

JINENGRNCAIPEIYANGGAILUN

技能人才培养概论

杨益民 著

辽宁科学技术出版社

技能人才 培养概论

JINENGRENCAIPEIYANGGAILUN

杨益民 著

G316
38

辽宁科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

技能人才培养概论 / 杨益民著. —沈阳: 辽宁科学技术出版社, 2014.11

ISBN 978-7-5381-8936-0

I. ①技… II. ①杨… III. ①技术人才—人才培养—研究 IV. ①G316

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第274500号

出版发行: 辽宁科学技术出版社

(地址: 沈阳市和平区十一纬路29号 邮编: 110003)

印刷者: 沈阳天正印刷厂

经销者: 各地新华书店

幅面尺寸: 145mm × 210mm

印 张: 5.75

字 数: 200千字

出版时间: 2014年 11 月第 1 版

印刷时间: 2014年 11 月第 1 次印刷

责任编辑: 郭 健

封面设计: 颖 溢

版式设计: 于 浪

责任校对: 董胜磊

书 号: ISBN 978-7-5381-8936-0

定 价: 36.00元

联系电话: 024-23284536, 13898842023

邮购热线: 024-88366022

E-mail: 1013614022@qq.com

http: //www.lnkj.com.cn

目 录

第一章 总 论	
第一节 技能人才培养的重要性·····	5
第二节 技能人才的特点和标准·····	8
第三节 技能人才培养的基本情况·····	13
第四节 技能人才培养的机遇和挑战·····	18
第五节 技能人才培养的举措·····	20
第二章 技能人才的基本素质	
第一节 技能人才的素质·····	26
第二节 技能人才的职业修养·····	35
第三节 技能人才素质的培养阶段·····	38
第四节 技能人才能力素质培养的对策·····	42
第三章 技能人才的培养环境	
第一节 技能人才培养的硬环境与软环境·····	51
第二节 我国技能人才培养环境建设现状·····	54
第三节 营造技能人才培养的良好环境·····	61
第四章 技能人才成长的道路	
第一节 技能人才成长的特点·····	68
第二节 技能人才的成长规律·····	76
第三节 促进技能人才成长的措施·····	80
第五章 技能人才就业指导	
第一节 技能人才的职业生涯规划·····	86
第二节 就业综合素质培养·····	91
第三节 技能人才择业技巧·····	94

第四节	签订就业合同·····	95
第五节	参加社会保障·····	99
第六节	维护合法权益·····	102
第六章	技能人才的在职培训	
第一节	技能人才在职培训·····	108
第二节	在职职工的技术等级培训·····	112
第三节	职工岗位教育培训·····	115
第四节	大中型企业培训系统的完善·····	117
第七章	特殊群体技能人才培养	
第一节	城镇下岗失业人员的技能培养·····	120
第二节	无业青年的技能培养·····	125
第三节	残疾人教育与技能培训及就业·····	129
第八章	大学生技能人才培养	
第一节	我国高等教育发展状况·····	135
第二节	大学生就业难问题·····	136
第三节	普通高等学校教育理念需要转变·····	145
第九章	农民工技能人才培养	
第一节	国家高度重视农民工问题·····	150
第二节	农民工技能人才培养的现状与问题·····	152
第三节	农民工培训的原则·····	155
第四节	农民工技能人才培养的对策·····	159
第五节	返乡农民工的职业技能培训·····	163
第十章	中外技能人才培养的比较	
第一节	发达国家技能人才培养·····	165
第二节	中外技能人才培养的比较·····	176
第三节	经济发达国家职业教育对我们的启示·····	180

技能人才 培养概论

JINENGRENCAIPEIYANGGAILUN

杨益民 著

G316
38

辽宁科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

技能人才培养概论 / 杨益民著. —沈阳: 辽宁科学技术出版社, 2014.11

ISBN 978-7-5381-8936-0

I. ①技… II. ①杨… III. ①技术人才—人才培养—研究 IV. ①G316

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第274500号

出版发行: 辽宁科学技术出版社

(地址: 沈阳市和平区十一纬路29号 邮编: 110003)

印刷者: 沈阳天正印刷厂

经销者: 各地新华书店

幅面尺寸: 145mm × 210mm

印 张: 5.75

字 数: 200千字

出版时间: 2014年 11 月第 1 版

印刷时间: 2014年 11 月第 1 次印刷

责任编辑: 郭 健

封面设计: 颖 溢

版式设计: 于 浪

责任校对: 董胜磊

书 号: ISBN 978-7-5381-8936-0

定 价: 36.00元

联系电话: 024-23284536, 13898842023

邮购热线: 024-88366022

E-mail: 1013614022@qq.com

http: //www.lnkj.com.cn

目 录

第一章 总 论	
第一节 技能人才培养的重要性·····	5
第二节 技能人才的特点和标准·····	8
第三节 技能人才培养的基本情况·····	13
第四节 技能人才培养的机遇和挑战·····	18
第五节 技能人才培养的举措·····	20
第二章 技能人才的基本素质	
第一节 技能人才的素质·····	26
第二节 技能人才的职业修养·····	35
第三节 技能人才素质的培养阶段·····	38
第四节 技能人才能力素质培养的对策·····	42
第三章 技能人才的培养环境	
第一节 技能人才培养的硬环境与软环境·····	51
第二节 我国技能人才培养环境建设现状·····	54
第三节 营造技能人才培养的良好环境·····	61
第四章 技能人才成长的道路	
第一节 技能人才成长的特点·····	68
第二节 技能人才的成长规律·····	76
第三节 促进技能人才成长的措施·····	80
第五章 技能人才就业指导	
第一节 技能人才的职业生涯规划·····	86
第二节 就业综合素质培养·····	91
第三节 技能人才择业技巧·····	94

第四节	签订就业合同·····	95
第五节	参加社会保障·····	99
第六节	维护合法权益·····	102
第六章	技能人才的在职培训	
第一节	技能人才在职培训·····	108
第二节	在职职工的技术等级培训·····	112
第三节	职工岗位教育培训·····	115
第四节	大中型企业培训系统的完善·····	117
第七章	特殊群体技能人才培养	
第一节	城镇下岗失业人员的技能培养·····	120
第二节	无业青年的技能培养·····	125
第三节	残疾人教育与技能培训及就业·····	129
第八章	大学生技能人才培养	
第一节	我国高等教育发展状况·····	135
第二节	大学生就业难问题·····	136
第三节	普通高等学校教育理念需要转变·····	145
第九章	农民工技能人才培养	
第一节	国家高度重视农民工问题·····	150
第二节	农民工技能人才培养的现状与问题·····	152
第三节	农民工培训的原则·····	155
第四节	农民工技能人才培养的对策·····	159
第五节	返乡农民工的职业技能培训·····	163
第十章	中外技能人才培养的比较	
第一节	发达国家技能人才培养·····	165
第二节	中外技能人才培养的比较·····	176
第三节	经济发达国家职业教育对我们的启示·····	180

第一章 总论

习近平在辽宁考察时指出，“要发展集战略性新兴产业和先进制造业于一体的高端装备制造业，培育新兴装备制造产业集群。要大力培育支撑中国制造、中国创造的高技能人才队伍”。加快技能人才培养，关系到我国核心竞争力和综合国力的增强，对于加快产业优化升级，提高企业自主创新能力，将经济建设切实转变到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来，实现国民经济持续快速协调发展，构建社会主义和谐社会具有重大意义。

第一节 技能人才培养的重要性

加快技能人才培养是落实科学发展观，实施人才强国战略的重要举措，是推进我国工业化、现代化，建设创新型国家的迫切需要，是促进就业和再就业，解决“三农”问题的重要途径，也是构建和谐社会的实现全面小康社会的重要举措。

一、加快技能人才培养是落实科学发展观，实施人才强国战略的重要举措

科学发展观的本质和核心是坚持以人为本。社会是人的社会，社会的发展就是人的发展。坚持以人为本，就是要把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点，不断满足人们的多方面需求和实现人的全面发展。具体地说，就是在经济发展的基础上，不断提高人民群众的物质文化生活水平和健康水平，就是要尊重和保障人权，包括公民的政治、经济、文化权利；就

是要不断提高人们的思想道德素质，科学文化素质和健康素质；就是要创造人们平等发展，充分发挥聪明才智的社会环境。加快技能人才培养，提高劳动者素质，正是满足人们基本生存权利的需要，也是落实人才强国战略的重要任务。

二、加强技能人才培养是推进我国工业化、现代化，建设创新型国家的迫切需要

建设创新型国家，必须以科学发展观为指导，走信息化带动工业化，以工业化促进信息化新型工业化道路，不断提高全民族自主创新能力。加快自主创新主体在企业，关键在人才。我们不仅需要掌握核心技术的科研人员，更需要一大批掌握现代先进制造技术技能人才，如果没有这种技能人才，先进的科技和机器设备很难转换为现实生产力，更谈不上一流的产品、一流的服务和一流的品牌。随着我国工业化、现代化和经济的快速发展，经济全球化不断深入和科学技术的日新月异，对技能人才、特别是高技能人才的需求，呈现出日益强劲的趋势。

三、加强技能人才培养是促进就业和再就业的重要途径

就业问题在我国是一个不可回避而且必须解决好的大问题。目前，全国城镇每年需要就业的劳动力约2400万（包括新增劳动力和失业人员），还有大批农村富余劳动力需要转移出来。促进社会就业，必须发展职业教育，普遍提高城乡劳动力的就业、创业能力。要适应经济社会发展对劳动力需求的变化，要把发展各种形式的职业教育作为促进城市就业的重要措施。在我国的下岗和失业人员中，有相当多的人员是因为缺少技能。要搞好就业和再就业，就必须加快技能人才培养，努力造就一支高素质技能人才队伍。

四、加快技能人才培养，有利于解决“三农”问题，推动农村劳动力转移

解决“三农”问题其中最重要的是推动农村劳动力转移问题。一方面要引导农村富余劳动力向非农产业和城镇转移就业，推进工业化和城镇化；另一方面要大力发展现代农业，推进社会主义新农村建设。这都需要加强职业教育，提高农村劳动力的整体素质。目前，我国农村劳动力整体文化水平较低，缺乏职业技能。必须在农村普及九年义务教育的同时，大力发展职业教育和技能培训，使广大农民适应工业化、城镇化和农业现代化的要求，这也是我国现代化建设的一项重大战略性任务。提高农民工技能势在必行，并已经成为各级政府和有关部门必须着力解决的问题。

五、加快技能人才培养是全面实现小康社会，构建和谐社会的必要条件

全面建设小康社会，其中重要目标之一就是着眼于促进人的素质的提高，也包括人的全面发展。在建设小康社会的历史过程中，没有人的素质的提高是不行的。据辽宁省有关部门的统计，技术工人欠缺已成为老工业基地振兴的障碍，全省技术工人中，中级以上技工不足总数的一半，高级技工中的技师仅占职工总数的1%，高级技师仅占0.1%。技术工人整体素质出现了“三多、三少”现象，即文化程度低的多，高的少；技术等级中低的多，高的少；高级技术工人年龄大的多，年轻的少。因此，要实现小康社会，就必须加快技能人才的培养。同时，我们还必须看到，无论是解决就业和再就业问题，还是解决农村劳动力转移问题，都需要加快技能人才培养，把我国巨大的人口压力转化为人力资源优势，提升我国的综合国力，都与构建和谐社会密不可分。而构建和谐社会，即是实现全面小康社

会的重要条件和保证。

六、加快技能人才培养是积极应对金融危机的重要措施

金融危机对我国的就业影响也是严重的。由于全球金融危机已经影响实体经济，冲击的广度、深度及其严重性值得高度重视。首先遭受冲击的是出口企业和产业部门就业。其次，是制造业、外商投资企业和中小企业。中国外贸出口中工业制品比例占95%以上，由于来料加工比例高，进口产品中有很大部分是为了加工之后出口，这样，制造业就最容易受到冲击。再次，是农民工和低技能劳动者最容易遭受冲击。在制造业、出口企业和外资企业中，农民工的就业比例非常高。因而在企业减员或裁员过程中最容易遭到冲击。最后，金融危机造成的经济增长下行，对城镇新增就业产生挤压。制造业部门投资下降，不仅带来制造业的就业需求减少，而且也会对服务业的就业需求产生影响，结果对城镇新增就业人口，如大学毕业生就业产生挤压。对于部分倒闭的制造企业而言，不仅农民工失去就业岗位，而且在这些部门就业的、受过大学教育的劳动者也失去就业岗位，从而加大了城市劳动力市场的新增劳动力供给压力。为积极应对金融危机，我们一方面，要对失业、下岗人员和农民工进行培训，提高技能，为经济复苏储备人才；另一方面，要对企业员工进行培训，提高素质，为企业调整结构，搞好技术改造，提供人力资源的支持。

第二节 技能人才的特点和标准

一、技能人才的概念

要弄清楚技能人才的概念，首先要搞清楚什么是人才，

《辞海》上的解释是：“才能杰出或具有某种特殊才能的人”。有的人才学研究者认为，“以其创造性的劳动，为社会发展和人类进步做出较大贡献的就是人才”。按照人才学的观点，不能单纯以学历和职称作为人才界定的条件。人才的概念应当同劳动、知识、创造相联系。从“大人才观”来看，只要为社会主义现代化建设事业付出了劳动，做出了贡献，创造了价值，都是国家需要的人才。根据中央人才工作会议的精神，人才的概念界定为：人才是具有一定知识和技能，能够进行创造性劳动，能够在社会和经济发展中创造一定价值和做出贡献的人。按照这一概念，“人才”关注的重点是作用于劳动对象的效果及其对人类自身发展的正面影响的深度和广度。美国密西根大学行为科学家丹尼逊把人才分为七个层次：第一等，具有高度的创造性和想象力，经常想出机智的方法解决问题，被认为是该部门最有创造性的人；第二等，善于用新的首创方法来解决实际问题，并能提出很多好意见；第三等，比一般人有较多的新意见，能提出一些费思索的问题，并思考用不同的方法加以解决，偶尔也提出有想象力的建议；第四等，能发挥别人的见解，但他自己的见解却大多是陈旧和众所周知的；第五等，在搞一项新工作时经常向同事讨教，并依靠别人的建议；第六等，无明显的首创性，很少提供新见解，习惯于老一套的工作方法；第七等，满足于让干什么就干什么，工作方法老一套，不随时宜也不想修改。《国家中长期人才规划发展纲要（2010—2020年）》中对人才的明确定义为：人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是能够进行创造性劳动、为国家经济建设做出重要贡献的人才，是加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化的重要力量。高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线的

从业者中，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的专业技能，并在关键环节发挥作用，能够解决关键技术和工艺的操作性难题的人员，主要包括技术技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员。他们是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干。主要分布在一、二、三产业中技能含量较高的岗位上。劳动和社会保障部将高技能人才分为技术技能型、复合技能型、知识技能型三类人员。

技术技能型人才是在企业生产加工一线中从事技术操作，具有较高技能水平，能够解决操作性难题的人员。主要分布在加工、制造、服务等职业领域。比如：高级钳工、中式烹调师等。

复合技能型人才是在企业生产加工一线中掌握一门以上操作技能，能够在生产中从事多工种、多岗位的复杂劳动，解决生产操作难题的人员。比如：机电一体化人才，综合服务一体化人才，以及新兴的创意和操作一体化的人才等。

知识技能型人才是既具备较高的专业理论知识水平，又具备较高的操作技能水平的人员。能够将所掌握的理论知识用于指导生产实践，创造性地开展工作。主要分布在高新技术产业和新兴职业领域。

二、技能人才的特点

1. 人才的特点

人才具有以下特点：一是有才能，具有超过他人的才干和能力，至少在某一方面独具专长，胜过别人。二是有远见，至少在专长方面有远见卓识，对问题的了解比一般人深入，有较强的分析和判断能力，善于透过现象看本质，善于抓住事物的变化规律和发展趋势。三是有开拓精神和创新能力，有所发现，有所发明，有所创造，独具一格。

2. 技能人才的特点

在认识技能人才的特点之前，首先需要对“知识”、“技能”、“能力”几个关键词进行清楚地界定和理解。

知识是人类社会历史经验的总结和概括。一般而言，知识和能力提升并不是同步的，知识转化成能力需要一个转化的过程，知识多并不等于能力高。

技能是指个体运用已有知识、经验，通过训练而形成的一定的动作或智力活动方式或活动技巧。技能的基本特征在于技能提升的内在联系性强，技能的形成取决于练和用的程度。技能的发展与技术发展和技术应用关系密切，有着制约与被制约的关系；技能的标准同岗位任务相关联，有时代发展的特征。技能可以划分为动作技能与智力技能（即认知技能）。动作技能指运动技能和操作技能，智力技能指借助于语言信息在头脑中进行智力活动。

能力一般指劳动者胜任、完成某种活动具备的个性心理特征。能力的基本特征是同活动联系在一起。能力虽然是无形的，但又是具体存在的，个性化的。能力分为潜在能力和现实能力，能力有类别和层次之分，有一般和特殊之别。

知识、技能、能力，这三者之间的关系是紧密相连的，但同时它们又都各自具有自身的内在特点与含义。知识是技能人才成长的理论基础，技能是知识在岗位操作中的具体实践应用，能力是知识和技能在运用过程中的提升。

由此我们可以认为，技能人才具有以下的特点。

第一，技能人才的特定性。技能人才是和特定的岗位相联系的，离开了岗位，技能人才就失去了存在的基础。比如电工高级技师、钳工高级技师等，都紧紧和电工、钳工的岗位联系在一起，如果离开了电工、钳工的岗位，他就不一定具有高级技师的技能和资格了。

第二，技能人才的经验性。因为技能是对知识和经验的运

用，所以技能人才需要同时学习知识和积累经验，尤其是需要不断训练，积累经验，也就是说生产岗位的实际操作与训练对于技能人才有着特殊的意义。

第三，技能人才的标准性。技能人才是有标准的，标准和岗位任务相联系，也就是说，技能人才存在着企业间的差别性，企业间岗位工作内容和职责不同，其技能标准也不同，这也正是企业自主培养技能人才的原因所在。

第四，技能人才的动态性。是否是高技能人才，是动态的、变化的、发展的。有的原来是高技能人才，但是随着新知识、新技术的发展和新设备的应用，可能就不符合高技能人才的标准了。

三、人才划分的标准

为适应社会主义经济发展的要求，坚持以人为本、人才资源是第一资源的宗旨和新的人才观，根据胡锦涛同志关于“注重通过实践检验人才，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力要素构成的各类人才评价指标体系”的要求，制定人才标准应坚持以下几个原则。

1. 坚持制定人才标准的科学性

坚持制定人才标准的科学性即要树立和落实科学的人才观。我国1982年以来一直实行“中专以上文凭、初级以上职称”的人才标准，不利于不拘一格选拔和使用人才，新的标准要以“科学的人才观”为指导，冲破传统的以学历和文凭为导向的局限，树立“大人才观”，以业绩和能力作为新的导向衡量标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份、不唯资历，只要为社会创造了财富和价值，为社会发展做出了贡献，就是人才。

2. 把握人才标准的全面性

人才的标准要能够把全社会所有的人才纳入其中，包括体制内人才和体制外人才，包括党政领导人才、经营管理人才、