

校企共建“人才大数据平台”打造持续人才培养供应链思考与实践 ——以人力资源管理专业为例

富原

桂林师范高等专科学校 广西桂林

【摘要】“人才大数据平台”是校企利用双方各自优势，共育高职专业人才的创新型模式，有助于精准定位社会人才需求方向，打造“需求+标准+建设”人才培养体系。通过建立有效的校企合作机制，完善数据平台“互联网招聘平台+人才画像”，联通专业建设和人才培养，克服平台建设过程中所面临的挑战，从而打造持续的人才培养供应链。

【关键词】校企共建；人才大数据平台；人才培养

【基金项目】桂林师范高等专科学校教学改革研究项目《“人才大数据平台”赋能人力资源管理专业校企共建研究与实践》（JGB202002）阶段性成果

School-enterprise co-construction of "talent big data platform" to create continuous talent training supply chain thinking and practice ——Take Human Resource Management as an example

Yuan Fu

Guilin Teachers College Guilin Guangxi

【Abstract】The "talent big data platform" is an innovative model for schools and enterprises to take advantage of the respective advantages of both parties to jointly educate professional talents in higher vocational colleges. By establishing an effective school-enterprise cooperation mechanism, improving the data platform "Internet recruitment platform + talent portrait", and connecting professional construction and talent training, we can overcome the challenges faced in the process of platform construction, so as to create a sustainable talent training supply chain.

【Keywords】School-Enterprise Co-Construction; Talent Big Data Platform; Talent Training

自从2019年国家实施《国家职业教育改革实施方案》，2020年进一步制定《职业教育提质培优行动计划》以及“国家十四五”规划推动职业教育高质量发展，构建支撑社会建设的职业技术教育体系等一系列举措之后，职业教育遇到了前所未有的机遇。当今互联网信息科技也迅猛发展，为应对现代信息技术和大数据时代的挑战，校企共建“人才大数据平台”可以为高职院校专业人才培养和就业提供新助力，打造持续的人才培养供应链。

1 校企共建“人才大数据平台”的意义所在

1.1 有助于校企共建持续性人才培养模式创新
随着我国经济结构的深度调整，各行各业对技能型人才的需求日益扩大，但我国的职业教育人才供给与新的发展要求不相匹配，学校培养的人才与企业发展所需人才不对接，企业往往需要再“回炉重塑”岗位所需人才，这就造成了教育资源的浪费和企业效益的降低。只有深入进行“校企合作”，发挥校企双方各自优势，以行业需要引领办学方向，以企业需要共育人才培养，校企共建“人才大数据平台”，实现校企共建“互联网招聘平台+人才画像”，

运用企业的招聘大数据分析和人工智能 AI 技术,进行人才画像,定义企业需要的人才标准,助推持续人才培养供应链,全新定义人才培养方案。为学校提供人才盘点、政策评估、人才推荐、人才报告等服务,倡导“以人才链驱动创新链,以创新链驱动产业链”的理念,通过大数据链接和人工智能 AI 技术助推人才培养和促进地方经济发展,开创了校企共建持续性人才培养模式的新模式。

1.2 有助于精准定位社会人才需求方向

“十四五”的发展规划中职业教育将要为国家建设发挥更大作用,培育有用之才,按照社会和企业的用人标准培养,就需要学校能够获取准确的用人信息,需要什么技能的人才,在哪些领域的用人数量增加或减少,什么时期最急需人才供应等等非常有用的信息。但是这种人才需求的精准数据正是职业院校专业建设和学生就业的短板,学校没有足够的财力和物力进行建设。校企共建的“人才大数据平台”就及时地解决了学校这方面的盲区,平台将信息技术与用人数据有机结合,通过数字化人才画像,利用多维度的人才数据和不同的人才定义标签,萃取人才画像,更精准描述企业所需的人才特征,持续更新迭代不同企业的用人信息,并根据追中数据进行用人信息反馈与调整。高职的人力资源管理专业可以利用专业技能为“人才大数据平台”提供人力和知识技能支撑,并且利用人力资源优势进行线下人才数据的筹集和整理,与线上人才数据资源进行整合互补,更加准确地获取当下社会人才需求信息,进行人才需求的精准定位。

1.3 有助于打造“需求+标准+建设”人才培养体系

高职院校的人才培养更加偏重于技能型、应用型、实用性,人才培养目标和

体系与本科院校的标准差别很大,这就需要从高职学校走出来的学生能够及时上岗而不是需要用人单位再进行回炉改造,浪费人力和财力,增加企业负担。校企共建的“人才大数据平台”,可以精确地提供社会和企业的用人画像数据信息及用人领域和方向,详尽而准确为人力资源管理专业的人才培养提供有力的数据支撑。在制订人才培养目标时,就可以将用人需求信息进行分解,将它有机地融入到人才的素质培养、人才的通用知识能力、人才的

专业技能和其他综合能力的培育等方面,使专业人才培养标准与人才需求保持一致。同时根据人才培养标准进行人才培养模式、学科模块设计、课程科目设置、教材更新与编制、师资素质培训以及实训实习等方面的跟进调整。“需求+标准+建设”人才培养体系就可以有机地融会贯通,从人才需求的终端倒退人才培育的起点,使高职的人才培养真正能够达到国家之所望、社会之所需、企业之所用,建立有效的人才培养供应链,真正担负起“大国工匠”之名。

2 “人才大数据平台”打造人才培养供应链的建设内容

2.1 建立有效的校企合作机制

根据校企合作的“七共同”“四结合”原则,寻找校企双赢的利益共同点,利用双方的资源优势互通有无,建立有效的契约关系。根据企业方的市场经济主体需要,与时俱进地调整人才培养计划。在校企双方互利互惠的基础上,进一步研究合作范围、合作深度和合作内容,求同存异,模糊企业与学校的边界融通。由于信息不对称的差异性,建立长期有效的沟通渠道,有效调整彼此的利益诉求。打造校企双方技术资源和人才资源流通合作的平台,企业员工和学校教师的交流互访,有效地进行理论和实践的对接。保障学生资源对于企业需求的有效供给,企业提供工作场地的实训和市场实际工作的磨砺,为学生创造良好的就业机会,最大限度地服务和回馈社会。

2.2 建立“人才大数据平台”的底层逻辑

通过“人才大数据平台”校企合作可以定制人才供应链,有助于人才培养与社会需求精准对接。人力资源管理专业与企业建立了有效的校企合作关系,企业利用其在互联网、大数据、云计算和人工智能技术应用的优势,构建人力资源服务的线上线下融合的职业生态圈成长模式,深入打造互联网+人力资源服务业模式。人力资源管理专业的学生就可以通过“人才大数据平台”面向全校专业学生开展就业需求,服务毕业生,为大学生提供各行业准确的职位搜索,热门职位,最新职位,名企推荐,校园招聘,求职指南等服务,并且利用专业知识为专业学生提供针对性的求职就业指导。招收应届毕业生企业信息和毕业生信息也同步在该平台,

实现校企合作的无缝对接，初期在局部小范围运行成熟后，逐步向更多学校开放。

2.3 联通“人才大数据平台”与专业建设和人才培养

“人才大数据平台”大看板可以明晰人力资源管理专业的人才需求走向和

未来市场竞争性的定位，以此为基础可以构建人力资源管理专业人才培养的内涵、课程体系开发、专业人才的实践技能发展，实训教材建设和双师型教师的培育模式等。通过市场需求终端出口倒逼人才培养的全过程，进行专业设置与产业需求对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与工作过程对接，实践教学理论与实践教育对接，提升了学校整体教育教学水平和专业创新发展。人力资源管理专业学生在为“人才大数据平台”的服务过程中，可以深入了解社会的人才需求动向，也可以进行个人的职业生涯规划，激发学生自主学习的动力，增强学生的专业技能水平和社会服务能力。“人才大数据平台”为人力资源管理专业的人才培养，打开了另外一扇窗，既了解市场人才需求行情，又有的放矢地进行专业规划与建设，起到了很好地联通作用。

3 校企共建“人才大数据平台”面临的挑战

3.1 校企双主体利益需求点定位问题

学校与企业因为市场定位的差异化，追求利益点的差异化，彼此的诉求和愿望会有所差异。企业方属于经济利益优先的实体单位，因此要求经济利益最大化，高职院校是承担国家建设人才培育的实体单位，追求的目标是人才培养与供给的效用最大化。二者从本质上讲既互联互通又有一定的差异，高职院校可以为企业培养高质量高素质的实用性技能人才，企业因此会节约人力培训成本，现代企业中最重要“人才”问题可以迎刃而解，为企业创造更多的价值和经济效益。在保障企业对于人才诉求方面，学校可以按需培养，有生力量可以连续不断。这就存在一个关于人力资源的投入和产出平衡的问题，在达成有效均衡点之前，要求校企双方同存异，双方共同寻找共赢点，才能建立有效的合作关系。

3.2 “人才大数据平台”建设资金与利益分摊问题

在大数据建设过程中，由于技术壁垒，学校师

生很难独立完成相关任务，大

部分主要责任都需要由企业方承担。校方能承担的任务是平台建设完成后的人力资源供给工作，人力资源管理专业的学生能够维持平台运行，线下企业和毕业生的信息资源整理和后续补充。“人才大数据平台”的前期投入大部分都企业承担，后期的运转费用可以由学校承担部分，但是由于双方财政自主权等问题，会出现利益交叉和错位现象，因此在平台建设之初，就需要认真商讨费用建设比例问题。中后期的建设任务也会相当繁重，平台存活的成功率相对较低，如果要维持有效运营，后期需要不间断地补给人员和费用，这对于校企双方都是重大的挑战。

3.3 “人才大数据平台”运转人员投入与分配问题

校企合作中通常会遇到彼此双方人员投入与需求不搭配的问题，企业方虽然

有专人负责与学校合作，“人才大数据平台”在建设和运营的时候，企业方负责人往往不能时时跟进，因为企业岗位的职责和绩效也是他们需要承担的工作量。校方也同样存在这样的问题，教师和学生也有本职的工作任务和学习成绩压力，对于平台的建设和运营都不能百分百参与，这样也导致校企双方人员投入的力量不足，平台的统筹、运行和信息获取都存在一定的延迟和信息失灵现象。另外就是人员的工作报酬问题，维持平台有效运营需要付给运营成员相应的经济酬劳和效益收入，没有成果和效益的付出对于双方来说都不是维持“人才大数据平台”长期运营和合作的有效方法。

4 “人才大数据平台”运营风险防控问题

校企合作的“人才大数据平台”入校网络接入点可以与校内的招聘就业网平

台相连接，也可以独立运营，如果独立运营那么网络平台的信息资源是否真实有效是需要进行监管的，监管的主体由学校的哪个部门负责，是网络中心、招生就业办还是人力资源管理专业的专业教师，如何分工合作进行有效监管，防止该平台出现虚假招聘信息、虚假企业信息或者是其它网络问题。人力资源管理专业的专业学生投入到平台运营中，同学们在进行线上线下信息收集时，怎样识别信息的真假，也是需要企业方给与专业的培训，防止出

现虚假数据和信息，导致平台信用受损，影响校企长期合作。

国家综合实力的提升归根结底是人才实力的提升，加快构建现代化职业教育体系，加速高素质专业技术人员的培育，使专业设置与产业需求相对接，人才培养与企业需要相链接，校企共建“人才大数据平台”可以为专业人才培养提供可借鉴的校企实践模式。深化彼此合作，克服建设中的挑战和困难，提高人才培养质量，打造可持续的人才培养供应链，为高职教育贡献绵薄之力。

参考文献

- [1] 福原正大, 德冈晃一郎(日). 人力资源管理重构-AI与大数据如何提升HR效能[M]. 人民邮电出版社, 2019(10).
- [2] 朱秀民. 校企合作办学模式制约因素与对策研究[J]. 现代教育管理, 2019, 3: 91-95.
- [3] 杨媛媛, 罗淼. 贵州高职院校实现学校培养与企业用人有

效衔接的分析[J]. 现代职业教育, 2021(32): 104-105.

- [4] 何巧云. “互联网+”人力资源管理特色专业建设的创新与实践[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021(21): 5-7.
- [5] 林江鹏, 朱诗雨. 美日德产教融合的考察与经验借鉴[J]. 职业教育研究, 2019(6): 78-81.

收稿日期: 2022年1月9日

出刊日期: 2022年4月20日

引用本文: 富原, 校企共建“人才大数据平台”打造持续人才培养供应链思考与实践——以人力资源管理专业为例[J]. 科学发展研究, 2022, 2(1): 14-17
DOI: 10.12208/j.sdr.20220004

检索信息: 中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS