



高等职业教育“十二五”规划教材



大学生 职业生涯规划 (职业素养与能力篇)

主编 高亚军



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

高等职业教育“十二五”规划教材

大学生职业生涯规划

(职业素养与能力篇)

主 审 寇宝明
主 编 高亚军
副主编 李 晟
参 编 闫雪梅 马瑞芳 刘桂英 李缪美
 卢 慧 袁 敏 王 丁

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划. 职业素养与能力篇 / 高亚军主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2015. 1

ISBN 978 - 7 - 5682 - 0110 - 0

I. ①大… II. ①高… III. ①大学生 - 职业选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 002190 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

82562903 (教材售后服务热线)

68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京泽宇印刷有限公司

开 本 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 11.25

字 数 / 257 千字

版 次 / 2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

定 价 / 22.00 元

责任编辑 / 刘永兵

文案编辑 / 王晓莉

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 马振武

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

在社会就业竞争日趋激烈的形势下，高校开展职业生涯规划课程是具有重要意义和作用的。大学期间开展职业生涯规划教育不仅使大学生了解自己、了解社会，激发起学习的积极性和主动性，而且能够促使大学生设定明确的人生目标和职业目标，以此激发他们注重综合能力的培养，从而有效提高就业竞争力。

职业生涯规划的相关理论是从西方悄然兴起的，20世纪90年代由欧美国家传入中国。职业生涯规划结合时代特点既体现了个人对自身能力、爱好、特长、不足等主观条件的综合分析，又显示了工作环境、工作性质等客观条件对规划者的限制，所以作为人力资源管理理论的重要内容之一，职业生涯规划相关理论越来越得到各大企业的热情关注，同时在高校大学生就业指导中获得认可。

在大学，尤其是高等职业院校中，我们培养的目标是行业中技术技能型的人才，专业技能的教育和培养受到高度的重视。然而，我们发现，有很大一批在学校成绩良好的同学不论是从求职还是从职场发展来看都不尽如人意。究其成因恰恰是身份转型期的角色定位没有完成而带来的灾难性后果。习惯于单纯的校园环境、以完成学业要求和追求个性张扬为目的的大学生根本不能应对复杂的职业环境。通过对近几年的学生就业情况和用人单位招聘条件分析可以看出，职业化员工的核心素养，如敬业、主动、责任心、执行力等，以及几种重要职业能力，如有效沟通能力、团队协作能力、解决问题能力、创新能力等，乃至对职场礼仪与职场文化的了解等非专业素养与能力成为用人单位招聘员工的前提，成为求职与就业的必备因素，成为职业能力的重要组成部分。

而求职状况不理想的核心原因是大学生身份转换这一环节教育的缺失。任何人都在不同的时期扮演着不同的社会角色，都会经历角色转变阶段。也就是说，人们伴随着身份角色和社会位置的变化，必然会发生思想观念与行为模式的转变。能否迅速地了解社会的需求，并以此为标准完成个人社会角色的转变是一个人能否成功的重要前提。对于即将步入社会的大学生来说，面对角色的转变，他们必须加强职业素养的培养，提高职业能力。在大学期间职业能力的提高对毕业生迈出职业生涯的坚实一步有着重要作用。

鉴于此，作者根据高等职业教育的教学特点与规律，针对高职学生和院校课程设置的实

际情况，继《大学生职业规划》第一部分《生涯规划篇》之后，完成了本书的第二部分《大学生职业生涯规划（职业素养与能力篇）》。旨在通过编写，给学生提供一本既可以与课堂教学紧密结合，又可以作为课余时间开拓知识面、了解职业与行业特点的书籍；给教师提供一本内容充实、教学资源充足的教学参考书籍，力求做到适用、够用、好用。

本教材针对大学中后期阶段学生的外部条件，有针对性地设置与之相适应的课程内容，伴随着学生的整个学校生涯。第一部分主要针对刚入校的大学生，重点内容为职业生涯规划的形成；第二部分主要针对大二、大三的学生，侧重点为职业意识、职业能力、职业素养的形成；第三部分针对毕业生，重点为就业指导及自主创业。三个部分各有侧重，又相互衔接，与学生成长紧密相连。

针对现用教材以理论讲述为主，重讲解、轻实训的问题，本书特设“实训项目”栏目，结合各章讲述的内容，系统地设计与教学过程紧密结合的实训内容。“实训项目”具体设置以下内容：“目的及要求”——使实训目标明确，重在提高学生参与的信心。“项目背景”——着重于知识间的相互联系及现实意义；着眼于开拓思路，形成知识能力的体系。“训练步骤”——对学生具体操作的指导，通过分步骤地层层引导，将繁难的训练分解为各个可行的小任务，便于学生操作。同时，各章节的实训内容相互联系，可以作为学生职业生涯规划认知成长的记录，为相关课程的学习提供帮助，如学习管理、成长计划等。内容充实，体系完善，与大学生职业生涯紧密相关是本书的特点。各章节内容与学生在校生活情境在时间点上吻合，能使学生全面了解职业生涯规划的相关知识，掌握人力资源管理的相关知识，同时学会自我管理，全面提高整体素质。本书用详尽的内容体系为教师教学提供优质的资源，便于教师教学、管理。每章设“心灵咖啡”“案例导读”等小栏目，使书的形式活泼，吸引读者。“心灵咖啡”引入寓意丰富的小故事，增加了书的可读性；“案例导读”把鲜活的生活实例与简练到位的理论指导相结合，切合学生实际，增强了书的实用性。

本书由西安职业技术学院基础部职业生涯规划课程组全体成员编写。高亚军任主编，李晟任副主编，闫雪梅、马瑞芳、刘桂英、卢慧、袁敏、李缪美、王丁等参加编写。在编写的过程中，各部门、各位领导给予了大力支持，对此我们表示由衷的谢意。我们也借鉴了一些专家、学者的观点，援引了一些教材和网上的素材，在此也一并表示感谢与敬意。

由于大学生职业规划课程还处于探索阶段，也由于我们编写时间较紧，所以在编写中难免会出现一些局限性，会有一些不尽如人意的地方。恳请广大读者提出宝贵意见，恳请专家学者给予批评指正，我们将不断提高、改进。

编者

第一章 职业化素养	1
第一节 职业化素养概述	2
一、职业化	2
二、职业化素养	6
第二节 诚信	10
一、诚信的含义	10
二、诚信的基本要求	11
三、诚信的基本内容	12
四、职场中培养诚信品质的几点建议	13
第三节 敬业	15
一、敬业的含义	15
二、敬业精神的基本要求	16
三、敬业的基本内容	16
四、敬业精神的训练培养	18
第四节 坚持	19
一、坚持的含义	20
二、坚持的内涵	20
三、坚持的重要性	21
四、如何培养坚持的品质	22
第五节 责任	23
一、责任的含义	23
二、责任的基本要求	24
三、责任的基本内容	25
四、工作责任训练原则	25
第六节 主动	28
一、主动的含义	28
二、主动的基本内涵	29

三、主动的基本要求	30
四、积极主动工作的重要性	32
五、树立主动观念的几点建议	33
第七节 服务	34
一、服务的含义	34
二、服务的基本要求	34
三、服务意识的基本内容	36
四、造就优质服务的几点建议	36
第八节 团队协作	38
一、团队的含义	38
二、团队协作的基本要求	39
三、团队协作的基本内容	40
四、团队协作能力的培养	42

第二章 职业能力概况 46

第一节 职业能力	47
一、职业能力的概念	48
二、能力与职业的关系	49
三、职业能力的重要性	50
四、大学生职业能力的培养方法	51
五、大学生加强职业能力培养的重要性	51
第二节 职业素质	53
一、职业素质的概念	53
二、职场从业人员必备的能力素质	55
三、提高职业素质的意义	56
四、树立正确的职业价值观	56
五、正确择业	57
第三节 就业形势概况	63
一、就业形势展望	64
二、当前就业形势的有利和不利因素	65
三、大学生就业存在的主要问题	67

第三章 职业能力的塑造 72

第一节 综合职业能力的培养	74
一、现代人才职业能力的多重内涵	74
二、职业岗位对职业能力的要求	75
三、职业核心能力的基本认识	77
第二节 现代人才应具备的基本职业能力——情绪管理	80

一、情绪概述	80
二、情绪管理的重要性	82
三、情绪管理能力的培养	84
第三节 现代人才应具备的基本职业能力——团队协作	86
一、团队协作的内涵	86
二、团队协作能力的重要性	87
三、团队协作的原则	88
四、团队协作精神的培养	90
第四节 现代人才应具备的基本职业能力——解决问题	93
一、问题解决的概述	93
二、解决问题能力的体现	94
三、解决问题能力的培养	96
第五节 现代人才应具备的基本职业能力——压力管理	100
一、压力概述	100
二、压力管理	104
三、压力管理能力的培养	107
第六节 现代人才应具备的基本职业能力——有效沟通	113
一、沟通的内涵	113
二、有效沟通的重要性	115
三、如何进行有效的沟通	118
第七节 现代人才应具备的基本职业能力——信息处理	123
一、信息能力的内涵	123
二、信息处理能力的重要性	124
三、信息处理能力的作用	125
四、职场中信息处理能力的培养	126
第四章 职业礼仪	130
第一节 大学生学习礼仪的重要性	131
一、礼仪的含义和重要性	131
二、礼仪的功能	134
三、培养礼仪修养的途径	135
四、礼仪的原则	136
第二节 职业礼仪	138
一、职业礼仪的内涵	138
二、职业礼仪的作用	139
三、职场基本礼仪规范	139
第三节 职业交往礼仪	150
一、见面礼仪	150

二、位次礼仪	155
三、往来礼仪	158
第四节 办公室礼仪	162
一、办公环境礼仪	162
二、办公室公务礼仪	163
三、办公室个人礼仪	166

第一章



职业化素养



“信义兄弟”的故事

湖北武汉黄陂区的孙水林生前为黄陂在北京的一家建筑公司项目经理，其弟孙东林为黄陂在天津的一家建筑公司的项目经理。2010年2月10日，孙水林为抢在大雪封路前给已回武汉的农民工发放工资，筹集26万元连夜驾车回黄陂，一家五口不幸在南兰高速公路兰考段发生重大车祸而遇难。为完成哥哥在农历腊月三十日前结清农民工工资的遗愿，腊月二十九，两天未合眼、没吃饭的孙东林赶回黄陂家中，通知民工上门领钱。因为哥哥离世后，账单多已不在，孙东林让民工们凭着良心领工钱，大家说多少钱，就给多少钱！钱不够，孙东林就添上了自己的6.6万元和母亲的1万元。就这样，在春节来临之前，他将筹集的33.6万元工资，全额发放到60多名农民工手中，孙东林如释重负。

兄弟俩的诚信之举深深打动了全中国的人。孙东林20年来坚守“新年不欠旧年账，今生不欠来生债”的承诺在网上广为传播，这兄弟俩被人们称为“信义兄弟”。武汉市市长阮成发批示：“孙氏兄弟事迹感人。这就是典型的武汉人，信义、守诺、豪气，我为这样的武汉人而自豪。”

“信义兄弟”用义举告诉我们什么是诚信，什么是责任，什么是良知，什么是值得我们一生坚守和尊敬的职业化素养。

第一节 职业化素养概述

一、职业化

（一）什么是“职业化”

职业化（professionalization），简单地说就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，即在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事，使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。具体包括：职业化素养、职业化行为规范和职业化技能三部分内容。

以国际通行的概念分析，职业化的内涵至少包括四个方面：

- 第一，以“人事相宜”为追求，优化人们的职业资质；
- 第二，以“胜任愉快”为目标，保持人们的职业体能；
- 第三，以“创造绩效”为主导，开发人们的职业意识；
- 第四，以“适应市场”为基点，提高人们的职业道德。

职业化是一个人在职业生涯中的价值观、态度和行为规范的总和。我们也可以把它看作是一种精神、一种态度，甚至是一套行为准则。这种精神常常透露着对事业的尊重与热爱；这种态度每每体现出对团队的忠诚和对卓越的追求；这种对行为准则的严格遵守时时展现出

你的职业化素养和职业化水准。

职业化有很多外在的素质表现，比如着装、形象、礼仪礼节等，也有很多内在的意识要求，诸如，思考问题的模式、心智模式、道德标准等。

如果将整个职业化过程比喻成大树，那么它的体系呈现为一种“树形”结构，最重要的“根部”就是职业化的理念和心态，“树干部分”是职业化的方法和技能以及有关的工具，“枝叶部分”则是职业化的形象和礼仪。现在我们通过一个模型，可以更清楚地了解。图 1-1 为职业化成长模型图。

企业全员职业化成长 “六维修炼模型树”

修炼一
职业化工作理念的建立

修炼二
职业化工作心态的养成

修炼三
职业化工作行为的塑造

修炼四
职业化工作技能的提升

修炼五
职业化工作形象的塑造

修炼六
职业化工作素养的完善



果实：职业化素养
树叶：职业化形象
树枝：职业化技能

树干：职业化行为
土壤：职业化心态
树根：职业化理念

图 1-1 职业化成长模型图

不能用“关键点”的方式去看待职业化，而应该“系统化”地将职业化包括的各部分内容，根据内部结构层次进行了梳理并清晰地展现出来。

具体来说，一个职业人应该呈现出以下状态：

理念和心态，包括积极主动、永不放弃的精神，以及责任心、自信心、进取心、团队精神、敬业精神、创新精神、规范意识、服务意识等。

方法和技能，包括目标管理、时间管理、科学工作、有效沟通、关系管理、压力管理、会议管理、商务演讲、商务写作等。

形象和礼仪，包括各种商务场合应该表现出来的专业形象和礼仪。所谓职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，即在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事，使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。

总而言之，职业化是现代化过程中的必然产物，其主要用途是提高劳动生产率，保证企业工作的品质达到一定的标准。如果说企业是一架飞机的话，那么企业的职业化程度如同这架飞机的发动机，决定了它可以飞多远、飞多高、飞多快。

可以说，职业化是企业发展的核心竞争力。一个职业化程度高的员工，他必将成为一个优秀的员工；一个团体职业化程度高的企业，它必将成为社会尊重的企业。

（二）职业化的作用

职业化的作用体现于工作价值，工作价值等于个人能力和职业化程度的乘积，职业化的程度与工作价值成正比，即：工作价值 = 个人能力 × 职业化的程度。我们可以通过一个模型，看得更加清楚（图 1-2）。

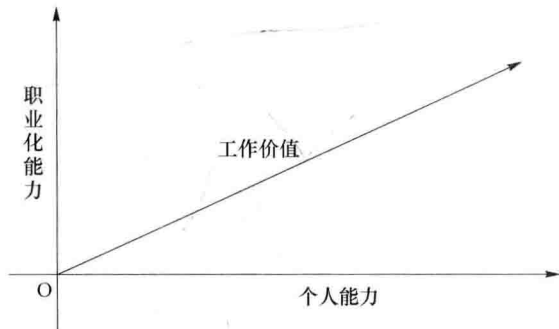


图 1-2 职业化成长模型图

如果一个人有 100 分的能力，而职业化的程度只有 50%，那么其工作价值显然只发挥了一半。如果一个人的职业化程度很高，那么能力、价值就能够得到充分、稳定的发挥，而且是逐步上升的。如果一个人的能力比较强，却自觉发挥得很不理想，总有“怀才不遇”的感慨，那就很可能是由自身的职业化程度不够高造成的，这样就使得个人的工作价值大为降低。

（三）职业化的培养方向

职业化的培养方向主要在以下几个方面：

1. 规范职业化行为

当我们进入一家公司，对公司的评判，首先就是对公司员工所表现的行为规范的评判。通常，企业通过监督、激励、培训、示范来形成公司统一的员工行为规范。职业化行为规范更多体现在遵守行业和公司的行为规范上，包括职业化思想、职业化语言、职业化动作三个方面的内容。各个行业有各个行业的行为规范，每个企业有每个企业的行为规范，一个职业化程度高的员工，他能在进入某个行业的某个企业的较短时间内，严格按照行为规范来要求自己，使自己的思想、语言、动作符合自己的身份。

职业化行为规范更多地体现在做事情的章法上，而这些章法的来源：一是长期工作经验的积累，二是企业规章制度的要求，三是通过培训、学习而形成的。

2. 强化职业化技能

职业化技能是企业员工对工作的一种胜任能力，通俗地讲就是你有没有这个能力来完成这个工作任务，职业化技能大致包括两个方面的内容：

第一，职业资质。学历认证是最基础的职业资质，专科、本科、硕士、博士等，通常就是进入某个行业某个级别的通行证；然后是资格认证，资格认证是对某种专业化的东西的一种专业认证，比如会计，就必须拥有会计从业资格证、初级会计师资格证、注册会计师资格证等；做精算的，就要拥有精算师资格证书。学历认证和资格认证都是有证书的认证，但是在现实中，还有一种没有证书的认证，就是社会认证。社会认证通常就是你这个人在社会中的地位，比如你是某个行业著名的专家、学者，即便你没有证书认证，但是社会承认你，这就代表着你在这个行业、这个领域的资质。我们也把这种认证称为头衔认证。

第二，职业通用管理能力。每一个人，在企业中都不是一个独立的个体，而必须与上司、下属、同事等交往，形成一系列的关系链，在这些关系链中，必然就产生了向上级的工作汇报、向下级的任务分配，以及同事之间的沟通、协作与配合，同时，一个员工还必须对自己进行有效管理，时间的管理、心态的管理、突发事件的处理……这些通用的管理能力是你必须具备的能力。通用能力的高低，在某种程度上也决定着你的实际工作能力的高低，它与职业资质互为补充，形成员工的实际工作能力。可以这么说，一个职业资质和通用管理能力都比较高的员工，他的整体工作能力一定是较强的。

那么如何衡量一个人的职业化程度呢？职业化素养应该是最有效的判断标准。



心灵咖啡

一个女孩正在向父亲发牢骚：为什么生活对我总是这么残忍？总是有这样或那样的问题！我再也无法忍受了！我要崩溃了！

女孩的父亲是个厨师，他什么也没说，一声不吭地带女儿进了厨房。他在三个锅里装满水，烧开，分别放进胡萝卜、鸡蛋和一勺咖啡豆。15分钟后，父亲把胡萝卜、鸡蛋和咖啡豆捞出放进三个碗里。

厨师这时转身问女儿：“孩子，你看到了什么？”

“胡萝卜、鸡蛋，还有咖啡。”

父亲让女儿过来尝一尝：萝卜吃起来很软；鸡蛋剥了壳，里面原本液体的蛋黄蛋清凝结在一起；而咖啡的味道，香浓怡人。

“这是什么意思？”女孩问父亲。

“它们三个都经历了同样的挫折——沸腾的开水，但最终结果却完全不同：胡萝卜原本很坚硬，但一经煮沸，变得很软；鸡蛋很脆弱，薄薄的外壳保护着里面的液体，但一经煮沸，液体变得坚硬起来；最神奇的就是咖啡豆，经过开水的煮沸，它把水的味道改变了。”

“那么，你是哪一种呢？”父亲问道。

“当挫折降临的时候，你是胡萝卜、鸡蛋，还是咖啡豆？”

“你是一个看起来坚硬无比，但是遇到苦难和挫折就会败下阵来、柔弱不堪一击的胡萝卜，还是一个内心懦弱，遇到挫折才会变得坚强的鸡蛋？鸡蛋的外壳看起来似乎很坚硬，但是它的内部是否和它的外壳一样坚硬？或者你是咖啡豆？当水（也就是给我们带来痛苦的苦难和挫折）开始沸腾的时候，咖啡豆刚好可以达到它最好的味道。水温最高的时候，也就是咖啡最香的时候。如果你是咖啡豆，即使环境变得很糟糕，你也可以保持你自己的最佳状态，并积极地影响周围的一切，给别人带来幸福和快乐。从现在开始，亲爱的，你准备如何面对挫折？像胡萝卜、像鸡蛋，还是像咖啡豆？”

这则案例提醒我们：在职业化过程中，我们可以培养能掌控的那一部分。我们可以充分利用今天，学会掌握自己，努力提升自我，做到事事尽力，为充分拓展职业的宽度与高度做好准备。是的，你无法选择环境，但你可以选择面对环境的态度。

二、职业化素养

（一）职业化素养的含义

职业化素养是个很大的概念，它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。职业化素养具体量化表现为职商（英文 Career Quotient，简称 CQ），体现一个社会人在职场中成功的素养及智慧。

职业化素养从表现形式上分为两种：

（1）职业化显性素养（外在素养）：外在形象、知识结构和各种技能，等等。职业化显性素养属技能范畴的素养，是通过学习、培训比较容易获得，在实践运用中日渐成熟的。

（2）职业化隐性素养（内在素养）：职业道德、职业意识、职业态度。职业化隐性素养是职业化素养中最基础的部分。

影响和制约职业化素养的因素很多，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（如身体状况等）。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化素质，职业化素养越高的人，获得成功的机会就越多。职业化素养是人才选用的第一标准；职业化素养是职场制胜、事业成功的第一法宝。

职业化素养强调的是员工综合素质的内化。企业无法对员工职业化素养有强制性的约束力，职业化素养更多体现在员工的自律上，企业只能对所有员工的职业化素养进行培养和引导，帮助员工在良好的氛围下逐渐形成良好的职业化素养。

我们通过冰山模型，将个人职业化素养形象地加以说明。冰山模型是将人员个体素质的不同表现表式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。如图 1-3 所示。

“冰山以上部分”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；“冰山以下部分”包括职业态度、职业意识、

职业精神和职业道德，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，但对人员的行为与表现起着关键性的作用。

“能力素质模型冰山理论”认为，知识和技能只是浮在水面上的冰山一角，而职业态度、职业意识、职业精神和职业道德则是冰山的底部。事实上，冰山水下的部分就是人力资源经理经常所讲的人的潜质，越往冰山的底部，就越难察觉。能力素质模型有狭义和广义之分，狭义的能力素质模型仅包括冰山上面的部分，而广义的能力素质模型则既包括知识、技能等冰山上面的部分，也包括冰山下面的部分。驱动一个人取得良好绩效的不仅是冰山下面的部分，具备必要的知识结构，掌握一定的职业技能也是必要条件。

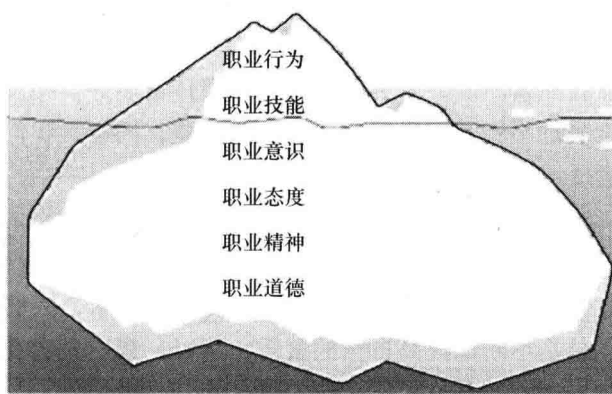


图 1-3 职业化素养冰山模型图

能力素质模型可以解释支持企业家成功的往往不是知识与技能，而是隐藏在他们人格冰山下的那部分内容的事实，也可以解释学历不高的人能够获得良好的业绩，以及在企业里有很多高学历低能力的人存在的现象。

（二）职业化素养的基本特征

1. 职业性

职业化素养是一个人从事职业活动的基础，而且总是同职业联系在一起。不同的职业，对职业化素养的要求是不同的。对建筑工人的素质要求，不同于对护士的素质要求；对商业服务人员的素质要求，不同于对教师的素质要求。李素丽的职业化素养始终是和她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、三尺票台当成为人民服务的岗位，实实在在去为社会做贡献，就能在服务中融入真情，为社会增添一分美好。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

一个人的职业化素养是在长期执业中日积月累形成的。它一旦形成，便产生相对的稳定性。当然，随着他继续学习、工作和受环境的影响，这种素质还可继续提高。这种稳定性是从业者做好本职工作的基本条件和保证。

3. 内在性

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，会知道怎样做是对的，怎样做是不对的。这样，有意识地内化、积淀和升华的这一心理品质，就是职业化素养的内在性。我们常说：“把这件事交给小张师傅去做，有把握，让人放心。”人们之所以对他放心，就是因为他的内在素质好。

4. 整体性

一个从业人员的职业化素养是和他整个素质有关的。我们说某某同志职业化素养好，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。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，同样，我们也不能说这个人整体素质好。所以，职业素质一个很重要的特点就是整体性。

5. 发展性

一个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。但是随着社会发展对人们不断提出的要求，人们为了更好地适应、满足、促进社会的发展，总是不断地提高自己的素质，所以，素质具有发展性。

(三) 职业化素养的意义

职业化素养具有十分重要的意义。简而言之，职业化素养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，它不是以这件事做了会对个人带来什么利益和造成什么影响为衡量标准的，而是以这件事与工作目标的关系为衡量标准的。更多时候，良好的职业化素养应该是衡量一个职业人成熟度的重要指标。

职业化素养是衡量个人、团体、国家实力的标准。从个人的角度来看，适者生存，个人缺乏良好的职业化素养，就很难取得突出的工作业绩，更谈不上建功立业；从企业角度来看，唯有集中具备较高职业化素养的人员才能实现求得生存与发展的目的，他们可以帮助企业节省成本、提高效率，从而提高企业在市场的竞争力；从国家的角度看，国民职业化素养的高低直接影响着国家经济的发展，是社会稳定的前提。

职业化素养是事业成功的基础，可以说一生成败看“职商”。

- (1) 职业化素养是立足职场的根本。
- (2) 职业化素养是事业成功的基石。
- (3) 职业化素养是事业发展的内在支撑。

(四) 职业化素养的核心要素

职业化素养的内容涉及面很广，覆盖的内容也比较多。显然，要提炼出一个具有代表性和接受性的培养方案并非易事。

美国著名的《哈佛商业评论》评出了9条职业人应该遵循的职业道德：诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、追求卓越、承担责任，这些都是最基本的职业化素养。

有学者认为，职业化素养中最根本的内容就是职业道德、职业意识、职业心态。

也有学者认为，职业化素养是指诚信、敬业、负责、主动、团体协作等品质。

虽然职业化素养的内容似乎难以概括，但员工的职业化培养目标是明确的、清晰的，那就是让在校大学生身心健康、明荣知耻、坚持原则、遵纪守法、诚信为先、高效工作、团结合作、顾全大局、勤奋钻研、言行有责、积极进取、与时俱进。就是在这样的主导思想的引导下，我们现在将职业化素养的核心内容概括提炼为以下几个方面（表1-1）：