

德国企业内 职业培训的 多维度探析 ——基于成本-收益、社会合作 及质量保障的视角

李 俊 王继平

摘 要：德国企业内职业培训是其双元制职业培训的核心组成部分，本文尝试从以下几个维度对它进行分析和解读：基于经济学视角，分析企业内职业培训的成本收益关系；基于社会机制视角，探讨参与培训的合作伙伴之间的关系和互动机制；基于质量控制与管理视角，考察培训的质量控制机制和方法。本文认为，德国企业内职业培训之所以能够长期有效运作，既有经济合理性方面的原因，有社会合作伙伴的支持与协作，也有较为有效的质量保障体系的作用；它依靠的是这些因素共同作用所形成的体系力量。

关 键 词：德国； 职业培训； 成本与收益； 社会合作； 质量保障

作者简介：同济大学 职业技术教育学院 讲师 博士 上海 200092

同济大学 职业技术教育学院 副教授 博士 上海 200092

中图分类号：G719.516.21

文献标识码：A

文 章 编 号：1005-4871(2014)02-0090-12

德国双元制职业教育与培训在全球范围内享有较高的声誉，由企业提供的职业培训是其至关重要的组成部分，然而我国已有的对德国双元制的讨论较多地集中在其校企合作及职业学校教育部分，较少有文章专门就企业内职业培训进行探

讨。本文主要基于德国不同领域学者的研究,试图对德国企业内职业培训做出分析和解读。文章具体将从经济、社会和质量保障等三个维度考察其运行机制,并回答以下相关问题:

- 经济维度:德国企业提供职业培训的过程中会有哪些支出,又会获得怎样的回报?

- 社会维度:德国企业内职业培训需要和哪些社会合作伙伴共同完成,它们之间是怎样合作与互动的?

- 质量保障维度:德国社会以及企业自身是如何保证其企业内职业培训的质量的,有哪些质量控制和管理的机制?

需要特别指出的是,本文仅仅讨论双元制框架范围中的企业内职业培训,其对象主要是同时具有学生身份的学徒,不涉及企业内员工继续教育和培训的部分。

一、基于成本-收益的视角

国外观察者在考察德国职业教育和培训时,常对其企业提供职业培训的积极性和动力深感困惑,很难理解为何会有企业付出大量的精力与成本参与一件看上去未必对自己有利的事情,因为一方面培训会产生大量的成本和费用,除了需要有专门的培训师(师傅)之外,企业还需要支付学徒一定的薪水以及承担结业考试的费用;另一方面,某个企业培训出来的学徒多数情况下并无义务留在该企业工作,而是有可能为其他企业所用。

从最为宽泛的意义上看,企业培训的成本和收益所涉及的方面很多,包含的范围较广,如果要进行合乎事实且准确的考量和分析,人员、物资材料和时间等诸多因素都应该被充分考虑,培训当下的效应和长期的效果都不能被忽视。基于这些原因,企业培训的成本和收益比较难以清晰地量化。但德国学者做了大量的工作,将企业培训的不同层面和维度的成本与收益进行换算和分析,并得出了有价值的研究成果。本文以下的分析就建立在德国学者已有的研究结论基础之上。

根据德国联邦职业教育研究所一项针对近 3000 家提供培训的企业以及 51 个最受欢迎的培训职业的调查,2007 年全年德国企业平均在每个学徒的身上的总花费为 15288 欧元,其中 61%用来支付学徒的工资收入,22%用来支付企业培训师的薪水,5%用以支付场地和耗材的费用,另有 12%用在其他的花费上。由于参加培训的学徒在培训过程中参与企业的实际生产和服务,因此他们也会带来可观的收益,2007 年每个学徒平均给其企业带来 11692 欧元的产值,也就是说,德国企业 2007 年为每个学徒的平均净花费为 3596 欧元(见下表)。

表 1 企业培训的平均支出与收益(2007 年)

企业对培训的总支出	15288 欧元	9490 欧元, 占 61%: 学徒的工资收入
		3292 欧元, 占 22%: 企业培训师的薪水
		691 欧元, 占 5%: 场地和耗材的费用
		1814 欧元, 占 12%: 其他花费
学徒创造的价值	11692 欧元	
培训的净花费	3596 欧元	

来源: Felix Wenzelmann et al., „Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007“, *BIBB Report*, Vol. 8, 2009, S. 1 – 12, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_08.pdf, 访问日期: 2014 – 05 – 15.

从总数上看, 德国企业 2007 年在培训方面的总成本为 238.2 亿欧元, 而净花费总额则约为 56 亿欧元^①。仅仅从上述数字来看, 企业的支出明显大于回报, 这与企业追逐利益的本性多少有些违背, 其背后一定隐藏着一些其他动因促使企业参与职业培训。

其实, 对学徒的培训不仅能够通过学徒的劳动创造直接效益和价值, 还会带给企业一些其他方面的收益, 比如: 招募与雇佣成本和员工短缺风险的降低以及企业社会形象的提升等^②。

在德国, 人口老龄化问题和技术的革新对企业提出了巨大的挑战, 对以技术为立身之本、着眼于长远发展和国际资源和市场的德国企业而言, 眼前的成功和利润并不能保证未来长久的昌盛, 它们所能倚靠的最重要资源就是高素质的劳动力, 因此寻找和培养具有优秀职业能力和素养的年轻人至关重要。在优秀人才竞争日益激烈的情况下, 企业自身参与人才的培养过程能够在很大程度上降低招募和雇佣的成本, 培养符合自身需要的劳动力, 并因此降低因适龄人口下降所带来的员工短缺的风险^③。

与此同时, 企业提供职业培训有助于提升企业的社会形象, 无论是在全球性的大型企业, 还是小镇上的家庭作坊, 其提供职业培训都会被看做是对年轻人的扶持和促进。当然大企业更加关注其社会形象, 也更加倾向于将提供职业培训看作是提升其在公众、客户及供应商眼中形象的手段, 并使得企业对有着高水平和高追求

① Felix Wenzelmann et al., „Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007“, *BIBB Report*, Vol. 8, 2009, S. 1 – 12, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_08.pdf, 访问日期: 2014 – 05 – 15.

② Susanne Berger/Matthias Pilz, “Benefits of VET”, in Ute Hippach-Schneider/Bernadette Toth, *VET Research Report 2009*, Bonn: BIBB, 2009, S. 8 – 11.

③ 同上, S. 9.