

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们

和谐发展

科研动态

首页 >> 科研动态 >> 学术论坛

学术论坛

- 科研动态
- 学术论坛
- 青年论坛
- 热点关注
- 学术交流

浅析大学生的就业能力

2010-04-02 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010-4-2

【摘要】从大学生就业现状以及培养大学生就业能力的角度,提出大学生就业能力基本构成——个人基本素质、专业知识和就业技能。提升大学生就业能力是破解大学生就业难题的关键所在。大学生的就业问题是目前高等教育发展的重要问题,因此提高大学生就业能力就显得极为重要。

【关键词】大学生, 就业, 就业能力

【中图分类号】G646 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-8209(2010)02-00-02

随着社会主义市场经济体制的不断发展和完善,我国高等教育市场化、产业化特征日益明显,尤其是高等教育大众化、社会化进程的逐步加快,导致高等教育的竞争愈发激烈。大学生就业市场已由“卖方”市场变为“买方”市场,社会在“双向选择,择优录用”的原则下对大学毕业生精挑细选。作为大学毕业生个体,在现实社会的影响下,其服务社会、适应社会、赢得社会的成才观念逐渐清晰,适应现实社会的奋斗目标更加明确。高校、社会、大学生三者之间的一个重要交汇点便是“就业”。大学生要在就业市场的竞争中脱颖而出,获得工作岗位,并力争理想就业,就必须提高个人的就业能力。

1 中外对就业能力的解释

在中国,大学生就业的概念通常被认为是大学生毕业时的初次就业。就业和就业能力并非同一概念,所谓就业能力,最早可以追溯到20世纪初,当时就业能力被解释为获得工作和保持工作的能力。到20世纪90年代后期,就业能力就被定义为实现就业的能力。

2 大学生就业能力的基本构成

在当前形势下,大学生的就业难题将会在较长时间内存在。大学生就业难,有劳动力市场供求关系的影响等客观原因,也有部分大学生自身能力一般等主观因素,主要表现为就业能力不强,职业定位模糊,在选择工作机会时,或急功近利、眼高手低,或自卑焦虑、畏葸不前。针对这样的情况,高校和大学生本人必须结合当前的实际情况,共同提高大学生的就业能力,增强大学生在劳动力就业市场的竞争力。

2.1 个人基本素质

现代社会对个人的综合素质提出了更高的要求。基本素质是大学生作为一个普通人应具有的基本生存能

力，主要包括思想道德素质、文化素质、心理素质等。

2.1.1 思想道德决定成长方向

良好的思想道德是大学生形成正确的世界观、人生观和价值观的基础，是一个人最基本的素质，决定着大学生个人成长的方向。

2.1.2 文化素质高低决定自身文化品位

文化素质是个体内在修养的综合体现，在就业的过程中，大学生所展现出的文化素质同样也是用人单位聘用与否的最主要依据之一，因此大学生应该通过加强文学、历史、哲学、艺术及自然科学等方面的学习来提高自身的文化品位，成为一个全面发展的合格人才。

2.1.3 心理素质决定适应能力大小

大学生在之前的学习生活中几乎没有遇到很大的挫折，再加上过分看重初次就业的重要性，经受过些许波折之后，就难以适应，出现消极等待、观望、害怕竞争等现象。因此，高校在校生必须注意培养自己良好的心理素质和适应能力，学习人际交往技巧，树立团队协作精神，增强参与竞争的實力，保持良好的竞技状态。

2.2 专业知识和技能

地方性高校职业教育特点显著，大学生在校期间所学的专业知识，是他们未来就业的基础，因此大学生必须增强自身的专业素质和实践能力，构建合理的知识结构，以适应工作岗位的需要。只有掌握一定的专业知识和技能，才能够在就业竞争中获得用人单位的青睐。

2.2.1 政策引导指明专业培养方向

我国传统办学理念喜欢追求“高大全”，又由于高校改革往往带有模仿性、攀比性和盲目性，因此高校之间盲目攀比，专业重复设置严重，学科的重复设置和建设，引发新一轮的低水平运转，同时也造成了大学毕业生的结构性失业。

2.2.2 专业课程设计与就业指导相结合

高校应针对目前大学生就业形势和特点，适当调整人才培养结构、教育方向、专业和课程设置，将专业课程与就业指导课程相结合，努力培养社会需要的毕业生。在教育教学过程中，根据学生就业方向的需要，培养学生就业能力、创新能力、创业能力，加强动手实践能力的训练。

2.3 就业技能

部分大学生并不缺乏专业知识和技能，但由于缺乏求职的实战能力和经验，而导致就业失败。因此，大学生不仅要能够熟练运用计算机，英语通过四、六级，学习成绩优秀，专业知识扎实，还必须掌握一些和求职相关的技能技巧。

2.3.1 职业生涯规划

职业生涯规划是个人成才的有效办法，大学生通过对个人职业生涯的主客观因素的分析、总结和测定，可以发现自己所具有的潜质、优点和缺点，在此基础上，可以通过学习和实践，充分发挥个人的长处，努力克服自身的缺点。

2.3.2 必备的社交礼仪知识和求职技巧

大学生在求职过程中，给用人单位的第一印象很重要。大学生要想在就业竞争中获得满意度较高的工作，还必须具备一定的社交礼仪知识。此外，大学生不仅要学会利用学校的资源，还要学会运用网络等新兴媒体搜寻招聘单位和工作岗位，获得自己想要的信息，从而避免失业及专业不匹配的风险。

2.3.3 多方面提高自己的能力

在当前就业压力之下，和专业相关的职业培训逐渐成为很多学生的选择。他们利用在校学习的时间，通过考试取得与自己专业相关的证书，以此直观地向用人单位证明自己在专业方面的优势，增强自己的竞争实力。

3 大学生就业能力提出的意义

教育与市场接轨过程中，我国高等教育已基本实现了由封闭性的应试教育向开放性的素质教育的转轨，学校教育的目的是使得培养的学生能够服务于社会，实现人尽其才。“就业能力”这一概念的提出，正体现了当前社会求才、大学生个人成才、高校育才多方面的特点和需要。这一概念具有明确的目的和深远的意义，并拥有充分的生存依据和发展空间。

第一，它是高校办学质量、办学水平和办学效益的直接体现。高校以为社会培养、输送合格的劳动者为任务，在教育产业激烈竞争的情况下，毕业生就业率的高低直接体现了学校的办学水准。

第二，它是大学生实现人生理想与自我价值的前进阶梯。学生作为贴着高校“商标”的“产品”，社会在

对其进行测评和质检时，所看重的将不再是他的“制造厂家”，而是他的质量——“就业能力”。

第三，它丰富了高等教育的评价方式和手段，是社会选择人才、评估高等教育的重要甚至惟一的参数。社会从高校接受“产品”的时候，面对庞大的就业大军，只能以“就业能力”为科学的检查尺度。

4 大学生就业能力的培养途径

大学生就业力的培养不是一朝一夕就能完成的，它的培养将贯穿整个大学生涯乃至一个职业人的一生。因此，大学生从入学开始就要着手就业能力的培养。大学的学习生活过程就是大学生就业能力的培养和形成的过程。具体地说，大学生就业能力的培养要从以下几方面入手：

4.1 转变就业观念，实现多元就业

在高等教育大众化的时代，大学毕业生要转变传统的就业观念，摒弃从众、博弈、攀比、依靠等心理，树立自主就业和多元化就业的现代就业观念。因此，要从自身情况出发，根据自身的兴趣和爱好准确地给自己定位，客观地评价自己，要勇于放下“身份”到适合自己的岗位上去工作，到祖国最需要的西部地区和基层单位去工作，实现自我价值和社会价值的统一。

4.2 提高自身能力，增加就业砝码

随着社会的发展，就业市场供求关系出现了不平衡，社会对大学生的要求越来越高，用人单位对毕业生的期望值也水涨船高。那么面对这种情况，我们大学生不要抱怨社会，要通过各种途径努力提高自己的综合素质与能力包括人际交往能力、社会适应能力、心理承受能力、应变能力、组织管理能力、团队协作能力、开拓创新能力和竞争能力等。

4.3 增强诚信意识，奠定就业基石

具有浓厚诚信意识的应届生，其就业的交易成本最低，也最能获得企业的青睐。应届生在求职、就业中，有的向企业提供虚假论文、获奖证书等资信证明，有的在进入企业工作后，随意单方面撕毁劳动合同，这种缺乏诚信的行为是企业最不能原谅的。

4.4 珍惜就业机会，谨防频繁跳槽

目前，我国应届生的就业环境并不宽松，找企业难，找心仪的工作岗位难，这已经是不争的事实。频繁跳槽对应届生的负面影响在于，它会严重影响应届生在企业工作过程中实践经验的积累。跳槽也许能使自己的薪酬待遇得到提高，但跳槽如果过于频繁，甚至形成了习惯，则对自己今后的长远发展将有害无益。

4.5 修炼敬业精神，培养良好习惯

敬业精神是人类最伟大的精神之一。应届生要想在企业立足与发展，没有敬业精神是万万不行的。工作态度认真、热情、尽责；工作行动快捷、有序、高效；工作作风踏实、严谨、进取的应届生是会受到用人单位青睐的。

4.6 认同企业文化，实现角色转换

应届生要实现从校园人到企业人角色的转化，一个很重要的因素就是要认同企业文化，即自己崇尚的价值观要同企业的价值观相吻合，自己所遵守的行为规范要同企业的行为规范相一致，这是实现由校园人向企业人角色转换的重要前提条件，也是能否在企业获得发展的前提条件。一个认同企业文化，实现角色转换的应届生，在企业是有广阔发展空间的。

参考文献

- [1] 郭志文, B. I. J. M. 范·德·赫登. 无边界职业生涯时代的就业能力:一种新的心理契约[J]. 心理科学, 2006(2):485-486.
- [2] 冯慧春. 培育和提升大学生就业能力研究[J]. 中国大学生就业, 2007(16):152-153.
- [3] 韩玉. 论大学生就业能力的培养[J]. 沈阳师范大学学报:社会科学版, 2005(4):23-24.
- [4] 李海芬. 提升本科生就业能力与本科教育改革[J]. 高教探索, 2004(4):92-94.
- [5] 杨宜勇, 周帅. 我国社会就业压力与大学生就业难题的破解[J]. 中国高等教育, 2006, (24).
- [6] 杨宜宏. 世界500强面试实录[M]. 北京:机械工业出版社, 2006.
- [7] 郑晓明. 就业能力论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002, (5).
- [8] 赵颂平. 论大学生就业能力的发展[J]. 教育与职业, 2004, (21).

作者: 尚广海 瞿浩 沈道晴

来源: 《人力资源管理·学术版》2010年第2期

[>>返回](#)

相关新闻

- [吴江院长出席国际行政科学学会（IIAS）第106届执委会](#) 2010-04-02
- [怎样推进事业单位改革?](#) 2010-04-01
- [刘 霞：如何做好岗位设置工作](#) 2010-03-31
- [刘 霞：加快推进事业单位人员编制管理改革](#) 2010-03-31
- [刘 霞：岗位设置后如何竞聘上岗](#) 2010-03-31
- [刘 霞：如何处理流动人员档案滞留原单位问题](#) 2010-03-31
- [中国人事科学研究院公开招聘高级会计师考试公告](#) 2010-03-31

Copyright © 2006 中国人事科学研究院 版权所有
地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652
科研管理处：010-84635686、84622949
京ICP备05036988号