

# 面向中小微企业的高职实习绩效

## ——基于行业协会的调节效应研究

□施星君 汪焰 申珊珊

**摘要:**与中小微企业开展实习合作是地方性高职院校提升适应性,满足区域产业需求的应然选择。但校企双方往往存在合作意愿错位、供需结构偏位、协同机制缺位等痛点难点。在分析实习组织管理的岗位匹配度、条件支撑度、导师指引度、待遇匹配度、管理精细度“五度”模型,以及行业协会参与校企合作的集聚力、协调力、约束力、引导力“四力”功能基础上,探讨行业协会在实习组织对实习绩效影响机制的调节作用。层次回归分析的结果表明,实习“五度”与实习绩效显著正相关,且行业协会在实习岗位匹配度、实习条件支撑度、企业管理精细度与实习绩效之间起到正向调节作用,在待遇匹配度与实习绩效二者间起到负向调节作用,而在导师指导与实习绩效二者间没有调节作用。

**关键词:**中小微企业;实习绩效;行业协会;调节效应

**作者简介:**施星君(1983—),男,浙江温州人,浙江工贸职业技术学院副教授,博士研究生,研究方向为高等职业教育;汪焰(1974—),男,湖北黄冈人,浙江工贸职业技术学院副校长,教授,研究方向为高等职业教育;申珊珊(1989—),女,安徽滁州人,浙江工贸职业技术学院讲师,研究方向为职业教育、创新创业教育。

**基金项目:**浙江省教育科学规划研究课题“面向数字经济时代的学徒制模式创新研究”(编号:2020SCG214),主持人:施星君。

中图分类号:G712

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2022)05-0049-07

### 一、问题的提出

提升适应性是新时代党和人民对职业教育发展的重要期望,也是职业教育高质量发展的内在需求。在发达国家,“adaptability”常作为职业教育学术与政策领域的关键词,注重职业教育对经济发展、科技进步、劳动力市场变化、以及人的自身发展需要的适应性<sup>[1]</sup>。

实习是职业教育人才培养的关键环节,是提升学生技术技能水平,适应产业人才需求的必要途径,也是产教融合校企双元育人的焦点。作为与产业、市场关系最为密切的教育教学环节,高职实习组织管理工作的适应性颇受关注。21世纪以来,知网核心期刊相关论文就达900多篇。相关研究自2002年《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》提出“半工半读、工学交替”起开始增长,自2005年《国务院关于大力发展职业教育的决定》提出“大力推行工学结合、校企合作的培养模式”以来趋热,主要聚焦工学结合、顶岗实习的实施模式、存

在问题、路径对策、评价体系、保障机制等。2014年《国务院关于加强加快发展现代职业教育的决定》和《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》两个文件出台后,研究重心转向更为本质的人才培养模式和校企协同机制。

一方面,相关政策动态调整以提升实习管理的适应性。2016年,教育部等部委印发《职业学校学生实习管理规定》,针对职业院校学生实习存在的各种“顽疾”开出“猛药”,系统规范了实习组织、管理、评价、保障各环节工作要点,明确了各方权责与监管机制,有力推动了职业教育实习工作的规范性、内涵式发展。近几年来,“互联网+”背景下社会生产方式发生了深刻变革,产业链加速整合,生产组织形式更为多元化,企业业务迭代和组织重构也更为频繁<sup>[2]</sup>。与此同时,我国职业教育从规模扩张迈向内涵式、高质量发展,对实习的规范与绩效均提出了更高要求。两者相较之下,高职生实习岗位对口率、实习权益保障、实习成效等领域新问题又不

断凸显。为此,2021年12月,教育部又对该文件进行了修订,明确了学生实习的行为准则,并为实习管理划定了“1个严禁、27个不得”的红线。

另一方面,实习组织对我国市场经济主体特征的适应性仍显不足。在以往校企合作中,高职院校往往更加青睐大型企业。“世界500强”、行业龙头企业等潜意识中成为学校实力及产教融合水平的重要衡量依据,这既出于外部办学评价机制导向,也是高职院校提升影响力的自身需求。然而在我国,中小微企业在所有经济主体中占比超过95%,贡献了一半以上的GDP和财税收入,提供了80%以上的城市就业岗位,其重要性与日俱增。根据部分高职院校就业管理部门数据统计,毕业生就业去向为中小微企业的占比超过90%,该现象在浙江、广东、福建等民营经济发达省份更为显著。为此,如何与中小微企业深度合作开展岗位实习<sup>①</sup>环节的协同育人,培养毕业生面向中小微企业人才需求特征的职业能力与素养,是摆在高职院校面前的适应性难题。

中介是指在不同事物或同一事物内部要素之间起联系作用的媒介<sup>②</sup>。行业协会作为一种非营利性民间组织,是一种致力于实现行业自律、完善行业治理的组织形式,可以有效解决市场调节与政府干预在市场经济运行中的“双失灵”困境<sup>③</sup>。行业协会不仅是政府与企业之间的桥梁纽带,还能够凭借其特殊组织特征与职能,在校企深度合作过程发挥重要的调节作用<sup>④</sup>。有鉴于此,针对当前高职院校与中小微企业之间在价值取向、利益诉求及组织形态方面的差异与分歧,本文立足岗位实习环节,试图探寻行业协会在高职院校和中小微企业实习合作的调节效应,为充分发挥行业协会在行业和区域内的组织引导力和统筹协调力,推动校企深度合作,提升实习组织管理水平与绩效提供理论和实践依据。

## 二、机理分析

### (一)高职院校与中小微企业岗位实习合作难点

根据国家统计局等部委相关办法,即《统计上大中小微型企业划分办法(2017)》(国统字[2017]213号),不同行业中小微企业划分标准不一。工业企业从业人员 $\leq 1000$ 人或营收 $\leq 4$ 亿元为中小微企业;大多数服务业中小微企业界定标准为从业人员 $\leq 300$ 人或营收 $\leq 1$ 亿元。当前产教融合的难点、实习管理的痛点,在高职院校与中小微企业的岗位实习合作中形成集聚与放大效应。

第一,合作意愿错位。一方面,中小微企业作为市场经济的主体,精力和资源主要集中投入到生产

经营活动,且更追求“短平快”的投资回报,与教育事业“十年树木、百年育人”的长回报周期特征相矛盾。另一方面,高职院校期待与大型企业合作,一次性落实“学徒制”“订单班”几十名专业学生岗位实习安排,故中小微企业难受青睐。

第二,供需结构偏位。校企双方在合作中往往“各有需求”但都无法“精准满足”。高职院校希望获得与专业对口的实习岗位、德技双馨的带教师傅、完全契合实习大纲的任务安排……而中小微企业的生产经营管理是以市场需求为依据的,难以全方位满足校方要求;与此同时,高职院校也难以从技术服务和技术技能人才供给方面直接匹配企业当前需求。

第三,协同机制缺位。组织机制上高职院校人才培养的逻辑主线与企业生产经营行为轨迹有交集但大多不重合,岗位实习安排主要依据学校人才培养计划,而非立足企业时效性用人需求。管理机制上企业期待以员工或准员工身份管理实习生,而在当前法律框架下实习生的唯一法定身份仍是校方在校生,双重身份的异质性致使人力资源管理机制难以实现统一;激励机制上无论是企业参与人才培养,还是企业导师参与实习带教,均难以得到直接高效的价值回报,积极性不易调动。

校企合作的难点进一步加剧了岗位实习的显性痛点。例如实习目标不明确、组织管理不够规范、实习安排分散、岗位对口率不高、实习内容与实习目标相脱节、企业导师指导不到位、实习安全存在隐患、实习生权益受到侵害、实习生满意度不高等。

### (二)高职实习绩效评价

为进一步监测与评价实习组织管理水平及效果,诸多学者开展了研究实践。Parks等(2001)通过学生自我认知,构建职业发展、学术成就、工作技能发展、个人成长四个维度评价合作教育质量<sup>⑤</sup>;夏晓慧等(2016)创立了高职路桥专业顶岗实习成熟度模型,从战略合作指标、管理成本指标、学生能力指标等维度评测实习组织管理水平<sup>⑥</sup>;何欣等(2017)通过结构方程模型就工作本身、薪资福利、人际关系、个人发展、管理体系、工作环境、上级领导七个因素对满意度的影响建立高职生顶岗实习满意度模型假设,同时验证了实习满意度与粘滞知识转移及学生技能发展之间相关性<sup>⑦</sup>;杨广荣等(2021)从校内导师、企业导师、班主任、企业人事和学生五个维度构建了涵盖42个绩效指标的高职设计类专业顶岗

实习的评价指标体系<sup>[9]</sup>;祝成林(2021)设计了高职实习质量的形成机理理论模型,重点聚焦学生主动参与、学校资源投入、企业资源供给三大因素<sup>[10]</sup>等。

综上所述,高职学生实习绩效与企业实力、岗位对口率、实习待遇、导师指导、工作环境、生活条件、管理文化等因素密切相关。再结合聚类分析和专家论证,最终确定测度高职学生实习组织管理的“五度”模型为:岗位匹配度、条件支撑度、导师指引度、待遇匹配度、管理精细度。

在利益相关者视域下,高职岗位实习作为典型协同育人环节,需充分考虑各方主体利益诉求<sup>[11]</sup>。实习绩效评价的相关主体主要有企业、行业协会、企业导师、学校导师和学生自身。据此设计测度学生实习绩效的三个维度:企业认可度、学生满意度以及实习成绩。其中实习成绩由企业导师、学校导师和行业协会(本实习项目)负责人共同打分;充分考虑基于中小微企业“一职多岗”人才需求特征的实习目标设计,注重对实习生职业精神、学习能力、复合能力的评价。

### (三)行业协会参与职业教育功能

从哲学唯物论视角看,中介包涵两方面含义:一是就联系而言,中介表现为事物或范畴之间发生间接联系的媒介;二是就发展过程而言,中介表现为事物或范畴相互转化的中间环节或过渡阶段<sup>[12]</sup>。行业协会作为典型中介机构,在学校和企业之间发挥着连接、组织、协调、管理、评价等效用。梳理现有相关研究发现,卢金燕(2011)将行业协会的功能分为三个维度:宏观上促进校企合作和学生就业,中观上完善行业职业技能标准,推动岗位职前培训,微观上集中专家力量编写教学文件,推动职业教育理论研究<sup>[13]</sup>;刘晓梅(2018)认为行业协会搭建产教融合平台能够集聚更多企业力量,代表企业利益诉求、形成集体自律、规范企业行为、调和校企矛盾,保障学生合法权益<sup>[14]</sup>;古翠凤等(2020)主张构建以行业协会为核心平台,与政府地位平行,以辐射状向四周扩散,形成政府、行业协会、企业以及学校四方联动平台,实现资源共享,在专业设置、教材建设、技术研发以及育人评价中深度合作的协同育人模式<sup>[15]</sup>;李菡(2020)认为引入行业协会评价是健全职业教育现代治理体系、深化产教融合、激发办学活力、提升办学质量的关键<sup>[16]</sup>。

综合上述观点,可将行业协会参与校企合作的功能归纳为“四力”:(1)集聚力,将碎片化中小微企

业资源进行有效集聚,抱团提升综合实力和话语能力;(2)协调力,以资源利用效益最优化原则动态调节资源在各学校(专业)以及各企业(岗位)之间的配置情况;(3)约束力,规范企业行为,敦促企业兑现承诺,保障学校和学生权益;(4)引导力,通过转承政府政策税费补助、学校技术转化等红利,促进企业在校企合作中获益,从而引导和激励企业投入育人。

## 三、研究方法

### (一)研究假设

协调效应是指两变量之间的因果关系随第三变量变化而产生变化。这个影响因变量 $Y$ 与自变量 $X$ 之间关系的第三变量就称为调节变量,它影响因变量和自变量之间关系的方向和强弱程度。经机理分析可知,实习组织管理“五度”条件( $X_i$ )为自变量,能够对应变量实习绩效( $Y$ )产生影响,而行业协会作为调节变量( $M$ )的参与能够对这种影响产生强化或减弱的变化。据此构建协调效应的层次回归方程,并提出5点假设。

$$Y=[1, X, M][\beta_0, \beta_1, \beta_2]^T + e \quad (1)$$

$$Y=[1, X, M, XM][\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta'_2]^T + e \quad (2)$$

其中, $\beta$ 是系数矩阵, $e$ 是回归误差项。

1.专业与产业、岗位对接是职业教育的基本特征。对口实习不仅是对学生现有专业知识能力的检验,更是职业能力培养的关键环节。岗位匹配度体现为岗位与专业的对口率、实习生个人对岗位工作内容与性质的适应性,以及轮岗安排的合理性,可能对实习绩效影响显著。行业协调的集聚力和协调力能够整合中小微企业分布式、碎片化岗位人才需求,根据学校对应专业学生数和实习计划统筹安排实习岗位,并根据实习进展、学生动态以及企业业务变化等因素进行动态调整,使实习岗位安排更加合理有效,从而提升实习绩效。故假设:

$H1a$ :岗位匹配度( $X_0$ )对实习绩效( $Y$ )具有正向影响; $H1b$ :行业协会( $M$ )在二者之间起到调节效应。

2.办公、食宿等条件对实习生满意度的直接影响不言而喻。行业协会的约束力和引导力能够促使企业保证在硬件条件上的必要投入;集聚力和协调力能够有效降低单一企业硬件投入与管理成本,或在相同投入情况下提升建设水平。例如某物流协会出面为20家物流企业,210名实习生在物流园区附近统一租赁宿舍,安排食堂,统一管理服务,使实习生食宿质量和安全更有保障;同时每个企业实际分摊成本大幅降低。故假设:

H2a: 条件支撑度( $X_C$ )对实习绩效( $Y$ )具有正向影响;H2b: 行业协会( $M$ )在二者之间起到调节效应。

3. 导师的有效指导不仅能够帮助实习生更快融入角色、适应岗位、训练技能,更有助于引导其树立正确价值观,养成良好职业素养,锤炼工匠精神,同时给予实习生人格和情感上的关怀。行业协会对于导师实习指导工作的作用大致分为两个方面:一是协助安排与调配优秀指导教师;二是通过组织优秀实习导师评选、表彰等活动引导和激励导师投入指导。故假设:

H3a: 导师指引度( $X_G$ )对实习绩效( $Y$ )具有正向影响;H3b: 行业协会( $M$ )在二者之间起到调节效应。

4. 企业承诺待遇没有完全兑现或者是学生额外工作未获相应报酬是历年来实习生反映大、满意度低的焦点,待遇水平,特别是与所付出劳动的匹配度是影响实习生满意度的关键。行业协会的约束力能够敦促企业规范实习薪酬管理机制,保障实习生权益,引导力能够激励企业提高实习待遇。故假设:

H4a: 待遇匹配度( $X_T$ )对实习绩效( $Y$ )具有正向影响;H4b: 行业协会( $M$ )在二者之间起到调节效应。

5. 企业管理水平对实习绩效的影响包含两个层面,一是基于实习生的准员工属性,企业自身的制度规范、团队建设、企业文化建设等对实习绩效产生直接影响;二是基于实习生的学生身份,企业根据合作学校的实习管理相关流程制度,有效配合学校管理部门与老师开展实习管理,从而对实习绩效产生影响。行业协会的约束力和引导力能够促进企业不断完善管理机制,优化制度规定,重视团队建设和人文关怀,同时切实履行合作协议规定的相关义务,从而提升实习生满意度。故假设:

H5a: 管理精细度( $X_M$ )对实习绩效( $Y$ )具有正向影响;H5b: 行业协会( $M$ )在二者之间起到调节效应。

基于此,构建假设模型,如图1所示。

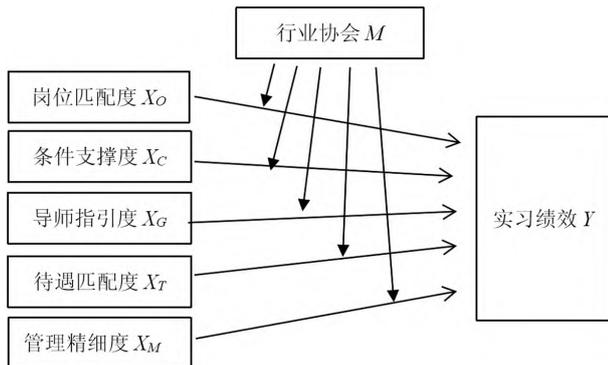


图1 研究假设模型

## (二) 研究用例

对浙江省某国家“双高计划”建设校2020届学生大三学年岗位实习情况进行评测。选取装备制造、交通运输、电子信息、财经商贸、艺术设计传媒五个专业大类各一个专业,各专业当年度参加实习学生数均不少于100人。五个专业所在二级学院分别与当地机械制造协会、汽摩配协会、电子信息协会、物流协会和文化创意产业协会签订合作协议。由行业协会协助学校开展合作企业遴选、实习安排组织、实习过程管理以及实习评价反馈等全环节工作。学生既可加入由学校 and 行业协会共同安排的实习单位,也可以自行选择其他实习单位。实习结束后对实习生进行问卷调查,对行业协会和典型企业相关负责人进行访谈。

本研究共向学生发放问卷907份,回收有效问卷875份,样本分布如表1所示。

表1 有效问卷样本分布情况(单位:人)

专业分布	参与行业协会安排实习生数	自行选择实习单位实习生数	分专业实习生总数
装备制造大类	64	37	101
交通运输大类	79	48	127
电子信息大类	110	84	194
财经商贸大类	195	107	302
艺术设计传媒大类	81	70	151
合计	529	346	875

## (三) 量表设计

1. 实习绩效量表。实习绩效量表分为三大部分。一是企业问卷量表,基于中小微企业人才需求特征从职业品质、发展能力、技术技能水平等维度,就企业对学生实习前基础和实习后收获进行对比评价。二是学生问卷量表,从学生实习收获和总体满意度两个维度设计评价指标。各指标均采用Likert 5点评分法,如满意度分为“非常满意、满意、一般、不太满意、很不满意”五级,分别赋值5-1分。三是学生五级制实习成绩,按“优秀、良好、中等、及格、不及格”五级,分别赋值5-1分。通过德尔菲法确定三部分权重比为0.26:0.43:0.31。

2. 实习“五度”模型量表。根据“五度”模型在学生问卷中设计测量量表。岗位匹配度以岗位对口率、轮岗效率、工作内容适应度等指标测度,条件支撑度以办公、住宿、餐饮等条件指标测度,导师指引度以企业导师业务指导、工作帮扶、人文关怀等指标测度,待遇匹配度以基本薪酬、额外补贴、绩效津

贴等指标测度,管理精细度以管理模式、考勤制度、领导关怀、团建活动等指标测度。各变量均采用满意度五级量表赋分。

#### 四、研究结果

##### (一)描述性统计

采用 SPSS 24.0 对数据进行统计分析及调节效应检验。通过描述性统计(见表 2)可知:(1)除待遇匹配度外,各变量均值均高于 3,表明被调查高职校作为国家“双高计划”建设校,实习组织管理较为规范,与行业协会及企业的合作底蕴也较为深厚,总体实习组织管理水平和实习绩效良好。(2)除待遇匹配度外,行业协会参与部分的实习组织管理和实习绩效均值高于行业协会未参与部分,表明总体上行业协会对优化实习组织管理和提升实习绩效起到了显著的正向调节作用。

表 2 描述性统计结果

变量	总体		行业协会参与		行业协会未参与	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
Y	3.3088	1.1145	3.6059	0.8395	2.8612	1.1260
$X_o$	3.1736	1.3476	3.6004	1.15861	2.5309	1.3570
$X_c$	3.4926	1.0600	3.6885	0.9416	3.1975	1.1556
$X_c$	3.7061	1.0011	3.8798	0.8342	3.4444	1.1618
$X_T$	2.8522	1.0281	2.6230	0.8993	3.1975	1.1102
$X_M$	3.5025	1.0545	3.7008	0.8851	3.2037	1.2077

采用 Cronbach's  $\alpha$  系数值对变量的信度加以检验,结果表明,总 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.845;各分项 Cronbach's  $\alpha$  系数值位于 0.72-0.85 之间,均高于 0.6 的可接受门槛值,且各变量的组合信度(CR)高于 0.78,表明该量表具有良好信度。运用因子分析的 KMO 值测度效度,总问卷 KMO 值为 0.807,各分项 KMO 值位于 0.637-0.703 之间,表明问卷效度良好。

##### (二)假设检验

采用分层回归方法验证行业协会在实习组织管理与实习绩效之间的调节作用,结果如表 3 所示。一方面就假设中实习组织管理“五度”对实习绩效的直接影响进行回归分析,结果表明岗位匹配度、条件支撑度、导师指引度、待遇匹配度、管理精细度均对实习绩效产生显著影响,原假设 H1a、H2a、H3a、H4a、H5a 得到证实。另一方面,加入行业协会变量的主效应,对实习绩效的解释效能明显增加。加入后结果发现,行业协会与岗位匹配度、条件支撑度、管理精细度的交互效应对实习绩效有显著正

向影响,行业协会与待遇匹配度的交互效应对实习绩效有显著负向影响,原假设 H1b、H2b、H4b、H5b 得到证实;行业协会与导师指导度的交互效应对实习绩效则没有通过显著性检测,原假设 H3b 被推翻。

表 3 回归系数与假设检验结果

假设	假设关系	回归系数	T 值	假设检验结果
H1a	$X_o \rightarrow Y$	0.412***	7.132	支持
H1b	$X_o * M \rightarrow Y$ (交互项)	0.749***	3.432	支持
H2a	$X_c \rightarrow Y$	0.554***	12.149	支持
H2b	$X_c * M \rightarrow Y$ (交互项)	0.662***	3.946	支持
H3a	$X_c \rightarrow Y$	0.512***	10.757	支持
H3b	$X_c * M \rightarrow Y$ (交互项)	0.263	1.374	不支持
H4a	$X_T \rightarrow Y$	0.130**	2.173	支持
H4b	$X_T * M \rightarrow Y$ (交互项)	-1.077***	-6.581	支持
H5a	$X_M \rightarrow Y$	0.570***	12.854	支持
H1a	$X_o \rightarrow Y$	0.412***	7.132	支持

注:\*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$

##### (三)探讨分析

1.由于中小微企业体量小,员工数少,内部优秀导师数量颇为有限;加之其自身承担了较为繁重的企业生产经营管理工作任务,行业协会跨企业调配导师在实际操作中难度很大。原预期行业协会的实习导师评优评先机制能激励导师投入实习指导,而实际上其导向作用明显不及“实实在在”的企业 KPI 考核。此外,从学生视角分析,满意度影响因子中人的因素重要于物的因素<sup>[7]</sup>,学生对导师往往有着更高的期望值。提升实习指导工作成效,更多需依靠导师自身综合能力建设,企业内部用人机制与激励机制的优化,以及校企协同机制的完善。

2.行业协会在待遇匹配度与实习绩效二者间起到负向调节作用。结合访谈研究结果等综合分析,主要原因为:(1)企业薪酬待遇更多由客观因素决定,如行业一般薪资水平、企业实际效益以及员工所创造的价值等,行业协会对企业待遇的影响作用有限。(2)实习生所能够为企业带来的效益有限,行业协会在监督企业兑现薪酬承诺、规范薪酬发放管理方面或有些许成效,但不足以促成企业提高薪酬待遇。(3)行业协会在岗位安排、实习条件及实习管理对实习绩效方面的调节作用显著,故在其调节下,岗位安排更加合理,实习条件显著改善,实习管理更为规范和人性化,最终促使实习满意度和实习成绩都

大幅提高。实习期间身心愉悦、文化认同及学习收获致使实习生对实习待遇的期望值不再如原先之高。

## 五、结论与启示

### (一) 研究结论

通过机理剖析和实证研究,可以得出如下结论:

1.在高职院校与中小微企业开展的岗位实习合作中,行业协会能够起到重要的调节作用,从而强化了实习组织管理对实习绩效的影响。

2.行业协会的调节效应主要表现在三个方面:一是以集聚力、协调力整合中小微企业碎片化岗位人才需求,提升岗位匹配度;二是以集聚力和协调力提升办公、食宿等实习条件的支撑度;三是以约束力和引导力促进企业提高实习管理服务水平。

3.行业协会对导师实习指导工作没有起到调节作用,要提升实习生对导师的满意度,更多需依靠企业与学校共同努力。

4.行业协会弱化了实习待遇对实习绩效的影响,降低了学生对薪酬待遇的期望值,促使学生更专注于个人能力的提升。

### (二) 实践启示

本研究对高职院校、行业协会、中小微企业和政府部门均具有特定启示价值。

1.高职院校要高度重视与区域行业协会的合作。立足行业协会诉求,通过开展行业前沿研究实践、行业业务培训等服务获取行业协会认可。必要时,高职院校也可以联合行业龙头企业,在争取业务归口政府部门支持的基础上,共同发起成立行业协会并以副会长单位、副秘书长(选派优秀教师担任)等身份积极参与行业协会运作。开展与中小微企业实习合作时,要充分发挥行业协会的调节作用,提升实习组织水平和绩效,同时对于实习导师安排指导等行业协会未能发挥作用的环节,学校要协同企业共同加强导师队伍建设与管理。

2.行业协会可通过与高职院校合作,增强行业话语权。行业协会运行经费主要依赖于会员会费,往往存在经费不足致使许多业务开展掣肘的共性问题;同时若行业影响力不足或对会员服务不佳,将直接影响下一年度会费收取。为此,通过与高职院校合作,依托学校的师资、智力、公信力等资源可以更好地为会员企业开展员工培训、业务咨询、资源对接等服务,从而持续提升行业协会自身建设水平。

3.政府需支持和规范行业协会参与校企合作。一是加强行业协会建设,支持行业协会壮大发展。

二是规范行业协会行为,可以正负面清单等形式,明确行业协会职能范畴。三是可将校行合作补充进入产教融合校企合作相关政策文件中,或专门针对产教融合校行(企)合作制订相关支持政策,选树一批产教融合型行业协会。四是针对行业协会在实习调节中的不足之处,通过行政力量加以补充,如将企业导师指导工作纳入专业技术职务评定或人才项目遴选指标中。五是通过行政手段加强对行业企业参与实习育人的监督、协调和激励。

4.广大中小微企业要抓住机遇,推动互利共赢。一是要摆正自我,处理好与行业协会、政府、学校之间的角色关系;二是统筹谋划,尽量抓住当前政府重视职业教育、重视产教融合的政策红利,争取通过校企合作提升企业影响力,获取更多政策支持;三是要着眼当前,探索通过引入合作院校资源,破解企业在人才、技术等方面的瓶颈;四是要立足长远,增强社会责任感,在企业承受范围内尽量做好实习学生的指导与服务,淡化一时投入产出之得失,为企业建立长效技术技能人才储备。

### (三) 未来展望

行业协会对企业的影响主要包含两个方面,直接影响是行业本身的自律性,而间接影响是协会背后的政府支持。研究行业协会在实习中的作用,不可忽略了政府的行政力量。例如,笔者所在单位物流管理专业与区域物流协会合作成效颇为显著。其中一个重要原因为物流业是当地政府重点发展的战略性新兴产业,为此出台了大量的扶持政策。如物流园区租金补助,物流信息化建设补助等。这些补助政策的制订与落实,行业协会起了重要的推动和落实作用。有鉴于此,广大物流企业高度认可物流协会的影响力,积极接纳和响应物流协会在推动校企合作方面的号召,行业协会的调节效应就十分显著。立足不同行业协会发展背景以及对应产业政策差异作行业协会调节效应的分类分析,是后续研究的重点。

### 注释:

①根据《职业学校学生实习管理规定》,跟岗实习、顶岗实习统称为岗位实习。

### 参考文献:

[1]王亚鹏,唐柳.高职教育适应性:内涵、目标、逻辑及机制[J].职业技术教育,2021,42(28):37-43.

- [2]施星君.“互联网+”与“众创”背景下的高职电子商务专业人才培养模式转型[J].教育与职业,2017(10):93-97.
- [3]彭先兵,覃正爱.马克思“说明和发挥”唯物史观的两个中介理论[J].江汉论坛,2013(8):64-70.
- [4]张钦昱.行业协会是创新社会治理的助推器[J].人民论坛,2020(25):68-69.
- [5]古翠凤,刘雅婷.行业协会参与高等职业教育的作用机制研究[J].职业技术教育,2020,41(34):47-52.
- [6]PARKS D K, ONWUEGBUZIE A J, CASH S H. Development of a measure for predicting learning advancement through cooperative education: Reliability and validity of the PLACE scale [J]. Journal of Cooperative Education, 2001,36(1):23-31.
- [7]夏晓慧,宋英平.高职路桥专业顶岗实习管理成熟度模型实证研究[J].中国职业技术教育,2016(14):80-84.
- [8]何欣,徐筱秋.基于结构方程模型高职学生顶岗实习满意度实证研究[J].职教论坛,2017(21):76-80.
- [9]杨广荣,张兴建.高职院校设计类专业顶岗实习成绩评价方法及指标体系研究[J].职业技术教育,2021,42(14):57-61.
- [10]祝成林.如何促进高职教育实习形成较高的质量——基于“学校-企业-学生”的实证研究[J].中国高教研究,2021(1):103-108.
- [11]张建祥.利益相关者视域下高校办学评价体系建设的协调机制研究[J].教育研究,2017,38(1):62-69.
- [12]张世贵.“中介”范畴研究综述[J].南京政治学院学报,2003(4):124-126.
- [13]卢金燕.行业协会在职业教育中的作用研究[D].秦皇岛:河北科技师范学院,2011:18-21.
- [14]刘晓梅.行业协会参与职业教育产教深度融合研究[J].教育与职业,2018(9):29.
- [15]古翠凤,刘雅婷.行业协会参与校企深度合作育人模式建构[J].中国高校科技,2020(10):73-76.
- [16]李菡.行业协会参与职业教育质量评价的逻辑、基础及路径[J].教育与职业,2020(10):26-32.
- [17]李振祥,文静.高职院校学生满意度及吸引力提升的实证研究[J].教育研究,2012,33(8):71-76.

责任编辑 殷新红

## Small & Medium-sized Enterprises – Oriented Internship Performance in Higher Vocational Colleges

——Based on the Moderating Effect of Industry Association

Shi Xingjun, Wang Yan & Shen Shanshan

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou325002, P. R. China)

**Abstract:** It is inevitable for higher vocational colleges to improve their adaptability and meet the needs of regional industries to have internship cooperation with small & medium-sized enterprises. However, there are usually some difficulties in the cooperation, such as dislocation of cooperation willingness, deviation of supply and demand structure, and absence of coordination mechanism. Based on the 5-Degree Model of internship and 4-Forces Function of associations participating in the cooperation, this study put forward 5 hypotheses of the moderating effect of associations on practice performance and then verified them. The results of hierarchical regression analysis show that there is a significant positive correlation between five degrees of internship and internship performance, and that industry associations play a positive moderating role between internship post matching degree, internship condition support degree, enterprise management fineness, and internship performance, and that industry associations play a negative moderating role between treatment matching degree and internship performance. However, there is no moderating effect between the degree of mentor guidance and internship performance.

**Key words:** small & medium-sized enterprises; internship performance; industry associations; moderating effect