

高职技能型人才岗位胜任力分析及培养模式构建

温 琳

(黑龙江建筑职业技术学院, 黑龙江哈尔滨 150025)

摘要:随着科技的不断发展,各行业领域对于先进科学技术的应用已经逐渐成为常态,而掌握各种先进技术、满足岗位多方面素质要求的技能型人才也得到了更多的重视。为此,本文从职业教育的角度出发,对高职技能型人才的岗位胜任力进行了分析,并在此基础上为高职院校构建技能型人才培养模式提出了一些建议。

关键词:高职;技能型人才;胜任力

前言:岗位胜任力是某项特定职位中用于区分普通者与高素质者的个体特征集合,我们简单将其理解为一个特定岗位素质要求与员工自身综合素质间的匹配度,员工素质与岗位素质要求的契合度越高,那么其岗位胜任力也就越高,同时也能够在工作中取得更加优异的表现。对于高职院校来说,技能型人才的岗位胜任力将直接关系到学生毕业后能否具备就业能力,因此对于技能型人才岗位胜任力的分析以及培养模式构建是十分必要的。

一、高职技能型人才的岗位胜任力分析

(一) 岗位胜任力影响因素

在科学技术的支持下,当前各行业企业对于技能型人才的专业性要求都比较高,因此不同职位的岗位胜任力影响因素也往往存在着较大差异。高职院校要想对学生的岗位胜任力情况进行分析,通常需要围绕各专业的相关岗位,将岗位胜任影响因素确定下来。一般来说,岗位胜任力的影响因素主要集中在核心能力、专业能力以及通用能力,其中通用能力主要包括个人性格、天赋、人际关系、思维模式等因素,能够适用于绝大多数岗位,但其稳定性相对较强,很难通过后天培养来实现太大的提升。而核心能力则通常是企业对员工的能力要求以及企业价值观,不同企业的要求差异较大。因此,高职院校的岗位胜任力分析主要是从专业能力入手,对学生的专业知识掌握程度、专业技能熟练度、实践能力、实践经验等进行深入分析,对具体、可量化的胜任力影响因素进行总结[1]。

(二) 岗位胜任力要素确定

学生的岗位胜任力虽然与其专业的岗位胜任力影响因素有着直接的关系,但不同因素对岗位胜任力的影响程度却完全不同,因此在针对高职技能型人才的岗位胜任力分析中,还需对各专业岗位胜任力的影响因素进行具体筛选,将其中的非必要因素提出,并根据影响因素的特征将其归入到知识、技能、能力三大类别中来,以使岗位胜任力要素得到明确。

(三) 建立岗位胜任力指标评价体系

根据各岗位胜任力要素,学校可以将其作为岗位胜任力的评价指标,建立专业化的岗位胜任力指标评价体系。一般来说,由于学生岗位胜任力属于综合素质的提升,因此可通过笔试成绩、平时表现记录、课题实践活动或实验成绩来进行综合判断,其中笔试成绩更偏向于知识类胜任力要素,而课题实践活动与平时表现记录则更侧重于技能与能力类胜任力要素。另外,在确定岗位胜任力评价指标后,还需根据各项指标对岗位胜任力的影响程度来进行排序,设计不同的分值计算机制,最终通过对各项指标的综合分析来客观评价学生的岗位胜任力。

二、高职院校技能型人才培养模式的构建策略

(一) 重视相关行业调研

技能型人才虽然与当前企业人才需求相契合,但其岗位胜任力却在很大程度上取决于企业要求而非其在某一领域的专业素质水平,如果学生在高职阶段所学的知识、技能与企业岗位要求不匹配,那么即便学生专业素质再高,其就业也同样会变得异常困难。因此,高职院校的技能型人才培养模式构建还需先从行业调研入手,将各专业学生主现阶段的主要就业方向以及能够从事的专业相关行业确定下来,之后对该行业的当前发展现状与发展趋势展开深入调查,了解行业最为迫切的人才需

求,并将各岗位员工需要具备的技能、能力确定下来,从而为教学策略的制定以及教学内容选择提供参考。

(二) 调整专业课程体系

在明确行业人才需求后,学校还应顺应人才市场需求,对专业课程体系进行调整,以保证学生能够掌握与行业人才要求相符的知识、技能,并提高专业人才培养的针对性。例如建筑经济管理、车辆工程等行业目前已经呈现出信息化、数字化发展趋势,因此专业课程体系自然也就需要增加信息技术相关课程,并对削减已经过时的内容与课程[2]。另外,职业成长是一个缓慢的过程,学生所掌握的知识、技能通常并不能够直接在实际工作中得到充分应用,因此学校还需建立一个从理论学习到模拟实践再到实训的递进型课程,以使学生在入职后尽快适应工作环境、进入工作状态。

(三) 加快双师队伍建设

技能型人才的培养离不开专业教师的指导,由于高职技能型人才的培养需要从理论学习与实践训练两方面入手,而当前高职教师又大多存在着实践经验、能力不足的问题,因此学校还需加快双师型教师队伍的建设。一方面,要与相关企业、科研机构进行合作,聘请行业内的专家、学者或高职称技术人员到校担任实训教师,负责对学生的实训活动进行专业指导,从而在短期内弥补高素质实训教师的缺失。而在另一方面,则需要组织学校在职专业教师前往企业、科研机构进行学习实践或短期任职,以积累实践经验,提升自身实践能力,时期能够成长为兼具实践能力与理论知识的双师型人才,进而更好的完成专业教学工作。

(四) 推动实训课程多样化

技能型人才培养的关键在于对各项专业技能、技术的掌握与熟练应用,而这些都是在实训过程中培养起来。为此,高职院校必须要重视各类实训课程的开发,即可以与行业相关企业进行合作,建立校外实训基地;也可以吸引行业内优秀人才入驻校内建立工作室,以工作室教学模式带领学生完成各项课题;学校自身也同样可以利用数字技术来建立校内实训场所,对企业工作环境与工作模式进行模拟。这样一来,高职院校能够将多样化实训课程体系建立起来,学生也能够拥有更多参与实训的机会,更快的成长为技能型人才。

结束语:

总而言之,岗位胜任力对于技能型人才来说具有着非常重要的意义。高职院校必须要针对各专业的岗位胜任力情况展开具体分析,并在此基础上建立针对性的人才培养模式,才能够真正将学生培养为技能型人才,为其未来就业与职业发展打下坚实基础。

参考文献:

[1]刘莹,张帅.基于岗位胜任力视角的高职大学生就业质量的提高[J].中外企业家,2018(28):177-178.

[2]刘莉.对接岗位胜任力的高职教育人才培养模式构建[J].当代教育论坛(综合研究),2010(09):76-77.

黑龙江省教育科学“十三五”规划2018年度重点课题
GZB1318026