

江西省职业技术人才“移动工厂”平台建设研究¹

李劼 冷勇

(江西经济管理干部学院, 江西 南昌 330088)

【摘要】: 针对江西省职业技术人才就业问题和企业的招聘问题, 提出了政府可与人力资源公司和高校搭建三方合作的“移动工厂”平台, 并提出平台工作的五大机制: 人才信息创建机制、高职学生培训机制、就业动态追踪机制、人才回流招聘机制、重度垂直服务机制。

【关键词】: 江西省; 高职; 就业; “移动工厂”

【中图分类号】: F24 **【文献标识码】:** A doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2019.29.040

就业是最大的民生, 也是国民经济发展最基本的支撑。党中央、国务院历来重视高校毕业生就业问题, 实现比较充分和高质量的就业, 是培育经济发展新动能、推动经济转型升级的内在要求, 对发挥人的创造能力、促进群众增收和保障基本生活、适应人们对自身价值的追求具有十分重要的意义。

国务院《“十三五”促进就业规划》明确指出要把高校毕业生就业摆在就业工作首位, 多方位拓宽高校毕业生就业领域。加大就业见习力度, 做好困难毕业生就业帮扶工作, 强化劳动者素质提升能力。

1 高职学生就业情况分析

1.1 学生就业问题

(1) 就业压力依旧大。随着各大高校大规模扩招后, 毕业生数量激增, 增长速度过快, 导致高职生的含金量降低, 高职生就业市场供过于求。

(2) 人才外流现象突出。2017 江西省高校毕业生达到 30 万人, 职业院校学生达到了 17 万人, 其中每年职业院校毕业生外省就业的数量达到了 47.7%, 就业流向地排名前三为广东省 (12.3%)、浙江省 (11.4%)、上海市 (4.5%) (数据来源: 江西省教育厅发布的《江西省 2017 届普通高校毕业生就业质量报告》), 我省成为职业技术人才输出及流向逆差大省。

(3) 教育与社会脱轨。研究数据显示, 超过 90% 的企业认为大学生到岗后对于工作岗位的适应时间不应该超过 6 个月, 企业往往更加看重学生的专业技能、实践能力、综合素质。然而学校专业设置、教学方式与市场需求、社会经济发展不相匹配, 导致部分高职生达不到用人单位需求, 毕业就面临失业。

(4) 高校就业指导滞后。高校缺乏有效的就业机制, 就业指导体制不完善, 对毕业生的就业指导质量不高, 就业指导课形式单调, 有的只是在学生大三阶段象征性开设, 没有贯穿于高职全过程。

¹作者简介: 李劼 (1991 —), 女, 硕士研究生, 江西经济管理干部学院助教, 研究方向: 人力资源管理。

(5) 认知能力待加强。高职生需加强对本专业以及职业选择方面的认知；部分毕业生就业期望值过高，对自身能力估计过高，理想与现实存在较大差距；片面追求大城市，不愿去小城市发展；对单位要求过高，看重大单位，宁愿选择等待机会的“慢就业”，长期以来，专业能力下降，影响发展。

(6) 信息甄别能力弱。高职生对市场就业信息甄别能力较弱，择业过程中因选择过多而错失良机，导致毕业生不能按时就业的现象未能得到根本改变。

1.2 企业招聘问题

(1) 招工难。随着实体经济振兴取得积极进展，企业释放出了更多的用工需求，但结构性“招工难”问题依旧没有得到缓解。招工难排行榜前三名的分别是一线工人、技工和研发人员，“普工难”与“技工难”并存。

(2) 技工荒。随着制造业转型升级和“机器换人”的实施，对员工技术、技能要求提高。比起一线员工的需求，技术人才的紧缺更为明显，“技工荒”是企业面临的普遍问题。

(3) 成本高。用工旺季不少企业出现季节性、临时性缺工，纷纷提高薪资待遇进行“抢人大战”，但到了淡季，企业订单减少，同时员工换工风险过大，不会轻易选择跳槽，这种阶段性“招工难”导致企业人工成本整体过高。

(4) 风险大。一是企业在招聘人才时渠道过多，需要进行大量的筛选、甄别，在招聘旺季效率过低，或许不能及时挑到满意的人才；二是企业对现代测评工具、科学招聘方法运用不够，导致信息不对称，对应聘者信息掌握较少，把握不精准，招聘效果不能保证；三是大多数员工进入企业后需要花费大量的时间、精力培训后才能上工，使用的风险和成本都较大。

2 搭建高职生“移动工厂”平台

基于以上高职毕业生就业问题的需求和供给分析，为贯彻习近平总书记提出的“要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业”精神，有效解决企业“招聘难”和高职生“求职难”之间的问题，促进校企资源优势互补，拓宽毕业生就业渠道，用创新思维赋能灵活用工市场，建立长期的人力资源供需体系，持续有效追踪、分析我省外流职业技术人才就业情况，定期开展省外“赣籍”职业技术人才招聘回流，提供省外职业技术人才创业就业配套服务，为我省经济、产业尤其是产业升级发展提供专业人才支撑，政府部门可以搭建一个人力资源服务机构与学校、企业三方合作的高职生“移动工厂”平台。

该平台以“高职生人才信息资源”和“就业岗位需求资源”为依托，在“招聘难”与“求职难”之间提供无缝链接服务，引导高校毕业生顺利就业，向企业持续输送与岗位相适配、技能满足要求的应用型人才，最大程度满足企业“精准”招聘、高校“科学”培养高职生的教育目标。

平台命名为“移动工厂”，“移动”代表灵活多变，也意味着是企业与高校、高职生间的枢纽，“工厂”寓意为高的数量、质量、能量及效率，同时也代表着现代化、标准化、可复制化的流程。

3 高职生“移动工厂”平台体系介绍

3.1 建设目标

搭建高等职业技术人才“移动工厂”平台，争取到 2022 年逐步建立 100%覆盖全省近 3 年职业技术毕业生人才库，每半年度更新发布省外职业技术人才报告，每年开展 2 期及以上职业技术人才精准招聘会，建立完善职业技术人才省内就业重度垂直服

务体系，每年实现 2 万名省外职业技术人才回流创业就业，最终建立规模信息化、信息动态化、动态服务化、服务精准化的职业技术人才就业平台，大力实现职业技术人才推动江西省经济产业发展的目标。

3.2 工作机制

为建立有效高追踪性、高准确度、高黏性职业技术外流人才“移动工厂”，应建立人才信息创建机制、高职学生培训机制、就业动态追踪机制、人才回流招聘机制、重度垂直服务机制五大机制。

3.2.1 人才信息创建机制

政府部门可以与有资质的人力资源服务公司合作，通过人力资源服务公司对接高校，一方面与多所高校签订战略合作协议，签订协议的高校学生信息入库，同时开设以职业能力培养为核心的高职生“移动工厂”定制班。另一方面与人社局、就业处的对接，获取高校毕业生名单、联系方式、就业情况，针对一年内还未就业的毕业生“回炉改造”。

3.2.2 高职学生培训机制

（1）基础培训。提升高职生办公技能和职业道德。帮助高职生熟练掌握各类办公软件，提升工作、学习效率。弘扬良好职业行为习惯，推动劳高职生形成“干一行、爱一行”的职业理念，将职业道德教育贯穿于教育培训全过程。加强高职生法律素质的培养。形成以责任、规则意识为核心，以权利、合法性意识为基础的思维，培育遵纪守法，诚实守信，自觉履行劳动义务，必要时能够依法理性维护自身权益，具有法治观念的高职生。培育高职生的工匠精神。大力培养高职生精益求精的职业素质，将培育工匠精神融入培训各环节中，营造尊重劳动、尊重工匠的良好氛围，提升高职生工匠精神的自觉性。强化职业发展和就业指导教育。高校要把职业教育和就业指导教育贯穿于高职教育始终，建立专业化、全程化的就业指导教学体系，切实转变高职生就业观念。

（2）专业培训。根据企业需求为每个岗位“量体裁衣”进行“岗位打版”，通过专家指导制定各专业实践教学计划 and 课程教学大纲，并按相关要求组织开展教学。同时，通过胜任力素质模型来构建“职业方向智能测评”系统，增加“职业试穿”的VR 体验环节，让每个对岗位有意向的学生都能置身其中的对其进行“试穿”，通过情景化的参与方式来确认岗位自己是否真正适合，是否真正符合自己的需求。

3.2.3 就业动态追踪机制

人力资源服务公司可以整合自身的外部资源优势，有选择性的与部分企业建立合作关系，编制企业目录。通过信息平台采集、问卷、访谈的方式，对企业客户进行需求调研，了解企业的用人需求，明确数量及任职要求，形成稳定、规模量大的高职生就业岗位需求库。

高职生“移动工厂”将依据用人单位的用工需求，学生的专业技能特点、实习表现等，安排毕业生到用人单位上岗就业。当用人单位季节性波动来临时，旺季可在“移动工厂”及时找到专业技能相匹配的员工上岗，淡季将合理安排员工“就业转移”，为企业节约人工成本；当员工从上一家用人单位离职时，可在“移动工厂”就业岗位需求库中找寻其他用人单位上岗就业。

同时，可以建立半年度人才就业动态追踪机制，为每位外流职业技术人才在“移动工厂”平台上开通账户，每半年度进行外流人才信息更新工作，及时提醒外流人才登记相关信息，主要更新信息为就业地区、就业行业、就业单位及性质、就业岗位及职业类别。并使用随机奖励的信息登记措施激励人才及时完成信息更新工作，实现信息动态化。依据半年度人才就业动态追踪机制更新的信息，匹配做好信息统计分析工作，包括外流职业技术人才就业去向分析、就业行业分析、就业单位性质类别分析、

就业职业类别分析、工作年限分析、技术等级分析等，统计分析形成半年度分析报告，在外流职业技术人才“移动工厂”平台进行公布，同时，将就业数据分析报告共享至省内用人单位、人力资源服务机构，进一步实现信息动态化。

3. 2. 4 人才回流招聘机制

利用职业技术人才“移动工厂”平台动态信息，通过省内用人单位、人力资源服务机构、人力资源服务产业园等人才资源整合，收集用人单位招聘需求，根据人才库中人才信息与用人单位需求匹配度，精准定位职业技术人才所在区域，每年度组织 2 场大型赴外招聘活动，极大节约用人单位寻找、录用人才成本，实现动态服务化。

3. 2. 5 重度垂直服务机制

职业技术人才“移动工厂”前期对高职生进行基础培训和专业培训；中期以现代化的信息管理平台为基础，每位高职生的测评报告、培训参与情况、实习实践情况、各种获奖情况等都会在被相应“管理员”审核后系统进行记录，作出动态更新，画出该高职生对应的“成长轨迹”，最终为用人单位提供一份完整的“就业推荐报告”，帮助毕业生“精准就业、后期“移动工厂”提供的“就业转移”机制缓解了企业和学生间结构化、阶段性招工难、招聘难问题，而“就业问题辅导服务”也为针对学生求职或工作过程中遇到的具体问题提供专业的心理辅导和职业生涯规划、辅导服务。同时，倡导“终身学习”，带领学生不断提升职业技能和综合素质。

参考文献

[1]张玲，曾春水. 浅谈创新、创业、就业[J]. 理论导报, 2009, (12).

[2]张车伟. 新常态下就业面临的挑战[J]. 社会观察, 2015, (01).

[3]杨德智，田立惠，王立媛. 以就业为导向的专业人才培养模式探析[J]. 经济研究导刊, 2013, (15).

[4]杨金卫，杨兴强. 高职院校职业指导教学中存在的主要问题及对策研究[J]教育与职业，2015, (09).