



# 四川财职院

Sichuan Finance and Economics Vocation College

2015  
总第87期 1

四川省文化产业发展中的融资问题研究  
财经类高职院校校企合作体制机制创新与实践  
对高职院校“双师型”教师队伍建设的思考



中国·成都



- |   |   |                             |
|---|---|-----------------------------|
| ① | ② | ① 龙泉驿区有关部门领导视察我院大学生创新创业工作   |
| ③ | ④ | ② 学院接受省级示范性高职院校建设项目专家组现场验收  |
| ⑤ | ⑥ | ③ 优秀企业家进校园校企合作签约授牌仪式在我院成功举行 |
|   |   | ④ 我院移动图书馆启动仪式               |
|   |   | ⑤ 我院举行第二届辅导员职业能力大赛          |
|   |   | ⑥ 我院在全省辅导员职业能力大赛中再创佳绩       |

# 四川财经职业学院

## 院刊

Sichuan Professional  
College Of Finance And Economics

2015 1  
总第87期

主 编：黄 友

副主编：黄吉秀

执行编辑：王欣然

编 委（按姓氏笔画）：

马会起	马 萍	王 瑶
文 洁	尹 东	甘立明
叶剑明	白 波	李宏轩
李建军	李素英	李跃进
李 雁	李 琪	杨晓斌
肖兆飞	余坤和	余永祥
易思飞	罗 潇	胡恒丽
钟 用	黄 友	黄吉秀
崔 华	游秋琳	

# 我们应具备怎样的职业精神？

——在2015年春季学期开学教职工大会上的讲话

学院党委书记黄友

同志们：

新节佳节过完，新学期开始了。在此，我提前预祝大家新学期取得新成绩。在本学期召开的教学研讨会和学工会上都谈论了“关于全面提高人才培养质量”这一议题，并提出要培养学生“诚实守信，忠诚度、沟通能力、理解他人能力”等综合素质和关键能力。通过刚才这段视频，我想，大家看后都感慨颇多，我们培养的学生，今后能像这样吗？显然不能，如果这样，我们就不是合格的学校，更不要说，是全省的示范高职院校。

我想，培养学生的综合素质和关键能力这两个方面，也应该是我们学院广大在座教职工需要加强的两方面。刚才黄院长关于学院教育教学和行政管理工作安排的要求，我完全赞成。下面我就学院教职工提高综合素质和关键能力问题提出几点要求，也可以说是我们财经职业教育人应具备的几点职业精神：

## 一、敬业

随着社会进步，人们的知识背景越来越趋同。学历、文凭不再是学院挑选员工的首要条件，考察教职工第一条件就是敬业，其次才是专业水平。1、工作的目的不仅仅在于报酬；2、提供超出报酬的服务与努力；3、乐意为工作作出个人牺牲；4、模糊上下班概念，完成工作再谈休息；5、重视工作中的每一个细节。

## 二、忠诚

学院可能辞退能力强，品质却有问题的员工，但对一个忠心耿耿的人，不会有领导愿意让他走，他会成为学院这个铁打营盘中最长久的战士，一个最有发展前景的教职工。1、能站在学院全局大局出发，去思考一些问题。2、与上级分享你的想法；3、时刻维护学院的声誉和形象；3、在外界诱惑面前，经得起考验。4、要诚实守信；要遵守财经纪律，报销项目、账目要明明白白，请假、报加班都要诚信。不要小聪明，不贪小便宜。

## 三、负责

勇于承担责任的人，对整个学院有着重要意义，一个人工作能力可以比别人差，但是一定不能缺乏责任感，凡是推三阻四，找客观原因，而不反思自己，一定会失去领导的信任：1、责任的核心在于责任心；2、把每一件小事都做好；3、言必行，行必果；4、错就是错，绝不

找借口；5、不要把问题像皮球一样踢给别人，而要想尽办法自己去解决；6、不因一点疏忽而铸成大错。

#### 四、积极

不要事事等人交待，一个人只要自动自发地做好一切，哪怕起点比别人低，也会有很大发展，自发的人永远受领导欢迎。1、从“要我做”到“我要做”；2、主动承担一些分外事；3、先做后说，给上级以惊喜；4、学会毛遂自荐；5、高标准要求：要求一步，做到三步；6、拿捏好主动的尺度，不要急于表现，爱出风头甚至抢风头，抢人家的功劳。在积极进取这方面，最近播放的《平凡的世界》，感同身受。

#### 五、团队意识

团队提前，自我退后。不管个人能力多强，只要伤害到团队，作为学院决不会让你久留。不要认为缺了你一个，团队就无法运转！1、滴水融入大海，个人融入团队；2、服从总体安排；3、遵守纪律才能保证成功；4、不做团队的“短板”，如果现在是，就要把自己“增高”；5、多为别人，为团队考虑。

#### 六、沟通

不好沟通者，即使他自己再有才，也只是一个人的才干，既不能传承，也无法进步；好沟通者，哪怕很平庸，也可以边干边学，最终实现自己的价值。1、沟通和八卦是两回事；2、不说和说得过多过分都是一种错；3、带着方案提问题，当面沟通，当场解决；4、培养接受批评的情商；5、胸怀大局，既报喜也报忧；6、内部可以有矛盾，对外一定要一致，要懂规矩，守纪律，讲正气。7、尊重：凡是人，皆须学会尊重，尊重别人是一种美德，它会赢得认同和欣赏。不尊重朋友，你将失去快乐；不尊重同事，你将失去工作；不尊重领导，你将失去机会；不尊重长者，你将失去品格；不尊重自己，你将失去自我。8、全面正确地估价自己，才高不必自傲，克服“大材小用”的心理。9、成绩只是开始，荣誉当作动力。

#### 七、感恩

为什么我们能允许自己的过失，却对他人，对单位有这么多的抱怨？再有才能的人，也需要别人给你做事的机会，也需要他人对你或大或小的帮助。你现在的幸福不是你一个人就能成就的。1、学院给了你工作，有了工作，给你的不仅是报酬，还有学习成长的机会；2、同事给了你工作中的配合；3、学生给了你教学成绩，使你有了成就感；4、竞争对手让你看到距离和发展空间；6、批评者让你不断完善自我。综上，你都会感恩，去感恩与你工作学习、生活过的所有人；感恩党，感恩国家。去年暑假教师培训班上，川师大一个老师对此讲得很好。

以上是我对做好人，干好事的几点感受，也是对我院教职工职业精神的几点诠释，与大家共勉。总之，在我们学院要倡导传承中国传统文化“孝悌忠信礼义廉耻”，过好自己的光景，过好学院的光景。

# 四川财职院

(季刊)

主办单位  
四川财经职业学院

## 卷首语

- 2 我们应具备怎样的职业精神? 黄友

## 成果展示

- 6 四川省文化产业发展中的融资问题研究  
黄友 陈娟 朱敏 阳恺

## 教育研究

- 14 财经类高职院校校企合作体制机制创新与实践 游秋琳  
——以四川财经职业学院为例
- 18 对高职院校“双师型”教师队伍建设的思考 李平
- 22 职业院校行业培训存在的问题及对策研究 肖兆飞
- 26 论高职教师的教学学术与专业发展 张宏博
- 32 高职教育改革方向研究——以会计专业为例 袁中文

## 教学探讨

- 38 能力本位观指导下高职英语教学探索 向奕
- 40 中高职衔接的人才系统培养体系研究 章金萍  
——以市场营销专业为例
- 44 新形势下,中高职联动衔接机制改革的探索 苏宗敏

## 财经研究

47 浅析企业统计工作问题的主要问题 韩千里

49 基于现代中小型制造企业的订单评审体系研究

董 鹏 李兹强 张劲珊

## 他山之石

55 弘扬革命老区精神，提升文化软实力 蒋家胜

## 校园简讯

17 合作创新路 我们在行动 向 奕

——优秀企业家进校园校企合作签约授牌仪式在我院成功举行

21 我院举办第七期“财苑讲坛”活动 王 玉

21 我院举行第二届辅导员职业能力大赛 陈明珠

37 我院第一期“学工茶座”顺利举行 季宁宁

39 我院思政部组织学生参观成都女子监狱 邬宗国

61 我院举行移动图书馆启动仪式 陈菊影

61 学院接受省级示范性高职院校建设项目专家组现场验收 裴 俊

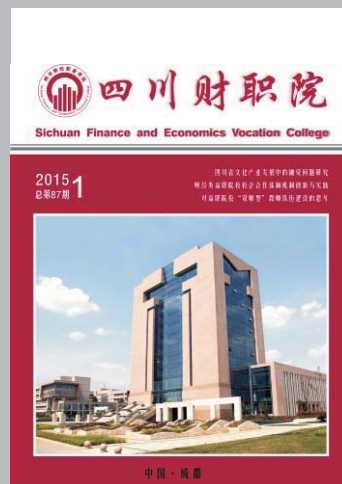
62 学院召开2014年度领导班子民主生活会 陈昌翠

62 学院组织2015年迎新春游园活动 谢 振

62 龙泉驿区有关部门领导视察我院大学生创新创业工作 王 炼

## 招生简章

63 2015年单独招生简章 张语珊



《四川财职院》2015年第1期  
(总第87期)

地址：成都市龙泉驿区驿都西路4111号

邮编：610101

电话：84642053

网址：www.scpce.cn

E-mail：sccxxk@163.com

出版日期：2015年4月

本期印数：3500册

发行范围：本系统内

# 四川省文化产业发展中的融资问题研究

黄友 陈娟 朱敏 阳恺

(接上期)

## 第五章 四川省文化产业融资问题分析

### 5.1 四川省文化产业融资外部问题分析

5.1.1 多元化投资主体初步形成,但投资规模不平衡

文化产业投资,不仅具有一般产业投资的基本特征,而且具有极强的政治属性。就目前来看,我省文化产业投资仍呈现以政府投入为主,其他投资为补充的基本格局。从全国范围来看,2008年,文化产业的固定资本中,国有资本占到51.5%,非公有资本占到48.5%。而到了2010年,公有资本的比重有所下降,为48%左右,即便如此,相较于其他产业,其公有资本的占比依然显著。

财政资金通过直接投资、财政经费拨付、设立省级文化产业发展专项资金以及文化产业投资基金等方式,实现对文化企业的扶持,并在一定程度上发挥了政府资金的引导作用。在此基础上,社会资本和外资也开始关注文化产业发展。随着市场准入的逐步放开,四川省的文化产业迎来了前所未有的发展契机。然而,在整体呈现多元化的同时,我们也不可回避各类投资主体的投资还存在着极大的不平衡性和各自的问题。

从政府投入来看,虽然投入形式不断创新,投入额也逐年增长,但相对于众多需要扶持的新兴文化企业来讲其投入只是杯水车薪。而且,从体制完善角度来讲,政府直接投入存在很多制约产业发展的弊端。首先,政府紧握行业管理权,从而导致国有文化企业运行机制的僵化和运转的低效率。其次,因市场机制的欠缺,政府投入可能导致重复和无效,

从而导致资源浪费。最后,对公益性质的文化事业单位的“财政全额拨款”的投入方式,使其发展严重受制于政府投入,发展缓慢。从社会资本进入文化产业来看,投资障碍依然很多。由于文化产业未来盈利的不确定性导致投资风险过大,使得社会资本的全面介入存在困难。再有,一直无法解决的知识产权质押和无形资产评估问题也严重阻碍了金融与文化产业的对接。从外国资本的投资情况来看,由于文化产业所特有的意识形态属性,我国对外资进入文化产业的准入限制更多。从对投资方资格的从业审核到外资进入领域的限制,再到对其投资比例的严格规定都阻碍了外资的进入,整体来看,文化产业领域的外资投资明显不足。

综上,四川省文化产业融资主体虽然呈现出多元化的发展趋势,但政府投入仍占据主要地位,社会资本和外国资本进入的通道和途径尚待探索和完善。

5.1.2 文化产业融资政策支持力度不够,且政策分散难成体系

文化产业的特殊属性决定了文化产业的发展离不开政府的干预和引导,而作为政府引导管理的主要依据,政策的建立是基础和前提,四川省出台了一系列政策予以推进,从政策的侧重点来看,主要包括市场准入和税收扶持政策等。

在市场准入方面,从国家层面来讲,近年来,文化市场准入的限制逐渐放开,投资主体门槛降低,2003年,国务院颁布《文化体制改革试点中支持文化产业发展的规定(试行)》,放开了国有发行集团、电台、电视台、广播电视传输网络等文化单位的社会投资限制,并支持社会资本兴办影视制作、放映、演艺、娱乐等文化企业。2004年,文化部颁发《关

本文是四川省哲学社会科学规划项目(项目编号:sc13xs028)的阶段性成果。

作者简介:黄友,四川财经职业学院党委书记,教授。

陈娟,四川财经职业学院会计一系,讲师。

朱敏,四川财经职业学院会计二系,讲师。

阳恺,四川省财政厅文资办副主任。



于鼓励、支持和引导非公有制经济发展文化产业的意见》，鼓励非公有制经济以独资、合资、合作、联营、参股、特许经营等多种方式进入。四川省在实践国家政策的过程中，不断探索政策落实的具体途径。2012年，《四川省人民政府关于加快推进文化产业发展的意见》中提出“在市级以上登记机关登记的文化企业集团，控股子公司由5个放宽至3个，母公司注册资本（金）放宽至1000万元，母子公司合计注册资本（金）放宽至2000万元。”从操作层面落实了对社会资本的引导和鼓励。

从税收政策的支持来看，四川省的税收支持政策主要是按照国家的规定来执行，而我国对文化产业的税收支持作用体现在两个阶段：其一是在经营性文化事业单位转制为企业阶段的税收支持；其二是文化企业发展过程中的税收优惠政策。后者主要针对文化事业单位、文化宣传企业、其他经营性文化企业。随着以网络文化、动漫游戏为代表的新兴文化产业的崛起，针对新兴文化产业的税收优惠政策不断出台，2014年针对高新技术文化企业的企业所得税优惠政策也正式推出。从涉及的税种来看包括企业所得税、营业税、增值税、房产税等。可见，对文化企业税收优惠的范围不断扩大，优惠力度也不断增加，且导向性作用日渐明显。

国家近年来在政策方面加大了对产业的支持力度，显示了国家大力发展文化产业的决心，但相较于国外发达国家，仍然还有所很多不足。首先，在准入方面，限制条件依然过多过严，如报刊出版、广播电影电视等领域社会资本依然是被拒之门外的。而在准予进入的领域中民营资本的投资也有严格限定，比例不得超过49%。而针对外国资本，设置了投资方资质的审查要求，并且在审批和许可证的发放上更明确规定从严，很大程度上打击了外国资本进入的热情。其次，在税收政策方面，税收优惠政策散见在各个税种中，不成体系，也缺乏协调。同时，税收优惠一刀切，政策高度统一，缺乏精细化设计，激励效果受到影响。不仅如此，在各种优惠政策主要集中在销售环节，而对于前期的研发、设计等环节缺少必要的激励手段。政策的不完善，阻碍了政府对文化产业宏观调控作用的发挥，不利于产业健康发展。

### 5.1.3 文化企业融资的信贷渠道不畅通

梳理四川省文化企业的融资渠道，我们发现，财政拨款虽然是最主要的方式，但由于拨款对象的约束导致政府资本在促进民营文化企业、特别是中小民营企业的发展中的作用非常有限，而对于大部分经营性文化企业来讲，更多需要依赖银行信贷支持。

从国际实践来看，金融资金支持文化产业应该是整个产业升级的最重要的依靠，但落实到我省，其支柱作用还无法发挥，金融与文化产业的融合还存在很多障碍。首先，金融机构有典型的风险厌恶特征，而高风险又是文化产业的特点。尽管国家不断推进金融与文化产业的融合，但形式层面的东西更多，具体落实到操作时，银行放款则慎之又慎，且缺乏金融创新的自主性和积极性。究其原因，技术性的壁垒是主要障碍，具体体现在对文化产业风险控制的手段依然欠缺。目前，四川省针对无形资产的评估体系尚不健全，知识产权抵押制度仍不完善，而专业化的文化保险机构与融资担保机构几乎没有，文化产业高风险与银行规避风险之间的矛盾异常突出。其次，贷款主要针对大型文化产业，中小型文化企业融资困难。就目前来看，银行贷款主要青睐的还是大型文化企业或重点文化建设项目，而对于数量众多的中小文化企业来讲，由于核心竞争力不强、抵押资产有限，银行的放贷条件将其拒之门外。不可避免的是，中小型企业产业发展中的地位越来越重，2011年，全省各类文化企业超过两万家，其中，中小微企业占95%，因此如何使金融与中小型企业对接，任重道远。2014年，文化部、中国人民银行、财政部联合出台《关于深入推进文化金融合作的意见》，意见中提出引导金融机构信贷资源进入小微文化企业的思路，思路有了，但具体实施细则尚未出台。

对中小文化企业乃至整个文化产业风险控制手段的缺失，严重阻碍了金融信贷资金在文化产业中的作用发挥，信贷的主渠道功能难以实现。

### 5.1.4 资本市场融资存在障碍

银行借贷资金支持属于间接融资方式，而从直接融资角度来看，资本市场是重要的融资平台，也是产业发展借力社会资本的主要渠道。截止2012

年, 从全国范围来看, 超过 60 家文化企业在沪深两市完成上市融资。四川省文化产业上市公司 3 家, 而就已经上市的 3 家公司来看, 上市融资的规模可观, 07 年新华文轩在 H 股上市, 募集 23.3 亿港元, 博瑞传播通过借壳方式在 A 股市场上市, 融资 3 亿元。上市融资的确是解决文化产业资金困境的有效渠道, 但并不适用于所有企业。盘点目前全国上市文化企业, 主板上市的要么是国有文化企业, 要么是国有控股文化企业, 只有少量的民营文化企业实现了创业板上市。由于我国资本市场体系本身还处于成长和健全的过程中, 审批程序非常复杂, 经历的过程长, 上市对企业的要求也非常苛刻, 如要在创业板首次公开发行股票, 发行人的净资产不低于两千万, 且近一年营业收入不少于五千万等, 加之本身的公司治理存在问题, 大量文化企业被排除在资本市场以外。

综上, 我省文化产业融资从外部分析来看, 融资主体上虽呈现出多元化的雏形, 但社会资本和外国资本无论是投入的范围还是投入的总量仍然不足, 政策支持明显提升, 但政策本身的科学性和力度上还需完善。而文化产业主要的融资方式: 信贷融资、资本市场融资还存在很多壁垒, 且对中小文化企业的支持尤其不足。而上市融资跟适用于国有大型企业, 对于中小型企业聚集的文化产业来讲, 并非最好的渠道, 这些都成为制约我省文化产业融资的外部因素。

## 5.2 四川省文化产业融资内部问题分析

### 5.2.1 资本结构不合理

资本结构一直是管理学融资问题中理论界关注的课题。由于资本市场较为发达、融资渠道和方式多样性、法人治理结构健全等原因, 西方国家资本结构理论已经得到相当成熟的发展。近几十年以来, 为使项目价值最大化, 西方经济学家围绕如何合理安排资本结构这一课题进行了非常全面深入的研究, 从而形成了比较成熟的资本结构理论体系。专家们提出: 在任何一个产业运作项目中, 总是存在一个最佳资本结构。当资本结构达到最优的时候, 企业的价值最大。具体化来说, 最佳资本结构是指一定时期内项目总的加权平均资本成本最小而项目价值最大化的资本结构,

据调查, 资本结构不合理是我省文化企业的普遍问题, 结构不合理首先体现为企业资产负债率较高。资产负债率是指一个企业负债融资总额占总资产的比例, 资产负债率水平是一个项目资本结构是否规范与合理的标志之一。文化产业由于融资困难等原因, 对外债权融资的绝对金额其实不高, 过高的资产负债率与行业本身为固定资产较少、无形资产占比大的资产结构轻型化特征相关。

每个行业的资本结构会具有自身行业特征, 但文化产业项目中如果没有强大的资金支撑和较好的治理和盈利模式, 没有合理的资本结构组合, 是很难实现项目的健康持续发展的。

### 5.2.2 文化产业内源融资不足

因文化产业缺乏传统的抵押资产, 在外源融资时受到一定约束, 企业只能依靠内部积累进行投资, 外部融资越困难, 对内部融资能力的依赖性越强。一般情况下, 经营现金净流量是衡量企业内源融资能力的指标, 通过经营现金净流量这一晴雨表, 文化企业的内源融资能得以反映。

据调查, 我省文化产业普遍的内源融资能力较弱, 主要原因表现在两方面: 其一, 文化产业经济效益普遍较差; 其二, 文化产业在内部利润分配时普遍存在短视现象, 缺乏长期经营思路, 留存利润不足, 企业产生利润后大部分通过分配流向投资者, 较少考虑自身资金积累。造成生命力不能持久, 在进行融资选择时是更倾向于从投资者或风险投资机构筹集资金的恶性循环。文化产业内源融资能力弱直接影响和减弱了企业的投资发展行为。

### 5.2.3 开拓文化产业融资渠道的力度不足

由于文化产业自身的轻资产等特点, 容易增强投资者风险厌恶的程度, 使银行等债权人基于风险控制角度自然提高了对文化创意企业的贷款门槛和贷款利率, 加之内源融资能力较弱, 文化产业的融资陷入了困境。

近年来, 我国金融机构推出许多创新金融产品和渠道并被广泛采用, 但我省与文化产业相关的金融产品对接很少, 金融领域中法律制度尚不健全, 这导致文化产业金融创新缺乏必要的保护和支持, 存在制度性约束, 文化企业不能完全走出融资难的困境。

#### 5.2.4 文化产业对融资风险控制力度不足

美国经济学家罗伯特·梅尔将风险的定义为：在一定条件下损失的不确定性。而融资风险是企业筹集和使用资金过程中，由于未来收益和财务成果的不确定性而导致的到期不能还本付息的风险。文化企业筹集的全部资金按其来源可以分为自权益资金和债务资金，因此，企业的融资风险可分为股权融资风险和债务融资风险。在资本结构中资产负债率越高，企业支付能力就越弱，债务融资风险就越大；投资者把资金投向企业，总是希望能得到较高的投资回报，当资金不能产生足够的效益以达到投资者期望的投资收益率时，股权融资风险就产生了。

文化产业对融资风险控制力度不足。文化企业的运行存在着较高财务风险和经营风险，而由于文化企业大多为中小企业，且缺乏高素质的经营管理人才，其风险管理和风险控制的能力严重不足。

#### 5.2.5 文化产业融资理财的专业人才严重不足

我国文化产业较为发达的北京、上海等城市，文化产业高素质经营管理人才相对较为集中。而我省现有的文化产业财务管理人员大都没有专业知识背景，真正精通文化产业资本运作和资金管理的高端人才则是更为稀缺，文化产业理财人员结构和质量还不能适应文化产业融资发展的要求，亟待进一步的发展和完善。

## 第六章 国内外文化产业融资实践经验总结

### 6.1 国外文化产业融资典型模式分析

#### 6.1.1 以美国为代表的市场主导型融资模式及借鉴

美国的文化产业在整个美国经济中占据重要的地位。根据美国国际知识产权联盟（IIPA）公布的数据，文化产业在GDP中的比重达到11%，年均增速远远超过同期GDP的增长；近年来，其出口额迅速提升，超过传统的汽车制造业、农业、食品制造业等，位居前列；而从对就业的贡献来看，截止2010年，文化产业所提供的就业岗位占整个社会岗位的9.91%，且薪酬待遇是美国工人平均薪酬的1.15倍。版权产业虽起步较晚，但强劲的发展势头使其毫无争议的成为了美国经济的支柱。

作为一个高投入产业，美国文化产业的迅速崛起

是与其充足的资金支持分不开的。对于美国文化产业投融资体系的研究我们从政府角色、融资渠道和融资方式三个角度来展开。

#### 一、政府角色

作为一个典型的市场主导型国家，美国政府并不直接对产业进行行政干预，在文化产业融资管理方面，政府扮演着投资者和规则制定者的双重角色。作为投资者，政府对产业直接投资，而政府注资的对象主要针对不以盈利为目的的公益性文化产业，如博物馆、图书馆等。联邦政府通过举办基金组织，如美国国家基金会，实现公共财政中文化资金的直接拨付。同时也要求各州、各地方拨出相应的地方财政经费与其文化发展资金相配套，政府投入资金额有严格限制，一般不会超过该文化机构所需资金总额的20%。

作为规范制定者，美国政府致力于建设完善的法律法规体系，用制度规范产业，确保产业健康运行。《专利法》、《商标法》对版权和专利权撑起了保护伞，为产业融资构建了完善的知识产权保障体系，使投资文化产业的风险得以控制。在税收法律方面，各种税收优惠对产业的发展注入强心针，对于公益性文化产业国家不仅直接给与减免税待遇，同时为鼓励社会对其的捐赠行为，联邦税法中明确规定捐赠行为可以减免捐赠人的税额，极大的鼓励了社会力量参与文化资助，从而助力文化事业发展。综上，美国政府通过直接注资和法律法规建设，为促进文化产业的发展直接或间接的发挥着作用。且其直接作用的发挥主要用于促进非营利性文化产业的发展上。

#### 二、融资渠道

美国是一个典型的投资主体多元化的国家，其资金来源的渠道广泛而畅通。

对于公益性文化组织来讲，除了少量的政府投入外，以个人、企业以及各类基金会组织为依托的社会资助构成了其资金来源的中坚力量。而对于营利性的文化产业，资金主要源自社会主体，包括大公司资金、大财团资金、跨国企业资金以及资本市场上市获得的社会资金及风险投资资金等。其中，大公司、大财团及跨国企业的资金是主要来源。如美国国家广播公司（NBC）的发展得益于摩根财团的支持。而福克斯电视网、20世纪福克斯电影公

司等则被澳大利亚新闻集团控股。1998 年的一部《泰坦尼克号》由 7 个国家的 30 多家公司投资完成的。除此以外，银行信贷资金也在文化企业的资金来源中占有重要位置。提供信贷业务的包括商业银行、储蓄与贷款银行以及信用社等金融机构。商业银行主要为大中型企业提供资金；储蓄与贷款银行，则通常将小型企业和个人作为其服务对象；信用社主要在个人融资方面发挥着积极的作用。

综上，政府引导，国内与国外投入并重，加上金融机构的全面支持，资金来源上的巨大包容性为美国文化产业融资创造了丰富的渠道。

### 三、融资方式

就融资方式来讲，美国建立起了以投资为基础，社会捐赠为补充，商业贷款和金融创新方式并举的及其丰富的融资设计，而其中，特别值得一提的是捐赠和金融创新。

美国有一套成熟发达的捐赠渠道，得益于政府对捐赠的税收刺激，整个社会对文化事业的捐赠热情很高。据统计，公益性文化组织的资金增长中，相较于政府资助在收入总额中 7% 的比例，基金会和私人的捐赠占到了总收入的 41%（见图 6.1）。发达而健全的捐赠政策和渠道为整个公益性文化产业源源不断的注入血液。

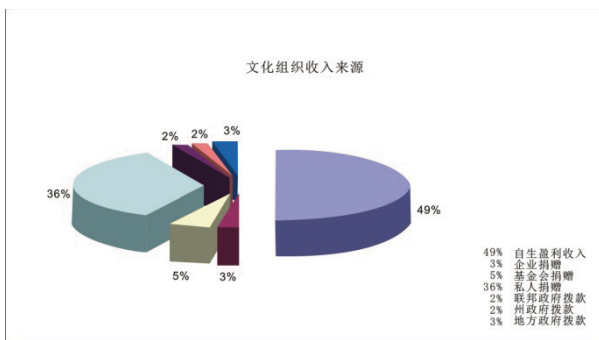


图 6.1 12007 年美国非营利文化艺术组织收入来源

依赖于美国完善的金融市场和健康成熟的金融机制，金融创新层出不穷，为文化产业融资拓宽了渠道。美国创新了产品投资组合的方法，设立了投资基金，解决了文化产业投资高风险的障碍，从而吸引了保险资金和退休资金蜂拥而至；美国进行了文化创意资产证券化的尝试，以文化资产版权所蕴含的未来预期收益为基础发行证券，从而从资本

市场募集资金；近年来“无形资产”证券化的做法也开始出现，即通过文化创意资产的证券化，进行出售和流通，这一尝试增强了相关权利人及时获得资金的能力，是资本快速流转的重要方式。

综上，多元化的融资渠道是美国文化产业的资金储水池，丰富的融资方式为融资打通了通道，而政府在产业融资中的投资引导作用和规范作用的发挥更为整个产业的健康发展奠定了坚实的基础。

### 6.1.2 以英国为代表的政府引导型融资模式及借鉴

英国是文化产业的发源地，是世界上第一个将文化产业化的国家，也是世界上创意产业占 GDP 比例最高的国家。在英国，文化产业每年吸纳大量的人员就业，截止 2010 年，其创造的就业岗位占整个国家就业总人数的 7.8%。在出口方面，文化服务业的出口值排名世界第三，文化产品的出口排名世界第六，以其绝对的优势，成为继金融服务业后的第二大经济支柱产业。

同样，英国文化产业的高速发展也与其特有的融资结构密不可分。为了让研究具有可比性，我们选择同样的三个角度，对其融资特征进行分析。

#### 一、政府角色

针对文化产业的监管，英国政府专门设立了的文化部门，政府对产业以监督引导为主，同样不直接干涉各公司和组织的运作。政府的作用体现为引导，在融资上，引导不仅是资金的引导，还包括针对中小企业在融资方法上的引导。

针对公益性文化组织，政府一方面直接拨款，即以非政府部门公共机构（NDPB）为中介，对款项直接划拨。另一方面，通过特有的“政府陪同资助”模式，实现对社会资金的引导。在这一模式下，若某文化创意项目吸纳到了企业投资，政府就将以 1:1 甚至 1:2 的比例陪同企业一起资助，受益于此政策，公益性文化组织已经吸纳了超过一亿英镑的社会资金支持其建设。

针对营利性文化组织，英国政府设立了英国艺术委员会（Art Council），该委员会隶属于政府的文化艺术管理机构，是最重要的非盈利性的艺术资助机构之一。委员会通过直接投入、融资平台打造

资料来源：转引自魏鹏举. 文化产业投融资[M]. 长沙：湖南文艺出版社，2008.

等方式为个人或中小企业的发展提供资金。此外，政府出版了“Banking on a hit”手册，对中小企业和个人的融资进行方法途径上的指导，提升其自身的融资能力。

政府同样在税收制度的制定上体现其作用。除了减税优惠外，通过征收特殊的税种，将收取的资金用于相应的投入。如针对电影门票收入征收的伊迪税，税款主要用于资助英国电影、英国电影学院制片委员会及英国电视艺术学院等。

直接注资、政府陪同资助、税收优惠引导、企业融资能力培养，英国政府在文化产业融资方面不遗余力，全面支持。

## 二、融资渠道

英国文化产业的资金按照其融资渠道分为外来资金和自有资金，后者主要是由于自身经营活动而创造的增值的价值，而外来资金的提供主体主要是政府和社会两个方面。社会资金的具体来源是个人资金、个人基金、企业资金以及银行贷款。在英国，个人资金在文化产业中的作用是突出的，除了以捐赠方式实现资金的支持外，购买彩票是英国独有的方式，据统计，截止2009年上半年，国家彩票累计发行总额的614亿英镑中有大约四分之一投入到了文化艺术、体育和慈善事业中。仅彩票收入一项，一年就可以为文化艺术事业筹集到赞助费6亿多英镑。彩票公益基金为文化产业开辟了独特的资金来源，发挥着重要的作用。此外，在政府融资支持下，英国的私人基金也为创意产业提供资金支持，他与银行贷款一并，是英国文化产业融资的最主要的渠道。

综上，英国文化产业资金来源于政府、社会资金以及文化机构自身的经营活动，而从其构成比例来看，大约是各占1/3，“三三制”的结构稳定而持续的为文化产业带来发展血液。

## 三、融资方式

英国文化产业的融资方式丰富，政府资金的进入通过政府投资、政府“陪同”企业赞助来实现，银行信贷资金通过银行贷款方式进入，而为了打通个人资金的进入途径，国家彩票基金和个人捐赠则是其独有的设计，其中，国家彩票基金最值得一提。英国是公认的世界彩票发源地，彩票这一社会资金

募集方式被英国政府巧妙的运用在了对文化产业的支持上。上世纪90年代初，英国政府提出了用国家彩票投资文化创意产业的措施，政府以法规的形式将国家彩票收入的一部分投入到文化设施的建设中，实现对优秀艺术门类的支持和对艺术人才的培养。这项工作具体通过英国艺术委员会来执行，作为一个代表政府的投资机构，其资金一部分来自于政府直接拨付，而另一部分就来自于国家福利彩票系统(National Lottery)，资金进入后，委员会根据社会申请，独立筛选确定支持对象，在运行商保持了独立性。彩票资金的注入极大地弥补了政府投资的不足，成为政府投入的重要补充。

综上，政府对文化产业融资的支持和引导是英国文化产业融资最突出的表现，从直接的拨款到通过国家福利彩票方式对社会资金的积累，从中小企业筹资能力培养到筹资的法律环境、政策环境的打造，英国政府在文化产业融资中的引导作用全面发挥，相较于美国，英国政府与产业的关系更为密切，对产业发展的影响也更加直接。

### 6.1.3 以日本为代表的政府主导型融资模式及借鉴

在整个亚洲范围内，日本文化产业的崛起是举世瞩目的，即使在日本经济一片低迷时，文化产业仍然一枝独秀。根据日本经济产业省的统计数据，2004年，日本文化创意产业的销售额达到45.23万亿日元，占日本全部产业的7%，这一比例仅次于传统的汽车产业。而截至2010年，日本文化产业市场规模约为13万亿日元，仅次于美国居世界第二位，在世界范围内创造了神话。

日本对文化产业融资的特点可以归纳为政府主导的融资模式，产业发展对政府的依赖更加明显。首先，日本政府对文化产业进行直接的财政投入，以日本文化厅为实施机构，政府资金以项目基金或补助金的名义向产业流动，截至2012年，此项投入达到1170.9亿日元。政府投入同样设定上限，如对动漫制作方面的直接投入不超过动漫制作经费的三分之一。除此以外，日本文化厅也设立文化产业专项基金，用于支持地方文化产业发展以及用于海外文化交流合作宣传等。

为了引导社会资金进入文化产业，日本政府创立了各种基金会，如艺术文化振兴基金，其资金渠道主要是政府与民间的共同出资，目前，该基金筹

集资金共计 653 亿日元，其中，政府出资 541 亿日元，民间资本 112 亿日元，所筹资金主要用于向艺术文化活动提供资金援助，如艺术家及艺术团体的创作活动、地方文化公演及艺术品展示等。

不仅如此，为鼓励民间团体、企业和个人对文化事业的投入，日本政府推出了一系列税收优惠政策。2004 年，政府废除了对文化艺术从业者征收所得税的规定，同时，日本政策投资银行也向民间动漫等内容产业制作者提供长期的低息融资贷款。在政府的主导作用下，社会资金积极投入，几乎所有的日本一流大型企业都以各种不同形式支持、参与文化活动，如，NEC 公司举办的中日围棋擂台赛，丰田公司举办的“丰田杯”足球赛等都是世界闻名的文体活动，企业将此作为改善企业形象的重要举措。

为了打通产业中中小企业向银行进行外部融资的渠道，日本采取了知识产权融资模式，政府出面，通过修改《特殊目的公司法》和《信托法》，将文化产业的著作权、知识产权纳入信托对象范围，从而打破由于文化产业无形资产难以评估而面临难以获取银行金融资金支持困境。

综上，相较于英国的政府引导融资模式，日本政府在整个日本文化产业发展中的作用更加明显，政府以主导者的角色出现在文化产业融资行为中，调用一切手段和方式支持产业的发展，成为产业高速成长的坚实保障。

## 6.2 国内文化产业融资实践经验总结

目前，我国国内文化产业项目融资格局远未形成政府、银行、企业、社会多元化的投融资格局，融资渠道主要依赖、受限于政府、国家财政，国家政府财政投资占比 62%，国内民营投资仅占比 27%，外商投资占比 11%。《中国财政年鉴》和 2009 年全国人大预算报告数据指出，我国用于文化体育与传媒的中央财政支出为 2003 年为 43 亿元，2004 年为 520 亿元，2005 年为 630 亿元，2006 年为 758 亿元，2007 年为 773 亿元，2008 年为 842 亿元，2009 年为 1021 亿元，这些数据足以表明政府对文化产业的投入逐年增加，在此趋势下，银行信贷资本和民间资本对文化产业投资价值认识会逐渐产生都

有较浓的兴趣从而增加了对文化产业的投入。

较之英美、日本等国文化产业，他们的繁荣主要得益于吸引了世界范围的资本投入并形成了资本市场的良性互动，我国文化产业包括民营资本的资本市场融资渠道尚未激活。主要原因之一是我国文化产业项目偏重社会效益高过经济效益，大部分文化项目投资金额大、回收周期长，从资本追求利益的角度，社会资金不易投入。而作为投资主体的政府财政固有的行政属性使其难以在文化产业项目运行中发挥管理职能，从而导致行政属性与市场属性的混乱，不利于文化产业项目的发展需求，但我国各地仍然积极探索新的融资方式和渠道解决文化产业融资难题。

2006 年，北京设立了文化创意产业发展专项资金，每年安排 5 亿元财政资金用于对文化创意产业的支持，而资金的下拨主要采取项目补贴、贷款、奖励等方式，支持对象以重点文化产业项目为主。到 2009 年为止，支持重点文化项目 206 个，累计发放资金 15 亿元，更由此带动了约 164 亿元的社会资金的参与。

在市政府的主导下，上海市政府与国家开发银行签定了《推进上海文化产业发展合作备忘录》，约定由国开行对上海市文化产业提供 300 亿元的贷款融资，该项资金一方面用于重点文化项目的贷款融资，同时，也将推动重点文化企业的整合并购、上市，探索银行支持文化产业发展的融资新模式。广东省中行探索以“金融杠杆”撬动文化产业发展，利用著作权质押、版权质押、票房收入质押等实现知识产权价值的重要手段和模式，为市场发展前景好、现金流入有保障的项目提供包括融资保险业务、融资租赁、证券业务等多元化的金融服务平台。自从 2009 年国家知识产权局开始在广东试点知识产权质押融资后，目前，在广州、佛山、东莞、顺德和南海地区已同时展开相关实践。这一实践促进了知识产权与金融资本的有机结合，为拥有知识产权但缺乏资金的文化企业发展注入强劲动力。

2009 年 11 月，深圳市出台相关政策，组建了“深圳文化产权交易所”，将其建设成为服务全国文化产业发展的投融资平台，开创了“文化+资本”、“文化+金融”的文化产业投融资新路径。在文交所平

台上分散的文化项目被聚集起来,平台组织银企对接会,提供金融咨询及文化产权交易、文化产业投融资、文化企业孵化和文化产权登记托管等服务,通过政府的公信力引导社会资本推动文化产业发展,搭建银企沟通的桥梁,为多家银行和风险投资机构推荐重点文化企业,促进更多的风险资本和社会资金进入文化产业领域。浙江,江苏等地采用信托基金方式实现产业融资,陕西,云南等地设立公司法人直接管理基金,云南文化产业投资公司成立当月就获得了商业银行300多亿的授信额度。

甘肃省在文化产业特色品牌培育方面成效显著,建立了文化产业新的经济增长点。在将文化资源优势转化为文化产业优势的进程中,先后培育出了“敦煌乐舞”、“《读者》杂志”等享誉全国的现代文化产业知名品牌。以敦煌壁画和丝绸之路为素材创作的《大梦敦煌》和《丝路花雨》等敦煌乐舞已成为享誉全国、走向世界的现代文化产业知名品牌。兰州歌舞剧院创作的《大梦敦煌》2008年荣获文化部优秀出口文化产品项目第一名,成为中国娱乐文化产品“走出去”的成功典范,到2012年4月为止,已经在6个国家举办了100多场商业演出。此外,《敦煌乐舞》、《敦煌韵》、《西出阳关》、《敦煌古乐》、《敦煌组舞》等敦煌乐舞系列产品也都成功进入了国际文化市场。创刊于1981年的《读者》杂志,连续8年被世界品牌实验室评为“中国500最具价值品牌”,已经进入全球60多个国家和地区的市場,累计发行两百余万册,以发行量位居亚洲第一、世界综合类期刊第三而名副其实地成为“中国期刊第一品牌”,2007年被商务部、文化部列入《国家文化出口重点项目目录》,是甘肃文化产业出版产品实施“走出去”战略的主导品牌,在中国出口期刊市场中占有3%的份额。2011年的品牌价值达到了76.45亿元,初步实现由文化资源富省向到文化产业强省的转变,而与此同时,也逐步增强了文化产业自身的内源融资能力,很大程度上解决了融资上的难题。天津市在财政、税收优惠政策方面确立了多项金融创新政策,市政府自2011年起设立文化发展专项资金,每年以奖励、贴息、补助、配套资助等形式支持重点文化企业发展,开辟了包括PE投资引导、创新“保险+担保+信贷”等融资

模式。目前国家、集体、民营、个体及中外合资、外商独资等多种所有制文化产业格局初步形成,文化产业市场化运作趋势日益明显。同时,天津市文化产权交易所为文化企业提供产权流转交易平台,促进了文化权益流转,文化产业市场化运作趋势日益显现。

地处中部的安徽省虽然并非全国首批文化体制改革试点省份,却创新了文化项目投融资新模式,在“打好徽字牌,唱响黄梅戏,建设文化强省”的文化发展战略指引下,将172家经营性文化单位实现转企改制,对公益性文化事业单位普遍推行了三项制度改革,在投融资体制方面进行了大刀阔斧的改革,创造出令人瞩目的“安徽现象”,并得到中央主流媒体的高密度报道:省政府鼓励文化企业重组上市,制定了安徽省文化企业“航母”路线,打造出“安徽文化产业第一股”的时代出版传媒以及上市首日公司市值便突破160亿元、市值全国第二全国并由此被称为发行业主板首发上市“第一股”的皖新传媒;安徽省政府主导文化企业与银行对接间接融资,设立专区与金融机构“亲密接触”,几年间先后与中国建设银行、中国农业银行、国家开发银行等国家级金融机构建立战略合作关系,获得授信560亿元;借助中国国际徽商大会搭建的广阔平台,开拓境外融资模式,2006年就创办了“安徽第一次,全国第一家”境外文化项目招商引资新模式,安徽日报报业集团一次性引进资金2.1亿元,与大型跨国传媒集团米拉德合资组建了新安传媒公司,成为全国首家中外合作党报集团企业;安徽省相继组建文化产权交易所和版权交易中心,为文化产业与资本市场对接搭建崭新平台,在第四届中部博览会上,安徽出版集团开辟全国文化企业债券市场融资先河,与交通银行安徽省分行签订了10亿元中期银行债券合作协议。

综上,在各省的积极尝试下,我国文化产业目前出现了一些可喜的探索和成功经验,文化产业融资问题在近些年也越来越受到关注和重视,但仍然受到国家政策和制度的约束,尚未普遍形成完整而成熟的模式。

责任编辑 肖兆飞

# 财经类高职院校校企合作体制机制创新与实践

——以四川财经职业学院为例

游秋琳

【摘要】财经类高职院校校企合作体制机制创新是纵深推进高职教育内涵发展的重点问题和关键问题。本文以高职院校为研究模型，总结了校企合作体制机制创新与成效，并站在财经类高职院校的角度，提出了创新财经类高职院校校企合作体制机制的路径，期望为解决财经类高职院校办学过程中存在的问题提供借鉴。

【关键词】财经类高职院校；校企合作；体制机制；创新

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》明确指出：调动行业企业积极性。建立健全政府主导、行业指导、企业参与的办学体制，制定促进校企合作办学法规，促进校企合作制度化。只有敢于和善于推动校企合作体制机制的创新，才能从根本上打破束缚，释放活力，提升办学水平和人才培养质量。然而，校企合作体制机制创新的实施涉及政策、体制、机制、内部管理等诸多方面，是一项系统工程。因此，如何根据财经类专业特点进行校企合作体制机制的创新值得财经类高职院校不断思考与实践。

## 一、财经类高职院校校企合作体制机制存在的主要问题

### (一) 校企合作体制机制缺乏政策法规保障

国家层面的《职业教育法》自1996年颁发以来，对促进职业教育发展，规范职业教育管理发挥了积极作用，但职业教育的法律地位不明确，职业教育的保障不足，管理体制不顺，缺乏可操作性层面相关政策引导，其缺陷和不足已与现代职业教育发展不相适应。近年来，各地纷纷出台的相关政策或法规条例，虽然在一定程度上为促进职业教育校企合作的国家性专门法律政策奠定了基础，但其对校企合作宏观政策与指导力度也明显不足。

### (二) 校企合作体制机制存在明显制度障碍

由于财经类高职院校与行业企业的性质类别、运行机制与管理方式等有较大差别，双方对校企合

作的认知态度、运作方式各不相同。因此，校企合作存在体制管理制度、人事管理制度、资产管理制度等诸多方面障碍。比如：学校想从企业中引进担任“双师型”教师，然而因为学历、职称、身份等问题进不来学校编制。财经类高职院校普遍存在校企合作内涵和层次有限，校企合作形式单一，导致了“校热企冷、短期效应”等现象。

### (三) 校企合作的互惠共赢合作机制尚不完善

财经类高职院校培养人才主要服务对象为人、财、物，所面向的是现代服务业“岗位点”，相对于工科类高职院校面向的“岗位群”而言，需要众多的企业参与校企合作，这也在一定程度上增加了合作的难度。同时，校企双方因利益不同，未形成共同或相互认同的价值观念以及校企利益共同体，缺乏互惠共赢合作机制。多数财经类高职院校尚未形成面向市场的办学机制以及与行业企业紧密联系的体制机制，其专业设置、培养方式、课程建设等方面缺乏针对性和灵活性，对企业的吸引力不大；企业的合作动力和责任意识较弱，很难将高职教育纳入价值链中，有效参与人才培养的更少。

### (四) 校企合作双方缺乏有效沟通互动平台

由于财经类高职院校校企合作对于实训场地、设备设施等方面要求不高，校企合作过程中客观上存在与企业接触不多、了解甚少，信息不对称、人力资本投入不均等情况，很多学校只有落实学生顶岗实习、教师实践锻炼、企业专家参与人才培养方

作者简介：游秋琳，四川财经职业学院校企合作处处长，副教授。主要研究方向：会计教育、职业技术教育。



案制定等具体事项时,才与企业进行联系,通常校企合作阶段性、临时性特点较突出,缺乏人才培养需求、产学研合作信息有效沟通互动平台。

## 二、四川财经职业学院校企合作体制机制创新实践举措

### (一) 组建职教联盟,深化四方联动办学体制

经四川省财政厅批准,在全国财政职业教育指导委员会、四川省教育厅指导下,四川财经职业学院(以下简称“学院”)携手省内财经类行业协会、企业和中高职院校,牵头组建了四川财经职业教育联盟(以下简称“联盟”)。联盟开展了一系列集团化办学活动,初步形成以“指导委员会为指导、理事会为中心、专业委员会为基础”的联盟组织运行机制,先后进行了“川苏”两地课程共享、师资与学生交流互换以及学分互认和转换的四川财经联盟与江苏财经职业教育集团的战略合作;凸现区域性职教联盟功能的财经类专业骨干师生交流和培训。搭建了人力资源需求信息共建共享平台、产教融合校企合作区域性平台、师资与学生交流交换平台以及现代服务业区域性研究平台,通过校企交流研讨会、各类技能大赛、毕业生就业双选会、中高职衔接、组建支农培训师智库等方式,以校企合作为依托,加强了联盟成员单位之间的联系和交流,优化了财经职业教育资源配置,促进了四方联动合作办学理事会管理体制机制长效运行。

### (二) 参与政府改革,为政府决策助智力支持

学院发挥高职院校为地方经济社会提供智力支持的作用,积极参与政府改革决策。学院教师主要参与并完成省委书记王东明交办的《深化四川省财税体制改革研究》课题,将为四川新一轮财税体制改革提供主要参考;完成了《经济责任审计与党政领导干部问责机制研究》,已在四川省审计厅实际应用;完成《注册会计师行业的管制研究——基于成本-效益分析》课题,该课题成果在全省行业应用效果良好。学院对接四川省经济社会发展热点,主动为政府重大决策开展调研、提供决策服务,学院社会服务能力明显提高。

### (三) 共建“双主体学院”,增添学院办学活力

学院先后与四川省注册会计师协会、成都代理记账协会、新希望集团等行业企业组建了四川财经·注协审计学院、四川财经·代理记账学院等五个“双主体”学院。其组织架构为理事会领导下的院长负责制,学院主要以场地、设备、资金、人员等作为双主体学院的投入要素,企业以软件、案例、资金、人员、营销渠道等作为双主体的投入要素,双方通过机制创新、人才培养创新、社会服务创新、行业企业冠名大赛等活动探索行业企业参与职业教育的发展模式,培养财经特色人才。以四川财经·代理记账学院为代表的“双主体”学院在“教师企业顶岗,提升双师素质”、“引入行业实账,凸显行业特色”、“技能培训合作,师资服务行业”、“整合校外师资,优化师资结构”、“参与社会服务,专业服务社会”等方面成效显著。

### (四) “中澳合作办学”,引进国外优质资源

通过“中澳合作办学”项目,学院引入了澳大利亚“能力本位”的先进职教理念、人才培养质量管理、评价体系以及教学组织方式,开设的“会计中澳班”融合澳大利亚会计专业“课程包”6个,引入会计国际化的职业能力标准和证书要求,优化了学院会计专业的课程体系,引领了学院其它专业的课程开发和课程开发。通过每年引进澳方教师1人和培养我院获得澳大利亚教师资格TAE四级证书的本校4名国际化师资,带动学院教师接受新的知识、技能和信息,促进转变教育教学观念,改革教育教学方法,提升了学院师资水平。通过该项目,还给学生提供了新的学习和就业选择。

### (五) 融入区域经济,“接地气”效果更明显

学院通过分析区域经济及行业企业特点,结合自身办学条件,先后与政、行、企、校开展各类合作项目达200多个;合作企业对学院投入(捐赠)的设备价值300余万元,学院为政府部门和行业企业培训各类人员2.4万余人次。特别是学院与成都经济技术开发区管理委员会共建“云资源学习中心”、为企业财务人员举办的财税专场培训会、指导成都飞机工业(集团)有限责任公司员工参加成都百万职工技能大赛、开展四川食品行业产品创新

大会暨优秀企业家进校园等活动,在融入区域经济发展探索和推动财经职业教育与企业员工技能提升方面做出了应有的贡献,凸显了服务地方经济社会的能力,深受社会的好评。

### 三、创新实践成效

学院作为四川省级示范性高职院校,以现代财经高等职业教育探索者的身份,主动与政府、行业、企业合作,搭建了合作办学、合作育人、合作就业、合作发展平台。依托四川财经职教联盟,实现了“政行企校”四方联动的生动局面,在联盟平台建设、联盟跨区域合作、学院参与政府改革决策研讨、学院融入区域经济发展探索、投入要素多元化的“双主体”学院建设等方面形成了校企合作的良好态势。目前,高等财经职业教育发展研究中心已落户学院,为促进财经类高职教育研究与交流搭建了更宽阔的平台,促进了办学资源集成和共享,提高了学院高素质技术技能人才培养质量、科研水平和社会服务能力,办学实力显著增强,品牌影响力极大提升,办学环境更加优化。

学院进一步完善了诚信培育、实践培育、合作培育的“三维共育”人才培养模式,构建了职业道德、职业技能、职业成长为要素,学生方、教师方、第三方共同参与的“三纵三横”财经类专业人才培养评价模式。学院代表四川省参加全国技能大赛连续三年获全国会计技能大赛第一名,成功实现“三年冠”,在全国高职院校各类大赛中都取得了优异成绩,学院毕业生就业率保持在99.6%。学院不断完善各类企业与专业的共建机制,先后进行了实训基地、实践教学、订单培养、双师素质培养、社会服务以及课程开发等活动,注重校企合作育人平台建设,使校企合作由感性上升到理性,驱动了一批“规模型”“效益型”“晴雨表型”的企业和学院进行多品种、多类型、多渠道以及多层次的合作,探索出了特色鲜明的财经类高职院校校企合作共建运行体制和管理机制。

### 四、创新财经类高职院校校企合作体制机制的路径

(一)完善法规政策,形成校企合作保障机制

尽快修订《职业教育法》,完善配套法规,从宏观和法制上把握职业教育方向,制定相关法规在公共财政补贴、税收优惠、政策倾斜等方面对参与高职教育的行业企业给予扶持,对不履行职业教育义务的制定惩罚性政策。在充分调研基础上出台《高职教育校企合作法》,明确校企合作各方的责、权、利关系,充分体现宏观调控、公共政策引导以及公共财政支持的作用,引导政府设立校企合作发展专项资金,并明确用途,为高职教育校企合作提供强有力的制度保障。呼吁更多地方政府早日出台区域性职业教育校企合作促进政策法规,分别对管理与运行机制、扶持与保障、权责与义务、利益分配等方面做出明确规定。

(二)消除制度障碍,建立互惠共赢运行机制

在满足市场和社会需求的前提下,依据不同的企业寻找不同的利益共同点,建立互惠共赢运行机制。学校要有主动服务政府行业企业的意识,找准本校在区域经济和行业发展中的位置,以服务求支持,以贡献求发展,统筹和搭建校企合作平台及载体,充分发挥各类办学要素的最大效益,围绕人才培养开展多种形式的产学研合作,有效解决政府行业企业实际问题,增强学校与企业合作的能力。校企双方应持续关注合作育人的内涵要素,共同把握财经职业岗位需求变化和技能结构要求,寻求企业岗位需求和财经类高职院校人才培养规律的内在契合点,进一步完善认知实习、顶岗实习、实训课程等实践环节的教学质量监控与评价。通过搭建企业文化进校园文化的平台,为学生从“行业后备军”到“行业员工”转变提供动力和支撑。

(三)深化办学改革,加强体制机制创新内涵建设

一是建立多方参与的财经类高职院校管理体制。坚持走开放式办学的道路,实现“政、行、企、校”深度融合,通过多种形式和途径,积极探索学校与行业、企业共建的办学模式,在坚持党委领导下校长负责制的同时,实行董事会或理事会决策议事制度,对学校目标定位、发展规划等重大事项的决策和规划进行科学性和可持续发展性研究,共同

研讨校企合作中的有关问题及解决办法,使学校获得更多的社会资源和更好的外部环境,使行业、企业获得学校的技术支持和人才支撑,使政府得到学校对区域经济发展提供的智力支持。

二是建立促进财经类高职院校校企深度合作的运行机制。学校要把校企合作作为办学体制机制的着力点和突破口,重点加强制度建设,推动校企合作管理工作创新,建立起融通对接的决策机制,共赢发展的动力机制,平等沟通的协调机制,互惠互利的参与机制,最终形成完善的校企合作制度体系。依托学校自身的人才培养与科研资源优势,积极与行业企业建立教师实践基地、实习实训基地等共建共享平台,并对校企合作项目实施和运行进行监控和绩效测评。

三是深化人才培养模式改革和其他改革。财经类高职院校要结合自身的特点和拥有的优势,适时调整和优化专业人才培养目标,围绕合作育人开辟更广阔的合作空间,吸引更多企业参与专业设置、人才培养方案制定和课程开发等方面的合作。深化学校内部人事管理与分配制度改革,落实教师参与校企合作的责任,推进校企合作外延与“双师型”教师内涵建设同步进行,将教师服务绩效作为职称评聘、绩效考核的重要指标之一,从而全面提高教师为企业和社会服务能力。

#### 参考文献:

- [1]戴汉冬,石伟平.区域性职业教育校企合作促进政策的动因与逻辑[J].中国职业技术教育,2014,(36).
- [2]陈家颐,万军.高职院校校企合作办学体制机制创新的动因与路径研究[J].黑龙江高教研究,2013,(1).
- [3]胡野,邵建东,张雁平.高职教育校企合作育人新范式:平台、机制和模式[J].职教通讯,2012,(20).

责任编辑 王 瑶



### 合作创新路 我们在行动 ——优秀企业家进校园校企合作签约授牌仪式在我院成功举行

2014年12月25日下午,2014年四川食品行业产品创新大会暨首届四川食品十大爆款评选活动入围发布会——优秀企业家进校园校企合作签约授牌仪式在学院体育馆隆重举行。成都市食品商会上百位企业代表和我院上千师生参加了本次大会。

学院党委书记黄友对到场嘉宾表示了热烈欢迎,提出了面对经济新常态,面对大力发展职业教育的机遇期,学院做出的思考和做法。成都市食品商会会长陈朝晖代表食品商会也发表了致辞。大会还邀请了参与建国60年中国策划功勋人物、改革开放30年中国策划标志人物、中国经典传播人物、中央电视台广告战略顾问、中国十大营销策划家张默闻先生分享企业营销策划的灵魂和精髓,让到场的听众们受益匪浅。

会上,学院与成都市食品商会签订了校企合作框架协议,正式确立了校企双方长期合作关系。学院与成都市食品商会的这种新型合作关系是以“平等互利、资源共享、共谋发展”为原则,在此原则下签订的校企合作协议,包括共同研讨市场营销、工商企业管理、财务管理、电子商务及相关专业高等职业人才培养方案,共同建设校外教学实践基地、人才培养实习案例库,建立互通平台,实现人力资源共享,优秀企业家进校园,进职业生涯课堂、开设讲座,组织学生到企业认知实习、寒暑假实习等。

本次大会的成功举行,标志着我院与行业企业的深度融合,建立了财经职业教育与四川食品行业的新型合作关系,促进了四川食品行业的产教融合,搭建了政行企校四方联动办学深度合作的有效平台。

(校企合作处 向奕)

# 对高职院校“双师型”教师队伍建设的思考

李平

【摘要】职教“双师型”教师队伍建设是高职院校师资队伍建设的重点和难点，已成为高职教育内涵建设面临的一项战略性紧迫任务。本文从“双师型”教师的认识、“双师型”教师队伍建设的重要性、现状及存在问题、建设途径等方面作一定的探讨。

【关键词】高职；双师型；教师队伍；建设

教育部《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》指出：我国高职(高专)院校的师资队伍建设和管理取得了很大成效，但总体上结构不尽合理、实践能力偏弱、培养渠道相对贫乏等情况尚未从根本上改观。提出用5年的时间，建设一支理论基础扎实、又有较强技术应用能力的“双师型”教师队伍的目标。《教育部 财政部关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知》指出：高职院校专业设置与产业发展脱节，课程教学内容与行业技术应用脱节，教学手段和方法针对性不强；师资队伍的数量、质量与结构不能满足高端技能型专门人才培养的要求，“双师”结构教师队伍的建设和管理制度尚未建立；毕业生实践能力和职业态度不能完全满足工作要求。加强师资队伍建设是高职院校人才培养工作的关键环节，“双师型”教师队伍建设是高职院校师资队伍建设的重点和难点问题，是高职教育内涵建设面临的一项战略性紧迫任务。

## 一、“双师型”教师的认识

### 1. “双师型”教师具备的素质与能力

“双师型”教师首先是高校教师，应当具有良好的思想政治素质和职业道德素质、文化素质、健康的心理和身体素质，并通晓职业教育教学理论，这些要求与普通高校教师要求是一致的。

“双师型”教师应精通所授专业的基础理论与专业知识，熟悉国内外相关学科的前沿，掌握良好

的授课艺术；应具备较好的行业、职业知识及丰富的职业实践能力，具备顶岗工作的能力，善于解决突发性技术问题。同时应该具备把行业、职业知识及职业实践能力转化为教育教学工作能力，即能够理论联系实际，根据市场调查、职业分析的结果和职业岗位(群)的要求，进行教学开发和课程开发，对教学内容、教学方法进行改革，培养学生综合职业素养和职业能力。

### 2. “双师型”教师的内涵

“双师型”教师的内涵，学界解读多样化，尚无统一的、科学的定义。根据国家教育部高等教育司提出的具有“双师”素质的教师应符合的条件，目前国内各高职高专院校在“双师型”教师资格认定方式上的普遍做法归纳起来有两种：一是“双证书”、“双职称”即“双师一体化”。要求教师具备同一专业技术系列中相对应的两种职称，如既是讲师，又是会计师。二是指具备了“双师素质”的教师。虽没有取得实际工作领域的专业技术职称，但具有了实际专业技术领域的技术人员的素质，如没有教师职称，但实际操作能力强，具有高、中级行业专业技能等级证书，能胜任教学工作的人员，具有实际工作领域中级以上专业技术职称，具备了教师的基本素质受聘到校任教人员，如有会计师职称，但没有聘任讲师职务。也可以称为“双师型”教师。

### 3. “双师型”教师的外延

“双师型”教师的外延应该包含两类：一是学

本文为四川省教育厅重点课题(编号14SA0212)阶段性研究。

作者简介：李平，四川财经职业学院工商管理系副教授，主要研究方向：思想政治教育。

校培养的具备相应行业职业资格和能力的专业教师。其工作重心是教育教学,参与行业、企业职业实践,为教育教学服务。二是从行业、企业招聘的具有教师任职资格或具有教师素质和专业技能的专兼职教师。高职教育根据市场需求,专业变化较快的特点,学校必须留出一定比例的岗位来不定期地聘请确有专长的中高级职务或技能等级的企业、行业人员等来充当技能训练课的教师。按照高职高专人才培养评估指标要求,只要兼职教师的总授课量和年均授课量达到一定数额后,可将其纳入到“双师型”师资队伍考核之中。

## 二、加强“双师型”教师队伍建设是一项重要的紧迫任务

高等职业教育的办学质量和办出特色的关键是教师,长远核心竞争力在教师。“双师型”师资的比例是衡量学校师资水平高低的一个重要标志,具有双师素质的行业企业兼职教师的使用情况可以反映学校有效利用社会资源开展教学的程度。在高职院校办学水平评估中专门有“双师型”师资的比例要求:高等职业学校专业课教师中的“双师型”教师的比例应达到80%。

加强“双师”型教师队伍建设,使之具备扎实的理论基础知识、较强的教育教学能力和实际岗位工作能力,以适应高职教育培养高素质、技术技能型职业人才的需要。这是高职院校提升内涵建设,实现可持续发展的内在动力和办学的必然要求,也是学院生存发展的根本保证。

我国的高等职业教育经过近十年的大力发展,从规模扩张阶段已转为内涵建设阶段。从招生、就业、特色品牌、社会声誉等角度看,高等职业教育已呈现出的激烈竞争和优胜劣汰的势态。对学校而言,突出办学特色,提升核心竞争力,打造办学品牌成为紧迫的战略任务。对高职教师而言,既带来了新的机遇,也面临着严峻的挑战。高职教育对“双师型”教师的要求,必须要围绕校企合作、工学结合的人才培养模式,加强学习新的职教理念,更新职教观念,跟上经济发展方式转变和科技发展对现代职业人才的要求,尤其是现代企业的相关岗位对

人才综合素质和职业的能力的要求去培养学生。高职院校必须重视和加强职教“双师型”教师队伍建设,努力建设一支数量相当,结构合理,能力素质突出,师德高尚的“双师型”教师队伍,方能实现办学和人才培养目标。

## 三、目前“双师型”教师队伍的现状和存在的主要问题

1. 师资总量不够。我国高等职业教育经过近20年的发展,已经占到高等教育数量的半壁河山。随着办学规模的扩大,为了满足教学需要,各院校通过各种途径补充了大量的师资。但大多数都是近些年毕业的硕士、博士研究生,真正的“双师型”教师数量远远不够。教师的教学工作任务繁重,没有更多的时间去参加社会实践和学习提高。

2. 教师的来源比较单一。从高校毕业后直接到高职院校任教或者从其它学校调入的人员占专任教师比例很大。基本上都是从学校到学校,虽然知识没问题,但许多教师的专业素质和实践能力偏低。由于国家人事体制和分配等因素的制约,企业人士进入高职院校还较为困难,目前仅一部分到高校做兼职教师。

3. 中青年教师居多。我国高职院校大多数都是2000年以后升格组建而成,许多高职院校40岁以下中青年教师占到50-70%。青年教师大多缺乏专业实践经验和必需的专业技能,但同时承担了繁重的教育教学任务,中年教师已经成为教学科研骨干很难安排较长时间的行业企业实践,因而“双师型”教师培训任务的艰巨而迫切。

4. 学历、职称结构不尽合理。由于高职院校本身是属于大专层次,对博士和紧俏专业的硕士研究生吸引力不大,整体学历偏低。由于教师队伍整体偏年轻,高级职称,尤其是正高级职称人数较少。具有中高级行业专业技能等级认证资格和在企业从事过相应等级岗位工作经历的教师较少。

5. 教学任务繁重,缺乏社会实践。高职高专院校学制一般为3年,学生在校学习时间一般为2-2.5年。由于学院办学规模的扩张,教师编制和师资总量不足,按照学生全面发展的要求,学校开

设的课程门类众多,教师承担的教学任务重、时间紧,很少有时间和机会走出去深入企业学习实践。

6. 教师实践场所和实践机会较少。在大多数的高职院校,尤其是财经管理类的院校在实现政、行、企、校的工学结合和产学研合作方面还存在诸多政策和体制障碍。专职教师大多数处于超负荷工作状态,很难有机会较长时间到生产第一线锻炼和提高。因此,真正通过实践锻炼提升专业实践能力的教师数量不多。

7. 缺乏切实有效的政策支持。国家在高职教育“双师型”师资培养、考核、激励和待遇方面还没有系统的政策出台,各院校差距很大,尤其是理工科与文科类院校面临的情况各异。

8. 教师职称评定杠杆存在一定的负面影响。教师职称评定中对科研论文的要求,存在重理论轻实践的倾向。在现行的教师职务评定中,比较强调科研论文质量和发表论刊物级别,造成教师热衷于将自己的论文发表到理论性的“核心刊物”上,而忽略了实际应用的研究和转化,一定程度上影响“双师型”教师队伍建设。

9、需要进一步加大经费投入和保障力度。同其他普通高校相比而言,高职院校建校时间短,硬件投入大,欠账较多,经费短缺,在教师队伍建设和实验实训投入上相对不足。

#### 四、“双师型”教师队伍建设的主要途径

##### 1. 加强校企合作,促进“双师型”教师培养

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出:“要注意吸收企业优秀工程技术和管理人员到职业学校任教,加快建设兼有教师资格和其他专业技术职务的“双师型”教师队伍。

企业是教师开展实践锻炼的重要基地,高校学校为企业提供智力支持,是企业进行人才培养的重要基地。企业只有以高校的高智力作后盾,人才培养才能有高起点、高水平 and 高质量。为企业服务、为地方和区域经济发展服务是高职院校的重要职责。开展校企合作,是企业 and 高职院校共同发展的需要。院校加强与企业的紧密联系,建立由相关经

济界、产业界专家参加的专业建设指导委员会,发挥行业企业在研究专业设置,确定培养目标、专业标准和课程以及教材建设中的指导作用,推动“双师型”教师队伍建设。

##### 2. 开展继续教育,推进“双师型”教师培养

在知识经济社会里,经济发展方式和产业结构不断变化,职业流动速度加快,要求人们不断调整自己的知识结构。从工业经济向知识经济转化后,知识老化周期缩短,更新换代加速,任何一种一次性的教育方式都不能使受教育者受用终生。一个人仅靠正规学校教育获得知识远远不能应付科学技术和社会经济发展的需要。“双师型”教师必须树立终身学习的观念,坚持开展继续教育,不断提升和完善自己知识和技能,提高教育教学能力,以适应高等职业教育改革和发展的要求。

##### 3. 培养“一专多能”,提高“双师型”教师适应能力

高等职业教育的培养目标为“高素质、技术技能型人才”,要求教师必须实现知识型向能力型转变、封闭型向开放型转变、单一型向综合型转变。随着科学技术发展,社会分工越来越细密,新学科、新专业、跨界学科和专业不断涌现,现代职业岗位知识和技能要求变化很大。学校的专业设置、课程安排应当按照社会经济发展和企业的需求进行适时调整,这些都对“双师型”教师素质提出了更高的要求。高职院校应当倡导教师有目的的跨学科、专业进修,培养“一专多能”的“双师型”教师。

#### 五、对开展“双师型”教师队伍建设的几点建议

1. 加大师资队伍建设和力度,制定和完善相关制度,推动学校与企业共同开展“双师型”教师培养培训工作。在企事业单位建立专业教师实践基地,完善专业教师到对口企事业单位定期实践制度。

2. 推行“双师型”教师认证和职业准入制度,承担专业课的中青年教师应当具备相应的“双师”资格。坚持专兼结合,积极从企事业单位和社会引进高素质的“双师型”教师。

3. 鼓励教师参加各系列职称、专业技能等级考试,如会计师、注册会计师、经济师、人力资源管理师、高级商务师等。

4. 产学研结合,加强校企横向学术科研交流与合作,鼓励和支持教师承担企业攻关课题,面向社会服务,校企共同制定和修订人才培养方案、教学计划和课程设置等,引进企业文化进校园,有计划地选派教师到企业实践锻炼。

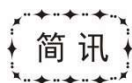
5. 有计划地选派教师参加国家举办的职教师资培训,到国内外同类院校学习或做访问学者,开展短期研修,借鉴和提升教育教学能力;

6. 要有计划地邀请国内外知名企业、行业协会人士和政府官员到学院开展讲座和学术报告,快速、准确地交流各种信息。

#### 参考文献:

- [1] 教高厅.关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见[Z]. [2002]5号
- [2] 教育部.高等职业院校人才培养工作评估方案[Z]. [2008]5号
- [3] 教职成.关于实施职业院校教师素质提高计划的意见[Z] [2011]14号
- [4] 教职成.关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知[Z]. [2011]11号
- [5] 教职成.关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见[Z]. [2011]12号
- [6] 徐海芳,赵育新,孟建荣,唐英利.高职教育校企合作的实践与探索[J].产业与科技论坛. 2013(9).
- [7] 李超任,李新生.服务产业集群发展的高职教育人才定位与人才培养[J].中国冶金教育. 2014(2).
- [8] 高静娟,王雪丽,高静欣.提升专业服务能力驱动校企长期合作[J].石家庄铁路职业技术学院学报. 2014(4).

责任编辑 肖兆飞



#### 我院举办第七期“财苑讲坛”活动

2015年3月24日下午2:30,在学院B213阶梯教室余坤和教授作了题为“我院人才培养模式的改革与建设及相关思考”的讲座。讲座由学院副院长易思飞主持,全院教师、教育教学管理人员参与了讲座。

在讲座中,余坤和教授回顾了我院从中专到高职人才培养模式的改革历程,提炼了我院人才培养模式改革与建设的两条主线:一是对外大力开展校企合作,提升教学过程的开放性和职业性;二是对内推行行动导向的教学模式,并提出了对我院人才培养模式改革与建设几个问题的思考。最后,余坤和教授表达了对学院教育教学工作的殷切期望,再次强调教育教学质量是学院工作永恒的主题;一切工作都应当以促进学生成长和发展以及提高教育教学质量为出发点和落脚点。讲座令在场的所有教师、教育教学管理人员受益匪浅,激发了教师们教学工作的规划与思考。

2015春季学期学院将继续开展“财苑讲坛”活动,安排一系列具有时代特征、大学特色的高水平学术报告、讲座活动,学院教师可根据自身专业及特长,积极申报相关专题。

(组织人事处 王玉)

#### 我院举行第二届辅导员职业能力大赛

为进一步加强辅导员队伍建设,全面提升辅导员整体素质,根据《四川省教育厅办公室关于举办第三届全省高校辅导员职业技能大赛的通知》文件要求。2015年3月10日至12日,我院第二届辅导员职业能力大赛在B409教室成功举办。我院共6名专职辅导员参加了比赛,全院全体辅导员观摩了比赛。

本次比赛分为笔试(包括基础知识测试、博文写作)、主题班会、谈心谈话三个环节。笔试采用闭卷形式,主要考察辅导员理论素养、文字能力以及网络素养;主题班会,由参赛选手自行设计班会活动主题,考察辅导员开展大学生思想政治教育的能力;谈心谈话,以情景再现的方式展开,考察辅导员对相关政策、学生特征、学生成长成才规律的了解把握及对学生的教育引导能力。

比赛过程中,各位参赛辅导员沉着冷静,展示了较好的精神面貌、较强的心理素质和较高的知识素养,充分彰显了职业风采。同时,比赛也为全院辅导员提供了相互借鉴、交流和学习的平台。

(学生工作部 陈明珠)

# 职业院校行业培训存在的问题及对策研究

肖兆飞

**【摘要】** 行业培训是职业院校服务地方经济建设的直接体现。培训定位、培训条件、培训内容以及培训监督考核上的问题及不足制约了职业院校行业培训的良性发展。明确目标,提升层次;强化条件,优化师资;更新内容,提高质量;加强考核,提升效益应该成为职业院校行业培训需要注意的问题。

**【关键词】** 职业院校; 行业培训; 问题; 对策

职业院校以培养在生产、服务、管理等一线服务的技能型、应用型人才为目标,以培养服务地方区域经济建设人才为宗旨。近年来,职业院校在不断加快人才培养方式改革,提高人才培养质量的同时,行业培训正在逐渐成为职业院校服务地方经济建设的另外一个亮点,并引起了社会和行业企业的重视与关注。

## 一、充分认识行业培训的重要性与必要性

行业培训,就是职业院校依托行业优势,从行业发展的现状、问题及未来发展趋势出发,通过一定的科学方法,使得参训人员在知识、技能和态度等方面得到一定的发展与提升,增强自身的工作技能与综合素质,以达到胜任目前工作或为未来工作的挑战做好准备的目的。

(一) 行业培训是信息社会对职业人的必然要求

现代社会日新月异,信息战已成为每一个社会人不可回避和需要关注的问题。信息战带来的信息量不断增加,新知识、新技能、新工艺的不断出现,缩短了信息和技能的更新周期,为行业新知识、新技能与新工艺的更新与发展创造了条件。作为一个行业来讲,谁首先能拥有第一手信息、第一手资料,第一手新技术,谁就能在同行中居于不败之地。企业、行业把加快信息发展,拓宽信息渠道,加快职工知识与技能的更新作为企业生存发展的第一要素。而就企业来讲,作为社会人的职业人,要想在行业发展与岗位竞争中处于竞争优势,立于不败之地,更新知识结构 with 技能,加快信息的获得,必然

成为每一个职业人需要关注、关心的问题。开展好行业培训,这不仅有利于企业行业获得新的信息,加强内部管理改革,适应行业发展趋势。更为重要的是,有利于作为职业人的企业员工在培训的过程中紧跟行业发展趋势,增强自身适应行业知识、技能等方面综合素质发展的需要,提高工作效率,以实现企业效益与利润最大化的目标。

(二) 行业培训是社会人自我发展的客观需要

经济学认为,自我发展是指商品生产者利用市场经济的一切条件,采取一切可以采取的合法措施,从技术、管理等方面发展,增强自身的竞争力和实力。而作为社会人来讲,自我发展就是利用一切有利于自身发展的条件,采取一切可以采取的合法措施,从知识、技能和态度等方面去提升自身的工作技能与管理水平,增强自身的工作实力和就业竞争力,为自身可持续发展和企业良性发展奠定基础。行业培训是社会人自我发展的客观需要。一方面,行业培训为社会人的发展搭建了发展平台。通过行业培训可以帮助社会人在同行之间开展信息、知识、技能等方面的交流与合作平台,不断提高工作技能与工作效率。另一方面,通过行业培训,增强社会人对其他行业的认识与了解,增强自身竞争素质与能力,为社会人适应社会本质工作岗位,并实现顶岗和转岗奠定了基础,为自身在激烈的市场竞争力立于不败之地创造了条件。加强职业院校行业培训是社会人终身学习发展观念的客观要求,必然促进社会人的自我发展。

(三) 行业培训是职业院校服务地方经济建设

作者简介:肖兆飞,四川财经职业学院科研处处长,副教授。研究方向:职业教育管理、职业教育科研、应用文写作教学。



的具体体现

国家在关于职业院校培养目标的实现方式与途径上指出,职业院校要加强与企业的合作,实现产学研结合,服务地方经济建设。就目前来看,职业院校以专业建设为基础,以行业发展为依托,在各行各业都几乎占据了自身的地位,成为行业的领头兵。职业院校开展行业培训,一是具有一定的师资和实训条件。职业院校与社会培训相比,其优势在于专业师资和办学条件。职业院校由于长期的规范办学和国家对职业标准的严格准入制度,使得职业院校的师资和实训处于行业前例,这有利于行业培训落到实处,为地方经济建设服务。二是具有稳定的生源基础。目前,职业院校培养的行业人才正活跃于行业各条战线上,并逐渐成为了行业骨干。由于信息社会对现代人知识、技能更新的迫切要求,需要这些行业精英或企业骨干不断学习和提升自身的专业素质与综合技能。面对具有行业优势的职业院校,行业培训成为了他们的首选,这为行业培训保持稳定的生源创造了条件,同时也是职业院校服务地方经济建设的具体体现。加强职业院校行业培训,有利于实现职业院校与企业行业的合作与交流,有利于职业院校实现服务地方经济建设的功能。

## 二、职业院校开展行业培训的现状及存在的问题

### (一) 培训定位有所偏向,培训层次有待提升

职业院校开展行业培训既是职业教育服务地方经济建设的必然要求,同时也是职业院校生存发展的客观需要,开展行业培训需要进行准确定位。但就目前职业院校开展行业培训的现实情况来看,在培训定位上存在一定的问题,培训层次有待提升。一是培训对象与目标定位上有所偏向。按照中职学校和高职院校培养目标来分,职业教育可以分为以培养初级层次的技能型、应用型人才的技工培训和以培养高技能、应用型人才为目标的技师培训,就这一点来讲,他们在师资的层次性和实训的条件性上优势各不相同,在行业培训对象定位上应该面对行业不同职业层次岗位的对象,开展分层培训。但是,由于受市场利益驱使,职业院校培训逐渐走社会化、市场化培训道路,以追求最低成本和最大产出为目的,在培训对象定位上有所偏离,使得职业

院校的行业培训走向大众化,这为职业院校的行业优势培训带来了一定的负面影响。二是培训层次上不够明显,显得优势不突出。针对自身条件和培训市场情况,行业培训的一个定位还在于人员培训层次的问题。职业院校应按照行业标准,面对不同的学员基础,制定不同层次培养目标,彰显培训的层次性。现有职业院校在培训层次性上来看是不明显的,中职和高职在行业培训层次上没有明显区分,层次培养目标制定上差距不明显,培训目的模糊,行业培训的优势难以展现。不少职业院校做得较多,也是最简单的方式在于按照单位要求增减培训内容,造成职业院校行业培训效率不高的现实和误区。

### (二) 培训条件有待加强,师资结构有待优化

近30年的高职发展现实证明,在经过大浪淘沙后的职业教育,出现了优胜劣汰的现实状况,不少职业院校发展差距正在进一步拉大,集中体现为办学硬件的实训条件和软件的师资队伍建设。就职业院校开展行业培训现状来看,一是硬件实训条件建设还不够理想,难以体现新技术、新工艺得应用。职业教育培训需要一定的硬件实训设备做支撑,这是职业教育与普通教育的根本区别所在。目前,职业院校投入主要集中于学校自身投入和国家专项投入,职业院校对行业最新的设备与技术显得力不从心,这在理工科职业院校显得特别突出,这使得很多新技术、新工艺实训难以完成和实现,这与行业培训的目的与追求的目标产生了一定的差距。二是师资队伍结构不够科学,难以满足学员对培训的期望和要求。行业新技术与新工艺的更新在企业 and 行业显得周期较短,时间较快,但就院校来讲,过程相对较慢。职业院校教师要掌握新技术与新工艺主要通过国培、省培计划和院校自己外派培训进修和学习而来。这既需要花掉职业院校一定的人力和财力,同时还需要一定的周期。现实是职业院校师资在行业培训上占了很大比例,行业一线具有较强实训能力的高级技术人才占的比列不大,师资队伍结构不科学。而行业或企业一线部分员工往往会比职业院校大部分教师首先接触和掌握先进的技能与先进的工艺。缺乏行业教师的参与的行业培训,往往会造成培训与企业行业要求的短周期、高效率存在一定的矛盾和差距。硬件建设不够理想,师资

队伍结构不科学制约了培训的效率。

(三) 培训内容有待更新, 培训质量有待提高  
市场是新知识、新技能、新工艺的第一感应者, 而这些新知识、新技能、新工艺进入职业学校教材内容有一个过程, 大概需要2-3年时间, 这就就会出现职业院校教学内容与市场需求的一定脱节。就现阶段行业培训的教材内容来看, 一是教材内容更新不够迅速, 教师紧跟行业发展信息不强, 难以跟上行业发展的速度。主要表现在新知识、新技能、新工艺没有及时补充到教材或教学内容中去, 难以达到行业培训适应市场的理想目的。二是受实训设备、实训方式等限制, 实训效果难以达到理想状态。由于受实训设备等限制, 职业院校在实训方式上难以达到理想的效果和状态。一方面是部分职业院校行业培训实训新设备不足, 实训条件不够优越, 实训难以满足人人动手的目的; 而另一方面是教师的实训方式与新技能、新工艺存在一定的差距, 部分专业教师没有掌握或完全熟练掌握行业新技能与新工艺, 培训效果不佳。培训内容和培训方式作为行业培训的两个重要方面, 正在成为制约行业培训质量的重要问题和因素, 必须加以重视。

(四) 培训效果有待考核, 社会效益有待形成  
近年来, 各种培训发展迅速, 其质量问题已经引起了各界的关注, 行业培训的质量监控始终是培训业一个很难解决的难题。由于受行业垄断的影响, 职业院校的行业培训与社会培训还存在竞争性不强的不同点。目前, 一是国家对部分行业培训的资格与准入制度把关不严, 缺乏监督, 使得培训机构在开展培训资格上有所泛滥, 缺乏控制。二是行业培训缺乏严格多方考核体制, 难以调控教师的培训质量。部分学校对培训老师也有基本培训技能的考核, 但更多是停留在教学环节和常规上, 行业考核基本没有介入。极易出现学员对行业知识、技能和工艺的培训不甚了解或了解不深, 他们对培训的认识和评价可能或有失偏颇, 其结果造成社会或行业对行业培训的质量评价出现不客观、不公正的情况。三是评价指标不完善, 体系不健全, 评价者难以把握。特别是对新知识、新技能等指标的设定与评价上, 往往没有参照物, 使得评价流于形式。长期以来, 不利于职业院校行业培训的长期良性发展, 影

响了职业院校的社会效益、经济效益和育人效益。

### 三、职业院校开展行业培训的对策研究

#### (一) 明确目标, 提升层次

要做好行业培训, 首要问题是要明确职业院校行业培训目标的定位。目标是培训的标杆, 是培训的起点和终点。行业培训的有效开展, 一是要明确培训对象目标。行业培训的对象, 大都来自于职业院校行业单位, 这些人有一定的专业基础和工作经历, 具有较强的行业实践经验。在培训上需要针对这种情况与职业院校在校生教学有所区别, 做到因材施教。二是要明确培训要达到的目标。针对行业培训学员的基础和现实情况, 在职行业培训的目标是要达到综合素质提升方面的培训。这既要求有行业新知识、新技能、新工艺等新信息方面的传授和交流, 增强专业素质; 还要有围绕工作效率提高, 增加综合素质方面的素质拓展课程, 增强适应社会的综合能力。更为重要的是, 通过这种行业培训, 为学员搭建行业交流与合作的平台, 整合社会和市场资源的目的。三是区分层次目标。行业培训不是一般的上课, 在学员培训的层次性上要很好的把握。既要培训学员进行分层, 同时还要在培训内容的难易度上进行分层, 更要注意培训方式方法的实效性、灵活性与针对性, 以达到追求培训效益最大化的目的。

#### (二) 强化条件, 优化师资

培训条件是职业院校行业培训的基础, 是行业培训能否实施、实施是否有效的保障。职业院校行业培训应该加强条件建设, 以期在社会培训的竞争中立于不败之地。行业培训的条件建设一是突出以实训设备设施为中心的硬件建设。就硬件建设来讲, 主要在于实训条件。职业院校一方面应该加强投入, 突出实训设施与设备的改进, 尽可能与行业技术同步, 给行业培训学员以新技术、新工艺的模仿、学习与实训操作能力培养。而另一方面是要加强与企业行业的合作, 把行业企业的设备设施等社会资源引入行业培训, 达到资源整合, 投入最小, 效益最大化的目的。二是以突出师资结构为中心的软件建设。主要是培训文化与师资队伍的建设, 对于行业培训的师资, 应该在加强教师行业知识理论培训的同时, 让教师的培养深入行业一线, 使得行业培训教

师既具有行业一线的新知识、新技能与新工艺,同时应该具有较强的动手能力。同时,要加强行业一线能手的引入,为行业培训注入新的活力,提升行业培训的层次性,为行业培训师资队伍建设形成良好的结构。此外,文化建设在培训中也显得尤为重要。培训的文化建设应该包括校园文化、行业文化和专业文化,文化建设应注重给学员回归学校、回归行业的感受。

### (三) 更新内容, 提高质量

所谓更新内容是指行业培训的专业内容与涉及人发展的素质主题内容,具体来讲就是行业发展的新知识、新技能与新工艺以及提升员工综合素质的素质拓展内容。提升行业培训需要做好行业培训内容的改进,一是要抓好“新”这样一个关键字。行业培训不需要强调知识与技能的全而概,面对具有一定基础的行业员工,关键还在于强调行业知识、技能与工艺的“新”字,在于给培训学员传授新的信息。这种新的信息可能来自于生产一线,也可能来自管理部门,还可能来自技术革新。作为行业培训,新的信息、新的技能、新的知识、新的工艺应该成为培训职业院校注意和关注的重点。二是抓好主题教育、项目教育和活动教育。抓好主题教育、项目教育和活动教育从某种程度上来讲是对培训内容的一种呈现方式的关注。对于新的内容,我们要区分哪些是让学员掌握的,需要学员下基地去身体力行,去练习和把握;哪些是需要学员了解的,这需要学员去观摩学习即可,了解行业发展的方向;哪些是让学员通过集体的智慧去发现和解决实际行业工作中的问题的,这需要在老师的引导下,让学员去研究解决。针对不同的新内容,以主题或项目、活动的方式去给予呈现或展示,这对于提高行业培训的效率和培训质量具有积极的作用。

### (四) 加强考核, 提升效益

考核是调控器,是指棒,加强行业考核对于维持行业培训的良性循环具有积极的作用。与社会培训相比,要提高职业院校行业培训的有效性和针对性,彰显行业培训优势,需要加强行业培训的考核,这种考核分为行业资格准入制度考核和培训效果与情况的考核。首先,就行业资格准入制度考核

来讲,要在设定一定职业院校行业培训准入制度和标准的同时,更为主要的是要加强对行业培训机构的情况的监督、检查与考核,保证其正常、有效的开展工作。其次是要加强培训质量的考核。一是要科学考虑考核者的组成。这种考核不能完全按照职业院校教学质量的考评机制去进行,要做到学员参与、院校管理者亲临和行业专家考察一起组成考核者。二是要科学设置考核的内容。考核的内容对于不同的考核者来讲应该是不同的设置,对于院校管理者来讲,更倾向于教学常规设置;而对于学员来讲,更倾向于对老师知识性、趣味性和实用性的考核指标设置;而对于行业专家来讲,那就是对知识、技能与工艺的前沿性、创新性以及信息量的考评设置。不同的指标考核组成教师的综合评价指标,避免单一的个人好恶而影响对老师的公正评价。三是考核结果的科学使用。行业培训的考核过程固然重要,但考核指标的使用在改进工作,激励教师方面显得尤其突出。培训教师竞争是残酷的,对于其考核结果使用应该慎重,尤其职业院校内部教师更是如此。对于考核的结果一方面要分析原因,帮助找出症结所在。而另一方面要创造条件,帮助其改进工作现状,提升培训效率。更为重要的是要为其提供进修学习的机会,让他们在学习和进修过程中增强适应行业培训的能力,为提升职业院校行业培训的经济效益、育人效益和社会效益起到积极的作用。

### 参考文献:

- [1] 王丽. 企业职业院校培训工作实施项目化管理的探讨[J]. 成人教育, 2013(8).
- [2] 闫志刚, 张晓东. 职业院校培训之困[J]. 教育与职业, 2010(13).
- [3] 吴有明. 高等职业院校校企合作途径探讨[J]. 轻工科技, 2013(4).
- [4] 邵春芳, 卢军. 高等职业院校社会服务能力实践与研究[J]. 中国电力教育, 2013(19).

责任编辑 游秋琳

# 论高职教师的专业发展

张宏博

【摘要】以提升高职教师“双师素质”为出发点，以一所国家示范性高职院校的经贸类专业教师为研究对象，运用质性研究方式，探讨了在专业成长阶段的高职教师其教学学术水平的提升对其专业发展的促进作用。并借鉴“创造性合同”的概念，建议高职教师可以每隔3~5年通过在教师、研究者、应用者或综合者之间的自我定位，保持创造性活力，处理好教学与科研、乃至与社会服务之间的关系。

【关键词】教师专业化；“双师型”教师；教学学术；科学研究

我国高职院校，由于大多是通过“三改一补”而来，所以与普通高校的“轻教学、重科研”的倾向相反，相当部分高职教师认为自己的本职工作就是上好课，开展教育科研是专家的工作，对科研的兴趣不大、热情不高。近年，我国高等职业教育高速发展，与之相适应地，国家提出要培养素质全、能力强的“双师素质”教师队伍。本文将主要针对高职教师以教学学术促进专业发展等问题，基于国家示范性高职院校——简称“GZPY学院”经贸专业教师教学改革研究的个案进行实证分析。

## 一、高职教师专业发展存在的问题

### （一）双师队伍的比例失衡

纵观高职教师队伍的现状，首先，从比例看，高职院校教师中高级职称比例分别为26.7%和28.6%，其中具有正高专业技术资格所占比例仅为2.45%，副高专业技术资格的比例为26.15%。通常认为比较理想职称结构的应该是“卵形结构”（高、中、初级比例为2:5:3）；有学者提出“倒卵形结构”（高、中、初级职称的比例呈3:5:2），即高级职称的比例应达到30%，据此从统计数据看，比例不尽合理。

### （二）专业发展的路径单一

其次，从路径看，教师专业成长的途径有很多种，多数还停留在正规培训、实践反思、教师合作、科研和评估等教师专业发展等基本路径，以广东省为例，2012年教师培训进修人数比例（40.02%）比去年（44.71%）下降、教师下企业挂职比例（4.67%）

也比去年（7.19%）下降。路径单一、机会不均、绩效低下。实践证明，仅凭上述路径往往很难在短期内取得教师专业成长。尤其在其专业发展进入“成长阶段”后，如何顺利突破职业瓶颈，是每个高职教师在规划自己职业生涯时面临的严峻课题。

## 二、高职教师专业发展的阶段划分

本文涉及到以下概念：第一，关于“教师专业化”，是指“教师在整个专业生涯中，通过终身专业训练，习得教育专业知识技能，实施专业自主，表现专业道德，并逐步提高自身从教素质，成为良好的教育专业工作者的专业成长过程。也就是一个人从‘普通人’变成‘教育者’的专业发展过程”。第二，关于“双师型”教师，为高职教师建立了一个基本能力模型，“一是作为职业教育教师的教学实践，它存在于教学的具体组织与实施过程中；二是作为专业技术人员的生产实践，它存在于生产劳动的具体组织与实施过程中。需要同时掌握与经贸相关的专业理论和职业教育学理论”。高职院校“教师专业化”的核心体现，就是成为“双师型”教师，具备双重实践和双重理论的能力结构的“双师素质”。

笔者根据教育部《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估方案的通知》中的附件《高职高专院校人才培养工作水平评估方案（试行）》中提出的“双师素质”教师标准，结合教育部“双师型”教师的内涵界定，同时参照广东省高等教育教师专业技术职称的评估体系，提出了“双师型”

作者简介：张宏博，广州番禺职业技术学院财经系副研究员、高级经济师，西方经济学硕士。研究方向：应用经济学、国际商务。

教师专业发展的四个阶段,即“双师”入门阶段—  
—成长阶段—  
—熟练阶段—  
—专家阶段以及各阶段必备的特征,如表1所示。

表1 高职“双师型”教师的四个阶段及主要特征

	教学经历	教师职称	职业资格	专业教学能力	教科研能力	职业实践能力
双师入门	教龄5到10年; <5年高职教学实践	讲师	初级国家职业资格证书	≥2门的专业课程教学; 主要参与≥2门课程资源开发(排前3)或负责≥1门校级项目课程资源开发	主要参与(排前3)≥2项或主持学校的科研、教改项目1项以上并结题	掌握相关行业相应专业技术; 参与横向课题。
双师成长	教龄5到10年; ≥5年高职教学实践	副教授	中级以上国家职业资格证书	≥3门专业课教学; 负责≥1门市级精品课程资源开发	主持市级科研、教改研究1项以上并结题	熟练掌握相关行业生产技能; 主要参与专业实验室、实训基地建设; 或主持横向课题
双师熟练	教龄≥10年; ≥7~9年高职教学实践	教授	高级以上国家职业资格证书	≥4门专业课教学; 负责≥1门省级精品课程资源开发	主持省级项目1项以上并通过鉴定	主持专业实验室、实训基地建设; 或主持高水平横向课题
双师专家	教龄≥15年; ≥10年高职教学实践	教学名师	中级以上国家职业资格证书的考评员	≥4门专业课教学; 负责≥1门国家级精品课程资源开发; 在专业建设和课程建设方面起核心或引领作用	主持省、部级项目并通过鉴定; 或主持专业应用技术研发, 成果经济效益良好	在本地区的相关行业的技术领域具有引领作用和广泛的影响力

### 三、教学学术与专业发展之间关系

笔者为了探讨高职教师的教学研究与专业发展之间的关系,5年来在结合自身示范性高职院校开展校本教研的同时,针对选取的研究对象开展质的研究。本研究的前提是基于笔者曾提出课程资源建设与教师专业发展之间的正相关性关系,高职教师结合课程资源开发,开展教学改革研究,是一条更为经济的和长效的、促进高职教师专业成长的新路径。教学研究是教师运用科学的理论和方法,有目的、有计划、有组织地对教学中的问题进行研究,以解决教学中的问题,揭示教学规律,为提高教学质量提供理论依据和实践指导。

在研究对象的选取上,鉴于质性研究的抽样方式,使用“非概率抽样”的“目的性抽样”,本文选取了首批示范校中的国家、省级示范的金融管理与实务、工商管理两大专业(群)、选取的教师涉及不同地位、年龄、经历的个体,由于这些均符合“关键性抽样”的要求,应可将从本研究中获得

结果逻辑地推论至其他个案。

#### (一) 通过教学学术促进专业成长

首先,借鉴欧内斯特.L.博耶关于教学学术的观点,提出高职教师教学学术是科研的一部分。回望近两个世纪来,从洪堡到欧内斯特.L.博耶,关于教学与科研的关系。洪堡把科研作为最好的教学方法,通过扩展教学的概念,以培养其理想中学者型的“完人”;而博耶则将教学赋予科研的性质,强调教学的复杂性和创造性,通过扩展科研的概念,把教学看作一种复杂的研究活动,以保证培养多种类型的高质量人才。

在当前的形势下,博耶的观点更具有现实意义。他突破了传统意义上教师常把研究和教学视为一对矛盾的思维方式,从一个崭新的角度审视教学与学术的关系,富有创造性将教学纳入学术研究的范围,将教授工作分为不同而又重叠的四个方面:发现的学术水平、综合的学术水平、应用的学术水平和教学的学术水平,这样教学也成为了一门学术。

表2 关于GZPY学院4位经贸专业教师开展教学改革的一览表

化名	性别	专业	课程	主要教学成果				
				编写教材	网络课程	精品课程	精品资源共享课程	教学资源库建设
K	女	系部负责人 专业带头人 工商管理	工商模拟市场 职业规划与成功 素质训练 课程负责人	教材主编 8本	课程负责人 工商模拟市场 校级	课程负责人 工商模拟市场 国家级	课程负责人 工商模拟市场 国家级	无

Y	男	系部负责人 专业带头人 金融管理与 实务	“税法”课程 负责人；主要 参与银行综合 柜台业务、个 人理财业务	教材主编 5本	课程负责人 税法 校级	课程负责人 税法 国家级	课程负责人 税法 国家级	课程负责 人 银行授信 业务 国家级
W	男	专业负责人 工商管理	课程负责人	教材主编 6本	课程负责人 通用管理 校级	课程负责人 通用管理 省级	1. 主要参与(排3) 职业规划与成功 素质训练 国家级	无
H	男	专业负责人 投资理财	“期货与期 权”课程负责 人、参与“保 险实务”课程	教材参编 1本	课程负责人 期货与期权 校级	课程负责人 期货与期权 校级	主要参与(排3) 1. 保险实务: 国家级	主要参与 保险实务 国家级

表3 关于GZPY学院4位研究对象通过教学研究促进专业发展的分析表

化名	专业	学历	年 龄	校龄/ 教龄	双师 阶段	职称 变化	主要突破	相关业绩
K	工商管理	本科	45	13	专家阶 段	教授——省 级名师	在行业企业 融入度	在工商管理专业建设和工商模拟市场 课程建设方面起引领作用；基于华好学 院的深度校企合作，在广州地区的美容 美发行业具有引领作用和广泛的影响 力。
				13				
Y	金融管理 与实务	本科	49	23	成长— 熟练	副教授—— 教授、校级名 师	在财经领域 影响力。	在金融管理与实务专业建设和税法课 程建设方面起引领作用；作为财政部财 经教指委成员，在本领域具有广泛的影 响力。
				10				
W	工商管理	硕士	35	10	入门— 成长	讲师—— 副教授	课程改革+教 改项目+教学 成果	1门省级精品课程负责人、多项省级科 研、教改项目负责人
				9				
Z	投资理财	硕士	32	5	入门阶 段	助教—— 讲师、教研室 主任	课程改革+教 改项目	主要参与(排3)1门国家级精品课程； 1项省级、1项市级科研教改项目负责 人
				5				

从教学学术的视角看，研究教学是教师以研究者的精神探究教学的性质，结合课堂教学情境，重新整合并扩展知识，应用教学理论，解决教学问题，形成教学思想，从而提升教学学术水平。包含从行业企业的调研、专业人才培养定位、课程标准制定开始，到教学资源建设（网络课程、资源共享课程等）、项目课程教材编写，乃至教学模式、评价方法的改革与完善等方面。由此可见，教师研究教学的过程，也是教师成为教学学术型教师的过程。教师通过参与教育科研活动，能够不断提升自身的专业素养，加速迈向专业成熟的进程。其实不论从过去到未来，培养人本来就是一门复杂的学问，特别是到了高等教育大众化、普及化阶段的今天，人才培养的复杂性急剧增加，所以高职教育教学研究的确应该被视作是科研的一部分。

**案例 1. Z 老师在“入门阶段”从教研教改起步**  
以 Z 老师为例，教育背景是海外高校金融专业

硕士、行业经历是在外资银行工作近 2 年。作为一名 80 后，其评得讲师（考得经济师）职称仅用了 5 年时间，并且以 5 年校龄的资历走上投资理财专业教研室主任教学管理岗位，顺利“入门”迈入“双师型”教师的专业发展轨道。

Z 老师的顺利“入门”，得益于适应示范院校的教改、抓住教研课题的立项。在项目课程的开发方面，在其 2007 年入职高职院校后，主要参与(排 3)了国家级精品课程“保险实务”的教学改革，随后很快担任“期货与期权”课程负责人，通过先“跟做”、后“学做”项目课程的改革，用了三年时间，在 2010 年将“期货与期权”课程建成院级网络课程、院级精品课程。在教研课题的研究方面，Z 老师借助前期课程资源开发的积累，积极申报各级教育科研项目。2012 年其主持申报的一项广州市教育科学规划课题和一项广东省教育厅教改课题顺利立项。从其项目内容“广州产业结构调整背

景下高职国际金融专业核心课程项目化改革研究”、“基于行业标准的高职金融专业学生职业能力培养体系实证研究”，不难看出，研究反思是高职教师提高项目课程实施能力的重要途径。

美国心理学家波斯纳认为，“成长=经验+反思”。教师欲提高对课程改革的整体适应，除了实践参与积累经验以外，还必须注重研究反思。

### 案例 2. W 副教授在“成长阶段”凭教学学术催化

以 W 副教授为例，教育背景是国内高校管理硕士、行业经历是内地高校管理工作 1 年。作为一名 70 后，在其 2004 年硕士毕业后进入高职院校后，仅用了 3 年时间于 2007 年通过了讲师职称评审——标志其顺利“入门”进入了“双师型”教师的专业发展轨道；又仅用了 3 年时间于 2010 年就通过了副教授职称评审——标志其实现了从“入门——成长”阶段的跨越。

W 副教授的专业成长，得益于把握课程改革先机，夯实教学学术实力。在项目课程的开发方面，其任课程负责人的“通用管理能力”课程获 2008 年广东省精品课程；主要参与的“工商模拟市场实训”课程获 2008 年国家级精品课程（排名第 5）。之后其主要参与的“职业规划与成功素质训练”又获 2010 年国家级精品课程（排名第 2）。其任工商企业管理专业教研室主任期间，把该专业建成了广州市示范建设专业和广东省级示范性建设专业。W 副教授表示，他在进入“入门阶段”后，自觉“提升专业技能与教学水平，并在自身工作实践中不断反思高职教育规律和高职教学规律，努力使自己成为‘研究型’教师”。在教研课题的研究方面，2007~2010 三年间，他主持院级课题 2 项，参与市级以上教研教改、高职教育的课题 5 项。在教学成果的积累方面，截至 2010 年（其副教授职称评审前），已经公开发表论文 11 篇，其中北大中文核心期刊 4 篇，CSSCI 扩展源期刊 1 篇；主编、副主编教材各 1 部，编著教材 2 部。可见他顺利实现从“入门——成长”阶段的跨越的突破口，是凭借较强的教学学术水平。藉此，他于 2012 年成为广东省“千百十”省级培养对象。

教育科研是促进教师专业发展的有效保障。教

师通过参与教育科研活动，能够不断提升自身的专业素养，加速专业成长的进程。

### （二）合理兼顾教学、科研和社会服务

为了深入探索教师如何处理好教学与科研的关系，借鉴美国学者纳尔福的典型观点，“如果以科研为横坐标而以教学为纵坐标，二者关系类似于一个右倾的抛物线，在较低的科研水平上，科研的增长会导致教学质量的上升，但到达一定极限点后，由于过多的科研花费过多的时间和资源，反而导致教学质量的下降”。也就是说科研与教学之间的补充或替代关系是有一个极限点的，在适度的范围之内、一定的科研水平上，科研工作的加强可以导致教学质量的上升，两者之间是互补关系；到了这个极限点以后，在科研上的过多投入则会导致教学质量的下降，这时两者变成一种替代的关系。形象地说，就是教学与科研两者之间，实际上呈现的是“倒 U 型”的关系。因此，高职教师在进入“成长阶段”后，应该合理规划自己的职业生涯，处理好教学、科研和社会服务三者之间的关系。

### 案例 3. Y 教授在“熟练阶段”靠学术影响突破

以 Y 教授为例，教育背景是国内高校税收专业本科学历、行业经历有 5 年多内地财政税务局税务所管理工作经验。作为一名 60 后，2003 年从内地调入广东该高职院校后，2006~2009 年期间作为金融管理与实务的带头人和财经专业群建设第一责任人，主持财经类专业改革试点，将金融管理与实务建成国家示范重点专业。在完成示范建设任务后，于 2011 年获评教授职称——标志其实现了从“成长——成熟”阶段的突破。

Y 教授的专业成长，得益于引领课程改革、开发课程资源。在项目课程的开发方面，主持建设了国家级精品课程“税法”、主要参与建设了精品课程“保险实务”（国家级）、“商业银行综合柜台业务”（省级）；在专业建设方面，作为专业带头人，建成金融国家示范重点专业、会计省级示范专业等；实训室建设方面，主持建设了 9 个实训室、2 个项目中心、金融专业实训基地是广州市级示范性实训基地；并主持国家级教学资源库和专业标准等项目建设。在教研课题的研究方面，结合上述课程改革，Y 主持了教育部、财政部立项的金融专业

国家教学资源库银行授信业务资源库建设项目；以专业组长身份主持财政部规划金融专业教材和金融专业“三大标准”的建设；主持中国教育学会“十一五”规划重点课题的“提高职业院校实践教学实效性实践与研究”子项目。据笔者观察，Y实现“成长——成熟”阶段的突破，很大程度上得益于其在示范建设期间打造的学界影响力。具体地，在学院里，Y是GZPY对全体教师进行课程单元设计培训的两名主讲教师之一；在省内外，Y指导了广东工贸职业技术学院、江苏城市职业技术学院、广东科技职业学院等多家院校的课程建设和教学改革；在学术界，Y被推选为全国财政职业教育教学指导委员会教学科研组副组长、教育部高职高专经济类教指委金融专业委员、财政部教材编审委员会高职高专金融组组长、广东省职业院校评估专家。

这里，还要借鉴博耶提出的另一个重要概念——“创造性合同”，是指教师可以决定把自己未来的三至五年内的专业目标作为学术工作的重点，并且学校应使教师从一种学术重点转移到另一种学术重点成为可能。他认为，学术水平的质量最终取决于每位教师的活力。

以Y为例，他最初应该是将自己定位为教师，在经历了为期3年的国家首批示范建设的洗礼后，及时调整职业目标，将自己定位“应用者”，开始在各个层面、不遗余力地推广国家示范校建设的成果，通过对高职院校的辐射带动，不但发挥了服务作用，也形成了业内影响力。

#### 案例4. K教学名师在“专家阶段”籍行业融入升华

以K教授为例，教育背景是国内高校工科类本科学历、行业经历有多年内地大型企业管理工作经验。作为一名60后，2000年从内地调入广东该高职院校后，用了3年时间，于2003年通过了副教授职称评审——标志其实现了从“入门——成长”阶段的跨越；再用了4年时间，于2007年通过了教授职称评审——标志其实现了从“成长——成熟”阶段的突破；并于2008年成为广东省第三届教学名师——标志其实现了从“成熟——专家”阶段的升华。

K教授的专业成长，得益于引领课程改革、积

极融入行业企业。首先，在实训课程的开发方面，作为工商管理系负责人和工商企业管理专业带头人，带领所在专业教师，全面改革传统实训方式，精心设计创立了一个全新高效的综合实训模式——“工商模拟市场”，让学生通过创办各类企业、经营各种商品，综合实践所学各门知识，实现了经济学、管理学、企业策划、企业管理、市场营销、公司理财、会计实务、税收实务、经济法规、公共关系、广告实务、电子商务等学科知识的有效整合。学生综合运用这些知识，完成模拟企业的人员组合、市场调查、企业注册、摊位的招投标、资金筹集、采购进货、摊位的策划、装饰布置、营销方案的制定、广告宣传、市场开业、商品经营、企业管理、财务核算和照章纳税、总结完善等全过程的深入实训。“工商模拟市场”课程先后于2008年被建成国家级精品课程，2013年“工商模拟市场”已经顺利转型为首批国家精品资源共享课程。其次，在行业企业融入度方面，其作为专业带头人、课程负责人具身上散发着典型的行业气质，除了通过长期为企业和社会提供管理咨询和服务，包括美的集团、广州英领馆文化处等十五家大型企事业单位培训千余人次外，更通过校企协同创新，高起点创设、打造新型特色专业。从2010年开始，GZPY学院与美容行业知名企业广东华好集团，依托美容化妆行业校企共建“GZPY华好学院”，积极探索校企协同创新办学体制与机制。构建了理事会领导下院长负责制的校企合作办学体制（K任执行院长）。对传统的管理专业实施改造升级，在国内高职院校首开“美容会所管理”专业的基础上，创办了基于美容化妆品产业链的“化妆品营销”、“化妆品企业管理”和“人物形象设计”的新型专业群。2012年GZPY学院的“创新合作办学机制 校企共建华好学院”作为唯一典型案例，代表广东省在国家高职示范院校校企合作高峰论坛上做了经验介绍，引起高度重视，受到广泛好评。

同样，K籍行业企业深度融入完成从“双师熟练”到“双师专家”的蜕变过程，若从创造性合同的视角，也是将自己先定位为教师，后是应用者，自2007~2008年后至今，为应用者兼综合者。

#### 四、结论



(一) 教学学术是培养“双师素质”的关键纽带。

实践证明,教师专业成长的传统途径,如正规培训、实践反思、教师合作、科研和评估等,往往很难在短期内取得教师专业成长。高职教师结合课程资源开发,开展教学改革研究,已成为一条更为经济的和长效的、促进高职教师专业成长的新路径。而在专业发展的过程中,从入门阶段的从教研教改起步、到成长阶段的凭教学学术催化,及熟练阶段靠学术影响力突破,都凸显了高职教师教学学术能力在其专业成长的“四阶段、三跨越”中的纽带作用。

(二) 教学学术水平有效促进成长阶段专业发展。

当教学成为学术,教学研究也是科研的一部分。通过对GZPY 职院经贸专业教师的个案研究,发现高职院校中的年青教师(70后、80后)能否顺利突破各个专业发展的瓶颈期的关键,往往在于教学学术能力的高低。其中,教学学术意识强、教学研究能力高者,迈入“入门阶段”仅需通过3~5年的时间,再通过3~5年就可以快速进入“成长阶段”。

(三) 用创造性合同兼顾教学、科研和社会服务。

鉴于教学与科研两者之间呈“倒U型”的关系,在过了极限点以后,教师在科研上的过多投入可能会导致教学质量的下降。所以,高职教师进入“成长阶段”后,每隔3~5年要通过“创造性合同”,在研究者、应用者或综合者等角色之间自我定位,让自己保持创造性活力,处理好教学、科研和社会服务之间的关系。这样做的额外好处是,在一个学校里的教师们就不会在同一时间做相同的事,从而教师保持活力、学校不断创新。

#### 参考文献:

- [1] 张铁岩,吴兴伟. 高职院校师资队伍建设的建设研究[M] 沈阳: 东北大学出版社, 2004
- 张舸. 构建以实践能力为导向的高职教师职称评审体系的研究 教育与职业[J] 2012年8月下
- [2] 吴忠香《课程资源开发——高职教师专业发展的有效途径》[D] 华东师范大学2012届研究生硕士论文
- [3] 刘洁. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D] 华南理工大学 2010年硕士学位论文
- [4] 吴全全《职业教育“双师型”教师基本问题研究》[M] 北京: 清华大学出版社, 2011年
- [5] 吴全全,王泽荣. 职教教学改革新要求视角下的职教教师的专业素质[J] 中国职业技术教育 2008年9月总第318期
- [6] 教育部《关于印发〈高等职业院校人才培养工作评估方案〉的通知》(教高[2008]5号)
- [7] 陈向明《教师如何做质的研究》[M] 北京: 教育科学出版社, 2002年. P43~50, 198
- [8] 张宏博. 从课程开发到课程领导: 高职教师适应项目课程实施的策略分析[J] 广州职教论坛 [J] 2013年8月
- [9] 袁维新. 教学学术: 一个大学教师专业发展的新视角[J] 高教探索 2008年第1期
- [10] 谢方毅. 欧内斯特.L. 博耶的学术思想研究[D] 西南大学硕士学位论文 2007年
- [11] 周川. 从洪堡到博耶: 高校科研观的转变[J] 教育研究 2005年第6期
- [12] 王蔚虹. 国外教学与科研关系典型观点述评 [J] 石油教育 2008(2)

责任编辑 左良万

(下转 43 页)

#### 参考文献:

- [1] 张春铭. 教育改革难点观察: 中职与高职教育如何有效衔接[J]. 中国教育报, 2011-12-16.
- [2] 朱雪梅. 我国中职与高职衔接研究评述[J]. 职业技术教育, 2011(7)
- [3] 周文清. 高职与中职有效衔接及其对策[J]. 职业技术教育, 2008(28)
- [4] 闾丽. 中高职衔接不畅症结如何解[J]. 中国教育报, 2011-11-11.

责任编辑 王 瑶

# 高职教育改革方向研究

——以会计专业为例

袁中文

【摘要】高职教育改革已经快20年，经过探索已经形成一定的社会效应。在积极探索工学结合的过程中会出现这样那样的问题是正常现象，如何吸取成功和失败的经验教训，总结反思，认清高职教育应有实质，才能为高职教育今后发展铺平道路。笔者根据多年的探索和研究，提出今后高职教育应该注意方向的个人意见，供同行讨论。

【关键词】高职；教育；方向；研究

## 一、高职教育走过的历程

从设立高职开始，风雨兼程走过快20年了，从开始的迷茫，逐步走向成熟。高职教育作为新生事物，经历了从理论探索，到具体的实务操作探索，到工学结合方式、模式、途径的探索，高职教育工作者付出了极大地努力，当然艰辛也得到了回报，高职教育已经逐步走上了正轨。从高职生就业率超过本科生，本科教育开始向高职靠拢等现实，都证明了高职教育的正确性。辉煌并不代表完全正确，现实的一些做法还有待商榷笔者就高职教育部分实际的做法，提出个人意见，其目的是明晰高职教育在下一步操作的具体方向。

### 1. 治疗硬件、软件之伤

由于突然的扩招，使很多学校措手不及，宿舍、教室、食堂、图书馆等硬件设施还处于过去计划经济时代的规模和层次，没有充分准备好人数的扩大后对硬件的数量要求及质量要求。由于多年来教育经费投入的严重不足，硬件设施陈旧，从数量上不能适应要求；同时由于经济水平的提高，学生、社会对教育的需求旺盛，对设施的质量要求也水涨船高，在此双重压力之下，即使已经开始的大学收费也不能满足这些基本设施建设的需要，造成相当的学校处于负债运行状态，一段时间盛传某大学破产的传言不绝于耳。同时人数的扩招，也催生民间资本的介入，民办高职如雨后春笋到处发芽。但是无论公立、民办都面临软件之伤，教师队伍的严重不足。

### 2. 互相学习及借鉴（国外、国内）进行工学结合的改革探索

在经过初级阶段的打拼和积累，部分院校稳定下来，开始了高职教育的改革和探索。最初都是从国外职业教育发达的德国、澳大利亚等西方国家学习经验，通过学习、借鉴、探索，一些学校走在前面，成为“后续部队”的标杆。但是与国外相比，存在国情、人口数量素质、基础条件等差异[1]；与国内相比，存在地域、经济发展程度、工科与文科等区别，使得学习借鉴不具有同质性，仍需要各自根据自身实际做出决策。

在这个过程中，主旋律是在探索如何进行工学结合。由于职业教育的特点，要求培养能满足实际工作需要的技术人才。如何满足工作实际要求？工作的多样性、同一工作不同企业的差异性，给学校提出严峻的挑战。工学结合的模式、方法该如何进行、如何操作？不同地区、不同学校、不同专业探索出了一条适合自己的道路。

### 3. 大力进行内涵建设（教材、精品课、资源库、说课、微课、精品课）

围绕工学结合这个“主旋律”，各个学校基本都围绕内涵建设这条主线展开，包括教材配套改革，与此对应的是精品课、资源库建设。虽然本科院校也在进行建设，包括省级、国家级，但笔者理解其中应该有本质区别。

实训、实验室改革和重新设计，其主要目的是

作者简介：袁中文，四川财经职业学院会计二系，副教授，注册会计师，注册评估师。

解决学习和工作的零对接,使之符合工学结合模式。同时与不同企业合作,建立前厂后店或前店后厂方式,满足学生实习、实训的场地、场所。不同学校不同专业,根据与企业的不同关系,采取不同的合作模式。

教学内容、教学方法的改革措施,这些包括PPT的讲课模式、flash应用、说课、微课等模式轰轰烈烈的应用。这些属于具体的教学方式探索,目的是为了增加学生学习兴趣,让学生听懂。

## 二、目前某些操作的弊病分析

### 1. 否定多、创新多,效果有待验证

否定传承,过度起用新东西。教育是一个系统性工程,一个专业的很多课程基本都有前后关联关系,会计专业这个现象非常明显。且多年的积淀是有一定道理的,如果打破一个旧体系,就必须有一个新体系建立,新体系的作用、效果需要一个系统性的理论支撑,但目前还没有形成一套完整的理论体系。同时经过探索的体系,还需要经过几届学生的实际运用,在运用中发展完善,才能大范围推广应用。让人不解的是,全国大多数的学校(包括本科和高职)都有会计专业,但是高职改革这么多年,仍没有探索出可以全国推广的经验。

### 2. 重形式、轻实质,后遗症有待观察

急功近利心态严重,急于改革,但是尚没有搞清改革的实质。做了许多形式上的改革,有点邯郸学步,画虎类犬的嫌疑[1]。

这期间通过改革出了很多新成果,新做法、新形式,如:众多的国家级、省级、院级精品课;还有不同层次的资源库。在百度上搜索“会计基础精品课”词条,仔细看不同层次、不同学校(包括高职、本科)有近百种精品课之多,怎么理解同一门课程出来这么多精品课?同样再搜索会计实务、成本会计等会计核心课程也会得出类似结果。同样,搜索“会计资源库”词条,有多校联合、高等教育、国家等不同层次的相关内容近百条。这还不包括不同网站、不同网校的会计网络资源。这么多的重复建设令人费解。与我国家现阶段的工业建设如出一辙。好像稍微有点名气的学校,如果没有几门精品课、没有编写几本教材、没有主持或参加资源库建设,就不能彰显其名气。同样,一批批省级、国家

级示范学校的建设和验收,造成这些“示范”学校的辉煌,但是仔细研究看,这些示范效益、效果如何?怎么来界定这些效益和效果?这种改革已经形成气候,基本很多学校、相当多的老师都按此模式照办,这种模式对新教师的影响有待观察,因为新教师很多是从学校到学校,没有多少社会、教学经历。同时对学生、教学效果的影响,也不会能立竿见影,即所谓“百年树人”。

### 3. 重实干、轻分析,良莠不齐鱼目混珠,多走弯路

在这一轮的工学结合改革运动中,学校、老师、企业都付出了艰辛努力,实实在在干了许多实事,这是有目共睹的。但有句老话“方向不对,努力白费”,个人觉得是目前高职改革的一个现实问题。在明白了需要“工学结合”的大目标下,虽然实际做出了许多“前所未有”的“成果”,但是没有对这些“成果的效用”进行深入细致的分析、验证,对实际工学结合的效果如何缺乏详细论证,以至于只要是“新东西”就是好东西,各种成果遍地开花,真真假假、良莠不齐、鱼目混珠,让人眼花缭乱,对缺乏核心定力的人,将会无所适从,只能人云亦云多走弯路。

## 三、高职教育应该的方向研究

高职教育该如何进行有实际效果的工学结合,不仅仅只是形式上的,笔者根据多年的经验和探索,认为搞清以下几个方面才是高职教育改革的正确方向。

### 1. 明晰方向、目标

首先要明确高职教育改革的方向、目标——工学结合。这似乎人人都知道,但这是大目标,要想实现这个大目标,需要实现具体的小方向目标,这才是问题的关键——怎么真正做到工学结合。以会计专业为例,就是学生毕业后,能马上胜任会计工作。笔者认为对于高职学生这有点不切实际——要求过高。相对于工科专业而言,会计工作的普适性相当高,对会计都难以做到的,许多普适性较差的工科、理科专业就更难以做到。理由之一,不同行业、不同企业、不同规模企业会计工作的岗位细分有差异,大企业的会计岗位细分更明显,可能只有出纳岗位无明显区别;理由之二,不同行业、不同

规模的企业,业务多少、业务类型、会计科目设置、账务处理程序都有一定的差异,在三年(实际只有两年半)时间内,要让高职学生全面掌握不同行业的业务、同一行业的全部业务处理是不切合实际的,业务的全面处理,估计对很多985院校的毕业生都难以做到,怎么能要求高职生做到呢?这一点可以从每年的CPA考试,会计的通过率求证。理由之三,不同企业管理差异是实际存在的,工作环境、办公流程都存在明显差异,一段时间的适应是必须的,也就不可能做到和企业工作的零对接。过去一个学徒要出徒,需要一个专职师傅3-5年的全面培育,现在几个月就完成?理由之四,会计准则、制度、税法规定处于经常性的变化中,有可能刚毕业,法规又变了,原来学校学的是错的。

基于上述理由,高职的会计教学目的、方向可以设定为——(1)让学生掌握“基本”的业务内容。对“基本”的理解可能有差异,但还是有共识,笔者认为“基本”为:购、销、核算三种。购和销不用解释,核算包括各种数据计算,如工资、存货成本、折旧计提、经营成果计算和纳税计算等。计算贯穿各个环节,只是难易不同。这是不分行业、规模的绝大多数企业面临的共性业务。(2)让学生掌握“基本”的实务操作。这个“基本”内涵基本无异议:包括开立新账、凭证填制、凭证装订、账簿登记、报表编制、税收处理等。

在掌握基本的业务技能后,才能与工作进行“对接”,如果一味追求业务的全面、对所有企业的适应,肯定会适得其反,揠苗助长事倍功半。也只有在掌握基本技能的“实质”之后,才能触类旁通举一反三,得心应手地处理在校未学、现实中新出现、制度新变化等新业务。

## 2. 正确清晰的理念

在明确方向和目标之后,如何实现这个方向和目标,必须要有一个正确清晰的理念。这个理念分成两个层次:一是学校的办学理念,笔者这里专指学校确定的人才培养目标,即培养哪一个级别、层次的人才。技工、技师、技术人员(高级、中级、初级)?这是很多学校、老师不愿承认的现实,总要自我脸上贴金——将目标确定为培养高级人才。

这时候是“选择性失忆”忘记了工学结合的实质是看学生的就业率,培养的高级人才如果不能就业不是自取其辱?还不如放下身段不讨论高级低级,明确目标——能干实际工作的技术人才。二是教学理念。指的是如何在实际的教学环节中实现这一目标。这就要求系部的二级教学管理一定要重实质轻形式,从实际教学效果看所作所为是否真正符合培养学生的实际工作能力这一终极目标。简单的由闭卷改为开卷、考核改为答辩、请企业人员上课等,这些形式是否可以一刀切、是否有效果、效果是否与成本匹配,需要果断的反思和验证,不能为改革走形式,不要为形式所迷惑,成为形式的奴隶,“围绕效果看方法”这才是正确的教学理念。

## 3. 认清教学对象,找准教学方法,探索教与学的矛盾解决之道

高职教育改革基本是和大学扩招同步,数量的扩张带来的质量下降,是有目共睹的事实。在和一个学生聊天时,他说“我本身就不喜欢上学,也没好好学习,不知道怎么就考上大学了”。这不是玩笑话,是很诚恳的一次谈话。仔细分析有两种可能,一是这个学生有一定天赋,或者上课效果好,能够很轻松的考试,故能取得一定的成绩;二是大学招生数量多,“渔网眼太小”打的鱼就多。实际情况应该是两种都存在。高考五、六门课,成绩200分左右进高职已经是现实问题了,这是大学进入平民化阶段的必然结果。随着人口数量下降,经济进一步增长,台湾地区大学招不满学生的情况出现在大陆学校也为时不远。

目前相当部分高职学生的素质是远远达不到扩招前中专生要求,这种素质包括智力、心理和身体机能。但是普遍性的情商高于过去,个人觉得和经济发展水平有关系。现在大学生的素质下降,是一个大家心理接受,而又不愿意公开讨论的问题,一句“没有教不好的学生,只有教不好的老师”流言,让老师们羞于启齿。不知这句话出自何人之口,出自何种目的,仅凭太极端就是不可取的。但是出于“鼓励”老师探索教育方法的角度,还是正确的。人类的智商、体力、心理技能历来都是金字塔状,最优秀的总是塔尖部分,而平庸的总是多数。大学的录取比例由5%左右扩大到50%左右,北京等发达

地区远远高于50%，这一数据变化深刻的提醒高职教育，必须面对教学对象素质的现实情况。对象变了，沿用旧的教学方法注定不会成功，如同以“对牛弹琴”的反面看弹琴者，不看对象如何成功？

激情教学法、六部教学法、情境教学法等多种教学方法的讨论和运用[6]，是一段时间高职教育改革的热点。大家也都讨论了各种教学方法的效果，仁者见仁智者见智，但是肯定是没有一种教学方法，最后固定下来普遍推广。首先不同课程不同特点，特别是文科和工科的差异较大，不可能都用一种方法。其次同一门课程，不同的内容也可能适用不同方法，效果更好。那种“罢黜百家，独尊儒术”是不可取的，所以根据具体大多数的学生情况，探索不同课程、不同教学内容的具体方法，是高职教学方法探索的方向。现实情况还有学生上午1、2节课与下午1、2节的精神状态不一样，教师随时要根据学生状态，调整教学方法，才能让学生有所收获。

其次面对生源实际状况，如何教懂学生，还要满足企业用人需要，这也是目前高职教育的重点探索方向[4]。目前的两种模式较为成功，一是订单培养，二是前店（厂）后校或前校后厂。笔者更推崇后一种。订单培养取得了企业、学校、学生三方的暂时满意，企业直接解决暂时的用人需要，且自身培养成本降低，企业满意；学校招来的学生有工作，提高了就业率指标，学校满意；学生找到了工作，不用为工作操心奔波，学生及家长满意。但长远看是一种短视行为。随着市场的竞争加剧，技术的日新月异，一个企业能否长期存在是一个问题，目前沿海企业倒闭比比皆是。如果企业倒闭，订单培养出来的学生还能找到与原来企业一样的岗位继续工作？需不需要为生计更换工作，新的工作与原来不一致，是否大学的东西就白学了？因为订单培养的知识技能面是很狭窄的，这一点对工科最明显。企业倒闭要不要为这些订单学生负责？答案又是否定的。肯定的是学校、老师是不会为这种情况负责。这些学生会不会为当初的订单培养后悔？而前校后厂模式是提供了学生面向各种实际情况的实习实训，为今后的工作打基础、积累经验，不会局限在某一狭隘的工作层面。

问题的根结在于高职教育是授之“鱼”还是授之“渔”的问题，其实质是教懂还是教会。懂了是知道怎么回事，能处理同样的问题；会是掌握其实质，能处理相同或类似的问题，即触类旁通。而对“基本技能的实质”把控，是学校和老师值得深入研究，传授给学生的“核心方向”所在。

对于会计教学重点搞好会计基础的入门教育，切实、灵活掌握会计核算原理，对会计的宏观结构有一个清晰的全貌，如同在“山顶看风景”——景点位置、路线一目了然，其他课程就是具体的“观景行程”。其次要分析会计与税法的差异，理解两者之间是不同角度“看风景”。一个对会计结构没有全貌的人是学不好会计的，即使努力也会事倍功半。

#### 4. 分清学校、教师、学生、企业、社会的职责、功用

现代社会是一个法治社会、契约社会，必须责、权、利明确。教育是一个系统工程，一个人的成才，完全归功于某个学校的教育，是学校的自我表扬；归功于某一个人的决定性作用，也言过其实。事物的变化取决于内因和外因，缺一不可，这是最简单的唯物辩证法。一个学校有成千上万的毕业生，为什么只有那么几个人、几十个人出类拔萃？同是清华毕业生，没有人人成为胡锦涛、温家宝？一个老师教过的学生也不是个位数，为什么不多教育几个成才？大学退学的比尔盖茨和乔布斯、没有上过大学的李嘉诚、台球冠军丁俊晖又是哪一个学校、哪一个老师的功劳？一个学校培养出数个优秀人才、一个父母培养出一个出息孩子，是学校、父母、社会、学生多方因素共同作用的结果。优秀的教育家孔子弟子三千，贤人也才72，几千年来，也只有孟母培养出了孟子。笔者认为一个人的成功，起决定性作用的是学生自身因素，包括先天的智商和性格。其次是家庭教育，再次才是学校教育，最后是社会教育。这三者的教育效果互相影响，因人而异，某一种教育可能对某个人能起到决定性作用。比如学校、老师天天教育学生，今后要做清官，要乐于助人，而学生在电视、网络听见看见的（这就是社会教育）都是贪官成群，扶倒地老人被敲诈……高职学生都是成人了，对这种说教能有什么效果？同样没有哪个学校教育学生上课谈恋爱接吻、吃零食，

但是很多学生如此，这就是家庭教育的缺失和社会教育的共同影响结果。同样网络、手机游戏一般学校是不会讲授的，多数学生都会玩，这是学生自学、社会环境的共同作用。由于现实社会原因，单亲家庭、独生子女家庭教育缺失，家长对孩子的教育也无能为力，担心孩子过早进入社会，只求有一个学上，约束孩子一段时间，无形中把家庭教育责任转嫁到学校，不合格的“原材料”进入学校这个环节。

对于高职教育，社会具有很高的期望值，无形中给学校、老师以较大压力，而忽视了教育作为一个系统性工程，需要多方配合共同完成。对于高职教育的工学结合，出发点是好的，但是把对工作的适应、实习、实训全部放在学校完成，即把企业应该承担的责任转嫁到学校，缩短的教学时间，这是不可取的。现在的高职教学时间实际不到两年半，半年的时间用在顶岗实习、学生找工作上。因为学生为了找工作，有意无意会耽误许多课时，同时普遍存在的谈对象、考驾照、考证书会耽误许多课时。对于现在的高职学生，过去一个简单的理论问题可能几句话能接受的，现在可能需要半节课时间，这样总课时在缩减，讲明白又要多花时间，而课程最基本的内容需要完成，这样的结果是理论没学好就工作了，相当于使用了不合格的“原材料”，生产过程没完成，产出“不合格产品”，还必须要“销售”进入企业，自然不能适应工作，而企业、社会、家长又把账算在学校、老师头上。为了适应新形势下的高职学生素质，绝大多数的学校已经减少课程数量、降低课程难度，以求能让学生掌握最基本的理论，同时减少理论课时增加实训课时，适应企业需求，把该企业自身应该承担的新员工培训任务转嫁到学校，减低自身成本，增加学校责任。

#### 5. 搞好教师队伍建设——无水分的双师、切实能干的骨干教师和真才实学的专业带头人

一个学校的建设和发展取决于教师队伍，这已经是各方都认可的观点。高职教育在借鉴学习过程中，也提出了双师、骨干教师、专业带头人、教学名师、首席教师、免检教师等一系列称谓。但是形式多于实质，评选出的名师、首席、免检教师对高职教育起到了什么实质作用？只是对被评老师来讲得到一种荣誉而已。笔者认为高职教育的师资队伍

建设重点应该放在无水分的双师、切实能干的骨干教师和真才实学的专业带头人上面。

首当其冲的是双师素质培养。这种培养不是朝夕可以完成，也不应该是学校自我自封。首先必须界定双师含义[2]。是讲师(教师)、工程师(技师)、会计师、经济师、造价师？现在的师很多，大师很少。笔者认为所谓双师应该是有一定教学经验的教师和有一定实际工作经验的工人师傅。在学校把教学经验定位成讲师这个没有异议，而实际工作经验无法定位就变成工程师、会计师、经济师等证书评价，完全变味。双师必须要求教师有一定工作经验，就必须到企业相关工作岗位进行相当时间的锻炼，才能积累出一定的经验，才能成为真正意义上的双师，而不是有了两个某师的证书就可以直接认定的。对于会计老师到事务所兼职是培养双师的重要途径，到企业做兼职会计也是可行的选择。其次经验需要时间积累，不是去了一两次事务所、到企业做一两个月账就能完成的。再次对于不同课程的教师双师认定要区别对待，把思想品德、体育、数学等基础课老师认定双师的“玩笑”不能开，这主要是学校有单独的双师待遇造成。最后对于一些工科教师仅凭企业开出的一纸证明(去过企业时间)就认定双师的“水分”也应该挤出。

对于骨干教师的认定也必须有一个公认的标准。骨干教师要根据骨和干来认定，而不应该掺杂过多人为的评议。所谓骨者，是一个专业的脊梁，在专业课程上能挑重担，能教授一个专业的多门课程，在出现老师短缺情况，能随时顶上去，承担教学任务。所谓干者，是实实在在地干实事——教授课程，不是投机取巧，承担少量的教学任务，或者由于身体原因经常不能上课。离开这两者都不能称其为骨干。骨干教师最主要的核心是能承担多门课程的教学任务，而不是仅凭能上好一两门课程的效果来认定。特别是会计类专业，由于各门课程的相互关联，会计老师不懂税法，不能回答学生的税法问题，同样审计课老师不能回答会计课程问题，这样的骨干教师、专业带头人多么滑稽！骨干教师的认定应该是根据个人的实际业绩来认定，而不是评感情、关系的认定。

专业带头人是对于一个教师的学术水平的认可，

而不应该是一种荣誉。基本上每个学校各自为政,自己出台自己的认定标准,最后认定的专业带头人这一学术称谓都变成某些人的荣誉“光环”,丧失应有的激励作用。对一个学校的专业带头人起码应该是本校该专业学术上的“头雁”,在学术上应该有所建树,可以量化的指标首先是科研水平,如:课题研究、论文数量和质量;其次教材编写的数量、字数和种类;再次是能教授、且教授过该专业的专业课程数量(门数和课时);最后还要满足高职教育的特殊性,有一定的企业实践经验。这些指标都是实实在在的可以量化的,抛开那些人为、人情因素,还学术一个透明、清洁的蓝天,不应该把社会上那种领导,既是高学历又是高科研产出还是多种机构的理事、会员,而从来没有干过实事、浪得虚名的不正之风带进学校,污染学校这片神圣的殿堂。最后对于学术带头人还要参考人品,科研论文靠关系、抄袭剽窃的也不应该玷污学术带头人这一美名。

#### 四、总结

高职教育和大学教育应该有本质区别,一个重实践、重应用,一个偏理论研究。高职教育只有牢牢抓住工学结合这条主线进行改革和研究,才会不是一时辉煌。而这种改革必须重实质、看效果,而不是改形式做样子,正本溯源,实实在在的做事,才不会误入歧途。在改革中学校需要有一个清晰正确的理念、思路,同时需要国家、社会、企业、家庭的合作参与,学校的单打独斗是难以成功的。另外社会风气的净化、家庭的教育跟进也是必不可少的,同时家长观念的与时俱进也是必须的,那种认为一学万能,一学永逸的观念必须抛弃。只有各方都尽到自己的应尽职责,高职教育才能走上坦途。

#### 参考文献:

- [1] 袁中文. 高职教育改革十年思考——以会计类专业为例[J]. 河北经贸大学学报综合版, 2013年第4期.
- [2] [http://baike.baidu.com/link?url=UeY4HUdkEFFTmMakC7FKTmrZAK1REuG04K0a5-ZcEgkfAN-kH1HLerdhr0my\\_t3a4FhXdY-CEo-rkz9W7\\_zt4K](http://baike.baidu.com/link?url=UeY4HUdkEFFTmMakC7FKTmrZAK1REuG04K0a5-ZcEgkfAN-kH1HLerdhr0my_t3a4FhXdY-CEo-rkz9W7_zt4K).

- [3] 袁中文. 高职实践教学研究[J]. 商业会计, 2008年第23期.
- [4] 陈小军, 张善智, 崔景茂. “工学结合”: 高职人才培养模式的探索与实践[J]. 职业教育专题.
- [5] 郭劲丹. “双师型”人才建设: 高职教育内涵式发展的关键因素[J]. 当代教育论坛 2008年第5期.
- [6] 魏书生的“六部教学法”. <http://bd.tjyy.com.cn/show.aspx?id=8817&cid=125>.

责任编辑 李代俊



#### 我院第一期“学工茶座”顺利举行

2015年3月7日上午,以“交流共享促进发展”为主题的第一期“学工茶座”在学院B509会议室顺利举行。学院党委书记黄友、党委副书记、院长黄吉秀、副院长易思飞应邀出席了本期研讨会。会议由学生工作部部长罗潇主持。各系党总支书记、学生党支部书记、专职辅导员、学工部(院团委)各科室负责人共计30余人参加了本次研讨会。全院学工同仁齐聚一堂,共同研讨学生教育管理和服务。

本期“学工茶座”围绕六大主题展开讨论。首先,罗潇部长就“大学工”的理论基础与实践探索开启了本次大会的研讨,“大学工”的理念得到了与会同志的认可。各系代表分别就大学生“分层次”思想政治教育实效性探索、主题班会质量提升、校园精品文化活动的打造、如何有效开展“精细化”的学生教育管理和大学生不良心理的有效防范与适时调适等进行了主题发言。大家讨论激烈,效果显著,为今后学生工作的更好开展打下了基础。

“学工茶座”是我院为提升学生工作内涵、创新教育管理模式、凝聚教育管理共识的思想交流平台。通过这一交流平台,大家真诚沟通,相互交流,共促发展。平台的适时搭建,得到了学院领导的高度肯定,并希望“学工茶座”越办越好,办出精品,办出特色,为学院学生工作科学化水平的提高打下夯实的基础。

(学生工作部 季宁宁)

# 能力本位观指导下高职英语教学探索

向 奕

【摘要】随着我国高职高专教育教学改革的不断深化发展,各高职院校对职业能力培养提出了更高要求。传统的英语教学模式已满足不了日渐增长的人才培养需要,探索新的英语教学模式迫在眉睫。“能力本位”论这一思潮的兴起,为高职高专英语教学开辟了新的探索方向,唤醒了新一轮的高职高专英语教学思考。

【关键词】高职高专;能力本位;英语教学

能力本位观是近年来北美国家较为流行的一种的新教学观点,最早提出于二战后。其核心就是从职业岗位的需要出发,确定能力目标。通过学校聘请行业中一批具有代表性的专家组成专业委员会,按照岗位群的需要,层层分解,确定从事行业所应具备的能力,明确培养目标。然后,再由学校组织相关教学人员,以这些能力为目标,设置课程、组织教学内容,最后考核是否达到这些能力要求。有别于传统教学模式,它主要强调以能力培养作为教学的基础,而不是以学历或学术知识体系为基础,重在实际操作,强调严格的科学管理、灵活多样的办学形式。能力本位教育模式打破了传统以学科为科目,以学科的学术体系和学制确定的学时安排教学和学习的教育体系;以岗位群所需职业能力的培养为核心,保证了职业能力培养目标的顺利实现。这从根本上把高职高专院校人才培养模式同普通高校人才培养模式区分开,充分体现了职业教育以重视获得岗位操作能力为目标,提倡以能力为基础的特色。

在这种新教学模式的冲击下,作为高职高专的英语教师我们不得不思考目前高职高专英语教学的状况和发展前景。

中国是一个素质教育与应试教育相结合的国家,但长期以来应试教育占据了中国教育的主导地位。目前中国培养出来的学生大多具备较强的英语考试能力,而实际应用能力较差,出现了只会写不会说的尴尬局面。虽然教育部多次提出要提高素质教育,但由于传统教育模式根深蒂固,加之未寻找到切实可行的变革途径和方法,素质教育收效甚微。

为了改善和扭转目前这种“哑巴英语”的状况,确保高职高专英语跟上教育改革与时俱进的步伐,我院外语系以“能力本位论”为导向,对高职高专英语教学进行了全面的思考和改革,以确保高职教育向素质教育和开放教育推进。

一、明确教学目的,结合专业特点,深入了解岗位需求,科学、合理开设英语课程:

教育部《2003-2007年教育振兴行动计划》明确提出,高职高专教育应以就业为导向,以促进就业为目标,实行多样、灵活、开放的人才培养模式,把教育教学与生产实践、社会服务、技术推广结合起来,加强实践教学和就业能力的培养。

教育部高教司出版的《高职高专教育英语课程基本要求》指出,高职高专英语教学的目的是:“经过180~220学时的教学,使学生掌握一定的英语基础知识和技能,具有一定的听、说、读、写、译的能力,从而能借助词典阅读和翻译有关英语业务资料,在涉外交际的日常活动和业务活动中进行简单的口头和书面交流,并为今后进一步提高英语的交际能力打下基础。”

我院是一座财经类高职高专院校,这要求我们必须以“能力本位”论为理论依据,从专业特点出发,结合岗位需求,因材施教、因地制宜,科学合理地设置英语课程,从而达到培养学生语言交际能力的目的。

通过细致深入的市场调查,我院高职学生主要就业岗位有:各企事业单位的办公室文员、接待员、经理助理、销售顾问、会计、出纳等。这要求我们在平时的课堂教学中应更加重视学生的英语实际

作者简介:向奕,四川财经职业学院校企合作处,讲师。主要研究方向:英语、工商管理、高校教育。



操作能力,以培养学生英语综合应用能力为教学基础,并以之作为教学评价的标准。在课程设置方面必须加大听说训练的力度,在教材选订方面也应更加具备专业特点。根据一定的能力观分析和能力标准,将能力标准植入课程,根据会计、财税金融、审计、计算机、法律等不同专业的特色,选订与专业相符的教材,结合专项岗位能力要求制定与专业相关的教学和学习计划,使英语教学更具合理性和有效性。

## 二、以“能力本位”论为指导,深化改革课堂教学设计:

为了全面开发学生能力、释放学生主观能动性,我们必须以“能力本位”为指导思想,打破传统“填鸭式”、“满堂灌”的教学方法,加大丰富多彩的双边活动,转变教师主导为学生主动,灵活教学方法、丰富教学设计。教师在课堂上应注重以传授学生具体学习方法、培养其掌握英语实际操作能力为根本任务,把更多的时间留给学生自主思考、自主探索,在课堂上学到终身受益的东西,而不是把大部分精力耗费在识记教材的“只言片语”上,突出职业教育以实际操作能力为主的特点。

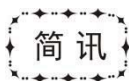
结合我院实际情况,在英语教学过程中应加大听说实训力度,充分利用语音实验室,加强学生英语实际操作的训练;实行小班教学制,加强教师的监督指导,用灵活多变的教学模式,根据课程和专业需要,设置不同教学场景。英语本身就是一门语言,重在交流,老师们应充分融入到学生中去,通过表演短剧、观看电影、幻灯片和录相等丰富多彩的英语课堂活动,互相交流,在交流中发掘学生的潜力,张扬学生的个性,塑造学生的人格,锻炼和培养学生的能力。使学生们在宽松、活跃的课堂氛围中学得有兴趣、有成效,养成灵活运用英语交流的能力。

高职高专英语教学改革还在不断深化和探索阶段,“能力本位”论的出现,为高职高专英语教学提供了强有力的理论依据。我相信在“能力本位”教育模式的指导下,通过老师们不懈的努力和探索,高职高专英语教学很快就能找到一条切实可行、高质有效的发展道路,从而推动我国素质化教育的进程。

## 参考文献:

- [1] 汪莉. 基于能力本位教育思想下高职院校英语教学方法的改革[J]. 时代教育, 2007.
- [2]. 鲁奇. 浅谈高职英语教学中的能力本位教育[J]. 科教论坛, 2009.

责任编辑 李开柱



## 我院思政部组织学生参观成都女子监狱

2014年12月11日下午2点至4点,我院思政部组织全院14级新生班级的学生代表共57人前往洛带四川省成都女子监狱进行了参观考察活动。本次活动由思政部副主任李如万带队,戴娜娜、杨晶、郭宗国四位老师随同指导。

在活动中,师生们在狱警的带领下,分别参观了服刑人员劳动车间、监狱宿舍、监狱文化长廊等场所。狱警对监狱的基本情况、服刑人员所涉主要犯罪、监狱的监管矫正措施等给老师和同学们做了详细的介绍。活动结束后,李如万副主任代表思政部向监狱捐赠纸、笔、作业本等用品,并递交了《四川财经职业学院思想政治教学部实践教学基地协议书》和牌匾,就下一步密切合作进行了深入交谈。

此次活动让参与师生深受触动,尤其是两位服刑人员痛心疾首、情真意切的现身说法,让大家深谙法网恢恢、疏而不漏的道理,强烈感受到了法律的神圣权威。在警钟长鸣,倍感遗憾的同时,体会到了理想、信念缺失,沉溺于网络游戏和吸食毒品的严重危害。学生们表示,要把参观的感悟带给身边更多的同学,吸取教训,珍惜目前宝贵的学习生活,树立正确的世界观、人生观和价值观,学法守法用法,不断提升自己的法律素养,构筑牢固道德底线和法律红线,尚德守法,做一个有益于社会的人。活动也为我院思政部下一步拓展《基础》课教学空间,增强理论教学实效提供了新的思路。

(思政部 郭宗国)

# 中高职衔接的人才系统培养体系研究

——以市场营销专业为例

章金萍

**【摘要】**中高职衔接是现代职业教育体系构建的重要内涵之一，这种衔接主要体现在培养目标、专业内涵、教学条件等方面。其中，人才系统培养是中高职衔接的逻辑起点，可以通过构建中高职衔接人才系统培养的知识体系、能力体系、人生发展体系与质量评价体系来实现中高职衔接的人才系统培养；同时，需要解决好专业对接、课程衔接、学分互通、基地共享等问题，使中高职衔接顺利实施。

**【关键词】**中职；高职；衔接；系统培养

推进中高职衔接和协调发展，是构建现代职业教育体系的主要内涵之一。近年来，随着各省区高职院校招生考试中单考单招中职毕业生比例的增加，以及一些中高职学校在课程体系衔接上开始进行一系列有益的探索，中高职衔接进行人才系统培养的问题日渐受到教育界重视。《教育部 财政部关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知》（教职成〔2011〕11号）中更是明确指出：要探索技能型人才系统培养的制度和形式，促进中等和高等职业教育协调发展，探索中等和高等职业教育衔接、贯通的人才培养通道。

## 一、中高职衔接的内涵

中高职衔接是指中职与高职的相互连接。按照《教育部 财政部关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知》中指出的，中高职衔接主要是在培养目标、专业内涵、教学条件等方面的延续与衔接。其中，培养目标上的衔接主要表现在人才培养的定位上具有层次性并相互连贯；专业内涵的衔接主要表现在专业设置、课程计划、教学安排、学制等教育教学环节的衔接和联系；<sup>〔1〕</sup>教学条件的衔接则表现为师资、实验实训条件、招生考试制度、教学管理制度等方面的衔接。因此，中高职之间，从招生考试制度，专业人才培养方案的制定，课程体系的系统设计、统筹规划，到教学资源库建设，教学内容与教学管理、评价办法的衔接，应形成教学的系统性衔接。

然而，目前国内的中职与高职学校虽属同一教育类型中的不同层次，但相互之间的联系却很少，各自确立的培养目标、构建的课程体系以及教学条件建设又出现趋同的情况，使得中高职之间在人才培养上究竟有什么区别很难界定，系统性衔接便无从谈起。在人才培养目标定位上，中职培养目标定位为培养具有综合职业能力，在生产、服务一线工作的高素质劳动者和技能型人才，而高职定位为培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高技能人才，两者的培养目标几乎一致，没有层次可分。与中高职培养目标趋同相对应的是课程设置与教学内容的趋同，使得通过单考单招进入高职学习的学生，在专业课学习中有“炒陈饭”的感觉，只是教材变成不同的出版社出版，课程名称、教学内容与中职阶段所学几乎一致。这种趋同性还表现在实验实训条件的建设上，由于许多课程的教学目标的一致性，实验室的软硬件也几乎一致，如果将中高职放在一个系统内来看，这种实验实训条件建设的趋同就成为一种浪费性的重复建设。因此，只有将中高职看成一个类型的不同层次，以人才培养为逻辑起点，才可能形成中高职衔接的人才系统培养体系。

## 二、人才系统培养是中高职衔接的逻辑起点

1. 中高职衔接系统培养是职业教育体系自身的诉求

现代职业教育体系是一种“立交桥”式的人才

作者简介：章金萍，浙江金融职业学院经营系主任，教授。研究方向：市场营销专业建设与课程教学。

培养体系，在层次上包括中等职业教育与高等职业教育的衔接，在范围上形成全日制教育与非全日制教育并存；同时职业教育与普通教育、继续教育又存在一定的交叉。因此，从职业教育体系自身结构来看，高职教育是中职教育的递进层次。<sup>[2]</sup> 高职教育以培养高技能人才为目标，而高技能人才的培养是一个系统工程，是一个循序渐进、由低级到高级的认知发展过程。<sup>[3]</sup> 高职教育需要以中职为基础，并与中职教育之间建立起一种有效的衔接，才能构成职业教育的完整架构和体系。

### 2. 中高职衔接系统培养体现了终身学习的理念

终身学习是指人从幼年、少年、青年、中年直到老年，一生都要学习。终身学习的理念是“认为生活本身即是不断的学习过程”，学习将伴随人的整个生活历程并影响人的一生发展。20 世纪 60 年代后期以来，终身学习日益受到各国的重视，已成为世界教育发展的潮流。进入 21 世纪，终身学习更是成为教育发展的共同趋势和各国教育与革新的一项重要内涵。终身学习的途径多种多样，既可以通过各种职业培训、后续教育等手段，也可以通过全日制学历教育使学习者的知识与业务技能更上一层楼。中等职业学校学生通过考入高等职业学校接受专业教育，亦是终身学习理念的写照。

### 3. 中高职衔接系统培养是优化配置教育资源的需要

中高职衔接，在人才培养目标、专业设置、课程安排、教学环节设计等领域有机衔接，可以使有限的教育资源在中职教育与高职教育之间实现合

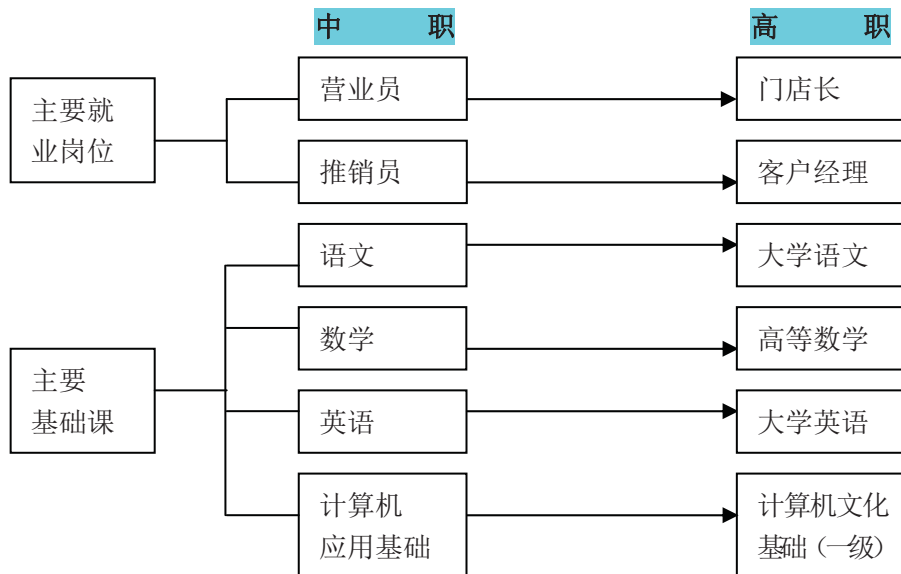
理配置，从而避免人才培养目标脱节、专业不能一一对应、课程重复设置等弊端造成的教育资源浪费。中高职衔接能够在人才培养目标上实现从实用型中级技能人才向高技能应用型人才的过渡；在专业设置上形成一致或对口性；在课程设置上中高职各有侧重，避免重复；在教学内容安排上，由浅入深，培养学生从了解和掌握怎么做到知其所以然。

### 三、市场营销专业中高职衔接人才系统培养的四个体系构建

中高职衔接人才系统培养需要针对同一或对口专业，从中职学生进入职业高中、中专或技校开始就介入课程设置、教学内容的安排、实践教学的组织、学生职业生涯的规划以及质量评价标准的设计与实施，通过中高职衔接人才系统培养的知识体系、能力体系、人生发展体系和质量评价体系构建起人才系统培养架构，实施中高职衔接的人才系统培养。

#### 1. 中高职衔接人才系统培养的知识体系

根据中职与高职毕业生分别对应的就业岗位，按照不同岗位对从业者知识的需求，构建人才系统培养的知识体系。这一系统化的知识体系主要是通过课程设置的相互衔接得以实现。以浙江金融职业学院市场营销专业为例，在课程设置上，形成纵向与横向并存的立体式衔接。基础课的衔接表现为教学内容由浅入深的纵向衔接，专业课的衔接主要表现为教学内容的横向拓展，从而形成从中职到高职系统化的知识体系。



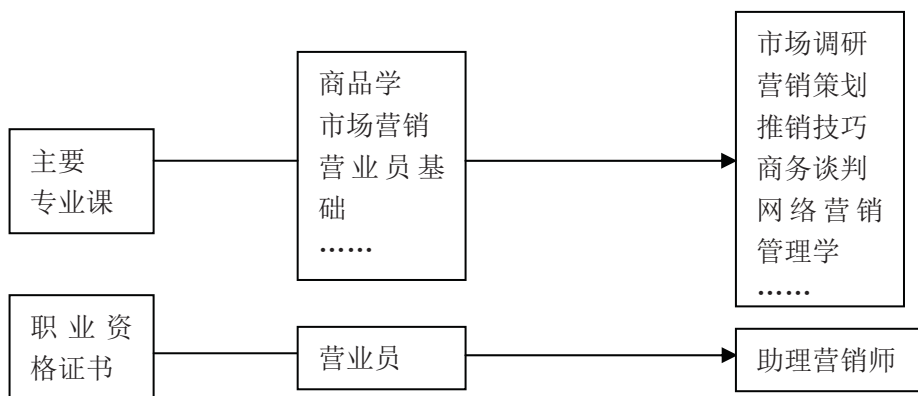


图4 市场营销专业中高职衔接知识体系

### 2.中高职衔接人才系统培养的能力体系

中高职衔接人才系统培养，在能力体系上要构建逐渐满足从技能型人才向技术型人才转变的体系。就市场营销专业而言，中职阶段主要应培养学生商品识别能力、人际沟通能力和简单的市场调研能力以及基本的计算机应用和文字写作、处理能力；到了高职阶段，着重培养学生的市场分析能力、营销策划能力、客户开发能力、商务谈判能力及品

牌推广能力。这些相互衔接的能力体系的培养，主要通过两条途径，一是在课堂教学中实现，二是通过各类实践性教学环节加以实现。特别是在实践教学环节，将原先在高职一年级安排的认知实习前移至中职阶段，形成在中职阶段以参观、交流等认知性实习与简单操作为主，在高职阶段以实战性为特征的专业实习与顶岗实习为主的能力系统养成体系。

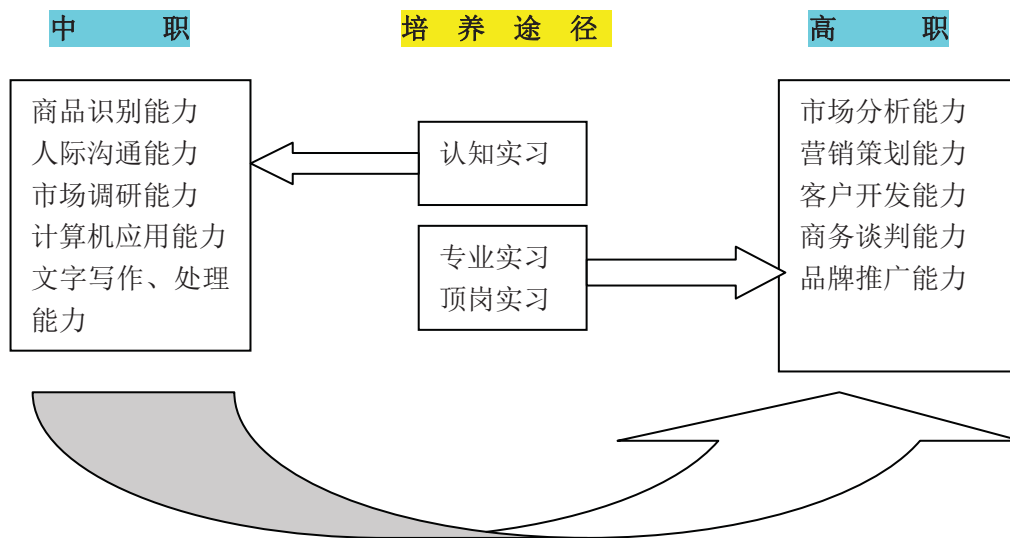


图2 市场营销专业中高职衔接能力体系

### 3.中高职衔接人才系统培养的人生发展体系

当今社会更加强调人的终身学习和可持续发展。学校教育作为可持续发展能力培养的重要载体，需要构建起有利于学生成长成才的可持续发展体系。中高职的衔接，也要求中职学校与高职学校的同类或者相近专业，共同为学生规划职业生涯，在课程体系、教学内容、实验实训条件建设上，形成中职阶段的实用

型中级技能人才培养，与高职阶段知识技能型、技术技能型、复合技能型等高技能人才培养相衔接的可持续发展人才培养体系；就市场营销专业而言，应形成从营业员、推销员到调研员、营销策划人员、门店长甚至职业经理人的发展体系。

### 4.中高职衔接人才系统培养的质量评价体系

中高职根据培养目标、就业面向的层次性，构建

中高职衔接人才系统培养的知识体系、能力体系和人生发展体系。与之相适应,对中高职人才培养质量的评价也应形成有机的整体,而不应相互割裂。这一质量评价体系,从评价对象、评价者来看具有一致性,即主要以教师、学生、课程、基地等为评价对象,以学校、学生、家长、同行、用人单位、社会评价等作为评价者。但评价的内容、标准应该有所不同,并且这种不同是标准的递进或深化,而不是相互的对立和矛盾。如针对市场调研能力的评价,中职阶段的标准是:了解主要的市场调研方法,能够设计简单的调查问卷;而高职阶段的标准则递进为:能够根据调研主题,运用多种调研方法实施市场调研,掌握调研数据分析和处理的方法,能够撰写市场调研报告。

#### 四、中高职衔接人才系统培养需要解决的关键性问题

中高职衔接实施人才系统培养的命题虽然理论界已提出多年,一些中高职学校也在课程衔接方面进行了一定的探索,但由于目前中高职生源结构衔接脱节、人才培养层级衔接不畅等原因,<sup>[4]</sup>致使中高职衔接人才系统培养尚停留在理论研究与个别试点阶段,至今仍未出现成功的具有示范作用的案例。除了中高职分属不同层级教育行政主管部门或职教集团管辖等体制上的原因之外,下述问题成为中高职衔接人才系统培养需要解决的关键性问题。

##### 1.专业的对接

中高职衔接的知识体系、能力体系和人生发展体系的构建,其前提是中高职应具有相对应的专业,即中职与高职设置的专业完全一致或者在培养目标上具有递进性质的专业。由于高职的专业设置需要经过申报、专家评审、列入专业目录等严格的程序,其管理权限在省级教育主管部门。高职的招生一般需在专业目录内的专业才拥有招生权;而中职的专业设置由于权力下放到地市甚至县区,虽然灵活但随意性较大。因此,在专业设置上,中职学校应主动对接高职学校的专业,以高职的目录内专业为依据设置专业,同时结合地方经济发展的需要,在一个专业下设置若干专业方向,在中高职专业对接中实现专业设置的优化。

##### 2.课程的衔接

课程是人才培养在微观层面上的反映,更是人才培养最重要的载体之一。目前,中高职衔接人才系统培养的突破口是在课程衔接上,与其他一些需要涉及体制问题的中高职衔接的改革举措相比,课

程设置的系统化显得相对比较容易,但却是非常关键的。中高职衔接的课程体系构建,可以采用两种途径:一是公共基础课的衔接,主要是内容上的深入,中职阶段重在打基础,高职阶段的公共基础课是对中职阶段教学内容程度上的进一步加深,除了培养学生独立思考和分析问题的能力外,还有取得计算机一级、英语三级及以上证书的要求;二是专业课程的衔接,主要采取不重复设置的办法,将高职阶段专业课程的前置课程,如一些专业基础课提前至中职阶段学习完成,在高职阶段重点学习一些有利于培养技术性、复合性能力的课程。

##### 3.学分的互通

中高职衔接人才系统培养还需解决学分互通的问题,当然这也是最难解决的问题,因为目前在许多中高职学校,引入完全学分制和实施弹性学制,在制度上还没有办法解决,但可以在一些学校进行试点。中高职学校学分互通,主要是要打通中职学校学生提前修习高职课程,取得高职学分的通道。中职学校部分“五年一贯制”专业中学有余力的学生,可以在中职阶段,利用网络资源提前选修部分已经实现网络资源开放的专业选修课或公共选修课,参加高职阶段要求的专业实习、顶岗实习或考取计算机等级证书,在修满高职阶段学分的前提下,甚至可以提前毕业。这种学分互通从中高职衔接制度创新的角度,可以最大限度地发挥学生的潜能,实现中高职资源配置的优化。

##### 4.基地的共享

实践教学是职业教育重要的教学手段。实践教学的作用不仅在于训练学生的职业技能,更重要的还在于培养适应社会需要的人才。校外实习基地是实施实践教学的重要平台之一。目前,无论是中职还是高职的校外实习基地,均存在基地分布、规模、类型与生源分布、实训内容需求不相匹配的矛盾。高职院校由于大多设在省会城市或地级城市,其校外实习基地一般也集中于大中城市的大中型企业,与生源绝大部分分布在中小城市,在生源地无基地可供实习的现状形成了矛盾;而中职学校由于大部分分布在县区,在县区往往难以找到一些大中型企业可供实习,使得部分实习项目无法在中小企业得以训练。因此,中高职共建校外实习基地,开发不同层次要求的实训项目,实现实习基地的共享,可以为中高职衔接人才系统培养提供良好的实践教学条件的保障。(上接31页)

# 新形势下中高职联动衔接机制改革的探索

苏宗敏

**【摘要】**构建中等与高等职业教育联动衔接机制是职业教育事业发展中的一个系统工程。在对我国中高职教育衔接的现状深入分析的基础上,努力探索如何合理利用中职学校与高职学校的教学资源、社会资源,建立中等与高等职业教育的有效衔接机制,培养服务经济社会发展的高级技能型人才,使我国的职业教育办出特色、办出水平。

**【关键词】**职业教育;联动;衔接;一体化

## 一、我国中高职教育衔接的发展

我国中高职教育衔接起步于20世纪80年代,当时主要是在中等职业学校升格为高等职业学院的过渡期中存在,没有受到有关部门的重视,办学规模很小,甚至在一段时间后出现中断。直到2010年7月,国家颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中明确提出:“到2020年形成适应经济发展方式转变和产业升级要求,体现终身教育理念,中等和高等职业教育协调发展的职业教育体系”,我国的中高职教育衔接才真正得以广泛地发展。2010年12月,国务院办公厅印发《关于开展国家教育体制改革试点的通知》,公布了改革职业教育办学模式、构建现代职业教育体系的试点地区,包括开展地方政府促进高等职业教育发展综合改革试点。从此,全国开始积极探索建立职业教育人才成长“立交桥”,为中等职业学校(含普通中专、职业高中、技工学校和招收初中生的成人中专)学生创造进入高等院校学习的机会。为了完善中职学生升入高职学习的机制,促进职业教育快速、协调、健康发展,各职业院校都在积极探索中职学校与高职院校合作办学的新模式。

## 二、我国中高职教育衔接的现状

经过多年来的探索与实践,我国中高职教育衔接取得了显著发展,两者已经在一定程度上实现了形式上的接轨。近年来,高职院校面向中职学校的招生形式多元化,且规模迅速增加。以某高职院校

为例,该校2011年开始招收“3+2”形式的高职新生一百多人,涉及3个专业(即会计、会计与审计、国际贸易专业);而到2013年,该校已同时招收“3+2”,“2+3”形式的中职学生,招生人数扩大到800多人,涉及12个专业(即会计、金融保险、市场营销、国际商务、国际经济与贸易、电子商务、计算机网络技术、物流管理、文秘(涉外文秘方向)、旅游管理、酒店管理、商务管理等专业)。今后,中高职两段式职业教育模式将成为我国职业教育的重要组成部分。

近年来,关于“中高职的区别”、“中高职教育衔接与普通高职教育的区别与优势”、“职业教育的出路”等问题,职业教育界一直在不断地进行研究。同时,中等与高等职业教育之间定位模糊、缺乏有效的衔接、教育趋同等现象严重,招致了许多批评。我国中高职教育衔接的办学模式尚处于探索的初级阶段,缺乏完善的体系,联动衔接机制还需进一步优化。如何规范中高职教育衔接的招生形式,建立中等与高等职业教育之间培养目标、专业设置、课程内容的合理衔接,以及提升毕业生的职业技能与就业能力等许多难题亟待解决。只有进一步增强我国职业教育的教学质量,获得学生、家长、社会更广泛的认同,让毕业生“进得来、出得去”,才能使中高职教育的“立交桥”更加坚固,实现中高职教育衔接的可持续发展。

## 三、改革中高职教育衔接联动机制的建议

作者简介:苏宗敏,广西国际商务职业技术学院财会金融系教师,副教授,经济师,会计师。

### （一）规范中职升高职的招生体制

2013年中职升高职招生工作已基本结束，全国各地的招生形式多样化，主要有各省（市）统一考试、高职院校自主或对口招生、多校联合考试招生以及符合条件的考生（即符合在国家或省级职业技能大赛中获奖、国家级示范性中等职业技术学院的优秀毕业生等条件）免试入学等形式。中职升高职的入学考试科目大多采用文化基础课与专业课（含专业综合课、技能考核）相结合的方式。

但是，由于部分高职院校的生源不理想，招生时出现了“重数量、轻质量”的情况，没有贯彻落实“阳光招生”的要求，违规招收不符合报考条件、招收不符合录取标准的考生、中介参与招生等乱向，干扰了正常的录取工作，严重损害中高职教育衔接的声誉。因此，有关教育主管部门应严肃高职对中职自主招生的纪律，保证考试的公正、公平。规范中高职教育衔接的招生体制，维护招生秩序，才是对社会负责，保障考生权益的体现。

### （二）明确中等与高等职业教育的定位与区别

中职与高职虽然属职业教育的范畴，但两者有着层次上的差别，在教学内容上存在深度与广度的区别。中职教育的目的是使学生掌握基本的专业理论知识和相关职业的基本技能，而高职所涉及的专业理论知识内容较之更深奥、针对性更强，要求学生不仅要掌握能在工作领域完成高级技能，还需具有自主学习的能力、创新能力。两者的定位不同，决定了他们在教育教学上存在根本区别。目前，我国的中职与高职教育之间有区分，但不够明显。构建中高职教育的有效衔接机制，必须强调两者之间的递进关系，制定适应市场需求的专业人才培养方案，并以此为指导，在中等与高等职业教育之间建立有效的联动衔接，达到在拉动中等职业教育发展的同时，推动高等职业教育的发展，最终达到提高整个职业教育质量的目的。

### （三）建立中高职专业设置与课程内容的有效衔接

#### 1. 建立中高职教育专业设置的有效衔接

建立中高职教育专业设置的有效衔接，首先是防

止有的考生无视自身的客观条件，在填报志愿时单凭兴趣爱好或过分追求“热门专业”。学校、教师有必要合理引导考生，本着与所学专业相同或相近的原则填报志愿，不鼓励报考与中职专业相距甚远的专业。因为有的中职考生跨专业报考，升学后毫无专业基础，跟不上教学进度，学习严重落后于其他对口专业升学的同学，一直未取得所学专业的从业资格证书，毕业后也无法从事所学专业工作。实现中高职教育专业设置的有效衔接，不仅需要教育主管部门的监管，在招生环节上严格把关；还必须通过学校和教师的合理引导，避免中职学生在选择高职阶段专业时的盲目性，切实保证中高职教育衔接的生源质量。

#### 2. 建立中高职教育课程内容的有效衔接

中高职教育联动衔接机制是将中职阶段作为高职阶段的学习准备，高职教育的发展必须建立在中职教育的基础上，但这绝不是教学内容上的重复，所以中职教育与高职教育的专业课程体系设置必须有所区别，既要合理衔接又要更上一层楼。

实现专业课程的有效衔接，即要避免中高职两个阶段课程和教学内容的重复设置或知识结构断层带来不必要的资源浪费，例如中职生升入高职后，在学校学习时间都会比一般的高职生少半年到一年。因此，专业人才培养方案可考虑淡化一些在中职阶段就已学习过的课程，如缩短或取消公共基础课（数学、语文、外语等）的学时；加大高职阶段的职业技能培训力度，在中职教育的基础上提升学生的职业技能等。

### （四）健全稳定的职业教育经费保障机制

#### 1. 加大对职业院校硬件设施建设的投入

由于这几年招生规模增长较快，许多职业院校的硬件设施建设明显跟不上，教室、学生公寓、图书馆、体育馆等硬件设施都无法满足正常教学的需要，缺乏职业技能训练的必要场所和教学设备。为了改善职业院校的办学条件，必须加大对教育设备设施的新建或更新改造力度。

#### 2. 加强师资队伍建设，注重教师培养培训

教师是教学工作的实施者，是实现教育教学改革的中坚力量和提升教学质量的重要保障。目前，高等职业院校普遍存在师资队伍结构不合理、整体

质量不高等问题,突出表现在以下几方面:一是由于新开设的专业多,所以专任教师以青年教师为主,中年教师与骨干教师的缺口较大。二是职业院校普遍需要大量校外兼职教师,有的所占比例甚至超过50%。兼职教师管理比较困难,也难以保证教学质量。三是由于大多高职院校是由中职升格上来的,部分教师的教育理念滞后,继续采用中职的教学方式。四是职业院校的教师队伍中都缺少来自企业的能工巧匠。青年教师大多缺少对生产一线的亲身体会。因为经费不足,高职院校普遍存在青年教师学历进修、业务研修机会少,到企业实践更是困难重重的情况。

政府应该健全稳定的职业教育经费保障机制,对职业教育的投入力度按不低于普通教育的要求,认真落实城市教育费附加安排用于职业教育的比例不低于30%的规定。政府相关部门应加强统筹规划管理,加快职业教育项目与师资队伍的建设,为深化中高职衔接改革提供必要的物质保障。

### 3. 关心贫困学生,增加政府资助力度

研究表明,我国职业教育的成本要远远高于普通教育,例如,高等职业教育的成本大约是普通高等教育成本的2.6倍。由于政府投入的教育经费与经济发展水平不相符,尤其是对高等职业教育的投入严重不足,几乎所有高职专业的学费都比本科同类的专业每年多几千元,而且还在逐年增加。这对经济情况不好的家庭来说,负担是非常大的。近几年,高职院校学生休学、退学的现象明显增加。所以,我国实行职业教育扶贫,资助困难群体子女上学的力度还应不断增加,让更多职业院校的贫困生享受到贫困补助、减免学费、助学金等优惠政策,帮助他们顺利完成学业。

## (五) 建立职业院校之间、校企之间合作的机制

### 1. 建立职业院校之间合作的联动机制

建立中高职教育的有效联动衔接,需要中职学校与高职院校保持紧密的合作关系,发挥职业教育集团的作用,整合职业教育资源、共同探索与实践。政府应该倡导建立中高职院校之间合作的联动机

制,鼓励对口的中职学校和高职院校之间加强交流,逐步实现资源共享、优势互补、协调发展。

### 2. 建立职业院校与企业之间的联动机制

职业教育推行“工学结合、校企合作、顶岗实习”的理念贴近市场需求,有利于增强职教吸引力。职业教育要推进产教合作对接,一方面,推动和督促企业与职业学校共建教学与生产合一的开放式实训基地,接纳学生顶岗实习,参与职业院校的教学改革工程,指导人才培养方案设计,促进课程内容和职业资格标准融通,强化行业指导作用;另一方面,职业院校可以为企业的岗前培训、在职培训等服务,并为企业“订单培养”急需的专门人才。校际合作、校企合作等办学模式的推广,将最终形成互利互惠、合作双赢的局面。

## (六) 实现中高职教育一体化,发展有特色的职业教育

职业院校的定位决定了其办学方向具有鲜明的职业指向性,只有找准毕业生就业的空间,形成特色与优势,才能长期保持活力,实现可持续发展。目前,职业院校之间专业设置重复率过高,缺乏区域特色、行业特色、学校特色的问题十分突出,这很容易造成恶性竞争。建立中高职教育的有效联动衔接,势必会促使我国的中高职教育实现一体化。我们应以此为契机,实现中高职院校之间的教育资源共享与优势互补,与区域经济发展建立紧密联系,更新观念、明确定位,共同发展有特色的职业教育,增强职业教育支撑产业发展的能力,实现科学发展。

## 参考文献:

- [1] 朱雪梅. 中国中职与高职衔接研究述评[J]. 天津职业大学学报, 2010, 19(6): 12-13
- [2] 冯伟国, 乔刚, 侯立玉等. 各级各类职业教育协调发展研究[S]. 上海: 上海交通大学出版社, 2010. 61-66
- [3] 苏宗敏. 广西“3+2”形式高职学生入学情况的调查与探讨[J]. 广西教育, 2012, (5): 18-19

责任编辑 王 瑶



# 浅析企业统计工作问题的解决办法

韩千里

【摘要】建立较为完整的企业统计数据质量控制体系：统计设计阶段的统计指标质量控制；资料整理阶段的质量控制；统计综合分析阶段的质量控制；加快统计制度改革，特别是企业统计制度的改革。除国家统计局、部门统计和地方统计以及关系到国计民生的统计指标之外，由企业、事业单位、社会团体或非法人单位及个人以自己的名义或接受委托进行的统计。加强企业统计队伍建设。

【关键词】企业统计；统计数据；统计调查；统计分析；企业统计制度的改革。

由于企业统计数据资料的严重失真，企业重市场调查与市场分析，轻统计调查与分析；企业统计工作制度不健全，一些企业统计制度严重滞后；主管领导的干预和一些企业管理者不负责任，敷衍了事影响了企业的统计工作，企业统计人员的专业知识和综合素质有待提高等等一系列的问题，严重地影响一部分企业统计工作，以至于造成企业经营预测的错位，经营决策的失误和经营计划的严重偏离实际，从而极大地影响了企业的经济效益。为此特提出以下解决企业统计工作的主要问题的具体措施。

## 一、建立较为完整的企业统计数据质量控制体系

统计过程是一个完整的统计工作过程。具体包括以统计设计、统计调查、统计整理、统计分析、统计预测到最后为企业进行决策和制定计划提供科学的依据。因为如此，在统计工作每进行一步，都要对已完成的统计工作进行严格检查，对已发生的差错及时进行纠正，防止差错流入下一个工作环节，以保证统计数据资料的质量和可靠。

### 1. 统计设计阶段的统计指标质量控制

这是统计工作的首要环节。统计指标数据质量的好坏，首先取决于这个过程，它是决定统计指标数据质量高低的前提。为此，在统计设计阶段统计指标质量控制需要做好以下事宜：首先，根据不同的统计目的、任务、对象对统计数据精度所提出要求。如质量、安全等精确度要求较高。其次，根据不同的统计目的、任务设计、选择不同的统计指标

或者统计指标体系。如采购、生产、销售等经营活动环节进行设计。其三，确定调查的方式和方法。如果是统计报表，必须严格按报表的要求如实填报。如果是其它调查方式，必须选择以利于资料更加准确的调查方式。如市场、消费者等则最好使用抽样调查。其四，确定调查时间。包括：调查资料的所属时间和调查期限，最后，拟定调查组织的实施计划。

### 2. 统计调查资料质量控制

这是统计工作的第二个阶段，也是统计工作的基础环节，为确保调查资料准确、及时、全面、系统。在确定调查方式和调查方法前提下，设计行之有效的调查问卷或者调查表。并采集出真实的数据资料。

### 3. 资料整理阶段的质量控制

统计资料整理质量主要是对原始资料的整理质量控制，是统计工作过程的第三环节。所以，在进行指标数值质量控制时，必须对原始资料进行全方位的审核。审查和核对的方法有两种：一种是逻辑检查，主要检查调查项目，调查内容之间有无矛盾，另一种是计算检查，包括统计指标的计算口径、计算范围、计算方法和时期时点等。对于口径不一致或不完整的资料，需要进行调整、补充。对于有联系，需要比较的资料，注意有无可比性。同时，还要特别注意审查资料的可靠性和适用性，一旦发现数据有严重的质量问题，应进行核实，查对。以避免有质量问题的原始资料进入整理阶段。对统计调查搜集到的原始资料，经过鉴别、核实、审定并

使之准确无误后,才能全面地将资料进行整理和汇总。在汇总过程中要注意与计算机工具(EXCEL)和计算机软件(SPSS等)结合应用,以确保综合资料准确,在以后统计分析中的高效,从而达到事半功倍之效。

4. 统计综合分析阶段的质量控制这个阶段的专业技术含量最重,也是提问题、想办法、找原因、求变化、寻规律、觅措施等有较高级别的综合指标分析阶段。其具体操作大致可以分为:

(1) 根据第三阶段汇总资料(综合表)寻找综合指标数据之间的分布规律和分布特征。

(2) 根据企业的目的和任务选择合适的综合指标进行计算。

(3) 企业的综合指标一般先计算总量指标,再计算相对指标和平均指标。在计算中应注意总体的范围、大小、计算的口径、计算的方法、指标的内涵、计量单位等等。同时,将数量指标和质量指标结合起来进行分析。

(4) 进行离散变动趋势分析。如企业劳动生产率之间、职工收入之间等差异,产品质量的稳定性,新产品是否具有推广价值等。

(5) 进行因素分析,可以是两因素分析,也可以是多因素分析。这是经营管理活动提问题,找原因,想办法最重要的管理手段之一。如,市场销售的下滑是什么原因造成的,是市场占有率的降低?销售量的综合下降?由于产品成本的增加使产品的价格上涨等等,可从量上准确推算。

(6) 动态变化趋势分析。这是寻求企业某种经济活动的统计指标的发展规律及其趋势。包括中长期变动趋势分析,季节变动分析等。

(7) 相关、回归分析。这是研究企业的某项经济活动的目标和各个变量之间的依存关系。通过建立模型,较为准确反应企业某种投入、产出之间的比例关系。

(8) 撰写统计分析报告,这是所有统计指标的最终反应。

二、加快统计制度改革,特别是企业统计制度的改革

现在的统计制度是国家统计为主体,以全球绝

大部分国家通用的SNA指标核算体系为标准,经过层层分解到最基层企业,企业就不知所云了。而企业统计的大部分指标与一般企业自身无直接关系。所以许多企业敷衍了事。如果改变企业统计制度的现状积极发展民间统计。除国家统计、部门统计和地方统计以及关系到国计民生的统计指标之外,由企业、事业单位、社会团体或非法人单位及个人以自己的名义或接受委托进行的统计。这样既可以打破政府对统计信息的垄断。企业完全根据自己的需求获取准确统计信息资料,并应用统计手段,真正为企业服务。

三、综合使用法律手段行政手段和经济手段,提高统计违法成本

虽然统计法颁布三十多年,对一些企业来讲形同虚设。加之主管部门的干部考核制度,地方政府的政绩观等等一系列指标数据就下压的企业。一些企业的领导(主要是国企)“对上负责”的态度。更多的企业只能忍气吞声。所以企业的统计工作更多的浮于表面,即使被查出问题,处罚也不痛不痒。所以必须加大执法力度,将行政手段和经济手段有机结合起来进行综合处罚,让违法者望而生畏。

四、加强企业统计队伍建设

企业中会计部门只是提供资金运作方面的数据资料。除此之外,企业所有的数据资料都应该由统计部门或者相应的职能部门来提供。所以一个现代企业必须有一只高素质专业统计队伍。准确、系统、全方位收集、整理、分析本企业资料和企业外的相关资料,建立数据库,只有这样我们的企业才能立于不败之地。所以,企业对统计人员的要求较高,他们必须具有现代统计和相关的财经知识;具有敏锐的洞察力和分析能力;具备熟练的电脑操作、信息处理和网络运用能力;具有较强的研究能力和应用能力以及数据的判断、归纳和撰写能力。

五、加大企业对统计工程的投资力度

其具体办法可以是:引进专业的统计管理人才;增加对统计工作的专项投资;引进专项设备(如计算机软件)等。

责任编辑 王瑶

# 基于现代中小型制造企业的订单评审体系研究

董鹏 李兹强 张劲珊

**【摘要】**本文通过对订单评审进行系统的研究,重点针对中小制造企业订单评审中存在的问题进行分析,对订单评审的内容、方式和流程等进行梳理与总结。从专业性和可操作性的角度出发,构建了科学合理的订单评审指标体系,为中小制造型企业订单评审的有效运作提供了工作思路和操作方法。

**【关键词】**订单评审;指标体系;中小制造企业;评审流程

## 引言

订单是贯穿于企业生产经营全过程的一项复杂、多变、强调配合的工作任务,是连接客户与企业、企业与企业、企业与市场的纽带,决定了企业生产、物流、成本及消耗之间的关系。对订单进行评审可以有效整合企业市场、销售、计划、制造、研发、采购和财务等各个方面资源,使得各环节的计划能够顺利进行[1]。简言之,订单评审是指为有效地完成订单,对技术水平、生产能力和物料供应进行确认,排查并减少不确定因素对生产和交易过程的干扰的一项管理活动[2]。客户订单的评审过程回答了客户需要什么、要多少及何时要的问题,它是企业制定生产计划的前提,已经成为现代企业调配资源、实现最佳投入产出比的重要手段[3]。

中小制造型企业“以销售为龙头,以订单为中心”,以生产、技术、质量、设备等其他管理为保障开展日常工作[4],而订单评审作为衔接销售与制造管理中的重要一环,对订单数据的可靠性、准确性、传输的安全性和业务处理的规范性都有很高的要求。目前中小制造企业传统的订单处理方式已越来越难以满足客户的实际需求,大多数企业亟需对现有订单评审的管理体制进行变革。因此,越来

越多的企业试图通过梳理与优化订单评审流程和建立科学的订单评审体系来提高企业竞争力。

## 一、当前中小制造企业订单评审存在的问题

当前中小制造型企业订单评审存在的问题主要有以下几类:

1. 订单评审效率低、环节冗长。经过对企业调研分析发现,订单评审环节存在问题如下:①订单评审流转环节复杂,审批手续繁琐、流转次数多、人为停顿、无专人对全程负责,甚至在客服部或制造部滞留多个工作日才能完成审批。由于订单的审核环节没有硬性时间或制度要求,存在因人为因素造成流转周期长的弊端。②信息反馈缓慢,从客户到公司销售代表都不能及时得知订单评审进度是否接受订单、是否满足订单要求等。由于评审环节众多,在执行中又缺乏统一的管理,经常会发生单据遗失、信息中断、流程管理不畅、进度不明等现象,直接造成评审的订单延误。通过跟踪调查多家企业的运行情况,经过对订单评审流程9个步骤(见表1)逐个排查分析,发现造成流程延误的主要问题包括:订单交货期过短、订单条款修订、技术评审延误、计划评审延误、单据传递耽搁、重估交货期及与客户反复沟通等。

---

作者简介:董鹏,卡莱(梅州)橡胶制品有限公司计划部企业战略研究员,主管,研究方向:企业订单评审、战略管理。  
李兹强,合肥工业大学管理学院博士,教授,主要研究方向:企业管理、生产与运营管理。  
张劲珊,广东理工职业学院管理工程系博士,副教授,主要研究方向:管理科学与工程、物流管理与电子商务。

表1 订单评审流程分析表

步骤	订单评审流程节点	问题分析
1	客户下达订单	订单交货期太短，小于正常生产周期
2	客服推动相关部门对订单进行商务评审	客户要求不符合公司规定，需要商榷修改
3	技术部门评估技术工艺、设备的情况，核定产品良率	技术部门评审速度慢，造成延误
4	计划部门根据生产效率，评估物料和产能情况，确认交货期	计划部门评审速度慢，造成延误
5	客服核对评审交货期，确认是否符合客户需求	评审单据传递过程耽搁
6	评审交货期符合客户需求，客服更新订单信息	
7	评审交货期不满足订单交货期，客服申请计划部重新评估交货期	对于重点客户和紧急订单，需要重估交货期
8	业务/客服与客户沟通，确认双方可接受的交货期	需要反复沟通，占用时间
9	订单确认	

2. 订单评审各环节之间协同性差。如果订单评审各环节与客户需求不同步，就比较容易引发交付能力与客户预期不符的问题。如果需求的变化信息没有预先经过各职能部门之间的沟通，也容易造成各环节步调不一致的后果。有些企业相关部门因地域分散导致沟通不畅、信息管理分散或闭塞、归类集成度低、数据传输时效性差、订单信息追踪困难、难以对客户资质做出有效评估等现象。虽然个别企业拥有移动办公的条件，但如果在移动办公的过程中缺乏协同，将会因分散决策而导致管理者极易受短期目标的支配，而忽略了对长期目标的关注。此外，由于各部门的职能分割、各自为政的主客观因素存在，使得部门之间出现沟通不足、协作不够、信息不能有效共享等现象，导致流程操作时间过长，无法实现对客户的快速响应。若没有合适的沟通渠道以实现部门与部门之间、部门内部员工之间的沟通，则会造成企业的运行效率低下。很多企业存在部门壁垒，“金字塔”形的组织架构使得部门间无法统筹协调资源，进而有可能导致多数企业订单评审的考虑因素比较单一，没有综合考虑整个企业的情况而出现偏差，这就不得不借助企业高层力量加以整合。

3. 订单评审规则简单。在订单评审过程中，大多只是简单地整理订单信息之后就进行评审，在一定程度上会影响生产计划编制的合理性。如果未能对订单信息进行科学分析，没有从销售预测、生产设备、产品种类、数量与交货期、人员需求、原材料采购周期、利润、订单金额、成本、公司的战略、销售区域、客户群和产品质量保证等多指标角度综

合评审订单的重要程度，就不能根据订单进行弹性排产。面对这些因素的综合影响时，企业如果没有一整套订单评审体系，并迅速做出反应，就有可能接了不该接受的订单、放弃了重要的订单。

4. 无明确的订单优先级排序准则。企业有各种各样的订单，如普通订单(原生产过的)、特殊订单(需重新设计的)、预测订单(面向库存的)、紧急订单(外贸订单)、返工订单等。而订单在生产过程中也呈多种状态：新进订单(未排序)、已排程生产但未完工订单、分批交货订单、延期订单等。由于对订单评审的源头需求缺乏有效管理控制，客户的订单生产顺序基本是由销售部门自行决定，而销售部门内部谁强势或职务高谁就会得到优先权，致使订单评审沦为走过场，一旦遇到插单情况，销售部门往往跳过生产调度部门而直接指挥生产。当遇到多种规格的订单要插单时，生产或者销售部门不仅需要解决先插哪张、怎么插、替换哪张订单的问题，还要面对如何处理插单的负面影响，如何计算处罚金额等问题。此外，更高层次管理者的干预也会影响插单的结果，这会导致订单的变更缺乏规则、随意变化等情况出现。另外，产能规划与计划编排缺乏柔性，造成生产部门经常不能满足销售部门需求，这种情况会造成销售部门更多谎报“需情”、抢占资源的现象出现。订单评审失控，会造成采购物料的错误、计划延误、交货延期和生产混乱(无序化生产)以及订单随意变更(内部原因、客户原因)等后果。部分企业有时甚至会因为一个紧急的事件而变更对原有订单的承诺，或随意承诺其它订单。而缺乏统筹规划的后果是企业无法知道哪些是

真正最重要、最紧急的需求。比如,有大量急单如何排程、是否有紧急预案、何时启动第二套方案、应该怎样合理地调拨有限的资源以获得最大化的效用等。

5. 订单在实际执行中存在偏差。企业在日常生产工作中,都强调订单的重要性,但在执行过程中,受内、外部多种因素的制约,存在一定程度偏差,导致订单不能按时完成。主要表现在:①产品开发不成熟,在不具备量产的条件下强行量产;②缺乏全局观念,生产部门内部受局部利益的驱使,都期望生产产量高且难度低的产品;③订单生产出现问题后,不去查找自身原因,而向其他工序上推卸责任;④订单交货期概念缺乏精准界定;⑤在将外部订单进行分类组合,转化为企业内部“生产计划”后,一旦不适应本企业生产、技术、工艺、设备状况,也会导致订单延缓;⑥受运输、原材料及外部环境的影响导致订单不能按时交付的情况也时有发生。

6. 重新评估交货期导致耗时过长。由于受实际产能、资源及其他因素变化等条件的约束,在订单处理时,大多数企业只是粗略地估算生产计划排程,而没有对生产过程的可行性进行评估与预测,在很大程度上偏离了实际情况而降低准确性。遇到这种情况,客服会汇报给销售经理,依据客户的重要性、产品的优先级来做出是否接受客户按期交货的要求。销售经理在考虑重新评估交货期时,还要与生产计划或生产制造部门的主管人员沟通,确定是否可以满足客户需求、调整生产排程,或者提出客户所能接受的建议供客户参考。由于现有的流程不能很好地服务于客户,加之未能一次评估多套交货期方案的优缺点情况,致使跨部门的重复沟通和协调。对交货期进行重新评估,无疑会导致生产计划排程的频繁调整、沟通量呈现指数式的急剧增加,客服和计划等相关部门的资源被浪费等后果。

7. 技术和质量管理部门评审超时导致整体延误。技术评审人员要根据当前的工艺、材料、设计、结构、工装/夹具设备等生产技术条件,评审出目前该产品的良品产出率、是否具备投产的条件,在此基础上对订单的投产提出技术改进的建议。通过对质量和技术部门评审调查研究发现,技术部门内

部以及和其他部门之间的数据提供不及时、数据内容不准确、数据信息不适用、各环节的数据需要相关负责人确认,根本原因是部门内部以及部门之间的沟通配合不畅,导致整体流程的效率降低。

通过以上分析可见,订单评审工作的优劣,一方面会影响客户需求能否实现,另一方面还会影响到公司内部设计、生产、采购等运作系统能否顺畅运行。以订单的快速、准确、经济、简单为切入点,完成一张有效的订单不仅需要果断的决策力,还需要更详尽的信息技术支撑及科学的评审制度作为保障。下文从订单评审指标体系构建及其实施的保证、评审内容等角度出发,为解决订单评审存在的问题提供了参考。

## 二、订单评审体系的内容

根据评审内容,可将订单评审分为内部评审和外部评审。内部评审必须综合评审当期生产情况、库存状况、工作日志、生产人员、人员能力、企业战略、机器水平、生产工艺、采购周期等诸多因素,并在保证产品工艺水平的基础上,对企业的管理水平与产品质量要求进行平衡,严防因人员素质、装备水平不能满足订单要求而造成大批量产品延误交货期,或因为产品质量问题而造成大批量产品返修或产品报废问题。而外部评审则是根据市场预测、客户资信、订单量、利润率、结算方式等进行评审,确定企业是否应该接受订单。

### (一) 订单评审的原则、组织架构、方式和流程要求

1. 订单评审的原则。订单评审应该遵循的原则有:①全面评审原则,即要对订单所涉及的各个方面进行评审,不以局部评审代替全面评审;②分工负责原则,即不同部门或人员按照责任分工,评审各自专业或分工范围的评审事项,并对各自的评审结果负责,其中涉及到各个部门的审核人员,需要在评审流程中体现出来;③独立评审原则,即不同部门或人员不受其他部门或他人干扰,客观公正地对责任范围内的评审事项发表独立意见;④诚实信用原则,即所有部门和人员要保守商业秘密,不得随意透露订单的任何信息,必要时可对订单分别编号盲审;⑤业务顺序优化可调原则,因为顺序并不是一成不变的,应随着外部市场情况和企业战略目

标在不同时期的变化做出相应调整。根据以上原则，接到订单后，通过对订单相关资源的优化和进程控制，保证生产线的均衡稳定，使订单可以按期交付。有了统一原则，相关部门和人员在订单处理过程中就可以根据原则做决策，从而保证各业务环节的一致性，提高订单流程运作效率。

2. 订单评审体系的组织架构。订单评审涉及多专业、跨部门的综合评审，平衡协调生产经营活动中销售、计划、生产、技术、质量、采购、物流仓

储等多个管理环节，应当组织业务管理、技术管理、生产管理、采购管理等职能部门的管理人员进行联合评审。特别在新产品、新客户的初始评审阶段，建议由企业专门的联席决策机构负责此项工作，并按照上述原则要求，在评审部门或人员之间建立起有效的分工、协调与沟通机制，强势推进订单评审的有效执行。以“U”公司为例，订单评审的各部门责任如下（见表2）：

表2 “U”公司的订单评审会议讨论重点

类别	讨论项目	负责部门
企业内已接订单	1) 缺料表、缺料处理状况和预测	计划/采购
	2) 生产问题、品质问题	生管/生产单位
	3) 生产计划、产出计划、出货需求	生管/销售单位
	4) 短期订单增减状况、客户优先度	销售单位
	5) 客户需求预测、营业额预测、主生产计划分析和改善	销售/生管单位
	6) 库存问题跟踪、库存呆滞料分析	计划
新需求	建立协助判断接单落点的基本资料	
	1) 产品BOM材料采购提前期分析	采购
	2) A/B/C分类和共用料专用料分析	材料计划单位
	3) 生产周期	生管/生产单位
	4) 设备最大产能、人力计划	生管/生产单位
	5) 客户合约（库存数量要求）	销售
	会议重点讨论	
	1) 新单接单时间点和交货期	销售
	2) 原材料备料策略（安全库存、客户授权备料等）	销售/计划单位
	3) 若影响到原订单计划，如何调整？	生管/销售单位
	4) 市场供需状况信息共享	销售/采购单位

3. 订单评审方式。中小制造企业订单的评审方法包括：①一般评审法：适用于一般常规性订单，由业务部门将客户订单直接交至计划部安排生产。②传递评审法：适用于特殊性订单，由销售部门业务填写“合同/订单评审表”传递给工程、品质、生管、采购等相关部门和总经理或副总经理会签评审。③会议评审法：适用于特殊订单中的新产品及重大客户的大批量订单类，由业务部门负责人组织由总经理或副总经理以及相关部人员共同参加的，以会议的形式对订单进行评审。

4. 订单评审流程。为了达到系统性、一致性、

可操作性及高效性的目标，必须设立一个贯穿于整个供应链和订单执行流程的业务规则。只有整个流程遵循达成一致的规则，才能实现订单的评审和执行两个环节的自动化，从而保证对资源的有效利用。如技术部将技术资料统一整理到部门的内部服务器上，同时简化生产信息的查询操作过程。技术评审和计划评审同步进行，消除中间环节的等待，使整个订单评审的流程时间缩短。在部门内部以流程接口人员作为部门的窗口，统一处理该流程涉及到本部门的相关事宜。订单评审流程图如图1所示：

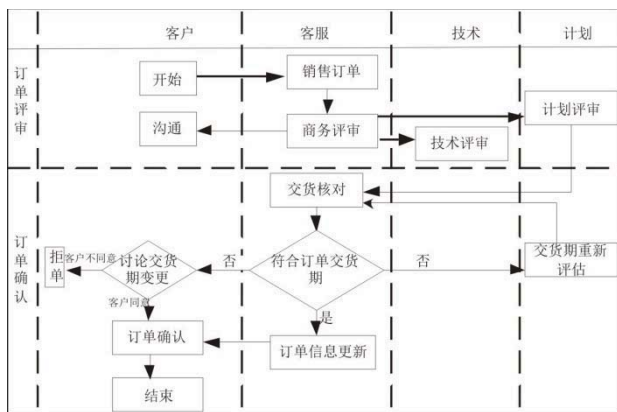


图1 订单评审流程图

## (二) 订单评审工作的具体内容

1. 订单评审的内容及工作重点。订单评审具体内容主要包括以下几个方面：(1) 订单来源：主要是看订单的客户和国籍。不同国家的客户下单侧重点、偏好、要求及检验标准各不相同，例如欧美订单客户更强调产品的安全性和环保性，日、韩订单对产品的外观要求非常严格等。(2) 产品名称、规格、数量、质量要求：主要是看品名与订单描述是否相符，注意同一客户的同批订单编号具有唯一性，必要资料和辅助资料是否完整、内容是否明确。(3) 单价金额及价格条款：主要是指其价格是否与工厂的报价相符，外贸订单的货币单位最好用国际贸易中的硬货币或根据实际情况约定汇率。(4) 识别并排除因客户的要求严重不明确而无法生产的订单、明显亏损的订单等。

2. 对订单评审的技术要求。在订单评审流程中，技术部选派经验丰富、技能全面的人员，担任技术评审专员，负责技术评审的具体工作。其主要任务是准确把握产品系列或类别、工艺要求、生产组织流程、技术要求、质量档次、性能参数、使用条件、装备、材料、试验、检测手段、方法、操作人员技能、水平与培训要求及新产品在量产时的风险与控制措施等。根据不同的订单和产品所走的评审流程不同进行分类，即根据本企业以往的产品制作经验和技能积累识别哪些是常规订单和非常规订单。比如对于常规订单，如果同样的产品，在工艺标准没有变动的情况下，新收到的订单，就没有必要再启动一次订单评审。对于非常规订单又分成两种情况：一是绝大部分的工艺不一样，则走订单评审流程，

看是否超出常规的技术要求；二是非关键的工艺不一样，则由相关人员确认即可，没有必要再走订单评审流程。因此，对订单评审流程应灵活应用，进而提高审核效率。

3. 对订单效益的分析评审。通常，订单的直接经济价值可以在账面上衡量，但潜在的收益却是一种间接的隐性价值，不同的企业对两者的权衡不同。订单收益评估主要是考察订单给企业带来即时收益与潜在收益的大小，需重点考虑以下几个问题：订单价格分析、订单规模分析、订单成本分析、订单净收益分析、订单潜在收益分析、订单的收款时间价值与呆账风险。

4. 对企业自身产力的评审。订单排产是典型的需求与资源匹配问题，有效的需求管理才能更有效地利用资源。产能应充分考虑到订单完成的复杂性及各种环境条件，充分衡量各种需求与可能、时间价值与风险等，以确保在期限内能够完成任务。

## (三) 订单评审结果的有效利用及建议

1. 结合自身资源的实际进行订单评审。综合人员配置、设备配备、生产计划等有关情况，确定订单产品是否符合企业的战略方向。对订单进行评审，避免盲目接单，如避免出现原料不足或者自身生产能力达不到客户要求导致不能准时交货而违约，或者生产出产品却没有市场导致积压库存的情况。利用评审结果指导订单优选与合同签署工作，以有效规避订单风险，降低企业运营风险，维护企业的合法权益与外在形象，提升企业的市场竞争力。

2. 建立订单评审数据库。加强实际生产过程所形成的产量、质量、成本与交货期等各种信息的搜集与管理，并与当初的评审结果进行对比，逐步建立订单评审的数据库，逐步排除订单评审中的主观因素，不断总结订单评审的经验与教训，提升企业对订单的评审能力，提高订单评审的科学化程度。同时，要及时调整订单评审中可能存在的各种偏差，并及时与客户进行沟通，有效争取客户的支持。完善的公司统筹策略，将使企业在有限资源约束条件下，对重要客户能够给予优先满足，更好地实现对大客户或重要客户的倾斜服务。

3. 围绕订单评审体系，加强市场调研及提升企

业信息化管理。在订单正式获得之前的大部分工作是预测客户需求，配置供应链上的产能和原材料能否满足这些确定的需求。如果能够满足客户需求，就可以接受订单；反之，就需要重新协商交货期或重新制定双方都能接受的供货计划。根据行业订单形成特点，在订单形成之前由业务经理搜集市场信息，建立意向订单信息档案，进行跟踪管理，将进一步提高企业物料储备的针对性和企业生产预测计划的准确性，因此利用数据挖掘技术实现订单评审的自动化有了实现的可能。企业实现订单评审自动化可以分两步走：一是根据订单评审指标体系，同时与ERP平台集成，实现交互通信，利用数据挖掘技术和订单评审方法完成订单信息处理、客户等级评审、订单收益评审、订单生产能力评审和企业生产能力评审<sup>[9]</sup>；二是根据订单的评审得到的处理优先级，赋予订单的可靠度值，并以此为依据完成生产计划安排。

### 三、结束语

本文对订单评审进行了多维度研究，并对不同的客户订单的特点进行系统的分析。若不加分析地怀疑和否定评审结果，则评审的可信度将受到质疑，但若绝对相信评审结果也会导致其缺乏弹性，而过分苛求评审的精准度，又可能出现脱离实际或延误商机的情况。事实上，只要评审体系有充足的依据，并达到一定的精确度，即可引入实际工作中加以运用。

1. 不断更新、完善企业订单评审体系。面对复杂多变的环境，需要及时对产品的市场竞争情况及销售预测进行分析。只有通过市场分析，掌握了客户的需求特点、经营风格、信用状况、资金状况等，才能为决策者提供全面、完整、准确的客户描述。此外，还要了解产品特性、生产流程、市场需求、价格走势，最终以最优惠的价格为客户提供最优质的产品。通过对订单评审制度的长期完善和订单信息的收集处理，实现企业资源的最优化利用，为企业发展提供信息指引。

2. 建立标准化的订单评审流程。评估的关键是工作流程是否得当，从订单需求的有效性到生产周期的确认，需要评估正常情况下的物料供应时间

(包括物控、采购、入仓的时间准备)、计划安排和制造时间。合理的评审订单能够加快企业的交付周期，提高生产效率，有助于提高企业的竞争能力，提升企业执行力。现代企业制度的构建也对企业提出了更高的要求，以订单管理为切入点，带动企业的规范化建设是做好订单生产工作不可缺失的环节。面对不断变化的外部环境，只有通过标准化、制度化才能做到以不变应万变。

3. 提高全员对订单评审体系的认知。通过实施订单评审体系满足客户需求，来实现产品和客户价值的对接。公司还应该有连贯一致的战略层和经营层的业务计划以及可以将公司层面战略转化为可执行业务计划的协调机制、业务原则，并且符合详细明确、清晰可操作的要求，以保证流程的局部与评审体系整体目标的一致性，使得评审体系各环节的输出结果对系统目标均有所贡献。

总之，控制好源头才能控制过程，控制好细节才能控制进度。订单评审工作只有切合公司实际和客观需求环境，组建系统科学的订单评审体系与高效灵活流程，才能快速响应客户要求，提升客户满意度，达成企业的效益目标，最终实现客户、员工、公司与社会的共赢。

### 参考文献：

- [1] 陈明明, 郭全生, 路镇. 莱钢宽厚板订单评审系统的应用[J]. 莱钢科技, 2014(3): 47-49.
- [2] 王红祥. ERP中订单评审子系统的设计与实现[J]. 成组技术与生产现代化, 2012(3): 13-16.
- [3] 江虹, 钱祥春. 试析服装代工企业订单评审问题[J]. 市场周刊, 2011(5): 22-23.
- [4] 樊后星, 葛春. 基于ERP的印制电路板超能力首件制作管理系统研究[J]. 印制电路信息, 2014(6): 65-68.
- [5] 张红, 郭飞鹏. 面向敏捷询单处理的订单优先级排序方法[J]. 计算机工程与设计, 2012(3): 963-967.

责任编辑 李代俊



# 弘扬革命老区精神 提升巴蜀文化软实力

蒋家胜

【摘要】中国共产党在四川大地领导开展的民主革命，形成了革命老区精神，给蜀文化注入了红色基因，形成了红色蜀文化，成为社会主义核心价值体系的重要来源。弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的政治、教育、思想、道德功能，丰富、传播社会主义核心价值体系，提高中华民族伟大复兴和四川崛起的文化软实力。

【关键词】革命老区精神；红色蜀文化；文化软实力；社会主义核心价值体系

丰富多彩、源远流长的巴蜀文化，不仅是巴山蜀水的秀美风光，峨眉君山的宗教文化、三星金沙的遗迹文化、杜甫李白的诗歌文化、诸葛武侯的三国文化等组成的统一体，更因为中国共产党在四川大地上领导开展的新民主主义革命及红色革命文化，极大地丰富和发展了巴蜀文化。在长期的革命斗争中，四川境内先后创建了10个革命根据地和游击区，是红军长征经过的主要地区，是全国第二大苏区川陕革命根据地的中心地区，是朱德、邓小平、陈毅、罗瑞卿、张爱萍等老一辈革命家的故乡，成就了蜀文化具有红色神韵的载体。革命老区精神逐渐凝炼了蜀文化红色神韵的灵魂，与中华民族传统交相辉映的红色文化成为当代蜀文化的核心和主体；以马克思主义为指导思想、以中国特色社会主义共同理想为主题、以社会主义荣辱观为基础的道德规范、以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神所构成的红色蜀文化，所凝练和体现的政治、教育、思想、道德等功能，深化和丰富了社会主义核心价值体系，又成为中华民族伟大复兴和四川崛起的强大精神动力和文化软实力。

## 一、把握革命老区精神，凝炼红色蜀文化的灵魂，深化社会主义核心价值体系

四川革命老区在中国新民主主义革命中具有重要的地位。四川革命老区面积共计19.57万平方

公里，占全省48.5万平方公里的40.35%，是全国第二大苏区川陕革命根据地的中心地区。四川革命老区尤其是川陕革命根据地的革命斗争，不仅取得了政治、军事、经济、社会、文化建设的诸多成就，为我国新民主主义革命的胜利做出了巨大贡献，而且留下了宝贵的精神财富。它是紧扣20世纪中国争取民族独立和解放，实现祖国统一的时代主题，形成和展示出四川革命老区的“智勇坚定、排难创新、团结奋斗、不胜不休”的精神特质。

1.四川革命老区精神在理性层面是求真务实、勇于实践的科学精神，集中体现了独立自主、实事求是，一切从实际出发的唯物主义精神，是马克思主义中国化的重要表现

川陕革命根据地的建立与发展，是根据川陕革命根据地的实际情况，创造性地运用马克思主义理论的结果。当红四方面军在鄂豫皖革命根据地执行反四路围攻时，以张国焘为首的鄂豫皖分局执行了王明的“左”倾机会主义路线，未能打破敌人的第四次围剿，于1932年10月中旬仓促撤离鄂豫皖根据地，越过京汉线，经鄂豫陕边，夜渡汉水，转战陕南，无战略目标的盲目转战流动。红四军许多军、师一级干部和广大指战员对张国焘的流寇路线不满，要求建立革命根据地。当时了解到四川军阀忙于混战，川北敌人兵力薄弱，地势好，地域广阔，出产丰富，给养、兵源均有保证，四川地下党组织

作者简介：蒋家胜，成都职业技术学院思政部主任、社科联秘书长，教授，主要从事马克思主义理论与思想政治教育的教学与研究。

有多年的工作基础，于是创建以川北为中心的川陕革命根据地。抢占通江北面与陕西交界的两河口，在泥溪建立赤北县苏维埃政府，后又先后占领了通江、巴中、南江，成立了中共川陕省委员会和川陕省苏维埃政府。入川后，徐向前、陈昌浩等与张国焘斗争，反对其所谓的“入川纲领”，分配土地给贫苦农民，巩固了根据地。在根据地的建设和发展上，总结和继承了中央苏区和前期苏维埃运动的经验和教训，并结合川陕革命根据地的实际情况创新性地制定和执行了正确的政策。根据地设有各级经济委员会和经济公社，设立兵工厂、钢铁厂、煤厂、被服厂、农具厂、造币厂、工农银行等，组织人民的经济生活，根据地得到了巩固和扩大。在1934年，粉碎国民党的“六路围攻”后，红四方面军由入川时的一万五千余人发展到十四万人。川陕革命根据地有力地配合了中央革命根据地及湘鄂川黔革命根据地的斗争，支持并掩护了中央红军、二六军团和红二十五军的长征，川陕革命根据地留下来的革命战士，坚持了长期的革命斗争，为最后解放川陕边贡献了力量。川陕革命根据地伴随着与张国焘“左倾机会主义”、“投降主义”的斗争发展而建立、发展、壮大起来的，是运用马克思主义基本原理与根据地的经济社会发展情况以及四川军阀混战的矛盾相结合，理论联系实际，一切从实际出发，排难创新的结果，是马克思主义中国化的重要表现。

2.四川革命老区精神在情感层面是解放精神和忧患意识，集中体现了救国救民、不怕牺牲的现代爱国主义精神，使“天下兴亡、匹夫有责”的爱国主义传统达到新的境界

蒋介石及国民党政府置民族危亡于不顾，调集四川军阀并派遣中央军共50多万兵力，先后4次围攻川陕革命根据地。川陕革命老区人民在徐向前、李先念、廖承志、王维舟等领导下，先后经过万源保卫战、营渠战役、反“六路围攻”等重大战役，粉碎了敌人的围攻，取得了胜利。但革命老区人民对革命作出了巨大的贡献和牺牲，在红军入川后的两年多时间里，共有32万余人参加红军，48.9万

人参加各级地方武装，260多万人次参加各项支前工作，26.7万余民众为革命献出了宝贵的生命，提供粮食5亿多斤，衣被122万余套。仅在“万源保卫战”中，总人口不足20万的万源就有包括老人、妇女、儿童在内的8万多人投入了战斗，后来幸存下来的不过300来人。唐伯壮、李家俊、冉南轩、雷玉书、蒋琼林、覃文等为了革命理想，救民于水火，慷慨赴死，英勇就义，可歌可泣。四川革命老区的人民为了中华民族的伟大复兴，为了中国革命的胜利，做出了重大贡献，使富国强兵、救亡图存的爱国主义传统达到新的境界。

3.四川革命老区精神在意志层面是排难创新、不胜不休的主体意识，集中体现了与民生死相依、艰苦奋斗的革命浪漫主义情怀，是百折不挠、自强不息的民族精神的生动再现

第四次“反围剿”失利，革命处于低潮。面对敌我力量的对比悬殊，红四方面军和四川革命老区人民仍然把中国人民和中华民族的根本利益看得高于一切，坚定革命理想和信念，坚信正义事业必然胜利。在入川建根据地前，总指挥徐向前对红四方面军将士讲：“我们在鄂豫皖建立了苏维埃政权，分得了土地，今天我们到四川去帮助四川人民建立苏维埃政府……。”明确了任务，增强了革命斗志。红四方面军一万五千余人，背蓑衣，冒严寒，越巴山，进川北，解放通南巴，建立根据地。红四方面军坚持群众路线，发动群众，依靠群众，与革命老区人民生死相依，艰苦奋斗，设工厂，开银行，分土地，反围攻，巩固、扩大了根据地。毛泽东同志1934年1月在中华苏维埃第二次全苏会议上指出：“红四方面军的英勇善战，在不足一年之内，已经在20余县建立了苏维埃政权，已经发展了10倍以上的红军队伍，号召了整个四川的工农劳动群众与白军士兵倾向于苏维埃革命，在中国西北部建立了苏维埃革命新的强有力的根据地，川陕苏区是中华苏维埃共和国的第二个大区域……。”红四方面军和革命老区人民坚信革命必胜，排难创新，不胜不休，百折不挠，自强不息，革命老区精神是中华民

族精神在特定时代的生动再现。

4.四川革命老区精神在行为层面是严守纪律、团结协作的大局意识，生动诠释了服务人民、遵纪守法的价值尺度和行为规范，是社会主义荣辱观的重要来源。

川陕革命根据地是在红四方面军未能打破国民党第四次围剿，远离中央并在较长时间内与党中央失去联系的情况下建立、发展起来的，严守纪律、团结协作的大局意识和独立自主地创造性地执行政策的能力非常重要。面对张国焘的错误路线，李先念、徐向前、曾中生、旷继勋等团结群众，与其开展了坚定灵活的斗争，使川陕苏区仍然沿着苏维埃的道路前进并取得了辉煌的成就。入川后，张国焘不执行中央关于如何建立根据地的正确政策，草拟了一个机会主义的“入川纲领”，宣称要“决心抛弃苏维埃的公式”，不建立苏维埃政权，只“寻求一种革命的人民政府的新形式”，其实质是不搞土地革命。由于徐向前、陈昌浩等干部群众坚决拥护中央的政策，抵制“入川纲领”，才迫使张国焘“不得不仍走苏维埃的老路”，使得党中央的政策得以贯彻。同时，根据党中央整顿财政收入、开源节流、严格财政纪律、惩治贪污浪费的财政政策，川陕革命根据地成立了省财政经济委员会，并下设计划委员会，制定了一系列相关法规、制度及自治条例并得到相当彻底的执行，加强财政管理，实行财政监督，严格财政纪律，防止贪污浪费，严厉打击个人的贪污盗窃、损害革命利益的行为，形成了革命的良好行为规范，使得根据地在短短两年余时间里，不仅取得了军事上的成功，而且在工农业生产和文教卫生事业方面也得到重大发展。

## 二、弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的功能，提升经济社会发展的文化软实力

红色蜀文化是国家文化软实力和四川省情在思想意识形态领域中的重要体现。弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的政治、教育、思想和道德功能，对构建社会主义核心价值观和全面建设小康社会具有重要意义。

1.弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的政治功能，建设以马克思主义指导思想为灵魂的社会主义核心价值观体系，提高国家和区域文化软实力

红四方面军来到川陕地区，走上了一条将马克思主义基本原理与中国具体实践相结合的艰辛探索，与中央苏区一起，初步探索了“什么是马克思主义”、“如何发展马克思主义”的问题，回答了“要不要革命”、“如何进行革命”的根本性问题，扬弃了苏俄模式，率领工农武装驰骋在巴山蜀水之间，坚持了一条农村包围城市、武装夺取政权的革命道路，形成了四川革命老区精神。四川革命老区精神是秉承“坚定信念、艰苦奋斗，实事求是、敢闯新路，依靠群众、敢于胜利”的井冈山精神，而与中华优秀传统文化尤其是独特的巴蜀地域文化不断融合，与张国焘错误路线不断斗争中而形成的，是红军精神和红色蜀文化的重要内容，也是后来的延安精神、抗洪抢险精神和抗震救灾精神的重要来源之一，成为社会主义核心价值观的重要内容。

社会主义核心价值观和文化软实力只有既体现马克思主义基本原理，又体现中华民族和特定区域文化传统和与时俱进的时代特征，才能够组织和动员区域乃至全国人民实现民族复兴而奋斗的精神力量。红色蜀文化的形成和发展过程中，既体现老区人民坚定的共产主义信仰，把马克思主义基本原理同特定时代的四川传统文化和中华文化传统相结合的品质和地域特色，动员和组织了区域内革命力量，巩固和发展了川陕革命根据地，牵制了大量的国民党反动军事力量，支援了中央红军的长征，为中国革命的胜利作出了贡献，也成为毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系的重要来源和肥沃土壤。弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的政治功能，建设以马克思主义指导思想为灵魂的社会主义核心价值观体系，提高区域和国家文化软实力，促进政治、经济、文化和社会“四项”建设的科学发展。

2.弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的教育功能，建设以中国特色社会主义共同理想为主题的

社会主义核心价值体系，提高国家和四川区域文化软实力

党在川陕革命根据地开展的民主革命以及红军长征的伟大战略转移历程，是以实现共产主义坚定信念为支撑，不断战胜来自党内“左”右倾机会主义干扰、国民党反动派疯狂围攻堵截和险恶自然条件的真实写照，广大共产党员和人民群众坚定共产主义信念，坚信正义事业必然胜利的革命理想主义和浪漫主义精神，从转战陕南到挥师入川，从川陕革命根据地创建到苏维埃政权执政，从强渡大渡河到飞夺泸定桥，从激战嘉陵江到四渡赤水，从彝汉结盟到过草地越雪山，既有“以水代酒、歃血为盟”的江湖豪情，又有“收紧阵地、诱敌深入”的军事韬略；既有“金沙水拍云崖暖、大渡桥横铁索寒”的惊心动魄，又有“更喜岷山千里雪、三军过后尽开颜”的欣喜之情；既有“十三根铁链劈开了通往共和国之路”的壮美赞誉，又有“开展生产自救、厉行节约、反腐倡廉”的执政探索。四川革命老区，留下了脍炙人口的传奇故事、众多的红色遗址和宝贵精神财富，给四川地域文化增添了红色神韵，留下了红色蜀文化浓墨重彩的一笔。

中国特色社会主义共同理想作为社会主义核心价值体系的主体，是社会主义先进文化建设的根本，是中华民族奋勇前进的精神动力。如果没有共同理想和信念，民族就会失去凝聚力和支柱。随着改革的深化，当代中国面临各种严峻挑战，存在一定程度的价值迷失，更加需要我们弘扬革命老区精神来凝聚各方力量。用红色四川留下的传奇故事和道德楷模来鼓舞人、感染人，用“智勇坚定、排难创新、团结奋斗、不胜不休”的老区精神来武装人、引导人。发挥红色蜀文化的教育功能，提高国家和四川区域文化软实力，引导社会成员胸怀祖国，服务人民，把为共同理想而努力奋斗过程中实现自己的理想追求。

3. 弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的思想功能，建设以民族精神和时代精神为精髓的社会主义核心价值体系，提高国家和四川区域文化软实力

党是弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的楷模，并善于将二者熔铸在民族的生命力、创造力和凝聚力之中，成为推动中华民族伟大复兴的精神动力。在川陕革命根据地，广大红军将领战士把团结统一、爱好和平、勤劳勇敢、自强不息的伟大民族精神与“人民争取自由、平等、解放”的时代精神在新民主主义革命中、在根据地建设和土地革命的实践中得以有机统一，生动地体现在与张国焘错误路线的一次次斗争中，生动地体现在为粉碎国民党反动派的一次次围攻的艰苦卓绝的战斗中，并在实践中升华为“智勇坚定、排难创新、团结奋斗、不胜不休”的老区精神，成为社会主义核心价值体系的重要来源和生动写照，丰富、升华了巴蜀文化的内涵。

改革开放以来，我们战胜各种风险考验，谱写波澜壮阔的改革画卷，靠的就是弘扬伟大的民族精神，靠的就是我们铸就的时代精神。在新的时代，我们要实现民族复兴的伟业，全面建设小康社会，构建和谐社会，需要用民族精神和时代精神相融合的价值体系和先进文化来引领社会思潮，形成共识、凝聚力量。因此，弘扬革命老区精神，发挥蜀文化的思想功能，建设以民族精神和时代精神为精髓的社会主义核心价值体系，提高国家和四川区域文化软实力，使人民保持昂扬向上的精神状态，充分迸发全民族的创新精神和创造活力，实现民族复兴的百年梦想。

4. 弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的道德功能，建设以社会主义荣辱观为基础的社会主义核心价值体系，提高国家和四川区域文化软实力

道德建设，解决的是整个中华民族的精神支柱和精神动力问题。加强道德建设是建设社会主义核心价值体系的必然要求，也是社会主义先进文化建设的重要内容和中心环节。传统的蜀文化之所以具有红色神韵，是共产党和老区人民患难与共、生死相依，与反动派血与火的斗争中，涌现出一位位崇高的道德楷模，谱写出一首首动人的道德赞歌。“度量如海、意志坚如钢”的共和国元帅朱德，“忠

心耿耿、为党为国”的戎马倥偬的王维舟，以“善辩真伪羞奴颜”为座右铭的神剑将军张爱萍等都堪称楷模，给后辈树立了道德标杆。“只有战友利益而忽略自己困难”的“一袋干粮”、“牺牲自己挽救战友生命”的“红背心”等都是发生在四川境内的一件件感人至深的长征故事，充满了人性的光辉和道德的力量。红色蜀文化作为一种社会历史现象，继承了中华民族的传统美德，又发扬了我们党优秀革命道德情操，构成了文明社会永恒的价值尺度和行为参照。

随着市场经济改革的纵深推进和开放的扩大，出现了物质文明与精神文明二律相悖的现象，理想信念模糊，诚信意识淡漠，社会责任感缺失等现象，革命老区精神重视不够，革命老区精神和红色蜀文化等优良传统视而不见或者被束之高阁。因此，弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化的道德功能，建设以社会主义荣辱观为基础的社会主义核心价值体系，提高国家和四川区域文化软实力，为全体社会成员判断是非曲直、做出道德选择、行为价值取向，建立起沟通传统美德、革命情操和时代文明要求的伦理道德体系。

### 三、依托革命老区资源，发挥红色蜀文化功能，拓宽社会主义核心价值体系建设的实施路径

“天下之至柔，驰骋天下之至坚”。文化软实力是一个地区、一个国家核心竞争力的重要组成要素之一。当前，该如何弘扬革命老区精神，发挥红色蜀文化功能，加强社会主义核心价值体系的建设与传播，增强四川文化核心竞争力呢？

#### 1. 挖掘革命老区精神，开展保护创新活动，打造红色蜀文化品牌，夯实社会主义核心价值体系建设的文化根基

要保护和利用好诸如凤凰山红军亭、巴山魂、泸定桥、翻越夹金山纪念碑、列宁街等承载四川革命老区精神的红色遗址、纪念馆、红色标语和文物，挖掘其蕴含的文化功能，通过教育、宣传、立法等途径，保护其有形和无形文化的传承和发展；同时，根据改革开放、社会主义现代化建设时代需要，特

别是满足人民群众日益增长的精神文化生活需求的深刻变化，要上承优秀传统文化的忧患乐道、人本笃行、勇敢无畏、忠诚报国的红色基因，下联当代在建设有中国特色社会主义伟业中尤其是在抗震救灾、抗击泥石流中显现出来的众志成城、锐意进取、开拓创新、无私奉献的时代精粹，宣传好像王瑛、谭千秋、吴忠红等英雄人物的感人事迹以及诸如灾后重建中形成的东汽精神等，不断丰富和延展四川革命老区精神，不断赋予其新的内涵，实现四川革命老区精神的与时俱进，为四川崛起和西部大开发提供不竭的精神动力。另外，要大力推进红色蜀文化的创新工作，加大制度创新力度，打造具有核心竞争力的红色文化产品和红色蜀文化品牌。发挥红色蜀文化的政治、道德、思想和教育功能，塑造四川人新形象，努力提高公民的精神状态和意志品格，增强内在凝聚力，构筑、夯实社会主义核心价值体系建设的文化根基。

#### 2. 依托革命老区资源，发展红色文化产业，发挥红色蜀文化功能，打造社会主义核心价值体系建设的物质基础

弘扬革命老区精神是增强四川综合省力和建设和谐四川的需要，是满足更大人民群众日益增长的精神生活的需要，对四川乃至整个国家经济社会发展具有重大作用。一个地区的发展，从根本上说，在于它的区域竞争力的全面提升。而文化软实力已经成为区域竞争力的重要组成部分。而“区域文化核心竞争力，就是一个地区凸显本地区文化资源比较优势，通过加快文化产业发展和文化品牌打造所形成的具有独特文化发展前景和市场优势的综合能力”。依托革命老区的红色文化资源，将红色蜀文化与四川的民俗文化、生态文化整合起来，发挥红色蜀文化功能，倾力打造地域文化品牌，增强区域文化核心竞争力。同时，主动“外输”红色蜀文化，理直气壮地打出红色品牌，对接渝陕黔，整合周边红色资源，开发红色文化产品，加快红色文化产业群（含红色旅游）建设，转换精神变物质的功能，把文化软实力同经济社会发展的硬实力结合起

来,增强社会凝聚力,彰显红色蜀文化功能,推进革命老区经济社会发展,为社会主义核心价值体系建设提供物质基础和有力载体。

3.传承革命老区精神,开展观唱读讲传活动,发挥红色蜀文化功能,拓宽社会主义核心价值体系建设的传播渠道

要采取喜闻乐见、深入浅出的方式,传承革命老区精神,推进社会主义核心价值体系建设的大众化。人民群众是创造历史的主体,建设有中国特色社会主义事业的实践是亿万人民群众参与的实践,而理论转化为物质力量的关键说服群众、掌握群众。采用“观红剧、唱红歌、读经典、讲故事、传箴言”的形式,发挥红色蜀文化功能,搭建革命老区精神与社会主义核心价值体系的桥梁,构筑社会主义核心价值体系与人民群众的桥梁,引导广大人民群众学习、践行社会主义核心价值体系,为社会主义核心价值体系建设营造浓郁的人文环境和实施主体。一部部红色经典影视,把尘封的革命故事搬上荧幕,鲜活丰满甚至略带“瑕疵”的红色偶像,也会唤起观众久违的心动,培养出一批批红色铁杆粉丝。一首首红色经典歌曲,是对红色历史的缅怀、革命英雄的敬仰和美好未来的憧憬,唱响红歌就体现出为求独立而不屈抗争的民族气节。一部部文化经典著作,是传统文化的精华和中华历史的承载,诵读经典就是与一位位圣人先贤对话与交流,不知不觉中吸收人类文明的精华。一个个红色经典故事,都是感人至深、启人思索的教育载体,聆听故事就催生出为求民族复兴而团结奋进的不竭动力。一句句红色经典箴言,是人生智慧的结晶和道德践行的标杆,传诵箴言就是醒脑益智的强心针,是明辨是非的清醒剂,是抵制“三俗”不良风气的防火墙。广泛开展“观唱讲读传”活动,采用群众喜闻乐见、生动活泼的形式,把逐渐淡出视线的本土红色文化和革命老区精神在群众中得到有效传承,并利用主题网站、QQ等新兴传播媒介,拓展社会主义核心价值体系建设的渠道,形成一种走出价值迷失、传播先

进文化、陶冶道德情操的社会心理,形成影响和控制社会运行的伦理支撑。

#### 参考文献:

- [1] 吉尔·利波维茨基,塞巴斯蒂安·夏尔著,谢强译.超级现代时间[M].中国人民大学出版社,2005:111.
- [2] 叶桢.略论五大革命摇篮和红色文化品牌与江西的崛起——兼谈红色赣文化在建设社会主义核心价值体系中的地位[J].江西科技师范学院学报2009,(3)1-6.
- [3] 胡锦涛.高举中国特色社会主义伟大旗帜,为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗[0/N],新华网.[http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-10/24/content\\_6938568.htm](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2007-10/24/content_6938568.htm).
- [4] 毛泽东.《毛泽东选集》第1卷第103页,人民出版社1996年版.
- [5] 《十六大以来重要文献选编》(中),中央文献出版社2006年版,第636页.
- [6] 李佳婕,胡松.弘扬井冈山精神,构建社会主义核心价值的精髓[J].法制与社会,2009.12(中)305-306.
- [7] 郭秀云,《灰色关联法在区域竞争力评价中的适应》[J].《统计与决策》2004年第11期.
- [8] 陈立权,向自强等著,《地域特色文化研究——巴渠文化资源整合与产业发展论》[M].四川出版社出版,2009.12:2.

责任编辑 左良万



### 我院举行移动图书馆启动仪式

2015年1月6日,由图书馆主办、超星公司协办的“四川财经职业学院移动图书馆启动仪式”在B213教室隆重举行。学院党委副书记、院长黄吉秀、副院长易思飞、成都经济技术开发区管委办党群工作处处长鄢涛、成都经济技术开发区统筹发展局信息化建设处处长沈茂彪以及相关部门负责人、工作人员和学生代表参加了启动仪式,仪式由图书馆馆长傅丽主持。

首先,易思飞副院长为启动仪式致辞,他肯定了建立移动图书馆的意义和价值,并且鼓励全院的师生读者充分利用移动图书馆平台,利用数字资源便于阅读的优势,随时随地阅读良好优质的数字文献、热爱读书、建立良好的阅读习惯。

接着,黄吉秀院长宣布移动图书馆正式开通。黄吉秀院长、易思飞副院长、鄢涛处长、沈茂彪处长和傅丽馆长共同触动水晶球,正式启动移动图书馆。

随后,超星公司何燕为参加启动仪式的300多位师生代表介绍了移动图书馆的资源特色、核心功能及利用方式。超星移动图书馆开通后,我院读者借助无线网络,利用手机、平板电脑等手持终端设备,通过一次性身份认证后,在任何时间、任何地点,均可访问图书馆网站,享受图书馆的资源与服务。如检索查询图书馆纸本资源,下载阅读图书馆数字资源等服务,还可实现预约借书等。博看社科电子期刊的工作人员也在现场对该新购进的资源进行了功能介绍。

启动仪式后,读者在会场利用IPAD体验了四川财经职业学院移动图书馆这项新服务,并对其给予极大的关注。移动图书馆的开通使读者服务无缝、动态、交互地融入到读者日常生活与工作中,从而大大拓宽图书馆的服务空间,延伸图书馆的服务时间,更加方便读者快速获取更多信息,使学院图书馆的服务迈上一个新台阶。

(图书馆 陈菊影)

### 学院接受省级示范性高职院校建设项目专家组现场验收

2015年1月16日,以西南交通大学原常务副校长蒋葛夫教授为组长的验收专家组一行莅临学院,对我院省级示范性高等职业院校建设项目进行验收。省教育厅副厅长王康、高教处处长杨亚培、副处长谢亮冯,省财政厅副厅长陈书平、教科文处副处长肖世军等领导出席了汇报会。我院全体院领导和示范建设相关部门负责同志参加了汇报会。

学院党委副书记、院长黄吉秀从项目建设的基本概况、建设目标完成情况及成效、学院对区域经济社会发展的贡献、示范引领与辐射、经费使用及执行情况、特色亮点、存在的问题及发展思路等方面向专家组作了汇报。黄院长指出,学院自确定为“省级示范性高等职业院校建设计划”立项建设院校以来,学院根据“五种路径”,推进“五项建设”,实现“五个突破”的建设思路,按照《建设方案》《建设任务书》以及专家意见,精心组织,强化领导,落实方案措施,凝聚校内校外力量,稳步推进各项建设工作。经过三年建设,学院已如期完成了“省级示范性高等职业院校建设计划”项目。建设期投入总资金4610万元,实际使用4573万元,经过四川经卫会计师事务所有限责任公司审计,项目资金管理和使用符合规范要求。实际完成建设任务304项,达到了预期目标,建设成效明显。

学院会计专业、金融管理与实务专业负责人就专业建设情况进行了汇报。各建设项目负责人分别回答了专家组成员就校企合作、学生职业素质提升、师资队伍建设等方面的提问。

在下午的建设项目验收反馈会上,蒋葛夫代表验收专家组对学院示范院校建设项目验收情况作了具体反馈,专家组一致认为,学院在示范建设中,管理规范有序,资金管理使用合理,建设项目全部落实,举办方承诺落实到位,学院与行业企业在以场地、资金、设备、人员等要素投入组建“双主体”学院、探索职教联盟跨区域合作、开启中外合作办学、人才培养模式改革、构建以诚信为特色的财经文化、承担省级以上财经重点研究课题等方面取得了显著成效。专家组成

员还就学院如何加强优势特色专业建设、完善人才培养方案、加强校内多专业综合实训基地建设等方面提出了意见和建议。

在上午汇报会之前，专家组一行在学院领导的陪同下，还现场察看了我院的示范建设成果展板、校园文化景观和校内实训基地。乐山职业技术学院、四川现代职业学院等兄弟院校领导来我校观摩了现场验收。

(示范办 裴俊)

### 学院召开 2014 年度领导班子民主生活会

按照省委教育工委、省教育厅关于党员领导干部民主生活会有关要求及工作部署，2015 年 1 月 27 日至 29 日，我院召开领导班子 2014 年度民主生活会。省委教育工委、省教育厅第二督导组组长王嵩建、省监察厅驻财政厅监察室主任张富升、省财政厅人教处副处长纵驰、省委教育工委、省教育厅教育实践活动第二督导组全体成员参加会议。会议由学院党委书记黄友主持。

本次会议以“严格党内生活，严格党的纪律，深化作风建设”为主题，历时 3 天。其中，1 月 27 日为集中学习时间，班子成员集中学习了相关文件及精神；1 月 28 日全天为对照检查时间，黄友代表学院党委通报教育实践活动专题民主生活会整改落实情况并作学院领导班子对照检查发言，班子每位成员都进行了个人对照检查，其他学院领导对其开展批评；1 月 29 日，主要是对照查摆出来的问题特别是民主生活会上查找出的问题，研究讨论整改方案，逐项落实整改措施、责任处室和责任人。

学院班子将认真贯彻落实中央、省委、省委教育工委、省教育厅的部署要求，以此次民主生活会为契机，按照上级的有关部署和领导的讲话要求，结合学院实际，继续认真组织“回头看”，按照整改落实方案，集中解决突出问题，努力做信念坚定的表率，做为民办学的表率，做改革创新的表率，做推动发展的表率，做真抓实干的表率，做清正廉洁的表率，为学院后示范建设及十三五规划的制定奠定坚实的基础，切实推动学院各项事业取得新进展。

(组织人事处 陈昌翠)

### 学院组织 2015 年迎新春游园活动

为迎接 2015 年新年的到来，由学院工会、艺体部共同承办的“2015 年迎新春游园活动”于 2015 年 1 月 27 日下午 1 点在学院体育馆举行。

迎新春游园活动开幕前，学院党委书记黄友代表学院党政领导致新春祝词，他宣布四川财经职业学院 2015 年迎新春游园活动开幕。

迎新春游园活动开幕后，全院教职员工都踊跃参与活动，根据个人自身特长、爱好自主选择项目积极参加比赛。活动丰富了学院教职员工的文化生活，展现了学院教职员工团结协作、积极向上的精神风貌，营造了学院欢乐祥和的节日氛围。

(工会 谢振)

### 龙泉驿区有关部门领导视察我院大学生创新创业工作

2015 年 3 月 17 日下午，龙泉驿区人力资源和社会保障局杨局长带领就业局和共青团区委有关领导一行到我院视察创新创业工作的开展情况。学院副院长易思飞、创新创业中心主任叶剑明、副主任王炼陪同。

杨局长一行参观了我院大学生创业园、创业培训场地和多专业综合实训基地，并进行了座谈。王炼副主任对我院现在的创新创业工作做了详细介绍，并对今后的设想和思路做了汇报。杨局长对我院在开展大学生创新创业工作中所做的工作和取得的成绩表示肯定，特别对创业培训和创业园管理工作给予了高度评价。杨局长和相关部门负责人表示，将大力支持我院创新创业工作，并提出相关意见和建议。

易思飞副院长对龙泉驿区人力资源和社会保障局、就业局和共青团区委有关领导亲临我院检查指导工作并对我院创新创业工作的重视和支持表示感谢，强调学院对大学生创新创业工作的指导思想和支持力度，要求创新创业中心加强与龙泉驿区相关部门的对接与合作，共同服务大学生创新创业工作，把我院大学生创新创业工作落到实处。

(大学生创新创业中心 王炼)



# 四川财经职业学院 2015 年单独招生简章

## 一、学院简介

四川财经职业学院创建于 1963 年，隶属四川省财政厅，是经四川省人民政府批准、教育部备案的全日制公办普通高等职业院校，省级示范性高职院校，是全国财政职业教育教学指导委员会委员单位，四川财经职业教育联盟牵头单位，四川省国家公务员培训施教机构和四川省财政系统干部继续教育培训基地。

学院占地 382 亩，已建校舍近 10 万平方米，纸质图书近 50 万册，现代化校内实训室 57 个，现有全日制在校生 6000 余人。教室、实验室均配备了多媒体和空调；学生寝室安装了智能水电系统，配有电视机、ADSL 宽带、电热水器等，是莘莘学子求学成才的理想校园。

学院以市场需求为导向，优化配置教育教学资源，依据财经行业的职业成长规律及教育教学规律，构建起了财经特

色突出的诚信、实践、合作“三维育人”人才培养模式和“三纵三横”人才评价模式。学院坚持德育为先、能力为重，着力培养学生诚信为本的职业道德操守和创新创业意识。

学院高度重视学生的就业指导和毕业生的就业推荐工作，积极拓展毕业生就业市场和就业渠道，以可靠的培养质量、科学的就业指导、扎实的就业推荐为毕业生高质量就业和顺利就业提供了坚实的保障。目前，学院已建成校外实习基地 110 个，近几年毕业生初次就业率一直保持在 99% 以上，已连续两次被评为“四川省普通高等学校毕业生就业工作先进单位”。

学院建立了国家生源地助学贷款与国家奖学金、国家助学金、国家励志奖学金、勤工助学、特殊困难补助的高校家庭经济困难学生资助政策相结合的助学体系，开通了“绿色通道”，确保家庭经济困难学生都能够顺利入学。

## 二、招生类别专业与计划数（招生范围：四川省）

专业	学制	类别	计划	招生对象
工商企业管理	3	财经商贸类	55	中等职校财经商贸类毕业生
市场营销	3		55	
电子商务	3	信息技术一类	55	中等职校信息技术一类毕业生
备注：招生专业及招生计划以四川省教育厅、四川省教育考试院公布为准。				

## 三、报名条件

(一) 符合四川省 2015 年普通高考报考条件，并取得考生号的中职毕业生。

(二) 身体健康，符合《普通高等学校招生体检工作指导意见》的规定。

## 四、报名方式

(一) 符合报名条件的考生，于 2015 年 3 月 8 日--3 月 29 日登录四川财经职业学院网站 (<http://www.scpcfe.cn/>) 上的单独招生报名系统报名，也可到学院招生就业处现场通过网络报名。

(二) 考生网上报名信息提交完成后，必须打印《四川财经职业学院 2015 年单独招生考试报名表》。

(三) 考生在报名时，只能填报中职阶段专业类别相对应的专业，不得跨类填报。即财经商贸类相对应的专业：工商企

业管理和市场营销，信息技术一类相对应的专业：电子商务。

## 五、报名资格审查

(一) 考生的基本信息采用省教育考试院 2015 年统一采集的信息。考生报名结束后，学院到省教育考试院核准考生基础信息。

(二) 基础信息核准无误的考生方可参加我院组织的单独考试，审查合格考生名单将在学院网站上公布。

(三) 2015 年 4 月 10 日考生到学院领取准考证，并交纳报名考试费 130 元。考生领取准考证时须提交以下材料：

1、考生本人签名确认的《四川财经职业学院 2015 年单独招生考试报名表》；

2、二代身份证原件。

## 六、考试办法

考试采用“文化考试+技能考核”相结合的方法，文化

考试占总成绩 40%，技能考核占总成绩 60%。考生参加考试时必须携带准考证和二代身份证，未携带准考证和二代身份证的考生不能参加考试。

#### （一）文化考试

- 1、考试形式：闭卷；考试地点：四川财经职业学院。
- 2、试卷由省教育考试院统一命制，学院统一阅卷评分。
- 3、考试内容和时间：语文（100分）、数学（100分）、英语（100分）三科合卷考试，满分为 300 分。考试时间 150 分钟。

#### （二）技能考核

学院组织相关系部的专业教师对考生进行技能考核。采用现场考核和问答的方式进行，主要考核考生专业基本技能、逻辑思维能力、语言沟通能力等，总分 300 分。命题以相应中等职业学校教材及教学大纲为依据。

（三）在校期间参加全国职业院校技能大赛获得一、二、三等奖和全省职业院校技能大赛获得一等奖的中职毕业生，可向我院提出申请，经我院组织考核，认定合格者录入对口专业学习。

### 七、考试违纪违规处理

考试中，考生有违纪、舞弊行为的按《国家教育考试违规处理办法》（教育部令第 33 号）相关规定处理。

### 八、录取

（一）严格按照教育部关于在高等学校招生中实施“阳光工程”的各项要求，坚持公平、公正、公开地录取考生。

（二）学院根据招生计划、参考人数、考生类别和考生考试后成绩的总体情况划定文化考试和技能考核总成绩的合格线。在总成绩合格且政审体检都合格的考生中，按照考生文化考试和技能考核成绩折合总分，从高分到低分择优录取。考生不享受任何加分照顾政策。

（三）拟录取考生名单在学院网站公示七天，接受社会监督。公示期间，被录取考生若要放弃录取，则应在公示期间到学院招生就业处办理相关放弃录取手续。其放弃名额在相应类别中按高分到低分原则依次替补。

（四）公示期满，确定无异议后上报四川省教育考试院核准备案，并办理相关录取手续，手续办理完毕后，学院向考生发放录取通知书。

### 九、时间安排

（一）2015 年 3 月 8 日-3 月 29 日（24:00 截止），考生网上报名或到学院招生就业处现场报名。

（二）2015 年 3 月 30 日-4 月 1 日，学院到省教育考试

院核对考生基础信息。

（三）2015 年 4 月 1 日-4 月 6 日，在学院网站上公布资格审查合格的考生名单。

（四）2015 年 4 月 10 日，考生到学院办理考试手续，核对考生信息、资料，交纳考试费用并领取准考证。

（五）2015 年 4 月 11 日，上午 9:00-11:30 文化考试；下午技能考核。

（六）2015 年 4 月 14 日-15 日，考生在学院网上查询本人考试成绩。凡对成绩有疑问需复查的考生可凭《准考证》到学院招生就业处办理复查手续，逾期不予办理。

（七）2015 年 4 月 17 日，学院网站上公布各专业成绩总分控制线。

（八）2015 年 4 月 20 日-26 日，学院网站上公示拟录取考生名单。

（九）2015 年 4 月 28 日，学院将公示无异议的拟录取考生名单报四川省教育考试院核准备案，办理正式录取手续。

### 十、新生注册和复查

（一）经我院正式录取的考生，须按我院录取通知书上规定的时间到校注册。逾期未到校注册者，将取消其入学资格。

（二）新生入学后，学院将认真进行复查，对不符合条件或有舞弊行为的考生，取消其录取资格、入学资格或学籍。

### 十一、其他事宜

（一）考生参加单招考试的交通、食宿费自理。

（二）考生被学院正式录取后，与高考普招录取新生一视同仁；不能再参加四川省普通高校招生和对口高职招生考试及录取；不得转入其他学校；不得调换专业。

（三）若单独招生计划未能完成，则将未完成的计划转为四川省普通高考类招生计划。

（四）如录取中出现同分情况，依据技能考核成绩排序，从高分到低分录取；若技能考核成绩仍相同，按文化成绩总分排序，从高分到低分录取。

（五）本方案由学院单招录取领导小组负责解释。

### 十二、学院单独招生的负责部门及联系方式

部门：四川财经职业学院招生就业处

联系电话：028-84642024（兼传真），84642070，

18081182024

地址：成都市龙泉驿区驿都西路 4111 号

监察审计处：84642073

邮政编码：610101

学院网站：<http://www.scpcefe.cn>



①	②
③	④
⑤	⑥
⑦	⑧

①~③ 2015年社联游园会

④~⑥ 2015年学院新春游园活动

⑦~⑧ 丰富多彩的老干活动

内部资料 免费交流



《四川财职院》季刊  
(2015年第1期 总第87期)

主办单位：四川财经职业学院  
编辑出版：《四川财职院》编辑部  
地址：成都市龙泉驿区驿都西路4111号  
邮编：610101  
电话：028-84642053  
邮箱：sccxxk@163.com  
主编：黄友  
封面设计：王欣然  
印刷：成都市惠致印务有限公司  
登记刊号：四川省连续性内部资料准印证第01-052号