

英国就业援助协会（AfSE）及对解决我国就业问题的启示

文/刘常云

就业问题是困扰各国政府的一个世界性难题，不但是一个政治问题，社会就业率的高低关系到政府的执政能力；也是一个经济问题，就业的好坏影响到社会经济的发展；同时是一个社会问题，就业率低影响到社会的稳定。因而解决就业问题引起了世界各国政府的重视，同时也引起了社会的广泛关注。英国的就业援助协会以社会组织的形式，运用社会力量协助政府较好地解决了社会就业，值得我们借鉴。

1. 英国就业援助协会

1991年9月在英国兰开斯特郡召开第一次会议之后，就业援助协会应运而生。该协会旨在支持与就业援助有关的人员和机构。最初该机构命名为就业援助机构协会，1996年1月改为现名，即就业援助协会（AFSE）。该协会为慈善机构（编号1055336）。

该协会目前代表全英国大约200多家机构，随着不断发展，已经在全国各地建立了网络，一方面致力于鼓励新的机构不断加入该协会，一方面予以这些机构大力支持。作为一个独立的会员组织，该协会对任何在英国国内提供就业援助服务的机构开放，附属会员对那些虽不提供就业援助但对之感兴趣的机构或个人开放。

就业援助协会致力于用集体行动解决国内由单个机构和会员无法解决的问题。首先，该协会对就业援助作了国内广为接受的定义。该定义同时对就业援助也作出了指导，其基本要求是就业援助必须融合到正常就业环境中。

该协会有自己的成文章程，该章程要求就业援助协会全国执行委员会对该协会在以下一些领域进行有力的领导：对会员的服务、雇主和工会关系、职工福利和政府部门的关系、欧洲问题、筹款、就业援助推广、加强地区网络、服务标准等。

1、职业配型

职业配型是就业援助的第一步。就业援助协会收集求职者的工作渴望、个性、个人技巧、经验和兴趣等个人信息，并将这些信息提供给雇主。通过这一过程，既能让求职者“了解自己”，通过适当的指导寻找工作，激发雄心和信念；又能让雇主了解未来的员工，为这二者建立一种积极的关系，建立信任和相互的信心。有助于求职者找到的工作最大程度地匹配求职者的技巧和喜好。

2、工作分析

工作分析是就业援助的第三步。一旦已获得雇主的承诺，工作分析过程也就开始了。这一过程检阅工作描述中的各种要求和详细分析提供的工作，这样就可以描述这一工作的方方面面，包括所要求的雇员健康状况和工作安全设施等，尽管雇主对新的雇员设定基本要求是常见的，但仔细分析工作和环境并不常见。

3、工作支持

第四个步是实际的支持和援助。工作分析确保了工作支持是仔细考虑过的并且是合理的，这也意味着工作支持是量身定做的，并且是定位在最需要工作支持的地方以确保资源使用的高效率。遵循下列的SMART原则，目标被记录下来。（SMART即specific（特定的），measurable（可测量的），achievable（可达到的），realistic（现实的），time-bound（时间限制的））

特定原则，一系列必须的特定步骤，以达到雇主所要求的生产率、质量和社会标准。

可测量原则，目标应该被一种可测量的方式定义，比如“做好”就是不可测量的，因此是不合适的。

可达到原则，目标的设定应该在个人能力范围内。

现实原则，目标和工作任务有关，并且是工作者正在做的工作。

时间限制原则，在商定的时间内对目标进行评定。

使用SMART目标意味着培训者必须清楚何时必须达到所要求的标准，同时这些目标必须包括使就业者融合到社会生活中的步骤。

同时要强调的是：并非所有的工作者都会达到雇主设定的生产率、质量和社会标准，当所有所学的战略都无效并且丝毫没有改善的迹象时就出现了这种情况，指出这一点旨在为就业者寻求更为合适的工作匹配或寻找一个全新的工作。对目标成果进行监控是这一模式不可或缺的部分。

2. 借鉴和启示

2.1 英国的就业援助协会是慈善机构，虽然也收会费，但就是正式会员交100英镑就能享受一年的服务。该协会会员不但有求职者，也有雇主，协会的活动起到了促进二者交流互信的桥梁作

用。而且该协会在全国形成了网络，达到了就业援助的信息互享与行动的统一。我国虽然也有各种形式的职业介绍所，但大都是以营利为目的的企业组织，并且各自分散独立，形成竞争。他们更多地考虑自身的利润，较少考虑求职者的利益，甚至欺诈行为时有发生，对援助就业的作用较小。

2. 2 从就业援助过程中可以看出，英国就业援助协会对求职者的援助不只是介绍一个工作就结束，而是全过程的援助，包括工作的选择与匹配、就业培训（工作推广）、对工作环境与工作要求分析、实际的工作支持等方面。该协会不但全面考虑了求职者的利益，同时兼顾到雇主的利益，即达到雇主所要求的生产效率、工作质量与社会标准。这样，就能将最合适的人安排到最适当的岗位，让雇主与求职者双方都满意，自然提高了就业质量。

2. 3 该协会对求职者的就业培训是“就业—培训”，即在帮助求职者选择工作后再进行培训，这样使培训更加有针对性，且使求职者的学习更加有积极性。其培训内容既包括工作技能的培训，也包括心理咨询等内容，使被培训者全面发展。而我国的职业介绍所是没有培训服务项目的，各级政府部门虽然设置了一些下岗职工培训机构，但其培训内容都是大众化的，没有针对性，培训的效果就不尽如人意了（作者单位：株洲工学院）

相关链接

浅析国际商贸合同中的价格及支付条款
西方商业银行经营原则与风险管理及其启示
新西兰银行SMEs贷款风险控制及启示
英国之鉴——产业转型中的创新环境政策因素
试论美国推动全球化进程的经济动因
浅谈国内与国际石化企业中HSE管理的差异
英国就业援助协会（AfSE）及对解决我国就业问题的启示

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心