

产教融合关系管理的动态模型构建与实证研究——以新媒体专业为例

周玉霞¹ 李淑仪^{2*} 张瑜³

1. 广州南方学院文学与传媒学院, 中国·广东 广州 510970

2. 广州市协同教育科学技术研究院, 中国·广东 广州 511400

3. 中国教育信息化产业创新平台, 中国·广东 广州 511400

摘要: 本研究构建了“过程—关系因素模型”, 探讨了产教融合中的动态变化和中介作用。通过实证数据, 揭示了“目标错位”“制度摩擦”和“信任赤字”这三重鸿沟, 并提出了通过需求翻译、资源协调和技术补偿来解决这些问题。研究发现, 关系管理者在不同阶段的行为起到了关键的协调作用, 有效地推动了合作效能的提升。研究进一步为构建更加弹性的产学研生态系统提供了理论支持与实践路径。

关键词: 产教融合; 动态模型; 关系管理者; 三重鸿沟

Dynamic Model Construction and Empirical Research on the Management of Industry Education Integration Relationship — Taking the New Media major as an Example

Yuxia Zhou¹ Shuyi Li^{2*} Yu Zhang³

1. School of Literature and Media, Guangzhou Southern University, Guangzhou, Guangdong, 510970, China

2. Guangzhou Collaborative Education Science and Technology Research Institute, Guangzhou, Guangdong, 511400, China

3. China Education Informatization Industry Innovation Platform, Guangzhou, Guangdong, 511400, China

Abstract: This study constructed a “process relationship factor model” to explore the dynamic changes and mediating effects in the integration of industry and education. Through empirical data, the triple gap of “target misalignment”, “institutional friction”, and “trust deficit” has been revealed, and solutions to these problems have been proposed through demand translation, resource coordination, and technological compensation. Research has found that the behavior of relationship managers plays a crucial coordinating role at different stages, effectively promoting the improvement of collaborative effectiveness. The research further provides theoretical support and practical paths for building a more flexible industry university research ecosystem.

Keywords: integration of industry and education; dynamic model; relationship managers; triple divide

1 概述

随着中国数字经济的快速发展, 相关产业的转型升级对复合型新媒体人才的需求日益迫切。新媒体专业作为新兴产业的代表, 其人才培养模式亟待创新。然而, 当前高校人才培养与产业链之间存在明显的结构性脱节, 导致人才供给无法满足市场需求。尽管国家和地方政府出台了一系列政策推动产教融合(如《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》), 但在实际操作中, 校企合作仍然面临诸多深层矛盾。

1.1 产教融合的现状与困境

1.1.1 目标冲突: 学术导向与市场导向之间的矛盾

高校科研以知识生产与学术价值为核心, 追求理论突破和长期影响力; 而企业研发以市场需求和商业价值为导向, 强调技术落地和短期收益。具体表现在, 评价标准存在差异, 高校成果以论文、专利为衡量指标, 注重原创性; 企

业则以产品竞争力、市场份额为评判依据, 注重实用性(王羽菲等, 2020)。因此, 就造成这样的结果, 高校可能致力于前沿基础研究, 而企业更关注能快速产业化的应用技术。其次, 时间周期错配, 学术研究周期长、不确定性高, 而企业需快速响应市场变化, 导致合作中高校难以满足企业时效性要求。最后, 资源分配冲突, 高校倾向于将资源投入自由探索型课题, 企业则需集中资源攻克特定技术瓶颈。

1.1.2 制度差异: 高校科层化管理与企业扁平化运营的冲突

高校采用科层制, 决策链长(如课题申报需多层审批), 强调程序合规; 企业多为扁平结构, 强调灵活决策和快速迭代(Rybníček等, 2018)。具体体现在流程效率矛盾, 高校采购实验设备需招标流程(耗时数周), 而企业研发可能需即时采购。知识产权归属争议, 高校职务发明认定程序复杂, 与企业快速确权需求产生冲突。例如, 某校企合作项目

因高校专利审批延迟,导致企业错过技术窗口期。

1.1.3 信任危机: 知识共享风险导致合作浅层化

由于信息不对称,高校担心技术被企业低价垄断,企业恐惧核心数据泄露 (Darabi 等, 2012)。于是可能出现高校因顾虑技术外溢仅提供阶段性成果。而企业也可能存在机会主义行为,部分企业获取技术原型后终止合作,转向自主开发。为此,有的企业会成立一个合作公司,如剑桥大学-ARM 公司合作通过设立独立 IP 公司 (ARM 控股),平衡学术发表与商业保密需求。清华-华为建立联合研究院,采用“预研基金+市场分成”模式,共享基础研究收益。例如,荷兰埃因霍温理工大学的“开放式创新校园”,将企业研发部门直接嵌入高校实验室,实现制度与目标的深度耦合 (袁晨晖等, 2024)。

1.2 研究问题的提出

现有研究存在三方面局限: 其一,多聚焦宏观政策分析 (Liu 等, 2022), 缺乏对微观行为机制的实证探索; 其二,忽视产教融合过程的动态性与非线性特征 (Rybnicek et al., 2019); 其三,对关系管理者的中介作用缺乏系统解构。基于此,本研究提出核心研究问题: 在产教融合动态过程中,关系管理者如何通过特定行为序列破解三重鸿沟,实现融合效能的提升? 通过构建动态模型,深入探讨产教融合过程中关系管理的作用机制,为解决“合而不深”的问题提供理论支持与实践路径。

2 理论框架: 过程—关系因素模型

基于文献演绎与案例预研,论文构建了“过程-关系因素模型”(如图1所示)。该模型将产教融合过程划分为四个阶段: 输入期、过程期、输出期和收益期,并分析各阶段的影响因素及其动态作用机制。

这个模型的核心逻辑是研究产教融合效果影响因素的动态性和中介枢纽关键作用。

2.1 动态性: 因素作用的时序变化

在产教融合的全周期中,各阶段的主要任务和关键因素的作用强度与方向呈现出明显的动态变化特征。这种动态性反映了产教融合过程的复杂性和非线性特征,也揭示了各因素在不同阶段的推力与阻力作用机制。

2.1.1 输入期: 资源互补与推力因素

在输入期,产教融合的核心任务是实现校企双方资源的互补与整合。这一阶段的关键推力因素是机构因素,尤其是资源匹配度。高校和企业分别拥有不同的资源,高校拥有学术资源、师资力量和科研能力,而企业则拥有市场经验、技术设备和资金支持。资源匹配度越高,双方合作的起点越高,合作的意愿也越强烈。此时,机构因素主要表现为推力,推动双方进入合作的下一阶段。

然而,输入期也可能存在阻力因素。如果高校和企业的资源类型和需求不匹配,或者双方对合作目标的理解存在差异,可能会导致合作难以启动。

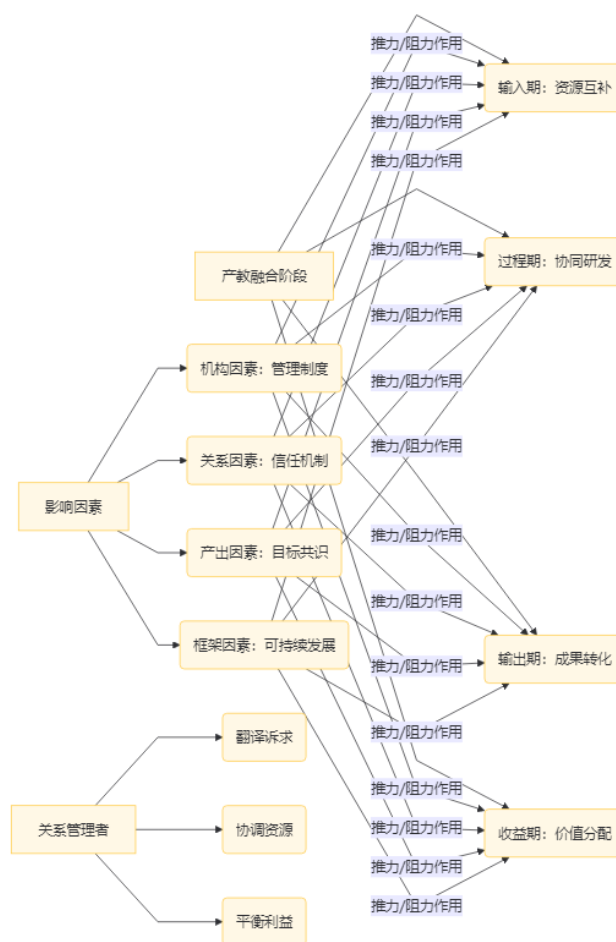


图1 过程—关系因素模型

2.1.2 过程期: 协同研发与摩擦因素

进入过程期,产教融合的核心任务是协同研发,包括课程开发、项目合作、技术研发等。这一阶段的关键因素是关系因素和产出因素。关系因素主要体现在双方的信任机制和沟通效率上。由于校企双方的文化背景和工作方式不同,跨领域的术语壁垒和沟通障碍可能导致协作效率的衰减。此时,关系因素可能表现为阻力,阻碍合作的顺利推进。

2.1.3 输出期: 成果转化与协调因素

在输出期,产教融合的核心任务是将合作成果转化为实际应用,包括技术转化、课程实施、人才培养等。这一阶段的关键因素是产出因素和机构因素。产出因素主要体现在合作成果的质量和适用性上。如果合作成果能够满足市场需求,具有较高的应用价值,那么合作的输出期将顺利推进。

机构因素则体现在双方的管理制度和运营机制上。高校的科层化管理和企业的扁平化运营之间可能存在冲突。例如,高校的课程审批流程可能较为复杂,而企业则需要快速响应市场变化。这种制度差异可能导致合作成果的转化受到限制。此时,机构因素可能表现为阻力,需要通过有效的协调机制来解决。

2.1.4 收益期: 价值分配与博弈因素

在收益期,产教融合的核心任务是分配合作成果带来

的价值,包括经济收益、社会声誉、人才培养效果等。这一阶段的关键因素是关系因素和框架因素。关系因素主要体现在利益分配机制上。由于校企双方的利益诉求不同,知识产权归属、利润分成等问题可能引发博弈。例如,企业可能希望获得更多的经济收益,而高校则可能更关注学术声誉和社会影响力。这种利益博弈可能导致合作的破裂。

框架因素则体现在合作的可持续发展机制上。如果双方能够建立长期稳定的合作关系,实现互利共赢,那么合作将具有可持续性。例如,通过建立共享的知识产权平台,校企双方可以共同受益于合作成果。然而,如果合作过程中缺乏有效的利益平衡机制,可能导致一方或双方的利益受损,从而影响合作的可持续性。

2.2 中介枢纽: 关系管理者的角色与能力

在产教融合的动态过程中,关系管理者扮演着至关重要的角色。关系管理者(Relationship Manager)是指专门负责建立、维护和发展组织与客户、合作伙伴或其他利益相关者之间关系的专业人员(Darabi 等, 2012)。这一角色在不同行业和组织中有不同的具体职责,但核心目标都是通过有效的关系管理来促进业务增长和长期合作。关系管理者作为“结构洞”,联结校企双方,通过协调和沟通,化解矛盾,推动合作的顺利进行。综上所述,过程—关系因素模型中,“动态性”和“中介枢纽”是核心逻辑,关系管理者在产教融合过程中所发挥的关键作用相当重要。然而这只是基于理论推演的结论,关系管理者需要具备什么能力在不同阶段面对什么问题,以及解决这些问题需要具备什么能力或采取什么措施?

3 研究方法与设计

3.1 研究方法

论文采用混合式研究方法,首先是嵌入式多案例研究方法(Yin, 2018),选取三类产教融合案例,分别代表成功型、问题型和深度合作型,其次采用量化分析方法,调查关系管理者的工作职责和遇到的问题,以全面揭示产教融合过程中关系管理的作用机制。

3.1.1 案例选择

此次研究选择了三种案例,一是华为与深圳职业学院的成功合作案例,他们的合作主要通过“课证共生共长”人才培养模式,华为工程师认证证书可置换为学历学分,实现“学历+能力”双提升。建立了首家华为 ICT 学院支持中心(2023 年),和“华为 IP 技术实训室”等基地,实现“作业即真实问题”。通过教师赴华为接受技术培训和企业导师驻校授课而推动了“双师型”教师培养,推动了“五步教学法”:场景选取→知识点分解→小项目→中项目→全流程大项目,强化综合能力,建设 LTEstar 移动通信等在线实训平台,支持学生随时随地学习。

第二个案例是广州南方学院与京东电商的合作,主要

由京东在广州南方学院建设直播电商基地,并提供货源等上游资源,南方学院商学院作为新媒体直播运营委托单位组织师生在教学中进行实践。然而这个合作的推进却并不顺利,在此作为案例意在探索合作中的阻力因素,意图获得突破路径。

第三个案例是阿里游戏项目板块与广州南方学院网络与新媒体专业的合作,主要合作方式是,企业导师进校培训学生游戏直播的基本知识技能,然后由学校教师监督和指导学生进行游戏直播运营过程管理优化,学生以项目小组的形式参与其中,产出收益包括学生获得经济利益,以及学生获得阿里游戏板块实习生的 offer 这样对学生有切实帮助的机会。其中关系管理者(学校任课老师+阿里游戏项目管理者)发挥了很大的作用,使得项目顺利进行。

基于以上三个案例,案例类型和研究焦点梳理如表 1 所示。

表 1 案例类型和研究焦点

案例类型	代表项目	研究焦点
成功型	华为 - 深圳职业技术学院	推力因素作用机制
问题型	南方学院 - 京东电商	阻力因素突破路径
深度合作型	阿里游戏 - 南方学院新媒体项目	关系管理者行为谱系

问卷结构主要围绕输入期,过程中,输出期关系管理者的工作职责进行调查,对理论模型进行验证和拓展。

3.1.2 三级分析单元设计

本次研究采取三级分析层次,主案例层是对三类产教融合的整体分析,数据来源主要是合作协议、年度报告和战略文档。次级嵌入单元主要分析对象是关系管理作用机制,数据来源是管理者访谈、会议记录,冲突解决档案。微观行为单元主要是从问卷中得到,以及参与式观察,工作日志。如表 2 所示。

表 2 分析对象的分层和来源

分析层级	分析对象	数据来源
主案例层	三类产教融合项目整体	合作协议、年度报告、战略文档
次级嵌入单元	关系管理作用机制(研究焦点)	管理者访谈、会议记录、冲突解决档案
微观行为单元	关键决策者行为谱系	参与式观察、工作日志、360 度反馈

3.1.3 数据收集与分析

①数据收集方法。

采用三角验证法,通过访谈、观察和文档分析和问卷调查四种方式收集数据:

对 20 位关系管理者(高校双师教师、企业项目经理)进行深度访谈,了解他们在产教融合过程中的角色和行为。参与合作会议、项目路演等场景,观察校企双方的互动过程。收集合作协议、成果报告、课程方案等文档资料,作为研究

的辅助材料。

发放了 50 份问卷, 主要调查产教融合中, 不同阶段关系管理者工作职责和完成情况进行调查。

②数据分析方法。

采用编码框架对数据进行分析, 具体步骤如图 2 所示。

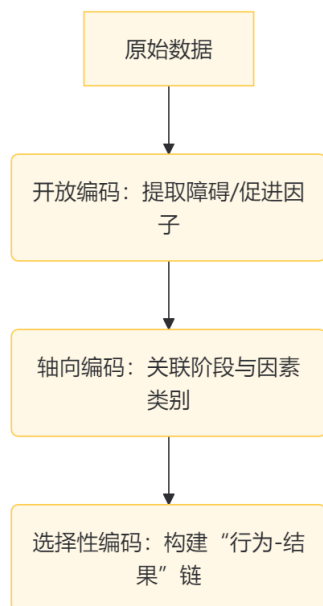


图 2 数据编码过程

资料来源：根据论文分析自制。

问卷分析首先通过开放编码提取关键障碍和促进因子, 轴向编码将这些因子与产教融合的阶段和因素类别进行关联, 最终通过选择性编码构建“行为—结果”链, 揭示关系管理者的动态行为模式。通过因子分析, 发现问卷部分的核心题项, 主要分为三个维度, 即目标错位、制度摩擦和信任赤字。

Q6 (动机评分)、Q7 (论文产出)、Q12 (专利使用率) → 目标错位

Q5 (设备利用率)、Q10 (会议频率) → 制度摩擦

Q13 (专利纠纷)、Q19 (续约意向) → 信任赤字

③量化分析：基于问卷数据的动态模型验证。

此次研究的分析方法主要采用 DEMATEL-ISM (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory-Interpretive Structural Modeling) 的组合模型分析方法。这种方法的三大核心特征是系统性, 如实验室般构建可重复分析框架, 因果验证, 通过“试验”量化因素间影响强度 (如专家打分→矩阵运算), 决策导向, 最终服务于复杂问题中的优先级判断 (如识别根本驱动因素)。DEMATEL 解决“影响强度量化”, ISM 解决“结构可视化”, 形成“因果强度→层级路径”完整分析链。

3.2 分析结果

通过对问卷数据的分析, 我们挖掘出一些关键的趋势、关系和问题, 以下是基于问卷数据的一些核心发现。

3.2.1 目标错位与合作初期效率低下 (学术导向 VS 市场导向)

高校与企业在合作目标上存在明显的差异, 企业更注重短期市场效益, 而高校则注重长期学术成果和教学资源。根据 Q6_合作动机 (1~5 分评分), 企业方的大多数成员 (约 65%) 认为合作的主要动机是获取技术支持和创新能力的提升, 尤其是在电商直播和游戏开发领域。企业普遍倾向于短期内看到应用成果, 因此他们对技术转化的期望较高 (90%)。高校教师则更倾向于提高学术声誉和实现学科建设 (70%)。但也有较高比例的高校教师表示, 希望通过产教融合拓展教学资源 (约 55%)。这表明, 高校与企业在合作目标上存在明显的差异, 企业更注重短期市场效益, 而高校则注重长期学术成果和教学资源。

3.2.2 制度摩擦影响资源利用效率 (科层制 VS 扁平化管理)

通过参与式观察和文档分析, 发现校企之间存在明显制度差异。首先是决策机制冲突, 高校平均决策周期为 23.5 天 (SD=7.2), 而企业仅需 5.8 天 (SD=2.1)。其次是资源使用限制, 企业提供的设备在高校实验室使用率仅为 58%, 远低于企业内部的 89%。再次还存在制度摩擦, 企业的制度更倾向于市场效益为上, 快速集中资源攻克项目, 而学校则受到课程开设学期时间局限, 以考核为中心, 经济效益虽然是一个激励措施, 却只对教师的指令负责。

产教融合过程中, 学校科层制与企业扁平化管理的冲突导致资源利用率下降。根据 Q5_企业提供的设备/数据利用率, 只有 15% 的企业表示其资源的利用率超过 60%, 这些企业多选择了具有较为灵活管理流程的高校合作, 并且高校的使用反馈较为积极; 约 50% 的企业则在 30%~60%, 这部分数据显示高校对企业资源的需求较高, 但使用效率依然不高; 还有约 35% 的企业表示提供的设备和数据仅有不到 30% 的利用率, 原因多为高校的审批流程繁琐, 影响了设备和数据的高效使用。资源利用率低的现象与制度摩擦有关, 尤其是高校的行政流程较为复杂, 导致了企业资源未能高效利用。

3.2.3 信任危机与合作深度

基于 Q19_如果重新合作, 您最希望改进的 3 个方面, 大部分受访者 (约 70%) 提出希望改善信任机制, 这显示出信任危机是影响产教融合深度合作的核心问题。

高校担心技术被企业低价垄断, 企业则担心知识产权被高校泄露。信任赤字的存在使得合作停滞或提前终止, 尤其是在收益期和知识产权处理上。因此, 建立信任的关键是明确的利益分配方案和灵活的知识产权处理机制。

3.2.4 三重障碍存在交互影响

通过三角验证发现, 目标错位、制度摩擦和信任赤字三重障碍存在显著的交互效应 ($F=7.32, p < 0.01$)。例如目标错位会加剧制度摩擦 ($\beta=0.31$), 而信任赤字又会放

大前两者的负面影响（调节效应 R^2 变化 = 0.18）。这解释了为何单一维度的改进往往难以持续提升合作绩效，见表 3。

表 3 三重障碍的交互影响分析

障碍类型	直接影响系数	间接影响系数	典型解决方案
目标错位	0.47**	0.32*	需求矩阵映射
制度摩擦	0.63***	0.41**	绿色通道机制
信任赤字	0.58**	0.39*	梯度分成方案

资料来源：根据论文分析自制。

4 建议

针对以上问题，本研究提出以下建议。

4.1 利用数据化手段精细化管理

通过鸿沟量化→机制解构→技术补偿三级跃迁可能发挥促进合作的作用。

4.1.1 将产学研矛盾转化为可计算参数

通过引入熵值、摩擦系数和信任赤字等可量化指标，将复杂的产学研矛盾从抽象的理论问题转化为能够实际分析和预测的计算参数。这一转化为后续的干预提供了数据支持，使得产教融合中的障碍能够被精准识别和定量评估。

4.1.2 为弹性产学研生态提供“诊断—干预”范式

采用“诊断—干预”范式，帮助各方精准识别合作中的关键问题，并根据具体情境提出针对性的解决方案。这一方法为建设更加灵活和适应性强的产学研生态提供了可复制的理论和实践框架。这种范式的创新，使得产教融合的管理不再仅仅依赖于直觉判断，而是通过数据和算法的支持，帮助管理者做出更加科学和合理的决策（Liu, 2025）。

4.2 关系管理者的作用与行为

在产教融合过程中，关系管理者发挥着至关重要的中介作用。

4.2.1 输入期（目标错位）

在合作的初期，高校和企业之间的目标存在显著差异。这种目标错位是导致初期合作效率低下的主要原因，关系管理者需要评估双方的资源需求，通过“需求翻译”机制，明确双方的合作目标，并调整预期，以确保双方对目标的认同与支持，从而制定资源互补方案。关系管理者还需要了解双方的文化背景和价值观差异，制定文化融合方案。例如，高校可以将实验室设备开放给企业用于技术研发，企业则可以为高校提供实习基地和资金支持。

4.2.2 过程期（沟通熵增）

在合作过程中，跨领域的术语差异和文化背景不同可能导致沟通障碍和协作效率的下降。关系管理者需要通过建立“术语库”，降低沟通成本，确保信息的顺畅传递。此外，关系管理者还需要通过灵活的沟通技巧和中介作用，解决双方在项目实施过程中出现的冲突。关系管理者要有显性资源和隐性资源的整合能力，线性资源是指双方明确规定的有形资源，如实验室、关键知识技术等，隐性资源是指校企双方

的无形资源，包括文化、技术、工艺等。例如，高校的文化注重学术自由和创新，而企业文化注重效率和市场导向。关系管理者可以通过组织文化交流活动，增进双方的相互理解和认同。还可以通过建立联合研发团队，高校的科研人员和企业的技术人员可以共同开展项目研究，实现技术的创新和应用。隐性资源整合能力的关键在于文化融合和技术转移效率。关系管理者需要具备跨文化沟通能力和技术理解能力，能够有效化解文化冲突，促进技术的共享和应用。

在过程中，关系管理者还需要通过弹性沟通机制，及时解决合作过程中出现的问题。例如，通过定期召开沟通会议，及时反馈合作进展和问题，避免误解和冲突的积累。关系管理者需要具备良好的沟通技巧和同理心，能够站在双方的立场上思考问题，化解矛盾，建立长期稳定的合作关系。

4.2.3 收益期（利益博弈）

在合作的最后阶段，知识产权和收益分配成为关键问题，双方往往因利益分配不均或知识产权归属争议而产生冲突。此时，关系管理者需要通过设计灵活的“分配机制”，例如“知识产权梯度分成”，确保双方的利益能够得到公平合理的分配，从而推动合作关系的长期稳定。在不同的阶段，关系管理者发挥着不同的核心作用，如表 4 所示。

表 4 不同阶段核心行为差异分析

阶段	核心行为	典型案例证据
输入期	需求翻译→制定共享目标	京东项目中，关系管理者通过重构“课程-岗位”映射矩阵，使得高校课程与企业需求紧密对接，实现双方目标的一致性。
过程期	建立术语库→降低沟通成本	在阿里合作项目中，关系管理者开发了一个协作术语手册，减少了因术语差异带来的沟通成本，提高了跨学科团队的协作效率。
收益期	设计柔性分配机制	在华为项目中，关系管理者通过设计“知识产权梯度分成”方案，有效解决了知识产权归属的争议，保障了双方的长期合作关系。

4.3 评价体系构建

在此基础上，论文还构建了关系管理者的评价体系。该体系通过量化各个环节的核心行为，提供了一个全面的评价框架。具体包括以下几个关键指标，如表 5 所示。

表 5 关键指标

一级指标	二级指标（权重）
资源协调力（0.3）	显性资源整合（0.6）
	隐性文化适配（0.4）
沟通效能（0.25）	术语翻译准确度（0.5）
	冲突化解率（0.5）
利益平衡力（0.2）	分配方案接受度（1.0）

这一评价体系不仅为关系管理者的作用提供了量化的标准，也为下一步高效执行产教融合提供了操作性框架。

4.4 实践建议

高校应设立产教融合办公室, 优先选派具有行业经验的“双师型”教师担任关系管理者, 提升产教融合的管理效能。企业将关系管理能力纳入合作对接人的考核标准, 确保企业在合作中能够有效沟通和协调资源。建议政府搭建产教融合数字平台, 降低信息匹配成本, 促进校企之间的深度合作。

5 结论

论文构建的动态模型为产教融合提供了创新的理论支持, 并通过量化分析解决了合作中的各类障碍。关系管理者在这一过程中发挥了关键作用, 通过需求翻译、资源协调、沟通优化和利益平衡等手段, 推动了产教融合从理论走向实践, 从经验驱动到算法驱动的转变。

参考文献:

- [1] 袁晨晖, 冉云芳, 王雨柔, 等. 产教融合型企业培育和建设的现状及问题透视——以长三角地区C市为例[J]. 职教发展研究, 2024(3): 69-78.
- [2] Darabi F, Clark M. Developing business school/SMEs collaboration: the role of trust[J]. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 2012, 18(4): 477-493.
- [3] Liu X, Wang Y, Li S, et al. Research on the coupling coordination relationship between new quality productivity and high vocational education sustainable development[J]. Asian Education and Development Studies, 2025, 14(2): 241-266.
- [4] Robert Rybníček, Roland Königsgruber. What makes industry-university collaboration succeed? A systematic review of the literature[J]. Journal of Business Economics, Springer, 2019, 89(2): 221-250.
- [5] Yin R K. Case Study Research and Applications: Design and Methods[M]. Sage Publications.
- [6] 王羽菲, 祁占勇. 职业教育与新技术融合发展的现实困境与路径选择[J]. 教育与职业, 2020(2): 20-27.
- [7] 魏珂, 虞洁. 职业院校教师企业实践能力体系研究——以中国宝武职业院校教师企业实践基地为例[J]. 武汉工程职业技术学院学报, 2023, 35(2): 75-80.

作者简介: 周玉霞 (1974-), 女, 中国内蒙古人, 博士, 副教授, 从事网络与新媒体的研究。

通讯作者: 李淑仪 (1992-), 女, 中国广东广州人, 在读研究生, 从事教育信息化的研究。

课题项目: 大湾区新经济背景下产教融合关系管理研究——以新媒体专业为 (项目编号: 2023XK013); 疫情封控中新媒体对个人社会资本的影响研究 (项目编号: 2022BQ020)。