

doi: 10. 13582/j. cnki. 1672 - 7835. 2015. 05. 031

大学生可雇佣性生成机理及其 协同培养模式研究

田双喜^{1 2}, 马跃如¹

(1. 中南大学 商学院 湖南 长沙 410083; 2. 长沙理工大学 湖南 长沙 410076)

摘 要: 可雇佣性指以学习能力为基点伴随个人职业发展相结合的一种综合能力。大学生的可雇佣性需要政府、企业、高校协同培养。以协同机制为保障, 明确协同培养目标以及培养内容, 以知识、技能、能力、特性四个方面的培养为路径, 构建大学生可雇佣性生成机理。应从组织机构的成立、协同机制建立、课程体系开发、师资队伍建设、反馈评价体系等方面构建大学生可雇佣性技能培养新模式。

关键词: 协同; 可雇佣性; 培养模式

中图分类号: G61

文献标志码: A

文章编号: 1672 - 7835(2015) 05 - 0179 - 06

On College Students' Employability Generation Mechanism and Its Collaborative Training Model

TIAN Shuang-xi^{1 2} & MA Yue-ru¹

(1. School of Business, Central South University, Changsha 410083, China;

2. Changsha University of Science and Technology, Changsha 410076, China)

Abstract: Employability refers to a kind of comprehensive capacity that goes with individual career development and with the learning ability as the base point. College students' employability requires the collaborative training from the government, the enterprise, and the college. To build the college students' employability generation mechanism, it is a need to define the goals and the contents of collaborative training guaranteed by the collaborative mechanism, and to take the trainings of knowledge, skills, capacity and character as the route. One shall build the new model of college students' employability skill training from the establishment of college students' employability skills training organization, construction of collaborative mechanism, curriculum development, teaching staff improvement, and feedback evaluation system.

Key words: collaborative; employability; the training model

大学生就业难的问题已经成为全社会关注的重点难点问题。其中重要原因之一是大学生可雇佣性技能不能满足用人单位的实际需求。如何改进大学生可雇佣性培养模式, 促进大学生在和企业距离融合中成长, 进一步提升大学生可雇佣性技能, 已经成为迫在眉睫的事情。基于利益相关者理论, 政府、高校、雇主、行业协会以及大学生本人在可雇佣性开发中都扮演着重要角色。高校作为人才培养的重要载

收稿日期: 2015 - 01 - 17

基金项目: 2012 年度国家自然科学基金项目(71272067); 湖南省教育科学“十二五”规划课题项目(XJK014QGD013); 湖南省情与决策咨询研究课题项目(2014ZZ116); 湖南省教育科学“十二五”规划 2014 年度大中专学生就业创业研究专项课题项目(XJK014AJC006)

作者简介: 田双喜(1981 -), 男, 湖南株洲人, 博士生, 讲师, 主要从事人力资源管理研究。

体,重点需要改进人才培养模式,协同各方力量,调动学生的主观能动性,实现可雇佣性的有效开发。通过探索大学生可雇佣性训练的协同机制,以综合训练和整体考核的方式,提升大学生职业发展综合能力,有利于提升大学生的专业素养,对各行业的长期发展进行人才积蓄具有非常重要的意义。

1 基于不同视角的可雇佣性内涵界定

不同层次不同视角对可雇佣性的界定也有不同侧重点,对于可雇佣性的评估和测量也有不同方式。我们分别从宏观、中观、微观3个层面的不同视角对可雇佣性内涵进行界定(见表1)^[1]。

表1 大学生可雇佣性内涵界定

界定层面	界定视角	可雇佣性内涵界定	维度构成和测量方法
宏观层面	基于国家劳动力市场视角	1、Hillag 与 Pollard 认为,社会各界对于可雇佣性的关注来源于公共就业政策的不断变化和终身工作安全问题,并基于此将可雇佣性界定为,“使得雇员在劳动力市场中自由流动,从而达到持续就业以实现自身潜力的能力” ^[2] 。 2、Brown 界定可雇佣性为“获取与持续不同类型工作的相对可能性”,但“相对的可能性”受制于个人(或毕业生)专业方向、完成教育的相对应机构和雇主喜好等相关条件 ^[3] 。	主要基于可雇佣性的双维界定模型来发展测量方法。即个体(或毕业生)的内部因素包括与职业或工作相关的知识和技能、找工作能力及学习潜力,而外部因素则是当地的、国内的和在国际的劳动力市场情况 ^[4] 。
中观层面	基于人力资源管理视角	1、Vander Heijde 则是将可雇佣性界定为依据对能力的最佳使用而能持续地完成工作,最终能获得工作和创造工作。 2、Fugate 认为可雇佣性是一种主动适应性,是个体识别和职业生涯机遇的、与特定工作的联系 ^[5] 。 3、Rothwell 将可雇佣性界定为感知到的在自己资质水平上获得合适的可持续工作的能力 ^[6] 。	主要包含个人对自身获得和保持工作技能的认知,对典型事例进行探讨研究雇员在体系内继续上升的意志,和有机会动摇可雇佣性的各方面可能 ^[6] 。
微观层面	大学毕业生个体视角	1、Harvey 的观点是可雇佣性是毕业生必须具备且可以展示出来的以获得工作的性质。 2、Yorke 将可雇佣性定义为,“一系列的成就——技能、理解力以及个人特性——使得毕业生增大获得工作的可能并在其选择的岗位上取得成功,这样不仅仅会使他们自己、工厂、社区,还有社会都能共同受益” ^[7] 。 3、英国工业联合会(CBI)坚持的理念是“个体拥有的、能最大可能的满足雇主和顾客不断变化的需求的一种特质和能力”。	重点是将可雇佣性与大学毕业生具备的各种特性或能力紧密联系,将分析大学毕业生可雇佣性包含的特性或能力及其类型放在重要位置,并由此将可雇佣性操作提升为可雇佣性技能。

由此可见,可雇佣性是指以学习能力为基点伴随个人职业发展相结合的一种综合能力。对个人而言,可雇佣性紧紧伴随着个人整个职业生涯的发展进程;对于组织而言,可雇佣性能够给组织可持续发展提供动力。可雇佣性具有科学性、发展性、可持续性,可以通过不断的实际训练而不断丰富和提高^[8]。

由于毕业生素质和企业需求之间的结构性矛盾,导致毕业生就业成本增加,用人单位的招聘成本也显著增加。大学生可雇佣性技能全真训练系统能够有效的在校内外搭建对口企业的实训平台,帮助毕业生做好职业生涯规划,提高对就业企业的认识和认同,有效降低用人单位的招聘成本和培养成本。这对解决高校培养社会应用型人才具有很重要的现实意义,同时更为地方产业的发展提供人才支撑。

2 协同框架下的大学生可雇佣性生成机理

协同是指内外部组织各行为主体或资源主体为了共同目标,调整内在动力,通过有效沟通,搭建共享平台、分享机制,充分发挥各自优势、资源和能力协调一致创造新生事物的过程及活动。

大学生可雇佣性培养需要政府、企业、高校的各方协同,才能发挥协同效应。首先政府、企业、高校

三者目标协同是构建大学生可雇佣性培养机制的前提;其次明确大学生可雇佣性培养过程中各自责任分担是构建大学生可雇佣性培养机制的关键;再者构建大学生可雇佣性培养的责任约束机制和利益驱动机制是建立合理的大学生可雇佣性培养的保障。

在政府、企业、高校协同框架下,遵从大学生可雇佣性技能生成规律,依托专业群科学分析不同专业学科的大学生可雇佣性构成要素,明确各方协同培养目标以及培养内容,从知识、技能、能力、特性四个方面的培养为路径,构建以责任分担机制及利益驱动机制为基础的协同机制,构建大学生可雇佣性生成机理。其具体的协同方式和机制构建模式如图 1 所示。

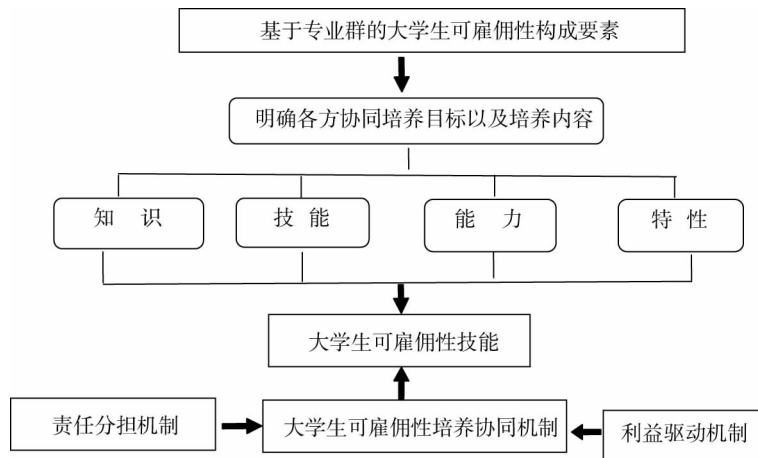


图 1 大学生可雇佣性技能生成机理

首先,依托专业群特征树立人才培养协同目标。依托行业产业,科学分析不同专业学科的大学生可雇佣性构成要素,将专业群的概念与学校的办学目标定位、办学优势和特色紧密结合,树立协同一致的人才培养目标。

其次,建立专业群与产业发展协同调整机制。借助校企合作企业、行业协会等对产业发展的掌握,专业带头人及骨干教师对产业发展的深入研究,以及从第三方获得的对专业群主要就业指标的连续跟踪,时刻把握产业发展趋势及产业技术进步对人才技术技能的需求变化,适时调整学校整体专业布局,或调整群内的专业数量、专业方向和专业规模,使专业结构和产业发展同步变化。

最后,建立以资源共建共享为基础的协调合作机制。整合现有专业教学资源,建立专业群教学资源共建共享机制,提高专业群建设的整体效益,包括实习实训条件、师资队伍、教学资源库等。其中以专业实践教学条件的共建共享最重要。

3 大学生可雇佣性技能内源性缺失的调查分析

我们以专业学科大类为基础,从可雇佣性技能培训课程与实践的现实贴近度、培训组织与师资的市场熟悉度、培训管理与实施的制度执行度和培训评价与反馈的流程标准度四个方面进行调查。主要通过在校生的问卷调查,结合与企业人员的座谈进行调查分析。针对大学生可雇佣性技能内源性缺失的原因分析如下。

3.1 可雇佣性技能培训课程与实践落后企业实际需求

当前由于大学生可雇佣性培养课程缺乏企业的高度参与,致使课程设计严重落后企业的需求变化。目前大学使用的教材、教具等严重与当今企业主流技术水平脱节严重。通过走访,我们发现企业招聘大学生后,最头痛的问题就是新员工培训,因为这些新员工从大学出来,普遍对于主流技术把握、实践操作等无法上手,追究其原因,新员工纷纷表示,“这个我们在学校没有学过”。

开设相关专业的学校方面也有自己的苦衷,一方面,企业所采用的技术、工艺、设备和对人员具体的

技能培训体系内容,在无效益激励和知识产权保护的前提下,企业方不会主动向社会及教育系统提供;教育系统也没有正规渠道去了解这些不断更新的信息;另一方面,学校教材开发、教具的更新的成本巨大,审批周期长,而且汽车行业技术和培训内容更新快,教育系统的教材和教具更新远无法赶上市场的潮流和需求,可以说还没面世就已经落后。

3.2 可雇佣性技能培训组织与师资队伍缺乏市场调节机制

目前,高校的就业指导教师长期在校内工作,没有企业工作经历,也缺乏对学生就业行业和企业深入研究。加之很少接受专业技能的培训,人员素质参差不齐,缺乏专业的就业指导技能。同时专业课程的教师队伍也存在对市场需求不熟悉的问题,缺乏对可雇佣性培养的系统了解和把握,难以将理论的知识与市场融合,无法提供更接近市场的要求和培养计划。在现代就业环境下,学生对可雇佣性技能培训人才队伍期待最高的是能够在可雇佣性技能培训中全面深入的介绍所学专业未来所要面对的行业和企业背景,发展现状和未来趋势^[9]。

从理论上讲,可以通过邀请企业在职的培训老师和技术专家到学校给学生授课,满足学生的诉求。事实是,由于缺乏市场资源配置的机制,但这种方式要么是依靠的是学校和就业老师的“关系”和“面子”;要么是企业在岗人员“偷偷摸摸”和“空闲时”给学生授课和培训,即使是公益的形式,在职人员在外授课,普遍会被理解成为没有全身心投入工作的迹象。而且单个企业的在职人员的授课和培训内容很难有权威性和普适性。在无效益激励和知识产权保护的前提下,企业方不会主动承担培养学校教师的工作。因此,在各方以及实际执行人员缺乏有效激励机制的前提下,这种方式,很难形成长效性和系统性。

3.3 可雇佣性技能培训管理与实习制度缺乏协同运行机制

高校绝大部分专业均设置了实践环节,也是学生了解职场,了解企业,了解行业的最佳环节。但是高校因为实践平台,合作企业以及教学经费等资源的限制,学生参与的专业实践活动往往限于短时间的游览参观,无法深入职业岗位,全面了解行业企业的运行特点。

兼职实习是获得可雇佣性技能的非常重要和有效的途径之一,兼职实习经验对于提高大学生可雇佣性技能以及获取工作经验具有更实际和直接的意义。然而目前高校很少主动引导学生树立正确的兼职实习观念,培养学生如何在体验中有目的地去提升自己的可雇佣性技能,由此出现学生在实习兼职中停留工作表面,无法系统的进行工作体验,更缺乏深度的思考,使得实习兼职的实际教育效果大打折扣^[9]。

通过对学生的调查,我们发现目前湖南大学生圈主要从事的兼职和实习工作,集中在快消品、保险、教育培训等行业,以导购、销售、代理等工作内容为主。在整车和零部件制造行业,由于需掌握的专业、技术门槛要高于其他行业,其企业培养一名合格管理技术类员工的周期需要持续1年以上的时间,在实习生就业缺乏约束和弹性的前提下,企业对于提供实习岗位热情不高。这种协同机制的缺失,导致企业不愿意承担提供高质量实习岗位的成本,以及由此带来的意外风险。高校苦于没有真正的实习平台。学生抱怨找工作没有实习经验,从而陷入招工与就业两难的尴尬局面。

3.4 可雇佣性技能培训评价与反馈环节缺乏统一可行标准

现行的可雇佣性技能培训评价体系缺乏统一标准,高校之间可雇佣性技能培训课程发展水平也是不平衡的,高校缺乏对可雇佣性调研的长效机制。再者可雇佣性本身就是动态变化的,没有全方位及时的调研更新,就无法根据可雇佣性技能构成要素对可雇佣性培训效果进行科学评价。同时对于可雇佣性技能培训评价与反馈的具体流程,更是缺乏可执行的方法。

归其原因,单个的学校调研成本太高,无法承担,往往只能依托就业市场开拓的机会,附带进行企业评价调研,最多只能粗旷的感性认识。在当今大数据时代,这样的调查方式根本无法形成科学的决策依据。再者,依托对个别企业的调研,很容易得出“一叶障目”式的结论。评价的标准必须是建立在行业企业的共同需求,甚至是整个产业集群的基础之上。这些数据和结论的得出,必须是各方参与,才能得出科学的,有效的,公认的标准。

4 大学生可雇佣性技能协同培养模式的设计

4.1 目标协同,成立大学生可雇佣性指导委员会,强化组织结构

大学生可雇佣性的训练很难整合资源,形成合力,归根结底是没有强有力的组织结构,形成责任共担、利益共享的协同局面。我们试图设立由政府、高校、雇主、行业协会代表组成大学生可雇佣性指导委员会。通过界定政府、高校、雇主、行业协会在大学生可雇佣性技能培训中的地位作用和相互关联性,建立提升高校毕业生可雇佣性技能的以学生为主体、政府为引导、高校为主导、雇主为依托、行业协会为辅导的四位一体可雇佣性培养模式^[10]。大学生可雇佣性指导委员会重点协调专业群内各专业或各专业群之间的关系。在充分调研基础上,建立一套专门用于专业群建设的制度,包括形成专业带头人和行业协会、企业专家定时交流对话制度;专业带头人和骨干教师定期到主要合作企业的挂职制度等。

4.2 课程协同,建立可雇佣性ASK课程体系,营造全真职场环境

通过广泛调研掌握产业发展的新动态,开拓校企合作的新领域,形成产教融合的新机制。借助校企合作平台深化特色专业群与产业龙头企业的合作,校企共同开发专业教学标准、课程标准及人才培养方案,共同开发企业新产品和产品质量标准等,实现高职标准和课程标准、教学过程和生产过程等方面的紧密协同和对接。分类梳理高校设置专业的对口行业和企业,通过系统调研,建立由高校和行业企业协同开发的由态度(Attitude)、技能(Skill)、知识(Knowledge)为一体的可雇佣性ASK课程体系。

依托ASK课程体系,定期开展职业技能和职业素养的学习,引导学生深入市场,进行实操训练,并记录结果。核心是将可雇佣性技能训练内容贯穿到学生理论学习和市场检验的整个过程。缩短学生可雇佣性技能与市场需求的差距。全过程以提高可雇佣性技能开发为导向,结合形式多样的教学方法,例如启发式教学、互动式教学、合作式教学等方法,反复演练学习,提高可雇佣性技能,从而使职业能力得到提升,进而获得就业竞争力和未来发展潜力。更重要的由于前期导入了职场和企业认知环节,学生提高了对企业的认识,也就提高了入职后的忠诚度。

4.3 机制协同,构建可雇佣性技能训练协同机制,形成教育合力

创新理念,充分发挥市场机制在资源配置的决定性作用,建立可雇佣性“四位一体”培训协同机制,形成共同教育、成果共享的教育合力。主要包括:(1)动力机制研究。通过利益驱动为主体,政策推进为保障,形成优势互补的局面,结合各自发展需求,促进各组织部门内其组成要素相互产生协同意愿,调动协作积极性,进一步巩固协同发展的有关制度、政策以及运作方式。(2)利益分配机制研究。按照公平、客观的原则,推行“沿可雇佣性培养链条各个节点贡献的比例分配利益”的方针,以科学合理的方式来确定协同中各方利益分配的具体规则和分配方法。(3)协调机制研究。可以从建设健全协调机制中的信息沟通、群体协商和监督反馈三个方面着手,协同成员间的关系,控制或激励联盟组织目标的实现。(4)建立理念协同、目标协同、制度协同、行为协同的实施路径;探索师资队伍建设、课程开发设计、组织实施管理、效果评价与反馈的具体实践方法。

4.4 师资协同,打造可雇佣性技能训练“双师”型师资队伍,提升合作潜力

寻找企业、学校的利益共同点,打造“双师”型师资队伍成长平台。打通老师接触企业的渠道和平台,提供企业培训专家、技术专家与学校学生接触的渠道和平台^[11]。结合专业优势和行业特点,建立了一支既有企业岗位经验,又有了解学生需求的可雇佣性技能培训师资队伍。由双方老师结合实际岗位培训需求,开发相应的核心课程。在这个过程中,充分展示行业和企业对从业人员的基本要求,包括内在知识、技能,外在的形象气质。另外,同时展现在这一行业比较出色的学长成长的典型案例,激发学生从事这个行业的信心。最终形成以师德师风建设为基础,以教学水平和专业实践能力提升为主线,深化教师管理制度改革,创新教师成长和激励机制,针对各教师群体实施若干人才培养工程,培养一批教学名师、大师、专业(群)带头人、课程研究专家、魅力教师和优秀教学团队,建成能有效服务产业转型升级、教育教学水平高、技术开发和社会服务能力强、数量足够、结构合理、师德高尚、业务精湛、具有国际视野的双师型教师队伍。

4.5 考核协同,确定可雇佣性技能训练考核评价制度,完善联合培养目标

大学生可雇佣性技能训练考核制度的建立有利于保证培训效果,通过科学的跟踪考评有利于及时调整培养目标。以企业需求为导向,以企业对人才培养满意度评价为标准,构建大学生可雇佣性评价指标体系,以此作为高校培养和提高可雇佣性的参照标准,更加明确大学生可雇佣性的培养的目标和方向。

依据指标体系,政府通过组织专家或者委托行业协会科学设定具有社会公信力的考评机构,建立大学毕业生跟踪调查的长效机制,采用训练业绩考核与就业推荐相结合的考评方式检验高校人才培养质量。对于参加可雇佣性技能全真训练的成员为期3个月的校内训练中,指派一名具有企业工作经历的老师对其指导,过程中进行监测和考核。如果是销售内的工作,则以具体的业绩进行考核。如果是技术类的工作,则以具体的技术评价为考核。考核优秀的人员,由项目组推荐到对口合作的企业进行实训和实习。3个月后由企业给出聘用还是不聘用的结论,以此检验人才培养模式的有效性。

参考文献:

- [1] 孙俊华. 大学毕业生的可雇佣性研究: 分析视角、构成维度和测量方法[J]. 全球教育展望, 2010(8): 12-15.
- [2] Hillage J, Pollard E. Employability: Developing a frame work for policy analysis[R]. London: Department for Education and Employment, 1998.
- [3] Phillip Brown, Anthony Hesketh, Sara Williams. Employability in a knowledge - driven economy[J]. Journal of Education and Work, 2003, 16(2): 107-126.
- [4] Andrew Rothwell, John Arnold. Self - perceived employability: Development and validation of a scale[J]. Personnel Review, 2007, 36(1): 23-41.
- [5] Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, Blake E. Ashforth. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004(6): 14-38.
- [6] Beatrice I J M, Vander Heijden, Annet H. Lange, Evangelia Demerouti and Claudia M. Vander Heijde. Age effects on the employability career success relationship[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009(9): 156-164.
- [7] Mantz Yorke. Employability in higher education: What it is and what it is not[R]. ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team), Higher Education Academy, 2006.
- [8] 邹小玲. 可雇佣性内涵及其动态研究模型解[J]. 统计与决策, 2013(6): 44-47.
- [9] 袁庆宏. 基于职业生涯成功的大学生可雇佣性养成研究[J]. 南开学报(哲学社会科学版), 2013(3): 55-57.
- [10] 宋国学. 基于可雇佣性视角的大学生职业能力匹配性分析[J]. 现代教育科学, 2011(3): 34-37.
- [11] 宋宁娜. 学校、家庭及社会教育[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2014(2): 99-104.

(责任校对 谢宜辰)