

# 创新创业教育专创融合育人模式研究

湖南信息职业技术学院 张芳

**摘要:**专创融合是新时代高等教育培养复合型创新人才的必由之路。然而,当前高校专创融合实践仍面临融合不深、课程脱节、实践载体薄弱及评价机制单一等现实困境。本文从课程体系重构、实践平台整合及评价体系优化三个维度,提出了构建分层递进、全员覆盖、多维联动的专创融合育人路径,为区域产业转型升级、培育兼具专业素养与创新能力的高素质复合型人才提供支撑。

**关键词:**专创融合;创新创业教育;育人路径

## 一、时代背景:专创融合是培育产业创新人才的必由之路

专创融合是新时代高等教育回应产业变革、优化人才供给的关键举措,是对传统培养模式的系统性升级。当前,长沙正加快建设全球研发中心城市,深入推进先进制造业与现代服务业融合发展,对兼具专业素养与创新能力的高素质复合型人才需求尤为迫切。单纯依赖知识传授的传统专业教育已无法回应经济转型与国际竞争对人才提出的“创新驱动”新要求,而专创融合是将创新思维、产业问题与跨学科协作深度嵌入专业教学

的全过程,使学生在扎实的专业知识基础上获得解决复杂现实问题的能力。

## 二、现实困境:专创融合现存矛盾

就长沙市高校而言,尽管在政策驱动和产业资源支撑下开展了多样化的探索实践,但在推进过程中仍面临四类结构性困境。

**第一,融合深度不足。**部分高校将双创教育窄化为赛事培训与创业孵化,重竞赛成绩而轻全员素养培育,且缺乏将行业前沿问题、技术转化与创新方法嵌入专业课程的主动意识与实操能力,致使创新创业要素难以实质性融入教学主渠道。

**第二,课程衔接欠缺。**现有双创课程以通识化、同质化的公共课为主,未能依据不同学科的培养目标与专业特性进行精准适配,专业课程中未能融入创业项目。

**第三,实践载体薄弱。**校内创新平台多向重点竞赛项目倾斜,面向全体学生的常态化开放机制不健全,校企合作停留在实习参观层面,缺乏项目共建与成果转化的深度协同,学生难以触及产业一线真实场景。

**第四,评价体系单一。**评价体系重结果轻过程、重数量轻质量,

以传统期末考核与竞赛成果为主,忽视学生创新思维与专业问题解决能力的实质性提升,难以全面衡量学生适配产业岗位的综合能力。

## 三、实践路径:构建专创融合的育人路径

**(一)重构课程体系,实现学科交叉与层级贯通**

课程建设是专创融合落地见效的核心载体。高校要彻底打破传统学科壁垒,构建分层递进、全员覆盖、专业适配的创新创业课程体系。面向全体学生开设创新创业通识课程,普及创新思维、创业政策、项目设计等基础内容,夯实学生创新素养根基。立足不同专业人才培养特点,对专业核心课程、实训课程进行改造升级,将行业创新案例、技术项目转化与创新方法融入课堂教学中。搭建“通识启蒙—专业渗透—项目融入—实践创新”的阶梯式课程体系。

**(二)整合实践平台,打造赛训一体育人体系**

创新创业能力的培养离不开真实实践的有效支撑。高校需系统整合校内外实践资源,建设集开放实验室、创新工坊、专业实训基地、创业孵化器、大学科技园于一

体的实战化平台矩阵。完善平台开放共享机制,面向全体学生常态化提供实践场地、仪器设备和项目资源支持,使每一位学生都能接触到真实的创新实践机会。

**(三)优化评价体系,构建全过程多元育人闭环**

建立全过程、多元化、全方位的专创融合评价体系。实行过程评价与结果评价、量化考核相结合的综合评价方式,全面客观反映学生创新能力与项目学习成效。同时建立动态评价反馈机制,根据育人成效及时优化课程体系、实践模式和培养方案,形成持续提质的育人闭环。

## 四、结语

专创融合是新时代高等教育回应产业变革、重塑人才培养模式的战略支撑,其成效直接关系到高素质创新人才供给的质量与效能。面向区域经济高质量发展与全球产业竞争的新格局,长沙高校必须将专创融合从理念共识转化为系统行动,以课程重构夯实根基,以平台整合强化实战,以产教协同打通堵点,以评价改革激活全程,为长沙打造全球研发中心城市、推进先进制造业高地建设提供坚实的人才支撑。

# 国企人力资源管理中思想政治工作融合实施路径探析

华声在线股份有限公司 陈娟

**摘要:**作为国有文化企业人力资源中心副主任兼基层党支部纪检委员,笔者在实践中深切体会到,人力资源管理是开展员工思想政治工作最贴近、最有效的抓手。本文立足国有文化企业属性,结合工作实际,从招聘录用、培训发展、考核评价、激励关怀、纪律监督五个维度,探析二者融合实施路径,以期为企业提升思政工作实效提供参考。

**关键词:**国有文化企业;人力资源管理;思想政治工作;融合路径

## 一、引言

笔者所在企业涵盖传统媒体、新媒体、印刷、发行、文旅等板块。媒体融合深入推进,企业面临传统业务收缩、新媒体快速扩张的深刻变革,员工结构变化显著:队伍日趋年轻化,硕士及以上学历新增约50%,新媒体技术、运营等岗位需求激增。青年员工政治认同总体积极,但“重业务、轻政治”的倾向明显,部分新媒体岗位人员政治敏锐性不足、把关意识薄弱。通过实践深刻认识到,人力资源管理的过程本身就是开展思想政治工作的过程,每个环节都是价值传递的契机。本文试从实践视角系统梳理融合的实施路径。

## 二、融合的特殊性

国有文化企业人力资源管理

融合思想政治工作具有三方面特殊性。

**一是行业使命特殊:**意识形态是第一属性,文化企业的新闻报道、内容推送等均承载着价值导向,这决定了人力资源管理必须把政治标准放在首位,确保“笔杆子”“镜头”“键盘”牢牢掌握在政治可靠者手中。

**二是队伍结构特殊:**知识密集、思想活跃、自主性强,员工学历高、职业追求多元,抵触说教式教育,更关注职业发展与价值实现,思政工作只有与人力资源管理紧密结合,回应员工的真实关切,才能真正入脑入心。

**三是转型压力与角色定位特殊:**媒体融合与数字化转型带来的岗位调整和技能焦虑,要求思想政治工作必须协同职业支持与心理疏导;员工本身是内容生产者,其政治素质直接影响产品导向,“教育者先受教育”要求将政治素质作为人才评价的核心指标,进行全链条把控。

## 三、融合实施的具体路径

**(一)招聘录用:把牢政治“入口关”**

将政治立场、价值观念写入岗位说明书,采编、新媒体运营等关键岗位实行政治素质“一票否决”;笔试面试增设情景模拟题,考察社会热点评论的政治敏锐性与内容

审核判断力;开展“三个一”入职教育,即一次企业文化与红色基因宣讲、一次新闻工作者政治责任学习、一次岗位廉洁典型教育,扣好从业“第一粒扣子”。

**(二)培训发展:深耕思政“培育田”**

构建政治素养、专业能力、文化修养三维培训体系;分层分类施教,采编人员强化“走转改”实践,新媒体运营人员突出网络意识形态安全与正能量传播,会展文旅人员侧重文化自信与服务为民;推行“选题策划会+思政微课堂”“项目复盘会+价值反思”及“导师制+政治引领”,让思政教育润物无声。

**(三)考核评价:校正价值“风向标”**

建立内容安全“一票否决”与终身追责机制,出现导向问题取消评优并追责,同时奖励坚守正确导向、推出主题精品的团队和个人;将思想政治表现与职务晋升、职称评聘、薪酬调整直接挂钩,干部选拔对政治素质不过硬者坚决不予提拔。

**(四)激励关怀:传递组织“温度感”**

构建“双效”统一薪酬体系,设立弘扬主旋律专项奖励;完善荣誉激励,对获得新闻奖、出版奖等员工在晋升时优先考虑;建立思想动态研判机制,通过谈心谈话、心理

咨询和内部转岗培训,化解转型焦虑,帮助传统岗位员工平稳转向新媒体岗位。

**(五)纪律监督:筑牢廉洁“防火墙”**

将纪检监察嵌入招聘、培训、考核、薪酬管理全过程,严防人情招聘、培训变相旅游、考核打人情分和薪酬分配不公等问题;开展任前廉政谈话、关键岗位定期提醒和全员警示教育,抓早抓小、防微杜渐。

## 四、实践中的经验体会

融合的关键在于“嵌入”而非“叠加”。将政治导向、社会效益作为与经济效益同等重要的考核维度,融入企业管理制度与流程细节,避免“两张皮”。融合的成效必须以业务成果检验,将员工参与重大主题宣传、推出文化精品、获得行业奖项等作为思政工作实效的重要标志,力戒形式主义。

## 五、结语

国有文化企业人力资源管理兼具业务管理与政治工作双重属性。从自身双重职责出发,必须在“选育用留”中把好政治关,在“严管厚爱”中传递价值观,在监督执纪中守护清风正气。新征程上,应继续探索融合路径,培养政治坚定、业务精湛、作风优良的文化人才队伍,为企业高质量发展和社会主义文化强国建设贡献力量。