

中智（北京）经济技术合作有限公司参与高等职业教育

人才培养年度报告

（2023）

目 录

一、企业概况	1
二、中智北京公司参与办学总体情况	1
三、企业资源投入	2
四、企业参与教育教学改革	6
（一）案例 1：联合开展三期现代学徒制培养项目	6
（二）案例 2：人力资源管理专业特聘专家项目	13
五、校企合作助推企业发展	19
（一）人才定向培养，有效解决企业用人需求问题	19
（二）人才培训服务，有效提升企业业务的理论水平和科研创新能力	19
（三）校企合作，有利于企业扩大社会影响力，赢得社会效益	20
六、问题与展望	20
（一）共建人才培育机制	20
（二）共建资源共享机制	21
（三）共同开展社会服务	21

一、企业概况

中国国际技术智力合作集团有限公司（以下简称“中智集团”）成立于 1987 年，是国务院国有资产监督管理委员会直接管理的一家以人力资源服务为核心主业的中央一级企业。中智集团列 2023 中国企业 500 强第 170 位，列 2023 中国服务业企业 500 强第 59 位，连续 18 年领航中国人力资源服务业。

中智（北京）经济技术合作有限公司（简称：中智北京），是中智股份旗下主营“人力资源外包”业务的专业机构，深耕北京市场，服务网络覆盖全国。

中智北京顺应中国新兴智力服务产业的发展需求，在“成就劳动者的成功事业 美好人生”的企业愿景指引下，以专家型团队，打造顾问式服务模式；凭借多年服务经验和领先的信息技术，通过“线上线下一体化”服务，持续为政府、企业和雇员创造价值。

二、中智北京公司参与办学总体情况

2021 年 3 月，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》指出，要增强职业技术教育适应性，创新办学模式，深化产教融合、校企合作，鼓励企业举办高质量职业技术教育，探索具有中国特色的现代学徒制。《中华人民共和国职业教育法（2022 修订）》明确提出，职业教育必须坚持产教融合、校企合作，坚持面向市场、促进就业，坚持面向实践、强化能力；职业学校、职业培训机构实施职业教育应当注重产教融合，实行校企合作；国家鼓励职业学校在招生就业、人才培养方案制定、师资队伍建设、专业规划、课程设置、教材开发、教学设计、教学实施、质量评价、科学研究、技术服务、科技成果转化以及技术技能创新平台、专业化技术转移机构、实习实训基地建设等方面，与相关行业组织、企业、事业单位等建立合作机制；党的二十大报告中提到了“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”。

2023 年，劳动经济管理学院持续积极开展校企合作、联合育人工作，与人力资源服务业龙头企业中智（北京）经济技术合作有限公司展开广泛合作，在人才培养、团队建设、课程建设等多个领域开展包括现代学徒制、北京市特聘专家、

北京市域产教联合体、专业教学资源库建设等各项合作，合作主要内容包括：

1. 联合开展 3 期现代学徒制培养项目，累计培养 28 名学生。
2. 聘请企业副总经理崔岩为本校市级特聘专家，依托专家项目，开展工作包

括：

- (1) 职业指导与服务专业典型工作任务梳理；
- (2) 职业指导与服务专业人才培养方案论证；
- (3) 专业核心课程《人力资源服务》建设；
- (4) 指导学生参加集体谈判大赛；
- (5) 为教师开展多场专业讲座；
- (6) 为学生开设实践讲座；
- (7) 指导教师企业实践。

3. 校企联合申请北京市域产教联合体，并最终获批北京人力资源服务产教联合体。

4. 作为参建单位参与人力资源管理专业教学资源库申报与建设。

三、企业资源投入

在校企双方的深度合作中，中智北京公司先后进行了大量的资源投入。一是深度参与现代学徒制人才培养项目，在项目实施过程中承担大量工作（如表 1 所示），为学生提供实践机会的同时还为学生配备工作“导师”给予学徒大量的帮助、培训、指导及带领。二是为本校教师及北京市高素质人才培养计划的骨干青年教师开展专业讲座；为劳经学院开设“中智大讲堂”，为教师进行最新的人力资源服务操作及实施培训；三是为劳经学院相关专业典型工作任务梳理、人才培养方案提供专家论证；四是选派法务专家入校指导学生参加集体谈判大赛；五是通过提供企业实践案例、培训资料、企业人力资源管理应用工具、企业标准等资源，支持专业课课程建设、校企合作教材的编写。

表 1 现代学徒制项目企业承担任务

现代学徒制项目中，中智北京公司主要承担的任务如下：

- (1) 安排现代学徒制企业内教学、实训，提供人力资源服务业务助理见习岗、人力资

源服务项目助理见习岗等工作岗位；

(2) 提供现代学徒制管理机构中智北京公司方工作人员组成，配备带徒师傅与专门管理人员；

(3) 与校方共同做好现代学徒制的生源和招生计划数申报、生源资格审查、考核选拔与招录、中途学生（学徒）退出善后安排、补录等招生招工工作；

(4) 制订招工选拔标准、学徒协议、支付学生（学徒）岗位薪酬；

(5) 现代学徒制学生（学徒）在岗工作（学习）的日常管理；

(6) 与校方共同制订专业人才培养方案、共同开发理论与技能课程及教材、共同做好教师、师傅“双导师”教学团队的建设与管理、共同组织考核评价、共同进行项目研发与技术服务等；

(7) 制订人才培养标准、岗位技能考核评价标准和学徒验收标准等；

(8) 提供现代学徒制学生（学徒）在企业所需的工作场所、工作设备等；

(9) 提供现代学徒制学生（学徒）接受企业技能培训所需的学习资源等；

(10) 按照双方确定的人才培养方案、课程标准、课程表等教学文件落实现代学徒制企业技能培训的组织与运行、教学质量保障与监控。

(11) 学生（学徒）在中智北京公司岗位培训、实习、工作的人身与财产安全。

(12) 现代学徒制中智北京公司参与人员的津贴、交通费等费用的发放。

(13) 协助校方向上级主管部门申请现代学徒制相关政策支持及项目申报。

(14) 协助校方推广现代学徒制工作经验。



图 1 中智北京公司副总经理为学校及北京市青年骨干教师开设专题讲座



图 2 中智北京公司副为劳经学院教师开设“中智大讲堂”



图 3 中智北京公司派出专家队伍协助学院开展典型工作任务梳理



图 4 中智北京公司派出法务专家指导学生参加集体谈判大赛

四、企业参与教育教学改革

（一）案例 1：联合开展三期现代学徒制培养项目

1. 项目简介

现代学徒制作为一种创新型的技术技能人才培养模式，旨在深化产教融合、校企合作，进一步完善校企合作育人机制。本年度中智北京公司与学校劳动经济管理学院联合开展现代学徒制培养，共开设两期培养项目，每期为期 8 周，共计培养学生 28 人次。现代学徒制项目在前期经过了校企双方长期、充分的沟通，为项目的后期顺利开展奠定了坚实的基础。随着劳经学院与中智北京公司开启新的合作篇章，双方将进一步探索产教融合育人新机制，创新人力社会专业群人才培养模式。

2. 培养过程

学徒制整体推进过程包括前期沟通、企业宣讲、报名面试、筛选录用、开营拜师、过程管控、结项总结等方面。

第一阶段为学员选拔阶段：校企双方先行沟通确认培养需求及培养模式，校内教师面向学生就现代学徒制的意义、实施过程、学分置换等问题向学生进行普及与讲解。中智北京公司选派相关人员入校开展项目宣讲和招聘宣讲，有意愿的学生报名并递交个人简历，公司经过面试选拔后确定进入学徒制培养的学生名单。

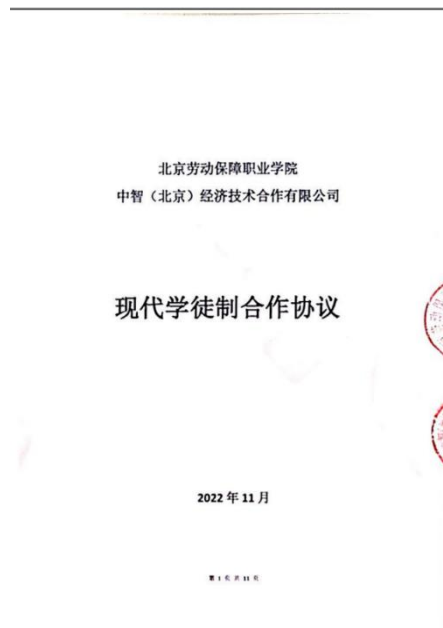


图 5 现代学徒制合作协议



图 6 中智北京公司开展现代学徒制宣讲

第二阶段为开营拜师及培训阶段：校企双方举办隆重的开营仪式，为学生营造职业体验感，签订培养协议。在开营仪式上进一步强调在企业学徒期间的注意事项，并为当期学徒配备企业班主任和企业导师，举行拜师仪式，开展相关实习培训，包括了公司规章制度的培训、人力资源服务行业政策及业务知识培训，以及不同岗位的业务操作能力的培养。



图 7 现代学徒制拜师仪式



图 8 现代学徒制开营仪式

第三阶段为项目实施阶段：根据学徒制培养计划及中智北京公司相关业务安排，学员经过上岗培训后，均安排至不同的甲方项目组，在企业导师的指导下开展相应工作。在实习过程中，为加强对学员的过程管控，中智北京公司要求学员每周撰写周报，并定期将学员召回集团总部进行阶段性总结汇报，引导学员在实习过程中能够主动思考、认真总结、发现问题并积极解决问题。

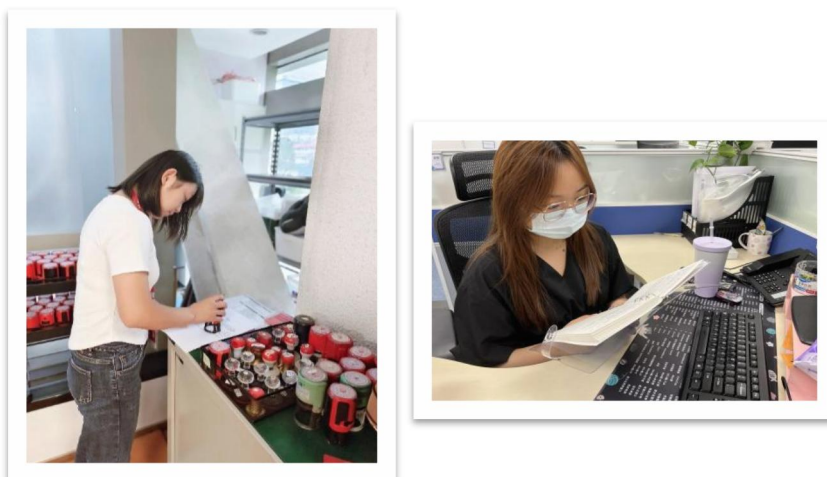


图 9 学徒学员在企业工作现场

第四阶段为项目收尾与总结阶段：在一期培养项目结束后，进行相关经验总结，进行学分置换，部分优秀学员持续续签新一期学徒项目。

劳经学院现代学徒制学分置换管理办法

❖

参加现代学徒制计划的学生校内停课，学徒实训期间停课不停学，不计缺勤；学徒实习结束后，应立即恢复上课。❖

因参加学徒计划导致缺课 1/4 以下的，学生须参加课程考试；因学徒计划缺课 1/4 以上的，学生可不参加相关课程考试，填写《劳经系学生课程总评成绩认定申请表》申请进行成绩评定。学生对课程评定成绩不满意的，可以申请缓考，以缓考成绩作为最终认定成绩。❖

课程总评成绩由企业指导教师认定成绩及校内任课教师认定成绩两部分构成：❖

（一）企业指导教师认定成绩❖

1. 企业导师认定成绩由学徒（学生）工作态度、实训表现、理论考核成绩和专业技能考核成绩组成，分为优、良、中、及格、不及格五档。❖

2. 企业指导教师给定成绩为“优”的，课程置换成绩为 95 分；“良”为 85 分；“中”为 80 分；“及格”为 65 分；“不及格”则所有课内专业课认定为不及格。❖

（二）校内任课教师认定成绩加分❖

校内任课教师根据学生在校期间的表现给予成绩评定，并结合在企业表现给予相应加分，在校内成绩评定基础上每门加 5~15 分，以 100 分为限。❖

图 10 学徒制学分置换方案

3. 实践满意度

（1）企业满意度

通过企业满意度调查可知，企业对当期学员的整体满意度较高，占比高达 90%。100%的企业选择愿意继续接受学徒实习生。

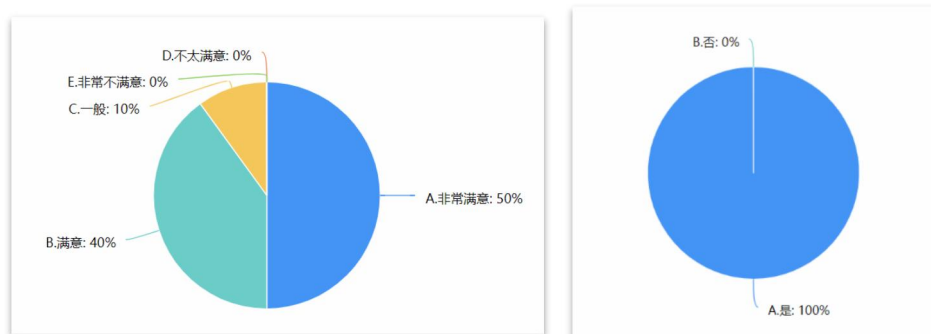


图 11 企业对学员的满意度

企业方认为学徒制项目很好，能缓解部门或项目人手不足的状况，也给学生提供了工作经验；有助于对员工的储备培养，加强员工对工作的全面了解和掌握。更好的建立同事关系和员工归属感。同时也提出学生的办公软件使用和操作应进一步加强。

(2) 学生满意度

学生对学徒制整体的满意度和组织的满意度都较高，均超过 95%。



图 12 学生对学徒制整体的满意度

学生对学徒制和实习企业的期待较高，主要包括积累经验、丰富简历、提高技能等。

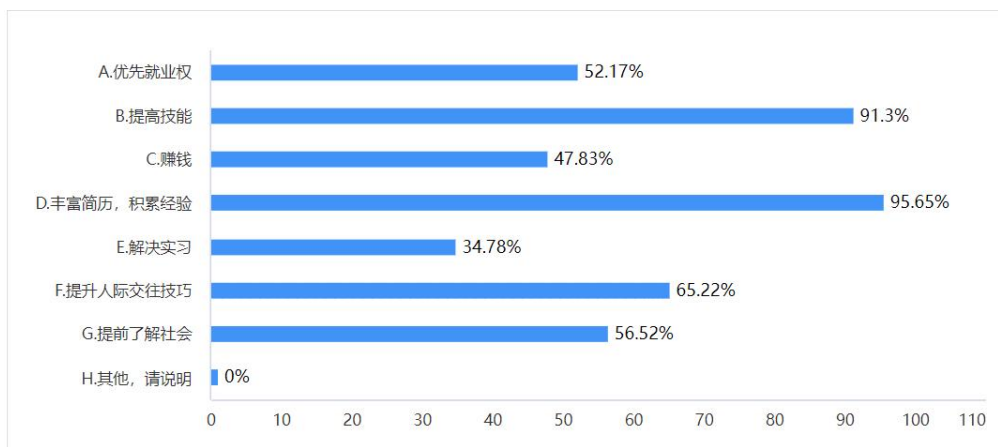


图 13 学生对学徒制和实习企业的期待

学生对学徒期间的企业导师、工作内容、工作收获的满意度都较高，超过 95%。

整体较高的满意度说明学员整体对学徒制的组织、安排、实习内容、导师分配以及具体工作内容都较为满意，从而为学徒制的培养模式的持续开展奠定良好基础。

在实习方式上，学员更倾向于线下进入企业实习的方式。

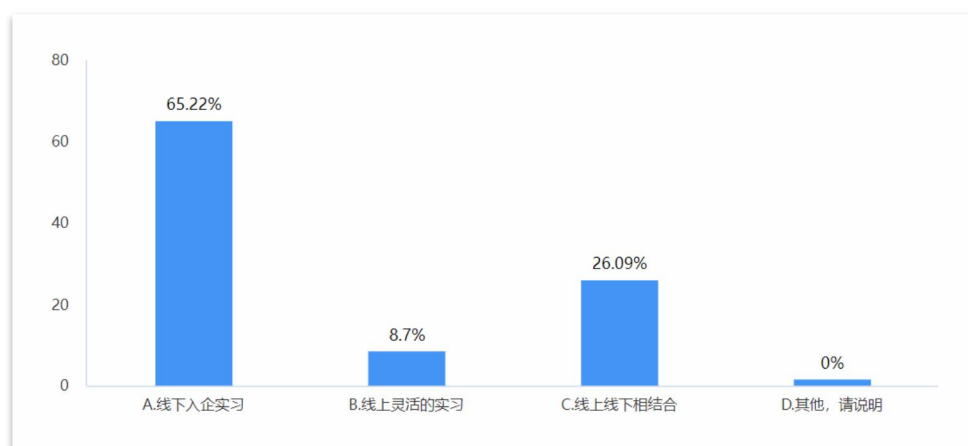


图 14 学生对学徒制形式的选择

在实习收获上，学生普遍认为在办公软件使用上、对人力资源服务的认识上以及文书写作能力方面有较大提升。

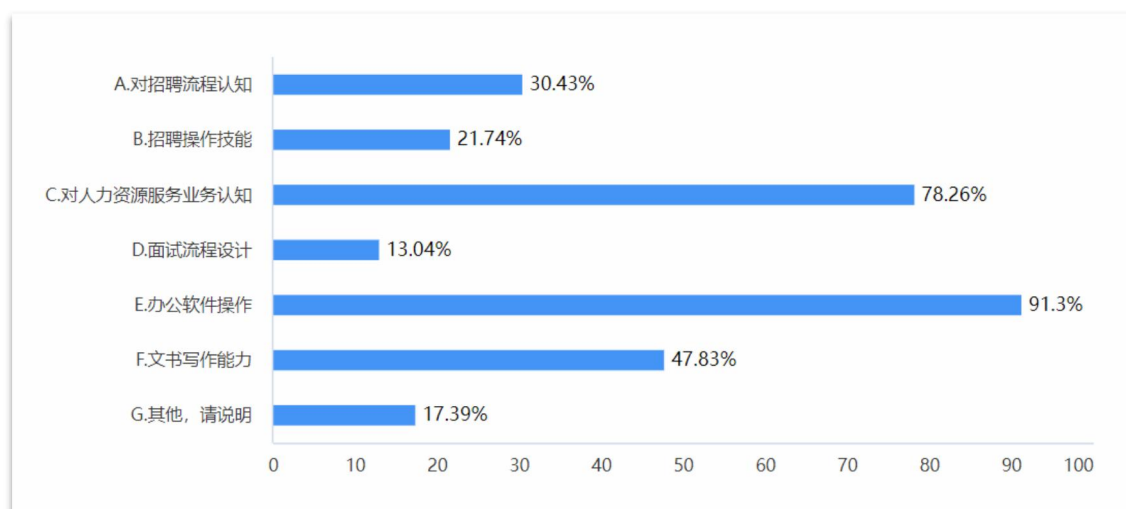


图 15 学生在学徒期的收获

在综合能力提升方面，学生认为个人人际交往、沟通能力、学习能力、团队合作、组织能力、观察能力、应变能力以及劳动精神等各项综合能力均得到有效提升，在劳动精神和团队合作方面更是有显著提升，这也有效达到了学徒培养的目的和意义。



图 16 学生综合能力提升

4. 实践收获

(1) 教师收获

由于企业日常工作限制，且学员多数均入驻至项目甲方企业，故校内教师无法跟随学生进驻企业开展实践，但通过对学徒制项目的跟进、学生管理及沟通等工作，也有丰富收获，主要是对校企合作及学徒制项目的思考。校企合作是企业参与专业人才培养的重要途径。近年来，我院每年都坚持与企业合作学徒制项目，让老师和学生真正地走入企业，边实践边学习，对老师和学生的帮助都非常大；同时，我们也思考，每年在学徒制项目实施的方式、工作内容、工作评价、反馈机制等也要不断地进行完善，尽最大能力发挥企业实践的效能来，让实践服务于课程、服务于专业。

(2) 学生收获

中智北京公司各部门领导和企业导师对学生（学徒）的工作表现给予了高度评价。在项目经验总结会上，企业导师从工作态度、实训表现、专业技能等方面对学生（学徒）的工作成绩进行了高度评价，均给出较高的企业打分，部分优秀

学员获得直接续签下一期学徒制的机会。本次现代学徒制项目中，学生（学徒）的工作表现为劳动经济管理学院与中智北京公司进一步深化校企合作，开展下一阶段的现代学徒制项目奠定了良好的基础。

所有参与学徒制的学生均表示有巨大收获，主要包括：

首先，能够将在学校中学习的理论知识和模拟实训技能锻炼真正运用于真实工作场景，从而检验自己的学习效果和欠缺内容，在后续返校学习中更有针对性、理解更加深入。

其次，在实践过程中遇到未曾学过的知识、技能需要时，更能体会校内学习的重要性，同时也锻炼了个人自我学习、解决问题的能力。

再次，通过学徒实践，不仅在真实的工作中学习掌握了工作相关的部分知识、技能，更加锻炼了个人的沟通能力，良好的沟通会使其做事的过程更加融洽，事半功倍，别人给你的意见你要听取，耐心、虚心的接受。意识到在工作中必须要勤于动手、不断学习、不断积累，遇到不懂的地方，自己先想办法解决，如果不行，及时虚心请教他人，在不断的学习中得到进步。

最后，通过学徒制项目，还进一步锻炼学生的人际交往能力，拓展个人的社交范围，为未来就业和学习提供更多可能。

与此同时，在学徒制项目实习完成后，劳动经济管理学院及时对学生（学徒）的实习情况展开问卷调查，得到了以下结论。

（二）案例 2：人力资源管理专业特聘专家项目

1. 项目概况

北京劳动保障职业学院聘请中智（北京）经济技术有限公司副总经理崔岩作为特聘专家，旨在通过“特聘专家计划”，以北京市特色高水平职业院校人力资源管理和社会保障专业群建设项目和现代学徒制试点为抓手，指导人力资源和社会保障专业群建设，逐步探索和建立校企合作、协同育人的人才培养机制，打造学训结合、德才兼修的现代学徒培养模式，充分发挥特聘专家的作用和影响，调动中智公司的优质资源，扩大校企联合育人的示范性和影响力。

本项目主要包括四个方面建设内容：

(1) 专业建设：主要工作任务包括协助开展典型工作任务梳理、论证人才培养方案、开展学徒制联合培养等。

(2) 课程开发：主要工作任务包括协助开发专业课程、参与编写新形态教材。

(3) 实习实训：主要工作任务包括为学生开展多种形式实习实训、开设校内讲座、指导技能大赛等。

(4) 队伍建设：主要工作任务包括为教师开设专题讲座、开展企业实践指导、论证产教融合课题等。

2. 合作过程

项目根据建设任务有序推进，主要在专业建设、课程开发、实习实训、队伍建设等方面开展。

(1) 专业建设

持续开展职业指导（猎头）专业典型工作任务梳理工作。开展专项研讨会，邀请特聘专家团队介绍猎头领域一般岗位设置、相应工作内容及工作流程等，帮助专业初步了解猎头领域主要工作内容及工作流程，为后续进一步细化、明确该专业典型工作任务及人才培养规格奠定基础。

基于对职业指导（猎头）专业的典型工作任务梳理，进一步研讨论证该专业人才培养方案及课程体系设置。



图 17 中智北京公司专家组与劳经学院教师合作开展专业建设研讨

依托学校与中智（北京）公司校企合作基础，在特聘专家组织协调下，开展一期现代学徒制培养项目，选拔 2021 级 13 名学生赴中智北京公司总部及甲方项目单位开展学徒制培养。



图 18 中智北京公司与劳经学院合作开展现代学徒制

（2）课程开发

针对专业核心课《人力资源服务》课程，特聘专家团队与校内课程团队开展深入研讨，就课程教学内容设置、教学重点侧重、教学案例等进行优化升级。



图 19 中智北京公司专家组与劳经学院教师合作开发专业课程

特聘专家团队参与本专业《薪酬管理综合训练》活页教材编写，重点提供教材案例及实训任务编写与指导，教材已完稿交由出版社校审。

（3）实习实训

在现代学徒制项目中组建企业导师团队为学生进行一对一师徒式指导与培养。



图 20 现代学徒制拜师仪式

(2) 校内讲座

在学期实践周中为学生开设校内讲座，从求职技巧、职业素养等方面与学生进行分享。

(3) 大赛指导



图 21 中智北京公司专家入校指导集体谈判大赛

特聘专家协调团队成员、中智公司法务专家为本专业本年度参加集体谈判大赛的学生团队进行竞赛指导。专家从国赛案例剖析、谈判要点、谈判技巧等方面给予实战建议。

(4) 队伍建设

特聘专家于6月15日为北京市职业院校教师素质提高计划同期选拔的优秀教师开设题为《基于深化产教融合探究新时代行业用工需求与人才培养》的专题讲座，从中国人力资源服务业的发展历史和前景、学生就业需求、校企联合培养等角度与教师进行精彩分享。



图 22 特聘专家开展专题讲座

为我校专业教师开设业务大讲堂，依托中智北京公司内部培训及业务资源，为专业教师进行实操业务培训，目前已于6月开设一期，内容涉及外包用工、医保办理、员工离职等专业业务内容。

讲课形式	讲课时间	课程题目	讲师姓名	部门
线下+线上	6月7日 13:30开始	外包用工文本使用讲解	罗维	法律事务部
线下+线上	6月7日 14:30开始	补充医疗报销线上服务 2.0 版操作指南	梁永健	员工健康服务中心
线下+线上	6月7日 15:10开始	2023 基本医疗保险手工报销概述	吕鹏	员工健康服务中心
线下+线上	6月7日 16:30开始	员工离职服务	付晶	员工服务中心



图 23 中智北京公司为劳经学院教师开设中智大讲堂

3. 合作成效

(1) 带动专业发展方向，引领专业标准建设

依托中智（北京）公司特聘专家团队，为人力资源管理群新兴专业——职业指导（猎头）专业的专业设置、人才培养规格、课程体系设计等方面提供权威且基于人才需求方的建议与指导。通过扎实、完善的工作分析流程，对本专业面向就业领域、岗位设置、岗位职责及任职资格进行全面梳理，从而确保该专业未来人才培养方案的领先性和契合度。

(2) 提升学生培养质量，全面落实三全育人

通过校企合作开展现代学徒制培养项目，企业全面参与学徒制宣讲、筛选、面试选拔，并建立企业导师团队开展“一对一”师徒结对培养，帮助学生快速融入人力资源服务领域并展开辅助性工作。同时依托中智（北京）公司甲方资源，为学生提供进入优质企业开展驻场业务的机会，提升学生眼界、拓展认知。

此外，特聘专家团队相关专业成员深入指导学生集体谈判大赛，从法律条款、劳资谈判技巧、谈判要点等角度实施指导，有效补充校内指导老师短板，为大赛

进步冲刺更高奖项奠定基础。

（3）强化师资队伍建设，有效推进三教改革

特聘专家充分依托中智（北京）公司资源，为院校教师提供“走出去”的机会，通过调动内部培训团队开设业务大讲堂的方式，为专业老师讲解最新的人力资源服务领域一线业务办理及操作流程。教师及时将最新的一线业务操作和实施内容融入自身教学和课堂，以及进一步更新至新形态教材中，实现校企合作滚动式推进教师、教法、教材的持续更新与改革。

（4）开设专题业务讲座，服务全市教师培养

特聘专家为北京市职业院校教师素质提高计划同期选拔的优秀教师开设题为《基于深化产教融合探究新时代行业用工需求与人才培养》的专题讲座，从中国人力资源服务业的发展历史和前景、学生就业需求、校企联合培养等角度与教师进行精彩分享，为北京市职业院校教师广泛普及人力资源服务页的发展历程及发展趋势，同时从企业用人角度分享人才培养建议。

（5）丰富校企合作形式，推动产教融合发展新高度

依托特聘专家项目持续开展专业建设研讨、人才培养方案论证、联合学徒培养、教师实习实践、科研课题申报、新形态教材开发等，多维度开展校企合作，并联合申报市域产教联合体，推进产教深度融合。

五、校企合作助推企业发展

（一）人才定向培养，有效解决企业用人需求问题

校企合作，人才定向培养，直接将企业用人需求和学生就业需求联通，校企合作会让企业招聘到企业最需要的人才。通过与中智北京公司长期且稳定的合作，一是解决了企业项目用人需求的问题，当企业需要人的时候，会积极主动地和学校进行合作；二是因为在合作过程中，学校知道企业需要什么样的人，了解了企业用人的需求标准，学校会采用“有的放矢、量体裁衣”的教学手段，有针对性地培养企业紧缺人才和储备优秀的后备资源。

（二）人才培训服务，有效提升企业业务的理论水平和科研创新能力

一方面，学校可以利用学院的软、硬件教学资源，根据企业方要求，为企业

方提供包括各类员工职业培训、技能考证等在内的人才培训服务。

另一方面，学校教师具有较高的理论水平和科研创新能力，通过双方的交流与沟通，学校可以将最新的理论带入企业，指导企业业务的发展，企业技能大师给教师和学生进行培训，使得技能大师真实的感受到教师的水平和目前学生的学习状况，有利于将实践技能与理论相结合，有助于企业提高科研创新能力。

（三）校企合作，有利于企业扩大社会影响力，赢得社会效益

校企合作培养的学生，会大大缩短学生与企业之间的磨合期，在学校期间就能了解到企业文化和工作环境，这将极大降低企业对员工的培训成本。校企合作能在学生培养阶段强化学生对企业文化的认同感，这样会有效减少员工的流动性。对学生而言，解决了他们的后顾之忧，使学生能够集中精力、专心致志地学习钻研技术，及时走上工作岗位并拿到较高的报酬。提高了全企业中的知名度和影响力，赢得了良好的社会效益。

六、问题与展望

目前，学校在校企合作方面已经积极累了宝贵的经验，但是在合作过程中，仍有一些问题值得我们思考，如何进一步与企业进行深度的合作、如何选择合适的合作项目？如何能够最大程度地将双方的优势发挥出来？在疫情防控背景下，应当如何创新实践实习方式等。

（一）共建人才培育机制

校企双方积极在人才培育方面继续整合相关资源，实现校企深度融合，不断深化和完善学院的人才培养模式。根据专业人才培养方案，加强人力资源服务业务操作与业务创新能力的培养。在建立人力资源管理师学院的基础上，双方共同制定学徒制人才培养方案，共同开发课程，落实课程思政，在课程标准、校本教材、实训案例、教学课件等内容上体现新时期专业教学的先进性、实用性、趣味性的需要；同时，共同开发职业资格证书，对接 1+X 标准，提升职业资格证书的社会认可度；在校园文化建设上体现企业优秀的管理文化，组织更多企业参与的社团活动，紧密联系思政教育，体现企业优秀的核心价值观。在教学组织上，推进工学交替的人才培养模式，有效利用开发的精品课程和企业案例开展项目教学，使用线上、线下教学相结合的方式推动“三有”课堂，促进教学管理和评价。

（二）共建资源共享机制

在资源共享方面，完善各项共享机制，推进共享资源库的建设。推动校企教师的互兼互聘，形成有效的形式和经验，推动企业专家进课堂，引进更新、更先进的企业资源。在设施上，提高校企双基地的使用率，推动职业资格认证。建立项目、制度、业务标准、先进技术等资源共享机制，依托校企合作专业教学资源库、生产性实训基地等建设，促进校企共赢发展。

一方面，共享学校教科研成果：学校的学科优势和人力资源管理国家级教学资源库平台，可为企业团队培训、员工业务技能与学历提升等提供支持；另一方面，共享企业技术成果：中智北京公司在人力资源服务领域拥有行业内最先进的发展理念和关键技术，可以为学校提供完整的项目案例，可将其转换为人力资源服务、社会保障及劳动关系专业方向的教学资源。

（三）共同开展社会服务

在社会服务方面，校企双方可以利用校企双基地开展社会培训，面向社会人员进行职业资格认证，组织高水准专家讲堂和师资培训，不断为人力资源服务机构或者企业人力资源管理部门进行技术服务和支持；同时，通过学校的创新创业平台，争取更多的孵化项目走出校园，将优秀的教学科研成果向社会辐射、推广，不断培育教师团队和学生的创新成果。