

基于高校和企业双视角研究人力资源管理

夏一颖

苏州大学应用技术学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2025年10月6日; 录用日期: 2025年11月6日; 发布日期: 2025年11月13日

摘 要

在竞争激烈的社会中, 人力资源管理对高校和企业发展至关重要, 因此从高校和企业双视角研究人才供需的联系与差异有重要意义。本研究采用文献研究、案例分析和对比分析, 探究高校与企业人力资源管理的异同。研究发现, 高校注重师资引进、培养与考核, 企业则侧重招聘、培训与绩效管理, 两者在理念、方法、目标上有差异; 两种同时面临人才供需不匹配、沟通不畅和合作机制不完善等问题。针对这些问题, 提出优化人才培养模式、加强信息沟通和完善合作机制等策略, 为优化人力资源管理提供参考。

关键词

高校, 企业, 双视角, 人力资源管理, 校企合作

Study on Human Resource Management from the Perspective of Both Universities and Enterprises

Yiying Xia

College of Applied Technology, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: October 6, 2025; accepted: November 6, 2025; published: November 13, 2025

Abstract

In today's competitive society, human resource management plays a vital role in both universities and enterprises. Therefore, studying the connections and differences between talent supply and demand from the dual perspectives of academia and industry holds significant importance. This research employs literature review, case analysis, and comparative analysis to explore the similarities and differences in human resource management practices between universities and enterprises. The findings reveal that universities focus on faculty recruitment, training, and evaluation, while enterprises

文章引用: 夏一颖. 基于高校和企业双视角研究人力资源管理[J]. 教育进展, 2025, 15(11): 869-876.

DOI: 10.12677/ae.2025.15112111

prioritize hiring, training, and performance management. There are notable differences in their philosophies, methodologies, and objectives. Both sectors face common challenges such as talent supply-demand mismatches, communication barriers, and underdeveloped collaboration mechanisms. To address these issues, the study proposes strategies including optimizing talent development models, enhancing information communication, and improving collaboration mechanisms, providing actionable references for optimizing human resource management.

Keywords

University, Enterprise, Dual Perspective, Human Resource Management, University-Enterprise Cooperation

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

1.1. 研究背景

在全球化与知识经济竞争环境中，习近平总书记强调“人才是第一资源[1]”“教育是国之大计[2]”，为高校与企业人才培养指明方向。高校作为人才阵地，需通过科学体系培养高素质人才，但面临企业需求多样化、市场专业化挑战。2024 年高校毕业生规模达 1179 万，就业市场“供需错配”问题凸显(新兴产业需求增长，传统行业下降)。企业需高效配置人力资源，关注专业技能、创新能力与团队协作。AI 时代深刻改变高校教育与企业运营：高校需转型“AI+ 教育”，培养应用技能与核心素养；企业需用 AI 优化招聘、培训，应对岗位替代压力。因此，优化人力资源管理是高校与企业共同课题。

1.2. 研究意义

从高校与企业双视角研究人力资源管理，可为两者实践提供全新思路。对高校而言，有助于揭示人才供需矛盾，推动其根据市场需求调整培养方案，提高人才培养针对性与有效性；对企业而言，可深入了解高校教育模式，更好参与人才培养，实现人才精准对接。此外，还促进校企深度合作，为缓解就业市场结构性矛盾提供理论支持与实践指导，推动社会经济发展。因此，双视角研究不仅是学术重要课题，更是解决现实问题的迫切需求。

1.3. 研究方法

本研究采用多种方法结合，确保结论科学性与可靠性。首先，文献研究法系统梳理国内外高校与企业人力资源管理相关成果，明确现有研究进展与不足，奠定理论基础；其次，案例分析法选取代表性高校与企业案例，深入剖析其人力资源管理实践及成效，验证理论假设并提炼经验教训；最后，对比分析法对两者管理理念、方法及目标进行对比，揭示异同及背后原因。这些方法综合运用，有助于全面理解现状，为提出优化策略提供支持。

2. 文献综述

2.1. 研究现状

高校人力资源管理研究关注师资引进、培养与考核：过度重视学术科研致教学失衡；培训资源不均、

内容脱节；考核量化标准削弱创新，引发倦怠。企业人力资源管理研究强调招聘、培训与绩效管理以提升竞争力：招聘以岗位匹配为核心，构建多样化队伍；培训提升效率与凝聚力；绩效管理忽视公平可能导致离职。双视角研究聚焦校企合作：理论层面，国内用资源依赖等理论分析问题(如陶洪霖、林丽超等)，国外关注技术创新影响(如 Marsili 和 Oriett)；实践模式强调人才培养、技术研发的双赢作用，提升就业与创新。但研究多宏观理论，缺乏微观指导，尤其在资源整合、合作机制优化不足，难以适应 AI 时代灵活创新需求。

2.2. 现有研究及其不足

高校与企业双视角的人力资源管理研究增多，学者关注两者理念、方法及目标异同，尝试解决人才供需矛盾。研究表明，两者差异显著：理念上，高校重学术发展与长期培养，企业重市场适应与短期效益；方法上，高校倾向柔性管理(强调学术评价)，企业注重严格管理(强调绩效控制)。尽管目标不同，但均面临人才供需脱节问题(高校培养与企业需求不符)[3][4]。现有研究从高校与企业双视角研究人力资源管理提供重要参考，但仍存在空白：在校企合作的探讨中，多数研究仅关注单一维度的障碍，如资金短缺或制度限制，而忽视了文化冲突、利益分配不均等多重因素交织的复杂性[5]；在对策建议方面，现有研究提出的解决方案往往过于原则化，缺乏可行性分析与实践操作性。例如，针对校企合作中企业动力不足的问题，已有研究虽提出了加强政府调控与政策支持的方向性建议，但未充分考虑实施过程中可能遇到的具体障碍及应对策略[6]。因此，本研究旨在通过构建一个清晰的理论分析框架，弥补上述研究空白，为深化校企合作提供更具针对性的理论支持与实践指导。

2.3. 本研究的分析框架

本研究的分析框架主要从差异分析、困境解释与对策研究三个核心维度开展：在差异分析维度，重点探讨高校与企业人力资源管理理念、方法及目标的不同；在困境解释维度，引入制度理论、契约理论等管理学理论，分析校企合作中因供需不匹配、机制不完善、信息不畅通导致的合作障碍；在对策研究维度，针对高校、企业和政府三个主体，分别提出微观操作、中观协调和宏观政策层面的具体建议及可行性分析。这一分析框架不仅有助于全面理解校企人力资源管理的差异与合作困境，还为后续案例研究提供了一个系统化的理论基础。

3. 高校与企业人力资源管理差异分析

3.1. 管理理念

高校与企业人力资源管理理念差异显著。高校以学术发展和人才长期培养为核心，注重教师学术背景、科研能力及教学水平的提升，强调学术研究推动知识创新和社会进步，并提供宽松工作环境和较大自由度以激发创造力，如灵活工作时间安排。相比之下，企业更关注市场适应性和短期效益，其理念围绕经济效益展开，强调员工监督控制、生产速度和产品质量，注重即时绩效和任务完成度，而对长期职业发展投入较少。因此，高校侧重学术氛围营造和人才长期成长，企业聚焦市场竞争力提升和经济效益最大化。

3.2. 管理方法

高校与企业管理方法对比鲜明。高校采用柔性管理，注重学术评价，考核体系基于教学、科研和社会服务综合评估，强调学术成果质量及长期影响，激励教师提升能力。企业则实行严格管理，以市场为导向，制度固定，约束员工工作，并通过量化考核工具激发积极性。两种管理各有适用性，高校柔性利

于学术人才成长和知识创新，企业刚性利于市场竞争效率和执行力[7]。

3.3. 管理目标

高校与企业人力资源管理的目标差异凸显了管理取向不同。高校以培养人才和推动学术进步为目标，人力资源管理服务于学术管理和人才培养，如优化师资、加强培训。企业则以利润最大化和提升竞争力为目标，人力资源管理注重生产力和贡献度，强调高效资源配置。目标差异影响决策：高校侧重学术政策如科研支持，企业关注经济效益如成本控制。分歧反映了组织性质差异，为人力资源管理实践提供理论依据[8]。

4. 基于管理学理论解释校企合作困境

4.1. 基于制度理论视角解释供需不匹配

高校与企业在人才供需方面存在显著的不匹配现象，从制度理论来看，高校与企业的不同制度环境(规制性、规范性和认知性要素)深刻影响组织行为，也是导致合作障碍的重要因素：规制性差异体现在高校重视长期社会效益，企业追求短期经济效益；规范性差异表现为高校文化强调学术自由，企业文化注重效率纪律，易引发冲突；认知性差异涉及高校倾向基础研究，企业侧重技术应用，造成沟通困难和资源错配。在知识、技能和素质维度，高校与企业需求脱节。知识上，高校重理论轻实践，毕业生缺乏实操知识，适应工作慢；技能上，高校重学术轻职业，如英语和计算机教学应试化，毕业生难以满足企业语言和技术要求；素质上，企业重团队合作、抗压和创新，高校未充分纳入软实力。原因在于高校缺乏对企业需求的调研，课程与市场差距大，且企业参与不足，加剧问题[9]。

4.2. 基于契约理论视角解释机制不完善

高校与企业合作形式单一、深度不足，制约人力资源管理发展。当前合作多限于实习基地、讲座等传统模式，缺乏系统性和长期规划，如协议仅限短期实习，未深入课程开发、师资共享及科研合作[10]。浅层合作无法发挥双方优势资源，也难以解决人才培养与企业需求矛盾。合作机制不完善，缺乏明确利益分配和责任分工，未能形成共同利益诉求，导致资源浪费和效率低下[9]。企业投入缺乏回报机制，高校面临资源与政策支持不足。完善合作机制、拓展形式、深化内容对提升校企人力资源管理水平至关重要。

而这种供需脱节与企业参与积极性低的背后，实则反映了校企合作中的契约困境。根据契约理论，组织合作本质是契约关系，契约不完备性常引发利益分配问题和机会主义行为。在校企合作中，双方利益诉求复杂多样，合作契约难以覆盖所有场景和责任：一方面，利益分配难一致，企业追求投资回报，高校注重学生发展和学术成果，导致资源分配不均衡；另一方面，机会主义行为加剧合作不稳定性，企业担忧高校资源不足或师资薄弱，高校担忧企业过度追求经济利益忽视教育质量。

4.3. 基于资源依赖理论解释信息不畅通

高校与企业间人才信息传递和行业动态共享不畅，是人力资源管理效率低下的重要诱因。一方面，高校人才培养缺乏市场敏锐度，难以把握企业具体需求。如企业数字化加速需数据分析人才，但高校课程更新滞后，未契合行业新趋势。另一方面，企业招聘面临信息不对称，难洞察毕业生实际能力与发展潜力。此信息壁垒既制约高校人才培养质量提升，也阻碍企业招聘效率。高校因信息缺失致毕业生知识能力与企业需求偏差；企业因信息匮乏增加招聘成本与用人风险，降低人才选拔精准度[9]。因此，构建有效的信息共享机制已成为破解这一难题的关键。资源依赖理论指出，组织间合作的核心是获取稀缺资

源，然而高校与企业在资源需求上的异质性可能引发冲突——例如资源依赖的不对称性可能导致权力失衡与利益争夺。

5. 基于双视角的人力资源管理提出解决策略

为切实解决高校与企业双视角下人力资源管理面临的人才供需不匹配、信息沟通不畅、合作机制不完善等问题，需从高校、企业和政府三个主体出发，构建多层次、系统化的解决策略体系，并深入分析其可行性与实施路径。

5.1. 高校层面：微观操作优化、中观协调升级与宏观政策支持

(1) 微观操作层面

深化人才培养改革，强化实践导向。每学期引入 2~3 个企业项目(如软件开发、营销方案)，学生以小组形式完成，企业专员指导，成果占考核 40%以上，替代传统试卷考核；建立实践学分制度，纳入实习、项目参与等，学生毕业前需修满 8~10 学分，未达标者补修课程，确保实践能力培养。

(2) 中观协调层面

升级校企合作平台，推动资源深度互通。建立校企人才双向流动机制：每年选派 10%~15%专业教师赴企挂职 3~6 个月，邀请企业专家任高校产业教授，实现师资共享。搭建高校 - 企业科研合作平台：针对企业技术难题联合攻关，企业提供研发资金，高校提供设备与人才，成果共享，推动产学研用一体化。

(3) 宏观政策层面

出台配套政策支持教师职业发展：高校申请专项经费，支持教师参与企业实践和校企合作科研，提供 30%~50%前期启动资金；将合作成果如技术研发、课程共建纳入教学考核，占比 25%以上，替代传统评估；优秀项目指导教师可优先评优评先，并获得额外 10%~20%科研经费补充，确保教师主动参与合作并提升能力。

5.2. 企业层面：微观能力提升、中观生态共建与行业协同

(1) 微观能力层面

建立“精准化招聘 + 阶梯式培训”双轨机制，实现人才与岗位深度匹配。招聘引入岗位能力模型，通过笔试和实操考核和高管面试筛选，确保适配度 85%以上。培训分阶段实施，同时建立效果跟踪机制，通过绩效变化和项目质量评估有效性，持续优化内容。

(2) 中观生态共建层面

搭建行业合作平台，推动人才供需平衡。构建企业 - 高校 - 行业协会三方合作平台，解决行业人才供需矛盾。与高校合作：调整课程(如增设 AI 课程)，提供实习岗位，接收教师赴企实践，选派专家授课；联合协会每半年举办对接会，汇总企业需求与毕业生信息，搭建匹配平台实时共享信息；建立人才数据库记录技能，支持招聘和培养，发布年度报告分析缺口与需求变化，引导高校和企业调整策略，推动供需平衡。

5.3. 政府层面：宏观政策引导、中观平台搭建与微观服务支撑

(1) 宏观政策层面

完善制度保障，优化政策环境。推出人才发展政策：制定人才分类标准差异化扶持；企业引进高层次人才提供安家补贴、子女入学优先、医疗绿色通道；实施技能培训补贴 30%~50%费用；优化就业创业，企业吸纳高校毕业生每人 1000~2000 元补贴，大学生创业最高 20 万元补贴、3 年免息贷款及减免行政收费；建立监督机制每季度检查动态调整优化环境。

(2) 中观平台层面

搭建公共服务平台，促进资源整合。打造区域性人才公共服务平台，整合资源提供一站式服务。平台包括四大模块：人才招聘模块整合信息，提供智能匹配、视频面试，每年组织 10 场线下和 50 场线上招聘；技能培训模块汇聚资源，推荐培训方案，发放培训券降低成本；政策咨询模块专业解答疑问，确保知晓率 90% 以上；项目对接模块发布技术需求，组织对接会，促成 20 个以上产学研项目，促进资源高效利用。

(3) 微观服务支撑

细化服务举措，提升服务效能。针对企业：配备“一对一”服务专员，每月走访一次，解决企业困难如人才对接、政策指导；开设快速通道，压缩时限如人才认定至 7 天；针对人才：提供全生命周期服务：入职前协助户籍迁入、住房租赁；工作期每季度座谈解决子女入学、医疗需求；职业发展建立成长档案、提供规划指导、搭建交流平台如沙龙竞赛；开通投诉渠道，24 小时内响应，5 日内解决。

6. 案例分析

6.1. 案例选取

为深入探讨高校与企业双视角下人力资源管理的实际问题及其解决策略，本研究选取苏州大学应用技术学院与稻香村集团(核心主体为苏州稻香村食品有限公司)作为典型案例。苏州大学应用技术学院是一所独立设置的民办本科院校，秉持“学以致用”的办学理念，其管理专业紧密对接区域产业需求，尤其在电子工程、企业营销及现代服务业领域具有鲜明的应用型人才培养特色；稻香村集团则是国家老字号企业，旗下苏州稻香村食品有限公司为江苏省非物质文化遗产保护单位，集团化运营涵盖食品研发、生产、销售及文化推广，拥有成熟的人力资源管理体系与深厚的品牌文化积淀。

两案例的选取依据如下：

(1) 行业契合度高

尽管分属教育与食品制造行业，但二者在“应用型人才供需”层面高度匹配。苏州大学应用技术学院强调“产教融合”，稻香村集团则面临传统制造业转型升级中对高素质应用型人才的迫切需求，形成跨行业的“人才培养 - 人才使用”闭环[11]。

(2) 校企合作条件具备

两者均位于中国江苏省苏州市，这一地区以其经济繁荣和创新氛围而闻名，因此都具有鲜明的应用性和独特性，体现为注重实践教育和特色产业结合。具体而言，苏州大学应用技术学院积极与苏州昆山当地的多所企业开展校企合作，通过实习项目、联合研发和学生实训等方式，共同培养符合市场需求的高技能人才。同时，苏州稻香村食品有限公司也与多所食品专业高校紧密合作，涉及新产品开发、技术交流和学生定向培养，旨在提升食品行业的创新能力和人才储备。

(3) 问题代表性突出

双方均面临“人才供需错位”的结构性矛盾——高校培养的学生“实战力”不足，企业则感慨“合适的人才难寻”；同时，信息沟通不畅、校企合作深度不足等问题亦与前期理论分析高度呼应，具备强验证性与示范价值。

6.2. 案例解读

通过对苏州大学应用技术学院与稻香村集团的深度访谈、实地调研与数据比对，发现双方在人力资源管理理念、方法与目标上呈现显著差异，却也共享某些痛点。

(1) 高校视角：苏州大学应用技术学院的“应用型”师资困境

苏州大学应用技术学院在师资引进上突出“双师型”导向，优先聘任具备企业经验或行业研究背景的教师，旨在强化专业建设的产业贴合度。然而，受民办院校薪酬竞争力与地域限制，高水平“双师”人才引留难度较大；现有师资虽具备理论教学能力，但多数教师缺乏稻香村这类老字号企业的深度实践经历，导致授课案例滞后于企业真实场景，学生难以通过课堂获得传统企业的系统性认知(如非遗技艺传承与绩效考核如何结合、季节性用工波动应对等)。

(2) 企业视角：稻香村集团的“老字号”人才焦虑

稻香村集团的人力资源管理呈现“双轨”特征：一方面，生产、电商、零售等板块对年轻、数字化人才需求激增；另一方面，非遗技艺传承依赖年长工匠，面临“后继无人”危机。集团在招聘中明确要求应聘者具备“食品行业经验 + 文化认同感”，但苏州大学应用技术学院毕业生因缺乏对传统技艺的就业兴趣，入职率与留存率均低于预期。

培训体系上，稻香村虽投入大量资源开展“新员工出师计划”与“非遗传承人工作室”，但培训内容偏重技能标准化，对 95 后员工职业成长诉求(如快速晋升、跨界轮岗)响应不足，导致“培训完就跳槽”现象频发。绩效管理方面，集团仍沿用传统 KPI，对门店一线员工侧重“销售额、损耗率”等硬指标，忽视“顾客文化体验”“老字号品牌故事讲述”等软性贡献，挫伤员工创新热情。

(3) 双视角对比：从“脱节”到“共生”的破局

从人才培养目标、选拔标准、培养模式、信息交互四个维度对苏州大学应用技术学院和稻香村集团展开剖析，并阐释二者的共性问题，具体内容见表 1。

Table 1. Multidimensional comparison between Applied Technology College of Soochow University and Daoxiangcun group
表 1. 苏州大学应用技术学院与稻香村集团多维度对比表

维度	苏州大学应用技术学院	稻香村集团	共性痛点
人才目标	培养“懂理论、会操作”的应用型人才	寻找“认同老字号、能数字化”的复合型人才	供需画像不匹配
选拔标准	重学术潜力 + 职业资格证	重行业经验 + 文化认同	高校输出与企业输入标准错位
培养方式	课堂 + 短期实习	入职培训 + 师带徒	缺乏深度协同培养机制
信息沟通	通过“产业学院年会”单向获取企业需求	通过“HR 进校园”讲座单向输出需求	无实时共享平台，需求响应滞后

(4) 协同策略：从“订单班”到“非遗 HR 智库”

针对上述问题，从理论层面上提出三条创新路径：

共建“非遗 HR 课程包”：稻香村集团将“老字号传承人选聘标准”“季节性用工模型”等真实案例转化为教学模块，由企业 HR 总监与学校教师联合授课，学生需完成“为稻香村设计一条非遗技艺传承人招聘方案”的毕业课题，优秀方案可以直接应用于企业年度“工匠招聘计划”。

双向“人才旋转门”：学校选派青年教师赴稻香村人力资源部挂职 6 个月，参与“中秋战役”用工调度项目；企业选派资深店长赴学校担任“产业教授”，将门店“早会文化”“师徒制”拆解为实训任务，实现“教师即企业顾问，员工即校外导师”的双向流动。

数字化“人才蓄水池”：联合开发“稻香村 - 苏州大学应用技术学院人才匹配小程序”，学生可实时上传技能证书、职业兴趣标签，企业 HR 根据门店缺口发布“短期项目制”任务(如“端午季电商客服突击队”)，学生完成后获得企业认证徽章，累积徽章可兑换校招直通车，实现“实习 - 认证 - 就业”一站式衔接[7]。

6.3. 小结

苏州大学应用技术学院与稻香村集团的案例表明：即便跨越“教育”与“老字号食品”不同赛道，只要聚焦“应用型人才价值链”这一最大公约数，通过课程共建、师资共享、数字化匹配等手段，就能有效化解高校“培养泛化”与企业需求精准化之间的矛盾，为“非遗传承 + 现代人力资源管理”提供一种可复制的协同范式。

7. 未来发展趋势展望

7.1. 数字化技术应用

信息技术发展推动数字化技术在高校和企业人力资源管理中广泛应用。大数据和人工智能正变革传统管理，优化人才选拔、培训和绩效评估。高校利用大数据分析教师教学、科研及学生表现数据，精准识别优秀师生，为师资引进和培养提供依据。例如，量化分析教师课堂互动、论文引用和项目参与，可全面评价其能力。企业招聘中，AI 简历筛选系统能快速匹配岗位与候选人，提升效率并降低成本。

数字化技术在培训领域潜力巨大。企业运用 VR/AR 技术模拟场景进行技能培训；高校通过在线平台和智能算法为教师提供个性化发展课程。绩效评估方面，AI 分析工作报告、反馈和评价，生成更客观的结果，减少人为干扰，提高透明度。数字化技术将提升高校和企业人力资源管理的科学化水平，支撑可持续发展。

7.2. 跨领域合作深化

高校与企业跨领域合作将更紧密，尤其在跨学科研究和创新创业领域，推动知识创新与技术转化，带来人力资源管理新机遇与挑战。高校需整合多学科师资应对跨学科项目要求，例如联合企业设立研发中心，吸引行业专家参与，促进“双师型”教师队伍建设，提升教师实践能力并培养市场所需人才。

创新创业教育普及为校企合作提供新契机。企业可提供资金、技术和市场资源，协助高校构建创新创业生态。高校需加强学生职业规划能力培养，引导知识转化应用。深化合作面临平衡学术与市场导向、建立长效机制等挑战，需双方共同努力实现资源共享与优势互补。跨领域合作将为人力资源管理注入活力，要求管理者更新理念方法应对复杂环境。

参考文献

- [1] 习近平. 在庆祝改革开放 40 周年大会上的讲话[N]. 人民日报, 2018-12-19(002).
- [2] 习近平. 在全国教育大会上的讲话[N]. 人民日报, 2018-09-11(001).
- [3] 王碧英, 杜欠欠. 人力资源管理专业大学毕业生的可雇佣性结构及其启示——基于高校和企业的双视角研究[J]. 现代管理科学, 2016, 4(7): 118-120.
- [4] 苗彬, 陈笑梦. 高校毕业生可雇佣能力与企业需求的差异分析——基于高校和企业的双向视角[J]. 华北水利水电大学学报(社会科学版), 2019, 35(6): 25-31.
- [5] 谭俊峰. 职业教育校企合作“行为-动力”机制分析——基于扎根理论的研究[J]. 温州职业技术学院学报, 2023, 23(4): 58-66.
- [6] 窦建芝, 葛军营. 职业教育校企合作的困境与对策——基于人力资本专用性视角[J]. 产业创新研究, 2020(24): 171-172.
- [7] 介翔. 高校与企业人力资源管理之比较[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2012, 28(8): 233-234.
- [8] 周小刚, 张珍, 金柳君. 基于胜任力模型的人力资源管理专业培养模式构建[J]. 江西科技师范大学学报, 2022(3): 123-128.
- [9] 秦品德. 高校“人力资源管理”课程“双导师”培养模式研究[J]. 老字号品牌营销, 2022(21): 187-190.
- [10] 何慧玲. 产教融合视角下高校人力资源管理创新探究[J]. 齐齐哈尔高等师范专科学校学报, 2024(2): 4-6.
- [11] 刘玉东, 邵亮, 徐世江. “三化一结合”人才培养体系的实践探索[J]. 管理观察, 2011(22): 151-152.