

利益相关者视域下企业主体参与现代学徒制研究

——以高星级酒店运营与管理专业为例

刘景杏 刘颖妍

深圳市龙岗区第二职业技术学校

[摘要] 本文以利益相关者理论为基础,通过针对企业的访谈和针对学生的问卷调查,从企业角度出发,得出了如下结论:企业在强烈的用人需求驱使下与学校达成培养协议参与现代学徒制,但合作过程中过于重视自身利益而忽视对学生的职业教育。根据调查结果,本文认为构建有效的现代学徒制人才培养模式,不仅需要各个主体发挥各自的能动性和资源优势,更需要各个主体之间密切合作。学校、企业、学生三个确定型利益相关者,三位一体,良性互动,才能实现螺旋式上升的发展。企业主体需要增强学徒培养热情,提升师傅教学智慧。

[关键词] 利益相关者; 现代学徒制; 企业

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.2213

随着我国社会经济的迅猛发展,职业教育在推动地方经济发展、改善居民生活、促进居民就业方面做出了重要贡献。近年来,现代学徒制成为职业教育领域普遍关注的问题。北京师范大学职成所所长赵志群教授认为,现代学徒制是一种二元制职业教育制度,主张“理论与实践相结合,以实践为主;学校与企业相结合,以企业为主”^[1]。本文旨在以高星级酒店运营与管理专业为例,运用访谈法和问卷调查法,剖析并评价再推行现代学徒制过程中企业主体践行内容,揭示实施过程中存在的问题,并给出针对性的优化建议。

一、企业主体参与现代学徒制现状

通过针对Q1深圳市雅邦朗悦酒店DSF、Q2深圳隐秀山居酒店HZJ、Q3深圳市中海凯骊酒店ZXL、Q4深圳大梅沙京基洲际度假酒店CTYS、Q5深圳麒麟山庄ZMQ、Q6深圳银湖会议中心(酒店)有限公司JJL、Q7深圳南山希尔顿逸林酒店及公寓QLN、Q8深圳大中华希尔顿酒店XT、Q9深航国际酒店YYL、Q10深圳亿民平安国际酒店有限公司FH的访谈,运用扎根理论的方法对访谈资料进行概念化和范畴化分析,得出企业主体参与现代学徒制现状分析表,如表1-1所示。

通过对访谈资料进行归纳总结,由表分析可知:

1. 企业在参与现代学徒制过程中,往往根据自身的人才需要进行人才选拔,合作的目的在于满足自身的人力资源需求。特别是在酒店和餐饮行业旺季,企业希望学校能够提供学生到企业实习。

2. 企业希望学校根据企业的需求调整课程内容,根据企业的人才需求相对应地设置课程体系。企业欢迎将操作课程带进企业进行学习,因为学校设备更新慢限制了企业导师进校上课。

3. 对于学徒的岗位安排,企业会安排相应的岗位培训,也会根据需求调整岗位安排。岗位的调整一般依据旺季的岗位需求进行安排,较少考虑到学生综合能力的提升。

4. 企业在培养学徒的过程中,会安排企业师傅进行指导,同时也欢迎学校教师进企业学习。企业也尝试派师傅进校授课,但是由于学校教学设备更新较慢,较难满足企业的授课需求。

5. 有的企业同时参与中职和高职的现代学徒制培训,能够实现中高职的稳步衔接。这类企业希望中职学校在中职阶段输送学校进入企业实习,为高职阶段的实习做好铺垫。

二、企业主体参与现代学徒制存在的问题

1. 企业参与以自身利益为主

关于各个酒店接收的学徒规模情况,我们得到了以下访谈资料:

深圳市隐秀山居酒店受访者Q2表示:有很多学生面试,但是由于疫情的影响,酒店的经营状况不佳,我们这一次不能提供实习岗位给学生。

深圳大梅沙京基洲际度假酒店受访者Q4表示:如果部门实习生多,也有试过1个师傅带3个学生。人不多的话,一般1个师傅带一个徒弟。

表 1-1 企业主体参与现代学徒制现状分析

访谈对象	访谈资料	开放性译码	
		概念化	范畴化
Q2	我们跟学校的合作模式是最后一个学期我们过去学校挑人。	q1-1企业挑人	q1企业选人
Q3	有很多学生面试,但是我们只挑了十个。	q1-2企业选拔	
Q3	企业需要什么人才,学校就会根据企业的需求来从教学大纲、课程设计方面引入企业的需要。	q1-3校企课程安排	q2校企课程
Q4	学校为了企业做出了教学大纲的改变,老师也要配合这些大纲的改变来做课程的改变。	q2-1校企课程磨合	
Q5	我们希望学校教给学生一些基础知识,技能培训可以交给企业。	q2-2课程分配	q3学徒岗位
Q6	他们一进来我们有一整套的培训计划,分为三步,分别是岗前培训、岗中培训和岗后培训。	q3-1岗位培训	
Q1	三年里计划安排三个岗位给他们,运作部门的,他们自由选择,三年之内每满一年我们就让学生选择一次。	q3-2岗位轮换	q4双导师
Q3	除了人才培养模式我们参与当中之外,我们会邀请学校老师到酒店来学习。	q4-1教师培训	
Q4	新员工都会有老员工带的,个别岗位可以做到一对一,但是运营岗位的话确实做不到,可能是一对三或者一对四。	q4-2师傅帮带	q5中高职衔接
Q1	1月份学校把学生送到我们这里做为期半年的实习,到6月底学生正式毕业后,我们就正式启动学徒制,我们招用他们的学生作为三年的正式员工。	q5中高职衔接	

深圳大中华希尔顿酒店受访者Q8表示：我们跟学校的合作模式是通过参加学校的校园招聘会，面试一批合适的实习生。

综合以上访谈资料和表1-1所示的企业参与现代学徒制现状分析，我们可以总结出以下两个方面的问题。一方面，企业往往根据自身的人才需求前往学校选拔人才，一家企业会前往不同的学校选拔优秀人才，对于酒店而言，它可以各个学校挑选到合适的人才。然而，由于学生分散在不同的酒店实习，给规模化管理也带来了难度。另一方面，企业希望学生到岗后能够尽快适应岗位需求，但是前期并不会与学校进行充分的沟通，在如何提升学生的岗位适应性方面，还需要深入研究。

2. 企业岗位工作安排不合理

在针对学生主体的问卷调查中，本研究设置了“您认为校企合作推行过程中存在哪些问题”的多项选择题。调查结果如图2-1所示。40.79%的学生认为“工作内容简单机械，没有提升综合能力”，48.68%的学生认为“企业安排的工作太多，工作强度太大”，39.47%的学生认为“工作岗位不能自由选择，工作内容没兴趣”。由此可见，学生普遍认为企业的岗位工作安排不合理。

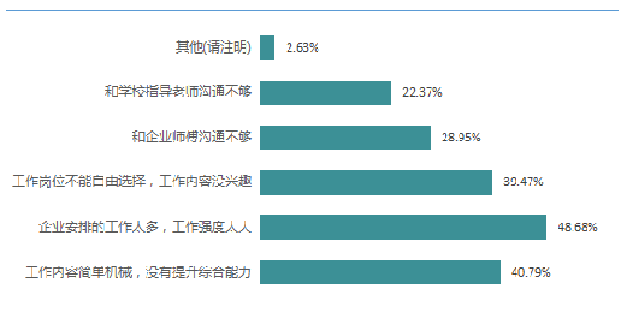


图2-1 学生视角下现有合作模式存在的问题

3. 企业师傅缺少教学智慧

为了获知企业师傅指导学生的情况，本研究设计了“企业师傅是如何指导您学习”和“企业师傅在什么情况下对您进行指导”两个问题。调研结果如表2-1所示。在师傅如何指导方面，有75%的学生认为“自己操作为主，师傅在一旁指导”。在师傅何时指导方面，27.63%的学生认为“只有教新知识时”。在针对学校和企业的访谈中，受访教师也谈到了师傅教学水平的问题。详细访谈资料描述如下：

深圳麒麟山庄受访者Q5表示：企业在选拔的时候尽量安排主管级别以上的，因为主管的培训会更注重长远发展。但是在酒店旺季，实在忙不过来，我们也安排领班培养徒弟。

由此可见，企业师傅的教学水平也是值得考量的问题。师傅会不会主动教授学生，能不能将自己的技能有效地表达出来，在什么时候给予学生指导，这些都蕴含着大量的教学

智慧，需要企业加强对师傅教学技能水平的培训。

三、对策与建议

基于企业主体的实施现状描述和企业主体存在的问题剖析，本研究建议企业主体增强学徒培养热情，提升师傅教学智慧。

(一) 企业主体增强学徒培养热情

企业作为盈利性机构，追求自身利益的最大化是其本质需求。企业作为现代学徒制人才培养的重要参与者，其参与现代学徒制的主要目的是获得企业持续发展所需要的高素质技术技能人才^[2]。企业愿意参与现代学徒制人才的培养，必然考虑到投入和产出。然而，企业作为现代学徒制“双主体”育人中的一个主体，应该充分调动企参与现代学徒制人才培养中的主导作用^[3]。为了增强企业培养学徒的热情，需要从三个方面分析：降低企业成本、增加企业收益、降低企业风险。

1. 降低企业成本

建议政府对参与现代学徒制的企业给予财政上的支持，例如给予税收方面的优惠或者开辟专项基金支持企业的参与，帮助企业降低投入成本，激发企业参与的热情。同时，政府也可以将企业的参与进行宣传推广，增强企业的知名度和美誉度，进一步增强企业的参与力度。

2. 增加企业收益

鼓励学徒爱岗敬业，积极努力地工作，在为企业创造更多利润的同时提升自己的综合能力。如果学徒表现良好，将会增强企业继续参与学徒制的信心，企业将会选择长期投入运行，进而减少可变成成本进一步实现利益最大化。

3. 降低企业风险

一方面，建议职业院校与企业分工协作，职业院校负责基础知识和专业技能的培养，企业负责具体岗位技能的培训；另一方面，应当增强学徒的企业归属感和行业认同感，吸引学徒毕业后直接在实习的企业就业，减少企业的培训成本，防止人才外流。

(二) 企业主体提升师傅教学智慧

企业需要努力提升师傅的教学智慧。在选拔师傅的时候需要考虑他们的教学水平，选拔师傅之后需要对师傅进行培训。这一点上深圳大中华希尔顿酒店的做法值得学习，该酒店每个部门会有专门的培训师，培训师会有培训检查单，人力资源部门会根据综合情况评选并奖励优秀培训师。

参考文献

[1] 赵彩侠. 职业教育的质量提升与科学发展——北京师范职业与成人教育研究所所长赵志群教授专访[J]. 中国教师, 2014(15): 27.
 [2] 罗士喜, 孙文琦, 苏光. 高等职业院校试行现代学徒制的现状与对策[J]. 现代教育管理, 2017(5): 93-97.
 [3] 张瑞军. 利益相关者视域下社会主体参与现代学徒制研究[J]. 上海教育评估研究, 2021(6): 12-17.

表 2-1 企业师傅指导学生的情况

师傅如何指导	比例	师傅何时指导	比例
师傅操作为主, 自己旁观学习	13.16%	只要工作就经常前来指导	48.68%
自己操作为主, 师傅在一旁指导	75%	新知识学会后偶尔来指导	22.37%
除非自己主动提问, 师傅不会主动指导	9.21%	只有教新知识时	27.63%
其他(请注明)	2.63%	其他(请注明)	1.32%