

# 从企业需求谈大学生职业素质的培养

雷 光

【摘 要】 大学生就业困难已经成为社会关注的焦点。文章分析企业对大学生职业素质的具体要求,提出在教学中加强和培养学生职业素质的思路和建议。

【关键词】 企业;大学生;职业素质

【作者简介】 雷光,广西工商职业技术学院副教授,研究方向:大学生职业指导课程教学研究,广西 南宁,530003

【中图分类号】 G40-012

【文献标识码】 A

【文章编号】 1007-7723(2011)06-0059-0003

在市场经济环境下,用人单位主要从成本和效益出发,更多地考虑招聘大学生能否带来更大的效益。在招聘现场经常见到,面对着设计精美、内容充实的一摞摞奖励证书,用人单位并不感兴趣。他们在面试现场向学生提问的往往是,“你参加过哪些社会活动?”“你在哪里实习,做什么?”“你做过项目吗?”“现在是否有比较成熟的科研成果?”用人单位用人,从过去看重学历转到学历、素质能力并重,甚至专以素质能力为重。

用人单位对应聘者的职业素质与能力需求,对学生发展有着很好的导向作用。因此,从人才市场对人才的素质与能力要求出发,高等教育要在培养大学生专业技能的同时,注重培养行业职业发展所需要的通用技能和素质。良好的职业素质和能力是决定职场成败的重要因素,是职场制胜、事业成功的法宝,是真正提高毕业生的择业就业竞争能力,提高职业变化的适应能力的根本途径。

## 一、企业招聘人才的主要标准和尺度

职业素质是企业人才招聘过程中衡量应聘者能力的主要标准和尺度。职业素质和职业技能是人才素质的一个子集,同时也是人才素质中最重要的部分。所谓人才素质,是指人在德智体美诸

多方面表现出来的综合素质,主要包括人的文化素质、科学素质、道德素质、身体素质和心理素质等。人才素质具有诸多的衡量标准,例如科学素质或者说专业素质大致可以用学历和工作经验来表征;人才的智力水平大致可以用智商来衡量,而心理素质和对社会或者工作环境的适应能力则与个人的情商有关。这些衡量标准在用来衡量人才综合素质的同时,也可以作为职业素质和职业技能的一个客观衡量尺度。

世界经合组织的柯林·博尔提出,21世纪人才必须有三本护照、三种生产能力和三种财富。三本护照分别是:学术性护照,职业性护照,事业心、进取精神、创造能力和协调组织能力的护照;三种生产能力分别是创造能力、塑造能力和想象能力;三种财富分别是创造性、健康和交往。这“三个三”实际就是对人才的知识结构、能力结构和综合素质的高度概括。

能力结构指高素质人才对于从事专业岗位工作所必需的基本能力组成。从人才全面发展的目标及21世纪对大学生能力的需要和大学生成才战略来考虑,21世纪大学生在能力结构方面应具备知识的自我更新能力、信息的灵活处理能力;良

好的适应能力、实践动手能力、分析和解决问题的能力;团队合作、沟通交际和组织管理能力。

调查表明,接近 100%的大学生不了解、迫切希望知道用人单位招聘、录用、使用人才的素质与能力基本标准。另一方面,很多企业向就业者提出了更高的要求,大学生素质能力现状与用人单位要求相去甚远,用人单位普遍认为大学生素质能力不足。社会对大学生“眼高手低”、“纸上谈兵”、“好高骛远”、“高分低能”等负面因素的评价,说明学校培养出来的人才素质能力与社会、与用人单位、与工作实践还有较大差距。因此,大学生自身职业素质和就业能力、技能不高,是造成就业难的重要原因之一。

## 二、企业最看重大学生什么素质

企业已不再单纯用高学历、高分数的标准来衡量大学毕业生了,而是用是否具有优良的人品、团队意识、吃苦耐劳、敬业爱岗的献身精神等来评价大学生毕业生。

### (一)优良的个人品质

对企业而言,员工的品质就是企业的“品质”。所谓做事先做人,有德无才要误事,有才无德要坏事,德才兼备方成事,这是对每一个大学毕业生的基本要求。很多企业宁愿要高品质即使专业知识成绩差的人也不愿要专业知识优秀而人品低劣的人。因为专业知识欠缺一些可以通过企业各种培训、深造机会弥补,但低劣的人品却是无法弥补的。

### (二)良好的团队协作能力

企业发展离不开团队合作,个人成长也离不开团队成员的帮助。企业的兴衰成败在很大程度上取决于其成员相互协商、相互尊重、相互凝聚的程度。所以企业非常看重大学毕业生的团队协作精神。大学毕业生也只有将个人融入团队,个人发展才会更加顺利。

### (三)敢于拼搏、吃苦耐劳的精神

企业和社会非常欣赏勤奋、上进、肯吃苦的年轻人。大学毕业生在未来的道路上,会碰到这样或那样的困难。在学生时代就要有长期忍受痛苦的思想准备,要耐得住寂寞、敢于拼搏、敢于冒险、吃苦耐劳、经得起各种困难的考验、不断进取、并有百折不挠的精神。

### (四)扎实的专业技能

学习成绩不是企业用人的唯一标准,但是仍

然是企业衡量大学毕业生的一项无可替代的重要标准。熟练掌握或精通某项专业技能,打下坚实的专业知识基础,永远都是大学毕业生最基本的要求之一。刚刚毕业的大学生只能称为“人材”,掌握了一定的专业技能的大学毕业生可称为“人才”,而能为企业和社会创造财富的大学毕业生方能称为“人财”。

### (五)不断创新意识和能力

企业对人才能力的需求已由过去的一般能力要求,发展到以“创新能力”为核心的特殊要求。那些善于运用自己的大脑去不断探索、开拓和创新的大学毕业生是企业最看重的人才,因为他们永远不满足于现状,孜孜不倦地向更新、更高、更强的目标挑战。

### (六)强烈的事业心和责任感

强烈的事业心和责任感是企业和社会对大学毕业生最基本的素质要求,也是毕业生成才的基础、事业腾飞的起点。企业和社会希望并要求大学毕业生把选择的“职业”当作长期追求的“事业”,要热爱、投入和执著,要与企业同甘苦、共患难、荣辱与共,而不仅仅是赚钱谋生的“工作”和临时落脚点。一个有强烈的事业心和责任心的大学毕业生,不一味只关注企业能够为自己提供什么,而是考虑自己能够为企业带来什么价值。

### (七)较好的心理素质

心理素质的好坏,直接影响到大学毕业生是否能够在艰苦或不利的环境中很快调整自己的状态,保持旺盛的斗志,朝气蓬勃,积极进取。大学毕业生要学习和掌握一定的心理知识,培养自信、豁达、乐观的思想素质,坚强、果断的意志品质和广泛的兴趣爱好,进行友好的人际交往,使自己的精神生活充实健康,自我个性意识稳定发展,从而增强自我调节心理状态的能力,能经受各种挫折和压力,以适应未来的社会竞争。

总之,具有良好的人品、扎实的基本功、吃苦耐劳的精神、强烈的事业心、不断创新意识和团队协作能力及有明确追求目标的大学毕业生才是企业和社会所需要的。

## 三、加强大学生职业素质培养的教学建议

大学生职业素质与能力的培养,要结合学校层次、办学定位和专业特色,结合学生就业主要趋向,通过市场调研和归纳,梳理出学生所需重点发

展的专业技能、通用能力和个人素质,提高课程教学的针对性和实用性。通过课程教学,达到满足学生未来职业与人生发展的能力要求,使学生做好就业与职业发展的充足准备。

#### (一)重视人才市场与用人单位的调研

不同的行业,不同的企业,在不同的地域和历史时期,对人才的要求和评价标准也不一样。要总结出适应实际要求的专业技能、职业素质与能力的胜任模型和标准体系。在课程教学中,要求教师密切联系实际,不断更新人才市场信息,把握市场需求,建立有针对性的人才素质与能力培养体系,提升学生就业竞争和适应能力。人才需求的素质与能力体系的建立,可以通过对目标行业企业的职场人物访谈,收集近期毕业生反馈信息和用人单位的评价,调研人才市场需求信息等途径获得直接的一手信息。知己知彼,有针对性提升学生各方面技能。

#### (二)为学生提供系统科学的素质能力评估工具

每个学生的知识、技能、能力结构各不相同。通过相应的测量与评估工具,让学生了解自身当前的各项素质与能力的状态和水平,准确清晰地了解分析自我。在此基础上,制定适合自己的学业规划、素质与能力的拓展计划。教师可以根据教学经验,建立适应本校学生实际的素质与能力的评估体系和评估标准,科学设计评估流程和测量办法,建立素质与能力的评估记录,为学生提供实际帮助,为学生未来就业提供相应评估报告。

#### (三)借鉴案例分析和小组讨论的教学方法

培养学生专业技能、各项适应人才要求的素

质与能力,其根本目的是为了促进学生获得未来职场和人生的成功。通过讨论分析贴近学生的职场成功人士,有助于学生理解与接受,有利于学生模仿和建立榜样目标。在教学实际中,通过引用和分析典型案例,可有效帮助学生建立相关素质能力概念,进而理解和掌握各种提升途径与方法。如果能让学生在课外亲自搜集和分析相关实例,在课堂上通过教师引导学生自主分析与探索,共享交流各种信息和思路,无疑可以提高实际教学效果。

#### (四)加强课堂内外的团队训练

素质与能力的培养是一个过程,各种技能是在实践体验的基础上逐渐掌握形成的。因此,团队拓展训练是培养学生各项素质能力的最直接有效的方式。教师在训练学生各方面素质与能力的教学过程中,建议主要采用拓展训练的教学方式。拓展训练活动项目的选择与组织,一方面可以借鉴心理学与教育学方法,另一方面可以直接采用企业培训的成熟经验。这部分教学,除了授课教师外,亦可以根据学校条件实际,聘请企业人力资源和企业培训专业人员参与,提高学生的学习兴趣,提升教学质量和实际效果。

#### [参考文献]

- [1]徐冬蓉,严晓兰.论大学生职业素质的培养[J].南昌大学学报,2007,(5).
- [2]荆秋慧.大学生职业素质训练的目标与方法[J].大学生就业,2005,(8).
- [3]徐美燕.以就业为导向培养学生职业能力[J].教育与职业,2005,(8).

# 从企业需求谈大学生职业素质的培养

作者: [雷光](#)  
作者单位: [广西工商职业技术学院, 广西南宁, 530003](#)  
刊名: [沿海企业与科技](#)  
英文刊名: [Coastal Enterprises and Science & Technology](#)  
年, 卷(期): 2011(6)  
被引用次数: 8次

## 本文读者也读过(10条)

1. [戴艳, 朱雄才, DAI Yan, ZHU Xiong-cai](#) 高职院校职业素质教育实践的反思[期刊论文]-[浙江师范大学学报\(社会科学版\)](#) 2010, 35(6)
2. [冯燕, 罗倩妮, 陈艳玲, 夏欣愉, Feng Yan, Luo Qianni, Chen Yanlin, Xia Xinyu](#) 高职院校专业社团对学生职业素质的培养作用[期刊论文]-[广东轻工职业技术学院学报](#) 2011, 10(1)
3. [钟海富](#) 关于高职院校学生职业素质培养的思考[期刊论文]-[金山](#) 2011(5)
4. [王玉辉, 李学刚](#) 浅谈高职院校学生职业素质的重要性[期刊论文]-[中国科技博览](#) 2010(35)
5. [俞立军, 朱海岳](#) “全景式”高职生职业素质教育模式探析[期刊论文]-[职教论坛](#) 2011(17)
6. [吴安辉, 沈庐静](#) 完善高校职业素质教育的一般策略[期刊论文]-[太原城市职业技术学院学报](#) 2011(3)
7. [刘学茹, 陈永华, LIU Xueru, CHEN Yonghua](#) 从就业状况看大学生职业素质的培养[期刊论文]-[辽宁工程技术大学学报\(社会科学版\)](#) 2011, 13(1)
8. [李黎](#) 全方位职业素质教育体系建设探析[期刊论文]-[职业](#) 2010(36)
9. [席雪红](#) 培养大学生创新素质的对策建议[期刊论文]-[河南工程学院学报\(社会科学版\)](#) 2010, 25(2)
10. [刘克星, 王乐杰, LIU Ke-xing, WANG Le-jie](#) 浅谈大学生综合素质与企业需求[期刊论文]-[烟台职业学院学报](#) 2006, 12(2)

## 引证文献(8条)

1. [淡莎](#) 西藏高职人才职业素养现状及培养对策研究[期刊论文]-[考试周刊](#) 2015(49)
2. [王翠翠](#) 企业人才需求与大学生成长成才教育[期刊论文]-[科技经济市场](#) 2015(04)
3. [张本余, 夏光兰](#) 当代大学生的就业现状及对策研究[期刊论文]-[农村经济与科技](#) 2013(09)
4. [郭小蕾, 夏远永](#) 第二课堂活动: 大学生职业素质培养的载体——以浙江财经大学东方学院为例[期刊论文]-[天津市经理学院学报](#) 2014(03)
5. [张勇](#) 大学生职业素质拓展训练途径探析[期刊论文]-[中国科教创新导刊](#) 2013(08)
6. [史永进](#) 如何提高大学生综合素质[期刊论文]-[合作经济与科技](#) 2012(13)
7. [马晶](#) 关于高职会计专业人才培养的思考[期刊论文]-[无锡职业技术学院学报](#) 2014(04)
8. [杜鹏娟, 周延州, 胡华锋, 王晓琳, 汪洋](#) 高校人才培养与产业集聚区人才需求对接途径分析[期刊论文]-[郑州牧业工程高等专科学校学报](#) 2015(2)

引用本文格式: [雷光](#) 从企业需求谈大学生职业素质的培养[期刊论文]-[沿海企业与科技](#) 2011(6)