

招生困难,就业却异常火爆,全国几乎所有的技工类院校都面临着同样的问题。那么,为什么技工教育呈现出这样一种极端的状态?这其中,到底有着什么样深层次的社会原因?

招生难就业火 技工教育为啥“冰火两重天”?

□王晓阳 郭妍

6月26日,在西安铁路高级技工学校的一间教室里,来自西安港务区的一家中外合资企业,正在进行这个学校最后一批技工毕业生的面试。

“对我们的学生来说,就业状况非常火爆,但是招生却很难。”西安铁路高级技工学校的吕建仓书记感慨地说。与他有着同样困惑的还有西安工程技师学院的徐明院长。

就业的火热与招生的困难

“过去是学校走出去找企业推销学生,企业对学生挑三拣四;如今是企业主动找上门来要学生,学生对企业进行选择。这两年来我们部分专业的学生一进校园就与用人单位签订了合同。”西安铁路高级技工学校招生、就业办主任王斌说。

而对西安工程技师学院来说,今年7月即将毕业的2000多名学生,早已于去年刚刚开始实习时就已经与实习单位签订了劳动合同。

“这意味着我们的学生还没有毕业就已经开始上班拿工资了。而南方一些企业为了保证用人,甚至要花钱‘买’学生,也就是愿意出资给学校,让我们为他们定点培育学生。这些天

来我也经常接到用人单位的需求电话,可是,我们已经没有学生了。”该院院长徐明说。

与技工教育就业的火爆相对比的是:技工院校的招生却面临着急剧下滑的态势。在技工学校已经工作了20年的吕建仓,还来不及庆祝今年毕业生的高就业率,又得为招生发愁了。“我们学校的招生规模不大,一年招生计划只有500人,就这样几个月跑下来也只是刚刚完成招生计划。不过比起其他办学规模较大的技校来说,我们的日子还算好过的。那些名气不大规模小的学校,他们的生存现状更令人担忧。”

原因 观念? 体制?

技工学校是我国职业教育体系的重要组成部分,技工学校创建于建国初期,繁盛于上世纪70年代至80年代。但好景不长,上世纪90年代大批的国企开始改制或合并,效益逐渐下滑,技校也因为行业萎缩或企业倒闭,出现生存举步维艰。学生无法就业,师资力量又跟不上时代发展,在老百姓眼中技校也就沦落成为边缘学校。

在沉寂了近10年后,自2000年起技工院校又迎来了新的发展机遇。中国作为世界加工中心,吸引了全球



大量机电、机械加工、服装加工企业落户,也就催生了大量的高端技术人才缺口。

那为什么技校就业如此火爆,市场需求潜力如此巨大,但技校招生却如此困难呢?

西安工程技师学院院长徐明认为:“从主观上看,是观念问题。从客观上分析,是由于适龄人口逐年下降造成生源减少,高考录取率又在不断攀升,再加上职业教育院校数量过多,不断缩小的生源加上不断扩张的学校,这三个原因相叠加,让技工类院校生存更加困难。”

首先是观念问题。由于中国封建社会儒家思想的长期影响,人们认为

“学而优则仕”,都希望自己的孩子能够考上大学,做社会的精英人才,认为技术工人社会地位也不高,就是下苦力,既赚不到钱又辛苦。所以造成了企业招不到工人,技校招不到学生,有岗无人、有校无人的局面。

第二,由于计划生育政策的推行,中国人口呈现逐年下降趋势,适龄学生的人数和参加高考的人数逐年下降。与此同时,近年来高考录取率又在不断攀升,有限的生源中几乎70%的学生都能上大学。留给技工院校、职业院校的生源非常有限,生源质量堪忧。

第三,各种类别的职业院校过多,处于无序竞争状态。由于缺乏科

学的规划与管理,造成了职业院校过多过滥,名称也大多相似,让老百姓无从分辨,为今后的规范招生埋下了隐患。此外,由于市场混乱,一些学校违规操作,给老百姓留下了恶劣的影响,给技校的招生带来了困难。

对策 需要更大的社会支持

技校以及各类职业教育如何获得更大的发展空间?国外的一些发展思路或许值得借鉴。

资料显示,在德国,据统计只有约30%的青年选择上大学,约70%的年轻人则选择不同形式的职业教育;在瑞士,实行九年义务教育。初中毕业之后,学生开始分流,约70%的毕业生进入职业学校。

为何这么多的青年愿意做“手艺人”呢?因为在许多发达国家,已形成了一种共识,孩子上职业学校,只要符合他的爱好,照样有出息,职业学校出来的人照样可以鹏程万里。瑞士最大的银行——联合银行的大老板施图德就是职业学校出身。据统计,在日内瓦,75%的老板均出自职业学校。

而在陕西省乃至我国,技校等职业教育要实现良性发展,不仅仅需要改变观念,还需要体制机制的配合,需要全社会的支持。

涨薪 成为跳槽“主谋”

“工资再怎么涨,跑不过CPI也是白搭”,在如今高通胀的背景下,越来越多的白领希望通过跳槽来提升薪资。前程无忧发布的报告显示,86%的职场人准备在今年尝试跳槽;13%的受访者表示“说不准”,仅有1%的受访者表示不会在今年跳槽。

物价疯涨促使越来越多的职场人做出一个艰难的决定,那就是通过跳槽来改善薪酬水平。调查发现,“对目前的薪酬福利不满意”已成为时下绝大多数职场人选择跳槽的原因,占61.9%。其余的主要跳槽原因分别是“个人职业发展遭遇瓶颈”、“企业发展不佳”、“工作压力过大”、“团队成员变动大”、“人际关系僵化”、“行业不景气”等。

在谈及跳槽的薪资目标时,88.9%的受访者期望借助跳槽抬高薪资。这些准备在今年跳槽的职场人所期望的薪资上涨幅度有多大?调查显示,32%的受访者期望薪资涨幅在30%至50%,仅有8.8%的人表示薪资涨幅可以在30%以下。

职场专家表示,高物价背景下跳槽更需慎重,如果员工选择非企业招聘的高峰时段跳槽,可能会面临较大的跳槽成本,甚至不排除“裸跳”的可能。跳槽毕竟存在一定风险,职场人之前要看清形势,对个人能力做好评估。初涉职场的新人最好能在一个工作岗位工作满3年左右再考虑。从职业发展角度看,大多数人在工作5年后,能在某一领域成为主管或是专业技术资深人士,这个时候跳槽较为合适,薪资增长也是很自然的事。(梁杰)

《兰陵:为打造民族涂料的黄金时代而奋斗》系列报道之四

让幸福企业与“黄金时代”交相辉映 ——赏阅兰陵集团人本文化的和谐新貌

江苏兰陵集团董事长兼总经理陈春源



□特约通讯员 张海峰 本报记者 李丙驹

记者与兰陵集团交往多年,始终把他们的“产值利润”放在次要的地位,对他们精神成就的内涵则给予了更多的关注。因为精神的力量在兰陵事业的发展中,有着无可替代的深沉与强大。在陈春源看来,“幸福企业”当然需要雄厚的实力支撑,但“幸福”的感觉绝对是精神的愉悦。只有内心舒畅坦荡,才有生活和事业的和谐发展。

□六条标准 锤炼幸福企业精神支柱

陈春源没有回答兰陵集团作为“幸福企业”经济指标的记者提问,而是直接切入“幸福企业”的精神理念。他说,兰陵过去、现在和将来,一直践行“六条标准”:

一是坚持统一思想,坚定发展信心,胸怀执着的使命感和强烈的责任感,忠心忠诚,爱岗敬业,对兰陵事业饱含热忱,全员上下为兰陵事业多做贡献。

二是始终坚持解放思想的精神气神,开拓创新的精气神,团结共事的精气神。示人以志,增强向心力;昭人以德,增强影响力;感人以

情,增强凝聚力;予人以诚,增强感召力。

三是始终保持强烈的大局意识、责任意识、忧患意识,胸怀大局、着眼长远,敢于负责、勇于担当,居安思危,未雨绸缪,踏踏实实履行好自身职责和使命。

四是培养正确的思维方式,多一点深刻、少一点肤浅,多一点全面、少一点片面,多一点远见、少一点短视。

五是不断提升领导力,做到五坚持五提升:坚持掌握全局,提升决策力;坚持勤学善思,提升创新力;坚持团队建设,提升组织力;坚持品行修为,提升感召力;坚持以人为本,提升凝聚力。

六是超越自我提升境界,专注事业提升境界,升华心态提升境界,严格自律提升境界,不断推动企业发展。

正是在“六条标准”映照之下,“忠诚于兰陵事业,忠实于集体利益,常怀感恩之心,常做感恩之事”在兰陵蔚然成风。在兰陵,始终践行“先做人后做事,做好人再做事”的不变思想,踏踏实实,诚诚恳恳,“勿以善小而不为,勿以小节损大德”的崭新风貌随处可见;始终保持积极向上,敢为人先的拼搏精神,打起百倍信心,鼓起万分勇气,

沉着应对挑战,奋勇攻坚克难的氛围强烈饱满;增强战略性营销思维,培养洞悉市场发展的悟性,提高开拓市场领域的技能,勤于学习,乐于学习,在学习中增长才干,在提高中积累经验,在进步中追求卓越的风采灿烂夺目……

以记者对兰陵集团的了解和认识,“六条标准”一点也不“抽象”。因为熟悉,每条标准总有一幅血肉丰满的画面作出了栩栩如生的诠释。由此,“幸福企业”不仅出现在眼中,更以一种潜在的魅力沁入心脾。

□以人为本 是幸福企业坚如磐石的根基

作为一家为打造民族涂料黄金时代而长期奋斗的企业,幸福至少有两层含义:一是“黄金时代”是一个幸福的愿景,是兰陵集团自始至终的光荣与梦想。二是为实现这个愿景,兰陵以艰苦卓越的奋斗和举世瞩目的业绩,为“黄金时代”增添了名震中外的历史篇章。问心无愧的兰陵人,心中奔涌着幸福的暖流。

陈春源结合兰陵实际,深入浅出地谈了他的“幸福”观。他说,建设幸福企业,必须坚持以人为本。秉承这一理念,我们首先要想员工之所想,急员工之所急,帮员工之所需,做好“得人心、暖人心、稳人心”这篇文章。同时,紧扣“三心”主题,密切干群关系,学会换位思考,关心员工身心健康,创造良好工作条件,让员工切实感受到来自企业的关爱,感到心有所依,情有所属。其中,不可或缺的是,切实做好社会保障工作,大力提高员工收入水平,不断增强员工幸福感,确保企业物质利益得到保障之后,精神情操的焕发就顺理成章。员工们懂得忠诚感恩,学会从企业角度出发看问题想事情,坦然面对、正确理解企业发展中遇到的各种困难,并千方百计战胜困难勇敢前进。

陈春源进一步表示,建设幸福企业还要提倡顾大局,讲奉献;讲风格,讲合作;讲尊重,讲关爱。要增强群体意识,发扬团队精神,激发对企业的认同感和归属感。全体员工要做到爱岗敬业,提高职业素养,增强从业技能,掀起一股比学赶帮超的良好风气,在学习中求创新,在追赶中求进步,在帮助中求和谐,在超越中求发展。只有始终保持奋发有为、昂扬向上的精神面貌,为企业的不断发展和美好未来拼搏奉献,幸福企业才是名副其实的“风景这边独好”。

担当社会责任,是建设幸福企业的一大“硬指标”,是考量其真伪的试金石。陈春源对“担当”的理解令记者记忆犹新:我们要感恩国家,回报社会,善待员工,持续提高员工满意度、客户满意度、社会满意度。坚持立足发展环境友好型产品,注重生态文明建设,大力推进节能减排、环境保护、清洁生产,主动践行建设低碳经济、绿色经济、循环经济,实现企业与社会和谐共赢。

上述一切都是“人在做,天在看”,社会的天平有着极高的灵敏度,轻微的砝码就能标明倾斜的本质。说到就要做到,要做就要“真金不怕火炼”。陈春源这样说,兰陵人这样做。

□人才之道 使“幸福企业”通向“黄金时代”

要问幸福从哪里来,全凭人才来创造。这个颠扑不破的真理也是一个常识,这个常识一旦被人们真正掌握,人生和事业就会千枝锦绣、万里芳华。陈春源告诉记者,兰陵始终恪守人才之道,坚持把建设幸福企业与打造民族涂料黄金时代紧密结合,让“幸福”的命运展现“黄金”的珍贵。

陈春源认为,国以才治,业以才兴,企以才旺。为此,兰陵始终坚持“量才才德为先”的不变思想,做到人尽其才,才尽其用,杜绝人

才浪费,防止优秀人才流失。在加快人才引进步伐方面,特别重视当前企业和项目急需的领军型人才、高技能人才和市场营销人才。同时,加强引进人才后续管理和培养,完善引进人才继续培养和激励机制,激发人才充分施展才能的动力和信心,感受单位和组织的温暖与和谐。具体做法上,积极倡导实施师徒制人才培养机制,把培养人才纳入领导干部考核指标,为人才施展才能创造机会,提供舞台,搭建不断进步的台阶,使其始终处于一种向上奋进状态。在选才用才上,注重年龄结构、知识结构、专业结构及性格特点,优化配置选才,不拘一格用人才。值得一提的是,他们站在战略高度上,重视加快培养技能人才,大力打造“蓝领”高地,加强以人力资源部带头的员工技能鉴定和培训工作,形成目标化、制度化、规范化,坚持高标准、高要求,确保实用性、高质量,真正补齐员工的技能“短板”,鼓励员工岗位成才,形成学技能、比贡献的良好氛围。

大力加强安全文化建设,亦是建设幸福企业的一项重要内容。安全之重,记者与陈春源的共识心照不宣。没有安全,何来幸福?兰陵把

安全当作文化,寓意深远,完全跳出了伤残病痛的范畴,把生命的系数牢牢地铭刻在“幸福企业”和“黄金时代”的“封面”或“扉页”上。

记者早已获悉,兰陵安全文化因为与“幸福”和“黄金”休戚与共,成为兰陵以人为本理念一大独特而晶莹的亮点。扎根在兰陵人心目中的安全文化明确而坚定:安全工作是一项基础而长期的工作,必须站在全方位高层次视角进行有效综合管理。为此,他们大力弘扬“我要安全”、“一切事故均可避免”的安全文化理念,持续增强员工安全意识,营造人人想安全、人人懂安全的良好氛围。大力倡导不伤害自己,不伤害别人,不被别人伤害,保护他人不受伤害的安全思想,加强安全行为控制,养成良好安全习惯。强化管理层安全责任感,提高员工安全主观能动性,安全制度要“小题大做”,决不能“抓大放小”,安全教育要投入到位,监督到位,奖罚到位,安全理念要常讲,安全问题要常想,安全隐患要常查,安全制度要常新。

陈春源说,人才之道,安全文化,是建设幸福企业的两只翅膀,只有展开双翼,才有希望飞抵“黄金时代”的彼岸。



记者点评 | DIANPING

将企业分为“幸福”与“不幸”的提法,给人耳目一新的感觉。把“幸福企业”与“黄金时代”放在同一个锦囊里,无疑是一种妙计与高招,让“幸福”和“黄金”交相辉映,更是一种难能可贵的境界。兰陵不愧为“双冠王”,在为打造民族涂料黄金时代的征程中,我们有充足的理由相信兰陵定会有大作为。

江苏兰陵集团办公楼