

规模经济理论视角下高等职业教育集团化办学的优化路径

○刘筱婷 陈贤明

[摘要] 高等职业教育集团化办学不仅顺应了经济社会发展趋势,也适应社会进步需求,更满足高职院校快速发展壮大的诉求。然而,在推进集团化办学的过程中,许多高等职业教育集团还面临着教育集团层面、政府层面以及企业行业层面的问题,制约了高等职业教育集团的进一步发展壮大。对此,基于规模经济理论视角,在教育集团层面,高等职业教育集团需要创新各项机制,加强质量管理,打造教育品牌,培育集团文化,推进产学研一体化;在政府层面,政府需要发挥引导作用,明确集团身份,完善奖惩政策、优惠政策以及投资体系;在企业行业层面,企业需要转变观念,优化发展策略,整个行业需要加强监管,发挥协调作用。

[关键词] 规模经济理论;高等职业教育;集团化办学

[作者简介] 刘筱婷(1985-),女,硕士,广州应用科技学院讲师,研究方向:教育管理和组织管理;陈贤明(1983-),男,硕士,广州应用科技学院助理研究员,研究方向:教育管理和组织管理。(广东广州 511370)

[课题来源] 2019年广东省教育厅青年创新人才类项目“教育营销视域下粤港澳大湾区民办高校发展策略研究”(项目编号:2019WQNCX147)。

在新时代背景下,高等职业教育虽然实现了快速发展,但同时也面临着诸多挑战。对现有教育资源进行充分整合,实现集团化办学,已逐渐成为化解办学困境的重要途径。自2015年6月30日,

教育部印发《关于深入推进职业教育集团化办学的意见》以来,我国高等职业教育集团数量呈现快速增长态势,这为我国高等职业教育发展提供了强大驱动力。在国家政策的扶持下,对高等职业教

陶冶他们的情操,带他们去大自然中感受自然的美,带他们去劳动中感受创造的美,让孩子们懂得生活中有很多美好的事物值得我们去观察、去欣赏、去研究;让孩子们感受生活在集体中的美好,让审美活动带来的汨汨清泉充盈于他们幼小的心灵。在美的环境浸润下成长的孩子,当他长大了,他自然会远离那些庸俗甚至低俗的事物,而追求美好的事物,追求更高的人生境界,享受审美带来的真正幸福。

参考文献:

- [1]塞涅卡.论幸福生活[M].覃学岚译.南京:译林出版社,2015:103.
- [2]马可·奥勒留.沉思录[M].何怀宏译.北京:中央编译出版社,2008:118.
- [3]弗兰西斯·培根.培根随笔录[M].何新译.上海:上海人民出版社,1985:141.
- [4]周辅成.西方伦理学名著选辑(上卷)[M].北京:商

务印书馆,1964:686.

- [5]托马斯·莫尔.乌托邦[M].孙平华,何珊译.北京:中译出版社,2013:73.
- [6]罗国杰.马克思主义伦理学[M].北京:人民出版社,1982:342.
- [7]马卡连柯.儿童教育讲座[M].诸惠芳译.石家庄:河北人民出版社,1997:10.
- [8]罗素.幸福之路[M].刘勃译.北京:华夏出版社,2016:5.
- [9]马丁·塞利格曼.真实的幸福[M].洪兰译.沈阳:万卷出版社,2010:38.
- [10]马克思.1844年经济学哲学手稿[M].北京:人民出版社,2000:58.
- [11]朱光潜.朱光潜谈美[M].上海:华东师范大学出版社,2012:105.
- [12]赞科夫.和教师的谈话[M].管海霞译.武汉:长江文艺出版社,2017:91.
- [13]席勒.美育书简[M].徐恒醇译.北京:中国文联出版公司,1984:145.

责任编辑:王晨阳

育集团化办学进行优化,对于促进高等职业教育的内涵式发展具有重要意义。

一、规模经济理论

英国人马克西和希尔伯斯在研究汽车工业规模经济时,提出了规模经济理论,即企业产品绝对量在特定时期内增加而其单位成本下降,可通过扩大经营规模来降低平均成本,以达到增加利润的目的。换言之,如果扩大生产规模,增加一定比例的投入,导致产出增加幅度多于投入增加幅度,这种规模收益递增现象便是规模经济的主要特征;反之,如果扩大生产规模,增加一定比例的投入,导致产出增加幅度少于投入增加幅度,这种规模收益递减现象便是规模不经济的主要特征。高等职业教育集团是多个高等职业院校、行业企业以及相关社会组织之间根据自身需求通过优化整合共享资源来获取规模效益的一个整体。

基于企业规模经济理论,在研究高等职业教育集团的规模经济时,必须考虑高等职业教育不同于企业,在确保教育质量的前提下才能够获取规模效益。高等职业教育集团的规模优势主要体现在以下几点:第一,职业教育集团成立后,各个单位成员之间能够共享资源和设备,避免了资源和设备的重复投入和使用,并且进行统一招生和分配,既可解决部分高职院校和专业由于生源过多而导致教育资源短缺的问题,也可解决部分高职院校和专业由于生源过少而导致的资源浪费和闲置问题。第二,通过信息化和扁平化的管理形式,可以减少中间流程,提升反应灵敏性,进而提高集团的运行效率和教育质量。第三,统一组织活动,能够提高品牌号召力,克服市场壁垒,有利于降低内容成本,从而实现规模经济,提高高等职业教育的竞争优势。然而,目前我国部分高等职业教育集团建立过快,一味追求规模而忽略效益,导致规模不经济。因此,还需基于规模经济理论,优化高等职业教育集团化办学模式。

二、高等职业教育集团化办学存在的问题

在推进集团化办学的过程中,许多高等职业教育集团还面临着教育集团层面、政府层面以及企业行业层面的问题,制约了高等职业教育集团的进一步发展壮大。

(一)教育集团层面的问题

1. 集团机制问题是阻碍其发展的重要因素。其一,集团中的校企互惠机制不健全,没有较好地利用双方优势达到互利双赢的目的;集团对企业需求考虑不够全面,校企在各方面的合作不够深

入。其二,集团的内部运行机制落后,未能根据社会发展进行更新调整,难以协调好集团内的各项事务,导致对集团成员单位的管理效果不佳。其三,集团的利益分配机制不够合理,没有明确集团各个成员单位的责任和义务以及利益分配细则,影响了其发展的稳定性。2.集团的质量管理机制不健全,品牌号召力不足,没有统一的质量管理标准,缺乏全面的质量管理体系,忽略了品牌建设的重要性,难以提高集团整体竞争力。3.集团的精神文化和教学文化建设不到位,仍然停留在制度化和约束管理观念上,未能结合企业文化和吸收优秀企业精神,缺乏与企业文化的融合和对接,无法满足企业的人才需要,导致教学质量不佳;集团未能建立完善的产学研一体化机制,影响了其后续发展。

(二)政府层面的问题

1.在高等教育集团化办学过程,政府的引导与支持不足,导致集团的组建初期存在诸多困难;政府未能明确集团内成员单位的权利和义务以及需承担的责任,导致集团难以得到深入的发展。2.政府未能明确高等职业教育集团的身份和社会地位,制约了高等职业教育集团相关权利的行使,影响集团的运行和稳定性发展。3.政府未建立完善的激励和惩罚机制,难以调动企业参与高等职业教育的积极性。同时,我国传统的投入方式是以单个学校为投入标准,而高等职业教育集团需要以整个集团作为接受投入的对象,由于集团性质和体制等因素,我国政府尚未针对高等职业教育集团设立专项经费,导致投资体系单一,缺乏资金支持,高等职业教育集团的建设和发展难以得到保障。

(三)企业行业层面的问题

1.企业领导者未能认识到人力资源对于保障企业发展的重要性,因此尚未积极利用集团内部的教育资源优化继续教育工作,制约了企业整体竞争力的提升;企业领导者过于重视减员增效的发展策略,未能充分利用集团的教育资源进行结构性培训,难以实现结构性就业。2.行业需要充分发挥自身的协调作用,未能制定企业参与高等职业教育集团化办学的规章制度,也未能明确其责任、义务和应承担的培训费用,难以保障企业利益。

三、规模经济理论视角下高等职业教育集团化办学优化路径

基于规模经济理论视角来看,在教育集团层面,高等职业教育集团需要创新各项机制,加强质

量管理,打造教育品牌,培育集团文化,推进产学研一体化;在政府层面,政府需要发挥引导作用,明确集团身份,完善奖惩政策、优惠政策以及投资体系;在企业行业层面,企业需要转变观念,优化发展策略,对整个行业来说,应该加强监管,发挥协调作用。

(一)教育集团层面的优化路径

1.创新各项机制。首先,校企互惠机制。基于市场经济,能推动校企合作的良好运转和发展就是利益机制。院校为企业提供人才支持,而企业为院校提供资金、技术和场地等,虽然校企双方有不同的出发点,但是可根据自身条件和优势互补互惠,实现双赢的目的。高等职业教育集团应重点考虑企事业发展的需求,在校企的产业研发、人力资源和文化建设等方面进行更深入的合作,共同参与发展规划。另外,可采用其他方式构建资源共享机制,譬如,校企合作开发项目可利用企业现有教育资源为院校提供服务,帮助配置实践设施等。

其次,内部运行机制。其一,将传统的纵向多层次式转变成横向扁平化管理模式,也就是将传统的自上而下的管理模式转变为信息增值模式,此过程要考虑事务协调的平衡性。其二,建立高等职业教育集团董事会、委员会和项目小组等,组建跨职能部门团队,对每个团队部门都赋予相应的决策权,从而构建一种自主创新和灵活互通的模式。其三,集团内成员可通过其他合作形式,如建立跨单位的协调组织、网络组织和学习组织等,转变工作状态,促进信息网络的连接,建立新型的柔性式组织机构。

最后,利益分配机制。完善的利益分配机制是集团稳定发展的重要影响因素。其一,集团内的一切人财物等都应签订相关的法律合同或协议,并明确各方需承担的责任和义务。其二,通过各种途径或方式为集团提供投入资源的成员单位,根据其集团资产占比和合作中的实际收益,并考虑该投入对集团的实际贡献来确定回报率和汇报方式。其三,根据集团各个成员单位具体承担的责任和贡献来合理分配集团收益。其四,通过其他形式,如技术入股、专利加盟和项目合作等,积极寻求教育与产业接轨的新模式。

2.加强质量管理,打造教育品牌。首先,质量是集团可持续发展的生命线,高等职业教育集团管理各成员单位是通过质量标准和系统服务实现的,因此,必须建立统一的质量管理体系,保障高等职业教育集团知识品牌的形成,从而提高整体

竞争力。质量管理可以重点关注这八个方面建设:中长期的发展规划、质量标准的确定、保障质量所需资源的供给、管理程序和预警系统的完善、课程的开发与评价、教学活动的组织、质量的评估体系、监督和奖惩措施。

其次,品牌是市场经济中的一个概念。在经济快速发展的背景下,以质量塑造品牌,利于推动集团发展。其一,为了提高品牌建设意识,集团应定期举行有关品牌建设的讨论会,调动成员为品牌建设出谋划策。集团应具备正确的品牌宣传意识,杜绝虚假的招生广告,以质量打动人心。另外,集团应考虑人们对高等职业教育的消费需求,策划品牌扩展战略,增加生源量。

3.培育集团文化,推进产学研一体化。首先,文化是整个集团的精髓,是推动集团发展的动力,其核心就是精神和价值观。其一,精神文化是集团文化的重点,强调企业文化理念的融合,吸收优秀企业的团队精神和创新精神等。其二,集团的教学内容应体现出企业的办学理念、所需理论知识和专业技能,让培养人才质量达到企业的要求。其三,集团应具备科学管理和统筹发展的管理理念,以提高各部门的工作积极性和创造性,提升教学质量和办学效益。

其次,产学研一体化是提高集团核心竞争力的途径,也是高等职业教育发展的方向,这就要求教育集团需从教育、产业、科研三方面展开办学。目前,许多组织是松散型,资金欠缺,阻碍了集团在资源共享、整合以及后续的发展。因此,集团应尽快解决产学研一体化发展中存在的问题,如企业的利益分配不合理、前沿技术与教学过程对接不够紧密等。

(二)政府层面的优化路径

1.发挥引导作用。高等职业教育集团化发展不可或缺的是政府作用。对于紧密型高等职业教育集团而言,这是由政府直接促成的,因为严密型事业实体必须在政府的干预下才能运行。这一类集团实质上是整体的合并和重组,以及人财物的重新分配,需依靠政府来实现。而对于松散型高等职业教育集团而言,其在建立初期没有进行有效运行,又欠缺政府的帮助和支持,无法得到深入发展。第一,不论何种类型的集团,在组建初始阶段,政府应发挥其主导作用,给予政策指导,协调组建工作。并且根据行业企业和社会的发展,帮助集团进行短期、中期以及长期的发展规划。第二,在高等职业教育集团的发展阶段,政府主导应逐

渐转变为政府引导,政府通过出台相关的法律法规明确各成员单位的责任和义务,并且要制定相关的优惠政策,推动行业企业的积极参与和工学结合。

2.明确集团身份。与一般的法人组建集团方式不同,高等职业教育集团不是独立的法人,而是各个独立法人之间相互结盟。当前,我国集团组建的主要形式是松散型,基于这类集团缺乏资金支持,难以申请独立法人资格,但可以让各成员单位组建一个具备法人资格的经济实体。在吸收成员方面,将成员资源参与转变成技术加盟或签约入股的形式。若不能明确集团的法人地位,将对集团运行中权利的使用、责任的承担以及后续的稳定发展产生重要的影响。

3.完善奖惩政策、优惠政策以及投资体系。在高等职业教育集团化管理过程中,政府通过多元杠杆来发挥统筹协调和宏观调控的作用,还应出台一系列政策来提高行业企业参与高等职业教育的积极性。

首先,完善奖惩政策。政府要善于采用不同的激励措施以促进各个集团优势的发挥,如调节税收和就业准入制等方式让校企双方展开培训合作,表彰或奖励为院校提供兼职教师的企业,倡导职业院校根据企业需求进行教学改革等。另外,政府可以出台企业参与高等职业教育的法律法规,明确其权利和义务,对没有履行相应义务的企业给予一定的经济惩罚。

其次,完善优惠政策。政府应完善企业参与高等职业教育的相关税收政策,还应建立利益补助机制,征收企业高等职业教育的培训税,明确指出满足一定条件的企业必须参与高等职业教育集团化过程。若完成相应义务的企业可减免一定的税收,或者将税收返还至企业的培训资金账户,提高企业参与高等职业教育的积极性。另外,在保障有关部门对院校的资金投入逐年递增的前提下,政府可以在银行信贷、融资和集体建设和开发等方面制定贴息贷款和税收减免等优惠政策。

最后,完善投资体系。政府可以考虑集中投资集团的项目或成员单位共同承担的项目,如可优先考虑集团内成员单位共同使用的设施。政府还应制定有关集团运行的制度,如资金运转规范、建立财物运营体系、财物监督机制等,以保证集团财物的正常运行和合理使用。除了政府的投资支持,还应制定相关政策来倡导社会力量参与到高等教育中,实现投资体系多元化。政策上要保障行

业企业投资的合法收益权,建立投资风险制度;建立行业企业分担高等职业教育集团化成本机制,并给予统筹使用的支配权;设立不同的高等职业教育集团化发展基金,向社会各界筹集资金。

(三)企业行业层面的优化路径

1.企业转变观念,优化发展策略。除了借助外界激励鼓励企业积极参与高等职业教育,企业自身也需转变观念。为实现可持续发展,企业需要具有发展潜力的人才。首先,企业领导者应认识到人力资源对于保障企业发展的重要性,通过积极加入高等职业教育集团,借助高职院校的教育资源为员工提供继续教育服务,从而促进企业整体竞争力的提升。其次,企业领导者应转变减员增效的发展策略,积极开发人力资源,采用结构性培训对员工进行培训和轮岗,实现结构性就业。譬如,企业可在集团内研发部分项目,利用院校的设施资源,安排学生到企业实习等。这种做法既减少了企业成本,又解决了学生的实践和就业问题。

2.行业加强监管,发挥协调作用。虽然我国市场经济转型后,院校与行业的关系被分割,但双方之间仍存在藕断丝连的关系。在高等职业教育集团中,行业主要发挥集团与企业、院校之间的协调作用,尽量避免政府对集团内部运行的直接干预。行业应充分发挥自身的协调作用,制定企业参与高等职业教育集团化办学的规章制度,并明确其责任、义务和应承担的培训费用。在行业组织保障企业利益的同时,监管企业履行相应的义务,以确保高等职业教育集团的合法受益权。

参考文献:

- [1]霍宁波.共同体视角下的高等职业教育集团发展探析[J].中国成人教育,2020,(07).
- [2]尹新珍.基于多主体协同治理的职业教育集团建设探索[J].中国成人教育,2020,(01).
- [3]翁伟斌.内部治理结构创新:职教集团化办学可持续发展的内驱力[J].高等工程教育研究,2017,(04).
- [4]段三尧.职业教育集团化办学的产权改革与治理[J].中国成人教育,2020,(02).
- [5]段恒耀.论名校集团化办学中的学校组织间关系形态及其治理[J].教育理论与实践,2018,(16).
- [6]孙洪凤.示范职业教育集团化办学实践之困与破解之策[J].中国成人教育,2019,(04).
- [7]苏治国,胡新岗,李志方,等.集团化办学共建共享畜牧类专业教学标准的研究与实践——以江苏农牧科技职业学院为例[J].黑龙江畜牧兽医,2018,(08).

责任编辑:王维振