

杨伟国 代 懋/等著

ZHONGGUO JINENG DUANQUE ZHILI

中国技能短缺治理



NLIC 2970712118

 复旦大学出版社

杨伟国 代 懋/等著

ZHONGGUO JINENG DUANQUE ZHILI

中国技能短缺治理



NLIC 2970712118

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国技能短缺治理 / 杨伟国等著. —上海: 复旦

大学出版社, 2011. 1

ISBN 978-7-309-07845-9

I. ①中… II. ①杨… III. ①人才—管理—研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 006524 号

中国技能短缺治理

杨伟国 代 懋 等著

出品人/贺圣遂 责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143

江苏省句容市排印厂

开本 890×1240 1/32 印张 12.5 字数 277 千

2011 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-07845-9/C·196

定价: 26.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。

版权所有 侵权必究

前 言

伴随着各国以经济为基础、科技为先导的综合国力竞争愈演愈烈,人力资源特别是技能人才在综合国力竞争中也越来越具有战略性的意义。此外,今后 20 年是我国全面建设小康社会的重要时期,技能人才的有效供给将是实现全面建设小康社会宏伟目标的关键;而且,更多的人口资源转变成技能人才也将为他们自身提供更好的生活前景,这也是全面建设小康社会的题中之意。经济发展和国际竞争导致对技能人才的需求急剧上升,技能人才短缺已成为全球性的问题。当前,我国不仅面临着技能人才的短缺问题,还面临着技能人才的流失问题,特别是在高新技术领域,发达国家采用各种途径吸引我国的技能人才。因此,研究我国技能短缺及形成机理,探讨促进技能人才有效供给的激励机制,并基于研究结果提出政策建议将对我国人才强国战略和全面建设小康社会具有极大的战略和现实意义。

基于以上考虑,本书的研究结构实际上是以“问题”为导向的,并没有遵循“系统”的结构。本书主要聚焦于三个关键问题:技能短缺与激励的基本理论、技能激励的实践探索、技能短缺治理的国际经验。关于技能短缺与激励的基本理论问题,本研究花费了大量的时间与精力去搜寻与阅读基本理论方面的文献,并将这些成果进行归纳,呈现出来。一方面给研究者和决策者提供这个问题的基本理论框架;另一方面也有利于后来者以此作为起点深入进

行理论研究。在实践层面,我国所出现的技能短缺主要集中在经济活动的最前沿——企业,而且即便是宏观的激励政策也需要通过企业的中介来落实,因此本书着重介绍了企业层面的技能激励实践。关于国际技能短缺治理问题,我们坚持相信“他山之石”的价值,但同时也认为“他山之石”不可完全照搬,更不可简单借用。因此,本研究还对国外技能人才短缺及其激励状况进行了研究和分析,不仅对于世界范围的技能短缺及激励进行了总体的归纳和总结,还分别选取了美国、德国和英国三个国家的最佳实践进行了个案的详细介绍。

本书是国家社会科学基金项目“技术工人短缺与技能人才激励关系研究”的最终成果。项目组通过文献研究、问卷调查、统计计量分析和深度访谈等方法对国内外技能人才短缺及其激励关系的发展和改进,以及政府的政策、企业的对策和个人的激励需求等进行了系统和全面的理论分析和实证研究。本书共有四篇十四章。第一篇是总论篇,对全书的内容进行了总体的概述与归纳,便于读者全面理解本书的内容和结构(第一章)。第二篇是理论篇,包括对技能短缺的界定、测量和影响因素的研究(第二、三、四章),以及对技能人才激励机制和技能工资的探讨(第五、六章)。第三篇是实践篇,本篇的四章都是针对我国技能短缺进行的实证调查研究,包括基于 GH 公司、广东邮政企业等微观数据的激励机制研究(第七、八、九章),也包括宏观视角的政策分析(第十章)。第四篇是国际篇,探讨了国外最佳实践,包括对全球技能短缺治理的梳理(第十一章),也包括美国、德国和英国三个国别层面的研究(第十二、十三、十四章)。本成果在各个研究阶段均出具了质量颇高的阶段性成果,包括:《技能短缺研究述评》(参见《经济学动态》2006 年第 10 期);《英国技能短缺及对中国的借鉴意义》(参见《中

国人口科学》2006年第2期);《德国技能人才短缺及其治理》(参见《德国研究》2006年第2期);《全球遭遇技能短缺》(参见《求是》2007年第8期);《美国技能短缺及其治理》(参见《中国人口科学》2008年第1期)。在全书的最后,我们还特别增加了一个附录“技能短缺研究文献索引”,其中包含了298篇在研究过程中使用的重要文献的基本信息,为将来的深入研究准备了文献基础。

本书的写作安排如下:杨伟国、代懋撰写前言、第一章;张婧、刘晓萌、孙媛媛、刘丽撰写第二、三、四章;赵华宇、王飞撰写第五、六章;张甜撰写第七章;程诗撰写第八章;赵欣撰写第九章;唐乐撰写第十章;杨伟国、王飞撰写第十一章;杨伟国、代懋、王婧撰写第十二章;杨伟国、吴守祥撰写第十三章;杨伟国、孙媛媛撰写第十四章。随后,由代懋独立统稿,主要任务是梳理全稿,确保文献数据准确、理论把握到位、章节承接合理、语言简洁顺畅,并根据章节情况增加最新研究文献。最后,杨伟国、代懋共同再次全面统稿定稿。此外,姚裕群教授、丁大建副教授、唐镛副教授也参加了本课题的研究。

尽管我们一直秉承严谨规范的态度并付出辛苦的劳动,但是本成果还是存在一些缺憾。由于本书的写作并不是基于传统的结构,而是以“问题”为导向,因此我们本着结构安排服从研究目的的做法进行了理论、国内实践和国际经验三个层面的研究,从而出现了三个部分相对独立的情况,整体性稍显欠缺。另外,数据的问题也是研究进行中以及结项修改中不断提到的问题。社会科学的研究越来越关注数据的采集与分析,但是,在我们国家,采集数据仍然是社会科学研究中最头疼的问题,包括不接受调查、提供不真实数据、提供不完整数据、接收单位要求按照自己的方式调查等等。限于时间、资金等资源约束,我们的研究首先只能着眼于典型。广

东省的技能短缺问题在全国范围内来说是较为突出的,也是较受重视的,因此我们选择了这个“点”进行案例研究。总之,由于研究者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,以及客观资源的限制,本书必定还存在着许多不足、不当乃至不对的地方,作者理应承担一切责任。同时,祈望读者和学界同仁批评指正。

在本书即将出版之际,我们想特别感谢匿名评审的各位专家提出的宝贵意见与建议,正是这些指导与帮助打开了本成果进一步提升的空间,也促使我们在学术探索的道路上不断进步。同时,特别感谢中国人民大学劳动人事学院的优秀学生,他们积极投入理论探索和实证调查的专业精神和行动为本书的出版作出了卓越的贡献。最后,我们特别感谢复旦大学出版社,他们将大学的学术理想与出版社的市场效益完美融合,为读者奉献了大量优秀的书籍。

杨伟国 代 悉

2010年10月31日于明德楼

目 录

第一篇 总论篇

第一章 中国技能短缺：理论、实践与借鉴	3
第一节 引言	4
第二节 技能短缺及其激励的理论研究回顾	6
第三节 国内技能短缺及其激励的实证研究	13
第四节 技能短缺及其激励的国外最佳实践	20
第五节 缓解我国技能短缺的初步政策建议	29

第二篇 理论篇

第二章 技能短缺的界定	35
第一节 技能	35
第二节 短缺	41
第三节 技能短缺	43
第三章 技能短缺的测量	47
第一节 技能短缺测量方法	48

第二节 数据及处理方法	64
第三节 测量方法的局限性	66
第四章 技能短缺的影响因素	69
第一节 外部技能不足的影响因素	69
第二节 内部技能缺口的影响因素	73
第三节 小结	76
附录 4-1 技能短缺的理论模型	77
第五章 技能人才激励机制	89
第一节 技能人才激励理论综述	89
第二节 技能人才激励的影响因素	98
第三节 技能工资对技能人才的激励	103
第四节 小结	109
第六章 技能工资的界定及实施	111
第一节 引言	111
第二节 技能工资的界定与实施	112
第三节 技能工资实施的配套措施	121
第四节 小结	126

第三篇 实践篇

第七章 国有企业技能人才激励需求调查与研究	131
第一节 引言	131
第二节 技能人才激励需求调查及分析	133

第三节 GH 公司技能人才激励机制设计分析	147
第四节 小结	150
附录 7-1 激励需求调查问卷	151
第八章 人力资源管理有效性与技能员工离职意愿:	
以广东邮政为例	155
第一节 引言	156
第二节 研究回顾	158
第三节 数据分析与结果	167
第四节 讨论与含义	176
附录 8-1 广东邮政技能员工调查问卷	186
附录 8-2 数据分析图表	190
第九章 国有企业技能人才需求偏好及其激励机制:	
案例研究	196
第一节 引言	196
第二节 激励机制及其与被激励者目标(需求偏好)的 关系	198
第三节 技能人才需求偏好分析及激励机制设计	200
第四节 小结	217
附录 9-1 广东企业技能人才管理与激励机制研究 访谈提纲	218
附录 9-2 技能员工激励需求调查问卷	223
第十章 广东省技能人才激励政策及其效果研究	229
第一节 引言	229
第二节 我国技能人才短缺的原因:文献解析	232

第三节	广东省技能人才激励政策实践·····	235
第四节	对技能人才激励政策实施效果的探讨·····	243
第五节	小结·····	247

第四篇 国际篇

第十一章	全球遭遇技能短缺·····	251
第一节	技能短缺困扰全球·····	251
第二节	技能短缺成因复杂·····	254
第三节	全球竭力治理技能短缺·····	258
第十二章	美国技能短缺现状、原因及对策·····	265
第一节	引言·····	265
第二节	美国技能短缺现状·····	267
第三节	美国技能短缺的原因·····	272
第四节	美国解决技能短缺的对策·····	280
第五节	结论及对中国的借鉴·····	291
附录 12-1	威斯康星州 249 号法案和 516 号法案·····	293
附录 12-2	胜任工人短缺的调查·····	295
第十三章	德国技能人才短缺及其治理·····	297
第一节	德国技能人才短缺及成因·····	297
第二节	德国政府为克服技能人才短缺而实施的 相关政策·····	302
第三节	德国克服技能人才短缺政策的效果·····	306
第四节	德国经验的参考价值·····	310

第十四章 英国技能短缺：现状、原因及对策	312
第一节 引言	312
第二节 英国技能短缺现状	314
第三节 英国技能短缺的原因	318
第四节 解决技能短缺的对策	324
第五节 结论及对中国的启示	328
附录 技能短缺英文研究文献简介	330
参考文献	383

第一篇 总论篇

第一章 中国技能短缺：理论、实践与借鉴

第一章 中国技能短缺：理论、实践与借鉴

本章提要：本章首先对技能短缺的界定、测量、影响因素等理论成果进行了研究和回顾，并通过对广东几家大型企业在职人员进行问卷调查，以及对部分单位及人力资源工作者进行深度访谈，对我国技能人才激励机制以及技能人才激励需求进行了系统和全面的理论分析和实证研究。之后，还对国外技能人才短缺及其激励状况进行了研究和分析，不仅对于世界范围的技能短缺及激励进行了归纳和总结，还分别选取了美国、德国和英国三个国家的最佳实践进行了详细的个案介绍。研究发现，我国政府和企业针对技能短缺采取了很多措施，但企业层面的技能人才激励措施亟待完善，且企业激励措施与技能人才激励需求不能很好匹配。国外技能短缺发生年代较早，形成了较为系统和全面的解决方案，通常从教育培训体系、企业需求激励机制以及移民政策等方面着手。最后，在介绍理论、国内实践和国际实践三个方面的基础上，还为政府宏观政策和企业微观决策的制定和实施提出了建议，以期为我国技能人才短缺及其激励状况的改进提供一定的帮助。

第一节 引言

目前,中国正处于工业化快速发展和深化阶段,产品和技术更新日益加快,正在成长为世界的制造中心。伴随着中国经济的快速发展,经济全球化的不断深入和科学技术的日新月异,对技能人才,特别是高级技能人才的需求呈现出日益强劲的势头。但是,技术工人短缺已成为制约中国制造业发展和升级的瓶颈因素。技能人才激励机制的缺失则是造成技工短缺的最主要原因之一。因此,加强对技能人才激励机制问题的研究,制定符合中国国情的技能人才激励机制具有重要的理论意义和现实意义。

在总结和借鉴国内外已有研究成果的基础上,本书提出以下几方面的研究内容:(1)技能人才短缺及其激励的理论研究。包括:技能短缺的界定与测量,技能短缺的影响因素及理论模型,技能工资与技能人才激励等。(2)我国技能人才短缺及其激励的实证研究。目前我国政府针对技能短缺出台了哪些政策?企业针对技能短缺采取了哪些措施?技能人才自身对于需求激励有哪些需求?企业提供的激励措施是否充足?是否能够与技能人才的需求匹配?如何进一步建设我国技能人才的激励机制等等。(3)国外技能人才短缺及其激励的研究。国外技能人才短缺出现年代较早,应对措施也更加完善。本部分主要想弄清楚目前国外技能短缺状况如何?政府、企业和各个组织针对技能人才短缺采取了哪些措施?取得了怎样的效果?对于这些最佳实践,中国如何借鉴?

文中采用了文献研究、问卷调查、统计分析和计量及现场访谈等研究方法。

(1) 文献研究。本书文献研究分为两大块：一是理论部分；二是国际最佳实践部分。在理论部分，我们查阅了近 200 篇国外有关技能短缺研究的论文和专著，对于技能短缺的界定与测量、影响因素和理论模型等进行了较为深入的研究。在国际最佳实践部分，共分为全球、美国、德国和英国四大部分，我们查阅了 130 多篇国外论文及专著，对全球以及这三个国家的最佳实践进行了详细的介绍和分析。另外，我们还对收集到的我国政府有关技能人才的法规和政策等进行了深入的分析和研读。

(2) 问卷调查。我们在文献检索和试访谈的基础上，针对技能短缺研究的内容和要求，设计了《GH 公司激励机制设计项目激励需求问卷》、《广东邮政技能员工调查问卷》和《技能员工激励需求调查问卷》共 3 类问卷，并在 GH 公司的四家子公司、广东省邮政信息局、广州市邮政局、广东省粤电集团有限公司、广东省邮政局、深圳市中兴通讯设备有限公司以及深圳开发磁记录股份有限公司中对其各层各类在职员工投放问卷 541 份，收回有效问卷 469 份，对企业的技能人才激励状况及技能人才激励需求进行了问卷调查。

(3) 统计和计量分析。我们对回收到的调查问卷进行了描述性统计分析，并采用因子分析等方法，对技能人才激励需求的特点、偏好、影响因素进行了分析和排序，检验了人力资源管理的各个维度对技能人才激励需求是否存在影响以及影响程度的大小，最后形成了三篇分析论文。

(4) 深度访谈。在国内，我们对广东省社保厅培训就业处、广东省邮政局人事教育处、深圳开发磁记录股份有限公司人力资源部、粤电集团培训分部以及中兴通讯股份有限公司等单位进行了现场深入访谈，并形成访谈记录。在国外，我们分别访问