

当◆代◆学◆者◆人◆文◆论◆丛 · 第12辑

DANG·DAI·XUE·ZHE·REN·WEN·LUN·CONG·DI·SHI·ER·JI

Renliziyuanpeixun Guanliyuzhijyiaoyu kexuejying

人力资源培训管理 与 职业教育科学经营

傅志明 黄武刚 许晓燕 著



華齡出版社

人力资源培训管理 与 职业教育科学经营

傅志明 黄武刚 许晓燕 著

华龄出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源培训管理与职业教育科学经营/傅志明,黄武刚,许晓燕著.

-北京:华龄出版社,2006.6

(当代学者人文论丛.第12辑)

ISBN 7-80178-387-5

I. 人… II. ①傅…②黄…③许… III. 职业教育—研究—中国 IV. G719.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 078103 号

书 名:人力资源培训管理与职业教育科学经营

作 者:傅志明 黄武刚 许晓燕

出版发行:华龄出版社(北京西城区鼓楼西大街 41 号 邮编:100034)

印 刷:北京凯通印刷厂

版 次:2006 年 6 月第 1 版

印 次:2006 年 6 月第 1 次

开 本:880×1230 毫米 1/32

印 张:12.5

字 数:348 千字

全套定价:280.00 元

序

人力资源管理是企业管理的核心,也是所有管理的中心环节。一切财富和文化都是人类活动的产物,经济的发展、社会的进步,均依赖于人的积极性和创造力的发挥。我国改革开放的实践证明,一旦打破了束缚人的积极性的僵化体制,砸碎了“养懒汉”的大锅饭、铁饭碗制度,就能极大地解放生产力,创造出举世震惊的发展奇迹。

职业教育和职业培训是人力资源管理的重要内容。在知识经济时代,新知识、新信息层出不穷,科技发展日新月异,劳动工作的技能快速更新。很多旧职业、旧技能退出历史舞台,每年数以千计的新职业、新岗位诞生,人们只有不断学习,掌握新知识、新技能,才能适应社会发展的需要。因此,“终身学习”、“终身教育”、“学习型组织”、“学习型社会”等概念已为人们普遍认同。近几年来,我国推出了人才强国的方针,加大人力资本投资力度,全社会对教育培训高度重视。浙江等沿海地区兴起了空前的“培训热”,“十一五规划”又把教育卫生作为重点领域加以扶持,这是令人欣慰的可喜现象。

但是,我们也要看到,在人才强国政策的实施过程中,往往重高端人才培养,轻普通劳动者培训。各种各样的培训,也往往以职业经理、企业主和高级专业人士为对象,对一般职工,尤其是农民工的教育培训严重不足。当前沿海地区的“民工荒”、“技工荒”就是明证。“民工荒”不仅是总量供给不足,而且是结构上的不对称。民工找不到工作,与企业找不到合格员工并存。因此,如何加强普通劳动者的教育培训,提升其技能,使其适应劳动力市场的竞争要求,是急需解决的紧迫任务。

2 人力资源培训管理与职业教育科学经营

傅志明教授主持编著的《人力资源培训管理与职业教育科学经营》一书,从我国企业、社会层面细致分析研究了应用技能人才的培养问题。不但探讨了企业、城乡的各种不同培训模式及管理方式,而且对学校、企业和独立培训机构的职业培训、教育运作作了比较分析与评价,提出了应对这一过程进行“企业式经营”(而非“事业型管理”),但不能“全盘企业化”的基本观点,具有开拓创新意识。这一观点不论是否得到普遍接受,都有助于启发人们对改善培训效率的思考,深化该领域的理论与政策。

本书对我国一定范围内出现的“技工荒”现象,以及在数量上占绝对优势的中小企业培训所遇到的种种困难,都作了深入分析,提出了应对思路与措施,具有实际参考价值。

建设社会主义新农村,培养亿万“有文化、懂技术、会经营”的“新型农民”,是今后一个时期我们的一项主要任务。本书对面向“三农”的职业培训及其经营管理进行了专门研究,具有现实针对性,给人以有益的启迪。

本书以作者承担的全国教育科学“十五规划”课题《职业技术教育投入产出综合研究》为基础,吸收了该课题的研究成果。正因为有扎实的课题调研和系统研究的支撑,因而使本书内容充实,充分体现了理论与实践相结合的学风,体现了实事求是,从实际出发的指导思想和问题意识。因而有助于推动职业教育与培训的实际工作。成书后本人有幸先睹,觉得值得一读。在祝贺此书付梓之时,写上几句心得,权作为序。期望本书能得到读者欢迎,并受到学界同仁关注。

姚先国

2006年春于浙江大学

全国教育科学规划领导小组办公室

专家鉴定意见

傅志明同志承担的全国教育科学规划“十五”规划（教育部重点课题）《职业技术教育投入产出综合研究》，从探讨职业教育的性质入手，阐明了职业教育投资的性质定位，并以此为出发点，从国际比较的角度开展了对我国职业技术教育投入机制、效益评价、经营管理及投入产出质量等方面的研究，这一选题具有一定的难度，因为影响教育的因素很多，有许多问题很难进行量化说明。当然该课题也有很大的现实意义，对人们正确认识职业教育的本质，认识职业教育对社会经济发展的作用，从而形成正确的职业教育投入观、效益观，实现职业教育投入产出的良性循环具有很大的启发与借鉴。课题研究在一些方面取得了创新性成果：

1. 从五个方面论证了职业技术教育是最具产业特性的教育部门，并且提出职教资金来源的根本出路在于企业，突破了以往强调政府作为职业教育主要投资者的研究结论，能给人们研究职业教育投资问题带来启示。研究还提出要想以征收学费的办法，以个人（家庭）投入来相应程度地缓解职教投入不足的问题，至少在目前中国，还难以行得通。这一结论还是比较符合中国社会经济发展实际的，为减轻群众的教育负担提供了依据。

2. 创新了职教经营管理新理念，提出职业技术教育应该由“事业管理型”转向“企业经营型”，但又不能完全“企业化”，拓展了职教管理视野。

3. 详细比较了世界发达国家与发展中国家职业教育投入体制，这一研究比较系统翔实，为改善我国职教投入机制提供了很好的借鉴作用。

4. 对我国职教投入现状进行了较为充分的论述，分析了职教产出形式及特征，在此基础上制定了我国职业教育投入产出评价考核指标体系，提出了我国不同级别的职业教育投入产出的计算公式。有些观点虽然值得商榷，但却是非常新颖的，开辟了研究职教投入产出的新视角。

5. 研究成果分析了职业教育的内部效益与外部效益，并论证了职业教育效

4 人力资源培训管理与职业教育科学经营

益的形成和实现过程,廓清了人们对职业教育效益的认识,有助于人们形成正确的职业教育效益观。

6. 研究运用调查与实证研究的方法,对职业教育对经济增长的贡献率进行了定量研究,得出职业教育在整个教育对经济增长的贡献中大于普通教育作出的贡献,有一定的突破。

虽然研究的一些观点与计算方法还有待商榷,但研究完成了预定的目标,取得了一些积极的研究成果,同意此项课题结题,通过鉴定。



前 言

21 世纪的竞争关键是科学技术的竞争,然而科学技术的竞争又离不开人,既离不开有创新思维的人,也离不开将创新产物转为实际生产力的人。创新的科学技术要人掌握,创新的器物要人制造、要人操纵。中国既缺乏创新思维的精英人才,在某种程度上更缺乏从事实际制造、实际操作的高技能人才,缺乏对这些人力资源的有效管理。人力资源管理是一门新兴的交叉学科,其研究领域涵盖面甚为广阔。但就其职能研究概而言之,无非包括两个方面:一是人力资源的教育和培训,二是人力资源的配置和使用;前者基本属于人力资源的开发,后者基本属于人力资源的利用。本书就是基于上述理念,探讨对应用技能型人力资源的培训、教育及其经营管理。

处于经济、社会转型中的中国,制造业迅猛发展,各地出现的“技工荒”集中反映了这方面的人力资源缺乏以及有效的培养和管理。大批农村劳动力向城市和工业领域转移,又集中反映了职业技术教育方面存在的诸多问题。于是,如何提高职业教育的效率,充分聚集这方面的资源,并加以优化配置成为了十分重要的历史性课题。

人力资源的开发和培养、教育应从两个层面上来加以规划,一个是社会层面,一个是企业层面。与之相应,我们认为应该通过三种不同的基本形式来进行:院校中的、企业内的和社会上的。前者以正规的脱产方式进行,主要是从战略角度为整个社会经济提供人才储备;中者主要以不脱产或暂时离岗方式进行,应对企业技术更新的紧迫需要;后者则以非系统的、较短时间的脱产方式,对产业技术需求提供针对性的培训,对其发展进行战术支持。从这个意义上讲也就是多样形式、多个层

6 人力资源培训管理与职业教育科学经营

次、多种方位的职业技术教育。

基于以上理解,本书把通常意义上的企业员工技能培训和作为国民教育完整体系一个重要组成部分的职业教育统一起来进行整合研究。将员工培训管理和职业教育经营中的相关问题融合在一起进行探求,力图得出综合性的结论。从这一方面推动人力资源管理学科研究的进一步发展。

本书由傅志明提出全书设想和章节构思,由其所带两个不同专业的多位研究生在其指导下进行撰著,也有其他同仁参与写作,最后傅志明修改统稿而成。由于成书仓促,加之各人写作风格不尽相同,全书难免拼合缝迹。同时由于水平有限,资料短缺,因此必有不妥之处,尚需读者见谅,不吝指教,待二版再作修改。除本人以外,参与写作各人担负的章节于下:第一编第一章:许晓燕;第一编第二章:龚婷婷;第一编第三章:李振民;第一编第四章:黄武刚;第二编:许晓燕;第三编第九章的第二、三、四节:陈小鸿;第三编第十章的第二节:皮江红;第三编第十章的第三节:吴淑媛;第三编第十一章的第二节:许晓燕;第三编第十一章的第三节:林良华;第三编第十二章的第二节:李海宗;蒋琳参加了第二编第七章第三节的写作。此外,在第三编第十一章中还附录了湖州职业技术学院韦进的一篇文章。各章节撰写人文责自负。

本书第三编实际就是本人主持的一项全国教育科学“十·五”规划课题《职业技术教育投入产出综合研究》的研究成果。该课题结题时,已经过全国教育科学规划领导小组办公室组织、由全国多位教授组成的专家组进行的通讯鉴定。其鉴定意见对该课题予以了充分肯定,并认为在一些方面有创新和突破。由于是采取的是通讯鉴定,应该更具客观性和科学性,所以我已将此“专家鉴定意见”在本书前列出。上述课题作为本书第三编时,为了全书统一起见,已将名称改为“职业技术教育经营效益研究”;相应的,原“最终成果”改为第八章,原子课题一、二、三、四的成果分别改名为第九、十、十一、十二章,其余未作任何更动,在此特作说明。

本书由浙江大学公共管理学院院长、博士生导师姚先国教授作序,

使本书增色不少;在成书过程中,姚教授也提出了很多宝贵意见,谨表诚挚谢意。在本书酝酿写作时,学校、学院领导宣勇教授、周根贵教授、陈小鸿教授、史旦旦院长等均给予了大力支持和帮助,在此一并致谢。出版社领导和编辑付出了艰辛劳动,同致谢忱。

傅志明
丙戌初春

目 录

第一编 “技工荒”现象和职业技能培训管理

第一章 企业“技工荒”的剖析求解和管理之策	(3)
第一节 “技工荒”现象在全国和浙江省的表现	(3)
第二节 浙江省“技工荒”原因分析	(8)
第三节 浙江省缓解“技工荒”的宝贵经验	(11)
第四节 几大“怪现象”及其成因和解决建议	(20)
第二章 我国职业培训之现状和加强管理的思考	(41)
第一节 我国对职业培训的认识和开展的培训种类	(41)
第二节 我国职业培训取得的成绩和面临的问题	(46)
第三节 加强我国职业培训管理的若干思考	(51)
第三章 中小企业职工教育培训模式及其管理	(56)
第一节 企业职工教育培训的理论与实践	(56)
第二节 中小企业职工教育培训的规范模式	(70)
第三节 我国中小企业职工教育培训实证案例分析	(83)
第四节 中小企业职工教育培训规范模式的有效性评估	(87)
第五节 简单结语	(90)
第四章 面向“三农”的职业培训及其经营管理	(93)
第一节 “三农”和面向“三农”的职业培训	(93)
第二节 国际上面向“三农”职业培训的成功做法和经验	

2 人力资源培训管理与职业教育科学经营

.....	(98)
第三节 我国面向“三农”的职业培训的发展历程及现状	
.....	(107)
第四节 面向“三农”的职业培训的政策调整趋向	(118)
第五节 加强面向“三农”的职业培训和经营管理的主要措施	
.....	(124)

第二编 职业培训资源的科学利用

第五章 职业培训资源的聚集	(131)
第一节 新时期人力资源培训教育的紧迫性和必要性	(131)
第二节 我国今后几年职业培训需求预测	(136)
第三节 职业培训投入回报丰厚	(138)
第四节 多渠道聚集职业培训资源	(145)
第六章 职业培训资源的运用	(154)
第一节 人力资源培训中教育培训资源的消耗过程	(154)
第二节 教育培训资源的配置	(165)
第三节 培训资源使用效率	(169)
第七章 合理配置职业培训资源	(176)
第一节 我国职业培训资源配置中存在的问题	(176)
第二节 配置职业培训资源的基本原则和具体做法	(182)
第三节 今后几年培训资源配置倾向参考	(189)

第三编 职业技术教育经济效益研究

第八章 职业技术教育投入产出综论	(197)
第一节 国外职业技术教育的投入比较和借鉴意义	(197)
第二节 我国职业技术教育投入现状及改进建议	(207)
第三节 职业技术教育的效益分析方法与实证评价	(221)

第四节 职业技术教育产出质量保障	(231)
第九章 国外职业技术教育投入概貌和体制机制比较	(239)
第一节 世界各国职业教育投入体制述要	(239)
第二节 澳大利亚职业教育的投入体制与机制	(245)
第三节 英国职业教育的投入体制与机制	(255)
第四节 韩国职业教育的投入体制与机制	(263)
第十章 我国职业技术教育投入体制机制研究	(272)
第一节 我国职业技术教育的投入产出现状	(272)
第二节 我国职业技术教育投入机制的完善	(283)
第三节 我国职业教育投入机制研究	(296)
第十一章 职业技术教育效益评估及我国职教效益考核	(306)
第一节 教育暨职业教育投资效益评价方法比较	(306)
第二节 我国职业教育对经济增长的贡献率研究	(317)
第三节 职业教育效益评估调研问卷设计	(324)
附:高等职业技术教育经济效益的实证研究	(334)
第十二章 职业技术经营管理及产出质量研究	(344)
第一节 职教产业特性和经营管理研究	(344)
第二节 高等职业教育产出质量保障体系研究	(364)

第一编

“技工荒”现象 和职业技能培训管理

第一章 企业“技工荒”的 剖析求解和管理之策^①

企业要发展壮大,不仅需要一批“金领”、“白领”当龙头,更需要大量“灰领”、“蓝领”做龙身。高新技术要转化为现实生产力,没有技术工人,再多的管理人才和设计图纸也只能是“纸上谈兵”。没有熟练的技术工人,上百万元的高档机器无法正常运转;没有熟练的技术工人,订单就得眼睁睁地流走;没有熟练的技术工人,企业就会被对手打垮。

朱镕基同志在国家科技教育领导小组第十一次会议中指出,“在工业发展中,不能长期靠低成本的劳动力低廉的价格维持自己的竞争优势,必须靠科技创新,必须培养大量技术娴熟、手艺高超的一线操作人员,才能生产出高质量的产品,创出中国自己的品牌。”^②

第一节 “技工荒”现象在全国和浙江的表现

一、全国总体劳动力供大于求,2002 年始技术工人供不应求

1. 全国劳动力总量供过于求

根据劳动和社会保障部发布的各年度部分劳动力市场供求状况分

① 此章为研究生暑期社会实践团的课题报告。团队负责人:许晓燕(报告执笔人);团队成员:陈洁、陈蔚、沈嫣、周嫣;指导教师:刘伟民。

② 2002 年 10 月 8 日,国家科技教育领导小组第十一次会议。

4 人力资源培训管理与职业教育科学经营

析,全国范围来看,总体上劳动力供大于求,从2001年到2005年,求人倍数有所增加,但都低于1。

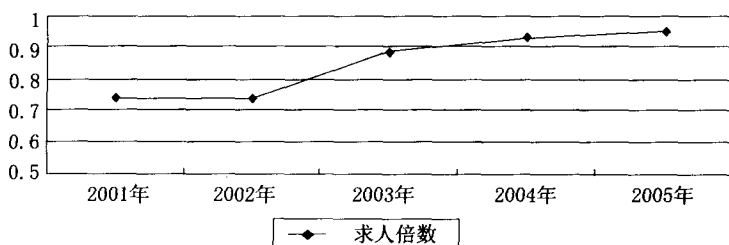


图1 2001年~2005年总体劳动力求人倍数^①

注:纵坐标为求人倍率,也就是市场需求人数/求职人数,倍率小于1代表市场需求人数小于求职人数,倍率0.8相当于10位求职者竞争8个工作岗位

2. 2002年始技术工人短缺,缺口逐年增大

然而,对技术工人的需求情况却刚好相反。

2001年,对各技术等级的劳动力均处于求职人数大于需求人数的状况,相对而言,具有职业资格四级(技师)的求职者面临的就业压力要低于其他求职者,供求人数比为0.84。

而到了2002年,各技术等级的劳动力都开始供不应求。此后,直到2005年第二季度,这种供不应求的现象不但没有缓解,反而是愈演愈烈。

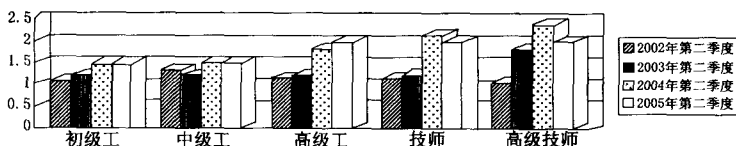


图2 2002年~2005年各技术等级求人倍率^②

注:纵坐标为求人倍率,也就是市场需求人数/求职人数,倍率1.5相当于有15个岗位争抢10位求职者

① 中国劳动力市场信息网监测中心,2001年第二季度、2002年第二季度、2003年第二季度、2004年第二季度、2005年第二季度部分城市劳动力市场供求状况分析。

② 同上。