

[SUFU-IAR-200902]

上海财经大学高等研究院 2009 年度政策建议书之二

关于促进企业界参与教育改革和发展的政策建议



全球教育研究中心

2009 年 7 月

目 录

引言	1
一、现状与问题	2
二、企业界参与教育改革：中国的实践与美国的经验	3
（一）中国的实践	3
（二）美国的经验	3
三、我们的建议	5
第一，要广泛征求企业界对教育规划纲要的意见，给予参与渠道和话语权 ..	6
第二，要鼓励企业界将参与和支持教育改革作为自身社会责任的重要部分 ..	6
第三，要促进企业界建立基金会，对教育捐赠给予税收减免等财政的激励 ..	6
第四，要建立校企人员的双向交流制度，加大企业界与教育界之间的互动 ..	7
第五，要创建长效机制，倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构 ..	7
四、结束语	8
本报告撰写人简介：	9
附录 1 专题研讨会主题发言	10
附录 2 专题研讨会嘉宾名单	19
附录 3 专题研讨会主要观点汇编	21
附录 4 上海财经大学高等研究院简介	26
附录 5 全球教育研究中心简介	27

上海财经大学高等研究院

关于促进企业界参与教育改革和发展的政策建议

全球教育研究中心*

教育关系国家长远可持续发展，必须具有前瞻性，从战略高度和全局角度予以重视。特别是经过三十年来的改革、开放和发展，中国已经进入了建设创新型国家和构建和谐社会的伟大历史进程，这样的时代背景对教育提出了新的更高要求。这个要求就是，我们的教育能不能为国家，为社会，为企业培养出具有扎实理论基础、高效生产力、自我学习能力和知识自我更新能力的德才兼备的高素质创新型人才。这是一个历史性的任务。为什么这么说？因为没有一个国家会永远充当最低成本的世界制造车间，中国经济发展到今天这个阶段，已经不能再单纯地依靠那种原始的、低端的产业部门来稳定外需和扩大内需，抑或是简单地通过“引进+模仿”的知识进步模式来支撑稳定出口和持久的经济增长，中国制造要向中国创造、中国设计、中国服务升级，向产业链“微笑曲线”的两端延伸，这才是中国经济实现可持续发展的动力所在。

当前，世界正面临着上世纪 30 年代大萧条以来最严重的国际金融危机，这为中国的重新崛起和现代化建设，为中国经济发展模式的转变，提供了一个难得的外部机遇。但是，我国的教育是否能够胜任产业升级和市场化对于大量高技术人才的需要？是否能够适应向知识经济时代转型对于高素质创新人才的需要？在这个升级和转型的过程中，作为教育需求方的社会、企业又应该在新一轮的教育改革和发展中发挥怎样的作用？2009 年 6 月 24 日，上海财经大学高等研究院全球教育研究中心与 21 世纪教育发展研究院共同召开了“借鉴美国经验——中国企业界参与教育改革和发展的现实必要性和历史必然性”专题研讨会，对上述问题进行了深入研讨，并形成了此份政策建议书，希望能够为国家和地方中长期教育改革和发展规划纲要的编制，为中国教育事业的发展提供一些建议，贡献一份力量。

参加此次研讨的有，上海财经大学经济学院和高等研究院院长田国强教授、上海财经大学高等研究院全球教育研究中心郭玉贵教授、华东理工大学高等教育研究所潘艺林教授、21 世纪教育发展研究院王胜执行院长、复旦大学高等教育研究所张晓鹏教授、同济大学高等教育研究所黎君教授等专家学者，来自宝钢教育基金会、长江平民教育基金会、上海汽车工业教育基金会、南都公益基金会、赛扶 SIFE（中国）、正泰集团有限公司、上海百联集团、威望科技（苏州）有限公司、零点研究咨询集团、思创教育集团等基金会代表和企业界的老总，以及来

* 全球教育研究中心为上海财经大学高等研究院的八大常规研究中心之一，中心主任为美国纽约州布法罗大学毕业的郭玉贵博士，他同时也是美国亚洲文化学院教授。

自十余家媒体的代表。

一、现状与问题

高等教育是科教兴国战略和人才强国战略的中坚力量,在我国国民教育体系中处于龙头地位,在国家创新体系中承担着人才培养和知识创新的重要职能。中国大学教育在过去 60 年中取得了巨大成绩,发展迅速,培养出来的大学生数量及其增长速度堪称全球第一,为国家培养了大量人才,这一点我们需要充分肯定。然而,大学办学理念和人才培养模式还有很大不足,其直接表现就是人才培养质量与中国产业升级的迫切要求和用人单位特别是企业的现实需要极不相称。¹

根据瑞士洛桑国际管理发展研究院近年发布的主要国家和地区《国际竞争力年度报告》,中国在 49 个重要国家和地区中的“是否有合格的工程师”指标排名第 49 位。而麦肯锡全球研究院与麦肯锡中国分公司在一份题为《应对中国隐现的人才短缺》的研究报告中指出,跨国公司发现大学毕业生当中极少有人具备从事服务业的必备技能,平均只有不到 10% 的中国求职者适合在外国企业中担当他们所研究的九种职位:工程师、财务人员、会计、定量分析员、通用类人才、生命科学研究人员、医生、护士和辅助人员。

可以看出,教育的人才供给与用人单位的人才需求之间的脱节现象比较严重。如果不加以重视,高素质劳动力的短缺很可能会阻碍经济增长,而且会影响经济迁移到更高的价值链环节。那么,问题的症结在什么地方?我们认为,这与作为教育需求方的用人单位在参与教育改革和发展方面,没有得到足够重视,从而缺乏相应的沟通渠道和话语权有很大关联。

教育生产的是一种特殊的产品——人才,教育产品的生产由学校承担,学校培养出来的人才的评判者应该是社会,按照国际经验来讲主要是企业,企业在社会上占了重要的位置。比如,领导美国各级各类学校、教育机构和教育委员会的理(董)事会的成员大都是由包括企业家在内的社会各界人士组成。正是这些所谓的“外行”将社会各界的“用户”对教育的需求和对学校生产的特殊产品——“人才”——的满意度及时反馈给教育系统。

反观国内的教育改革,有来自于民众的压力,有来自于受教育者的压力,有来自于政府的压力,但是恰恰缺少了来自用人单位的压力,忽视了用人单位特别是企业界参与教育的重要性和紧迫性。在 2008 年 9 月 12 日《国家中长期教育改革与发展规划纲要》调研内容和重点问题(修订稿)中确定进行深入调研的十个重大专题、三十六个子课题中没有这一内容。2009 年 2 月 6 日教育部发布的关于就研究制定《国家中长期教育改革和发展规划纲要》若干重大问题继续公开征

¹ 关于大学办学理念和人才培养模式,在田国强(2008)的一份题为《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才》的研究报告中,对此有详细讨论。

求的 4 个方面、20 个问题的公告中依然没有这一内容。

如果没有人才需求方企业等用人单位的深入参与，中国教育能走出前述的困境吗？我们对此持怀疑态度。

二、企业界参与教育改革：中国的实践与美国的经验

（一）中国的实践

事实上，中国企业界参与教育实践的活动已开始逐渐兴起。特别是公司基金会作为联系企业与教育的纽带，已基本覆盖了高等教育、职业教育、义务教育等不同层面。比如本次研讨会邀请到的一些基金会，宝钢教育基金会、长江平民教育基金会、上海汽车工业教育基金会、南都公益基金会等等。

但是，总体上看国内的公司基金会还处于起步阶段，无论在基金规模、资助范围还是社会效益上都不可与发达国家比拟。并且，当前国内企业对于教育的参与还仅仅停留在捐赠办学、捐资办学等器物层面，缺乏有意义的深层次参与，未真正触及到教育的理念和需求层面，在推动教育改革和重塑教育政策方面的实质性影响十分有限。比如，对教育体制改革本身的参与基本没有，对学校的办学理念的转变也基本没有，对教育如何满足人才需求方的要求没有，对学校尤其是对高校的课程设置和专业设置的改革更少参与。在这些层面上，如果依然没有人才需求方的共同参与的话，教育与社会、企业的供求失衡局面也许还是无法得到改善。

（二）美国的经验

对于我国教育事业的发展而言，美国的经验教训值得借鉴。事实上，美国企业界对于教育的观念转变，即从配角转向积极参与教育改革和发展主角也是经历了一定的发展过程。

在早期的农业经济和工业经济时代背景下，美国的企业界往往也只是通过设立各类基金会，以捐赠办学、捐资助学等形式参与教育实践。应该说，在整个工业经济时代，美国的教育基本上满足了企业的用人需求。但是，自上世纪 80 年代中期美国率先进入知识经济时代后，这种相对平衡开始被打破。美国教育——尤其是中等教育——无法在数量和质量上为美国新的产业革命提供充足和合格的人力资源。这种情况恰恰发生在美国近 90% 的新增工作需要大学或以上学历的知识经济时代，既不利于美国的全球竞争，也造成严重的社会问题。

不同于工业经济的生产要素主要依赖于如自然资源、交通、廉价劳动力与土地以及优惠的财税政策，知识经济成功的关键在于能提供受过良好教育和高效生产力的人力。对于转型为知识经济的企业来说，如果教育不能提供高质量的人力资源，美国企业据此发展、乃至生存的基础将会荡然无存。在其生存受到威胁的关头，美国企业界开始走上了教育改革的前台，主动积极参与到教育改革与教育

政策的制定中。其中，尤其值得注意的是，近 20 年来美国企业界积极参与和组织了 5 次全国教育高峰会议，在推动教育改革和重塑美国教育政策的过程中发挥了关键作用。

(1) 第一次“全国教育高峰会议”(1989)

1989 年 9 月，在美国独立宣言撰笔者杰佛逊所创建的弗吉尼亚大学的所在地夏洛特维尔(Charlottesville)召开了美国历史上首次由前总统老布什牵头和 49 个州州长参加的共商教育方针大计的“全国教育高峰会议”。第一次全国教育高峰会议的最大成果是与会者达成了制定全国教育目标的共识，一致认为教育改革的方向是应向注重提高学业质量和教育结果的方向推进。

(2) 第二次“全国教育高峰会议”(1996)

自第一次“全国教育高峰会议”召开后的 7 年内，仅有 14 个州制定了参差不齐的州一级的学术标准，改革举步维艰。处在全球竞争第一线的美国企业界感到因美国教育改革滞后对美国全球竞争力的负面影响。于是，他们开始更进一步地参与了教育的改革。

1996 年 3 月，美国 IBM 公司首席执行官路易斯·郭士纳 (Louis Gerstner) 主动承办第二次“全国教育高峰会议”。40 个州的州长和 45 个大公司的老总齐聚位于纽约州的 IBM 总部。与企业界的积极参与形成鲜明对比的是教育界的态度，与会的教育界人士寥寥无几（部分教育界人士作为顾问应邀出席）。

与会者通过 3 点共识：各州继续制定高水平的学术标准、制定各种测试和评价标准、建立学校绩效责任制。多年来，企业界对教育系统的低效、惰性、不作为等弊端深有体会，他们希望把管理企业的方式运用到学校管理上，引进企业的奖惩制度，以便从根本上提高教育系统的投入与产出效益。

(3) 第三次“全国教育高峰会议”(1999)

1999 年，为声援两党的教育改革，平衡教师工会等利益集团的阻挠，IBM 公司再次召集企业界召开了第三次“全国教育高峰会议”。本次会议的最大特点是教育界的积极参与，包括各州州长、企业界领导和教育界代表共 100 多名与会者积聚在一起共商全国教育事务。

由于全国已有 45 个州制定了学术标准(2000 年增加到 49 个州)，与会者除了重申各州应继续制定、完善和执行严格的学术标准和测试评价标准外，与会者主要讨论了诸如向教师提供培训以便提高他们的质量、向所有学生提供公正的机会使他们达到较高的标准以及加强学校的绩效责任制等一些共同关心的议题并达成了一定的共识。

(4) 第四次“全国教育高峰会议”(2001)

2001 年，“不让一个儿童掉队”法案在两党争执处于僵持不下的关键时刻，

企业界和民众的支持又起了重要的推动作用。企业界通过公开发表声明、召开研讨会等各种形式表示支持教改，并专门于该法案通过前夕的 11 月再次在 IBM 总部召开第四次“全国教育高峰会议”，对该法的通过发挥了重要作用。在民意的压力和企业界的声援下，最终在两党妥协的基础上通过了“不让一个儿童掉队”法。

(5) 第五次“全国教育高峰会议”（2005）

2005 年 2 月由比尔·盖兹等基金会赞助的第五次“全国教育高峰会议”在华盛顿召开，针对美国高中教育未能向大学和社会提供高质量的人才(资料显示：美国只有 70% 的高中生才能获得毕业证书、在发达国家中，从原来高中生毕业比例第一的下降到第 17 位、只有 3/10 的高中生毕业生已准备好升大学、进入大学的高中生只有 40% 最终可拿到学位)，会议主题即是要重新设计美国的教育制度。比尔·盖兹在主题报告中强调“美国的教育制度是近 100 年前建立起来的，是针对那时的社会发展状况而设计的，已不能适应今天的时代要求，要求对其进行根本的变革”。与会者据此提出了 10 点行动纲领。

与前几次高峰会不同，第五次“全国教育高峰会议”不再纠缠于诸如制定标准和择校改革等难有结果的老问题上，而是提出更为大胆的主张，并要求直接付诸行动。

自上世纪 80 年代后期以来的 20 多年中，作为制衡利益集团的力量，企业界强力声援各州和全国的教育改革。其典型的事例是企业界积极参与和组织了历次全国教育高峰会议，并在多次推动教育改革的过程中发挥了关键作用。由于企业界的积极参与，从此美国形成了政界、教育界和企业界共同商讨重大教育问题的局面。

三、我们的建议

只要我们继续走市场经济道路，而且是全球化背景下的市场经济道路，必然有很多东西要趋同。昨天、今天在美国教育领域发生的事情，明天、后天都会在中国教育领域发生，只是在表现的程度、方式和形式上会有所不同。所以，考察美国的发展轨迹对我们应该会有很多的启示，在我国从工业经济时代向知识经济时代的转型过程中，企业界参与到教育改革和发展中来也是一个必然的趋势，具有现实必要性和历史必然性。

事实上，这些年来作为需求方的企业界对于教育改革的呼声其实是很大的，不过基本上只是停留在外部呼吁的阶段，并没有实质参与到教育改革进程中来。但是，我们认为政府要有战略高度和前瞻眼光，要主动打破企业界和教育界的隔阂，形成明确的政策导向和可操作的具体措施，积极促进和支持企业参与教育改革和发展。为此，我们提出以下一些政策性建议。

第一，要广泛征求企业界对教育规划纲要的意见，给予参与渠道和话语权。作为用来指导未来十二年教育改革和发展的纲领性文件，国家中长期教育改革和发展规划纲要更应该体现全局性和长远性，更应该体现战略高度和前瞻眼光，把握社会经济发展的大势，尊重教育自身发展的规律，科学理性地推动教育事业又好又快发展。

我们常常讲我们要办的是人民满意的教育，但是评价教育最权威的非政府，更非学校本身，而是用人需求方的社会和企业。但是，正在征求意见中的国家中长期教育改革与发展规划纲要所公布的各大专题和课题，并没有涉及到企业参与教育这一块的内容。而且，教育部《规划纲要》座谈会基本上在政府部门和教育系统内循环，企业界根本就没有参与进来。如果中国教育改革离开社会，尤其是离开社会的主体（为社会创造财富的主动动力企业）的话，教育改革很可能依然无法改变当前教育与社会、教育与企业脱节的困境。

我们建议教育部门应该将企业参与教育改革作为全民参与的一部分和过程，特别是要体现到当前正在制定国家和地方中长期教育改革和发展规划纲要中来，并形成实实在在的政策措施，以更好地指导企业有序有效地参与和推动教育事业的科学发展。

第二，要鼓励企业界将参与和支持教育改革作为自身社会责任的重要部分。创造就业岗位和财富是企业最基本的社会责任，但不是全部。一个企业要赢得社会的尊重和认可，就要承担起比单纯的经济责任更为宽泛的社会责任，要为教育、慈善等公益事业的发展做出贡献。特别是支持教育事业关系到国家的未来发展，是企业履行社会责任的重要载体，不能因为外在环境一时的变化而有所荒废。我们应该认识到，国家能否持续繁荣下去关键在企业，企业能否做大做强关键在人才，人力资源变为人才优势的关键在教育。

我们建议政府在推进企业社会责任建设的过程中，要着力帮助企业树立正确的义利观和教育观，要帮助企业明确自己既是教育的最大用户，也是教育的最大受益者，着力引导企业关注教育、参与教育、推动教育，着力加强对企业承担教育有关社会责任的表彰。

第三，要促进企业界建立基金会，对教育捐赠给予税收减免等财政的激励。在外国特别是美国等发达国家，民间捐赠在办好高等教育中发挥重要作用。无论公立大学还是私立大学，单靠政府财政拨款和收取学费远远不够，相当部分的资金来源于民间。为此，每个大学都有校产基金会，校长的主要责任就是为学校筹集资金，美国哈佛大学之所以能办成世界顶尖大学，与它在全球大学中具有最多校产（达 300 多亿美元）是分不开的。此外，在国外，基金会对教育政策的制定、改革与发展发挥着重要作用，不少有关研究型大学的发展政策和评价标准，都是

由它们提供或在它们的资助下产生的。就像美国著名社会学家刘易斯·科塞所言，在美国“任何规模的重要文化或教育项目，都直接或间接地受到基金会的影响”。

我国企业基金会事业的滞后有多方面原因，暂不论历史传统和文化氛围方面的因素，政策方面的障碍应该首先清除。税收优惠政策是包括美国在内的世界主要发达国家推动基金会等公益事业发展的一种重要的制度安排。总体来看，我国目前还没有形成一套系统而可行的针对基金会的税收优惠政策，对于不同类型的基金会减免的税种和减免的幅度并未做出具体规定。显然，既没有话语权，又缺乏税收激励，企业建立基金会去资助和推动教育创新的意愿就会大打折扣。

我们建议教育部会同财政部、民政部、国家税务总局等有关部门尽快就此进行研究协商，根据《企业所得税法》的相关规定，统一并明确对教育、慈善基金会等公益组织的收入实行税收优惠政策。

第四，要建立校企人员的双向交流制度，加大企业界与教育界之间的互动。一面是找不到工作的毕业生，一面是招不到人才的企业。这种极不正常的现象背后隐藏着三种矛盾：一是个人求职期望与企业实际需求的矛盾，二是人才专业结构与企业实际需求的矛盾，三是人才学历层次与企业实际需求的矛盾。这些矛盾怎么解决？没有企业界的参与，单靠教育界的闭门造车，恐怕无济于事，必须让人才的供给方和需求方信息对称。

我们建议教育部门要建立校企人员双向交流制度，鼓励并组织企业适度参与高等院校特别是工程类、经管类高校的董事会、顾问委员会或教学指导委员会，企业界人士应当对专业与课程设置、人才素质与能力结构、实践与实习环节建设甚至师资队伍建设等给予建议和提供咨询。同时，对于工科类、经管类专业的师生应该制定企业实践培训计划，将其纳入师资培养和人才培养的整体工作规划。因为相比之下，企业尤其是大中型企业最熟悉技术、管理的现状和变化趋势，最清楚自己需要什么样的人才。这种交流机制一旦建立起来，企业也会更加乐意接受学生实践和实习，从中发现可以为己所用的人才。

第五，要创建长效机制，倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构。我们报告最重要的理论突破是指明了知识经济时代企业界参与教育改革和发展的现实必要性和历史必然性，这是以往农业经济和工业经济时代所不可能存在的新现象和新趋势，是由人类社会发展知识经济时代的生产特征所决定，因此是一种历史发展规律。

基于这一前提与理论的指导，我们认为应避免将引导企业参与当前正在制定的国家中长期教育改革和发展规划纲要的行动仅仅视为应时的权宜之计，我们必须在对社会未来发展规律和趋势的深刻洞察的基础上，未雨绸缪地建立起可逐步过渡到以企业界引领的全民参与教育改革和发展的社会氛围和运行机制。这种具

有良性互动和长效的机制一旦形成，相对封闭的教育界和相对开放的企业界这两个处于不同“世界”的供求方的轮子就能协调和平稳地推动整个世界正常和高速地向前滑行。

我们建议政府应鼓励和倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构或组织，可先由知识经济含量相对高的大中企业率先或牵头联合教育界和社会各界召开一些有关教育改革和发展的研讨会和论坛，从理念上凝聚共识，在此基础上可创建一些由企业或基金会赞助并有各方参与的教育研究智库，既可独立参与教育实践和政策的研究，也可与各级政府和教育界合作进行研究。这种基于民间、又代表了教育界最大用户企业界的研究成果将会持续不断地提供更为客观、切实和独特的视角和建言，这就有可能使我国在向知识经济时代过渡的过程中，让教育真正成为政府、企业界和教育界等全社会共同参与的事业。

四、结束语

总之，中国企业界参与教育改革和发展具有现实必要性和历史必然性。在中国建设创新型国家和构建和谐社会的历史进程中，产业升级换代和向知识经济的转型是必然趋势，这要求我们的教育必须能够培养出越来越多的具有扎实理论基础、高效生产力、自我学习能力和知识自我更新能力的德才兼备的高素质创新型人才。在此过程中，企业界作为人才最大的需求方之一，不应该也不能够缺席教育改革和发展。要打破企业界和教育界的隔阂，政府必须有所作为。

为此，我们提出了五点政策性建议：第一，要广泛征求企业界对教育规划纲要的意见，给予参与渠道和话语权；第二，要鼓励企业界将参与和支持教育改革作为自身社会责任的重要部分；第三，要促进企业界建立基金会，对教育捐赠给予税收减免等财政的激励；第四，要建立校企人员的双向交流制度，加大企业界与教育界的互动频度；第五，要创建长效机制，倡导企业界建立支持教育改革和发展的常设机构。以上建议供国家和地方教育部门决策参考，希望能够形成共识、凝聚力量，共同推动我国教育事业又好又快发展。

这些政策建议的实施，不仅有利于摆脱当前人才供需脱节的困境，而且有利于增加教育的经费投入来源，减轻政府财政压力。此外，随着更多掌握企业所需知识和技能的人在城市高端产业链中找到自己的栖身之地，有利于进一步发展和壮大中国的中产阶级，保持社会稳定。需要指出的是，我们支持企业界参与教育改革和发展，并不是支持教育产业化。相反，我们认为教育是一项公益性事业，需要全社会的共同参与。如果没有企业界等需求方的参与，教育改革和发展的成效值得怀疑，政府应该在这方面加以引导和规范。

撰写人：田国强、郭玉贵
研究助理：陈旭东

本报告撰写人简介：

1、田国强

美国明尼苏达大学经济学博士（1987年）。现为上海财经大学经济学院、高等研究院院长，首批人文社会科学长江学者讲座教授，首批中组部“千人计划”入选者及评审专家，上海市人民政府特聘决策咨询专家，美国德州 A&M 大学经济学教授（终身教职）。曾任中国留美经济学会会长(1991-1992)，现任国际英文学术期刊《经济与金融年报》和《中国经济评论》共同主编、中文学术期刊《经济学(季刊)》、《经济学报》等的编委。在国际英文知名学术刊物上发文近百篇，在中文学术期刊上发文四十余篇，包括在经济权威期刊《经济研究》上发文 9 篇。主要研究方向：经济理论、经济机制设计、幸福经济学、中国经济、转型经济等。近期撰写的关于教育的研究报告有，《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才》。

2、郭玉贵

美国纽约州布法罗大学国际比较教育学博士（1998年）。现为上海财经大学高等研究院全球教育研究中心主任、美国亚洲文化学院(UACA)教授、美国国家自然科学基金(NSF)咨询顾问、四川大学苏州研究院美国教育研究中心主任、北京师范大学兼职教授。长期致力于国际比较教育学、美中教育制度改革和教育政策、以及全球化的教育发展趋势等研究，2005年出版的英文专著《Asia's Educational Edge: Current Achievements in Japan, Korea, Taiwan, China, and India》获得全世界约 15 家主要国际教育学术刊物的学者和专家（包括世界比较教育学会会长）对其撰写书评和评论，并为多所美国大学列为教材或教学参考书，2009年初撰写的研究报告——《布什执政八年的教育遗产与奥巴马教育政策的推测》，经中国驻美国大使馆教育处推荐，引起中国教育部领导的重视。

附录 1 专题研讨会主题发言

借鉴美国经验：中国企业界参与教育改革的现实必要性与历史必然性

郭玉贵

上海财经大学高等研究院全球教育研究中心主任

2009 年 6 月 24 日

一. 问题提出的背景

2008 年 9 月 12 日,《国家中长期教育改革与发展规划纲要》调研内容和重点问题(修订稿)中确定进行深入调研的十个重大专题、三十六个子课题中没有这一内容。2009 年 2 月 6 日,教育部发布的关于就研究制定《国家中长期教育改革和发展规划纲要》若干重大问题继续公开征求的 4 个方面、20 个问题的公告中没有这一内容。

当前国内教育改革有来自于民众的压力,有来自于社会的压力,有来自于受教育者的压力,有来自于政府的压力,但是恰恰缺少来自企业的压力。显然,这是非常不正常的现象。我们说,一个工厂生产的产品的适用性和质量最终必须要由用户来评定,用户主要是社会大众,不可能由工厂本身生产产品的人自己来检验,否则这在逻辑上是通不过的。而教育生产的是特殊产品——人才,教育产品的生产由学校承担,学校培养出来的人才的评判者是社会,按照国际经验来讲主要是企业,企业和社会上占了重要的位置。

基于以上分析,我们认为学校培养出的人才的适用性和质量的好坏应由社会评定,我们的教育系统不能既做运动员,又做教练员,还做裁判员。根据上述逻辑,我们就很容易理解为什么领导美国各级各类学校、教育机构和教育委员会的理(董)事会的成员大都是由包括企业家在内的社会各界人士组成。正是这些所谓的“外行”将社会各界的“用户”对教育的需求和对学校生产的特殊产品——“人才”——的满意度及时反馈给教育系统。

二. 企业界参与教育改革的现实必要性

美国企业界对于教育的观念转变,即从配角转向积极参与教育改革和发展主角也是经历了一定的发展过程。

1、第一阶段:在中外历史上,有一定经济实力的个人或民间组织捐资兴学的例证比比皆是。由于文化传统的特殊性,社会助学传统在部分欧美国家尤为显著。尤为称道的是,英国早在 16 世纪就创造了运作慈善活动和公益事业的基金会的形式,但是真正把基金会的发展推上巅峰时代的是美国。

早在美国殖民地时期和建国初期,一大批在农工商活动中的资本原始积累中挖掘到第一桶或多桶金的工商界人士和宗教慈善组织即开始反馈社会,通过组建

基金会等各种形式向社会提供包括教育在内的各种慈善和公益活动。据统计，在 1860 年以前美国的 264 所院校中，私立大学占 247 所之多，其中大多是由企业家私人或教会捐赠建立起来的。哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿、康奈尔大学、霍普金斯大学、芝加哥大学等美国著名“常春藤院校”就是接受捐赠而创立发展起来的典范。

除了对美国高等教育的发展作出独特贡献外，美国企业界与教会对美国中小学的发展同样起了重要的历史作用。殖民地时期，美国并不存在现代公共教育的概念，由社会各界捐助私立教育出现于公立教育之前。自 19 世纪前期美国各州开始实行义务教育后，美国公立教育才逐步取代私立教育而成为主流。直至今日，私立教育仍然是美国教育不可缺少的部分，是整个教育体系的重要组成部分。在美国多元社会中，私立教育为家长和学生提供了一项变通的教育方式，代表了广泛的利益和传统，是公立教育的必要补充。

2、第二阶段：从 19 世纪末起至 20 世纪中后期，美国社会经历了急剧的变化。随着资本主义的高速发展，美国迅速从农业社会转型为现代工业社会。依托于雄厚的物质基础，美国企业界拥有了更多的资金实力资助教育发展。

由于至 20 世纪上半期美国就普及了中小学义务教育，此时的美国企业界将高等教育的科学研究作为其主要的资助对象。各类基金会提供设立科研经费和奖、助学金的形式，鼓励教师、科研人员和研究生申请。既促进了美国科学的发展，也培养和扶植了一大批科学精英。据统计，在 1953~1965 年间，单单一个洛克菲勒基金会就资助过 17 位获得诺贝尔生物学奖的科学家，由此帮助相当一部分美国大学成功转型为现代研究型大学。企业界在为教育的发展提供了巨大的物质基础的同时，既得益于后者为其输送源源不断的劳动力大军，更受益于后者的科研成果转化为生产实践而创造的巨大社会财富。

从以上两个阶段的分析，我们可以看到美国企业界对教育的资助既有来自于美国各阶层由来已久的热衷公益事业的传统，也有随社会发展阶段的不同和自身发展的需求，及时变换资助对象与重点，从而使美国的企业和教育形成互为依存和发展的特点。（实质关系：委托代理）。

3、第三阶段：国内外学术界对美国企业界在上述两个历史阶段对教育的支持有众多的研究成果和文献，然而，由于时空的限制，国内学术界对于知识经济时代美国企业界主动参与和推动教育改革与教育政策制定的新现象和发展趋势却鲜有文献论及。

在上述第二阶段的一百多年以来的整个工业经济时代，美国的企业和教育互为依存和发展，基本上处于一种良性互动的状况。自上世纪 80 年代中期美国率先进入知识经济时代后，这种相对平衡开始被打破。不同于工业经济的生产要素

主要依赖于如自然资源、交通、廉价劳动力与土地以及优惠的财税政策，知识经济成功的关键在于能提供受过良好教育和高生产力的人力。然而，当美国开始向知识经济转化并由此对教育提出更高需求时，美国教育制度恰恰出了问题。近 30 年间，美国教育——尤其是中等教育——无法在数量和质量上为美国新的产业革命提供充足和合格的人力资源。这种情况恰恰发生在美国近 90% 的新增工作需要大学或以上学历的知识经济时代，既不利于美国的全球竞争，也造成了严重的社会问题，甚至威胁到美国国家的安全。

对于转型为知识经济的企业来说，如果教育不能提供高质量的人力资源，美国企业据此发展、乃至生存的基础将会荡然无存。在其生存受到威胁的关头，美国企业界开始走上了教育改革的前台，主动积极参与到教育改革与教育政策的制定中。近 30 年来，一大批得益于知识经济而涌现的新企业家以空前的热忱出钱出力帮助各地中小学制定和从事教育改革。企业教育的崛起，既弥补了教育的薄弱环节，又增强了企业的知名度。所谓“企业教育”，就是通过援助、参与和兴办教育的途径，向教育领域投入大量的财力、物力，与学校共同合作或相互竞争，以满足企业不断增长的教育需求的兴教举措。主要有三种形式：

一种是企业参与学校教育。著名的“波士顿契约”、“底特律契约”等就是在这样的背景下产生的。1982 年波士顿地区近 200 家企业公司和波士顿公立学校签订了有名的“波士顿契约”，以解决学生因就业困难而产生的厌学问题。该契约宣称，到 1986 年，凡具有最起码阅读能力和数学水平的高中毕业生，都保证能在这—地区谋到一个合适职业²。波士顿契约是一个大胆的尝试，它在全美引起了较大的反响。波士顿契约的签订由美国道富银行和信托投资公司、波士顿石化等企业同波士顿学院委员会共同主持和制定了与波士顿高等教育合作伙伴关系的协议。企业界和高等教育学校以及社区认为，改善学校的动机可能是，如果外部伙伴提供了大量学生和毕业生的承诺，那么教育系统将用以换取一个统一致力于改善学校教育质量的标准和要求。

通过契约：企业界致力于暑期工和优先聘用。保证高等教育奖学金和优先录取的波士顿大学毕业生。波士顿学校致力于改善学校考试分数，即教育质量，以及保证学生出勤和降低辍学率³。

波士顿契约的创新性还体现在其相互问责的制度安排，每一个利益相关者在受益的同时又要保证对对方负责，例如企业要保证对学校的经济支持以及对毕业生就业的承诺，另一方面，学校要保证培养符合企业需求的学生和人才。

1988 年，波士顿的契约又在原有的基础上增加了基础教育部分等的内容。波士顿契约在企业与教育界合作改善教育质量上开创了一种崭新的合作模式。直

² Boston Compact

³ <http://www.bostonpic.org/files/resources/History.pdf&prev>

至今日，波士顿契约仍发挥着重要的作用。

一种是企业自己举办的培训和教育。⁴公司和企业与教育的另一形式是企业收办学校，让学校直接为公司输送合格工人。所谓“收办”即公司为学校提供财政援助，并将自己的影响深入学校教育内部，而学校则为公司培训出合乎公司要求的新工人。在美国，越来越多富于魄力和远见的公司直接兴办各类教育，为企业的生产经营服务，成为传统的学校教育强有力的竞争对手。卡耐基促进教育基金会提供了一份题为《公司课堂：学习的企业》的报告指出，美国企业内部开展的训练和教育计划如此庞大广泛，实际上已经提供了全国公立、私立学校、学院和大学的一种替代方案。如企业每年用于教育和训练的经费约 600 亿美元，全国 4 年制学院和大学的教育经费也不过是这个数字。在学生人数方面，大约有 800 万人在企业中学习，与高等院校录取的大学生人数相差无几。在教育的学术地位方面，企业教育也在不断发展，到 1988 年，已有 26 个公司和协会授予学员学位。王安电脑公司、诺思罗普公司、阿瑟·安德森会计公司、赫马纳赢利卫生链式公司向学员授予硕士学位；兰德公司不仅给公司学员而且也向社会公众授予博士学位。（德胜木工学校与德胜平民小学）

再一种是企业资助学生自主选择学校。这是比前两种更为激进的作法，是基于对某些地区公立学校的失望，设立资助项目，资助学生进入私立学校就读，据以摆脱劣质的公立学校教育。这种形式对美国公立学校以巨大的冲击，目前在美国佛罗里达州、俄亥俄州、犹他州等都存在。

而更值得注意的是，近 20 年来，企业界积极参与和组织了美国 5 次全国教育高峰会议，在推动教育改革和重塑美国新的教育政策的过程中发挥了关键作用。下面我们从分析近 20 年来美国召开的五次“全国教育高峰会议”来看美国企业界在推动教育改革中所起的关键作用。

美国从 1989 年以来一共开了五次全国教育高峰会。这种不定期召开的全国教育高峰会议已形成了一个新的机制，成了事实上的协调全国教育改革和发展的领导机构。而分析这五次全国教育高峰会议的议题和文件，即可大致了解最近 20 多年来美国教育改革的发展轨迹，尤其是美国企业界在推动美国教育改革中所起的特殊作用。

1989 年，力争成为“教育总统”的老布什在国会内推行教育改革法案接连受挫，决心向外界寻求支持。企业界迫于国际竞争的压力也在呼吁和帮助各洲进行教育改革，老布什决心联合这些力量，召开一次由总统和各州州长参加的教育高峰会议。1989 年 9 月，在美国独立宣言撰笔者杰佛逊所创建的费吉尼亚大学的所在地召开了美国历史上首次由总统牵头和 49 个州州长参加的共商教育方针

⁴李锐.美国企业教育的崛起.成都教育信息网 <http://www.edu.cn/20010823/207869.shtml>

大计的“全国教育高峰会议”。

值得注意的是，会议没有邀请任何教育界人士，为什么？他们是阻力。除了费吉尼亚本地的国会议员外，会议也没有邀请任何国会议员参加。这种有意无意的遗漏却为以后的相互关系种下严重的后果，尤其是与国会议员的关系。由于对国会阻挠其教育法案的不满，老布什在开幕式的演讲中意有所指地指出：“教育决不是共和党的事，也不是民主党的事，也不仅是联邦政府与各州州长的事情，教育是全国的事务”。

第一次全国教育高峰会议的最大成果是与会者达成了制定全国教育目标的共识，一致认为教育改革的方向是应向注重提高学业质量和教育结果的方向推进。这是一个根本的革命性转变，从注重过程到转向结果。会议通过六条必须在2000年达到全国教育目标。

第二次高峰会议是在1996年。在一个历来是地方分权管理教育的国家中，人们非常不习惯自上而下的指示。因此第一次全国教育高峰会议提出的各项要求和目标，不仅受到各州教育行政官僚的消极对待，更是受到教师工会的强烈抵制。自第一次“全国教育高峰会议”召开后的7年内，仅有14个州制订了参差不齐的州一级学术标准。处在全球竞争第一线的美国企业界深深感受到因美国教育质量的低劣对美国全球竞争力的负面影响。在耐心等待多年无结果后，他们开始走上了前台。

1996年3月，美国IBM公司首席执行官主动请缨举办第二次全国教育高峰会议。40个州的州长和45个大公司的老总齐聚于IBM总部。与企业界的积极参与形成鲜明对比的是教育界的态度，与会的教育界人士寥寥无几（部分教育界人士作为顾问应邀出席），可以说是集体缺席。显然，教育界在整体上对第二次“全国教育高峰会议”采取了抵制的态度。与会者通过3点共识：各州继续制定高水平的学术标准、制定各种测试和评价标准、建立学校绩效责任制。这最后一点是企业界的要求。因为多年来企业界对教育系统的低效、惰性、不作为等弊端深有体会，他们希望把管理企业的方式运用到学校管理上，引进企业的奖惩制度，以便从根本上提高教育系统的投入与产出效益。

第三次高峰会议是4年以后。1999年，为声援两党的教育改革，也为了平衡教师工会等利益集团的阻挠，企业界又发起召开了第三次“全国教育高峰会议”。第三次“全国教育高峰会议”的东道主又是IBM公司。本次会议的最大特点是教育界首次派代表出席大会。包括各州州长、企业界领导和教育界代表共100多名与会者积聚在一起共商全国教育事务。与会者主要讨论了诸如向教师提供培训以便提高他们的质量等一些共同关心的议题——因为教师是关键问题。

第四次“全国教育高峰会议”是2001年。当时，“不让一个儿童掉队”法

案在两党争执处于僵持不下的关键时刻，企业界和民众的支持又起了重要的推动作用。前者通过游说两党议员、公开发表声明、召开研讨会等形式表示支持教改。并专门于该法案通过前夕的 11 月再次在 IBM 总部召开第四次“全国教育高峰会议”，对该法的通过作最后的声援。后者通过一系列民意调查表现出来。在上述民意的压力和企业界的声援下，最终在两党妥协的基础上通过了具有深远意义的“不让一个儿童掉队法”。

相对于外交、国防、安全、经济、社会福利等这些历来在联邦政府职权范围内所制定的相对稳定和统一的政策，近四十年美国教育政策上的曲折过程绝对是个例外。这种反反复复的折腾决不亚于我国文化革命时期的教育状况。如果说我国文化革命损害了一代人，而美国近四十年的教训也许是损害了几代人。以损害了几代人的代价换来了全国性的教育政策。美国企业界的功勋不可抹杀！

由比尔·盖兹等基金会赞助的第五次“全国教育高峰会议”于 2005 年 2 月在华盛顿召开。由于 2002 年通过的“不让一个儿童掉队法”主要针对小学和初中，对高中教育涉及不多。于是针对美国高中教育未能向大学和社会提供高质量的人才的状况(资料显示：美国只有 70% 的高中生才能获得毕业证书、在发达国家中，从原来高中生毕业比例第一的下降到第 17 位、只有 3/10 的高中生毕业生已准备好升大学、进入大学的高中生只有 40% 最终可拿到学位)，会议主题即是要重新设计美国的教育制度。比尔·盖兹在主旨报告中强调“美国的教育制度是近 100 年前建立起来的，是针对那时的社会发展状况而设计的，已完全不能适应今天的时代要求，要求对其进行根本的变革”。与会者据此提出了 10 点行动纲领。与前几次高峰会不同，第五次“全国教育高峰会议”已经不耐烦纠缠于诸如制定标准和择校改革等难有结果的老问题上，而是提出了非常激进的主张，并要求直接诉诸行动，可以想像他们已感受到因全球化而对高质量人才需求的压力有多大。

而在 2006 年 12 月全美评选 1996 年-2006 年十年间对美国教育政策影响最大的组织所获提名的所有 11 个教育基金会中，绝大部分都成立与 20 世纪 7、80 年代以后，它们主要以参与和推动教育改革和教育政策制定的影响力而获选。

所有获选和获提名的基金会名称及其创建日期	
基金会名称	创建日期
Bill and Melinda Gates Foundation	1994
Thomas B. Fordham Foundation	1995
Broad Foundation	1999
KIPP Foundation	1994
Annenberg Foundation	1989
Lynde & Harry Bradley Foundation	1985

Heritage Foundation	1973
Pacific Legal Foundation	1973
Spencer Foundation	1962
Ford Foundation	1936
Kellogg Foundation	1930

由于企业界的崛起,从此美国商讨重大教育问题的主角形成了“三足鼎立”之势——政界、教育界和企业界。

三. 企业界参与教育改革和发展的历史必然性

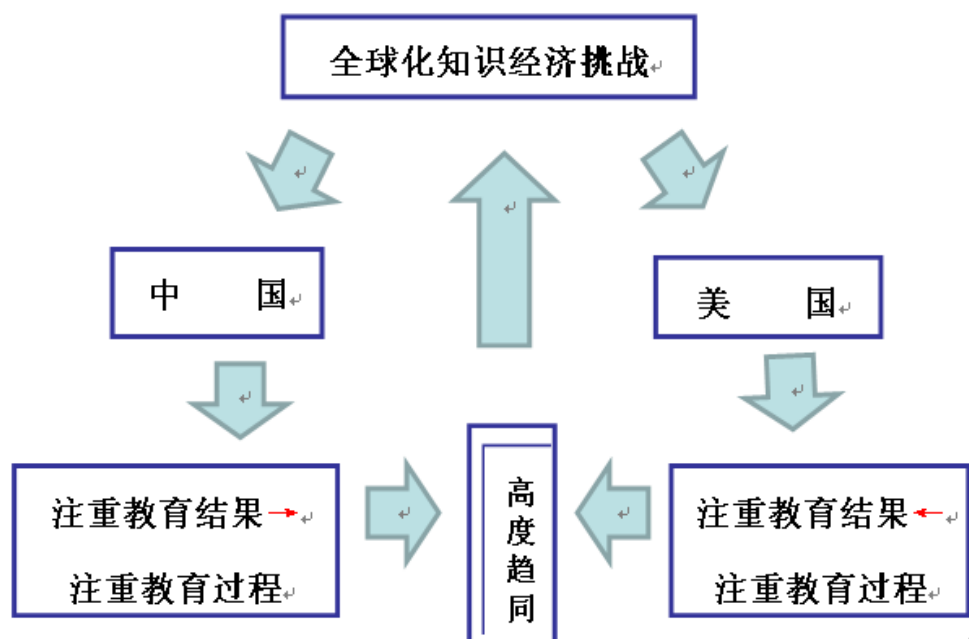
作为上层建筑的教育的功能之一,就是要适应不同社会发展阶段的经济基础的变化和需求。如同 19 世纪美国教育为适应美国从农业经济向工业经济转变而创建了公立学校以及与此相应的教育理论、内容、方式和手段,今天,美国在从工业经济向知识经济转变的新的历史阶段,美国的教育也必须进行革命性的变革以适应新的变化和需求。

然而,今天的问题远较上次复杂的多:一百多年前公立学校制度是在前无所有的基础上创建而成,今天美国的教育是在现有基础上的改革,更加任重而道远。从上面介绍来看,体制的惰性和利益团体的抵制起了相当的阻力作用。美国教育改革主要是由企业界、NGO、智库、地方政府和民众所推动。而阻力是来自利益集团——主要是教育界。美国教育界在整个 20 余年期间,被上面几种力量推动以后边缘化了,在改革的相当一段时间内可以说是整体缺席,这是进入知识经济社会以前所未有的新现象。

这除了有上述分析的企业界感到自身生存和发展的危机和社会责任感之外,还有个重要原因:企业界和教育界是生活在截然不同的两个世界。由于所处的环境和分工不同,企业家在创造财富的过程中是最具有效率和富于创新精神的一个群体,对社会发展的变化和需求最为敏感(先进生产力),对人才的需求也更为迫切,是一个开放的系统。相对而言,教育系统就比较封闭,远离社会发展的前沿(象牙塔),在教育理念、内容、方法上因循守旧,加之既有的利益因素,均无法与时俱进地及时进行改革以适应前者的需求,这就造成了供求双方的矛盾和落差。无论从美国的实例,还是我们的调研都反映了这一问题。

然而形势逼人,时间不等人。作为全球教育体系中的重要一员,中国教育系统也面临着知识经济的挑战,同样需要通过创新来适应社会的变革。这儿就出现了一个有趣的现象:在全球化的背景下,尽管反映美中两国教育理念的革命性变革的出发点不同:美国从注重教育过程向注重教育结果转化,中国从注重教育结果向注重教育过程转化,但通过创新对各自的教育理念进行根本性改革,以适应全球化知识经济的挑战所进行的努力却是一致的。因此全球化对人才的标准和规

格要求显得高度趋同化，真可谓殊途同归（下图表明其趋势）。



在座的许多都是中国企业界的领袖，我国现在已经开始向知识经济迈进，尽管目前知识经济的构成比重不如美国那么多，大约 20%多。但是在金融危机后，真正在转换经济增长模式，产业升级换代和调整经济结构上下大功夫，我国的经济会有大的改观。只要知识经济的构成比重增加到 40%-50%，企业界就会主动找教育界了。这是历史的必然性：因为今天、昨天、前天在美国教育领域发生的事情，明天、后天都会在中国发生，只是在表现的程度、方式和形式上会有所不同。只要我们继续走市场经济道路，而这是全球化背景下的市场经济，必然有很多东西要趋同。（抓住后发优势的机遇和有利条件）

照理，相较于美国企业界，中国企业界更应该感受到危机。如果说美国企业界在 26 年前“国家处在危险中”的报告中开始感受到美国中小学的数理成绩可能会影响和威胁到美国企业在国际上的长远竞争力，但是与经济联系更为密切的美国高等教育迄今在总体上仍然傲视全球。而反观中国的现状，我们可能还陶醉在中国中小学生在国际奥林匹克各种数理竞赛中摘金夺银的沾沾自喜中，沉迷在中国中小学的学业质量高于美国的洋洋自得中。当我们抬眼看看我们的高等教育，你怎么解释中国培养的工科大学毕业生 10 个不到 1 个能满足跨国公司的要求，同样的比例在印度却高达 25%。据瑞士洛桑管理开发研究院近年发布的主要国家《国际竞争力年度报告》表明，中国在 49 个重要国家和地区中是否有合格的工程师排名第 49 位。而在来华的外国留学生中有多大的比例是在中国一贯引以自豪的理工科专业深造的呢？更有甚者，近日一份《中国状元职场状况调查》表明，从 1977 年到 2006 年的 30 年全国各省的所谓“状元”全军覆没，竟然

没有发现一个在从政、经商、做学问等方面的杰出人才。从这些例子中，难道导致这种所谓的“赢在起点，输在终点”的教育体系是正常的吗？

所幸的是，近年来中国已有相当一批卓有远见的企业家以各种形式参与到支持中国教育事业的实践中去，尤其是今天与会的长江平民教育基金会、南都公益基金会、上海汽车工业教育基金会、宝钢教育基金会、赛扶 SIFE（中国），以及因故未能到会，但我们都拜访过的北京光华慈善基金会和巴斯夫（中国）有限公司等。我对他们在参与和推动中国教育改革和发展中所做出的成绩和贡献表示由衷的欣慰和衷心的感谢。

然而，针对当前中国企业界对中国教育改革总体无动于衷的态度，我在去年复旦论坛上曾感到困惑的发出感叹：这抑或是我国的历史传统、或者是我国特有的文化氛围、甚或是我国的产业尚未发展到特定的经济阶段，以至于我们的企业界尚未感受到迫切的需求，或许都有。我不想在此作主观上的妄断臆测。我只想向我国的企业界奉献一段话。

美国波士顿犹太人大屠杀纪念碑上，刻有马丁·尼莫拉一段闻名于世的话，似乎对中国企业界有所启示：“他们来抓犹太人，我没有说话，因为我不是犹太人。他们又来抓工会会员，我没有说话，因为我不是工会会员。他们再来抓天主教徒，我没有说话，因为我是新教教徒。他们最后来抓我，这时已经没人还被留著为我说话了”。

早在八十多年前，悲愤不已的鲁迅先生就曾说过这样的话：

“……沉默啊沉默，不在沉默中爆发，就在沉默中灭亡！”

我的企业界朋友们：“你们是教育的最大受益者啊？”

古今中外，凡是目光短视者往往都会付出代价。只有目光远大，且在行动上能未雨绸缪者，才能立于不败之地。

这就是我们希望：“作为先进生产力的代表——中国的企业家——所应该具备的特质”。

附录 2 专题研讨会嘉宾名单

主办方代表

- 丛树海（上海财经大学副校长）
- 田国强（上海财经大学高等研究院院长）
- 干春晖（上海财经大学科研处处长）
- 程霖（上海财经大学经济学院党委书记）
- 艾春荣（上海财经大学高等研究院常务副院长）
- 谭继军（上海财经大学高等研究院副院长）
- 王昉（上海财经大学高等研究院院长助理）
- 郭玉贵（上海财经大学高研院全球教育研究中心主任）
- 王胜（21 世纪教育研究院执行院长）
- 刁文（21 世纪教育研究院项目主管）

基金会与企业代表

- 蒋建华（上海汽车工业教育基金会培训中心副主任）
- 赵雷（长江平民教育基金会副秘书长）
- 陈燕红（南都公益基金会新公民学校发展中心项目主管）
- 任敏（赛扶(SIFE)（中国）总经理）
- 罗建辉（宝钢教育基金会）
- 袁张度（中国企业创新专业委员会与亚洲创造学会会长）
- 林可夫（正泰集团党委书记兼副总裁）
- 徐德清（威望科技（苏州）有限公司董事长，全国政协海外代表）
- 顾叶飞（上海百联集团监事长）
- 凌海明（上海技鸿职业教育服务有限公司董事长）
- 赵勇（上海爱恩国际教育集团总裁）
- 徐海宁（思创教育集团总裁）
- 杨轶（零点研究咨询集团上海分公司副总经理）
- 黄海奇（上海技鸿职业教育服务有限公司运营总监）
- 季艳军（宝钢集团化工公司人力资源部经理）

NGO 与主管领导部门代表

- 成魏东（中国创造学会企业创新专业委员会秘书长）
- 任远（上海明德学习型研究所副院长）

学者代表

- 潘艺林（华东理工大学高等教育研究所副所长）
- 应望江（上海财经大学高等教育研究所所长）
- 张晓鹏（复旦大学高等教育研究所教授）
- 黎 君（同济大学高等教育研究所教授）
- 邓 兵（美国华盛顿国际商务集团总裁、前世界银行资深顾问）
- 李定基（上海交大科技研究中心主任）
- 盛 伟（上海财经大学世界 500 强企业研究中心）
- 王 丹（上海财经大学世界 500 强企业研究中心）
- 高菁寰（复旦大学高等教育研究所研究生）
- 何贤贤（华东理工大学高等教育研究所研究生）

媒体代表

- 解放日报
- 新闻晚报
- 新民晚报
- 文汇报
- 东方早报
- 21 世纪经济报道
- 上海教育电视台
- 中国周刊
- 经济观察报
- 第一财经报
- 《财经》杂志

附录3 专题研讨会主要观点汇编

➤ 田国强（上海财经大学高等研究院院长）：

教育问题和企业相结合，这是一个非常重大而且有意义的问题。这种教育与企业结合的研讨会在国内还非常少，但是又特别重要。

一个国家的发展离不开教育。经过改革开放三十年的发展，中国的经济发展已取得了举世瞩目的成就，发生了巨大的变化。随着市场化的改革以及国际化，中国面临着一个问题：能不能为国家，为社会，为企业，为政府部门培养出自我学习、知识自我更新的、德才兼备的创新型人才。这是一个历史性的任务。随着中国社会经济的发展，中国的产业必然是要升级的，则需要大量高技术含量的人才，我们则必须要培养更多的人才。这是一个大的前提背景。

根据这一思路，教育必须改革，必须符合时代发展的步伐，培养出符合国家重大发展需求和企业需求的人才，就需要大家共同的参与。除了学校要有一些改革，也希望企业界的朋友们来参与，共同关注这个问题，因为我们培养的人才最后是要适应企业界需求和设置的。

➤ 涂善东（华东理工大学副校长）：

企业认识到为社会培养人才的责任，同时企业本身也是受益者。企业可通过赞助各种大学工程教育活动，提供教授席位、奖学金、研究项目、联合实验室等各种途径，提前介入大学教育，这也是发现人才和节省后续培训费用的好方法。争取建立“国家产学研合作教育基地”或“国家大学生教学实习与社会实践基地”。参与工程教育专业的教育改革活动，如教育质量评估和专业认证等。强化工程师的再学习，培养工程师的终生学习的意识，这是企业竞争力长盛不衰的法宝。

➤ 陈燕红（南都公益基金会新公民学校发展中心项目主管）

全国农民工规模巨大，增速惊人，在局部地区农民工已经成为多数，有“家庭式迁移”的趋势——许多城市农民工子女增幅很大，由此带来流动儿童入学困难、失学情况严重、教育质量较低、留守儿童教育不健全等问题，使得农民工子女的失范行为较多，犯罪率较高。

当前在农民工子女的入学问题上有两条道路：公办学校和民办盈利性学校，但是前者无法接收全部的流动儿童，无法满足其独特的教育需求，后者无法满足低收入家庭的需要，教育质量低下，社会呼唤第三条道路民办公益学校。

➤ 赵雷（长江平民教育基金会副秘书长）

企业的社会责任不仅仅是以赚钱作为自己的唯一存在目的，而应当最大限度地兼顾其他所有的社会利益。这种社会利益包括：员工利益、消费者利益、当地社会利益、环境利益、社会弱势群体利益及整个社会的利益等。

一个企业或多或少地都在占有着社会上的部分或大量的资源，理所当然地它也必须

承担相应的社会责任。教育是企业首当其冲要尽的责任，一方面学校作为社会的一部分，为企业培养了大批的大学生走进了企业，为企业服务；另一方面：任何一个公司都不只是为了自身而是为了社会存在。

企业理应在教育领域发挥它的重要作用，成为推进教育变革的一支力量。

➤ 蒋建华（上海汽车工业教育基金会培训中心副主任）

1、同等重视大学生未来的就业与专业

问题：高校部分专业设置范围较广，重点不突出；高校部分教学内容与企业实际结合不紧密。

分析：现代工业分工比高校专业设置更精细；专业设置和内容上校企缺乏有效沟通；教师缺少实践经验影响学生动手能力。

建议：校企间应建立人才需求和培养沟通机制；企业应为高校专业课教学提供典型案例；企业主动为高校师生调研实习创造条件。

2、同步加强产学研资源的整合与融合

问题：部分产学研研究中心作用发挥不明显；培养创新型专业人才的方法比较单一。

分析：技术项目攻关与人才培养的结合度不够；高校和企业资源整合利用的有效性不高

建议：鼓励校企专业骨干双向交流和挂职锻炼；整合现有资源深化专业创新人才的培养；融合全球工程教研资源拓展产学研合作。

3、关注 80 后青年的共性与个性

问题：有些青年专业知识不扎实，眼高手低；有些青年工作表现较浮躁，急功近利。

分析：学习能力较好，社会责任弱化；竞争意识较强，自我意识强烈；创新精神较足，坚韧刻苦缺乏。

建议：加强职业道德教育和工程师品格的塑造；企业要为人才提供双轨制职业发展道路；校企应共同开展“树名师、育高徒”活动

教育是提高人民思想道德和科学文化素质的基本途径，是发展科学技术和培养人才的基础工作，企业既要用人更要育人。我们要坚持以人为本，进一步把教书育人和造车育人结合起来，进一步发挥专业技术人才对生产力发展的促进作用，密切校企合作，共同推动教育事业和企业经济又好又快发展。

➤ 顾叶飞（上海百联集团监事长）

就校企的结合，我提出几点想法：

第一，不管是企业还是重点院校，更主要是各级政府，甚至是中央政府，来改革我们的教育方式。现有教育体制经过了十来年的磨合才形成的。光是我们研讨、呼吁，还不足以引起轰动效应。

第二，我不是很满意现有的教育体制。我们的孩子们太乖巧了，孩子的童气没有了，与国家的计划生育制度有关系，跟富裕地区的生活条件有关系。根据这个情况，建议高校要加强教育方式的根本性转变，进一步提高施教队伍与市场结合，提高学生的就业本

领的创新实践本领。另外，从应试教育向素质教育转变。要加强我们大学生爱国爱事业爱民主的教育，提高中华民族优秀传统文化的认知度和强烈的爱国心。恢复我们中华民族传统的优秀教育，提高我们大学生的法制、文明和诚信观念。

通过教育改革，教育大学生做一个对社会有用的人。

➤ 徐德清（*威望科技（苏州）有限公司*董事长，*全国政协海外代表*）

企业对参加教育改革没有兴趣，原因大致如下：第一，中国还是初创型企业，大部分是加工型企业，高科技企业还比较少；第二，中国除了大的跨国企业和大的国有企业，大部分的中小企业生存环境是很苦难的，都在求生存，没精力去搞研究；第三，企业去办教育没有政策上的支持。

➤ 林可夫（*正泰集团党委书记兼副总裁*）

以“中国企业参与教育改革的必要性和必然性”的主题是一个时代的命题，它预示着中国教育改革今后的一种方向。如果缺少中国企业的参与中国教育是走不出当前这种困境的。

教育是社会的教育，评价教育最权威的非学校本身而是社会和企业，只有人民满意的教育才是好的教育。“百年大计，教育为本”，教育的确是关系到国家长远发展的根本利益的大事。教育部正在进行的国家中长期教育改革与发展的各大纲要中没有这样的内容。

以前企业虽然与各高校或中小学都有参与，但参与的基本为项目合作、科技研究，但以下几个方面没有参与：①基本没有参与教育体制改革本身；②学校的办学理念也基本没有转变；③对学校尤其是对高校的课程设施包括专业的课程设施的改革极少参与；④还包括我们的教育质量如何提升，人才如何培养特别是高校人才培养的评价同样也是参与极少。再加上现在学校的教材真正切合实际的较少，如果中国教育改革脱离社会尤其是脱离社会的主体（为社会创造财富的主动动力企业），中国教育改革将一事无成。

企业与教育虽然是两个不同的世界，但它们也是同在一个世界之中。这个世界上不同的领域之间是相通的，真正的知识是可以迁移的，特别是管理是共同的。

中国经济真正要发展关键在于要从根本上转变经济发展的不平等模式。企业的发展制度创新根本在人才，而高校要重点关注大学生创新意识和创新能力以及动手能力的培养。对于人力资源的开发、能力的培养，企业和高校都有责任要共同联手。

1、企业要求大学生对于企业的生存和发展要具有高度的责任心和事业心，但不少大学生考虑个人利益比较多，对工作的责任心和事业心不够强，心理素质 and 团队精神不好。

2、企业要求大学生要有扎实的专业知识和专业技能，而现在的大学生的知识老化陈旧的现象比较严重，知识面也不够宽。

3、企业要求大学生要有较强的创新精神和解决实际问题的能力，现在的大学生运用知识发现问题和解决问题的能力急待提升。

因此，高校企业和社会联手非常重要。建议：

1、重新审视中国教育现在的现状和存在的问题，转变高校现在仅仅扩大规模、增加数量不求质量的现状，切实转变质量，转变换型模式。

2、政府要导向，要从政策制定上立法，以措施保证学校主动请企业参与教育改革，企业积极主动参与教育改革。

3、高校应该主动积极面向社会面向企业办学，要真正做到校企结合。从学科建设到专业课程设制，师资队伍建设和人才培养各个方面加以改革和转变。

4、企业与高校要互动，主动积极地参与教育改革。

企业对参与国家的教育改革应该负有不可推卸的责任，而且企业参与教育改革最终也是为了自身的发展。

➤ 张晓鹏（复旦大学高等教育研究所教授）

教育无论是课程、内部管理，还是评价，都应该和企业和社会联系接触。对于高校高等教育的评价，最终还是要看社会、看企业。如果没有企业的参与，中国教育的改革和发展是一事无成，我是很赞成这个观点。

高教评估在高校有比较强烈的反响，比较强烈的批评的是针对 2004 年开始的首轮高等教育本科院校评估。这个评估实质上是就教育评教育。而且评估结果中有 70% 的高校都是优秀，这招来了很多批评意见，主要是来自内部的。

新一轮的评估可能会从企业界找一些专家参加，但仅靠这还是不够的。在学校层面，来自教师的意见比以前的要真实一些。高校的直接用户是学生，他们是直接的消费者，间接用户就是我们的用人单位，但对于学生和企业的意见重视不够。我一直在呼吁要聆听学生的心声，要听企业界的心声。

➤ 潘艺林（华东理工大学高等教育研究所副所长）

企业给教育以更多的支持可以说是全球趋势，除了政府，现代社会对教育影响最大的群体当属企业界。

企业界消费教育的产品（科研与教育成果），为学生提供实习条件，还以各种方式直接资助教育活动。这对教育观念、教育方法、人才培养模式、课程设置、管理与评价模式都带来革命性变革。充分发挥企业界对教育的作用，既是历史必然，又有现实必要。企业对教育的支持已不是传统意义上的慈善事业，而是企业面对现实需要做出的必然选择。

教育界要自律，教育自律才能保证教育质量；企业界也要自律，企业家自律才能确保企业对教育的恰当引导。当前，企业的自主选择能力尤其重要，企业的投资走向、用人意愿、企业的道德良知等因素，比外在规约将对教育具有越来越重要的影响力。

➤ 邓 兵（美国华盛顿国际商务集团总裁、前世界银行资深顾问）

中国和美国在教育方面的较大差距主要在高端这一块。从整体国力来看，差别不在于 GDP 的总量，而是在于战略性企业。

企业是如何影响的？

第一，企业设立高水平的奖学金，最终影响了高尖端人才的选拔，影响了大学的录取标准。由此，我建议中国也考虑让一些有名的企业设立以知识创新为主题的奖学金，鼓励高中学生参加这样的竞赛，同时各个高校高考招生时对获奖的优秀学生在同等条件下予以优先录取。由此会间接地影响目前缺乏创新活力的局面。这点对我们是很有力的启发。我们应该鼓励高精尖的创造型人才进行科学研究，这样可以鼓励更多的学生更早具备创新性的意识和研究经验。

第二，从大学这块来看，美国企业参与教育的方式有多种。一种是校友捐赠行为，一种是基金会提供资金给学校，同时有计划地安排一些项目。中国企业参与教育主要是在扶贫、农民工和其他弱势群体的教育方面，对精英教育缺乏明确的指向，这是我国最缺乏的。因此，我们的企业应在这个方面做一点贡献，把自身有限的资源投入到最好的大学和高中去培养精英人才。

➤ 赵 勇（上海爱恩国际教育集团总裁）

推动企业参与教育这件事很难，是很漫长的，一时难以完成。企业界与政府的沟通存在问题，因为大家的概念、标准、价值观不一致。但是我们要发掘推动这项工作的原动力。不是靠激情，而是要给企业、尤其是大企业带来好处，给学校、家长带来好处，实现共赢，就能推动这项工作的实施，政府也会支持。

中国小企业求生存，但大企业已在国际平台上进行竞争，他的技能型人员和管理人员已经形成了生产力，不解决教育问题就无法竞争。因此，企业所要的管理、生产力和人才是迫在眉睫，特别是一流企业。我们要发掘这种原动力和模式，最后有效地、有计划地、有目标地来推动这件事。

附录 4 上海财经大学高等研究院简介

上海财经大学高等研究院成立于 2006 年 7 月，为校直属的处级科研实体机构，是一个高起点、多层次、全方位的体制内的综合性学术和政策研究机构。高等研究院实行董事会领导下的院长负责制，现任院长为海外著名华人经济学家、美国德州 A&M 大学经济系终身教授田国强博士。

作为国家“985”工程优势创新平台项目——上海财经大学“经济学创新平台”建设项目的重要组成部分，高等研究院的宗旨在于以准确的数据为依据，先进的理论为指导，科学的研究方法为手段，理论结合实际，定性与定量分析并举，凝聚海内外的研究力量，以项目的形式凝聚海内外研究力量，发挥群体作战的规模优势，联合攻关，来研究中国改革和发展中出现的重大战略性问题和当前难点、热点问题，力图打造成为集政府决策咨询、重大项目研究、学术前沿探讨和高级人才培养于一体的大型权威综合研究机构。

近些年来，高等研究院依托“经济学创新平台”从耶鲁大学、加州大学伯克利分校、康奈尔大学、牛津大学、多伦多大学等欧美名校引进了 34 名优秀海归博士，同时整合上海财经大学经济学院、金融学院、国际工商管理学院、公共经济与管理学院、统计与管理学院等学院的学术带头人和骨干力量，形成了一支高层次的创新团队。与此同时，这也是一个开放式的国际化研究平台。一旦将中国改革、发展中的问题和现状搞清楚之后，研究院就面向全世界的学者公开招标，综合国内学者对于问题现状的认知和国际学者对于微观实证的把握两个比较优势，形成有影响力的研究报告，真正为中国的改革和发展出谋划策。

目前，高等研究院下设数据调研中心、农业与城乡协调发展研究中心、全球教育研究中心、环境与自然资源研究中心、卫生经济研究中心、政策效应评估中心、中国宏观经济研究中心、管制与竞争政策研究中心、博士后中心以及商业咨询中心等多个常规研究中心，分别对中国的经济改革与社会发展的长远战略问题和当前热点问题进行攻关。

附录 5 全球教育研究中心简介

全球教育研究中心建立于 2007 年 9 月，为上海财经大学高等研究院常规研究中心之一。近两年来，为配合正在制定中的《国家教育中长期改革和发展规划纲要》，中心已分别召开了“借鉴国际经验与教训，探索知识经济时代背景下中国教育改革的目标与路径”和“借鉴美国经验——中国企业界参与教育改革的现实必要性和历史必然性”等专题研讨会，并据此推出了具有相当影响的政策研究报告。中心主任近期撰写的研究报告《布什执政八年的教育遗产与奥巴马教育政策的推测》和针对美国新任总统奥巴马的教育政策的评论文章《平衡改革争议：看“奥巴马时代”的教育走向》、《专家解读奥巴马的教育新政：巧借“救市”推教改》经中国驻美国大使馆教育处推荐，也引起中国教育部领导的关注和重视，并为国内外主流媒体广泛报导。

中心宗旨

从中国立场观察全球教育问题，以全球视野思考中国的教育方向，力求及时准确地把握和预测中国乃至全球教育的改革和发展趋势。

发展方向

开展国内外学术交流活动，推动学科知识传播与传承进程，促进国内外研究机构在教育等领域的思想创新，发展与教育实践等决策部门的密切联系，培养高素质研究人员，打造集教学、研究和咨询为一体的学术平台，为国内和国际相关决策机构提供有益的政策研究建议。

研究重点

以精确的数据为基础，先进的理论为指导，科学的研究方法为手段，密切联系实际，定性和定量分析并举，着重对关系全球教育发展的前沿课题、中国教育改革和发展中出现的重大战略性问题和当前社会普遍关注的教育难点与热点问题进行研究。

运作模式

全球教育研究中心机制灵活，以项目组的形式凝聚海内外研究力量。根据国际惯例，以专职研究员、兼职研究员和访问研究员的形式在全球范围内聘请优秀博士、资深专家学者，以及国际著名学者来壮大学科品牌。

联系人：郭玉贵博士，全球教育研究中心主任

电话：(021) 65903486

手机：13524872680

邮箱：gillguo@msn.com

邮编：200434