

当代企业新型学徒制实施过程面临的困境及解决办法探讨

乔春玲

(菏泽化工高级技工学校 山东 菏泽 274000)

【摘要】现代社会发展速度较快,各行各业人才需求量较高。为了满足企业需求,现今很多公司采用新型学徒制的方式,让与企业签订一年以上合同的工人进入企业进行实习,在实习的过程中,掌握相关技能,培养他们的综合能力。但是新型学徒制在我国正处于初步发展阶段,在发展过程中,面临一些问题需要解决,这样才能提升人才培养质量,推动企业长远发展。本文主要对当代企业新型学徒制实施过程面临的困境及解决办法进行浅析。

【关键词】当代企业;新型学徒制;实施过程;困境;解决办法

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.04.705

引言

自从国家提出新型的人才培养制度后,对人才质量的要求越来越高。再加上现今很多企业发展的过程中,不同部门发展速度较快。为了满足社会的人才需求,当今企业采用新型学徒制的引导方式,让相应人员在学徒期间,掌握相应的工作技能,熟悉社会工作环境,增强他们的综合素质。

一、当代企业新型学徒制实施过程面临困境

(一)企业人力资本回报存在不确定性

新型学徒制可以为企 业技能型人才,增加企业的人才储备量,能够为企业长远发展做出贡献。但是在采用新型学徒制过程中,学徒工资、导师培训都需要企业付出相应的经济成本,增加了企业潜在资本的付出。再加上学生处于学徒阶段,对企业项目的工作流程和工作方式不够熟悉,在处理问题的过程中,可能会出现工作失误的情况,对项目的稳定性造成影响,从而影响了该项目的经济收入。另外,企业在培养学徒时,需要花费较长的时间和精力,但是部分学生在学有所成之后,会选择其他企业就职,出现学徒留任较低的情况,打击了企业开展新型学徒制的积极性。

(二)政府补贴制度不够完善

政府的财政补贴是企业开展新型学徒制的基础,更是激励不同行业实施新型学徒制的催动剂。但是现如今很多地方的政府,并没有制定完善的补贴制度,不能很好的照顾到各个阶层的利益,缺乏顶层设计,通常采用先支后补的方式进行补贴,也就是企业在负责人才培养的费用,在学生学好相应的技术后,将相应的资格证书达到手之后,企业按照证书数量进行补贴。如果学徒考试不合格,企业只能拿到40%的政府补贴,并且也和培训机构的教学质量紧密联系,从而降低了企业和培训学校实施新型学徒制的积极性,阻碍了这种制度的落实进度。

(三)缺乏专业组织机构的监督

企业采取新型学徒制时,需要政府、企业、教育学校和学生多方面配合,其中涉及到的利益群体也不同,如果缺乏专业组织机构监督,可能会出现教学质量不合格的情况,既占用了国家的培训资源,还浪费了学生的培训时间。再者,学徒培养是否合格,与学生获取证书直接挂钩,其中资格证书是由职业技能学校鉴定。然而我国一些培训机构就设有相应的鉴定机构,学生学徒的合格与否,是由职业技术学校鉴定,这样的鉴定方式容易导致一些培训机构出现徇私舞弊的现象,对学生学习培养造成不良影响。

(四)学徒权益无法保障

企业采用新型学徒制的方式,导致学徒具有双重身份,一方面是学校的学生,另一方面是企业的准入员工,这样的现状容易导致企业、培训机构和学生,对自身身份出现认识不足的情况,导致学生在工作过程中,出现意外伤害的情况时,缺乏相应的保障措施。再加上现如今很多企业为了追求利益最大化,通常给学徒分配较多的工作任务,但是工资较少,使得学徒的个人利益难以保证。再加上学徒不是企业的编制员工,待遇也与正式员工具有较大差别。

二、解决当代企业新型学徒制困境的办法

(一)降低企业投入风险

首先,负责新型学徒制培训的企业,可以通过签订劳

动协议的方式,提升学徒的留存率,将企业和学徒的个人利益捆绑到一起,增加学徒的归属感,促使学徒意识到留在企业比外出发展更有利。其次,政府应对表现优异的企业减免税费,降低学徒在培训时期企业应缴纳的社会保险,还可以给这些培训学徒优秀的企业颁发荣誉证书,拓展企业的知名度,帮助企业获取最大的社会利益。

(二)加大政府资金补贴力度

当地政府应设立专项资金补贴基金,从教育层面出发,有计划增加对企业和培训机构的资金投入力度。并且,政府还应完善培训补贴机制,适当提升资金的补贴力度,为企业培训学徒打好基础。再者,企业支付分配给培训机构的经济费用,可以采用定金支付的方式,也就是政府先支出一部分培训费用,等到学徒培训结束后,再给企业支付剩下的培训费用,这样既可以减少企业的学徒培训成本,还能提升学徒的培训质量,给我国各个行业提供优秀的技能型人才。

(三)建立专业化的组织协调机构

我国可以借鉴西方国家的培训监督模式,由政府、培训学校和企业组成专门的组织协调机构,该机构除了负责各方利益的牵扯之外,还要加强新型学徒制的培训过程监督和技能考核,定期对企业学徒的培训质量进行抽查,调查其是否严格按照政府制定的学徒培训内容和人才培养要求规范培训。与此同时,该机构还应和企业一起探索学徒的培训内容,根据我国社会变动现状,分析学徒培训方式,并制定完善的学徒培训计划,促使企业和导师能够按照机构制定的人才培养策略进行学徒培训,提升学徒的培训质量。

(四)构建学徒权益保护屏障

在高等教学扩招的背景下,现今很多学生加入学徒制,就是为了学到更多的专业技能,增加自身的社会竞争力。因此,为了帮助学徒获取更好的发展,政府应加强学徒劳动权益的认知教育,要求培训学校在组织学徒进行学习时,给学生讲解合法权益的内容和维权措施。再者,企业要树立长远发展的意识,在学徒培训的过程中,应积极挖掘学徒身上的闪光点,采取相应的补贴措施,增加学徒的满意度,促使学徒在学习技能期间,能够以良好的态度配合企业项目,为企业发展贡献自身的一份力量。另外,政府与企业应建立完善的资格认证体系,保证学徒在企业可以学到专业的技能知识,为学徒的持续发展提供良好保障。

结束语

综上所述,企业实施新型学徒制的方式时,应全方位考虑学徒制现存的问题,分析阻碍企业学徒制长远发展的因素,根据企业培训质量和培训学校的结构,采取合理的改善措施。并且政府应加大资金补贴力度,建立专业完善的组织协调机构,给学徒建立权益保护屏障,促使企业新型学徒制可以高效长远发展。

参考文献

- [1]陈诗慧.欧洲职业教育现代学徒制的特色、经验与启示[J].教育与职业,2017(15):35-40.
- [2]周琳,梁宁森.现代学徒制建构的实践症结及对策探析[J].中国高教研究,2016(1):103.
- [3]李梦玲.中西现代学徒制比较研究:基于政府职责视角[J].职业技术教育,2015(7):29-34.