

陈淑妮◎著
By Shuni Chen

泛珠三角合作中 技能人才整合策略 与激励机制研究

Study on Integration Strategy and Incentive
Mechanism of Skilled Human Resource in the
Co-operation of Pan-Pearl River Delta Region



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

陈淑妮◎著
By Shuni Chen

泛珠三角合作中

技能人才整合策略 与激励机制研究



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

泛珠三角合作中技能人才整合策略与激励机制研究 / 陈淑妮著. — 广州: 暨南大学出版社, 2009. 7

ISBN 978 - 7 - 81135 - 256 - 6

I. 泛… II. 陈… III. 人才—资源管理—研究—珠江流域
IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 120301 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85220693 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 暨南大学出版社排版设计中心

印 刷: 广州市怡升印刷有限公司

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 12.5

字 数: 196 千

版 次: 2009 年 7 月第 1 版

印 次: 2009 年 7 月第 1 次

印 数: 1—2000 册

定 价: 26.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

摘 要

从全局来看,泛珠三角区域协调发展有赖于人才资源、物质资源和文化资源的合理开发与整合利用。其中,人才资源是第一资源。就泛珠三角而言,技能人才资源结构和分布上存在着技能人才短缺与断层、第三产业技能人才过度集中、技能人才队伍结构不合理等主要问题。基于此,本书从技能人才整合的宏观层面和激励机制构建的微观层面进行了广泛深入的研究。

主要内容如下:第一章阐述了泛珠三角合作的背景与进展情况,重点分析了泛珠三角人才领域合作的现状和进展趋势;第二章分析了技能人才对泛珠三角经济发展的影响,重点剖析了技能人才短缺与结构不合理的成因及其影响;第三章主要分析泛珠三角区域技能人才资源的分布特征,并分析了技能人才分布失衡的原因以及技能人才整合的必要性与可行性;第四章从宏观层面上规划了泛珠三角区域技能人才的整合战略,提出了泛珠三角区域技能人才整合体系构建的对策和建议,并对相关主体进行了角色定位和任务界定;第五章结合对泛珠三角重点地区技能人才工作满意度现状的实地调研,分析了当前技能人才工作状况的现存问题,提出了提升技能人才工作满意度的对策和建议;第六章基于深圳市技能人才激励现状的调研,分析了深圳市技能人才的需求特点和发展趋势,提出了技能人才激励机制的优化方向,构建了技能人才激励模型,并有针对性地提出了相应的激励政策建议。

主要研究结论如下:

第一,从宏观层面来看,泛珠三角区域的协调发展有赖于技能人才的有效整合。泛珠三角优越的地理区位、地区的经济潜力、政府的鼎力支持、企业的不断需求以及日渐完善的人才市场为泛珠三角的技能人才整合奠定了坚实的基础。本研究依据亚当·斯密“看得见的手与看不见的手”的经济学原理,从政府调控和市场导向出发,

提出了两个技能人才整合的战略构想——技能人才一体化和区域技能人才产业化,并提出了区域技能人才整合体系,以充分发挥泛珠区域技能人才资源的潜在优势,推动区域经济的发展。利用泛珠区域各个省区的特点优势,在政府政策的大力支持下,建立中高端技能人才开发培训基地、人才信息与服务平台、人事服务框架、技能人才测评系统和政府信息反馈体系,建立区域内的统一技能人才整合体系——泛珠三角技能人才整合体系。泛珠三角技能人才整合体系的运作是通过一个不断优化循环的运作系统来实现对技能人才的区域内整合的。通过在宏观政策调控下的技能人才市场化流动,优化技能人才资源结构的配置,达到整合技能人才资源的目的,最终实现满足泛珠三角区域合作大平台的需要。

第二,从微观层面来看,基于对泛珠三角重点地区的实地调研,发现技能人才的工作满意度不高。具体原因包括:技能人才的工作回报不容乐观,管理体制不完善,缺乏有效的激励机制,企业对组织文化建设重视不够,技能人才储备不足,企业忽视对技能人才的开发与培养等。人的需求多样性因素导致了具体的激励方式也必须是多样性的,所以应根据技能人才的需求结构,尤其是应注重其优势需要来设计激励措施。只有这样,激励机制的作用才会得到充分的发挥。同时,要善于发掘和引导技能人才的需要,并逐渐提升技能人才的需要层次。除了在企业层面的调研外,本书还对政府层面的激励政策进行了分析研究,发现政府的政策导向对技能人才的激励作用也是非常重要的。这些有效的政策包括提供技能人才培训经费补贴、调整技能人才招调政策、积极引进所需技能人才、建立技能人才津贴制度、建立技能人才表彰奖励制度、制定技能人才市场工资指导价位等。

Abstract

From the macro-scope of Pan-Pearl River Delta (Pan-PRD) region, the regional coordinated development relies on making full use of material resource, cultural resource and human resource, of which human resource is the primal one. Currently, there are some structural and imbalanced problems of technician resource, such as the shortage of skilled workforce, the trend of skills' over-concentration on the tertiary sector, and the unreasonable structure of skilled human resource. Because of these, this book is aiming at doing extensive and in-depth research on integrating skilled workforce at macro-level and building the incentive mechanism at micro-level.

The main contents are listed below. The first chapter expounds the background and the evolution of Pan-PRD regional co-operation, focusing on the situation and the trend analysis of Pan-PRD regional human resource co-operation. The second chapter analyzes the skills' influence on the economic development of Pan-PRD region, focusing on the causes and impacts of the shortage and irrational structure of skilled workforce. The third chapter analyzes the characteristic and its reasons of imbalance of the distribution of Pan-PRD regional skills, as well as the necessity and the feasibility of skilled workforce integration. The fourth chapter programs the integration strategy of Pan-PRD regional skilled workforce, and puts forward the countermeasures and suggestions about how to build skills' integration system. Based on the investigation on skills' job satisfaction in the core area of Pan-PRD region, the fifth chapter ankles the current working conditions of skills and puts forwards the countermeasures and recommendations about how to upgrade the skills' job satisfaction. With the investigation on the incentive situation of Shenzhen's skills and an analysis

of the characteristics and the trends of skills' demands in Shenzhen, the incentive model is constructed and the optimized design of incentive mechanism and recommendations of related policies are put forward in the sixth chapter.

The main conclusions of the study are as follows:

(1) From a macro level, the coordinated development of Pan-PRD region depends on the effective integration of skilled human resource. The superior geographical position, economic potential of the region, the strong support of government, the growing business needs and an effective skills market, have formed a good foundation for the integration of Pan-PRD regional skilled workforce. According to Adam Smith's economics principle of "visible hand and invisible hand", it constructs two strategic frameworks of skilled human resource integration from the viewpoints of government regulation and market-orientation, which include skilled human resource integration and regional industrialization of skilled workforce. The integration system of regional skilled human resource is put forward to exert the potential advantage of the skilled human resource in Pan-PRD region for driving the regional economic development. This integration system in the research is supported by the strategic concept of integration and industrialization in theory. Making full use of the regional advantages of Pan-PRD region provinces, high-skills training base, human resource information and service platform, the framework of human resource service, skilled workforce evaluation system and feedback system of government should be established by the strong support of government policies. And then, regional skills integration system of Pan-PRD region could be established. The integration of Pan-PRD regional skilled human resource is carried out by a continuous optimized operation system. Due to flowing marketably under the control of macro-policy, the skilled human resource can be configured structurally to achieve the aim of integration. As a result, it can meet the needs of the large platform of Pan-PRD regional co-operation.

(2) From a micro level, the skills' job satisfaction is not high

enough, which is found in the investigation on the skills in Pan-PRD region. The reasons include the discontented return of the skills' work, imperfect management systems, lack of effective incentive mechanism, not paying enough attention to organizational culture, lack of skilled workforce storing, ignoring the training and development of skilled personnels. As the diversity of human needs leads to the diversity of specific incentives, the manner of skills' incentive should be designed in accordance with the structure of the skills' needs and the skills' advantage, which can be propitious to play the role of incentives. At the same time, the needs of skills should be explored and inducted correctly, as well as be raised to a higher level gradually. In addition to the investigation on firms' level, the government policies are also analyzed in this book. It is found that the oriented policy of government also plays an important role in skills' incentives. The comparative effective policies are listed below: to provide funds to subsidize the training of skills, to adjust the policy of recruiting skilled workforce, to introduce the necessary skilled human resource actively, to establish the allowance system and reward system for skills, as well as to constitute the guiding market price of skills' wage, and so on.

序 言

“泛珠三角”战略视野下的经济合作与技能人才

经济全球化和区域经济一体化,已经引起了城市生产方式与组织方式的深刻变革,全球市场的区域融合、产业组织的形态变迁、生产力的链状布局与商务流程的重新构建带来了经济资源在全球范围内的重新配置与整合,城市间的经济边界日益模糊,临近的中心城市共同成长为全球性特大型城市,或者通过中心城市核心体向周边城市的扩散使其互相融合、渗透,重叠而形成特大型城市的连绵区,已经成为世界城市发展的新趋势。

这种以全球性特大型城市为核心引领的区域、城市群或泛城市群,由于高度城市化带来的产业集聚与人口集中,以及由其产生的滚动发展能力、持续创新能力和核心竞争能力,不仅已经成为富可敌国的要素聚集区,而且成为参与全球经济合作与竞争的基本单位,成为世界各国新的经济增长极,因此,打造这种国际性特大型城市与城市群就成为各国各地区经济与社会发展的重大战略选择。

一、“泛珠三角”合作揭示的本质内容与时代特征

改革开放三十年来,我国在区域经济的发展上实行了宏观调控中先东后西、先南后北、先沿海后内地的逐步推进,章法有序。在改革开放三十年的前半段,农村产业化领域率先出现了著名的三大模式,这就是民间自发型的温州民营经济模式、地方政府自上而下型的苏南乡镇企业模式,还有珠三角外向型的前店后厂模式。这些模式的最大特点是揭示了中国工业化初始时期的发展方式与路径,并且通过这些模式的扩散效应和区域政策逐步的覆盖,从战略上解决了我国区域经济发展不平衡、落后地区追赶先进地区,与之共同奔小康的问题。

三十年的后半段,我们开始关注到中心城市与城市群、都市圈这样的概念逐步普及,并上升到更加重要的地位,新的三大发展模式更加引人注目,这就是天津作为北方经济中心与环渤海湾城市群的形成,粤港澳经济合作与深港国际大都会的向前推进和大珠三角城市群的崛起,浦东引领上海形成更大规模的国际化城市和长三角城市群的新发展。这些全新的发展模式和全新的发展格局反映了中国经济已经登上新的台阶,中国需要培育新的经济增长极,需要建设新的全球性特大型城市,并以其作为参与世界经济合作与竞争的基本单位,作为国家代表队进一步融入世界经济的发展与循环,从战略上解决追赶发达国家和世界先进水平的问题。

不同阶段的发展模式,揭示了不同经济时代不同的模式特征。国务院出台的《珠江三角洲地区改革和发展规划纲要》,将珠三角改革与发展上升为国家战略,将要实现“综合实力居全国经济区前列,辐射带动能力进一步增强,形成以珠江三角洲为中心的资源互补、产业关联、梯度发展的多层次产业圈,建设成为带动环珠三角和泛珠三角区域发展的龙头,成为带动全国发展更为强大的引擎”。规划纲要揭示了珠三角和泛珠三角之间合作的本质内容与时代特征,珠三角和泛珠三角之间的合作越来越成为国家战略中重要的组成部分,那种跨越社会主义、资本主义“两种制度”,跨越东中西“三大经济带”的经济合作正在由构想变成现实。

二、战略视野下重视技能人才的特殊意义和策略方向

在当前的国际区域经济发展的格局中,以东盟十国为首的发展中国家区域经济一体化组织得到不断的发展,CEPA(内地与香港关于建立更紧密经贸关系的安排)、PECO(泛珠三角区域经济合作组织)和CAFTA(中国与东盟自由贸易区计划)这三大具有战略意义的制度安排和政策体系,已经形成了区域经济一体化的崭新格局,并成为类似通道般连接的南北经济大动脉,被学术界称为“C-P-C通道”经济。因此,在“9+2”范畴上的泛珠三角经济区内,已经寻觅到了一个新的、具有地缘意义的经济发展、金融开放、引进输出、资源配置、流量经济和物流布局的发展机遇。它的特殊意义就在于无论是中心城市,如香港、澳门,还是泛珠三角九省区之间,彼此都能够通过全面合作形成优

势叠加、互补重构与区域经济一体化的新格局，并在多赢的格局中推进中国新一轮的现代化建设。

区域经济合作的主导路径是产业的整合与协调，包括产业转移、产业分工、产业重构与产业协作，并且根据合作双方或者多方的具体情况与资源禀赋选择产业链的不同环节与不同层次来进行制度设计并安排项目，其中提高产业结构的高度化是重要的内容，推进技术创新亦是应有之义，而技能人才是技术创新重要的人力资源，是必须依靠的重要力量。特别是在金融危机肆虐之后，使得全球各个国家都更加重视以第二产业为主体的实体经济，技能人才无疑能够给制造业注入强大的活力与生命力，是推动实体经济发展的基础力量。因此，重视、培养与加强技能人才队伍的建设是增强实体经济的有力举措。

我国对外贸易依存度在加入世贸组织后呈历年增高的趋势，珠三角区域在外贸方面多年来一直处于高位运行状态，进出口贸易基数太高，对外贸易依存度太高，造成自身经济结构对外高度依赖的风险，这在金融危机爆发后得到充分的体现。因此，泛珠三角区域内的合作将被提到更高的战略高度，无论是启动内需，还是市场内移，或是用高新技术和实用技术改造优势传统产业，都显得越来越重要；促进和引导加工贸易型企业顺利转型，大幅度提高高新技术产品拥有自主知识产权的比例，成为有效地改造并提高经济结构的内涵，逐步实现产业结构与经济发展方式有效转型的重要途径与手段。

技能人才在这些重大的转型过程中，无疑能够发挥重要的作用并成为实现该转变的重要因素，发展与壮大技能人才队伍能够更有力地促进产业结构的升级。同时，由于技能人才大部分属于社会中低收入水平群体，因此提高技能人才的收入水平与社会保障水平、增强技能人才的消费能力也是从依靠出口转为扩大内需的一个重要方面。

目前，泛珠三角区域技能人才方面主要存在人才短缺、结构不合理与分布有待优化等问题，这些问题要得到有效解决必须注意以下策略方向的实践：

首先，要把握宏观经济发展脉搏并顺势而为。泛珠三角区域技能人才问题的产生根源在于区域经济发展所处阶段造成的人才供需矛盾，而技能人才问题的解决思路必须与经济发展步伐相适应。我们需要从经济发展大趋势、区域经济结构调整方向来确定技能人才的培养方向、整合策略与激励措施，这样才能真正对经济起到支持作用。技能人才的培养

必须与国家产业结构的调整、区域经济发展的重点保持一致性,并注意政策推行过程中的轻重缓急,做到有的放矢,这样才能收到实效。

其次,通过机制构建层面来解决技能人才问题。解决技能人才问题与解决其他社会问题一样,都需要构建科学合理的体制来达到根本性的转变。技能人才问题的解决体制必须包括政府宏观层面和企业微观层面。

宏观层面的机制,比如通过合理调节收入分配机制,逐步提高技能人才最低生活保障和最低工资标准,培育该层次的大众消费群体,逐步扩大中等收入者比重;另外,完善教育、文化、公共卫生和医疗服务体系,深化教育体制改革,大力发展职业教育等。微观层面,比如着力提高企业技能人才的地位,在薪酬上采取更具激励性的措施,完善技能人才的职业发展通道,通过企业文化凝聚人才等。

再次,通过搭建平台与整合资源来解决问题。泛珠三角各经济区是跨越行政边界的整合,其目标是打破行政边界,实现在更加开放条件下的一体化衔接,因为只有这种衔接才能实现生产要素的自由流通。搭建平台与整合资源的价值,已经在泛珠三角经济合作期间中充分地体现出来了,但还需要不断去挖掘与提升该平台的价值,形成更大的效用与辐射性。技能人才资源的整合,需要根据各区域在人才资源方面的情况共建区域人才市场,达到人才供求信息的及时传递,以及人才培养与输送的高度协调性。

三、“泛珠三角”技能人才研究的创新价值与重要贡献

陈淑妮教授的这部著作给了我很多的教育与启发,既开阔了思路,又拓展了视野。这部著作不仅能够结合经济社会的发展趋势,以技能人才为载体进行深度研究,而且充分结合了以上三个方面的策略方向,并体现了其特有的创新价值。

一是抓住“泛珠”合作中的突出问题进行研究。技能人才问题是近年来“泛珠”区域经济发展过程中的代表性问题,该问题若不能得到较好解决,将直接影响到经济发展的基础动力问题,技能人才问题也折射出“泛珠”合作的资源整合机制问题,具有窥斑知豹之效。

二是通过翔实数据解构“泛珠”技能人才状况。本书的一个重要特色是立足于翔实的数据分析与实地调研,比如结合各省份 GDP 与技能人

才数量的相关性,技能人才在区域、产业、技术等级等多个维度上的分布,以及以深圳企业为例的相关调研。这使本书具有较强的实证性,论据充分,很有说服力。

三是从战略与战术层面提出技能人才整合思路。本书既从战略性层面提出解决技能人才面临问题的举措,比如政府实施技能人才激励政策、区域经济互补层面的技能人才优势合作、技能人才一体化策略、人才产业化整合等创新性举措,又能从战术层面指出各相关主体(如政府、企业、人才市场、教育机构)的角色、任务与关键措施。

四是提出系统性的技能人才激励措施与模型。本书在对企业充分调研的基础上,根据技能人才工作的满意度来分析其需求状况,提出企业相关的激励举措;根据政府对技能人才政策发布的历史过程与成效,分析技能人才需求的变化趋势,提出基于技能人才的基本需要、事业成长与个人实现等需要层面上的激励模型,具有很强的实践性与可操作性。

五是融合多学科知识来分析与解决技能人才问题。技能人才的问题有着复杂的原因与背景,必须融合多学科的知识予以解析。本书能够结合社会学、经济学、管理学、心理学等相关知识来系统分析技能人才问题,从多个角度来进行解构,达到对技能人才问题的深度剖析,为提出相关应对策略与解决方案提供了有益的思路。

与陈淑妮教授相识已有多年,陈教授是一个热情而矜持、端庄而大方、博学而优雅、特别富有学者气质的知识女性,她一直保持对社会经济发展的高度关注,有着很强的社会敏感度、关切度与责任感,并专注于人力资源开发与管理领域的深入研究,提出的问题往往很能切中社会经济发展中的时弊以及人力资源管理领域发展的热点与难点,本书研究的“泛珠三角合作中技能人才整合策略与激励机制”就是一个实例。

更难能可贵的是,陈教授注意到技能人才问题的解决不能仅限在某一社会层面,而是必须立足社会系统多个层面,实现多个角色的协同合作,只有这样才能从根本上解决问题,所以她深入接触与分析了官、产、学、研领域,用了大量的时间、心血汇总历年泛珠三角各省区的经济及与之相关的数据,研究政府在技能人才激励方面的举措,深入企业一线进行调研访谈,并阅遍与技能人才相关的人力资源书籍,力求本书数据能准确翔实地反映经济发展的现状与技能人才最真实的状况。其敬业精神很值得我学习,也值得广大科研工作者学习。

与此同时,陈教授以其优良的师德师风、严谨的学术态度以及人格

魅力，赢得了社会各界人士以及研究生、本科学生的尊敬，并与他们建立起良好的协作关系；另外，她还成功地将事业、家庭、社会工作有机地结合在一起，她出生于海外，是深圳大学的侨联主席，她积极热情的工作态度和严谨的工作方式在社会团体中形成了很强的凝聚力！

值得重视的是，这部著作的出版将对泛珠三角经济社会的发展提供一个全新的视野，特别是在泛珠三角合作中技能人才资源整合策略与激励领域的研究，能够促使社会各个方面对技能人才给予更多的关注与重视，推动技能人才开发与管理工作的的发展。在泛珠三角合作领域及技能人才研究领域中，无疑增添了一项具有较高学术价值与社会价值的重要成果，对政府、企业、非政府组织、人才服务机构、高等院校和科研机构等相关部门和人员，都有着十分重要的借鉴意义。

陈淑妮教授成就斐然却虚怀若谷，请我代为作序，我既颇为惶恐，又深感荣幸，本着学习的目的，恭敬不如从命。我们相信，当泛珠三角地区的技能人才有规模、成批量、高质量、成建制地崛起之时，也将是泛珠三角地区经济合作有序推进、自主创新深入普及、经济社会高度繁荣之日，一切美好的前景都是可以期待的！

魏建志

2009年7月于深圳大学

* 深圳大学产业经济研究中心主任、教授，享受国务院政府特殊津贴

前 言

经济全球化和区域经济一体化已经成为不可逆转的时代潮流。我国加入 WTO 和“中国——东盟自由贸易区（简称 CAFTA）”，标志着我国已经融入经济全球一体化的大潮。CAFTA 的签署使得泛珠三角地区获得了更广阔的经济腹地和发展空间。2009 年 1 月 8 日，国务院颁布《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020 年）》，将泛珠江三角洲区域合作纳入全国区域协调发展总体战略。2009 年 6 月 3 日，泛珠三角九省区的人力资源和社会保障（或劳动和社会保障）部门在此期间签署人力资源市场信息网络平台合作共建框架协议，逐步实现了区域人力资源市场的统一。

在这种形势下，对泛珠三角来说，加强区域合作、发展区域经济、尽快实现区域经济一体化，是抓住本世纪头二十年发展战略机遇期的现实选择。泛珠三角区域合作正处在初级阶段，现阶段无论是基础设施建设、产业配置、技术合作，还是资本迁移等方面都需要中、高级技能人才来支援建设。高技能人才在区域经济快速发展和社会前进中起着推动作用，不仅在经济发展的初期起到了重要作用，在技术转移和产业结构调整中也起到了关键性的作用。

随着中国入世的进程不断加快，中国将进一步明确其世界制造中心的地位。然而，中国能否将制造业发展成支柱产业，成为真正的“制造大国”，关键在于其是否能够培养一支拥有高水平、高素质的制造业大军。而拥有优良技术水平的技能人才是这支大军的先锋部队，将为整支制造业大军的胜利创造条件、铺平道路。实际上，进入新世纪，面对新一轮的发展机遇，中国政府早已积极提出实施“科教兴国”和“人才强国”的战略，进一步确立了技能人才特别是高技能人才在经济社会发展中的突出地位和作用，这必将有力地促进中国经济增长方式的有效转变和经济社会的可持续发展。

从泛珠三角区域来看，该区域的内地九省区政府领导和港澳两个特别行政区的行政长官于 2004 年 6 月 3 日在广州签署《泛珠三角区域合作

框架协议》，这标志着中国迄今为止最大规模的区域经济合作正式启动。泛珠三角经济圈由过去的一个省份内的珠三角地区到九省两地，跨越了地区经济制度的差异，跨越了地区经济发展水平的悬殊，将中国处于不同经济发展层次的地区都融入一个经济体系中，使其相互的发展更为密切。而泛珠三角区域的协调发展则有赖于人才资源、物质资源和文化资源的合理开发和整合利用，人才资源是泛珠三角区域协调发展的第一资源。如果对人才资源合作开发不够重视，投入不足，就难以实现区域合作带来的速度与结构、质量与效益有机统一的协调发展，就难以实现人的全面发展和社会的全面进步。

就泛珠三角而言，技能人才资源结构和分布上存在着技能人才短缺与断层、第三产业技能人才过度集中、人才资源配置结构不合理、高级技能人才缺失、开发不合理和整合系统缺乏等主要问题。实际上，这也是全国许多地区所面临的共同问题。

根据2006年劳动和社会保障部透露的数字表明，在我国2.7亿城镇从业人员中，获得国家职业资格证书以及具有相当水平的技能劳动者只有8720万人，只占从业人员的33%。包括高级技师、技师、高级技工在内的高技能人才只有1860万人，只占技能劳动者的21%。其中，高级技师和技师分别只有60万人和300万人。^①目前，全国许多地区 and 行业普遍存在技能劳动者供不应求的现象，突出表现在制造、加工、建筑、能源、环保等传统产业和信息通信、航空航天等高新技术产业领域。另据中国人事科学研究院发布的《2005年中国人才报告》指出，目前我国技能人才队伍存在的问题有以下几点：一是数量短缺。二是结构不匹配，现有技能人才队伍的等级构成、职业工种构成、知识和技能结构等不能适应产业结构调整、技术设备更新、劳动组织岗位调整等变化的需要；复合技能型人才和知识技能型人才严重不足。三是年龄偏高，技师、高级技师面临断档。企业技师、高级技师年龄偏高，46岁以上的占技师、高级技师总数的比例达到40%以上；青年高级技能人才严重短缺。^②

结合泛珠三角区域来看，泛珠三角企业中技术工人特别是高级技能

① 中央九大措施破解高技能人才短缺问题. 新华网, 2006-06-13. http://news.xinhuanet.com/politics/2006-06/13/content_4687814.htm

② 高技能人才短缺, 挑战“中国制造”优势. 新华每日电讯, 2006-05-10. http://news.xinhuanet.com/mrdx/2006-05/10/content_4529351.htm

人才短缺的问题备受关注,而技能人才短缺的问题制约着该区域经济的发展。以广东省为例,省教育厅统计显示,2005年全省技术工人需求量达到502万人,实际只有365万人,缺口130多万人;同时在2005年,全省高职(包括成人大专)只有毕业生12.2万人,中职(包括技工)只有毕业生18万人,二者加起来只有30万人,比起原缺口的130多万人,实际硬缺口达100万人左右。^①目前,全国泛滥的技能人才短缺问题已逐渐成为制约泛珠三角区域持续发展的重要因素。仅从深圳来看,“技工荒”问题伴随着深圳经济的快速发展而逐步凸显。据深圳市劳动和社会保障局调查,目前深圳市劳动力市场对技能人才的需求为10.5万人,而具备技能等级的求职人员仅5.3万人,缺口达5万多人,其中高级技工以上的缺口达3万多人。据预测,2008年深圳技术岗位从业人员将达到180万人,比较现有技能人才存量的142万人,缺口高达38万人。^②

造成技能人才短缺与分布不均的原因是多方面的,有经济原因、社会原因,甚至是体制原因。从宏观层面来看,主要体现在区域技能人才整合力度不够;从微观层面来看,则主要体现在技能人才的激励机制不完善。

由于不同地区地理位置、历史发展、经济状况、人文素养等方面的差异性,造成各地的人力资源整体有着不同的特色、优势与劣势,一些地区的某些优势是其他地区所不具备的,但没有得到充分的发挥;相反,某些劣势也得不到其他地区很好的弥补,这就使得人才难以得到合理配置与有效利用。因此,必须对各省区的人力资源状况进行整体盘点分析,形成较为清晰的区域人才轮廓,以便进一步研究其内在特点,加强区域经济互补层面技能人才的优势合作。比如,加强各省技能人才在优势产业方面的合作,加强技能人才教育产业方面的优势互补,促进技能人才区域性合理流动,优化技能人才结构分布与技能人才流动等。在技能人才的激励机制中,政府和企业是两个激励主体。政府是培养和引进技能人才的宏观管理者和政策制定者,政府制定的技能人才激励机制对整个技能人才培养和引进起着决定性的作用。企业则是技能人才的“消费者”,对技能人才的激励,有利于企业实现自身目标,同时可以吸

① 谢苗枫,梅志清. 粤高技能人才比重不到5%差距加大. 南方日报, 2006-08-07.
<http://www.southcn.com/edu/zhuanti/techschool/200608070237.htm>

② 徐恬. 技能培训市场进入黄金期. 深圳商报, 2005-09-05