

首旅如家酒店集团山西省财政税务专科学校参与高等职业  
教育人才培养年度报告（2019）

联系院校：山西省财政税务专科学校

2018年12月27日

# 目 录

一、企业简介.....	1
二、企业参与合作院校人才培养的背景.....	1
（一）以“校企双赢”为切入点，解决“育人链”和“生产链”的无缝对接问题.....	1
（二）以“现代学徒制”为突破口，解决“校企一体化育人”问题.....	2
三、企业参与合作院校人才培养情况.....	2
（一）寻找优质合作院校.....	2
（二）创新校企合作模式.....	2
（三）订单招生协同培养.....	3
（四）店长带教职场培养.....	3
（五）学生满意社会认可.....	4
四、校企合作成效.....	4
（一）创新了校企合作育人模式.....	4
（二）强化了软性思维能力的培养.....	4
（三）形成了科学合理的成长路径.....	4
（四）突出了以德育人的教育本质.....	5
五、企业参与职业教育遇到的主要问题.....	5
（一）如何参与职业教育缺乏政府支持.....	5
（二）如何考核参与教学活动的企业员工.....	5
（三）如何解决学生在实习过程中的思想问题.....	6
（四）如何解决人才的流失问题.....	6

# 首旅如家酒店集团山西省财政税务专科学校参与高等职业 教育人才培养年度报告（2019）

## 一、企业简介

如家酒店集团成立于2002年，多年来，始终以成为“大众住宿业的卓越领导者”为愿景，用“家”文化在宾客心中树立了中国经济型酒店的行业标杆。2015年，如家酒店集团与首旅酒店集团合并成立了首旅如家酒店集团（BTG HOMEINNS Hotels Group），实现了优势互补、资源整合，旗下众多品牌覆盖了全系列酒店业务，在国内近380个城市运营酒店3500余家，形成了业内超高的人气与竞争力。

人才战略是集团发展的重要支柱，多年来，通过与职业院校的校企合作、产教融合，首旅如家不断探索酒店人才培养的最优路径，用始终如一的企业愿景担负着引领中国经济型酒店行业发展的历史使命。

面对酒店新业态不断涌现、校企合作育人严重脱节的现状，使命的召唤让首旅如家与山西财专走到了一起，实现业界与学界的强强联合。

## 二、企业参与合作院校人才培养的背景

### （一）以“校企双赢”为切入点，解决“育人链”和“生产链”的无缝对接问题

产业转型，人才先行，经济型酒店市场扩张急需大量的基层管理人才，学校作为人才供给的一方，如何让培养的人才符合企业的需求，实现“育人链”和“生产链”的无缝对接，一直是校企双方合作的难点。因此，为了提高学校人才培养与酒店行业人才需求的契合度，解

决“育人链”与“生产链”的无缝对接问题，就需要找到彼此利益的结合点，建立一种良性、稳定、可持续的互动状态，实现“校企双赢”。

## （二）以“现代学徒制”为突破口，解决“校企一体化育人”问题

职业教育要求校企合作育人，但目前校企合作仅停留在缓解企业用工不足上，对学生的培养远远不够，如何让企业参与职业教育，成为育人主体，现代学徒制给出一个方向，它是由企业和学校共同推进的一项育人模式。“双主体育人、双导师教学”的现代学徒制，其精髓是让企业深度参与，使校企合为一体，最终促进行业、企业参与职业教育人才培养全过程，提升职业教育的质量。

### 三、企业参与合作院校人才培养情况

企业参与合作院校人才培养主要包括以下几个阶段：

#### （一）寻找优质合作院校

酒店行业的竞争归根结底是人才的竞争，如家酒店集团作为经济型酒店的翘楚，历来重视人才的储备，从集团领导到人力资源部都非常重视人才问题，在人才竞争非常激烈的今天，企业改变过去的人才经营理念，提出了校企合作培养人才的思路。经过筛选，最终与山西省财政税务专科学校达成了合作育人的模式，利用企业培养储备经理的人才理念和学校完善的“校企合作育人”机制，通过强强联合，实现学校、学生、企业、社会多方共赢的目的。

#### （二）创新校企合作模式

校企合作育人的关键点是如何找到双方的利益对接点，实现“育人链”和“生产链”的无缝对接，如家酒店集团与山西省财政税务专科学校多次研讨，初步形成了“产教融合、并轨育人”校企合作模式。该模式以多方共赢为原则，以促进就业为导向，以并轨育人为路径，

通过品牌联合、协同培养、店长带教、文化渗透等手段，实现校企双方人才培养一体化、师资构成一体化、生产教学一体化、校企文化一体化。2014 年双方签订了长期战略合作协议，并联合制定人才培养方案和教学计划。

### （三）订单招生协同培养

2014 年 9 月，如家“订单班”开始招生，双方经过研讨，在学校教学中，形成了“共性+个性”的合作教学方式和“学校+企业”双师协同教学模式。

在 2014 年酒店管理专业（店长班）教学计划中，酒店认知、酒店服务礼仪、前厅服务与管理、客户服务与管理、餐饮服务与管理、酒店财务会计、酒店公关实务、酒店营销实务课程由学校和企业讲师共同授课；其他基础课程由学校老师授课；PMS 操作、酒店连锁经营与管理课程由企业讲师授课。

同时，在协同培养中引入企业文化。一是如家的老师在课堂上介绍如家的使命、经营理念来传播企业文化；二是通过赞助学校的运动会和三下乡活动，联合举办元旦联欢晚会等推广企业文化；三是通过夏令营和暑期社会实践活动体验企业文化。四是通过图书漂流活动，实现企业文化与校园文化的融合。

### （四）店长带教职场培养

根据校企双方共同制定的酒店管理专业（店长班）教学计划，在教学顶岗实习期间，创新现代学徒制模式，强化“店长带教”机制，在真实的职场环境中，通过实习生管理方案、培养流程、入职培训、实习生培养手册、月度沟通交流分享、技能比武、实习总结表彰等多种路径来进行针对性培养。

### **（五）学生满意社会认可**

“产教融合、并轨育人”校企合作模式，获得学生、企业和社会的认可，实现多方共赢。一方面，提高了学生的行业就业率，受到学生的欢迎；另一方面，为企业培养了储备经理人才，目前在如家酒店集团基层管理岗位的骨干都来自于合作院校山西省财政税务专科学校的毕业生。

## **四、校企合作成效**

### **（一）创新了校企合作育人模式**

学校教学中实施的“共性+个性”的合作教学方式和“学校+企业”双师协同教学模式，以及顶岗实习中“带教店长制”，创新了校企合作育人模式，不仅让学生及时了解行业最新动态，而且将现代学徒制的理念落到实处。

### **（二）强化了软性思维能力的培养**

“店长班”培养的是未来的储备经理人才，因此，对学生能力的培养不能只局限在专业技能上，更要注重软性思维能力的培养，如解决问题的能力、人际处理能力和任务完成能力等。量身为订单班学生设计未来职场岗位所需要的个性化课程，帮助学生尽快转变角色，适应职场，实现个人的快速成长是该模式的一大特色。

### **（三）形成了科学合理的成长路径**

根据酒店职业人的成长规律，为学生成才制定了科学的成长路径。包括从实习生、储备经理、岗位经理、运营经理直至酒店总经理的职业晋阶发展通道。企业参与学校期间的教学活动，省去了岗前培训的

时间；顶岗实习期间的员工身份，缩短了就业适应期，加快了晋升了速度；准确的人才培养定位及经济型酒店管理人才的短缺，提高了行业就业率，实现了从学生到准职业经理人的顺利过渡。

#### **（四）突出了以德育人的教育本质**

在校学习期间，引进企业文化和职业规范，通过超前的专业教育和对企业人才需求素质的认知，提高学校德育工作的实效性；在企业顶岗实习期间，从带教店长的选择、沟通内容的确定、优秀实习生的评比，全方位地培养学生的职业道德、职业态度、职业情操和职业精神。通过企业文化的渗透，使学生专业技术水平和文化修养同步发展，实现制度和文化的全面融合。

### **五、企业参与职业教育遇到的主要问题**

#### **（一）如何参与职业教育缺乏政府支持**

政府促进校企合作办学的有关法规和激励政策不够，企业参与职业教育得到得实惠不多，责任意识不明确，因此参与的积极性有待提高。对企业因接受实习生所实际发生的与取得收入有关的、合理的支出，可按现行税收法律规定在计算应纳税所得额时扣除，一些企业存在落实困难，应将企业开展职业教育的情况纳入企业社会责任；税务抵减政策不明。企业捐学校的设备设施，能否且如何抵减纳税基础还不明确。抑制了企业的投入热情；校企合作产生的收益如何分配及管理也是灰色地带，不易管理。

#### **（二）如何考核参与教学活动的企业员工**

企业员工长期兼职教学可能影响本职工作，作为企业对这些参与

学校教学活动的员工如何考核缺乏有效的机制，这个问题不解决会影响双方的合作。

### **（三）如何解决学生在实习过程中的思想问题**

学生及早地进入企业接触社会，难免使其价值观产生变化，思想问题就成为顶岗实习教育中的重点和难点，但企业的经营目标和相应的管理制度导致思想教育缺失或跟不上。

### **（四）如何解决人才的流失问题**

企业对学校很配合，愿意帮助学生提升职业能力，但学生学习期短，好容易培养出来就流失了，而且往往去了竞争企业。如何建立有效的机制防止人才流失问题是企业在合作过程中面临的重要问题。

二〇一八年十二月二十七日