

投资于人：职业教育高质量发展的契机

胡 洁

湖南工业职业技术学院工业设计与艺术学院（产品艺术设计教研室） 湖南长沙

【摘要】2025 年国务院政府工作报告首次将“投资于人”纳入战略部署，此举被学界解读为经济社会发展从“物的积累”导向转向“人的发展”导向的政策信号。该转向为职业教育迈向高质量发展阶段输送了理论资源和政策空间。本文以人力资本理论作为分析底座，尝试廓清“投资于人”与职业教育变革之间的内在逻辑链条，进而剖解当下职业教育在结构性矛盾与制度瓶颈方面的真实困境。从实践路径看，“投资于人”的落地需要差异化生均拨款制度、产教融合机制创新、技能型社会建设三者协同发力，以此牵引职业教育完成从“规模扩张”到“质量提升”的形态转变。重庆科创职业学院“四权分置”改革与霍林郭勒市公共实训中心“闭环式赋能”模式的案例表明，围绕“人的全面发展”来配置教育资源，能够有效消解校企协作中的“两张皮”顽疾，促成教育链、人才链与产业链之间的深度咬合。

【关键词】投资于人；职业教育；高质量发展；产教融合；人力资本

【基金项目】深圳市教育科学“十四五”规划 2024 年度重点课题（zdzz24003）：基于深圳现代产业发展的职业本科教育供给侧改革研究；广东省 2024 年度教育科学规划课题（2024JKDY068）：AI 赋能职业本科教育背景下教师师德教育体系构建研究；深圳职业技术大学 2025 年度质量工程项目重点课题（7025310493）：AI 赋能课程改革背景下职业本科院校教学学术研究中心构建研究

【收稿日期】2026 年 7 月 5 日

【出刊日期】2026 年 8 月 3 日

【DOI】10.12208/j.ssr.20260257

Investing in people: An opportunity for high-quality development of vocational education

Jie Hu

School of Industrial Design and Art (Product Art Design Department), Hunan Polytechnic Institute, Changsha, Hunan

【Abstract】The 2025 State Council Government Work Report included “investing in people” as a strategic deployment for the first time, which has been interpreted by academia as a policy signal of shifting from a “material accumulation”-oriented approach to a “human development”-oriented approach in economic and social development. This shift provides theoretical resources and policy space for vocational education to move toward high-quality development. Based on human capital theory, this paper attempts to clarify the inherent logical chain between “investing in people” and the transformation of vocational education, and further analyzes the real dilemmas faced by vocational education in terms of structural contradictions and institutional bottlenecks. From a practical perspective, the implementation of “investing in people” requires the coordinated efforts of differentiated per-student funding systems, innovation in industry–education integration mechanisms, and the construction of a skills-based society, thereby guiding vocational education to transition from “scale expansion” to “quality improvement.” Case studies of the “four-power separation” reform at Chongqing Vocational College of Science and Technology Innovation and the “closed-loop empowerment” model at the Huolinguole Public Training Center demonstrate that allocating educational resources around “comprehensive human development” can effectively resolve the long-standing “two separate skins” problem in school–enterprise collaboration, fostering deep alignment among the education chain, talent chain, and industrial chain.

【Keywords】Investing in people; Vocational education; High-quality development; Industry-education integration; Human capital

作者简介：胡洁（1988-）女，湖南工业职业技术学院工业设计与艺术学院（产品艺术设计教研室）专任教师，主要研究方向：工业产品艺术设计、职业教育。

2025 年政府工作报告中“推动更多资金资源‘投资于’、服务于民生”的表述一经出现^[1]，学界旋即将其视为公共政策从“物本”向“人本”逻辑位移的标志性节点。与传统“投资于物”路径相比，“投资于人”把“人的全面发展”推至经济社会运行的枢纽位置，试图经由教育、健康、就业等端口的人力资本注入，为高质量发展积蓄内生性的持久动能。作为衔接教育与产业的制度化桥梁，职业教育本身就携带着“投资于人”的实践基因。现阶段我国正处于经济爬坡过坎的关键周期，数字经济的 GDP 占比已攀升至 42.8%^[2]，人工智能与大数据主导的新技术浪潮正剧烈地改写产业版图，与此同时技能人才层面的结构性矛盾却在持续放大。《制造业人才发展规划指南》显示，2025 年仅新材料领域的人才缺口就达到 400 万规模，缺口比例高达 40%^[3]。产业端提速与人才端跟进的步调落差，使得职业教育改革的时间窗口被骤然压缩。据此，“投资于人”的政策出场为职业教育走出困局提供了另一种观察视角和操作可能。

1 “投资于人”：理论溯源与职业教育价值重估

若要厘清“投资于人”对职业教育高质量发展究竟构成何种驱动，理论层面的工作不可绕开——既要说清这一概念的学术底色，也要据此对职业教育的功能坐标进行再定位。

1.1 人力资本理论视域下的“投资于人”

追溯起源，“投资于人”的学理根源在舒尔茨和贝克尔等人奠基的人力资本理论中。该理论认为：对教育、健康等领域的投入能有效提升劳动生产率，其长期回报率通常超越物质资本投资。舒尔茨曾明确指出：“人力资本是当代经济增长的主要源泉，对人的投资带来的回报率远远超过对物的投资。”^[4]从人力资本视角审视，“投资于人”至少包含三层意蕴：其一，就投向而言，资源配置的靶心从“物”转移到“人”，着力于人的潜能释放与能力垒筑；其二，就方式而论，经由教育、培训、健康等维度的制度化干预，劳动者的知识储备、技能层级和创造性素养得以提升；其三，就目标来说，个体自由而充分的发展与宏观经济增长之间的统一性被赋予更高优先级，个体价值与社会价值由此获得协同增进的可能。杨凤等进一步指出，在数字技术革命背景下，“投资于人”的内涵需向“数字技能人才培养”延伸，通过职业教育提升劳动者对新质生产力的适应性^[5]。这一判断实际上点明了“投资于人”与职业教育之间的深层呼应，职业教育充当着将“潜在人力资本”转化为“现实劳动生产力”的制度转换器。

1.2 从“投资于物”到“投资于人”的政策演进

“投资于物”曾主导我国数十年的发展，基础设施铺排、产业项目落地、物质资本积累构成这一模式的操作主线，对经济高速增长作出了显著贡献。但经济发展阶段一旦发生转换，“投资于物”的边际收益便开始递减，物质资本的简单堆叠难以支撑高质量发展需求。2025 年政府工作报告提出的“投资于人”，正宣告了政策逻辑的深层转换。转换动力来自多方面：人口结构的变动首当其冲，人口红利消退要求转向“人才红利”的开发^[6]；其次，产业结构往高处走，新质生产力对劳动者的知识结构和技能密度提出空前要求；再次，社会主要矛盾也在位移，民众对高质量就业和体面劳动的诉求比以往更强烈。北京大学中国教育财政科学研究所主办的“投资于人：中国职业教育与终身教育发展”研讨会，汇聚政产学研多方专家，系统探讨了这一转型对职业教育的深远影响^[7]。与会专家的基本共识是：“投资于人”为职业教育打开了机会窗口，但机会能否被有效利用，取决于职业教育在适应性、精准度和有效性上能否实现自我升级。

1.3 职业教育作为“投资于人”的核心载体

在“投资于人”的整体布局中，职业教育的位置不可替代。首先，它是技能型人才供给的主干道，直接嵌入人力资本形成的核心环节。国务院报告显示，“十四五”期间高等职业教育累计向劳动力市场输送约 2500 万毕业生^[1]，这一体量证明职业教育在人力资本开发中的基本盘地位。其次，职业教育带有强烈的民生色彩，职业技能培训对劳动者就业能力和增收能力的撬动效应是直接且显性的。江苏的数据可以佐证——“十四五”以来该省累计开展补贴性技能培训 970 万人次，培训后上岗率达到 37%，职工培训后的稳岗率更高达 94%^[8]，职业教育在民生改善维度的效能从中可见一斑。再次，职业教育对产业变动的感应比普通教育更为灵敏。产教融合和校企合作的设计，使得产业端的需求信号能较快地传导为培养端的标准更新，教育供给与产业需求之间的精准适配由此获得制度保障。

2 职业教育高质量发展的现实困境与“投资于人”的破解逻辑

前文已从理论层面梳理了“投资于人”的内涵及其与职业教育的关联。此处则转向现实层面，审视职业教育从规模扩张向质量提升转型中的深层困境，并追问“投资于人”能否为此提供新的解题思路。

2.1 结构性矛盾：人才供需错配与技能鸿沟

当前，职业教育面临的最大的挑战是结构性矛盾—

一企业端“用工难”与毕业生端“就业难”两类现象同时存在。在先进制造业和数字经济这类高技能密集型领域，企业用人缺口更加突出。世界经济论坛发布的《2025 年未来就业报告》显示，全球约 77% 的企业雇主已将人工智能和大数据技能设为用人的硬性门槛^[9]。另一侧，职业院校毕业生的就业通道并未同步拓宽，就业竞争反而加剧。这两个看似矛盾的图景实则指向同一个深层病灶——人才培养过程与市场需求之间的结构性错配。新材料领域 400 万的人才缺口就是典型注脚^[3]，而这一数字投射到智能制造业的场景中，千万级的产业需求与四百万级的供给能力之间的巨大落差，形成倒逼机制，加速职业教育改革。同时，泛互联网行业的人才供需比升至 2.34，大量人才向同一方向聚集，业内的竞争强度被不断推高。这一结构性矛盾在职业教育领域表现为：专业设置与产业需求脱节，课程内容与技术发展滞后，人才培养模式与企业实际需求不相适应。正如郭建如教授在北京大学财政所研讨会上所指出的，“职业教育财政制度需要从‘投入导向’转向‘绩效导向’，才能真正提升人才培养的适应性”^[7]。

2.2 制度性瓶颈：财政投入不足与资源配置失衡

职业教育的高质量发展需要充足的资金保障，然而长期以来，职教领域在财政资源配置上长期处于相对被动地位。跟普通教育相比，职业教育的办学成本更高——实训设备的采购与定期维护、实习基地的日常运转、双师型教师的引进与培养，每个环节都需要持续的资金注入，然而生均拨款的实际标准往往追不上办学真实需求。这一问题的深层根源在于拨款机制缺乏足够的差异化设计。不同专业大类之间的成本差异显著：如装备制造类专业需要昂贵的实训设备，而财经商贸类专业的办学成本则相对较低。传统生均拨款模式未能充分体现这种差异，导致部分高成本专业的办学经费常常捉襟见肘，质量保障从何谈起？国务院报告明确提出“探索建立基于专业大类的职业教育差异化生均拨款制度”^[1]，这一政策导向为破解资源配置失衡提供了制度空间。福建省财政厅 2025 年下达现代职业教育质量提升计划资金 11.21 亿元，支持实施省级“双高计划”和职业院校内涵建设^[10]，体现了地方财政对差异化拨款机制的积极探索。

2.3 体制性障碍：产教融合的“校热企冷”症结

尽管产教融合被确立为职业教育的核心办学模式，但实践中长期存在学校积极而企业冷淡的错位现象。造成这一困境的原因是多方面的：从企业角度看，参与职业教育需要投入大量资金和资源，但收益回报周期

较长、不确定性风险较高，缺乏足够的参与动力；从学校角度看，现有管理体制对教师参与企业实践、学校承接企业项目等存在诸多限制，影响产教融合的深度开展；从制度层面看，缺乏有效的利益联结机制和风险分担机制，难以形成校企利益共同体。唐以志处长在北京大学财政所研讨会上提出，“学校职业教育体系适应性”问题需要前瞻性思考^[7]。这种适应性不仅包括人才培养内容与产业需求的契合，更包括办学体制、管理机制与产业发展规律的匹配。

2.4 “投资于人”的破解逻辑：从规模扩张到质量提升

上述困境的深层根源在于职业教育发展模式的路径依赖。长期以来，职业教育走的是规模扩张之路，追求招生数量、学校数量与专业数量的增长，而对人才培养质量、就业质量和产业贡献度的关注相对不足。“投资于人”战略的提出，为破解这一困境提供了新的视角与逻辑框架。第一，它把“人的全面发展”摆在了资源配置的圆心位置，这意味着职业教育的关注点必须从“培养了多少人”转向“培养得怎么样”，从规模导向切换到质量导向。第二，它强调投入的目标感和精准度，要求财政资源不再搞“平均主义”，而是根据不同专业的办学成本、社会需求的轻重缓急来做差异化配置。第三，它看重人力资本的全周期释放，倒逼职业教育突破“毕业即终点”的传统闭环，向覆盖整个职业生涯的终身学习服务体系延伸。正如王星教授从“技能社会学”视角所阐明的，“投资于人”的深层意涵在于重构技能形成的社会基础，将技能发展嵌入社会保护体系^[7]。这一观点揭示了职业教育改革的社会学维度：职业教育不仅是教育问题，更是社会问题；不仅是人才培养问题，更是人才的社会流动问题。

3 “投资于人”驱动职业教育高质量发展的机制创新

前文已梳理了职业教育在结构性矛盾、制度性瓶颈和体制性障碍上的多重困境。“投资于人”战略的提出虽然提供了新的思维方向，但战略理念能否转化为实践成效，关键在于能否构建与之相适应的制度机制。以下将从财政投入、产教融合、人才培养、制度环境四个维度来展开分析。

3.1 财政机制上，实行差异化生均拨款制度改革

差异化生均拨款制度是“投资于人”在财政领域的具体体现。该制度的核心在于根据专业大类办学成本、经济社会发展需求等因素，确定差异化的生均拨款标准，实现资金配置的精准性与有效性。国务院报告明确

提出,“全面建立基于专业大类的职业教育差异化生均拨款制度,落实新增教育经费加大对职业教育支持的政策”^[1]。这一制度设计体现了“投资于人”的精准性要求:将有限的教育资源投向最需要支持的领域和最急需培养的人才。从地方实践看,江苏、福建等省份已开始探索差异化拨款机制。江苏省人社厅推动出台《江苏省就业促进条例》,通过地方立法以专门章节对职业教育与培训工作作出规定^[8]。福建省财政厅下达资金近5000万元,用于职业教育资源建设应用和终身教育发展项目,推行“岗位需要+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式^[10]。差异化生均拨款制度的关键在于建立科学的办学成本核算体系。不同专业大类的办学成本差异体现在实训设备购置与维护、双师型教师薪酬、实习实训基地建设等多个方面。只有建立精细化的成本核算机制,才能确保差异化拨款的公平性与有效性。

3.2 产教融合上,从“校企合作”到“产教共同体”建设

“投资于人”战略强调投资效益的最大化,要求职业教育必须与产业发展深度绑定、同频共振。传统的“校企合作”模式往往停留在浅层次合作层面,难以实现教育链与产业链的有机融合。因此,产教融合需从“校企二元”向“产教共同体”升级。常州工业职业技术学院、苏州职业技术大学等院校探索的“市域产教联合体”模式^[11],代表了产教融合的新方向。该模式将职业院校、行业企业、产业园区、政府部门等多元主体纳入同一平台,通过资源共享、利益联结、风险共担,形成产教融合的生态系统。“产教共同体”的核心要求在于实体化运作。与传统的“协议合作”不同,产教共同体往往采取实体化组织形态,如产业学院、混合所有制实训基地、校企共建研发中心等。这些实体化平台具有独立法人地位或明确的法律地位,能够进行市场化运作,实现资源优化配置。“产教共同体”的另一要求在于利益联结机制的建设。这需要通过股权分配、收益分享、成本分摊等制度安排,使参与各方共享产教融合红利。重庆科创职业学院通过“所有权、管理权、使用权、收益权”的分离配置,构建了校企利益共享、风险共担的新型合作框架^[12],为产教融合提供了可持续的制度保障。

3.3 人才培养上,“岗课赛证”融通与能力本位重构

“投资于人”战略强调人力资本价值的充分实现,要求职业教育人才培养更加注重能力本位,贴近岗位

需求。传统的学科本位模式难以跟上产业变动的节奏,必须进行根本性变革。“岗课赛证”融通模式代表了人才培养创新的重要方向。这套模式将岗位需求、课程内容、技能竞赛和职业资格证书四个端口打通,实现人才培养标准与行业企业标准的对接。重庆科创职业学院与华中数控、立讯集团等企业,依托ROBOT120平台的监测数据,开发“学期项目引领、课程项目贯穿”的贯通式课程体系^[12]。例如,“工业机器人现场编程”课程将企业提供的真实工单转化为“设备监测—故障诊断—数字孪生调试”三级递进的项目模块,实现教学内容与生产实际的深度融合。“岗课赛证”融通的核心前提是:岗位能力要求能否被精准翻译为课程目标和教学标准。通过分解典型工作任务,提炼出核心职业能力,再设计成学习情境项目,使学生在解决真实问题的过程中掌握专业技能和职业素养。重庆科创职业学院将企业新技术、新工艺转化为教学资源,开发“数字孪生虚拟工厂”等数字化教学模块,使专业群累计授权专利126项^[12]。职业技能竞赛在这个融通框架里扮演的是一个“风向标”的角色,它既是检验培养成效的标尺,也是反推教学改革的杠杆。霍林郭勒市公共实训中心近三年在自治区和通辽市级以上竞赛中拿了150多项奖,有30多名学生凭竞赛成绩获得了免试升学的资格^[13]。这种“以赛促教、以赛促学”的传导效应有效提升了人才培养质量。

3.4 制度环境上,技能型社会与终身学习体系构建

“投资于人”战略的落地需要良好的制度环境支撑。技能型社会建设与终身学习体系构建,是这一制度环境的核心内容。技能型社会建设的目标是营造“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的社会风尚。这需要在价值观念、制度安排、政策支持多个维度同时发力。海南省推行“技能自贸港”三年行动方案,从打造“琼派咖啡师”劳务品牌入手,配合职业技能竞赛的常态化开展和技能人才激励机制的持续完善,营造有利于技能人才成长的社会环境。目前全省技能人才总量已突破94万人,高技能人才接近15万,“十四五”期间新增技能人才超过34万^[14]。终身学习体系构建的目标是为劳动者提供全生命周期的学习支持。随着技术迭代加速、职业变迁频繁,一次性教育难以满足职业生涯发展需求,终身学习成为必然选择。江苏省人社厅打造职业技能培训和评价服务云平台(江苏工匠课堂),平台上线的4000余门线上培训课程通过智能算法做匹配推送——培训前推岗位、培训中做匹配、培训后荐就业,把学习和就业之间的通道尽量打通^[8]。终身学习体系建设需要数字化赋能。数字化平台不仅能整合分散的培训资

源、对接就业需求，还能通过积累学习行为数据来反哺学习效果的评估和路径的持续优化。

4 案例分析：创新实践与经验启示

上述部分的机制分析回答了“应该怎么走”的问题，接下来需要通过具体案例来呈现“实际上怎么走”的图景。选取重庆科创职业学院与霍林郭勒市公共实训中心两个典型样本，旨在揭示不同情境下“投资于人”理念的落地逻辑，为制度创新提供可资借鉴的实践范本。

4.1 重庆科创职业学院：“四权分置”改革与产教融合新范式

“四权分置”机制在该校实践中的具体表现为：将人力、财力、物力和知识产权四个维度的所有权、管理权、使用权、收益权分离，通过与武汉华中数控、立讯精密等企业共建生产型公司、研发型公司、培训型公司，实现办学资源的市场化配置^[12]。在具体实践中，以设备入股的方式跟骨干企业组建生产型公司，共同管理精密制造实训中心，每年产出的精密零部件超过 10 万件，所有学生都能全程参与生产流程；以技术入股的方式引入风投基金成立研发型公司，组建校企混编的研发团队，累计转化科技成果 13 项；以品牌入股的方式设立机器人维修培训中心，联合产业基金搭建“培养—培训”一体化平台，年均培训企业员工超 2000 人次。这套制度安排的精髓在于产权关系的重构。以往校企合作多靠协议维系，而“四权分置”通过股权纽带绑定双方利益——教师和企业工程师的双向兼职比例被推到了 40%，有效解决了职称评定、岗位晋升等传统堵点。从效果上看，2025 年重庆市“双高计划”终期验收中，该校的工业机器人技术专业群和大数据技术专业群均获“优秀”级评价^[12]。足见，产权制度改革是产教融合深化的关键突破口，通过构建利益联结机制，能够有效激发校企双方的内生动力。

4.2 霍林郭勒市公共实训中心：“闭环式赋能”与区域技能人才培养

霍林郭勒市公共实训中心则另辟蹊径，其“闭环式赋能”模式对于资源型城市技能人才培养提供了有益借鉴。核心是围绕当地的铝产业来布局人才供给，构建“研发—转化—教学”闭环^[13]。平台端，中心跟东北大学、沈阳理工大学等高校组建“材料先进制备技术”“数智化关键技术应用”两支创新团队，搭建教育部材料先进制备技术工程中心中试基地和绿电铝产业人才科创基地，研发资源与教学资源实现框架对接。技术端，中心与企业联合研发的“电解铝智能打壳辅助控制系统”在锦联铝厂高效投用，“铝加工深井铸造应急切断系统”

成功落地天硕铝业。技术成果一经验证有效，即同步转为教学资源——将智能装备操作、工业互联网应用等真实场景搬进课堂，电气自动化专业的内容体系因此完成迭代。人才培养端，中心构建了一条从中职到本科再到研究生的全链条通道，近三年本科升学率上升到 24%，97% 以上的毕业生离校即就业。同时，中心组建“教师+劳模工匠”双师资队伍覆盖了 12 类工种培训，每年培育产业工人超过 2000 人次^[13]。霍林郭勒的实践启示在于：产教融合需要平台支撑，而平台建设需整合多方资源；科技赋能对人才培养质量的提升具有杠杆效应，但效果取决于研发与教学是否形成闭环传导；区域技能人才培养应立足本地产业特色，构建与产业升级同步迭代的培养体系。

4.3 案例比较与模式提炼：从“分散探索”到“制度集成”

上述两个案例代表产教融合创新的两条不同路径。重庆科创职业学院走的是制度驱动型路线，以产权制度的改革作为突破口，用市场化机制来激活校企合作的持续动力。霍林郭勒市公共实训中心走的是平台驱动型路线，以公共平台的建设作为抓手，通过科技赋能的传导来拉升人才培养的质量水准。两条路径的切入点不同、操作方式不同，但在底层逻辑上存在着深层的一致性。首先，两种模式都没有偏离“投资于人”的核心指向——把人放在资源配置的中心位置，通过不同机制让学习者获得更好的能力提升和发展机会。其次，两种模式都强调资源配置的精准性，通过制度创新或平台搭建来提升投入的产出效率，不做大水漫灌式的资源摊派。再次，两种模式都把产教融合从“项目化”的操作推向了“制度化”的安排，使校企合作获得了一种可持续的运行框架。从分散的探索走向制度的集成，这是“投资于人”战略落地的关键环节。各地涌现的创新实践为全国层面的制度供给提供了经验素材，未来需将这些分散的经验提炼为可复制、可推广的制度模式，借助政策引导、资金配套和评估激励等手段，让更多职业院校找到自己的转型路径。

5 “投资于人”战略实施的制度保障

如果说机制创新与实践案例揭示了“投资于人”驱动职业教育高质量发展的可行路径，那么这些路径从“分散探索”走向“系统集成”，仍面临一系列制度性障碍。政策理念要转化成制度效能，配套措施是关键。财政投入的可持续性、企业参与的积极性、评价体系的适配性、教师队伍的能力支撑，这四个方面构成了“投资于人”战略落地的支撑条件。

5.1 财政投入的可持续性与绩效评价

“投资于“人””战略的落地需要充足的财政投入保障。当前，职业教育经费面临多重挑战：一是财政收支压力加大，教育经费增长空间受限；二是生均拨款与办学成本之间存在差距，部分高成本专业办学经费不足；三是社会资本参与职业教育积极性不高，多元化投入格局尚未形成。破解上述困境，需从三个方面发力。首先，建立职业教育经费稳定增长机制，落实新增教育经费加大支持职业教育发展的政策，确保职业教育投入与经济社会发展协同增长。其次，健全基于专业大类的差异化生均拨款制度，根据各专业办学成本、经济社会发展需要等因素确定差异化标准，提高资金配置的精准性。再次，落实财税优惠政策，鼓励企业和社会力量积极参与举办高等职业教育^[15]，形成政府主导、多元参与的投入格局。与此同时，需建立健全职业教育绩效评价体系。郭建如教授提出的“职业教育财政的一个分析框架”^[7]，可为系统评估职业教育投入绩效奠定理论基础。绩效评价的核心在于将财政投入与人才培养质量、就业质量、产业贡献度等产出指标挂钩，通过评价结果引导资源配置，实现“花钱必问效、无效必问责”。

5.2 企业参与激励机制与政策配套

企业参与是产教融合成功的关键。然而，现实中普遍存在企业参与动力不足的问题。其深层原因在于企业参与职业教育的成本与收益不对称：企业投入资源参与人才培养，但面临人才流失风险高、收益回报周期长等问题。破解这一困境，需要构建多层次的激励机制。一是财税激励，对企业参与职业教育给予税收优惠、财政补贴等政策支持。如福建省财政厅下达就业补助资金9.75亿元，落实职业技能培训补贴、企业职工教育经费税前扣除等政策，鼓励企业实施“技能强企”行动^[10]。二是声誉激励，对积极参与职业教育的企业授予荣誉称号、纳入相关评价体系，提升企业社会声誉。三是产权激励，支持企业参与职业教育办学，在资产收益分配方面给予政策倾斜。在政策配套方面，需完善企业参与职业教育的制度规范，明确企业参与的权利、义务与责任，为企业参与提供稳定的制度预期。同时，建立风险分担机制，通过保险、担保等制度安排，降低企业参与的不确定性风险。

5.3 职业教育评价体系改革与“能力本位”导向

评价体系是教育发展的指挥棒。当前，职业教育评价体系仍存在“重学历轻能力、重文凭轻技能”的倾向，不利于技能型人才培养和高技能人才队伍建设。职业教育评价体系改革的核心在于确立“能力本位”导向。

一方面，要健全职业技能等级评价制度，落实“新八级工”职业技能等级评价工作指引^[16]，增强职业技能等级证书的统一性、流通性与认可度。如江苏省探索的“一试双证”评价模式，使职业技能等级证书成为产业就业的“通行证”^[8]。另一方面，要建立多元评价体系，将企业评价、行业评价、社会评价纳入人才评价体系，打破“唯奖项论”“唯文凭论”等顽瘴痼疾^[17]，降低用人单位中既得利益者的主观因素干扰。通过多元评价，使真正具备技术技能的人才得到合理评价与充分使用。在院校评价层面，需将产教融合、校企合作、人才培养质量等纳入评价指标，引导职业院校聚焦内涵发展与特色发展。如海南省将技工教育高质量特色发展作为评价重点，鼓励社会各方面力量兴办技工教育，发挥龙头企业、大型企业办学的主体作用^[14]。

5.4 教师队伍建设与“双师型”能力提升

教师是职业教育高质量发展的第一资源。“双师型”教师队伍建设是职业教育改革的重中之重。当前，“双师型”教师队伍建设面临的主要问题包括：教师企业实践经验不足，校企双向流动不畅，职称评定通道受限等。解决这些问题，需从培养、引进、使用、激励等环节系统发力。在培养环节，加强工学一体化的师资队伍建设，支持教师到企业实践锻炼，提升实践教学能力。国务院报告提出，加强“双师型”教师培训，提高教师理论教学和指导实践能力，支持校企人员双向交流^[1]。在引进环节，拓宽教师来源渠道，吸引企业技术骨干、能工巧匠到职业院校任教。如重庆科创职业学院教师与企业工程师双向兼职比例达40%，有效解决了企业技术难题，同时将工匠精神融入育人全过程^[12]。在使用环节，完善教师分类评价制度，根据教学型、科研型、实践型等不同岗位特点，建立差异化的评价标准与评价方式。在激励环节，建立健全体现技能价值导向的薪酬制度，实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩的分配办法。

6 结论与展望

“投资于“人””战略的提出，为职业教育高质量发展提供了重要的理论支撑与政策契机。“投资于“人””与职业教育具有深刻的内在逻辑关联：职业教育是人力资本形成的不可或缺的制度载体，也是“投资于“人””从理念转化为实践的关键场域。就理论维度而言，“投资于“人””实际上为职业教育价值体系的重构提供了一套新的坐标参照——把“人的全面发展”锚定为资源配置的原点，把投资的目标性、精准度和有效性作为衡量标准，把人力资本价值的充分释放作为最终指向。从实践维

度来观察,“投资于人”对职业教育的驱动效应,是通过财政配置方式、产教融合深度、人才培养模式以及制度环境等多个端口共同传导的,最终推动职业教育完成从“规模扩张”向“质量提升”的整体性形态转换。重庆科创职业学院的“四权分置”改革、霍林郭勒市公共实训中心的“闭环式赋能”模式等典型案例表明,当教育资源围绕“人的全面发展”来配置,校企合作中长期难以消解的“两张皮”困局是能够被实质性突破,教育链、人才链与产业链之间的深层咬合也得以实现。这些来自一线的探索实践,为职业教育向高质量阶段迈进积累了可参照的经验资源。

展望未来,“投资于人”在职业教育领域从概念走向落地,需从三个层面持续发力。理念层面需进一步深化对“投资于人”内涵的理解,将“人的全面发展”作为职业教育改革的根本遵循。制度层面推动差异化拨款常态化、培训系统化、政企校协同生态制度化。实践层面鼓励基层创新,总结提炼经验,推动制度集成,形成上下联动、协同推进的人才培养改革格局。总之,“投资于人”不仅是一种资源配置层面的技术性调整,更是一种深刻变革的发展理念。只有当职业教育真正回归“人”的发展本位,当技能型人才真正获得社会尊重与合理回报,职业教育的高质量发展才能获得持久的前行动力,技能型社会建设才能迈出稳健的步伐。

参考文献

- [1] 国务院. 关于财政高等教育资金分配和使用情况的报告[R]. 北京: 中国人大网, 2025: 3-5.
- [2] 中国信息通信研究院. 中国数字经济发展研究报告(2024年)[EB/OL]. (2024-08-27).
http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202408/t20240827_491581.htm.
- [3] 教育部, 人力资源和社会保障部, 工业和信息化部. 制造业人才发展规划指南[EB/OL]. (2016-12-27).
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_953/201702/t20170214_296162.html.
- [4] Schultz, T. W. Investment in Human Capital[J]. The American Economic Review, 1961, 51(1): 1-17.
- [5] 杨凤, 秦丽, 徐飞. “投资于人”的数字技能人才培养: 人力资本理论视角[J]. 经济师, 2025(4): 28-31.
- [6] 杨洪兵, 曾祥明. 以“投资于人”推动青年职业发展[J]. 人民论坛, 2025(16): 78-81.
- [7] 吴懿. 我校老师受邀参加北京大学中国教育财政科学研究所“投资于人: 中国职业教育与终身教育发展”专题研讨会[EB/OL]. 四川财经职业学院. (2025-12-28).
<https://www.scpce.cn/info/1052/35026.htm>.
- [8] 张耀武. 抓实职业技能培训 赋能技能人才成长[J]. 群众(思想理论版), 2025(19): 22-24.
- [9] 世界经济论坛. 2025 年未来就业报告[R]. 2025: 35-38.
- [10] 福建省财政厅. 省财政聚焦重点支持产业工人队伍建设[EB/OL]. 2026-02-12.
https://czt.fujian.gov.cn/xw/czxw/202602/t20260212_5974183.htm.
- [11] 三地三校携手双高集团 “订单式”培养筑牢技能人才高地[EB/OL]. 中国日报网. (2025-10-21).
<https://caijing.chinadaily.com.cn/a/202510/22/WS68f873e3a310c4deca5ed9b6.html>.
- [12] 何弦, 邓泽民, 殷朝华, 邓文亮. 培养高技能人才 助力区域高质量发展[N]. 中国教育报, 2025-04-11(8).
- [13] 郎静波, 美丽. 霍林郭勒市: 产教融合激活区域发展新动能[N]. 通辽日报, 2025-11-21(3).
- [14] “投资于人”——海南加大培养力度让更多的技能人才学有所成、干有所得[J]. 今日海南, 2025(11).
- [15] 中共中央, 国务院. 教育强国建设规划纲要(2024—2035年)[EB/OL]. (2025-01-19).
http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202501/t20250119_1176193.html.
- [16] 国务院就业促进和劳动保护工作领导小组. 关于开展大规模职业技能提升培训行动的指导意见[EB/OL]. (2025-06-20).
https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202507/content_7032214.htm.
- [17] 中共中央党史和文献研究院, 编. 习近平关于全面从严治党论述摘编: 2021 年版[M]. 北京: 中央文献出版社, 2021: 258.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS