

高职院校人力资源可持续发展重构： 社会技能生态系统视角

罗 静, 张 振

(广西英华国际职业学院, 广西 钦州 535000)

[摘要] 人才是国家科技创新力的源泉,高职院校作为培养高级职业技能技术人才的主体,面临着不可持续发展、核心竞争力不强和人才培养与社会需求不匹配等问题。为解决这些问题,引入了英国格拉斯哥大学的学者提出的社会技能生态系统模型,该模型提供了一种分析框架,旨在促进资源配置更有效、教育结果更公平的可持续发展。研究运用社会技能生态系统视角,对高职院校人力资源可持续发展问题进行深入剖析,推动重构变革,并提出相应的政策建议:健全高职院校人力资源多维评价体系;创新高职院校人力资源要素回报机制;鼓励高职院校人力资源协调合作模式。促进高职院校人力资源的可持续发展,并更好地满足当代职业技能人才的培养需求。

[关键词] 高职院校;人力资源;社会技能生态系统;可持续发展

[中图分类号] G717.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1009-6043(2024)03-0104-04

DOI:10.19905/j.cnki.syjj1982.2024.03.012

一、引言

人才是第一资源。国家科技创新力的根本源泉在于人。教育链、人才链、产业链和创新链四大链条接驳的过程中,人才始终是第一要素,人力资源始终是第一资源。全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦,必须有着强而可靠的人才和技能支撑。

进入新时代,迈上新征程,高职院校必须有所作为。习近平总书记强调,“在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为。”随着我国教育迈入现代化,职业教育培养技能人才、促进就业创业创新、推动中国制造和服务上水平的优势逐渐彰显。

高职院校,是高级职业技能技术人才培育的主体,承担着培养更多更高水平的“大国工匠”的重要角色,是高素质技术技能人才的“摇篮”。但是,目前蓬勃发展的职业技能教育需求和高职院校不平衡不充分的人力资源发展现状之间形成矛盾。高职院校的人力资源发展不可持续、人力资源核心竞争力不强、人才培养与社会需要结构性错配等问题难以适应当代职业技能人才(VET Talent,即 Vocational Education and Training Talent)培养的需要。

高级职业技能技术人才的培育问题,实际存在于高职院校教学、科研、管理、后勤等多个人力资源的发展逻辑上。没有教学、科研、管理、后勤等部门人力资源的可持续发展,也就势必难以突破旧有的人才培养逻辑,难以重构高职院校人力资源体系。

如何重构高职院校人力资源体系、促进高职院校人

力资源可持续发展?社会技能生态系统模型提供了一种独特的分析框架。社会技能生态系统模型(Social Skill Ecosystem Model),是在发展模式可持续化、资源配置更为有效、教育结果更为公平的要求下诞生的理论,由英国格拉斯哥大学的 Presha Ramsarup 和 Simon Mc Grath 等学者提出。它采用了跨学科的方法,借鉴自然科学在生态系统理论的积累,提供了具备政策可行性和实践可能性的一种分析框架,对于高职院校人力资源可持续发展重构具有重要参考意义。本文运用社会技能生态系统视角,对高职院校人力资源可持续发展问题进行剖析,推动高职院校人力资源可持续发展重构变革。

二、社会技能生态系统模型的发展历程

数字经济时代改变了人们的生产方式。现阶段,以人工智能、互联网、自动化为代表的数字技术集群,将极大的物质产出能力赋予了极小的精英生产群体,带来了就业岗位的系统化变革。有学者针对传统的高职院校培训体系提出其弊端:传统技能供应模式似乎无法应对当前的职业任务需求,传统的高职院校教育无法满足当地雇主对于高技能人才的需求,因而使得雇主依赖于“挖走”现有的技术工人和招收跨地区劳工^[1]。同时,以雇主为核心的技能需求模式,正在导致更复杂和更混乱的技能供需现状,例如减少了工作场所的创新等^[2]。

传统高职院校也对这一场景做出应对,试图对于可持续、包容性的教育、社会和经济增长做出更多贡献,例如开发职教“1+X”证书制度等^[3]。传统的高职院校在培育

[作者简介] 罗静(1975—),女,广西北海人,人事处处长,讲师,研究方向:人力资源管理与高职院校发展。

[通讯作者] 张振(1995—),满族,黑龙江哈尔滨人,校团委书记,硕士,中级人力资源管理师,研究方向:信息资源管理、图书馆学、思想政治教育。

人才的过程中,常常与数字经济产业接驳,在高职院校人力资源方面,采用了例如引进企业化的导师群体、更改课程理论和培训资料、建立起产学研培训体系等多种措施以改善高职院校人力资源建设滞后于市场经济环境所导致的局限与不足^[4]。

然而,更深层次的问题没有被传统高职院校所认识到。在这一变革过程中,传统高职院校无论是与现代技术做对抗,还是与现代技术所造成的数字经济时代现状做对抗,都并非利于高质量发展的解决之道^[5]。数字经济时代,随着智能化的发展,大量的劳动力从重复技能型的工作中解放出来。这些重复技能型的工作具备易学性、可复制、可推广。当信息技术与工业技术的结合每推进一步,便有着较大体量的此类工作被智能化和自动化替代。因此,便出现一个悖论:传统高职院校试图批量生产出更多的所谓高技能人才,但是在社会技能生态系统的快速演化和迭代下,传统高职院校所批量生产出的学徒式劳工将很快失去其核心竞争力,现代学徒制的体系是急速更新迭代的^[6]。而真正适应市场、被市场所需要的劳动力属性,至少从数量上来说,是精英式的。这一结果,是就业市场供给侧萎缩所导致的,而非是就业市场需求侧的变化。也就是说,社会技能生态系统的改变,使得较少人力即可完成岗位需求^[7]。这一数量上的变化,导致了留下的劳动力得以被动接受知识体系和技能体系的变革,从而在社会技能生态系统下形成职业教育的“精英化”。与之对应的后果,就是传统高职院校培养出的学徒式劳动力的结构性错配:一方面初出茅庐的学徒式劳动力面对革新的技术需求缺少“精英化”职业教育的积累,难以满足技术即时更新下的新型劳动力需求^[8];另一方面在社会激励下,尤其是地区发展不充分不均衡下,学徒式劳动力经过“负筛选”后大多陷入低水平就业的错配中^[9]。

针对这种数字技术集群所带来的“精英化”技能生态系统模式,旨在“弥合收入、年龄、地域和性别等多个维度的数字鸿沟”并“确保所有公民都有机会数字化就业权利”的“社会技能生态系统模式”诞生^[10]。与雇主岗位萎缩带来的被动“精英化”技能生态系统所对应,社会技能生态系统有着以下不同:社会技能生态系统面对更广泛的公益需求而非私人财富生产,面对高等教育与社会合作伙伴的团结联系而非面对传统高职院校的持续,面对可持续的建设性项目而非面对仅有的项目周期或者产业周期。

但是现有研究中,多数社会技能生态系统研究将其主要目光投向“培育过程中的劳动力”,试图创造一个由“依存关系和支持环境”所形成的社会技能生态系统模型^[11];或者试图从经济学角度提供一个公民通过职业教育参与国家目标、社会合作和生活网络的路径,也就是通过重新构建社会技能生态系统导向“可持续和公正的发展价值观念”,以保障人能够通过参与这种社会系统获得存在意义^[12]。这些研究普遍忽略了对于高职院校人力资源的深入研究,从而使得研究本身欠缺了对于人才培养和供给的有力解释。高职院校人力资源可持续发展问题无疑是职业教育高质量发展的基础,没有教师队伍等人力资源

的可持续发展,高质量技能人才培养就是无根之水、无本之木。因此,从社会技能生态系统视角分析高职院校人力资源建设问题,有其深刻的必要性。

三、高职院校人力资源可持续发展的挑战

人力资源,是特定空间内可使用的劳动力资源的总和。高职院校人力资源是促进高等高职院校人力资源发展,以培养高职院校的高素质技能型人才为目的,而吸收高职院校并从事教学、科研、管理、后勤等多方面的智力和体力劳动的人才的总称。高职院校的人力资源具有与一般人力资源管理中所存在的人员消耗、人员更新、人员连续、人员稳定等问题,但是它也具备其应有的特殊性,例如科研成果考核难、知识技能转化难、自我价值实现难等。目前,高职院校在人力资源管理方面主要存在以下几方面问题。

(一)人力资源管理观念相对落后

当前,高职院校的人力资源管理观念多数仍停留在传统的“档案管理”甚至是“人事管理”阶段。无论是采用了人才培养的新设计,还是使用了人才引进的新方法,其本质仍是计划经济式样的组织管理模式。人事管理秉承“有功无过”的心态,只在员工入职、离职以及集体社交活动时出现,更强调“一团和气”式的约束和管理。在这个过程中,许多教师以完成任务、摆脱工作束缚为核心,缺乏真正创新的积极性、主动性,从而难以主动对人才培养模式进行改造,进而难以产生系统性的变革。

(二)人力资源管理能力有待提升

当前,高职院校的人力资源管理理论仍反映出较强的计划管理模式。高职院校人力资源缺乏专业化的人力管理思维,从而导致其管理思想和管理理念难以与时俱进,难以形成内在的、统一的、连续的发展逻辑,最终导致高职院校培养模式的“跟风化”,例如跟风国际化,就不顾现实水平而大量开展交换生计划;跟风人工智能,就开展软件设计专业;跟风技能人才,就将培养模式大量锁定在普通技能型专业。一方面,这些跟风体现出了高职院校思新求变的积极主动性,极大地拓展了高职院校的发展空间。另一方面,也体现出高职院校对自身定位和发展逻辑不清楚,造成了结构化就业矛盾的根源,即低水平劳动力的过量生产和高水平劳动力的生产稀缺。这种现象的成因,是由于人力资源管理缺乏具体理论指导,缺乏对于相关资料和数据的敏感性,缺乏对于数字经济时代的鲜活体验。

(三)人力资源管理缺乏科学合理的激励机制

职称体系,在多数高职院校中,是决定教师收入的重要来源。职务体系,则是另外一个决定教师收入的重要来源。许多教师忽略教学工作,其原因是科研工作帮助提升职称体系、管理能力决定职务体系,这两个体系对于教学工作的考核微乎其微。年轻教师谋职称、挤管理,年老教师则坐拥职称“终身制”等退休。同时,由于高职院校的收入来源较为单一,通过经济激励进行人力资源激励通常难以达到效果,还容易造成财政流动性紧张。

四、社会技能生态系统视角下的高职院校人力资源可持续发展建设

(一) 社会技能生态系统的理论框架

2023年, 国务院总理李强在G20第十八次峰会上发表讲话, 本次峰会的主题是“一个地球、一个家园、一个未来”, 与习近平主席提出的构建人类命运共同体理念高度契合。从这个意义上, 社会技能生态系统的概念关注社会环境和社会关系, 也使得其相比于当代职业技能构建体系更具可持续发展价值。它侧重于高技能人群的研究。从这个方向, Hodgson 和 Spours 开发了一种将技能塑造于更注重于社会总体福祉而非精英私人财富的社会技能生态系统的职业教育导向模式。

基于其独有的特点, 社会生态系统在于塑造可持续发展的人类工作、生活和学习模式, 而非单纯的给予人类一定的劳动技能以在新自由主义的市场化浪潮中短暂的栖息生存。这也是当代职业教育所欠缺的。它提出了四个发展空间和一个发展理念。四个发展空间包括: 工商业部门的提升, 例如在不同类型企业的合作; 促进产教融合的中心, 例如继续教育机构和职业学院的融合; 地方政府部门服务的提升; 研究型高职院校的知识生产和技能转化成果。

(二) 社会技能生态系统的实践框架

社会技能生态系统的实践框架更为综合性。它试图结合自上而下和自下而上的体制, 以技能供应和技能需求为导向, 重塑高职院校的人力资源管理体系。该框架包括了三个主体。

政府作为社会技能生态系统的制度主体。政府作为制度和政策供应的主体, 在社会技能生态系统中, 是整个社会技能生态系统的掌舵人和监管者。在这个模式中, 由于高职院校与政府的历史交融较多, 需要政府做出更多的制度性变革。这种变革, 是在政府对于高职院校人力资源管理体系进行深入研究、沟通和交流后, 做出的自上而下的政策性改变。通过政策性改变, 引入竞争机制, 并更好的发挥政府作用, 形成新的人力资源管理框架。

高职院校和科研机构作为人才培养主体。高职院校和科研机构是职业技能人才培养的主体。在这个过程中, 高职院校要做出更多具有积极性的改变, 促进高职院校的全日制教育与继续教育等方式融合, 对于教师、管理、后勤等群体做出充分激励, 以打造更多不同层次、不同生态的社会技能体系, 最终构建出差异化、竞争化、完善化的社会技能生态系统。

企业作为价值创新主体。企业是职业技能人才培养的目的地。企业应主动与高职院校对接, 共享人员、数据、基础设施、技术等要素, 主动融入社会技能生态系统的建设之中, 创造“生态关系”, 转化“食物链”, 增强“演化能力”, 从而更好的接纳人才、消弭风险、迎接挑战。

(三) 社会技能生态系统视角下的高职院校人力资源可持续发展分析

社会技能生态系统是多维的^[13]。高职院校原有的人

力资源管理模式, 聚焦于单一维度的人员管理方向上, 以计划性的人事管理和约束制度为主, 不利于激发高职院校人力资源本身的能动性 with 创造性。社会技能生态系统是多维的生态系统, 稀缺的技能和普适的技能形成了金字塔形结构, 从而使得人力资源的基维稳固、中维广阔、高维创新。在这种模式下, 社会技能生态系统能保障高职院校现有有人力资源的稳定性和韧性, 另一方面又充分给予了其多种维度的流动性以激励其创造发展。

社会技能生态系统是竞争的。高职院校的人力资源一直以来保持着较低的流动性, 其要素活力并未被充分激发。提高全要素生产率, 是高质量发展的必由之路, 也对于高职院校的人力资源发展提出了新的要求。引入竞争性的社会技能生态系统, 能够充分发挥“优胜劣汰”的生存法则优势, 改变东亚各国的“普鲁士式”教育模型和西方国家“盎格鲁-撒克逊”教育模型的弊端。更新全球的高职院校人力资源管理模式, 从教师端为更具有全面性的教育模式和体系奠定基础。

社会技能生态系统是共生的。引入竞争并非是增强精英技能生态系统的经济和社会垄断性, 而是给予高职院校更多的自主激励空间。在人力资源可持续发展方面, 适当的竞争能够促进人员流动性, 包括物质流和价值流的流动。但是, 高职院校也应警惕过度的竞争导致的“内卷化”和“边际效益递减”。共生的概念来自自然哲学中“人与自然和谐共生”的思想。在高职院校打造共生的社会技能生态系统, 将会在激活高职院校人力资源要素的同时, 有力地促进高职院校整个体系、不同机构、不同个体之间的技术合作, 从而形成系统科学中所描述的绩效“涌现”现象, 最终促进高职院校人力资源可持续发展。

五、重构高职院校人力资源可持续发展的策略

(一) 健全高职院校人力资源多维评价体系

一是建立综合评价指标, 包括学术能力、教学质量、科研成果、师资队伍水平、社会服务等多个方面的考核指标, 全面评估高职院校的人力资源发展情况。二是定期开展学生满意度调查, 收集学生对教学质量、教师教学水平、校园环境等方面的反馈意见, 及时调整改进。三是建立科学的教师评价制度, 包括教学效果评估、科研成果评价、职业发展支持等, 激励教师积极投入到教学和科研活动中。四是教职员提供职业发展通道, 建立完善的晋升机制和岗位聘任制度, 通过评价绩效、培训机会等, 激励员工不断提升自身素质和能力。

(二) 创新高职院校人力资源要素回报机制

一是根据教师和员工的表现, 设定合理的薪酬激励机制, 将绩效与薪酬挂钩, 激发其积极性和创造力。二是为教职员提供良好的职业发展环境和机会, 包括培训、学术交流、科研项目资助等, 提升其专业水平和能力。三是确保教职员享有合理的福利待遇, 包括医疗保险、住房补贴、休假制度等, 提高其工作满意度和生活质量。四是建立公平公正的人事管理机制, 遵循公开、透明、竞争的原则, 确保公平竞争, 防止腐败现象的发生。

(三)鼓励高职院校人力资源协调合作模式

一是加强高职院校与企业的紧密合作,共同开展实践教学、校企合作项目等,提高学生就业能力和就业率。二是促进高职院校之间的协作与合作,共享教育资源,推动人才培养质量的提高。三是鼓励高职院校与其他教育机构、科研机构、社会组织等跨界合作,开展联合培养、科研合作等,提高人力资源的综合利用效益。

[参考文献]

- [1] FINEGOLD D. Creating self-sustaining, high-skill ecosystems[J]. Oxford Review of Economic Policy, 1999, 15(1): 60-81.
- [2] OPLAND L E, PAPPAS I O, ENGESMO J, et al. Employee-driven digital innovation: A systematic review and a research agenda [J]. Journal of Business Research, 2022, 14(3): 255-271.
- [3] 张培, 夏海鹰. 我国职教1+X证书制度的理论阐释、逻辑框架与推进路径[J]. 清华大学教育研究, 2022, 43(1): 78-86.
- [4] 王俊杰. 高职扩容与人工智能迭代:冲突还是耦合? :兼论高等职业教育变革逻辑及创新路径[J]. 浙江社会科学, 2022(3): 99-106+159.
- [5] 张秋霞, 杨小微. 比较视野下中国教育高质量发展的战略定位[J]. 中国教育科学(中英文), 2021, 4(6): 15-31.
- [6] 冉云芳. 企业参与现代学徒制的动机及其对成本收益的影响[J]. 教育与经济, 2021, 37(6): 71-80.

[7] 高升, 瞿理铜, 洪艳. 职业教育主导型的湖南农村人力资源开发[J]. 湖南社会科学, 2011(5): 131-133.

[8] 冉云芳, 石伟平. 企业参与现代学徒制:动机、行为与非货币化收益的关系研究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(1): 98-112.

[9] 王义, 王清强. “双循环”背景下西部职业教育全面振兴:机遇、挑战及策略[J]. 高等工程教育研究, 2022(6): 153-157.

[10] HODGSON A, SPOURS K. The evolution of social ecosystem thinking: its relevance for education, economic development and localities [Z]. stimulus paper for 22 June ecosystem workshop, 2016.

[11] BROWN T. Skill ecosystems in the global south: informality, inequality, and community setting [J]. Geoforum, 2022, 132: 10-19.

[12] RAMSARUP P, MCGRATH S, LOTZ-SISITKA H. , Reframing skills ecosystems for sustainable and just futures[J]. International Journal of Educational Development, 2023, 101: 102836.

[13] SAHAMIES K, HAVERI A, ANTTIRIÖKO A. Local governance platforms: roles and relations of city governments, citizens, and businesses[J]. Administration & Society, 2022, 54(9): 1710-1735.

[责任编辑:王凤娟]

(上接第103页)

图文宣传与视频宣传相结合,加大在引才政策宣传工作中对资金和人力的投入力度,使引才政策宣传达到最佳效果。

在引才政策线上宣传方面,因传统媒体积累了良好的社会口碑而具有一定的可信度,故应保持传统媒体的宣传地位。如广播和电视中播报人才政策的相关内容,利用公益广告、新闻报道和记者采访等方式进行全方位的宣传,配合主流报刊杂志及时发布引才相关政策的信息。在网络快速发展的时代,应充分借助于新媒体快速、广泛传播的特点加大对引才政策的宣传力度,如通过政府服务网站、微信公众号、官方认证的微博和短视频平台,以图文和视频方式对引才政策进行解读和普及,充分发挥自媒体平台的灵活性与群众面广的优势进行引才政策的宣传与更新,澄清不实消息,为人才搭建双向交流平台。

在引才政策线下的宣传方面,市政府相关部门可举办一系列的校园宣讲会,发放有关引才政策的宣传单,对人才群体进行积极动员;利用布告板、公交站牌等方式积极拓展宣传渠道,强化社会公众对引才政策的认知。有关部门应坚持“走出去,请进来”,实地考察发达城市并对引才政策进行宣讲;从本地实际情况出发制定人才推广战略,充分宣传引才政策和创新创业环境的优势,表现出对

人才来哈的诚意与渴求,争取更多的人才来哈落户发展;有关部门和单位有针对性邀请省外高层次专家来哈举办讲座、科技攻关等相应工作。

切实落实好人才政策应在加大引才政策宣传力度的基础上强化人才信息服务力度,即有关部门应在采取引才政策宣传手段的同时,搭建新的人才政策信息交流平台,加强对人才的信息和科技服务。应对人才用人单位进行基本信息审查,包括单位资质、重点项目、发展趋势和所需人才等;同时建立人才信息库,包括人才的教育背景、工作经历、研究领域、专利特长、研究成果和个人需求等。在其本人同意情况下在平台上公开人才信息,让用人单位能准确寻找到所需人才,实现人才和单位的双赢。此外,主管部门还应规范和维护人才信息平台,对其所发布的内容进行审核、更新,以保证信息的真实性和时效性。

[参考文献]

- [1] 李占坡, 杜佳. 秦皇岛市高层次人才引进策略研究[J]. 中小企业管理与科技, 2023(5): 64-66.
- [2] 王通. 哈尔滨市人才引进政策问题及对策探究[J]. 北方经贸, 2019(3): 149-150.
- [3] 周巍. 地方高层次人才引进的困境与对策分析[J]. 人力资源开发, 2023(3): 20-22.

[责任编辑:高萌]