

透 视 湖 北

——来自湖北省情的调查报告

主编 冯桂林



湖北科学技术出版社

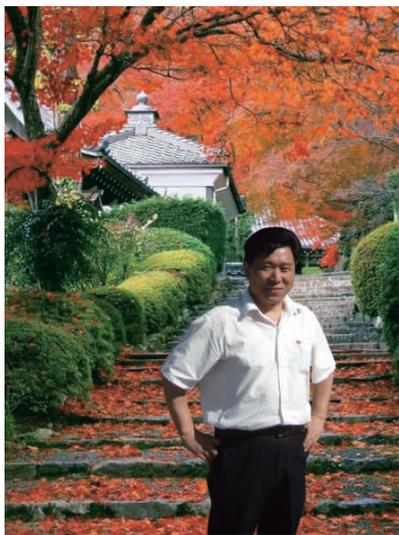
透 视 湖 北

——来自湖北省情的调查报告

主编 冯桂林
策划 吴丕华 缪柏林

湖北科学技术出版社

冯桂林简介



冯桂林 男,1949年9月生,毕业于华中科技大学社会学系,硕士学位。现任湖北省社会科学院学术委员会委员,湖北省社会科学院社会学研究所研究员,湖北省政府津贴专家,湖北省社会学会副理事长。原任湖北省社会科学院社会学研究所所长。

出版著作有《如何掌握你的一生》、《第二职业的选择》、《中国职业分类大全》、《湖北省志·民俗卷》、《中国名城汉俗大观》、《内陆开发区可持续发展研究》、《湖北社会形势分析与预测》等十余部。

发表论文“都市民俗特征刍议”;“社会流动与我国的第二职业”;“试析社会结构要素对我国当代社会时尚的影响”;“试论中部五省城市化发展战略”、“我国经济发展中技术工人需求趋势研究”、“进程与导向:略论我国农民工的市民化问题”等50余篇。

主持和参与主持的国家课题:内陆开发区可持续发展研究;国家大型课题:中国职业分类研究,我国专项职业技能开发标准研究,中国汉俗研究;省管课题:湖北民俗研究;湖北私营企业发展现状与结构研究等十余项。

《如何掌握你的一生》一书1988年获湖北省优秀社科图书三等奖,国家优秀青年读物二等奖。“决策与人生”一文获中国人生科学学会优秀论文一等奖。“试论现代家庭活动中的个人责任”一文获上海社科院和美国九十学社联合举办的“中国社会文化与伦理道德建设国际学术研讨会”提名奖。“武汉人才资源开发和人才发展对策研究”一文获原中华人民共和国人事部调研成果一等奖。个人受聘于原国家劳动部国家职业分类大典和职业资格专家委员会专家。



HUBEI

透视湖北

· 目 · 录 ·

第一篇 湖北省技术工人短缺状况的调查与分析

一、研究概述	1
二、湖北省技术工人队伍的结构现状	3
三、湖北省技术工人短缺问题的分类	9
四、湖北省不同类型企业中的技术工人短缺特征	12
五、湖北省技术工人队伍短缺的主要影响因素	31
六、湖北省技术工人需求趋势与合理结构分析	43

第二篇 湖北省社会主义核心价值体系有效途径建设的调查与研究

一、主要的调查结论	54
二、群体性差异分析	58
三、湖北省社会主义核心价值体系建设有效途径的基本特征	67
四、湖北省社会主义核心价值体系有效途径建设中的注意事项	70

第三篇 湖北省县委书记“大接访”的现状调查

一、湖北省县委书记“大接访”活动的主要特点	72
二、湖北省县委书记“大接访”活动的主要模式	76
三、湖北省县委书记“大接访”活动需要注意的几个问题	81

第四篇 湖北省直宣传战线二级单位领导班子建设的调查与思考

一、二级单位领导班子建设的综合评价	86
二、二级单位领导班子建设中存在的主要问题	92
三、二级单位领导班子成员中的个人困难	96



HUBEI

透视湖北

· 目 · 录 ·

四、二级单位领导班子建设的基本特点	98
五、讨论和建议	104

第五篇 武汉城市圈“两型社会”建设的人才资源开发机制研究

一、武汉城市圈“两型社会”建设的人才结构现状	107
二、武汉城市圈“两型社会”建设的人才需求趋势	118
三、武汉城市圈“两型社会”建设人才资源开发机制存在的问题	124
四、武汉城市圈“两型社会”建设中的人才资源开发机制措施	131

第六篇 湖北省和谐家庭建设的现状与思考

一、基本情况	139
二、主要的新发现	141
三、湖北省家庭现状构成的突出特点	159
四、新时期湖北省和谐家庭建设的几点建议	162

第七篇 如何建设公众满意的湖北慈善事业

一、被访者概况与评价内容的主要认同度	166
二、公众评价的群体性差异分析	172
三、湖北省慈善事业发展的主要特点	181
四、湖北省慈善事业发展中需要重点解决的几个问题	183

第八篇 武汉商品混凝土生产企业遭受社会恶势力侵害的调查报告

一、武汉商品混凝土生产企业的构成与分布	187
二、武汉商品混凝土生产企业遭受社会恶势力侵害的程度	189



HUBEI

透视湖北

· 目 · 录 ·

三、武汉商品混凝土生产企业遭受社会恶势力侵害的基本特征	192
四、武汉商品混凝土生产企业周边社会恶势力的发展状况	195
五、整治生产企业周边社会恶势力侵害的几点建议	199
六、结束语	202

第九篇 湖北省万户家庭现状调查报告

一、湖北省的家庭现状与基本特征	204
二、湖北省城乡家庭存在的突出问题与成因	213
三、对策与思考	225

第十篇 湖北旅游市场评价和需求预期

一、导言	232
二、“五一”黄金周的旅游市场结构	234
三、旅游消费者对湖北旅行社的认知与差异	244
四、消费者对湖北旅行社的满意度和差异	254
五、消费者对湖北旅行社的需求预期	265
六、讨论与建议	274

参考文献

后 记

第一篇 湖北省技术工人短缺状况的调查与分析

内容摘要 湖北省技术工人短缺问题主要集中在以下方面:总量短缺,队伍结构不尽合理;学历偏低,知识结构不尽合理;评价低度,素质结构不尽合理;类型失衡,人员结构不尽合理;高端紧缺,技能结构不尽合理。随着湖北省产业结构的进一步调整与经济发 展的客观需要,对技术工人的需求及其内部结构配置也提出了新的要求。总体上,技术工人的需求组成包括质与量两个方面。相对而言,在劳动力资源充足的情况下,技术工人量的需求比较质的需求更容易得到满足。而经济发展程度作为重要的影响因素,它制约着社会对技术工人的需求模式。从湖北省企业由传统向现代化转型,新技术在企业生产中的比重不断增强的趋势看,掌握新技术的工人需求比重将持续增加。企业对技术工人的需求更多地表现为一种质的需求。

一、研究概述

1. 研究目的

随着全省经济社会的大力发展,特别是“十一五”经济社会发展规划的研究与制定,技术工人短缺问题日益引起人们的广泛关注。我们知道,经济发展的增量水平不仅取决于其投入产出效率,而且还取决于技术工人的数量和质量。因为经济发展过程是由人来承担的,当人的技能水平不能满足经济发展的需要时,人的因素就成为影响经济发展的主要因素。然而,技术工人队伍的建设又是每一历史时期经济发展的产物,它必须以时代经济发展所提供的物质水平为基础。当经济发展水平不能满足人力资本开发的需要时,经济发展又通过对人力资本开发的影响而



回归到影响自身。这说明,一定时期的经济发展水平影响着该时期人力资本地开发,而一定时期的人力资本开发水平又影响着该时期的经济发展。这种互动性特征充分说明了经济发展中技术工人地位的极端重要性。为深入了解湖北省企业技术工人队伍现状,探讨现存问题及成因,把握全省“十一五”期间企业技术工人的需求趋势,并为满足这种需求而探索完善推进技术工人队伍建设,促进人才培养和发展的符合省情的政策措施,便成了本文研究的主要目的。

2. 研究框架

根据课题的研究目的和要求构建的理论假设主要包括两个方面,第一,湖北省企业技术工人素质需求高涨;第二,湖北省企业技术工人需求已经形成短缺,并且这种短缺正在扩大。为了对上述假设所涉及到的分层概念及概念定义的构成变量进行测量和检验,本专题确定的调查框架包括以下五个部分,即:一、企业基本情况;二、企业技术水平和经营;三、企业职工;四、企业技术工人培训;五、企业对技术工人的需求。在对以上内容的调查资料进行统计分析的基础上,形成了本报告的基本构架,即第一部分,研究概述;第二部分,湖北省企业技术工人队伍的结构与特征;第三部分,湖北省企业技术工人队伍的流动与短缺;第四部分,影响湖北省企业技术工人队伍素质提升的主要因素;第五部分,湖北省企业技术工人队伍的未来需求与合理结构分析;第六部分,加强湖北省企业技术工人队伍建设的讨论与建议。通过上述内容的研究,试图回答湖北省企业技术工人队伍的短缺现状与成因,以及全省企业“十一五”时期后二年对技术工人的需求趋势等问题。

3. 研究方法

由于本课题的研究总体为全省技术工人队伍,研究内容是全省技术工人状况的基本特征及需求预测,因此,在研究方法上我们注重了“四个结合”和“四个为主”,即定性研究与定量研究相结合以定量研究为主;微观研究与宏观研究相结合以宏观研究为主;纵向比较与横向比较相结合以横向比较研究为主;全行业研究与重点行业研究相结合以重点行业为主。为了突出研究重点,本课题的研究对象主要集中在全省制造业。

在定量调查的实施过程中,考虑到调查样本的代表性,共抽取了武汉、宜昌、黄石、襄樊四市 180 家企业,同时注意了不同注册类型企业、不同规模企业以及不同构成要素密集类型企业的样本分布。本次调查共回收问卷 158 份,回收率为 87.8%。其中有效样本 145 份,有效率为 91.8%。有效样本的分布情况,武汉 75 份,宜昌 30 份,黄石 21 份,襄樊 19 份。问卷在 SPSS11.0 系统完成录入和统计分析。

在 145 份样本中,按企业登记注册类型分,国有企业 23 家,占被调查对象的 16.0%;集体企业 5 家,占被调查对象的 3.5%;有限责任公司 41 家,占被调查对象

的 28.5%；股份制企业 27 家，占被调查对象的 18.8%。私营企业 16 家，占被调查对象的 11.1%；其他内资企业 1 家，占被调查对象的 0.7%；港澳台投资企业 12 家，占被调查对象的 8.3%；外商投资企业 19 家，占被调查对象的 13.2%。缺损值为 1（见表 1-1）。

按企业规模分，大型企业 37 家，占被调查对象的 25.7%；中型企业 61 家，占被调查对象的 42.4%；小型企业 46 家，占被调查对象的 31.9%。缺损值为 1（见表 1-1）。

按企业构成要素的密集类型分，资金密集型企业 17 家，占被调查对象的 11.8%；劳动密集型企业 73 家，占被调查对象的 50.7%；资源密集型企业 16 家，占被调查对象的 11.1%；知识技术密集型企业 61 家，占被调查对象的 42.7%；其他类型企业 7 家，占被调查对象的 4.9%（见表 1-1）。

表 1-1 145 家被调查企业的情况汇总

	不同注册类型企业							不同规模企业			不同构成要素密集类型企业					
	国有企业	集体企业	有限公司	股份公司	私营企业	其他企业	港澳台投资企业	外商投资企业	大型企业	中型企业	小型企业	资金密集型	劳动密集型	资源密集型	知识技术密集型	其他类型企业
数量	23	5	41	27	16	1	12	19	37	61	37	17	73	16	61	7
%	16.0	3.5	28.5	18.8	11.1	0.7	8.3	13.2	25.7	42.4	31.9	11.8	50.7	11.1	42.7	4.9

二、湖北省技术工人队伍的结构现状

技术工人属于技能型人才，是一个具有时代性、专业性、创造性和特殊性的人群体。在我国，人才是指具有一定专门知识、较高技能和能力，以自己创造性的劳动，在各种社会实践活动中认识、改造自然和社会，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明的发展，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献的人。以技术工人为主体的技能型人才，是指在生产、运输和服务等领域的岗位一线，掌握专门知识和技术，具备特定操作技能和方法，在工作实践中能够按照工艺标准和要求承担产品生产和制作的人员。通常，技能型人才划分为五个等级，即高



级技师、技师、高级工、中级工、初级工。高技能人才主要包括技术技能型劳动者中取得技师和高级技师职业资格及相应职级的人员。根据技能的时代发展特征,技能人才又可以分为技术技能型、知识技能型、复合技能型三大类别。而技能人才队伍建设,则是指在对技能人才数量、构成等方面进行全面分析的基础上,从培养、选拔、评价、使用、激励、交流、保障等方面,制定和实施有利于其成长的机制,培养和造就一支能够满足国家经济发展需要、符合劳动力市场需求的人才队伍,并使之更好地发挥作用,做出特定贡献的过程。研究湖北省技能人才队伍建设和短缺,首先需要弄清其结构现状与特征。

1. 湖北省技术工人的年龄结构

技术工人的年龄结构,是衡量技术工人队伍素质的重要指标。本次调查的统计资料显示,湖北省技术工人的年龄结构,在高级技师中,以36—45岁组占比最高,为38.6%,居第二位的是23—35岁组,占30.2%。在技师中,仍以36—45岁组占比最高,为39.1%,排第二位的是23—35岁组,占33.0%。在高级工中,以23—35岁组占比最高,为45.0%,居第二位的是36—45岁组,占36.7%。中级工的年龄结构以23—35岁组占比最高,排第二位的是36—45岁组,占28.8%。在初级工中,22岁及以下者占21.9%;23—35岁者占42.9%;36—45岁者占25.6%;46—60岁者占9.6%;也以23—35岁组占比最高。统计结果表明,高级技师和技师两个群体,在23—60岁的三个年龄组中,呈正态分布趋势。高级工、中级工、初级工三个群体则不然,在23—60岁三个年龄组中,呈现出年龄越高,人数越少的分布态势。如果将4个年龄段划分为两个组,则35岁及以下年龄组中以初级工和中级工占比最高,分别为64.8%、61.2%;高级技师、技师的占比最低,分别为36.1%、39.0%;高级工占47.6%。35岁及以上年龄组中以高级技师、技师占比最高,分别为63.9%、61.0%;中级工、初级工占比最低,分别为38.8%、35.2%;高级工占53.3%。总体看,高技能人才年龄仍然偏大(见表1-2)。

表 1-2 湖北省技术工人的年龄分布 (%)

	22岁及以下	23—35岁	36—45岁	46—60岁	合计
总量分布	9.4	40.3	34.3	16.1	100
高级技师	6.0	30.2	38.6	25.3	100
技师	6.0	33.3	39.1	21.9	100
高级工	2.6	45.0	39.7	13.6	100
中级工	10.6	50.5	28.8	10.0	100
初级工	21.9	42.9	25.6	9.6	100

从上表可见,湖北省技术工人年龄结构的总体平均水平,22岁及以下者占9.4%;23—35岁者占40.3%;36—45岁者占34.3%;46—60岁者占16.1%。全国技术工人的年龄构成,22岁及以下占8.3%;23—35岁占43.5%;36—45岁占34.0%;46—60岁占14.2%。两相比较,在35岁及以下者中,湖北省技术工人占比为49.6%;低于全国平均水平2.2个百分点。在35岁及以上者中,湖北省技术工人占比为50.4%,高于全国平均水平2.2个百分点。总体看,湖北省技术工人的年龄高于全国平均水平(见图1-1)。

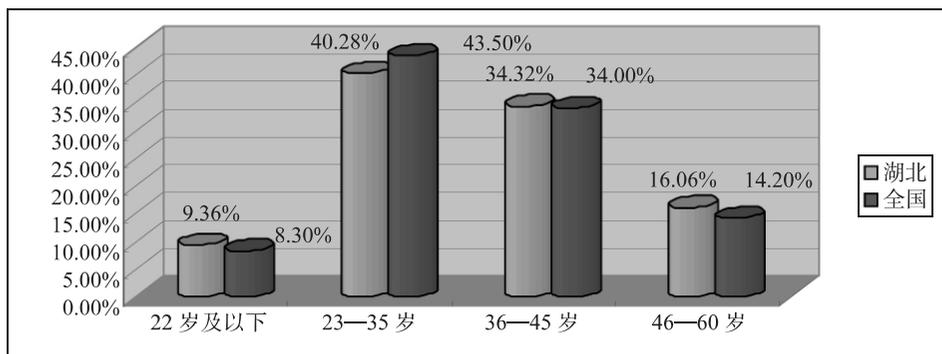


图 1-1 湖北省与全国技术工人年龄结构的总体平均水平比较

2. 湖北省技术工人的工龄结构

调查结果显示,湖北省技术工人的工龄结构,5年及以下工龄者占20.7%;6—10年工龄者占27.2%;11—15年工龄者占16.2%;16—20年工龄者占19.5%;21年以上工龄者占16.4%。总体看,10年以下工龄者占去了47.9个百分点,而21年以上的长工龄者不足两成。在高级技师中,5年及以下工龄者6.4%;6—10年工龄者占11.1%;11—15年工龄者占17.9%;16—20年工龄者占42.4%;21年及以上工龄者占22.2%。高级技师的数量主要集中在三个长工龄段,其中又以16—20年工龄者居多。在技师中,5年及以下工龄者占17.6%;6—10年工龄者占32.1%;11—15年工龄者占19.4%;16—20年工龄者占18.4%;21年及以上工龄者占12.5%。技师的数量在5个工龄段中呈正态分布趋势,其中又以6—10年工龄者居多。高级工的数量主要集中在6—10年工龄者及21年及以上工龄者两个群体,其占比分别为45.7%、19.3%,其中又以6—10年工龄者居多。中级工的数量主要集中在5年以下及6—10年工龄者两个群体,前者占27.2%,后者占29.1%,其中又以6—10年工龄者居多。初级工的数量也主要集中在5年以下及6—10年工龄者两个群体,前者占45.6%,后者为18.0%,其中又以5年以下工龄者居多(见表1-3)。



表 1-3 湖北省技术工人的工龄分布 (%)

	5 年及以下	6—10 年	11—15 年	16—20 年	21 年及以上	合计
总量分布	20.7	27.2	16.2	19.5	16.4	100
高级技师	6.4	11.1	17.9	42.4	22.2	100
技师	17.6	32.1	19.4	18.4	12.5	100
高级工	6.6	45.7	17.4	11.0	19.3	100
中级工	27.2	29.1	15.4	14.9	13.4	100
初级工	45.6	18.0	11.0	10.7	14.7	100

根据 2001 年国家劳动和社会保障部课题组的调查,全国技术工人工龄的平均水平,20 年及以下占 38.9%;21 年及以上占 61.1%;两相比较,湖北省技术工人的平均工龄结构,20 年工龄以下者 83.6%;高于全国平均水平 44.7 个百分点;21 年及以上工龄者占 16.4%,低于全国平均水平 44.7 个百分点。显然,湖北省技术工人中的短工龄者明显偏高(见图 1-2)。

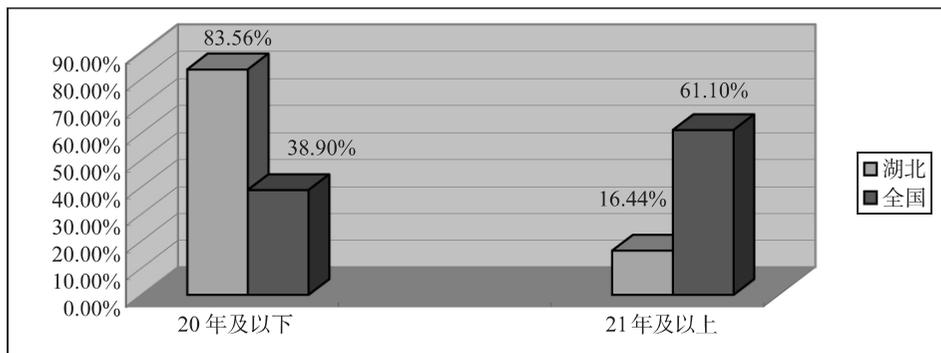


图 1-2 湖北省与全国技术工人工龄结构的总体平均水平比较

3. 湖北省技术工人的学历结构

本次调查的统计结果表明,湖北省技术工人的学历构成,本科及以上占 8.8%;大专、高职占 13.1%;中专、职高占 29.8%;高中占 19.0%;初中占 20.3%;小学及以下占 9.0%。在高级技师中,本科及以上学历者人数最多,占 19.1%,分别比其他 5 种学历者人数高出 2.0~4.1 个百分点。在技师中,中专、职高学历人数最多,占 24.2%,分别比其他 5 种学历者人数高出 6.3~10.2 个百分点。在高级工、中级工、初级工中,中专、职高学历人数也最多,分别为 31.7%、41.4%、36.5%,分别比其他 5 种学历者人数高出 28.2~8.9、39.2~20.1、34.8~6.3 个百分点(见

表 1-4)。

表 1-4 湖北省技术工人的学历分布 (%)

	本科及以上	大专、高职	中专、职高	高中	初中	小学及以下	合计
总量分布	8.8	13.1	29.8	19.0	20.3	9.0	100
高级技师	19.1	16.2	15.0	16.3	17.1	16.3	100
技师	17.2	17.9	24.2	15.2	14.0	11.5	100
高级工	3.5	15.6	31.7	22.8	21.1	5.2	100
中级工	2.2	10.6	41.4	21.4	19.3	5.1	100
初级工	1.7	5.5	36.5	19.2	30.2	7.0	100

根据国家劳动和社会保障部 2004 年的调查数据,全国技术工人的平均学历水平,本科及以上占 0.7%;大专、高职占 5.9%;中专、职高占 30.2%;高中占 29.1%;初中占 31.6%;小学及以下占 2.5%。与此相比较,湖北省技术工人的学历水平,本科和大专分别高出全国平均水平 8.0 和 7.2 个百分点;中专学历低于全国平均水平 15.2 个百分点;高中以下则分别低 12.7、11.3、-6.6 个百分点。在这里,湖北省技术工人中的最高学历和最低学历均高于全国平均水平,而中等学历则低于全国平均水平,呈现出学历构成上的新差异(见图 1-3)。

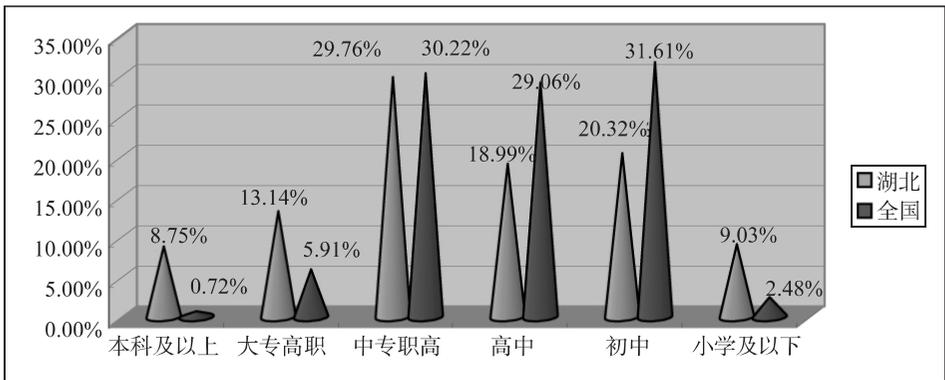


图 1-3 湖北省与全国技术工人学历结构的总体平均水平比较

4. 湖北省技术工人的技术素质评价

综合本次调查的统计数据,湖北省企业技术工人技能等级结构中,高级技师占 3.4%,技师占 9.4%,高级工占 23.5%,中级工占 30.4%,初级工占 33.4%。与全



国总工会 2004 年调查的全国技术工人中高级技师占 0.7%、技师占 3.2%、高级工占 22.7%、中级工占 39.2%、初级工占 34.2% 的技能等级结构相比较,前三项分别高 4.2、5.0、3.3 个百分点;后两项则分别低 9.8、5.3 个百分点。显然,湖北省高技能人才的数量已经超出了全国平均水平,数量上的短缺现象主要发生在中级工和初级工两个群体中(见图 1-4)。

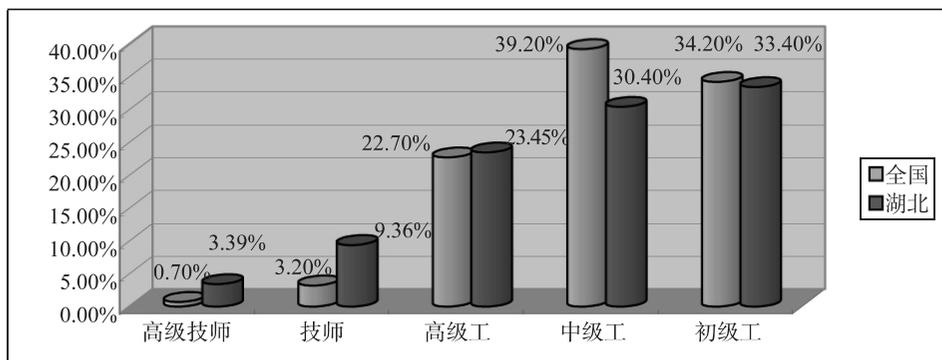


图 1-4 湖北省与全国技术工人技能等级结构的总体平均水平比较

但从技术素质的评价看,情况并不理想。调查资料的统计结果显示,在对本企业技术工人素质是否适应企业技术产品结构调整需要进行评价时,认为完全适应的占 6.9%;认为比较适应的占 53.1%;认为一般的占 33.1%;认为比较不适应的占 6.9%;认为完全不适应的为 0(见表 1-5)。这里的肯定性评价占 60.0%,低度性评价占到了 40.0%。这一评价反映了湖北省目前技术工人技术素质的低水平状态。当问及“本企业技术工人的技术水平能否胜任企业引进高新技术和进行技术改造任务”时,回答能够胜任的占 33.6%;回答基本可以的占 60.0%;回答不能胜任的占 6.4%(见表 1-5)。这一调查结果,再次印证了全省技术工人技术素质的不理想结论。

表 1-5 湖北省技术工人的技术素质评价 (%)

评价内容	评 价 结 果					合计
	很适应	比较适应	一 般	不太适应	很不适应	
是否适应企业产品结构调整需要						
百分比 (%)	6.9	53.1	33.1	6.9	0.0	100.0
能否适应企业高新技术和技改需要	能够胜任	基本胜任	不能胜任			
百分比 (%)	33.6	60.0	6.4			100.0

三、湖北省技术工人短缺问题的分类

综合分析本次调查的统计资料可以发现,湖北省技术工人短缺问题主要集中在以下方面:

1. 总量短缺,队伍结构不尽合理

据统计,湖北省目前制造业企业工人近1 470 000人。根据“十五”期间全国制造业企业对技术工人需求为15%的增速,湖北省制造业企业技术工人目前缺额220 000人。其中,高级技师、技师缺额分别为3.4%、3.6%,如果再加上湖北省制造业企业中关键岗位上的高级技师、技师流出人数占比的升高,高技能人才的短缺状况还会进一步扩大。另外,随着企业改制工作的大力推进及产业结构的调整,技术工人队伍中的流出总量也在增加,即使扣除流入总量,流出人数仍然高于流入人数。因此,湖北省技术工人总量短缺形势是严峻的。而在队伍的结构特征上,以初中以下、高中、中专为主(三者之和为78.1%)的文化水平,以36—60岁为主体的(二者合计为50.4%)的大龄群体,以中级工和初级工为高占比的(二者之和为58.3%)技能等级,以低度适应和基本胜任为主流评价的(前者占40.0%,后者占66.4%)技术素质构成等的现状,湖北省技术工人队伍的整体结构不尽合理。这无论在湖北省经济发展所需要的技术平台构建上,还是在搭建这一平台时所必需的基础性技能构成上,都存在巨大落差。它已经成为制约我国企业核心竞争力形成和经济发展的严重阻碍。

2. 学历偏低,知识结构不尽合理

在知识型人才队伍建设中,学历无疑是重要内容。虽然技术工人队伍中更注重实用型技能,反对学历教育上的唯高为好,但是,系统的知识和技能训练却是必需的,特别是高技能人才中高精尖专业知识、技能地学习训练更是必不可少。否则,知识和技能素质的短缺是比技术工人数量短缺更为严重的短缺。在知识素质上,湖北省技术工人队伍的学历教育状况呈现出三大特点,即一是大专以上者占比偏低(大专高职和本科及以上学历累加后为21.9%);二是职业技术等专业性学校毕业生占比偏低,虽然中专、职高和大专、高职学历者累加后的占比为42.9%,但是扣除其中约占1/3的非专业技术类毕业生数量后,这一高占比已明显降低;三是中等以下学历者占比偏高,小学、初中、高中、中专学历者占78.1%,而非专业性学历者占48.3%。学历结构上的不合理是湖北省技术工人队伍技能素质滞后的重要原因之



一。这一现象表明,我们在技术工人的吸纳或招聘上,存在着制度性缺陷。

3. 评价低度,素质结构不尽合理

技术工人素质短缺,不仅表现在学历上,还表现在技能岗位的胜任度和适应性上。根据前述统计资料,本次调查中,145家企业对“本企业技术工人的技术水平能否胜任企业引进高新技术和进行技术改造任务”进行评价时,认为基本胜任和不胜任的占66.4%;在对本企业技术工人素质是否适应企业技术产品结构调整需要进行评价时,认为一般和不太适应者占40.0%。显然,这种低度性评价结论是一种更为严重的素质性短缺。因为,企业技术工人中的技能等级人数虽然达到了一定规模,但技能素质并未达到应有水平,必然导致企业产品质量下降,其结果是使统计学意义上的数据指标的客观性和真实性大打折扣。据有关资料披露,“目前中国的企业产品平均合格率不到七成,不良产品造成的损失每年近2000亿元。中国科技成果转化率只有15%左右,技术进步对经济增长的贡献率只有29%,远低于发达国家60%~80%的水平。这与我国技术工人职业意识不强,岗位技能不高有着直接的关系。”应当说,这种偏低的技能素质状况,对湖北省的经济发展影响也是很大的。“多年来,无论是湖北还是武汉,缺少名牌和名牌产品群一直成为历届管理者的‘心病’。由于技术水平偏低和高技能人才缺乏,不少企业不敢承接技术工艺要求高的订单。全省技术工人队伍的整体状况,还不能适应湖北经济社会发展和全面建设小康社会的需要。”

4. 类型失衡,人员结构不尽合理

湖北省技术工人短缺现象,在不同类型企业中,其表现特点也不尽相同。以技术工人的年龄分布为例,首先在不同注册类型的企业中,按百分比排序,22岁及以下年龄段中占比最高的前3名依次为其他内资企业、港澳台投资企业、外商投资企业;23—35岁年龄段中占比最高的前3名依次为私营企业、港澳台投资企业、国有企业;36—45岁年龄段中占比最高的前3名依次为集体企业、国有企业、股份公司;46—60岁年龄段中占比最高的前3名依次为股份公司、有限公司、外商投资企业。如果将上述4个年龄段划分为35岁及以下和36岁及以上2个年龄段,则35岁及以下年龄段中占比最高的前3名依次为其他内资企业、港澳台投资企业、私营企业;36岁及以上年龄段中占比最高的前3名依次为股份公司、集体企业、国有企业。换言之,前3种类型企业的技术工人更年轻些,后3种类型企业的技术工人年龄更大些。第二,在不同规模的企业中,在大型企业,22岁及以下者占8.8%,23—35岁者占47.7%,36—45岁者占33.7%,46—60岁者占9.8%。以23—35岁者占比最高,同时呈现出以中间两个年龄段占比为高,并向两端下滑的正态分布趋势。在中型企业,22岁及以下者占15.0%,23—35岁者占26.4%,36—45岁者占28.5%,

46—60岁者占30.2%。以46—60岁者占比较高,并呈现出年龄越高,人员占比也高的正相关曲线。在小型企业,22岁及以下者占14.0%,23—35岁者占46.7%,36—45岁者占30.4%,46—60岁者占9.0%。以23—35岁者占比最高,并大致呈现为年龄越高,人员占比越低的负相关曲线(见图1-5)。

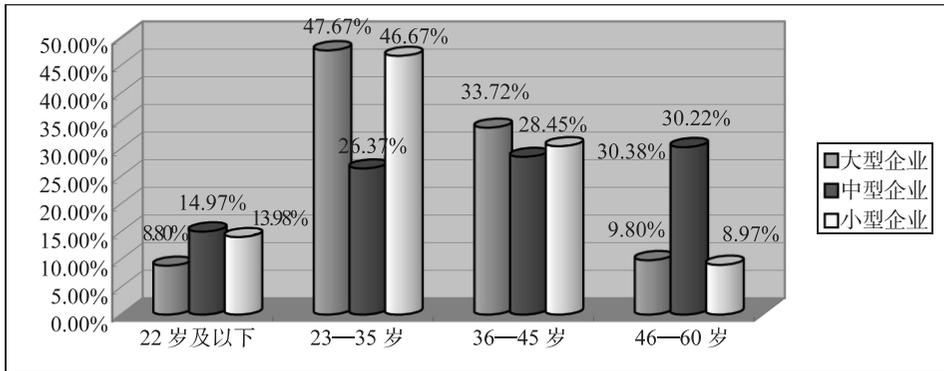


图 1-5 不同规模企业中技术工人的年龄分布 (%)

上述统计表明,大型企业中以23—35岁群体人数最多,中型企业中以46—60岁者占比较高,小型企业中以23—35岁者占比最大。换言之,大型和小型企业技术工人的年龄相对较轻,中型企业的技术工人年龄相对较大。

5. 高端紧缺,技能结构不尽合理

如果将高技能人才视为企业技术工人中的高端人才,则湖北省企业技术工人中的高端人才呈现为紧缺状态。以不同注册类型企业中的技师为例,在36—45岁、46—60岁两个年龄段中,国有企业的占比为68.8%,集体企业的占比为70.6%,股份公司的占比为67.7%,有限公司的占比为82.4%。不仅技师中的大龄问题突出,而且中青年之间(36—45岁与23—35岁两个群体比较)的年龄跨度过大。例如,国有企业的跨度为21.1个百分点,集体企业的跨度为23.3个百分点,有限公司最大,为39.5个百分点。高级技师和高级工的年龄分布有着相似的情形。这一状况意味着上述类型企业中的高技能人才,在未来时期退出工作岗位的人员数量将过于集中,而年轻群体中的人数由于过少而又难以及时顶替,于是形成了潜在短缺或批量断档的深度影响。以不同规模企业为例,在36—45岁、46—60岁两个年龄段中,高级技师占比最低的是小型企业,低于平均数11.2个百分点;技师占比最低的是中、小型企业,其中,中型企业低于平均数9.0个百分点,小型企业低于平均数5.3个百分点。以不同构成要素密集型为例,在36—45岁、46—60岁两个年龄段中,高级技师占比最低的是资源密集型企业和其他型企业,