

# 基于协同机制的高职院校校企合作模式创新研究

陈源波

(深圳信息职业技术学院,广东深圳 518172)

**[摘要]** 高职院校校企合作模式是顺应新时代发展的创新教育方式。协同机制能为高职院校校企合作提供理论指导及实践借鉴,推动校企合作健康发展。通过分析高职院校校企合作的“人”“物”“制度”等协同要素,构建合理有效的协同机制模型,形成基于协同机制的高职院校校企合作创新模式。

**[关键词]** 协同机制;高职院校;校企合作

**[中图分类号]** G640

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2096-711X(2020)05-0003-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2020.05.002

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

## 一、协同机制对高职院校校企合作的重要性

### (一) 协同机制对高职院校校企合作提供理论指导

高职院校与企业是不同的组织,其经营目的不一致,但两者之间具有关联性,能成为合作伙伴,相辅相成,相互促进。企业需要高职院校培养出来的技能型人才,加强企业人才梯队建设,更新换代,让企业可持续发展。而高校院校培养的技能型人才需要就业,进企业工作是一个不错的选择,能将学到的知识用到实处。那么,怎样才能更好地发挥两者的作用,各取所需,达到双赢的局面?建立校企合作的协同机制是最好的方式之一,能为两者提供理论指导,达到共赢目的。

### (二) 协同机制对高职院校校企合作提供实践借鉴

建立校企合作的协同机制能为双方提供理论指导,更能提供实践借鉴。校企合作是国家近几十年来一直提倡的,也是未来校企双方发展的方向。协同机制也不是新鲜的事物,在经济、政治、军事、文化等领域都切实起到重要推动作用。因此,众多领域的协同机制实践能为校企合作提供帮助。一方面,校企合作能从现有的协同机制中借鉴好的做法,实现管理制度上突破,构建校企合作协同中心,形成长效的管理制度。另一方面,校企合作能从现有的协同机制中,借鉴协同队伍组建及培训与资金投入管理等经验,实现快速发展。

## 二、高职院校校企合作的协同要素分析

### (一) “人”的要素

人才是各国之间竞争的核心。“人”的要素是高职院校校企合作中的核心要素。首先,高职院校要经过严格筛选具备企业工作经验的,熟悉企业运作的,具有高级职称的高素质教师担任学校代表。同样,企业也要精选业务能力强,沟通能力好的骨干担任企业代表。其次,校企双方代表组建一流团队,加强校企合作人力培训,互通有无,取长补短,凸显双方优势。最后,加强校企合作协同人才梯队建设,让更多的青年人才参与进来,让校企合作更有活力。

### (二) “物”的要素

高职院校校企合作需要固定的场地、大量的设备及必备物资。第一,固定校企合作长期办公场所,可从学校或企业单方提供场地,也可双方协商在外面长期租赁办公场所,不可短期

多次变换办公场所,否则会大大降低办公效率。第二,购买校企合作项目所需办公设备及相关技术材料,保障校企合作项目的有效运行。第三,校企双方签订相关协同共建合同,按照合同签订的内容比例,划拨合作经费,并由专门的财务人员管理。

### (三) “制度”要素

校企合作能够持续发展,能够壮大规模的重要原因是有强而有力的、完善的制度保障。首先,完善管理制度。校企双方应制定长效的管理机制,确定方向,奠定协同基调,形成校企协同特色,既有企业的灵活高效,又有高校的权威稳定。其次,完善财务制度。协同中心是校企双方共建的机构,需要双方投入资金,这就需要形成统一的财务制度,由专人管理财务事项,并且明确报销流程及每个环节负责人。最后,完善人事制度。校企合作协同需要打造一支素质高,技术过硬的队伍,可从校企双方抽调骨干组成,也可直接从校园或者社会招聘人才,确保人力资源的可持续发展。

## 三、高职院校校企合作的基本原则

### (一) 协同性

校企合作是双方共商合作事宜,不是单方一厢情愿,而另一方不为所动,必须双方进行协商联动。企业拥有高职院校没有的社会资源、社会工作环境、工作模式等。高职院校能为企业培养高质量人才,为企业注入新鲜血液,能为企业创造盈利,如高职院校专门为合作企业设立的订单班,将课程与企业工作内容相结合,毕业后能很快上手,为企业省去很多人力资源成本,提高盈利率。而高职院校培养学生的最终目的是就业,能与企业进行协同培养,既能解决学生就业问题,又能解决企业招工难的问题,达到双赢的目的。

### (二) 客观性

客观性是校企合作的一个重要原则。高职院校与企业之间必须建立真实的客观的合作关系,并不是为了迎合国家政府的要求,违法地去套取国家的扶持资金,但实际上是不存在合作关系的。校企合作的客观性还体现在,高职院校培养的学生能否迎合企业未来的用工需求。高职院校的人才培养方向与企业的核心员工需求方向差别太大,也是不客观的,不能随便找个企业进行配对合作,而是要经过双方不断深入洽谈,达到

收稿日期:2019-11-29

基金项目:本文系广东省高职教育商类专业教学指导委员会2017年度教学改革项目“基于协同机制的高职院校校企合作模式创新研究”研究成果(项目编号:YSYJZW2017QN53)。

作者简介:陈源波,广东深圳人,深圳信息职业技术学院智能制造与装备学院讲师,研究方向:大学生思想政治教育、就业创业研究。

合作利益最大化。

### (三) 科学性

校企合作不是简单的“1+1”,既要进行合理配对,又要科学协同。高职院校与企业进行配对时,要考虑企业本身的发展方向是否具有前景,其工作内容与高职院校学生的学习内容的契合度高不高,更要考虑双方合作之后,能否互相给对方注入发展动力。另外,校企双方科学配对后,要注重各个环节的科学协同,尽量不要双方重复工作,科学分配校企资源,让学生既能学到学校的理论知识,又能在企业学到动手操作。

### (四) 高效性

高效性也是校企合作的重要原则之一。经过科学配对的校企双方进行合作时,要注重实效,甚至高效,不能只是摆设,要出成果,出成绩。参加各类政府组织的顶尖技能大赛、挑战杯、创新创业大赛等,是最能检验校企合作是否高效的试金石。校企合作是否起到作用,让大赛来检验。另外,校企合作的各个环节,如资金保障、场地保障、设备保障、人员保障等,也是影响校企合作是否高效的重要因素,这要双方经过协商,达成一致,并且能否按时按量完成协商好的事项,才能保证高效性。

## 四、高职院校校企合作的协同问题分析

### (一) 思想上不重视

校企双方在思想上对协同合作不够重视,只注重短期合作,不注重长远发展。首先,校企合作是学校及企业发展的新模式,存在“学校热,企业冷”的问题。企业认为校企合作是为了推动学校定向就业,解决学生就业问题的一个途径,对于企业自身发展的正面影响十分有限,导致大部分企业不愿意和学校进行合作。其次,高职院校的就业率一直处于高位,也不需要太刻意寻求企业进行订单式合作,思想动力本来就不足,加上“企业冷”的现实,就让其更加不重视了。

### (二) 缺乏制度保障

高职院校与企业未能制定切实有效的制度,未能明确双方权利义务,导致校企合作的协同功效发挥不了。一方面,校企双方比较注重谁领导谁的问题,都想领导对方,制定相关协同方案及制度时,都往自己的一方倾斜,导致双方不能达成一致的制度。另一方面,校企双方大多时候更愿意签订一些合作协议,都是简单的合作意向,未能深入并细化双方在协同合作时的职责,就是双方都不愿意制定强制性的相关制度来约束对方。

### (三) 未能共建协同中心

高职院校与企业未能达成一致意见,共建协同中心。一方面,高职院校与企业的合作目标不一致。高职院校旨在通过企业实习实践,增强学生的动手能力,及早感受社会氛围,更加认清自身的不足,不断改善自己,提高自身就业竞争力。而企业旨在通过学生为他们创造价值,为企业赚更多的钱。这个是校企之间难以调和的矛盾之一,导致未能建立协同中心。另一方面,校企双方都不愿意投入。校企合作的协同中心需要双方共同投入,如果一方不愿意,就会打击另一方的积极性,最后双方都不愿投入。

### (四) 未能打造专门协同团队

校企合作的协同团队是校企合作的核心,影响校企合作的深度与广度,但大部分校企合作未能打造专门的协同团队。第一,校企双方的员工参与协同团队的积极性低,对校企合作协同认识不清,认为这是给自己增加工作量,是得不偿失的。

第二,即使校企双方建立协同团队,但都是以兼职形式组成,未能全身心地投入。校企双方的员工各有各的工作,难以兼顾校企合作的协同工作,更何况是兼职工作,更加不会较多精力。第三,校企双方不愿意投入资金招聘协同中心工作人员,认为这是浪费资源。此外,校企双方都认为校企协同团队可以分开办公,不需要增加人手,可以在现有人手中抽调一部分人而已。

## 五、基于协同机制的高职院校校企合作模式创新研究

### (一) 创建高职院校校企合作协同中心,整合校企资源

建立高职院校校企合作协同中心是双方协同作战,与时俱进,共同应对国内外形势变化的重要基石。首先,校企双方达成一致,舍得投入建立协同中心,提供中心建立所需的场地、资金、人员等保障,为其建立奠定一个良好的基础。最好能够邀请政府部门参与进来,能够为校企合作提供深一层保障。其次,高职院校校企合作协同中心能整合双方资源,互补长短,甚至可以将一些闲置的资源利用起来,提高资源利用率,优化校企双方协同平台。企业可以在学校寒暑假期间,利用学校的教学设备及其他资源,进行技能培训,提高企业员工水平。而学校也能利用实训月或假期将学生安排到企业进行实习,实现资源共享。最后,协同中心的建立不仅能利用校企双方的资源,还能吸纳大量社会资源,扩大合作的范围。

### (二) 强化高职院校校企合作协同管理,打造一流团队

高职院校校企合作协同中心需要一支高素质,技术过硬的业务骨干进行常规化管理。第一,通过校企双方进行选聘经验丰富的教师、管理人员、技术人员等,又或者公开进行社会招聘,招募社会上资历深的骨干,组成协同团队的核心。另外,还可以招募校企合作项目组的研究成员,提高校企合作团队的理论深度。第二,将招募到的人员分成几个小组,搭起团队基本架构,任命组长及副组长,开展日常工作。制定相关校企合作工作计划,如年计划、季度计划、月计划、日计划等,并以此作为考核的重要依据。第三,定期对协同团队进行业务培训及团队建设,强化业务能力,营造团队和谐氛围,打造一流团队。另外,校企双方一定要舍得投入团建经费,这能让协同团队认识更快,有利于以后工作沟通交流,对校企合作具有重要意义。

### (三) 落实高职院校校企合作协同评估,及时调整修正

评估高职院校校企合作协同效果,能有利于查找分析问题,及时进行调整修正。首先,对高职院校校企合作协同团队完成的日常工作任务进行检查,是否达到校企双方的要求,对照每一项工作任务考核细则,进行全面评估。其次,对于查找出来的问题,校企双方要分别分析原因,再进行双方交流讨论,形成文字报告,分发给校企双方,让双方重视起来。针对查找的问题及分析的原因,能及时调整工作内容、工作方式、工作态度等,让校企合作更高效。最后,引进第三方评估机构,投入经费购买第三方评估机构的深层次服务,让校企合作的成效通过数据显示出来,并能够根据评估报告,查摆问题,认清双方合作的利弊,为以后的长远发展扫除障碍。

### (四) 提高高职院校校企合作协同奖励,增强获得感

提高高职院校校企合作协同奖励对于提高团队积极性,增强获得感具有非常重要的意义。一方面,提高校企合作协同团队的集体奖励,由校企双方共同进行物质及精神奖励,如集体业绩奖金,授予集体奖励等,并可由校企单方再进行奖励,能大

(下转第7页)

参考文献:

- [1] 吴瑾. 学生社团参与图书馆管理的实践与思考[J]. 图书馆学刊, 2012, 34(6): 42-43.
- [2] 张雪蕾, 吴卓茜, 尹飞. 学生社团参与高校图书馆服务创新的实践探索——以西安交通大学 iLibrary Club 为例[J]. 图书馆建设, 2016(4): 82-86.
- [3] 石立民, 陈灏. 发展图书馆隶属学生社团 拓展高校图书馆读者服务的内容和空间——以上海海事大学图书馆为例[J]. 图书情报导刊, 2016(2): 21-24, 26.
- [4] 刘明宇. 一本书读懂人力资源管理[M]. 北京: 中国华侨出版社, 2015.
- [5] 王明辉, 凌文铨. 组织社会化理论及其对人力资源管理的启示[J]. 科技管理研究, 2008(1): 172-173, 178.

**Exploration on the New Mode of the Construction of the Library Affiliated Community  
in Colleges and Universities  
——Take Liming Vocational University as an Example**

HUANG Xu - dong  
(Liming Vocational University, Quanzhou Fujian 362000, China)

**Abstract:** As a beneficial supplement of library human resources, university library affiliated associations take the initiative in organizing and carrying out practical activities related to library management and reader service, promoting the overall service level of the library, and providing a good growth platform for members of the association. In order to build a dynamic and creative library affiliated association team, the author, on the basis of analyzing the experience of other library associations, innovatively proposes to draw lessons from and use the human resource management mode to guide the initial construction of the association, and in the process of construction practice, uses the methods related to human resource management to carry out management reform and innovation and solve practical problems. The practice has proved that the construction of library community based on human resource management mode is successful.

**Key words:** library; community construction; human resources; new model

(责任编辑:章樊)

(上接第4页)

大提高其他团队积极性。还可以将校企合作项目作为科研或实践项目,参与政府组织的课题项目评审或评奖,对校企双方人员的职位晋升及职称晋升都有较大用处。另一方面,提高校企合作协同团队的个人奖励,对于表现突出,成绩优异的个人,

进行现金奖励及对评职称、晋升等方面予以优先考虑,能够大大激发其潜能,全身心投入工作中去。还可以将校企合作的合作性收益,抽取一部分出来,奖励工作突出个人或团体,让校企合作工作人员感到多劳多得,充分调动其工作积极性。

参考文献:

- [1] 王敏. 高职院校空中乘务专业校企协同实践育人机制探究[J]. 黑河学院学报, 2019(7): 145-146.
- [2] 沈燕琴. 高职数字创意专业群校企协同育人机制现状与困境分析[J]. 产业与科技论坛, 2019(8): 141-142.
- [3] 张少华. 高职院校“双师”素质提升的校企协同机制探析[J]. 济南职业学院学报, 2019(2): 10-13.
- [4] 植宝. 基于协同创新平台的高职校企协同育人机制创新[J]. 新课程研究, 2019(5): 73-74.
- [5] 董会钰. “互联网+”时代背景下高职院校校企合作网络机制分析[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(2): 15-16.

**A Study on Innovation of Cooperation Model of Higher Vocational Colleges and Enterprises  
Based on Synergy Mechanism**

CHEN Yuan - bo  
(Shenzhen Institute of Information Technology, Shenzhen Guangdong 518172, China)

**Abstract:** The cooperation model of higher vocational colleges and enterprises is an innovative educational method that conforms to the development of the new era. The cooperative mechanism can provide theoretical guidance and practical reference for the cooperation of higher vocational colleges and enterprises, and promote the healthy development of cooperation between schools and enterprises. By analyzing the “person” “thing” and “system” factors of cooperation between higher vocational colleges and enterprises, a reasonable and effective model of cooperation mechanism is constructed, and an innovative model of cooperation between higher vocational colleges and enterprises based on coordination mechanism is formed.

**Key words:** synergy mechanism; higher vocational colleges; school enterprise cooperation

(责任编辑:桂杉杉)