

# 创新创业培养体系角色需求异化及对策

王雯 申瑞柯 韩雯静

(郑州航空工业管理学院 河南 郑州 450018)

**【摘要】**在国家推动“双创”背景下，高校正加大创新创业培养体系建设投入，但许多不足也暴露出来：随着培养过程的推进，由于契可尼效应、专业难度差异、个人禀赋差异等多重因素作用，参与者需求呈现明显分化，导致团队稳定性下降，培养效果不可持续。本文主要针对各高校在创新创业体系建设过程中所出现的上述痛点作出分析，对现有培养机制体系下角色需求异化的“六化”过程进行解析，并提出相应的解决对策希望能够在一定程度上缓解角色异化对创新创业培养所带来的负面影响，以期能为高校解决创新创业体系角色需求异化问题提供参考。

**【关键词】** 创新创业体系；角色需求异化；契可尼效应；双创竞赛；人才培养

**【中图分类号】** F42

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1673-9574(2022)04-00076-03

在全球竞争日益激烈、格局变化加速的今天，社会对各类高层次复合型人才的需求激增。在国家提出的“大众创业、万众创新”大背景下，高校对创新创业培养体系建设的重视程度日益提升。但是，在体系运行过程中，许多不足也暴露出来。基于教育部提出的“利益驱动，自主实践，注重过程”的原则，深化高校创新创业培养体系改革，优化创新创业人才培养过程，全面提升人才培养质量已刻不容缓。

## 一、新时代高校创新创业培养体系建设要求与痛点

### 1.1 高校项目化培养体系构成

现阶段大多数高校采用项目化方式推动学生创新创业能力培养。高校以创新创业竞赛、创业训练计划、科研项目等为载体，提供配套政策和激励措施，帮助学生孵化创新创业项目，提高本校学术科研能力及办学品位。

当前，高校就业部门一般担任本校创新创业工作主要执行部门；部分高校成立专门的创新创业部门，有针对性地开展创业项目孵化和创新创业竞赛组织；校团委部分参与学生创新能力培养；以院部为代表的教学单位则主要负责学生人才和指导教师选拔工作；校企合作单位期望和高校保持长期合作关系，以期获得稳定的培训、研发等项目渠道。

职能部门管理人员负责单一项目、竞赛的组织、选拔和监督工作，教学单位教师是负责学生指导的主力军，校企合作单位人员挂名项目或竞赛指导教师或直接参与指导。

### 1.2 培养效果影响因素分析

#### 角色需求异化

虽然大部分高校基本形成了完整的创新创业培养体系，各类人员在体系中担任不同角色，各司其职。但由于人员构成多元化，虽依托单一项目的目标较为一致，但后续衍生需求却有显著差异，且随着项目推进这种差异呈现扩大趋势。

#### (2) 契可尼效应

人们有着与生俱来的完成欲，有始有终，总会对搁置未完的事情格外上心，从而催生热情和动力。对该效应的合理理解和应用，有助于促进行为主体保持对工作的持续热情。但对工作完成度的认定标准需合理，避免造成行为主体由于认定完成

难度过大而放弃。

#### (3) 专业难度差异

校企合作有多种模式，但普遍倾向于将学生毕业后将要从事的专业项目化并让在校学生提前体验和实践。但由于专业难度和培养周期差异，导致不同专业在实践模式和学生参与程度上大相径庭。例如：物流行业上手难度相对较低，物流公司可直接在高校设立物流实训试点，让学生直接参与物流管理和配送。由于学生受教育程度高于实际从业的物流配送人员，故往往能实现较好的实训效果和口碑，又能切实降低物流行业公司运营成本。该类行业校企合作单位具有较强的指导学生需求；而互联网行业由于难度较大，从专业学习到职业化培养周期较长，校企合作单位即使提供小规模的商业项目，也很难有学生达到企业需要的开发效率和代码质量，故该专业学生在校企合作实践中的角色往往只是挂名或提供辅助性工作。该类行业校企合作单位指导学生的需求较弱。

#### (4) 行业景气度及创业适宜度差异

多数行业的景气度呈周期性变化，处于上升期的行业更适合从事科技成果转化及创业活动，潜在回报更大，校内外指导者具有更高的指导需求层次；处于下降期的行业校内外指导者指导需求层次较低。

### 1.3 体系运行过程中角色需求“五化”过程解析

#### (1) 校内管理人员回报“延迟化”导致团队建设失序

校内的创新创业部门一般是国家级学术竞赛的直接组织方，全过程中参与度较高，竞赛组织过程中也会全程跟踪有潜力的项目，致力于获得具有数量尽可能多、层次尽可能高的奖项。由于管理人员的工作质量和投入程度很难从单项的学术竞赛成绩中体现出来，故难以形成针对管理人员的量化奖励标准或奖励标准较低。因此在单项竞赛结束后，项目的管理人员对单一研究方向的跟踪需求也将在一定程度上下降，导致一些具有潜力，但由于种种原因没有获奖的项目失去制度上的后续支持，而造成部分优质竞赛资源或创新创业资源的相继流失。竞赛结束后，责任心强的管理人员也会将需求逐步转移到根据总体成绩优化管理制度和奖励政策上。但由于契可尼效应，若竞

赛成绩超出预期,使学生心中形成自我满足心态,进一步研究的意愿和热情也将下降。

## (2) 参赛学生热情与竞赛成果绑定“特异化”较高

随着国家对高水平创新创业竞赛的重视程度日益提高,参赛学生在单一竞赛中的参与热情普遍较高,但随着竞赛结束,不同学生的需求呈现显著异化。部分获得高层次奖项的学生继续推进研究和参与后续相关竞赛热情大幅度下降,而未获奖或获奖层次较低的低年级学生则普遍维持了较高的参与需求。但由于国家级创新创业竞赛需要一定的资金资源支持,故过程中一般由指导教师作为主导,后续学生是否能继续推动项目很大程度上取决于指导教师的意愿。同时,迫于学业和升学压力,无论高年级参赛者是否获奖,后续创新和参赛需求会急剧下降。

## (3) 校内指导教师“经验主义化”掩盖创新效果持续性

校内指导教师一般是学生竞赛的实际指导者,相对学生而言具有更加丰富的经验和更为明确的研究方向,故受到契可尼效应影响较小。但未获奖项目虽在前期也投入了资金和资源,但却未获得实际回报,较易给指导教师形成投入产出不对等的印象,使得指导教师的需求可能逐步转化为研究其他方向,或者以侥幸心理持原项目材料继续参加其他赛事。在这种情况下,学校创新创业培养效果的持续性无法体现。

## (4) 校外指导教师关注度低且追求经济“效益最大化”

校外指导教师一般是和高校有校企合作关系单位的人员,普遍具有较高的专业水平和行业认知能力。虽前期目标和校内人员一致,但对竞赛本身的关注度不足,竞赛结束后会迅速将主要需求转化为其他能够给企业带来更直接回报的校企合作方式。

## (5) 竞赛本身“功利化”使科技创新失本心

近年来随着创新创业受到全社会的关注程度日益增长,创新驱动发展和创新创业的“双创”理念逐渐成为国家重大战略,各大高校逐渐重视对科研成果的培育和创新人才的培养<sup>[1]</sup>,由此衍生的一系列大学生竞赛作为对大学生创新能力的评价和检验,得到了全社会的广泛认同和支持。同时,这也导致一些团队片面追求成绩的功利化思想,如为了成绩弄虚作假、过度包装等角色异化行为,一定程度上违背了竞赛培养科技人才的初心使命。

## 二、审视发展阶段,理性应对角色需求异化及衍生问题

### 2.1 四项措施缓解角色需求异化副作用

#### 2.1.1 心理契约强化角色需求优势动机

在高校创新创业团队中,团队成员在团队中的心理状态即为心理契约的主体,而项目满意度、项目参与度和团队荣誉感则可以用来衡量团队成员心理状态,其中项目满意度是团队心理契约管理的关键<sup>[2]</sup>。

项目负责人可以在团队中引入心理契约的EAR循环,通过不断调节EAR循环来提高项目满意度,从而做出团队人力

资源最高效的配置。而EAR循环,是指心理契约建立(Es-tablishing, E阶段)、调整(Adjusting, A阶段)和实现(Realization, R阶段)的过程。E阶段,项目负责人应该了解团队成员对项目的预期值,并使其明确项目的现状及未来的发展状况,从而帮助其建立一个合理预期,促使各成员为相同目标而努力付出;A阶段,当现实与预测产生偏差时,项目负责人应及时与团队成员沟通,对期望进行调整;R阶段,负责人及时考察预期实现程度,然后进入下一次EAR循环。项目负责人与团队成员在动态的条件下保持良好、稳定的关系,而且能使团队成员视负责人为人力资源开发的主体,角色需求的优势动机得到强化,个体的发展将充分融入到项目的发展之中。

#### 2.1.2 雨露均沾弱化成果马太效应

一所高校师生在各类学科竞赛中取得一系列优异成绩,能有力证明该校的浓厚学术氛围,学生综合素质的培养能力稳步提高。每当成绩公布之后,总会产生积极的激励效应,能够让很多迷茫中的队员找到前进的方向,督促更多的团队向优秀看齐。优异的竞赛成绩示范作用极大,它给校内的师生带来巨大的能量,成了众多人心中的榜样和标杆。

同时,竞赛成果比拼中也存在“马太效应”,它在激励一部分团队拼搏向前的同时,也会挫伤一部分团队的积极性,对于优异成绩望尘莫及的团队会产生挫败感,从而产生放弃追逐的念头,导致强者更强,弱者更弱。

不可否认,竞赛成果的评选带来了巨大的正面效应,但与此同时,对于没有获得优异成绩的团队来说,则成为一种无形的压力,必然会产生沮丧的情绪,从而成为马太效应的负面效应。竞赛成果的评比不是最终目的,而是通过竞争来提升高校的育人质量和竞争力。有比较才能有差距,有差距才有可能进行自我提升,只有每个团队都能在竞赛中获得不同程度的提升上,整个高校队伍才会向更高水平迈出一大步。

因此,高校竞赛组织方需要弱化成果“马太效应”,把“马太效应”的负面作用降到最低。对于正在奋起直追的团队,一份及时而恰当的鼓励可能成为整个团队发展的转折点。竞赛评委应该全方位、多角度的考量所有参赛项目的可圈可点之处,重点表彰优秀作品的同时,雨露均沾式的“平分”最终的奖励,从而弱化马太效应的负面作用。

#### 2.1.3 团队建设同化目标理念

大学生是有想法的成年人。每个参加团队的学生可能有不同的动机、价值观和能力。心理学家马斯洛曾言:“伟大团队的定义特征之一是共同的愿景和目标。”因此只有不断加强共同愿景、不断同化目标的团队才能一起走得更远,而增强团队理解力,加强团队信任度、提高团队沟通能力变得尤为重要<sup>[3]</sup>。

增强团队理解力。团队领导人在领导过程中如若做到布置任务简洁明了,下达任务多维度且细致化,提前定制统一的行为规则与约束条例等一系列增强团队理解力的工作,让团队成员拥有清楚、共同的认知从而统一工作步调,切实感受到工作

实施过程的紧迫感,所有成员才终能在心中收获成就感。

加强团队信任度。成员之间的相互信任可以形成相互包容、相互帮助的人际范围,有利于更好地形成团队精神和积极的工作热情;同时,信任可以使每个成员感受到人与人之间的价值,进而满足个人的精神需求。因此,合适的组配团队成员,经过多次共事的磨练,适时地进行团队建设从而建立团队成员之间较高的团队信任度,达到1+1>2的工作效果。

提高团队沟通能力。团队负责人应该计划安排在团队中建立充分的沟通渠道,塑造一种公平、平等的沟通环境,要树立开放的,以问题为导向的沟通方式,营造积极向上,富有同情心的沟通氛围,鼓励成员就问题、现状等进行充分沟通,积极调动团队成员的积极性,实现团队的共同目标和和谐发展。

#### 2.1.4 产教融合分化团队同质性短板

“深化产教融合”是习近平总书记在2017年10月18日党的十九大报告中提出的<sup>[4]</sup>。大学生因社交对象同质性高,互补性弱而导致团队整体成熟度不高,决策能力不足。可以尝试结合产教融合理念<sup>[5]</sup>,将企业团队理念引入大学生创新创业团队中。

一个标准的企业团队往往由各方面人才组成,财务、管理、技术等角色需分工明确,各司其职。若体系成熟,拥有明显而清晰的等级划分和决策结构,在面临重大事件前能综合各方面影响做出最终决定。引进企业团队模式恰好可以弥补大学生创业团队同质性太高、决策力不足的问题,不仅可以让学生创业团队抓住更多机会和机遇,而且推进了企业文化与校园文化的有机结合,分化了大学生团队同质性短板,提高了团队多学科融合的能力。

当然,大学生团队建设初期可能很难找到工作技能互补的完美成员,因此有意识地培养现有成员中可塑性较强的成员,既能解决学科单一问题,又能有效提高运作效率,也是一个很好的途径。

#### 2.2 “里程碑”目标避免契可尼效应

契可尼效应<sup>[6]</sup>是一种记忆效应,在这种效应中,人们对未完成任务比对已完成的任务更印象深刻。很多人有与生俱来的完成欲。要做的事一日不完,一日不得解脱。契可尼效应可能会导致人走向两个极端:一是过度执着,面对任务无论难易,都会偏执地对其进行“完美化”处理;一是容易放弃,未达到目标会急流勇退或迅速转换目标。这两类人都需要调整完成任务的驱动力。

大学生团队在参加各类比赛或活动时往往会面临许多冗杂的事项,其中部分团队会受契可尼效应影响走入极端,在团队目标完成过程中逐渐迷失初心过分偏执于一些远离目标的事情;此外,遭遇困难后挫败感加强驱动力减弱等因素都会导致整个团队难以完成最终目标而以失败告终。

因此,大学生团队可以将目标“里程碑化”以避免契可尼效应。团队在展开工作之前就提前设计好完整的计划策略和意

外补救方案。其中,除了设定总体目标外,设定一些阶段性目标。这些目标构成了小的“里程碑”,是工作计划中重要的时间检查点。可以将待办事项清单分成多个步骤,并检视里程碑进度。如果发现任何可能的异常,应立即采取措施解决。

#### 三、挖掘创新潜能,持续提升人才培养质量任重道远

目前对科技创新方向的把握,在一定程度上决定了我国经济社会发展的主要方向;对科技创新的理解,决定了新经济社会的发展高度。高校在这一过程中承担着重要角色。国家越来越重视对科技创新型人才的培养,各类针对高校学生的创新创业竞赛也百花齐放,但竞赛的如火如荼又伴随着更多新问题的产生,如何服务新经济社会,激发原本该有的实力,从而成为助力改革机遇的有生力量,这对各高校都提出了新的挑战。

针对各个阶段所可能产生的不同程度的角色异化,需不断加强角色职能定位。新时代的洪流唯有新型人才接过方向舵,接力棒才能接好、传好。目前强化角色职能定位仍面对诸多难题,如:如何定义角色异化,用定量方式描述这一现象;在确定异化程度后又如何解决一方或多方问题,有效提升个人综合能力;如何既能完成重要任务,又可以有效提升人才培养质量等。

在当前高校主流创新创业培养体系下,由于多种因素,随着单一项目的阶段性终止,各类角色需求异化显著,并部分脱离集体目标,呈现个体化趋势。通过强化各阶段角色职能定位,制定合适的阶段性目标,弱化潜在的契可尼效应,促进团队建设,同化目标理念,建立合适的里程碑式目标,以及辅以一些合理政策绑定角色的个体需求和集体的整体目标,方可一定程度上缓解角色异化给创新创业培养工作带来的负面影响。

#### 参考文献

- [1] 邹发伟. 市场化是发展众创空间的必然途径[J]. 商, 2016(05): 70+39.
- [2] 姜焯. 基于心理契约的YRCB员工职业生涯规划管理研究[D]. 大连海事大学, 2015.
- [3] 刘艳萍. 浅析高效团队建设与管理[J]. 中国外资, 2012(14): 245-246.
- [4] 胡跃福. 习近平推进人才工作的探索与实践[J]. 求索, 2019(01): 101-106. DOI:10.16059/j.cnki.cn43-1008/c.2019.01.013.
- [5] 王晓羽. 创新创业背景下的高职院校教育改革研究[J]. 科教导刊: 电子版, 2020(10):2.
- [6] 童丹丹, 杨文静, 李亚丹, 郭亚男, 邱江, 张庆林. 发明问题解决中的蔡格尼克效应[J]. 科学通报, 2015, 60(36): 3583-3593.