

职业的读后感(精选5篇)

很多人在看完电影或者活动之后都喜欢写一些读后感，这样能够让我们对这些电影和活动有着更加深刻的内容感悟。什么样的读后感才能对得起这个作品所表达的含义呢？以下是小编为大家搜集的读后感范文，仅供参考，一起来看看吧

职业的读后感篇一

课程内容：

一、如何建立积极心态

- 1、什么是职业化
- 2、观念的改变
- 3、心态的改变
- 4、心态如何影响人的行为
- 5、如何建立积极心态

二、对待工作——每个人都在为自己工作

- 1、你在为谁打工
- 2、赢利来自于为企业创造价值
 - a□你的工作有价值吗
 - b□你所创造的价值对企业有多重要
 - c□为什么不乐意付出

d□做个付出的人

e□付出就不要抱怨

3、对自己工作负责就是对自己的人生负责

a□尊重自己的选择

b□明确自己的职责

c□负责，就不要找借口

4、追求卓越的工作品质

a□品质是价值与尊严的起点

b□用心去做

c□重视小事与细节

d□持续改善，追求卓越

三、对待企业——企业是你的顾客

1、什么是企业文化

2、对企业要有服务的心态

3、要有推销的意识

4、接受并尊重你的领导

a□不要期望领导的完美

b□多从领导的角度考虑问题

c□尊重但不盲从

四、对待自己——严格的'自我管理

(一)、1、仪表服饰规范

a□外在形象及服饰的重要性

b□职场人员形象四原则

c□职场人员着装六不准

d□职场着装的场合及要素

e□女职场人员的形象要求

f□男职场人员的形象要求

2、行为举止规范

a□体态——无声的语言

b□标准姿势、表情、手势语

c□身体的姿势语及三忌三适

(二)、企业员工建立团队精神

1、团队的三要素

2、团队精神的内涵

3、团队士气

4、从我做起

（三）、严格的自我管理

1、明确的价值观

2、确定目标和追求

3、经常保持微笑

4、学会和各种人愉快的相处

5、学会处乱不惊

6、用好时间做对事

7、偶尔放松自己舒缓压力

8、保持高度的自信心

9、你错过了什么？

职业的读后感篇二

“脑袋大，脖子粗，不是大款就伙夫！”这是赵本山的经典作品《卖拐》中的台词，不管其是雅是俗、是对是错，总之其形象的描述了一个伙夫或大款的形象，职业化就是既能做正确的事又能正确的做事，简单的说就是干什么像什么，职业化管理就是使员工干什么像什么的管理，例如，对销售人员的职业化管理的结果就是使销售人员无论从性格特征、技能、行为和形象都要像一个销售人员。

职业化简单的说就是一个从事什么职业的人，他的性格特征、

知识技能、行为表现和形象装饰都应非常符合该职业的要求，一个职业化的员工就是符合“本性的倾向、术业的专攻、举止的方寸”三个方面的员工。

(1) 职业化管理通过变个人榜样为职业榜样，加速了员工整体业绩的提升；

(4) 职业化管理通过明确不同职业员工行为的标准，为员工提供了可操作的工作指南，帮助员工在工作中学会正确地做事。

任职资格标准的结构包括职业素养，职业知识与技能和职业行为标准三个基本结构。职业素养标准就是从事该职业员工须具备的品质特征，一般包括4~6项，如进取心、责任心、团队精神、服务意识、诚信、廉洁、忠诚度等。职业知识与技能标准是该职业必须具备的知识和技能，包括必备知识、专业技能和专业经验等三个部分。

标杆人物分析与实地观察，目的是通过标杆人物的分析，确定该类业务任职资格标准的一手资料，主要方法包括访谈法、问卷调查法和观察法。

通过分析得到任职资格标准的雏形，提交评审小组进行评审，评审的内容主要包括：标准的整体架构是否合理；标准的内容是否体现了公司人才培养总的方向，完整性如何；标准的可操作性如何。根据评审小组的意见，对标准进行修订。

员工任职资格评定是指为证明员工是否达到相应任职资格，为按相应职业行为标准要求开展工作而进行的鉴定活动。任职资格评价的依据是任职资格的标准，因此，任职资格评价的内容应该包括：职业素养(核心素质)的测评，职业知识与技能的测评，职业行为规范等级的测评三个部分。

首先，根据开发的标准和公司的日常运作方式，设计可操作的评价方法与程序，编制相应的评价表格，讨论确定评价的

周期、评价小组成员组成等;然后,由人力资源部牵头,从公司关键岗位入手,自上而下逐步地对公司内所有人员进行任职资格标准的评定;最后,对评定的结果进行分析、总结、备案,并确定下一次应用计划。进行职业资格评定时必须坚持以下几个原则:

(4)为了能够将职业资格评价的结果得到有效的利用,在进行评定之前,必须明确评定结果将如何应用,并让员工清楚评定结果对其有什么直接的、现实的利益关系,激发员工参与并支持评定的动力。

随着我国经济的快速发展,我国企业的经营管理水平也有了很大的改善,然而,现实中还经常出现管理者角色错位、忙而无效的现象,经常出现优秀员工的经验不能共享的现象,经常出现员工不能做正确的事和不能正确的做事的等现象。职业化管理就是解决以上现象的有效措施,希望通过以上的分析和介绍,能够帮助我国企业在职业化管理的水平上更进一步。

职业的读后感篇三

现在越来越多的企业认识到,制约企业发展的最大瓶颈是:缺乏高素质的职业化员工。可以说企业核心竞争力的大小在很大程度上取决于员工职业化程度的高低。就像一场足球比赛,职业运动员与业余运动员同场竞技,其结果不言而喻。

有人统计,目前中国企业的效率是美国的1/25,日本的1/26,为何有如此大的差距?主要就是中国企业的员工目前还不够职业化。

有一家生产乐器的中国企业,废品率高于10%。有一次其公司负责人了解到日本同行的废品率仅是1%。于是他去日本企业考察,发现在日本的企业里,员工进行生产的操作台上面物品摆放整齐划一,没有任何私人的物品。桌子上面都画好格

子，哪个位置放置什么工具，哪个位置放水杯，而且位置的安排十分符合劳动操作规范和程序。楼梯上也有一条线，员工走楼梯都靠右侧行走，以方便他人紧急通行。日本员工在工作时间几乎没有闲聊的，都是在聚精会神地做自己的本职工作。

而在同行的这家中国企业里，上班时间员工聊天、吃东西、干私事，可以说干什么的都有，上个厕所也要花半个多小时。

对此，那位公司负责人不由得感叹道：员工职业化程度的高低的确影响着企业的效率和效益。

其实道理很简单，因为无论什么样的战略最终都需要员工来完成，而员工能否出色地完成工作则取决于其职业化程度的高低。所以说，职业化员工是企业基业长青的基石，是企业制胜的关键。因为制度制定得再完美，如果没有职业化员工去贯彻执行就等于一堆废纸。

令人欣慰的是，在中国很多优秀企业的领导人对员工的职业化问题越来越重视了。

美国某报社记者曾经采访张瑞敏，问他在企业中扮演何种角色。他说两种角色：一是设计师，二是牧师。要不断布道，使员工接受职业化教育，并将其融入自己的工作中。

瑞敏强调：企业要靠无形资产来盘活有形资产。只有先盘活人，才能盘活资产，而盘活人的关键在于铸造职业化员工，提高员工的职业素养。

有一次，海尔驻广东分公司的一名员工用出租车给潮州的一位客户送当时还十分少见的滚筒洗衣机。然而，在离潮州还有2公里的地方，出租车被检查站扣住了。这名员工只得卸下洗衣机，站在路边拦车，但没有一辆车肯停下来。

最后这名员工背着75公斤的洗衣机走了3个小时，硬是把它送到了客户家中。知道了事情一一的客户，非常感动。

的确，员工职业化程度的高低不仅决定了员工的未来和发展，而且还直接决定了企业发展的潜力和成功的可能。

调查统计显示：一般情况下，()一个员工只能发挥自身能力的40%一一50%;但如果这名员工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%一一90%，从而既提高了工作的效率，也提升他个人的职业竞争力。我们常常听到一些企业的部门经理摇着头感叹：“这个人能力尚可，就是职业素质太差了。”

其实，我们的身边不乏很多高智商、高学历，甚至是高能力的失败者，他们的失败并非能力不足、学识不够，而是在于缺乏职业化素质。同样，我们身边也大有学历不高，却取得职业成功的人，但他们的成功无一例外都是由于具有高度的职业化！

职业的阅读后感篇四

11月8日，参加山西省人力资源研究会举办的管理大讲堂活动，由山西省人力资源专家谷成生先生讲解了《如何打造职业化团队》。这是我第三次参加管理大讲堂活动了。活动系公益性性质的，门票30元。耽误半天的休息时间，话费30块钱，能够聆听专家的讲解。能结识各行各业的同仁！确实很值得。

谷成生先生从职业化、职业化团队、职业化团队打造等几个方面进行了系统的阐述。学完后，我把内容梳理了一下，对如何打造职业化团队有了宏观系统的认识。

一、职业化是现代管理的重要标志，职业化不单是专业，谷老师从职业道德、专业、态度等几个方面进行的分析。其实职业化很大一方面道德领域的概念！在公民道德缺失的今天，

学习这些知识很有必要!

二、自己职业吗?对照职业化的标准检查一下自己是否职业化。俗话说：干什么吆喝什么。这是职业化的一个方面。就是我们说的专业!从事什么专业就要说行业术语，不要让人感觉不专业。

职业的读后感篇五

公司组织观看余世维博士的《打造职业化团队》，通过学习我颇有感触，余博士在书中讲到职业化就是专职化或者专业化，它分为四个部分。第一个是职业化的工作技能，第二个是职业化的工作形象，第三个是职业化的工作态度，第四个是职业化的工作道德。

协作是沟通、是信任、是有共同认识、有共同目标的团体。这种协作不应该停留在表面。具备“协作”精神的团体正是余博士提出的“职业化团队”的体现。协作的团队不是互相依赖和要求的群体，而是主动寻求需要帮助的群体。网络和通讯方式如此发达的今天，我们作为一个共同体，应该突破办公桌的局限，利用各种资源寻求更为广泛的“协作”。余博士“打造职业化团队”，它要求的是个人的职业化，更强调了团体的职业化，任何企业需要的是一个优秀的团队，优秀团队里面最优秀的人便成为领军人物，领军人物应该是能寻找和开拓新疆域的开拓者，他就像骑在马上将军一样，旗帜一挥，所有的将士都接踵而来。真正“职业化的团队”并不是按人数算那么简单的，优秀的团队总是能让“效益最大化”，在任何时候，团队成员之间互相信任是至关重要的，可以说信任是构建团队的“基石”，而“团结”更是一种的企业精神，它们能让企业形成一股集体向前的力量。优秀的团体不是个人的功劳，他需要团队中每个成员的开拓精神，真正拥有开拓精神的群体能为企业创造更多价值，而价值是让企业存在和发展下去的最基本要素。

“协作”必须具备“职业化的工作道德”，它更是余博士在“打造职业化的工作团队”中“团队”工作的体现，“众人拾柴火焰高”，在竞争激烈的现实社会，我们必须懂得协调作战，带动、组织、融入一个优秀的团队。我认为任何一个优秀的团队都是沟通良好并有共同目标的团体。这种沟通包括员工和员工之间、员工和领导之间、领导和领导之间，更包括企业和行业之间的沟通，而目标总是在不断变化着的。每个企业都有自己的企业文化，“协作”的团体更能体现一个企业的核心文化。比如说看病，无非两种办法，一种是找医生，一种是看医书自诊。对人也好，对企业也好，其实最好的办法是懂得自诊自救，防患于未然，因为送到医生那里通常是大病甚至病入膏肓了，而协作的团体总是能预先发现病状并把它阻止在萌芽阶段。在公司里面，我们是个整体，就像是整幢房子的砖和瓦，如果某一处出现了问题必然影响整个工程的质量，因此，我们应该互相诊断、互相帮助、互相学习，真正做到齐心协力构建摩天大楼。

经过这几天的学习，我对余博士提出的职业化四点总结了一下自己的看法：第一，我们对自己做的事内行不内行，知识丰富不丰富，技能好不好，这是职业化的工作技能；第二，我们的样子像不像搞这一行的，合不合乎这一行的规矩，有没有这一行所要求的基本素质，这是形象；第三，我们做这个事情的时候，是不是很认真去做，凡事力求完美的做好，这是态度；第四，公司一成立就想一直运营下去，我们作为公司的一员应该做到时时、事事树立良好的个人形象，代表并维护着公司的形象。