

从单位择才标准看大学生就业所需因素 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E4_BB_8E_E5_8D_95_E4_BD_8D_E6_c123_281924.htm

随着社会经济的发展，社会用人单位在选择大学生时，不仅看重专业因素，而且更看重非专业因素。大学生成功就业需要具备哪些素质和能力？中外雇主的择才标准清楚地给出了答案。大学生成功就业需具备一定的素质和能力从用人单位的择才标准看大学生就业 资料显示，进入21世纪，美国雇主接受大学毕业生所考虑的因素主要包括：态度、以前的工作经历、现任雇主的推荐、前任雇主的推荐、基于行业的专业技能证书、上学年限、面试时的分数、学校学习成绩、求职人学校的声望和教师的推荐等。当然，基本的计算机技能、高度合作技能、基本的性格因素如勤奋、守时、负责、值得信赖等，也是必须具备的。同时，自我导向的快速学习能力、处理抽象概念的能力及轻易解决广泛范围问题的能力，也不可忽视。英国32家企业认定大学生必须具备承诺、胜任能力、信心、创造力、奉献、热情等15种素质。随着社会经济的发展，国内用人单位的择才理念也越来越趋近外国雇主。不久前，由团中央学校部和北大公共政策研究所联合发布的《2006年大学生求职与就业状况的调查报告》显示，企业对大学生基本能力要求依次为：环境适应能力占65.9%，人际交往能力占56.8%，自我表达能力占54.5%，专业能力占47.7%，外语能力占47.7%。中外雇主的择才标准告诉我们，社会在选择大学毕业生时，他们不仅看重专业因素，也看重非专业因素，而且对某些非专业的东西更加看重。综观中外雇主的择才标准可以看出

，影响大学毕业生就业的非专业因素集中表现为观念就业成功的先决因素。观念是人们对社会存在的反映，是人们对客观事物比较稳定的看法，主要指人们的世界观、人生观、价值观，体现在大学生就业过程中，直接表现为择业观、职业观和工作观等。几乎所有的企业在招聘面试时都会向应聘者问及这样的问题：“你为什么要来本单位工作”、“请介绍一下你自己”、“你有哪些业余爱好”等，这实际上就是对大学生择业观、自我观、生活观的考查。中国人民大学在对就业困难学生的一项调查中发现，初始期望值过高是这些学生就业困难的主要原因之一，突出表明了大学生就业观与社会需要的错位。因此，培养大学生优良的就业素质，首先要帮助大学生树立正确的观念，包括正确的择业观、工作观、职业观等，而要形成这些正确的观念，根本性的工作还是要加强世界观、人生观和价值观的教育。

品格就业成功的核心因素。从中外用人组织的择才标准看，品格事实上已成为社会选择人才的核心要素。品格是做人的准则和范式，主要包括行为品格、情态品格、心理品格、意志品格。品格的核心是道德，道德的核心是诚信，中外用人单位几乎无一例外地把道德和诚信作为选择人才的核心标准。大学生在求职过程中常犯的道德和诚信错误主要是编造经历。由于各方面条件的制约，大学生参加社会实践的机会并不太多，而企业又特别重视实践经验，于是一些学生就编造社会实践经历，以蒙混过关。殊不知经验丰富的考官一考核，便露出马脚来。一个在求职过程中就不诚信的人谁敢录用呢？安利中国公司人力资源总监张玉珠说，每个企业都希望招聘到有才能的人，但最关键的环节还在于人品。一个人的专业能力再强，如果品格

不好，用人单位是不会录用的。方法就业成功的关键因素 现代用人单位高度重视对方法的考查，主要是对大学生思维方法和实践方法的考查。比如，有些用人单位对应聘者进行思维能力测试，就是对思维方法和认识方法的测试；有些用人单位设置一些问题情景，请应聘者回答解决问题的办法，就是对应聘者分析问题、解决问题方法的测试，也是对实践方法的测试；一些外企习惯于从现实生活中选取问题，考查学生的综合思维能力。在信息社会，知识和技能很容易过时，而方法却可以长期发挥作用。对方法的重视，反映了用人单位对人的可持续发展能力的重视，而我国大学教学存在的某些不足恰恰是重知识传授而轻方法传授，以至于毕业生的实践能力和创新能力较差。

能力就业成功的直接因素 能力因素是大学生成功就业最基本、最直接的因素。除了专业能力之外，中外用人组织提出了明确的非专业能力要求，主要表现在以下几个方面：一是表达能力。中国人民大学在对就业困难学生的调查中发现，性格内向、不善于表达也是学生就业困难的主要原因之一。表达被誉为“敲开企业大门的第一块砖”：向用人单位递上一份简历，表现的是文字表达能力；与用人单位一见面，开口就是口头表达能力的展示。武汉统一企业食品有限公司的高层管理曾经很直白地说，企业招进的每一个员工，在一定程度上都代表公司的形象。表达能力在实际工作中也是很重要的，如果不善于表达，必定影响人际关系，影响自己其他能力的发挥。二是人际交往能力。人们发现，有些学生在学校里成绩并不好，可他们在社会上却干得不错，重要的原因就是这些“差生”有善于交际的特点。因为交际能力强，他们往往得到的机会更多，能更快地打

开工作局面。在现代社会，可以说没有任何一项工作能在孤立状态下完成，不会交往就不能较好地完成工作。对一个集体或团队来说，良好的人际关系意味着团结、和谐、力量和事业的发展，这正是用人单位重视大学生人际交往能力的原因。三是组织管理能力。组织管理能力是指带领团队完成某件综合性工作的能力，包括策划、组织、协调、指挥、沟通、控制等多方面。大学生中相当一部分将走上管理岗位，即便未走上管理岗位，他们也需要很好地融合到某一个团队中去。四是适应能力。有65.9%的企业重视对大学毕业生环境适应能力的考查，可见适应能力的重要性。经济全球化和科技的迅猛发展，使现代社会呈现加速度发展的特点，生活节奏加快，环境变化加剧，每个人相对固守一个地区、一个单位、一个专业的机率大大减少，因此，大学生只有善于从旧的环境中解脱出来，调整自己的生活方式、行为方式和思维方式，适应新环境的要求，才能获得更充分的生存与发展的条件。五是实践能力。实践能力是指大学生在工作中解决实际问题的能力，主要包括应用能力和动手能力。中外用人单位无一例外地重视人才实践能力，不仅包括解决专业问题的能力，也包括解决相邻、相关非专业问题的能力。实践能力可以说是大学生就业能力中的核心。我国传统大学教育存在着重理论轻实践的弊病，大学生中实践能力差的问题比较突出，成为制约大学生就业的主要因素。影响大学生就业的非专业能力还有很多，如学习能力、应变能力、观察能力以及分析能力等，特别是学习能力，已成为现代用人单位考查的一个重点因素。非专业知识就业成功不可忽视的因素 一些用人单位到高校举行双选会，往往会对学生进行书面考试，考试

的内容不仅包括专业知识，也包括诸如时事、社会知识、礼仪、经济、管理等非专业知识，且占的比重很大，可见社会对大学生非专业知识的重视。大学生知识面偏窄的问题早已存在，主要是非专业知识的贫乏，甚至出现过文科学生不知爱因斯坦，理科学生不知曹雪芹的笑话。非专业知识包括一般性社会知识、经济知识、管理知识、科技知识、演讲知识、写作知识等多方面，这些知识既是大学生成为“社会人”的需要，也是大学生可持续发展的需要。中外雇主的择才标准清楚地表明，在大学生就业过程中，专业因素与非专业因素同等重要，不可偏废。加强大学生就业的非专业因素，仅靠一般意义的就业指导是不够的，必须改革大学现行人才培养模式，把非专业教育放在与专业教育同等重要的地位，使大学生做到专业素质和非专业素质协调发展。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com