

就业育人供需协同视角下高职新商科人才培养体系重构

李青

金肯职业技术学院，江苏 南京 211156

DOI: 10.61369/RTED.2026100034

摘 要： 数字商业变革背景下，新商科人才培养面临供需错位的结构性困境。本文基于就业育人供需协同视角，揭示需求侧能力新要求与供给侧教育滞后之间的深层裂痕，提出从目标、过程、评价三方面构建协同逻辑。进而从能力重塑、课程贯通、生态共建三个维度设计供需融合的培养框架，并从制度、资源、文化三方面提供长效保障。研究旨在推动新商科人才培养从“单向输出”走向“价值共创”，实现教育链与产业链的深度嵌合。

关 键 词： 就业育人；供需协同；新商科；人才培养体系重构

Research on the Reconstruction of New Business Talents Training System under the Coordination of Employment and Education Supply and Demand

Li Qing

Jinken Vocational and Technical College, Nanjing, Jiangsu 211156

Abstract： Under the background of digital business reform, the cultivation of new business talents faces the structural dilemma of supply and demand dislocation. Based on the perspective of supply and demand synergy of employment and education, this paper reveals the deep rift between the new requirements of demand-side ability and the lag of supply-side education, and puts forward to construct synergy logic from three aspects: goal, process and evaluation. Then, the training framework of supply and demand integration is designed from three dimensions: ability remodeling, curriculum integration and ecological co-construction, and long-term guarantee is provided from three aspects: system, resources and culture. The research aims to promote the cultivation of new business talents from "one-way export" to "value co-creation" and realize the deep embedding of education chain and industrial chain.

Keywords： employment and education; supply and demand coordination; new business; reconstruction of talent training system

引言

数字商业高速演进，对商科人才的综合能力提出了全新要求，典型体现为依托数据开展科学决策、具备跨领域协同迭代能力、能够灵活应对市场各类不确定性变化等。反观传统商科教育仍固守学科本位模式，存在知识体系割裂、理论与实践脱节、实操应用性偏弱等问题，由此催生了“毕业生就业难、企业招人难”的结构性供需矛盾。^[1]该现象并非单纯的岗位技能匹配错位，更深层次反映出有人才培养理念与运行机制存在系统性滞后问题。因此，以就业育人、统筹供需匹配为切入点，系统性重构新商科人才培养体系，是破解当前现实困境的关键路径。

一、供需错位与新商科人才培养的现实困境

（一）需求侧数字商业变革催生能力新要求

数字技术深入融入，正在重新塑造商业逻辑及组织形式。企业由以产品为中心向以用户为中心转变，由流程推动向数据推动

转变。这就要求新商科人才不但要有传统的经营知识，还要掌握数据分析、算法思维、数字化运作等硬技能，而且要有跨部门协作、快速更新学习、不确定情况下做决定等软能力。企业更加重视候选人的实际项目经验和商业领悟力，而不是仅仅看重学历和成绩单^[2]。由此可知，需求方的能力要求已经从“知识型通才”变

为“复合型应用者”，这对于高校培育来说是一种质的改变。

（二）供给侧传统商科教育路径依赖与滞后

现阶段超半数商科院校仍沿用学科中心式课程架构，教学模式偏重理论知识讲授，案例分析多依托二手资料，实践实习环节浮于形式、实效性不足。多数专业课教师缺乏一线产业实操经验，课程内容更新节奏滞后商业现实应用三至五年。与此同时，现有考核评价体系偏重课程成绩与论文成果，对学生解决真实业务问题的综合能力重视不足。制度惯性、师资结构短板与办学资源约束相互叠加，进一步固化了教育模式的路径依赖，使得人才供给端难以快速响应市场动态变化，最终在人才培养时效、知识内容匹配、综合能力适配三个层面形成供需落差，且各类鸿沟呈持续扩大态势。

（三）供需两端结构性矛盾的集中显现

需求侧正在加快朝着数字化、场景化、综合化的方向发展，但是供给侧仍旧坚守着标准化、理论化、碎片化的模式。于是，各种裂痕就在很多方面集中显现出来：学生缺少真实的商业场景来锻炼自己，踏入职场之后适应能力较差；企业觉得毕业生“不好用，留不住”，培训费用很高；高校陷入招生和就业两难境地，却又无法冲破现有的格局^[3]。如果这种结构性矛盾无法得到妥善解决，缩减商科教育的社会意义，妨碍数字经济的可持续发展。

二、机理探寻与就业育人供需协同的内在逻辑

（一）从单向输出转向价值共创的目标协同

传统就业育人常常缩减成“学校塑造，企业接纳”的单向传递链路，企业和学校缺少事先的交流以及利益关联。要达成供需配合就得把企业往前推，变成人才培养的共同规划者。从设定人才培养目的、明确能力标准一直到论证培育计划，创建起价值共享的循环。高校不能仅仅对学科担责，还要对学生终生发展担责，也要对产业实际需求担责。这种观念转变是做到体系重建的基础，会重新划定教育的范围，并重新确定育人方面的责任所在。

（二）教育链与产业链深度融合的过程协同

理念要想落到实处就得有机制作支持。过程协同看重把产业资源、实际项目以及一线问题融入人才培养的整个进程当中，并非仅仅局限于实习阶段。具体的机制包含：校企合作创建产业学院，共同研发课程及案例集，邀请企业导师加入教学活动，采用分阶段转换的工学结合形式。而且，企业把培训提前到学校里面去开展，高校则把教学拓展到企业的现场，二者相互交融^[4]。这样紧密的融合使得学生在校期间就能实现从知识学习向能力转变的重要跨越，从而缩减职业适应的时间。

（三）多元主体共同参与的反馈评价协同

传统的学业评价存在主体单一、维度片面的问题，不能衡量学生的实际职业胜任能力。要达成评价协同，需创建起包含高校、企业、学生以及第三方机构的评价体系。这个体系覆盖知识、技能、态度、成果等诸多指标。企业可以针对学生在项目中的表现、实习成果实施实质性的打分，学生也能从反方向去评价

课程及教学是否有效。评价结果会立即反馈到塑造方案和教学进程当中，从而构成“塑造—评价—改进”的动态循环。唯有打通这条反馈通道，供需协同才有可能不断改善，不至于只是走走过场。

三、体系重构与供需融合的新商科人才培养框架

（一）对接产业图谱的动态能力重塑

按照供需协同逻辑，新商科人才培养要由静态的学科知识体系转为动态的产业能力图谱。高校需同行业龙头企业、行业协会定时做岗位能力分析，把数据分析、敏捷项目运作、数字营销等新能力变成可度量、可做到的培育标准，并形成标准更新机制，每隔两年修订一次，以保证培育目的与产业变革相适应^[5]。而且还要分清专业核心能力和跨领域通用能力，给学生提供个性化的成长道路，才能打破“大锅饭”这种低效的培育局面。

（二）项目制牵引的模块化课程贯通

以动态能力标准为基础重新塑造课程体系成“项目制引领，模块化合成”的矩阵结构。把真实的商业问题或者企业命题当作起始点，规划覆盖整个大学四年逐步推进的项目序列。各个项目融合众多课程的知识技能，课程内容依照功能模块来安排，“数据思维模块”“经营运作模块”“更新设计模块”等等。学生按照自己的职业意向自由合成模块，模块内部做到理论教学、工具训练以及项目操作的统一，打破传统的“先理论后应用”的线性布局，实现边做边学、学做结合。

（三）产教双向赋能的实践生态共建

实践教学不能仅仅依靠高校一方去创建，应当塑造起产教双方相互提升的生态共同体。高校要开放实验室，释放教师的智力资源；企业则提供真实的数据、业务场景以及行业准则。两者一同研发教学案例，并且共同创建仿真的商业实验室。设置校企合作的工作室，由企业提出题目，教师给予指导，学生组建团队来完成任务。那些杰出的成果可以直接转变成企业的解决办法^[6]。还要创建起校友导师群体以及创业孵化渠道，让应用教学由课程阶段拓展到覆盖整个人员培育过程的支撑体系当中，营造出一种不断交流的育人环境。

表1 新商科人才培养体系重构框架

协同维度	能力重塑	课程贯通	生态共建
目标协同	产业能力图谱	项目制进阶序列	共创培养标准
过程协同	动态标准更新	模块化融合教学	产教双向赋能
评价协同	多元指标考核	项目成果验证	闭环反馈改进

四、动力保障与供需长效协同的关键支撑

（一）制度破壁与校企双主体责任界定

供需协同不能依靠个别教师的热情或者企业的短期好意，而是要有制度上的刚性约束和柔性奖励。政府应当制定产教融合认证以及税收减免之类的政策，来确定企业在参与人才培养时所具

有的法律地位及其成本补偿途径。高校自身也要变革教师评定体系,把企业协作、项目指导等内容包含进职称评定和业绩分配当中去。企业方面则要设置专门针对产教融合的职位并安排相应的预算^[7]。通过契约式合作、理事会管理等制度安排达成责任、权利、利益相适应的目标,保障协同育人不会因为人员调动就停止下来,进而创建起可持续发展的制度基础。

（二）资源流动与知识数据共享平台建设

数字商业时代,供需协同亟需打破资源孤岛。应构建数字化共享平台,企业将脱敏后的交易数据、用户画像接入高校数据中台,支撑真实场景的教学分析;线上案例库持续更新数字营销、智能运营等鲜活素材,缩短理论与应用的时差;虚拟仿真实训平台模拟直播电商、供应链金融等数字业务全流程,让学生在安全环境中试错成长。平台采取模块化设计,资源双向流动,知识共创共享,使协同育人从项目化走向常态化,切实弥合产教数字鸿沟。

（三）文化浸润与共益开放育人生态

制度与资源是框架,文化则是灵魂。供需协同需高校摆脱“象牙塔”心态,企业逾越“即时回报”思维,一同塑造有益、开

放、更新的育人文化^[8]。高校应倡导试错并推动跨学科合作,企业也要承受学生介入实际业务也许会产生效率损耗。二者把人才培养当作共同目标,通过常规化的产教交流、联合教研活动、师生企业轮换等工作形式,使协同观念化为实际行动。当文化认同得以形成时,供需协同就拥有了最深层次的动力源泉。

五、结语

就业育人供需协同并非阶段性应急举措,而是新商科人才培养体系重构的核心发展方向。该路径以破解人才供需结构性错配现实问题为逻辑起点,厘清目标协同、过程协同、评价协同三维内在机理,搭建涵盖能力重塑、课程耦合、生态营建的一体化实施框架,并辅以制度保障、资源供给、文化浸润长效支撑体系,由此形成一套完整闭环的问题化解方案。面向数字商业持续迭代的发展趋势,供需协同机制仍需动态迭代优化,但其根本宗旨始终明确:推动商科教育适配产业转型升级节奏,在契合行业发展的同时,助力学生实现个性化成长与全面发展。

参考文献

- [1] 范兴兵,李荣.新商科“产教融合”视阈下食品产业人才培养模式的创新[J].食品与机械,2025,41(4):260-260.
- [2] 王昕,石伟平.数字经济时代高职新商科专业群建设:目标、挑战与路径[J].职业技术教育,2022,43(11):11-16.
- [3] 刘亮,余俊杰.数字经济背景下新商科应用型人才培养模式与创新路径[J].2024.
- [4] 宫雯.高职新商科产教“五重构,五融合”协同育人的机制与路径[J].广西职业师范学院学报,2022,34(3):87-93.
- [5] 倪莹莹.新商科背景下高职商科学生商业技能培养的保障机制研究[J].农村经济与科技,2020,31(19):327-329.
- [6] 秦腾,陆华良,马剑锋.数字经济时代背景下新商科人才培养路径与保障机制[J].科教文汇,2023,(23):1-4.
- [7] 朱煜.新商科视域下商贸类高职院校人才培养模式探析[J].中阿科技论坛(中英文),2023,(12):133-137.
- [8] 李华.数字经济时代地方本科院校新商科人才培养路径研究[J].创新创业理论与实践,2023,6(23):90-92.