



XINSHIQI
DAXUESHENG JIUYELI
PEIYANG

新时期 大学生就业力培养

孙富安 著

中国科学技术大学出版社



本书获淮北师范大学学术著作出版基金资助

新时期大学生就业力培养

孙富安 著

中国科学技术大学出版社

2010·合肥

内 容 简 介

随着经济体制改革力度的加大和职业结构的不断变化,大学生就业难已成为社会各界广泛关注的热点之一。我国劳动力市场日益增加的就业压力、日渐频繁的工作变动和日新月异的职业演变也常常令人无所适从。这些颇具时代特征的新情况不断引发出择业、就业、失业、再就业等一系列社会性问题与思考。大学生是国家培养的具备专业背景的专门人才,对他们进行就业和创业指导,不断提升其就业能力以顺利地选择职业和成功地进行创业,充分发挥其在国家建设中的作用,这是教育工作者和就业指导人员的责任和义务。

本书循着人生设计把握方向、素质拓展苦练内功、实践锤炼储备张力、职业搜寻广开视野、岗位适应无缝对接的“渐进式”就业能力培养思路,融知识性、实战性、可操作性于一体,对当代大学生未来职业选择与发展极具启发和导向作用。

图书在版编目(CIP)数据

新时期大学生就业力培养/孙富安著. —合肥:中国科学技术大学出版社,
2010.6

ISBN 978-7-312-02696-6

I. 新… II. 孙… III. 大学生-就业-基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 088556 号

出版发行:中国科学技术大学出版社

地址:安徽省合肥市金寨路 96 号,邮政编码:230026

网址:<http://press.ustc.edu.cn>

电话:发行部 0551—3602905 邮购部 0551—3602906

印 刷:安徽江淮印务有限责任公司

经 销:全国新华书店

开 本:710 mm×1000 mm 1/16

印 张:16.75

字 数:320 千

版 次:2010 年 6 月第 1 版

印 次:2010 年 6 月第 1 次印刷

印 数:1—2000 册

定 价:30.00 元

前 言

大学生就业问题是一个日益受到社会各界密切关注的问题。自 20 世纪 90 年代后期以来,我国开始出现大学生就业问题,尤其是 1997 年以后,大学生就业形势日趋紧张,1999 年起,伴随着我国高等教育招生规模的连续扩大,毕业生人数逐年增加。1999 年全国普通高等学校毕业生为 84.76 万人,2005 年普通高等学校毕业生人数达到 338 万人,比 2004 年增加了 106 万人,增幅达 45.69%。高校毕业生成为了继下岗职工之后最受关注的群体。“十五”期间,全国普通高校毕业生累计 1090 万人,年均增幅 27%,就业压力前所未有。1999 年 10 月,教育部有关部门公布了 44 所直属高校 1999 年本科毕业生一次就业率情况,截至 1999 年 5 月底,总体就业率达到 82%,其中本科生一次就业率 85%,专科生一次就业率 44.9%。截至 2001 年 6 月,毕业生一次就业率为:本科生超过 80%,研究生超过 95%,专科生为 40%。而 2002 年大学生首次毕业分配时只有 70%能够就业;2003 年全国毕业生就业率为 70%,教育部直属院校达 91%;2004 年截至 9 月 1 日,全国普通高校毕业生就业率为 73%。随后几年里,我国大部分高校大学生就业状况江河日下,这一现象尤其在师范类院校、文科类专业及长线专业表现最为明显。伴随着我国高等教育的迅猛发展,大学生就业问题显得愈加突出。学校教育的目的是人尽其才,使之能够服务于社会。高校是学生从学校到社会,从学习者到劳动者转变的中间环节,是学生社会化重要的一环,为了实现这样一个重要的转变,就必须增强大学生的就业能力,就业能力这一概念的提出,也正体现了当前社会、大学生个体、高校等多方面的综合需要。明确这一概念有其深远意义。

首先,它是高校综合办学效益的直接体现。高校以为社会培养、输送合格人才为己任,在教育行业激烈竞争的情况下,毕业生就业率的高低直接体现了学校的办学水准。就业率高能使高校获得积极的社会评价,从而拉动高校的招生市场,形成高校生存和发展的良性循环,给高校带来巨大的办学资产和发展前景。其次,它是大学生自我实现的有利工具。对于高校毕业生来说,就业能力的提出是一个新的课题。这既源于高校毕业生面对的工作环境以及用人单

位需求的变化,也与高等教育规模扩张背景下高校毕业生供求发生变化有密切关系。工作环境的变化,知识经济强调创新、速度,这对用人单位提出了新的要求,仅有学历已经不能满足用人单位的需求。英国学者哈尔维研究发现企业招聘不再仅以学位为基础——尽管它还是必需的,现在用人单位在招聘高校毕业生的时候,还在寻找学位之外的其他的品质,这些主要集中在有良好的沟通能力、获得和使用知识的能力、综合信息的能力、解决和分析问题的能力、适应快速变化的工作环境和团队工作的能力等方面。一言以蔽之,用人单位关心最多的问题是应聘者是否具有良好的就业能力。再其次,它丰富了教育的评价方式和手段,是社会评估教育的一个重要指标。社会对人才的定位是建立在市场需求的基础之上的,在就业市场上,在对高校及其毕业生选择的众多因素中,惟有就业能力能决定“买方”对毕业生的取舍,这在很大程度上促进了就业能力的生存和应用。就业能力是在市场经济条件下,在教育领域乃至整个社会范围提出的一个新概念,将成为人们普遍接受的新观点而应用于社会。它是在当前国情及社会条件下,对以往教育的重新审视,对现代教育理念的重新阐述和概括,更具体、更微观、更直接、更形象地明确了学校的教育任务、大学生的奋斗目标、社会对高校的评价和对大学生的需求标准,突出了素质教育,使学校教育目标与社会对人才的需求条件相吻合。就业能力将作为崭新的、适用的、科学的概念而应用于高等教育。

本书内容分五篇。第一篇是人生设计篇,主要介绍职业发展理论、就业能力的综合界定、大学生自我认知与职业规划、大学生职业定位等方面的知识;第二篇是素质拓展篇,着重介绍大学生高效学习与自我管理、潜在课程与大学生成长的关联性、就业心态和知识技能储备等知识;第三篇是实践锤炼篇,着重介绍有关大学生实践能力培养、提升其实践能力的对策、大学生自主创业等方面的知识;第四篇是职业搜寻篇,着重介绍求职择业的方法与策略、面试及应聘技巧等;第五篇是岗位适应篇,主要介绍顺应时势,终身学习;创造良好开端,成功迈向社会第一步;广结人脉,平稳度过适应期等内容。意图是针对大学生就业力培养方面一些薄弱环节和共性的问题,构建起一个从“确立理念、改进方法、紧跟时代、实践铸造、讲究策略、不断提升”循序渐进式的就业力培养体系。找到自己心仪的工作岗位并非就业力培养的终极目标,而是将之延伸至未来职业发展空间的“张力”及可能条件下职业或岗位的置换能力。

本书基于作者八年来“人力资源管理”课程教学心得,发表十余篇大学生就

业方面的论文框架,数次“长三角”、“珠三角”人才市场考察之体会,以及作者自身二十余年的人生经历与观察等,精心构思、潜心撰写而成。

在组合本书过程中参考了有关教材、专著和文章,谨对其作者表示衷心感谢。

由于作者水平有限,专著中缺点、错误在所难免,诚恳希望同仁与读者批评指正。

孙富安

2010年3月22日

于淮北师范大学

目 录

前言	(I)
----------	-------

第一篇 人生设计篇

第一章 职业发展理论	(3)
第一节 职业发展理论概述	(3)
第二节 职业生涯系留点	(5)
第三节 职业锚理论	(6)
第四节 西方学者对就业能力的界定	(7)
第五节 国内学者对就业能力的界定	(9)
第六节 就业能力的综合界定	(10)
第二章 自我认知与职业规划	(13)
第一节 自我评价综述	(13)
第二节 自我认知是职业规划的第一步	(19)
第三节 如何正确认识自我	(20)
第四节 怎样选择适合自己个性的职业	(21)
第五节 择业规划:个性与职业	(24)
第三章 气质、能力与职业选择	(26)
第一节 兴趣、气质、性格	(26)
第二节 兴趣、气质、性格与职业选择的关系	(29)
第三节 能力与职业选择	(33)
第四章 大学生职业定位	(37)
第一节 中国人力市场现状	(37)
第二节 大学生职业定位	(42)

第二篇 素质拓展篇

第五章 大学生高效学习和自我管理	(51)
第一节 大学生高效学习	(51)
第二节 大学生自我管理	(66)
第六章 高校潜在课程与大学生成长	(76)
第一节 开发潜在课程,深化素质教育	(76)
第二节 潜在课程的特性与功能	(80)
第三节 大学校园文化与素质拓展	(84)
第七章 就业心态和知识技能储备	(92)
第一节 保持良好的就业心态	(92)
第二节 建立合理的知识结构	(95)
第三节 注重知识到能力的内化	(101)
第四节 信息素质教育与创新型人才培养	(108)

第三篇 实践锤炼篇

第八章 就业视角下大学生实践能力培养	(113)
第一节 实践能力的概念界定	(113)
第二节 大学生实践能力培养途径	(115)
第九章 提升大学生实践能力的政策构建与对策	(123)
第一节 我国大学生实践能力弱化的原因	(123)
第二节 提高大学生实践能力的对策	(127)
第十章 大学生自主创业	(133)
第一节 创业基本知识	(133)
第二节 创业者的素质要求	(143)
第三节 创业的总体思路	(155)
第四节 自主创业,注重实效	(165)

第四篇 职业搜寻篇

第十一章	求职择业的方法与策略	(175)
第一节	就业信息的筛选与应用	(175)
第二节	自我推荐	(181)
第十二章	面试与应聘技巧	(190)
第一节	精心筹划,准备面试	(190)
第二节	面试技巧与应试对策	(198)
第三节	面试攻略及追踪	(204)

第五篇 岗位适应篇

第十三章	顺应时势,终身学习	(217)
第一节	21 世纪职业分析和预测	(217)
第二节	知识时代与学习型员工	(219)
第十四章	精心布局,迈向社会第一步	(223)
第一节	成功地步入社会	(223)
第二节	创造良好开端	(230)
第三节	确立追求目标	(235)
第十五章	广结人脉,适应工作岗位	(238)
第一节	建立良好的人际关系	(238)
第二节	平稳度过适应期	(247)
参考文献		(255)

第一篇 人生设计篇

一个人一生走过的路可能绕地球几百周,但最重要的就那么几步。成功不仅靠机遇,靠天赋,还需要正确规划。大学生们完全可以根据各自的特点为自己的职业生涯好好地规划,加上自身的不懈努力,实现不断进步的梦想。

大学时代的学习与生活,是走向未来职业岗位的前奏,是就业力铸造的必经前置程序。大学时光里,胸有职业目标者,依据职业生涯规划清楚自己到底要充实什么、积累什么,通过几年的大学学习在智力与能力等方面顺理成章得以充分发展。而目标模糊的学生,则是双目茫然,缺乏主攻方向,进而缺失职业生涯核心要素的打造与组合。事实证明:抛开人生设计的求职,其成功率是难以保证的。

第一章 职业发展理论

人与职业是相互关联的一对范畴,个人在进行职业选择的同时,也就是职业对个人的选择,要较好地完成职业选择,并获得职业生涯的成功,必须以二者相互适应、相互匹配为前提。

第一节 职业发展理论概述

职业发展理论是研究人的职业心理与职业行为成熟过程的理论。这个理论认为,职业发展在个人生活中是一个连续的、长期发展的过程。职业选择不是个人生活中面临择业时的单一事件,而是一个过程。人们的职业态度和要求也并不是面临就业时才有的,而是在童年时期就开始孕育职业选择的萌芽,随着年龄、经历和教育等因素的变化,人们的职业心理也会发生变化。职业发展如同人的身心发展一样,可以分成几个既相区别又相联系的阶段。每个阶段都有其不同的特点和特定的职业发展任务。如果前一阶段的职业发展任务尚未很好完成,就会影响后一阶段的职业意识与行为的成熟,最后导致职业选择障碍。

职业指导的任务是要注意考察人们职业发展阶段和他的职业意识与行为的成熟水平,指导人们通过各种途径增进对职业、职业选择、实现职业目标的途径与方法的认识。

这一理论的主要代表人物是美国心理学家萨帕和金兹伯格。

1. 萨帕关于人的职业心理与职业行为成熟过程理论的主要思想

- (1) 人的才能兴趣和人格各不相同,因而适合从事不同类型的职业。
- (2) 人们的职业偏好心理与从业资格、生活和工作的境况及其自我认识,都随着时间、经历和经验的变化而改变,从而使职业选择行为和心理调整成为一个不断变化的过程。
- (3) 人的职业行为可以分为不同的阶段,包括成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和下降阶段。
- (4) 个人的职业生活受其父母的社会经济地位、个人智力、人格及其机遇的影响。

(5) 通过指导有利于人生发展的更好进行。

(6) 个人的职业发展过程是“自我概念”(对自己的认识)的形成发展和完成的过程,也是主客观的一种折中调和过程。

(7) 工作与生活的满意感,与个人的才能、兴趣、人格特质和职业价值观密切相联系。

2. 萨帕职业发展理论的五个阶段

(1) 成长阶段(1~14岁)。这个时期的个体是通过在家与学校中的游戏、想象和模仿来发展自我概念,认识社会的。其中4~10岁为幻想期,常常扮演幻想中的角色;11~12岁为兴趣期,兴趣成为影响儿童活动的主要因素;13~14岁为能力期,这时更多的考虑任职条件和自身的基本能力的“锻炼”。

(2) 探索阶段(15~24岁)。这一阶段的个体开始尝试职业角色,认识不同的职业,并不断改变对职业的期望。其中15~17岁为试验期,个人对自身的需要、能力、价值、就业机会都有所考虑,并据此进行试验性的尝试;18~21岁为过渡期,是个体进入劳动力市场或专门训练机构进一步完善自己的时期;22~24岁为尝试期,个体选择一种自己认为适合自己特点的职业,并试图把它作为终身职业。

(3) 确立阶段(25~44岁)。这一阶段个体已找到一个适合的工作领域,并努力在其中确立永久的地位。这一阶段的早期(25~30岁),有时会对自己从事的职业领域不满意,也可能变换一两次工作岗位。直到31~44岁才完成职业选择的探索,进入稳定期。

(4) 维持阶段(45~60岁)。这时人们在工作中已取得一定地位,一般不再寻求新的工作领域。

(5) 衰退阶段(60岁以上)。这一阶段的特点是个体生理与心理能力逐渐衰退,职业活动范围开始缩小,活动兴趣开始发生变化,并由此引起职业转换,直到最后退出职业岗位。不同的人,由于个人条件和外界环境不同,其职业阶段可能呈现出不同的特点。从事不同职业的个体其职业阶段也往往不同。

3. 金兹伯格关于人的职业选择心理与行为发展变化的理论

(1) 职业选择不是某一时刻完成的一次性的决定,而是从幼儿期就开始的包含一系列决定的长期过程。

(2) 职业选择的初期、中期在青年期,青年的每一个决定都与本人的经验有关,并且这些决定是连续的、演进的。

(3) 为了进行职业选择,应充分理解兴趣、能力、价值观等一系列个人因素,以及这些个人因素与机会需要、职业空缺之间的关系。

(4) 人的职业选择可分为三个时期。第一为空想时期。此期发生在儿童期,职业愿望还停留在空想阶段,职业意向随生随灭,漂浮不定,极易受外界的影响。第二为暂定期。此时期一般为12~17岁,个人的兴趣、能力、价值观都反映到职业意向上。第三为现实时期。这是面对现实进行职业选择的时期。这一时期一般从18岁以后就业或进入相应的教育机构进行学习直到最后确定职业。

职业发展理论弥补了人职匹配理论的许多不足。特别是这种理论提出了职业的阶段性,把人的职业意识、职业选择、职业适应看成是一个连续不断的长期过程,职业指导也应是一个长期的、系统的工作,并贯穿在人生的各个阶段。这些观点对职业指导产生了重要的影响,特别是对在校大学生职业指导具有特殊的意义。

第二节 职业生涯系留点

职业生涯论与职业系留点是关于个人职业生活发展全过程研究的理论。它可以说是对职业发展理论的延伸和扩充。这种理论为许多学者尤其是社会学家、管理专家所重视。在职业生涯论中,除职业发展论或职业选择论重视的毕业后初次选择外,研究的重点在于“人到中年”时的职业再选择。因此,也可以把着重研究初次择业的“职业发展论”看做是职业生涯论的一个组成部分。职业转换,是个人长期从事某一职业或几种职业并具备相当实力、经验和取得一定成就后的抉择,是“人往高处走”取得更大发展的“冲刺”期。这种转换或维持,是由一个人在自己长期的职业生活实践中形成的价值观、由实践证明和发展的个性特点与有保证的职业机会相结合所引起的。一个人维持某种职业或选择另一种职业,是由“职业系留点”所决定的。所谓职业系留点是指不同的人要求转换职业时,最舍不得丢掉的一套需要、价值观和技能。这反映人们在有了相当丰富的职业阅历以后,真正从事某种职业的心理原因。美国学者巴林和薛思等人通过对大学毕业生长达十余年的追踪调查研究,发现他们的职业系留点主要有以下五种类型。

(1) 重视职业的技术性、专业性和职能性。这类人的整个职业生涯都是围绕着个人所擅长的技术才能或职能工作能力而组织起来的,也是围绕着一套特定的价值观组织起来的。这些价值观能导致使自己留在某一职业中的自我概念的形成,这个职业能不断为他提供那些以特别技能为核心的挑战性工作。这类人所从事的是从技术性职员到职能部门领导的各种各样的工作。

(2) 重视职业阶层、发挥管理能力。这类人的整个职业生涯都是围绕着沿某一组织的权力阶梯逐步攀登,直到到达一个承担全面管理责任的职位而组织起来的。在这种职位所做出的决策及由此造成的后果,都明确地与他们的分析判断能力和决策时所做的努力联系在一起。这类人明显地努力追求诸如总裁及常务副总裁等全面管理的职位。

(3) 发挥创造力。这类人的整个职业生涯都是围绕着某种创造性努力而组织起来的。这种创造性努力使他们能创造出新的产品或服务,或是搞出什么发明,或是建立起自己的事业。调查中发现这类人都已形成了自己的事业。其中一些是成功的,还有些仍在奋斗与探索之中。

(4) 重视职业的安全或稳定。这种人的整个职业生涯都是围绕着某一组织中的一个适当位置而组织起来的。这个职位能保障连续的就业,有稳定的前途,以及能达到一定的经济独立从而充裕地供养其家庭。

(5) 重视职业的自主性。这种人的整个职业生涯都是围绕着找到像教书、咨询、写作、经营一个店铺等类似职业而组织起来的。这类职业能使他们自由地安排自己的时间,确定自己的生活方式和工作方式。这种人员可能离开常规性的企业组织,可是他们的咨询或教书活动却仍能继续与工商企业活动及管理工作的保持着联系。

此外,还有为他人服务,为意识形态或宗教性事业服务,为权力或金钱而奋斗等类型。同一种职业的从业者和其职业系留点可能是不同的。如对待警察这一职业,有的看中的是其技术性与晋升前途;有的因其可以发挥自己的才智;有的则愿做“独往独来”的侦探。

第三节 职业锚理论

职业锚理论是美国著名的职业生涯管理研究者施恩教授在对麻省理工学院斯隆管理研究院毕业生的一项纵向研究基础上推成的。所谓“职业锚”,是指当一个人不得不做出选择的时候,他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样,职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。职业锚是依据自身的才干和能力、动机和需要、态度和价值观,现实地选择和准确的职业定位。它是个人自我观中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。施恩根据自己对麻省理工学院毕业生的研究,提出了五种类型的职业锚。随后,国外许多机构进行了大量的试验来研究职业锚理论,在 1992 年拓展为八种类型:

技术/职能型、管理/权力型、自主/独立型、安全/稳定型、创业型、服务型、挑战型、生活型。

职业锚的功能是：帮助把自我感悟到的态度、价值观、能力等分门别类，找到适合于自己的职业种类与领域；认识自己的抱负模式，确定自己的职业成功标准；对要求个人发挥作用的工作情况提出标准，找到适合自己的职业道路。职业锚准确地反映个人职业需要及其所追求的职业工作环境，反映个人的价值观和抱负。大学生正处于职业发展的准备期和早期阶段，透过对个人职业锚的了解，高校获得大学生个人正确信息的反馈，这样，高校的就业工作才可能有针对性地指导大学生设置可行的、有效的、顺畅的职业生涯规划，设计多种成才途径和提高素质的指导模块来指导各种不同锚型的学生，以帮助各类锚型的学生走上自己良好的职业发展道路，对其将来合理就业，开拓个人美好的职业前程提供帮助。

第四节 西方学者对就业能力的界定

在西方，就业能力又称核心能力，或就业技能，是一个共通性的名词，广为各国所采用。虽然就业能力目前为大家所采用，但各国仍因国情而有不同的名称归纳。现将其分述如下：

欧洲部分国家所称的技能或资格，就是指就业能力；法国称就业能力为跨越能力或转业能力；英国过去习惯称为核心技能或共同技能，最近则称为关键技能；意大利称为了解如何做的能力；德国称为关键资格；爱尔兰称为自我组织态度；丹麦称为进程独立资格；澳大利亚称关键能力；荷兰称关键能力、核心能力、或横越能力；美国则称为必要技能，或雇用技能，或就业技能。就业能力除了上述的不同名称外，也常被称为一般技能，基本技能，核心技能，基础技能等。就业能力的准确界定，在西方到目前还没有统一的定义，以就业能力的概念而言，西方学者福古艾特认为，就业能力是指个体在其职业期间确认和实现在组织内部和外部职业机会的能力；国际劳工组织则指出，就业能力是个体获得和保持工作，在工作中进步以及应对工作生活中出现的变化变化的能力；英国原教育与就业部把就业能力解释为获得和保持工作的能力，进一步讲，就业能力是在劳动力市场内通过充分的就业机会实现潜能的自信。

就就业能力的构成而言，各家学派都有自己的观点。选取较有代表性的观点归纳如下：

(1) ASTD 定义了 16 项技能，分为 5 个类别：基本胜任能力（阅读、写作、计

算、观察),沟通能力(说和听),适应能力(综合判断、问题解决、创造性地思考),群体效果(人际技能、团队工作、协商能力),影响能力(了解组织文化、说服能力、影响力、分享领导)。

(2) SCANS(Pallard,1998)提出就业能力应该包括四个组成部分:资产,由个体的知识(知道什么)、技能(知道如何运用知识)和态度(如何做)组成;发展,包含职业管理能力、求职能力、策略性的方法;表达,指的是示范就业能力资产,把它们用一种可以接受的方式呈现给市场的能力。这一能力曾经归纳在职业管理能力之下,但由于它的特殊重要性,因而单独列出;个体环境和劳动力市场环境,通过个体环境、劳动力市场环境或二者的关系,实现或实践就业能力资产的能力。

(3) Law,Wong,Mobley(1996)认为就业能力由三个纬度组成:第一,个人适应性,指的是使个人具有就业能力的因素,是人们具有适应性的个体差异,包括积极的自我概念(高水平的职业自尊和内控),高职业风险容忍(低职业风险规避和高不确定性容忍),高学习动机(个人控制和学习愿望);第二,个体与市场的交互,指的是个体如何呈现就业能力,实现与环境的有效交互作用,包括主动的职业导向,求职自我效能,人力资本(教育、相关经验、职业成功经历);第三,职业身份,指的是职业身份的风格,身份描述,身份自我。

(4) 学者米特切尔(Ayse. G. Mitchell)认为,就业能力包括能够强化就业能力的知识、技能和态度,包括:① 智力能力,诊断、分析、创新和学会学习智力(或者学术)能力;② 社会及个体际交往能力,包括沟通、决策、团队工作和适应性、积极态度与行为、设想和卸下责任的能力在内的社会 and 人际能力;③ 经营和创业能力,在工作中冒险精神的发展、创造力和创新性、辨识和创造机会、应对危机的能力,也包括对于生产力和经营运作的理解,以及对于自我就业的认识;④ 多元技术能力系列,一系列与岗位相联系的能力。

(5) 瑞士联邦大学高等教育中心主任戈德斯密德教授所领导的研究小组曾就大学毕业生获得职业成功的问题做过大规模的调查研究,得到并归纳出使大学生顺利就业并取得职业成功的五大要素:① 就业动机及良好的个人素质;② 人际关系技巧;③ 掌握丰富的科学知识;④ 有效的工作方法;⑤ 敏锐的、广阔视野。

(6) 英国高等教育质量理事会曾经就“就业能力”的内涵展开讨论。他们认为,就业能力至少需要包括:① 评判性(或者分析性)思维能力;② 应对复杂问题的普遍能力;③ 有效的沟通能力,包括言语和书面;④ 与别人结为伙伴,有效地展开工作;⑤ 独立完成工作,特别在执行研究项目和准备终身学习的时候;