

# 工商管理专业人才培养核心素养培养的思考

冯姗姗

四川建筑职业技术学院

**[摘要]**工商管理专业人才培养被认为是提高工商管理专业工作水准的关键途径,注重学习知识和更新技能的能力和潜力,也是提升行业核心竞争力和竞争优势的最佳途径。然而,许多公司在工商管理专业人才培养方面仍然存在许多错误的观念和问题,如重形式轻内容、培养效果差、理论与实践缺乏结合等。因此,在当代世界经济一体化的背景下,如何构建合理有效的专业人才培养体系,完善培养效果评价体系,成为工商管理专业工作实施的焦点话题。本文主要探讨工商管理专业人才培养的现状和不足,即缺乏培养需求调查、培养方案单一、培养方式简单、缺乏培养效果评价指标体系等。本文分析了原因,并提出了改进工商管理专业人才培养的策略,包括设计合理的培养需求调查方案、区分培养对象、有目的地设计培养计划、建立科学的培养效果评估体系、完善培养保障措施等,希望能给相关工作的开展提供一定的启发。

**[关键词]**工商管理;现状;创新;对策

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.2170

进到新时代,经济发展全球化、技术进步和顾客影响力的提高,促使企业的外界运营环境变化越来越快。很多企业管理领域学者和践行者有一个共同的认知:可变性是市场遭遇的新市场竞争自然环境的首要特点。以可变性为基本特征的市场竞争自然环境给企业带来了新的试炼。企业管理领域的学者和践行者都关心工商管理。应对各种各样新的试炼,企业务必要保持学习能力,持续引进日新月异的现代管理模式,才可以在行业竞争中站稳脚跟。在知识经济时代,企业中间的市场竞争早已从单纯性借助规模化和总数变化演变为个性化和自主创新的竞争,优秀人才在市场竞争中承担着更为重要的功效。可以预料,谁在未来发展中有着高质量的优秀人才,谁就能在白热化的行业竞争中获胜。正是在此背景之下,关注工商管理专业人才培养就显得至关重要,是支撑企业工程管理工作有效开展的关键所在,能够为企业的持续发展提供有力的支持。

## 一、工商管理专业人才培养的意义

### (一) 满足专业人才自身发展的需要

公司专业人才愈来愈关心自我提升。她们对公司的认同不仅在于公司的薪酬福利,也愈来愈把培养发展前景做为考虑公司出色是否的规范。培养可以用于达到公司专业人才本身的未来发展要求。培养正变成激励团队提升知识和专业技能的合理鼓励方式。

### (二) 满足环境变化和市场竞争的需要

市场竞争激烈程度已经加重,公司务必积极应对销售市场和环境因素的持续转变,根据销售市场转变迅速调节自身的管理模式,要求公司培养与时俱进的管理人才,丰富知识、提高专业技能,使公司和专业人才在白热化的行业竞争中站住脚。

### (三) 有利于专业人才之间的沟通

推动专业人才之间的有效的沟通是培养的作用之一。可以在公司与专业人才之间、公司各部门之间、专业人才与上级部门之间、专业人才与专业人才之间构建有效沟通服务平台。培养完毕后,专业人才可以相互学习交流,可以促进相互信任,进而提高公司的团队的凝聚力,为公司构建融洽的办公环境和发展气氛。

## 二、现阶段工商管理专业人才培养存在问题及原因分析

### (一) 人才核心素养培养存在的问题

#### 1. 对培养需求未进行深入调查。

尽管每一年都制订了培养方案,但并没有对专业人才的培养要求做需求调研。培养项目同样,内容反复,没有可操作性。与此同时,公司领导层缺少对于专业人才核心素养培养的充分认知,因此各部门公司专业人才的培养不足高度重视,也难以吸引专业人才参与到培养工作中。

#### 2. 对培养内容未进行合理计划。

公司的培养分成两大类,一类是面向高管提供中长期的培养,例如各种交流论坛和心得分享,另一类是面向整体专业人才的系统性培训。可是在实际工作中,不论是怎样的培养,都不受专业人才的欢迎。这是因为许多讨论会、座谈会实际上全是汇报,对提升的知识和能力毫无益处。而权威专家讲课多见基础理论,针对性较差,对实际工作中的指导意义并不大。上述培养基本上不涉及到许多现代化管理的模式或者是专业人才的价值体系和人际交往技能等核心内容,因此对于工商管理专业人才培养的培育价值极其有限。

#### 3. 对培养对象未进行科学划分。

对高管和一般专业人才的培养,尽管内容不一样,但没有创建科学合理的梯度方向,未能将专业人才培养与别的人力资源工作相区分来,都没有为公司专业人才的职业发展规划给予规范化和规范性的支持,进而限制了工商管理专业人才培养的主动性。

#### 4. 对培养效果未进行跟踪评估。

只关心培养自身,不评价培养效果。参与人才核心素养培养后,专业人才无法将所学的专业知识有效地应用到工作上,大幅度降低了所学专业知识的实效性。与此同时,由于公司缺少对培养过程的分析,也缺少对培养成果第一手资料的把握,无法客观性科学研究和汇总培养效果,促使公司的培养流程无法提高。

### (二) 存在问题的原因分析

#### 1. 领导不够重视。

绝大部分领导干部觉得工商管理专业人才培养应当根据通过自学提升核心素养,因而欠缺培养必要性的观念。公司未来发展与专业人才的核心素养培养密切相关,尤其是未来很可能产生杠铃型的岁数和技术职称构造,这就要求公司根据专业人才的专核心素养需求来实施专业人才培养工作,保证充足的人力储备。

#### 2. 培养内容不够系统。

对专业人才的培养效果不佳,主要在于欠缺长久的、系统性的整体规划。绝大多数是根据一时权益的需求所设计

的培训内容，“头疼的是头，脚痛的是脚”。仅当企业运营发生问题时，才开展临时性培养。因此培养内容和对策较为随便。没有一套完善的科学合理体系的培养体系。此外，培养无法与人力资源的其它层面紧密联系，培养被孤立对待。导致人才核心素养培养的成果达不到预期目标。这类培养方式不但导致公司的工商管理问题无法得到处理，并且无法跟上市场的发展脚步，处于被动影响地位，进而危害公司竞争能力的提高。

### 3. 培养方法单一。

在公司的日常管理方法中，培养不仅是一种培训工作教学，也是一种互动交流的学习形式。但在常规的培养策略通常是由部门负责人讲课，随后组织培训者记笔记。培养全过程中，专业人才基本上没沟通和交流机会。更何况这类单一的培训方法只会让专业人才抵触参加培训，培养效果不理想。

### 4. 培养效果缺乏有效的评估与追踪。

培养完毕后，公司必须跟进查验专业人才的培养效果，立即统计分析专业人才对培养效果的认同水平。但在，实际情况是培养后没有评定，这让绝大多数被培训者产生对于培训完成任务的心态。因而，针对核心素养培养结果进行点评和追踪，健全培养评价指标体系的管理方法，对健全公司培养体系管理具备关键意义。

## 三、完善工商管理专业人才核心素养培养与开发的对策

### （一）建立完善的人才核心素养培养制度

要创建一整套规章制度来管束培养工作，提升领导干部的关注水平，提高专业人才的主动性。。培养管理体系要横向覆盖公司全部工商管理人才，竖向保证培养全过程的贯彻，创建点面结合的详细的专业人才核心素养培养管理体系。主要包含培养的组织结构、工商管理工作人员的岗位职责、培养需求与信息反馈步骤、培养效果评价指标体系、培养成本控制管理、培养效果与职位升职、培养与薪酬管理制度等。

### （二）建立一套有效的培养体系

#### 1. 进行培养需求分析。

公司在对专业人才开展培养以前，首先要开展精确细腻的培养需求分析，与各单位、各等级的领导干部和专业人才一起制订培养方案，对于专业人才核心素养的具体内容开展相对应的培养，有目的性地提升培养效率和实际效果。

培养完毕后，应努力实现优良的办公环境，适用和激励培养成效的转换。与此同时，各单位领导干部要在资产、机器设备等层面为专业人才给予支持，在培养完毕后为专业人才给予一个优质的工作场所，将专业人才的培养成果转换为具体的生产效率。

#### 2. 划分培养对象。

高级管理者培养——关键点为传递观念、发展思想、提高管理水平。参加者的数量不可以过多。可以运用短期强化训练方式或者选用探讨分析的方式。

中层管理培养——重视人际交往、咨询、沟通的技巧的培养，与此同时，常用的培养手段为专题讲座、讨论会、汇报，可以适当提升参与人数规模，延长培养时间，提升培养效果。

底层人才核心素养培养——加强对其专业技能和知识的

培养，采用长期性教学的方式，丰富专业人才的基本知识和技能储备，提高业务流程熟练度。还可以在实际工作上做延展性训练。

新人才核心素养培养——关注多方面的素养培养，涉及到基本知识和专业技能等。与此同时，高度重视公司的业务流程、文化内涵等培养，提升了专业人才的使命感和责任意识，提高基本业务能力和专业技能，使其能够快速融入到工作环境中发挥自身的潜力。

### 3. 周详的培养计划。

工商管理专业人才覆盖范围广泛，包含基层一线工作人员和管理层，因而培养方案务必覆盖公司的全部专业人才。培养方案不但要包含实际的技术性专业技能和常见的管理方案，还需要涉及到宏观经济政治经济学专业知识、领导干部管理决策和管理专业技能等。设计多层次培养方案，培养具备较高专业技能的综合性立体式型优秀人才。从总体上，最基本的培养方向是重视业务流程的熟练，高度重视专业人才的个人发展。培养方案必须从教给专业技能、加强专业技能向综合能力塑造变化，包含潜能开发、拓展、职业生涯设计等。其次高度重视素养培养，提高专业人才的个人修养和角色观念，在日常工作中能够展现热情、友情、诚实守信、奋发向上的工作理念，同时具备优良的生活态度和崇高的道德情操。

### 4. 完善的培养评估。

为了保证对工商管理专业人才核心素养培养效果的有效评价，应创立调研组负责公司培养效果体评定，按时对培养工作开展监管。培养效果评估要围绕培养全过程，保证全过程评定和效果评定紧密联系。培养效果评定不但是为了更好地搜集意见反馈信息，检验培养结果，也是为了更好地改进优化培养方案。一般在培养完毕时，及时获取专业人才对培养课程内容的意见反馈，尤其是对于培养课程的内容、老师和教学设计的满意率。其次，培养完毕后，使用职业资格对专业人才的培养成果进行考评，以培养课程内容的的基本常识和专业技能掌握情况为主。

## 结束语

工商管理专业人才的培养应以企业需求和个人的发展的高度统一为出发点，建立以人才成长发展为核心，企业对工商管理人才需求为导向，专业人才核心素养培养为关键的人才培养方案、课程体系。夯实专业基础课，强化专业课适用性，突出实践教学真实性，创新和丰富教学方法与手段；培养能力过硬、数量充足的“双师型”教师队伍，建立健全信息动态反馈机制，合理优化人才培养方案，是工商管理专业人才核心素养培养的关键。

## 参考文献

- [1] 王为民, 赵国祥. 当代中国大学生核心素养的基本内涵: 基于普通本科院校开学典礼寄语文本分析[J]. 大学教育科学, 2018(7): 20-26.
- [2] 王雪峰. 江西高校工商管理专业人才培养目标的调查分析[J]. 智库时代, 2019(12): 113-114.
- [3] 陈学云, 冯春梅, 吕有清, 等. 应用型本科工商管理专业人才需求及社会评价[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2017(9): 191-194.