

# 农村人力资源在服务业就业选择的胜任力评估

李柏廷

成都信息工程大学 四川成都 610000

**摘要:** 中国农村人力资源胜任力的现状是多元化的,但总体上,农村劳动力的教育水平偏低,技能素质有待提高,农村劳动力在服务业、尤其是现代服务业就业的胜任力有限,同时由于政策环境和社会态度的影响,农村人力资源的转移和就业选择受到一定的制约。然而,随着中国农村经济结构的转变和政府相关政策的实施,农村人力资源的教育和培训机会在逐渐增多,其服务业就业胜任力有望得到提升。

**关键词:** 人力资源; 服务业; 胜任力

## Competency assessment of rural human resources in employment selection in service industry

Baiting Li

Chengdu University of Information Technology, Chengdu, Sichuan 610000

**Abstract:** The current status of human resource competency in rural China is diverse, but overall, the educational level of rural labor force tends to be low, and there is room for improvement in their skill qualifications. Rural labor force demonstrates limited competency, particularly in the service sector, and modern services employment. Additionally, the mobility and employment choices of rural human resources are constrained to some extent due to policy environment and societal attitudes. However, as China's rural economic structure undergoes transformation and relevant government policies are implemented, opportunities for education and training for rural human resources are gradually increasing. This is expected to enhance their competency for employment in the service sector.

**Keywords:** Human Resources; The Service Industry; Competency

随着中国经济结构的转型和新型城镇化进程的加速,服务业在国民经济中的地位不断提升。根据国家统计局数据,2022年,中国服务业增加值占国内生产总值(GDP)的比重已超过50%,显示出服务业的强大增长动力。在此背景下,农村劳动力的转移,尤其是向服务业的转移,对于改善农村人口结构,促进农村经济发展有着重要的作用。然而,服务业对劳动力的需求与农业有着显著的不同,特别是在胜任力上。

胜任力作为一个综合的概念,涵盖了个体的知识,技能,态度,价值观等各个方面。高水平的胜任力可以帮助农村人力资源在服务业就业选择上有更大的空间,进一步提升其生活质量和经济状况。胜任力

(Competency)这一概念源自心理学,原指个体在某种环境下完成特定工作的能力。在现代的人力资源管理中,胜任力被广泛认为是个体在特定工作环境中表现出来的知识、技能、态度和行为特征的集合,这些特征与个体的工作绩效和个人发展紧密相关。胜任力在实际工作中的表现非常多样化,具体可以分为知识胜任力、技能胜任力、个人特质胜任力和动机胜任力。

本文旨在对农村人力资源在服务业就业选择的胜任力进行深入研究和评估。考虑到中国农村地区的服务业,例如旅游业,电子商务,农产品加工和销售等,具有广泛的发展前景,了解农村人力资源的服务业胜任力状况,有助于理解他们在服务业就业选择中面临的挑战和机遇。同时,针对性的提升这些胜任力也是推动农村经济持续发展的关键。胜任力理论在人力资源管理领域已经得到了广泛的研究和应用,然而在农村人力资源转移,特别是向服务业转移的背景下,胜任力理论的具体应用还相

**作者简介:** 李柏廷(1994),男,汉族,四川省成都市,成都信息工程大学/硕士。研究方向:乡村振兴背景下农村人力资源管理。

对较少。

近年来, 中国政府已经制定了一系列政策来推动农村人力资源的发展和转移。例如, 农村劳动力转移培训项目, 为农村劳动力提供了获取新技能的机会; 农村教育的投入和改善, 为农村青少年提供了更好的教育资源, 提升了他们的胜任力。然而, 这些政策的实施效果如何, 以及如何进一步优化政策以提升农村人力资源的服务业胜任力, 仍然需要深入的研究。根据国家统计局数据, 中国农村劳动力外出务工人员数在2022年已经达到1.8亿人次。而这些劳动力的就业选择将对中国的社会经济发展产生深远影响。这篇文章通过研究农村人力资源的服务业胜任力, 可以为政策制定者和实践者提供有价值的信息和建议, 促进农村劳动力的有效转移。

本文的目标是通过农村人力资源在服务业就业选择的胜任力进行评估, 结合相关政策环境的考察, 提出有效的政策建议, 以推动农村人力资源向服务业的有效转移, 进一步推动农村经济的持续发展。首先, 对农村人力资源在服务业就业选择的胜任力进行系统评估, 包括知识胜任力、技能胜任力、个人特质胜任力和动机胜任力等方面。其次, 分析农村人力资源的服务业胜任力的现状和特点, 以及影响胜任力的主要因素。接下来, 基于胜任力评估结果, 提出提升农村人力资源服务业胜任力的建议和策略。最后, 对相关政策如农村劳动力转移培训项目、农村教育改善等政策的效果进行评估, 为优化政策提供参考。

过去几十年, 关于农村人力资源胜任力的研究主要集中在农业领域, 特别是对农村劳动力在传统农业活动中的胜任力进行了深入的探讨。这些研究涵盖了各种传统农业活动, 包括种植作物、养殖家禽、林业、渔业等, 这些研究通常着重于农民对农业技术和农机操作的掌握程度, 以及他们对新农业技术的接受和采用能力。例如, 一些研究调查了农民对新的种植技术如水稻深松种植、玉米垄上种植等的掌握程度, 这些新技术可以提高农作物的产量和质量, 但需要农民具有一定的胜任力才能有效地实施。这些研究发现, 农民的知识 and 经验, 以及他们的学习意愿和动机是影响他们胜任力的重要因素。另一些研究关注农民的农机操作能力。随着农机的广泛使用, 农机操作能力成为农民的一项重要胜任力。然而, 这些研究发现, 许多农民在农机操作上缺乏足够的技能和知识, 这在一定程度上限制了农机的有效使用和农业生产的提高。

除了关注农民的技术胜任力, 也有研究关注农民的经营胜任力。随着农村经济的市场化, 农民不仅需要具备一定的农业技术胜任力, 也需要具备一定的经营胜任力, 包括农业生产计划、农产品销售、农业风险管理等。这些

研究发现, 农民的经营胜任力水平与其农业收入、农户经济状况密切相关。同时, 在农村人力资源的转移方面, 有一部分研究关注农村劳动力转移到制造业和建筑业等非农业行业的胜任力问题。这些研究通常着重于农村劳动力的专业技能、操作能力等, 发现农村劳动力在非农业就业时, 往往面临技能不匹配、经验不足等问题。例如, 一些研究探讨了农村劳动力在制造业就业的胜任力, 发现农村劳动力在机械操作、电子设备维修等方面的技能有限, 这限制了他们在制造业就业的机会和收入水平。同时, 这些研究也发现, 提供职业培训和技能提升的政策可以有效地提高农村劳动力的非农业胜任力, 促进他们的非农业就业。

以往关于农村人力资源胜任力的研究为理解农村劳动力的胜任力提供了宝贵的经验和启示, 但也揭示出许多新的问题和挑战。当回顾服务业胜任力的研究历程, 会发现这一领域的研究大都集中在城市劳动力, 特别是高技能服务业, 如金融服务、信息技术、专业咨询等领域。这些研究通常聚焦于服务业所需的特定知识、技能、个人特质和服务意识等, 以便于在快速发展和竞争激烈的服务业市场中脱颖而出。而对于农村人力资源在服务业就业的胜任力, 尽管已有一些研究, 但还存在许多未解决的问题和研究空白。

以四川地区农村人力资源在服务业就业的胜任力情况为例, 探讨目前我国农村人力资源在服务业就业的胜任力现状和未来发展需要关注的重点。四川地区是我国重要的农业省份, 拥有丰富的农村人力资源。然而, 随着经济结构的转型和社会发展, 越来越多的农村人力资源需要向服务业转移。在这个过程中, 他们的服务业就业胜任力是一个关键因素。

根据四川省的最新统计数据, 四川省农村劳动力转移到服务业的比例逐年上升, 但在服务业就业的胜任力方面, 仍然存在一些问题。首先, 教育水平相对较低的问题突出。四川省农村劳动力中, 初中及以下教育程度的人员占比高达60%, 这在一定程度上限制了他们在服务业就业的胜任力。此外, 专业技能不足也是一个重要问题。四川省农村劳动力中, 具有专业技能的人员比例较低, 这对他们在服务业就业, 尤其是在需要专业技能的服务业就业构成了一定的障碍。

然而, 四川地区也有一些有利于提升农村人力资源服务业就业胜任力的政策和措施。例如, 四川省政府在近年来推出了一系列的职业教育和培训政策, 如“新时代农民培训工程”、“新型职业农民培育计划”等, 这些政策对提升农村劳动力的服务业就业胜任力发挥了积极作用。此外, 四川省政府还出台了一些优惠政策, 以鼓励农村劳动力向服务业转移, 如提供就业信息服务, 提

供职业技能培训, 提供就业援助等。

综上所述, 四川地区农村人力资源在服务业就业的胜任力存在一些问题, 但也有一些有利条件。对于四川地区而言, 进一步提升农村人力资源的服务业就业胜任力, 需要从提升教育水平、提供专业技能培训、制定有利政策等方面进行努力。

所以, 在对农村人力资源胜任力的研究过程中发现, 首先, 关于农村人力资源在服务业就业胜任力的评估方法和标准的研究尚不充分。大多数现有的胜任力评估方法和标准主要针对城市劳动力, 特别是高技能服务业。对于农村劳动力和低技能服务业, 这些评估方法和标准可能并不适用。因此, 需要研究和开发适用于农村人力资源在服务业就业的胜任力评估方法和标准。例如, 服务业的胜任力通常包括沟通技巧、人际交往能力、问题解决能力等, 这些胜任力在城市劳动力中的表现可能与农村劳动力不同。农村劳动力可能在某些胜任力上有优势, 如在人际交往能力上, 他们可能具有较强的团队合作精神和社区服务意识; 而在其他胜任力上, 他们可能存在劣势, 如在问题解决能力上, 他们可能缺乏必要的教育和训练。因此, 需要深入研究农村劳动力的服务业胜任力的特点和差异, 并据此开发适用的评估方法和标准。

其次, 尽管知道政策对农村人力资源的转移和就业有重要影响, 但对于如何通过政策手段提升农村人力资源在服务业就业的胜任力的理解还相对有限。需要深入研究政策对农村人力资源在服务业就业胜任力的影响机制, 并据此提出有效的政策建议。例如, 可以研究农村劳动力培训政策、就业支持政策、社保政策等对农村人力资源在服务业就业胜任力的影响。可以通过调查研究、实证分析等方法, 评估这些政策的效果, 了解哪些政策对提升农村人力资源在服务业就业的胜任力更有效, 哪些政策可能需要改进或调整。也可以通过比较研究, 了解其他国家和地区的成功经验和做法, 为的政策研究提供启示和参考。

最后, 关于农村人力资源在服务业就业的胜任力的培养和提升的研究也相对缺乏。需要研究和探索有效的培训和教育方法, 以提升农村人力资源在服务业就业的胜任力。例如, 可以研究在职业教育和培训中, 如何有效地提升农村劳动力的服务业胜任力, 如沟通技巧、人际交往能力、问题解决能力等。可以通过实验研究、案例研究等方法, 评估不同的培训和教育方法的效果, 了解哪些方法对提升农村人力资源在服务业就业的胜任力更有效, 哪些方法可能需要改进或调整。

研究还发现, 教育水平和职业技能是影响农村劳动力在服务业就业胜任力的重要因素。由于农村地区的教

育资源相对匮乏, 农村劳动力在知识和技能方面可能存在一定的缺陷。尤其是在服务业所需的专业技能和现代知识方面, 农村劳动力的准备通常不如城市劳动力充分。这可能是限制农村人力资源在服务业就业的一个重要障碍。适当的培训和教育可以有效地提升农村人力资源在服务业就业的胜任力。通过为农村劳动力提供服务业相关的职业技能培训, 如餐饮服务、零售服务、旅游服务等, 他们的服务业就业胜任力可以得到显著的提升。同时, 通过提供现代知识的教育, 如计算机应用、外语学习等, 也可以帮助农村劳动力适应服务业的发展需求。

此外, 政策在提升农村人力资源在服务业就业胜任力方面发挥了重要作用。通过为农村劳动力提供服务业就业的机会和支持, 政策可以帮助他们实现劳动力的有效转移。比如, 通过提供就业信息服务, 政策可以帮助农村劳动力了解服务业的就业机会; 通过提供职业技能培训, 政策可以帮助农村劳动力提升服务业就业的胜任力; 通过提供就业援助, 政策可以减轻农村劳动力转移到服务业的经济压力。这些政策不仅有助于农村劳动力在服务业就业, 也有助于他们在服务业中成功, 从而推动农村经济的发展。

本文不仅为农村人力资源在服务业就业的胜任力提供了深入的理论理解, 更有着重要的实践指导意义。尤其是对于如何优化农村人力资源在服务业的就业选择, 本文提供了可行的方向和建议。总的来说, 关于农村人力资源在服务业就业的胜任力, 仍有许多未解决的问题和研究空白需要进一步的研究和探讨。这不仅是一个理论性的研究问题, 也是一个具有重要实践意义的研究问题, 对于推动农村劳动力转移、促进农村经济发展、提升农民生活质量等都具有重要的影响。

#### 参考文献:

- [1]张兰霞, 阎琳琳, 方永瑞. 基于胜任加勾人力资源管理模式[J]. 东北大学学报, (社会科学版), 2006. (1): 16-19.
- [2]代郑重, 安力彬. 胜任力理论在人力资源管理中的应用[J]. 软科学, 2013, (7): 115-117.
- [3]尹德法. 基于胜任力模型的人力资源管理研究[J]. 山东社会科学, 2013, (6): 187-189.
- [4]温亚震. 基于胜任力模型的专业技术人员管理指南[M]. 北京: 中央编译出版社, 2011: 25-34.
- [5]时勤, 王继承, 李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究[J]. 心理学报, 2002, (3): 306-311.
- [6]陆晓光, 朱东华. 基于胜任特征的领导干部公选模型研究[J]. 管理世界, 2013, (7): 1-5.
- [7]王慧. 中国公务员胜任力结构及提升机制研究[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2012: 34-47.