



现 代 职 业 人 教 育 丛 书

XIANDAI ZHIYEREN RENSHI ZHICHANG PIAN

现代职业人

认识职场篇

霍 彧 主编

(第二版)



苏州大学出版社
Soochow University Press

图书在版编目(CIP)数据

现代职业人. 认识职场篇 / 霍彧主编. —2 版. —
苏州: 苏州大学出版社, 2019. 11
(现代职业人教育丛书)
ISBN 978-7-5672-3044-6

I. ①现… II. ①霍… III. ①职业选择-高等职业教育-教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 264343 号

现代职业人(认识职场篇)

霍 彧 主编

责任编辑 李 敏 周建兰

苏州大学出版社出版发行

(地址: 苏州市十梓街 1 号 邮编: 215006)

虎彩印艺股份有限公司印装

(地址: 东莞市虎门镇陈黄村工业区石鼓岗 邮编: 523925)

开本 787 × 1092 1/16 印张 9 字数 200 千

2019 年 11 月第 2 版 2019 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5672-3044-6 定价: 25.00 元

苏州大学版图书若有印装错误, 本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话: 0512-67481020
苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>
苏州大学出版社邮箱 sdcbs@suda.edu.cn

本套教材共分四个分册,分别为认识职场篇、能力素质篇、就业指导篇、创新创业篇,内容涉及现代职业人理念、企业文化理论与企业规范、能力素质结构理论与职业核心能力、企业现场 5S 管理模式与职业素质养成、职业生涯规划与就业指导以及创新创业理论与方法指导。这些知识与技能的有效整合,可以使大学生们能够在今后充满竞争的职场环境中脱颖而出,取得骄人的成绩。

本套教材通过理论教学与案例分析相结合的方式,阐述了如何立足职场、纵横职场、成就职场的路径与方法,并试图激励学生不遗余力地去成为一个现代职业人,成就属于自己的辉煌人生!

对于一名热爱教育的人来讲,最渴望的就是能把自己的想法与经验分享给自己的学生,帮助他们成长。2001 年秋,太仓“德国企业技术工人培训中心”第一次开除学生,理由就是“走路脚跟拖地,没有激情,将来不可能为企业创造太大价值”,这一事件极大地震撼了我。经过多次与德国企业人士的访谈,反复思考,于 2003 年 11 月 10 日,我在晨会上向全体学生提出了要成为具有较高职业素养的“现代职业人”(Modern Business Employee),这个理念第一次呈现在大家面前。当月 23 日,在华东六省市化工职业教育年会上我再次提出了这个理念,得到了大部分与会人员的认同。2004 年 8 月,“培养现代职业人”的理念也开始逐步被大家认同与接受。2007 年,以江苏省教育学会的立项课题“培养现代职业人——高职院校人才培养目标的创新实践与研究”的推动为契机,“现代职业人”逐步成为学院的人才培养目标,其定义也得到进一步的明晰——即指以追求实现自己职业生涯最大成功(最大价值)为目的而进行活动的主体。2010 年 8 月,在国内率先成立了职业素质教育中心,建设职业素质教育体系,切实推动学生的职业素质培养工作,努力培养好现代职业人。2013 年 11 月,经过多次讨论,把“让每一个学生成为幸福的现代职业人”作为学院的办学导向之一而固化下来。

在长达十年的时间里,我面向学生,先后举行了几十次讲座。这些讲座深得学生的喜爱,在校内外反响很大,而期间撰写的讲稿也就自然成了今天这套《现代职业人》的基础。2010 年,我带领学院的辅导员团队开始了《现代职业人》课程建设,在大家的努力下,不断增减、修改、补充,终于形成了大家面前这套《现代职业人》系列教材。该套教材吸收了最新研究成果,观点新颖,案例翔实,文笔活泼,具有较强的可读性。由于我长期在高职院校

工作,教材中的案例选用以高职学生为主,但教材的目标读者不局限于高职学生,因为“现代职业人”这个理念是适合于所有将要走进职场、走上工作岗位的大学生。

本套教材由“现代职业人教育丛书”编委会统一组织编写,魏晓锋担任编委会主任,盛建军、张学军担任副主任;霍彧担任《现代职业人》主编,并负责教材的统稿与终审工作;李奕担任《现代职业人》(认识职场篇)副主编;周懋怡、王志明担任《现代职业人》(能力素质篇)副主编;王钰岚、王玉担任《现代职业人》(就业指导篇)副主编;吴成炎、李志辉担任《现代职业人》(创新创业篇)副主编。

今天,本套教材即将面世。在此,我们要感谢直接和间接为本教材贡献观点、经验以及实践的所有企业家、同事、朋友及学生;感谢责任编辑周建兰女士、李敏女士,她们尽职尽责、热情联络、严谨审稿、及时反馈,在整个过程中给予我们极大的支持;也要感谢我们的家人,在编写本套教材过程中,一直理解、支持和鼓励我们。谢谢你们!

霍 彧

2019年10月16日

第一讲 现代职业人概念	1
1.1 现代职业人相关概念	1
1.1.1 现代职业人	1
1.1.2 “自我实现”与职业生涯成功	2
1.2 现代职业人的五大职业素养	3
1.2.1 现代职业意识	5
1.2.2 现代职业能力	6
1.2.3 现代职业道德	7
1.2.4 现代职业形象	7
1.2.5 现代职业精神	8
第二讲 现代职业人操守	12
2.1 现代职业人品行规范	12
2.1.1 给自己以厚重	12
2.1.2 给自己以自信	14
2.1.3 给他人以诚信	17
2.1.4 给他人以宽容	20
2.1.5 给他人以帮助	22
2.2 现代职业人纪律规范	23
2.2.1 商场类企业的纪律规范	23
2.2.2 酒店餐饮类企业的纪律规范	25
2.2.3 工厂车间的纪律规范	26
2.2.4 制造类企业的纪律规范	27
第三讲 现代职业人形象	32
3.1 现代职业人着装规范	32
3.1.1 仪容仪表	32
3.1.2 穿着打扮	35

3.2	现代职业人礼仪规范	41
3.2.1	基本礼仪	41
3.2.2	商务礼仪	44
3.2.3	涉外礼仪	54
3.2.4	宴会餐饮礼仪	60
第四讲	了解企业文化	65
4.1	关于企业文化	65
4.1.1	企业文化的概念	65
4.1.2	企业文化的构成要素	66
4.1.3	企业文化建设的意义——对企业建设与作用	67
4.2	典型企业文化案例分析	68
4.2.1	日本企业文化的特点——以丰田公司为例	68
4.2.2	美国企业文化的特点——以 IBM 公司为例	69
4.2.3	德国企业文化的特点——以舍弗勒集团为例	71
4.3	我国企业文化建设的现状与发展	74
4.3.1	我国企业文化的现状	74
4.3.2	建设特色鲜明的中国企业文化	74
第五讲	企业 5S 管理	80
5.1	5S 的起源与发展	80
5.2	5S 管理内容简介	81
5.2.1	整理(SEIRI)	81
5.2.2	整顿(SEITON)	82
5.2.3	清扫(SEISO)	84
5.2.4	清洁(SEIKETSU)	85
5.2.5	素养(SHITSUKE)	87
5.3	开展 5S 管理的六大原则	88
第六讲	认识职业生涯规划	95
6.1	职业生涯迷茫期	95
6.1.1	高职生的迷茫	95
6.1.2	职业生涯迷茫期	96
6.2	生涯规划的几个概念	96
6.2.1	生涯与目标	96
6.2.2	职业与职业生涯	97
6.2.3	生涯规划与职业生涯规划	98
6.3	职业生涯规划经典理论	98
6.3.1	舒柏的阶段发展理论	98
6.3.2	施恩的职业生涯发展理论	99

6.3.3	帕森斯的职业—人匹配理论	99
6.3.4	金斯伯格的职业生涯发展理论	100
6.3.5	霍兰德的人业互择理论	100
6.3.6	格林豪斯的职业生涯发展阶段理论	100
6.4	高职学生职业生涯规划	101
6.4.1	高职学生职业生涯规划重点内容	101
6.4.2	高职学生职业生涯规划的特点	101
第七讲	规划职业生涯	103
7.1	职业生涯规划的五要素	103
7.2	如何规划职业生涯	104
7.2.1	职业生涯规划之知己	104
7.2.2	职业生涯规划之知彼	104
7.2.3	职业生涯规划之抉择	105
7.2.4	职业生涯规划之目标	107
7.2.5	职业生涯规划之行动	108
第八讲	撰写职业生涯规划书	111
8.1	职业生涯规划书的含义与类型	111
8.1.1	高职学生职业生涯规划书	111
8.1.2	职业生涯规划书的类型	111
8.2	职业生涯规划书的结构与撰写	114
8.2.1	职业生涯规划书的结构	114
8.2.2	撰写在校三年的职业生涯规划书	115
8.3	职业生涯规划书撰写注意事项	117
8.3.1	注意事项	117
8.3.2	常见问题	118
附录 1	MBTI 性格测验	122
附录 2	霍兰德职业兴趣测试	126
附录 3	价值观倾向测试	128
附录 4	职业能力测试	131

随着经济全球化的不断深入和国家经济结构的调整,“转型升级”已经成为我国企业的首要任务。由此带来的企业对人才要求的改变与提升,也正在迫使并推动着中国高等职业教育的转型升级。李开复先生在《给中国高校的一封信——请培养 21 世纪企业需要的人才》一信中如此说道:“在 21 世纪里,现代企业最需要的不仅仅是个体上优秀,或只拥有某方面特质的‘狭义’的人才,而是能够全面适应 21 世纪竞争需要的,在个人素质、学识与经验、合作与交流、创新与决策等不同方面都拥有足够潜力与修养的‘广义’的人才。”这也告诉了我们,作为高职院校,必须重新审视我们的教育教学,必须改变我们原先的育人理念与方法;同样,作为受教育者的学生,也必须要清醒地认识到“如何让自己成为一个受现代企业欢迎的人”已经变得愈发重要。

企业间越来越激烈的竞争,其本质就是人才的竞争。企业发展的关键要素是人才,而人才的关键是素质。具有竞争力的企业必定拥有一批高素质的人才,所以员工的职业素养、岗位适应能力、职业发展能力越来越受到企业的关注。在拥有 13 多亿人口的人力资源大国,现下到处都出现的“用工荒”与“毕业就失业”等现象,其实就是高素质人才紧缺的现实反映。

1.1 现代职业人相关概念

1.1.1 现代职业人

现代职业人(Modern Business Employee),是苏州健雄职业技术学院在 2003 年首先提出的一个理念,目前正受到越来越多的关注。

所谓现代职业人,是指以追求实现自己职业生涯最大成功(最大价值)为目的而进行活动的主体。随着企业文化理论的出现和经济社会的飞速发展,现代企业管理正从刚性管理向柔性管理转化,从而把人从“经济动物”逐步转视为“自我实现人”,特称之为“现代职业人”。

把现代职业人理念引入职业教育领域,可以说是对职业教育人才培养目标及理念的

一次更新。培养现代职业人也可以通俗理解为帮助个人(学生)实现岗位职业化,使其做任何事情都是职业选手,即:使其成为具备“现代职业意识、现代职业能力、现代职业道德、现代职业形象和现代职业精神”的高素质现代化人才。借用毛泽东同志的话来理解现代职业人这个概念,就是“招之即来、来之能战、战之能胜”的永远追求卓越的现代职场人。



受用人单位欢迎的八类大学生

北京市高校毕业生就业指导中心对 150 多家国有大中型企事业单位、民营及高新技术企业、三资企业的人力资源部门和部分高校进行的调查问卷显示,以下八类大学生更容易得到用人单位的青睐:

- 在最短时间内认同企业文化;
- 对企业忠诚,有团队归属感;
- 并非名校背景,但综合素质好;
- 有敬业精神和职业素质;
- 有专业技术能力;
- 沟通能力强,有亲和力;
- 有团队精神和协作能力;
- 能带着激情去工作。

1.1.2 “自我实现”与职业生涯成功

1. 自我实现

美国著名的社会心理学家马斯洛 (Abraham H. Maslow) 在他的需求层次理论 (Maslow's hierarchy of needs) 中指出,自我实现 (Self-actualization) 是人的最高层次的需要,它是指实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度的需要。达到自我实现境界的人,接受自己也接受他人,具有较强的解决问题的能力 and 较强的自觉性,善于独立处事,能够不受干扰地独处,完成与自己的能力相称的一切事情。也就是说,人必须干称职的工作,这样才会使他们感到最大的快乐。马斯洛提出,为满足自我实现需要所采取的途径是因人而异的。自我实现的需要是努力实现自己的潜力,使自己越来越成为自己所期望的人物。

2. 职业生涯成功

在一般人看来,职业生涯的成功往往在于社会地位和个人财富的满足。于是,许多人为了达到上述所谓的成功而拼命工作。达到了,则欣喜若狂,成为众人眼中的“土豪”;未

达到的,则伤心欲绝,失意消极,灰心地自认为是“失败者”。事实上,这种成功观是一种错误的偏见。

职业生涯成功的定义不止一个,对不同的人来说,职业需求不同,职业目标各异,其成功的标准就不一样。有的人以获得高社会地位和社会声望的职业称为成功;有的人以拥有一个薪资不低、安稳轻松的职业算是成功;有的人获得了很多金钱,于是有一种财富的满足感和职业成功感;有的人把勤奋努力工作,取得成绩,看作成功;有的人把事业辉煌,充满了工作成就感,视为成功;还有的人以由于自我的存在能帮助许多人,使他们高兴和感到满足,同时也实现了自我的价值,作为自己最大的成功。总的来说,以“自我实现”为特征的现代职业人的职业生涯成功有如下几种情况:

(1) 个人的价值取向、能力、个人的特质与其所选择的职业正相适合,且在这一职业岗位上,工作得心应手、顺心、顺利。

(2) 个人有自我职业目标,无论是初就业便一直在某种职业岗位上,还是历经坎坷,发生多次职业流动或转移,最终个人既定职业目标得以实现,就是一种职业成功。

(3) 在所从事的职业工作岗位上,尽心尽力,尽职尽责,做出突出成绩,本人有一种自我满意感、成就感,或者得到组织、同事的认同也是一种职业的成功。

(4) 勇于创新,敢于“另辟蹊径”,不总是顺着老路走,而是在没有路的地方去踏出一行新的脚印。大凡这样的人,必是有所建树、有所成就者,所以这也是个人的职业生涯成功。

1.2 现代职业人的五大职业素养

现代企业最看重的是员工的能力素质(Competencies),都将其作为判断个人潜力的标准。

能力素质就是指一个组织为了实现其战略目标、获得成功,而对组织内个体所需具备的职业素养、能力和知识的综合要求。而职业素养就是指组织对员工个人素质方面的要求,如价值观、特质、自我形象及动机等,职业素养是一种较深层次的能力素质要求,它渗透在人们的日常行为中,影响着人们对事物的判断和行动的方式。那么,对于我们所说的现代职业人来说,就是应该具有以下五大职业素养:现代职业意识、现代职业能力、现代职业道德、现代职业形象和现代职业精神。

成立于1972年的德国SAP公司,虽然年轻,但发展迅猛,很快成为全球第四大独立软件供应商,拥有目前全世界排名第一的ERP软件。SAP公司和其他的德国企业一样,也是看重一个人的职业素养和素质潜力,因为在SAP看来,技术和知识都是可以经过实践来获得的,而人员的素质、品德是与生俱来的,与学历的高低并没有必然的联系。

因此,SAP在招聘员工时并不在乎对方现有的学位和文凭,而更在乎他还能吸收多少新知识、还能提高多少。新员工只要有这个空间,进入SAP之后,经过培训、学习以及具体企业文化的熏陶,成长就有可能。



知识链接

当前大学生面临的成长障碍

香港城市大学教授、著名心理学家岳晓东指出,内地大学生面临十大成长问题,具体是:不善化解压力、不善完善人格、不善人际交流、不善树立自信、不善生涯规划、不善主动求助、不善表现创新、不善管理自己、不善管理时间、不善珍惜生命。他建议学生们学会压力反弹、学会自我完善、学会聆听他人、学会相对爱自己、学会投资自我、学会求人助己、学会回归童心、学会自我管理、学会时间管理、学会珍惜生命。

而一些企业的人力资源管理人士针对目前大学生在职场上不能取得令人满意的成绩,没有良好的表现,与企业的员工标准存在着不小差距的现象,他们总结出了大学生职场发展的十大障碍:

(1) 没有创意:只会做机械性的工作,不停地模仿他人,不会追求自我创新,自我突破;认为多做多错,少做少错。

(2) 难以合作:没有丝毫团队精神,不愿与别人配合及分享自己的能力,也无视他人的意见,自顾自地工作。

(3) 适应力差:对环境无法适应,对市场变动经常无所适从或不知所措,只知请教上级,不能接受职位调动或轮班等工作的改变。

(4) 浪费资源:成本意识很差,常无限制地任意申报交际费、交通费等,不注重生产率而造成许多浪费。

(5) 不愿沟通:出现问题时,不愿意直接沟通或不敢表达出来,总是保持沉默,任由事情恶化下去,更不愿意通过沟通共同找出解决方案。

(6) 没有礼貌:不守时,常常迟到早退;服装不整,不尊重他人;做事散漫或刚愎自用,在过分的自我中心意识下,根本不在乎他人。

(7) 欠缺人缘:易嫉妒他人,并不欣赏别人的成就,更不愿意向他人学习,以致在需要同事帮助的时候,没有人肯伸手援助。

(8) 孤陋寡闻:凡事需要别人的照顾及指引,独立工作能力差,需要十分清晰及仔细的工作指引,否则干不好。对社会问题及行业趋势也从不关心,不肯充实专业知识,很少阅读专业书籍及参加各种活动。

(9) 忽视健康:不注重均衡生活,只知道一天到晚地工作;常常闷闷不乐,工作情绪低落;自觉压力太大,并将这种压力传染给同事。

(10) 自我设限:不肯追求成长,突破自己,不肯主动接受新工作的挑战,抱着“打工仔”的心态,认为公司给什么就接受什么,自己只是一个人微言轻的小职员。

1.2.1 现代职业意识

现代职业意识是作为现代职业人所必须具有的意识,是人们对职业劳动的认识、评价、情感和态度等心理成分的综合反映,是支配和调控全部职业行为和职业活动的调节器。具体表现为与时俱进、思路清晰、定位准确、自强自立,这是现代职业人自我发展的前提。



案例分析

卖袜子的小姑娘

2007年4月30日,这一天让成都女孩小游记忆犹新。那天,小游参加聚会,一位好友惊呼:“你这双袜子哪买的?真漂亮,太有个性了!”小游简直不敢相信,自己把袜子穿成一样一只了,居然还有人说漂亮。突然间,一个点子冒出来:对呀!袜子为什么一定要配对呢?

事后小游做了市场调查,发现都市白领们越来越追求个性与创意,袜子作为扮靓不可或缺的一部分,却一直没有人打过它的主意。

于是,她决定不上班了,开个“混袜专卖店”当老板去。一间名为“足意”的小店就这样诞生了。小游首先要做的,是把买回来的成双成对的袜子全部打乱,进行富有创意的配对。

一天早上,小店周边写字楼的白领们浏览本地热门网上论坛时,纷纷被一篇名为《足下的秘密风景》的帖子吸引。“让你的左右脚分别穿着不同风格的袜子是番什么样的风景……”这篇帖子引起了白领们的强烈好奇心,而这是小游在守了几天空铺子后想出的一条妙计。

就这样,专卖店里的人气日渐旺盛起来。10~20元一双的袜子,一天能卖30多双,纯利接近300元。一时间,白领们左右脚上个性鲜明的混搭袜子成了成都街头一道靓丽的风景。

一天,一位女孩在店里选了两双袜子,说道:“要是这只青绿相间的袜子跟这只绣有斑点狗的袜子搭配在一起就好了。”小游灵机一动说:“你可以随便搭配。”有了这次经历,小游干脆个性到底,把搭配的权利完全交给顾客,将成双的袜子改为单只摆设,美其名曰“自己动手,创意无限”。这样一来,“足意”迎来更加火爆的销售场面。

2008年11月,小游联系到一家袜子生产商,加工自己的品牌创意产品。为满足部分顾客收藏的嗜好,她还给每只袜子都赋予了一个特别编号,比如“惊艳7号”“前卫25号”等。编号的逐渐升级起到了促使顾客越买越想买的效果。到2009年5月,“足意”在成都的分店已达7家,小游两年时间成功淘金50多万元。她还有一个更大的梦想——在全国



范围内开 100 家分店！

小游的成功案例告诉我们，一个成功者的基本素质是必须要能够善于观察周围的世界，具有敏锐的眼光、与时俱进的思想和清晰可行的行动方案，找准自己的定位，依靠自己的努力，把握住稍纵即逝的机会，这样才能够发展自己。

1.2.2 现代职业能力

现代职业能力是指现代职业人从事某种职业活动必须具备的、影响职业活动效率的个人心理特征。人的职业能力是由多种能力叠加并复合而成的，它是人们从事某项职业必须具备的多种能力的总和，是择业的基本参照和就业的基本条件，也是胜任职业岗位工作的基本要求。具体表现为：合作互助、自控自律、惜时好学、科学高效，这是现代职业人创造成功的工具。

现代企业特别注重团队合作的协作精神，都将之视为公司的文化价值之一。要求员工对企业忠诚，有团队的归属感，有合作精神。

Windows 产品的研发，微软公司有超过 3000 名开发工程师和测试人员参与，写出了 5000 万行代码。没有高度统一的团队精神，没有全部参与者的默契与分工合作，这项工程是根本不可能完成的。

在欧美企业，大家不论职位高低，一般直呼对方的英文名。在公司里，他们认同不同的思想和风格，但必须各自独立完成分内工作。同时，强调上下级之间要保持及时沟通，并直接表达自己的想法。同事间要互通信息，分享经验，交流心得，所以，对员工不但要求要有良好的沟通能力，而且要有良好的沟通技巧。

没有人会从职业生涯一开始就成为专家，因此，岗位学习对于职业人的发展是尤其重要的。巴西埃索石油公司董事长格尔克说：“专业人才应该像海绵一样，不断地从周围发生的事情中吸取营养。他们应该不断学习，不断完善自己，把工作做好。”

确实，业务技能精湛是工作科学高效的前提条件，也是适应竞争的需要。无论从事什么职业，都应该精通它，要有螺丝钉一样的钻研精神，让自己成为行业领域的专家。

本杰明·富兰克林说过：“你热爱生活吗？那就别浪费时间，因为它是组成生活的元素。”这句话一直激励着无数的人珍惜时间，通过时间的有效利用，提高工作和生活的效率，获得更高品质的工作和生活。

战国时期的苏秦，开始虽有雄心壮志，但由于学识浅薄，跑了许多地方都得不到重用。后来他下决心发奋读书，有时读书读到深夜，实在疲倦到打盹的时候，就用锥子往自己的大腿上刺去，刺得鲜血直流。他用这种“锥刺股”的特殊方法，驱逐睡意，振作精神，坚持学习，后来终于成了著名的政治家。

我们熟知的香港商界巨子李嘉诚先生，也是一位善于管理时间的好手。他创业的前 20 年里，每天都要不断地学习与工作，平均每天工作 16 小时，而且每周至少有一天通宵达旦。因为他把绝大部分的时间投入到了事业之中，所以取得了辉煌的成就。

1.2.3 现代职业道德

现代职业道德,就是同现代职业人的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和,它既是职业人在职业活动中的行为标准和要求,同时又是职业人对社会所负的道德责任与义务。具体表现为:爱岗敬业、诚实守信、公平公正、顾全大局,这些品质是成功机会的保证。

艾尔伯特·哈伯特所写的《把信带给加西亚》一书,首次发表在1899年,随后就风靡了整个世界。世界上几乎所有的语言都把它翻译出来。这本书阐释的理念,到今天仍然散发出理性的光辉。一百多年过去了,时至今日它仍稳居世界畅销书排行榜第六。

书的大致内容为:当美西战争爆发后,美国的军队必须立即跟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。美国总统必须尽快地获得他的合作,究竟应该怎么办呢?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。”于是他们把罗文找来,交给他一封写给加西亚的信。关于那个名叫罗文的人,如何拿了信,把它装进一个油纸袋里,封好,吊在胸口,3个星期之后,徒步走过一个危机四伏的国家,把那封信交给加西亚——这些细节都不是本书所关注的,本书所要强调的重点是:美国总统把一封写给加西亚的信交给罗文,而罗文接过信之后,并没有问:“他在什么地方?”

是的,罗文为什么没有提问,显然他也不知道加西亚在什么地方。但是在他接过这封信的时候,他就以一个军人的敬业精神和高度责任感接过了一个神圣的任务,即便他会因为这个任务而付出生命。

这本书之所以能畅销不衰,正是它倡导了这种理念:对工作的信念与敬业精神。对于职业人士也需要加强这种敬业精神,对上级的命令立即采取行动,全心全意去完成任务,“把信带给加西亚”。

当人们对工作的难易程度、待遇的高低、工作环境的好坏等斤斤计较、怨声载道的时候,有没有经常自我反省,与社会提供给我的回报相比,我是否付出了足够的努力?我对工作足够敬业吗?如果我是与罗文同时代的人,“把信带给加西亚”,我能吗?

像罗文这样的员工,他们诚实正直、睿智大度、坚毅进取,是最受企业欢迎的。

1.2.4 现代职业形象

职业形象就是将个人形象和组织形象有机地结合起来,个人形象通过职业群体形象的特征表现出来,符合某类特定的职业角色,反映出良好的职业风范,从而提升组织和个人的形象,有利于开展工作,具体表现为:尊重他人、优雅大方、举止文明、谈吐得体,这是现代职业人抢先一步的途径。

一提到职业形象,大家自然而然地会联想到空姐。给人留下深刻印象的不仅是她们端庄秀丽的容貌、精致漂亮的制服,还有动人的微笑、柔美的声音、优雅的动作以及细致入微的服务,这一切就是个人形象与职业形象相结合的体现。



职业形象包含很多方面,如职业人的气质、仪表、语言、举止、服饰、礼仪、特定的组织文化背景和职业素养在行为和仪表方面的体现等。职业形象不仅重视个人仪表与礼仪技巧,更重要的是职业形象背后蕴含的内在精神,即职业化精神的力量。

良好的教养、健康的身体、阳光的心态、优雅的举止、得体的着装、通顺的表达,从来都是进入现代企业不可缺少的条件,而懒惰散漫、形象邋遢、言语粗鲁、举止不雅等,是完全不能被接受的。

麦当劳公司的服务生给人印象非常深刻。他们穿着整齐的制服,热情洋溢,紧张有序地忙碌着,而麦当劳恰恰是“以不招漂亮员工”而著称的。仔细观察一下,你会发现,他们的服务员容貌平平,年龄大小不一。麦当劳称自己是一座培养人的学校。即使是下岗女工到了他们的餐厅工作,经过培训和见习,一旦他们穿上麦当劳的工装,进入工作状态,就会精神焕发,充满自信与活力。麦当劳的清洁工似乎也与其他地方的有所不同。你会从服务的细节方面感觉麦当劳员工对工作的敬业精神。就像很多效仿的餐厅服务员,你总感觉漂亮的服装穿在她们身上,无论如何都给人感觉不舒服,因为他们缺乏对工作专注、投入、自豪、热情的精神状态。这种现象不仅是外在形象的作用,更重要的是职业形象背后的更深层次的职业化精神的力量。

曾经有这样一位美国年轻人,大学毕业后到一家汽车公司去应聘,与他同时去应聘的另外三个人都比他学历高。他认为自己没多大希望,最后一个走进面试室。当他敲门进入房间,发现门口地上有一张废纸,于是他便弯腰捡起扔进废纸篓里。然后才走到主持面试的董事长面前说:“您好,我是福特,是来应聘的。”那位董事长说:“很好,年轻人,你已被我们录用了。”福特感到非常惊讶,露出不解的神情。这位董事长解释说:“先生,前面的三位确实学历比你高,而且仪表堂堂,但他们的眼睛只能看见大事,而看不见小事。但你的眼睛能看见小事。我认为能看见小事的人,将来自然能看大事。一个只能看见大事的人,却忽略了很多小事,他是不会成功的。所以,我才决定录用你。”多年以后,美国有了一个叫福特的公司,他缔造了美国的汽车产业,改变了整个美国的经济状况,获得了举世瞩目的成功。

1.2.5 现代职业精神

职业精神,就是与人们的职业活动紧密联系、具有自身职业特征的精神,它反映出一个人的职业素质。

职业精神不是一般地反映社会精神的要求,而是着重反映一定职业的特殊利益和要求;不是在普遍的社会实践中产生的,而是在特定的职业实践基础上形成的。它鲜明地表现为某一职业特有的精神传统和从业者特定的心理素质。具体表现为:乐观豁达、敏锐主动、开拓创新、追求卓越,这是现代职业人永恒竞争的动力。

每个人都会在职业生涯中遇到这样那样的挫折或打击,但我们要坚信的是,所有问题都是前进道路上的问题,总是会有办法解决的。

著名的成功学家拿破仑·希尔指出:“人与人之间只有很小的差异,但这种很小的差

异却往往造成巨大的差异。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与失败。”成功人士与失败人士的差别就在于成功人士有积极的心态,即PMA(Positive Mental Attitude)。而失败人士则习惯于用消极的心态去面对人生。消极的心态,即NMA(Negative Mental Attitude)。

要摆正心态,不能因为一时的挫折而丧失信心。要始终坚信自己能够成功,自己是最棒的,道路虽然曲折但前途是光明的。要充满自信,遇到问题时要有“遇河架桥、见山开路”的气势,以一种“办法总比困难多”的积极心态去面对,瞄准目标,奋勇前进。积极乐观、自信坚强的人能得到企业的信任,因为他们不沮丧,永远充满朝气,工作起来劲头十足。

日本的松下幸之助在战后第一年发表讲话时,看到他的员工一个个精神饱满,感到非常欣慰。他说:“在这令人忧患的时代,本公司能很快从混乱中站起来,迈向复兴,是因为我们比任何创业者都更具信心。我认为经营必须全面性地在明朗豁达中,一面培养乐观气氛,一面进行才好。”

对于职业的态度更是如此,积极的心态是职业人的阳光,对现代职业人来讲,工作是事业而非仅仅为了生计,工作是人生的一种享受,工作就是快乐,没有工作的人生是灰色的。工作是愉快和美丽的,不用强迫也无须监督,积极热情投入是最好心态。

“你要找到你热爱的东西,如果你不感兴趣,没有激情,对于现在做的事情不想做,你不可能取得成功。成功需要承诺,承诺需要专心致志,而做到专心致志,就必须有激情。如果我做一个律师没有激情,那种情况该是多么糟糕。我不能给你建议,但是我所有的生活经历告诉我,你应当找到你热爱的东西,即使要花更长一点的时间。”惠普董事局主席兼首席执行官卡莉·费奥瑞纳在清华大学演讲时这样回答了一名清华学生关于是否要换专业的咨询。

把身边的事情做好,这就是追求卓越的真实含义。西点军校的图书馆里有这样一句格言:“失败者任其失败,成功者创造成功。”这句格言强调,胜利者天生是倾向行动的人。是的,我们不能守株待兔般地等待机会,而应该用自己的行动去创造机会。

敢于自我挑战者,即使失败,也是人群中的胜者,因为他们总能不断地激励自己向着更高的人生境界去发展。所以,要始终相信自己是最棒的,有一颗永不言败的心。这样一来,“总会有办法”就成了实现目标的必由之路。

【思考题】

1. 当前大学生面临的成长障碍有哪些? 就业困惑有哪些?
2. 结合知识内容,谈谈你对现代职业人理念的理解。
3. 通过图书或互联网搜集材料,选择本章引用案例中的某企业或人物进行学习,深入解读现代职业人应具备的五大职业素养。



延伸阅读

李开复给中国高校的一封信——请培养21世纪企业需要的人才(节选)

今天,中国高校培养人才的方法和方向主要还停留在培养“20世纪需要的人才”上,不能很好地培养“21世纪需要的人才”。概括说来,21世纪需要的人才具有以下7个鲜明的特点:

融会贯通 仅仅勤奋好学,在今天已经远远不够了。因为最好的企业需要的人才都是那些既掌握了丰富的知识,又具备独立思考和解决问题的能力,善于自学和自修,并将学到的知识灵活运用于生活和工作实践,懂得做事与做人的道理的人才。

创新与实践相结合 从根本上说,价值源于创新,但创新只有与实践相结合才能发挥最大的效力。“为了创新而创新”的倾向是最不可取的。反之,在实践过程里,我们也不能只局限于重复性的工作,而应当时时不忘创新,以创新推动实践,以创新引导实践。只有这样,我们才能不断研发出卓越的产品。

跨领域的综合性人才 21世纪是各学科、各产业相互融合、相互促进的世纪。现代社会和现代企业不但要求我们在某个特定专业拥有深厚的造诣,还要求我们了解甚至通晓相关专业、相关领域的知识,并善于将来自两个、三个甚至更多领域的技能结合起来,综合应用于具体的问题。

三商兼高(IQ+EQ+SQ) 21世纪的企业强调全面与均衡。一个人能否取得成功,不仅要看他的学习成绩或智商(IQ)的高低,而且要看他在智商(IQ)、情商(EQ)、灵商(SQ)这三个方面达到了均衡发展。高智商(IQ, Intelligence Quotient):高智商不但代表着聪明才智,也代表着有创意,善于独立思考和解决问题。高情商(EQ, Emotional Quotient):情商是认识自我、控制情绪、激励自己以及处理人际关系、参与团队合作等相关的个人能力的总称。在高级管理者中,情商的重要性是智商重要性的9倍。高灵商(SQ, Spiritual Quotient):高灵商代表有正确的价值观,能否分辨是非,甄别真伪。那些没有正确价值观指引、无法分辨是非黑白的人,其他方面的能力越强,对他人的危害也就越大。

沟通与合作 沟通与合作能力是新世纪对人才的基本要求。在21世纪,我们需要的是“高情商的合作者”,而不再是孤僻、自傲的“天才”。因为随着全球化、信息化进程不断发展,几乎没有哪家企业可以在脱离合作伙伴、脱离市场或是脱离产业环境的情况下独自发展。要想在21世纪取得成功,就必须与分布在世界各地的相关企业、社团乃至政府机构开展密切的合作,这种全球化合作当然离不开出色的交流和沟通能力。

从事热爱的工作 在全球化的竞争之下,每一个人都要发挥出自己的特长。而发挥特长的最好方法就是根据自己的兴趣、爱好来选择工作——因为只有做自己热爱的工作,才能真心投入,才能在工作的一天都充满激情和欢笑。这样的人才是最幸福和最快乐的,他们最容易在事业上取得最大的成功。