

合作治理视阈下高校校企合作的运行机制创新研究

覃凤彩

(南宁学院 广西南宁 530200)

摘要:校企合作已成为我国高校联合企业力量开展人才培养的主要模式,很多高校都与地方行业、企业在人才培养的各个环节展开深度合作,校企合作对促进高校教育教学、提高人才培养质量起到了关键性作用。但是,目前我国的校企合作机制在具体运行的过程中存在着校企双方权利不明确、校企双方协调机制不完善、校企双方利益保障机制不健全、企业参与校企合作动力不足等问题。本文将在合作治理视阈下,针对高校校企合作运行机制存在的问题展开研究,并梳理出高校校企合作运行机制的创新路径。

关键词:合作治理;校企合作机制;合作模式

校企合作是国际普遍认可的应用型高等教育办学形式,“建立学校、地方、行业、企业和社区共同参与的合作办学、合作治理机制”是地方新建本科高校向应用型转变发展的关键任务之一,产教融合校企合作是提高应用型人才培养质量的根本途径,是应用型高校实现转型发展和提升办学实力的必由之路。产教融合校企合作模式,已经逐渐成为我国高校应用型人才培养的主流模式。但是,这种模式在实际推广过程中,却面临着校企合作有效机制难以建立的现实问题,对校企合作协同育人的效果造成了极大的阻碍。如何解决校企合作运行机制成为我国高校深化产教融合校企合作提高人才培养质量亟待解决的关键问题。

1. 合作治理理论

合作治理是指在治理目的具有多元价值因素考虑中,多种治理主体如政府、企业、社会组织、民众团体等在平等、主动、自愿的原则下以某一方为侧重参与社会公共事务的治理方式。在合作治理理论中,合作关系中的改革合作方形成统一合作的共识是合作治理的根本基础。在一段合作关系中,各个合作方的实际情况存在着一定的差异,这些差异导致各个合作方在利益诉求上难以达成统一,对于深入合作造成一定的阻碍。合作治理理论中针对这一点强调,在各方利益难以协调统一时,要明确合作关系中的主体,在明确绝对主体的前提下,对绝对主体的权利进行一定的分割,让其他合作方能够从这段合作关系中获取到应得的利益,以此来实现合作关系的稳固^[1]。根据合作治理理论,校企合作中,高校与企业要明确高校是合作关系的主体,要寻找到校企双方的利益共同点,高校教育学的权利要分割部分给企业,校企双方构建利益共同体。

2. 我国高校教育校企合作机制运行中存在的问题

2.1 校企双方权利不明确

我国高校与企业共同开展校企合作模式的过程中,高校与企业是其中最重要的两大权利主体。由于高校代表的是教育界,企业代表的是产业界,双方的发展方向、发展需求等方面都存在着巨大的差异,因此,高校与企业的运行机制也存在着巨大的差异。在校企合作模式推行的过程中,如何将高校以及企业的主体权利进行明确的划分,是校企合作模式开展中十分重要的基础问题。如果在权利分配的过程中出现不对等的情况,就会使校企合作模式难以顺利开展^[2]。

目前我国各大高校开展的校企合作模式在实际运行的过程中,就存在一定的校企权利分配不平衡的问题。在校企合作模式中,高校方面一般都是以一个主导者的身份出现的,而企业更大程度上是校企合作模式中的附庸者,很多企业没能在校企合作中获得相应的

利益,出现了“高校热、企业冷”的尴尬现状^[3],校企合作多停留在浅层次。在实践过程中,一些高校单方面的向企业派驻一些实习生代表,但是,这些从高校中走出的实习生在实习单位内并没有得到妥善的安置。高校向企业内派驻实习生是一项常见的校企合作措施,通过派驻实习生,能够有效锻炼学生们的工作实践能力。同时,企业通过接收高校实习生,能够一定程度上缩减企业的经营成本,能够提高企业的实际经济效益。但是在这一模式的实际推行中,高校方面并没有与企业进行沟通,派驻的实习生人员以及数量完全由高校来决定,企业缺少应有的决策权力。这就会导致高校派驻的实习生的专业能力无法满足企业的实际需求,这些实习生进入企业后,对于企业的发展无法产生任何实质性的帮助,反而会对企业的生产活动造成一定的不利影响。这一问题的出现,从根本上讲,就是企业与高校在校企合作模式开展的过程中,没有将双方的权利进行明确的划分,使得双方的地位出现了不对等,作为弱势一方的企业,在无法保证自身利益的情况下,对于校企合作模式的热情自然会出现一定的减退,对校企合作模式的发展造成不利影响^[4]。

2.2 校企双方协调机制不完善

校企合作模式开展的根本目的,就是高校方面通过与企业的合作,利用企业提高高校整体教学质量,提升学生们的综合素质。而想要让企业积极与高校展开合作,就需要给予企业一定的实际利益,这其中就涉及到企业与高校的利益协调问题。在校企合作模式中,高校与企业的利益诉求是并不一致的。首先,高校方面希望通过校企合作模式,让学生们在企业内接受实践教学,以此来提升学生们的工作实践能力,促进学生综合素质的进步;而企业的诉求则更为直接,企业的任何一项活动,其根本的目的都是为了实现企业经济效益的增长,这也是一些企业与高校进行合作,参与到校企合作模式的最基本的动机^[5]。

而目前我国校企合作模式开展的过程中,对于校企双方的利益没有得到很好的协调。校企合作模式从根本上讲是一种教学工作手段,重在提高学生的综合素质,而不是创造实际的经济效益。然而,对于企业而言,参与校企合作模式,与高校进行合作,是需要自身极大的支出的。第一,企业内部要为高校实习生预留一部分岗位,以便实习生进入企业后能够直接投入工作;第二,企业还需要定期派遣优秀员工代表,进入高校进行授课。企业的这些行为对于企业的正常生产秩序是有一定影响的,企业内产品生产工作无法在人员齐整的环境下进行,产品的产生效率就会降低,企业的经济效益由此也出现了不同程度的缩减。但是,由于缺少利益协调,很多企业并没有从校企合作模式中获取到与付出相匹配的利益。企业利益的

缺失,使得很多企业不愿在参与校企合作模式,而在缺少企业参与的情况下,高校对学生的实践教育工作也很难顺利开展,校企合作模式的推广会因此受到极大的影响^[6]。

2.3 校企双方利益保障机制不健全

在前文中就有提到,在校企合作模式中,高校与企业作为两大参与的主体,二者的利益诉求存在着极大的差异,由于利益诉求差异的存在,在校企合作模式的推广过程中,需要充分协调二者的利益,让高校与企业都能够从校企合作模式中得到自身想要获得的利益^[8]。

这就需要在校企合作模式推广过程中,建立起一套完善的高校与企业合作的保障体系,让双方的合作利益得到充分保障。但就目前的校企合作模式推广实施的现状来看,校企合作模式不仅仅是高校与社会企业之间的双边合作,其他的一些组织与机构也参与到这一模式中,实际的校企合作模式,已经逐渐演变成多边合作的模式,由于合作方数量众多,并且各方的实际情况以及利益诉求均不一致,这使得校企合作模式在推广实施的过程中,关于一些教学活动的经费投入、各方的沟通交流、工作监督评价等方面在具体工作方法上不完善。并且,现阶段我国的教育工作中,校企合作模式还是一种比较新型的教学模式,相关的社会资源并没有得到充分的整合、社会评价机制还存在一定的漏洞、对于合作企业的资质要求也没有得到充分明确。这些保障手段的缺少,会让企业在与高校合作的过程中心存疑虑,对于自身能否通过校企合作模式获得实际利益而存疑,使得很多企业不敢投身到校企合作模式当中^[9]。

2.4 企业参与校企合作动力不足

目前我国校企合作模式的开展过程中,很多院校有着极为高涨的参与热情,表现十分活跃。而反观企业,对于校企合作模式的参与热情则比较低,与高校方面的态度形成了极大的反差。目前,我国大多数企业都缺少参与校企合作的动力,而产生这一点现象的原因也极为简单,那就是企业在校企合作模式中很难获得任何形式的利益。在《孙子兵法》中有这样一句话“合于利而动,不合于利而止。”这句话深刻反映出企业的活动性质,那就是一切活动都要围绕企业效益增长来进行^[7]。而目前我国推行的校企合作模式中,并没有形成一套保证企业利益的工作办法,很多企业在参与校企合作模式的过程中,自身的效益并没有出现增长,甚至还出现了一定程度的下降,在这种情况下,企业缺少参与动力也就不足为奇。

通过以上的问题分析能够发现,我国高校阶段的校企合作模式推广实施中该存在的最根本的问题对于企业易方达利益缺少保障。企业与高校不同,企业的存在是为了能够通过企业的经营活动,让企业内的所有人都能够获取到相应的经济利益。而我国目前校企合作模式在推广实施的过程中,企业的利益并没有得到充分的保证。对此,想要实现校企合作模式的进一步推广,就需要为企业的利益提供切实的保障,以此来提高企业的参与热情。

3. 合作治理视阈下校企合作机制的创新研究

合作治理具体是指在各方的合作中,对每一个合作方的利益诉求加以充分的考虑,在这一基础上确立一段合作关系中的绝对主体,围绕这一合作中的绝对主体展开一系列的活动。校企合作模式中,高校与企业是其中最重要的两大主体,而这一模式推行的根本目的是为了提髙高校学生的综合素质,使之成为我国社会发展中真正需要的高素质人才。因此,在校企合作模式中,高校是这一段合作关系中的绝对主体,校企合作模式中的任意一项具体活动,都需

要围绕高校教育工作来进行^[10]。但在合作治理理论中也提到,一段合作关系中,要保证其他合作主体的合理利益,因此,在校企合作模式推广实施的过程中对于企业的利益也要提供充分的保障。只有各方利益都得到保障的情况下,校企合作模式才能够真正顺利开展。基于这一点,本次研究提出以下几点优化校企合作模式推广实施的创新路径。

3.1 建立起科学的权利运行机制

在校企合作模式的推广实施中,如何实现高校与企业之间权利的合理分配,是校企合作模式能否顺利推行的根本基础。只有在一个科学、合理、健全的权利分配机制的基础上,各项工作才能够顺利的开展。根据合作治理理论的根本原则,校企合作模式中,高校教学工作是这段合作关系中的绝对主体,因此,高校在校企合作模式中的主导地位是不容动摇的。但是,目前我国高校在校企合作关系中的主导权过于绝对,这对于企业在这段合作关系中应有的地位造成了极大的影响。高校作为教育工作部门,对于企业经营的现状以及基本内容缺少一定的了解。校企合作模式中重点强调了要让社会企业参与到高校的教学高中,高校就需要适当的释放一些权利给企业,在保证高校在校企合作模式中的主导地位的基础上,给予企业以充分的话语权^[11]。

以往校企合作模式推广实施的过程中,高校方面全权负责学生的课程设计、教学工作时间安排、专业设置、以及实习学生安排等都由高校方面单方面负责,企业只负责具体的执行。由于高校方面对于企业的实际经营现状缺少一定的了解,使得各项工作方针的制定优势会不符合企业的实际需求,给企业的生产经营正常能损失。针对这一问题,新的校企合作体系中,强调企业应该享有建议权,在高校方面制定教学工作方法时,企业派驻高校的代表或是其他企业人员要有提出建议的权利,高校方面要积极听取企业方面提出的合理意见,根据这些意见对制定的教学工作内容进行调整,使得各项教学工作安排同时符合学校以及企业双方的沟通利益,让企业在校企合作模式中真正得到实际性的利益,从而提高企业参与校企合作模式的积极性。

3.2 充分协调高校与企业方面的利益

校企合作模式虽然是一种以高校教学工作为绝对主体的教学模式,但由于涉及到企业的参与,因此,在校企合作模式的推广实施中,在保证实际教学效果的基础上,对于企业的合理利益也要予以充分的满足。在校企合作模式的推广实施中如何实现高校与企业之间利益的协调,成为促进校企合作模式进一步发展的关键问题。

基于这一问题,本文提出关于实现高校与企业利益协调的建议。在校企合作模式推广实施的过程中,高校可以根据自身的发展特点,给予合作企业更多的利益。高校作为教育工作部门,不具备主动创造经济产值的能力,但是,高校有着其他机构不具备的有力资源,那就是校内众多的应届毕业生。以往校企合作模式中,关于企业实习生的选派,完全由高校方面单方面负责,使得很多实习生的专业能力以及其他方面不符合企业的实际用人需求。对此,高校方面应该适当放权,让企业参与校内实习生的挑选,使得这些学生符合企业实际的用人需求。这样,这些学生在进入企业后,能够迅速投入工作,使得企业内的生产是许不会受到影响,经济效益能够有一个基本的保证^[12]。另外,高校方面还可以选派一些优秀教师深入到企业中,对企业内部的基层工人展开理论培训,强化企业内原有员工的专业素质,促进企业的产能提升,进而提高企业的经济效益。

3.3 完善校企合作的保障机制

通过前文中的论述可知,目前我国企业参与校企合作模式保障机制是比价缺乏的,这使得很多企业参与校企合作的过程中都会存在一定的顾虑,害怕自己的利益受到损失。对此,要积极推行校企合作保障体系的建设,给合作企业吃下一颗定心丸。首先,建立校企平等协商机制,任何一项具体工作的实施,都要由高校以及企业共同决定,相关工作文件要同时由高校以及企业负责人共同签署。其次,要根据目前我国校企合作模式实际的开展情况,出台一系列相关的法律法规,根据这些制定的专项法律法规,在校企合作模式的推广实施中,无论是高校还是企业,一旦出现违法行为,另一方都可根据法规内容对违规方进行起诉,保障自身的合法利益。通过相关法律法规的制定,与校企合作模式的推广实施提供充分的法律保障,使得高校与企业在合作的过程中,自身的合法利益都能够得到最有力的保障,对于校企合作模式的推广实施,有着根本的维护作用^[5]。

3.4 给予企业参与校企合作模式更强的动力

对于企业而言,一切行动的根本目的都是为了提高企业的实际经济效益,而企业参与校企合作模式,最根本的目的也是从高校方面获取一定的收益,进而提高自身的经济效益。在上一点中提到,高校的基本属性是教育工作部门,无法创造实际性的经济效益,在校企合作模式推广实施的过程中,高校方面无法给予企业实际的经济利益。对于这一点,企业方面也有着比较清晰的认知,因此,企业与高校展开合作,参与校企合作的根本出发点也不是为了获取直接的经济利益,而是为了能够在第一时间从高校获取到最优质的专业人才,从而提高企业产品的生产效率,以此来实现企业经济效益的增长。这一点也是企业参与校企合作模式的最根本的动力^[6]。

企业的这一诉求是完全合理的,为此,高校方面应该予以最大程度的满足,给予企业最便捷的人才获取通道。例如,高校方面可以为合作企业提供更高的权限,让企业将招聘场地放在高校内部,让高校内的所有学生供合作企业在第一时间进行挑选,保证企业引进的人才质量。另外,高校方面还可以与企业一道,对校内大一至大三的学生进行先期的考察,根据学生个人意愿与企业签署用工协议,让合作企业在人才争夺中抢占绝对先机。通过以上的几项措施,能够进一步提高企业参与校企合作的电力,对于校企合作模式的进一步拓展有着显著的促进作用^[6]。

结束语:随着我国社会经济的不断发展,社会发展中各个行业对于人才的专业素质也提出了更高的要求。新时代的社会发展人才,不仅仅要具备扎实的理论知识基础,还要有着强大的社会工作实践能力,能够将所学的理论知识充分转化成为在实际工作中可用的专业技能。基于此,我国高校人才培养提出了“校企合作”模式。通过校企合作模式的推广实施,我国众多社会企业开始参与到我国的高校教育教学人才培养工作中,对于高校发展起到了十分积极的作用。但是,以往我国企业参与校企合作模式的过程中,对于自身的利益造成了一定的影响,使得很多企业参与此项教学工作的热情出现了严重衰退。对此,本次研究中重点强调要在校企合作模式推广实施的过程中,要实现高校教育质量与企业利益的充分协调,给予企业更大的间接利益,让企业真正从校企合作模式中得到丰富的利益,提高企业参与校企合作模式的积极性。

参考文献:

[1]张广庆,常顺.职教集团化办学模式下校企合作的协作机理及运行机制探究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2022(03):173-176.

[2]周启扉,郑翠芝,加春生,耿明杰.畜牧兽医类专业产教深度融合背景下校企合作模式与运行机制的探索与实践[J].畜牧兽医科技信息,2021(10):4-5.

[3]王会波.职业院校对接产业链的校企深度合作模式与运行机制研究[J].就业与保障,2021(18):50-51.

[4]田阿丽.论我国高等职业教育中的校企合作模式——评《职业教育中的校企合作:行为机制、治理模式与制度创新》[J].林产工业,2021,58(04):119.

[5]周红菊.“产教融合,校企合作”协同创新人才培养模式运行机制研究[J].内蒙古煤炭经济,2020(18):215-216.DOI:10.13487/j.cnki.imce.018449.

[6]毕倩.基于合作治理视角下高校对校企合作运行机制的创新[J].企业科技与发展,2020(09):61-62.

[7]祝静静.基于产教融合、校企合作的应用型人才培养模式长效运行机制研究——以地方普通本科院校物流管理专业为例[J].吉林工程技术师范学院学报,2020,36(08):95-97.

[8]陈大斌.新时期我国职业教育校企合作的治理与制度创新——评《职业教育中的校企合作——行为机制、治理模式与制度创新》[J].教育与职业,2020(13):113.DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2020.13.019.

[9]杨颖.校企合作下职业教育的内在机理与实践创新——评《职业教育中的校企合作:行为机制、治理模式与制度创新》[J].中国高校科技,2020(05):102.DOI:10.16209/j.cnki.cust.2020.05.027.

[10]陈建敏.企业新型学徒制模式下的校企合作运行机制研究——以温州为例[J].中国商论,2020(07):250-252.DOI:10.19699/j.cnki.issn2096-0298.2020.07.250.

[11]王焕庭,李燕.校企合作人才培养模式长效运行机制的思考与探索——以桐城师专为例[J].湖北农机化,2019(22):30.

[12]张健.产教融合、校企合作的创新之著——评《职业教育中的校企合作——行为机制、治理模式与制度创新》[J].职业技术教育,2019,40(30):73-76.

[13]王怡涵.考评机制建设与校企合作运行新模式研究——以平顶山学院音乐学院为例[J].现代职业教育,2019(07):144-145.

[14]林江鹏,张倩.“产教融合、校企合作”协同创新人才培养模式运行机制研究[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2018,15(09):142-144+147.

[15]王怡涵.校企合作运行模式与考评机制建设研究——以平顶山学院音乐学院为例[J].戏剧之家,2018(10):176-177.

[基金项目]南宁学院2021年度教授培育工程项目“应用型高校双主体办学治理结构的优化研究”(编号:2021JSGC15);2022年度南宁学院科研基金项目“基于校企合作的高校治理结构优化路径研究”(编号:2022KY08)。

[作者简介]覃凤彩(1984-),女,壮族,广西贵港人,在读博士,副教授,研究方向:高校教育管理与改革。