

基于职业高原理论视角下的西安高新区应用型外语人才流动状况及对策

The Flow of Foreign Language Talents on the Perspective of Occupation Plateau Theory in High Technology Industry Development Region of Xi'an

侯吉歌 Hou Jige

(陕西国际商贸学院, 咸阳 712046)

(Shaaxi College of International Trade & Commerce, Xianyang 712046, China)

摘要: 本文从职业高原理论和分析应用型外语人才的重要性出发,综合结构高原、内容高原和生活高原这三个主要维度,立足于对西安高新区应用型外语人才的流动状况问卷调查为基础,通过数据处理和研究,并结合西安高新区的经济和地域现实,总结出该地区应用型外语人才流动的状况的一般性规律。最后,针对正确引导适度流动提出了合理化建议。

Abstract: Foreign language talents play an important role in the economic development of High Technology Industry Development Region of Xi'an. The study of rules of talent flow may guide the direction of the rational mobility. The article deals with the issues on the analysis of data taken from the questionnaire, on the basis of the occupation plateau theory, taking the local economic situation into consideration, and finally puts forth some rational proposals.

关键词: 西安高新区;应用型外语人才;流动规律

Key words: High Technology Industry Development Region of Xi'an; application-oriented talents; rules of mobility

中图分类号:G623.3

文献标识码:A

文章编号:1006-4311(2012)04-0221-02

1 理论依据及研究价值

1.1 职业高原理论 职业高原概念最早是由 Ference (1977)提出的。他认为“职业高原是指在个体职业生涯的某个阶段,个体获得进一步晋升的可能性很小”。Veiga (1981)对此作出了补充,从流动的角度将职业高原定义为,由于长期处于某一职位,从而使个体未来的职业流动(包括横向和纵向)流动的可能性很小。Feldman 和 Weitz (1988)则认为,个体工作上接受进一步增加责任与挑战的可能性很小。

西方研究者主要从晋升、流动以及责任三个角度对职业高原进行定义。因此,本文对职业高原的定义式员工在职业生涯中的一种停滞,即个体在职业生涯的高峰点,职业发展“向上运动”中工作由于一些因素(如工作内容、责任、挑战、压力、家庭等)相对停滞或终止。

1.2 人才流动规律 国外学者认为雇员流动是社会化大生产的必然产物,是适应产业结构变化的需要而合理配置人力资源的结果。适度的人才流动能优化产业结构,因此是必要和重要的。

卡兹(Katz)通过对组织寿命的研究发现,适度的人才流动有利于组织内部信息沟通,有利于使组织保持活力。同时指出人员流动的速度不宜过快,一般间隔应大于2年。对于人的一生来说,总的流动次数应控制在7—8次。过多反而会降低工作效率。库克(Kuck)从如何发挥人的主观能动性的角度论证了人才流动的必要性,通过实验发现,人的创造力不是持续增长的,人才在某一领域或某一工作中的创造力会在一个较低水平上停滞不前。因此,他认为适度的流动有利于激发人的主动性和创造力。

1.3 研究价值 西安市高新技术产业开发区1991年3月被国务院首批批准为国家级高新区。14年来,西安高新区主要经济指标增长迅猛,以努力建设世界一流科技园区为发展目标。高标准开放创新型经济的定位为应用型外语人才的发展提供了契机。而该类人才的流动规律的研究,对西安市高新区的经济快速而健康发展有着积极而深远的意义。

2 测量分析

本次调查采用匿名问卷的形式,总数200份,涵盖西安市高新区的教育、私营、外资企业、事业单位等其他性质的单位,针对应用型外语人才(即从事与外语相关工作),计算结果采用百分数的形式进行分析。

2.1 影响外语人才流动的因素 影响外语人才流动的因素是多方面的。本次调查项目共有十三项。为了避免在回答问题时的任何

偏见,项目的测量表采用两极量表。并根据被调查者在问卷调查中的填写习惯,对问卷测量方法使用5点的两极语义量表,这样更有利于问卷填写者更好的完成问卷的填写工作,也使得调查结果更客观,如量表1所示。

表1 应用型外语人才流动影响因素测量项目测量量表

	完全符合	比较符合	一般	不太符合	完全不符合
单位前景不乐观					
缺少晋升机会					
绩效考核不合理					
无法适应企业文化(如工作氛围、工作方式等)					
培训、深造机会有限					
个人才能得不到充分发挥					
自我提升的需要(如提高学历、技能等)					
与同事相处不融洽					
工作压力大					
对待遇不满意(工资、福利、社保等)					
家庭经济负担重					
组建家庭的需要(如男朋友、女朋友或配偶的工作在异地)					
照顾家庭的需要(如照顾老人、孩子)					

(完全符合=5分,比较符合=4分,一般=3分,不太符合=2分,完全不符合=1)

2.2 调查结果 调查发现应用型外语人才流动的第一位原因是缺少晋升机会(3.94分),占第二位的原因是对待遇不满意(3.84分),占第三位的原因是个个人才能得不到充分发挥(3.77分),占第四位、第五位的原因分别是自我提升的需要(3.76分)和培训机会有限(3.56分),组建家庭(3.32分)和照顾家庭(3.25分)分别位居第六、七位。占第八位的原因是单位前景不乐观(3.10分)。其它的因素影响不是很大(绩效不合理2.96分;工作压力大2.80分;家庭负担重2.79分;无法适应企业文化2.63分;与同事相处不融洽2.25分)。

2.3 数据分析 问卷调查显示,54.5%的应用型外语人才曾有过流动经历。年龄在20—29岁之间的人才流动率较高,约占60.2%;年龄在30—39岁之间的人才中有流动经历的占50%;年龄在40—49岁之间的人才中有流动经历的占37.5%。①专科学历的外语人才流动率过高。在这次调查中,具有博士研究生、硕士研究生、本科、专科学历的各类应用型外语人才中,有流动经历的分别占25%、57.1%、51.2%、63.4%。事业单位人才流动率最低,私营企业人才流动率最高。事业单位各类外语人才中,有流动经历的占34.1%;私营企业各类人才中,有流动经历的占70.6%;国有企业各类人才中,有流动经历的占48.3%;外资或合资企业各类人才中,有流动经历的占65.9%。②有流动意向的应用型外语人才所占比率过高。在目前处于工作状态的外语人才中,有流动意向的占被调查者的63.2%。年龄在20—29岁之间的外语人才流动意向最强,约占70.8%;年龄在30—39

基金项目:西安市“西安市高新区外语人才的流动规律及应对”立项项目(11GS20)。

作者简介:侯吉歌(1979—),女,陕西咸阳人,讲师,在读硕士研究生,研究方向为英美文学及教学。

独立学院稳定师资队伍建设浅议

The Discussion on Construction of Teaching Team' Stability in the Independent College

李丹花^{①②} Li Danhua; 王栓萌^② Wang Shuanmeng

(^①陕西师范大学 西安 710062 ;^②西安财经学院行知学院 西安 710038)

(^①Shaanxi Normal University Xi'an 710062 ,China ;^②Xi'an University of Finance and Economics Xingzhi College Xi'an 710038 ,China)

摘要: 独立学院经过几年的发展,学校硬件已经有了大幅度改善,但软件建设很多方面还有待加强,而师资队伍稳定性建设尤为明显。本文从独立学院师资队伍稳定性建设的重要作用出发,着重分析了影响师资队伍稳定的一些挑战性因素,从而为独立学院稳定性建设提出些许有益思路。

Abstract: With the recent development of the independent college, the hardware facilities have been greatly improved, but the construction of software facilities still have a long way to go, especially the stability of teaching team. Starting on analysing the importance of construction of teaching team' stability in the independent college, this paper emphasizes the analysis on the challenging factors to the stability of teaching team. Whereby, the author proposes some beneficial thoughts on the construction of teaching team' stability in the independent college.

关键词: 师资队伍 稳定性 独立学院

Key words: teaching team stability independent college

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1006-4311(2012)04-0222-02

0 引言

稳定的师资队伍是高等学校生存与发展之本,这是由高等学校使命所决定的,也是在世界范围内被高等学校的发展历史和现实经验所证明了的。对于独立学院这一我国高等学校大家庭的新成员来讲,拥有一支稳定的师资队伍更是至关重要。近年来在独立学院的办学实践过程中,由于对教师队伍认识上的不足及某些客观

因素,致使师资人员流动性很大,直接影响了师资队伍的稳定,成为独立学院发展的又一瓶颈。

1 建设稳定的师资队伍是独立学院进一步发展的保障

1.1 师资队伍的稳定是国家诸多政策所要求的 独立学院作为我国高等教育办学体制的一大创新,是响应国家政策而建立的,所以独立学院的发展就必须在遵守教育发展规律的基础上,接受国家相关政策指导。《中国教育和发展纲要》明确指出:“建设一支具有良好政治素质、结构合理、相对稳定的教师队伍是教育发展的根本大计”。《独立学院设置与管理办法》以及独立学院评估指标中也都对师资队伍稳定性建设提出了些许要求。这些政策为独立学院的发展指明方向的同时,也表明国家对高校稳定、和谐发展的高度关注。

作者简介:李丹花(1981-),女,陕西商南人,陕西师范大学政治经济学院硕士研究生在读,西安财经学院行知学院团委书记;王栓萌(1981-),男,陕西兴平人,讲师,西安财经学院行知学院学生处综合管理科科长,硕士。

岁之间的外语人才中有流动意向的占 52%,年龄在 40-49 岁之间的人才中有流动意向的占 56.3%。具有硕士研究生学历的外语人才流动意向最强。在这次调查中,具有博士研究生、硕士研究生、本科、专科学历的各类应用型外语人才中,有流动意向的分别占 66.7%,81.9%,50%,79.1%。私营企业和外资企业各类应用型外语人才中,有流动意向的所占比率较高。事业单位各类人才中,有流动意向的占 43.1%。私营企业各类人才中,有流动意向的占 78.8%;外资或合资企业各类人才中,有流动意向的占 78.5%;国有企业各类人才中,有流动意向的占 58.6%。③流动倾向。调查显示,有流动意向的人才占 63.2%,30.2%的人才将外资或合资企业作为期望流入单位首选,28.1%的人才将事业单位列为期望流入单位首选,19.8%的人将国有企业列为流动首选,18.8%的人希望就职于其它类型的企业,只有 3.1%的人希望进入到私营企工作。愿意就职于西安高新区的人才占 67.3%,愿意就职于西安其它区的占 21.5%,愿意就职于西安以外地区的人占 11.2%。

3 应对措施

3.1 个人 ①树立积极正向的自我意识,加强自我心理调节能力。在发展迅速的西安高新区,来自工作和竞争的压力是不可避免的。保持积极乐观的心态,和探索开放的态度非常重要。如果工作中遇到了困难思想上有了顾虑,要尽可能短时间内寻求解决问题的方法,克服消极情绪。②了解自身优势、劣势,规划具体可行的目标。立足自身的实际能力,对职业生涯进行合理的规划管理,树立切实可行的目标。对自身能力和潜力做出合理化的评估,从而做出较好的人生选择。③提升个人能力。外语人才在经历成长、探索、建立、维持、衰退这个工作的过程后,应在工作中利用各种机会提高自我职业素质,挖掘自身潜能,不断接受新的挑战。争取更多主动性,获得更好地发展机遇。④化解中年危机。随着中年危机的到来,家庭和事业之间的矛盾日益突出,尤其对女性来说,如何合理安排生活、照顾家人,既要工作又要兼顾家庭确实是很现实的问题。可以采用灵活方式如家政服务缓解这个矛盾。

3.2 单位 ①建立公平合理的晋升和奖惩制度。公平合理的晋

升和奖惩制度是防止职业高原的一个关键因素。它可以让员工对本单位更有信心,引导员工向提高工作技能的良好方向转变,从而提高个人积极性和工作热情。②完善再教育体系。深造或培训等再教育的形式不但能提高员工的学历,完善自身知识结构,扩大视野,更能提高其思维 and 创新能力。对于外语人才来说,知识的更新是非常必要的,所以单位应给员工提供针对岗位需要的培训,内容可根据实际需要而灵活掌握。从而提高工作的质量和效率,和员工对本单位的凝聚力。③工作丰富化。组织可以在一定的时间周期内,适当尝试轮换岗位,使员工能胜任更多的职业要求,同时也使他们发掘出工作的乐趣,避免单调乏味而产生倦怠情绪。④加强单位和个人之间的沟通。通过工会代表座谈或其他形式和渠道,实现组织和个人之间的交流。个人可以把工作感受和困难倾诉出来,使压力得到释放,组织可以了解员工的思想和情绪。双方互相理解,从而提高了团队凝聚力,淡化职业高原的不良影响。

3.3 社会 ①提高社会公平。社会上对于不同性质的工作认可度不同也是导致职业高原的一个重要因素。比如作为国家事业单位比私营单位的工作人员享有的社会优越感更强。因此建立公正公平的社会秩序是消除职业高原的一个重要途径。②缩小收入差距。根据调查在西安高新区,职位和单位性质的不同导致员工工资收入的相差甚远,所以如何提高中低收入者的工资,使他们更有经济上的安全感,也是建立和谐社会的一个重要组成部分。

4 结语

如何正确化解职业高原的负面影响,实现应用型外语人才的合理流动,对个人、单位和西安高新区的经济稳定、和谐发展都有着非常重要的意义。需要个人、单位和社会三者之间的互相努力才能实现。

参考文献:

- [1]景冰峰.组织如何解决员工的职业高原问题[J].现代商业,2007(8).
- [2]李秀萍.职业生涯中期的危机与转机——浅谈自我意识与职业高原的关系[J].长三角,2008,3(6).
- [3]陈鸿飞,凌文铨.“职业高原”应对策略[J].中国人才(上半月),2005(5).