

变革中国高等继续教育人才培养模式 的经济学分析

——基于中小企业人力资本积累视角

洪茹燕^{1,2}

(1. 杭州师范大学 钱江学院,浙江 杭州 310036;2. 浙江大学 管理学院,浙江 杭州 310027)

摘要:发展教育、服务经济是当代教育改革的焦点。目前中国中小企业以经济“助推器”角色在经济体系中表现出非凡活力,但人力资本存量低下的现状却在很大程度上制约了其发展。而同时,与社会经济联系最为紧密的中国高等继续教育由于人才培养模式的不完善性,难以为中小企业及区域经济发展提供坚实的知识与技能服务。为此,有必要从高等继续教育人才培养模式创新视角,构建中小企业人力资本积累与高等继续教育人才培养模式的互动机制、探索中小企业人力资本积累的有效途径。

关键词:高等继续教育;人才培养模式;人力资本;中小企业

中图分类号:G72 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2009)03-0056-05

随着经济全球化程度的加深和企业二次创业革命浪潮的到来,人力资本成了现代社会最稀缺的生产要素,并已作为核心资源渗透到企业价值链的每一个环节,改变着企业价值活动方式,驱动着企业价值增长,影响着企业竞争范围。然而这种以技能、经验等特定知识为基础的人力资本往往具有缄默性、过程性和难以交易等特征,只能通过累积性学习被发展出来,由此以动态、多样化人才培养模式为特点的灵活合理的继续教育成了企业人力资本积累和扩张的有效途径^①。

一、人力资本水平左右中小企业可持续发展

在对人力资本与经济增长的研究中,学者们很早就认识到教育在财富积累过程中的巨大价值。人力资本之父 Schultz 在研究了 20 世纪美国农业发展史后,特别指出用于教育、健康等方面的人力资本投资是推动经济增长的主要动因,并把生产者所具有的知识、技能等定义为“人力资本”^[1]。之后,Becker 延续并

收稿日期:2008-12-28

基金项目:国家自然科学基金项目“基于全球化制造网络的我国企业 ODI 战略研究”(70772047);教育部博士点基金“FDI 与我国制造业自主创新互动机制研究”(20060335058)

作者简介:洪茹燕(1976-),女,杭州师范大学钱江学院讲师,浙江大学博士研究生,主要从事知识管理、企业战略管理研究。

①经济学之父亚当·斯密第一次论述了人后天获得的所有能力如何影响个人收入及工资结构的问题,并指出工人技能的提高是经济增长的基本源泉。他认为,“人的才能与其他任何种类的资本一样都是重要的生产手段,人们要获得才能,须受教育,须进学校,须做学徒,所费不少……学习的时候,固然要花费一笔费用,但这种费用,可以得到偿还,同时也可赚取利润”。详见亚当·斯密《国富论》,商务印书馆

拓展了 Schultz 的研究,他在比较美国不同教育水平群体的“年龄—收入”、“年龄—财富”关系时发现,拥有较高教育水平的人群在收入、财富存量上都比其他人群要好,由此他认为人力资本作为教育投资的体现,是解释某一时期内和不同地区间收入差距的重要因素^[2]。1992年,Jorgenson 和 Fraumerni 在核算美国 1948—1986 年间教育对经济增长的效果时发现,26% 的经济增长是通过人力资本存量提高实现的^[3]。近年来,中国学者对中国东中西部地区教育投资的经济增长贡献也进行了计算,结果表明中高级人才、技术人才对经济增长作用显著^[4]。相应地,Ballot 等人则从企业经营的角度进行了研究,结果发现:具有较高人力资本存量的管理者在决策制定方面更有效率;如研发部门成员受过较高等程度的教育和培训,企业创新水平会相应提高;如员工人力资本存量较高,组织中“干中学”会更普遍^[5]。可见,人力资本是一种“可以转化为利润的知识”^[6]。

与中小企业相联系,不容否认,当前经济系统中中小企业正以经济“助推器”的角色在各国蓬勃发展,当然中国的经济发展也同样得益于中小企业的财富创造。据最新统计,目前中国在工商注册的中小企业已超过 1 000 万家,约占全国企业总数的 99.8%,其创造的价值在整个国民经济中占据了大半壁江山。然而,这种表面的繁荣却不能掩盖中国中小企业人力资本存量严重稀缺的事实:半数以上中小企业家只有初中以下学历,缺乏对最新科技成果的掌握和转化能力;出身草根的他们强调个人利益,偏重模仿,趋于保守;企业从事的也多为传统产业,规模小、层次低,往往因精于价格竞争而疏于高新技术开发,产品技术含量低……尤其是作为中小企业主力的乡镇企业,其从业人员基本是由农民和城镇下岗工人直接转岗而来,这支庞大的队伍受教育程度普遍较低,思想解放以及技术掌握程度难以合上时代节拍。与此同时,因企业规模和实力限制,企业创新机制和有效治理结构尚未普遍建立,而且以潜在方式存在的人力资本,未被也难以被编码,所以要通过 R&D 和“干中学”、“用中学”等内生性途径积累人力资本或通过引进人才在短期内迅速提高企业人力资本水平平均存在诸多困难。也许我们有理由把上述问题归咎于创新资金匮乏、政策环境欠佳等,但对于处于全球竞争中的中国中小企业而言,人力资本水平低下已成为其成长之痛的重要根源。

二、高等继续教育推动中小企业人力资本积累

Schultz 认为,人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本和劳动力数量的增加重要得多,并建议国家应重视在高等教育、在职培训等方面的人力资本投资^[7]。UNESCO 也曾强调,劳动生产率与劳动者受教育程度呈现指数曲线关系,如果以文盲作基数,则小学毕业可提高劳动生产率 43%,初中毕业为 108%,大学毕业为 300%。如在欧盟,由于教育投资起步较晚,高等教育体系发展缓慢,成人平均受教育程度明显低于其它发达国家,至今达到高等教育水平的人口不足 20% (美国和日本为 40%),这种在教育存量和

人力资本方面存在的差距大大削弱了欧盟的比较优势。而美国一直非常注重高等继续教育方面的人力资本投资,如为提高具备大学学历职工的专业技能,构建了灵活的人才培养模式、创办了上万个各种类型的大学后继续教育培训中心、建立了由四十多所著名大学联合组办的国家技术大学,面向企业进行硕士研究生教育和课程培训。这种校企“合作教育”的人才培养模式加速了人力资本积累,而且极大提升了企业的学习创新能力和经营绩效。据 Coopers & Lybrand 的统计,在快速成长的美国公司中,41% 同高校有合作关系,其生产率比同行平均高出 59%。毋庸置疑,加强教育尤其是高等继续教育投资是有效提高企业人力资本水平的主要途径。

其实,在工业时代,高等教育一般以全日制为主要施教形式,毕业后的从业人员通常可凭已有知识在专业岗位上持续工作到退休,且较少遇到来自知识更新和科技进步的挑战。然而,随着知识经济时代的到来和企业技术创新规模的扩大,新产品、新工艺和新技术等不断涌现,人类知识更新的速度空前加快,同时由于中等教育的普及与高校毕业生的快速增长,“工作成人”的教育和学习进程日益向高层次、多样性、终身化方向发展^[8]。当前各国教育体系中,具有终身性、开放性和自主性学习特点的高等继续教育以多样化的人才培养模式为基点正在“静静地爆炸”^[9]。在美国,越来越多的企业兴办高等继续教育如研究生院、培训中心等,因为它们不仅从时间上突破了学龄和工作时期的界限,而且从空间上突破了全日制高校的框定模式,函授、广播、网络、远程等都成为适宜的培养方式。在日本,为提升企业管理者和技术人员的技能、促进企业人力资本增值,许多中小企业打破局限于企业内办学培养人才的模式,同高校、科研院所建立了紧密的产学研合作关系,并且协助建立了“中小企业大学校”,举办各类长短期讲座。类似地,法国通过建立高级技术员研究培训合同制度,适时对中小企业技术人员展开在职培训。该制度的实施不仅培育了大批高科技人才,而且盘活了企业人力资本、加速企业创新成果的商品化与产业化。显见,在快速发展中,有效的高等继续教育人才培养模式促进了中小企业人力资本的快速积累。

三、中国高等继续教育人才培养模式变革的方向与必然

(一) 中国高等继续教育的发展困境与培养模式的模糊定位

高等继续教育人才培养模式是学校为学员构建的知识、能力、素质结构以及实现这种结构的方式,它从根本上规定了人才特征并集中反映了教育思想与观念。与国外相比,中国高等继续教育起步较晚,由于历史原因,其战略地位和重要作用并没有被人们所认识,办学与需要、教学与实际、学习与使用的“三脱节”现象还不同程度地存在。尽管近年来中国高等继续教育在人才培养模式改革方面取得了一定成果,但仍无法突破封闭的办学体制和学科壁垒,尚

未摆脱培养规格单一、专业口径过窄、与经济发展和企业需求相脱节的现状,以至于其社会地位和作用都日渐降低和衰退。究其原因,很大程度上可归咎于其人才培养模式的定位不清。进一步而言,由于长期受计划经济体制和普通高等教育模式的影响,高等继续教育在办学理念和形式上无可避免地产生了对普通高等教育的模仿和复制,基本采取单一学科型人才培养模式,学科专业设置与大学传统的学科体系几乎一脉相承,课程设置和教学内容安排过分强调学科体系、重理论而轻实践。与此同时,当今诸多高校把发展目标定位于建设综合性或研究型、国际化的高水平大学上,由于缺乏战略眼光和现代教育意识,而忽视了全球高等教育终身化、个性化和国际化的主流趋势,未对高等继续教育人才培养模式予以重视。正是人才培养模式的模糊定位及其没有特点的同质化低水平重复,制约了高等继续教育与其他教育的互补性协同发展,而且引起课程体系、教学内容与实际工作使用之间关联度低下的问题,致使教学质量下降,进而导致人力资本投资效益低下,当然更谈不上有效为社会经济发展服务。

(二)变革高等继续教育人才培养模式,服务中小企业与经济社会发展

从本质而言,高等继续教育是一种有效提供和更新知识技能的最具活力和潜能的社会教育体系,是终生教育的重要组成部分;而从其服务对象和辐射范围来看,具有明显的区域性;再从发达国家的经验和中国发展趋势看,中小企业是区域经济活动中最为活跃的细胞。因此,为满足中国中小企业人力积累需要,摆脱传统的办学理念和教学结构,构建拓展性和多样化的符合中小企业行业特征与需求特点的人才培养模式已是中國高等继续教育改革的重中之重。

首先,完善高等继续教育人才培养模式,大力推进中小企业员工的教育培训,有利于培养专业化、高素质、多层次的技能型人才和有文化、懂技术、会经营的农村实用人才,提高企业整体素质。中小企业员工是应用和创造技术的主体力量,所以用科学技术武装员工头脑,提高企业成员的科技素质和技能,不仅是增强中小企业自主创新能力、解决多年来普遍存在的“引人难、用人难、留人难”问题的基础性工作,更是实施科教兴国、人才强国战略的重要内容。

其次,创新高等继续教育人才培养模式,建立产学研密切合作的创新网络和整体化系统,有助于培养适应中国先进制造业、信息产业和高技术产业等基地建设所需的高技能型人才,加速新技术的培育和科技成果的转化。许多发达国家企业的发展史表明,企业要实现可持续发展,必须要有足够数量的高技能型人才作支撑。然而,在中国由于教育体制本身的缺陷,再加上众多中小企业不重视人才储备和培养,高技能型人才严重短缺,而这成了当前制约中小企业快速发展的一大“瓶颈”。因此,密切高等继续教育与中小企业的联系、加快企业人力资本积累速度已是当务之急。

再者,改革高等继续教育人才培养模式,有利于改善中小企业人才环境,促进企业之间联盟和知识流动,增强企业的学习与创新能力。一般而言,基于教育系统的培养模式具有双重效应。通过定期、不定期的教育培训,企业成员可以获取文本、格式化知识,接触到更多的理论前沿,更好地认识产业发展的趋势;而且教师的“洗脑”过程有助于培养他们的创新意识和社会责任感,有利于他们更新知识和建立先进经营理念,从而避免因盲目生产经营而导致的经验“内锁”现象。另外,共享教育资源的这些企业成员往往拥有较多的共同语言,易形成“课后”密切的商业或非商业关系,从另一层面推动了中小企业基于社会网络的学习行为,增加企业社会资本的外向延展性。

四、中小企业人力资本积累与高等继续教育人才培养模式的互动机制

从上述讨论可知,创新高等继续教育人才培养模式不仅能有力拓展教育服务功能,而且能极大促进中国中小企业人力资本积累与经济增长,推动经济社会的可持续发展。其实,企业人力资本的保值增值性所产生的内在动力及其面临的来自激烈市场竞争所形成的压力使其一开始就始终不渝地追逐科技与知识。而这必然从客观上要求构建高等继续教育主动适应社会经济发展、有效服务中小企业的新机制,以加速知识网络的关联互动(图1)。

图1显示,高等继续教育、社会(市场)和中小企业共同形成了正反馈增强的知识流动回路,并从互补的知识和技术资源中获得协同作用。在这个互动机制中,高等继续教育根据国家和地方经济社会发展尤其是中小企业对不同层次、不同规格、不同类型的高级专门人才的客观需求,依据正确的教育思想和学习理论,对专业人才培养目标进行恰当定位并设计培养规格;根据培养目标与培养规格制定培养方案如教学计划、教学内容和课程体系等,并在此基础上设计和选择适宜的培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(培养规格、质量等),反馈到中小企业及市场,接受他们对人才培养结果外显特征的评价,即高等继续教育为中小企业培养的人才是否适应社会、经济、科技的发展需要;同时反馈到高等继续教育自身,接受其对培养结果的评价,即高等继续教育为中小企业培养的人才是否符合专业培养目标的定位;而且培养结果还必须用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与企业 and 市场需求不相适应或滞后于社会经济发展时,必须对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径等进行适当调整。相应地,在这个不断循环的动态发展过程中,通过接受教育培训的企业成员不仅能获得所需的知识与技能,增强吸收新知识、新技术和解决实际问题的能力,并且积累起企业生产经营所必要的自律性、成就动机和自信心,从而使企业有更好的经营绩效和成长潜力。

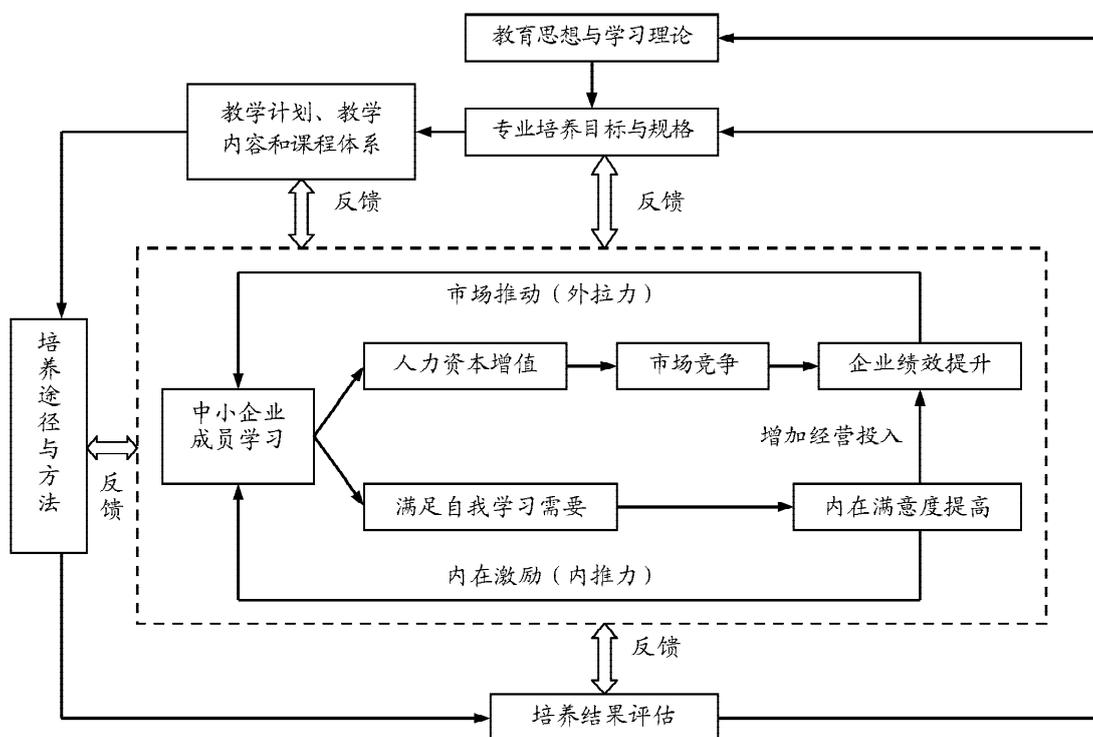


图1 中小企业人力资本积累与高等继续教育人才培养模式的互动机制

五、中小企业人力资本积累的途径——基于高等继续教育人才培养创新视角

然而,不可否认,现阶段中国高等继续教育及时向中小企业提供直接有效服务的这种互动关联机制尚未形成,企业总体上仍表现为人才缺乏、创新能力与竞争实力不强等。因此,在新的形势下,从高等继续教育人才培养创新视角,努力探索中小企业人力资本积累的途径不仅是一个紧迫的现实问题,更是一个深远的战略问题。

(一) 正确审视环境、革新教育理念,主动适应经济社会发展需要

观念决定思路,思路决定出路。随着产业变革和知识革命的到来,作为与经济发展和社会进步联系最为密切的高等继续教育要在实践中真正表现出主动性、针对性和时代感,必须以解放思想、更新观念为先导。学校应在认真研究和把握经济社会发展趋势与中小企业对高等继续教育人才培养模式新要求的基础上,强化人才培养的市场意识、质量意识、创新意识和“以人为本”的服务意识,通过校企合作教育与合作研究,加速实现高等继续教育社会化这一发展趋势。

(二) 加强学科建设、合理设置专业,满足中小企业成长发展需求

在这个技术飞速进步和市场偏好多变的竞争环境中,高等继续教育应紧紧围绕区域经济建设和中小企业需求特征,在全面分析现有学科基础上,大力进行专业结构调整,积极设置新兴学科、交叉学科,建设特色、优势专业,并加强传统学科专业与新兴学科专业、基础学科专业与应用学科专业、单科性学科专业与交叉性学科专业的沟通与融合。同时,学校要根据企业成员的知识、能力与素质结构状况,科学

合理设计人才培养方案总体框架,并对不同学科专业、不同层次的人才培养目标和规格进行研究实践,形成学科专业系统性教育与职业以及岗位技能教育相结合的“双轨双证制”培养方式,保证人才培养的多样化、适用性和针对性。

(三) 优化课程体系与教学内容、积极推行弹性学制,提升中小企业整体教育水平

在加强不同学科专业交叉渗透的同时,高等继续教育要根据培养目标、培养规格与培养方案,合理设置适应中小企业发展的课程结构体系,更新教学内容,着力加强公共课、基础课和专业课等核心课程的建设和管理,积极开设“人无我有”、“人有我新”的精品课程和网络课程,以特色求生存,以创新求发展。如为满足学员职业教育和岗位技能培训、获取“多证”等需要,在人才培养计划范围内统筹设置多方向的课程模块和教学内容体系。同时,学校应积极探索并推行以学分制为核心的弹性学制及相应的管理模式,如按照课程模块搭建选课平台,开展间修、重修、双修、主辅修的专业改革试点,并提倡和鼓励校际之间的学分互认和资源共享。

(四) 创建、完善产学研结合的人才培养机制,增强中小企业的自主创新能力

人才培养应坚持“面向技术、面向应用、面向市场”。在科学技术综合化发展的今天,新的综合学科、横断学科和边缘学科大量出现,因而为满足经济社会发展对产业结构调整的要求和中小企业提高创新能力与管理水平的需求,学校应把培养人才的方向、目标置于社会和中小企业的评价和检验之下,加强与企业和科研机构的合作,重视综合性实践教学环节,并以项目为纽带,建立产学研结合的人才培养机制,以促进高等继续教育教学工作与生产、建设、

管理、服务等实践领域的紧密关系,实现“以学办产、以产辅学、以研带产、产学研相互促进”的良性循环。

(五)建立健全教学质量监控与评价体系,保证中小企业人力资本的保值增值

高等继续教育要按照“内外结合、全面管理”的总体思路,在宏观上建立立体、多元的监控和评价机制,吸收政府部门、企业和中介机构等多元主体参与教学质量评价;微观上在学校内部建立教学质量评估机构和制度,对教学活动实施全过程、全方位、全员性、多方法的监控和评价,并按照“预防为主,过程控制”的理念和“紧抓两头,严控中间”的思路,把质量问题解决在形成过程中。如建立专业化、职业化的高素质师资队伍和教学管理队伍,从教学计划、教学大纲、教学方法、教学组织形式等诸多方面来严控面授、实践实验、自学、作业和考试等各个教学环节,以保证中小企业人力资本的不断增殖。

(六)改革创新教学模式与考核方法,推进中小企业人力资本的快速积累

由来已久的因工、学、家矛盾而出现的“函授不函、面授不授”问题一直影响高等继续教育的人才培养质量。所以,为有效补充面授教学,提高培养质量,学校应结合学员学习需要和身心条件,重视学员在教学活动中的主体地位,充分调动其积极性、主动性和创造性,改革“灌输式”教学方法,大力推进计算机辅助教学技术、网络技术、多媒体技术、模拟及仿真技术等现代信息技术和现代教育技术手段在教学中的运用。同时,学校要加强课程考核管理改革,如

建立考试中心、建设试题库、实行教考分离等,真正达到宽进严出,以进一步提升中小企业人力资本存量。

参考文献:

- [1] SCHULTZ T W. Investment in human capital[J]. The American Economic Review, 1961, 51(1):1-17.
- [2] BECKER G S, BARRY R. Chiswick. Education and the distribution of Earnings[J]. The American Economic Review, 1966, 56(2): 358-369.
- [3] Martin Carnoy. 教育经济学国际百科全书[M]. 北京:高等教育出版社, 2000:247.
- [4] 王家赠. 教育对中国经济增长的影响分析[J]. 上海经济研究, 2002(3): 10-17.
- [5] BALLOT G, FAKHFACH F, TAYMAZ E. Firm's human capital, R&D and performance: A study on french and swedish firms[J]. Labour Economics, 2001, 8:443-462.
- [6] 帕特里克·沙利文. 价值驱动的人力资本[M]. 北京:华夏出版社, 2002:2-10.
- [7] SCHULTZ T W. Investment in human capital: the role of education and of research[M]. New York: Free Press, 1971.
- [8] UNESCO World Report: Towards knowledge societies[Z]. UNESCO Publishing, Paris, 2005:69-81.
- [9] 萧今. 中国教育体制面临的挑战[J]. 二十一世纪, 2000(2): 9-18.

An Economic Analysis of Transforming the Talent-cultivating Model of Higher Continue Education: From an Angle of Human Capital Accumulation of SMEs

HONG Ru-yan^{1,2}

(1. School of Qianjiang, Hangzhou Normal University, Hangzhou 310036, China;

2. School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China)

Abstract: It is the focus of current educational reform to develop education for serving economy. Nowadays Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) acting as propeller are playing an important role in economic system. But the actuality of low level of human capital stock restricts to a great extent SMEs' development. Simultaneously, Chinese higher continue education most related with society and economy can't strongly provide service of knowledge and skill for SMEs and local economy because of the faultiness of its talent-cultivating model. Thus, It is indispensable from the angle of innovation of talent - cultivating model of higher continue education to build interactive mechanism between human capital accumulation and talent - cultivating model of higher continue education and to explore the effective approach to SMEs' human capital accumulation.

Key words: higher continue education; talent - cultivating model; human capital; SMEs

(责任编辑 傅旭东)