

从教育参与者到价值共创者： 企业在产教融合中的战略角色转型路径研究

姚毓忠¹ 恒琴卓玛²

1. 南邦国际科技学院 2. 格乐大学

摘要 在全球高等教育结构性重构与知识经济持续扩展的背景下，企业在产教融合体系中的角色正经历从“教育参与者”向“价值共创者”的深刻转型。本文基于泰国等新兴经济体的教育改革实践，构建“参与—协同—共创”三阶段跃迁模型，系统分析企业在高教治理体系中角色演化的制度逻辑与组织路径。研究发现，企业战略跃迁是由市场机制驱动、政策干预引导与知识流动支撑的三重机制协同作用的结果，呈现出阶段递进性、机制嵌套性与结构适配性的特征。在此基础上，文章提出优化企业教育行为的制度路径，包括：增强市场激励与教育效能之间的反馈通道，完善绩效导向的政策支持体系，构建多层次知识流动平台，以及推动区域产教融合协同治理生态的制度化重构。研究不仅为理解企业在教育体系中的制度功能演化提供理论支持，也为全球南方国家推进教育现代化与产业人才协同提供比较视角与政策参考。

关键词 产教融合；企业角色跃迁；价值共创；知识流动；战略转型

DOI <https://doi.org/10.6938/iie.070302> **文章编号** 2664-5327.2025.0703.12-23

收文记录 收文：2025年3月1日；修改：2025年3月10日；发表：2025年3月15日 (online)。

引用本文 姚毓忠. 从教育参与者到价值共创者：企业在产教融合中的战略角色转型路径研究 [J]. 产教融合研究, 2025, 7(3):12-23. <https://doi.org/10.6938/iie.070302>.

产教融合研究 ISSN 2664-5327 (print), ISSN 2664-5335 (online), 第7卷第3期, 2025年5月31日出版 (print), <https://iie.hk>, <https://cpcl.hk>, 电子信箱: wtocom@gmail.com, kycbshk@gmail.com.

The Growth Logic of University-Industry Integration Enterprises: A Multi-dimensional Analysis of Market Mechanisms, Policy Intervention, and Knowledge Flow

Yuzhong YAO¹, Hengqin ZHUOMA²

1.Lampang Inter-tech College 2.Krirk University

Abstract Amidst the global restructuring of higher education and the expansion of the knowledge economy, enterprises are undergoing a strategic role transition within the university-industry in-

tegration (UII) ecosystem—from peripheral participants to institutional co-creators of educational value. Drawing on the reform trajectories of emerging economies such as Thailand, this study constructs a three-stage transition model—Participant, Collaborator, and Co-Creator—to elucidate the institutional logic and organizational conditions underpinning this transformation. The research demonstrates that the role transition of enterprises is driven by the synergistic interaction of three mechanisms: market-driven demand alignment, policy-enabled institutional embedding, and knowledge-mediated capability development. The study highlights the dynamic coupling among these mechanisms and identifies key structural conditions for role ascension. Policy recommendations include enhancing market incentives for enterprise engagement in education, developing performance-based policy instruments, building multi-layered knowledge exchange platforms, and institutionalizing regional governance models for UII. The findings contribute to the theoretical understanding of enterprise behavior in educational governance and offer practical insights for emerging economies advancing educational modernization and talent-industry alignment.sights for policymakers aiming to foster sustainable development in the university-industry ecosystem.

Keywords University-Industry Integration; Enterprise Role Transition; Value Co-Creation; Knowledge Flow; Strategic Transformation

Cite This Article Yuzhong YAO, Hengqin ZHUOMA. (2025). The Growth Logic of University-Industry Integration Enterprises: A Multidimensional Analysis of Market Mechanisms, Policy Intervention, and Knowledge Flow. *Integration of Industry and Education* , 7(3):12-23. <https://doi.org/10.6938/iie.070302>

© 2025 The Author(s) 产教融合研究 *Integration of Industry and Education*, ISSN 2664-5327 (print), ISSN 2664-5335 (online), Volume 7, Issue 3, published by Creative Publishing Co., Limited, <https://iie.hk>, <https://cpcl.hk>, E-mail: wtocom@gmail.com, kycbshk@gmail.com.



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

一、引言

（一）研究背景与问题提出

在全球高等教育加速转型与知识经济持续扩展的双重推动下，大学与产业之间的协同合作已成为高等教育体系的重要结构性变革。无论是在德国“二元制”职业教育的深度嵌入，还是在新加坡政府主导下的企业主导型教育实践，亦或是泰国、马来西亚等国家逐步推进的“产业导向型教育模式”改革中，企业在教育系统中的地位均从单一的实习接纳者、用人单位，向教育共建、人才共育、机制共治的多元主体转型。这种转型标志着高等教育与产业之间边界的模糊化与组织角色的重构，也对传统教育治理与教育供给逻辑提出了根本挑战。

随着“University-Industry Integration (UII)”、“Work-Integrated Learning (WIL)”、“Triple

Helix Model”等理念在全球范围内不断推广，企业在教育系统中的战略角色正在从教育的外围参与者逐步跃升为制度共创的核心合作者。然而，在具体实践中，不同国家与地区的企业在产教融合过程中的功能边界、治理结构与行为动因存在显著异质性。尤其在新兴经济体中，企业对教育体系的参与往往存在“功能错位”“边缘参与”“治理缺位”等问题，限制了教育系统服务产业创新与国家发展的能力。

以泰国为例，近年来政府出台多项政策推动高等教育机构与企业开展深度合作，包括设立职业教育发展基金、推广“Sandbox”创新学院模式、鼓励产业联盟共建人才培养平台等。然而，在具体执行中，企业大多仍停留在资源支持者或实训场地提供者的角色上，缺乏主动设计课程体系、共建教学模块或参与治理评估等制度功能。这一现象在其他亚洲国家亦普遍存在，反映出企业在高教系统中角色转型路径尚不清晰，缺乏理论支撑与路径引导。

因此，厘清企业在产教融合中从“教育参与者”到“价值共创者”的战略跃迁机制，揭示其角色演化背后的管理逻辑与组织条件，已成为理解高教治理现代化与教育结构重构的关键切口。这不仅是对高等教育国际趋势的响应，更是推动教育系统与产业体系深度融合、实现双重价值创造的理论诉求与实践需要。

（二）研究问题与核心假设

本文试图回应如下三个核心问题：

第一，企业在参与高等教育过程中的战略角色如何演化？是否存在从边缘协作向核心治理的跃迁路径？这一过程是否具有阶段性与机制可识别性？

第二，促成企业角色转型的关键驱动因素包括哪些？尤其在制度逻辑与市场逻辑交汇的情境中，企业如何实现教育功能与产业目标的融合重构？

第三，企业成为价值共创主体后，其在教育体系中的治理能力、组织嵌入度与协同方式将发生哪些变化？这一转型如何嵌入到国家高教政策与区域产业战略之中？

围绕上述问题，本文将从战略管理、组织行为与教育治理三个维度切入，探讨企业如何从“外围协作—中层协同—价值共创”的三阶段路径中完成制度角色跃升，构建符合知识社会与高等教育新生态要求的产业教育融合逻辑。

（三）研究路径与结构设计

本研究立足于价值共创理论、动态能力理论与多边治理框架，构建企业在产教融合中的战略角色转型逻辑模型。理论上，企业的角色变化不仅源于政策激励和市场驱动，更深植于其组织能力的演化、知识治理机制的优化以及与高校、政府之间协同关系的制度重塑。本文提出，企业的转型路径可被分为三个阶段：参与阶段（Participant Stage）、协同阶段（Collaborative Stage）与共创阶段（Co-Creation Stage），每一阶段均对应不同的组织机制、制度关系与价值创造逻辑。

方法上，本文采用规范研究为主的理论建构路径，结合跨国政策比较与典型机制提炼，以解释型理论框架呈现企业战略角色演化的结构特征、作用机制与实践边界。由于企业参与教育系统的方式在国家间存在显著差异，本研究强调框架的“适应性”而非“标准化”，以便为不同发展阶段、不同制度背景下的国家提供具有可迁移性的分析视角与政策参考。

全文结构如下：第一部分为引言，阐明研究背景与理论动因；第二部分梳理企业在教育治理中的角色定位演化，构建分析维度与理论模型；第三部分提出战略角色转型的三阶段机制与逻辑

链条；第四部分分析企业由“资源输出者”向“制度协作者”跃升所需的组织能力与协同条件；第五部分提出政策建议与未来研究方向，推动企业在全球教育治理体系中的制度化共创路径建设。

二、文献综述与理论基础

（一）企业在教育治理中的角色定位演化

在传统教育体系中，企业通常被视为教育的外部服务对象，其主要任务是接收高校培养的人才或在学生实习阶段提供一定的实践场地。这种“供给—需求”线性逻辑源于工业化社会教育与产业之间的功能分工，即教育系统负责人才“生产”，企业负责人才“使用”。在这一逻辑下，企业参与教育的形式往往是低频、不持续、缺乏制度化嵌入的外部协作关系。

随着知识经济的崛起和创新驱动发展战略的实施，教育系统面临着从封闭型育人向开放式协同的结构重构，企业逐渐被赋予更复杂的教育功能。特别是在“高等教育大众化”与“产业结构高级化”的同步推进背景下，企业在教育领域的参与已不再局限于资源供给者或岗位实践方，而是逐步走向机制共建、人才共育、项目共研的深层次协作。这种趋势在全球范围内均有显现，例如德国“双元制”模式中企业承担法定培训责任；新加坡推动企业参与“技能未来”（SkillsFuture）平台建设；泰国和马来西亚则逐步构建“产业导向型”课程标准体系。这些国际经验表明，企业角色正发生从“外围参与”向“平台共建”的战略跃升。

在中国，企业角色的战略转型也正处于关键期。自《国家产教融合建设试点实施方案》《职业教育法（2022年修订）》等政策实施以来，企业参与教育的深度与广度均显著提升。然而，部分企业仍停留在“提供设备”“安排实习”层面，缺乏课程共建、师资共育、制度协同等深度嵌入。学界对此已有一定关注，但多数研究仍停留在描述性层面，缺乏对企业角色演化机制的结构化剖析。

综上，企业在教育系统中的角色并非静态不变，而是伴随制度变革、组织动能与价值机制而动态演化，其转型过程需超越“协作层”理解，进入“治理层”分析。对此，有必要引入更具解释力的理论框架以支撑企业角色转型的多维机制分析。

（二）价值共创理论的教育适用性

价值共创理论起源于 Vargo 与 Lusch 于 2004 年提出的“服务主导逻辑”（Service-Dominant Logic, SDL），其核心观点是价值并非由企业单方创造、用户被动消费，而是在多主体互动过程中协同生成。相较于传统“价值链”理论强调企业内部效率最大化，价值共创理论强调“平台化协作”“用户参与”与“资源整合”的复合机制。

将价值共创理论应用于教育领域，意味着要突破“高校育人、企业就业”的线性链条，将企业视为教育价值的共同建构者。这一视角强调教育成果的实现必须依托于产业实践、职业标准与岗位真实情境，进而主张高校与企业之间建立目标协商、过程协同与结果共享的治理结构。近年来，“共建课程”“双导师制”“共评人才”“共育标准”等实践形式，正是这一理论逻辑的现实映射。

在产教融合框架下，企业价值共创的行为结构可具体表现为以下四个层级：（1）共识层：企业与高校协同定义人才培养目标与能力结构；（2）共建层：共同开发课程内容、设计教学场景、嵌入职业标准；（3）共评层：参与过程性评价、结果反馈与质量监控；（4）共利层：通过知识产

权、项目孵化、就业对接等方式实现教育成果转化。

上述层级表明,企业从教育系统的外围输入方逐步转向内生治理者,其角色由“功能性协作”演化为“结构性嵌入”,体现了价值共创逻辑下的制度性跃迁。这一跃迁要求企业不仅具备参与意愿,更应拥有战略意识、协同机制与治理能力。

(三) 组织协同与制度嵌套的理论基础

企业角色的跃升不仅依赖理论理念的变革,更依赖组织层面的制度适应与结构构建。从组织行为学视角出发,企业能否有效完成从参与者到共创者的角色跃迁,关键在于其是否具备与高校、政府之间的协同能力。

协同理论强调,合作不仅是任务协作,更是目标共识、机制耦合与制度联动的过程。Thomson & Perry (2006)指出,有效的协同应建立在“共同治理”基础之上,涉及权责平衡、激励共享与风险共担。在教育场景中,企业协同能力的构建涉及组织沟通、流程对接与信任生成三个维度:(1)沟通维度要求企业能够理解教育逻辑,具备政策翻译与教学语言转化能力;(2)流程维度要求其将教育任务内嵌于自身业务流程,如设置教育专责部门、对接教学评估机制等;(3)信任维度要求其与高校形成稳定、规范、可持续的合作关系,建立长周期、非临时性协作机制。

制度嵌套理论则进一步指出,企业的协同能力最终应转化为其制度层面的结构性能力,形成“教育—产业”双逻辑下的组织适配与制度编码。这种嵌套能力包括:(1)战略适配能力,即企业能否将人才培养纳入其战略投资系统;(2)机制耦合能力,即企业能否在制度层面承接政策要求、设计教育方案并保障实施落地;(3)文化认同能力,即企业内部是否形成教育认同感与育人共识,从而实现角色身份的稳定化。

上述组织能力的系统生成,是企业实现从教育参与者向价值共创者战略跃迁的组织基础,也是衡量其在教育治理结构中是否“真正嵌入”的关键标准。

(四) 综合分析 with 理论框架构建

基于上述文献与理论综述,本文认为企业在产教融合体系中的角色演化可分为三个阶段:第一阶段为“教育参与者”,企业以资源投入与边缘参与为主;第二阶段为“协同合作者”,企业通过流程嵌套、机制协作介入教育体系;第三阶段为“价值共创者”,企业在组织、制度与认知层面实现与教育系统的深度整合,成为育人过程与教育平台的战略主体。

每一阶段的跃迁不仅体现行为模式的变化,更体现价值逻辑、治理结构与组织能力的系统升级。因此,企业战略角色跃迁不仅是“功能转型”,更是“制度演进”与“治理重构”。为此,本文构建“企业战略角色跃迁三阶段模型”,提出“制度逻辑—组织行为—价值共创”三维结构作为解释框架,强调企业在不同发展阶段应承担不同的教育责任与治理功能。

三、企业战略角色跃迁的路径模型与机制分析

(一) 角色分阶段演进:从“参与者”到“共创者”的战略跃升

在当前高等教育改革与产业结构调整同步推进的时代背景下,企业在产教融合体系中的角色日益复杂化,其功能不再局限于传统的实习提供方或设备支持方,而是逐步向教育协同治理的重要力量演进。从战略行为和制度逻辑的视角出发,企业在教育系统中的角色可划分为三个阶段:教育参与者、协同合作者与价值共创者。

第一阶段，企业作为教育参与者，其主要行为特征是以资源投入或外部协作为主，参与教育的方式多表现为设立实训基地、捐赠教学设备或接受学生实习。这类行为大多具有项目驱动、政策引导和临时性特征，企业对教育系统的介入处于外围状态，组织内部未建立常态化的教育职能，也缺乏将教育纳入战略布局的意识。

第二阶段，企业转向协同合作者，其参与行为开始嵌入教育流程内部，不仅提供外部资源，还主动参与课程设计、教学评价与实训组织等环节。在这一阶段，企业往往设立教育合作部门、参与高校教学委员会、共同开发教学标准，体现出教育协同的结构性进展。此时企业与高校之间的合作逐步制度化、流程化，企业的教育行为不再是“配合式”，而转变为“机制内生型”。

第三阶段，企业作为价值共创者，其在教育系统中的功能与地位发生本质转变。企业不仅在教学活动中拥有深度参与权，更在制度设计、课程体系构建、人才评价标准制定等方面与高校共治共建，成为教育平台的共同主导者。此时，企业通过组织重构与制度耦合，将教育功能内嵌于自身战略与运营体系，实现了从外部协作主体向系统共建者的跃迁。

这三个阶段构成了企业战略角色跃迁的基础路径。其演化过程体现出从“资源输入”到“制度协同”再到“价值共治”的递进逻辑，是一个由外部嵌套走向内部主导、由短期项目向长期机制转化的动态过程。

（二）角色跃迁的驱动机制：制度激励与组织能力的协同生成

企业战略角色的跃迁并非自然演进，而是在多重机制协同作用下形成的战略性行为调整。首先，外部制度激励是企业角色发生初步转变的关键因素。政策授权、财政补贴、评价指标引导等制度工具构成了企业进入教育系统的“准入门槛”，尤其在发展中经济体中，政策驱动仍是企业教育参与的首要推力。

但制度激励具有有限性，企业能否实现从参与到共创的跃迁，根本上取决于其组织内部能力的建构。一方面，企业需要建立面向教育目标的组织单元，包括教学研究部门、教育资源中心、课程标准办公室等。另一方面，企业应具备教育项目管理能力、教学内容开发能力与知识转化能力，将教育行为纳入其主营业务系统的流程网络，实现制度协同与资源整合。

此外，企业对教育行为的战略认知是决定其跃迁深度的重要变量。如果企业将教育视为公共事务或政策任务，其参与行为往往停留在表层响应层面；而当企业将教育视为构建人才生态、推动组织再生产与参与行业规则制定的重要路径，其教育行为才会具有持续性、系统性与自主性，成为推动角色跃迁的内在驱动。

（三）跃迁过程的制度边界与协同条件

尽管企业战略角色的跃迁具有理论逻辑与行为动因，但在实际运行中仍面临制度边界、协同障碍与能力瓶颈等多重挑战。首先，教育系统的封闭性与惯性结构可能限制企业的制度嵌入。在以学术为导向的高校体系中，企业介入教学往往遭遇“合法性赤字”与“话语边缘化”，难以在课程标准、教学设计与人才评价中获得对等地位。

其次，政策的不确定性与区域差异性也构成企业教育行为可持续性的外部制约。一些地方政策存在短期化倾向，政策设计与执行存在“频繁更替—低效补贴—短期激励”问题，使企业难以建立长期协同预期。

此外，高校的开放意愿、行业协会的协调能力以及中介平台的资源组织力等因素，也深刻影

响企业在教育系统中的嵌入深度与制度协同性。高协同水平的生态环境将有助于形成企业、政府、高校多元主体共建共享的制度基础，而协同水平不足则容易导致企业在制度结构中孤立化、边缘化。

因此，企业战略角色的跃迁不仅取决于自身能力与意愿，更依赖于一个良性的、多元主体参与的制度生态系统。在这种系统中，政府负责制度激励与制度空间开放，高校提供学术支持与资源通道，企业以组织能力与战略愿景推动协同运行，行业协会与社会组织则构建中介平台与制度接口，共同形成稳定、高效的价值共创体系。

（四）角色跃迁路径的整合分析与政策启示

综合来看，企业从教育参与者向价值共创者的战略跃迁，是一个多阶段、嵌套性强、协同驱动的组织转型过程。其成功转型不仅需要政策引导和资源支持，更依赖企业自身的组织能力重构与教育功能的战略嵌入。基于此，本文提出企业角色跃迁的路径逻辑应遵循如下基本序列：

第一步是认知建构阶段，即企业形成对教育系统战略意义的认知，将教育行为纳入组织目标系统，并启动初步资源配置。

第二步是能力建构阶段，通过组织学习与项目实践，逐步积累教育管理、教学开发与平台协同的组织能力。

第三步是机制耦合阶段，企业开始与高校、政府、平台机构形成制度化协同机制，实现教育行为流程内嵌与治理共建。

最终进入系统共创阶段，企业与高校共同参与教育目标设定、标准制定、课程设计与成果评价，成为具有制度地位与协同主导能力的共创主体。

在此基础上，相关政策制定者应关注以下三个方面：一是优化制度空间，设定清晰的企业教育参与边界与权利义务框架，降低制度进入门槛；二是推动绩效导向的合作评价体系，增强企业教育行为的可见性与合法性；三是建设中介平台与制度接口，提升多元主体协同效率，营造企业战略转型的外部制度环境。

企业在教育系统中的战略角色不是一成不变的，它是在政策激励、能力成长与结构协同的共同作用下不断重构的过程。未来，推动企业从教育参与者向价值共创者迈进，不仅是实现教育现代化的关键路径，也是构建以共享治理为导向的高等教育制度创新的重要支点。

四、三重机制的交互逻辑与协同结构分析

企业在产教融合中的战略角色跃迁，不仅是单一主体的组织行为转型，更是多重制度机制交互演化的结果。前文从企业自身的演进路径出发，分析了“教育参与者—协同合作者—价值共创者”三阶段模型的行为特征与组织基础。但企业的战略跃迁，并非在真空中展开，其背后依托于更深层次的制度环境与系统动力。在这一背景下，市场机制、政策干预与知识流动构成了影响企业角色变迁的三大核心机制。它们既是外部驱动力，又是制度耦合与能力生成的重要来源。

本部分将系统梳理三重机制的内在逻辑、功能结构与互动关系，提出“动态耦合—协同嵌套—价值升维”的机制运行模型，解释企业如何在三重机制的共振中完成角色跃升，并据此探讨制度协同的优化路径。

（一）市场机制：从需求牵引到结构塑型

市场机制在企业角色跃迁中的首要作用，是提供需求牵引与资源配置的基本逻辑。对于企业而言，教育参与的最终落点仍然是提升组织绩效、保障人力资本供给与推动技术更新。在市场导向日益强化的产业背景下，企业必须持续获取高素质、匹配度高、具备适应能力与创新能力的人才。因此，企业进入教育系统的首要动因，源于对“人力资源与组织能力”的结构性渴求。

从结构功能角度看，市场机制对企业教育角色的影响，主要体现在以下三个方面：第一，市场需求变化促使企业提前介入人才培养环节，通过课程设计、技能评估与实训合作，实现“岗位导向”向“能力导向”的跃升；第二，市场竞争压力倒逼企业构建教育服务能力，使其在人力资本配置方面形成组织化与流程化能力；第三，市场反馈机制为企业教育行为提供绩效衡量标准，推动教育协同从表层参与走向实质性赋能。

然而，市场机制在释放教育参与动能的同时，也存在两类结构性张力：一是短期性与长期性之间的矛盾，即企业在劳动力配置中更注重近期效益，而教育系统则需面向长期育人成果；二是个体最优与系统效率之间的张力，即企业行为若以自身效益最大化为目标，可能导致教育资源过度分散、协同难度加大。因此，单一市场逻辑无法自动实现制度优化，需要与政策机制相互协作、互补调节。

（二）政策干预：从外部激励到制度嵌套

政策机制是企业角色跃迁的“制度引擎”，在初始阶段尤其重要。国家对产教融合的战略引导，如“二元制”“现代学徒制”“产业学院”政策安排，直接决定了企业参与教育的边界、方式与激励强度。尤其是在发展中国家或教育市场尚不成熟的环境中，政策对企业行为具有明显的方向性与诱导性。

政策机制主要通过三种方式对企业产生影响：第一是制度授权机制，为企业提供参与课程体系建设、师资评价、教育质量评估等治理事务的“制度合法性”；第二是资源激励机制，通过财政补贴、项目支持、税收优惠等手段缓解企业教育投入的成本压力；第三是行为规制机制，如企业教育责任的立法要求、人才供需数据库对接等，推动企业从自愿参与走向制度性履责。

但政策机制的运行也并非无条件良性。在实践中，部分地区政策干预存在短期化、碎片化、指标导向过强等问题，导致企业“为申报而协作”，而非基于教育价值逻辑进行深度合作。此外，政策激励机制若未能与绩效评价、平台资源、行业标准紧密挂钩，也易产生“激励失效”与“依赖性行为”。

因此，优化政策机制的关键在于提升其“结构耦合性”，即政策应与市场机制形成动态互动，与知识流动形成制度联动，推动企业从被动响应向制度共治转型。

（三）知识流动：从工具中介到价值协同

知识流动是企业角色跃迁过程中的中介机制。相较于市场与政策的结构硬约束，知识作为一种“软要素”，通过人才流动、课程开发、项目合作等方式在高校、科研机构与企业之间穿梭，推动能力重构、组织学习与制度创新。

知识机制的作用体现在两个维度：一是“纵向流动”，即高校、科研机构将基础研究成果、教学设计方法与教育理念导入企业，提升企业教育服务能力与技术创新基础；二是“横向协同”，即企业之间、高校之间通过平台共享、联合研发与知识标准共建，实现协同进化。

尤其在“项目制合作”与“平台化运行”机制中，知识流动成为企业制度嵌套与能力内生的

关键纽带。例如,通过双导师制、共建课程、开放实验室等机制,企业可将原本隐性的知识需求转化为系统化的教育能力。与此同时,知识机制也反哺市场机制与政策机制,使三者形成“供需—制度—能力”三元互动闭环。

但当前知识流动仍面临诸多障碍,如企业与高校之间认知差异、隐性知识迁移难度、知识产权归属模糊、缺乏有效的技术经纪制度等。因此,构建高效知识治理机制,是企业实现战略跃升不可或缺的制度条件。

(四) 三重机制的协同结构与动态耦合逻辑

企业在产教融合体系中的角色跃迁,是市场机制、政策干预与知识流动三者协同演化的结果。三重机制之间并非并列运行,而是存在主次交替、功能互补与阶段嵌套的动态结构。根据企业成长阶段与组织能力演化路径,可将三者之间的协同逻辑划分为以下三种结构形态:

第一,初创阶段以“政策驱动—知识介入”为主。政策提供制度窗口与资源支持,知识机制介入帮助企业快速构建教育能力,市场机制此时尚未形成规模压力。

第二,发展阶段以“市场牵引—政策调节—知识共创”为特征。市场需求激发企业深度参与教育系统,政策起到调节分配资源、引导方向作用,知识机制贯穿全过程,推动教育内容、教学方法与产出模式持续迭代。

第三,成熟阶段以“知识主导—平台治理”为主导。此时企业已具备稳定的教育功能,政策退居保障与环境营造角色,市场成为反馈机制,知识机制转化为平台制度与组织规范,实现教育能力的制度再生产。

因此,企业战略角色的跃迁路径,并非固定公式,而应根据机制主导功能的动态变化进行阶段性制度设计与组织调整,最终形成“市场—政策—知识”三重协同的产教融合治理新范式。

五、研究结论与制度建议

(一) 研究结论

本文立足于“产教融合型企业”的组织逻辑与制度演进路径,围绕企业如何实现从教育系统的外围参与者向核心价值共创者的角色跃迁,构建了一个以市场机制、政策干预与知识流动为核心维度的三重机制分析框架。在理论建构与经验分析的基础上,研究得出如下主要结论:

第一,企业在产教融合中的角色具有阶段性特征,分别可划分为“教育参与者”“协同合作者”与“价值共创者”三个发展阶段。这一角色演进路径具有渐进性与协同性,表现为企业组织能力、制度认同与战略认知的同步提升。

第二,企业的战略跃迁过程是一个由市场逻辑、制度逻辑与知识逻辑共同推动的协同机制。市场机制为企业提供教育参与的现实需求牵引与绩效回报逻辑,政策机制则构建制度准入框架、激励机制与行为约束条件,知识机制则作为中介变量,贯穿于组织学习、技术更新与制度嵌套的全过程。

第三,三重机制之间具有阶段性耦合特征:在初始阶段,政策机制具有引导性功能,知识机制提供能力支撑;在中期阶段,市场机制转向主导,政策机制协调资源分配,知识机制强化组织创新;在成熟阶段,知识机制主导教育内容与平台标准构建,市场与政策则起到反馈与优化作用。这种“机制主导力的阶段性轮换”是企业角色跃升的根本动力结构。

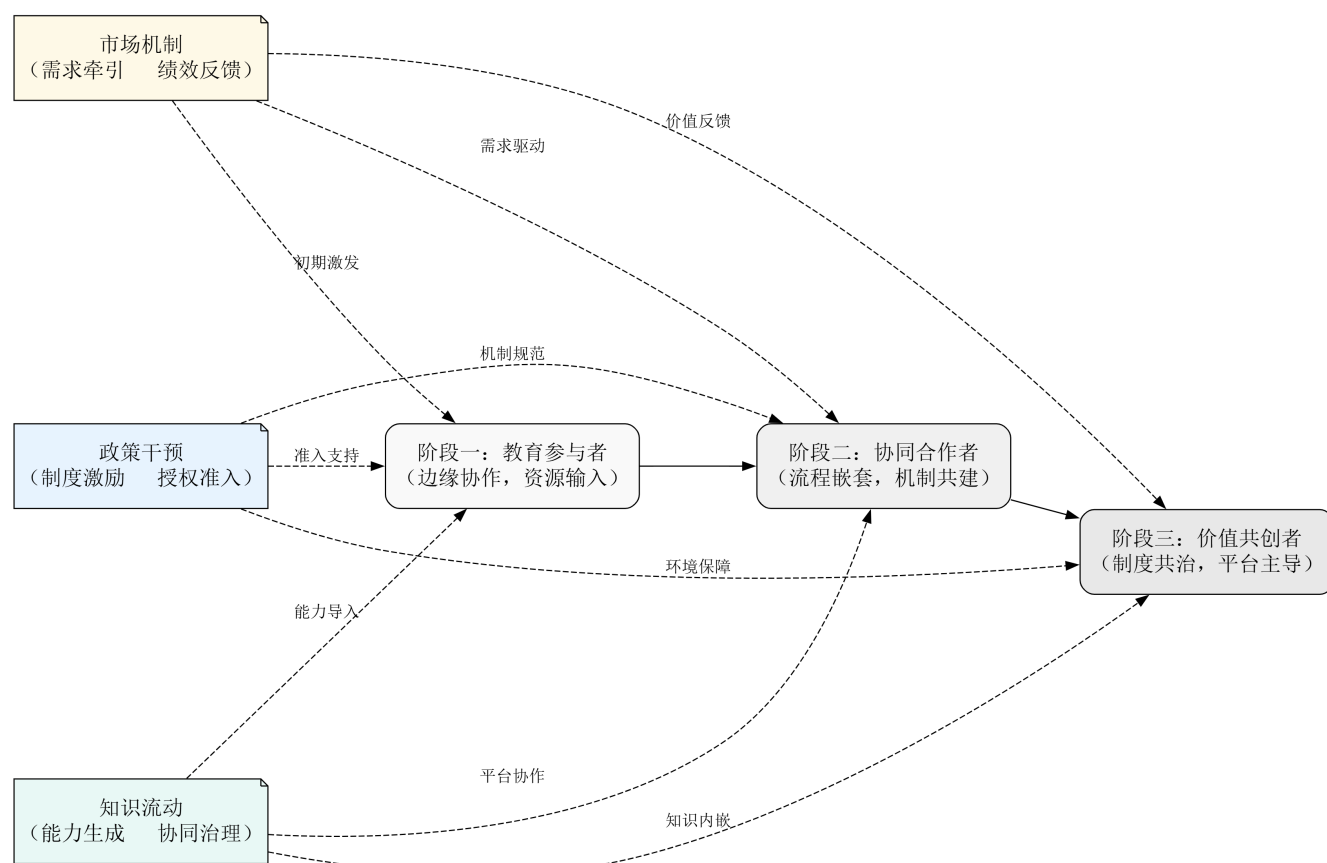


图1 企业在产教融合中的战略角色跃迁模型

第四，企业从“参与者”向“共创者”跃升，并非自动实现，而需具备制度基础、组织能力、文化认同与协同生态等多重条件。教育系统的开放程度、政府的制度设计能力、行业中介平台的组织能力以及企业的战略远见，构成了角色跃迁的关键变量。

（二）制度建议

为进一步推动企业在产教融合体系中的深度嵌入与功能跃升，建议从以下五个维度完善制度环境与政策机制：

第一，提升市场机制的教育配置功能，增强企业教育参与的内在动能。可通过制度授权与市场激励手段，构建“人才回报—岗位匹配—课程适配”的市场逻辑闭环，推动企业将教育参与纳入其商业模型与生态战略。在政策层面，需推动教育服务项目化、市场化改革，保障企业在人才培养过程中的定价权与反馈权。

第二，优化政策机制的精准干预结构，防止资源错配与行为依赖。建议从“普惠式补贴”转向“差异化引导+绩效反馈”机制，增强政策执行的目标导向与动态调整能力。同时，应推动制度系统整合，避免地方政策碎片化、重复性与申报主义倾向，提高企业政策参与的稳定性与制度预期。

第三，构建多层次、多类型的知识流动平台，提升企业的教育能力重构效能。建议推动高校教师入企挂职、企业技术人员进入高校兼职的双向机制常态化，建立联合研发基金与教育内容共享平台，引导知识机制从单向转移走向制度协同。同时，应鼓励设立第三方知识经纪机构与评价

体系,推动隐性知识显性化、组织知识结构化。

第四,推动区域级产教融合共同体建设,打造企业深度嵌入的协同生态。建议以地方政府为主导,高校为核心支撑,企业为需求导向,联合建立“区域平台+产业联盟+治理规则”的多元协同机制。通过平台治理机制创新,推动企业与高校共建标准、共担责任、共享收益,提升教育资源的结构效率与制度响应能力。

第五,建立数据驱动的评估与反馈机制,提升政策调节的精准性与治理智能化水平。应推动教育投入产出、企业参与绩效、学生发展轨迹等多维数据的统一采集、互联互通与动态分析,构建“试点—反馈—优化”的政策闭环结构。在此基础上,通过大数据、人工智能等技术提升对企业教育行为的可视化、动态化治理能力,实现政策与行为、制度与绩效之间的实时调适。

(三) 研究展望与未来方向

本文在理论框架与机制建构方面作出初步探索,但仍存在以下不足,未来研究可从以下几个方向进一步深化:

其一,在研究方法上,本文以理论建构与案例分析为主,尚未开展系统的实证检验。后续可通过问卷调查、结构方程建模或多案例对比等方法,提升研究结论的稳健性与外推性。

其二,在区域与产业异质性方面,本文主要从通用机制出发进行分析,未充分揭示不同区域、行业、所有制企业之间的角色跃迁路径差异。未来可结合中国东中西部、泰国、越南等新兴国家不同治理背景下的企业教育行为进行比较研究,探讨全球南方国家制度移植与企业教育治理之间的互动关系。

其三,本文聚焦于企业在高等教育系统中的角色转型,尚未涉及其在基础教育、职业教育、继续教育等多教育层级中的跨域角色表现。未来可从“终身学习链条”视角出发,研究企业在教育全过程中的功能分布与价值重构。

其四,在国际化语境下,企业教育行为与全球人才流动、知识产权保护、跨国教育治理之间的关系尚待进一步研究。建议未来引入全球治理、制度扩散与比较教育政策等理论,拓展本土经验的全球适配性与理论贡献力。

综上所述,企业在产教融合体系中的战略角色跃迁,是实现教育现代化、促进人力资本优化配置与推动区域协同创新的关键机制。构建以企业为重要治理主体、以知识为协同资源、以制度为支撑结构的融合型教育体系,将是未来中国及全球南方国家高等教育改革的重要方向。

作者简介 姚毓忠,男,1994年3月出生,中国青海省民和县人,泰国南邦国际科技学院校长助理,研究方向:高等教育、国际教育,通讯地址:泰王国南邦府南邦市帕霍约廷街173/1号,邮政编码:52100,Email:mzyaoyuzhong@163.com。

恒琴卓玛,女,1999年1月出生,中国青海省西宁市人,泰国格乐大学工商管理硕士研究生,研究方向为人力资源管理。通讯地址:泰王国曼谷市邦肯区喃茵他一路3号,邮政编码:10220,Email:3038425068@qq.com。

参考文献

- [1] 胡德鑫,纪璇.世界一流大学产教融合的组织建构研究——以加州大学伯克利分校为例[J].中国人民大学教育学报,2021(4): 63-78

- [2] 杨克瑞. 产教融合：问题、政策与战略路径 [J]. 黑龙江高教研究, 2018(5): 35-38
- [3] 李玉珠. 产教融合制度及影响因素分析 [J]. 职教论坛, 2017(13): 24-28
- [4] 沈黎勇, 齐书宇, 费兰兰. 高校产教融合背景下人才培养困境化解：基于 MIT 工程人才培养模式研究 [J]. 高等工程教育研究, 2021(6): 146-151
- [5] 吕云鹏, 赵志刚, 朱郑乔若. 产教融合背景下高职院校“政校行企”协同育人的策略研究 [J]. 职业教育, 2024, 13(4): 907-911
- [6] Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. The Triple Helix—University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge-Based Economic Development[J]. EASST Review, 2000, 14(1): 14-1.
- [7] Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Broström, A., D’ Este, P., ... & Sobrero, M. Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university-industry relations[J]. Research Policy, 2013, 42(2): 423-44.
- [8] Bruneel, J., D’ Este, P., & Salter, A. Investigating the factors that diminish the barriers to university-industry collaboration[J]. Research Policy, 2010, 39(7): 858-86.
- [9] Ankrah, S., & AL-Tabbaa, O. Universities-industry collaboration: A systematic review[J]. Scandinavian Journal of Management, 2015, 31(3): 387-40.
- [10] Vargo, S. L., & Lusch, R. F. Evolving to a new dominant logic for marketing[J]. Journal of Marketing, 2004, 68(1): 1-1.
- [11] 葛道凯, 徐守坤, 沈洁, 汤瑞丽. 普通高校深化产教融合改革的理论探源、框架建构与实践超越 [J]. 高等工程教育研究, 2025(2): 8-13.
- [12] 李昌奎. 产教融合的理论框架构建——基于人力资本、制度经济学与创新网络的综合分析 [J]. 产教融合研究, 2025, 7(2): 1-14. <https://doi.org/10.6938/ie.070201>.

(责任编辑：孙强 邮箱 wtocom@gmail.com)