

基于就业力的大学生自我效能感培养初探

袁书杰

(黄山学院 党委组织部;黄山学院 教育系,安徽 黄山 245041)

摘要:就业难题对高校人才培养模式提出挑战,提升大学生的就业力是高等教育大众化背景下的重要举措。从大学生合理归因、形成正确的知识能力观、注重职业生涯规划 and 加强心理健康教育等方面入手提高大学生就业效能感,提升大学生就业的“软实力”提出建议,以为大学生职业生涯规划 and 就业咨询工作提供依据。

关键词:大学生;就业力;自我效能感;培养

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1672-447X(2010)02-0126-03

一、引言

自20世纪90年代以来,对就业力问题的研究成为欧美人力资源管理研究领域的热点。1998年,法国、意大利、英国、德国4个国家的教育部长共同发表《Sothonne 联合宣言》,将促进学生就业力列为大学教育改革的主要目标之一。随着高等院校不断扩招,毕业大学生供给的大幅度增加以及就业需求市场的萎靡不振,使大学生就业工作变得异乎寻常的重要。2004年我国教育部颁布了《2003-2007年教育振兴行动计划》,其中明确提出“各级各类学校要准确定位,因地制宜地制定学校发展战略规划、学科和师资队伍规划建设规划、校园规划。要统筹协调社会教育资源,优化结构,合理布局,不断拓宽学校教育的服务功能和范围,逐步完善有利于终身学习的教育培训制度,为全民学习、终身学习开辟多种途径,增强国民的就业能力、创新能力、创业能力”。自我效能感是个体对有效控制自己生活诸方面能力的知觉或信念,积极探索大学生自我效能感的培养策略,分析就业力的心理影响因素,对大学

生职业生涯规划 and 咨询工作具有重要意义。

二、就业力概念与结构

早在20世纪50年代,就业力(employability)被正式作为概念提出。近年来,就业力研究者众多,但不同视角,概念不统一。一般认为,就业力是一种与职业相关的综合能力,是一种适应性和灵活性。著名的就业力研究学者李·哈维(Lee Harvey)将就业力定义为:一种展现某种特质的倾向,而这种特质被雇主认为在提升其组织未来的效能方面是必须的。所谓就业力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领。^{[1]24-25}

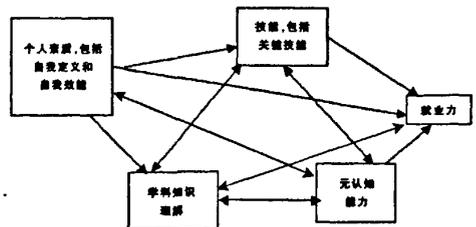


图1 USEM理论的就业力结构

收稿日期:2009-11-27

基金项目:黄山学院教研重点项目(2008hsujyz005);黄山学院科研启动项目(2007xskq032)

作者简介:袁书杰(1981-),安徽淮北人,黄山学院党委组织部教师,硕士研究生,研究方向为管理心理、人员测评。

一般而言,就业力包含了许多方面的能力,如:个人的形象、态度、习惯与行为;沟通、问题解决与决策的技巧;管理与组织的过程等等。曼兹·约克(Mantz Yorke)和皮特尔·奈特(Peter Knight)通过对雇主们的调查研究提出了有关就业力构成的 USEM 理论,如图 1 所示。该理论认为就业力应由四个方面构成:即对专业知识的理解力(Understanding)、具有工作所需要的专业及通用技能(Skills)、表现为具有自信心的自我效能(Efficacy beliefs)和体现战略反应和思考的元认知(Meta-cognition)能力组成。^[2]其中,自我效能主要是指个体在执行某一行为操作之前对自己能够在什么水平上完成该活动所持有的信念或主体自我把握程度,它在很大程度上影响到个体在实际活动中主体能力的发挥,是构成自我的一个现象学特征。

三、自我效能感对就业力的影响

自我效能感是指个体对有效控制自己生活诸方面能力的知觉或信念。自我效能机制是 Bandura 整个社会认知理论的支点,又是社会学习理论和社会应用效果的关键,它涉及到人类行为的控制和调节的诸方面。

(一)自我效能感对择业动机的影响

自我效能感是对未来状态的一种判断,尽管未来状态本身不可能是当前动机或行为的原因,但规划的未来可以通过预想被带入现在,通过当前的认知表征,想象的未来状态被改变成当前行为的动机和调节器。在择业过程中人们倾向于考虑:一是自己喜欢的工作;二是能够提升自己品格和能力的岗位。良好的自我效能感可以帮助他们坚定学习信心和调节就业行为。

(二)自我效能感对职业决策的影响

自我效能感可以通过影响人类行为的重要决定因素,如目标和抱负、结果期望、情感倾向以及人们在社会环境中对阻碍和机会的知觉而产生作用。职业决策自我效能(career decision-making self-efficacy,简称 CDMSE)是 Betz 等提出的一个概念,指的是个体在进行职业决策过程中对自己成功完成与职业选择有关能力的自我评估,是自我效能在职业选择和决策过程中的具体体现。它在很大程度上影响着个体做出何种决策、在决策过程中付出多大努力及在遇到困难时是否能够具有较高的坚持性。^[3]

井世洁等人研究发现,大学生在职业选择、自我评价和自我需求三个维度上的效能感较高,而压力抵抗、问题应对的自我效能居中,在信息收集维度上的效能最低。^[4]

四、培养自我效能感,提升大学生就业力

(一)平等对待每位大学生,引导他们正确归因

在日常的教学活动中,教育工作者应一视同仁地对待所有大学生,帮助大学生准确有效地分析各自的知识、技能、意向、兴趣、爱好、特长、性格,进而建立客观正确的自我效能感判断,在此基础上根据自己的情况选择适合自己的发展道路。

在学习成败归因上,对于学习成绩一般或较差的大学生,教育工作者应创设更多机会让大学生体验成功,并帮助他们对成功进行正确的归因,以增强他们的自我效能感。另外,帮助女生对学习过程中的成功与失败进行正确归因。例如有些老师存在性别刻板印象,认为理科专业的女生学习成绩不如男生是因为能力不足而不是努力不够,这一归因会不断被内化,女大学生很容易对自己的能力产生自我怀疑,从而导致较低自我效能感。

(二)帮助大学生树立正确的知识观和能力观

教育工作者应帮助学生树立正确的知识观和能力观。不是所有重点高校的学生都比非重点高校的学生能力强,也不是所有热门专业的学生都比非热门专业的学生能力强,外因是通过内因起作用的,只要努力没有什么是不可以的。

在教育过程中,一是让大学生不断地体验成功,并且让他们感到这种成功是源于他们的能力增长。当然,偶尔的失败在一定程度上也可以增强个体的自我效能感判断。二是给予大学生更多的言语鼓励和支持,通过这种说服力评价来增强个体的自我效能感判断。三是不断地在大学生中树立一些成功的榜样,特别是多树立一些女性榜样示范,激励他们身边的条件类似的人,使他们更有信心。四是针对那些社会实践经验较少的学生,鼓励他们勇敢地走出校门,多参加一些社会活动,丰富自己的阅历,锻炼自己的实践能力,并在此过程中体验成功,提高自己的就业自我效能感。

(三)注重大学生的职业生涯规划

目前有些高校开始引用“职业锚”理论对大学生加以指导。欧美国家的许多大学,从大一开始,就

业指导中心就会对学生进行职业教育,了解学生的兴趣和特长,对学生进行职业生涯规划。接下来的几年中,就业指导中心会随时给大学生提供劳动力市场的供求信息,并有目的地带领学生进行社会实践,并鼓励学生参加社会兼职工作,传授求职应聘技能,学校的就业指导工作贯穿于学生整个大学生涯。大学生职业生涯规划应注意以下三个方面:一是正确认识职业自我,在认识自我的基础上选择职业目标,制定行动计划和措施;二是重视职业生管理,引导大学生进行自我适应性评价、角色转换、自我启发和自我成长,同时让大学生了解用人单位的人力资源管理策略、经营理念、组织发展战略等;三是引导大学生正确处理职业生涯危机。让大学生了解职业生涯成功和失败的原因,掌握职业生涯发展策略等等。

(四)加强大学生的心理健康教育

在招聘时,用人单位通过知识测试、面试和评价中心技术等比较容易得出毕业生是否具备学习能力、计算机技能、口头沟通技能,但要知道毕业生是否具有忠诚、诚实、团队精神、忍耐性、职业道德等能力却比较困难。要使毕业生具备这些难以辩识

出的能力,就需要高校对大学生进行心理健康训练教育。另外,还应提供控制焦虑的技术。处在职业选择、职业困惑和职业不确定的大学生,其情绪和生理状态也常常是不确定的。而对于性格内向、孤僻的大学生来说,其情绪和生理状态的表现,更具有隐蔽性,更容易导致在职业选择中产生较低的自我效能感。对此应采取放松训练,结合更适合的针对任务的自我积极暗示等,对情绪和生理状态的唤起具有积极作用。

参考文献:

- [1]里尔登.职业生涯规划发展与规划[M].北京:高等教育出版社,2005.
- [2]苏敏.英国高校提升大学生就业力的策略[D].东北师范大学硕士学位论文,2007.
- [3]Blustein D L.The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process [J].Journal of Vocational Behavior,1989,(2).
- [4]井世洁.当代大学生职业决策自我效能特点研究[J].宁波大学学报(教育科学版),2009,(1).

责任编辑:曲晓红

An Analysis of the Cultivation of College Students' Self-efficacy Based on Employability

Yuan shujie

(Organization Department of Party Committee & Education Department,
Huangshan University, Huangshan245041, China)

Abstract: Employment problem is a challenge for the talent training model in colleges and universities and upgrading employability is an important move under the background of mass higher education. This paper puts forward ways to improve self-efficacy and "soft power" of college students in seeking employment from the perspectives of rational attribution, the formation of correct views on knowledge and ability, career planning and mental health education so as to provide foundation for career planning and employment consultation for college students.

Key words: college students; employability; self-efficacy feeling; cultivate

基于就业力的大学生自我效能感培养初探

作者: [袁书杰, Yuan shujie](#)
 作者单位: [黄山学院, 党委组织部; 黄山学院, 教育系, 安徽, 黄山, 245041](#)
 刊名: [黄山学院学报](#)
 英文刊名: [JOURNAL OF HUANGSHAN UNIVERSITY](#)
 年, 卷(期): 2010, 12(2)
 被引用次数: 0次

参考文献(4条)

1. 里尔登 [职业生涯发展与规划](#) 2005
2. 苏敏 [英国高校提升大学生就业力的策略](#) 2007
3. Blustein D L [The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process](#) 1989(2)
4. 井世洁 [当代大学生职业决策自我效能特点研究](#) 2009(1)

相似文献(10条)

1. 期刊论文 [丁怡 提升大学生就业力的思考 - 思想理论教育\(上半月综合版\)2008\(8\)](#)
 就业力的高低, 不仅关系到大学生能否在竞争激烈的职场立足, 也关系到他们在工作岗位上的适应程度和发展水平。目前, 由于高校教育培养和大学生自身的一些不足, 导致部分大学生的就业力比较薄弱, 从而影响就业质量的提高。切实提升大学生就业力, 是高校提高人才培养质量与办学效益, 让大学生谋求人生发展的必由之路。按照社会对人才实际需求的标准, 进一步深化高等教育改革, 增强大学生提升自身就业力的意识, 无疑是有效提升大学生就业力的根本途径。
2. 期刊论文 [陈根 大学生就业力问题探析 - 开发研究2010\(4\)](#)
 对大学生就业力的研究已成为人力资源管理研究一个重要而独特的领域。在当前就业难的宏观环境下, 分析大学生就业力问题的产生背景, 明确大学生就业力概念的内涵界定, 探讨大学生就业力理论的研究趋势, 对于提升大学生就业力, 促进大学生顺利就业具有十分重要的意义。
3. 期刊论文 [陈根 大学生就业力的现状分析与提升路径 - 学校党建与思想教育\(高教版\)2010\(3\)](#)
 大学生就业难的原因很多, 就毕业生自身而言, 影响就业的主要因素是就业力不强, 难以满足用人单位对人才的需求。本文在阐述大学生就业力内涵的基础上, 分析大学生就业力的现状, 探讨提升大学生就业力的路径, 这对于促进大学生顺利就业有一定的理论和实践意义。
4. 期刊论文 [刘洁, 张晞, Liu Jie, Zhang Xi 提高大学生就业力的ASK模式 - 山西高等学校社会科学学报2009, 21\(1\)](#)
 大学生就业力水平低是导致大学生低就业率的一个重要原因。就业力水平低主要体现在大学生在知识结构、实践技能和工作态度上的欠缺。运用就业力的ASK模式, 可以形成提高大学生就业力的整体思路, 那就是在大学生职业生涯规划的基础上, 有针对性地完善知识结构、提升实践能力以及端正工作态度。
5. 期刊论文 [钟彦峰, 李强 关于大学生就业力问题的探析 - 中国教育技术装备2008\(24\)](#)
 随着高等教育的快速发展, 大学生就业形势日趋严峻, 大学生就业难已成为一个突出的问题。提升就业力是帮助大学生更好就业的一个重要措施。通过对当前高校毕业生就业现状的分析, 提出问题并对提升学生就业力寻求解决途径—调整专业设置, 有效进行就业指导, 加强社会实践教育等, 解决大学生就业力缺失的问题, 全面提升就业力。
6. 学位论文 [杜刚 大学生就业力培养探析](#) 2008
 当前我国大学生就业形势十分严峻, 其中一个重要原因就在于大学生就业力的缺失。提升大学生就业力具有重要战略意义。大学生是我国重要的人力资源, 其就业力对于国家的竞争力有着关键性的影响。大学生就业力是指在校期间通过学习或实践获得工作的能力, 它包括保持工作以及晋升的能力。世界各国都十分重视大学生的就业力开发研究, 从理论研究到实践策略方面都值得我们借鉴。当前我国大学生就业力缺失的主要表现为就业观与社会需要的错位; 核心就业能力的缺乏; 职业成熟度低等方面。大学生就业力缺失的主要原因在于就业力系统理论的缺失导致高校就业指导缺乏实效性; 大学生职业自我认知存在不足。既有大学生自身的原因, 也有学校和社会的原因。
 大学生就业力培养的主要内容包括正确就业观的养成、大学生核心能力的培养、提高大学生职业成熟度等方面。解决大学生就业力问题关键在于政府、学校和学生共同努力构建高校核心的就业力教育运行模式。国家教育行政部门要加强政策引导, 如积极制定就业力提升的相关政策、加强政策引导, 鼓励大学生到中西部和基层就业、鼓励大学生自主创业、正确把握就业力和就业率的辩证关系等; 高校应从教育与辅导两个方面, 探究提高大学生就业力的具体途径, 如进一步加强对大学生就业力系统理论的研究, 争取尽快形成相关理论体系、加强“三基”教育、推进高校教学改革、加强就业指导 and 职业生涯规划指导的时效性等; 大学生更要通过各种方式加强自身综合能力的提升, 如正确认识社会和职业自我, 明确职业目标、强化诚信意识、加强职业意识培养, 培养敬业精神、注重平时的习惯养成, 培养良好的言行素质、培养各种能力, 提升个人应对社会的水平等。
7. 期刊论文 [冯勇, FENG Yong 国外大学生就业力提升研究及其启示 - 南华大学学报\(社会科学版\)2010, 11\(1\)](#)
 解决就业难的关键在于大学生就业力的提高。国际上对提升在校大学生就业力有较为系统的理论指导, 在学校就业指导机构的服务, 大学课程的设置方面, 均融入了对大学生就业力的培养。根据我国大学生教育现状, 文章从对就业力的研究、学习的出发点、课程的设置、角色的转变四个方面探讨了就业力提升措施。
8. 期刊论文 [徐琴, 侯章虎, 孙坤, 黎增 大学生就业力评价指标体系的构建 - 科技创业月刊2009, 22\(4\)](#)
 通过对企业进行较大规模地调查, 运用因子分析和层次分析法, 力求建立准确的大学生就业力评价指标体系, 定量地反映大学生的就业力, 同时通过对就业力模型各变量系数的分析, 更确切地了解各就业影响因素对就业力的影响程度, 这对希望提高自身就业能力的大学生而言是一个有益的指导。
9. 期刊论文 [李玉洁 当前大学生就业形势与就业力培养对策分析 - 科技经济市场2009\(5\)](#)
 随着近年来的全球金融危机的蔓延, 我国大学生就业问题成为人们关注的焦点之一。当前我国大学生就业形势十分严峻, 其中一个重要原因就在于大学生就业力的缺失。提升大学生就业力具有重要战略意义。本文试图提出一些提高大学生就业竞争力的建议, 使得大学生更加适应就业岗位, 以达到大学生人力资源的就业市场化配置的目的。

10. 期刊论文 [何晓丽](#). [HE Xiao-li](#) [大学生就业力培养探析](#) -[职业技术教育](#)2010, 31 (4)

就业力是一种能使个人获得并保有一项工作的能力,就业力培养是终身教育、生涯教育及素质教育共同关注的一项重要内容.大学生就业力培养的主要途径包括:设置灵活性、多样化的主修与选修课程;利用多层次、多阶段的实习环节促进大学生就业力的培养;在教学过程中融入能力的培养;通过学制改革,加强社会实践活动;改善毕业设计.

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_hsxxyb201002034.aspx

授权使用: 黄山学院学报(qkhsxy), 授权号: 51b7077c-8dba-4793-a8b0-9eb9011187be

下载时间: 2011年4月2日