

广东省教育厅“高等职业教育教学改革研究与实践” 科研项目

项目名称：	基于互联网+大赛的高职院校创新创业人才培养模式研究
负责人（签名）：	林暹亮

结
题
验
收
材
料

惠州经济职业技术学院
2022年4月1日

目 录

1. 成果佐证材料一：完成了创新创业课程在不同专业开设的任务.....	3
2. 成果佐证材料二：建立了捷启大学生创新创业实践教育基地.....	7
3. 成果佐证材料三：开展了对创新创业师资队伍的培训.....	15
4. 成果佐证材料四：开展大学生创业系列培训 1000 人次以上并成立创业模拟精英班..	17
5. 成果佐证材料五：师生共创企业分析表.....	26
6. 成果佐证材料六：发表论文及出版教材、指导学生比赛情况表.....	28

1. 成果佐证材料一：完成了创新创业课程在不同专业开设的任务

在课题组不断的推动下，学校在 2019-2021 年的人才培养方案中，在全校的大数据与会计、大数据与财务管理、财富管理、金融科技应用、市场营销、工商企业管理、现代物流管理、中小企业创业与经营、旅游管理、计算机网络技术、计算机应用技术、电子商务、软件技术、物联网应用技术、大数据技术、电子信息工程技术、人工智能技术应用、商务英语、商务日语、婴幼儿托育服务与管理、学前教育、护理、汽车检测与维修技术、数控技术、机械设计与制造、新能源汽车技术、工业机器人技术、汽车造型与改装技术、建筑工程技术、工程造价、建筑室内设计、建筑动画设计、广告艺术设计、动漫制作技术、服装设计与工艺、全媒体广告策划与营销、书画艺术、体育运营与管理、社会体育等 40 多个专业开设不同学分的创新创业必修课，普及的创新创业教育。又针对不同专业，各学院设置不同项目给学生修课外学分，丰富了创新创业内容。



2021 级专业人才培养方案汇编



教务处编
二〇二一年十月

计算机网络技术专业人才培养方案（华为专才班）	164
电子商务专业人才培养方案	175
软件技术专业人才培养方案	185
物联网应用技术专业人才培养方案	197
电子信息工程技术专业人才培养方案	207
跨境电子商务专业人才培养方案	219
大数据技术专业人才培养方案	229
大数据技术专业人才培养方案（华为专才班）	241
人工智能技术应用专业人才培养方案	253

教育与应用外语学院

学前教育专业人才培养方案	264
商务英语专业人才培养方案	274
商务日语专业人才培养方案	283
护理专业人才培养方案	293

建筑工程学院

建筑室内设计专业人才培养方案	304
建筑工程技术专业人才培养方案	317
工程造价专业人才培养方案	328

目 录

2021 级人才培养方案制订的指导性意见.....	1
---------------------------	---

经济管理学院

财富管理专业人才培养方案.....	5
金融科技应用专业人才培养方案.....	15
大数据与财务管理专业人才培养方案.....	25
大数据与会计专业人才培养方案.....	36
工商企业管理专业人才培养方案.....	47
市场营销专业人才培养方案.....	58
中小企业创业与经营专业人才培养方案.....	68
现代物流管理专业人才培养方案.....	79
旅游管理专业人才培养方案.....	90
机场运行服务与管理专业人才培养方案.....	101
国际经济与贸易专业人才培养方案.....	111
酒店管理与数字化运营专业人才培养方案.....	122

信息工程学院

计算机应用技术专业人才培养方案.....	131
计算机应用技术专业人才培养方案(三二分段两年制)	142
计算机网络技术专业人才培养方案.....	153

七、教学进程总体安排

(一) 课程设置与安排

课程类别	课程性质	课程代码	课程名称	学分	总学时	其中		考核方式	各学期学时分配									
						理论	实践		1	2	3	4	5	6				
									16	18	18	18	9	9	16			
公共基础课程	必修	10010002	军训	4	72	36	36	查	◆									
		01010119	入学教育	1	18	9	9	查	√									
		01010120	安全教育	2	36	18	18	查	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		01010121	劳动教育	2	36	0	36	查	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		10010003	思想道德修养与法律基础	3	48	32	16	试	3									
		10010004	形势与政策	1	16	16	0	试	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		10010001	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	4	72	54	18	试		4								
		10010005	大学生心理健康教育	2	32	16	16	试	2									
		13010135	职业规划与就业创业指导 1○	1	18	9	9	查		1								
		13010136	职业规划与就业创业指导 2○	1	18	9	9	查					2					
		14010001	体育	6	108	8	100	试	2	2	√	√						
		21010001	公共英语 1*	4	64	48	16	试	4									
		23010249	信息技术 1*	2	32	2	30	试	2									
		23010250	信息技术 2	2	36	2	34	查		2								
				16010069	创新创业实务○	1	18	9	9	查		1						
		小计				36	624	268	356		13	10	0	0	2	0	0	
	选修	30010001	马克思主义中国化进程与青年学生使命担当	1	20	20		查	1									
		30010008	四史	1	16	8	8	查	1									
		21010002	公共英语 2	4	72	52	20	试		4								
		公共选修课(含美育选修)		4	72	36	36	查			2	2						
		小计				10	180	116	64		2	4	2	2	0	0	0	
专业基础	必修	15010117	公共关系基础	1	18	9	9	查		1								
		06010087	金融市场基础知识*	4	64	52	12	试	4									
		06010015	经济学基础	4	64	52	12	试	4									

2. 成果佐证材料二：建立了捷启大学生创新创业实践教育基地

2.1 学校与捷启公司签订校企合作协议书



惠州经济职业技术学院
Huizhou Economics And Polytechnic College

惠州经济职业技术学院 校外实习实训基地校企合作协议书

甲方：惠州经济职业技术学院
签约代表人：李翠玲
联系人地址：惠州市马安镇新乐路
联系电话：0752-3252878

乙方：惠州市捷启网络科技有限公司
法人代表（授权人）：黄继永
联系地址：惠州市惠城区演达大道富
海人才大厦二楼
联系电话：13360866848

为充分发挥校企双方的优势，发挥职业技术教育为社会、行业、企业服务的功能，为企业培养更多高素质、高技能的应用型人才，同时也为学生实习、实训、就业提供更大空间。在平等自愿、充分酝酿的基础上，经双方友好协商，现就校外实训基地合作事项达成如下协议：

一、合作原则

本着“优势互补、资源共享、互惠双赢、共同发展”的原则，校企双方建立长期、紧密的合作关系。

二、合作方式及内容

经双方友好协商，合作方式及内容参照以下条款执行。未尽之处，可做其他补充。

（一）互认挂牌、就业推荐、员工培训合作

1. 甲方在乙方挂牌设立“惠州经济职业技术学院校外实习基地”，乙方在甲方挂牌设立（公司）人才培养基地。双方均同意合作期间在对外发布相关信息中使用共建基地的名称，并开展管理、实习、培训、科研合作。

2. 作为甲方的校外实习基地，乙方在同等条件下应优先录用甲方毕业生；甲方每年邀请乙方用人单位参加甲方组织的校内毕业生供需洽谈会，优先为乙方输送优秀毕业生。

3. 作为乙方的人才培养基地，甲方应利用学院的软、硬件教学资源，根据乙方要求，为乙方提供包括各类员工职业培训、技能考证等在内的人才培训服务。

4. 乙方向甲方提供本企业职业岗位特征描述，各职业岗位要求的知识水平和技能等级，为甲方相应制订各专业培养目标，审订各专业培训计划、员工培养计划提供依据。

5. 双方将定期通过走访或座谈形式就双方合作开展情况、协议执行情况进行阶段性总结。如遇突发情况，双方将及时联系并加以解决。
甲方联系人：林暹亮；乙方联系人：黄继永。

（二）订单培养、合作办学

1. 双方共同合作，在专业或相关专业中，根据乙方需要，本着学生自愿的原则组织一定数量的学生为乙方定向培养、输送人才，并根据乙方企业发展状况、生产经营规模或投资领域的变化等情况，适时共同商讨调整定向培养专业、规模和合作方式。

2. 为保证合作培养的人才质量，乙方应投入一定的办学资源。包

括在甲方投资建设专门化的实验实训室，满足合作班级学生的实验实训需要；推荐企业的技术骨干、能工巧匠承担合作班级的部分教学任务；积极为合作班级的学生到企业实践创造条件，以使合作培养的学生尽快适应企业的需求；与甲方共同开发相关课程等，具体实施情况由双方协商确定。

3. 应乙方需要，甲方应以双方协商确定的形式组织实施教学工作，为乙方员工的专业教育创造条件，并按照实际情况确定员工的培养专业和培养方案。

4. 劳动力转移培训：乙方以“招工就业”、“边工作边学习”形式吸纳劳动力资源，并与甲方采取“工学结合，半工半读”的灵活合作模式共同培养企业员工。实现“招工”与“求学”联动，甲方为乙方培养专业人才。

5. 乙方有对甲方本协议中涉及的专业人才培养方案提出改进意见的权利。甲方以产学合作、工学交替、顶岗实习的现代人才培养模式，按照企业人才规格要求设置课程、组织教学，保证乙方人才培养质量。

6. 甲方选派优秀教师和业务骨干参与乙方科研项目开发、技术援助和学术研讨，科研产权归双方共同所有，并对双方成果进行推广。

7. 乙方选派中高层领导、技术人员、中高级技师担任甲方客座教授、专业带头人或兼职教师，参与甲方人才培养过程；参与甲方科技开发、教学改革、教材编写等工作。成果产权归双方共同所有。

（三）顶岗实习、实训基地建设合作

1. 甲方从合同签订之日起，根据高等职业教育教学计划和培养方案，每年选派一定数量的指定年级、专业的学生到乙方进行顶岗实习，具体人数根据乙方岗位需求、甲方学生情况等因素，由甲乙双方协商决定。



2. 乙方作为甲方学生的顶岗实习单位，同时也是甲方的校外实习实训基地，应优先满足甲方学生在专业实习、毕业实习等方面的需求，为学生就餐、休息等活动提供条件，以及提供必要的劳动工具和劳保用品、实习必需的技术资料和样品等。双方在协商一致的基础上，本着共同发展的原则，建立紧密、长效的合作机制。

3. 甲、乙双方应从符合教学规律、切合企业实际、适应企业生产周期的角度，制订学生顶岗实习期间的切实可行的教学计划，以保证顶岗实习期间工、学任务的顺利完成。同时，甲方应加强对学生的岗前思想教育，指导教师、班主任老师必须定期下企业协助乙方做好顶岗实习学生的各项工作；乙方应为顶岗实习学生制订切实可行的轮岗计划，以提高学生的综合素质能力，该轮岗计划应书面告知甲方备案。

4. 顶岗实习学生在实习期间，根据实习协议的要求应服从乙方管理人员的管理，遵守乙方规章制度（含考勤管理和技术管理），同时不得违反甲方的有关管理规定。乙方应指派专门技术人员担任实习指导教师，同时乙方应负责实习学生在乙方单位实习期间的人身、财产安全。

5. 实习结束，乙方应对实习学生做出实习鉴定意见。

6. 乙方应为实习实训的学生提供必要的安全保障。顶岗实习期间，乙方不得组织实习学生从事违反国法律法规的活动。甲方成立实习指导小组对学生实习情况进行指导、监督，并加强对学生的思想教育和职业道德教育，发现问题及时提出解决办法，协调乙方和实习实训学生之间的关系。

7. 乙方应遵守国家有关劳动法律法规，如在实习实训期间因客观原因需要实习实训学生加班或者超时工作的，需向甲方书面报备并经过甲方同意方可实行。

（四）互派挂职交流合作

1. 甲方每年定期派遣一定数量的专业骨干教师到乙方及其下属相关企业挂职锻炼，培养“双师”队伍，具体人员见后续派遣名单。挂职期间乙方提供相关食宿条件和工作岗位，保证挂职效果。

2. 乙方及其下属相关企业，每年定期派遣中高层管理人员或技术人员到甲方挂职锻炼，参与甲方的管理、教学工作。挂职期间甲方提供相关食宿条件和工作岗位，并保证挂职效果，具体人员见后续派遣名单。

3. 双方派出的挂职、培训人员应严格遵守对方的工作和教学的行为，严格遵守保密制度和各种管理规章，确保各方的正常工作、生产和教学秩序正常。挂职期满，并经考核合格后，由接收单位发放相关聘书或证明文件。

(五) 教学、科研及产学合作

1. 甲方聘请乙方相关专业的中高层领导为惠州经济职业技术学院客座教授（专家），进行企业文化与管理实务的系列讲座，并参与甲方的教育教学工作。

2. 乙方聘请甲方专业人员担任乙方企业发展顾问，并定期进行系列讲座。

3. 甲乙双方合作进行各种类型、各个层次的科技项目研究开发。

(六) 上述有关事项具体约定、其他合作方式及补充内容：

1. 甲方全面向乙方提供技术支持，为乙方的项目开展提供技术保障，乙方向甲方支付技术服务等相关费用，具体项目协议经另行签约。

2. 因本协议的履行，双方确认可通过协议载明的送达地址送达相关书面通知/文书等，对方应当予以签收；如受送达方拒绝签收的，在通知/文书发出之日起3日后视为送达。一方送达方式发生变更，应当在变更后3日内书面通知另一方。

3. 凡因本协议引起的或与本协议有关的任何争议，应由双方通过

友好协商予以解决。如无法通过友好协商解决，则争议由甲方所在地人民法院管辖。违约方需承担守约方主张权利所支出的一切费用，包括但不限于律师费、诉讼费、保全费、交通费等。

4. 本协议正本一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。因执行本协议而形成的双方授权人签字并加盖公章认可的各类文件，为本协议内容的自然延伸，双方均应遵守执行。

5. 本协议自签订之日起生效，有效期 3 年。

以上协议如遇客观情况发生重大变化或其他未尽事宜时，双方应另行协商解决并签订补充协议（或备忘录），补充协议与本协议具有同等效力。

（以下无正文）

甲方（盖章）：

代表人（或授权人）：

2020年3月15日

乙方（盖章）：

代表人（或授权人）：

2020年3月15日

2.2 基地建设图片

基地位于财经大楼二楼，共有 1000 平米，如下表。







3、成果佐证材料三：开展了对创新创业师资队伍的培训

从2019年开始，每年课题组都会组织都老师进行创新创业培训。如下图所示：



4、开展大学生创业系列培训 1000 人次以上并成立创业模拟精英班

4.1 课题组关于第五届中国“互联网+”大学生创新创业大赛开展培训总结

4.1.1 课题组成员积极组织动员，参赛人数再创新高

课题组成员配合学校的工作，组织召开多次参赛动员大会，各学院大赛联络员会议，并通过宣传海报、公众号推文等方式进行宣传，积极动员师生踊跃参与，最终我校报名参赛队伍高达 1677 支，累积参赛人次 5940 人，参赛人数再创新高。

序号	学院	人数（17、18）	参赛团队数	百分比
1	财经学院	1324	289	21.83%
2	工商学院	1051	128	12.18%
3	信息工程学院	1948	891	45.74%
4	外国语学院	641	65	10.14%
5	艺术设计学院	694	127	18.30%

6	汽车与机械工程学院	446	41	9.19%
7	建筑工程学院	1127	125	11.09%
8	旅游学院	191	11	5.76%
合计			1677	

4.1.2 邀请课题组成员任荣伟做大赛动员培训指导，培训人次达 1000 多人次。

为更好的做好本届大赛的组织参赛工作，四月初课题组成员施敏、林暹亮、尹小娟等走访了我校各二级学院学生团队，认真听取大家的建议及在工作中遇到的困难，全力为此次大赛做好后勤保障工作。4月12日下午第五届“互联网+”大学生创新创业大赛启动仪式在学术报告厅隆重举行。此次启动仪式特邀中山大学创业学院任荣伟教授出席。启动仪式上，课题组成员任荣伟教授做了《如何在“互联网+”大赛中体现成绩》的培训讲座。

4.1.3 经过层层选拔，校赛圆满落幕

通过院赛、复赛、作品评审、优秀项目展演等层层角逐最终一批优秀项目脱颖而出。最终17支队伍脱颖而出代表我校参加广东省赛区复赛。

4.1.4 大赛集训营

校赛结束，大赛组委会分别邀请到中山大学创业学院任荣伟教授、惠州市青农会会长吴宇辉等专家来为团队进行赛前心理、计划书书写、路演技巧、问答要点等模块的集训。

4.2 课题组关于 2020 年第六届中国“互联网+”大学生创新创业大赛开展培训总结

(一) 课题组积极组织动员

今年受新冠疫情影响我们采取了电话、微信等方式进行参赛的组织动员工作，通过宣传海报、公众号推文等方式进行宣传，积极动员师生踊跃参与，并成立了以肖建彬校长为组长的大赛组委会。最终我校报名参赛队伍高达 1567 支。其中财经学院、信息工程学院获得校赛优秀组织学院奖。

参赛学院	在校人数 (18、19级)	各赛道			参赛团队数
		职教赛道	红色赛道	高教赛道	
财经学院	902	241	117	0	358
工商学院	739	89	29	2	120
信息工程学院	1653	418	129	4	551
教育与应用外语	791	116	84	7	207
建筑与艺术设计学院	1296	165	10	7	182

智能制造	356	7	75	2	84
旅游学院	173	3	51	0	54
体育学院	26	1	10		11
合计	5936				1567

(二) 全力做好后勤保障，顺利推进大赛进程

1. 校赛组织

校赛采用校级初赛、校级（作品）复赛、项目路演展示进行，最终由校赛组委会综合考评择优推荐入省赛。校级初赛由各二级学院负责组织，遴选出优秀项目团队参加校级复赛；校级复赛、项目路演展示由校赛组委会负责组织。组委会将聘请校外专家作为复赛评委，挑选出优秀项目进行项目路演展示。组委会最终将对项目计划书、路演展示进行综合考评，择优挑选项目推荐入省赛。

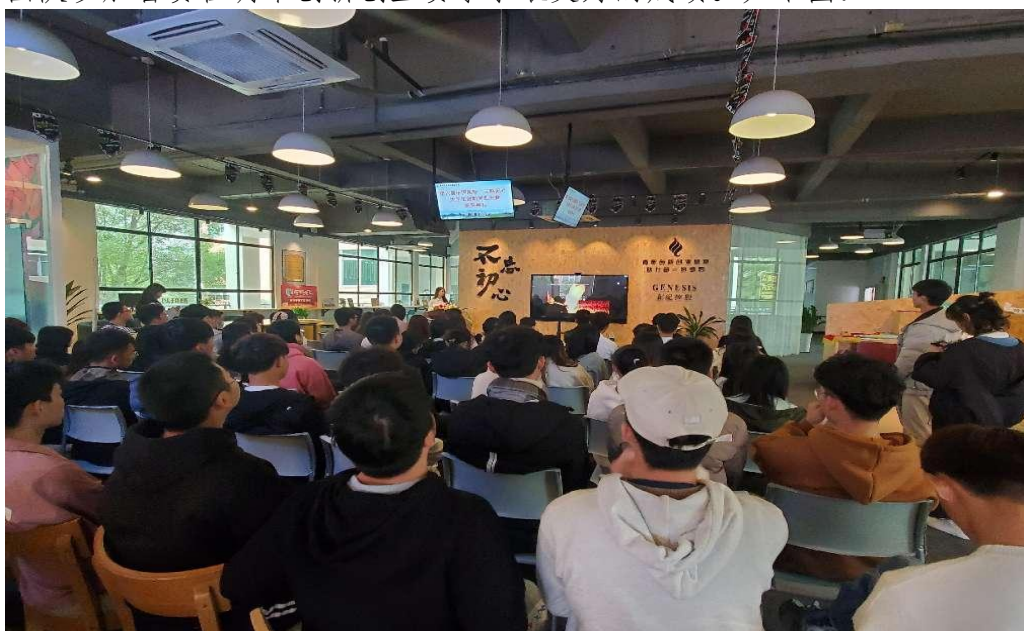
在新冠肺炎防控期间，确保备赛人员安全，我校充分利用了移动互联网进行线上和线下进行评审、路演。

通过院赛、复赛、作品评审、优秀项目展演等层层角逐最终一批优秀项目脱颖而出。最终13支队伍脱颖而出代表我校参加广东省赛区复赛。

2、大赛集训营

校赛、省赛期间大赛组委会分别邀请到惠州爱享众创空间运营总监林佰卿、惠州市大亚湾众创空间投资管理有限公司CEO韦广超、惠州市小众文众传媒有限公司总经理吴智敏、惠州市青农会会长吴宇辉等专家来为团队进行赛前心理、计划书书写、路演技巧、PPT制作技巧、问答要点等模块的集训。

不忘初心，牢记使命。在接下来的工作中我们要研究大赛新特点，精心组织、广泛动员，争取实现比赛参与面“全覆盖”，最大限度调动师生参赛积极性，更加规范程序，确保公平。坚持公平、公正、公开的原则，严格参照省赛、国赛要求组织好学院初赛和学校决赛，选拔出优秀团队参加省赛在明年创新创业赛事争取更好的成绩。如下图：





4.3 课题组 2021 年关于创业指导和服务和第七届互联网+大赛总结

4.3.1. 创业指导和服务

1. 开设创业讲座

2021 年共邀请 7 位校外成功人士举办了 7 期（从第 48 期到 54 期：大学生创业大赛商业计划书撰写和优化、惠州市就业创业政策解读、销售实践、山海惠东进校园营销竞赛活动、自媒体项目推广及行业介绍、营销实战技巧、知识产权保护。七期分别邀请到了不同领域嘉宾。“创业月月谈”常态化、小型化、个性化的形式很受学生们喜欢。

2. 创业培训（SYB）

为了提高我校大学生自主创业能力，提升创业成功率，我校针对 2019 级学生的 SYB 培训于今年 11 月份开班。此次培训共开设了 12 个班，共计 330 人参加培训，296 人拿到合格证书。

3. 大学生创新创业训练计划项目

2021 年度大创项目 5 个项目通过评审立项。12 月中旬将对 19 年项目进行验收，对 21 年项目进行中期检查。

大学生创新创业训练计划项目的开展，促进了学生创新创业的思维观念，强化了学生的创新创业能力训练，增强了学生的创新创业能力，在培养适应创新型国家，检验需要的创新人才方面，起到了积极的促进作用。

4.3.2. 互联网+大赛

今年受新冠疫情影响，我们采取了电话、微信等方式进行参赛的组织动员工作，通过宣传海报、公众号推文等方式进行宣传，积极动员师生踊跃参与，并成立了以肖建彬校长为组长的大赛组委会。我校报名项目 2393 个，参赛学生 8041 人次。我校推选出 15 个项目进入省复赛（红色 4 个，主赛道 11 个），最终一个项目晋级省决赛。经过激烈的角逐我校最终取得红色赛道省银奖 1 个。

校赛、省赛期间大赛组委会分别邀请到惠州市科技企业孵化器协会副秘书长孙恒霞、广东半城科技有限公司总经理庄斯扬、惠州爱享圈企业管理咨询有限公司总经理练宇峰、惠州市大亚湾众创空间投资管理有限公司 CEO 韦广超、惠州市小众文众传媒有限公司总经理吴智敏、惠州市青农会会长吴宇辉等专家评委来为团队进行赛前心理、计划书撰写、路演技巧、PPT 制作技巧、问答要点等模块进行精准打磨。

4.3 创业模拟精英班总结

4.3.1 创业模拟精英班成立文件

惠州经济职业技术学院 财经学院文件

财经学院（2020）8号

关于成立“创业模拟精英班”的通知

为了推动学生积极参加“互联网+”等创新创业类赛事，进一步提升我院学生创新创业精神和综合能力素质。同时，对强烈创业意愿的学生开展专业化创新创业教育。经学院党政班子研究决定，成立财经学院“创业模拟精英班”，并选举第一届创业模拟精英班成员。

现将创业模拟精英班成员公布如下：

顾问：任荣伟 中山大学教授；王宏道 财经学院院长

班长：林暹亮 院实践教学部主任

教师成员：伍李华、施敏、汤芳、叶敏、尹小娟

学生成员：林艺钜、袁凯欣、吴沛颖



4.3.2 创业模拟精英班活动照片



4.3.2 图 1：林暹亮老师带领学生参观华南师范大学创业园



4.3.2 图 2：王宏道、林暹亮老师指导学生创业



4.3.2 图 3：林暹亮老师指导学生创业

5、成果佐证材料五：师生共创企业分析表

5.1 大学生创业企业一览表

序号	负责人	创办企业名称	毕业年份	毕业专业	主营业务	成立日期	从业人数	销售额（万元）		是否师生共创
								2020	2021	
1	刘相源	惠州市杰拉科技有限公司	2017年	市场营销	互联网销售、技术开发、技术交流	2021.03	10	2	1	否

2	姚鸿进	惠州市惠城区壹零四男士理发厅	2021年	旅游管理	理发服务	2021.03	3	0	10	否
3	林暹亮(教师)、林艺钺(学生)	惠州市亮叔语文教育研究有限公司	2021年	投资与理财专业	出版物零售、中小学生托管服务	2021.07.22	3	——	20	是

5.2 大学生创业企业具体跟踪分析表

采集时间 2022年3月17日

年级学院专业 :18级旅游学院旅游管理

基本 信息	姓名	姚鸿进	性别	男	民族	汉	出生年月	1999.09.10	政治面貌	群众
	邮箱	517585584@qq.com					电话	18898308015		
	通讯地址	广东省汕头市潮阳区城南街道口美社区								
企业 信息	企业名称	惠州市惠城区壹零四男士理发厅						注册时间	2021年3月8日	
	企业类型	个体 <input type="radio"/> 合伙 <input checked="" type="radio"/> 有限责任 <input checked="" type="radio"/> 其他 _____								
	企业地址	惠州市惠城区马安镇新乐竹园 A13 号档铺								
创业 经历	<p style="text-align: center;">《那个夏天和理发》</p> <p>如何去叙述完整的过程，目前的我已经不能奋笔疾书的去记述，迟迟未能动笔，这也是因为对这件事的尊敬吧，因为理发在我心中有着圣神的地位！</p> <p>依稀记得是在2018年的夏季，刚上大一下学期，懵懂的年纪对任何事情都充满着好奇心，但做事又三分钟热度的我，让我与很多新接触的事物到了一定阶段都不再有后续，然而，在发理发接触后却有了转机。</p> <p>那是一个无比寻常的下午，微风徐徐，属实惬意，大伙在宿舍各自忙碌，这时舍友凌城手里拿着快递回来，拆开一看，原来是理发工具，看这东西，想到能自己上手，兴趣提到了嗓子</p>									

眼，于是，开始了我至今仍在做的事情：〈理发〉

记得非常清楚的是花了一两个小时的时间剪了一个坑坑挖挖还不算多的头发，我能把之前一直想要的效果通过我自己的双手做出来并呈现在我眼前，那种前所未有的满足感，也就埋下了这颗剪好头发的种子。

从一句“我相信你，你怎么剪都行”，让我对未知的理发领域不再丝毫胆怯，再到“有空吗，帮我理个发”这两句话的转变，我花了无数时间去用心的专研换来的回报，自学理发之路，没有难，也没有苦，对理发的兴趣心一直在持续的高涨，不需要有人在后面催，不需有人在后面赶着你该怎么做，当真正对一件事情充满爱的时候方能体会。

家人的支持，所有人都对我所做的这件事情的支持，这是我前所未有获得的全票肯定，这是从来没有过，唯一的一件事。

因为新冠疫情，长达4个多月的寒假时间停课停学，没事可做的我萌生上门义剪的志愿服务。以惠经在校大学生身份向当地敬老院的老人家、派出所的警员提供义剪服务，我也可以做做喜欢的事，一举两得！

回到学校，迎来了教师节，为感恩领导老师的教导和付出，再次萌生了为全校的老师、食堂工作者提供免费理发的想法并行动起来！因为朋友圈、抖音的分享也让越来越多的老师同学知道“这样的我”的存在，并鼓励我继续做下去。

通过理发我也认识了好多朋友，来我这里不单单的只是剪个头发，我们更像挚友一般，可以谈论自己的兴趣爱好，分享在学校里的所见所闻。剪完一款自己心仪的发型，带着喜悦感，咱们还可以坐下来喝喝茶，喝喝咖啡，继续畅聊。这就是我成为发型师的自我要求和追求！

剪好每一个头发是我对理发的初心。集创新理念、中式传统、理髮文化、社区氛围、宿舍环境、嘻哈元素等多种传统与新潮流结合融为一体，以传承不离宗，创新不守旧为理念。就这样，我的专属惠经形象的理发打卡点在大家的支持下打造出来了，同时借助抖音和多种平台，以特色理髮为媒介，让更多人认识我，了解惠经。

走出属于自己的那条创新之路，使自己更具有竞争力。不忘初心，牢记使命，坚持心中那条所

向往的理髮路。我也愿意秉持“尽己所能，为人民服务”的宗旨，以惠经之名，与社会主义工组
织合作为弱势群体，孤寡老人等提供公益服务，用自身所学技术回馈于社会。

毕业已过去一年，我拥有一家真正属于我自己的理发店，在过不久将会有第二家理发店出
现在惠州的某一个地方，它们承载着梦想，砥砺前行。

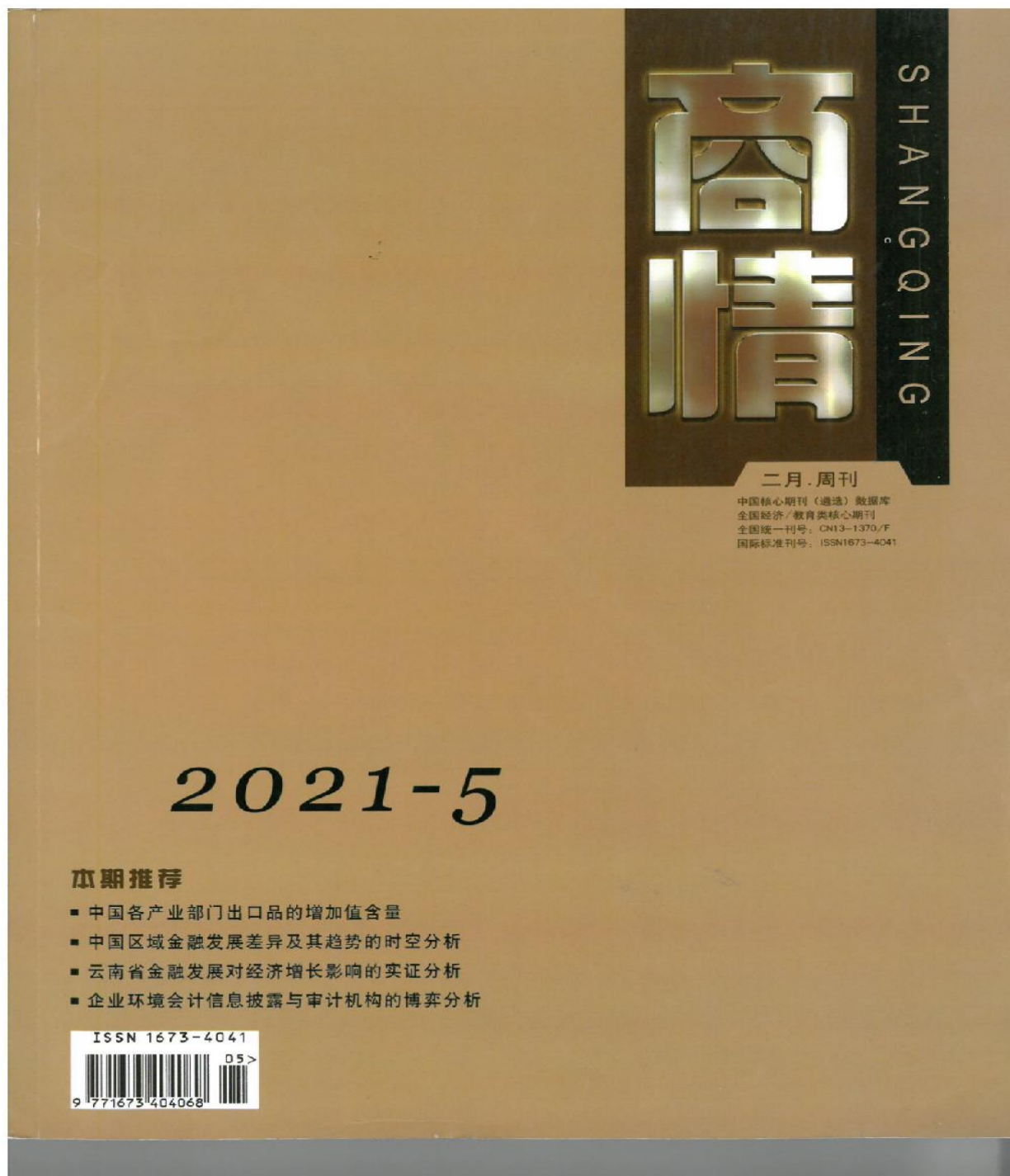
5.3 师生共创企业营业执照





6、成果佐证材料六：发表论文及出版教材、指导学生比赛情况表

第一篇：基于创新创业岗位胜任力人才培养模式的研究



CONTENTS 目录

浅析新形势下的国有企业经济管理	卫唯(127)	加强不动产登记管理工作浅析	王飞(171)
私募股权投资基金的税收筹划分析	张强(128)	基于共享经济时代下的人力资源管理趋势探究	王文栋(172)
日本主流媒体对中国经济形象的话语建构研究	张松仪(129)	“互联网+”视域下企业管理创新实践与研究	郭舒(174)
浅谈东盟-越南自贸区的经济效益分析	周浩(131)	如何运用领导理论来促进组织中组织运营与人才发展的良性循环	包丽(176)
善意取得虚开增值税专用发票的实践探究	张怡 董舶瑞(133)	探讨企业供应商管理的优化措施	汤昊龙(177)
基于商业画布的可持续商业模式分析	赵静(135)	内部控制在医院医用耗材管理中的应用	蔡苗苗(179)
统计学与经济学产生和发展的互动关系及启示	张文杰(137)	浅谈规范民营企业专利职务发明的权益保护	韩健(181)
劳动经济学视角下的企业人力资源管理探究	陈京京(139)	浅谈大数据在金融风险管理中的应用	黄霄霄(183)
新媒体时代下的品牌传播攻略	范宏宇(141)	共享员工存在的问题及对策分析研究	李松嵘(184)
企业成长		基于岗位胜任力的人才培养模式研究	林暹亮(186)
浅析企业团队建设存在的问题及管理对策	刘汉(143)	基于“共享”理念下笔记共享平台设计研究	林泽铭 何玉花(189)
强制正态分布法在中小企业绩效管理中的应用研究	张翔雁 胡峰毓(145)	企业管理信息治理对策与发展趋势	齐薇(191)
关于科技企业绩效管理的探讨	罗建会(147)	企业信息化建设与企业管理创新探讨	甄艳军(192)
国有企业内部控制的实现路径	刘泉(149)	基于内部控制的公立医院资产管理模式探究	曲丽丽(193)
信息技术企业关联网络级联失效研究	张润生(151)	关于流浪乞讨人员救助档案管理的几点思考	张骁锋(195)
企业环境成本内化相关问题探究	刘文丽(154)	以泰勒科学管理理论推动我国企业改革的路径探索	田旭(196)
企业管理中工商管理的作用及应用分析	范薇(155)	行业动态	
人力资源在现代企业中的战略作用及管理对策分析	刘濛(157)	高质量发展视角下泸州白酒产业发展路径研究	王平春(198)
大数据时代加强企业经营管理的思考	王治军(158)	数控机床的电气控制系统设计探索	张琳(200)
浅谈企业数字化转型的意义及措施	樊仰杰(159)	“互联网+”润滑油行业发展存在的问题及对策探析	谢雨衡(201)
国企思想政治工作中如何提高职工素质的研究	李颖(160)	我国冷链物流发展问题与对策研究	田明芳(203)
华为的公司治理结构	邹仪(161)	基于中西文化差异探索外国语言学及应用语言学的应用	王静(205)
浅谈国有企业员工培训的问题与对策	杨国庆(162)	基于英美文学翻译中的语境文化因素分析	郑宇光(207)
中国企业巴基斯坦可再生能源项目的融资模式、问题和建议	郑蕾(163)	新媒体时代下高职院校二级学院微信公众平台建设初探	陶璐歆(209)
顾客企业互动创新对价值共创成效的影响研究	梁紫原(164)	人工智能在消费金融中的应用现状和问题分析	郑晓毓(210)
实体企业金融化研究综述	王融冰(166)	基于大数据技术的个人征信体系设计与应用	周娜(212)
管理纵横		教研探索	
加强企业工商管理培训的策略研究	徐勤宇(167)	后疫情时代高校开展思政教育工作的思考	罗业(214)
浅析医院土木工程施工现场管理的问题及措施	任航(168)	高校大学生思想政治教育工作主要困境及优化路径	丁露(215)
加强高校后勤管理人员党风廉政教育需防止的几种偏向	邱军(170)		

基于岗位胜任力的人才培养模式研究

——以投资与理财专业为例

◆林暹亮

(惠州经济职业技术学院)

【摘要】高职院校的投资与理财专业学生是一个特殊专业群体,他们所具有的心理特点、行为特长以及所拥有的专业环境不同,必然与其他专业群体有着不完全相同的岗位胜任力。运用实证研究方法,以胜任力要素为基础,借助人才测评手段,构建出高职院校投资与理财专业大学生岗位胜任力假设模型,再通过统计分析与检验,最终构建出高职投资与理财专业学生岗位胜任力模型。

【关键词】岗位胜任力 投资与理财 人才培养

根据投资与理财专业学生的自身实际、现实环境和成长规律,运用科学的方法,探索大学生岗位胜任力的素质特征。

一、大学生岗位胜任力要素的确定

首先,通过检索期刊论文和相关书籍等文献,获得关于岗位胜任力指标的词条,再对上述检索得到的词条频率进行统计,按出现频率高低进行排序,将排序前60项的词条作为初步选取的大学生岗位胜任力要素。

其次,进行行为事件访谈,收集这些大学生岗位者的岗位行为和岗位成果,并依据准确性、简洁性的标准对访谈过程中涉及到的胜任力要素进行筛选和修改。之后按出现频率高低,对胜任力要素进行排序,再与前面通过文献检索得到的60项胜任力指标进行对比,共得到36个相吻合的胜任力要素,如表1所示。

表1 岗位人才胜任力要素统计表

1 公关能力	10 沟通协调能力	19 岗位精神	28 学习能力
2 识别商机	11 意志坚定	20 专业技术知识	29 风险意识
3 资源整合能力	12 兴趣	21 心态积极	30 社会经验
4 识人用人能力	13 吃苦耐劳	22 决策能力	31 社会实践
5 市场洞察力	14 胸怀宽广	23 竞争意识	32 客户服务能力
6 承受挫折能力	15 法律常识	24 资金运作能力	33 想象力
7 社会交往能力	16 领导魅力	25 岗位意愿	34 计算机知识
8 合作意识	17 自信	26 市场营销能力	35 冒险
9 成功欲望	18 个人胆识	27 计划组织能力	36 了解社会规则

二、构建大学生岗位胜任力的假设模型

表2 岗位人才胜任力要素归类表

维度	岗位胜任力因子	要素描述
岗位意识	C1 岗位动机	9 成功欲望 12 兴趣 35 冒险
	C2 岗位观念	19 岗位精神 25 岗位意愿 33 想象力
岗位能力	A1 经营管理能力	4 识人用人能力 24 资金运作能力 27 计划组织能力 28 学习能力 32 客户服务能力
	A2 市场把握能力	5 市场洞察力 23 竞争意识 26 市场营销能力 29 风险意识
	A3 战略决策能力	2 识别商机 3 资源整合能力 22 决策能力
	A4 人际关系能力	1 公关能力 7 社会交往能力 14 胸怀宽广
岗位知识	K1 社会经验	30 社会经验 31 社会实践 36 了解社会规则
	K2 专业知识	15 法律常识 20 专业技术知识 34 计算机知识
岗位特质	T1 个人品质	16 领导魅力 18 个人胆识 21 心态积极
	T2 团队协作	8 合作意识 10 沟通协调能力
	T3 心理素质	6 承受挫折能力 11 意志坚定 13 吃苦耐劳 17 自信

注:(意识)Consciousnesses (能力)Abilities (知识)Knowledge (特质)Traits

对大学生岗位胜任力要素进行归类,建构假设模型。经过对大学生成功岗位者的行为事件访谈后选取的36个大学生岗位胜任力要素,按其内在涵义指向的一致性分别归类于岗位动机、岗位观念、经营管理能力、市场把握能力、战略决策能力、人际关系能力、

社会经验、专业知识、个人品质、团队协作、心理素质等11类胜任力,再按这11类胜任力的内在来源将其分别纳入岗位意识、岗位能力、岗位知识、岗位特质四个维度,构建出大学生岗位胜任力假设模型,如表2所示。

三、验证与修正大学生岗位胜任力假设模型

(一)调查问卷设计

基于构建出的大学生岗位胜任力假设模型,以高职院校成岗位的大学生岗位者为调查对象,编制调查问卷进行问卷调查。据前人的研究文献和上述的模型构建,本文将大学生岗位胜任力要素分为四个模块,每个模块下设细分二级指标,共用11个指标来描述,再根据指标定义确定测量指标,采用李克特5级量表设问卷问题,对每个岗位胜任力要素指定权重,从“非常重要”一直“不重要”进行评分对比。其中“5”代表非常重要,“4”代表非常重要,“3”代表一般重要,“2”代表不太重要,“1”代表不重要(见附件1)。

本问卷分两个部分:第一部分,基本信息类,主要调查个体学历、性别、专业等相关信息;第二部分,调查广东省岗位人才对岗位胜任力要素重要程度的评价。这是这次问卷制作的核心内容。本问卷在设计内容时,综合考虑了以下几个方面的因素:第一、卷以封闭性问题为主;第二、问卷内容混合排序,本文调查问卷第二部分把36项胜任力的要素进行了混合排序,没有按照维度类,以尽量减少受访者在做问卷的时候受到维度分类的影响。三、控制填写问卷时间,为了保证调查问卷填写的质量,本文调查问卷控制了题量以节省时间,所需时间约3分钟。

本问卷调查对象选取范围为广东省内的高职院校的大学生岗位者,从广东省境内选取250名成功岗位的高职院校毕业的大生岗位者。问卷共发放250份,回收234份,有效问卷220份。

(二)数据分析

1. 信度分析

在进行因子分析的过程中,本文采用SPSS17.0软件包对回的问卷进行信度分析。为确保数据的可靠性和问卷的科学性,必须在进行分析之前,对问卷的数据进行信度分析。信度是指问卷的可信程度和可靠性,用来说明问卷检验结果的稳定性、习惯性一致性和再现性。利用Cronbach's Alpha系数评估量表的内容致性是日前最为常用的信度分析方法。该方法中,信度系数越大则说明本次测试的可信度越高。通常认为,如果Alpha系数0.80~0.90之间,这可以认为信度是属于非常好的层次;0.70~0.80之间说明信度较好,在0.65~0.70之间说明信度可接受,0.65以下说明信度较低,需要修改量表。另外,为了保证问卷有效,在因子分析前,必须先进行KMO检验和巴特利球体检验。当KMO检验系数大于0.5时,巴特利球体检验的显著性概率P小于0.05时,问卷结果才有效度,这时候才可以进行因子分析。文调查问卷的信度分析结果如下(表3、表4)。

表3 信度分析结果

	总体	岗位意识	岗位能力	岗位知识	岗位特质
α 信度系数	0.891	0.723	0.808	0.742	0.755

表4 各维度 KMO 测度和 Bartlett 球体检验结果

	岗位意识	岗位能力	岗位知识	岗位特质
Kaiser-Meyer-Olkin 检验值	0.705	0.708	0.706	0.708
Bartlett 球体检验值	卡方值	48.631	305.520	59.542
	自由度	15	105	15
	显著性概率	0.000	0.000	0.000

表中数据显示,Cronbach's Alpha 系数均在 0.7 以上,说明本文调查问卷设计的信度较好;Kaiser-Meyer-Olkin 检验值均大于 0.7,且 Bartlett 球体检验值的显著性概率值都小于 0.5,说明问卷设计的效度较好,可以进行因子分析。

2. 因子分析

为了进一步研究胜任力维度以及检验各个变量测量区的有效性,本研究有针对性的进行了因子分析。但因实际过程中由于问卷中题目太多,依照 Bentley 和 Chou (1987) 的建议,我们可以将模型中的变量分为几组,然后再分别进行因子分析。在这里,本论文将所有的变量按照测量维度分为四组,即岗位意识、岗位能力、岗位知识、岗位特质。

本研究采用 SPSS17.0 中文版进行统计分析,分析结果如下。

(1) 岗位意识。从表 5 和表 6 可以看出,在对岗位意识维度进行因子分析后,结果可以归为两个因子,55.1% 的变异,归并后整理如下(表 7)。

表 5 旋转后的因子负荷

因子	胜任力要素	要素荷重	
		1	2
C1	9 成功欲望	0.719	
	12 兴趣	0.654	
	33 想象力	0.581	
	35 冒险	0.758	
C2	19 岗位精神		0.770
	25 岗位意愿		0.810

表 6 总体方差分解情况

因子	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
C1	2.196	30.595	30.595	1.877	31.276	31.276
C2	10.110	18.505	55.100	1.429	23.824	55.100

表 7 岗位意识维度因子构成

因子	胜任力要素
C1	9 成功欲望 12 兴趣 33 想象力 35 冒险
C2	19 岗位精神 25 岗位意愿

由表 7 岗位意识维度的因子分析中,我们可以得到两个因子。可以看出上述分析结果与理论模型相比较基本一致,其中,原 C1 岗位动机的三个要素(9 成功欲望、12 兴趣、33 想象力、35 冒险)与 C2 的一个要素(33 想象力)同属一个因子,故还命名为岗位动机。原 C2 岗位观念的两个要素(19 岗位精神、25 岗位意愿)同属一个因子,故还命名为岗位观念。

(2) 岗位能力。因此分析过程中因素 14 胸怀宽广、因素 29 风险意识、因素 32 客户服务能力在四个维度上的因子负载过小,不属于任何一个维度,因此被删除。删除这三项后,再次进行因子分析,得出 KMO 值为 0.712,大于 0.7,适合做因子分析。

由表 8 和表 9 可以看出岗位能力维度进行因子分析后,结果可以归为 4 个因子,共解释了 64.941% 的变异,归并后整理如下。

由表 10 岗位能力维度的因子分析可以得到四个因子,该分析在剔除要素 14、要素 29 和要素 32 后进行分析得到的结果与理论模型基本一致。原 A1 经营管理能力有五个要素,在将要素 32 客户服务能力剔除了后同属于一个因子,与原构思基本相符,故命名为经营管理能力。原 A2 市场把握能力的四个要素在剔除了要素 29 风险意识后,同属于一个因子,故仍命名为市场把握能力。原 A3 战略决策能力的三个要素属同一个因子,故还命名为战略决策能力。

原 A4 人际关系能力的三个要素在剔除了 14 胸怀宽广后,同属一个因子,故命名为人际关系能力。

表 8 旋转后的因子负荷

因子	胜任力要素	要素荷重			
		1	2	3	4
A1	4 识人用人能力	0.702			
	24 资金运作能力	0.702			
	27 计划组织能力	0.622			
	28 学习能力	0.815			
A2	5 市场洞察力		0.765		
	23 竞争意识		0.668		
	26 市场营销能力		0.638		
A3	2 识别商机			0.830	
	3 资源整合能力			0.860	
	22 决策能力			0.549	
A4	1 公关能力				0.844
	7 社会交往能力				0.525

表 9 总体方差分解情况

因子	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
A1	3.745	31.207	31.207	2.383	19.857	19.857
A2	1.735	14.454	45.661	2.013	16.773	36.631
A3	1.183	9.858	55.520	1.949	16.244	52.874
A4	1.131	9.421	64.941	1.448	12.067	64.941

表 10 岗位能力维度因子构成

因子	胜任力要素
A1	4 识人用人能力 24 资金运作能力 27 计划组织能力 28 学习能力
A2	5 市场洞察力 23 竞争意识 26 市场营销能力
A3	2 识别商机 3 资源整合能力 22 决策能力
A4	1 公共能力 7 社会交往能力

(3) 岗位知识。从表 11 和表 12 可以看出,岗位知识维度进行因子分析后,结果可以归为两个因子,共解释了 56.26% 的变异,归并后整理如下。

表 11 旋转后的因子负荷

因子	胜任力要素	要素荷重	
		1	2
K1	30 社会经验	0.747	
	31 社会实践	0.757	
	36 了解社会规则	0.742	
K2	15 法律常识		0.812
	20 专业技术知识		0.733
	34 计算机知识		0.556

表 12 总体方差分解情况

因子	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
K1	2.325	38.754	38.754	1.767	29.452	29.452
K2	1.050	17.506	56.260	1.608	26.808	56.260

由表 13 看出,岗位知识维度的因子分析可以得到两个因子。该分析结果与理论模型比较一致。原 K1 社会经验的三个要素同属一个因子,故人仍命名为社会经验。原 K2 专业知识的三个要素同属一个因子,语言构思一致,命名为专业知识。

表 13 岗位知识维度因子构成

因子	胜任力要素
K1	30 社会经验 31 社会实践 36 了解社会规则
K2	15 法律常识 20 专业技术知识 34 计算机知识

(4) 岗位特质。从表 14 和表 15 可以看出,岗位特质维度进行因子分析后,结果可以归为两个因子,共解释了 63.843% 的变异,归并后整理如下。

表 14 旋转后的因子负荷

因子	胜任力要素	要素荷重		
		1	2	3
T1	16 领导魅力	0.672		
	17 自信	0.795		
	18 个人胆识	0.725		
T2	21 心态积极	0.528		
	8 合作意识		0.855	
T3	10 沟通协调能力		0.806	
	6 承受挫折能力			0.656
	11 意志坚定			0.595
	13 吃苦耐劳			0.902

表 15 总体方差分解情况

因子	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
T1	3.155	35.056	35.056	2.231	27.790	24.790
T2	1.388	15.423	50.479	1.704	18.932	43.722
T3	1.022	11.357	61.836	1.630	18.114	61.836

由表 16 岗位特质维度的因子分析可以得到三个因子,该分析结果与理论模型相比基本一致。其中,原 T1 个人品质的三个要素(16 领导魅力,18 个人胆识,21 心态积极)与 T3 心理素质的一个要素(17 自信)同属一个因子,故还命名团队协作。原 T3 心理素质的 4 个要素(6 承受挫折能力、11 意志坚定、13 吃苦耐劳、17 自信)在调整掉要素 17 自信后仍属于一个因子,与原构思基本一致,故仍命名为心理素质。

表 16 岗位特质维度因子构成

因子	胜任力要素
T1	16 领导魅力 17 自信 18 个人胆识 21 心态积极
T2	8 合作意识 10 沟通协调能力
T3	6 承受挫折能力 11 意志坚定 13 吃苦耐劳

(三)相关性分析

为进一步探讨个胜任力素质因子之间的内在联系,研究采用相关 Pearson 分析法对各胜任数字因子进行了相关分析,检验选用双尾检验(2-tailed),得到结果如下。从表 17 可以看出胜任力素质因子之间大多数呈现明显的正相关,说明岗位者需具备的胜任力素质因子既相互独立又相互联系,符合实际情况。

表 17 胜任力素质因子相关分析结果

	C1	C2	A1	A2	A3	A4	K1	K2	T1	T2	T3
	岗位动机	岗位观念	经营管理能力	市场把握能力	战略决策能力	人际关系能力	社会经验	专业知识	个人品质	团队协作	心理素质
C1 岗位动机	1										
C2 岗位观念	0.425**	1									
A1 经营管理能力	0.225	0.195	1								
A2 市场把握能力	0.215	0.275*	0.668**	1							
A3 战略决策能力	0.228	0.216	0.432*	0.389*	1						
A4 人际关系能力	0.117	0.086	0.393*	0.316*	0.313*	1					
K1 社会经验	0.390**	0.318**	0.383*	0.429**	0.301*	0.283*	1				
K2 专业知识	0.631**	0.355**	0.290*	0.350**	0.212	0.226	0.388**	1			
T1 个人品质	0.476**	0.515**	0.406**	0.471**	0.502**	0.197	0.350**	0.640**	1		
T2 团队协作	0.306*	0.032	0.218	0.381**	0.376**	0.249*	0.273*	0.213	0.213	1	
T3 心理素质	0.465**	0.207	0.440**	0.390**	0.184	0.254*	0.247*	0.449**	0.465**	0.345**	1

* 在 0.05 水平(双侧)上显著相关

** 在 0.01 水平(双侧)上显著相关

(四)岗位人才胜任力模型修正

通过因子分析和相关分析,本团队对原构建的岗位人才胜任力要素进行调整和重新归类如表 18。

表 18 胜任力要素归类表

维度	岗位胜任力因子	要素描述
岗位意识	C1 岗位动机	9 成功欲望 12 兴趣 33 想象力 35 冒险
	C2 岗位观念	19 岗位精神 25 岗位意愿
岗位能力	A1 经营管理能力	4 识人用人能力 24 资金运作能力
	A2 市场把握能力	27 计划组织能力 28 学习能力
	A3 战略决策能力	5 市场洞察力 23 竞争意识 26 市场营销能力
	A4 人际关系能力	1 公共能力 7 社会交往能力
岗位知识	K1 社会经验	30 社会经验 31 社会实践 36 了解社会规则
	K2 专业知识	15 法律常识 20 专业技术知识 34 计算机知识
岗位特质	T1 个人品质	16 领导魅力 17 自信 18 个人胆识 21 心态积极
	T2 团队协作	8 合作意识 10 沟通协调能力
	T3 心理素质	6 承受挫折能力 11 意志坚定 13 吃苦耐劳

通过对问卷进行因子分析与相关分析,岗位人才胜任力的理论模型基本得到验证,其中对 14、17、29、32、33 五项要素进行了调整和删除,根据调整后的大学生岗位胜任力要素归类,从四个维度确立高职院校投资与理财专业学生岗位胜任力 CAKT 模型,如图 1 所示。

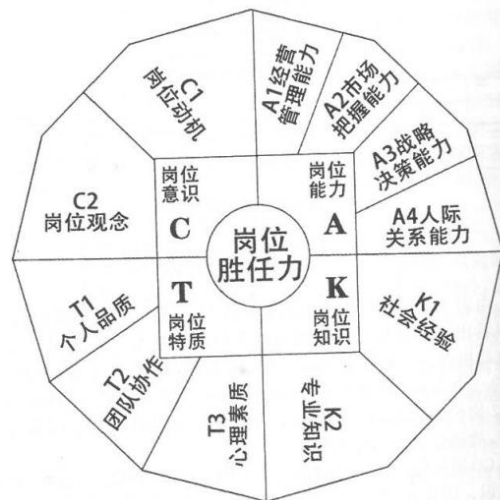


图 1

参考文献:

- [1] 王大红等. 基于岗位胜任力的健康管理专业人才培养模式研究[J]. 科技风, 2020(11).
- [2] 唐振新. 基于胜任力理论的大学生就业能力提升研究—以地方本科院校教学改革为例. 国际公关, 2020(10).
- [3] 李茹等. 工商管理专业准职业经理人胜任力模型构建. 改革与开放, 2020(9).

(下转第 199 页)

解,使泸州酒文化有更高的知名度。

泸州白酒产业在走创新文化品牌之前,可以开展丰富多彩的文化活动,组织泸州白酒产业者参与到活动中,将本企业精湛的酿造展示出来,还可以组织图片展,让人们知道泸州白酒产业发展的历史以及现代化发展情况,认识到即便是在现在的生活中,泸州白酒产业也没有摒弃传统,而是实现了传统与现代的结合。泸州白酒走过几百年,已经形成了当代的特色。通过这种方式介绍这些泸州白酒品牌,将相关的产品展示出来,使得现场气氛更加活跃,让越来越多的人对泸州白酒产业产生认知。

(三)对泸州白酒产业进行创意产品研发

对泸州白酒产业进行创意产品研发,可以向地域文化特色方向发展,所以要充分考虑到当地具有文化特色的风土人情,让开发出来的产品能够满足当地人们物质需求和精神文化需求。泸州白酒产业的创新开发要有针对性,做到经济、产品与文化的充分融合,才能发挥实效性。泸州白酒产业可以与当地的高校合作。泸州白酒企业与高校在科研和教育方面合作,做到产品的研发和生产相结合,同时还可以发挥产品的文化传播作用。

比如,泸州携手四川大学共建“泸州产业技术研究院”,通过这个科技创新服务平台,将各种科研要素集聚起来,发挥优势资源,实现泸州表舅项目合作,不断地创新研发,同时在这个平台上还可以提供技术咨询服务,将科研成果转化为生产力,还可以进行科技金融。此外,通诺校地协力将“西南医科大学附院实验室”建立起来,对泸州老窖等白酒产业化发展起到了推进作用。通过这种龙头企业与科研团队合作,实现科技创新战略联盟,对泸州白酒产业的深化发展非常有帮助。

(四)从当地文化产业发展规划出发实施泸州白酒产业创新开发

在当地文化产业发展规划的过程中,需要从文化的角度出发实地考察泸州白酒产业发展情况,深入到民间进行探索,不再局限于白酒方面的元素,而是要扩展到当地的自然环境、人们的生活习惯、民族文化等等,从中可以发现一些新的泸州白酒营销元素,提出具有可行性的创新开发方法,如此所制作的营销方案更接地气。采用这种方式,可以让消费者对当地的发展形势更加了解,从文化演技偶偶的角度出发制定泸州白酒营销方案和未来规划,基于此对泸州白酒产业创新营销。

对泸州白酒实施创新营销,基于文化角度展开,可以在文化的带动下让泸州白酒皮牌传播到世界各地,这其中,文化起到了传播载体的作用,对泸州白酒产业发展产生了重要的影响,如此通过产业和文化的融合,推进泸州白酒产业向世界传播。

三、结束语

通过上面的研究可以明确,将泸州白酒产业从高质量发展的角度出发进行创新开发,启动需求营销策略,可以基于文化展开。泸州的文化悠久,对当地白酒的影响力非常大。将泸州白酒产业与当地的文化融合开发,将其文化价值的经济性体现出来,促进泸州白酒产业适应时代更好地发展。泸州白酒产业的发展中,要保留传统技艺,这种重要的文化遗产,也是白酒的价值所在,同时还要适应时代走创新道路,引入先进的工艺,还要体现在营销方面,才能将泸州白酒推向国外,走向世界。在泸州白酒产业的发展中,将文化与经济融合,将实体生产与线上营销结合,帮助泸州白酒开辟新的发展途径,使泸州白酒的传统技艺得到传承和发展,且能够创造一定的经济效益。集中创新与保护于一体,是泸州白酒产业发展上需要重点关注的,避免这种传统随着社会发展而淹没在历史长河中。

参考文献:

- [1]刘森.泸州老窖积极探索中国名酒的高质量发展路径[J].中国酒,2020(01):50-51.
- [2]陶柏林.中国白酒酒庄标准化之路初探——“标准化+”推动泸州纳溪白酒酒庄高质量发展[C]//第十五届中国标准化论坛论文集.2018.
- [3]曾绍伦,王强.白酒上市公司质量评价及高质量发展路径研究[J].四川轻化工大学学报(社会科学版),2020,160(02):24-38.
- [4]江源.推动中国白酒产业高质量发展高峰论坛在泸州召开[J].酿酒科技,2020,307(01):113-113.
- [5]唐亮.乡村振兴视角下泸州农业农村现代化路径研究[J].泸州职业技术学院学报,2019,(03):93-97.
- [6]谭昇初,张学琴.泸州市白酒产业SWOT分析与对策研究[J].当代经济,2018,487(19):100-103.
- [7]尹波,宋君,林锋,等.当前白酒食品安全热点问题和管理体系研究[J].中国酿造,2018.
- [8]颜财发,郑婷.产业融合视角下游客与白酒企业的关系探讨——以宜宾五粮液集团为例[J].观光与休闲管理期刊,2019,7(01):68-78.
- [9]尹波,宋君,林锋,等.当前白酒食品安全热点问题和管理体系研究[J].中国酿造,2018,312(02):213-216.
- [10]国家统计局四川调查总队.白酒涨势放缓未来喜忧参半——2018泸州·中国白酒批发价格指数回顾与展望[J].四川省情,2019,207(04):45-47.

基金项目:泸州市社科联规划项目(LZ20A75)。

作者简介:王平春(1982-),男,四川泸州,重庆工商大学MBA,泸州职业技术学院副教授,研究方向:市场营销、企业管理等。

(上接第188页)

基金项目:1.2018年度广东省高职教育财经类教育教学改革项目“基于岗位胜任力的高职院校投资与理财专业人才培养模式研究”(编号:CJ201841)成果;2.基于“互联网+”大赛的高职院校创新创业人才培养模式研究(项目编号:GDJG2019344)成果;3.2019年广东省教育厅课题——农村金融支持乡村振兴战略的长效机制构建(项目编号2018GWTSX0

62)成果。

作者简介:林暹亮(1982-),男,汉族,现任惠州经济职业技术学院财经学院实践教学部主任,讲师,高级理财规划师,专业研究:金融理财、证券投资、创新创业。

第二篇：创新创业背景下高职教师角色定位与转换-尹小娟

RENWEN
ZHIYOU

第 17 期

2019 年 09 月上 / 半月刊 (总第 043 期)

四川期刊传媒 (集团) 股份有限公司 主管主办
四川人文之友杂志出版有限公司 编辑出版

儒家德治思想与以德治国

汉语熟语的文化观照和文化理据

浅论守弱学中的生存哲学

非遗保护中的衢州：九华立春祭：民俗文化

论汉代赋家籍贯分布与汉代经济之间的联系

理学观念在宋代画论中的表现

命运的失落：左琴科与：不信任诗学：

唐代女诗人动物意象探析

好莱坞电影《的士女王》中女性主义与父权制的平衡

如何做好新形势下发展党员工作

人文之友



ISSN 2096-4684



室内乐对我国普通高校音乐专业学生的影响因素研究	侯佳熠 雷蕾	139	试论职业化背景下高速公路企业人员素养的提升策略	王蕴	179	
基于人才培养的高校师德师风建设分析	肖勇	141	中职班主任工作中的“以爱施教”探究	王伟征	180	
如何应对信息技术教学中出现的倦怠感	牛朋朋	142	师德中关爱学生对教与学的效果观察研究	——以辽宁省实验学校“尊重教育”为例	代一茹	181
艺术类学生心理健康现状及对策分析	李雅琼	143	农村中小学卓越教师培养现状与分析	魏槿模	182	
中职英语词汇教学的有效措施探析	熊婷	144	浅议翻转课堂对研究生公共英语教学的影响	张素艳	183	
全媒体时代背景下高校思政工作的策略调整	张金铭	145	长沙医学院大学生暑期三下乡农村教育现状调研报告	周旺 潘浩 李灿 李辉 唐植安	184	
科学健身视角下普通高校体育教学改革发展的对策分析	卿凯丽	146	立德树人视域下如何提升教师人文素养	朱盈	185	
浅析高中政治教学中中学生社会责任培养路径	段刚	147	浅析家庭教育对儿童性格的影响	马艳乐	186	
创新创业背景下高职教师角色定位与转换	白杨 尹小娟	148	舞蹈表演中情感表达的重要性分析	张超博	187	
150 学术园地 XueShuYuanDi			188 教育专线 JiaoYuZhuanXian			
多元教学法在中医经典课堂应用效果	刘巍	150	积极心理学在初中班主任工作中的运用研究	赖华玲	188	
新时期大学生思政教育工作模式的创新与构建	逮建涛	151	关于一道高考题引发的关于教学的思考	部军	189	
空乘专业学生体能训练的教學措施分析	段金育	153	初中数学前置作业下学生思维培养的新尝试	罗云其	190	
标准化病人在医学影像检查技术临床教学的应用	——以医学影像检查技术CT实训临床教学为例	葛欢欢 马瑞雪 赵轶敏 杨树利 孔瑞华	154	浅析初中历史新课改	王引娟	193
大学生就业指导中思想政治教育存在的问题及对策	董琴学	156	浅谈在数学课堂上如何渗透传统文化教育	杨海霞	194	
基于智慧职教云课堂的混合式学习模式构建及实践应用	刘亚丽	157	互联网在高中数学教学中的高效运用探析	王喜君	195	
产教融合背景下人才培养质量提升对策	滕正福	159	浅谈信息化教学在阅读课中的实践与感悟	许芳	196	
长沙市精准扶贫的经验:路径转向与机制转型	吴三通	161	原版小说阅读选修课的课堂教学模式的探索	褚君茹	197	
职业女性休闲健身风险的识别、评估与防范研究	李照清	163	“不给别人添麻烦,做文明有礼的永安人”	宋震	198	
中国古代民本思想的探索与现代教育价值	沈倩倩 张海龙	165	小学低年级群文阅读重在培养美感	张丽平	199	
基于政产学研用视角下的大学生就业能力培养	刘诗莹	167	初中音乐教学要注意培养学生自主认知能力	徐淑娜	200	
浅析网络背景下大学生自我意识教育对策	孙悦	169	快乐教学,激发兴趣——应用文写作教学方式初探	朱军	201	
关于教师教学监控能力的培养研究	杨艳梅	170	初中数学教学中中学生自主学习能力的培养探讨	刘加华	202	
简析中职中专体育教学中创新意识培养	莫照洪	171	浅谈新课改下初中数学复习课教学	阿斯卡特·阿汉	203	
中职学校语文课程教学现有问题与改革策略	李世德	172	浅谈新课程下语文课堂互动教学	梁美兴	204	
论以就业为导向的中职计算机课堂教学	徐涛	173	体验式教学法在高中音乐课教学中的运用	谭洁	205	
人文精神和职业素养融合下的立德树人目标实现	秦小滨	174	浅谈如何让学生快乐学习初中历史	李荣权	206	
关于中职计算机教学中中学生实践能力的培养探讨	吴静菲	175	浅谈构建家校共育新模式	黄艳秋	207	
中职生德育家校互动策略研究	吴丽媛	176	谈小学数学高年级教学中学生形象思维能力的培养	彭钦福	208	
幼儿师范音乐开放式教学探析	雷静	177	高中化学课堂学生兴趣培养的一些思考	赵贵成	209	
立德树人背景下提升教师人文素养的研究	代一茹	178	小学数学教学中创设有效问题情境的策略探讨	王玉静	210	
			浅谈小学班级管理存在的问题与对策	王微微 冯妹	211	
			情境教学是小学体育教学的有效方法——“立定跳远”教学案例	鲍晴	212	
			汇聚细流,在初中英语教学中的德育渗透研究	吴静	213	
			生本高效课堂实施的途径	刘凤	214	
			生动课堂共支招分层教学效果佳	李东萍	215	
			试论初中物理课堂教学有效途径	王正刚	216	

科学管理 创新创业背景下高职教师角色定位与转换

白杨 尹小娟

(惠州经济职业技术学院,广东 惠州 516057)

【摘要】目前高职大学生创业还处在较为低级的阶段,需要高职教师转变传统的教育教学观念,改变自身定位,正视在创新创业教育中自身角色转换面临的诸多问题,提升指导学生创新创业的能力。高职教师应努力从自身的思想意识层面、各种平台制度体系层面以及自身的创业体验和实践等层面探寻成为一个创业导师的不同路径。

【关键词】创新创业;高职教师;角色转换;路径

李克强总理在2018年政府工作报告中指出要促进大众创业、万众创新上水平。目前高职大学生创业大多处于低水平的初级阶段,不仅效果不佳,而且不可持续,以失败居多。尤其是众多老师和学生以为平时办小班、摆小摊、开小店以及简单重复的接单等就是“创业”,这种短暂性的兼职、接单、培训、家庭作坊式的单打独斗难以形成气候,技术含量低,也很难经得起市场的长久考验。因此教育部提出深化高校创新创业教育改革是当前和今后一个时期推进高等教育综合改革的重要内容,应实现创新创业教育与专业教育由“两张皮”向有机融合的转变。在这其中,作为专业教师的作用和地位就变得尤为重要。

一、创新创业教育背景下高职教师角色定位的改变

在高等职业教育中,高职教师不仅担负着教书育人的重要使命,同时又肩负着教授专业理论知识、指导专业技能实践的重任。鉴于创业型人才培养过程的复杂性和特殊性,高职教师不仅是连接理论与实践的桥梁,也是学生创新创业的导师,这就对高职教师的角色任务提出了更高要求。

高校创新创业教育的根本在教师。现代职教理论和高职创新创业教育发展的趋势要求我们重新审视高职教师的地位及作用,要求我们适时更新教育观念,改变传统的教育观、师生观以及人才观,重新定位教师的角色。在国人的传统观念中,教师的角色或使命无非以下几种:一是“教书匠”,传统教师只是按照本宣科将书本知识传输给学生,对学生的思想感情和个人发展极少关注。二是“传道、授业、解惑”,教师因为闻道在先成为学生的学习指引者。三是“学高为师、身正为范”,强调教师要拥有深厚的知识,而行为也应成为学生的楷模。四是“春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干”,将老师神圣化,在工作中只知奉献,不知索取。

凡此种种的教师定位,都是基于传统文化的视角发出的,重视的是教师身上的知识、感情因素,强调师道精神,而对教师作为一个职业从业者、践行者和指导者的功能是忽略的,抑或是弱化的。自近代社会以来,社会分工日渐精细,高等教育大众化趋势明显,尤其是随着职业教育在我国的蓬勃发展,传统的教师角色已不能适应现代高职教育发展的要求。

因此,以高等职业教育的视角,特别是在创新创业的背景下,高职教师应该具有不同以往的角色定位,应当成为创业教育和创业实践的积极倡导者和勇敢践行者。

二、创新创业教育中高职教师角色转换面临的问题

高职创新创业教育重点在教师,难点也在教师,但解决的出路还在教师。

目前我国高职院校系统化创新创业教育才刚刚起步,创新创业导师队伍极建设严重滞后。突出表现在:一是老师们热情

有余,但是专业性、实践性不足,缺乏企业家意识和精神;二是教学方式方法单一,针对性、实效性不强,水平参差不齐;三是创新创业教育与专业教学缺乏有机融合,“两张皮”现象严重。甚至部分高职院校创业导师以辅导员为主体,专业教师参与不足,难以以为大学生提供卓有成效的专业指导。

上述现象的存在是基于当前我国高职院校创新创业导师能力不足的客观实际之上的,但纵观目前高职院校教师创新创业能力培养现状,又不能令人乐观。整体上高职教师创新创业能力的培养仍处于粗放、松散和碎片化的状态,甚至很多高职院校没有创业导师培训。与此同时,巨大的师资需求,在社会上催生了庞大的创业培训市场,除人社口、教育口外,一些部委下属各种机构、协会、学会,甚至是各类培训机构也成为高职教师创新创业能力培训和认证机构,各类机构发出的“创业导师”、“大学生创业导师”、“双创导师”、“创业实战导师”、“创业指导员”等认证证书层出不穷。不仅部分老师“病急乱投医”,部分学校也曲意逢迎,无奈认可。而社会各界对于这些教育培训机构的资质、师资、课程、费用等,缺乏严格的管理监督,这也导致高职创新创业导师师资水平良莠不齐。

再有就是面向高职教师角色转换的政策和支持服务体系建设不够完善。构建基于职业教育的创业导师服务体系是使创业导师在职业教育领域真正发挥作用的重要途径。目前除了散见于各地或者是各部门的关于创业导师的政策和制度外,很少看到高职院校有关高职创业导师的制度化、规范化和体系化的政策和服务体系的创建,如创业导师的培养途径、资格认定、薪酬体系、创业平台构建等等,尤其是关于高职教师角色转换的政策保障和制度支持等。而教育部早在《教育部关于大力推进高等学校创新创业教育和大学生自主创业工作的意见》中指出加强创新创业师资队伍建设和,引导各专业教师、就业指导教师积极开展创新创业教育方面的理论和案例研究,不断提高在专业教育、就业指导课中进行创新创业教育的意识和能力。

时至今日,在创新创业的背景之下,提升高职教师指导学生创新创业的能力,转变高职教师在专业教育教学中的角色,已经成为一件刻不容缓的事情。

三、创新创业背景下高职教师角色转换的路径分析

在创新创业的背景下高职教师角色转换是一个系统工程,需要教师本人、政府、学校和社会等各方面力量统筹兼顾,通力合作,来帮助高职教师成为一个面向未来的“教师创业者”(Teacherpreneur)。

(一) 高职教师本人应该树立创业教育思想,有目的地培养学生的创业意识

作为直接身处创业教育一线的高职教师,应该树立创业教育思想,有目的地培养学生的创业意识。

第一,高职教师应该认识到,作为一种理念与模式,创业教育从根本上是培养大学生的创业意识和创业精神。笔者对本校436名大学生所做的调查显示,在对创业的理解上,63.1%的人认为是发展自己的事业,只有27.1%的人将创业单纯理解为创办公司,9.8%的人认为创业是做自己想做、可以看出来大部分学生认为创业其实是一种精神取向及自我提升的过程。教师在教育教学过程中就应该有目的地培养学生的这种创业精神。

第二,高职教师应在平时的教育教学过程中营造创业文化氛围,成为创业文化的宣传者和引领者,锻炼学生们的眼光、胆识、思维能力,社会意识和责任感等,使其在创业阶段时具备成熟的心理准备和知识储备。

第三,高职教师在创业教育中应该很清楚地意识到创业教育不应该仅仅是创业实践,而更多的应该是创业以外的意识和能力,力求避免为创业而教授创业。

(二) 各高职院校应构建有利于实现高职教师角色转化的支持体系和平台

许多高职院校拥有丰富的由专兼职教师构成的“双师型”教师资源,但这些教师在转变成创业导师的道路上却有着不少的阻力。据笔者调查,目前,各高职院校教师角色转换需解决以下几个主要问题:

第一,创业导师的培养选拔机制。有研究表明,专业教师、一线辅导员以及成功的校友企业家是高校创业导师的主要来源,这些创业导师主要通过自荐、推荐、邀请的方式产生。各高职院校需要理顺这样的培养选拔路径,设置好相应的入口,如学历、企业经历等,同时把好出口,如接受培训时间、参与创业项目等。

第二,创业导师的使用和激励制度。许多高职教师担任创业导师带有非常大的被动性,对于校内的这些专职创业导师,学校应采取各种措施鼓励他们指导学生,开展创业实践活动,如出台政策指引,将指导学生创业计入工作量、置换教学活动,教师绩效考核加分等;对于校外的兼职创业导师,可通过构建校企协同育人平台或购买第三方服务的方式,激发此类导师指导学生创业的积极性。

第三,为创业导师创建科学有效的服务平台或环境。创业导师队伍建设除了依靠完善制度外,还需要营造创业教育的氛围,为创业导师建立友好的创业教育环境。一是在人才培养体系中构建出合理完整的创新创业课程体系,特别要注意融入专业技术技能课程的创业模块,形成具有专业特色的创业教育人才培养模式;二是以全国“互联网+”创新创业大赛等赛项为引领,引导学生积极参加国家、省和校级创新创业大赛,创造弥漫于全校的创业文化氛围,以赛促教,以赛促创;三是高职院校要加大对创业教育的投入,引导优势教学资源向创业教育倾斜,积极打造各级各类创新创业平台,从资金、制度、项目等方面完善创业导师制度,政校企协同培育创新创业人才。

(三) 高职教师应做创业实践的积极倡导者和勇敢践行者

相较于创业教育中理论知识的传授,创业实践被认为是更为重要的培养环节。中国青年政治学院教授刘帆认为“创业教育是科学,但最终需要回到应用层面,因此要强调实践。”

从笔者参与的众多大学生创新创业比赛来看,多数指导教师因为缺乏行业实践经验,所指导出来的创业项目大多脱离行业实际,重创意轻实践,套用商业理论或模式,市场推广思维固化,财务分析不知所云等等。所以,从根本上来说,教师要指导

学生创业,就要亲身参与创业活动,最好要有创业经历,做创业实践的积极倡导者和勇敢践行者,以起到良好的示范带动作用。

高职教师参与创业实践最好能从个人有兴趣或擅长或从事的人员少、成本低的项目入手,也可以选择市场认可度高、顾客购买比较旺盛的消费热点类项目,还可以选择连锁加盟的方式,沿用现有固定的成熟经营模式,以降低风险,同时借助连锁平台也更容易起步。总之,作为创业实践,高职教师可以利用自己的优势,借助互联网平台等,尝试多种形式的创业实践活动。

高职教师尤其是缺少经验的年轻老师,参与创业实践应该全程参与学生的创业实践,和学生一起成长。例如在创业项目的起步阶段,参与项目的调研、论证,对创业者的创业方案进行研究分析,帮助创业者优化方案、开拓创新、整合资源,推动创业项目取得好的开局;在项目的运行阶段,要每周参加一次被辅导项目的业务研讨会,定期检查项目的运营情况,掌握项目最新动态,及时帮助纠正和解决问题,随时接受创业大学生的邮件、电话、短信的个案探讨与咨询,必要时介入其业务工作,提供相应的产品与服务,并推荐合适的资源等等。这样做的好处不仅仅是指导教师获得了丰富的亲身体验和经历,更重要的是以团队成员而非指导教师的身份参与创业实践,更有助于学生创业实践的开展和创业心里的成熟,更有助于创业项目的成功。

应该指出的是,不论教学岗还是管理岗的教师,都需要在参与创业实践初期明确创业与岗位工作职责之间的界线与平衡。因为个人事务尤其创业活动难免会影响到个人的工作状态,特别需要教师本人明确工作主要矛盾,能够保证在完成本职工作岗位工作的前提下,再进行个人创业实践活动。

综上所述,在大众创业、万众创新大背景下,低水平创业难以持续的背景下,高职教师作为一个既担负着教书育人伟大历史使命,又要指导专业技能实践的特殊群体,就天然地被定位成为创业教育和创业实践的积极倡导者和勇敢践行者。目前,在高职教师向创业导师转变的道路上存在着诸多问题,但在创新创业的背景下高职教师角色转换是一个必然过程,也是一个系统工程,需要教师本人、政府、学校和社会等各方面力量统筹协调,通力合作,探寻恰当的路径来帮助高职教师成为一个面向未来的“教师创业者”。


【参考文献】

- [1]李华.多元文化视角下的教师角色转换思考[D].苏州大学硕士学位论文,2009.
- [2]蒋衡.西方二十世纪七十年代以来关于教师角色的研究[J].高等师范教育研究,2002(6).
- [3]冷宇.新课程改革视野下教师角色的转型与建构[D].天津师范大学硕士学位论文,2005.
- [4]朱跃龙.网络时代呼唤教师角色的转变[J].肇庆学院学报,2003(2).
- [5]易自力,任湘,王慧.高校创业教育及教师角色定位[J].职业技术教育,2008(7).
- [6]何宇楠.高职教师角色转变研究:基于现代职教理论[J].天津职业大学学报,2010(2).
- [7]孙振红.创业教育与高校教师角色调整[J].青岛大学师范学院学报,2004(4).
- [8]王艳红,高越山,张索坤等.关于高校创业导师制度的研究与思考[J].东北农业大学学报(社会科学版),2009(3).
- [9]吴耀武.当代教师角色转换的困境及其出路[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2016(1).
- [10]胡祥,温恒福.“互联网+教育”呼唤教师角色转换[J].教师教

第三著作:《财务管理与金融创新》

财务管理与金融创新

宋瑞莉 林暹亮 著

 吉林出版集团股份有限公司

第四篇：林暹亮—利用资本市场支持 H 市企业上市融资

国内统一连续出版物号：CN 15-1211/F 国际标准连续出版物号：ISSN 1009-8585 2022年第05期

FORTUNE TODAY 今日财富

总第377期

2022年02月中
零售价：20元

P10 把握宏观调控政策
推动中国经济高质量
量发展

P49 行政事业单位如何
强化财政支出绩效
评价工作

P82 企业财务的精细化
管理策略



ISSN 1009-8585





利用资本市场支持 H 市企业上市融资

文/林温亮 周

近年来，H 市企业上市融资取得的成绩是有目共睹的，然而在上市融资方面也存在一些问题。本文结合日本、德国对中小企业的做法，提出基于利用资本市场支持 H 市企业上市融资的建议，具有较强的现实指导意义。

一、存在的问题

今年以来，H 市金融运行情况总体平稳，但在经济下行压力之下，实体经济增长动力尚显不足，虽然 H 市的上市后备梯队逐渐完善，企业上市的步伐不断加速，但 H 市外商投资后备企业整体质量不高，满足上市条件和要求、能很快上市的企业不多，上市工作推动力度需加大。

从主观因素来看：一是经济形势日趋严峻。在当前受全球疫情不利因素影响下，H 市优质企业出口量下滑，经济增长放缓趋势越发明显。同时，受这几年香港局势影响，H 市优质企业 H 化妆品有限公司暂停在香港上市申请，在这大环境下，直接导致企业上市进程退后及至暂停。二是经营者上市意愿不强。由于 H 市上市企业较少，且缺少通过上市做大做强成功案例指引，不少企业对上市挂牌存在畏难情绪和模糊认识，缺乏上市信心；有的优质企业认为新三板目前流

动性不强、融资能力较弱，挂牌作用不大；有的企业管制等不够规范，特别是一些家族式管理的民营企业担心制上市以及股权调整中影响自己的利益，甚至会失去对的控制，不敢或不愿改制上市。

从客观因素来看：一是国家对上市公司发行审核不注企业未来发展前景，更加注重企业的历史沿革及规范程序繁杂、审核周期长，让部分企业望而生畏。二是各推动工作不平衡。各县区的后备企业资源参差不齐，优质多数集中在开发区，少数地区对企业上市推动工作力度不够，企业利用资本市场发展意识不强。三是上市后备源不多。体现为入库企业数量偏少，且上市后备优质企业源较少，后劲略显不足。四是上市服务力度不强。部分对企业上市工作进程不了解，服务跟进不及时，上市工以行政手段为主，用市场化等综合手段服务上市推进能

Feb
34

足。

二、日本、德国对企业的做法

(一) 日本对企业扶持的主要做法及特点

2019年4月份提出的《日本中小企业白皮书》一文中,据数据分析,日本大约有3578万家中小企业,中小企业占日本企业总份额的99.7%。中小企业的就业人数是全社会的就业人数的70%。中小企业产业对日本经济成长值的贡献率维持在50%~60%的水平,中小企业起到促进日本经济发展的作用。

1. 日本政府部门对企业的政策做法

(1) 健全法律体系

日本中小企业法中的基本法是《中小企业基本法》。除了这个之外,与跟中小企业有关的法律还有37部,这些法律内容涵盖的方面非常广。此外,根据经济环境的变化,日本政府还及时修改旧法律或制定新法律。例如,2012年颁布了《支持中小企业管理能力建设法》,2014年颁布了《中小企业基本法》,并修订了六项法律,包括《促进创办新企业法》。这些法律有力地促进了日本中小微企业的稳定发展,比如要求企业依法购置160万日元以上的新机器设备,在生产能力可以提高1%的前提下,三年内实行固定资产税减半减免政策。这些法律为固定和有力执行日本政策提供了重要法律保障。

(2) 构建管理体系

日本建立了一个全面的政策执行组织系统,以确保中小企业认真执行政策。日本中小企业机构作为中小企业的最高行政机构,主要分为国家、地方和社会三级。同时,在各级、府、县设立了支援中心和支援室等支援组织,并创立政府主办或政府购买服务的民营服务团体,这些社会力量的主要作用是支持各级行政机构实施与中小企业有关的各种制度和政策。政府部门和非营利组织建立起了一站式服务支援体系,通过两种方式展开对中小企业的支持与帮助:一是大阪制造业中心,通过两种方式展开对中小企业的支持与帮助:以大阪府的制造业为中心,为中小企业提供培训、信息、业务创新等方面的咨询帮助。支持内容涵盖了中小企业从启动到成熟的全过程。二是地方独立行政法人大阪产业技术研究所,以技术支持为中心,为中小企业提供技术咨询、设备共同使用、测试评价分析、开展共同研究等服务。

(3) 重视科技创新

日本的重点是支持科学创新和促进科技企业的发展。关于科技产业的发展,日本政府将通过建立或参加专门机构,促进向中小企业转让和降落先进技术。资格审查后,企业或申请创办或创新的人必须进入这个行业场所,先在四个月内学习,然后平台提供一个开发环境,帮助现场实验,提供便利。

2. 日本政府对支持措施的特点和好处

(1) 各方密切合作

根据日本的做法,中小企业可能具有目前的发展水平,并与政府、银行和企业的良好合作密切相关。我国建立了全面的中小企业服务体系,与合同精神建立了良好的相互关系,银行贷款体系将灵活发展企业信贷服务,建立良好的盈利业务关系。

(2) “一站式”支援服务

日本的组织和平台在服务领域形成一个功能完备和覆盖高的服务网络系统,任何企业都可以根据自身的发展找到相应的支持平台或机制。在服务内容方面,它包括许多行业领先的认证支持机构,提供涵盖您在成熟过程中可能遇到的所有问题的支持服务,单一窗口支持服务可帮助保护您的业务增长。

(二) 德国对企业发展的政策支持体系

1. 建立支持企业发展的法律政策体系

自20世纪70年代以来,德国陆续制定《中小企业组织原则》、《反垄断法》、《反限制竞争法》(又称《卡特尔法》)、《提高中小企业效率新行动计划》等法律法规。使企业的竞争秩序正常化,促进形成公正有序的生产管理环境。

2. 建立促进企业发展的组织框架

一是组织政府协助。中小型企业办公室则是经济部协办,设立了8个地点,每个州都将与中小型企业合作转让技术,提供最新研究成果和研究动态。

二是鼓励组建多样化的社会服务组织。在政府机构的支持下建立商会及协会,提供专业服务。建立技术研究协会,提供科研基金。完善高新技术企业孵化中心和产学研联合。

3. 设立企业经济发展的财税体系

德国政府和世界银行共同资助了一个中小型企业发展基金,资金来源主要来自税收补贴。该基金有两种主要形式来支持中小企业的发展:一是政府对中小型企业进行直接投资。二是补贴小企业贷款项目遵守政府补贴规定的所有中小企业均可向所在的财政局申请贷款,但要求必须提供详细的投资计划和投资结构、关键内容、投资用途和收益一般来说,占总投资的5%是最低的补贴额,不超过总投资的50%是最高补贴额。

4. 建设扶持企业的特色金融机构

拓展发展金融的组织功能。KfW是德国联邦政府的一个发展金融机构。在KfW框架内的中小型企业银行是德国中小型企业贷款制度的支柱和核心。另一方面,KfW可以向中小型企业提供低息长期贷款。与此同时,KfW将向中小型企业提供转换贷款,一经批准,KfW将要求商业银行向企业提供贷款。这种转换方式避免了可发展的金融机构和商业银行市场上低利率的恶性竞争,形成了一个互补优势和共同风险分担的合作阶段。

成立专业化的担保银行。政府三条保障机制保证担保银行可持续运营。首先,政府通过发行债券从担保银行筹集了部分资金。二是政府向担保银行支付再保险赔偿。三是政府保证银行免税费用。为了促进银行的作用突出,德国政府提出,若担保银行想不缴税,则需要用新利润作为担保交易。

三、基于利用资本市场支持H市企业上市融资的建议

推动优质企业上市在于企业整体实力与企业经营者的主观意愿。上市根本点在于通过营造良好的营商环境,提高企业的实力和综合竞争力,激发企业自身的活力。接下来,将加强资本市场与实体经济的融合发展,充分发掘现有优势产业中蕴藏的上市潜力,积极布局科创板上市培育工作,储备更多具有潜质的优质上市资源,引导优质企业提高企业上市的积极性和主动性,全力推动H市资本市场的培育和发展。

(一)大力实施强企行动,提升企业综合实力。以推进粤港澳大湾区建设为契机,结合H市“2+1”产业发展布局,实施强企行动,市和县(区)两级政府和相关部门共同行动,加大对优质企业的培育力度,推进H市企业落实创新驱动战略,增强企业核心竞争力,培育一批在行业内具有较强综合竞争力的企业在资本市场融资发展。同时,建立健全全市“小升规”重点企业培育库,将有技术优势、有发展项目、产品有竞争力的优质企业纳库培育。省市县(区)三级对当年“小升规”工业优质企业,尤其对首次“规下上5千万”、“规下上亿”的工业企业加大奖励。

(二)加强政策支持,优化发展环境。结合国家、省、市现有扶持政策,围绕上市企业倍增计划分解的各项任务,尽快明确本地企业上市工作规划,出台切实可行的实施细则,逐一落实企业在发展过程中遇到的困难问题,做到及时沟通、及时解决、及时反馈;重点落实好企业上市(挂牌)奖励、落实首席服务官等制度机制,确保压力真传导、责任真落实、任务真完成,借助政策力量为企业提供更好的服务。

(三)精准指导企业上市。通过邀请深交所、上交所和有关中介机构,深入县区扎实抓牢上市后备企业培育工作,

做好优质企业上市培育的全程服务,协助企业解决上市过程中遇到的问题和困难,缩短企业上市周期,降低企业上市成本。同时,深入挖掘上市后备资源,对有上市意愿,各方面条件比较成熟的企业列入后备库培育,在企业发展中从土地、税收、资金等方面倾斜重点培养。此外,鼓励和引导企业通过改制上市、新三板挂牌和区域股权市场挂牌等方式直接融资。此外,重点跟踪拟上报材料的珠江科技等拟上市优质企业,培育更多的高创新、高成长企业登陆资本市场。

同时,抓住科创板、新三板发展新机遇,政府主管部门积极联合上海证券交易所、深圳证券交易所举办“H市科技创新型企业对接科创板上市专场培训会”推动培育更多的高创新、高成长优质企业登陆国内资本市场。

此外,还要加强对成长性好、发展潜力大的拟上市企业进行现场指导和全程跟踪服务,为企业上市创造良好环境。可以邀请上交所、深交所资本市场专家为H市企业、金融机构及市级相关部门和各县(区)金融工作部门负责人进行业务培训,全面提升H市企业利用资本市场的能力和服务工作水平。

(四)做好上市企业跟踪保障服务。对于已上市的优质企业要持续关注,着力提供完善的政策服务,着力搭建高效的交流合作平台,着力做好后续的跟踪保障,使企业上市发展得好、成长得快。各县(区)等有关部门要加强市县两级政府及相关部门的整体联动,把握机遇,担当作为,真抓实干,推进企业建立产权明晰、管理规范、现代企业制度,推进产业与资本融合发展,真正使企业通过上市实现规模化发展,支持H市经济高质量转型升级作出积极贡献。

(五)鼓励优质企业进行债券融资。积极推进优质企业开展资本对接、股权改革、资产重组,进一步支持鼓励企业利用资本市场发行公司债券、中期票据等进行再融资发展,引导和服务企业发行债券,开展系列债券发行培育活动;加强引导银行、券商等积极引入各种创新债券融资工具,直接面对有需求优质企业组织宣传活动,加大利用直接融资工具力度,拓展企业融资渠道和创新意识。

(作者单位:惠州经济职业技术学院 经济管理学院)

基金项目

2018年度广东省高职教育财经类教育教学改革项目“基于岗位胜任力的高职院校投资与理财专业人才培养模式研究”(编号:CJ201841)成果;2018年广东省高等职业教育教学质量与教学改革工程教育教学改革研究与实践项目“基于互联网+大赛的高职院校创新创业人才培养模式研究”(编号:GDJG2019344)成果;2019年广东省教育厅课题—农村金融支持乡村振兴战略的长效机制构建(编号2018GWTSCX062)成果。2022年广东省科技创新战略专项基金(大学生科技创新培训)立项资助项目成果。

Feb
36

五、课题组指导学生比赛获奖情况

荣誉证书

许梓鉴、郑晓晴、陈冰萍、朱爱琳、王筱、郑欣微、李建为、张雅、陈婉仪、罗丞楷、林家楷、郭诗婷、庄琪 同学：

你（们）的项目 匠心传承——开拓非遗文化新时代 在第六届中国国际"互联网+"大学生创新创业大赛广东省分赛"青年红色筑梦之旅"赛道决赛中表现优异，荣获

银奖

指导老师：叶敏,李文杰,刘智航,施敏

特发此证，以资鼓励。



荣誉证书

杜育暄、陈永翰、龙成鸿、赖敏慧

同学：

你（们）的项目 惠州市罗浮山生命之水有限公司 在第五届中国“互联网+”
大学生创新创业大赛广东省分赛职教赛道决赛中表现优异，荣获

创意组 优胜奖

指导老师：林暹亮、伍李华

特发此证，以资鼓励。



荣誉证书

郑晓晴、许梓鉴、成康艳、郑邦涛、崔杨、郑泽平、郑欣微

同学：

你（们）的项目“忆烽火岁月，兴茶乡田牌”——乡村振兴背景下茶文化生态旅游开发在第五届中国“互联网+”大学生创新创业大赛广东省分赛青年红色筑梦之旅赛道决赛中表现优异，荣获

公益组 优胜奖

指导老师：尹小娟、周群群、潘海涛

特发此证，以资鼓励。

