

# 高等职业教育校企协同育人机制与区域中小企业发展的适应性问题的研究

杜俊枢

常州信息职业技术学院数字经济学院, 江苏 常州 213164

DOI:10.61369/EST.2025050023

**摘 要 :** 本文研究揭示了当前协同机制存在中小企业因成本压力参与动力不足、合作内容浅层化等现实困境, 导致人才供给与产业需求出现结构性错配。对此, 从“利益平衡”与“内容适配”两大维度, 提出构建成本共担与收益共享的激励机制, 以及建立动态课程调整与深度实践的教学机制, 以有效激发中小企业参与活力, 提升人才培养的精准度, 为构建适配区域中小企业发展的高职校企协同育人新模式提供理论参考与实践路径。

**关 键 词 :** 高等职业教育; 校企协同育人; 区域中小企业; 适应性

## Research on the Adaptability of the Collaborative Education Mechanism between Higher Vocational Education and Enterprises and the Development of Regional Small and Medium Sized Enterprises

Du Junshu

School of Digital Economics, Changzhou College of Information Technology, Changzhou, Jiangsu 213164

**Abstract :** This study reveals that there are practical difficulties in the current collaborative mechanism, such as insufficient motivation for small and medium-sized enterprises to participate due to cost pressure and shallow cooperation content, which leads to a structural mismatch between talent supply and industrial demand. In this regard, from the two dimensions of "balance of interests" and "content adaptation", it is proposed to establish an incentive mechanism for cost sharing and benefit sharing, as well as a teaching mechanism for dynamic curriculum adjustment and in-depth practice, in order to effectively stimulate the participation of small and medium-sized enterprises, improve the accuracy of talent cultivation, and provide theoretical reference and practical path for building a new model of vocational school enterprise collaborative education that is suitable for the development of small and medium-sized enterprises in the region.

**Keywords :** higher vocational education; collaborative education between schools and enterprises; regional small and medium-sized enterprises; adaptability

### 一、绪论

区域中小企业是我国经济韧性的的重要支撑, 2024年数据显示其贡献全国50%以上税收、60%以上GDP及80%以上城镇就业, 在县域经济、产业集群发展中更是核心力量。然而, 数字化转型浪潮下, 中小企业陷入“人才短缺”与“发展受限”的恶性循环: 一方面, 其对兼具基础操作能力与数字化技能的技术人才需求激增, 缺口率超45%; 另一方面, 受规模小、资源有限等制约, 中小企业自主培养能力弱, 社会招聘难觅适配人才。

高等职业教育作为技术技能人才供给主渠道, 校企协同育人

本是破解这一困境的关键路径。<sup>[1]</sup>但实践中, 企业因成本压力参与意愿低, 协同多停留在浅层实习合作; 高职课程未贴合中小企业生产实际, 导致毕业生“上岗即需再培训”。在此背景下, 探究如何构建适配区域中小企业发展的高职校企协同育人机制, 既是缓解中小企业人才困境的迫切需求, 也是推动高职教育精准服务区域经济、实现产教深度融合的核心课题。

### 二、区域中小企业发展与高职校企协同育人现状

区域中小企业发展呈现梯度分化特征, 且数字化转型成为重

#### 基金项目:

2021年常州大学高职教育研究院课题: 高等职业技术教育与区域经济发展适应性研究——基于苏锡常三地的实证分析(CDGZ2021036);

2025-2026年度江苏职业教育研究课题: 数智赋能视域下高职院校混合式教学四维协同机制研究(XHYBLX2025023);

2024年江苏高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养项目(苏教师函[2024]14号, 受江苏高校“青蓝工程”资助)。

作者简介: 杜俊枢(1985-), 男, 讲师, 博士, 主要研究方向: 高职教育、区域与产业经济创新发展。

要命题。东部沿海地区（如粤港澳大湾区）中小企业多聚焦电子信息、智能制造等领域，部分“垂起平台者”通过敏捷开发实现快速成长，对数字化技术应用需求迫切；中西部企业则受资金、技术限制，超60%仍处于数字化初期阶段，转型集中于基础信息化改造，更依赖区域特色产业筑基。但无论区域差异如何，人才短缺均为共性瓶颈——复合型数字化人才缺口率超45%，且中小企业因薪酬竞争力不足，难以吸引成熟人才，自主培养能力又薄弱。

高校校企协同育人已形成多元实践模式，成效初显但深度不足。<sup>[2]</sup>一是定制化订单培养，如广东某高职与电子信息中小企业共建订单班，企业参与课程设计，毕业生岗位适配率超85%；二是项目化技术服务，院校组建团队协助企业解决工艺革新、数字化运营等问题。近5年某高职技术服务到款近1000万，惠及3000余名学生；三是共享平台共建，校企联合打造实训基地，企业共享设备资源，院校提供教学支撑。这些模式在一定程度上缓解了企业人才压力，推动学生实践能力提升。但仍存在局限，多数合作停留在基础技能培养，企业核心技术环节开放有限，且中西部协同规模与效果显著落后于东部，尚未形成全域均衡的适配体系。

### 三、校企协同育人机制与区域中小企业发展的适应性 问题

#### （一）利益失衡：中小企业参与动力不足

成本压力是制约中小企业参与校企协同育人的首要瓶颈，使其参与意愿远低于大型企业<sup>[3]</sup>。中小企业普遍面临资金、资源有限的困境，参与协同育人需承担多重成本：一方面，需投入资金购置或维护实训设备，部分数字化实训设备单台成本超10万元，对营收规模较小的企业构成负担；另一方面，需为院校提供师资补贴，如聘请企业技术骨干授课的劳务费用，且需协调生产资源保障学生实训，可能影响正常生产节奏。更关键的是，这些投入的短期收益不明显——学生从实训到上岗需经历适应期，企业难快速获得人才回报，导致多数中小企业将协同育人视为“额外成本”，参与积极性不高。

校企诉求错位进一步削弱中小企业参与动力，形成育人目标偏差。高职教育以学历教育为基础，侧重长期育人，需兼顾知识传授与技能培养，课程设置需符合教育规律，难以完全围绕企业短期需求调整；而中小企业受市场竞争压力影响，更关注“即时上岗”，希望学生实训后能直接胜任岗位，无需额外培训。这种偏差导致协同效果不及预期：院校按教学计划开展实训，学生掌握的技能与企业实际需求存在差距；企业因未获得“即插即用”的人才，进一步降低后续参与意愿。

#### （二）内容浅层：协同与企业需求适配度低

课程滞后是协同育人与中小企业需求适配度低的核心问题，教学内容难以跟上企业技术升级节奏。当前多数高职课程更新周期为3-5年，而中小企业在数字化转型中，技术迭代速度显著加快——如东部制造企业已普及智能制造设备运维技术，中西部电商企业广泛应用数字化运营工具，但对应的课程内容更新缓慢，

部分教材仍沿用传统操作案例。数据显示，高职与中小企业协同的课程中，数字化课程占比不足30%，且多为基础理论教学，缺乏与企业实际技术应用场景的结合，导致学生掌握的知识技能与企业当前需求存在“代差”，上岗后仍需企业投入大量时间进行二次培训。<sup>[4]</sup>

实践脱节进一步加剧适配矛盾，学生难以通过实训获得核心技能。受限于中小企业生产安全、技术保密等顾虑，多数实习安排在基础流水线操作环节，如产品组装、简单质检等，企业核心技术环节（如设备调试、数据分析、数字化系统运维）极少向学生开放。这种“浅层实践”无法让学生接触企业真实生产中的关键技术与复杂问题，实训效果大打折扣。调研显示，超70%的中小企业实习学生反馈“未掌握能应对岗位核心需求的技能”，既无法满足企业对“即插即用”人才的期待，也削弱了高职协同育人对企业的吸引力。

### 四、适应性协同育人机制构建

#### （一）利益平衡机制：激发中小企业参与活力

成本共担机制是降低中小企业参与门槛的核心，需依托政府力量缓解企业资金压力。政府可针对区域中小企业特性，设立校企协同育人专项基金，对参与实训合作的企业按实际投入给予补贴，补贴比例不低于实训成本的50%，重点覆盖设备购置、维护及企业导师劳务费用。<sup>[5]</sup>

收益共享机制能为中小企业提供长期激励，形成“育人即获益”的良性循环。一方面，明确企业对协同培养毕业生的优先录用权，院校需将企业满意度纳入学生考核，确保输出人才符合企业需求，减少企业招聘与培训成本；另一方面，推动校企技术资源共享，鼓励院校师生团队参与中小企业技术攻关，如协助企业优化生产流程、开发数字化管理工具，研发成果由校企共同享有，企业可优先转化应用。<sup>[6]</sup>

灵活合作模式可适配中小企业生产节奏，降低参与难度。针对中小企业“生产旺季忙、淡季闲”的特点，设计“短期项目制”合作——将企业短期技术需求（如产品质量标准优化、短视频营销策划）转化为院校教学课题，师生利用1-2个月完成项目，避免占用企业长期资源；推行“弹性实习”制度，允许企业根据生产计划调整实习时间。<sup>[7]</sup>

#### （二）内容适配机制：提升育人精准度

动态课程调整机制可实现教学内容与中小企业技术需求的同步迭代，核心在于强化企业在课程建设中的话语权。校企需联合组建课程委员会，其中中小企业技术骨干、生产负责人占比需超50%，确保课程设计贴合企业实际。每学期末结合区域中小企业技术升级方向（如智能制造设备更新、电商数字化工具迭代），梳理岗位技能需求变化，对教学内容进行调整。<sup>[8]</sup>同时，要求企业定期提供真实生产案例（如设备故障诊断流程、线上营销成功方案），嵌入课程教学与实训项目，替代滞后的通用案例。

实践深化机制能推动学生技能与企业核心需求深度对接，关键在于打破企业技术保密顾虑、创新实践形式。<sup>[9]</sup>一方面，需通过

政策引导与信任共建，鼓励中小企业逐步开放核心生产环节，如设备调试、数据分析、数字化系统运维等，替代传统的基础流水线操作；另一方面，推行“工学交替”模式，按企业生产周期划分教学阶段，学生每学期有1-2个月进驻企业，以“准员工”身份参与实际生产，在企业导师指导下解决真实技术问题。

## 五、结束语

本研究聚焦于数字化转型背景下，高等职业教育校企协同育人机制与区域中小企业发展的适应性问题。通过分析，揭示了当前协

同机制因中小企业参与动力不足、合作内容浅层化而导致的供需错配困境。为破解此难题，研究从“利益平衡”与“内容适配”两大核心维度，提出了构建成本共担与收益共享的激励机制，以及建立动态课程调整与深度实践的教学机制。这些机制可以有效激发中小企业参与活力，提升人才培养的精准度，从而打通人才供给与产业需求之间的堵点。实践表明，构建适配区域中小企业的协同育人模式，是高职教育赋能实体经济、服务区域经济高质量发展的关键路径，对推动产教深度融合具有重要实践价值。

## 参考文献

[1] 左媛媛. 高等职业教育产教融合协同育人的现实困境和推进策略[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2023, (07): 62-65.

[2] 唐冰瑶. 校企协同育人推进高职院校学前教育专业实践教学体系改革[J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8(02): 45-47.

[3] 陈强, 黄志源, 闪修洋. “横向课题组”校企协同育人模式在中小企业员工创新培训中的应用[J]. 产业创新研究, 2024, (12): 184-186.

[4] 李玲, 雷翔霄, 唐春霞, 等. 高职扩招背景下产学研一体化人才培养改革与实践研究[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2022, 29(04): 90-94.

[5] 陈海源. 行业产教融合共同体视域下职业教育校企协同育人路径研究[J]. 新课程研究, 2025, (09): 93-95.

[6] 燕学博, 周权宝, 仇荣国. 基于课程共建的高等职业教育校企合作模式与协同育人机制研究[J]. 河北职业教育, 2024, 8(03): 21-26.

[7] 石宝玉. 基于产教融合的高等职业教育集团化协同育人运行机制研究[J]. 创新创业理论与实践, 2024, 7(14): 188-190.

[8] 张徽琳. 校企合作协同育人与创新创业教育融合发展的优化策略研究[J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(05): 130-133.

[9] 左媛媛. 高等职业教育产教融合协同育人的现实困境和推进策略[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2023, (07): 62-65.