

学徒人力资本视域下现代学徒制研究

刘武军,赵鹏飞,张志

(广东建设职业技术学院,广东 广州 510080)

摘要:学徒人力资本具有投资主体多元的特征,激发投资主体参与学徒培养的积极性,是全面推进现代学徒制背景下要解决的首要问题。学徒人力资本视域下现代学徒制的完善,应形成以完善事前的学徒人力资本产权交易机制,优化事中的学徒人力资本积累与使用机制,健全事后的学徒人力资本产权收益补偿机制为基础的建设思路。

关键词:人力资本;学徒人力资本;专业型人力资本;现代学徒制

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2020)0024-0047-07

现代学徒制既是将劳动用工制度与职业教育制度相融合的一种制度,也是一种基于校企双元育人的职业教育人才培养新模式。从世界范围来看,现代学徒制已成为西方发达国家人力资本积累和使用的重要方式,是确保高水平培育人才、高质量服务产业的重要举措。

2014年5月,国务院出台《关于加快发展现代职业教育的决定》,提出“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点”,现代学徒制开始成为国家人力资源的战略选择。之后,教育部和国务院办公厅出台了《关于开展现代学徒制试点工作的意见》《关于深化产教融合的若干意见》等一

系列文件,明确了现代学徒制内涵要求和核心要义,对现代学徒制试点提供政策支持并提出具体要求。全国各地积极探索,历时5年,总结形成了一大批可复制可推广的典型案例和经验,为现代学徒制在中国大地扎根与健康持续发展奠定了坚实的基础。2019年5月,教育部办公厅发布了《关于全面推进现代学徒制工作的通知》,以学徒人力资本积累和使用为核心的职业教育现代学徒制正式成为国家人力资源战略的重要组成部分。尽管如此,由于对学徒人力资本的投资贯穿整个学业过程,具有形成周期长、投入成本高以及投资回收慢的特点,对于投资主体而言,往往

收稿日期:2020-04-24

基金项目:2018年度教育部委托项目“职业教育专业能力建设专项‘现代学徒制试点’研究项目”(项目编号:教职成司函[2018]110号,主持人:赵鹏飞);2018年度广东省普通高校重点科研平台和科研项目“广东特色职业教育现代学徒制实施路径研究”(项目编号:2018GWTSCX010,主持人:张志);广东省教育科学“十三五”规划课题“全面推进背景下高质量现代学徒制研究与实践”(课题批准号:2019GXJK287,主持人:赵鹏飞)

作者简介:刘武军(1973—),男,博士,经济师,专业带头人,主要研究方向为人力资本及其产权;赵鹏飞(1962—),男,博士,二级教授,院长,主要研究方向为高等职业教育;张志(1976—),男,硕士,副教授,教务处处长,主要研究方向为职业教育与教育管理。

会基于人力资本投资收益与成本的考量,决定是否参与现代学徒培养。因此,激发投资主体参与学徒培养的积极性,是全面推进现代学徒制背景下要解决的首要问题。而从人力资本的视角进行分析,探究学徒人力资本的运行机理,有利于针对性地完善相关制度保障,提升学徒人力资本相关投资者的收益预期,增强学徒人力资本积累和使用的可持续性。

一、学徒人力资本的内涵及基本特征

(一)学徒人力资本的内涵

人力资本是体现在人身上的知识、技能与健康等的总和,是通过长期投资形成的,具有“主动性”特征且能够带来价值增值的特殊资本(Theodore Schultz, 1960)。与在开发和使用过程中具有消耗性特点的物质资本所不同的是,在大多数情况下,对人力资本的合理开发和使用不仅不会消耗或降低人力资本的“能力”,反而可以使其得到提升,产生边际收益递增效应(Robert Lucas, 1988)。人力资本可以分为“通用性人力资本”与“专用性人力资本”两大类,在这其中,通用性人力资本仅需通过简单的训练便可获取,而专用性人力资本则需经过专门的培训方可形成(Gary S Becker, 1964)。相较而言,专用性人力资本具有稀缺特征和产权价值高的特点,是国民经济增长的核心动力。

学徒人力资本是在现代学徒制语境下专用性人力资本的一种重要体现形式,是专用性人力资本积累和使用方式上的创新:一方面,通过“招工招生一体化”的制度性安排,突破以往在校学生主体不能成为企业员工的身份障碍,实现了对具有在校学生身份的个体人力资本的合法使用,以此满足企业发展的用人需求;另一方面,通过充分利用校企两种资源优势,以在岗培养为基本手段,大大加速了专用性人力资本的有效积累,增强了积

累的针对性,提高了人力资本与岗位匹配程度,优化了企业人力资本配置。^[1]

(二)学徒人力资本的基本特征

从人力资本积累和使用方式来看,学徒人力资本也存在着区别于其他人力资本的一些显著特征(表1)。

1. 企业和学校均为学徒人力资本投资的法定主体

人力资本是“未来产出和收入之源”,具有显著的可投资性。个体作为人力资本的承载者,是最直接也是最为主要的投资主体。当然,除了个体之外,家庭也是重要的投资主体之一。而且,由于对人力资本的投资具有显著的正外部效应,政府也有必要参与其中,此时的政府既是以学校作为执行主体的人力资本投资者,也是以政策制度为手段的人力资本投资行为的干预者。企业会为了提升员工人力资本价值而自愿成为人力资本的投资者,但主要是以人力资本交易者(购买者)和使用者(个体将人力资本使用权让渡给企业)身份出现,而不是人力资本的投资者。

学徒人力资本投资主体则不同,除了学徒自身、家庭以及政府(学校)之外,企业也是不可或缺的法定投资主体。企业参与学徒人力资本投资的法定性,使得学徒人力资本的积累和使用以及产权交易都变得更为复杂。

2. “在干中学”是学徒人力资本积累的主要方式

人力资本的积累,不仅依赖于人力资本所有者即个体的自身努力,还与其所接受的教育模式和方式有着极其重要的关系。与以学校为单一培养主体,以理论知识传授为主导的高职教育模式所不同的是,职业教育现代学徒是在对传统的“师带徒”进行改造优化的基础上,融入现代职业教育相关理论知识,以校企联合培养为基础的新型教育模式。^[2]

表1 学徒人力资本与其他人力资本特征比较

主要内容	专用性人力资本		通用性人力资本
	学徒人力资本	其他专用性人力资本	
人力资本投资法定主体	学校和企业	学校	学校
人力资本积累方式	“在干中学”,人力资本积累与使用同步	先学后用,人力资本积累与使用分开	先学后用,人力资本积累与使用分开
属于个体所有的人力资本产权	存在一定程度的产权残缺	产权残缺性相对较低	产权残缺性较高
人力资本功能发挥制约因素	校企育人环境和现代学徒制度环境	企业环境	企业环境

其最大特点是强调理论学习与岗位工作交替进行,“在干中学”是学徒成长成才的主要方式,在保障学生就业、满足企业用人需求的同时实现对高素质技术技能人才的有效培养。^[3]这也是学徒人力资本区别与其他人力资本最为典型的特征。

3. 属于学徒个体所有的人力资本产权具有一定的残缺性特征

由于对人力资本投资存在多类投资主体,按照“谁投资、谁受益”的原则,人力资本产权主体也不唯一。尽管人力资本的人身依附性具有天然不可分特征,但人力资本产权权利仍然可以且应该分属于不同的投资主体,而这也是人力资本产权交易的前提。在这其中,收益权是人力资本产权权力的核心,获取合理且足够的收益,既是投资者进行人力资本投资的根本目的,也是人力资本积累与使用以及人力资本产权交易的目的。^[4]在参与学徒人力资本投资的学徒、家庭、企业、政府(学校)几类投资主体中,由于人们对于自己的人身都享有某种财产权利(John Locke, 1690),因而学徒理应是学徒人力资本产权收益权的第一主体,而属于家庭所有的人力资本产权收益权一般也是由学徒个体代为拥有并由其实现。另外,由于学徒人力资本产权价值中的一部分最终会以企业剩余形式呈现,而政府可以通过征收企业税的方式分享部分的学徒人力资本产权收益,以弥补对学校的投入成本。因此,就其本质而言,学徒人力资本产权收益分配是在特定的现代学徒制度环境下,以雇佣关系为基础的学徒与企业之间的收益分配,双方收益分配的大小则由初始的交易契约所决定。相较于拥有更为完备交易信息的企业而言,学徒一般都处于谈判的劣势地位,其收益权往往会受到一定程度的限制,容易出现属于学徒个体所有的人力资本产权残缺现象。

4. 学徒人力资本功能发挥受到育人环境和制度环境的制约

学徒人力资本功能的发挥与学徒个体的人力资本存量息息相关,不过,由于学徒个体所拥有的人力资本只是一种潜在能力,这种能力往往需要在实践中得到检验和体现。换言之,学徒人力资本的功能发挥只有通过使用之后才能得到体现,而这在很大程度上受到校企合作育人环境的制

约。良好的育人环境,有利于实现学徒人力资本的积累和优化配置,最大限度地发挥出学徒人力资本能力。不仅如此,学徒本人的学习工作意愿强度,也对人力资本的潜在能力能否转变为真实的能力以及所能产生价值的多寡均会产生决定性影响,要最大限度发挥学徒人力资本的功能,必须激发学徒学习工作的积极性,而这也取决于现实的现代学徒制度环境。

二、学徒人力资本运行机理

伴随着20世纪60年代人力资本理论的兴起,西方发达国家开始从人力资本视角研究学徒制,彼时各国已完成了从难以满足大工业生产需要的传统“师带徒”学徒制培养到以学校为培养主体的职业教育的过渡。由于科技发展日新月异,对劳动者的职业素养和技能水平提出了更高要求,单纯学校主体的职业教育难以适应人才需求的巨变,为此,以德国为代表的西方发达国家,围绕着专用性人力资本积累与使用,开启了以校企双元育人、工学交替、岗位培养为特征的现代学徒制实践探索。尤其是进入21世纪以来,为加速专用性人力资本的有效积累,促进人力资本与岗位的匹配,西方各国对现代学徒制进行了大刀阔斧的改革与重构,有力支撑了产业转型升级与创新发展,相关经验与做法为我国的职业教育改革提供了有益借鉴。

在我国,从人力资本的角度探讨现代学徒制是最近几年的事情,虽然已有研究中有些已涉及学徒人力资本含义与特征,但对于学徒人力资本运行机理,却鲜有触及。学徒人力资本是人力资本的一种具体形态,有着自身的运行规律,从学徒人力资本的运行机理角度入手,剖析现代学徒制现存问题,对于破除人力资本运行障碍,促进人力资本高效运行,加速人力资本的积累和使用具有重大现实意义。

学徒人力资本作为一种生产要素,与其他生产要素一样,需要投入到生产环节,才能实现其价值增值。在现实中,学徒人力资本投入到生产环节是通过学徒将自身的人力资本使用权让渡给企业来实现,学徒在获取学习机会和一定收益分配权的同时,为企业创造价值。因此,就其本质而言,现代学徒制既是一种关于学徒人力资本投资与积累的制度,也是一种涉及学徒人力资本产权交易、人力资

本使用以及产权收益分配的制度。在这其中,职业教育“校企双主体”育人模式,构成了人力资本投资与积累的基本形式,而学徒与企业之间的雇佣关系,既是初始的学徒人力资本产权交易的结果,也是学徒人力资本使用的前提和学徒人力资本收益分配的基础。因而,事前的学徒人力资本产权交易、事中的学徒人力资本积累和使用以及事后的学徒人力资本产权收益分配,构成了现代学徒制度建设的根本内容并形成了学徒人力资本运行的主线。其运行机理如图1所示。

图1所示,在学徒人力资本产权交易的初期(图示①),不论是学徒还是企业,都具有很高的退出成本,因此都会基于对产权交易制度的预期来决定是否参与交易。当然,学校作为投资主体之一,也存在高退出成本问题,不过学校作为政府人力资本投资的代理执行者,其所关注的是社会效益与社会成本,而不必过多考虑自身的成本与收益问题。但对于企业而言,由于学徒人力资本投资具有长期性,交易制度能否为学徒努力学习和

工作并在学徒学成之后继续服务企业提供制度保障便成为要考量的首要问题。而对于学徒来说,由于信息的不对称,学徒对于自身人力资本投资和使用效果以及所能获取的人力资本产权收益等,往往难以做出准确评估,而且,学徒个体相对于组织而言更容易处于交易的不利地位,如果这些不利因素被学徒所感知,那么其有可能选择放弃交易而另谋出路(图示⑨),此时,政府提供良好的人力资本产权交易制度,有利于促进学徒人力资本产权交易的实现。

不过,产权交易制度的不合理,并不必然影响学徒人力资本产权的交易,因为与其他人力资本产权短期交易行为(比如钟点工)不同,学徒人力资本的产权交易是贯穿学徒学业过程的一种长期行为,初始交易的不合理,完全可以通过学徒和企业双方的沟通与协调,以实现事后调整和补偿。尤其是学徒本人可以通过自身努力,提高并实现自身人力资本价值及其产权价值,增加谈判筹码,借此改变初始交易的不利地位,于是学徒开始进

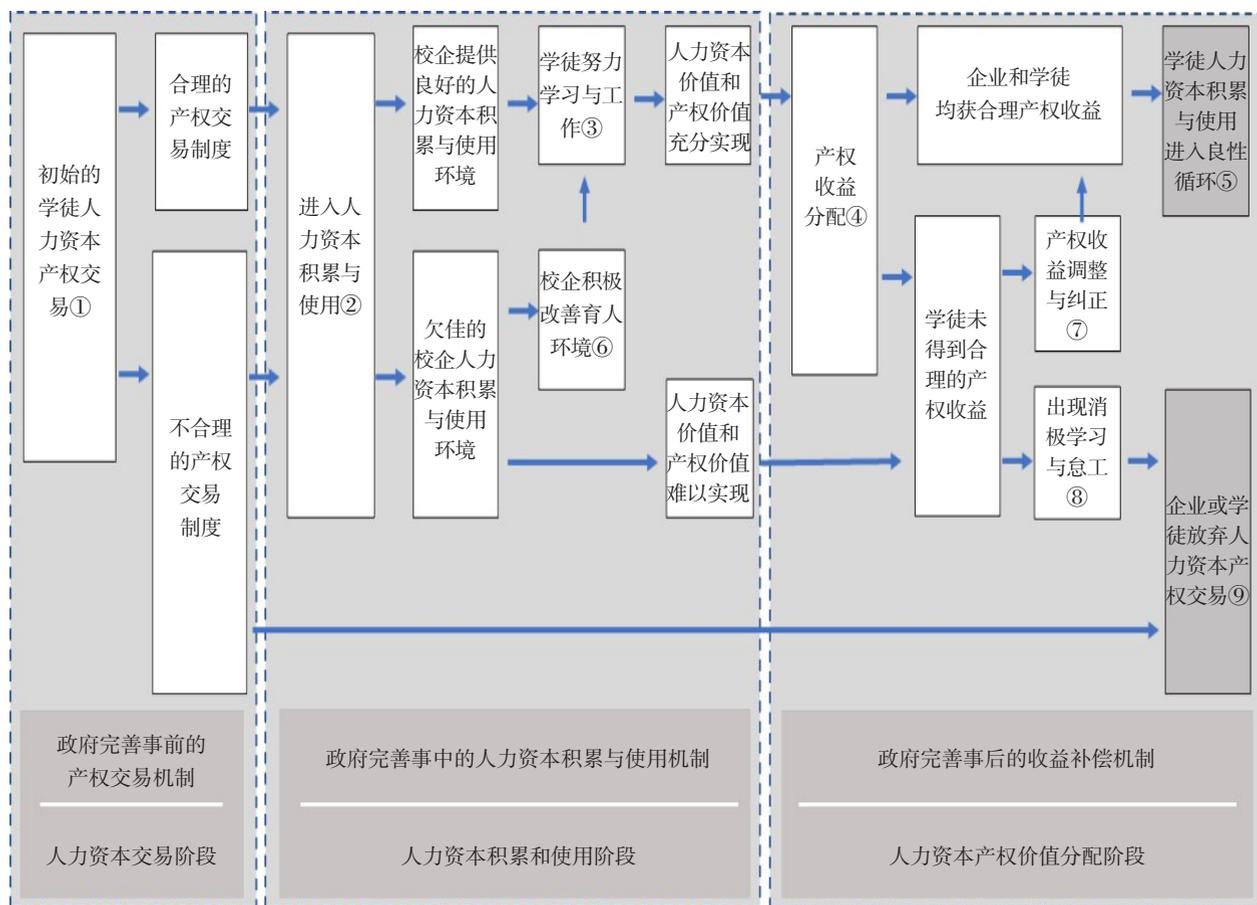


图1 学徒人力资本运行机理

入人力资本积累与使用阶段(图示②)。

在人力资本积累与使用阶段,人力资本的积累和使用均要受到学校和合作育人方式、资源投入、管理制度、质量监控机制等校企合作育人环境制约。良好的育人环境,能激发学徒努力学习和工作的热情(图示③),促进学徒人力资本价值和人力资本产权价值的充分实现,为学徒和企业均获得合理的人力资本产权收益提供条件,也为实现人力资本积累与使用的良性循环(图示⑤)奠定基础。而欠佳的环境,不利于人力资本价值和人力资本产权价值的实现,也不利于学徒和企业获得合理的人力资本产权收益。因此,政府完善事中的学徒人力资本积累和使用机制,支持和促进校企积极改善育人环境(图示⑥),对降低学徒个体人力资本产权残缺程度,履行学徒、企业以及学校三方契约极为关键。

在产权收益分配阶段(图示④),如果学徒未能得到合理的收益,就会出现属于学徒个体所有的人力资本产权残缺,并可能导致出现学徒消极学习和怠工的现象(图示⑧),这对所有投资者都将产生不利影响,最终也将导致人力资本产权交易的终止(图示⑨)。此时,对学徒人力资本产权收益进行适当调整与纠正(图示⑦)很有必要,而这离不开健全的事后收益补偿机制。

因此,人力资本视域下的现代学徒制度,首先是要建立完善的学徒人力资本产权交易机制,提高学徒声誉,增强企业和学徒的制度收益预期,从而吸引企业和学徒参与现代学徒培养计划。其次,要完善学徒人力资本积累和使用制度,强化学徒培养质量的监控,支持和促进校企构建有利于人力资本积累与使用的环境,使学徒人力资本价值和产权价值均能够得到充分实现。最后,要完善学徒人力资本产权收益分配机制,建立人力资本使用后的收益调整机制,根据人力资本使用结果,调整收益分配,降低属于学徒个体所有的人力资本产权残缺程度,激励学徒努力学习和工作,实现多方共赢。

三、学徒人力资本运行现存基本问题与原因

全国自开展现代学徒制试点以来,有二批共558家单位参加试点工作,共涉及专业1000余个,惠及学生(学徒)近10万名,探索形成了一批可复

制可推广的典型案件和有益经验,但也存在一些亟待解决的问题,主要体现在三方面。

(一)投资预期不足导致学徒参与意愿不强

学徒参与学徒制培养与否,是基于对未来的收益预期与自身投入成本所进行的比较。对于学徒而言,其所获收益可以从两方面体现,即以工资福利为核心的货币性收入和以学徒发展前景与学徒声誉为核心的非货币性收入。现阶段,学徒的货币性收入相较于同类岗位普通员工的收入存在一定的差距,学徒学历仅限于中职和高职层次,学徒社会认可度偏低,导致参与学徒制培养所带来的收益不足,学徒参与意愿有待提升。

(二)政策支持不力导致企业参与培养的能力和积极性总体不高

由于相关政策支持不力,现阶段仍存在企业参与培养的能力不强且积极性不高的问题。事实上,虽然大中型企业成班能力强,有不错的培养能力,但由于制度的障碍以及学徒培养层次偏低,导致大中型企业难以有效参与现代学徒制培养。而作为吸纳就业的主力军小微企业,却因为“小而散”难以成班,且培养能力普遍不足。而且,由于学徒培养周期过长,企业投入大,学徒学成之后能否为企业所用,对企业而言具有极大的不确定性。企业利益得不到足够保障,导致普遍存在企业参与力度不够、积极性不高。^[5]

(三)学徒培养监管不到位致使学徒人力资本积累不足而使用过度

目前,学徒培养质量的监管主要靠全国现代学徒制工作专家指导委员会指导下的年检考核,而且多是事后监管,缺少专业的第三方监管机构,监管机制不健全。而且,部分企业由于资源不足,难以有效参与学徒制培养,导致以学徒岗位培养为核心的人力资本积累明显不足,甚至学徒沦为廉价劳动力的情况也时有发生。

四、学徒人力资本视域下现代学徒制的完善路径

投资主体的投资意愿和参与程度,直接决定着学徒人力资本积累和使用的成败。对于企业而言,通过参与现代学徒制培养,能够有效解决企业对专用性人力资本的选、用、育、留的问题,实现精准育人和精准对接。但是,由于对学徒的培养是

一个贯穿整个契约期的长期过程,企业往往要付出较高的投资成本,同时还要冒着学徒学习能力不足、意愿不强以及学成之后违约或不再续约的风险。而对于学徒而言,参与现代学徒制培养,有利于加速自身专业技能积累,增强职业发展能力,提升自身的市场竞争能力,并能获得一定的收益,但也要承担学费和时间机会成本。任何一方预期的收益低于投资成本,都可能导致学徒人力资本产权交易搁浅,因此,要使交易顺利进行,既要通过校企共同承诺给予学徒提供高质量的培养和合理的收益,来换取学徒高质量的学习和工作,借此实现多赢,又要对企业和学徒契约双方遵守交易契约给予足够的激励和监督,以增强双方的收益预期,增加双方违约成本,降低违约的可能性。而要实现这个目标,则有必要从事前的产权交易机制、事中的人力资本积累使用机制、事后的产权收益补偿机制三个方面入手加快完善现代学徒制度体系(图2)。

(一)完善事前的学徒人力资本产权交易机制

1. 保障学徒的企业员工身份,增强学徒交易预期

在西方发达国家,学徒的企业员工身份是现代学徒制度的精髓,是学徒收益权保障的集中体现,对于增强学徒人力资本产权交易预期具有重要作用。我国在现代学徒制试点过程中,通常采用学徒与企业之间的合同或学徒、学校、企业之间的三方协议来明确学徒的企业员工身份,在实际执行的过程中,学徒权益保障明显不足。因此,有必要从法律上确立学徒的企业员工身份,将企业与学徒之间的特殊雇佣关系纳入法律保护范畴。^[6]要明确现代学徒制培养的学生与企业签订劳动协议的基本内容,确保学徒劳动的基本

收入保障。

2. 确定学习期间学徒责任和毕业后最低服务年限,增强企业交易预期

由于学徒培养时间长,价值实现程度也因人而异,企业面临的不确定性程度很高。因此,要明确学习期间的学徒责任,建立不合格学徒淘汰机制,并从法律上明确学徒毕业后的最低企业服务年限,明确学徒违约的法律责任,增加学徒违约成本,借以增强企业交易预期,提高企业参与现代学徒培养积极性。

(二)优化事中的学徒人力资本积累与使用机制

1. 落实地方政府支持责任,改善现代学徒制培养环境

以2019年1月《国家职业教育改革实施方案》实施为标志,职业教育被定位为具有与普通教育同等重要地位的不同教育类型。现代学徒制作为职业教育支撑产业发展的重要方式,迫切需要地方政府落实支持责任,加速学徒人力资本的有效积累:一是加快落实全面推进现代学徒制的财政资助、税收减免等政策措施,降低企业培养成本,尤其要加大对参与现代学徒制培养的小微企业的支持力度,增强其培养能力。二是完善育人过程中的学徒、企业、学校三方成本分担机制,对积极参与、育人效果好的企业给予专项政策优惠,助力企业改善育人环境。三是要加强统筹安排,推动区域内优质规模企业与属地职业院校联合开展现代学徒制,提高学徒培养质量。

2. 完善培养质量监督管理机制,强化校企培养责任

一是要做实现代学徒质量监管部门。要加快完善全国现代学徒制委员会专家委员会以及各个



图2 学徒人力资本视域下现代学徒制度完善

省级专家委员会的机构及职能,做实各级专委会的指导、监督、管理之职,强化对校企现代学徒制培养全过程的质量监管与控制。二是健全学徒技能水平社会评价体系。充分发挥行业协会、龙头企业等第三方参与现代学徒制质量评价的作用,健全学徒技能水平社会评价机制。三是完善校企双导师师资队伍建设,严格落实职业院校教师到企业实践制度,全面提升师资队伍职教能力。

3. 规范学徒“在干中学”的时间与内容,完善学徒培养与使用制度

要根据学徒岗位培养的成长成才规律,加快完善学徒培养与使用制度。科学制订学徒人才培养方案,结合工作与学习需要,合理安排“在干中学”的时间和内容,既要防止以工代学,将学徒沦为廉价劳动力,也要突出“在干中学”的意义和作用,将学徒人力资本培养与使用有机结合起来。

(三)健全事后的学徒人力资本产权收益补偿机制

1. 建立完善学徒毕业后的收益补偿激励制度

建立学徒出师毕业后的学徒和企业师傅收益补偿制度,实施出师后的学徒学费报销制度和企业导师补贴制度,增加学徒个体收益。健全对培养合格学徒的企业的奖补制度,鼓励企业培养高质量学徒。

2. 完善待遇,提高职业教育现代学徒社会形象
完善技术技能型人才待遇政策,将现代学徒

制培养的高素质技术技能人才纳入技术技能人才认定范围,提升现代学徒制人才培养的社会认可度。打通职业教育中高本层次衔接,建立职业教育现代学徒制本科教育和硕士教育层次,完善高素质技术技能人才培养阶梯体系。^[7]拓宽学徒岗位成长路径,助力学徒规划自身的职业学业发展路径,增强学徒学习动力。

参考文献:

[1]赵鹏飞,等.广东特色现代学徒制实践探索与未来趋向[J].中国职业技术教育,2019(20):6-13.

[2]徐国庆.我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题[J].华东师范大学学报(教育科学版),2017(1):30-38.

[3]陈翠利.现代学徒制的内涵与价值分析[J].职业教育,2019(7):11-13.

[4]刘武军.人力资本所有者产权激励内涵与模式比较[J].企业经济,2013(2):105-109.

[5]许悦,彭明成.多中心治理理论视角下现代学徒制质量保障机制研究[J].中国职业技术教育,2018(36):11-15.

[6]赵鹏飞.现代学徒制人才培养的实践与认识[J].中国职业技术教育,2014(21):150-154.

[7]徐国庆.确定职业教育的类型属性是现代职业教育建设的根本需要[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020(1):1-11.

(上接第20页)奠定了坚实的基础。然而,面临新时代、新形势和新要求,在未来长三角学分银行建设、国家资历框架建立和相关立法推进的基础上,上海市终身教育学分银行仍需打破固有模式,不断创新和探索,未来进一步发挥学分银行在终身教育体系中“立交桥”的作用。

参考文献:

[1]周晶晶,陶孟祝,应一也.“学分银行”概念功能探析——基于国内理论研究的回顾和实践探索的梳理[J].现代远程教育,2017(1):3-10.

[2]杨国富,张瑞,高婷婷,等.学分银行论[M].成都:西南财经大学出版社,2016:89-96.

[3]郝克明.学分认证、转换制度与终身学习——在2016构建终身学习立交桥和学分银行系统学术论坛(南京)上的讲话[J].终身教育研究,2017(2):6-10.

[4]范心忆.中等职业教育双证融通实践策略研究——以上海市为例[D].上海:华东师范大学,2014.

[5]齐亚丽.我国学分银行建设的现状、困境及对策建议[J].教育与职业,2019(6):78-83.

[6]李静,鄢小平,季欣.以资历框架为引领的学分银行制度建设探索[J].终身教育研究,2018(1):48-56.

[7]张伟远.国家资历框架的理论基础和模式建构[J].中国职业技术教育,2019(18):28-35.