

基于人力资本理论的女大学生就业能力提升策略探讨

闫学云

聊城大学东昌学院，山东 聊城 252000

课题类别:2023 年度聊城市哲学社会科学规划一般课题

课题名称:聊城市女大学生就业创业状况调查

课题编号:NOYB2023066

课题组组长:闫学云

摘要: 论文以人力资本理论为理论支撑，运用文献研究法和实证分析法，对中国女大学生的就业问题进行了深入探讨，旨在找出提升女大学生就业能力的有效策略。通过研究，确认了人力资本（包括知识、技能和经验等）是影响女性大学生就业的重要因素。在当前的就业市场环境下，女大学生就业困难的状况相对突出，主要是因为她们在人力资本的积累和运用上存在不足。有鉴于此，本文提出了基于人力资本理论的女大学生就业能力提升策略，例如提高女大学生的专业技能和实践经验，采取性别平等的教育和就业政策，以及鼓励女大学生进行持续的自我发展和学习等。希望这些策略能够对改善中国女大学生的就业状况产生积极影响，为女大学生就业提供有效的策略参考。

关键词: 人力资本理论；女大学生就业；专业技能；性别平等教育；自我发展学习

引言

在当前的社会经济环境下，大学生就业问题是社会各界广泛关注的焦点。尤其是女大学生的就业问题，因其特殊性而引起了社会的高度关注。总体看来，女大学生在就业市场中面临着严峻的挑战。根据人力资本理论，个体的知识、技能和经验等属性对其在劳动力市场中的表现有显著影响。然而，女大学生在这些方面的积累和运用似乎存在一些问题，这也是导致她们在就业市场中处于不利地位的重要原因之一。

本文以人力资本理论为指导思想，运用文献研究法和实证分析法，对中国女大学生的就业问题进行了深入研究，以期在研究过程中找到提高女大学生就业能力的有效策略。我们期待，通过深入理解和分析女大学生所面临的就

业难题，可以为解决这一社会现象提供有力的理论支持和实际策略。

1 人力资本理论与女大学生就业困难

1.1 人力资本理论概述

人力资本理论是经济学中的一个重要概念，它将教育、培训和经验等个人属性视为可以增加经济价值的资本形式^[1]。该理论强调个体在教育和技能培训上的投资能够提高其劳动生产率，从而带来更高的收入和更好的就业机会。学者施尔茨、贝克尔等认为，人力资本不仅包括正式的教育程度，还涵盖个人的专业技能、工作经验及其他与就业相关的能力。这一理论已经成为理解劳动力市场动态的重要框架。在女大学生就业的问题上，人力资本理论提供了一个解读的角度。通过分析女大学生在知识、技能和经验等方面的积累，可以识别

导致她们就业困难的内在因素。人力资本的有效积累和运用,特别是针对女性群体的职业竞争力提升,将在提升就业机会和收入水平中起到关键作用^[2]。理解并应用人力资本理论,对制定改善女大学生就业现状的策略具有重要的指导意义。

1.2 女大学生的就业现状

近年来,女大学生的就业现状备受关注。在就业市场中,女大学生面临较大的就业压力,其就业率常低于男性同学。多种因素影响这一现象,包括社会刻板印象、性别歧视及用人单位对女性职业发展潜能的质疑。某些传统行业 and 新兴产业中,女性的就业机会受到限制,难以实现充分就业。有证据表明,女大学生在求职过程中经历的困境主要表现在职业选择受限、起薪偏低、晋升机会较少等方面。部分地区和行业明显存在性别差异的就业待遇问题,阻碍了女性施展才干。在此背景下,探讨如何提升女大学生的就业能力至关重要。

1.3 人力资本理论的观点对女大学生就业困难的解读

人力资本理论认为,个体的知识、技能和经验等人力资本的积累,是影响其就业能力及市场价值的关键因素。在女大学生的就业过程中,这一理论提供了清晰的解析框架。女大学生在知识层面的积累常常因课程选择的限制和参与度不足而表现出较弱;在技能方面的获取,由于实习和职业培训机会的有限,导致技能水平不达标;经验积累的匮乏,也使得她们在职场竞争中处于劣势地位。这些因素共同加剧了女大学生的就业困难,表明加强人力资本的投资与培养是解决其就业困境的有效途径。

2 女大学生就业中的人力资本积累和运用不足

2.1 知识储备不足对女大学生就业的影响

知识储备是影响女大学生就业能力的重

要因素之一。在就业市场中,她们往往面临知识储备不足的问题。这一不足主要体现在对专业知识掌握不够深入以及对跨学科知识领域的涉猎较少。由于学科背景的限制,部分女大学生在所学专业领域中无法积累全面的知识储备,使其在应对复杂多变的就业环境时显得乏力。快速变化的科技发展对知识更新的要求较高,而女大学生在信息获取和应用上相对缺乏有效性,进一步加剧了知识储备的短板。这种情况下,企业对求职者的知识储备提出了更高的期望,迫使女大学生在招聘过程中处于劣势地位,影响其就业机会。在解决女大学生就业困难中,应重视知识储备的提升,使其在就业市场中具备更强的竞争力和适应性。

2.2 技能获取不足对女大学生就业的影响

女大学生在就业过程中面临的技能获取不足,是导致其就业困境的重要因素。技能获取不足主要表现为实践能力欠缺和技术应用能力的不足,使得女大学生在求职过程中难以满足岗位所需的专业要求。技能培训机会相对缺乏,加之职业教育资源投入不足,使许多女大学生无法在校期间积累足够的应用技能。传统教育中过度重视理论知识,忽视实践训练,进一步加剧了这种不足。此问题导致女大学生在进入职场时,缺乏应对复杂工作环境的能力,与企业要求存在较大差距。这样的状况不仅影响了女大学生的个人职业发展前景,也不利于企业寻找合适人才,从而对整体就业市场的健康发展造成阻碍^[3]。为了解决这一问题,迫切需要加强女大学生技能培训和实践机会的提供。

2.3 经验积累不足对女大学生就业的影响

经验积累对于女大学生的就业能力起着至关重要的作用。缺乏实习和实践机会往往导致她们在迈入职场时感到不适应,无法有效应

对复杂的工作环境和任务。由于经验不足，她们可能在工作面试中表现欠佳，难以展示出与职位要求相匹配的能力和潜力。经验的不足成为女大学生就业过程中面临的一大障碍，影响其在就业市场中的竞争力。解决这一问题需要在教育阶段提供更多行业实践机会和模拟工作场景训练。

3 微观层面提高女大学生的专业技能和实践经验

3.1 增强学习效果，提升知识质量

在当代就业市场中，提升女大学生的专业技能与实践经验对于提高其就业能力至关重要。增强学习效果和提升知识质量是实现这一目标的基础。女大学生应在课程学习中注重理论与实践相结合，理解知识背后的原理及其应用，以增强其适应多变职场环境的能力。教育机构应积极更新教学内容，导入最新行业动态与技术进步，帮助学生获取更具前瞻性的专业知识。通过多样化的教学手段，诸如互动式课堂、案例分析与问题导向学习，学习者能够在更大程度上进行知识内化与迁移。合理运用教育技术，如在线平台和虚拟实验室，可以打破时间与空间的限制，使学生自主学习更加灵活与深远。这不仅提升了学生的知识储备，还在一定程度上提高了他们的自信心，促使其在就业过程中更具竞争力。通过上述措施的实施，女大学生将更好地应对职场挑战，实现个人与社会价值的最大化。

3.2 提供专业培训，提升技能掌握

提供专业培训是提升女大学生技能掌握的重要策略^[4]。在大学阶段，增设针对不同专业需求的专项培训课程，可以帮助女大学生在所学领域获得更深入的技术理解和操作能力。与行业专家合作举办专题讲座和研讨会，能够为女大学生提供最新的行业信息和实践经验。建立与企业的合作关系，推出实习项目，使女大学生有机会在真实的工作环境中运用所学

技能，积累职场经验。鼓励参与职业资格认证，以提高竞争力。这些培训措施旨在增强女大学生的专业胜任力，提高其在就业市场中的竞争优势。

3.3 加强实践机会，提升实际操作能力

加强实践机会是提升女大学生实际操作能力的关键一环。在学术教育中，理论知识与实践技能的结合显得尤为重要。通过实习项目、实验课程和企业合作，女大学生能够在真实情境中运用所学知识，从而提高解决实际问题的能力。高校与企业的合作机制应进一步深化，为女大学生创造更多实地工作机会，这不仅能增强她们的职场适应性，还能拓宽就业视野。以需求为导向的培养模式，能够有效弥补就业市场对实践能力的高需求，实现教育与就业的良性互动。

4 宏观层面性别平等的教育和就业政策

4.1 公平的教育机会与资源

性别平等的教育机会与资源是提升女大学生就业能力的重要环节。在教育阶段，各级教育机构应确保男女学生在课程设置、学术资源获取以及教育机会方面的公平性。这不仅包括在招生过程中消除性别偏见，也意味着在学术活动和项目选择上给予女大学生同等的机会。教育政策应该关注消除性别刻板印象，尤其是在传统上被视为男性主导的学科和行业中，为女性提供更多参与的可能性^[5]。政府和学校可以通过奖学金、助学贷款以及实习机会等多种形式，支持女大学生获取更多的学习和实践资源。通过这些措施，能够促进女性在教育阶段充分积累人力资本，为其未来在就业市场上的竞争力打下坚实基础，进而有效缓解她们在就业过程中所面对的困难。这样的政策改革不仅有助于实现教育领域的性别平等，也将对整个社会的发展产生积极影响。

4.2 无性别偏见的就业环境与政策

建立无性别偏见的就业环境与政策是提升女大学生就业能力的关键。应在企业和组织中引入性别平等的招聘和晋升制度,破除基于性别的刻板印象,确保女性在就业过程中获得平等机会。有必要加强对用人单位的监管,推动其建立公平的职场文化和环境。政府应制定政策,鼓励企业提供灵活工作安排,以适应不同性别员工的生活需求。倡导实施透明的薪酬体系,消除性别薪酬差距,加强性别平等意识的宣传,提高全社会对性别平等的重视度,从而为女大学生创造更友好的就业条件。

4.3 社会舆论视角的塑造与改变

社会对女性就业能力和角色的固定观念往往制约着女大学生的职业发展。为改变这种状况,媒体和教育机构需要积极倡导性别平等意识,推动公众对女性在职场中多元角色的认可。公共宣传应致力于展示成功女性的职业成就,从而打破性别刻板印象。通过在媒体内容中加强性别平等的正面形象,引导社会逐步接受和尊重女性的职业选择和发展。在教育阶段,引入性别平等课程,使学生在观念形成期树立正确的性别观,有助于从根本上提升社会对女性职场能力的认可和支持。

5 促进女大学生持续自我发展和学习的策略

5.1 建设性反馈与持续学习

在促进女大学生持续自我发展和学习的策略中,建设性反馈的作用显著。优质的反馈不仅能够帮助学生识别自身的优势和不足,还可以指导其明确未来的学习方向。建设性反馈强调具体性和实用性,应避免模糊和不切实际的评价,确保受反馈者能够将其转化为可行的改进措施。在教育过程中,教师和用人单位应定期提供详尽、中肯的反馈,以帮助女大学生建立清晰的自我认知和成长路径。这种反馈机制不仅需要注意即时性,还应融入长期学习和发展的目标设置,为学生的持续学习提供动力。

持续学习则是女大学生提升自我竞争力的关键。提供多元化的学习资源和渠道,如在线课程、研讨会和社团活动等,使其能够在多样的学习环境中获得新知。通过鼓励自主学习和参与实践活动,女大学生能不断更新知识和技能,以应对日益变化的就业市场需求。有效结合建设性反馈和持续学习,能够显著提升女大学生的职业发展潜力和就业能力。

5.2 自我发展意识的塑造

自我发展意识的塑造对于女大学生在就业市场中的竞争力提升至关重要。树立正确的自我发展观念,有助于提高自我认知和职业规划能力。教育机构和家庭应共同努力,通过课程设置和日常教育,引导女大学生认识自身潜力和职业优势。在此过程中,角色模型的作用不可忽视,成功女性的职业范例可以激励女大学生追求更高的自我实现。社会组织可以通过倡导性别平等和女性领导力,增强女大学生对于突破传统性别角色限制的信心,推动其在职场中实现全面发展。

结束语

此次研究以人力资本理论为依托,系统阐述了女大学生的就业问题以及影响女大学生就业的人力资本要素,如知识、技能和经验等。并且,深刻剖析了女大学生就业困难的现象,以及在人力资本的积累和运用上所遭遇的问题。基于这一背景,研究提出了一系列具有针对性的策略,旨在提高女大学生的就业能力。首要之策是提高女大学生的专业技能和实践经验,这对她们在就业市场中的竞争力有着至关重要的影响。其次,要推行性别平等的教育和就业政策,消除现存的性别偏见,以实现女大学生的公平给就业。最后,注重女大学生个人的自我发展和学习。鼓励她们积极改变受限的就业观念,主动寻求与自身专业、兴趣相匹配的就业机会。所有这些措施和方法,不仅可以提高女大学生的就业能力,还有望改善中国

女大学生的就业状况,推进性别平等和社会公平。在未来,希望能继续加深对于人力资本理论与女性大学生就业问题的研究,使其更加贴近女大学生的实际需求,为制定有效的女性高

校毕业生教育和就业政策提供更深入、更全面的参考。同时,也期待该研究能对女大学生个人的就业指导,甚至对社会的就业疏导有所启示。

参考文献

- [1]王雨兵.人力资本视角下提升大学生就业能力的研究[J].新丝路:上旬,2022,(07):0087-0089.
- [2]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,(24):193-195.
- [3]汤迪娟.基于人力资本理论的高职大学生就业能力提升策略[J].湖北开放职业学院学报,2020,(02):47-48.
- [4]王雪.人力资本理论视域下提升大学生就业能力研究[J].就业与保障,2020,(24):55-56.
- [5]李越.人力资本理论视域下高校大学生就业能力分析[J].内蒙古科技与经济,2022,(12):19-21.