

OKR 视域下高校创就融合团队过程管理的理论框架构建：维度、机制与命题

李梓昕 黄如*

南宁学院创新创业教育学院

DOI:10.32629/er.v9i6.7126

[摘要] 双创教育与就业质量双重导向下，高校创就融合团队在有效衔接双创实践与毕业生高质量就业的长远发展中，目标模糊、流程松散、协同不足等弊病长期束缚着组织过程管理有序规范的推进。引入 OKR（Objectives and Key Results）管理理论界定团队过程管理核心内涵，从结构、运行、价值维度拆分整体框架，剖析内部驱动、约束与协同运行机理，提炼贴合高校实际育人场景的研究命题，为团队精细化过程管理的完善提供坚实理论支撑与现实实践参照。

[关键词] OKR；高校创就融合；团队过程管理；理论框架；研究命题

中图分类号：G647.3 **文献标识码：**A

Constructing a Theoretical Framework for Process Management of University Innovation-Employment Integration Teams within the OKR Paradigm: Dimensions, Mechanisms and Propositions

Zixin Li, Ru Huang*

School of Innovation and Entrepreneurship Education, Nanning University

Abstract: Under the dual guidance of innovation and entrepreneurship education and employment quality, innovation–employment integration teams in universities have long been plagued by vague goals, fragmented processes and inadequate coordination. These problems hinder the standardized development of organizational process management, and affect the long-term goal of linking innovation and entrepreneurship practice with high-quality employment of graduates. This study adopts the OKR (Objectives and Key Results) management theory to define the core connotation of team process management, and deconstructs the overall framework from structural, operational and value dimensions. It analyzes the mechanisms of internal driving forces, constraints and collaborative functioning, and refines research propositions adapted to the educational practice of universities. The findings provide a solid theoretical basis and practical reference for improving the refined process management of such teams.

Keywords: OKRs; innovation–employment integration in universities; team process management; theoretical framework; research propositions

引言

高校创新创业教育与就业的深度融合是高等教育改革的重要落脚点，创就融合团队兼具项目孵化、能力培养与就业输送等多重核心职能，在人才培养体系中占据关键位置。传统团队管理沿用老旧的管控模式，缺少清晰的目标锚定与完整的过程闭环，难以适配创就融合的跨界、动态、实践特质。OKR 依托目标对齐、结果拆解与过程迭代，适配复杂团队的动态治理诉求。引入 OKR 视角解构高校创就融合团队过程管理内在逻辑，搭建完整理论框架厘清维度划分、运行机理与理论命题，有效填补过程管理理论建构领域的研究空缺。

1 OKR 与高校创就融合团队过程管理核心内涵

1.1 OKR 理论核心内涵与适用边界

OKR 理论是一套明确和跟踪目标及跟进其完成情况的管理工具和方法，将其应用于高校相关团队发展体系建构，是通过明确团队发展目标，分解目标对应的关键成果，为实现目标和达到关键成果制定行之有效的行动方案，在结果反馈中提升工作效能，从而增强团队成长的目标意识和专业能力^[1]。目标立足团队核心发展方向，不设定量化成果，关键结果依托可落地、可核验的指标锚定目标推进路径，配套复盘方式完成周期偏差修正与发展调优。这套模式淡化层级约束，注重成员认知同步，适配高校师生混合团队的扁平架构，

契合创新创业项目从创意培育、成果落地到就业衔接的全周期运行特点，规避传统管理模式僵化滞后的弊端，贴合校园科创社团与实训小组运转规律及青年群体自主协作的行事特质，为师生共创类项目管理提供适配度更高的理论依据与实践参考。

1.2 高校创就融合团队本质属性与运行特征

高校创就融合团队以在校学生、专业教师和行业导师为主体，围绕创新创业项目开发、实训能力提升、岗位适配输送等开展常态化运作，团队具备跨界融合性，成员专业背景和身份诉求存在差异；具备阶段动态性，项目在不同周期人员结构、工作重心持续变动；具备育人实践性，兼顾创新能力培养、专业素养提升、就业资源对接等多重任务。这类团队不以单一业绩考核为导向，更注重成长价值与社会价值的统一，对过程管理的柔性化系统化目标化提出更高标准。多元主体参与模式打破传统校园团队固有运行边界，不同领域人员思维视角相互碰撞互补，在项目推进过程中可整合校内教学资源与行业一线实践资源，为学生搭建理论学习与职场历练互通的成长平台，也为高校创新创业育人体系落地提供实体载体，适配新时代高校人才培养与就业服务深度衔接的发展诉求。

1.3 高校创就融合团队过程管理的核心界定

高校创就融合团队过程管理是围绕团队全生命周期，依托规范化流程统筹成员协作目标、推进资源调配、进行风险调控的系统性治理行为，它区别于常规学生社团管理，核心聚焦创新项目迭代、就业能力淬炼、供需资源匹配三大主线，贯穿组建磨合、任务执行、复盘优化全流程。引入 OKR 视角的过程管理不再局限于事务性管控，以目标为牵引实现成员认知对齐、行为协同、价值共生，破解团队目标分散、协作低效、成果转化率低等现实问题。在高校人才培养体系不断完善背景下，创就融合团队已成为衔接校园培养与社会职场发展的重要载体，团队运行状态直接影响学生素养成长与创新创业落地成效。校内现有管理模式多偏向粗放式静态监管，缺少贴合团队成长节奏的动态调控手段，难以适配新时代高校创新创业教育的深层发展诉求。

2 OKR 视域下高校创就融合团队过程管理框架维度解构

2.1 结构维度层级架构与角色权责划分

结构维度是创就融合团队过程管理的基础载体，依托 OKR 目标对齐逻辑搭建校级统筹、院级牵头、团队执行三级架构，校级层面锚定创新创业融合整体发展目标，统筹政策保障、资源供给、平台搭建；院级层面承接顶层目标，对接专业教学、双创实训、就业服务板块，做好中间传导；团队层面拆解细分目标，明确学生成员、专业教师和行业导师各

自权责^[2]。角色划分遵循 OKR 去中心化原则，弱化行政等级，强化导师指导权、学生执行权、行业资源对接权，形成权责清晰、分工互补的稳定结构，支撑过程管理有序推进。层级架构的合理搭建能够理顺高校内部不同主体间的职能边界，校园双创活动开展与就业实践引导都可依据这套框架稳步落地。

在应用型高校中，社会实践与创新创业基础课教师是结构维度的关键主体。他们承担教学、项目孵化、就业链接三重职能，但普遍缺乏企业实战经验，课程评价标准模糊，目标与团队脱节。引入 OKR 可重塑教师队伍结构：校级将“双师型队伍建设”纳入整体目标；院级细化关键结果（如每学期参与 1 项企业课题）；团队级将教师 KR 与学生项目绑定（如指导 2 个团队完成立项）。通过去中心化权责，弱化指令、强化赋能，使教师真正嵌入过程管理内核。

2.2 运行维度流程闭环与阶段任务衔接

运行维度以 OKR 周期迭代逻辑为核心构建全流程管理闭环，覆盖团队组建、目标拆解、任务实施、复盘调整四大阶段，组建阶段基于兴趣专业就业意向完成成员吸纳匹配，达成基础共识。目标阶段依托 OKR 设定团队总目标，将分模块关键结果拆解到人到事。实施阶段按周期推进项目研发、实训、实践岗位对接等具体任务。复盘阶段对照关键结果排查执行偏差，优化后续行动方案。各阶段打破割裂式运作模式，以 OKR 关键结果为纽带，实现任务无缝衔接，保障过程管理的连贯性与可控性。团队日常运转会伴随各类突发状况与执行偏差，原有固化流程难以适配动态变化的项目进展。周期化迭代模式能够贴合创就融合团队成长规律，适配不同阶段任务推进节奏，成员也可在周期运转中逐步积累项目实操经验与职场协作经验，整体管理模式更贴合高校双创育人与就业培育的实际落地场景。

2.3 价值维度育人导向与多元目标耦合

价值维度确立 OKR 落地过程管理的核心导向，统筹创新创业教育、人才培养、高质量就业三大价值目标，OKR 目标设定锚定立德树人根本任务，将专业能力、创新思维、职业素养培育融入团队日常运作，兼顾项目创新孵化承载的学术内涵与实践意义，兼顾毕业生精准就业承载的社会效能。关键结果设置平衡短期项目落地任务与长期人才成长发展需求，规避团队过度侧重项目竞赛而忽视就业能力培养，或是单纯聚焦就业输送而弱化创新实践的片面化倾向，促成多元价值目标深度耦合。高校育人体系建设依托 OKR 管理模式完成内部资源整合，教学环节与实践场景深度交融，人才成长路径贴合行业发展实际需求^[3]。校园创新创业氛围依托这套管理逻辑逐步积淀，学生个体潜能得到充分挖掘，综合素养适配职场岗位标准，人才培养模式跳出传统固化框架，

为高校双创育人体系长效建设提供可参照的实践路径和实施方式。

3 OKR 视域下高校创就融合团队过程管理内在运行机制

3.1 目标对齐驱动机制

目标对齐驱动机制以 OKR 上下对齐、横向协同为内核，将高校创就融合顶层、院系、团队及个体目标逐层拆解并双向呼应，顶层制度依托 OKR 转化为清晰行动导向，团队再把关键结果细化到个人形成完整目标链条。清晰的目标认知能够统一成员行动步调，消解内部无谓消耗，跨专业跨年级群体依靠共识消解认知隔阂，凝聚协作力量。这套机制可化解传统团队目标零散、诉求分歧等弊病，为过程管理注入稳定内生动力，让团队始终坚守创新融合核心初衷。校园双创育人场景中各层级主体依托这套逻辑形成联动格局，原有育人环节割裂脱节的局面得到改善，各类育人资源顺着目标脉络实现合理配置。学生成长轨迹贴合院校创就建设整体规划，个人发展诉求融入育人整体布局，团队内部沉淀稳固价值共识与行动默契，为高校创就融合模式常态化运转夯实底层基础。

3.2 制度规范约束机制

制度规范约束机制为 OKR 落地提供规则支撑，围绕目标制定、过程执行、复盘考核、资源调配建立配套管理规范，OKR 设定划定流程标准与周期要求，规避目标制定阶段出现的随意化、形式化问题，团队内部划定清晰行为准则与协作边界，维持任务推进秩序。复盘反馈体系沉淀实践经验并及时校正运行偏差。高校双创管理、就业服务、教学管理等现有规章形成衔接联动，OKR 过程管理相关要求嵌入校园日常管理体系，刚性规章框架约束团队松散运作状态，创就融合团队保有创新活力特质的同时规避运行秩序失范隐患^[4]。院校各类管理条文不再处于彼此孤立的状态，原有制度条文与 OKR 运行规则相互兼容适配，各类育人管理资源依照统一规范完成统筹调配，团队日常运作有章可循，也适配双创育人灵活多变的现实场景，为 OKR 长效落地构建起完备且适配校园实际的制度保障体系。

3.3 资源协同联动机制

资源协同联动机制依托 OKR 关键结果需求，统筹整合校内校外多元资源，实现精准匹配，校内整合专业师资、实训场地、科研项目、教学课程资源，对接团队创新实践需求；校外联动企业、行业协会、孵化基地、就业平台等，提供项目落地、实习岗位、就业渠道等资源。按照 OKR 不同阶段关键结果的资源诉求，动态调配供给。项目研发阶段侧重师资料科研实训等资源，就业对接阶段侧重企业岗位渠道资源。资源与目标任务精准联动，补齐团队发展资源短板，强化过程管理的落地支撑能力。各类资源不再呈分散闲置状态，依

托统一调配模式，贴合双创人才培养实际诉求，为团队实践开展与就业发展筑牢坚实资源根基。

4 OKR 视域下高校创就融合团队过程管理理论命题提炼

4.1 目标对齐程度正向影响团队过程管理效能

资源协同联动机制依托 OKR 关键结果需求，统筹整合校内校外多元资源，实现精准匹配，校内整合专业师资、实训场地、科研项目、教学课程资源，对接团队创新实践需求；校外联动企业、行业协会、孵化基地、就业平台等，提供项目落地、实习岗位、就业渠道等资源。按照 OKR 不同阶段关键结果的资源诉求，动态调配供给，项目研发阶段侧重师资料科研实训等资源，就业对接阶段侧重企业岗位渠道资源，资源与目标任务精准联动，补齐团队发展资源短板，强化过程管理的落地支撑能力。各类资源不再呈分散闲置状态，依托统一调配模式，贴合双创人才培养实际诉求，为团队实践开展与就业发展筑牢坚实资源根基。优质资源可随育人进程灵活流转，适配不同成长阶段发展诉求，打破校园与行业之间的资源壁垒，为双创实践长效推进搭建稳固资源依托。

4.2 多维度框架完整性正向影响团队运行稳定性

结构运行价值三维框架完整建构，可显著提升高校创就融合团队长期运行稳定性，结构维度权责清晰，为团队搭建组织基础；运行维度闭环流程，保障任务有序推进；价值维度多元导向，锚定发展方向。单一维度缺失或弱化，都会造成管理漏洞，仅重视结构搭建，缺乏流程闭环，易导致目标流于形式；只强调实践运行，忽视价值导向，易偏离育人就业初心。三维度相互支撑、协同互补，构成完整体系，是团队持续稳定运作的重要保障^[5]。三维框架彼此渗透交织形成有机整体，适配高校双创育人复杂多变的现实环境，也为同类校园团队规范化建设提供可参照的建构范式。这套框架能够适配不同类型院校的育人实际，在实践落地中具备较强适应性与推广价值。

4.3 多重运行机制耦合适配提升创就融合产出质量

目标对齐、制度约束、资源联动三大机制的耦合适配程度，与高校创就融合团队项目孵化质量、人才培养成效、就业匹配效率呈正向关联，单一机制独立作用难以破解团队过程管理深层问题，目标对齐缺乏制度约束，易出现执行松散；制度约束缺少资源联动，难以落地见效；资源联动脱离目标对齐，易造成资源浪费。三大机制相互渗透动态适配形成治理合力，可实现创新成果、人才供给、就业输出同步提升，最大化释放创就融合团队育人实践价值。各机制在实际运行中深度交融、渗透，彼此互为依托，形成稳定治理格局，为高校双创育人长效发展构筑起完备的内在运行体系。

4.4 教师队伍 OKR 耦合度正向调节应用型高校创就融

合团队过程管理与产出质量的关系

在应用型高校中，社会实践与创新创业基础课教师的目标对齐能力（即课程目标与团队项目目标的绑定程度）、关键结果可测性（即可通过学生项目进展与岗位匹配度衡量教学成效的程度）以及复盘参与深度，对团队过程管理的实施效果具有显著影响。具体而言，当教师队伍的 OKR 应用水平较高时，结构-运行-价值三维框架对创新创业与就业融合产出（包括项目孵化率、学生就业匹配度及双创能力提升）的正向影响更为显著；反之，该影响则被削弱。因此，应用型高校应优先利用 OKR 工具改革教师发展评价体系，促使教师从“完成课时任务”转向“共创项目、共育人才”，进而实现教师成长与学生发展的双向赋能。

5 结语

立足 OKR 理论视角，聚焦高校创就融合团队管理痛点，从内涵界定、机制剖析、命题提炼层面搭建理论框架。明确 OKR 适配创就融合团队内在逻辑，划分结构、运行、价值三大核心维度，阐释目标对齐、制度约束、资源联动运行机理，提炼适配高校场景的三组理论命题。研究跳出传统经验化管理范式，搭建规范化系统化分析框架，可为高校优化团队管理、完善双创就业育人模式提供理论参考，也为后续实证研究与变量选取筑牢理论根基。

[参考文献]

[1]田梦,庞祎晔,高艺霞.基于 OKR 理论的高校辅导员职业

能力发展模型建构及实践路径研究[J].高教探索,2025(5):64-68.

[2]宋瑶.基于团队过程管理理论的高职学生干部队伍绩效提升浅析[J].辽宁师专学报(社会科学版),2023(5):126-128.

[3]王宁,崔业勤,王云,等.基于 OKR 的综合类课程项目式教学模式构建[J].廊坊师范学院学报(自然科学版),2025,25(4):119-123.

[4]邱春来,牟甜甜.基于 OKR 管理模型的校企合作骨干教师考核机制分析[J].经济师,2024(11):210-211.

[5]王宁,崔业勤,王云,等.基于 OKR 的综合类课程项目式教学模式构建[J].廊坊师范学院学报(自然科学版),2025,25(4):119-123.

作者简介：

李梓昕（1994-），女，壮族，广西柳州，硕士研究生，助理研究员，主要研究工商管理、创新创业教育方向内容。

黄如（1986-），女，汉族，广西南宁，博士研究生，教授，主要研究教育学、创新创业教育、教育教学管理方向内容。

基金项目：

南宁学院 2024 年校级科研项目《基于 OKR 绩效管理模式的过程性管理量化评价模型研究》（项目编号：2024XJ57），教学团队：2021XJJXTD09 创就融合教学团队。