

江苏楷正建设有限公司

参与高等职业教育人才培养年度报告（2019）

（合作单位：无锡商业职业技术学院）

一、概 况

1.1 基本介绍

江苏楷正建设有限公司创建于 2011 年 8 月，是综合性建筑工程施工和项目管理企业。公司现注册资金 1.18 亿元，专业施工设备和办公设施配套齐全。

主要参与房屋建筑工程、市政公用工程、机电安装工程、水利水电工程、电力工程、通信工程、建筑幕墙工程、展览陈列工程的设计与施工；以及建筑机电安装、城市道路照明、建筑智能化、拱结构、地基基础、城市园林绿化、输变电、电力设施承装、承修、承试、GB 类、GC 类压力管道等专业工程施工。

公司项目管理网络完善，集团公司下属四个工程公司，具有完备的行政人事、经营、财务、后勤等部门。

1.2 企业实力

本公司现拥有工程预结算、技术、安全、质量、物资、财务、人力资源等管理类人员近 300 名。其中一级建造师 18 人、注册造价师 2 人、二级建造师 79 人、高级工程师 15 人，中级职称 116 人。

在参与职教的过程中，公司可以充分发挥自身实力优势，让院校学生与众多具有中高级职称的人员亲自接触，实现校园学习与实践的有力结合，让学生在学习中的有的放矢，充分了解社会一线工作人员对技能的需求，从而更好地规划自己的学业与职业生涯。

二、参与办学

2.1 办学类型:

本着“优势互补、资源共享、互惠双赢、共同发展”的原则，校企双方建立长期紧密的合作关系。双方共同合作，在室内设计技术、建筑装饰设计专业或相关专业中，根据企业需要，本着学生自愿的原则组织一定数量的学生为企业定向培养，输送人才，并根据企业发展状况，根据生产经营规模或投资领域的变化等情况适时共同商讨调整定向培养专业、规模和合作方式。

三、资源投入

3.1 经费投入:

我司投入 10 万余元用于在人才培养方面，其中包括在职员工对学生实践课程的教学费用，以及带领实习学生进行实地项目考察时的差旅费用等。

3.2 人力资源投入:

公司为促进产学研相融，特聘请高级工程师、中级工程师为在校学生进行开课讲学。“双师”型教师队伍的编制，采用公司最优秀的高级工程师和中级工程师，就高校毕业生将理论转化为实际的能力进行了一定的辅助和培养。

四、参与教学

4.1 课程设置

除了学生在校的一些基本知识的课程以外，增加一些按企业实际情况进行的综合培训，比如工程造价、预结算、工程设计等课程。在培训同时，学生可以参加公司办公室实习，做工程预结算及招投标预

结算、工程造价预结算等一系列的实际操作。通过学校与企业、实际和理论相结合这样的培训方式大大提高了用工的质量。

4.2 教师培训

秉持“分类施策”原则，建构一整套适应职业教育、高等教育应用型人才要求的双师型教师制度体系，教师队伍在正式为高校学生上课前应进行系统化的培训，不少于 20 个课时，从根本上打通职教、高校教师与行业企业技术能手、工程师转换或兼职的一些障碍，并为双师型教师的培养、管理等奠定法律基础。

4.3 信息化建设

公司全平台采用信息化系统建设，采用管家婆、Auto CAD、新点等软件，包括企业微信对接 CRM 平台，公司自己研发有对内的平台操作系统，公司内部的操作都经由系统流程监管。在教师队伍建设完成后，公司对应在学生的开课方面增加对新点及清单大师等普通造价软件的教学内容，以使学生在步入社会之后能够快速融入现代信息化平台的使用。

4.4 培养目标

公司通过与学校的合作，可以更为有利地深入到人才培养的第一线，使学生能在尚未毕业的时候，就尽早的接触到社会，接触到公司，了解公司所需要的人才，更好地规划自己的学习方向；同时作为公司也在第一时间了解到当今的年轻一代的想法，使管理人员更早地接触到新鲜的血液，能够合理地安排公司的各个岗位，同时在职工队伍建设上能提早做好准备，给公司的未来人才储备也提供了更为合理的实施方案。

五、助推企业发展

5.1 职工培训

5.1.1 公司的培训形式包括公司内部培训、外派培训和员工自我培训。内部培训又分为员工职前培训、岗位技能培训和员工态度培训。

5.1.2 职前教育：公司新入职人员均应进行职前教育，使新入职员工了解公司的企业文化、经营理念、公司发展历程、管理规范、经营业务等方面内容。职前教育由各公司人事行政部门统一组织、实施和评估。

5.1.3 岗位技能培训：根据公司的发展规划及各部门工作的需求，按专业分工不同对员工进行岗位技能培训，并可视其实际情况合并举办。岗位技能培训由人事行政部门协同其它各部门共同进行规划与执行。由各部门提出年度岗位技能培训计划，报人事行政部门，再将其汇总报人力资源部，由人力资源部根据需求统筹制定培训方案，呈报董事长核准后，由人力资源部会同各公司人事行政部门共同安排实施。其中包括岗位入门的建筑八大员培训考试、安全员培训考试、一级、二级建造师考试和其他相关培训考试等。

5.1.4 部门内部培训：部门内部培训由各部门根据实际工作需要，对员工进行小规模、灵活实用的培训。同时各部门经理应经常督导所属员工以增进其处理业务能力，充实其处理业务应具备的知识，必要时指定所属限期阅读与专业有关的书籍。部门内部培训由各部门组织，定期向人事行政部门通报培训情况。

5.1.5 外派培训：培训地点在公司以外，包括参加各类培训班、管理人员及专业业务人员外出考察等。由公司出资外培的，公司应与参培人员签订培训合同。

5.1.6 个人出资培训：由员工个人参加的各类业余教育培训，均

属个人出资培训。公司鼓励员工在不影响本职工作的前提下，参加各种业余教育培训活动。员工因考试需占用工作时间，持准考证，经部门负责人批准办理请假手续。

5.1.7 临时培训：各级管理人员可根据工作、业务需要随时设训，人事行政部门予以组织和配合。

5.2 继续教育

5.2.1 企业职工按照公司规章制度完成培训考试后应及时进行相应的继续教育，如建筑八大员培训考试、安全员培训考试、二级建造师考试的继续教育，继续教育由公司人事组织安排，及时进行培训考试。

5.2.2 在用于职称方面的继续教育应由人事通知各具有能力资格的职工及时进行继续教育培训考试。

5.2.3 专业技术骨干到相关大专院校脱产学习，学习费用全额报销，提高知识储备，紧跟形势和科技发展的步伐。

六、服务地方

在校企合作中，我公司选人用人渠道明显拓宽，通过校招选拔优秀的专业知识强的毕业生和面向社会选拔人才，把高素质的人才引进来。根据我公司实际需要，多渠道、多方位地指导企业引进人才和智力资源。对已引进的人才，关心他们的生活、工作，努力提高他们的工资和福利待遇，以情感留人，以事业留人，以待遇留人，确保引得进，留得住。

七、保障体系

7.1 院校治理

为保证合作培养的人才质量，企业应投入一定的办学资源。如在校方投资建设专门化的实验实训室，满足合作班级学生的实验实训需要；推荐企业的技术骨干、能工巧匠承担合作班级的部分教学任务；积极为合作班级的学生下企业实践创造条件，以使合作培养的学生尽快适应企业的需求；与校方共同开发相关课程等。校方以产学合作、工学交替、顶岗实习的现代人才培养模式，按照企业人才规格要求设置课程、组织教学，保证企业人才培养质量。同时校方选派优秀教师和业务骨干参与企业科研项目开发、技术援助和学术研讨，科研产权归双方共同所有，并对双方成果进行推广。企业选派中高层领导、技术人员、中高级技师担任校方客座教授、专业带头人或兼职教师，参与校方人才培养过程；参与校方科技开发、教学改革、教材编写等工作。成果产权生归双方共同所有。

八、问题与展望

基于双师型教师地位的特殊性、要求的复杂性、培养的困难性、管理的多重性，仍然亟待进一步的法律化、体系化，多策并举、落细落小。在纵向上还需对双师型教师按照不同高校需求分层，类型化教师资格标准与认定、培养和管理；在横向上，由于双师型教师的培养涉及产业和教育领域，需要明确行业企业或行业协会参与双师型教师认定、培养、管理的程序和权责。

适应新形势下高等职业技术型大学的发展要求，“双师型”队伍建设任重道远。要依靠校企合作这一平台，建章建制，寻求多元化的

途径和方法，建设一支专业基础扎实、工程能力过硬的“双师型教师队伍”。