

大学本科本土化人才能力需求分析及培养途径研究

——以南京农业大学农村区域发展专业为例

余德贵, 朱利群*, 王党委, 裴海岩 (南京农业大学农村发展学院, 江苏南京 210095)

摘要 以农村区域发展专业为例, 分析大学生本土化人才能力培养现状, 利用数学模型研究大学生基本素质与能力需求以及基层工作的本土化影响因数, 探索大学生本土化人才能力培养的实践途径, 以期为提高农村区域发展专业学生就业竞争力、为地方经济建设提供智力支持与科技支撑、为高校教育改革决策提供参考依据。

关键词 农村区域发展专业; 本土化人才能力; 需求分析; 培养途径

中图分类号 S-01; G64 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2015)15-350-03

Research on Local Undergraduate Talent Demand Analysis and Training Modes—A Case Study of Rural Regional Development Major in Nanjing Agriculture University

YU De-gui, ZHU Li-qun*, WANG Dang-wei et al (Rural Development College, Nanjing Agricultural University, Nanjing, Jiangsu 210095)

Abstract Aiming at the major of rural regional development, the culture status of colleges students localization ability was analyzed. By using mathematical model, the basic quality and talents demand of college students were studied, as well as localization influence factors. The pathway for college students localization training were explored, so as to improve employment competitiveness of students majored in rural regional development, provide intelligent, science and technology support for local economic construction, also provide reference basis for reformation policy-making of college education.

Key words Major of rural regional development; Localization of talents; Demand analysis; Training ways

当前, 国外高等教育非常关注大学生综合能力特别是本土化人才能力的培养^[1-2]。我国社会主义新农村和现代农业升级发展, 需要强大的人才队伍支撑, 特别是服务基层工作的本土化大学毕业生智力支持^[3]。当前, 大学毕业生通向企业与地方政府部门等基层单位的渠道不畅, 基层单位本土化的巨大人才需求和大批高校毕业生就业困难之间的问题日益突出^[4-5]。南京农业大学农村区域发展专业主要培养兼具宏观发展规划、中观经营运作、微观生产管理的应用型与复合型人才, 其中本土化人才能力培养是该专业的主要目标之一, 目前南京农业大学正与苏宁集团合作, 创新地推出本土化人才“苏宁班”培养模式^[6]。在当前社会经济背景日益复杂的前提下, 研究本土化大学生的人才需求与供给状况问题, 探索农村区域发展专业大学生本土化人才能力培养及其实践途径, 对于大学生适应基层工作面临复杂的内外部环境, 提高人才培养质量、推进高校教育培养模式改革等方面具有重要意义^[7-8]。

该文以调查问卷和访谈的方式, 就当前企业与地方政府部门等基层单位人才情况、未来大学生基本素质与能力需求以及工作影响因数等方面开展调研, 在充分了解基层单位对大学生能力需求情况的基础上, 适应企业运作和地方管理的市场需求, 针对农村区域发展专业, 探索大学生本土化人才能力培养的实践途径, 提高学生就业竞争力服务于地方经济建设, 以期为推进农村区域发展专业“下得去、留得住、用得上”的本土化专业人才培养模式创新, 并为高校教育改革提

供决策参考。

1 大学生本土化人才能力因素

本土化人才能力特征是具备农村区域发展等专业基本理论、方法和技能, 大学生与工作单位之间能够形成“下得去、留得住、用得上”的良好人才供给模式, 该文主要从以下两个方面来分析:

“用得上”因素即满足工作单位需求的大学生基本素质能力的相关因素: 包含自我管理能力(v1)、心理承受能力(v2)、人际交往能力(v3)、应变能力(v4)、快速学习能力(v5)、口头表达能力(v6)、写作能力(v7)、专业技术能力(v8)、综合协调能力(v9)等9个方面; “留得住”因素即大学生基层工作的意愿, 包含吃苦耐劳精神(x1)、扎根基层意愿(x2)、农村生活背景(x3)、涉农专业背景(x4)、农业技术知识(v5)、农业经济管理知识(x6)、职业发展空间(x7)等7个方面。

该文根据以上因素设计调查问卷, 包含基层单位人才情况、大学生基本素质与能力、基层工作影响因数等三个方面, 在江苏、上海、河南、成都等地的涉农企业与地方政府部门(县乡镇级)开展调研, 收回有效问卷数118份。其中企业与政府的比例分别为66.2%、33.8%; 小规模企业问卷数占90%, 中等规模以上企业卷数占10%; 江苏问卷数占90%, 其他地区问卷数占10%。

2 大学生本土化人才能力现状及问题

2.1 基层单位人才需求结构与高校培养目标之间差距较大

从基层单位人才情况调查分析结果可知, 基层单位大学生主要从事管理类(52%, 表示相关选项或指标所占调查样本的比重, 由于问卷调研选项较多, 该文相关图中只列出比较重要的选项, 以下同)和技术类(25%)等工作, 有80%调查对象愿意留在基层单位工作, 其中有本地户籍(54%)、男

基金项目 南京农业大学教育教学改革项目(2013Z06)。
作者简介 余德贵(1976-), 男, 云南镇雄人, 副教授, 博士, 从事区域发展与生态管理、农村科技服务研究。* 通讯作者, 副教授, 博士, 从事耕作制度与区域农业研究。
收稿日期 2015-03-31

性(92%)、大专(42%)及本科(36%)的学历、并具有农学(30%)、管理学(18%)与经济学(15%)等专业背景的更适合本土化用人要求(表1)。

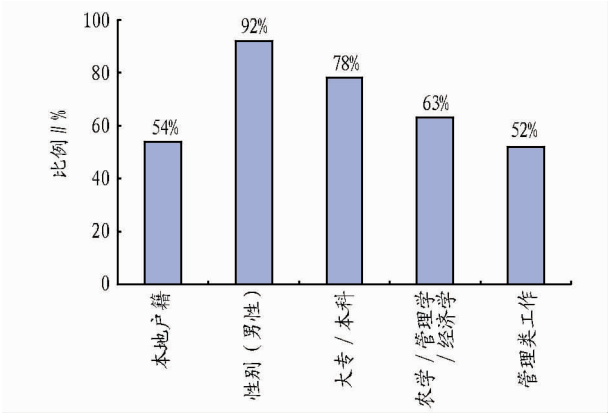


图1 基层单位人才情况分布

当前基层单位人才需求结构与高校培养目标之间差距

较大,即“用得上”学生较少,特别是学历结构需求方面,中小规模企业主要是大专生,政府部门主要是本科学历以上学生,但在企业未来发展中还是需要更高学历的学生,特别是在职培养现有单位员工的愿望十分强烈。因此高校应该及时创新培养模式,处理好基层单位需求与高校培养之间的矛盾关系。

2.2 大学生基本素质与能力要求日益提高 对基层单位对于本土化人才的培养要求进行调研分析(图2)。在大学生基本素质与能力相关指标调研过程中,选择重要或非常指标要的比重占85.0%,其中人际交往能力(98.5%,表示选择重要或非常指标要占样本的比重,以下同)最重要;综合协调能力(97.2%)、应变能力(97.2%)、自我管理能力(97.2%)、心理承受能力(97.2%)次之,快速学习能力(95.8%)、口头表达能力(94.4%)、专业技术能力(93.0%)等指标的重要性较低,而写作能力(85.9%)要求不高,这可能与基层单位的工作性质有关。

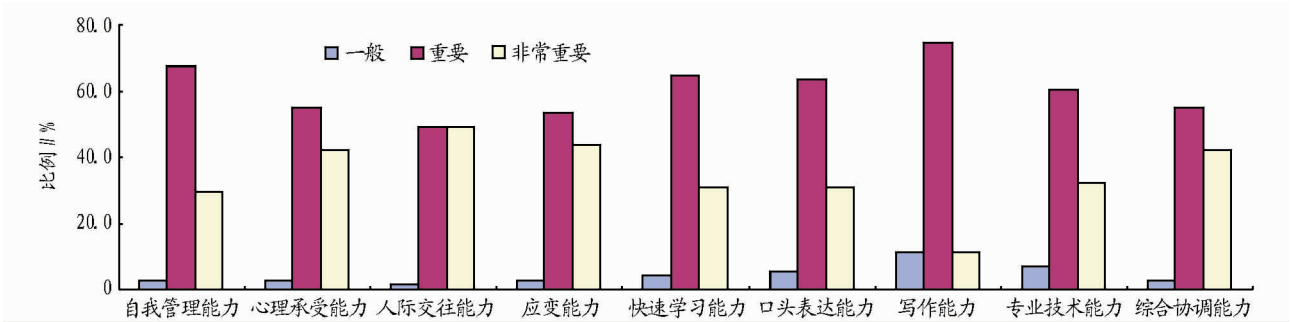


图2 基层单位对于本土化大学生基本素质与能力要求

对于基本素质与能力而言,需要综合分析以上9个指标的贡献,以便指导相关培养模式创新设计,由于指标之间可

能存在相关性,采用主成分分析(PCA)方法,相关分析结果见图3。

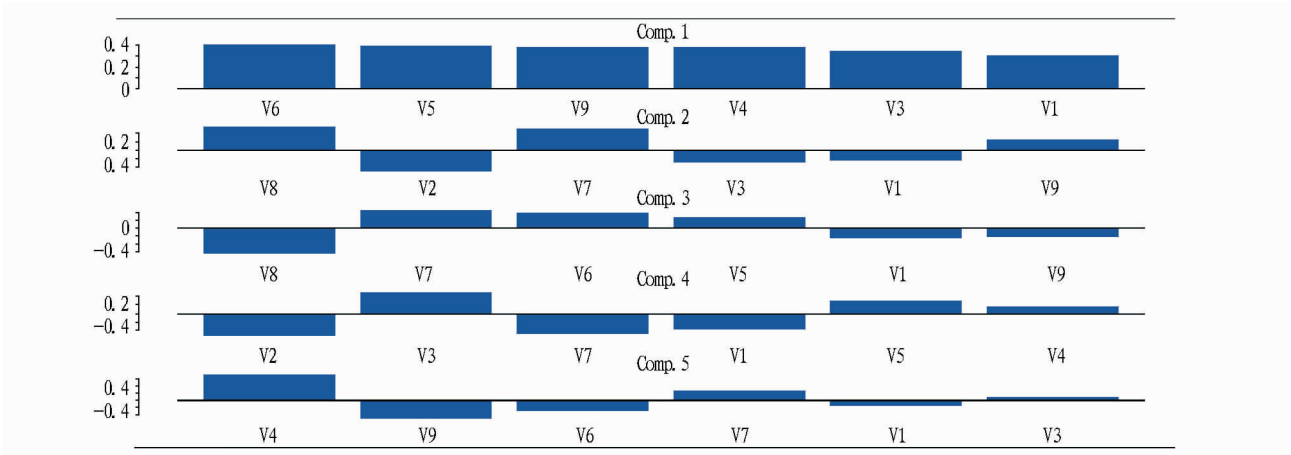


图3 本土化大学生基本素质与能力相关指标的贡献

由图3可知,从样本分布来看,若考虑第一主成分(Comp. 1,特征根贡献率为39.7%),基层单位在“用得上”本土化人才方面要求较高,特别是企业对于大学生的口头表达能力(V6,0.39,表示分析指标对于主成分Comp. 1的贡献,以下同)、快速学习能力(V5,0.36)、综合协调能力(V9,0.34)、应变能力(V4,0.30)、心理承受能力(V3,0.25)、人际

交往能力(V1,0.25)等方面要求较高,在培养方案设计和培养过程中,应该基于企业等用人单位的实际需要,重点考虑如何提高大学生的基本素质与能力。

2.3 大学生基层工作影响因数复杂,工作软硬件环境有待改善 调查结果表明:企业比较关注扎根基层意愿(91.5%,表示选择重要或非常指标要占样本的比重,以下同)、吃苦耐

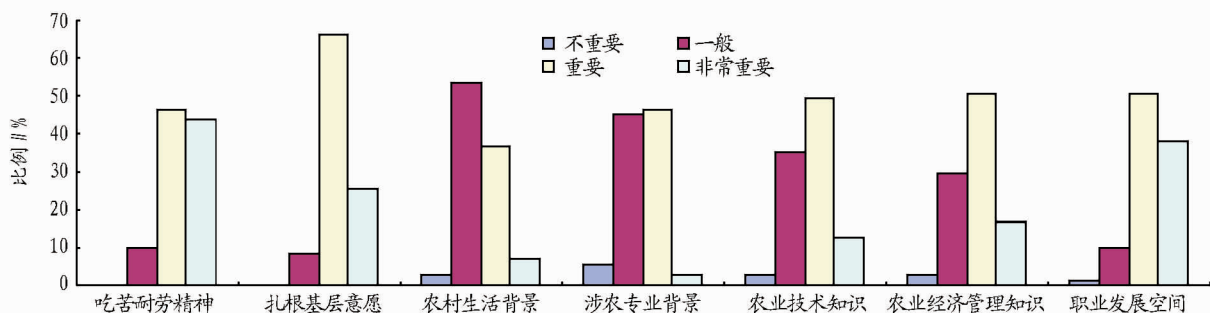


图4 大学生基层工作影响因素统计

劳精神(90.1%)两个决定因素;职业发展空间(88.7%)、农业经济管理知识(67.6%)、农业技术知识(61.97%)等3个因素次之,主要是地方政府部门比较关注;涉农专业背景(49.3%)、农村生活背景(43.6%)等两个因素则重要性较低一些,企业和地方政府部门关注较低。

基层单位在“留得住”本土化人才方面比较困难,由于涉农专业背景、农村生活背景等因素并不重要,扎根基层意愿和吃苦耐劳精神则十分重要,高校在不断创新培养模式满足区域经济与产业发展需要的同时,应该联合地方政府改善当地人才环境,增强大学生在基层单位“留得住”的意愿。

3 大学生本土化人才能力的培养途径

创新本土化人才能力培养途径是一项全新的建设性工作,农村区域发展专业结合多年发展的理论与实践提出了新的思路,积累了一定的经验。高校人才培养模式主要包括培养目标、培养方案、培养方式等内容,基于以上调研分析结果,结合专业发展现状和专业规划,该专业本土化人才能力培养的实践途径主要有以下三个方面:

3.1 制定科学的专业培养方案,明确专业本土化发展目标定位 首先需要明确依托学科,把握专业未来发展方向。要充分利用学院相关学科优势,明确主要依托管理学方向,并与社会学、经济学、管理工程等相关管理学科交叉。其次要确定本土化发展目标定位,应该充分认识长三角地区现代农业发展趋势的要求,特别是适应社会主义新农村建设需要。并通过制定的专业培养方案,科学指导相关师生开展教学和实践活动,同时也能够向社会大众宣传专业设置及其培养方式,提升农村区域发展专业的社会影响力。

3.2 优化课程与实践教学体系,提高本土化人才综合能力 课程与实践教学体系的合理设置和有效实施是提高大学生基本素质与能力的关键,更是本土化人才能力培养实现途径:①根据专业方向确定经济学、管理学和社会学等发展问题相关学科的基本理论、基本知识及其课程体系;②根据本土化人才综合能力要求,开放开发实践教学体系,让学生接受发展规划、项目管理、推广沟通、调查研究、工程管理等方面的实践教学基本训练,掌握从事规划设计、经营管理、推广咨询、教学研究等工作的基本能力;③相关课程与实践教学体系设置应该综合考虑提高口头表达能力、快速学习能力、综合协调能力、应变能力、心理承受能力、人际交往能力等本土化人才能力的相关要求。

3.3 创新本土化人才培养模式,适应地方经济发展人才需求

3.3.1 创新产学研合作相结合的模式。要充分利用与该校紧密合作的产学研合作基地、新农村示范基地、专家工作站、创业实践基地等单位,发挥各自优势,结合成果转化与技术推广的模式,加强学生实践实习锻炼,提升农村区域发展专业服务地方企业或政府部门的能力。

3.3.2 创新学生分类培养模式。要按照专业不同就业方向,根据区域产业和经济发展需要,从课程设置、教学实践等方面,及时对大学生进行分类培养,鼓励学生参加 SRT 等科研项目活动。

3.3.3 探索“苏宁班”等订单式培养模式。要加强与地方龙头企业、政府部门之间的合作,按照他们的用人标准需求,优化设计和及时调整“订单”式学生培养与教学方案。目前该校与苏宁集团合作创新推进“苏宁班”学生培养,并取得一定成效。

3.4 完善相关政策与机制,形成良好的社会舆论氛围

3.4.1 加快完善相关政策与机制。学校需要建立和完善鼓励大学生到基层单位创业的政策体系,需要建立灵活的人才选用机制,进一步完善就业指导服务系统,提供完整的供求信息和优质的就业服务。

3.4.2 形成良好的社会舆论氛围。大学生到基层单位就业创业已经引起了社会各界的广泛关注,但从社会整体看,人们对大学生到基层单位就业创业还缺乏足够的理解与认同,需要加强宣传,为“留得住”人才创造良好的社会舆论氛围。

4 结语

农村区域发展专业大学生本土化人才能力培养是一个非常复杂的系统工程,也具有一定的时间滞后性。因此,需要按照学校专业发展规划部署,及时调整、丰富其多样化的培养途径,更要加强基层单调研,不断探索本土化人才能力培养新模式并付诸教学实践,为适应地方经济发展本土化人才需求奠定重要基础和构建前沿阵地。

参考文献

- [1] Department of education, science and training of australian government [R]. Employability: From Framework to Practice, 2006.
- [2] KNIGHT P, YORKE M. Employ ability and good learning in higher education[J]. Teaching in Higher Education, 2003, 8(1): 3-16.
- [3] 朱利群, 郭军洋, 董艳. 农村区域发展专业学生实践能力培养途径研究[J]. 现代远距离教育, 2006(6): 31-34.
- [4] 朱伟钧, 黄界清. 校企合作培养高技能人才的实践与探讨[J]. 国土资源职教理论与实践, 2014(21): 151-153.

3 种子科学与工程专业建设与综合改革内容及措施

3.1 创新人才培养模式 围绕“宽基础”、“高素质”、“能力强”、“双创型、复合型人才”等几个要点,针对当代大学生的特点,在已有“种子科学与工程专业人才培养模式的研究与实践”成果的基础上^[2],学习其他高校好的人才培养模式,借鉴该校和荃银高科种业合作并已实施的“现代青年农场主实验班”培养经验,探讨具有种子科学与工程专业特色的人才培养模式。

3.2 深化教育教学改革 在深入研究现代种业发展对该专业人才要求的基础上,结合该校高等教育教学改革和专业结构调整的实际,以提高教学质量为中心,以人才培养模式、课程体系、教学内容、教学方法、大学生创新创业能力培养等为重点,进一步深化教育教学改革,以科学研究指导改革实践,提升该校种子科学与工程专业教育教学的整体实力。

3.2.1 改革教学方式方法。深化教学研究,更新教学观念,注重因材施教、改进教学方式,依托信息技术、完善教学手段。积极推行启发式、探究式、研究式、讨论式、参与式等教学方法,充分调动学生学习积极性,激励学生自主学习。促进科研与教学互动,及时把科研成果转化为教学内容。支持本科生参与科研活动,早进课题、早进实验室、早进团队。加强师生间的互动交流与研讨,加强种子经营管理学、植物与种子检疫、作物种苗生产技术、机械化制种设备与技术、种子处理与标识技术等课程的建设。完善教学手段,逐步实现专业核心课程等必修课程的教学资料、教学资源等上网开放,为学生提供免费享用的优质教育资源。

3.2.2 改革考核办法。改变过去单纯以课堂考试成绩作为衡量学生学习效果标准的做法,探讨多种考试形式,把实验、实习作为考核的重要内容,着重考核学生综合运用所学知识解决实际问题的能力,促进学生个性与能力的全面发展。邀请有关企事业单位的专家、科技人员参与专业教学改革实践和教学质量的评估工作,培养学生主动适应社会发展的能力。

3.2.3 改革教学管理。更新教学管理理念,加强教学过程管理,形成有利于支撑该专业综合改革建设,有利于教学团队静心教书、潜心育人,有利于学生全面发展和个性发展相辅相成的管理制度和评价办法。建立健全严格的教学管理制度,鼓励在该专业建设的重要领域进行探索试验。

3.3 加强教学硬件与软件建设

3.3.1 教学团队建设。围绕专业核心课程群,以优秀教师为带头人,建设热爱本科教学、改革意识强、结构合理、教学质量高的优秀教学团队。加强科技创新,不断开拓研究领域,按照种子产业化思路调整科研结构,强化育种科研体系建设和种子产业化工程技术研究,突出该校作物育种的科研优势,推动该校种子学科的建设。按照外出进修和科研锻炼的形式,不断提高在职教师的水平。按照学科及专业发展要求,进一步引进高层次人才,优化师资队伍结构。通过教学团队建设,研究和改革教学内容,开发、建设优质教学资源,积极探索启发式、探究式、讨论式、参与式等教学方法,指导、培养青年教师,提高教师队伍的整体素质和专业建设、课程建设水平。

3.3.2 课程与教学资源建设。瞄准专业发展前沿,面向经济社会发展需求,借鉴国内外课程改革成果,充分利用现代信息技术,更新完善教学内容,优化课程设置,形成具有鲜明特色的专业核心课程群。加强协同开发,促进开放共享,形成与人才培养目标、人才培养方案和创新人才培养模式相适应的优质教学资源。鼓励专业教师参编和自编适应该专业需要的各类教材。积极推进该专业双语课程教学。

3.3.3 实践教学基地建设。结合专业特点和人才培养要求,增加实践教学比重,强化实践教学环节,确保专业实践教学必要的学分(学时)。改革实践教学内容,改善实践教学条件,创新实践教学模式,增加综合性、设计性实验,倡导自选性、协作性实验。完善实验室人员队伍,鼓励高水平教师承担实践教学。完善种子科学与工程功能实验室,不断更新仪器设备,加强实验室管理。充分发挥该校与种子企业联系广泛的优势,密切与种子企业联系与合作,完善校外“实践教学基地”和“产学研实践基地”,推进多专业、多课程共享的实习实训基地和实践教学平台的建设。

参考文献

- [1] 王建华,刘庆昌,江绪文,等.中国种子科学与工程专业人才培养体系的构建与实践[J].中国种业,2012(11):8-11.
- [2] 张文明,姚大年,郑文寅,等.种子科学与工程专业建设及人才培养模式的研究[J].中国科教创新导刊,2011(1):20-22.
- [3] 安徽农业大学种子科学与工程专业人才培养方案(内部发行)[Z].安徽农业大学,2012.
- [4] 江绪文,李贺勤.新形势下种子科学与工程专业大学生实践创新能力培养模式探索[J].安徽农业科学,2014,42(25):8823-8824.

(上接第 352 页)

- [5] 李学欣,李咏.唐山市高校创新型复合外语人才本土化培养的实践途径[J].海外英语,2012(1):102-104.
- [6] 裴海岩.南京农业大学与苏宁现代农业股份有限公司组建首届“苏宁班”[EB/OL].(2014-07-07) [http://news.njau.edu.cn/?m=](http://news.njau.edu.cn/?m=article&id=40145)

[article&id=40145](http://news.njau.edu.cn/?m=article&id=40145).

- [7] 周林波.本土化社会工作人才培养模式初探[J].社会工作,2009(1):42-47.
- [8] 陈娟.邢台市复合型外语人才本土化培养的实践途径[J].邢台学院学报,2013,28(1):35-37.