

产教融合型企业应用型育人绩效评价指标体系构建与应用研究

原碧唯

哈尔滨远东理工学院 黑龙江哈尔滨 150000

摘要: 在当前深化产教融合、推动教育链与产业链对接的国家战略背景下,如何科学评价企业在应用型人才培养过程中的实际绩效这一亟待解决的关键问题,本研究旨在构建一套专门针对产教融合型企业应用型育人绩效的评价指标体系并探讨其实际应用,基于产教融合核心理论及绩效评价原理,采用文献分析、专家咨询及实证研究方法,确立包含多维度评价要素的指标体系且运用科学方法确定指标权重,选取典型企业进行案例应用以验证该指标体系的可行性与有效性,应用结果表明该体系能客观衡量企业育人投入与产出,为企业自我改进与相关部门政策制定提供决策依据,研究不仅丰富产教融合的理论内涵,也为实践层面的育人绩效管理提供可操作的工具,对未来深化产教融合改革具有参考价值。

关键词: 产教融合型企业; 应用型人才; 绩效评价; 指标体系; 案例应用

引言

随着创新驱动发展战略的深入推进以及产业转型升级的加速,我国经济高质量发展对高素质应用型人才需求愈发迫切,同时传统封闭式育人模式与产业发展需求脱节的矛盾日益凸显。为解决这一结构性难题,国家将产教融合提升至战略高度,相继出台《关于深化产教融合的若干意见》等政策文件以明确鼓励企业参与职业教育,并探索建立产教融合型企业的制度保障。在此背景下,大量企业积极投身校企合作,成为应用型人才培养的重要力量。但在实践中,企业参与育人的深度、广度及成效差异显著,且其育人行为缺乏系统性引导和规范化衡量标准。现有评价多依附于教育机构评估体系,或简化为经济投入与实习岗位数量统计,难以全面反映企业在培养学生实践能力、职业素养和创新精神等方面的实质贡献。这种评价机制的缺失不仅挫伤企业参与积极性,还导致政策扶持缺乏精准依据,进而制约了产教融合的纵深发展。所以,构建一套科学、系统、可操作的评价

指标体系以精准衡量企业在应用型人才培养中的绩效,成为推动产教融合从形式结合走向实质协同、提升人才培养质量的重要课题,具有显著的理论价值与实践意义。

一、产教融合育人绩效评价的理论基础

(一) 产教融合的核心内涵与特征

产教融合作为教育范式与产业创新模式深度协同且核心内涵超越以资源互换为特征的传统校企合作、标志产业与教育系统从独立走向结构性嵌入与战略共生深刻变革的模式,其变革动力源于知识生产模式转型,知识创新从局限于高校转向广泛分布于产业一线,这要求打破学术与实践间制度壁垒并构建创新要素高效流动生态系统,呈现出战略上要求校企形成风险共担、收益共享命运共同体,在资源配置上实现从设备共享到人才、数据、平台、文化等全要素开放互嵌,组织流程上催生产业学院、协同创新中心等具有共同治理结构的一体化跨界组织,文化融合上追求学术精神与工程文化、探索氛围与市场导向价值认同的特征,最终目标是培养能适应未来产业变革、解决复杂问题的应用型创新人才,为国家竞争力提升奠定人才根基。

(二) 绩效评价相关理论借鉴

构建产教融合型企业育人绩效评价体系,需通过有机整合管理学经典理论,形成多维动态的评价范式:重新诠释平衡计分卡框架,从财务维度考量投入与人才红利等无形资产、客户维度关注学生能力提升及产业贡献、

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(课题编号:ZJE1425006)研究成果,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

作者简介: 原碧唯(1988.11—),女,汉族,山东省烟台市,哈尔滨远东理工学院,讲师,研究生,硕士,研究方向:工商管理。

内部流程维度评估协同机制流畅性、学习成长维度着眼企业自身能力进步^[1]。借关键绩效指标理论指导提炼核心指标以确保评价针对性；依利益相关者理论要求回应多元主体诉求使结果服务于各方决策；用目标管理理论将战略分解为可衡量目标，靠系统评价理论强调整体效应避免片面性，从而构建出能精准衡量企业育人贡献、促进产教融合生态发展的科学体系。

二、评价指标体系的构建

（一）指标体系的设计原则与思路

设计产教融合型企业应用型育人绩效评价指标体系，必须遵循一套以确保评价结果科学反映企业真实贡献并有效引导其育人行为向高质量方向发展为核心目标的严谨指导原则，其中，指标体系设计应坚持系统性原则，将企业育人活动视为产教融合大系统的有机组成部分，使指标全面覆盖战略规划、资源投入、过程实施、成果产出及持续改进的全流程，避免偏重量化的短期输出而忽略具有长期价值的过程与能力指标；导向性原则要求指标体系紧密对接国家政策导向与应用型人才培养目标，突出对学生综合职业能力、创新精神和实践能力的重视，引导企业从提供实习岗位向深度参与人才培养全过程转变^[2]。可操作性原则强调指标数据的可获得性与可验证性，采用定量与定性相结合的方法，既利用投入资金、设备价值等客观数据，问卷、访谈收集能力提升、合作满意度等主观感知数据，以确保评价可落地；动态发展原则要求指标体系具备一定前瞻性与适应性，能够容纳未来新模式、新业态，为企业持续改进留出空间。基于上述原则，指标体系构建采用“目标引领—过程管控—成果检验”的逻辑框架，即首先从产教融合战略目标出发，分解为如校企战略匹配度、协同治理机制完善度等可观测的关键成功要素，形成战略引领层；其次聚焦育人实施过程，设置如企业导师教学能力、实践项目与产业需求契合度、沟通协调机制效率等反映资源投入水平、过程管理精细度和校企互动深度的指标，旨在揭示绩效产生的内在机理；最后关注育人最终成果与长期影响，包括学生知识技能掌握、就业质量等直接产出，以及对企业技术难题解决、员工结构优化、社会声誉提升等反哺效应，从而构建从起点到终点、从内部到外部的立体化评价网络，为全面客观衡量企业育人绩效提供清晰路线图。

（二）初始指标池的建立与筛选

整合多方智慧并经过多元化渠道确保内容全面性与

代表性来建立初始指标池，其首要途径为系统分析产教融合、校企合作等领域的学术文献、政策文件及企业社会责任报告以提炼“双师型”队伍、课程共建等关键要素，进而形成理论政策驱动的指标雏形；第二个途径是深入代表性企业开展实地调研，通过访谈管理层、导师及学生获取项目化教学实施、成果产权归属等实践议题，以增强指标的现实相关性；第三个途径是借鉴EFQM模型、平衡计分卡等成熟框架，将其维度创造性转化为产教融合语境下的分类逻辑。构建初步指标池后，通过严格筛选形成精炼核心指标集，通常采用德尔菲法邀请高校、企业、政府专家进行多轮背对背咨询，对指标的重要性、可观测性和独立性评分，依据共识度确定关键指标，同时可运用统计方法对样本数据进行相关性分析或因子分析辅助筛选，剔除负载量低或重复的指标，确保各指标既独立又构成有机整体，这一筛选过程实现从广泛可能向科学实践的收敛，为后续工作奠定基础。

（三）指标权重的确定方法

在评价体系构建中，指标权重的确定作为体现价值判断与技术含量的关键环节，直接影响评价的导向性和公正性；在产教融合育人绩效评价这一多目标决策问题中，层次分析法作为一种适用的主观赋权方法，通过构建层次结构模型，将问题分解为目标层、准则层和方案层，邀请专家采用1-9标度法对同一层次指标进行两两比较，形成判断矩阵后计算特征向量得出权重，并通过一致性检验确保逻辑自洽，其优势在于将专家经验量化，能有效处理如“校企文化融合度”与“实训设备投入价值”相对重要性这类复杂判断；为克服主观偏差，可引入熵权法作为客观赋权补充，该方法根据指标数据的变异程度确定权重，指标值差异越大（熵值越小），分辨能力越强，应赋予较大权重，反之则权重越小，在拥有足够企业样本数据时，能基于数据分布特征客观计算权重；理想方案是主客观方法结合形成组合权重，即分别通过AHP法和熵权法得到主客观权重向量，再采用线性加权组合法或最优组合赋权法计算综合权重，这种策略既吸纳专家对产教融合价值导向的理解，又尊重实际数据的客观信息，最大限度保证权重分配的合理性与科学性，使评价结果既体现战略导向，又具备客观数据基础，进而提升评价体系的公信力和适用性。

三、评价指标体系的应用案例

（一）案例企业的选取与数据收集

依据典型性与差异化原则，选取分别代表先进制造

业与现代服务业且具备三年以上稳定合作历史、合作层次超越基础实习安排且高层积极支持的两家产教融合型企业（案例企业A为装备制造业龙头，具有长期深度参与产业学院共建经验，体现资源密集的嵌入式合作模式；案例企业B为高科技信息服务公司，采用定制化、项目化的敏捷育人模式，反映市场驱动灵活合作特征）进行案例验证，这一对比设计在检验指标体系不同行业背景与合作模式的适用性，同时研究采用混合方法进行多源数据收集，定量数据通过结构化问卷向项目管理者、企业导师及学生收集，涵盖资源投入、过程满意度及能力提升等维度，定性数据通过半结构化访谈（对象涵盖企业负责人、HR、技术主管、导师及院校教师）、现场观察（聚焦实践环境与联合工作室运作）及文档分析（协议、课程大纲、成果报告等）获取，这种三角互证策略有效确保数据的全面性与可靠性，为后续评价提供坚实证据基础。

（二）评价过程与结果分析

严格遵循既定指标体系和权重对收集的数据进行系统化整理、编码与量化处理的评价过程中，定量数据采用统计软件进行描述性分析和差异比较以计算各指标得分，定性访谈资料运用内容分析法进行主题提炼和概念编码并依据评价标准进行等级评定，随后采用线性加权综合法将各三级指标得分与权重相乘后逐级汇总，最终计算出案例企业在投入、过程、产出、影响四个维度的得分及综合绩效总分且确保计算过程透明可追溯^[3]。对两家企业评价结果的对比分析显示：企业A在资源投入和制度构建维度因雄厚的财力支持、规范化的双导师管理制度和实体化实训基地体现出大型企业结构性优势而优势明显，但在过程协同与创新成果维度因暴露出机构臃肿、决策链较长、对学生创新潜能激发不足等问题而表现平缓；企业B则在过程协同和学生发展维度因扁平化管理、项目驱动模式及开放文化促进了高效互动并显著提升了学生实践能力而表现突出，但在资源投入稳定性和影响辐射广度上因受规模所限致硬件投入和合作范围有限、品牌效应较弱而存在短板。这一差异化绩效图谱因验证了指标体系的区分度而清晰揭示了不同类型企业在产教融合育人中的特征与路径差异。

（三）评价结果的应用建议

基于案例评价的诊断结果，为企业提出针对性改进建议：针对资源充裕的企业A，建议其通过下放决策权、建立灵活沟通机制、设立创新激励基金等措施从“硬投入”转向“软优化”，将资源势能转化为育人动能；针对高成长性的企业B，建议其积极寻求行业协会支持以弥补资源短板，将成功合作经验标准化形成可复制模式，并加强成果宣传以塑造品牌形象。同时，为政府与行业协会提供决策依据：主管部门可实施差异化激励政策，对过程协同能力强的企业给予灵活扶持，对资源投入优势企业引导其承担行业共享基地建设等社会责任；高校可借此理性选择合作伙伴，明确自身定位。最终应建立周期性监测与反馈机制，使评价结果成为企业自我改进、院校优化合作、政府精准施策的动态管理工具，形成“评价—反馈—改进”的良性循环，持续提升产教融合育人质量。

结束语

构建一套科学系统且辅以详实案例验证的产教融合型企业应用型育人绩效评价指标体系，为审视企业育人贡献提供全新分析框架和测量工具，在实践层面为企业自我诊断与持续改进、政府精准施策与效果评估、院校优化合作与人才培养提供可操作行动指南，将产教融合的质量评价从模糊经验判断推向清晰标准化衡量，有效引导各类主体从关注资源投入转向重视育人过程质量与最终成果价值，推动产教融合从形式层面合作迈向追求实质成效的深度共生，对破解人才供给侧与产业需求侧结构性矛盾、提升国家整体人力资本质量具有重要理论支撑与实践引领意义。

参考文献

- [1]王淑慧.校企合作、产教融合的企业意愿及推进策略研究[D].河北科技师范学院,2024.
- [2]莫家业,刘芬霞,张校锋.现代产业学院视角下应用型高校产教融合型师资队伍建设路径探究[J].天津中德应用技术大学学报,2023,(06):65-73.
- [3]展庆召,李永利,谷葳.产教融合模式在木业企业应用的可行性研究[J].林产工业,2021,58(07):119-121.