



高职高专“十一五”规划教材

职业素质基础教程

尤 君 编著 李晓东 主审



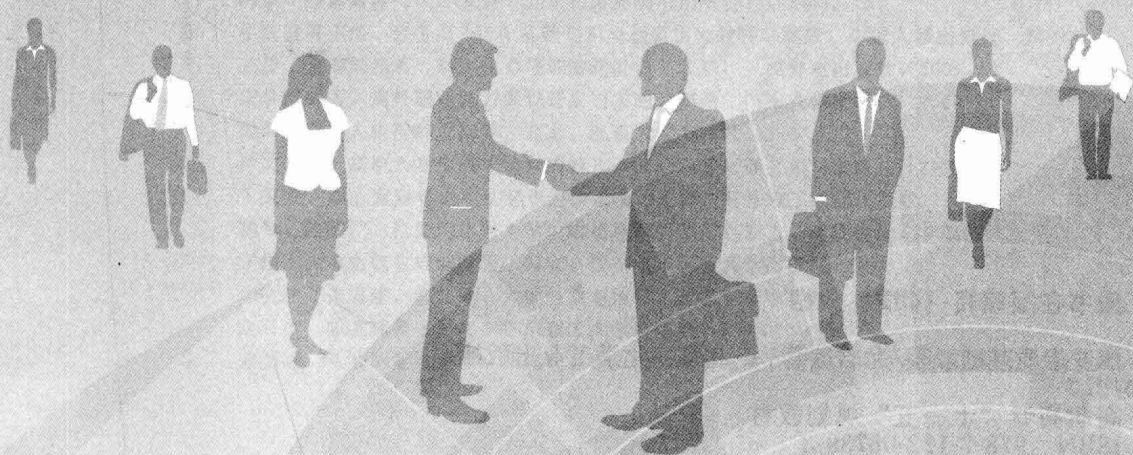
化学工业出版社



高职高专“十一五”规划教材

职业素质基础教程

尤 君 编著 李晓东 主审



化学工业出版社

· 北京 ·

本书的编写宗旨是使高职高专学生构建职业素质理念,培养职业素质意识,在进行职业素质教育的同时,努力进行职业素质的自我培养与锻造。

本书从立足职场的角度强调加强职业素质的培养与训练,从职业素质概述、职业意识、职业道德、职业能力、职业心理、职业交往、职业礼仪等方面进行了介绍和阐述,考虑到现行社会对创新能力和创业型人才的要求,也是高职学生职业素质不可或缺的组成部分,故将创新能力和创业能力也纳入到职业素质的体系中来。

本书可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教材使用,也可作为企业职工培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

职业素质基础教程/尤君编著. —北京:化学工业出版社,
2010.7
高职高专“十一五”规划教材
ISBN 978-7-122-08739-3

I. 职… II. 尤… III. 职业道德-高等学校:技术
学院-教材 IV. B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 101817 号

责任编辑:高 钰
责任校对:郑 捷

文字编辑:李 曦
装帧设计:张 辉

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街 13 号 邮政编码 100011)

印 装:三河市延风印装厂

787mm×1092mm 1/16 印张 11 $\frac{3}{4}$ 字数 293 千字 2010 年 8 月北京第 1 版第 1 次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:21.00 元

版权所有 违者必究



前言

21 世纪, 科学技术日益进步, 知识经济时代已经到来, 社会对劳动者的素质要求越来越高, 对综合应用能力更强的职业类人才呼唤越来越强烈, 在这样的社会背景之下, 高等职业教育应运而生, 而且迅速在整个高等教育体系中占据了半壁江山。

伴随高等职业教育的迅速崛起, 对高等职业教育人才培养的方向也提出更新更高的要求。有专家指出: 高等职业教育在人才培养过程中, 不能只见“才”, 不见“人”; 只有“职业”, 没有“素养”。高等职业教育确定的高等技术应用型人才的特定培养目标和以就业为导向的教育理念, 要求高职教育培养的人才应具有符合岗位需求的素质。这类与职业工作和职业发展相关的素质, 就是我们所说的职业素质。

职业素质的构成是多方面的, 本书立足职场需要, 从职业理念、职业道德、职业心理、职业能力、职业交往、职业礼仪、创新素质、创业素质等方面探讨职业的要求和对职业发展的影响。考虑到市场经济下, 自主创业正成为就业的一种新选择, 因此, 本书把创业素质也纳入到职业素质体系之中。

职业素质需要在实践中不断地自我修炼、自我提高, 因而本书在编写过程中引用了大量案例, 旨在使学生从中悟得具备良好职业素质的真谛。考虑到高等职业教育培养的人才既不应是仅会动嘴, 不会动手的“君子”; 也不应是仅会动手, 知其然, 而不知所以然的经验型“老师傅”, 而应是具有一定理论知识水平和较强岗位工作能力的“专才”, 因而, 在论及各方面素质时, 并未一味地以案例说话, 而是辅以系统的理论知识, 阐述其前因后果、来龙去脉, 深入浅出地实现理论与实际的结合, 期望能使学生在广博的知识武装之下愉快学习、愉快成长。本书在案例选择过程中, 重点突出了石油化工行业特色, 所选案例多为行业内的真人真事, 使其更具亲和力和说服力。

本书由尤君编著, 李晓东主审。

本教材可作为高等职业院校、成人院校等各级各类职业院校教学用书, 也可作为企业培训用书。

职业素质教育是一门新兴的教育学科, 其理论博大精深, 而理论体系尚未建立起来, 处在探索阶段, 本书的论述仅是基于实践的个人体会, 可谓管中窥豹, 疏漏和不足之处敬请同行和读者批评指正。

编者

2010 年 5 月



目 录

第一章 职业素质决定职业成败	1
第一节 素质概述	1
一、素质的内涵	2
二、从冰山理论看素质的构成	2
三、知识和素质	3
【思考和训练】	4
第二节 职业素质概述	5
一、职业素质的含义	5
二、职业素质的基本特征	6
三、职业素质的构成	7
【思考和训练】	9
第三节 职业素质的培养和提高	10
一、职业素质培养的重要性	10
二、培养职业素质的途径和方法	11
【思考和训练】	12
第二章 职业理念：职业素质之根	14
第一节 职业的基本认知	14
一、职业的基本内涵	14
二、职业的特征	14
三、职业的分类	15
四、职业未来发展的特点	18
【思考和训练】	19
第二节 职业理想与职业兴趣	20
一、职业理想	20
二、职业兴趣	23
第三节 职业生涯规划	24
一、职业生涯的内涵	24
二、职业生涯发展阶段理论	25
三、为什么要进行个人职业生涯规划	28
四、职业生涯规划简单步骤	29

五、职业生涯规划的基本原则	29
【思考和训练】	30
第三章 职业道德：职业素质之本	31
第一节 职业道德概述	31
一、道德的概念	31
二、职业道德的概念和特征	32
三、职业道德的作用	33
第二节 职业道德基本规范	34
一、爱岗敬业	34
二、诚实守信	35
三、办事公道	36
四、服务群众	36
五、奉献社会	37
【思考和训练】	38
第三节 职业道德修养的概述	39
一、职业道德修养的重要性	39
二、职业道德修养的内容	39
三、职业道德修养的培养途径和方法	40
【思考和训练】	41
第四章 职业能力：职业素质之核	42
第一节 职业能力概述	42
一、职业能力的概念	42
二、职业能力的构成	44
【思考和训练】	45
第二节 职业能力的培养和提高	46
一、信息意识和信息能力	47
二、学习能力	50
三、合作能力	53
【思考和训练】	57
第五章 职业心理：职业素质之基	58
第一节 择业心理问题分析及调适	58
一、大学生职业选择面临的压力及职业选择的趋势	58
二、大学生职业选择中常见的心理误区	59
三、大学生择业心理问题的自我调适	61
第二节 认识自己是职业选择的基本前提	63
一、职业选择理论	63
二、认识自己是职业选择的基本前提	66

三、经典求职案例	73
第三节 适应社会 走向成功	81
一、实现社会角色的转换	81
二、顺利度过适应期	82
三、谋求进一步发展	84
【思考和训练】	88
第四节 职业心理素质训练的方法	89
一、心理暗示法	89
二、游戏训练法	90
三、拓展训练法	91
四、头脑风暴法	92
五、角色模拟法	94
【思考和训练】	94
第六章 职业交往：职业素质之要	97
第一节 职业交往概述	97
一、人际关系和人际交往	97
二、职业交往的概念	98
三、职业交往的原则	98
【思考和训练】	104
第二节 增进职业交往的个性魅力	104
一、强化你的阳光心态	105
二、自信让你魅力无穷	106
三、在听说之间尽展无穷魅力	107
四、在举手投足间，尽显迷人风度	108
五、修炼健康完整的人格	108
六、为事业着装	109
【思考和训练】	110
第三节 职业交往中的不良心理及调试	110
一、克服孤独心理	110
二、克服自卑心理	111
三、克服自我中心心理	113
四、消除嫉妒心理	114
五、培养社会协同观念	115
【思考和训练】	116
第七章 职业礼仪：职业素质之形	117
第一节 职业礼仪概述	117
一、礼仪和职业礼仪	117
二、职业礼仪应遵守的原则	118

【思考和训练】	119
第二节 职业形象的外在表现及塑造	120
一、姿态塑造	121
二、表情塑造	122
三、交谈礼仪	123
四、服饰礼仪	124
【思考和训练】	127
第三节 职业场合的礼仪规范	128
一、握手礼仪	128
二、介绍礼仪	129
三、名片礼仪	130
四、迎送礼仪	131
五、电话礼仪	132
六、会议礼仪	134
【思考和训练】	134

第八章 创新素质：职业素质之魂 137

第一节 创新素质概述	137
一、创新的含义	137
二、创新的作用	139
三、创新素质	140
第二节 创新思维是创新活动的源泉	140
一、创新思维的内涵	140
二、创新思维的类型	141
三、创新思维的培养与训练	147
第三节 创新能力的开发	154
一、创新能力的含义	154
二、创新能力的形成	155
三、创新能力的开发与训练	157

第九章 创业素质：职业素质之势 161

第一节 创业素质概述	161
一、创业素质	161
二、创业者应具备的品质	162
第二节 创业能力及其培养	166
一、决策能力	167
二、经营管理能力	168
三、专业技术能力	169
四、交往协调能力	169
五、创新能力	170

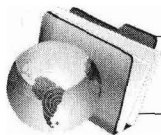
第三节 塑造良好的创业心理品质	170
一、独立性	170
二、合作性	171
三、敢为性	171
四、克制性	171
五、坚韧性	171
六、适应性	172
【思考和训练】	172
附录 霍兰德职业倾向测验量表	174
第一部分 您心目中的理想职业（专业）	174
第二部分 您所感兴趣的活动	174
第三部分 您所擅长获胜的活动	175
第四部分 您所喜欢的职业	176
第五部分 您的能力类型简评	177
第六部分 测验统计	177
第七部分 您所看重的东西——职业价值观	177
参考文献	179



第一章

职业素质决定职业成败

职业和每个人都密切相关，每个具有劳动能力的人都会在他的一生中从事一种或几种职业，形成自己的职业生涯，实现自己的社会价值和个人价值。这其中，我们取得成就的高低、成绩的大小，社会和他人的接受程度、满意程度、认可程度以及我们自己对自我的满足程度等，无不与职业素质密切相关。当今世界科学技术突飞猛进，社会发展日新月异，社会职业千姿百态，对从业者职业素质的要求，标准越来越高，内容越来越丰富。作为即将走进社会的高职高专学生，应当顺应时代要求，全面加强职业素质培养与训练，以自己良好的职业素质，为今后事业的发展插上飞翔的翅膀。



第一节 素质概述

现实中发生的许多小事情都蕴含着发人深省的大道理，我们不妨从一则小故事入手，开始对素质的解读。

【案例】

约翰又一次将车送到城里一家大的经销商那里维修。取车时，负责接待的小姐告诉他修理费达数百美元。约翰说道：“好吧，不过我要先试车，看看是否真的修好了。”

“可以，不过，您要先付修理费，才能把车开走。”

对他们公司来说，约翰可是位大客户，他私人每几年就从这里购买一辆新车。此外，约翰供职的集团每年也经约翰的手从这家经销商手里购买四五辆车。为此，该经销商专门指派一名销售人员对其跟踪服务。接待小姐对他的情况一清二楚。

当约翰听到让他先付费后取车时，简直难以置信。

“等一等”，他说道，“你是说，我不先付费，就不能把车开走？”

“十分抱歉，先生。可是，我不能坏了公司的规矩！”小姐说道：“这是公司的规定，我也毫无办法。”

小姐并非有意刁难，但如此做法的确让约翰不快。

约翰怒气冲冲地给经销商打电话，他吼道：“你难道不相信我会付这区区一笔修理费吗？简直可笑！”经销商弄清事情的缘由后，马上向他道歉，保证尽快妥善处理这件事，并亲自将车交给了约翰。

然而，出人意料的是，这个经销商从此再也没有跟约翰做一笔生意，并断言：“约翰要不了多长时间就得卷铺盖回家，他已经变成一个没有规矩的人了！”

果然，没过多久，约翰因为回扣问题东窗事发，被炒了鱿鱼。这件事，几乎让所有认识约翰的人大吃一惊，同时，他们也佩服经销商的预言。



显然，约翰没按规矩办事，也就没有了一定的素质，一个没有素质的人是注定要失败的。那么什么是素质呢？

一、素质的内涵

“素质”是一个生理学、心理学概念，又是一个在学校教育活动和社会生活中被广泛使用的概念。对“素质”这一概念可作狭义和广义两种理解。

1. 狭义的素质概念

狭义的素质，就是生理学和心理学意义上的素质概念，即“遗传素质”或“先天素质”。在心理学上，素质指人的先天的解剖生理特点，主要是感觉器官和神经系统方面的特点，是人的心理发展的生理条件，但不能决定人的心理内容和发展水平。《心理学大辞典》中认为，素质是指“有机体天生具有的某些解剖和生理的特性，主要是神经系统，脑的特性，以及感官和运动器官的特性。”

2. 广义的素质概念

广义的素质概念是教育学意义上的素质概念，泛指整个主体现实性，即在先天与后天共同作用下形成的人的身心发展的总水平，是人的各种社会属性的综合，是由各种品质构成的整体结构。简单地说，所谓素质，是指人在先天禀赋的基础上，通过环境和教育的影响而形成和发展起来的相对稳定的、内在的、基本的品质。归纳起来，人的素质大体可概括为生理素质、身体素质、科学文化素质、心理素质、思想政治素质、审美素质等方面。

在应用范围上，广义的素质既可以指个体，也可以指群体的质量或性质。我们所说的“教师素质”、“军人素质”、“民族素质”等都是用了广义的素质概念。

二、从冰山理论看素质的构成

1973年，美国著名心理学家麦克利兰提出了一个著名的素质冰山模型，如图1-1所示，所谓“冰山模型”，就是将人员个体素质的整体比喻成一座冰山，个体素质的不同表现划分为“水上部分”和深藏的“水下部分”。其中，“水上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“水下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是人内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

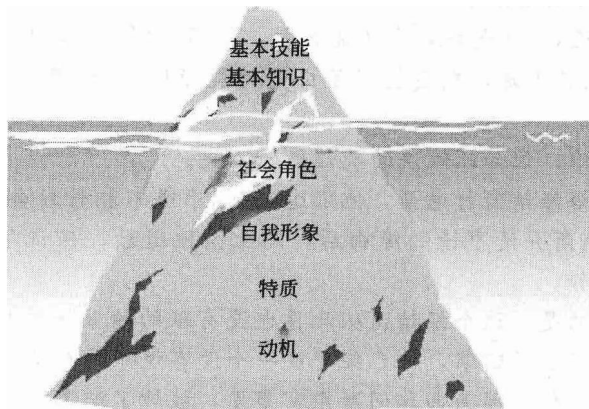


图 1-1 素质冰山模型



按照素质冰山模型,人的素质包括以下6个层面。

(1) 知识 指个人在某一特定领域拥有的事实型与经验型信息。

(2) 技能 指结构化地运用知识完成某项具体工作的能力,即对某一特定领域所需技术与知识的掌握情况。

(3) 社会角色 指一个人基于态度和价值观的行为方式与风格。

(4) 自我形象 指一个人的态度、价值观和自我印象。

(5) 特质(性格) 指个性、身体特征对环境和各种信息所表现出来的持续反应。

(6) 动机 指在一个特定领域的自然而持续的想法和偏好,它们将驱动、引导和决定一个人的外在行动。

其中,(1)~(2)项大部分与工作所要求的直接资质相关,我们能够在比较短的时间使用一定的手段进行测量。可以通过考察资质证书、考试、面谈、简历等具体形式来测量,也可以通过培训、锻炼等办法来提高这些素质。这一方面的素质也称显性素质,往往只占整个素质的八分之一。

(3)~(6)项往往很难度量和准确表述,又少与工作内容直接关联。只有其主观能动性变化影响到工作时,其对工作的影响才会体现出来。这一方面的素质也称隐性素质。这种隐性素质虽然无法直接看到,却十分重要,它们往往占到八分之七。隐性素质不容易识别,不容易改变,但却在更深层次上影响着一个人的发展。

显性素质和隐性素质的总和,构成一个员工整体的职业化素质。

三、知识和素质

知识与素质从来就是两个不同的概念,它们有着各自的内涵。然而,在现实生活中,用知识的渊博或浅显来衡量素质的高低,或者干脆就把二者等同起来的现象,似乎已是司空见惯。先看看下面这个真实的故事吧:

《大连晚报》报道:一架从北京飞往大连的飞机刚刚降落,乘客们打算收拾行李下飞机时,一连串激昂快速的吵骂声从人流中传了出来。与一般吵架者不同的是:两位女性吵架者先后用中文、日语、法语和英语互相辱骂,一时引起了小小的混乱。原因很简单:两位女士下飞机,一位挤了另一位一下,于是引发一场口水战。一个指责另一个“素质太低”,另一个为证明自己的“素质”,随即用日语相骂。前一个好生了得,不仅用日语接招,还用法语大骂。孰料后一个也懂法语,立刻用法语回敬……两人大骂近20分钟,混战中除日语和法语外,还时不时夹杂些中英文,真是精彩纷呈,让人“大开眼界”。两人骂得难解难分,最后在机场工作人员的劝阻下,双方才偃旗息鼓。有乘客表示,“会3种外语的人也算是高素质了,就为一点小事在公众场所大动肝火,实在不该。”

这里,乘客把知识和素质混为一谈,以为能说得几门流利外语的人,就是有知识有文化的人,知识水平高就是素质高。许多人弄不清知识与素质的关系,媒体也往往犯类似的错误。

某国家级报纸曾写了一篇文章,要提高国民的金融素质。金融是知识不是素质,很多人现在买股票买基金,需要的是起码的金融知识做支撑。

某电视台举办的歌手大奖赛中,要对选手进行文化素质测试。于是一些古今中外、天文地理等知识一股脑被拼合成文化测试菜单,端到了歌手面前。其实,这里所进行的所谓文化素质测评,所测试的绝不是文化素质,仅仅是一些文化知识。



什么是知识？简言之，知识就是人类的认识成果，它是人们在日常生活、社会生活和科学研究中所获得的对事物最可靠的了解。什么是素质，前面我们讲过，简而言之，素质是指有机体，特别是人的生理、心理特征。它既是生理感觉器官及其神经系统的先天继承，也是后天社会实践活动的内化积淀。

知识是可见的，可以用语言符号表达出来。素质是不可见的，只可通过相应的能力表现出来。以运动为例：一个人可以用语言头头是道地讲解各种游泳姿势的动作要领。于是，我们说他有了游泳知识，但不等于说他有了良好的游泳素质。他的游泳素质在于他在水中游泳时，所表现出来的动作协调性、节奏性、韵律性，以及对水上运动的特殊感觉，对一呼一吸的完美调解，甚至还包括他的身体为适应水上运动的流线型、柔韧性、张弛性。这种素质一方面源于他先天的遗传，另一方面还源于他后天练习的不断改变。

知识可以脱离有生命的人体而存在于书本、磁盘、录音录像带及其他的实物媒体中，可以用文字、语言、图像及其他符号性工具表现。而素质不能脱离有生命的人体而独立存在，素质同人的生命及其活动是联系在一起的。

知识可用考试的方式检测和评价，而素质只能通过观察人的实际活动表现出来。除了智力、心智技能在一定程度上可以通过考试的方式检测出外，人的其他素质，如品德、能力、意志等，是无法用简单的书面考试的方法检测的。

一定的知识只能在一定的活动领域起作用。而素质作为稳定的身心特征，会对人的全部活动或某一类活动起作用。

在论及知识与素质时，哲学家葛吉夫说过的一段话发人深省：“如果知识的发展胜过素质，一个人能知却没有能力做，这是无用的知识；反过来说，如果素质胜过知识，一个人有力量做，却不知道做什么，这样的素质漫无目标，所做的努力也只是白费。进一步来说，知识若是单方面的发展，那么，一个人便会成为一个只会类似在禅堂里打坐的修行者；虽然他博学多闻，却一点也不会做；他没有知识的鉴别力，而只是一个知识的接受器，不论什么知识都能装进去。只有素质单方面的发展，会产生愚蠢的圣人，也就是一个人有能力做，却不知道要做什么；如果他真的做了什么事，也只是依着主观情感去做，极有可能走上歧路，做出事与愿违的蠢事来。所以，不管是知识接受器般的修行者，还是愚蠢的圣人，都会走到一个瓶颈，从此限制他再向前的发展。”

所以，在现实生活中，个体在不断更新知识，适应变化发展着的实践需要的同时，也不能忽略了素质的提高，反之亦然。

【思考和训练】

【案例 1】 有一个长相平庸的只有高中学历的女孩到一家大公司去面试一份高薪职位，面试官问女孩的第一句话是“请问你是什么学历？”得知女孩的学历后面面试官对女孩子说“请回。”女孩很平静地对面试官说“请问哪里有铁锤呢？”过了一会儿，面试官很诧异地见到女孩拿了个锤子回来。女孩不言不语，只在刚才坐过的凳子上一阵敲打。面对满腹狐疑的面试官，女孩说“这凳子有个钉头，弄破了我的衣服，我把它钉好了就不会弄破下一个面试人的衣服了。”面试官立刻拍板录取了这个学历不高的女孩。

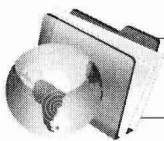
请问：面试官为什么录取了这个女孩？

【案例 2】 宋铁志在其杂文《上帝存在于细节之中》开篇第一句话写道：“看一个人的文明程度，我不太在意他的学历，而在意他的生活细节；看一个家庭的文明程度，我不太在意其客厅的陈设是否雅致，而在意这个家庭的厨房和厕所。”

请问：你怎样理解以上观点？它给你的启示是什么？

【案例 3】 一次，有位老师带着三个毕业生同时应聘一家公司做业务员，面试前老师怕学生面试时紧张，与人事部主任商量让三个同学一起面试。三位同学进入人事部主任办公室时，主任上前请三位同学入座。当主任回到办公桌前，抬头一看，欲言又止，只见两位同学坐在沙发上，一个架起二郎腿，而且两腿不停地上下抖动，另一个身子松懈地斜靠在沙发一角，两手攥握，手指咯咯发响。只有一个同学端坐在椅子上等候面试，人事部主任起身非常不客气地对两位坐在沙发上的同学说：“对不起，你们二位的面试已经结束了，请退出。”两位同学四目相对，不知何故。

请问：面试为什么没有问问题就结束了，你知道其中的缘故吗？



第二节 职业素质概述

一、职业素质的含义

说到职业素质，我们依然先从一个真实的故事开始。

【案例】

阿基勃特曾是美国标准石油公司的小职员，他为人诚恳，工作努力，但给人的印象最深的还是那个奇怪的举止。

每次出差住旅店时，阿基勃特总是在自己的签名的下方，认真地写上“标准石油每桶 4 美元”的字样，在来往的书信和各种收据上，只要是他的签名，他一定会写上这句话。久而久之，人们就不再叫他阿基勃特先生，而是称他为“每桶 4 美元”先生了。

这件事有一天传到了公司上层，连董事长洛克菲勒也听说了“每桶 4 美元”先生的趣事。他非常惊奇地说：“本公司竟有这种职员，无时无刻不在宣传公司的产品，我一定要见见他。”

于是，董事长热情地邀请了阿基勃特共进晚餐。

后来，董事长卸任，阿基勃特——“每桶 4 美元”先生成为标准石油公司的另一任董事长。

在常人眼里，阿基勃特的签名行为无异于一种怪癖，而在企业家洛克菲勒眼里，则是一种难能可贵的职业素质——对公司事业的热忱和坚忍不拔的敬业精神。其实，签名的事是标准石油公司任何一名员工都能做的，但却只有阿基勃特做了。在嘲笑他的人中，肯定也不乏有才有志的人，可是最后，只有阿基勃特成了董事长的接班人。

类似阿基勃特的故事，在职业界不胜枚举。职业素质是从事职业工作的人所必须具备的素质，只不过不同职业对素质的要求不同。当公司职员需要职员的职业素质，当新闻记者需要记者的职业素质，当老师需要老师的职业素质，无论做哪一行都如此。一个人要想在社会上生存下去，不能不去从事职业活动，也不能没有相应的职业素质。缺乏职业素质的人，是不可能在职业生涯中有所作为的。良好的职业素质是获得职业发展的基石。

职业素质是指劳动者在一定的生理和心理条件的基础上，通过教育培训、职业实践和自我修养等途径而形成和发展起来的、在职业活动中起决定作用的、内在的、相对稳定的基本品质。



职业素质是劳动者对社会职业了解与适应能力的一种综合体现,其主要表现在职业兴趣、职业能力、职业个性及职业情况等方面。影响和制约职业素质的因素很多,主要包括:受教育程度、实践经验、社会环境、工作经历以及自身的一些基本情况。一般说来,劳动者能否顺利就业并取得成就,在很大程度上取决于本人的职业素质。职业素质越高的人,获得成功的机会就越多。

由于职业是人生意义和价值的根本所在,职业生涯既是人生历程中的主体部分,又是最终具有价值的部分。因此,职业素质是素质的主体和核心,它囊括了素质的各个类型,只是侧重点不同而已。

二、职业素质的基本特征

1. 职业性

职业素质是一个人从事职业活动的基础,并且总是同职业联系在一起。不同的职业,对职业素质的要求不同。对建筑工人的素质要求,不同于对护士职业的素质要求;对商业服务人员的素质要求,不同于对教师职业的素质要求。

李素丽的职业素质始终是和地作为一名优秀的售票员联系在一起的,正如她自己所说:“如果我能把10米车厢、3尺票台当成为人民服务的岗位,实实在在去为社会作贡献,就能在服务中融入真情,为社会增添一份美好。即便有时自己有点烦心事,只要一上车,一见到乘客,就不烦了”

2. 稳定性

一个人的职业素质是经过较长时间的教育培训,以及在长期从业实践锻炼中逐渐形成和发展起来的。它一旦形成,就会以比较稳定的形式表现和反映出来,在各种不同的场合显示出较为一致的品格。这是从业者做好本职工作的基本条件和保障。

一位教师,经过三年五载的教学生涯,就逐渐形成了怎样备课、怎样讲课、怎样热爱自己的学生、怎样为人师表等一系列教师职业素质,于是,便保持相对的稳定。当然,随着他继续学习、工作和环境的影响,这种素质还可以继续提高。

3. 内在性

职业素质是主体对其内涵有意识地学习、训练、内化、积淀和升华的结果,是一种不可直观的东西,它要通过人的活动能力和社会行为才能表现出来。职业从业人员在长期的职业活动中,经过自己学习、认识和亲身体验,形成能做什么(知识、技能)、想做什么(自我认识、角色定位)和怎么做(价值取向、态度、信念)的认知,并有意识地内化、积淀和升华,这一心理品质就是职业素质的内在性。

我们常说,“把这件事交给小张师傅去做,有把握,放心。”人们之所以放心他,就是因为他有做好这件事情的内在素质。

4. 整体性

人的素质是一个多侧面、多层次的整体结构,从业人员的职业素质是和他的整个素质有关的,是各种素质的综合表现。我们说某某同志职业素质好,不仅指他的思想政治素质、职业道德素质好,而且还包括他的科学文化素质、专业技能素质好,甚至还包括身体心理素质好等。一个从业人员,虽然思想道德素质好,但科学文化素质、专业技能素质差,就不能说这个人整体素质好。相反,一个从业人员科学文化素质、专业技能素质都不错,但思想道德



素质比较差,我们也不能说这个人整体素质好。所以,整体性是职业素质一个很重要的特点。

5. 发展性

人的素质是通过教育、自身社会实践和社会影响逐步形成的,它具有相对性和稳定性。但是,一个人的职业素质不是静止不变的。随着社会发展、科技进步对人们的职业素质不断提出新要求,人们为了更好地适应、满足、促进社会发展的需要,总是不断地提高自己的职业素质,所以,职业素质具有发展性。所谓“士别三日,当刮目相看”就是这个道理。

三、职业素质的构成

职业素质在人的职业活动和职业行为中发挥着重要的作用,职业素质的构成包含很多方面,现介绍直接表现的几个方面。

1. 思想政治素质

思想政治素质指从业者在政治立场、政治态度、理想信念、价值观念等方面的素质。思想政治素质是职业素质的灵魂。

2. 职业道德素质

职业道德素质指从业者在职业活动中表现出来的遵守职业道德规范的状况和水平,包括道德认识、道德情感、道德意志、道德行为、道德修养、组织纪律观念等方面的素质。道德素质是职业素质的根本。

3. 科学文化素质

科学文化素质指从业者对自然、社会和思维科学知识掌握的状况和水平。

科学文化素质要求从业者要有广博精深的知识储备。现代社会对从业人员的文化素质、知识结构的要求越来越高,对知识技能共性的要求越来越多,从业人员不仅要具有宽厚扎实的基础知识,还须具有广博精深的专业知识和大容量的实用的新知识。

4. 专业技能素质

专业技能素质指从业者的专业知识、专业技能以及必要的组织管理能力等。

5. 身心素质

身心素质是一个人成长、成才的基础素质,其内涵包括健康的身体素质和健康的心理素质。身体素质指体质和健康(主要指生理)方面的素质。心理素质指认知、感知、记忆、想象、情感、意志、态度、个性特征(兴趣、能力、气质、性格、习惯)等方面的素质。

身体健康、精力旺盛、坚韧不拔、乐观向上是职业对从业人员身心素质的基本要求。

6. 审美素质

审美素质是指从业者所具备的审美经验、审美情趣、审美能力、审美理想等各种因素的总和。审美素质既体现为对美的接受和欣赏的能力,又体现为对美的鉴别能力和创造能力。

7. 社会交往和适应素质

社会交往和适应素质主要是语言表达能力、社交活动能力、社会适应能力等。社会交往和适应素质是后天培养的个人能力。

8. 学习和创新方面的素质

学习和创新方面的素质主要指学习能力、信息能力、创新意识、创新精神、创新能力等。



学习和创新是个人价值的另一种形式,能体现个人的发展潜力以及对企业的价值。学习方面的素质要求要有更新知识的能力,即持续学习、终身学习的能力。创新素质要求从业者要有创新意识、创新精神、创新能力。人类社会不断进步的过程,就是一个不断创新的过程。在以高新技术产业为支柱的知识经济时代,创新素质更是衡量新型人才的重要标志。

9. 创业素质

创业素质主要是指从业者的创业意识与创业能力等。

当前,在社会就业总需求不足的情况下,大学生一味地指望找到一个理想的就业位置已不太现实,社会迫切需要有一大批大学生利用自己的学识自主创业,也为他人创造出更多的就业位置。有不少高校已开始意识到培养大学生的创业精神和创新能力的重要性,鼓励毕业生自主创业、艰苦创业、科技创业。

【资料】

“三老四严”的来历

最早提出“三老四严”作风的是大庆三矿四队。据当年担任三矿四队队长的辛玉和回忆,“三老四严”原本起于一件看似平常的小事。

一天,队长辛玉和到这个队负责的西六排2号井去检查。途中发现新来的徒工小孙手里拎着一个崭新的刮蜡片急匆匆地上井。辛玉和有点纳闷:小孙井上的那个刮蜡片刚领几天,怎么又坏了?于是,他返身走向材料库,问材料员。材料员拿出一个变了形的刮蜡片说:“小孙今早清完蜡,也没有注意检查刮蜡片是不是起到井口就去关清蜡闸门,结果,把刮蜡片挤扁了。还让我替他保密呢。”

辛玉和走出库房,思潮起伏。他认为这不单纯是一个刮蜡片的问题,小孙隐瞒事故,缺乏一个石油工人起码的老实态度,这样下去会出大问题。特别是这件事反映出一段时间以来,队里只忙着新井投产,放松了抓队伍的思想建设,对职工没有提出严格的要求。有了这种认识,辛玉和就这一问题严肃地与小孙谈心。辛玉和讲:“要干好工作,没有一个老实态度是不行的,对任何事情,钉是钉,铆是铆,对就是对,错就是错。”小孙也认识到了自己的错误。他检讨说:“当时自己想,反正刮蜡片没掉到井里,换一个算了,别人也不知道。以后在工作中注意一点就行了,没想到这种说假话的行为欺骗了组织,欺骗了领导。”

一般说来,因工作疏忽挤扁了一个刮蜡片,领导批评了,本人承认了错误并作了思想检讨,事情也就可以过去了。但三矿四队却不这样认为。为了用这件事教育全队的职工,党支部决定第二天在小孙管的那口井上召开“事故分析现场会”。党支部书记李忠和重点讲了事故原因及对待事故的态度问题。他说:“采油工人的工作特点是单兵作战,没有老老实实的态度,严格的要求,是管不好油井的。”小孙越听越坐不住,当即站起来,眼含热泪,激动地表示,要求把那个变了形的刮蜡片挂在自己管的油井上,要时刻不忘这个教训。辛玉和激动地说:“干部是带队伍的人,我们怎么带,队伍就怎么走。我们不能严格要求自己和别人,队伍就不可能具有高度的革命自觉性。事故出在小孙,可根子在我身上,我这个队长只埋头抓生产,放松了职工的思想工作。”大家一致表示:应该把那只变了形的刮蜡片挂在队上,让全队的人天天看到,时时想到,小孙的教训也是大家的教训,要说老实话,要办老实事,做个老实人,要严格要求自己,对每一件事要具有一种严肃的态度,这样才能管好油井。

