

重庆地区技能人才队伍建设研究

李志,徐涵

(重庆大学 公共管理学院,重庆 400044)

摘要:研究采用问卷调查、访谈、文献分析等方法,对重庆市技能人才队伍建设面临的问题以及技能人才就业心理进行了调查。结果发现,随着重庆地区技能人才数量不足、结构缺陷等问题逐渐凸显,企业技能人才招聘和人才稳定性难度加剧;薪酬因素、综合激励因素对技能人才择业和工作稳定性有着重要影响。在此基础上本研究提出了做大技能人才总量,增强技能人才稳定性等相关对策措施。

关键词:技能人才;农民工;队伍建设;职业培训

中图分类号:F061.5 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2013)01-0014-06

一、研究背景

技能人才是指在生产和服务等领域岗位一线,掌握专门知识和技术,具备一定的操作技能,并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员,包括无技能证书的普工及获得技能证书的技能工人。

由21家美国企事业单位联合发表的一项研究报告显示,技能人才供需失衡问题将是21世纪困扰全球企业的主要问题之一^[1]。英国、新加坡、韩国等发达国家先后就如何吸引国外技能人才,特别是发展中国家的技能人才,做了大量细致深入的研究,并付诸于人才引进实践^[2],一定程度上构成了对中国技能人才争夺的竞争性威胁。加之,随着中国经济社会的发展对技能人才的需求日益强劲,无论是走新型工业化道路,加快传统产业的升级改造,还是加快发展以现代服务业为代表的第三产业,抑或是发展低碳经济和绿色产业,都迫切需要培养一批相关领域的技能人员。据预测,2015年和2020年中国技能劳动者需求将分别比2009年增加近1900万人和3290万人(不含存量缺口930万人)^[3]。从劳动力市场中频发的“用工荒”现象也不难发现,全国性和区域性的技能人才争夺现象日趋加剧,对技能人才的需求已经成为各地经济发展的“瓶颈”^[4]。

由此,无论是经济发达的沿海地区,还是经济相对落后的西部地区都纷纷出台各种措施,加强技能人才队伍建设,以保障区域技能人才的需求。重庆市作为西部经济中心省市,近年来借助国家加大西部地区经济发展的支持力度机会,产业不断升级换代,经济发展势头强劲,也伴随着对技能人才的需求量急剧增加。作为曾经是劳动力输出重点区域的重庆地区,采取切实措施加强技能人才队伍建设,有效保障本地区经济社会和产业发展所需的技能人才队伍数量、质量需求,已经成为政府部门、企业高度关注的重要课题。

收稿日期:2012-08-19

基金项目:重庆市哲学社会科学基金项目“十二五期间重庆市IT产业技能人才供给问题及保障机制研究”(2011YBGL117)

作者简介:李志(1964-),男,四川内江人,重庆大学公共管理学院教授,博士,硕士研究生导师,主要从事人力资源管理、心理学研究。

二、研究设计

(一) 主要研究方法

其一,问卷调查法。采用分层抽样方法对重庆市 14 家企业的 577 名技能人才进行了调查。其中男性 398 人,女性 179 人,分别占 68.98% 和 31.02%;其中高中(中职)及以下学历占 81%。为增强对比性,对 449 名上述技能人才工作单位的技术与管理人才进行了相同问卷的调查。同时,采用方便取样法对重庆航天职大、科能技师学院、重庆五一技师学校等 7 所职业院校的 545 名学生进行了问卷调查,其中男生 266 名,女生 279 名,分别占 48.8% 和 51.2%;毕业班学生 110 名,占 20.2%,其他年级学生 335 名,占 79.8%。调查对象具有较强代表性。

其二,深度访谈法。为深入调查重庆地区技能人才队伍建设中存在的问题,更加真实全面地搜集信息,补充和丰富问卷调查结果,采用配额取样法,对重庆市 7 名职业院校(包括中职学校和高职院校)校长、23 家企业中高层管理者进行了深度访谈,并组织相关政府部门座谈 10 余场。

(二) 研究工具

研究工具包括调查问卷、访谈提纲和座谈提纲。针对技能人才和职业院校学生分别编制了《西部地区技能人才就业现状调查问卷》,主要内容包括企业技能人才就业需要、就业意愿、对当前企业的满意度等方面;《西部地区技能人才择业调查问卷》,主要内容包括学生就业意愿、对企业的要求等。检验表明,问卷具有良好的信度和效度,符合统计测量学的要求。访谈提纲和座谈提纲均采用半结构化、开放式问题,各题项与调查问卷相配合,以完善和深化调查数据。

(三) 统计方法

数据采用 SPSS17.0 统计软件进行分析处理。

三、重庆地区技能人才队伍建设存在的主要问题分析

(一) 技能人才出现短缺,结构性矛盾凸现

重庆市是大城市带大农村的直辖市,农村劳务资源丰富,这为本地区的技能人才队伍供给提供了良好的基础条件。但由于社会经济发展状况等综合因素,农村剩余劳动力资源大量输出,导致本地的技能人才队伍存量并不大。目前全市获得国家职业资格证书的技能工人仅 280 万人^[5],远低于广东省 2010 年 1 408 万人的水平。^[6]

随着重庆市“十二五”规划中产业结构的调整,尤其是 IT 产业作为重庆市新兴产业的重点发展,对

技能人才的需求急剧增加,加之各区县出台的一系列做大做强现有产业、大力发展新兴产业的规划与实施,重庆地区现有技能人才在总量上的短缺现象明显。

在技能人才总量呈现不足的同时,结构性问题开始凸显,主要表现在:重点产业所需要的技能人才数量质量要求与现有技能人才存量素质之间的矛盾突出;企业发展所需要的技能人才数量与素质与职业院校培养的技能人才不相匹配。以重庆市 IT 产业为例,按照重庆市 IT 产业发展规划,“十二五”期间重庆 IT 产业所需技能人才缺口达到 60 万人左右,而重庆市中职学校每年毕业的 IT 相关专业学生仅仅 5 万余人,尽管重庆市有数百万的外出农民工,但是各方面素质与企业要求的差距较大。

(二) 技能人才争夺激烈,企业招聘难度明显增加

根据中国各地区高技能人才队伍建设中长期规划(2011-2020 年)发现,目前中国经济发达的广东、浙江、江苏等沿海经济发达地区,尽管技能人才队伍数量大,但是技能人才队伍的缺口仍然较大;即便西部地区,陕西、宁夏、四川等省仍然面临技能人才数量与结构的矛盾。在全国各地都缺乏技能人才的情况下,各地纷纷出台吸引技能人才就业的政策措施,而且越是经济发达地区吸引人才的力度越大。即便在重庆范围内,主城与区县、效益好与效益差的产业(企业)之间的技能人才争夺也十分激烈。由此,技能人才招聘难度陡然增加,重庆一些企业为了保证技能人才的数量常常需要到云南、贵州等比重庆经济落后地区乡镇去招聘技能人才,尽管采取各种办法解决技能人才的招聘问题,但是招聘效果并不理想。

(三) 企业激励问题突出,技能人才稳定性低

激励是通过一定的刺激满足管理对象的需要从而有效调动其工作积极性的过程。激励主要包括物质激励与精神激励两类。物质激励方面,传统的技术工人激励制度多以职位薪酬制度为主,其最大的特点就是员工的岗位定薪,而很少考虑个人的能力和个人对企业绩效的贡献等因素。在组织内部结构和外部经营环境剧烈变化的今天,这种薪酬制度已经无法对员工产生激励作用^[7]。而精神激励上,由于技能人才在企业所处的职位相对最低,其心理满意度水平也并不高。与东部地区企业技能人才的物质激励比较,重庆地区由于经济效益差而薪酬水平明显更低,一些精神激励不到位的企业更是无力保证技能人才稳定^[8]。根据对重庆市 23 家企业的调查发现,由于薪酬待遇不高、事业发展空间有限、

工作环境不佳,技能人才流失率普遍较高,部分企业年流失率甚至接近40%。

(四)技能人才培养开发体系亟待完善

技能人才的培养开发对于全面提升技能人才素质,保障企业对技能人才素质和数量的需求有着重要的意义。然而调查发现,受教育观念的影响,职业技术教育发展始终存在观念和制度上的缺陷,追求升学,歧视职业技术教育的现象仍然较为突出。在职业技术学校的办学问题上,培养与使用脱节现象突出,培养的技能人才难以满足用人单位的需求,即便如此,由于技能人才的短缺,职业院校培养的学生就业前景依然非常乐观,也使得部分职业院校对教学质量的关注度不高。另一方面,企业缺乏与职业院校协作的主动性,对7所职业学校校长的访谈中发现,由于缺乏用工需求单位的确切信息,职业院校专业设置、生源渠道选择、就业指导、师资配备、学生就业走向等方面都存在一定的盲区,技能人才培养更多地是凭借经验进行,与用工方的需求存在偏差,学校培养的人才难以满足企业的要求。

就企业的技能人才培养看,多数企业“重使用、轻培养”的观念较为严重,不愿意或者无力对企业的技能人才培养加大投入,导致技能人才随着年龄增加难以适应新的岗位要求,技能人才素质与企业需

求的结构性矛盾突出。

四、影响技能人才择业、流失的心理因素调查

(一)技能人才择业影响因素

随着技能人才短缺局面的形成,技能人才择业的影响因素也在发生重要变化,主要表现在择业不再单纯考虑经济因素,而是综合考虑经济因素、发展因素、家庭因素等多方面因素,这在很大程度上表明技能人才择业心理的日趋成熟。

对目前在重庆企业工作的577名技能人才择业影响因素的调查发现(表1),技能人才选择工作时最看重企业的收入水平(61.2%)、工作稳定(43.7%)、公司发展前景(42.1%)、发挥自己才能(30.8%)和工作地点离家近(20.6%)五个因素, X^2 检验发现,在所有因素中技能人才与企业技术与管理人才均不存在显著性差异($P > 0.05$),这在很大程度上表明,随着技能人才短缺现象的产生,技能人才的地位逐步提高,择业标准也越来越综合化,择业心理更加成熟,过去那种只要有工作就上的局面已经彻底改观。教育部职业教育与成人教育司课题组在研究新生代农民工在城镇找工作时的特点也发现,新生代农民工在城市找不到适合工作的话宁可再等一等^[9]。

表1 技能人才选择工作时最看重企业因素的调查

| | 技能人才 | | 技术与管理人才 | | X^2 | P |
|-----------|------|------|---------|------|-------|-------|
| | 人数 | % | 人数 | % | | |
| 收入水平高 | 353 | 61.2 | 251 | 55.9 | 0.214 | 0.644 |
| 工作有挑战性 | 97 | 16.8 | 56 | 19.2 | 0.111 | 0.739 |
| 工作较稳定 | 252 | 43.7 | 169 | 37.6 | 0.439 | 0.508 |
| 公司名气大 | 38 | 6.6 | 27 | 6.0 | 0.077 | 0.782 |
| 能发挥自己才能 | 178 | 30.8 | 191 | 42.5 | 1.946 | 0.163 |
| 工作强度及压力适中 | 92 | 15.9 | 68 | 15.1 | 0.032 | 0.857 |
| 企业及文化理念 | 61 | 10.6 | 76 | 16.9 | 1.286 | 0.257 |
| 公司发展前景好 | 243 | 42.1 | 215 | 47.9 | 1.286 | 0.257 |
| 企业管理规范 | 75 | 13.0 | 97 | 21.6 | 0.400 | 0.527 |
| 工作地点离家近 | 119 | 20.6 | 93 | 20.7 | 2.314 | 0.128 |
| 其他 | 4 | 0.7 | 9 | 2.0 | 0.333 | 0.564 |

对目前在技工学校和职业学校的545名学生的调查发现,76.1%的学生愿意继续留在重庆市工作,但仍然有23.9%的学生希望去其他有利于自己发展的省市工作。其中59.5%表示自己还年轻,想到外面闯一闯,19.0%表示重庆企业薪酬待遇过低,12.0%表示重庆企业不能提供实现自己发展的平台。根据全市职业学校的招生总人数预估,23.9%的职业学校学生大概相当于一万人左右,如何留住他们为重庆的企业发展建功立业需要引起足够重

视。企业的哪些因素能够使得职业学校学生选择重庆呢?调查发现,位居前五位的因素分别是企业给予的个人发展机会(47.7%)、工作较稳定(45.1%)、企业的地理位置和区域环境(37.8%)、薪酬待遇及福利(37.2%)、工作中能发挥自己才能(34.9%)。可见,职业技术学校学生对就业单位选择要求明显提高,他们不再单纯地考虑找到工作即可,而是将发展机会作为首要因素,综合考虑工作稳定性和福利待遇等其他因素的影响。

(二)技能人才离职因素调查

1. 薪酬因素成为技能人才离职的首要因素

从技能人才离开企业原因的调查发现(表2),薪酬因素仍然位居第一,44.9%的技能人才表示在薪酬待遇不高时会考虑离开公司,位居第二、第三的是工作稳定性得不到保障(35.7%)、得不到领导信任与重视(27.0%)。通过对技术与管理人才相应数据的 X^2 检验发现,各项因素均不存在显著性差异($P>0.05$)。为进一步考察薪酬对技能人才离职的

影响力,问卷中要求技能人才回答,“假如其他省的用人单位挖你去从事同样岗位的工作,需要在现有薪酬水平上增加多少,你才会愿意?”,调查结果表明,10.1%的技能人才表示只要增加5%到10%就愿意去,而同样情况下表示愿意去的企业技术和管理人员仅有3.3%。可见,薪酬水平对技能人才离职的影响力大。就目前而言,重庆市与沿海地区技能人才薪酬水平和涨薪力度的差异必将对重庆地区技能人才的稳定带来严峻挑战。

表2 技能人才离职影响因素调查

| | 技能人才 | | 技术与管理人才 | | X^2 | P |
|-------------|------|------|---------|------|-------|-------|
| | 人数 | % | 人数 | % | | |
| 薪酬待遇不高 | 259 | 44.9 | 196 | 43.7 | 0.011 | 0.916 |
| 得不到领导重视和信任 | 156 | 27.0 | 186 | 41.4 | 2.882 | 0.090 |
| 与同事人际关系紧张 | 88 | 15.3 | 52 | 11.6 | 0.333 | 0.564 |
| 知识与能力得不到发挥 | 90 | 15.6 | 83 | 18.5 | 0.257 | 0.612 |
| 自身无法胜任该工作 | 105 | 18.2 | 88 | 19.6 | 0.105 | 0.746 |
| 缺乏个人发展机会 | 95 | 16.5 | 122 | 27.2 | 2.273 | 0.132 |
| 对公司失去信心 | 143 | 24.8 | 158 | 35.2 | 1.667 | 0.197 |
| 工作稳定性得不到保障 | 206 | 35.7 | 114 | 25.4 | 1.984 | 0.159 |
| 工作环境和条件比较艰苦 | 109 | 18.9 | 53 | 11.8 | 1.581 | 0.209 |
| 工作压力大 | 113 | 19.6 | 75 | 16.7 | 0.243 | 0.622 |
| 其他 | 3 | 0.5 | 3 | 0.7 | 0.000 | 1.000 |

2. 精神激励、企业环境等综合因素成为员工离职的重要原因

从表2可见,除了经济因素外,工作稳定性得不到保障、得不到领导重视、对公司失去信心等其他企业管理因素也成为技能人才离职的重要因素。与技术人才和管理人才相比较,所有因素都没有达到显著性差异水平($P>0.05$)。这就提醒企业管理者要做好技能人才稳定工作不能单纯考虑经济因素,必须全面做好技能人才发展需要的满足工作,进一步优化企业激励管理,给技能人才以更好的工作环境。

五、重庆地区技能人才队伍建设的对策建议

从本次调研可以发现,当前重庆地区面临技能人才总量不足,结构性问题明显,企业招人难、稳定难,技能人才的薪酬需要与发展需要强烈。对此,必须全面做好技能人才开发与管理工作,做大技能人才总量,改善技能人才结构,增进人才引进和稳定力度。

(一)打造高质量职教平台,加大优质技能人才本土供给数量

职业技术教育是以培养和开发技能人才为主的教育层次,也是技能人才补给的最直接、最重要的渠道之一。重庆市应着力发展职业教育,促进地区职业教育发展的集团化和规模化,扩大地区职业教育总体规模,为区域产业发展提供优质、足量的技能人

才,以有效缓解区域内紧张的用工形势,全面保障产业发展所需的人力资源。从技能人才有效供给的角度出发,职业教育应主要做好以下三个方面工作。

1. 提升办学质量,做大、做强现有职业教育

充分盘活市内职教资源,提升职校办学质量,扩大办学规模,做大、做强现有职业教育。一是围绕“做品牌、创特色、抓质量”的思路,从硬件设施、师资力量、专业设置上,狠抓品牌建设,增强职业院校对学生的吸引力,提高家长、学生对职业院校的认同度,增强学生的稳定性。二是以优质办学环境为载体,采取切实措施,重点解决好职业院校的生源问题。在生源问题上不仅要立足本地,更好采取有效措施吸纳重庆周边省市生源就读重庆职业院校。

2. 加强校企合作,实现职教与产业发展的有效对接

建议由政府牵头,组建政、企、校三方参与的校企合作委员会,全面保障校企沟通,促进校企全面合作。充分发挥校企合作委员会在人才培养、职业教育工作上的管理和引导职能,定期组织调研,对地区产业发展情况、职校专业设置情况及毕业生就业情况进行跟踪调查和研究,及时掌握企业对技能人才用工的专业要求和需求数量,明确企业对员工素质及专业能力的要求,在现有职业教育基础上及时增

设、扩编相关专业,适当扩大招生规模,调整教学方案,以保障学校教育与企业用工需求相对接。

3. 加强学生就业指导,更好发挥职业技术教育对本地经济社会发展的服务功能

在加强区域内职业教育改革的同时,应进一步强化职业院校现有的就业指导功能。满足学生了解区域企业的需求,最大限度留住学生在当地就业,以实现职业技术教育服务地方经济社会发展的作用。

(二)建设高质量的农民工培训基地,努力提升农民工的技能素质,增强区域技能人才供给能力

据人社统计,2009年1.5亿外出农民工,约有9000万农民工没有接受过职业教育培训(约占60%)^[8]。重庆市有农民工800多万,在外地务工的农民工有400多万,这支农民工队伍文化程度普遍不高,缺乏系统的职业技术培训。根据对重庆市的相关调查发现,全市农村外出务工从事非农业产业的800多万劳动力中,技术素质普遍较低,初中以下文化程度者达76.4%^[5]。文化程度不高以及缺乏相应的技能培训决定他们无法获得较高待遇。重庆市政府可以通过做好农民工的文化素质提升和技能培训工作,既有效解决重庆市技能人才的短缺问题,又能将之打造为富民惠民的民生工程。

首先,由政府牵头依托各地市级以上重点中等职业学校、技工学校或者高职院校,通过财政资金支持等手段,建立企业、职业学校、职业鉴定机构等多方参与的高标准的农民工培训示范基地。把农民工的文化知识学习、职业技能训练与职业技能鉴定有机结合,使农民工经过培训后无论是文化水平,还是职业技能水平都有标志性的提高,从而显著增强职业竞争力和未来的成长空间。

其次,必须充分调动本地企业和农民工参与培训的积极性。可以采取企业用工与培训结合的方式,促使企业在农民工的技能培训与企业的选才和录用紧密联系。同时,让农民工能切实体会到参与技能培训对于自己未来就业与事业发展的价值。

第三,利用农民工培训基地,定期做好转岗农民工的培训工作。由于产业结构调整不可避免地会引发一些农民工转岗,此时及时做好下岗或者转岗农民工的培训工作对于扩大区域技能工人数量,避免农民工外流有着明显价值。于此,培训基地应及时搜集相关信息,在政府政策支持下根据产业人才需求做好相应短期培训。

(三)拓宽企业招聘渠道,加强本籍农民工回引力度

研究发现,工作地点离家近是技能人才就业考

虑的重要因素。面对外地与重庆地区对技能人才的争夺,必须打好“家乡牌”,为技能人才在家乡创业就业提供良好条件,增大重庆技能人才本地就业量。

首先,积极组织大规模招聘活动,抓住春节、元旦或农忙等农民工回乡的高峰期,由相关政府部门牵头,组织有用工需求的企业在区域内开展大规模的技能人才专场招聘会,实现“现场招聘、现场宣传、现场咨询、现场签约”的“一条龙”服务。

其次,广泛深入开展基层招聘,将招聘触角延伸到农民工居住的村镇和街道,就近委任相对应的街道、村镇有关人员作为专门的技能人才招聘专员,点对点、人盯人,最大限度地将在闲赋在家的农民工及时吸纳到区域产业之中。

第三,积极发挥情感效应和政策效应的辅助作用,通过给予返乡路费报销、家庭补助、子女入学优惠、社会保障办理等方面政策优惠及走访家属或寄家书等情感措施,有效吸引本地农民工就近就地就业,外地农民工返乡返城就业。

此外,还必须重点加强用工宣传,通过广播电视、报刊杂志、网络平台等公共媒体,积极宣传区域内用工招工的相关优惠政策,及时对外通报区域内用工情况,表明区域内就业优势及就业条件等。

(四)改善区域企业的激励管理,增强企业技能人才稳定性

针对西部地区技能人才流失率较高、稳定性较差的问题,相关政府部门必须加强对企业的监督引导,促进企业在高速发展的同时,改善用工管理方式。

1. 提升管理人员素质和水平,实现人性化管理

管理人员的素质与水平在很大程度上制约和影响企业的管理水平,只有管理者在工作中更加注重人本管理,关心员工、尊重员工、发展员工,企业才会更有向心力和凝聚力。于此,要注意依托本地区内的高校资源,聘请企业管理和人力资源管理专家定期对企业管理者进行管理理论和技能培训,使得企业管理者通过现代管理理论的学习,提升企业科学管理和人性化管理的水平,避免因管理不当造成的人才流失。

2. 多渠道多方式实现激励保障,有效稳定和吸引技能人才

尽管技能人才是一个地区建设不可或缺的重要力量,但他们的利益却没有能够引起有关方面足够的重视,对此,必须强化激励保障,以便更好地稳定和吸引技能人才。

首先,政府应出台相应的技能人才薪酬指导标

准,引导企业根据技能人才的工作岗位、工作贡献和技能水平制定相应的薪酬体系。建立并完善各种薪酬补贴制度、住房补贴制度、医药卫生制度等劳动保障机制,吸引并激励技能人才安心在重庆地区工作。

其次,必须高度重视对技能人才精神需要的满足。在为技能人才提供有高竞争性薪酬福利的同时,应高度重视技能人才成长环境建设,让他们随时能够感受到作为技能人才应有的被尊重感、荣誉感,从而增强对职业的认同度和工作积极性。

第三,企业应做好技能人才劳动合同的签订工作,满足技能人才的工作稳定性需要,降低技能人才的离职率。调查发现,有的企业对技能人才劳动合同的签订不规范,管理中随意辞退技能人才,降低了技能人才工作的稳定感。对此,政府有关部门必须强化劳动合同管理,定期对企业技能人才劳动合同签订情况进行检查,增强技能人才劳动保护。

3. 引导企业关注员工发展,为技能人才成长搭建良好平台

由于技能人才对自身发展和成长有较高期望,因此企业应积极探索适合本企业员工需要的职业发展通道,一方面以此吸收并留住最优秀的技能人才,另一方面激发技能人才的工作兴趣,挖掘员工的工作潜能。例如通过设计管理通道和技术通道的双重职业生涯路径的模式,鼓励技能人才不断提升在某一领域的技能水平,也可通过岗位轮换的形式,使得

技能人才能够接触不同领域的工作,通过岗位轮换不但能为优秀技能人才打造矩阵式的职业发展路径,更能使企业减小关键岗位人员突然离职造成的风险,并实现企业后备人才的管理储备。

参考文献:

- [1] KATE M. K. The Information Technology Workforce: Trends and Implications 2005 - 2008 [R]. USA: Society for Information Management Advocacy Research Team, 2006: 1.
- [2] SCHON B., IAN C. W. The Global "War for Talent" [J]. Journal of International Management, 2009(15): 273 - 285.
- [3] 中央组织部, 人力资源社会保障部. 高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年) [G]. 2011 - 07 - 06.
- [4] 李志. 三峡库区人力资源开发研究 [M]. 重庆: 重庆出版社, 2010: 142.
- [5] 评论员. 以质量为生命培养高素质技能人才 —— 三论大力发展职业技术教育 [N]. 重庆日报, 2012 - 05 - 29(1).
- [6] 陈斯毅. 广东技能人才队伍的建设现状与发展对策 [J]. 广东经济, 2011(4): 36 - 40.
- [7] 宁培中, 田莉. 高级技术工人胜任能力模型与激励机制研究 [J]. 现代财经, 2006(9): 32 - 37.
- [8] 马跃如, 李树. 中国企业员工边缘化的结构维度与人群特征 [J]. 西部论坛, 2011(4): 95 - 102.
- [9] 教育部职业教育与成人教育司课题组. 新生代农民工职业教育研究 [J]. 中国职业技术教育, 2012(6): 5 - 22.

The Facing Problems of the Skilled Personnel Construction in Chongqing and Its Countermeasures

LI Zhi, XU Han

(School of Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: Based on questionnaires, interviews and literature analysis methods, this study has made an investigation on the faced problems of skilled personnel construction and their employment psychology. Here are the finding results: according to the shortage and structure defects of skilled personnel, there exists an increasing difficulty for recruitment and stability. Salary and comprehensive incentive factors have a significant impact on skilled personnel careers and its stability. On this basis, this study puts forward some relevant countermeasures such as making a big total of skilled personnel numbers, enhancing the stability of skilled personnel.

Key words: skilled personnel; migrant workers; team construction; vocational training

(责任编辑 彭建国)