

人力资源管理在推动校企协同育人中的实践与思考

陈钰茗

(广西职业师范学院, 广西 南宁 530007)

摘要: 随着经济社会的快速发展, 传统的人才培养模式已难以满足当代社会对高素质人才的需求。因此, 探索高校与企业之间有效的协同育人机制, 成为了教育领域和产业界共同面临的挑战和机遇。通过对比分析国内外在高校与企业协同育人模式上的成功案例, 探讨有效整合资源、优化管理流程、建立健全校企协同育人的机制与流程、优化创新人才培养的质量控制体系, 以及创新人才培养的激励机制, 提升协同育人效果。为深化高校与企业之间的协同育人模式提供理论参考和实践指引。

关键词: 人力资源管理; 协同育人; 校企合作; 教育创新

一、引言

全球化经济一体化背景与经济社会的快速发展对人才培养模式提出了新要求, 这促进了教育界和产业界合作的不断深化与创新。这对高等教育人才培养模式提出了新的挑战, 如何有效的构建协同育人机制成为教育改革的重点。人力资源管理作为连接高校与企业的桥梁, 在促进双方合作中的角色日益凸显, 通过探讨人力资源管理在推动高校与企业协同育人过程中的实践应用, 对现行人力资源管理实践的分析, 结合相关理论框架, 探讨如何通过有效的人力资源管理实现校企资源共享、优势互补, 进而培养出更符合社会需求的高素质人才。为相关领域的研究提供新的视角, 同时也对实际工作中的政策制定和实践活动具有指导意义。

德国双元制教育模式结合了理论学习与职业实践, 高校与企业的紧密合作确保了教育内容的实用性与前瞻性, 有效提升了学生的职业技能与就业竞争力。美国的社区学院也强调与地方企业的合作, 通过提供定制化课程来满足企业的具体需求, 从而培养更加适应市场的人才。国内的高校与企业协同育人模式在政策的推动和市场需求的驱动下, 也正逐步发展与深化。从人才培养的角度出发, 人力资源管理不仅涉及到人才选拔、培养、评估和激励等多个环节, 更是关系到如何建立一个高效、动态的人才培养生态系统。高校与企业通过人力资源管理的策略和工具, 能够更系统、科学地进行人才培养规划, 校企合作课程的设计、对学生进行职业生涯规划引导。

二、人力资源管理在高校教育中的角色转变

(一) 传统人事管理与战略人力资源管理的比较

在高等教育与企业协同育人的背景下, 传统的人事管理方法已不足以满足复杂的人才培养需求。传统模式将人力资源视作成本中心, 侧重于短期运营效率, 忽略了人才的长期发展和战略规划。与之相对, 战略人力资源管理(SHRM)采取全面和前瞻性视角, 将人力资源管理与组织长期目标相结合, 注重人力资本的培养与激励, 以增强组织核心竞争力。SHRM在高校与企业合作教育中的应用, 能够桥接教育内容与企业实际需求, 提供市场导向的人才培养规划。它通过个性化的学生职业发展支持, 强化教育资源与企业需求的对接, 提升人才培养的实践性和质量。SHRM的战略性方法为高校与企业协同育人模式提供了适应性强、前瞻性高的解决方案, 有效应对教育与产业界的挑战, 促进了人才培养机制的创新与高效实施。通过将人力资源管理的战略性方法应用到高校与企业协同育人中, 不仅能够宏观层面上规划人才培养项目, 切实遵循市场需求导向, 还能够微观层面上针对学生个体职业发展路径进行有针对性的规划和支持。这种方法的核心优势在于, 它能够将教育资源与企业需求更加紧密地对接, 为学生提

供更具实践意义和个性化的学习经历, 最终实现人才培养质量的整体提升。战略人力资源管理相比传统人事管理, 在推动高校与企业协同育人模式中显示出更加明显的优势和适应性。它通过强调人力资源的战略价值和系统性管理, 为实现高效、创新的人才培养机制提供了有效途径, 这对于应对当前和未来教育和产业界的挑战具有重要意义。

(二) 高校人力资源的特点与挑战

高校人力资源涵盖教职工与学生两大主体, 涉及教学、科研及行政等多方面工作; 人才培育周期长, 成果难以立即显现。这些独特性使得管理工作复杂多变。一方面, 高等教育机构的教职工队伍具有较高的专业性和学术自主性, 这要求人力资源管理既要尊重学术自由, 又要确保教育质量和效率。另一方面, 随着高校与企业协同育人模式的推进, 高等教育机构需要不断调整人力资源配置, 强化师资队伍的产业界背景和实践经验, 以满足社会和市场对应用型人才的需求。这一过程中, 随时面对人才流动频繁、教师队伍老化、学术与市场需求脱节等问题, 如何平衡学术追求和市场导向, 如何提升教师队伍的动态适应能力, 成为高校人力资源管理领域面临的重要挑战。需要高校人力资源管理突破传统边界, 创新人才培养模式, 构建更为灵活、开放、高效的人力资源管理体系以适应社会经济发展需求。

(三) 人力资源管理对教育质量的影响

人力资源管理在提升教育质量中扮演关键角色。良好的师资配备、教师发展计划和绩效评估机制直接影响教学质量与研究成果。有效的人力资源战略能够吸引、保留优秀教师, 同时激发其创新潜力。通过对学生能力与就业市场需求的匹配分析, 促进课程内容更新, 加强实践技能培养, 提高学生的综合素质和适应社会的能力。通过精确而有效的人力资源战略规划和实施, 吸引优秀的教学和研究人才, 提升教育的质量和成果。良好的人力资源管理不仅涵盖了教职工的选拔、培训、评估和激励机制, 还包括创建支持性和创新的工作环境, 这些都为教师的专业成长以及学术和教学创新提供了条件。此外, 有效的人力资源管理还将促进高校教师队伍结构的优化, 确保师资力量与教学和研究需求相匹配, 进而直接提高教育服务的质量, 满足学生和社会的期待, 实现教育目标的最优化。

三、基于人力资源引导的校企协同育人模式探析

协同育人模式基于产教融合的理论框架, 建立在知识传递、技能培养与创新能力提升的互补性原则之上, 通过双方资源和优势的整合, 实现教育与产业发展的协同效应, 强调高校与企业之间的紧密合作, 共同培养适应社会 and 市场需求的高素质人才。通过基于人力资源引导的校企协同育人模式构建, 高校与企业实现

资源优化配置,促进学生知识与技能的全面发展,满足社会经济发展对人才的需求。

(一)共同制定目标与标准,确保双方对人才培养的目标达成一致

基于人力资源引导的校企协同育人模式核心是共同制定目标与标准。对行业需求的深入分析、人才培养目标的明确设定,以及教育成果的评价标准的共同认可。校企双方处在不同的体制机制下,实现领先企业、产教融合服务企业 with 高校之间的多主体组织协同是重要突破口,如领先企业与产教融合服务企业协同。其次,跨界业务协同是核心。领先企业的先进技术与应用场景、产教融合服务企业的知识转化能力、高校专业课程的实践性教学与实习实训内容等之间的业务协同直接影响着企业产业链、创新链与高校教育链有机衔接的质量与效果。通过这一机制,高校能够确保教学内容与企业实际需求紧密对接,企业则能参与到人才培养的全过程,包括课程设计、教学方法的选择、实习实训的安排等。例如,西安交通大学与华为技术有限公司合作开设“华为 HarmonyOS 菁英班”,专门培养智能终端操作系统领域的人才。

(二)互补的资源投入,高校提供知识技能,企业提供实践机会

互补的资源投入是实现校企合作协同育人模式的关键。在这一模式下,高校依托其学术优势,向学生传授理论知识、基础技能和创新思维,构建扎实的学科基础。与此同时,企业则利用其行业经验和市场地位,为学生提供实习实训机会,让学生在真实的工作环境中锻炼专业技能、应用所学知识,并通过参与企业项目、解决实际问题来增强其解决复杂问题的能力。这种资源共享和优势互补,不仅丰富了学生的学习经历,提高了教育的实践性和针对性,也为企业培养了更加符合岗位需求的人才,实现了教育培养与产业需求的有效对接。例如,华为技术有限公司为西安交通大学提供资金、软硬件资源和其他服务支持,共同建设现代产业学院。西安交通大学与华为技术有限公司在“智能基座”产教融合协同育人基地项目中,共同推进人才培养和科研工作。

(三)交互式教学,通过项目合作、工作坊、实习等形式加强学生的实践能力

交互式教学是提升学生实践能力的有效途径。在协同育人模式中,高校与企业通过项目合作、工作坊、实习等多样化的教学形式,促进学生与教师、企业专家以及同行之间的互动交流。项目合作让学生在解决实际问题的过程中学习团队协作和项目管理,工作坊则通过专题讨论和实操演练,增强学生的动手能力和创新思维。实习经历更是提供了一个将理论知识应用于实际工作的平台,使学生能够深入了解行业现状,掌握前沿技术,积累宝贵的工作经验。这种教学模式的实施,不仅加深了学生对专业的理解和应用,也为他们未来的职业生涯奠定了坚实的基础。例如,西安交通大学与华为技术有限公司联合开发共建鲲鹏、昇腾、华为云课程,以及联接领域的课程。

(四)确立有效的沟通交流和质量监控机制,确保持续改进和质量提升

确立有效的沟通交流和质量监控机制对于协同育人模式的持续改进和质量提升至关重要。高校与企业定期进行沟通,共同评估教学效果,探讨学生实习实训的反馈,审议课程内容与市场需求的匹配度。通过定期的质量报告和改进建议,双方能够及时调整人才培养方案,优化教学方法,确保教育质量满足行业标准和

社会期待,不仅提高了教育的透明度和责任感,也为持续提升人才培养质量提供了坚实的保障。

四、人力资源管理在校企协同育人中的作用

(一)帮助人才培养与需求匹配的策略制定

人才培养与需求匹配的策略制定是协同育人过程中的关键环节,需要高校与企业基于市场需求、行业发展趋势以及教育资源条件共同参与。基于人力资源管理,会更注重深入进行需求分析,收集相关行业的人才需求数据,通过定量与定性的研究方法,明晰当前及未来职业岗位所需知识、技能和能力标准。根据企业反馈的数据和市场变化,不断调整课程体系和教学内容,引入实践教学和案例分析等方式,进行课程设计与教学方法的创新,加强学生的实际操作能力和解决问题的能力。

(二)完善校企共同参与的课程设计与实施

基于人力资源管理,会更注重深入进行市场需求分析,通过企业数据收集相关行业的信息做依托,高校与企业需共同制定课程目标、教学内容及评价标准,确保课程内容与行业需求紧密对接。企业专家参与教学过程,提供实战案例与项目指导,增强学生的实践技能。同时,通过实习实训、工学结合等方式,学生能在真实工作环境中学习成长。

构建企业实习与项目合作的人才管理机制

基于人力资源管理构建有效的人才管理机制,需要明确实习生的角色定位、工作职责及评价标准。企业应为实习生提供真实的工作环境和具有挑战性的项目任务,通过实际工作中的学习与反思,促进其专业能力的提升。不仅可以提高学生的实践技能和创新能力,也有助于企业发掘和培养潜在人才,实现共赢发展。

(四)促进校企互动平台的建设与维护

基于人力资源管理建设校企互动平台需要以信息技术为基础,搭建线上交流与协作的环境,举办邀请企业家进校园、研讨会、工作坊等线下活动。平台提供信息发布、项目对接、成果展示等功能,促进校企双方的沟通与合作。

五、结论

通过对人力资源管理在高校与企业协同育人模式中的角色进行深入分析,战略性人力资源管理能够帮助校企协同育人深化提升,构建有效的校企合作关系、设计实施针对性的课程体系、建立企业实习与项目合作的人才管理机制,以及建设和维护校企互动平台。通过这些实践活动,不仅增强了学生的职业技能和创新能力,也促进了高校教育资源与企业需求之间的有效对接,帮助高校适应不断变化的教育需求和市场环境,培养出更多符合时代要求的高素质创新型复合人才。

参考文献:

- [1] 张庆民, 顾玉萍. 链接与协同: 产教融合“四链”有机衔接的内在逻辑[J]. 国家教育行政学院学报, 2021(04): 48-55.
- [2] 李滋阳, 李洪波, 范一蓉. 基于“教育链-创新链-产业链”深度融合的创新型人才培养模式构建[J]. 高等教育管理, 2019(6): 95-102.

基金项目: 广西教育科学“十四五”规划 2023 年度高等教育创新创业专项课题“校企合作协同育人下高校推进创新创业教育融合发展研究”(2023ZJY1769)

作者简介: 陈钰茗,女,出生于1984年2月,汉族,广西贵港人,广西职业师范学院,讲师,主要研究方向:人力资源、创新教育。