

利益视角下企业和学生之间需求平衡的研究

桂和利, 汤妮南

(无锡科技职业学院, 江苏 无锡 214028)

摘要:顶岗实习是高职教育人才培养的重要环节,是学生内化理论知识,培养学生职业素养,提高岗位操作技能,完成学生向企业员工角色转变的必经之路。然而在实施高职院校的顶岗实习过程中,企业与学生之间的利益错位,是影响顶岗实习质量的关键因素。通过调研我校的顶岗实习,明确了企业和学生的主要利益需求,并对顶岗实习的短期与长期利益,表象和隐含利益加以分析,提出了平衡企业和学生利益具体策略和途径。

关键词:顶岗实习;双方利益;平衡策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.241

近年来,国家通过颁布系列文件对大学生顶岗实习进行规范化和制度化。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出:校企合作、工学结合、顶岗实习是有效的人才培养模式,鼓励企业接收学生实习。而在《职业学校学生实习管理规定(2018)》中,对职业教育实习有非常明确的规定,尤其是要求职业院校要高度重视学生的顶岗实习。从现实意义上来看,作为一名高职院校毕业生,大多数先要从基层一线岗位开始,通过顶岗实践环节,培养学生敬岗爱岗的基本职业素养,培养学生脚踏实地、精益求精的工匠精神;培养学生能自我调整心理、积极面对困难的能力。然而,目前的现状,企业和学生因对利益关注点存在矛盾,导致企业和学生双方对待顶岗实习的态度不够积极,投入精力严重缺乏。企业和学生双方若能放眼未来,看清顶岗实习的深层利益,都将会收获难以估量的回报。

1 对顶岗实习现状调查

采用问卷调查和访谈法,通过专用的问卷,对参加顶岗实习的学生和企业进行调查。

1.1 对参与顶岗实习的学生调查

向 325 名 16 级、17 级毕业生发放学生版问卷,共计发放问卷 325 份,回收 296 份,有效份数 293 份,有效率 90%。数据分析,选择的工作岗位有 86% 是 8 小时以上,剩下的 14% 为 8 小时。同时,高职院校学生顶岗实习关注点,大多数是实习待遇,很少有同学关注未来就业,实习待遇关注点达 76%,就业关注点仅有 24%。不仅如此,从顶岗实习选择城市来看,选择无锡就近的有 65% 的人数,剩下的 35% 不挑剔哪里都可以。同时,关乎学生利益顶岗实习专业对口情况,对口的仅有 4% 的人数,而不对口的人数却高达 84%,剩下的基本对口情况也只有 12%,顶岗实习的不对口情况严重超标。

1.2 对参与顶岗实习的企业调查

同样采用问卷调查和访谈法,选择周边 50 家合作企业,进行调查。

从数据看来,所有企业都对高职院校生进行了岗前培训内容,制定了实习计划。然而,从柱状图可以看出,学生与企业之间的矛盾冲突,从数据看,学生实习阶段的表现与企业单位的期望值相比为 60%,然而低于期望高达 40%。同时,企业对评价学生顶岗实习成效的标准也是各不相同,所有企业都表示愿意派员工到学校参与培训实习,加深学校与企业之间的顶岗实习合作。

2 顶岗实习中利益分析

2.1 顶岗实习中的利益表现

2.1.1 短期利益和长远利益

学生短期利益,顶岗实习是学校教学计划中的一部分,具有相应的学分计数;同时,顶岗实习也是具有劳薪酬的。学生的长期利益,在顶岗实习期间,能够获得一份与自身相匹配的工作岗位,同时,能够更好地适应自身的角色,转变更好地融入社会,发展自身。

顶岗实习能够提高自身对岗位知识的理解,结合实际完善自身专业知识。只有自身完全投入到岗位之中,才能将种种不足暴露出来,同时才能明确自身的发展方向。高职院校生在毕业之际,对前途充满迷茫,毕业之际的磕磕绊绊,往往就是因为如此,这些院校生都需要许久时间的历练,才能明确自身的道路。

企业短期利益,招纳短期的实习员工缓解劳动力短缺,能够以更低廉的人工成本招聘大量的劳动力。企业的长期利益,大量的员工涌入带来许多人才,企业可以选拔满意的员工,弥补岗位空缺,不仅如此,岗位实习生都是受过高等教育的人才,为公司注入新鲜血液的同时,也添加了新元素,能够更好的完善企业内部管理。企业能够在顶岗实习的高职学生中倾注感情,重点培养能够吃苦耐劳的学生。不仅如此,顶岗实习的周期有长达六个月之久,长时间的相处和管理能够将一些滥竽充数之人加以甄别,应加大力气去培养符合企业的自身需求人才。

2.1.2 显性利益和隐性利益

从表象上看,学生通过顶岗实习获得实习工资,完成自身毕业设计和学分,能够更好地多了解社会。隐性层次上看,学生专业技能可以得到提升,自身素养得以提高,能够不断增强技能,完善自身。顶岗实习能够提高学生的职业素质,培养学生的敬业精神,团队精神,责任意识以及良好的职业心态和作风,对于即将毕业的高职院校生而言,职业素养只是一个概念,他们没有真正认识职业素养这一重要品质。在学校中理论的学习只是一个很好的基础,尽管基础很重要,但是一些职业素质以及正确的价值观也是必不可少的,同时在校外的顶岗实习,能够开发学生的团队精神,学生之间的相互协作,相互配合才是完成任务的“金钥匙”。

对企业而言,顶岗实习带来了相对廉价的劳动力,能够弥补职位的短暂空缺。从深层次来看,企业可以通过顶岗实习筛选满意的员工,为企业注入新血液,同时参与顶岗实习活动,能够保障企业产品稳定性,树立企业产品形象以及品牌效应。通过长时间的合作共赢,学生会在顶岗实习中成长,许多褪去心理上的青涩,向成熟稳重进发,从根本上改变自身的职业心态和作风,这将深深地影响他们一辈子。顶岗实习,让学生熟悉社会环境,学生在实践中成长,从中学学习做事做人,从而真正的脱离母校,更深层的步入社会,为实现就业做好充分的思想和心理准备。

2.2 企生间利益矛盾

从企业的角度看,企业的根本目标是盈利,企业参与顶岗实习,提供大量的岗位职务,在一定的程度上会大大影响企业的运营进度和稳定性。从数据来看,企业一般不会提供技术岗位以及管理类的岗位,大多数都是一线岗位,不仅如此,参与顶岗实习的企业一般都是中小型企业,这类企业在管理方面还处于不完善状态,企业人才流动性比较大,这大大影响着企业的生产效益,同时也影响了产品订单。顶岗实习生在这类企业中代表着廉价劳动力,基本上没有可

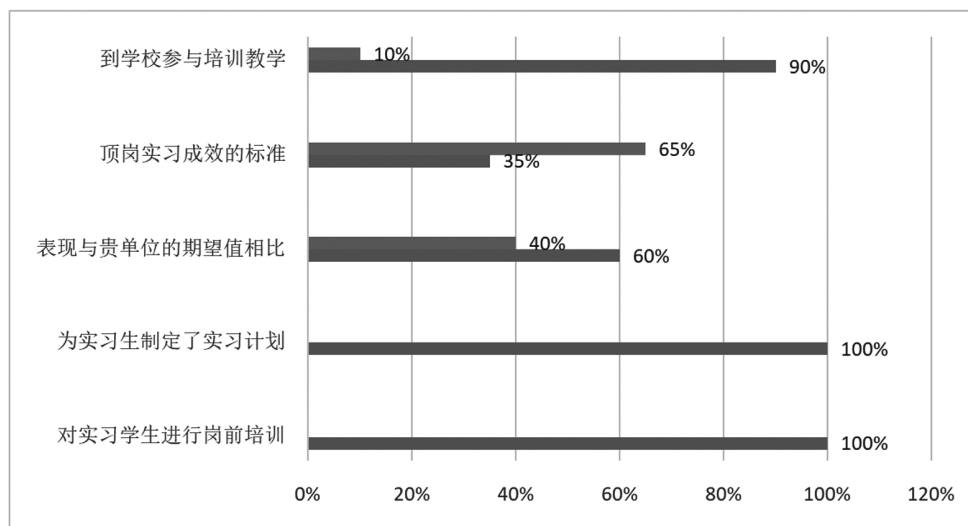


图1 对接收顶岗实习的企业调研

运用的专业知识,这违背了学生的顶岗实习初衷。

从另一学生角度看,参与顶岗实习的高职院校生不外乎两种心态,其一,施展心中的抱负,大展宏图,能够参与到企业的管理层,具有激进意识;另一种大多数只是抱着走过场的想法,远离学校,成为他们迫切的想法,顶岗实习是他们心中的一种“避风港”,独立自由的代表。然而,面对现实情况,井然有序的管理,固定时长的工作制,比学校管理更加严格;同时顶岗实习的岗位与理想的岗位存在较大的差异,高职院校生有着很大的心理落差,会有许多抵触情绪。

3 利益平衡的策略选择

3.1 企业方面

关注学生的主要利益需求,加强人文关怀。从短期利益考虑,企业接收高职院校生的利益出发点不足以支持决策者做出决策。如前文分析,放眼未来,关注顶岗实习的深层次价值,企业将会获取很大的利益。为此,企业应多关注顶岗实习的学生内心主要利益需求,比如:岗位与专业的对应、技能培训、业余文化等主要需求。在实习过程中,通过技能竞赛、小组交流、野外拓展等活动,增强对高职院校生的社会责任感、团队协作、工匠精神等培养。

合理梳理岗位,满足职业发展需要。企业具有先进的生产技术和设备,同时具有经验丰富的工程师等独特优势。但是,再好的优越条件不一定满足不同专业学生技能训练的需要。要结合专业,认真梳理企业资源,系统规划实习内容和实习周期,既要让学生感觉有一定的学习压力,又要让他们体会到实习过程中的成就感。整个实习环节,要围绕人才培养目标,确实能保障学生的职业发展。

3.2 学生方面

增强自身本领,找准合适的实习单位。学生在校期间,要注重全方位能力提升,打铁还需自身硬,顶岗实习主要围绕企业实际需求,而这一类需求总是多种多样的,单一技能的局限性显得十分突出,多岗多能往往起步就远超他人,做到与企业需求相统一,只有加强自身才能做到符合社会和企业需求,才能找到心满意足的实习单位。

立足长远利益,遵守企业实习安排。每个学生在顶岗实习过程,利益的关注点不尽相同,但是,我们应该把顶岗实习能给我们带来长远利益放在首位,比如:技能提升、就业岗位等。为了长远利益,牺牲短期利益也是必要的。温室里的花朵总要在外经历风雨,提高自身适应性,以不变应万变;侧重团队合作,人际交往以及心理受挫能力,做好应对各种困难的心理转变。

3.3 学校方面

积极搭建双选平台,协助企生最佳匹配。学校承载育人、服务等重要功能,理应借助顶岗实习实现其培养目标;同时,服务好区域经济发展,也是每一所高职院校的重要责任。在专业建设过程中,应加

强专业对口的校外实习基地(库)建设,制订周期计划,严格按照“淘汰制”的考核办法,剔除不作为、乱作为的企业。每年定期开展专业顶岗实习双选会,提前发布信息,让学生了解企业需求;也让学生较为全面地了解企业、了解岗位,从而实现企生间最佳匹配。

加强全过程管理,及时化解企生间矛盾冲突。在顶岗实习前期,学校重点围绕校外实习基地建设、基地考核,做好学生对顶岗实习全面认识。在实习过程中,要增派专业老师,组成企业导师和学校老师的双导师,加强实习过程中技能与知识对接、加强安全、职业素养等方面教育,加强全过程管理;在实习过程中发现矛盾,发挥沟通协调作用,及时解决矛盾。实习结束后,要认真总结,及时整理实习过程中企业和学生反馈情况,为做好下一届的顶岗实习做好准备。

4 结束语

平衡好企生间利益,才能保障顶岗实习环节落到实处,才能保证双方长久利益。在顶岗实习实施过程中诸多问题交织着企业和学生之间的利益,双方总在得利、失利之间摇摆,利益的不确定性使得双方更加关注自身利益。然而,当双方都能立足长远利益,形式会变得开朗,这就需要企生双方拿出积极的举措,改变对立场面,从根本上认识到双方合作价值。同时,校方应加强企生双方利益冲突的矛盾疏导,更好地平衡企业与学生间的利益,从而稳步健康地推进高职院校地顶岗实习。

参考文献

- [1]连录虎.浅谈高职院校学生顶岗实习的管理[J].教育教学论坛,2011,(06):97-98.
- [2]高馨,张世亮.高职学生顶岗实习中的问题及对策[J].科技创新导报,2013,(19):168-169.
- [3]韩燕.浅谈高等职业院校如何加强实践教学环节[J].常州信息职业技术学院学报,2006,(04):94-96.
- [4]郭美英.试论高职校企合作的问题及对策[J].黄河水利职业技术学院学报,2000,(03):49-52.
- [5]林福来.浅谈高职院校实习教学的改革与实践[J].职业教育研究,2007,(06):128-129.
- [6]穆秀英.高职顶岗实习现状分析及应对策略[J].当代经济,2011,(04):106-107.
- [7]董平,陈建成.高职院校顶岗实习研究现状及展望[J].广州城市职业技术学院学报,2011,(04):91-96.
- [8]李春飞,唐涛,等.高职院校顶岗实习对策研究[J].电脑知识与技术,2012,(23):5645-5648.

作者简介:桂和利(1972-),男,安徽六安人,副教授,研究方向:机械设计、高等职业教育等;汤妮南(1986-),女,江西上饶人,讲师,研究方向:校企合作、职业规划教育。