

# 胜任力特征视域下高职院校技能型人才培养路径研究

彭 敢

(江苏财经职业技术学院,江苏 淮安 223003)

**摘 要:**本文对胜任力特征视域下高职院校技能型人才培养策略进行了研究。首先对国内外研究现状及趋势、高技能创新人才进行了分析,提出研究思路;然后对淮安高职院校技能型人才培养现状进行了分析与总结,以期对淮安高职院校在技能型人才培养方面做出贡献。

**关键词:**胜任力;技能型人才;培养策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.18.203

## 1 国内外研究现状及趋势

在我国创新型发展和第四次信息化工业革命下的背景下,高职院校培养的人才也充分具备了精湛的技能和扎实的技术以及丰富的理论基础,也出现了管理服务复合型的高技能人才队伍。据人力资源市场调查分析,如今的高技能人才面临着严重的缺口,并持续扩大。下面是对技能人才的现状及趋势的分析:

### 1.1 高技能创新人才的内涵

随着时代的改变,高技能创新人才也从过去只具备操作技能到现在具备现代信息化的综合素质的转变,高技能创新人才因为有着熟练的专业技能和解决困难项目的人员,所以通常是在一线关键环节发挥出重要作用。国内的学者的从不同角度进行分析:主要集中在高技术创新人才素质方面,认为高技能型人才与传统的高技能人才从生产实践被动变化为了主动,如今的高职院校技能人才的培养目标也完全放在了高素质技术人才方面。

### 1.2 关于高职院校教育高技能创新人才培养模式的研究

在发达国家中具有代表性,且发展成熟的人才培养模式的国家有德国,美国,日本等。这些国家有正是因为这些模式的深入实施为各国的经济发展带来的重要的贡献,我国在高等职业教育的实施工作中从未停止过对培养模式的探索,前前后后也出现订单式等各种培养模式。这些模式的初步实践也为我国在培养、教育人才方面有一定的借鉴意义。

## 2 关于高技能创新人才的特征研究

项目组通过对高技能创新人才的需求的调查和分析,发现我国的高技能创新人才的理论研究不够深入,如今很多专家也对高技能创新人才短缺的原因进行了进一步的研究,发现特别是对职业技能素质,专业创新素质以及对高职院校对专业的建设和课程的整改,研究不够深入。现如今也尝试提出了校企合作的方式来解决高技能创新型人才短缺的问题,以期改善了高职院校的对人才的培养模式。进一步培养学生的素质能力以及根据地方性的特点实施更具有效果的模式,促进高技能创新人才更快的融入产业链,推动区域与区域的经济的发展,改善如今人才短缺的紧迫感,学术界也有着对高技能人才和技术人才不同的看法,但总体来看对于培养高技能人才研究较少,因此对于高技能人才的深入研究更加有着重要的意义。

## 3 研究思路

本文研究怎样采取一系列的方式方法满足现今的技能型人才培养短缺的目标,从而在各方面满足区域的经济建设和发展以及对各行业的需求,在做好其他需求分析的同时,更需要的是学生对职业的发展以及对于学生的个性需求做出分析,这使得人才对某一方面的热情培养出针对每一行业对口的人才。本文从胜任力的角度来分析高技能人才、应怎样培养高技能人才。高技能人才在每一段成长中都有着自身遵循的成长规律,现在高职院校对于培养高技能人才采取了针对性和有效性的培养模式,可以达到一定有效的效果,在某一程度上提高绩效。这样的培养模式得出的绩效也正是现如今高等职业院校对于人才培养需要考虑的问题,从人才培养目标、培养过程、保障体系和考核评价这四点进行对比研究,通过对淮

安大学城的江苏财经职业技术学院,江苏电子职业技术学院和食品药品职业技术学院这三所高职院校的研究与调查发现了高职院校技能型人才培养路径和培养方式存在的问题需要做出调整及改变。反思要解决这个问题,首要的渠道是以人为本,打破传统培养人才培养路径,发展适合我家高职院校人才培养的独特模式,以此来解决社会缺少高技能创新人才,推动中高端制造服务型企业人才储备,提升社会经济制造发展的潜在动力,进一步推动高职院校技能型人才的培养。

## 4 淮安高职院校技能型人才培养问题及原因分析

### 4.1 提升教学管理层次

因地制宜分析淮安地区高职院校大多是中专校升格而成的,具有很明显的不足,需要提升高职教育管理理念不足的问题(认知不够),需要加强教师队伍的技能型教师数量,对普通老师进行技能二次加强培养,只有一支具有较高专业技能的教师团队才能培养出多方面复合型人才。因为社会缺少的是高技术应用型人才,在高职院校管理与教学中应该多融入实践操作一改过去重理论的思想,高技能型人才应该是具有专业知识,专业技能,职业素养为主的多方面培养。深入了解发现高职院校学生群体中出现“三忙”现象比较明显:一忙英语计算机,普通话等证书的获取。二忙:专转本考试复习报名培训机构等。三忙:就业实习机构或者工作单位的寻觅。在这些过程中渐渐丢失了专业性和技能的掌握,高校应加强学生技能培养从提升专业课强度上抓起。

### 4.2 人才培养目标方面

以现在高职院校培养目标来看都遵循于以社会为本的培养目标,以就业为目标指向,以就业需求为导向培养社会需要的人才,时时刻刻关注经济发展趋势,及时的改变或把握人才需求的变化,以劳动力市场的需求为培养标准,从核心岗位及分析人才培养的目标,在现在价值主导下,对课程内容,专业设置都需要于社会岗位无缝衔接,让现在的教育更好的让人才服务于社会经济的发展理念。

### 4.3 课程体系建设方面

人才的培养最关键就在于课程体系的建立是实现目标的载体,以淮安市高职院校为例课程体系主要以基础素质课和职业能力课的设立实施于社会职业岗位工作的情景教学,在课程的建设中完全打破了传统的教学方式,制定出科学特色的专业化教学方式,从复杂程度到适应性分为能力课程,核心课程以及拓展能力课程,与校企合作的方式加强对课程的开发,加快对学校课程体系的建立,但现在高职院校课程体系仅仅局限于几门课程。

### 4.4 教学模式方面

淮安高职院校通过与校企合作实现了在校外实训,校内的模拟实训,校内真实生产性实训以及半年顶岗实习的模式,这几个阶段的实施使教学逐渐的向真实岗位的发展,实现了边教学边向岗位的靠近,逐渐的加强学生对岗位的认知以及对自身动手能力的发展。

### 4.5 教学管理方面

现在院校已经实现了与校企合作的形式,完善了对于双方人才管理机制,双方实现了全方面的合作把管理机制做到制度化和精细

化,大大促进了双方的资源互补。管理制度的确立由二级学院以及合作的校企单位共同管理,这样的管理方式归根结底的改变了原有仅仅只归校方管理,这样的管理能够更好的培养人才同时也大大提高了企业的主导地位,在管理权限确定的情况下也要请公司的专业人员以及专业的指导委员协助本专业的教师共同制定出管理方案和调整方案。高校针对专业的课程体系和教师团队有一定的整改,通过网络授课,共同资源的共享,试题库等协同建立开放,全面高效的将资源共享给人才,实现对人才定向培养的方式和环境。

各大高校对于人才培养方面一直围绕着周边地区和淮安地区内的岗位一线来培养的高技能人才,高职院校培养人才的目标为面向于每一个企业岗位去培养所需要的具备专业知识和技能实践的人才与企业无缝对接,但职业院校在培养人才职业能力的方向依然存在着不足,在对人才培养的过程中,对于课程的设立上高职院校均为素质学课和职业能力的形式,在基本的素质课程上高职院校基本无差异,但在职业能力上高职院校也都均从人才对于职业的适应度和难易程度来设计相对应的课程,但在每一高职院校所设置的必修课和职业技能课程所设置的课程学时上相对差别较大。

### 5 结束语

本次研究全面通过调查探究合适的高等职业院校的人才培养绩效也同时满足大区域的经济建设和社会需求,使得学生对自己的职业有一定的认知和规划,使得培养出的人才符合企业所需并得出以下结论:

从胜任力理论的角度来探索高技能人才如何培养的问题,在培养高技能人才的道路上要不断地创新,学校根据人才特有的成长规律,作出符合人才需求的有效培养模式,这样在有效性上也会大大提高人才的培养效率。

(1)完善学校的知识体系,打破常规的教学理念,从各方面影响高技能人才培养的内在因素,使得高技能人才培养在全方面发挥出最大优势。针对一些高技能人才施行真实情景的磨练,高技能人才在成功培养出高技能前需要在培养的道路上反复练习,学习与实践是必要的培养途径

(2)剖析高职院校在如何培养高技能人才方面所表现出的实际情况,以淮安高职院校为例,从每个学校的培养目标到考核方面来评判,在培养的方式以及培养的路径上基本雷同,没有实际上的差别,虽然现在各大高校都在改变培养人才的方式,实现对高技能人才零距离的培养但始终还是存在缺点,各大高职院校往往忽视了对高技能人才的素质培养,对于高技能人才的素质和硬性目标上依旧还是存在着不足。

(3)从理论和实证给我们带来的视角来看现在高职院校在培养高技能人才的道路上还有进步的空间,仍需要改变培养的方式方法,要体现出现代教育的职业性以及教育性,就高职院校来说还需要从目标体系,内容体系以及校园文化等方面进行改革,探索胜任力视域下培养人才的目标,建立共享体系,建设出多样的评价机制。

### 参考文献

- [1]王红军.跨境电子商务人才创业胜任力培养机制研究[D].浙江大学,2018.
- [2]江雪琴.以创新人才培养为导向的中学教师胜任力研究[D].江西师范大学,2016.
- [3]吴愿.基于胜任力的新建本科院校应用型人才培养研究[D].安徽财经大学,2017.

作者简介:彭敢(1984-),男,江苏淮安人,江苏财经职业技术学院副研究员,研究方向:教育经济与管理。