

成人高等教育人才培养与企业人力资本提升

Adult Higher Education Personnel Training and Enterprise Human Capital Promotion

樊倚天

Yitian Fan

湖南工商大学 中国·湖南长沙 410205

Hunan University of Technology and Business, Changsha, Hunan, 410205, China

摘要: 成人高等教育是与企业发展联系较密切的教育类型,具有灵活性、开放性、市场适应性强等特点,在企业人力资本提高中发挥出独特的作用,成人高等教育开展应用型人才培养,与企业密切配合,拓展专业技术人才培养途径,提高职业教育和培训的层次,促进企业人力资源的建设和发展。成人高等教育人才培养与企业人力资源提升相耦合,是成人高等教育依据市场需求调适人才培养目标,改进办学理念和模式的良好契机。

Abstract: Adult higher education is a type of education closely related to enterprise development, with flexibility, openness, the characteristics of strong market adaptability play a unique role in the improvement of enterprise human capital. Adult higher education carries out the cultivation of applied talents, closely cooperating with enterprises, expanding the cultivation of professional and technical talents, improving the level of vocational education and training, and promoting the construction and development of enterprise human resources. The coupling of adult higher education talent cultivation and enterprise human resource promotion is a good opportunity for adult higher education to adjust the talent cultivation target and improve the school-running concept and mode according to the market demand.

关键词: 成人高等教育; 企业人力资本; 提升

Keywords: adult higher education; enterprise human capital; ascension

基金项目: 湖南省普通高等学校教学改革研究立项项目“地方高校成人教育人才培养与企业人力资本提升耦合机制的研究(湘教通(2018)436)”。

DOI: 10.12346/sde.v3i10.4566

1 引言

在当下的阶段,国家开始重视成人高等教育工作的进行,培养专业的技术人才,在教育中结合相关的专业内容开展实践性的工作,重视教育事业的规范性和多样化,结合企业人力资本的专业,培养学生的综合技能,重视语言的表达和个人修养的培养,根据当前企业人力资源的具体情况进行教学的创新,从而培养更多的专业人才。

2 企业人力资本在企业发展中的作用

2.1 人力资本的概念

“人力资本”(Human Capital)概念在美国人沃尔什1935年发表的《人力资本观》一文中首先使用,是与物力资本相对应的概念。“人力资本之父”舒尔茨认为,人力资本主要指通过消耗一定量的金钱和其他资源,以保健支出、厂商进行的在职培训、正规教育、成人高等教育、适应就业

【作者简介】樊倚天(1967-),女,中国湖南湘潭人,硕士,副教授,从事高等教育管理研究。

形势或变化所引起的移民等形式对人本身进行投资所形成的体现于人身上的知识、能力和健康的总和。

2.2 企业人力资本在企业发展中的作用

企业人力资本价值是指企业拥有的人才所拥有的素质为企业或组织提供有效服务的能力,也就是人力资本在预期服务期内所能提供的未来收益的估计现值。人力资本是以劳动者的异质性为前提,它反映了人的观点、知识、技术、能力和健康等质量要素的稀缺性以及相应的市场供应关系。在全球化趋势的影响下,综合国力的竞争逐渐从物质资本的竞争转向以知识为基础的人力资本的竞争。各国经济发展战略实施的根本保障是人力资本战略,人力资本已成为经济、社会发展最重要和关键的要素,是未来社会经济增长永不枯竭的资源。人力资本是一种可再生资源,人力资本的提升可以增强劳动者在生产中的能动性,提高社会劳动生产效率,推动经济增长方式的转换,促进社会经济发展。人力资本结构是否优化,在很大程度上决定了各个产业的发展前景,即调整产业结构,必须调整人才结构^[1]。

3 中国人力资本现状及问题

3.1 人力资本总量短缺

人力资本理论认为,教育是反映人力资本数量与质量的重要指标,受教育水平对一个国家的人力资本具有决定性作用。中国是“人口大国”,人口拥有的基数很大,但又是一个“人才小国”,社会经济建设人才总量相对不足,人口素质偏低,高层次、高质量人才奇缺。世界通用的衡量人口科学文化素质状况的主要指标是成人识字率。据统计,到2018年中国文盲有8507万人,占中国人口80%的农村劳动力受教育程度普遍偏低。人口基数大,素质低已经成为制约中国经济发展的最大瓶颈。

3.2 人力资本地区分布不平衡

长期以来,由于计划经济的影响,中国经济发展区域间相对不平衡,人力资本地区分布不均衡,呈现出西部地区远远落后于东部沿海地区的情况。第八次全国人口普查的数据表明,西部地区文盲和半文盲人数占从业人口数的比重为39.5%,比全国平均水平高出8个百分点,比东部高出12个百分点。据统计,西部地区15岁以上人口的文盲,新疆为154.10万,四川为1163.1万,重庆为391.8万。在县以上研究和开发机构的从业人员中,有大专以上学历者全国平均均是3.5%,其中东部为6%,西部为3.05%。西部地区每万名劳动者中拥有中专以上学历及初级以上职称人员仅有92人,还不到东部地区的1/10。人力资本的东西分布不均衡已

成为建设全面小康,构建和谐社会的主要障碍^[2]。

3.3 人力资本结构不完善

中国目前仍处于社会主义初级阶段,工业化程度不高,经济结构仍不合理,经济增长方式粗放的问题仍然比较突出,第一产业比重偏高,第二产业长期处于停滞状态,第三产业比重明显低于世界平均水平。同时,三个产业的内部结构不合理,技术水平和效益不高,传统产业过多,新兴产业和高科技产业发展不足。相对于产业结构不合理,三个产业的人力资本分配同样呈现出不合理的结构模式。中初级人才多、高级人才少,技术性和技能型人才短缺已成为制约产业升级的突出因素。

3.4 人力资本培育机制僵化

长期以来,中国形成了国家独自承担教育责任,各级政府和各部门出资办学、分级管理的教育体制。这一方面导致教育市场的垄断性、落后性和人才培养的盲目性;另一方面,各地方尤其是各部门、各行业高等教育和职业技能教育自成体系,缺乏开放的、充满竞争活力的、面向市场的教育和人才培养机制。同时,由于培养目标模糊,造成许多学校不注重对专业进行内涵改造,而是片面追求社会“热门”,造成人才和教育投资的严重浪费^[3]。

4 成人高等教育人才培养在企业人力资本提升中的作用

4.1 有利于推进成人高等教育主动适应企业发展

加强与企业沟通和合作,实现成人高等教育面向企业培养理论和实践相结合的高层次应用型人才,做到高校和企业专业设置与实际需求、技能训练与岗位要求、培养目标与用人标准之间的相互协调。成人高等教育人才培养与企业人力资源提升相耦合是教育与生产劳动相结合从内容到形式的很大发展,有利于促进高校整体认识能力和思维方式的转变。通过两者的沟通,使科学技术手段不断更新,科技成果不断涌现,促使人们开阔眼界,强化求实、创新、时效和竞争意识,从传统的忽视实践应用的观念中解脱出来,促进教育和管理思想的转变,落实教育必须为生产建设服务的方针,为提高成人高校主动适应社会主义市场经济建设主战场提供重要的前提条件。

4.2 有利于科技进步和社会生产力提高,实现企业主动开发人力资源意向

成人高等教育人才培养与企业人力资源提升相耦合,可以更好地发挥高校和企业双方优势,互相促进,使经济和社会发展尽快转到依靠教育和科技进步的轨道上来。同时使高

校科研工作密切联系经济建设和社会发展的实际,缩短从科研到产品生产之间的周期,加速科研成果由潜在的生产力转化为现实生产力,直接促进社会经济的发展。企业是高校培养高等应用型人才的合作伙伴和强大后盾,企业人力资源开发需求是实施这一人才培养模式的首要条件。目前相当多规模企业已高度重视,并积极与高等院校开展联合培养具有成人高等教育学历的在岗从业人员,为企业提升行业层次,为可持续发展储备所需人才^[4]。

4.3 有利于密切高校与企业的合作和改革

实现高校真正招收到学习目的明确,学习情绪稳定,毕业后无后顾之忧的,完全意义上接受高等学历教育的成人学员,并调动和发挥他们的主观能动性、学习目的性、生活自律性,达到学以致用目的。高等教育社会化是世界教育改革的趋势。实践证明,一旦成人高等教育与社会需要结合,高校与企业合作,就会释放出无穷的力量。通过加强联系和互动,能够增进“双向”了解,学校可以根据经济社会和科技对人才的需求,及时调整专业结构,确定发展方向和办学目标,加强学校自身建设和改革,更好地主动适应社会发展;企业也可以从高校获得中国及其他国家新的科技信息和发展动态,得到技术咨询和智力支持,更好地制订企业改革方案和参与市场竞争,有计划地开发新产品,消化引进技术,提高生产能力,提高经济和社会效益。

4.4 有利于提高教育质量,培养适应社会需要的成人高等教育人才

随着现代科技和经济发展,社会建设需要更多更好的高层次应用型人才。成人高等教育人才培养与企业人力资源建

设的沟通和互动,有利于加强教育和社会,教育与生产劳动的联系,把生产劳动纳入教育计划,使完整系统的理论教育与必要的社会实践教育相结合。同时,让学生有机会较深入地参加生产劳动,了解大生产综合性和系统性特点,了解现代化生产的高弹性需求,现实生产的随机性变化,工程技术领域的人际关系与组织因素、市场供求关系与信息网络、行业竞争与合作等复杂情境,激发学生学习积极性,有助于把他们培养成社会真正需要的人才。

5 结语

国家开始重视成人高等教育工作的进行,在不同企业的发展过程中,都需要进行企业人力资本的提升,在教育中,人力资源专业的教师应当结合当前的市场经济,创新教学计划的内容,以学生为主体,开展相适应的实践活动,鼓励学生与外界进行沟通和交流,结合专业的知识内容,培养学生的个人技能,让学生在学的过程中养成良好的个人习惯,不断为拓展学生的专业知识内容,让更多专业的人才能够为不同领域的企业提高经济效益。

参考文献

- [1] 王立慧.高校学风建设视17下师德要义研究[J].学校党建与思想教育,2013(8):80-81.
- [2] 袁奕.普通高校非学历继续教育发展存在的问题及对策[J].中国成人教育,2013(11):110-111.
- [3] 魏洪,顾明华.新形势下校企合作开展继续教育的新模式[J].中国石油大学学报,2013(8):105-108.
- [4] 蒋开球.顾客时代普通高校继续教育的市场定位及其发展策略研究[J].华南理工大学学报,2012(5):128-132.