

职业教育对接“电商换市”人才需求分析

朱 蓉

(台州职业技术学院, 浙江 台州 318000)

【摘要】随着经济增长模式、社会零售途径和居民消费方式的改变,“电商换市”已经成为浙江省谋求发展新优势的必然选择。浙江职业院校要根据当前浙江“电商换市”对人才的数量、层次、结构和质量等方面的具体需求,有针对性地解决电子商务人才培养中存在的问题,更新浙江电子商务职业教育改革思路,创新人才培养措施,更好地对接“电商换市”战略。

【关键词】职业教育; 电商换市; 人才培养; 人才需求; 浙江

【中图分类号】G718.5

【文献标识码】A

【文章编号】1008-3219(2014)29-0005-05

浙江省大力实施“电商换市”战略,以网络交易替代传统市场,以网络零售替代实体零售,推动市场转型升级。随着“电商换市”的加速推进和网上店铺的急剧增多,电商产业人才需求量越来越大,职位空置率越来越高。因此,基于浙江“电商换市”人才需求,提升职业技术教育服务“电商换市”的能力,对于促进浙江电商产业的持续健康快速发展,具有非常重要的实践意义。

一、职业教育是满足“电商换市”人才需求的主要途径

2013年,浙江省电子商务交易总额突破1.6万亿,居全国首位,实现网络零售额3821.25亿元,同比增长88.48%。目前,浙江网络零售企业销售额超亿元的达80家,从业人员超过165万人。按照浙江省的发展规划,2017年网络销售额将突破1.2万亿元,全省企业电子商务应用普及率达85%。

从需求层次来看,“电商换市”需求主体是应用型适用技术人才。浙江的电商产业是基于浙江块状经济、专业市场和中小企业而发展起来的,受产业结构、土地保障、融资环境、人才供给等影响,其人才需求具有明显的实用性、多层次特征。一方面,浙江电商产业以服务传统产业为主;另一方面,企业电子商务的实施对业务层运营人员学历要求比较低,为中低学历人才提供了宽广的施展才华的舞台。中低学历人才对待遇要求不高,工作努力,企业易于接受,高职、中职电子商务毕业生等成为浙江电商产业人才需求主体。

从需求数量来看,“电商换市”对人才的刚性需求量十分巨大。“电商换市”对相关人才需求数量主要表现为交易总额增长而引起人才需求绝对数量的增长,其需求刚性很大。统计2008~2013年浙江电子商务交易总额和直接从业人员及其增长率,作为推演测算未来4年增长目标的应然参考值,以此检验浙江电子商务产业发展带动从业人员的历年变动状况,以预测电商人才需求量。根据浙江省政府的要求,2013~2017年内普及电子商务知识100万人、培训电子商务专业人员10万人、培养高级电子商务职业经理人1000人,该目标接近预测模型所预测的直接从业人员需求量,具体见表1。短期内培养如此巨大数量的电子商

收稿日期:2014-08-20

作者简介:朱蓉(1981-),女,浙江台州人,台州职业技术学院经贸学院讲师。

基金项目:浙江省高等教育教学改革研究项目《高职院校学生职业素养教育体系构建与实践》(编号:jg2013338),主持人:余雪峰。

务人才，职业教育将发挥重大作用。

表1 浙江电子商务从业人员数量预测

年份	交易总额 (亿元)	增长率 (%)	从业人数 (万人)	增长率 (%)
2008	5208		90	
2009	6250	20	95	5.5
2010	7500	20	100	5.2
2011	8700	16	120	20
2012	10000	15	150	25
2013	16000	60	165	10
2014	20192	26.2	186.68	13.14
2015	25482.3	26.2	211.21	13.14
2016	32158.7	26.2	238.96	13.14
2017	40584.3	26.2	270.36	13.14

从需求结构来看，职业教育培养目标符合“电商换市”需求。根据浙江省电商产业发展特点，主要是为传统商贸企业、工农企业、外贸企业提供营销、运营、支付等各种服务，而职业教育人才培养目标是企业发展迫切需要“留得住、用得上、上手快”的一线技术型人才，这刚好符合“电商换市”的人才需求。在专业结构上，根据对浙江首批 365 家电子商务服务企业的调查来看，电商企业发展首先需要的是从事产品策划、产品采集与推广、在线客服、网络营销等商贸类专业人才，约占 60%；其次是从事仓储、包装、配送、快递等物流类人才，约占 27%；第三是软件开发、网页设计、通信服务等为电商产业提供支撑的技术类人才，约占 8%。在年龄结构上，浙江电商企业需要较为年轻的容易接受新知识的员工，二三十岁的年轻人成为电商企业员工的主力军，浙江省首批 365 家电子商务服务企业，35 岁以下员工占 80% 以上的企业占 55%，占 60% 左右的企业有 35%，而占 40% 以下的企业不足 5%。在知识结构上，浙江电商企业人才需求主体是电子商务员和助理电子商务师，只要熟悉网店业务流程，懂得使用网络、网络商务信息采集和发布、网上签约洽谈、电子交易即可。

二、浙江职业教育对接“电商换市”人才需求存在的问题

随着电商产业的加快发展，浙江各类职业院校为“电商换市”培养了大量电子商务人才。据浙江省统计局数据，截至 2013 年 9 月，浙江省已有 23 所高职院校开设电子商务相关专业，每年招生约 2500 人；有 116 所中等职业学校开设电子商务相关专业，每年招生约 1.7 万人。电子商务专业毕业生就业情况统计显示，从事电子商务相关行业的高职毕业生是 56%、中职毕业生只有 39%。浙江职业教育对接“电商换市”人才需求存在较多问题，亟需解决。

（一）培养目标不够准确

职业教育人才培养与企业的人才需求存在较大偏差。一是专业认识不够清晰。大多职业学校将电子商务简单地理解为“计算机”加“商务”，将两类知识叠加起来教授学生，而忽略了电子商务专业的本质，即传统商务利用现代网络技术进行商务活动，只有交易方式发生变化，而其本质与传统商务并无实质差别。二是培养目标不够明确。多数学校偏重于复合型人才的培养，以培养“万金油”式电子商务人才为目标，教授内容包括管理类、计算机类、电子商务专业类等多种跨度很大的知识，不符合企业的实际需求。三是专业特色不够明显。商贸类、电子类、纺织类、机械类等具有行业背景、特色明显的职业学校，都会有经

济管理和计算机这两个通用且与电子商务密切相关的专业，并以此两类教师来培养学生，既不符合电商产业发展特点，又无专业发展特色。

（二）培养模式较为落后

电子商务是交叉学科，实践性强，强调从业人员的实践技能、动手能力，而目前职业学校培养渠道过于狭窄，培养形式不够丰富。一是培养渠道少。职业学校仍是电商人才培养的主要渠道，而类似于淘宝大学的专业培训机构很少，电商企业和行业协会并没有在人才培育中发挥作用，无法有效快速提升专业实践能力。二是培养形式单一。职业教育基本现状仍以“教师教、学生学”为主，学生没有实际操作经历，校企合作、工学结合、现代学徒制、订单式培养等培养模式未能在电商人才培养中广泛运用。三是培养层次少。电商产业发展需要不同层次的人才，而目前无论是中职、高职、本科及以上的教育，在具体教学内容中，相似度极高，导致职业教育毕业生就业竞争力较低。

（三）培养能力尚需提高

电子商务专业本是热门专业，而且在“电商换市”的大力推动下，一些职业学校尚无足够的师资力量、教学设备等就开设电子商务专业，人才培养质量不高。一是专业师资短缺。现有教师知识储备不足，基本没有从业经验，难以引导和帮助学生提升实践能力；电商产业从业人员大多又不具备电子商务教学的能力，即使拥有一定的理论水平，但从企业到从教的途径并未打通，缺少人才交流平台，人才流动配置机制不完善。二是课程设置欠佳。相对于电商产业发展速度，电子商务专业的教材编写、课程设置、实践安排等环节严重滞后；学校的教学计划比较固定，无法适应日新月异的电商产业发展需求；网络技术与商务、贸易两个方面课程缺乏有机整合；实践环节课时较少，案例教学不够丰富^[1]。三是教学手段陈旧。大多数职业学校是差额拨款事业单位，地方财力和学校财力积累无法满足学生对先进的计算机、多媒体教学的需求，学校缺少网络实验室及模拟软件，单调的灌输式教学方式不能激发学生的学习兴趣 and 参与热情，学习效果大打折扣^[2]。

（四）培养保障还需优化

浙江电商人才培养机制还缺少政策扶持，缺少人才培养评价机制。一是缺乏政策扶持。政府部门对电商人才培养的宏观调控职能没有真正发挥，对于获得电商产业相应层级职业技能证书的人才没有一个固定细化的政策予以保障，电商产业职业技能证书还没有成为电商人才待遇的依据；对于市场化培养电商人才目前还处于探索阶段；电商人才合理、有序的流动环境还没有建立。二是缺乏财力保障。对于电商人才培养机构，对于接纳培训和学生实训的企业，对于电商产业实践基地，对于参加电商产业培训和考试的人员，财政都没有补助政策。三是缺乏监控体系。面对电子商务行业的高速发展以及知识结构的不断更新，电商行业持证上岗制度刚刚兴起，证书年检和管理制度还没有形成；电商产业培训机构和实践基地的认定制度还没有形成，没有进行有效的动态评估；对于电商人才培养方式和效果缺乏有效的评估制度。

三、浙江职业教育对接“电商换市”人才需求路径探索

在推进“电商换市”进程中，浙江职业教育要以对接“电商换市”为导向，根据人才需求数量、需求层次、需求结构，明确培养目标，创新培养模式，改进课程体系，强化师资建设，加快创新发展，努力提高人才培养的实效性，构建浙江职业教育电子商务人才培养体系，具体见图1，为“电商换市”提供专业人力资源支撑。

（一）对接产业需求，分类培养梯次人才

要树立“面向市场、面向企业、面向学生、面向实践”的理念，按照《电子商务师国家职业标准》，实行人才培训与认证高度结合，培养不同梯次、不同数量、不同方向的人才，形成错位发展、优势互补的阶梯式职业能力培养体系，实现职业教育与

企业需求的零距离对接。一是培养产业发展适用人才。加强人才需求市场研究，提高人才培养的针对性，培养懂理论、会实践的应用型实用人才。二是实施分层分类错位培养。中职学校要着力培养电商产业工人，鼓励学生参加电子商务员资格考试。高职院校要着力培养助理电子商务师，明确网络客服、美工设计、运营推广、仓储物流、跨境电子商务等培养方向，使学生自进入学校便知道自己的就业岗位、发展方向，让学生的学习目标更明确，使参加助理电子商务师考试认证、参与企业实训成为学生的自觉行为。各培训机构、电商企业要主动建设产业实践基地，不仅要培养助理电子商务师等基础性从业人员，还要培养电子商务师，努力培养高级电子商务师和电子商务职业经理人等高级人才。三是发挥职业教育自身特色。要充分发挥职业教育自身特色和优势，如以工科为主的职业学校要着重培养技术型操作人才，以商贸为主的职业学校要着重培养营销服务、在线客服、网络营销、媒介推广、商务运营等应用型人才。要发挥区域电商产业发展特点，培养服务地方特色电商人才，如义乌市的职业教育要根据小商品市场发达的特点将创业素质教育贯穿于人才培养的始终。

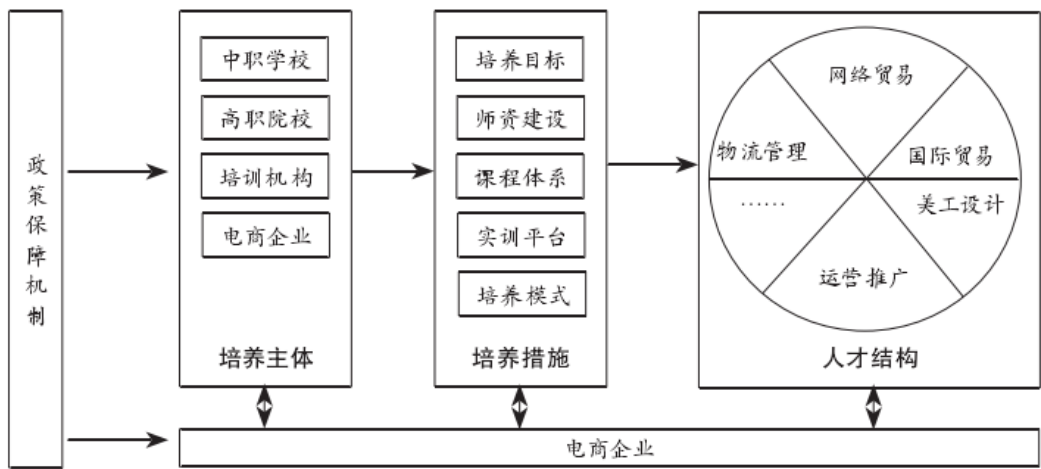


图1 浙江职业教育电子商务人才培养体系

（二）服务产业发展，全面提升教师素质

电商人才的特点要求教师必须是懂理论、会实践，熟识专业和通晓相关知识的复合型人才。要强化教师管理制度设计，把专业教师参与电商产业发展实践作为教师聘任、职称评定的重要标准，引进校外高技能人才参与教学管理，培养高素质教师队伍。一是打造“双师型”教师。建立教师到企业实践制度，引导教师为电商企业提供服务，积累工作经验。二是培养“复合型”教师。加强对商贸教师计算机、网络知识培训，加强对计算机教师的商贸知识培训，培养精通 1 门及以上核心课程的电子商务专业通才教师。三是建立校外师资队伍。高度重视对社会和企业教育资源的利用，制定和完善兼职教师聘用制度，采取直接引进电商产业实践经验丰富的行业专家、能工巧匠、高层次人才、企业家的方式，担任电子商务专业兼职教师或实习指导教师，提高教学的实用性和实践性。

（三）对接工作岗位，改革专业课程体系

根据“电商换市”步伐和电子商务国家职业标准，结合人才工作岗位对工作内容、职业技能的需求，重新制定课程标准，改革创新课程安排，构建分层的模块化课程体系，见图 2。一是基础知识模块。按照电子商务国家职业标准，所有电子商务专业学生都要熟练掌握职业道德基本知识、计算机与网络应用、电子商务、网络营销、电子支付、物流配送、电子商务安全、电子商务法律法规常识等基础性知识。二是专业知识模块。结合工作岗位要求，学习相应的网络工具使用、网页制作、基本安全技术、网络商务信息采集与处理、网上商务信息发布、网络促销、电子合同、电子支付等专业模块知识。三是自学拓展模块。电商产业是网络时代的发展产物，个人特色进一步凸显，消费市场进一步细分。从业者要根据自己的兴趣、个性、就业意向和发

展方向，选择符合自己的学习内容和学习时间。因此，要开发自学拓展模块，特别是要开发企业家培养课程模块，为学生开展个性化的自学创造条件，提供高质量的服务与平台支持，激发创业激情，提升创新能力^[3]。

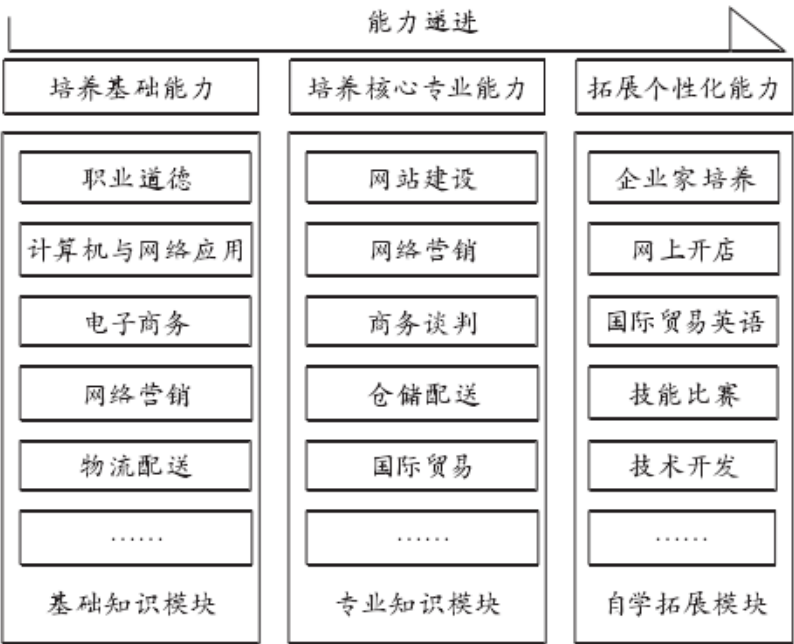


图2 职业教育电子商务专业课程模块设置

（四）创新实训形式，着力提升动手能力

要更加突出实训在职业教育中的地位，搭建实训平台，创新实训模式，建立激励机制，鼓励学生和从业人员参与电商产业实训活动，努力实现人才实训“四化”。一是实训课程化。即把实训环节纳入到电子商务职业教育体系，纳入培养计划和培训认证，规定学时学分，明确实训任务，以课程化的方式管理推动实训的落实。二是实训基地化。在学校和人才培养机构内部，加强网络实验室、实训基地的硬件建设，努力为实训提供场所。在学校和人才培养机构外部，本着合作共建、双向受益的原则，要选择一些大中型企业，建立实训基地，完善各类基地资源共享机制，不断拓展校企合作之间的合作^[4]。三是实训项目化。根据就业岗位和培养方向，在实训环节安排与之相配套的实训项目，分层次、分类别、分专业开展实训，使项目实训贯穿于人才培养始终，并做到互相融合。四是实训标准化。实训活动要作为电商人才培养的一个固定管理制度，进一步明确实训活动的目标、要求、时间、内容、形式等，使活动有章可循，实现实训活动的规范化。要把实训活动作为人才培养质量和水平评价的重要考核指标，纳入对学生和参加培养人员、学校和人才培养机构的评估体系。

（五）强化政策扶持，齐力构建保障机制

电商人才培养是一项系统工程，政府要牵头抓好政策保障工作，积极培育良好的人才培养氛围。一是加强宏观管理。政府部门要加强对职业教育的宏观管理，统一培养计划、方向和目标，实施统一的培训标准和实训标准，推行统一的培训教材和考试考核；要加快开展培训机构和实训基地的评估和认定工作，实施动态管理，及时进行调整；加快完善培训机构公平竞争、人才流动配置等各种市场调节机制。二是加强财政扶持。为进一步鼓励在校学生、从业人员参加职业培训和职业资格认证考试，对于组织考试的学校、企业和被认定的实训基地，进行财政补助。把电商行业持证上岗纳入所在企业等级评定指标体系，将业务人员拥有电子商务人才的比例作为电商企业服务与管理规范中的重要组成部分，对于达到一定比例的企业给予奖励。三是加强质量监控。对于取得助理电子商务师、电子商务师、高级电子商务师等认证的从业人员，要自颁发资格证书之日起，实施 2～

5 年的定期年检制度。建立培训机构和实训基地的年检制度，对培训质量较差、学员满意率低的，给予警示或取消其认定的培训、实训机构资格，对学员满意度和考试通过率高的机构实施奖励。

参考文献：

[1]王鑫，王华新. 供需失调使电子商务专业陷入就业困境[J]. 山西财经大学学报，2011（4）：252-253.

[2]陈月波. 关于电子商务专业个性化人才培养模式的实践[J]. 职教论坛，2011（29）：67—69.

[3]宋艳萍. 高职高专电子商务专业建设新举措[J]. 教育与职业，2013（5）：92—93.

[4]谢晓青. 创新大学生社会实践的理性思考[J]. 学校党建与思想教育，2010（10）：68—70.