

知识管理背景下高校大学生就业能力提升研究

张兴

重庆电子科技职业大学

DOI:10.12238/er.v7i4.4991

摘要：本文运用知识管理的理论框架，深入探讨了其在增强大学生就业能力方面的应用。通过对知识管理的内涵剖析，我们揭示了它与大学生就业能力提升之间的紧密联系。具体而言，我们从多个维度展开分析：知识获取、知识储存、知识交互、知识共享以及知识创新，进而提出了相应的策略以促进大学生就业能力的提升。

关键词：知识管理；大学生；就业能力；提升

中图分类号：F241 **文献标识码：**A

Research on the Improvement of College Students' Employability under the Background of Knowledge Management

Xing Zhang

Chongqing Polytechnic University of Electronic Technology

Abstract: This paper deeply discusses its application in enhancing the employability of college students by using the theoretical framework of knowledge management. Through the connotation analysis of knowledge management, this research reveals the close connection between it and the improvement of college students' employability. Specifically, this paper conducts an analysis from multiple dimensions: knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge interaction, knowledge sharing and knowledge innovation, and then puts forward the corresponding strategies to promote the improvement of college students' employability.

Keywords: Knowledge management; College students; Employability; Improvement

一、知识管理相关概念

在知识经济时代，知识显得尤其突出。许多学者对其进行了大量的研究，数据也大量涌现^[1]。接着，本文对国内外有关知识管理领域中所涉及到的一些基本概念作了简要的介绍。在对企业进行的研究中，其相关的理论和方法也在各个领域得到了广泛的应用。

在不同的产业中，对其进行了具体的分析。在图书馆学中，“知识”就是对与“知识”有关的所有行为以及它们之间的规则进行的一种管理和研究，包括在“图书馆”中的“经营”和“资产”^[2]。而政府的知识管理，则是通过最大程度地使用组织的共同知识，从而提升了政府的创新服务水平，从而极大地提升了国家的治理与竞争力；从而提高了知识的资产价值。高校知识管理是高校管理人员为提升高校自身价值而进行的一种方法与程序，它既包括高校自身，也包括高校管理人员自身^[3]。企业知识管理主要是通过对企业内相关的知识的活动进行归纳、总结，从中发现规律，并建立起一套能够完成企业各项管理功能的管理原则与方法。个体在知识管理中的运用同样十分关键，即个体通过对自身所需要的数据的分析，并借助现代的资料科技来进行决策；从而更好

地管理、整合、使用与评估信息，以提升员工工作效能与个体竞争能力。

二、就业能力的概念与大学生就业现状

就业能力这一概念，学术界及社会组织存在多元解读。希拉吉与波拉德的综合观点将其定义为“初始就业获取、工作岗位保持以及适时转行再就业的能力”。另一方面，有研究者以个体表现角度定义就业能力，视其为“在不同工作中寻找和保持就业的相对可能性^[4]”。帕特丽夏·威奈尔特等在其著作《就业能力——从理论到实践》中进一步阐述，将就业能力定义为“个人在与劳动力市场相互作用下，获得有意义工作的相对能力”。

据中国人力资源和社会保障部的统计，2023年度全国高校预计输送的毕业生数量为727万人，相较于2022年699万的毕业生，增加了28万人，这一数字刷新了历史纪录，被人们称为“史上最难就业年”^[5]。2020年的就业环境显得更为错综复杂，挑战加剧。官方数据指出，今年的大学毕业生人数将攀升至749万，再度触及峰值，而伴随着经济结构的加速调整和过剩产能的消化，失业人口的再就业问题也将变得更加棘手^[6]。某民族大学2023届的毕业生共有4927名，

其中包括34个不同民族，汉族学生有2471人，少数民族学生2456人，另外还有2名属于特殊民族如摩梭人等，少数民族在毕业生中的比例达到了49.85%。因此，如何运用知识管理策略提升如此庞大的毕业生群体的就业技能，成为了一项亟待深入探讨的课题。

三、知识管理与大学生就业能力的关系

国内外的知识管理领域已积累了深厚的研究，而大学生就业这一当代焦点议题也备受学术界的关注。然而，将知识管理与大学生就业相互结合的探索性研究却相对匮乏。通过对相关学者的分析，我们提炼出以下观点：

张颖瑞着重提出，大学生作为将来社会建设的关键力量，应当不断加强自身在知识创新与实践运用上的能力，利用有效的知识管理来提高求职市场的竞争优势。

谭咏琳则认为，大学生通过持续优化自我知识管理，能提高知识运用的效能，以适应知识经济时代的要求，进而巩固他们在就业市场的位置。同时，个人知识管理对促进知识创新和提升质量具有重要指导作用。

张举正强调，信息时代的特点是知识的多元化和快速更迭，因此，个人知识管理已经成为每个人，尤其是大学生，必须掌握的核心技能。他们的生活阶段和所受教育方式决定了他们在这一领域需要特别强化和发展。

综上所述，学者们普遍认为，知识管理有助于大学生在就业过程中清晰识别所需的知识，制定出更有针对性的学习策略，依据个人需求设定知识优先级，高效地筛选并保留重要知识，构建个性化的就业知识库。大学生应当善用知识管理来提升自身的就业能力，以期在未来的职场竞争中占据有利位置。

四、当前大学生就业能力存在的主要问题

高校是大学生就业前的重要教育场所，但通过分析当前高校教育教学的现状发现，在人才培养的过程中还普遍缺乏知识管理的意识和举措，因此制约了人才培养的质量。

（一）实践能力不足

1. 研究焦点集中于知识管理的转换机制，特别是如何将无形知识转变为有形知识。目前的教学模式常常侧重于基本理论的教授，却忽略了对知识的系统化编码。这一疏漏导致大学生在具体实践中，难以用清晰的语言或文字表述他们的技能和经历，阻碍了无形知识向有形知识的顺畅转变。这进一步限制了他们在求职时的自我呈现和社交沟通技巧，使得实践经验不能有效地指导他们的实际行动，造成实践学习的优势无法充分发挥。

2. 随着中国经济模式向高效发展转型，对大学生的非显性技能，如社会融入能力和实际操作技巧，提出了更严格的标准。尽管实践经验对于转化显性知识为非显性知识至关重要，然而当前高等教育过于注重课本理论，忽视了系统的实

践教学环节和丰富的实习实践活动，导致理论学习难以顺利地在真实环境中得到运用。

因此，高校在培养人才的过程中，应强调理论教学与实践教学的融合，强化显性知识与隐性知识之间的互动联系，以促进知识的全面转化和应用。

（二）人才评价体系不适当

当前的社会人才评估体系过分倚重资质认证，其特征体现在：一方面，劳动市场倾向于接纳具备即时工作技能、无需额外培训的求职者，因为他们能迅速为企业带来效益。然而，这一趋势可能导致大学生在就业选择时过于追求可见的、短期的就业技能和专业知识，如过度投入于获取资格证书和专业等级考试等可量化指标，而忽视了对无形知识的探索和积累。

另一方面，传统的教育模式催生了大量的“应试高手”，实际操作能力却相对较弱。高等教育对学生的评估主要基于期末考试的成绩，这忽视了日常知识的积累，致使学生的专业基础不牢固，知识架构失衡，对专业领域的最新进展了解不足。这种评价方式过于侧重表面的、形式化的显性知识学习，而忽略了隐性知识的价值。实际上，就业能力出色的个体往往具备强烈的自我效能感、丰富的实践经验，这些都是内在的、难以量化的隐性知识。因此，提升就业能力要求高校重视并系统地教授和实践隐性知识。

（三）教学内容和方式不健全

1. 基础性知识被称为显性知识，而根本性知识则体现为隐性知识。社会化过程是隐性知识在群体教学活动中得以传递并转化为新隐性知识的阶段；这类知识高度个性化，深植于个人能力和体验中，往往难以用言语精确传达，这无疑增加了教师采用传统教学手段传授此类知识的难度。高等教育体系长久以来过度依赖讲授式教学，忽视了学生的主观能动性，对大学生自我驱动的学习行为缺乏重视。因此，无论教师的教学内容多么丰富详尽，学生都难以将这些显性知识内化为自己的隐性知识。

2. 另一方面，教学活动中的融合化现象是指显性知识间的相互渗透和转换，它是显性知识得以深化和扩展的关键路径。然而，由于当前高等教育机构在多元化培养资源上的匮乏，显性知识的积累和优化局限于各自的专业领域，学生的学术探索被束缚在单一学科之内，缺乏跨专业领域的创新互动和知识共享，这无疑限制了显性知识的广泛传播和深度整合。

五、基于知识管理理论提升大学生就业能力的对策

知识管理是对知识的获得、存储、交流、共享和创新的过程，下面就围绕着五个方面提出大学生就业能力提升的对策：

（一）知识获取

识别和培养就业能力是知识获取的核心任务。这个阶段不仅是知识管理的起始而且是至关重要的环节，也是确保后续活动成功实施的基础。在高校教育中，学生们通过系统的学术研究和实践经验的积累，逐步建立并改进他们的知识结构。同时，他们不断提升学习效率和职业素养，从而提高自身的就业市场适应性。在这个过程中，大学生需要深刻理解自己的知识需求，这是他们个人知识管理的坚实基础。基于此，他们可以更有策略地寻找知识，特别是那些对预见未来职业生涯发展有直接影响、能强化和塑造就业技能的知识应被优先考虑，以致于获取和积累能实质性提升就业能力的信息。

（二）知识存储

在创建就业能力结构的过程中，知识的积累与管理是至关重要的环节，这涉及到对知识的精细划分和系统组织，保证所有层面和类别的知识都能得到有效保存。对于那些重要但易消失的信息，立即进行备份是保障其安全的关键。在校学生在不断积累知识的同时，应当有意识地增强自身的就业市场适应性，主动参与构建有利于就业的能力体系。考虑到就业能力的多样性和全面性，学生需在日常学习和生活中熟练应用知识管理策略，以提高知识管理的效能。在社交互动中，提倡分享和吸收与就业相关经验和见解，不仅要关注可以直接传授的显性知识，更要关注那些难以言传、只能通过体验习得的隐性知识。培养即时记录和保存知识的行为习惯，能丰富个人的知识储备，从而增强就业竞争力。

（三）知识交互

在知识交互的过程中，大学生前期获取并积淀的知识不易损耗，这一积累构成了后续知识共享阶段的坚实基础。通过知识的互换与交流，不仅可实现知识的增值，还能使参与者双方都获益匪浅。大学生应当在学习旅程中持续察觉并修补原有知识架构可能出现的疏漏和不足。他们应在实践中不断提炼经验，并借由与他人的知识互动，持续汲取新知。同时，他们需密切关注社会与经济环境的动态变化，适时调整和更新既有知识库，以此不断提升自身的专业素养和就业竞争力。通过对就业信息的深入剖析，大学生应适时校正就业预期，以确保其就业能力与未来发展趋势保持同步。

（四）知识共享

在知识交流的过程中，知识共享旨在实现学习者的知识库扩充。这一实践对提升就业能力至关重要。首先，知识共享有助于系统化大学生的就业知识，这一阶段标志着他们对

就业知识进行全面梳理和深入理解。其次，共享活动能引发大学生就业知识的显著增长，尽管这种增长主要体现在数量层面，未经精炼，但它构成了后续工作阶段的基础。再者，大学生在每次知识共享后，对获取的新就业知识进行有效整合，与既有的知识相融合，不断充实和完善其就业知识架构，从而提升个人的就业竞争力。这一过程可以无缝衔接至下一轮的知识创新活动。

（五）知识创新

知识创新在大学生们的知识管理中占据核心位置，对增强他们的就业竞争力起到至关重要的作用。其主要任务是推动新颖知识的产生。在当今的知识经济社会，知识创新至关重要，它督促大学生不断刷新自身的知识储备，创造出新的认知，以适应知识经济的瞬息万变。在积累知识的过程中，知识创新被用来提升就业技能的水平。大学生应当致力于将个人能力的成长与未来职业及社会期望相结合，特别是在以下几个关键领域的知识创新：专业理论、技术实践、人际交往、运营管理、社会理解和实际操作经验，这些领域的知识创新直接或间接地提升了大学生的就业素质。

六、结论

知识管理在大学生们的就业过程中发挥着关键作用，它能帮助他们清晰识别所需的就业知识，从而制定出更为精准的学习策略。此外，它使学生依据个人需求设定就业知识的重要性顺序，便于他们在海量信息中做出明智的选择。知识管理还促进他们有序存储有价值的信息，构建个人的就业知识库。因此，大学生应充分利用知识管理来提升自身的就业竞争力，以在未来的职场挑战中占据有利位置。

参考文献：

- [1]周志强,吕昆.知识素养导向的大学生个人知识管理模型研究[J].情报科学,2021,39(11):76-82.
- [2]刘小芳.我国高校一流农业学科建设研究[D].武汉大学,2020.DOI:10.27379/d.cnki.gwhdu.2020.002378.
- [3]郭庆.公共就业服务知识库系统构建探析[J].科技管理研究,2019,39(24):162-169.
- [4]郭笑鸽.大数据时代高校学生个人知识管理研究[D].淮师范大学,2019.
- [5]王学智.大学生创业中创新能力养成机制研究[D].中国科学技术大学,2017.
- [6]郑梓萱.知识管理实践理论视角下的音乐教育管理分析[J].现代交际,2017,(09):138.