

# 合作博弈视角下职业院校面向企业开展职业培训的利益相关者研究

苏维 杨红荃

**[摘要]**职业院校面向企业开展职业培训是契合国家顶层设计,实现学历教育与职业培训并举的重要途径。基于合作博弈视角分析职业培训中不同利益相关者的诉求及博弈策略发现,其冲突主要表现在企业职业培训主体选择具有不确定性,企业需求与职业院校办学逻辑存在“错位”,政府及有关部门、行业协会、第三方机构存在一定程度的“缺位”,企业、职业院校与市场竞争者存在战略“对弈”四个方面,其博弈属性属于完全信息动态博弈。要构建职业院校面向企业开展职业培训的长效合作机制,必须从市场需求出发,构建良性互动的运行机制;从政策激励入手,构建内生性发展动力机制;以质量提升为核心,构建完善有效的保障机制,从而实现各利益相关者的合作共赢。

**[关键词]**职业院校;企业;职业培训;利益相关者;合作博弈

**[作者简介]**苏维(1991-),女,湖北黄冈人,武汉软件工程职业学院,硕士。(湖北 武汉 430205)杨红荃(1972-),女,湖北恩施人,湖北工业大学职业技术师范学院、湖北职业教育发展研究院,副教授,博士。(湖北 武汉 430068)

**[基金项目]**本文系2017年全国教育科学规划教育部重点课题“职业院校面向行业企业职工培训的长效机制研究”的研究成果之一。(项目编号:DJA170330)

**[中图分类号]**G710 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2021)12-0041-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.12.006

2020年教育部等九部门印发了《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》(以下简称《行动计划》),明确指出:“落实职业学校并举实施学历教育与培训的法定职责,按照育训结合、长短结合、内外结合的要求,面向在校学生和全体社会成员开展职业培训。支持职业学校承担更多培训任务,成为落实《职业技能提升行动方案(2019—2021年)》的主力军,实现优质职业学校年培训人次达到在校生规模的2倍以上。”<sup>①</sup>职业院校作为培养技术技能型人才的骨干力量,面向企业开展职业培训是其服务社会、对标产业部门发展的功能所在。基于合作博弈视角,职业培训是由不同利益相关者参与的市场经济

活动。职业院校面向企业开展职业培训存在诸多利益相关者,他们存在于组织的内外部环境中,对组织决策和行动产生影响。本文从识别职业院校面向企业开展职业培训中的利益相关者入手,对利益相关者的博弈诉求及可能的博弈冲突、博弈策略进行分析,以进一步厘清相关利益关系,构建职业院校面向企业开展职业培训的长效合作机制。

## 一、职业院校面向企业开展职业培训的利益相关者分析

(一)职业院校开展职业培训中利益相关者的分类与识别

职业院校面向企业开展职业培训中的各利

益相关者围绕培训服务构成紧密相连的关系网络,共同处于职业培训的“生态环境”中。基于合作博弈视角,利益相关者的界定存在多种方式,本文根据紧密性(利益)及社会关联性(权力),即参与职业培训活动的各利益相关者所能获得的利益水平以及所拥有的权力水平,运用二维象限分析法,对不同利益主体进行以下分类:第一象限为一级社会性利益相关者,即首要社会性利益相关者;第二象限为二级社会性利益相关者,即次要社会性利益相关者;第三象限为一级非社会性利益相关者,即首要非社会性利益相关者;第四象限为二级非社会性利益相关者,即次要非社会性利益相关者。

基于二维象限分类可知,首要社会性利益相关者为职业培训服务的供应方及消费方,即职业院校及企业,他们在职业培训活动中直接获益,并且权力水平最高;次要社会性利益相关者为政府及有关部门、行业协会,他们的权力水平高,但利益水平低;首要非社会性利益相关者为企业职工、职业院校教师、分包商或第三方机构,他们是职业培训服务过程的参与者,利益水平较高,但权力水平较低;次要非社会性利益相关者为其他职业院校及其他企业,他们作为市场竞争者,在对职业培训活动各利益体产生影响的同时,自身发展也会受到影响,利益水平及权力水平较低。

#### (二)职业院校开展职业培训的利益相关者分析

第一,职业院校及企业。职业院校作为主办方,企业作为消费者,他们是职业培训活动的直接获利者,在职业培训活动中拥有最高话语权和事务决定权。职业院校根据企业需求和自身的教学资源、办学优势设计开发培训内容,推动学校品牌建设。从商品经济理论的角度来看,职业院校是职业培训服务产品的“生产商”和“售卖方”,企业则是职业培训产品的“购买方”,二者处于这场交易的最核心位置。产品质

量的好坏取决于职业院校所提供的职业培训能否满足企业需求,企业是否能通过职业培训提高职工素质从而获取更多利润。

第二,政府及有关部门、行业协会。政府及有关部门在职业培训活动中主要起到顶层设计、政策引导、制度保障、监督调控的作用。“行业协会是介于政府与企业之间,生产者与经营者之间,为其提供一系列服务、咨询、沟通、监督、协调的中介组织。”<sup>②</sup>行业协会能够聚集所在产业领域的企业团体,可对职业培训活动提供专业性指导,为校企合作搭建平台,为政府及企业之间搭建沟通的桥梁。因此,政府及有关部门、行业协会的社会性权力较大,但由于并非职业培训活动的直接参与者,利益水平较低。

第三,企业职工、职业院校教师、分包商或第三方机构。职业院校面向企业开展职业培训中,企业职工是直接受培训的对象,能够从职业培训中获得知识和经验,提高职业能力及职业素养。企业职工属于企业的人力资源范畴,受企业支配。职业培训教师是职业培训内容的传授者,属于职业院校的人力资源范畴,培训授课是按照学校要求完成工作,受职业院校支配。分包商、第三方机构是在职业培训中承接部分项目(如职业培训内容设计、教材编写、模具制作、实施评估等)的企业或个体,其参与职业培训获取利润需要完成公开招标、参与竞标、中标的过程。因此,企业职工、职业院校教师、分包商或第三方机构在职业培训活动中属于利益直接相关者,但权力水平较低。

第四,其他职业院校及其他企业。职业院校面向企业开展职业培训属于市场经济活动范畴,而市场经济的基本特征就是市场竞争。职业培训服务市场具有诸多竞争者,为了能够在市场竞争中胜出,获取最大利益,职业院校及企业采取策略,抢夺市场份额。因此,其他职业院校及其他企业虽然对职业培训活动产生外部影响,但相对于直接参与者而言,利益水平及权力

水平均较低。

表1 职业院校面向企业开展职业培训的利益相关者诉求分析

利益相关者	角色定位	成本	期望收益	利益诉求
企业	职业培训服务消费者、人力资本投资者	雇佣成本、员工继续教育成本	经济收益	人力资本收益、剩余价值获取更高利润、校企合作、政策扶持、企业声誉
职业院校	职业培训服务供给者	职业培训产品宣传、生产成本、培训师费及受培训者管理成本	经济收益、品牌声誉收益	获得相应的经济收入,推动职业院校品牌建设,提高社会声誉,获取更多合作机会
政府及有关部门	职业培训统筹、规划、监督、执法	制度成本、内部成本、公务成本	社会收益、经济收益	社会发展,经济发展,人才支撑,国际竞争力
行业协会	职业培训指导者、政、企、校协调者、企业利益代表者	协调、信息传递、管理成本	行业发展,社会声誉	提高社会声望及自身凝聚力,促进行业发展,获取更多合作机会
企业职工	受培训者	受教育的个人成本	精神收益,发展能力	职业能力及素养提高,获得工作能力,促进职业发展
职业院校教师	教育者	教学投入成本(脑力、体力、精神交流)	经济收益,精神收益	获得满意的报酬,工作能力认可,自我实现,知识的分享,地位的尊重
分包商或第三方机构	分包部分项目商、公正权威	职业培训产品或评价工具的设计、开发,培训教学、项目投标所包含的成本	经济收益	获得相应经济收入,扩大社会资源网
其他企业	企业竞争者	竞争成本	人力资源	挖掘人才,降低人力资本
其他职业院校	职业院校竞争者	竞争成本	经验	获得职业培训经验

## 二、职业院校面向企业开展职业培训利益相关者的博弈

博弈论又称对策论,主要研究“决策主体的行为发生直接相互作用时候的决策以及这种决策的均衡问题”<sup>③</sup>。在职业院校面向企业开展职业培训中,各利益相关者拥有不同的利益诉求,存在一定的利益冲突,会通过采取博弈策略,获得理想的博弈结果。

(一)职业院校开展职业培训中各利益相关者的诉求

职业培训中各利益相关者围绕利益诉求在博弈规则允许的范围内,通过采用各种博弈策略实现收益的最大化。不同利益相关者的利益诉求与其角色定位、所投入的成本以及期望收益等因素有关。通过对职业院校面向企业开展职业培训利益相关者诉求的分析,能够预知各利益相关者的行为,从而降低机会成本,具体如下表1所示。

(二)职业院校开展职业培训中各利益相关者的冲突

职业培训活动中的博弈标的为利益关系,职业院校面向企业开展职业培训中各利益相关者实现共赢是以合作为前提,但在合作中仍然存在冲突,主要表现为以下几个方面:

1.企业是否选择职业院校作为培训主体具有不确定性。作为市场经济活动的主要参加者

之一,企业面对国内外复杂的经济环境,需进一步优化可支配资源,其中人力资源是最具能动性及爆发力的。人力资源开发对企业的长远发展具有重要意义,职业培训是提高人力资源质量的重要手段。然而,企业在选择职业培训主体时,不一定会选择与职业院校合作,也可能选择为员工提供内部培训或选择专业性的培训企业。企业在职业培训中的主要诉求是希望职工能够在最短时间内提高技能从而为企业带来效益,要求培训具有针对性强,实用性强的特点,这样企业就能够在短时间内将人力资源转化为实际效益。企业并不愿意投入过多财力和时间用于提高职工的职业素养及职业认知结构的完善。企业职业培训的“功利性”目的,导致其在职业培训主体的选择上具有不确定性。

2.企业需求与职业院校办学逻辑存在“错

位”。对于职业院校而言,职业培训是推动产教融合的重要途径,通过此渠道能够提高职业院校的知名度,打造学校品牌。职业院校秉承的办学宗旨是促进人的全面发展,优势在于提高人才的综合素质及职业素养。企业主要诉求是通过提高员工的职业能力,提高劳动生产率,获取剩余价值,追求利益的最大化,更注重职业培训内容的实用性和操作性,这与职业院校遵循学历教育的教学逻辑,重视学科知识体系的系统性及完整性有所相悖,因此,在职业培训内容设计或职业培训评价方面,校企双方可能会存在矛盾冲突。另外,由于培训内容往往涉及企业机密,企业出于对知识产权保护的考虑,对关键技术有所保留,可能会影响职业院校在培训内容上的设计。关于职业培训中涉及的评价方式,主要有职业院校评价、企业满意程度评价、第三方机构评价等。评价主体不同,评价倾向性也会有所不同。由于利益出发点不同,校企在选择评价对象时可能存在矛盾。

3.政府及有关部门、行业协会、第三方机构存在一定程度的“缺位”。当前,我国经济发展以供给侧结构性改革为主线,调结构,稳增长,促改革,而能否推动经济向纵深发展及高质量发展,高技术技能型及专业型人才支撑是最关键因素之一。从政府角度而言,推动职业院校进行职业培训能够深化校企合作,促进双方在人才培养、技术创新、就业创业、产业扶持等领域的深度合作,为支撑国家战略及各行业领域发展提供技术技能人才。然而在实际过程中,政府在职业培训中如何恰如其分地充当引导、监督和调控角色,还需根据实际情况进行调整,过度干涉或放任都可能会影响校企合作的成果。另外,在职业培训活动中,行业协会能够起到协调和专业性指导的作用,是不可或缺的角色。但行业协会一直以来在我国国民经济发展中处于较为尴尬的地位,其角色作用并未充分发挥,甚至被取代。第三方机构是指独立于

甲方、乙方之外,根据有关法律、标准或合同形式行使职责的机构,所以具有公正、权威的角色特点。当第三方机构参与时,可能会与其他利益相关者产生冲突。

4.企业、职业院校与市场竞争者存在战略“对弈”。参与职业培训活动的企业及职业院校都存在相应的市场竞争者。对于企业来说,竞争者要获得高级人才,除购买职业培训服务之外,还可通过“挖人”实现,即用低于职业培训的成本高薪招聘已完成职业培训的员工。另外,通过“挖人”竞争者还可“免费”获取企业的知识产权、关键技术甚至重要机密。所以,企业会要求职工进入公司就签订保密协议,以规避或降低技术及公司机密外泄风险。职业院校也存在争夺职业培训市场的竞争者。在中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划推动下,全国各大职业院校正在加快自身建设。国家将对办学基础扎实、优势特色鲜明、改革意愿强烈且有明显成效的院校进行重点投入。其中,学校办学质量及特色是职业院校的核心竞争力所在。职业院校面向企业开展职业培训能够推动学校品牌建设,获取更多社会资源及合作机会,其竞争院校也会通过占领市场来打败竞争对手。因此,职业院校、企业与竞争者之间存在利益冲突。

(三)职业院校开展职业培训中各利益相关者的博弈策略

职业院校面向企业开展职业培训中,博弈参与者主要是职业院校、企业、政府及有关部门、行业协会、第三方机构。博弈策略是各博弈参与者在职业培训活动中可采取的实际可行的行动策略,即参与或不参与职业培训。“博弈支付是在特定策略组合下参与人能得到的确定效用。”<sup>④</sup>在职业院校面向企业开展职业培训中,由于博弈参与者之间是以达成约束性协议为前提,参与者的行动次序具有先后顺序,并且各参与者对其他所有参与者策略空间及策略组合下

的支付有“完全的了解”,因此其博弈属性应属于完全信息动态博弈。

为构建职业培训的完全信息动态博弈模型对博弈主体的博弈策略进行分析,首先应做出如下假设:第一,政府及有关部门作为顶层设计者和战略制定者始终选择参与职业培训;第二,博弈参与者是具有利益偏好的理性经济人;第三,博弈参与者拥有行动资源且有能够实现行动目的;第四,除政府及有关部门之外,博弈参与者有且只有利益大于零时才会有参与动机,不参与职业培训则无法从中获益,即收益为零。职业院校面向企业开展职业培训的完全信息动态博弈树状模型如图1所示。

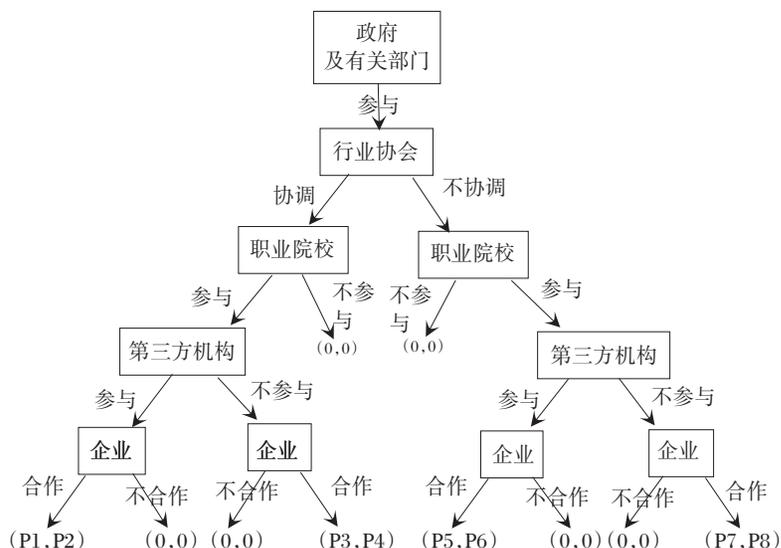


图1 职业院校面向企业开展职业培训的完全信息动态博弈树状模型

政府及有关部门作为职业培训政策的制定者和过程的监督者,将主动参与职业培训,从国家战略角度进一步推动产教融合、校企合作。从博弈策略来看,政府及相关部门的博弈策略为“参与”,行动次序排第一。

行业协会作为协调者和指导者,博弈策略选择“参与”时,能够降低校企沟通成本,图1中P1, P2, P3, P4为行业协会参与时校企从职业培训中所获得的净利润;当行业协会选择“不参与”时,博弈支付为零, P5, P6, P7, P8为行业协会不

参与时校企从职业培训中所获得的净利润。

职业院校作为职业培训的主办方,博弈策略选择“参与”,职业培训才能顺利开展,才能从中获益;当职业院校选择“不参与”时,职业培训无法开展,博弈支付为零。

第三方机构对校企合作不产生直接影响,但在职业培训中的作用比较关键。当第三方机构博弈策略选择“参与”时,获得收益;选择“不参与”时,博弈支付为零。P1, P2, P5, P6为第三方参与时校企从职业培训中所获得的净利润; P3, P4, P7, P8为第三方机构不参与时校企从职业培训中所获得的净利润。

企业作为职业培训活动客体,当其博弈策略为“参与”时,职业培训活动中

所有利益相关者才能获益;若企业选择“不参与”,利益相关者无法获益,企业投入机会成本,博弈支付为零。因此,企业的选择至关重要。对于企业而言,选择“不参与”无法获益但也没有任何损失,因为其可选择其他途径完成对职工的培训。

通过分析可知,政府及有关部门是职业培训开展的前提和保障,企业选择是否参与职业培训是各利益相关者利益实现的决定性因素,行业协会及第三方机构的

参与能够降低职业培训的活动成本,提高职业培训的效率和质量。因此,职业培训活动中利益相关者博弈策略选择中净利润排序为P1> P3>P5>P7, P2>P4>P6>P8。也就是说,当行业协会及第三方机构同时参与时净利润最大。

### 三、职业院校面向企业开展职业培训的长效合作机制构建

(一)从企业需求出发,构建良性互动的运行机制

1.遵循市场逻辑,建立职业培训标准及运行

规则。长期以来,职业院校以学历教育为主,为了推进职业培训与学历教育“两条腿走路”,必须转变以往的教育逻辑,从市场逻辑出发来建立职业培训标准及运行规则。由于缺乏具有约束力的职业培训标准,市场上的职业培训质量参差不齐。职业院校作为开展职业培训的骨干力量,应充分发挥主导作用,推进职业培训标准建设。要借鉴职业教育发达国家的经验,与行业企业通力合作,通过调研、协调及沟通,基于岗位工作程序及技能分析,针对职业培训的教学内容、课程结构、能力标准、教学模式、评价方式等具体内容,开发出操作性强、可灵活对标企业需求的职业培训包。要转变自身角色,从生产经营角度来处理与企业的关系,通过对商业模式的运用,建立合乎规定的职业培训运行机制。

2.基于市场需求完善课程开发,创新培训方式。职业院校要根据市场需求,对标培训标准进行课程开发及培训方式的创新。课程开发要遵循职业培训各学科教育规律,以提高企业职工实际工作能力为核心,从企业需求调查入手,聚焦企业实际生产过程,提炼工作内容、工作经验及工作态度,进行工作过程系统化课程开发。“由于工作过程既是可观察的、外显的具体行为程序,也存在内隐的、抽象的心理机制”<sup>⑤</sup>,因此,职业院校在进行工作过程系列课程开发时,既要注重行为程序,也要关注职业心理。工作过程系统化课程开发具有指导性强、学习效率高等特点,需要创造相应的学习领域与学习情境。这就要求职业院校创新培训方式,将被动式、学科逻辑性教学方式转变为按照工作过程行为先后顺序进行的引导式、可操作性教学方式,明确学习领域的目标,清晰陈述工作内容,以有效帮助企业职工熟练掌握某一工作步骤。

(二)从政策性激励入手,构建内生性发展动力机制

1.政府及有关部门精准施策,提高企业参与

积极性。作为政策制定者,政府及有关部门应对职业培训活动进行政策引导,以激发校企合作动力,其中最关键的是立足企业内在需求精准施策。是否愿意参与职业院校职业培训活动,企业主要考虑的是成本问题。因此,政府及有关部门在职业院校职业培训市场建立初期,可以通过给予培训补贴的方式来激励企业购买职业院校服务,从而减少企业的培训成本。职业院校的职业培训平台能够为企业发展提供更多资源,行业协会及相关机构可通过为购买职业培训服务的企业提供信息资源及合作机会的方式,为企业与学校进一步合作搭建平台,提供税收减免等优惠政策。另外,针对企业用工需求,职业院校要从企业职业培训的“服务者”拓展到职业人才的“提供者”,逐步扩大职业培训合作方式及范围,面向全社会人员开展职业培训服务,对象可以是退伍军人、农民、下岗工人等,方式可以是定向培养、订单式培养等,真正做到职业培训与学历教育相结合。

2.优化职业培训市场环境,激活市场主体活力。职业院校面向企业开展职业培训应建立公平有序的竞争环境,促进职业培训各市场主体更具活力,竞争规则及竞争机制更加完善,职业培训市场环境更加优良,市场政策规则更加合理有效,用“无形的手”实现职业培训资源的优化配置,发挥竞争优胜劣汰的作用。优化职业培训市场环境要制定职业培训市场的准入规则和配套扶持政策,在审批及办理程序上进一步推进“放管服”,降低制度性交易成本,确保职业院校、企业、培训项目承包商等有效参与职业培训项目,为职业培训市场发展营造宽松环境,推进构建职业培训市场的良性循环圈。职业院校要积极发挥自身办学特色和优势,打造职业培训品牌,以职业培训为契机,深入推进产学研合作、校企合作及国际国内交流,积极探索混合制办学,破除体制机制束缚。要强化职业培训市场的执法与监管,促进有序竞争,对职业培训中

存在的违规违法行为要依法追究,要建立职业培训反馈平台,完善监督及外部约束机制。

(三)以质量提升为核心,构建完善有效的保障机制

1.完善职业培训法律规则,保障参与者合法权益。作为监督者,政府及有关部门要利用行政权力对市场上的职业培训活动进行监督,通过制定法律及规则来进一步规范职业培训活动中各利益相关者的行为,保证职业培训活动能够行驶在正确的“轨道”上。要完善职业培训活动中的校企合作法律及规则,进一步明确双方在合同签订、培训进行及培训成果评价中的法律责任,权利与义务,对合作过程中可能出现的风险进行预判并制定防范机制。政府及有关部门应成立职业培训协调委员会,对职业培训过程进行监管、审查及协调,并且制定相关配套法律、实施细则等。例如,“建立校企合作发展专项资金,明确资金的使用、管理监督办法”,“制定企业参与校企合作的优惠条款,并监督保证一系列税收、信贷优惠的落实”<sup>⑥</sup>。针对受培训者即企业职工,在遵守现有的《中华人民共和国劳动法》的基础上,要根据实际情况对企业职工在职业院校接受职业培训期间的法律权利及义务做出规定,劳动部门应出台相关实施细则及办法。另外,为了激励企业购买职业培训服务或参与职业院校职业培训项目开发,所给予的优惠政策需要通过相关法律规定来明确。例如,针对企业的税收优惠,税务部门应制定相关实施细则。

2.提高职业培训能力,保障职业培训质量。职业院校面向企业开展职业培训中各利益主体能否实现合作共赢,职业培训事业能否实现健康有序发展,关键在于职业院校的职业培训能力及职业培训质量,其中最主要的是师资力量建设及评价体系建设。职业培训的特点体现为更强的针对性、实用性及操作性,这决定了职业培训教师的职业特点及劳动特点。职业培训教

师除了掌握学科理论知识之外,还要与时俱进地了解和掌握与实际生产相关的理论知识;除了从学历教育中吸取教学经验之外,还要具备与企业生产相关的实践能力。职业院校不仅要与企业合作推进“双师型”教师建设,还可以从企业直接聘用培训导师。职业培训评价体系是从企业职工培训前能力评估到最终培训成果评价的完整的职业素养评价体系,主要包括对职业技能、关键能力及职业精神的评价。职业培训评价体系建设是一项具有科学性的系统工程,能够为企业提供科学的人才能力识别系统,从而提高企业的人力资源管理效率。对培训成果的评价应基于三个方面的调研:一是企业及企业职工满意度调查,二是对企业职工培训后能力及工作中成果转化的考查,三是专家或有关部门对校企合作的过程及结果的评价。其中,企业职工从职业培训中所获得的职业素养要在工作过程中去评价,评价主体主要以第三方机构为主。<sup>⑦</sup>

#### [注释]

①教育部等九部门.关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的通知(教职成[2020]7号)[Z].2020-09-16.

②方俊,梁师俊.行业协会参与高职教育校企合作途径机制研究[J].职业教育研究,2014(7):69.

③张维迎.博弈论与信息经济学[M].上海:上海人民出版社,2004:2.

④丁金昌,童卫军,黄兆信.高职校企合作运行机制的创新[J].教育发展研究,2008(17):67.

⑤吴全全,闫智勇.工作过程系统化课程开发范式的内涵与特征[J].中国职业技术教育,2017(15):58.

⑥杨红荃,黄雅茹.我国职业教育校企合作法律制度体系研究[J].教育与职业,2015(3):12.