

“一带一路”新环境下海南高职院校实习生的就业思考

于澄清,李小玲

(海南经贸职业技术学院,海南 海口 571100)

[摘要] 国家踏入“十三五”规划时期,也是“一带一路”新政的启动期,将会为海南经济在未来一段时间注入新动力,也为人才的选择带来新的机遇。目前我国大学生就业形势日益严峻,高职院校的实习生在众多竞争激烈的实习兵团之中,出现了实习生困境——实习生总是找不到适合的工作、企业不愿意招实习生、学校这个“中间桥”太难搭、政府政策推动效果不明显。随着“一带一路”新环境下,海南国际旅游岛建设的全面推进,海南处于产业转型升级的关键时期,笔者通过对国内及海南多所高职院校及用人企业进行调查研究,以探究实习生目前所处的困境,寻找打破僵局对策,促使实习生走出困境,加强创新型人才保障建设,为海南省产业转型升级的实现以及推进地方经济发展提供人才保障。

[关键词] 实习生;就业困境;海南高职院校;产业转型升级

[DOI] 10.13939/j.cnki.zgsc.2017.04.183

1 当前高职院校毕业生实习现状

伴随着高校扩招,越来越来多的大学生涌入人才市场,扎堆抢夺饭碗。与此同时,这愈演愈烈的大学生就业难风暴也慢慢席卷了象牙塔,无数的在校学生也在为他们毕业之后的出路做各种准备。在这重重就业压力下,实习变成了一件人人趋之若鹜的“宝贝”。曾经作为理论知识实践的大学生实习,如今已面目全非地变成“预就业”,成为了增添简历内容增加就业砝码的“尚方宝剑”。在就业大军中所遇到的“一拥而上”等问题也重现在实习兵团中。于是,实习生的竞争越来越激烈。在这场“僧多粥少”的争斗中,企业和大学生都有着怎样的态度呢?我们从企业、学校政府、大学生三个方面进行调查研究。

1.1 大学生层面

1.1.1 未实习的学生趋之若鹜

在竞争激烈的今天,想要得到一份实习工作也着实不容易。学生们往往需要提前很长时间投放简历、广泛“撒网”,因为招聘网站或平台上实习生们岗位特别少,专业对口更是寥寥无几。一些企业,尤其是有一定知名度的企业,一个实习岗位在网上发布,全国各地的应聘资料涌如潮水,据海南某外资饮料公司人事部人员透露,他们招聘一个实习生首先要在网上从几百个甚至上千个应聘简历中筛选出十来个人或几个人,然后经过好几轮笔试、面试,最终只录取一个或少数几个,其正式程度不亚于正式职位的招聘,竞争异常激烈。

1.1.2 已实习的学生怨声载道

通过对海南经贸职业技术学院、海南职业技术学院两所高职院校抽查100名有过实习经历的大学生进行调查。发现他们当中有60%遭遇“被晾在一边,没事可做”,70%渴望实习与专业对口,80%表示实习与设想存在差距,95%排斥平淡无味的实习,渴望某方面能力的提升。

1.2 企业层面

通过对国内以及海南省各行业具有代表性的一百多家企

业进行电话及问卷调查,调查中发现,用人单位对高职院校的实习生看法主要有4类:认为实习生有激情、可塑性强,会考虑录用但需从基础岗位做起占40%;认为企业如有符合的专业岗位要求则会选择此类人员,但会控制一定的比例占45%;认为实习生好高骛远,稳定性不高,不予考虑占10%;其他因素占5%。企业对实习生的态度主要表现在以下两个方面。

1.2.1 接纳

企业往往会从短期用工需求、人工成本及人才储备方面考虑接纳实习生。首先,部分企业在经营过程中会存在淡旺季,因而出现用工差异,如酒店餐饮业等,在节假日人员需求爆增,为了获取大量的临时工,通常采取招收实习生的手段。其次,实习生的成本远远低于正式员工,不管是薪酬待遇还是培训、社保等成本,这点也是吸引企业招收实习生的原因。还有一部分则是大型企业,他们将实习生作为未来人才储备与选拔的资源库,如海南金海浆纸人才储备、GE的“管理生”培训计划、西门子的“学生圈”人才培养项目等。

1.2.2 拒绝

企业对实习生采取拒绝态度的主要原因:

第一,怕发生意外而担负工伤责任;第二,怕吃力不讨好,人员工作不到位,不能达到企业预期效果;第三,实习时间短,企业需要投入培训指导,而实习生刚熟悉就要离开,无法为企业创造价值;第四,企业招收实习生的途径主要是通过学校,而学校对学生的评价与企业用人标准存在一定差异,因此,所推荐的学生往往很难满足企业实际所需。很多时候通过学校联系的实习生数量大、良莠不齐、不好管理;企业更喜欢通过员工推荐的方式招收实习生,这种方式推荐来的实习生比较有责任心,服从管理,但推荐数量有限。因此,受限的渠道也影响了企业招聘实习生的积极性。

1.3 学校、政府层面

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确指出:“要深化教学改革,强化实践教学环节,

加强校内外实习基地建设,提高高等教育质量。”^①但目前,由于实习多在校外且管理主体较多,造成了高校对实习管理工作普遍责任意识不强,管理机制不健全或落实不到位。

学校方面,一是不够重视;对于有实习基地的专业,松散管理,没有制定合理、严格的实习基地管理办法,使得学生们对实习不够重视,认为实习只是流于形式地出去逛两圈,在一定程度上也制约了基地规范化的建设,质量无法提升,规模难以扩大。对于没有实习基地的专业,学生们也只能自己四处寻找实习岗位,实习质量更是得不到保证。二是资金有限,无能为力;有些高校的就业办有心去为学生搭建平台,但奈何财力受限,只能搁置想法。

政府方面,主要是缺乏政策支持。在市场经济下,企业是决定要不要实习生的主动方,实习生自然成为了无力议价的弱势群体,在这种不平衡中,政府没有及时伸出调控的手,对实习生给予援助。

2 高职院校毕业生实习生存在的问题及原因分析

2.1 实习生方面

通过对海南经贸职业技术学院的校内、校外实习基地、毕业实习三种渠道进行实习效果调查,样本选取了海南经贸职业技术学院中10个专业、20个专业实习基地、100名在岗实习大学生开展问卷调查。据调查问卷统计显示:有45%的学生认为实习主要作用是完成实习环节任务,39%的学生认为主要实践专业知识,另外13%是为了尝试工作经历,3%无所谓。对大学生实习期间感到最困惑的问题排名前三位的是:缺乏实践指导、专业不对口、理论知识不足,分别占40%、37%、18%。

高职院校毕业生实习工作难找、专业不对口、工作内容厌烦、待遇低、难以融入正式员工的圈子、未来发展不明朗,原因是部分学生没有把实习当作一门重要的学习课程,对实习缺乏热情,认为“实不实习无所谓”;有些学生把找实习单位看作找工作单位,非好单位不去,把时间和精力全花在“如何找好单位上”,而不是提升自身能力和适应社会环境。另外,在校大学生基本没有社会阅历,普遍存在眼高手低、心浮气躁的心理状态。

2.2 企业及第三方面

从对海南省内具有代表性的用人单位调查结果中看,70%认为招不到高质量的实习生,45%担心面临工伤、机密泄露的风险,90%认为离职率太高让企业招聘成本增加。尽管也有相当一部分企业招收实习生,但绝大多数企业缺乏专门针对实习生管理的相关制度。从招聘、录用、培训到薪酬、绩效考核等,都是随意而为,处于盲目混乱的状态中。有些企业在招收高职院校实习生时是整班、整专业地全盘或大部分纳入,严重缺乏甄选;至于培训,很多企业严重缺乏这一关键环节,他们觉得实习生流失严重,没有必要浪费资源搞培训——为他人做嫁衣,又或者实习生只是打杂跑腿的,没必要培训;在薪酬上,普遍为了节省成本而采取零报酬或最低报酬,只给予未来转正后奖励等模糊的说法,缺乏制度化的系统管理措施及有效的激励机制。

有些企业则担心内部资源流失,不对实习生开放一些具有技术性与商业机密性质的工作内容,从而使得实习生通常

从事比较边缘、基础或缺乏技术含量的工作。或者,在招进后并没有给实习生安排明确的岗位和相应的职责和任务,使其成为“旁观者”和“万金油”的角色;如此一来,实习生的专业特长没有达到发挥和锻炼,企业也没有达到预想的目的,造成了人力资源的浪费。

从学校方面反馈信息来看:一是缺乏政策支持,愿意接收的企业太少,而学校自身合作的实习基地少且专业受限;二是缺少资金支持,面对数量见涨的毕业生,实习基地改造和新建工作跟不上;三是学生缺乏经验,实习工作不知从何做起;在对已实习的学生调查中发现,有60%学生称遭遇“被晾在一边,没事可做”,95%排斥平淡无味的实习,渴望某方面能力的提升。

目前实习越来越困难,跟现有市场机制条件下缺乏机制保障这一原因分不开。目前国家还没有专门针对大学生实习的政策法规,虽然2006年财政部及国家税务总局出台了《关于企业支付学生实习报酬有关所得税政策问题的通知》,但是对企业的激励程度极其有限,政策的支持力度和覆盖面远远不够。海南省目前也没有相关具体法规,在对待大学生实习问题上,完全交由企业和学校之间运作。近年来,海南省无论是政府直属还是民营高职院校自身可支配的资源都相当有限,政府投入在短时间内又很难跟上,造成原有的基地都难以为继,新的实习基地无力建设。

3 高职院校大学生实习困境的解决对策

3.1 大学生在选择实习及实习过程中应做到“四要素”

毕业生在实习过程中应具备的四要素是:选择,根据自己的兴趣爱好,选择自己的职业道路,“误入歧途”只会增加“就业成本”;人际,跟主管、同事之间的关系融洽度是决定一个职场新人能否受到重视的关键;取向,要结合自身的学科及知识背景选择适合的就业方向;位置,要摆正自身位置,不管是实习还是全职,都要端正态度,努力工作,作出成果,获得领导、同事们的信任。因此,大学生无论在什么样的实习环境下,都要调整好心态、把握机会,积极主动学习,努力提升自身的综合能力。

3.2 企业制定专门针对实习生相关管理制度

(1) 招聘;做好甄选工作,分辨和判断应聘者的实习动机,简化及完善招聘流程,做到公平公正、人岗匹配。

(2) 培训;建立“导师制”,为实习生搭配业务娴熟的资深员工,采取“一对一”从业务实践及企业文化进行双向培训;也可以采用岗位轮换制度,为实习生提供360度视野,多角度了解。

(3) 薪酬;将实习生薪酬设计为“基本工资+绩效工资+福利”的形式。

(4) 考核与激励;将考核从纵向考核和横向考核两个维度展开,建立基于胜任力模型的绩效考核制度。

(5) 成立实习生管理小组,制定管理规划;企业应积极寻求与高校、政府的合作,搭建深度合作平台,组建管理小

^① 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)全文—中国网 http://www.china.com.cn/policy/txt/2010-03/01/content_19492625_3.htm.

组。开发政府资助型“实习项目”,明确实习生的选择标准,以高校优质生源作为主体,共同努力实现最终目标。

(6) 强化制度,合理规避风险;对实习生开展安全、劳动纪律与操作规范的培训,并保存好所有记录,以规避工伤风险;强化知识产权保护制度,建立泄密责任追究制度,降低员工实习期间对企业机密信息外泄的风险。

3.3 高职院校需健全完善以下几个方面内容

(1) 完善健全校内、校外实习基地;对于校内实习基地,要及时更新设施和方法,完善相关制度,使实习科学化、规范化,特别要注意实习的针对性,与社会需求接轨;对于校外实习基地,应制定长远可行的规划,从大学生入学开始就建立假期和学习期间实习的渠道,以使学生有长期、稳定的接收单位。

(2) 开设实习指导课程,构建学生职业生涯教育动态模型;尽管现在部分学校已有设立专门的学生就业指导部门,但对于高职院校学生来说,还应开设职业指导专业课程,为学生提供必要的职业发展指导、心理辅导及相关的政策咨询。另外,需要构建学生职业生涯规划动态模型、建立课程评价指标体系,聘任职业指导专家参与相关教学工作为高职学生合理规划职业生涯,为企业输送合适人才、创造最高效益提供有力保障。

(3) 邀请用人单位人力资源主管做讲座,激发学生的实习热情;通过企业实例讲解,有利于增强学生的实习意识,激发学生的实习热情,也能帮助学生了解企业的用人标准和政策。同样还可以邀请实习受益学生做经验分享,拉近学生与实习的距离。

(4) 构建学生实习互动平台,共享实习经验交流,拓宽实习信息渠道;在这一平台上,有专业的老师进行指导,有对实习感兴趣的同学与有实习经历的学生交流,还可以评价有实习意向的企业。在提供实习机会方面,学校可以利用校友和企业资源,验证招聘网上的实习信息来挖掘信息。同时,可以共享企业信息以及自主创业的学生发展情况,鼓励建立各种社团组织,如创业俱乐部、电脑小组等专长团体。

(5) 加强与用人单位的合作交流,建立实习单位、实习媒介信息库;高职院校应建立校内实习人才市场,通过寻找和筛选实习单位信息,确保大学生和用人单位的实习需求信息对称。

3.4 政府需要提供以下解决对策

3.4.1 应深化教育体制改革、建立健全相关法律制度

海南省政府需要制定出大学生实习条例,通过法规来规范实习教育活动,明确实习生的最低报酬标准、工伤赔偿、社会保险、教育培训等各项权利。近年来,北京、上海等大城市相继出台了针对实习生的规范性文件。另外,政府也可以借鉴国内或国外经验,对积极接收实习生的企业和单位,按接收的数量,给予相应的金融支持和税收优惠,鼓励。例如,浙江杭州市政府针对应届毕业生职业技能、经验欠缺这块短板,专门出台了《大学生见习训练实施办法(试行)》。按照这一办法,2009年杭州市已建立100多家见习基地。见习期间,政府每月给见习学员发生活补贴,标准是当年杭州市区最低月工资标准的70%,另有综合商业保险补贴。作为见习基地,也可以享受到政府的训练费补贴。补贴

标准按不同岗位150~400元/人/月不等。见习训练结束后,见习基地(事业单位除外)留用杭州市区生源见习学员,且与其签订一年以上劳动合同并缴纳社会保险的,还可以享受政府部门给予的一次性留用奖励,标准为1000元/人。此举在很大程度上不但可以有效地为当前困境中的中小企业减负,同时也在很大程度上缓解了当前大学毕业生就业的压力,可谓一举两得。教育管理部门也须明确实习是大学基础教育体系的一部分,大学教育必须逐渐与社会发展、市场需要接轨。

3.4.2 健全人才市场制度建设,规范人才市场中介服务秩序

人才市场应通过制度建设,提高信用水平,探索大学生实习中介服务,为大学生提供切实可行的实习机会。

4 结 论

解决目前海南省高职毕业生实习困境这一难题需要学生、企业、学校以及政府几方齐心协力。大学生要正确定位自身价值,认真对待实习工作,认识到实习对实践的重要意义。企业要积极转变观念,从战略性人力资源的角度完善实习生制度,有计划地发掘与储备人才,将实习生管理工作常态化、制度化。高校要完善实习管理体系,设置专门的实习管理机构,建立实习实训基地,健全校内实习人才市场及跟踪考核制度,并鼓励学生利用社会关系大胆“走出去”。政府要通过立法来引导和规范大学生实习制度,对于接纳和保护实习大学生的企业,政府可以将其纳入财政支持范围,通过政策鼓励用人单位提供大学生实习岗位,保护实习生在实习期间的合法权益。只有大学生、企业、学校及政府齐头并进、共同努力,才能真正解决大学生实习困境及就业难题。

参考文献:

- [1] 刘朝军. 种子企业如何做好实习生管理 [J]. 种子科技, 2010 (4): 6-7.
- [2] 骆潇. 管理实习生: HR的新课题 [J]. 职业, 2010 (4): 34-35.
- [3] 九州. 部门主管—如何管理实习生 [J]. 中外管理, 2010 (10): 118-119.
- [4] 马志姣. 从人力资源角度分析实习生管理 [J]. 经营管理者, 2011 (11): 151.
- [5] 张行. 胜任导向人力资源管理技术在实习生管理中的应用 [J]. 中国人力资源开发, 2011 (8): 25-29.
- [6] 朱仁宏, 钟煜维, 曾楚宏. 企业如何破解实习生管理难题 [J]. 中国人力资源管理, 2007 (7): 50-53.
- [7] 李圣姿. 浅谈企业实习生管理现状及改善方法 [J]. 中国证券期货, 2010 (4): 60-61.
- [8] 魏新, 刘鹏, 郑建军. 我国企业加强实习生管理的系统思考 [J]. 宏观管理, 2008 (1): 5-7.

[基金项目] 2016年度海南省高等学校科学研究项目:“一带一路”新环境下海南高省高职院校学生职业生涯规划应用研究(项目编号: Hnky2016-62).

[作者简介] 于澄清(1981—), 湖南人, 硕士研究生, 高级人力资源管理师, 现就职于海南经贸职业技术学院科研处; 李小玲(1982—), 福建人, 硕士研究生, 副教授, 现就职于海南经贸职业技术学院工程技术学院。