

# 高校教师到企业实践的制度经济学阐释

谢芝春

钦州学院

DOI: 10.12238/cj.v1i12.5814

[摘要] 地方本科院校转型为应用型大学过程中, 教师到企业实践制度层面的问题涉及到是否能真正运行顺畅。因此, 构建教师到企业实践的良性制度, 降低教师到企业挂职的交易成本, 促进教师到企业实践锻炼制度的有效运转, 借此推动教师发展以及企业实践制度更为深远的研究, 从而为地方本科院校转型为应用型大学过程中教师实践制度发展提供一定的理论与实践依据。

[关键词] 企业实践; 制度经济学; 交易成本

Institutional Economics Interpretation of College Teachers' Practice in Enterprises

Xie Zhichun

Qinzhou University

[Abstract] In the process of transforming local undergraduate universities into application-oriented universities, the issue of teachers' involvement in the institutional level of enterprise practice involves whether they can truly operate smoothly. Therefore, building a benign system of teacher to enterprise practice, reducing the transaction cost of teacher to enterprise temporary employment, and promoting the effective operation of the teacher to enterprise practice training system, thereby promoting teacher development and more profound research on enterprise practice system, thus providing a certain theoretical and practical basis for the development of teacher practice system in the process of transforming local undergraduate universities into applied universities.

[Key words] enterprise practice; Institutional Economics; transaction cost

地方本科院校转型为应用型大学过程中, 教师到企业实践是顺利转型发展的基础性制度和必由之路。2015年10月, 教育部联合多部门下发《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》, 可以说转型为应用型大学是势在必行。因此, 对目前企业实践现实问题产生的原因进行分析, 并结合目前实际原因, 提出地方本科院校转型为应用型大学过程中教师实践制度体系的构建, 对有效推进地方本科院校转型为应用型大学过程中教师到企业实践的效果、提高教学水平、培养合格应用型学生有着重要的意义。

## 1. 应用型大学转型过程中教师到企业实践的制度内涵

### 1.1 教师到企业实践必须考虑制度运行的各种因素

从制度经济学的角度来看, 教师到企业实践锻炼涉及到一个基本的问题就是制度运行成本, 因为制度运行成本的存在, 导致教师到企业实践的全过程的管理必然会存在人力、物力、财力等各方面不能按照实际需要给予分配。而且教师到企业实践制度本身只是学校制度中的一环, 因此, 教师到企业实践制度不能只考虑这一制度的本身设计, 还要切实考虑到制度的运行成本、制度本身的环境限制等因素。

### 1.2 教师到企业实践必须以系统的视角来综合考虑

“公共组织变革绝不是一个简单的机构调整、人员增减问题, 而是一个复杂的系统工程”[1]。教师到企业实践是一个系统工程, 这个系统中从应用型大学的组织层面来看, 涉及到人事部门、教务部门、二级学院、招生就业处、教师发展中心等多个组织, 这些组织在教师到企业实践的制度中, 都各自承担着不同的角色, 这就需要在制度的设计中, 厘清各自的权责关系, 并真正赋予相应的责权利, 切实做到各正其位、各司其职、

沟通协作, 才能使得教师到企业实践工作开展顺利, 取得实效。具体而言, 教师去企业实践从管理上来讲, 人事部门更多的管理教师的人事关系, 教务部门协调教师的教学任务安排, 二级学院做好具体的人员离职管理, 就业部门反馈就业市场需求, 教师发展中心负责教师的企业实践计划, 这就说明了多方协调的过程中, 为了确保各职能部门之间出现推诿、扯皮等现象, 应当采取综合管理。

### 1.3 教师到企业实践包含系列的管理环节

而从过程方法来看, 教师到企业实践涉及的是多个环节: 一是前期调研环节, 这里涉及到的是教师到企业挂职, 必须考虑到社会需求、学生培养、教师管理等实际问题; 二是计划安排。教师到企业实践, 除了本身的过程计划之外, 还涉及到人员统筹、经费支持、食宿安排等; 三是企业实践过程的监控。通过检查等方式, 确保教师到企业实践的实效; 四是教师到企业实践的考核, 这包括在企业实践期间的考核和结束后的考核。

## 2. 高校教师在企业实践制度的现状分析

地方本科院校转型为应用型大学过程中, 教师到企业实践制度成为必须, 离开对企业需求的真实了解, 则大学转型会成为无源之水、无本之木, 但是企业实践过程中也会存在种种问题, 尤其是制度性的问题, 使之难以开展。

### 2.1 青年教师企业实践走过场的制度缺陷

虽然制度设计之初, 是希望青年教师在企业实践期间, 能真正潜下心来切实学习, 但是一旦教师去了企业实践之后, 则实际上处于多方都不管理的真实状态。从学校角度来看, 由于教师处在企业之中, 鞭长莫及, 只能通过教师工作总结等形式

来检查,但这种检查的效果有时难以反映企业实践的真正效果;从企业来看,由于教师的人事关系不属于企业,实际上对教师的工作状态和工作能力一般是处于睁只眼闭只眼的情况。这种情况下,就很难排除个别教师在企业实践时走过场,没有真正学习。

### 2.2 青年教师主动需要与被动满足的制度性错位

教师到企业实践往往是有其主动需要,或是问题导向、或是目标导向,但是在实际中,企业对于教师的实践需求很难切实去配合。因为企业毕竟是以生产经营为首要目标,在这个过程中,对于教师的需要,往往是处于次要的考虑,这就形成了一个悖论,即教师有主动的需要,但是企业往往是被动满足教师的需求。这种错位,给教师在实践过程中无疑会有负面的影响。同时,如果从知行合一的角度来看,教师到企业实践有其特殊性,主要表现在教师到企业实践,其“知”是加强自身对企业运营、产业发展等的了解,但是“行”则和一般的企业工作有一定的区别,其主要是将企业实践所掌握的知识更好的运用于教学之中,促进学生更好的了解企业管理实际。

### 2.3 企业对挂职教师职位安排的制度性难题

从岗位的职责要求、能力素质等综合来考虑,一些企业的重要岗位对此有其独特考量。比如对稳定性的要求就是之一,这种稳定性除了时间相对长之外,还对岗位培训、保密要求、资料存储等都提出了诸多要求。但是,对去企业实践的教师来说,关键岗位或者重要的岗位最能符合去挂职的初衷。可是企业的目标和教师的愿望这时就难以匹配,企业很难拿出这些岗位供教师去企业实践。这种目标本身是难以兼容的,如何从制度层面来更好地进行设计,使去企业实践的教师能够真正得到锻炼,也是制度安排需要考虑的问题。

## 3. 地方本科院校转型为应用型大学过程中,教师到企业实践的制度体系设计

教师到企业实践的制度必须发挥政府的引导、扶持、协调、监管等作用,进一步明确政府部门、应用型大学、生产企业的权、责、利,“发扬钉钉子精神”[2],促使企业与院校共同承担教师到企业实践的责任,规范教师到企业实践管理、实践流程、实践内容。综合以上论述,建议教师到企业实践的制度应由以下制度构建。

### 3.1 协调制度

教师到企业实践一般有三方主体,即政府、企业 and 应用型大学,但在实际的过程中,往往协调的是教师和企业,然后再是政府、院校和企业。也就是说协调制度本身不能忽视教师和企业之间的联系,那在这种情况下,就必须将制度设计点变成自上而下和自下而上的有机联系。具体来说,院校、企业、政府部门要各自指定或成立专门机构,以便于能促进教师实践的开展;除了正式的协调制度之外,还需要有非正式的渠道,包括可以允许教师本人直接跟相关企业联系,并报学校主管机构批准备案。同时,为了确保各主体都能在教师到企业实践的过程中发挥作用,则必须从组织层面考虑协调的问题。这种协调的需求,统一协调的管理机构或联络小组就成了应有之义。它的具体职责是落实各方主体的决策,负责联系、组织、实施、考核、总结等具体工作。而且协调小组不能被动工作,而应当主动作为,创新性的开展工作,深入开展校企合作等具体事项。

### 3.2 执行制度

执行制度是教师去企业实践制度的重要组成部分,甚至关系到成败或实际效果的好坏,而真正好的运行制度是包括政

府、院校和企业在内的多方主体共同参与,其他相关部门协调开展。从政府部门来看,具体可以从宏观、中观和微观三个层面来看。宏观上,政府部门要从国家法律法规层面加强政策制定、出台相关支持性文件。正是在这种背景下,2017年12月,国家出台了《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》;中观层面,地方政府要做好上级政策执行,对企业的资质要进行统一评定,要同步规划产教融合与经济社会发展;微观层面,要加强统一协调和规划。而各院校则要从人事管理、教学考核、校企协同等真正从政策、工资等方面分阶段、分步骤、分任务协同推进教师到企业实践工作的开展;尤其是要协同企业制订教师去企业实践的计划,组织安排到企业实践的教师时间、人数、资质、目标等,在后期要协同企业加强对教师进行过程监督和结果考核,推进校企合作的深入程度,加快到企业实践的教师职业能力的养成,拓展校企合作的深度和广度,不断增强教师到企业实践工作的有效性和长效性。生产企业负责教师到企业实践的具体安排,包括后勤保障、实践安全、工作布置等,同时参与实践教师到企业实践的管理与考核工作等具体事项。

### 3.3 控制制度

如何确保教师到企业实践能够学有所成,是一个非常重要的问题。因为事实上,教师去企业实践虽然名义上由企业负责真正管理,但实际上由于企业并不拥有人事权。在这种情况下,必须考虑如何能更好地加强管理监督。因此,必须从制度层面设计,比如工作日志,定期汇报,学校定期走访等,以保障现有制度顺利执行。同时,要加强经费方面的保障。学校要切实做好交通补助、住宿补助、伙食补助等,并且也将此列入学校的专门经费预算。作为企业,要对教师的工作场所、住所、网络等进行切实管理。

### 3.4 考核制度

问责机制归根结底是为了加强教师到企业实践制度的更好落实,因此,首先要建立的就是考核制度,没有考核就没有问责,那么在这个基础上就必须将教师到企业实践纳入到企业和学校的工作计划和任务中来,作为其中的一项考核指标;真正的考核应当分为定性考核和定量考核,从定性考核来看,主要包括教师挂职的职业精神、能力提升等;从定量考核来看,主要包括出勤、成果等,而且要把考核结果与部门绩效、评先评优挂起钩来,做到奖罚分明。

## 4. 结语

构建应用型大学转型教师到企业实践的制度的有效性,关键在于建立政府、学校、企业的三方协调运行机制;从政府的角度出发,不同层次和类型的政府在高校转型过程中教师到企业实践规章制度的地位和指导意义,探究转型高校教师复合型人才培养特点,研究探讨如何制定和执行地方本科院校转型为应用型大学过程中教师到企业实践制度。从应用型大学转型高校、企业和应用型大学转型高校教师的角度,需要进一步考虑应用型大学转型教师到企业实践制度的执行层面的问题。健全教师到企业实践的制度的长效保障机制;加强教师到企业实践制度执行的问责机制等,有利于促进教师到企业实践的制度体系的构建。

### 【参考文献】

[1]黎民.公共管理学(第二版)[M]北京:高等教育出版社,2011:82

[2]中共中央宣传部.系统重要讲话读本(2016年版)[M]北京:学习出版社,人民出版社,2016:292