

# Vocational Skills



電子工業出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

# 技能人才职业培训 新概念·新模式

李燕泥 著

中国就业培训技术指导中心 组织编写  
劳动和社会保障部职业技能鉴定中心

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

## 内 容 简 介

本书由劳动和社会保障部职业技能鉴定中心、中国就业培训技术指导中心组织编写。全书共 11 章,分别介绍了我国职业培训的基础概念,培训就业鉴定工作的发展历史和现状;我国技能人才队伍建设现状、问题和政策性建议;国家实施的就业培训项目活动计划;国内各地相关工作经验做法;国内外职业培训比较研究等内容;并着重介绍了十多个国家的劳动就业培训鉴定情况。本书作者以全新的视角,总结出职业培训工作的新模式,提出职业培训发展的新观点。

该书是一本理论性、系统性、实践性和开放性较强的书籍,供劳动和社会保障部门工作人员、广大从事职业教育与培训以及人力资源管理和开发研究人员、社会其他各界有关人士参考借鉴。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

### 图书在版编目(CIP)数据

技能人才职业培训新概念·新模式 / 李燕泥著. —北京:电子工业出版社, 2007.9

ISBN 978-7-121-04823-4

I. 技… II. 李… III. 职业教育—研究—中国 IV. G719.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 121838 号

责任编辑:李 影 刘永成

印 刷:北京机工印刷厂

装 订:三河市鹏成印业有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本:720×1 000 1/16 印张:15 字数:313 千字

印 次:2007 年 9 月第 1 次印刷

定 价:50.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 [zlts@phei.com.cn](mailto:zlts@phei.com.cn), 盗版侵权举报请发邮件至 [dbqq@phei.com.cn](mailto:dbqq@phei.com.cn)。

服务热线:(010) 88258888。

# 序

现实给予我们一个基本的启示：解决好人力资源开发利用问题，将可以为我国经济社会持续发展提供新的动力，为经济增长腾飞创造新的条件。职业培训和技能人才培养是人力资源开发利用的重要方面。近年来，在党中央、国务院的高度重视下，这方面的工作取得了长足发展。技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是促进产业优化，提升企业竞争力，推动技术创新和实现科技研究成果的主要力量。加强对技能人才的职业培训，使之成为熟练掌握高超技能的劳动者，从而进一步提高我国产业工人队伍的整体素质，是增强国家核心竞争力、创新能力和建设创新型国家的重要举措。

如何有效地分析我国职业培训的发展历程和积累的成功经验，研究技能人才队伍建设现状和发展趋势，对比国外先进的培训经验和模式，指出技能人才队伍建立养成方面的问题，探讨当前职业培训工作模式对技能人才培养的效果，提出提升技能人才总体素质的政策性意见建议，无疑将有助于我们理清工作脉络，开拓创新思路，结合国际经验，探索培训方式，深入解析操作层面上的工作方法。

本书作者长期从事职业培训、就业服务、职业指导咨询等方面的理论研究和实践。这本书所阐述的内容，理论与实践有机结合，国际与国内对比分析，既回顾了我国职业培训发展历史，又研究了技能人才队伍建设发展趋势和问题，提出职业培训要适应我国产业结构调整布局观点，还总结归纳了一些国家劳动就业培训鉴定工作情况，系统性较强。

感谢其为从事职业培训、就业和技能人才培训鉴定工作的同志提供了一份宝贵的参考指导文献。

中国就业培训技术指导中心主任  
2007年4月28日



# 目 录

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 第1章 职业培训基础概念 .....         | 1  |
| 1.1 引言 .....               | 1  |
| 1.2 劳动力和劳动力素质 .....        | 2  |
| 1.3 人力资源开发 .....           | 5  |
| 第2章 我国职业教育培训体系 .....       | 10 |
| 2.1 职业技能培训综述 .....         | 10 |
| 2.2 我国现阶段的职业教育培训体系 .....   | 11 |
| 第3章 我国职业技能培训的历史沿革 .....    | 14 |
| 3.1 职业技能培训发展的四个阶段 .....    | 14 |
| 3.2 我国职业技能培训体系的工作内容 .....  | 16 |
| 第4章 我国职业技能培训体系的工作现状 .....  | 19 |
| 4.1 职业培训机构情况 .....         | 19 |
| 4.2 职业分类与职业技能标准 .....      | 19 |
| 4.3 职业培训的形式 .....          | 20 |
| 4.4 职业技能鉴定与职业资格证书 .....    | 24 |
| 4.5 职业技能竞赛和技能人才表彰制度 .....  | 26 |
| 4.6 职业技能鉴定的质量管理 .....      | 27 |
| 4.7 职业技能培训的基本政策 .....      | 27 |
| 4.8 建立职业技能培训体系的重要意义 .....  | 30 |
| 第5章 职业技能培训与就业工作的紧密结合 ..... | 31 |
| 5.1 我国的就业状况和就业趋势 .....     | 31 |
| 5.2 改革就业制度与发展劳动力市场 .....   | 35 |
| 5.3 促进职业技能培训与就业的结合 .....   | 39 |
| 5.4 政府发起的主要就业和培训项目 .....   | 43 |
| 5.5 职业培训工作面临新的发展 .....     | 53 |
| 第6章 我国技能人才需求变动与趋势研究 .....  | 58 |
| 6.1 背景 .....               | 58 |
| 6.2 研究思路 .....             | 60 |
| 6.3 我国技能人才队伍的基本结构 .....    | 62 |
| 6.4 我国高技能人才的需求趋势 .....     | 72 |

|                                                |            |
|------------------------------------------------|------------|
| 6.5 我国技能人才的流动状况 .....                          | 77         |
| 6.6 我国技能人才的需求现状和趋势 .....                       | 80         |
| <b>第7章 我国企业技能人才队伍建设的主要模式 .....</b>             | <b>98</b>  |
| 7.1 文化制导模式 .....                               | 98         |
| 7.2 特色培训模式 .....                               | 99         |
| 7.3 示范基地模式 .....                               | 102        |
| 7.4 综合激励模式 .....                               | 103        |
| 7.5 “五结合”鉴定模式 .....                            | 106        |
| 7.6 校企结合培训模式 .....                             | 107        |
| <b>第8章 我国技能人才队伍建设的主要问题及成因 .....</b>            | <b>110</b> |
| 8.1 技能人才队伍建设的主要问题 .....                        | 110        |
| 8.2 技能人才队伍建设问题的成因 .....                        | 116        |
| <b>第9章 发达国家技能人才培养及其与我国的比较 .....</b>            | <b>120</b> |
| 9.1 发达国家技能人才培养的发展趋势 .....                      | 120        |
| 9.2 发达国家的就业前技能培训 .....                         | 121        |
| 9.3 发达国家的就业后技能培训 .....                         | 124        |
| 9.4 技能人才培养的中外比较 .....                          | 126        |
| <b>第10章 我国技能人才队伍建设的发展 .....</b>                | <b>130</b> |
| 10.1 技能人才政策制定的重点、主要原则和目标 .....                 | 130        |
| 10.2 转变观念,科学构建技能人才队伍建设的发展战略 .....              | 131        |
| 10.3 改革体制,着力解决技能人才队伍建设中的深层次问题 .....            | 132        |
| 10.4 理顺机制,认真抓好技能人才队伍建设的基础工程 .....              | 134        |
| 10.5 面向未来,注重整合技能人才培养中的多重结构 .....               | 136        |
| 10.6 确立主体,发挥企业在技能人才培养工作上的作用 .....              | 138        |
| 10.7 强化保障,完善激励机制,改变技能人才福利待遇偏低现象 .....          | 139        |
| 10.8 提升素质;坚持职业培训和思想教育两项工作一起抓 .....             | 141        |
| 10.9 夯实基础,建立技能人才信息传递系统,抓好培训教材和<br>理论研发工作 ..... | 142        |
| <b>第11章 部分国家职业培训鉴定情况 .....</b>                 | <b>144</b> |
| 11.1 英国的职业培训和就业服务 .....                        | 144        |
| 11.2 法国的劳动力市场情况 .....                          | 146        |
| 11.3 日本的职业技能培训鉴定和就业服务政策 .....                  | 149        |
| 11.4 日本的职业能力评价制度(国家职业技能测试及认证) .....            | 159        |
| 11.5 德国的劳动力市场 .....                            | 165        |
| 11.6 荷兰的劳动力市场和职业介绍工作程序 .....                   | 174        |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 11.7 加拿大的就业培训 .....              | 189 |
| 11.8 澳大利亚的就业培训鉴定 .....           | 191 |
| 11.9 澳大利亚的求职指导——帮助你找到工作的启示 ..... | 198 |
| 11.10 韩国的职业技能鉴定 .....            | 205 |
| 11.11 瑞典积极的劳动力市场政策和职业指导 .....    | 206 |
| 11.12 瑞典的劳动关系 .....              | 211 |
| 11.13 新西兰提高劳动参与率的服务 .....        | 215 |
| 11.14 新加坡通过新技能资格体系发展技能人才 .....   | 216 |
| 11.15 美国《再就业法令》概要 .....          | 220 |
| 11.16 印度的职业介绍和培训 .....           | 224 |
| 11.17 菲律宾劳动就业有关情况 .....          | 225 |
| 后记 .....                         | 228 |

# 第 1 章

## 职业培训基础概念

### 1.1 引 言

中国是一个人口众多的发展中国家,目前全国人口已近 13 亿,其中从业人员达 7 亿多人。庞大的人力资源如果开发利用得当,将成为国家的宝贵财富,成为推动经济社会发展的巨大动力;反之,大批低素质劳动力的存在,只能消耗有限的物质资源,降低经济运行效率。实行改革开放政策以来,中国政府在加大对内经济改革和对外开放与合作的同时,也对人力资源开发予以了高度重视,并通过立法,制定和完善有关政策以及实施一系列有针对性的对策措施,推动国民素质提高。其中,加快发展职业教育和培训事业,增强劳动者的工作能力、就业能力和创新能力,已成为中国政府实施可持续发展战略的重要内容和手段,引起了从政府到民间,从企业到培训机构以及劳动者个人的广泛重视和认同。

目前,我国每年需要就业和新增劳动力约 1 100 万,农村向城市转移的劳动力约 2 000 万。然而在同龄人中,能接受系统的高中阶段职业技术教育和培训的人只有 10% 左右,在每年不能升入上一级学校的近 1 300 万中、小学毕业生中,绝大部分又未接受必要的职业技术教育和培训就直接进入劳动岗位。另据测算,在我国 7 亿劳动者中,技术岗位的劳动者约 0.7 亿,仅能补充自然减员,每年需培养后备技术工人近 200 万,而目前培养技术工人不足 100 万,供需差达 100 多万人。因此,大力发展职业技术教育与培训,提高劳动者素质,特别是培养适应企业要求和劳动力市场需要的技能人才更是当务之急。

研究培养技能型人才的方法和模式,首先要了解我国职业培训的概况和基础概念,并对我国技能人才培训的历史进行回顾。

职业培训作为社会主义市场经济体制中培育和发展劳动力市场的重要基础工作,是全社会劳动力资源开发的核心,是发展经济的战略性任务。它对劳动力资源开发和劳动力素质结构的合理配置,劳动成果的合理分配等方面起着重要的基础作用。同时,也应该看到职业培训事业的发展,又直接受经济体制、劳动力市场、就业制度和分配制度的制约。因此,职业培训工作的发 展必须要适应和服从经济体制、劳动就业和分配制度的运行体制。职业培训是人力资源开发的重要组成部分,其基本任务就是全

面提高劳动者素质。由于职业培训的对象是有劳动能力的劳动者,而劳动力也是提高生产率的首要要素。因此,在探讨职业技能培训体系时,我们就先从劳动力和劳动力素质入手进行研究。首先要了解有关劳动力、劳动力素质和人力资源开发的基本概念。

## 1.2 劳动力和劳动力素质

劳动力是人在劳动中所能运用的一种特有的能力,它存在于活的人体中,是人在劳动中运用的体力和智力的总和。现在也引伸用于达到国家规定的劳动年限中的,具有一定劳动能力或实际参加社会经济活动的劳动者的数量。其中包括:劳动年龄内实际参加社会经济活动的入口;劳动年龄内有劳动能力未参加社会经济活动的入口。也称为经济活动入口与非经济活动入口。经济活动入口是指在16周岁(以下简称“岁”)及以上(含男60岁、女55岁的职员、企业工人和女60岁的公务人员,按目前情况,也应该含退休后再就业的有劳动能力的劳动者)有劳动能力,参加或要求参加社会经济活动的人,包括从业人员和失业人员。非经济活动入口是指16岁及以下人口中,有劳动能力,未参加且不要求参加社会经济活动的人口。

劳动适龄人口是指国家限定的劳动年龄界限内的人口,不同国家对劳动年龄有着不同的规定。按我国目前劳动保险条例的规定,我国劳动年龄范围的下限为16岁,上限为男59岁,女54岁。国际上无论男性还是女性,劳动年龄人口均定为15~64岁。

劳动力素质是人们从事经济活动中的各项能力的综合表现,主要由身体心理适应素质、能力表现素质、专业技术素质和思想道德品质等要素构成。劳动力素质在先天生理的基础上,受后天环境、教育影响并能通过自身的认识与社会实践养成比较稳定的身心发展的基本品质。

身体心理适应素质是劳动者在劳动中所表现出的力量、耐力、速度、灵敏性、柔韧性等,往往取决于身体结构特点、内脏器官、神经系统等人体内在的机能基质。身体心理适应素质是劳动者进行劳动生产的物质基础,也是创造劳动成果的必要前提条件。身体心理适应素质的高低是由先天条件和后天条件所决定的。先天条件主要是离开母体前的出生条件,包括婚姻配偶条件、环境卫生条件、先天营养条件等。后天条件主要是离开母体后的成长受教育条件,包括食品供给、环境卫生、医疗保健、学习和生活环境等。

能力表现素质是劳动者在劳动中所运用的知识、经验、技能的综合反映。劳动能力是劳动者完成生产任务所表现出来的基本本领。

专业技术素质指劳动者对其从事的职业的资格、文化水平和掌握该职业技术的能力等。

劳动力素质主要体现在知识、经验、技能几方面。

知识是人们对大自然环境、客观事物的属性、现象和过程的内在联系的能动性、系统性的反映,是人们认识客观世界的结果总结,是人类长期从事的各项活动的历史经验的总结。它是由人们对社会历史总体经验及其发展变化的不断总结提升而形成的,主要是以各种媒介为载体并以专业内容为形式被劳动者掌握,它可形成经验为劳动者所掌握,是构成个人心理素质的重要部分。

经验是人们在社会生产生活实践中所获得的由感觉、知觉、听觉、嗅觉等多次接触而形成的对事物的总体印象的系统性结合。大量知识是以总结经验并加以提升认识升华而形成的。将经验、知识进行概括总结,使之条理化、理论化、系统化时,经验知识就上升为科学知识,指导人们去认识和改造客观世界从而改变主观世界。

技能主要是以人们理解知识内容和成型经验后并赋之以行动,使知识和经验通过技能行为而实现的。技能即劳动者的操作技术和技巧。一般地说,它以行动行为经验的形式为人所掌握。技能需要劳动者对技术的认识和反复实践练习才能掌握,高级技能是劳动者运用生理和心理能力运作悟出的。因此,技能的取得需要劳动者的时间、身心和经济资源的投入。

能力的形成和发展是在掌握运用知识、经验和技能的过程中实现的。能力的提高又会产生出新的知识、经验和技能,这是一个循序渐进、不断提高的过程。任何单独的知识、经验、技能或能力表现都不能顺利地地完成某种综合性的、创造性的复杂任务,要顺利地完 成这种任务,需要多种学科知识、经验、技能或能力表现的结合,现在称具有这种表现的劳动者为复合型技能人才。

要恰当地在生产建设中运用自身知识、经验、技能,还需要劳动者具备基本的思想品质和正确的人生观。思想品质指劳动观点、劳动态度和职业道德的集中体现,主要包括以下几点。

一是劳动者的劳动态度。劳动态度的形成和改变受家庭、社会和教育等方面的影响。家庭是劳动态度初步形成的重要环节,“龙生龙,凤生凤”,“种瓜得瓜,种豆得豆”的传统说法只是从片面解释了这一观点。大部分人的劳动态度是由家庭的生活和生长生存环境共同决定的。后天的因素也十分重要,如社会环境的影响、社交人员的影响、学校教育的程度、个人对生活的取向等都是劳动态度的决定性因素。

二是劳动者的适应能力。劳动者在劳动过程中需要以各种心理和生理活动的方式对自己的行为进行调节,以便使自己能够适应各类环境。如果一个劳动者对自己所遭遇的心理和生理挫折不能及时地调节,就可能产生种种心理不适和生理反应,影响工作与生活。目前的一些单位组织员工进行集体活动、拓展训练等就是要在心理和生理上使劳动者增加对与人交往和面对外界困难的适应程度,从而使其在人格、性格、体格等方面能达到进一步的成熟与完善。

三是劳动者的社会责任感。劳动者应为国家繁荣富强、社会安定和谐和家庭团结生活美满承担自己的责任。通过学习和培养,使爱国主义、民族思想、集体主义、家庭责任感发自内心的自然涌现,并付诸于社会建设家庭建设的行动中,使劳动者自觉地

承担对社会和家庭责任。

四是团队精神。团队精神是指企业、群体或团队对其成员以及成员之间的吸引力、凝聚力。团队精神是一种高度集体荣誉感和向心力的表现,是建立在每个集体成员对所追求目标的共识、热爱并愿意为之奋斗的基础上,团结友爱、关心同志、舍己为人、不记得失,以全局利益、集体利益作为判断是非的标准,为团体成功牺牲个人利益是团队精神的集中体现。

职业培训的基本任务就是要全面提高劳动者素质,使劳动者具有良好的职业技能和职业道德,以增强劳动者的职业能力。

职业能力是人们从事某一职业时所应具备的基本素质,是运用其知识、经验及技能完成本职业所规定的职责、任务的重要活动方式。职业能力指在工作范围内,将技术、知识转换为操作和运用的能力,包括组织、计划和创新等能力,还包括与上下级、同事、客户的相处协调能力、公关能力,人际关系,亲合能力等具有内涵与外延多方面的能力。

职业能力也可分为心智能力、实操能力和创造能力。心智能力在职业活动中的本质特征主要表现为,借助思想认识,以正确的思维方式、方法解决问题的能力。例如心算、计算、辨别、判断故障所在等属于心智能力范畴,即凭借视觉、听觉、味觉、触觉等感觉器官来完成职业任务。如医生的望闻问切,厨师和评酒师的品尝嗅觉等。实操能力在职业活动中表现为实际工作能力,也是知识和经验的外部体现,多是借助于人体骨骼肌肉和神经系统的运用在动作中实现的,例如绘画、演奏、手术、制作工件、操作机器等。创造能力是指在职业活动中在原有工作基础上开创新思路,运用新办法,引入新技术,扩大职业范围,提升原工作深、广度,提高专业技术水平,创造出新的部分的能力。如计算机编程技术、网络技术和一些生产革新项目等。

由于职业培训的主要对象是广大技能型劳动者,是生产一线人员,因此对劳动者进行操作技能的训练和鉴定就成为职业培训的主要内容,也是职业培训不同于学科型教育的主要特点。随着科技的不断进步,大量科技成果应用于生产活动,使劳动者的操作技能中的技术含量越来越高,因此对劳动者的心智技能要求也就越来越高。

职业道德是一般社会道德在不同职业中的特殊表现形式,是人们在职业活动中应遵循的特定职业规范和行为准则,即处理职业内部、职业之间、职业与社会之间、人与人之间关系应当遵循的思想和行为的规范。职业道德的基本内涵是职业道德规范,既从社会整体利益出发而形成的人们应当共同遵循的行为准则和行为规范。道德规范是人们在长期的劳动中反复积累,逐步形成的,也是一定社会或阶级对人们在劳动中必须遵守的基本行为准则的概括和提炼。广东省林海艺于2002年将其为顾客订购的彩票,在对方不知已中奖500万元的情况下通知对方来领取中奖彩票;湖南省沅江市邓立民夫妻双双下岗,家庭生活困难,于2006年将中奖31万元的对方预定,但未付款也没来领取的中奖彩票,通知对方领取。他们还谢绝了顾客的经济回报。这种事例还有很多。在拜金主义盛行的社会风气影响下,有些人还认为他们是傻、是痴、是大

脑进水，他们在社会上所有人都不知情，可以自己领款的情况下，将巨款奖票归还对方的理由仅是，做人要讲究诚信，做这个职业更要讲究职业道德。社会对他们的回报是，更多的人来他们的彩票点购买彩票，有人甚至将几千元全年的购买资金一次性支付给他们。2005年温州机械厂老板叶胜康花了100多万元钱为本厂民工余兵多次转院甚至到异地南京治病，在当地成为美谈，也是因为他信守职业道德，老板要为工人负责，他超出应负的责任，重人意、情意为工人抢回生命的做法感动了一方，感动了中国。

社会主义的职业道德规范主要内容应包括：服务人民、崇尚科学、热爱国家、勤于劳动、诚实守信、团结互助、勇于创新、爱护设备、节约物材、按劳取酬、遵纪守法、奋斗为荣、爱护劳动者、改善劳动条件、保护职工利益等。

职业道德培养教育着重抓好以下八个环节：一是提高道德认识；二是建立道德标准；三是确立道德信念；四是熟知道德荣耻；五是培养道德风尚；六是陶冶道德情操；七是锻炼道德意志；八是养成道德习惯；这八个环节是相互影响相互作用的，而人们的道德实践又贯穿于道德培养教育过程的始终，成为诸环节相联结的统一的基础。对照社会主义荣辱观，也不难看出，职业道德与八荣八耻有很多相似之处。道德培养教育的过程绝不是一次完成、一劳永逸的，而是一个适应社会发展，循序渐进、循环往复、不断发展的过程。

以上是劳动者需要具备的基本素质，也是落实职业培训工作的着眼点。如何使职业培训工作能达到完善这些基本素质的目的，使每个人都能发挥他的最大能力服务社会，服务家庭，充实其美满人生，从而更好更有效地进行人力资源的开发，也是职业培训工作者应考虑的问题。

## 1.3 人力资源开发

人力资源是指一定时间、一定地域范围内的有生命的，有一定劳动能力的个人的总和。人口是宝贵的资源，它是不同于自然资源和经济资源的特殊资源。它具有生产和消费两重性，还具有累积性和耐用性。

### 1.3.1 人力资源是最重要的经济资源

我们将经济资源分为三类：自然资源、资本资源和人力资源，这三者是在任何生产过程中都不可缺少的最基本的要素，它们的数量和质量将决定一个国家的社会生产力水平和经济发展程度。

自然资源是指一切未经人加工而自由存在的物体，包括土地、山川、河流、森林、矿藏、海洋等。广义地说，自然资源的范围可以扩大到人类生存的整个周围世

界,如宇宙。

**资本资源**是指一切经过加工改造的物体。包括厂房、机器、设备、货币和其他形式的资金等。从一定意义上说,资本资源主要是人造资源。资本资源是把人力资源和自然资源联结在一起的媒介。

**人力资源**又称为“劳动资源”或“劳动力资源”,是指在生产过程中劳动力投入的人自身的力量,也就是人在劳动活动中运用的体力和脑力的总和。

历史地看,人们对于人力资源作用的说法经历了一个变化发展的过程。过去很长一段时间内,人们一直认为人力资源是经济发展的辅助力量。也就是说,与资本资源和自然资源相比,人力资源处于相对次要和辅助的地位上。特别是由于大多数发展中国家被人口的高增长率和过剩的非熟练劳动力所困扰,把不发达的原因归结于沉重的人口负担,过剩的人力资源。使得人力资源在这些国家几乎不被看作是经济发展的动力,而被看作是社会进步的包袱。但是,本世纪以来,尤其是第二次世界大战结束以来,发达国家的社会经济生活中出现了一个明显的新趋势,那就是资本资源的经济收益率日益下降,而人力资源的经济收益率日益提高,并且明显地超过了资本资源。同时,经济发展对人力资源的要求越来越高。社会经济进步和发展的真正动力和源泉是人力资源这一理论逐渐为人们所认识。事实上,不发达国家过剩的不是所有人力资源,而是文化素质较低、技能水平缺乏的人力资源。即使在发达国家经济生活中,起决定作用的也是高质量的人力资源。这就是中关村、硅谷迅猛发展而带动其他一系列行业经济发展的主要原因,也是李嘉诚、比尔·盖茨等世界财富巨头成功的重要原因。日前一些工业化国家拒绝外来移民却制定政策欢迎高素质移民的做法,也印证了这一观点。目前,高质量人力资源的数量和比重已经成为一个国家经济发展水平和工业化程度的重要标志。不同于资本主义“跑马占地”强行的个人资本积累,现代的物资资本积累和人力资本积累是建设现代化国家的首要条件和基础,一个国家的生产力水平是由它的物资资本和人力资本总水平决定的,是经济发展不可缺少的两大支柱。在中国计划经济体制条件下,片面注重物资资本,而轻视人力资本的发展,人力资本投资远远低于物资资本投资,由此造成人力资源开发不足,劳动者素质偏低。日本在二次世界大战后的崛起,就是其政府重视人力资源,注重教育投入,提倡科技进步,开展全民教育而在短短的几十年中进入世界强国领域。中国和德国、日本等二战后获得经济发展成功的国家比较的一个主要差距,是没有形成一种激发人力资源投资和人力资本积累热情的机制。

现在国家重视技能人才的开发利用,国务院于2005年11月发布了《关于大力发展职业教育的决定》(国发[2005]35号)提出要发展职业教育,加快人力资源开发,是推进我国走新型工业化道路、解决“三农”问题、促进就业再就业的重大举措;是全面提高国民素质,把我国巨大人口压力转化为人力资源优势,提升我国综合国力、构建和谐社会的的重要途径。还提出要增加公共财政对职业教育的投入。各级财政安排的职业教育专项经费,重点支持技能型紧缺人才专业建设,职业教育师资培

养,农业和地矿等行业、中西部农村地区和少数民族地区的职业教育和成人教育发展。从2006年起,城市教育费附加安排用于职业教育的比例不低于20%,已经普及九年义务教育的地区不低于30%。这种做法应该说是我国重视人力资源的开发利用,重视职业技能培训的最新重大举措。

### 1.3.2 人力资源的数量、质量和总量

人力资源的数量、质量和总量是衡量人力资源特征的基本指标。所谓人力资源数量通常是指能够作为生产性要素投入社会经济活动的劳动人口。人力资源从数量上可以分为现实人力资源和潜在人力资源两部分。现实人力资源是指国家(地区)在一定时间内拥有的实际从事社会劳动的全部人口,包括从业人员和失业人员。现实人力资源通常被称为劳动力。潜在人力资源是国家(地区)中全部具有劳动能力,只是有一部分没有进入劳动力市场的人口,指那些虽有劳动能力、但是目前由于种种原因不能或不愿从事社会劳动的人,例如从事家务劳动的妇女,在校学习的青年学生,服役期的现役军人和根本不想去工作的人。

人力资源质量主要指健康、知识、技能三个因素,三者的结合可以全面反映劳动能力的实际水平,从而确定人力资源质量。健康是劳动能力形成的自然物质基础,是人力资源质量最基本的组成部分。包括先天的积存和后天的培养。知识和技能的概念,在以上“劳动力和劳动力素质”一栏中已有说明。

人力资源总量是反映一个国家或地区经济实力的重要指标。

### 1.3.3 人力资源的基本特征

人力资源有三个基本特征:

第一,人力资源是主导性资源。主导性是人力资源的首要特征,是与其他一切资源最根本的区别。所谓主导性,就是说人力资源在经济活动中起着主导的作用。一切经济活动都首先是人的活动,由人的活动而引起并带动了其他资源的活动。在经济活动中人力资源是唯一一起创造作用的因素。经济活动的生命是发展、进取、创新和不断延伸的,而只有人力资源才能担负起这种发展、进取、创新和延伸的任务,其他任何生产要素都不具有这样的能力。

第二,人力资源是特殊的资本性资源。作为一种经济性资源,人力资源具有资本属性。首先,它是投资的产物。人力资源是公共社会、企业集团和个人投资的产物,其质量高低主要取决于投资程度的高低。现在企业兼并、合资、股份变动等引来的人员安排问题就反映了人力的资本性。一般来说,新的企业管理人愿意留用学历较高、技能超群、年轻健康并无家庭负担的工人,归根到底也是在考虑人力资源的资本性高低问题。其次,人力资源在一定时期内能带来收益的资源,能够在适当的时期内为投资者带来收益。这种收益不一定直接表现为货币形态,也可能以非货币的形式出现,如荣誉、机遇机会、社会效益等。最后,人力资源在使用过程中也会出现等同机械设

备般的有形磨损和无形磨损。例如,自身的衰老或健康状况出现问题就是有形磨损,知识和技能的过时化就是无形磨损。

第三,人力资源是可增值性资源。在国民经济中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断上升,人力资源投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断上升。高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。年薪 20 万元雇不到一个高级技工现象或多或少说明这一问题。

人力资源具有自我丰富化特征,其他一切资源在使用中只会引起自身损耗,人力资源却能够实现自我补偿、更新和发展。对一般物质资源、比如一台机器来说,它随着时间的消逝将会产生有形的自然损耗和无形的精神损耗,使用的强度越大,磨损程度就越大。人力资源在使用过程中也有损耗,也需要补充物质资料和闲暇时间以保证其再生产的顺利进行。但是,人力资源在使用过程中,还有一个自我丰富化的独特过程。例如,一个高等院校的教师,通过连续不断的授课活动,会成长为更优秀的教师;一个飞机驾驶员通过长期的飞行,会成为更优秀的机师;一个中医大夫,随着多年看病,在阅历无数患者后有了丰富的经验和高超的医术,成为人人欲求的老中医。这就完全不同于一个录音磁带,连续不断地播放只能使其逐渐磨损而质量越来越差;一辆汽车,一架飞机,在使用中磨损越来越严重。因此,我们说人力资源是具有自身完善提高功能的特殊高增值性资源。

### 1.3.4 人力资源开发的主要范畴

所谓人力资源开发,就是通过提供稀缺性资源和服务,使人力资源得到加工改造,成为具有相当健康水平、知识水平、技能水平、以及社会适应能力的合格人力资源的过程。

人力资源开发可以分为人力资源数量开发和人力资源质量开发两大类。人力资源数量开发是指用于人力资源数量变动(增加或减少)上的费用或活动。这里,既包括为人力资源数量增多而付出的耗费,包括新增人力资源本身的费用,以及在某些条件下为鼓励和控制生育而付出的费用等;如为推广计划生育政策而付出的费用,为实行限制人口的家庭计划(如一胎化政策)而付出的费用等。人力资源质量开发是指为提高人力资源质量和利用效率而付出的费用或活动,包括用于人力资源的教育培训、医疗保健、人员流动和职业经济信息等方面的费用和活动。

1. 普通教育与人力资本的基础知识技能存量。普通教育是人力资源开发最重要的组成部分之一,是提高人力资本的基础知识技能存量的主要手段。普通教育尽管也在一定程度上兼顾到专门的知识、技能和健康内容,但是,它的主要目标是提高人力资本的基础知识方面的技能存量。普通学校教育在人力资源开发中具有举足轻重的地位。

2. 职业培训与人力资本的职业知识技能存量。职业培训通常指技能培训,技能

培训分为职业学校对学生的培训、劳动力就业前的培训和就业后的在职培训。

**就业前培训**主要指对初次就业人员或其他劳动者获得和提高就业能力进行必备的职业技能、技能的培养和训练，主要由各类技工学校、职业学校、就业训练中心和民办职业培训机构实施。就业前培训着眼于提高就业能力和市场适应能力，在进行职业技能培训、专业理论学习及职业道德和安全生产教育的基础上，注重市场就业意识的教育和实践能力的训练。

**在职培训**主要是指企业或企业委托的职业学校对已经受过一定普通教育，将要或者已经在一定职业岗位上从事劳动的人员进行的职业培训活动。在职培训是当前技能人才培训的主要培训模式之一。职业培训的内容与受训者将从事的职业、工种与所在企事业单位的生产经营发展有密切关系。从理论上讲，职业培训和学校教育一样，都是为了提高人力资源的知识存量和技能存量。但是，一般地说，普通教育侧重于基础知识技能的提高，而职业培训则侧重于职业的、定向的知识和技能的提高，职业培训的结果主要是提高了人力资本的职业知识技能存量。

中国拥有世界上最庞大最丰富的人力资源。然而，恰恰是这一点，又决定了中国其他资源的相对严重不足。再多的物产、矿藏、森林、水源，被“13亿”这个近乎天文数字的人口总数一除，会所剩无几。我国各项主要自然资源、主要农产品、以及国民收入的总量都相当可观，但是按“人均”占有量计算时大都排在了世界的后列。在当今世界格局背景下，依靠其他国家和地区提供资源来实现中国现代化是完全不可能的。一个13亿人口大国的发展所需要的能源、粮食、矿藏等是世界上任何国家或地区都不可能提供的。中国必须立足自身发展严肃考虑自然资源、生态平衡和环境保护等关系中华民族生死存亡的问题，选择有利于自身生存的可持续发展战略。从一定意义上讲，人力资源已经别无选择地成为今天实现中国发展的唯一支柱资源。

几十年来，我国对人力资源及其开发的重大作用一直是有明确认识的。我国领导人多次指出，人是世界上一切事物中最宝贵的财富，尊重知识、尊重人才是我们的基本国策。我国通过教育培训、卫生保健、计划生育政策和其他各项建设性活动，在控制人力资源数量、提高人力资源质量、开发人力资源，满足社会经济发展需要方面取得了重要进展和重大成就。当然，我国人力资源开发也还存在着不少问题。其中主要有：我国人力资源开发状况不均衡，人力资源文化、专业、技术素质低下，成年人口中文盲半文盲人数较多，比重偏高。员工队伍技能水平低下，高级技工比例太低。专业技术技能人才严重短缺，而且区域、行业和部门分布都不合理，人才过分集中于大城市，集中于国有企事业单位。更为严重的是，现有人力资源的开发利用很不充分，大量人才未能发挥出应有作用。

我国现有人力资源开发利用不充分的原因是多方面的，为了适应人力资源开发的要求，适应社会主义市场经济的要求，我国人力资源开发管理工作将更加注重培养和激励技能型人才，加大政策指导力度，加大多方面的投入，为劳动者学习培训创造条件，提供机会。

## 第 2 章

## 我国职业教育培训体系

从一定意义说,人力资源开发主要内容是技能人才的培养,提高人的素质,重视人的智慧、开发人的能力。通过促进劳动者知识的不断积累和技能水平的逐步提高,使劳动者对国民财富形成的贡献日益增大。职业技能是人力资源的基本要素,是劳动者与生产资料、劳动工具结合的主要桥梁。开发劳动者的职业技能是人力资源开发的重要组成部分。《中华人民共和国劳动法》明确规定:“国家通过各种途径,采取各种措施,发展职业培训事业,开发劳动者的职业技能,提高劳动者素质,增强劳动者的就业能力和工作能力。”

### 2.1 职业技能培训综述

在现代社会,劳动者需要通过从事某一具体的职业,即实现劳动就业,来达到其谋生与向社会做出贡献、实现自身价值的目的。从最一般的意义上说,职业是指人们在社会生活中所从事的、作为自己主要生活来源的、在社会分工中具有专门职能的工作。职业的本质是个人对社会的适应关系。而技能是指人们在认识自然和改造自然的过程中所获得的专门知识、操作技术和行动手段。技能的本质是人对自然的能动关系。职业技能培训的宗旨就是通过系统的培养和训练,使受过一定基础教育的个人,一方面掌握专门的生产知识、生产操作方法和工作技巧,另一方面掌握一定的社会职业规范和准则,具有参与社会劳动的资格和能力,使个人达到与自然和社会的双重协调发展。特定的职业对从事该职业的劳动者都有其相应素质要求,包括生理、心理、知识、技能和道德品质等多种方面的要求。这些要求实质上就是对劳动者提出的从事某一职业的必备条件。职业技能培训的基本任务就是按照这些要求,对劳动者进行培养、训练,并通过职业技能鉴定来评价和测定其具备的职业技能水平和资格,旨在全面提高劳动力素质,增强劳动者的就业能力和工作能力。这是我国人力资源开发的重要内容。

职业技能培训有着非常宽泛的内涵,就培训本身而言,包括培养职业能力、提高职业能力和转换职业能力三个不同组成部分。对应于此,职业技能培训分为就业准备培训(亦称就业前训练)、在职提高培训(亦称在职培训)和职业转换培训(亦称转业训练、再就业培训)三种类型,它们共同构成了我国职业技能培训的总系统。就培