

# 最新工商管理人才培养论文(大全12篇)

了解自己所负责的岗位职责，可以更好地与同事协作，提升整个团队的工作效率。在日常工作中，员工要时刻关注自己的岗位职责和工作目标，并以此为指引去完成工作任务。岗位职责范文7：负责人员招聘和培训，建立和维护人力资源信息系统。

## 工商管理人才培养论文篇一

随着我国市场经济体制的完善以及社会经济的稳定发展，在党和国家对大众创业、万众创新的号召下，社会对工商管理人才的需求和要求不断的提升，所以当前我国大部分高校都纷纷开设了工商管理专业，同时工商管理专业的招生规模也在不断的扩大。这种形式下使得高校的办学能力面临着巨大的压力，同时对工商管理专业毕业生的就业也带来严峻的考验。

### 1.2 社会对工商管理人才的要求更高

从创新型国家战略以及创新驱动经济发展战略的提出后，人才成为了企业发展的核心要素，所以高校也需要注重对人才培养机制的创新。随着经济的发展，对工商管理人才的要求也不断的提升，所以还需要以高校工商管理人才的培养为切入点，承担起人才培养的重要责任[1]。同时当前我国正处于经济体制改革的关键阶段，现代企业的发展中需要大量的工商管理人才，推动我国经济与世界经济市场的接轨。基于市场以及时代的发展要求，还需要注重对工商管理人才与市场经济发展的接轨，注重对工商管理人才的培养，提升其跨界能力以及创新创业能力，推动大众创业以及万众创新战略的实施和发展。

### 2 我国工商管理人才培养模式的现状分析

从我国工商管理人才培养的模式现状分析来看，我国在工商管理人才的培养中过于注重理论的培养忽视了实践技能的提升，同时缺乏创新精神。首先在工商管理人才培养中人才的培养方式与市场经济的发展需求不符，从而使得学生所学的专业和岗位不统一[2]。所学非所用这也是我国高校人才培养中普遍存在的问题，虽然当前部分学校也认识到了这个问题，同时也尝试采用多种办法解决，但是改善的程度不大。同时在工商管理人才培养中，培养目标陈旧，一直沿用传统的人才培养目标，导致人才的培养无法满足市场经济的发展需求，同时培养的人才趋同化严重，导致学生在毕业后缺乏竞争力，综合素质偏低。

同时，我国工商管理人才培养的途径单一，当前我国人才培养主要是通过学校的教育，而且高校的教育都实施的是学年制和学分制，因此在互相认可的方面也存在很多的问题。人才培养模式的传统性，也导致网络教学的应用范围比较窄，无法发挥其应有的作用。

此外，教学的内容过于陈旧，缺乏对教学内容创新的认识。经济的全球化发展以及科技的飞速发展使得社会的发展日新月异，因此在工商管理人才培养中也需要能够用发展的眼光看待问题。当前我国的工商管理教育中，无论是教材还是教学内容都比较陈旧，无法适应我国的社会和经济发展情况，同时创新力度不足。在教学过程中，还是以教师为主体，采用满堂灌的方式，没有意识到以学生为主体的重要作用，导致学生的学习积极性低，学习效率难以提升。

## 工商管理人才培养论文篇二

分析我国企业工商管理人才的培养现状，为提高我国企业工商管理人才培养水平应以现代教学手段革新培养模式与培养方法，以理论结合实际丰富培养目标与培养内容以及以多维评价体系完善培养成果评估，完善工商管理人才培养模式。

企业；工商管理人才；培养现状；培养模式

企业工商管理对于企业运营与发展的作用体现在企业诞生、成长与发展各个阶段。其中，企业工商管理人才在工商管理活动中发挥至关重要的作用，即企业工商管理人才为工商管理活动的核心要素，包括新制度经济学理论、人力资本理论、企业管理理论在内都对企业工商管理人才培养做出了相当丰富的论述。基于此，文章首先分析企业工商管理人才培养的内涵与必要性，其次概括与总结我国企业工商管理人才培养现状，在此基础上探索企业工商管理人才培养模式的构建路径，为提高我国企业工商管理人才培养水平提供思考。

### （一）企业工商管理人才培养的内涵

首先，企业工商管理是指企业在一系列组织框架与制度下，通过经营管理活动、企业战略选择、财务管理与控制、人力资源管理等方式提高企业经济效益与运营效率，提升企业的发展质量与发展水平。最为根本的是，无论是企业成长初期还是企业发展中期，企业工商管理活动都掌握了企业发展的命脉与关键。其次，在理清企业工商管理概念的基础上，我们还需要进一步掌握企业工商管理人才培养的内涵。企业工商管理人才培养是指为了完成既定的企业工商管理目标，在总体发展战略与经营模式下培养足够的（数量和质量方面）人才支持，本质是企业人力资本的提升。其中，企业工商管理人才培养的途径包括本土培养与合作培养，本土培养是指以培养工商管理系统内的人才为主，学生或学员通过职业发展规划、专业知识学习、企业管理培训等方式逐渐掌握工商管理所需的知识体系。与本土培养相反的是合作培养，主要是指培养单位无法通过第一种方式培养足够的工商管理人才，或者说目前本土培养无法满足企业工商管理更高层次的人才需求。这里需要注意的是，在企业工商管理人才培养途径中无论是本土培养还是合作培养都需要以服务企业工商管理活动为目的，以企业工商管理实际状况为依据，以人才培养质量为核心，从而发挥出企业工商管理人才培养的实效。

## （二）企业工商管理人才培养的必要性

第一，企业工商管理人才培养的必要性首先体现在提高企业运作效率方面。从企业工商管理人才培养途径来看，本土培养工商管理人才能够尽可能地缩小培养成本，从而提高人才培养效率；而合作培养不仅能够提升企业工商管理人才培养的质量而且能够缩短本土人才培养的持续时间。第二，企业工商管理人才培养的必要性还体现在高效管理员工方面。在市场经济条件下，对于任何企业而言员工管理与维护成本都是影响企业效率的关键环节，这对于成长期的企业或公司尤其重要。本土培养对员工职业发展的整个阶段都能进行有效管理，根据微观经济学厂商理论可知，长期工商管理人才培养成本必然处于lac曲线的最低点。而对于合作培养而言，仅访学成本高于本土培养的成本，但是其收益一般情况下更高，对于工商管理方案制定、活动展开等理解更深。第三，除了提高企业运作效率以及高效管理员工，企业工商管理人才培养的必要性还体现在统筹企业财务状况层面。成功培养模式为能够合理地发挥工商管理人才的作用引导企业的资金流向，保持企业资金的正常运转，确保企业融资顺利进行。包括财务管理、人力资源管理工作以及产业链管理工作在内都是企业工商管理人才的“用武之地”，由此可见企业工商管理人才培养对于整体企业的生存与发展都有重要影响。

### （一）培养模式与培养方法陈旧

首先，培养模式与培养方法陈旧作为企业工商管理人才培养的首要困境尤其值得我们关注。由于国内工商管理教学水平与国际相比差距较大，加之迅速变化的社会经济环境与市场条件，绝大部分企业工商管理人才培养仍然按照传统模式进行，培养方法大都为专业课程学习、外部机构实训等。然而，随着信息技术革命的发展与“互联网+”时代的到来，学校若不改变传统的工商管理人才培养方式，那么培养出的人才必然被高度竞争的市场所淘汰，相应的工商管理人才支撑作用必然无法达到预期效果。

## （二）培养目标与培养内容偏离实际

此外，企业工商管理人才培养的困境还包括培养目标与培养内容偏离实际。根据统计数据，我国78%的工商管理专业的课程设置过于细节化，导致工商管理人才只精通市场营销、人力资源管理、物资管理中的一项或少数几项。显而易见的是，零碎的知识体系导致工商管理人才难以从全局、系统的角度把握企业运营管理体系，难以全面地提高企业工商管理效率与水平。最为致命的是，如果企业高级管理人员或决策者并未全面掌握工商管理知识体系，那么企业在做重大转型战略或遇到重大危机时就有可能误入歧途，不仅影响企业的长远发展更关乎企业的生存与发展基石。

## （三）培养成果评估不成熟

具体而言，培养成果评估不成熟包括两个方面，一方面企业工商管理人才培养成果评估缺乏目标性，在评估培养成果时往往不了解人才培养的重点与重心在哪，以至于使用“一刀切”的评估机制，并未细分不同部门、不同组织结构的人才的工商管理特点。另一方面，企业工商管理人才培养成果评估缺乏科学性。在评估培养成果时大都重视可量化的成果，而包括管理思想、管理理念与管理行为在内的大量培养成果难以量化，往往导致工商管理人才培养成果评估时存在较大的偏误。

## （一）以现代教学手段革新培养模式与培养方法

由于企业工商管理人才培养存在培养模式与培养方法陈旧的问题，因此构建企业工商管理人才培养模式的路径需要以现代教学手段革新培养模式与培养方法。现代教学手段要求在企业工商管理人才培养过程中摒弃陈旧、落后的教学手段与方法，包括“一言堂”式的授课方式等等，而转向运用现代教学方法。具体而言，现代教学方法包括网络在线学习法、工商管理实训课堂以及校企互动教学课堂等，通过引进现代

教学方法不仅能够激发学生或学员的学习兴趣，更能够使其夯实理论掌握程度，提高理论与实践相结合的能力，从而提升工商管理人才培养成果。此外，教师还可以在课堂上模拟企业管理，既提高了学生的实战经验又增加了课堂的趣味性与生动性。

## （二）以理论结合实际丰富培养目标与培养内容

培养目标与培养内容的丰富与充实并不是一蹴而就的过程，必须将理论结合实际的教学原则贯穿始终。理论结合实际一方面要求在企业工商管理人才培养过程中重视工商管理理论基础，尤其在课堂教授、课后复习以及教学考核过程中体现理论知识的重要程度。另一方面要求在企业工商管理人才培养过程中将理论知识与工商管理实践相结合，单方面掌握理论知识或实践能力都不是合格工商管理人才的标准。因此，在培养过程中需要将课堂教学、课程考核等理论培训与校内实践、校外实习、企业实训等实践培训相结合以提高培养实效。

## （三）以多维评价体系完善培养成果评估

由于培养成果评估涉及主体是多方面的，包括企业、学校、学生等，因此构建企业工商管理人才培养模式的路径还需要以多维评价体系完善培养成果评估。尤其注重创新能力、学习能力、合作能力等无形工商管理素养的考核，避免以理论知识和实践操作能力为主的传统评估方式，以多维度、多样化为评估标准，从而达到良好的评估效果。最为根本的是，政府、企业以及高校等机构需要越来越重视对工商管理人才实践能力的培养，逐渐突破单一的培养成果评估标准，并对培养目标进行科学的定位，为培养符合社会和企业发展的工商管理人才做出贡献。根据分析，现代企业对工商管理人才的需求必然会加快我国政府、企业以及高校等机构对工商管理人才培养模式的改革。各方参与主体需要在深刻认识企业工商管理人才培养内涵与必要性基础上分析目前工商管理活

动中所存在的问题与不足，并且需要辅以现代教学手段、理论结合实际理念以及多维评价体系等举措，尤其需要重视培养模式、培养方法、培养目标、培养内容以及培养成果评估等方面的完善。

[1]陆红光，黄静，李举烈。不一样的课程专业，不一样的工学结合———高职管理类专业工学结合教育教学方法探索与实践[j]□清远职业技术学院学报，2009(5)。

[2]莫少红。工学结合模式下的高职工商企业管理专业人才培养方案探索与实践———基于服务北部湾区域经济发展[j]□广西教育学院学报，2013(3)。

[3]庞中燕。区域经济发展下的广西高职院校商务英语专业人才培养模式探究———以广西北部湾经济区为例[j]□考试周刊，2016(29)。

[4]初蕾。工学结合人才培养模式在高职经管类专业的实践研究———以黑龙江职业学院工商企业管理专业为例[j]□青年与社会：2015(4)。

[5]张晓琳，叶培群。基于“工学结合”的高职工商管理类专业实践教学改革探讨———以《商业企业班组管理》课程为例[j]□经济师，2013(10)。

## 工商管理人才培养论文篇三

摘要：分析我国企业工商管理人才的培养现状，为提高我国企业工商管理人才培养水平应以现代教学手段革新培养模式与培养方法，以理论结合实际丰富培养目标与培养内容以及以多维评价体系完善培养成果评估，完善工商管理人才培养模式。

关键词：企业；工商管理人才；培养现状；培养模式

企业工商管理对于企业运营与发展的作用体现在企业诞生、成长与发展各个阶段。其中，企业工商管理人才在工商管理活动中发挥至关重要的作用，即企业工商管理人才为工商管理活动的核心要素，包括新制度经济学理论、人力资本理论、企业管理理论在内都对企业工商管理人才培养做出了相当丰富的论述。基于此，文章首先分析企业工商管理人才培养的内涵与必要性，其次概括与总结我国企业工商管理人才培养现状，在此基础上探索企业工商管理人才培养模式的构建路径，为提高我国企业工商管理人才培养水平提供思考。

## 一、企业工商管理人才培养的内涵与必要性

### （一）企业工商管理人才培养的内涵

首先，企业工商管理是指企业在一系列组织框架与制度下，通过经营管理活动、企业战略选择、财务管理与控制、人力资源管理等方式提高企业经济效益与运营效率，提升企业的发展质量与发展水平。最为根本的是，无论是企业成长初期还是企业发展中期，企业工商管理活动都掌握了企业发展的命脉与关键。其次，在理清企业工商管理概念的基础上，我们还需要进一步掌握企业工商管理人才培养的内涵。企业工商管理人才培养是指为了完成既定的企业工商管理目标，在总体发展战略与经营模式下培养足够的（数量和质量方面）人才支持，本质是企业人力资本的提升。其中，企业工商管理人才培养的途径包括本土培养与合作培养，本土培养是指以培养工商管理系统内的人才为主，学生或学员通过职业发展规划、专业知识学习、企业管理培训等方式逐渐掌握工商管理所需的知识体系。与本土培养相反的是合作培养，主要是指培养单位无法通过第一种方式培养足够的工商管理人才，或者说目前本土培养无法满足企业工商管理更高层次的人才需求。这里需要注意的是，在企业工商管理人才培养途径中无论是本土培养还是合作培养都需要以服务企业工商管理活动为目的，以企业工商管理实际状况为依据，以人才培养质量为核心，从而发挥出企业工商管理人才培养的实效。

## （二）企业工商管理人才培养的必要性

第一，企业工商管理人才培养的必要性首先体现在提高企业运作效率方面。从企业工商管理人才培养途径来看，本土培养工商管理人才能够尽可能地缩小培养成本，从而提高人才培养效率；而合作培养不仅能够提升企业工商管理人才培养的质量而且能够缩短本土人才培养的持续时间。第二，企业工商管理人才培养的必要性还体现在高效管理员工方面。在市场经济条件下，对于任何企业而言员工管理与维护成本都是影响企业效率的关键环节，这对于成长期的企业或公司尤其重要。本土培养对员工职业发展的整个阶段都能进行有效管理，根据微观经济学厂商理论可知，长期工商管理人才培养成本必然处于lac曲线的最低点。而对于合作培养而言，仅访学成本高于本土培养的成本，但是其收益一般情况下更高，对于工商管理方案制定、活动展开等理解更深。第三，除了提高企业运作效率以及高效管理员工，企业工商管理人才培养的必要性还体现在统筹企业财务状况层面。成功培养模式为能够合理地发挥工商管理人才的作用引导企业的资金流向，保持企业资金的正常运转，确保企业融资顺利进行。包括财务管理、人力资源管理工作以及产业链管理工作在内都是企业工商管理人才的“用武之地”，由此可见企业工商管理人才培养对于整体企业的生存与发展都有重要影响。

## 二、我国企业工商管理人才的培养现状

### （一）培养模式与培养方法陈旧

首先，培养模式与培养方法陈旧作为企业工商管理人才培养的首要困境尤其值得我们关注。由于国内工商管理教学水平与国际相比差距较大，加之迅速变化的社会经济环境与市场条件，绝大部分企业工商管理人才培养仍然按照传统模式进行，培养方法大都为专业课程学习、外部机构实训等。然而，随着信息技术革命的发展与“互联网+”时代的到来，学校若不改变传统的工商管理人才培养方式，那么培养出的人才必

然被高度竞争的市场所淘汰，相应的工商管理人才支撑作用必然无法达到预期效果。

## （二）培养目标与培养内容偏离实际

此外，企业工商管理人才培养的困境还包括培养目标与培养内容偏离实际。根据统计数据，我国78%的工商管理专业的课程设置过于细节化，导致工商管理人才只精通市场营销、人力资源管理、物资管理中的一项或少数几门。显而易见的是，零碎的知识体系导致工商管理人才难以从全局、系统的角度把握企业经营管理体制，难以全面地提高企业工商管理效率与水平。最为致命的是，如果企业高级管理人员或决策者并未全面掌握工商管理知识体系，那么企业在做重大转型战略或遇到重大危机时就有可能误入歧途，不仅影响企业的长远发展更关乎企业的生存与发展基石。

## （三）培养成果评估不成熟

具体而言，培养成果评估不成熟包括两个方面，一方面企业工商管理人才培养成果评估缺乏目标性，在评估培养成果时往往不了解人才培养的重点与重心在哪，以至于使用“一刀切”的评估机制，并未细分不同部门、不同组织结构的人才的工商管理特点。另一方面，企业工商管理人才培养成果评估缺乏科学性。在评估培养成果时大都重视可量化的成果，而包括管理思想、管理理念与管理行为在内的大量培养成果难以量化，往往导致工商管理人才培养成果评估时存在较大的偏误。

# 三、企业工商管理人才培养模式的构建路径

## （一）以现代教学手段革新培养模式与培养方法

由于企业工商管理人才培养存在培养模式与培养方法陈旧的问题，因此构建企业工商管理人才培养模式的路径需要以现

代教学手段革新培养模式与培养方法。现代教学手段要求在企业工商管理人才培养过程中摒弃陈旧、落后的教学手段与方法，包括“一言堂”式的授课方式等等，而转向运用现代教学方法。具体而言，现代教学方法包括网络在线学习法、工商管理实训课堂以及校企互动教学课堂等，通过引进现代教学方法不仅能够激发学生或学员的学习兴趣，更能够使其夯实理论掌握程度，提高理论与实践相结合的能力，从而提升工商管理人才培养成果。此外，教师还可以在课堂上模拟企业管理，既提高了学生的实战经验又增加了课堂的趣味性与生动性。

## （二）以理论结合实际丰富培养目标与培养内容

培养目标与培养内容的丰富与充实并不是一蹴而就的过程，必须将理论结合实际的教学原则贯穿始终。理论结合实际一方面要求在企业工商管理人才培养过程中重视工商管理理论基础，尤其在课堂教授、课后复习以及教学考核过程中体现理论知识的重要程度。另一方面要求在企业工商管理人才培养过程中将理论知识与工商管理实践相结合，单方面掌握理论知识或实践能力都不是合格工商管理人才的标准。因此，在培养过程中需要将课堂教学、课程考核等理论培训与校内实践、校外实习、企业实训等实践培训相结合以提高培养实效。

## （三）以多维评价体系完善培养成果评估

由于培养成果评估涉及主体是多方面的，包括企业、学校、学生等，因此构建企业工商管理人才培养模式的路径还需要以多维评价体系完善培养成果评估。尤其注重创新能力、学习能力、合作能力等无形工商管理素养的考核，避免以理论知识和实践操作能力为主的传统评估方式，以多维度、多样化为评估标准，从而达到良好的评估效果。最为根本的是，政府、企业以及高校等机构需要越来越重视对工商管理人才实践能力的培养，逐渐突破单一的培养成果评估标准，并对

培养目标进行科学的定位，为培养符合社会和企业发展的工商管理人才做出贡献。根据分析，现代企业对工商管理人才的需求必然会加快我国政府、企业以及高校等机构对工商管理人才培养模式的改革。各方参与主体需要在深刻认识企业工商管理人才培养内涵与必要性基础上分析目前工商管理活动中所存在的问题与不足，并且需要辅以现代教学手段、理论结合实际理念以及多维评价体系等举措，尤其需要重视培养模式、培养方法、培养目标、培养内容以及培养成果评估等方面的完善。

参考文献：

[1]陆红光，黄静，李举烈. 不一样的课程专业, 不一样的工学结合———高职管理类专业工学结合教育教学方法探索与实践[j].清远职业技术学院学报, (5).

[2]莫少红. 工学结合模式下的高职工商管理专业人才培养方案探索与实践———基于服务北部湾区域经济发展[j].广西教育学院学报, (3).

[3]庞中燕. 区域经济发展下的广西高职院校商务英语专业人才培养模式探究———以广西北部湾经济区为例[j].考试周刊, (29).

[4]初蕾. 工学结合人才培养模式在高职经管类专业的实践研究———以黑龙江职业学院工商管理专业为例[j].青年与社会: (4).

[5]张晓琳，叶培群. 基于“工学结合”的高职工商管理类专业实践教学改革的探讨———以《商业企业班组管理》课程为例[j].经济师, 2013(10).

# 工商管理人才培养论文篇四

摘要：人才培养模式的创新是目前高职院校所面临的共同问题。分析高职院校的外部环境是发现人才培养模式中存在问题的重要步骤。通过对高职院校所处外部环境的研究，可为人才培养模式创新提供有效思路。

关键词：pest；高职院校；人才培养

## 一、高职院校面临宏观外部环境的pest分析。

所谓的宏观环境，即一般的社会环境。指的是对所有组织与行业有影响的各种宏观的力量，具体表现在以下四方面环境：政治法律、经济、社会与文化以及技术，取其英文的首字母，即pest

第一，关于政治和法律环境[1]。高职教育一直以来都受国家政治法律环境的影响。如：1993年颁布的《教育振兴行动计划》规定不再包分配高职毕业生、学费根据教育成本收取、派遣报到证不再以普通高校毕业生的名义发放等，在一定时期内对高职教育产生了不利影响；此外，2000年教育部出台了一份与高职院校相关的文件——《高等职业学校设置标准（暂行）》，该文件就当时高职学校的日常管理也作出了相应的规定。

第二，有关经济因素[2]。目前，中国的经济结构正在经历着前所未有的改变，主要表现在行业、产业部门，其技术结构的变化，已经从劳动密集型转变为技术密集型，对人才的需求主要在技术方面，特别是对动手能力强的技能型高职毕业生需求增加。因此，高职院校在动态调整机制的构建与设置专业时，应该遵循市场导向原则，并对设计的课程与人才培养的计划进行不断的更新；强化校企合作，对学生的创新能力进行重点培养，进而使学生的实践能力得到提高，增加就业机会。

第三，有关社会文化因素[3]。从1999年开始，政府加大了对职业教育的重视，促使职业教育的发展不断加快，规模不断加大。但公众对高职认识的偏见仍存在，比如：机构调整与企业改革的过程中，下岗或者待业的以一线工人为主；许多企业招聘也逐步以本科学历为主。这一现象不仅由于高职生不符合招聘条件所致，同时也受到中国目前毕业生的待遇、用工的制度以及人事管理的体制等影响。总之，由于受到政策、经济、社会文化等几方面的影响，许多高职院校目前仍面临着由于经费不足造成的办学资源不足问题，或是由于转型或中职升格造成的办学理念落后、办学特色不突出、“双师型”教师短缺、专业设置不对路等问题。这些问题都在不同层面影响着高职院校的人才培养。

## 二、高职院校人才培养模式创新。

第一，以社会需求为导向，真正实现专业开发、设置的市场化。职业院校在办学过程中应以市场、以社会为导向，积极对专业结构进行调整，大力发展与现代服务业与新兴产业相适应的专业。因此，在专业设置之前，需要进行深入和广泛的人才市场调查，充分了解社会需求，包括种类和数量的需求，并经过专家论证，从而进行新专业的设置与开发、已有专业的调整，真正实现按需培养人才。没有高职院校专业设置的市场化，就没有真正的高等职业教育。

第二，“校企合作、工学结合”，真正实现高职院校人才培养规格内涵岗位化。对于职业教育而言，采用“校企合作、工学结合”的模式进行人才培养的有效性是经过实践证明的。因此，高职院校选择人才培养模式，实施人才培养活动，必须在调查研究的基础上，以高职院校教育特点为依据，选择与学校相适应的人才培养模式。在与用人单位合作的基础上，对用人单位进行深入的了解，对其职业岗位在能力与素养方面的要求进行全面的分析，对其人格与能力培养的规格指标进行分解，以岗位的工作标准、工作任务、工作流程、工作内容等为依据，对岗位在能力内涵及综合素养方面的要求进

行分析，对专业人才培养的规格与目标进行分化，从而使其产生的能力与素养培养规格指标可以用于检测，最终使高职院校人才培养岗位化、定量化、检测指标定性化的规格要求得以实现。

第三，引进优质的办学资源。办学资源的质量可以通过软件与硬件两方面来提高。就软件而言，第一要确保的是高职教师的素养和教学能力的提升，逐步提高高职教师企业化，教师类型“双师化”。在加大力度对师资力量进行优化的同时，要深化教学改革，确保学制安排、课程教材、专业设置、培养目标等都能与社会需求及企业需求相适应，重点关注于学生的创业与就业能力的提升，对学生的综合素质、个性发展及创新能力等方面的培养要加以重视，建立各类课程互补、互融、互渗的培养体系，并以培养体系为依照对各类课程与实践教学环节进行设置，对课程体系进行优化，对教学内容与教学方法进行整合并改革。就硬件而言，要加大对高职院校的经济投入，尤其是对实训基地的建设，为学生提供较为稳定的基地用于学生的实习，从而使学生的动手实践能力得到提升。

第四，丰富校园文化内涵。为了适应新形势下的教学需要，高职院校需要通过相关的课程加大力度对学生进行综合素质教育，可通过适当开展第二课堂与人文社科类课程教育等活动来实现，使学生的综合能力与思维方式得到提升与改进，在对学生的综合职业技能锻炼予以加强的同时，对学生的文化知识教育要进行逐步的加深，使学生的人文精神得到培养，促使高职院校的学生从技术劳动者提升为技术人文者，进而使校园文化的内涵得到丰富，使学校教学特色与师生之间凝聚力得到增强。

三、结束语。

中国的职业教育已经有了良好的基础，职业教育的战略地位得以确立，规模不断扩大，服务经济社会的能力不断增强，

改革发展的思路更加清晰。但是，人们必须清楚地看到，高职院校人才培养还面临着不少的问题与不足，需要进行理性的探索和实践的创新。

参考文献：

[1]崔岩。高职院校人才培养模式改革研究[j]。职业技术教育，2009（11）。

[2]杜晓利。我国高等职业教育发展的现状、问题与对策[j]。职业教育研究，2006（01）。

[3]马树超。高职教育的现状特征与发展趋势[n]。中国教育报，2006—09—15。

## 工商管理人才培养论文篇五

在现代企业中，一个优秀企业家的作用，超过了100名优秀工程师、1000名优秀工人，并且随着知识经济时代的来临，企业对工商管理自考人才培养越发显示出强劲的需求。近来，我国工商管理学科为国家为社会输送了大量管理人才，也积累了许多人才培养的经验。但是，随着我国对外开放的扩大和经济全球化进程的加快以及高等教育大众化的实现，工商管理专业教育面临市场化、国际化的挑战，传统的工商管理人才培养模式逐渐显现出众多新的矛盾和问题。近年来，社会需要的工商管理专业人才的培养，既要在总量上又要在知识与能力结构上适应经济结构的升级和变化，除了培养多层次、多规格、多样化的人才之外，更强调工商管理专业人才富有创新能力和社会适应能力。为了满足社会需求，各高校在根据自身实际情况的基础上，以社会需求为导向，借鉴国外特别是美国、加拿大、新加坡、德国和日本等国家人才培养模式的先进经验，改革与探索出各具特色的创新工商管理人才培养模式。

## 一、传统的工商管理人才培养模式

### (一)传统的工商管理人才培养模式概况

我国大学实施的是国家计划体制，学生进入大学需要经过“过五关、斩六将”的严格高考，可谓“一卷定终生”。从人才评价的角度看，缺乏科学性和有效性，而且工商管理专业的录取生和其他专业的录取生并没有区别。各高校工商管理专业招生计划细化到具体专业，培养过程则按年级、系、专业、班进行组织，对工商管理专业人才培养模式是采取“三段式”教育，实行统一的专业教学计划，人才培养整体上处于“大一统”的状态。各高校工商管理专业人才培养主要面向政府，为政府服务，而为学生服务的意识较弱。同时教育实行“严进宽出”，不但导致“千人一面”的后果，而且整体素质不高且趋同化严重，与市场需求错位，就业困难，十分不利于工商管理专业人才培养自身职业生涯的发展。

### (二)传统的工商管理人才培养模式存在的主要问题

从总体上看，传统工商管理人才培养模式重理论轻实践、重传承轻创新、重单一型轻复合型、研究型，已落后于经济发展对人才的需求，逐渐显现出众多新的矛盾和问题。

#### 1 工商管理人才培养目标空泛，缺乏针对性

国内大学对培养目标的阐述比较重视，在培养计划中一般都包括培养目标，有的还包括培养规格和要求及就业方向，但是现行工商管理专业人才的培养目标近十年没有改变，整体上培养目标空泛，而且主要是专业技能目标却缺乏人文内容。同时，传统的人才培养目标针对性不强，即工商管理专业博士生、研究生、本科生、高职高专生甚至中专生的培养目标并没有很大区别，从而导致各类毕业生共性趋同，特色优势不足，人才培养类型单一。

## 2工商管理专业学生在专业，课程选择上的自主性弱和灵活性差

国内各高校工商管理专业招生计划细化到具体专业，在校期间学生在专业选择上的自主性弱，改换专业的可能性很小。另外，工商管理专业设置的选修课程少，严重忽视了学生的兴趣及个体差异，人才培养同质化。

## 3工商管理专业培养途径较为单一

我国高校对工商管理人才传统的培养途径主要为学年制，近年来部分高校改革采取学分制。但是，国内各高校之间在学分互认方面却仍然比较落后，只有少数高校在选修课方面才开展此项工作。此外，传统工商人才培养模式中网络教学和远程教学应用范围十分有限，不能充分发挥三者的互补优势。

## 4教学内容，课程设计与实际工作脱节，缺乏科学性和实用性

工商管理专业课程具有强烈的实践导向和应用导向，但传统工商管理教育的现状是专业课教材长时间不变，内容陈旧，缺乏科学性和实用性。另外，工商管理专业课程设计不合理，重理论，轻实践，并且实践课的比重偏少且效果不佳，整个课程体系的内在结构僵硬，最终导致学生理论知识“丰富”，却缺乏运用它们的机会和能力，碰到实际问题，往往束手无策。

## 5缺乏对工商管理专业学生学习方法的培养和创新能力的培养

传统培养模式课堂教学采用以教师为中心的程式化教学过程和“灌输式”教学方法，忽视了学生的个性，不能因材施教，导致学生缺乏求知的积极性和主动性，结果学生分析和解决问题的能力远达不到预期的目的，使得培养出来的工商管理专业毕业生的社会实践能力、环境适应能力、沟通能力、认知能力和创新能力等综合能力差，在人才市场上缺乏综合竞

争力。

## 6考核办法单一，不利于反映学生综合素质

我国大多数高校评价工商管理专业学生能力的手段单一，仍然采用以考试成绩评定学生能力为主的评估模式。该评估模式弊端较多：解释概念死记硬背，缺乏对全部知识的综合运用和系统掌握；忽视归纳思维；忽视创新能力；学生实践能力不足；不能有效激发学生的积极性和主动性；不能反映学生的实际水平；不利于反映学生综合素质等等。

## 二、改革与探索新的工商管理人才培养模式

由于传统的工商管理人才培养模式存在很多弊端，已经无法满足社会实际需求，因而国内各高校在根据自身实际情况的基础上，以社会需求为导向，充分借鉴国外特别是美国、加拿大、新加坡、德国和日本等国家的人才培养模式的先进经验，主要改革与探索出四种各具特色的创新工商管理人才培养模式。

### (一)“协同式”工商管理人才培养模式

“协同式”工商管理人才培养模式是在借鉴加拿大“以学生为中心，课内与课外相结合，科学与人文相结合，教学与研究相结合”的独具特色的工商管理创新人才培养模式的基础上，依据“协同论”的思想形成的。“协同式”工商管理人才培养模式将实践教学体系与理论教学体系放在同等重要的位置上，以求协同发展，并根据工商管理专业知识结构和能力结构的要求，建立科学合理的教学内容体系。

“协同式”工商管理人才培养模式提倡人才培养“全方面，全过程，以人为本，全员参与”。所谓“全方面”，就是围绕不同的工商人才培养层次目标，从知识、素质和综合能力三个方面，将专业教育和学生管理紧密结合以培养工商管理

专业人才。“全过程”，就是把专业指导贯穿到从学生入学到毕业的培养人才全过程当中。“以人为本”，就是以学生为中心。“全员参与”，就是党政工团联合，全体师生密切协同，一起积极做好人才培养工作。

“协同式”工商管理人才培养模式根据工商管理专业知识结构和能力结构的要求，建立科学合理的教学内容体系，课程设计突出实用性、综合性，并实行个性化教育，能够培养学生综合分析与解决问题的能力 and 创新能力。

## (二) “按系招生，多方向培养”工商管理人才培养模式

我国各高校“按系招生，多方向培养”工商管理人才培养模式的形成主要借鉴了美国“以学生为中心，实行学分制和弹性学制，通识课程、专业课与任选课比例协调”的人才培养思想。“按系招生，多方向培养”工商管理人才培养模式是指各高校按系招生，前期培养不分专业，按大类培养，实行将自然科学、社会科学和人文科学以恰当的比例融合于一体的通识教育，后期则是在学生对本专业有了更深入的了解，对自己的兴趣爱好和社会需求更加明确的基础上，完全按照自愿原则重新进行专业划分，使学生的自我认识、专业认识和社会需求认识相协调，按照自己的意志兴趣确定自己的工商管理专业发展方向。

“按系招生，多方向培养”工商管理人才培养模式，可以使学生对自身兴趣、特长确定的基础上选择专业发展方向，有效避免了盲目性，较好地解决了教学工作相对稳定性与灵活性的矛盾、宽基础与专业性的矛盾，特别突出对工商管理专业人才独立性、自主性、综合性和创新性的培养，十分有利于挖掘个人潜力，形成个人就业竞争力。

## (三) “模块式”工商管理人才培养模式

“模块式”工商管理人才培养模式是将工商管理专业细分为

生产与运作管理、战略管理、人力资源管理、财务管理、营销管理等模块，学生在学习其它公共课程的基础上，根据自身兴趣、特长等选择其中的两个或者两个以上的模块进行深入学习。“模块式”工商管理人才培养模式，克服了工商管理专业的专业不专和专业纵深方向知识钻研不够深入的缺陷，充分融合了现有“复合型”和“专才型”教育的优势。学生既有较为宽厚的基础和较全面的管理视野，又具有在工商管理某些领域较为深厚的造诣，形成以能力型和创新型为主导的知识结构，从而能够适应社会的需要。

#### (四) “校企合作式”工商管理人才培养模式

“校企合作式”工商管理人才培养模式是一种以学生为主体，多边合作的产教结合的新型人才培养模式，强调积极为工商管理人才创建专业实际环境，帮助其全面理解和掌握专业基础理论和基本技能，把工商管理专业人才培养的立足点放在学校与社会的结合上。在该工商管理人才培养模式中，学校、用人单位和学生三方达成协议，以学生与用人单位雇用劳动关系为主，学校协调配合，即根据用人单位“个性化”需求，学校设置相关专业，选拔、培养人才，学生毕业后根据协议直接进入用人单位相应的岗位工作。

“校企合作式”工商管理人才培养模式主要适合于高职高专和中专培养应用型工商管理人才的教育教学，能达到高校、学生、用人单位三方互利、互惠、互补。在协作中，一方面，高校既可以降低用人单位各项用人成本，也可解决用人单位某些理论和理念上的问题，提高了其管理效益；另一方面，高校能够满足社会需求提高教学质量，并且学生在全面提升自身综合素质的同时又能够专业对口、学以致用，实现有效就业。

#### 结论

传统的“三段式”工商管理人才培养模式日益显现出诸多弊

端，无法满足社会实际需求，而以学生为主体，因材施教，强化实践，培养出创新、创造和创业能力是现代工商管理人才培养的必然趋势。“协同式”、“按系招生，多方向培养”、“模块式”和“校企合作式”的创新工商管理人才培养模式充分借鉴了国外工商管理人才培养模式的先进经验，特色鲜明，能够在很大程度上弥补传统工商管理人才培养模式的不足，满足经济发展对个性化、多元化、多规格的现代工商管理专业人才的需求。国内各高校应当根据实际情况，充分发挥自身师资、环境等优势，面向社会，面向市场，以学生为中心，采取科学有效的工商管理人才培养模式。

## 工商管理人才培养论文篇六

工商管理人才，在我国市场经济的发展中，始终占有较大的需求比例，而各调查数据显示，在此庞大的需求量当中，对于专业性的中层工商管理人才的需求，要远远高于仅仅能够专业操作的管理人员，但是，高层的工商管理人才的需求，却相对偏少。由此看来，各大院校重点培养的管理人员有着良好的发展空间和较为广阔的就业前景。但是，在需求优势的背后，又存在着一定的威胁：首先，在当今市场的就业形势下，工商管理专业的学生在初入企业时，其工作内容主要是对企业进行程序化的日常操作管理工作，而此工作内容，对于一些非工商管理专业的人员而言，也可以凭借自身其他的素养和优势：如就业较早，入行较早，相关专业的操作优势等，使其优先获得工商管理相关的工作职位。其次，绝大部分企业在招聘工商管理人才方面，多以“有无工作经验”为前提条件，甚至有些企业则直接高薪聘请其他企业的高管来本企业兼职，由此一来，各高校的应届毕业生就业机率就大幅度降低，就业机会也大大减少。由此看来，虽然现今的市场经济对工商管理人才的需求量较大，但是对于此类人才的专业技能，尤其是实际工作经验、管理实践经验的要求也相对较高，这就在无形中，对各院校培养的工商管理应届毕业生，造成了巨大的就业压力。那么，面对这一现实问题，各大院校在对于工商管理专业人才的培养方面，就要重新定

位培养模式，以此来缓解现实所带来的就业压力。

2.1各大院校的教学模式往往采用传统知识的传授模式，而此模式又比较单一，同时无法拓宽知识面，在实践与创新方面的培养也比较匮乏，只是起到牢固理论知识的作用。而在理论授课之外，对于具有针对性的实习、实践方面也不到位，从而更加导致理论与实践无法结合，使学生在应用方面得不到真正的提高。

2.2工商管理专业学生所学习的理论知识，多数并未与实际相结合，从而导致应届毕业生在就业时无法面对用人单位所提出的具有针对性和实用性的具体问题。而我国重基础、宽口径的主要培养模式，又造成专业学习没有侧重，虽然拓宽了知识面，但是使得其对专业知识的研究并不深刻，从而导致其在就业时，显现出实践能力差，所学知识没有跟上时代步伐等，致使其增大就业压力。

2.3在实习安排方面，时间短、资源少，往往是普遍存在的问题，尽管各大院校在努力安排假期实习，毕业实习等，但并不能从根本上解决学生应用能力低的问题，此类实习也往往达不到预期的效果，最终导致实习只是趋于形式化。

人才培养的质量如何直接取决于人才目标的定位。我国的高等院校由不同等级组成，因此要各大院校，要切实根据自身的办学水平，教学水平，生源水平，以及各种综合资源的配置，对本院的工商管理人才新型培养目标进行合理定位，通过定位后所培养的人才，使之能够在各种环境下都能应变自如。相关教育课题报告显示，企业对于管理人才类型需求的排名由高到低，依次是：全面管理人才、专才型管理人才、技术型管理人才、其他类型管理人才。在企业内部，又将管理人员分为：高层、中层、和基层三个等级，而层次高的管理人员，对于其创新管理理念的要求越高，层次低的管理人员，则只是对其基础技术操作有要求。在近几年的企业招聘中，研究生和mba人员大大增加，使得企业在选择高层次管

理人员时，有了更广阔的空间，而与此同时也大大降低了本、专科院校毕业生进入中高层的几率。对此，各大院校就应以培养经济管理基层应用型人才为目标，来适应社会主义市场经济的发展过程中对于工商管理人才的需要。在该目标定位中，应着重培养学生基础理论知识方面和实践操作方面的能力，使其能够与时俱进，赶上社会发展步伐。为了满足社会对综合性全面人才的需求，工商管理专业的学生还需要进行再教育、深造培养，以保证其管理理念的不断创新。

对于一般高等院校，在培养新型工商管理人才的模式上，要以市场需求为出发点，同时可以从不同角度进行创建模式的构思：首先，要实现经济管理基层应用人才的目标，就要求各高等院校从传统的教学模式开始进行改变，改变传统的授课方式，提高所授知识的专业应用性，使所授理论紧跟社会变化，做到与时俱进，从而降低就业时的竞争压力。在学习内容的选择方面，可先培养学生全面发展，然后再从中培养其对专业的兴趣爱好，着重专业培养，最后在全面发展又具有扎实专业技能的基础上，与实践相结合，进行实习、实践活动。其次，要全方位地提高学生的各方面素质。专业知识必然要作为工商管理教育的根本，被放在教育的第一位，但是，要使学生在将来的工作中尽快适应，得到尽快的提高和更大的发展空间，就要对工作态度，岗位责任心，人际关系处理等多方面进行培养，才能使其在今后的管理工作中，做到尽善尽美。全方位素质的提高，既有利于提高学生在进入工作岗位后的适应能力，同时又能够适应社会的变化，使自己成为优秀的全方位人才，与时俱进，不断地创新自我。再次，学校对于人才的培养，要符合社会的变化，符合用人单位对于人才的需求。培养用人单位的“专需性”人才，并与用人单位签订协议，使学生毕业后可以直接进入用人单位进行深造。或者采用“用人试验试点”的方式，为应届毕业的工商管理专业人员提供更多的就业机会，创造更大的就业几率。最后，加强工商管理专业校企合作，“校企合作、工学结合”是培养高技能，应用型人才的必然途径。目前各院校在这方面还相对薄弱。因此，各高校除了对学生进行专业基

基础教育外，还应该充分利用企业的教育环境和教育资源，让学生在真实的环境下不断成长，从而满足新形势下对工商管理人才的需求。综合上述，社会的不断发展，经济的不断进步，使得工商管理人才的需求量大大增加，只有明确工商管理人才的培养目标，找准定位，采用正确的培养思路，拟定正确的培养模式，才能在现实社会中，提高管理创新的能力，适应社会经济的变化，解决工商管理人才的就业压力，同时促进社会和经济的快速发展。

## 工商管理人才培养论文篇七

工商管理专业主要研究盈利性组织经营活动规律以及企业管理的理论、方法与技术。它是一门跨自然科学、工程科学、技术科学以及人文社会科学的综合性交叉科学。该专业知识范围较广，学生所学课程也较多，涵盖了经济学、管理学的很多课程。

### 1、强化人才培养的适应性。

工商管理应用型人才培养，一是要突出人才培养模式与社会经济发展的互动性，准确把握经济发展趋势和管理理论发展趋势，培养适应社会经济发展的管理人才；二是要树立知识、能力、素质协调发展的现代教育质量观，坚持“重基础理论、重创新精神、强实践技能、强综合素质”的原则，突出对学生创新精神和适应能力的培养；三是结合学校的层次和定位，发挥学校专业特色和优势，打破课程体系壁垒，使学生在就业中具有竞争优势。

### 2、体现工商管理的特色性。

工商管理类毕业生主要从事企事业单位的决策咨询、计划、生产、技术、人力资源、财务和营销等管理工作，实践性很强。因此，在人才培养过程中，必须高度重视理论与实践的结合。随着社会的发展，管理环境日趋复杂，管理难度日益

加大，管理思想、管理方法和管理技术手段不断丰富和完善，要求工商管理人才不仅要会经营管理，而且要善于处理人际关系。这种专业性质的特殊性，决定了培养出来的人才不仅要具有比较系统的专业知识，还需要注重其职业道德、社会公益心和尊重他人、团结合作与创新质疑精神的养成，需要在大学期间培养其沟通、交往、协调、组织、领导等多方面的管理能力。

### 3、倡导个性化、多元化的培养模式。

举办工商管理教育的高校办学条件各不相同，所处地区经济发展水平不平衡，师资力量、招生和择业的范围也不尽相同，这就决定了不同学校应有自己的办学特色。全国重点大学、综合性大学师资力量雄厚，生源素质高，应突出通用型、外向型、研究型人才培养；多科性大学可创造条件积极开设辅修专业、双学位专业，鼓励工商管理专业二三年级的学生选修，培养既懂工商管理又具有广阔的理工科知识背景，尤其是外语、电脑、网络、产品类知识背景的复合型人才，满足经济全球化对现代工商管理人才知识结构的需求。地方高校可突出其行业或地区的特色，侧重培养区域经济或行业性应用型人才。在满足工商管理专业本科人才基础培养目标要求的前提下，倡导个性化、多元化、多规格的人才培养模式，使不同类型、不同层次、不同地区高校的工商管理本科人才的培养目标和定位各有所长，满足社会经济发展的多样化对不同人才规格和特色的选择性要求。

#### 1、培养目标过于强调专业教育，忽视全能教育。

全能教育首先是西方国家提出来的，它强调的是培养学生成为什么样的人的问题，而专业教育强调的是培养学生去做什么的问题。哈佛大学校长尼尔·陆登庭在北大100周年校庆上的讲话中提到：大学开展研究以推动经济的发展是无可厚非的，同样，大学教育帮助学生寻求实用和令人满意的职业也是必要的；然而，更重要的是，大学教育的杰出性是无法用美元和

人民币来衡量的；最好的教育不仅使我们在自己的专业中提高生产力，而是使我们善于观察、勤于思考、勇于探索，塑造健全完善的人；它帮助我们的科学家欣赏艺术，艺术家欣赏科学，它帮助我们看到用其它方法无法掌握的不同学科之间的联系，它使我们作为个人和我们社区的成员的生活更加丰富多彩。这样具有全面发展的人，才有可能成为将来在工商业中得到最大发展的领袖和经理人才。

## 2、课程设置过于强调专业教育，忽视通识教育。

通识教育一般被定义为专业教育之外服务于学生的智能、情感和社会化等方面发展的教育。通识教育主要包括人文教育、社会科学教育、数学和自然科学教育等。很多大学都将信息技术应用、外语、多元文化等包括进去了，并融入了跨学科、跨文化教育的理念。

## 3、课程设置缺乏企业家精神与领导能力的培养。

世界著名商学院大多开设有关企业家精神培养及领导能力培养的课程，有关企业家精神的课程有：企业家精神或创业、小企业管理、企业咨询、企业创建与运营、创业计划写作、风险投资、家族企业、机会管理、管理快速成长企业、创造性思考、特许经营开发、创新评估、技术转移等。我国工商管理专业都不开设这方面的课程，仅有部分院校开设少量选修课，忽视了企业家精神与领导能力培养。

## 4、教师的科研活动与教学活动相脱离，学生学习的理论严重脱离实践。

目前我国大学商学院普遍存在教师的科研是为了发表论文、评职称、计算工作量，没有与教学挂钩，不能使科研带动教学，改进教学方法。另一方面，工商管理本科生基本是应届高中毕业生，从学校到学校，缺乏实践经验，在理论学习过程中缺乏感性认知，学校对实习环节不够重视，实习大多是

为了完成学分，没有真正参与其中，造成学生对企业缺乏全面的了解。

要遵循教育规律和贯彻因材施教的教育理念为出发点，以培养高素质人才和不同学生合理发展为目标，将人才培养目标定位于“面向地方，择业为主”和“加强基础，目标上移”的“特长+合格”型人才培养模式。

1、在课程设置时，首先依据不同学生的共性发展和专业特征要求设置“平台”课。不论对于继续深造的学生，还是以择业为主的学生，给予他们可持续学习的基础是十分必要的。其次，根据学生的个性发展要求和社会需要设置“模块”课和任意选修课，从而形成以“特长+合格”的课程结构体系，突出了学习者的个性。最后，以双重培养目标为目的，赋予学生按自己的需要和目标进行不同层次、不同形式的灵活多样的学习。这种人才培养模式有利于对有差异的学生，实施有差异教育，实现共同发展。

2、理论课程与实践课程并重，形成两个相对独立又相互融合的体系。高等教育培养的人才必须具备与高等教育相适应的基本理论知识，掌握相应的新知识、新技术和新工艺，而以较强的实践动手能力和分析、解决生产实际问题的能力区别于研究性高等教育，以较宽的知识面和相对较深的基础理论知识区别于高职高专教育。

3、在课程设置过程中，遵循“前期趋同，后期分化”的原则，应用性高等教育是直接为地方或行业经济发展服务的。从这个意义上说应用性高等教育也是就业教育，但不能把应用性高等教育说成是终结教育，也要考虑学生的可持续发展，前期趋同为学生的就业和继续学习及深造打下一定基础，后期分化为学生根据自己的需要和目标自主选择学习方式创造条件。基础课程与专业理论课程、实践训练课程及素质教育课程在一定结合点上相互渗透的。

4、重视科学素养与人文精神、专业教育与通识教育的统一。科学技术的迅猛发展，使职业岗位(群)的内涵与外延日趋丰富、变化频繁。职业能力观由狭义的职业技术扩展到综合职业素质，由单纯的满足上岗要求，走向适应社会发展。这就要求现代应用性高等教育应该更加注重应用型人才的科学素养与人文精神、专业教育与通识教育的统一。

通过上述分析可见，高等教育大众化决定了高等教育的多样性，而多样性的高等教育必定要有多样性的人才培养模式去适应。在当前高校工商管理专业发展既面临机遇又面临挑战的背景下，只要们能够认清人才需求形势和工商管理专业人才培养的发展规律，正确定位，明确目标，科学投入，工商管理专业的人才培养将有很大的发展空间。

## 工商管理人才培养论文篇八

随着经济的全球化和我国市场经济体系的逐步完善，企业的经营管理战略和管理思路也随之发生迅速的变化，无论是社会还是企业，对工商管理类人才的要求越来越趋向多能力全方位发展，对工商管理人才的素质和专业能力要求越来越高。这促使民办高校在培养工商管理类人才时应做出相应的改革和创新。本文以长春科技学院为例，从民办高校工商管理专业人才培养目标和规格入手，在教学体系、教学形式和考核方式等方面做出改革，从而激发学生的创新意识、提高学生的实践能力，在应用型人才培养模式改革方面提出相应的建议。

民办高校；工商管理；人才培养

### （一）人才培养目标

在工商管理人才培养上，为了主动适应地方产业、行业对人才培养的需要，坚持以转换人才培养目标、提升教学质量为核心，将人才培养的目标定位在满足地方和区域经济社会发

展需要，尤其要满足地方各类产业、行业对应用型工商管理人才的需求。

## （二）人才培养的规格定位

结合社会对工商管理类专业人才的需求情况和民办高校自身办学条件的限制，基于我国中小企业和民营企业数量多、规模小、基础薄弱的局面，工商管理类人才培养的规格应围绕市场的需求定位在各行业的基层管理岗位。

理论教学体系要围绕工商管理类人才能力培养这个主线，把普通高等学校“宽口径，厚基础”的学科教育与应用型本科学校突出实践能力和创新能力的特点相结合，突出应用型本科人才的培养规格和目标。基本原则应当是：重视工商管理理论的基础性和先进性，强调工商管理知识与方法的应用性和实用性。理论课程体系结合社会的需求与专业特点，根据课程的地位，采用阶梯化设计，工商管理类专业课程体系可以由基础课程、学科基础课程、专业核心课程、方向选修课程四个阶梯组成。理论课程阶梯化设计能体现知识积累与提升能力的层次结构与能力培养的递进规律，即理论课程体系能够符合“底层宽基础能力、中层厚专业应用能力、顶层强创新创业能力”培养的要求。

为培养具有较强实践应用能力和创新精神的应用型人才，实践课程体系设计必须突出应用性，体现层次性和渐进性，坚持开放性。

## （一）优化实践课程体系

实践环节的安排应当与理论课程联系密切，按照理论课程体系的不同阶段进行设置，要能够凸显专业知识、专业综合实践能力、创新能力的培养等几个方面。要能够体现从认识到深入，从见习到实践，从单项训练到综合训练，从课堂到企业逐层递进的过程。

## （二）改革实践教学模式

实践教学模式应采用“学、用、创”相结合的形式。基础能力训练以师教和生学的方式为主，以启蒙为目的；综合应用能力训练以生用和师导的方式为主，以启智为目的；设计创新能力训练以生创和师评的方式为主，以启能为目的。

## （三）注重开放式教学

开放式教学模式主要从两个方面进行。一是通过专题讲座、校企合作课程的方式，把行业或企业的专家请进来，让师生接触更多的行业企业新形势；二是通过学生的校外实习，教师到企业进行实践锻炼，让师生走出去，从而补充师生的企业实践管理经验的不足。

## （四）完善实践教学手段和方法，提高实训效果

在教学手段上充分利用现代化的信息技术和网络环境，提供仿真实训条件，实现贴近实际的实训效果。如长春科技学院开设的跨专业综合实训课程就是在这样的基础上建设的，该课程实现了把企业搬进校园，利用信息技术，结合手工业务操作，使学生的实践业务能力迅速提升；紧密结合课程特点和实训类型，采用灵活多样化的实训方法。

## （一）重视创业教育体系建设，实现专业教育与创业教育相结合

在人才培养方案中设置创业相关理论课程、创业实训课程、创业模拟课程、创业技能大赛和互联网+大赛等；利用学校创业园的有利条件鼓励学生创业实践、注册实体公司，真实体验经营管理的内涵和职业人角色，真实体验市场环境 with 规则，真实体验创业风险，培养创业经验。

## （二）加强校企合作、工学结合，实现校企协调育人

为了实现应用型人才的培养目标，讲求实践教学的成效，围绕工商管理类专业，专业实习和顶岗实习不仅应列入人才培养方案中，而且有关实习形成常态，学生综合素质和能力得到双向培养，实际工作经验和职业素养明显提升。来自行业、企业专家成为师资力量的重要补充，形成一批稳定的有丰富实践经验的社会兼职教师，学校专职青年教师定期到企业挂职锻炼，定岗履责，丰富了实践经历。校企合作、双主体育人不仅为应用型人才的培养起到了保障作用，而且完善了双师型结构，学科专业服务社会的能力也明显增强。

### （三）改革考核方式，引入能力评价的内容

对学生的评价是对教学活动和教育效果的反馈，是认定教学质量、衡量学生素质和能力的手段。首先要做到评价内容全方位，这样不但能够检验教学效果，更能促使学生多方面发展。其次，评价主体要多元化，从而促进学生自我价值实现。第三，评价方式要多元化，从而促进学生健康成长。在工商管理人才培养模式中，应该做到以“一条能力培养主线贯穿始终”；能够坚持校企合作、协同育人的办学体系，坚持理实一体、强化实践的教学体系；能够实施专业教育同职业认证相结合、同学科技能竞赛相结合、同创新创业教育相结合、同社会实践相结合的教学形式。

## 工商管理人才培养论文篇九

我国经济和科技的发展，对工商管理人才的要求也越来越高，但是从我国工商管理人才培养的模式和效果来看，其中还存在一定的不足，从而使得培养的人才无法快速适应市场经济的发展，因此还需要改善工商管理人才的培养模式，构建以学生为主体的、交互式的培养模式。本文主要对基于动态过程的工商管理人才培养模式构建进行具体的分析。

动态过程；工商管理；人才培养；模式

## 1.1 高校工商管理专业面临新的发展问题

随着我国市场经济体制的完善以及社会经济的稳定发展，在党和国家对大众创业、万众创新的号召下，社会对工商管理人才的需求和要求不断的提升，所以当前我国大部分高校都纷纷开设了工商管理专业，同时工商管理专业的招生规模也在不断的扩大。这种形式下使得高校的办学能力面临着巨大的压力，同时对工商管理专业毕业生的就业也带来严峻的考验。

## 1.2 社会对工商管理人才的要求更高

从创新型国家战略以及创新驱动经济发展战略的提出后，人才成为了企业发展的核心要素，所以高校也需要注重对人才培养机制的创新。随着经济的发展，对工商管理人才的要求也不断的提升，所以还需要以高校工商管理人才的培养为切入点，承担起人才培养的重要责任。同时当前我国正处于经济体制改革的关键阶段，现代企业的发展中需要大量的工商管理人才，推动我国经济与世界经济市场的接轨。基于市场以及时代的发展要求，还需要注重对工商管理人才与市场经济发展的接轨，注重对工商管理人才的培养，提升其跨界能力以及创新创业能力，推动大众创业以及万众创新战略的实施和发展。

从我国工商管理人才培养的模式现状分析来看，我国在工商管理人才的培养中过于注重理论的培养忽视了实践技能的提升，同时缺乏创新精神。首先在工商管理人才培养中人才的培养方式与市场经济的发展需求不符，从而使得学生所学的专业和岗位不统一[2]。所学非所用这也是我国高校人才培养中普遍存在的问题，虽然当前部分学校也认识到了这个问题，同时也尝试采用多种办法解决，但是改善的程度不大。同时在工商管理人才培养中，培养目标陈旧，一直沿用传统的人才培养目标，导致人才的培养无法满足市场经济的发展需求，同时培养的人才趋同化严重，导致学生在毕业后缺乏竞争力，

综合素质偏低。

同时，我国工商管理人才培养的途径单一，当前我国人才培养主要是通过学校的教育，而且高校的教育都实施的是学年制和学分制，因此在互相认可的方面也存在很多的问题。人才培养模式的传统性，也导致网络教学的应用范围比较窄，无法发挥其应有的作用。

此外，教学的内容过于陈旧，缺乏对教学内容创新的认识。经济的全球化发展以及科技的飞速发展使得社会的发展日新月异，因此在工商管理人才培养中也需要能够用发展的眼光看待问题。当前我国的工商管理教育中，无论是教材还是教学内容都比较陈旧，无法适应我国的社会和经济发展情况，同时创新力度不足。在教学过程中，还是以教师为主体，采用满堂灌的方式，没有意识到以学生为主体的重要作用，导致学生的学习积极性低，学习效率难以提升。

通过对我国工商管理人才培养的现状分析可知，当前我国在工商管理人才培养中还存在很多的问题，影响人才培养的效率，所以还需要采用动态过程的培养模式。基于动态过程的工商管理人才培养中，还需要从资源的应用，培养模式内容创新以及人才培养模式完善等多个角度进行分析，进而保证人才培养的有效性。接下来将对基于动态过程工商管理人才的培养模式进行分析。

### 3.1 工商管理人才培养中资源流动的应用

资源流动指的是在人类的活动中资源在不同区域以及产业间的运动和转化，其不仅包括空间的横向流动，同时也包括形态的纵向流动，进而体现出资源的动态过程特点[3]。从资源流动的角度来说，人才的培养也可以视为一种特殊的资源流动形式，这种流动方式也是横纵向的流动方式，包括信息和人员的流动。比如对于专业知识的空间移动以及个体对知识的吸收、创新过程，同时也包括学校与企业的空间跨界培养

方式，使学生实现在学校以及企业间的空间流动。总体来说，人才的培养过程本身就是一个动态的培养过程，具体表现为人才培养中能力、知识以及素养的上升过程，其中包括人才发展中的量变到质变的飞跃，同时也包括人才培养中学校、企业、社会等空间环境的交流和影响。

### 3.2 工商管理人才培养模式内容

动态过程的工商管理人才培养中可以从横向以及纵向两个角度来阐述，其一在动态过程人才培养中需要采用以学生为主体的交互式的培养模式，在横向上构建学生与企业、高校、社会团体以及教师等空间实体的交互关系。以学生为主体能够构建出多种学生与其他实体间的交互方式。其二，在动态过程人才培养中还需要注重从知识到能力再到素养的动态培养过程。在人才的培养中还需要从专业知识、综合能力以及人文素养等方面的培养，这不仅是人才培养的目的，同时也是当前学生自我发展以及社会对人才培养的外部需求。所以在工商管理人才的培养中还需要注重从纵向的视角，注重对人才知识、能力以及素养的动态培养过程。

### 3.3 工商管理人才培养模式

动态过程工商管理人才培养模式是通过横纵向的耦合，实现对创新、创业以及跨界人才的培养，在人才培养的过程中主要有以下的特点：

首先，在动态过程工商管理人才培养中需要以学生为主体，在教学中遵循以人为本的原则和理念。在人才培养中，培养的主体为学生，横向以及纵向的空间联系和能力培养都需要坚持以学生为主体的原则，并将这个原则贯彻整个教学过程。同时以学生为主体也是学生发展的内在需求，包括学生对知识、能力等学习的兴趣以及未来工作的实践和对科研素养的提升需求等，这种需求也会成为人才培养的内驱力。

其次，在人才的培养中还需要注意综合培养为主，突出专业性的培养原则。当前我国高校的工商管理人才培养中，由于过于强调人才的实践性和创新性培养，忽视了对人才培养理念的研究，导致工商管理人才培养同质化严重，无法突出高校的培养优势以及专业特色。同时过于注重对学生专业知识的提升，忽视了学生人文素养的培养。或者只注重人才的静态培养，忽视人才的动态演变，导致人才的培养效率低。

最后，建立完善的培养、反馈机制。所有的人才培养模式中，随着时间的推移以及内外环境的变化都会产生各种各样的问题。因此在人才培养模式的具体实践中，还需要能够不断的对人才的培养和反馈机制进行不断的完善。实现个体与整体的综合发展，同时通过校内外环境的共同参与，提升培养效率。

综上所述，通过对工商管理专业人才培养模式的构建，不仅能够实现对我国人才培养模式的突破，同时也是当前工商管理专业以及社会经济发展的必然要求和趋势。通过对模式的对比可以发现，基于动态过程的专业人才培养模式更符合我国工商管理人才的培养模式。

[1]阳晓云。基于动态过程的工商管理人才培养模式探讨[J]现代经济信息，2017(12):36, 38.

## 工商管理人才培养论文篇十

人才在企业竞争中起着非常重要的作用，企业竞争的根本就是人才的竞争。人力资源是企业发展的最重要的战略资源，正确发挥好资源管理在现代企业管理中适时预测、合理配置、高效增值等方面的作用，促进企业长期持续健康发展。

### 人力资源企业管理人才

引言：要想在竞争激烈的市场上站稳脚跟，牢牢掌握发展的

主动权，就必须掌握人才竞争的主动权。企业应通过加强人力资源管理，建立能够留住人、吸引人、让人充分发挥才能的有效的激励机制和科学的考核机制，要树立强烈的人才观念，充分重视人才、网络人才、科学地使用人才。企业只要拥有了优秀的人力资源，就能够不断地提升发展能力，实现企业的目标和价值。

1、人力资源的概念。人力资源[humanresource]有三个层次的涵义。一是指一个国家或地区内，具有劳动能力人口的总和；二是指在一个组织中发挥生产力作用的全体人员；三是指一个人具有的劳动能力。

2、人力资源存在的问题。在我国现阶段人才流动性很大，随着择业观念的不断更新，传统的行政人事管理概念很深，没有形成良好的人力资源的管理体系，人力资源管理的作用没有发挥出来。人力资源管理缺乏先进的管理制度、管理技术和途径，没有处理好人才素质与劳动分配的关系，不能有效的促进员工的责任感和工作积极性。

人才问题，概括起来包括人才的培养、吸引和使用三个方面，培养和吸引是手段，使用才是最终目的，使用人才的过程也是人才的再培养、再提高的过程。当然，人才队伍建设机制是关键，只有形成科学、合理、充满活力的用人机制，才能真正形成人尽其才、才尽其用、用当其所、人才辈出的局面。如果机制不活，人才就难以配置到合适的位置，潜能也就难以充分调动和发挥。

1、创新人才培养机制，优化人才成长环境。我国现在大多数企业人员都比较充足，但员工职业技能和素质、年龄结构都不合理，企业各个职位做不到专人专用，高技术人才也比较短缺，没有办法适应现在市场经济的发展。要解决企业问题，就要先解决人才问题。要优惠人才成长环境，培养人才。第一，在企业员工中选择比较有发展潜力的员工进行专业知识培训，提升职业技能；第二，要在优化人才成长机制和环境

上下功夫。

2、盘活人才存量，用好现有人才。用好现有人才，是最基础、最基本的工作，也是最重要的工作。当前企业在人才队伍建设方面，由于人才使用机制还不够灵活，人才还没有完全配置到合适的位置，大量人才所学非所用，造成人才短缺与人才浪费现象的并存。所以，用好现有存量人才资源，减少人才的浪费，尤为重要和迫切。

3、扩大人才总量，引进急需人才。在人才竞争十分激烈的今天，企业根据自身发展的需要，有计划地引进各类人才，也是企业增强活力和竞争力的有效途径。当然要引进人才，企业必须具有一定的吸引力，要有良好的企业形象，能提供一个施展才华的舞台，要有舒心的创业工作环境，要有相当的工资报酬。但是如何留住人才、发挥作用，是企业目前应该重视和探索研究的问题。一是做好人才引进储备规划工作，严把人才引进质量。人才的引进应当慎之又慎，引进前必须做好人才引进的规划工作，对引进的人才的真实水平也要进行全面了解评估，防止由于盲目引进，而引进名不副实的所谓“人才”。二是建立灵活有效的人才引入机制。引进人才实质上就是引进智力、引进知识、引进技术，实现人才资源的合理共享。三是发挥优势，搭建平台，以美好的发展前景吸引人才。第十一地质队地理位置偏僻，工作艰苦，吸引人才的软硬件都还不够完善，我们要依托丰富的资源优势，打造人才能够发挥作用的事业平台，以广阔的发展空间和诱人的发展前景吸引人才。

4、优化人才结构，培养后备人才。作为企业一定要抓好经营管理人才、专业技术人才和一线技能操作人才这三支人才队伍，后备人才队伍是企业能否持续健康快速高质量发展的源泉和动力，后备人才培养是一种具有前瞻性的人才开发和积蓄机制，是解决人才总量不足，优化人才结构，防止人才流失的一种非常有效的途径。只有储足了后备人才，才能储足发展后劲。一是确定后备人才重点，优化人才结构。后备人

才的培养过程就是一个人才结构优化的过程。在后备人才培养过程中，要按照发展战略需要，对人才进行甄选，从而确定后备人才的重点。二是坚持为用而储，储用结合。储备人才不是闲置供养人才，而是为了更好的使用人才。所以，一定要发挥人才储备“蓄水池”、“充电器”的作用，实现在储备中使用，在使用过程中储备，形成后备人才培养的良性循环机制。

5、完善人才工作机制，实现人才的优胜劣汰。要实现企业的全面发展，必须以人才整体素质的提升为基础。不同时期人才需求的重点不同，选人用人的机制、标准也不同，所以人才队伍的结构和整体素质也往往参差不齐，其中也不乏存在一些滥竽充数、碌碌无为的所谓“人才”。所以，要实现“能者上、平者让、庸者下”的选人用人新机制，就必须建立一套完善的人才工作机制。一是建立和完善人才选拔机制。在人才的选拔上，要坚持德才兼备，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选拔人才，坚决破除论资排辈等束缚人才成长的观念、体制和做法，真正把那些能干事、会干事、干成事的人才选拔或重用到重要岗位上来，使他们的聪明才智能够得到更加淋漓尽致的发挥，只有这样才能做到事业发展后继有人。

总之，发展需要人才，人才的成长需要好的环境、好的机制，好的环境需要靠人来创造，好的机制需要靠人来执行。所以，解决发展问题，归根到底，还是要解决人的问题。要想提升企业发展的能力，实现企业又好又快地发展，就必须尽快建立和完善现代企业人力资源管理的框架体系，充分激发和调动各类人才的主动性、积极性和创造性，全面提升企业人才队伍的整体素质。

## 工商管理人才培养论文篇十一

1、人才培养定位偏高。工商管理专业人才培养目标是培养能够掌握工商管理理论知识和专业实践技能，具有较高人文素

养，能够在企业运营过程中发现问题、分析问题和解决问题的高素质的管理人才。然而随高等教育的普及，社会对高端人才的需求呈现层次性和阶梯性的特征，对高端人才的需求朝硕士或博士生转变，高职院校处于较低的层次，人才培养定位应与社会行业实际需求相吻合。

2、教学内容，与社会需求脱节。从课程设置来看，大部分是理论教学。目前，大多数院校在教学安排上以理论教学为主，教学实践环节很少。国内很多的现行管理方面的教材都是从国外引进过来，然而，国外的教材引进国内需要花费相当长的时间，国内院校的部分教材还是国外很陈旧的知识，当代国外最新的管理理论知识，并未及时传播到国内。因此，在课堂教学的这些理论知识，是难以适应社会经济的发展。

3、校企合作流于形式。工商管理专业是一个实践性极强的专业。学校与企业合作，可以完善理论教学的不足。但与院校合作的企业，基于经济角度的考虑，责任大于回报，导致合作的积极性普遍不高。大多数校企合作属于短期的，不规范，靠人脉资源维系较低层次的合作。学生去企业实习，只是仅仅了解企业的工作形式，未能真正深入了解企业的全面工作运作流程，导致学生在企业未能得到有效地锻炼，毕业后，难以适应工作岗位的需求。

4、专业设置毫无自身特色。工商管理专业不同学历层次间的培养目标设置没有明显区别，从而导致培养人才的特点不够鲜明，没有层次性，缺乏自身的特色。从高校工商管理专业课程设置上看，范围很广但不集中。一般高校工商管理专业都要学习：公司理财、生产运营管理、市场营销、人力资源管理、企业战略等等，即什么都要学，但什么都学不精，缺乏知识的纵向深入。很多学生求职非常迷茫，感觉什么都懂一点点，但具体到某一工作岗位，往往无所适从。因此，专业设置没有自身的特色，这样培养的人才也毫无特色可言。

当我们的高等教育从精英化走向大众化，由包分配转变成自

主择业时，如何培养符合职业发展需要的高职管理类人才，笔者从以下四个方面，对传统的人才培养模式进行了创新。

1、界定高职类层次人才培养的基本要求。近几年来，随着高校的扩招，大学毕业生的素质也在明显下降。高职学生是高招最后批次录取的，分数较低，文化基础比较薄弱，所以在人才培养模式上应该有区分，把曾经培养目标为高素质的高端管理类人才，转变为与实际生源，学生的实际能力和素质相适应的人才培养目标，以此来适应整个高职教育发展的现状，即高职培养目标应界定为在工商企业或行政事业单位从事相关的生产管理、销售管理、连锁经营、人力资源、行政管理及管理咨询等中基层市场或销售类岗位。这样培养目标，能够为高职管理类毕业生指明了就业方向，同时能够更好的与本科教育及本科以上层次教育区分开来。此外，这样的人才培养目标具体详细，使高校的人才培养方案与企业的实际用人要求相符合，从而使我们高职院校培养人才具有自身鲜明的特点和培养出适应社会需要的人才。只有更切合社会实际的人才培养模式，才能把高职教育对社会的贡献体现出来。

2、教学方法的创新。创新教学方法，使学生乐于接受，是提高教学效果的必然选择。在教学改革实施过程中，要针对工商管理专业不同课程，交叉运用多种教学方法。具体来说，应从以下三个层面入手：第一层面是课堂教学层面，教师在组织教学的过程中，综合运用多种教学方法，例如，案例分析、多媒体演示、角色演练、专题式研讨、演讲、辩论、情景设置等方式，为学生提供一个开放式学习环境，突出在课堂上以学生为主角，强化学生与教师的交流与互动。第二层面，课外教学层面，把专业课教学延伸到课堂外，将课堂教学与校园活动、社会实践相结合，潜移默化影响学生，提高学生实践能力。例如，在《生产与运作管理实务》专业课程第二章选址与设施布置教学中，有课外实践训练模块。假定你所在学校的旁边有一家小餐厅需要改进它的布置（自己观察并选择一家），请收集相关数据以帮助这家小餐厅出谋划

策。实训的目的：通过参观小餐厅的服务状况，来规划小餐厅的整体布置，以达到增加收益的目的。我们鼓励学生利用课余和周末的时间，做这项实践活动。通过在小餐厅，对其客户资源、服务状况进行客观调查，然后画出一张布置图，完成之后，将布置图放在课堂讨论。学生通过这项实践活动，加深对书本理论知识的理解，学生参与积极性很高，提高学生的学习主动性和解决企业实际问题的能力。此外，通过这些实践活动，学生能够更好地了解不同行业，不同类型的企业，不同的岗位，为将来求职打下坚实的基础。同时，教师还可以利用教学信息平台、手机短信、电子邮件□qq□微信等媒介与学生建立互动桥梁，加强师生之间的课外交流，并随时指导学生开展各种课外实践活动。第三个层面，打破传统课程各自为政的格局，加强各个专业课程的良性互动，使管理类学生能更好掌握整个企业运营管理的过程。

3、进一步深化课程考核评价标准。工商管理类专业课程考核，应改变以往传统的应试考试模式，突出体现本专业实践性的特征，必须建立一套科学合理、操作性强的考试和评价体系。首先，评价主体应多元化，改变以往以教师评价为重点的模式。将教师评价、学生评价、小组评价和班级评价有机结合起来，以体现评价的公平性、动态性、过程性。评定的指标尽量做到细化又具有可操作性。其次，评价的内容应体现综合性和专业性，尽量避开考“死知识点”，既要考核学生对教材理论知识的掌握程度，又要考核学生运用课本知识解决实际问题的能力，突出学生素质和能力测试。再次，考核评价方法的多样性，开卷和闭卷结合，笔试和口试结合，平时作业和期末测试结合的综合性的考评体系。此外，要改变学生单一的考核评价体系，应结合具体专业课程，学科性质和高职学生自身状况，有针对性的进行考核，使专业课程与企业实际运营有机结合起来。

4、深化校企合作机制，提高就业率。随着大学生就业从计划走向市场，高职就业指导工作也面临了更大的压力和挑战。学校应加强与社会各界的联系，开展校企合作，在严峻的就

业形势中占主动地位，建立一批相对稳定、不断发展的就业基地。基本做法：针对工商管理专业大一、大二学生寒暑假，大三学生，不少于两个月，鼓励学生去实习单位实习和锻炼。和实习单位发展友好合作关系，努力促成和建立，实习、就业一条龙的。相对稳定的就业基地，同时把企业的用人标准和理念，运用到学生日常教学过程中，为企业培养适应性人才。此外，学校应加大宣传力度，主动邀请用人单位前来学校参观交流、实地考察、洽谈合作事项、召开招聘会等，努力提高毕业生就业率。

## 工商管理人才培养论文篇十二

### （一）培养目标不明确，教学观念落后

首先，在人才培养目标、专业定位以及办学方针上欠缺明确，并未树立起高素质的人才培养观念，这导致教学内容及教学方向存在一定的偏差，甚至是与高等教育的指导方针背道而驰。另外，教学观念传统、滞后。工商管理专业是一门实践性较强的专业，提高学生的实践能力是提升学生能力重要方式与必要途径。然而，从目前情况来看，仍有许多教师受到传统应试教育的影响，未能及时对教学理念进行更新，在实际教学过程中，过于注重工商管理理论知识的传授，而忽略了对学生实践技能的培养，学生的实践能力得不到有效锻炼与指导，长此以往，学生的职业技能和应用能力也大打折扣，与社会人才要求越行越远。

### （二）课程内容设计不合理

首先，在学科基础方面不够广泛，即经济学依然占据绝对的主导地位，而社会学、法律学以及管理学等重要相关学科却还未成为工商管理的学科基础，很大程度上影响了学生在知识摄取上的全面性与整体性。其次，在工商管理专业教材内容的设计上，也呈现出了重理论、轻实践的问题现象，即课程理论性较强，实际应用价值偏弱；理论基础科较多、实践

课较少，这使得学生所学非工作所需，其拥有的职业技能不能满足人才市场的需求。

### （三）教师队伍的素质有待提高

教师作为知识的传授者，学习的组织者与参与者，其素质的高低将对学生的学习效率产生直接影响。然而，我国目前高校的英语专业教师却普遍存在素质偏低的问题。其主要体现在以下几个方面。其一，部分教师缺乏实际经验，且受传统教学理念的影响，在课堂教学中，仍以单一的讲授为主，严重影响了学生学习的积极性与主动性。其次，师资队伍水平有待于进一步提升，部分教师专业理论知识及技能掌握的不够扎实，致使未能对工商管理理论进行深刻理解，影响了学生的学习。另外，在工商管理专业在社会资源的利用方面也较为不足，学生的学习基職少，拥有的实践机会也极为有限。

#### （一）明确培养目标，更新教育观念

工商管理专业应以社会人才需求为重要导向，把培养目标定位为“面向企业等组织从事职能管理的应用型人才，具体明确为：“培养适应社会主义建设需要，德、智、体全面发展，掌握现代经济学和管理学基本理论，具备分析和解决经营管理问题的基本能力，知识面较宽、综合素质高，在企业等组织从事管里业务的应用型中高级人才。其次，对传统教育观念进行及时的更新，积极转变教学中的主体地位，以学生为中心，加强课堂内的互动环节，营造民主、和谐的课堂氛围，并有意识的激发学生学习兴趣，充分调动学生学习的积极性与主动性，以将学生的工商管理知识实际应用水平进行有效提升。另外，将课内学习与课外学习进行融合，帮助学生提升其自主学习的能力。

#### （二）优化课程设置

优化专业课程的结构是工商管理专业教学模式改革的重要内容之一。在我国高校工商管理专业的理论教学课程中，主要由公共基础课、专业基础课以及实践课这三大模块构成。为此，对于课程结构的优化也可以从这几个板块来进行入手。首先，对于公共基础课，要进行足够的重视，如政治思想课程、数学课程以及外语课程等，以有效培养学生的基本素质。其次，对于会计学、财务管理、统计学、微观经济学以及市场营销等专业基础课，要设置好一定份额的课程比例，以保证学生能有足够的课时来学习与掌握专业知识和技能。其次，加大实践环节的教学，通过组织管理设计竞赛以及开展情境模拟教学的方式，来加大对学生的实践能力的培养，不断提升学生的管理技能和创新力。

### （三）提升教师的综合素质

首先，工商管理专业教师应当及时转变教育理念不断更新自身的专业知识体系，以满足当代工商管理专业的教学的要求。其次，相关教师应将科研与教学进行有效结合，以科研来促进教学，除了加强内部的学习和专题研究外，还应当多多争取来自企业等组织的横向课题，通过‘走出去，引进来’的方式，来对企业的管理动态和发展方向进行更为深入的角转攏。

总而言之，学生应用能力的高低是衡量高校教育水平的重要指标，想将学生的应用能力进行有效提升，就要对现有的教学m进行不断改良，将教学与市场就业实际和行业的发展紧密结合起来，并在教学培养目标、教学方式、教学课程以及教学队伍上进行不断的优化与完善，唯有如此，才能有效提升学生的实践能力与职业能力，为社会的建设与发展培养出更多的应用型人才。