

锐观察



毕业生“召回” 看上去很美



对那些不满就业岗位,或自认为难以完美履行岗位职责的毕业生免费“回炉”,然后重觅工作的举措,正悄然在重庆万州三峡职业学院试行。

此举类似于工商业对其存在缺陷的产品或商品无偿收回并实施修理、更换等挽救措施的召回制度,对于每年毕业生约2000名的这所高职院校而言,零星的探索已取得一定成效,但要真正建立制度,成为常态,还有很长的路要走。

“召回”后找到理想工作

2007年,万州三峡职业学院45名学生到上海环旭电子股份有限公司就业。几个月后,学院的就业中心主任袁宏在“追踪回访”时得知,多数学生适应得不错,很快上手,并考上了技术员、工程师,但有5人未考上。

这5人中,有人不想在那里继续干了,再生升是其中之一。没能考上技术员所导致的郁闷和心理包袱是他决定放弃的一个原因。而更具决定性的原因是,通过这一段时间的了解和实践,他发现自己对这个行业不太感兴趣,不想沿着这条道继续走下去。

他表达了回学校“回炉”,另找出路的意愿。随后,他再度回到学校,学习经济贸易方面的知识,在此期间,他遇见了自己心仪的单位:重庆农村商业银行。

经过一系列的选拔,他如愿以偿,到云阳县农业银行工作,迄今已两年多时间。

在再生升看来,重返母校学习并再就业是自己的一次重要机遇,让人生航程转向自己所青睐的方向,“找工作无所谓好与不好,更重要的是适合与不适合,我并不是觉得原来的岗位不好,而是觉得现在的岗位更适合自己,干着更顺心,我更热爱现在的工作。”

在农业与生物工程系学习园林专业的女生王瑰丽,专业对口就业后,感觉不满意,回学校

经济贸易系学习,此后,到上海平安保险公司就业,口才不错的她从事了保险销售。

同样在该系学习的唐湛兰,毕业后去了一家民营学校任教,很快,她发现这不是自己所梦想的岗位,希望另找工作,在回到母校学习培训后,她去了万州区招商局下属的一家单位工作。

除了这类“召回”后彻底改弦更张,学习其他专业并改行的学生外,也有回校继续“充电”、提升原专业学识的案例。

学习经济管理的向波在一家农资产品销售公司就业后,“书到用时方恨少,觉得自己还是欠缺了一些东西”,于是回校继续学习。“回炉”期间,他结合自己闯荡社会的体验,广泛借鉴他人经验,重新规划自己的未来,雄心勃勃的他最终选择了创业,到云阳县开起了自己的干货超市。

畜牧兽医是三峡职业学院的“王牌专业”之一,多年来,培养出许多优秀的兽医。但部分学生毕业后,发现自己的学识和能力难以独立应付各种可能发生的情况,也选择“回炉”,有针对性地就工作中遇到的疑难问题向专业老师请教。这样的例子举不胜举。

从“追踪回访”到“回炉”学习

“学校去年秋季才提出毕业生‘召回’的概念。”万州三峡职业学院就业中心主任袁宏介绍说,“召回”的做法源于该校已实

施多年的“追踪回访”制度,“现有的‘召回’还难以成为一项制度,只是应部分学生的需求,给他们返回母校继续学习甚至重新就业的机会,还缺乏制度性的安排。”

和其他高职、大专院校一样,三峡职业学院的学生在校学习两年半,最后的半年时间将参加实习,并找工作。

初次离开母校,正式踏入社会的学生往往会面临很多事先难以预料的困难,尤其是在最初的半年时间内,很多学生由于各种原因,主动或被动地放弃就业岗位,这种情况较为普遍地存在于几乎任何一所学校的毕业生中。

万州三峡职业学院也不例外。于是,该校推出“追踪回访”制度,密切追踪毕业生的动态,细致了解他们离校就业后的情况和履职状况。在此基础上,根据毕业生、用人单位的具体反馈,学校有针对性地对教学内容进行改进。学校希望通过这一制度,建立教、学、用各个环节的良性互动体系。

在“追踪回访”的过程中,那些无意在原单位就业、刚就业又“失业”的毕业生何去何从的问题无法回避,于是,学生“召回”现象开始分散、随机、短期地出现。

“我们尝试毕业生‘召回’的初衷是:我们不能无视学生的需要,学校要做他们永远的母校、永远坚强的后盾,有欢乐共同分享,有困难共同分担。”袁宏说。

目前,该校毕业生“召回”并

未收费。

据记者观察,该校的“召回”尚未形成体系,在培养理念、课程设置、师资配备、后勤保障等方面并没有形成完备的解决方案,对于是否建档立制、“召回”后如何再度“推销”,如何确保“召回毕业生再就业”等问题,也未从根本上予以解决,更多的是依靠有关部门、院系或教师个人的热情。“召回”在操作层面上更普遍的情形是:学生与有关老师联系后回到母校,向自己感兴趣的学科领域的知名教师请教,或者在相应的课堂“回炉”,有选择性地旁听一些课程,与宽口径、系统的教育教学相比,这种“召回”更有针对性、更为个体化,强调学生自己的核心就业能力。

“召回”后,在哪里学?向谁学?学习什么内容?学习多长时间?在这些关键问题尚未给出答案的时候,很多“召回”毕业生选择了“搭乘”学校已有的各类培训项目的“便车”,通过这种学以致用,学生能掌握技能,获得“再就业”的机会。

建立制度困难重重

因为尚未形成制度,目前尚无法统计有多少毕业生被万州三峡职业学院实施了“召回”,总体上看,该举措尚未在面上推广,而是零星推行。

业界人士分析,要大面积地建立并推行规范的、可持续的毕业生“召回”制度,必然会遇到许多实际困难和问题。“这可能是

学校一个美好的愿望,但难以操作。”

显性的问题在于,毕业生“召回”后的“再教育”所需要的人、财、物等方面,比如“召回”是否收费,有没有足够的教师来实施“召回”毕业生的再教育,“召回”的期限是多久,什么样的毕业生可实施“召回”,是单独为“召回”者设置课程还是随其他学生跟班就读,等等。更进一步的问题是,学校无法估算有哪些毕业生需要“召回”,面对这个动态变化的、无法预见的群体,难以精确地在师资、教室、宿舍、课程等方面给出制度性的安排。

隐性的问题在于,学校的专业“集群”是否能满足“召回”毕业生的需求。对于那些因为在校期间没有掌握足以适应就业岗位所需要的学识和技能而需要“召回”的毕业生而言,“回炉”操作难度不大,但对于希望“召回”后转换专业的毕业生而言,其五花八门的需求将对学校的专业门类提出挑战,如果多数需求无法满足,“召回”也就没有实质性的意义。

另一个潜在的问题在于,在现有的严峻就业形势下,如果学校无条件地对有需求的毕业生实行无偿“召回”,可能造成已就业毕业生对就业岗位稍不满意就回到母校,期望获得更理想的就业岗位,这可能会一定程度上挤占正常毕业的学生的就业机会,事实上影响学生的就业稳定率。

本版稿件据《中国青年报》