

高职院校校企人才共享： 动力、阻力与实现路径

岑建

摘要 校企人才共享是国家发展高职教育的重要举措，在国家政策驱动力、学校人才培养推动力和企业技术革新拉动力等共同作用下，取得了一定成效。由于部门分割、高职院校依附性资源依赖以及企业的急功近利，阻碍了人才共享的深入进行。实现校企人才共享，应当提高政策的统筹力度，促进人才在校企之间有序流动与共享；加固高职院校和企业的利益基础，形成共同的价值观和发展愿景；在全社会形成校企人才共享的文化氛围，助推人才共享制度的落实。

关键词 高职院校；企业；人才共享；实现路径

中图分类号 G718.5 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2018)18-0024-05

作者简介

岑建(1971-)，男，金华职业技术学院、浙江省现代职业教育研究中心助理研究员，研究方向：高职教育管理，比较职业教育(金华，321007)

基金项目

浙江省教育科学“十三五”规划2018年度研究课题“高职院校兼职教师校企共享机制的个案研究”(2018SCG067)，主持人：岑建

未来的经济发展将进一步摆脱自然资源的束缚，走向依托人类自身的资源知识与科技创新的知识经济时代^[1]，通过人才共享汇聚智慧已经成为组织创新发展的重要手段。高职院校和企业利用双方人才在知识能力结构上的差异性和互补性实现共享，能充分发挥人才的“乘法效应”。2017年底，国务院出台《关于深化产教融合的若干意见》，要求构建教育和产业统筹融合发展格局，并针对校企合作的瓶颈，提出强化企业重要主体作用，加强产教融合师资队伍建设。2018年初，教育部等六部门联合出台《职业学校校企合作促进办法》，进一步明确要实现校企人员“相互兼职”。校企人才共享已经成为国家发展职业教育的重要举措，但在实践中还存在着很大阻力。如何化解阻力，实现校企人才共享需要深入研究。

一、高职院校校企人才共享的意蕴

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》指出：人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者，是我国经济社会发展的第一资源。当前，资源共享已经成为全球经济一体化发展的重要内容，不同组织间的人才共享是发挥人才最大创造力的一种人才资源配置新方式。人才共享是人才流动的一种形式，指在一定的组织、区域和政策范围内，在不改变人才原有身份的情况下，人才使用主体打破原有的时间和空间限制，通过人才跨区域、跨部门、跨单位的流动，在特定领域和范围内交叉或共同使用人才，达到人才利用的最大化。其实质是知识和能力的共享；其核心内涵是人才的智慧得到

充分使用,人才价值得到充分展现;其目的是通过人才在不同主体之间的共享,产生更高的社会效益和经济效益。

因此,高职院校校企人才共享是在校企深度合作下,高职院校教师和企业经营管理人员、专业技术人员、能工巧匠在校企之间规范流动,在共同育人和合作研究中,分享才能、集聚智慧、共享知识,实现高职院校和企业人才资源的优化配置和价值创造。在人才知识能力结构中,高职院校教师以理论性知识为主、企业人员以实践性的技术技能为主,这种差异化存在和优势互补的特点,为人才共享提供了前提条件和共享的可能性。两支队伍的融合,将有效实现理论与实践、人才培养与使用、科研需求与供给的结合。

二、高职院校校企人才共享的动力

落实国家经济发展战略,需要能够不断进行技术革新的企业和培养大批的优秀技术技能人才的高职院校,校企人才共享能够通过不同类型人才知识能力的互补和迁移产生人才资源的“乘法效应”,提高学校的技术技能人才培养质量和企业的技术变革能力。因此,在高职教育发展的过程中,形成了校企人才共享的政策驱动力、学校拉动力和企业推动力。

(一) 国家政策的驱动力

大力发展职业教育,推动职业院校聘用企业人才共同育人一直是我国教育政策的重要内容。1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》(中发[1985]12号)要求职业学校“请专业技师、能工巧匠来传授技艺”。1999年,《教育部关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》提出“高校要按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则探索和建立教师资源配置与开发的有效机制”。此后,国家又出台一系列的政策文件,不仅要求“广泛吸引和鼓励企事业单位工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员到职业学校担任专、兼职教师”^[2],还逐步明确职业院校聘请兼职教师的数量比例、任职资格、工作职责以及聘用程序、管理原则等,并通过示范院校建设等项目、工程、计划推动校企人才资源共享。2012年出台的《职业学校兼职教师管理办法》,规定兼职教师的基本条件,并明确聘任的一般程序与组织管理的基本要求。同时,相关政策也要求职业院校完善教师定期到企业实践制度,选派教师到企业参加培训和科研服务。

为解决教育部门协调企业难的问题,一些政策由国家多部门联合出台,如《兼职教师管理办法》《职业学校校企

合作促进办法》由教育、发改、工信、财政、人社、国税、国资委等多部门联合下发。多部门的协同推进更加有利于推动政校行企间形成合力。同时,地方政府也纷纷制定配套的政策制度,引导校企人才互聘共享,如《浙江省教育事业发展“十二五”规划》要求“广泛开展教师互聘工作,扩大优质师资的共享”。

(二) 学校人才培养的推动力

高职院校的根本任务是培养生产、管理、建设一线的技术技能人才,他们不仅要掌握必要的理论知识,还要有较强的专业技能。而专业技能要通过学校教育获得显性知识后,继续在实际场景中以“学徒”的身份跟着“师傅”反复操练,以“做中学”的方式获得缄默知识。因此,职业教育发达国家都要求职业院校学生必须有1/3甚至1/2以上的时间在企业实习。在高职院校中,多数专业教师理论知识丰富,能够传授学生显性知识,但缺乏指导学生实际操作,传授缄默知识的能力。而企业的技能人才却有较强的操作技能,能够以师傅的角色帮助学生在工作岗位上通过动手真做,以工作经验或个人感悟等形式传授给学生缄默知识,从而形成学生的专业技能。此外,企业人才还掌握着企业所需要的人才规格、专业要求、职业规范、经营运作等信息,并将工匠精神、职业道德和企业文化言传身教给学生。因此,大量聘请企业人才参与人才培养是高职院校始终坚持的工作重点。

(三) 企业技术革新的拉动力

在知识经济时代,技术和掌握技术的人才才是企业创新发展的核心力量,企业发展的差异或竞争力往往就在于技术和人才的比拼。因此,企业家越来越重视企业的研发能力,自主研发逐渐成为企业开发新产品的最主要方式^[3]。我国大型企业有雄厚的技术研发基础和研发人才,但占比85%以上的中小企业自身的研发能力较弱,多数企业没有自己的研发机构和研发人才。

在这方面,高职院校有较大的优势。一是高职院校有较高层次的科研队伍。一些学校的硕士率已经达到87%,很多高职院校在实施博士工程,引进了大批博士,这些教师有系统的理论知识和较强的研发能力。二是高职院校有技术创新平台。很多学校成立了协同创新中心、技术孵化中心、博士后流动站,专利、发明的数量和成果转化能力大幅提高。三是高职院校注重应用技术研究。高职院校的办学定位决定了它比基础研究型大学更贴近企业的技术需求。多年来,高职院校一直在推动教师服务企业,将与企业合作的横向课题研究、科研成果转化率等作为专业教师考核的重要指标,

并逐渐形成了一套较完整的制度。

三、高职院校校企人才共享的阻力

在政校企的合力推动下,校企人才共享不断开展,但由于部门分割、高职院校依附性资源依赖以及企业的急功近利,阻碍了人才共享的深入进行。

(一) 部门分割消减了政策对人才共享的统筹力度

校企人才共享发生在教育和经济两个领域之间,涉及校企不同用人主体之间的利益关系,需要政府和行业多个部门形成合力,提高政策的统筹能力。但是,现行中国社会治理的组织结构方式主要表现为部门分割、职能交叉、多头管理、缺乏协调^[4]。从政策文本数量可以看出,推动校企合作的政策大多由教育部门单独下发,两个以上部门联合发文较少。国家出台的一些职教政策要求推动校企合作,但教育部门以外的其他相关部门鲜有跟进配套的针对性实施办法、行动计划等。而人社部主管的技工院校和行业部门主管的职业院校因有主管部门的统一协调,一般比由教育行政部门主管的院校合作过程中遇到的困难较少,合作比较顺利,取得的成效较大^[5]。

政策统筹力度不足还体现在政策约束力的失衡。相关的制度文件对学校聘任兼职教师提出越来越明确的要求和评价指标,但对企业参与职业教育基本都使用“应该”“鼓励”“吸引”之类的指导性词语,企业是否参与和参与到什么程度没有较强的约束力。即便是2018年出台的《职业学校校企合作促进办法》也只是提出“坚持平等自愿,调动校企双方的积极性,实现共同发展”,并没有对企业参与职业教育做出硬性要求。加上部门分割等原因,严重地影响校企人才共享的深入进行。

(二) 学校的依附性资源依赖阻碍了校企合作

根据资源依赖理论,校企之间的合作关系实质上是一种资源依赖关系,需要通过等值或超值的资源交换才能达成紧密长久的合作,校企人才共享才能稳定有序。但是,高职院校还没有形成吸引企业的人才优势,造成了人才资源的依附性依赖。一方面,高职院校与企业合作存在明显的“学校本位”倾向,在要求企业为学校提供管理人才和技术精英的同时,却没有充分挖掘和输出学校中能够让企业产生依赖性的人才资源。虽然高职院校集聚了大批硕博士人才,有较好的理论水平和研究能力,但主要还是从事教学研究和专业理论研究,真正致力于企业需要的、能提高其核心竞争力研究的教师较少。另一方面,我国高职院校都在实施教师企业

实践,要求教师与企业技术人员合作开展研究,但相关的制度还不完善,对激励教师参与企业技术研发的力度不够。高职院校教师去企业锻炼大多数是流于形式,或以带学生赴企业进行顶岗实习为主^[6]。企业对高职院校的科研能力和社会服务能力缺乏认同,他们宁可“舍近求远”与名校开展合作,对高职院校的技术依赖和服务需求不高^[7]。因此,企业对人才共享仍然持消极态度。

(三) 企业的急功近利冲淡了人才共享意愿

我国经济还处于转型发展阶段,企业对承担社会责任、构建公共关系的价值认识还不够成熟,快速获利是企业的主要目标,所作的任何选择都要建立在对成本与收益权衡基础之上。对于企业来说,技术骨干和管理人才到学校兼职必然要耗费可能用于企业的部分时间、精力和智慧,甚至是企业场地、设备、信息,增加企业的生产成本或机会成本,甚至会造成核心技术和人才流失。在政府相应的保护机制和补偿机制不完善,以及学校服务能力不强的情况下,校企人才共享在短期内呈投入与产出、成本与收益不对称的状态。因此,多数企业消极应付甚至禁止人才到学校兼职。

同时,难以从高职院校获取对等或超值利益的现状,增加了企业“搭便车”的机会主义思想。一方面,企业不参与高职院校的人才培养,也能通过人才市场招聘到所需要的技能人才。另一方面,我国多数企业还处于产业链的中低端,某一领域的核心技术对于这些企业来说还是“奢侈品”,企业所谓的技术革新往往是局部的工艺改造或设备更新。因此,多数企业更倾向于通过购买或技术外包等方式获得支持,而不是斥巨资组建研发队伍。

四、高职院校校企人才共享的实现路径

实现校企人才共享,应当提高政策的统筹力度,以促进人才在校企之间有序流动与共享;还要加固高职院校和企业的利益基础,形成共同的价值观和发展愿景;同时要在全社会形成校企人才共享的文化氛围,助推人才共享制度的落实。

(一) 加强校企人才共享的政策支撑,提高政策和行业规范的统筹力度

一方面,打造齐抓共管的制度环境。校企人才共享是社会人才管理的重要内容,是落实国家人才战略的关键环节。应在国家人才规划的统领下,改革人才资源的部门所有制,破除以往各部门分头管理、各自为政、互挖墙脚的弊病。由

教育、编办、人社、经信、国资、财政、国税等多个部门建立人才管理联席制度,成立专门的组织机构,协调技术技能人才流动与管理。根据联合库存管理思想,逐步将各类人才纳入一体化的“蓄水池”中分类管理,将人才的管、评、用分开,让人才在不同部门间合理流动并实现智慧共享,减少因部门利益保护而造成的人才共享障碍。同时,加强行业组织的社会管理职能,通过行业规范和中介评估等手段,调整校企关系,推动人才共享政策贯彻落实。

另一方面,建立与政策配套的管理机制。政策的落实既要有指导性的原则框架,也要有具体实施细则、管理办法和行动计划。通过政府购买、财税管理、金融信贷、征信评估、科研项目、教育培训、资格认定等一揽子管理机制的建立,将企业参与职业教育的义务和高职院校参与企业技术研发的职责具体化、指标化、可操作化。同时,制定激励学校和企业人才合作共享的行政规范,对提供优秀兼职教师的企业和提供优质科研服务的高职院校在资金、税收、资源分配等方面给予政策倾斜,调动高职院校和企业开展人才共享的积极性和主动性。此外,还要建立区域人才资源数据技术支持系统、人才准入标准和评价指标,将人才的信息、交流、培养、评价、待遇等进行一体化管理。

(二) 加固校企深度合作的利益基础, 激发人才共享的意愿

利益驱动下产生的教育行为因更加契合企业组织目标而更有效率^[8]。因此,要实现校企人才共享,就要从解决学校技术技能人才培养和企业技术升级所需的关键资源入手,加固双方合作的利益基础,通过“人”的互聘,实现“才”的共享,着力落实“校企共赢”,方能激发双方人才共享的意愿。

对于高职院校来说,人才共享能弥补师资队伍中实训指导教师不足的问题,能为教育教学、专业建设、课程设计等提供工作现场所需的技术标准、岗位要求、用人规格、职业规范等技术技能人才培养的珍贵资源。因此,企业应积极履行参与职业教育的义务,制定企业兼职人员管理制度,明确工作职责、选拔标准、薪酬待遇和岗位评价等,选派优秀管理人员和技术骨干参与学校的人才培养。对于企业来说,人才共享能够真正根据企业发展的需要,解决决策咨询、技术研发和职工培训等问题。因此,高职院校要抛弃“学校本位”思想,树立利他思维,建立高职院校服务企业制度,将专业教师服务企业的成果作为技术职务评聘、薪酬待遇、荣誉奖励的重要依据,引导专业教师结合企业需要开展服务。

以此为基础,逐步以人才共享推动校企功能区的整合规划。根据功能定位和产出效益将校企原有的部分功能相互转移或转包。如将企业的培训、研发、设计功能等转移或转包到学校,在学校建立“双师”工作室、“技能大师”工作室等,校企人才合作研究、共同开发企业需要的新产品、新工艺。通过功能转移,进一步提高校企人才合作的紧密度。

(三) 营造校企人才共享的社会文化, 增强非正式制度对人才共享的引导

非正式制度又称非正式约束、非正式规则,是指人们在长期社会交往过程中逐步形成,并得到社会认可的约定成俗、共同恪守的行为准则。社会文化是非正式制度的重要内容,能够自动提供人们行为选择的硬约束,正式制度往往要通过非正式制度才能更好地发挥作用。社会文化是影响校企人才共享的最深层次的精神动因,对政府、高职院校、企业组织、企业和社会公众都会产生重要影响。提升企业履行校企合作义务不能完全依赖于法律法规等制度的完善和政府的干预,而是要通过社会文化和伦理的影响加强对企业的有效引导^[9]。因此,要注重社会舆论引导,营造支持校企合作、崇尚人才共享的社会文化。

一方面,推动形成校企合作的价值认同。充分发挥主流媒体与新媒体的社会影响力,多层次、全方位地宣传我国职教政策和高职院校人才培养的优秀成果,提升高职教育的社会影响力,在全社会形成支持职业教育、积极参与技术技能人才培养的社会风尚和文化氛围。特别要通过宣传使全社会认识到企业参与职业教育的“义务”和“社会责任”,以及校企合作所产生的教育价值、社会价值、经济价值和文化价值,赞扬和支持企业家和技能人才参与高职教育的行为,为推动企业参与校企合作营造积极的社会舆论。

另一方面,引导形成人才共享的社会共识。政府和社会各界要通过各种形式,大力宣传共享意识、合作意识,宣传校企人才共享的典型事例、优秀企业和人才。通过媒体宣传和组织各种文化活动、教育活动,使全社会认识到人才是社会第一资源,智慧是人类共同的财富,只有在传播和共享中才能真正体现价值^[10],校企人才共享能够产生更大的社会效益与人才效益;使企业认识到人才共享能够给自身发展带来现实红利,以更加理性的心态去看待校企人才共享问题,摒弃“搭便车”的机会主义思想;使高职院校认识到人才共享确实有利于教学开展、人才培养和科研工作,采取更加务实的措施,推动专业教师服务企业技术改革和管理创新。

参考文献

- [1]张滨生.人力资源是第一资源的科学性解析[J].行政论坛, 2004(3): 10-11.
- [2]国务院.国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定[Z].国发[2002]16号, 2002-08-24.
- [3]李兰, 张泰, 等.新常态下的企业创新: 现状、问题与对策——2015·中国企业家成长与发展专题调查报告[J].管理世界, 2015(6): 22-33.
- [4]范如国.复杂网络结构范型下的社会治理协同创新[J].中国社会科学, 2014(4): 98-120, 206.
- [5]姚炜.职业院校校企“双主体”办学治理体系的构建与运行实践——以江苏高职院校为例[J].职业技术教育, 2017(8): 12-15.
- [6]丁金昌.实践导向的高职教育课程改革与创新[J].高等工程教育研究, 2015(1): 119-124.
- [7]胡正明.高职院校社会服务“三螺旋”模式研究[J].教育发展研究, 2017(11): 49-54.
- [8]沈剑光, 叶盛楠, 张建君.多元治理下校企合作激励机制构建研究[J].教育研究, 2017(10): 69-75.
- [9]陈新文.职业教育校企合作的社会学分析[J].教育与职业, 2015(7): 14-17.
- [10]徐葆良.完善“客座”机制 实现人才资源共享[J].中国高教研究, 2003(11): 87-88.

School-enterprise Talents Communion in Higher Vocational Colleges: Motivation, Resistance and Realization Path

Cen Jian

Abstract School-enterprise talents communion is an important measure for the national development of higher vocational education. It has achieved certain results under the joint action of the driving force of national policies, the driving force of school personnel training and the pulling force of technological innovation of enterprises. But there is still a lot of resistance to deepen the school-enterprise talents communion. We need to strengthen policy support for talents sharing between schools and enterprises, consolidate the interest basis of in-depth school-enterprise cooperation, and create a social culture of school-enterprise talents communion.

Key words higher vocational colleges; enterprises; talents communion; realization path

Author Cen Jian, research assistant of Jinhua Polytechnic and Zhejiang Center for Modern Vocational Education (Jinhua 321007)