

表 1—2 企业对应聘者能力、特征的重视程度

应聘者的能力及特征	看重该项的企业数	普遍重视程度
创新能力	30	100.0%
沟通表达能力	30	100.0%
团队精神	30	100.0%
忠诚度	30	100.0%
工作兴趣	29	96.7%
健康状况	29	96.7%
外语	29	96.7%
工作经验	28	93.3%
计算机操作能力	28	93.3%
个人信用	27	90.0%
性格特征	25	83.3%
专业	21	70.0%

注:仅列出若干要素中的前 12 项要素

从以上两个表格我们可以看出,大多数企业对员工的隐性职业素养都是比较看重的。对于企业来说,一个人显性职业素养的高低是可以衡量的,也是比较容易获得的,相对于隐性职业素养来说,也比较容易改变和发展,培训起来比较容易见成效,但它却很难从根本上解决员工综合素养问题,这就需要企业从员工的隐性职业素养着手改变。相比于显性职业素养,员工的隐性素养由于潜伏在“水面以下”,很难被企业感知,但它却是企业成长中非常重要的一环。如果一个企业员工的隐性素养能够得到足够的培训,那么它对员工的提升将是非常巨大的,同时对企业的也将更加深远。

由此我们还可以做更多的联想。十几年前,城里人分房子。由于房源短缺,人们关心的仅仅是房屋面积的大小,因为几代人挤到一处,着实无从下脚。但现在,人们越来越关心的是房子的品质、配套和周围的环境。人们理想的房子已不是“有没有”、“有多少”