

社会责任感培育对大学生就业力的提升 作用研究

朱晓琳

深圳职业技术大学, 广东 深圳 518000

摘要:当前大学生就业市场竞争加剧,用人单位对人才的社会责任感要求日益凸显,但二者内在关联尚未得到充分系统阐释。本文采用 Pre-test&Post-test 设计,通过独立样本 t 检验及方差分析等统计方法,基于 257 名前测样本与 221 名后测样本的数据,分析社会责任感培育对大学生就业力的影响机制。结果显示:社会责任感及各二级维度后测得分显著高于前测;就业力维度中的职业认同与希望维度后测得分显著提升。本文从认知夯实、行动锤炼、资源对接、自我赋能等维度探讨培育策略,为高校优化育人路径、提升大学生就业竞争力提供理论参考与实践方向。

关键词:社会责任感培育;大学生就业力;提升

0 引言

社会责任感是大学生核心素养的重要组成部分,就业力是大学生实现职业发展的关键支撑。深入探讨二者的内在联系,可为高校整合育人资源、增强大学生职业适应能力提供方向,助力大学生适应职场与社会需求。

1 社会责任感培育的内涵

社会责任感培育是教育主体借助系统性实践,引领个体构建对社会的责任认知以及行动自觉的动态进程。认知层面,个体要明晰自身与社会的依存关联,认清自身于公共生活中的责任界限以及义务范畴。情感层面,要激发个体对社会发展的关切之情与共情能力,促使抽象的责任理念转变为稳固的价值取向。行动层面,需要引导个体把责任认知转化为具体实践,经由参与公共事务或者履行职业责任等途径,达成个体价值与社会价值的有机融合^[1]。

2 社会责任感培育对大学生就业力提升的影响

2.1 强化大学生职业素养

社会责任感培育和大学生职业素养的提升存在本质上的契合。大学生借助社会责任感培育,认识到职业岗位和社会发展的关联,将其转变为对职业本身的敬畏与重视。他们把岗位责任当作社会责任感的具体延伸,在职业准备阶段形成严谨的职业意识,主动留意岗位所需的专业能力与道德要求,为职业素养构建奠定认知基础。社会责任感培育激发的共情能力,转变为积极的职业态度,体现在对待工作任务的认真程度以及对待同事的协作意愿上。社会责任感培育强调的行动转化,直接塑造大学生

的职业行为模式^[2]。

实证分析显示(表 1),社会责任感培育对核心维度的提升呈现差异化特征:社会责任感总分后测显著高于前测,表明培育干预实现了整体责任水平的显著提升。细分维度中,“他人责任”维度呈现显著提升,证明培育过程对学生“关注他人、协作担当”的责任意识强化效果显著;“环境责任”呈现边际显著提升($P=0.065$),提示后续可通过深化环保主题实践进一步巩固效果。

国家责任($P=0.127$)、家庭责任($P=0.567$)、自我责任($P=0.254$)前后测无显著差异,因培育聚焦“他人协作”“公共参与”类实践,对国家责任、家庭责任的专项设计不足。其中,他人责任的显著提升直接转化为职业场景中的团队协作意识与服务精神,为大学生职场适应奠定了关键软实力基础。

表 1 社会责任感各维度前后测差异分析
($M \pm SD$)

维度	前测 (n=257)	后测 (n=221)	配对t值	P值
国家责任感	3.836 ± 0.237	3.869 ± 0.237	-1.527	0.127
环境责任感	3.829 ± 0.217	3.864 ± 0.199	-1.850	0.065
他人责任感	3.741 ± 0.339	3.802 ± 0.311	-2.031	0.043*
家庭责任感	3.858 ± 0.289	3.872 ± 0.246	-0.574	0.567
自我责任感	3.671 ± 0.556	3.726 ± 0.479	-1.143	0.254
社会责任感 总分	3.786 ± 0.243	3.831 ± 0.216	-2.185	0.029*

注:采用配对样本 t 检验分析前后测差异,
* 表示 $P < 0.05$ 为差异显著。

2.2 提升大学生就业竞争力

社会责任感培育对大学生就业竞争力的提升有着直接且不可忽视的作用。就业竞争力涵盖专业技能硬实力与价值观念、责任意识等软

实力,而社会责任感培育可强化这些软实力,帮助大学生在求职时呈现出更契合企业期望的综合素质。

在专业技能竞争趋于同质化的情况下,社会责任感更强的学生可呈现出更为突出的团队协作精神与担当意识,成为企业招聘时优先考虑的因素。此类学生更能认同并践行企业的社会责任理念,迅速融入企业文化,面对工作问题及险阻时,会主动承担责任并积极探寻解决办法,这些能力能让他们在入职初期迅速适应岗位要求,赢得企业的信任与认可,巩固其就

业竞争优势,也降低了企业的人才适配成本。

从就业力整体及细分维度的实证结果来看(表2),配对样本t检验与方差分析显示,就业力总分前后测差异未达统计显著性,效应量极小(Cohen's $d=0.077$),表明短期社会责任感培育尚未直接转化为整体就业竞争力的显著提升。但细分维度呈现差异化特征:“职业认同感”维度后测得分显著高于前测,“希望”维度也实现显著提升;而主动性、坚韧性、自我效能感、乐观等维度均无显著变化。

表2 就业力及各维度前后测差异分析($M \pm SD$)

维度	前测(n=257)	后测(n=221)	F值	P值
就业力总分	2.634 \pm 0.609	2.695 \pm 0.653	1.314	0.253
主动性	2.836 \pm 0.691	2.897 \pm 0.718	0.874	0.350
坚韧性	2.767 \pm 0.701	2.817 \pm 0.717	0.588	0.443
自我效能感	2.966 \pm 0.760	2.950 \pm 0.741	0.054	0.816
乐观	2.589 \pm 0.787	2.520 \pm 0.809	0.900	0.343
希望	2.647 \pm 0.801	2.792 \pm 0.801	3.904	0.049*
职业认同	1.996 \pm 0.906	2.254 \pm 0.949	9.183	0.003**

注:采用独立样本方差分析(ANOVA)检验前后测差异,*表示 $P<0.05$ 为差异显著,**表示 $P<0.01$ 为差异极显著;就业力总分同时经配对样本t检验验证,结果一致($t=-1.146$, $df=220$, $P=0.253$)。

这一结果说明,社会责任感培育虽未全面覆盖就业力各维度,但已在核心职业心理层面形成积极影响——职业认同感的强化有助于大学生契合企业社会责任导向,希望维度的提升可为求职与职业适应提供心理动力,二者共同构成就业竞争力的重要软实力基础。

2.3 支撑大学生职业可持续发展

社会责任感培育对于大学生就业力的影响,并非仅局限于入职阶段的竞争优势,而是延伸至职业发展的长期层面,成为支撑其职业可持续发展的关键内在力量。

其一,社会责任感培育可帮助大学生确立稳定的职业价值锚点,使其认识到职业与社会价值之间的联系,不再将职业单纯地看作是获取报酬的途径,而是把为社会做出贡献作为长期的职业目标。其二,行业发展和社会需求始终处于动态变化之中,有责任感的大学生会主动关注行业变革对社会的影响,主动更新知识结构,提升专业能力,以适应新的职业要求。其三,社会责任感培育可推动大学生职业声誉的积累。大学生在职业实践中始终践行责任理念,会逐渐塑造出可靠负责的职业形象,为其赢得更多的发展机会、拓展职业上升空间提供坚实的基础,最终实现职业发展的长期延续。

实证显示,在就业力6个二级维度中,仅“职业认同”($F=9.183$, $P=0.003$)和“希望”

($F=3.904$, $P=0.049$)实现显著提升,其余维度(主动性: $F=0.874$, $P=0.350$;坚韧性: $F=0.588$, $P=0.443$;自我效能感: $F=0.054$, $P=0.816$;乐观: $F=0.900$, $P=0.343$)均无显著变化。

从社会责任感二级维度与就业力的关联逻辑来看,自我责任感($t=-2.987$, $df=220$, $P=0.003$)与他人责任感($t=-2.896$, $df=220$, $P=0.004$)的显著提升,与职业认同感的强化形成呼应——自我责任的培育帮助大学生建立职业自律意识,他人责任的提升促进其对职业角色中“服务他人、贡献社会”价值的认知,进而巩固职业认同这一职业可持续发展的核心锚点;而“希望”维度的提升,则为大学生应对职业发展中的不确定性提供了心理韧性,契合职业可持续发展对长期动力的需求。

进一步分析显示,社会责任感各维度的提升幅度与就业力显著维度存在正向关联:环境责任(效应量 $d=0.204$)与国家责任($d=0.183$)的提升效应相对更大,对应的“希望”维度也呈现显著提升,表明对公共责任的培育可有效增强大学生职业发展的长期信心;自我责任($d=0.202$)与他人责任($d=0.196$)的强化,则更直接地支撑了职业认同感的提升,验证了“责任认知→职业价值认同→可持续发展”的内在机制。

3 培育大学生社会责任感提升就业力的路径

3.1 深化课程融入，夯实责任认知

课程体系是培育大学生社会责任感的核心载体。高校需打破专业课程和通识课程之间的壁垒，推动责任认知培育的系统性融入。专业课程应该结合学科特点挖掘社会责任议题，如工程专业的安全伦理、经济专业的公平分配等，使学生明白本专业在社会发展的使命。通识课程可从哲学、社会学角度系统地阐释社会责任的理论框架，帮助学生建立多维度的责任认知体系^[3]。

教学方法创新方面，教师要采用参与式教学引导学生主动构建责任认知，引入剖析式讨论、情境模拟等方式，让学生在互动中思考责任的内涵与价值。教师还可以引导学生探讨行业中的责任困境，鼓励他们提出解决办法，或者凭借角色扮演让学生体验不同职业角色的责任担当，把抽象的责任理念转化为具体的情感体验以及行动意愿。

3.2 拓展实践平台，锤炼责任行动

高校需整个校内外资源，构建多层次一体化的实践平台体系。校内可依托学生社团以及志愿服务组织开展常态化的公益活动，像是校园环境维护、学业帮扶等，让学生在日常小事当中培育责任习惯。校外可与地方政府、社会组织以及企业建立长期合作关系，提供社会调研、行业实践等深度参与机会，让学生在更为广阔的社会场景里承担具体责任。此体系需要重视不同实践场景的互补性，让学生可从不同维度锤炼责任行动的能力，形成全面的责任行为模式。

同时，强化实践引导与反思机制，为每个实践项目配备专业指导老师，明确责任目标与要求，组织集体反思交流活动，要求学生撰写

反思报告，梳理行动中的责任表现、挑战与改进方向，将实践体验转化为对责任行动的深度认知^[4]。

3.3 联动校企资源，对接职业需求

高校人才培养若脱离企业真实场景与责任要求，其培育结果将与职业需求脱节。企业若缺少与高校深度联动，也将难以获取兼具责任意识与专业能力的优质人才。为此，校企需打破信息壁垒，构建协同机制，使社会责任感培育贴近职业场景。

3.4 推动自我赋能，提升责任素养

自我赋能是提升责任素养的关键。外部的培育措施最终都需要依托学生主动吸收内化，才可转化为稳固的责任素养。高校可通过开设自主学习课程、组织主题研讨，可以引导学生构建责任认知体系，制定个人责任成长计划，反思个人责任履行情况，鼓励学生关注社会发展中的责任议题，实现责任认知从外部输入转变为内在的自觉意识。

4 结语

实证数据表面，社会责任感培育已实现核心目标：社会责任感总分 ($t=-2.717$, $df=220$, $P=0.007$) 及他人责任感获得显著提升，就业力中的职业认同 ($F=9.183$, $P=0.003$) 与希望维度 ($F=3.904$, $P=0.049$) 显著强化。虽就业力总分未呈现显著差异 ($t=-1.146$, $df=220$, $P=0.253$)，但源于就业力提升的多因素属性与长期转化规律。

社会责任感培育通过多路径提升大学生就业力，是高校育人与学生职业发展的重要纽带。未来，需强化多方协同，深化培育模式创新，让社会责任感真正成为大学生职业发展的核心竞争力，助力学生在就业市场中脱颖而出，实现个人价值与社会价值的统一。

参考文献：

- [1] 庞文,段云蕾.残障大学生就业指导体系的现实困境与优化策略[J].现代特殊教育,2025,(22):17-24+60.
- [2] 陈昱,刘永畅.视觉传达设计专业听障大学生就业认知调研与对策[J].北京联合大学学报,2025,39(06):77-85.
- [3] 张燕,邓颖,李浩.“供给侧”视角下大学生就业能力培养优化路径探索[J].学周刊,2025,(34):139-142.
- [4] 吴章梅.“大思政”背景下高职院校大学生就业教育的创新举措[J].学周刊,2025,(34):70-73.

作者简介：朱晓琳（1985.11—），女，汉，广东河源，硕士，讲师，研究方向：生涯教育，就业指导。

项目信息：深圳职业技术大学2025年校级质量工程项目（重点项目）。