分类号_____ 密级_____

UDC _____ 编号_____

江苏大学

硕士学位论文

大学生就业核心竞争力提升策略研究

The research about promotion strategies of college students' employment core competence

指导教师 李晓波

作者姓名 连树青

申请学位级别 硕士 专业名称 高等教育学

论文提交日期 2013 年 4 月 论文答辩日期 2013 年 6 月

学位授予单位和日期 江苏大学 2013 年 6 月

答辩委员会主席 _____

评阅人 _____

2013 年 6 月

独 创 性 声 明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已注明引用的内容以外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品成果，也不包含为获得江苏大学或其他教育机构的学位或证书而使用过的材料。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

学位论文作者签名：连树青

2013 年6月16日

Y2289997

学位论文版权使用授权书

江苏大学、中国科学技术信息研究所、国家图书馆、中国学术期刊（光盘版）电子杂志社有权保留本人所送交学位论文的复印件和电子文档，可以采用影印、缩印或其他复制手段保存论文。本人电子文档的内容和纸质论文的内容相一致，允许论文被查阅和借阅，同时授权中国科学技术信息研究所将本论文编入《中国学位论文全文数据库》并向社会提供查询，授权中国学术期刊（光盘版）电子杂志社将本论文编入《中国优秀博硕士学位论文全文数据库》并向社会提供查询。

论文的公布（包括刊登）授权江苏大学研究生院办理。

本学位论文属于不保密 □ 。

学位论文作者签名：莲树青　　指导教师签名：李世煜

2013 年 6 月 16 日　　2013 年 6 月 16 日

摘要

随着高等教育大众化程度的加深，其所存在的问题也逐渐暴露，其中最突出的问题之一是每年大量的毕业生涌入就业市场，而市场没有足够的消化能力，使得大学生的就业问题显得愈发严峻。大学毕业生的成功就业本质上还是要靠大学生自身解决，本文试图从培养大学生就业核心竞争力的角度来探讨如何才能更好的促进大学生就业。通过阅读大量的文献资料，以及相关的调查研究，笔者认为大学生就业核心竞争力的内涵是大学生个体通过学习和实践所积累的一系列知识和能力的有机集合体，它不易被他人模仿，能使自己在求职时获得成功，并在以后的职业生涯中取得可持续发展，它具有整体性、独特性、价值性、稳定性和动态性的特点。

本文以江苏大学在校本科生为研究对象，采取自编问卷调查的方式，发放调查问卷并进行统计分析，得出目前大学生在面对就业时最困扰的因素，其对就业核心竞争力的认识以及现状等。结合用人单位对大学生的相关要求，在不违背大学生就业核心竞争力构成原则的基础上，指出大学生就业核心竞争力是由专业技能、创新能力、学习能力、人际交往能力和团队合作能力五个要素有机结合的整体。对于大学生就业核心竞争力的培育，需要大学生和高校双方共同努力：大学生的自我认知是前提，可以通过进行相关职业心理测试，咨询周围人士和参加活动来加强对自我的准确、全面和系统的了解；大学生的个人努力是关键，可以通过系统阅读、参加社会实践和进行课题研究等多种方式来打造；高等学校的全方位培养是重点，高校应该优化课程设置，加大对社会实践的重视，创新大学生就业指导体系，开展创新创业教育，注重大学生专业能力的培养以及重视心理健康教育等方法来培养大学生就业核心竞争力。

高校对大学生就业工作的重视是高等教育践行社会服务功能的体现，是针对我国大学生目前面临的就业困境，把大学生与就业密切相关的能力因素抽离出来提出的策略，其本质上是要求大学生达到全面发展，达成其综合素质的全面提升，以培养符合社会需要的专业人才。

关键词： 大学生；就业核心竞争力；提升策略；构成要素

ABSTRACT

With the degree of popularization of higher education deepening, the problems are gradually exposed, the most prominent one is that the large amount of graduates flood to the job market each year, while the digestive ability of the market is not enough, which makes the college students' employment problem increasingly serious. Confucius said: don't worry about the job, but the ability to qualify the job. The smooth solving of the college students' personal employment problem essentially depends on college students themselves. This article tries to discuss how to promote the employment of college students from the perspective of cultivating college students' employment core competence better. By reading lots of literature, and doing related research, I think that the connotation of college students' employment core competence is a series of organic aggregation of knowledge and ability which is accumulated through learning and practice, it cannot be easily imitated by others, and be able to bring individual to succeed in job-hunting and later in his career to achieve sustainable development. It has five features, that are, integrity, uniqueness and value, stability and dynamics. This study selected undergraduates of Jiangsu university as the research object, used self-made questionnaire, concluding which are the most disturbing factors when college students face the employment, and the cognition of the employment core competence as well as the present situations and so on, and then perform a statistical analysis. The present study, combined with the relevant requirement of employers to college students, on the basis of the principle of college students' employment core competence constitution, I point out that the college students' employment core competence is composed of five elements, these are professional skills, innovative ability, learning ability, interpersonal skills and team cooperation ability which are combined as a whole. Cultivating college students' employment core competence needs the combined efforts of both students and colleges: college students' self cognition is the premise, and they can be learned through having relevant tests, consulting the people around and participating in activities to enhance the accurate, comprehensive and systematic understanding of

oneself; college students' personal effort is the key, they can build the employment core competence in a variety of ways such as reading, participating in social practice and subject research and so on; university's culture is the emphasis, university should optimize curriculum, increase the attention to social practice, innovate college students' employment guidance system, carry out the innovation education, pay attention to the cultivation of the college students' professional ability and attach importance to mental health education to cultivate college students' employment core competence. Only by working along both lines, can we effectively cultivate college students' employment core competence.

Paying attention to the employment is the embodiment of the higher education's social service function, aiming at the employment difficulties, then proposed the strategy which pulls away the abilities that are closely related to the college students' employment, the essential of which is the person's comprehensive development and upgrades of one's overall quality., so as to cultivate professional person that meet the needs of the society.

Key words: college students; the employment core competence; promotion strategy; constituent elements

目录

摘要.....I

ABSTRACT.....II

1 绪论.....1

1.1 问题的提出及研究意义.....1

1.1.1 问题的提出.....1

1.1.2 选题的意义.....2

1.2 国内外相关研究综述.....3

1.2.1 国外研究现状.....3

1.2.2 国内研究现状.....4

1.3 研究思路与研究方法.....6

1.3.1 研究思路.....6

1.3.2 研究方法.....7

1.4 本课题研究的创新点.....7

2 大学生就业核心竞争力概述.....8

2.1 核心竞争力的理论阐述.....8

2.2 大学生就业核心竞争力的内涵.....8

2.3 大学生就业核心竞争力相关概念辨析.....10

2.3.1 竞争力与能力.....10

2.3.2 就业竞争力与就业核心竞争力.....11

2.3.3 就业能力与就业核心竞争力.....11

2.3.4 个人核心竞争力与就业核心竞争力.....12

2.4 大学生就业核心竞争力的主要特点.....12

2.4.1 整体性.....12

2.4.2 价值性.....12

2.4.3 独特性.....12

2.4.4 稳定性.....13

2.4.5 发展性.....13

3 大学生就业核心竞争力现状调查及分析.....14

3.1 自我认知.....14
3.2 专业认知.....15
3.3 求职时的困扰因素.....16
3.4 对就业核心竞争力构成要素的认知.....17
3.5 对自身就业核心竞争力现状的认知.....18
3.6 对就业核心竞争力打造途径的认知.....19
4 大学生就业核心竞争力的构成要素分析.....21
4.1 大学生就业核心竞争力的构成原则.....21
4.1.1 核心性.....21
4.1.2 竞争性.....21
4.1.3 动态性.....21
4.2 大学生就业核心竞争力的构成要素.....22
4.3 大学生就业核心竞争力构成要素之间的关系.....23
4.3.1 专业技能是大学生就业核心竞争力的核心.....23
4.3.2 学习能力是大学生就业核心竞争力的基石.....23
4.3.3 创新能力是大学生就业核心竞争力的灵魂.....24
4.3.4 人际交往能力是大学生就业核心竞争力的保障.....24
4.3.5 团队合作能力是大学生就业核心竞争力的关键.....25
5 大学生就业核心竞争力提升策略.....27
5.1 大学生自我认知是大学生就业核心竞争力提升的前提.....27
5.1.1 进行相关测试，准确认识自我.....27
5.1.2 咨询周围人士，全面认识自我.....28
5.1.3 参加相关活动，系统认识自我.....28
5.2 大学生个人努力是大学生就业核心竞争力提升的关键.....28
5.2.1 通过系统阅读，夯实知识基础.....29
5.2.2 参加社会实践，培养实践能力.....29
5.2.3 进行课题研究，提升自我水平.....29
5.3 高校的培养策略是大学生就业核心竞争力提升的重点.....30
5.3.1 以市场需求为导向，不断地优化课程设置.....30

5.3.2 以能力培养为重点，加大社会实践的比重.....31
5.3.3 以求职就业为导向，完善大学生就业指导.....31
5.3.4 以人才培养为目标，开展大学生创新教育.....32
5.3.5 以培养目标为方向，加强专业能力的培养.....32
5.3.6 以健康心理为保障，重视大学生心理教育.....33
结语.....34
注释.....35
参考文献.....37
致谢.....40
在学期间发表的学术论文及其他科研成果.....41
附录.....42

图表清单

图 2.1 就业竞争力与就业核心竞争力的关系 11
表 3.1 样本的基本构成情况 14
表 3.2 大学生自我认知的基本情况 15
表 3.3 对所学专业的了解程度 15
表 3.4 对所学专业的满意度 15
表 3.5 对所学专业就业形式的认知 16
表 3.6 若求职最困扰自身的因素 16
表 3.7 不同性别、年级、专业在将来求职中最困扰因素的比较 17
表 3.8 对就业核心竞争力构成要素的认知 18
表 3.9 对自身具备了就业核心竞争力构成要素中哪几项的认知 19
表 3.10 对所学专业是否可以构成自己的就业核心竞争力的认知 19
表 3.11 对有无必要培养自身就业核心竞争力的认知 19
表 3.12 对学校是否采取措施打造大学生就业核心竞争力的认知 20

1 绪论

1.1 问题的提出及研究意义

1.1.1 问题的提出

就业是民生之本。高校毕业生的就业关乎学生的切身利益，关乎家庭和社会的期望，更是关乎整个国家人力资源战略的投资效益，产业发展的前进和国际竞争力提升的重要工作。[1]从 1999 年高校扩招以来，高校毕业生的人数逐年递增。据教育部统计，2001 年全国高校毕业生中，待业人数约 34 万，2002 年为 37 万；到了 2003 年,大学生待业人数骤增到 63.67 万，比 2002 年上升 72%，2004 年更是高达 75.6 万。2006 年，全国普通高校毕业生达到 413 万人，未就业人数激增至 116 万，首次超过百万大关。2009 年毕业生人数为 611 万，未就业人数为 196 万，2010 年毕业生人数为 630 万，未就业人数为 174.4 万， 2011 年毕业生人数为 660 万，2012 年则为 680 万，2013 年将达到 699 万，就业形势更是十分严峻。教育部《关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（教学【2011】12 号）要求各省级高校毕业生就业工作部门及普通高等学校，要进一步增强责任感和紧迫感，全力以赴做好 2013 年高校毕业生的就业工作。

即使找到了工作的大学毕业生，就业状况也不容乐观。据北森测评网和原劳动和社会保障部、新浪网于 2004 年 4 月联合进行的《当代大学生第一份工作现状调查》表明：在找到第一份工作后，有 50%的大学生选择在一年内更换工作；两年内，大学生的流失率接近 75%，比例之高令人震惊；33%的大学生“先就业，后择业”，第一份工作仅仅是由学校到社会的跳板；16.3%的人“没太多考虑”就“跟着感觉走”地选择了第一份工作；正确的职业选择应兼顾兴趣和未来的发展空间，但事实是仅有 17.5%的人在择业的同时考虑了这两个因素。在 2012 年 6 月份教育机构麦可思发布的一项对 2012 年应届大学毕业生的调查显示，截止到 6 月 25 日，本科生的签约率仅为 42%。

造成大学生就业难的原因有很多，但其中一项最重要的原因就是大学生自身的就业核心竞争力不足，大学毕业生自身素质与用人单位之间的要求有很大的差距，不能相互契合。一些已经找到工作的大学毕业生，由于其工作可能不是自己真正所擅长和喜欢的，加之也没有很好地进行职业生涯规划，因此流失率也很高。如何打造大学生的就业核心竞争力，从而让大学毕业生都能找到一份合心意的工

作，成为摆在中国高等教育者和受教育者面前的一项重要而迫切的任务。

我国的《高等教育法》规定：高等教育必须贯彻国家的教育方针，为社会主义现代化建设服务，与生产劳动相结合，使受教育者成为德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人。如何让大学毕业生能够更好的走上工作岗位，从而更好的为我国的社会主义建设事业服务，也是值得高等教育工作者思考的问题。着实打造大学生就业核心竞争力，可以从源头上解决这一问题。

因此，笔者以江苏大学为例，通过发放调查问卷的方式来了解目前大学生对就业核心竞争力的认知状况以及其自身就业核心竞争力现状，并进一步探析大学生就业核心竞争力的构成要素，最终找到有效的途径来打造大学生的就业核心竞争力。

1.1.2 选题的意义

1.1.2.1 理论意义

第一，核心竞争力由普拉哈德拉和哈默在 1990 年提出来之后，一直应用在管理学和经济学领域中。2002 年，赖德胜和武向荣在《教育研究》所发表的《论大学的核心竞争力》中，才把核心竞争力这一概念引入到教育学领域。至此，也不过 10 余年的历史，本文对大学生的就业核心竞争力进行研究，可以进一步丰富高等教育领域此方面的研究。

第二，大学生的核心竞争力，作为一个概括性很强的概念，包含了许多层次。笔者从就业的角度对核心竞争力进行研究，提出就业核心竞争力的构成要素等，可以提供研究个人核心竞争力的新的视角。

1.1.2.2 实践意义

第一，本研究可以给大学生提供重要参考和帮助。对于大学生明晰对自己的认识，从而能够更好的有针对性的打造自己，最后找到一份合心意的工作是大有助益的。

第二，本研究对高等教育工作者也是有所帮助的。可以给他们提供更多的思考空间，探索如何才能更好的帮助大学生打造自身的核心竞争力，从而帮助他们更好的发展自我和完善自我。

第三，本研究可以促进我国高等教育事业的发展。高等教育的终极目的就是要让受教育者成为一个真正意义上的人。要成为这样的人，首先就得能够对自己

负责，对自己负责的一个很重要的体现就是能够自食其力。因此，打造大学生的就业核心竞争力可以为高等教育事业发展服务。

1.2 国内外相关研究综述

1.2.1 国外研究现状

1990 年，美国学者普拉哈德拉和哈默在《哈佛商业评论》发表的《公司的核心竞争力》一文中首次提出“核心竞争力”（core competence）的概念，自此核心竞争力这一概念被广泛地应用于管理学领域中。

国外对大学生就业问题的研究，很多都是从大学生自身的就业能力角度来探讨的。虽然称呼不同，但目的都是一样的，就是要更好的促进大学生就业。其中，学术界对核心竞争力的界定如下:核心竞争力作为一个整体应用到教育上可以定义为通过学习如何获得信息，把信息转化为知识（有用的、可评估的、实用的、有序的结构化的信息)并把这个知识用于解决问题的途径来促进了人们能力的发展（Stewart 1999)。[2]胡尊立在《国外大学生就业能力研究的探讨》一文中指出，国外学者们都认为就业能力以一系列技能、品质作为承载体，其中涉及到专业知识和技能、生涯规划（自我认识、生涯规划、求职能力)、一般技能（读写、计算能力、逻辑推理能力、沟通能力、领导力、团队能力等）和个人品质（自信、积极主动、负责任）等几个方面。[3]

英国非常重视大学生就业能力的培养。王文君(2009)在其硕士论文中指出：英国政府、高教界专业人士及相关机构，还有学术交流会议都相当关注英国大学生就业能力的培养。并指出，英国高校从课程的重构、教学的实施、对学生的评价等三个方面来全面打造大学生的就业能力，认为发展学生的就业能力，首要的就应该关注学生的核心技能，并相应的改进核心课程模块。

美国的就业指导体系是非常完善的，不仅有专门的生涯服务中心来帮助大学生了解自己，有的放矢的培养自身的技能，更是设计了一套贯穿大学四年能有效的帮助大学生做好职业准备的系统，帮助大学生做好就业前的准备工作。也有从专业的角度来探讨大学生的就业竞争力。如 ACGME（医学毕业生认证委员会）规定要像成为一名合格的医师，必须具备病患照顾能力、医学知识评估能力、人际沟通技能、专业的态度、基于实践的学习和提升能力、在医疗系统内执业的能力。这一规定得到了斯坦福等各大高校的认可，并作为培养高等学校学生的标准。威

斯康星医学院规定，生物医学的学生需具备有生物医学知识、研究能力、批判与创造性思维、人际沟通与交流能力、专业能力、终身学习能力以及相关学科领域的学习态度。

由此可见，国外对大学生就业能力和核心竞争力的培养也是相当重视的，从政府、高校到学生个体都很重视自身就业能力的培养。而且一些专业机构还制定了特定的规章来规定成为一名合格的从业人员所必须具备的基本素质，这些都给大学生很好的打造自身的就业核心竞争力提供了很好的参考依据。

1.2.2 国内研究现状

大学生核心竞争力的概念提出至今，已经引起了国内许多学者尤其是与教育界有关人士的关注。但是，目前关于大学生核心竞争力的研究还处于起步阶段，尚没有形成统一的认识。归纳起来，主要有以下四个方面的研究：

第一，对大学生就业核心竞争力概念的研究。国内学者对大学生就业核心竞争力概念的称呼不尽一致，笼统地把“核心竞争力”这一概念等同于“就业核心竞争力”。蒋光忠认为，大学生核心竞争力是大学生在通过接受学校教育培养以及自身的努力而获得的各项基本素质和能力，经过提炼、提升和整合形成的以个人专长为核心的最突出、最独特、最具个性魅力、能够被社会认同和需要的最具竞争优势的差异化素质和能力（人格魅力、学习能力、实践能力、执行能力、创新能力等）的统称。[4]林长远认为，当代大学生核心竞争力可定义为大学生以其所学的知识和技能等能力为基础，以自身的特长为核心，在不断学习和总结创新的过程中整合各种资源，从而使自身获得持续竞争优势的综合素质。[5]他们对大学生核心竞争力的定义是从其培养基础、方法途径以及最终的获得来进行分析的。

第二，对大学生就业核心竞争力构成要素的研究。王玉敏（2003）认为，大学生核心竞争力是其综合素质的集中体现，并认为它具体体现为五个“力”，即思维力、意志力、凝聚力、适应力和创造力。她是我国最早进行了关于大学生核心竞争力研究的学者之一。李向明（2010）认为，大学生核心竞争力的内容主要包括以敬业精神为核心的人文素质、以专业技能为核心的实践动手能力和以团队合作精神为核心的创新能力。张小刚（2005）认为，大学生核心竞争力具体表现为人格魅力、学习能力、创新素质、实践能力、身体素质五个方面。宁晓明（2009）

认为，大学生核心竞争力由积极向上的心态、自主学习的能力、崇高的人格魅力、扎实的创新素质和优秀的身心素质五个方面构成。他们关于大学生核心竞争力的构成要素的看法从本质上说是没有什么差异的，都认为是学习能力、创造力、人格因素、身心素质的有机统一。

第三，对大学生核心竞争力打造的应用性研究。有的学者从学校的角度进行分析。李向明（2010）认为，学校应大力提倡职业生涯教育来打造大学生的核心竞争力。通过职业生涯教育，引导大学生进行职业生涯定向，为大学生核心竞争力的培养提供精神动力；引导大学生进行职业生涯规划，增强大学生核心竞争力培养的针对性；引导大学生积极参与社会实践，增强大学生核心竞争力培养的实效性。罗金艳（2009）认为，学校应以就业为导向来着力提高大学生核心竞争力，要培养大学生良好的品德、态度、表达能力、人际交往的能力、组织管理能力、适应和实践能力，以及提高自己的知识水平，从而达到提高大学生核心竞争力，最终达到顺利就业的目的。朱丽娟（2010）认为，高校应首先确立以就业为导向的人才培养方式，建立高水平的创新型教师队伍，以及构建完善的大学生就业服务体系来提升大学生的核心竞争力。他们都是从职业的角度谈了学校应该如何做来打造大学生的核心竞争力。

俞锋讨论了从创新人格的角度来培养大学生的核心竞争力。并指出，培养大学生创新人格的重点在于将创新意识和创新精神内化为学生心理层面相对稳定的模式，关键是创新问题的提出和创新构想的实施。要坚持学生主体，思维开发，健全人格作为指导原则，通过营造创新氛围，形成创新机制，传授创新方法，使大学生在创新文化中形成创新人格。[6]

也有的学者从学生的角度进行分析。钟永淑等（2010）从社会实践的角度出发谈了社会实践在提升大学生核心竞争力中的作用，认为社会实践是提升大学生核心竞争力的重要途径。施炜（2010）从系统论的角度出发谈了大学生就业核心竞争力的提升机制，认为大学生要提高其就业核心竞争力需要整合各种知识、技能、资源、能力、信息等，使之发生功能上的耦合、裂变，从而形成系统化的、强化的竞争优势并实现价值。[7]周伟伟等（2010）以南京农业大学学生为例，阐述了兼职对提高大学生核心竞争力的影响，并认为若是很好地利用这一措施，对于提高大学生的核心竞争力是大有裨益的。

最后是从综合应用的角度进行分析。朱克勇、卢克祥（2010）认为，可以从培养学生健全人格，加强职业生涯教育，深化教育教学改革，创新人才培养模式，强化社会实践能力和培养学生国际视野六个方面来提升大学生的核心竞争力。曾珠（2008）认为，可以依靠学校的教育指导功能和社会的支持服务功能两方面进行培育。张丽花（2009）认为，应通过确立阶段目标，通过持续学习，强化综合素质，做到知行合一，培养鲜明个性，树立品牌效应的途径培养大学生的核心竞争力。潘利民、徐继开（2008）认为，正确的战略定位是大学生核心竞争力的前提和基础，学习力是大学生核心竞争力的核心，创新能力则是关键。盛沛锋和楼文军（2008）则认为，大学生核心竞争力的培养把握个体特征是关键，发展人格要素是基础，发展特长要素是重点。打造大学生的核心竞争力从本质上来说还是大学生自身的事，落脚点还是要回到大学生自身。

第四，对大学生就业核心竞争力的实证研究。何斌（2008）在《激发大学生就业核心竞争力主动性调查分析》一文中，调查了 2007 届毕业生的状况，从学生对自身就业竞争力和自身能力素质的评价，其就业自身准备状况，影响求职应聘成功的主要原因，对学校就业指导服务工作的评价，以及最希望在提升就业竞争力方面得到哪些帮助等几个方面进行的分析。

综上所述，尽管国内对大学生就业核心竞争力的相关问题进行了一定的研究，但在理论研究和实践层面都存在着诸多问题：一方面，关于大学生就业核心竞争力的许多基本问题都没有形成统一的认识，如大学生就业核心竞争力的概念，它的构成要素、主要特点等。一些基本的问题达不成共识，必将影响其研究的进一步发展，尤其对大学生就业核心竞争力的应用性研究会有不利的影响。诚然，在每一个学科发展的初期，这些问题都是不可避免的，随着人们对这一领域认识的深入会慢慢地得到澄清。另一方面，对于如何评估和培养大学生就业核心竞争力没有形成统一的模式。目前对于大学生核心竞争力的评估方法几乎没有研究，而对于如何培养大学生核心竞争力可以说是呈现出百花齐放的局面，没有达成共识，这些问题都需要得到进一步的关注与研究。

1.3 研究思路与研究方法

1.3.1 研究思路

首先，搜集大量的国内外相关研究文献，对大学生就业核心竞争力有一个最

基本的认识；其次，对大学生就业核心竞争力的相关概念进行辨析，进一步明确对此概念的认识；然后，通过发放调查问卷，从大学生对自己的认知，对就业核心竞争力的认知，对其构成要素的认知，以及如何打造的认知等方面来调查我国大学生就业核心竞争力的现状。在此基础上，结合用人单位的相关要求详细分析了大学生就业核心竞争力的构成要素及其之间的联系，并提出培养其就业核心竞争力的策略。

1.3.2 研究方法

本研究主要运用文献法、调查问卷法和访谈法。通过文献分析，了解国内外高等教育领域中的研究现状。并在广泛调研和充分论证的基础上，设计针对大学生就业核心竞争力调查问卷，制定出相应的调查方案，指导学生对调查进行认真的作答，对调查结果采用 SPSS 软件进行统计分析。再通过对同行专家和学生的访谈，对我国高校就业指导工作的现状等有更进一步的认识和了解。

1.4 本课题研究的创新点

本课题主要有以下两个方面的创新：

第一，采用调查问卷的形式对大学生就业核心竞争力进行调查，能够更加直观和真切的了解当代大学生就业核心竞争力的现状。在目前已有的关于大学生就业核心竞争力的研究中尚属少数。

第二，对大学生就业核心竞争力的构成要素进行分析也是本文的一个亮点。大学生就业核心竞争力作为一个提出不久的概念，其构成要素如何是非常值得探讨的。本文在调研的基础上提出其构成要素体系，也是本文的创新之处。

2 大学生就业核心竞争力概述

2.1 核心竞争力的理论阐述

自从1895年达尔文发表《物种起源》一文之后，“物竞天择，适者生存”这一真理就开始深入人心：从自然界的竞争，到人类社会国家之间的竞争；从经济竞争到军事竞争；从体育竞技到学术界的竞争；乃至个人之间的升学及就业考试的竞争等……甚至可以说，有生物的地方就有竞争的存在。乃至于有人说：竞争乃社会进步的法宝。当今社会，知识更新换代的速度越来越快，人们普遍感到竞争所带来到的压力增大，要想在竞争日益激烈的社会中拥有一席之地，必须要具备一定的竞争能力，而其中最能保证我们立于不败之地的就是要具有一定的核心竞争力。

核心竞争力这一表述源于美国，最早是由经济学家Prahalad C.K.和Hamel G.提出的，他们认为核心竞争力是“在一个组织内部经过整合了的知识和技能，尤其是关于怎样协调多种生存技能和整合不同技能的知识和技能。”[8]而且，核心竞争力是企业在发展过程中经过长时间的探索和修正而形成的，是企业所独有的，最终能够给企业带来价值，使得企业在竞争中能够拥有一定的优势的核心能力。核心竞争力理论认为，核心竞争力是企业获得长期竞争优势的根源所在，是企业能够生存和发展的根本原因所在。自此之后，核心竞争力这一概念便在经济和管理领域风靡起来。

而个人核心竞争力理论是教育成功学与企业核心竞争力理论相结合的产物。既然一个企业要有其核心竞争力才能够生存下去，那么作为一个人，必然也需要具备自己的核心竞争力才能更好的存在。其中，管斌全等把个人核心竞争力定义为：不易被竞争对手效仿的，具有竞争优势的，独特的知识和技能。[9]并进一步指出有三大构成要素：人生定位、资源与能力和行动，以及四个能力结构：天赋力、学习力、创新力和自制力。

2.2 大学生就业核心竞争力的内涵

自核心竞争力的概念被引入到高等教育领域中后，就越来越受到高等教育工作者的高度关注。尤其是在就业难的大背景下，自然而然的就与大学生个体联系起来（广义上大学生指的是受过高等教育的群体，本文的研究仅针对本科生）。

假如大学生都拥有自身的就业核心竞争力，那么就业就不再是一件难事。

大学生就业核心竞争力，是相对于其他存在潜在竞争性的大学生，为了满足用人单位的需求而发展出来的，是使大学生个人独优于他人的能力的集合。它是对大学生综合能力的延伸和提炼，是其在就业领域中的发展和具体应用。它能够保证大学生个人在竞争中脱颖而出，并在以后的职业生涯中保持持续的竞争优势。通过认真分析专家学者有关大学生就业核心竞争力的界定，加之对大学生就业核心竞争力现状的调查结果，以及用人单位对求职者的相关要求，我们可以得出大学生就业核心竞争力的内涵是：大学生个体通过学习和实践所积累的一系列知识和能力的有机集合体，它不易被他人模仿，能使自己在求职时获得成功，并在以后的职业生涯中取得可持续发展。而且值得注意的是，核心竞争力具有一定的持续性，能够在一定时间内持续发挥作用，这也是核心竞争力与非核心竞争力的重要的区别之一。

由此我们可以看出，大学生就业核心竞争力有以下三个方面的内涵：

第一，从大学生获得就业核心竞争力的途径来看，大学生就业核心竞争力是在学习和实践中获得的。学习不仅仅是自身的专业领域，同时也广泛涉猎其它学科领域的知识，在“术业有专攻”的同时也增加自己知识的宽度和广度。实践则不仅仅是参加校园内的社团、协会或是系里的工作室和实验室等，同时也可以充分利用寒暑假的时间去社会上磨砺自己，这对自身的人际沟通能力、团队合作能力等都是很好的锻炼。还有一些学校有很好的实践平台，有创业实践基地或是校外合作企业等，大学生都应该充分利用来打造自己的就业核心竞争力。

第二，从培养大学生就业核心竞争力的目的来看，大学生培养就业核心竞争力必然是希望取得求职的成功。大学生在求职应聘时会与其他人进行竞争，假如学生 A 和学生 B 同时应聘一家公司的职位，A 和 B 都满足该公司招聘的一般要求，但是学生 A 的专业知识特别丰富，同时也有着在该岗位上的实践经验，对岗位要求有着更明确的认识，那么，公司就会考虑优先录取学生 A。同时，这些优势也不是学生 B 在短时间内就可以模仿到的，这就保证了学生 A 在相当长的一段时间内具有很大的竞争优势。

第三，从大学生就业核心竞争力的构成要素来看，就业核心竞争力不只是单单一种能力，而是一系列能力的有机集合体。当今社会所需要的是复合型高级人

才，以往“一招鲜，吃天下”的时代已经过去了，假设某人有着很娴熟的弹奏技巧，但是很是桀骜不驯，与他人合不来，那么即使他再有才也会被埋没。因此，大学生在培养自身就业核心竞争力时，要多方考虑，有的放矢，在充分了解何为就业核心竞争力的基础上再去全面打造，不要盲目，急于求成。而且，就业核心竞争力必须是独异于他人，不易为他人所模仿的，这样才能够保证大学生个体在求职以及以后的职业生涯中取得最后的成功。

2.3 大学生就业核心竞争力相关概念辨析

为了更好地对大学生就业核心竞争力这一概念有更准确的认识，有必要区分与就业核心竞争力紧密相关的几个概念，如竞争力与能力、核心与非核心、就业能力与就业核心竞争力以及核心竞争力与就业核心竞争力等。

2.3.1 竞争力与能力

竞争一词最早出现于《庄子·齐物论》：“有竞有争”，意指相互争胜。现代对竞争的定义是，为了自己方面的利益而跟人争胜[10]。由此可见，竞争力是参与者双方或多方通过角逐而表现出来了的一种能力，它必须通过竞争才能表现出来，而且竞争力有大有小有强有弱。

能力是一种心理特征，是顺利实现某种活动的心理条件。[11]能力可以分为一般能力和特殊能力，模仿能力和创造能力，认知能力、操作能力和社交能力，流体能力和晶体能力等。而且，能力是可以通过相关量表进行测量的，我们可以说某个人具有很高的某项能力，也可以说某人在某方面的能力不足。能力的获得是对知识和技能学习的结果。能力的发展受智力、性别等的影响，同时也因能力结构的不同而不同。这就造成了人与人之间能力不同的结果。教育和社会实践活动对人能力的发展有着很重要的影响，我们可以通过有意识、有目的地培养来发展自己的某项能力。

由此我们可以看出两者的联系和区别，能力是竞争力的基础，有了一定的能力才能具有竞争力。个人能力间的差异是个人竞争力强弱的主要原因，但是能力的可获得性告诉我们可以通过主动地学习和实践来培养。能力的发展具有性别和结构方面的差异，这就要求我们要找出特别能够培养自己能力的领域来发展之，从而让自己在该领域具备很好的竞争力，取得个人的提高与进步。竞争力是一种综合能力，是能力的有机集合体，而能力可以是单个的，我们可以说一个人具有

人际沟通能力、团队合作能力等。竞争力是动态性的，必须在与他人进行角逐时才能体现出来；而能力则既可以是动态性的，也可以是静态性的，即个体的能力不会因为不参与竞争而不存在。

2.3.2 就业竞争力与就业核心竞争力

一个人职业生涯的最低目标，就是获得就业竞争力。就业竞争力是指就业时个体相对于他人的优势所在，它可以是内部的也可以是外部的，而且不一定具有持续性和发展性，不一定能促进个人职业生涯持续和长久的发展。而就业核心竞争力则是个体相对于他人的竞争优势，而且这种优势只可能是个体内部的，具有一定的持续性和发展性，能够使得个人在职业生涯中取得持续的发展的竞争优势。举例说明：学生 C 和学生 D 同时应聘一家单位，学生 D 的专业素养（就业核心竞争力）明显高于学生 C，但是学生 C 的某位亲戚是该单位的高管（就业竞争力），于是学生 C 被录取了。导致学生 C 被录用的根本原因不是因为其具备了就业核心竞争力，而是因为他的就业竞争力。当然，学生 D 可以通过去别的单位应聘来使自身成功就业。这也就告诉我们，能够使我们成功就业的，不仅仅只是取决于我们的就业核心竞争力，其它方面的竞争优势也能够帮助我们就业。但是，只有就业核心竞争力能够帮助我们在职业发展中取得成长与提升。我们可以通过下面的图标来说明两者之间的联系和区别：

就业竞争力
- 基本竞争力 ⇨ 满足用人单位招聘的基本要求
- 核心竞争力 ⇨ 决定个人能够被录取的内部因素
- 环境竞争力 ⇨ 个人家庭环境，所处社会环境，学校环境等

图 2.1 就业竞争力与就业核心竞争力的关系

由此我们可以看出，拥有就业竞争力是拥有就业核心竞争力的必要不充分条件，即是说，具有就业核心竞争力，就必然具有就业竞争力，而具有就业竞争力，则不一定具有就业核心竞争力。

2.3.3 就业能力与就业核心竞争力

国外学者 Hillage & Pollard 将就业能力与学生的工作能力相联系，与学生得到岗位(任何岗位)的能力相联系，认为就业能力是获得最初就业、维持就业和必要时获取新的就业所需要的能力。对于个人来说，就业能力依赖于以下几个方面：知识、技能和态度等资本的存量；运用和部署这些资本的方法；对潜在雇主展示资本的能力；个人的运作空间，如劳动力市场、个人环境等。[12]

由此可见，就业能力的范畴比就业核心竞争力要广；就业能力是就业核心竞争力的基础。就业能力包括从最初对就业环境的评估和认识，简历的制作，到求职时自己良好形象的展示，以及就职失败时心态的调整等，同时就业能力还包括采取一系列的策略，譬如差异化策略、附加值策略等来实现自身的顺利就业。

2.3.4 个人核心竞争力与就业核心竞争力

目前，国内对个人核心竞争力与就业核心竞争力并没有严格的区分，两者是可以相互替代的，但是从严格意义上讲，核心竞争力概念的外延比就业核心竞争力的外延宽泛。就业核心竞争力的限定范围是就业领域，而核心竞争力的范围则涵盖了个人生活中涉及到竞争的各个领域。

2.4 大学生就业核心竞争力的主要特点

大学生就业核心竞争力是大学生各种能力的有机集合体，是大学生在就业时所具备的竞争力中最为核心和有特色的，它是大学生个人所特有的，不同于他人的竞争力，因此，探讨大学生就业核心竞争力的特点显得尤为重要。

2.4.1 整体性

大学生就业核心竞争力是大学生四年中所学到的知识以及能力的有机集合，不仅仅是一个或几个能力的简单叠加。这里“有机集合”指的是大学生个体在特定的情景下和环境中，利用外部的资源和条件切实地锻炼自身，使得各项知识和技能和谐地融为一体，而不是分散开的。就譬如是一堆沙子，在水泥的作用下，凝固为一个整体。这也正是普拉哈拉德和哈摩尔的本意，即核心竞争力反应的是一种“整体的”管理思想[13]。就业核心争力作为从核心竞争力中延伸出来的概念，理所当然也必须具备核心竞争力最本质的特征。

2.4.2 价值性

企业培育核心竞争力的根本目的是使企业能够在竞争中立于不败之地，从而为企业创造出更多的利润，相应的个人培育就业核心竞争力的最终目的就是帮助实现大学生顺利就业，从而实现个人的自我价值，进一步创造出相对于社会平均劳动水平更多的价值贡献[14]。而且大学生就业核心竞争力越突出，那么其在竞争时的优势就越大、越持久，同时，其就业核心竞争力所带来的价值就越高。

2.4.3 独特性

大学生的就业核心竞争力是个体能力、知识和技能在特定环境中的有机集合

体，大学生个体的能力有大有小，知识有丰富有贫瘠，技能有娴熟有生疏，环境又具有特殊性，所以每个人的就业核心竞争力都是独特的。大学生就业核心竞争力独特的塑造过程又带来了就业核心竞争力模仿的困难性，因此在竞争中具有就业核心竞争力的人才能脱颖而出，实现自身的顺利就业，并保持自己在职场中长久的发展。我们通常所说的：人无我有，人有我优，人优我精，指的就是就业核心竞争力的独特性。

2.4.4 稳定性

大学生就业核心竞争力是个人在大学的几年时间里，通过学校教育和自身的努力而培养和打造出来的，它深刻地烙下了时间的印记，因此具有相对稳定的特性。就如同是盖大楼，需要时间和精力，而不是像橡皮泥一样随捏遂成。因此其塑造和改变不是一朝一夕就可以完成的，这需要时间慢慢去培育和发展，这就保证了拥有就业核心竞争力的大学生在相当一段时期内的竞争优势。

2.4.5 发展性

大学生就业核心竞争力的稳定性并不是意味着其是一成不变的。一切事物都处于发展变化过程中，若是加以精心培育和打造，大学生就业核心竞争力会有很大的提升空间。且随着时间的推移，社会的变化和技术的发展必然要求个体更新知识和观念，来适应工作世界所提出的新的要求，这也就要求大学生不要固步自封，随时随地更新自己的知识和技能，发展自己的就业核心竞争力。

3 大学生就业核心竞争力现状调查及分析

为了更好的了解大学生对就业核心竞争力的认知及其现状，笔者自编问卷调查，采取随机整班抽样的方式，从江苏大学人文、工科、财经、理科和医科五大学科门类中随机抽取不同的学院，并分别从四个年级各抽取 50 人作为调查对象。共发放调查问卷 1000 份，回收问卷 967 份，其中有效问卷 901 份，无效问卷 66 份，有效率为 90%。最后应用 SPSS17.0 统计软件，用“分析—描述统计—交叉表”的方法进行数据统计分析。样本的基本构成情况见表 3.1。

表 3.1 样本的基本构成情况

变量名称	类别	人数	百分比
性别	男	380	42.2
	女	521	57.8
年级	一年级	238	26.4
	二年级	223	24.8
	三年级	224	24.9
	四年级	216	24.0
学科	理科	172	19.1
	工科	185	20.5
	医学	177	19.6
	经管	182	20.2
	人文	185	20.5

3.1 自我认知

调查显示，不太了解和不了解自己喜欢或擅长什么样工作的学生比例分别达到了 29%和 41.2%；不同专业的学生在“你知道自己喜欢什么样的工作吗”这一项上差异显著(X^2=22.680, P=0.031)，人文学科和经济管理的学生比其他学科的学生更了解自己喜欢什么的工作。而了解 “自己在找工作的时侯有什么优势”的学生比例仅为 49.2%，可见大学生对自己的优势在哪里不是很了解；不同年级的学生在此项上差异显著(X^2=19.913，P=0.018)，四年级选择了解的要高于其他年级的学生。然而，了解自己在找工作中的不足的人的比例却是 70.4%，这可能与我们的“内省”的文化和教育有关，不同性别、年级和学科的同学在此项上均没有显著的差异(X^2值分别为 7.162，13.086，20.859，P 值均>0.05)。(详见表 3.2）总体可见，大学生们对自己的认知还是不够的，有待于进一步加强。

表 3.2 大学生自我认知的基本情况

	知道自己喜欢什么样的工作		知道自己擅长什么样的工作		了解自己在找工作时的优势		了解自己在找工作时的不足	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
非常了解	129	14.3	80	8.9	79	8.8	122	13.5
比较了解	510	56.6	450	49.9	364	40.4	513	56.9
不太了解	241	26.7	353	39.2	423	46.9	246	27.3
不了解	21	2.3	18	2.0	35	3.9	20	2.2

3.2 专业认知

调查显示，大学生现在所学的专业，有 53.3%的人是自己选的，25.1%的人是父母选的，15.5%的人是学校调剂的，另有 6.1%的人属于老师推荐的。非常了解自己所学专业的学生仅有 7.3%，不太了解和不了解自己所学专业的学生高达到了 29.5%（详见表 3.3）。

表 3.3 对所学专业的了解程度

选项	人数	百分比
非常了解	66	7.3
比较了解	569	63.2
不太了解	238	26.4
不了解	28	3.1

由表 3.4 可知，非常满意自己所学专业的只有 8.0%，不太满意和不满意自己所学专业的学生高达 32.5%。进一步分析表明，不同年级、专业的学生对自己的专业满意度有显著差异(X^2分别为 26.436,22.719,P 值分别为 0.002 和 0.03)，大四的学生比起其他年级的学生更不满意自己的专业，人文和理科的学生比起其他专业的学生更不满意自己的专业。

表 3.4 对所学专业的满意度

选项	人数	百分比
非常满意	72	8.0
比较满意	563	59.5
不太满意	245	27.2
不满意	48	5.3

由表 3.5 可知，大学生认为所学专业容易找工作的仅有 9.7%，不太容易找工作的高达 56.4%，可见大学生认为找工作难或信心不足的现象比较严重。另据

分析，不同性别，年级和专业的学生在此项选择差异非常显著（X^2分别为 40.949，61.881，162.572，P 值均<0.01）。女生比男生觉得就业更难，大四比其他年级更觉得就业不容易，人文、理科和医科比其他专业更觉得就业不容易。

表 3.5 对所学专业就业形式的认知

选项	人数	百分比
容易	87	9.7
比较容易	267	29.6
不太容易	508	56.4
不容易	39	4.3

3.3 求职时的困扰因素

由表 3.6 可知，求职时最困扰大学生的因素从高到低依次是：工作经验欠缺（70.8%）、就业核心竞争力不突出（51.2%）、求职技巧欠缺（42.0%）、对企业岗位专业知识缺乏了解（38.6%）、沟通能力不足（32.4%）、招聘信息不足（20.0%）。工作经验欠缺排名第一，这一方面显示出了学校在提供实习方面的不足，另一方面也显示出了大学生们自身在寻求实习时的被动性。而就业核心竞争力不突出，则显示出了学生自身在专业知识、学习力、创新力等方面的不足。求职技巧欠缺则是需要高校的就业办等相关职能部门加强对大学生们此方面的培训。

表 3.6 若求职最困扰自身的因素

选项	人数	百分比
工作经验欠缺	638	70.8
对企业岗位知识缺乏了解	348	38.6
就业核心竞争力不突出	461	51.2
求职技巧欠缺	378	42.0
招聘信息不足	180	20.0
沟通能力不足	292	32.4

进一步分析表明，男生和女生在就业核心竞争力不突出、求职技巧欠缺、两项上存在差异显著，女生比男生更加认为这两项是求职时所困扰的主要因素。大二、大三、大四的学生更认为对岗位知识缺乏了解是困扰其求职时的因素。工科、经管、人文专业的学生更认为工作经验欠缺是困扰其求职时的因素；理科、工科和经管的学生更认为对岗位知识缺乏了解是困扰其求职时的因素；经管和人文专业的学生更认为就业核心竞争力不足是困扰其求职时的因素；经管专业的学生更认为求职技巧欠缺是困扰其求职时的因素。（详见表 3.7）

表 3.7 不同性别、年级、专业在将来求职中最困扰因素的比较

		工作经验欠缺		岗位知识欠缺		就业核心竞争力欠缺		求职技巧欠缺	
		未选	选中	未选	选中	未选	选中	未选	选中
性别	男（残差）	13.1	-13.1	-5.2	5.2	36.4	-36.4	21.4	-21.4
	女（残差）	-13.1	13.1	5.2	-5.2	-36.4	36.4	-21.4	21.4
	Pearson 卡方	3.766		0.525		24.170		8.577	
	渐进 Sig	.052		.469		.000**		.003**	
年级	一年级	3.5	-3.5	20.9	-20.9	9.8	-9.8	-9.2	9.2
	二年级	-13.1	13.1	-13.9	13.9	-2.9	2.9	-7.4	7.4
	三年级	3.6	-3.6	-5.5	5.5	6.6	-6.6	1.0	-1.0
	四年级	6.0	-6.0	-1.6	1.6	-13.5	13.5	15.6	-15.6
	Pearson 卡方	5.048		12.013		5.906		7.121	
	渐进 Sig	.168		.007**		.116		.068	
专业	理科	19.8	-19.8	-10.6	10.6	15.0	-15.0	1.2	-1.2
	工科	-3.0	3.0	-15.5	15.5	16.7	-16.7	7.6	-7.6
	医学	5.3	-5.3	18.4	-18.4	1.6	-1.6	7.3	-7.3
	经济管理	-18.1	18.1	-1.7	1.7	-8.9	8.9	-17.6	17.6
	人文学科	-4.0	4.0	9.5	-9.5	-24.3	24.3	1.6	-1.6
	Pearson 卡方	21.185		18.392		25.850		9.623	
	渐进 Sig	.000**		.001**		.000**		.047	

注：*表示 $p<0.05$，**表示 $p<0.01$.

3.4 对就业核心竞争力构成要素的认知

调查显示，大学生对就业核心竞争力的概念有所了解的占 28.8%，不太了解的占 58.7%，还有 12.4%的人不了解此概念。在此背景下，大学生认为就业核心竞争力的构成要素从高到低依次为专业技能（68.9%）、人际交往能力（61.3%）、创新能力（57.8%）、学习能力（55.6%）、团队合作能力（53.7%）、语言表达能力（41.2%）、适应能力（35.5%）、组织管理能力（34.3%）、逻辑思维能力（33.9%）、自制能力（18.4%）。其中，专业技能是核心，人际交往能力、创新能力、学习力等是主要的构成要素。大学生就业核心竞争力是一个系统，不是单个的因素，只

有几方面共同发挥作用，才能促使大学生顺利就业。（详见表 3.8）

表 3.8 对就业核心竞争力构成要素的认知

选项	人数	百分比
专业技能	621	68.9
学习能力	501	55.6
创新能力	521	57.8
自制能力	166	18.4
团队合作能力	484	53.7
逻辑思维能力	305	33.9
语言表达能力	371	41.2
适应能力	320	35.5
人际交往能力	552	61.3
组织管理能力	309	34.3
其它	4	0.4

对不同性别、年级和专业的大学生对就业核心竞争力认知状况的分析结果表明：排在前五位的就业核心竞争力要素是一样的：均为专业技能、创新能力、人际交往能力、学习能力和团队合作能力。只有大三和理科的学生分别把人际交往能力和创新能力排在第一位之外，其它的均把专业技能排在第一位。可见，专业技能在大学生就业核心竞争力中的核心地位是毋庸置疑的。

3.5 对自身就业核心竞争力现状的认知

在对你认为你具备了哪几项就业核心竞争力要素的调查中，大学生认为自己所具备的要素从高到低依次为学习能力（60.8%）、适应能力（48.4%）、团队合作能力（47.7%）、人际交往能力（47.6%）、自制能力（29.9%）、逻辑思维能力（29.5%）、语言表达能力（29.5%）、专业技能（27.7%）、创新能力（26.0%）和组织管理能力（21.4%）。 由此可见，在就业核心竞争力中最核心的因素即专业技能，有相当多的同学认为自己还不具备，而创新能力则更为欠缺的；团队合作能力和人际交往能力尚可；学习能力为大多数同学所具备。这就需要大学生针对自己的不足有的放矢地进行弥补，最大可能的打造自身的就业核心竞争力。对不同性别、专业、年级同学的进一步分析表明：学习能力均排名第一；人际交往能力和团队合作能力次之；专业技能和创新能力则是最欠缺的。与大学生总体的就业核心竞争力现状一致。详见表 3.9。

表 3.9 对自身具备了就业核心竞争力构成要素中哪几项的认知

选项	人数	百分比
专业技能	250	27.7
学习能力	548	60.8
创新能力	234	26.0
自制能力	269	29.9
团队合作能力	430	47.7
逻辑思维能力	266	29.5
语言表达能力	266	29.5
适应能力	436	48.4
人际交往能力	429	47.6
组织管理能力	193	21.4
其它	3	0.3

而觉得自己的专业可以成为自己就业核心竞争力一部分的人数比例仅为18.3%，认为不是的比例为21%，认为不一定是的则占到了50.2%，详见表3.10。由此可见，大学生们对自己的专业可以成为自身就业核心竞争力一部分是抱怀疑甚至是否定的态度的。

表 3.10 对所学专业是否可以构成自己的就业核心竞争力的认知

选项	人数	百分比
是	165	18.3
不一定	452	50.2
不是	189	21.0
说不上来	95	10.5

3.6 对就业核心竞争力打造途径的认知

调查显示，有81.2%的学生认为必须要培养自身的就业核心竞争力，认为不一定要培养的占12.2%，认为没有必要培养的占3.7%，2.9%的认为说不好，详见表3.11。可见，大部分学生认为打造自身就业核心竞争力是很有必要的。在“你有没有采取一定的措施来打造你的就业核心竞争力？”这一选项中，有63.9%的人选了有，36.1%的人选择了没有。在采取措施打造自身就业核心竞争力的人中，采用的打造自身就业核心竞争力的方式从高到低依次为多读书、培养专业技能、做兼职、听讲座等。

表 3.11 对有无必要培养自身就业核心竞争力的认知

选项	人数	百分比
有	732	81.2
不一定	110	12.2
没有	33	3.7
说不好	26	2.9

在“你认为学校有没有学校采取了一定的措施来打造学生的就业核心竞争力？”这一选项中，54.6%的学生认为有，21.4%的学生认为没有，还有24%的学生不清楚，详见表 3.12。在选择学校采取了一定措施的同学中，认为学校所采用的方式从高到低依次为开设相关课程、提供实习机会、举办相关讲座、开办培养能力的活动和各种竞赛等。另外，调查表明，有47.3%的同学认为如果有关于这方面的讲座或课程其会参加，有 43.5%的同学觉得其不一定会参加，有 6.7%的同学认为其不会参加，还有 2.6%的同学不清楚。由此可见，学校在此方面的宣传力度和培养力度都是不够的，有待于进一步加强。

表 3.12 对学校是否采取措施打造大学生就业核心竞争力的认知

选项	人数	百分比
有	492	54.6
没有	193	21.4
不清楚	216	24.0

那么，如果大学生自身有打造自己就业核心竞争力的意识的话，其会采取行动吗？有68.4%的人认为会采取一定的行动来打造自身的就业核心竞争力，24.6%的人觉得不一定会，3.8%的人选择不会，3.2%的人选择不清楚。由此可见，大部分同学对这方面还是相当关注的，这不仅要求学校采取更多样的形式来帮助大学生打造自身的就业核心竞争力并加强宣传力度，同时要求大学生平时多关注此方面的信息，自身也采取一定的措施来提升自己的就业核心竞争力。

4 大学生就业核心竞争力的构成要素分析

4.1 大学生就业核心竞争力的构成原则

任何概念或事物的构成都要遵循一定的原则。所谓原则，指的是说话或行事所依据的法则或标准[15]。大学生就业核心竞争力的构成也必须遵循相应的原则。

4.1.1 核心性

核心性是就业核心竞争力最重要的构成原则，是指大学生就业核心竞争力的构成要素必须是与成功就业最密切相关的因素，且不容易被外界因素所影响和替代，具有相对的稳定性。譬如说，一辆汽车是由很多零部件组成，但是最本质的使得汽车能够开动的就只有几个关键部位而已，那就是一辆汽车的核心。大学生就业核心竞争力的核心性保证了其难以模仿性，以及其在一定时间内的不可替代性，能保证大学生在相当长的一段时间内具有难以比拟的优越性。

4.1.2 竞争性

就业核心竞争力是一个人相对于他人的竞争优势，最终目的是促使个人在竞争中获胜，实现自身的成功就业。因此，大学生就业核心竞争力的构成要素必须具备竞争性，能使大学生在求职中胜出。就业核心竞争力的竞争性要求大学生在培养自身就业核心竞争力时关注企业的招聘要求，以及对自己想要从事的职业有所帮助的各种能力要求，因为决定你是否具有竞争性的根本因素是用人单位和岗位要求。如购买汽车时选择品牌 E 而不是品牌 F，是因为对我而言，我更看重的是汽车的安全性能，而品牌 E 的安全性能要高于品牌 F，那么即使品牌 F 在价格、速度、灵活性等方面要优于品牌 E，我也不会予以考虑。

4.1.3 动态性

大学生就业核心竞争力的形成是在特定环境中各种因素相互作用、有机结合的结果，往往会受到个体当时的知识水平、社会技术以及社会环境等方面因素的制约和影响，使得大学生就业核心竞争力具有一定的时代局限性，其就业核心竞争力的综合特性要随外部环境的变化而不断调整. 且调整幅度要和环境变化路径高度吻合[16]。由此，大学生就业核心竞争力必须具备动态性，是能够更新和发展的，这样才能够保证自己在职业发展的道路上不断地调试自身以适应社会的进步和发展。而且，不同时代大学生就业核心竞争力的内涵也会随着社会的发展、技术的进步而产生相应的发展和改变。

4.2 大学生就业核心竞争力的构成要素

调查分析表明，大学生认为的就业核心竞争力构成要素，从高到低依次为专业技能、人际交往能力、创新能力、学习能力和团队合作能力。这些因素是大学生结合自身经验以及所观察到的社会需求所得出来的结论。那么，企业在招聘时更看重大学生哪方面的能力呢？

中国联通人力资源部负责人曾先生认为，重视团队精神，只要专业对口、成绩优秀的本科以上毕业生都可应聘联通，尤其欢迎具有团队协作精神和创新精神的应聘者。[17]海尔对应届毕业生没有太多的苛刻，除了对应聘者应该具备的专业知识、能力品质外，海尔还看重应聘者的活力、创新能力以及认真负责的执行能力。[18]

山东建筑大学在走访的企业调查中发现，有 68%的受访者认为，相对于学习成绩，学习能力更重要。他们认为，工作中更需要的是较强的学习能力，只要学会学习，不管在校期间分数如何，在以后的工作中都会有优秀的表现。[19]

由《中国青年报》社会调查中心于 2001 年底至 2002 年夏秋完成对惠普、西门子等 30 家最为知名的跨国公司进行的调查表明：创新能力、团队精神、沟通表达能力及学习能力是用人单位最为看重的四项素质。[20]

天津职业大学校长董刚说道：我们曾邀请部分在天津的 500 强企业，让他们把有关学生就业的 10 个问题做个排行。结果显示，学生的外语、技能分别排在第四位、第六位。前三位分别是团队精神、工作态度、沟通能力。[21]

由此我们可以看出，中国企业在求职者基本上满足自己的招聘要求的前提下，特别看重求职者是否具有创新精神、团队精神、沟通表达能力和学习能力。那么，国外的企业所看重的因素与国内用人单位所看重的要素是否相同呢？

NACE 对 1529 个雇主进行了一项研究，让雇主们采用量表从“1=不重要”到“5=非常重要”报告了再工作应聘者中被评估最多的技能。排前两位的分别是人际交往能力（4.67）和团队合作能力（4.65）。[22]

美国《培训》杂志针对 700 名人力资源部经理进行了一项调查，结果如下：67%的人力资源部管理者反映他们倾向于雇佣缺乏技能但有较强“软能力”（如组织能力、交流能力、团队协作能力、问题处理能力、交际能力等）的应聘者。为什么呢？因为绝大多数（93%）的人力资源的管理人员认为，进行新员培训时，

专业技能比“软能力”更易于传授。[23]

综合以上调查结果，我们可以总结出大学生就业核心竞争力最基本的构成要素为：专业技能、创新能力、人际交往能力、学习能力和团队合作能力。

4.3 大学生就业核心竞争力构成要素之间的关系

1994 年，哈默在《核心竞争力的概念》一文中指出:核心竞争力代表着多种单个技能的整合，并这种整合构成了核心竞争力的突出特性。麦肯锡咨询公司几位专家(K. P. Covne 等，2001)，给出的核心竞争力定义为：核心竞争力是群体或团队中根深蒂固的、互相弥补的一系列技能和知识的组合，借助该能力，能够按世界一流水平实旌一到多项核心流程。[24]因此，大学生就业核心竞争力各要素之间是相互依存、相互支撑，是各要素之间的有机集合。

4.3.1 专业技能是大学生就业核心竞争力的核心

专业技能是大学生就业核心竞争力构成要素中最为核心的要素。每一个职位都有其最基本的能力和技能要求，相应的就要求应聘者具有最基本的专业技能，这是成功应聘一个职位最基本的要素。专业技能包括专业知识和专业能力，在大学中对于专业知识的学习是相对容易的，可以在老师的引领下完成，但是如何把知识转化为相应的能力，就需要充分发挥自身的主观能动性了。譬如，应聘教师岗位要求的硬性条件之一即为拥有教师资格证书，而此证书是在你拥有了一定的课程知识和教学技能的基础上，通过国家考试才会颁发的。如何具备教学技能，不能仅仅靠毕业实习，而是要靠自己在平时的多锻炼、多积累。目前我国好多专业都有其相应的资格证书，这是你具备一定专业技能的资格认证。在求职时个人的专业背景具有很大的竞争优势，非本专业的人士要比本专业的学生花费更多的努力，付出更多的心血才能获得同样的职位。如今就业市场上的竞争日趋激烈，只有打好专业基本功，拥有自己的专长，才能更好地打造自己的就业核心竞争力。

4.3.2 学习能力是大学生就业核心竞争力的基石

学习是人类文化传承的最基本的途径，也是快速获得知识的最佳途径。古人云“吾生也有涯，而知也无涯”，强调的就是学习的重要性。联合国教科文组织在《学会生存》一书中写道：未来的文盲，不再是不识字的人，而是没有学会怎样学习的人。现代社会知识更新换代的速度很快，尤其是科学技术领域，更是日新月异，如从原始的结绳计数到珠算，到后来的计算器、计算机，就是最好的例

证，这就要求我们具有很强的学习能力，才能够适应职位上知识的更新所带来相应的要求。所谓学习能力是指学习新知识、新技术的能力，从对学习内容的筛选到对知识和技能主动有计划地学习，新旧知识之间的联结和融合，以及最后对其提取和应用。它涉及了人的观察力、注意力、记忆力、思维力等一系列的心理过程。学习能力强的人掌握新知识和技能的速度快，准确率高，相应的就带来人力资本的节省。学习能力是大学生就业核心竞争力的基石，是获得其它各项能力的基础，只有具备了良好的学习能力，大学生的其它各项能力才能够得到发展与提高。

4.3.3 创新能力是大学生就业核心竞争力的灵魂

创新就是知识的重组，创新能力是创造性地提出并解决问题的能力。创造性，就是新颖，有价值。创新能力是形成大学生竞争优势的资源，其关键是以新思维、新技术、新方法赢得竞争优势。[25]同样的知识，以不同的形式组合，就能够产生不同的能量。就如同石墨和钻石，同样的构成元素，以不同的形式排列组合，完全就是两种不同价值的物品。

创新可以分为两种，一种是以前所未有的，个人所提出的是第一个，如电脑的发明；另一种是在前者的基础上所创造出来的，如带橡皮的铅笔就是在有了铅笔和橡皮的基础上创造出来的。创新能力是大学生就业核心竞争力的灵魂，而真正拥有创新能力的人屈指可数。在竞争日益激烈的今天，创新能力对于一个企业而言，具有越来越重要的地位，它能够保证一个企业在竞争中占据优势。例如，苹果注重用户体验，不满足于既有的手机系统和模式，时刻都在提出新思维，创造新系统，因此在手机市场中始终是处于遥遥领先的地位。因此，具有创新能力、创新思维的个人就显得弥足珍贵，它能够给企业带来很大的价值，同时也就能保证个人具备相当稳固的就业核心竞争力。

4.3.4 人际交往能力是大学生就业核心竞争力的保障

现代社会越来越注重“人”这一要素，尤其是日益显得重要的第三产业，主要服务的对象是人，这就要求其工作人员具有相当好的人际交往能力，而在第一和第二产业中，产品的产出和销售等都需要部门与部门之间以及公司和外界间具有良好的交往技巧。在企业内部，良好的人际交往能力能够使得职员之间有着良好的人际关系，这在很大程度上能够形成良好的企业文化氛围，这就成了企业无

形的资产。据相关研究表明，目前占优势的霍兰德代码是E和S，这表明将来需要雇佣较多人员的职业将会利用工作者企业型和社会型的技能，即“与人打交道”的技能。

顾名思义，人际交往能力是指人与人之间交往的能力。具备良好人际交往能力的个体能够敏锐地感受到他人的情绪和需要，从而能够设身处地地为他人着想，维持与他人之间良好的关系，个体也能够很好地表达自己的情感和需要，让他人更好的理解自己；同时也能够很好地处理与他人之间的分歧和争端，解决人与人之间的矛盾；在集体中也能够很好地与他人交流，与团体有着良好的互动和交流。良好的人际交往能力是大学生就业核心竞争力得以顺利发挥的保障，面试时、日常的工作中都需要与他人打交道，拥有良好的人际交往能力，就相当于是在你的求职通行证上盖了个戳，能够使你在职场中做到游刃有余。

4.3.5 团队合作能力是大学生就业核心竞争力的关键

知识经济呼唤人们之间的共融合作，全球经济一体化呼唤合作双赢。我们处在竞争与合作共存的时代，需要更注重合团结合作。[26]个人单打独斗的时代已经过去，现在社会的发展趋势是团队合作。奥巴马成为美国的总统，微软成为世界巨头等都是因为背后有一支强大的团队在支持着他们。“一把筷子折不易”，正如一台机子的运转，是由各个组成部分相互配合的结果。也正如一位老板对员工们告诫的那样：这个世界是瞎子背着跛子共同前进的时代！只有团队合作，才能创造出 1+1>2 的奇迹。企业愈来愈重视员工的团队合作能力，毕竟一个团队的有效运作是需要团队的每个成员都发挥其独特的作用。

团队合作能力是指团队成员之间互帮互助、互相协作，发挥团队精神以达到团队目标的能力。拥有团队合作精神的个体不会自高自傲，认为自己是团队的骨干而孤傲，破坏团队之间良好的合作关系。就如同坦克的履带，都是发挥了同样重要的作用的，少了任何一个环节，坦克都不能正常前进。团队合作能力是大学生就业核心竞争力的关键，在以后的职场生涯中，个人要与小到一个团队，大到一个企业的人员相互合作。拥有了团队合作能力，就能够使企业这个大机器在你这个零部件上良好地运作，同时也能与其它个体很好的合作，维持良好的人际关系。

总之，大学生就业核心竞争力的五项构成要素之间不是单独发挥作用的，它

们需要团结在一起才能更好的发挥作用。离开了其中任何一项，个人的就业核心竞争力就是不完整的，就会带来个人的就业以及以后职业发展受限。因此，大学生就业核心竞争力是一个有机的整体，其中专业技能是核心，学习能力是基石，创新能力是灵魂，人际交往能力是保障，团队合作能力是关键。

5 大学生就业核心竞争力提升策略

大学生就业核心竞争力研究的根本目的，就是为了提升大学生的就业竞争力。在明确了大学生就业核心竞争力的构成要素和目前现状的基础上，我们就可以有的放矢，采取相应的措施来帮助大学生提升自己的就业核心竞争力，从而帮助他们成功就业，并在今后的职业生涯中发展的更好。大学生就业核心竞争力的培养需要高校和大学生双方共同努力，大学生作为就业核心竞争力的主体，所付出的努力显得尤为重要。其中，大学生对自身的正确认识和定位是前提，大学生自身的学习和努力是关键，而高校的教育和培养是重点。只有通过各个方面的共同努力，大学生才能更好地提升自身的就业核心竞争力。

5.1 大学生自我认知是提升大学生就业核心竞争力的前提

从前面调查研究中，可以看出大学生的自我认知水平不高。正确的战略定位是培养大学生就业核心竞争力的前提，只有清楚的了解了自己的兴趣、优势、性格和能力等要素，才能有的放矢地结合自身的专业培养特定的专业技能，从而打造自身的就业核心竞争力。古语说：知己知彼，才能够百战不殆。大学生可以通过各种途径来了解自己的优势和劣势，从而充分地发挥自己的优势，不断地弥补自己的短板。

5.1.1 进行相关测试，准确认识自我

目前，国内有很多关于个人兴趣、性格、能力和价值观等方面的问卷，同时也引进了很多国外相对成熟的测试量表并进行了本土化处理。这些问卷和量表都是心理学家或职业学家经过多年的资料收集，反复的试测编撰，并经过很多实践检验，以及同行业专家的认可而成行的。大学生应该充分的利用这些有价值的资源来帮助我们更好的了解自己。比如说，霍兰德职业兴趣调查表可以帮助大学生了解自己的职业兴趣所在；迈尔斯-布里格斯性格类型指标（MBTI）可以帮助大学生了解自己的人格类型及职业特征等。大学生可以在网站上，例如生涯设计公益网、职业规划中国网、某些大型的招聘网站（如智联招聘等）找到相关的测评工具，或是某些职业生涯规划的书籍，如《大学生职业生涯规划与发展》（李晓波主编）等找到相关的量表。如果大学生想要一些更为专业的测评并得到相关的反馈，可以去一些职业心理咨询机构，或是登录某些大型职业咨询公司的网站（如北森公司等）进行相关的测试。

除此之外，许多高校的心理健康教育中心或就业指导服务中心都引进有系统的测试软件来帮助大学生更好的认识自己，如江苏大学心理健康教育中心引进了职业天空(CAREER SKY)测评和朗途职业测评软件，就可以帮助大学生从职业兴趣、职业性格、职业价值观等角度来更好地认识自己。

5.1.2 咨询周围人士，全面认识自我

周哈里窗理论表明，我们都有隐藏的我和开放的我。大学生的某些方面对于自己而言是盲点，而他人却能够很好的了解到。通过向周围的亲朋好友及师生咨询，大学生可以了解一些为别人所知道而自己又不是很清楚的自我，从而对自己有更为全方面的了解和更深层次的认识。朋友眼中的你，亲戚眼中的你，老师眼中的你和室友眼中的你，都是不同环境中的你，而这每一个层面都是你的一个侧影，每一个层面综合起来就是一个更为全面的你。有时我们表现出来的性格特点自己是意识不到的，偶然间听到他人提起自己才醒悟到。但是值得注意的是，对于他人反馈给我们的信息要有选择性地接收，因为毕竟每个人都有一定的局限性，他人眼中的我其真实性有待进一步检验。而且，有时大学生所表现出来的特性是在特定场合下才出现的，日常生活中是基本上看不到的，这就不属于大学生的核心特质，这个也需要大学生认真思考，加以客观辨析。

5.1.3 参加相关活动，系统认识自我

大学生可以通过参加一些活动或是加入社团来了解自身的兴趣爱好以及能力特长所在。有些人对艺术感兴趣，就会去参加舞蹈协会、手风琴协会等；有些人对体育感兴趣，就会去参加羽毛球协会、篮球协会等；有些人对写作感兴趣，就会去参加文学协会或是参加校报编辑部等，而且大学生可以通过参加这些协会来发现自身是否真正对之感兴趣或只是好奇。再者，大学生通过参加活动和协会可以了解自己擅长哪些方面，是组织协调、宣传策划，还是人际沟通等。

当然，大学生了解自己的途径有很多，上面只是列举了几个常见的方法而已，只要大学生做生活的有心人，必然能够更好的发现自己、了解自己，从而更好的认识自身，打造属于自己的就业核心竞争力。

5.2 大学生个人努力是提升大学生就业核心竞争力的关键

在找准自身的定位之后，大学生就可以通过各种途径来打造自身的就业核心竞争力，这是对自己负责任的表现，也是自我成长与自我提升很好的机会。大学

生可以通过寻找各种途径，尝试采用各种途径和方法来打造自己的就业核心竞争力，为将来的成功就业打下良好的基础，并做好充分的职业准备。

5.2.1 通过系统阅读，夯实知识基础

培根说：读史使人明智，读诗使人灵秀，数学使人周密，科学使人深刻，伦理学使人庄重，逻辑修辞之学使人善辩；凡有所学，皆成性格。读书的好处可见一斑。大学生不仅能够通过阅读人文类书籍来开阔自身的眼界，增加自身的见识，提升自身的内涵，而且通过阅读专业相关的书籍可以更好的帮助自身了解所学的专业，加深对自身所学专业知识的理解，而且还能够帮助自身找准所感兴趣的领域，找到将来求职时的方向。而且，不仅要多读书，而且要读好书。有些专家学者给大学生列了书单，这都是经过精挑细选对大学生个人发展很有助益的书籍。大学生应充分利用图书馆以及网络等便捷的资源，加之如今很多地区都开办了一卡通（一个区域内的图书证都是可以通用的），这样大学生就可以同时在几个高校的图书馆借阅书籍，更是方便了大学生的阅读。通过阅读各种各样的书籍，尤其是通过阅读专业书籍，不仅可以提升大学生的专业技能，有助于自身学习能力的提升，同时也有助于大学生以后在发挥创新能力的时候积累足够的铺垫。

5.2.2 参加社会实践，培养实践能力

社会是个大课堂，大学生应该充分利用闲暇时间及寒暑假的机会来进行社会实践。通过参加一定的社会实践活动，不仅可以帮助大学生把在课堂中学到知识很好地运用到实践中去并加深对之理解，同时也可以帮助大学生对自身的知识和能力进行查漏补缺，从而更好地打造自身的专业技能。与此同时，与社会这个大舞台中形形色色的人打交道，也有助于大学生人际交往能力的提升。大学阶段是一个人思维最活跃的时期，因此大学生总是有很多好新鲜的注意和想法，加之有一个好的成长平台，可以“海阔任鱼跃，天高任鸟飞”，创新性的想法就会自然而然地出现了，这也有助于大学生自身创新能力的提升。除了学校自身所提供的暑期社会实践、专业实习和毕业实习之外，大学生应该亲身体验一下如何充分有效地利用自己的资源来找一份兼职，这是将来对找工作的预演和准备，对自身其它方面能力也是一个很好的锻炼，更有利于毕业之后的成功就业。

5.2.3 进行课题研究，提升自我水平

成功的道路有千千万，我们只选择适合自己的那一条。对于有学术追求的大

学生，可以通过参加一些科研课题组和项目组来提升自己专业方面的水平。这就要求大学生自己努力与相关老师多沟通联系，使其悦纳自己，从而给自己实践的机会。同时也可以申报学校的科研立项，了解科研的一系列流程，并通过科研实践来真正了解科研工作，以及自己是否真正对科研工作感兴趣，真正愿意在科研的道路上走下去，同时也可以请专业老师来督促自己进行相关的研究工作。这对大学生自己的专业技能和学习能力都是很好的锻炼和提升的机会。

大学生还可以通过其它的途径来打造自身的就业核心竞争力，例如通过咨询专业的职业咨询师，让其给自己量身制作一套适合自己的方法等。实践是了解自身的最佳途径，通过实践大学生才能真正了解自己的劣势在哪里，是专业知识欠缺还是有社交焦虑等，然后有针对性地进行弥补。同时大学生对自己所想要从事的职业也要有个客观鲜明的认识，明确其对求职者各方面能力的要求，明了自身是否真正适合那份工作，并相应地调整自己的职业生涯规划。

5.3 高校的培养策略是提升大学生就业核心竞争力的重点

学校作为培养人才的摇篮，其自身所发挥的作用是不容小视的，而且就业是一个系统的工程，不是单单某个人的事，学校作为向社会输入人才的重要环节，必然需要为大学生顺利地进入社会做好最充分的准备工作。正如哈佛大学前校长博克（2008）在《回归大学之道》一书中写道：高校的任务之一即是让学生为职业生涯做好准备。

5.3.1 以市场需求为导向，不断地优化课程设置

据前面的调查显示，大部分的大学生并不认为自己的专业可以成为自身就业核心竞争力的一部分。究其原因，可能是与自己的兴趣爱好不符合有关，还有一个可能是所学的专业市场已经趋于饱和，因此对此方面的人才需求不多。这就要求高校在进行专业设置的时候考虑到市场需求，不能盲目地跟风。既要考虑到高校专业设置的滞后性，谨慎在一个当下很火的专业上的投资建设；也要考虑到高校专业设置的前瞻性，应该依据市场上不断滋生的新兴职业，培养和提供相应的高级专业人才。另外，在高等教育大众化的背景下，高校不要盲目地扩大招生规模，尤其对于那些就业前景不太好的专业学科，招生人数应该有所限制或者停止招生。

5.3.2 以能力培养为重点，加大社会实践的比重

我们的调查显示，大学生认为就业时最困扰的因素，工作经验欠缺排名第一，这与目前企业招聘很多岗位都要求工作经验有直接关系，同时也显示了高校人才培养的弊端。目前，高校的教育模式显得有些单一，基本都是以讲授为主，相比之下实践课程有些薄弱，对学生的考核也基本上是考试成绩加平时成绩。因此，高校应该特别重视，进一步加强实践环节，改变单一的教学模式，多实施情景教学、实践教学等模式，同时加大对师资队伍的投入和支持，引进具有实践经验的老师，以期在学生有需要的时候能够有所帮助。而且，不应仅仅通过毕业实习来促进大学生的社会实践，也应该通过暑期社会实践等实践方式来帮助大学生提高自身的实践水平。对于一些特殊专业或紧缺专业，还可以通过校企联合办学的方式，加大大学生社会实践的比重。这样，不仅仅使高校在培养学生时具有一定的针对性，同时也使得学生在平时学习闲暇时有机会进行社会实践，在毕业后也能够顺利就业。

5.3.3 以求职就业为导向，完善大学生就业指导

我国目前很多高校都实行三级就业管理模式，即校级就业指导服务中心、学院的就业指导工作和毕业班辅导员的就业指导。其中，学校就业指导服务中心主要负责学生就业工作的宏观政策制定、就业技巧的指导、招聘信息发布等；各个二级学院也会提供一部分与专业密切相关的就业信息；毕业班辅导员会对学生提供有针对性的就业帮助。值得注意的是，目前我国高校的就业指导部门所发挥的更多的是行政管理职能：负责学生、用人单位和学校“三方协议”的签订，负责毕业派遣等手续办理等。学校就业指导部门介入过多的事务性工作，对职业生涯规划在学生发展和就业中的作用缺乏足够的重视，就业指导特别是职业生涯规划的教师队伍建设还不够完善。甚至在一些大学里，就业指导课是从大学四年级才开设的。[27]

赵颂平（2004）在《关于大学生职业生涯规划的调查与分析》一文中指出，大学生对职业生涯规划感到陌生，而且职业生涯规划方面的知识来源途径少，没有专门的职业生涯规划咨询机构；职业生涯规划没有跟上学分制改革的步伐，使得学生在课程选择上找不到明确目标，夹杂着许多的盲从因素。在这一方面，我们应该充分借鉴国外的先进经验。国外高校一般设有自成体系的毕业生就业指导

机构：第一层次是学校就业辅导中心，以就业辅导和服务为主；第二层次是学院就业辅导机构，以开展就业心理咨询为主；第三层次是系、专业就业辅导人员，以辅导学生专业定向为主。在各个层次的就业服务机构中，校级的就业指导中心在毕业生就业工作中发挥着重大的作用。[28]高校不仅要借鉴国外成熟的就业指导体系，切实发挥就业指导部门的职能，同时也要重视大学生职业生涯规划的开展，提高大学生的职业生涯规划意识，加强大学生职业生涯规划制度保障建设、师资队伍建设和系统工程建设，切实发挥职业生涯规划在大学生就业中的指导作用。

5.3.4 以人才培养为目标，开展大学生创新教育

调查显示，只有26%的大学生认为自己具备了创新能力，而创新能力作为大学生就业核心竞争力的灵魂，具有不可动摇的地位和作用。因此，创新能力的培养就显得格外重要。这就要求高校要更加重视创新教育。创新教育是旨在培养创新性人才的教育。[29]正如法国文化教育家斯普朗格所言，教育的最终目的不是传授已有的东西，而是要把人的创造力量诱导出来，将生命感，价值感唤醒，一直到精神生活运动的根。[30] 高校的创新教育应该注重培养大学生的创新意识，激发大学生的创新动机，教会大学生创新所必备的基本知识和技能，以及训练大学生进行创新所应具备的思维能力。

李慧琴（2005）在《国外创新教育的发展及对我国的启示》一文中写道：我国的创新人才培养缺乏可操作性；重理轻文，影响了创新教育的发展；师生缺乏有效的沟通和交流。这就不仅仅要求教师在讲授课程的时候，更多的使用启发式教学，注意培养学生的创新思维能力，同时也应该举办各种创新创业教育大赛，鼓励学生进行创新性教育活动。此外，高校还应该尽可能多提供创新创业教育的选修课程，不同学科之间知识的交叉融合，容易激发起大学生思维的火花。目前，在各大高校兴起的创新创业实践基地建设，也给大学生提供了很好的机会，发挥自己的创新思维，锤炼自己的创造精神。

5.3.5 以培养目标为方向，加强专业能力的培养

调查显示，只有27.7%的大学生认为自己具有了专业能力，这是令人惊诧的调查结果，而且各个年级、各个专业的大学生都认为自身的专业能力是不具备的，这很值得我们高度关注和反思。由教育部主办，中国人力资源开发网和《大学生就业》杂志承办的“大学生就业现状及发展2006年度调查”中可以看到：在大

学生心目中，相对于沟通能力（43.2%）、适应能力（41.4%）、心理素质（32.6%）和组织能力（15.8%），专业能力（49.2%）在求职过程中的重要性仍处于领先水平。这就对高校的人才培养模式提出了新的要求，不仅要求在课程设置上要有所改动，而且还需要教师改变填鸭式的教学方式，充分发挥学生的主观能动性，激活和提升学生的思维能力，加深学生对课程的理解，而不仅仅照本宣科；改变对学生的考核模式，加强对所学知识应用性的考察，而不仅仅是对知识点的考察。我国高校教师队伍中理论型教师居多，同时具备理论知识和实践技能的“双师型”教师人数偏少，不能够很好地在学生有实际需求的时候予以帮助。因此，就需要高校多引进“双师型”教师，更好地指导学生专业知识的学习以及知识在实践中的应用。

5.3.6 以健康心理为保障，重视大学生心理教育

健康的心理对大学生就业核心竞争力的打造有着不可忽视的影响。心理健康的学生能够采取适当的方法，选取合适的方式途径有计划地打造自己的就业核心竞争力。据报道，心理健康和职业生涯发展有着潜在的相互作用和联系，心理问题如果在咨询中被忽视或者是没有被有效地强调，可能会加剧潜在的职业问题，并可能导致更严重的心理综合征或者是职业问题。尤其在有抑郁和焦虑状况的时候，若是没有得到适当的疏解，一旦遇到求职季节，就会对其求职产生很深的负面影响。健康、积极、乐观的心态，对其在求职时个人充分的自我展示有着不可忽视的积极影响。因此，高校要重视大学生的心理健康教育，积极开展心理普查和心理危机干预工作，配备相当数量的心理健康老师和心理咨询师，在学生有需求的时候能适时的予以心理帮助。

结语

大学生就业核心竞争力的打造是一项长久的工作，需要方方面面的配合才能够为社会输送有着良好技能和优秀素质的人才，从而实现大学生自身的成功就业。当然，大学生的成功就业不仅仅需要其具有就业核心竞争力，同时还需要其充分利用其它方面的竞争力。比如说充分利用人脉资源，因为研究表明：公开的就业市场占10%～20%,隐蔽的就业市场占70%～80%，而隐蔽性极强的就业市场占了10%左右[31]。而且也有研究表明：利用公司网站求职的方法是最常用但成功率却是最低的方法，而经人推荐是获得工作最成功的方法。[32]再如通过提供附加值，即“买一送一”的方法来提高自己被聘用的几率等。

当然，大学生在入职后为了更长远的职业发展，不仅要继续培养和发展自己的就业核心竞争力，而且也要注重自己综合素质的培养，只有这样，大学生才能在自己的人生到路上走的更稳健、更好、更长。

由于本人的理论水平及实践经验有限，文中对大学生就业核心竞争力的打造的方法途径的探讨有所不足，本人将在今后的工作和学习中继续研究。请各位老师不吝批评指正。

注释

[1] 北京大学教育学院编著.全国高校毕业生就业状况（2009-2010）[M].北京大学出版社，2011:1.

[2] Gary Holmes, Nick Hooper, Core competence and education[J]. Higher Education. 2000(40) ：247-258.

[3] 胡尊利，刘朔.国外大学生就业能力研究的探讨[J].陕西教育，2008（3）：104-107.

[4] 蒋光忠.新时期青年大学生核心竞争力创新研究[J].广西青年干部学院学报,2007(17): 42-45.

[5] 林长远.浅谈如何提升当代大学生的核心竞争力[J].基础理论探讨,2010（4）:68-69.

[6] 俞锋.培养大学生的核心竞争力—创新人格[J].现代教育科学,2003(4): 81-83.

[7] 施炜.大学生就业核心竞争力的内涵与结构分析[J].江苏高教,2010(2): 102-103.

[8] Prahalad CK& Hamel G. The Core Competence of the Corporation [J]. Havard Business Review, 1990.68(3):73-91.

[9] 管斌全，徐建全，朱向军.打造个人核心竞争力[M],清华大学出版社,2006：10.

[10] [15]中国社会科学语言研究所编辑室编.现代汉语词典（第6版）[K].商务印书馆，2012:690/1601.

[11] 彭聃龄，普通心理学[M],北京师范大学出版社，2006:404.

[12] 施炜，张苏.大学生就业核心竞争力辨析[J],现代教育管理，2012(5): 118—121.

[13] 星亮.误读的盛宴[J].暨南学报（哲学社会科学版），2009(1):132—137.

[14] 郑君航.论大学生核心竞争力的培养[J].太原城市职业技术学院学报，2008（12）: 68-69.

[16] 王爱英，张同建.全视角的核心竞争力研究综述[J].商业现代化，2007（10）:122-124.

[17] 银河人才网：听HR谈大学生哪些能力我们最看重[EB/OL].http://www.jobinhe.net/news/yaowen/200874.html.

[18] 成都职业技术学院：名企面试最看重什么[EB/OL].[2011-05-04].http://www.cdvtc.com/cdvtc07/Item.aspx?id=15309.

[19] 徐洁.大学生就业创业调查："软能力"不硬成大学生软肋[N].齐鲁晚报,2008-10-08.

[20] 刘俊彦.用人单位看重什么—百名知名企业选人标准研究报告[J].青年就业问题与对策研究报告，2005（5）：154-160.

[21] 朱振国.高职教育须寻求突破[N].光明日报，2011-12-05(02).

[22] 里尔登等著，侯志瑾等译.职业生涯发展与规划[M],中国人民大学出版社2010:231.

[23] [32] Robert Kreitner 著，姜思琪，吴茜，刘路娟译.管理学原理[M],清华大学出版社,2010:7.

[24] 戴开富.高等学校核心竞争力研究[D],武汉理工博士学位论文，2007：3.

[25] 潘利民，徐继开.浅谈大学生核心竞争力的着力点[J].山西高等学校社会科学学报,2008(12): 164-166.

[26] 郑禹.大学生能力体系研究[M],中国科学技术大学出版社，2008：77.

[27] 徐晶.关于当代大学生职业生涯规划的思考[J].江苏技术师范学院学报，2005（11）：29-32.

[28] 代花，陈世庆.美国大学生就业指导体系探析[J].高等农业教育，2007（10）：83-86.

[29] 郭文安.试论创新教育及其特点[J].中国教育学刊，2000（1）： 9-11.

[30] 苏虹.研究性课堂教学及其心理效应[J].北京教育学院学报，2001(3)：72-76.

[31] Donna.J.Yena 著，刘红霞，杨卫国译，职业生涯规划[M],机械工业出版社,2011:81.

参考文献

1、专著类：

[1] 李晓波，李洪波主编. 大学生职业生涯规划与发展[M].化学工业出版社，2010.

[2] 德雷克·博克著，侯定凯，梁爽，陈琼琼译，回归大学之道:对美国大学本科教育的反思与展望[M]，华东师范大学出版社，2008.

[3] 约翰·S·布鲁贝克著，王承绪，郑继伟等译.高等教育哲学[M].浙江教育出版社,2001.

[4] Paul Mallery 著，何丽娟，李征，韦玉译.SPSS 统计分析简明教程[M].电子工业出版社，2011.

[5] 唐娜·邓宁著,杨良得译.你的职业性格是什么？[M].电子工业出版社，2012.

[6] 麦可思研究院编著. 大学生求职决胜宝典：2012 年 本科版[M].清华大学出版社，2012.

[7] 稻盛和夫著，曹岫云译.你的梦想一定能实现：稻盛和夫写给全世界青少年的一本书[M].东方出版社，2010.

[8] 风笑天著.社会调查中的问卷设计[M].天津人民出版社，2002.

[9] 风笑天著，现代社会调查方法[M].华中科技大学出版社，2005.

[10] 魏卫，张补宏主编.职业规划与素质培养教程[M].清华大学出版社，2008.

2、期刊类

[1] 王玉敏. 刍议大学生个人核心竞争力的培育与提升 [J].现代教育科学,2003(2): 110-112.

[2] 李向明.论大学生核心竞争力与职业生涯教育[J].教育与职业,2010(6): 83-84.

[3] 张小刚.论当代大学生的核心竞争力[J].湘潭师范学院学报（社会科学版）,2005（3）: 137-138.

[4] 宁晓明.新形势下大学生核心竞争力的培养[J].教育与职业,2009(20): 152-154.

[5] 李向明.论大学生核心竞争力与职业生涯教育[J].教育与职业,2010(6): 83-84.

[6] 罗金艳.以就业为导向着力提高大学生的核心竞争力[J].边疆经济与文化,2009(8): 48-49.

[7] 朱丽娟，秦龙.浅谈高校如何以就业为导向提升大学生核心竞争力[J].人力资

源管理,2010(5): 9.

[8] 钟永淑，袁明锋，刘馨.社会实践在提升大学生核心竞争力中的功能及其途径[J].学校党建与思想教育,2010(358): 76-77.

[9] 周伟伟，陈伟.兼职对提升大学生核心竞争力影响的研究—以南京农业大学为例[J].法制与社会,2010(1): 227-228.

[10] 朱克勇，卢克祥. 刍议可持续发展下的大学生核心竞争力有效培养[J].高等农业教育,2010(6): 82-85.

[11] 曾珠.论大学毕业生就业核心竞争力及培育[J].就业咨询,2008(11): 84-94.

[12] 张丽花.浅析大学生核心竞争力的培养[J].山西高等学校社会科学学报，2009(8): 105-107.

[13] 潘利民，徐继开.浅谈大学生核心竞争力的着力点[J].山西高等学校社会科学学报,2008(12): 164-166.

[14] 盛沛锋，楼文军."马太效应"与大学生核心竞争力培养[J].经济师,2008(6): 122-123.

[15] 何斌.激发大学生就业核心竞争力主动性调查分析[J],广西教育学院学报，2008（6），29-32.

[16] 张丽花.浅析大学生核心竞争力的培养[J].山西高等学校社会科学学报，2009(8): 105-107.

[17] 巢东蕊,陈小红.美国高校职业中心的特点及启示[J].中国电力教育2010(7): 205-207.

[18] 赵颂平，张荣祥.关于大学生职业生涯规划的调查与分析[J].现代教育科学，2004（3）：103-104.

[19] 李慧琴，郭晓静.国外创新教育的发展及对我国的启示[J].中国地质教育，2005（3）：125-127.

[20] 赖德胜，吴向荣.论大学的核心竞争力[J].教育研究，2002（7）：43-46.

[21] 王文君.关于英国大学生就业能力培养的初步研究[D].福建师范大学硕士论文,2009.

3、外文类

[1] Jeanne M. Hinkelman & Darrell Anthony Luzzo. Mental Health and Career Development of College Students[J],Journal of Counseling &Development 2007

（85）:143-147.

[2] Moore M，H．Professional Identity in Institutions of Higher Learning in Israel[J]．Higher Education．1988．17(1)：69-79.

[3] Stephenson，J．Work—based learning and universities in the UK：a review of current practice and trends[J]．Higher Education Research and Development，1998 17(2)，155-170.

[4] Teichler，U．Graduate Employment and Work in Europe：Diverse Situations and Common Perceptions[J]．Tertiary Education and Management，2002(8)：199-216.

4、网页类

[1] 美国医学毕业生认证委员会：成为一名合格的医师所需要具备的能力.[EB/OL].http://www.acgme.org/acwebsite/RRC_280/280_corecomp.asp.

[2] 威斯康辛医学院:生物医学科学研究生院规定研究生的核心竞争力.[EB/OL].http://www.mcw.edu/graduateschool/currentstudents/CoreCompetencies.htm.

[3] 中国日报.内蒙古应届生招聘会上吐槽“工作经验”.[EB/OL].[2013-03-17] http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/jryw/2013-03-17/content_8519344.html.

致谢

时光荏苒，不知不觉间，我已从三年前那个懵懂青涩的女孩成长为一位成熟懂事的姑娘了。三年的研究生生涯里，我学会了要对自己负责任，学会了给自己做规划，学会了珍惜眼前的人和事，学会了很多很多……

衷心感谢我的导师李晓波教授，他在生活和学习中给予了我很多的帮助，也教会了我很多做人的道理，传授给我很多生活的体悟和心得；感谢我的课业老师，你们诲人不倦的教学态度和孜孜以求的治学精神，给了我很大的触动；感谢我的室友——崔凌云和樊素娟，给我带来了很多的欢笑和安慰；感谢我的同学——吕慧晶，赵明星，章琳，袁熙，张曼曼，赵丽娜，陶静，王超和霍智伟，这个温暖的小集体有着我最美好的回忆；感谢这次参加调查研究的同学们，你们的配合使我得到了本次调研最宝贵的资料。最后要感谢我的父母亲，你们是我最坚实的后盾，正是有了你们的支持和鼓励，我才顺利地读完了研究生，我爱你们！

在学期间发表的学术论文及其他科研成果:

1. 汪雪梅,连树青.韩非子的管理心理研究[J],湖北函授大学学报,2012(4):159-160.

2. 连树青，李晓波.大学生就业核心竞争力现状研究[J],高等教育管理（已录用）.

3. 连树青，李晓波.积极心理学视域下大学生心理健康教育刍议，第二届中国国际积极心理学大会论文集，2012：189-190.

附录：

大学生就业核心竞争力现状调查问卷

亲爱的同学：你好！

为了更好的了解当今大学生对就业核心竞争力的认知状况和现状，并能够更好的提出一些有针对性的方法来加强当代大学生的就业核心竞争力，我们组织了这次全校性的大学生就业核心竞争力现状的调查活动。

本调查采取无记名形式，问卷只用于汇总后的统计分析，不会给个人带来任何不利影响，希望同学们积极参与，认真思考，如实填写，在最符合你的答案上划“√”(单选题)，非常感谢同学们的支持和配合！

江苏大学职业生涯教育研究中心

2011 年 10 月

一、基本情况

1、你的性别：　A 男　B 女

2、你所在的年级：　A 一年级　B 二年级　C 三年级　D 四年级

3、你是特困生吗？　A 是　B 否

4、你是学生干部吗？　A 是　B 否

5、你是独生子女吗？　A 是　B 否

6、你的家庭属于：　A 城市　B 县城、镇　C 农村

7、你的专业属于：　A 理科　B 工科　C 医学　D 经济管理　E 人文科学

8、你父母的工作是：　A 公务员　B 工人　C 农民　D 企业家　E 教师　F 其他

二、调查内容

1. 你知道自己喜欢什么样的工作吗？

A. 非常了解　B.比较了解　C.不太了解　D.不了解

2. 你知道自己擅长做什么样的工作吗？

A. 非常了解　B.比较了解　C.不太了解　D.不了解

3. 你了解自己在找工作的时侯有什么优势吗？

A. 非常了解　B.比较了解　C.不太了解　D.不了解

4、你了解自己在找工作的时侯有什么不足吗？

A. 非常了解　B.比较了解　C.不太了解　D.不了解

5. 你选择目前所学专业的主要依据是什么？

A.自己选的　B.父母选的　C.老师推荐　D.学校调剂

5. 你了解目前自己所学的专业吗？

A. 非常了解　B.比较了解　C.不太了解　D.不了解

7. 你对自己目前所学专业满意吗？

A 非常满意　　B 比较满意　　C 不太满意　　D 不满意

8. 你觉得自己所学专业的就业形势如何？

A. 容易　　B.比较容易　　C.不容易　　D.不清楚

9、你觉得如果求职的话，最困扰你的因素有可能会是哪些？（多选）

A、工作经验欠缺　B、对企业岗位专业知识缺乏了解　C、就业核心竞争力不突出　D、求职技巧欠缺　E、招聘信息不足　F、沟通能力不足　G、其它_____

10、你了解什么是就业核心竞争力吗？

A. 非常了解　　B.比较了解　　C.不太了解　　D.不了解

11、你觉得自己的专业就是你的就业核心竞争力吗？

A、是　　B、不一定　　C、不是　　D、说不上来

12、你觉得有培养自身就业核心竞争力的必要吗？

A. 有　　B.不一定有　　C.没有　　D.说不上来

13、你有没有采取一定的措施来打造你的就业核心竞争力？

A、有　　B、没有

如果有，请选择你所采用的打造自己就业核心竞争力的途径。（多选）

A、多读书　B、兼职　C、听讲座，找出自己的不足并完善之

D、培养自己专业之外的其它方面的技能　　E、其他_____

14、你觉得学校有没有采取措施来打造学生的就业核心竞争力？

A、有　　B、没有　　C、不清楚

如果有，请选择学校所采用的打造学生就业核心竞争力的途径。（多选）

A、开讲座　B、开设有关课程，如职业生涯规划　C、提供实习机会

D、开办一些培养能力的活动和各种竞赛　E、其他_____

15、你觉得我们大学生的就业核心竞争力有哪些？（多选，限选 3~5 项）

A、专业技能　B、学习能力　C、创新能力　D、自制能力

E、团队合作能力　F、逻辑思维能力　G、语言表达能力　H：适应能力

I、人际交往能力　J、组织管理能力　K、其他_____

16、你觉得你具备了大学生就业核心竞争力中的哪几项？（多选，限选 3~5 项）

A、专业技能　B、学习能力　C、创新能力　D、自制能力

E、团队合作能力　F、逻辑思维能力　G、语言表达能力　H：适应能力

I、人际交往能力　J、组织管理能力　K、其他_____

17、如果现在有打造个人就业核心竞争力方面的讲座或是课程，你觉得你会参加吗？

A、会　　B、不一定　　C、不会　　D、不清楚

18、如果你现在有打造自己就业核心竞争力方面的意识，你会采取行动来打造吗？

A、会　　B、不一定　　C、不会　　D、不清楚