

JINENG RENCAI
PEIYANG YU
SHOUDU JINGJI FAZHAN

技能

技能人才培养
与首都经济发展

◎主编 宋丰景
◇北京市劳动和社会保障局 编



華齡出版社

技能人才培养 与首都经济发展

◎主编 宋丰景

JINENG RENCAI
PEIYANG YU
SHOUDU JINGJI FAZHAN

北京市劳动和社会保障局 编



华龄出版社

责任编辑:佟景宸

封面设计:于立军

责任印制:王 鹏

图书在版编目(CIP)数据

技能人才培养与首都经济发展/宋丰景主编. - 北京:
华龄出版社, 2005.7

ISBN 7-80178-254-2

I . 技 ... II . 宋 ... III . 人才 - 培养 - 概况 -
北京市 IV . C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 072935 号

书 名:技能人才培养与首都经济发展

作 者:宋丰景 主编

出版发行:华龄出版社

印 刷:北京市耀华印刷有限公司

版 次:2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月第 1 次印刷

开 本:880×1230 1/32 印 张:9.875

字 数:220 千字 印 数:1~4000 册

定 价:28.00 元

地 址:北京西城区鼓楼西大街 41 号

邮编:100009

电 话:84044445(发行部)

传真:84039173

序

随着我国社会主义市场经济的不断完善和发展,企业参与市场竞争的态势越来越激烈。企业发展不仅要有先进的管理理念和先进的设备,同时必须要有适应企业发展需要的技能人才,把先进理念和技术转化为先进的生产力。技能人才在经济社会发展中起着举足轻重的作用。2003年国家召开的人才工作会议强调指出:我国现代化建设和经济建设的进程正在日益加快,不仅需要大批高水平的专业人才,需要大批熟悉国际国内市场、具有现代管理知识和能力的企业家,同样需要大批能够熟练掌握先进技术、工艺的高技能人才。

根据我市经济发展战略,结合我市技能人才的长远规划。我市制定了“三年百万职业技能培训计划”和“三年两万新技师培养目标”。一个紧紧围绕加强技能人才队伍建设的“技能振兴行动”正在全市蓬勃展开。经过深入地探索和实践,北京市的技能人才培训工作得到了长足的发展和进步,一大批高技能人才和技术骨干脱颖而出,技能培训理论也得到了丰富和发展,这对推动我市的经济社会发展,提高企业的市场竞争力具有重要的基础性作用。

细雨无声催开百花争艳,春华秋实迎来硕果满枝。在我市职业教育培训体制不断深化改革的新形势下,北京市劳动保障局与相关部门大力配合,积极投身于人才战略的实践中,在技能人才培养和使用上取得可喜的成绩。为了使这项工作进一步提高和全面发展,我们将专家学者对技能人才培养与发展前景

的理论研究,企业对技能人才培养、使用的经验和技能人才爱岗敬业、钻研技术、为企业做贡献的事迹集纳成册,编辑出版《技能人才培养与首都经济发展》。本书共分三篇:第一“理论篇”,是首都各大院校从事劳动保障和职业技能培训理论研究的知名专家学者,从不同的角度就职业培训的发展前景,高技能人才的培养与使用进行了前瞻性论谈;第二“管理篇”,是职业教育领域的权威人士和企业高级管理者,就技能人才在经济社会发展进程中的重要地位和在企业发挥的重要作用进行了阐述;第三“风采篇”,是“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“首都劳动技能奖章”的获得者代表,介绍了各自在企业刻苦钻研技术、为企业做贡献的优秀事迹。

技能人才的培养和使用问题,是当今社会和现代企业发展的一大课题。我们必须提高认识,不断丰富和完善职业培训理论体系和工作方法。我相信《技能人才培养与首都经济发展》一书的出版发行,对促进职业技能人才的培养与使用,提高技能人才的社会地位,促进首都的经济发展具有很好的参考价值。

北京市劳动和社会保障局局长

张欣庆

2005年8月1日

目 录

· 理论篇 ·

中国技术蓝领危机的成因、影响及其对策	刘 昕	3
技能人才成长规律研究	黄燕芬 杨宜勇 李 程	14
高技能人才是提高核心竞争力的关键	刘庆唐	36
现代化建设中技能人才发展的战略管理	胡伟略	47
如何建立技术人才的激励机制和		
提高技术人才的社会地位	李 静 袁伦渠	61
试论现代技能人才培养	王永江	71
产业结构的升级与技能人才的培养	赖得胜 郑勤华	86
竞争、团队与技术人才	杨燕绥	96
论培养技能人才	褚福灵 李继延	101
在培养技能人才方面存在的		
问题及对策研究	蒋 慧 林玳玳	108
加强校企合作促进职业院校可持续发展	季连海	118
探索高技能人才的培养渠道	石鸿枢	129

· 管理篇 ·

中小企业高技能人才的激励机制研究	李兴旺	139
树立科学发展观念 打造职业教育品牌		
争创一流建设职业教育培训服务机构	刘哲生	146

首钢高级技工工程的构建与实施	首钢总公司	155
企业技能人才的使用和管理	北京齿轮总厂人力资源部	171
重视培养高技能人才提升高技能人才的地位	杨 青	177
正确认识技能人才队伍的作用		
发挥技能人才的潜力 促进生产力的发展	叶 新	185
浅谈培训需求分析及亚信培训计划的制定		
.....	亚信科技(中国)有限公司	197
企业在技能人才培养中应发挥何种作用.....	潘常利	205
打造企业高级技能人才队伍提高企业核心竞争力 ...	高少章	212
提升员工职业技能 做强民族零售企业	北京物美集团	218
· 风采篇 ·		
我的人才观		223
做一名学习型的工人		231
青春年华奉献京棉 满腔热忱洒向织机		240
爱岗敬业 钻研技术做一个对社会有贡献的人.....		248
普通岗位骄人业绩		254
爱岗敬业续写“立镞儿不倒”的辉煌		261
做一名最佳的技术工人		267
立足本职 刻苦钻研 与时俱进 努力攀登技术高峰		280
创新发展努力进取		289
爱我岗位愿做奉献		298
勤奋进取的工人技师		305

理论篇

L I L U N P I A N

技能人才培养与首都经济发展

J I N E N G R E N C A I

P E I Y A N G Y U

S H O U D U J I N G J I F A Z H A N

中国技术蓝领危机的 成因、影响及其对策

□ 中国人民大学组织与人力资源研究所博士 副教授 刘 昕

【摘要】种种事实表明,我国企业技术工人目前没有得到社会和企业的高度重视,技术工人短缺的现象已显端倪,这其中既有传统的地位思想观念的影响,也有网络经济泡沫的作用,还有企业人力资源管理水平滞后的因素。由于中国在未来全球经济格局中很可能成为世界性的制造业中心,因此,高素质技术工人的供给对于中国未来的经济发展来说是至关重要的,这样,我们就必须从市场、政府和企业三个方面注意着手改善技术工人的待遇和地位,引导技术工人的成长,从而培养起一支高素质的技术蓝领队伍。

【关键词】技术工人、人力资源、企业、政府

一、引言

近些年来,我国各地劳动力市场上的技术工人尤其是中高级技术工人的短缺问题,成为一个日渐受到重视的现象,高技能人才数量短缺,已经成为阻碍我国企业竞争力提高以及经济增长的一个因素。劳动和社会保障部在 2002 年公布的统计数据表明,我国城镇目前共有 1.4 亿职工,其中技术工人只占一半。在技术工人中,初级工所占比例高达 60%,中级工比例为 35%,而高级工只有其中的

5%。而发达国家的情况正好相反,技术工人中高级技工的比例超过35%,中级工占50%以上,初级技工只占15%。我国高级技术工人的缺口不仅集中在机械、建筑、印刷等传统行业,更大量集中在电子信息、环保工程、工艺美术等高新技术产业。江苏省无锡市2004年二季度劳动力市场制造业的用人需求所占比重为40%,是所有行业的第一位。该市二季度企业登记需要275名高级技师和技师,但没有一个人应聘。作为中国重工业基地的东北三省,技术工人特别是高技能人才更是严重短缺。据2003年年底的调查,高级技工、技师、高级技师占技术工人的比重,辽宁为8.8%,吉林为7.1%,黑龙江为6.1%。即使在装备制造业实力雄厚的上海,此比例也只有9.4%。

在中高级技术工人的供给严重不足的情况下,企业对中高级技术人员的需求却越来越迫切,很多媒体报道了这样一条消息,深圳市在2002年第三次向社会公布的当年度劳动力市场指导价位中,高级钳工的月薪再次超过了硕士研究生。前者的高、中、低三种指标分别是:6600、4300和3200元;后者则为5900、3500和2400元。然而,尽管如此,许多企业仍然招聘不到高级技工。此类的消息还有许多,比如青岛一家企业以年薪16万元招聘高级模具工的消息;上海的一些高级技术工种的年薪也已经达到了7~9万元;2002年11月,西安市搞了一个创西部最佳职工技术大赛,结果,在有近3000名职工参加预赛的情况下,只有910人进入了决赛,知识和技能双考核合格的人数只有651人。在制造业发达的地区,技术工人尤其高级技能人才的短缺状况更加严重。

这种情况到了2004年的时候,仍然没有出现根本上的改善。根据劳动和社会保障部2004年4月对全国40个城市技能人才状况抽样调查的结果显示,技师和高级技师占全部技术工人的比例不到4%,而企业需求的比例是14%以上,供求之间存在较大差距。调查

发现,企业最急需人才除了营销、高级技工、技师和高级技师(分别占调查企业需求比例的14.4%、12.1%和10.9%)之外,对一般技术工人的需求也较为强烈,占调查企业需求的8.9%,加上企业对高级技工、技师和高级技师的需求,企业对技术工人的需求比例占31.9%。同时,根据劳动和社会保障部2004年二季度对全国113城市劳动力市场监测数据分析表明,各技术等级的劳动者在劳动力市场上都处于供不应求的状况,技师和高级技师的短缺尤为严重。企业对高级技师、技师、高级工、中级和初级工的需求人数与求职应聘人数之比分别是2.4:1、2.1:1、1.8:1、1.5:1和1.5:1。

综合上述各种情况来看,我们完全有理由担心中国在未来可能会出现“技术蓝领危机”。那么,我们应当如何看待这种情况,它会产生何种影响,我们又应当采取何种措施来缓解这种中高级技术工人的供给不足状况呢?

二、中国技术蓝领危机的成因分析

笔者认为,造成技术蓝领供给不足的主要原因,既有我国市场尤其是劳动力市场的发育不成熟方面的问题,也有社会以及企业方面的问题。

首先,我国技术工人长期以来之所以一直没有受到足够的重视,相当一部分原因在于传统计划体制下的身份和地位意识所产生的惯性作用。众所周知,在计划经济体制下,工人和干部两种身份之间存在明显的差别的,但是总的来说,当时的工人和干部之间的差异最主要的不是体现在工资福利上,更主要的是体现在社会地位的差异上。这是因为,在计划经济时期,我国企业中普遍存在工资压缩的现象,即无论是干部还是工人,大家的工资尽管有差别,但因为总体的工资水平都很低,所以工人与干部之间的工资水平差异并不十分突出。而与此形成鲜明对比的则是在当时的社会上以及企业里实际存在着的工人和干部之间的巨大社会地位差异。工人,无论是技

术工人还是非技术工人,都比具有干部身份的技术人员以及管理人员有着低得多的社会声望以及社会地位。

但是到了市场经济条件之下,随着企业收入分配自主权的扩大,企业内部的工资收入水平差距逐渐拉开,掌握着企业内部收入分配权力的管理者和技术人员的收入逐渐得到强化,“干部”和“工人”这种身份意识在新形势下作用的结果是导致工人和管理人员以及技术人员之间的工资差距越来越大。而技术工人由于属于工人之列也就难免被打入另册。此外,由于在我国国有企业改革的过程中,大批工人下岗失业,这使得人们有一种错觉,总觉得中国劳动力有的是,管理人员和技术人员供给不足,而作为体力劳动的工人是最不缺的,在没有意识到技术工人和非技术工人之间事实上是存在差异的情况下,这种思想意识无疑进一步加剧了技术工人的困境。

其次,技术工人受到冷遇还有另外一个社会根源,这就是,在我国的经济增长方式和经济结构调整问题上,社会上明显存在一股不切实际的跨越经济阶段的赶超思想。这种思想最集中的体现就是,许多人包括一些经济学家和政府官员,不顾中国基础产业还十分薄弱这一基本国情,盲目倡导和追求所谓的网络经济,梦想通过抓住网络经济所带来的机遇,快速抢占国际市场,确立中国在国际经济中的新地位。

冷静地思考 20 世纪 90 年从国际蔓延到中国的网络热以及所谓的“新经济”的泡沫,我们不难发现,对网络以及网络经济的不切实际追捧造成了整个社会对于基础产业以及从事基础产业工作的人的冷落,许多人都认为,在中国的未来真正能够创造价值的只有网络以及与此相关的一些职业,像制造业一类的传统产业是不可能为中国带来经济上的繁荣和进步的。在这种情况下,人们普遍认为,搞网络的人拿大钱是理所应当的,而在制造业这样一些传统产业中工作的人能够吃点儿网络经济的残汤剩水已经算是不错了。对于传

统产业中的管理人员和技术人员来说尚且如此,其中的技术工人就更不用提了。这种现实状况就不可避免地使得大多是从事传统产业工作的技术工人得不到应有的重视,尽管他们中间的许多人在工作中所运用的可能已经是一些非常前沿性的现代生产技术了。

最后,从企业方面来说,中国企业的人力资源管理理念以及管理手段落后是造成技术蓝领危机的一个最重要的微观因素。从目前的实际情况来看,中国的绝大多数企业在人力资源管理方面都还处于起步阶段。如果说中国产品市场和服务市场上日益激烈的竞争已经使得许多企业理解了什么是产品市场和服务市场的话,中国劳动力市场发育的缓慢以及中国劳动力资源非常丰富这样一种幻觉却没有能够让我国的许多企业真正认识到,劳动力市场上的竞争残酷程度其实是不会亚于产品市场上的竞争的。从理论上来说,在劳动者和资本之间的匹配方面存在一种资本—技能互补原理,即越是昂贵的资本,就越是需要高素质、高技能的员工来与其相配合,因为只有这样,昂贵的资本才能充分发挥出其生产效率,从而为企业带来利润。

然而在现实中,我们所看到的却是操作着价值千万设备的劳动者所能够得到的仅仅是一个简单的体力工人所能够得到的报酬。2002年时,我国各地媒体争相披露这样一条消息:浙江上虞市一家企业进口了一条价值约2000万元人民币的生产线,并且在设备调试和培训方面又支付了70多万元人民币,但是该企业对于能够对这条生产线的软件和硬件进行全面维护和修理的唯一一名技术人员所支付的月平均工资只有436元,比当地的最低工资标准仅仅高出26元。这位叫周国灿的技术员工对此深表不满,在与企业协商提高工资未果的情况下,最终经劳动部门仲裁解除了与原企业的劳动合同。而周国灿所在的企业却认为,只要不低于当地的最低工资标准,维修岗位上的职工能拿到这样的工资已经算是不错了。

这种情况表明,直到今天为止,我国还有相当一部分企业对于

人力资源的认识仍然停留在成本这一初级水平上,他们认为人也像机器设备和厂房一样,属于成本支出的范畴,因此,像压低其他成本一样来拼命压低人力资源成本,是企业产生利润的重要渠道。至于人力资源以及人力资本的概念,在这些企业中实际上是不存在,一些天天高喊以人为本的企业实际上根本就没有搞清楚到底什么是以人为本以及怎样以人为本。

除了理念层次的问题之外,人力资源管理技术水平的落后也是造成我国企业中当前存在技术蓝领工资困境的一个重要原因。就拿周国灿问题来说,企业以岗位为借口为自己所支付的低工资作辩护。但他们实际上并没有搞清楚岗位的内涵。事实上,即使两个工人同时都在从事维修岗位的工作,即都拥有维修工的岗位名称,但是如果两个人所维修的对象以及完成维修工作所需要具备的知识、技能以及经验存在很大差异,那么这两个名称相同的岗位实际上应当属于两个不同的岗位,就像一位飞机发动机维修工和一位自行车维修工之间的差异一样是不言而喻的。如果严格按照岗位工资的科学界定方法来说,周国灿的岗位工资也不会仅仅等同于一名普通维修工的岗位工资。这是因为,岗位工资的基础是岗位分析和岗位评价,即首先对于岗位所需要履行的职责以及该岗位的任职资格做出准确的界定,然后再从责任、知识技能、努力程度以及工作条件等几个方面对岗位的重要性以及对企业的价值大小进行评价。从这些指标方面的情况来看,周国灿的岗位工资也决不会仅仅与其他普通维修岗位所能够得到的工资同日而语。此外,从管理的角度来说,即使工人所从事的确实是同样岗位的工作,但是技能水平不同的人所得到的工资水平也应当是有差异的,事实上,很多企业对于技术类人员包括技术工人的工资支付甚至不以岗位为依据,而是以工人实际掌握的对企业有用的技术水平作为工资确定依据的。

三、中国技术蓝领危机的影响及其对策

以上的内容我们分析了我国的技术工人所面临困境的产生原因,但更重要的是,我们需要意识到这种状况对于我国的危害。技术工人尤其是中高级技术的短缺以及蓝领工人队伍技能的不足已经给社会和企业带来的惊人损失,根据相关报告,由于我国技术工人素质低,目前我国企业产品平均合格率只有 70%,不良产品每年的损失资金 2000 亿元;在最近几年企业发生的各类事故中,有一半以上是由于职工岗位意识不强、岗位技能不高造成的。

此外,中国加入 WTO 以后的经济发展趋势使得越来越多的人认识到,未来中国经济增长的需要以及国际经济分工的基本格局决定,中国首先成为一个世界性的生产加工中心或者制造业中心,然后再谋求高层次的经济增长可能是我们不得不做出的一种明智选择。在这样一种大背景下,过去曾经被许多人忽视的制造业等传统产业在我国经济增长中的重要地位将会重新得到重视。但是,我们应当清醒地认识到,我国在制造业的国际竞争中是否能够获得竞争优势,必将取决于相关产业中的技术工人的技能水平及其生产率,而不能仅仅依靠劳动力成本低这一种优势。这是因为,这种绝对成本低的优势不仅在时间上是暂时的,是不可靠的,而且从经济学的角度来说,最便宜的劳动力却并不一定是最有竞争力的劳动力。因为,即使劳动力的绝对成本很低,但是由于劳动力素质低会导致其生产率低下,因此,从成本收益率的角度来说,低成本的劳动力成本却未必有竞争优势。从日本制造业大国地位的确立过程以及韩国战后经济腾飞的历史我们不难发现,制造业工人的高素质和高技能是推动传统企业的产品成本下降、质量提高以及国际市场竞争力上升的重要源泉。

为了在 21 世纪成为一个有竞争力的世界制造中心,我国可以引进外资,引进先进技术,甚至可以移植先进的管理模式,但是显然无法大批量地引进技术工人。因此,我们必须大力提高工人的技术

水平,培养一大批优秀的具有中高级技术水平的技术工人。从这方面来说,尽快关注我国技术蓝领的处境,在不断提高我国技术工人的知识和技能层次的同时,根据他们的市场价值来合理地为他们支付工资报酬,就成为我们必须重视的一个非常紧迫的任务。

笔者认为,要想改变我国技术工人尤其是中高级技术蓝领供给严重不足的问题,我们需要通过市场、政府以及企业三个方面来共同努力:

一、加快劳动力市场建设,为人才合理流动提供广阔的空间

劳动力市场的发育和逐渐成熟会在很大程度上自动缓和我国技术工人的困境。这是因为成熟和完善的劳动力市场机制可以充分发挥其对稀缺劳动力资源的价格确定和供求调节作用,劳动力市场自身的供求定律就会自然而然地大大缓解技术工人的报酬过低这种不正常现象。

事实上,我国劳动力市场在这方面已经在发挥作用了,尽管媒体争相报道的高级技术工人的收入大大超过硕士甚至博士的情况不太可能成为一种非常普遍的现象,但是它表明,市场正在向我们发出一种明确的信号。这种信号告诉我们,日益成熟的市场会对技术工人的价值做出公正的评价,技术工人的地位和待遇改善是不以个别人或个别企业的意志为转移的同时,它也告诉我们,我国技术工人供给不足的问题已经到了一种非常严重的地步。事实上,市场已经对我们的社会和企业没有给予技术工人以适当的地位和足够的重视提出了警告。

随着我国产品市场以及劳动力市场的日趋完善,作为用工主体的企业会对技术工人,尤其是核心技术工人提供与其市场价值以及对企业的价值相当的待遇。由于在市场经济条件下,一个人的收入同时也是一个人的社会地位的重要体现之一,因此,技术工人的经济地位和社会地位的改善会进一步强化新生劳动者的劳动力供给