

高校创新创业教育管理人员队伍建设路径探析

李苗青¹, 李 钰², 侯雅乔¹, 夏凡吴双¹

(1.南京理工大学创新创业教育学院 江苏 南京 210094;

2.威海市工业和信息化局执法监察支队 山东 威海 264200)

摘 要 随着全国高校创新创业教育如火如荼地开展,双创教育管理工作的的重要性愈发凸显,对于教育教学活动的开展、校内双创氛围的营造、校外双创资源的拓展等具有重要的推动作用。而建设一支高素质、专业化的管理人员队伍能够促进双创教育“提质增效”,助力双创教育整体效能提升。文章从高校双创教育管理人员工作职能出发,分析了当前管理人员队伍普遍存在的问题,并提出优化路径与策略,为各高校双创教育管理人员队伍建设提供有益借鉴。

关键词 创新创业教育;管理人员;队伍建设

中图分类号:G647

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2022.24.045

Analysis on the Construction Path of Management Personnel of Innovation and Entrepreneurship Education in Colleges

LI Miaoqing¹, LI Yu², HOU Yaqiao¹, XIA Fanwushuang¹

(1.College of Innovation and Entrepreneurship Education, Nanjing University of Science and

Technology, Nanjing, Jiangsu 210094;

2.Weihai Bureau of Industry and Information Technology Law Enforcement and Supervision Detachment, Weihai, Shandong 264200)

Abstract With the development of innovation and entrepreneurship education in colleges, the importance of management is becoming more and more prominent, which plays a significant role in promoting the development of normal education and teaching activities, the creation of entrepreneurship and entrepreneurship atmosphere on campus, and the expansion of external resources and environment. Building a team of high-quality and professional managers can improve the quality and efficiency, and help improve the overall efficiency of entrepreneurship and innovation education. Starting from the work function of the management personnel of entrepreneurship and innovation education in colleges, this paper analyzes the common problems existing in the current management personnel, and puts forward the optimization path and strategy, which can provide beneficial reference for the construction of the management personnel.

Keywords innovation and entrepreneurship education; management personal; team construction

创新创业教育已经成为我国深化高等教育改革的重要突破口,培养具有创新意识和创业素质能力的科技型“双创”人才是高校双创教育的终极目标。同专任教师一样,管理人员同样也是创新创业师资的重要组成部分,二者共同服务于创新创业人才培养。近年来,高校将更多精力投入双创专职教师队伍的培养,如优化培养体系、强化梯队建设,提供进修机会,完善考评体系等。但却疏于对双创管理人员队伍的建设,科学合理的管理体系尚未建立,管理人员观念滞后、专业性不足等问题的出现,严重制约了双创教育事业的发展。本文就当前双创教育管理人员队

伍存在的问题,从体制机制、队伍结构、管理理念、专业培训等方面提出改进路径,多措并举提升其管理能力,助力双创教育事业蓬勃发展。

1 高校双创教育管理人员的主要工作职能

1.1 创新创业类课程建设开发

课程体系是实施教育教学的依据,作为体现学校创新创业教育理念、过程和成果的载体,是创新创业教育中最核心的部分。在课程建设方面,管理人员需要协助教务处、研究生院等相关部门制定人才培养方案,将创新创业教育融入人才培养全过程^[1]。构建完善的创新创业课程体系,

需要整合优质教学资源,选配合适的师资团队,选定合适的教材,协助教师制订教学大纲和每学年教学计划,并合理安排教学进度,做好创新创业基础课、专创融合课等课程的开设,对课程内容进行优化、对课程质量进行评估和改进,还需要组织相关教研活动,推进双创教育教学改革。

1.2 跨学科创新创业实践平台建设

创新创业教育的本质是跨学科教育,跨学科能够将不同专业知识有机融合,实现资源集约、信息互动的良好局面,更好地促进创新创业活动的开展,而实践是实现创新创业教育价值目标的重要路径。平台条件是孕育大学生创新创业奇思妙想的温床,为从“想法”到“实践”提供了基础条件保障。搭建跨学科创新创业实践平台有利于整合校内外优质双创资源,对学生工程实践能力、科学研究能力和创新创业能力的提升具有重要的促进作用。管理人员需要做好此类平台规划及软硬件设备的论证管理,并负责创新创业教学、实践、科研等平台体系的建设工作。

1.3 “互联网+”大赛等高层次竞赛组织管理

“互联网+”大赛已成为我国高校深化创新创业教育改革的重要载体,大赛对于强化实践教学、打破学科专业壁垒、促进学生更高质量创业就业具有积极的作用。鉴于“互联网+”大赛具有赛道覆盖面广、备赛周期长、参赛机制复杂等特点,对于赛事的组织管理工作提出了很高的要求。完善大赛组织管理体系,能够确保每一阶段的备赛工作均能落实到位。建立一套赛事运行体系,制订每届大赛的标准化流程是大赛不断健康发展的重要保证。因此,管理人员不仅要持续做好基础保障工作,还需要承担项目的遴选与培育、参赛团队的组建与优化、外部资源的协调与拓展等系统性工作。

1.4 创业孵化项目遴选与培育

利用高校“大学生创业孵化园”“创业孵化基地”等平台为有创业意愿的学生团队创造良好的条件,助力学生企业向初创型企业快速成长。通常来讲,高校会提供免费的经营场地、配备基本的办公设施,并提供工商财税、贷款贴息、政策咨询、投融资对接等“一站式”创业指导服务。管理人员需要统筹做好创业孵化基地的建设管理,吸纳创新创业大赛中获奖团队、拥有科技创新成果的项目入园,并定期组织学生创业团队的遴选、入驻及考核。同时,要及时跟踪国家及省市区最新创业政策,组织开展项目推介会和政策宣讲会,帮助对接社会资源,引导学生创办企业。

1.5 创新创业导师队伍建设

建设一支学科交叉、专兼结合的创新创业导师队伍,促

进传统型教师向双创型教师转型,是完善创新创业教育体系的重要一环。管理人员需要组建跨学科的教学团队、做好师资队伍结构的优化。在专职教师能力培养方面,需要为教师提供创新创业相关培训,组织教师去企业挂职锻炼、提供外出交流和实践机会。同时,引进企业家、投资人、行业专家等作为兼职导师,定期组织讲座与交流活动,不断扩展教师资源,优化队伍结构。还需要建设创新创业导师库,吸纳校内外更多有意愿从事双创教育的人才,为竞赛项目评审、创业项目指导、产品技术支持等方面提供智力支持。

2 高校双创教育管理人员队伍建设存在的问题

2.1 相关机构设置不合理,职责界限划分模糊

在机构设置方面,有些高校成立了创新创业学院,但都是以双创中心的形式存在,并未配备专职管理人员,很难承担起全校创新创业工作的统筹与规划^[2]。而有的高校则成立双创工作办公室,挂靠在教务处的实践学科,有的则是由团委、学工处等部门负责。双创工作本身具有很强的系统性,涉及课程、竞赛、孵化、平台等多个方面的内容,机构设置不合理会导致职责界限划分模糊,甚至存在职责交叉或空白,大大降低了管理效率。在双创工作开展时,管理人员相互之间缺乏沟通和互补,不同工作之间相互脱节,无法有效衔接,资源也无法实现共享。

2.2 双创理论知识缺乏,相关政策理解不到位

双创教育工作具有很强的专业性,管理人员虽不承担教学任务,但仍需掌握双创理论知识,才能更好地指导工作开展。而现阶段,大多数从事双创管理工作的人员是辅导员或是由其他岗位调任而来,并没有相关工作经验,也没有经过岗前技能培训。且管理人员自身由于各种因素影响,没有额外精力进行自我学习,理论知识的缺乏难以支撑实际工作的开展。而且,对于创新创业相关政策的理解不到位,缺乏深入研究,无法为学生提供指导与咨询。对相关政策的理解不到位,会削弱学生创业积极性,同时会增加创业风险,这些都是由于管理人员专业性不足所导致的。

2.3 管理机制不健全,考核评价体系尚待完善

当前,对于管理序列的双创教辅人员的管理体制尚不健全,一方面是双创教育管理工作涉及面广、琐碎度高,事务性工作量大,长时间以来导致职业认同感、工作热情和投入程度都会有所降低。另一方面是自我约束力不强,工作效率普遍偏低。且对于管理人员的考核没有明确的量化指标,缺乏绩效管理体系。在岗位晋升方面,通道狭窄是所有高校管理人员普遍存在的问题,受岗位、工作年限、教育背景等方面的影响,人员相互之间的竞争十分激烈,

且在晋升过程中的公平性难以保证,影响工作积极性。因此,拓宽管理人员的发展空间、降低管理人员职业发展的门槛是当下急需。

2.4 管理观念传统,创新性工作开展缺乏思考

目前普遍存在将双创教育管理模式简单化,没有形成标准化的工作流程,不少管理人员仅以完成基本工作为目的,管理理念仍旧较为传统,没有树立“为师生创新创业服务”的理念,管理观念应根据国家双创发展要求并结合学校双创人才培养目标实施调整。此外,管理人员缺乏对创新性工作的主动思考,墨守成规。进而出现管理模式单一、流程不规范、管理流于形式等问题,管理效能的降低对双创教育的开展造成严重的阻碍。比如如何将专业教育与双创教育进行融合、如何实现“互联网+”大赛与双创课程深度融合的“项目式教学”、学生创业实践活动如何开展等都是管理人员需要回答的命题。

3 高校双创教育管理人员能力的提升路径与策略

3.1 优化队伍结构,完善运行管理模式

合理的管理人员结构配置是提升管理效率、促进双创教育工作稳步开展的重要保障。在管理人员的选聘方面,应综合考虑学历情况、专业背景、工作经历等方面的因素^[3],可以给有创新创业相关工作经历的人员一定的政策倾斜。在职责划分方面,应明确职责边界,防止出现职责交叉或者职责空白,同时工作之间又要相互衔接,如从创新实践到创业孵化,相关负责人员能够做好协调和对接,提高工作的时效性和准确性。在人员任用方面,要综合衡量队伍中管理人员的职业素质,可以根据个人工作能力及特长,在内部进行轮岗,既可以熟悉各项管理工作及流程,同时又能够发挥每位管理人员的优势,提高工作积极性和效率,增强团队战斗力和凝聚力。

3.2 注重专业化培训,夯实双创知识储备

双创教育管理工作的系统性和专业性对管理人员的知识储备提出了很高的要求。如参与创业项目中商业计划书的撰写、商业模式的构建等方面的指导,帮助学生创业团队和项目提供“一站式”服务,在工商财税、商业运行、投融资对接等方面给予指导和帮助。因此,应出台相关政策健全培训体系,分层次、分阶段开展理论和实践培训,为管理人员队伍能力提升创造条件。定期组织讲座、论坛、调研等活动,提升管理人员的专业化水平。同时,及时了解国家及省市的创新创业相关政策,管理人员自身应加强学习研究,提高对形势政策的理解程度。有条件的高校可以加强与企业和政府合作,选派人员赴外挂职锻炼,加深

管理人员对岗位的认知,同时提高实践管理能力。

3.3 健全考评体系,打通职业发展通道

不断完善针对双创管理人员的监督考评机制,深化多元评价、创新评价方式,健全以创新价值、能力和贡献为导向的评价体系,激励管理人员成为创新创业教育的推动者^[4]。根据岗位的不同,柔性设置与岗位相匹配的绩效评价标准,增加创新创业的标志性成果或突出工作的考核占比,体现职责与贡献,并给予奖励政策倾斜,增强职业认同感和责任感。同时,拓宽职业发展通道,完善职务晋升机制,允许管理人员通过专业技术职务聘任制与职员制改革两种渠道进行自我提升^[5],在选聘人才时应综合考虑在创新创业工作中的能力表现、工作业绩及服务对象评价等因素,科学合理地进行考核评估,架设起职业发展的阶梯,真正促进“人岗相适、责酬一致”,增强管理人员的工作积极性和主动性。

3.4 革新管理理念,树立科学管理思维

摒弃传统的行政管理惯性思维,树立“以理论研究指导管理实践”的理念,应充分认识创新创业教育的本质特征,把握创新创业教育的规律性,紧跟形势前沿动态,开拓创新,与时俱进,满足创新创业教育管理工作的需要。管理人员可以结合本职工作,聚焦双创教育中的难点问题,主动思考并撰写研究论文,针对当下双创教育的热点领域,积极参与教育教学改革研究项目和课题,在研究过程中树立科学的管理思维并付诸实践,以实践成果总结经验方法,不断优化,最终形成一套科学的双创工作管理理论体系。

★基金项目:2021年度江苏高校哲学社会科学研究一般项目“创新创业教育学院促进跨学科双创教育发展模式的研究与实践”(2021SJA0016);2021年江苏省高等教育教改研究课题一般项目“军工精神引领下创新创业课程体系研究与构建”(2021JSJG380);2022年南京理工大学高教学会度高教研究课题“创新创业教育的多元化路径和方法研究”。

参考文献

- [1] 屈振辉.我国高校创新创业学院的功能与结构论析[J].继续教育研究,2018(6):34-38.
- [2] 晋炳坤.“双创”背景下教学管理人员队伍建设途径研究[J].就业与保障,2021(3):126-127.
- [3] 孙冬梅.提高高校管理人员队伍素质,促进高等教育管理创新[J].北京化工大学学报(社会科学版),2004(3):6-9.
- [4] 郭欣.高校双创学院管理人员能力提升的路径[J].淮阴师范学院学报(自然科学版),2020,19(4):354-355,376.
- [5] 刘卫萍,宋美兰.论高校教学管理人员的素质要求与队伍建设[J].湖南社会科学,2008(2):194-196.