黑龙江林业高校学生服务林区发展问题研究

许佳, 李洪山 (东北林业大学, 黑龙江哈尔滨 150040)

摘要 针对中国林区人力资源相对匮乏的现状, 从政府、社会、用人单位以及林业高校与毕业生自身多个层面进行分析, 加快思想观念转变、大力完善科学制度、加强政策落实工作, 为林区经济建设打好人才基础, 以期使林业高校毕业生更好地为林区建设服务。

关键词 林业高校; 林区人才; 人才培养

中图分类号 S-01; G521 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2015)24-357-03

Research on Heilongjiang Forestry College Students Provided Service to the Development of the Forest District

XU Jia, LI Hong-shan (Northeast Forestry University, Harbin, Heilongjiang 150040)

Abstract Human resources of forest in China are relatively scarce. In order to make forestry college graduates better service for forest construction, we must start from multi angle of the government, society, employers and forestry universities and graduates to speed up the transformation of concept, improve the scientific system, strengthen the policy implementation, which could lay a good foundation of talent for forest economic construction.

Key words Forestry colleges and universities; The talent of the forest; Cultivation of talents

林业产业作为中国国民经济的基础产业, 在国民经济生活中占有重要地位, 林业产业发展已初具规模, 林区人才工作也迈上了新的台阶。但也暴露出了一些问题, 如林业人才资源开发与林业产业快速发展的形势相对滞后、专业人才相对匮乏导致专业问题得不到合理有效地解决、高层次技术管理人才数量有限不能满足现代管理模式的需要等。由此看来, 林业人才的供需矛盾是阻碍当前林区发展亟待解决的问题, 加强林业人才队伍建设刻不容缓。广泛倡导和鼓励林业高校毕业生回流到基层林区就业, 引导其发挥专业对口优势, 对中国的林区发展和人才队伍建设都具有非常深远的意义。

1 林业高校学生涉林领域就业现状

林业高校的办学宗旨不仅在于为林业科技进步提供智力支持, 同时也为推进林业产业科技进步培养大批专业的科技人才。林业高校毕业生的就业去向是时下热议的焦点问题, 《2013年中国高校各专业就业状况调查报告》显示: 林业工程类就业面相对较广, 工作对口度一般, 起薪平均在3369元/月、在92个专业中排在第31位, 五年后平均收入在5993元/月、该收入超过了78%的专业, 就业率达到81.64%、在所有专业中排名75。近年来, 林业高校毕业生在国家党政机关、事业单位、国有大中型企业、外资企业、世界500强企业就业的人数逐年上升, 但其中工作与专业对口的人数却在逐年下降, 回流到林区工作的优秀人才更是少之又少。以东北林业大学为例, 截至2013年9月1日, 学校共有2013届本科毕业生4734人, 与2012届本科毕业生总数4575人相比增加159人。2013届本科毕业生平均就业率为72.50%, 与去年同期相比下降了1.34%。其中林业相关专业中, 林学专业、森林资源保护与游憩专业就业匹配度最低, 分别为36.84%、30.00%(表1)。

表1 东北林业大学2013届本科专业毕业生就业匹配度情况

专业	毕业生	就业	就业匹	就业率	匹配度
	总数	人数	配人数		
	人	人	人	%	%
农林经济管理	85	43	33	50.59	76.74
森林工程	108	60	42	55.56	70.00
木材科学与工程	84	35	19	41.67	54.29
林学	85	19	7	22.35	36.84
森林资源保护与游憩	24	10	3	41.67	30.00

高校人才培养与社会实际需要不匹配的矛盾日益突出, 如何解决国有林区专业人才缺乏的困境, 促进林业高校学生服务林区建设, 已成为黑龙江省林业高校和国有林区社会管理工作的重要议题。

2 林业高校学生涉林领域就业的障碍因素分析

2.1 地理条件和陈旧观念限制阻碍人才流动 一方面, 由于林区地理位置偏远, 物资供应条件相对较差, 艰苦枯燥的工作生活环境不利于形成人才流动的目标指向。高等院校毕业生大多趋向东部沿海城市流动, 特别是林业高校的毕业生也大多不情愿到林区创业。另一方面, 林业落后的生产手段和低廉的劳动回报, 使得林业及其相关工作者的社会地位一直不高, 重工轻林的思想观念和社会心理影响因素都阻碍着林区吸收高等专业人才, 不利于人才的流动。

2.2 专业设置和自身需求与市场需求不匹配 大多林业高校由于历史的原因, 计划经济体制时代下人才培养模式的弊端仍旧明显, 培养目标导向混乱、课程结构失衡、实践课程不足、课程内容陈旧, 从而导致林业高校学生适应能力不高, 使得林业高校的毕业生无法快速满足企业用人需求, 同时制约了高等农林教育的可持续发展, 削弱了高等农林人才的市场竞争力^[1]。

2.3 林业企业人才队伍建设不完善

2.3.1 林业人才流动性大。人才流动严重影响了人才队伍布局的合理性, 而且人才队伍结构也表现出了矛盾性, 具体表现为掌握林业专业知识和创新能力的复合型人才短缺, 高

基金项目 黑龙江省教育科学“十二五”规划2012年度课题 (GBD1212013)。

作者简介 许佳(1989-), 女, 黑龙江哈尔滨人, 硕士研究生, 从事行政管理研究。

收稿日期 2015-06-03

端科技人才、高技能实用人才严重不足。

2.3.2 林业培训能力与林业事业发展需求不匹配。培训中相关知识更新不及时、目标导向混乱、不能在实践中得到有效运用,继而影响林业人才队伍建设和产业结构调整。

2.3.3 人才供给渠道不畅。林业就业领域受地理因素、社会心理因素等的影响也很难吸引愿意投身林业事业的专门性人才,另外,农林高校学生自身专业知识素养也与工作实践中需要的能力不相匹配,导致无法实现有效对接。

3 完善林业高校学生服务林区发展的基本思路

3.1 指导思想 优化高校人才培养需要坚持的指导思想是:在科学的人才培养理念指引下,以科学发展观为指导,以促进林业高校学生的全面发展为基本价值追求,通过深化教育教学改革、完善林业学科专业课程,激发高校人才培养的潜力和动力,特别是通过创新应用型、复合型、技能型人才的培养机制,大力突破林业高校与涉林领域人才对接这一薄弱环节。

3.2 高校人才培养优化原则 国有林区的发展依赖于人才队伍建设,从源头而言,人才的培养方式主要依托于高等林业教育。以高校人才培养理论为前提,结合当代林业高校毕业生就业环境,根据国有林区战略环境的革新,概括性地总结出林业院校人才培养优化原则:

3.2.1 导向性原则。在林业新定位的形势下和可持续发展战略思想的指导下,林业高校的根本任务应该从提供相关林业知识转变到为林区培养可以对接的林业人才,在传授给学生专业林业知识和培养实践能力的同时,从就业思想观念和人才输送渠道上引导学生服务涉林领域。

3.2.2 重要性原则。在林业高校培养模式优化的所有项目中进行筛选,选择出最具代表性、最能直接影响高校培养目标项目的原则,必须遵循全面性与重要性相结合的原则。强调培养模式优化应尽可能的全面,因为它有助于从不同方面和不同角度作用于高校人才培养。然而,优化指标体系过于全面也会导致高校人才培养目标不明确、无法突出核心的问题,以重要性原则为指导的模式优化必须是综合、精简和高效的。因此,培养模式优化体系应将全面性与重要性相结合,突出培养模式优化重点。

3.2.3 可行性原则。林业高校人才培养模式优化所选择的指标应概念清晰、涵义明确、易于理解和掌握,考核评价指标要比较全面地反映林业高校毕业生就业状况,考虑生态环境和经济社会诸方面及其协调性,同时又要少而精,且数据要便于搜集整理,在合理成本的基础上实行评价,计算方法要简单易行、便于操作,不要给教育系统造成负担。

3.3 林业人才培养模式选择

3.3.1 “通才教育”培养模式。林业“通才”不等同于全才,而更偏向综合性人才,具有学识广博、适应性强的特点,从人才学、教育学的角度则称横向型人才。该类人才素质正好迎合了林业发展所需,但因通才教育基础性、广博性较强,使该模式培养出来的学生不能快速地适应就业岗位需求,因此通才教育的不足之处依旧明显。

3.3.2 “订单人才”培养模式。涉林领域是林业高校学生就业的主要目标流向,如林区和相关林产品加工产业等。当前林区的信息化程度普遍较低、林业科技拔尖人才和创新人才相对匮乏,跟不上林区发展的步伐,这一问题的有效解决方式就是实行“订单式”人才培养模式。然而专才教育培养出来的学生虽然能够在所学习的范围内有效地工作,但缺乏灵活地调整职业前途和继续发展的潜力、个性的发展往往也不太和谐和全面,因此“订单人才”培养模式也有其弊端。

3.3.3 “三位一体”培养模式。“三位一体”培养模式的基本内涵是知识、能力和素质三者共同融于人才培养模式之中,是通识能力、专业基础能力和专业发展能力的有机统一。这三者的关系是辩证统一的:知识为能力的发展提供基础,而能力的发展影响着知识掌握的速度和质量,良好的素质又可以引导正确知识的获取和有利能力的发挥^[2]。

在林业新定位形势下,黑龙江林业高校既要培养林业“通才”,注重优化林业专业课程体系,推进林业教育课程改革,同时,也要注意素质教育和能力的培养,特别是创新能力的培养。社会既需要通才,也需要专才,因此只有“三位一体”才是最佳的林业人才培养模式。

4 黑龙江林业高校学生服务林区发展的对策

4.1 林业高校学生层面对策 一方面要重视学生自身素质的提高。林业高校学生作为林区人才队伍的重要补给,应该努力提高自身素质以适应林区发展的需要。另一方面要重视学生基本能力的培养。所需的基本能力既包括组织管理能力,又包括创新能力,两者相结合才能真正为林区人才建设提供高质量保障。这是因为组织管理能力是将各种力量合理地组织与有效地协调起来的能力,而创新能力是基于本职工作之上的创新思维和创造力,是打破陈旧常规的能力。这些都是优秀的林区人才所应该具备的^[3]。

4.2 高等林业院校层面对策

4.2.1 加深高校对林业人才培养重要性的认识。近年来,中国林业产业发展迅速,然而任何产业的发展都离不开人才要素,因此将涉林领域今后的工作重心转移到完善林业人才队伍建设上来,也是抓住和用好重要战略机遇期的迫切需要。正因如此,通过林业院校人才培养的方式来实现林区人才补给是最有效的手段之一。然而,一些林业高校对专业的重要性认识不足,主攻科研方向,并没有从学生到涉林领域就业的角度思考专业存在的意义,该培养方式下的学生无法快速适应林业企业的要求,毕业生则是通过企业再培训获得相关知识与实际操作能力,这就加大了用工成本、延长了企业内部生产周期,需要林业院校从思想观念上加强对林业人才培养的认识,确实理解相关文件精神并尽快落实相关要求。

4.2.2 注重优化林业专业课程体系。目前仍有一些学校林业学科的设置停留在名义的层面上,课程结构不合理、专业方向不明确。因此,结合中国林业发展战略重点,林学专业的核心课程设置应有森林保护、农林经济管理、森林资源保护与游憩、森林资源管理与资产评估、林木种苗生产技术、林业行政执法等。

此外,林业高校应开设相关职业生涯规划工作室,指导毕业生理性择业。高校毕业生就业指导中心应在对毕业生进行能力、兴趣、价值观、性格探索的基础上,分析职场可能遇到的情况、制定个性化的职业发展计划,使之明确今后学习、工作的方向。通过提供个体及团队咨询、举办专题讲座、开展职业生涯规划大赛等手段,增强学生职业生涯规划及就业意识,帮助学生科学认知自我,合理规划人生,理性选择职业,提高就业软实力。

4.2.3 加强林业高校与林业企业的协同合作。人才培养要兼顾理论知识和实践经验的统一,理论知识是开展工作的基础支撑,实践是理论知识的运用与升华。校企合作的模式使得学校根据市场导向,更加注重学生实践能力,针对企业实际需要培养相关人才,更加平缓地推动从林业高校学生到企业从业人员的角色转变。同时,校企合作也是一种“双赢”模式。一方面,校企合作使得学校与企业之间的信息、资源充分共享,实现了优势互补,降低了企业的运行成本。校企合作的方式也可为企业直接输送更多优秀人才。另一方面,校企合作也推动了高校的课程改革,使教师能够充分了解林业企业所需的人才类型,在教学过程中真正做到因地制宜地培养人才,同时也给学生提供了实践的平台,锻炼了学生的动手能力和应变能力等。

林业高校和林业企业的协同合作具体模式可以为举办校企合作论坛,其作为拓宽并加深校企之间合作的有效渠道,可以加速实现校企的有效对接,互相整合各自资源,还可以共建校外实习基地,林业高校毕业生在走出校门之前,就能够实际接触到涉林领域企业工作范畴,了解相关工作流程,可在就业时选择与自己更加匹配的就业方向。

4.3 社会层面对策 近年来,高校毕业生就业形式严峻,就业问题得到了越来越多的关注,国家为缓解就业压力也出台了一系列政策措施,对促进高校毕业生就业发挥了积极作

用。但从目前情况看,有的政策落实起来存在困难,政策效应也未充分发挥,针对当前现状与问题,应加强政府宏观调控和政策引导,具体提出以下对策:

4.3.1 全面落实高校毕业生就业政策。一定要确保各项政策落实到位并对现行政策进行梳理,结合实际,进一步细化和完善,切实降低门槛、简化程序、加大投入,提高保障水平,确保各项政策措施落到实处。

4.3.2 拓宽林业高校毕业生就业渠道,结合林区经济发展提供更多相应岗位。围绕林区产业发展,结合林区经济和人才建设,完善配套保障措施,适当因事设职从而增加岗位机会,加强引导和鼓励林业高校毕业生回流到林区就业。

4.3.3 大力推动高校毕业生就业岗位信息服务。要经常积极开展林业企业供需见面会,为高校毕业生和林业企业搭建信息桥梁,实现用人需求信息的互通。针对不同特点的岗位信息,积极组织开展分区域、分行业、分层次的专场招聘活动,如“高校毕业生服务月”、“民营企业招聘周”等专项活动。

同时,也要加快林区系统人才观念转变和用人模式改革。黑龙江省森工总局党委书记高金芳曾在全省森工工作会议上的讲话中指出:“要切实加强人才队伍建设,人才是林区经济社会发展的重要支撑。要坚持党管人才原则,建立健全人才工作领导体制和机制。把优秀人才聚集到森工的各项事业中来,开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。”

参考文献

- [1] 娜日斯,温宁,陈世体.农林高校人才培养模式的改革与文化素质教育[J].内蒙古农业大学学报:社会科学版,2006(1):91-93.
- [2] 杨素华.林业新定位下的林业高校就业问题研究[D].哈尔滨:东北林业大学,2007.
- [3] 王蕾.高等农林教育服务社会主义新农村建设路径探析[J].价值工程,2012(7):310.

(上接第 356 页)

- [4] 吕超,许如根,郭宝健,等.作物育种学教学研究[J].安徽农业科学,2014,42(36):13147-13148.
- [5] 刘润进,李长友,李敏.大学生自主探究学习能力的培养及其评价体系的构建[J].高等农业教育,2015(1):61-65.

- [6] 余远富,陈景春.高校课程网络化建设评价研究与实践[J].高等农业教育,2015(1):56-60.
- [7] 罗兴录.新时期农学专业建设发展面临的问题与对策[J].高教论坛,2006(5):48-50.