

产教融合过程中 企业逻辑和学校逻辑的冲突与调适

刘耀东

(湖北工业大学, 湖北 武汉 430068)

摘要: 产教融合过程中, 企业逻辑与学校逻辑往往在成果转化与项目研究、教育培训与人才培养、人才利用与技能提升、产业转型升级与学科专业建设等方面出现冲突。冲突的影响体现为产教融合平台基础不够稳固, 难以实现可持续发展; 产教融合存在“合而难融”现象, “最后一公里”难以打通; 企业容易产生投机行为, 产教融合会出现中断风险; 产教融合运行机制不畅, 校企合作容易走向形式主义。产教融合中企业逻辑与学校逻辑之间的冲突调适需要实现利益的选择性耦合, 增强产教融合的动力; 建立健全产教融合法律与政策, 为产教深度融合提供有力支持; 构建良好的合作运行机制, 保障产教融合的效果; 培育社会责任感, 倡导企业支持教育的奉献精神。

关键词: 产教融合; 企业逻辑; 学校逻辑; 冲突与调适

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2019) 10-0045-06

当前, 我国产业需求侧与技术技能人才供给侧之间在质量、结构和水平上匹配错位现象十分明显, 由其衍生的“两张皮”和结构性失业问题已经成为制约经济转型升级的桎梏。为了促进产业链、创新链与教育链、人才链之间有效衔接, 全面提高教育质量、推进经济转型升级、培育经济发展新动能, 实现大学与工业4.0深度耦合,^[1] 习近平总书记在党的十九大报告中明确指出要深化产教融合,^[2] 国务院颁布的《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022年)》提出了“健全产教融合的办学体制机制, 坚持面向市场、服务发展、促进就业的办学方向”^[3]。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》专门针对产教融合提出了完善政策支持

体系、推进人才培养改革、促进产教供需双向对接等具体建设方案。^[4] 《国家职业教育改革实施方案》以及《建设产教融合型企业实施办法(试行)》的出台为产教融合工作推向深入提出了有效的措施。如今, 全国许多院校正在掀起一股产教融合的浪潮, 在提升技术技能人才培养质量、增强产业链与人才链的对接度方面, 形成政府、企业、学校、行业、社会协同推进的工作格局。

然而, 由于技能、知识和资金等要素分散于学校与企业两大部门当中, 要实现资源的集聚、协调与整合, 实现教学过程与生产过程的深度融合, 仍然面临着企业参与产教融合的积极性不高、校企之间资源互补的协同效应不足、

收稿日期: 2019-09-25

基金项目: 2015年度教育部人文社会科学研究青年基金项目(15YJC880115)

作者简介: 刘耀东, 男, 湖北工业大学经济与管理学院公共管理系主任, 副教授, 主要从事高等教育管理、西方公共行政理论研究。

产教合作可持续发展难以保证等一系列的挑战。笔者认为,造成这些问题的深层次原因在于产教融合过程中,企业与学校之间都有着各自的行动逻辑,我们称之为企业逻辑与学校逻辑。而行动逻辑必要会受校企双方核心利益所驱动,如果逻辑冲突得不到有效的调适,则容易出现产教融合失败的风险。本文尝试对产教融合过程中企业逻辑与学校逻辑进行学理性阐释,对造成二者冲突的现象进行深度剖析,为实现企业逻辑与学校逻辑的有效调和,推动产教深度融合提供有益的参考。

一、产教融合过程中企业逻辑与学校逻辑的多重冲突

美国学者斯科特认为,“那些建立规则系统或遵守规则的个人与组织,是在追求其自己的利益——会工具性、权宜性行事”^[5]。企业与学校作为两种不同的组织,因其组织性质不同会产生不同的制度安排与行动机制,其在行动逻辑上也存在不同行为取向的优先性和评价方式。企业与学校的规范系统内在的价值观即组织行动者的价值偏好会赋予其社会行动某种力量,并影响组织行动者的判断、评价、推理与预测等行为。因此,企业与学校由于其本质属性的差异性容易导致不同的行动逻辑。这种行动逻辑是其在组织场域的组成要素中所体现出来的组织行动与发展的规律。在产教融合过程中,企业逻辑与学校逻辑在多重因素的影响下,在具体行动方面必然存在差异性,而正是这些差异性,容易导致产教融合达不到理想的状态。

企业属于私人部门,而学校属于公共部门,两大组织本质上存在区别。美国学者保罗·C.纳特、罗伯特·W.巴可夫认为公私两大部门差异可表现为环境、市场、政治影响、制约、强制力、交易、公众审查、影响范围、组织程序、所有权、目标、绩效期望、权力限制、激励等十四个方面。^[6]张成福教授也从政治权威与经济权威、公共利益与私人利益、多元制衡与自主性、政府与市场、法的支配与意思自治、多元理性与经济理性等五个方面阐释了公私部门之间的

差异。^[7]笔者综合两位学者的评价指标体系,结合学校与企业本质特征,选取了目标、环境、绩效与利益四大因素对二者的行动逻辑进行考察。

企业作为经济主体,其行动逻辑体现出经济性与逐利性特征,而学校作为办学主体,其行动逻辑则体现为社会性、公益性、服务性。从目标因素来看,追求经济利润永远是企业的首要目标,因而其行动的理性基础是经济人理性;而学校的首要目标永远是立德树人,因而其行动的理性基础是公益理性。从环境因素来看,企业所面临的是严峻的市场竞争,因而其产业链必须对接市场需求,稍有不慎就面临破产倒闭的风险;而学校办学虽然也面临对接市场环境需求,但更多面临的是人才培养、科研水平提升等环境压力。从绩效因素来看,企业经营增长、赢利能力、资产质量、债务风险等是重要的评价指标;而学校往往将人才培养质量、科研水平、师资质量等视作重要的评价指标。从利益因素来看,企业代表着私人利益,而高校而代表着公共利益。

在产教融合过程中,受目标、环境、绩效与利益四大因素的影响,企业的行动逻辑与学校的行动逻辑必然会发生冲突,其主要表现在如下几个方面。

第一,成果转化与项目研究的冲突。企业对于市场产品的开发与项目合作的兴趣点较高,热衷于借助高校的人才资源来进行技术攻关,并尽快实现科技成果转化与核心技术产业化。然而,企业对于在科学研究中投入大量资金进行产业技术实验室与技术创新平台建设的动力不足。高校虽然较为注重科研项目与学术论文发表,希望企业能够加大科研项目投入力度,但往往在科研成果是否对接产业发展需求以及科研成果是否能够及时转化为现实生产力的动力不足。这充分凸显了“市场权威”与“学术权威”之间的矛盾冲突。^[8]

第二,教育培训与人才培养的冲突。拥有高素质技术技能人才是企业发展的基石,为了提升员工的知识与技能,企业希望高校能够为其提供员工培训的平台,因而在教育培训方面的合作意愿较强。而对于为高校提供实习实训

岗位方面,企业出于要承担一定的安全生产和学生日常管理责任的顾虑,再加上对学生能力的不够信任等缘由而不愿意深度参与到产教融合当中。高校则希望企业吸收学生参与企业实践过程当中,能够增长知识,提升技术技能,从而实现人才链与产业链对接,而不是希望企业只是把高校当成其员工教育培训的基地。

第三,人才利用与技能提升的冲突。一些企业尤其是中小企业为了扩大生产规模、维持资本运转而十分注重节约成本,往往热衷于利用高校的人才优势来解决“用工难”和“用工贵”问题,而对引校进企、引企驻校、校企一体的产教融合工作的动力不足。尤其在地方政府的“金融+财政+土地+信用”的组合式激励政策尚未细化落地的情势下,企业在办学方面往往持迟疑和观望的态度。而高校则热衷于吸引优势企业与学校共建共享生产性实训基地,从而提升专业技能,但不希望企业只是出于“廉价劳动力”的动机而利用学生来充当劳力。

第四,产业转型升级与学科专业建设的冲突。企业重视回应国家战略政策部署,热衷于“生产要素与生产条件的新组合”^[9]来推进产业转型升级,实现对产业结构高级化的驱动,而对于企业参与学校专业规划、教学设计、教材开发、课程设置等方面的积极性不足。高校普遍重视学科的提档升级,关注学科学位点申报与新增专业工作,而容易忽视学科专业发展是否能够精准对接产业转型升级的需求。这主要源于高校本身与企业直接面对市场不同,高校本身没有经济利润的压力。

二、企业逻辑与学校逻辑冲突对产教融合的影响

产教融合过程中需要发挥多元主体的协同效应,实现产业链与专业链的有效对接。Santoro与Gopalakrishnan认为,“企业、高校与科研院所之间协作的关键动力在于它们之间需要形成一种资源互补的协同效应”。^[10]然而,在产教融合过程中,由于企业与学校遵循着不同的行动逻辑,注定是一个极不确定的动态过程,^[11]不可避

免会在合作的诸多领域产生冲突,进而影响到产教融合的效果。

1. 产教融合平台基础不够稳固,难以实现可持续发展

产教融合平台主要是依托企业与高校的资源而建立的教学与产业结合,相互促进与相互支持的集科学研究、人才培养与科技服务一体化的校企合作办学模式。在这种产教融合平台中,企业往往以合资、独资、合作等方式参与举办高等教育。企业与高校在“知识、技术、资金、管理”等多方面进行投入,企业的行动逻辑更希望在产教融合平台中提高企业的声誉,为企业直接提供优秀人才或为企业员工的知识与技能培训。而高校的行动逻辑则更关注利用产教融合平台来提升学生的专业知识与技能。然而,由于产教融合平台在利益分配、权责划分、管理方式、机制构建、教学模式、师资建设、评价机制等方面往往缺乏科学合理的设计,这使得以追求经济利润的企业与实现立德树人目标的高校之间难以达成共识。尤其是“混合所有制办学”过程中,在招生、就业、教学、管理、考核等诸多环节需要发挥校企的优势资源,企业追求短期经济效益的理念与高校追求长期化、高质量的人才培养的理念必然会在办学思路、治理结构、运行机制等方面产生冲突,这往往会使得产教融合平台基础产生动摇,难以实现可持续性发展。

2. 产教融合存在“合而难融”现象,“最后一公里”难以打通

社会主义市场经济体制使得过去计划经济时代“产业”和“教育”一体化失去了存在的基础,^[12]在社会分工的情势下产教合作在某种程度上是一种交易,企业的经济人本性决定了其与高校合作的首要目的就是要获得经济利益。企业之所以参与产教融合,一方面是政府极力撮合的结果,另一方面企业出于利用高校人才、设备、技术、社会服务等产品来服务企业的内在需求。如在联合培养人才中,企业可以有效利用大学教师和学生这些劳动力资源来节约企业成本,利用学校的科研技术和科研设备、科研成果来进行产品研发,节约企业研发费用。

而高校则需要利用企业提供实习实训机会,提升学生的实践技能,这必然会占用企业的资源,增加企业的成本。然而,由于许多高校所提供的技术、人才、设备、社会服务等产品可通过市场购买的方式来获取,高校所拥有的资源对于企业而言则具有较强的替代性。例如,企业既可以在市场上寻找经验较为丰富的工程师,也可以在其他科研机构或企业获取科技咨询服务。在企业经济理性的驱使下,如果高校提供的合作服务产品的价格高于市场价格,那么企业与高校之间合作的动力则不足,在现实过程中容易出现“合而难融”现象。因此,推进产教融合的关键在于减轻企业的合作成本,政府部门应出台更为详细的补贴优惠政策,进一步细化“金融+财政+土地+信用”的组合式激励政策,打通产教融合的“最后一公里”。

3. 企业容易产生投机行为,产教融合会出现中断风险

由于市场环境本身的复杂性和不确定性,企业与高校之间的合作往往呈现出市场交易的特征。作为社会建制的校企合作,其本身需要校企之间的相互作用来加以维持。而企业的经济逻辑与高校的社会逻辑之间本身就存在着价值冲突,因而合作体系本身存在着较大的不确定性。比如,产教融合中往往高校主动联系企业,依靠企业提供实习实训岗位来提升学生的技术技能。然而,在实习实训过程中,企业经济理性的行动逻辑往往关注于将学生作为企业的劳动力来使用,并根据企业的生产需要来安排学生的实习实训,而对学生能够掌握先进的技术技能则不够关心,较少考虑技能人才培养的客观规律。又如,企业专注于经济利润,在课程体系开发、人才培养方案制定、教学设计与实施等方面无利可图,往往积极性不高。特别是市场需求的不确定性往往使得企业对用工的需求呈现出周期性和短时性。如果高校的学生难以符合其岗位要求,企业则会重新去寻找合作伙伴,从而会与高校中断合作。

4. 产教融合运行机制不畅,校企合作容易走向形式主义

科学合理的合作机制是产教融合深入开展

的有力保障,高校与企业属于两种性质截然不同的组织,高校的立德树人逻辑与企业的经济逻辑之间的弥合需要构建有效的合作机制。虽然《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》以及《建设产教融合型企业实施办法(试行)》等文件提出了产教融合的有效措施,但在具体的合作机制方面还需进一步细化。在现实的产教融合运作过程中,高校为了应付考核,产教合作变成了“合同签约仪式”,而没有构建有效的合作机制。据调查,一些高校与企业在产教融合过程中因合作机制不完善而容易产生问题主要有:缺乏有效的质量评价机制,企业参与教学活动和科研活动动力不足;没有设立专门的合作主管部门,遇到新问题难以及时解决;合作管理协议不明确,校企协调困难;产教融合评价监督不完善,难以形成约束力;校企内部绩效评价指标体系滞后,产教之间难以达到深度融合。

通过上述分析我们不难看出,产教融合中学校与企业之间冲突的本质是利益冲突,产教融合的关键是利益融合。因此,需要保障学校与企业根本利益的前提下,坚持求同存异,寻求两者经济逻辑与教育逻辑有效衔接的动态平衡。

三、产教融合中企业逻辑和学校逻辑冲突的调适路径

企业与学校之间基于利益的差异存在着主体优先的行动逻辑,两种行动逻辑在产教融合过程中往往存在博弈与冲突。我们应正确回应产教融合过程中高校与企业存在的突出问题,加强学校与企业两大主体的协作配合来培养工匠精神,^[13]寻找核心利益结合点,加强制度设计,完善合作机制,重塑创新链,建立知识创造共同体,^[14]从而实现校企行动逻辑冲突的有效调适。

1. 实现利益的选择性耦合,增强产教融合的动力

教育和产业之间各有自身的实践逻辑与行动逻辑,如果教育和产业走得过远,两者不能有效对接,就难以实现高等教育对经济发展和

产业升级的有效贡献。但如果教育与产业走得过近,就容易造成教育完全产业化的格局,最终导致产业经济逻辑伤害高校的教育逻辑。因此,高校与企业在产教融合过程中,应审慎进行权衡,把握教育与产业关系的尺度,在保障教育立德树人宗旨以及尊重高等教育发展规律的前提下,实现双方利益的选择性耦合。一是在学科与专业设置上增加高校与企业人才需求的耦合度,及时跟踪市场新技术、新产业、新业态、新趋势、新思维,强化应用性和实践性,突出实践教育和社会服务导向,解决企业“有效人才需求”和高校“无效人才供给”过剩的矛盾,^[15]从而培养合作企业急需的人才。二是在科技研发与科研成果转化方面,鼓励企业和高校之间共建产业技术实验室、科技成果转化基地,利用产业投资基金,支持高校创新成果和核心技术产业化。三是实现订单式人才培养,构建校企育人“双重主体”机制,推动学校招生与企业招工相衔接,让校企合作成为企业发现潜力员工的重要途径。^[16]明确订单式人才培养过程中学校、企业和学生三方权利义务关系,加强企业技术技能投资,参与教学过程,推进人才培养的现代学徒制。

2. 建立健全产教融合法律与政策,为产教深度融合提供有力支持

一方面,要加快制定《中华人民共和国产教融合促进法》,从而为产教融合提供有效的法律支持。要不断完善产教融合中的收益分配、知识产权归属、风险分担、信息化建设、经费投入等方面的配套制度,为推进产教融合提供良好的制度环境。另一方面,要以优惠的政策来充分调动企业的积极性。企业是创新的主体、市场的主体,是推动科技成果转化的催化剂。因此,调动企业在产教融合中的积极性对于人才培养至关重要。为此,应大力落实《建设产教融合型企业实施办法(试行)》(2019),制定产教融合中企业建设培育的政策清单,在产教融合型企业的遴选时优先选择一批有社会责任感的龙头企业,^[17]进一步细化并落实“金融+财政+土地+信用”的激励政策,完善相关管理制度,保障企业在产教融合中的主体地位。通过

鼓励校企双方加大技术、资本、知识、管理、设施等要素投入力度,通过直接创办、高校组织转化、私人企业扩展等方面建立股份制、混合所有制“产业学院”,在学校设立大师工作室、股份合作制工作室。

3. 构建良好的合作运行机制,保障产教融合的效果

高校与企业之间行动逻辑的差异性注定了产教融合中容易产生利益冲突,而构建良好的合作运行机制则是弥合二者冲突,保障产教深度融合的前提。一是建立有效的质量评价机制。建立第三方对产教融合质量和成效进行定期或不定期考核机制,将考核结果与干部提拔任用、学校评优评先和年度奖励绩效水平进行挂钩。二是设立专门的合作主管部门,制定校企协同管理办法、专兼职科研团队管理制度、经费保障办法等制度体系,有效解决产教融合过程中出现的各类问题。三是完善校企内部绩效评价体系,为产教深度融合提供良好的环境。高校应将产教融合中的技术咨询、服务、成果转化等工作纳入科研考评体系当中,并与职称评定、年终绩效考核挂钩。企业应将员工参与产教融合工作纳入年度绩效奖励、评先评优与职位提升的重要依据。只有完善校企内部绩效评价体系,突出产教融合的重要性,才能够真正保障合作的持续性。

4. 培育社会责任感,倡导企业支持教育的奉献精神

市场逻辑是为高校逻辑服务的。^[18]企业既是一个经济实体,企业追求经济利益是其行动逻辑;企业也是一个伦理主体,其终极目标在于促进社会发展,奉献社会。这种奉献精神表现为一种社会责任与道德义务。而奉献社会的一个重要方式就在于回馈教育。因此,培育企业的社会责任与奉献意识往往对于激发企业支持产教融合的情怀十分重要。这可以使得企业从纯粹逐利的市场主体转变为多方力量制衡下的社会福利缔造者。^[19]政府可以利用各种传统与新媒体平台来大力宣传产教融合对于经济发展与产业升级的重要性,培育企业价值观与奉献精神,鼓励行业龙头企业支持教育发展,尽快

参与到产教融合中来。此外,高校可通过联系龙头企业的杰出校友,倡导企业以独资、合资、合作等方式来参与产教融合,回馈学校、回馈教育。

参考文献:

[1] 刘欣. 走向工业 4.0 时代的大学人才培养耦合机制 [J]. 国家教育行政学院学报, 2017, (7): 39—44.

[2] 习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利 [N]. 人民日报, 2017-10-28 (01).

[3] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 加快推进教育现代化实施方案 (2018—2022 年) [Z]. 2019.

[4] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见 (国办发〔2017〕95 号) [Z]. 2017.

[5] 理查德·斯科特. 制度与组织——思想观念与物质利益 (第 3 版) [M]. 姚伟, 王黎芳, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2010. 60.

[6] 保罗·C.纳特, 罗伯特·W.巴可夫. 公共和第三部门组织的战略管理: 领导手册 [M]. 陈振明, 等译校. 北京: 中国人民大学出版社, 2001. 23—24.

[7] 张成福, 党秀云. 公共管理学 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001. 13—14.

[8] 伯顿·R.克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究 [M]. 王承绪, 徐辉, 殷企平, 等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994. 154—160.

[9] 陆国庆. 产业创新: 超越传统企业创新

理论的新范式 [J]. 江汉论坛, 2003, (2): 10—13.

[10] Santoro MD, Gopalakrishnan S. Relationship Dynamics between University Research Centers and Industrial Firms: Their Impact on Technology Transfer Activities[J]. Journal of Technology Transfer, 2001, 26 (1-2): 163—171.

[11] 徐国庆. 从分等到分类——职业教育改革发展之路 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2018. 145.

[12] 李政. 职业教育的产教融合: 障碍及其消解 [J]. 中国高教研究, 2018, (9): 87—92.

[13] 庄西真. 多维视角下的工匠精神: 内涵剖析与解读 [J]. 中国高教研究, 2017, (5): 92—97.

[14] 刘志敏, 张阔肆. 构筑创新共同体 深化产教融合的核心机制 [J]. 中国高等教育, 2019, (10): 16—18.

[15] 李校堃, 李鹏. 地方高校推进产教融合的策略与思考——基于温州大学的分析 [J]. 国家教育行政学院学报, 2018, (4): 53—57.

[16] Laanan F S. Community College as Facilitators of School to Work [M]. Los Angeles CA: ERIC Clearinghouse for Community Colleges, 1995. 56.

[17] 石伟平. 直面职教改革深水区三大难题 [N]. 中国教育报, 2018-03-06 (09).

[18] 白逸仙. 高水平行业特色高校“产教融合”组织发展困境——基于多重制度逻辑的分析 [J]. 中国高教研究, 2019, (4): 86—91.

[19] 徐国庆. 我国二元经济政策与职业教育发展的二元困境——经济社会学的视角 [J]. 教育研究, 2019, (1): 102—110.

(责任编辑 李 威)

(下转第 95 页)

Labor Education from the Perspective of Body: Cultural Connotation, Value Implication and Practice Direction

Zhang Lei Ni Shengli

Abstract: Body turning is an important trend in contemporary philosophy and educational culture. The Marxist assertion that “labor created man” reveals the internal relation between labor and body. Labor is a cultural field for shaping the body. Labor education is of great value to the emancipation of human body and the liberation of mind, the realization of human nature and the all-round development of human beings. From the perspective of the body, the practice of labor education should take “the labor of man” as the starting point and cultivate “the complete man” in the labor of “the integration of physical and mental”. Set up labor values in the labor of “practicing by oneself”; promote the free and all-round development of human beings in the labor of “multi-dimensional space”.

Key words: Body; Labor; Labor education; The all-round development of human beings

(上接第 50 页)

Conflict and Adjustment of Enterprise Logic and School Logic in the Process of Integration of Industry and Education

Liu Yaodong

Abstract: In the process of integration of production and education, enterprise logic and school logic often conflict in the aspects of achievement transformation and project research, educational training, talent cultivation, talent utilization and skill upgrading, industrial transformation and upgrading, as well as discipline construction. The impact of the conflict is reflected in the fact that the platform for the integration of production and education is not stable enough to achieve sustainable development; the integration of production and education has the phenomenon of “combined and difficult to integrate”, and the phenomenon of the “last mile” is difficult to get through; enterprises are prone to speculation, the integration of production and education will be interrupted; the mechanism of production and education integration is not smooth, and school-enterprise cooperation is easy to slide towards formalism. The conflict between enterprise logic and school logic in the integration of production and education needs to realize the selective coupling of interests, enhance the driving force of integration of production and education, establish and perfect the law and policy of integration of production and education, provide strong support for the deep integration of production and education; establish a good cooperative operation mechanism to guarantee the effect of the integration of production and education; foster a sense of social responsibility and advocate the dedication of corporates to support education.

Key words: Integration of production and education; Enterprise logic; School logic; Conflict and adjustment