

◆第一讲：**绪论**

◆第二讲：**职业兴趣探索与发展**

◆第三讲：**职业能力探索与提升**

◆第四讲：**价值观澄清与职业选择**

◆第五讲：**职业世界探索及生涯人物访谈**

◆第六讲：**目标与时间管理**

◆第七讲：**生涯规划管理**



**课程大纲**

# 第三讲——职业能力探索与提升

---





## 导语

启发1：大学中应该学什么？

启发2：能力和兴趣一样吗？

启发3：你的能力在哪里？（优势/劣势）

启发4：从哪些方面锻炼、提高自身能力？

\*



## 能力的概念

**能力**——指顺利完成某一活动所必需的心理条件，是直接影响活动效率、并顺利完成的心理特征。通俗来讲就是人顺利完成一件事所具备的本领；

能力总是和人的活动联系在一起，能力在人的活动中形成、发展和表现出来的；

\*



## 测一测

按照以下语句结构写出3——5个句子

1：我可以教书，因为我有讲解表达的能力

2：我可以做研究，因为我有扎实的专业知识

3：我可以从事写作，因为我的思想很有深度



# 面试常见问题

最大的弱点

优点

为什么适合

胜任能力测试

大学最难忘的一件事

活动中你发挥的作用

老师、家人、朋友如何评价你

\*



# “明尼苏达工作适应论”

心理学家罗圭斯特与戴维斯（1984）

内在满意：工作环境满足个人需求

外在满意：个人满足工作需求

个人的持久发展——内在满意和外在满意同时实现

\*



# 能力的个体差异

**能力水平的差异**

**能力表现早晚的差异**

**能力结构类型的差异**

\*



# 影响能力发展的因素

**先天素质**：能力形成和发展的自然前提、可能性

**环境和教育因素**：家庭、社会、学校

**实践因素**：后天锻炼

**个性品质**：勤奋、谦虚、坚持等



# 能力的分类

**能力倾向**：天资、潜能、才能

心理研究表明：大多数人一生中只用了十分之一的潜能

**技能**：后天经过学习和锻炼而培养形成的能力

\*



# 能力分类——能力倾向的分类

## 多元智力理论：

美国教育和心理学家霍华德·加德纳提出，人类至少七种不同职能

**言语——语言智力**：听、说、读、写的能力，记者、编辑、作家、演说家等



# 能力分类——能力倾向的分类

**逻辑——数理智力**：运算、推理和逻辑思维能力；  
侦探、律师、工程师、科学家等

**视觉——空间智力**：运用四肢和躯干的能力；  
运动员、舞蹈家、外科医生、赛车手等

**身体——动觉智力**：听、说、读、写的的能力，记  
者、编辑、作家、演说家等



# 能力分类——能力倾向的分类

**交往——交流智力**：与人相处和交往的能力；教师、推销员、公关人员、谈判专家、主持人、管理者、政治家等

**自治——自省智力**：认识、洞察和反省自身的能力；哲学家、小说家、律师等



# 能力分类——技能

**三种类型：知识技能、自我管理技能、可迁移技能**

**知识技能**：通过教育或培训才能获得特别的知识或能力，常与专业学习或工作内容直接相关，具有不可迁移性；

知识技能和能力的关系；

\*



# 能力分类——技能

**自我管理技能：**个体在不同环境下如何管理自己的；工作态度、工作方法、遵守规则等，常被看做个人品质；

勤学的	精确的	正确的	活泼的	精通的
勇敢的	熟练的	优美的	强壮的	灵活的
感动的	宽容的	随和的	同情的	有力的
进取的	开明的	正直的	忠诚的	幽默的



# 能力分类——技能

**可迁移技能**：通用技能，是在某一种环境中获得的，并可以有效地用到其他不同的环境中去，是个人能够持续运用和最能够依靠的技能；

交流表达能力	数学运算能力	创新能力
自我提高能力	与人合作能力	解决问题能力
组织策划能力	信息处理能力	外语应用能力
学习能力	管理能力	协调能力



# 能力分类——自我效能感

指个人对自己的能力，以及运用该能力将得到何种结果所持的信心和把握程度；

**研究表明：**对个人行为起决定作用的往往不是个人实际能力的高低，而是个人的自我效能感；

自我效能感强——自信心强——更能取得成功；



# 能力与职业事宜性

**大学生职业选择遵循三个原则：**

一是能力类型与职业吻合

二是能力水平与职业层次吻合

三是发挥优势能力

\*



# 胜任力

## 概念



\*

**胜任力** 是现代企业人力资源管理领域中被运用越来越广泛的一个理论，是各企业研发得出的，在工作中可以区分表现优秀者和表现平平者的个人特征，是企业中招人、育人、用人和留人的标准。



# 一个即将发生在我们班的 故事

\*



# “五好”青年评选会

会沟通

责任心强

会学习

主动性强

会合作



\*



# “五好”青年评选会

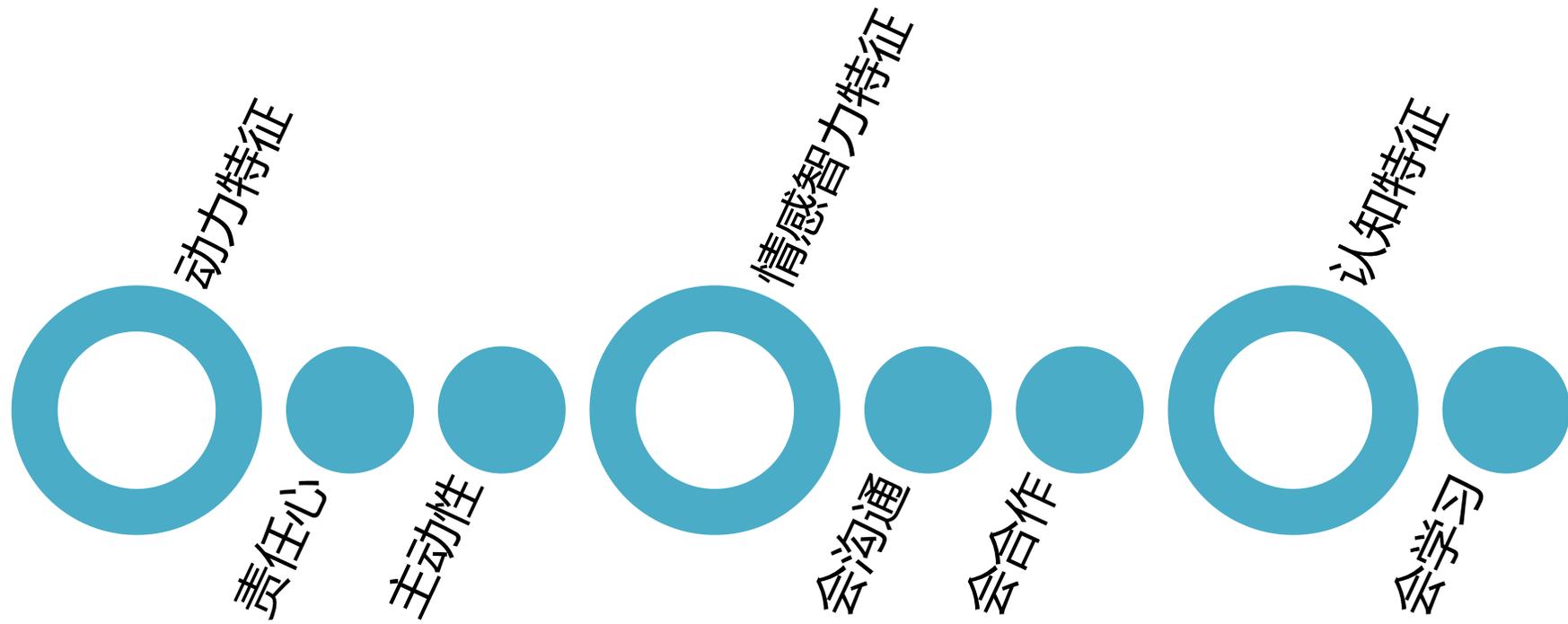


\*



# 胜任力

\*





# 胜任力

胜任力因企业性质不同而不同

企业类型	最为关注						
	1	2	3	4	5	6	7
国有企业 (N=110)	敬业精神和责任意识 (66.4%)	团队合作 (58.2%)	专业知识 (53.6%)	沟通协调 (48.2%)	诚信 (47.3%)	创新 (46.4%)	动手实践能力 (45.5%)
事业单位 (N=75)	敬业精神和责任意识 (66.7%)	沟通协调 (60.0%)	专业知识 (58.7%)	诚信 (52.0%)	团队合作 (49.3%)	执行力 (42.7%)	
民营或私营企业 (N=189)	敬业精神和责任意识 (55.0%)	团队合作 (51.3%)	诚信 (51.3%)	专业知识 (45.0%)	沟通协调 (44.4%)	动手实践能力 (42.9%)	
外资企业 (N=63)	团队合作 (63.5%)	敬业精神和责任意识 (58.7%)	诚信 (54.0%)	沟通协调 (49.2%)	专业知识 (41.3%)	语言表达 (41.3%)	

\*

——《某大学大学生初入职场胜任力调查报告》（2012年）



# 胜任素质与企业要求

课堂活动：那些企业看中的胜任素质

## 招聘信息

岗位职责：

任职要求：

## 胜任素质清单

胜任素质	胜任素质描述

\*



# 胜任素质与企业要求

## 启发点1

### 招聘信息中可以揭示非常详实的企业用人需求

#### 软件研发工程师

##### 主要职责：

- ✓ 从事BOSS系统相关软件研发工作；
- ✓ 进行软件详细设计，代码编写，单元测试，集成测试等；
- ✓ 进行软件代码的维护和改进工作；
- ✓ 完成部门安排的其它研发相关工作。

##### 任职要求：

- ✓ 计算机、通信、数学相关专业本科及以上学历；
- ✓ 掌握c/c++、java任一种编程语言；了解软件研发流程；
- ✓ 良好的沟通能力和良好的团队合作精神；
- ✓ 做事认真、踏实，学习能力强，具有一定的创造力和承压能力；
- ✓ 通过CET-4，有相关项目经验优先考虑。



# 胜任素质与企业要求

机械工程师的重要胜任素质

\*

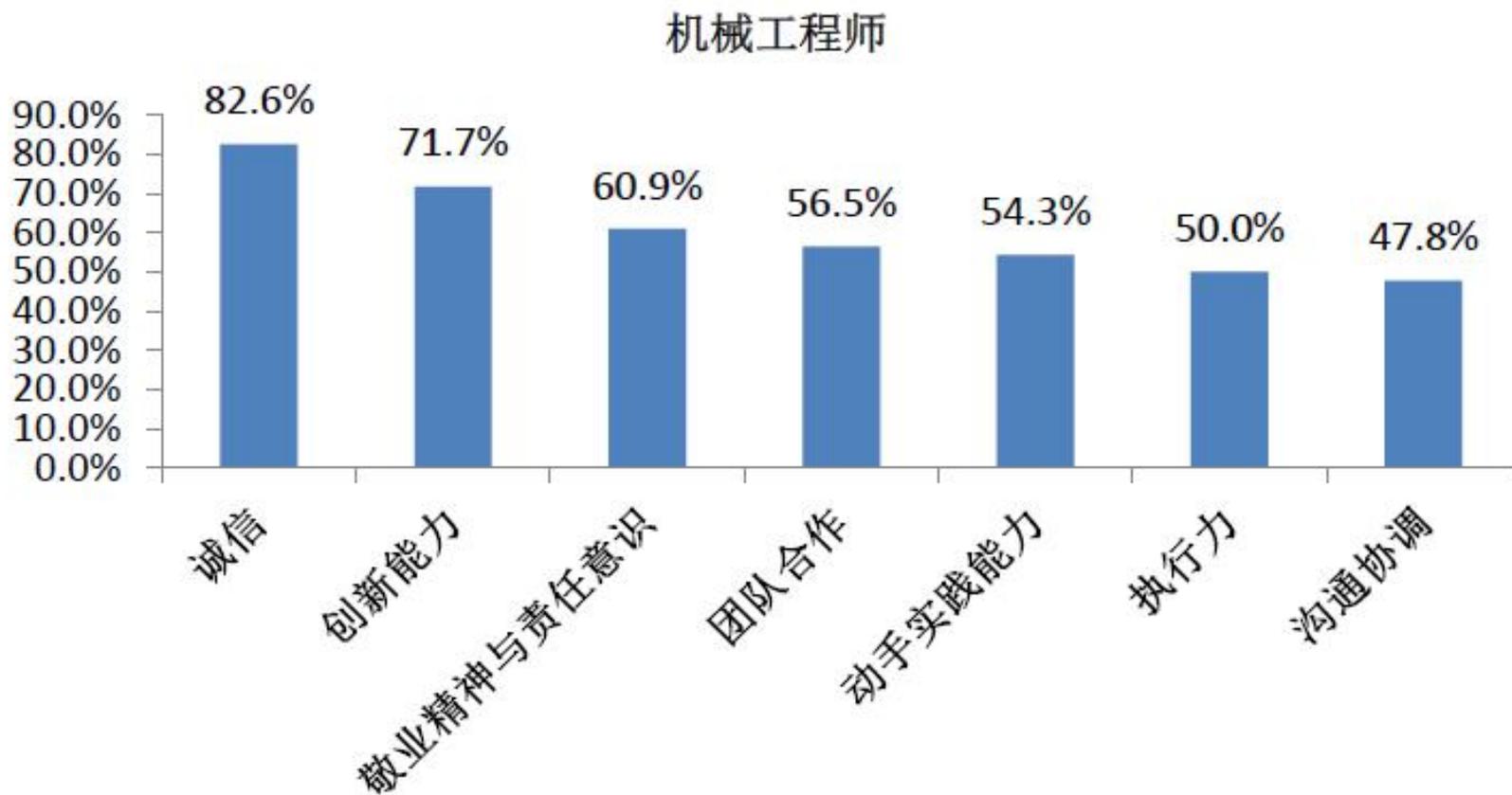
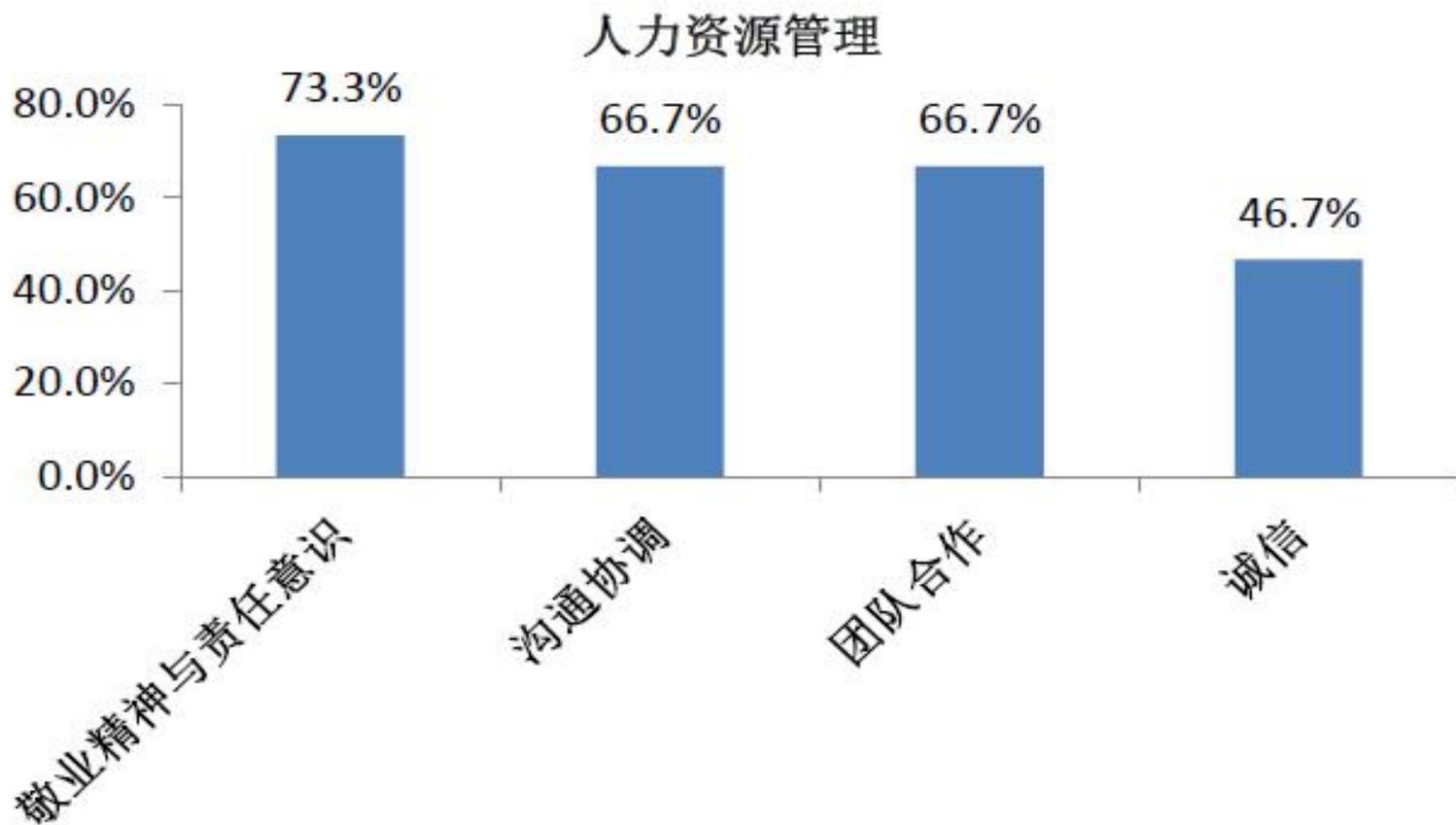


图 3-4 机械工程师的重要胜任素质 (N=46)



# 胜任素质与企业要求

人力资源管理  
人员胜任素质



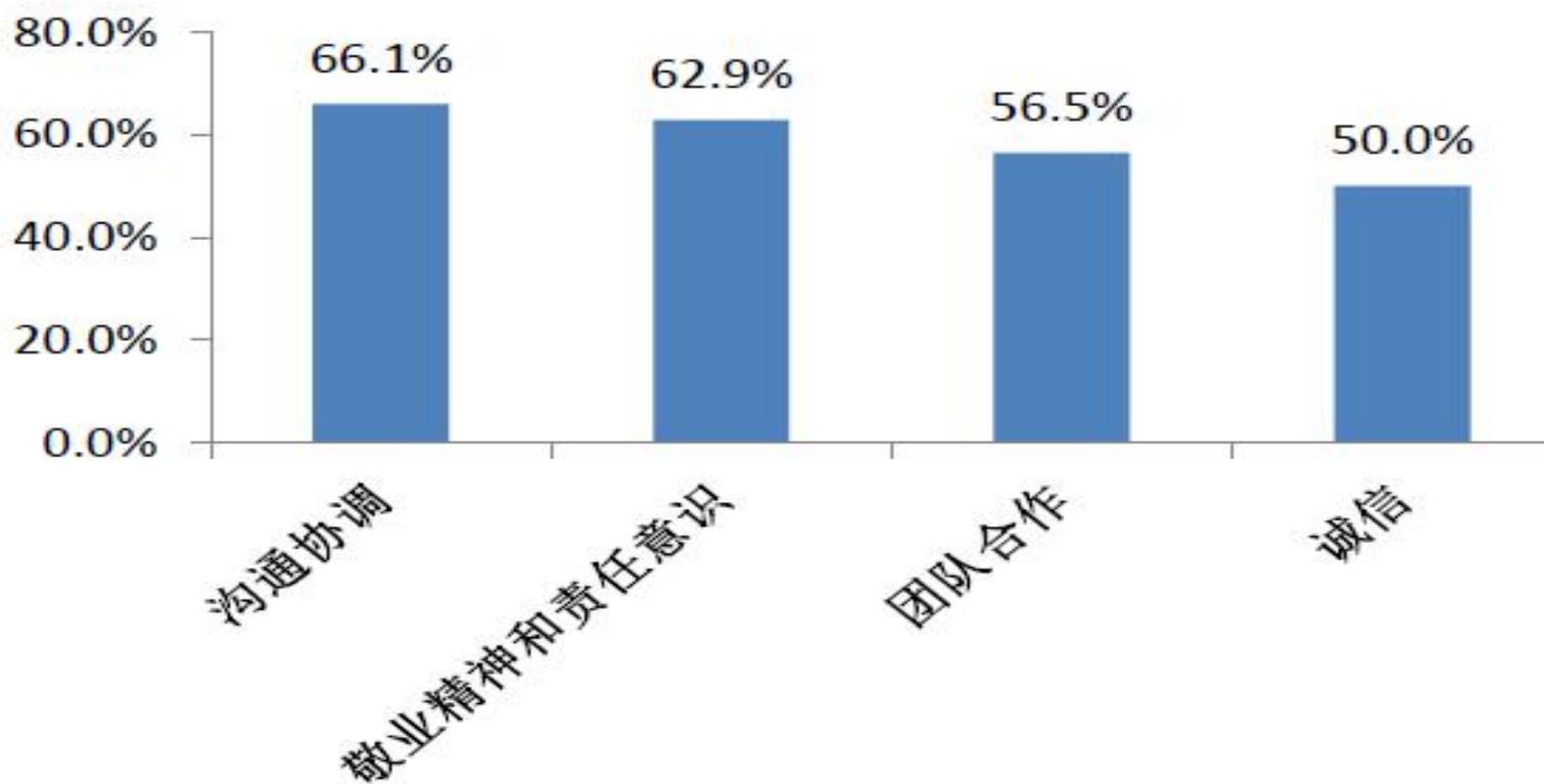
\*

图 3-7 人力资源管理的重要胜任素质 (N=30)



# 胜任素质与企业要求

行政助理的重要胜任素质



\*

图 3-8 行政助理的重要胜任素质 (N=62)



# 胜任素质与企业要求

翻译的重要胜任素质

\*

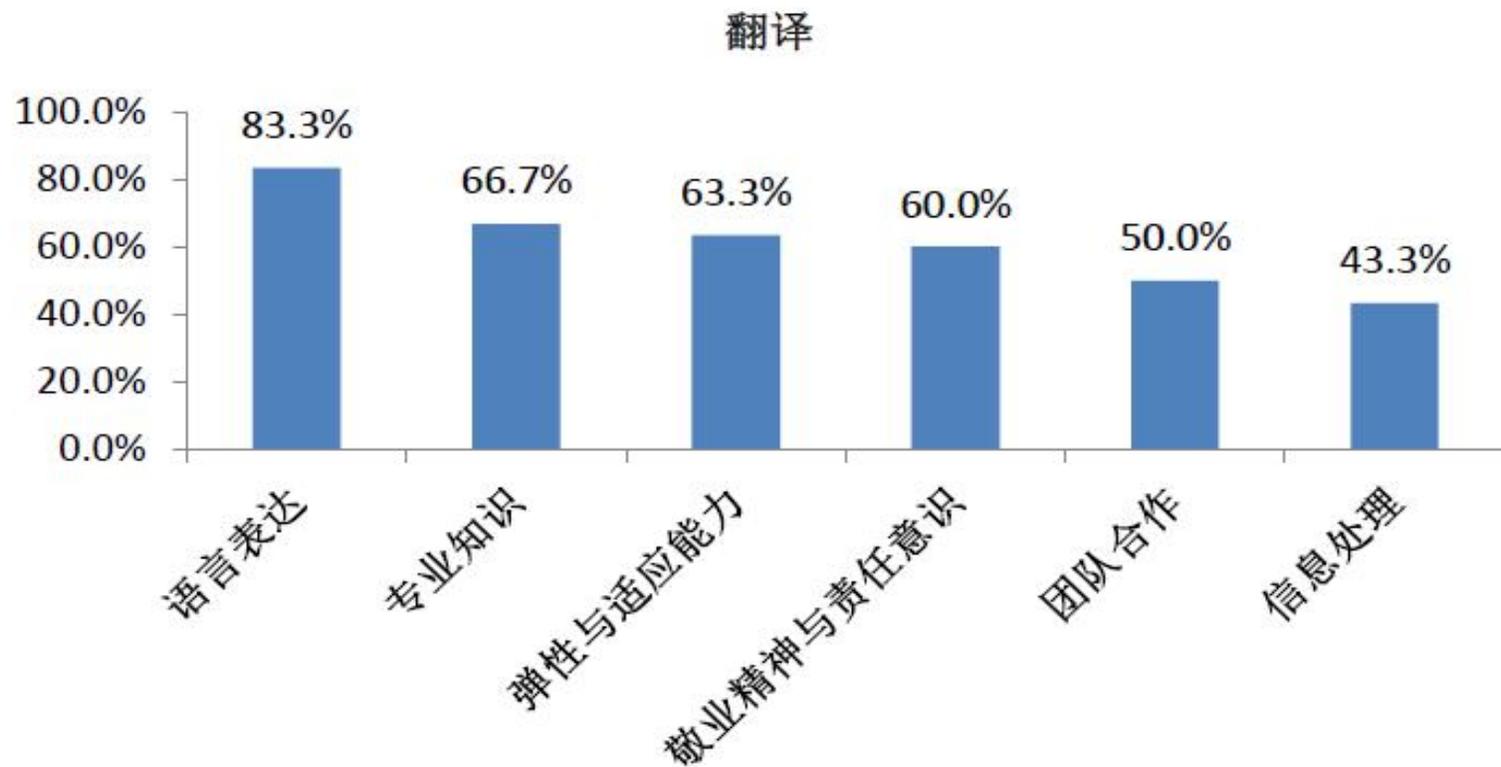


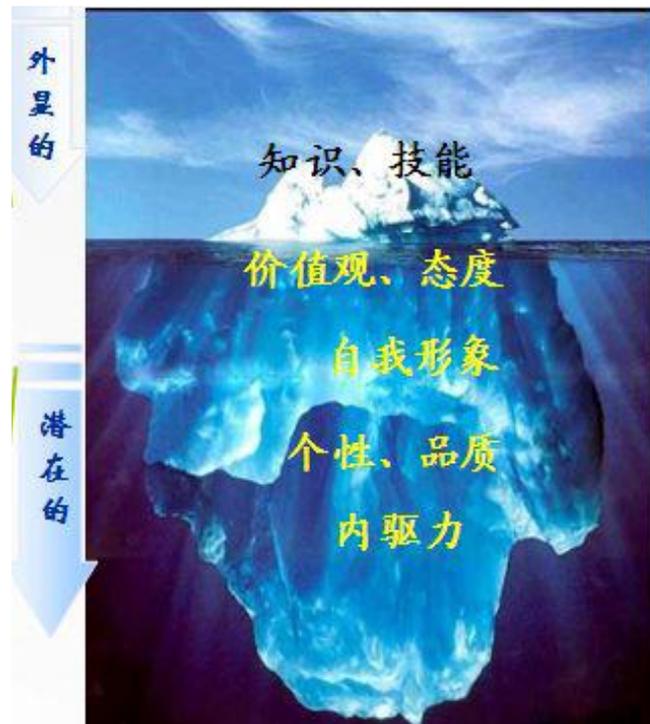
图 3-9 翻译的重要胜任素质 (N=31)



# 胜任素质与企业要求

## 启发点2

冰山下的价值观、态度、内驱力等方面的胜任素质也被广泛重视



- ◆ 执行力
- ◆ 自我管理能力
- ◆ 成就导向
- ◆ 主动性
- ◆ .....



# 胜任素质与企业要求

## 启发点3

### 那些较为特别的需求



擅长球类



形象气质佳

*Optics Engineer / 光学工程师 3人*

#### Job Description

1. Lead optic design activities and support project team activities.
2. Actively participate in product evaluation, problem resolution and feedback. relevant information into the design process.
3. Participate in customer meetings and night drives.

#### Requirement

1. Bachelor Degree or above in Optical Information Engineering or Applied.
2. Proficient with 2-D and 3-D design methods.
3. Experience with CATIA v5 or other advanced CAD system, and optic design software.

英文招聘信息

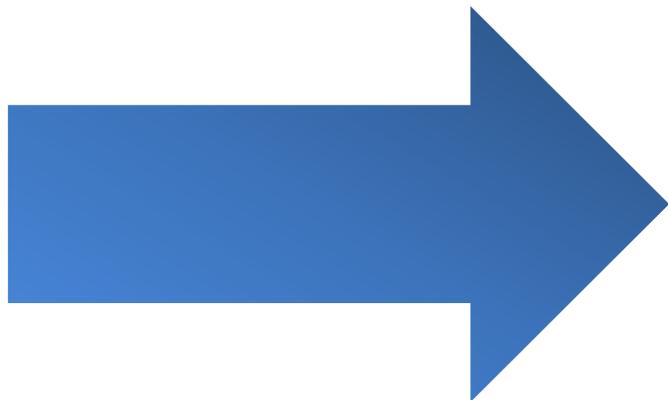
\*



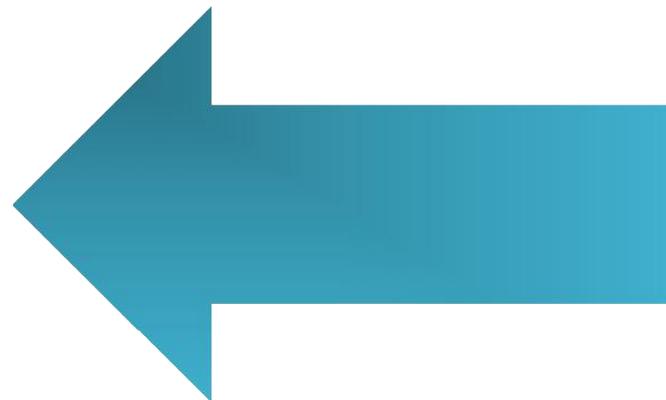
# 胜任素质的评估

## 1) 自我评估

对照胜任素质清单，  
为自己在各项胜任素质  
上的水平打分，采用10  
分制。



选择与个人职业  
发展方向最为接近  
的企业和职位，分析  
列出该企业该职位重  
视的胜任素质都有哪  
些，采用10分制。



\*



# STAR原则

### 1) 他人评估确认

——Situation：事件发生时的背景

——Target：当时想要达成什么样的结果

——Action：为达成目标而采取的行动

——Result：最后的结果是什么样的



# 练习：你就是我的面试官

选择一项胜任素质



回想一件经历



STAR原则将其记录



邀请同学“盲评”



对比分析



即在交给小组同学评估之前，请**不要告诉**对方你想表现的是自己的哪项胜任素质。

\*



## 胜任素质的学习发展

有专家做过总结，应届毕业生在应聘过程中，大多会被通过以下**五个方面来进行考察**：

家庭朋友间的  
生活事件

课程学习中的  
事件

课题研究中的  
事件

社会实践活动中的  
事件

班集体活动中的  
事件

离开了具体事实，既不能表现胜任特征，也不能发展胜任特征。

\*



# 胜任素质的学习发展

启发点1：“善吾事以利吾器”！

敬业精神与责任意识

## 水平3：

- 工作中追求卓越，能够超出上级的期望；
- 为了目标的完成能够付出额外的努力；
- 始终保持高涨的工作热情；
- 乐于承担更多的工作；
- 工作中主动想办法，能够创造性地完成工作；
- 工作中出现失误时能够主动承担责任，并努力纠正错误，挽回损失

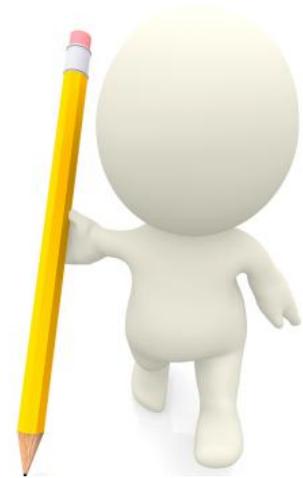
\*



# 作业

确定几个可能的职业发展方向，并针对每个方向调查了解3-5家企业（对该方向的初入职岗位）的胜任素质、以及对专业知识、技能的具体要求。

\*





# 导语

启发1：大学中应该学什么？

启发2：能力和兴趣一样吗？

启发3：你的能力在哪里？（优势/劣势）

启发4：从哪些方面锻炼、提高自身能力？

\*



## 下一讲预告

价值观、职业价值观是什么？

你的怎样的职业价值取向？

价值观、职业价值观对我们会有怎样的影响？

\*





## 课后推荐

### 图书：

马库斯·白金汉著

《现在，发现你的优势》、《现在，发现你的职业优势》

新闻晨报：

《相马者说——500强企业人力资源总监破解求职密码》

平克著，林娜译：

《全新思维》

理查德·尼尔森·鲍利斯著，刘宁译：

《你的降落伞是什么颜色》

### 电视节目：

职来职往、上班那点事儿、非你莫属、职场好榜样



\*

**谢谢！**



Make the change