

江西企业参与职业教育的影响因素及对策

徐金锋¹ 姜丽²

(1. 南昌工学院经济管理学院, 江西南昌 330108; 2. 南昌工学院民族教育学院, 江西南昌 330108)

【摘要】长期以来, 中国的企业与教育一直关系密切, 互为联动。企业作为教育发展的受益者, 也担负起了提高职业院校学生的培养责任。针对江西企业参与职业教育的现状进行实地调查, 通过调查数据进一步分析存在的问题, 从政府、职校院校、企业这三个角度提出相应的对策。

【关键词】职业教育; 企业参与; 江西省; 对策

【中图分类号】F24

【文献标识码】A

【doi】10.19311/j.cnki.1672-3198.2018.03.049

1 引言

职业教育以服务为宗旨、以就业为导向这一本质特征规定着职业教育与企业有着密不可分的联系。职业教育产生于企业对技术技能型人才的需要, 其培养的对象是未来企业的员工, 实施的教学内容是具有企业个性特征的专业技术和职业技能。职业教育培养的技术技能型人才推动着现代企业的发展, 同时, 职业技术教育的发展也需要得到现代企业的支持。职业教育从诞生之日起就同企业息息相关, 它产生于企业的需要, 它所培养和培训的对象是企业的员工, 它所实施的教学内容是具有企业个性特征的专业技术和职业技能。这一切都是与企业紧密联系在一起的, 离开了企业, 也就失去了职业技术教育的本质特征。

在国外的职业教育办学方式中, 职业教育带有很强的社会性, 很多国家的职业教育都是由政府、行业、企业、社区等社会各界力量共同推动的, 特别是企业在职业教育的渗透越来越深入, 企业在职业教育方面的地位越来越重要。经历多年的校企合作实践探索, 西方发达国家校企合作形成了不同特色的模式, 大体可以呈现以下两种: 一是以企业为主的校企合作教育模式, 其代表是德国的双元培训制、英国的现代学徒制以及日本的产学合作; 二是以学校为主的校企合作教育模式, 其代表是美国的合作教育计划、新加坡的“教学工厂”以及澳大利亚TAFE(Technical and Further Education)学院。

国内学者普遍认为, 企业是职业教育的主体之一, 企业参与对职业教育发展具有重要作用。徐秋儿(2007)指出了校企合作的重要性, 认为校企合作有助于实现企业的经营能力与效益的提高, 使得生产经营、人才培养和技术研发获得智力支持。但是目前企业参加现代化职业教育的积极性并不高, 参与职业教育的影响因素也有很多。本文以江西省为研究区域, 从企业参与职业教育的现状分析入手, 深入调查分析江西省企业参与职业教育的现状及影响因素, 并提出对策建议, 为深化职业教育校企合

基金项目:2015年江西省高校人文社科青年项目“企业参与职业教育意愿、动因及影响因素——基于江西省的调查”(编号:JY1572)。

作者简介:徐金锋(1977—), 男, 江西南昌人, 硕士, 讲师, 研究方向: 经济学、高等教育; 姜丽(1983—), 女, 江西九江人, 硕士, 讲师, 研究方向: 英语教育。

作具有一定的借鉴意义。

2 江西企业参与职业教育的现状

我国在当前市场经济环境下，经济体制在很多方面发育还未健全，职业教育如何适应市场经济的发展还有待于进一步探索。职业教育和企业合作的热情很高，但是在合作过程中往往是一头热，企业参与职业教育的积极性不高。特别是在欠发达地区，企业在参与职业教育时会和校方权衡各自的利弊，对各自的策略进行选择，其现状主要表现为以下四点。

2.1 企业参与职业教育的政策性现状

江西省目前还没有比较完善的体制和制度，在现行的职业教育政策法规中，企业和行业在职业教育中没有明确的赋予主体地位的权利和义务，因此企业在参与职业教育的过程中并没有充足的培训动力和法律保障。企业在参与职业教育过程中，并没有政策性法规约束企业必须承担教育和培训费用，也没有专门针对企业参与职业教育的补偿性政策。企业参与职业教育的形式和内容，是根据职业院校领导和企业管理者共同商定，而职业院校学生参与企业实习是短期行为，不仅会增加企业的管理成本，企业也无利可图。因此企业在追求利润最大化过程中，在发现参加职业教育无利可图时，会产生消极被动的心理。

2.2 供求关系对职业教育的影响

在江西地区，由于经济发展的限制，大批劳动力向经济发达地区转移，因此造成这些地区的人力资源存在技术性人才不足，比较难获得从事专业生产的技术性人才，因此企业对于职业教育的需要还是比较大的。

2.3 企业履行社会责任的现状

企业是经济体系中的最基本单位，是社会组织的成员，任何社会组织都是为了社会而存在，因此需要履行社会义务。企业不仅是创造利润的工具，在创造利润的同时需要为推动社会的发展承担相应的责任和义务。而在江西省，由于经济欠发达，对经济利益追求和企业发展考虑得更多，而在履行社会责任和义务方面表现得比较被动。

2.4 职业教育发展的现状

从新中国成立以来，我国的中等职业学校一般都是由厂办的学校转变而来，受到企业发展水平的影响，职业教育一直未被重视，特别是在江西省，职业教育更加容易被忽略，这也使企业参与职业教育的积极性更低。

3 江西企业参与职业教育的影响因素分析

为了深入的分析江西省企业参与职业教育的阻碍因素，采用调查问卷和数据挖掘的方法对阻碍因素进行定量和定性分析，从而可以发掘出企业参与职业教育的主要阻碍因素，其流程如下。

为了合理的分析江西省企业参与职业教育的阻碍因素，本次研究采用调查问卷的形式，在问卷中设置了 6 个选项，对 100 家企业进行了问卷调查，由调查结果表明，江西企业参与校企合作的职业教育主要是为了满足劳动力的需求，其中职业人员进修和技术服务所占的比例较高，课程开发和学习就业所占的比例较小，所占比例不足四分之一。

另外实训基地和人才订单培养也是两个重要的参与职业教育的内容，通过这些内容对影响校企合作的因素做进一步的分析，得到了以下结果：江西省企业参与校企合作的主要阻碍因素是校企双方职责不明确和缺少校企合作平台，这样不利于企业有效的

和学校展开教育合作。阻碍的其他两个比较重要的因素是校企存在合作障碍和缺乏政府引导管理，另外，其他影响江西企业参与职业教育的因素还包括企业得不到人才保障以及社会舆论负面影响。

4 突破阻碍的途径与方法

通过前边章节的分析发现，要解决企业参与职业教育阻碍，首先要解决职业教育和培训使企业得到回报的问题，然后再确保职业教育的合理性和教学质量，主要从以下四个方面入手。

4.1 利用小集团代替大集体

在偏远地区，企业参与职业教育阻碍的一个重要因素是企业集团过于庞大，企业职工的人数较多，而参与职业教育的收益很小。要解决这一阻碍需要尝试将大集团化为几个小集团，在小集团内部尝试建立相应的职业教育机制，刺激企业参与职业培训。

4.2 建立不完全劳动力市场机制

当前市场经济条件下，劳动力的流动性较大，即便是小集团之间也存在互相挖墙脚的行为，为了防止这些行为的发生，在企业参与职业教育时需要一些制度来规范劳动力的自由流动。在企业参与教育培训时，对劳动力市场进行人为的干扰，例如降低企业间职工的工资差距，在企业间达成工资协议等，限制参与职业教育的职工流入被挖走的其他企业。

4.3 建构可信承诺关系

企业和培训学徒之间需要建立诚信和承诺关系，减少人才的自由流动。在企业职工参与职业教育时，需要对培训期间学徒的收入、培训时间以及培训后为企业效力的时间达成一致性协议，以学徒为企业创造的价值，来折中企业参与职业教育所承担的费用，从而提高企业参与职业教育的积极性。

4.4 制定企业参与职业教育的标准

由于缺少培训的标准，培训的时间和内容往往由企业决定，从而导致培训的质量无法得到保证，从而降低企业参与职业教育的效果。因此在企业参与职业教育时，需要指定统一的标准，比如参与职业教育的学徒需要达到的资格和水平，明确培训的时间和长度，从而确定企业对学徒的培训义务，使学徒达到相应的资格考试要求。另一方面，职业院校教师也应参与到企业的发展规划、产品研发和员工培训中，将在企业所学习的知识传递给学生，加强学生对企业的了解，同时做好职业生涯规划，有步骤、有计划地提升职业技能，承担企业的工作任务，并对学生的综合素质进行定期考核，帮助学生提高职业素养。

4.5 实现企业和职业教育学校的双赢

互惠互利原则是企业参与职业教育应遵循的基本原则。一个完善的动力机制可以促进校企合作的有效进行，在企业参与职业教育的过程中，企业利益体现在直接利益和补偿利益。直接利益就是企业通过职业教育，把产业部门对人才的要求反映到职业院校，从而通过职业院校的人才培养，获得企业急需且满意的人才，这也是企业参与的直接动力。补偿性利益，是企业参与职业教育的目的不在于人才本身，而在于新产品开发和技术改造得到学校的支撑，同时获取技术服务等补偿性利益，这也是目前许多企业参与教育的重要动力。

校企合作可以使企业和职业学校达到双赢的目的，从而提高企业参与职业教育的积极性，提升职业学校的教学质量。通过

校企合作，企业不仅可以让自己的员工进行职业培训，也可以从职业学校得到较多的高素质和高技能人才，从而实现产业结构和产品的升级，获得更多的利润。通过和学校合作，企业也可以提高自己的知名度，获得良好的社会信誉，使其成为企业积累社会资本的另一条有效的途径。

5 结论

消除企业参与职业教育阻碍的因素，单靠企业或者单靠学校单方努力是远远不够的，需要在各级政府的引导下，加强校企合作。政府可以通过资助和评估发挥其主导作用，利用政策补贴和经济调控手段提高江西省企业参与职业教育的积极性，充分发挥企业参与职业教育人才的优势。利用各种途径对企业参与职业教育的意义进行宣传，将其与企业的战略发展和企业文化相结合，从人力资源的管理出发，从企业的使命和自身职业发展的高度，提升企业参与职业教育的自觉性、责任感。

参考文献

- [1] 沈小培, 雷成良. 现代学徒制的探源、践行及其审思[J]. 职教论坛, 2016, (1):32.
- [2] 姜大源. 德国“双元制”职业教育再解读[J]. 中国职业技术教育, 2013, (33):6.
- [3] 周红利, 张万兴. 人力资本理论视域的德国现代学徒制研究[J]. 高教探索, 2014, (4):50.
- [4] 陈斌. 英国政府增强企业参与职业教育意愿与动力的策略分析[J]. 教育学术月刊, 2012, (8):92-97.
- [5] 陈丽格. 校企合作的各方需求动因分析[J]. 襄樊职业技术学院学报, 2011, (5):16—18.