

国有企业所属高职院校可持续发展的困境与对策^{*}

刘兆义

(武汉工程职业技术学院,湖北 武汉 430415)

摘要:国有企业所属高职院校在校企一体化育人、统筹企业资源、开展现代学徒制试点方面优势明显,但还存在办学经费紧缺、双重管理弊端未解决、举办者办学动力不足等现实瓶颈。据此,从拓宽学校经费渠道、落实办学自主权、促进学校主动融入企业发展等方面提出建议,以推动国有企业所属高职院校可持续发展。

关键词:国有企业;高职院校;产教融合;可持续发展

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1009-1890(2023)02-0042-03

企业举办职业教育是新时代类型教育的基本模式,也是新时代深化产教融合、推动职业教育高质量发展的必然要求。党的十九大以来,党中央、国务院高度重视职业教育改革发展工作,印发了《国家职业教育改革实施方案》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》等一系列文件,修订了《中华人民共和国职业教育法》,出台了一系列鼓励企业尤其是国有企业举办职业教育的政策举措,旨在培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。国有企业在推动现代职业教育高质量发展,有效破解产教融合“合而不深”、校企合作“校热企冷”等瓶颈方面,被寄予较高期望。

一、国有企业所属高职院校的办学优势

1. 校企无缝对接,产教同频共振

国有企业所属高职院校聚焦举办者发展战略,精确定位人才培养目标,在专业设置、课程教学、实习实训等方面与企业无缝衔接,推动学校的教学要素与企业的生产要素相融合,开展校企一体化培养,通过教学内容与企业岗位标准对接、教学过程与生产过程对接、校园文化与企业文化对接,培养“懂专业、技术强、素质高、肯吃苦、踏实干、留得住”的高技能人才^[1],实现了学生进入国

有企业高质量就业。如武汉工程职业技术学院(以下简称“武工职院”)打破专业壁垒,整合机械、电气、冶金等专业课程,强化设备维护与保养课程,增加生产现场管理课程,着力培养学生的机电仪技术融合应用能力、智能设备操作与运行能力,服务中国宝武钢铁集团有限公司(以下简称“中国宝武”)“操检维调”一体化人才需求。

2. 汇集企业资源,凝聚强大合力

国有企业所属高职院校服务于企业发展,扎根于企业的生产实践,具有深厚的办学积淀,拥有优秀的兼职教师队伍、先进的实习实训基地、丰富的人才供需信息资源,积累了强大的职业教育资源。一是国有企业大批的专业技能大师是学校优良充足的兼职教师队伍,为学校提供了有实际工作经验的“双师”型教师。国有企业技能专家被纳入学校兼职教师库,在企业与学校间双向流动,将行业前沿信息和技术引入课堂教学和实践教学;学校专职教师随时随地深入到企业车间一线进行锻炼,将企业生产过程的新技术、新工艺、新标准有机融入教学内容。如中国宝武将企业技能大师到武工职院授课纳入相应岗位职责,作为岗位考核评价的重要因素之一,为学校提供了大量的兼职教师队伍。二是国有企业与所属高职院校是天然的“厂中校”“校中厂”关系,学校可以充分

^{*} 基金项目:湖北省职业技术教育学会科学研究课题“国有企业所属职业院校建设产业学院路径的研究(项目编号:ZJGB2022091)”;武汉工程职业技术学院课题“产教融合背景下国有企业所属高职院校的办学定位及发展路径研究(项目编号:2022Z02)”。

收稿日期:2023-02-14

作者简介:刘兆义(1983-),男,硕士,副教授,研究方向为高等职业教育。

利用企业的资源为学生提供认知实习、岗位实习、就业机会。如武工职院利用中国宝武旗下各单位生产车间、培训中心共建了十多个产教融合实训基地,服务学生实习就业。三是国有企业对行业信息和市场动态具有极高的市场敏感度,能够为所属高职院校及时传递有用信息,引导学校紧贴产业发展形势,建立职业教育专业动态调整机制,促进专业布局与产业结构紧密。如武工职院通过中国宝武了解产业最新动态,匹配钢铁行业及生态圈实施“操检维调”一体化人才队伍建设需要,减少冶金生产工艺类钢铁智能冶金技术专业招生计划,扩大设备操作与维护类机电一体化技术专业学生规模,有效避免了学生毕业即失业。

3. 有利于现代学徒制试点项目开展

开展现代学徒制,是推进现代职业教育体系建设,打通技能人才培养通道,主动服务当前经济社会发展要求,促进职业教育制度与劳动就业制度互动发展的战略选择^[2]。国有企业在推行学徒制、实行师带徒制度方面,有一整套实施办法和管理规章制度,只要将旧的学徒制赋予现代学徒制的内涵和特点,并按照现代学徒制的要求重新制定人才培养方案,以工学结合的新教学模式组织教学和管理,再加上政府主导、监控、利益补偿机制,现代学徒制试点必将取得良好成效。同样,国有企业所属高职院校在与企业共建共管产业学院、现场工程师学院方面,也具有明显优势。

二、国有企业所属高职院校面临的困境

国有企业所属高职院校根植于产业、服务于产业,与产业发展紧密相连,较好地实现了教育链与产业链、人才链的对接。但现实是,许多国有企业所属高职院校的改革发展仍面临诸多困境,在经费投入、管理体制、配套政策落实上存在不少的堵点、痛点和盲点。

1. 办学经费紧缺

办学经费作为高职院校发展的基本保障,在改善办学条件及引进人才等方面有着至关重要的作用,直接影响到学校综合实力的发展。国有企业以创造利润为目标,强调收益,更多地关注利润率、成本费用率、资产负债率等经济指标;学校以育人和服务社会为目标,关注人才培养质量,但人才培养质量的收益需要一个长期的过程才能凸显,很难用短期具体指标来衡量。国有企业所属院校既不享受政府的生均拨款,又不能执行民办学校的收费标准,办学经费来源主要是学费收入

与企业投入。学费收入无法维持正常运转,其经费缺口由企业补贴来弥补,导致学校运行资金严重不足。企业对学校的经费支持随企业经营效益的波动和不同时期对高职院校重视程度的变化而导致很大的不确定性。经费来源不稳定致使国有企业所属高职院校追求规模扩张和热门专业扩充,办学特色逐步丧失。同时,办学经费紧张也致使企业办学在基础设施、教学设备、师资配置、后勤保障等方面与政府办学逐渐拉开了差距。如武工职院2021年收到的财政办学经费仅244万元,与同等学生规模的政府办高职院校相比,差额巨大。

2. 双重管理弊端尚未有效解决

国有企业所属高职院校的机构设置、人员管理、财务制度、资产管理等按举办者管理模式运行,而教学管理、学生管理、专业建设、教育评估等由当地教育主管部门进行业务指导^[3]。在这种“双重管理”机制下,按照企业的组织目标、企业文化、组织运行机制来指导国企所属高职院校的教育教学管理,必然造成观念上的冲突、管理上的不适。如国有企业把所属高职院校看作一个辅业,采取企业的管理方式去运营,造成了企业办学与教育行业的脱节。

3. 国有企业举办高职院校的内生动力不足

近年来,中央按照净利润、利润总额,营业收入利润率、资产负债率、研发投入强度和全员劳动生产率“两率四利”进行对国有企业考核,并以硬性指标量化的方式,与业绩考核挂钩。然而,对国有企业举办职业教育的情况没有考核要求,仍停留在鼓励阶段,也没有“加分项”,甚至没有国企办学经费投入所对应的会计支出科目,有的只能从职工教育培训经费中列支。然而,近年来,由于职业教育改革发展需要以及办学经费紧张等原因,国有企业所属高职院校的招生规模日益扩大,其招生计划、专业设置与举办者用人需求计划不一致、不平衡的现象越来越严重。此外,国有企业所属高职院校与举办者的融合交流,大多还停留在学生岗位实习、企业员工安全培训、订单培养层面,产教融合的深度和广度均有待提高。

三、国有企业所属高职院校可持续发展的对策

1. 拓宽国有企业所属高职院校办学经费渠道

政策是拓宽办学经费渠道的依据和基础。政府层面,一方面,针对国有企业所属高职院校不属

于财政供给范围的实际情况,加快建立国有企业所属高职院校生均经费投入机制,国资委和教育部可从中央一般公共预算中争取一部分经费,设立生均经费拨款财政专户,通过国资委向各国有企业所属高职院校拨付。或者,调整国有企业考核指标,直接将国有企业投入到职业教育的经费视作企业利润。另一方面,按照《建设产教融合型企业实施办法(试行)》等相关政策的部署,落实好“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,研究制定国有企业举办职业教育抵免教育费附加和地方教育费附加的优惠政策,出台实施细则,做到责权利相统一。如对于国家认定为产教融合型企业举办的高职院校,按照投资额的一定比例直接将教育费附加和地方教育附加返给所举办的高职院校^[4]。此外,财政部会计准则委员会尽快恢复国有企业“学校经费”会计科目,允许国有企业举办高职院校的投入在企业成本费用中单独列支,不再混同“职工教育经费”,逐步完善受教育者培养成本合理分担机制。企业层面,国有企业应依法落实办学主体责任,参照政府生均财政拨款水平,加大职业教育经费投入,确保办学经费投入稳定增长。

2. 赋予国有企业所属高职院校的办学自主权以产业和就业需求为导向,举办高职院校的国有企业应在管理体制、专业设置、教师待遇、职称评聘、校企合作、教师招聘等方面,赋予学校更多自主权。一是下放人事管理权。根据办学实际需求,允许国有企业所属高职院校自主确定人才招聘的要求和标准,并据此向社会公开招聘;对于学校教育事业急需引进的高技术职称或高学历水平人员可以在考核后直接引进。二是下放财务管理权。经过企业财务部门备案后,国有企业所属高职院校可自行调配、使用、核对来源合法的财产、政府财政拨款。三是下放经营决策权。学校可以自主确定其发展规划、招生方案、专业设置,整合内外部资源,开展办学改革创新,完善内部治理结构,按照教育规律管理学校。此外,考虑到国有企业所属高职院校的教学资源和企业的生产经营资源尤其是企业的培训资源往往都是共享共有,在国有企业举办高职院校基本办学条件评估时,应将国有企业内部用于职工培训的场地、设备、设施、内训师、兼职教师等考虑在内,赋予国有企业所属高职院校更大、更灵活的企业资源调配空间。

3. 国有企业所属高职院校应主动融入企业发

展

职业教育源于产业,根植产业,更应服务产业。一是国有企业所属高职院校应深入开展市场调查,精确把握市场动态,创新人才培养模式,在专业设置、课程建设、实习实训等方面下功夫,提高人才培养质量,促使学生毕业即上岗、上岗即能胜任,缩短企业新员工的培养周期,降低企业用工成本。如武工职院着眼“亿吨”宝武对新生技术工人的需求,基于中国宝武各单位的业态、规模、地域和人才需求紧迫度,开展“三融合、五段式、一体化”人才培养,实现了毕业生“零距离”上岗,得到了企业的高度好评。二是充分发挥学校的社会服务功能,积极开展企业员工培训、技能鉴定、学历提升等职后培训,强化企业对学校的需求度。如武工职院职前教育与职后培训协同发展,职前教育为中国宝武培养新生技能人才,职后培训为员工赋能成长助力。三是充分考虑举办企业的特点和需要,在专业建设、校园文化建设、管理制度建设等过程彰显企业办学的特色,提高举办者的美誉度和名誉度,争做企业承担社会责任、回馈社会的“名片”^[5]。如武工职院将中国宝武的愿景、使命、发展战略融入校园文化建设,鼓励同学们用实际行动践行钢铁报国的使命。

职业教育是一种跨界教育,最典型的特点是校企双主体办学,而国有企业所属高职院校具有校企一体的先天优势。调动国有企业举办职业教育的积极性,制度保障是前提,经费支持是关键。推动产教融合相关政策落地落实,参照政府办高职院校给予国有企业所属高职院校同等地位、等额经费支持,推动国有企业所属高职院校可持续发展,对发挥企业的重要办学主体作用具有重要示范引领作用。

参考文献:

[1]刘兆义,朱元秋. 校企“三融合、五段式、一体化”共育卓越工匠模式的探索与实践[J]. 武汉冶金管理干部学院学报,2022,32(2):31-33+41.

[2]教育部办公厅 工业和信息化部办公厅关于印发《现代产业学院建设指南(试行)》的通知[EB/OL]. (2020-07-30)[2023-01-20]. http://www.moe.gov.cn/srsite/A08/s7056/202008/t20200820_479133.html.

[3]康蕾,陈凑喜,王正中,等. 加大对国企办职业院校精准扶持力度:政策改革重点与创新路径[J]. 中国职业技术教育,2021(30):36-39+54.

(下转第72页)

2. 心理资本与职业决策困难负相关,且负向预测职业决策困难;

3. 就业压力正向预测职业决策困难,并通过心理资本负向预测职业决策困难,中介效应占总效应的81.32%。

降低职业决策困难,要重视个人心理资本的培养,也要重视社会因素、家庭因素和学校因素的单独影响及生态系统的综合作用。

参考文献:

[1] 龙立荣,彭永新. 国外职业决策困难研究及其启示. 人类工效学,2000,6(4):45-49.

[2] 戴可. 大学生就业压力源及应对方式与人格类型关系研究[D]. 东北师范大学,2009.

[3] 谢宝国,夏勉. 职业决策困难研究述评. 心理学进

展[J],2013,21(6):1112-1124.

[4] 向松柏,林宛儒,冯惠敏. 基于知识图谱的国际心理资本研究回顾与展望[J]. 应用心理,2022,28(1):20-31.

[5] 胡伟等. 武汉市某大学城乡毕业生就业压力源、认知评价与自尊的关系. 医学与社会[J],2020,33(11):109-113.

[6] 武传伟,武翌琳. 大学生积极心理资本与就业压力关系调查分析. 调研世界,2018(12):19-22.

[7] 周晋婷. 高职院校学生职业决策困难现状及干预研究[D]. 扬州:扬州大学,2018.

[8] 叶宝娟等. 心理资本对大学生职业决策困难的影响:有调节的中介模型[J]. 心理发展与教育,2018,34(1):58-64.

责任编辑:游涛

(上接第44页)

[4] 程光明. 职业院校教育供给侧改革路径浅析[J]. 保险职业学院学报,2020,34(3):85-90.

[5] 赵晓峰,朱靖瑜,朱佳丽. 高职教育行业企业办学

的现实困境与改革策略[J]. 高等职业教育探索,2019,18(1):16-21.

责任编辑:游涛