

策划词 | CEHUACI

校企合作不仅是职业教育
和成人教育又好又快发展、办出
特色的需要,同时也是社会的需要,更是
大中专院校谋求自身发展、提高育人质量、
有针对性地为企业培养一线实用型技术人才
的重要举措。其初衷是让学生在所学与企业所
用有机结合,让学校教育和企业发展实现优势互
补、资源共享,以切实提高育人的针对性和实
效性,提高技能型人才的培养质量。但是,
由于种种原因,校企合作总处在费力不
讨好的尴尬境地。校企合作,究竟路
在何方?



校企合作培训,路在何方

□ 特约撰稿 杨涛/文图

A 技术型人才捉襟见肘

近段时间,某企业90后员工小张很是纠结。作为企业花重金送某职业院校培训深造的骨干员工,学成归来应该高兴才是,是什么让他如此纠结呢?原来小张培训深造的院校虽然是他所在企业的定点合作院校,但是企校之间却缺乏沟通交流,培训深造的课程和专业也与小张本身岗位需求相差甚远。尽管小张培训了两年,但他回到企业原来的工作岗位后,却感觉所学知识作用不大,这颇让小张有培训无功之感。其实,类似小张这种现象也存在于其他一些企业中。

2011年10月,在伦敦举办的素有“技能奥运会”之称的世界技能大赛上,韩国以13金5银7铜的成绩荣登奖牌榜首位,而中国首次组团参赛,只获得一枚银牌。成绩的对比,折射出我国产业工人“技不如人”的现状。因此,如何实现制造升级,如何由制造到“智造”,尽管行业不同路径各异,但有一点是共同的,即:需要产业工人素质的提升、技能人才队伍的壮大。

数据显示,目前我国技能劳动者1.12亿人,占从业人员的比例不足13%,高技能人才2863万人,技师、高级技师仅占技能劳动者的5%。据预测,到2015年和2020年,高技能人才需求将分别比2009年增加约540万人和990万人,其中还不包含现有的存量缺口440万人。

对照发达国家的做法,当前我国高技能人才总量短缺,结构不合理,领军人才匮乏、培养投入总体不足,培养培训机构能力建设滞后,保障激励机制不完善,人才发展的体制机制障碍和社会氛围有

待改善等突出问题依然存在,已不能满足我国社会经济发展需要。可以说,培养高技能人才为核心骨干的制造业自主技术工人队伍已迫在眉睫。

B 现实难题有待破解

说到底,企业才是技能人才培训的第一主体,也是技能人才成长的基地。一些先知先觉的企业已经意识到,工人不能只靠招,人才更不能只靠挖,唯有构建自己的员工培训体系,规划自己的人才成长路线,才能在转型升级中赢得先机。但也有些企业主认为,现在员工流动性大,企业花费时间、金钱对他们进行培训,他们翅膀硬了又跳槽,这等于增加了企业成本却没有获得回报。

当前,不少企业已经行动起来,探索了多种企业培训的办法,如订单培训、现代学徒制度等等。然而,更多的企业在员工培训方面选择了校企合作的培训方式,特别是在一些大中型的国有重点企业,更是与高等职业院校签订长期培训协议,成批地培训或者轮训员工,越来越多的企业和员工已经从校企合作培训模式中获益,但也有很多企业在校企合作培训员工模式中,遇到了很多问题,达不到培训效果。

有些企业把员工送到职业院校后,缺乏和合作院校的沟通交流,也缺乏对送培员工的跟踪管理,导致校企合作成为了“两张皮”。培训的员工达不到企业的期望值,这不仅使企业浪费了培训资源,也因员工培训效果不好,极大影响了送培员工的学习积极性。

此外还有培训经费问题。近年来,企业对员工培训十分重视,每年投入一定资金进行上岗、生产技能、管理水平培训。而随着员工流

动性增加,企业培训的成本越来越高,压力越来越大。“普通岗位的技术工人培训,只能依靠班组内部互相交流经验或者自学了。制造业企业的利润毕竟很有限,这几年工人工资也不断上涨,企业很难拿出太多的资金用于培训,还希望政府对企业员工的培训给予适当补贴”。某电子制造企业培训主管说。

记者在调查中发现,当前国家对就业培训工作十分重视,人保部对企业开展培训是有不少补贴资金的,只是企业要拿到这些补贴并非易事。某企业培训中心负责人告诉记者,当地人保部门对培训资金补贴的发放要求严格,规定培训要达到800课时,并且对场地和课程也有明确要求。他说:“培训补贴是一项好政策,就是操作过程对企业来说太麻烦!”

客观地说,企业要拿到培训补贴资金不容易,关于企业培训的时间、教材、场地都有明确要求,还要求对培训过程全程录像。在这种情况下,企业普遍感到要求太严,但是对政府来说,资金监管必须到位。某企业培训部门负责人在采访中表示,国家对培训资金进行严格管理是十分必要的,希望相关部门能改进培训补贴资金发放和监管办法,不能为了防止少数企业及中介机构的欺骗行为,而使大多数企业在培训补贴面前一筹莫展。同时他建议,国家应该从政策的层面鼓

励开展校企合作培训模式,这样做的好处,不仅便于培训资金的监管和发放,还可以提高校企双方培训的积极性,提高培训质量。

现代企业需要一大批素质高、能力强的领导、员工,通过校企合作的形式,切实增强办学针对性,进一步扩大培训规模,创新培训方式,落实培训政策,提高培训质量,优势互补是双方共同的愿望。

C“双主体”模式效果好

为破解技工人才“青黄不接”的难题,国内很多企业在校企合作培训员工模式上进行了有益探索。比如,职业院校和企业合实施“双主体”模式,实施校企合作培训高技能员工,建立一批高技能人才培训实训基地,为企业加快培养了大批数量充足、结构合理、素质优良的技术技能型、复合技能型和知识技能型员工。

广东的广船国际股份有限公司与职业院校合作,建立“2+1”的培养模式,将技能人才的训练前移到技校生毕业前,技工前两年在学校学习,最后一年在厂房进行操作训练,企业通过提前介入技校的操作培训,确保了新进公司员工的技能素质。

位于川东北地区的川煤集团达竹煤电公司在煤炭赋存条件差、安全生产难度大、员工招收和稳定困难的情况下,深入开展职工素质工程,与四川科技职工大学、重庆佳能高级技工学校等职业院校开展校企合作,每年分批次培训采掘一线骨干员工。为企业培训了大批适应薄煤层采掘机械化发展的技能型人才,同时也极大提升了佳能技工学校的知名度和美誉度,校企双方都从合作中获益匪浅。

在合作过程中,校企双方紧紧围绕企业员工培训、人才培养、技能提升、技术创新、考评机制等多个环节,紧密合作,逐步探索建立了规范化、制度化、常态化的培训制度,不断为企业输送适应企业生产和发展的技能型员工,使企业形成了初级工、中级工、高级工、高级技师等比例结构合理的梯级技能人才队伍格局。



©重庆大学资环学院和达竹煤电公司合作,加强新入企员工的岗前培训。

银行高管 频繁跳槽城商行

□ 聂伟柱

最近几年,中小银行发展迅猛。银监会公布的统计数据显示,在各类银行业金融机构中,大型商业银行、股份制银行、城商行的资产规模增长速度,呈依次递增状态。

资产增长需要机构网点支撑。对于中小银行而言,资产快速增长的背后,往往是分支机构数量大幅增长。而面对一个陌生的经营环境,迅速打开局面关键因素在人。

一般而言,中小银行异地设立新分支机构,人员来源渠道无外乎两条:总行派人、当地招聘。但总行人员又鲜有动力下到基层,因此,人员大都从当地招聘。

一位东部地区银监局人士表示,挖人几乎是最重要的准备工作。不单单是分支行的高管,有核心客户资源的普通员工,同样也在“被挖”之列。

而挖人的条件主要有两项:薪水、职位。举例而言,薪水方面,跳槽之后,往往能实现翻番甚至更多;职位方面,也总是要提拔一级,即副行长跳槽后担任一把手,甚至部门负责人都有可能直接升任支行行长。

中小银行打响的这场人才争夺战,让金融人才的价值得以充分体现。但与此同时,银行高管的频繁“跳槽”,也带来一个不容忽视的风险。

上述银监局人士表示,当前,一种名为“带病跳槽”的情况,备受地方银监局关注。所谓“带病跳槽”,并不是指跳槽之前,银行管理人员已违纪或者违规。这种“病”只是“未病”。简言之,高管人员预期自己要跳槽时,往往会采取粗放、激进的扩张方式,做大业绩,以取得更大的当期绩效。至于风险,即使暴露了,也是“跳槽”之后的事。

中部地区一位城商行人士表示,为了防控风险,原银行会对离岗高管进行离岗审计,此外,还会形成一份对个人的综合评定报道。跳槽之后,两份材料会一并交付当地银监局。

但另有城商行人士表示,这种审计报告往往不能客观地反映问题。主要原因在于,银行贷款可以分为短期和中长期,短期贷款风险容易暴露,但五年甚至十年的长期贷款,风险往往难以在短期暴露。

更有甚者,这种“带病跳槽”在影响微观金融主体风控的同时,对区域金融稳定甚至还会造成一定冲击。一方面,“带病跳槽”高管增多,将冲击一家银行稳健、审慎的风险文化;另一方面,积少成多,当这种高管数量足够多时,激进的分

支机构数量也相应增多,由此地区金融稳定也将受到影响。

上市公司 CEO 薪酬榜发布 万科郁亮 成最贵 CEO

福布斯中文版昨日推出“2012年中国上市公司薪酬榜”。根据统计,2011年年薪超过百万元人民币的A股上市公司CEO达到创纪录的294位。他们从上市公司获取的薪酬总额达5.71亿元,或人均194万元。

A股上市公司中薪酬最高的为万科总裁郁亮,他的税前薪酬达到1305万元,这也是万科高管年薪首次突破1000万元。郁亮1990年加盟万科集团,2001年起担任万科总裁至今。2011财年,万科的销售额继续保持行业第一,但销售面积低于恒大地产,房地产行业老大的地位受到挑战。

中国平安董事长兼CEO马明哲以988万元的年度薪酬位列第二,他的薪酬与去年基本持平。中国平安吸收合并深圳发展银行的事宜尘埃落定。目前中国平安已经揽齐金融全牌照,并有意将触角伸向金融租赁领域。

第三至第五名分别为中集集团总裁麦伯良(958万元),深圳发展银行行长理查德·杰克逊(869万元),以及长城开发总裁郑国荣(759万元)。

港股上市公司中,共有217位CEO的年度薪酬超过百万元人民币。他们2011财年从上市公司获取的薪酬总额为15.26亿元,人均703万元。与A股不同,基于股权的报酬构成了CEO薪酬的主要部分,约占总额的40%,其次依次为薪金、津贴及实物利益,花红、奖金等。

中国多金属矿业有限公司行政总裁朱晓林以2.35亿元的薪酬名列榜首,其中基于股权的报酬为2.33亿元,约占薪酬总额的99%。中国多金属于2011年12月14日在港上市,中国多金属矿业是云南省最大的铅及锌纯采矿公司,拥有大量高品位的银储量。

联想集团董事长兼CEO杨元庆以8959万元排名第二。去年杨元庆曾以7872万元的薪酬位居榜首。2011年杨元庆贷款从联想集团母公司联想控股处购得7.97亿股股票,使其在联想集团的持股比例达到8.7%。在PC市场坐二望一的联想集团动作不断:与NEC成立合资公司,收购Medion AG等。

中国旺旺董事会主席兼行政总裁蔡衍明以5745万元的年度薪酬排名第三,阿里巴巴(微博)集团首席执行官陆兆禧以4757万元年度薪酬排名第四。阿里巴巴股东大会已经通过公司私有化要约,将以每股135港币的价格注销其上市股份,根据估算此次私有化将耗资约190亿港元。紧随其后的人和商业董事会主席兼行政总裁戴永革。而中国最大的互联网企业——腾讯控股董事会主席兼行政总裁马化腾以2067万元名列第11。

福布斯中文版定义的中资港股包括:中国国有上市公司,以及主要资产来源中国内地、实际控制人为中国内地公民、及/或主营业务收入来自中国内地的在港上市公司,共447家。另外对同时在多个市场上市的中国股票,以“A股优先港股,港股优先其他”为原则。

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

上市搁浅高管跑路 创业型公司遇“管理之殇”

IPO 失败引发高管离职潮

日前,市场传言称,拉手网CFO张检已于近日离职。尽管这一消息没有得到拉手网的官方确认,但拉手网对此消息一直保持沉默,似乎默认了这一传言。张检于去年年初加入拉手,据称为投资方所推动,其入职的目的很明确,就是帮助拉手网实现IPO。然而,由于美国资本市场大环境不理想,特别是中概股被屡次做空,使得投资者对中概股谈虎色变。去年10月底,拉手网冲击IPO失败。尽管此后拉手网多次努力尝试,结果都无疾而终。上周,拉手网正式撤销了上市申请。在这个背景下,市场传出张检离职的消息,显然不是空穴来风。张检的离职传言,并非个案。自去年底以来,多家公司因为IPO失败,导致出现高管离职潮,其中,影响较大的包括凡客诚品、神州租车等明星公司。

2011年11月30日,凡客诚品副总裁吴声(也是凡客诚品元老级人物)的一纸辞文将凡客推到风口浪尖,尽管吴声一再解释称,自己的离职与凡客取消IPO计划无关,但市场依然解读为吴声因为看不到凡客诚品上市的希望而选择离开。此后,吴声加盟京东商城担任副总裁。相比凡客诚品,京东商城上市希望更大。在吴

声离职之后,今年3月份,市场再度传出消息称,凡客诚品推迟IPO,公司CFO朱纪文离职。多位高管离职,使得凡客诚品创办人陈年感受到巨大压力。

以上市为目的体现管理短视

柳传志著名的管理三要素——搭班子、定战略、带队伍,企业界几乎尽人皆知。柳传志之所以将“搭班子”排在首位,就是因为柳传志看来,公司的管理文化、管理团队,是决定公司能否基业常青的关键所在。企业的战略是基于办企业的人而制定的。搭班子在定战略之前强调了人的重要性,柳传志管理三要素本身也在强调人的重要性。联想20多年的发展历史,也检验了这一管理思想。

相对于联想对管理团队的重视,拉手、凡客诚品等公司因IPO失败而导致高管出走的案例,也成为不重视管理的反面教材。

以拉手网为例。自从拉手网成立以来,上市一直是公司的主题,也是拉手网CEO吴波挂在嘴边的话题,据业内人士透露,在尝试上市之前,拉手高管的每周例会最重要的议题就是距离IPO还有多少天,然后据此来制定工作计划。而一旦IPO受挫,不但风投机构不断给管理层施压,且整个团队都人心浮动,跳槽、被竞争



©凡客诚品推迟IPO后,多位高管离职,陈年感受到巨大压力。

对手挖墙脚就成为常态。

相比一些公司将上市作为终极目的,阿里巴巴董事局主席马云对上市有着理性的认知。马云在接受媒体采访时曾指出:“上市就像我们的加油站,不要到了加油站,就停下来,还得走,继续走。”

视 IPO 为加油站的公司 走得更远

毋庸讳言,对于创业型公司来说,很多人才都是奔着公司上市来的,而上市搁浅,必然会导致人心浮动。这时候,如果公司高管团队也出现动荡,势必会进一步影响军心。因此,优秀的公司,不论是顺境,还是逆境,都会十分重视高管团队的稳定性。对于那些因IPO受挫导致高管纷纷离职的公司而言,检讨的不仅仅是IPO为什么会失败,更应该从公司管

理层面寻找原因。

谢友是某时尚品牌服饰公司的CFO,谢友加盟该公司的目的,就是帮助该公司实现IPO。目前,该公司在北上广深等一线城市已经有400多家连锁店,年营业额近20亿,IPO工作已经准备了一年多时间,年内上市希望很大。“刚开始的时候,我确实就是冲着IPO加盟该公司的,希望IPO后得到期权。但进入这家公司后发现,公司管理层十分重视管理团队和骨干员工的中长期利益,即使不能实现IPO,也能实现自己的财富梦想。这是家做事业的公司。我此前的心态有些浮躁,现在已经能够静下心来,全身心投入。”谢友告诉记者。

联想、华为是两家优秀的公司,在业界以擅长管理著称。但联想和华为的创始人柳传志、任正非在公司中所持股权都不高。这也印证了一句名言:财聚人散,财散人聚。为追求财富而聚集在一起的创业团队,很容易分崩离析;而为了共同的事业聚集在一起的团队,则能走得更长远。

西部首选

— 不用跑断腿 最终的选择 —

雄厚资金寻优质项目,直投免抵押,可风险投资,手续简便,个人、企业项目不限,地域不限。

电话: 028-68000368

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

然而,尽管很多开发商求贤若渴,但高薪挖角能否给企业带来预期效果却很难说。“很多刚刚涉足商业地产的开发商专业度不高,也没有做好长远的规划,团队也是新组建的,这导致磨合过程容易出现很多问题。所以,很多公司即使高薪挖到了专业人员,但3个月内人员流动性也很高。”上述商业地产公司中层管理人员说。

“面对人才难觅的状况,不少开发商倾向把项目的商业规模减少或将商业散销,这样一来,专业商业人才的培养机会也在减少,这就形成恶性循环。”梁绍裘说,为了破解这一瓶颈,阳光新业也采取了自身培养和市场招聘两种方式培养专业团队。其一方面直接通过校园招聘吸收优秀毕业生,培养公司的第二梯队人材储备;另一方面从市场上引进专业的、具备较强实际操作经验的成熟人才,带动公司专业化团队建设。

但行业人才的恶性竞争仍然难以避免。“一些我们的竞争对手,都是以倍数薪酬来挖人。”梁绍裘说,人才薪酬的非正常涨幅、人员高流动性所产生的恶性效果对公司以及行业都会带来较大伤害。