

校园经历提升大学生就业竞争力的理论框架与路径分析 ——基于人力资本与社会资本的双重视角

陈 春

(云南民族大学, 云南省昆明市, 650504; 3026795667@qq.com)

摘 要: 本研究基于人力资本理论与社会资本理论, 旨在构建一个解释校园经历如何提升大学生就业竞争力的整合性理论框架。聚焦科研实践、社团/学生干部经历、实习实践等核心校园经历, 本研究系统解释其通过人力资本塑造(如创造力、分析性思维、非职权领导力、职场规范内化)与社会资本构建(如业缘网络、信息渠道)的双路径积累核心职业能力。研究进一步揭示了能力结构化反思(内化与迁移)与信号传递(向雇主展示胜任力)在连接校园经历与就业竞争力中的关键中介作用。本文提出一个包含“能力转化——资源获取——信号传递”三维作用路径的理论模型, 为大学生优化非课程资源投入提供理论依据与实践框架。

关键词: 校园经历; 就业竞争力; 人力资本; 社会资本; 理论框架

引言：校园经历——亟待系统开发的核心竞争力资源

教育部数据显示, 2025届全国普通高校毕业生预计达1222万人, 创历史新高, 结构性就业矛盾日益凸显。传统的以课程成绩为核心的评价体系难以满足多元化就业市场对复合型人才的需求。在此背景下, 校园经历作为占据大学生约40%课余时间的重要活动, 其蕴含的就业竞争力提升潜力亟待系统挖掘。校园经历涵盖科研项目参与、社团活动组织、学生干部工作、实习实践等非课程活动, 是将理论知识转化为职业能力的关键场域。

1. 文献综述：校园经历与就业竞争力关联的研究脉络

1.1. 概念框架与研究基础

现有研究已初步证实校园经历对就业竞争力的积极影响, 相关校园经历的研究见表1。李春燕等(2019)提出四维度模型(学习知识经历、实习实践经历、学生工作经历、素质拓展经历)为理解校园经历提供了结构基础 [1]。而吴雨桐(2020)基于Career EDGE模型的实证研究表明, 社会实践经历对工科生就业能力各维度(专业知识技能、通用技能、经历、职业发展学习、情绪智力)均有显著影响 [2]。多项研究(如张春花等, 2017; 李楚红等, 2024)也支持特定类型校园经历(如干部经历、实践能力)对客观就业质量或就业能力的正向作用 [3,5]。

表 1 校园经历研究的相关文献概览

研究者	样本特征	核心观点	理论框架
张春花等 (2017)	常州纺织服装职业技术学院 270名毕业生	任干部经历显著提高客观就业质量 ($p=0.027$), 人际交往能力是最大预测因子 [3]	人力资本理论
吴雨桐 (2020)	西安电子科技大学514名工科生	社会实践经历影响就业能力 [2]	Career EDGE模型
Colclasure等 (2024)	面谈美国中西部16名科研项目参与者	多学期科研经历显著提高技术技能持续应用率 [4]	社会认知职业理论
李楚红等 (2024)	肇庆学院445名毕业生	个人实践能力对工作素养的总效应达0.96 ($p< 0.001$) [5]	结构方程模型

1.2. 核心校园经历的实证发现与理论启示

现有文献揭示了三类核心校园经历的独特价值，为理解其人力资本与社会资本属性提供了依据（校园经历的类型分析框架见表2）：

科研经历：文献表明其不仅能提升技术技能（Colclasure等，2024）[4]，更能培养创造力（王忠军等，2020）[6]和分析性思维等认知能力，并通过挫折应对强化心理资本（韧性），这主要体现了人力资本的积累。

社团/学生干部经历：实证研究揭示了其“光环效应”（孟颖颖等，2023）[7]，其价值在于提供了非职权领导力、协调能力、危机处理能力等软技能的培养场景（组织行为预演），并通过跨部门、跨层级互动构建初步的社会关系网络（社会资本雏形）。

实习实践经历：研究（李楚红等，2024）显示个人实践能力对就业能力的总效应值达0.96（ $p<0.001$ ），远高于知识储备能力（0.3192）[5]。实践具有强大的能力认证价值和关系嵌入价值，促进职场规范内化和业缘网络构建（情景化学习），是连接校园与社会、融合人力资本（技能内化）与社会资本（关系建立）的关键桥梁。

表 2 校园经历的类型分析框架

经历类型	核心能力要素	影响机制
科研经历	创造力、分析性思维	认知框架迁移
社团/干部经历	非职权领导力、协调、危机处理	组织行为预演
实习实践	职场规范内化、业缘网络构建	情景化学习

2. 研究局限与本文切入点

尽管研究取得进展，但存在明显局限：

- 1. 理论整合不足：对人力资本与社会资本在校园经历影响就业竞争力过程中的交互作用与协同机制探讨薄弱；
- 2. 机制阐释模糊：“能力转化”的具体中介过程（如结构化反思、能力显性化）缺乏深入的理论解析和实证验证框架；
- 3. 视角单一：缺乏将学生能力转化过程与HR评估逻辑进行系统对接的整合框架；
- 4. 经历深度忽视：对经历深度（而非数量）在资本积累中的关键作用重视不够。

3. 研究定位与理论创新：构建整合框架

基于上述局限，本研究定位于理论框架构建与路径分析。核心创新在于：

双资本整合视角：不同于以往研究多侧重单一视角，本研究主张深度融合人力资本理论与社会资本理论，系统阐释校园经历如何通过双路径交互作用塑造就业竞争力，揭示HC与SC的协同效应。需要指出的是，这种协同并非总是和谐，HC的扎实积累是有效利用SC的基础，而过度依赖SC可能削弱长期HC发展动力，这是实践中需警惕的。

三维作用路径模型：本文提出“能力转化（HC & SC积累）——资源获取（SC激活）——信号传递（资本价值显现）”的三维作用路径理论模型，旨在清晰揭示校园经历转化为就业竞争力的内在逻辑链条，尤其强调“结构化反思”在转化中的核心中介作用和“能力显性化”在信号传递中的技术挑战。

双主体互动逻辑：不同于割裂学生与企业的视角，本研究尝试将学生视角（能力转化与表达）与HR视角（信号解码与评估）纳入统一框架，解释其互动关系，弥合能力培养与市场需求评估的鸿沟。

4. 理论框架：校园经历提升就业竞争力的双路径与三维作用机制

本研究构建的理论框架核心在于：校园经历是大学生积累人力资本（HC）与社会资本（SC）的独特载体，这两种资本通过结构化反思实现个体内化与迁移，并最终通过有效的信号传递被劳动力市场（企业HR）识别和评估，从而提升就业竞争力。整个过程由“能力转化——资源获取——信号传递”三维路径实现。

4.1. 双资本积累路径

4.1.1. 人力资本（HC）塑造路径

人力资本内涵指个体通过教育、培训、经验积累形成的知识、技能、能力及特质（Becker, 1964）[8]。不同类型的校园经历在塑造特定人力资本方面扮演关键角色：

科研经历：是训练系统性思维（分析、批判、创新）、掌握科学方法论、提升专业技术技能以及培养韧性（应对挫折）的核心场域。例如，深度参与一个完整的科研项目周期（从问题识别、方案设计、执行验证到总结反思），不仅要求严谨的分析思维和技术应用，更在遭遇实验失败或数据矛盾时锤炼解决问题的韧性和创新思维（HC）。

社团/干部经历：提供了培养非职权领导力、组织协调能力、沟通影响力、危机处理能力及责任意识的实践土壤。如策划并主导一次涉及多部门的校园活动，需要有效整合资源、协调不同团队的目标与步调、处理突发状况，这个过程直接锻炼了项目管理和团队协作的核心能力（HC）。

实习实践：作为连接校园与职场的桥梁，是内化职场规范、行业知识、专业技能和职业素养（如绩效导向、沟通礼仪）的最有效途径，加速个体的社会化进程和职业能力形成（HC）。

值得强调的是，经历深度（投入度、反思度）是决定HC积累质量与未来可迁移性的核心因素。浅尝辄止的参与难以实现能力的深度内化，衡量深度不仅看时间投入，更看角色演进、挑战复杂度和反思的系统性。

4.1.2. 社会资本（SC）构建路径

社会资本内涵指个体或团体所拥有的实际或潜在的资源集合，这些资源与相互默认或承认的关系所组成的持久网络有关（Bourdieu, 1986）[9]，具体包括网络规模、关系强度、嵌入资源（信息、机会、信任）。校园经历是构建初期社会资本的重要平台：

社团/干部经历：天然促进建立跨年级、跨专业、跨社团甚至校际的联系（扩大网络规模），并通过共同完成任务、解决冲突发展基于共同经历和互惠的信任关系（增强关系强度），进而获取活动资源、内部信息、潜在的推荐机会（嵌入资源）。

科研项目：使学生有机会与导师（可能拥有丰富学术和行业联系）、团队成员（未来潜在的同行或合作伙伴）、合作单位建立基于专业能力和共同目标的联系，获取宝贵的学术资源、行业洞察以及潜在的推荐。

实习实践：提供直接嵌入业缘网络的宝贵机会，与同事、上级、客户建立初步的职业联系。这是获取第一手行业动态、未公开的职位空缺信息和内部推荐（往往是获得留用机会的关键来源）的核心渠道。

4.1.3. 双资本的交互与协同

人力资本（HC）与社会资本（SC）并非孤立存在，而是在校园经历中相互促进、协同增效：HC是SC有效利用的基础，个人在经历中展现的能力（HC）越强，越容易在关系网络（SC）中建立专业信誉、赢得信任，从而更有效地获取和利用网络中的嵌入资源（如获得导师更有分量的推荐或更有价值的合作机会）。

SC促进HC的积累与转化：通过校园经历构建的社会网络（SC）能提供关键的学习机会（如导师的深度指导、优秀同行的交流）、宝贵的实践平台（如获得推荐参与重要项目）、以及关于行业动态和技能需求的洞察（信息）。这些资源显著加速人力资本（HC）的获取、更新和向职场所需能力的转化。

校园经历作为共同载体：高质量的深度校园经历（如主导一次成功的社团改革、负责一个具有挑战性的科研课题）往往同时是HC深度积累（能力在挑战中提升）和SC有效构建（在协作与领导中拓展和深化关系网络）的过程。二者在具体的情境中交织共生，共同构成个体面向未来职业发展的综合资本。然而，实践中也可能存在张力：例如，过度投入于SC构建（如频繁社交）可能挤占用于深度技能学习（HC积累）的时间。因此，寻求两者的动态平衡至关重要。

4.2. 三维作用路径

校园经历对就业竞争力的提升并非直接发生，而是通过以下三维路径协同作用（理论框架核心要素与作用路径见表3）：

4.2.1. 能力转化路径（HC & SC 积累与结构化反思）

此路径是基础，聚焦个体如何将校园经历中的“体验”有效转化为内在的、可迁移的“资本”（HC & SC）。其核心中介机制是结构化反思（Dewey, 1933）[10]，即个体有意识、系统化地对经历进行回顾、分析、总结和提炼的过程。这包括：

经验萃取：识别经历中实际应用的知识、技能（尤其是隐性技能如沟通策略、危机应对直觉）、价值观。

模式识别：发现成功或失败背后的规律、有效的工作方法或思维模式。

能力连接：将新获得或强化的能力与已有的知识体系、未来的职业目标建立联系。

迁移规划：思考如何将提炼的核心能力应用于新的情境（如未来的职场挑战）。

结构化反思是实现经历向人力资本（技能真正内化、认知模式形成）和社会资本（对关系价值的认知深化、互惠意识强化）转化的核心桥梁。缺乏深度的、系统化的反思，经历可能仅停留在“做过”的层面，难以有效转化为持久的、可迁移的核心竞争力。例如，运用PDCA循环等复盘工具对组织的一次大型活动进行深度反思，能清晰地识别出自身在冲突协调（如采用了哪些有效策略）和关键关系维护（如哪些互动促进了合作）方面的具体得失和能力增长点（HC & SC）。然而，反思的深度和质量往往受个体认知水平和外部引导的影响，不同经历类型（如技术性科研 vs 人际性社团活动）的反思侧重点也应有差异。

4.2.2. 资源获取路径（SC 激活与利用）

本路径侧重于在求职和职业发展初期，如何有效激活和利用校园经历中构建的社会资本（SC）获取实质性支持。关键过程包括：通过校园构建的网络（如高年级学长学姐、导师、实习期间的同事/上级）获取未公开的招聘信息、岗位核心能力要求、团队氛围、企业文化、面试流程与经验等关键情报取得信息优势。获取机会通道，如内部推荐机会（绕过初筛）、实习转正名额、参与重要项目或培训的资格等。信任背书：来自网络成员（如导师、实习主管）的推荐信或积极的口头推荐，作为对个人能力（HC）和职业品质（如责任感、合作精神）的强有力信号，显著降低雇主的甄别成本和风险。

需要强调的是，资源获取路径的有效性高度依赖于通过“能力转化路径”积累的个体信誉和扎实的能力基础（HC），以及个体主动维护和发展网络（SC）的努力（体现互惠）。社会资本（关系网络）是资源流通的管道，而个体能力（HC）和在网络中的可信赖行为是开启这些管道阀门的钥匙。若过度依赖SC资源而忽视自身HC建设，可能导致长期职业发展根基不稳。

4.2.3. 信号传递路径（核心：能力显性化与HR解码）

此路径解决校园中积累的资本（HC & SC）如何被劳动力市场（特别是企业招聘方）有效识别和评估的问题，涉及双向互动：

能力显性化（学生端）：学生通过求职材料（简历）和面试环节（如行为事件访谈、无领导小组讨论），运用特定技术将隐性的能力（HC）和潜在的关系价值（SC）转化为可观察、可评估的证据。其关键在于有效的表达技术，例如：运用STAR原则（情境、任务、行动、结果）清晰讲述经历故事；用量化成果（如“效率提升X%”、“成本降低Y元”、“管理Z人团队”）替代模糊描述；将经历细节与目标岗位的核心胜任力要求进行精准匹配表述。

信号解码（HR端）：企业HR利用其评估框架（常隐含三维解码逻辑：经历的深度反映能力内化程度、经历的宽度反映能力多样性、经历与岗位的适配度）和评估工具（如追问细节、情景测试模拟），解读求职者校园经历传递的信号，推断其潜在的胜任力（HC）和可利用的社会资源（SC潜力）。其本质是通过解读“过去行为”的信号来评估求职者未来工作绩效的潜力，降低雇佣决策中的信息不对称。但解码过程也可能受到HR个体经验、企业固有偏好甚至潜在偏见的影响。

信号传递是“能力转化”和“资源获取”成果面向市场的最终呈现环节。有效的信号传递必然依赖于前期扎实的能力转化和潜在的社会资本支持（如获得有价值的推荐）。同时，HR的解码逻辑可以反过来指导和塑造学生如何进行更有效的“能力转化”（如选择深度参与）和“信号准备”（如针对性地提炼和表达特定能力）。

表 3 理论框架核心要素与作用路径总览

核心要素	内涵	三维作用路径中的体现	交互关系
人力资本 (HC)	知识、技能、能力、特质（分析思维、领导力、韧性、专业技能等）	能力转化路径：通过经历与结构化反思内化形成。 信号传递路径：通过简历、面试显性化呈现，被HR解码评估。 能力转化路径：参与经历本身构建网络。	HC是SC利用基础：能力是获取信任、利用网络资源的前提。
社会资本 (SC)	关系网络（规模、强度）、嵌入资源（信息、机会、信任）	资源获取路径：激活网络获取信息、机会、背书。 信号传递路径：推荐信、内部机会作为信号被识别。	SC促进HC积累转化：网络提供学习机会、实践平台、信息，加速HC成长与应用。
结构化反思	对经历的系统化回顾、分析、总结、迁移规划	能力转化路径的核心中介：驱动体验向HC & SC有效转化。	提升HC积累效率与SC关系质量认知。
能力显性化	将隐性能力/经历价值转化为可观察证据的技术（STAR、量化、岗位定制）	信号传递路径的关键环节（学生端）：将HC & SC价值“包装”成市场可识别的信号。	依赖于扎实的HC积累和SC资源。
HR信号解码	HR评估框架（深度、宽度、适配度）与工具（BEI、情景测试）解读经历信号	信号传递路径的关键环节（企业端）：推断求职者胜任力（HC）与潜力（SC）。	评估标准引导学生优化“能力转化”和“信号准备”方向。

5. 双主体视角下的框架应用：HR评估与学生策略

本框架揭示了校园经历价值实现的动态过程，涉及学生（资本积累者与信号发送者）和企业HR（信号接收者与解码者）两个核心主体。理解双方的逻辑互动至关重要。

5.1. HR视角：校园经历作为胜任力与社会资本潜力的信号源

从人力资源管理视角看，校园经历是评估应届生隐性胜任力（HC）和潜在社会资本（SC）的关键非结构化信息源。HR的解码逻辑贯穿招聘流程：

1. 简历筛选（快速解码）

在极短时间内（十几秒）识别经历与岗位的关联性、求职者的独特价值（USP原则）。

框架应用：HR运用隐含的“适配度”和“宽度”评估：

经历描述是否清晰体现核心能力维度（HC信号）？

是否展示成果量化（能力显性化有效性）？

经历类型是否多样或与目标岗位强相关（HC广度与岗位适配度）？

是否有体现资源获取潜力的线索（如大型项目、知名单位实习，SC潜力信号）？

对学生而言，优化简历信号意味着，经历描述需实现：任务→能力维度；参与→贡献量化；经历→岗位映射。例：“组织校园歌手大赛”重构为：“主导跨10部门协作（协调力HC），统筹预算5000元项目（执行力/成本意识HC），通过流程优化压缩20%周期（问题解决力HC），参与人数300+（影响力SC潜力）”。

2. 行为面试（深度解码）

使用行为事件访谈法（BEI）基于“过去行为预测未来表现”原理，通过STAR框架深度挖掘经历背后的胜任力（HC）和行为模式。HR通过深度追问，评估：

经历深度：投入程度、角色演变、克服的挑战（反映HC积累质量和结构化反思深度）；通过细节一致性（如“当时第三位组员的建议？”）验证经历建构真实性和能力内化（HC）程度；针对目标岗位所需能力（如目标达成、协作、创新、抗压）定向提问确定是否有特定胜任力；并在团队经历描述中，观察其如何处理冲突、影响他人、维护关系（反映非职权领导力HC和关系构建能力SC潜力）。

校园经历与BEI问题映射关系（见表4）：

表 4 典型映射

胜任力维度	典型BEI问题	校园经历提取点
目标达成能力	“请举例说明您如何达成一个挑战性目标”	竞赛获奖、社团改革成果
团队协作能力	“描述一次化解团队冲突的经历”	跨部门活动执行、团体赛备战
创新思维能力	“您曾如何改进低效的工作方法？”	活动流程优化、科研工具改良
压力应对能力	“面对突发变故如何调整计划？”	活动危机处理、竞赛突发状况

3. 情境评估（如无领导小组讨论）

观察在模拟团队任务中的自然行为，评估角色适配能力、影响力、协作精神等软技能（HC）。关注学生在无职权压力下如何贡献价值（观点创新者、过程控制者、共识促成者），这直接映射社团/干部经历中培养的非职权领导力（HC）和团队融入能力（SC基础）。盲目争夺领导角色往往暴露团队意识不足（HC缺陷）。

5.2. 学生视角：基于框架的校园经历优化策略

基于本理论框架揭示的双资本积累路径、三维作用机制及HR评估逻辑，学生可实施以下战略性的校园经历管理策略。

策略一：目标导向的双资本规划

摒弃盲目积累经历数量，转向以目标岗位所需核心胜任力和潜在社会资本需求为导向的战略规划：确定2-3个目标岗位/行业方向；关注目标岗位的胜任力模型（HC要求：如快消管培需数据分析、跨团队协作、消费者洞察）及行业人脉特点（SC构建点：如参加哪些活动/组织易接触目标企业/人士）。并评估自身现有HC（知识、技能、能力）与SC（网络资源）与目标的差距，按优先级排序。最后针对性选择能最有效填补关键缺口和拓展相关网络的校园经历类型。例：培养数据分析能力（HC），选择市场调研类科研项目（HC+潜在学术SC）、优化社团会费管理系统（HC+内部管理SC）、参加商业模拟赛（HC+同行SC）等。

策略二：经历深度化与反思固化

提升经历深度是强化“能力转化路径”效果、积累高质量HC与SC的核心。从“参加即拥有”转向“深度参与+系统反思”。深化在单一经历/组织中实现角色进阶（执行者→核心策划者/设计者→负责人/领导者），承担更大责任，面临更复杂挑战。有意识地将不同经历中获得的能力（HC）进行迁移应用，构建个人能力图谱。并定期进行深度反思：记录关键事件、分析成功/失败原因、提炼能力点（HC）、总结关系维护得失（SC）、规划迁移应用。要将零散经历固化为清晰的能力发展路线图和关系网络认知图。

策略三：能力显性化与信号优化

掌握将内化的HC和潜在的SC价值有效转化为HR可识别信号的技术，是打通“信号传递路径”的关键。策略需紧密呼应HR的解码逻辑。主动建设档案库：按STAR原则详细记录关键经历，并为每个经历标注其体现的核心胜任力标签（对应HC维度）和可能的社会资本价值点（SC潜力）。在简历和面试中，用具体、量化的成果替代模糊的定性描述。例：将“提升活动参与度”转化为“通过优化宣传渠道与活动形式，使参与率从15%提升至37%”。并根据不同企业/岗位的核心需求，动态调整简历和面试中经历的排序、侧重点和表述方式。例：应聘技术岗，重点突出科研经历中的技术难点攻克与创新（HC）；应聘管理岗，着重阐述社团干部经历中的团队领导与改革成效（HC & SC潜力）可针对目标岗位可能考察的胜任力维度，基于STAR框架准备详实的案例（显性化HC）。

6. 结论与启示：释放校园经历的全价值链潜能

6.1. 结论

本研究构建了一个整合人力资本理论与社会资本理论的双重视角框架，系统解释了校园经历提升大学生就业竞争力的内在逻辑。核心结论如下：

- 1. 双路径积累：校园经历是大学生积累人力资本（知识、技能、能力、特质）和构建社会资本（关系网络、嵌入资源）的独特且关键的双路径载体。高质量的经历深度参与是资本有效积累的基础。
- 2. 三维作用机制：校园经历的价值通过“能力转化——资源获取——信号传递”三维路径协同作用，最终转化为就业竞争力。结构化反思与能力显性化是连接经历与竞争力的关键中介过程。
- 3. 双主体互动：学生的策略性行动（目标规划、深度参与、反思固化、显性化表达）与HR的评估逻辑（三维解码框架、BEI技术、岗位适配导向）构成动态互动系统。学生的策略设计需深刻理解并响应HR的解

码逻辑。

4. 本质与定位：校园经历本质上是个体职业能力的试验场（锤炼HC）和社会资本的孵化器（孕育SC）。在就业竞争白热化的背景下，系统开发其价值具有战略意义。

6.2. 实践启示

大学生应树立战略性资本积累意识，将校园经历视为核心职业投资。关键在于：以目标岗位需求为锚点，系统规划人力资本（核心能力）与社会资本（关键网络）的积累路径；深度投入核心经历，通过结构化反思实现能力内化与迁移；主动构建和维护有价值的业缘网络。其策略的有效性高度依赖于高校提供的转化支持平台和企业传递的清晰能力信号。

6.3. 研究局限与未来方向

作为一项聚焦理论框架构建与路径分析的研究，本文提出的整合模型（双资本路径与三维作用机制）主要基于对现有文献的系统梳理和理论推演，为后续实证研究奠定概念基础。本研究存在以下局限，也是未来研究深化的方向：

1. 模型验证需求迫切：提出的“能力转化——资源获取——信号传递”三维作用机制模型，特别是其中介变量（如“结构化反思深度”、“能力显性化程度”、“社会资本激活效率”）的具体作用路径和效果，需通过严谨的大样本问卷调查、纵向追踪研究或实验设计进行实证检验。

2. 样本多样性与差异性研究不足：理论构建所引用的实证研究样本多集中于特定类型院校（如应用型本科、工科强校）或群体，未来研究需深入探讨理论框架在不同层次高校（如研究型大学、高职院校）、不同学科门类（人文社科、理工农医、艺术体育）学生中的适用性及可能存在的差异性调节机制。

3. 校园经历类型覆盖有待扩展：本文重点聚焦科研、社团/干部、实习三类核心经历，未来研究应纳入并深入分析志愿服务、国际交流、创新创业竞赛、文体活动等其他重要校园经历类型在人力资本塑造和社会资本构建中的独特作用路径和价值。

4. 动态追踪视角缺乏：本研究侧重静态框架构建，未来研究可采用纵向设计，追踪校园经历深度、反思实践、社会网络动态变化对毕业生长期职业发展（如职业适应性、晋升速度、薪酬增长）的影响。

5. HR评估过程的微观研究：对HR在解码校园经历信号时的具体认知过程、评估启发式、潜在偏见及其影响因素（如企业性质、岗位类型、招聘者经验）的深入研究，将进一步完善理论框架中“信号传递路径”的企业端机制。

未来研究可围绕开发校园经历深度与反思效能量表、检验中介机制、探索不同群体/情境下的调节效应、深化HR评估认知研究等方向展开，不断丰富和验证本理论框架。

参考文献

- [1] 李春燕, 付春香. 大学生在校经历与就业满意度的关系研究 [J]. 中国大学生就业, 2019, No.415(1): 40-45.
- [2] 吴雨桐. 基于Career EDGE理论的工科生就业能力现状及提升研究——以西安电子科技大学为例 [D]. 陕西: 西安电子科技大学, 2020.
- [3] 张春花, 朱月琴. 大学生在校学习经历与就业质量关系研究 [J]. 纺织服装教育, 2017, 32(2): 158-161. DOI: 10.13915/j.cnki.fzfzjy.2017.02.020.
- [4] COLCLASURE, B. C., ALAI, A., QUINN, K., GRANBERRY, T., DOYLE, E. L. & Durham Brooks, T. (2024). 研究生院和劳动力的声音: 从完成多学期本科研究经历的结晶中确定的学生成果. 教育科学, 14 (6), 598. <https://doi.org/10.3390/educsci14060598>
- [5] 李楚红, 赵洁芳, 林夏莹. 大学毕业生就业能力影响因素调查与实证研究——以肇庆学院为例 [J]. 科技风, 2024, No.574(26): 63-66. DOI: 10.19392/j.cnki.1671-7341.202426021.
- [6] 王忠军, 黄蜜, 刘丽丹. 本科生参与科研对创造力和可就业能力的影响——基于心理学专业的研究 [J]. 高等理科教育, 2020, No.152(4): 53-60+106.
- [7] 孟颖颖, 白慧心, 韩俊强. 学生干部经历对高校毕业生就业的影响——来自简历投递实验的证据 [J]. 中国人口科学, 2023, 37(6): 50-63.
- [8] BECKER, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis. Columbia University Press.
- [9] BOURDIEU, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241-258). Greenwood.

[10] DEWEY, J. (1933). How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. D.C. Heath.