



高职高专院校文秘专业生源危机的化解策略

高 畅

(镇江高等专科学校 人文与法律学院,江苏 镇江 212003)

摘 要:近年来高职高专院校的文秘专业生源人数持续减少,办学规模不断萎缩。其原因在于考生和家长选择专业时考虑的三个要素:就业、名誉、兴趣,文秘专业和其他文科专业相比均处于劣势,从而降低了招生的吸引力。为化解生源危机,文秘专业应加强招生宣传,扩大专业内涵,融入非文秘专业的技能,让学生有“外显”的一技之长,真正成为复合型人才。

关键词:高职;文秘专业;生源危机;化解策略

中图分类号: G647.32

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2016) 04-0040-04

文秘专业是许多专科院校建校时就开办的专业,在长期办学过程中积累了丰富的经验、雄厚的师资,为党政机关、事业单位输送了许多优秀的秘书人才。但随着时代的发展,文秘专科生已经难以进入国家机关事业单位工作,许多高职高专院校及时调整了人才培养目标,将就业方向定位于中小微企业,同时开设了大量的实训课程,努力转变“重理论轻应用”的教学模式,着力培养学生的业务技能。经过几年的教学实践,许多院校的专业建设都得到了在校生的认可和毕业生的认可。然而,这依然没有改变文秘专业普遍呈现的报考人数持续下降、招生规模不断萎缩的颓势。许多学者、教师开展了对化解该专业生源危机问题的研究。笔者通过市场调研、走访兄弟院校等方式,试图提出自己的见解和对策。

一、文秘专业生源危机的原因探析

笔者对本校营销专业的部分学生进行了访谈调查,问题是“同属文科专业,为何没有选择文秘?”答案如下:①文秘工作呆板无趣,没有活力。②专业名声差。③工作太过繁琐。④长辈从事营销专业,受其影响。⑤高中假期从事过营销工作。⑥营销工作锻炼人,具有发展空间。以上答复表明人们选择专业时通

常会考虑三个层面。一是就业(对应答案6),二是名誉(对应答案2),三是兴趣(对应答案1、3)。而文秘专业在三个层面上都存在不利因素,这些缺陷是造成该专业生源危机的根本原因。

(一)考生和家长择业因素之一:就业情况

就业层面主要包括市场需求是否旺盛、薪水高低、发展空间、工作环境。文秘专业在这四个因素上的“表现”可谓喜忧参半。有利的是岗位数量多,市场需求大,不管什么类型、规模的企业,总是需要从事辅助性工作的职员,像办公室主任、前台接待、后勤、打字员、文员的职位都属于广义的文秘范畴。另外,工作环境相对安全、舒适。不利因素在于,毕业生多半只能从基础文员做起,薪水较低,且重复的事务性工作居多,上升空间狭小,年龄过大后想要转型其他工作也较为困难。以上四个因素看起来利弊各半,但实非如此。原因在于“文秘市场需求旺盛”这一结论对于专科生而言名不副实。理由有三点。一是文秘岗位青睐有工作经验者。二是许多企事业单位青睐本科以上学历的毕业生。有学者调研发现“专科学历需求不足文秘类岗位的一半”。^[1]三是文秘岗位对专业的要求较为宽松,秘书专业技能不明显,岗位的可替代性较强。应届毕业生只能从

收稿日期:2016-06-09

作者简介:高畅(1981-),女,江苏镇江人,硕士,镇江高等专科学校人文与法律学院讲师,研究方向:中国文化、职业教育研究。

低级别的文员岗位干起,而许多企业招聘文员时没有明确的专业要求,会计、财务、计算机、审计、档案、英语、新闻、管理、汉语言文学等专业的本、专科毕业生都可以从事文员工作。且与用人单位专业对口的非文秘学生由于对企业业务熟稔,更易成为领导的得力助手,他们挤压了部分文秘专业学生的就业、升职空间。因此,综合学历、专业、工作经验三项考虑,能够接受应届文秘专科毕业生的工作岗位数量并不算丰富。

(二)考生和家长择业因素之二:职业名誉

名誉层面即为职业声望,主要是考生及家长对专业的认知及认可程度。其考虑范畴包括职业的尊卑、优劣、名声三方面。尊卑由社会公众依据传统思想、禁忌判定。我国自古对职业有“三教九流”之分,存在一定的职业歧视现象。优劣指同等薪酬水平下,工作的危险性、安逸度等。名声即职业的美誉度。据笔者一次抽样调查显示,企事业单位招聘秘书时的性别倾向保持传统观念:男性占11%,女性占89%,即文秘仍然被视为“女性职业”。而女秘书或有被妖魔化的扭曲倾向,或有被上司“性骚扰”之虞。这些观点败坏了秘书职业的名誉,直接导致学生和家长对该专业的认可度不高。

(三)考生和家长择业因素之三:个体兴趣

兴趣层面即学生从自身性格、自我定位、社会期许等因素出发,对专业产生的带有情绪色彩的认识倾向。60、70、80后这几代人追求稳定,能够循规蹈矩、专心致志地干一份一眼望到头的工作。90后学生正处在一个多元化的社会,浸淫在创新创业的舆论导向中。他们个性张扬、朝气蓬勃,期望实现自我价值,因而追求丰富多彩的人生经历,更喜欢有无限可能性的工作。而秘书工作严肃严谨、行事一板一眼,且被认为是一个配合领导完成行政及日常事务的辅助性工作岗位,在企业中不掌握核心技术,不处于关键部门,始终居于配角、次要者的地位。这种职业性质与90后年轻人强烈的个性、突出的自我意识以及崇尚创新创业的价值观完全没有契合点。简言之,与时代“气质”不相称。

综上,文秘专业在考生和家长填报志愿时所关注的三个层面均存在着不利之处,且这些劣势是由专业性质和社会认知决定的,因而与各个学校办学条件、办学效果的优劣并无直接关系。换言之,由于考生优先选择技术技能强、薪酬起点高的职业,在此形势下,文秘专业在与其他文科专业、工科专业竞争生源时,还没来得及比拼师资力量、教学成果、实训室、合作企业等软硬条件,就由于专业特性而被考生和家长淘汰出局了。

二、他山之石:高职高专院校在生源危机中的应对之策及其得失

(一)化解生源危机的有效策略:加强招生宣传

面对席卷全国高职高专院校文秘专业的生源危机,各校的教师、学者们立足于本校、本地的实际情况,展开了积极的调研,进行了深入的研究,提出了应对措施。研究者意识到落实坚实细致的招生宣传对提高专业吸引力具有重要作用。客观现实也证实了“酒再好也必须会吆喝”的真理。笔者于2015年11月走访苏州职业大学的文秘专业,参观了该校的实训室、了解其人才培养模式、师资力量和办学成果。平心而论,该校文秘专业的软硬条件可谓非常出色,且地处江苏经济发达地区,坐拥上万家外资企业,市场需求十分可观。然而该校专业负责人表示:虽然学生入学、就业后均不会后悔选择文秘专业学习,但是招生仍然非常困难。可见,如何吸引学生报考文秘专业,是迫在眉睫的大事。有学者指出,需要“加大专业在校内外的宣传力度,利用二课或者协会在校内外开展系列活动”,使人们“知晓文秘专业的存在”。^[2]“专业教师应针对秘书的市场需求、职业发展空间、职业声誉等问题进行解答,尤其可将学校往届文秘专业毕业生的就业情况告知学生和家长。”^[3]还有的研究论文提出了具体的宣传方式——“通过网络、即时通讯工具、学校开放日、招生现场会、招生手册等各种传递信息的途径有效地加以宣传”。^[4]笔者认为这些都是切实可行的方法。

(二)高职高专院校必须谨慎采用“改名”的捷径

有学者认为将文秘专业改换名称是一条吸引考生和家长的捷径。为了消除社会偏见,减弱职业名声不好的劣势,最简单有效的方法就是放弃“文秘”之名,或改为“商务助理”、“人力资源管理”;或在教育部颁布的“高等职业教育专业目录”中,将其改为“行政管理专业”(下设不同培养方向)。有研究实验表明“改变专业名称后总体填报态度显著提高”,尤其是“大幅度提高女生愿意填报的比率”。但是,笔者对改名之法保持谨慎态度。因为所改之名都是招生目录上已经成熟的专业,有明确的人才培养目标、完整的课程体系和教学模式。行其名而招文秘生多少有“挂羊头卖狗肉”之嫌,报考者实际希望学习的是其他专业,因此单纯的改名并不能根本解决“文秘专业不招人待见”的问题。且为了契合修改后的名称,总不能没有一门相关课程。于是,以“人力资源管理”、“行政管理”之名招生的文秘专业,在课程设置时容易形成大量“文秘”课程+少许“人力资源管理”课程、大量“文秘”课程+少许“行政管理”课程这种颠倒式的方案,这看似扩大了专业内涵,实际上却是相当生硬。因为“少许X专业课程”并不足以让学生掌握实用技能。笔者所在学校的文秘专业曾经为了扩大学生的就业渠道,增加了一门会计类课程,结果由于缺少先导课程,没有必要的基础知识,学生学习非常吃力,考试不及格率极高;又由于没有后续课程,只能学一点皮毛,无法

掌握会计的技能。这样的课程设置实在是非常鸡肋。

虽然招生时将文秘专业改头换面并非上佳之策,但却给办学者一个重要的启示:不用改名,但必须扩大专业内涵,使其成为交叉复合型专业,增强学生的就业竞争力。笔者认为可以借鉴职业教育历史上的成功范例——双专科。该类型学制曾经给文秘专业增添了无限的活力,“许多高职高专院校设置文秘双专科后生源出现了成倍增长……为社会培养了大量复合型文秘人才。”可见,专业技能不突出、行业背景不明确的文秘,需要和其他专业或职业结合起来,形成类文秘专业。营销(包括广告设计)、网络编辑、会展、速录、会计等专业均可以包含在更广泛的大文员范畴里,这些专业的技能性较强,可以让学生有“外显”的一技之长,从而增加对考生和家长的吸引力。综上所述,以“文秘(扩展专业)”之名招生,是当前化解文秘毕业生“可替代性强”之劣势的最为有效的方法。

三、扩展文秘专业内涵的四个原则

上文提及有众多方向的专业(职业)可以和文秘相结合,但是“秘书工作与行业的关联程度较高,行业知识与经验是其中的重要一环,择业时,秘书岗位却具有广泛性与随机性”。^[5]所以教学时不可能将多个方向的专业(职业)知识和经验统统教给学生。且高职高专学制只有三年,无法将多个专业的核心课程群纳入教学计划中。假如在两三个专业方向上各选1-2门课程,理想上学生可以从事多种职业,成为复合型人才。但事实上却容易产生这样的教学效果:学生走马观花地学习了一大堆课程,只是流于表面了解,且课程间缺乏必要的联系,无法融会贯通,产生“课程繁多杂乱、粗而不精”,“学了点皮毛,都是蜻蜓点水”的困惑。

因此,扩展方向的专业(职业)数目以一个为佳,笔者认为高职高专院校选择方向必须考虑四个原则。首先,应该立足于区域经济形势。理由如下,一方面,高职高专院校承担着为区域经济建设输送人才的重任,因此必须考虑地方的企业类型和用人需求;另一方面,“校企结合”、“产学研结合”的人才培养模式要求在区域内有一定数量的企事业单位可供实践教学以及实习。以笔者所在的中小城市为例,会展就不适合作为扩展文秘专业内涵的方向,因为受制于地方经济规模,每年的正规会展活动寥寥无几,没有一定质量的教学实践,强行开设该方向,将会导致与产业脱节的培养倾向。

其次,应该整合院校现有的师资力量。假如文秘专业结合X专业设置人才培养方案,那么教学团队应该是文秘专业教师+部分X专业教师,且这两类教师行政上应该隶属同一院系,以便于教学和管理。但由于各校的文秘专业近年来都处在不断萎缩的状

况,难以引进扩展方向的教师,而没有优质的师资又难以保障教学质量,因此,细化文秘专业方向时应该注意选择本校成熟的专业。因为这些专业的教师在教学、科研方面已具有相当的积累,经验丰富、水平较高。选择本校的强项专业与文秘“结合”,可以人尽其才、物尽其用,降低教学成本,提高办学效益。

第三,扩展方向的专业(职业)必须与文秘工作具有类似的“内勤”特点。扩展专业方向不能选择外勤类的专业(职业),例如导游、商场营销等,因为二者难以兼顾。总体而言,工作场所主要落实在写字楼、办公室的专业比较合适与文秘搭配。例如网络编辑、会计、速录、营销策划、广告设计等。

第四,扩展方向应该是就业岗位具有一定保有量的专业。专科生除少部分会继续深造外,大部分需要的是毕业后即能就业。而文秘+扩展方向的设定对学生的就业其实是把双刃剑。有利的是加强了技能的优势,不利的是缩小了毕业生的就业面,将其限定在和扩展方向相关的企业里。一旦扩展方向的专业(职业)对秘书工作不够重视,学生将难以获得就业岗位。例如,有研究论文统计了2009-2010年江苏省高职高专文秘专业设置与招生就业情况,在45所学校中,江苏健康职业学院的“医疗文秘”专业的就业率排在倒数第二,仅为77.78%,有42家学校的就业率都在90%以上。^[6]这种“文秘”+“医学”的组合导致学生只能去和医疗相关的企业求职,而大部分医疗类事业单位又排斥高职高专的学历,最终结果就是学生就业面过窄。

四、结语

当前,中小微企业的发展、壮大可谓高职高专文秘毕业生的最佳就业契机。这些企业的文秘人员通常身兼数职,几乎总揽办公室内的所有事务,其秘书工作“往往是与会计、营销等工作不断融合的”。^[7]文秘、会计、营销都是市场需求非常旺盛的专业。所有的企业单位都需要文员、财务工作者,所有的生产、销售企业和多数服务行业亦需要优秀的营销员。就业岗位数量多,技能、技术显著,可以预测,“强强联合”的文秘(财务会计)、文秘(营销策划)将对考生和家长产生一定的吸引力。改革后的文秘专业在设置课程时必须将扩展专业的核心课程群整体纳入教学计划中,并保证充足的学分和课时。而专业建设中的师资培养、校企合作、实践教学等方面,还存在着一系列需要深入研究的问题。

参考文献:

- [1] 秦旺锋.从社会需求看高职文秘专业人才培养的定位[J].职教论坛,2011,(29):20-23.
- [2] 肖丽珍,韦伟.文秘专业萎缩的原因分析及对策建议[J].黄冈职业技术学院学报,2013,(3):31-33.

- [3] 任文妍, 王林, 王淑梅. 生源危机下的高职文科专业建设——以文秘专业现状及发展对策为例[J]. 经营管理者, 2014, (34): 275-276.
- [4] 胡伟卿. 专业设置中大众需求影响作用的研究——以文秘专业为例[J]. 广东工业大学学报(社会科学版), 2009, (1): 21-25.
- [5] 王永春. 基于职业发展的高职文秘专业建设瓶颈与对策[J]. 办公室业务, 2015, (10): 39-40.
- [6] 王志蔚. 江苏省高职院校文秘专业设置情况调查分析[J]. 职业技术教育, 2011, (5): 5-7.
- [7] 石慧. 高职文秘专业招生困境解析[J]. 职业教育, 2013, (10): 74-76.
- [责任编辑: 陶济东]

Strategies of Secretarial Major Students Crisis in Higher Vocational College

GAO Chang

(Department of Humanities and law, Zhenjiang College, 212003, China)

Abstract: The number of professional secretary students in higher vocational college continues to decline so that resulting in shrinking the size of class in recent years. There are three factors which the professional secretary has to be considered when students and parents will choose profession: employment, reputation and interests. This major compared with other liberal arts majors are at a disadvantage, which reduces the enrollment appeal. There are two the effective strategies to resolve student sources crisis. One is strengthening propaganda work to recruit student, the other is expanding the professional connotation to make the students become compound talents through a way which integrate into other professional skills making the students have obvious skills in a particular line.

Key words: higher vocational college; secretary major; student crisis; strategies