

李景元 等■著

# 中国

高职教育定位：动脑与动手技能人才

# 灰领

第二版



中国经济出版社  
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

李景元 等■著

# 中国

高职教育定位：动脑与动手技能人才

# 灰领

第二版



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

中国灰领. 高职教育定位: 动脑与动手技能人才/李景元等著. 2 版.

北京: 中国经济出版社, 2013. 4

ISBN 978 - 7 - 5136 - 1671 - 3

I. ①中… II. ①李… III. ①企业管理—生产管理—研究—中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 146183 号

责任编辑 余静宜

责任审读 霍宏涛

责任印制 常毅

封面设计 任燕飞工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市昌平区新兴胶印厂

经销者 各地新华书店

开本 710mm × 1000mm 1/16

印张 20

字数 274 千字

版次 2013 年 4 月第 1 版

印次 2013 年 4 月第 1 次

书号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 1671 - 3/C · 274

定价 38.00 元

中国经济出版社 网址 [www.economyph.com](http://www.economyph.com) 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

## 编委会名单

|     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|
| 顾 问 | 徐寿波 | 曹宝刚 | 郑广富 |
| 核 校 | 郝素利 | 赵洁琼 | 张 瑜 |
|     | 董水生 | 宋润栓 | 孙淑芬 |
|     | 王仕卿 | 马建兵 | 杨 军 |
|     | 刘 颖 | 赵 彪 | 鞠林江 |

## 序

李景元教授撰写的《中国灰领——高职教育定位:动脑与动手技能人才》一书,是他1995年2月在我国首次出版灰领专著即《现代中国的灰领阶层》、2004年12月出版《中国灰领——知识经济时代高技能操作与现场管理阶层》、2006年以来两次再版《中国灰领——知识经济时代高技能操作与现场管理阶层》潜心研究成果的集成,这一新作在保留了原作以基层作业现场管理与专业技术人员的研究主体的同时,特别突出了灰领阶层崛起的知识经济时代的背景,在强调动手与动脑相统一的同时,体现了这一阶层依托信息技术的高技能运作与复合型素质的特征。并将高等职业教育培养目标定位于灰领,这是一个创造。

灰领为作业现场职业群体具有显著的技术经济学的特征。李景元教授作为我的学生,在攻读硕士、博士学位期间,对我主持创建的技术经济学科具有浓厚的兴趣,潜心研读与该学科相关的专业课程。而后进入高校从事经济管理研究与教学工作,并将专业理论知识延伸运用到企业现场管理与科研教学工作之中。曾出版数十部企业管理及基层工作方面的著作。他创造性地将技术经济学科知识及相关专业理论与企业现场管理有机结合起来,进一步拓展了技术经济学科及企业管理相关理论的应用领域。本书理论基础部分阐述了灰领主体“车间主任、班组长、经营计划、定额管理、统计核算、工艺技术、质量管理、设备管理、生产调度、安全监察”技术与经济岗位管理人员的运行操作过程中,渗透技术经济学的基本理论和相关知识,颇有独到之处,填补了这一领域的空白。实现了知识品格与实践应用价值的有

机结合。

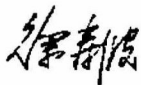
企事业单位的分厂、车间、场队、工段、班组、作业线等现场作业单元作为灰领工作环境,是生产任务和各项工作的落脚点。在社会主义市场经济及建立现代企业制度的进程中,加强企事业单位现场管理是深化改革、开发潜能、推行现代化管理最重要的基础工作,面对进入 WTO 的挑战,进一步增强企事业单位的整体素质、提高企事业单位的经济效益和社会效益具有重要意义。

而今天作者出版研究中国灰领专著,实质上是作者对企业基层建设的主体,即车间主任、分厂厂长、分公司经理、工段长、区队长、作业长、专业技术主管、班组长等这一群体深入研究,从职业群体层次进行全新表述,颇有创意。“企业千条线,现场一根针。”企业管理的所有管理职能最终都要由现场来实现,也就是说由灰领阶层来实现。这是由现场自身的任务、地位、作用所决定的。从工作任务上讲,企业现场作业单元是根据企业内部劳动分工与协作的需要或不同的产品(劳务)而划分的。它的任务主要包括:根据生产计划具体安排作业进度,保证按质、按量、按期完成生产或工作任务;强化生产纪律和职业道德,保证安全生产;积极开展劳动竞赛与合理化建议活动,努力提高劳动生产率;全面开展经济核算,注意保管和合理使用设备、工具和材料等,不断降低产品与劳务成本,切实提高经济效益;做好各项原始记录,及时为企业职能部门提供准确、完整的数据,努力建设标准化的企业现场作业组织。这是现场管理者从事基础工作的着眼点、出发点、立足点、突破点,同时也是在企业生产经营活动中提高劳动效率的重点、难点、关键点。这就要求强化企业现场管理,采用现代化管理技术,构成科学先进的管理技术体系。这种先进的管理技术体系必然要实现技术与经济的交叉,必然以技术经济学科理论知识为基础。这样才能以经济效益为中心,把强化企业管理、深化改革、推进科技进步紧密结合起来,继承优良传统、努力开拓创新。按照建立现代企业制度的目标,采取积极有效的措施,全面提高经营管理水平,逐步实现经济增长方式由粗放型向集约型转变。因此,灰领阶层的作用是显而易见的。

目前伴随我国高等教育快速发展,高等教育由精英化教育向大众化教育转变。特别是高等职业教育的目标定位问题是急需解决的问题。而灰领概念的提出恰恰能科学界定这一困扰高等职业教育发展的目标定位与属性问题。这就要求高等职业技术学院要适应经济全球化要求,面对 21 世纪中国作为世界制造工厂的现实,变中国制造为中国创造,培养既动手又动脑、心智合一、体脑兼容的高技能操作与现场管理人员。本书中各级领导、不同专家学者都各自围绕灰领属性与高教定位问题撰文论述,其论述内容对我国高职教育定位,具有重要的借鉴指导作用,必将推动这一研究的深入开展,取得更多的研究成果。

从高等职业教育人才培养定位来讲,灰领作为社会基础层次企事业单位作业单元的高技能操作者与专业管理者,其现场作业的职业具有技术与经济的二重性,其工作性质要求他们具有技术与经济管理的复合功能。该书揭示了现场专业技能人员的运作规律,开拓了企业管理学科新的方向和研究领域。这一创造性研究工作,必将对我国高等职业教育目标定位产生重要影响,同时也必将对我国经济与管理学科领域人力资源优化产生重要影响,并预示以本研究为基础的作业技术经济学与人力资源经济学、职业教育经济学即将诞生,望作者再接再厉,潜心研究取得新的研究成果。

中国工程院院士



2012 年 8 月 8 日

# 目 录

序 / 1

## 理论基础篇

|                                |          |
|--------------------------------|----------|
| 第一章 灰领含义及其属性 .....             | 李景元 / 3  |
| 一、灰领与企事业单位作业层次 .....           | 3        |
| 二、现场管理与灰领阶层 .....              | 6        |
| 第二章 灰领现场运作技能 .....             | 李景元 / 9  |
| 一、灰领阶层的 management 内容 .....    | 9        |
| 二、灰领阶层的 management 方法 .....    | 10       |
| 三、灰领阶层的 management 特点 .....    | 12       |
| 第三章 灰领专业技能特点 .....             | 李景元 / 14 |
| 一、灰领专业分解与技能特点 .....            | 14       |
| 二、灰领专业与职能细化分析 .....            | 19       |
| 三、灰领的 management 与操作技能要求 ..... | 23       |
| 四、灰领阶层的内在因素与效率要求 .....         | 25       |
| 第四章 中国灰领概念界定 .....             | 李景元 / 27 |
| 一、中国灰领概念的 science 界定 .....     | 27       |
| 二、中国灰领定义与特征 .....              | 30       |
| 三、中国灰领概念及理论体系的社会影响 .....       | 35       |

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 四、中国灰领形成、发展的现实意义与存在的问题 ..... | 37 |
| 五、中国灰领人才严重缺乏 .....           | 38 |

---

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| 第五章 高职教育灰领定位 .....        | 李景元 / 49 |
| 一、高职教育灰领定位与社会经济发展需求 ..... | 49       |
| 二、灰领阶层的社会影响与高职教育的要求 ..... | 60       |
| 三、发达国家就业能力教育——以英国为例 ..... | 68       |
| 四、高等职业教育的灰领定位和特征 .....    | 75       |
| 五、以市场需求为导向培养灰领人才 .....    | 78       |

## 社会聚焦篇

---

|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| 第六章 专家视角评述灰领 .....            | 李东汉等 / 85 |
| 一、灰领理论渊源与形成过程 .....           | 85        |
| 二、灰领阶层与知识经济 .....             | 89        |
| 三、灰领阶层专业主体与行为规范 .....         | 94        |
| 四、“中国灰领”如何裁出 .....            | 103       |
| 五、坚持就业导向推进高等职业教育健康发展 .....    | 106       |
| 六、就业市场中的灰领角色 .....            | 112       |
| 七、培养灰领人才是缓解大学生就业压力的重要途径 ..... | 115       |
| 八、关于高等职业教育专业教学改革若干问题的思考 ..... | 119       |
| 九、国外职业教育发展现状及对我国的启示 .....     | 128       |
| 十、新世纪中国工程教育的改革与发展 .....       | 132       |
| 十一、灰领——高技能人才的最新发展 .....       | 143       |

---

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| 第七章 社会广角聚焦灰领 .....      | 陈 宇等 / 148 |
| 一、加强职业教育,全力打造“灰领” ..... | 148        |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 二、高等职业教育发展定位中的若干问题 .....       | 154 |
| 三、以科学发展观谋划办学定位 .....           | 161 |
| 四、调整职业态度：“灰领”职场生态效应 .....      | 163 |
| 五、高科技工业急需灰领阶层 .....            | 168 |
| 六、灰领的社会主流与营造环境 .....           | 170 |
| 七、灰领人力资源培训市场——下一桶金？ .....      | 173 |
| 八、知识经济条件下网络灰领教育：热点还是难点？ .....  | 175 |
| 九、“订单教育”彰显学以致用原则 .....         | 177 |
| 十、职业技术学院直面工业需求的战略选择 .....      | 179 |
| 十一、借鉴美国社区学院经验，深化我国高职教育改革 ..... | 181 |

## 第八章 职业选择呼唤灰领 ..... 陈玉华等 / 189

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 一、进入大众化阶段高等职业教育定位的研究 .....     | 189 |
| 二、中国呼唤知识工人的崛起 .....            | 196 |
| 三、中国“灰领”告急 .....               | 204 |
| 四、世界制造中心呼唤“灰领”人才 .....         | 206 |
| 五、寻高级技师难——灰领人才危机影响经济持续发展 ..... | 209 |
| 六、灰领家族露出尖尖角，叫板白领前景无限好 .....    | 211 |
| 七、IT 业为何不爱白领偏爱“灰领”？ .....      | 214 |
| 八、新职业中的“灰领”人群 .....            | 218 |
| 九、灰领是最大的赢家 .....               | 223 |
| 十、白领泡沫与灰领紧缺是效率的缺失 .....        | 224 |
| 十一、“灰领热”难解中职招生之“渴” .....       | 226 |
| 十二、港人北上淘金，灰领成新宠 .....          | 230 |
| 十三、留学市场“潜力股”：灰领专业 .....        | 234 |
| 十四、灰领留学前景无限，澳日职业教育全接触 .....    | 237 |
| 十五、打造灰领人才遭遇四大瓶颈 .....          | 239 |
| 十六、制造业企业遭遇“灰领荒” .....          | 242 |



|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 十七、中国缺数千万“灰领” .....     | 246 |
| 十八、灰领人才危机影响经济持续发展 ..... | 247 |

## 延伸探索篇

---

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| 第九章 高职就业与灰领人才的竞争能力 ..... | 周 凝 / 253 |
| 一、高职竞争能力的灰领要素结构 .....    | 253       |
| 二、高职生核心竞争力的培养 .....      | 265       |

---

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| 第十章 灰领人才复合技能与强化培养 ..... | 江群翔 / 279 |
| 一、灰领复合技能人才的功能作用 .....   | 280       |
| 二、灰领复合技能人才的培养对策 .....   | 287       |
| 附 件 灰领商标注册证书 .....      | 303       |
| 后 记 .....               | 305       |



高职教育定位：动脑与动手技能人才

## 理论基础篇

**第一章** 灰领含义及其属性

**第二章** 灰领现场运作技能

**第三章** 灰领专业技能特点

**第四章** 中国灰领概念界定

**第五章** 高职教育灰领定位



## 第一章 灰领含义及其属性

李景元

中国灰领<sup>①</sup>作为知识经济时代的高技能操作与现场管理阶层,是对西方“白领”“蓝领”阶层的对称,是对中国各行业特别是知识经济时代的高技能操作与现场管理人员的地位、作用及其职能进行长期研究实践所得出的客观的、符合建设有中国特色社会主义理论的结论。在社会主义市场经济条件下的现场技能与管理人员,既不是单纯的“白领”,也不是单纯的“蓝领”,而是介乎于二者中间的灰领阶层。通过分析现场管理工作的内容特点及工作途径来进一步阐述现场灰领阶层的管理地位与作用,对企事业单位现场作业单元这个层次的管理控制,进而提高管理与技术开发整体效益具有重要意义。

### 一、灰领与企事业单位作业层次

企事业单位基层的现场管理指的是作业单元的车间、场、站、队、作业区、分厂、商店、门市部等(本书以下称现场)基础层次的管理。这个层次是生产作业、经营管理控制层次,在知识经济条件下的灰领就是这个层次的工程技术、经营管理的技能人员。特别是在当代高新技术产业条件下,他们处于生产现场,是基本的现场管理与技能操作者。

---

<sup>①</sup> 这一概念是作者经过多年研究,于1995年2月出版的《现代中国的灰领阶层》一书中对企事业单位现场技能与管理人员的属性首次做出的科学表述。

### 1. 生产作业现场

生产现场通常指企事业单位中直接从事产品生产或其他生产业务活动的基本生产单位和行政管理单位,由若干工段或生产小组构成。按其生产活动的性质和所起的作用,可分为基本车间、辅助车间、附属车间、副产品车间等。它的主要任务是:根据公司及厂部下达的计划任务编制车间计划,组织均衡生产;贯彻执行各项技术管理制度和工艺规程;合理安排车间的劳动组织,严明劳动纪律,保证安全生产;解决日常生产中出现的技术问题;组织车间经济核算;开展技术革新;做好机器设备的维护保养工作,等等。车间的生产行政工作主要负责人是现场作业主管,并设置若干职能组或职能人员协助现场作业主管。

### 2. 现场管理

现场管理是为实现企事业单位生产经营目标,完成企事业单位下达的生产、工作任务和各项经济技术指标,对现场生产、技术、经济活动所进行的组织、控制、协调、指挥和调度工作的统称。现场管理是企事业单位内部管理的重要组成部分和基本环节,在企事业单位管理中占有重要地位,是企事业单位各项管理在车间的具体体现,也是顺利实现企事业单位管理职能的重要前提。加强现场管理,是提高企事业单位管理水平的主要途径之一。企事业单位实行统一领导、分级管理原则,在把主要权力集中在厂或公司一级的同时,要给予作业现场相应的管理权力,使现场能从本企业和车间的实际情况出发,灵活机动地工作,最大限度地调动现场职工的积极性,充分利用作业现场的生产技术能力,高效率地完成各项生产工作任务。

### 3. 现场管理的任务

现场管理具有以下基本任务:(1)根据厂部下达的计划,为本车间各工段和小组安排生产作业和工作任务;(2)做好各项生产技术准备工作,组织车间正常生产;(3)推行全面质量管理,组织开展 QC 小组活动,保证产品或零部件质量;(4)贯彻执行各项技术管理制度和技术性法规,严格执行工艺记录;(5)合理组织职工劳动,贯彻执行劳动纪律,保证安全生产,不断提高劳动生产率;(6)组织职工开展技术革新和合理化建议活动,推广应用新工

艺、新技术;(7)保护环境,减少或消除污染和污染源;(8)组织经济核算,厉行节约,不断降低能源、原材料消耗和车间生产成本。此外,现场管理还有组织职工开展岗位技术练兵和文化知识学习、不断提高职工素质、负责及时向企事业单位报送各项基本统计数据和反馈信息等职能和任务。

#### 4. 现场管理的形式

在我国企事业单位中,现场管理主要采取以下形式:(1)作业主管负责制。作业主管对经理及厂长全面负责,党组织(党总支、党支部或党小组)负责思想政治工作和党的基层建设工作,对现场的生产、行政工作起保证、监督作用。(2)生产区域责任制。现场内设立若干工段、小组或作业组,工段长或组长对车间主任负责,按照现场生产作业计划组织工段或小组职工在相应的工作或生产区域进行生产、工作;作业主管则对分管部门经理及副厂长直接负责,对经理厂长间接负责。(3)现场承包责任制。由作业主管(或车间内外部的任何职工)按照企事业单位或国家的有关规定与厂长或分管副厂长签订承包合同,现场按合同条款组织各项生产技术活动,企业则根据合同完成情况对现场或作业主管实行奖惩或利益分配。现场承包责任制有完全承包、局部承包和单项承包等多种形式。完全承包,即对现场生产、技术、经济活动及最终经济效果负全面责任,并实行完全的厂币核算,使现场类似于一个分厂,其最终形式是现场租赁制。完全承包和现场租赁制在集体所有制企业、乡镇企业、试行租赁制的国有所有制企业、交通运输企业、矿山、森工和建筑企业中采用较多;局部承包是对车间的部分生产、工作或某几项经济技术指标实行包干;单项承包,是对某一阶段的生产、工作任务或某几项经济技术、经济指标实行包干,如施工任务包干、设备检修包干、产品质量包干等。现场承包责任制在我国各行各业的现场管理中被越来越广泛地采用,并卓有成效。例如,建筑、矿山企业中普遍推行的百元产值工资含量包干(按厂币价格核算),各类加工企业中的产品合格率包干,邮电企业中的通讯差错包干,流通、服务企业中的营业额(或营业额变动率)包干,等等。以上三种主要形式中,现场作业主管负责制是基本形式,而现场承包责任制则是企业体制改革中出现的新形式。随着社会主义市场经济及现代企业制

度的建立,企业现场这个层次的管理进一步与市场接通,把市场效应及产品劳务的市场认可程度作为现场经营管理的最终目标,伴随着生产现场与市场的接通,现场这个层次更多地实行独立核算(或相对独立核算)、自负盈亏、法人经营或模拟法人经营。但是无论何种管理形式及其核算形式,灰领阶层的管理地位、管理作用是不会改变的,其灰领的作用不会模糊、削弱,而且会越来越明显、越来越重要。

## 二、现场管理与灰领阶层

企事业单位现场生产经营管理中的灰领阶层是针对西方的“白领”“蓝领”阶层而界定的。对于我国企事业单位,特别是我国社会主义多种所有制企业现场的管理、技术人员与生产高级操作工人,简单地套用“白领”与“蓝领”极不妥当。我国企事业单位中从事现场生产经营管理的是既具有“白领”功能,又有“蓝领”功能的技术与管理人员,定义为灰领就更为确切。

### 1. 西方企业的“白领”、“蓝领”概念及缺陷

(1) 白领工人,它是西方国家对“蓝领工人”的对称,属于企业技术管理人员的范畴。它是西方社会对无需从事大量体力劳动的工作人员的统称。主要包括技术人员、管理人员、打字员、事务员、推销员、会计、文书、店员及自由职业者。这些人员的工作条件较为清洁,上班时可穿日常的白领衬衣工作。

(2) 蓝领工人,是西方国家对“白领工人”的对称,属于生产操作人员范畴,是西方社会对从事生产、维修和服务工作的体力劳动者的统称。包括企业中的工头、技工、手艺工匠,服务性行业雇工(私人家庭雇用的工人除外),农业劳动者以及其他靠体力为谋生手段的劳动者。这些人的工作条件较差,工作时一般要穿蓝色工作服。

把企事业单位现场从事生产经营活动的员工划分成为截然不同的“白领”与“蓝领”,这显然存在缺陷:从意识形态上看,不符合我国企业职工的价值观念;在实践上,更不利于缩小脑力劳动与体力劳动的差别。就是在西方