

财经类大学生 职业素养培养研究

贾妮燕 刘天 著



中国商务出版社
CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

教育部高等学校工商管理类专业教学指导委员会推荐教材

中国商业出版社出版 (北京)

ISBN 7-5103-0100-0

财经类大学生职业素养 培养研究

贾妮燕 刘天 著

中国商业出版社出版 (北京)

CHINESE BUSINESS UNIVERSITY PRESS

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社

中国商业出版社



中国商业出版社
CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

财经类大学生职业素养培养研究 / 贾妮燕, 刘天著.

— 北京: 中国商务出版社, 2018.4

ISBN 978-7-5103-2372-0

I. ①财… II. ①贾… ②刘… III. ①大学生—职业道德—素质教育—研究 IV. ①B822.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 068719 号

财经类大学生职业素养培养研究

CAIJINGLEI DAXUESHENG ZHIYE SUYANG PEIYANG YANJIU

贾妮燕 刘天 著

出 版: 中国商务出版社

地 址: 北京市东城区安定门外大街东后巷 28 号 邮编: 100710

责任部门: 职业教育事业部 (010-64218072 295402859@qq.com)

责任编辑: 周青

总 发 行: 中国商务出版社发行部 (010-64208388 64515150)

网 址: <http://www.cctpress.com>

邮 箱: cctp@cctpress.com

排 版: 书香创意

印 刷: 北京虎彩文化传播有限公司

开 本: 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张: 20.5 字 数: 300 千字

版 次: 2018 年 8 月第 1 版 印 次: 2018 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5103-2372-0

定 价: 75.00 元

凡所购本版图书有印装质量问题, 请与本社总编室联系。(电话: 010-64212247)



版权所有 盗版必究 (盗版侵权举报可发邮件到本社邮箱: cctp@cctpress.com)

前言 REFACE

调查显示,2017年毕业的大学生较2016年新增了30万,大学生需要面对毕业后的人生选择。面对复杂严峻的就业形势,高校在解决就业难的问题中找到了核心解决方案——提升职业素养,匹配企业内在的规范和要求,使大学生能够在择业就业的过程中更加满足企业需求,完成个人阶层的向上流动,为社会创造大学生的教育价值回馈。在这样的时代背景中,我们不难发现,除了专业不同,传统型抑或创新型企业的内在规范和要求、对职业素养的诉求,都在不断落实在岗位上,增加大学生对职业素养、对岗位素质的内隐认知,提升社会使命和职业动机、角色感和目标,能够减少企业在基本职业问题解决中的人力资源内耗,毕业大学生成为企业中更加顺遂的向上层流动的核心力量。一个财经类大学生人才职业素养的成功,能够引领一个行业的前景,推动社会经济的繁荣,形成一个新的社会经济文化现象,在社会历史进程中,留下痕迹。此举意义不凡,激励着高校教育者为培养职业素养人才的追求。

本书以高校在大学生和企业二者中的作用为出发点,旨在解决企业内在职业素养需求,提升大学生职业素养素质和风貌,使大学生在个人向上阶层流动的过程中,实现企业的社会目标,增加企业影响力。本书分别从大学生职业素养构成及现状、财经类院校职业素养培养模式、财经类大学生职业素养科研协调与发展趋势、财经类大学生创新型职业素养的建设与思考、财经类大学生

创业职业素养准备与案例分析五大章节进行研究,呈现出职业素养的重要性,并立足高校教育,发挥高校教育者培养人才的点滴作用。

对职业素养以科学系统、通俗易懂的方式进行论述,是本书的特点。本书适合高校大学生阅读,并希望财经类大学生能在阅读过程中对职业素养的获得一定的认识,在认知层面,意识到职业素养对于一个财经类大学生向上层流动的过程中的助力作用,从而更加重视职业素养在个人生涯和企业环境中,在社会职责中举足轻重的影响力。高校大学生要拨开那些成功者内隐的成功面纱,在职业素养层面,系统地、科学地、充满乐趣地成为一个企业、一个行业中的佼佼者。

在财经类大学生的职业素养教育进程中,本书不过是沧海一粟,希望能为读者开启一扇认识职业素养的窗口,若能发出点滴光明,成为照亮读者心中迷雾的一盏灯火,作者在此普通又平凡的教育进程中当会得到些许安慰。文中疏漏难免会出现,还望忠实读者予以提示,以便更正。

作者

2018年2月

目录

CONTENTS

第一章 大学生职业素养构成及现状

第一节 大学生职业素养及其构成	1
第二节 大学生职业素养的现状	22
第三节 就业市场对大学生职业素养的要求	31

第二章 财经类院校职业素养培养模式

第一节 财经类院校职业素养培养的基本内涵	35
第二节 国内外财经类职业素养模式探析	55
第三节 财经应用型人才职业素养新方向	73

第三章 财经类大学生职业素养科研协调与发展趋势

第一节 大学生职业素养的评价标准	84
第二节 财经院校教学与科研关系现状与未来发展动态	99

第四章 财经类大学生创新型职业素养

第一节 财经类创新型人才的理念解构	128
第二节 财经类创新型职业素养的建设	161
第三节 职业素养的保障体系与运行方式	195

第五章 财经类大学生创业职业素养准备与案例分析

第一节 财经类大学生创业者应具备的职业素养	236
第二节 财经类大学生创业者的准备和实施	248
第三节 财经类大学生创业案例分析	306

参考文献	320
------------	-----

第一章

大学生职业素养构成及现状

近年来,大学毕业生的就业已经成为比较重要的社会问题。一方面,大学毕业生就业压力日益增强,他们苦于找寻不到中意的落脚点;另一方面,很多企业等用人单位却频繁流连于各类招聘市场,苦于找不到中意的所需人才。诸多事实表明,这种现象的存在与学生的职业素养难以满足企业的要求有关。本章主要就大学生职业素养及其构成、大学生职业素养的现状、就业市场对大学生职业素养的要求这三个问题进行探讨。

第一节 大学生职业素养及其构成

一、大学生职业素养的内涵

(一) 职业素养的职场呈现状态

在职场中,经常会有以下不同表现:

- (1) 有些人工作总是有激情、很快乐;
- (2) 有的人经历丰富、专业能力强,求职却屡受打击;
- (3) 有的人总是得不到提升,也得不到高薪;
- (4) 有的人做事,老板总不满意;
- (5) 有的人工作很多年,却总是找不到前进的方向;
- (6) 有的人对工作总是没有成就感,总是厌倦工作;
- (7) 有的人总是缺少职业竞争力;
- (8) 有的人总是陷入人际关系的危机中;

(9) 有的人频繁跳槽,可总是找不到感觉。

这些现象原因很多,如果用一个词来概括的话,那就是因为“职业素养”的不同。

(二) 职业素养的内涵和衡量标准

在个人向上层流动的进程中,《一生成就看职商》的作者吴甘霖回首自己从职场惨败者到走上成功之路的过程,再总结比尔·盖茨、李嘉诚、牛根生等著名人物的成功经验,并进一步分析所看到的众多职场人士的成功与失败,得到了一个宝贵的理念:一个人能力和专业知识固然重要,但是在职场要想获得成功,最关键的并不在于他的能力与专业知识,而在于他所具有的职业素养。即一个人在职场中能否成功取决于其“职商”。工作中需要知识,但更需要智慧,而最终起到关键作用的就是素养。缺少这些关键的素养,一个人将一生庸庸碌碌,与成功无缘。拥有这些素养,就会少走很多弯路,以最快的速度获得成功。那么,可以对“职业素养”进行如下几个方面的界定。

1. 职业素养的内涵要求

职业素养是指职业内在的规范和要求,是在职业过程中表现出来的综合品质。

职业素养包含职业道德、职业技能、职业行为、职业作风和职业意识等方面。是职业人在所从事的职业中尽自己最大的能力把工作做好的素质和能力。

2. 职业素养的衡量标准

职业素养不是以这件事做了会对个人带来什么利益或造成什么影响为衡量的标准,职业素养是以这件事与工作目标的关系为衡量的标准。

3. 职业人成熟度的指标

良好的职业素养是衡量一个职业人成熟度的重要指标。

一般说来,一个人能否顺利就业并取得成就,在很大程度上取决于其职业素养的高低职业素养越高的人,获得成功的机会就越多。

(1) 从大学生的角度来看,职业素养是实现就业并胜任工作岗位的基本前提,它是职场制胜、事业成功的第一法宝;

(2) 从用人单位的角度来看,职业素养是选聘人才首要考虑的因素。影响和制约大学生职业素养的因素很多,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)。大学生职业素养是个很大的概念,专业是第一位的,但是除了专业,敬业和道德是必备的,体现在职场上的就是大学生职业素养;体现在生活中的就是个人素养或者道德修养。

二、大学生职业素养的外延表现

职业素养具有丰富的内涵和外延。就其内涵而言,职业素养所反映的是人在某一时期内的职业能力、性格和气质发展水平,是人进一步发展职业和从事工作的条件和保证。就其外延而言,职业素养包括人们所有的工作活动过程和外部环境条件。人们的职业道路选择、职业发展和事业成功,受到个人、家庭和社会多方面的影响。

总的来看,影响职业素养的外延,可以包括以下几个方面。

(一) 个人基本条件

1. 文化教育背景

文化教育背景体现着一个人的基本素质,教育是赋予个人才能、塑造个人人格、促进个人发展的社会活动它奠定了一个人的基本素质,对人的生涯产生巨大的影响。首先,获得不同教育程度的人在个人职业选择与被选择时,具有不同的能量,这种能量关系着职业生涯的开端与适应期是否良好,还关系着其以后的发展、晋升是否顺利。其次,人们所接受教育的专业、职业种类,对于其生涯有着决定性的影响,往往成为其生涯的前半部分以至一生的职业类别。即使人们转换职业,也往往与其所学的专业有一定联系;或者以所学的专业知识技能为基础,流动到其他职业岗位上。

此外,人们所接受的不同等级教育、所学的不同学科门类、所在院校的不同教育思想,会带来受教育者的不同思维模式与意识形态,从而使人们以不同的态度对待自己,对待社会,对待职业的选择与生涯的发展。

2. 家庭教育的塑造

一个人的素质往往体现在他的家教中。一个人的家庭境况也是造就人和影响其职业素养的主要因素。人在幼年时期就开始受到家庭的深刻影响,长期潜移默化的结果会使人形成一定的价值观和行为模式;人还会受到家庭中父兄的教诲和各种影响,自觉、不自觉地习得一定的职业知识和职业技能。这种价值观、行为模式、职业知识和职业技能,必然从根本上影响着一个人的职业理想和职业目标,影响着其职业选择的方向、选择中的冒险与妥协程度、对职业岗位的态度、工作中的行为等。

（二）个人心理条件

1. 个人能力特征

能力从心理学角度上看，是指顺利完成某种行为活动的心理条件。例如，观察力、注意力、记忆力、想象力、语言能力、创造力、思维能力等都是基本能力范畴；高级管理人员的计划、组织、协调、沟通、变革等则是属于管理能力范畴。能力测验是最早被用于人事测评中的，能力测验对于人事招聘和选拔具有很好的预测效度。

能力的最大优势首先在于它是在一个人的活动中表现出来的，同时又在所从事的活动中得到发展。任何一个人的能力与其他人都是不同的，并表现出自己的特点。比如，有的人动手能力很强，但有的人学习、记忆能力很好，而另一些人则是社交能力强。正因为这样，才体现出人与人之间的能力差异。能力差异直接影响个体职业的成功。

2. 个性人格特征

不同的个性，胜任不同类型的工作。有些工作更适合具有某种类型性格的人来承担；有些人更适合与具有某种个性特征的人共同工作。例如，一个性格内向、不善言辞、不喜欢过多地与他人打交道的人，应尽量避免从事产品推销或公关一类的工作；如果一个人性情急躁、粗枝大叶，那么，他就不适合从事文字校对、整理资料等需要耐心细致的工作。因此，人的情绪、气质、人格的差异对职业的适应性与工作的有效性是有关联的。

3. 其他心理品质

影响个人向上层流动的优秀的个性和职业适应性，还要在工作的态度、良好的情绪、坚强的意志作用下才能发挥作用。研究表明，良好的个性心理品质，不仅对人的成长和成功具有不可忽视的重要作用，而且往往比能力因素、个性人格因素的影响要大得多。比如进取心、自信、乐观、谨慎、不屈不挠、执着顽强等，都是成功的必要素质。正因为如此，人们才说：“智商不如情商，情商不如逆商（挫折商，AQ）。”

4. 职业适应性

人适应职业，而不是职业适应人。职业适应性主要从个体的需求、动机、兴趣等方面考察人与职业之间的匹配关系。它主要了解个体的生活目的、追求或愿望，反映个体对工作的期望，对于职业选择、工作激励等很有参考价值。

人的需求,是个体对生理需求、安全需求、社交需求、自尊需求和自我实现需求等各类需求的程度。需求是动机的基本来源,动机的产生原因就是需求的满足。

个人的兴趣,是重要的心理特征之一,是个体力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向,表现为个体对某种事物、某项活动的选择性态度或积极的情绪反应。职业兴趣上的个体差异是相当大的,也是十分明显的。一方面,现代社会职业越来越分化,活动的要求和规范越来越复杂,各种职业间的差异也越来越明显,所以对个体的吸引力和要求也就迥然不同。

(三) 外部环境条件

1. 社会环境的情况

人的社会性,是必需品。除了宏观的内容外,社会环境还指个人所在的学校、社区、家族关系、个人交际圈子等较小的环境。社会环境通常是指社会的政治经济形势、涉及人们职业权利的管理体制、社会文化与习俗、职业的社会评价等大环境。这些环境因素决定着社会职业岗位的数量、结构,决定着其出现的随机性与波动性,从而决定了人们对不同职业的认定和步入职业生涯、调整职业生涯的决策。这些小的社会环境因素,决定着一个人具体的社会活动范围、内容及其所受到的限制,从而也决定了个人生涯的具体际遇。进而言之,社会环境决定着社会职业结构的变迁,从而也决定了人的生涯不可抗拒、不可逆转的变动规律性。

2. 机会的出现

机会是一种眼光。出现于社会生活中的长期观察。机会既有外部的机遇,也有个人努力的程度。有时候,善于抓住机会比给予机会更重要。机会是一种随机出现的、具有偶然性的事物。这种机会,既包括社会各种就业岗位对于一个人而言的随机性岗位,也包括所在的组织给个人提供的培训机会、发展条件和向上流动的就业情境。

三、大学生职业素养的特征分析

(一) 职业性质分析

为人民服务,是国家的职业。不同的职业,职业素养要求是不同的。对建筑工人的素养要求,不同于对护士职业的素养要求;对商业服务人员的素养要求,不同于对教师职业的素养要求。李素丽的职业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、3 尺票台当成为人民服务的岗位，实实在在地为社会做贡献，我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。”

（二）内在性分析

靠谱，是一个人的内在评价。这样，有意识地内化、积淀和升华的这一心理品质，就是职业素养的内在性。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，认识到怎样做是对的，怎样做是不对的。我们常说：“把这件事交给小张师傅去做，有把握，放心。”人们之所以放心他，就是因为他的内在素养好。

（三）稳定性分析

什么样的人，做出什么样的事。比如，一位教师经过三年五载的教学生涯就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养，于是，便保持相对的稳定性。一个人的职业素养是在长期执业过程中日积月累形成的。它一旦形成，便产生相对的稳定性。当然，随着他继续学习、工作和环境的影响，这种素养还可继续提高。

（四）整体性分析

个性全面发展，是多数成功者的特点。从业人员职业素养的好坏是和他整体的素养有关的。我们说某某同志职业素养好，不仅指他的思想政治素养、职业道德素养，而且还包括他的科学文化素养、专业技能素养，甚至还包括身体、心理素养。一个从业人员，虽然思想道德素养好，但科学文化素养、专业技能素养差，就不能说这个人整体素养好；反之亦然，一个从业人员科学文化素养、专业技能素养都不错，但思想道德素养比较差，同样，我们也不能说这个人整体素养好。所以，职业素养一个很重要的特点就是整体性。

（五）发展性分析

并非一成不变，提升永远存在。一个人的素养是通过教育、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、满足和促进社会发展的需要，总是不断地提高自己的素养，所以，素养具有发展性。

四、大学生职业素养的内容构成和结构理论

（一）职业素养理论要素构成

1. “素质冰山”理论

关于“素质冰山”理论，其表述为：个体的素质就像水中漂浮的一座冰山，水上部分的知识、技能仅代表表层的特征，不能区分绩效优劣；水下部分的动机、特质、态度、责任心才是决定人的行为的关键因素，能够鉴别绩效优秀者和一般者。

大学生的职业素养可以被看成是一座冰山：冰山浮在水面以上的只有 1/8，它代表大学生的形象、资质、知识、职业行为和职业技能等方面，是人们看得见的、显性的职业素养，这些可以通过各种学历证书、职业证书来证明，或者通过专业考试来验证。而冰山隐藏在水面以下占整体 7/8 的部分，则代表大学生的职业意识、职业道德、职业作风和职业态度等方面，是人们看不见的、隐性的职业素养。

显性职业素养和隐性职业素养共同构成了大学生所应具备的全部职业素养。由此可见，大部分的职业素养是人们看不见的，但正是这 7/8 的隐性职业素养决定、支撑着外在的显性职业素养，显性职业素养是隐性职业素养的外在表现。因此，大学生职业素养的培养应该着眼于整座“冰山”，并以培养显性职业素养为基础，培养隐性职业素养为重点。

大部分企业和个人非常重视显性职业素养培训，诸如职业技能培训等，好像这些培训的效果能够立竿见影地凸显出来。他们往往忽视了隐性职业素养的培训，忽视职业意识、职业道德和职业态度方面的培训，因此也就很难从根本上提升个人和企业的核心竞争力。全方位职业素养培养就是要“破冰”，要将大学生头脑中潜藏的意识 and 态度挖掘出来，将“冰山”水面上和水面下的部分完全协同起来，更大程度地发挥 7/8 水下部分的核心作用。只有重视大学生隐性职业素养的培训，才能够更大程度地提高大学生显性素养培养的效果。

2. 大树理论

“大树理论”认为职业素养中的职业道德、职业意识、职业行为习惯是一棵树的根系，而职业技能是枝、干、叶，一棵树要想枝繁叶茂首先要有发达的根系。职业技能通过学习、培训，在实践中比较容易获得。虽然职业技能对个人、对企业而言很重要，但企业更看重的是员工的职业素养，只有职业素养好的员工才有发展潜力，才能为企业的发展提供源源不断的动力。

（二）大学生职业素养的构成要素

1. 职业道德素养

职业道德是职业人在一定的社会职业活动中遵循的、具有自身职业特征的道德准则和规范，并在个人从业的思想和行为中表现出来的比较稳定的特征和倾向。职业道德的基本规范是爱岗敬业、诚实守信、处事公道、服务民众、奉献社会；职业道德的基本素养有遵纪守法、严谨自律、诚实厚道、勤业精业、团结协作、任劳任怨、开拓创新。职业道德的养成，唯有在职业道德的训练和实践中才能得以实现，所以同学们应积极参加社会实践，到实践中去领悟、体会和感受职业道德，才能养成良好的职业道德习惯。

2. 职业态度要求

职业态度是个人对职业生涯的设想及其有关问题的基本看法。它包括职业生涯设计、对正在从业或即将从业的职业的看法等。对于大学生而言，学校给予的知识和技能是有限的，而以知识经济为特征的当代社会对学生综合素质的要求却是无限的。以有限的知识能力满足无限的社会要求，可能的契机和途径是对学生职业态度养成的最好教育，好高骛远是行不通的。

3. 职业技能要求

职业技能是人们运用理论知识和实践经验完成具体工作任务的活动方式。大学生掌握职业技能，不仅需要老师传授知识，更主要的是需要通过一定的实践操作和训练，掌握一定的职业技能，这是走入职场的基本条件。

4. 职业形象表达

职业形象泛指职业人外在、内在的综合表现和反映。外在的职业形象指职业人的相貌、穿着、打扮、谈吐等他人能够看到、听到的东西；内在的职业形象指职业人所表现出来的学识、风度、气质、魅力等他人看不到，却能通过活动感受到的东西。职业形象与个人的职业发展紧密相连，在人的求职、社交活动中起关键作用，良好的职业形象对职业成功具有比较重要的意义。

5. 表达沟通能力

表达沟通能力就是通过听、说、读、写等思维载体，利用演讲、会见、对话、讨论、信件等方式将个人的思想、观点、意见或建议用语言或文字准确、恰当地表达出来，促使对方接受自己的能力。表达能力包括语言表达能力和文字表达能力，这是大学生必须具备的基本能力。能够用准确、流畅的语言讲述事实、表达观点；

能够撰写计划、总结、调查报告、公函等文书，这是用人单位对大学生表达能力的基本要求。

与一个人建立关系，沟通必不可少。沟通就是信息的传递和理解，沟通技能包括听、说、读、写多种技能。沟通的形式多种多样，最主要的方式是语言沟通，包括口头的和书面的。除了语言以外，非语言方式也是沟通的重要组成部分。非语言沟通也常常被称为身体语言，包括衣着、表情、神态、姿势、动作等。能够准确、高效地将信息传递给信息的接收方，并能正确理解对方的信息，这是大学生就业必须具备的能力要求。良好的沟通能力是大学生在职场通向成功的重要条件。

6. 团队合作能力

团队合作能力是一种为达到既定目标，在团队中所显现出来的自愿合作和共同努力的能力，是个人在工作中与同事和谐共事的能力，是在实际工作中充分理解团队目标、组织结构、个人职责，并在此基础上与他人相互协调配合，互相帮助的能力。它包括了个人善于与团队其他人沟通协调，能扮演适当角色，勇于承担责任，乐于助人，保持团队的融洽等。目前，越来越多的企业意识到团队合作精神的重要性，特别是经营规模宏大的知名企业往往更加重视员工的团队意识和合作精神。团队中的每个成员，都必须学会服从，担负起自己的责任，这是构建团队精神的基石。团队合作精神是大学生必须具备的就职条件之一。

7. 人际交往能力

联系和接触，是人际交往的第一步。人际交往是指人们为了相互传递信息、交换意见、表达情感和需要等目的，运用语言、行为等方式而进行的人际联系和人际接触的过程，即通常所说的人际关系。人际交往能力指的是向他人传递思想感情与信息的能力。对于正在学习、成长中的大学生来说，良好的人际交往能力不仅是大学生活的需要，更是将来适应社会的需要。对于一个组织来说，良好的人际交往能力有助于营造良好的组织氛围，而良好的组织氛围可以促进组织成员之间的沟通与交流，可以促进组织内部与组织外部成员之间的人际关系，扩大组织与社会的联系面，掌握更多的社会资源，进而有助于组织目标的顺利实现。因此，在其他条件相同的情况下，用人单位往往更愿意接收和使用人际交往能力强的人。

8. 解决问题能力

解决问题就是通过发现问题，对问题进行分析，最后运用一定的方法和技能化解矛盾，实现工作的目标。解决问题包括辨识问题和采取措施解决问题。该技能可用于寻求方法解决工作、学习和生活中的问题，运用不同的方法寻求解决方案，

确定方法的有效性。在解决问题的能力中,分析判断能力十分重要。分析判断就是为实现一定的目标或解决一定的问题而制定行动方案并优化选择的过程。一个独立处理问题的过程其实就是一个决策的过程,因此,分析判断能力也就是独立处理问题的能力。

对于一个特定的问题,分析判断一般包括以下环节:

分析问题——分析问题的性质和特点;

确定目标——确定最后希望达到的效果;

拟订方案——同一目标的实现往往不只有一种方案,通过对不同途径和步骤的排列与组合,拟订数套行动方案备选;

评估方案——对备选行动方案的可行性、后果进行综合分析比较,权衡每一个方案的利弊得失;

选择方案——从备选的行动方案中选定最后的行动方案。

发现问题,就解决了一半问题。了解了分析判断问题的流程后,大学生就可以有针对性地规范和完善分析判断问题的各个环节,从而提高自己分析判断问题的能力。

9. 学习创新能力

学习能力是人们在学习、工作及日常生活中必须具备的能力之一。现代社会对人的学习能力的要求越来越高,应届大学毕业生基本上都要经过系统培训才能具备直接进行业务操作的能力。因此,是否具备良好的学习能力和强烈的求知欲望是用人单位十分重视的,往往也是应聘时用人单位要重点考察的内容之一。创新能力是人们革旧布新、创造新事物的能力,包括发现问题、分析问题和解决问题以及在解决问题过程中进一步发现新问题,从而不断推动事物发展变化的能力。创新能力最基本的构成要素是创新激情、创新思维和科技素质。创新激情决定着创新的产生,创新思维决定着创新的成果和水平,科技素质则是创新的基础。

10. 组织管理能力

组织管理是指成功地运用管理者的知识和能力影响机构的活动,并达到最佳的工作目标。组织管理能力是一种对人心的把握与引导能力,组织管理能力强的人往往在工作上有主动性,对他人有影响力,有发展潜力,有培养价值。

(三) 大学生职业能力素养分析

能力,包含“智力(一般能力)”、“特殊能力”两个基本方面,并进一步