



### 在线资源

- ▶ 研究参考
  - 公共管理
  - 人力资源开发
  - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

### 人力资源开发

## 大学生职前培训的研究与探索

2013-01-15 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-01-15

**摘要:** 近年来, 职前培训开始慢慢走入大学生和各大企业的视野中, 而上海工程技术大学的产学合作和大学生职前培训可谓殊途同归, 其主旨都是希望能够提供更好的便利服务于当代大学生。因而, 我们找寻具有针对性的职前培训项目, 与之结合开展课题针对这两者进行调查和研究, 从企业和大学生两个角度同时出发, 在文字的支持下“两会会谈”, 帮助企业分析利弊和目前症结点, 提出企业发展对策和建议, 帮助企业更好地运作。

通过调查研究, 我们发现了不少职前培训虽然极具有市场价值和需求, 却普遍叫座不叫好的缘由, 并且提出相应的解决措施和对策, 力求让培训机构能够切实地从中获得启发, 进而发展, 最后能够帮助到更多的大学生。

**关键词:** 大学生, 职前培训, 就业

近年来, 随着高校毕业生数量的不断增加, 就业难度也不断增大, 一方面, 成千上万的大学毕业生深受就业困惑或找不到合适的工作, 与之形成鲜明对比的是许多用人单位抱怨, 找不到合适的人才。在就业及招聘实践中, 我们发现相当一部分企业表明不愿意招应届毕业生。究其原因则主要是应届毕业生对职场和工作中必需的一些基本知识、工作技能和职业观念缺乏了解; 另一方面, 作为大多数应届毕业生而言, 找工作求职也是相当盲目的。即使在校园里有实习或者校内外活动的丰富经验, 比起职场的真刀实枪, 大学生还是有很多的空白需要弥补。而正是这样的现状, 使得职前培训市场开始热闹起来。

### 一、职前培训的意义

针对这样一种找工作难, 大学生自身能力又缺乏的情况, 职前培训对提高广大大学生就业能力和意义十分明显, 必要性如下:

#### 1. 简历, 面试, 工作试用, 过关斩将。

作为即将进入社会大环境的大学生, 怎样让用人单位快速、准确地识别你的个人特征以及相应的有效信息, 职前培训时在简历的制作方面重点传授: 简历的结构; 简历中客观内容与主观内容的描述; 简历中关于技能和经验的描述以及简历的整体逻辑性的设置上。面试也是用人单位最常用、必不可少的测试手段, 通常99%的企业会采用面试的方法, 因此, 大学生如何在面试时游刃有余将自己的实际能力和工作潜力发挥出来以获得招聘单位地赏识的问题上, 体现出面试技巧的重要。比如宝洁公司和雀巢公司, 同属于快速消费品业, 但还是有很大差异。宝洁公司看重领导能力, 所以有领导经历的可能容易得到机会。而雀巢公司就比较看重沟通技巧和能力。因此, 在面试时如何充分发挥个人的沟通能力, 是至关重要的。只有对一个公司的情况十分了解, 才能在应聘过程中表现出你的各大优势, 赢得HR对你的青睐。

有针对性的职前培训可以在应聘者面对招聘单位之前就将该项工作做好, 在招聘的时候一路过关斩将, 最终获得成功。

#### 2. 知识、技能、经验不足, 有效弥补。

我们知道不同的行业、公司甚至职位对相应的技能和知识的要求不同。

首先，不同行业都有其自身特点，从事管理行业的人不同于从事IT行业的人。隔行如隔山，缺乏对行业的技能了解肯定会成为求职路上最大的障碍。

其次，不同行业的公司当然是不同的，同一行业之内，不同的公司也是各有各的特色。各自的特色主要体现在对员工和应聘者的技能要求上。

最后，同一个公司内部，不同职位所要求的素质也是差异很大的。经过职前培训可以接收专业的个人定位测试，从而加深对自己的了解，明确自己想要加强的竞争力，同时了解不同职位的用人标准和原则，了解不同职业、职位所要负责的事务。认真分析自己能胜任的工作，挖掘出自己的潜力，这样定位的培训过程可以使大学生在较短的时间内获得及时的技能补充和有效地技能扩展。

### 3. 国企、外企、民营，引入文化理念，设计职业规划。

每一个企业都有自己的企业文化。企业文化是一个企业在特定的市场环境下所表现出的与其他企业不同的行为方式。企业文化理念是企业员工在长期的价值实践中，经过不断选择、积累沉淀、反复提炼而逐渐形成的。企业文化理念是制定制度的依据，企业制度又反映企业文化理念的要求。每一个企业由于发展历程不同、构成成分不同、竞争压力的不同，所以其对环境做出反应的策略和处理内部冲突的方式都会有自己的特色。例如，同样属于日本文化，索尼公司的企业文化强调开拓创新，尼桑公司的企业文化强调顾客至上；同样属于美国文化，惠普公司的企业文化强调对市场和环境的适应性，IBM公司的企业文化强调尊重人、信任人，善于运用激励手段。那么，职前培训就可以将不同公司的公司理念和文化核心进行总结归类，在培训时期作为专业知识传授给学生。多数大学生在就业前期是迷茫的，对自己应该去哪，怎样适应环境茫然不知，经过职前培训可以帮助学生了解自己在不同企业的定位，应顺利地应对工作要求。

### 4. 就业、升学、独自创业，关键时刻帮助决策。

面对社会的就业压力以及对高素质人员需求渐长的社会发展趋势，不少大学生毕业前都陷入自我思索：就业？升学？还是独自创业？如果就业现在就要面对社会的挑战；如果选择继续学习，比如考研，也不能回避求职，谁都无法确保自己研究生毕业后找到一个称心如意的工作；如果独自创业，目前阶段除了资金支持外最重要的是自己的职业怎样规划，社会身份怎么处理 and 转换等等问题的解决。大学生职前培训能够为即将步入社会的大学生在就业形势的分析上，创业政策的传达上以及创业时必须了解的事项方面给予指导和帮助，尤其是对自我创业的大学生在勇、谋、勤、专、诚、悟、忍、韧等方面进行培训和加强。

## 二、目前职前培训机构普遍存在的问题

当前，大学生就业竞争越来越多地表现为人力资本的竞争。加强大学生职业培训无疑是提高大学生职业素质的重要途径，是打造大学生核心竞争力的重要手段。培训的重要性已成为众多大学生的共识，可是，究竟这种培训好不好，管不管用，仍然是一个值得进一步研究的问题。现有的培训观念、培训管理制度等方面其实仍然存在许多问题，主要表现在以下四个方面：

### 1. 高校自我感觉良好，职业培训意识不足

对于高校层面来说，其实很多大学对于职前培训的认识都不到位，没有把培训融入整个大学生的发展战略和人力资源的发展规划之中，缺乏通过培训为大学生获取竞争优势的战略思想。主要表现在对新形势下的培训重视程度不够高。有些大学仍然把培训看做是管理成本，没有真正树立培训是一种投资的理念。把培训看成一种成本，作为成本，当然应该尽量降低，能省则省，因此一些大学把职业培训简单化，认为给学生组织几次培训就能解决大学生职业素质的问题。更有学生对职业技能培训理解不到位，以至把学校组织的国家职业资格证书培训和考试，误解为学校赚学生钱的一种手段，抵触心理比较大。殊不知，人是最难培养的。“十年树木，百年树人”。大学生成才需要一个过程，有许多不确定因素影响他们的成长，仅靠几次培训就解决大学生的问题是远远不够的。可见学校对于这一块的意识普及还不足，令广大学生产生了不少误区。另一方面，学校对大学生在校期间参加职业资格培训，自身也缺乏足够低准备，没有形成体系和长效机制，单纯地认为职业培训就是引进几个职业资格认证，聘请几个行业专家做讲座，导致职业培训的效果欠佳。

### 2. 机构千元费用，授课内容不实际

在百度搜索“职前培训”关键词，一下子可跳出200多万条相关信息，超过90%都是培训机构的招生信息。可见职前培训市场的竞争很激烈，但职前培训课程大同小异，主要集中于礼仪、演讲与口才、沟通技巧、面试技巧以及口语强化这类职场素质的培养，只有少数培训机构如北大青鸟等是针对IT相关专业性强的课程进行培训，收费也从数百元到数千元不等。那么，这些软技能培训管用吗？

不少培训机构，用类似讲座，专家授课等形式进行一对多的思想交流和灌输，通常只能启迪，并且增加一些知识的普及，而对于大学生真正实用的却又少之又少。职业培训的方式往往过于简单、过程不连

续。这种培训方式，时间一长大学生就容易感到厌倦，提不起学习的兴趣。还有些培训机构采取放录像的方式，认为这样做既降低了成本又可灵活掌握培训的内容，使大学生简单地认为职业培训就是放录像。以上这些方式都容易给大学生对培训留下枯燥、乏味的印象，使培训效果和培训效益大打折扣。培训应是以学习知识和掌握技能为中心，关键在于加强学员的职业技能，培训机构应大力研究能够切实加强学员职业技能的培训手段和方法。学习是一个贯穿大学生发展始终的过程，培训当然也应与之相伴，培训应该是一种机制，是一个长期不间断的过程。

还有一些机构，利用一些喊口号之类的模式利用专家的演讲技巧使得学员们在接受课程的时候“热血沸腾”，可是回头一摸索，仍然不知所云，所言虚无。更有甚者，随着类似《杜拉拉升职记》等职场小说在出版界的大行其道，为了一味迎合所谓职场厮杀残酷的热点炒作，一些不注重品德形象的培训师只顾大谈下属如何掌握“拍马屁的艺术”、营销员怎样学习“打开顾客钱包的技巧”之类看似有噱头的课程，但从来不讲为人要正直诚信，踏实肯干。最后这些培训师在培训对象心目中变成了一个势利小人、一个刁毒奸商，他的形象一倒下去，还会有多少人接受他传授的“宝贵知识”呢？要知道，授课对象都是广大象牙塔中的大学生，对于这样的对象授以这样的课程，让人对于未来的公司氛围前途堪忧。近几年来，一些咨询公司开展的培训之所以整体收效欠佳，深层次的原因就在于那些巧舌如簧的培训师道德底蕴不足，而且也从来不注意“育人”。

### 3. 培训“统一供给”不符合学员的差异需求

缺乏系统的培训计划，盲目追随热点的现象非常普遍。对此，职场专家建议，大学生在参加职前培训时，一定要根据自己的需求选择课程，明确学习目的，力求达到事半功倍的效果，才不会浪费金钱和时间。

职业培训应该是贯穿在整个大学四年的，大一定位，大二选择，大三准备，大四实践。而不少大学生职业培训机构对于自己授课内容本身的规划、目标就不够明确。许多职业培训类别繁多，表面上搞得轰轰烈烈，显得非常重视，而实质上却不能做到制度化、体系化。大学生需要的专业知识和技能、培训时间、培训方式等许多方面都缺乏系统的规划。有相当一部分的职业培训，其培训目的不明确，认为培训是专业技能与理论知识的学习，却没有将其与大学生长期发展联系起来。多数培训机构缺乏从大学生职业生涯发展的战略高度对培训进行整体规划，仅着眼于大学生短期目标，忽视长期目标，导致现阶段对大学生进行的职业培训，过于盲目和随意，达不到应有的培训效果。

除此之外，每一个学生自身的特点和擅长都是不同的，针对不同的学生，进行相同的授课，这样的形式，对于每一个学生来说收获都会变小。因为学员个人素质、所处环境等方面是不同的，每一个人都是独立的个体，并非流水线上的作品，个人有个人的强项和弱项，所以对培训的需求就有差异，这就要求高效率的培训应当是一种“差异供给”，即应该对学员需求进行大致分类，而后实施差异培训。

如果不能对症下药，到头来也只是一场空。当今社会，是一个既讲究专才也需要通才的年代，只有将自己的素质360°全方位锻造完毕，这样的人用人单位才能用得放心，才更容易走向他向往的职场轨迹进行发展。

### 4. 企业与学校的沟通少

市场经济条件下，培训机构毕竟也是一个营利性组织，而这样的组织，必定也是一个经济个体，是要以盈利为目的的。而大学生是一个极其特殊的群体，同学们没有独立的经济来源，也希望能够获得物美价廉项目，学校也会因为担心自己的学生受骗而不断地做警示教育。在这样的大背景下，很多培训机构仍然急于求成，事事向“钱”看，反而显得商业味道过于浓重，不仅做坏了自己的美誉度，更让学校对机构的怀疑直线上升，也让学生自己在心里画下问号。这些机构很多时候在大学生之中寻找自己的校园代理，却忘记了在学校，虽然学生的数量占大多数，可是校园中毕竟校方也是占有一席之地的。与学校的沟通较少，导致学校对机构的不了解，而学校从来对于商业味道过于浓重的活动项目敬而远之，长此以往培训机构也失去了不少的机会。

通过以上论述，职业培训机构现状其实也正在面临严峻的考验。一方面，一些机构通过这样一个掘金的切入口屡屡赚取黑心钱，却没给大学生朋友们什么实际的意义，使得愿意尝试，观念站在前沿的学生在尝试之后也对于这个新兴行业充满失望，使得本应该很好地帮助到大学生日后就业的职前培训夭折而亡，后果不堪设想。另一方面，一些真正关心培训内涵，注重技能提升的培训机构，如果没有承诺就业出口，如果没有相关的证书，吸引力也是有限的。如果承诺就业但不能兑现，无疑是饮鸩止渴，还是自取灭亡。因为大学生真正关心的是能不能找到工作，能学到真正的本领如果找不到工作就和没本领没有什么差别。可见，职前培训若要真正意义上崛起在中国市场，还有很长的路要走。

### 三、针对职前培训现状的对策与建议

### 1. 高校和培训机构强强合作，纠正学生意识

国外大学的就业指导从大一就开始了，而国内高校对大学生的职业规划缺乏引导。按照教育部要求，各高校就业中心的经费原则按不低于毕业生人数所交全部学费的1%预算划拨。然而高校就业中心更多的是帮助大学生调整就业心理，而在提高就业技能方面存在很大缺陷。很多学生的基本功很扎实，但就是过不了面试的“临门一脚”，因此大学生在平时应加强求职技巧方面的知识积累。从目前培训的学员反映来看，大学生参加职前培训后，平均可提高20%的就业竞争力。同时，由于体验式的培训方式，使得许多学员通过培训结成了朋友，在提高就业竞争力的同时，还能拓展视野与人脉，一举多得。

高校也可构建在职教师和学生同训内容。在进行大学生职业培训的过程中，要选取技能实践模块，对在职教师进行有效培训，促进师生同训，提升在职教师的职业培训理念，注入新鲜思想，提高在职教师的实践能力。师生同训对于促进师生交流，提高学生参加职业培训积极性有重要意义。

### 2. 针对本校产学合作模式，对于职前培训与企业合作的一些启示

上海工程技术大学的产学合作一向开展得如火如荼。学校与各大企业挂钩，为企业定点输送人才，这样良好的职前培训之后，其实，加强学校和培训机构之间的双边合作教育，就可以将产学合作不仅使得企业和高校联合在一起。学生可以在实践中了解自己的缺失之处，职前培训则可以充当两者之间调和的第三方，使得高校能够在保证升学率的同时，企业有合适的人才可以录用，培训机构自身可以赚取费用，流转资金，从而发展，再帮助更多的大学生，如此，才能真正意义上做到三方各得其所，物尽其用。

### 3. 培训机构建立一对一模式，提高课程针对性

大一定位，大二选择，大三准备，大四实践。这种不盲目，踏踏实实，稳扎稳打的自我规划才是一个有想法，有规划的大学生四年来的必经之路。只有在对的时刻做对的事情，在未来才能有所准备，才能不急不躁地过好自己的人生。而培训机构的那些课程我们不能否认它存在的意义，然而，如果对一个对于自己的定位尚且迷茫的大一学生来说，传授他一些虚化的职场素质，显而易见，为时过早。

定位决定地位，只有找准自己的定位，才能查漏补缺，在之后的培训中弥补自己的不足。因此，比起大众授课的常规模式，对于每一个不同的学生来说，有针对性的一对一服务才是最好不过的选择。也只有给学生一个可以真实倾听自己内心的平台，听从自己内心的声音，从学生自身需要什么的角度出发，才是最佳的选择。

### 4. 机构改善自身课程设置

职培训机构的培训内容多数大同小异，交际沟通，演讲口才，求职礼仪，简历修改，组织领导等，机构所取的名字，宣称能够得到的培训效果却令人头晕目眩，仿佛只要上了这个课程，500强的公司就在眼前。这样大同小异的课程令人应接不暇，虽然项目诱人，却毫无特色可言。我们也可以看到，这些培训课程，大都只求快速地进入职场，而进入职场之后该当如何，他却没有了音讯。这样的培训未免太过于短视。

除了所谓的沟通交流能力培训，合作能力培训，面试经验之外，其实，职业道德培训以及岗位技能也是不容忽视的。缺少职业道德的职场人士对于任何一家企业来说都是恐怖的。而岗位技能培训是大学生与岗位无缝对接，提高就业力的重要途径。强化岗位技能的培训，应合理地安排理论知识和实践技能方面的