

构建协同育人共同体：国际商务硕士培养的多主体协同路径研究

杨慧瀛

哈尔滨商业大学 黑龙江 哈尔滨 150028

【摘要】：面对百年变局加速演进、数字经济深度渗透与全球产业链重构的复杂环境，传统由高校单一主体主导的国际商务专业硕士（MIB）培养模式面临严峻挑战。本文立足新文科建设与专业学位教育改革的时代要求，提出“多主体协同”培养模式，强调政府、高校、企业、行业组织及国际机构等多元主体在目标设定、资源整合、过程实施与质量评价中的深度参与和有机协同。文章系统阐释了该模式的现实动因，构建了“目标共定、资源共建、过程共育、评价共担”的协同框架，并从制度设计、平台搭建、机制创新与保障体系四个维度，提出了一套系统性的优化路径。本研究旨在为培养具备全球胜任力、数字素养与实践创新能力的高层次国际商务人才提供理论支撑与实践范式。

【关键词】：国际商务专业硕士；多主体协同；产教融合；协同育人；培养模式

DOI:10.12417/2982-3811.25.05.035

引言

当前，我国正加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，着力推动制度型开放，深度参与全球经贸规则重构。这一深刻的战略转型对国际商务人才的能力结构提出了前所未有的高要求：他们不仅要通晓国际规则、具备跨文化沟通能力，还需掌握数字技术、理解绿色贸易、并能有效应对地缘政治风险。然而，传统由高校主导、封闭运行的MIB培养模式，在课程内容更新滞后、实践教学脱离真实场景、师资结构单一、评价标准偏离职业需求等方面的问题日益凸显，难以有效回应时代之需。

在此背景下，“多主体协同”成为破解MIB人才培养困境的关键突破口。《专业学位研究生教育发展方案（2020—2025）》明确提出要“强化产教融合、校企合作，推动行业企业全过程参与人才培养”。教育部等部委亦多次强调要“构建政府、学校、行业、企业协同育人新机制”。国际商务作为高度应用型、外向型的专业领域，其人才培养天然具有跨界性、复合性与实践性，唯有打破高校“单打独斗”的旧有格局，推动多元主体从“松散参与”走向“深度协同”，方能实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接。本文聚焦“多主体协同”培养模式的内涵构建与优化路径，旨在为MIB教育高质量发展提供系统性解决方案。

1 构建“多主体协同”培养模式的现实动因

国际商务专业硕士教育的转型，源于外部环境剧变与内部机制滞后的双重压力，亟需通过多主体协同来重构育人生态。

首先，国家战略的演进要求人才能力结构实现重塑。服务“一带一路”高质量发展、对接RCEP等高标准经贸协定、参与全球数字贸易规则制定，要求国际商务人才必须兼具全球视野、数字技能、合规意识与风险应对能力。单一高校难以独立覆盖如此复杂的知识体系与能力维度，必须引入政府提供政策导向、企业贡献真实场景、国际组织输入规则标准，形成能力培养的合力。

其次，产业业态的迭代倒逼培养主体结构进行优化。跨境电商、数字服务贸易、绿色供应链等新业态迅猛发展，企业对人才的需求从“操作型”转向“策略型+技术型”。高校教师普遍缺乏一线实战经验，课程内容滞后于业态演进。唯有让企业成为人才培养的“共同设计者”与“过程参与者”，才能确保教学内容与产业前沿同频共振。

最后，专业学位教育的内在逻辑呼唤协同机制的建立。专业学位研究生教育的根本属性是“职业导向”与“实践驱动”。MIB作为典型的专业学位，其核心价值不在于理论深度的挖掘，而在于解决复杂国际商务问题的能力。这一属性决定了其培养过程必须嵌入真实商业环境，依赖政府搭建平台、企业开放资源、行业制定标准、高校组织实施，形成“四轮驱动”的协同育人共同体。

2 “多主体协同”培养模式的内涵框架与运行逻辑

“多主体协同”并非简单叠加参与方，而是构建目标一致、权责清晰、运行高效的协同育人生态系统。其核心内涵可概括为“目标共定、资源共建、过程共育、评价共担”四大维度。

作者简介：杨慧瀛（1979-），哈尔滨商业大学，教授，经济学博士，研究方向：国际贸易与政策。

基金项目：黑龙江省高等教育教学改革研究一般项目：“多主体协同产学研融合”国际商务专业学位研究生培养模式与实践研究（项目编号：SJGY20220418）的资助，主持人：杨慧瀛。

2.1 目标共定：多元主体协同绘制人才画像

改变高校单方面制定培养目标的做法，由政府、高校、龙头企业、行业协会、国际认证机构等共同参与，基于《国际商务人才能力标准》《数字贸易人才白皮书》等权威文件，联合绘制“新时代国际商务人才能力画像”，明确知识、能力、素养三维目标，并根据产业发展动态调整。

2.2 资源共建：打破壁垒实现要素高效配置

通过共建“国际商务教育资源池”，实现人才、技术、数据、平台等要素的跨主体流动与共享。政府提供政策支持、专项资金与公共数据；高校贡献师资、课程、科研与国际网络；企业开放真实项目、业务系统、实习岗位与高管导师；行业组织制定职业标准、提供认证体系；国际机构引入国际规则、案例与专家资源。

2.3 过程共育：全流程深度嵌入多元主体角色

从招生、课程教学、实践训练到毕业设计，各主体深度介入：招生环节，企业参与面试，侧重考察实践潜力；教学环节，产业导师承担核心课程，采用“案例+项目+仿真”混合教学；实践环节，学生进入企业“嵌入式项目组”，完成真实商业任务；毕业环节，成果由学术委员会与行业专家联合评审。

2.4 评价共担：建立多元主体参与的质量保障体系

打破“唯论文、唯分数”的单一评价，构建由高校、企业、行业、第三方机构共同参与的综合评价机制。企业评价实践能力，行业认证专业水平，高校评估理论素养，第三方追踪长期发展，形成“入口—过程—出口—发展”全周期质量闭环。

3 “多主体协同”培养模式的系统性优化路径

为切实将“多主体协同”理念从战略构想转化为可执行、可评估、可持续的育人实践，必须立足高校现实基础，构建一个制度适配、平台务实、机制灵活、保障有力的系统性支撑体系。本文聚焦中国高校在组织架构、资源配置、激励约束和质量保障等方面的现实约束，从制度设计、平台搭建、运行机制与保障体系四个维度，提出更具实操性的优化路径。

3.1 健全制度设计，夯实协同治理基础

制度是协同运行的基石。当前高校普遍面临校企合作碎片化、权责边界模糊等困境，亟需通过制度创新明确各方角色、责任与利益分配，为协同育人提供稳定预期。

首先，构建分层联动、职责清晰的协同治理架构。在战略引导层，建议由省级教育主管部门牵头，联合商务厅、贸促会、行业协会及代表性高校与企业，组建“MIB产教融合协同指导组”，负责制定区域协同育人指导意见、遴选重点项目、协调跨部门资源，强调“专业主导+政策引导”而非过度依赖行政高位推动。在执行协调层，依托高校研究生院或国际商务学院设立“MIB协同培养工作办公室”，配备专职人员，负责对接

企业、管理协议、跟踪任务清单等日常事务，降低行政成本。在校内落实层，二级学院应成立由分管副院长牵头的“协同培养工作组”，具体推进课程共建、实习安排、导师匹配等工作，确保协同机制在“最后一公里”有效落地。

其次，推行“契约化+清单化”合作管理模式。高校应与核心合作企业签订《MIB协同培养合作备忘录》，并配套制定年度《合作任务清单》，明确企业提供的实习岗位数量与类型、产业导师承担的教学课时、联合开发课程或案例的数量、学生安全保障措施以及知识产权归属与成果共享规则。该清单应作为校企双方年度考核的依据，并纳入学校对外合作绩效评价体系，以契约精神固化合作内容。

最后，精准对接现有政策资源，争取务实支持。优化路径并非追求“另起炉灶”的专项立法，而应主动嵌入国家和地方现有政策框架。例如，将MIB协同项目积极纳入“教育部产教融合研究生联合培养基地”“省级现代产业学院”等申报体系；推动地方政府将企业参与高校人才培养纳入“产教融合型企业”认证标准，给予税收等激励；建议教育主管部门将企业导师经历纳入“产业教授”“双师型教师”评聘条件，提升企业专家参与的积极性。

3.2 搭建集成化平台，畅通资源流动渠道

平台建设应坚持“渐进式整合、功能优先、线上线下融合”原则，避免重复投入和“重硬轻软”的资源错配。

其一，依托现有信息系统，打造轻量化数字协同平台。无需新建独立平台，可在高校现有研究生管理系统或智慧教学平台基础上，增设企业项目发布与认领、双导师信息库、微课程与案例资源池、实践成果展示墙等功能模块。同时，可借助企业微信、钉钉等成熟工具实现即时沟通与文档协作，以较低的技术门槛和成本，实现信息流与任务流的高效协同。

其二，构建深度嵌入的实体化合作载体。优先选择与已有长期合作关系的龙头企业共建现代产业学院，实行“校企双院长制”，共同制定培养方案、共建课程、共管实习，并可试点“订单班”以明确就业出口。同时，围绕“跨境电商合规”“RCEP市场分析”等前沿议题，联合法学院、数据科学学院等组织跨学科实践工作坊，为解决真实复杂问题提供场景化训练。

其三，探索区域性协同联盟，实现资源共享。以省内高校为主，联合成立“MIB协同培养联盟”，初期聚焦低门槛、高价值的合作，如共建共享企业导师库与实习基地、联合举办案例大赛、轮值主办行业前沿讲堂等。在逐步积累信任的基础上，再探索学分互认、课程互选等深度合作，实现区域资源的优化配置。

3.3 创新运行机制，激发主体内生动力

运行机制的核心在于通过制度设计，使企业、教师、学生等各方主体均能从协同中获得价值，从而形成可持续的内生动力。

力。

第一，深化以真实商业项目为驱动的培养模式。要求每位MIB学生至少参与一个来自合作企业的实际项目，并实行“1+1+N”的多元导师组配置，即1名校内学术导师+1名产业导师+N名可选领域专家。考核方式应以项目成果为核心，引入企业评分并赋予较高权重，以此替代传统的单一论文评价，引导学生关注解决实际问题。

第二，构建价值共创的双向赋能机制。鼓励MIB学生为合作企业提供“轻量级但高价值”的“微咨询”服务，如为中小外贸企业制作海外社交媒体内容脚本、编写目标国市场准入政策简报等。这些服务既锻炼了学生的实战能力，也让企业切实感受到合作价值，从而提升其参与黏性，形成良性循环。

第三，建立动态调整与新陈代谢机制。每年对照任务清单对合作企业进行评估，对连续未履行承诺的暂停合作资格。同时，积极吸纳跨境电商平台、绿色科技企业等新兴主体加入，拓展协同边界。通过设立“协同伙伴开放日”等方式，保持合作生态的开放性与活力。

3.4 完善保障体系，确保协同可持续运行

保障体系需兼顾“制度性约束”与“激励性措施”，尤其要回应高校教师在职称发展与考核方面的核心关切。

首先，构建多元协同的经费筹措机制。形成“财政引导+企业反哺+学校托底”的稳定投入模式：积极申报教育部及省级产教融合专项资金；鼓励企业以项目委托费、实习补贴等形

式投入；高校应从MIB学费收入中提取一定比例作为协同培养专项经费，用于支付产业导师课酬、课程开发等。

其次，系统推进“双师双能型”师资队伍建设。将教师赴企业实践、开发教学案例、指导学生竞赛获奖等成果，明确纳入职称评审、岗位晋升与年度考核的评价体系。设立“产业教授”等特设岗位并给予相应待遇，制度化安排教师定期赴企业实践，并计入继续教育学时。

最后，构建常态化、闭环式的质量监控与反馈体系。对标AACSB等国际认证标准，完善内部质量监控流程。委托第三方机构开展毕业生就业质量与雇主满意度追踪调查，每年发布《MIB协同培养质量年报》，公开合作成效与改进举措。将评估结果与招生计划调整、导师评优、企业合作等级评定等挂钩，形成“以评促建、以评促改”的长效机制。

4 结语

国际商务专业硕士“多主体协同”培养模式，是对传统单一主体培养范式的根本性超越。它以系统思维整合政府、高校、企业、行业与国际资源，构建起目标同向、责任共担、成果共享的育人共同体。未来，高校应摒弃“封闭办学”惯性，主动搭建协同平台、创新运行机制、完善制度保障，推动MIB教育从“知识传授”向“能力生成”、从“校内循环”向“社会协同”深刻转型，为服务国家高水平对外开放战略，培养更多“政治过硬、业务精通、数字娴熟、全球胜任”的新时代国际商务领军人才。

参考文献：

- [1] 耿有权,等.我国专业学位研究生教育发展的回顾与展望[J].学位与研究生教育,2020(01):1-8.
- [2] 张晓涛,等.“一带一路”倡议下国际商务硕士人才培养体系重构[J].学位与研究生教育,2019(11):35-41.
- [3] 王传毅,罗汝莎.新时代专业学位研究生教育高质量发展的逻辑、挑战与路径[J].中国高教研究,2023(01):26-32.
- [4] 李成华,张海生.产教融合共同体：概念内涵、现实困境与构建路径[J].教育发展研究,2023,43(03):56-65.
- [5] 黄先海,陆菁.数字经济时代国际商务人才培养的挑战与变革[J].国际贸易问题,2021(05):1-12.
- [6] 田毕飞,王耀球.国际商务专业硕士(MIB)“政产学研用”协同育人机制研究[J].研究生教育研究,2022(05):88-94.
- [7] 孙志远,陈丽.面向产业需求的专业学位研究生项目式培养模式研究[J].学位与研究生教育,2023(06):38-45.
- [8] 李澄锋,陈洪捷.专业学位研究生教育质量评价的困境与突破——基于第四代评价理论的视角[J].北京大学教育评论,2022,20(04):108-123.