

人力资源专业大学生就业竞争力培养策略研究

——以河南省高校为例

韩昊雨

泰国格乐大学

DOI:10.12238/mef.v8i16.16637

[摘要] 本文以河南省高校人力资源专业大学生为研究对象,基于胜任力理论构建就业竞争力影响因素模型,通过实证分析探究其就业竞争力现状及关键影响因素。结果显示,该群体就业竞争力整体中等偏上(均值 3.69),观念维度最优、技巧维度最弱,院校类型与家庭背景对其有显著影响。据此提出知识、能力、技巧、观念四维培养策略,为高校优化人才培养提供参考。

[关键词] 人力资源专业; 就业竞争力; 胜任力理论; 河南省高校

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

Study on Cultivation Strategies of Employment Competitiveness for Human Resource Majors: A Case of Colleges and Universities in Henan Province

Haoyu Han

Krirk University

[Abstract] This paper takes college students majoring in Human Resource (HR) in Henan Province as the research object, constructs an employment competitiveness influencing factor model based on the competency theory, and explores the current situation of their employment competitiveness and key influencing factors through empirical analysis. The results show that the overall employment competitiveness of this group is above average (mean 3.69), with the concept dimension being the best and the skill dimension the weakest. The type of college and family background have significant impacts on it. Based on this, a four-dimensional cultivation strategy covering knowledge, ability, skill and concept is proposed to provide reference for colleges to optimize talent cultivation.

[Key words] Human Resource Major; Employment Competitiveness; Competency Theory; Colleges in Henan Province

引言

随着中国高等教育从精英化向大众化转型,高校毕业生数量增加,就业竞争激烈。人力资源专业毕业生就业竞争力影响个人职业发展、企业管理效能与行业人才供给质量。当前该专业存在毕业生就业难与企业招工难矛盾,原因是高校人才培养与市场需求脱节致学生就业竞争力不足。河南省作为人口和教育大省,高校人力资源专业招生规模扩大,但毕业生就业质量不一,区域特色人才培养优势未凸显。因此,本文以河南省高校为例,基于胜任力理论开展实证研究,揭示该专业大学生就业竞争力关键影响因素及作用路径,提出针对性培养策略,为高校优化人才培养模式、提升学生就业质量提供理论与实践指导。

1 文献综述与理论基础

1.1 就业竞争力概念的界定

就业竞争力是个体在劳动力市场中获取、维持并提升工作岗位的综合能力,是多维度素质的集合,涵盖知识、技能、观念等核心要素。现有研究多将其划分为广义与狭义两类,本文采用狭义定义,重点探讨人力资源专业大学生的内在素质与能力对其就业竞争力的影响。

1.2 胜任力理论及应用

胜任力理论由麦克利兰提出,核心主张是通过可量化的知识、技能、态度等特征区分优秀从业者与普通从业者。该理论为就业竞争力研究提供了重要框架,在本研究中,我们将基于胜任力模型构建一个包含知识、能力、技巧、观念四个维度的影响因素体系,通过实证分析验证各维度对就业竞争力的作用机制。

1.3 就业竞争力影响因素的研究

现有研究表明,就业竞争力受个体、学校、社会三类因素共同作用:人力资本理论强调教育投入对就业质量的促进作用;社会资本理论注重社会关系网络对就业机会获取的影响;职业发展理论则关注个体职业目标与能力的动态匹配,认为清晰的职业规划能提升就业竞争力。

2 河南省高校人力资源专业大学生就业竞争力分析

2.1 就业竞争力整体水平与维度特征

根据描述性统计结果(详见表1),就业竞争力及其四个维度的均值均处于3.58至3.81的区间内,显示出中等偏上的水平。这表明河南省高校人力资源专业学生的就业竞争力基础较为扎实,但仍存在提升潜力。具体特征分析如下:

表 1

变量名称	题数	均值M	标准差SD	最小值Min	最大值Max	偏度Skewness	峰度Kurtosis
知识	6	3.72	0.68	1.33	5	-0.321	-0.156
能力	15	3.65	0.72	1.27	4.93	-0.289	-0.214
技巧	9	3.58	0.75	1.22	4.89	-0.305	-0.187
观念	12	3.81	0.65	1.42	5	-0.352	-0.168
就业竞争力	5	3.69	0.7	1.2	4.96	-0.318	-0.193

表 2

核心变量	院校类型(M±SD)	父母学历(M±SD)	事后检验(P)
知识	双一流/省属重点本科(3.98±0.61); 普通本科(3.71±0.67); 高职高专(3.42±0.72)	小学及以下(3.35±0.78); 初中(3.48±0.75); 高中/中专(3.65±0.70); 大专(3.78±0.66); 本科(3.89±0.62); 硕士及以上(3.95±0.59)	院校类型: ①>②>③(p<0.05); 父母学历: ⑦⑧>⑤⑥>④(p<0.05) ⑦=⑧, ⑤=⑥
能力	双一流/省属重点本科(3.89±0.65); 普通本科(3.68±0.71); 高职高专(3.38±0.76)	小学及以下(3.28±0.82); 初中(3.41±0.79); 高中/中专(3.58±0.74); 大专(3.70±0.71); 本科(3.82±0.68); 硕士及以上(3.88±0.65)	院校类型: ①>②>③(p<0.05); 父母学历: ⑦⑧>⑤⑥>④(p<0.05) ⑦=⑧, ⑤=⑥
技巧	双一流/省属重点本科(3.82±0.68); 普通本科(3.59±0.74); 高职高专(3.31±0.80)	小学及以下(3.21±0.85); 初中(3.35±0.82); 高中/中专(3.52±0.77); 大专(3.64±0.73); 本科(3.75±0.69); 硕士及以上(3.81±0.66)	院校类型: ①>②>③(p<0.05); 父母学历: ⑦⑧>⑤⑥>④(p<0.05) ⑦=⑧, ⑤=⑥
观念	双一流/省属重点本科(3.95±0.59); 普通本科(3.80±0.64); 高职高专(3.62±0.70)	小学及以下(3.52±0.76); 初中(3.65±0.73); 高中/中专(3.76±0.68); 大专(3.83±0.65); 本科(3.91±0.61); 硕士及以上(3.97±0.58)	院校类型: ①>②>③(p<0.05); 父母学历: ⑦⑧>⑤⑥>④(p<0.05) ⑦=⑧, ⑤=⑥
就业竞争力	双一流/省属重点本科(3.92±0.63); 普通本科(3.70±0.69); 高职高专(3.35±0.75)	小学及以下(3.30±0.81); 初中(3.43±0.78); 高中/中专(3.60±0.74); 大专(3.72±0.70); 本科(3.85±0.66); 硕士及以上(3.90±0.63)	院校类型: ①>②>③(p<0.05); 父母学历: ⑦⑧>⑤⑥>④(p<0.05) ⑦=⑧, ⑤=⑥

注: ①=双一流/省属重点本科, ②=普通本科, ③=高职高专, ④=小学及以下, ⑤=初中, ⑥=高中/中专, ⑦=本科, ⑧=硕士及以上

资料来源: 本研究整理

在观念维度表现最佳, 均值3.81。因高校就业指导课程广泛普及, 学生普遍有积极就业态度和科学心理调适能力。在技巧维度相对薄弱, 均值3.58, 主要短板在求职材料整合和利用人脉获

取内部信息, 反映出实际操作训练不足。知识与能力维度表现均衡, 均值分别为3.72和3.65。知识维度上, 学生掌握核心理论和本地劳动法规基础知识; 能力维度上, 学生在语言表达、应急处理等核心素质方面有中等适配性。所有变量偏度和峰度绝对值分别小于2和7, 表明数据近似正态分布, 为后续参数检验提供可行性。

2.2 就业竞争力的群体差异

方差分析(p<0.001)显示, 就业竞争力及四维度呈“双一流/省属重点本科>普通本科>高职高专”阶梯式分布。其中, 双一流院校学生就业竞争力均值3.92, 显著高于高职高专学生的3.35, 反映出院校资源对就业竞争力的直接影响。父母学历对就业竞争力影响显著(p<0.001), 父母为大专及以上学历的学生(均值3.78-3.95), 其就业竞争力显著优于父母为高中及以下学历的学生(均值3.21-3.48), 体现家庭文化资本的阶层差异。此外, 家庭月收入10001元及以上、省会城市户籍的学生, 就业竞争力亦更优; 仅性别无统计学差异。

3 河南省高校人力资源专业大学生就业竞争力培养策略

3.1 构建专业、实践与地域融合的三维知识体系

针对河南省高校知识传授与本地实践脱节问题, 从三方面发力: 一是进行核心课程模块化设计, 依据人力资源管理核心模块划分课程单元、设学分, 细化《绩效薪酬管理》; 二是实施差异化教学, 增设河南本土劳动法规应用课程, 引入项目式学习, 以本土企业为案例, 邀请企业管理者点评, 建立课程动态更新机制; 三是开展实践课程场景化建设, 依托HR实践基地衔接课程与实践, 针对高职高专推行“1+1”模式, 配备校外导师, 引入VR与AR技术, 与企业共建课题, 联合指导, 追踪行业动态, 开设前沿选修课, 邀请专家和企业HRD讲座, 引入国际案例库, 鼓励国际交流。

3.2 打造实训与实战相结合的能力训练体系

针对河南省高校能力训练偏理论问题, 构建双轮体系。一方面聚焦关键能力模拟实训, 搭建实训中心, 设计场景化项目, 开展模拟谈判和年会策划项目; 另一方面依托校企合作实战锻炼, 推行嵌入式实习, 差异化设置实习内容, 联合制定考核清单, 建设动态评估机制, 建立能力成长档案, 分析短板, 制定提升计划并跟踪调整。

3.3 构建精准指导与资源对接的求职技巧提升体系

一对一精准指导: 开设求职技巧工作坊, 邀请企业HR开展简历门诊, 纠正面试礼仪。

本土就业信息平台: 由河南省教育厅牵头, 联合高校与服务机构, 搭建岗位信息推送平台, 组织本地企业招聘会。

校友人脉激活: 建立校友库, 组织分享会, 推行“校友一对一帮扶”, 指导优化求职材料和模拟面试。

3.4 塑造主动、理性与动态的就业观念体系

本土导向职业规划课程: 将职业规划设为必修课, 结合河南HR行业情况, 邀请本地优秀HR分享, 指导制定个性化规划。

求职动机与心理调适辅导：通过案例教学引导认知岗位价值，结合兴趣测评建立求职动机，联合开展情绪调节workshops。

动态目标管理：依托就业指导中心建立求职目标档案，结合就业市场和学生能力变化，指导动态调整目标。

4 结语

本文通过实证研究发现，河南省高校人力资源专业大学生就业竞争力整体中等偏上，“能力-知识-观念-技巧”四维度协同影响就业竞争力，且存在显著的院校类型与家庭背景差异，技巧维度是主要短板。据此提出的四维培养策略，可为高校优化人力资源专业人才培养模式、提升学生就业竞争力提供参考。

本研究仍存在局限：样本仅覆盖河南省高校且为横截面数据，缺乏第三方客观数据；未细化行业趋势适配维度与外部环境调节变量；部分测量题项地域适配性不足，未开展跨样本信效度检验；仅检验直接效应，未分析交互与中介效应。后续研究需扩大样本范围、完善变量维度、深化效应分析，进一步提升研究的

科学性与适用性。

[参考文献]

[1]毛晶.育训融合模式下高职学生就业竞争力提升路径研究[J].中国机械,2025,(15):155-158.

[2]王丽,陈刚.经济转型期人力资源专业大学生就业竞争力的新动态研究[J].教育与职业,2024,(8):33-39.

[3]王庚.人工智能时代大学生就业竞争力的构成要素与提升路径探讨[J].教育发展研究,2023,43(7):45-51.

[4]张春雨,辛自强.自我决定理论在教育领域的应用与展望[J].教育研究,2024,(5):112-125.

[5]李兴龙,庆绍军.科教产协同育人模式在提升高校学生就业竞争力中的应用[J].四川劳动保障,2025,(11):127-128.

作者简介：

韩昊雨(2000--),男,汉族,河南省周口市川汇区人,硕士,研究方向：人力资源。