

基于 “卓越计划”

的管理类专业人才培养
模式改革研究

JIYU “ZHUOYUEJIHUA”

DE GUANLILEI ZHUANYE

RENCAI PEIYANG MOSHI GAIGE YANJIU

吴振顺 余博 熊健 张维梅 黎博 / 著



四川大学出版社

内容提要

教育部启动的“卓越工程师教育培养计划”旨在培养并造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量各类型工程技术人才。目前管理类专业还没有纳入卓越计划的范畴，但此计划的本质要求和理念，完全可以运用于培养卓越的管理类专业人才。

本书借鉴人才培养的国际先进教育理念，基于“卓越计划”的本质要求，紧密结合管理类专业人才培养的特点，在对当前管理类专业人才培养模式分析的基础上，探索和实践了基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式的改革，并从课程体系与实践环节改革、教学方法创新、校企深度合作推进、实习运行模式创新、监控体系建设、支持体系建设等方面进行了深入探讨。

本书对高校管理类专业推进教学改革、深化校企深度合作和革新人才培养模式，具有一定的借鉴意义；对其他专业推进人才培养模式改革与创新，也具有一定的参考价值。

前 言

习近平总书记在党的十九大报告中提出要“加快一流大学和一流学科建设，实现高等教育内涵式发展”。2018年5月2日，习近平总书记在北京大学师生座谈会上指出，“走内涵式发展道路是我国高等教育发展的必由之路。”“我国大学关键是要形成更高水平的人才培养体系。人才培养体系必须立足于培养什么人、怎样培养人这个根本问题来建设，可以借鉴国外有益做法，但必须扎根中国大地办大学。”

基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革研究，是对高校管理类人才培养体系构建的创新探索。教育部2010年6月启动的“卓越工程师教育培养计划”旨在培养并造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量各类型工程技术人才。目前管理类专业还没有纳入卓越计划的范畴，但此计划的本质要求和理念，完全可以运用于培养卓越的管理类专业人才。

尽管“卓越计划”所培养的主要是各层次各类型工程师后备人才，但是基于“卓越计划”的管理类专业人才培养，从服务行业企业需求、分析解决实际问题的技能培养的指导思想来看，与“卓越计划”是完全一致的；从促进工程教育改革和创新、全面提高工程教育人才培养质量的目标来看，与“卓越计划”也是内在一致的；从“行业指导、校企合作、分类实施、形式多样”的原则来看，“卓越计划”模式是完全适用于管理类专业的；从实施领域为传统产业和战略性新兴产业的相关专业来看，是完全符合管理类专业人才培养目标的。

事实上，管理类专业具有很强的实践性，实践能力是管理类专业人才培养的重要组成部分，占有很大的比重。管理不仅是一门科学，更是一种艺术，管理实践能力不仅是管理理论知识的延伸和升华，还要通过实际操作和协调合作方能领悟和懂得其奥妙及运用技巧，是一门“干中学”的学问。“卓越计划”

充分体现了注重在实践中学习、深入企业学习的培养理念和培养过程，这与管理类专业实践性强、应用导向性高，注重人才实践能力、复合能力的要求是完全一致的。

基于此，我们借鉴“卓越计划”的理念和管理类专业人才培养的国内外先进经验，结合管理类专业人才培养的特点，在对当前管理类专业人才培养模式分析的基础上，探索和实践了基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式的改革，并从课程体系与实践环节改革、教学方法创新、校企深度合作推进、实习运行模式创新、监控体系建设、支持体系建设等方面进行了深入探讨。

基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革研究，对高校管理类专业推进教学改革、深化校企深度合作和人才培养模式创新，具有一定的借鉴意义；对其他专业推进人才培养模式改革与创新，也具有一定的参考价值。

本书得到了湖南省普通高校教学改革研究项目“基于‘卓越计划’的管理类专业人才培养模式改革研究”（湘教通〔2015〕291号）、湖南省教育科学“十三五”规划课题“管理类专业学生核心素养培育与课程教学改革研究”（XJK17BGD009）、湖南省教学改革研究项目“管理类专业实践教学校企深度合作的研究与实践”（湘教通〔2017〕452号）、湖南工程学院教学改革研究重点课题“管理类专业实践教学校企深度合作的研究与实践”（校教字〔2017〕49号）等项目的资助，在此表示衷心感谢！

在研究过程中，得到了湖南工程学院教务处领导及管理学院领导和同仁的大力支持和热心帮助，对此表示由衷的感谢。

在本书撰写过程中，参考了大量的文献资料，很多文献未能一一标出，对此一并表示感谢。

由于作者水平有限，书中难免存在不足甚至谬误之处，恳请高校教育工作者和广大读者批评指正。

吴振顺

2018年5月28日

目 录

第一章 “卓越计划”培养模式：由来、概况及优势 ·····	(001)
一、“卓越计划”的由来·····	(001)
二、“卓越计划”培养模式概况·····	(004)
三、“卓越计划”培养模式的优势·····	(005)
第二章 管理类专业实施“卓越计划”的必要性与可行性 ·····	(008)
一、管理类专业人才培养面临的问题·····	(008)
二、管理类专业实施“卓越计划”的必要性·····	(011)
三、管理类专业实施“卓越计划”的可行性·····	(012)
第三章 管理类专业人才培养模式比较研究及国内外经验梳理 ·····	(015)
一、管理类专业人才培养传统模式的特点及问题·····	(015)
二、管理类专业人才培养模式比较研究·····	(018)
三、国内外高校管理类专业人才培养模式经验梳理·····	(022)
第四章 “卓越计划”背景下国内高校管理类专业人才培养模式审视 ···	(028)
一、“卓越计划”对管理类专业的要求·····	(028)
二、“卓越计划”背景下国内高校管理类专业人才培养的改革创新探索 及问题分析·····	(029)
三、“卓越计划”背景下国内高校现行管理类专业人才培养模式的不足 ·····	(033)
第五章 以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式改革研究 ·····	(036)
一、以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式改革思路·····	(036)
二、以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式改革目标·····	(037)
三、以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式改革措施·····	(038)

第六章 以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式构建	(044)
一、以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养模式构建思路.....	(044)
二、以“卓越计划”为导向的管理类专业人才培养目标的确定.....	(048)
三、以“卓越计划”为导向的管理类专业理论课程体系的构建.....	(049)
四、以“卓越计划”为导向的管理类专业实践教学体系完善.....	(051)
五、以“卓越计划”为导向的管理类专业教学方法改革.....	(052)
六、以“卓越计划”为导向的管理类专业师资队伍建设.....	(054)
七、以“卓越计划”为导向的“过程化+多样化”的考核方式.....	(056)
八、实施本科生导师制,推动卓越管理人才的培养.....	(057)
第七章 基于“卓越计划”的管理类专业课程体系改革研究——以物流 管理专业为例	(060)
一、基于“卓越计划”的管理类专业课程体系改革的思路探讨.....	(060)
二、基于“卓越计划”的湖南工程学院物流管理专业课程体系的改 具体方案.....	(068)
第八章 基于“卓越计划”的管理类专业实践环节改革研究——以物流 管理专业为例	(076)
一、基于“卓越计划”的管理类专业实践环节改革的思路探讨.....	(076)
二、基于“卓越计划”的湖南工程学院物流管理专业实践环节的改 具体方案.....	(081)
第九章 基于“卓越计划”的管理类专业教学模式改革研究	(090)
一、教学模式内涵及管理类专业教学模式改革的必要性.....	(090)
二、基于“卓越计划”的管理类专业教学改革的内容及具体方案.....	(093)
第十章 基于“卓越计划”的管理类专业校企深度合作模式研究	(100)
一、校企深度合作模式的内涵及实现条件.....	(100)
二、管理类专业校企合作模式存在的问题探讨.....	(103)
三、基于“卓越计划”的管理类专业校企深度合作模式构建研究.....	(106)
第十一章 基于“卓越计划”的管理类专业管理认识实习运行模式改革及 监控系统构建研究	(115)
一、管理类专业企业管理认识实习的目的及内容.....	(115)
二、管理类专业企业管理认识实习的组织管理及存在的问题探析.....	(117)
三、基于“卓越计划”的管理类专业企业管理认识实习运行模式改革探讨	(119)

四、管理类专业企业管理认识实习监控体系构建的必要性与思路探讨	(121)
五、基于“卓越计划”的管理类专业企业管理认识实习监控体系探讨	(123)
六、推进基于“卓越计划”的管理类专业企业管理认识实习监控体系 实施的策略.....	(127)
第十二章 基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革的支持体系 构建研究.....	(129)
一、应用型管理类专业人才培养的改革与实践积累.....	(129)
二、基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革的新探索.....	(132)
三、基于“卓越计划”的管理类专业人才培养模式改革的支持体系构建	(134)
参考文献.....	(141)

第一章

“卓越计划”培养模式：由来、概况及优势

一、“卓越计划”的由来

（一）背景概述

中华人民共和国成立以来，特别是改革开放以来，我国的高等工程教育取得了巨大成就。高等工程教育规模位居世界第一，形成了比较合理的高等工程教育结构和体系。培养的上千万的工程技术人才，基本满足了社会对多种层次、多种类型工程技术人才的大量需求，有力地支撑了我国工业体系的形成与发展，支撑了我国制造大国的发展，支撑了我国经济的高速增长，为我国的社会主义现代化建设作出了重要贡献。

进入 21 世纪后，我国逐步跨入了工业化中期阶段（黄群慧、陈佳贵，2009）。2002 年，党的十六大会议提出走新型工业化道路，坚持两化融合，走科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源得到充分发挥的工业化道路。走新型工业化道路，必须以大量实践能力强、理论素质高的工程技术人才为支撑，而此时人才短缺的问题却十分突出。一些统计数据足以说明问题的突出性：国研网的数据表明，从 2005 年开始，我国每年 IT 人才缺口将达到 100 万；中国电子人才网的数据表明，未来我国技工人才缺口达到 1000 万人；其他一些来源的数据表明，IC 卡设计人才、软件测试人才、汽车维修人才等工程技术人才都存在着巨大的缺口。如何面向社会发展需求，调整人才结构、提升人才质量，成为我国高校工程技术人才教育培养的重要课题。

2007 年 10 月，胡锦涛同志在中国共产党十七大报告中提出：到 2020 年，我国自主创新能力得到显著提高，科技进步对经济增长的贡献率大幅上升，进入创新型国家行列；加快转变经济发展方式，推动产业结构优化升级，坚持走

中国特色新型工业化道路；优先发展教育，建设人力资源强国。报告明确了全面建设小康社会要依靠自主创新和科技进步，因为只有依靠自主创新和科技进步才能推动经济转型升级、从而使经济又好又快发展，而自主创新和科技进步必须要以人才为基础。

党的十七大之后，党中央、国务院作出了走中国特色新型工业化道路、建设创新型国家、建设人才强国等一系列重大战略部署，这对高等工程教育发展提出了迫切要求。走中国特色新型工业化道路，高等工程教育迫切需要培养一大批能够适应和支撑产业发展的工程人才；建设创新型国家，提升我国工程科技队伍的创新能力，迫切需要培养一大批创新型工程人才；增强综合国力，应对经济全球化的挑战，迫切需要培养一大批具有国际竞争力的工程人才。

在此背景下，对中国高等工程教育而言，如何主动服务国家战略需求、主动服务行业企业需求，如何改革工程教育人才培养模式，如何全面提升学生的工程实践能力、创新能力和国际竞争力，如何构建有中国特色的社会主义现代高等工程教育体系、加快我国向工程教育强国迈进，成为我国工程教育改革发展重大问题，由此，“卓越计划”应运而生。

（二）教育部“卓越计划”提出

2010年6月23日，教育部在天津大学召开“卓越工程师教育培养计划”启动会，标志着“卓越工程师教育培养计划”（以下简称“卓越计划”）正式启动。工信部、人社部、财政部、工信部、国土资源部、环保部、住建部、交通部、铁道部、商务部、国资委、质检总局、安监总局、中国工程院、中国地震局、中国气象局等国务院相关部门代表，中国机械工业联合会、中国机械工程学会、中国石油和化工协会、中国纺织工业协会、中国轻工业协会、中国钢铁工业协会等行业协会代表及“卓越计划”专家委员会的部分院士、20多家企业的代表和60多所高校的院校长，共300余人参加了会议。

2010年7月，教育部制定和发布了《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》，提出了一系列重大项目和改革试点，其中提出为提高高等教育质量，实施卓越工程师教育培养计划。随后，教育部等开展卓越计划试点工作，第一批共有61所高校参与了试点。

2011年8月，教育部发布《关于实施卓越工程师教育培养计划的若干意见》（以下简称《意见》），指出对于高等教育面向社会需求培养人才，调整人才培养结构，提高人才培养质量，推动教育教学改革，增强毕业生就业能力，卓越计划具有十分重要的示范和引导作用。为更好实施卓越计划，《意见》就

培养计划的指导思想、主要目标、基本原则和实施领域，培养计划的组织管理，高校培养计划的组织实施，企业培养计划的组织实施，教育部门支持政策等五个方面提出了较为详细的意见。

2012年7月，教育部发文设立国家级工程实践教育中心。国家级工程实践教育中心是由教育部联合国务院有关部门负责管理，高校依托企业建立的。为落实高校“卓越工程师教育培养计划”培养方案中的企业学习阶段的任务，由高校和企业密切合作开展工程人才培养的综合平台，主要面向高年级本科生和研究生。卓越计划遵循“行业指导、校企合作、分类实施、形式多样”的原则，核心是校企联合培养人才，重点是提升高校学生工程实践能力。工程实践教育中心是开展工程实践能力培养的重要依托，在企业联合建设工程实践教育中心是卓越计划的重大改革举措。高校和企业积极参与卓越计划，194所高校和980家企事业单位联合申报了国家级工程实践教育中心。

2014年9月，为推进实施卓越工程师教育培养计划，教育部高教司通过广泛的研究讨论和意见征询，形成并发布了《加强工程实践教育中心建设的若干意见》《推进省级卓越工程师教育培养计划实施的建议》和《卓越计划实施工作评价方案》3个文件。第1个文件对建设工程实践教育中心，推动校企联合培养人才提出了建议，包括树立主动服务观念、明晰企业学习阶段培养目标和方案、完善中心的组织和运行机制、加强交流学习等四个方面的建议；第2个文件对国家“卓越计划”带动省级、校级“卓越计划”，推进各省级教育行政部门实施“卓越计划”出了实施组织方式、省级统筹协调和争取政策支持、推动省级中心建设、打造工程型教师队伍、多途径加大投入和提供经费保障、加强实施情况总结与交流等六方面的建议；第3个文件对卓越计划实施工作评价方案的总体思路、主要目标、基本原则、工作程序、人才培养通用标准、培养计划专门要求等做出了说明。

各地教育管理部门、高等院校及相关企业随后依据教育部相关文件精神和要求，纷纷开展本科“卓越计划”项目工程建设。例如：辽宁省建立起“卓越工程师教育培养工程联席会议”制度，各厅委共同制订出台《“十二五”期间卓越工程师教育培养工程实施意见》；江苏省分行业、分类型、分步骤、有重点稳步推进试点工作；北京市成立了入围高校组成的北京市“卓越工程师教育培养计划”高校联盟，开展多样化、多层次的高等教育合作；湖北省政府出台了《关于进一步推进高校实习实训基地建设的意见》；天津市将卓越工程师教育培养计划列入天津市高校“十二五”综合投资规划建设内容，天津市教委、科委、园区、高校协商共建软件与信息技术服务业人才培养基地；上海市教委

启动实施了“教师产学研践习计划”。

二、“卓越计划”培养模式概况

国外工程师培养的主流模式有两种，分别是《华盛顿》成员模式和欧洲大陆国家模式，前者以美国为代表，后者以德法两国为代表。在《华盛顿》成员模式下，学生需在完成工科基础教育后，去企业进行工程师职业教育、并在职业资格考试认证后成为工程师。以美国为例：要取得职业工程师资格，必须具有 ABET/EAC 认证的学士学位，作为学士工程师，参加并通过 NCEES 组织的工程基础考试后，方能成为副工程师；在工作 4 年后，方能作为注册工程师，参加并通过 NCEES 组织的技术性的工程师考试和非技术性的职业实践考试后，成为职业工程师。在欧洲大陆国家模式下，工程师职业教育在学习期间完成，学生将在毕业时获得学位和职业资格。以法国为例：工程师学院课程体系安排了多层次的实习训练和大量的实用课程，这些课程安排有课程设计和答辩，设计内容与工厂实际问题相关，学生需要作为项目负责人，联系工作人员、到工厂参观、与工程师讨论、提出解决办法，方能通过答辩；此外，学生还要参加 2 到 3 次的工厂实习，每次为期半年，以接触和了解工厂实际情况。目前，在电子机械、生物医药、材料、自动化等工科专业领域，法国开设了 250 所工程师学院，约 9 万在校生和年均 2 万毕业生，进行学制 5 年的工程师教育，为工业界、政府、服务部门培养工程师、高级管理人员及行政人员，大批工商、政府和金融等行业的决策者来自工程师学院。

我国“卓越计划”的提出和实施很大程度上借鉴了国外工程师培养模式的经验，也结合了我国工程教育发展的实际。具体来说，可从如下方面解析：

（一）“卓越计划”的整体情况

我国“卓越计划”是改革和创新工程教育人才培养模式，创立高校与行业企业联合培养人才的新机制，重在学生的创新精神和实践能力的培养。所培养的工程技术人才要具备较强的创新能力，要能满足各行业各专业社会需要，具有较高的素质和能力。“卓越计划”遵循“行业指导、校企合作、分类实施、形式多样”的原则，由行业内部门和单位制定配套政策、提出人才需求，由高校和企业共同提出和实施相应行业“卓越计划”，培养方式要适应行业及需求的多样性。“卓越计划”把传统产业和战略性新兴产业都纳入其实施领域中来，以适应传统产业转型升级、新兴产业加快发展的需要。

（二）“卓越计划”的培养层次和要求

“卓越计划”以包括现场工程师、设计开发工程师和研究型工程师在内的各类工程师后备人才为培养对象，培养层次包括工科的本科生、硕士研究生、博士研究生。现场工程师主要是在现场从事产品生产、营销、服务或工程项目的施工、运行和维护的工程人才，在本科四年阶段中，采取3年在校学习、1年企业学习和毕业设计的“3+1”模式；设计开发工程师主要是从事产品或工程项目的设计与开发工作的工程技术人员，在本硕六年阶段中，采取本科4年“3+1”和硕士2年“1+1”的培养模式，其中“1+1”是在校学习1年，在企业研发部门工作1年；研究型工程师是从事复杂产品或大型工程项目的研究、开发以及工程科学研究的高级专门人才，采取本科4年、工程硕士2年、工程博士3-5年的“(3+1)+(1+1)+(3-5)”培养模式（张安富、刘兴凤，2010）。各个层次培养模式与所从事企业工程项目工作的深度和难度相对应，但无论哪个层次都注重对后备人才工程实践和技术能力的培养。

（三）“卓越计划”的培养主体和实施推进

“卓越计划”以高校和企业合作来联合培养人才为培养方式，落实由企业工程实践教育中心承担学生到企业学习阶段的培养任务，高校和企业共同制订培养目标、共同建设课程体系和教学内容、共同实施培养工作、共同评价培养质量，强化学生工程实践能力、工程设计能力与工程创新能力，培养跨专业、跨学科的复合型人才。为满足“卓越计划”人才培养要求，高校和企业要建立起一支高水平的、专兼职齐备的教师队伍，不仅高校专职教师要具备一定的企业工程岗位工作经历，其考核评价重心从理论研究转向工程项目设计、专利、技术服务等方面，而且高校要聘请一批企业工程技术人员和管理人员作为兼职教师。高校还需要加大对“卓越计划”的经费投入，资助教学改革、课程建设、教材建设、师资培训、实训实习等。

三、“卓越计划”培养模式的优势

（一）把动手实践能力提升到更高的层次

首先，我国工业化进程已经进入到中后期，在全球化产业竞争的背景下，企业不断加大设备、人员、管理、模式转型升级的力度，谋求提升产品和服务

竞争力，因而急需大批既掌握理论知识，又具备较强动手能力、协调沟通能力的工程师队伍。在工程师队伍构成上，不仅要有动手能力强、现场协作好、能快速高效实施施工安装调试的现场工程师，而且需要应用知识扎实、设计经验多、配合默契、高质高效进行产品和项目设计的设计开发工程师，此外还需要基础理论深厚、研究开发能力突出、善于组织开展复杂项目和大型产品设计研发的研发工程师。卓越工程师教育培养计划以社会发展需求为导向，注重人才质量和人才结构的优化，注重校企合作之间的合作培养模式，提出了本科生、硕士研究生、博士研究生三个培养层次，现场工程师、设计开发工程师和研究型工程师三种培养类型的工程师人才培养模式；不断改革教育教学理念、优化人才培养方案和实践教学体系、提升教学实验设备水平，为实践动手能力提升、设计开发能力培育打下坚实的软硬件基础。因此，卓越工程师教育培养计划更好顺应了时代发展对于多层次、多类型、知识扎实、实操娴熟的工程师队伍需要。

（二）顺应了我国创新人才培养的迫切需要

随着我国经济发展动能向创新驱动的转换，随着中国创新模式从引进学习创新向集成创新、原始创新方式的转变，随着世界各国纷纷占领战略性新兴产业科技发展的前沿和制高点，理论知识深厚、懂得创新创业、善于设计制作的人才日益成为各国竞争和角逐的焦点。目前，受到人才培养指导思想和培养模式的制约，特别是长期以来受到应试教育的桎梏，我国知识理论基础扎实、实践动手能力较强的复合型人才还很稀缺，理论、实践和创新能力兼备的优秀复合型人才就更为稀缺。卓越工程师教育培养计划强调以建设创新型国家的需求为导向；坚持培养学生勇于探索的创新精神和善于解决问题的实践能力的指导思想；把促进创新精神和实践能力培养纳入人才培养标准；在卓越计划培养目标上，强调造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量各类型工程技术人才；在卓越计划的校内组织实施上，要求改革课程体系和教学形式，遵循工程的集成和创新特征，以强化工程实践能力、工程设计能力与工程创新能力为核心，推动基于问题的学习、基于项目的学习、基于案例的学习等多种研究性学习方法，加强学生创新能力训练，真正把创新融入毕业设计当中；在卓越计划的企业组织实施上，积极推动卓越计划培养的学生参与企业技术创新和工程开发当中。由此可知，卓越计划从导向、指导思想、培养标准、培养目标、组织实施等各个方面都把通过动手创新来解决实际问题作为重要内容，鼓励学生探索和创新精神培养，这为我国以创新驱动发展、建设创新型国家的人

才战略提供了强有力的、持续性的支撑。

（三）密切了高校与产业之间的合作关系

当前，高校教育改革正在持续深入进行，但是高校封闭发展、对外合作受限的现象依然普遍存在，体制机制壁垒依然没有打破，无论是建设协同创新中心、还是建设一流大学和学科，无不需要构建和运行社会参与机制。以德国“卓越计划”为例，德国打破制度壁垒，高校与校外科研机构、企业研发部门展开紧密合作，包括合作论文在内的合作成果质量得到持续提高，德国大学在世界大学的排名和前100名大学数量显著提升（朱佳妮，2017）。在指导思想上，卓越计划要求创立高校与行业企业联合培养人才的机制；在培养目标上，强调工程教育、强调服务工业化和现代化；在基本原则，卓越计划要求高校和企业通过校企合作途径联合培养人才，充分考虑行业的多样性和工程型人才需求的多样性；在组织管理上，教育管理部门联合行业部门成立卓越工程师教育培养的相关机构，在培养标准上满足工业界对工程人员职业资格的要求，遵循工程人才培养规律，特别是鼓励卓越计划参与企业建立起工程实践教育中心，承担学生到企业学习阶段的培养任务；在高校组织实施上，创立高校和企业联合培养机制，共同制定培养目标、共同建设课程体系和教学内容、共同实施培养过程、共同评价培养质量，学生要有一年左右时间在企业学习技术文化、参与工程实践创新开发活动，而且从企业聘请具有丰富工程经验的工程技术人员和管理人员担任兼职教师，承担专业课程教学任务，或担任联合导师来培养学生、指导毕业设计；在企业组织实施上，工程实践教育中心由企业主要管理人员负责，与高校一起完成培养目标、课程体系、教学内容、培养过程、质量评价、学生管理的制定和实施工作，特别是经验丰富的工程师担任学生企业学习阶段的指导教师、高级工程师，为学生开设专业课程，落实校企联合培养方案、教学实训安排，并且参与企业技术创新和工程开发。为此，教育部门对参与企业提供了包括工程师继续教育、校企联合培养等政策支持。因此，卓越计划参与企业作为重要主体积极，需要参与到工程师教育培养当中来，参与到人才培养的目标、机制、资源、教学、师资、评价、就业的各个方面中来，从而打破了学校对外合作界限，极大深化了校企合作的方式和内容，有效落实了服务行业企业、适应社会发展需要的政策方针。

第二章

管理类专业实施“卓越计划”的必要性与可行性

一、管理类专业人才培养面临的问题

（一）管理专业发展概况

管理类专业以管理活动的基本规律和方法为研究对象，以服务于社会生产为目标，以如何组织和配置人财物资源以提高生产力为研究内容。管理科学是为了实现管理目标，将应用数学、工程技术科学、经济学、行为科学等学科知识以及人力资源、物资设备、技术能力、能源和信息等组织起来，对各种管理问题进行设计、评价、决策、改进、实施和控制的学科（苗敬毅等，2015）。管理类专业主要包括管理科学与工程、工商管理学、农林经济管理学、公共管理学、图书馆、情报与档案管理学 5 个一级学科，下含 15 个二级学科。

作为一门交叉学科，管理学兼具有社会科学和自然科学的特点，是科学性与艺术性的结合。由于管理学以生产生活中各类组织的计划、组织、领导、控制等职能为主要研究对象，无论是其研究假设、研究过程、成果运用都与企业、政府、社会组织等组织机构的现实特点和需要密切相关，管理理论和方法既来自实践、又应用于实践、服务于实践，因此，管理类专业具有很强的实践性。

管理学成为科学并深化发展的过程与人类社会化大生产的进程密切相关。发端于以蒸汽机为代表第一次工业革命的科学管理，在经历了以电气化为代表的第二次工业革命、以信息化为代表的第三次工业革命后，进入了一个以“工业 4.0”为代表的第四次工业革命时代。随着全球化、信息化的经济社会发展过程不断深入，组织的生存和发展环境愈加复杂和多变，各种思想和理论的相互碰撞和借鉴愈加频繁，组织管理的实践的改革和创新愈加快速，相应地，管

理学也在以前所未有的速度向前发展。因此，管理类专业具有很强的创新性。

（二）当前管理类专业人才培养的要求

管理类专业具有很强的实践性，实践能力是管理类专业人才培养的重要组成部分，占有很大的比重。管理能力不仅是一门科学，更是一种艺术，管理实践能力不仅是管理理论知识的延伸和升华，而且要通过实际操作和协调合作方能领悟和懂得其奥妙及运用技巧，是一门于干中学（Training on Job）的学问。一个合格的管理者，应同时具备业务技术能力、人际关系与协调能力、管理决策能力这三种能力，管理层次越高，后两种能力的比重就越高，而人际关系与协调能力、管理决策能力很难从课堂上学来，必须深入政府、企业、社会组织等各类组织，从工作实践中来学习领悟。以企业管理专业为例，从事战略、生产、销售、服务等业务部门或人事、财务、后勤等辅助部门的管理工作，除应该具备相应部门所要求的专业技术能力，还要求具备不同部门之间、部门内部人员的协调合作能力，以及部门及公司层面的管理或战略决策能力。管理专业学生如果脱离了政府、企业、社会组织等各类组织中的实践学习过程，那么管理类学科就无法培养出符合未来管理工作实际需要的复合型人才。

同时，管理类专业具有很强的创新性。近年来，创新能力在管理专业课堂教学、实践环节和学术研究中日益得到重视，其在能力结构中的重要地位日益凸显。如前所述，在全球化和信息化进程中，企业所处的经营管理环境和内部条件日益复杂和快速变化，企业面临着更多、更新的经营管理问题，管理实务乃至管理思想也随之不断向前演变。作为一名合格的管理者，不仅要具备较好的管理知识基础、管理决策能力，还应具备一定的管理创新能力。仍以企业管理专业为例，企业各部门广泛使用的 ERP 信息系统，其建设前提就是依据企业的环境、业务和资源进行公司层面的业务流程再造，而流程再造过程要以管理创新为基础。

（三）管理类专业人才培养面临的问题

长期以来，我国高校管理类专业人才培养遵循着传统的培养模式——注重课堂教学，轻视企业实习；注重理论学习，轻视应用实操。在地方院校传统人才培养模式下，各类管理类专业主要注重理论知识学习、兼顾实际操作实践。本科生在四年学习阶段，采取 3 年课程学习、1 年毕业设计（其中 1—2 个月企业实习）的“3+1”模式，硕士生和博士生则分别采取 1 年课程学习、1 年毕业论文和 2 年课程学习、1 年毕业论文的“1+1”和“2+1”在校学习研究的模

式。上述传统培养模式具有以下突出问题：

首先，技能和管理实践环节的学习时间短。与实践能力的培养应在人才培养时间中占比较高的理念不同，现有实践环节安排时间过短。企业实习时间过短，被安排在基础和专业知识课堂学习和毕业设计之间，在两头被压缩、持续时间短。除去联系实习单位，时间就所剩不多，实习刚刚开始就很快结束，成了一个“走过场”的过程。由于学生实习时间很短、留下可能性较小，企业无法给实习生安排合适的实践岗位和实质的实践工作，也没有足够的时间对学生的实习过程给予考察和评价，因而不愿给实习生投入相应的培训指导资源；学生对企业整体及各个部门最多只有一个走马观花的了解，根本难以深入部门和岗位实际工作，也无法熟悉企业业务状况和 workflows，不仅难以操练所学知识，而且难以提升实际工作能力。

其次，技能和管理实践学习流于形式。高校管理专业实践环节除去企业实习，主要是各类课程设计、模拟实习、校内实训等。这些实践环节主要在校内完成，大多安排在教室或实验室进行。实践内容主要是相应课程教学内容的延伸，例如与书籍配套的案例或习题分析，其内容侧重理论应用、脱离管理实际；或者是各类管理软件的操作应用模拟，操作流程较为简单和标准化，不能充分体现各行业企业多样性特点，更无法从中学习到协调合作和管理决策等实际技能。由于实践内容大同小异，操作流程类似，不仅难以依据学生技能、志趣来因材施教，而且难以真正提升管理实践技能，还会出现抄袭等不良风气。

再次，管理实践内容陈旧。课堂教学所采用的教材注重所教授管理理论和知识的成熟性和稳定性，作为课堂教学延伸的案例内容或练习习题往往取自教材内容或只做有限的调整，很少能追踪并反映当前管理热点问题，难以体现管理理论最新发展，并不适合用于校内实践环节；实验室练习用的各类管理软件由于投入经费制约更是多年不变，难以得到更新。其结果是，学生的管理实践环节学习的往往是过时的、适用性差的内容，对于学生管理实践能力提升的帮助较小。

最后，在研究生阶段，无论是指导老师或者是研究生，由于考核和评价以学术为导向，往往重视理论研究，轻视调查研究，更不注重将深入企业调查研究和理论实际结合分析。所培养的高级专门人才，往往对于政府、企业、社会组织等单位的管理实务和热点问题缺乏有深度的理解和掌握，对于管理问题的调查、分析、解决过程缺乏切合实际的思路、方法和手段，因而难以提出符合政府企业实际状况、针对性强的问题解决方案和理论创新。

现有管理类人才培养模式存在的问题与高校人才培养的指导思想和原