

文章编号: 1005-0523(2004)06-0013-03

# 行业部门特色专业人才危机与应对措施

李明华

(华东交通大学 土木建筑学院, 江西 南昌, 330013)

**摘要:**自高等教育管理体制改革后,原行业部门相关企业尤其是施工企业因为多种原因出现特色人才需求缺乏口加大的情况,作为行业管理部门如何解决这种行业人才危机问题,必须认真加以探讨.本文分析了行业部门特色人才出现危机的原因,提出了几种解决人才危机的几种对策措施,其中行业部门与原行业所属高校结合,实施“3+1”共建方案,进行行业特色人才的培养是最佳方案.

**关键词:**行业部门;特色人才;危机;对策

**中图分类号:**G423

**文献标识码:**A

## 0 引言

当今世界,企业所面对的外部环境越来越纷繁复杂,外部环境中的不可控因素越来越多,尽管许多企业为了应对变化采取了许多措施,但有时还是难以避免陷入突然而来的危机之中.行业部门特色专业人才危机便是目前企业必须认真加以研究的课题.

高等教育管理体制改革以后,部分行业企业尤其是施工企业因为种种原因,特色人才的引进出现滑坡现象.就拿铁路系统来说,自铁道部将工程、建筑、物资、通信、信号等五大公司剥离以及部属高校划归地方实施共建后,原铁路相关企业因为多种原因出现人才需求缺口加大的情况,近几年铁路特色专业的毕业生到铁路现场的数量逐年减少,如果此种局面不能得到较好的解决,高层次专门人才的短缺将会在若干年后给特色行业建设事业带来潜伏的危机,严重影响甚至危及企业生存,因为在市场经济体制下,企业竞争归根结底是人才的竞争.“3+1”共建方案是目前为解决特色人才缺口问题的

有效途径之一,方案的主体思想是行业所属用人单位和原行业所属高校共同培养特色专业的相关毕业生,以满足行业对相关特色专业人才的补充.即用人单位根据用人计划和要求,在学生大三年级第六学期,到学校与学生进行双向选择,并签订协议书.同时用人单位给予学生一定的优惠条件或经济补助,学生可按单位要求选择专业方向,毕业后直接到该单位就业.

## 1 特色人才出现危机的原因

造成目前部分行业企业人才缺乏的原因较多,分析起来主要有如下几个方面:

1) 人才的自然减员:随着时间的推移,企业大量的人员进入退休年龄,其中有相当比例的为企业相关专业的特色人才.老一辈人才自然减员需要新的人才补充其岗位.

2) 人才的交流流失:由于部分行业的特殊工作性质,许多分配到边远地区工作的大学生,有的因家庭原因而调离,有的则因人才交流而调往沿海城镇相关企业,造成部分行业相关企业的人才流失.

收稿日期:2003-09-04

作者简介:李明华(1963-),男,湖南常德人,华东交通大学土木建筑学院教授.

3) 人才引进的困难:特殊行业对人才的需求有特殊要求,前些年各行业由于推行减员增效,大中专生的引进几乎处于停顿状态,在需要人才的时候,新毕业的大学生又因为行业系统缺乏足够的吸引力而不愿到这些行业工作,形成了行业企业对人才的需求与时俱增.

4) 特色专业招生数量急剧减少:原行业高校划归地方管理或共建后,纷纷调整专业设置,加之专业招生大类化,致使相关特色专业招生数量减少,或已名存实亡.

## 2 解决特色人才危机的几种方法

为满足对企业特色专业人才的需求,面对激烈的市场竞争,企业单位可以推行多种解决人才缺乏问题的方案,归结起来有如下几种:

### 2.1 充分发挥企业既有人才的作用

转换行业企业内部用人机制,充分利用企业现有人才是解决人才需求缺口的途径之一.由于市场经济体制还处于进一步完善之中,企业人才的内部交流和宏观范围的聘用机制还没有建立,使得企业既有人才只能在一定范围得到发挥作用,如果将企业人才作为一种资源,将相关特色人才由企业人才交流中心统一管理,在企业大范围内交流,则能较好的解决这一问题.

### 2.2 拓宽人才引进渠道,加强继续教育培训

各行业相关企业使用人才历来习惯于使用原行业所属高校培养的相关专业人才,因为这些人才是针对行业特色专业培养的,不仅专业知识全面,而且对行业相关工作有较高的热情,对环境适应快,工作能力强,用人单位可以委以重任.然而近些年许多行业特色专业的毕业生到相关单位或现场的人数逐年减少,有的专业毕业生已很少却无问津.用人单位是否可考虑先引进、后培训,拓宽人才引进渠道?因为相近专业毕业生同样具有较高素质,通过有目的的培训后,也是可以满足用人需要的.

继续教育是企业今后必不可少的工作之一,主要对企业既有人才进行有目的长期或短期培训.可以取得较好的效果

### 2.3 实施“3+1”共建机制

要较好扭转行业企业人才危机局面,避免高层次专门人才的短缺在若干年后给相关行业事业带来潜伏的危机,充分利用原行业高校相关专业为行业

企业培养特色人才是解决人才危机的最佳方案.

一方面相关行业事业的不断发展对高层次技术人才提出了更高的需要,另一方面高等学校的发展又离不开企事业单位的支持和协作.因此如何寻求一种两全齐美的共建方案,是双方共同的需求.“3+1”共建的方案正是基于这一需求而设想的解决人才缺口问题的有效方案之一.

## 3 “3+1”共建顺应市场规律

经济体制改革和社会转型使社会主体多元化,各主体的自主性增强.作为一个相对独立的经济实体,用人单位择人的原则主要是市场化原则.即按照劳动力的边际收益是否大于其边标成本来决定是否雇用劳动力.这与计划经济时代各用人单位被动地接受国家人才分配任务的做法有天壤之别.伴随市场化改革步伐,自然型、改革型、发展型劳动力供给日益庞大,劳动力过剩使得中用人单位有更大的选择空间和决策权.

如果高校依然沿用计划经济的一套模式,教学内容、教学方法、课程与专业设置不进行根本改观,教育供给与经济社会需求结构上的错位很可能导致学生一毕业就可能失业.与此同时,相关行业部门如果依然沿袭计划经济体制的人才管理模式,人才引进后也仍有流失的可能.

## 4 “3+1”共建操作原则

行业单位与相关高等学校进行共建实际操作过程中应遵循如下原则:

1) 用人单位选择“3+1”共建生,应着眼于相关行业对特色专业人才需求,坚持双向选择、公平竞争、保证质量、专业优先的原则.

2) 实施“3+1”共建,要实现用人单位、学校和学生本人“三赢”,否则方案难以实施成功.

3) 企业最好设置专门机构或主管人员投入相关工作.

4) 国家应制定相关政策,为“3+1”共建创造外部环境,如户籍管理、服务年限、附加补贴标准等.

## 5 “3+1”共建实施方法

### 5.1 生源获取

用人单位获取共建生的途径有两种,一是从相

关高校大类学生中双向选择获得,二是企业通过某种方式在高考生中录取。

第一种方式是主要生源选择方式亦即“3+1”方式,行业单位通过印发企业宣传资料、举办专题讲座、提供人才需求信息,让在校学生了解行业企业单位,同时定期举办供需见面会,准确详细介绍企业人才需求及特色人才的发展情况,然后根据学校教学计划安排,在适当时间举办行业特色专业的大三学生双选会,经供需双方协商一致,并经学校同意后,签订相关协议,即成为“3+1”共建的培养对象。

第二种方式与现行的定向招生基本类似,既行业单位在现有高中准备参加高考的考生中,有目的的选择考生宣传相关扶助政策,鼓励考生报考相关学校的特色专业,是真正意义上的定向培养。如果国家出台相关政策,用人单位甚至还可参与学校招生,共同解决特色专业的生源选择问题。

## 5.2 培养方法

高校特色专业设置应有一定的灵活性,反映科技进步和时代发展。按照行业科技发展需要和企业对人才的需求,适时调整、改造、重组现有专业,增强专业适应性,加强专业建设,形成了宽窄并存、稳定与灵活相结合的专业格局。高校按照突出应用性、实践性的原则构建课程体系,更新教学内容。在专业定位上,既考虑了满足社会市场对人才的需求,又考虑了毕业生能适应社会和科技发展的要求。培养计划的既要以“宽口径、厚基础、重特色、强能力、求创新”为原则,更要强调专业课程和特色性。

同时选课引导系统化。“3+1”共建的目标是加强学生对专业稳定性和归属感,切实保证特色专业人才教育质量,特别是要在培养复合型技术人才方面下功夫,努力满足行业和企业的需求。因此如何正确引导学生选课是高校的责任与义务,可从以下几方面入手实施选课引导系统化。如用人单位明确特色人才就业后的主要任务;高校设计《学生学习计划书》,帮助学生自主计划学业;编制《特色专业选课指南》,并指导学生选课;编制《教学管理流程》,培养学生的责任感等等。

“3+1”共建方案,学生是参与的主体之一,只有把责任交给学生自己,学生才能真正的学会对自己负责,对工作负责。也才能使教学质量达到最佳效果。

## 6 “3+1”共建各方职责

“3+1”共建方案的顺利实施,主要依赖于用人单位、学校以及学生三方的密切配合,各自履行自己职责。基主要职责如下:

### 6.1 用人单位

1) 行业主管部门应研究建设领域特色人才现状,进行特色人才需求预测,为高校教学计划的制定提供依据;提供建设领域各行业岗位规范和岗位标准,有助于教师课程教学及增强学生行业意识;

2) 围绕吸引特色人才研究政策,充分听取高校尤其是学生对企业提出的相关要求,尽可能地解决学生的特殊困难,为高校特色专业办学提供力所能及的支持与帮助;

3) 主动进行行业宣传,加强企业形象设计,如实地向学校、学生介绍单位情况,明确对学生的要求和使用意图;

4) 在协议鉴定后向签订协议的学生一次性发放定向培养费及转正后的基本待遇,待毕业生报到后,再按协议要求兑现相关条款;及时了解并掌握相关学生的思想和学习动态,协助他们完成学业,并对学习计划、课程选修、毕业设计选题等提出参考意见;

### 6.2 学生

1) 签订协议的学生应努力完成学校规定的学习任务,达到用人单位岗位任职的基本要求;

2) 如实地向用人单位介绍本人情况,明确表明自己的就业意见。毕业时在规定的时间内到用人单位报到,无学校、用人单位等三方共同认可,不可违约;

3) 到用人单位报到后,服务期一般为五年以上,如未满足服务期要求调出者,按供需双方事先的约定办理手续。

### 6.3 学校

1) 适时向学生尤其是大三学生宣传“3+1”共建方案的指导思想及相关内容;

2) 主持召开大三学生与用人单位的供需见面会,参与供需双方协商及协议书签定,以便学校调整部分课程;

3) 协议生效后,学校对相关学生进行审核并列入就业计划,适时负责向地方主管毕业生调配部门办理派遣手续;

(下转第29页)

- [7] I. M. Chao, B. L. Golden and E. Wasil, A new heuristic for the multi-depot vehicle routing problem that improves upon best-known solutions[J]. Am. J. Math. Mgmt. Sci. 13, 371-406 (1983).
- [8] O. M. Raft, A modular algorithm for an extended vehicle scheduling problem [J]. Eur. J. Opl Res. 11, 67-76 (1982).
- [9] 杭省策,李怀祖.多车场车流分配的广义指派模型及其分解算法[J].西安交通大学学报.vol.31 No12. Dec. 1997;111-116.

## On Intelligent Optimization of Multi-Depots Vehicle Scheduling Problem

ZHONG Shi-quan, HE Guo-guang

(School of management, Tianjin University, Tianjin 300072, China)

**Abstract:** This paper presents two kinds of intelligent methods for multi-depots vehicle scheduling problem (MDVSP), and uses Tabu Search algorithm (TS) to optimize MDVSP with weight limit. This paper introduces the principium of the intelligent methods and TS. A typical result and the analysis of experiment indicate the validity of the method to solve the MDVSP with weight limit.

**Key words:** Vehicle Scheduling Problem; multi-depots; tabu search; weight limit

(上接第15页)

4) 如实地向用人单位介绍学生的情况,做好推荐工作;

5) 在确保用人单位及学生相关权力的同时,为协议双方履行职责提供条件.

### 7 几点建议

1) 行业企业要加大力度研究措施吸引人才.由于目前许多大学生特别是交通类毕业生就业期望值很高,出现了职业选择的理想化、功利化,大多数毕业生把就业的目光放在大城市、有发展前景、能施展才干、高薪酬福利的单位,使得经济发达的地方就业竞争将日益激烈.对此,高校相关指导老师

要加强就业引导,行业企业更要研究吸引人才的有利措施.

2) 行业部门有义务资助高校特色专业教学.当前行业建设发展迅速,新技术、新工艺、新设备大量应用.但相关高校的特色专业教育中缺乏先进的仪器设备,因此,行业主管部门应考虑专项资金资助特色专业的特色教学.

3) 行业部门要主动参与特色专业教学管理.特色专业人才的培养是行业部门与企业共同的责任,行业部门或企业要主动相关教学管理,如及时提供企业信息,提出人才目标要求,满足高校在资料或经费上的要求等.

## The Shortage of Specialized Talented Person and some Measures in Profession Department

LI Ming-hua

(School of Civil Engineering and Architecture, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

**Abstract:** After the system of higher education reformation in our country, the talented person shortage occurred in some enterprises, what are the solutions of the problem? In this paper, author has analyzed the reason of talented person shortage and has presented some measures. The best proposal is "3+1" that the incorporation of enterprise and university.

**Key words:** enterprise; talented person; shortage; measures