

“大学生实习制度”开辟和谐就业路 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__E2_80_9C_E5_A4_A7_E5_AD_A6_E7_c123_282564.htm “大学生实习制度”

是一种不同于传统实习活动的人力资源制度安排。为了确保大学生实习的有效实施，必须站在国家安全和社会稳定的高度，综合考虑学校、用人单位、大学生及政府等行为主体的各自诉求，从政策和管理技术两个层面，逐步完善并规范大学生实习制度。 林泽炎 缺乏经验已成为大学生就业的“短板”。据共青团中央学校部和北京大学公共政策研究所调查，高达52.14%的大学生将“缺乏社会经验”视为困扰大学生就业的主要因素。因此，强化实习是弥补大学生社会经验不足、促进大学生就业的有力措施。大学生实习现状不容乐观大学生乐意实习但实习效果不佳。据对5296名大学生的调查显示，28.4%的大学生会到意向单位实习，33%的大学生会选择兼职打工，近94%的大学生认为实习对未来的就业非常重要或比较重要。但是，据新浪网、智联招聘网对3080名实习大学生的调查，约51%的大学生对实习效果不大满意。大部分用人单位对大学生实习缺乏认同感。据中央电视台东方时空节目组对106家用人单位的调查，愿意接受大学生实习的占48%，不太愿意的占52%。用人单位不愿意接收实习生的主要原因有：担心影响正常工作的占49%；担心泄漏商业机密的占39%；担心增加额外负担的占34%；有可能为他人做了嫁衣，不值得的占27%；其它原因占23%；担心万一出了事负不起责任的占20%；担心实习生不好管理的占19%。可以说，用人单位对大学生实习的各种担心和不正确的认识，主要是

缺乏科学的、确保双方共赢的实习制度造成的。用人单位接纳大学生实习的积极性不高，大学生实习效果不太理想，应该通过完善并规范“大学生实习制度”加以解决。实习制度不同于传统的实习活动 当前的“大学生实习制度”不同于沿袭已久的教学实习和学校组织的各种社团活动。它主要是指用人单位有计划、有目的地安置即将毕业的学生，以及那些不具备专业背景或行业经验，但有工作愿望和热情的大学毕业生，给他们提供“实习工作”、“尝试工作”的机会。它不是个体随机行为，不是学校和企业之间一种简单的“对口实习”任务，而是涉及政府、学校、用人单位、大学生，乃至家庭的一种规范、系统的常规化制度行为。国外用人单位普遍实行的“实习生制度”，是一种对用人单位和实习生都有益的人力资源制度安排。对接受实习生的单位而言，是发展储备人力资源的措施，可以让其低成本、大范围的选择人才，培养和发现真正符合用人单位要求的人才，亦可以作为用人单位的公关手段，让更多的社会成员（如实习生）了解用人单位的文化和理念，从而增强社会对该组织的认同感并赢得声誉。对大学生而言，“大学生实习制度”可以使每一个大学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源的优化配置。完善“大学生实习制度”的政策路径 确保大学生实习的有效实施，关键在于完善并规范“大学生实习制度”。该制度的推行，既需要相关政策的保障，也需要“大学生实习制度”有管理技术的支撑。政策和相关管理技术的完善主要涉及学校、用人单位、大学生及

政府等行为主体。而制定、完善保障大学生实习的相关政策主要是为了改变各行为主体的观念，强化用人单位接受大学生实习的动机。通过政策引导，使接纳大学生实习成为每个用人单位必须承担的社会责任和义务。首先，应深化教育体制改革，明确实习是特定专业教学的有益延续。而学科知识与社会实践教育是相辅相成的。学校应从大学生入学开始就为大学生提供实习机会或鼓励大学生自己寻找实习机会，如美国的大学就鼓励学生在接受基础学科知识教育的前提下“走出图书馆”。大学教育要逐渐与社会发展、市场需要接轨，如聘任校外教授、各行业专家参与教改及相关的教学工作。其次，政府应出台相应政策，明确大学生实习制度的必要性、可行性和常规化。如在政府出台的《就业促进条例》中应强化大学生实习制度建设的必要性；通过税收减免政策，鼓励企业接纳大学生实习，并使之成为一种常规行为；强化知识产权保护制度和建立泄密责任追查制度，避免大学生实习短期行为可能给企业带来的风险；逐渐制订并完善大学生实习期间人身及相关权益保护制度，保护大学生在实习过程中的合法权益；补充完善《劳动法》，规范大学生实习过程中有可能出现的相关劳动纠纷的问题。第三，完善“大学生实习制度”管理技术的支撑体系。该体系主要是为了解决“怎么做”的问题，确保大学生实习达到预期的良好效果。如广泛提倡高校开设“职业指导”专业课程，并设立职业指导中心，配置专职的职业指导专家，为大学生提供必要的职业发展指导。主要包括：根据人岗（职）匹配的可能性分析，科学评价大学生的职业潜能，帮助大学生选择合适的职业发展方向，为大学生提供心理辅导及相关的政策咨询，等等。

逐渐建立校内实习人才市场，筛选实习单位信息，并根据实习单位的性质及业务特点予以分类，以选调合适的实习学生，确保大学生和用人单位的实习需求信息对称。学校应成立专门的实习管理机构，在学校、大学生和用人单位之间签订三方实习协议书，指派专（兼）职老师跟踪管理大学生实习活动，实习结束后合理评价大学生实习活动效果及对学生就业的可能影响。此外，用人单位应针对实习大学生，制定一套完善、规范的实习生制度。用人单位应强化战略性人力资源管理，根据组织的发展战略持续地、有计划地进行人才储备。定期向社会发布实习岗位信息。对初入职的实习生给予针对性培训。如许多跨国公司，就由人力资源部或相关部门的经理为实习生讲解一个职业人士应具备的基本素质，如商务礼仪、各种注意事项等。这些工作便于大学生迅速了解和适应企业特有的行为模式，融入到企业文化中。用人单位还应该制定明确的实习生报酬待遇和工作纪律规定。再者，应努力健全人才市场制度建设，规范人才市场中介服务秩序。人才市场应通过制度建设，提高信用水平，探索大学生实习中介服务，为大学生提供切实可行的实习机会。诚然，大学生实习不应以取得报酬为前提条件，实习的目的主要是为了检验所学知识，为将来的工作积累经验。实习作为一种正式的职业探索，不是找工作，旨在积累经验，强化技能，大学生应端正态度，力戒“形式主义”。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