

构建大学生创业典型孵化的新机制

——建立人才孵化库的探索

刘云龙, 赵阳

(南京中医药大学经贸管理学院, 江苏南京, 210046)

[摘要] 人才孵化库可视为大学生创业典型孵化的良好载体, 因为它能基于“库适其才、人尽其才、多元发展”的人才培养原则, 采取培养——使用——再培养的循环方法, 构建一整套选拔、管理和培养人才的模式, 有针对性地培养学生的创新创业意识, 提升学生的实践学习能力, 增强学生的创业综合素质。建立人才孵化库, 可分为拟定容量、设计结构、制定程序等六个步骤。

[关键词] 创业典型孵化; 人才孵化库; 新机制

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2011)04-0087-03

先进典型孵化是指对于组织内储备的人才, 根据市场或组织的需要并结合自身兴趣或优势, 进行针对性的技术技能培训和培养, 既能使人才增值, 也可以给人才提供实践机会^[1]。基于此概念, 大学生创业典型孵化更应注重大学生自身的创业兴趣或优势, 有针对性地进行创业知识技能培训和培养。笔者认为大学生创业典型孵化一要营造有利于创业潜力发挥的特定环境和场所, 多层次、多形式选择和孵化各级各类创业人才; 二要开放孵化模式, 充分利用各种人才培养政策, 整合校内外资源, 多渠道、多方位搭建创业实践平台; 三要让时间、精力以及资金流向创业典型孵化工程, 以实现大学生创业典型孵化战略的长足和可持续发展。

人才孵化库可视为大学生创业典型孵化一个良好的载体, 一是有利于将不同创业兴趣或优势的人才纳入组织视野, 有利于集中资源在特定的环境和场所对人才进行重点培养^[2]; 二是有利于发挥“蓄水池”的作用, 储备创业人才, 以备各级各类选拔之需; 三是有助于集中发挥创业典型的“辐射效应”和“引力效应”, 是学生的方向标, 提高了高校创业教育的工作效率。更重要的是: 人才孵化库是根据“库适其才、人尽其才、多元发展”的人才培养

原则, 采取培养——使用——再培养的循环方法, 构建一整套选拔、管理和培养人才的模式, 有针对性地培养学生的创新创业意识, 提升学生的实践学习能力, 增强学生的创业综合素质, 实现创业知识、创业能力和创业素质三位一体。

人才孵化库的建设, 是一个量的调节与质的监控相结合的过程。既要对各种类型人才在数量上作“流进流出”的统筹运作, 又要对入库后的各类人才进行培养塑造, 并随时监控入库人才的质量, 提高人才入库后的水平, 以保障孵化人才的成功率^[3]。笔者就人才孵化库建立, 从以下六个步骤进行探索。

第一步, 拟定人才孵化库的容量。笔者所在学院现有 2 600 余名学生, 经调查, 想参加创业培训的约占全院总人数的 15.81%、创意大赛约占 3.2%、“挑战杯”竞赛约占 7.53%、其它类型创业大赛的约占 5.77%、创业实训的约占 20%。在此基础上, 考虑到不是所有的学生都适合创业; 考虑到学生的心态承受能力, 社会经验的丰富程度, 对管理知识的掌握程度等等, 不提倡低年级学生在准备不充分的情况下就创业, 初步将入库率(入库人员与学院总人数之比)拟定为 5%左右, 确定库容为 120 名。

[收稿日期] 2011-05-17

[基金项目] 江苏省高校哲学社会科学基金项目“大学生先进典型孵化模式构建与实证研究”(09SJB880123); 南京中医药大学党建和思想政治教育研究会研究课题(NZYSZ1111); 南京中医药大学基层团建创新项目

[作者简介] 刘云龙(1977-), 男, 江苏阜宁人, 南京中医药大学经贸管理学院讲师, 主要研究方向: 创业教育。

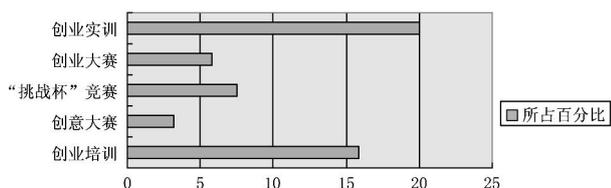


图1 学院学生想参加各种形式创业教育所占比例

第二步，设计人才孵化库的结构。结合学院实际，尊重个体兴趣选择、实施分层孵化，即分为5个创业孵化模块和2个创业孵化阶段。5个创业孵化模块即指创业培训模块、创意孵化模块、创业大赛孵化模块、创业实训孵化模块及创业实体经营运作模块；2个创业孵化阶段即指创业预孵化阶段和创业孵化阶段。每个模块的运作载体，即创业培训模块载体是创业大讲堂、SYB、IYB、GYB培训及ERP培训；创意孵化模块载体是青年创意大赛；创业大赛孵化模块载体是“挑战杯”及其它创业大赛、短期创业实战；创业实训孵化模块载体是大学生创业实践园；创业实体经营运作模块是大学生创业孵化平台——南京水木灵枢健康科技有限责任公司。

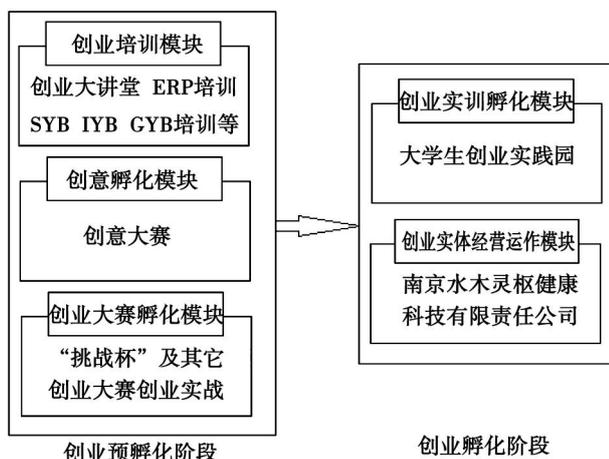


图2 大学生创业人才孵化库

第三步，制定实施程序。首先，按照“人才孵化库的容量和结构”要求，通过个人自荐、教师学生推荐、二级学院举荐等方式，申请加入人才孵化库的人员进入选拔程序，符合要求的人员结合自身兴趣，选择性进入预孵化阶段孵化模块，并成为预孵化成员。

其次，预孵化阶段。预孵化成员将被指派导师，进行系统的专业基础提高训练以及短期实战模拟，将由导师对其学习能力、水平提高程度及个人创新创业能力进行评分，判定该成员能否正式进入创业孵化阶段。本阶段以大二、大三年级学生为主，从

四个层次实施预孵化方案：第一层次，通过业务知识培训等多种形式渗透创新、创业、创意和创造的精神和理念，使预孵化成员接受基本创业理念、基本创业意识的启蒙；第二层次，面向全校学生开设一系列创业教育通识课，鼓励预孵化成员选修相关课程，如ERP、SYB和IYB培训等，接受创业基础知识元素的孵化；第三层次，开展大学生创新计划，举办创业大赛、创业沙龙等内容丰富，形式多样的活动，使同学们接受创新创业氛围的熏陶、感染和洗礼，收获终生受用的创新精神、创造理念和创业意识；第四层次，针对不同学生群体的需要和培养内容特点，通过创业导师团的悉心辅导和指导，辅以短期创业实战和部分资金支持，培养部分具有强烈创业意愿的同学成为大学生创业的“种子选手和创业的引领者”。预孵化阶段目标要求：第一层次，100%的预孵化成员要通过业务知识培训等多种形式接受创业理念、创业意识的启蒙；第二层次，50%~60%的预孵化成员要通过课程系统学习，接受创业基础知识元素的孵化；第三层次，30%~40%的预孵化成员在进行创业系统知识的学习的基础上，并通过创业大赛或短期创业实战进行引导；第四层次，力争使10%以上的预孵化成员在创业模拟实训团队中短期实战，在最大程度地完成团队目标的同时，获得创业所需技能，为自主创业打下坚实的基础。

最后，正式进入创业孵化阶段的成员，开始真正享用不同学院、不同学科经充分整合后的优质资源，进行优势互补，组建跨学院、跨学科的创业团队。让团队成员以团队的形式而不是个人的形式在学校、企业学习平台上培训、观摩、实战，使学生熟悉、精通企业运作的流程，具备独立操作能力，培养较强的团队沟通和团队协作能力。为确保入库人才的质量，对人选进行资质培训的办法。在培训过程中，由大学生创业人才孵化库管理中心进行跟踪考核，采用先进技术进行个人心理、智能、情商素质辅助测评，并在组织考察、跟踪考核、素质测评的基础上，逐人形成综合评价意见。同时，全程导师引领，创业名师讲学，最终使得这些团队能够在毕业后直接进入社会创业。本阶段以大三、大四年级学生为主。

“水木灵枢”大学生创业孵化平台正是基于上述创业人才孵化要素成立的大学生创业实体公司。通过创新机制，旨在孵化出一批“有创意，能创造，善创业”的复合应用型创业人才，派生出一系列“有特色，会经营，风险小”的大学生创新企业；把大学生的智力资源和创新精神转化为服务社会的实践活动，弘扬中医文化，服务地方健康产业发展。学院现有9名同学进入此项创业孵化平台。

第四步, 建立“人才孵化库”管理模式。人才孵化库的管理需要预先根据高校人才培养方案要求规划, 在方案与人才培养之间建立起高效、便捷的沟通管道, 并记录与管理有价值的孵化中心成员成长信息。

(1) 合理分配人才孵化库成员的时间与精力。人才孵化库成员的首要身份仍然是学生, 因此在孵化过程中必须保证其正常的学习时间, 在完成基本课程学习以外, 要合理安排好创业活动开展、技能学习及项目服务等孵化任务。

(2) “人才孵化库”管理中心根据对人才知识结构的需求为学生量身订制培养计划, 全员全程实行导师制, 增强师生交流, 开展心理导航, 突出个性能力培养。导师由专业指导教师、企业专家、资深人才孵化库成员组成, 从预孵化开始, 导师对孵化库成员专业能力、创新能力、项目运作能力、职业品德等方面进行指导的同时, 并记录孵化中心成员有价值的成长信息, 以便在学期结束时对成员进行量化评估和考核。

(3) 在创业项目运作过程中采用创业实践项目管理制, 由成员自组团队进行创业实践项目制作。为每位成员建立成长档案, 收集成员创业实践项目成果与成长记录。

(4) 人才孵化库实施动态管理, 每年调整一次。届满当年9月, 导师组成联合考核组, 对照《入库人员目标与计划书》进行考核。考核为合格的, 继续留库; 考核为不合格的, 直接调整出库。

(5) 在考核中应当将日常表现与突出贡献相结合、教师评价与同学评价相结合、自我评价与群众评价相结合、单项评价与综合评价相结合、动机评价与效果评价相结合, 按照“公平、公正、公开”的原则实施考核, 形成竞争机制。考核完成后要以鼓励先进为主的原则, 建立激励机制。要“树立标兵”为其他同学提供效仿的榜样; 召开交流会, 将典型经验推广开来, 为日后工作提供参考。在实施考核制度中要注意保证公平, 以鼓励先进为主, 善于引导同学情绪, 既表彰先进, 又不能打击其他学生工作的积极性。

人才孵化库管理不仅要制定细致完整的人才孵化库管理制度, 执行严格的纪律, 还要进行团队文化建设与教育, 使纪律、制度内化为成员的工作习惯。

第五步, 建立“人才孵化库”特色理念。构建学院大学生创业人才孵化库指导思想: 育好创业苗子、选好创业种子、优化创业土壤及营造创业氛围。人才孵化库人才孵化工作采用创业培训、创意孵化、创业大赛、创业实训等各种方式, 对孵化库成

员进行系统培养。人才孵化任务的承担者为课程教师与实训指导教师。在本模块中, 学生分为小组, 每个项目首先由指导教师或小组负责人进行初步分解, 公布工作要求与工作量。通过综合培训(基本素质、要求、工作技巧和方法, 以及意义等)和专项培训、集中培训和分散培训、定期培训和日常培训、课程理论教育和实际工作讲评等方式的有效组合。由指导教师与人才孵化库中优秀骨干负责对其进行传帮带式教学, 进行专业技能的强化训练与项目的模拟实训。形式可以是“一对一”的, 也可以是“一对多”的。通过这种传帮带, 可使一些老成员的经验 and 成果得以继承和发展, 也使新成员在实践中少走或不走弯路。一段时间的训练以后, 预孵化成员经过指导教师组织的考核, 符合标准的学生可以进入创业孵化阶段, 成为人才孵化库正式成员, 在实战模块中, 成员将以项目小组的形式承担自己感兴趣的相关孵化实战项目, 并由指导教师与企业专家组成的导师团对项目实施情况及其成员学习活动进行管理指导。

第六步, 人才信息的查询与更新。通过学院局域网, 建立入库人员动态信息系统, 对入库人员进行跟踪指导、服务与评价, 随时了解入库人员的成长情况、面临的阶段性问题和需要提供的帮助, 这不仅有助于促进入库人员的健康成长, 而且有助于及时掌握每一位入库人员的成熟程度, 为推荐人才做准备。为确保信息的准确, 当内容发生变化时, 随时保持动态更新。在每季度末最后两周里, 统一作一次整体回顾, 以确保信息的时效性。因此, 通过局域网建立一套入库人员动态信息系统, 对采集入库人员基本信息, 并及时对信息变化情况进行更新、维护, 建立起一整套人才库信息动态档案, 一方面提高人才管理的信息化程度, 另一方面增强了人才管理的信度和效度。

这种孵化模式具有可复制性, 可广泛应用于不同专业、不同院校的先进典型孵化, 能够由此项目带动其他不同行业, 不同地区的高校、企业和政府也参与到预创业人才孵化中心的建设中来。

参考文献:

- [1] 覃艳华. 高新技术企业创新人才的开发与管理[J]. 技术经济与管理研究, 2001(4):76.
- [2] 张哲, 吕世伟, 轧铸. 人才库建设环节与问题. 解放军医院管理杂志[J]. 2009, 16(6):572-574.
- [3] 俞瑗. 人才库管理[J]. 企业管理, 2008(11):80-82.

[编辑: 胡兴华]