

括净现值法和经验公式法。

#### (五)评价过程中需要注意的问题

1.必须完善和健全企业人力资本投资的数据记录。有关人力资本投资活动中产生的数据是进行人力资本投资评价的重要依据。企业的各级职能部门在处理相关业务时,要特别注意原始记录的真实性、准确性和完整性。在具体的数据汇总计算中,对各项投资成本的收集应当科学合理,特别要将传统财务会计中那部分没有被确认的人力资源材料信息单独的、有目的的分项记录,使其更有利于人力资本投资收益核算与评价。

2.定性评价与定量评价相结合。定量评价与定性评价各有优缺点,只进行定量评价或只进行定性评价,片面强调任何一面,都将影响最后的评价效果。科学合理的做法是将定量与定性分析相结合,进行评价。首先对收集的数据资料进行定量的分析,通过比较科学的精确计算、统计,得到的数值就可在相当程度上反映评价对象的水平与价值;定量评价是定性评价的基础和依据,定性评价是评价的第二阶段。这个阶段要对评价对象的整体水平做出判断,此时做出的定性评价,有扎实的定量评价作为基础,因而得出的结论是可信的。不过就当前而言,只能逐步由过去只进行定性分析,朝着定量分析与定性分析相结合的方向发展。

3.建立一支团结务实高效的评价团队。只有在正确计量人力资源的投资和收益的情况下,才可能做出合理利用人力资源的经营管理决策。而企业人力资本投资评价又是一项技术性和社会性都很强的经济管理活动,不但需要评价人员有较高的专业理论知识,而且需要他们有较强的实际管理经验和多方面联系、综合、沟通的能力。评价人员对评价内容进行评价时,坚持公正性,克服外界的干扰影响,尊重被评价的对象,深入内部,收集一手资料。在评价的操作中,以数据为依据,以事实为准绳。

4.评价过程公开,评价结果与企业决策挂钩。评价实践中,由于评价人员中大多数与企业管理层有着紧密的联系,受管理层意见左右,评价过程保密,从而存在不同程度的暗箱操作,这不利于评价人员积极主动开展评价工作,在根本上违背了评价的初衷,评价的作用大打折扣。评价既然以实际情况为基础,对投资进行系统评价,应尽可能公开,通过对评价结果的分析得出的结论,需要得到企业各部门的评议;如果对评价结果的分析得出的结论得到方方面面的认可,则企业应将评价结果与决策结合起来,在企业战略规划,人事政策等方面做出适时调整。

总之,人力资本投资评价就是要从人的素质的形成、提高、运用和产生效用这一角度去把握人力资本投资的重要作用,从而在促进企业效益提高的同时,进一步完善职工的全面发展,这是“以人为本”的思想体现,也是科学的发展观的具体运用。人力资本投资评价的研究尚处在起步阶段,加之我国正处于体制转轨、经济转型阶段,受到种种因素的制约,我们在评价方面存在着许多问题。

#### 参考文献

- [1]王化成、刘俊勇、孙薇.企业业绩评价.北京:中国人民大学出版社,2004年:P234-264.
  - [2]李艳玲.人力资本投资成本的确认和计量探讨.会计之友,2006;(4):P26-27.
  - [3]曾建权.人力资本投资的成本收益分析.龙岩师专学报,2001;(3):P14-16.
- 作者简介:  
孙雯(1982.3-)女,汉族,山东潍坊人,副教授,硕士,主要从事工商企业管理研究。

## 高职类院校航运毕业生就业困境分析与对策

刘博

(河南交通职业技术学院航运海事系 河南 郑州 450052)

**[摘要]** 高校毕业生就业难已成为时下社会各界关注的热点,“手持弱势文凭的高职院校毕业生就业更是遇到了前所未有的挑战”在对于高职院校就业原因和对策的分析基础上,结合航海类高职院校的情况,从航运行业特点入手,分析毕业生就业心理与困境以及解决的对策。

**[关键词]** 航海类毕业生;就业困境;高职院校

### 一、高等职业教育的特点

以为国民经济的发展培养实用新型技能人才和应用型人才为根本宗旨的高等职业教育为我国的现代化建设事业提供了稳定的人才输送,其在我国国民教育序列中的承担着艰巨的任务。在现阶段,国家积极推进高等职业教育发展的战略决策,一方面加速经济社会发展,另一方面也助力高等教育从精英化向大众化加速转变,伴随着我国经济社会的飞速发展,高职教育无论从办学规模上还是招生人数上也有了一个大的飞跃。在这一跨越式发展时期,国家倡导高职教育从量变到质变的转型,明确了以培养实用新型技术人才的高职教育培养目标。这一目标的确立,使高职教育在以往注重基础性理论知识的传授的基础上更加注重学生实践能力的培养,增强学生的面对一下的就业能力,为社会培养实用型人才。

### 二、我国高等职业教育的特征

我国高等职业教育呈现三个特征,第一,我国高职教育起步较晚,扩张速度和人数急剧膨胀,带来的负面影响主要有:硬件设施、师资配备、专业设置等方面与高职教育快速发展的现状不相适应,与之相关的管理、服务工作也不能及时跟上发展的需要,比如专职辅导员队伍的素质和留存就是一个比较突出的问题。第二,高职院校相比普通高等院校更加注重培养学生的动手能力和实践能力,主要体现在教育愿景、培养目标、教学形式等方面。主张形成从课堂到一线,再从一线回到课堂的闭环。第三,高职教育以学生职业性养成为根本,是促进学生“文化素质+职业技能”提升的过程。

### 三、高职类毕业生就业心理分析

高职毕业生还普遍存在着不良的就业心理。许多高职学生对自身无法合理定位,不愿从事基层工作、综合能力不够、缺乏实践经验,找工作存在盲目性,达不到企业需要的优秀人才的标准,无法胜任难度较大的工作,也不适应人才需求和人才流动的市场化趋势。高职院校在培养学生目标与社会实际需求也存在较大的差距;同时,学生的就业观还受到家长、个人投资回报期望问题,迫切找寻工作待遇好、环境好、发展前景好的地方就业。

### 四、高职毕业生缺乏核心就业竞争力

航海类职业技术学院就业核心竞争力主要包括专业知识、实操技能、综合能力等。毕业生的就业竞争力不仅是学院内部生存力和发展力的一种体现,其竞争力水平和内在各项要素的组合也直接反映出职院人才培养的质量。毕业生在航运人才市场上,找到适合才能发挥、具有战胜竞争对手、实现自身价值、工作岗位匹配的能力。尽管就业形势比较严峻,但多数毕业生就业期望值仍居高不下。高职毕业生面临学历、经验及各种技能证书的就业瓶颈。

### 五、解决航海类高职毕业生就业问题的对策

针对航海类高职院校就业工作面临的困难及问题,高职院校应在工作总体思路中明确拓宽毕业生就业通道,完善毕业生就业追踪调查工作,主要做好以下几方面的工作:

#### 1.就业指导系统化

航海类专业设置和专业建设组成由行业、航运企业、学校参加的航海类专业指导委员会,对人才需求预测、产业发展前景分析、人才培养目标、教学计

划安排及社会可利用资源等方面进行评议、论证。针对就业岗位需求,创新人才培养模式,打造订单式培养方式,努力培养应用性人才。对课程设置、教学内容进行整合,课程结构安排在学校内部进行调整,采用“2.5+0.5”的模式(即两年半在校学习、半年在企业实训)、企业参与的方式(根据企业需要,调整专业课)、课程整合的方法(增加技术基础课,安排实训课程)。毕业生能较快融入职业环境,减少企业岗前培训的资金投入。毕业设计,顶岗实习放到企业中进行,企业借此熟悉了解毕业生并作为企业接收的考察过程。航海类高职教育要锁定“两高”目标,培养高层次应用型人才,逐步将多证书培养制度化,也是提高毕业生就业率的重要保障。

#### 2.就业指导理念人本化

高职院校就业指导工作应确立“以学生为本”的就业指导理念。变“就业安置”为“就业辅导”,强调毕业生就业主体地位,尊重毕业生个性发展,培养毕业生主动竞争意识和创业意识;注重其职业生涯规划的能力;做好择业心理教育,使毕业生根据自己的个性特征、个人能力及职业价值观来进行相应的职业生涯规划,实现职业目标。

#### 3.就业指导人员专业化及指导形式多样化

高职院校应充分利用社会资源,采取多种形式,提高就业指导工作的针对性和适用性。邀请职业辅导专家做就业形势政策分析、职业生涯规划、职业咨询等服务、求职技巧等方面的讲座,提高学生整体就业素质;加强学院就业信息网络建设,为毕业生和用人单位提供高质量的信息服务平台,扩大对毕业生就业状况的调查,建立校友就业联盟。拓宽就业渠道,高职毕业生就业的主要方向是在基层,高职院校要努力培养学生的自我创业能力及创业精神,应尽快提高就业指导教师队伍的整体业务素质,努力提高就业指导队伍的专业化和职业化水平及就业指导人员的培训,逐步建立一支具备人力资源管理、教育学、社会学、法律学等相关知识的专业化、职业化师资队伍。

#### 参考文献

- [1]吴兆麟,关于我国航海教育立法研究的若干思考[J].航海教育研究,2001.
  - [2]楼锡锦,周树红,吴玉丽.大学生就业竞争力分析[J].教育发展研究,2005(7):35-36.
  - [3]杨洁清.职业教育改革与发展走向的思考[J].教育与职业,1994年09期
  - [4]教育部.关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见.教高[2006]16号
  - [5]李国栋.高等职业教育培养目标定位研究.江苏理工大学学报[社科版].2001年02期
  - [6]高校毕业生就业对策研究课题组.对当前我国大学生就业面临问题的思考[J].高教探索,1998(2).
- 基金项目:本文为2018年度河南省教育厅大中专院校就业创业研究立项课题项目成果,立项编号:JYB2018536。
- 作者简介:  
刘博(1984—),河南郑州人,大学本科,助教、二副。