



金融专业核心课程国家级教学团队建设成果
浙江金融职业学院“985工程”项目成果

应用型金融人才培养 理论与实践

Theory and Practices of the Applied Financial Talents Training

周建松 吴 胜 郭福春 董瑞丽 等 著



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

金融专业核心课程国家级教学团队建设成果
浙江金融职业学院“985工程”项目成果

应用型金融人才培养 理论与实践

Theory and Practices of the Applied Financial Talents Training

周建松 吴 胜 郭福春 董瑞丽 等 著

常州大学图书馆
藏书章

浙江工商大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

应用型金融人才培养理论与实践 / 周建松, 吴胜, 郭福春, 等著. —杭州: 浙江工商大学出版社, 2011. 12

ISBN 978-7-81140-439-5

I. ①应… II. ①周…②吴…③郭…等 III. ①金融业—人才培养—研究—中国 IV. ①F832

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 254651 号

应用型金融人才培养理论与实践

周建松 吴 胜 郭福春 董瑞丽 等 著

责任编辑 何海峰 刘 韵

责任校对 周敏燕

封面设计 刘 韵

责任印制 汪 俊

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88823703, 88904923(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司

印 刷 杭州嘉业印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 10

字 数 243 千字

版 次 2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-81140-439-5

定 价 38.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88804228

目 录

CONTENTS

第一章 办学体制与机制	001
第一节 地方金融类应用型高等院校人才培养机制探索和实践	001
第二节 应用型金融人才培养办学组织机制的创新与实践	005
第三节 打造校企合作育人平台,强化人才培养机制建设	013
第四节 我国高职教育岗前培训与学历教育有机结合的长效机制建设	017
第五节 高职院校订单式人才培养的理论与实证分析	020
第六节 校企合作、工学结合与优质银领人才培养	026
第二章 专业与课程建设	030
第一节 高职院校品牌专业建设实践与探索	030
第二节 基于能力本位的高等职业教育课程改革与实践	035
第三节 基于岗位职业能力本位,积极探索高职院校实务类课程教学改革	038
第四节 基于就业导向的高职金融专业实践课程体系建设的思考	045
第五节 浙江金融职业学院应用型金融人才培养纲要	051
第三章 市场调研与征询	057
第一节 金融发展与应用型金融人才培养调研报告	057
第二节 应用型农村金融人才培养调研分析报告	062
第三节 高素质高技能应用型金融人才培养的市场调研报告	066
第四章 经验交流与互动	071
第一节 全国金融职业教育发展研讨会共识	071
第二节 现代金融服务业发展与金融人才培养研讨会共识	072
第三节 “金融职业教育:东西合作 全国互动 国际交流”研讨会共识	074
第四节 “工学结合、产学合作与应用型金融人才培养论坛”共识	075
第五节 金融教育创新与应用型金融人才培养论坛综述	076

第六节 深化应用型农村金融人才培养,推进高职教育改革与创新	078
第七节 经济转型与应用型金融人才培养论坛共识	080
第五章 改革实践与探索	083
第一节 2010 级金融管理与实务专业人才培养方案	083
第二节 部分银行订单班个性化人才培养方案	104
第三节 浙江金融职业学院专业建设管理条例	118
第六章 课题研究 with 报告	123
第一节 应用型农村金融人才培养研究报告	123
第二节 现代银行新柜员人才培养模式研究报告	127
第三节 财经类专业实务课程项目教学改革探索与实践	132
第四节 金融专业国家级教学资源库建设方案研究报告	139
参考文献	152
后 记	155

第一章

办学体制与机制

第一节 地方金融类应用型高等院校人才培养机制探索和实践

财经类应用型高等人才的培养,在全国具有相当大的数量,可能占据我国高等教育的三分之一强。财经类应用型高等人才如何培养?以金融为主体的应用型财经类高校如何办学?这既有共性问题,又有特殊问题。本文结合浙江金融职业学院国家示范建设的实践,从理论与实践结合上作些探索。

一、高等财经类应用型人才的四种类型及其特点

财经类高等教育是一个大类,从应用型人才培养角度看,可以细分为四个子类。

(一) 财会金融类

这类专业的教育组织比较容易,教学标准也比较明确,招生总体受到考生欢迎;然而,这类专业对学生实践能力的培养比较难,顶岗实习和学生在读时候的实践操作不容易有效开展。

(二) 商贸营销类

这类专业的教学标准比较难以正确有效确定,各校各方的理解和要求往往不一样,但这类专业学生开展社会实践和学生顶岗实习、积累工作经验比较容易,开展产学合作也比较方便。

(三) 文秘管理类

这类专业的教学目标比较难定,面临的层次似乎很高,地方院校主要培养应用型人才使其更加难以确定培养目标。而且,工商企业管理类专业的实践实习也难以有效地在学生在校期间展开。

(四) 旅游服务类

这类专业的教学目标比较明确,教学内容也容易组织实施;而且,对这类学生安排教学实习,开展产学合作,培养学生的应用实践能力也比较方便,因此受到用人单位的广泛欢迎。

四类人才的培养情况如图 1-1 所示。

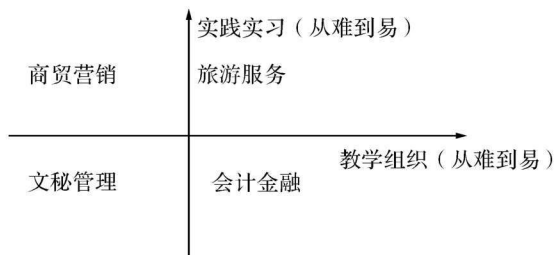


图 1-1 四种高等财经类应用型人才培养的类型

地方金融类财经院校，历史上主要是上面的第一类专业为主，且很有行业优势。近年来，其他三类专业，至少二、三类专业都有发展，如何正视现实、抓住特点、探索改革，十分必要。

二、以金融为主体的财经类高等学校的基本特点

在我国，以金融为主体，以金融命名的财经类高校，都是在计划经济年代按行业需要举办起来的，并长期在行业体制内办学，具有鲜明的行业特色。10 年前，根据高等教育管理体制的调整，金融院校大多成为地方性应用型高等财经类高校，并在专业门类上不断拓宽，办学规模上不断扩大，财经化也表现得比较充分。总体而言，它有以下几个特点。

（一）金融主体特点明确

这些学校名为金融，根在金融，情系金融，主体资源仍在金融。虽然金融类专业数已不占多数，但金融类专业学生数当在三分之一以上，学生在金融行业就业比例更在 50% 以上。

（二）金融市场资源主体在金融

由于体制的原因，金融院校长期在金融体制内办学，其毕业生大多分布在金融系统，形成广大的校友力量和优质品牌。

（三）条块体制的制约

一方面，金融系统以条条管理为主，在地方更多的是分支机构，使得院校与之广泛深入开展产学研合作形成体制障碍；另一方面，作为下放后的地方院校，地方政府又难以看到其为地方所作的贡献和作用。

（四）专业拓展受到校名障碍

成为地方院校后，考虑到规模扩大、市场结构等因素，地方金融院校适度拓宽办学门类是必然的选择，但由于名为金融院校，不仅拓展财经类专业略有不便，拓宽其他专业则更加不便，甚至二级学院的设置颇有为难。

三、以金融为主体的地方财经类高校应当如何办学

事实上，以金融为主体的地方财经类高等学校或者说地方金融类院校是教育体制调整 and 改革的产物，其利弊很难评价，但如何因地、因校制宜来办学，值得我们思考。只要我们发掘优势、找准定位、深化改革，完全可以拓宽面向、扩大规模、办出特色，其基本思考如下。

（一）紧密依托行业

一定要充分利用金融行业优势，积极抓好办学体制创新和人才培养模式改革，金融行业

是一个十分庞大的组织体系,也是一个朝阳产业,其社会地位高,学生就业顺利,考生报考热烈,行业人才需求旺盛,金融院校行业品牌优势仍在。因此,我们一定要把它作为主攻方向不变,作为服务主业不变,努力在办好金融类专业的同时,实现其他专业的金融化改革改造。

(二) 广泛团结校友

由于历史和体制的因素,地方金融院校的毕业生大多活跃在金融领域,不仅量大而且集中度高,不仅人多而且高级管理人员多,因此,充分利用校友资源,在开展人才市场需求调研,寻求教学实习基地,开展就业市场、兼课兼职教师、专业建设指导建设等方面可以大有作为。校友既是重要力量,也是行业联系的纽带和桥梁,是资源和文化,一定要开发和利用好。

(三) 适度拓展面向

要适应市场经济发展和产业升级变化的要求,适应当地经济社会的特点,在巩固专业优势的同时,适当扩大与金融类专业相近、相关、相联系的专业,培养财经类高等应用人才,形成合理的人才需求调节阀。这样既可以充分利用金融资源,也可以有明确的区域经济人才需求,使专业和谐发展。

(四) 探索模式创新

适应高等应用型人才培养的需求和四个类别专业的不同情况。总的来说,可以按照校企合作、工学结合的要求,按照取得高等学历证书和从业资格双证的目标,积极探索学校与金融机构的协同合作发展之路,可以联合办学,可以冠名二级学院,可以开展订单培养,可以相互兼职,从而把办学和人才培养、把人才培养与社会服务有机结合起来。

四、浙江金融职业学院的实践和探索

浙江金融职业学院原为行属国家级重点中专,2000年体制调整,并单独升格举办高等职业教育;2006年成为全国首批国家示范高职院校,并于2009年圆满通过验收,且取得优异成绩。这10年的办学中,学校进行了大胆改革和积极探索,取得了明显成效,并形成了鲜明特色。

(一) 坚持三大理念:努力办好特色鲜明、人民满意、师生幸福的高等教育

学院人才培养工作之所以富有成效,是因为学校坚持三大理念:(1)坚定不移地以生为本理念。一切为了学生、为了一切学生、为了学生一切,关爱学生进步、关注学生困难、关心学生就业。(2)始终如一的开放办学理念。坚持开放办学,采取积极有效的措施请进来、走出去、走下去、贴上去,整合利用各种行业、校友、社会资源,为学院人才培养、为学生实习就业服务,在这一过程中改善学院办学条件,提升教师水平,提高培养质量。(3)与时俱进的创新发展理念。坚持与时俱进,不断开拓创新,走特色发展、自主发展之路,形成浙江金融职业学院特有的办学模式和优质品牌,使学校“培育高品位教师,培养高品质学生,建设大品牌学校”成为文化自觉。

(二) 践行三个属性:实践性、开放性、行业性(区域性)

学校从高等职业教育这一类型出发,始终抓住实践性不放,即确立培养面向实践一线,具有应用能力的高素质人才目标,适应实践需要,坚持开放合作办学,请进来、走出去、走下去、贴上去,形成开放办学机制和体制,适应开放合作发展的要求,从学校自身出发,坚持融入行业为主,兼职服务地方,确立了科学的办学方向。

（三）统筹三方资源：行业、校友、集团共生态开放合作办学

学校根据长期在中国人民银行体制内办学的优势,从金融系统人脉资源广泛及广大校友在金融领域有较高集中度和影响力出发,遵循高等职业教育依托行业和服务地方、校企合作、工学结合的现实要求,积极探索“行业、校友、集团”共生态开放合作办学模式,并与时俱进加以推进。在实践中,学校坚持依托行业、团结校友、集团化发展,举行业旗,聚校友心,走集团路,创金院业,并形成了良好和谐发展生态,形成了金融行业特色鲜明、一线基层复合人才培养定位、中高职一体联动、校友广泛参与支持的良好局面,实现了办学资源的整合和有效利用。

（四）确立三项原则：努力做到学历与岗训、能力与素质、就业和发展的统一

学校明确指出,根据高等职业教育的办学规律和运行特征,人才培养工作始终坚持三项原则:(1)学历教学与岗位培训融合的原则。通过校企联合订单培养、双证考核等途径,使学生在三年时间内既完成了大专层次高等学历教育的目标要求,又把从业岗前培训工作提前在三年学制内,并实现两者有机融合。(2)职业能力与职业素质兼备的原则。学院以“有德有才”为基本目标、以“德才兼备”为追求培养人才,坚决根除“无德无才”现象的发生,努力防止“无德有才”的现象出现,有效解决“有德无才”的矛盾现象,并积极创造条件培养“宏德大才型”乃至“极品成长型”人才。(3)就业导向与人生发展统一的原则。学院以初岗有冲击力、转岗有适应力、发展有持续力为导向,确立基层复合目标,促进人才培养工作有效开展。

（五）实施三大探索：订单培养(银领学院)、明理学院(素质养成)和校友网络

1. 广泛实施订单培养,并在此基础上成立了银领学院。学院先后同工商银行、农业银行、中国银行、建设银行和全国性股份制商业银行在浙分支机构及城市商业银行、农村合作银行等机构开展大面积订单培养。订单培养从二年级开始,规模大,涉及面广,可以打破系部和专业限制。为了满足订单培养教学和管理的需要,学院专门成立了浙江金融职业学院银领学院,以“订单培养为始点,开放办学为特征,校企合作为平台,双师团队为依托,工学结合为载体,优质银领为目标”。目前,通过订单培养进入银领学院的学生约占全校毕业生人数的50%左右。有了订单培养,学生就业有了保障,工学结合、实践教学也有了保障。

2. 建设明理学院,广泛开展素质教育和职业养成。学校设立了明理学院,由校党委书记任院长,学校有关部门负责人任副院长,统筹全校学生思想政治课、法律课、职业指导课教育,并引导全校学生进行职业养成,真正做到职业素质和职业能力兼容并重,努力培养德才兼备的“正品”和“佳品”。有了明理学院,学生素质的提升有了明显成效。

3. 办好校友总会,整合强大办学和育人资源。学院从1995年开始注册成立了具有社团法人资格的校友总会,并在全省各地(市)、全国主要城市及省内部分县成立了校友分会,通过校友会的广泛联络和规范的运作,按照“巩固老校友、开发新校友、重视成就校友、关注弱势校友”的工作方针,不断探索和形成“2300”校友文化育人机制,为拓展兼职教师队伍建设,为整合育人资源,为学校更好地深化与金融行业和社会各界的合作,为学院可持续发展开拓了平台,并产生了积极的作用。实践证明,校友会对推进学生培养,功不可没。

（六）推进“六业”贯通：把专业、学业、就业、创业、职业、事业统一起来

1. 学校是教书育人的场所,首先必须办好专业,以专业建设统领和带动学校发展,以重点专业带动专业群,围绕专业建设构建师资队伍、配置校内外教学条件、组织管理框架和机

制,促使专业本身有正确定位,在省内有一定地位,在全国有一定影响,对外则有充分市场。

2. 学校坚持学生以学为主,以学业作为考核学生的主要内容,千方百计为学生学业进步和成才成长创造条件,即引导学生做到学有专项、学有成效。

3. 学校加强和重视学生就业工作,形成第一把手亲自抓就业,全院上下共同抓就业,依托行业深入抓就业,动员校友推动抓就业,提高学生素质促就业的工作框架。把关心重视学生就业作为学校工作的发展方针,开设好职业生涯规划与就业指导课程,健全就业指导和引导机制,努力推动优质、顺利、对口就业。目前,学校毕业生就业率一般在 98% 左右,大部分毕业生一年后月薪在 4000—5000 元/月,甚至更高。

4. 学校鼓励和支持学生开展创业活动,广泛开设创业课程,成立笃行创业教育学院,建有笃行创业园,普及创业知识和理论,培养学生的创业意识和创业能力,并对创业实践者给予优惠、支持和鼓励。

5. 学校按照从普通高中生向优质职业人转换的培养目标,在校期间致力于培育学生的职业意识,明确学生的职业责任,培养学生的职业习惯,提升学生的职业能力,并教育引导学生具有崇高的职业理想、严明的职业纪律和坚定的职业发展信念,从而为职业生涯发展奠定基础。毕业生动手能力强,岗位适应快,实践水平高,工作稳定性好,职业生涯发展佳,受到了广泛认同和欢迎。

6. 学校注重良好的外部环境建设,致力于品牌建设,重视校友力量,努力使学院文脉薪火相传、金院文化发扬光大,从而为校友在岗位上的发展营造氛围、创造条件、提供帮助。

应该说,“六业贯通”为学校的人才培养和学生的的人生发展创造了扎实基础和可靠条件。

第二节 应用型金融人才培养办学组织机制的创新与实践

一、银领的含义

美国经济学家罗伯特·赖克在《国家的作用》一书中提出劳动力三种类型的划分方案:白领、蓝领和灰领。从《现代汉语词典》对“白领”词条的解释来看,“白领”是指从事脑力劳动的职员,如管理人员、技术人员、政府公务人员等。《简明大不列颠百科全书》对“白领”的解释是“社会地位较高的人”。1994 年美国的一些生活杂志将年薪 8 万美元、从事纯粹脑力劳动的人都归入“白领”。从上述表述中可以看出,“白领”一般都具有较高的学历、有着丰富的专业知识、有较强的创新能力,是具有较好收入的一个阶层。

“蓝领”一般指从事体力劳动的生产一线的产业工人。

“灰领”是指具有较高的理论知识水平和较高的操作技能水平,动手动脑能力相对平衡的复合型人才。根据国家职业分类大典,“灰领”可以描述为:在制造企业生产一线从事高技能操作、设计或生产管理以及在服务业提供创造性服务的专门技能人员。他们既能动脑,又能动手;既会创意管理,又能进行实际操作。“灰领”是一种新的人才类型,它既不是“蓝领”向“白领”的过渡阶层,也不是比“蓝领”高一点、比“白领”低一点的阶层,更不是两者的平均值。“灰领”是有其独立的智能结构、职业特征的人才类型。“灰领”不但有娴熟的技术,并且经常动手,他们有着比“蓝领”更多的知识和更佳的专业,而且薪金收入也较高。

上述关于劳动力的三种类型划分只是一般意义上的。浙江金融职业学院在人才培养定位上,主要面向商业银行等金融机构培养大量的高素质、高技能应用型金融人才。毕业生大多在商业银行等金融机构业务一线工作,工作环境优异,工资待遇高,在劳动力类型划分上,既不是“白领”,也完全不同于“蓝领”,是类似于“灰领”又高于“灰领”的一个工作阶层,我们将其定义为“银领”,这是“银领”的本义。

浙江金融职业学院银领学院的毕业生在“银领”的称呼上,还有两层引申含义:一是浙江金融职业学院的毕业生主要在商业银行等业务一线工作,“银领”不但可以和商业银行等金融机构有机地联系起来,又能够很好地将商业银行等金融机构的良好工作环境、较高的工资待遇体现出来,同时还将浙江金融职业学院毕业生特点表述得更加清晰;二是“银领”音同于“引领”,寓意着在面向商业银行业务一线柜面人才培养方面起到引领作用,将浙江金融职业学院建设成为培育现代银行新柜员的“黄埔军校”。

二、浙江金融职业学院建立银领学院的前前后后

浙江金融职业学院及其前身浙江银行学校在 30 多年的办学历程中,为浙江省乃至全国培养了 4 万余名高素质应用型人才,其中支行行长级以上干部多达 3000 余人,被誉为浙江金融界的“黄埔军校”。2000 年学校正式升格为高职院校以后,不断探索与创新高职人才培养模式。为了使学校培养出来的人才能够更好地适应金融企业的实际要求,2004 年,学校先后与建设银行浙江省分行、建设银行宁波市分行、工商银行浙江省分行、浙商银行股份有限公司、中国人民保险公司浙江省分公司签订了订单式人才培养协议。2005 年各家用人单位在分享到订单式人才培养所带来的各个方面好处之后,又纷纷和学校签订了下一批订单式培养协议。在当时学生人数既定的情况下,还出现了竞相提前入校签订协议、争抢毕业生的局面。2007 年,有 12 家金融企业和学校签订了订单,金融专业订单班级数量达到 28 家,学生近 900 人,订单班学生比重占毕业生比例已经超过 50%,其中金融专业参加订单式人才培养的学生数量占毕业生的比例已经达到 90% 及以上。订单式人才培养已经成为学院一种重要的人才培养模式。

伴随着订单式人才培养规模的不断扩大,订单式人才培养数量的急剧增加,在订单式人才培养上的一些矛盾和问题被逐步地暴露出来:(1) 学生管理问题。近 900 名学生的订单规模,在学生管理方面首先就面临着极大的挑战。由于订单学生来自不同的专业,没有办法由各个系部单独管理;如果由金融系统统一管理,加上金融系原有的学生规模,超出了一个系部的管理幅度,增大了金融系学生管理难度,出现了规模不经济的局面。(2) 教学管理问题。订单班级教学计划要根据行业的要求随时进行动态调整,由于行业教师的特殊性,决定了其授课过程及管理学校教师有着很大的不同。行业教师授课在时间的选择上、在授课内容的安排上都带有一定的随意性,这就要求我们必须加大对行业兼职教师授课管理力度,加强对行业兼职教师进行教师职业能力培训,统一协调学校教学和行业之间的各种问题和矛盾。(3) 系部之间协调问题。订单班级学生涉及学院各个系部,在学生管理、学生违纪处理、教学管理、学生党建、奖学金评定等方面都需要各个系部之间的统一协调,加大了管理难度。(4) 行业联络问题。随着订单规模的扩大,需要随时和金融企业就日常教学、订岗实习、学生就业等工作进行协调与安排,系部或者学校的职能部门在开展这些工作时具有一定的局限性。

在组建银领学院之前,学校于 2007 年 9 月组建了应用型金融人才研究院,其中的一项

工作就是开展订单式人才培养与管理工作,由应用型金融人才研究院秘书长专门负责订单班级教学及管理等工作。在组织管理模式上,订单班学生的学籍、党建等工作仍由原系部负责,学生管理由金融系负责,教学管理与行业联络等工作由应用型金融人才研究院负责,在产学研合作的指导下,以应用型金融人才研究院为管理主体,多部门协作共同完成订单式人才培养工作。从半年多订单班级管理与管理效果来看,学生管理、教学管理、系部之间的协调等问题并没有得到很好解决。以应用型金融人才研究院为主体,依托金融系,多系部协调的订单式人才培养与管理模式没有从根本上解决订单式人才培养的运行与管理机制问题。

为了从根本上解决上述问题,进一步加强订单班管理,加大与金融企业共同进行订单式人才培养的力度,不断提高订单式人才培养水平和质量,浙江金融职业学院于2008年3月11日成立了银领学院,面向商业银行业务一线,和金融机构一同进行人才培养,实现人才培养模式上的创新,引领我国高等职业教育的改革与发展。

三、浙江金融职业学院银领学院的组织框架和运行机制

银领学院在运行模式上实现了学校办学模式与人才培养模式改革创新的最佳结合。办学模式是一所学校在一定思想指导下,为实现特定教育目的,通过长期的实践和办学经验总结所形成的富有个性的发展与运作机制,它包括办学主体、资金来源、办学形式等要素。办学模式决定着一所院校的发展方向和人才培养目标定位,在宏观层面对一所学校的发展起着导向作用。人才培养模式在特定的教育思想指导下,是人才培养目标、培养规格、培养制度等要素的组合物,是一所学校教育思想、教学理念、办学特色的根本体现。浙江金融职业学院银领学院在办学上,以订单培养为始点、以“双师”团队为依托、以工学结合为载体、以校企合作为平台、以开放式办学为特征、以优质“银领”为目标,使学院的行业、校友、集团共生态的办学模式和订单式人才培养模式实现了无缝对接,收到了非常好的教育教学效果。

银领学院是学校独立设置的二级学院,实行院务委员会领导下的院长负责制,院务委员会主任由浙江金融职业学院院长担任,院务委员会成员由学院领导、各金融机构人力资源部负责人和学院相关系部负责人组成。银领学院院长由浙江金融职业学院院长兼任,副院长由学校中层干部和商业银行行长共同担任;在组织架构上,银领学院与下设浙江地方金融发展研究中心秘书处、应用型金融人才研究院秘书处合署办公,下设职业技能教研室、银行礼仪教研室、银行业务教研室、地方金融发展研究中心,为浙江省地方金融事业发展提供事业发展研究平台。应用型金融人才研究院对高素质高技能应用型金融人才培养需求进行研究。银领学院则在上述两个平台的基础上,进行高素质、高技能应用型金融人才的培养,实现了事业发展研究、人才培养需求研究和高素质金融人才培养的有机结合。在教学方面,授课教师主要由行业兼职教师、银领学院自身的教师和相关系部教师组成;在学生管理方面,银领学院构建了行业兼职教师、银领学院教师以及德育教师三方育人,共同管理的工作机制,并成立了学院党总支,负责学生思想政治教育及组织发展等工作。

银领学院在每年的4月上旬召开订单式人才培养信息发布会,向用人单位发布人才培养信息;5月上旬各金融机构进入学校,学生和用人单位之间进行双向选择;5月下旬各金融机构和学院、学生签订订单,学院将金融机构选拔出来的学生单独组班,以金融机构名称命名。通过这样的制度安排,金融企业争先要求提前进入到学校选择优秀的学生进行订单式人才培养,因为后进来的企业在人才选择方面将处于劣势地位。银领学院通过三个时间点

的安排,将企业的用人竞争前移,在校企合作上形成“赶集”效应,使校企合作制度化,形成行业企业共同参与高职教育的运行机制。

银领学院的办学机制和人才培养的特点,主要表现为如下几个方面。

(一) 以订单培养为始点

银领学院的学生组成是从全校的二年级学生中,在用人单位和学生双向选择的基础上,以金融企业命名独立组班,在三年级由银领学院统一培养。银领学院的学生全部是和商业银行等金融机构合作培养的订单班级学生,订单式人才培养是银领学院工作的始点。

(二) 以“双师”团队为依托

银领学院在教师队伍组成上,以商业银行领导和业务骨干为核心,专业课程均由商业银行业务骨干完成,学院教师只负责公共基础课程教学和教学组织等工作任务,一支高素质的“双师结构”教学队伍使银领学院培养出来的学生业务素质高、上手快、动手能力强。

(三) 以工学结合为载体

在工作中学习、在学习中工作,已经成为银领学院教学组织形式的一种常态。银领学院学生的学习地点在学院和商业银行业务网点之间交替进行,在学院学习一段时间以后,到订单单位的营业网点进行具体的实训和实践活动。

(四) 以校企合作作为平台

订单式人才培养工作由用人单位和学院共同完成,学生毕业以后就成为相应商业银行的员工。为了培养出大量优秀的准员工,金融企业都表现出前所未有的积极性,选派最优秀的管理人员和业务骨干进行授课,对订单班级的学生进行企业价值理念和业务的教育与培训。用人单位和学校在人才培养方面结成了利益共同体,校企合作成为银领学院人才培养的良好平台。

(五) 以开放办学为特征

银领学院在办学上,紧密依托金融行业,充分发挥校友优势,整合集团资源,提升学生职业能力,提高学校教育教学质量水平。开放式办学是银领学院的根本特征。

(六) 以优质银领为目标

银领学院和商业银行等金融机构合作,根本目标是共同培养面向商业银行业务一线的高素质、高技能应用型金融人才。

四、银领学院订单式人才培养的现实意义分析

(一) 可以搭建一个较好的办学平台,进行开放式办学

提高企业参与办学的积极性,吸引企业的投入以弥补学校办学资源的不足,是实现高等职业院校走向可持续发展,提升学校办学实力的重要体现。通过订单式培养,可以很好地搭建学校和企业之间沟通与联系的桥梁,可以为高职院校打造一个很好的开放办学管理平台,在办学上引入企业的设备、师资、标准与需求,提高合作单位校企合作的积极性,打破学校封闭式办学的藩篱。

(二) 可以构建长效的校企合作机制

职业教育的“职业”属性,要求职业院校在办学过程中,必须紧密联系实际,联系企业,构建一个长效的校企合作机制。只有这样,才能使职业院校培养出来的学生,适应企业的岗位需求和工作需要,毕业即能够顶岗,使人才培养具有极强的现实针对性。从我国企业目前参

与高职院校教学的情况来看,大多积极性不高,多数重视人员的岗前培训,而没有将人才需求的触角延伸到学校教学中来。解决目前的企业人才培养的认识误区还需要一定的时间,需要我国企业有一个较长时间的认识过程。而通过订单式人才培养这种形式,则可以较好地解决企业参与学校教学积极性不高的问题。通过订单式培养,学校的学生则以学生和企业的“准员工”双重身份出现,企业出于自身员工培训、培养的角度出发,参与人才培养的积极性就高了起来,这样就解决了高职院校校企合作过程中一方积极性较高,另一方相对比较被动的局面,构建了一个长效的校企合作机制。

(三) 可以有效建立一支高素质的“专兼结合”的教学团队

高素质技能型专门人才的培养,首先要求我们的教师具备一定的岗位工作经验,熟悉学生毕业后所从事的岗位工作。然而,由于我国高职院校建立普遍较晚,发展时间较短,学校的师资有很大一部分由刚从学校毕业的研究生组成,这部分教师理论知识丰厚,而指导学生的实践能力与经验则相对不足,造成教师的教与学生的学相互脱节。通过订单式人才培养,高职院校可以选派校内教师到用人单位兼职,进行实习和挂职锻炼,参与用人单位的业务实践。订单培养的合作企业则基于企业“准员工”培养的考虑,选派优秀管理人员和业务骨干直接进入学校进行专业课教学,指导学生进行实训教学和业务操作。校企可以共同组建一支高水平互渗式的“双师结构”教学团队。

(四) 可以有效地解决高职院校,尤其是财经类院校学生工学结合难、顶岗实习难的难题

财经类院校学生由于岗位工作的特殊性,一般情况下,企业出于工作安全性、行业特殊性等风险控制方面的考虑,不愿意接收学生进行工学结合、顶岗实习等工作。对学生实行订单培养则是财经类院校解决上述问题的一个较好途径。签订订单协议的学生由学校和订单企业共同培养,学生以企业“准员工”的身份进行实训教学和顶岗实习,有效地破解了财经类专业工学结合和顶岗实习的难题。同时,学生的订单培养,可以使学校的教学和企业用人标准、工作要求有机结合,解决人才培养与企业标准、需求相脱节的问题。

(五) 可以实现学校、用人单位和学生之间的三赢

从学校角度而言:(1) 落实了学生的就业。高职教育的根本特征决定了就业工作在整个学校教学中的重要地位和作用。在一定程度上可以讲,就业为高职院校的立校之本。浙江金融职业学院正是在这种条件下提出了“就业立校、合作兴校、服务强校”这一非常富有时代特点、符合现代高职教育需求的办学理念。(2) 提高教学效率,使学校教学更加具有针对性。以往的教学更多地是针对用人单位对知识的共性需求制订教学计划,在知识更新速度不断加快的知识经济时代,这种人才培养模式已经很难满足用人单位对于人才的个性化需求。开展订单式人才培养,可以根据用人单位的特殊需求量体裁衣,有针对性地开展人才培养工作。

从用人单位来看:(1) 可以稳定、有计划地得到自身所需要的人才。我国目前的大学生就业市场,已经过渡到买方市场,用人单位在人才市场上拥有着较多的选择机会。然而仔细观察和分析大学生就业市场,可以发现结构矛盾非常突出,在许多专业学生找不到工作的同时,也存在着很多用人单位找不到合适毕业生的现实窘境。通过订单式培养,用人单位可以根据自身的人才需求状况,通过学校,提前进行员工的量身打造,稳定、有计划地得到自身所需要的人才。(2) 省却了岗前培训所花费的时间及经济方面的投入。用人单位在人才市场

上招聘来的大学生大多都是学校基于知识共性角度培养的结果,很难考虑到用人单位的具体情况。这就要求用人单位在招聘到大学生以后,必须进行上岗前的培训工作。对于用人单位而言,岗前培训是员工上岗的必备程序。订单式人才培养则可以根据用人单位的具体要求,将岗前培训工作放在学校进行,从而可以节约大量成本。(3) 订单式人才培养通过协议的形式进行,使订单企业所需要的人员从根本上得到保证。在现在的大学生招聘现场,我们看到几乎所有的学生都在手中拿着厚厚的求职简历,每一个大学生都在不同的用人单位面前寻求着自己的就业机会。对于学生而言,出于竞争和就业的考虑无可厚非;但是这在一定程度上增加了用人单位的人才招聘成本。如果一个单位需要三名大学生,刚好在签订合同的三名毕业生中,有的毕业生有两家以上的单位可以选择,这就涉及毕业生毁约的情况。这时招聘单位还要花费一定的成本,重新到人才市场进行招聘。通过订单式人才培养,学生就可以放弃通过向多家用人单位重复投放简历,参加多次面试以增加自己的就业概率这样的行为。通过与学校、用人单位、第三方签订的四方合同,学生减少了自己未来的就业风险,用人单位需要的人才也得到了根本上的保证。

对于学生而言,则可以使学生学习方向更加明确,免去了寻找工作的艰辛,可以专心致志地进行学习。自高校学生就业上实行学校推荐、自主择业、双向选择工作以来,大多数学生在校学习的最后一个学期,甚至是一个学年,将主要的精力放在了找工作方面,忽视了学业。目前,这种情况在我国高校非常普遍。对于上述现象学校面临着在就业压力下不能反对,在强调良好教学秩序下也不好提倡的两难境地。实行订单式人才培养,就可以很好地解决这个问题。学生在解决了工作上的后顾之忧以后,可以全身心地投入到学习之中,避免和减少了一个学期甚至一个学年教学资源的损失和浪费。

五、银领学院的运行与人才培养取得的主要成效

(一) 订单式人才规模稳步增长

浙江金融职业学院订单模式的成功实践,吸引了省内大多数金融机构参与到学院的订单式人才培养系统中来,金融“银领”人才的订单式人才培养规模从 2005 届的 2 家订单企业、200 多名订单培养学生,发展到 2009 届,学生数量已经突破了 1000 人,订单式人才培养数量占学院毕业生总数的 50% 以上,参与银领学院订单式人才培养的金融机构增加到 30 家。金融“银领”人才培养的专业由金融专业扩展到学校所有经管类专业,订单式人才培养已经成为学院一种重要的人才培养模式。

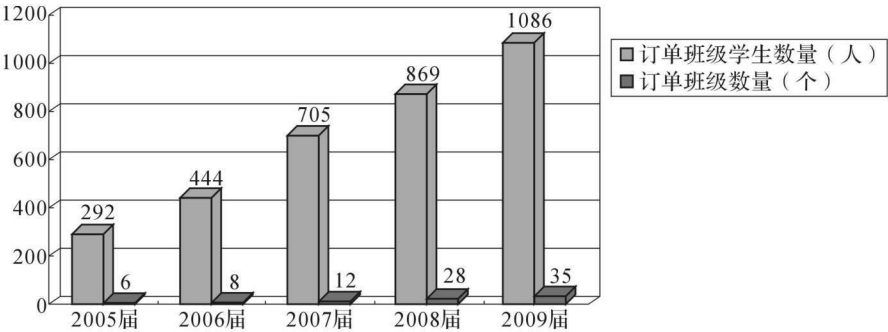


图 1-2 银领学院订单式人才培养学生数量图

（二）用人单位满意程度不断提高

通过订单式人才培养模式的长效机制建设,用人单位对金融银领人才的培养成效愈加满意。首先,用人单位可以得到非常优秀、非常实用的高素质技能型金融人才。其次,省却了岗前培训所花费的时间及经济方面的投入。再次,订单式人才培养通过协议的形式进行,使用用人单位所需要的人员从根本上得到保证。

此外,银领学院的毕业生见习期满后,平均年薪在 5 万元以上,学生和家长满意度高。毕业生在商业银行各种技能比武活动中,屡获各种奖项,如岗位能手、首席工人、“五一”劳动奖章等。问卷调查结果显示,用人单位对银领人才满意率高出同类人才 20% 以上。图 1-3 至图 1-7 是熟练银行柜台业务操作的银领人才培养跟踪调查统计资料,主要包括学生自身工作满意率调查、用人单位对订单班毕业生思想品德的评价、用人单位对订单班毕业生知识水平的评价、用人单位对订单班毕业生业务能力的评价、银领学院建行订单班毕业生年薪情况等信息内容。该调查以 2007 届银领学院建设银行订单班为调查对象,随机选取 80 人为样本空间。

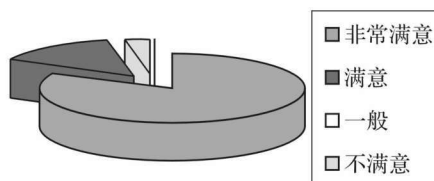


图1-3 银领学院学生自身工作满意率调查图

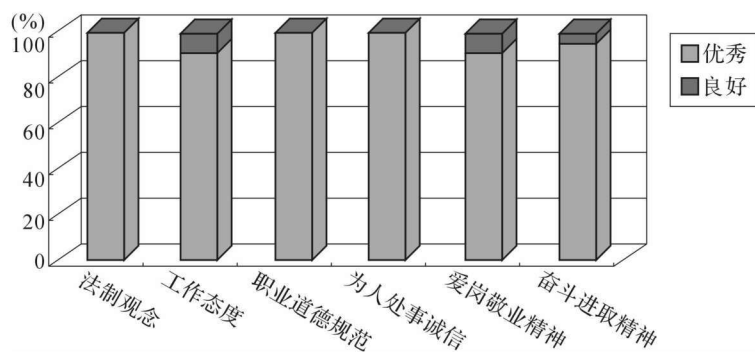


图 1-4 用人单位对订单班毕业生思想品德的评价图

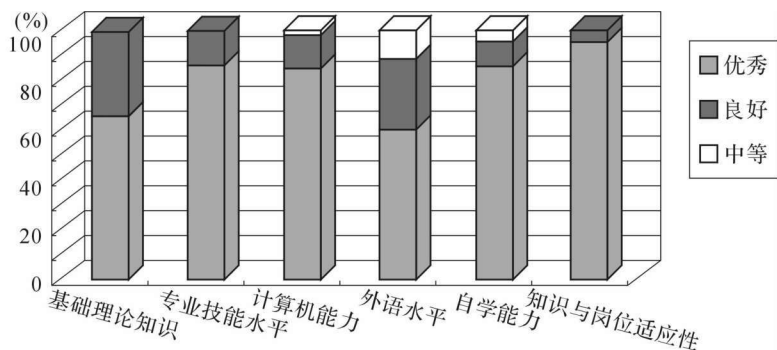


图 1-5 用人单位对订单班毕业生知识水平的评价图

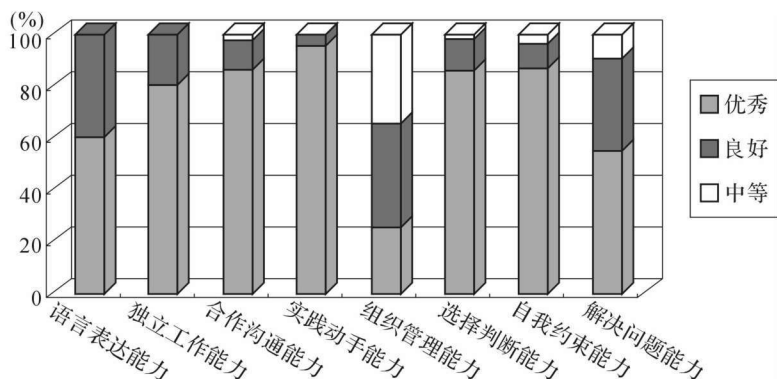


图 1-6 用人单位对订单班毕业生业务能力的评价图

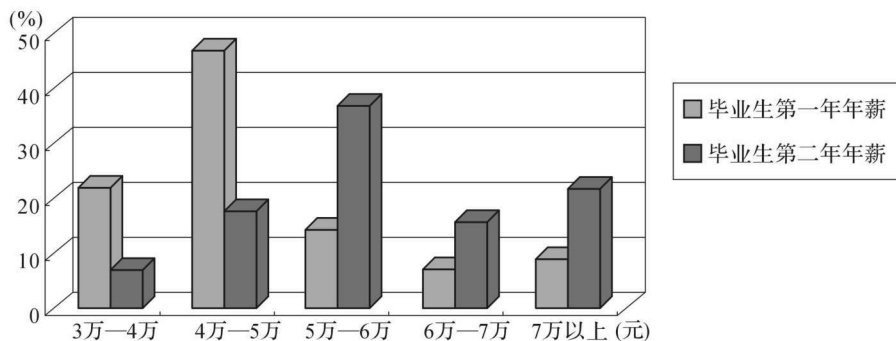


图 1-7 银领学院建行订单班毕业生年薪情况图

（三）开放办学、校企合作、工学结合的长效办学机制真正形成

根据教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高〔2006〕16号)精神,开放办学、校企合作、工学结合已经成为我国高等职业教育的核心与本质。银领学院在订单式学生的教育和培养上由行业 and 学院共同进行,实行院务委员会领导下的院长负责制,院务委员会成员由学校和行业领导共同组成。学院领导由学校和行业共同组成,授课教师也由行业和学校教师共同组成。行业全程参与到银领学院的教学中来,成为人才培养、教育教学的主体,在订单式人才培养上具有更大的话语权。银领学院负责常规教学管理,配合金融企业做好各项教学管理、学生思想教育和组织发展等工作。银领学院在教学上,将学历教育与岗前培训有机地结合在一起,在工作中学习、在学习中工作成为学院的一种常态教学模式。银领学院的建立使浙江金融职业学院开放办学、校企合作、工学结合的长效办学机制真正形成。

（四）内部管理更加规范

银领学院经过三年的运行与实践,在教学管理和学生管理等方面更加科学规范。在教学管理方面,银领学院和订单企业分别制定个性化的人才培养方案,出台了《行业兼职教师管理条例》、《学生顶岗实习指导教师管理条例》、《学生工学结合指导教师管理条例》、《专业教师课程教学管理条例》等规章制度,用以规范行业兼职教师和专业教师课程教学。在学生管理方面,银领学院有进入标准。其中金融专业和会计专业学生只有在综合测评列班级排名前20%,其他专业学生列班级排名前30%,才有资格在每年5月召开的订单企业双向选择招聘会上进行人才双向选择。银领学院在学生管理方面,实现三个90%:即满足用人单