

# 人才强国战略背景下经管人才培养的问题与对策分析

孙晴晴, 张和平, 刘禹轩

云南民族大学管理学院(会计学院), 云南 昆明

收稿日期: 2024年3月20日; 录用日期: 2024年4月2日; 发布日期: 2024年5月15日

## 摘要

成事之要, 首在人才。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。在数字时代背景下, 我国发展仍处于重要战略机遇期, 紧抓时代机遇, 做好新时代人才工作, 找准经管人才培养过程中存在的问题并探究相应对策是关键, 这不仅能够为我国人才强国战略的实施提供一定的实践价值与启示意义, 还能助力新质生产力的培育, 推动我国经济高质量发展。

## 关键词

数字化, 人才强国战略, 人才培养, 高质量发展

## An Analysis of the Problems and Countermeasures in Cultivating Management Talents under the Background of the Talent Building Strategy

Qingqing Sun, Heping Zhang, Yuxuan Liu

School of Management (School of Accounting), Yunnan Minzu University, Kunming Yunnan

Received: Mar. 20<sup>th</sup>, 2024; accepted: Apr. 2<sup>nd</sup>, 2024; published: May 15<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

The issue of talent is a key issue related to the development of the Party and the state. In the context of the digital age, national development is in an important strategic opportunity period. Seize

**the opportunities of the times, do a good job in talent work in the new era, identify the problems in the training process of management talents, and explore corresponding countermeasures to help achieve high-quality economic and social development.**

## Keywords

**Digitization, The Strategy of Building a Strong Country through Talent, Personnel Training, High Quality Development**

Copyright © 2024 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. 引言

党的二十大指出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑[1]。人才是社会经济发展的重要资源，是企业持续发展的根本要素[2]。习近平总书记也明确表示，中国是一个大国，对人才数量、质量、结构的需求是全方位的，满足这样庞大的人才需求必须主要依靠自己培养，提高人才供给自主可控能力。目前，以专业为中心的人才培养模式仍然是我国主流的人才培养模式[3]，而在互联网、数字经济时代背景下，数字经济迅猛发展，经济社会建设对人才需求方面出现了颠覆性变化，地方高校经管类人才的培养出现了与社会实际需求相脱节的种种问题。加之，近年来就业形势严峻，尤其经管毕业生整体就业情况并不乐观，导致全国很多院校正在削减经管人才的培养规模。在此背景下，高校亟需根据经济社会发展以及行业企业的需求重新审视人才培养模式、调整现有专业和学科布局[4]并进行有效、深入的改革，对未来经管人才的发展趋势进行合理预判，提高经管人才的专业能力和素养，更好地服务于经济社会的高质量发展，加速中国式现代化进程。

## 2. 经管人才培养存在的问题

### 2.1. 人才培养认知不足

随着第四次工业革命的发展和产业数字化的深入，具备创新精神、数字化专长和实践能力的新型数字化人才将发挥至关重要的作用，而当下数字化人才缺口大，为顺应时代潮流，满足时代需求，许多高校在经管专业开设了大数据方面的课程[5]。然而，相应课程的开展也并未弥补对人才培养认知的不足：第一，未及时把握社会市场对该专业岗位的需求变化。虽然数字化人才在需求总量上逐年攀升，但在不同类型的需求差异上却表现得十分显著。目前，大数据技能型人才在人才市场占据主导地位，而掌握大数据技术与经管知识的复合型人才所占比例偏低[6] [7]。第二，人才培养重点不清晰。数字化背景下，经管专业的人才培养重心应与单纯的数字化人才培养有所区别，不应只局限于数字技术的掌握，而应以经管专业的知识逻辑判断为标准，基于大数据进行经管决策为核心目标，强化复合型人才的培养。第三，人才培养出口未明晰。由于当前的人才市场调研实践大多浮于表面，偏形式主义，从而导致调研结果不具备真实性、可参考性。同时也使许多高校在人才培养目标阐述上模糊不清，人才培养方案设计上过于宽泛，不切实际，学生在选择就业方向时无所适从。

### 2.2. 融合创新意识不强

传统经管人才培养缺乏融合创新意识。目前，高校已存在人才培养目标与课程体系不对应、教学体

系以及师资队伍设计不匹配等问题，这也导致了传统经管人才须具备的融合创新意识浅薄。第一，在课程体系方面，一方面，多数高校仅注重学科基础课程或专业课程的设计，且设计较为孤立单一，不考虑学生已有知识储备情况，将高难度学科知识放在学生知识储备较弱的阶段进行学习，学科间的承接性与融合性有待提升，两类课程相融合的特色创新课程较少；另一方面，课程整合仅限于高校已有资源，未重视对校外资源的整合，具有什么样的师资就开设什么样的课程，这就会导致拥有不同资源的同类型高校在课程设置上存在较大落差。第二，在教学体系方面，高校传统的教学方式大多以教为主，传授知识占极大部分，而缺乏研讨式、互动式的教学方式，导致考核方式单一，无法对学生进行较全面的综合评估。第三，在师资配备方面，一方面，单个教师的研究方向与精力都是有限的，这就很可能导致授课教师由于对经管知识或实践的积累不够而很难在授课过程中向学生展示如何将理论与实践相结合来解决企业中存在的问题；另一方面，师资整合仅停滞于授课层面，从事学科研究工作的老师并不多，另外大多高校都会通过引入校外资源以满足师资需求[8] [9]，而校外兼职授课的教师时间较为分散，对课程教学投入相对不足，势必影响教学效果。因此，为更好的落实人才培养方案，应注重融合创新意识的提高，加大融合课程开发程度与融合师资培养力度。

### 2.3. 供需不平衡

长期以来，产教融合、校企合作的效果不佳。其主要原因在于人才培养的供需不平衡，致使校企双方都未能达到自身目标。高校培养的人才注重理论学习，力求“先理论再实践”，在学校所学的知识及专业能力脱离社会实际，不满足企业对人才的要求，致使人才培养供给侧与产业需求侧“两张皮”的问题层出不穷。究其本质，大致有如下几点：一是行业产业发展速度远快于专业教学内容更新的速度。二是高校教师虽然学历渐高，但都摆脱不了实践能力不足的问题。大量研究表明，学历越高，越脱离行业产业，越不愿深入到行业产业中去。大多数人只会做实验，写论文，解决产业现实问题的能力并不强。三是高校学科建设的重点偏向纵向课题。高校学科建设应面向行业产业实际需求，解决行业产业发展中的重大技术等卡脖子问题。四是参与到行业产业课题和服务企业的专业教师较少，不能及时将行业产业发展的最新内容反哺到教学内容中。五是学校的导向激励制度没有很好地鼓励专业教师开展横向课题和社会服务。

### 2.4. 就业指导不深入

一些高校在培养经管类专业人才时，虽然能结合当前社会市场工作岗位需求和标准，但缺乏自主创新性，不能适应日新月异的市场变化，人才培养方案滞后于市场实际，导致很多高校经管专业学生在就业时遇到超出其能力范畴的问题，使毕业生就业难度加大。有部分高校缺乏对经管类就业市场的了解，就业指导固定化，缺乏实用性和创新性，面对不同学生的不同就业需求时不能进行准确清晰地指导，就业竞争力较弱。

## 3. 优化经济管理人才培养的对策

### 3.1. 明确经管类人才培养定位，深化人才培养模式改革

“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”，这是当前高校必须正视的问题。在党的二十大报告中，也着重强调要把教育、科技、人才进行“三位一体”的统筹部署，这为经管人才的培养指明了方向。从微观层面，地方高校要结合经济社会发展，明确用人单位对经管类人才需求的变化，构建培养目标明确、课程体系连贯，以培养学生扎实专业理论知识为基础，培养学生实践能力、动手能力、适应能力为核心的人才培养模式。如，在互联网和人工智能日益发展的大环境下，高校应积极与互联网时代相接轨，探

索“互联网+教育”“人工智能+教育”的人才培养模式[10]。从宏观层面，高校作为人才培养的制高点，需要充分发挥好主力军的作用，随时掌握国家的人才需求动态，有的放矢的培养针对性的优秀人才，助力国家攻克关键“卡脖子”技术，实现高水平科技自立自强。

### 3.2. 加强对课程体系、教学体系和师资队伍设计的融合创新

第一，课程体系方面，建设“岗、证、赛、课、训”闭环式人才培养路径。经管类相关专业应按相关工作岗位对知识、技能的不同要求，设置合理的课程体系和实训项目，不断提高学生与用人单位需求的匹配程度。根据学生求职、就业需要，帮助学生加深对专业理论的理解和掌握，鼓励学生考取相关职业资格证书。引导教师带领学生参加学科竞赛，指导学生申报大创等创新项目，培养学生的创新精神和创业意识，同时将教学、比赛、考试中获得的经验、发现的问题及时反馈到课堂教学中，改革授课方式和考核方式，提升课堂教学效果。要根据工作岗位需求加强学生实践能力的训练，在实训中促进学生对专业知识的理解和运用能力的提升，最终形成闭环式能力培养路径。

第二，教学体系方面，构建五大课程平台相辅相成的教学体系。卓越工程师培养计划 2.0 的深入推进，促进了教学改革、金课建设和产学研融合的高质量发展，显著提升了教育教学水平[11]，而经管类本科专业如何借鉴卓越计划？《教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》中明确提出：“立足经济社会发展需求和人才培养目标，优化公共课、专业基础课和专业课比例结构，加强课程体系整体设计，提高课程建设规划性、系统性，避免随意化、碎片化。”地方高校经管类人才培养方案应将培养学生的专业基础知识、核心理论知识、创新创业精神和实践动手能力的通识课程、学科基础课程、专业课程、创新创业课程和实践课程五类课程平台融为一体，着力打造一大批具有高阶性、创新性和挑战度的虚拟仿真和社会实践“金课”。在课程平台的融合方面，重点要在课程内容上相互衔接，培养目标方向上前后一致，做到以专业理论知识培养为“骨”、实践能力培养为“肉”。此外，教材是体现教学内容和教学方法的知识载体，是进行教学的基本工具，也是人才培养的重要基础。教材设计理念坚持应用经济学视角、中国视角与国际视角相融合[12]。高校应根据专业特色和培养要求，从思想性、科学性、先进性、适用性以及教学质量评估体系要求等方面综合考虑，合理选择和建设适合本专业的优秀教材。

第三，师资队伍方面，我国亟需拥有一支与教育强国建设相匹配，能够肩负起为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才这一重大任务的高素质专业教师队伍。为此高校应从如下方向努力。首先，要筑牢新时代教师队伍建设思想根基。营造尊师重教浓厚氛围，着力引导广大教师树立“躬耕教坛、强国有我”的志向和抱负，大力弘扬教育家精神，为国家人才培养事业注入澎湃动能。其次，要构建高质量教师培养体系。其关键在于打造一个运行良好的高质量教师供给体系。一方面，要拓宽教师供给来源。积极搭建各高校在师资培养上的资源共享平台，畅通资源交流渠道，创新人才培养通路，确保各类高校凝聚共识、各尽所能，形成教师资源多样化供给局面。另一方面，进一步强化教师管理规范性。鼓励各高校根据本校实际情况及学生特点，有针对性地探索更具特色的教师培养模式，进一步激发教师教育活力。最后，要健全教师师资配置机制和制度保障体系。一方面，深化教师管理综合改革，合理配置教师资源。另一方面，持续完善评价体系和激励机制建设，提升教师职业的吸引力。特别是要将教师评价作为引领教师发展的重要抓手，实施分类分层评价，构建以质量和贡献为评价导向的教师评价体系。

### 3.3. 建设递进式实践能力提升路线、注重理论+实践培育

破解“两张皮”问题的关键在于能否设置递进式实践能力提升路线以及合理设置注重理论+实践培育的育人课程体系。根据《教育部关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》中“进一步强化实践育人，深化产教融合、校企合作，建成一批对区域和产业发展具有较强支撑作用的高水平应

用型高等学校”的指导要求，地方高校应将“应用型”作为人才培养的总体目标，更加重视学生实践能力的训练，全面开设实践能力训练课程。实践训练应主要包括课程实训教学、实训室实训、教学实践周锻炼、第二课堂活动和校外实践基地顶岗实习五个层次，并将这些实践环节串联起来，分层次赋予不同训练目标，使每个层次的训练内容各有侧重又环环相扣、有效衔接，形成递进式的实践能力提升路线。关于育人课程体系，应将专业技术实践培训与专业知识理论培训相结合，提高员工专业管理水平，培养复合型人才。同时，高校还要大力支持创新创造实践类课程的开设，以学院为单位，通过增加创新创造实践竞赛等方式调动学生积极性，形成良好的竞争氛围。各学院学生可以围绕人力资源经济管理模式方面进行实践与创新，实际参与创新实践过程，加深体会，并借助多媒体进行动态展示，以形成校内良好的创新实践风气。此外，还可以积极建立合作关系。一方面，可以与其他高校进行合作，不只局限于一校之内，也不限于同一专业，经管专业与其他各专业都可进行人才交流，不断学习和进步，与其他高校形成相互学习与交流的良性循环。另一方面，可以与企业加强合作。高校本身作为为企业输送大批人才的源头，通过校企合作可以更精准对接企业需求，实现产教融合的同时还可以弥补学校环境和资源缺乏等短板，实现对人才的全方位培育，提高人才综合能力和素质。总之，建立友好合作关系，围绕创新人才、复合型人才、合作型人才培养，优化专业课程体系，增加实践课程比例，通过实践巩固理论知识，并提高学生将理论知识运用于实践的能力，打造符合国家经济高质量发展的经管高素质人才。

### 3.4. 突出人才引领驱动，引导学生做好职业规划

强教必先强师，越专业的教师越深谙本行业发展历史与现状，加上对学生专业学习的个性特征有深入了解，此类老师在学生和社会之间起着“桥梁”的作用，因此高校应积极调动强大师资，鼓励引导学生做好职业规划，发挥好“引路人”作用。经管类专业实操性强，从学生入学时就应为其配备职业生涯规划导师，建设从入学到毕业全过程的“导学、督学、助学”体系。职业生涯规划导师不仅要关注学生的思想动态、引导学生树立为社会主义事业建设而学习的信念，还要全面了解掌握学生的个性特点、学习状态和兴趣方向，促进学生自主学习，积极参加第二课堂活动和实践训练。对学生进行一对一的发展规划指导，为其建档立卡，记录从入学到毕业的重大事项，包括考试成绩、社团活动、专业竞赛、获得的职业资格证书、荣誉及奖励等，为学生未来的就业指导提供数据支撑。

## 4. 结论

创新之道，唯在得人。高校作为人才培养的主要基地，肩负着培根铸魂，培育高素质人才的使命。通过梳理发现目前高校仍存在人才培养认知不足、融合创新意识不强、供需不平衡、就业指导不深入的问题，严重阻碍了我国人才培养实践的脚步。对此，首先要明确经管类人才培养定位，深化人才培养模式改革；其次，要加强对课程体系、教学体系和师资队伍设计的融合创新；再次，建设递进式实践能力提升路线、注重理论 + 实践培育；最后，要突出人才引领驱动，引导学生做好职业规划，分别从这四方面着手，极大发挥高校在经管人才培养过程中的核心作用，致力于人才强国、科教兴国战略，为国家现代化建设输送大量优秀人才。此外，着眼于国家战略需求视角，高校人才培养还应注重立足本土，展现中国特色。其一，立足兼容并包、创新驱动。各高校应持续创新，加强国际交流合作，提升办学实力。其二，应对世界变局，高校应承担教育责任，培养高素质经管人才，顺应时代需求，为经济全球化面临的挑战提供解决方案，增强我国在全球事务中的话语权。其三，从经管教育出发，构建中国叙事体系，讲好中国故事、传播好中国声音，实现经济社会文化高质量发展，加速中国式现代化进程。

## 参考文献

- [1] 芦咏莉. 全面建设社会主义现代化国家呼唤新时代人才[J]. 中国教育月刊, 2022(11): 2-3.

- [2] 包宇. 内部治理视角下企业人力资源经济管理的策略研究[J]. 商展经济, 2023(9): 157-160.
- [3] 赵菊梅. 传统与变革: 我国本科院校大类招生培养模式与分类体系[J]. 现代教育管理, 2020(8): 43-52.
- [4] 庄彩云, 蔡立雄, 黄可权, 等. “四跨界三融合”应用型本科经管类人才培养——以龙岩学院为例[J]. 龙岩学院学报, 2022, 40(6): 65-70.
- [5] 孔哲. 高校大数据应用型人才培养路径探索[J]. 教育教学论坛, 2020(44): 324-325.
- [6] 胡贵标. 大数据统计分析方法在经济管理领域中的运用[J]. 财经界, 2020(29): 24-25.
- [7] 丁烈云. 面向数字经济的复合型人才培养探讨[J]. 高等工程教育研究, 2022(6): 1-4.
- [8] 霍晓峰. 分析大数据下高校人事管理中的师资队伍建设策略[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(23): 24-25.
- [9] 刘贵容, 周冬杨. 新工科背景下大数据人才培养的师资建设机制与策略研究[J]. 经济研究导刊, 2018(22): 130-132.
- [10] 唐喆. 互联网时代的高校人才培养模式创新探索: 评基于“互联网+”的高校人才培养实践研究[J]. 中国科技论文, 2022(4): 484.
- [11] 郑丽娜, 姜子娇, 雷庆. 新时代卓越工程师核心能力: 基于扎根理论的探索性研究[J]. 中国高教研究, 2022(9): 38-45.
- [12] 杨添安, 刘涛铭, 邓剑伟, 等. “管工结合”背景下德国慕尼黑工业大学经管类研究生培养模式探析[J]. 学位与研究生教育, 2022(2): 78-83.