

专精特新企业人才需求导向下高校就业 “访企拓岗”提质增效机制研究

——兼论校企协同育人的就业转化逻辑

汪俊焯

黄河科技学院 河南 郑州 450063

【摘要】：在新质生产力发展背景下，专精特新企业成为吸纳高校毕业生的关键载体，传统“访企拓岗”模式存在需求采集泛化、协同育人浅表化、就业转化闭环缺失等痛点。本文基于“需求锚定-机制构建-实证检验-优化推广”逻辑，融合大数据分析 with 多案例实证方法，构建“三级人才需求画像库”，设计“靶向访企-柔性育人-闭环转化”三位一体提质增效机制，并搭建组织、数字化、制度保障体系。研究突破传统框架，首次将“需求画像精准化-育人体系柔性化-转化机制闭环化”纳入同一分析视域，为高校就业工作提质增效与校企协同育人深度融合提供理论支撑与实操方案。

【关键词】：专精特新企业；访企拓岗；校企协同育人；就业转化；新质生产力

DOI:10.12417/2705-1358.26.04.058

1 引言

1.1 研究背景

我国正加速推进新质生产力发展，专精特新企业作为产业链供应链关键环节，其技术密集型、创新驱动型特征对高素质人才需求迫切。据工信部《专精特新中小企业发展报告》，全国专精特新企业技术研发类人才年均缺口超200万人，光学研发、数字IC设计等岗位供需矛盾突出。为破解高校毕业生就业结构性矛盾，教育部部署“访企拓岗促就业”专项行动，推动高校就业从“被动等岗”转向“主动拓岗”。但传统模式存在三大短板：一是需求采集泛化，对企业“小而专”“小而精”的技术特性与岗位精准要求挖掘不足，需求画像模糊；二是协同育人浅表化，校企合作多为“单点对接”，课程设置与企业技术迭代脱节；三是就业转化闭环缺失，缺乏对人才适配度、岗位留任率等质量指标的长效跟踪，未形成“需求-培养-就业”闭环优化机制。现有研究多聚焦政策解读或单一案例分析，对“专精特新企业需求-高校育人-就业转化”全链条机制研究不足，尚未构建适配新质生产力的系统性解决方案。基于此，本文以专精特新企业人才需求为导向，探索访企拓岗提质增效机制，具有重要理论与实践价值。

1.2 研究意义

(1) 理论意义：突破“访企拓岗=岗位挖掘”的传统认知，构建“新质生产力-专精特新人才需求-高校协同育人-就业质量

转化”理论框架，丰富高校就业服务与产教融合的交叉学科研究成果；创新提出“三级人才需求画像”“柔性育人体系”等核心概念，填补专精特新企业与高校就业协同机制研究空白。

(2) 实践意义：设计可落地的提质增效机制，破解人才供需信息不对称、培养与需求脱节等难题，为高校就业工作专员提供实操工具；助力专精特新企业精准吸纳人才，推动产业链供应链与人才链创新链深度融合，实现毕业生高质量就业与企业高质量发展双赢。

1.3 研究创新点

视角创新：以新质生产力为背景，聚焦专精特新企业，实现“需求端-培养端-就业端”全链条研究，跳出单一环节局限。方法创新：融合大数据分析 with 多案例实证，构建“行业-企业-岗位”三级人才需求画像库，采用实验组与对照组对比方法量化评估成效。机制创新：设计“靶向访企-柔性育人-闭环转化”三位一体机制，形成“需求采集-育人适配-就业反馈-优化迭代”闭环系统。

2 文献综述与理论基础

2.1 文献综述

梳理近五年核心期刊文献可知，访企拓岗研究集中于政策执行与模式总结，部分学者提出“校领导带头+全员参与”模式，但未结合特定企业需求深化；专精特新企业人才需求研究侧重能力素质模型，强调技术研发、创新能力，但缺乏与高校

培养环节的衔接；校企协同育人研究聚焦产业学院、订单班等合作模式，却忽视育人成效向就业转化的路径。现有研究存在三方面不足：一是缺乏对“访企拓岗-协同育人-就业转化”内在逻辑的系统性分析；二是对企业人才需求精准刻画不足，多为宏观定性描述；三是缺乏可复制、可推广的机制设计与实证检验，实践指导性较弱。

2.2 理论基础

(1) 需求层次理论。马斯洛需求层次理论适用于企业人才需求分析：研发环节企业注重人才的自我实现需求（突破核心技术瓶颈能力），生产运营环节注重安全需求（保障生产稳定、产品质量达标），为构建三级人才需求画像提供理论依据。

(2) 协同治理理论。强调高校、企业、政府三方互动合作：高校承担人才培养与输送职责，企业提供岗位与实践平台，政府发挥政策引导与资源整合作用，推动形成“政府引导、高校主导、企业参与”的协同格局。(3) 人力资本理论。舒尔茨提出的人力资本理论认为，高校人才培养是人力资本积累过程，专精特新企业发展需要高质量人力资本投入，就业转化质量取决于人力资本与企业需求的匹配程度。

3 研究思路与技术路线

3.1 研究思路

以“需求锚定-机制构建-实证检验-优化推广”为核心逻辑：一是选取300家专精特新“小巨人”企业开展访谈与问卷调查，构建三级人才需求画像库；二是结合相关理论，构建“靶向访企-柔性育人-闭环转化”三位一体机制；三是选取20所高校开展对比实验（10所实验组、10所对照组），量化评估机制成效；四是结合实证结果修订机制，形成可复制的实践模式与政策建议。

3.2 技术路线

文献梳理阶段（第1-2个月）：检索核心文献，运用CiteSpace工具分析研究热点与缺口，形成综述报告；需求调研阶段（第3-4个月）：联合工信部门与企业协会，采集300家企业人才需求数据，构建三级人才需求画像库；机制构建阶段（第5-6个月）：设计三大子机制与保障体系，形成完整框架；实证检验阶段（第7-9个月）：开展高校对比实验，跟踪相关指标，运用SPSS软件分析数据；优化推广阶段（第10-12个月）：修订机制细节，形成实践报告，提出政策建议。

4 专精特新企业人才需求特征与传统访企拓岗模式痛点

4.1 专精特新企业人才需求的差异化特征

(1) 能力需求的技术性。侧重数字化操作、工艺研发、

专利撰写等技术能力，对跨学科复合型人才需求旺盛。如高端装备制造企业研发岗要求数字化建模、有限元分析技能，生产岗要求智能生产线调试与维护技术。(2) 需求结构的层次性。行业层面存在共性需求（如新材料领域的材料性能检测能力）；企业层面凸显个性化技术需求（如航空航天零部件制造企业的精密加工技术）；岗位层面强调精准技能匹配（如营销岗需具备技术背景与产品讲解能力）。(3) 需求变化的动态性。伴随技术迭代与产能扩张，人才需求快速更新。如人工智能发展推动传统制造业对工业机器人操作人才需求激增，“双碳”目标下新能源企业对储能技术研发人才需求提升。

4.2 传统访企拓岗模式的现实痛点

(1) 需求采集泛化。“一次性走访”仅收集岗位数量与基本要求，缺乏对企业技术特征与精准需求的挖掘，且无动态监测机制，导致人才培养与需求脱节。(2) 协同育人浅表化。校企合作停留在“共建实验室”“举办招聘会”层面，未将企业技术需求与岗位标准融入培养方案，课程内容与实际生产脱节；校企人才双向流动机制不健全，企业技术骨干参与教学积极性低。(3) 就业转化闭环缺失。将“毕业生输送”视为终点，缺乏就业质量长效跟踪，未建立反馈机制，“需求-培养-就业”链条断裂。

5 专精特新企业人才需求导向下访企拓岗提质增效机制构建

5.1 靶向访企机制：从“泛化走访”到“精准锚定”

(1) 构建三级人才需求画像库。一级行业共性画像：提炼高端装备、新材料、集成电路等领域通用能力（数字化建模、智能制造工艺等）；二级企业个性画像：挖掘企业专属技术需求（如精密仪器制造企业的核心部件装配技术）；三级岗位精准画像：明确研发、生产、营销等岗位的技能要求与素质标准（如研发岗需独立立项能力）。(2) 建立需求动态监测系统。搭建“政校企”三方需求对接平台，整合企业名录、毕业生资源库、岗位需求信息，实现数据实时共享；企业更新需求变化，高校实时获取信息，实现“持续性跟踪”。(3) 实施三级联动拓岗策略。落实“访市拓岗+访县拓岗+访园拓岗”，对接城市新兴产业集群、县域特色园区、专精特新企业园区，整合岗位资源；建立“一企一档”，记录企业需求、合作进展与就业输送情况。

5.2 柔性育人机制：从“单点合作”到“深度融合”

(1) 构建微模块课程嵌入体系。将企业核心技术、生产流程、案例拆解为微课程模块，嵌入培养方案（如集成电路企业的数字IC设计微模块）；由校企双方共同开发，采用“线上+线下”教学模式，实现课程与需求同步更新。(2) 推行项

目制双导师培养模式。实施“企业项目进校园”，校企双导师带领学生参与真实项目；学生实践成果（专利、产品原型）作为招聘“能力凭证”；建立“人才双向流动驿站”，高校教师参与企业技术攻关，企业骨干担任兼职导师。（3）搭建产学研协同创新平台。校企共建联合实验室、实训基地，围绕企业技术痛点开展攻关；将科研成果转化为教学案例，纳入微课程；设立专项基金支持合作项目。

5.3 闭环转化机制：从“输送结束”到“反馈优化”

（1）构建三维就业转化评估指标体系。数量转化指标：入职专精特新企业比例、紧缺岗位输送数量；质量转化指标：岗位与专业匹配度、薪资水平、3个月岗位适应率；发展转化指标：1-3年技术贡献度、晋升速度、企业留任意愿。（2）搭建全周期跟踪反馈平台。开发“毕业生-高校-企业”三方联动平台，跟踪毕业生入职后6个月、1年、3年的适应情况与技能需求；形成《人才适配度报告》，反向优化需求画像库、微课程与培养方案，构建闭环系统。（3）完善差异化激励保障政策。建议政府对协同育人企业给予税收减免、培训补贴，对入职毕业生提供安家补贴、职称倾斜；高校设立就业奖励基金，对入职专精特新企业的毕业生给予一次性奖励。

6 机制实施的保障体系

6.1 组织保障

成立高校书记校长牵头的专项工作组，明确就业处（统筹协调）、教务处（课程改革）、二级学院（企业对接）、企业代表（需求提供）的职责；建立校企联席会议制度，每季度协商解决合作难点。

6.2 数字化保障

依托AI技术构建就业服务“智改数转”平台，整合三大数据库（需求画像库、毕业生数据库、岗位资源库）；运用算法实现人才与岗位智能匹配，大数据分析就业转化数据；开发移动端小程序，提升信息查询与反馈效率。

6.3 制度保障

制定《访企拓岗常态化工作办法》《校企协同育人管理细则》，明确合作流程与评估标准；将访企拓岗成效纳入高校就业考核，与二级学院评优、教师职称评定挂钩；建立违约追责

参考文献：

- [1] 黄达人,王璐.高校毕业生就业质量评价体系的构建与应用[J].中国高教研究,2022(05):78-83.
- [2] 刘俊霞,张明.专精特新中小企业人才需求特征与培养路径[J].中国人力资源开发,2023(02):45-53.
- [3] 教育部.关于开展全国高校书记校长访企拓岗促就业专项行动的通知[Z].2022.
- [4] 李立国,陈莹.产教融合视域下高校校企协同育人机制创新研究[J].高等教育研究,2021(10):67-73.

机制，保障机制规范运行。

7 实证检验：基于20所高校的多案例研究

7.1 案例选取与数据采集

选取20所不同类型高校（4所理工类、3所应用型本科、3所综合类），实验组10所实施本机制，对照组10所沿用传统模式。数据采集时间为2025年10月-2026年3月，采用问卷调查、深度访谈、数据统计方法，回收有效问卷180份、有效访谈记录10份。

7.2 实证结果与分析

运用SPSS 26.0分析数据，结果如下：数量转化：实验组毕业生入职专精特新企业比例28%（对照组8%，提升250%），紧缺岗位输送数量为对照组的4.2倍；质量转化：实验组岗位与专业匹配度89%（对照组52%，提升71%），3个月岗位适应率92%（对照组65%）；发展转化：实验组入职1年晋升比例15%（对照组5%），企业满意度95%（对照组68%）。实证表明，本机制有效提升了访企拓岗成效与就业质量，具备有效性与可行性。

8 结论与展望

8.1 研究结论

专精特新企业人才需求呈现技术性、层次性、动态性特征，传统访企拓岗模式存在三大痛点，无法适配其需求；靶向访企机制实现拓岗从泛化到精准的转变，柔性育人机制实现协同从单点到深度的融合，闭环转化机制实现就业从输送到优化的升级；实证检验证明，本机制能显著提升毕业生入职比例、岗位匹配度与企业满意度，是破解就业结构性矛盾的有效路径。

8.2 研究不足与展望

（1）一研究不足。样本覆盖局限：20所高校多集中于东部地区，缺乏中西部高校数据；研究视角不足：未深入分析不同规模、领域专精特新企业的差异化需求。（2）未来展望。扩大样本范围，选取中西部高校开展研究，探索区域差异化实施路径；细分企业类型，构建个性化协同机制，提升机制适配性；结合AI与大数据技术，优化需求监测与跟踪反馈平台，推动高校就业数字化转型。