

高质量发展视域下产教融合型企业育人绩效评价模型及应用路径研究

宋洪飞

哈尔滨远东理工学院，黑龙江 哈尔滨 150025

DOI:10.61369/IED.2025070008

摘要：本文基于高质量发展对人才培养提出的新要求，首先界定了产教融合型企业育人绩效的内涵与特征；其次，通过文献梳理、理论分析与专家咨询，从协同育人机制、人才培养质量、资源共建共享、社会服务贡献四个维度构建了产教融合型企业育人绩效评价模型；再次，重点探讨了提升产教融合型企业育人绩效的应用路径，包括强化政策引导与激励机制、深化校企协同育人过程管理、构建“双师型”师资队伍共建共享机制、完善多元主体参与的质量保障体系等；最后，结合高校在推动产教融合实践中的经验，提出了相关政策建议，旨在为提升产教融合型企业育人实效、服务经济社会高质量发展提供理论参考与实践指导。

关键词：高质量发展；产教融合型企业；育人绩效；评价模型；应用路径

Research on the Performance Evaluation Model and Application Path of Industry-Education Integration Enterprises in the Perspective of High-Quality Development for Talent Cultivation

Song Hongfei

Harbin Far East Institute of Technology, Harbin, Heilongjiang 150025

Abstract : Based on the new demands for talent cultivation posed by high-quality development, this paper first defines the connotation and characteristics of educational performance in industry-education integration enterprises. Second, through literature review, theoretical analysis, and expert consultation, it constructs an evaluation model for educational performance in such enterprises across four dimensions: collaborative education mechanisms, talent cultivation quality, resource co-construction and sharing, and social service contributions. Third, it focuses on exploring practical pathways to enhance the educational performance of industry-education integration enterprises. These include strengthening policy guidance and incentive mechanisms, deepening the process management of school-enterprise collaborative education, establishing a shared mechanism for building a “dual-qualified” faculty team, and improving a multi-stakeholder quality assurance system. Finally, drawing on universities' experiences in advancing industry-education integration practices, the paper proposes relevant policy recommendations. These aim to provide theoretical references and practical guidance for enhancing the effectiveness of educational outcomes in industry-education integration enterprises and serving the high-quality development of the economy and society.

Keywords : high-quality development; industry-education integration enterprises; educational performance; evaluation model; application pathways

引言

当前，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，这对高素质技术技能人才的数量、结构和质量提出了更高要求。^[1]产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式，也是培养适应产业发展需求人才的根本途径。产教融合型企业作为产教融合的重要载体，其育人功能的发挥直接关系到职业教育人才培养的质量和产业发展的后劲。然而，在实践中，部分产教融合型企业存在育人目标模糊、过程管理松散、评价标准缺失等问题，导致育人绩效不高，难以满足高质量发展的需求。因此，构建科学合理的育人绩效评价模型，探索有效的应用路径，对于引导产教融合型企业规范办学行为、提升育人质量、实现与教育链、人才链、产业链、创新链的有效衔接具有重要的理论与现实意义。

基金项目：黑龙江省教育科学十四五规划2025年度教育综合改革专项课题，课题名称：产教融合型企业育人绩效评价指标体系构建与应用研究，课题编号：ZJE1425006
作者简介：宋洪飞（1989.08—），女，汉族，河南濮阳人，硕士，副教授，研究方向：工商管理。

一、相关概念界定与理论基础

（一）核心概念界定

高质量发展是一种体现新发展理念的发展模式，旨在满足人民日益增长的美好生活需要，其核心是创新成为第一动力、协调成为内生特点、绿色成为普遍形态、开放成为必由之路、共享成为根本目的。^[2]在教育领域，高质量发展意味着教育供给更加优质、公平、高效，人才培养更加契合产业需求和社会发展。

产教融合型企业是指深度参与职业教育办学，在人才培养、技术创新、就业创业等方面与教育机构紧密合作，具有明确的育人目标、稳定的合作机制、持续的资源投入，并能取得显著育人成效的企业。其特征包括办学主体的双重性、利益诉求的多元性、育人过程的实践性和合作关系的长期性。

产教融合型企业的育人绩效是指其在参与人才培养过程中，通过投入人力、物力、财力等资源，实施一系列教育教学活动，所取得的与育人目标相关的成效和贡献，不仅包括学生知识、技能、素养的提升，也包括对教育教学改革、师资队伍建设、产业发展服务等方面的贡献。

（二）理论基础

利益相关者理论认为，组织的发展离不开各种利益相关者的投入与参与，组织应兼顾不同利益相关者的诉求。产教融合型企业育人涉及政府、企业、高校（职业院校）、学生、行业协会等多方利益相关者，其育人绩效的评价需综合考虑各方的期望与利益，如企业追求人才储备与创新收益，高校追求人才培养质量提升，学生追求个人发展，政府追求社会效益与经济发展。

协同治理理论强调多元主体通过互动、协商、合作，共同参与公共事务管理，以实现治理效能最大化。产教融合型企业育人本质上是一种协同治理过程，需要政府、企业、高校等主体明确权责、资源共享、优势互补，通过协同机制的构建与运行，提升整体育人绩效。

绩效评价理论为构建育人绩效评价模型提供了方法论指导。从目标管理法到关键绩效指标（KPI），再到平衡计分卡（BSC），绩效评价理论不断发展，强调从单一维度评价转向多维度、综合性评价，注重过程与结果的结合，这为科学设定评价指标、选择评价方法提供了借鉴。

二、高质量发展视域下产教融合型企业育人绩效评价模型构建

（一）评价模型构建原则

评价模型应体现高质量发展的要求，引导产教融合型企业将育人目标与产业发展需求、学生全面发展需求紧密结合，注重培养学生的专业素养、创新能力及可持续发展能力。评价模型应全面反映产教融合型企业育人的各个方面，涵盖投入、过程、产

出、影响等多个环节，以及不同利益相关者的诉求，形成一个有机整体。评价指标应简洁明了、内涵清晰，数据易于获取和量化（或质性描述），评价方法应科学实用，便于在实践中推广应用。考虑到产业发展和育人实践的动态变化，评价模型应具有一定的灵活性和适应性，能够根据实际情况进行调整和完善。

（二）评价维度与指标体系设计

基于上述原则和理论基础，结合高质量发展对人才培养的新要求，本文从以下四个维度构建产教融合型企业育人绩效评价指标体系：

1. 协同育人机制维度

该维度主要评价产教融合型企业与高校在育人过程中的协同深度与机制健全性，是保障育人绩效的基础。

企业育人目标与高校人才培养目标、产业发展需求的契合程度。企业是否设立专门的育人管理部门或岗位，是否有校企联合的育人工作小组及常态化沟通机制。是否建立涵盖招生、培养、实训、评价、就业等环节的校企协同育人规章制度。企业在实训基地建设、设备更新、师资选派、项目研发等方面投入力度与合理性。

2. 人才培养质量维度

该维度是评价的核心，主要衡量产教融合型企业育人对学生综合能力提升的实际效果，直接体现高质量发展对人才的要求。

学生掌握岗位所需核心技能的比例，可通过技能等级证书获取率、企业内部考核通过率等衡量。学生毕业后进入企业或相关行业岗位的适应速度和表现，如试用期通过率、用人单位初期评价。学生在实训实习中参与技术改进、工艺优化、项目研发等活动的成果，如参与专利、发表论文（学生为辅助）、获得创新创业奖项等。学生职业道德、工匠精神、团队协作、沟通表达等非技术能力的表现，可通过企业导师评价、综合素质测评等方式。^[3]

3. 资源共建共享维度

该维度评价产教融合型企业在教育资源与产业资源共享方面的贡献，是实现可持续育人的关键。

企业实训基地向高校开放的程度、利用率及管理维护水平。企业技术骨干担任高校兼职教师、高校教师到企业实践锻炼的数量、质量及效果。校企共同开发课程标准、教材、教学资源库的数量与质量，及其在教学中的应用效果。校企共同开展科研项目、技术攻关及成果向教学内容转化的情况。

4. 社会服务贡献维度

该维度评价产教融合型企业育人对教育发展、产业进步及社会发展的综合贡献。

企业参与对高校人才培养方案优化、教学模式创新等方面的贡献。培养的人才对区域重点产业、支柱产业发展的支撑程度，如毕业生在区域内相关企业就业比例。企业在产教融合育人方面形成的可复制、可推广的经验做法，以及获得的社会认可（如荣誉称号、媒体报道）。

(三) 评价方法选择与应用说明

考虑到评价指标既有定量数据，也有定性描述，本文建议采用“定性与定量相结合”的模糊综合评价法。首先，确定各评价维度及指标的权重（可通过层次分析法 AHP 或德尔菲法由专家打分确定）；其次，建立评价等级标准（如优秀、良好、合格、不合格）；再次，组织评价主体（可由政府代表、企业代表、高校代表、行业专家、学生代表等组成）对各指标进行打分；最后，通过模糊运算得出综合评价结果。在应用中，应注意动态调整评价周期（如学年评价与年度评价相结合），并重视评价结果的反馈与应用。

三、产教融合型企业育人绩效提升的应用路径

(一) 强化政策引导与激励机制，激发企业内生动力

政府应针对不同行业、不同规模的产教融合型企业，制定更具针对性的财税优惠、用地保障、金融支持等政策。同时，建立产教融合型企业认证与动态调整机制，将育人绩效评价结果作为认证和政策支持的重要依据，形成“优质优扶”的激励导向。

通过媒体宣传、典型表彰等方式，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，宣传产教融合型企业在人才培养中的重要作用和先进事迹，提升企业参与产教融合的社会认同感和荣誉感，使企业从“要我参与”转变为“我要参与”，激发其履行社会责任、投身育人事业的内生动力。高校在其中可以发挥桥梁作用，积极宣传合作企业的贡献。

(二) 深化校企协同育人过程管理，提升人才培养契合度

高校应主动对接产教融合型企业，共同开展行业调研，分析岗位能力需求，基于工作过程系统化理念，联合制定人才培养方案。明确企业在课程设置、教学内容更新、实践环节安排等方面的话语权，确保培养目标与产业需求无缝对接。

推广“订单班”、“现代学徒制”、“新型学徒制”等模式，推动企业深度参与人才培养全过程。企业应提供真实的工作岗位和项目，安排经验丰富的技术骨干担任企业导师，与高校教师共同承担教学任务，实现“做中学、学中做”。加强对实训实习过程的精细化管理，建立学生轮岗机制、导师带徒制度、过程考核标准，确保学生在实践中真正提升技能和职业素养。高校要加强对学生实习期间的跟踪管理和学业指导，确保实习质量。

校企双方应建立定期沟通机制（如月度例会、季度总结会），及时交流育人过程中出现的问题和改进建议。设立校企联合教学指导委员会，对人才培养方案的执行情况进行动态评估与调整。

(三) 构建“双师型”师资队伍共建共享机制，夯实育人基础

产教融合型企业应积极选派具有丰富实践经验和较高理论水平的技术骨干、能工巧匠到高校担任兼职教师或产业教授，承担专业课教学、实训指导、毕业设计（论文）指导等任务。高校应

为企业导师提供必要的教学方法培训和教学资源支持，保障其教学工作的顺利开展，并建立合理的报酬支付和考核激励机制。

高校应制定教师企业实践管理办法，鼓励和支持专业教师定期到产教融合型企业进行顶岗实践、参与项目研发、学习新技术新工艺。将教师企业实践经历和成果作为职称评聘、绩效考核的重要依据。企业应为教师实践提供必要的条件和指导，帮助教师了解产业发展前沿，提升实践教学能力。通过这种双向流动，促进“双师型”师资队伍建设。

(四) 完善多元主体参与的质量保障体系，确保评价公平有效

建立由政府主管部门、行业协会、企业、高校、学生及家长代表等共同组成的育人绩效评价委员会，确保评价的客观性和全面性。政府负责评价工作的统筹协调和监督指导；行业协会提供专业咨询和行业标准；企业和高校是评价的直接参与者和结果应用者；学生及家长作为育人成果的直接受益者，其反馈意见应得到充分重视。

将育人绩效评价结果与企业的政策支持、高校的招生计划、专业设置调整、教师考核等挂钩。对于评价优秀的企业，加大政策扶持力度，并推广其成功经验；对于评价不合格的企业，限期整改，整改不到位的取消其产教融合型企业资格和相关政策支持。高校应根据评价结果，反思并改进人才培养工作中的不足，形成“评价-反馈-改进-提升”的良性闭环。

开发产教融合育人绩效评价信息平台，实现评价数据的在线采集、实时分析和动态监控。企业、高校等相关方可以通过平台及时填报育人过程数据，评价主体可在线进行评议打分，评价结果在一定范围内公开，接受社会监督，提高评价工作的效率和透明度。

四、结论与建议

(一) 主要研究结论

本文在高质量发展视域下，系统探讨了产教融合型企业育人绩效评价模型及应用路径。研究认为：（1）高质量发展要求产教融合型企业育人绩效评价需更加注重协同性、质量性、创新性和贡献性；（2）构建的包含协同育人机制、人才培养质量、资源共建共享、社会服务贡献四个维度的评价模型，能够较为全面地反映产教融合型企业的育人成效；（3）提升产教融合型企业育人绩效，需要从政策激励、过程管理、师资共建、质量保障等多条路径协同发力。

(二) 政策建议

一是加强顶层设计，尽快出台国家级产教融合型企业育人绩效评价指导意见或标准体系，为各地开展评价工作提供统一规范。二是加大政策支持力度，通过财政补贴、税收优惠等多种方式，鼓励企业积极参与产教融合育人工作，提升企业的主动性和

积极性。三是建立健全监督机制，明确各级政府部门的职责分工，确保评价工作的公正性和权威性，同时定期开展专项检查和评估，及时发现并解决实施过程中存在的问题。四是推动信息共享平台建设，促进政府、企业和高校之间的数据互通，为科学决策提供有力支撑，进一步优化资源配置效率。

产教融合是推动职业教育高质量发展的重要途径，产教融合型企业育人绩效评价模型的构建与应用路径的探索，对于深化产教融合、提升人才培养质量具有重要意义。未来，需持续优化评价机制，强化校企协同，为经济社会高质量发展培养更多高素质技术技能人才。

参考文献

- [1] 李雪婧. “三教”改革背景下高职课堂革命的探索与实践——以工业机器人操作与编程课程为例 [J]. 中国机械, 2023, (04): 98-101.
- [2] 汪怿. 夯实高质量发展的人才根基 [J]. 中国人才, 2024, (03): 17-19.
- [3] 曹明远. 高职院校创新创业人才培养体系构建路径 [J]. 四川劳动保障, 2024, (09): 116-117.