

产教融合视域下高校人力资源开发和管理的措施探讨

郭宝

西安科技大学高新学院, 陕西 西安 710109

DOI: 10.61369/SSSD.2025170007

摘要：随着我国经济的不断发展，社会对于高素质、综合型人才的需求也在不断提升。而产教融合作为强化高等教育和社会产业之间的重要桥梁，对于高等教育改革以及人才培养质量提升有着重要意义。而产教融合的有效推进对于高校人力资源管理也有着较高的要求，面对当前产教融合视域下高校人力资源开发和管理的现状问题，积极探索有效的对策路径势在必行，正当其时。本文就产教融合视域下高校人力资源开发和管理的现状问题和有效对策进行了探讨，仅供相关人士参考。

关键词：高校；产教融合；人力资源管理；现状问题；有效对策

Discussion on the Measures for the Development and Management of University Human Resources from the Perspective of Industry-Education Integration

Guo Bao

Xi'an Kedagaoxin University, Xi'an, Shaanxi 710109

Abstract : With the continuous development of China's economy, the society's demand for high-quality and comprehensive talents is constantly increasing. As an important bridge to strengthen the connection between higher education and social industries, industry-education integration is of great significance for the reform of higher education and the improvement of talent training quality. The effective promotion of industry-education integration also places higher requirements on the human resource management of universities. Faced with the current problems in the development and management of university human resources from the perspective of industry-education integration, it is imperative and timely to actively explore effective countermeasures and paths. This paper discusses the current situation, problems and effective countermeasures of the development and management of university human resources from the perspective of industry-education integration, for reference only.

Keywords : universities; industry-education integration; human resource management; current situation and problems; effective countermeasures

产教融合作为连接人才供应链与需求链的重要桥梁，是新时期高校提升人才培养质量的重要途径。而高校人力资源作为教育教学、科研创新与社会服务的核心载体，是产教融合育人模式推进的重要基础^[1]。当前，高校人力资源开发和管理存在校企合作深度不足、师资结构不合理等问题，这也直接影响了产教融合的育人质量^[2]。对此，在新时期，广大高校也要在深刻把握其中现状问题的同时，探索有效的对策路径，有效破解人力资源管理难题，提升产教融合育人实效，为高等教育的高质量发展贡献力量。

一、产教融合视域下高校人力资源开发和管理的现状问题

(一) 校企合作深度不足

当前，高校以及企业在产教融合层面的合作深度不足问题极为突出。一方面，部分高校和企业的合作往往只是围绕学生实训等工作来展开，合作项目过于单一；另一方面，企业在学校人才培养、课程设置等方面的参与度不足，这也导致高校教育内容和产业、企业岗位工作实际情况相脱节，影响着产教融合育人模式的发挥。此外，双方在人才培养机制管理方面也没有搭建稳定的

关系，导致企业方面参与积极性不足，学校方面难以获得有效的产教融合人才培养助力，影响着人才培养质量。

(二) 师资结构不够合理

教师作为产教融合背景下高校人才培养工作的“主导者”，其团队素质的高低和结构是否合理，直接影响着高校的人才培养质量^[3]。但是，结合现实情况来看，当前高校师资结构不合理的问题较为突出，如很多专业教师缺乏企业实践经验，这也导致其在教学过程中出现“重理论，轻实践”的问题，影响着教师队伍的整体素质。其次，部分教师的专业能力有待提升，如一些教师知识更新速度慢，没办法跟上当前行业、产业发展的现实情况，这

也使得他们在教学过程中无法给学生带来新知识、新技术，影响着学生后续的就业和发展^[4]。

（三）人才培养模式滞后

当前的高校产教融合育人存在和市场需求脱节的情况，这也影响了学生就业竞争力、综合能力的培养^[5]。同时，高校在产教融合过程中的实践基地建设不足，无法很好地对企业的人才、资金等优势进行有效整合，这也影响了学生实践学习与提升。此外，在实践基地管理过程中，校企双方没有进行有效的管理责任分配与落实，如实践基地管理以学校的专业教师为主，企业人才缺少参与，这也影响了实践基地育人质量。

（四）激励机制不完善

良好的激励机制是保障产教融合视域下高校人力资源管理工作有效开展的重要因素。但是，结合现实情况来看，当前高校在激励机制建设方面还存在不科学、不完善的问题。例如，在教师的绩效考核与职称评定中，缺少对教师企业实际实践、产学研合作方面的考核，这也影响了教师评价的客观性^[6]。其次，高校在教师激励机制方面的建设不足，这也影响了教师在产教融合下的工作积极性，阻碍了该模式的有效推进。此外，高校对教师参与产教融合的配套支持不足，如缺乏相应的培训机会、时间保障和经费支持等，这也使得产教融合育人模式的推进效果不尽如人意。

二、产教融合视域下高校人力资源开发和管理的有效对策

（一）深化校企合作，筑牢融合根基

在产教融合视域下，高校人力资源开发和管理的创新改革首先要注重强化校企之间的合作，以此来为人力资源管理的高质量发展奠基。首先，要搭建完善的合作机制，激发双方的参与积极性^[7]。例如，高校可以和企业共同基于产教融合育人目标来搭建完善的沟通协调机制，在此基础上，双方定期召开研讨会、座谈会等活动，对人才培养过程中的课程设置、实践教学等问题进行积极探讨，以此来强化双方的了解，促进双方的衔接。在此基础上，双方可以明确彼此的责任，如明确企业应当参与到学校课程设计、实践基地等建设中来，以此来为产教融合的有效推进奠定机制根基^[8]。其次，要发挥好双方彼此的资源优势，加快建设“校中厂”“厂中校”为产教融合模式的创新开展提供平台。例如，校企双方可以基于综合型人才培养需求来搭建专业实践基地，明确双方在基地中的管理权责，搭建完善的实践基地管理制度，确保双方教师都能够积极参与其中，为学生实践能力和综合素质的提升提供保障^[9]。再者，高校可以联合企业开展项目联合攻关，如可以引导教师、学生共同参与到企业的科研项目、岗位项目中来，强化彼此之间的连接性，提高企业的核心竞争力，同时为师生提供高质量的实践机会，推动人才培养质量的提升。

（二）优化师资结构，提升管理实效

在产教融合背景下，师资结构的优化和团队建设也是高校人力资源管理创新的重要一环。对此，高校应当加大人才引进力度，积极将企业的优秀人才引入到教师队伍中来，担当兼职或企业实习

教师，以此来完善教师结构^[10]。例如，高校可以制定相应的优秀政策，引入企业人才来担当兼职教授，为学生带来行业先进的知识和实践经验。同时，企业方面也可以借此机会为学校提供基于实践岗位工作的项目化教学服务，强化学生的实践能力，推动他们职业素养的提升，解决高素质人才需求难题。其次，高校人力资源管理工作中也要强化教师的培训，定期组织学校专业教师进行职业化培训，如可以联合企业为教师提供到企业实践的机会，强化教师对于企业岗位工作新标准、新要求的认知，提升教师的实践教学经验，从而推动师资力量的提升和发展^[11]。同时，企业方面也可以为教师提供参与相关项目研发和创新的机会，以此来实现人才的优势互补，为自身行业竞争力的提升奠基。

（三）创新培养模式，对接市场需求

创新人才培养模式，精准对接市场需求，是产教融合视域下高校人力资源开发和管理的核心任务。对此，高校应当首先对产教融合下的育人目标加以明确，积极展开市场调查工作，了解当前行业、企业方面的具体人才需求，然后基于自身的特色来明确产教融合育人目标，并制定和当前行业、企业发展需求相契合的人才培养标准，如计算机专业基于当前企业对于人工智能、大数据等方面的应用型人才需求，与企业一同明确职业导向的人才培养目标，从而保障人才培养的衔接性、适应性，为社会输送更多高素质、综合型计算机人才^[12]。其次，要对课程体系加以优化，尤其是基于人才目标来调整课程内容，一方面增加一些行业、产业方面的新知识、新技术，为学生带来更先进的教学服务；另一方面剔除那些传统的、落后的教学内容^[13]。在此基础上，还应积极引入产业方面的实践案例，如可以将企业方面的一些岗位实践项目引入到教学中来，为学生提供实践操作、创新创业的机会，推动学生综合能力的提升。再者，要强化实践教育环节的创新，一方面加大该环节的投入，积极建设高质量的校内实训基地，为学生提供良好的实践环境，提升学生综合素质；另一方面联合企业来推进校外实训基地建设，为学生提供基于职业化的实训机会。在此基础上，鼓励学生参与各类职业技能竞赛，推动其创新能力、专业素养的提升。

（四）健全激励机制，激发教师活力

健全激励机制是激发教师参与产教融合积极性的重要保障，能够有效提升教师在产教融合工作中的主动性和创造性，为高校人力资源开发和管理注入新的活力^[14]。对此，高校要不断完善教师评价机制，打造现代化、完善化的师资评价机制，如可以综合考量教师的科研、教学质量、产教融合推进情况、企业经历等方面的表现，来对他们的综合绩效进行评定。同时，要加大教师在产教融合方面的考核权重，以此来激发教师参与产教融合、推进产教融合育人的积极性。例如，可以将教师参与企业实践、指导学生实习实训、开展产学研合作项目等纳入评价指标体系，对于那些在这些环节中表现优异的教师给予一定奖励或为其提供晋升机会等等，以此来进一步激发教师参与产教融合育人的积极性，最终为多方共赢目标的实现保驾护航。

（五）依托现代技术，保障管理质量

当前，我们已然步入了数字化时代，互联网、大数据等在为

人们生活提供便利的同时，也为产教融合下的高校人力资源管理创新带来了新机遇。对此，高校应当积极依托现代技术来推进人力资源管理的创新与改革^[15]。首先，要明确数字化技术在教职员应聘等方面的优势，积极依托现代化技术来提高人才引进质量。例如，可以通过搭建数字档案来提高高校教师的应聘质量，引入更多具有实践经验的教师，全面提升教师团队素质。同时，可以依托数字档案来为教师自身的创新和发展提供服务，如可以通过数字化教育平台来记录教师的产教融合推进情况，并以此来对其进行考核评价，或基于相关数据分析为教师带来相应的培训服务等，以此来全面提升他们的教育能力和综合素质。其次，要优化产教融合视角下高校人力资源信息化平台建设，如可以引入

专业化的网络技术人才，打造基于专业人力资源管理的平台队伍，以此来为产教融合育人模式的有效推进提供良好的资源平台服务。在此基础上，高校也要基于平台建设来整合学校各类人才的培训、考勤、科研、教学等管理服务，以数字化推动人力资源管理和教育教学管理的全面改革，进而为产教融合模式的有效推进提供数字保障。

总之，在产教融合深入推进的背景下，高校人力资源管理工作也亟待进行创新和改革。对此，广大高校和教师应当深刻把握其中的一些现状问题，在此基础上，不断探索有效的对策路径，全面优化人力资源的开发与管理，进而有效促进产教融合育人，为社会培养出更多高素质、综合型人才。

参考文献

- [1] 朱龙凯.产教融合视角下高校人力资源开发和管理的措施探讨[J].经济师,2024,(11):174-175+177.
- [2] 何慧玲.产教融合视角下高校人力资源管理创新探究[J].齐齐哈尔高等师范专科学校学报,2024,(02):4-6.
- [3] 郝丽,辛燕.基于产教融合视角的HRM岗位人才培养模式探析[J].企业改革与管理,2023,(14):91-93.
- [4] 曹恩伟,熊希琳.产教融合视角下高校人力资源管理创新范式研究[J].老字号品牌营销,2023,(14):174-176.
- [5] 郑钰琨.高校人力资源管理激励机制建设[J].人才资源开发,2021,(20):27-28.
- [6] 唐盛仙.高校人力资源管理效能提升路径研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022,(13):98-100.
- [7] 侯雄.校企合作背景下地方高校人力资源管理存在问题与对策研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022,(11):52-54.
- [8] 闫玲.新时代高校人力资源管理研究[J].高校后勤研究,2022,(04):68-70.
- [9] 武金鑫.新时期高校人力资源管理工作探析[J].行政事业资产与财务,2022,(06):118-120.
- [10] 杨蓉.产教融合视角下高校人力资源开发和管理的措施——评《现代人力资源培训与开发》[J].中国油脂,2022,47(03):163-164.
- [11] 秦肖肖,吴佳珍.高校人力资源管理存在问题及解决对策[J].人才资源开发,2021,(11):37-39.
- [12] 黄文,徐德鹏,王全纲.高校人力资源课程产教融合育人机制的探索[J].就业与保障,2021,(17):168-169.
- [13] 王海江,程相叶.产教融合、协同育人背景下应用型高校人力资源管理人才培养模式研究[J].教育教学论坛,2020,(41):126-127.
- [14] 赵薇.产教融合校企合作背景下高职院校“双师型”师资队伍建设的研究[J].东方企业文化,2019,(S1):99-100.
- [15] 李明哲.基于社会责任导向下的高校人力资源管理分析[J].人才资源开发,2021,(04):17-18.