产教融合赋能职业院校电梯工程技术专业人才培养

■ 屈省源

产教融合将行业企业的真实生产环境、技术需求融入教育过程，确保培养的人才具备理论与实践并重的综合素质。所以，产教融合促进了学生技术能力与职业素养的同步提升，使其更符合岗位要求，缩短了从学校到企业的适应周期。电梯行业作为一个技术密集型行业，对人才的技术能力、行业规范意识与创新能力有极高要求。通过产教融合，职业院校能够基于企业的岗位需求，实时调整教学内容，涵盖如电梯安装与维保、电梯控制系统优化、电梯智能化升级等技能模块，培养“即用即能”的高水平技术人才。电梯专业教学团队紧密结合高职教育的特点，探索并实践了“两平台三融合五递进”的产教融合协同育人模式，以此增强了职业院校的社会影响力，还提升了学生的就业竞争力与拓展了职业成长空间。

产教融合、校企合作是职业教育办学模式的核心，也是职业教育突出的办学优势。作为教育部发布的11项现代职业教育体系建设改革重点任务之一的“开展职业教育校企合作典型生产实践项目建设”，《2023年职业教育校企合作典型生产实践项目建设指南》指出：项目内容立足校企协同育人，引入企业真实课题和项目，校企共同开发实施实践项目，促进学生在真实职业环境中学习应用知识、技术和技能。本文通过探索产教融合赋能电梯工程技术专业人才培养的新方法，推动职业教育与产业发展深度融合，实现高质量发展。

强化校企合作 搭建实践育人平台

产教融合的深度推进是职业院校电梯工程技术专业教育发展的根本保障，而校企合作作为产教融合的重要抓手，应以促进资源共享、优势互补及协同育人为核心目标。在实践中，整合多方资源，搭建政校企行协作联盟平台，政府牵线、行业引领、校企联动，定期举办产业对接会、人才研讨会，为产教融合搭建沟通桥梁，实现专业共建、人才共育。电梯工程技术产教学研创新服务平台聚焦知识技术转化，一方面将学校科研成果推向企业，助力产业升级。例如，职业院校可与电梯企业联合构建基于实际操作的工程化实训平台，学生通过参与电梯安装、调试与维保任务，直观学习，并掌握如曳引机控制系统、门机系统优化，以及电气安全规程等核心技术。在合作过程中，企业技术专家可指导学生分析与解决关键工程问题，从而提升学生的实操能力与综合素质。此外，校企合作需以培养服务地方经济与行业发展的技术技能型人才为导向，学校通过实践育人平台为企业输送具有工程思维与技术创新能力的复合型人才，同时企业也可通过深度参与教育过程，为学校提供最新行业动态与技术标准。以此形成的双向赋能机制，进一步实现职业教育的供给侧结构性改革，充分助力电梯行业技术水平的整体提升。

优化课程体系 推进产教双向协同

职业院校电梯工程技术专业课程体系的优化需基于行业需求的精准对接，形成涵盖理论知识、实践技能与职业素养的完整课程链条，以支撑产教融合背景下双向协同的实现。学校应针对电梯行业发展趋势及岗位技能要求，优化课程设置，明确以“技术应用能力培养”为核心的专业发展路径。在具体的实施过程中，需对电梯工程技术专业的知识模块进行重构，将关键技术内容与行业前沿动态相结合。例如，在电梯控制与运行维护课程中，课程内容应涵盖变频驱动技术、智能化控制系统调试以及安全运行评估等前沿技术，并将课程目标定位于提升学生系统思维能力与问题解决能力。同时，职业院校要建立“一课一练”课程实践机制，强化学生对理论知识的运用能力，帮助学生将理论知识内容转化为实践成果。此外，校企双方应协同开发基于真实行业需求的课程资源库，企业应为职业院校提供电梯设备运行数据与技术规范，学校则要结合教学特点融入课程大纲，实现资源的动态更新与多维整合。例如，在电梯维保技术课程中，可通过引入企业典型案例，重点围绕高层建筑电梯系统的故障排查与维保优化，将理论学习与实际应用紧密结合，从而提升学生在复杂工程环境下的技能适应能力。因此，课程体系的优化不仅实现了学校教育与企业生产的无缝对接，还能为学生提供更加系统、科学与高效的学习路径，从而增强其职业竞争力。

创新教学模式 强化多元项目实训

在产教融合背景下，职业院校电梯工程技术专业教学模式的改革，应聚焦于多维协同与综合实训，通过创新性教学设计为学生提供与行业需求高度契合的实践机会。具体而言，学校应以任务驱动与项目导向为教学设计的核心理念，将电梯工程技术的关键环节分解为具体的教学任务，逐步推进学生对技术技能的深度掌握。例如，在“电梯智能化控制系统设计”实训项目中，学生通过完成从需求分析、系统设计到功能实现的全过程，学习与掌握包括硬件组装、软件编程以及系统联调在内的核心技术。同时，由企业工程师对学生的实训项目完成情况进行点评，并指出学生项目设计问题中存在的和不足之处，帮助学生补齐专业知识学习短板。因此，此类项目不仅能帮助学生构建扎实的专业知识体系，还能提升其创新能力与工程实践能力。与此同时，为进一步强化多元化实训效果，学校可结合电梯行业的产业链特点，构建以“模块化—系统化—综合化”为核心的递进式实训体系，使学生从单一技能的掌握逐步过渡到复杂系统的综合运用。此外，教学模式的创新还应注重理论与实践的同步推进，通过多学科交叉融合，将智能制造、数据分析与机电一体化等先进理念融入教学过程，培养学生的技术前瞻性与综合适应能力，从而使其能够更好地应对电梯工程技术行业的快速变化与升级需求。

健全评价机制 构建多维评价体系

在产教融合赋能职业院校电梯工程技术专业人才培养的过程中，科学的评价机制是衡量教育质量与改进培养模式的重要依据。健全的评价机制应以多维评价为原则，构建涵盖知识掌握、技能应用、创新能力及职业素养等方面的综合评价体系。学校需在评价标准制定中广泛吸纳企业的行业经验与技术规范，确保评价内容的专业性与实践导向。例如，在设备安装与调试课程的考核中，可采用基于任务完成度与质量的过程性评价方式，通过观察学生在故障诊断、电梯运行参数调整及安全隐患排查中的表现，评估其技术能力与职业态度。此外，多维评价体系应兼顾学生发展的全周期，通过阶段性考核与终期综合评价相结合，实现对学生成长轨迹的全面跟踪。例如，在毕业实训评价中，学生通过参与企业真实项目，完成电梯系统的安装、维护与运行优化，学校与企业要共同对其实训表现进行综合评估，以确保评价结果的客观性与准确性。所以，评价机制的健全不仅能够为人才培养质量提供科学依据，还能促进教学过程的持续改进，为职业院校电梯工程技术专业的教育质量提升与学生就业能力增强提供有力支撑，从而进一步推动产教融合的深度发展。

（作者单位：中山职业技术学院）

陶瓷文化产业发展要处理好四个关系

■ 罗姗娜 雷莉雯

陶瓷是中华瑰宝，是中华文明的重要名片。陶瓷文化产业的发展，应把握“精准施策、因势制宜、综合发力”的原则，不仅要在基础较好的集群式陶瓷文化产业发展中利用科技智能方式“锦上添花”，还要在有待深入进行文化发掘的陶瓷文化产业加强研究的基础上“雪中送炭”。无论是何种基础，其发展的前提和目的都是让中华优秀传统文化通过某种形式讲述好“知古论今”的故事。推动陶瓷文化产业的发展，要处理好以下四个关系：

处理好党委、政府与社会企业的关系

一是激活党建引领，增强产业规范性，使其“万变不离其宗”。产业当地党委、政府应形成全面、客观、科学的整体规划，尤其要适时制定相关法律规定，把握好开发与保护的度。同时，应对各相关遗址的实际开发人或保护落实单位、组织进行充分监督。例如，景德镇出台了针对当地知识产权方面的地方性法规，并专门设立了知识产权法庭。二是深化部门协同，兜底发展，让产业“横竖都有保障”。提升文保、文旅等相关部门对洪州窑的重视与支持力度，从制度机制、法律法规、合理规划、财力物力等方面针对活窑口和原窑口进行不同的支撑保障、监督管理等工作。三是整合社会力量，助力文化“形散而神不散”。引导激励社会力量通过建言献策、志愿服务、慈善等方式积极推动文化传承和发展工作。做到以小活动推动大传承、以微文化讲好大发展。四是加大培训力度，搭建匠人“多元发展平台”。企业是培训陶瓷人才的重要主体，党委政府可以形成专项人才培养及保障计划，协助对各层次尤其是基础陶瓷人才进行培养，助力形成专业人才库和手工匠人队伍。

处理好文化守正与发展创新并重的关系

一方面，“守正”，对文化的挖掘和梳理仍然是重中之重。深耕陶瓷文化，做好地方陶瓷文化的挖掘传承。要把陶瓷文化系统化，明确其历史贡献和历史地位。通过理论研讨、成果展现的方式建立地方陶瓷历史话语权。同时，向社会征集当地陶瓷文化保护人。多种形式邀请保护人提建议、共同研究当地陶瓷文化，对保护与开发等进行精准对接式的监督。另一方面，也应注重创新，推动长远的发展需要全新市场思维。深度把握好市场导向和工艺技术，工艺上不断以市场为导向，以需求为基础进行融合和创新。在不影响整体产品保留历史陶瓷核心特色的基础上，增加现代科技的方式以增强产品的多样性。深入调研各年龄段对洪州窑周边产品的体验需求、购买需求，持续对周边产品进行多元及深层开发等。通过传统工艺与现代科技的“对话”，利用AI等技术还原古人制作场景、设计游客体验参与场景。尽可能将古法工艺融合现代审美，加强文创产品的研发。尤其是具有当地文化特色的文创产品的研发，以一件代表作带动一整个窑口的“文化”复兴。

处理好保护开发与叙事同促的关系

一是探索创新乘法，研学提质升级。与时代接轨、与市场深度融合，利用文创、研学等多方式进行有机融合好陶瓷文化与当地文化、现代文化。以一个研学或旅游品牌带动一系列研学或旅游品牌的优化。二是善为资源加法，景区整体规划。条件成熟时，政府可以参考类似窑口的整体发展保护方式。比如吉州窑的“非遗小镇+旅游+产业”等保护发展模式，规划并建成陶瓷文化景区。采取多元化经营模式，在拓展产业链、增加附加值上下功夫。三是搭好“舞台戏班”，讲好文化故事。要鼓励创作更多优质的当地陶瓷文宣作品。如歌曲、话剧、短视频、摄影作品等；加强宣传人才培养，培养专业讲解员队伍；畅通向上向民对内对外宣传渠道，将陶瓷文化进行综合设计展示，进行精准宣传，尽可能抓住流量红利打造新IP推动传播。

处理好群众所需与文化呈现同心的关系

陶瓷文化的发展重点在于作品的推陈出新。除了原材料和技术工艺方面的问题外，最难的是契合发展需要和市场所需。要解释这个问题，一是要读懂群众所需。根据当地陶瓷产品的类型进行设计，例如，典型的手工为主作品，其特色就在于手工的古朴感。要在设计的新产品更好的融合原特色和新技术，尤其得契合老百姓的审美和艺术需求，扬长避短的推动技术完善展现好陶瓷文化。二是要丰富文化体验。政府可引导大力发展陶瓷文化微文旅，完善不同遗址处的不同体验设施，加强配套软硬件建设，打造周末度假连片发展区。企业可在研学项目上“抱团取暖”，通过与附近陶瓷景区或周边旅游点进行联动。三是要强化品牌内涵。在洪州窑文化的充分挖掘和研究的基础上，注意对品牌内涵的提炼，比如陶瓷文化曾有的领先技艺所承载的创新探索精神，远销国内外的开拓精神等，同时在知识产权注册上要进行提前谋划。

陶瓷文化产业的发展其看似只是地方一项产业的发展，实则是身边了解中华优秀陶瓷文化的重要途径。对陶瓷文化的传承和发展应当对政府、市场、企业、社会组织所能发挥的作用进行精准而全面的考量，尤其需要摒弃文化产业见效慢、投入产出比低的短效思维，综合考虑经济、政治、社会、历史等效益，如此才能推进合理合规的长效发展。

（作者单位：中共宜春市委党校）

本文系2024年宜春市党校系统哲社课题结项成果。【编号：swdx2024-09】，名称：《“个性”与“共性”：乡村振兴的发展思路研究》，负责人：罗姗娜（中共宜春市委党校法学教研室主任、副教授），参与人雷莉雯（中共宜春市委党校 助教）

企业工会如何发挥人力资源管理优势

■ 黄 薇

社会竞争愈加激烈的当下，工会应当充分发挥在企业中的民主管理职能，坚持服务员工的宗旨，促进企业和谐发展。目前，我国工业领域发展迅速，企业在发展过程中愈发关注人力资源管理，因此如何有效强化人力资源管理水平，成为了一个需要回答的问题。

加大宣传力度 提升员工参与度

当下，许多员工对工会职能、作用无明确认知，这在很大程度上影响了工会职能的发挥，不利于与人力资源管理协同作用。要解决该问题，应在企业内加大工会宣传力度，让更多的员工深入了解工会。在进行工会宣传时，应将传统宣传渠道与新型宣传渠道结合。对于传统宣传，主要包括公告栏、报纸、宣传栏等，新型宣传渠道主要为新媒体渠道，如工会网站、微信公众号、微博、短视频平台等。无论哪一种宣传渠道，均应明确宣传的核心内容，包括工会职能、服务内容、对员工的价值等，使得线上、线下宣传具有统一性、针对性。另外，工会职能的宣传中应注重与员工之间加强互动，例如定期举办宣传讲座、座谈会、工会开放日等活动，鼓励员工深入了解工会，并可分享自身在职业发展中的一些经验经历，将此类内容融入宣传中，以此拉近工会与员工的关系。

人力资源管理是企业发展的重要基础动力，工会作为员工与企业间的“纽带”，应当在如今复杂的社会环境下做出改变，积极参与人力资源管理，并在其中发挥作用，促进企业发展。企业可将民主管理作为发挥自身人力资源管理优势的一大切入点，代表员工发声，参与企业决策过程，以保障员工合法权益，而且通过工会参与民主管理，能够发挥协同作用，提高员工的参与感、归属感，优化人力资源配置。对此在具体实施时，首先应健全民主管理制度，企业应建立健全民主管理制度，明确工会在民主管理中的地位和作用。通过制定相关规章制度，确保工会能够有序、有效地参与企业决策过程；其次，工会应发挥监督作用。企业的发展需要科学决策，通过在决策过程中发挥工会监督作用，可以增强决策的公正性和科学性。而且工会还应加强对人力资源政策的监督，确保其符合法律法规和员工利益，进一步维护员工的合法权益，促进企业稳定发展。

积极组织活动 建立健全沟通渠道

社会高速发展背景下，人们的需求愈加多样化。从企业角度看，员工需求支得也比较多样，工会应当定期组织活动，并以工会活动为切入点，促进工会与人力资源的协同发展。在活动的具体组织策划中，工会应与人力资源管理部门充分交流，基于员工的现实需求合理策划活动。工会的宗旨是服务员工，因此，工会所举办的活动均应注重增强员工凝聚力与归属感。可定期组织文艺表演、团建活动、体育比赛等，使各部门员工之间能够加深了解，打破部门隔阂，增强凝聚力；再如，为促进企业发展，工会活动的策划应以助力员工职业发展为前提，需要工会全面了解员工的职业技能情况，随后基于员工职业需求，与人力资源部门合作，定期组织技能培训、知识讲座等活动，以此帮助提高员工职业素养。

不仅如此，也可基于工会与人力资源管理部门的协同建立职业发展交流平台，为员工提供一个交流职业发展经验和心得的平台，例如，组织职业发展分享会、行业专家座谈会等，借助此类活动，员工可以获得更多经验，了解不同职业发展路径的特点和要求，从而更好地规划职业生涯。并且对于人力资源管理部门，可借此了解员工的职业发展需求和期望，为企业制定更有针对性的人才培养和发展计划。

以往企业在经营中缺乏对工会的重视，以至于工会与人力资源管理部门之间也缺少沟通渠道，影响了工会人力资源管理优势的发挥。现如今，市场竞争激烈，无论工会还是人力资源部门，均应互通有无，加强协作，完善沟通渠道，加强沟通。员工大会是员工与企业领导层的重要沟通渠道，通过员工大会，领导可以向员工传达公司的重要决策、战略规划以及近期业务进展等信息，同时员工也可以通过现场提问或提交意见表的方式反馈想法和建议。现阶段，信息技术发展迅速，一些先进通信工具已飞速普及，在工会与人力资源管理的沟通中，也可借助现代通信工具健全沟通渠道。例如在工会内部，可推广使用微信群、QQ群等工具，使得工会内部可借助此类工具快速、高效沟通，而且也可将此类工具用于日常工作，便于员工与员工、员工与管理层之间进行沟通交流；再如，许多企业为满足沟通需求，也在应用其他先进工具，如官方网站、社交平台、企业内部沟通工具等。员工可以通过多样化渠道反映问题、发表意见或建议，或者进行某一话题之间的讨论。基于以上常见沟通工具，可在丰富沟通渠道的同时鼓励员工加强沟通，深入了解工会职能及作用。此外，企业也应借助宣传栏、内部邮件、官网等渠道进行宣传教育，引导员工加深认知，认识到通过沟通渠道可以表达自己的诉求，为公司的发展贡献力量，同时也能够更好地维护自己的权益，使员工可以敢发声、能发声。

加强文化建设 做好相应支撑

工会在员工群体中加强文化建设，不仅有利于提高员工凝聚力、归属感，也可拉近工会与员工的关系，有利于发挥人力资源管理优势。首先，工会应重视合理利用资源推动文化活动建设，如文体活动、文化讲座、员工培训等，不仅可以提升员工的专业素质和综合能力，还能增强员工的归属感和团队合作意识，从而推动企业文化的建设；其次，利用工会的“纽带”作用促进文化认同，工会是企业管理层和员工之间不可或缺的桥梁纽带。借助这一优势，工会应充分利用人力资源管理方面的优势推动企业文化建设。例如，许多优秀的企业本身便有着悠久的企业文化，通过企业文化能够为基层员工进行潜移默化的影响。因此，工会应积极结合企业优秀文化，定期在员工群体内开展宣传教育、文化活动，以此为载体宣传企业的优秀文化，促进员工更为深入地了解企业，从其发展历程中感受企业文化氛围及其价值观；最后，文化建设中应充分贯彻落实“以人为本”理念。在如今激烈的市场竞争下，员工往往存在工作、生活压力大的问题，因此需要工会经常与员工互动，了解员工个人、工作及家庭情况，尤其需关注心理状态，及时给予心理疏导，帮助员工减轻压力，增强归属感，更可提高凝聚力，进而在企业内形成积极向上的文化氛围。

人才是企业发展的基础，目前工业领域对人才的需求逐渐上升，工会在发挥人力资源管理优势时，可为企业人力资源规划提供支持。其支持作用具体体现在以下几个方面：第一，提供信息，企业工会全面掌握企业内部员工的基本情况，可以基于此类员工信息为人力资源计划的制定提供信息支持，使计划更加科学、可行；第二，基于工会的信息资源，可积极与企业管理层合作，共同开展职业发展规划和培训计划。通过组织职业技能竞赛、交流学习活动等，提升员工的技能水平和综合素质，工会还可以关注员工的职业发展需求，为员工提供适应企业需求的培训和发展机会；第三，在决策上提供支持，人力资源计划的决策与企业未来发展密切相关。工会应发挥在基层员工群体中的号召力，充分了解员工的意见或建议，为企业的人力资源管理工作贡献宝贵经验信息，促进企业对人力资源决策进行优化改进。

复杂的市场环境下，工业领域的发展总会遇到这样或那样的问题，人力资源管理作为企业工作的重要内容，必须加强与工会的联系，借助工会的作用及职能发挥其人力资源管理优势，协调员工与管理层，保护员工合法权益，构建稳定、和谐的关系。目前，无论企业或是工会，均应认识到相互之间的依从关系，充分解决工会现存问题，而且工会应充分发挥自身“纽带”作用，借助民主管理职能、组织优势在企业人力资源管理中贡献力量，助力工业领域持续发展。

（作者单位：国家管网集团工程质量监督检验有限公司）