

# 高职教师创业现状及支持策略研究

杨 萍

(扬州职业大学, 江苏 扬州 225009)

**摘 要:** 高职院校教师创业既有政策红利的驱动,也有实现个人自身价值的动机,教师创业多方收益。但现实中并没有大规模高职院校教师创业行为的发生,主要原因在于教师创业存在创业成本高、创业能力欠缺、创业资源获取不足以及后创业时期的安置等种种创业顾虑。建议进一步采取积极有效的支持策略,如帮助教师树立创业价值取向,建立创业教师进出筛选机制,重视对创业教师的过程管理,建立创业配套服务机制,营造良好的社会创业环境氛围等,以期全面提高创业质量、效率以及竞争力,搭建教师创业的立体生态。

**关键词:** 创业需求;创业动机;创业顾虑;支持策略;高职教师

中图分类号: G 715.1

文献标识码: A 文章编号: 1008-6536(2018)02-0059-04

DOI:10.15977/j.cnki.cn32-1555/g4.2018.02.015

2014 年,李克强总理在夏季达沃斯论坛开幕式中致辞:要破除一切束缚发展的体制机制障碍,让每个有创业意愿的人都有自主创业空间,让创新创造的血液在全社会自由流动。2015 年两会政府工作报告倡导“大众创业,万众创新”,将创业和创新提到了中国经济和社会发展的战略高度,并确立为我国社会改革的动力之源和推动经济结构调整的新引擎。国务院两个规范性文件《关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见》和《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》的出台,进一步调动了包括高校师生在内的广大科技工作者的创业积极性。

## 一、高职院校教师的创业动机与创业需求

“创业”一词与上世纪 90 年代出现的“跳槽”、“辞职经商”、“下海”等词基本含义类似。教师创业以教师为创业主体,按照是否离开本职岗位,分为在职创业和离岗创业两类:在职创业是指高校教师尤其是科研人员在不影响工作、不损害单位集体利益,并且符合相关法律法规及政策规定的前提下,利用本人及其所在团队的科技成果、研发能力或声誉等,

到科技创新型企业兼职;离岗创业是指教师经原单位同意,自愿签订离岗创业协议,以三年为一期(最多不超过两期),离岗期间,保留教师的人事关系、职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。

马斯洛需求层次理论认为:人除了有生理、安全、社交等需要外,还有受尊重以及自我实现的需要。马克思主义社会学关于人的全面发展理论也提到,人就其本性来说是社会的人,在与人的交往中,只有实现自己的社会价值和意义,才能获得存在的意义。当一个人或者对原单位的物质待遇不满,或者长期在现有岗位上怀才不遇,得不到领导重用,或者在原单位人际关系不协调,或者不适应原单位的工作模式等等,总结为一句话就是现有的工作状态不能充分发挥其才能,不能获得应有的尊重,不能实现自我价值,因此,恰逢国家陆续出台创业利好政策,于是,许多人内心深处的创业激情被点燃,患得患失的各种顾虑以及如履薄冰的创业风险思想被打消,开始踏上离岗创业之路,实现人生梦想。

舒尔茨认为,人力资本是创业要素的重要支撑。高职院校的教师,也许理论功底不如本科院校教师,

收稿日期: 2017-10-30

作者简介: 杨 萍(1975—),女,扬州职业大学科技产业处副教授,硕士。

基金项目: 江苏省教育科学“十三五”规划项目(B-b/2016/03/23);江苏省开放大学“十三五”科研规划项目(16SSW-Y-018)。

但是他们往往技能出众,有的甚至就是来自于企业的双师型教师,从某种意义上说,创业更有优势和竞争力。他们根据自身的兴趣,凭借自己较为系统的知识架构和一技之长,利用自己对现代科技知识、信息、财富的处理能力以及对专业前沿发展动态敏感的捕获能力,依托母体高校的声誉、工程研究水平等资源,特别是校内更具有安全感和更大效益的师生资源,通过发挥自身的主观能动性,妥善解决和处理在创业过程中出现的问题,从这个意义上说,高职院校教师具备了创业的现实性和可能性。

## 二、高职院校教师的创业现状

2015年6月,国家委托中国科协下设的全国303个科技工作者状况基层调查站点,对全国“双创”实施情况进行了抽样调查。笔者获取其中江苏高职院校教师350份双创问卷进行了样本分析。

调查显示:当前江苏高职院校教师对国家“双创”战略总体持肯定态度,95%的高校科技工作者认同“双创”是实现“稳增长、扩就业、激发群众智慧和创造力、促进社会公平正义”的重大举措。有创业动机的占50.3%,形成创业规划的占9.4%,3.5%加入了创业大军,不想创业的只占36.8%。

另外,“双创”舆论环境也是利好。“最近一年,身边人的创业情况”的答题结果显示:身边同事、亲朋好友中没有创业的占比不到一半,说明身边创业的人还是大有人在的,这对高职院校教师加入创业的洪流,填补实践经验的缺失,加速高校科技成果的转化能够起到很大的鼓舞和促进作用。

虽然教师创业利好消息不断,但是在实践中并没有高校教师大规模创业特别是离岗创业行为的发生。究其原因主要是教师对于创业还存在诸多顾虑,他们对创业前后的各种不确定忧心忡忡。

### (一) 创业成本高,原始驱动力不足

高职院校体制内在编教师,工作环境相对宽松、不用坐班,个人可支配时间比较多,收入比上不足比下有余,大部分人满足于安稳自在的现状。如果让他们创业特别是离岗创业,底气显得相对不足。虽说部分教师手里有一些科研成果,但是这些成果到底能不能无缝对接市场,能不能产生经济和社会效益,能不能实现从教师到老板的华丽转型等等,他们全无把握。从这个意义上说,未来存在着很大的不确定性,创业风险很高,创业的机会成本也很大。在权衡得失后,很多教师往往理性地选择了观望。

### (二) 创业能力尤其是市场开拓能力有待拷问

做学问与办企业不同,一般高职院校教师仅具

有技术资源优势,他们的科研成果只是一个技术供给,这个成果能否顺利转化、能否形成有效供给还取决于市场需求。有些教师智商很高,埋头做学问在行,但是让他跑市场、管理企业、与社会上各种人打交道,可能就不是强项了。

### (三) 创业资源稀缺,创业道路并不平坦

美籍华裔社会学家林南教授在社会资源理论中指出了社会资源对个体行动的影响,他认为:学生创业也好,教师创业也罢,社会资源、位置强度、关系强度等3个命题对于创业具有非常重要的借鉴意义。象牙塔内的一介书生,除了人力资本要素外,其他创业应具备的各项要素都是严重匮乏的。“双创”问卷中,“创业过程遇到的主要困难”(可以多选)调查结果显示,在“缺资金”一栏的选择率达到71.7%,“缺市场渠道”一栏的选择率达到42.7%,“缺团队”“缺技术”“缺营销管理知识”一栏的选择率均在30%以上,“缺人脉”一栏的选择率达到27.1%,“缺供求信息”一栏的选择率达到19.3%,还有“缺场地”一栏的选择率达到4.8%。

#### 1. 资金供给存在瓶颈

高职院校教师利用自己专业优势创办的企业一般都属于技术密集型企业,需要大量的资金投入。资金来源70%以上使用的都是家庭积蓄,或从亲朋好友处筹集,直接融资或利用民间资本等金融支持的情况相当有限,严重制约了创业企业的发展,也在一定程度上降低了家庭成员的生活质量。

#### 2. 科技资源获取困难

调查显示,创业教师对科技资源获取的需求为:科研基础设施88.7%、大型科研仪器81.5%、专利信息资源90%、科技报告89.4%,但是50%以上的教师都在“需要,不方便获得”一栏打了勾,因此科技资源获取的不便捷也成为教师创业的束缚之一。

#### 3. 社会关系不宽泛

高职院校教师平时生活圈相对狭窄,与社会的接触相对少。虽然有学生家长资源,但高职院校外地学生较多,教师很难用到家长资源,离职场所谓的成功“三分靠实力,七分靠人脉”的要求相差甚远。

### (四) 创业的配套服务跟不上

首先,教师科技成果转化的市场配套服务存在短板。我国科技成果转化存在专业化服务体系不健全、科技成果价值评估难、供需双方信息不对称等问题,造成科技成果转化最后一公里难打通的困局。

其次,教师创业后的归属和安置问题。高职院校教师不同于社会上其他大众创业者,其创业行为

的发生和其所依存的组织必然存在联系。停薪留职创业,单位的岗位是否一直保留?职称评聘能否正常?创业期间的知识产权如何与学校共享和利益分配?如果创业失败,造成国有资产流失,个人承担多大责任?如此等等的担心和顾虑,使得已经选择创业的教师不能专心创业,一些原本有创业打算和意愿的人,迟迟不敢迈出创业的步伐。在“如果您所在单位允许离岗创业,在3年内保留人事关系,并与其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利,您会离岗创业吗?”的问卷作答中,22%的教师选择了肯定会,64.9%的教师选择了可能会,只有13.10%的人选择“不会”。也就是说,只要解决好创业时期的问题,大多数的教师都会去创业。

#### (五) 社会层面的教师创业氛围没有形成

教师创业虽然顶层设计得很完美,但是在社会各个层面的行动支持上却显得相对滞后。不仅没有形成快捷、有效的服务平台,而且舆论宣传上对教师创业的正面能量的宣传报道太少,还有不少公众甚至认为教师创业是不务正业,教师创业的洪峰并没有如期而至。

### 三、教师创业的支持策略

根据国务院办公厅《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号),高职院校需要继续实施创业改革<sup>[1]</sup>,鼓励支持有资源、有能力、有意愿的高职教师创业。

#### (一) 促使教师树立强烈的创业价值取向

首先,教师本人要有强烈的创业价值取向。体制内教师熟悉教学科研,所有一切都按部就班,都在自己可控的范围。如果此时教师本人没有意愿或外在没有压力,那就只能守着与激情、兴趣无甚关联的“铁饭碗”,丧失最佳商业时机和实现梦想的窗口。教师尤其是年轻教师要抓住创业的最佳时机,将学术要素和商业要素有效整合,成为科技创业的领头羊和经济发展的生力军<sup>[2]</sup>。其次,学校方面也要打破教师终身制,改变教师安于现状、被动等待工作分配、缺乏强烈进取心的现状,改变教师对政府和学校的过度依赖,迫使教师树立危机感、使命感和竞争意识,不断把部分有创业能力的教师往“海的方向”赶。

#### (二) 制定合理的创业教师进出筛选机制

许多高校对于教师创业的态度是不提倡、不支持、不反对、不表态。究其原因是在拼论文、拼项目、拼专利的时代,教师创业不仅不能为学校加分,而且

还扰乱了学校的秩序。在岗创业的,因为有了“第二职业”,上课没有以前那么精神饱满了,甚至有一些教师把主要精力放在了个人的创收上;离岗创业的教师特别是教学骨干,离岗后不仅可能会造成学校短期工作断层,人才资源损失,而且也使学校编制管理陷入僵局,在编不在岗与调配补缺空位的矛盾一直存在<sup>[3]</sup>。学校要根据实际,实施分类筛选机制,不能一哄而上,也不能增设关卡。对有创业资源、创业能力和创业意愿,具备创业特性的教师,学校应该积极鼓励,创造条件,甚至在创业政策上大开绿灯;对暂时不具备条件离岗创业的,要在保护好教师创业积极性的前提下,向教师做好解释说明工作,获取教师的理解。另外,也要把好进口关,对创业3年后重新回归科研、教学岗位的教师,一方面要以包容的心态对待创业失败的教师,另一方面也要实施严格的考核和审批。总之,尽可能在符合国家政策和确保学校利益之间找到平衡。

#### (三) 注重对创业教师的过程管理

由于创业教师的人事关系、福利待遇、职称评定仍然在学校,他们还是学校的一员,因此,学校要注重对创业教师的关心和管理,在创业过渡期内要对他们予以扶持,具体表现在:在职称评审上,要改革创新,兼顾教师的创业成绩,并适当加大创业业绩的权重,让广大创业教师能够安心创业,得到公正的认可和评价;在利益分配上,出台知识产权管理办法,学校可以与项目负责人或者开发人签署合同,明确产权归属和利益分配的比例,充分调动教师科研成果转化的积极性;在培训机制上,要注重教师创业能力的积累,让教师尽可能地多接触市场;与此同时,构建严格的教学保障机制,对在岗创业的教师,要提醒他们处理好教学与创业的关系,通过对其创业时间的规定、创业项目的约束、学生评价等,保证在岗创业教师在不影响学校正常教学科研的情况下完成创业项目。另外,实施创业教师年度或者半年度汇报制度,动态监管教师的创业情况,为他们取得的成绩点赞鼓劲,对他们经营中出现的积极排忧解难。

#### (四) 提供完善的创业配套服务机制

一是发挥高校科技产业园和工程研究中心的功能。高校每年的科研成果颇丰,苦于缺少将学校科研成果与企业生产联系起来的“桥梁”与“过渡带”。因此,要最大限度地发挥产业园和工程中心的功能,增强服务实效,一方面为创业教师提供政策、法律等方面的咨询,另一方面通过减免有关费用等

优惠政策,对创业教师的项目进行孵化。二是发挥高校科技处在教师科技成果转化方面的职能,着眼于提高创业的成功率,引导教师、科研人员清楚地把握高校创业的方向,找准成果转化和市场的切入点。三是设立高校知识产权管理办公室,专门处理教师在科技成果转化中遇到的有关产权归属问题,最大限度地为教师创业保驾护航。

#### (五) 营造创业大环境氛围

吉登斯认为,行动者的行动要考虑社会组织或集体生活的复杂性,即社会的复杂性。行动不单单是一种活动,而是在一定情境下受各种影响的活动的集合。高职教师创业不仅仅是个人的选择,也是社会认同的一种有价值的行为。因此,要在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境氛围,优化法律、金融、创业培训和教育等方面

专业化的服务环境,形成创业容错纠错机制和包容失败的文化氛围,通过有效的行动支持,让高职院校教师创业活力竞相迸发。

#### [参考文献]

- [1] 国务院办公厅. 关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见(国办发〔2015〕36号) [EB/OL]. (2015-05-13) [2017-05-31]. [http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/13/content\\_9740.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/13/content_9740.htm).
- [2] 殷剑敏. 论创业精神在职业院校中的培养策略[J]. 扬州教育学院学报, 2014(2): 54-56.
- [3] 黄彩玲. 公路事业单位高级职称人才离岗创业原因和利弊分析[J]. 中外企业家, 2015(5): 134-135.

## On the Present Situation of Higher Vocational College Teachers' SYB and Its Supporting Strategies

YANG Ping

(Yangzhou Polytechnic College, Yangzhou 225009, China)

**Abstract:** The entrepreneurship of higher vocational college teachers is not only actuated by dividend policies but motivated by the realization of individual value, which is of multilateral gains. However, there are not many business start-ups of higher vocational college teachers in reality, whose reasons mainly lie in the high cost of SYB, lack of entrepreneurial skills, insufficient business resources and positional concerns after business start-ups. This paper comes up with some corresponding positive and effective supporting strategies, including helping teachers set up the value orientation of business start-ups, establishing the in & out selection mechanism of entrepreneurial teachers, emphasizing the process management of business start-ups, building the service and supporting system, and creating a good social environment for business start-ups, thus completely improving the quality, efficiency and competitiveness of SYB, and setting up the stereoscopic ecology for teachers' business start-ups.

**Key words:** SYB needs; SYB motivation; SYB concerns; supporting strategies; higher vocational teachers

(责任编辑: 王 燕)