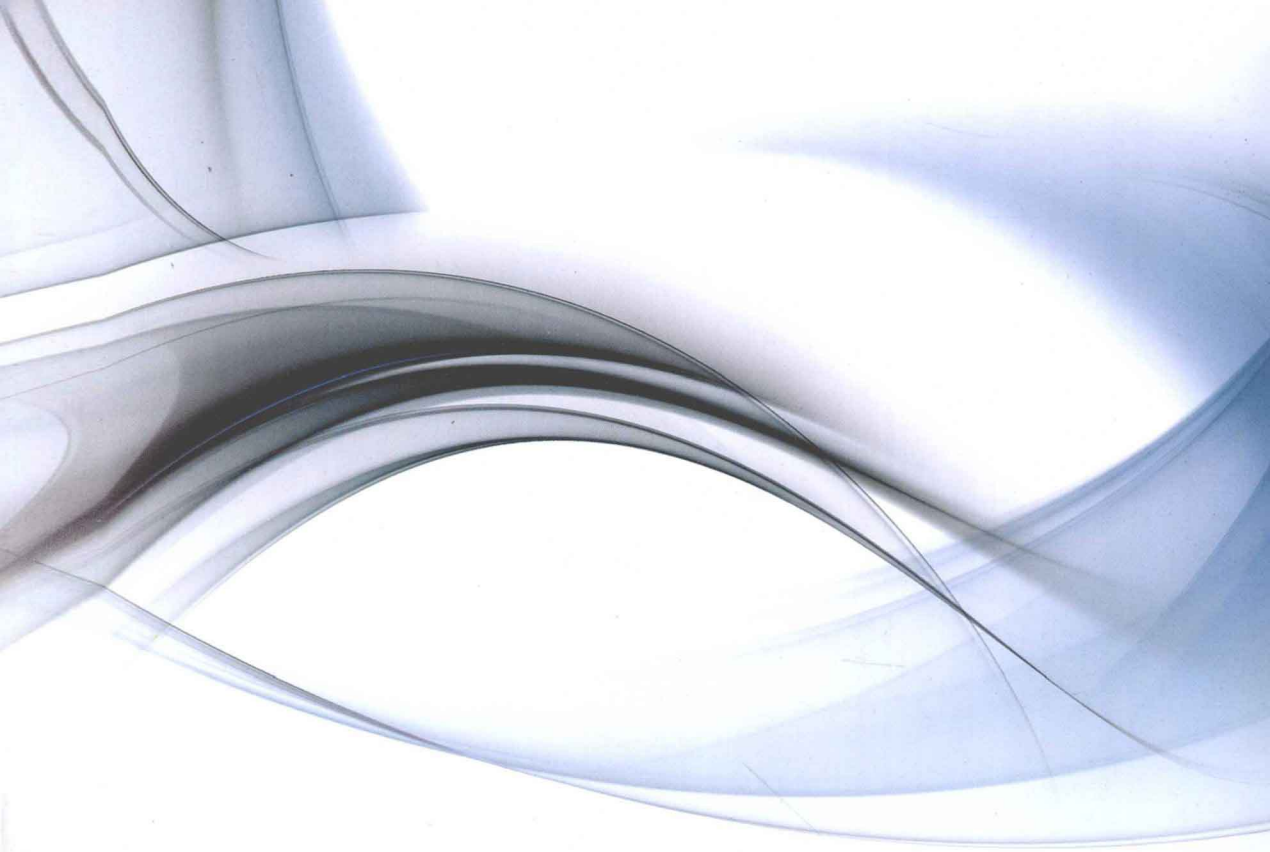




WOGUO QIYE PEIXUN DE JILI JIZHI YANJIU

我国企业培训的 激励机制研究

——以技能人才培养为重点

徐艳 赵立卫 陈兰 等著



中国劳动社会保障出版社

我国企业培训的 激励机制研究

——以技能人才培养为重点

徐艳 赵立卫 陈兰 等著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国企业培训的激励机制研究/徐艳等著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5167-0434-9

I. ①我… II. ①徐… III. ①企业管理-职工培训-激励-研究-中国
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 138169 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 10 印张 130 千字

2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

课题组组成

课题组成员：徐 艳 赵立卫 陈 兰 陈玉杰 童 天

吴 杰 郑海涛

报告执笔人：徐 艳 赵立卫 陈 兰 陈玉杰 童 天

课 题 指 导：郑东亮

摘 要

理论和实证研究表明，企业培训对提高劳动者职业能力、就业稳定性发挥着不可替代的作用。当前，我国经济正处于重要的转型发展时期，面临着健全全社会人力资源开发体系、提高劳动者素质、实现可持续发展的重大历史任务。而企业培训将在其中扮演重要角色。本课题在研究和借鉴发达国家及国内的相关经验、做法的基础上，深入考察我国企业培训的现状及掣肘因素，提出具有实用性和可操作性的政策建议。

通过对已有理论研究的综述发现，企业培训成果，是准公共品，具有全社会共享的外部性，这往往造成企业培训供给不足。因此政府有责任和义务支持并资助企业培训。而企业合作培训、校企合作培训、员工积极性的调动对提高企业培训质量和效率至关重要，工会和行业协会在其中发挥作用的空间很大。

通过对有关国家政策的梳理，发现的成功经验主要有：健全相关政策法规，强化企业及各方的权利和义务，拓展多元筹资渠道，多方式促进企业组织开展培训，多途径资助劳动者参加企业培训，建立高效的企业培训支持网络，充分发挥工会、行业协会的作用，促进企业培训等。

问卷调查分析表明，近年来，企业对内部培训的重视程度有所提高，情况有所改善，但总体状况仍不容乐观。一是企业培训的总体水平依然不高，不能适应产业结构调整升级和经济社会可持续发展的总体要求。二是不同群体、企业之间培训资源配置不均、水平不齐的问题突出，特别是技能劳动者接受的培训相对不足。三是我国企业培训面临诸多掣肘因素，如企业资金、

我国企业培训的激励机制研究

培训资源不足，职工离职率较高，员工积极性不足，缺乏有效的合作伙伴等。

研究还表明，未来我国企业合作的空间广阔，企业培训任务特别是技能人才培养的任务艰巨。但政府对企业的支持力度依然不足。企业对政府支持培训的要求迫切，并且是多方面的，不仅需要在资金、培训资源方面给予更多支持，还需要更深层次的激励和支持措施。

基于调查和研究分析，为促进企业培训发展，应做好以下工作：一是抓紧健全相关法规，将政府、企业和公民在职业培训方面的权利、义务和责任全面提升到法律层面。二是从我国实际出发，建立健全企业培训的支持服务体系。三是健全、完善现有的企业培训扶持管理政策，强化约束机制，充分调动各方积极性，扩展企业培训规模，提高企业培训的质量和效率。四是在终身教育理念和制度建设的大背景下，营造企业培训发展的良好制度环境和社会人文环境，为技能人才的培训和成长创造最优条件。

目 录

第一章 绪论	(1)
一、研究背景和意义	(1)
二、研究目标和内容	(6)
三、研究路径和方法	(7)
四、与本研究相关的调研工作	(8)
第二章 理论研究回顾	(9)
一、企业培训与劳动者的职业技能及就业质量提升	(9)
二、关于企业培训的掣肘因素、相关激励机制构建的研究	(18)
三、政府、行业协会、工会、外部企业、教育机构、劳动者在企业 培训中的角色和作用	(20)
第三章 国内外政府支持企业培训的成功经验考察	(28)
一、国外政府支持企业培训的成功经验	(28)
二、国内相关政策和成功经验介绍	(47)
第四章 我国企业培训的现状和制约因素分析——基于个人、 企业问卷调查	(57)
一、企业培训对劳动者就业能力和职业能力提升的作用分析——	

我国企业培训的激励机制研究

基于个人问卷调查	(57)
二、我国企业培训的现状、困难、掣肘因素和要求——基于企业 问卷调查	(73)
三、基于个人、企业问卷调查的基本判断	(108)
第五章 相关政策建议	(119)
一、抓紧健全相关法规，将政府、企业和公民在职业培训方面的权 利、义务和责任全面提升到法律层面	(119)
二、从我国实际出发，建立健全企业培训的支持服务体系	(120)
三、健全、完善现有的企业培训扶持管理政策，强化约束机制，充 分调动各方积极性，扩展企业培训规模，提高企业培训的质量 和效率	(121)
四、在终身教育理念和制度建设的大背景下，营造企业培训发展的 良好制度环境和社会人文环境，为技能人才的培训和成长创造 最优条件	(130)
结语	(133)
附件一 河南省调研报告	(134)
附件二 江苏省调研报告	(140)
参考文献	(150)

第一章

绪 论

一、研究背景和意义

(一) 企业培训在全社会人力资源开发体系中的重要地位

1. 企业培训对提高劳动者职业能力、就业稳定性发挥着关键作用

有关研究表明（丹尼森，1985），人力资本的积累（即人力资源的开发）是自第二次世界大战以来各国经济发展的最重要因素。根据人力资本理论，形成人力资本的不仅有正规学校教育和社会继续教育、培训，更有伴随劳动者整个职业生涯的在就业后持续接受的在职培训（主要是企业培训）。而有关研究更表明，在就业后接受的在职培训对劳动者个人职业能力的提升、收入水平和就业稳定性的提升发挥着更关键的作用。根据明瑟尔教授的研究，20世纪60—80年代，美国所有男性工人的职业培训收益率达到25%，而同期的高等教育收益率仅为10%左右（1972，1988a）。在另一项研究中（1988b），明瑟尔认为工人工资增长剖面的2/3可以由培训来解释。同时，根据明瑟尔（1972，1988a，1988b，etc）及其他学者的大量研究，劳动者就业后接受的培训量与劳动者的就业稳定性呈现明显的正相关性（更多有关数据和分析详见第二章：理论研究回顾，以及相关分析）。

2. 企业培训资源分布广，贴近生产实践，受到各国政府、社会和企业的高度重视

企业培训是全社会人力资源开发体系（教育体系）的重要组成部分，就

整个社会而言,企业培训所消耗的资源量堪比正规教育,而所占据的劳动者时间、所涵盖的地域空间、所包容的知识量以及对社会产出的影响力要远远超过正规教育,因此在发达国家受到政府、社会 and 企业的充分重视。根据明瑟尔的估计(1988a, 1988b),在美国 20 世纪 30 年代末至 50 年代初,社会(包括企业和个人)用于成年男性劳动力在职培训的投资超过对于学校教育(包括男性和女性)的总投资的 1/2,他估计,考虑私人与公共成本以及学生的支出和机会成本,1976 年美国职后培训的总投资为 750 亿美元,相当于全体雇员报酬的 14.9%,达到正规教育成本的大约 67%。在美国,不少大中型企业均设有专职主管全员教育与培训的副总经理,企业用于教育培训的开支像设备、厂房一样成为硬指标。近年来,美国企业每年仅用于员工培训的开支就达到 400 亿美元,参加人数达到 800 万人,相当于全美四年制研究生院经费总额及注册总人数。^① 日本劳务省职业培训局在 20 世纪 90 年代末期进行了一项调查,在调查的 1 000 家大中型企业中,对全体员工实施教育培训的企业占 96.5%。有关研究还表明,“东亚四小龙”在经济发展中之所以能够突破“中等收入陷阱”,成功进入经济发达国家行列,除去良好的外部市场环境和正确的产业发展政策外,更得益于成功的人力资源开发体系的有效运转,其中,科学高效的企业培训制度发挥着至关重要的作用。^② 研究表明,韩国政府和企业高度重视以企业培训为核心的“职后培训”。1999 年,全社会接受职业培训的总人数相比 1990 年增长了 20 倍,其中职前培训从 75.2%下降到 5%,职后培训从 24.1%上升到 96%。^③

(二) 各国政府为激励和保障企业培训的开展,建立了卓有成效的制度,也取得了丰富经验,值得总结和借鉴

企业培训虽然如此重要,但由于人员流动性、企业经营成本等众多因素

① 见陈凯摘编. 美国企业对在职员工的职业教育 [J]. 上海企业, 1998 (1): 48

② 见许学军. 技术进步、收入分配与人力资本形成 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2003

③ 余祖光. 透视韩国职业教育与职业培训 [J]. 职业技术教育, 2003 (5)

的掣肘，大量中小企业投资于培训的积极性往往受到限制。如何调动企业积极性成为世界性的重大难题，也是学术和政策研究的重点领域。各国政府特别是发达国家的政府建立了各种法律制度，采取各种政策措施对企业培训进行激励和保障，形成了各有特色的企业培训激励制度。如在韩国，通过颁布《职业培训特殊法》（1974）、《建立新的职业培训体系的相关法律法规案》（2001）对企业开展员工培训的义务和责任、相关激励和约束机制都作出了具体规定，并提出了确立终身教育体系的目标，建立职业学校与企业、各类各等级普通职业教育机构与职业教育机构之间的多种衔接和沟通渠道。与此同时，韩国政府区分不同情况，对企业培训进行多种形式的大量资助。为鼓励劳动者个人参加培训，政府还采取了对连续工作 20 年的技术工人减免个人所得税、国家设技能教师奖等措施。法国、澳大利亚等国家也都立法明确规定，雇佣人数达到一定标准的企业必须开展培训，否则将由政府征收培训税，由政府统一安排培训。新加坡政府采取了一系列措施调动企业培训的积极性，包括工人参加脱产培训的工资由政府资助，等等。有关国家的经验，为我国促进企业培训提供了重要的启示和经验。

（三）我国企业培训现状与经济转型发展的需求相差甚远，需要对掣肘因素进行深入调查分析

当前，我国经济正处于重要的转型发展时期，产业结构调整升级及结构性就业矛盾的解决，劳动者就业质量的提升，都取决于劳动者职业素质的提升和人力资源的结构优化。特别是，当前技能人才的短缺问题十分突出。据统计，近年（根据 2008 年国家统计局经济调查数据测算）在我国单位就业人员中，技能人才的占比仅为 14.8%，而高中低技能人才的比例为 0.278 : 0.291 : 0.4319，高技能人才的比例依然低于发达经济体。而来自劳动力市场的供求信息表明，高技能人才求大于供的状况十分明显，2011 年第二季度，中国人力资源市场信息网监测中心收集到的全国 101 个城市的公共就业服务

机构市场供求信息表明,持一到五级职业资格证书的求人倍率分别达到 1.45、1.77、1.71、1.50、1.48,显示技能人才十分紧缺。全社会人力资源开发体系的进一步完善和有效运作,特别是针对技能劳动者的职业培训显得更加重要和迫切,而企业培训作为其中的重要组成部分,其作用也日益凸显。但由于各种原因,从总体上看,我国企业培训尚处于比较薄弱的局面。除少数大企业外,大量中小企业缺乏健全的内部培训制度和应有的积极性,在针对技能人才的培养的积极性和投入和制度建设方面则尤其不足。由于流动性高等种种原因,员工参与培训的积极性也往往不高。使得企业所具有的巨大的教育资源在全社会人力资源开发体系中的效能和作用尚未充分发挥出来,形成了教育资源的巨大浪费,情况令人担忧。有关研究表明,当前按照规定足额提取职工教育经费的仅占 58%,而民营企业平均提取比率仅为 1.44%,除国有、合资及民营企业之外的其他企业更只有 1.23%,特别是小企业的提取比例只有 1.14%,大大低于制度规定。同时,只有 53%的调查企业每年制定年度培训计划。而在教育经费的使用方面也存在种种问题。根据有关调查^①,职工教育经费真正用于技术工人培训的仅占 28.2%,而用于管理人员和技术人员的培训则高达 50.8%,属不合理状况。许多经费用于技术及管理人员的继续教育、专题教育及报刊书籍订阅,用于一线技术工人的并不多。劳科所在 2007 年于四川等省的一项涵盖不同所有制、不同规模的企业调查显示,在全部调查企业中,未进行任何培训或只进行简单岗前培训的比例达到 39.5%,只进行在岗不脱产培训的占 10%,实行岗前与在岗不脱产培训的占 34%,实行岗前、在岗、脱产及其他形式培训相结合的仅占 16.5%。调查结果还表明,在有关问题和困难选项中(①企业培训力量不足,难以进行高质量的培训;②企业外培训机构难以满足企业培训的要求和需要;③职工流动性太大,企业不愿进行培训投入;④企业对培训重视不够;⑤其他),无问题和困难的企业仅占 7.5%,而具有一种困难和问题的企业占 30%,具有两种以上的高达

① 见:相当数量的企业不能足额提取和使用职工教育经费[J].职业技术教育,2006(12)

62.5%。以上情况足以反映我国企业培训实际情况堪忧，特别是受到诸多因素的掣肘，企业开展职工培训尤其是针对技能劳动者的职业培训的动力不足，积极性不高。而从政府层面看，虽然近年来对职业培训给予了高度重视，但总体来看，资金投入和激励措施都向政府和社会培训机构举办的社会培训倾斜，对企业培训的资助不足，激励措施不到位，法规和管理制度不健全的问题比较突出。

（四）建立“面向全体劳动者的职业培训体系”的战略构想要求加强有关研究，为制定企业培训激励政策提供支持

早在2008年，党中央就站在全局高度，提出了建立“面向全体劳动者的职业培训体系”的战略构想。而企业所进行的“在职培训”在这一体系中无疑将占有突出地位。国务院相继制定出台的关于加强职业培训的政策中，也将加强企业培训放在重要位置。尹蔚民部长在2011年11月人力资源和社会保障部务虚工作上的讲话也指出：要深入研究职业培训体系和制度层面的问题，研究制定推动企业开展职工培训的政策措施，加快培养一大批社会急需的技能劳动者和高技能人才，充分发挥职业培训促进和稳定就业的作用。国家的高度重视和政策指向，更突显了当前在我国围绕企业培训问题进行深入研究的重要意义，特别是旨在深入研究制约企业培训开展的体制、制度和其他因素，分析总结国内外的成功制度模式和经验，从宏观和微观两个层面（政府和企业）提出充分调动企业开展职工培训的积极性、完善企业培训激励机制的政策建议，为有关决策部门提供参考具有十分重大的理论和现实意义。而当前，从中国的实际出发，在深入调查研究，掌握第一手资料的基础上开展的既有理论高度又有政策针对性的实证研究可以说几乎没有，这更增加了本研究的必要性、迫切性和现实意义。

基于上述分析我们认为，开展相关研究，摸清掣肘企业培训效能发挥的深层次原因，从宏观和微观两个层面提出相应的政策建议，为具有中国特色

的企业培训的激励机制的建立提供理论和实证参考，具有重要的现实意义，也是本课题研究的出发点和目标。

二、研究目标和内容

（一）研究目标

本课题拟深入考察我国企业培训的现状及掣肘因素，有重点地研究和借鉴发达国家及国内的相关经验、做法，提出具有实用性和可操作性的政策建议，为政府建立和完善针对企业培训的相关支持和激励制度，提供支持和参考。

（二）研究内容

本课题的研究主要包括五部分内容。

一是相关的理论研究和回顾。包括：关于企业培训在全社会人力资源开发体系中的角色和地位的研究，企业培训对经济发展和劳动者职业能力提升的相关研究，关于企业培训的掣肘因素、相关激励机制构建的研究，关于政府、企业、劳动者、外部企业、教育机构在企业培训中的角色和作用的研究。

二是关于发达国家、国内典型地区在政府支持企业培训方面的成功经验的总结和分析。

三是关于企业培训对劳动者职业能力提升的相关研究。包括普通教育、职业教育、社会培训和企业培训效能的对比分析。

四是我国企业培训的现状、掣肘因素和企业对政府支持帮助的要求分析。重点分析制约企业、职工为职业培训投入和参与培训积极性的因素。理清哪些是在企业层面通过机制设计可以克服的因素，哪些是必须通过立法、政府扶持才能克服的问题。

五是关于建立和完善企业培训激励机制的政策建议。

三、研究路径和方法

(一) 研究路径

采取从一般（理论和国内外经验）到具体（国内企业培训实际情况）再到一般（政策建议）的研究路径。具体如图 1—1 所示。

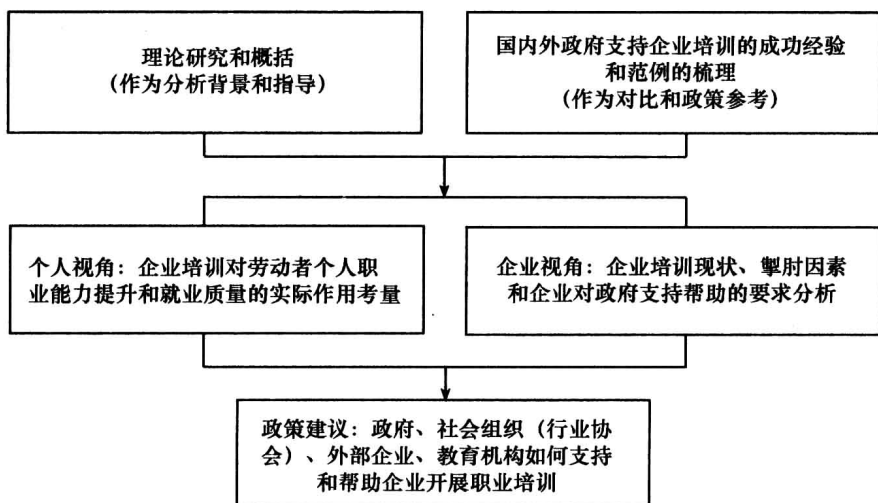


图 1—1 本课题研究的基本路径

(二) 研究方法

文献研究。广泛研究相关的理论和实证研究文献，充分吸取研究方法、路径、数据、情况和观点，进行概括提炼，提出自己的观点。

实际调查。一是调研访谈：带着问题对有关部门、企业、个人进行走访调研，获取第一手资料，作为研究依据。二是问卷调查、主要是针对部分企业开展问卷调查。

定量分析。根据相关统计数据，对汇率变动与经济发展的关系、与就业的关系进行描述性统计分析、相关性分析及回归分析。

定性分析。根据以上研究活动掌握的情况进行综合分析，做出相关判断，提出相关结论和政策建议。

四、与本研究相关的调研工作

课题组在近 10 个月的时间先后赴河南、安徽、江苏、北京等地开展了实地调研，与上述各地的省市区级发改委、就业部门、工会、行业协会及相关企业进行了深入座谈，走访了部分国有、民营、“三资”企业，具体了解企业培训现状、掣肘因素和企业对政府支持帮助的要求，学习了企业开展内部培训的成功经验和创新性思路。同时，还在湖南省长沙市和株洲市、四川省成都市以及江苏省南京市和苏州市选择了 400 家不同行业、所有制、规模的企业进行了问卷调查（共收回有效问卷 284 份，问卷见附件），围绕企业培训现状、掣肘因素和企业对政府支持帮助的要求进行了深入提问和了解。根据调研座谈走访和问卷调查掌握的情况，课题组撰写了相关调研报告和问卷分析报告，为本课题研究提供了重要支撑。本研究报告的核心部分是在上述调查研究的基础上形成的。

第二章

理论研究回顾

一、企业培训与劳动者的职业技能及就业质量提升

从人力资本理论的视角来看，除了医疗保健因素外，劳动者的人力资本积累过程，或者更准确地说劳动者的职业能力的形成和发展，需要依次经历家庭教育、正规教育、在职培训（职后培训）、干中学习等不同的过程。因此，从宏观的范围来看，上述不同的教育资源和教育方式构成了全社会的人力资源开发体系。作为在职培训的主要组成部分的企业培训在这一体系中的角色是什么，其重要性和地位如何，我们需要从劳动者职业能力的结构和形成规律中去分析和把握。

（一）劳动者的职业能力结构及不同教育主体的角色

1. 人力资本视角下的职业能力结构

通俗地讲，劳动者的职业能力（即人力资本）并非分散的、各自独立的知识和技能本身，也不是它们的简单组合和堆砌，而是知识和技能在与人的生理和心理属性有机结合的基础上通过专门训练和社会生产实践后融会贯通形成的一种整体思维和操作能力，更确切地说，是劳动者针对某一特定职业或工作岗位的特有的工作能力。就结构而言，可以在纵向上分为三个层次：第一个层次的人力资本是具体专业岗位或职业所需的最终人力资本或工作能力，作为整体在生产实践活动中发挥作用；第二个层次是各种知识要素形成的各种能力，是直接构成第一个层次人力资本的要素；第三个层次的人力资