

女性教育·影响力丛书

Nvxing Jiaoyu

Yingxiangli Congshu



张丽琍 主 编

张才纯 高秀娟 副主编

女性职业生涯 规划与管理

*Nvxing Zhiye Shengya
Guihua yu Guanli*



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社

女性教育·影响力丛书

Nvxing Jiaoyu
Yingxiangli Congshu



张丽琍 主 编

张才纯 高秀娟 副主编

女性职业生涯 规划与管理

*Nvxing Zhiye Shengya
Guihua yu Guanli*



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

女性职业生涯规划与管理/张丽珣主编. —北京:北京
师范大学出版社, 2017.9

(女性教育·影响力丛书)

ISBN 978-7-303-22663-4

I. ①女… II. ①张… III. ①女性—职业选择—研究
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 199562 号

营销中心电话 010-58802181 58805532

北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com>

电子邮箱 gaojiao@bnupg.com

出版发行:北京师范大学出版社 www.bnup.com

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京玺诚印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 730 mm×980 mm 1/16

印张: 16.75

字数: 300 千字

版次: 2017 年 9 月第 1 版

印次: 2017 年 9 月第 1 次印刷

定价: 36.00 元

策划编辑: 王剑虹

责任编辑: 戴 轶

美术编辑: 焦 丽

装帧设计: 焦 丽

责任校对: 陈 民

责任印制: 马 洁

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58805079

前言

在今天的中国社会，“女性”这个词汇逐渐引起人们的重视。从“重男轻女”，到“生男生女都一样”，再到“重女轻男”的生育观的出现，女性在现代社会中的地位逐渐提升，话语权不断增加。与此同时，我们明显地感受到中国各层次的教育中“阴盛阳衰”的现象逐渐增多，从小学到大学，无一例外地女生学业成绩普遍优于男生，女生在团队中发挥的作用也越来越突出。越来越多的教育界人士呼吁要“关爱男孩成长”！

但是，在今天的中国社会同样还有另外一番景象令人深思：从小到大具有优势的女生在求职与就业中却表现为明显的弱势。大学生就业难，女大学生就业更难，女硕士、女博士则面临着比女大学生更多的就业、择业甚至择偶的困难，尤其是进入生育期的女性更是普遍面临着严重的工作与家庭生活、事业角色与家庭角色的冲突。因此，女性如何规划并管理好自己的职业生涯日渐成为女性发展的一个重要主题，编写有关女性职业生涯发展与管理的著作也就显得尤为必要。

本书作为女性发展系列丛书之一，以女性职业生涯发展为主线，在阐述职业生涯及其基本理论的基础上，重点介绍女性职业生涯发展的特点、与女性职业生涯相关的自我认知、女性面临的职业发展环境、女性的职业生涯规划，以及如何应对现代女性职业发展中出现的新问题。本书旨

在帮助女性，尤其是受过高等教育的女性建立职业生涯发展意识，了解职业生涯发展理论，掌握认知自我与职业发展环境的方法，确立恰当的生涯发展目标，建立有效的生涯发展策略，从而有效管理职业生涯，从容应对职业生涯发展中的问题与挑战。

本书编写大纲与框架由张丽琍拟订，张才纯完成初稿，高秀娟承担部分案例补充与文字修订工作，全书由张丽琍统稿并最后审校。由于时间紧迫、学术水平有限等多方面原因，本书还存在很多不足，期望广大读者能将宝贵建议及时反馈给我们，以便再版时进行修订。

张丽琍
2017年5月

目 录

第一章 职业生涯规划与管理概述 /1

- 第一节 职业与职业相关领域知识 2
- 第二节 当代工作环境的新特点 19
- 第三节 职业生涯规划与管理相关概念 30

第二章 职业生涯规划与管理的相关理论 /36

- 第一节 职业选择理论 37
- 第二节 职业生涯发展理论 53
- 第三节 职业生涯管理理论 89

第三章 女性职业生涯发展特点与管理 /105

- 第一节 女性职业生涯发展特点与生涯角色
效能 106
- 第二节 女性职业生涯发展阶段任务与管理
..... 110

第四章 与女性职业生涯相关的自我认知 /115

- 第一节 自我认知的概念与方法 116
- 第二节 明确需要与动机 131
- 第三节 识别职业兴趣 138
- 第四节 澄清职业价值观 147
- 第五节 了解人格与气质 157

第六节	评估技能与能力	163
第五章	女性职业发展环境 /177	
第一节	与女性就业相关的因素	179
第二节	女性在工作场所中面临的特殊问题	181
第三节	女性在相关职业领域中的就业状况	182
第四节	女性职业角色与生活角色的平衡	186
第六章	女性职业生涯规划 /192	
第一节	女性职业生涯规划的内涵与原则	193
第二节	女性职业生涯规划的步骤与方法	195
第三节	女性职业生涯规划的战略方案	202
第四节	女性职业生涯规划路线设计	204
第七章	女大学生的职业生涯规划 /209	
第一节	女大学生面临的就业环境	210
第二节	女大学生的学涯规划	211
第三节	女大学生的早期职业生涯规划	234
第四节	女大学生职业生涯规划中常见的倾向与应对策略	241
第八章	国际视野下的女性职业发展与管理 /246	
第一节	职业生涯领域出现的新趋势与挑战	247
第二节	女性职业发展优势识别与潜能开发	250
参考文献	/259	

第一章 职业生涯规划与管理概述

【引导案例】

职业生涯发展中的智慧

在北京外国语大学毕业后，杨澜加入了中央电视台主持《正大综艺》节目，这成为她职业生涯的第一次转型。进入央视后，杨澜感觉到，这次选择是非常正确的，做传媒就是她喜欢的事情。主持《正大综艺》的四年造就了杨澜，也彻底改变了她的人生道路，更使她确立了未来的发展方向：做一个真正的传媒人。第二次转型则是她在盛名之下放下金话筒出国留学。杨澜说：“主持人这个行当有某种吃青春饭的特征，我不想走这样的一条道路。我相信，如果一个人不充实自己的话，前程将是短暂的。”她在读书之余，与上海东方电视台联合制作了《杨澜视线》，她承担了策划、制片、主持的工作，实现了自己“从最底层垒砖头”的想法，也借此完成了从一个娱乐节目主持人向复合型传媒人才的过渡。第三次转型则是加盟凤凰卫视。拿到哥伦比亚大学国际传媒专业硕士学位的杨澜选择了回国，加盟凤凰卫视做名人访谈节目《杨澜工作室》，自己做选题，自己负责预算。凤凰卫视的两年，对杨澜的职业发展起了重要作用。她不仅积累了各方面的经验和资本，也预留了未来的发展空间。第四次转型使杨澜成为阳光卫视的当家人。2000年3月，杨澜创办了阳光文化网络电视控股有限公司并出任主席，由电视界转向商界。对于这次转变，杨澜表示，她投身商界不是简单的为了赚钱，而是为了实现她过去不能实现的媒体理念。

杨澜不断改变着自己的角色设置，从著名节目主持人到制片人，从传媒界到商界，她一次次实现人生的转型。但是，杨澜从没有偏离做大众媒体这个大方向，因为她清楚地知道，这就是自己的优势，她的目标就是不断向这个方向上的更高层次迈进。杨澜的每一次选择都包含着她对自己、对未来的清晰把握和预期，这是职业经验积累到一定程度厚积薄发而来的，这里面闪烁着杨澜的智慧。

资料来源：《杨澜职业规划的成功学分析》，中国教育在线，2007-09-20。

思考题：在规划自己的职业生涯方面，杨澜有哪些值得我们借鉴的地方？我们应该如何从现在开始规划自己的职业生涯？

【学习目标】

1. 掌握职业的概念与特性，了解职业分类概况，学会如何认识一个特定的职业并找到有效的职业信息。
2. 了解当代工作环境的特点。
3. 掌握职业生涯规划与管理的概念。

第一节 职业与职业相关领域知识

一、职业概述

(一) 职业的概念

对于什么是职业，我国古代的文献中有很多记载。一是指官事和士农工商四民之常业。《荀子·富国》：“事业所恶也，功利所好也，职业无分，如是，则人有树事之患，而有争功之祸矣。”唐杨倞注：“职业，谓官职及四人之业也。”二是指职分，应做之事。《国语·鲁语下》：“昔武王克商，通道于九夷、百蛮，使各以其方贿来贡，使无忘职业。”宋王禹偁《和杨遂贺雨》：“为霖非我事，职业唯词臣。”三是指职务，职掌。《资治通鉴·后周纪一》：“李谷足跌，伤右臂，在告月馀。帝以谷职业繁剧，趣令人朝，辞以未任趋拜。”明王鏊《震泽长语·官制》：“宋承五代之弊，不能釐正，故台省、寺监、卫率之官，止以辩班列之崇卑，制廩禄之厚薄，多无职业。”四是指事业。（宋石孝友《水龙吟》：“职业才华竞秀，汉庭臣、无出其右。”）由此可见，职业的内涵与所指都是非常丰富的。

现代社会中人们对职业的定义也各有侧重。在《现代汉语词典》中“职业”被定义为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。法国的一个权威词典将职业界定为，“为了生活而从事的经常性活动”。从管理学角度，萨帕在诠释职业发展的概念时提出，“职业是一种连续不断、循序渐进且不可逆转的过程”。从经济学角度分析，日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能

力的人为了生活需要而发挥个人能力、为社会做贡献的连续活动。国内有些学者认为,职业是人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。姚裕群等人认为,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。潘锦棠指出,职业是劳动者能够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

综上所述,人们一般认为职业是社会分工的产物,是劳动者能够稳定从事的有酬工作。从这个定义我们可以看出,不是任何工作都能成为职业,某种工作只有能够吸引劳动者长期稳定地投入其中才能成为职业,并且劳动者从事这项工作时能够取得一定的经济收入。职业是劳动者获得的劳动角色和社会角色,劳动者必须按社会结构中这一社会角色的规范去行事。从职业的定义我们还可以看出,职业在个人生活和社会生活中具有相当重要的作用。对从业者来说,主要体现在三个方面:一是维持生存,即通过职业劳动获得收入;二是发展个性,发挥个人才能,即劳动者在职业劳动岗位上发挥才能,并使个人特长得到发展;三是参与社会劳动,即劳动者通过职业劳动,为他人提供服务。对社会来说,职业具有实现社会控制、维持社会运转、为社会创造财富的作用。

(二)职业的特性

人类社会的发展进程表明,职业是社会分工的必然产物。无论是从人类社会早期的分工,还是从现代工业化时期严密的社会分工发展来看,职业总是社会分工的主要表现形式。例如,在现代社会中,提供能源、动力的煤炭、石油、电力等行业,提供生产和消费领域所需的成品、半成品的冶金、纺织、化工、机械、电子、建筑等系统,以及提供交通运输工具的航空、铁路、公路等部门,都已成为整个社会的经济发展支柱,成为现代文明社会的标志。正是这些领域的大发展,推动着社会职业的发展。

统计资料表明,在世界范围内的社会职业中,2/3以上诞生在工业化出现以后的时代。形成这一结果的原因,一方面是经济的发展对社会分工进一步细化提出了要求,另一方面是经济的发展具备了为新生职业提供大量的物质基础的能力。经济发展的规模经营使得职业活动更加专业化、系统化,并由此而导致新的生产技术和工艺层出不穷,催生新的职业;此外,大批职业的出现需要社会有能力支付诸多新生职业存在和发展所必需的物质消费。

从职业产生、发展的过程来看,职业具有如下十个方面的特性。

第一,社会性。指职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动,其本质特征是劳动力与社会的

结合，体现人与人之间的关系。

第二，专业性。指职业事实上是从业者利用专门的知识、技能创造财富，任何职业都对从业者有特定的职责要求。

第三，经济性。指从业者从事的职业活动是可以获得经济收入的。只有为社会创造物质财富、精神财富，才有资格获得报酬。职业是劳动的价值体现，是维系家庭和社会稳定的基础。

第四，稳定性。指职业活动内容、岗位职责、工作条件、使用工具、特定的技术等特征在相当长的时间内是相对不变的。

第五，规范性。指职业所具有的行为规则 and 标准，必须符合国家法律和社会道德规范。

第六，群体性。指某一职业必须具有一定规模的从业人数。

第七，同一性。指某一类别的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境相似，人们就会形成相同的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。

第八，差异性。指不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、劳动性质等都不相同。

第九，层次性。包括各类职业间的层次和各个职业内部的层次。从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分。我们所说的这种职业的层次往往是由不同职业的体力、脑力劳动水平，收入水平，工作任务的轻重，社会声望以及权力地位等因素方面的差异所形成的。

第十，时代性。不同时期有不同的热门职业。“IT热”“金融热”“公务员热”“外企热”……这些都反映了特定时期人们对某种职业的热衷。

职业是社会与个人、整体与个体的纽带，个人通过职业推动社会的发展，社会通过职业对个体贡献进行补偿回报以保证个体的稳定生活。众多的职业分工及相对应的从业者的工作构成了整个社会的基本结构。这是职业的各种特性的综合体现。

(三) 职业分类

职业分类在世界上被视为国家经济以及劳动力管理水平的重要标志，也是现代经济管理和国家劳动力资源开发、利用和合理配置的一项系统工程。它作为一个国家进行人口统计、经济预测、劳动力社会化管理等方面的重要依据，在国际上一直受到普遍重视。目前，美国、加拿大、日本、英国、德国、法

国、澳大利亚、瑞士、荷兰、丹麦、俄罗斯、波兰、奥地利、挪威、匈牙利、新西兰、菲律宾等许多国家均已制定了本国的职业分类标准。

1. 国际标准职业分类

国际标准职业分类是指在国际劳工组织 1949 年第七届国际劳工统计专家会议上通过的《职业分类草案》基础上, 多国政府的专家研究制定出的《国际标准职业分类》。《国际标准职业分类》于 1958 年第一次出版, 并于 1968 年、1988 年和 2008 年进行了三次修订, 形成目前最新的版本 ISCO-08。

《国际标准职业分类》提供了一个包括全部从业人员在内的系统化的分类结构, 它共有四个层次, 逐层划分出由粗到细的职业类别。1968 年版的《国际标准职业分类》的层次是大类、小类、细类和职业项目, 1988 年修订为大类、中类、小类和细类。1988 年版《国际标准职业分类》的结构为 10 个大类、28 个中类、116 个小类和 390 个细类。大类中除立法者、军队因其技能不确定外, 技术和辅助专业人员为第三级; 职员、服务员和商店与市场销售人员、农业和水产业技术工人、手工艺人和有关行业工人、设备与机械操作和装配工为第二级; 简单劳动者为第一级。1988 年版《国际标准职业分类》对四个等级的技能有明确的规定, 从第一级到第四级分别对应初等教育、学徒培训、大学本科资格和研究生资格。

2007 年 12 月 3—6 日, 在日内瓦召开的劳动统计专家三方会议更新了《国际职业分类标准》。更新后的分类结构为 10 个大类、43 个中类、130 个小类、433 个职业。大类为管理者, 专业人员, 技术人员和辅助专业人员, 职员, 服务和销售工作者, 农业、林业和渔业技能工作者, 工艺和相关贸易工作者, 工厂和机械操作者及装配工, 基本职业, 军队职业。

《国际标准职业分类》是目前国际上对职业进行分类和描述的权威性指导工具, 也为各成员国制定各自的国家职业分类标准提供了样板和参考作用。尤其是它在移民就业问题上以及指导咨询国家间劳动力的转移、雇主与雇员间匹配等方面提供了一个通行的标准。

2. 我国现代职业分类

中华人民共和国成立以来, 国家有关部门为满足国民经济发展、社会人口普查以及劳动人事规划指导等方面的需求, 根据我国国情, 开展了大量的职业分类调查研究工作, 并制定了有关职业分类的标准与政策。我国在职业分类领域进行了成功的尝试和有益的探索, 先后制定了《职业分类与代码》国家标准、

《中华人民共和国工种分类目录》，并根据社会经济发展的需要，修订了《职业分类与代码》国家标准，在此基础上，组织制定了1999年版《中华人民共和国职业分类大典》，并于2015年7月29日颁布了新修订的2015年版《中华人民共和国职业分类大典》，使得我国的职业分类实践进入了一个新的历史发展时期。

(1)《职业分类与代码》国家标准。

《职业分类与代码》(GB/T 6565-2015)是由国家质量监督检验检疫总局、中国国家标准化管理委员会于2015年9月10日共同发布的。作为我国职业分类领域的规范性文件，其是以在业人口本人所从事的工作性质同一性进行职业分类的。这种分类不考虑从业者所在的工作单位是全民所有制、集体所有制，还是个体经营者或其他所有制；不考虑其用工形式是固定工或是临时工；也不考虑其行政隶属。对于脑力劳动者，一般要考虑其所具备的技能、学识、经历以及职务上所承担的责任；对于体力劳动者，一般要考虑其劳动作业程序、使用的工具设备及原料、生产的产品、提供服务的种类及服务的类型等。

《职业分类与代码》将全国的职业分为大类、中类和小类三个层次，包括8个大类、63个中类及303个小类。8个大类中，第一、二大类主要是脑力劳动者；第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者；第四、五、六、七大类主要是体力劳动者；不便分类的其他劳动者均被列入第八大类。《职业分类与代码》的特点是结构简单，并且落实到每个从业者。

(2)《中华人民共和国工种分类目录》。

20世纪80年代末期，我国经济体制改革不断深入，培育发展社会主义市场经济，转换企业经营机制，将企业真正发展为自主经营、自负盈亏的社会主义商品生产者和经营者，成为时代的鲜明特色。这就要求国家在加强劳动力程序化管理、全面提高劳动者素质的同时，做好工种划分工作，改变以往工种划分过细的状况，对工种名称与内容相同，操作技术与工艺相近，使用设备、工具相似的工种进行调整、合并和简化。根据这一指导思想，原国家劳动和社会保障部会同国务院各行业部委的劳资机构，组织各方面的专家、学者和技术人员，在广泛调研和充分论证的基础上，经过四年时间，于1992年编制完成了《中华人民共和国工种分类目录》。

工种是根据管理工作的需要，按照生产劳动的性质和工艺技术的特点而划分的工作种类。工种的划分以大多数企业专业分工和劳动组织的基本现状为依

据,从当时行业、企业生产技术和劳动管理水平的客观实际出发,结合行业、企业生产技术和劳动组织改革等方面的因素,考虑工作岗位的稳定程度和工作量的饱满程度等进行。《中华人民共和国工种分类目录》包括46类、4700多个工种。每一个工种都包括编码、工种名称、工种定义、适用范围、等级线、学徒期及熟练期等内容。

(3)《中华人民共和国职业分类大典》。

改革开放以来,我国的社会经济和科学技术突飞猛进地发展,劳动力市场逐步发育和完善,全面提高劳动者素质、充分开发和有效利用我国丰富的劳动力资源得到党和政府以及社会各界的高度重视。《中华人民共和国劳动法》规定:“国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度。”为了实现劳动力社会化管理、为国民经济信息统计和人口普查提供服务、为教育与培训就业提供服务三个目的,适应我国社会发展的需要,依据法律的规定,我国于1999年编制了国家第一部职业分类大典,作为劳动力科学化和规范化管理的重要基础,2010年逐步启动了各个行业的修订工作。2015年7月29日,国家职业分类大典修订工作委员会召开全体会议审议、表决通过并颁布了新修订的2015年版《中华人民共和国职业分类大典》。

2015年版《中华人民共和国职业分类大典》的职业分类结构为8个大类、75个中类、434个小类、1481个职业。与1999年版相比,维持8个大类,增加9个中类和21个小类,减少547个职业。第一大类:党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人。修订后的第一大类包括6个中类、15个小类、23个职业。与1999年版相比,增加1个中类,减少1个小类、2个职业,并对部分类别名称和职业描述进行了调整。第二大类:专业技术人员,包括11个中类、120个小类、451个职业。与1999年版相比,减少3个中类,增加5个小类、11个职业。第三大类:办事人员和有关人员。第三大类强化其公共管理、企事业单位管理等领域行政业务、行政事务属性,包括3个中类、9个小类、25个职业。与1999年版相比,减少1个中类、3个小类、28个职业。第四大类:社会生产服务和生活服务人员,包括15个中类、93个小类、278个职业。与1999年版相比,增加7个中类、50个小类、81个职业。第五大类:农、林、牧、渔业生产及辅助人员,包括6个中类、24个小类、52个职业。与1999年版相比,中类维持不变,减少6个小类、83个职业。第六大类:生产制造及有关人员,包括32个中类、171个小类、650个职业。与

1999年版相比,增加5个中类,减少24小类、526个职业。第七大类:军人,包括1个中类、1个小类、1个细类。第八大类:不便分类的其他从业人员,包括1个中类、1个小类、1个细类。

从近年来我国劳动就业的实践来看,大学毕业生主要在第一、第二大类职业中就业,第三、第四大类也有相当部分,其余大类比较少。随着社会经济的发展 and 人口素质的提高,大学生的就业范围定会越来越广泛。

(4) 中国台湾及澳门地区职业分类。

中国台湾地区的职业分类始于1962年,台湾地区“内政部”组织编纂了第一部“台湾职业分类典”,之后进行了三次修订。1978年,“内政部”为满足人力发展工作的需要,编印了“台湾职业分类典”。“台湾职业分类典”基本是结合不同时期中国台湾地区经济发展的实际情况,参照《国际标准职业分类》的原则和方法制定的,分为大、中、小和细类四个层次。1962年版的“台湾职业分类典”共有9个大类、70个中类、208个小类和1423个细类;第一次修订的“台湾职业分类典”共有9个大类、85个中类、308个小类和1646个细类;第二次修订的“台湾职业分类典”共有10个大类、37个中类、114个小类和394个细类;第三次修订的“台湾职业分类典”共有10个大类、37个中类、105个小类和342个细类以及2547个职业名称。经多次修订后,“台湾职业分类典”内容层次分明,定义描述简明扼要,结构上既符合国际惯例,又体现了中国台湾地区的特点。但由于受经济发展领域及规模所限,“台湾职业分类典”所描述的职业领域等内容有一定的局限性。

除中国台湾地区外,我国的澳门地区也制定了符合本地区情况的职业分类。澳门职业分类主要是依据《国际标准职业分类》制定的,共分为9个大类、26个中类、114个小类、368个细类和1602个职业名称。

(四) 职业素质与职业人

在现实生活中,谈到解决大学生就业问题,大家首先想到的治本之策是提高大学生的综合素质。前不久本书作者所在单位组织的一次毕业生跟踪调查显示:从毕业生感知用人单位需求的角度来看,被调查毕业生认为在应聘过程中,用人单位最看重的应届毕业生的能力和素质排在前五位的是综合素质、社交能力、表达能力、实践经历和责任意识。这从一个侧面说明,提高自身的素质对一个人的职业发展具有十分重要的作用。

1. 职业素质的构成

对于职业素质的构成,不同的学者持有不同的观点,其中比较具有代表性的是中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所专家们提出的观点,他们将劳动者素质分为体能素质、智能素质与非智力素质三大类,每个大类又逐级划分为若干次级类别,具体内容如图 1-1 所示。

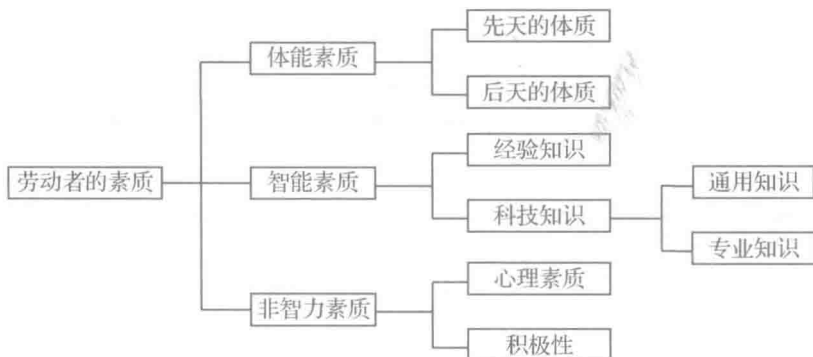


图 1-1 劳动者的素质分类

从上述分类中我们可以看出,素质包括先天素质和后天素质。先天素质是指通过父母遗传因素而获得的素质,主要包括感觉器官、神经系统和身体其他方面的一些生理特点;后天素质则是通过环境影响和教育而获得的。因此,素质是在人的先天生理基础上,受后天的教育训练和社会环境的影响,通过自身的认识和社会实践逐步养成的比较稳定的身心发展的基本品质。

对素质的这种理解,主要包括以下三方面的内容。

第一,素质是教化的结果。它是在先天素质的基础上,通过教育和社会环境影响逐步形成和发展起来的。

第二,素质是自身努力的结果。一个人的素质的高低,是通过自己的努力、学习、实践,获得一定知识并把它变成自觉行为的结果。

第三,素质是一种比较稳定的身心发展的基本品质。这种品质一旦形成,就相对稳定。

人们通常提及的关于不同种类的职业素质及其内涵,主要有以下几种。

◇ 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。

◇ 政治素质：指政治立场、政治观点、政治信念与信仰等方面的素质。

◇ 思想素质：指思想认识、思想觉悟、思想方法、价值观念等方面的素质。思想素质受客观环境等因素影响，如家庭、社会、环境等。

◇ 道德素质：指道德认识、道德情感、道德意志、道德行为、道德修养、组织纪律观念方面的素质。

◇ 科技文化素质：指科学知识、技术知识、文化知识、文化修养方面的素质。

◇ 审美素质：指美感、审美意识、审美观、审美情趣、审美能力等方面的素质。

◇ 专业素质：指专业知识、专业理论、专业技能、必要的组织管理能力等。

◇ 社会交往和适应素质：指语言表达能力、社交活动能力、社会适应能力等。

◇ 学习和创新方面的素质：指学习能力、信息能力、创新意识、创新精神、创新能力、创业意识与创业能力等。

2. 职业素质的基本特性

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，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。总体说来，它具有下列一些基本特性。

◇ 职业性：不同的职业对职业素质的要求是不同的。李素丽的职业素质始终是和她作为一名优秀的售票员联系在一起的，正如她所说：“如果我能把十米车厢、三尺票台当成为人民服务的岗位，实实在在去为社会做出贡献，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。”

◇ 稳定性：一个人的职业素质是在长期执业实践中日积月累形成的。它一旦形成，便产生相对的稳定性。如教师，经过三年五载的教学生涯，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，便保持相对稳定。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。

◇ 内在性：一个人在长期的职业活动中，经过学习、认识和体验，觉得怎样做是对的，怎样做是不对的，并有意识地内化、积淀和升华的这一心理品