

校企共引共育共享高层次人才的影响要素研究

张晓冬

(江苏工程职业技术学院人事处, 江苏南通 226006)

[摘要] 知识经济时代, 高层次人才是推动企业创新与高校发展的核心资源。校企共引共育共享高层次人才模式作为整合资源、优化人才配置的创新机制, 对破除人才流动障碍、释放人才价值、促进区域经济高质量发展意义重大。该模式成效受多重因素制约, 需从政策法规、校企合作意愿与战略匹配、利益分配与风险分担、信息沟通与平台建设、人才自身因素五个维度深入剖析, 通过厘清各要素内在联系, 为优化校企人才合作机制、提升合作实效提供理论参照。

[关键词] 校企合作; 共引共育共享; 高层次人才; 影响要素

[中图分类号] F272.92; G645.1; G647

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)02-0043-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.02.015

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

在知识经济全球化浪潮中, 高层次人才的配置效率直接关乎区域经济高质量发展。校企共引共育共享高层次人才模式, 通过破除人才流动壁垒、盘活校企资源存量, 实现人才价值最大化释放, 成为破解人才供需错配、推动产学研深度融合的关键路径, 已引发各界广泛关注。

现有研究虽已围绕校企合作模式构建、动力机制等方面展开探讨, 为该领域积累了基础理论成果, 但仍存在明显不足: 多数研究聚焦单一维度因素分析, 或孤立探讨政策支持、利益分配等某一要素的作用, 缺乏对多要素的系统性整合; 对各要素间的内在协同逻辑挖掘不深, 且忽视了人才自身诉求、文化适应力等微观层面的影响, 难以全面解释合作实践中普遍存在的落地难、存续短、实效弱等问题。基于此, 本研究以多要素协同作用为切入口, 从政策法规、校企合作意愿与战略匹配、利益分配与风险分担、信息沟通与平台建设、人才自身因素五个核心维度, 系统剖析模式运行的关键影响要素及内在关联。这一研究既填补了现有研究对多要素协同机制探讨的空白, 也为优化校企人才合作机制、破除体制机制障碍、提升合作实效提供针对性理论支撑, 对激发企业创新活力、完善高校人才培养体系、促进区域经济高质量发展具有重要现实意义。

一、校企共引共育共享高层次人才的内涵

校企共引共育共享高层次人才模式是企业与高校基于共同发展目标和一致人才需求, 通过深度协作构建的高层次人才引、育、用一体化创新机制, 是破解当前人才供需错配的有效路径。在人才引进环节, 校企融合高校学术影响力与企业产业吸引力, 共同制定引才计划, 吸引海内外优秀人才, 为后续合作奠定基础。人才培养方面, 高校理论积淀与企业实践优势互补, 高层次人才在“理论指导实践、实践反哺理论”的循环中成长, 综合素养和创新潜能得到激活, 竞争力不断提升。人才使用阶段, 打破高校科研教学与企业生产实践的壁垒, 实现人才在两大场景的合理流动与高效共享。人才既能攻克实验室技术难题, 又能转化生产一线科研成果, 其才能得以充分释放, 方可为企业创造1+1>2的价值增量。

二、影响校企共引共育共享高层次人才的要素分析

校企协同开展高层次人才的引进、培育与共享工作, 是

一项牵涉政府、高校、企业、人才等多元主体的复杂系统工程。其实施成效受到政策环境、合作主体互动、机制设计、资源配置等多维度要素的综合作用。对这些要素的内在逻辑及其作用机制展开深入剖析, 是推动校企共引共育共享高层次人才模式实现优化运行的必要前提。

(一) 政策法规要素

政策法规作为校企共引共育共享高层次人才的“基础性制度支撑”, 为校企合作提供了合法性遵循、资源配置依据以及行为准则规范。政策法规的完善水平, 直接关乎校企合作在实践层面的可行性以及合作所能达到的深度。

1. 政策支持力度与精准度

政府政策凭借资源激励与方向引导的双重效能, 对校企合作产生影响。财政支持作为政策实施的核心手段, 包含多方面: 其中有人才引进专项补贴, 针对校企联合引进的院士、长江学者等顶尖人才给予安家费、科研启动金补贴; 有培养经费配套, 对联合培养博士后、访问学者予以经费支持; 还有平台建设资助, 对校企共建实验室、工程研究中心给予资金倾斜。补贴的标准和覆盖范围直接影响着校企参与的积极性。

政策的导向性确定校企合作的聚焦领域。政府借助产业政策、科技计划等引导校企围绕国家战略需求(诸如“卡脖子”技术攻关、战略性新兴产业发展)开展人才合作, 在集成电路、生物医药等领域, 国家科技重大专项明确要求“产学研用”联合攻关, 推动高校与龙头企业共建人才特区。政策的精准性体现于对不同主体需求的回应: 对于高校而言, 政策应明确参与企业项目的教师在职称评审、科研考核中的认定标准; 对于企业来说, 政策需要解决高层次人才兼职、科研成果转化中的税收优惠等问题。

2. 法律法规的完善性与执行力

法律法规为校企合作划定清晰界限, 各方权益借此得到保障。在诸多关键环节中, 知识产权保护无疑占据核心地位。当校企携手引进人才、推进研发工作时, 过程中产生的专利、技术秘密等成果, 其归属问题如何界定, 直接影响着合作关系的稳定与否。若相关法规未对“共同投入、共同研发”成果的分配原则作出明确规定, 如按贡献比例进行划分, 或者赋予优先转化方成果使用权并由其支付相应报酬, 那么纠

收稿日期: 2025-11-14

基金项目: 本文系2025年江苏省高等教育教改研究课题“基于校企共引共育共享人才机制的高职教育金师建设路径研究”(项目编号: 2025JGZD049)及江苏省社会科学基金项目“南通增强职业技术教育适应性路径研究”(项目编号: 22XZB015)阶段性成果。

作者简介: 张晓冬(1980—), 男, 江苏南通人, 江苏工程职业技术学院副研究员, 主要从事师资队伍研究。

纷的产生将难以避免。某高校教师曾与企业联合研发新能源技术专利,因事前未对成果归属作出约定,进入转化阶段后,企业坚持“实际应用方优先”,高校却主张“理论贡献方主导”,最终导致这项专利闲置长达两年。

人才流动规则很大程度上决定人才共享的灵活度。现行人事制度对高校教师兼职、离岗创业限制较多,部分高校规定教师校外兼职需多层审批,且时长受限;企业高管进入高校担任产业教授,也面临职称评定、教学考核等阻碍。法律法规亟待明确人才“双向流动”操作细则,如允许高校教师在企业任技术顾问时保留原编制,企业人才到高校授课可纳入“产业教授”职称评审通道,以此破除体制机制障碍。

劳动权益保障是人才参与校企合作的根基。高层次人才在高校与企业“双任职”时,必须明确社保缴纳、工伤认定、薪酬支付等责任主体。要是法规未对“双重劳动关系”的合法性进行界定,人才就可能陷入“两头不担责”的风险。

(二)校企合作意愿与战略匹配要素

校企双方的合作意愿强弱与战略目标契合度,是决定人才共引共育共享能否落地的核心前提。若双方需求错位、动机不一致,合作易流于形式。

1. 企业的需求强度与合作动机

企业的人才需求取决于其创新战略与发展阶段,这直接影响着合作的主动性。技术创新需求是核心驱动要素,处于产业链高端的企业,如华为、中兴,为突破核心技术壁垒,有必要与高校共享基础研究领域的高层次人才,例如材料学、计算机科学领域的专家,通过“共引”实现前沿技术布局;而中小型科技企业更倾向于“共享”高校人才来解决特定的技术难题,如工艺优化、设备升级等,从而降低全职引才的成本。

企业的长期发展战略与资源禀赋显著影响校企人才合作的持续性与模式选择。将创新纳入核心战略的企业更愿意参与“共育”,如特斯拉与国内高校共建研发中心联合培养新能源汽车复合型人才,既储备技术骨干,又传递企业文化与技术标准;短期逐利型企业则侧重“引才即见效”,对长周期“共育”兴趣不高。大型企业资金充裕,可与高校共设“引才基金”,主导高层次人才引调;中小企业受资金规模限制,多采用邀请高校专家任技术顾问的“柔性共享”模式,合作深度相对有限。

2. 高校的战略定位与合作导向

高校的人才培养目标以及学科建设需求,对其参与校企合作的方向和深度起着主导作用。学科发展需求乃是高校开展合作的核心动力。理工科高校为增强学科竞争力,例如在“双一流”建设中取得更优成效,有必要与行业内领先企业开展合作,通过引入企业资源,如研发设备、实际课题等,来完善学科体系。以机械工程学科为例,其与智能制造企业共同建立“智能装备研发中心”,这一举措既能够提升科研实力,又可为学科评估积累成果。

人才培养模式的改革促使高校积极与企业对接。传统高校人才培养有“重理论、轻实践”的弊病,通过与企业共同培养高层次人才,能够弥补实践环节的不足。科研评价机制对教师的参与积极性有所影响。若高校的评价体系依旧以“论文、项目”为核心,忽略技术转化、企业服务等成果,教师参与校企人才共享就缺乏动力。

3. 战略匹配度的核心维度

校企战略匹配需达成三个层面的要求:其一为目标匹配,例如企业的技术攻关目标与高校的科研方向保持一致;其二是资源互补,像高校的基础研究能力和企业的工程化能力之间形成互补关系;其三为文化兼容,即高校的学术自由氛围和企业的市场导向文化能够相互协调。以高校的人工智能基础理论研究团队与专注于自动驾驶的企业的合作为例,高校的研究团队能够提供算法创新,企业则负责技术的

实际落地应用,双方在目标上一致并且资源互补,合作取得了显著的成效。然而,当高校侧重于纯理论研究,而企业追求短期的市场回报时,就容易因为目标的冲突致使合作中断。

(三)利益分配与风险分担要素

利益与风险是校企合作的“平衡杆”,合理的分配与分担机制能化解矛盾、凝聚共识,反之则会导致合作破裂。

1. 利益分配的核心维度与方式

校企合作中的利益包括经济收益,如技术转让费、产品销售收入等,以及非经济收益,如品牌提升、人才储备、科研成果等。其分配应遵循“按贡献分配”和“风险与收益对等”的原则。

在经济利益分配方面,需明确两种场景。一是联合引才所产生成果,如专利等的转化收益,可按照投入比例进行分配。高校负责基础研究投入,企业承担试验与转化投入,分成比例可为7:3或者6:4;也可约定保底加提成模式,即企业支付基础费用,投产后按照销售额的一定比例向高校支付费用。二是人才共享期间的薪酬成本。一般由校企按照工作时间占比来分担,例如人才50%的时间在高校,50%的时间在企业,那么双方各自承担50%的薪酬。

就非经济利益分配而言,需兼顾双方诉求。高校较为关注学术产出,如论文署名、成果报奖等;企业则侧重于市场认可,如技术应用案例、品牌宣传等。例如,在校企联合发表论文时,可采用“共同第一单位”的方式,报奖时依据贡献进行排序;企业可将合作成果纳入产品宣传,但需标注高校的参与,以此实现品牌共赢。

2. 风险类型与分担机制

校企合作面临着诸多风险,涵盖引才、培养、科研和管理等多个方面。引才方面存在引进人才与预期不符的风险;培养环节有人才流失、培养质量不达标的风 险;科研领域面临项目失败、成果无法转化的风险;管理工作则存在人才双重管理冲突的风险。

风险分担应遵循“谁能控制、谁承担”的原则。在引才风险方面,若企业提供技术需求不明确,导致人才与需求不匹配,企业应承担主要责任;若高校推荐的人才学术能力不足,高校有责任进行调换。对于培养风险,人才流失风险可通过“服务期协议”进行规避,例如约定服务满5年可免交违约金,未 满5年则按比例赔偿,高校与企业按照投入比例追索损失。在科研风险方面,基础研究阶段属于探索性研究,失败风险主要由高校承担;中试及产业化阶段更贴近市场,风险由企业主导,双方可共同购买“科研保险”以降低损失。风险预警与化解机制作为一种补充机制,具有重要作用。应组建合作风险评估小组,对人才匹配度、成果转化进度等问题开展定期排查工作。同时,引入第三方调解机构,如行业协会、法律事务所等,以便迅速解决合作中的利益纠纷,避免矛盾进一步升级。

(四)信息沟通与平台建设要素

信息不对称与平台缺失成为制约校企人才合作的阻碍因素,高效的沟通机制与实体平台有助于削减交易成本并提升合作效率。

1. 信息共享的深度与对称性

信息不对称主要体现在三个层面:一是需求信息不对称,企业对高校人才储备与科研能力了解不足,高校对企业具体技术需求掌握不清;二是过程信息不对称,人才在双方单位的工作进展与成果产出缺乏透明度;三是成果信息不对称,双方对科研成果转化潜力与市场价值的认知存在差异。

要破解信息不对称,需构建常态化信息互通机制。校企可互派联络员,企业定期向高校发布“技术需求清单”,高校向企业推送“人才资源目录”“可转化成果清单”;建立月度沟通会议制度,同步人才工作进展并协调资源需求。例如,某

省科技厅构建的“校企人才对接平台”,企业发布的“新能源电池材料研发”需求,能够自动匹配省内多所高校相关团队及人才信息,达成精准对接。

信息透明度会对信任度造成影响。校企应当明确信息公开范围,涵盖人才薪酬构成、科研经费使用、成果转化进度等方面。同时,要借助共享数据库对信息进行实时更新,例如运用区块链技术记录科研成果研发过程,以此确保归属认定的客观性,减少纠纷的产生。

2. 平台建设的功能与类型

实体与虚拟平台乃是人才共引共育共享的“载体”,其功能涵盖引才、育才、用才的全链条。

引才平台包含联合招聘中心、人才工作站等形式。校企能够共同构建“高层次人才联合招聘网”,统一发布引才需求,并联合前往海外或者国内顶尖高校开展招聘工作;在产业园区设置“高校人才工作站”,使其成为高校人才服务企业的前沿阵地。

育才平台以联合实验室、产业学院为核心构建。联合实验室着重于技术攻关,为人才提供研发载体,像北京某高校与字节跳动共建的“人工智能联合实验室”,双方人才在此共同开展自然语言处理研究;产业学院则侧重于人才培养,例如南京某高校与华为共建的“华为信息与网络技术学院”,将华为认证课程纳入教学体系,达成“在校学习—企业实践—就业”的无缝衔接。

共享平台应具备柔性流动功能。可构建“人才时间银行”,用于记录人才在高校与企业的工作时长,并将其作为薪酬分担、成果分配的依据。同时,搭建线上协作平台,如云端实验室、视频会议系统等,支持人才远程参与高校与企业双方的项目,突破空间限制。

(五)人才自身因素

高层次人才是校企共引共育共享的核心对象,其个人意愿、能力与诉求直接决定合作的参与度与成效,是不可忽视的微观要素。

1. 职业发展诉求与合作意愿

高层次人才的职业目标是其是否接受校企合作模式的关键决定因素。学术导向型人才如高校教授、研究员,更注重科研自由度与学术资源。若校企合作能为其提供企业实际技术难题转化而来的丰富研究课题及充足经费支持,其参与意愿会显著提升,但会抵制过度商业化对学术研究的干扰,如被要求将主要精力投入企业产品开发等情况,可能引发合作抵触情绪。应用导向型人才如工程师、技术专家,则更看重成果转化价值与市场认可,企业提供的工程化平台和产业化资源对他们极具吸引力,例如某高校新型电池材料研发领域的材料学副教授,在合作中获得企业中试线支持后,实验室成果快速转化为产品,职业成就感大幅提升,合作积极性也随之高涨。

复合型发展需求促使人才主动寻求校企合作。部分人才既期望在高校保留学术身份,又渴望在企业达成技术落地,校企“双聘”模式(如“高校教授+企业首席科学家”)能够满足他们多元化的诉求。这类人才往往具备较强的沟通协调能力,是合作的积极推动者。

2. 能力结构与适应性

人才应具备跨界能力以契合校企双重环境。其一为技术整合能力,即能够把高校的基础研究成果转化成企业可应用的技术方案;其二是沟通协调能力,可在学术话语(如“技术可行性”)与企业话语(如“成本可控性”)之间进行转换,从而协调双方需求;其三为时间管理能力,以平衡高校教学科研与企业项目研发这两项任务。以某人工智能领域专家为例,其同时任职高校教授与企业技术总监,通过确立“每周3天高校工作+2天企业工作”的固定工作节奏,高效推动双

方项目进展,防止出现顾此失彼的情况。

文化适应力对人才的融入度有着深刻影响。高校文化侧重于学术自由、长期价值,而企业更看重效率优先、结果导向,二者之间的差异或许会引发人才的角色冲突。例如,高校倡导“试错创新”,企业却要求“快速迭代、降低成本”,若人才无法协调这种差异,便可能在工作中遭遇困境。具备文化敏感性的人才能够主动调整工作方式,在高校着重于理论突破,在企业侧重于方案落地,达成角色的平滑转换。

3. 权益保障感知

人才对自身权益保障的感知深度会影响合作的稳固性,其影响体现在权益感知与合作存续的直接关联中。薪酬福利设计应遵循“双价值”导向。一方面,要涵盖高校端的基础薪资和学术补助,以及企业侧的项目酬金和股权赋能;另一方面,整体薪酬体系要与市场行情动态匹配,这样才能有效避免因“双轨制”薪酬架构引发公平性质疑。某校企联合引育领军人才的案例具有参考价值。该案例的薪酬构成采用6:4分摊模式,即高校承担六成支出,用于支付基础薪资和科研津贴;企业承担四成,包括项目奖金和收益分红。这套组合方案使人才总体薪酬高于行业均值,精准满足了人才在经济层面的核心诉求。

职业安全感是人才考量的关键要素。人才会担忧“双重管理”导致身份模糊,比如出现“高校不认可企业成果,企业不认可高校工作”的状况。这就需要通过明确的合同约定来消除人才的顾虑,例如在合同中规定“在企业完成的研发成果可计入高校科研考核,在高校开展的基础研究可作为企业技术储备”,以此保障人才在双方单位的职业发展不受影响。

工作与生活平衡的需求不容忽视。校企合作有可能增加人才的工作强度,例如存在两地通勤、参加双重会议等情形。若缺少弹性工作制度,如远程办公、灵活排班,以及配套服务,如通勤班车、子女入学协调等,可能导致人才产生倦怠情绪,进而对合作的持续性造成影响。

三、总结

校企共引共育共享高层次人才模式,是知识经济时代整合资源、优化人才配置、推动企业创新、高校发展及区域高质量发展的重要机制,其成效受多重要素协同影响。政策法规作为外部基础性支撑,通过精准的政策支持与完善的法律法规,为合作提供合法性与保障;校企合作意愿与战略匹配是核心前提,企业的需求强度、高校的战略定位及双方目标、资源、文化的契合度,直接决定合作能否落地;利益分配与风险分担是平衡关键,遵循“按贡献分配”“风险与收益对等”原则的机制,能有效凝聚共识;信息沟通与平台建设为合作赋能,常态化沟通与多元化平台可降低交易成本、提升效率;人才自身的职业诉求、跨界能力与权益感知,则直接影响合作的参与度与稳固性。这些要素并非孤立,而是相互关联、有机统一,深入把握其内在联系,是优化校企人才合作机制、提升合作实效的关键。

参考文献:

[1] 苏默,王天英. 京津冀协同发展下高职院校校企合作人才双聘机制研究[J]. 产业与科技论坛, 2017, 16(2): 252-253.
[2] 金华仁,李刘丽. 高职园区人才资源共享视角下的校企合作探究——以常州高职教育园区为例[J]. 岳阳职业技术学院学报, 2016, 31(4): 5-7.
[3] 岑建. 高职院校校企合作人才共享: 动力、阻力与实现路径[J]. 职业技术教育, 2018, 39(18): 24-28.
[4] 柳贝贝,赵学礼,孔哲. 基于结构方程模型的产教融合背景下校企人才共享创新路径研究[J]. 北京经济管理职业学院学报, 2022, 37(1): 72-80.

[5] 缪秋菊, 邵琳艳, 李俊飞. 高职院校基于“人才资源共享”的校企合作机制探析[J]. 职业技术教育, 2012, 33(8): 61-63.

[6] 郭连生. 产教融合视域下校企人才共享发展策略研究[J]. 山西经济管理干部学院学报, 2024, 32(1): 14-22.

Research on the Influencing Factors of School-enterprise Collaboration in Attracting, Cultivating, and Sharing High-level Talents

ZHANG Xiao-dong

(Department of Personnel, Jiangsu College of Engineering and Technology, Nantong Jiangsu 226006, China)

Abstract: In the era of knowledge economy, high-level talents are the core resources that drive innovation in enterprises and development in universities. The model of co-attracting, co-cultivating and sharing high-level talents between universities and enterprises, as an innovative mechanism for integrating resources and optimizing talent allocation, is of great significance in breaking down barriers to talent mobility, releasing talent value and promoting high-quality regional economic development. The effectiveness of this model is constrained by multiple factors. It is necessary to conduct an in-depth analysis from five dimensions: policy and regulations, the willingness and strategic alignment of university-enterprise cooperation, benefit distribution and risk sharing, information communication and platform construction, and the factors of talents themselves. By clarifying the internal connections among these elements, it can provide theoretical references for optimizing the talent cooperation mechanism between universities and enterprises and enhancing the effectiveness of their cooperation.

Key words: school-enterprise cooperation; co-attracting, co-cultivating, and sharing; high-level talents; influencing factors

(责任编辑: 桂杉杉)

(上接第36页)

参考文献:

[1] 米海古丽·艾山江. 产教融合背景下高职院校俄语专业人才培养模式构建策略探究[J]. 华章, 2024(4).

[2] 丁丽娜. OBE教育理念下高校“俄语+跨境电商”复合型人才培养模式构想[J]. 对外经贸, 2022(7).

[3] 侯宇飞. 西部高校应用型本科人才培养现状分析[J]. 现代交际, 2018(11).

[4] 刘德成, 武慧芳, 王爱玲. 应用型本科高校课程体系的现状分析与优化策略——基于对我国18所高校本科人才培养方案的调查[J]. 邯郸学院学报, 2014(3).

[5] 郭莹, 田莉莉, 王玥. 课程思政背景下应用型本科高校语言学类课程建设与实践[J]. 齐齐哈尔师范高等专科学校学报, 2023(3).

校学报, 2023(3).

[6] 张笛. 基于OBE理念的地方高校商务英语专业产教融合培养模式研究与实践[J]. 创新创业理论研究与实践, 2024(19).

[7] 何丽莉, 蒋绍妍, 段婷婷, 闫品初, 邢献予. 产教融合理念下高职教育课程体系建设与实践——以辽宁生态工程职业学院环境保护专业群建设为例[J]. 辽宁高职学报, 2022(8).

[8] 汪向欣, 李舟. 基于应用型专业人才培养视角的校企合作改革创新[J]. 南宁师范大学学报(自然科学版), 2025(1).

[9] 王一涛, 陈松柏. 应用型本科高校综合竞争力的省域差异透视——基于我国695所院校的统计数据[J]. 清华大学教育研究, 2024(6).

Construction of Russian Language Talent Cultivation Model Based on OBE Concept in Application-oriented Universities under the Background of Industry-education Integration

ZHANG Jin-qiu

(Harbin Huade University, Harbin Heilongjiang 150025, China)

Abstract: In the context of economic globalization, China-Russia cooperation is becoming increasingly close, and the demand for Russian language talents continues to grow. As a key force in cultivating Russian language talents, the quality of talent cultivation in applied universities affects the promotion of China-Russia cooperation and the development of China-Russia relations. Based on the background of industry education integration and the OBE concept, this paper analyzes the current situation of Russian language talent cultivation in applied universities, and proposes a Russian language talent cultivation model that meets the needs of society and the industry from multiple aspects such as clarifying goals, optimizing courses, innovating teaching methods, improving evaluation, and deepening school-enterprise cooperation. This is of great significance for improving the quality of talent cultivation and promoting the sustained development of China-Russia relations.

Key words: industry-education integration; application-oriented universities; OBE concept; Russian language talent cultivation

(责任编辑: 章樊)