

汪大正：企业应承担就业的社会责任 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/282/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B1\\_AA\\_E5\\_A4\\_A7\\_E6\\_AD\\_A3\\_EF\\_c123\\_282372.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/282/2021_2022__E6_B1_AA_E5_A4_A7_E6_AD_A3_EF_c123_282372.htm) 关于大学生求职难

，人们已经思考得很多，大至国家社会体制，小到简历制作和面试中的细节问题。但对于大学生就业难的原因分析多集中在“供方”我们的教育机制、人才培养体系以及求职者的自身能力和就业观念等等与市场机制和社会需求存在哪些脱节的地方，而较少从需求方企业的角度去思考作为人才市场的主体之一，他们该为就业问题承担哪些社会责任，应该为扫除大学生就业障碍做些什么努力。日前，记者就这一问题采访了著名人力资源管理及青年就业指导专家汪大正先生，汪先生从社会转型期企业应该为就业和人才的成长承担社会责任的角度所作的分析，或许可以作为当前对大学生就业难问题思考的一个补充。记者(以下简称“记”)：很多人都在抱怨当前的就业。求职者抱怨企业和社会对他们的要求过高，抱怨工作太难找；企业抱怨求职者不能符合他们的要求，眼高手低、过于浮躁、动力能力差、诚信素质低……您能不能从企业的角度谈一谈他们在哪些方面对当前的就业造成了影响？汪大正(以下简称“汪”)：正如人们一致认为大学生必须正视就业大众化的现实，降低不切实际的就业期望，踏踏实实地提高自身能力素质，先就业后择业一样，企业也应该正视社会转型期的教育及人才结构的现状，适当调整某些脱离实际的择才期望值，在培养人才方面承担起自己应负的社会责任，尽量避免由于企业在招聘新人(尤其是刚刚走向社会的大学生)时过于求全责备而加重他们的就业难度。目前，

国际上已经开始推行SA8000即企业社会责任标准。我认为目前我国社会正处于转型期，一些企业在招聘大中专毕业生时，过多地抱怨求职者的能力、素质差或指责抱怨人才培养机制存在的种种问题，而缺乏一种客观积极和相对宽容的态度，适当承担一部分人才培养的责任，这是不利于解决当前的就业问题的。记：企业对所用人才提出自己的要求难道不是市场经济条件下的符合企业发展道路的正当所为吗？您谈到的企业社会责任问题是否与此相悖？汪：这要与目前我国的社会发展现状联系起来。目前我国经济、政治和教育体制都处于变革和转型的历史时期。这二十几年间所发生和面临的变革可以说是我们民族历史上前所未有的。如现在大学生就业中遇到的“自主择业不包分配”的就业模式，在他们经历了过去“分配定终身”的父辈们看来就是一个极其不可思议的问题，尽管这是所有市场经济的环境中普遍运行的机制。这样一个巨大的历史性变化，要求各方面都能衔接得天衣无缝或面面俱到，是不太现实的。我们不能仅一味地指责大学生眼高手低、能力不行，而是否也应该反思前段时期对外企宣传几乎一边倒的社会舆论，似乎只有跨国公司才是大学生就业的首选。相比较而言，我们的舆论对近年来蓬勃发展的民营经济的宣传就显得严重不足，这种跟风式的舆论导向，无疑对大学生的择业观念与择业预期起到了先入为主的影响。同时，几年前财会，管理等专业的招生是如火如荼，而高职的培养相对不足，因而造成目前财会等专业的毕业生供大于求，而高级技术蓝领严重不足甚至断档。所有这些现象的产生怎么能让尚未涉世的青年学生来承担责任呢？正如一位社会学专家所说：“在社会生活中，人们往往自己扬起一

把土，然后再抱怨土迷了眼睛”。尤其是在目前这样一个特定的变革时期，我们每个社会成员不仅要对由于社会转型所带来的种种不适应做好心理准备，同时也需要力所能及地承担一份社会责任。“天下兴亡，匹夫有责”对企业组织也一样是适用的，而这种责任不仅仅体现在抗洪救灾或非典时期这种特殊时刻的捐款捐物，也应该体现在平时的少些指责多些担当的具体行为方面。实际上，企业在为社会提供产品和服务的同时，也应以各种方式促进社会的进步和发展，这不仅与企业自身的利益没有矛盾，而且是现代优秀企业和优秀企业家的高尚与明智之举。记：是不是可以说，企业的教育和培养既是社会教育的一个重要组成部分，又是学校教育的有力补充？汪：我认为这个问题应该从三个方面来考虑。首先，大学为受教育者所提供的是基本的专业基础知识和精神成人方面的人文教育，学生在学习的过程中更多地是掌握学习知识的方法而不是知识或技术本身。因为任何先进的学校教育，都不可能提供100%适合所有企业所有岗位的现成人才而只能是“准人才”。另外，由于教育本身具有的作用滞后的特点，学校教育更多体现在对学生成长的潜移默化而不是立竿见影。所以，目前许多企业苛求大学毕业生必须“立刻能用”和“立刻好用”的用人观，既是企业对教育特征认识不足的结果，也是目前急功近利的社会风气对企业组织产生影响的一种反映。其次，就我国目前的教育现状看，现阶段大学生的培养正处在计划经济下的教育模式向市场经济条件下的教育模式转轨的阶段，因此，在专业设置和教学手段及方法上都确实存在着许多不尽人意的地方，这既是我们必须正视的现实也是我国教育部门面临的长期而艰巨的任务。因

此，企业必须接受这样的现实，即在我们在招聘刚刚走出校门的大学生时，在他们身上普遍具有所学知识和专业结构与企业实际需求存在较大差距的共同特征。这不是他们个人造成的也不是他们能够弥补的，这需要企业在了解这种现象产生的历史背景的前提下，尽己所能加强本企业对新员工培训的强度和力度，使他们尽快进入角色成为企业的有用之才。从现代企业管理的角度讲，企业组织中的教育职能是至关重要的。管理大师美国学者彼得杜拉克曾经指出：“能够把管理者和其他人区分开来的一个重要职能就是他们的教育职能”。我想，这个教育当然也包括知识和技能的传授和训练。另外，从企业组织自身利益的角度讲，企业对员工教育的状况，将影响其员工素质的提高并对其经营活动产生直接的作用。比如，如何帮助刚刚进入企业的大学生实现由学生角色向企业员工这一社会角色的转变不是在学校可以完成的。因为大学生从学校进入企业，对其教育的责任也就随着学生个人社会角色的转变相应地由学校转移到企业中来。所以当它们进入企业的时候，企业就应该责无旁贷地承担起培养教育他们的责任，弥补学校教育的不足。事实上，任何企业招聘新人都是企业自身发展的需要，而新人迅速健康的成长并很快适应环境和承担起工作重担是对所有企业的共同心愿。因此，提供和创造有利于新人转换角色承担工作的软环境，既是新人的需要也是企业的需要，这种双赢的结果，只能产生在良好的企业文化的氛围之中。记：那么具体来说企业怎样承担这份社会责任？汪：无论是学校还是企业，都应该正确地看待人才培养，它一个百年大计，不是权宜之计。简而言之，就是企业应该面对现实，不要求全责备。杨元庆和郭为

也是在联想干了十几年才成长起来的，他们刚刚进入联想的时候也只是普通的大学生。企业的人才应该由自己去培养。具体地说，企业尤其是人力资源部门，要加强对新员工的“入模子”教育。如新员工前期的入职培训、试用期的具体指导等。更重要的是，要在思想上积极地引导，协助新的成员尽快适应环境，进入角色，为企业效力。企业人力资源部门对新员工引导和教育的作用是巨大的，能够让年轻人在刚刚走上社会时少走很多弯路。在这里我还想强调一点，企业的人力资源部门首先应该端正自身的态度。我在北大演讲的时候曾经遇到这样一件事。在我做完报告时，有个学生站起来提问：“汪老师，我不知道应该怎么去面对这样的问题。我参加完一个企业的一试二试，到第三试了，人力资源经理的最后一个问题竟然是：‘我问一个你不介意的问题可以吗？请问你的父母是做什么工作的？’我告诉他我出生在一个农民家庭，父母都是普通的农民。没想到对方的回答竟然是：“对不起，由于您的父母都是农民，所以我们不能录用你’。”当时这个同学就像受了侮辱一样。我对他说，你应该庆幸你没有去这样的单位，因为一个缺乏对人起码尊重的单位是不值得你去为它服务的！我想说的是，如果一个企业的人力资源部门尚且如此，他们靠什么来赢得员工的向心力和凝聚力呢？同时，作为曾经做过多年人力资源经理的专业人士，我认为，一个称职的人力资源经理，并不在于他能否找到没有缺点和不足的人，而是看他能否了解别人的缺点和不足，而是看在他们做错的事情中，你是否尽了自己应尽的提醒和教育责任。记：从某种意义上讲，企业的人力资源部门是企业向求职者展示自身形象的一个窗口，也是大学生在走出

校园接触社会时遇到的第一批人，他们的价值观、他们的行动和语言对求职者将来的成长有着相当重要的作用。汪：非常对。从对求职者个人发展来说，这个影响可以说是巨大的。它对于正处在学校人向社会人转变中的大学生的世界观形成、对社会的看法等都有很大影响。盖洛普公司的调查表明，很多员工慕公司名而来因经理人而去的现象之所以比比皆是，原因在于员工工作的第一环境，即员工的直接主管个人因素对员工的工作态度产生了极大影响，甚至导致了员工的离职。其实，很多新人的离职包含这样的因素。好的企业管理者对员工个人职业生涯发展的意义重大，尤其是新员工最初接触的指导者的作用，更是如此。如果我们的企业能够在招聘新人的过程中，多一些理解少一些挑剔，多一些指导少一些指责的话，那么新人们的迅速健康的成长，无论对自身，还是对企业和社会都是好事情。既然如此，我们何乐而不为呢？100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)