

人力资源管理视角下的大学生就业能力培养策略分析

杜泽威

(湖北开放职业学院,湖北武汉 430074)

[摘要]在高等教育扩招与就业市场竞争日益激烈的背景下,大学生就业能力培养成为社会关注的焦点。从人力资源管理视角看,企业对大学生提出了更高要求。然而,当前高校、企业及学生自身在就业能力培养方面均存在不足。本文系统分析了人力资源管理视角下大学生就业能力的构成要素,梳理了高校、企业及学生自身在就业能力培养中的现状与问题,并在此基础上提出了基于人力资源规划的高校人才培养优化策略、企业参与的实践教学与职业素养培养策略以及大学生自我提升的个性化就业能力培养策略。

[关键词]校企合作;职业规划;创新创业能力

[中图分类号] G718.5; G647.38

[文献标识码] A

[doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.17.032]

[文章编号] 2096-711X(2026)17-0097-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

随着高等教育改革的不断推进以及高校扩招政策的持续实施,大学生数量日益增多,就业市场的竞争愈发激烈,大学生就业问题已成为社会广泛关注的焦点。当前,社会经济发展日新月异,对人才的要求也在不断提升,企业在人力资源管理的各个环节,如招聘、培训、绩效管理等,对大学生的专业技能、综合素质、创新能力、团队协作能力等方面都有了更为严格和细致的要求。然而,目前大学生就业能力的培养现状却不容乐观,高校、企业以及大学生自身在就业能力培养过程中均存在不同程度的问题。在此背景下,研究在人力资源管理视角下培养大学生就业能力具有重要的必要性。

一、人力资源管理视角下大学生就业能力的构成要素分析

(一)人力资源管理对大学生就业能力的要求

从人力资源管理的招聘、培训、绩效管理等环节来看,企业对大学生就业能力有着多方面的具体要求。在专业技能方面,企业期望大学生具备扎实的专业知识和熟练的专业技能。这是因为专业技能是大学生从事相关工作的基础,直接影响到工作的质量和效率。例如,对于计算机专业的学生,企业会要求其掌握编程语言、算法设计、软件开发等技能。只有拥有过硬的专业技能,大学生才能在岗位上迅速上手,为企业创造价值。

综合素质也是企业看重的重要方面。其中包括创新能力、团队协作能力、学习能力和适应能力。在当今竞争激烈的市场环境中,创新能力显得尤为重要。企业需要不断创新来提升竞争力,因此希望大学生能够具备创新思维 and 创新能力。团队协作能力也是企业对大学生就业能力的重要要求之一。现代企业的工作往往需要团队成员之间的密切合作,大学生需要能够融入团队,与团队成员相互配合、相互支持。在团队协作中,大学生需要学会倾听他人的意见和建议,尊重他人的观点,发挥自己的优势,共同完成团队目标。此外,学习能力和适应能力也不容忽视。大学生需要具备较强的学习能力,能够快速掌握新知识、新技能,适应企业的发展需求。

(二)大学生就业能力的构成维度

大学生就业能力可分为基本就业能力、专业就业能力、创新创业能力和职业发展能力等维度。基本就业能力是大学生从事各类职业都应具备的基础能力,是就业的前提条件。它涵盖了多个方面,包括良好的沟通能力、较强的学习能力以及适应能力。基本就业能力是大学生融入职场、开展工作的基础,为后续的职业发展奠定了坚实的基石。

专业就业能力是大学生在所学专业领域内具备的专业

知识和技能,是其在就业市场中具有竞争力的核心要素。这要求大学生深入掌握专业理论知识,具备扎实的专业基础。同时,能够熟练运用专业工具和方法解决实际问题,具有较强的实践操作能力。例如,计算机专业的学生要熟练掌握编程语言,能够进行软件的开发和维护。专业就业能力的高低直接影响大学生在专业领域内的就业机会和职业发展前景。

创新创业能力是在当今社会经济快速发展、科技不断进步的背景下,大学生就业能力的重要组成部分。它包括创新思维,能够突破传统思维的束缚,提出新颖的想法和解决方案。具备创新创业能力的大学生不仅能够更好地适应就业市场的变化,还能够创造新的就业机会,为社会经济发展做出贡献。在大众创业、万众创新的时代背景下,创新创业能力的培养对于大学生的就业和职业发展具有重要意义。

职业发展能力是指大学生在职业生涯中不断提升自己、实现职业目标的能力。它包括自我认知能力,职业规划能力,以及持续学习和自我提升能力。随着职业的发展和社会的进步,提高职业发展能力有助于大学生在职业生涯中保持竞争力,实现可持续发展。

二、大学生就业能力培养的现状与问题分析

(一)高校在大学生就业能力培养中的现状与问题

在课程设置方面,高校的课程与市场需求存在脱节现象。当前部分高校的课程体系更新滞后,未能及时跟上市场对人才知识结构和技能的要求变化。一些专业课程内容陈旧,缺乏前沿性和实用性,无法满足企业对大学生专业技能的需求。而且课程体系中过于注重专业课程,忽视了综合素质课程的设置,导致大学生在沟通能力、团队协作能力、问题解决能力等方面有所欠缺,难以适应企业多元化的工作环境。

教学方法上,高校教学存在重理论轻实践的问题。大部分高校教师依然采用传统的课堂讲授式教学方法,以教师为中心,学生处于被动接受知识的状态。这种教学方式虽然能够系统地传授理论知识,但缺乏对学生实践能力和创新思维的培养。学生在课堂上学习了大量的理论知识,但在实际操作中却难以将其运用,导致理论与实践严重脱节。

实践教学方面,高校的实践教学资源相对匮乏。校内实践教学设施陈旧、数量不足,无法满足学生实践操作的需求。校外实习基地建设也存在诸多问题,一些高校与企业建立的实习基地合作深度不够,企业参与人才培养的积极性不高,只是为学生提供了简单的实习岗位,缺乏系统的实习指导和培训,学生在实习过程中难以学到实际有用的技能和经验。

而且实践教学的考核评价机制不完善,对学生实践能力的评价缺乏科学合理的标准,无法准确反映学生的实践水平。

就业指导方面,高校的就业指导缺乏针对性。目前高校的就业指导主要集中在就业政策宣传、求职技巧培训和招聘信息发布等方面,缺乏对学生个性化的职业规划指导。就业指导教师大多缺乏企业工作经验,对市场需求和职业发展趋势了解不够深入,无法为学生提供精准的职业建议。同时,就业指导课程缺乏系统性和连贯性,往往只在学生临近毕业时才开展,无法贯穿学生整个大学学习生涯,难以帮助学生树立正确的就业观念和职业规划意识。

(二)企业在大学生就业能力培养中的现状与问题

企业在大学生就业能力培养中承担着重要角色,当前企业在这方面的现状与问题如下。

在实习基地建设方面,部分企业建立了实习基地,为大学生提供了接触实际工作环境的机会。然而,实习基地的数量和质量存在不平衡的情况。相当一部分中小企业的实习基地建设不完善,实习岗位单一,多集中在简单的事务性工作上,学生难以深入了解企业的核心业务和运营模式,无法充分提升就业能力。而且,部分企业对实习学生的指导和管理不够到位,缺乏明确的实习计划和指导教师,学生在实习过程中往往处于放任自流的状态,实习效果大打折扣。

校企合作是企业参与大学生就业能力培养的重要途径。但整体来看,校企合作的深度和广度仍有待提高。在合作深度上,多数校企合作仅停留在表面的实习和招聘层面,缺乏在人才培养全过程的深度融合。企业很少参与高校的课程设计和教学过程,导致高校培养的学生与企业实际需求存在一定差距。在合作广度上,参与校企合作的企业数量有限,主要集中在少数行业和大型企业,大部分企业尤其是小微企业参与积极性不高。

企业对大学生人才培养的参与度普遍不高。企业在大学生就业能力培养过程中的角色相对被动,多是等待高校输送人才,而不是主动参与到人才培养环节中。企业很少为大学生提供系统的职业培训和职业发展规划指导,学生难以从企业获得关于行业发展趋势、职业技能要求等方面的信息。此外,企业与高校之间的信息沟通不畅,高校难以及时了解企业对人才的需求变化,企业也无法准确把握高校人才培养的动态,导致人才培养与市场需求脱节的问题较为突出。

(三)大学生自身在就业能力培养中的现状与问题

大学生在就业能力培养过程中,自我认知存在明显不足。部分大学生对自身的优势和劣势缺乏清晰的认识,不能准确评估自己的专业技能、综合素质和职业兴趣。这导致他们在选择职业和就业方向时具有盲目性,难以找到与自身能力和兴趣相匹配的工作岗位。例如,有些学生对自己的沟通能力过于自信,但在实际求职面试中却表现不佳。

职业规划意识淡薄同样影响着大学生就业能力的培养。很多大学生没有制定明确的职业规划,对未来的职业发展缺乏清晰的思路和目标。他们往往在临近毕业时才开始考虑就业问题,临时抱佛脚地准备简历和参加面试,缺乏对职业发展的长远规划和准备。而且,当面临就业选择时,他们容易受到外界因素的影响,如他人的建议、热门行业的诱惑等,做出不适合自己的职业决策。

此外,部分大学生还缺乏自我提升的主动性。他们习惯于被动地接受学校和老师的安排,缺乏主动寻求提升自己就业能力的意识和行动。例如,很少主动参加职业培训、技能竞赛和社会实践活动,不愿意投入时间和精力去学习新的知识和技能,以适应不断变化的就业市场需求。

三、人力资源管理视角下大学生就业能力培养的创新策略

(一)基于人力资源规划的高校人才培养方案及优化策略

高校需依据人力资源市场需求,优化专业设置和课程体

系。高校应开展全面的市场调研,了解不同行业、企业对人才的需求情况,结合学校自身的办学定位和优势,对现有专业进行评估和调整。在课程体系方面,要注重课程的实用性和前沿性。增加实践课程和案例教学的比重,使学生能够将理论知识应用到实际工作中。引入行业最新的技术和理念,更新教学内容,确保学生所学知识与市场需求同步。加强课程之间的关联性和系统性,避免课程内容的重复和脱节,构建一个有机的课程体系。

高校应加强实践教学环节的建设。实践教学是培养学生实际操作能力和解决问题能力的重要途径。高校可以建立校内实践教学基地,为学生提供模拟真实工作环境的实践平台。例如,建设专业实验室、实训中心等,让学生在实践中熟悉专业设备和操作流程。同时,积极拓展校外实习基地,与企业建立长期稳定的合作关系。企业可以为学生提供真实的工作项目和实习岗位,让学生在实习工作中积累经验,提高就业竞争力。

高校还应注重培养学生的综合素质和创新能力。在人力资源市场中,企业不仅看重学生的专业技能,还注重学生的综合素质,如沟通能力、团队协作能力、领导力等。高校可以通过开展各类社团活动、社会实践活动等,培养学生的综合素质。鼓励学生参加创新创业竞赛、科研项目等,激发学生的创新思维和创新能力。通过组织学生参加创新创业培训课程、邀请企业家和专家进行讲座等方式,为学生提供创新创业的指导和支

(二)企业参与的实践教学与职业素养培养策略

建立实习实训基地是企业参与实践教学的重要方式。企业可与高校合作,在企业内部设立实习实训基地,为学生提供真实的工作环境和项目实践机会。在实习过程中,学生能够接触到行业最新的技术和管理理念,了解企业的运营流程和工作要求,从而提高自身的专业技能和实践能力。同时,企业可以根据自身的需求和发展战略,对实习学生进行有针对性的培训和指导,使实习学生更好地适应企业的文化和工作节奏。

开展企业导师制度也是一种有效的实践教学方式。企业可以选派经验丰富、业务能力强的员工担任高校学生的企业导师,为学生提供一对一的指导和帮助。企业导师可以结合自身的工作经验,为学生传授职业技能和职业素养,帮助学生解决在学习和实践中遇到的问题。此外,企业导师还可以为学生提供职业规划建议,引导学生树立正确的职业观念,明确自己的职业发展方向。

企业还可以为学生提供项目实践机会,让学生参与到企业的实际项目中。通过参与项目实践,学生能够将所学的理论知识应用到实际工作中,提高自己的问题解决能力和团队协作能力。在项目实践过程中,企业可以为学生提供必要的资源和支持,鼓励学生积极创新,培养学生的创新精神和创业意识。

(三)大学生自我提升的个性化就业能力培养策略

大学生树立正确的就业观念是个性化就业能力培养的基础。在当前就业市场竞争激烈的环境下,大学生应摒弃传统的铁饭碗思想,认识到就业形式的多样性,积极主动地适应市场需求。要以务实的态度看待就业,将个人职业发展与社会需求相结合,树立先就业再择业的观念,拓宽就业渠道。

加强自我认知是实现个性化就业能力培养的关键。大学生可以通过多种方式深入了解自己的兴趣、优势、劣势和职业倾向。例如,借助专业的职业测评工具,结合日常学习和实践活动中的表现,全面分析自己的能力特点。同时,与老师、同学和家人进行交流,获取他们的反馈和建议,从而更加准确地认识自己,为职业规划提供依据。

(下转第101页)

A Study on the Path from Concept to Practice of Social Governance Theory in Ideological and Political Course Teaching

LIU Sheng-rong
(Guilin Normal College, Guilin Guangxi 541000, China)

Abstract: This paper focuses on the disconnection between “conceptual interpretation” and “grassroots implementation” of social governance theory in ideological and political courses. It is pointed out that the gap originates from two core contradictions; one between the abstractness of the theory and the concreteness of grassroots problems, and the other between the emphasis on teaching value and the practical tool attribute of the theory. To address this issue, the paper constructs a “logical bridge”, which connects theoretical connotations with practical pain points through “precision adaptation”, decomposes abstract theories into operational steps via “path deduction”, and verifies its feasibility by means of case studies (e.g., the “Handling Complaints Immediately” mechanism in Beijing). In addition, the paper proposes several teaching improvement strategies, including content reconstruction, practical teaching, and collaborative mechanisms, aiming to smooth the transformation channel from theory to practice, cultivate young people who “understand theories and are capable of practice”, and contribute to the modernization of grassroots governance.

Key words: concept; implementation; social governance; grassroots level

(责任编辑:陈思婷)

(上接第98页)

制定科学合理的职业规划是大学生个性化就业能力培养的重要环节。在充分自我认知的基础上,大学生应根据自身的职业目标 and 市场需求,制定长期和短期的职业规划。长期规划明确职业发展方向,短期规划则具体到每个阶段的学习和实践目标。在实施过程中,要根据实际情况及时调整规划,确保其可行性和有效性。

参考文献:

- [1]周虹.基于人力资源教育管理视角的高校学生就业能力培养策略研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(19):113-114.
- [2]寇悦.人力资源管理专业大学生就业力构成及培养路径[J].管理观察,2019(35):139-140.
- [3]王一柳.基于人力资源管理视角的高校学生就业能力培养探究[J].佳木斯职业学院学报,2020,36(2):284-285.

[4]陈博闻.基于人力资源管理视角的大学生创新创业能力提升对策[J].营销界,2022(4):34-36.

[5]蔡艳.人力资源需求下的大学生就业创业能力培养研究[J].科教导刊,2022(26):141-143.

[6]历建萍.创新创业视角下大学生就业竞争力提升研究——评《人力资源管理视角下的大学生就业竞争力研究》[J].科技管理研究,2022,42(15):253.

[7]左彩霞.人力资本理论视域下大学生就业创业能力自我提升研究[J].创新创业理论与实践,2021,4(24):193-195.

[8]刘喆.双创背景下大学生就业能力的提升路径研究[J].国际公关,2022(13):124-126.

[9]吕建强.就业能力:高等职业教育研究的一个重要生长点[J].职教论坛,2023,39(7):17-25.

A Study on Strategies for Enhancing College Students' Employability Through the Lens of Human Resource Management

DU Ze-wei
(Hubei Open Vocational College, Wuhan Hubei 430074, China)

Abstract: Against the backdrop of the expansion of higher education enrollment and increasingly fierce competition in the job market, the cultivation of college students' employability has become a focal point of societal concern. From the perspective of human resource management, enterprises have set higher demands on college students. However, current deficiencies exist among universities, enterprises, and the students themselves in the cultivation of employability. This paper systematically analyzes the components of college students' employability from an HRM perspective, reviews the current status and problems in employability cultivation across universities, enterprises, and students, and based on this analysis, it proposes optimization strategies for university talent cultivation through human resource planning, enterprise-involved practical teaching and professional competence development strategies, as well as individualized employability cultivation strategies for students' self-improvement.

Key words: school-enterprise cooperation; practical teaching; innovation and entrepreneurship ability

(责任编辑:范新菊)