

大学生就业力提升

——打造大学生未来的职业航母

冯宝强 庞俊丽 编著

河北人民出版社

大学生就业力提升

——打造大学生未来的职业航母

冯宝强 庞俊丽 编著

河北人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业力提升 : 打造大学生未来的职业航母 /
冯宝强, 庞俊丽编著. — 石家庄 : 河北人民出版社, 2017. 9
ISBN 978-7-202-12443-7

I. ①大… II. ①冯… ②庞… III. ①大学生—就业
—能力培养—研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 219880 号

书 名 大学生就业力提升——打造大学生未来的职业航母
Daxuesheng Jiuyeli Tisheng
——Dazao Daxuesheng Weilai de Zhiye Hangmu

编 著 冯宝强 庞俊丽

责任编辑 杨辉亮 武 云

美术编辑 李 欣

封面设计 张力慧

责任校对 付敬华

出版发行 河北人民出版社(石家庄市友谊北大街 330 号)

印 刷 河北新华第二印刷有限责任公司

开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 16.5

字 数 218 000

版 次 2017 年 9 月第 1 版 2017 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-202-12443-7

定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究

前言

十数年来，我国高等教育获得迅猛发展，但随之而来的大学生就业的严峻形势使高等教育不得不面对诸多质疑，大学生就业问题已经成为社会热点问题。大学生就业数量不仅关系到大学生的自身，也关系到其背后的千千万万个家庭；就业质量不仅关系到大学生的事业发展，也关系到广大用人单位人才需求的满足程度。从这个角度讲，大学生就业还是社会民生问题。

我们需要从政府、高校、大学生三个视角去看待大学生就业问题，更需要政、校、生分别从自身的角色定位出发，形成良性互动，构建就业能力培养的全方位参与机制。三方均要积极作为，在提高大学生就业力上下功夫。

首先，政府应转变职能，为提高大学生就业力服务。发挥政府主管部门监督、指导、调控等职能，实施积极的就业政策，创造更多的就业机会，同时为大学生工作见习和社会实践提供制度化保障，为大学生职前培训和职业发展服务。构筑大学生就业市场指导体系，建立完善的人才市场就业信息网，健全法规体系，规范大学生的就业行为和用人单位的招聘行为，维护市场秩序，保护大学生就业权益。

其次，高校应适应需求，在尊重高等教育规律的基础上，加强以提高就业力为导向的教育教学研究和人才培养实践。高校应面向市场以培养综合型人才为办学指导思想，明确办学特色和办学定位，不断提高教材和教学的适用性和适时性，努力做到教材、教学内容贴近市场需求；以就业为导向，在学生中开展跨专业、多形式、高水平的技能培训，以满足不同学生的求职需求；完善大学生职业指导体系和职能，提高大学生择业就业的竞争力。

校企合作本应成为培养大学生就业能力的有效途径，但由于企业参与高校人才培养的能动性不足、积极性不高，学生实习难、实习实训质量差等问题一

直未能从根本上得到解决，校企合作一直在低水平徘徊。提升校企合作水平，地方政府和高校应重视现实，不回避矛盾和责任，主动破局，关切企业的利益诉求，解除其后顾之忧，通过完善政策、健全机制，以优质的服务争取企业的支持和配合。具体而言，政府和企业至少应从以下三个方面着力：第一，政府应发挥财政、税收、金融等方面的调控职能，制定优惠政策和实施细则并切实加强落实，形成有力的政策导向体系，为校企合作提供制度化的政策指引，引导和扶持具备相应条件的优质企业合作兴建实习实践基地和就业基地，深度参与高校人才培养的全过程；第二，规范大学生实习和就业的制度与法规建设，把实习及就业工作纳入法制化、规范化轨道，健全知识产权保护制度和大学生实习合同等制度，完善毕业生就业政策，规范校企产学研合作及学生实习实践、择业就业等环节的责权利，避免出现相关纠纷时无章可循，增加企业参与合作办学、接纳实习生的安全感，培育企业参与人才培养的责任意识；第三，高校要增强自身为企业提供智力支持与服务的能力和水平，以产学研为依托，整合优势资源，为企业提供技术服务、人才培养、成果交易和创业融资等平台，将企校间单向馈赠或友情支持活动提升为优势互补、资源共享、互惠互利的合作机制，构建政府、高校和企业多方参与的培养机制。

再次，大学生作为就业的主体，必须不断加强自身综合能力和素质。一方面，努力提高自身的专业能力。专业能力是大学生就业的核心竞争力，大学生必须学好专业基础理论知识。比如在校学习期间，课堂上要认真听讲，课下完成教师布置的作业。另外大学生的自由时间相对较多，要提高自学能力，增加学习的自觉性，在课余时间通过借阅图书或相关资料去学习课外知识，透过网络媒体，关注专业领域内的发展动态，以及与本专业相关的产业、行业、企业的发展现状及趋势。另一方面，努力提高自身的实践能力。要把课堂理论学习、实验实训、业余兼职、社会实践、实习见习等有机地结合起来，强化实际动手能力和实践技能的培养。大学生还要特别注意提升自己的思想品德素质。首要

的是诚实守信。用人单位非常看重员工的这一品质，大学生诚信择业求职、诚信从业就职至关重要。其次是要有服务意识。大处着眼，要有奉献社会、服务大众的自觉意识；小处着手，在工作中从小事做起，为同事、上司、客户做好服务。再次是要有团队合作意识。现代职场没有完美的个人，只有完美的团队，要学会沟通、学会合作、学会分享。

编著者

2017 年 8 月

目 录

概述篇

第一章 大学生就业力概述

- 第一节 大学生就业力的内涵.....3
- 第二节 大学生就业力的外延.....5

第二章 大学生就业力现状分析

- 第一节 用人单位视角下的就业力现状10
- 第二节 大学生就业力问题成因分析14

第三章 大学生就业力提升中的政府作为

- 第一节 政策与法律保障23
- 第二节 就业服务体系完善26

高校篇

第四章 从“就业率”到“就业力”

- 第一节 高校人才培养模式创新34
- 第二节 大学生职业指导工作创新44

第五章 从“知识”到“知能”

- 第一节 改革第一课堂52
- 第二节 加强第二课堂57

学生篇

第六章 目标定向——大学学涯规划

第一节 大学生的自我认知	68
第二节 大学生的职业探索	110
第三节 大学生的职业定位	137
第四节 学涯规划之行动计划	151

第七章 能力的培养——专业知能学习

第一节 技能的分类知识	163
第二节 职业能力培养	168
第三节 通用能力提升	178

第八章 自我营销——择业技能提升

第一节 职业信息——知彼的第一步	201
第二节 适应性简历——敲开面试之门	206
第三节 优秀的面试表现——打开职业之门	221

第九章 职业成长——职业适应发展

第一节 顺利度过试用期	245
第二节 理性对待跳槽	249

主要参考文献	255
--------------	-----

概 述 篇

第一章 大学生就业力概述

就业力 (Employability), 就业能力的简称, 即能够很好地获得工作、胜任工作并在工作中晋升的能力。这一概念最早于 20 世纪 50 年代由英国学者首先提出, 主要指个人受雇佣的潜能。不同时期, 就业力的含义和研究视角也各不相同, 至今仍没有形成关于就业力概念的统一定义。国际劳工组织 (ILO) 将就业力定义为: 个人通过教育和培训获得和保持体面劳动、在企业内部或各种职务晋升以及应对技术与劳动力市场条件变化的可随身携带的能力和资格。一些发达国家非常重视对就业力的研究, 而且形成了比较成熟的体系。例如, 加拿大政府于 1992 年出版了《就业力素描: 加拿大就业人口的必备能力》报告, 其中将就业力分为: 学术能力、个人管理能力及团队合作能力三大方面, 并细分为许多项目。美国培训与开发协会 (ASTD) 将就业力分为 5 个类别、16 项技能, 5 个类别分别是基本胜任能力、沟通能力、适应能力、群体效果和影响力。

第一节 大学生就业力的内涵

一、大学生就业力研究

国外学界关于就业问题探讨的焦点在于: 如何提升大学毕业生的就业力, 并围绕这一问题产生了一系列的成果, 李·哈维 (Lee Harvey) 认为, 应将就业力培养视为一种过程, 它是在大学毕业生从学校到工作岗位的一种转变过程中发展提升的。皮特尔·奈特 (Peter T. Knight) 和曼兹·约克 (Mantz Yorke) 主要探讨了在大学课程中如何将就业力提升嵌入到教学过程中。许多学者还提出了将就业力嵌入具体学科中的具体策略。

国内学者提出, 大学生就业力是指大学生在校学习期间通过专业知识的学习和综合素质的提高而获得的能够实现自己的就业理想、满足社会需求、实现

自我价值的技能和能力。赵军在《基于因子分析法的大学生就业力实证研究——以成功就业大学生为样本》一文中，使用因子分析法，将就业力划分成 5 组，分别是身心素质、应聘素养、专业水平、社会能力和文化成绩，共计 22 个指标；宋波、王司在《基于胜任力模型的大学生就业力提升调查研究》中则直接将就业力与胜任力等同起来，将胜任力模型，包括自我提升能力、职业能力、关系管理能力、职业情意、个性特征等 5 个方面的 29 项指标作为就业力的研究对象。

二、大学生就业力的内涵

综合国内外相关研究成果，大学生就业力的内涵包括以下几个方面：（1）就业力是一个多维度的概念，包括知识、技能、态度和行为等方面的个人属性，是一种与职业相关的能力体系。（2）就业力是一种胜任力，包括专业能力和一般能力。（3）就业力不仅包括寻找并获得工作的能力，还包括维持就业岗位以及在必要时重新选择和获取新的工作岗位的能力。（4）就业力是一种可能性，具备了一系列相关的就业特性并不意味着就一定能就业，能否就业还受到许多外在因素的影响，如经济形势、国际环境、社会因素等。

就业力是一种综合能力，本书主要从三个方面介绍就业力的构成要素。

（一）基本工作能力

基本工作能力是用人单位选聘大学毕业生的首要标准，包括在学习、工作、生活中的实际操作能力，对新环境的适应能力、团队组织管理能力、团队沟通与协作能力、外语和计算机运用能力以及工作中所应该具备的思想道德修养和心理素质。

（二）专业知识能力

专业知识能力是大学毕业生就业的核心竞争力，也是用人单位选聘人才的标准之一。大学生经过在校期间的理论学习，应该全面掌握本学科、本专业的有关基本理论知识，将所学指导实践工作，并结合实际创造性地开展工作，不

断结合新知识、新技能，解决新问题。

（三）求职能力

求职能力是指大学生在求职过程中所应该掌握的求职技巧和方法，可以使大学生求职更为有效。求职能力包括收集与选择招聘信息的能力，制作简历等求职材料的能力，正确自我定位、机会识别与把握、自我决策的能力，面试中表达与沟通的能力等。

第二节 大学生就业力的外延

一、基于职业分类下的就业力外延

2015年7月，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版《中华人民共和国职业分类大典》。它将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类；

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类；

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类；

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类；

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类；

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类；

第七大类：军人，其中包括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，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。

《中华人民共和国职业分类大典》在对职业进行科学分类的基础上，详细描述了细类职业的名称、定义和工作内容，为职业教育培训、开展就业指导提供基础性依据。人力资源和社会保障部根据《中华人民共和国职业分类大典》确定实行就业准入的 87 个职业目录，对进入这些职业提出明确的资质要求。职业资格证书制度作为劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度，它是按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的国家职业资格证书的政策规定和实施办法。我国划分的 1838 个职业，国家职业标准的制定以及相应的职业资格认证考核活动均以此为限进行。

职业准入制度和职业资格制度与职业活动密切相连，反映特定职业的实际工作标准和规范，针对特定职业的工作标准和规范成为大学生就业力外延的指标性要素。每个细类即职业，在经济生活中都有性质相同、工作内容相似的岗位与之相对应，不同岗位对于从业者的能力素质要求各不相同，大学生如果能够有针对性地提升某些方面的就业力指标，将更能够适应某类特定工作岗位的要求。

通过对职业分类的研究，可以形成行业通用技能的就业力外延。它宽于职业特定技能，可以理解为，是一组特征和属性相同或者相近的职业群中体现出来的共性的技能和知识要求。行业技能的提高无疑能够增强大学生未来在特定行业中的就业竞争力。

核心技能是范围最窄、通用性最强的技能，是人们在职业生涯甚至日常生活中必需的，并能体现在具体职业活动中的最基本的技能，它们具有普遍的适用性和广泛的可迁移性，其影响辐射到整个行业通用技能和职业特定技能领域，

对人的终身发展和终身成就影响极其深远。开发和培训大学生的核心技能，能为他们提供最广泛的从业能力和终身发展的基础。根据我国的实际情况和职业技能开发的需要，结合国际上的先进经验，总结出我国国民核心技能包括以下八大类：

1. 交流表达：通过口头、书面语言形式或其他适当形式，准确清晰表达主体意图，和他人进行双向或者多向信息传递，以达到相互了解、沟通和影响的能力；

2. 数字运算：运用数学工具，获取、采集、理解和运算数字符号信息，以解决实际工作中的问题的能力；

3. 革新创新：在前人发现或者发明的基础上，通过自身努力，创造性地提出新的发现、发明或者改进革新方案的能力；

4. 自我提高：在学习和工作中自我归纳、总结，找出自己的强项和弱项，扬长避短，不断自我加以调整改进的能力；

5. 与人合作：在实际工作中，充分理解团队目标、组织结构、个人职责，在此基础上与他人相互协调配合、互相帮助的能力；

6. 解决问题：在工作中把理论、思想、方案、认识转化为操作或工作过程和行为，以最终解决实际问题、实现工作目标的能力；

7. 信息处理：运用计算机技术处理各种形式信息资源的能力；

8. 外语应用：在工作和交往活动中实际运用外国语言的能力。

二、大学生就业力的外延

有学者从大学生就业指导教学和学生管理实践角度出发，针对大学生现实中存在的一些普遍问题，认为他们应该培养十种能力，提升就业力，应对将来复杂多变的社会环境。

1. 知识获取能力。大学生面对的是知识非常丰富的信息时代，教师传授的知识是有限的，大量的知识需要自己去掌握。大学生必须养成自学的能力，对

于自己需要的知识具有获取能力。

2. 信息获取能力。信息时代的最大特点就是知识爆炸，各方面的信息如潮水一般向我们涌来，如何从中获取有用的信息，需要大学生认真思考，否则就会陷入信息的海洋，无法辨别前行的路。

3. 交流沟通能力。大学生走出校门面对的将是更为复杂的人际关系，遇到各种各样的问题，都需要去面对，需要交流和沟通，以求得问题的解决。而大学阶段是培养交流沟通能力的最好时间，来自五湖四海的同学、青春萌动的冲击、知识学习的困难、社会实践的机会以及教师的交流指导，都为这种能力的培养提供了合适的场所和机会。

4. 发现问题的能力。爱因斯坦曾说，提出一个问题往往比解决一个问题更重要。大学生对现成的知识和身边的权威要敢于质疑，善于发现工作和学习中的各种问题，有意识地培养发现问题的能力，并勇敢地提出来。

5. 解决问题的能力。在求知和工作中，都会遇到各种各样的问题，问题本身并不可怕，关键是要找到解决问题的办法。大学生在培养发现问题能力的同时，还要着力培养解决问题的能力，同学和师长是这一能力提升的有效助力。

6. 是非判断能力。大学生已经积累了相当多的社会知识和专业知识，学习了马克思主义哲学和辩证法基本原理，因此对事物的理解已经达到一个较高的高度，应该具有基本的正确与错误的辨识能力。

7. 情感控制能力。大学生应该树立正确的恋爱观，对情感有基本的控制能力。

8. 实际动手能力。长期以来，大学毕业生的实际动手能力一直备受质疑。大学生一定要积极参加专业实习、社会实践、技能培训，避免眼高手低。

9. 创新创造能力。在大学时期养成创新能力，对个人将来的发展、对国家未来都是必要的。

10. 组织协调能力。当今社会高度发达，很多事情需要一个团队或一个组织

共同努力才能完成。大学具有培养组织协调能力的先天优势，各种社团活动、专业实践活动、群体体育活动等，都需要群体的通力合作，需要与他人协作完成。

部分学者在研究社会招聘时，从企业人才需求条件出发对大学生就业力的外延进行了一定阐述。魏新、杨俊认为企业在确认应聘者任职资格时应该考虑应聘者的学历和专业、工作经验、岗位所需的胜任素质（知识、技能与能力、职业素养）、岗位所需的性格偏好等。李天勇将应届毕业生求职的影响因素归纳为：个人综合能力，包括分析决策能力、专业技术能力、未来发展潜能；文化素质，主要指学历、受教育程度；身体健康状况；校园表现，包括校园活动、工作参与情况。戴谷芳发现招聘企业对大学生职业素质及职业关键能力的要求有明显的趋同性，职业素质包括认真负责、踏实、勤奋敬业、有进取心、工作积极主动、有热情、诚实守信、人品好、心理素质好，能承受一定的工作压力，能吃苦耐劳，服务意识强等；职业关键能力包括沟通协调能力、团队协作能力、计算机应用能力、语言表达能力、学习能力、英语应用能力等。

综合现有的研究成果，剔除没有实际意义的指标，我们将大学生就业力可外显的标志性行为能力归类为 5 个维度 18 个观测点：

维度 1：个性特质，包括责任感、忠诚度、道德自律和心理调适能力；

维度 2：专业基础能力，包括专业知识储备、理论应用能力和再学习能力；

维度 3：专业支持能力，包括计算机应用能力、外语应用能力和创新能力；

维度 4：行为能力，包括组织协调能力、沟通表达能力、团队协作能力、人际交往能力和应变能力；

维度 5：择业就业竞争能力，这是一个功能性的能力指标，与上述 4 个维度虽有所交叉，但其指向更为明确，包括职业信息搜集与整理能力，求职资料的撰写与优化能力，以及面试准备与沟通能力等。