

# 从人力资源管理视觉探索提升高校双创教育管理效率策略

龚季兴<sup>1</sup>, 魏筱汀<sup>2</sup>

<sup>1</sup>成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

<sup>2</sup>四川航空公司人力资源部, 四川 成都

收稿日期: 2023年6月25日; 录用日期: 2023年8月31日; 发布日期: 2023年9月7日

## 摘要

高校的双创教育其实质就是释放大学里师生的创新活力, 深入挖掘高校人力资源潜力, 提升高级别人力资源质量, 获取更多优质的人力资源。本文以人力资源管理相关理论为指导, 探索提升高校双创教育管理效率的策略。

## 关键词

高校, 双创教育, 人力资源管理, 管理效率

# Exploring Strategies for Improving the Efficiency of Entrepreneurship and Innovation Education Management in Universities through Human Resource Management

Jixing Gong<sup>1</sup>, Xiaoting Wei<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Management in Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

<sup>2</sup>Human Resources Department of Sichuan Airlines, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 25<sup>th</sup>, 2023; accepted: Aug. 31<sup>st</sup>, 2023; published: Sep. 7<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

The essence of entrepreneurship and innovation education in universities is to release the inno-

vation vitality of teachers and students, develop the potential of human resources, improve the quality of high-level human resources, and obtain high-quality human resources. Guided by relevant theories, this paper explores the strategies to improve the efficiency of entrepreneurship and innovation education in universities.

## Keywords

Universities, Entrepreneurship and Innovation Education, Human Resource, Management Efficiency

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 从人力资源管理角度认识高校双创教育的实质

人力资源管理是指根据组织和个人发展的需要,对组织中的人力这一特殊的战略性资源进行有效开发、合理利用与科学管理的机制、制度、流程、技术和方法的总和([1] P. 8)。关注点在选人、用人、育人、留人。著名的管理学家德鲁克提出“离开人性、人的合作性,就不能称之为管理。”管理者必须充分了解人的各种行为和动机,对管理中的人的观念和需要进行深入细致的研究。我国高校目前实行的是“中央和省级政府两级管理,以省级政府管理为主”的高等教育行政管理体制,金字塔似的科层级管理特征明显。关注点在职责权的划分与完成度的考核。高校是培养高级别人才的地方,要以人为中心,而双创教育更是要激发人的创新与创造的动力才有效果。

人力资源管理通常分为人力资源规划、招聘和岗位配置、培训与开发、人员绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等工作。本文的人力资源管理视觉,即指运用人力资源管理的相关理论和方法,分析高校双创教育的实质,目前存在的问题,并探索相应对策。

人力资源是蕴含在人身上的,以人为载体的,具有主观能动性的特殊价值创造要素,是在组织的价值创造与实现过程中能够广泛、深入、持续不断地开发的人的一系列内在特征之总和,包括内驱力、个性、品质、价值观、体力、智力、知识、经验和技能等([1] P. 4)。是一个人的体力和智力劳动的总和。2015年,国务院出台了《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(以下简称意见)中明确提出其总体目标:“到2020年建立健全课堂教学、自主学习、结合实践、指导帮扶、文化引领融为一体的高校创新创业教育体系,人才培养质量显著提升,学生的创新精神、创业意识和创新创业能力明显增强,投身创业实践的学生显著增加”[2]。该《意见》具体规定了实现双创教育目标的指标主要从创新精神、创业意识、创新创业能力和创新创业行动的质和量等达成度衡量。创新精神对创新创业实践活动具有前提作用,主要体现在个体的创新人格特征、创新创业成就意识、创新创业动机水平等方面;而创业意识是联系创新精神与实践能力的重要环节,主要体现在学生对自己的创业活动的目标、可能性评估及过程管理的感知;创新创业的实践能力体现在将创造力思维品质转化为新概念、新设想、新产品或新工艺的能力,双创实践能力反作用于创新精神与创新意识,几者互相作用,互相影响。

从人力资源管理视觉可以看出,高校双创教育的实质就是深入挖掘高校人力资源潜力,释放人力资源的创新活力,深层次高质量的开发高级别人力资源,获取更多优质的人力资源。高校是培养高级别人才的场所,开展创新创业教育对国家富强及民族的伟大复兴具有重要的战略意义和深远的历史意义。

## 2. 目前高校双创教育存在的主要问题

双创教育和一般的学科教育最大的区别重点在于它要通过教育教学塑造学生的创新精神, 培养创业意识和创新创业能力, 需要教师精神引领, 现身说法, 学生充满热情主动实践。目前, 高校双创教育主要存在以下问题:

### 2.1. 双创教育管理与高校原有组织架构融合的工作机制有待完善

由于双创教育是近几年才在高校开展, 且具有与社会实践活动、市场需要等紧密结合的特点, 与高校原有的以学科知识教学为中心的组织架构融合有较大的难度。据了解, 目前部分高校成立了双创教育管理部门, 开设了相关课程, 成立了产业园或孵化基地等, 并与企业有较密切的联系, 但双创教学与双创项目的跟踪指导常常是分离的, 联系不紧密。有部分高校虽成立了双创教育管理部门, 开设了双创课程教学, 实践活动主要集中在组织参加各类大赛等活动, 但与社会的联系较少, 不能很好激发师生的创新动力。还有部分高校, 开设了双创课程, 还没有成立学校层面的双创教育管理部门, 双创教学工作由教务处负责, 其他活动由学生处、科技处、团委、各二级学院及后勤部门等各自负责开展。

《意见》指出“各高校要落实创新创业教育主体责任, 把创新创业教育纳入改革发展重要议事日程, 成立由校长任组长、分管校领导任副组长、有关部门负责人参加的创新创业教育工作领导小组, 建立教务部门牵头, 学生工作、团委等部门齐抓共管的创新创业教育工作机制。”可见国家对高校双创教育非常重视, 双创教育是一把手工程, 要充分利用高校学科教学的优势, 同时发挥双创教育实践性特点, 优化管理系统, 整合各种力量和资源。

### 2.2. 管理制度有待完善

由于目前管理机制的不健全, 将侧重行政管理, 人力资源开发体系不健全, 管理职责不明确, 相关管理制度只是适用于比较狭窄的范围, 起不到整合资源、激发动力的作用, 造成人才资源浪费, 需要建立健全管理制度才能保障双创教育工作的开展。

### 2.3. 双创教育考评体系的激励作用不够

双创教育教学活动具有很高的艺术性和创造性特点, 教师的创新性人格和创新能力是影响双创教育质量的重要标准。但目前高校现有的对教师的考评体系没有创新创业意识、创新创业精神和创新能力等方面的评价指标, 特别是没有双创教师职称序列, 双创教师在职称上一直挂在“思政系列”或其他“专业技术职称系列”, 没有上升通道激励; 对教师的工作量和学生双创成绩的考核主要集中在课时学分、指导比赛获奖、发表论文等方面, 教师教育教学工作和学生的学习主要是为达到的考核标准, 缺少过程中付出的考核及长远的鼓励, 主观能动性发挥不够, 严重影响双创教育教学质量, 需要系统设计评价系统, 充分发挥激励作用, 提升高校师生人力资本质量。

### 2.4. 双创教育的教师能力有待培养提升

由于高校的行政管理体制, 常常导致管理者对人力资源管理重要性重视不够。高校教师人力资源管理, 大多停留在后勤等制度, 考核和人员档案管理等方面, 缺乏含金量、管理针对性, 导致高校教师的综合素质和教学能力之间存在极大的差别, 进而影响不同教师的岗位胜任力层次和差异化区分<sup>[3]</sup>。据调研, 全国高校中, 通过正式招聘进入的创新创业课程教师只占到 10.8%, 有一部分是从别的专业、别的学校兼职创新创业课程占到 23.2%, 高校辅导员以及相关行政人员所占比例较高, 达到 66%。此外, 这些老师还隶属于不同的管理机构与部门, 校外兼职人员隶属于外校, 难以集中管理, 管理难度较大。据

调研 88%以上的教师都缺乏企业实战的经验,并且职称不高[4]。由于双创教育具有实践属性很强的特点,双创教师应该是具有双创经历或创业成功的经验的教师。但由于高校工作人员,特别是对教师要求高学历,对负责双创教育教师的考核也主要集中在教学和科研任务完成情况,对教师本身的创新创业情况没有要求,有创业经历的人很少。

## 2.5. 双创教育的校内外教学资源整合不足

《意见》中明确说明高校双创教育的体系包括课堂教学、自主学习、结合实践、指导帮扶、文化引领等几部分,主要表现为课程教学、实训实验、双创社会实践(包括创新创业、各类大赛、公益活动、红色逐梦等)活动,主要涉及的人力资源主要有学校领导、各部门及相关人员、各年级学生、校外相关人员等,要求打破壁垒,融为一体,形成合力对学生开展教育活动。但目前常常课程教学与大创比赛指导及创业指导分离,校内与校外隔离,不容易形成合力。

## 3. 提升高校双创教育中人力资源管理效率的思路

提升高校双创教育的人力资源管理效率本文从管理系统优化、双创教育教师胜任力模型构建、绩效管理、学分管理及校园文化建设等方面提出建议。目前这些思路已融入作者 2023 年申报的本科教育教学研究与改革项目暨本科教学工程项目。

### 3.1. 优化双创教育管理系统, 创建双创管理服务平台

高校双创教育是一个系统工程,需要利用管理服务系统,创建管理服务平台。从人力资源管理角度看,管理系统是一个组织高效运行的保障,通过管理系统表达组织文化、管理目标、组织层级关系及责任。优化双创教育管理系统,创建双创管理服务平台,才能整合校内外资源,把专业教育、思政教育与双创教育融为一体,促进双创教育目标实现[5]。由于高校双创教育工作主要涉及双创教育的总体规划、制度制定与工作评估、课程建设与教学、双创课程实训实验、双创校内外社会实践等工作,在建设管理系统和服务平台建设时需要考虑几个问题:首先《意见》中指出双创教育是一把手工程,管理系统必须实现纲举目张的功能。其次要具有综合管理、组织宣传、合作交流、指导、评价的功能。再其次,通过服务平台打通各类壁垒,跨院系、跨学科、跨专业交叉培养双创人才的双创教育新机制,由学科专业单一型向多学科融合型转变,整合校内外资源,促进产教融合,为双创教育提供优质服务 and 引导,建立形成良性循环,培养具有创新精神和意识的复合型专门人才。

### 3.2. 构建双创教育师资岗位胜任力模型

双创教育的教师队伍素质是决定双创教育质量的关键因素。针对目前高校十分缺乏双创教育教师的情况,要重视构建双创教育教师的胜任力模型,对双创教育的教师在思想、人格、知识、能力等方面做出具体规定,形成双创教育的师资规划、招聘、培训、绩效评价与薪酬管理等的独立体系。在此基础上拟定长远的人才招聘培养计划,制定专门的考核制度,可以采用专兼职、校内外教师相结合的机制组建教师队伍。校内教师培养主要采用岗位培训、课程培训、骨干研究、导师制、到企业锻炼、创办企业等培训方法;校外教师要选择热爱教育事业、思想素质高、双创能力强、具有资源整合能力等条件的人员。

### 3.3. 借鉴绩效管理体系探索双创教育绩效管理对策

绩效管理是指对各个层次的绩效进行综合管理的过程。一方面是对组织绩效的管理,包括组织文化、战略、组织结构、激励、人力资源管理等各个方面的管理,另一方面是对员工个体的管理,通过帮助、引导和激励员工持续改进和提升以实现组织目标的过程([1] P. 347)。绩效管理过程包括绩效计划的制定、

绩效计划执行中的持续沟通与绩效信息的收集, 绩效考评与绩效反馈[6]等四个环节, 双创教育的绩效管理要突出自身特点, 设置双创教育教师职称序列, 运用胜任力模型评选优秀双创教师, 树立榜样。重视过程管理, 记录平时的工作努力。特别要重视绩效沟通和绩效反馈, 定期检查与绩效沟通引导。把考核结果与教师及管理人员职称评定、晋升职务、评优评先等挂钩。在学生考核方面, 重点做好过程管理与学分制度改革, 把育人性与效益性有机结合起来, 激发师生内在动力, 形成和谐的双创环境, 促进师生和学校的发展。特别值得注意的是双创教育的绩效管理必须根据学校的发展战略开展, 把完成双创教育目标纳入学校教育的总体目标中, 把双创教育与专业教育融合, 整合课内与课外、线上与线下、校内与校外的资源, 通过科学的绩效管理, 促进师生和学校的发展。

### 3.4. 创新学分管理制度

《意见》指出“各高校要设置合理的创新创业学分, 建立创新创业学分积累与转换制度, 探索将学生开展创新实验、发表论文、获得专利和自主创业等情况折算为学分, 将学生参与课题研究、项目实验等活动认定为课堂学习”, 要为具有双创意愿和潜质的学生在学籍管理、转专业及评优评先方面制定政策。该规定为把双创教育管理融入原有管理系统提供了制度保障。在实践中, 根据本校各专业的实际情况, 制定出能激发学生动力的学分管理制度。重视建立创新创业档案, 客观记录并量化评价学生开展双创活动情况, 为有意愿有潜质的学生制定双创能力培养计划, 要在现有相关评优评先项目中拿出一定比例的名额专门用于表彰优秀双创学生等。

### 3.5. 加强双创教育校园文化建设

一个民族只有创新才有出路, 高校是高级人才的摇篮, 高校双创教育文化在引领学生创新思想、培育学生创新精神方面是不可或缺的。要通过建制度, 立标准, 搭平台, 引资源等具体措施加强物质文化和精神文化建设, 让学生在校园里既有双创的物质条件, 也有双创的精神氛围和动力, 使创新精神成为大学生的一种特质。

## 基金项目

四川省教育厅一流本科课程项目(川教函[2021] 493号, 编号1079); 成都信息工程大学2023年本科教育教学研究与改革项目暨本科教学工程项目“创建产教融合的‘131’双创教育管理系统研究”(批准号: JYJG2023068)等项目的阶段性成果。

## 参考文献

- [1] 彭建锋, 主编. 人力资源管理概论[M]. 第三版. 上海: 复旦大学出版社, 2019: 8.
- [2] 中华人民共和国教育部政府门户网站. 国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/201505/t20150514\\_188069.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201505/t20150514_188069.html), 2015-05-04.
- [3] 寇向英, 李红远. 高校教师人力资源开发问题的研究[J]. 人力资源管理, 2016(1): 104-105.
- [4] 张艳新, 杨蕊蕊, 岳华, 刘媛. 基于人力资源管理视角的高校创新创业师资队伍队伍建设研究[J]. 高教学刊, 2020(19): 41-43.
- [5] 龚季兴. 创业培训实践课程建设探索[J]. 劳动就业管理, 2022: 8-9+5, 10.
- [6] 陈维政, 程文文, 廖建桥, 刘善仕, 张丽华. 人力资源管理及开发高级教程[M]. 第三版. 北京: 高等教育出版社, 2019: 3.