

四川省及成都市 人力资源开发与职业教育成人教育 发展战略研究

■ 主编 姜树林

SICHUANSHENG JI CHENGDU SHI
RENLI ZIYUAN KAIFA YU ZHIYE JIAOYU CHENGREN JIAOYU
FAZHAN ZHANLUE YANJIU



教育科学“十五”规划国家重点课题
《西部人力资源开发战略研究》

四川省及成都市 人力资源开发与职业教育成人教育 发展战略研究

SICHUANSHENG CHENGDU SHI
RENLI ZIYUAN KAIFA YU ZHIYE JIAOYU CHENGREN JIAOYU
FAZHAN ZHANLUE YANJIU

主编 姜树林



四川出版集团·四川人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

四川省及成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究 / 姜树林主编. — 成都: 四川人民出版社, 2006. 5

ISBN 7-220-07106-X

I. 四... II. 姜... III. ①劳动力资源—资源开发—研究—四川省②劳动力资源—资源开发—研究—成都市③职业教育: 成人教育—发展战略—研究—四川省④职业教育: 成人教育—发展战略—研究—成都市
IV. ①F249.277.1②G729.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 054273 号

SICHUANSHENG JI CHENGDU SHI RENLIZIYUANKAIFA YU ZHIYE
JIAOYU CHENGRENJIAOYU FAZHAN ZHANLÜE YANJIU

四川省及成都市人力资源开发与职业教育
成人教育发展战略研究

姜树林 主编

责任编辑
封面设计
技术设计
责任校对
责任印制

何昌宇
文小牛
戴雨虹
叶 勇
李 剑 孔凌凌

出版发行

四川出版集团 (成都槐树街 2 号)
四川人民出版社

网 址

<http://www.scpph.com.cn>
<http://www.scrnccbs.com>
E-mail: scrnccbsf@mail.sc.cninfo.net

发行部业务电话

(028) 86259459 86259455

防盗版举报电话

(028) 86259524

照 排

成都华宇电子制印有限公司 (028-86272418)

印 刷

四川精美包装印刷厂

成品尺寸

170mm×240mm

印 张

25.75

插 页

3

字 数

400 千

版 次

2005 年 12 月第 1 版

印 次

2005 年 12 月第 1 次印刷

书 号

ISBN 7-220-07106-X/Z·347

定 价

38.00 元

■ 著作权所有·违者必究

本书若出现印装质量问题, 请与工厂联系调换

电话: (028) 87975002

**《四川省及成都市人力资源开发与职业教
育成人教育发展战略研究》
编委会名单**

主 编	姜树林	四川省教育厅副厅长
	刘亚琴	四川省教育厅职教处处长
	杨兴平	成都职业技术学院院长
	周兴儒	原成都市教育局副局长
编 委		四川机电职业技术学院院长、 研究员
	伍大勇	四川机电职业技术学院副教 授
	林 燕	四川省教科所中学高级教师
	谢家训	成都市教育学院教授
	郭云生	四川机电职业技术学院副教 授
	张乃文	成都市教科所所长、中学高 级教师
	潘仲平	成都市教育局职教处处长
	肖大明	资阳市教育局副局长

内 容 简 介

《四川省及成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》是国家哲学社会科学“十五”规划重点课题及全国教育科学“十五”规划重点课题《西部人力资源开发战略研究》之子课题。该课题由四川省教育厅姜树林副厅长任组长，由四川省教育厅职成处、成都市教育局、四川机电职业技术学院、资阳市教育局等部门和单位共同参与研究。课题研究从2002年2月至2004年5月，历时两年多，在总课题组的指导下，经过课题组全体研究人员的共同努力，完成了课题的研究任务。课题组在总结课题研究成果的基础上，形成了专著《四川省及成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》。

本专著分导论、上篇、下篇和专题报告四部分。

导论：阐明本课题研究的基本理念、认识基础、原则和方法，勾勒整个研究的基本框架，总结课题研究的主要特征和重要成果。导论是对课题的理论铺垫，也是对研究成果的高度浓缩。

上篇：四川省人力资源开发战略研究。主要包括四川省情概览与发展战略抉择、职教教育与人力资源开发、四川职教教育发展成效概述、四川人力资源开发的战略构想与对策四部分。在全面分析四川省经济社会发展现状和目标的基础上，结合四川省人力资源开发和教育尤其是职教教育发展的实际情况，提出了作为人力资源开发的关键——职教教育发展的战略构想与对策。

下篇：成都市人力资源开发战略研究。主要包括人力资源开发是成都市“全面建设小康社会”的首要选择、成都市全面开发人力资源的战略途径、成都市发展职教教育开发人力资源的宏观育景与工作实践、成都市大力发展职教教育全面开发人力资源的战略构想、成都市实施发展职教教育加强人力资源开发战略构想的根本举措——职教教育制度创新五部分。在分析人力资源开发对成都市发展的重要意义基础上，提出了成都市全面开发人力资源的战略途径；在分析成都市发展职教教育开发人力资源的宏观背景与工作实践基础上，提出了成都市大力发展职教教育全面开发人力资源的战略构想和职教教育制度创新的若干举措。

专题报告：主要包括攀枝花工业经济人力资源开发的实践和资阳市农村人力资源开发的实践探索两部分。分别对以工业经济和农业经济为主的两个典型城市的人力资源开发的实践进行了剖析。

全书思路清晰，结构紧密，论证充分，观点科学，对四川省及成都市人力资源开发有重大的理论指导意义。

目 录

导 论	(1)
-----------	-------

上篇 四川省人力资源开发与 职业教育成人教育发展战略研究

第一章 四川省情概览与发展战略抉择	(23)
第一节 四川经济社会发展的宏观格局	(23)
一、自然概况	(23)
二、四川经济社会发展扫描	(26)
三、四川教育总述	(32)
四、四川经济发展的特征概要	(36)
五、四川经济社会的结构性缺陷	(45)
第二节 四川经济社会发展大思路及目标定位	(53)
一、目标背景分析	(53)
二、目标内涵剖析	(55)
第三节 人力资源开发——达成目标的关键	(60)
一、人力资源的一般解读	(60)
二、人力资源的价值与功能	(64)
三、人力资源开发：四川经济社会发展的关键选择	(70)
第二章 职成教育与人力资源开发	(73)
第一节 四川人力资源现状与面临的挑战	(73)
一、人口总量大，就业形势严峻	(73)
二、人口素质低，制约经济发展	(75)

三、教育发展欠账太多, 制约人力资源开发·····	(83)
第二节 大力发展职成教育: 人力资源开发的必由之路 ·····	(88)
一、人力资源开发必须依靠教育·····	(88)
二、职成教育: 人力资源开发的核心环节·····	(89)
三、四川人力资源开发的教育选择·····	(92)
第三章 四川职成教育发展成效概述·····	(96)
第一节 四川职成教育的发展状况·····	(96)
一、初步构建职成教育体系·····	(96)
二、职成教育体制改革与调适·····	(98)
三、职成教育发展模式的探索与创新·····	(106)
第二节 四川职成教育发展的 问题与矛盾 ·····	(118)
一、社会对职成教育的偏见·····	(118)
二、职成教育体制之梗阻·····	(118)
三、职成教育的结构性矛盾·····	(121)
四、职成教育体系的功能性问题·····	(122)
五、职成教育发展中的制度性障碍·····	(124)
第四章 四川人力资源开发的战略构想与对策·····	(125)
第一节 四川人力资源开发的战略指导思想及职成教育发展 目标·····	(125)
一、四川人力资源开发的战略指导思想·····	(125)
二、四川职成教育发展战略目标·····	(132)
第二节 四川职成教育在人力资源开发中的战略思路及对策 ·····	(133)
一、因地制宜, 分类指导·····	(133)
二、以农村人力资源开发的职成教育为重点·····	(134)
三、强化政府主导作用·····	(137)
四、积极鼓励社会力量举办职成教育·····	(138)
五、大力发展民办职成教育·····	(138)

六、完善现代职成教育体系.....	(139)
七、发挥中心城市职成教育在人力资源开发中的引领作用	(140)
八、加强教育教学改革,增强办学活力.....	(141)
九、建立职成教育健康、持续、协调发展的长效机制.....	(144)

下篇 成都市人力资源开发与 职业教育成人教育发展战略研究

第一章 人力资源开发是成都市“全面建设小康社会”的首要选择	(149)
第一节 领袖的论述与国际经验的启示.....	(150)
一、马克思和党的三代领导人关于人力资源开发的重要论述	(150)
二、国际经济发展宝贵经验的启示.....	(152)
第二节 全面开发人力资源是成都市经济社会发展的必然选择	(157)
一、成都市经济社会发展的基本情况.....	(157)
二、成都市经济和社会发展中问题强化了人力资源开发 的艰巨性.....	(161)
三、成都市与发达地区的差距依然巨大表明了人力资源开发 的紧迫性.....	(163)
第三节 大力开发人力资源是成都市人力资源现状的必然选择	(164)
一、成都市人口状况及其特点给人力资源开发提出了挑战也 提供了机遇.....	(164)
二、成都市的劳动力资源及其配置状况.....	(168)
三、成都市人口素质偏低强化了对人力资源开发的要求.....	(173)
第二章 成都市全面开发人力资源的战略途径.....	(178)

第一节 成都市教育发展概况	(178)
一、成都市教育事业的发展进程	(178)
二、成都市改革开放以来教育改革和发展的基本特征	(184)
第二节 成都市全面开发人力资源的战略选择	(194)
一、成都市经济社会发展的科学定位	(194)
二、成都市现实的人力资源需求分析	(195)
三、大力发展职成教育是成都市全面开发人力资源的最佳 战略选择	(200)
第三章 成都市发展职成教育开发人力资源的宏观背景与工作实践	(208)
第一节 成都市发展职成教育开发人力资源的宏观背景	(208)
一、城镇化：发展职成教育开发人力资源的机遇大于挑战	(208)
二、知识经济：对发展职成教育开发人力资源的严峻挑战	(209)
三、全球化：发展职成教育开发人力资源的国际背景	(215)
四、市场化改革：发展职成教育开发人力资源的制度环境	(218)
第二节 成都市发展职成教育开发人力资源的工作实践	(219)
一、发展职成教育开发人力资源的有效探索	(219)
二、职成教育在开发人力资源中的正负两方面经验	(246)
第四章 成都市大力发展职成教育全面开发人力资源的战略构想	(266)
第一节 发展职成教育开发人力资源的战略目标与战略重点	(266)
一、确定战略目标	(266)
二、明确战略重点	(276)
第二节 成都市职成教育具体的发展思路	(287)

一、确立发展职成教育的战略指导思想和明确办学理念·····	(287)
二、确定政府主导与市场取向相结合的职成教育发展模式 ·····	(293)
三、坚持构建以就业为导向的职成教育的结构体系·····	(296)
四、以农民转移培训为重点,推进城镇化进程·····	(299)
五、坚持走产教结合的职成教育发展道路·····	(303)
六、努力建立职成教育与社会经济发展的良性循环机制·····	(305)
七、坚持因地制宜、分区规划、分类指导的工作方针·····	(308)
八、坚持在全省发挥先导、示范、辐射、扶持和服务的作 用,实现成都市与全省乃至大西南的良性互动·····	(308)
 第五章 成都市实施发展职成教育加强人力资源开发战略构想的	
根本举措——职成教育制度创新·····	(312)
第一节 职成教育制度创新必须着重解决的几个问题和基本	
原则·····	(312)
一、必须着重解决的几个问题·····	(312)
二、职成教育制度创新的原则·····	(319)
第二节 成都市职成教育制度创新的基本框架和主要措施·····	(321)
一、职成教育制度创新的基本框架·····	(321)
二、职成教育制度创新的主要对策措施·····	(338)
 专题报告	
资阳市农村人力资源开发的实践探索·····	(365)
加快人力资源开发 促进工业经济发展	
——攀枝花工业经济人力资源开发的实践·····	(386)
后 记·····	(403)

导 论

《四川省及成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》是国家哲学社会科学“十五”规划重点课题《西部人力资源开发战略研究——西部人力资源开发与职成教育发展》的子课题。按照总课题组提出的“在国内既有成果的基础上，以新的视角、新的观念、新的方法，通过以西部职成教育发展为主的人力资源开发战略研究，推进对职成教育宏观规律的新认识”的要求，四川省子课题组遵照“基于科学发展观，立足大面积取样调查，综合国内外研究成果，深化理性分析和归纳，探寻基本规律和科学对策，力求创新性研究成果”的指导思想，开展了对四川省及成都市以发展职成教育为主的人力资源开发战略的研究工作。经过几年的努力，基本完成预定的任务。

一、本课题的中心命题

党的十六大提出了“要在本世纪头二十年，集中力量，全面建设惠及十几亿人的更高水平的小康社会，使经济更加发展、民主更加健全、科教更加进步、文化更加繁荣、社会更加和谐、人民生活更加殷实”的奋斗目标。落实十六大精神，四川省和成都市都提出了全面建设小康社会的奋斗目标，中共四川省委还提出了跨越式发展经济社会，必须实现“土地资源向土地资本转变，民间资源向民间资本转变，人才资源向人才资本转变”的“三个转变”的战略思想。正如江泽民在2002年5月一次重要讲话中所指出的：“人才竞争，是我国面临的一个十分严峻的挑战。人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。”因而在“三个转变”中，“人才资源向人才资本转变”是最重要、最关键的一个转变。于是，我们子课题

组就面对着两个必须统一看法的问题：一是关于人力资源、人才资源、人力资本和人才资本的内涵界定问题，二是怎样实现“人才资源向人才资本转变”的问题。

关于人力资源、人才资源、人力资本和人才资本几个概念的内涵。人力资源——是指在经济上可供利用的最高人口数量，或指具有劳动能力的人口，包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口。前两部分合计为经济活动人口，也即现实的劳动力；后三部分人口是潜在人力资源，虽具备劳动能力，但尚未成为社会劳动力。人力资源的特点是具有了一定的时效性、能动性和智力。其数量为具有劳动能力的人口数量，质量指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平（见《中国百科大词典》，中国大百科全书出版社1999年，P4444）。与自然资源等经济资源相比较，人力资源对于国家经济和社会发展，具有比较优势。自然资源是经济发展的必要条件，但自然资源是有限的，具有不可再生性，一般构成经济增长的限制条件或上限（upper limits），同时自然资源具有边际收益递减效益性质，也具有负外部性，开采、利用和矫正的外部成本相对较高。不同于自然资源和资本资源，人力资源具有可更新、可增值和正外部性的特点。人力资源开发投资是累进性的持续性投资，周期相对较长，在从初级开发到高级开发的过程中投资也将不断增加。人力资源开发得好就会成为有效经济和社会资源；开发得不好或得不到开发，就会成为人口负担和社会包袱，甚至成为不稳定的因素。从这个意义上讲，人力资源开发不仅关系到经济发展、人民福祉，而且关系到国家的长治久安。人力资源开发既是促进社会进步、缩小差距的重要手段，而且也是我们要实现的目的（参看《从人口大国迈向人力资源强国》，高等教育出版社2003年）。人才资源——从人口素质的角度看，人力资源是分层次的。党的十六大所提出的为全面建设小康社会，必须“造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”。这一要求，说明人力资源这个范畴，至少包括劳动者资源和人才资源两个层次，而且在人才资源中又有“数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”的层次性差异。总之，在人力资源中，除劳动者之外，还有一部分素质达到一定水准（这种水准，一般都由国家或者其他社会组织作出明确的政策规定）即文化科学知识和劳动技能

技术达到一定水平的人口，这样的人口就是人才。因此人才资源也可以叫做由人才构成的人力资源。人力资本——是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是经济增长和生产发展的主要因素，是一种收益很高的资本。人力资本是经过人力投资形成的。人力投资包括用于教育和培训的费用、用于医疗卫生保健的费用、用于劳动力国内流动的费用、用于国外移民入境的费用和提高企业能力的费用。其主要特点是：所有权不能转让和继承，具有间接性、高效性、迟效性等（见王焕勋主编《实用教育大词典》，北京师范大学出版社1995年，P368）。人才资本——如前所述，在构成人力资本的人口中，包含着劳动者资源和人才资源两个部分，由人才资源构成的人力资本，就是人才资本。

“人才资源向人才资本转变”必须经过两个关键环节：一是通过教育培训把只具有简单劳动能力的人力资源转化为人才资源，这里的关键在于，提升受教育培训者的劳动能力。正如马克思所指出的：“教育会生产劳动力”（《马克思恩格斯全集》26卷，P210），在现代社会条件下具体表现在四个方面：（1）教育可以实现由自然状态的人向社会劳动者的转化；（2）教育可以发展劳动能力，提高劳动者的“平均熟练程度”；（3）教育可以改变劳动能力的形态和性质，把简单劳动改变为复杂劳动（一个复杂劳动等于若干甚至大量的简单劳动）；（4）教育还可以生产在现代生产中的职业转换能力和知识更新能力，从而保证在科学技术迅猛发展的形势下，社会经济得以持续稳定的增长和发展。这个教育生产劳动能力的过程，也就是人力资源开发的过程。二是受过教育培训的人才必须通过人才市场，将自己劳动能力一段时间的使用权，与用人单位进行价值交换，而与生产资料相结合，从而增殖价值和剩余价值。这就是说，教育实际生产劳动能力，以及劳动力经过市场交换面实现其价值，进而通过劳动力的生产活动实现价值的增殖的整个过程，就是由人力资源转化为人才资源进而转化为人才资本的实际进程。由于职教教育是教育系统通向各种各样生产工作岗位的桥梁，因而职教教育乃是实现人力资源向人才资源和人才资本转变的必由之路。马克思的劳动二重性理论和劳动价值理论告诉我们，在职教教育过程中，教学双方的具体劳动转化为受教育者相应的具体劳动能力（即受教育培训者进入社会生产工作岗位的竞争力和生产工作实践中的适

应力),教学双方的抽象劳动,则凝结成为受教育者因受教育培训而增殖的劳动能力的价值。世界各国的实践已经表明,只有通过职成教育(最广义的),受教育者才能成为具有特定劳动能力的劳动者和具有专门知识和技能技术的人才,才能具有在市场经济条件下上岗的竞争力,也才能在特定的岗位上与生产资料相结合,通过劳动创造价值而不断增殖自己劳动能力的价值,从而实现从人力和人才资源向人力和人才资本的转变。正是从这样的认识出发,分析四川省及成都市课题组所获取的调研材料,明确了本课题的中心命题:坚持以人为本的科学发展观,大力发展职成教育,全面开发人力资源,为不断增加四川省及成都市的人力和人才资本存量和国际竞争力,从而为实现全面建设小康社会这一宏伟的历史重任作出最大的贡献。

二、成果内容的基本特征

根据总课题组的要求,本子课题组由这个中心命题展开的研究报告——《四川省及成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》,全文30多万字,《导论》之后的正文,分两篇共九章。上篇《四川省人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》全面叙述四川省人力资源开发与职业教育发展的研究成果。下篇《成都市人力资源开发与职业教育成人教育发展战略研究》全面叙述成都市人力资源开发与职业教育发展的研究成果。

战略问题研究旨在探索规律性、全局性的问题。据此,我们子课题组在研究四川省及成都市大力发展职成教育全面开发人力资源战略时,确立了通过全局性的调研,把握规律性,拟定出足以指导发展职成教育开发人力资源工作全局的战略思路,并在研究实践过程中,努力从两个方面进行了落实:一是从调研工作方面——由于我国加入WTO,四川省及成都市已经直接参与了国际竞争,因而在分析四川及成都发展职成教育开发人力资源战略的外部动因,即人力资源开发的宏观背景时,不仅把职成教育系统置于成都市、四川省和全中国的经济社会发展环境下,置于整个教育系统之中,还将人力资源开发和职成教育发展置于全球大背景之下进行分析和认识,并对四川及成都进行了社会历史文化以及经济、人口和社会教育意

识的现状和问题的分析。子课题组认识到客观形势对四川及成都的人力资源开发和职成教育发展的迫切需求：首先是宏观上为了适应知识经济和信息时代的国际竞争的需要，必须大力发展职成教育全面开发人力资源，不断提升人力资本存量和国际竞争力；其次是从四川省的职成教育与经济社会发展不相适应，四川及成都的实用技术和技能型人才短缺，决定了必须坚定地以发展职成教育为重点开发人力资源；最后是四川省教育系统内部普通中学与中等职成教育发展失衡，这就决定了为更有效地开发人力资源，四川省的职成教育必须实现跨越式和可持续发展。二是从人力资源开展战略拟制方面——努力使拟制的发展战略，能对四川省及成都市的人力资源开发和职成教育发展具有全局性的指导意义。为此，我们各子课题组坚持“全局性的东西，不能脱离局部而独立，全局是由它的局部构成的”的观点，注意深入到人力资源开发和发展职成教育内部，首先对这方面工作进行了回顾，并概括出了过去行之有效的做法。四川省把职成教育作为人力资源开发的重要途径，以强化“四种意识”（加快发展意识、勇于创新意识、服务经济意识、适应市场意识），突出“三项改革”（办学体制、管理体制、投资体制），创新培养模式为主线，并在实践中积累了以下主要经验：（1）以与我国基本经济制度和体制相适应为目标，展开职成教育体制改革；（2）以构建与经济社会发展相适应的职成教育体系为目标，加强职成教育的结构调整；（3）开辟“以就业为导向、产学研结合”的人力资源开发新机制；（4）形成了以农村劳动力转移培训和城市再就业工程为重点的多种职成教育发展模式。成都市发展职成教育开发人力资源的主要做法有五条：（1）坚持为当地经济和社会发展服务，实现职成教育的区域性发展；（2）坚持从实际出发整合资源，实现职成教育的集团化发展；（3）坚持不断推进教育体制改革，实现职成教育面向市场发展；（4）坚持“教育科研导向”的办学方略，实现职成教育的现代化发展；（5）坚持按市场需求办学，实现职成教育的跨越式发展。在此基础上，子课题组借鉴了国内外的理论和做法，对今后的战略目标任务作出了规定，这些规定及其阐释和描述，就构成了四川省及成都市人力资源开发战略的实际内容。遵循总课题组转发的材料中关于“应当具有区域性、前瞻性和可操作性的特点”的要求和制定发展战略的一般原则，我们四川子课题组在从事调研

工作和讨论分析形成人力资源开发战略时，都非常重视把握住五点，并努力使之体现在研究成果之中，成为四川省及成都市人力资源开发战略内容的基本特征，这就是：战略内容的先导性、开放性、创新性、科学性和人文性。

第一，先导性——这是指本课题的成果，对于四川省和成都市发展职成教育开发人力资源，不仅能够在思想观念层面提供前瞻性的理论和舆论导向，而且能够在实践操作层面，提供前瞻性的具体指导。本课题研究成果的这种先导作用具有全方位的体现，但其集中体现则是在成果中所提出的，四川省和成都市在新世纪的战略机遇期内必须坚持做到的“五点”和“八点”。四川省的“五点”：一是职成教育要“优先、优质、加速”发展——全省各级政府要从认识、政策和措施上推动职成教育“优先”发展；要以提高职成教育的质量为核心，培植优质教育资源，不断提高职成教育的内在素质，使之能为经济和社会发展提供优质服务；还要通过制度创新，打破常规思路 and 做法，多渠道筹措教育经费，采取多种办学思路和办学形式，促进职成教育的加速发展。二是职成教育的改革与发展要以农村劳动力转移为重点——要立足四川农业大省、人口大省、劳务大省的突出省情，从推进“三个转变”，根本解决“三农”问题，实现四川发展新跨越的高度，按照省委、省政府提出的“大力发展职业教育、促进全面小康建设”的战略思路和“围绕转移抓职教，抓好职教促转移”的工作思路，以农村劳动力转移为重点，广泛开展职成教育的教育和培训活动，推动农村劳动力就地转移，向城镇转移，向非农产业转移，向省外、国（境）外转移，为四川省产业结构调整、农业产业化、农村城镇化服务。三是职成教育的改革与发展要“因地制宜、分类指导”——针对成都平原为中心的经济发达地区及中心城市工业化的需要，在大力发展中等职成教育的同时，还要注意发展高等职成教育，培养经济建设急需的与产业发展配套的各类实用技术人才，特别是制造业和现代服务业所急需的高素质、高技能人才；针对丘陵地区加快工业化进程和农业产业化的需要，重点发展中、初等职成教育，重点提高劳动力特别是农村劳动力的职业素质，培养能够推动农业产业化和工业化的专业技能型人才；针对贫困地区和少数民族聚居的盆周山区，加大扶持力度，在不断巩固“双基”的基础上，大力发展

初等、逐步发展中等职成教育，促进经济社会发展，缩短与内地的差距。

四是以就业为导向，推进职成教育的改革与发展——坚持将职业指导贯穿教育的全过程，以之带动职业教育教学管理改革，建立职成教育学校对劳动力市场需求的快速反应机制，努力实现教育教学与就业岗位对接；积极为“三农”服务，推动农村劳动力转移、农村工业化和城市化。

五是以创新求发展，推动职成教育为经济社会发展服务——努力做到体制创新、制度创新、机制创新和人才培养模式创新，使职成教育能更好地为经济社会发展服务。

在四川省“五点”的基础上，成都市又从特大城市带大农村的实际出发，提出了“八点”：

- 一是确立发展职成教育开发人力资源的战略指导思想和明确办学理念——坚持“三大战略”即确立“第一资源战略”、实施“能力发展战略”和创建“学习型社会战略”，以及坚持“以人为本，以职为志，化技为艺”的办学理念。
- 二是坚持市场机制作用与政府主导作用相结合的职成教育发展模式——一定要坚持通过教育体制改革的深化，真正做到以市场机制为基础配置职成教育资源，同时政府对于职成教育的改革和发展必须发挥好主导作用，主要是在保证职成教育坚持以“育人”为宗旨，充分发挥其公益性，以及克服市场失灵等方面发挥主导作用。
- 三是坚持构建以就业为导向的职成教育结构体系——主要做到四点：
 - (1) 职成教育的程度和专业结构，必须与当地的国民经济的技术装备水平和经济产业结构相适应，学校的专业和课程设置也必须遵循这个原则；
 - (2) 有一支数量足够、素质合格的专兼职教师队伍，保证教育培训的高质量，毕业生受用人单位欢迎；
 - (3) 职成教育有宽松的运行环境、有力的物质和法制保障；
 - (4) 劳动准入制度刚性化。
- 四是以农民转移培训为重点，推进城镇化进程——各区（市）县都积累起了不少的有效做法和经验，源江区帮助全民实现由农村居民融入中心城市生活的职成教育工作和金堂县的农民转移教育培训就比较突出。源江区主要抓了三点：
 - (1) 分层推进社区教育工作，提高全民素质；
 - (2) 统筹协调，大力加强农村劳动力转移培训工作；
 - (3) 加强“三教”统筹，提高新增劳动力水平。金堂县的主要做法有两点：
 - (1) 党委、政府高度重视，各职能部门通力合作；
 - (2) 充分发挥职成教育对农村劳动力转移和农业技术培训的主渠道作用，成效显著。双流县为了加强此项工作，由县财政每年拨农民教育培训专款 150 万元，从