

企业大学的价值内涵、现实问题与优化路径

路晓丽 王一涛

[摘要]随着学习型社会的建设和终身教育理念的实施,教育主体呈现多元化趋势。建设企业大学既是企业人才培养的需要,又能发挥企业在职业教育培训中的主体作用。课题组在分析企业大学价值内涵的基础上,选取100所企业大学为样本,采用网页分析、实地调研等方法了解企业大学的现状,认为其发展呈现“量”与“质”齐升的局面、其功能由“内”到“外”延展、其授课形式“线下”与“线上”共存。针对企业大学在组织运行、课程体系、注册监管、企校共建等方面存在的问题,建议完善组织运行体系、促进企业大学持续发展,优化发展环境、发挥企业教育主体作用,丰富办学形式、企校合作共建企业大学,完善利益共享机制、打造产教融合共同体。

[关键词]企业大学;价值内涵;现实问题;优化路径;企业参与

[作者简介]路晓丽(1983-),女,山东龙口人,无锡职业技术学院汽车与交通学院,副教授。(江苏 无锡 214121) 王一涛(1977-),男,山东即墨人,苏州大学民办教育研究中心主任,教授,博士生导师。(江苏 苏州 215123)

[基金项目]本文系2019年教育部人文社会科学研究青年基金课题“高职学生工作场所学习的理论与实践研究”(项目编号:19YJC880146)、2021年江苏省职业技术教育学会重大课题“现代职教‘中专本硕’多层次一体化人才培养机制研究”(项目编号:XHZDA2021001)和2021年江苏省高校毕业生就业创业课题“基于教育信息化的高职院校创业教育理论与实践研究”(项目编号:JCKT-C-20210601)的部分研究成果。

[中图分类号]G726.84 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)18-0028-08

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.18.008

随着我国进入新发展阶段,经济结构调整和产业升级速度加快,对企业知识创新和产业人才培养提出新的要求。“企业大学致力于开展企业员工培训和继续教育,提供企业发展所需的资源、知识和技术。”^①它不仅是企业可持续发展的战略工具,也是一种新型教育组织。在美国,“财富500强中近80%的企业拥有或正在创建企业大学”^②。对2021年中国百强企业进行调查发现,60%以上的企业设立了企业大学。企业大学在人才培养、文化传承、知识创新、价值链整合等方面发挥了重要作用。同时,随着学习型社会建设进程的加快和终身教育理念的实

施,高等教育主体呈现多元化趋势,国家也越来越重视企业在职业教育培训中的作用。《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》提出,引导有条件的普通高校和职业学校参与企业大学建设。本文基于企业参与职业教育的视角开展企业大学研究,对企业大学的发展现状和现实问题进行审视并提出建议,有助于完善企业大学的发展环境,规范企业大学的发展方向,调动企业参与职业教育培训的积极性,更好地发挥企业的育人主体作用。

一、企业大学的价值内涵

经济发展进入新常态,对企业的内涵发展

提出更高的要求。企业大学可以为企业高级人力资本,助推企业战略目标的实现,成为企业创新和转型发展的重要支柱。在教育主体日益多元化的背景下,企业大学也是职业教育和终身教育的重要组成部分。

1. 企业大学顺应知识经济对人力资本的需求。以数字化、网络化为特征的信息化革命促进人类信息共享,为新知识的高效产生提供了坚实的技术条件。内生经济增长理论代表人物罗默认为,“技术进步是经济增长的核心”“技术进步源于市场刺激,依赖受过良好教育、具有创新意识和能力的人才”^③。“知识”成为支撑经济增长的首要生产力要素,“人才”成为知识经济的具体载体。企业逐渐把知识学习、研究与开发作为核心活动,创新型人才成为企业发展的源泉。同时,知识经济对投资模式、产业结构、教育的职能与形式等产生深刻的影响,企业借助信息技术对自身的智力资源进行提炼、开发与创新,建立起自身的独特优势。企业大学聚焦于员工的学习和发展,为企业高级人力资本,创造和保持企业的竞争优势,顺应了知识经济对人力资本的需求。

2. 企业大学可以推动企业战略目标的实现。知识经济时代,产品的科技含量高、更新速度快,消费者的需求日趋个性化。企业只有不断创新并根据内外部环境变化做出战略调整,才能在市场竞争中取胜。美国学者艾伦认为:“企业大学是一个教育实体,它作为一个策略性工具支持母公司实现其使命,即通过众多活动来推进个人和集体的学习、知识和智慧的发展。”^④管理学家阿贝尔研究发现,卓越企业大学的目标、项目实施、学习与开发过程都与企业的战略相匹配,从而推动企业战略的实现。企业大学不仅为员工提供技术培训、促进员工的思想碰撞,还能促进企业信息、知识、经验的共享,将知识融入企业实践和组织文化中,为企业培养适用的人才。此外,企业大学还可以借助精品

课程的影响力和辐射力,通过对上下游战略合作伙伴、重要客户的培训,服务产业链人才需求。

3. 企业大学能够服务员工的终身职业发展。随着学习型社会建设进程的加快和终身教育理念的实施,企业大学在服务全民终身学习的教育体系中必将扮演重要角色。路宝利、吴遵民在终身教育研究中引入“后学校化”理论。他们认为,在“后学校化”时代,新的学习组织形式将不断创建,以往处于“非显性”地位的社区学校、培训机构、学习社团等与“正规学校”的地位与价值日益趋同,提出要建立终身学习自我导向“泛系统”,提升社区终身学习“主系统”,优化工作—学习“干系统”,拓展学校教育“基系统”。企业大学是企业员工实现终身学习的“干系统”,其人才培养完全与企业的生产实践相融合,其培训内容都针对当前行业、企业生产和发展中的热点问题,实践性强、知识更新速度快。企业大学是员工终身职业能力提升的“加油站”,服务企业员工的职业生涯发展。

4. 企业大学可以促进产教融合与校企合作。随着我国进入新发展阶段,各行各业对技术技能人才的需求越来越紧迫。2022年新修订的《中华人民共和国职业教育法》要求推进多元办学,支持社会力量广泛、平等参与职业教育。企业与职业院校都是职业教育的重要主体,然而“产教合而不深、体量大而不强”^⑤。企业大学具有知识创新和分享的功能,可以成为校企合作的桥梁。首先,企业大学可以成为校企合作的有效载体,其课程与企业生产实践紧密结合,可以成为高校实践育人的补充。其次,企业大学的服务对象不仅包括企业内部员工,还包括产业链企业的员工和高校学生等。建设企业大学可以强化企业参与职业教育的社会责任感,推进产教融合型企业建设,推动企业更好地与高校开展“二元”育人,为现代职教改革贡献力量。

二、我国企业大学的发展现状

企业大学是服务企业发展战略、经营管理、核心业务的重要战略工具。目前,我国企业大学的发展呈现“量”与“质”齐升的局面,功能由“内”到“外”延展,同时,教育信息化2.0的推动也为企业大学“线上”和“线下”的资源整合提供了技术支撑。

1. 企业大学发展“量”与“质”齐升。企业大学是社会与科技变革的产物。1998年,海信集团投资成立了中国第一家本土的企业大学——海信学院。随后,海尔大学、春兰学院等企业大学相继成立,标志着中国真正进入企业大学时代。“据不完全统计,目前我国已建立了8000多所企业大学。”^⑥笔者通过调查发现,2019—2021年,中国百强企业中建有企业大学的比例分别为51%、58%、61%,呈递增趋势。企业大学在企业变革过程中创建和发展壮大,不仅是企业创新和转型发展的重要支柱,也是企业由传统模式向现代化模式发展转化的引擎。同时,企业大学的民间组织形成,通过“中国最佳企业大学评选”等活动,从课程体系建设、学习项目打造、社会责任承担等方面发展与完善。2020年,中国企业人才发展智库启动“中国示范性企业大学创建工程”,从变革驱动、业务支持、人才培养、文化传承、生态赋能、品牌影响、团队塑造、培训运营、智慧管理、基本保障十个维度共创企业大学建设通用标准与自主发展规范,助力解决企业大学战略规划、系统建构、运营管理、创新发展、专业升级等问题。

2. 企业大学功能由“内”到“外”延展。我国企业大学的主要功能是企业人才培养、企业文化传承、推动企业变革、整合产业链、企业品牌营销等。徐雨森、陈蕴琦对海尔大学、华为大学等著名企业大学进行案例研究发现,“我国企业大学的主导功能呈现等级的递进性,整体功能体系也从单一向更为丰富演变”^⑦。企业大学的初级功能是对员工进行企业经验、规章知识培

训;逐渐发展后会通过与高校合作来帮助员工持续获得产业知识升级和学历提升;继续完善后会与外部利益相关方进行知识融合,如聚合高校、研究院所和科学家等“知识生产”资源,弥补师资力量不足,为供应商、经销商、顾客提供针对性培训,提高产业链知识的整合。未来,企业大学可能会演变成企业的知识中心,为母体企业分享知识、传播知识和创造知识。随着企业大学的发展和功能的演进,我国企业大学与高校合作的广度不断拓宽,如海尔大学与北京大学联合创办“海尔创业训练营”、与清华大学共同发起“清华全国创客教育基地联盟”、与山东大学进行战略合作推进创新创业联盟活动等,持续为创客们提供更大平台、对接更多资源。

3. 企业大学的授课形式“线下”与“线上”共存。教育信息化技术的普及和以人为本的教学理念推动企业大学发展,企业大学形成“线下”与“线上”、实体与虚拟共存的组织形式,学习者可以通过网络在线课堂、移动终端接受培训。企业大学在“线下”通常有优良的学习环境、独立的组织架构、专门的师资与课程等,促进企业内部组织间的交流与相互学习。同时,企业大学在“线上”的优势也日益凸显。调查发现,“未来企业学习将有70%采用E-learning的方式进行”^⑧。目前很多企业已建立“线上”企业大学,其具有节约成本、提高覆盖面的优势,并且知识更新速度快、信息技术水平高。此外,它还可以联合较小的企业形成规模优势,降低企业成本,服务产业链上下游企业,实现知识互补。比如,中国电信网络大学E-learning是中国电信学院的核心产品之一,开展“在线岗位技能认证”等线上品牌培训项目,提高员工的岗位技能,促进认证体系与培训体系的融合,提高企业绩效管理水平。再如,京东大学的产教融合中心围绕“市场需求为导向,能力培养为中心”,整合“线上”与“线下”资源,向电商行业输送具有岗

位实操技能的京东产教融合中心毕业生,服务产业链发展。

三、企业大学建设存在的问题

企业是国家经济发展的命脉,企业大学服务企业发展战略,促进员工职业能力发展和组织绩效提升。当前我国企业大学建设的质量参差不齐,过程缺乏监管,产教缺乏合力。本研究采用网页查询、问卷调查、实地走访等方法,审视我国企业大学建设存在的问题。

1. 企业大学内部的组织运行体系仍需完善。

第一,企业大学的运行体系不完善。企业大学是支撑企业中长期发展的重要举措,但由于受企业高层更换、经费来源不稳定、培训管理队伍不完善、培训生源不持续等因素影响,部分企业大学的持续发展存在问题。一是企业大学的资金投入不稳定。比如,据笔者了解,复地集团每年将利润的1%用于复地学院,宝钢集团投资3.4亿元建设常熟领导力发展中心,对企业大学的资金投入力度较大,但受经济环境等因素的影响,部分企业对企业大学的持续资金投入不足,企业大学的运营受到严重影响。二是企业高层领导对企业大学的定位不清晰。部分企业大学成为企业培训的延续,存在组织框架不完善、师资力量不足、信息化平台不健全等问题。笔者走访调研后发现,部分企业大学成为企业的“面子工程”甚至“名存实亡”。第二,企业大学的课程体系不健全。企业大学的课程体系是企业大学区别于传统培训的核心内容,其课程内容不仅包括业务知识、操作技能,也包括企业文化和管理经验等。美国、德国等成立专门机构对企业大学课程进行认证与管理。我国目前没有相应的机构对企业大学的课程进行认证。调查发现,我国企业大学存在课程定位不明确、课程内容冗杂、教学方式不生动、学员参与性不足等问题,如具有实践经验的企业讲师由于缺乏讲授技巧难以调动学员的学习积极性,部分学员为“完成任务而参与培训”等。企业大学的

教学“理想”与授课“现实”存在较大差距,导致部分企业大学流于形式。第三,企业大学的对外开放度不高。根据企业大学的服务对象,可以将企业大学分为内向型、综合型、外向型三类。内向型企业大学以对内培训为主,综合型企业大学以对内培训和产业链服务为主,外向型企业大学以外部培训为主。比如,惠普大学是典型的外向型企业大学,为企业和客户进行人才培养,收取相应费用,相对独立,自负盈亏。笔者对我国2021年百强企业进行调查发现,百强企业中有61家建有企业大学,占比61%。其中,内向型企业大学41所,综合型企业大学14所,外向型企业大学6所,分别占比67.21%、22.95%、9.84%。文章选取前20所企业大学建设情况,见下页表1。可见,我国企业大学的开放性较低,企业大学的外向发展程度仍需提高。

2. 企业大学建设缺乏政策扶持和监管制度。

第一,国家关于企业大学的政策以宏观鼓励为主,微观层面的指导性规定较少。关于企业大学的提法近年来才出现在国家政策文件中。《国家产教融合建设试点实施方案》提出,要在全建设培育1万家以上的产教融合型企业。《建设产教融合型企业实施办法(试行)》规定了产教融合型企业的培育条件之一:企业独立举办或作为重要举办者参与举办职业院校或高等学校;通过企业大学等形式面向社会开展技术技能培训服务。对于进入产教融合型企业认证目录的企业,国家给予“金融+财政+土地+信用”等组合式激励和相关税收优惠。然而,相关文件仅仅对企业举办职业教育或建设企业大学进行宏观鼓励,微观层面的指导性规定较少。第二,国家对企业大学的发展缺乏相关监管制度,企业大学的课程认证比较困难。2021年我国百强企业中61家企业建有企业大学,其中50家企业大学的定位仍是企业内部组织,注册的仅有11家。有3家企业大学进行了企业法人注册(2家在香港注册),4家企业大学属于民办非企业单

表1 2021年全国百强企业中企业大学建设情况(取前20所企业大学)

序号	公司名称(中文)	企业大学名称(原名)	企业大学性质	企业大学类型
1	中国平安保险(集团)股份有限公司	平安金融管理学院	民办非企业	综合型
2	中国中铁股份有限公司	中铁四局集团企业大学	—	内向型
3	中国铁建股份有限公司	飞象商学院	—	内向型
4	中国工商银行股份有限公司	工商银行杭州金融研修学院	事业单位	内向型
5	中国人寿保险股份有限公司	保险职业学院	公办高校	外向型
6	中国移动有限公司	中国移动学院	—	内向型
7	中国建设银行股份有限公司	建行大学	企业法人	综合型
8	京东集团股份有限公司	京东大学	—	综合型
9	上海汽车集团股份有限公司	大众汽车学院	—	内向型
10	中国农业银行股份有限公司	农银大学	—	内向型
11	阿里巴巴集团控股有限公司	阿里学院	—	综合型
12	中国银行股份有限公司	中银大学	—	内向型
13	中国中信股份有限公司	中信银行培训中心	—	内向型
14	腾讯控股有限公司	腾讯大学	—	综合型
15	碧桂园控股有限公司	碧桂园营销学院	—	内向型
16	国药控股股份有限公司	国药大学	—	内向型
17	绿地控股集团股份有限公司	绿地管理学院	—	内向型
18	中国太平洋保险(集团)股份有限公司	太平洋保险网络大学	—	综合型
19	万科企业股份有限公司	万科管理学院	—	内向型
20	联想控股股份有限公司	联想管理学院	—	内向型

备注:“—”代表企业大学尚未注册,企业大学的性质仍是企业内部组织

位性质,3家企业大学属于事业单位性质,1家企业大学属于公办高校性质。一方面,国家对企业大学注册、发展的政策支持不足,缺少监管制度。比如,对企业大学的注册资金、场地、师资等方面要求较高;企业大学的注册存在多头管理现象,缺少归口管理部门等,从而导致注册困难,削弱了企业参与职业教育和承担社会培训责任的积极性。另一方面,企业大学的课程认证机制仍不完善。我国企业大学的课程缺乏相关建设标准、认证标准和认证主体,与学历教育衔接不畅,社会认可度较低,在一定程度上影响了企业员工和社会公众参与的积极性。

3. 企业大学与高校合作共建的创新机制不足。第一,企业大学与高校合作的内容与形式相对较少,缺乏融合创新机制。我国企业大学的服务对象以内部员工为主,主要依靠内部力量进行课程开发和知识分享,与产业链伙伴、高等教育机构等方面的合作相对较少。企校合作的形式主要包括企业聘请高校师资、企校开展产学研项目合作、企业人员参与高校课程培训等,合作形式单一,合作范围较小。高校主动参与企业大学建设的案例也较少。一方面,高校积极开展以学校为主导的产业学院建设,参与以企业为主导的企业大学建设的积极性不高;

另一方面,校企共建产业学院的主要形式仍是资金投入、设备投入、师资交换、顶岗实习等,校企合作的深度与广度不足,企业参与职业教育的积极性不高,企业大学与高等教育的融合发展缺乏创新机制。第二,企业大学与高校合作缺乏利益共享机制,产教融合共同体尚未形成。发展比较成熟的企业大学已经开始与高校进行合作,如华为大学与高校开展“产学合作教育”项目,将企业的知识传递给学生,高校师生通过项目研究将科研成果反馈给华为大学;海尔大学为清华大学MBA班提供个性化的培训服务。企业与高校合办企业大学或组建企业大学联盟的案例较少。究其原因,主要是企业与高校合办企业大学缺乏利益共享与保障机制。一是企业和高校的价值追求不同。企业大学的核心价值是服务企业发展和利润增加,而高校的核心价值是社会人才培养,具有公益性。二是对企业与高校合办企业大学或产业学院的产权界定性文件较少,校企共建面临产权定位不清晰、内部治理结构需要优化等问题,产教共同体尚未形成。

四、企业大学建设的优化路径

建设企业大学既是企业战略发展与产业人才培养的需要,又能发挥企业在职业教育培训中的主体作用。今后要优化企业大学的发展环境,建立企业大学的监管制度,促进企业大学的持续发展,为建设技能型社会贡献力量。

1. 健全企业大学组织体系,促进企业大学持续发展。第一,明确企业大学的定位和发展目标。企业要对企业大学的定位有准确清晰的认知,根据企业的战略需求、人才需求和实际情况等确立企业大学的目标定位、价值主张。比如,建行企业大学的目标定位是“新时代、新金融、新生态企业大学”;使命不仅包括“服务员工”“服务战略”,还包括“服务社会”,重视外部的开放合作、共建共享。在不同发展阶段,企业大学的目标和业务也不同。初建期的企业大学(1~3

年)通常关注员工培养和标杆项目的设计;发展期的企业大学(3~5年)通常重视培养人才梯队,服务企业发展战略;成熟期的企业大学(5年以上)的任务则是成为企业智囊、推动企业变革和产业链整合等。第二,完善企业大学的组织框架。企业高层领导担任企业大学的校长,能够促进自上而下的战略沟通和各部门的交流。“对全球226家企业大学的调研发现,超过半数的企业大学战略决策层由公司最高管理层或CEO担任。”^⑨同时,企业大学的成功运行需要有清晰的管理架构及职权设置,建立清晰明确的人才评价、培训、发展的管理流程。比如,招银大学在发展过程中形成了横向对接业务条线、纵向对接管理层级的矩阵式管理框架,出台了配套管理制度与措施推动培训的体系化、专业化和集约化,制定了规范化操作手册,以提高管理效率与质量等。第三,打造企业大学的核心课程体系。企业大学可以根据企业发展战略和人才需求,围绕业务发展研发出实用性强、人岗匹配的核心课程体系,丰富学习形式,完善线上平台,打造品牌学习项目,激发员工学习的积极性和参与度。比如,招银大学的课程开发围绕“领导力、专业条线、新员工”三大培训体系搭建,对教材及课程开发反复研究后确定课程分类标准和开发技术;由企业内部专家与外部顾问作为课程专家组,共同完成课程开发。企业大学课程在满足企业的人才需求后,还可以拓展服务对象,根据行业、岗位人才的相关要求,开发出符合行业、企业需求的“X”证书,服务企业、产业链以及高校。

2. 完善企业大学发展环境,发挥企业教育主体作用。第一,完善企业大学的发展环境,引导企业大学有序发展。随着企业大学的发展,其功能由内部向外部延展,且逐步向经济独立、自筹资金、收取费用模式转变。国家应尽快出台相关政策文件,引导企业大学的有序发展。比如,教育部等八部门曾联合出台《关于规范“大

学”“学院”名称登记使用的意见》，要求“企业内部培训机构不能命名为大学或学院”。笔者认为，规范企业大学名称是国家关注企业大学发展环境的一部分，有助于其长期有序发展。同时，国家还要引导企业大学的发展方向。在技能型社会建设和产教融合发展大背景下，国家应尽快建立企业大学监管部门，对企业大学的注册成立、课程认证、社会责任承担等进行合理引导，整合教育资源、完善发展环境，引导其有序发展。第二，强化对企业大学的财政支持，发挥企业的教育主体作用。美国、英国、日本等发达国家鼓励企业兴办成人教育和职工继续教育，企业大学可以得到政府提供的教育经费支持、专业机构指导等。比如，英国政府规定岗位培训费用由政府和企业共同承担；德国和瑞士政府实施职业教育“双元制”，通过投入财政资金或创设企业收益环境等激励制度调动企业参与职业教育的积极性。有数据显示，我国“企业人均在职培训投入仅1974元，明显低于政府规定的人均在职培训费5043元”^⑩。对此，可以借鉴国外经验，加大对企业大学的教育经费支持力度，对举办企业大学的企业给予税收优惠；拓宽企业大学的经费来源，出台企业大学参与职业教育的资金补偿机制等，激发企业参与职业教育的积极性；通过成立研究中心、优化发展环境等措施鼓励企业大学的发展，发挥企业在员工继续教育和终身职业能力提升中的作用。第三，完善企业大学课程认证，提高企业教育的社会认可度。德国的企业大学课程以德国工商总会(AHK)认证制度为依据，从职位划分、能力建模、课程与能力对应、课程设计属性和课程体系建构五个方面进行认证。美国的企业大学课程通过认证后，可以获得学分授予权和学位授予权。在我国教育部推行“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点背景下，部分企业可以通过参与“X”证书标准的制定，提高企业课程的社会认可度。比如，华为参与《网络系统建设与运

维职业技能等级标准》《智能计算平台应用开发职业技能等级标准》制定，面向社会层面开展“X”证书认证；深圳职业技术学院通过与华为合作，将“X”证书内容融入专业人才培养方案。此外，国家还应完善企业大学课程的认证制度，进一步将企业大学的课程成果纳入国家资历框架，实现在职教育与学校教育学分的“互认互通”，提高企业教育的社会认可度，发挥企业的育人主体作用。

3. 丰富企业大学办学形式，企校合作共建企业大学。第一，企业独立举办企业大学，与高校开展合作。合作型企业大学由企业独立创办，可以与高校在师资交流、产学研开发、学生实习、员工学习项目等方面开展企校合作，共享资源。例如，富纳智能制造学院是由苏州富强科技有限公司注册创办、自负盈亏的营利型企业大学，已与多所高校合作开展学生订单班、学生顶岗实习、1+X证书认定等形式的人才培养与培训，为职业院校教师开展技术技能培训。同时，该学院还紧密围绕核心业态，拓展大中小客户需求，提供智能制造技术相关的培训，为产业培养智能制造技术技能人才。第二，企业大学与高校共建企业大学(产业学院)。共建型企业大学可以由企业提供资金，高校提供场地与师资等，双方共同设计课程，形成共同体，降低成本，共担风险。比如，美国的梅佳泰克设计公司与中密歇根大学共同开展车辆设计学位项目，包括专业领域课程和人文领域的相关课程。该项目得到密歇根州教育机构的许可证，既能帮助企业跟上技术进步的潮流，又能服务企业和产业链的人才需求。员工既能获得学位证书，又能获得专业技能证书。近年来，我国职业院校积极推动的产业学院也是校企共建企业大学的一种形式，由职业院校主导。随着企业大学的发展与成熟，由企业主导共建的企业大学将在产教融合育人中发挥更为重要的作用。

4. 完善企校利益共享机制，打造产教融合共

同体。第一,深耕产教融合共赢理念,探索校企“二元”育人体制。企业与学校都是产业人才培养的主体,具有共同的利益诉求。国家要完善顶层设计,统筹构建“产教融合共同体”,将促进校企合作纳入地方经济及产业发展规划,并贯彻落实《中华人民共和国职业教育法》关于校企合作的法律法规,推动地方相关立法和制度的完善。第二,搭建利益者合作平台,建立校企合作的长效机制。校企合作或共建企业大学的利益相关者包括企业、学校、政府、行业协会等。一方面,校企共建要有长期合作发展的战略思维,地方政府要牵头各部门出台相应的实施细则并规范校企共建的方向。另一方面,要完善激励机制,保障利益相关者的权益。鼓励企业利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素与学校共建企业大学或职业培训机构。地方政府可以通过购买服务等方式对企业大学和职业培训机构予以扶持,并按照规定对企业进行金融、财政、土地等支持,落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠等。第三,加强政策支持与指导,推动产教融合共同体的形成。一方面,规范企业大学的课程认证,根据企业战略发展需求和产业链人才需求,企校共同开发设计企业大学课程体系,通过课程认证或“X”证书等形式向企业员工、产业链人员、高校学生等人群开放。另一方面,完善企校合作共建的资源平台。完善企业与学校之间的人才双向流动制度,调动双方参与共建的积极性,并通过信息化建设扩大优质资源的覆盖范围,建立包括上下游产业链、产学研信息、知识产权等资源的共享机制。■

[注释]

①翁伟斌.产教深度融合背景下企业大学建设:诉求、要素、策略[J].吉首大学学报:社会科学版,2019(4):89.

②⑥毕结礼,宋晔.变革中的中国企业大学理论与实践[M].北京:中国人民大学出版社,2016:3,1.

③闵维方.人力资本理论的形成、发展及其现实意义[J].北京大学教育评论,2020(1):15.

④⑧吴峰.企业大学研究——基于学习创新的视角[M].北京:北京大学出版社,2012:8,247.

⑤王继平.奋力办好新时代职业教育和继续教育[N].中国教育报,2017-12-01(1).

⑦徐雨森,陈蕴琦.企业大学的功能体系及其演进过程研究——海尔大学和华为大学的纵向案例分析[J].科学学与科学技术管理,2018(2):100.

⑨李林,王新红,周怿.企业大学密码[M].上海:上海交通大学出版社,2015:137.

⑩肖凤翔,张双志.民营企业员工培训的经济回报研究——基于企业利润的视角[J].中国职业技术教育,2019(3):58.

[参考文献]

[1] 陈华若,王雯.德国企业大学概况及发展趋势[J].职业技术教育,2020(42):73-76.

[2] 何杨勇.德国和瑞士二元制学徒培训制度的分析与启示[J].当代职业教育,2020(2):96-104.

[3] 黄亚宇,李小球.利益相关者视角下区域性产教融合政策的实现路径[J].职业技术教育,2020(9):34-38.

[4] 侯贵松.知识管理与创新[M].北京:中国纺织出版社,2002.

[5] 路宝利,吴遵民.构建服务全民终身学习的教育体系:路径与机制[J].开放教育研究,2020(4):67-76.

[6] 尹辉,苏志刚.国内现代产业学院的发展与思考[J].中国高校科技,2021(11):72-78.

[7] (美)珍妮·C.梅斯特.企业大学:为企业培养世界一流员工[M].徐健,朱敬,译.北京:人民邮电出版社,2005.

[8] AMY L A. Exploring the Corporate University Phenomenon: Development and Impenematon of a Comprehensive Survey [J]. Human Resource Development Quarterly, 2012(1): 103-126.

[9] MARK A. The Corporate University Handbook: Designing, Managing and Growing a Successful Program [M]. New York: AmAcom, 2002.

(栏目编辑:黄晶晶 刘杰)