

# 试论技能形成体系与经济竞争力的关系:英德比较的视角

□许 竞

**摘 要:**技能是人力资源的核心价值要素。技能形成体系作为一种实然的类生态环境,影响着每一位社会成员,并决定着国家经济的竞争力。文章通过比较英德经济竞争力表现,并对两种人力资源形态进行成因分析,发现义务后教育阶段业本职业教育的本质和业界雇主应对技能短缺的方式是导致两国中级技能落差的主因,其根源则在于两国经济在工业化初期所处的历史境遇以及由此而形成的国家角色。

**关键词:**技能;竞争力;英国;德国;职业教育与培训

**作者简介:**许竞(1973-),教育部职业技术教育中心研究所副研究员,教育学博士,主要研究方向为英国职业教育政策研究、英德职业教育与培训制度比较研究等。

**基金项目:**本文为2010年国家社科基金一般项目“职业教育的国家制度与国家政策比较研究”的阶段成果,课题编号BJA100091,主持人:石伟平。

中国分类号:G719.5

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2012)04-0086-06

技能形成作为一个跨学科研究议题在欧美及日本已被研讨多年,<sup>[1]</sup>在我国却尚为新鲜,至少抛开心理学界相关微观研究不论。笔者近期撰文指出,一个国家的技能形成体系受其国民教育系统与生产系统的共同牵制,是国家政治经济和文化传统等体制因素合力作用的结果。<sup>[2]</sup>本文基于此观点以英德为个案通过比较分析,旨在揭示技能形成体系与经济竞争力之间的因果关系。技能形成体系可概括为由公共学校教育与业界职业培训两系统内既定制度构成的结合体,二者间契合的程度与方式决定着技能形成体系的性质。

## 一、经济竞争力比较

由于世界经济在类型和结构上具有多样性,因此各国学者对于“经济竞争力”概念的理解很难达成一致。甚至有学者称,从“国家”经济的角度讨论“竞争力”根本就是无意义的。<sup>[3]</sup>严格地讲,只有企业之间才存在真正意义的竞争,因为企业要考虑其投资过程中的成本和利润底线。讨论国家经济的竞争力高低,意味着国际贸易中只有输赢之分,而忽视了各国经济间实存有比较优势这一事实。本文所考察的经济竞争力主要是基于波特就此提出的观点:要考察一国之经济发展状况,实为把握其生产力状况,亦即国家如何对其物力和人力资源做以最大化利用。<sup>[4]</sup>

### (一)国家层面的总体比较

采用不同的衡量标准,可能会导致对国家的劳动生产力做出不同的判断。相对来说,要比较两国

劳动者生产效率的高低,最为直接的衡量指标是看其每工作小时的产量。据英国官方报告显示,依此指标来看,英国劳动生产力至少要比德国低10%。<sup>[5]</sup>另外,尽管英国在人均产量上略高于德国,但是英国人均收入(至少针对就业群体而言)分布情况却远不如德国平等。<sup>[6]</sup>由此,概括地说,若以人均国内生产总值衡量劳动生产力,英国则高于德国,这是因为英国的劳动力参与率高于德国,且英国工人的工作时间更长。然而,从每小时国内生产总值来看,德国工人的劳动生产力却高于英国,原因在于德国工人的生产效率更高。

但是,单从总体上对两国生产力做比较,极有可能掩盖其经济体内部在产业层面所存在的巨大差异。鉴于产业之间在生产力方面的不平衡性,我们有理由相信,不同产业对国家经济总体生产力的贡献程度存有差异。某产业究竟在多大程度上为该总体生产力承担责任,取决于该产业在整个经济中所占的就业份额,<sup>[7]</sup>亦即倘若某些产业在国家经济中吸纳了更多比例的就业人数,则这些产业部门的劳动生产力便在很大程度上决定着该国经济总体生产力的水平。因此,有必要从产业部门层面对生产力状况做进一步考察和比较。

### (二)产业层面的部分比较

从产业部门层面对两国竞争力进行比较,除了了解相关产业所占总体经济的就业份额之外,还应关注同业竞争对手惯用的产品竞争战略,即行动者采取何种方式进行市场竞争。传统观点认为,英德

经济的生产力差距主要体现在传统制造业,比如机械制造和金属加工等产业,它们属于典型的技能依赖型产业。<sup>[8]</sup>再者,德国制造业在国民经济中所占就业份额也较大。比如,1998年德国有超过24%的劳动力就业于制造业部门,而这一数字在英国同期只有18%。<sup>[9]</sup>因此,德国经济生产力在总体上高于英国,主要是因为其制造业比较发达,且从就业规模看它也是德国经济的主导产业。

然而,英国其他一些产业却似乎优胜于德国同类产业。这主要是指一些知识密集型服务业,比如银行金融业、媒体和广告业、电子商务以及其他高科技产业,譬如信息技术、制药业和生物科技等。<sup>[10]</sup>然而,与技能依赖型产业不同的是,这类知识密集型产业所吸纳的就业人数却相对较少,这意味着它们在国民经济中所占就业份额比较小。因此,即使英国的这类产业具有较高生产力,但由于有更多劳动力就业于生产力水平较低的制造业部门,由此导致其总体生产力水平低于德国。本文正是从这个角度认为,这两国在某些产业均有其相对的比较优势。

于是,接下来需要解释的问题是:为什么德国在制造业部门享有很强的竞争力,而英国则在那些知识密集型服务业和高科技产业上表现卓越呢?为此,有必要首先考察企业在产品市场竞争中惯用的竞争战略。这是因为,企业的竞争方式决定了哪些技能会受到雇主的重视及其如何利用这些技能。

### (三)企业层面的竞争方式比较

企业对于技能重要性的认识程度,取决于其市场竞争战略。一般而言,企业间竞争无非是表现在“价格”或“质量”方面,抑或二者兼顾。德国制造类企业历来倾向于遵从质量取胜的多样化产品生产战略。<sup>[11]</sup>亦即在追求以质量取胜的同时,还从丰富产品的多样化方面下功夫,提高企业本身的相对竞争力。<sup>[12]</sup>另有学者强调,德国企业的发展战略一般是侧重于对产品的种类和用途进行不断翻新,增强新产品在市场上与同类产品的差异性,同时还关注某些特殊高消费群体的个性化产品需求,而很少与其同行进行旷日持久的价格战。<sup>[13]</sup>

英国的情况则不然,英国企业所采取的竞争战略相对较为多样而灵活。大多数知识密集型产业对精英人才的高级技能和创新能力依赖程度非常高,而其他许多企业虽然采取低成本、低质量的竞争战略,却也同样可以获利。<sup>[14]</sup>就生产方式而言,英国制造商倾向于大规模地生产标准化消费品,德国企业则着力于追求产品种类的多样化。<sup>[15]</sup>至于为什么许多英国企业较少将提高产品质量作为竞争的主要

砝码,而固守价格战,其中一个原因是,质优产品由于价格普遍较高,因而难以在大众消费市场上占据主流市场,尤其是在贫富分化比较悬殊的社会。<sup>[16]</sup>这表明,企业的产品竞争战略其实也从侧面反映了社会财富分布的不均等程度。那么,造成社会财富不均等分布的因素有哪些呢?笔者认为,在知识改变命运的年代,教育机会不均等必然是主要因素之一,而教育成果在从业人口中的分布状况则可以直接体现这种教育不均等的程度。

### 二、技能形成体系的产出情况比较

“产出”是一个经济学常用术语,而讨论某种“制度”的产出是为了说明制度本身是有效用的,即不同制度会产生不同的社会(或组织)影响力和后果。这里的问题是:一国特定的技能形成体系造就了什么样的人才结构;倘若用技能水平作为人才的衡量标准,“人才结构”就表现为初、中、高三级(职业)技能在从业人口中的分布状况,即一国劳动力整体的技能构成形态,也就是人力资源结构。

#### (一)人力资源的形态差异:“哑铃型”与“橄榄型”

有资料显示,2002年,英国从业人口中受教育程度低于2级水平<sup>①</sup>者约占36%,而这一数字在德国只有15%;具有3级及以上学历资格者所占比例在英国是44%,在德国则高达68%。<sup>[17]</sup>该数据表明,两国在中级技能储备上存在较大差距。然而,德国从业人口中取得高等教育学历资格的25-28岁青年比例较低,尚不足英国这类人口比例的一半,亦即在该年龄段英国受高等教育者比德国多。而且,德国高等教育大部分专业和课程属于职业类或应用科学类。<sup>[18]</sup>因此,在造就高技能<sup>②</sup>精英人才方面,英国显然比德国更具有优势。

以上数据显示,英德两国从业人口的技能结构呈现两种截然不同的形态:前者是以两极分化为特征的“哑铃型”,后者是以扁平分布为特征的“橄榄型”。结合前面有关两国相关产业比较优势以及企业市场竞争方式看,这两种技能结构似乎恰好满足或者适应了各自经济系统对人力技能的需求。譬如:知识密集型等高科技领域企业的发展主要依赖于在质量和技术创新上的竞争力,英国相对较高的高技能人才供应量迎合了这一需求;另外一些依靠低成本和灵活多样化商品战略竞争的企业则以低工资方式养活着大量技能水平较低的劳动力。还有许多诸如银行金融类的现代服务业,在人才需求和技能利用方面,逐渐呈现出两极分化现象。比如:企业需要一部分高技能人才专门从事在生产和服务高端领域处理某些技术含量非常高的复杂问题;另

一方面将某些在中、低端生产和服务过程中需求的技能进行分解,以便技能水平较低者足以胜任。<sup>[19]</sup>如此一来,高技能-高工资、低技能-低工资战略不仅存在于英国的不同产业和企业,甚至还并存于同一产业或企业内。这也说明,英国经济至今依然陷于这种高-低技能均衡状态<sup>[20]</sup>中难以自拔。同样,德国制造业除了依赖一部分精英人才的高技能之外,更重要的是广泛使用在制造工艺和技术方面达到中级技能水平的劳动力。

(二)成因分析:英德之间在中级技能上存在落差

上文显示,较之德国,英国的中级技能劳动力在从业人口中所占比例相对偏小。应该如何理解这种事实表象?英国的中级技能比例偏小是表现在“供给”方还是“需求”方?即英德之间是在中级技能的“供给”上还是“需求”上存在落差?或者说,英国之所以表现为中级技能所占比例小是因为“供应不足”还是“需求不旺”?这需要将分析的视角聚焦技能形成的两大主角——技能的供给方和需求方。学校是培育人才的摇篮,而职业技能又是现代人的必备之才,因此公共学校教育自然成为技能的供给方。从表面看,业界雇主是技能的需求方,而实际上他们还是技能最本源的供给方,原因在于任何职业技能皆彰显于职业活动本身,即技能之源并非抽象而成的书本知识,而是具体的职业劳动过程。

1.义务后教育阶段业本职业教育的本质:“政府倡导”与“雇主主导”。随着中等教育的普及,公共学校教育在中级技能供应方面扮演着愈来愈重要的角色。从劳动力的年龄构成看,中级技能的形成通常是以完成义务教育的青年为主体对象。除少部分青年继续接受大学预备级学术教育之外,大多数青年面临从学校向工作领域过渡的关键期,他们在这一阶段所受教育常被称作广义上的职业教育(包括技术教育)。如何对这部分青年提供职业教育似乎是教育部门唯独关切的议题。然而,他们作为劳动适龄人口<sup>③</sup>同时也是业界雇主觊觎的廉价劳动力即剥削对象。于是,业界雇主是否介入以及如何介入对这部分青年群体的职业教育便成为考察两国差异的重要变量。

英德两国在义务后教育阶段均实施两种形式的职业教育:一种是基于学校来开展,即“校本”职业教育。比如英国的继续教育学院,德国的职业学校;另一种是“二元”模式,即以“业本”(work-based)职业培训为主,辅之以校本职业教育的元素。但不同的是,德国二元制职业教育(即学徒制培训)是一种由历史积淀而成的“制度”,以业界雇主为主导,

而英国的类似做法(即“现代学徒制”计划)则更多是一种“政策”刺激,由政府倡导和发起。虽然两国均存在校本和业本职业教育与培训,但不同的是,大多数德国青少年将学徒制培训作为首选职业教育形式,而英国的学徒制培训计划则是将游离于校本继续教育之外的失业青少年作为吸纳对象。在德国,学校教育系统与业界培训系统之间的分界面比较模糊,职业培训在德国被视为一种教育活动,<sup>[21]</sup>雇主向来将学徒培训作为补充劳动力的主要渠道。

英国政府虽然也看到了建立在就业基础上的技能形成的重要性,但却是在一种截然不同的制度背景下进行义务后教育阶段的职业教育改革。尽管自撒切尔夫人执政以来教育经费被大幅削减,政府却相继发起了一系列关于青少年职业培训的倡导计划,着力解决形势严峻的青少年失业问题。这一行动方式表明,政府将技能“供应”不足归为失业问题之症结,因此20世纪80年代英国社会舆论不乏对学校教育不力的责难。90年代中期以来,英国政府继续坚持改善供给的路线,与以往不同的是,政府在培训市场上引入“准市场”机制,借助经费拨款刺激各公共教育机构(如继续教育学院)和私营培训机构在开展学徒制培训过程中进行竞争,从而实现中级技能供给上的“数量”目标。<sup>[22]</sup>借助于公共培训项目,英国政府虽然解决了一部分青年人的培训问题,却无法彻底解决其就业问题。因为培训市场并不等于就业市场,培训市场相对来说是一种较为短期的合作,政府通过施与“胡萝卜”政策便可以让雇主就范于培训义务,但青年人能否实现就业则是由业界雇主现实的“技能需求”决定的。只有就业市场上存在对某种技能的需求,受到这种技能培训的青年人才能有机会被雇佣。政府在提供公共培训方面所做的努力,其结果也只不过是让这些青年人受到了培训的机会,而就业则是业界雇主的“家务事”了。因此,英国政府真正必须去做的,是刺激雇主对某种类或层次的技能提出需求,而非一味地“盲目短期装备”。这意味着政府必须将“干预之手”伸向业界雇主生产的“暗箱”,这包括对生产系统在工作的设计和等环节进行必要的管制,<sup>[23]</sup>而这种国家干预主义行为却是与英国自由主义传统(见下文)格格不入的。

2.业界应对技能短缺的方式:“个人主义”与“集体主义”。德国雇主倾向于以集体主义协商的方式积极应对技能短缺的问题。“协商”表现为劳资之间的跨阶级合作,即“社会伙伴”关系,<sup>[24]</sup>“集体主义”是指行业层面雇主联合会与工会组织分别代表雇主和雇员的集体利益采取统一行动。在二元制职业



培训中唱主角的其实是企业雇主,支撑这种制度的核心力量源于业界行动者对技能形成的自觉追求,而不是依靠国家政策的“权宜之计”在学校与企业之间嫁接出一种短期合作关系。当某些内在的制衡机制缺失时,校企合作充其量是流于形式,并不能真正触动关键行动者的压觉点,培训的范围和质量也便可想而知。后种情况正是对英国业界培训状况的概括。英美国家通常被政治学和经济学界称为“自由主义”市场经济的典型。<sup>[25]</sup>在自由主义劳动力市场竞争中,同行雇主之间通常是靠“挖墙角”的方式应自身的技能短缺之急,这种个人主义作风其实就是在逃避培训成本的同时劫取他人的培训投入与果实。几乎在所有解除国家管制的自由主义市场竞争中,企业雇主都会面临职业培训方面的市场失灵现象。

从理性的角度分析,由于劳动力流动是不可避免的,那么职业技能则必须具备一定的范围内的可迁移性,无论是行业范围内横向迁移,还是企业范围内纵向迁移。一般情况下,大型企业具备维持内部劳动力市场的条件和实力,这往往为技能的纵向迁移提供了空间和机会。而对于中小型企业而言,其技能供应则只能依赖于外部劳动力市场。建立以行业划分的劳动力市场,以集体主义方式组织同行中小型企业进行行业内通用型职业技能培训,不仅可以保障技能在行业范围内横向流动从而刺激青年人参与培训的动机,还可以保障职业技能成为同行企业间分享的公共物品以杜绝挖墙脚的后患。因此,在行业范围内也只有通过集体主义行动方有望遏制培训市场上因个人主义投机行为所导致的恶性循环。

较之德国,影响学徒制培训质量的相关制衡机制在英国却是缺失的。首先,对于学徒结训时的技能资格认证和培训内容的标准化历来是德国雇主矢志追求的目标。手工业部门学徒培训的标准化和统一化发生在魏玛共和国(1919-1932年)晚期,其中包括建立技能界定的基本框架,并依此划定技术岗位的边界,为这些岗位设置培训课程,编写和普及培训材料等。这一过程在纳粹统治时期(1933-1945年)取得了重要进展。<sup>[26]</sup>而在英国学徒制培训中发挥管理功能的只是一些自愿性和慈善性组织<sup>④</sup>,他们也部分地承担着类似于德国强制性手工业商会所执行的资格认证功能。

其次,由于英国工匠地位随着行会制度的粉碎(以1814年官方废除《手工业法》为标志)而沦落,英国大工业企业所操持的学徒培训呈现出另一种替代形式。原本由工匠师傅承担的授艺责任基本上

是由车间熟练技工来担负,但随着计件工资制的普及,这种技能传播方式所存在的问题开始暴露——因为技工在学徒培训上的任何投入都会损害其自身的工资收入。对于有些企业将培训学徒工的责任指派给工头,其间所存在的问题依然明显,因企业对于工头的任用并非基于其具备可资传授的技能,而是指望其对产出情况进行监督。<sup>[27]</sup>透过这种学徒培训的替代形式可以看出,大工业企业雇主实际上是将学徒培训作为其大机器工业生产的附带品,它充其量只是雇主基于机械化生产的需要而做出的弥补性培训而已,其质量和系统性也就可想而知了。

最后,英国政府面对劳资双方内部的等级分化而采取的自由放任政策,致使劳资之间终究未能在学徒培训上实现跨阶级联盟。英国大企业工业部门勉强维系的学徒制培训更多依赖于一种脆弱的“权力制衡”,<sup>[28]</sup>即由谁(雇主或技术工人工会)来管理和控制生产,学徒培训成为这种阶级间权力斗争的牺牲品和不信任的恶果。从事不同产业活动的资本家因对技能的依附程度存在差异,故而对于职业技能培训的需求上存在不同的利益诉求,正所谓“众口难调”。公共性职业培训体系能否成功创建和维持,关键在于国家采取何种态度——是偏向其中一方抑或采取“不为”之态度。对于政府而言,避免与任何一方资本家发生冲突的最优选择,即是施行自愿主义和自由放任的政策。推行自由主义政策意味着对企业集体行动不加设计和规定,对业界职业培训的内容和标准不加以强制性和统一性要求。<sup>[29]</sup>岂不知像学徒培训这类公益物品只能通过集体行动的方式来处理,妄图绕开这个逻辑是根治英国技能短缺之诟病。这种表现在国家角色上的“自由主义”传统最终导致英国学徒制培训在20世纪70年代末崩溃瓦解。

3. 先入为主的国家角色:“放任型”与“发展型”。英德两国在义务后教育阶段的业本职业教育和业界职业培训方面存在的差异,在根本上是由其国家的角色所决定的。国家作为一个政治性实体,它在德国和英国两种社会环境下分别扮演着截然不同的角色。这种特定角色是在国家形成过程中逐渐模塑而成,其关键定型期则追溯至资产阶级登上历史舞台之时。英国在国体上属于典型的君主立宪制,这种国家体制形态是英国资产阶级和封建贵族阶级之间长期政治联盟的产物。<sup>[30]</sup>因此,从国家的根本性质看,英国资产阶级政府具有面向封建贵族阶级的妥协性。既然存在这种阶级妥协性,资产阶级政府在行使其国家职能时必然会照顾贵族阶级的特

殊利益。巧妙的是,资产阶级政府正是凭借“放任自由的”政策手段轻而易举地实现其保障贵族阶级等其他统治阶级既定利益这一根本性的政治目的。这种“放任型”国家角色表现在经济上,便是坚持实行自由竞争的市场经济。在业界职业培训方面遵奉“自愿主义”原则,远离企业组织在工作设计和技能利用等方面的“暗箱”环节;表现在教育上则是维持双轨教育制度,即面向贵族和中产阶级的公学和精英大学和面向普通民众的公共教育系统。

德国的现代国家形态及性质在很多方面继承和延伸了前普鲁士邦国的气质。无论是德意志帝国时期,还是魏玛资产阶级共和国乃至纳粹统治时期,贯穿于德意志这一民族国家形成过程的始终是一种“国家强权主义”。只不过这种强权国家意志在过去表现为封建君主的“专制主义”,而在现代表现为资产阶级政府的“发展主义”。德国在国家性质上所表现出的这种“进取性”和“发展型”特征,根源于早期普鲁士容克贵族阶级在英国资产阶级革命和欧洲宗教改革运动共同影响下所作出的“自我改良”,即容克贵族阶级的“开明性”及其对资产阶级思想的主动接纳。如此以来,跨阶级联合在英国表现为资产阶级向封建贵族的“妥协让步”,在普鲁士则表现为容克贵族阶级的“自觉改良”。英国资产阶级是以放弃“国家干预”作为妥协的代价,德国容克贵族则以主动改良固守了“国家强权”的传统。

从对技能形成的影响看,国家角色主要表现在行会制度在英德两国所遭受的不同命运。旧时行会是管制学徒制培训的重要力量,但是,随着英国工业革命不断深化,当英国行会组织的传统特权受到挑战时,国家并没有对其加以保护,这导致英国行会组织早在19世纪之前的几百年里就已经开始衰败了。<sup>[31]</sup>而行会制度衰败所带来的直接后果便是自雇工匠(即小企业主)被迫与技术工人结成联盟共同对抗大企业主。学徒培训——由自雇工匠亲自收徒授艺这样一种最为理想的技能形成原型——正是在这种阶级结构的调整过程中被葬送了。

相反,行会制度却在德国因1897年《手工业保护法》的颁布而得以革新。该法稳固了手工业部门及其商会组织在学徒培训中的重要地位,包括对学徒培训内容和质量的监管以及对技能资格的权威认证。另一次重要的国家干预体现在1969年颁布的《联邦职业教育法》。自此,行业协会在职业培训领域的排他性控制权得到了国家级监管委员会的分享,这为德国工会提供了平等参与职业培训的平台。因为这些监管委员会(由地方、地区、国家三层组成)都为工会代表留有席位,这种全新的监管结

构标志着德国工会长达半个世纪的夙愿终于实现。在该法案所构筑的新型培训体系中,工会在其中所扮演的角色要比国家重要得多。只有当联邦职业教育研究委员会的工会和雇主双方代表同意之后,联邦政府才能就职业教育的主要问题做出决策。<sup>[32]</sup>于是,二十世纪70、80年代成为德国工会与雇主间以伙伴关系真正发扬学徒制培训的黄金时期(或称经典时期)。

至此,我们可以发现,在英国处于“弃婴”地位的技能形成,在德国则成为“宠儿”。英国经济在十八世纪的竞争力是以“外缘非技能性”(即从殖民地贸易中掠夺而来的大量金融资本)生产要素为基础,这种竞争力的成就方式使英国资本家对“资本”而非“劳动力”(即技能)产生了高度信任和依赖性,这导致“技能形成”从一开始就在英国遭受“弃婴”般待遇。德国则在国外掠夺失利的状况下,只能通过加强国内劳动力生产能力的方式增强经济竞争力,这种“内生型”赶超战略是所有后发工业经济体腾飞的必由之路。正所谓“时势造英雄”,这条发展路径决定了技能形成从一开始就成为德国企业提高竞争力的杀手锏。如今,全球化虽然使得大多数生产要素逐渐国际化,但人力技能却相对稳定,且依然归属于国家。<sup>[32]</sup>因此,国家在通过完善技能形成体系以提升本国经济竞争优势方面仍然大有可为。

注释:

①学历资格在一定程度上反映了受教育者的文化程度和技能水平。目前许多有关技能水平统计的研究中仍将受教育者的学历资格作为衡量技能水平的替代指标。英国学历资格共分五个等级,4级水平相当于大学本科,5级则属于研究生水平,这两级属于高级学历资格,3级属于中级,2级及以下则属于初级水平。

②在英国学术界和政策文本中所说的“高技能”人才与我国语境下的同一术语在内涵上截然不同。前者是真正意义上的“高精尖人才”,而后者则主要是指“熟练的技能型工人”。

③国际劳工组织在1973年通过的《准予就业最低年龄公约》规定,最低就业年龄不应低于完成义务教育的年龄(即15岁)。我国于1998年正式加入该公约,并承诺我国最低就业年龄是16岁。

④比如成立于1868年的由犹太人监护会组成的“产业委员会”(Industrial Committee of the Jewish Board of Guardians)以及于1886年成立的“东伦敦地区基督教儿童学徒培训基金会”(The East London Apprenticing Fund for Christian Children),“学徒制培训与技工就业协会”(Apprenticeship and

Skilled Employment Association)等。

#### 参考文献:

- [1] Ashton, D. & Green, F. (1996). *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar; Koike, K. & Inoki, T. (1990). *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*. Tokyo: Tokyo University Press; Brown, P., Green, A. and Lauder, H. (2001). *High Skills: globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford: Oxford University Press; Thelen, K. A. (2004). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, and the United State and Japan*. Cambridge: Cambridge UP.
- [2] 可参见许竞. 试论国家的技能形成体系——政治经济学视角[J]. 清华大学教育研究, 2010(4) 29-33.
- [3] Krugman, P. R. (1996) Making sense of the competitiveness debate. *Oxford Review of Economic Policy*, 12 (3): 17-25.
- [4] Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Basingstoke: Macmillan.
- [5] Leitch Review of Skills. (2005). *Skills in the UK: The Long-term Challenge (Interim Report)*. London: HM Treasury.
- [6] Brown, P., Green, A., and Lauder, H. (2001). *High Skills: globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford: Oxford University Press; Green, A., Preston, J., and Janmaat, J. G. (2006). *Education, Equality and Social Cohesion: A Comparative Analysis*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- [7] Griffith, R., Harrison, R., Haskel, J., and Sako, M. (2003). *The UK Productivity Gap & The Importance of The Service Sectors*. AIM Briefing Note.
- [8] Brown, P., Green, A., and Lauder, H. (2001). *High Skills: globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford: Oxford University Press; Griffith, R., Harrison, R., Haskel, J., and Sako, M. (2003). *The UK Productivity Gap & The Importance of The Service Sectors*. AIM Briefing Note; O'Mahony, M., and Boer, W. d. (2002). *Britain's relative productivity performance: Updates to 1999*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- [9][10][14][19] Brown, P., Green, A., and Lauder, H. (2001). *High Skills: globalization, competitiveness, and skill formation*. Oxford: Oxford University Press.
- [10] Mason, G., and Wagner, K. (1998). *High Level Skills, Knowledge Transfer and Industrial Performance: Electronics in Britain and Germany*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- [11] Regini, M. (1995). *Firms and Institutions: The Demand for Skills and their Social Production in Europe*. *European Journal of Industrial Relations*, 1 (2), 194; Streeck, W. (1992). *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London: SAGE Publications.
- [12][15] Steedman, H., Mason, G., and Wagner, K. (1991). *Intermediate Skills in the Workplace: Deployment, Standards and Supply in Britain, France and Germany*. *National Institute Economic Review*, 136 (1): 60-76.
- [13][27] Hall, P. A., and Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- [16] Hutton, W. (1995). *The State We're In*. Kent: Mackeys of Chatham; Keep, E. (1999). UK's VET policy and the 'Third Way': following a high skills trajectory or running up a dead end street? *Journal of Education and Work*, 12 (3).
- [17][18] Steedman, H., McIntosh, S., and Green, A. (2004). *International Comparisons of Qualifications: Skills Audit Update*. London: London School of Economics and Political Science.
- [20] Finegold, D. & Soskice, D. (1988). *The failure of training in Britain: analysis and prescription*. *Oxford Review of Economic Policy*, 4: 21-53.
- [21][24][32] Streeck, W. (1987). *The role of social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany*. Berlin: CEDEFOP, 12.
- [22] 参见许竞. 再析英国的现代学徒制培训[J]. 职业技术教育, 2005(4) 66-67.
- [23] Keep, E. (2002). *The English Vocational Education and Training Policy Debates——Fragile 'Technologies' or Opening the 'Black Box': two competing visions of where we go next*, *Journal of Education and Work*, 15 (4): 470.
- [26] Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, and the United State and Japan*. Cambridge: Cambridge UP, 218.
- [27] Association for Education in Industry and Commerce. (1930). *Report on the Training of Manual Workers in the Engineering Industry*, 18, 23. 转引自 Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, and the United State and Japan*. Cambridge: Cambridge UP, 102.
- [28] Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, and the United State and Japan*, Cambridge: Cambridge UP, 147.
- [29] Thelen, K. (2004). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, and the United State and Japan*. Cambridge: Cambridge UP, 141.
- [30] Green, A. (1990). *Education and state formation: the rise of education systems in England, France and the USA*, London: Macmillan.
- [31] Unwin, G. (1963). *The Gilds and Companies of London*. London: Methuen, 2.
- [32] Reich, R. (1991). *The Work of Nations*. New York: Simon and Schuster.

责任编辑 王春桂

职教论坛/2012.04 91