

提升高职工商管理学生实践能力的教学改革路径

方艺琳

广东创新科技职业学院 广东 东莞 523960

【摘要】：依托长三角12所公办高职院校调研数据，归纳高职工商管理专业实践教学短板，涵盖专业建设脱离区域岗位用人标准、课程偏重理论讲授、校内外实训缺乏实质落地三类问题。结合区域136家中小微企业用工回访数据，从基础履职、核心业务、外延适配拆解基层管理岗位实践能力要求。立足岗位能力缺口，重构课程排布、实操训练、岗位教学单元，依靠课堂交互优化、校企长效联动、实习全流程监管推进教学改良。研究意在缓解工商管理专业同质化办学问题，补足毕业生实操缺陷，提升学生适配本地连锁商贸、企业行政基层岗位的能力，契合中小微企业实际用工诉求。

【关键词】：高职工商管理；实践教学；岗位需求；校企协同；课程重构

DOI:10.12417/2705-1358.26.13.002

引言

长三角中小商贸、制造企业分布密集，基层运营、行政、门店管理岗位用工需求持续上涨，高职工商管理同质化办学现象普遍，毕业生岗位适配率偏低，理论与职场脱节的就业矛盾逐步凸显。现有研究多围绕通用实践教学改革展开，未结合长三角本地岗位群细化能力标准，改革举措难以落地。本文依托区域公办高职与中小微企业调研数据，梳理专业实践教学短板，匹配分层岗位实操要求，制定贴合区域产业的教学改革路径，为本地同类院校专业升级提供参考。

1 高职工商管理专业实践教学现存问题

1.1 专业建设缺乏实践导向

比对长三角12所区域公办高职工商管理专业调研数据，各校人才培养方案重合比例达到72%，教学思路、培养范式、课程排布趋于统一，专业定位照搬省内统一规范，没有依据本地中小制造、商贸流通企业基层管理岗位需求做出差异化改动，专业建设脱离属地实践用人要求。工商管理本身覆盖多领域内容，课程囊括人力、财务、营销、行政四大模块，知识内容松散杂乱，各校没有围绕门店店长、部门内勤、供应链助理等本地高频岗位划定细分培养方向。学生修习十余门交叉类课程后掌握的技能相互割裂，难以搭建适配岗位的连贯能力体系。近三年本地企业招聘数据表明，该专业毕业生岗位匹配率仅有41%，专业辨识度、专项技能不足，在细分经管专业求职者中竞争力薄弱，长期陷入办学同质化循环，难以满足中小企业定岗用工需求。

1.2 课程体系重理论轻实操

省内超80%高职院校工商管理专业直接套用普通二本通识课程框架搭建教学体系，课程学分配比结构失衡，理论学分占比75%，实操学分仅25%。基础管理学、微观经济学、经济

法等课程统一采用45人大班线下授课，没有配套固定实操课时。近五年90%院校公示推进理实一体化教学，仅在学期末期末增设1-2节案例观摩课时，未依托商贸企业客户纠纷处置、门店库存核对、人员考勤统筹等真实运营场景设计实操任务。课堂以教师单向PPT宣讲为主要形式，所用案例均为十年前存量理论素材，和短视频电商、社群运营等新式管理场景脱节。学生被动识记理论概念与数理公式，缺少岗位模拟演练、数据回溯、临场研判相关训练，毕业后普遍存在理论知识与现场工作脱节的情况，难以独立办结基层管理常规业务，岗位适应周期均值维持在6个月。

1.3 实践实训环节落地不足

高职工商管理95%课内实训依托普通多媒体教室完成，训练形式局限于线上沙盘演示、教材情景扮演、过往行业案例研读，实训场景脱离实景。院校普遍未配齐财务系统、门店ERP、独立洽谈室等实训设备，学生演练的谈判、岗位排班流程不符合企业合规标准，习得技能难以适配职场。专业顶岗实习规定时长不低于6个月，校内师资供给缺口较大，一名指导教师需对接45名校外学生，每月仅一次实地巡查，难以解决学生在岗问题。合作企业压缩人力支出，多分配复印、数据录入、来电接听等基础工作，限制学生接触人事考评、成本管控等核心业务。实习考核只核验手册签章，缺少过程考评依据，校内外实训难以发挥实际育人作用。

1.4 师资实践素养有所欠缺

省内高职工商管理专任教师里，83%人员为硕士及以上应届毕业生直接入职，理论文献与教材知识储备充足，仅11%人员拥有三年及以上企业基层全职管理从业经历。多数教师熟稔教材标准化管理流程，对中小微企业弹性用工、现金流收紧、线下门店突发舆情等一线场景缺乏认知，也不掌握本地直播电商、社区连锁商超的新式行业管理逻辑。实训授课时无法回应

学生提出的弹性排班、零散费用报销等实操疑问，只能依托固有理论内容作答。院校年度仅开展单次短期行业交流活动，教师参与企业横向管理项目的机会稀缺，师资科研偏向理论层面，实战课程搭建、实训内容迭代能力偏弱，拖累实践教学整体质量。

2 基于职业岗位要求开展实践能力分析

2.1 岗位基础实践能力要求

岗位基础实践能力是工商管理毕业生入职 0-3 个月需掌握的通用底层能力，适配区域 90% 中小微企业内勤、门店辅助、商务文员岗位，是企业简历初筛与试用期考核的核心评判依据。依托本地 136 家商贸企业用人问卷数据，企业对毕业生提出两项基础素养要求，能够梳理部门杂乱台账、理清工作逻辑，可察觉门店客流变动、办公流程冗余等一线浅层问题。岗位还要求熟练使用 Excel 数据透视表，独立撰写公文通告、商务函件，完成月度考勤核算、上下游客户对接、会议纪要整编等常态化基础事务。该类能力可跨行政、运营、商务岗位复用，现有毕业生办公软件运用、公文写作考核失分率 37%，也是企业试用期人员淘汰的首要诱因（见图 1）。

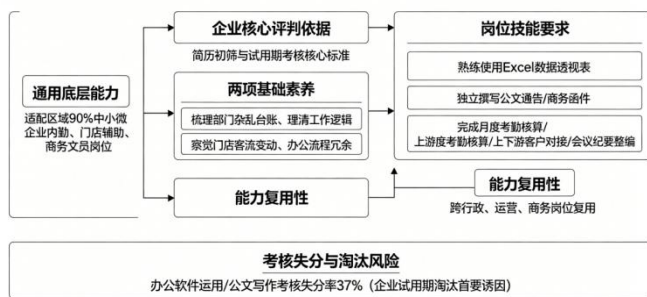


图 1 岗位基础实践能力要求

2.2 专业核心实践能力要求

专业核心实践能力依托计划、组织、领导、控制四项基础管理职能搭建，对应入职 3-12 个月基层独立履职岗位，适配连锁门店主管、部门小组长、线上店铺运营专员三类主流岗位。企业要求毕业生自主运用问卷星、SPSS 开展区域竞品市场摸排，产出附带数据图表与改进建议的调研文稿；结合月度销售目标排布人员班次、拟定物料采购方案；统筹 3-5 人临时小组落地线下促销，化解员工考勤异常、客户退换货、现场人际纠纷等常态化问题。企业回访数据显示，62% 毕业生无法自主复盘调研数据，仅能套用模板补齐报告内容，欠缺问题研判与流程管控思维，脱离老员工协助后难以独立履职，达不到基层岗位自主用工标准。

2.3 综合拓展实践能力要求

综合拓展实践能力是助力职业晋升、岗位转型、自主创业

的高阶迁移能力，服务毕业生 3-5 年长期职业发展，也是企业人才梯队储备的考察重点。能力涵盖商业模式优化、跨部门资源调配、突发舆情处置、异地团队协作、小微店铺创业落地五项细分方向。调研显示，89% 工商管理毕业生具备合格基础办公与沟通能力，54% 掌握基础专项管理技能，仅 19% 具备资源整合、应急处置能力。面对门店客流拥堵、供应商临时断货等突发情况，多数学生无法快速制定分流、备选供货方案。中小微企业降本增效的发展背景下，企业偏好一岗多能的复合型从业者，拓展能力短板会制约毕业生薪资提升与岗位晋升。

3 构建适配实践能力培养的课程体系

3.1 优化理论与实践融合课程架构

依托高职通用 2+1 学制（两年校内授课+一年校外实习）搭建一体化课程框架，消解传统学期理论、实训课程时间分离、内容脱节的固有问题。第一学年排布思政通识、办公技能、管理学原理等底层课程，取消整学期单向理论讲授模式，每 4 节理论课搭配 1 节微型实操训练，讲解管理沟通理论后直接开展客户异议电话模拟演练。第二学年围绕岗位核心能力拆解运营、人力、行政三类知识模块，将本地商超人员流失、茶饮门店库存积压等本土实景案例融入单节授课。第三学年划分校内综合仿真实训、校外顶岗实习两个阶段，搭建单点理论铺垫、随堂理实融合、全域综合实操的递进培养逻辑，同步推进知识输入与岗位能力养成。

3.2 搭建分层递进技能训练体系

依托校企共建产业学院搭建基础、专项、综合三级梯度化长效技能训练体系，贴合学生逐年提升的知识吸收水平。大一利用校内经管机房、商务洽谈实训室，深耕 Excel 高阶函数、商务礼仪、跨岗基础沟通等通用技能，以月度技能测评筛选能力不达标学生。大二结合市场调研、门店运营管理单科课程，分模块完成竞品数据解析、员工绩效核算、门店动线布局的单项闭环训练。大三由校企联合拟定考核题目，复刻连锁门店季度盈亏管控完整流程，要求学生独立完成调研研判、方案编制、落地复盘全套工作。企业深度参与题库编撰与考核细则设定，让训练内容贴合当下岗位实操规范。

3.3 增设岗位方向实践模块课程

结合区域产业布局，本地工商管理毕业生 65% 进入连锁商贸行业、20% 从事企业行政、15% 选择小微创业，依托该就业结构，在现有公共课程外增补三类差异化岗位模块实践课。大二下学期按照学生自主就业意愿划分实训专案小组，单组人数控制在 25 人内，缓解大班授课实训效率偏低的问题。门店管理组增设门店损耗管控、线下客流转化课程；商务运营组增设短视频店铺客服管理、社群用户维护课程；行政管控组增设企

业劳动合规、部门台账统筹课程。模块课程授课人员均为企业在岗主管,教学场地均分校内仿真实训室与企业实景场地,侧重传递岗位隐性实操经验,改善原有课程定位笼统、培养同质化的问题。

4 推进多元化实践教学实施改革

4.1 创新课堂实践教学模式

全面推行“专业平台课+岗位模块课”双层课堂教学模式,梳理原有18门通识与专业平台课完成精简整合,剔除工业经济、传统行政管理等滞后课程,合并内容重合的人力资源基础、员工激励课程,整体压缩理论课时占比15%。岗位模块课摒弃单向灌输授课形式,全域推行任务驱动与项目化教学。取用蜜雪冰城、美宜佳本地门店季度运营整改实景项目,按企业部门职能拆分课堂学习小组,组员分别兼任店长、人事、财务专员岗位。围绕门店客流衰减、人员流失两项实景任务排布三周教学流程,学生自主开展数据研判、整改方案答辩、实流程推演,教师只负责项目答疑指导,推动学生在课堂完成岗位角色沉浸式实操演练。

4.2 深化校企协同实训育人

针对过往校企合作仅停留在挂牌签约、缺乏实质育人联动的浅层短板,依托税费减免、横向课题经费补贴撬动企业参与动力,引导企业介入人才培养全流程。每年9月校企协同修订人才培养方案,贴合年度行业动态迭代实训内容,联合开发《基层门店应急管理》等5门校本实践教材。校内参照企业实景工位改造经管实训基地,部署连锁商超同款收银、库存、人事一体化ERP系统;校外单独划定学生专属实训工位,与正式员工岗位物理隔离,消解企业用工合规隐患。搭建校企收益共享机制,将学生校内实训形成的市场调研报告无偿供给合作企业,达成院校提质育人、企业压缩调研成本的双向共赢,维系长效协同育人机制。

参考文献:

- [1] 赵珊.高职工工商管理类专业实践教学探索——以威海职业学院为例[J].教育信息化论坛,2025,(10):115-117.
- [2] 陈雨芹.CDIO理念下的高职院校工商管理类专业实践教学体系构建探究[J].教育观察,2024,13(29):5-7+20.
- [3] 朱蓬莱.高职工工商管理专业实践教学困境与对策——基于问卷调查数据分析[J].中国管理信息化,2024,27(8):218-220.
- [4] 孟立慧.推进高职院校工商管理专业实践教学模式创新发展的策略分析[J].创新创业理论与实践,2023,6(12):122-124.
- [5] 史佳佳.互联网经济下高职工工商管理类专业实践体系构建分析[J].营销界,2022,(14):71-73.

4.3 完善实习全过程管理机制

针对校外实习异地分散、监管缺位、考核宽松三大痛点,搭建“双导师+线上平台+多维考核”全过程闭环监管机制。校内导师主责理论答疑、实习报告修改,企业导师主责岗位实操、职场行为规范引导,双方需每周完成一次线上一对一沟通,每月组织一次现场岗位复盘。依托职教智慧实习平台,要求学生每日上传工作台账、每周提交实习反思,通过系统定位打卡防范虚假实习。重新划分考核权重,日常岗位任务完成度占40%、企业月度评价占35%、实习成果报告占25%,废除单一手册盖章考核模式,从流程上遏制实习凑时长、走过场的问题。

4.4 强化“双师型”师资队伍建设

针对专任教师一线经验匮乏、实践教学能力偏弱的问题,搭建“挂职锻炼+外部引育+双向教研”三维双师培育体系。硬性规定专任教师每五年累计企业全职挂职不少于12个月,优先安排教师在商贸企业基层管理岗轮岗,参与门店排班、成本核算、绩效考评等核心工作,避免浅层观摩。每年引进从业五年以上企业中层担任兼职教师,补齐实操师资缺口。每月开展专兼教师结对教研,互通课程设计与一线实操经验,每学期增设ERP沙盘、项目化教学专项培训。同时把企业实践成果纳入职称评审,倒逼教师提升实操教学能力。

5 结语

高职工工商管理实践教学改革核心是贴合本地岗位需求,破除同质化、理论化、形式化三大问题。依托三阶理实课程、分层技能实训、差异化岗位模块完善课程体系,借助沉浸式课堂、深度校企协同、全流程实习监管筑牢落地保障。院校后续需紧跟区域商贸产业更新,围绕短视频电商、门店数字化运营等新岗位,逐年优化实训内容与考核标准。同步完善双师考核激励制度,弥合校企用人差异,兼顾毕业生短期岗位适配与长期职业晋升需求。