

基于人职匹配的应用创新型人才培养模式研究

汪淑丽 叶芷榆 毛茵颖 张思琪

(广东科技学院, 广东 东莞 510645)

摘要: 随着社会经济的快速发展和科技创新的不断涌现,人才在推动应用创新和产业发展中的作用变得愈发重要。然而,传统的人才培养模式在适应快速变化的应用需求和市场变革方面逐渐显现出局限性。在这种背景下,探索一种基于人职匹配的应用创新型人才培养模式成为了当今高等教育领域的一项紧迫课题。本论文旨在深入研究基于人职匹配的应用创新型人才培养模式,并从理论和实践角度探讨其在高等教育中的可行性和效果。通过分析人才培养模式的变革,我们可以更好地了解如何将人才培养与实际应用需求相结合,为产业发展培养更加适应性强、创新能力突出的人才。

关键词: 人职匹配; 应用创新型; 人才培养

人职匹配作为一种重要的理论和方法,在大学生职业规划教育中具有重要意义。当前,教育部已意识到人职匹配对于培养创新型人才的重要性,提出了一系列政策来推进应用创新型人才培养模式研究。其中,教育部要求高校在职业规划教育中引导大学生认识自身特点,了解职业发展需求,并根据人职匹配理论进行职业指导和规划。在此背景下,本研究旨在探究基于人职匹配的应用创新型人才培养模式,为高校提供参考和指导。高校要加强与就业市场的对接,了解行业和企业的需求,根据人职匹配理论开设专业课程和培养计划,提升学生的就业竞争力。当前教育部对于人职匹配的应用创新型人才培养模式的要求和指导,为高校提供了理论基础和实践指导,推动了应用创新型人才培养模式的发展。

一、基于人职匹配的应用创新型人才培养模式构建的理论内涵

(一) 人职匹配在应用创新中的作用和意义

在现代高度竞争的市场环境下,人才的培养不仅仅意味着传授知识和技能,更需要考虑将人才与实际职位需求紧密结合,以促进应用创新。人职匹配作为连接个体能力与职位要求的桥梁,能够确保企业或组织在人才选拔、培养和使用中更加精准和高效。

人职匹配在应用创新中的作用和意义是一个涉及人力资源管理、组织行为和创新管理等领域的重要问题。人才的培养和流动不仅关乎个人发展,也涉及组织的竞争力。人力资源流动理论指出,人才在不同的职位和环境中发挥作用的效果有所不同。通过将适合的人才匹配到合适的职位,可以最大限度地发挥其潜力,推动组织创新和发展。有效的人职匹配有助于提高员工的工作满意度和绩效。正确认识员工的特长和兴趣,将其与岗位要求匹配,能够增强员工的投入感和归属感,从而提高工作质量和创新水平。技能-任务匹配理论强调个体技能与任务需求之间的匹配度对工作绩效和满意度的影响。人职匹配要考虑员工的技能、知识和经验是否与所需任务的复杂性和性质相匹配。合理的技能-任务匹配有助于提高员工的自信心和效能感,从而促进创新表现。在创新型组织中,员工的创造力和创新能力是推动组织成功的核心。人才需要在适合自己能力和兴趣的岗位上充分施展,才能更好地参与创新活动。人职匹配可以为创新型组织的员工构建合适的角色和任务,促进他们在创新过程中发挥作用。

(二) 探索基于人职匹配的应用创新型人才培养模式的构建原则

构建基于人职匹配的应用创新型人才培养模式需要遵循一定的原则,以确保培养出适应市场需求的高素质人才。

1. 个体定制化培养: 基于个体的特点和潜力,制定个性化培养计划,使其更好地适应特定岗位和创新需求。根据学生的兴趣、能力和目标,提供个性化的培养方案。不同学生具有不同的优势和潜力,他们在应用创新领域的需求和发展方向也有所不同。因此,培养模式应该根据个体的需求和特点来设计,并提供相应的教育资源和支

持,使每个学生能够最大限度地发展其潜能。

2. 跨学科融合: 鼓励不同领域的知识和技能交叉,培养具备综合素养的人才,促进跨领域的应用创新。应用创新领域往往涉及多个学科和专业的知识和技能。因此,培养模式应鼓励和促进不同学科之间的交流和合作。学生应该有机会参与跨学科的课程和项目,以获得更全面的知识和技能。此外,跨学科的教师团队也应该积极合作,共同开发和提供整合了多个学科特点的教学内容和教学方法。

3. 实践导向教学: 应用创新型人才培养需要强调实践能力的培养。培养模式应该注重将学生从理论学习中引导到实践应用中,培养他们解决实际问题的能力。这可以通过开展实践项目、实习、行业合作等方式实现。此外,学校和产业界的合作也是关键,可以提供实践环境和实际案例,使学生能够真实地应用所学知识和技能。

4. 持续学习与反馈: 建立持续学习机制,不断获取学生和企业的反馈,及时调整培养模式,使之与市场需求保持一致。应用创新的领域处于不断变化和发展之中,培养模式应该强调学生的持续学习和适应能力的培养。学生应该被鼓励并提供机会参与终身学习,保持对新技术和趋势的关注。此外,对学生的学习和表现进行及时的反馈也是重要的。通过反馈,学生可以了解自己的优势和不足,并适时进行调整和改进。

二、基于人职匹配的应用创新型人才培养模式的构建

(一) 人才培养目标的确定

在构建基于人职匹配的应用创新型人才培养模式过程中,首先需要明确人才培养的目标。这意味着要考虑当前社会和行业对人才的需求,以及培养学生的个人发展目标。通过充分了解行业发展趋势和技术创新需求,可以确保培养出具备实际应用能力的人才。人才培养目标的确定是构建基于人职匹配的应用创新型人才培养模式的重要步骤。首先,确定人才培养的目标应包括培养学生具备适应不同职位需求的职业素养和必备技能。这包括沟通能力、领导力、团队合作、问题解决和决策能力等软技能,以及行业相关的专业知识和技术技能。在基于人职匹配的应用创新型人才培养模式中,培养学生的创新和实践能力是至关重要的目标。这包括培养学生的创新思维能力、解决问题的能力、创造新产品或服务的能力以及技术应用能力等。通过实践项目、实验和实习等方式,提供学生在真实场景中应用知识和技能的机会。其次,确定人才培养目标时,需要考虑当前行业的发展趋势和需求。培养学生具备适应行业变化和市场需求的能力,包括了解行业动态、掌握新兴技术、应对市场挑战等。这有助于培养出能够在竞争激烈的行业中具备竞争优势的人才。人才培养目标应该鼓励学生具

备终身学习和自我发展的意识。要培养学生持续学习的能力,包括主动获取新知识、不断提升个人技能和专业素养,以及适应技术和行业发展的能力。这有助于学生在职业生涯中不断成长和适应变化。

(二) 人才选拔和评估机制

人才选拔和评估机制是基于人职匹配的应用创新型人才培养模式中至关重要的环节。

1. 制定合理的选拔标准:在人才选拔过程中,需要明确合理的选拔标准,根据实际职位需求和培养目标,设定能力、知识、技能和潜力等方面的标准。这些标准可以基于行业、岗位的要求,并结合人才培养模式的目标,确保选择出最适合的人才。

2. 多层次的选拔方法:人才选拔过程中可以采用多层次的选拔方法,包括面试、笔试、技能测试、评估中心等。不同的方法可以从不同维度评估学生的能力和潜力,以获得更全面和准确的选拔结果。

3. 实际项目评估:结合实际应用场景,引入实际项目评估,通过实习、项目实训等形式对学生进行深入评估。这有助于评估学生在实际工作中的表现,了解他们解决问题、创新和团队合作等方面的能力。

4. 导师评估和推荐:导师在学生的培养过程中能充当指导者和评估者的角色。他们能够深入了解学生的实际表现和潜力,并对学生的能力和素质提供专业的评估和推荐意见。5. 持续学习和发展观察:人才选拔和评估机制应考虑学生的持续学习和发展潜力。通过观察学生在学习过程中的进步和学习态度,评估他们的持续学习能力和自我发展意识,以判断他们是否具备在应用创新领域不断成长和适应变化所需的潜力。

6. 客观公正的评估流程:为了确保评估结果的客观公正,人才选拔和评估机制应设计合理的流程和标准,避免主观偏好和歧视的因素干扰。评估者需要接受专业培训,遵循公正评估原则,确保选拔过程的公正和透明。通过建立科学、公平的人才选拔和评估机制,可以辅助基于人职匹配的应用创新型人才培养模式的有效实施。这样能够确保选拔出适应实际工作需求、具备实践能力的人才,从而提高人才培养效果。

(三) 课程设置和教育方法的创新

在应用创新型人才培养模式中,课程设置和教育方法的创新至关重要。需要设计与行业需求密切相关的课程内容,注重理论与实践相结合,培养学生的实际解决问题的能力。教育方法上,可以采用案例教学、团队合作项目等方式,激发学生的创新思维和实践能力。

基于人职匹配的应用创新型人才培养模式中,课程设置和教育方法的创新是至关重要的。课程设置应紧密结合行业需求和实际应用,关注行业趋势、技术创新和发展方向。从行业和职业角度出发,设计具有实际应用价值的课程,并引入实际案例和实践项目,提供学生解决实际问题的机会。强调课程中的实践和实验教学,培养学生的实际解决问题的能力。通过实践项目、实验室实训、工程实践等方式,让学生亲自动手,实际操作,并在实践中加深对理论知识的理解和掌握。其次,在课程中引入案例教学,通过真实或仿真的案例,让学生分析和解决现实问题。学生在案例中扮演角色,理解实际情境并提供创新的解决方案,培养他们的判断力和决策能力。在教学上强调团队合作和项目驱动的教学方法,通过团队合作项目,学生可以在团队中扮演不同角色,共同解决实际问题。这有助于培养学生的团队合作和沟通能力,以及解决复杂问题的能力。引入创新实验和创业教育,鼓励学生从

创新的角度思考和解决问题。通过创新实验室、创业课程和创业项目,培养他们的创新思维、创业精神和创新能力。学校教师结合在线教育技术,提供在线课程和学习资源,支持学生进行自主学习和深入学习。通过在线学习平台和虚拟实验室,提供便捷的学习和实践机会,促进学生在自主学习中培养创新能力。通过课程设置和教育方法的创新,基于人职匹配的应用创新型人才培养模式可以更好地满足实际应用的需求,培养学生的实际解决问题的能力 and 创新能力,为他们未来的职业发展提供有力支持。

(四) 实践和实习环节的设计

在人职匹配的应用创新型人才培养模式中,实践和实习环节的设计至关重要。学校与企业合作,设立实习项目,为学生提供实践机会。通过与企业紧密合作,学生可以在真实的工作环境中应用所学知识和技能,了解职场要求,并解决实际的工作挑战。其次,在教学过程中,设计实践项目和实验室训练,让学生在模拟或真实场景中进行实践操作。这有助于将理论知识转化为实际操作能力,培养学生的创新思维和解决问题的能力。设计专业技能训练课程,针对具体的职业岗位要求,进行专业技能的培训和练习。这包括软件操作、技术应用、实验技巧等方面的训练,以提高学生在实际工作中的技术能力和实际应用能力。通过行业导师的指导,为学生提供实践经验和职业指导。行业导师可以分享自己的行业经验,帮助学生理解行业的现状和未来发展方向,为学生提供实践中的指导和建议。此外,学生在实践和实习过程中,应编写实践报告,总结实践经验和收获,并提交给教师进行评估。这有助于学生对自己的实践经验进行反思,加深对所学知识的理解,并通过评估机制对学生的实践能力进行评价。提供职业发展辅导,帮助学生规划职业发展路径和实现职业目标。这包括个人能力评估、职业规划指导、求职技巧培训等方面的支持,以帮助学生顺利进入职场并持续发展。通过设计丰富的实践和实习环节,可以为学生提供与实际工作紧密相关的经验,培养他们的实际操作能力、解决问题的能力 and 创新能力。这有助于加强学生的职业素养,并提高他们在实际工作中的适应能力和竞争力。

三、结论

人职匹配是人才培养模式中的关键环节之一。这种精准的匹配有助于培养具备所需技能的人才,提高培养效率,从而更好地满足应用创新的人才需求。本论文旨在研究基于人职匹配的应用创新型人才培养模式,通过深入探讨该模式对人才培养和应用创新的影响,以及其在现代社会中的重要性。在人才培养方面,我们提出了基于人职匹配的模式,为高校、企业等培养机构提供了一种新的思路。通过本研究的探讨,我们为人才培养和应用创新领域提供了新的思路和方法,为现代社会的发展做出了贡献。

参考文献:

- [1] 张同全,田一丹.基于“人职匹配”的专业学位硕士研究生教育质量评价的实证研究——山东省的数据[J].高等教育评论,2019,7(02):182-194.
- [2] 李槟.从“人职匹配”谈高职院校学生职业兴趣和专业匹配关系[J].行政科学论坛,2022,9(05):58-61.
- [3] 黄侃.人职匹配视域下高职生入职适应力研究[J].科技视界,2021(31):131-132.
- [4] 曹如茵.新时代大学生职业生涯规划中的人职匹配研究[J].科技资讯,2020,18(28):251-256.

项目团队名称:基于人职匹配的应用创新型人才培养模式研究团队

项目编号:GKJXXZ2023047