

新形势下地方院校的校企合作机制的建设 与管理体系研究

麻耀华

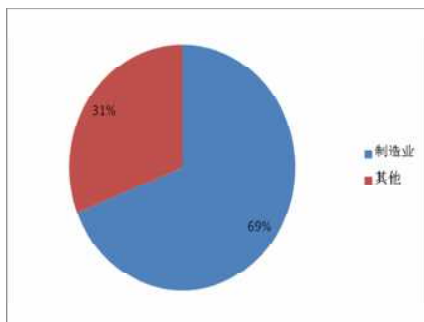
(山东华宇工学院 山东 德州 253000)

摘要: 地方院校的校企合作机制的建立和不断深化,使得职业人才培养产生了较为突出的成绩。地方院校的校企合作机制与管理体系的建立,对于校企合作的发展十分重要。文章从促进地方院校的建设、实现企业人才的优质规划、保证地方经济的健康持续发展等三个方面来阐述了地方院校校企合作的重要意义,分析了地方院校校企合作中存在的生产管理、人才流失以及人才需求的衔接问题,提出了完善校企合作中的学生管理体系、建立科学的人才保障制度、调整企业与学校的人才输送时间等策略。

关键词: 地方院校;校企合作;管理体系

一、当下制造业就业形势及校企合作开展概述

制造业是国家经济的基础,制造业的发展需要优质的人才和企业来支撑。优质的人才与先进的企业有效结合,才能够实现制造业的良好发展。目前我国制造业发展面临的问题很多,其中制造业岗位需求与人才培养不匹配就十分突出。根据人社部发布的 2021 年第一季度全国招聘大于求职“最缺工”的 100 个职业排行显示,制造业人才需求继续保持旺盛势头。新进排行 29 个职业中,有 20 个与制造业直接相关,占比 69.0%。其中与汽车生产、芯片制造等理工科为主的职业需求明显上升。



资料来源:人社部前瞻产业研究院整理

地方院校校企合作模式的建立,是基于应用型人才培养的目标。我国地方院校的发展,要不断的与社会经济相适应,校企合作模式,是地方院校自身的发展探索,与社会经济的实际情况相结合而产生的。目前,我国的地方院校的发展已经初具规模,得到了业内人士的广泛认可。尤其是生产制造领域的企业,与职业院校进行校企合作,已经成为企业进行人才引进和人才培养的重要形式。但是在校企合作的过程中,涉及到企业与学校两个不同的单位,在协作与沟通上容易产生不同的意见。因此,在地方院校校企合作机制建立中,要不断的完善管理体系,使得学校与企业能够发挥出自身的优势,来全力实现人才培养的目的。

二、地方院校校企合作的重要意义

(一) 促进地方院校的建设

地方院校是我国高等教育中的重要形式,对服务于一线岗位的职业技术人才的培养产生了十分积极的效果。地方院校经过长期的发展,已经在教育教学以及学生管理方面取得来很大的成绩,自身的管理体系也在不断完善。但是随着社会经济的发展与转型,职业教育存在的弊端也逐渐暴露出来。地方院校的建设和发展处于转型的阶段,需要利用本身的资源和管理体制,来促进自身教学以及学生管理上的改革与提升。在这个阶段,建立校企合作的机制,引入企业先进的人才资源和管理模式,不仅可以实现应用型人才培养的

目的,同时还能够促进地方院校自身的建设。

(二) 实现企业人才的优质规划

企业的经营和发展离不开人才的支撑,在传统的企业管理中,人才战略被长期的忽视,尤其是制造业等基础工业,其自身的经营理念也比较落后。在改革开放的新时期,社会经济的转型使得工业企业需要进行改革创新。企业不仅要能够适应市场的需求,还需要与其他的企业乃至其他国家的企业开展合作与竞争。企业必须要依托先进的人才来改进技术、提升生产,才能够始终保持良好的竞争力。在校企合作的人才培养模式中,企业能够通过地方院校来进行顶岗的人才培养,满足企业对人才的不同需求。同时,企业也可以根据自身的发展,来进行长期的人才规划,实现企业的长远人才战略。

(三) 保证地方经济的健康持续发展

校企合作机制的建立,对于地方经济的健康持续发展有着十分深远的影响。地方院校中的人才培养,主要是服务于本地区周边的企业单位。在传统的办学环境下,大中型城市强大的资源吸引力,对周边地区的人才资源产生了很大的影响。地方院校的毕业生大多会选择到大中型城市发展,对本地区的影响力较小。在校企合作机制的建立下,地方院校与企业的合作,使得学生在毕业之后会优先选择本地区的企业来就业。这样就使得人才能够在本地区流通,使得地方的企业能够占有优质资源,实现本地区经济的健康持续发展。

三、地方院校校企合作中存在的问题

(一) 校企合作中的学生管理问题

在校企合作的机制中,地方院校的学生在毕业前夕安排到相应的企业中进行顶岗实习。在顶岗实习的过程中,学生具备了双重身份,即在校学生以及企业职工。在企业顶岗实习的状态下,学生的管理成为较为突出的矛盾。首先,对于企业而言,在学生进行顶岗实习的过程中,对学生职员缺乏有效的管理。学生职员不能够与普通职员一致,来遵循企业的规章制度和业绩考核。在企业的基层管理中,许多管理人员也认识到了学生职员身份的特殊性,并没有对学生进行严格的要求。对于学校来说,学生在企业中进行顶岗实习,教师只能远程来进行管理。而且这些管理很大程度上需要学生来主动的与指导教师进行沟通,来提出自身在顶岗实习过程中存在的问题以及内心感受。这样指导教师才能够根据学生的心得,来制定出符合学生自身情况的指导意见。但是在实际的管理中,教师与顶岗实习学生的交流甚少,有些教师承担着很繁重的教学和科研任务,对于参与顶岗实习的学生缺乏管理。在校企合作中,正是因为学生的双重身份,使得对学生的管理缺乏。这样导致了学生在顶岗

实习过程中,找不到有效的沟通方式和渠道,在遇到问题后无法有效的解决。不仅影响了学生自身知识和实践有效的结合,同时还会对学生的心理造成很大的影响。学生在顶岗实习的过程中,处于学生与职员的双重身份,在管理上也具有双重性,这是导致顶岗实习管理不善的根本原因。

(二) 顶岗实习期间的学生人才流失问题

顶岗实习期间的学生人才流失问题比较严重,即使是在校企合作的模式中,也有许多学生因为企业的管理以及自身的发展因素,而选择离开企业。这样的结果失去了校企合作的意义,而有的校企合作模式甚至比传统的招聘流失的人员更多。在校企合作中学生人才流失主要原因有三个:一是学生在顶岗实习期间,对于企业的实际情况产生了更加深入的了解,认识到企业的实际情况与自身的发展规划不相符。二是学生在顶岗实习的过程中,受到企业其他人员的影响,对企业的情况产生了负面的认识。三是学生在顶岗实习过程中,在企业管理上产生了较为抵触的情绪,个人的性格特点与企业的管理方式不相融,或者是对所担任的岗位缺乏一定的兴趣。顶岗实习期间学生人才流失问题,呈现出十分明显的特征。大多数学生在顶岗实习期间所产生的离职行为,与学校的教育以及企业的管理都有关系,需要校企两方来共同保障。

(三) 企业用人需求与学校人才培养的时间衔接问题

企业的用人需求与学校的人才培养时间的衔接,并不能够保持同步。企业是市场经济的主体,其生产和经营需要完全按照市场的供需程度来进行。企业的人才战略也需要根据企业自身的生产经营状况来制定。地方院校的人才培养与普通高等教育的管理是一致的,基本上都是3学年制,在第三学年的六月份毕业。一般地方院校的学生在第三学年的下半年进行顶岗实习,作为学生毕业的基本条件。同时,顶岗实习也是学生进入工作岗位的准备。对企业来说,在顶岗实习实习期的学生并不能独立的完成某项工作,基本不具备专业技术人员的能力。因此,企业往往需要提前来组织学生进行顶岗实习,也有的企业将顶岗实习的学生安排到专业岗位工作,对学生产生了很大的压力。在学生顶岗实习的时间衔接上,往往由于企业只是考虑到人才利用的最大化,而忽视了顶岗实习学生自身的局限性。有的企业甚至会安排顶岗实习的学生从事简单的体力劳动,来解决人工问题。这样的安排对学生的心理产生很大的影响,也使自身的发展表现出很大的担忧。

四、地方院校校企合作机制与管理体的建立

(一) 完善校企合作中的学生管理体系

在校企合作的机制中,要不断的完善学生管理体系,解决学生顶岗实习中长期存在的监管漏洞,切实的将学生的顶岗实习作为学校人才培养的重要环节。从学校来说,在企业进行顶岗实习的学生,在隶属关系上仍然属于学校,在管理上要以学校为主。学校应该制定科学和完善的学生顶岗实习的相关制度及要求,在学生顶岗实习之前下发给所有的学生。以班级或者小组为单位,来确立顶岗实习期间的指导教师。要建立有效的指导教师的辅导制度,确立指导教师与学生的沟通时间和沟通形式。比如通过每周邮件或者以每天汇报的形式,来检查实习的情况。要保证每个学生都能够在顶岗实习期间,对自身从事的工作或者是岗位表达出合理的诉求。除了专业技术之外,还要重视学生的心理问题。在学生进行顶岗实习之前,要进行相关的企业培训,有企业和学校的负责人共同完成。要完成从学生到企业员工身份的心理转变,快速的投入到有效的工作中。对于企业来说,对学生管理工作要良好的配合学校来实施。要由专门的人员来负责参与企业顶岗实习的学生,并且能够与学校的相关人员对接,将学生在企业中的表现以及存在的个别问题及时同学校

反映。企业与学校共同配合,来建立有效的学生管理方式,来切实的保障学生的基本权益,实现学生在顶岗实习期间的有效发展。

(二) 建立科学的人才保障制度

对于企业来说,为了能够避免人才流失就应该建立科学的人才保障制度,使校企合作机制发挥出应用的效果。企业要将人才战略作为企业发展的第一位,充分尊重人才、重视人才、培养人才。校企合作是企业吸收先进人才的重要形式,企业能够深入到学校来进行定岗的人才培养,使学生的学习和发展能够符合企业的实际需求。在校企合作机制中,要将企业的先进文化深入到日常的教学,实现企业在学生中的品牌化宣传,使学生能够对企业产生有效的认可。在学生的顶岗实习期间,企业要对学生充分的重视,无论是学生在岗位上工作的效果,还是学生的日常生活,都应该更多的关注。使学生能够感受到企业对人才的尊重和重视。另外,企业还应该建立科学合理的人员晋升制度,在顶岗实习期间进行广泛的宣传,使学生能够了解自身的晋升渠道,并且根据自身的优势和特长,来进行职业发展规划。学校在安排学生的顶岗实习中,要坚持实践教学的理念,尽可能的将不同专业的学生安排到合适的工作岗位上,达到理论巩固和实践训练的目的。

(三) 调整企业与学校的人才输送时间

在校企合作中,企业的用人需求要与学校的人才培养周期相协调,才能够实现有效的人才衔接。在常规的人才培养及人才就业中,企业主要是按照高校的人才培养周期来进行人才招聘,这样可能会影响到企业自身的人才规划。在校企合作中,企业对人才输送的时间可以更加精准的掌控,企业可以根据自身的实际需求来进行人才输入。在当下的经济环境下,市场信息瞬息万变,企业必须要在最佳的时机来占领市场,这样才可以实现企业科学高效的发展。而这就需要企业在人力资源管理上更加灵活。因此,在校企合作中,高校与企业之间的人才输送时间要进行有效的设置,在保证人员专业技术培训效果的同时,要尽可能的与企业的人才战略相符,使校企合作中的人才培养成为企业人才战略规划中的一部分。

五、结语

在校企合作机制下,校企合作的管理体系需要不断的完善。地方院校作为人才培养的主体,要自觉的承担起管理体系构建的责任,积极的与企业相关部门和人员进行沟通,在课程管理、学生管理以及岗位管理上,建立科学的规章制度。要通过管理制度,来保障学生和企业的合法权益,并且能够为学生建立良好的发展规划,实现企业与地方院校的双赢战略。

参考文献

- [1]王孟军,白盼盼.校企合作视角下实习就业一体化深度融合研究[J].泰山学院学报,2021,43(03):89-94.
- [2]张海平.基于校企深度合作的职业院校实习管理体系创新实践[J].职业技术教育,2021,42(02):15-18.
- [3]冯建平.校企合作视野下高校技术成果资源与企业科技需求资源高效契合研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(23):34-35+51.
- [4]徐祥伍,王强.应用型本科高校校企合作实践型人才培养策略——以环境设计专业为例[J].美术教育研究,2021(23):154-155.