

利益共识： 社会建构视角下的校企合作逻辑^{*}

徐佳虹 王 星

提 要：产业转型与振兴需以技术型人才作为强大支撑。职业学校与企业的合作是产业技能人才培养的重要方式，而两者之间理性的利益关系是合作达成的关键。本研究基于当前我国技能形成的政策背景，构建了国家对职校和企业合作的治理机制与校企利益关系之间的理论分析框架，提出了校企合作中四种利益关系模式。基于对一个校企合作案例的追踪，本研究发现由当地政府主导的优惠性政策构筑了校企合作的外部环境，正向激励校企建立合作，而校企间形成的互惠互利交往模式以及校企内部对学生采用的技术换劳动、人情换人心、教导等策略，进一步推动了双方建立长期合作关系，最终达成了双方合作的利益共识。从中可见，内部治理是破解外部屏障、优化与均衡合作主体间利益的关键。

关键词：校企合作 利益共识 技能形成

一、问题提出

产业工人的技能形成议题具有多重意涵。在经济维度上，技能被视为人力资本的重要部分，是国家“经济增长的引擎”（邵文波等，2015），不过随着低技能依赖型产业的比较优势逐渐消失（李玉斌，2017），技能短缺成为制造产业升级的主要制约之一（付伟、朱庆宇，2021）。而在社会维度上，目前我国产业工人中高达64%为农民工群体，劳动技能不仅是劳动者谋生的工具，也是他们通过技能在城市获得工作机会、定居城市、融入城市的一种有效渠道（王星、徐佳虹，2020）。技

^{*} 本文是国家社会科学基金重点项目“产业工人工匠精神养成与弘扬研究”（项目编号：21AZD014；主持人：王星）阶段性研究成果。

能形成是专业知识与实践经验的有机融合，因而职业学校与企业的合作是技能人才培养的一种可行路径（徐国庆，2021）。校企合作，完整表述为学校与企业的合作。从合作类型上划分，包括订单班培养、现代学徒班、校企共建实训基地或企业实体，以及引企入校和引校入企等模式（朱颖华，2015；王春旭、朱俊，2018）。校企合作目前没有统一概念界定，因为在研究中，校企合作这一概念的使用具有较强的包容性。在教育领域，学者主要关注人才培养的问题；在管理学领域，学者主要关注劳动力市场人力资本的培育问题；在社会学领域，学者关注国家技能体系建构问题。本文关注的校企合作，是指通过职业学校与企业合作的方式，汇合各自资源优势，既完成职校的人才培育目标，又可以为企业培养合适的技能人才，最终实现我国劳动技能体系的建构和完善，助力高质量发展。从我国校企合作的历史来看，诸如在计划经济时期的厂办技校模式培养了一批技术人才，有力地助力了当时我国工业能力的积累。改革开放后，虽然原有的校企合作技能培养体系逐渐式微。但是随着产业不断发展，职业学校和企业之间不断尝试创新合作模式。例如，现阶段在我国长三角地区也不乏一些成功的校企合作典范。那么，职业学校与企业在当前在国家政策的鼓励下已经开展了广泛的合作，却为什么有的校企合作可以长期而稳定的进行，达成了共同培育技能人才的目的，而有的校企合作却无法维系，无法建立长久的合作关系呢？

实际上，一直以来各学科都从不同视角探究了校企合作的相关议题，既有研究认为在20世纪中叶我国厂办技校的成功主要得益于当时“招生即招工”“统包统分”等政策，这些政策有效地避免了外部性挖人给企业带来的不确定性风险，同时给受训者提供了未来就业的身份承诺（王星、徐佳虹，2021）。也有研究者强调企业参与技能人才培养的收益与成本计算是决定校企合作能否顺利进行的根本（张斌，2014）。不过，近年来也有研究者提出非货币价值的利益往来也是校企合作的关键影响因素（冉云芳、石伟平，2020）。尽管既有研究从不同视域进行分析，但都指出利益分配是校企合作的核心要点。显然，合作主体之间能够实现利益共享是达成长期合作的首要关注点，那么只有厘清合作主体间的利益联结机制，特别是行为主体间的互动关系在利益捆绑中发挥的作用，才能理解如何实现校企合作长期化和稳定化的机制。一方面，校企合作的利益共识遵循市场原则下的利益分配原则；另一方面利益共识又不简单是一个经济问题。技能人才培养是一个社会命题，校企合作不能被视为一般的组织间合作，因此校企利益共识才是一个社会性话题。同时，

既有理论重点关注了企业在校企合作内部场域中的利益获得，忽略了校企合作与技能人才培养作为一种制度安排也会受到宏观环境的影响（Thelen, 2014），这为本研究从对校企合作的利益联结分析提供了一个切入点。本研究以广东省中山市 Z 职校生产实训基地的一个校企合作个案为例，通过事实资料的挖掘与参与式观察，进一步论证了分析框架的可行性与实证性。

中山市位于珠江三角洲，是广东省乡镇企业“四小虎”之一。近年来随着粤港澳大湾区的深化发展，高精尖技术产业占比增大，加速了中山市产业的升级转型，也加剧了对高技能人才的需求。于此，中山市中小型企业试图将校企合作视为一种人才招揽方式。本研究中 L 职校生产性实训基地的创建正是基于这样的背景。在 2010 年中山市开发区政府协同 L 职校联合筹办生产性实训园区，在政策推动下不少企业先后入驻园区，迄今有一些企业与 L 职校的合作已超过 10 年。研究以 M 企业与职校的合作为研究对象，M 企业是 L 职校生产性实训基地的早期成员，M 企业主要的业务为光学零件真空镀膜加工，工厂车间占地面积大约 300 平方米。笔者在 2020 年 11 月、2021 年 4 月，以及 2021 年 8 至 11 月底开展实地调研，前后共计 5 个月左右，通过 L 职校装备制造学院档案室收集了 M 企业与学院合作的档案文件，并以实习生身份扎根 M 企业运用参与式观察得到一手资料。本研究所涉及的资料包括笔者正式与非正式访谈、参与式观察记录、相关文件与档案。

二、文献回溯与理论框架

利益是企校双方合作的动力之源，也是合作运行的纽带。既有研究对校企合作利益的探讨从企业成本收益的理性计算到多元主体的互惠互利模式分析，构成了校企合作利益关系分析的理论基础。因而，本研究试图从社会建构视角对校企合作中的利益逻辑，对调研案例进行剖析，通过引入“利益共识”概念，搭建理论分析框架。

（一）既有研究理论

1. 校企信息不对称

合作行为的发生是主体之间信息交换与信息共享的过程。学者认为构建职校与企业信息畅通机制是破解校企合作困境的有效通路。其一，企业要实体性地嵌入职

校的教学安排中（郝天聪、石伟平，2019），在职校招生、课程开发、教学方案制定、教师队伍建设等环节全程参与，实现校企全方位合作、深度合作。其二，以契约合作的方式约束校企双方，在契约里说明合作过程中发生突发事件的处置办法，将不确定性与风险划归到相应承担者身上。其三，建立从人力资源到技术研发再到市场合作的全领域合作，以制度确保双方在合作过程中的信息透明与信任。实际上，信息不对称存在逆向选择与道德风险，阻断校企形成合作关系（张元宝，2019）。信息不全增大了不确定性，合作双方面临的风险损失增加。然而，该观点忽略了信息对称只可能发生在理想的真空环境，不确定性与风险常见于校企合作中，这也无法解释企业从招生开始就参与的订单班或新型学徒形式的校企合作失败的案例。

2. 外部约束机制不健全

除信息不对称理论外，另有一种论点强调外部约束，尤其是政府的介入对校企合作的重要意义。一方面，技能人才作为一种准公共产品，参与培训的企业无法独自占有人才培养的全部成果，还会面临被挖人的风险（曾阳、黄崑，2016）。如果非培训企业可以轻易挖走技术工人，那么培训投资就会变得低效，就可能导致企业不愿意投资技能（Crouch, 2005; Wolter & Ryan, 2011）。另一方面，不同利益主体的需求存在矛盾与张力（俞慧刚，2020），校企之间是一种内部竞合关系，仅仅依靠职校与企业难以协调相关主体的利益冲突。但现阶段我国并没有专门针对校企合作的法律法规，也没有相应的行业组织扮演中间人角色监督合作过程，导致诸如产权不明引发的利益相关者之间权、责、利不清（段明，2021）。校企合作中“一头热”“搭便车”现象时有发生，导致校企难以形成深度的合作关系（庄西真，2018）。

该理论提出政府介入校企合作，是促进校企合作有序深化的有效途径。可以通过政府介入建立校企合作的招标制度，详细制定合作主体之间的“少数”奖励与“多数”返还策略。国家可以制订相应的法律法规，明确职校与企业和合作项目中的产权归属，保护产权以实现资源融通和利益融合。职业教育是跨部门合作，关涉到政府、行业、企业、院校与学生等主体，应该由国家来制定校企合作的促进法规，明确各方的责任与义务，做到赏罚分明。除此之外，也有研究者认为应该形成行业组织的监督力量（杜启平、熊霞，2015），建立行业标准引领对应产业技能供需良好秩序（屈璐，2021），发挥行业组织的教育功能降低校企合作的风险与交易成本。显然，外部约束论与信息不对称观点分别是对校企合作的外部与内部的关注，前者更加依附于外部制度环境与组织对校企合作的规约过程，表明政策法规与组织建设

等外部结构是合作达成的核心。但只靠建立一个运行良好的、事无巨细的外部制度保障体系就能确保校企合作顺利进行吗？在实践中，我们常常发现并非如此。正如信息不对称论忽略外部因素一样，仅靠外部约束与监督来达成校企合作长期稳定运行的视角也忽略将校企本身的主动性与内部执行情况。同时，政府有形的手具有两面性，在何种程度上的制度约束与监督能够激发而不是抑制企业参与职校人才培养也是一个未加讨论的问题。

3. 成本收益不对等

企业是一种具有营利属性的组织，企业与职校的合作对企业而言实际上是一种经济决策行为（张斌，2014）。大部分研究对校企难以合作的原因解释落脚于利益问题，包括对以企业为中心的成本利益分析和多元利益主体互惠互利关系的探讨。其一，企业参与职校人才培养需要支付信息搜寻和决策成本、为实习生提供生产实践场地、生产设备和培训师资等方面的组织成本与管理成本，以及给实习生的劳动报酬（王奕俊，2011）。同时，不确定性因素时有发生，导致成本无法清楚估量（欧阳忠明、韩晶，2016）。企业可能获得的利益包括学生实习期间的短期收益、使用合作院校资源的收益，以及来自政府优惠政策的收益（冉云芳，2017）。企业在合作中成本与收益不对等，校企之间就难以建立长久的合作关系（马廷奇，2020）。企业采用工资压缩（Iversen & Soskice，2001）、构建适当自由的劳动力市场，以及依靠政府从制度规定上灵活调整学生实习时间、规范劳动力市场用工制度，建立针对企业利益补偿的专项政策等（冉云芳、石伟平，2020），平衡企业成本收益以推进校企合作。

其二，将利益相关者纳入校企成本利益分析中，强调校企双主体乃至利益相关者多元主体式利益关系是校企合作关系达成的根基。研究者认为与校企有利益关系的人或群体都是校企合作的利益相关者，诸如职校、企业、学生以及地方政府等（沈剑光等，2017），相关主体之间的利益博弈，直接形塑了校企合作的利益局面，进而决定了相关主体的参与程度（杨进、张建，2017）。但张斌等（2014）认为现阶段企业、国家、地方教育部门、职业院校等利益相关者以自身利益为行动逻辑，各自为政的局面阻碍了利益共同体的构建，消解了校企可信承诺体制。因而，在实践中寻找利益相关者合作的利益契合点，建立一种互惠互赢的利益均衡机制（叶鉴铭，2011），比如建立职业资格认证体系，提升校企互信度，以此保护利益相关者的利益以恢复可信承诺关系（李薪茹等，2020），可以实现合作目标互惠多赢，促发校企形成合作关系。

从一元主体的利益分析到多元主体的利益共同体建构，突破了仅在企业层面的成本与利益计算，融合了职校和其他利益相关者的互惠共赢模式分析，突出强调了校企合作中利益的重要性。利益的损失是合作双方面临的巨大风险，任何一方的利益受损都会瓦解双方的信任关系（余祖光，2009）。因而，利益关系是可信承诺机制建立的基础，是校企形成长久合作关系的核心，决定着技能人才培养的质量。但现有研究一方面较多关注于货币价值的利益计算，忽略了诸如职校等主体在合作中对非货币价值利益的需求。另一方面，利益考量固然重要，但从理性经济人视角的成本与收益计算，只可能将校企合作嵌套于理想的经济学模型中。理性的抉择往往是社会建构的结果，利益关系的建立不会是铁板一块，仅仅从经济学视角不能说明校企合作中所达成的利益关系的深层逻辑。

（二）理论分析框架：治理机制与校企利益关系

我们认为校企建立利益关系的行为基于社会理性，并非单纯的经济理性，它受到社会文化、历史制度以及路径依赖的影响。因此本研究从经济社会学的新制度主义视角切入，建立如下利益分析框架。

1. 外部治理与内部治理

行为主体的理性是社会建构的（高柏，2007），校企利益共识不仅仅是一个利益博弈与均衡的问题。校企合作在本意上是培养技能型人才，是国家技能形成机制的一部分。而一国技能形成机制由其政治经济体系和劳动力市场以及历史道路和文化共同塑造（Busemeyer & Trampusch，2012）。因此，校企合作的利益关系的建构机制嵌入在社会政治经济环境中，在不同国家技能形成体制之下，不同形式的技能人才培养路径也就导致校企之间的利益关系模式各异。比如，在以德国为代表的集体主义技能形成体制中，职业培训“制度包”涵盖了集体协商制度、银行与产业间强联盟关系，以及促成雇主协会和工会合作的制度（Thelen，2004），校企利益关系的建立一方面受到来自国家制度层面的规约，另一方面也受到中间组织的监督（Streeck，1989）。在德国，与职业教育培训关联的国家、中间组织和地方政府等利益相关者在职教培训体系中发挥着重要作用（Busemeyer，2015；Emmenegger，2019），共同构成校企利益关系建立的外部治理机制，具体包括对培训成本的分摊、企业行为的监督和职业资格认证体系等。

博斯梅尔和特兰普施（Busemeyer & Trampusch，2012）根据国家与企业卷入技

能形成的程度将国家技能形成划分为国家主义、市场主义、集体主义与分割主义四种类型。但我国的技能形成体制并不完全符合以上四种类型的特征，也不同于新加坡、韩国以及中国香港等发展型技能形成机制（the developmental skill formation system）（Ashton & Green, 1996; Brown et al., 2001）。中国的社会转型诞生了“国家—市场”型政治经济结构（Zheng & Huang, 2018），嵌入市场的国家赋予了技能人才培养独有的特点。一方面，职业技能人才的培养直接受到国家相关部门的管理，另一方面职校与企业的合作具有相对的自主性与自主权。因而，校企合作的关系既可能受到来自国家、当地政府、职业培训部门、劳动就业部门等外部治理环境的影响，又受到基于校企双方合作关系而构建起的正式与非正式制度规范等内部治理机制影响。而除了诸如合作合同、规章等校企合作过程中的正式规范，在校企合作关系存续期间，合作主体基于互动与日常合作也会形成一系列规则、习俗、行为准则和道德标准，即非正式制度规范，比如职校在校园内设置企业文化墙、企业员工参与学校组织的公益活动等。

校企合作的利益关系受制于外部治理与内部治理的双重作用，外部治理机制对校企利益关系的建立存在激励与约束两种偏向。例如，德国职业教育相关法赋予企业自主招生的权利，规定职业教育与培训的成本由国家、雇主和个人共同分担，此外还包括国家对参与职业培训企业的税收优惠政策（弗索姆、柯娜尔，2016）。直接或间接的成本补偿与有效防止非培训企业“搭便车”行为的发生，降低了校企合作的不确定性，对校企利益关系的建立是一种外部正向激励。而带有强制性与处罚性，偏向于强调企业参与培训的义务与责任之类的外部治理（刘文清，2012），对合作双方而言不确定性风险更为突出，因而约束着双方利益关系的建立。

校企之间的内部治理对利益关系的建立也表现为正向激励和负向约束两面，诸如校企之间所形成的学生共同考评机制，或者双方搭建的基于教师与企业员工的双师型师资质量提升平台，能够激励双方形成更为紧密的利益关系网。相反，在校企建立的合作关系中若双方形成的正式与非正式制度偏向于自我保护，而非责任共担与利益共享时，利益联结将受到约束，比如当企业只负责实习生在企业的安全管理，学校也只负责实习生在学校的安全管理时，实习生在企业与学校之外的安全保障难以落实，校企之间存在的利益对抗与责任推诿阻碍了合作主体间的利益捆绑。而校企共建企业文化墙等非正式制度则加深了双方的了解，给学生

提供了了解企业的切入口，这种类型的内部治理则能激励校企生之间的利益联结。

2. 分析框架：治理机制与校企利益关系

利益关系的建立是校企达成利益共识的前提。外部治理与内部治理对校企利益关系建立的激励与约束作用，最终决定着校企能否达成利益共识。如表 1 所示，当外部治理偏向于激励校企合作形成利益关系网时，外部与内部的正向激励消除了双方可能面临的不确定性风险，最终校企能够形成一种长久型的利益共识；若内部治理逆向阻碍主体间进行长久利益捆绑，校企生之间就很难形成长久的利益共识，只能形成暂时性的利益关系。无疑，长久型利益共识是实现校企技能人才培养目标的保障，因为稳定合作关系中企业会进行持续技能投资，学校会持续提供相应支持促进学生技能形成。另外，暂时性利益关系还可能滋生寻租行为，无论是职校还是企业的寻租都难以维持长久合作关系，不稳定性因素在本质上阻碍了职校学生的技能习得。

当外部治理表现为一种约束校企利益关系建立的倾向时，外部对校企利益网络的联结会形成阻碍，此时，若仍期待产教合作中的利益相关者之间存在一种稳定的利益均衡治理体系，既能维持企业在前期人才培养中的高成本投入，又能确保学生在有限的实习期学到技术，还能保障学校有较高的就业率，实际上是一种理想化的设想，意味着在没有国家的政策与财政支持下就能实现人才培养。但在实践中，这种设想与我国的情况并不相符。实际上，自进入 21 世纪以来我国对产教融合培养技能人才给予了高度重视，政策与资源支持力度逐年加大。所以外部约束的情况并不存在于中国情境中。最后一种情况是，当校企一开始就无法形成一致的利益目标，而外部治理带来的不确定性风险较高，双方则是一种利益分化的状态，校企就不能达成长期稳定的合作关系。

表 1 治理机制与校企利益关系分析框架

		外部治理	
		激励	约束
内部治理	激励	长久型利益共识	理想型利益关系
	约束	暂时性利益关系	利益分化

本研究框架说明了在校企合作中的四种利益关系模式，不过现实中内部与外部治理机制并非一成不变，特别是内部治理机制随着校企负责人互动仪式链的变动而变化（柯林斯，2012），一种利益关系就可能演变为另一种利益关系。另外，我国行政体制具有科层制特点（刘圣中，2012），职业教育面临的政出多门实况（崔永华、高迎爽，2013），外部治理的层级性与矛盾张力也可能会形成对校企合作的激励性制度屏障。下文将以个案资料对理论框架进行论证，在此之上回应当下我国校企合作利益共识的现实境遇。

三、案例分析

L 职校与 M 企业的合作依托当地政府与职校共同打造的实训基地平台，其制度规范与整合性资源构成了校企合作最直接的外部环境，而 M 企业与 L 职校二级学院之下的合作专业是利益网络的内部核心。M 企业与专业负责人遵守实训基地管理规范，对多重外部治理的反应作为内部治理的一部分，交互式作用于二者利益关系的建立过程，塑造了 M 企业与 L 职校的合作方式与人才培养模式。

（一）外部治理的“软”与“硬”：校企利益共识的前提保障

1. 地方政府的引进政策

从 2010 年中山市 X 区政府协同 L 职校筹办生产实训园区开始，地方政府委托工业开发区总公司先后在职校周围修建了 10 余栋实训楼，占地总面积达 14 万平方米。实训基地以 L 职校为专业依托，由地方政府号召引进了 30 多家对口企业，目的是有效聚合场地、物业、设备、技术、资金和人才等要素资源，建成“政、产、学、研、金”一体化发展平台，打造校企深度融合的利益共同体。在此政策背景下，M 企业进入 L 职校实训基地的企业属于较早一批与职校建立合作关系的企业。以 M 企业为代表的园区企业与 L 职校的合作展开依赖于开发区政府，其作为资源聚合的牵头人在其中发挥了重要作用。一是地方政府为“引企入校”投资建设实训大楼，以资金与政策帮扶职校培养技能人才。装备制造学院院长表示：

政府的出发点是很好的，提供地皮建楼，以职校为中心，形成校中有企，企

中有校的平台，而我们学校只提供专业和知识就行了”（G 院长访谈，2021）。

既有的校企合作通常是职校找企业，当地政府出台政策引进企业入校，这实际上降低了职校搜寻匹配企业的信息成本，在家门口的合作也给予了职校确定性保障。

二是地方政府针对入驻实训基地企业的优惠性政策，吸引了一批与职校专业对口的中小型企业。其一，按照当地政府制度规定，实训校区的场地都属于开发区政府所有，引进的 30 多家对口企业通过政府租用场地，企业需要向开发区总公司缴纳一部分租金，另由地方政府补助缴纳一部分，企业最终以低于同等水平的市场价入驻实训楼。其二，只要在实训楼内的企业，不论是生产用电用水，还是生活水电，统一按学校用电用水单价计算并定期缴纳。在制造类企业的日均生产中水电费用是一个占比较大的成本，当地政府给予的优惠性政策对企业是一个巨大的诱惑。一方面，开发区政府赋予了入驻实训基地企业一个确定性的成本分摊机制，确保了企业与职校的合作“有利可图”。另一方面，对于初创期的中小型企业而言，开发区政府规定的技术门槛不高，在企业早期成长阶段是一个可靠的避风港。M 企业在 2010 年刚从广州搬迁到中山。

“刚来时就我们两个人，几台机子在路上，等着要找地方，寻来寻去我一个小企业去工业园着实划不来。我认识这个职校的一个老师给我透露了这个政策，我过来看了谈得也很好，很快就搬来这了”（A 老板访谈，2021）。

当地政府在引进以 M 企业为例的中小型企业时，不论是在资金还是在技术支持的相关政策中，不惜以较为弹性的制度为入驻企业提供确定性的保障。当地政府对于实训基地的治理规则在 M 企业与 L 职校建立的合作关系中充当了“引子”，其本质上为 M 企业应对自身所处的不确定性提供了一种稳妥的制度环境，使得企业老板敢于投入 M 企业身家性命在基地成立之初就入驻。在一定程度上，地方政府的外部治理为校企合作的利益联结创造了前提条件。

2. 地方政府的制度规范

L 职校生产性实训基地的建立秉持产业与学校资源一体化的初衷，引入企业对技能人才培养与园区发展意义重大。前面描述了地方政府对入驻基地企业的优惠性政策，但真正推进校企达成高质量合作的关键还在于外部治理的“硬性”规定。与一般的校企合作形式不同，L 职校实训基地中校企之间的合作是一种嵌套模式，这

体现在地方政府是企业进入园区的把关人，入驻园区的企业必须遵守地方政府管理制度。而后企业需要与L职校的二级学院建立合作关系，这是获得园区落地资质的第二道关卡，企业只有参与L职校学生技能培训才属于正式入驻基地。于此，企业获得基地资源与享受优惠政策受到两个层面的规约：其一，在实习基地的行为受到当地政府以及职校的双重监管与约束；其二，要按照合同条款履行技能人才培养的职责。

从对地方政府外部治理的制度规范条例所进行的内容分析中，可以发现除了当地政府与职校对企业的激励性制度外，也存在严苛的企业清退制度。如前所述，对企业入驻园区的激励体现在优良行为的奖励措施上，包括对企业在资源与技术方面的鼓励，而后一种是对企业淘汰出局的退出机制，即合作关系终止企业退出实训校区，校企之间既不能继续合作，企业也不再享受相应的资源帮扶。具体的评估执行由当地政府委托职校定期组织开展，与企业合作的二级学院作为辅助。据笔者得到的2021年10月份实训基地考核表，可以发现每个入驻生产实训基地的企业都必须接受来自职校考评人员在各项指标中的打分。分数类型以加分项、减分项以及否决项（一票否决）来验收企业，最终汇总评分不合格的企业就会被赶出实训基地。而作为激励，当地政府也会对考核中比较优异的企业进行奖励。作为当地政府的一种强硬的治理之策，相关制度保障既保障了职校学生在企业技能习得的确定性，也规避了可能出现的不确定性风险。当地政府的“软”制度，体现为对校企合作直接的激励，而“一票否决”式的“硬”制度在表面上是对实训基地企业的约束，实际上只要不触及红线，并不会阻碍合作双方的利益核心。整体上，基地环境正向激励着L企业与合作专业搭建利益网。

（二）双层外部治理的“变”与“守”：校企利益共识的互动机理

1. 破解外部治理屏障

嵌入市场的国家是我国校企合作的宏观政治经济环境（郑永年、黄彦杰，2021）。虽然从“内”与“外”的界域之分上，国家与地方政府是校企合作的“外”部视域，但在治理范畴上国家制度是一种普遍性的规约机制，地方政府的管规定则更具针对性与地域性，二者构成了校企合作的双重外部治理环境。由于科层制治理特征，国家层面的制度安排在“落地”时很可能出现“偏差”。比如职业教育法中明确规定了实习生的劳动时间，在本意上是对实习生的劳动权益保障，但在实际情况下实习生跟随企业师傅加班时有发生，若因此对企业予以惩罚，原本对

学生的利益保障就可能并不符合学生技能学习的规律。那么，特别是当“在上”的制度安排在“落地”执行过程中面临可能的不确定性风险时，校企灵活变通达成一致的应对策略就成为“在地”层面的校企破解外部治理屏障的重要方式（崔永华、高迎爽，2013）。从访谈资料与档案文件来看，入驻 Z 职校实训基地的企业通常是与二级学院建立合作关系，M 企业与装备制造学院的合作实际上只涉及对口的光学专业。M 企业与光学专业负责人扮演了“基层”执行者的角色，在他们的合作过程中共同应对来自国家层面的制度规约是基本的默契。

比如，调研发现 M 企业与专业负责人签署的“校企合作协议书”是合作关系建立的标志，原则上协议书由企业在职校双方共同商讨拟订，协议书一式三份（或三份以上），企业、二级学院以及职校各保存一份，作为双方合作关系的正式制度文件，多方监管合约并产生契约效力。从笔者调研中所见到的由 M 企业保管的协议书可以发现，协议规定“校企合作的形式包括跟岗实习、顶岗实习与勤工俭学”，一份协议书中将跟岗、顶岗与勤工助学三个概念杂糅。实际上，在职业教育的法规文件中对三种形式的生产实习要求并不一致，但这份校企协议书涵盖了多种实习方式，并未做明确区分，以便在实际中灵活行事。一般来说，校企合作协议书作为一种约束性文本是对校企以及学生行为进行规范的依据。因而，为了避免在实践中无法应对随时变化的实际情况，M 企业与专业负责人默契地以一份协议书应万变。一位专业负责人给出的解释是：

有时候官方政策就没办法执行，你比如说今年年初因为疫情学生一直没有去企业实习，一直到 3 月份教育部给出的通知是严格按照防疫政策学生实习延后，人社部门又说面对经济复苏、复工复产的行政指令，职校要配合企业生产，早日安排学生进企业实习。这种情况你说听谁的，我们只能说是学生自己要勤工俭学，这才让学生去。（W 教师访谈，2021）

政出多门（汪建云、王其红，2014）是职校与企业合作中常见的阻碍因素，一来校企合作受制于教育行政部门管辖，二来学生在企业实习又会受到劳动安全部门的管理，三来技能人才的资格认定以及培训等问题又牵涉人社部等部门。实际上，不同形式的实习在时间规定上各不相同，一份应万变的协议书也为校企灵活安顿学生实习期加注了制度文本上的合法性。M 企业与 L 职校的合作案例所表现的是双方

以一份杂合的协议书，通过变通应对不确定性风险降低合作过程中冗杂程序与政出多门带来的时间成本与精力付出，为双方的利益关系达成铺叙长远链条。本研究中校企在实际中的默契是破解外部治理屏障，发挥其本意上保护利益相关者的变通之举。

2. 优化长久利益关系

于校企合作的双主体而言，政校共建的实训基地是双方共享资源、技术与知识的平台，从职校方来看引企入校降低了搜寻企业的信息成本与管理成本，从企业方来说水电房租优惠是额外的合作福利。因而，获取“近距离”资源作为校企合作的共有目标，正向推动 M 企业与光学专业建立合作关系，“守”住平台资源催化了双方利益关系的建立。田野调研资料表明，一方面地方政府的外部治理机制助推 M 企业与光学专业形成了互惠互利的合作模式，另一方面合作负责人之间既已形成的非正式制度，使得双方对当地政府制定的基地相关管理规定应对自如。

其一，按照入驻基地要求 M 企业需要辅助光学专业完成学生的教学任务，一般是企业技术人员以兼职教师的身份到学院给学生上课。在实训基地考核表中“作为兼职教师给学生授课”虽然不是“一票否决”项，但却是人才培养指标中重要的加分项，如果一个企业连续 2 年以上没有担任学院的兼职教师，会被直接扣分。于此，专业负责人是否给企业安排课程就成为一个决定企业去留的关键因素。M 企业与专业近十年的合作中，每一学期学院系主任都会给 M 企业老板安排课程，将其纳入学院的兼职教师队伍中。其二，在每一次的评估考核中，各项评估指标的佐证材料是得分的关键依据。M 企业与光电信息技术专业的合作过程中，专业负责人每次带学生去企业认知实习时都会提醒企业老板拍照，包括每年寒暑假学生去企业勤工俭学，专业负责人建议以电子打卡的形式记录学生出勤情况，每月发放工资的转账记录也要做成表格。在专业负责人的协助与提醒下 M 企业在每次的考核中都能及时整理好佐证材料。

虽然光电系主任认为 M 企业老板“是个做技术的人才，对学生和工人都很好，也善于把握机会”（W 教师访谈，2021），但对企业的帮助并非是“无所图”。比如，M 企业老板主动协助光电专业参加技能比赛，经常利用公司设备与材料指导学校学生；光电系教师申报各种项目时，M 企业老板总是以技术指导的身份参与课题；在应对教育部门的实训检查中，M 企业老板也是随叫随到；甚至笔者进入 M 企业时，老板对笔者参与式观察的调研方式也所疑虑，通过光电系主任的托付与保证，才得以进入 M 企业生产车间。M 企业与光电专业合作中的互帮互助行为时有发生，往往是一些细枝末节的“小帮助”。对职校而言，正是这种非货币形式的利益，汇

集凝结成了双方非正式的互惠互利关系。

在 M 企业与光电专业在合作过程中形成的互惠互利交往模式，超越了理性经济人的利益置换，“人情”“面子”“熟人”编织了彼此更为可信的关系网，二者达成的利益共同体消除了来自对方的合作不确定性因素，延长了 M 企业在实训基地的“寿命”。不过，真正维系双方合作的长久保障是一套逐渐系统化与标准化的治理模式，打消不确定性的根本是稳定的制度环境。

（三）内部治理的自我保护原则：校企利益共识的动力机制

据数据资料发现，尽管 M 企业的实习生留任率非常低，但 M 企业连续 7 年为光电信息技术专业培养了近 50 名学生，从 M 企业实习毕业的学生基本上都能独立操作镀膜仪器。M 企业与专业以自我保护式的内部治理原则，采用技术换劳动与情感互动的策略，“为他人作嫁衣”的同时推进了双方利益关系的达成。

1. 技术换劳动

学生是校企合作中不可或缺的一部分，较高的学生流动率是一种不确定性风险，往往会制约企业对实习生的技能投资。不过通过分析资料发现：其一，M 企业老板与 L 职校学生双方自我定位清晰，为“技术”换“劳动”营造了确定性的场域。从 L 职校方来看，学院系主任的大力宣传与推荐为 M 企业营造了良好声誉，使得很多学生渴望进入 M 企业实习。而企业老板则以工作岗位紧缺为由择优选择“靠得住”的学生，进入 M 企业实习的大部分学生最直接的目的是习得技能获得去大企业的技术“通行券”。企业老板也深知“我这地方小，也要不了那么多员工，他们也看不上”（M 企业老板访谈，2021），反而不去计较学生留不留的问题，而是考虑在学生实习期间如何正常生产的策略。

其二，企业在校企互动过程中控制学生进入企业的实习时间，形成梯度技能等级，推动技能传承与劳动生产的紧密对接。根据本研究的资料分析可知，L 职校的学生一般是从第 5 学期进入实习阶段，但由于不同专业的结课时间不同，为实习企业创造了时间差，从时间上看 M 企业的实习生近半年内每个月都有新实习生。于此也就形成了学生之间的技能等级序列，有益于 M 企业老板运行“老带新”的技术传承方式，维持了企业连贯的生产节奏。

据统计数据所示（见表 2），M 企业自 2013 年后正式员工一直维持在 2 个以下，但企业的接单量却与 2013 年前的数值持平。以实习生为生产主力正是“技术”换

“劳动”的体现，M 企业倾囊教授实习生技术，将其从非熟练工训练成技术员，既满足了学生技能习得的目的，“干中学”也完成了企业的生产任务。同时，2021 年在 M 企业实习的 5 个学生，前 8 个月的薪资待遇仅为最低水平。^①因而，实习生在前期的技能习得与劳动过程中造成的损失，比如擦坏镀膜镜片，会由在后期的上机操作中所创造出的劳动价值来弥补。无疑，M 企业老板主要靠提供学生技能培养，让学生可以在劳动实习的过程中获得切实可用的技能，增加其在劳动力市场的竞争力，使得企业与学生共筑了稳定的利益共同体。

表 2 2010 至 2021 年 M 企业员工与实习生数量

年份	正式员工 (人)	实习生 (人)	年份	正式员工 (人)	实习生 (人)
2010	10	2	2011	4	5
2012	4	5	2013	3	6
2014	3	5	2015	3	4
2016	3	5	2017	2	5
2018	2	5	2019	2	4
2020	2	5	2021	1	4

注：根据企业访谈资料数据整理。

2. 人情换人心

技能形成是一个长久磨炼的过程，“从不会到会”需要在实操中积累经验，在操作情境中顿悟（贾文胜等，2020）。M 企业的经营者对学生通过人情往来以加深二者的情感联结，他们对学生进行学徒式地日常教导以促进学生形成勤劳品格，成为实习生主动加班与积极学习技能的驱动力。

从笔者的日常观察记录发现，实习生每天可以在 18 点下班，但他们会主动待到晚上 8 点左右，与正式员工一起下班，而 M 企业实习生并没有加班费。笔者发现 M 企业成功与学生建立关系的方式是增加人情关怀，其一是 M 企业老板为所有实习生与正式员工报销餐费，在实习生加班时管饭以减少学生的消极情绪，实习生认为“在 M 企业的实习既能学技术又能领工资，还能省掉每天的饭钱”（S 学生访谈，2020）。其二是对实习生较为宽松与自由的时间管理制度，M 企业距离实习生所在学院直线距离仅 400 米左右，学生如果需要回学院开会或参加活动，M 企业老板允

^① 中山市人力资源保障部门规定实习生工资应不低于当地最低工资标准每月 1750 元。

许学生自由出入，只用口头请假，学生处理完事情及时返回依然算全勤。自由的请销假制度和福利补贴，对于学生而言是“以心换心”的情感互动，“老板对我好，我肯定会多干点活，毕竟还能学到东西”（S学生访谈，2020）。

除此以外，一种适度的学徒精神教导也存在于M企业与实习生之间。M企业老板娘经常参与到实习生的工作中，从技术上指导学生，也从意识上规训学生。“眼里有活”是笔者在实习期间听到老板娘最常说的话，老板娘甚至引经据典以一些历史小故事激励实习生践行“学徒精神”。夹带着老板娘对实习生在生活上的嘘寒问暖，这种包含着情感的教育，逐渐被学生视为“为我好”的人情链接，显现为实习生在实习期间始终保持着勤奋工作的状态。

情感互动与日常说教折射出企业对实习生的“人情”与“教导”并行，其结果是学生主动参与打杂等低技能劳动，并将加班与勤恳工作视为技能习得的必经途径。M企业给予学生的“小福利”与学徒精神教育，实际上在调节实习生辛苦劳作与技能习得之间的矛盾张力中充当了调节阀，避免了学生积压不满情绪而退出实习的风险。有研究者认为安抚了劳动者的“心”，就能以更小的抵触在更低的成本下让劳动者加班（庄家炽，2018），这一点在M企业尽显无遗。在M案例中技术换劳动实质上确保了企业在对学生技能投资中获得短期收益的“确定性”，而“人情换人心”的方法使得M企业自我保护的内部治理法则获得合理化。也使学生在实习过程中认同企业实施“技术换劳动”的管理方法学生所学的对光电专业而言是一种有益于扩大专业名声以及提升绩效评比成绩的有效途径。

四、长久型利益共识：案例总结

按照理想型利益关系的分类模式，M企业与L职校光电专业达成了长久型利益共识，长达8年的稳定合作关系即是一种印证。本来案例中治理机制与利益关系之间的作用机理是复杂的，双重外部治理呈现出的作用效应嵌入校企的内部治理过程。当地政府软硬并施，以优惠政策与整合性资源激励校企建立合作关系，而红线原则作为一种监督与规范思维，预防校企可能形成的暂时性利益关系。同时，技术换劳动、情感互动、教导等内部治理方式进一步稳固了双方互惠互利关系。最终，外部与内部的正向激励作用使得L职校与M企业合作专业达成利益共识。

（一）国家与地方政府的双重激励

通过对本文校企合作的案例分析，发现当地政府的优惠性政策、资源帮扶与严格的监督评估机制，表现为一种对校企合作利益相关者建立可持续性利益关系的明确的正向激励效应。在表面上，本案例中由地方政府搭建的产教融合园区为企业与职校合作带来了外部性补偿，这种外部治理推动了校企利益关系的建立。但实际上，地方政府的政策出台是基于国家对技能行成体系的顶层设计和财政支持，特别是在资金与园区用地批准方面，相关政策和支可以惠泽于校企合作中的各个利益相关者。在本案例中，从中央政府到地方政府形成的持续性的激励性制度，奠定了 M 企业入驻实训校区与职校建立利益关系网的根基。

这说明在由国家制度与地方政府形成的同心圆治理机制中，外圆上的制度环境只有映射到更为中心的内圆上，国家层面治理机制才可能顺利发挥激励校企建立利益关系的效应。案例中产教园区的构建作为地方政府的一种治理机制，一方面是对国家治理的细化，另一方面也发挥了传导外部治理机制正向激励功效的传输带作用。对校企合作利益相关者进行利益捆绑的外部激励，是本案例中校企形成长久型利益共识关系的前提。

需要注意的是，在国家主导的日益分化的市场化社会中形成一贯的激励治理机制，关键是要以国家为引领，激发“国家—市场—社会”的三方优势。这就需要国家从制度安排上明确技能培训的成本分担者，对培训企业赏罚分明，投入相应的人力与物力落实到校企合作各环节；且放权与协助行业协会职业资格证书认证的试点工作，逐渐提升资格证书在劳动力市场的价格信号，助推劳动力市场技能人才的技能溢价效应。最后，建立技能劳动者社会福利与社会保护的保障体系，形成社会面上对技能培养的认可与支持，引入社会组织作为第三方监督者，对参与技能人才培养的组织进行有效评估与清退。

（二）校企合作内部的动态激励

通过对本文案例资料的分析，诠释了在 M 企业与职校的合作中，校企之间达成内部治理机制，灵活应对外部不确定性风险，最大化了相关者的利益，这种“变”和“可持续性”的动态内部激励作用，构成了校企合作中利益相关者达成利益共识的重要因素。

首先，内部治理对校企建立利益关系网的激励作用，表现在变通冗杂规约以破

解外部治理屏障。外部治理嵌入内部治理，外部治理的作用发挥受到内部治理的影响。而 M 企业与职校形成默契应对外部不确定性风险的变通策略，这作为一种内部治理机制，有效地避免了校企可能面临的风险损失与额外成本，激励合作主体间达成利益关系网。

其次，案例中校企形成的内部治理最大化，各主体的利益，特别是确保了实习生的利益，这无疑起到了激励合作主体形成长久利益关系网络的作用。在本文案例材料中发现，M 企业之所以在实训基地享有盛名，不仅是因为履行了契约规定的协助职校人才培养的职责，更为关键的是“尽心尽责”教授学生技能。另外，光电系主任对 M 企业的宣传工作为其赢得了较好口碑，甚至推荐与鼓励优秀学生去 M 企业实习，保证 M 企业可以获得源源不断的优质学生资源。通过吸纳专业优秀学生与慕名而来的实习生，通过“技术”换“劳动”的方式，为实习生的技能形成创造了空间。

最终，在整个 M 企业与职校的合作过程中，由于校企内部治理确保了各主体的利益获得与利益优化，同时案例中的外部治理机制也激励合作主体形成稳定利益关系，双向激励带来的结果是合作主体间达成长久利益的共识。在外部治理机制较为稳定的情况下，达成长久型利益共识的重要性就在于，校企形成稳定合作关系，融通岗位链、知识链与技能链，专业与产业相互促进，集聚学生技能形成的长效力。

产教融合对技能人才培养的关键在于合作主体间达成长久型利益共识关系，对案例资料的分析呈现了这样的过程，即以校企为代表的利益主体达成利益共识是校企合作关系可持续发展的根本，而这依赖于外部治理与内部治理共同释放的激励效应，特别需要内部治理机制起到均衡与优化各主体利益的作用。需要说明的是虽然 M 企业属于小规模企业，但其垂直化分工、多层次岗位设置以及参与校方人才培养的深度，可以代表一个典型的校企合作案例，且既有研究也较少地关注小规模企业与学校的合作。本研究在翔实的资料基础上对小规模校企合作案例的分析也是一种新的尝试。

五、结 语

本研究构建了外部与内部治理机制的分析框架，由框架诠释了长久型利益共识、暂时性利益关系、理想型利益关系以及利益分化的四种交互式作用机理。基于田野

资料的个案分析表明，当地政府联合职校制定优惠性政策与严格的监督机制，正向激励着校企建立利益关系。校企内部形成的互惠互利关系网，“技术换劳动”“人情换人心”、学徒教导等自我保护式内部治理策略共同作用于校企合作过程，最终校企达成了长久型利益共识关系。同时，案例分析也阐明只有当以国家制度安排为主的宏观外部治理环境表现为激励校企建立利益关系时，在地域层级的校企利益共识才可能真正发挥人才培养的持续动力，从职业教育到技能培训再到技能劳动力市场才可能出现连贯且一致的正向作用力，也才会呈现出从学技术到做技术的景象。

在理论意涵上，本研究从我国技能形成机制着眼，构建了校企利益关系与治理机制之间的分析框架，呈现了四种理想化的校企利益关系。本研究认为在国家—市场的治理环境中，校企合作不应该只是内部场域的作用结果，这种研究思维难以充分解释校企培养人才的一些问题与挑战。另一方面，随着职业教育的重要性日渐凸显，不同学科的研究成果汗牛充栋，特别是大量基于数据分析的量化研究与现状分析形成了校企合作研究的理论基础，但对于“利益”本身的探索却囿于货币价值。本研究通过个案研究揭示了诸如技术指导、良好的企业声誉等非货币形式的利益也是校企关系建立的内容。对“利益”二字的扩展只有沉浸于合作过程之中，才可能剥开掩盖于表面之上的利益真相，才可能触及利益共识的本质。

在实践意义上，本文的研究结果表明长久型利益共识是校企技能人才培养的必要条件，这为职教提质培优、产教深度融合、国家技能形成体制的构建等打开了一条通路。国家高度重视校企合作培养新型技能人才，因而学界对校企利益关系的研究既应从微观上是寻找促进校企深度合作的方案，完善技能人才培训体系，也应从宏观上回应技能社会的最新话题，在个体层面实现从有业到乐业的进阶，助推社会层面的有序治理。并且，在长远意义上校企达成利益共识应有助于国家技能形成体系的建构，激活国家中低技术产业的市场动力与创新活力，加速中国产业转型迈向国际分工价值链顶端。

此外，我国产业发展的区域性差异显著，相较于沿海地区，中西部地区产业分布密度低，行业类型单一，地域性特点决定了不同地区的职校与企业结合的多样化模式。而校企达成利益共识的过程性分析，以及对理论框架的证实，应该顾及这种区域性差异。但由于时间与精力受限，本研究还未收集到不同地域的校企合作案例资料，在此是本研究的不足之处，也是未来有关校企利益共识研究应当关注的方面。

参考文献：

- 崔永华、高迎爽，2013，《行动者网络理论视角下的高职校企合作研究》，《教育发展研究》第5期。
- 杜启平、熊霞，2015，《高等职业教育实施现代学徒制的瓶颈与对策》，《高教探索》第3期。
- 段明，2021，《基于产教融合的高职产业学院治理模式、问题与路径》，《教育研究》第7期。
- 弗索姆，奥利、伊娃·柯娜尔，2016，《德国制造业创新之谜：传统企业如何以非研发创新塑造持续竞争力》，工业4.0研究院译，北京：人民邮电出版社。
- 付伟、朱庆宇，2021，《发挥企业在技能型社会形成中的重要作用》，《光明日报》，12月20日。
- 高柏，2007，《经济意识形态与日本产业政策：1931—1965年的发展主义》，安佳译，上海：上海人民出版社。
- 郝天聪、石伟平，2019，《从松散联结到实体嵌入：职业教育产教融合的困境及其突破》，《教育研究》第7期。
- 贾文胜、徐坚、石伟平，2020，《技能形成视阈中现代学徒制内在需求动力的研究——从知识结构的视角》，《中国高教研究》第9期。
- 柯林斯，兰德尔，2012，《互动仪式链》，林聚任，王鹏，宋丽君译，北京：商务印书馆。
- 李薪茹、王星、茹宁，2020，《技能形成中的可信承诺及其制度基础——中国职业资格证书制度演化历程分析》，《学海》第2期。
- 李玉斌，2017，《新的使命和担当：〈新时期产业工人队伍建设方案〉解读》，北京：中国工人出版社。
- 刘圣中，2012，《现代科层制：中国语境下的理论与实践研究》，上海：上海人民出版社。
- 刘文清，2012，《应用型本科院校学生职业能力培养现状与对策研究》，《教育与职业》第24期。
- 马廷奇，2020，《命运共同体：职业教育校企合作模式的新视界》，《清华大学教育研究》第5期。
- 欧阳忠明、韩晶晶，2016，《成本收益视角下企业参与现代学徒制研究》，《现代教育管理》第6期。
- 潘建华，2017，《我国职业教育校企合作的有效性研究》，博士论文，上海师范大学。
- 屈璐，2021，《职业教育校企合作中企业角色定位的实证研究》，《当代职业教育》第4期。
- 冉云芳，2017，《企业参与职业教育办学的内部收益率分析及政策启示》，《教育研究》第4期。
- 冉云芳、石伟平，2020，《企业参与职业院校实习是否获利？——基于109家企业的实证分析》，《华东师范大学学报》（教育科学版）第1期。
- 邵文波、李坤望、王永进，2015，《人力资本结构、技能匹配与比较优势》，《经济评论》第1期。
- 沈剑光、叶盛楠、张建君，2017，《多元治理下校企合作激励机制构建研究》，《教育研究》第10期。
- 王春旭、朱俊，2018，《技术复杂性与治理结构：技能形成中的校企合作》，《教育学术月刊》第6期。
- 汪建云、王其红，2014，《高职教育政校企协同合作的困境与突破》，《中国高教研究》第1期。
- 王星、徐佳虹，2020，《中国产业工人技能形成的现实境遇与路径选择》，《学术研究》第8期。
- 王奕俊，2011，《企业收益成本视角的校企合作动力机制分析》，《教育与职业》第3期。
- 徐国庆，2021，《中等职业教育的基础性转向：类型教育的视角》，《教育研究》第4期。
- 杨进、张健，2017，《职业教育校企双主体合作的问题、博弈与整合对策》，《中国高教研究》第3期。
- 叶鉴铭，2011，《校企共同体：企业主体学校主导——兼评高等职业教育校企合作“双主体”》，《中国高教研

究》第3期。

余祖光, 2009, 《职业教育校企合作的机制研究》, 《中国职业技术教育》第4期。

俞慧刚, 2020, 《政府介入下校企合作的博弈与利益分配格局演化》, 《高等工程教育研究》第5期。

曾阳、黄崑, 2016, 《政府干预职业教育校企合作的限度及其改进》, 《现代教育管理》第5期。

张斌, 2014, 《多重制度逻辑下的校企合作治理问题研究》, 《教育发展研究》第19期。

张元宝, 2019, 《校企合作中利益相关者的博弈与协调》, 《中国高校科技》第9期。

朱颖华, 2015, 《高职院校校企合作模式的类型及运行机制探索》, 《职业技术教育》第35期。

庄家炽, 2018, 《从被管理的手到被管理的心——劳动过程视野下的加班研究》, 《社会学研究》第3期。

庄西真, 2018, 《产教融合的内在矛盾与解决策略》, 《中国高教研究》第9期。

Ashton, D. & F. Green 1996, *Education, Training and The Global Economy*. Cheltenham; Edward Elgar.

Brown, P., A. Green & H. Lauder 2001, *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*. Oxford; Oxford University Press.

Busemeyer, M. R. & C. Trampusch 2012, "Introduction: The Political Economy of Collective Skill Formation." In M. R. Busemeyer & C. Trampusch (eds.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford; Oxford University Press.

Busemeyer, M. R. 2015, *Skills and Inequality: Partisan Politics and the Political Economy of Education Reforms in Western Welfare States*. Cambridge; Cambridge University Press.

Crouch, C. 2005, "Skill Formation Systems." In S. Ackroyd, P. Thompson & P. Tolbert (eds.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford; Oxford University Press.

Emmenegger, P., L. Graf & C. Trampusch 2019, "The Governance of Decentralised Cooperation In Collective Training Systems: A Review and Conceptualisation." *Journal of Vocational Education & Training* 71 (1).

Iversen, T. & D. Soskice 2001, "An Asset Theory of Social Policy Preferences." *American Political Science Review* 95 (4).

Streeck, W. 1989, "Skills and the Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning." *Work, Employment and Society* 3 (1).

Thelen, K. 2004, *How Institutions Evolve*. New York; Cambridge University Press.

Wolter, S. C. & P. Ryan 2011, "Apprenticeship." In E. A. Hanushek, S. Machin & L. Woessmann (eds.) *Handbook of the Economics of Education*. Amsterdam; Elsevier.

Zheng, Y. & Y. Huang 2018, *Market in State: The Political Economy of Domination in China*. New York; Cambridge University Press.

作者单位: 南开大学社会学院

责任编辑: 张书璇