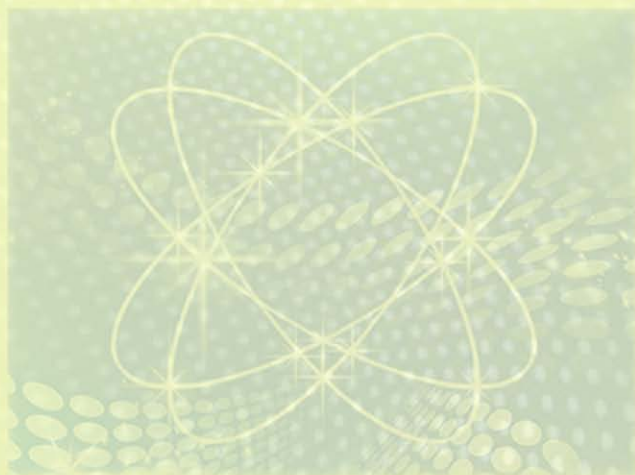


打牢就业基础 提升就业技能



云南大学出版社

总 序

《大学生学业 就业 创业指导阶梯教程》（共三册）是由昆明学院和楚雄师范学院从事职业生涯规划教育和就业指导工作的教师编写的。参编人员中有五位全球职业规划师，六位劳动部授予的高级职业指导师，一位国家级心理咨询师，都有多年的教学经验，是该领域的教学与科研骨干。他们具有扎实的职业生涯规划与就业指导的专业知识、丰富的人生阅历，相信由他们合作编写的这套教程会对大学生职业和人生的发展有所裨益。

当前，大学生就业问题受到全社会的高度关注。“就业难”和“难就业”问题同时存在。分析“就业难”的原因，不外乎两方面：一是社会的客观因素，二是大学生自身的主观因素，后者影响极其重大。在我国，不少大学生，甚至走上工作岗位的人，职业意识严重缺失。他们很少思考“我喜欢做什么”“我能做什么”“客观环境支持我做什么”这样的问题；即使偶尔想过，由于缺乏规划理论和科学方法的指导，也难以制订科学系统的职业生涯规划。茫茫然选择专业，茫茫然读完大学，茫茫然开始工作。这种茫然带来的结果就是长期处于盲目状态，缺乏自我认知和环境评估，不知道自己的未来指向，更不知道要为自己的未来做什么样的准备。常言道：“对于没有方向的船来说，任何风都不是顺风。”如果缺乏必要的准备，两手空空去就业，怎么会不“就业难”呢？

职业生涯规划与就业指导教育是一项全新的教育课题，它旨在解决大学生生涯意识唤醒、打牢和提升就业的基础及技能以及做好就业、创业的准备等问题。编写《大学生学业 就业 创业指导阶梯教程》的目的在于：唤醒大学生的生涯意识、职业与职业生涯规划意识以及学业规划意识；教会大学生运用科学的职业生涯规划理论进行科学的职业和学习生涯规划；使其懂得如何运用有限的时间积累必要的职业素质、职业能力等职业资产；使其明确角色转换和职业选择的条件以及创业素质、能力培养等等，寻找职业成功的方法。通过生涯意识、职业生涯规划以及学业规划意识的唤醒，职业目标的确定，行动方案的拟订，大学生就可克服专业学习和就业择业中的盲目性，多一分从容与淡定，从思想观念上变被动为主动，把“要我学”“要我做”变成“我要学”“我要做”。职业规划与就业指导教育可以帮助大学生树立正确的职业观，提高职业素养，积极应对职业压力和就业挑战，有利于大学生树立正确的世界观、人生观和价值观。因此，从一定意义上讲，职业生涯规划与就业创业指导教育也是人生教育必不可少的重要组成部分。

《大学生学业 就业 创业指导阶梯教程》是根据人的认知规律和大学生成人、成才、成功的发展规律而建构的，具有显著的系统性和阶梯性特征，即三册书的主题是一个循序

渐进的有机整体。第一册的主题是职业生涯意识唤醒与职业规划基本理论以及职业生涯规划（包含学业规划）的原则、方法步骤等，通过该册的学习，大学生能够明确职业（学业）规划的目的、意义，掌握职业学业规划的步骤和方法，是职业规划教育的基础部分。第二册的主题是积累职业资产、打牢就业基础，为大学生指明实现职业目标的正确途径和方法，即积累素质、能力和形象等职业资产，做好充分的就创业准备，是职业规划教育的提高部分。第三册的主题是创业，从创业要素、创业方法、创业步骤、创业政策解读以及大量的创业成功案例分析等方面给予大学生全面的指导，是职业规划教育的拓展部分。《大学生学业 就业 创业指导阶梯教程》系统地回答了为什么要规划，规划什么，怎样规划，怎样行动，如何才能把握就业机会，如何创业等问题，为大学生的职业发展乃至人生发展提供了必要的和有益的指导。

陈世波 罗明东

2013 年 8 月

目 录

总 序	(1)
第一章 积累职业素质资产	(1)
第一节 素质概述	(3)
第二节 积累知识素质	(11)
第三节 思想道德素质培养	(23)
第四节 科学文化素质培养	(36)
第五节 技能素质培养	(48)
第六节 身心素质培养	(55)
第二章 加强职业能力培养	(63)
第一节 职业能力概述	(63)
第二节 学习能力培养	(71)
第三节 创新能力培养	(79)
第四节 人际交往与沟通能力培养	(88)
第五节 团队协作能力培养	(96)
第六节 社会实践能力培养	(106)
第三章 注重职业形象塑造	(111)
第一节 形象概述	(112)
第二节 职业形象塑造	(118)
第三节 职业基本礼仪	(133)
第四章 做好求职就业准备	(150)
第一节 就业形势与政策	(151)
第二节 求职观念转变	(158)
第三节 求职心理准备	(162)
第四节 求职材料准备	(168)

第五章 掌握求职就业技巧 (175)

 第一节 求职信息的搜集与处理 (175)

 第二节 求职途径及自荐技巧 (184)

 第三节 笔试和面试技巧 (191)

第六章 职场适应与权益保护 (204)

 第一节 角色转换 (205)

 第二节 初入职场的困惑、应对与技巧 (210)

 第三节 就业权益保护 (217)

参考文献 (233)

第一章 积累职业素质资产

【引言】

素质是支撑你一生事业和生活的可靠资本，缺乏素质的人其实就不是一个“大写的人”。

有了知识，我们才能得到财富；有了财富，我们才能得到自由。

教育的任务就是教导人们为了能够很好地生活而获得所需要的一切科学知识。

【本章导读】

在实施素质教育的今天，大学生素质状况受到全社会的广泛关注，培养德、智、体、美、劳全面发展的高素质人才已成为高等学校的根本任务，培养素质结构合理的大学生成了各个学校应对就业竞争的重要手段。从用人单位反馈的招聘信息分析，真正具有过硬素质的人是不会被企业拒绝的，更不会被社会淘汰。大学生应该培养的素质有知识素质、思想素质、科学文化素质、职业技能素质、职业道德素质和身体心理素质等。

【引导案例】

素质决定成败^①

1969年，拖家带口的曾宪梓回到了香港，身上只有叔父赞助的1万港币，租完房子后只剩下了6000港币，这就是曾宪梓创业时的全部资金。

曾宪梓有超常的吃苦精神，为了保证一家人不饿肚子，他从一开始就给自己定下了铁的规矩：每天不卖掉60条领带决不回家。然而，光有勤奋是远远不够的。令曾宪梓大为苦恼的是当时香港人根本不认香港货。一方面，殖民统治使洋货充斥着大商场的每一个角落，追求体面的香港人从来就不曾在大商场里见过香港本地生产的名牌；另一方面，香港本地的产品一直是以粗制滥造、价格便宜的面目出现在最低端的市场上的。像曾宪梓挨家挨户地向街边小店推销自己家庭作坊制造的领带，尽管每条领带只有八毛钱的利润，但在他创业的第一年，每天60条的推销指标也常常让他费尽周折。当时，这个已有500万人口的偌大香港，竟然没有属于自己品牌的领带！

比勤奋更让人接近成功的是执着。“外国人可以在香港拥有自己的名牌产品，为什么中国人在自己的地方、自己的商场、自己的消费市场上却不能拥有自己的牌子、自己生产的领带呢？”“洋货到底好在哪儿？”曾宪梓总是在思考这样的问题。

执着让曾宪梓迈出了冒险的第一步。他在当时香港最有名的一家大商场选购了最流行、最高档的四款欧洲名牌领带。回到家后，他将这四款领带大卸八块，直到拆得不能再拆，仔细研究它们的款式设计、色彩搭配、裁剪工艺，然后再按照原样将拆开的领带仔细缝合起来。如此反复地不知道进行了多少次，直到一个星期后，他终于摸索出了设计、裁

^① 帅龙：《素质决定成败》，四川文艺出版社2007年版，第230~235页。

剪、缝制、熨烫国外名牌领带的技巧，当他拿出自己用高档面料仿制的“进口领带”时，连大商场领带柜的经理都真假难辨了。产品制作工艺和质量上的飞跃是怎样换来的？曾宪梓为了买那四款领带，竟然咬紧牙关，花了差不多全家人一个月的口粮钱。

过了质量关，自己的领带也有了“金利来”这个名字。但曾宪梓心里清楚：这只是万里长征的第一步。由于没有知名度，“金利来”领带虽然勉强进入了几家商场。但和外国领带比起来，要么是价钱上不去，要么就是销售不畅，怎么办？独具慧眼的曾宪梓把目光落在了广告上。1970年“父亲节”期间，曾宪梓决定不惜花费3 000港币在报纸上打广告。这已经是他辛苦一年的所有利润了。

当时这个广告的创意是这样的：向父亲致意，送“金利来”领带。广告一经刊登，立见成效，不但原来已经进了“金利来”领带的商场打来告急电话，要求火速补货，而且包括大商场在内的更多的商场和百货公司还纷纷邀请曾宪梓的“金利来”领带进店销售。

第一个吃到螃蟹的人尝到了螃蟹的鲜美。牛刀小试，初战告捷，此时的曾宪梓总算衣食无忧了。

如果没有前一次在父亲节上做广告的一鸣惊人，也不会有接下来贵人相助这一段佳话。

1971年，正值中国推行“乒乓外交”如火如荼之际，中国乒乓球队在世界杯上再一次囊括了全部奖杯，一时间全体中国人的民族精神被极大地振奋起来。虽然当时香港还没有回到祖国的怀抱，但让香港人倍感欣慰的是，中国乒乓球队在回国途中将应邀在香港进行乒乓球表演赛。

这一天，一个人自信地推开了金利来公司的大门，他就是刚成立不久却一举夺得此次乒乓球表演赛独家电视转播权的香港无线电视台营业部的经理陈庆祥。对曾宪梓过人胆识十分钦佩的陈庆祥给曾宪梓带来的是一个千载难逢的机会。

“比赛的独家转播，将成为万众瞩目的焦点，如果‘金利来’能独家赞助播出，那‘金利来’无疑会成为家喻户晓的知名品牌。”

然而，陈庆祥哪里知道，此时刚刚扩大了生产规模的曾宪梓，已是囊中羞涩，所以他告诉曾宪梓此次独家赞助费要3万港币时，几乎把曾宪梓吓得跳了起来。曾宪梓太清楚3万港币对他来说是个什么概念，这笔钱可以买下他一家六口正租住的60平方米的单元房，或者把自己的工厂搬到一个更加理想而稳定的场所。况且他当时手头确实很紧，要么把厂子抵出去，或者借高利贷硬撑，而万一广告播出后市场反应平淡，那等待他的只有一条死路——倾家荡产。

不冒任何风险才是世界上最大的风险，真正的商人都懂得这一基本常识。最后，曾宪梓作出了他一生中最关键的一个决定：做这次广告。

以后的事尽人皆知。随着“金利来领带，男人的世界”这句由曾宪梓自己设计出来并且沿用至今的广告语的播出，订单便如雪片一般飞来，曾宪梓和“金利来”获得了空前的成功。

时至今日，“金利来”已经成为包括西服、衬衫、皮鞋、皮包、皮夹、领带及领带夹等男士服装服饰产品的世界知名品牌。曾宪梓创业时仅有6 000港币的“资金”，而真正使曾宪梓成功的“资本”是他独到的商业眼光和敢冒风险、吃苦耐劳的拼劲。从曾宪梓仿造进口高级领带到曾宪梓为男人们打造的品牌——金利来——飞向全世界，仅仅用了3年时间。

第一节 素质概述

一、素质及其分类

素质是当今社会使用最广泛的概念，它涵盖了与人相关的所有因素，包括知识、技能、动机、兴趣、性格、气质等。其实，素质概念产生的时间并不久远，是从 20 世纪 60 年代开始出现的。起初，工业革命时期的企业想通过智商（IQ）和能力倾向测试来寻找高绩效的员工，学校则普遍通过智商鉴别好学生与差学生，但学者们通过跟踪研究发现，通过智商和能力测试寻找到的新员工在从事岗位工作后并没有取得应有的绩效，很多所谓高智商的学生工作后也表现平平，相反那些所谓的“差生”在工作中表现优异，有的还成了领导者。于是研究学者们很快得出一个结论，智商和能力倾向测试都不能有效区分“好的工作者”和“差的工作者”，那么是什么决定工作绩效呢？1973 年，美国哈佛大学著名心理学家大卫·麦克兰德（David McClelland）博士发表了一篇题为“Testing competence rather than intelligence”（《测量素质而不是智力》）的文章，主张用素质（Competency）测试和预测一个人未来的绩效。此后，素质概念引起人力资源管理和组织行为学领域中许多学者的关注，才逐渐流行起来。

素质是人们在先天遗传的基础上在后天的环境、教育等因素影响下形成的较为稳定的个性品质和能力特征。“能力”“资质”“素养”“才干”等是素质的代名词。素质通过人际交往反映出来。素质反映在工作中，是驱动员工产生优秀工作绩效的个性特征的集合，是员工的思想成熟程度、心理和人格发育健全程度、知识结构合理程度以及为人处世通达程度等方面表现的总和。

人的素质本质上是一种心理品质。从生命科学的角度分析，人的素质包括先天素质和后天素质两方面。所谓先天素质，就是我们通常说的遗传素质，是指人的生命机体天生的生理解剖特点，它是遗传与胎儿期受母体环境影响而形成的，即生来就有的感觉器官、运动器官以及脑的结构和机能等方面的特点。比如，人生来就有声带结构，它与发音有密切关系，声带长发音低，声带短发音高。人们的声带长短各不相同，这对日后唱歌就可能产生影响。再如，人的能力与整个神经系统活动有关，尤其与大脑的关系最为密切，大脑细胞的数量和质量、大脑皮层细胞群的配置特点都影响到高级神经活动特点，也影响人的能力上的个别差异。后天素质也称为习得素质，即人们在先天遗传基础上在生存环境、教育的影响下通过学习、训练、感悟、体验等形成的个性特征，知识、能力结构和思想品质等。后天素质决定员工的工作成效。

从素质被感知的难易程度分析，人的素质包含显性素质和隐性素质两方面。

美国哈佛大学教授大卫·麦克兰德博士于 1973 年提出了著名的素质冰山模型（见图 1-1），把人的素质模型形象地描绘成浮在海洋上的一座冰山，洋面上的冰山部分，是显现在外面的素质（即显性素质），主要指人的知识与技能，是容易被挖掘和感知的。而洋面下的冰体部分是很难被发现和感知的，就是人的潜在特征（即隐性素质），包括个人的态度、价值观、自我认知、个性特征、内在驱动力、动机等。从上到下的深度不同则表示为被挖掘与感知的难易程度不同，向下越深越不容易被挖掘与感知。



图 1-1 隐性素质（洋面以下的冰体部分）

后来，研究学者建立的素质模型就是基于以上的认识设计的，它是为完成某项工作，达成某一绩效目标所要求的一系列不同素质要素的组合，包括不同的动机表现、个性与品质要求、自我形象与社会角色特征以及知识与技能水平等。企业把素质模型应用于人力资源管理的各个环节，人力资源管理各项工作就有了一个统一的、可衡量的标准，确保人力资源管理的科学性、公平性和合理性。

招聘选拔：依据岗位对任职者的素质要求，通过适当的手段，如面谈、试题考核、案例分析等来确定候选人是否具备岗位期望的素质特征，以使个人素质最大限度地适合于工作和角色的要求，从而在工作中实现高绩效。这种基于素质的招聘方法既能体现企业的长远发展战略，又能确保企业获得合适的员工，因而将素质模型应用于人员招聘中能够确保其有效性。

绩效管理：以素质模型作为科学考评的一部分，以其为模板对组织成员所表现出来的素质进行考评，根据组织成员在各方面的行为表现是否达到预定的目标作出较客观的评估。当一个组织成员的行为表现与素质模型相符时，我们认为该组织成员已经达到相应的素质要求或掌握相关的素质，并以此为基础，决定激励措施的实施。

人才储备建设：利用素质模型界定作为合格人才的具体要求，识别有潜力的可培训对象及其需要加强的方面，并为其提供强化和发展的机会，有利于筹建强有力的后备干部队伍，从而科学系统地建立人才梯队。

个性化培训：可以按照素质模型中涉及的素质要求设置各种培训课程，在尽可能大的程度上确保受训者学到技能，而且这些技能在实际工作中能够真正发挥作用，以综合提高同等培训的收益并降低培训成本，增强人力资源培训的有效性。

职业发展：不管在升迁之前还是之后，若根据素质模型的要求来对员工进行评价，就能够制订正确的发展计划，帮助员工强化优势，并明确发展方向。素质模型的价值主要体现在应用上，但由于目前大多数人力资源管理从业人员和管理者还没能掌握素质模型应用所要求的知识和技能，短时间的培训难以达到要求。这便是素质模型在我国企业无法普遍适用的直接原因。

二、人才素质结构与职业素质模型构建

（一）人才素质结构

素质结构是指素质的组成部分及其相互关系。人才测评是指通过一系列科学的手段和方法对个人的基本素质及其工作绩效进行测量和评定的活动。人才测评的具体对象不是抽象的人，而是作为个体存在的人的内在素质及其表现出的工作绩效。人才测评的主要方法包含在概念自身中，即测量和评价。测量是指根据一定的法则给人的各项素质要素指派数字，使之具有“数”的性质和形式，从而用数字的方法对人的素质进行描述。

人才测评作为一门科学，是20世纪50年代由美国电报电话公司率先提出和使用的，随后在欧美广泛引起关注，并逐步作为一门科学开始兴起。马克思指出：一种科学只有成功地运用数学时，才能达到真正完善的地步。因此，对人才素质的定量分析是人才测评的重要保证。

基于人才测评的素质结构包括五个方面的内容，即身体素质、思想政治素质、知识素质、能力素质和心理素质。

1. 身体素质

身体素质是一个人参加一切社会活动的物质前提，也是其他所有素质的物质承担者。身体素质包括以下几个方面：体质、体力、体能、体型和精力。身体素质的测评大都可以通过现代医学手段进行，通过这种体检，可以测试出视力、身高、体重、血压、脉搏、肝功能、心脏等是否健康。

2. 思想政治素质

思想政治素质是指个人从事社会政治活动所必需的基本条件和基本品质。每个人的思想政治素质是随着个人的成长，在长期的思想政治理论学习和社会实践活动中逐步形成、发展和成熟的。思想政治素质包括紧密联系的思想素质和政治素质两方面，一般包括政治信念、政治品格、政治能力、思想观点、思想方法和思想品质等内容。思想政治素质是人的一切素质的核心，是最重要的素质。

3. 知识素质

知识素质是指个人做好本职工作所必须具备的基础知识、专业知识和社会知识的总和。知识素质是人的最基本的素质，也是其他一切素质的基础，是一个人应对生活、工作挑战的基本条件。

4. 能力素质

能力从广义上来说，是人们认识、改造客观世界和主观世界的本领；从狭义上来说，是指胜任某种工作的主观条件。能力素质是顺利完成某项活动且直接影响活动效率所必备的心理特征。能力素质是一个综合概念，是完成某项活动或解决一个问题所需要的各种能力的总和。比如，领导干部的能力素质是由科学决策能力、领导管理能力、组织协调能力以及识人用人能力所构成的能力体系。能力素质是一个人产生工作绩效的根本条件。

5. 心理素质

心理素质是指人在感知、想象、思维、观念、情感、意志、兴趣等方面心理品质上的修养。它是一个内容非常广泛的概念，涉及人的性格、兴趣、动机、意志、情感等方面的内容。良好的心理素质指心理健康或具备健康的心理。心理素质是人们保持良好的学习、

生活和工作状态的根本保证。

（二）素质与大学生生存能力

前面已阐述，素质是人所特有的一种内在的、稳定的品质，是参与活动或解决问题的条件和能力，因此素质与大学生生存能力紧密联系，对大学生就业及其职业发展起着决定性作用。现在有一种说法叫作“素质就业”，意思是素质才是顺利就业的根本条件，依托素质就业才是稳定的就业、长远的就业，才会有长远的职业发展。

生存能力是指一个人解决衣、食、住、行需要的基本能力的总和。马克思指出：“人们必须首先解决吃、穿、住、行的问题，然后才能参加其他社会活动。”这就是说，生存能力是一个人的立身之本，不仅如此，一个人的生存能力还决定了他的生活质量。根据生存能力之定义，我们可以肯定，素质与生存能力紧密联系，即有什么样的素质，就有什么样的生存能力，就有什么样的生活品质。要提高生存能力、改善生活品质，根本的途径就是要不断地拓展自己的素质。

（三）职业素质模型构建

1. 职业素质内涵

简单地说，职业素质是劳动者对社会职业了解程度与适应能力的一种综合体现，其主要表现在职业兴趣、职业能力、职业个性及职业发展情况等方面。

影响和制约职业素质的因素很多，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）。一般来说，劳动者能否顺利就业并取得成就，在很大程度上取决于本人的职业素质，职业素质越高的人，获得成功的机会就越多。

2. 职业素质构成模型

职业素质模型是由众多要素构成的有机整体。下面是国际上通用的“职业人”基本素质模型，即 ASK 模型^①。

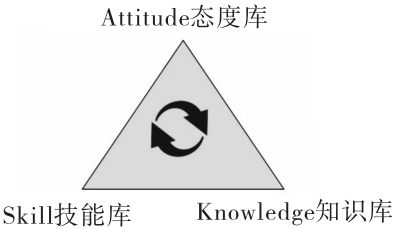


图 1 - 2 ASK 模型

ASK 模型由职业态度（Attitude）、标准技能（Skill）、专业知识（Knowledge）三部分构成。标准技能又包含职业基本技能（Hard Skill）和职业素质技能（Soft Skill）两部分，其中职业基本技能是职业人从业的基本前提，是影响职业人职业发展的重要条件。职业素质技能包括很多内容，如沟通、倾听、谈判、与人交往、会议、报告、演讲、团队组建、

^① 参见 <http://ctieba.baidu.com>。

情商、时间管理、思维训练、方法多样化、发现问题和解决问题的能力等，它是制约、影响职业人职业发展的决定性力量。

我国台湾学者周仁铨、徐恺在对世界 500 强企业员工职业素质进行系统研究的基础上，归纳出一个新的素质结构（如图 1-3）。

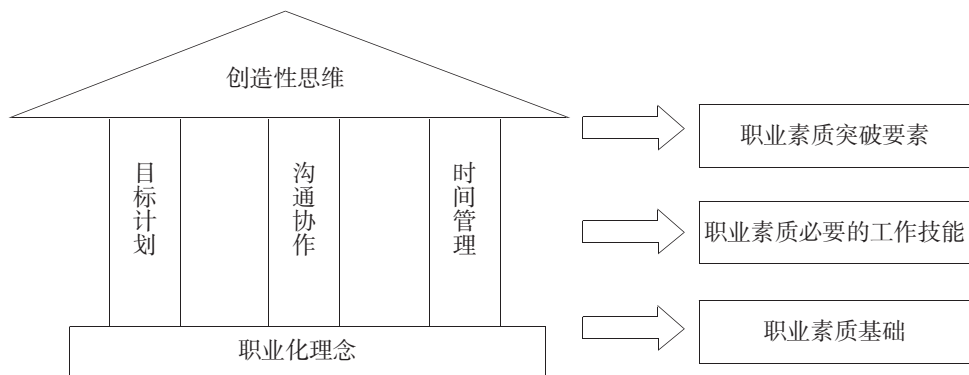


图 1-3 周仁铨、徐恺归纳的新的素质结构

图 1-3 说明了职业素质构成的五大基本要素。这五大基本要素在整个素质模型中发挥着不同的作用。如果将职业素质构成模型看成是一座房屋，那么职业化理念就是这座房屋的地基，它是职业素质水平高低的决定因素。职业素质必要的工作技能则是支撑整个职业素质模型的基本框架。目标计划、沟通协作、时间管理这三大技能成为整个模型的三大支柱。员工的创造性思维则是凌驾于三大支柱之上的房梁，不过房梁必须依赖于三大支柱。将创造性思维运用于工作中，就能产生工作绩效。于是我们可以看出，职业素质培养，首先需要培养正确的职业化理念作为基石，其次需要提高目标计划、时间管理以及沟通协作三大职业能力，并形成卓越的创造性思维。

3. 职业素质模型构建的意义

职业素质是素质在职业领域的具体表现，是参加职业活动的人应该具有的与工作绩效相关的各种素质的总和。职业素质有三大要素——知识、技能和职业态度，其中知识和技能是大卫·麦克兰德博士素质冰山模型中的显性素质，在职业素质结构中被称为职业硬实力。职业态度是隐性素质，在职业素质结构中被称为职业软实力。对于个人而言，职业素质对于能力的形成、发展起着重要的作用，为职业人的事业成功提供了保障。

职业素质模型的构建形成了以素质为核心的人力资源管理体系，素质体系成为人力资源管理各项活动的基础，给企业管理和员工的发展带来很多益处。

对于企业来说，职业素质模型的构建是推进企业核心能力素质构建和组织变革，建立高绩效文化的有效推进器；有利于企业进行人力资源盘点，明确目前能力素质储备与未来要求之间的差距；帮助企业更好地选拔、培养、激励能为企业竞争优势构建做出贡献的员工；可以更加有效地组合人才，以实现企业经营目标。

对于员工而言，素质模型的构建使员工明白不同岗位的素质要求，为员工的职业发展指明了方向。由于素质模型的应用鼓励根据员工技能的增长进行激励，因此可以帮助员工更好地提高个人绩效。对于在校大学生，提前了解不同行业、不同企业乃至各个岗位的素

质结构模型,同样有利于大学生提前做好职业素质准备,为未来的求职和职业发展奠定基础。

三、大学生职业素质方面的问题及其对策

随着大学毕业生的逐年激增,就业难已是不争的事实。我们知道,大学生就业难是很多因素造成的,但根本的原因在于大学生素质培养不到位或不对路。“有人无事做”和“有事无人做”现象的并存就说明了这一点。现在一些毕业生还错误地理解自己就不了业是因为就读的学校没有名气、专业不够“热门”或没有家庭背景等等,而实际上,我们只要从用人单位的人才招聘条件进行分析就会发现,重文凭、重奖状、重资历的时代已经过去,重素质、重能力、重学力的时代已经到来。企业最看重的是大学生拥有的职业素质,因为大学生职业素质的高低将直接影响企业的绩效和可持续发展。大学生自身的职业素质对今后的工作业绩和个人的职业发展都将产生重大影响。

(一) 大学生职业素质存在的问题及其原因

目前,大学生就业难的问题是大学生具有的职业素质与企业岗位素质要求不对应和大学生职业素质总体水平不高造成的。目前大学生职业素质存在的问题主要反映在以下几方面。

1. 职业意识淡薄

很多大学生认为,进大学是来读书的,职业和就业是毕业时才需要考虑的问题。从《职业》杂志与搜狐教育频道于2005年共同设计的《大学生就业指导现状》调查结果来看,调查总数9778人中,有52%的大学生从没研究过要从事什么样的职业,对目标公司的选才要求和用人标准回答“不清楚”的占23.9%,回答“还行吧,大概能想象”的占33.9%,同时,有51.4%的大学生对“你清楚地考虑过自己以后的职业发展吗”的问题“感到茫然”。这反映出大学生的职业意识淡薄,在学校更多关心的是书本和考试,与社会需求有较大脱节。

2. 缺乏职业心理准备和必要的就业素质

大学学习阶段是大学生重要的职业准备阶段,除了知识、技能的准备外,还必须做好职业心理准备。由于大学生职业心理准备不足,导致盲目就业的现象较为突出,比如受“先就业,后择业”思想的影响,在求职过程中,采取发传单式投递简历和求职信,美其名曰“普遍撒网,重点捞鱼”;就业过程中频繁跳槽,并以“能跳”为荣耀;在确定择业标准时,提出不切实际的工作要求,不考虑自己能为公司创造什么,只考虑可以从公司获取什么;缺乏主人翁意识、敬业精神以及团队协作精神。将公司对自己的培养当成今后个人发展的资本,没有感恩心态;有些大学生进入工作岗位后,工作“兴奋期”短,很快进入工作“疲劳期”,缺乏工作热情,埋怨上司、同事甚至工作环境等。种种现象表明,大学生心理准备不足已经成为制约求职成功和职业发展的重要因素。

3. 素质结构单一,职业能力不足

由于高校素质教育的体系不健全,加之长期受应试教育的影响,重智育轻德育、重理论轻实践、重知识轻技能等等,导致大学生素质结构单一,知识素质、理论素质较为扎实,而思想道德素质、技能素质、身心素质以及团队精神较为缺乏,学习能力、实践能力、创新能力等职业能力普遍不足。

4. 缺乏社会实践锻炼

大学被称为象牙塔，塔内的学子成为“三教”——教材、教室、教师的附庸。尽管近年来国家、教育主管部门要求高校重视实践教学，让大学生了解社会、接触社会，经受实践锻炼，在高校的人才培养方案中也有许多的实践教学课时和学分，但真实的情形是实践教学往往流于形式，这是由于开展实践教学的条件不成熟所致。要让学生参与社会实践客观上需要提供很多条件，比如实践教学基地建设、经费投入、师生的安全保障等，以致那些需要实践磨炼才能形成的素质——责任心、诚信、团队精神、耐挫能力、创新能力等都难以形成。总之，缺乏实践锻炼的大学生很难具备社会、企业所需要的职业素质。

（二）大学生职业素质提高的途径和方法

大学生职业素质的提高是一个长期的过程，需要从内外因两方面加以努力才能实现。从外因方面讲，提高大学生职业素质需要社会、学校提供必要条件，开拓有效途径，采取有效措施。这些途径和措施包括：

第一，把职业素质教育贯穿于整个大学阶段。

学生在大学阶段的一项重要任务就是为职业生涯做准备。因此，职业素质教育与就业指导活动应贯穿于整个大学阶段。大学生职业素质教育要进入大学生全程培养方案，要从课程设置到培养目标确定、从课堂教学到实践教学、从专业技能培养到人文素质提高、从专业思想教育到职业道德教育等方面，全方位、多角度、全程化推进。

第二，帮助大学生做好职业生涯规划，全方位开展就业指导。

开展大学生职业规划教育和就业指导教育是高等教育的重要职责和任务，而大学生做好职业生涯规划是提高大学生职业素质的重要途径。

要在大学的各个阶段有层次地指导学生开展职业生涯设计和就业指导。大一要帮助大学生正确认识自我，了解大学、专业、职业和社会，并根据个人的性格特征、兴趣爱好设计好自己的职业生涯，同时制订与职业目标相匹配的学业规划。大二要帮助大学生明确职业发展方向，同时为大学生拓展职业素质创造条件，鼓励大学生参加职业资格证书考试。大三为大学生提供参与社会实践的机会（如创建专业实践教学基地），积极开展大学生就业力培训。大四为毕业生开展全方位就业指导（就业信息收集与发布，求职技能培训，组织校园、网络招聘会等）和创业教育。

从大学生内因方面讲，提高职业素质不仅要有计划，还要有行动。

第一，树立远大的职业理想。

职业理想是人们依据社会要求和个人条件，借助想象而确立的职业奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。人生发展目标是通过职业理想来确立的，并最终通过职业理想来实现。托尔斯泰说过：“理想是指路的明灯，没有理想就没有坚定的方向，就没有生活。”由于职业理想对大学生生活具有导向、调节和激励作用，因此，要提高职业素质就要有科学的职业理想提供动力。

第二，了解自己的职业个性、掌握性格与职业的适配关系。

人的个性决定职业行为习惯，每个人都有自己独特的性格特征和能力模式，每一种性格模式又都有其相适应的职业。大学生要想在职业生活中彰显自己的个性，获得最大的职业发展空间和职业满足感，就要在择业之前了解自己的个性特征并掌握性格与职业的适配关系。

第三,全面参与素质拓展行动。

要想使自己的职业素质得到全面的提高,就必须突破空间和时间的限制,全面参与素质拓展行动。首先,要围绕自己确定的职业目标拟订职业素质拓展计划。其次,分年级确定自己的职业素质拓展行动方案,这个方案必须是一个可测且不断完善的方案。再次,努力参与社会、学校、家庭为自己提供的素质拓展机会,比如师生联合课题研究、科技创新活动、大学生创业工作室、社团活动、“三下乡”活动以及志愿者服务活动等等。

拓展阅读

不同职业的专业素质要求^①

不同类型职业所要求的专业素质是不同的,即使是同一类型的职业在不同时代所要求的职业素质也是不同的。

一、管理型职业应具备的素质

管理型职业,是指企事业、机关、团体和其他组织机构中从事组织决策管理等事物的职业活动,主要包括国民经济管理、企业管理、财政管理、外贸管理、行政管理等工作。从事管理类型的职业人员应该具备的素质主要包括:一是重视贯彻相关政策并能灵活运用,有高度责任意识和优良的职业道德;二是具备坚实的管理专业理论和实践知识,同时拥有广博的自然科学知识和社会科学知识的复合型知识体系结构;三是具备决策判断能力、组织实施能力和知识更新能力。这三个方面构成了一个管理者的基础条件和管理水平,决定着管理队伍的质量和效能,是选拔、任用及培养管理人员的内在依据。

二、科研型职业应具备的素质

科研型职业,是指对基础理论信息情报学科应用技术等的研究调查分析以及试验等工作,它包括自然科学研究、社会科学研究和软科学研究三大类。科研工作是一种创造性劳动,科研人员应该具备以创造力为核心的知识结构。具体来说:一是在知识结构方面,应具备宽厚扎实的基础知识,既要专长还要博识,达到专门与广博的有效结合;二是具备创造力,熟练的基本技能和理论理解判断能力,以及把这三点融会贯通、协调结合的整体素质;三是具备独立思考,勤于实践,崇尚真理,不怕挫折的良好心理素质。

三、工程型职业应具备的素质

在我国的高等学府中,工科院校占的比例最大,大部分工科院校毕业生走上工作岗位后,都将成为工程技术人员。从各行业的工程和应用岗位来看,工程技术人员更应具备良好的专业素质:一是要有不辞辛苦、艰苦奋斗的创业精神和严肃认真、一丝不苟的求实态度;二是谦虚谨慎,能深入工作第一线,能和同事密切合作;三是在牢固掌握专业知识的基础上,对相近专业的知识比较了解,有较好的外语水平、计算机应用能力、语言表达能力和理论应用于实践的能力;四是在发展方向上,本科以下层次可向技术应用型发展,本科以上可向技术开发型发展。

四、事务型职业应具备的素质

事务型职业,是指与组织机构内部日常制度性、规范性、信息传播等有关的事务处理型职业活动。例如,打字员、档案管理员、办事员、秘书、图书管理员、法院书记员等从

^① 参见中国大学生在线网站,2006年5月28日。

事的便是事务型职业。从事事务型职业的人员的素质要求在知识方面侧重于基础文化知识,且在职业技术专业知识方面有较为具体的要求,如要求从业人员懂得统计、档案管理知识,熟悉专门法规和规章条例等。一些涉外单位还对外语有较高的要求。在能力方面,要求有较强的社交能力、语言表达能力和办事能力等。事务型职业中不少岗位都要求从业人员严守纪律,保守机密,有的还有礼仪方面的特殊要求。

五、社会型职业应具备的素质

社会型职业包括教书育人、救死扶伤、提供公共服务、协调人际关系、为人们提供生活便利等方面的工作。例如,教师、医生、律师、法官、广播电视工作者等社会公共服务人员从事的便是社会型职业。社会型职业要求职业人员在知识素质方面具有基础的科学文化知识,尤其具有广泛的知识面和职业要求的专门知识。在能力素质方面,要求具有一定的理解能力、社会活动能力、组织协调能力、自身形象设计能力和文字表达能力等。

六、文化型职业应具备的素质

作家、服装设计师、音乐家、舞蹈家、摄影家、书画家、雕刻家、广告设计师等从事的便是文化型职业。文化型职业在知识和能力方面对职业人员的素质要求:一是能博采众长和广泛涉猎,二是敏锐的观察力,三是丰富的想象力,四是坚强的毅力,五是得天独厚的艺术天赋,六是不断创新的精神。

第二节 积累知识素质

案 例

知识——永远不会丢失的财富

犹太人被世界公认为最具智慧也是最富有的人。在美国,犹太人占全美国人口的2%~3%,但在全美国200名最有影响的名人中,犹太人占了50%。福布斯美国富豪榜前40名中,犹太人占了18名。在全美100多名诺贝尔奖获得者中,犹太人占了50%。然而,世人皆知,犹太民族也是世界上遭受磨难相当多的民族,他们战胜磨难的武器是智慧和勇气,而在他们看来,产生智慧的根源是知识。在以犹太人为主的以色列,14岁以上的以色列人平均每月读一本书,全国450万人,就有100万人办有图书证。在人均拥有图书和出版社以及每年人均读书的比例上,以色列超过了世界上其他任何一个国家,为世界之最。在犹太教育中,有两个经典故事:一个是当犹太小孩刚刚会爬的时候,父母会把蜂蜜涂抹到《圣经》上让孩子舔食,让孩子一开始就知道知识是甜的。另一个是犹太母亲总会问她的孩子这样一个问题:“假如有一天你的房子被烧毁,你将带什么东西逃跑呢?”要是孩子回答是钱或钻石,母亲将进一步问:“有一种没有形状、没有颜色、没有气味的宝贝,你知道是什么呢?”要是孩子回答不出来,母亲就会说:“孩子,你要带走的不是钱,也不是钻石,而是智慧。因为智慧是任何人都抢不走的,你只要活着,智慧就永远跟着你。”犹太人一生追求知识,并以不同寻常的方式运用知识来谋生的精神代代相传。

一、知识与合理知识结构的构建

(一) 知识概述

21世纪,人类步入了一个崭新的时代即知识经济时代。知识经济就是以知识为基础

的经济，是以现代科学技术为核心，建立在知识的生产、储存、使用和消费之上的经济。它以容纳新技术革命中一切科学知识和新技术等经济增长因素并以此来推动经济发展和社会财富的增加。在全球生产总值的高速增长中，“知识份额”已经由 20 世纪初的 5% 提升到如今的 80% 以上。这就表明，在知识经济时代，经济社会的发展和人的全面进步越来越依赖于知识创新和对知识的创造性应用。由此我们不难看出，知识的重要性在新世纪更加突出了。21 世纪最重要的是人才，人才靠什么来打造？答案就是知识、素质和能力。大学是“探求知识，寻求真理”的场所，而大学生是这个“场所”的主人，因此大学生应以吸收、应用和创造知识、追求真理为己任。

1. 知识的定义

知识是人类最为熟知的概念，关于知识的定义、作用、分类、价值的讨论也从未停止过，从孔子的“多闻以为富”到韩愈的“人生处万类，知识最为贤”，再到约翰逊的“知识比力量更有力”，让我们读懂了知识的繁复和厚重。

传统的知识是指人们在认识和改造世界的实践中获得的认识 and 经验的总和。从这个定义出发，我们理解知识的内涵应该从两方面展开：其一，从知识所反映的内容看，它是客观事物的属性及规律，即客观世界在人脑中的主观印象；其二，从知识的反映活动形式来看，知识有时表现为对事物的感性知觉或表象，属于感性知识，有时表现为关于事物的概念、判断和推理，属于理性知识。

现代社会，知识不仅仅是“知道”和“牢记”，它已突破了认识和经验的范畴，进入了实践、创造的领域。知识不仅是人类认识世界的工具，从事社会实践的手段，也是创造未来的方法。知识的内涵已覆盖人类生存与发展的各个方面，包含了对客观世界的全面反映。“知识经济中的知识，不只包含有认识范畴，而且还包括了智能范畴，包含有运用知识的能力。”正因为如此，知识才能成为经济社会发展的基础，时代也被赋予“知识经济时代”的美称。

案 例

世界著名的发明家爱迪生，如果从文凭和学历来说，他算不上“高级知识分子”，但是他所掌握的知识是有效的、灵活的。一次，爱迪生把一个电灯泡的玻璃壳交给他的助手，要他计算电灯泡的体积。由于电灯泡不是规则的圆形，这位助手算了一个上午也没有算出来。爱迪生从外面回来时，看见助手仍然在一大堆公式和数据中苦思冥想。他见到爱迪生后，表示抱歉，并解释由于电灯泡不规则而没有完成任务。爱迪生笑了笑，什么也没有说，接过助手手里的电灯泡壳，在里面注满了水，然后倒入一个规则而有刻度的玻璃杯中，结果马上就出来了，助手恍然大悟。

从以上的描述中可以看出，知识不是简单的公式、定理和书本现成的答案，而是我们人类基于发展基础上对各种机遇进行发现、联系和响应的能力。21 世纪是工业社会向信息社会或者知识时代迈进的时期，正如美国学者查尔斯在《第五代管理》中指出的：工业时代靠手工灵活性来发展，信息社会则要靠大脑的灵活性；工业时代的“过去”就是无用的，在知识时代“过去”则是洞察力和知识的源泉；工业时代假定将来遥不可及，知识时代发现，通过我们的渴望和想象力，时空得到了延伸，未来就包含在现实之中；在