

# 产学合作培养人才中企业集体行动困境分析

胡海青 朱家德

**【摘要】** 目前,我国产学合作培养人才的实践面临的主要挑战是企业参与动力不足。现有研究由于没有抓住企业利益考量的具体机制而解释力有限。产学合作培养人才问题的实质是人力资源的供给问题,而人才资源具有消费上的非排他性和竞争性。因此,产学合作培养人才内在地存在企业集体行动困境问题,而这才是企业动力不足的真正逻辑,破解产学合作培养人才中企业集体行动困境才能真正解决企业动力谜题。本文整合理性选择制度主义和社会学制度主义两种理论视角,构建了企业决策的制度分析框架。利用此框架分析产学合作培养人才问题,可以识别出影响企业行动决策的因素有外生性的产学合作培养人才政策和内生性的企业社会责任。我国现行产学合作培养人才政策中成本分担与利益补偿机制的缺失,以及我国企业社会责任意识总体低下,导致我国大部分企业深陷产学合作培养人才的集体行动困境而参与动力不足。为了破解这一困境,提高企业参与动力,国家有必要积极和合适地介入;引入利益机制对我国产学合作培养人才政策与制度进行再设计;努力提升企业在人才培养方面的社会责任。

**【关键词】** 产学合作 集体行动 制度分析 经济理性 社会责任

**【收稿日期】** 2010年10月

**【作者简介】** 胡海青、朱家德,华中科技大学教育科学研究院博士研究生。

## 一、背景与问题

2010年6月23日,教育部联合有关部门和行业(学)会在天津召开“卓越工程师教育培养计划”启动会,“卓越计划”明确提出“创立高校与行业企业联合培养人才的新机制”。在计划经济时代,产学合作是通过指令性计划完成的;在我国市场经济体制建立之初很多企业视参与高校人才培养为负担;<sup>[1]</sup>20世纪末以来,随着行业部门不再直接办学,企业支持高校开展人才培养的意愿和责任进一步下降。<sup>[2]</sup>因此,新形势下我国现行产学合作制度面临的主要挑战是如何增强企业参与动力,提高企业的参与意愿。

有关产学合作的动力机制研究始于1992年<sup>[3]</sup>,随后许多学者均对产学合作的动力问题进行了探索,归纳起来,目前的研究主要集中在两个方面:第一方面是探索宏观政治经济背景对校企合作动力的影响<sup>[4]</sup>,第二方面是从利益分析的视角探讨产学合作动力问题,认为要解决产学合作的动力不足问题,要关注各参与主体的利益<sup>[5][6][7][8][9]</sup>,如产业界的需求<sup>[10]</sup>、成本收益<sup>[11]</sup>等。宏观背景视角对重视和关注外部环境对产学合作动力的影响具有一定的启示作用,而利益分析视

角虽然抓住了产学合作动力分析的核心,却没有抓住企业利益考量的具体作用机制。因此,现有宏观背景视角和微观利益视角研究的解释力都有限,如都不能解释在同样的政治经济背景下企业参与订单式人才培养与接受大学生实习的动力为什么存在差异。可以说,企业参与产学合作培养人才的动力不足问题在实践和理论中都没有得到很好的解决,研究这个问题具有重大的理论意义和现实意义。

既然产学合作培养人才的产品是人才(学生),产学合作培养人才问题也就转化为人才的提供问题。经济学家(如Ostrom)认为,从产品的基本特征出发进行分析,能够更好地理解和解决产品的提供问题。产品或服务具有双重的消费属性维度:竞争性与非竞争性;排他性与非排他性。根据这两个维度,产品或服务可以分成四种:纯公共产品、私人产品、俱乐部产品、公共池塘资源(the common-pool resources, CPRs)。从消费的竞争性方面来看,人才具有消费上的竞争性(雇佣组织之间的对抗性);从消费的排他性方面来看,人才消费具有一定程度上的非排他性。因此,人才具有私人物品和公共物品的属性,属于公共池塘

资源(CPRs)。这样,产学合作培养人才的问题就可以重新界定为公共池塘资源(即人才资源)的提供问题。人才消费的竞争性和非排他性导致企业在与大学合作培养人才的决策中,首要的考量是自己培养的人才还是被自己还是被其他企业雇佣或占用,企业利益博弈的首要对象是同业竞争者。因此,同行者是否积极参与产学合作培养人才或搭便车才是影响企业参与动力的最主要因素,也就是说产学合作培养人才中的集体行动困境才是企业参与动力不足的基本逻辑。破解产学合作培养人才中的集体行动困境,才能真正解决产学合作培养人才的企业参与动力问题。这也是本研究将着力解决的问题。

## 二、理论基础与分析框架:行动决策的制度模型<sup>[12]</sup>

1996年,豪尔和泰勒将新制度主义划分为历史制度主义、理性选择制度主义和社会学制度主义三个大的流派。<sup>[13]</sup>许多学者分析和比较了这三大制度理论的异同,特别是对理性选择制度主义和社会学制度主义间的异同进行了分析和比较。一些学者认为,这些理论间是不可能兼容的。但近年来,通过对各种分析途径的实际成果的不断跟踪,发现在表面上不可兼容的三大制度流派实际上是可以相互交流、补充和整合的。在社会学制度主义者看来,社会化过程中内化的规范和标准化的实践模式型塑着行动者的行动,而理性选择制度主义者强调,在行动者偏好的基础上,规则和结构型塑着行动者的行动。因此,理性选择把制度视为一种型塑行动者行为的激励结构,而社会学视角解释了无意识认知过程对行为的指导作用,并且这种基于非正式规范的认知指引可能与正式的激励结构不一致。因此,这两种理论视角都强调制度在行动者决策中的因果作用——忽视行动者决策的制度背景,行动者的决策就不可能得到准确的理解和说明,并将制度视为指导行动者行动选择的机制。这些机制可以是正式的规则与结构,也可以是非正式的规范与价值观。因此,理性选择与社会学制度主义两种理论视角最主要的区别是,前者主要强调外生因素对行动者行动的影响,而后者重视内生因素对行动者行动的影响。为了理解和解释行动者的行动,既要关注外生因素的影响,也应该考虑内生因素的影响,通过整合理性选择制度主义和社会学制度主义两种理论视角可以更好地理解和解释行动者的行动

选择。

理性选择制度主义的基本假设主要涉及三个方面:第一,个体是政治过程的核心行动者,个体展开理性行动的目标是个人效用最大化;第二,制度是型塑个体行为的规则集合体;第三,个体对于制度(约束或激励)能够作出理性的反应,并且大多数个体都会以同样的方式对制度作出反应。<sup>[14]</sup>理性选择制度主义的最大贡献在于强调策略性行为对行动结果的决定性作用,采用算计途径来解释制度对行为的影响。具体来说,首先假定某一行动者的行为是受策略性算计所驱使。其次,行动者的这种策略性算计受到制度的深刻影响。制度通过确立行动规则来影响替代方案的范围和顺序,或者提供有关行动者的信息等,从而引导行动者作出某种算计,并带来某种社会结果。美国政治经济学家 Ostrom 所开发的制度分析与发展模型(IAD)对模型化制度与策略性行为及其结果之间的关系提供了一个很好的分析框架。制度分析与发展框架的核心概念是行动舞台。行动舞台是个体间相互作用、解决问题、相互支配或斗争的社会空间,可以作为自变量“用来分析、预测和解释制度安排下的行为”<sup>[15]</sup>。行动舞台包括行动情境和行动者。行动情境界定了影响行动者行动的外生因素,这些外生因素由关键制度和关联制度构成,而行动者的模型是经济人模型,即行动者是有限理性和追求净收益最大化的。因此,行动舞台的结构界定了行动者的行为模式或博弈结构。

社会学制度主义出现的时间大约为20世纪70年代,是从社会学和组织理论发展起来的。社会学制度主义有三大特征<sup>[16]</sup>,一是在非常广泛的意义上界定制度。他们所界定的制度,不仅包括正式规则、程序、规范,而且还包括为人的行动提供“意义框架”的象征系统、认知模式和道德模板等。二是对制度与个体的行动有独特的理解。在制度影响个体的行动方面,社会学制度主义有规范版本和认知版本。规范版本认为,个体在特定制度下的社会化过程内化了与角色相联的制度规范,正是从这个意义上讲,制度被认为是影响着行为的。认知版本认为,制度通过提供行为所必不可少的认知模版、范畴和模式来影响行为。两种版本的共同点是都强调规范、价值观和认知模式等内生因素对行动者行为的影响。三是强调行动者或组织决策的合法性导向或社会适应逻辑。在社会学制度主义者看来,行动者或组织之所以

会选择某一制度或实践模式,并不在于其提高了行动者或组织的目的——手段效率或净收益,而是因为其提高了行动者或组织的社会合法性。因此,对规范、价值观和认知模式等内生因素的关注,使得社会学制度主义可以解释用外生因素无法解释的行为结果,如组织同形、反技术理性等。

结合制度分析与发展理论和社会学制度理论的相关思想,可以建构一个既包含外生因素也包括内生因素的概念框架(如图1),用以分析和理解我国产学合作培养人才中的集体行动困境出现的原因,并为寻找破解之道提供启发。

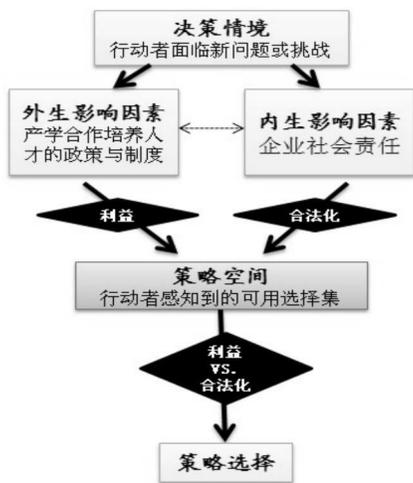


图1 产学合作培养人才中企业决策的制度模型<sup>[17]</sup>

### 三、理论解释: 产学合作培养人才的集体行动困境

(一) 我国产学合作培养人才政策与企业的策略空间。

产学合作培养人才中企业的集体行动可以模型化为企业间的利益博弈,通过分析企业间自愿采取(合作,合作)策略的条件,可以更好地理解影响企业参与动力的利益机制。然后分析我国产学合作培养人才的政策与制度是如何通过影响企业间的利益博弈而使企业陷入集体行动困境的。

#### 1. 产学合作培养人才中企业博弈模型。

我们假设企业是经济人,决策的主要考量是成本最小化和利益最大化。为简化分析,可以把全体企业分成两类,一方是自己, A; 另一方是其他企业,合称为 B。通过分析现有研究成果,发现企业跟学校合作的主要利益考量是人才收益——

人才留在自己企业所带来的收益, P。企业跟学校合作培养人才肯定得付出成本,即培养成本, T。企业招聘人才也是有成本的,即招聘成本, R。企业合作培养人才可以相应地节省招聘成本 R, 并且全体企业参与合作的程度越高,企业招聘人才越容易,则 R 越低。A 跟学校合作培养的人才有一定比例会被 B 雇佣,这一比例就是 A 的人才流失率,  $\beta$ 。如果企业 A 和 B 都积极参与跟高校合作培养人才,一方面可以提高整体人才的质量,获得人才收益 P, 另一方面也可以节省招聘成本 R。相反,如果大家都不参与合作培养人才,则损失人才收益 P, 并且增加了人才招聘的难度,即增加招聘成本 R, 但可以节省培养成本 T。如果一方合作,则人才收益一部分  $P(1-\beta)$  自己享受,同时可以节省部分招聘成本  $(1-\beta)R$ , 而承担全部的培养成本 T, 而另一方则可以享受一部分人才收益  $\beta P$ , 并且节省部分招聘成本  $\beta R$  和不用承担任何培养成本 T。因此,可得到如下博弈收益矩阵(表1)。

表1 产学合作培养人才的企业博弈矩阵

		B	
		合作	背叛
A	合作	$P+R-T, P+R-T$	$P(1-\beta)+(1-\beta)R-T, \beta P+\beta R+T$
	背叛	$\beta P+\beta R+T, P(1-\beta)+(1-\beta)R-T$	$T-R, T-R$

利用上述收益矩阵可以分析影响 A 和 B 参与产学合作培养人才意愿的因素。A 或 B 参与产学合作培养人才的动力受对方策略选择的影响,如果双方都选择(合作,合作)策略,则可以破解产学合作培养人才中的集体困境,企业参与合作的动力也最大。因此,我们应该分析不论对方选择什么策略,而 A 或 B 都选择合作的条件是什么。

要使 A 或 B 不论对方选择什么策略,自己都选择合作策略的条件是:

$$P+R-T \geq \beta P+\beta R+T$$

化简为:

$$P(1-\beta) \geq 2T-(1-\beta)R \quad (1)$$

$$P(1-\beta)+(1-\beta)R-T \geq T-R$$

化简为:

$$P(1-\beta) \geq 2T-(2-\beta)R \quad (2)$$

显然式2满足则式1肯定满足,因此,分析式2中各系数的关系就可以揭示影响企业合作动力的利益机制。从式2来看,则有:

(1) 假设 $\beta = 1$ ,即自己培养的人才全部流失,被其他企业雇佣,则 $2T - R \leq 0$ ,这时企业合作的条件是 $T \leq R/2$ ,即培养成本与招聘成本决定企业是否参与合作,培养成本越大,企业参与的动力越少;从人才市场直接招聘人才的成本越小,企业参与的动力也越小。

(2) 假设 $\beta = 0$ ,即培养的人才全部留下被自己雇佣,则 $P \geq 2T - 2R$ ,由于企业可以通过自己培养人才而不需要去人才市场招聘人才,即招聘成本近似为0,则 $P \geq 2T$ ,说明企业合作意愿取决于人才收益与培养成本。人才收益越大,则企业参与合作的动力越大,而培养成本越高,则企业参与合作的动力越小,而人才收益又取决于企业付出的培养成本,这个二律背反的困境影响了企业合作的积极性。这个困境可以通过两方面来破解:一是可以通过降低人才流失率使培养成本内化来破解;二是人才收益也取决于人才的初始素质,所以可以通过选择高素质学生进行合作培养(以提高人才收益)来破解,这也解释了为什么越好的高校及其学生越容易找到合作培养单位。

(3)  $0 < \beta < 1$ 时,即培养的人才有 $\beta$ 比例的离开被其他企业雇佣,则 $P(1 - \beta) \geq 2T - (2 - \beta)R$ 。这时,企业合作意愿受 $P, \beta, T$ 和 $R$ 四种因素的交互影响,其中 $\beta$ 和 $T$ 的影响是消极的,而 $P, R$ 的影响是积极的,其具体影响机制是: $f_{\text{企业参与动力}}(P, \beta, T, R) = P(1 - \beta) - 2T + (2 - \beta)R$ 。

在目前产学合作培养人才的实践中,最常见的是 $\beta \in (0, 1)$ ,因此,企业参与合作的决策机制是 $\text{MAX}[P(1 - \beta) - 2T + (2 - \beta)R]$ ,具体来说,最大化人才收益,最小化培养成本、人才流失率和招聘成本。在承认企业偏好净收益最大化的条件下,产学合作培养人才政策与制度可以通过影响 $P, \beta, T$ 和 $R$ 四种因素来引导企业自愿放弃(背叛,背叛)策略而转向(合作,合作)策略,达到破解集体行动困境的目的。

2. 我国产学合作培养人才政策与企业的理性选择空间。

我国的产学合作培养人才政策产生于计划经济时代,但没有专门的法律法规文件对产学合作培养人才进行规范,有关产学合作培养人才的政策或法律规定散见于《高等教育法》、《职业教育

法》、国务院有关决定、我国的教学计划等法律、政策文件中。这些法律或政策只是要求学校应该积极进行产学合作,但没有对产学合作的成本分担、效果评价、执行与监督等机制进行具体规定。实践中的产学合作培养人才制度也不存在统一的范式。但从实践中可以大概归纳出我国目前产学合作培养人才政策与制度最重要的两个特征——人才资源的开放性雇佣和自愿性提供。所谓开放性雇佣是指现行产学合作政策与制度并没有硬性规定企业合作培养的人才只能留在自己企业而不能被其他企业雇佣。所谓自愿性提供是指,虽然现行教育法律与政策规定企业应当为学校组织的人才培养活动提供帮助和便利,但由于缺乏执行与监管机制,企业跟不跟学校合作或提不提供帮助和便利实际上是自愿的。

在我国现行产学合作培养人才的政策和制度安排下,企业合作培养的成本难于得到补偿,培养的人才资源却非排他性使用,导致企业合作培养人才活动具有很高的正外部性,企业的理性选择是搭便车而不是与学校合作培养人才。同时,国际竞争压力和营利压力使企业更不愿意合作,以免增加生产成本。而人才市场的完善和国际化以及我国大学生人才资源供给充足等背景,导致企业的人才招聘成本大大降低。给定同样的人才收益,如果招聘成本低于培养成本,企业的理性选择是直接人才市场中引进人才而不是与学校合作培养人才。总之,在我国现行产学合作培养人才政策和制度安排中,由于成本分担和利益补偿机制的缺失,企业的人才收益难于保证,培养成本得不到补偿。并且在给定人才收益的情况下,企业可以以较低的招聘成本从国内外人才市场直接引进人才,为了实现净收益最大化,企业的理性选择是背叛或希望别人与学校合作培养人才而自己坐享人才收益。从理论上讲,每个企业的这种理性选择导致的是全体企业都不与学校合作,而全体企业的不合作最终必然导致我国人才培养的整体质量下降,最终反而损害了全体企业的长远利益,单个企业的理性导致了全体企业集体的非理性,这就是我国目前产学合作培养人才中存在的“公地悲剧”问题。当然,以上分析只是纯粹制度主义逻辑的推演,还不足以解释企业理性选择的全部现实。

(二) 企业的社会责任与企业的选择空间。

如前所述,从理论上讲,在我国现行产学合作

培养人才政策与制度安排下,企业博弈的纳什均衡是(背叛,背叛),即(从理论上讲)没有任何企业愿意与学校合作培养人才,所有企业都希望搭便车而最终陷入集体行动的困境。但实际上,在中国经济发达地区或某些特殊的产业领域,产学研合作培养人才仍然有不少成功的案例。此外,一些高校与外企在培养人才方面的合作也比较顺利,而这些成功的合作并没有获得足够的政策保障,说明单从制度或利益理性等外生因素并不能完全解释我国产学合作培养人才中的企业参与问题,应从更加宽广的社会学视角予以分析。因此,现在的问题是,为什么在利益得不到保证的情况下,现实中还是有企业与学校进行人才培养方面的合作呢?这就有必要研究企业社会责任(内生因素)与企业行为之间的关系。

在传统文化熏陶与法律政策等外部强制的双重作用下,我国企业逐渐把社会责任内化为企业规范或文化,并把社会责任作为行动指南。首先,传统文化与现代社会责任概念的结合是一个积极的促进因素。社会责任的概念虽然是舶来品,但我国传统文化中,先人后己、先国后家的社会责任观源远流长,一些企业家深受“尊师重教”、“重义轻利”等传统文化影响,这种意识通过经营活动付诸实践,逐渐内化为企业的行为规范,形成相应的企业文化。如果某些企业践行社会责任的行为模式取得经营上的成功,就有可能被其他企业仿效和传播,逐渐普及为业场中的一般行为规范。其次,来自外部因素的制约,能使愈来愈多的企业重视社会责任。在市场经济条件下,公益与私益日益分化。营利的本质导致有些企业急功近利,甚至唯利是图,社会责任淡漠。因此,我国引入企业社会责任概念并通过立法的形式要求企业担负社会责任。如《公司法》第5条明确规定:“公司从事经营活动,必须遵守法律、行政法规,遵守社会公德、商业道德,诚实守信,接受政府和社会公众的监督,承担社会责任。”同时,国际和国内消费者也通过“用脚投票”等方式促使企业承担社会责任,在政府、国际惯例和国内消费者等多方外部压力下,越来越多的企业开始在经营实践中重视社会责任,经过长时间的磨合,社会责任逐渐内化为企业的规范与惯例。

1953年,鲍恩将企业社会责任定义为,“商人具有按照社会的目的和价值观确定政策、做出决策和采取行动的义务”,并主张企业社会责任的原

则是自愿。<sup>[18]</sup> 1972年,曼尼(Manne, H. G.)提出,“任何关于企业社会责任可行定义的另一方面是,企业的行为必须是自愿的”。<sup>[19]</sup> 认为社会责任概念包括三个要素,即支出的低回报、自愿性和公司行为。<sup>[20]</sup> 1979年,卡罗尔(Carroll)提出,“企业社会责任包含了在特定期限内,社会对经济组织经济上的、法律上的、伦理上的和自行裁量的期望”。<sup>[21]</sup> 上述概念虽然表述不同,但基本上都把慈善原则作为核心原则。慈善原则是指公司自己采取行动或鼓励慈善行为,解决相应的社会问题,为社会改良作出贡献,公司不从中得到任何直接的经济利益。因此,根据社会责任规范行动,意味着企业的行动是以慈善原则为指导的社会适应性或合法化行动,即行动具有自愿性和非直接利益性,行动目的是寻求社会适应和满足社会的合法化要求。因此,在企业社会责任的规范下,有些企业即使在收益得不到保障和成本得不到补偿的情况下,其理性选择也是与学校合作培养人才,虽然这种合作决策并不符合其最大化利益偏好。

(三) 企业的集体行动选择:利益理性与合法化权衡。

在我国产学合作培养人才政策与制度缺乏成本分担与利益补偿机制的安排下,如果从成本最小化和利益最大化考虑,则全体企业的理性选择是搭便车。如果企业从社会责任或合法化考虑,即决策遵从慈善原则而不是利益理性原则,则全体企业的价值选择是积极与学校合作且不寻求直接经济利益。因此,企业在决策是否与学校合作时会受到利益最大化和社会责任或合法化要求双重压力的影响,最终的决策结果是在双重压力下权衡的结果。在各种可能的选择中,如果企业利益原则与合法化原则一致,则企业参与产学合作的动力最强。但在现有制度安排下,利益最大化与合法化要求往往并不统一,并且不同企业的利益诉求与合法化压力也不一样。若企业利益诉求或利益压力比社会责任或合法化压力更大(如小公司或利润薄的公司),就非常可能拒绝学校或学生的合作要求。相反,若企业的合法化压力大于利益理性压力(如国企),则其可能在不寻求直接经济利益的条件下与学校进行合作培养人才,但由于培养成本与人才收益内在的不对称,这种合作很可能流于形式,即提供合作机会但在合作过程中尽量减少投入或走走过场,导致合作效果得不到保证。目前产学合作实践中普遍存在的问题

是合作流于形式,如大学生实习<sup>[21]</sup>

因此,在目前的制度构架下,我国企业参与产学合作培养人才的动力依赖于全体企业的整体赢利能力以及全体企业的社会责任水平。由于我国企业整体上还处于各产业价值链的低端,全体企业的整体赢利能力并不强,大部分企业处于微利水平。赢利水平低导致企业对成本敏感,使其不愿意也难于承受合作培养中不低的成本负担。同样,由于我国企业社会责任的总体水平不高,很多企业参与公益性人才培养合作的内在动力严重不足。换言之,我国企业的社会责任感并不能对产学合作政策与制度的缺陷起到很好的弥补作用。产学合作培养人才政策、制度的缺陷与我国产业的微利状态是影响我国企业参与动力不足的主要外生因素,而企业社会责任水平低下则导致其不能弥补外生因素的不足。这些就是我国大部分企业参与合作动力不足的原因。如零点研究咨询集团的一份调查报告指出,目前我国仅有5%左右的企业为学生提供实习机会。《Team》杂志对国内企业的调查也表明,超过70%的企业不愿意接纳实习生。<sup>[23]</sup>

#### 四、破解产学合作集体行动困境的路径

##### (一) 国家介入。

1968年哈丁(Garret Hardin)在《科学》杂志上发表文章对“公地悲剧”问题进行了系统分析,并且提供了两种避免的方法:相互强制或政府管制导向方案,私有化或市场导向方案。这两种解决方案各有优点和弱点,并且适用条件各不相同。由于问题的结构及其解决方案受时空、文化、物品属性、群体特征、相关行动者的主动选择等内外因素的影响,因此,并不存在适用于各种不同特定问题的普适性解决方案,解决方案具有情境特殊性和适切性。人才资源的特征和参与者特征都会影响产学合作培养人才中集体行动困境破解方案的选择。

首先,人才资源的特征决定了市场方案不能成为主要方案。人才的最大特征是享有就业和迁移自由权。因此,虽然可以通过合同或高额违约金等技术实现排他性的雇佣,但这些技术与法律相违或在伦理上不道德,导致人才资源的私有化不太可行和经济上无效率,至少大面积的人才私有化是跟现代国家理念相悖的。我国通过聘任制形式来打破人才的单位所有制,原因即在此。当然,在双方自愿的基础上,可以通过订单式培养

在小范围内采用私有化方案来解决集体行动困境问题。其次,参与者特征导致产学合作培养人才在整体上不可能靠参与者自行解决。参与者特征主要有参与者的人数、参与者的异质性等。参与者越多、参与者偏好越异质,制度转换成本、执行与监督成本就越高,就越需要外部权威机构如国家的介入来改变这种无政府状态。我国产学合作培养人才问题涉及规模大小不一、所有制成分多样的全国企业,即涉及的企业异质性非常高,解决集体行动问题的交易成本非常高,只有国家介入才能克服这种高昂的交易成本,才能打破目前产学合作培养人才中企业的集体行动困境。

国家介入的方式,首先是要尽快制定统一的产学合作培养人才政策。国家应借《国家教育改革和发展中长期规划(2010~2020)》和“卓越工程师计划”的颁布,出台相应的政策来提高企业参与人才培养的积极性。其次,做好支持者和仲裁者角色,成为产学合作双方的监督者,监督双方履行有关产学合作的协议。再次,做好产学合作培养人才中的服务工作,发挥政府在产学合作中的中介服务功能,特别是信息的发布工作。通过每年的产业政策信息的发布,引导校企间的沟通;政府或委托中介组织构建类似人才市场的产学合作信息发布平台,合作双方供求情况都可在这一平台上及时找到接口,减少校企双方的时间成本。最后,制定激励政策,对在产学合作培养人才工作中表现突出的企业,国家给予一定数量的税收优惠,或授予荣誉称号,从物质和精神两个层面推动企业积极参与产学合作人才培养。

##### (二) 利益机制的引入与政策再设计。

我国现行产学合作培养人才政策是计划经济时代的产物。在计划经济时代,产学合作培养人才政策域中各利益相关者的利益分化程度低,政策或制度整合与协调利益的功能可以很容易通过思想政治教育等管理方式来实现。但随着我国市场经济制度的建立,公益与私益日益分化,政策或制度整合与协调利益的功能很难通过思想政治教育等管理措施来实现。因此,有必要对我国产学合作培养人才政策和制度进行重新设计,引入利益补偿和成本分担机制,以解决企业合作动力低下,产学合作供给不足和效率不佳的问题。

首先,产学合作培养人才政策应该明确规定成本分担主体和分担原则。西方税收制度理论的两个基本原则“利益获得原则”与“能力支付原则”

对此具有很好的启发作用。利益获得原则遵循的是‘谁受益谁负担’的效率原则,是利益补偿和成本分担的主要原则。在产学合作中,受益者有企业、学生和社会。其中,学生通过支付学费的方式把分担责任转移给了学校,而社会的分担应该由国家统一代为承担。因此,产学合作中的培养成本分担应由企业、学校和国家按照获益大小共同分担。但同时,为了提高产学合作培养人才中成本分担的公平性,有必要引入成本分担的‘能力支付原则’。能力支付原则以分担能力作为确定成本分担标准的依据,即考虑企业或学校成本补偿的负担能力,对弱势高校或中小企业等分担能力差的组织减免分担比例或提供资助政策,以实现公平性。

其次,我国产学合作培养人才政策应该明确规定成本分担的具体机制。产学合作培养人才中成本分担涉及国家、学校和企业三方。这三方在产学合作培养人才过程中所付出成本的具体表现形式是不一样的,这就涉及成本如何核算以及通过什么方式分担成本的问题。对国家来说,是采用补贴还是采用减免税收,是补贴学生还是直接补贴学校,对产学合作的影响效果是不一样的。对学校来讲,是通过派教师还是直接付费,效果也是不一样的。对企业来讲,是进行专用性投资还是短期合作,效果也是不一样的。这些都应该在研究的基础上,在政策中明确规定。

最后,我国产学合作培养人才政策应该强化学校在产学合作中的管理责任。产学合作培养人才涉及各利益相关者之间的交易。交易是有成本的,而学校管理责任的强化可以大大降低产学合作的交易成本,对产学合作成效具有重要的影响。学校的管理责任主要表现在,一是学校应该积极寻找合格的合作单位;二是在合作过程中做好学生管理与指导工作;三是在合作过程中做好与企业各方的协调工作;四是在合作过程中积极做好对企业努力水平的评价工作等。

### (三) 提升企业社会责任。

企业社会责任可以与正式制度相互补充和相互促进。因此,在目前我国产学合作培养人才政策和制度严重缺失的背景下,提升企业社会责任对提高企业参与合作培养的意愿具有重要的积极意义。

我国教育法律法规中有企业支持教育的相关规定,《教育法》第四十五条规定:“国家机关、军

队、企业事业组织、社会团体及其他社会组织和个人,应当依法为儿童、少年、青年学生的身心健康成长创造良好的社会环境。”第四十七条规定:“国家机关、军队、企业事业组织及其他社会组织应当为学校组织的学生实习、社会实践活动提供帮助和便利。”《高等教育法》第十二条规定:“国家鼓励高等学校之间、高等学校与科学研究机构以及企业事业组织之间开展协作,实行优势互补,提高教育资源的使用效益。”《职业教育法》第三十七条规定:“企业、事业组织应当接纳职业学校和职业培训机构的学生和教师实习”。同时,《公司法》对企业社会责任也有相关规定。但我国企业参与合作培养人才的社会责任总体水平并不高,其主要原因,一是强制性约束不强。就是说,国家有关企业支持教育的法律法规不完善和不成体系;相关法律法规缺乏执行、监督和奖惩体制机制等,导致法律法规在现实中难于贯彻执行。二是社会规范性约束太弱。就是说,全社会的企业社会责任意识还没有真正提升到应有的水平,难以形成推动企业负担社会责任的合法化压力。三是企业社会责任内化与制度化不足。就是说企业并没有真正把承担社会责任作为自己内在的价值或文化要求,或者说,社会责任还没有真正内化为企业的文化或经营模式。因此,为了提高企业社会责任,国家及学校可以采取以下措施。

首先,制定和完善企业社会责任相关法律法规,逐步建立和完善企业社会责任法律法规体系。在制定产学合作培养人才政策时,可以考虑与《公司法》和《劳动法》配套,并且根据产学合作的特殊性,在政策中详细规定企业参与合作培养人才的社会责任,规定具体的执行机制、监督体系和奖惩制度,提高政策的可执行性。

其次,加大舆论宣传,树立正确的企业社会责任感。国家及学校应该通过报纸、电视、网络等各种途径对企业社会责任相关知识进行舆论宣传,以提高全社会对企业社会责任的期许,提高社会对企业的合法化压力。国家及学校也可以通过授予荣誉称号等形式树立全社会正确的企业社会责任感。如《教育法》第十三条规定,国家对发展教育事业做出突出贡献的组织和个人给予奖励。《职业教育法》第十条也规定,国家对在职业教育中作出显著成绩的单位和个人给予奖励。

最后,国家通过在企业认证和评估体系中引入企业支持教育的社会责任要求,引导企业把支

持教育的责任作为日常经营模式,以促进企业把外在的责任要求内化为自身文化和价值观。通过提高企业支持教育责任的内化与制度化水平,使企业把支持教育的社会责任作为企业自身经营管理的内在要求,从而降低企业社会责任的执行成本。

### 五、结语

目前,企业参与产学研合作培养人才的动力不足问题在实践和理论上都没有得到很好的解决。企业动力不足问题处于产学研合作培养人才实践的核心,是影响产学研合作成效的最核心因素。而目前的研究由于没有抓住动力问题的主要矛盾——企业利益考量的具体机制,因此解释力有限。

从产品的基本特征出发进行分析,能够更好地理解和解决产品的提供问题。产学研合作培养人才的产品是人才资源。人才资源具有消费或雇佣上的竞争性和非排他性,属于公共池塘资源(CPRs)。因此,产学研合作培养人才的问题可以重新界定为公共池塘资源的提供问题。同行企业是否也积极参与产学研合作培养人才或搭便车才是影响企业参与动力的最主要因素,企业参与动力不足的原因是产学研合作培养人才中存在集体行动困境。

在产学研合作培养人才的集体行动中,企业的策略行动空间受制度性外生因素和内生性规范或价值观的双重影响。制度因素界定了企业行动的利益博弈的结构,正是在这种结构下,企业根据成本最小化和利益最大化的原则进行策略性选择。企业经营管理规范或价值观引导企业进行社会适应性的实践理性选择,以寻求决策的合法化。因此,企业的决策正是在利益最大化和合法化双重压力权衡的结果。

我国企业之所以在合作培养人才中陷入集体行动困境,是因为我国现行产学研合作培养人才的政策与制度缺少成本分担与利益补偿的体制和机制,导致我国人才资源的占用和提供处于开放占用和自愿提供的状态,企业面临搭便车的强烈诱惑。同时,我国企业社会责任总体水平偏低,导致企业面临的合法化压力难以促进企业根据慈善原则与学校合作培养人才。

为了破解我国产学研合作培养人才中的集体行动困境问题,提高企业参与人才培养的动力,首先,国家应该介入,尽快制定统一和完善的相关政策;其次,引入利益机制对我国产学研合作培养人才

政策与制度进行再设计;最后,国家及学校应该努力提升企业在人才培养方面的社会责任水平。

本研究最主要的创新是从产品属性与产品提供的关系切入,利用公共产品理论来分析产学研合作培养人才中企业动力问题,并揭示了企业动力不足背后的真正逻辑是集体行动问题,为破解企业动力谜题提供了全新的视角。当然,本研究是初步的,并且缺少田野调查,结论也是初步和简化的。因此,为了深入理解产学研合作培养人才中的动力问题,应该把国家、学校、学生等相关主体都纳入分析。同时,应该进行深入的田野调查,以分析政策与制度、产品特性、参与者属性等众多变量的复杂关系是如何影响我国产学研合作培养人才问题的,这也是作者将进一步探讨的问题。

### 参 考 文 献

- [1] 吴爱华:《适应时代发展,推进高等理工教育改革》,《高等工程教育研究》2008年第1期。
- [2] 吴爱华、胡海青:《建设有特色的精英型软件工程师学院》,《高等工程教育研究》2010年第5期。
- [3] 杨德和等:《产学研合作的动力机制与运作机制初探》,《高等工程教育研究》1992年第4期。
- [4] 龚奕虹等:《当前我国产学研合作教育动力不足问题浅析》,《交通高教研究》1994年第6期。
- [5] 龚奕虹:《产学研合作教育动力问题研究》,华中科技大学硕士学位论文,1997年。
- [6] 周志强等:《高等教育产学研合作动力机制与模式研究》,《教育与教学研究》2010年第4期。
- [7] 周志强等:《高等教育产学研合作动力匮乏的博弈分析》,《当代教育理论与实践》2010年2月,第2期。
- [8] 钟韶、卢俊:《我国产学研合作教育的动力问题》,《高等工程教育研究》1994年第4期。
- [9] 张光跃:《校企合作互利性的动力机制与合作模式探索》,《科技资讯》2006年第32期。
- [10] 陈玉琨:《产学研合作教育的动力在于产业界的需求》,《上海高教研究》1994年第1期。
- [11] 张炼、陈长缨:《成本收益:企业参与合作教育的动力》,《高等工程教育研究》1995年第3期。
- [12][17] Heikkila, T. & Isett, K. R. (2004) Modeling Operational Decision Making in Public Organizations: An Integration of Two Institutional. The American Review of Public Administration, 2004 34:3.
- [13][16] Peter, H & Taylor, R. C. R.:《政治科学与三个新制度主义流派》,何俊志等编译:《新制度主义政治学译文精选》,天津人民出版社2007年版,第46、59页。

- [14] 彼得斯, G:《理性选择理论与制度理论》, 何俊志等编译:《新制度主义政治学译文精选》, 天津人民出版社 2007 年版, 第 79 页。
- [15] 萨巴蒂尔, P. A. 编, 彭宗超等译:《政策过程理论》, 三联书店 2004 年版, 第 55 页。
- [18][20] 胡贵毅:《企业社会责任理论的基本问题研究》, 上海交通大学博士学位论文, 2010 年。
- [19] 郑若娟:《西方企业社会责任理论研究进展》,《国外社会科学》2006 年第 2 期。
- [21] Carroll, A. B. (1979) A three dimensional conceptual model of corporate social performance, *Academy of Management Review*(4), pp. 497~ 505.
- [22] 马晓红:《大学生实习难的原因分析及对策》,《职业时空》2007 年第 12 期。
- [23] 都昌满:《高校学生实习: 问题分析与解决途径》,《高等工程教育研究》2010 年第 5 期。

### Analysis on Enterprises' Collective Action Dilemma in Industry-University Cooperation in Cultivating Talents

*Hu Haiqing, Zhu Jiade*

Currently, the major challenge in the practice of the industry-university cooperation in cultivating talents (IUCCTs) is the insufficient motivations of enterprises' participations. Available studies have limited explanatory power because they miss the point of the underlying mechanisms about how the enterprises calculate between the benefits and costs. The essence of the IUCCTs is the supply of human resources, which are featured by non-exclusiveness and competitiveness. Therefore, enterprises' collective action dilemma in the IUCCTs is the real cause of enterprises' lack of motivation. Breaking down the enterprises' collective action dilemma in the IUCCTs is the key to solving the problem. Through integrating the rational choice institutionalism and sociological institutionalism, this paper constructs an institutional analysis framework about business decisions. Based on the framework, we can recognize the factors of influencing enterprises' decision-making actions, namely, exogenous IUCCTs policies and endogenous social responsibilities. The lacking of cost sharing and interest compensating mechanism in China's current IUCCTs policies and the general low conciseness of social responsibilities among enterprises have led to the collective action dilemma and thus, have caused a lack of motivation of the enterprises to participate in the IUCCTs. In order to break down the dilemma and enhance enterprises' motivation of participation, many actions should be taken: government should be involved in appropriately; the IUCCTs policies and systems should be redesigned by introducing the interest mechanisms; and great efforts should be made to enhance the sense of social responsibilities in talent training.