

# 基于大学生就业困境的人力资源新质生产力重塑研究

葛杉玲<sup>1</sup>, 刘宸君<sup>1</sup>, 陈远方<sup>1,2\*</sup>

<sup>1</sup>湖南理工学院经济与管理学院, 湖南 岳阳

<sup>2</sup>湖南省长江经济带研究基地, 湖南 岳阳

收稿日期: 2025年1月22日; 录用日期: 2025年2月21日; 发布日期: 2025年2月28日

## 摘 要

本研究基于多省高校毕业生的就业困境调查数据, 从微观视角出发探究大学生所面临的就业核心素质诉求, 通过随机森林回归分析, 提炼出大学生就业核心能力素质的五大关键要素。研究发现: 就业核心能力素质的五大关键要素为个人特质、对外汲取与关注、自主学习能力、自我定位以及数字素养, 并且心理因素与个人能力对大学生就业影响最为重要。最后依据就业能力五大要素, 构建了大学生就业核心能力素质钻石模型, 直观展现了各要素间的相互关联与支撑作用。从模型结果切入, 以就业为导向重塑人力资本核心素养提供了具体可行的建议。

## 关键词

就业困境, 钻石模型, 核心能力素质, 新质生产力

# Research on the Reshaping of New Quality Productivity of Human Resources Based on the Employment Dilemma of College Students

Shanling Ge<sup>1</sup>, Chenjun Liu<sup>1</sup>, Yuanfang Chen<sup>1,2\*</sup>

<sup>1</sup>School of Economics and Management, Hunan Institute of Science and Technology, Yueyang Hunan

<sup>2</sup>Hunan Research Base of Yangtze River Economic Belt, Yueyang Hunan

Received: Jan. 22<sup>nd</sup>, 2025; accepted: Feb. 21<sup>st</sup>, 2025; published: Feb. 28<sup>th</sup>, 2025

\*通讯作者。

文章引用: 葛杉玲, 刘宸君, 陈远方. 基于大学生就业困境的人力资源新质生产力重塑研究[J]. 教育进展, 2025, 15(2): 1156-1162. DOI: 10.12677/ae.2025.152358

## Abstract

Based on the survey data of college graduates' employment difficulties in multiple provinces, this study explores the core competencies of college students from a micro perspective, and extracts the five key elements of college students' core competencies and qualities through random forest regression analysis. The results show that the five key elements of core competencies and qualities of employment are personal characteristics, external absorption and attention, self-learning ability, self-positioning and digital literacy, and psychological factors and personal abilities have the most important impact on college students' employment. Finally, according to the five elements of employability, the diamond model of college students' core competencies and qualities for employment was constructed, which intuitively showed the interrelationship and supporting role of each element. Based on the results of the model, this paper provides specific and feasible suggestions for reshaping the core literacy of human capital with employment as the orientation.

## Keywords

Employment Dilemma, Diamond Model, Core Competency Quality, New Quality Productivity

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

随着高等教育规模的不断扩大,2023 年高校毕业生人数达到 1158 万人,2024 年高校毕业生人数预计达到 1179 万人,约占同龄劳动人口的 50%,高校毕业生就业竞争也愈发激烈,其就业问题日益凸显,成为社会关注的焦点。提高高校毕业生的就业质量的关键在于提高大学生的核心竞争力。

习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习中的深刻阐述,将“高质量发展”定位为新时代的核心要义,并明确指出“发展新质生产力”作为推动此进程的内在动力与战略支点。胡玉宁与徐欣<sup>[1]</sup>的研究进一步细化了这一路径,主张通过优化与协同核心素养的多元要素,促进劳动者素养的质变与飞跃,以适配并驱动新质生产力的发展。

基于上述背景,本文通过全国范围内的问卷调查(涵盖 25 个省份的 543 份有效问卷)与深度访谈(涉及湖南省、福建省、广东省、北京市等地区 25 位已就业人员),以钻石模型为理论依据调研数据为样本构建大学生就业核心模型,基于模型以就业为导向重塑人力资本素质结构。并且从个人层面解析大学生就业困境,提出对应的解决措施。

## 2. 构建大学生就业核心能力素质钻石模型

先对问卷数据进行赋值,筛选出已就业人群,除开基本信息,基于因子分析法将问卷进行降维,KMO 值为  $0.912 > 0.9$ ,说明适合做因子分析。将问卷分为:就业质量与就业影响因素两个大因子;再将就业因素细分成:人力资本、数字技能、就业因素(包括当地政府、家庭、自身就业心态)三个因子。利用 SPSSPRO 进行随机森林回归分析,设置训练值为 0.7,经过多次尝试后,最终确定以下因子(按重要程度排序):人力资本评分、数字能力、政府因素,家庭因素,学校教育。而内部因子主要体现在人自身的能力素质,进一步探究从微观角度如何提高就业质量,基于随机森林模型,设置训练率为 0.8,以 mse 为节点分割,得

出自身内部能力的特质重要性排名分别为：个人特质、对外社交与关注、自我定位、自主学习能力、数字素养。基于此，以钻石模型为理论依据构建大学生就业核心能力素质模型。

2.1. 模型构建的理论依据与内涵

20 世纪 90 年代美国哈佛大学战略管理学家迈克尔·波特教授提出钻石模型理论，该理论强调资源要素、需求条件、支持性和相关性产业、企业战略等要素与大学生就业过程中所对应的教育资源、社会需求、薪资报酬、个人能力等关键词不谋而合，而市场和个人作为就业的两大主体，基于这些要素之间的相互作用，构建钻石模型的钻基。通过吸收钻石模型的优势，结合大学生就业的现状，对传统平面的钻石模型进行立体构建，延伸出钻腰(大学生就业核心能力素质层)与钻尖(实现高质量就业目标层)。

大学生就业核心能力素质层是大学生就业钻石模型的钻腰，能力素质的高低间接决定了“钻石”的价值。在探索大学生实现高质量就业过程中，以大学生的核心能力素质作为就业质量的提升点，在此基础上发挥大学生的主观能动性，推动核心素养的培养，提高人力资本的就业竞争力。实现高质量就业目标层是大学生就业钻石模型的钻尖，也是“钻石”的最终价值所在。实现高质量就业作为整个钻石模型的最终目标，指明了大学生人生阶段的关键性目标，以此为动力，提升自我。

2.2. 模型构建的具体思路

基于“六棱核心能力”模型的构建逻辑[2]，以大学生实现高质量就业为目标导向，提炼大学生就业核心能力素质类型，并从教育资源、就业市场环境、政府政策之间的互动关系，最终形成大学生就业核心能力素质钻石模型，如图 1 所示。

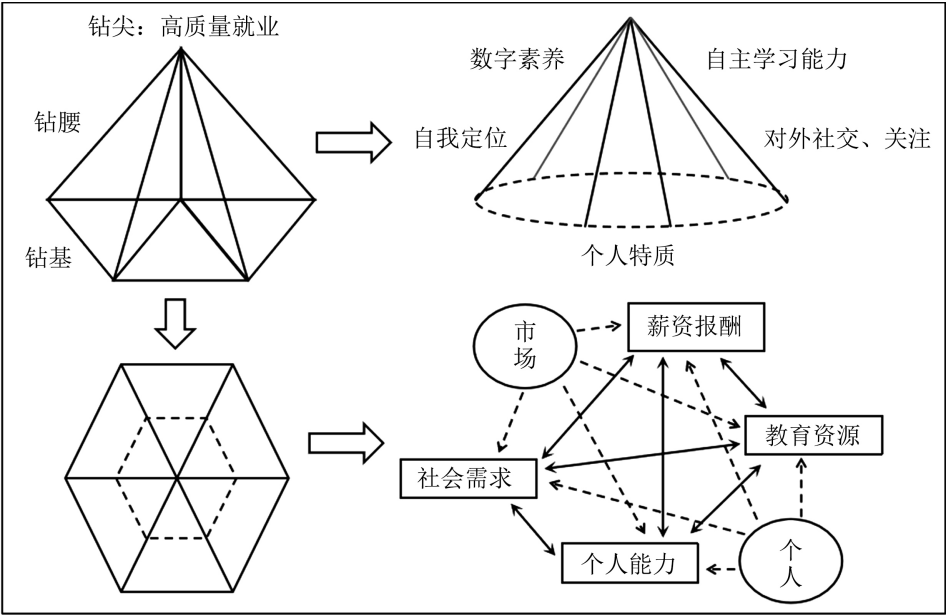


Figure 1. The diamond model diagram of core competencies for college students' employment  
图 1. 大学生就业核心素质能力钻石模型图

1) 发挥“钻尖”的引导作用。实现高质量就业，就要先明确自身对高质量就业的定义，即自己的理想工作状态。由于每个人对高质量就业的感受具有个体差异，本文对高质量就业的定义为劳动者所获得的报酬不少于心理所预期的报酬。对高校毕业生而言，一份好的工作应当是感兴趣、高胜任力、高价值。

大学生需要根据时代特点与企业多元化的需求,结合自身性格与能力差异,不断调整 and 提升自己的核心能力素质,契合社会 and 行业对职业发展趋势。

2) 探索大学生就业核心能力素质。核心能力素质由大学生的个人特质、对外社交与关注、自我定位、自主学习能力和数字素养组成。个人特质在就业过程中是抉择岗位的核心要素,一方面是因为个人特质是难以改变的,另一方面不同的特质展现出不同的兴趣与所适合的职业也不同,此外,个人特质影响对外社交与关注程度和自我定位的高低。对外社交与关注指高校毕业生为人处世的方法、原则和对外界(国家、社会、自然界)的关注程度,同样也影响高校毕业生的职业选择。自我定位包括对自己性格、兴趣、能力、价值观等多方面的认识及职业定位与职业规划,过高或过低的自我定位都会降低就业质量。自主学习能力和数字素养都是社会快速对高校毕业生的要求。自主学习能力指以自我为主体、主动学习新的知识技能的能力,在这瞬息万变的时代自主学习能力是高校毕业生就业的立根之本。数字素养可以分解为数字意识、数字思维、数字技能、数字应用和数字创新五个方面,随着数字媒体的普遍化,数字化工作对高校毕业生的数字素养要求逐步提高,高中毕业生应该拥有数字意识与数字思维、掌握数字技能以此更好的适应数字工作与数字生活进行数字创新,应用数字能力解决工作问题。

3) 协调筑基各要素平衡发展。筑基包括了市场和个人两个主体要素,以及个人能力、社会需求、教育资源、薪资报酬四个基本要素。四个基本要素要相互影响、相互作用。个人能力决定对教育资源的选择、决定了所获得的薪资报酬、需要与社会需求相匹配;社会需求又推动教育资源的优化,决定个人能力的提升方向,通过“市场”自发调节薪资报酬;薪资报酬反作用于社会供需、影响个人能力提升的选择、带动教育资源的调整;教育资源培养个人能力、满足社会需求、是工资的重要组成部分,四个基本要素协调发展、动态平衡。

### 3. 大学生就业困境解读

#### 3.1. 职业规划不明确, 就业心理准备不足

对大学生职业规划和前景是否了解清晰进行调查,仅有 20% 的大学生有明确的职业规划,可见大学生职业规划能力有待提高,并且大学生对自身职业规划处于一种模糊的状态,知道需要职业规划,但不知道如何将自身喜好与职业规划相结合。普遍高校均有开设大学生职业生涯规划课和大学生就业指导课程,但是,在访谈过程中,不少学生表示效果较差,对职业生涯规划帮助不大,建议高校在相关课程上注重课程的实用性,能有 HR 对其进行指导。

由于大学生的职业规划不明确,他们获取就业信息时缺少方向性和目的性,容易对实际的就业情况存在片面或者错误的认知,从而造成就业认知偏差。这种偏差可能会夸大他们对就业的恐惧,出现逃避就业的现象。此外,职业规划不明确,还可能影响大学生在校期间的能力培养,导致缺乏就业竞争力。在就业认知偏差与缺乏就业能力的双重压力下,大学生往往会出现职业迷茫,就业心理准备不足,逃避、害怕就业。

将被调查者分为已就业和待就业两大群体,对比两者就业态度,已就业人群中对就业情景持有乐观态度占 57% 比待就业人群高出 11%,但持有悲观态度的人数占比十分相近;已就业人群对自身未来能够实现高质量就业的占比也高于待就业人群。仅有 29% 的学生有自信毕业之后能找到工作,剩下 71% 的大学生对未来就业是处于得过且过的消极心态。说明大学生就业心理准备较为不足,需进一步提高。

#### 3.2. 数字能力不匹配, 就业信息掌握不全面

大学阶段过的是一种单纯而有保障的生活,学习、生活、交际都较有规律,与实际社会环境存在一定的距离,而大学生的就业信息源单一,容易受信息茧房、认知条件的影响,提高了就业难度。基于访



谈发现大学生数字基本技能未用在学习和提升自我方面,缺乏实用的数字技能。大学生日常数字网络活动主要以消费、娱乐、社交活动为主,在利用数字化资源、工具和平台进行学习和提升方面所花费时间和精力投入不足,而这正是企业所需要的技能。同时高校教育在智能技术技能培养上的不足,特别是对学生基础智能素养的忽视,导致毕业生难以满足智能产业对高素质人才的需求[3]。有学者进一步强调了数字素养在大学生就业中的关键作用,认为其不仅关乎就业信息的获取与评估,更是提升就业能力、适应未来职场不可或缺的一环[4]。

而高校毕业生对就业信息了解不全面,主要体现在以下两个方面:就业信息搜集能力不济,缺乏主动收集意识;缺乏对行业背景知识的了解。对已就业的人群进行访谈有 70%找到工作是通过熟人介绍,而在问卷调查中约有 40%的人群是有内部推荐机会的,对于有“介绍工作”途径的人群,往往非常依赖于熟人介绍,并且不再寻找其他就业信息。其余多数学生是通过校招和招聘网站找工作的,并且依赖于一种途径。对于就业信息了解程度也较低,只知道就业岗位及岗位需求,企业信息、行业信息了解非常少甚至比较陌生。

### 3.3. 缺乏实践经验、自我定位过高

大学是步入社会前的过渡阶段,大学生需要在大学期间完成社会化的过程。调查已就业和准就业的大学生对于就业指导课程的评价,约有 70%的人希望学校能增加实用性强的相关求职技巧课程,如就业信息收集、简历制作、面试技巧。说明部分大学在相关就业课程设置存在不合理之处。此外,学校的教学偏向于理论化,导致大学生的能力素质与社会需求存在一定差异[5]。在调研中,众多学生表达出所学的专业知识理论性较强,未与实践相结合,渴望参与更多实践活动、学习实用技能、增强与社会的联系。然而,这份渴望说明了大学生缺乏实践经验与社会接触较少,同时也映射出学生在将想法付诸实践方面尚存挑战。

在问卷回访时发现,大学生普遍对自身期望过高,主要表现在:薪资期望过高、就业状态过于理想等方面。由于缺乏实践经验和对社会现实的深入了解,大学生可能对自己的职业前景抱有过于乐观或理想化的期望,认为自己能够轻松胜任高薪、高地位的工作。并且缺少客观的实际的对自己的认识与受网络媒体等平台同龄人成功的故事的影响,部分大学生产生“自己也可以”的空想,从而对自己的职业定位产生误判。此外,自我定位过高容易拉大期望与现实,减少高校毕业生的职业幸福感。

### 3.4. 就业偏好趋同,就业价值观单一

在冰山模型中就业态度与偏好是最深层次也是决定因素中占比最大的。就业态度决定工作行为,调查高校毕业生的就业态度有助于反应当代社会的就业现状及求职者的就业压力。通过调查发现,对于职业和行业的选择有超过 60%的人想要选择和自己有一定专业关联度的工作,在校内则更偏向于选择考研或者“铁饭碗”的工作,还有 2%的学生选择自主创业。

理想的工作状态有助于维持就业的稳定性,甚至能产生一定的激励作用,有助于提高工作者的绩效。基于调查问卷与访谈结果进行分析,高校毕业生的就业偏好主要集中在以下五点,如表 1 所示:一是经济保障,能够实现财务自由;二是工作能较为稳定,工作状态良好;三是有较高的生活品质与幸福感;四是有积极的情感体验,身心上的愉悦;五是自我成就,实现个人价值。受文化观念与经济背景所影响,大部分的大学生对于就业的价值观非常趋同,都追求稳定、高薪的工作,其次想要拥有理想的工作环境,忽视了兴趣爱好与自我价值实现方面的需求。受调查者中不到三分之一的人希望能够实现个人价值,“学有所用”“做自己擅长的工作”“工作有发展空间”,这点值得深思。约 10%的大学生觉得自己难以实现高质量就业,对工作不报任何希望,表示能够“糊口”就行,这类学生需要学校重点关注。

Table 1. Ideal job word frequency table  
表 1. 理想工作词频表

| 分类   | 词语与频率                                                                                                                                  |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 经济保障 | 有钱(62)，收入(12)，工资(10)，挣钱(6)，丰厚(6)，稳定收入(6)，工资高(5)，高收入(4)，财务自由(4)，富裕(4)                                                                   |
| 工作状态 | 工作(48)，高质量(30)，稳定(28)，薪资(22)，环境(18)，稳定性(15)，按时下班(13)，舒服(12)，努力(10)，创造(8)，安全(7)，积极(6)，轻松(5)，充实(5)，希望(5)，休息(5)，发展机会(4)，顺利(4)，平稳(4)，保障(4) |
| 生活品质 | 生活(41)，自由(28)，时间(21)，幸福(16)，有闲(13)，无忧(8)，自由自在(8)，享受(7)，享受生活(7)，提高生活质量(5)，生活水平(5)，有车(4)，幸福生活(4)，美好(4)，家庭幸福(4)                           |
| 情感体验 | 愉快(17)，满意(13)，快乐(13)，满足(12)，幸福感(9)，解放(7)，积极性(6)，愉悦(7)，舒适(5)，愉快地(5)，开心(5)，独立(4)，上进心(4)，舒心(4)                                            |
| 自我成就 | 提升(18)，自己(17)，发展(14)，能力(9)，理想(9)，实现(9)，成为(8)，上升(6)，做自己(6)，发挥(6)，实现理想(5)，升职(4)，成功(4)，事业(4)，积累(4)，努力学习(4)，实现自我(4)，自我价值(4)                |

4. 建议

4.1. 加强教育引领作用，提高自主学习能力

受中等教育影响，普遍学生在刚步入大学时，获取知识、认识世界等思维方式较为被动。学校作为教育的重要平台，应扮演引导和支持的角色，更重要的是，帮助学生实现从被动学习者到主动探索者的身份转变。大学教师是引领大学生主动探索的关键，激发学生学习兴趣，传授主动学习意识思维及方法，引导学生拥有主动学习的行为习惯。大学生也应当发挥主观能动性，积极主动的获取知识。自主学习能力是大学生应对快速变化的社会必备能力，也是企业招聘时非常看中的能力。

4.2. 树立先破后立就业观，降低预期饱和度

正确的就业观念有助于大学生将个人发展与社会需求紧密结合，更好地发挥自身的潜力与优势。大学生应该树立先就业再择业就业观念，深入分析就业市场、行业环境、自身能力之间的关系，顺应国家就业政策总趋势，制定个人梯度性职业规划，将就业机会分为主赛道和系列副赛道，不断通过实践反馈修正。心态上要清晰摆正自身的位置，降低对就业的期待，切忌盲目就业，以积极的态度面对就业。大学生倾向于选择第三产业服务业，导致第一，第二产业年轻劳动力少、用工荒，使得第一第二产业的农民工弱势群体难以进入第三产业。因此需要教育局、各大高校引导大学生树立多元化就业观，促进困难大学生发散式就业，先就业再择业，让更多困难大学生群体进入第一第二产业。

高校在就业教育过程中帮助学生塑造价值观尤为重要，需要帮助大学生从校园到社会过渡。一是需要客观、实事求是地让学生了解就业情况；二是加强职业规划课程的作用，举办职业规划大赛帮助学生进行自我定位；三是建立健全专业的就业服务中心，帮助学生完善职业规划。

4.3. 提高数字素养力，破除数字功能固着

有效地利用数字资源能够帮助个人在海量信息中快速准确地找到所需信息，提高生活工作的质量及效率，并且能够促进有效决策和解决问题。数字素养是每个人都应该要具备的，对于个人与社会的发展都至关重要。大学生可以从：培养数字意识和数字意识、掌握数字技能、进行数字应用与创新五个方面

提高自身的数字素养。丰富数字使用意识，充分利用数字化所带来的便捷，破除数字功能固着。

#### 4.4. 深化校企协同路，拓宽对外社交圈

加强校企合作有利于人才培养更加符合社会需求。让大学生主动与社会接触，与社会沟通，增加社会经验有助于提高职业适应能力，也能更充分的了解实际就业情况。高校与企业、社会组织建立长期合作关系，为学生提供丰富的实习和社会实践岗位。鼓励学生利用寒暑假参与实习，积累职场社交经验，了解行业动态，提升专业知识汲取能力，提高自身就业竞争力。学校安排教师对学生实习进行跟踪指导，帮助学生解决社交和知识应用中遇到的问题，如开展实习经验交流会，让学生分享实习中的社交收获和学习成果。

### 5. 结语

本文通过对大学生就业困境的深入探讨，不仅揭示了影响大学生就业的关键因素，还创新性地构建了大学生就业核心能力素质钻石模型。这一模型为大学生提供了直观的能力素质框架，有助于他们明确自我提升的方向。同时，研究提出的加强教育引领、树立多元化就业观、提高数字素养及深化校企合作等建议，为高校教育改革和就业指导提供了实践指导。这不仅是对传统就业指导的一项更新，也是面向新时代大学生就业需求的初步尝试，为促进大学生高质量就业、重塑新质生产力做出了积极贡献。

### 基金项目

教育部高等教育司 2023 年国家级大学生创新创业训练计划项目：乘数字化东风，赋能民生福祉——城乡治理体系下数字赋能弱势群体高质量就业实证研究(项目编号：S202310543047)；2022 年度湖南省普通高等学校教学改革研究项目《“专创融合”驱动下人力资源管理国家一流本科专业内涵建设研究》(项目编号：HNJG-2022-0887)。

### 参考文献

- [1] 胡玉宁, 徐欣. 人才新质态: 时代新人“新质素养”的理论思考[J]. 中国矿业大学学报(社会科学版), 2024, 26(4): 87-95.
- [2] 董彦宗. 基于“六棱核心能力”钻石模型的“双师型”教师团队建设探索[J]. 教育与职业, 2022(19): 78-83.
- [3] 俞光华, 尹同录. 智能化背景下大学生就业问题探析[J]. 教育与职业, 2023(11): 100-107.
- [4] 朱奕潼, 余树英, 魏宿玢. 数字素养与大学生就业能力的关系: 未来时间洞察力与生涯规划的链式中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(9): 1413-1418.
- [5] 杨克, 王玉香. 走不下“高台”: 大学生就业社会适应困境的社会空间理论分析[J]. 中国青年研究, 2024(1): 14-20.