

企业参与职业教育的域观范式解析与国际比较研究

■周英文 焦缘君 方雅琪

摘要：深化产教融合、激发企业参与动力，是推动我国职业教育高质量发展的核心议题。研究基于域观经济学范式，将企业置于市场经济的核心地位，从“关系性”视角出发，构建“经济理性—文化价值—制度形态”三维分析框架，系统阐释不同市场经济模式下企业与职业教育的策略互动机制。通过国际比较发现：在以德国为代表的协调市场经济中，企业的理性导向、文化传统与制度环境共同支撑其与职业教育体系的深度嵌入；在以美国为代表的自由市场经济中，校企之间则呈现为一种适配其市场特征的松散耦合形态，企业参与程度有限但符合其系统运行逻辑。对此，我国应着力构建能够降低技能投资不确定性的宏观环境，引导企业形成长期发展理性；积极培育技能内生驱动的产业文化，重塑企业参与的内在动力；设计具有制度互补性的政策体系，为实现产教深度融合提供系统性保障。

关键词：企业参与；职业教育；产教融合；域观范式；国际比较

作者简介：周英文，博士，江西科技师范大学职业教育研究院讲师；焦缘君，江西科技师范大学教育学院硕士研究生；方雅琪，江西科技师范大学教育学院硕士研究生。

基金项目：江西省高校人文社会科学重点研究基地项目“新时代江西省职业学校校长胜任力研究”（编号：JD23111），主持人：周英文；江西省教育科学规划青年课题“江西省市域产教联合体实体化运行的社会支持机制研究”（编号：2025GQN008），主持人：周英文；江西科技师范大学校级博士科研启动基金“美国中介组织参与职业教育校企合作的研究”（编号：2022BSQD23），主持人：周英文。

中图分类号：G719

文献标志码：A

文章编号：1001-7518(2026)03-0068-09

校企合作进展如何是反映一所职业学校办学水平非常重要的维度^[1]。2025年，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》，明确提出“鼓励企业举办或参与举办职业教育，推动校企在办学、育人、就业等方面深度合作”^[2]，将企业参与职业教育摆在更加突出的位置。然而，我国企业参与职业教育“校热企冷”的现象尚未得到根本性破解。既有研究将其归因于制度困境^[3]、指向成本收益的理性权衡^[4]、聚焦于企业话语权不足的现实^[5]，这些研究虽具有启发意义，但其分析范式大多将企业预设为一个孤立、静态的决策单元，未能充分关注企业在复杂关系网络中的动态角色与协调过程，也未能充分正视并激活企业在合作关系网络中的主体性作用。

事实上，企业的能力在本质上具有“关系性”特征，其发展始终伴随复杂的协调问题^[6]。这意味着，企业参与职业教育是内嵌于社会经济结构中的动态耦合关系。鉴于此，本研究主张将分析视角从“企业为何不参与”的静态诘问，转向“企业如何在关系中构建参与能力”的动态考察。通过将企业置于区域经济体系的中心进行观察，从企业内外部关系的整合性视角出发，深入探索其参与职业教育产教融合的动力生成与作用机制。

一、理论框架

域观经济理论由我国学者金碚提出并论证，为理解经济现象提供了新的范式。该理论的兴起，源于对现代主流经济学“微观—宏观”二分范式的反思。这一主流范式以经济理性为支柱，基于“经

济人”假设,在高度抽象的“市场”空间中推演均衡结果,其学术体系偏向追求数学化的模型推导,却几乎同现实世界无关^[7],更多反映的是美国经济的域观特征^[8]。随着经济全球化的演变,世界经济呈现出高度多元的特征,特别是中国特色社会主义市场经济的崛起,诸多“特色”现象却在主流范式下未予正视。为此,行为经济学、制度经济学等学科发出了经济学范式变革的先声。美国经济学家诺斯将产权制度、意识形态等制度因素作为内生变量引入经济分析框架,中国著名经济学家厉以宁教授提出了市场和政府调节之外的第三种调节,即“道德力量调节”或“文化调节”。基于现实的复杂性和多元性,金碚教授引入了域观范式承诺,延续了经济理性并增加了价值文化和制度形态,以此顺应现代市场经济发展的现实状况。

域观经济学理论认为,人类世界不可能形成同质性的经济全球化格局,因而建构了一个融合理性、制度与文化的多维分析框架,以替代传统主流经济学的单一抽象分析^[9]。域观范式首先承认经济理性的主导作用,这是市场经济的逻辑基础。正如现代经济学创立者亚当·斯密提出的“看不见的手”这一论断,阐释了人们在个体理性的指引下,通过市场力量实现自利目标并达成他利目的的过程^[10]。在企业治理中,公司张扬经济理性的表现为追求利润最大化,通过价格协调机制,有效配置生产要素。与此同时,域内不同人群参与市场经济的行为意识、价值观点、行为倾向等直接影响经济关系和运行,例如,是否对人力资本进行再投资,直接影响市场经济的发展。美国著名历史学家彭慕兰(Pomeranz)和史蒂文·托皮克(Steven Topik)的研究同样表明,“市场并非总是自然形成的,市场的出现依赖于社会习俗的形成”^[11]。此外,域内各类制度规则的生成及其治理体系影响着市场经济发展,即使是同样的正式制度,其实际规则应用及变通性也具有一定差异性^[12]。

这种由经济理性、文化价值和制度形态共同构成的域观特征,必然会在微观主体的具体经济行为上得到深刻体现,企业参与职业教育同样如此。显然,传统主流经济学的“微观—宏观”范式难以充分解释为何在不同国家,即使经济理性

都选择了市场经济,但是企业参与职业教育的意愿、模式和深度存在系统性、持久性的巨大差异。域观经济学范式则为我们提供了超越这一局限性的有力工具。它认为,现实世界经济是一个由不同“商域”构成的非均质空间。“商域”是指具有一定价值文化特征和特定制度形态的商业活动区域或领域^[13]。因此,企业参与职业教育的行为总是嵌入在特定的商域之中,正是由于不同商域在经济理性、文化价值与制度形态上的显著差异,才塑造了企业参与职业教育的不同模式。

本研究将“商域”明确界定为主权国家层级的经济社会体系。中国、德国、美国正是三个极具代表性且各具特色的“商域”,它们拥有截然不同的制度形态、文化价值体系,由此塑造了其域内企业独特的经济理性计算方式。在此框架下,企业参与职业教育的行为正是其“商域”内三个维度协同作用的直接体现,三者间的逻辑关系与整体分析框架如图1所示。

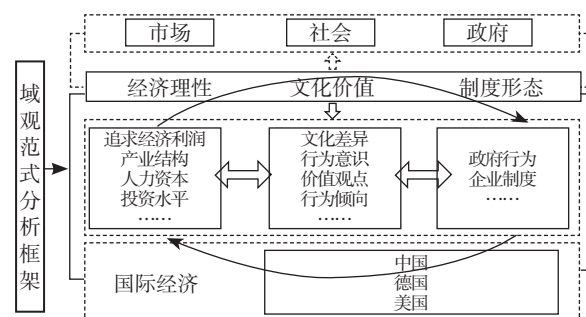


图1 域观范式分析框架

二、企业参与职业教育的域观范式解析

市场经济发展在不同国家呈现出显著的制度与文化差异,比较政治经济学领域对此形成了丰富的理论解释体系。从早期调节学派提出的“新美国模式”与“莱茵模式”二元对立模式,到波伊尔(Boyle)进一步划分的“国家主导型”“社会民主主义型”等理想类型^[14],再到阿玛布尔(Amable)基于生产社会体系理论对盎格鲁—撒克逊模式、亚洲模式等的五分法^[15],学术界逐步构建起理解资本主义多样性的分析框架。在这一理论脉络中,彼得·霍尔(Peter Hall)等人提出的“资本主义多样性”理论影响尤为广泛。该理论将企业视为政治经济体系的核心行为者,并依据协调机制的不同,将发达经济体划分为“自由市场经济”与“协

调市场经济”两种理想类型^[6]。其中,自由市场经济是以市场竞争、短期契约和价格信号为主要协调机制的模式;协调市场经济是依靠非市场制度,如行业协会、长期合作关系、集体谈判进行战略性协调的模式。两种模式为比较不同制度背景下企业参与职业教育的模式提供了有力的理论工具。

(一) 协调市场经济条件下的企业参与机制

资本主义多样性理论将德国、日本、瑞士、荷兰等国家归为协调市场经济模式,各国用于实现协调的方式存在一定程度的差异。其中,德国凭借其成熟的双元制以及强大的行业协会、劳资共决等制度支撑,被公认为此模式的典范。因此,本研究以德国为例,旨在系统阐述该模式下企业参与职业教育的核心范式与内在规律。

1. 经济理性: 企业对长期人力资本投资的偏好。德国企业参与职业教育的行为,体现了长期“成本—收益”计算的理性选择,这一选择由三方面支撑。首先,银行主导的耐心资本与交叉持股结构,为企业提供了稳定的融资环境与长期规划视野,使其能够并愿意承担职业教育较长的投资回报周期^[16]。其次,行业集体谈判形成的工资标准,有效抑制了企业间“挖墙脚”的行为,确保企业的人力资本投资能够内化为自身的生产力,从而保障了回报可期。最后,产品市场合作与技术标准统一,将企业间的竞争从劳动力价格战导向质量与创新竞争,弱化了企业通过削减培训来压缩成本的动机,转而强化了通过投资高技能劳动力以构筑质量竞争优势的长期理性。通过构建长期回报预期、抑制投资风险并重塑竞争路径,德国企业成功实现高技能投资均衡,参与职业教育得以内化为其追求长期竞争力的一项核心经济策略。

2. 文化价值: 企业超越短期经济计算的导向与规范。德国职业教育的成功,深植于其共享的文化价值观土壤。首先,德国社会普遍秉持以“职业尊严”与“技能崇拜”为核心的工程师文化^[17]。企业崇尚理性、痴迷技术、执着精准,反映在产品层面是生产精致实用的产品,反映在员工利益上则是非常强调员工的职业生涯发展和终身学习机会。技术工人因此享有较高的社会地位与企业内部话语权,促使企业将技能培养视为一项值得投

入的社会责任,而非单纯的成本负担。其次,德国具有以“共识主义”与“社会伙伴”为传统的信任基础。这一传统使员工相信企业的长期承诺,愿意投身于专用性技能的积累;企业也因而将员工视为共同发展的“伙伴”,而非可替代的成本。企业在经济危机时期,解雇较少的工人;在经济繁荣年代,雇用更多的工人^[18]。最后,德国企业界普遍遵循以“声誉至上”与“集体主义”为约束的商业伦理。企业被深度嵌入稠密的行业网络中,其声誉与遵守行业规范(如参与职业教育)的行为紧密绑定^[19]。这些文化要素相互交织,共同将参与职业教育内化为德国企业一种可持续的、理所当然的生存方式。也正是这种深层次的文化认同,为《共决法》、集体协商等制度架构的有效运行提供了不可或缺的支撑,降低了其执行与监督的成本。

3. 制度形态: 企业长期人力资本投资的协同框架。德国协调市场经济的核心理念是通过制度提供市场“秩序”,回应、巩固并强化企业的经济理性与文化规范。

首先,间接融资制度供给“耐心资本”,奠定长期投资能力。德国银行是企业的首选股东,德国金融模式的独到之处就在于自由选择下的金融业与实体经济的紧密结合,通过与企业长期保持稳定关系以减少信息不对称^[20]。这得益于对企业的声誉监督,德国企业处在稠密的商业网络中,不仅与供应商和客户保持密切联系,还有广泛的交叉持股,并向行业协会提供企业过去和未来的内部信息,从而增加长期投资信心。这意味着,即使企业在经济下行时期也能留住技术工人,并且能够投资那些短期没有回报的职业教育项目。

其次,共决制赋予员工话语权,建立可置信承诺。职工参与公司治理的立法尤其以德国公司法最为著名。1976年《共决法》等法律规定,企业拥有500—2 000人的职工数,监事会要有三分之一的职工代表;在2 000多人的企业,监事会应有一半的职工代表。共决制在德国具有极为悠久的历史渊源,已经构成德国的一项基本“社会规范”。德企高管随意使用监事会主席的决定权伤害职工利益,很可能导致公司的声誉受到严重损害^[21]。这种治理结构不仅在大型企业,也在

中小企业中塑造了上下级间相对平等、依赖度较低的协商关系^[22]。由此一来,员工更容易获得长期就业合同,也更愿意投资职业技能培训,从而消除了专用性技能投资的“套牢风险”。

再次,集体协商制度形成行业工资标准,内化培训收益。德国《集体协议法》明确规定,“由工会与单个企业主或者雇主联合会订立集体协议,且集体协议中约定的劳动标准优先于其他规定”,赋予了行业集体谈判的自主权。通常,工会比较强势,可以保证工人得到满意工作,且足以让雇主协会成员遵守这些协议^[23],最终使得“同等技术水平的工资在行业内平均化”^[6],企业很难挖走工人。

最后,行业性契约框架提供统一培训标准,防范“搭便车”行为。德国企业处在稠密的商业网络中,其行业协会在不同的技术和法律领域都有法律行为能力,能够建立技术标准,传播新技术^[6]。这在德国协调市场经济中是很容易被忽视的状况,即德国经济的协调性源自德国产业始终努力保持对标准的控制^[6]。为应对外来威胁,德国企业支持行业标准协调,这为职业教育提供了统一的技能要求。为达到培训要求,行业协会向成员企业施压和劝告,就技术分类与培训方案进行谈判,要求雇用学徒并监督企业行为,从而有效限制“搭便车”行为。

总体来看,德国企业参与职业教育的深度耦合模式,构成了一个由制度、文化、经济理性构成的“商域”生态系统。在此体系中,制度形态构建了基本的博弈规则,文化价值塑造了共同的行为预期并降低了交易成本,而经济理性则定义了在此框架下最有效的竞争策略。三者相互依存,互为支撑,形成高技能投资均衡,共同指向深度

的产教融合(见图2)。

(二) 自由市场经济条件下的企业参与机制

资本主义多样性理论将美国、英国、澳大利亚、加拿大等国归为自由市场经济模式。其中,美国凭借其高度灵活的劳动力市场、股东至上的公司治理理念以及强调个人主义的文化价值,被视作此模式的典型代表。因此,本研究以美国为例,系统阐释自由市场经济中企业参与职业教育与产教融合的基本范式及内在逻辑。

1.经济理性:企业对短期市场效率的偏好。美国企业参与职业教育的行为,体现了短期“成本—收益”计算的理性选择,这一选择由三方面因素共同塑造。首先,资本市场主导的短期融资与股东至上的治理结构,使企业暴露于强烈的短期业绩压力之下,美国公司经常被批评过于短期导向^[24],致使其难以对回报周期较长的职业教育做出可置信的投资承诺。其次,放松管制的劳动力市场与缺失的行业工资标准,助长了企业间“挖墙脚”的行为,导致企业的人力资本投资极易外溢,无法内化为自身的稳定生产力,从而削弱了投资回报的确定性。最后,美国技术生态依赖高技能人才的快速流动来实现技术扩散,这与激烈的市场竞争相结合,塑造了企业独特的竞争策略,即企业更倾向于从外部市场“即插即用”地招募成熟人才,而非通过内部培养进行长期投资。这种对即时生产力的追求,进一步固化了其满足技能需求的短期理性,整个系统形成了一种低技能投资均衡,企业集体性地缺乏深度参与职业教育的动力,职业教育体系也主要停留在通用技能的供给上。

2.文化价值:企业秉持市场竞争与个人主义的信念与准则。美国企业参与职业教育的形态,深植于其独特的自由主义文化价值土壤。首先,

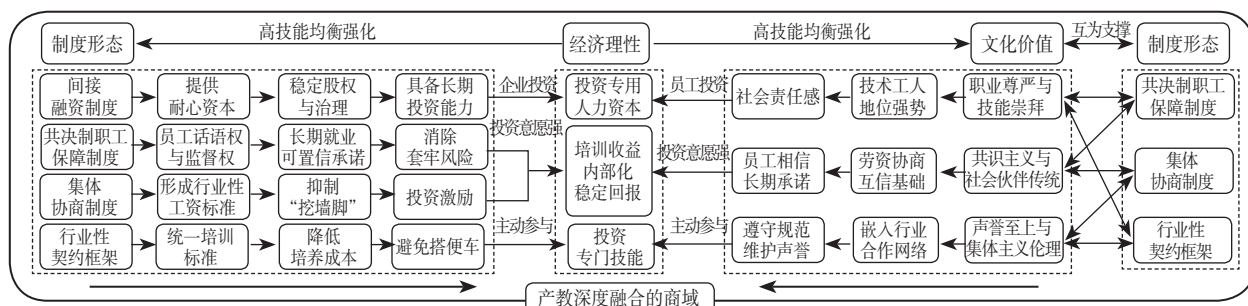


图2 协调市场经济条件下企业参与职业教育的动力机制

是以“市场价值”与“通用技能”为导向的实用主义文化。企业崇尚效率、痴迷灵活,执着于短期财务表现,反映在产品层面是追求快速迭代与颠覆性创新^[25],反映在员工利益上则是强调个人对自身职业生涯负责以及技能的即时效用。由此塑造了高度流动性的劳动力市场,促使企业将培养技能视为一项可由市场解决的成本,而非必须承担的社会责任。其次,是以“个人主义”与“契约关系”为规范的互动基础^[26]。这一传统为劳资双方奠定了以法律合同和即时交换为基础的互动模式,使员工相信自身的通用技能和外部市场价值,倾向于通过个人流动实现职业发展;企业也因而将员工视为可根据市场供需灵活调整的“人力资源”,而非长期发展的“伙伴”。最后,是以“股东利益”与“竞争逻辑”为约束的商业伦理^[27]。企业被置于高度分散且竞争激烈的市场网络中,其市场估值与满足投资者短期回报的行为紧密绑定。这些文化要素相互交织,共同将“规避深度参与职业教育、依赖外部市场招聘”从一种策略选择,内化为美国企业一种高效且合理的组织生存方式。这种深层的文化认同,也为放松劳动力市场管制、奉行股东至上的公司治理等制度安排提供了社会合法性,显著降低了相关制度运行中的观念阻力。

3.制度形态:企业短期人力资本投资的协同框架。美国自由主义市场经济的核心理念是通过制度维护市场“效率”,塑造、巩固并强化了企业的短期经济理性与个人主义文化规范。

首先,直接融资制度强化企业短期业绩压力,抑制长期人力资本投资。美国企业融资高度依赖资本市场,其独特之处在于将发达的证券市场与公司治理深度结合,通过严格的信息披露和机构投资者监督来实现资本配置^[28]。这种模式带来了高度的透明性要求,企业不仅需向监管机构提交详尽的财务报告,还持续受到分析师与评级机构的评估。由此形成的市场压力,迫使管理层高度关注短期股价表现。其直接后果是,企业在面临经济波动时,往往优先选择裁员以维持利润,难以持续投资那些回报周期漫长的职业教育与培训项目。

其次,自由雇佣制度赋予资方单边控制权,塑造了高度流动的劳动力市场。美国企业主要依靠市场机制构建劳资关系,形成了典型的“对抗型”劳资关系模式^[29]。这一模式的制度根基在于法律层面,其公司法对职工参与公司治理的排斥态度十分强烈。多数美国学者甚至认为职工参与公司治理从未构成美国公司发展历史的一部分,职工参与公司治理对美国公司法弊大于利^[21],且市场从根本上倾向雇主^[30]。这使得企业高管在用工上拥有单边控制权,能够根据市场波动灵活调整雇佣规模。于是,企业在策略上必然追求短期灵活性,而非长期稳定性;员工为适应此环境,也倾向于投资通用性技能以提升自身流动性。最终,资方的灵活用工与劳方的通用技能投资相互强化,共同维系了劳动力市场的高流动性格局。

最后,高度分散、独立的标准体制难以产出集体性标准,削弱了职业技能的统一性。在所有发达国家中,美国企业追求的标准化方式最具有制度异质性和分立性^[16],其标准的制定大多为民间性质的非营利性机构或私营机构,不受政府部门或最高标准组织的管理^[31]。这种私营领域为主的资源性标准体系是一种竞争性的标准化方式,各组织通过争取企业认可来推广各自的技术标准。面对市场竞争压力,企业更倾向于选择能够快速响应技术变革的灵活性标准体系。这直接导致职业教育体系失去了构建统一技能标准的稳固基石,不得不持续强化其通用技能的培养定位。

总体来看,美国企业参与职业教育的松散耦合模式,构成了一个由制度、文化、经济理性构成的“商域”生态系统。在此体系中,制度形态确立了以灵活与效率为核心的博弈规则,文化价值塑造了以个人责任与市场信任为基础的行为预期,而经济理性则定义了在此环境下追求短期效率与规避沉没成本的最优策略。三者相互依存,互为支撑,形成低技能投资均衡,共同导向浅层次的产教融合形态(见图3)。

三、域观范式下企业参与职业教育的经验启示

进入21世纪,我国政府提出了产业升级的

目标,产业形态逐渐往高端制造业发展,然而却与我国非常宽松的市场经济运行模式产生了矛盾和冲突^[32]。高端制造业的发展天然需要协调市场经济的制度支撑,因此,当前的核心难题可能不是破解学校与企业的点对点合作障碍,也不是解决产业与教育两个要素的协同问题,而在于如何在宽松的市场经济中系统构建协调型合作伙伴关系,以及如何发展的问题^[33]。

(一) 构建“降低投资不确定性”的宏观环境,引导企业形成长期理性

通过比较发现,企业选择长期投资职业教育还是依赖短期市场招聘,关键取决于其对投资回报确定性的预期。新制度经济学指出,市场经济的本质是不确定性,核心在于信息获取,交易成本实质上就是信息成本^[34]。在这一机制下,德国通过强有力的行业组织提供了清晰的需求信号、统一的技能认证和稳定的雇佣关系,显著降低了企业投资专用技能的信息成本和“被挖脚”风险,从而塑造了企业的长期投资理性。相比之下,美国因信息高度分散和劳动力市场流动性强,企业理性地选择了通用技能和市场招聘的路径。值得注意的是,企业通常不愿与政府共享内部信息。这使得在协调市场经济中,非市场关系的协调机制显得尤为重要。有研究表明,即便是自由市场经济的美国,也在通过发展非营利性教育中介组织来加强协调,形成了“企业—教育中介组织—社区学院”的特色模式^[35]。

当前,我国企业参与职业教育的行为体现了在高度不确定性环境下进行“成本—收益”计算的理性选择。这一选择深受三重不确定性制约。首先,以银行为主导的短期债权融资体系与内部治理的短期业绩导向,使企业面临迫切的现金流

压力,难以对回报周期漫长的职业教育做出可持续的资源投入。其次,高度市场化且缺乏内部劳动力市场保护的雇佣关系,导致了技能人才的频繁流动。这使得企业的人力资本投资极易外溢,无法沉淀为组织的专用性生产能力,从而显著削弱了其投资回报的确定性。最后,产业层面统一技术标准与行业工资协调机制的缺失,加剧了企业间的同质化价格竞争与“挖墙脚”行为,这进一步强化了企业通过依赖外部市场即时招聘而非内部长期培养来满足技能需求的现实理性。这三者共同构成了阻碍企业深度参与的系统性壁垒,形成浅层次参与均衡。

对于致力于技术创新与品质提升的企业,尤其是高端制造业和专精特新企业,构建降低不确定性的宏观环境尤为重要。针对“信息不对称与需求不明”问题,相关主管部门应着力培育具有公信力的行业组织或区域性产教联盟,打造汇聚和发布权威技能需求信息的战略节点。这些平台不仅要及时传递产业技术变革的前沿信息,更要建立企业与职业学校需求对接机制,通过定期发布行业人才白皮书、组织校企供需见面会等方式,切实降低校企双方的搜寻与匹配成本。针对“技能认证模糊与投资外溢”困境,国家与行业机构应大力推行行业公认的技能等级认证体系,构建有效的认证凭证。这一体系需与产业发展同步更新,使企业投入培养的人才能够获得市场广泛认可的资格凭证。针对“融资约束与沉没成本风险”,金融管理部门与地方政府可创新设计更具包容性的风险补偿机制。例如,探索设立人力资本投资专项贷款,对积极参与职业教育且符合产业发展方向的企业提供贴息支持;发展技能培训保险产品,分散企业长期投入的风险。

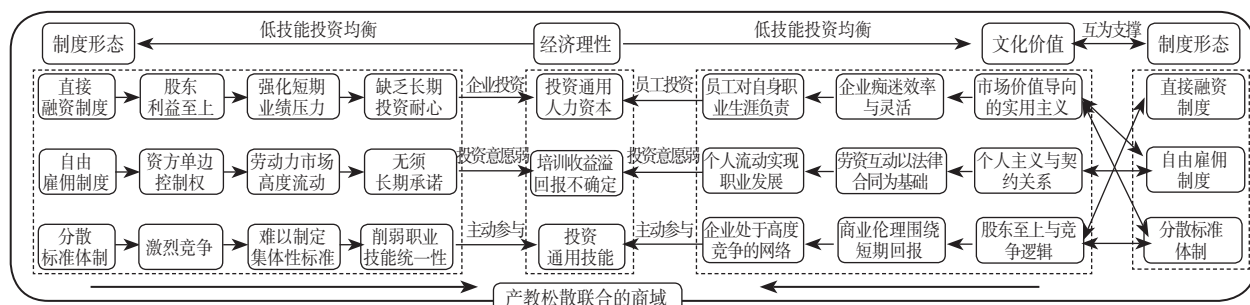


图3 自由市场经济条件下企业参与职业教育的动力机制

(二) 培育“技能内生驱动”的产业文化, 重塑企业的内在需求

通过比较发现, 企业对职业教育的承诺深度, 植根于其文化价值体系。德国的文化体系围绕质量本位构建, 将深度参与职业教育内化为荣誉准则; 美国的文化则植根于效率本位, 将技能培养外化于市场。这两种模式揭示, 特定的文化价值观引导并塑造了企业的竞争逻辑, 进而预设了企业与职业教育结合的基本形态与发展路径。

当前, 我国产教融合未能获得企业的高度承诺, 其深层原因在于本土企业文化特质与产业升级新要求之间出现的阶段性错位。我国企业在全球化追赶中形成的“目标导向、效率优先”文化, 以其强烈的务实精神驱动了快速响应与规模扩张, 而“勇谋并重”^[36]的战略思维则助力企业在技术引进与自主创新间灵活切换。然而, 这套成功支撑了过去高速增长的文化范式, 其内核是对短期实效的极致追求, 从而导致企业对职业教育这类长周期、重积累的战略投资缺乏制度化投入的动力。

面对产业向高端化迈进的趋势, 企业竞争逻辑正经历从“价格与规模”向“质量与创新”的价值升维。这一转变要求企业文化相应实现从速效求生到深耕立本的转型。因此, 文化培育的重点不在于否定现有文化, 而在于因势利导, 通过系统性设计, 将产业升级要求转化为文化转型的内在动力。首先, 以竞争升维引导文化转向。在政府采购、金融信贷等政策工具中, 显著提升对“技术创新”“产品质量”与“高技能人才占比”等维度的评价权重, 让企业在追求“效率”和“目标”时, 发现依赖于高技能人才的质量竞争是更高效、更可持续的路径。其次, 以声望体系重塑价值认同。政府与社会组织可在国家层面持续弘扬工匠精神, 并将技能等级与城市落户、子女教育等社会待遇适度衔接。这实质上是将东方文化中重视的“面子”与社会认同导向对技能价值的尊崇, 从而提升技能人才的职业吸引力。最后, 推动形成义利共生的治理文化。宣传部门通过文化传播与典范表彰, 引导企业在追求经济理性之外, 重视基于长期信任的“关系”与“道

义”^[37], 将员工视为共同发展的伙伴。这既是对中国传统智慧的现代化运用, 也是构建深度产教融合不可或缺的文化土壤。

(三) 设计“制度互补”的政策组合, 提供协同的制度保障

制度互补性理论表明, “只有激励政策与其已有协调能力互补时, 才能发挥效用”^[38]。孤立的政策往往无效, 甚至相互冲突。德国的成功在于其金融、劳资、标准等制度相互强化、高度互补, 共同为企业长期投资技能提供了稳定、一致的激励环境。在美国自由市场经济中, 直接融资制度、自由雇佣制度和分散的标准体制更侧重市场主体的自由竞争与创新活力, 以其独特的互补性支撑了市场驱动的技能形成模式。

相比之下, 我国现有制度体系在支撑高水平职业教育发展方面尚存显著落差。其一, 民营企业以间接融资制度为主, 长期融资不多。民营企业最重要的融资渠道是银行贷款, 这是一种间接融资方式。然而, 不同于德国企业的间接融资制度, 我国企业普遍存在“融资难”“融资贵”的问题。企业自身处于资金紧张的状态, 很难投入职业教育与培训中。其二, 自由雇佣制度促成了高度灵活的劳动力市场。基于自由雇佣制度, 企业进行详细的分工, 尽可能把工作划分得不需要员工很多培训和技能就能完成, 虽然大大提高了生产效率, 但很难积累过程创新所需的人力资源。相比于国有企业, 民营企业在面对各种市场压力时, 更容易解雇员工, 以此降低企业成本, 适应市场变化。其三, 政府主导的标准化制度较难满足企业快速发展需求, 职业技能标准更新速度慢。职业教育没有较新的技能标准参照, 在跟进产业转型升级方面存在较大困难。

为构建具有中国特色的产教融合制度生态, 政府应着力采取以下举措。一是创新“技能导向”的金融工具。建立与技能投资挂钩的差异化融资机制, 对经认证的产教融合型企业提供长期信贷支持, 并将人力资本投入纳入上市公司ESG评价体系, 引导资本关注企业长期能力建设。二是设计“利益共享”的治理机制, 推动建立“利润分享+技能投资”双重共享模式, 鼓励企业设立员工技能发

展账户,实现企业发展与员工成长的深度绑定,增强人力资本投资的稳定性。三是构建“市场主导”的标准体系。授权产业链领军企业牵头组建技能标准联盟,推动职业标准与产业技术发展同步迭代,形成供需匹配、动态更新的技能认证机制。

参考文献:

- [1]徐国庆.产教融合需要朝深度建设[J].职教论坛,2025(7):1.
- [2]教育部.中共中央 国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》[EB/OL](2025-01-19)[2026-02-07].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202501/t20250119_1176193.html?zbb=true.
- [3]马君,李姝仪.企业作为职业教育重要办学主体的制度困境与再造[J].职教论坛,2020(11):6-13.
- [4]冉云芳,张文静,陆莹绮.基于行业类别视角的企业参与职业教育办学成本收益分析[J].职教论坛,2021(5):26-38.
- [5]凌云志,赵志强.现代学徒制中企业话语权的内涵、现状与主张[J].职教论坛,2021(5):149-153.
- [6]彼得·A·霍尔,戴维·索斯凯斯.资本主义的多样性:比较优势的制度基础[M].王新荣,译.编北京:中国人民大学出版社,2017:8.
- [7]金碚.试论经济学的域观范式:兼议经济学中国学派研究[J].管理世界,2019(2):7-23.
- [8]金碚.关于大健康产业的若干经济学理论问题[J].北京工业大学学报(社会科学版),2019(1):1-7+84.
- [9]金碚.论域观经济学的缘起[J].求索,2023(6):5-13.
- [10]高全喜.斯密的国民财富论以及“看不见的手”[J].江南大学学报(人文社会科学版),2022(3):5-16.
- [11]彭慕兰,史蒂文·托皮克.贸易打造的世界:1400 年至今的社会、文化与世界经济[M].黄中宪,吴莉苇,译.上海:上海人民出版社,2018:3-4.
- [12]柳艳红.域观范式下民族地区经济发展差距:格局、过程及机理[D].吉首:吉首大学,2022.
- [13]金碚.关于开拓商域经济学新学科研究的思考[J].区域经济评论,2018(5):1-13.
- [14]Boyer R.How and why capitalisms differ[J].Economy and society,2005(4):20-21.
- [15]Amable B.The diversity of modern capitalism[M].Oxford:OUP Oxford,2003:102-103.
- [16]丁晶晶,吴玲玲.德国复兴信贷银行支持中小企业融资的实践探讨[J].金融纵横,2023(9):95-100.
- [17]顾慧芳.企业职业培训:“德国制造”的基石[J].上海市经济管理干部学院学报,2013(6):19-25.
- [18]肖卢安.德国中小企业与科技信息转让[J].全球科技经济瞭望,1997(4):12-14+27.
- [19]徐纯,郭紫洁.德国行会组织参与现代学徒制治理模式经验研究[J].天津中德应用技术大学学报,2024(6):18-26.
- [20]姚先国,武鑫.中国的金融制度转型:基于经济危机中的观察[J].经济学动态,2010(11):54-59.
- [21]楼秋然.职工参与公司治理:制度透视与建构方案[J].湖北社会科学,2024(2):123-132.
- [22]丛明才,黄文西.跨文化视域下中德中小企业文化对比研究:以辽宁省为例[J].东北亚外语研究,2017(2):94-97.
- [23]李岩,张桂梅.德国集体谈判对完善我国行业性工资集体协商制度的启示[J].山东社会科学,2014(9):189-192.
- [24]Kaplan, Steven N.Are US companies too short-term oriented?[J].Journal of Applied Corporate Finance,2018(4):8-18.
- [25]Byr Richard Florida, Martin Kenney.The breakthrough illusion: corporate America's failure to move from innovation to mass production[M].New York: Basic Books,1990:262.
- [26]宝贡敏.造就美国、日本、德国企业成功的卓越文化理念[J].管理现代化,2000(5):58-61.
- [27]赵宏.当代发达资本主义市场经济发展模式评析[J].理论前沿,2002(21):24-25.
- [28]邓文硕.中美社会融资结构对比的启示:兼论中国央行资产负债表的创新[J].中国改革,2022(5):35-40.
- [29]丁旭辰.美、日人力资源管理模式的比较与借鉴[J].时代金融,2014(5):14-15.

- [30] Josh Bivens, Heidi Shierholz. What labor market changes have generated inequality and wage suppression? [EB/OL]. (2018-12-12) [2026-03-01]. <https://www.epi.org/publication/what-labor-market-changes-have-generated-inequality-and-wage-suppression-employer-power-is-significant-but-largely-constant-whereas-workers-power-has-been-eroded-by-policy-actions/>.
- [31] 张嘉芮. 美国技术法规体制对我国工程建设标准体制的启示[J]. 工程建设标准化, 2023(S1): 34-38.
- [32] 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.
- [33] 约翰·比德尔, 郑琦. 在自由市场经济体中发展协调型职业教育合作伙伴关系: 曼彻斯特高级衔接项目的案例分析[J]. 北京大学教育评论, 2019(2): 26-56+188.
- [34] 卢现祥, 朱巧玲. 新制度经济学[M]. 北京: 北京大学出版社, 2012: 84-87.
- [35] 周英文, 徐国庆. 中介组织参与职业教育改革的机制分析: 以美国为例[J]. 教育发展研究, 2021(7): 53-60.
- [36] 祁新娥, 伍华佳. 东方管理文化视角下中日企业文化实证研究[J]. 上海经济研究, 2010(2): 62-68.
- [37] 李曦辉, 陈温都苏. 域观范式下的公司治理内涵优化[J]. 会计之友, 2023(18): 122-129.
- [38] Stewart S.M. Capitalist Constitutions: Supply-Side Reforms in Britain and West Germany 1960 - 1990[D]. Cambridge: Harvard University, 1997.
- 责任编辑 秦红梅

Analysis of Domain Paradigms and International Comparative Study on Corporate Engagement in Vocational Education

Zhou Yingwen, Jiao Yuanjun, Fang Yaqi

Abstract: Deepening the integration of industry and education and stimulating the motivation for enterprise participation are central issues in promoting the high-quality development of vocational education in China. This research is based on the domain view economic paradigm, placing enterprises at the core of the market economy. From a relational perspective, it constructs a three-dimensional analytical framework of economic rationality, cultural value, and institutional form. This framework is designed to systematically explain the strategic interaction mechanism between enterprises and vocational education across different market economies. International comparisons show that, in coordinated market economies such as Germany, the rational orientation of enterprises, cultural traditions, and institutional environments jointly support their deep integration with the vocational education system. In contrast, in liberal market economies such as the United States, the relationship between schools and enterprises appears as a loose coupling, which aligns with their market characteristics. Although enterprise participation is limited, it fits their systemic operational logic. In response to this, China should focus on creating a macro environment that reduces the uncertainty of skills investment. This environment will guide enterprises to form a long-term development rationality. Additionally, actively cultivating an industry culture driven by internal skills and reshaping the inherent motivation for enterprise participation are important steps.

Finally, designing a policy system with institutional complementarity is essential to provide systematic guarantees for achieving deep integration of industry and education.

Keywords: enterprise participation; vocational education; integration of industry and education; domain view paradigm; international comparative study