■教育技术

论高职校园文化与企业文化的人本对接

熊　琦，周　敏

（湖南工业职业技术学院，湖南长沙　410208）

摘　要：对于高职教育来说，校企合作、产教结合是其发展的必要途径。实现校企深层次合作的关键在于二者在文化上的对接与融合。校企文化的对接不能否定校园文化的主体地位，也不能掩盖企业文化的主导优势，强化任何一方都会妨碍校企文化的通畅对接。文化的主体是人，校企文化对接应坚持“以人为本”原则，充分发挥学生的纽带作用，这对于校企文化的对接具有重大而深远的意义。

关键词：高职校园文化；企业文化；以人为本；对接

中图分类号：G718.5　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**2095－770X(2016)02－0052－04

PDF **获取：**http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx　　**doi：**10.11995/j.issn.2095－770X.2016.02.012

On the Convergence of Campus Culture and Enterprise Culture in Higher Vocational Colleges

XIONG Qi, ZHOU Min

(*Hunan Industry Polytechnic, Changsha* 410208, *China*)

Abstract: For vocational education, the school-enterprise cooperation education is a necessary way of its development. and to achieve deeper cooperation between schools and enterprises is the key for the fusion of culture. While we should admit the dominant education position of these process is the campus culture, and the major adaptive position is the corporation culture. Both parties will make school-enterprise culture more closely. The "people oriented" principle will give the students the full play of freedom, which has a far-reaching significance for developing school-enterprise culture.

Key words: higher vocational campus culture; corporate culture; people-oriented; connecting

校园文化是人类文化的一部分，但与社会文化主流存在着一定的区别。校园文化是在教师的主导下以学生为主体在校园环境中创造的，内涵于学生和教师的价值观念、综合素质以及精神面貌等方面，外显于学校的环境设施、管理理念、运行机制、校园活动等方面的校园精神和生存环境总和。高职校园文化是一种高度职业性、实践性、针对性的校园文化，它培养学生的职业素质和专业技能，为企业和社会培养高技能、高素质专业人才，因此与企业文化是紧密联系的。“企业文化是企业在经营活动中形成的经营理念、经营目的、经营方针、经营行为、经营形象、价值观念、社会责任等的总和。”[1]企业文化是企业内部联系各方最具持久力的纽带，是企业实现大型化、集团化、国际化的关键条件，是一种无形资产，是重要的竞争手段，更是一种现实的生产力。目前学界虽然对高职校园文化与企业文化对接的思考和探索日益广泛和深入，但当前高职校园文化与企业文化的对接却偏离了“以人为本”的理念，这不利于学生、学校和企业的长远发展。因此，实现高职校园文化与企业文化的人本对接具有十分重要的理论

收稿日期：2015－10－15；**修回日期：**2015－11－19

基金项目：湖南工业职业技术学院基金项目(GYKYJ2013012)

作者简介：熊琦，男，湖南岳阳人，工学硕士，湖南工业职业技术学院教授、研究员，主要研究方向：思想政治教育。

意义。

一、高职校园文化与企业文化对接存在的问题

（一）忽视人的精神性，偏重于物质文化的对接

我们知道对于一个企业来说，作为外在标志的物质文化并不能成为其企业文化的标志，其文化应该更加注重精神内核。“精神文化建设是校园文化建设的根本目的，忽视精神文化建设，校园文化建设就只能流于形式。”[2]因此，在高职校园文化与企业文化的对接中，精神文化的融合才是最终目的，并起着主导作用。近几年，国内就业压力日趋紧张，很多高职院校因此加强了与企业之间的联系与对接，但这种对接因受就业压力的影响而表现出较强的单一性，即一切以物质利益为宗旨，校园文化与企业文化的对接还是以寻找共同的物质利益为契合点。因而，这种对接必然是物质文化的对接，停留在表层的物质层面中，忽视了精神文化在对接中的重要性，企业的价值追求、经营理念、精神风貌等真正体现“以人为本”的精神文化并未真正融入到高职校园文化中。高职校园文化与企业文化的对接应该基于并遵循人的精神属性，真正做到“以人为本”，才能更好地实现二者的对接。

（二）忽视人的差异性，对接表现出趋同性

目前，我国的高职院校大多由各类中专学校合并或升级而成，发展历史短，文化积淀薄，自身定位模糊，各项制度规范不健全，在文化建设中缺乏经验，大多因循守旧，照搬照抄同类学校文化建设模式，造成高职院校校园文化大同小异甚至千篇一律。我们知道，学生是学校和企业对接的纽带，是核心环节，每个青年学生都具有很强的性格特点，他们的世界观、人生观、价值观都具有很强的差异性，要按照既定的培养目标将他们培养成某一领域的人才，首先就要关注他们的差异，重点是要尊重这种差异，真正实行“以人为本”的人才培养方式。高职人才的培养只是在某一方面将学生培养成具有某种职业技能、职业操守和职业精神的人才，而不是抹杀他们的个性特征，制造千篇一律的职业机器。在高职校园文化与企业文化的对接中贯彻“以人为本”的精神，才能真正做到以学校的自我定位、人才培养目标为基础，尊重学生的个性特点和利益要求，实现融合性的而非表面的、僵死的、千篇一律的对接。

（三）忽视人的同一性，表现出异化对接

虽然人具有差异性，但人同样具有同一性。在很多根本问题上，人都是同一的。很多高职院校忽视人的这种同一性。一方面，在建设校园文化的过程中，没有认识到校园文化应该建立在人的同一性的基础上，才能获得最广大学生的一致认同，才能经受时间的考验，生长出深厚历史底蕴的果实；另一方面，在与企业文化对接的过程中，对接的基础是高职院校自身深厚的校园文化，而校园文化深厚与否取决于其自身是否建立在人的同一性的基础上，只有立足于人的同一性的文化才能经受住历史的考验。然而，很多高职院校忽视了人的同一性在校园文化建设中的重要作用，疏于对自身校园文化进行长久的规划与建设，也没有构建出一套对接的形态、结构、组织和机理，只是片面追求与企业文化之间的对接，这就导致一种本末倒置的现象，即在与企业文化对接的过程中作为对接主体的校园文化逐渐弱化、消解。我们把这种现象称之为高职校园文化与企业文化对接的异化，也就是因过度追求对接而忽视了校园文化自身的建设。“一些高职学校的院系在与企业进行合作的过程中，将内部的口号、实训的标志都打满了企业文化的烙印，这种行为从表面上来看可以提升活力，但实质上反而将整个校园文化脉络割裂，使校园文化呈现出一种大杂烩的形态。”[3]

二、“以人为本”在高职校园文化与企业文化对接中的意义

（一）有利于在对接中发挥校园文化的主体作用

我国职业教育起步较晚，国内高职院校成立时间较短，且大多由低一级职业学校合并或升级而来，在校企文化对接方面缺乏经验，往往只有某些成功典范，缺乏系统、科学的理论支撑。很多高职院校为了找到与企业的对接点，一味“削足适履”追求表面上的融合，而忽视了校园文化在对接中的主体作用，对原有的校园文化汲取不足，对对接后自身文化建设认识不清，盲目与合作企业进行硬性对接，割裂了校园文化自身的发展脉络，校园文化主体性丧失，造成了校园文化与企业文化的异化和趋同化、媚俗化

对接。

校园文化在校企文化的对接中起主体作用,二者的对接不是两种文化的简单趋同。校园文化应该在校企文化对接中发挥主体作用,即要坚持"以人为本",也就是以学生为本。"以人为本"就是要一切以学生的发展为根本宗旨,以行业发展现状和规律为导向,以学生为主体,以学校的精神、办学理念、校训为标准,坚守在校企文化对接中学校的主体地位,同时配合企业文化的主导优势,不断吸收企业文化中的利己因素,培养出独具特色、能力突出的创新型、素质型、技能型高职人才。总之,校园文化主体作用的发挥就是要一心一意为学生谋福利,全心全意为企业输送合格人才。

(二)有利于在对接中发挥企业文化的主导优势

在校企文化的对接中,校园文化起主体作用,企业文化则起主导作用。高职教育的直接目标就是为企业提供高技能人才,因此企业的人才需求就是高职教育的风向标,企业文化在校企文化的对接中发挥着主导作用,引导着校园文化的发展。然而,在校企文化的对接中,企业文化的地位往往发生了偏离,由于学校过分地追求就业率而盲目对接,硬性与企业文化结合,企业文化被盲目地推上了主体地位,校园文化与企业文化在对接中错位,不利于高职教育和企业自身的发展。

企业文化主导作用的发挥同样需要贯彻"以人为本"理念。企业文化的主导作用表面上是对学校的主导,但从根本上是要对人产生影响,主导作用的发挥必须尊重人、依靠人,实现人与企业的共赢。企业发展需要人才,吸引人才离不开文化软实力,因而企业文化在根本上还是要面向人。只有"以人为本"才能真正吸引人,进而为企业创造出价值。具体来说,在校企文化的对接中,企业文化坚持"以人为本"就是要体现企业的人本意识和共赢理念,通过对接传播企业文化,让企业文化通过"以人为本"发挥更大的主导作用。

(三)有利于在对接中突出高职学生的纽带作用

"校企文化对接的本质就是把学校培养人(使人具有社会价值)与企业使用人(进一步发挥人的价值)两个过程联接起来,把'学习驱动'与'就业导向'有效衔接起来,把'校园人'与'企业人'有效统一起来。"[4]可见,高职校园文化与企业文化共同面对的都是"人",不同之处在于这个"人"完成了从高职学生到企业职员的转变。在转变过程中,企业文化与校园文化必须实现对接才能保证学校的就业率和企业人才的源源不断。"人"是校企文化进行对接的桥梁和纽带,坚持"以人为本"就是巩固这一桥梁,有利于校企文化的对接。在"以人为本"理念引导下,高职院校应该尊重学生、关注学生、成就学生,在培养合格高职人才的价值理性中不断塑造自身的校园文化,在坚持自身主体地位的前提下实现校企文化的对接。企业应该尊重员工劳动,关注员工生活,在成就自身的同时也成就员工,树立共赢意识,在发挥人才作用的工具理性中不断塑造企业文化,在坚持自身主导地位的前提下实现校企文化的对接。由此,无论是高职院校还是企业都要紧紧抓住"人"的纽带作用,构建"以人为本"的校园文化和企业文化,真正实现校企文化的深度对接。

三、"以人为本"视角下高职校园文化与企业文化的对接策略

物质文化和精神文化是文化的两大基本类型,高职校园文化与企业文化也不例外。其中精神文化是核心,物质文化是基础,是精神文化的载体和标志。因此,校企文化可以具体化为物质文化和精神文化以实现"以人为本"的对接。

(一)构建以人为本的校园精神文化

文化内容是校园文化与企业文化对接的前提与基础,而当前的主要问题在于高职院校建设时间短,校园精神文化相对欠缺。因此,高职院校应注意挖掘学校各类历史文化资源,结合现代办学精神、办学理念,通过校训、校风、校徽、校歌、校规等具体形式形成一套自己独特的校园精神文化,与企业的精神、价值、经营理念等进行有机对接。具体来说,校企文化的人本对接可以从学生、教师与课堂三个方面做起。

首先,构建人本基础上的学生文化。学生是学校的主体。"以人为本"主要的就是以学生为本,就是要为学生塑造良好的校园环境,培养学生团队意识、责任意识和创新精神,使其具有积极的工作态度和较强的社会适应能力,从而让学生从内心深处产

生对学校的认同，并将这种认同内化为自身的文化修养，从而逐渐形成校园精神文化。这种精神文化与企业形成良性互动，才能真正实现校企文化对接。其次，构建人本基础上的教师文化。教师是除学生之外学校的次主体。以学生为本离不开教师的作用，因此“以人为本”同样要以教师为本。学校必须充分考虑自身的职业特色，在聘请教师时注意以职业经验为主要标准，注重教师的师德师风，树立教师的引导权威，切实为学生做好教育教学工作。此外，教师的身心健康也很重要。教师应调整心态，注重与学生平等交流，培养学生团队意识和创新思维。最后，构建人本基础上的课堂文化。课堂是联系学生与教师双重主体的纽带，因此“以人为本”也要以课堂为本，即以学生为主体，以教师为主导，注重实训，突出实践能力，坚持实践结合理论的教学方式。在课程设置上因岗设教，在其基础上进行必要扩展；在教材上鼓励自主开发编写，充分考虑高职学生的年龄结构与知识水平，编写出既具有教学价值又富有人文关怀的教材；在课堂教学上坚持多元化，以实训促进理论思考，以理论指导实训，秉承“不同主体有着不同的利益和不同的欲望要求，也有着不同的个性特征”[5]的理念，培养学生的技能素养和理论水平，激发学生的求知欲，提高学生学习积极性和主动性。

（二）夯实以人为本的校园物质文化

物质文化的对接是校企业文化对接的基础载体，是保证校企文化对接不可或缺的物质基础。校企物质文化对接的真谛在于“仿真”，也就是高职院校要在厂房、设备等基础设施上模仿企业，表面上虽然是“以物为本”，但本质上还是为了学生和教师能够更好地教和学，因此仍然是一种“以人为本”。

首先，加强校园基础设施建设。校园基础设施包括生活设施和教学设施。在生活上，要建立健全相应的生活设施，保证让学生有一个良好的学习生活环境；在教学上，应积极与企业建立联系，在文化对接的同时联合企业实行共建，创立校企共享的实训基地，建立“仿真”职业环境的实习实训环境。其次，突出校园环境的行业特点。校企文化的对接，最直观的展现就在校园环境。校园环境的建设和布局要体现出行业特点、企业特色，真正体现“以人为本”，让学生感受到学校对自己的关注与重视。学校应该在各种公共设施的命名上彰显行业特点，同时建设具有行业、企业特色的楼阁、道路和广场文化，实现校企文化在教学环境、生活环境与职业氛围的有效对接。

（三）建设人本型的实训文化

实训是高职院校人才培养不可或缺的一环，同时也是学生走向企业的关键。教师的指导是实训成功的关键。要实现校企文化的对接，教师必须坚持“以人为本”理念，尊重学生的个体差异，以学生利益为宗旨，因人制宜地指导学生完成实训。教师应加强与学生的沟通和交流，加强人文关怀，耐心地答疑解惑并给予帮助。在实训过程中，教师应营造良好的实训氛围，按照学生的知识和体能合理安排实训的时间、内容及强度等。实训结束后，教师对学生的评价和总结应遵循多元化原则，对于积极主动的学生自然要给予肯定，对于表现一般甚至较差的学生也应该寻找其闪光点予以积极评价，以便最广泛地调动学生学习的积极性和主动性。

总的来说，无论是高职院校还是企业，在校企文化对接中都要切实贯彻“以人为本”的价值理念，将其深入落实到校园文化的主体地位和企业文化的主导优势中，充分发挥学生的纽带作用，促进高职校园文化与企业文化的有效对接与深度融合，培养出满足企业需要、适应社会需求的高素质技能型人才。

［参考文献］

［1］谷献晖. 高职校园文化中融入企业文化：作用与途径［J］. 中国成人教育，2011(9)：94.

［2］刘允华，王静文. 高职校园文化建设与企业文化融合的探索［J］. 河北师范大学学报，2008(8)：95.

［3］钱书成. 以人为本视角下高职校园文化与企业文化的融合［J］. 南方论刊，2013(8)：102.

［4］芈志坚. 以人为本视域下高职校园文化与企业文化融合探析［J］. 中国电力教育，2012(35)：147.

［5］刘於清. 论价值差异协同的现实意义及其路径选择［J］. 太原大学学报，2015(2)：5-8.

［责任编辑　朱毅然］