

高校“财务会计类”专业产教融合机制完善研究

赵淑芹

新疆科技学院会计学院，新疆库尔勒，中国

[摘要]第四次工业革命深入推进，技术迭代周期显著缩短，数字技术与人工智能驱动下的产业发展模式加速更替，高校人才培养正面临前所未有的挑战。本研究通过对比分析发现，毕业生职业生涯期普遍长于平均行业职业生涯年限、技术迭代周期及企业生命周期，这种周期错配是导致高等教育与经济社会发展需求契合度偏低的重要原因。为破解这一矛盾，构建了“产教共生”闭环生态体系，通过教育链、产业链、创新链与人才链的深度协同，实现教育与产业的资源互通、价值共创与可持续发展。并从教育端、产业端、社会端及个人层面提出系统化落地路径。研究认为，一般高校应明确差异化定位，聚焦“中小微企业财税服务”“数字化财务工具应用”等细分领域，形成“小而精”的培养特色，以期为深入推进高校“财务会计类”专业产教融合提供理论参考与实践支撑。

[关键词]产教融合；财务会计类专业；技术迭代周期；企业生命周期；人才培养

1. 引言

随着第四次工业革命的不断深入，技术迭代周期大幅缩短，数字技术与人工智能驱动下的产业发展模式加速更新，大学人才培养正面临前所未有的挑战。当前，高校人才培养中存在诸多问题：与市场需求脱节，导致毕业生就业率偏低、专业设置调整滞后，未能及时响应国家发展战略需求[1]、部分高校盲目跟风设置热门专业，却缺乏相应的师资力量和实验设备，造成教育资源浪费。此外，课程内容更新缓慢、跨学科融合不足、实践教学环节薄弱、专业设置同质化严重、缺乏办学特色[2]、国际融通性不足等现象依然突出。

高校肩负着服务国家战略需求、推动科技创新、提升创新能力的重要使命。立足于此，本研究旨在探讨高校财务会计类专业建设的优化路径。一方面，结合国家科技发展战略，分析高校如何提升服务国家重大战略和地方经济社会发展的能力；另一方面，立足技术迭代加速的现实背景，从教育理念、课程设计、培养模式及社会协作等维度，探讨破解高等教育长周期培养与技术快速更新之间矛盾的有效策略，以期为深入推进高校“财务会计类”专业的产教融合提供参考和支撑。

2. 高校人才培养周期与产业技术迭代周期和企业生命周期特征

2.1 高校毕业生的平均教育年限及职业生涯期

人均教育年限又称平均受教育年限，指特定年龄及以上人口群体中，个体接受学历教育的平均年数，即从入学到进入职场的学习时长。

我国不同地区的人均教育年限存在较为明显的差异，如表1所示，北京市的平均受教育年限最长[3]。我国高校专科及以上毕业生的平均受教育年限为15年及以上。其中，本专科毕业生的平均年龄通常在21至26岁之间；硕士研究生学制一般为2至3年，毕业时年龄多在24至30岁之间；博士研究生学习周期较长，通常为3至8年不等，毕业时年龄一般在27岁以上[4]。

表1.我国分地区教育年限差别

地区	平均受教育年限(年)	相当学历水平
北京	12.7	大专一年级
上海	12.5	高中毕业+职校
江苏/浙江	11.3-11.6	高中毕业
中西部省份	9.5-10.2	初中毕业至高中一年级

高校毕业生的职业生涯期，是指接受过高等教育（大专、本科、硕士、博士）的群体从正式离校进入劳动力市场，到最终退出劳动力市场为止的整个职业发展过程。按我国延迟退休年龄至65岁计算，各层次毕业生的职业生涯期约为30至35年。

2.2 技术迭代周期及平均行业职业生涯年限

技术迭代周期是指技术产品、系统或工艺经由持续改进、升级与换代，从低版本向高版本演进的过程[5]。技术迭代通常分为渐进式与革命式两种类型[6]。技术迭代周期受市场需求、研发投入、政策引导等因素影响，不同行业之间存在较大差异。如表2所示，高端工业领域的技术迭代周期最长，约为10至20年。

表 2.技术迭代周期及特征

行业	技术迭代周期及特征	均值
电池技术	电池技术的迭代周期大约为 5-6 年	快速迭代领域（如软件、消费电子）：数周至 2 年 中等迭代领域（如电池、汽车技术）：3-10 年 慢速迭代领域（如航空、重工业）：10 年以上
汽车发动机技术[7]	传统燃油发动机的迭代周期约为 8-15 年，部分企业电动发动机可能每 2-3 年推出新一代技术	
软件与互联网产品 [8]	敏捷开发模式下的产品迭代周期通常为 2-3 周，适用于高频更新的互联网产品；复杂软件系统迭代可能延长至 1-3 个月，甚至更久	
制造业设备	机器设备的折旧年限通常为 3-10 年，这与技术迭代速度相关。如半导体检测设备因技术迭代快，折旧年限设定为 7-10 年，而辅助设备可能仅 3-6 年	
航空与高端工业技术[9]	航空发动机等高端技术的迭代周期较长，可能达 10-20 年	

平均行业职业生涯年限，是指特定行业、工种或地区内的从业人员，从开始从事该行业工作至当前时间点，其退休或转行前的平均工作年数。结合以往的技术迭代速度，目前各行业的平均职业生涯年限存在显著差异。如表 3 所示，服务业平均职业生涯年限最短，为 5 至 10 年。

表 3.平均行业职业生涯年限对比表

行业	平均职业生涯年限	退出典型原因
互联网/IT	10-15 年	年龄歧视、职业倦怠
制造业	25-30 年	技术淘汰、体力下降
公务员	35 年+	法定退休
服务业	5-10 年	职业伤害、收入不稳定

可见，高校毕业生的职业生涯期与技术迭代周期之间存在不同步现象，且其职业生涯期长于平均行业职业生涯年限及技术迭代周期。据此预计，未来高校毕业生的职业生涯中需经历 2 至 3 次岗位转换。

2.3 企业规模与企业生命周期

我国大、中、小、微型企业的划分主要依据国家统计局制定发布的《统计上大中小微型企业划分办法（2017）》（国统字〔2017〕213 号）。该办法以从业人员、营业收入、资产总

额等为指标，分行业设定不同的划分标准。例如，农、林、牧、渔业主要依据营业收入划分；工业、批发业、零售业等以从业人员和营业收入为依据；房地产业和租赁业则按营业收入与资产总额划分为大、中、小和微型企业。表 4 展示了工业领域大、中、小、微型企业的具体划分标准。

表 4.工业企业大中小微型企业划分标准

类型	从业人员（人）	营业收入（万元）	资产总额（万元）
大型	≥1000	≥40000	≥40000
中型	300-999	2000-40000	4000-40000
小型	20-299	300-2000	-
微型	<20	<300	-

注：工业（制造业、采矿业等）需同时满足从业人员、营业收入和资产总额。

企业的生命周期通常分为创立期、成长期、成熟期、衰退期或转型期四个主要阶段。不同规模企业（大、中、小、微）的生命周期长度存在明显差异，具体差异如表 5 所示。其中，小微型企业的生命周期最短，普遍低于 10 年 [10]。

表 5.企业的生命周期及特征

维度	小微型企业	中、小型企业	大型企业
生命周期长度	短（普遍<10年）	中等（10-30年）	长（可能达百年）
关键风险	生存压力	管理瓶颈	创新与转型
转型能力	灵活但资源不足	局部调整可行	难度大但资源丰富
典型结局	倒闭或维持小规模	被收购或升级	垄断或衰退

根据国家市场监督管理总局发布的数据，截至 2025 年 1 月底，我国民营企业数量达 5670.7 万户，占全国登记在册企业总数的九成以上。其中，中小企业数量超过 4000 万户，占企业总数的 90% 以上，贡献了超过 60% 的 GDP，并提供了 80% 以上的城镇就业岗位。以工业企业为例，大型企业占比仅为 2.5%；从整体来看，大型企业在全部企业中的占比约为 2.6%。由此可见，我国企业结构以中小型企业为主体，企业平均生命周期的中位数约为 15 至 20 年 [11]。

若以 30 至 35 年的职业生涯期计算，每名高校毕业生的职业生涯中平均需经历 2 至 3 次单位转换。

3.高校产教融合培育人才的优势及面临的挑

战

“十年树木，百年树人”，人才培养具有显著的长周期特征。高校培养周期及学生职业生涯周期，与企业的生命周期、技术的迭代周期之间存在不匹配的矛盾，可能引发两方面问题：一是“学用落差”导致所学即落后、毕业即失业，即高校人才培养滞后于产业实际需求；二是即便在校所学与当前产业需求相契合，也可能因技术快速更替而迅速过时，仍需通过继续教育加以弥补。对此，政府教育主管部门、高校、社会及个人均在积极探索提升高等教育与经济社会发展契合度的有效路径。破解这一矛盾的关键在于：一方面，深化产教融合，推

动所学与所用的有效衔接，实现人才培养与产业需求的协同发展；另一方面，强化素质与能力导向的教育理念，着力提升学习者“学会学习”的能力，以更好适应终身学习型社会的发展趋势。

3.1 产教融合培育人才的优势

一般而言，高校通过产教融合，能够在“财务会计类”专业中形成“岗位对接快、技能落地实、就业出口畅”的差异化优势，尤其适合培养中小企业急需的“懂技术、会工具、能上手”的财务会计应用型人才。具体如表 6 所示 [12]。

表 6. “财务会计类”人才优势

机制灵活，响应市场快	专业调整快	决策链条短，可快速调整课程体系，增设前沿方向
	定制化培养	可与企业合作开设“订单班”，课程内容可根据企业需求高度匹配，可学生适应期
实践导向，职业能力	校企共建实训平台	可与财务软件公司、会计师事务所等共建仿真实验室，引入真实企业账套进行案例教学
	“双师型”队伍	聘请企业财务总监担任兼职教师，可派教师到企业挂职，确保教学内容与岗位技能同步更新
就业衔接紧密	实习就业一体化	通过合作企业提供大量顶岗实习机会，表现优异者可优先录用
	证书融合培养。	将 CPA、ACCA、CMA 等执业资格考试的核心知识模块有机融入课程体系，实现学历教育与职业资格认证的有效衔接，提升学生的专业素养与职业胜任力
整合高效，成本优势明显	轻资产合作模式	利用企业资源，如财务共享中心平台，弥补院校硬件投入不足，降低办学成本
	产学研创联动	师生参与企业财税咨询、内控设计等项目，既服务中小企业，又积累实战经验
区域服务精准，差异化竞争	聚焦本地产业	针对区域特点，如跨境电商聚集地侧重国际税务、制造业密集区侧重成本会计，设计特色课程
	中小微企业伙伴网络	与本地商会、创业园区合作，培养懂“业财融合”的复合型人才，填补大型高校忽略的市场空白

3.2 产教融合培育人才面临的挑战

高校在“财务会计类”专业开展产教融合办学的过程中，虽然具备机制灵活、实践导向

等优势，但也面临资源瓶颈等方面的关键挑战 [13]，如表 7 所示。

表 7. “财务会计类”人才面临的挑战

企业合作深度不足，可持续性弱	合作流于形式	部分企业实习岗位简单，未深入参与课程开发、案例共享等核心环节，难以形成“教学-实践-就业”闭环
	利益机制不健全	企业投入资源（如数据、师资）但回报有限（如人才留存率低），导致合作动力不足，长期稳定性差
师资队伍“双师型”能力短板	教师实践经验缺乏	高校教师多来自应届博士或公立高校退休教师，对企业最新实务如跨境审计不熟悉
	企业导师难融入	兼职企业高管因工作繁忙，教学时间碎片化，与学校教学体系脱节
课程内容滞后于行业变革	教材更新慢	课程仍以传统手工账为主，缺乏智能财务，如 RPA 机器人、财务大数据分析，ESG 审计等前沿内容
	认证衔接不足	职业资格证书考试大纲变化快，如 CPA，课程调整滞后

实习实践质量参差不齐	岗位低端化	部分企业将学生视为廉价劳动力, 仅安排凭证整理、跑腿报税等基础工作, 技能提升有限
	管理松散	校企双方对学生实习过程缺乏跟踪考核, 流于“盖章实习”
一般高校资源约束明显	经费有限	难以承担高水平实训室, 如虚拟仿真实训系统, 企业级软件的采购和维护成本, 如 SAP
	品牌劣势	相比公办院校, 吸引优质企业, 如四大会计师事务所, 合作的难度更大
区域产业基础差异大	资源分布不均	非一线城市高校周边缺乏大型企业或事务所, 合作资源匮乏
	本地需求错配	如培养方向偏向“高端审计”, 但本地主要需求是中小微企业会计

4. 产教融合培育机制的完善路径

4.1 当前产教融合机制的局限性

为推进和落实产教融合, 一般高校普遍采取了深化校企合作、加强实习实训等措施, 具

体如表 8 所示。这些策略在一定程度上缓解了高等教育与经济社会发展需求之间的契合度问题。

表 8. 落实产教融合采取的主要策略

深化校企合作	建立“校企利益共同体”, 如共建企业可冠名的产业学院、联合开发财税软件并分成
	政府介入提供税收减免或补贴, 激励企业深度参与
建“双师型”队伍	强制教师每 3 年到企业挂职半年, 纳入考核
	完善企业导师激励机制, 防止因人员流动影响教学连续性。为企业导师设计“模块化教学包”, 灵活匹配其时间
更新课程内容	与企业共建动态课程库, 如每年更新 30% 案例, 引入 Xero 等云会计平台及 Power BI 等数据可视化工具的教学
	将 ACCA、CMA 等证书核心科目直接嵌入学分体系
提高实习质量	签订实习协议时明确“轮岗+导师制”, 如会计岗需经历核算、报表、税务全流程
	开发“实习管理平台”, 实时记录工作内容并量化考核
突破资源瓶颈	申请省级产教融合专项补助, 或采用“云共享”模式, 如租用第三方财税实训平台
	聚焦区域中小型企业, 如代理记账公司、本地事务所, 以“精准服务”换取资源支持
供需结合	与跨区域企业建立“飞地实习基地”, 如异地会计师事务所联盟
	调研本地产业特点, 侧重培养“全能型会计”, 兼顾账务、社保、工商代办等小微企业需求

然而, 部分高校仍存在扎堆设置热门专业、课程内容陈旧、实践教学薄弱、专业特色缺失等专业布局方面的问题, 加之人才培养周期与产业技术迭代周期不匹配所引发的就业难题, 仍未得到有效解决。

4.2 “产教共生”闭环生态体系构建

高校产教融合的根本目标是培养高质量人才, 其实现路径在于推动教育链、产业链、创新链与人才链的深度协同, 促进教育与产业之间资源互通、价值共创与可持续发展。其核心目标是通过教育赋能产业、产业反哺教育, 形成“人才有出路、技术有突破、产业有动能、社会有活力”的良性循环, 最终助力国家竞争力提升与共同富裕目标的实现。

从发展历程来看, 我国产教融合大致经历了四个阶段: 第一阶段是人才培育与企业供需合作, 第二阶段是订单班式培养, 第三阶段是引企入校, 第四阶段即当前的产业学院模式。

在此基础上, 以系统性思维整合教育链、产业链、创新链与人才链, 通过制度设计、平台搭建、资源整合与利益共享机制, 构建起“产教共生”闭环生态体系, 如图 1 所示。该体系以“政府—院校—企业”为核心驱动, 以“行业协会、科研机构、金融机构”为协同支撑, 以“产教融合平台—第三方评估机构”为服务保障, 旨在实现教育与产业的深度融合, 共同培育“需求—供给”高度适配的高校人才。

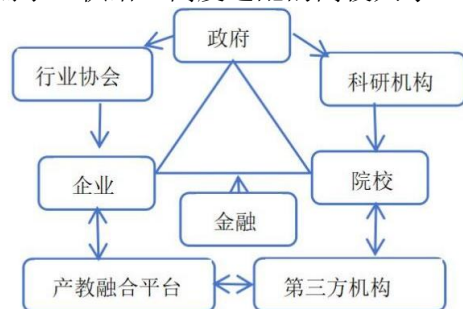


图 1. “产教共生”闭环生态体系示意图

4.3 “产教共生”闭环生态体系落地途径

4.3.1 教育端

高校应从“知识传授者”向“产业服务者”转型，动态调整专业设置，增设数字经济等新兴领域课程，构建“产业需求—教学改革—人才输出”的敏捷响应机制。

同时，在基础教育阶段融入职业认知内容。中小学可开设企业生命周期、职业规划等相关课程，帮助学生建立早期职业认知。在高等教育阶段，加强“职业韧性”培养，设置跨学科课程，如“工程+经济学”双学位项目，提升学生的综合适应能力。

4.3.2 产业端

一方面，企业应从“用人方”升级为“育人方”，通过深度参与教育过程，获取稳定的人才供给与技术创新支持，形成可持续竞争力，如华为 ICT 学院等典型案例。

另一方面，企业应通过提升自身韧性与优化用人机制，延长生命周期。具体路径包括：推进业务多元化，如制造企业从设备销售向运维服务拓展，增加服务化收入；加强人才梯队建设；构建产业集群，降低企业间协作成本，如杭州电商生态圈；设立企业并购支持基金，帮助优质中小企业通过并购实现平稳过渡，而非直接倒闭。

此外，企业应支持员工终身学习。为员工提供专项学习经费，如腾讯每年为员工提供 1.2 万元培训额度。在企业关闭前，应主动为员工提供再就业培训，帮助其顺利转型。

4.3.3 社会端

一方面，构建终身学习体系，支持企业员工回校深造、院校教师赴企业挂职，形成“教育—就业—再教育”的良性闭环，有效应对技术变革带来的技能迭代需求。

另一方面，构建政策安全网。推动失业保险转型，从单纯经济补贴转向“技能更新+就业匹配”的综合服务；完善灵活就业保障，将自由职业者纳入工伤保险体系，目前江苏省已开展相关试点工作。

4.3.4 个人层面

在能力与素养培养方面，遵循“T 型能力结构+3 年迭代周期+硬软技能结合”的路径。T 型能力结构指深耕一个核心领域（如编程），同时横向拓展跨界技能（如项目管理、商业分析）；3 年迭代周期指每三年掌握一门行业相关的新工具或新技术（如传统工程师学习 AI 辅助设计）；硬软技能结合指技术岗位注重沟通能力的培养，管理岗位加强数据思维训练。

在职业发展路径方面，遵循“职业组合”模式与行业迁徙能力相结合的策略。即同时发展主业与副业（如教师兼职教育咨询），降低对单一企业的依赖；积累可迁移技能（如供应链管理经验可从零售行业转向跨境电商）。在职业阶段规划上，25 至 35 岁聚焦技能积累，35 至 45 岁转向资源整合，45 岁后发展顾问或导师角色。

5. 结论

在人工智能技术赋能下，经济产业发展模式加速更替。由于高校毕业生的职业生涯期与技术迭代周期、企业生命周期之间存在不同步现象，且职业生涯期普遍长于平均行业职业生涯年限、技术迭代周期及企业生命周期，导致高等教育与经济社会发展需求之间的契合度偏低。为推进产教融合落地，高校普遍采取了深化校企合作、加强实习实训等措施，在一定程度上缓解了这一问题。然而，扎堆设置热门专业、课程内容陈旧、实践教学薄弱、专业特色缺失等专业布局问题，以及人才培养周期与产业技术迭代周期不匹配所引发的就业难题，仍未得到有效解决。

产教融合的核心目标在于通过教育链、产业链、创新链与人才链的深度协同，实现教育与产业之间的资源互通、价值共创与可持续发展。本研究构建了“产教共生”闭环生态体系，以“政府—院校—企业”为核心驱动，以“行业协会、科研机构、金融机构”为协同支撑，以“产教融合平台—第三方评估机构”为服务保障，旨在推动教育与产业的深度融合，共同培育“需求—供给”高度适配的高校人才。

此外，一般高校应明确差异化定位，避免与高水平高校同质化竞争，聚焦“中小微企业财税服务”“数字化财务工具应用”等细分领域，通过产教融合快速响应市场长尾需求，形成“小而精”的培养特色。

参考文献

- [1]张明, 李华, 王芳. 高校毕业生就业质量影响因素与提升路径研究[J]. 中国高教研究, 2024 (6): 45-52.
- [2]王中奎, 张珏. 中国式教育现代化的国际方位: 优势、短板与未来路向[J]. 教育发展研究, 2023, 43 (21): 1-13.
- [3]曾杨, 周亚, 李克强. 人均受教育年限的省际差异及其变化趋势研究[J]. 教育经济评论, 2024, 9 (1): 104-121.
- [4]刘谦, 李祎晨, 张帅. 我国各民族人口受教

- 育水平提升与层次结构优化—基于“五普”“六普”“七普”的数据分析[J].民族教育研究, 2023, 34(5): 34-44.
- [5]陈劲, 尹西明.颠覆性技术创新规律与我国跨越式发展路径[J].管理世界, 2023, 39(5): 1-18.
- [6]柳卸林, 常馨之, 王曦.技术迭代速度对产业创新生态的影响机制研究[J].科学学研究, 2024, 42(2): 289-298.
- [7]赵福全, 刘宗巍, 郝瀚, 等.汽车产业技术迭代规律与中国车企创新路径研究[J].汽车工程学报, 2024, 14(1): 1-11.
- [8]张敏, 刘晓峰.敏捷开发模式下软件产品迭代周期管理研究[J].软件工程, 2024, 27(3): 45-49.
- [9]孙聪, 王向明, 王彬.航空装备技术迭代规律与创新策略[J].航空科学技术, 2023, 34(2): 1-8.
- [10]工业和信息化部.中小企业发展态势与政策支持体系研究[J].中国中小企业, 2025(6): 10-15.
- [11]刘小玄, 张杰.中国制造业企业生存时间的实证研究[J].经济研究, 2023, 58(4): 56-71.
- [12]王海荣, 王玲玲.“科教+产教”双融合机制下应用型本科高校工程教育模式改革[J].安徽电子信息职业技术学院学报, 2025(1): 102-106.
- [13]田高良, 张俊瑞, 汪方军, 等.论数字经济时代智能财务赋能价值创造[J].财会月刊, 2022(18): 18-24.