

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2020.02.001

探求高职院校人才供给与企业人才需求契合路径 ——企业筛选简历的视角

孟祥玲

(浙江工贸职业技术学院, 浙江温州 325003)

摘要: 在高校大学生就业压力愈来愈大的当下, 怎样才能以良好的就业素质在激烈的求职竞争中脱颖而出? 根据企业对高职应聘者在素质和能力上的要求, 分析了企业对招聘简历筛选的关键点, 以此探求培养有市场竞争力的高职学生路径, 大力推进“三对接”, 培养企业需求有适切标准的人; 颠覆传统课程结构体系, 培养企业需求有综合素质的人; 嵌入就业信用服务系统, 培养企业需求有诚信的人; 根据国际化发展要求, 培养企业需求有国际化视野的人等。

关键词: 招聘简历; 高职学生; 就业素质; 路径

中图分类号: C96

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2020)02-0001-04

The Search of the Corresponding Path between Vocational College's Talent Supply and Enterprises' Talent Demand

MENG Xiang-ling

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: With the growing employment pressure of college students, how can they outperform in the fierce occupation competition with good employment quality? According to the quality and ability which the enterprises require on vocational college's applicants, the paper analyzes the key points on which the enterprises screen the recruitment resumes, in order to explore the path of developing the vocational college students' competitiveness: That is making energetic efforts for “the three docking” to cultivate the suitable students the enterprise asked. Subverting the traditional course structure system, to cultivate the comprehensive quality's students the enterprises demanded. Embedding employment credit service system, to cultivate honest students the enterprise required. Basing on the requirements of international development, to cultivate students with international vision the enterprise needed.

Key Words: recruitment resumes; vocational college students; employment quality; path

近年来, 随着高职教育的兴起, 我国高等教育得到了长足发展, 为社会经济转型和企业技术提升输送了大批职业技能型高素质人才, 从而为我国现代化建设提供了充足的人力资源保障。如今, 高职教育系统改革与探索正在不断深化, 但是, 高职院校毕业生还仍然不能够充分就业, 不能够充分满足企业社会的用人需求。^[1]尽管学校用了很大力气, 可为什么企业不满意、社会不满意、人民不满意呢? 究其原因就是高职教育人才培养方向、标准与企业的需求不吻合, 有“缝隙”, 毕业生就业质量

较低。^[2]因此, 企业的需求才是高职教育人才培养的目标与方向。紧紧围绕企业对高职大学生就业能力和素质上的要求, 以企业筛选招聘简历关键点切入, 通过高职院校改革创新, 校企合作, 提高人才培养质量, 实现高职毕业生的完全就业、幸福就业。

一、企业对高职应聘者在素质和能力上的要求

当下人类社会正处于知识经济时代, 知识和信

收稿日期: 2020-03-21

作者简介: 孟祥玲(1968—), 女, 黑龙江齐齐哈尔人, 教授, 硕士, 主要研究方向: 思想政治教育与马克思主义理论。

息成为经济增值的主体,产业呈现出知识化、软性化的特点;同时,知识和行业间的界限被打破,呈现出综合化的趋势。科技的飞速发展促使知识老化周期变短,产品换代加速,职业岗位的更新、更替频繁,这一切都对劳动者的素质提出了更多、更新、更高的要求,即要求他们成为智能型、复合型且具有创新能力和终身学习能力的劳动者。企业招聘高职毕业生时,不仅关注专业硬实力,而且更加注重非专业软实力,主要有以下几个要求:

一是较强的实践动手能力。这是考察高职学生是否能够立足于生产、经营、管理、服务一线的重要标准,实践动手能力之强弱,将直接影响到应聘是否适合就业岗位及其稳定性。二是良好的人际沟通与交往能力。如今的社会讲求分工合作,尤其是高职毕业生就业较多的中小企业,作为社会组织的单元,作为产业行业中的个体,不是“世外桃源”,也不是“信息孤岛”,必然需要内外、横纵联系。用人单位需要善于沟通、懂得礼仪、会交际的人才。三是积极的主动学习能力。信息科技化时代,知识更新加快,企业技术产品随之快速转型提升,企业需要主动增强学习意识、具有终身学习可持续发展的人才。学校不再是获取知识的唯一场所,职前学习也不再是唯一的培训时期,只有终身学习、终身受教育,才能终身就业,安全就业。四是和谐的团队合作精神。当今,市场竞争异常激烈,强烈的团队合作意识是企业发展壮大的重要利器,没有抱团发展、合作共赢团队精神的员工是不可想象的。孤胆英雄的时代已经过去,开放的、合作的、共担共赢的团队精神是当前时代的主旋律。五是进取的创新能力。要想在知识科技迅猛发展的时代求得生存与发展,必须要有创新意识、创新能力,创新是企业生存的灵魂与法宝,因此用人单位渴望创新型人才。六是完善的思想道德素质结构。科技愈进步,愈需要思想道德素质高结构完善的人才,企业对人才的需求就更加关注员工的综合素质,特别是完善思想道德素质结构,德智体美劳和谐发展。^[3]

二、企业筛选招聘简历的关键点

简历是求职者对自身经历、教育背景以及知识技能等方面总结的表现形式。它是求职者与企业的一个媒介,它不仅是个人经历的介绍,而且还是个

人自我宣传的推广与策划,是企业了解应聘者的“第一扇窗”。^[4]

企业遴选高职应聘学生的简历,除关注专业是否相关的匹配性,更在乎这些学生的个性、态度之类非专业素质方面的东西。重点关注的关键点既有硬性的也有软性的,既有外在的也有内在的。^[5]第一,硬性关键点,就是专业背景和学校背景,可以用证件证明的,如:专业方向、专业等级水平、专业实践能力如何,通用能力水平(如英语等级水平、计算机等级水平)如何;毕业于哪所高职院校,该校在行业知名度如何;第二,软性关键点,职业态度等思想素质,如:职业定位是否明确,职业期待如何(岗位、薪酬、前景、企业文化等期待),是否担任过学生会、学生社团干部,是否是学生党员、入党积极分子,是否参与过社会公益活动和参加过社团情况,是否有学习提高的意愿,有何文体特长等;第三,对简历本身的关注,注重学生投递的简历是否整洁大方,是否有美感,行文是否言简意赅;关注学生简历书内在结构是否有层次感、逻辑性,重点是否突出,简历在设计思路是否有创新意识等;在内容信息方面要关注其是否真实,是否有含糊信息等。

三、基于企业注重招聘简历关键点,探求培养“市场人”的路径

20世纪60年代,美国芝加哥大学教授福斯特就指出:受训者在劳动力市场中的就业机会和就职后的发展前景,是职业教育发展最关键的因素。因此,他提出“职业教育必须以劳动力市场的就业需求为出发点”,只有这样才能避免受训者找不到工作;^[6]企业筛选招聘简历的关键点就是我们高职教育人才培养方向,成为高职教育内部改革的目标和突破点、落脚点。高职院校,要以知识经济时代企业人才需求为导向,加强办学模式、人才培养方式改革、课程教学改革,以提高人才培养质量,培养出有标准的人、有素质的人、有诚信的人、有国际视野的人的四位一体的“市场人”,切实满足企业社会的人才需求。^[7]

(一)大力推进“三对接”,培养符合企业需求有适切标准的人

高职院校要打破围墙式办学模式,加强校企一体化合作办学,开放办学,大力推动高职教育专业

设置与社会产业需求、高职课程内容与行业职业标准、高职教学过程与企业生产过程“三对接”，进而实现产学研教一体化，使高职院校在专业设置、课程内容和教学过程等方面紧紧通过市场与社会行业企业对接、深度融合。同时必须实施走出去请进来发展战略：走出去——调查了解行业企业发展现状、人才需求和发展趋势；请进来——请进行行业专家和技术能手参与专业设置、课程建设与教学改革，把“三对接”统一在实实在在的高职教育教学实践活动中，只有校企一体化办学模式培养出的人才，才能够与社会企业需求实现无缝对接，就能够解决结构性就业矛盾，使供需一体化。

(二) 颠覆传统课程结构体系，培养企业需求有综合素质的人

从企业在筛选简历时关注的软硬、内外关键点可看出，除关注专业对口、专业素质外，还要关注其专业技能外的创新思维、价值观、思想品格、个性特长等，高职教育作为高等教育的一个类别，不仅要培养学生的专业技能，更要注重培养学生的全方位素质，才符合教育促进人的全面发展原则。高职院校要适应当前企业社会的个性化、通识性人才需求，就必须颠覆传统课程结构，建立新的课程体系。^[8]

1. 增设校企共建专业课程。为使课程内容与行业企业标准对接贴切，某些专业课程尤其是实践性强的课程，高职院校要摒弃学校单方唱独角戏，在课程的设定、讲授、内容的选取、选定或编写教材等，尽可能邀请企业人员参与，使行业标准、企业师傅实操经验进教材、进课堂、进头脑。

2. 增加选修课，减少必修课。为尊重学生的个性需求，促进其全面发展，学校需提供大量专业和非专业选修课，让学生根据自身的知识程度和知识结构选课，弥补其不足，扩大知识领域，激发学生兴趣；要鼓励学生跨学科选课，尤其是和自身专业相关较紧密学科课程，利于培养文理科通识人才，这样才能符合当前时代宽领域人才的需求。

3. 增加通识课，减少专业课。高职教育要以素质教育为本位，通识课是实现素质教育的重要途径，在通识课中要开设自我探知（包括心理学、体育训练、哲学）、人文涵养（包括中外历史、文学、人物传记）、艺术鉴赏、医学保健、科学探究等五大类课程，通过五大类通识课教育，使学生懂得身心健康、懂得关爱、懂得遵循历史、遵循规

律、懂得欣赏美、创造美、懂得鉴别真伪，进而提升学生的抗压能力、逻辑思维能力、欣赏美和创造美的能力、以爱为核心的人文精神、科学精神等；高职教育关注的不应仅仅是学员的工作问题、生涯问题，还要非常关注学员的生存问题，要把工具主义与人文主义相结合，这样才能培养出有思想、懂科学、懂关爱、会生存、会欣赏、身心和谐、幸福的职业人，进而利于提高全社会的文明素质。

4. 增加实践课，减少理论课。为适应高职院校应用型人才培养目标，课程改革中必须增加实践课，既要增加专业实践课，又要增加非专业实践课，不能将学生束缚在课堂狭小空间，要给学生亲历亲为的广阔舞台，这也符合高职教育提高学生动手能力的培养定位。专业实践中加强提升学生的职业感和职业兴趣，通过校内外、课堂内外、专业内外的实践教学，拓展学生沟通交际、团队合作、创新、岗位迁移等就业综合能力。

5. 增强和改进高职院校课程思政教育，将思政教育融入专业课、通识课、公共理论课等全课程中，尤其要融入职业指导课中，引导学生将自己的职业兴趣、职业目标、自身优势与国家需求相结合，将个人理想与社会理想高度契合，引导学生树立正确的职业价值观；力图在充分发挥高校思政课为大学生思政教育的主渠道、主阵地，同时也发挥其他课程的思政育人功能，全课程协同发力，更利于培养又红又专符合社会主义现代化建设需求的人才。

(三) 嵌入就业信用服务系统，培养企业需求有诚信的人

首先，进行诚信教育，培养有诚信的人。推动学生诚信品质建设，强化高职学生的诚信意识与行为。一方面要加强对高职大学生的诚信教育，建立关于诚信与失信的奖惩机制，对那些在校大学生日常学习、生活管理中捍卫诚信行为的人和事加大宣传与表彰，对那些失信行为，加大惩罚力度；另一方面，企业可以要求高职应聘者提供尽可能多的原始材料，不断提高求职者简历造假所耗费的实际成本。比如，高职学习期间的成绩单、技能等级证书和实践活动证明等，尽可能地要求其提供原件，并且签注证明人的信息或与之相关的证明材料。同时，加大对简历造假人员的惩治力度。企业可要求应聘人员在提交自身简历、面试以及签订聘用合同的过程中作出“一旦提供虚假信息愿意接受相应惩

罚”的承诺，并且对其简历及其相关附件的复印件进行背书签字，确保真实性。如果被证实其中存在伪造与虚假行为的，则应当予以解除劳动合同或者按照企业管理制度作出相应的各种处罚。

其次，嵌入诚信管理系统，保障培养诚实守信的人。如果有较为完善的就业信用系统，用人单位就能够全面验证求职者所提供的信息是否真实，可通过诚信简历和信用测评等手段严格杜绝各类造假信息。^[9]比如，东北师范大学就自行研发了由“学生就业诚信”与“用人单位招聘诚信”所复合而成的“就业诚信双认证系统”，并设立起诚信档案，以切实保障本校毕业生与用人单位能及时而准确地查询彼此的信息。是值得我们高职院校借鉴和学习的，对个人的信用作出更为准确客观公正地评价，有助于提升毕业生的履约与守信程度，提升全社会遵守信用的水平。在教育管理上，把个人诚信档案视为大学生评优、获先、入党、就业以及发放助学贷款的重要指标之一。对于讲诚信的行为与个人还应当进行表彰与鼓励，对于那些不讲诚信的行为与个人，不但要记录下来，还应当给予相应的处罚。

再次，企业本身也要讲究诚信。在毕业生求职竞聘过程中，有的企业故意隐瞒事实、说空话假话或者说到做不到，骗取毕业生求职，即使强拉硬要把毕业生安排在工作岗位上，也会出现用工纠纷的，甚至出现法律事件。因此，全社会都要讲求诚实守信，让那些想作假简历的毕业生都自我感觉到愧对社会，以致放弃投机取巧想法与做法，凭真本事求职。^[10]

总之，非常有必要在企业社会与高职院校之间建立一种无障碍诚信沟通渠道，实行一票否决权和淘汰出局机制，在全社会树立诚实守信光荣、欺诈蒙骗可耻的良好社会氛围。

(四) 根据国际化发展要求，培养企业需求有国际化视野的人

当今世界是地球村时代，每个国家与地区都与整个世界有着密切联系，蝴蝶效应越来越强烈，一个国家关起门来搞建设是办不成的，一所高职院校封闭起来培养人是自我矮化的，企业社会的经济发展与世界其他地方联系更为紧密。因此，高职院校的人才培养也要具有国际化视野，有世界眼光，具有国际竞争力，这样的人才不仅能够适应企业的需求，而且还能够引导和引领企业的发展，促使企业现代化、国际化。

总的来说，从企业筛选简历关键点可反映出用人单位对应聘者的职业素质与能力需求，这对高职院校人才培养有着很好的导向作用。基于此，为实现高职教育的目标，贯彻全人的教育理念，高职院校一定要在育人过程中，更新人才培养观念，改进办学模式、人才培养模式，加强课程教学改革，疏堵并用，坚持做到理论教学、技能训练和职业技能培训“三合一”，齐抓共管；在培养学生专业技能的同时，注重培养行业职业发展所需要的通用技能和综合素质，这样才能为社会和企业培养出更多、更好的优秀人才。高职教育只有培养出四位一体的“市场人”，人民才会满意，高职教育地位就会提升！

参考文献：

- [1] 石金涛. 现代人力资源开发与管理[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2004.
- [2] 杨大鹏. 简历筛选, 让求职者求也没用? [J]. 电脑爱好者, 2007(24): 13.
- [3] 朱火弟. 应聘者造假行为的动因分析与防范[J]. 重庆工学院学报(社会科学), 2008(06): 42-43, 66.
- [4] 胡林, 胡勇兵. 高职就业教育与市场需求对接研究——以台湾屏东科技大学为例[J]. 中国成人教育, 2011(17): 107-108.
- [5] 王永灿. 对当前高职学生就业素质与就业能力的思考[J]. 黑龙江教育学院学报, 2012(07): 17-19.
- [6] Foster, P. J. The vocational school fallacy in development planning, In C.A. Anderson and M. J. Bowman (Eds) Education and Economic - development[M]. Chicago: Aldine, 1965: 142.
- [7] 吴强松. 高职生就业素质评析及培养策略选择[J]. 黑龙江科技信息, 2013(27): 122, 287.
- [8] 张永民, 徐文媛. 论“对接式教育”在高职“就业与创业指导”课程建设中的应用[J]. 教育与职业, 2014(35): 120-121.
- [9] 杨惠. 高职毕业生“慢就业”现象探析[J]. 职业技术教育, 2019, 40(36): 41-44.
- [10] 张方. 高职院校创业与就业教育探析[J]. 当代教育实践与教学研究, 2020(04): 160-161.

(责任编辑: 敖祖辉)