

# 非智力因素对大学生就业力的影响及其培养路径

刘继华, 孙 宁, 李丹宁

(浙江理工大学法政学院, 杭州 310018)

**摘 要:** 针对大学生就业中暴露出的非智力因素欠缺问题,剖析了非智力因素对大学生就业竞争力的作用以及非智力因素影响就业力的现状和原因,并就如何加强大学生非智力因素的培养,提升大学生就业竞争力,提出了一系列建设性措施。

**关键词:** 大学生; 非智力因素; 就业力

**中图分类号:** G40-052.2 **文献标识码:** A

## 0 引 言

当前是一个人才激烈竞争时代,面对着就业的压力、生活的压力,当代的大学生都很重视在思维力、观察力、想象力等智力因素、硬实力方面的比拼,却常常忽略他们自身意志顽强度、情绪情感状态、性格完善度、承受压力大小及耐挫能力等非智力因素的培养,而作为用人单位看重应聘者的不仅仅是他的专业知识、业务能力,还非常重视他们的情商、心商、德商这些软实力,例如新环境的适应性、与人合作沟通的能力,以及面对压力时的意志力等非智力因素。

## 1 非智力因素在就业竞争中的作用

### 1.1 非智力因素涵义

有关方面的研究证实,“成才的过程是一个智力与非智力因素相互影响又以非智力因素起决定作用的过程。”<sup>[1]</sup>

关于非智力因素的涵义,国内理论界有几种不同的说法:燕国材教授在《应重视非智力因素的培养》一文中指出:“凡是智力因素以外的一切心理因素,都可以称为非智力因素。这是就其广义来说的。从狭义来说,非智力因素主要指情感、意志、性格而言。”同时它又将非智力因素分为三个层次。第一个

层次和上文的广义概念的定义相同。第二个层次把“非智力因素”具体分为五个因素,即:动机、兴趣、情感、意志、性格。第三个层次更具体为动机、求知、欲望、学习热情;自尊心、自信心、好胜心;责任感、义务感、荣誉感;自制性、顽强性、独立性等十二项因素<sup>[2]</sup>。北京师范大学申继亮教授则认为非智力因素是指在智力活动中表现出来的,与决定智力活动效益的智力因素相互影响的心理因素构成的整体。非智力因素是由三种成分构成的,它们是:个性倾向性;情绪和意志;气质、性格与认识方式。林崇德教授给非智力因素的定义是除了智力与能力之外的又同智力活动效益发生交互作用的一切心理因素。郝德永、周武军提出非智力因素是指除能力以外的个性心理因素,包括个性倾向性、性格和气质。此外张旭在《非智力因素在数学教学中的应用》一文中还提出过在意向活动中逐渐形成的较稳定的心理特点就是非智力因素的定义。

从以上专家学者对非智力因素的界定可以看出,非智力是相对于智力因素提出的一个概念。智力因素一般包括观察能力、记忆能力、思维能力和想象能力等基本要素构成。而非智力因素,广义上是指智力因素以外的一切心理因素,狭义上是指动机、兴趣、情感、意志、性格。一个人的成功是由智力因

素和非智力因素共同作用的,而两者之间既有联系又有区别。

### 1.2 智力因素和非智力因素的关系及作用

从非智力因素和智力因素的联系来看,一是非智力因素促进智力因素的提升,一个智力水平很高的人如果对所要完成的任务动机不强烈或者毫无兴趣,没有积极的情感去投入这份工作,那么取得的成就、完成的程度将会大打折扣。而良好的非智力因素能提高智力水平,比如意志力有利于注意力、思维能力的提高。此外,非智力因素能弥补智力上的某些不足,所谓“勤能补拙”,就是说一个智力水平一般的人,具有较高的成就动机、顽强的意志、反复的尝试,可以达到智力水平高的人所能达到的水平,甚至有所超越。二是智力因素活动成果可以转化成非智力因素,人们在认识客观世界的过程中,逐渐形成了自己的人生观、价值观,产生了对外界的态度、需求以及自我意识和调节,进而形成自己的兴趣、情感、性格等非智力因素。从这个基础上讲智力因素的活动效果可以转化为非智力因素,再由非智力因素促进或者制约智力活动的效果,如情绪是在对情景的认识评估基础上产生的,然而这样的情绪又会削弱或者加强下一步行为的动机。

非智力因素和智力因素的区别方面,一是智力因素中的各个要素常常是以一个整体出现在认识活动过程中,以思维能力为核心,各要素都发挥着作用,而非智力因素中各个要素可以独立地发挥自己的作用,在认识、改造世界的活动过程中决定性的要素常常只有一个,成功的实现常常都是坚强的毅力或者浓厚的兴趣其中一个非智力因素的突出发展。二是作用不同、非智力因素一般认为不参与智力活动的直接执行,只是具有调节和动力功能。三是智力因素常常取决于遗传因素,非智力因素一般认为是后天习得的。四是智力水平越高越好,但是非智力因素以适当为最佳,否则会背负沉重的心理压力,在从事某项活动时难以正常发挥<sup>[3]</sup>。

早在20世纪20年代起,美国心理学家曾对1528名智力超常儿童进行了长达几十年的跟踪研究。研究表明,这些“神童”长大后,其中一部分人成就很大,另一部分人成绩平平。分析这两部分人的心理特征,结果发现,他们在智力因素方面无多大差别,但在完成任务的坚毅精神、自信而有进取心、谨慎、一丝不苟、好胜心等方面,成就很大的那部分人就远超过成绩平平者。在过去100年中获得自然科学诺贝尔奖的400多位科学家中,有近80%是智力

一般,但他们共同的特征是:兴趣、信心、毅力、努力等非智力因素方面表现突出<sup>[4]</sup>。可见,非智力因素对一个人的成功是至关重要的,同样在就业成功者的调查中我们发现他们的心理承受能力、情绪稳定性、团队意识、适应性都较强。

### 1.3 就业力的涵义

就业力(employability)英文原意为:受雇者的就业的能力,为经过就业技能技巧训练过后,受雇者所具备或者拥有的顺利完成某一活动所必需的主观条件,是指个人在经过学习过程后,能够具备获得工作、保有工作、以及做好工作的能力<sup>[5]</sup>。企业在选择高校毕业生的时候会综合考量应聘者的智力因素和非智力因素,因此就业力可以简单地总结为非智力因素和智力因素的综合评定,主要反映的是大学生在求职环节中能量的大小,就业力强的应聘者在就业市场上的竞争力也自然强。就业力来源于高等教育价值的凝结,但其作用仅仅体现在就业环节,即从开始寻找工作到毕业离校这段时间<sup>[6]</sup>。进入用人单位后,就业力的大小就失去了意义,取而代之的是生产率水平,这两者虽然不是一个概念,但是一般来说,他们是高度相关的。尤其是随着我国经济体制的转轨和利益约束机制的增强,用人单位一般都会加强人力资源管理部门的职能,他们会在实际工作中,发明并且使用有效的面试和笔试办法,保证录用者能够满足实际工作的需要。也就是说,某些用人单位录用某某毕业生的可能性与该毕业生潜在的生产率水平是对应的——尽管可能会存在一定的偏差(通过企业培训实现吻合);从求职大学生的角度看,能否在这个单位就业也是由于其潜在的生产率水平决定的,而用人单位对应聘者潜在的生产率水平的评定,一定是通过对其专业能力和非智力因素的综合考量。所以我们强调在相同地区、教育师资相近的大学,例如在杭州下沙高教园区的几所大学里,毕业于同一专业的大学生的就业力常常由非智力因素决定。

### 1.4 非智力因素在就业竞争中的作用

一是动力作用。非智力因素的动力功能主要通过非智力因素中的动机来实现,动机是促使人们产生活动的内在动力,它是将愿望转化为行动的驱动力,人们的行为总是由一定的动机促成达到一定的目的,目的则是人想要实现的结果,目的越明确,动机越强烈,所激发出来的行动也会越坚决,持续的时间也会越长久。在目前的就业环境下,进入大学不再意味着进入了“保险箱”,等待国家分配的时代已经一去不复返。大学生首先要认识到我国现有的劳

动力市场的环境,消极等待是无法得到任何结果的。要实现就业,必须积极、主动地去寻找,为积极的就业行为提供原动力。美国心理学家曾对800名男性进行30多年的跟踪研究,得出的结论是,成就最大与最小的人之间,最明显的差异不在于智力水平,而在于是否有自信心,有进取心,有坚持心,有不屈不挠、不自卑等良好的意志性格。

所以,就业动机越强的人在寻找岗位和把握机会上都会形成高效率,进而大大提高就业的成功率,就业动机的强弱常常反映了该大学生对某个职位的渴望程度,在平日的学习和实践过程中,他就会不断朝着这个职位的要求去努力,直到完全符合该职位的上岗要求;并且在应聘过程中强烈的就业动机也会被招聘方看成是对本行业的执着和喜爱,这无疑也将大大增强其在就业市场上的竞争力。

就业预期是影响大学生就业的重要因素。就业预期是否合理取决于它与客观现实是否相符,预期过高不利于就业目标的实现,而较低的就业预期会影响到就业岗位的成本,并影响最终的就业结果。因为就业预期降低,搜索的范围就会扩大,搜索成本必然也会增加;条件较好的单位自然会在这个搜索范围之内。降低就业预期,会扩大职业选择的空间,这意味着可以接受较差的单位,但并不意味着有好的单位而不去选择,而一定要接受较差的单位。“高也成,低也就”是当前大学生合乎理性的就业意愿的特征。当就业预期远远高于客观现实时,要能够主动、及时地调整就业预期,才能顺利地实现就业目标。

二是调节作用。非智力因素中的调节功能主要是通过感情、情绪来发挥的,情绪时刻影响着我们的生活和工作,情绪在时刻伴随着我们的思维,并经历着大大小小、林林总总的情绪变化,影响着我们工作的方式和方法。调查发现,对于一些毕业于重点或者热门专业的学生来说,就业过程受挫,失落感明显高于一般本科的学生<sup>[7]</sup>。这样一些专业学习上的佼佼者一方面是对困难估计的不足,在就业前没有对社会大环境理性的分析,没有给自己一个合理的定位,另一方面面对学校和家庭的期待所形成的压力,没有很好地调节自己的情绪。最终使得一些专业还不错的毕业生从失败中找回自信的时间过长。

从企业的角度来看,招聘者在面试过程中往往对应聘者专业能力都有大致的了解,所以他们关注的往往是应聘者的综合素质,其中控制自我情绪的能力、抗压能力在测试中容易被观察出来,企业通过场景的模拟,让应聘者回答一些两难的问题,其实问

题本身的答案没有唯一和不变,企业要求看到的是应聘者面对压力时的情绪变化。在当今经济社会高速发展的时代,企业为了短时间完成棘手的任务经常加班,在有限的时间内,可控制住自己的不满情绪,并且还能激发出创作的灵感是现在企业尤为看中的。

三是制约作用。非智力因素中的兴趣、情感、意志等对智力活动都有着制约作用,动机能激发主体实现目标的激情,意志能使这种热情长久地保持下去;兴趣能产生对某项工作一种积极的倾向。行动是积极的还是消极的常常取决于兴趣。性格是贯穿在整个活动中的态度和习惯,它对智力活动的制约是明显的。

就业时的竞争,其实也是人才的竞争,非智力因素可能会成为大学生应聘的短板或者利剑,从企业需要的人才来看,专业过硬、综合素质高的人当然是企业的首选,这里的综合素质就是非智力因素和智力因素的综合考量,对于专业对口的应聘大学生来说,企业更加看重的是团体意识、情绪自制力、适应力、冲劲、忠诚等等的一些非智力因素,甚至这些非智力因素是企业更为看重的,因为业务能力可以通过上岗前的培训很快得到提高,而非智力因素的培养却不是一朝一夕的。

四是强化作用。非智力因素的强化作用主要在兴趣和意志中表现出来,“天才在于毅力”、“天才在于投入”,这其中就蕴含了一个人的意志和兴趣在从事某项活动时的巨大作用,兴趣是激励工作的启动器,是智力活动的激发器。相当一部分大学生在选择就业时瞄准的就是自己感兴趣的行业,一方面,因为自己对这个行业有一定了解,会避免盲目就业的可能,在工作中更容易全神贯注,投入全部的热情从事某项事业甚至达到入迷的程度,它对这项工作的完成将起到强化作用;另一方面,因为兴趣是最好的老师,企业在招聘时会较容易地发现应聘者在这个行业的潜力,甚至应聘大学生还会有一些作品的展示,这些都无疑会大大提高自身的就业力。意志是自觉地制定目标并支配行动来实现预期目标的心理过程。它是与困难相连的,意志力强的人在挫折或者压力面前不会轻易放弃,对智力活动会有强化作用。前面谈到一些大学生从兴趣出发选择职业发展的方向,但是更多的大学生面对现实时,被动地接受岗位的安排或者进入岗位之后才发现原来这个岗位并不是自己想象的那样,这个时候意志力的作用会凸显出来,所以招聘企业在选择应聘大学生时肯定不希望录入一个喜欢频繁跳槽的人,其实大多数的

工作也只有你坚持下去,不断地适应,你才能会有所突破,得到进一步发展的机会,尤其是应届毕业的大学生一般从基层开始工作,环境、薪水肯定会与自己的期望相去甚远,面对繁忙的工作任务,只有坚强的意志才能伴随刚刚毕业的大学生挺过初期艰难的工作阶段。

五是补偿作用。非智力因素的补偿作用主要体现在意志和性格品质上,“勤能补拙”,比起爱耍小聪明、投机取巧的应聘者,用人单位更加喜爱踏踏实实的人才和具有勤恳、坚定信念的人才。有人曾对日本160名有突出成就的科学家、发明家进行调查、研究,结果发现,这些人都具有与一般人不同的心理特征:他们具有恒心、韧劲,甚至在希望渺茫的情况下,仍不放弃目标而坚持到底;他们从童年的时代起就具有强烈的求知欲望;他们具有鲜明的独立性倾向和独创精神,凡事有主见、雄心勃勃、肯努力;他们精力充沛、干劲十足。杭州阿里巴巴创始人马云在一次财富论坛中讲到:“上等的决策,下等的执行力;中等的决策,中等的执行力;下等的决策,上等的执行力;三者我更愿意选择其中等者,因为这样可以使计划顺利地实施,并且承担最小风险。”<sup>[8]</sup>企业是追求利益最大化的组织,但是企业的发展壮大也承担着一系列的社会责任,一个企业对应聘者录用从某种程度上来说,是对应聘者能力和人品的肯定,将自己的企业发展与员工的命运联系到了一起,所以对于有才无德的应聘者,常常会忍痛割爱。同时,对于一些自身专业能力和职位要求不是完全匹配的毕业生,或者是一些专业不对口的毕业生来说,认真的态度、积极的行动可以为自己在某些专业性不是很强的就业岗位上赢得机会。

## 2 非智力因素影响就业力的现状及原因分析

用人单位和应聘者对于非智力因素的重视程度不同,常常造成就业市场上的尴尬局面,调查发现,当代大学生的心理定位、诚信意识、适应能力、情绪情感是影响就业的几大关键因素。

### 2.1 自我定位不准确,各种心理问题严重

现在在校的大学生对于自己的职业没有清晰的职业规划,有的甚至进入大学时的专业都是父母选择的,造成了毕业时的各种心理问题。

盲从心理:很多大学毕业生不从自身兴趣、专业和社会需要考虑,盲目地向往大城市、大企业、外资企业,追求高薪、高待遇,在制作简历时也是跟风似的千篇一律,没有自己的特点和重点,大面积地撒

网,没有特定的目标,成功的几率也很低。

焦虑心理:一部分毕业生曾在考研还是工作的十字路口徘徊,在备考的过程中也尝试性地参加过几场应聘会,一方面担心考研能否成功,另一方面又会面临求职时的失败等挫折而形成的紧张不安的情绪状态,随着毕业日子的临近这种焦虑和不安的情绪更加剧烈。

自卑心理:一些非重点院校的大学毕业生缺乏自信,面对竞争上岗的职位时,缩手缩脚,悲观失望,不敢积极地去迎接挑战。

自负心理:与自卑心理相反,有的大学毕业生,尤其是毕业于名牌大学的毕业生在选择职位的时候自我评价过高,就业去向必须是大城市、国企、高薪。

依赖心理:在就业过程中一些大学生不主动寻求就业信息,动机不强,兴趣不浓,缺乏主动参与意识和竞争意识,而寄希望于学校安排的招聘会、家庭的关系网。

攀比心理:很多毕业生往往以谁去了知名度高、效益高的单位,谁去了大城市或者高层次部门来作为自己价值的评价标准,不从实际出发,结果贻误了时机,影响就业。

### 2.2 诚信度不够,责任意识不强

当前大学生在就业求职的过程中诚信的问题日益突出。毕业生在求职过程中,为了更好地包装自己、推销自己,将自己的简历制作得非常的精美,将个人的优点尽可能凸现出来,这是无可厚非的,但有的毕业生无中生有,编造、伪造个人简历,还有的伪造个人获奖情况,涂改学业成绩,伪造学历档案,甚至伪造各种证书,或通过非法途径,购买假的岗位资格证书来欺骗用人单位。在履行就业协议上不守信用,随意违约跳槽,不仅打乱了用人单位的用人计划,也使用人单位对毕业大学生的诚信度不能轻易言信。

### 2.3 新环境的适应能力不强,角色转换慢

习惯了象牙塔生活的大学生进入社会这个大熔炉后,很容易忽然间失去自我,从一个学生转变为上班族中的一员,社会关系不再是同学师生那么简单,常常要接触到的是一群年龄、身份和社会地位不同的人,再以学生时代的心理和态度去面对这一切,很难适应新的环境。当然影响角色转化适应期的长短,概括起来讲有自身因素和社会因素两大类。单从自身的非智力因素来分析,主要有心理因素,走上工作岗位后,毕业生发现现实情况并非想象般理想,长期在学校形成的价值观念、生活方式、思维模式、行为规范,都遇到了新的挑战,很多毕业生在走向社

会前的自我评价往往都很高,但社会评价却很低,因此产生自我否定的心理;在性格方面,各个工作岗位的特点不同,对从业者性格的要求也不同,但是因为专业选择和工作任务的关系,一个从业者必须面对突发事件,根据工作的需要,努力克服个人性格的缺陷,培养良好的心理素质,以良好的心态去对待工作,才能真正把工作做好。

#### 2.4 无法端正心态,情绪波动大

企业通过面试挑选求职大学生的时候,一些大学生表现出动机强度低,热情不高,甚至不知道应聘的这个职位将来的工作性质是什么,“我是跟着同学一起来玩玩的”这样的现象很多,对工作抱有一种无所谓的态度,最终只能被淘汰。还有一些大学生非常重视这次面试机会,有一种不达目的誓不罢休的意志力,对考官的每个问题都深思熟虑,害怕稍有不慎就满盘皆输,以至于对考官的一举一动非常敏感,情绪波动很大,前面我们在分析智力因素和非智力因素的区别和联系中提过,非智力因素要调节到适中为最好,否则压力过大,影响到应聘时能力的发挥。

### 3 拓宽提升就业力的非智力因素培养路径

2011年高校毕业生增至660万,就业形势更加严峻。应届毕业生们到底应具备怎样的素质才能受到企业的青睐,从激烈的求职竞争中脱颖而出,成为学生、家长以及教育者们共同关注的焦点。

#### 3.1 家庭与学校联合培养大学生成熟理性的就业心理

根据大学生就业素质调查报告,有22.5%的企业都非常重视大学生的心理素质,而仅有18.29%的大学生在就业过程中关注心理素质的影响。其重视的程度与企业的期望存在一定的差距。毕业生正处于人生心理矛盾(理想与现实的矛盾)突出的时期。一方面满怀激情,追求理想,对自己进行美妙设计;另一方面,社会地位尚未独立,知识经验积累还不足,不善于客观地认识和面对现实,使得理想束之高阁,与现实严重脱离”,学校方面应该培养学生积极的就业观念。针对大学生各方面不成熟不完善,虚荣心较强,相互之间很容易形成攀比心理的问题,教育者应引导学生克服攀比心理,增强务实的就业心理,就业过程重视自我个性特点和岗位相宜度,加强情绪控制能力。家庭方面应培养大学生的独立意识,除了在经济上给予必要的支持外,在就业的方向和发展的规划上应该让孩子自主选择,让他们敢于选择、勇于承担。还有需要强调的是就业指导和心理

咨询工作要紧跟大学生就业心理的发展变化,大学生面临就业,迫切希望有人帮助他们解决就业过程中的种种心理适应问题,特别在目前就业形势严峻的形势下,他们的这种需求更为迫切<sup>[9]</sup>。

#### 3.2 将非智力因素培养纳入高校教学培养体系

目前高校很重视对学生硬本领的培养,而对于软本领的培养重视不够,软本领的欠缺直接影响了大学生在就业中的竞争力,为此建议:

第一、增设培养非智力因素的选修课。增设思想道德素养、职业素养修养的实训选修课,增强大学生对于社会的认识和理解,给自己合理定位,在思想上塑造大学生正确的人生观价值观;增设一些技能培训的选修课,弥补高等教育重视理论轻实践的弊端,增强学生的体验感,使在校大学生对自己未来从事的职业有一个感性和理性的认识,以培养其职业情感。

第二、允许大学生进校后自主调整专业。目前我国招生的计划性、进校转专业的限制性已经使我国高校的有些专业发展脱离了市场需求,因此,在大学生入学后允许学生根据自己的兴趣、爱好调整专业,取消学习成绩和调整专业人员的比例限制,充分尊重学生的个人选择,并根据每位学生的个性特点及其兴趣和特长进行综合测评,通过专业的就业指导教师根据测评结果帮助每一位学生寻找适合他的职业种类,并进行职业潜力开发。

第三、通过第二课堂,开设训练营,使得学生在实践中磨练意志,增强表达能力和团队合作能力。针对应届大学生社会化程度低的现状,高校应该将学生的实习时间提前,并延长实习期,各高校的就业指导中心要和企业、事业单位有长期的实践培养规划。学校可以通过第二课堂开始训练营,加强对大学生的团队意识、意志力等非智力的培养。

第四、学校应该营造一个讲诚信的文化氛围。改变长期以来各高校对考试作弊和助学贷款长期拖欠不还的学生无限度容忍的现状,校园如果把学生当做温室里的花朵去保护,那么培养的大学生将很难适应社会竞争的严酷,所以作为教育者和校园的管理者应该从严治理校园中的不诚信现象,诚信应该成为评判一个大学生是否优秀的尺度,甚至对于一些考生经常作弊,评优评先弄虚作假、屡教不改的学生可以采取退学或延迟毕业的措施。

#### 3.3 构建全方位的大学生综合素质评价体系

加强大学生的非智力因素培养,提升大学生的就业竞争力,单纯靠学校教育还不够,应该学校与社会联合培养。

首先,高校应将非智力因素培养纳入教育教学评价体系。素质教育要求学生的知识技能和社会需要紧密相连,在教学过程中教育者应该转变传统的观念,对学生的评价不能单一地看成绩,要构建一个全方位教育教学评价体系,将非智力因素也纳入到教育教学效果评价指标中,形成知、情、意、信、行多方面的评价体系,即将学生的课程知识、情感情绪、意志品质、诚实信用、行为表现纳入评价体系。面对已经市场化的大学生就业形势,大学的专业设置和调整显得明显的滞后,专业设置和市场需求供求矛盾突出,各学校应该要构建个性化的培养模式,不仅使毕业生具有能独当一面的专业知识,同时拥有自己的个性和人格魅力。“差的老师告诉学生真理,好的老师告诉学生怎么样去发现真理。”在兴趣和信心的培养上,增加学生的体验学习,改变填鸭式的教学模式,让学生在大学3~4年的学习过程中,发现自己的兴趣,并尽可能地提供平台让学生有机会展现自己的才能,树立自信心。

其次,人力资源机构应与高校联合构建大学生综合素质评价体系。使大学生进入人才市场时除了成绩单和奖状以外,有一个供企业和用人单位参考的综合能力量化评价表,包括诚信档案、实践经历、语言表达能力、社交能力以及责任感等。促使大学生重视自我修养,提高就业竞争力,同时,保证企业录用到德才兼备的高校毕业生。

## 6 结 语

与智力因素相比,非智力因素偏重的是一种人文素养、一种精神品质。一个即将毕业的大学生的

非智力因素直接影响招聘企业对这个应聘者的综合评定,大学生在就业过程中的竞争力体现的是他的整体实力,也是智力因素和非智力因素的整体体现,但非智力因素体现得更直观。在当前激烈的就业形势下,大学生面对供大于求的市场环境,应该清楚地认识到企业需要的人才,不仅仅停留在智商的高低、专业能力的评判,而是知、情、意、信、行多方面的评价体系。因此,高校应该找到合适的渠道加强对大学生非智力因素的培养,这是大学生成功就业的需要,也是高等教育发展的需要。

## 参考文献:

- [1] 沈德立. 非智力因素与成才[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001: 5-6.
- [2] 燕国材. 应重视非智力因素培养[N]. 光明日报, 1983-02-11.
- [3] 杨彦平. 教育教学中的学生非智力因素的开发[J]. 华东师范大学学报, 2006(2): 25-26.
- [4] 就业力[DB/OL]. [2011-02-19]. <http://baike.baidu.com/view/2281052.htm>.
- [5] 黄敬宝. 就业能力与大学生就业——人力资本理论的视角[J]. 经济管理出版, 2008(1): 46-47.
- [6] 陈火荣. 论思想品德教育与中职学生非智力因素的开发[J]. 福建师范大学学报, 2007(3): 12.
- [7] 刘珂. 大学生职业发展和求职方略[M]. 济南: 山东人民出版社, 2009: 27.
- [8] 刘世英, 彭征明. 马云创业思维[M]. 北京: 经济日报出版社, 2008: 103.
- [9] 大学生就业指导[M]. 北京: 高等教育出版社, 2009: 67-68.

# Analysis of the Impact of Non-Intellectual Factors on the Employability of College Students and the Way of Training Them

LIU Ji-hua, SUN Ning, LI Dan-ning

(School of Law and Politics, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

**Abstract:** The problem of the employment of college students reveals a lack of non-intellectual factors and analyzes the employment of non-intellectual factors on the competitiveness of students. Non-intellectual factors are found to affect the employment status and power reasons. A series of constructive measures is proposed so that students can strengthen the non-intellectual factors, and enhance their employability and competitiveness.

**Key words:** university students; non-intellectual factors; employment ability

(责任编辑: 马春晓)