

中国人民大学经济学院以研究生毕业同等学力

申请硕士学位论文写作报告

姓 名： 宋瑷西

资格证号： 81041004

专业名称： 企业经济学

拟定学位论文题目：零售服务行业“学徒制人才”引进机制对企业营收影响的经济学分析

报告日期： 2021/12/28

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义（800字以内）  随着经济的高速发展，中国行业板块的更迭正日益加速。优势行业的转移正在频繁转换，而高素质技能型人才储备又势必要经历时间的积淀。随着这种转移的发生，一些企业创造了工作机会，这种更迭创造了更高的生产率，但是同时也创造了更具有高技能要求的工作机会。在这种动态化的市场经济中，劳动市场的这种变动是正常的，但结果是出现了一定数量的摩擦性失业。因此就业难，招聘难，这种两难境地就成为了全新的社会经济问题。而在零售服务行业中，这种问题就变得更加尖锐而明显。零售服务行业技能型人才其实在很大程度上都依赖于专业技能的经验累加，由于是面向消费者个体行为的个性化动态服务，因此识别、认知并给予个性化动态对策这个过程，不仅在很大程度上依赖于传统知识的积累，更依赖于专业领域的技能积累。由于专业领域的技能并不能在全日制学习中得以实现，因此这种鸿沟便在企业用人中更加明显。零售服务行业的企业收入的实现全部都是通过销售过程来完全实现的，除了交付产品的实物外，在过程中很大程度都依赖于销售导购的附加服务，（其中附加服务包含但不限于品牌介绍、商品介绍、售后服务介绍、个性化推荐以及销售时机的动态把握。）因此，零售服务行业的营收，和专业技能人员的服务水平正相关。更为高级的销售技巧者（俗称senior sales）可为公司贡献更多的销售额，因此带来更高的企业营收。而技能较低的销售技巧者，不仅浪费了企业成本（包括工资、产品闲置而浪费的潜在销售机会等），而且也让企业营收呈现较低的水平。因此，在无法快速找到合适的技能型人才的现状下， “学徒制人才”引进就对零售服务企业尤为重要。尤其对于销售越高单价商品的企业，其销售人才的技能要求也就越高。在很多知名零售品牌企业，就能看到受益于“学徒制人才”引进而带来的企业营收的飞速增长。本文致力于通过研究“学徒制人才”引进对零售服务企业营收的影响，从而寻找企业和核心关键技能可持续发展的动力。 |

|  |
| --- |
| 2.文献综述（3000字左右）  **1现状**  学徒制是一种比较古老的职业教育形式，起源于最早企业对人才的需求，学徒制的雏形是以师傅带徒弟的形式，后来发展为“做中学”的学徒制，主要为知识、技术以及文化传承为主的方式。在某种意义上来讲，学徒制的核心是关键技能的培养与传承。关键技能是指一种可迁移的，从事任何职业都必不可少的跨职业的能力。英国政府于1998年在《走向成功的资格》中指出:关键技能支持个人职业生涯的转变和过渡。英国工业联盟、教育与就业部以及资格与课程署共同认可了六种关键技能:交流、数字运用、信息技术、与人合作、自我学习、以及解决问题的能力。其中前三种技能属于基础类关键技能,它们通常强制性地应用于国家课程中;后三种属于运用类关键技能,它们几乎包含在所有工作中。近年来，随着经济全球化的发展，学徒制在现代经济发展中被赋予新的内涵，被称为“现代学徒制”。在欧美发达国家，现代学徒制已经在企业中成熟的发展起来，成为企业重要的人才储备方式，为企业的营收增长带来了源源不断的动力。当前，我国很多企业也在积极参与并不断探索适合中国的现代学徒制的发展道路，尤其一些知名零售服务企业纷纷建立起全面的学徒制体系，以期更好的降低人才招聘成本，并通过优质人才的创新性行为，为企业营收的增长做有效的保证。优质零售服务企业的综合培训体系，均从“现代学徒制”发展起来，并赋予了建立在企业需求上现代学徒制以全新的定义。  零售服务是零售企业为顾客提供的、与其基本商品相连的、旨在增加顾客购物价值并从中获益的一系列无形的活动。零售服务的重要性来自于零售业本身的特点，零售业是一个与顾客“高接触”的行业，以顾客为导向的经营观念决定了零售服务是零售经营活动的基本职能。因此，以顾客为导向的经营观念决定了企业“学徒制”人才引进的重要性，由于企业的消费者目标市场具有一定的对标“顾客画像”的特点，因此对于某种特定群体来说，企业核心服务技能的传承是其保有核心竞争力的关键。在[市场经济](https://baike.baidu.com/item/%E5%B8%82%E5%9C%BA%E7%BB%8F%E6%B5%8E)条件下，企业的销售手段对产品的销售有重大影响，销售手段高，可以扩大产品[销售量](https://baike.baidu.com/item/%E9%94%80%E5%94%AE%E9%87%8F)，增加企业营业收入。零售服务行业的营业收入是指在一定时期内，企业销售商品所获得的货币收入，营业收入=产品销售量×产品单价。营业收入的实现关系到企业再生产活动的正常进行。同时，营业收入可以使企业的各种耗费得到合理补偿，有利于再生产活动的顺利进行。加强营业收入管理，可以促使企业深入研究和了解市场需求的变化，以便作出正确的经营决策，避免盲目生产，这样可以提高企业的素质，增强企业的竞争力。而在销售产品的过程中，不仅可以加速企业的资金周转，而且可以提高企业的知名度，为企业生产经营创造良好的环境。  对于零售服务企业来讲，良好的服务对企业的盈利性有着积极的影响作用，而服务的主体正是技能人才。提高服务质量可以使销售工作少出问题，减少[销货退回](https://baike.baidu.com/item/%E9%94%80%E8%B4%A7%E9%80%80%E5%9B%9E)，减少经济纠纷，增加企业的销售收入。零售服务如果按时间轴划分大致可分为售前、售中和售后三个方面。以售后为例，售后服务对销售至关重要，有助于提高企业信誉，增强产品竞争力，扩大销售。售后服务是实行竞争、打开产品销路的重要手段，是一种必要的追加投资。美国消费者事务局调查结果显示：在银行业、公用事业、自动化服务业、电器业以及零售业等众多行业中，通过寻找和处理消费者投诉项目，企业的[投资回报率](https://baike.baidu.com/item/%E6%8A%95%E8%B5%84%E5%9B%9E%E6%8A%A5%E7%8E%87/89993)中零售业为最高，达到400%。当然处理投诉项目只是零售服务的一个方面，但服务对零售业的重要性由此可见一斑。良好的服务能够帮助企业赢得积极的声誉，并通过声誉赢得更高的市场份额，从而有能力比竞争者索取更高的服务价格，为企业创造更高的营收。由此可见，服务技能人才对企业营收的增长具有重要的意义。  **2窘境和堵点（未形成共识）**  企业的营收直接影响企业对劳动的需求。劳动的边际生产力决定了企业对劳动的需求，如果工资小于劳动的边际生产力，企业对劳动的需求就会增加；反之，企业对劳动的需求就会减少。我国大多数零售服务企业的劳动边际生产力较低，这是由于长期以来零售服务企业的门槛较低，劳动力过于廉价，使得企业产生了浓厚的依赖性，而不肯投入资金进行人才培养，造成了生产率低下，以至于中国整个零售服务行业的水平远远落后于欧美发达国家。因此，一些产品价格低廉而面临严峻竞争的企业，就只能通过压低工资来降低成本，形成恶性循环。  零售行业是一国最重要的行业之一，2020年我国全社会商品零售总额为39.2亿。而根据国家2020年统计局发布的平均工资水平数据显示，2020年城镇非私营单位中，年平均工资最高的行业是信息传输、软件和信息技术服务177544元；零售业平均工资仅仅为96521元，与最高行业平均薪资相差81023元，相差比率达到45.6%。而在大学毕业生就业意向调查中,前十位的行业当中竟无零售业的身影。因此，零售服务行业虽然经历了销售额的快速增长，但远远无法匹配到适合的人才，零售服务行业的从业人员整体学历水平较低，行业面临着人岗无法匹配的窘境。  零售服务业具有以下几个方面特性：商品的有形性、服务的无形性、 商品和服务的不可分割性、服务主体的个性化差异、以及服务存在适时性（同一服务主体在不同时间也不能保证提供完全相同的服务）。正因为零售服务业有诸多的个体差异以及不确定性，因此建立在经验积累及专业技能累加的“学徒制”人才引进对零售服务企业就显得尤为重要了。稳固的学徒制机制是零售服务企业营收稳定增长的有利保障，它为零售服务企业传承了企业的核心关键技能。    **3机遇**  党的十八大以来，习近平总书记把脉中国教育职业体系现状和谋划未来发展方向时，紧紧围绕如何服务社会经济发展，提出了应把职业教育摆在更加重要的位置。《国家职业教育改革实施方案》指出，促进产教融合校企“双元”育人，经过5～10年左右时间，提升企业参与职教的积极性，培育产教融合型企业，建设300个具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地。《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,提出“集中力量建设50所左右高水平高等职业学校和150 个左右高水平专业群，打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台，支撑国家重点产业、区域支柱产业发展，引领新时代职业教育实现高质量发展”。中国职业教育历经大力发展阶段，加快推进阶段，到当前的完善体系阶段。经历了十余年的建设积累，现阶段正面临重要的转型升级。这些重大的改革方向，无不预示着学徒制专业技能人才培养的重要性，其对企业经济的贡献是不容小觑的。同时，从宏观角度来讲， 学徒制人才引进具有明显的社会外溢效益，不仅增加了就业率，同时通过促进企业经济增长而加剧了社会财富的积累。  **4发展（研究方向）**  所有企业都想要更能干的人，而且它们努力挑选最好的申请者来填补职位空缺。但是由于企业无法准确测定申请者的素质，雇佣就有一定的随机性。寻找工作是使员工与适当工作相匹配的过程。但是，实际上员工的爱好与技能不同，工作的性质不同，而且寻找工作的人和空缺职位的信息在许多企业和家庭中扩散的很慢。因此，企业只能依靠支付高工资，来吸引更多、更好的人来申请这份工作，从而提高其劳动力的素质。而对员工来讲，做自己最适合做的事，就有更好的生产力。因此，学徒制人才引进就是要不断培养适合的人才，转化为企业的强劲生产力，从而提升企业的营收，并降低了企业的招聘成本。  现代学徒制是我国零售服务企业走出发展瓶颈的一种重要手段，展望国际奢侈品零售巨头，无不把学徒制人才培养放在最首要的位置。同时，把合适的人才放在合适的工作岗位上，不仅可以高效培养和使用人才，也可以解决我国零售服务企业人才短缺的问题。通过学徒制人才引进的方式，让企业与学校共同培养学生，学生不仅在学校可以学到相关专业的理论知识，还可以通过企业的针对性培养，掌握自己专业所需要的职业技能，提高综合素质，更好地适应企业的需要，让自身的关键技能可以得到全面的发展。同时，对于零售服务企业来说，也可以提高招聘率，轻松解决当下无人可用的问题，可谓是一举两得。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源  论文拟采用最小二乘法线性回归模型来说明学徒制人才引进对企业营收的影响  数据来源于中国统计网、中国零售业白皮书以及Jing Daily精奢商业观察 |
| 2.核心观点  零售行业的企业收入的实现全部都是通过销售过程来完全实现的，除了交付产品的产品实物外，在过程中很大程度都依赖于销售导购的附加服务，（其中附加服务包含但不限于品牌介绍、商品介绍、售后服务介绍、个性化推荐以及销售时机的动态把握。）因此，零售行业的营收，和专业技能人员的服务水平正相关。更为高级的销售技巧者可为公司贡献更多的销售额，因此带来更高的企业营收。而技能较低的销售技巧者，不仅浪费了企业成本（包括工资、产品闲置而浪费的潜在销售机会等），而且也让企业营收呈现较低的水平。尤其对于销售越高单价商品的企业，其销售人才的技能要求也就越高。 本文致力于通过研究“学徒制人才”引进对零售服务企业营收的影响，从而寻找企业和核心关键技能可持续发展的动力。 |
| 3.创新之处  传统零售服务行业认为企业营收的关键核心是产品而非服务，随着时代的变迁以及零售服务行业的快速升级转型，具有更高附加价值的零售服务脱颖而出。而传统做法为了提高企业的利润，不断压低边际劳动生产力的生产成本，不仅制约了劳动力的生产成果，而且由于不能找到高质量的人才在很大上阻碍了企业营收的增长。虽然在短期，通过不断压缩成本而达到了维持企业利润率的水平，但是长期对于潜在市场扩张以及企业持续竞争力的保有具有非常不利的影响。本文通过研究学徒制人才引进对零售服务企业营收的影响，让企业除了注重降低生产成本外，更要注重人才的培养和发展。通过学徒制人才引进，不仅用较低的价格（对比既有技能型人才的工资支付）保有了人才，降低了生产成本，而且提高了企业员工的忠诚度，降低了高技能人才的不稳定性，使企业可以不断的长足发展提高营收，在市场占有稳定的份额。以下是对零售服务企业的几点建议：   1. 企业应不断挖掘自身核心竞争力，针对性的开展学徒制人才引进，为企业创造更大的收益。 2. 加强对学徒制人才培养的投资，以效率工资激发人才的潜在生产力，促进企业营收的提升。 3. 依托政策优势，关注长期的产业布局，多元化发展各领域的专业技能人才。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献  [1][美] Department of Education ,Employment and workplace Relations. apprentices and trainees 2010一annual[R].Australian vocational education & train- ingstatistics,2010:7-8.  [2][美] N.Gregory Mankiw, Essentials of Economics, seventh edition, West Cengage Learning 2012.  [3][美] Timothy Taylor, The instant Economist, Penguin Group(USA). 2015.  [4]张俊勇, 张玉梅. 英国现代学徒制的发展及其启示[J]. 职业技术教育, 2017(1):6.  [5]何其彦.基于契约理论的企业参与现代学徒制途径分析[J].经济研究导刊，2017（4）：11-14.  [6]陈静. "现代学徒制实践研究." 2017-19(2021):72-73.  [7]翟志华. 基于利益相关者的现代学徒制推进策略[J]. 新疆职业教育研究, 2017, 8(4):8.  [8]刘梅. 企业参与现代学徒制培养的经济学分析[J]. 吉林广播电视大学学报, 2018(11):2.  [9]杨丽波,王丹.企业参与现代学徒制激励机制的国际经验及启示[J].职业技术教育,2019,40(20):74-79  [10]芈隽. 中小企业参与现代学徒制人才培养的问题与对策[J]. 中国多媒体与网络教学学报：电子版, 2019(10Z):2.  [11]吴文倩. "现代学徒制实践研究——以三方共建的"蓝托未来班"为例." 现代商贸工业 40.28(2019):2.  [12]张健.深化产教融合、校企合作三题[J]当代职业教育, 2019(1):4- -8.  [13]伏梦瑶. 美国"扩大学徒制"计划动向与启示[J]. 职教通讯, 2019(17):7.  [14]贺艳芳. 我国企业参与现代学徒制动力问题研究[D]. 华东师范大学.  [15]王培.现代学徒制与企业新型学徒制融合的实践逻辑[J].河北软件职业技术学院学报，2020，22（02）：23-27.  [16]张祎, 姚利民. 英国学位学徒制的先进理念——基于英国大学联合会三份报告的分析[J]. 中国职业技术教育, 2020.  [17] 王笙年. 《先进制造业美国领导力战略》的实施理念及启示[J]. 职业教育研究, 2021(4):6.  [18]李丽坤, and 陈丙坤. "英国现代学徒制的演进历程,逻辑与启示——基于经济社会学视角的分析." 创新与创业教育 12.5(2021):5.  [19]赵瑞婷. 企业参与现代学徒制的成本收益分析及启示[J]. 湖北工业职业技术学院学报, 2021, 34(5):4.  [20]刘文会, 李朋. 现代学徒制,人才培养源头[J]. 2021. |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲  题 目：零售服务行业“学徒制人才”引进机制对企业营收影响的经济学分析  主题词：学徒制 人才引进 企业营收 零售服务行业 可持续发展  绪论（引言）  第1章 绪论   * 1. 研究背景   2. 研究意义   3. 研究思路   第2章 文献综述  2.1 基本概念  2.2 文献综述  第3章 学徒制人才引进对企业营收影响机制的理论基础  3.1 学徒制理论  3.2 企业营收理论  3.3 学徒制人才引进对企业营收的影响机制  第4章 学徒制人才引进对企业营收影响机制的实证分析  4.1 指标构建  4.2 样本选取  4.3 模型设定  4.4 模型估计与结果分析  4.5 稳健性检验  第5章 研究结论与建议  5.1 研究结论  5.2 建议  参考文献  致谢 |