

DAXUESHENG XUEXI SHENGYAGUIHUA
YU HEXIN NENGLI GOUJIAN

大学生学习生涯规划 与核心能力构建

◆ 黄晓波 主审
李卫东 编著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

DAXUESHENG XUEXI SHENGYAGUIHUA
YU HEXIN NENGLI GOUJIAN

大学生学习生涯规划 与核心能力构建

◆ 黄晓波 主审
李卫东 编著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生学习生涯规划与核心能力构建/李卫东编著.

北京:高等教育出版社,2007.8

ISBN 978-7-04-022054-4

I. 大… II. 李… III. 大学生—入学教育 IV. G645.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 131059 号

策划编辑 刘自挥 责任编辑 刘自挥 特约编辑 李 薇
封面设计 吴 昊 责任印制 蔡敏燕

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号		021-56964871
邮政编码	100011	免费咨询	800-810-0598
总 机	010-58581000	网 址	http://www.hep.edu.cn
传 真	021-56965341		http://www.hep.com.cn
			http://www.hepsh.com
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landrace.com
排版校对	南京展望文化发展有限公司		http://www.landrace.com.cn
印 刷	江苏如皋市印刷有限公司	畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787×960 1/16	版 次	2007 年 8 月第 1 版
印 张	12.00	印 次	2007 年 8 月第 1 次
字 数	232 000	定 价	20.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 22054-00

序

大学生就业问题是近几年社会关注的焦点,大学生就业难的原因也众说纷纭。目前,大多数思想政治教育学者主要从需求、供给以及供求匹配的视角来进行相关的研究和分析。从需求角度看,工作岗位的数量与结构均存在问题。就数量而言,工作岗位的增长缓慢,与大学毕业生的增加形成反差;就结构而言,劳动力市场的需求与高校专业设置存在一定的错位。从供给角度看,核心问题是大学生就业能力不足,在校期间能力培养与企业要求不相吻合。从供求匹配角度看,如何提高就业服务水平是解决供求不匹配的关键。

但这些研究大多是从宏观角度出发,着重于国家就业政策、高校人才培养模式、大学生就业市场等角度研究,进而提出政府在大学生就业政策制定、高等教育改革、用人单位用人政策、大学生能力培养和观念转变等方面的改革,都是一些指导性建议。而鲜有从大学生角度出发,结合高等教育目标具体指导大学生如何提高就业能力方面的研究。而本著作是建立在李卫东老师多年从事高校辅导员工作的经验基础上,结合我国高等教育现状和方针政策,针对不同年级的心理特点和发展趋势,提出从大学生自身和高校思想政治教育两个纬度来构建的大学生核心能力体系,提高大学生的就业竞争力和持续竞争优势。

我国高校辅导员制度从设立到现在已历经半个多世纪了,随着社会和经济的不断转型和发展,不同的时代赋予了高校辅导员不同的任务,从一开始的思想政治指导者、教育者到事务型的管理工作者,到现在提出专业化、职业化、专家化的要求,具备战略性的思维,高校辅导员的职业角色在不断变化、演进。随着我国高等教育规模的增加,从以前的精英教育逐渐向大众化教育转变,高校辅导员也应社会需求,逐渐从思想政治教育工作者向“事务型”管理者转变。作为与大学生接触最密切的高校辅导员,是其核心能力构建的主要引导者和发动者,在以各种形式促进不同年级、个性差异的大学生的核心能力培养中扮演着不可替代的角色,从而实现高校人才培养的目标。其中,学风建设、校园文化建设、共性与个性的教育引导是

高校辅导员实现战略职能的重要舞台,要将有侧重点地培养学生的核心能力放在工作的突出重要地位。本著作对大学生的成长、成材无疑是一盏明灯,对高校辅导员的工作无疑是一个新的方向标。

“少年强则国强”,当代大学生的综合素质的高低和能力结构的优劣都直接影响着我国的可持续发展。作为高校主管学生工作的领导,很欣喜地看到我们一线的辅导员如此善于思考和总结,能将宝贵的经验传授下来著成此书,因此欣然作序。希望“学习生涯规划”的理念植根于每一位大学生的心中,落实在每一位大学生的自觉行动中。

华南师范大学党委副书记 黄晓波

2007年8月20日

郑 重 声 明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》,其行为人将承担相应的民事责任和行政责任,构成犯罪的,将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序,保护读者的合法权益,避免读者误用盗版书造成不良后果,我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为,希望及时举报,本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话:(010)58581897/58581896/58581879

传 真:(010)82086060

E - mail:dd@hep.com.cn

通信地址:北京市西城区德外大街 4 号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编:100011

购书请拨打电话:(010)58581118

前言

对于大学生就业问题,大多数的研究分别从需求、供给以及供求匹配等三个角度来进行。从需求角度看,工作岗位的数量与结构均存在问题。就数量而言,工作岗位的增长缓慢,与大学毕业生的增加形成反差。从供给角度看,核心问题是就业能力不足。对个人而言,就业能力取决于他们所拥有的知识、技能与态度等资产,取决于他们使用和配置这些资产的方式与向雇主展示这些资产的方式以及他们寻找工作的特定环境。从供求匹配角度看,就业服务是关键。

但这些研究大多从宏观角度出发,着重于国家就业政策、高校人才培养模式、大学生就业市场等角度研究,进而提出政府在大学生就业政策制定、高等教育改革、用人单位的用人政策、大学生能力培养和观念转变等方面的改革,都是一些指导性建议。而鲜有从大学生角度出发,结合高等教育目标具体指导大学生如何提高就业能力方面的研究。本书正是建立在笔者多年从事高校辅导员的工作经验基础上,结合我国高等教育方针政策,提出构建大学生核心能力体系,提高大学生的就业竞争力和持续竞争优势。大学生如何构建自身核心能力体系呢?进行科学的大学学习生涯规划,这有别于企业的员工职业生涯规划,因为我们是以来在校大学生为研究对象,结合大学生自身特点、大学学习阶段、大学校园生活和高等教育特点,提出大学生核心能力的构建体系。

所谓大学生核心能力,是大学生各种能力的核心,是其各种能力素质中最具特色、最强有力的部分,是相对于其他学生的比较优势能力。这种核心能力不同于大学生的一般能力,它是在一般能力基础上加以提炼和提升,形成独有的,支撑大学生现在甚至将来的竞争优势,并使大学生长时间内在竞争环境中能取得主动的能力。大学生的核心素质主要包括思想道德素质、文化素质、业务素质、身体心理素质。本书将结合大学生的不同学习阶段提出各阶段的核心能力塑造模型。

所谓大学生的学习生涯规划,是以国内外的职业生涯规划理论为基础,以在校大学生为研究对象,以大学四年为生涯规划时期,以大学生核心能力培养为目标,

结合大学生的学习特点、高等教育特点、社会对大学生能力要求等方面通过学风建设、校园文化建设、辅导员的战略指导以及大学生的自我规划打造大学生的核心能力。本书正是以在校大学生为研究对象,以核心能力培养为目标,以科学的学习生涯规划为手段展开讨论。

本书是集体智慧的结晶,由李卫东构建全书框架,负责全书的统筹工作;参与本书写作的有:李卫东、李熙、简丽思、谢达真、陈慧莹和罗燕彪;最后由华南师范大学党委黄晓波副书记审稿。本书在编写中得到了作者所在学院领导、政工干部、学生的热情支持和帮助,特别感谢刘善敏老师在全书的思路及具体的写作过程中给予的真诚帮助,同时也得到了华南师范大学全体政工干部的支持和鼓励,还借鉴了同领域专家、学者的研究成果和部分政工干部的先进经验。在此,一并向他们表示诚挚的感谢,并致以由衷的敬意!本书得以正式出版还要感谢华南师范大学学工部冼德庆部长、华南师范大学经济与管理学院朱鲈华院长。

由于时间仓促,加之我们的水平和能力有限,书中难免存在疏漏或不妥之处,恳请同行专家、学者、广大政工干部和青年大学生提出宝贵意见,帮助我们进一步修改,使之更趋完善。

编著者

2007年6月

目 录

第 1 章 导论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 核心竞争力研究综述	5
第三节 职业生涯规划研究综述	11
第四节 本书结构	15
第 2 章 高等教育发展与大学生核心能力的培养	17
第一节 高等教育发展理论	17
第二节 国外高等教育与大学生能力培养	21
第三节 国内高等教育发展与学生能力培养	23
第 3 章 核心能力构建与学习生涯规划	29
第一节 什么是大学生核心能力	29
第二节 职业生涯规划理论	32
第三节 大学生学习生涯规划与核心能力构建的步骤	36
第 4 章 核心能力与辅导员战略思维	43
第一节 辅导员战略思维与多重定位	43
第二节 辅导员与核心能力培养	49
第 5 章 大一学生的核心能力构建	58
第一节 大一学生的心理特征模型	58
第二节 大一学生的核心能力模型	64
第三节 努力构建大一学生的核心能力	77
第 6 章 大二学生的核心能力构建	91
第一节 大二学生的心理特征模型	91
第二节 大二学生的核心能力模型	99
第三节 努力构建大二学生的核心能力	109

第 7 章 大三学生的核心能力构建	115
第一节 大三学生的心理特征模型.....	115
第二节 大三学生的核心能力模型.....	125
第三节 努力构建大三学生的核心能力.....	131
第 8 章 大四学生的核心能力构建	144
第一节 大学毕业面临的选择.....	144
第二节 就业准备与选择.....	146
第三节 大学生自主创业.....	165
第四节 考研与出国留学.....	171
主要参考文献	180

第1章

导 论

第一节 问题的提出

一、大学生就业现状

(一) 大学应届毕业生人数迅速增加,初次就业率逐年下降

1999年以来,经过几年的扩招,我国已进入高等教育“大众化”阶段,但大学毕业生的就业问题也日益严峻,在一定程度上成为具有普遍性的社会现象。2004年全国普通高校毕业生为280万,2005年为338万。随着人数的增加,就业市场压力随之增大,大学生供给与需求的相对均衡状态逐渐被打破。据统计,我国2001年6月本科毕业生的一次就业率超过80%,2002年年底全国高校毕业生就业率达80%,2003年就业率降到75%、2004年为73%、2005年为72.6%。《2006年中国大学生就业状况调查报告》结果显示,2006年应届大学毕业生人数激增至

413万,比上年增加75万人,增幅达22%,而全国对高校毕业生的需求预计约为166.5万人,比上年实际就业减少22%。2007年全国普通高校毕业生人数将达到495万,比2006年增加82万,同比增幅达19.9%。对于2007年全国就业率的预计,清华大学公共管理学院人力资源专家康小明的回答并不乐观:“排除统计误差,到2007年7月能达到60%已经很不错了。”这一数字与2005年的72.6%相比,出现了较大的落差。

(二) 毕业生对就业形势表现不乐观,自信心不足

《大学生就业现状及发展2006年度调查报告》显示,2006届大学毕业生对当前的就业形势表现并不乐观,对找到合适的工作缺乏足够的信心。仅有20.08%的受调查毕业生表示“自信可以找到合适的工作”;而高达42.96%的毕业生表示“通过努力可以找到工作”,这在一定程度上显示出毕业生对能够找到适合自己的工作的不自信;有28.87%的毕业生则明确表示“现在就业困难很大,对找到合适的工作信心不足”;另外,还有8.09%的毕业生表示“就业形势堪忧,担心找不到工作”。在前不久举行的2007年全国普通高校毕业生就业工作会议上,劳动保障部副部长张小建在对2007年的就业状况进行分析时给出了这样的判断:“2007年,全国的就业形势依然严峻!”

(三) 就业层次不高,薪酬水平越来越低

在已就业的大学毕业生中,就业层次不高,薪酬水平一降再降。青岛财经日报(2006年11月15日)一份大学毕业生就业调查结果显示,2004年大学毕业生的起薪比2003年降低了25%~30%,北京、上海等大城市的起薪点已降到了1500元,重庆、天津大学毕业生的起薪只有1300元左右,其中月薪在1000元以下的占50%以上。青岛大学生的起薪点多为800元,其中23.7%的被调查企业给出的起薪点为600元,只有7%的企业的起薪点超过了1200元。《2006年中国大学生就业状况调查报告》结果显示,有66.10%的大学生将月收入定位在1000~2000元,甚至还有1.58%的学生愿意“零工资”就业。而在调查中,77.3%的用人单位却认为大学生在薪酬、地域、个人发展机会和要求专业对口等方面,仍存在期望过高的现象。

(四) 大学生的能力培养与企业要求不相吻合

2006年中国大学生就业状况调查结果显示,七成企业不看重外语能力。在受访的44家企业中,只有四分之一的企业看重外语能力,而要求最多的是环境适应能力和人际交往能力,这些都在60%左右。企业对毕业生自我表达能力和专业能力的要求,也都在50%左右。而大学生加强自身能力培养的重心主要在外语、计算机等各种证书上。

二、大学生就业难的原因分析^①

(一) 结构性矛盾,供求错位

一是高校专业设置与快速变化的市场需求错位。我国四年一个周期的高校专业设置决定着专业人才的产出量,大学生就业与产业结构的调整以及地区经济发展周期有较大的关联。调查中发现,产业结构调整的背后带来的是职业、职位、岗位的变化,沈阳地区1990年至2004年6月淘汰了30个职业,又新生了60个职业,企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度是高校专业培养人才的2~4倍,形成了人才供需市场配置的时间差。四年前还是社会需求的热门职业,四年后变成了滞销专业,供给与需求错位在一定程度上是大学生就业难的主要原因之一。

二是人才结构失衡,供求矛盾加大。近年来的人才市场需求供给情况反映,各技术等级的劳动力呈现供不应求的局面,以机械加工为主的技术、技能型人才短缺。很多工科类大学生在校期间到劳动部门开设的技工培训学校学习,拿到技能等级证书,后再去就业,增加了很多工作机会。在人才分布上,我国东部与西部、沿海地区与偏远山区、经济发达地区与欠发达地区,每万人中大学生占有量差距也很大,结构性矛盾仍然突出。

(二) 知识陈旧,转化率低

被调查企业的60%反映,应届大学生到岗工作,学什么专业干什么工作,实际知识应用率不足40%,而且多数学生不能把所学过的知识,转化成自己在岗的实际能力。我国大学生一般适应周期在1~1.5年才能独立完成工作,而发达国家的大学生到岗适应期是在2~3个月。

衡量大学生综合素质的指标之一就是学到了什么、掌握了什么、学会并转化成为自己生存发展的能力是什么。在对近2000多名已毕业的大学生调查中,有30%的学生反映,在校学习的知识离市场需求较远;30%的学生认为所学知识陈旧,要想在所学专业掌握更前沿的知识,还得通过自己上网、到书店、去企业、进图书馆、听讲座来补充新知识。另外,大多数学生反映,在校学习时多数精力都用来应付考试,考试结束后,知识都忘得差不多了。上大学学什么,读大学读什么,多数大学生都没认真思考过这个较为深层的问题。

(三) 准备不足,生涯模糊

大学生就业不是到了大四才开始准备,而应在读大学的第一天就有思想基础。一年级了解自我,二年级锁定感兴趣的职业,三年级有目的提升职业修养,四年级

^① 共青团中央学校部、北京大学公共政策研究所课题组:《2006年中国大学生就业状况调查》2006年7月。

初步完成学生到职业者的角色转换。在调查的比较分析中发现,美国的学生为了能从大学毕业,上了大学才开始认真学习,在读大学时也在研究市场,把知识放在实践中学习感悟(如斯坦福大学),而中国学生为了能考上大学拼命学习,上了大学就不再认真学习了,对市场变化、社会变化关心度较低,注意力和精力都应付考试了。多数学生的职业目标相对模糊,没有把兴趣、爱好与自己所学专业很好地结合起来。

在调查中,60%的大学生没有“职业生涯”的概念,更不知道自己的优势和劣势,对自己适合做什么,不适合做什么,哪些职位能成功,自己潜能有多大一概不知,到了大学毕业才“临时抱佛脚”,很多学生就业时不知所措。据国内各大城市举办大型人才交流会的统计,多数学生参加人才交流会都有一种“赶集”的感觉,没目标、没准备,全凭碰运气,结果造成了“有意向的没信心,有信心的准备不足”的现象。

(四) 依赖性强,创造力弱

我国部分大学生表现出“五靠”:考大学靠压(家长监督学习);报志愿靠拍(家长定);上大学靠供(家长投资);找工作靠关系(家长运作);选择职业靠感觉(没有科学的分析,家长凭经验)。完全独立地按照自己的意愿选专业、定职业、找工作的大学生,在被调查的群体中只占40%。

在调查中还发现,当代大学生在就业期间既缺少社会、校方的指导服务,更缺乏对就业、择业的自身研讨,没有形成研讨习惯。诸如分析人才市场需求信息,研究信息的分类及适用性,把握自身专业与区域经济发展、产业变化及企业产品的情况等。

(五) 理念滞后,能力危机

在调查中发现,大学生就业理念受到社会各种价值取向的影响,就业理念存在四大误区:一是“宁愿出国带光环,不在国内做职员”;二是“宁到外企做职员,不到中小企业做骨干”;三是“创业不如就业”;四是“就业难不如再考研”。

能力是就业、从业的核心支点。当今社会已开始从身份社会向能力社会转变,职业再生能力将会一直伴随着大学生就业和从业的职业生涯,因此提高就业率要从提高就业能力入手。

三、本文的观点

对于大学生就业问题,大多数的研究分别从需求、供给以及供求匹配等三个角度来进行(Niall OpHiggins, 2002)。从需求角度看,工作岗位的数量与结构均存在问题。就数量而言,工作岗位的增长缓慢,与大学毕业生的增加形成反差。从供给角度看,核心问题是就业能力不足。对个人而言,就业能力取决于他们所拥有的知识、技能与态度等资产,取决于他们使用和配置这些资产的方式与向雇主展示这

些资产的方式以及寻找工作的特定环境(Hillage, J. & Pollard, E. 1998)。从供求匹配角度看,就业服务是关键。国际上对大学生就业问题研究的另一个重要的角度是有关在校大学生收入预期的研究,一致的研究结论是高校学生通常都会高估自己的预期收入^①。

上述研究大多从宏观角度出发,着重于国家就业政策、高校人才培养模式、大学生就业市场等角度研究,进而提出政府在大学生就业政策制定、高等教育改革、用人单位用人政策、大学生能力培养和观念转变等方面的改革,都是一些指导性建议。目前鲜有从大学生角度出发,结合高等教育目标具体指导大学生如何提高就业能力方面的研究。本文以笔者多年从事高校辅导员工作积累的经验为基础,结合我国高等教育的方针政策,提出了构建大学生核心能力体系,提高大学生的就业竞争力和持续竞争优势的观点。大学生构建自身核心能力体系需要进行科学的大学学习生涯规划,这有别于企业的员工职业生涯规划。本书就是以在校大学生为研究对象,结合大学生自身特点、大学学习阶段、大学校园生活和高等教育特点,提出大学生核心能力构建体系的观点的。

第二节 核心竞争力研究综述

一、企业核心竞争力研究综述

“核心竞争力”的概念,学术界普遍认为是由美国经济学家普拉哈拉德(C. K. Prahalad)和哈梅尔(Gary Hamel)提出的。1990年,普拉哈拉德和哈梅尔在《哈佛商业评论》上发表具有标志性意义的论文《企业核心竞争力》,正式提出“核心竞争力”的概念,即“组织中的积累性学识,特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流派的学识”。此后,企业界和理论界掀起研究和培养核心竞争能力的热潮,从不同角度对核心竞争能力的定义进行深化和拓展。

不同学者从不同角度对核心竞争力的概念进行定义:有的学者从资源角度界定,“不同企业之间在获取战略性资源时,在决策和过程上的差异构成了企业的核心能力(Olive, 1997)”。有的学者从技术创新角度界定,“企业的核心能力是一组技能及科技的组合,是提供顾客认知的价值、经由工作中群体学习的方式积累、竞争者难以模仿、组织成员个别使用的技术之整合,是创造性维持竞争优势之源泉(Gary Hamel & C. K. Prahalad, 1990)”;^②“核心竞争能力是企业在研究开发、生产制造和市场营销等方面的能力,它的强弱影响企业的绩效(Meyer & Utterback, 1993)”。有的学者从知识角度界定,“核心竞争力是单一、独特和不易被模仿的,优于竞争者

^① 曾湘泉:《变革中的就业环境和中国大学生就业》,载《经济研究》2004年第6期。

的资源运用与技能,是一组特殊且提供企业竞争优势的知识体系(Leonar-Barton, 1992)”。有的学者从组织角度界定,“企业的核心竞争能力既是组织资本又是社会资本。组织资本反映了协调和组织生产的技术方面,而社会资本显示了社会环境的重要性(Ericson, 1998)”。有的学者从文化角度界定,“企业的核心竞争力是蕴含在企业文化系统中,表现于企业诸多方面的企业各种竞争能力的有机结合(Raffa)”。有的学者从流程角度界定,“企业要保持竞争优势,实际上就是关注和培养在价值链的关键环节上获得核心竞争能力(Hammer & Champy)”。

核心竞争能力是一个复杂而有机的系统,它蕴含在企业的资源、技术、知识、组织、文化等各种载体中,是企业多种竞争能力的有机融合和质的提升。从不同的角度对此界定和研究,丰富、完善和发展了核心竞争能力的概念和内涵。无论从何种角度定义,学术界普遍认为核心竞争力应具备以下几个基本特征^①:

第一,价值性。核心竞争能力富有战略价值,它既能为顾客带来长期性的利益和价值增值,具备特殊的消费效用,又能为企业创造长期的竞争主动权,带来超过同行业平均利润水平的超额利润,具有较高的市场价值,为市场所认可。

第二,独特性。独特性亦称为异质性。核心竞争力是企业个性化的产物,在长期经营管理实践中沉淀而成,没有被当前和潜在的竞争对手所拥有,不可模仿和难以被替代。

第三,延展性。企业能够从核心竞争力衍生出一系列的新产品和服务以满足客户的需求。核心竞争力的延展性使企业能够较大幅度地满足客户的现实需求和潜在的需求。

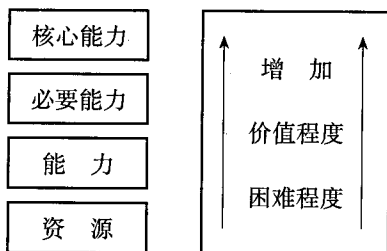


图 1-1 能力的层次

核心竞争能力特征的界定与描述使核心竞争能力的定义更加清晰,但从企业运作的观点看,仍难以达到一个可以进行实践操作的层面。1998年,加拿大战略管理学者曼苏·贾维丹(Mansour Javidan)根据对公司价值的高低以及运作的困难程度,将核心竞争能力再细分成四个层次:资源、能力、必要能力和核心能力,如图 1-1 所示。

第一,资源。企业创造价值活动的基本元素包括实物资源,如厂房、机械、仪器设备等;人力资源,如员工、经营团队、教育训练与工作经验等;组织资源,如商誉品牌、企业文化等。

第二,能力。能力是指企业运用资源的能力,在整个企业活动中是属于一种以功能为基础的运作层次,例如:生产制造、营销、人力资源管理以及配销与运筹管理等。

① 童毅华:《核心竞争能力结构与构建探析》,载《前沿》2004年9月。

第三,必要能力。将上述各种功能性质的企业活动加以整合与协调,使其达到企业预期的目标。在一个多角化的企业当中,必要能力通常依附在事业部门当中。例如,事业部生产一项创新产品,它可能整合研发、人事及生产、制造能力而形成。

第四,核心能力。企业跨事业部门能力的组合,也是各事业部门所拥有的技能与知识的彼此互动整合的结果。这些结果需要企业不断的学习、投入、运用以及承诺等才可以培养出来。

2002年,Hafeez、YanBing Zhang 和 Naila Malak 整合各家看法,勾勒出整个核心竞争力的结构,如图1-2所示。核心结构从公司三项资产(实物资产、知识资产和文化资产)切入,寻找出公司的必要能力,再通过价值高低、独特性、聚合性与战略弹性四个标准来辨析公司的核心竞争能力^①。

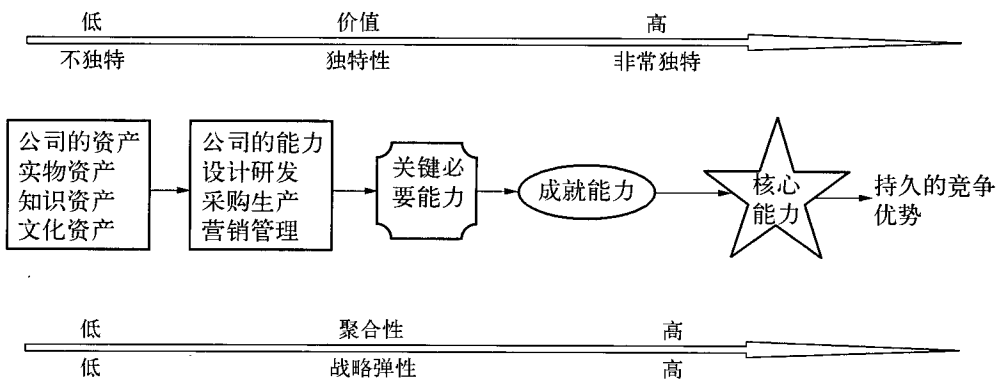


图 1-2 核心竞争能力的结构

企业核心竞争力管理方面有四个关键任务,即选择核心能力、构造核心能力、配置核心能力和保护核心能力。

企业核心竞争力理论可以概括为四个方面:① 企业本质上是一个能力的集合体;② 能力是对企业进行分析的基本单元;③ 企业拥有的核心能力是企业长期竞争优势的源泉;④ 积累、保持和运用核心能力是企业的长期根本性战略。

二、个人竞争力研究综述

核心竞争力理论研究的对象主要是组织(企业)核心竞争力。个人与组织有许多相似性:第一,都是一个独立的主体;第二,都是需要管理的系统;第三,都具有生命周期;第四,都参与社会竞争;第五,掌握的资源数量越多质量越高发展就越好。组织(企业)可以依靠核心竞争力的发掘、培育、整合、发展获得竞争优势,个人

^① 安景玲、齐二石等:《基于资源与能力的竞争力理论研究综述》,载《天津大学学报》(社会科学版)2003年10月。