



职教视野

长沙网红企业的人才“密码”

职业院校学生是企业用工主力

郑亚莉

躬耕教坛 以匠人之心育新时代职业人才

在第三十九个教师节到来之际，习近平总书记致信出席全国优秀教师代表座谈会的各位老师。在致信中，习近平总书记深刻阐述了中国特色社会主义教育精神6个方面的丰富内涵和实践要求，其中，明确提出了中国特有的教育家精神6个方面的丰富内涵和实践要求，其中，明确提出了中国特有的教育家精神6个方面的丰富内涵和实践要求，其中，明确提出了中国特有的教育家精神6个方面的丰富内涵和实践要求。

“躬耕”一词本义指亲自耕种，源于中国古代的农耕生活，如诸葛亮在《出师表》中称“臣本布衣，躬耕于南阳”。因此，“躬耕”本身就体现了一种实践取向，强调亲力亲为，亲自动手实践。教育家要办好教育，尤其在职业教育领域，更需有实践精神，主要体现在三个方面：一是根据党和国家教育事业发展需要，坚持立德树人基本原则，践行教书育人实践。二是根据行业发展的新趋势新要求，积极推进教育教学改革创新。三是勇于在实践中寻求破解教育教学改革难题的方法。

爱是教育的灵魂。躬耕态度体现了教育家精神的大爱情怀。教育工作者要具备对教育事业和学生的热爱，这是优秀教育工作者的内在要求。教育家是以教育为事业，而非职业。通常意义上的“职业”是人们谋生的一种方式，而“事业”则是人们对其充满忠诚与热爱的工作。只有对教育事业充满热情，对学生充满关爱，才能把学生教育好、培养好。

职业教育是一项需要大爱的事业，职业教育工作者的责任重大。现实中，职业教育长期被“另眼相看”，职教生受到“低人一等的差别待遇，职业教育的现实处境与其所承担的建设使命存在一定的距离。作为职业教育工作者，改变职业教育的面貌、让职教生人人出彩是我们心中的大爱。

笔者总是鼓励学生做扶善向上者、执着学习者、社会担当者、体面生活者，职教生也能通过诚实劳动过有价值、有尊严的生活。中国职业教育担负着为中国式现代化培育高素质技术技能人才的光荣使命。

躬耕要以精益求精的精神追求卓越的目标。精益求精、追求完美的工匠精神是其精神内核。教育家需要有工匠精神，这样才能拥有对从事教育事业的专注与执着，拥有对为党育人、为国育才的担当与奉献，拥有助力莘莘学子成长成才的热情与追求。

教育家在教育工作中，要本着对教育事业高度负责的态度，对优质教育孜孜以求，像工匠一样，用心、专注、细致、充满热情地对待每一个教育环节，不断改进教学方法和手段，提高教育教学的质量和水平，以匠人之心对待教育事业，成就学生成长成才。

同时，教育家的工匠精神是学校发展的根脉，在学校教书育人事业中传承工匠精神，精益求精的职业追求成为学生职业素养不可替代的组成部分。

因此，笔者在履职全国人大代表和全国政协委员期间，多次呼吁设立全国“工匠日”，弘扬工匠精神。笔者认为，设立全国“工匠日”是一个风向标，能够激励更多的劳动者走技能成才、技能报国之路，也是鼓励职业院校的师生向着高技能人才、技能工匠的方向而努力。

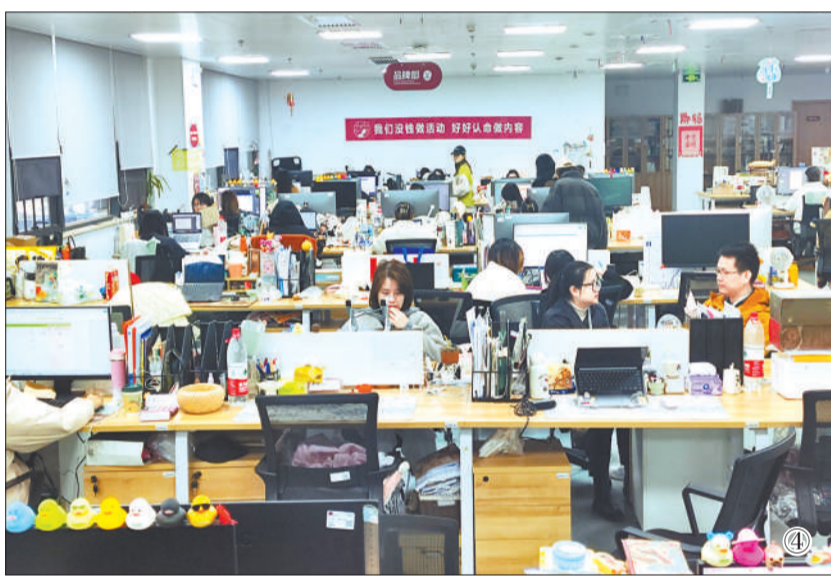
国势之强由于人，人材之成出于学。当前，我们身处“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，教育在构建新发展格局中的基础性、先导性、全局性作用将更加凸显，在适应外部环境变化、技术创新趋势、人才培养要求等方面面临着诸多挑战。面对困难与挑战，选择迎难而上、创新发展也是教育家躬耕态度重要体现。躬耕态度体现着教育家面对发展、挑战与机遇时的积极态度与创新探索，是一种于变局中开新局的担当作为。

这个时代需要教育家，更需要大力弘扬教育家精神。我们当牢记初心使命，以教育家为楷模，以教育家精神为引领，激励广大教师自我精进、自我完善，在教育教学中践行工匠精神、躬耕态度，以实际行动推动教育教学改革创新，推进教育现代化，为我国教育强国建设作出更大贡献。

(作者系第十四届全国政协委员、浙江财经大学副校长)



①门店里，年轻员工热情地与顾客打招呼。彭琢雅/摄
②冬日里，一杯热饮递送到了顾客手中。童光鼎/摄
③门店里，青年员工紧张忙碌着。彭琢雅/摄
④网红企业的办公场景。杨琳/摄



是快速扩展，并以长沙为支点，不断在外省“开疆拓土”。目前，茶颜悦色已在武汉、重庆、南京、无锡等城市扎根，门店数量不断增加。

茶颜悦色人力资源部门负责人申瑜透露，门店一线的伙伴，一部分是企业的全职员工，还有部分勤工俭学的学生。后者主要周末到门店来帮忙。加上后台服务管理15个部门900多人，总人数将近8000人，近七成成为高中或大专学历。在后台管理服务部门，本科以上超过四成。整个企业员工平均年龄约为25岁。

申瑜介绍，数百家门店的全职员工，其工作强度较大，直接面对消费者，对这一员工群体，企业更看重的是员工的团队意识、合作精神等综合素质。

“三观”合，事业成

文奇亮是在一个偶然机会加入茶颜悦色员工队伍的。

此前，在长沙市雨花区雨花亭附近从事废旧物资回收工作的他，最初瞄上了茶颜悦色当地门店每天众多的废旧纸盒。在与门店的闲聊沟通中，开始被里面的热情氛围所感染，成为其中一员。

数年中，他从普通员工成长为学区店的店长，“每天很忙，很辛苦，但很值得”。文奇亮告诉中青报·中青网记者，他对工作极其满意，结婚生子买房，三件大事全部在此完成。

申瑜表示，学生用工也是企业的一个重点，主要招募大学生，为大学生开设了一个增加了解社会的实践岗位，当

然也为企业观察和选择用工做准备。“勤工俭学学生，我们不限制专业。因为在门店上班可以无限畅玩，所以吸引了很多学生。”

95后袁聪是湖南高尔夫旅游职业学院毕业生，人长得高大帅气，曾体验过当球童和在机械加工厂从事电焊作业的工作。

2019年，他加入茶颜悦色后，很快融入其中。“师傅教我各种操作，我很用心学，进步还蛮快。”袁聪说，半年后自己成了店长时，几个年轻人每天一口一个师傅的，让他既温暖又颇感压力。而几年后，他已成长为大店长。

长沙另一家网红企业果呀呀，相当多的职员都是从周末兼职的大学生中产生。创始人之一吴畏就读安徽农业大学时就曾在学校附近的奶茶店做兼职，到果呀呀后，他们更重视从大学生中招募人员促其成长。

该公司决定，40多家门店招聘员工时，3%的岗位留给兼职者，尤其是大学生。“员工可能是最初的学生顾客，再到兼职学生。毕业后留下来，可能就能管理一个门店。”吴畏说，做市场营销工作，书本上学的是多宽泛的理论，诸如当领导如何管理好店长，当店长如何管理好员工。其实，能够设计新的方案吸引顾客等实践问题，才是对学生最重要的能力锻炼。

吴畏透露，兼职学生的来源基本是门店附近的大学，有类似长沙理工大学、湖南工商大学这样的本科院校，也有长沙民政职业技术学院、长沙商贸旅游职业技术学院等高职院校。这部分员

工占整个员工数量的两成左右。

吴畏认为，大学生兼职既可以赚到生活费，也可以锻炼身体能力。他们的朝气还会感染带动门店的老员工。相互陪伴几年，临到毕业时让他们决定是否来做全职。“几年的接触可以让人充分了解这家企业是什么样子的，管理层的能力水平如何，与这个企业的‘三观’合不合。多年接触，远胜过校招时一场激情的演讲。”

疫情放开后，扩展迅猛的黑色经典是湖南一家网红企业，其店铺和茶颜悦色、果呀呀一样，遍布长沙步行街、区域商业中心。3年期间，其员工人数由400多人增至1200多人，办公室也搬到了湖南湘江新区一个产业园内。

该公司由4名年轻人创业而成，公司CEO卢路是长沙市青年企业家协会副会长兼秘书长，他介绍，公司已经由原来本地特色小零食发展为产销研一体的体验式零售店，下设多个生产基地和仓储中心。业态改变对于人才的需求也在急剧变化，但核心是要认同企业文化，并能与之融合。

黑色经典的人资行政总监欧阳景画则表示，在40家门店的销售人员中，大部分是高职中职学校的毕业生，专业多为销售类或烹饪类。门店员工很辛苦，具有一定管理能力的员工，会成为店长之长等骨干。

“门店除了做现炸食品，现在更多的员工与卖货陈列、仓储管理、仓库盘点有关，从餐饮的业态转化到了零售业态，就需要招录更多人到岗。”欧阳景画说，由此招录的一些高职、中专学校的毕业生就会增多。

成长与成才

在中层骨干和高级管理人员的来源上，这些成长迅速的网红企业，展现出不同的模式。其中果呀呀、茶颜悦色更倾向于自己逐步培养，而零食很忙、黑色经典等则侧重外部引入。

果呀呀人力资源主管肖芳并非科班出身，在公司兢兢业业10年，对各个岗位、工序都非常熟悉，有很强的亲和力，被领导层委以重任。

吴畏指出，果呀呀推行的是自我养成计划，近一半骨干都是从员工、店长一路走上来的。

茶颜悦色创始人吕良认为，公司这几年也引入了不少专才，甚至有国外知名企业骨干加盟管理层。但企业还在发展中，对员工尤其是骨干，他更看重适配性和开放性，能融入文化，大家一起成长。

黑色经典人资行政总监欧阳景画则称，随着企业增速加快和业态变化，一些专业岗位负责人甚至高管多会向外挖掘。“例如，公司品牌部总监来自湖南广电集团，有着丰富的从业经验，同时干过新媒体，也做过乡村振兴的带货。”她

从“流量”到“留量”

洪克非

企业人力资源录用，反反复复强调的都是务实和融合。

这是网红企业的通则。对于大部分岗位而言，业务流程的标准化，让初入行者能快速实操。但餐饮零售是一个与人打交道的窗口行业，坚韧与耐心、亲和的态度、果断的执行，是个人综合能力的体现，是企业竞争力的主因之一，也是湖南网红企业声名远播的“流量”源。

其间，自然也有一些优秀学校的助力。如诸多企业人力资源总监所言，那些在学生毕业后，仍能坚持“售后服务”的学校，其学生的素质相比之下较高，企业也倾向于招聘这类学校的毕业生，这些学生不仅能得以留下，其中很多已经成为企业骨干和中坚力量。

从某种意义上说，近年来，长沙成为“网红”城市，因素之一，与茶颜悦色、三顿半、果呀呀、文和友、零食很忙、黑

英雄不问出处，对于长沙新兴的网红企业而言，不少企业近七成岗位留给了那些大专、中专等学历的人。

这些开放性的企业，关切的是新人能否及时融入，能否勤学苦干，能否遵守他们的管理规则。

零食很忙人力资源部行政中心总监张西洋曾向其团队表露，不要强调文凭因素，而要去“闻”应聘者有没有企业需要的文化味道，去了解对方的认知观和执行能力，去观察她（他）的学习速度。茶颜悦色创始人则特别看重员工与企业的适配性、个人的成长性、“三观”吻合度。果呀呀关切小伙伴的态度更大于能力，愿意给价值理念相符的人更多时间的培养。