

构建自主知识体系 支撑国企高质量发展

崔森 冉爱晶 田蕊

中国国有企业在改革发展中形成了丰富而独特的管理实践,也为中国管理理论创新提供了重要素材。如何从实践中提炼标识性概念和原创理论,并将知识成果转化为战略选择、管理模式和组织能力,是构建国有企业自主知识体系必须回答的重要课题。打通“从实践到知识”与“从知识到实践”两条通道,形成实践、知识与发展相互促进的循环机制,有助于把国企实践优势转化为知识优势和发展优势。

打通实践、知识与发展双向循环

加快构建中国特色哲学社会科学自主知识体系,是新时代哲学社会科学肩负的重要使命。2016年5月17日召开的哲学社会科学工作座谈会明确提出,“要按照立足中国、借鉴国外,挖掘历史、把握当代,关怀人类、面向未来的思路,着力构建中国特色哲学社会科学”,并强调“我们的哲学社会科学有没有中国特色,归根到底要看有没有主体性、原创性。”2026年5月,适逢哲学社会科学工作座谈会召开十周年。加快构建中国哲学社会科学自主知识体系,更好回答中国之问、世界之问、人民之问、时代之问,努力开创哲学社会科学高质量发展新局面,为中国式现代化建设贡献更多智慧和力量,成为新时代哲学社会科学工作的重要任务。

管理学是一门高度根植于实践的学科。纵观世界管理学发展史,许多具有重要影响力的管理理论都产生于对企业实践中独特现象的发现和解释。企业不仅是管理理论的应用对象,也是管理知识创新的重要源泉。改革开放以来,中国的改革发展创造了丰富而独特的企业实践,国有企业更是在此过程中探索形成了独具特色的发展模式与管理范式。中国国有企业既是市场主体,又承担服务国家战略、推动科技创新、保障产业链供应链安全和履行社会责任等重要使命。尤其是新时代以来,在国家战略引领下,中国国有企业围绕关键核心技术攻关、重大工程建设、战略性新兴产业发展、产业链协同、央地合作以及数字化智能化转型等领域进行了大量具有中国特色的管理创新。

这些实践与西方经典管理理论所产生的企业情境存在重要差异。西方主流企业理论主要形成于私人所有制背景,以经济效益最大化为主要目标。中国国有企业则同时具有经济属性、战略属性和社会属性,党的领导与现代公司治理相结合,国家战略与企业战略相衔接,经济目标与战略使命相统一。由此形成了大量西方管理理论难以解释的管理实践。这表明,中国国有企业不仅具有巨大的实践优势,同样蕴藏着形成原创管理知识的理论富矿,为构建中国自主知识体系提供了丰富的实践基础。与此同时,自主知识体系建设也不能止步于学术知识生产。国有企业进入高质量发展新阶段,面对科技革命、产业变革、发展方式转型以及国际竞争环境变化,需要更加准确地认识自身规律,需要适应中国国企特点的战略理论、治理理论、创新理论和组织理论。因此,自主知识不仅需要“从实践中来”,还必须“到实践中去”。

基于此,构建国有企业自主知识体系的本质,是建立一个“实践—知识—发展”双向循环的知识生态系统。这一系统包含两个相互衔接的方向:一是由实践向知识的“顶天跃迁”,即从中国国企实践中发现中国问题、形成中国概念、构建中国理论并逐步形成自主知识体系;二是由知识向实践的“立地赋能”,即将自主知识转化为企业认知、战略选择、管理模式和组织能力,最终推动国有企业高质量发展。高质量发展又会创造新的实践、新的现象和新的问题,进一步推动知识体系迭代,由此形成“实践孕育知识—知识赋能发展—发展再造实践—实践推动知识更新”的动态闭环。这一“顶天立地”的闭环机制,构成国有企业自主知识体系形成与发挥作用的基本逻辑。

五个环节推进自主知识体系建设

自主知识体系首先需要解决知识

本文立足中国国有企业管理实践,分析实践优势向知识优势、发展优势转化的内在逻辑,提出以“实践—知识—发展”双向循环为主线,通过实践学术化、现象问题化、经验概念化、概念理论化和理论体系化五次关键跃迁,从而构建自主知识体系,为国有企业高质量发展提供理论支撑。

从哪里来的问题。中国国有企业自主知识不能依靠对既有理论的移植,而应根植于中国国有企业长期形成的真实实践。由实践向知识的过程,本质上是不断提高理论抽象层次的知识生产过程,可以概括为:从中国管理实践到中国管理问题,再到中国管理标识性概念,直至中国管理理论,最终构建中国自主知识体系。这一过程并非自然发生,需要依次实现实践学术化、现象问题化、经验概念化、概念理论化和理论体系化五次关键跃迁。

一是识别管理现象,挖掘理论价值。实践是自主知识的源头。中国国有企业长期承担国家重大使命,在科技创新、重大工程、产业链治理、公司治理、央地合作、战略性新兴产业发展等领域形成了大量具有中国特色的管理实践。但实践本身并不等于理论。企业关注事情如何做成,理论研究则需要进一步追问这些行动背后体现了什么管理规律。因此,需要从大量鲜活甚至碎片化的企业活动中识别具有理论价值的管理现象,把“企业故事”转化为“研究现象”。

案例研究在这一过程中具有重要价值。研究者通过深入企业真实情境,利用访谈、档案文件和现场观察等方式,可以还原关键事件和组织行动过程,理解企业为什么这样行动、不同主体如何互动以及行动如何随时间演化等关键问题。由此,实现从“实践事实”向“研究现象”的转化。

二是立足中国实践,提出具体问题。自主理论创新的关键不能止步于找到“中国案例”,而是需要进一步提出“中国问题”。所谓中国问题,并不是简单研究发生在中国的管理问题,而是从中国实践中发现既有理论不能充分解释、同时又具有一般理论意义的管理问题。其重要来源就是现实事实与既有理论预期之间的“理论异常”。

例如,克里斯坦森对磁盘驱动器行业的研究提供了经典启示。他真正关注的不是一些企业为什么失败,而是为什么技术能力强、管理规范、高度重视核心客户的优秀企业反而可能在技术变迁中失败。这种与传统管理逻辑相冲突的现象,推动其进一步提出新的理论问题,并最终形成破坏性创新理论。

同样,中国国有企业中存在大量现有西方管理理论难以解释、值得研究的现象。例如,国有企业作为多目标组织为什么没有降低效率,反而形成了多目标协同效应?承担国家战略使命为什么没有抑制企业创新,反而成为重大创新的动力?资源冗余为什么在重大任务中可能转化为组织韧性?自主知识的构建需要从这些“异常”现象中提出问题,从“这个企业为什么成功”进一步走向“为什么既有理论解释在这里没有发生”,由此完成现象问题化。

三是经验概念化,提炼标识性概念。理论需要概念作为基本知识单元。没有能够描述中国独特实践的标识性概念,就很难形成真正意义上的自主理论。中国国有企业实践中已经形成大量具有中国特色的实践表达,例如“产业链链长”“揭榜挂帅”“使命驱动”等。但是实践表达并不天然等于理论概念。研究者需要进一步识别这些实践背后的本质属性,明确概念边界,并与已有理论概念进行比较。

通过案例内分析和跨案例比较,可以从大量具体实践中寻找共同属性,实现从一阶实践描述向高阶理论概念的跃迁。日本管理学界野中郁次郎与竹内弘高等人对日本企业知识创造实践的研究就是典型例证。他们从日本企业特有的知识互动实践中,逐渐形成隐性知识与显性知识转化以及社会化、外化、组合化、内化等理论概念,并最终形成具有世界影响力的知识创造理论。

中国标识性概念不是简单创造“中国词汇”,而是需要同时具有实践辨识度、理论区分度和一定的可迁移性,实

现从实践语言向理论语言的转换。

四是概念理论化,揭示运行机制。自主知识不能止步于提出新的标识性概念。理论还必须解释为什么发生以及如何发生。

例如,如果从国有企业重大科技创新中发现“使命驱动型创新”,研究就需要进一步回答:国家战略使命如何进入企业战略?如何影响组织注意力?如何推动关键资源集聚?如何促进跨部门和跨组织协同?又如何最终形成重大创新?

通过纵向追踪,可以进一步识别“战略使命—注意力聚焦—资源集聚—跨界协同—重大创新”的动态机制。由此,从“发现一个新概念”进一步走向“解释一种新机制”,实现概念理论化。这一阶段是自主知识生产的重要跃迁,因为中国自主知识体系的核心不在于拥有多少具有中国特色的概念,而在于能否形成能够解释中国实践的原创理论。

五是理论体系化,整合理论模块。一个标识性概念、一项新机制甚至一个重要理论,都不能直接等同于自主知识体系。体系是指围绕共同研究对象和基础问题,将分散的概念、命题和理论进行持续积累和系统整合而形成的知识系统。

围绕中国国有企业可以逐步形成国企性质与功能、党的建设、战略使命、公司治理、科技创新、组织能力、产业链治理、央地合作、国际化经营等相互联系的理论模块,并进一步回答:中国国有企业究竟是一种什么样的组织?国家战略与市场机制如何在企业层面实现统一?国有企业独特组织能力从何而来?在这一过程中,需要突破“一家企业、一个案例、一篇论文”的碎片化知识生产模式,通过跨企业、跨行业、跨时期比较,并结合大样本研究、历史研究等多种方法,不断检验、修正和扩展理论,最终形成具有共同基础概念、核心命题和理论逻辑的自主知识体系。

四个层面推动知识成果转化应用

自主知识体系建设不能止步于形成理论。管理知识的生命力最终取决于能否重新进入管理实践并解决现实问题。因此,在完成从实践向知识的“顶天跃迁”之后,还需要建立从知识向实践的“立地赋能”机制。这一过程可以概括为:从自主知识体系到认知赋能、战略赋能、管理赋能、能力赋能,并最终实现高质量发展的过程。

一是深化规律认识,完善认知框架。自主知识体系的赋能首先是认知赋能。认知赋能实现的是从经验认知向规律认知的跃迁。国有企业高质量发展首先需要回答一个基础问题:究竟应该如何认识中国国有企业?如果完全按照一般私人企业的理论逻辑理解国有企业,就难以解释其承担国家战略使命、多重目标和特殊治理结构的内在逻辑;如果只强调国企特殊性,又容易忽略市场竞争和企业运行的一般规律。自主知识体系能够提供更加符合中国国有企业实际的认知框架,解释国家使命与市场属性、经济功能与战略功能、党的领导与现代公司治理之间的内在关系,帮助管理者从基于个人经验的“知道怎么做”进一步上升为基于规律的“理解为什么这样做”。

二是衔接国家战略,明确行动方向。国有企业的重要特征之一是企业发展与国家战略紧密联系。自主知识体系的重要价值,在于能够帮助国有企业将宏观国家战略转化为可理解、可执行、可落地的企业战略。与一般企业主要依据市场机会进行战略选择不同,国有企业的发展始终处于国家战略、产业使命与市场竞争的多重约束之中。自主知识体系通过系统总结中国国有企业在服务国家战略、承担重大任务和参与市场竞争中的规律性认识,可以为企业回答“国家战略意味着什么”“企业应当承担什么使命”“战略任务如何转

化为资源配置和组织行动”等关键问题提供认知框架。由此,国家战略不再只是外部政策要求,而能够进一步转化为企业的战略方向、业务布局、能力建设和组织行动,从而增强国有企业服务国家战略与实现自身高质量发展的协同性。

三是转化理论知识,完善管理模式。自主知识体系的重要功能在于为国有企业解决现实管理问题提供具有中国情境适用性的知识依据。自主知识体系通过揭示不同管理实践背后的共性规律和作用机制,使企业面对新的管理问题时,能够从“照搬别人怎么做”转向“理解为什么这样做”,进而依据自身情境选择更加适宜的管理方式,提高管理决策的科学性和情境适配性。更重要的是,自主知识体系可以实现从“理论知识”向“管理方案”的转化。通过将形成的概念、理论和规律进一步转化为组织设计、流程优化、协同机制、激励机制、创新管理、风险治理等具体的管理模式、制度和工具,并将其应用于企业管理实践,自主知识体系就能够进入企业管理的具体场景。由此形成“知识解释管理问题、规律指导方案设计、方案转化管理工具、工具优化管理实践”的赋能机制,推动国有企业由经验型管理向更加科学化、系统化和具有中国特色的现代企业管理转变。

四是促进知识迭代,积累组织能力。自主知识体系不仅为国有企业提供解决现实问题的知识,更重要的是改变企业认识问题、学习知识和创造新知识的方式。面对科技革命、产业变革和外部环境快速变化,国有企业高质量发展越来越难以依靠既有资源禀赋和成熟管理模式,而需要不断识别新问题、吸收新知识并形成新的解决方案。自主知识体系通过提供源于中国国企实践的概念体系、理论框架和分析方法,为企业认识复杂环境和理解新问题提供共同的知识底座,使企业能够将分散的实践经验与已有知识连接起来,在面对新情境时进行分析、反思和再创造,从而提升组织学习和知识创造的自主性。

自主知识体系能够通过持续的“学习—应用—反馈—迭代”转化为企业发展的内生能力。企业将自主知识应用于科技创新、产业升级、改革发展和重大任务实践,在解决新问题的过程中检验既有知识、发现知识边界并产生新的实践经验;新的经验又经过总结、反思和提炼,不断丰富和修正原有知识体系。由此形成“知识学习、实践应用、反馈反思、知识迭代、能力跃迁”的循环机制,使企业不仅能够运用已有知识解决已有问题,而且能够在不断变化的环境中持续产生新知识,形成新方法、解决新问题,最终形成面向未来的持续学习、动态适应与创新发展能力。

中国国有企业几十年的改革发展已经形成丰富而独特的管理实践。面向高质量发展新阶段,需要进一步推动从“实践领先”走向“知识自觉”,把实践优势转化为知识优势,再把知识优势转化为能力优势和发展优势。构建自主知识体系并不意味着排斥西方管理理论,也不意味着构建封闭的中国特殊理论。真正的“自主”,首先意味着知识生产的主体性,即能够吸收借鉴人类优秀管理知识,同时以中国实际为研究起点,提出自己的问题、形成自己的概念和理论。在此基础上,还应进一步检验源于中国实践的理论能否解释其他国家、其他制度以及其他组织情境,使“中国理论”进一步成为具有世界意义的管理知识。

构建国有企业自主知识体系与推动国有企业高质量发展并不是两个彼此独立的任务,而是一个相互促进、持续演化的有机过程。只有真正打通“从实践到知识”和“从知识到实践”两条通道,形成“顶天立地”的闭环机制,才能使中国国有企业既成为中国式现代化的重要实践主体,也成为中国管理知识创新的重要策源地,并通过自主知识体系建设持续赋能国有企业高质量发展。

(崔森系大连理工大学经济管理学院教授、中国国有企业研究院研究员;冉爱晶系中国大连高级经理学院助理研究员;田蕊系中国大连高级经理学院助理研究员)

以职业本科提质轨道交通人才培养

本文聚焦铁路行车组织岗位能力的动态升级,剖析职业教育人才培养与行业实际需求的适配问题,探寻职业本科教育提升轨道交通人才培养针对性与适应性的可行路径。

陈俊臣

铁路作为国家综合交通运输体系的骨干支撑,是保障国民经济循环、畅通国内大循环的核心基础设施。当前我国铁路路网持续扩容、智能装备全面迭代、客货运输结构不断优化,对车站行车组织精细化、运输调度高效化、安全管控智能化提出全新要求。车站行车组织是铁路运输的核心枢纽,其组织效率与管控水平直接决定铁路整体运输能力和安全保障能力。产业升级重在技术迭代,根本在于人才升级。立足铁路运输提质增效的产业需求,深化职业教育改革、推进职业本科标准化建设、构建高层次轨道交通技术技能人才培养体系,是破解铁路高端技能人才缺口、夯实铁路现代化根基的重要举措。

对接岗位标准 提升职业能力

新时代铁路高质量发展,全面重塑行车组织岗位人才标准,倒逼职业教育推进结构性改革。传统铁路行车依托人工调度、经验管控与固定流程作业,岗位技能要求单一,专科职教人才可适配基础岗位。随着智能铁路、智慧车站、大数据调度系统广泛应用,铁路行车组织迈入数字化、智能化、精细化新阶段。自动闭塞调度、智能行车监控、客货流大数据预判、多工种协同联动等新模式普及,让行车工作摆脱单一操作属性,更要求从业人员具备系统思维、数据研判、智能设备运维、应急处置及运输组织优化等综合能力。

岗位能力要求的系统性升级,直接折射出铁路行业人才供需的结构性矛盾。专科教育偏重基础实操,学生理论素养、系统思维与创新能力薄弱,难以适配智能铁路运输优化、行车提质的高端岗位需求;普通本科侧重理论研究,缺乏一线实操训练和岗位适配培养,毕业生无法快速对接现场工作。作为衔接两类教育的中间层次,职业本科教育既保留职业教育实操优势,又补齐理论素养和系统创新能力短板,有助于适配铁路转型升级后的中高端岗位。

紧跟产业变化 深化课程改革

深化职业教育改革是适配铁路行车升级、激活运输产能的重要抓手。职业教育的核心竞争力在于产教融合、供需适配,需紧扣铁路产业发展与岗位迭代需求,构建“产业牵引、岗位导向、能力为本”的现代化育人体系。围绕车站行车组织、运输调度、安全管控等核心岗位,职业院校需推进专业体系升级,贴合智慧铁路发展趋势,优化城市轨道交通运营管理、铁道交通运营管理等相关专业课程体系。

课程建设方面,融入智能行车调度、铁路大数据应用、智慧车站运营、运输组织优化等前沿模块,搭建“基础理论+核心实操+智能技术+创新应用”的模块化课程体系,实现课程内容与行业技术、岗位标准同步更新。教学模式上,推行“岗课赛证”深度融合,将铁路行车职业技能等级标准、作业规范、安全准则融入教学,依托技能竞赛锤炼学生应急处置、运输组织的实战能力。

同时,深化校企协同育人,搭建职业本科院校与铁路企业深度合作平台,建立“企业出题、高校育才、产业受益”的协同机制。与国铁集团、地方铁路及智慧轨道交通企业共建实训基地与产业学院,引入真实行车场景、智能调度设备和运输组织项目,让学生深度参与日常行车组织、运输方案优化、突发应急处置等工作,在实战中提升运输组织优化能力,促进人才培养与产业需求更好匹配。

加强内涵建设 夯实育人基础

推进职业本科标准化、内涵化建设,是筑牢高端人才供给根基、提升铁路运输能力的重要保障。职业本科区别于专科职教和普通学术本科,核心定位是培养“懂技术、精实操、善创新、能统筹”的高层次技术技能人才,适配铁路转型升级后的中高端岗位。职业本科建设还需聚焦内涵发展,完善能力培养、师资建设和质量评价三大核心体系。

围绕铁路运力提升需求,从基础行车操作、常规调度组织,到智能设备运维、运输方案优化、路网运力统筹、安全风险防控、搭建阶梯式育人体系,重点培育学生系统思维与统筹创新能力,让毕业生既能胜任基础作业,也可承担智慧车站运营、运输效率优化、现场技术革新等高端工作。

“双师型”师资队伍建设是重要基础。聚焦智能行车、数字化调度等前沿领域,引进企业技术骨干、管理专家充实师资,推动校内教师企业挂职锻炼,打通产业技术与教学育人通道,保障教学贴合现场实际与产业升级需求。

质量评价与动态调整机制也需进一步完善。以铁路运输效能、岗位适配度、人才发展潜力为核心评价指标,构建职业本科育人质量评价体系。结合路网升级、技术迭代、岗位变革动态优化人才方案,课程体系与实训体系,形成“产业迭代—教育改革—人才升级—产能提升”的良性循环,为行车组织优化、运力提质提供长效人才支撑。

人才赋能产业、教育驱动升级。铁路行车组织水平与运输保障能力的提升,是技术迭代与人才升级共同作用的结果。未来,职业教育需继续深化产教融合,聚焦产业升级、强化创新育人,培育适应铁路行业智能化、精细化、高效化发展的轨道交通技术技能人才,为综合交通运输体系升级和实体经济高质量发展筑牢人才根基。

(作者单位:新疆能源铁道职业技术大学)