



在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

人力资源开发

创新创业人才培养理论述评

2013-02-25 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-02-25

摘要: 创新创业人才培养是新时期高等学校深化教育教学改革的一项重要任务。现有研究中,学者常将管理学、心理学等相关学科理论应用于人才培养实践。在文献梳理基础上,展开人才培养主要理论分析,以期对创新创业人才的培养提供思路和借鉴。

关键词: 创新创业, 人才培养, 理论

党的十六大报告指出“实践基础上的理论创新是社会发展和变革的先导。”党的十七大提出“提高自主创新能力,建设创新型国家”和“促进以创业带动就业”的发展战略。作为创新创业人才培养的重要场所,高等学校积极将创新创业教育贯穿于人才培养全过程,全面提高人才质量。本文通过对理论的系统归纳总结,以期更好地指导创新创业人才培养。

一、把握社会需求特点,明确人才培养方向

(一)以社会需求为导向进行人才培养。传统人才培养模式下,高校与社会存在脱节。在就业双向选择的市场中,对于人才的检验标准,就是能够获得社会的认可和接受。始于20世纪五六十年代的可雇佣性理论认为,大学毕业生应获得最初就业、维持就业和获取新的就业所需要的能力。它要求个体能适应社会和胜任岗位的要求,具备必要的知识和技能、综合素质和品质等并能有效展示;符合劳动力市场的供需规律;与社会经济文化环境契合;考虑个人的态度和意愿,等等。

诸多因素中,更强调的是以能力为中心。起源于20世纪八十年代的CBE理论指出,人才培养需以职业或岗位所必需的知识、技能、行为意识为从业能力的基础。能力培养是教育教学的中心。该理论启示:人才培养可通过能力导向、项目驱动导向、产学研合作等多种模式,通过实践与理论结合来实现这一目标。

社会对于人才的能力要求是随环境变化的。李景元教授的灰领理论指出,在高新技术产业迅猛发展条件下,管理与操作的界限明显缩小,单纯的脑力劳动与单纯的体力劳动的界限向着逐步消失的方向发展,取而代之的是兼具二者特征的新型管理者和劳动者,即灰领阶层。该理论对于单纯的技能或理论型人才培养模式提出了挑战,也进一步显示出高校与企业合作的重要性。

(二)将经营管理理念应用于人才培养过程。人的培养,如产品生产一样存在效率差异。其中,美国学者威廉·大内1981年的Z理论认为,使工人关心企业是提高生产率的关键;人与人之间的信任和组织间微妙性的有效协调可有效提高生产率。生产中不仅需要技术性和利润等硬性指标,还应考虑人与企业、人与人的关系。因而应以人为本,注重人在组织中的作用,积极采用参与、激励、增强团体关系等手段。

生产中,良好的管理和监控机制是重要的。企业管理领域比较流行的质量功能展开(QFD)的基本思想是:产品开发过程中所有活动都由顾客的需求、偏好和期望所驱动,通过“做什么”和“如何做”把顾客的需求、偏好和期望设计到产品和过程中去,从而使产品达到顾客的要求。基于此理论,教育中应注重识别企业对于人才的需求特点,进行人才培养质量规划及人才培养方案设计,并进行有效监控。

Don E. Schultz的4Rs(Relevance, Reaction, Relationship, Reward)理论指出,在竞争业态下,应主动创造需求,运用系统的思想去整合营销,通过关联、反应、关系、回报等形式把产品生产者与顾客联系在一起,通过生产者与顾客的互动,形成双赢竞争优势。高校与学生、学生与用人单位之间存在类似生

产者与顾客的关系，因而应与学生、用人单位之间建立良好关联；站在顾客的角度及时倾听其希望和需
求，及时答复迅速做出反应；与顾客保持长期而稳固的关系；注重企业在营销活动中的回报，使整个关系
链条上的学校、学生、企业能获得各自所需的利益或收益。

决定市场竞争力的，有多种因素。迈克尔·波特的钻石理论指出，决定一个国家某种产业竞争力的因
素有生产要素、需求条件、相关产业和支持产业的表现及企业的战略、结构与竞争对手的表现等，辅助因
素是政府和机会。同理，高校人才培养中，竞争优势在于：良好的软硬件等基本要素条件、人才对市场的
适应性而带来的有效市场需求、与社会其他利益相关者的共生关系及由此得到的有效支持、高校在人才培
养中的定位及具体培养方式的设计等。

二、遵循知识规律，把握人的特性，进行学习并锻炼创新思维

(一)遵从知识的规律性。日本学者野中郁次郎与竹内弘高的SECI模型，指出知识创造过程涉及隐性知
识到隐性知识的社会化过程、隐形知识到显性知识的外在化过程、显性知识到显性知识的整合化过程、显
性知识到隐性知识的内在化过程。通过有效的教学设计，结合知识的规律，让学生主动探求知识的螺旋上
升规律，对于学习创造、对于创新思维培养、对于学生成为更有价值的个体都具有积极的意义。

1946年戴尔的经验之塔理论将人类获取知识、掌握技能所需的媒体和途径按照抽象程度的差异概括为
十个层次，并建立起塔式图解，从塔底到塔顶分别是有目的的直接的、设计的、参与活动(演
戏、表演)、观摩示范、见习旅行、参观展览、电视电影、广播录音幻灯片照片、视觉符号、言语符号；这
些内容从塔底到塔顶具体又可分为三大层次，即做的经验、观察的经验、抽象的经验，阐释了人们认识事
物从具体到抽象，从个别到一般的认知规律。因而，教育中应注重从具体经验入手，逐步上升到抽象，并
善于利用多种方式共同促进知识的习得及创新。

相对于个体的学习过程，奥地利经济学家约瑟夫·熊彼特强调群体知识对于创新的重要性，进一步指
出创新最终要使生产体系即群体知识产生价值才能被认可。有鉴于此，当代人才培养中，应锻炼其团队合
作能力，利用多方知识促进群体知识创新，并注重将新思想、新方法及新发明应用于社会各个领域，在群
体知识应用过程中产生更多的作用。

(二)依据人的心理特点和智力结构特点。人本身有探究问题的需求。20世纪八十年代末以来的建构主
义学习观认为：学生是认知的主体，是教学的中心，是知识意义的主动构建者。以建构主义理论为基础的
PBL(问题为本的学习)理论，1969年由美国医学教育改革先驱Barrows教授首创，它以真实且较为复杂的问
题为核心来引导学生，让其在创造性解决问题的过程中，通过互动讨论及概念辨证等方式，形成观察思
考、分析解决、归纳整合及沟通表达等实际应用能力。

学习过程中，自我认知对于学习结果有重要的影响。1977年Bandur提出的自我效能理论认为，人类的
行为不仅受行为结果的影响，而且受人的认知形成的结果期望影响。个体在执行某一行为操作之前对自己
能够在什么水平上完成该行为活动所具有的信念、判断或主体自我感受，直接影响到个体活动的效果。这
对于学生提高学习水平亦具有一定的启发意义。

对于活动的有效参与可提高学习主动性。出现于20世纪六七十年代的参与式发展理论，正是通过对目标群
体赋权，让其积极、主动、广泛地参与，借由其主人翁意识的发挥，实现发展的可持续性，并使成员共享
发展成果。该理论应用于人才培养中，突出体现在通过有效的教学设计，让学生以主体的身份参与教学及
实践活动，充分发挥其积极主动性，从而提高学生自主学习的能力。

由前苏联发明家G. S. Altshuller于1946年创立的TRIZ(发明问题解决)理论，作为解决技术问题或发明
问题的一种强有力方法，通过建立解决问题的模型及指明问题解决对策的探索方向，来指导人们创造性解
决问题并提供科学的方法和法则。在人才培养中推广该理论，有助于学生理解创新问题解决理论、掌握创
新思维方法、学会创新手段和创新工具。

除此之外，应把握人才智力结构特点。美国霍华德·加德纳教授1983年的多元智能理论认为，人的智
能是多元的，同时个体间智能结构是有差异的。但是人的智力应该能量度他的解题能力，即能否解决生
活中的实际问题或生产及创造出社会需要的有效产品。该理论对高校人才培养的评价和判别标准的启发是：
并非单一以学习成绩为标准，而是在考虑个体智力结构不同的基础上，综合提升其解决问题能力。美国著
名心理学家、耶鲁大学教授斯腾伯格1996年提出的成功智力理论则认为，成功智力是一个有机的整体，智
力的三个主要部分是分析性智力、创造性智力、实践性智力，只有三者互相协调、平衡，才最为有效。

(三)关注环境对于学习的影响。外部的氛围和情境对于创新性学习亦很重要。始于20世纪八十年代末
的情境学习理论将个体、社会和环境等置于统一的整体中来考虑，认为知识是在真实的情境中经由与他人
和环境等的相互作用而获得，而在团体氛围中个体所获得的知识又塑造和发展着共同体。在教育中，既要
重视一般技能的传授，使之迁移到多种情境中去；又要注重在应用情境中传授知识与技能，通过团队合作
和协商使得个体得到发展。

在情境学习中，应当注意不同个性的人对彼此及团队产生的影响。贝尔宾的团队角色理论发现，在团队构建中，有不同的角色担当。每个成员都具有工作赋予个人的职能角色和个人气质、性格所决定的团队角色。因此，在利用情境学习、团体合作、参与式教学等模式中，组建一个团队时必须慎重考虑团队的人员配备及角色分配，以助于效率的提高。

三、探索利益群体合作方式，提升创新创业能力

利益相关者概念最早由美国伊戈尔·安索夫于1965年提出，他认为，理想的企业目标必须综合平衡考虑企业的诸多利益相关者之间的关系。弗里曼1984年进一步指出：利益相关者是指那些能够影响企业战略目标的实现，或者能够被企业实施战略目标的过程所影响的个人或团体。同理，在教育领域，大学不是孤立的，人才培养不可避免地与社会其他组织或个人产生联系，因而基于目标实现的需要，由高校相关利益群体共同合作和有效分工，可从多个维度共同促进人才创新创业能力的提升。

与该理论类似的，是价值链理论。1985年迈克尔·波特指出，企业创造价值的过程由一系列相互关联的经济活动构成，包括五种主要价值行为以及四种支持性价值行为。各行为相互联结共同构成公司价值链条，称为“价值链”。通过对链条上各价值行为的协调、重点环节的培育、价值链的综合管理，来创造和提升价值。基于此思路，人才生产过程中，通过分析从输入到输出价值链条上所有环节中所涉及的产品增值活动内容，确定核心环节注重各环节协调，可促进人才价值的形成，实现价值增值。

在所有利益相关者中，高校、产业、政府三方的关系由三重螺旋理论探索，该理论1995年由美国Etzkowitz和荷兰Leyesdorff提出，认为过程中三者不是孤立的，每一方在保持自己独立身份的同时，相互影响、相互作用、相互渗透。借助市场需求这个纽带，产官学三方形成相互缠绕的螺旋线，各方在完成自身使命即每个螺旋线发展的同时，由于联系与作用，支持并促进其他螺旋线创新，从而形成更为持续和强大的创新流，共同推动创新螺旋的上升。因而，人才培养中，大学、政府和企业三者要及时转变自己的角色并适应对方且共同促进同在的混生组织发展，通过凝聚的力量促进价值创新，实现各参与主体的共生共荣。

利益相关者之间的组织形式亦是人才培养的关键环节。制度经济学家威廉姆森1975年提出中间组织理论。一般认为，中间组织是介于纯粹的企业和市场之间的各种组织形式，典型的如战略联盟、企业网络、虚拟企业等。由于纯粹的市场和企业组织在资源的配置中会产生缺陷，中间组织的优势在于对市场配置资源所带来交易成本的节约和对企业配置资源的管理成本的节约。人才培养中，校企合作所产生的组织本质上属于中间组织，这种载体能组合发挥校企双方的优势。因而，高校与企业合作，以学生素质为导向采用订单式人才培养、校企合作人才培养基地等方式，将有效提升人才培养质量。

除此外，仓库理论、长尾理论、木桶理论、职业带理论、社会拟剧理论等，都出现在创新创业人才培养的理论探索中；同时，在人才培养实践中，也已经探索出一定的模式，并将其进行理论升华，如TAFE模式、实境耦合模式等。总之，创新创业人才的培养，需要更多的理论指导，更需要实践的探索。每一理论提供的，只是方法和操作思路，更为细节的内容和操作中难点的解决，需要更多的学者和实践者进行探索。

参考文献：

- [1]倪胜利.以有形把握无穷——分形理论对教育研究的思想启示[J].西南大学学报, 2007. 11.
 - [2]刘鸿恩, 张列平.质量功能展开(QFD)理论与方法研究进展综述[J].系统工程, 2000. 3.
 - [3]王刚等.团队角色理论在高校学生管理中的应用[J].广州大学学报(社会科学版), 2009. 4.
- 作者：浙江万里学院 吴瑛 刘美玲 来源：《合作经济与科技》2012年第12期上

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 吴江院长一行前往吉林省长春市调研 2013-02-22
- 温家宝：培养拔尖人才 形成自由宽松环境 2013-02-22
- 首都人才规划体系形成 构建十年人才发展新格局 2013-02-21
- 人才“高地”孕育创新沃土 2013-02-21
- 电子政务信息共享与业务协同推进研究（上） 2013-02-21
- 电子政务信息共享与业务协同推进研究（下） 2013-02-21
- 着眼高层次创新人才的聚合培养 高校正走出“洋教授”崇拜 2013-02-20
- 韩国 女性人力资源开发与职业教育 2013-02-20

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号