

校企合作模式下酒店管理专业人才流失问题研究

郭逸凡 李俊

吉林外国语大学

DOI:10.12238/mef.v4i8.3974

[摘要] 我国市场经济的快速发展,为酒店经营管理的改革创新带来了重大机遇。越来越多的酒店为了吸收优秀人才、减少人力资源成本,采取与高校合作的模式。在这样的背景下,酒店行业的人才却在逐年减少,这与我国酒店业蓬勃发展的趋势相互矛盾。本文首先介绍了校企合作的概念以及相关理论,然后分析了当前酒店管理专业在校企合作人才培养模式上出现的问题,并针对人才流失现象提出了相应的对策。

[关键词] 校企合作; 酒店管理行业; 人才流失

中图分类号: F719

文献标识码: A

Research on the Loss of Professional Hotel Management Talents in the Mode of School-enterprise Cooperation

GUO Yifan, LI Jun

Jilin International Studies University

[Abstract] The rapid development of our country's market economy brings major opportunities for the innovation reform of hotel management. More and more hotels adopt cooperation models with colleges in order to absorb outstanding talents and reduce human resources costs. But in such a context, the hotel industry talents are reducing year by year, which is contradictory with the flourishing trends of hotel industries. This article first introduces the concept of school-enterprise cooperation and related theory, then analyzes the current problem of hotel management majors in school-enterprise cooperative model, and proposes corresponding countermeasures for talent loss.

[Key words] school-enterprise cooperation; hotel management industry; talent loss

1 校企合作的内涵及其相关理论

1.1 什么是校企合作

大学和企业用人单位的合作,旨在整合大学和用人单位的资源,结合企业的运行机制和对劳动力的需求以及高校人才培养系统和人才培养目标,通过协调、对话、交流等长期合作形式,实现大学人才培养成果与企业技能需求之间不断联系的目标。校园与企业的资源共享合作是现在社会发展的潮流趋势。

1.2 为什么进行校企合作

随着时代的进步,企业间的竞争愈演愈烈,降低成本已经成为现代企业保持和提高竞争力的重要手段之一。人力

资源成本在企业成本中占有较大比例,为了追求利润的最大化,许多企业都希望能够有效的降低培训成本,即希望高校毕业生在毕业时就能达到岗位要求,而不需要再次对他们进行岗位培训。但是由于现阶段我国高等教育在对学生的理论知识培养方面具有一定的滞后性,以及对学生的综合能力和综合素质的培养方面也存在不足之处,使得这与现代企业对人才的需求存在巨大偏差。为了从根本上解决现在高校毕业生就业难的问题,需要高校与企业之间建立起一种长期和稳固的校企合作关系,高校要及时了解市场变化、企业的运营机制和岗位需求,以就业为导向不断完善和发展高校人才培养方案,培养出更多高素质人

才以迎合企业和社会发展的需要。

1.3 校企合作的形式

1.3.1 “订单”式合作

订单班原型是国际火热的“双元制”。德国双元制是必须通过两个场所培养学生,一个是学校,一个是社会实践场所(可以是企业、公共机构、校外实践基地或者其他形式)。学校培训理论基础,第二课堂培养实操能力,一般学校上基础通识课程和专业基础课程,企业完成专业核心课程授课,并提供实习和就业岗位。

1.3.2 共建校外实习基地

根据专业和实践需要,学校本着“优势互补、互惠互利”的原则,在校外指导具有发展前景和合作意向的公司,这

些基地可以使教师和学生联系社会、了解企业,了解本专业市场需求和未来发展风向,学校也可以利用基地培养学生的专业素质、实践能力和创新精神,并增加专业教师理论联系实践的机会,促进教师专业技能的提高。在此基础上,还可以选拔优秀学员,毕业后直接上岗,满足企业日益增长的就业需求,实现“双赢”的效果。

1.3.3 岗位承包模式

学校转包企业的生产过程,在公司技术人员的支持下开展生产活动,教师在生产过程中更换工作,技术和管理人员与学生轮换工作,降低生产和劳动力成本,通过实际生产,实现学校师生轮换工作。

1.3.4 实训承包模式

实训承包模式,就是把企业的培训课程搬到校园,学校提供场地,酒店企业提供课程和设施,企业员工在这上课学习,同时承担部分的实训课程,比如酒水文化课程和茶艺课程。

1.3.5 校企共训模式

将培训机构引入学校,双方将共同组建一个“集体”培训团队,为公司员工和大学生提供专业培训。这种直接引入公司培训课程和教师培训的模式将有助于高校课程适应企业和技术发展的需要,扩大兼职教师队伍,也有利于企业吸收人才。

1.3.6 培训移植模式

跨国公司员工学校项目移植,公司提供设备和师资培训。他们为公司培训员工,对学生进行“订单式”培训,通过这种合作模式,学校不仅受益于设备和技术,还确保了学生的就业质量。

1.3.7 设备共享模式

酒店和学校共同提供设备,建立生产性培训基地,并为学生提供生产性培训场所。这种合作模式实现了校企资源的互补和交流,双方设备具有教学和生产功能,设备利用率显著提高。

1.4 校企合作的意义

1.4.1 校企合作对于高校的意义

(1) 紧跟科技发展,避免传授知识的滞后性。与时俱进是对高校教育的要

求,大学培养的人才要能够很快适应社会的变化,科技的变迁。对于英语翻译工作来说,现在随着科技的进步,已经出现了可以进行翻译的耳机,佩戴者只要戴上便可以与外国人实现交流。同样,科技的进步也对人提出了新要求,酒店方与高校应该紧跟科技发展,避免知识的滞后。

(2) 了解企业需求,及时调整人才培养方案。我们高校的人才培养方案应该与企业的发展要求相适应,要紧跟时代潮流,学习先进知识,能够把自己学到的理论应用到实践当中,不断了解合作企业和市场的需求,不断调整人才培养方案,实现“学院派”到“应用派”的完美转变。

(3) 建立实训基地和课程,培养学生动手实践能力。学生不应该沉溺于书本理论知识,更应该多做一些和酒店相关的实操课程,比如茶艺课,酒水文化课,学会如何简单调酒,制作马天尼等。酒店方应该配合学校工作,讲解一些实操课程,使学生从理论回归到现实当中,注重结合一线工作实际,培养学生的实践能力。

1.4.2 校企合作对于毕业生的意义

(1) 在校期间认真学习,制定自己的职业发展规划。酒店管理专业的学生一定要明白,市场是有一定空间和要求的,不是在大学念完四年书就可以直接在酒店工作。如果没有优秀的能力,将会很难立足。对于校企合作,学生不仅要认真学习校内课程知识,更要自己去学习关于酒店方面的专业知识与技能,提高自己的综合能力。

(2) 参加校外实习,增加工作经验和就业能力。现在的工作岗位都是优先录用有实习工作经历的人,这对于刚刚大学毕业的学生来说是一个明显的劣势。这就要求大学生在校期间要有一些工作经历或实习机会,如大三期间去学校合作的酒店实习。

1.4.3 校企合作对于企业的意义

(1) 共同培养酒店人才。酒店行业的发展和对人才的急需,就要求酒店和学校必须实现深度合作,学校定期安

排学生到酒店参观和培训,酒店也要派相关人员来学校给讲课,两者共同实现人才的培养。

(2) 资源共享,提高运营效率。学校里面有着大量的人才资源,酒店企业里面需要新鲜血液和新型人才,可以把酒店和学校实现资源共享,学校为酒店企业输入人才,企业为学生提供工作岗位,互利互惠。为解决酒店专业毕业生就业难的问题,在学校和酒店企业之间建立长期稳定的合作伙伴关系是非常必要的。以企业的人才需求为高校人才教育的目标,以就业为导向,不断地完善高校酒店人才培养方案,培育适应社会需要的经济适用人才。

1.4.4 校企合作对于社会的意义

企业与高校进行校企合作并回报社会,这是一项具有重要意义的公益事业,是贯彻科教兴国和人才强国战略、促进和谐社会建设的有益实践和重要举措。从学校角度,希望以校企合作关系为纽带,进一步加强与企业的合作,在校企合作结合上取得突破并实现学校与用人单位的合作“双赢”,提高学校毕业生就业率,促进高校及企业加速生长。

2 当前酒店管理专业在校企合作人才培养模式上的主要问题

2.1 相关法律保障机制不健全

我国的酒店管理专业发展没有国外的健全和成熟,在校企合作方面更是如此,由于没有相关法律法规的支持和保障,校方在与酒店方进行合作时,对于实习学生的保护和责任承担没有明确的规定,容易出现错担责任和权利义务不明确,因此在培养模式上还应健全和完善相关法律保障措施。

2.2 校企合作方面对接不一致

学校是非营利性组织,更是公共团体,要为了学生的长远发展考虑。而酒店作为营利性组织单位,虽然对员工有人才培养方案和管培生计划,但其最终目的是为了谋求利润。两者在互相合作的过程中不免会出现问题。

2.3 师资力量薄弱,不重视学生

在传统教育中,教师更多的是起到讲授理论知识的作用,而在校企合作人

才培训模式中的作用一般,流于形式。如在新冠疫情期间,对于在酒店实习的学生,学校老师并没有给予关心与指导,这对于学生心理上来说会引起较大的落差感。

2.4规范实习基地的建设相对落后,跟不上先进技术

校企合作的过程基本就是酒店方面有需求,然后来找高校洽谈,所以学校在给学生找实习基地方面就很被动。学校缺乏积极主动性,从而难以挑选管理完善、制度健全、具有良好声誉与知名度的酒店进行合作。学生进入酒店工作后,不免发现一些问题。他们对所实习酒店的管理与服务规范提出了质疑,如床单陈旧破损不更换,设施设备损坏不维修,针对客人投诉互相推诿等,因此,规范的实习基地建设和完善有待加强。

3 酒店人才流失的原因

(1)实习期一般给酒店管理专业的同学安排在一线岗位,而且基本上不会让实习生接触到酒店各部门的主要核心岗位,在实习期只接触岗位最基本的工作内容,这给学生心理上造成一定程度落差感。

(2)随着社会经济水平的发展,再加上实习期安排的一些基础工作岗位,使一些学生认为酒店管理的学生去酒店是端盘子的,做门童的,这种思想在大家脑海里根深蒂固,导致酒店管理专业的学生毕业后不愿从事所学专业。

(3)理论和现实的反差,在学校学习的课程大都是丰富、有趣的,穿着正装,打着领结,跳着交际舞,调酒、雕花、烘焙等,但是到了酒店工作之后,工作内容就不一样了。比如在餐饮部,每天有擦不完的餐具,基本上每天就是做重复一样的工作,不仅枯燥乏味,而且还累。

(4)现在随着生活水平的提高,基本上每家每户都达到了小康水平,很多学生在家没有吃过苦,到了酒店实习,有的人每天要站八个小时,还经常被客

人投诉。学生如果不提高自身素质和磨炼自己的意志,很难在酒店这样的环境中长期工作下去。

(5)酒店当中人际关系的不和谐也会导致人才外流,主要表现在上下级关系的差异上,领导能力低下,工作中不懂得授权,不会正确对待下属的意见和建议,严重挫伤了下属员工的工作积极性,对下属员工不公平不尊重,决策变化无常,不负个人责任,与下属员工缺乏良好的沟通会引起下属的不满。除此之外,老板的个性特征、行为方式和领导风格与下属大不相同,很难接受,也会导致人才流失。

4 针对酒店人才流失采取的策略和意见

4.1建立合理的薪资福利待遇

应对酒店的经营和评价进行科学、健全的管理,并根据酒店的需要,明确个人晋升渠道,为员工制定相关的个人发展计划,对表现良好的员工给予更多的福利待遇,实行差别工资制度,以便更好地引进和留住管理人才。同时,要对员工进行实务考核,有效提升管理者的服务属性。

4.2提高员工平等观和归属感

文化是公司的一种活的管理实践,要真正体现企业文化的价值,就必须确保行为规范、规章制度、经营理念、工作作风和价值观得到广泛遵守。制度、物质和精神的企业文化是一个完整的系统,企业文化可以增强员工的归属感和责任感,增强企业的核心凝聚力。尊重员工,抓好入职关键期,新员工入职前三天,最容易“打退堂鼓”。因此,要重视入职流程,有人迎接,有人引导,使其快速产生认同感。老员工是宝,酒店可以为离职员工建立档案,保持联系,在酒店需要的时候如果老员工能够重返岗位,可以节约培训成本。

4.3建立健全考核激励机制,完善培训体系

很多酒店通常都会进行正式的培

训,但培训后没有相关的监督和实施体系,造成培训内容应用不到位,也就很难达到预期的培训效果。如果想留住员工,要在培训的一致性和系统性上取得突破,完善培训体系,激发酒店员工的积极性,建立健全考核激励机制,满足员工的心理需求。酒店必须以职业生涯规划为灵魂,科学评估员工的发展潜力和个性特征,帮助员工尽快适应酒店工作,并尽快确定职业发展。

4.4建立酒店特有的核心理念

酒店为了盈利创收,就一定要打造自己的招牌,也就是核心理念。比如,生意好的饭店里面一定也有自己的特色,可以是特色菜,可以是优质服务,可以是环境。全球咖啡领导者星巴克的优质环境和氛围就是其金字招牌。对待顾客像上帝,对待员工像亲人,企业未来的前景才会走向新高度。

5 结语

综上所述,由于酒店业的蓬勃发展,一些人才跟不上行业发展需求,导致酒店行业人才的流失。这就需要酒店与高校之间建立长期合作关系,发挥校企合作真正的优势,实现专业对口就业。同时酒店企业在发展过程中,一定要更加重视管理专业人才的流失问题,从对员工关怀度和保证员工薪酬等方面出发,吸引和保留优秀的专业人才。

[参考文献]

[1]杜艳红.中职酒店管理专业校企合作人才培养模式探讨[J].管理学家,2020(07):115-116.

[2]夏云.校企合作下酒店管理专业人才培养模式分析[J].现代营销(经营版),2020(09):14-15.

作者简介:

郭逸凡(2000--),男,汉族,山西运城人,吉林外国语大学国际文化旅游学院2018级酒店管理专业本科在读。

李俊(1983--),女,朝鲜族,吉林长春人,副教授,硕士,研究方向:酒店经营管理。