



全国高等农林院校“十一五”规划教材

李建军◎主编 谢 珊◎副主编

大学生职业素质与 能力拓展教程



axuesheng Zhiye Suzhi yu Nengli Tuo-zhan Jiaocheng

 中国农业出版社

欢迎登录：全国农业教育教材网

<http://www.nongyejiaocai.com>

本书采用出版物数码防伪系统
刮开涂层将16位防伪密码发短信至106695881280

免费查询 辨别真伪

详情请查询中国扫黄打非网

<http://www.shdf.gov.cn>

防伪、网络增值服务说明见书内“郑重声明”页

明码 9116 5658 2060 2281

密码

封面设计 姜 欣

ISBN 978-7-109-14063-9



9 787109 140639 >

定价：26.80元

全国高等农林院校“十一五”规划教材

大学生职业素质与 能力拓展教程

李建军 主编

谢 珊 副主编

中 国 农 业 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业素质与能力拓展教程/李建军主编. —北京:
中国农业出版社, 2009. 8
全国高等农林院校“十一五”规划教材
ISBN 978-7-109-14063-9

I. 大… II. 李… III. 大学生—职业选择—高等学校—
教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 129442 号

中国农业出版社出版
(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)
(邮政编码 100125)
责任编辑 龙永志

北京通州皇家印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行
2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月北京第 1 次印刷

开本: 720mm×960mm 1/16 印张: 19.5

字数: 338 千字

定价: 26.80 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

编写人员

主 编 李建军

副主编 谢 珊

参 编 (按姓氏笔画排序)

方秋中 叶 开 朱燕娥

刘运春 陈德明 罗 军

钟文晶 徐昶斌

前 言

高等教育从精英教育阶段发展到大众化教育阶段，大学毕业生的就业竞争愈加激烈。社会经济的发展，对高校毕业生的综合素质和职业素养提出更高的要求。作为高等院校，要应对形势发展的需要，必须规划和实施好大学生职业指导教育，实现大学生职业指导教育全程化，将职业理想、职业生涯、职业素质与能力教育贯穿大学生大学生涯全过程，让大学生从入学起确立职业的概念和意识，树立积极的职业观，形成“学业与职业相结合”的理念；转变大学生“毕业时才关注就业”的固态思维，引导他们充分了解就业形势与社会需求，及早以充足的准备应对就业压力；引导大学生充分发挥个人潜力，提升学生的求职能力、职业素质、就业竞争力，实现最佳的人—职匹配，达到人力资源效益最大化。

本书根据当前高等院校大学生职业指导教育的需要，结合大学生不同阶段的特点，从大学生入学到毕业乃至进入新的工作单位，分重点对职业素质及其拓展介绍相关知识和方法传导。内容包括素质概论篇、自我觉察与自我调控素质篇、职业社交素质篇和职业实操素质篇。目的在于指导大学生结合自身特点和优势，主动、自觉地在指导下进行职业素质的提升和综合素质的拓展，为未来的职业生涯打下基础。

在大学生们的职业素质与能力拓展教育中，我们需要制订科学的课程设置，提供适合学生的学习模式。本书针对大学生在校期间普遍面临的职业和素质方面的问题，将其概括为 11 个专题进行详尽生

动的解答，在每个专题都以“知—行—为”为素质拓展主线进行层层阐述，在重要章节设有“课堂活动”、“拓展阅读”和生动的案例以帮助理解，所有案例是毕业生职业路上经风雨经摔打的典型故事，对没有亲历求职择业的在校大学生来说具有启迪的意义。专题当中的“课后作业”贴近生活实际，可以让学生在课后思考并拓展练习。

本书系专门为高等学校开展职业教育和就业、创业指导所编写的课程教材，面向高等院校包括研究生在内的大学生，面向从事大学生就业指导和职业生涯规划教育教学的工作人员，同时还可作为一切从事大学生就业有关的职业管理、咨询、应聘、人力资源等相关工作人员的参考书。如果他们能从本书中有所收益，就是编者最大的欣慰。

感谢支持本书写作和出版的人士，感谢为本书编写付出努力的全体成员。

编 者

2009年8月

目 录

前言

第一篇 概论	1
第一章 职业素质概论	1
一、什么是素质	1
二、什么是能力	2
三、什么是就业力与就业技能	3
四、什么是职业素质与职业能力	5
五、职业素质与能力的特征	5
六、职业素质与能力的分类	6
七、职业素质与能力的重要性	8
第二章 职业素质与能力现状	16
一、国内外对职业素质与能力的研究现状	16
二、国内外高等学校的职业素质与能力拓展模式	20
三、企业对大学生职业素质与能力的要求	24
第三章 职业素质与能力的拓展模式	31
一、大学生职业素质能力拓展教育的现状	31
二、大学生职业素质能力拓展教育的目标	34
三、创新高校职业素质能力拓展教育模式的必要性	36
四、职业素质与能力拓展引入“知—行—为”学习模式	38
第二篇 自我觉察与自我调控素质	42
第四章 职业理想与职业道德修养	42
“知”(know) 自己现在的情况	43
“知”(know) 职业理想与职业道德素质要点	44
“行”(do) 职业理想与职业道德修养课堂拓展内容	51
“行”(do) 职业理想与职业道德素质的现实运用与优化	52
“行”(do) 拓展课后思考	55
“为”(be) 职业理想案例	55
“为”(be) 人际交往拓展阅读	57

第五章 职业生涯规划能力	63
“知” (know) 自己现在的情况	64
“知” (know) 职业生涯规划能力要点	65
“行” (do) 职业生涯规划能力课堂拓展内容	79
“行” (do) 职业生涯规划能力的现实运用与优化	81
“行” (do) 拓展课后思考	89
“为” (be) 职业生涯规划案例	90
“为” (be) 职业生涯规划能力拓展阅读	92
第六章 职业心理调控素质	95
“知” (know) 自己现在的情况	96
“知” (know) 人际交往能力要点	98
“行” (do) 人际交往素质课堂拓展内容	106
“行” (do) 职业心理调控素质的现实运用与优化	109
“行” (do) 拓展课后思考	115
“为” (be) 职业调控心理素质案例	116
“为” (be) 职业心理调控素质拓展阅读	117
第七章 创新素质与创新能力拓展	119
“知” (know) 评估自己现在的情况	120
“知” (know) 创新素质知识要点	122
“行” (do) 创新素质课堂拓展活动	131
“行” (do) 创新素质课后拓展活动	133
“行” (do) 拓展课后思考	136
“为” (be) 经典创新案例	137
“为” (be) 创新素质拓展阅读	138
第八章 时间管理能力	141
“知” (know) 自己现在的情况	142
“知” (know) 时间管理能力要点	145
“行” (do) 时间管理能力课堂拓展内容	151
“行” (do) 时间管理能力的现实运用与优化	154
“行” (do) 拓展课后思考	159
“为” (be) 时间管理能力案例	160
“为” (be) 时间管理能力拓展阅读	161
第三篇 职业社交素质	165
第九章 人际交往与沟通能力	165

“知”(know) 自己现在的情况	166
“知”(know) 人际交往能力要点	168
“行”(do) 人际交往素质课堂拓展内容	173
“行”(do) 人际交往能力的现实运用与优化	174
“行”(do) 拓展课后思考	179
“为”(be) 人际交往案例	179
“为”(be) 人际交往拓展阅读	181
第十章 团队精神与团队合作能力	184
“知”(know) 自己现在的情况	185
“知”(know) 团队精神与团队合作能力要点	187
“行”(do) 团队合作能力课堂拓展内容	192
“行”(do) 团队合作能力的现实运用与优化	193
“行”(do) 拓展课后思考	198
“为”(be) 团队合作案例	198
“为”(be) 团队合作拓展阅读	199
第十一章 领导力的培养	203
“知”(know) 自己现在的情况	204
“知”(know) 领导力的几个基本概念	205
“行”(do) 领导力培养的课堂拓展内容	210
“行”(do) 领导力的现实运用与优化	213
“行”(do) 拓展课后思考	217
“为”(be) 领导力案例	219
“为”(be) 领导力拓展阅读	220
第十二章 服务意识与能力	226
“知”(know) 自己现在的情况	227
“知”(know) 服务意识要点	228
“行”(do) 服务意识素质课堂拓展内容	234
“行”(do) 服务意识的现实运用与优化	236
“行”(do) 拓展课后思考	240
“为”(be) 服务意识案例	241
“为”(be) 服务意识拓展阅读	243
第四篇 职业实操素质篇	246
第十三章 求职技能	246
“知”(know) 自己现在的情况	247
“知”(know) 求职技能的要点	247

“行” (do) 求职技能的课堂拓展内容	260
“行” (do) 求职技能的现实运用与优化	264
“行” (do) 拓展课后思考	269
“为” (be) 求职技能的案例	269
“为” (be) 人际交往拓展阅读	273
第十四章 创业素质	278
“知” (know) 自己现在的情况	279
“知” (know) 创业素质的知识要点	281
“行” (do) 创业素质与能力课堂拓展内容	287
“行” (do) 创业素质与能力的现实运用与优化	289
“行” (do) 课后思考	295
“为” (be) 创业案例	296
“为” (be) 创业素质与能力拓展阅读	298
参考书目	301

第一篇 概 论

第一章 职业素质概论

一个人追求的目标越高，他的才能就发展得越快。——高尔基

无论是什么专业的大学生，走出校门找到一份好工作都是自己孜孜以求的目标。然而，工作机会少、竞争激烈、求职不易，是当代年轻人所面临的一个残酷的现实。

什么决定你的好工作？谁能拿到开启好工作的金钥匙，打开人生的黄金之门？是职业素质与能力。如何获得这一金钥匙，将是每一位大学生在大学里必修的一门课程。

一、什么是素质

在“素质成功学”理论中，素质的定义是这样的：素质是一个人思想成熟程度、心理和人格发育健全、知识结构合理程度、为人处世通达程度等多方面表现的总和。

一个人非智力方面的品质，就是他的素质。这包括：哲学素质和心理素质的高低、情商和财商如何、是否具备比较高的道德水准与职业素质、是否具有个性魅力和出色的口才，高素质的人还要有创新精神，对中国传统文化思想要有系统地学习并深刻体会其中的精髓。

思维拓展：素质的冰山模型

管理界将对素质的认识归结成著名的冰山模型——Scott Patty 于 1998 提出（图 1-1）。他对素质提出了以下定义：①是知识、技能及职业素养的整合；②与工作绩效是有直接关联的；③这些因素的整合引出的是可观察的和可测量的行为；④是可以过培训等手段加以提高。

所谓职业素养（abilities）是指决定一个人行为习惯和思维方式的内在特

质,是一个人能做什么(技能、知识)、想做什么(角色定位、自我认知)和会怎么做(价值观、品质、动机)的内在特质的组合体,是素质要素体系中最基础,同时也是最难把握的部分。

所谓技能(skills)则是指一个人为了实现工作目标、有效地利用自己掌握的知识而需要的能力,如手工操作能力、逻辑思维能力或社交能力等。通过反复的训练和不断的经验累积,必要的能力是任何人都可以逐渐掌握的。

所谓知识(knowledge)是指一个人为了顺利地地完成自己的工作所需要知道的东西,如专业知识、技术知识或商业知识等,它包括通过学习和以往的经验所掌握的事实、信息和对事物的看法。

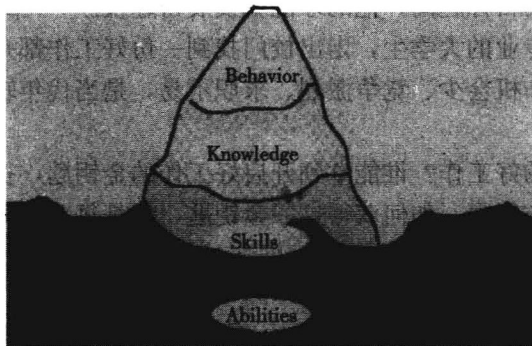


图 1-1 素质冰山模型

无论是职业素养、技能还是知识,它们都是通过一定的行为(behavior)表现出来显现的。但是它们与行为表现的关系又不同。职业素养渗透在个体的日常行为中,影响着个体对事物的判断和行动的方式,是素质要素体系的核心部分。而知识则较直接的在日常行为中表露出来,技能则介乎于其中。这三者之间被挖掘与感知的难易程度是不同的,技能和知识只是露在水面上冰山的一小部分,是表象部分,容易被感知;职业素养则潜藏在水面以下,很难判断和识别。

素质概念的知识、技能及职业素养三者之间相互整合的特性,为构建创业者素质构成模型提供了理论上的依据。与此相对应,并且结合创业者具体的工作内容,创业素质模型包括创业者的特质、能力和专业知识储备。

二、什么是能力

能力是直接影响人们活动效率,保证人们顺利完成某种活动所必需的个性

心理特征。只有具备顺利地实现某种活动所必需的个性心理特征，才称为能力。能力与职业的关系是：

- **能力是个人职业选择的前提** 能力与个人职业选择的关系十分密切，职业能力决定职业选择。只有选准了与自己职业能力相匹配的职业才能如鱼得水、游刃有余。

- **能力是个人职业成功的基石** 社会给人们提供了个人发挥能力的大舞台，一个人是否能登上人生的制高点，取决于自身能力强弱，能力是求职者开启大门的钥匙，是迈向成功殿堂的通行证。

- **人的能力可以分为一般能力和特殊能力** 一般能力是人们顺利完成各项任务都必须具备的一些基本能力；特殊能力是指从事某项专业活动的能力。

三、什么是就业力与就业技能

就业力是指能获得初次就业、保持就业以及在必要时获得新职业的能力。其本质是“个人在经过学习过程后，能够具备获得工作、保有工作以及做好工作的能力”。简单地说，就业力就是获得及持续完成工作的能力（资料来源：《维基百科全书》）。

就业力是一个描述性的概念，其表现出来可以操作细化的指标就是就业力技能。这一技能系统主要是指大学生被雇主录用，获取岗位，成功就业乃至岗位转移所需要的技能。其目的不只是为了就业，还包括个人能在企业内进步，以发掘个人潜能，并成功对企业的策略方向做出贡献。

对个人而言，就业力既取决于其拥有的知识、技能与态度，也取决于其使用这些个人资本的方式，以及如何在谋职时对雇主呈现这些内容。要具备充足的就业力，个人不只需要充实专业知识与技能，培养有利于就业的态度与个人特质，还需要搜集有用的职场信息以进行恰当的职业选择，并且需要多方尝试实际工作，以从工作经验中学习与成长。

研究表明，就业力和就业技能间具有共同的核心，就业技能为就业力提供了可操作化的指标，并且能从实际研究中得到证明。综合一些胜任能力研究分析框架，可以用 KSAIB 模型概括。个体的 KSAIB 结构可以概括为：

- **知识（K）** 专业知识、学科理解、系统知识。
- **基本技能（S）** 基本技能（听说读写）、解决问题、目标设定、人际（沟通、团队）、决策、资源运用技能和职业生涯规划、组织、领导。
- **能力（A）** 逻辑推理、学习、思维、创造、理解。

● **个人品质 (I)** 个人品质 (如责任度、诚实度)、职业动机、职业价值观、求职主动性和积极性、自尊、自信、自卑、自暴自弃、自我管理、自我推销。

● **行为 (B)** 择业准备中的行为、面试中的行为、择业后的行为。

这些行为可分为择业准备中的行为、择业中的行为及择业后的行为三个方面。行为中有一部分是 KSA 决定的, 但有更大部分是 I 决定的, 也就是态度、动机和积极性决定的。

思维拓展: 就业力与就业技能

受到全球化与知识经济的冲击, 以及劳动力市场急剧变化的影响, 今天的个体在进入职场时, 不只必须面对激烈的国际竞争、快速变迁的产业结构, 还必须能够持续吸收新的知识, 并适应非终身雇用形态与非线性的职业生涯发展路径。

基于此, 美国、英国、加拿大、澳大利亚、新西兰等国家, 以及欧盟、联合国等国际组织自 20 世纪 90 年代开始, 都将提升青年就业力视为重要政策议题。联合国于 2003 年曾指出, 为了有效促进青年就业, 年轻女性与男性都需要一组核心工作技能, 例如沟通、问题解决与团队合作技能, 来发展其就业力, 并有充足准备, 以胜任一个“知识、技术型社会”的工作要求。同时联合国认为, 所有国家都应当检视、重新思考与重新导向它们的教育、职业训练与劳动市场政策, 使学校教育职场工作能顺利接轨, 并且让年轻女性与男性能在职业生涯发展上有一个好的开始。

美国的 SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) 是由来自商业界和教育界的代表组成的, 该组织通过研究明确提出就业技能包括五大类胜任能力, 而获取这些就业技能则需要三个方面基础 (表 1-1)。“职业生涯成功技能”更贴切地概括了 SCANS 的研究中的五类胜任能力。

表 1-1 SCANS 确认的就业技能

技能类别	具体方面
五大类 胜任能力	资源 时间、金钱和物资与设施 人际 作为团队成员、教导他人新的技能、服务顾客、领导、协商、与多样化员工一起工作 信息 获取和评估信息、组织和维持信息、阐述、沟通信息、运用计算机处理信息 系统 理解系统、监督和纠正绩效、改进或设计系统 技能 选择技术、应用技术于任务、维护和解决设备问题

(续)

技能类别	具体方面	
三个方面 基础	基本技能	读、写、算术、听、说
	思维技能	创造性思考、决策、解决问题、用心探索事物、知道如何学习、推理
	个人品质	个人责任感、自尊、社交能力、自我管理、诚实

四、什么是职业素质与职业能力

职业素质是指从业者在一定生理和心理条件基础上,通过教育培训、职业实践、自我修炼等途径形成和发展起来的,在职业活动中起决定性作用的、内在的、相对稳定的基本品质。由于职业是人生意义和价值的根本之所在,职业素质既是人生历程中的主体部分,又是最具价值的部分。因此,职业素质是素质的主体和核心,它囊括了素质的各个类型。职业素质的特点是:

- 是通过后天学习实践培训得来的。
- 是决定一个人职场成败的重要因素。
- 可以改变一个人的职业人生。

职业能力是指许多职位或整个组织所共有的职业能力,包含跨领域所需要的知识、动机及行为。职业能力对每一个工作者而言都是职业生涯成功最基本和重要的能力。

20 世纪 90 年代中期以来,工业先进国家提出对于劳动力必须具备的职业能力,已形成具有一般共识的结构化、系统化的体系,并且作为一个组织乃至一个国家人力资本开发与升级进步的重要基础。职业能力模式在一些领先的企业里,已开始成为一股风潮。企业甄选人才,都依据职业能力作为标准。一个大学生没有这些核心职业能力,将无法胜任他的工作,也难以发展与其工作相关的特定职业能力。

五、职业素质与能力的特征

● **职业性** 职业素质与能力是一个人从事职业活动的基础,并且总是同职业联系在一起。不同的职业对素质的要求是不同的,如医疗卫生工作者的职业素质要求与工程技术工作者的职业素质要求就有很大的不同,它不仅表现在专业素质方面的不同,还表现在职业道德素质要求等方面。

● **内在性** 职业素质能力是一个人接受知识、技术、技能的教育和培养，并通过实践磨炼后的内化、积淀和升华的结果，是一个人能做什么（知识、技能）、想做什么（自我认识、角色定位）和如何做（价值取向、态度、信念）的内在特质的组合。一旦形成，它就会存在并表现于主体的一切职业活动和行为中，决定着主体职业活动和行为的效果，它的作用的发挥是一种自觉。

● **稳定性** 一个人的职业素质是经过较长时间的教育培训，以及在长期从事实践锻炼中逐渐形成和发展的，它一旦形成，便具有相对稳定性。这种稳定性是从业者做好本职工作的基本条件和保证。

● **整体性** 现代社会的职业岗位要求具有复杂性的特点，因此它对从业者的职业素质与能力要求是多方面的（表 1-2），胜任本职工作不仅要有好的专业技能方面的素质，还要有好的思想道德素质和心理、生理素质等。

表 1-2 不同类型管理人才的素质要求

经营管理人才	业务（技术）管理人才	行政管理人才
有较强的市场和用户观念	有较强的技术和经济观念	具有较强的法制观念、纪律观念和群众观念
既是本行业生产的技术内行，又有比较宽的知识面	对新技术、新产品具有特有的敏感性和比较强的鉴别能力	具有较强的办事能力，工作忙而不乱，并能出于公心、公道处事
具有较强的综合分析能力	具有较周密的思维能力	善于处理人际关系
有较强的控制能力	具有较强的组织协调和宣传鼓动能力	具有较强的综合协调、果断决策能力
处理问题机动灵活，有较强的应变能力	既精通专业知识，又有比较宽的知识面	信息观念强，具有接受反馈、适时反应的应变能力
具有良好的决策或辅助决策能力	具有较强的信息观念和信息沟通能力	
有良好的谈判和社交能力	具有较强的社交能力	

● **发展性** 现代社会经济、科学技术的发展，必然带来社会职业和职业岗位的发展变化，这种变化不断地对从业者提出新的职业素质要求，因此，从业者要不断地培养提高自己的素质，以适应社会需要。

六、职业素质与能力的分类

素质的类别是一个重要而复杂的问题，通常可分成身体素质、心理素质和