

# 利益相关者视角下的校企共同体激励策略研究

李彦蓉

(陕西工商职业学院 陕西西安 710119)

关键词: 校企共同体; 利益相关者; 激励策略

## 一、产教融合发展现状

2000年以来,中国高职院校数量急速扩充,已经从2000年的442所(含专科院校)增长到2013年的1321所,增长了近3倍;在校生数量也从2000年的100.8万人增长到了2013年的973.6万人,增长了近10倍。在此过程中,由于经费投入并未同步增长,许多高职院校办学条件差,教育质量难以得到保证,社会吸引力不强。国家多部委不断出台一系列推进职业教育改革发展的规划、实施方案和专项实施细则,把大力提升高职教育发展质量作为国家战略性决策来抓。

坚持产教融合发展是国家一直倡导的一种职业院校发展路径,通过创新高等职业教育与产业融合发展的运行模式,精准对接区域人才需求,提升高职学校服务产业转型升级的能力,推动高职学校和行业企业形成命运共同体,为加快建设现代产业体系,增强产业核心竞争力提供有力支撑。

校企共同体发展模式是职业院校产教融合经历了实习、实训、就业,课程融合,讲座,订单式培养,工学结合培养等局部合作的模式上建立的一种创新的深层次、一体化的产教融合发展模式,是产教融合的高级阶段产物。<sup>[1]</sup>校企共同体是指职业院校与企业通过契约方式搭建的校企合作新型平台。这种共同体主要是把职业院校和企业两种不同的教育环境和资源通过共同认可的人才培养理念结合起来,把理论知识和具体实践有机结合起来,形成相对平衡、相互依存、相互促进的新型稳定状态,实现双多或者多方立体式的开放与互联,使行业企业作为重要(甚至是核心)的办学资源投入主体,成为人才培养的最主要与最直接的主导方,成为办学与培养创新成果的分享者。<sup>[2]</sup>本文重点分析校企合作共同体中的内部核心利益相关者的利益诉求,通过合理调配有限资源平衡各个核心利益相关者的利益诉求,减化矛盾冲突,从而推进校企合作共同体的长期协调发展。

## 二、校企共同体核心利益相关者的利益诉求分析

校企共同体是职业院校和企业合作形成的统一体,面临的利益相关者众多。这里我们仅选取职业院校和企业产教融合中形成的交集部分的利益相关者进行需求分析,以期寻找制约产教融合顺利开展的关键矛盾冲突。也就是选择核心利益相关者进行分析,包括高职院校、教师、学生、企业和企业工作人员。

### (一) 高职院校的需求分析

一直以来高职院校积极寻求开展产教融合的主观愿望非常明确,通过校企合作可以帮助高等职业院校解决实验实训设备不足、专业师资培训渠道不畅、学生实习就业缺少稳定基地等方面的问题,能有力推动和促进高等职业院校改变以学校为中心、以课堂为中心的傳統人才培养模式,加快推进高等职业院校教学改革,以岗位技能为核心,提升院校建设水平和人才培养质量。以笔者所在工作单位为例,虽然校企合作共同体合作模式为数不多,但学校每个专业都至少签订了4至5家合作意向企业,展开不同层次的合作。通常多数的校企合作项目是学校作为主导去推动的。

### (二) 高职教师的需求分析

高校教师是高职院校产教融合工作能够顺利推进的骨干力量,因此要充分考虑高校教师在校企合作工作中的诉求。通过问卷调查,高校教师的集中的诉求主要包括通过校企合作提升个人职业能力和职业发展空间,合理的绩效考评制度和优化的薪酬福利制度。

### (三) 高职学生的需求分析

高职学生是校企合作的直接受益者,他们更关心通过校企合作,是否给他们提供更好的实训设施与实践机会,毕业后就业之路是否更顺畅。在实习实训和就业上工作上有优势的学校,会获得良好的社会口碑效应,从而影响高职院校的长期生存发展。

### (四) 合作企业的需求分析

企业参与职业院校产教融合的主观动机主要包括招聘人才、解

决实务问题、扩大社会声誉等。其中最重要的是为了解决一些高流动性岗位或者劳动密集型岗位的人才储备问题。这一点,在笔者所在学校的校企合作中反映的很明显,主动来寻求合作的企业基本是当前急需人,才来到学校洽谈。而没有前期的合作培养,企业也很难在短时间找到足够的满足企业需求的人才。

### (五) 企业员工的利益需求分析

企业员工的积极参与也是校企合作的重要推进力量。企业员工的利益诉求主要包括通过和高校教师形成资源互补、完善补充自身知识体系,提升个人职业空间,拓展人脉资源,合理的薪酬福利奖励等。由于目前教育行业的薪酬福利普遍低于行业企业,特别是高职院校急缺的行业能工巧匠很难在现行的薪酬水平下聘任到。

## 三、优化高职院校校企共同体持续发展策略

校企合作资源是有限的,因此需要充分协调、平衡校企共同体核心利益相关者的利益诉求,解决好核心利益相关者的主要矛盾冲突,能够促进校企共同体的长期可持续发展。

### (一) 设计科学合理的校企共同体发展顶层框架

高职院校应立足与区域经济发展产业布局,精准对接区域内中小微企业实际用人需求确定产教融合定位。以培养适用的行业技能型人才为主要任务,聚焦于为与自身办学层次相匹配的行业企业服务。

### (二) 优化共同体利益分配方案

校企合作的有效运行,离不开合理的处理利益分配关系,切实保障企业的利益,满足企业主动寻求合作的基本动机,提升企业参与校企合作的积极性、主动性。因此,需要制定科学合理的利益分配方案。从招生阶段就将合作企业纳入,以共同体的身份进行广泛社会宣传,学生进入院校后培养阶段和实习就业阶段,也让企业充分参与,可以根据企业在各个业务工作阶段的实际工作业绩制定合理的利润分成,充分调动企业参与产教融合的积极性。

### (三) 建立完善的人员激励方案

鉴于学生的主要诉求和高校高度一致,没有重大矛盾冲突,这里主要讨论对于高校教师和企业员工的激励策略。高校教师和企业员工是校企共同体顺利实施的重要组成部分。根据高校教师的主要诉求,可以从以下几个方向去实施激励:保健因素方面,可以改进管理方式,加强领导关怀。在薪酬福利制度方面,适度给予对校企合作有贡献的教师一定奖励。在激励因素方面,应将产教融合工作和教师个人职业生涯发展结合考虑,帮助教师成长,在量化考核和职称晋升方面有相关的加分因子。<sup>[3]</sup>根据企业员工的主要诉求,应该充分调动各种资源缩小教育行业和企业薪酬方面的差距,优先保证学校紧缺的专业领域的企业能工巧匠参与到教学实践中区,其次,学校要注重高校教师的师资培养,让合作企业的员工也能在合作中在教师这里有所收获。

## 参考文献:

- [1]李新男,张杰军,张赤东.产学研合作创新组织模式比较研究[M].北京:知识产权出版社,2014.
- [2]王媛媛.以校企合作为依托的高职教育发展路径研究[D].苏州大学,2011.
- [3]于元香,唐海波.如何建立职业院校“双师型”教师薪酬激励机制[J].人力资源管理,2013.

作者简介:李彦蓉(1983-),女,陕西西安人,陕西工商职业学院,副教授。西北工业大学管理科学与工程专业硕士学位,研究方向:经济学。

【作者简介】李彦蓉(1983-),女,陕西西安人,陕西工商职业学院,副教授。西北工业大学管理科学与工程专业硕士学位,研究方向:项目管理、投资理财。

【基金项目】本文为陕西工商职业学院2013年度科研课题“高职院校“校企共同体”激励机制研究”研究项目(项目编号13G-12-B11)的阶段性成果