

# 高技能人才开发与培养的策略初探

祝建中

(重庆大学 人事处, 重庆 400044)

**摘要:**国家经济发展的重要基础是人才培养,科技转化为生产力主要依靠的是高技能人才。因此开发培养高技能人才,是实施“科教兴国”战略,全面建设小康社会,促进实现经济社会超常规、跨越式发展的重要措施。根据当前国家对高技能人才的需求,提出了培养高技能人才的几点措施。

**关键词:**开发;培养;高技能人才

**中图分类号:**G71 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2007)04-0060-05

高技能人才是推动技术创新和现代科技成果向现实生产力转化的核心骨干,在加快产业优化升级,提高竞争力,推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。从总体上看,目前高技能人才培养工作基础薄弱,培养体系不完善,评价、激励、保障机制不健全,社会上轻视技能劳动和技能劳动者的传统观念仍然存在。当前,高技能人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要,特别是在制造、加工、建筑、能源、环保等传统产业和电子信息、航空航天等领域,高技能人才严重短缺,已成为制约经济持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”,引起社会广泛关注。客观分析造成高技能人才短缺的原因,探索出一条加快企业技能人才开发和新路,促进高技能人才队伍建设,推动企业经济向前发展,是当前必须研究和解决的重要问题。

## 一、高技能人才短缺状况

高技能人才是指在企业一线从业者中,熟练掌握专门知识和技术,具备精湛的操作技能,并在工作实践中能够解决关键性技术和工艺操作性难题的人员,主要包括取得高级技工、技师、高级技师资格的人员。目前,我国工业化发展对技能人才,特别是高技能人才的需求呈现出日益强劲的势头,但高技能人才出现严重短缺现象。

### (一)高技能人才数量短缺,已经不能满足经济发展需要

国家社会保障部在2004年4月对全国40个城市技能人才状况抽样调查的结果显示,技师和高级技师占全部技术工人的比例不到4%,而企业需求的比例是14%以上,供求之间存在较大差距。调查还发现,企业当前最急需人才前三位依次是:高级技工、技师和高级技师,分别占调查企业需求比例的14.4%、12.1%和10.9%。值得注意的是,一般技术工人的需求也较强烈,排企业急需人才的第六位,占调查企业需求的8.9%,加上企业对高级技工、技师和高级技师的需求,企业对技术工人的需求比例占31.9%。

收稿日期:2007-08-18

作者简介:祝建中(1955-)男,重庆人,重庆大学人事处助理研究员,主要从事人力资源结构研究。  
欢迎访问重庆大学期刊网 <http://qks.cqu.edu.cn>

而目前在我国 7 000 多万技术技能劳动者中高级技工、技师、高级技师只占 4%，远远低于发达国家水平。据有关资料显示：到“十五”末期，我国技能劳动者需求总量将增长 20%~25%，其中，高级技能劳动者所占比例预计增长 15%~20%，特别是技师、高级技师的需求将翻一番。技能人才，尤其是高技能人才缺乏，制约了企业产品质量的提高，影响到新产品开发和新技术成果的转化应用。随着经济全球化的深入发展，发达国家劳动和资源密集型制造业全速向发展中国家转移，而在目前我国劳动者技能素质偏低，高级技工、技师、高级技师人才短缺，这就

不能满足产业结构调整对技能人才的需求，从而影响我国经济发展的正常运行。

(二) 高技能人才数量短缺，劳动力市场不能满足企业用工需求

2004 年国家劳动保障部对全国 113 城市劳动力市场监测数据分析表明，各技术等级的劳动者在劳动力市场上都处于供不应求状况，技师和高级技师严重短缺。企业对高级技师、技师、高级工、中级和初级工的需求人数与求职应聘人数之比分别是 2.4:1, 2.1:1, 1.8:1, 1.5:1 和 1.5:1，目前对技术工人的需求比已大于对工程技术人员的需求比(见表)。

表 按技术等级分组的供求人数

技术等级	劳动力供求人数比较					与上季度 相比供求 变化	与去年 同期相比 供求变化
	需求比重 (%)	求职人数 (人)	求职比重(%)	求人倍率			
初级工(职业资格五级)	17	668 661	16.4	1.48	+0.07	+0.03	
中级工(职业资格四级)	8.2	314 505	7.7	1.5	+0.05	+0.08	
高级工(职业资格三级)	2.9	84 289	2.1	1.81	+0.22	+0.49	
技师(职业资格二级)	1.8	42 065	1	2.12	+0.40	+0.43	
高级技师(职业资格一级)	0.8	16 100	0.4	2.39	+0.76	+0.58	
技术员(初级职称)	9.2	426 772	10.5	1.33	+0.06	+0.05	
工程师(中级职称)	4.2	176 659	4.3	1.41	-0.02	-0.06	
高级工程师(高级职称)	1	23 170	0.6	2.22	+0.43	+0.49	
无技术等级或职称	/	2 330 326	57	/	/	/	
无要求	54.9	/	/	/	/	/	
合计	100	4 082 547	100	0.93	+0.04	+0.04	

数据来源：中国劳动力市场信息网监测中心“2004 年第二季度部分城市劳动力市场供求状况分析”

作为重工业基地的东三省，技术工人特别是高技能人才更是严重短缺。据去年底调查，高级工、技师、高级技师占技术工人的比例辽宁为 8.8%，吉林为 7.1%，黑龙江为 6.1%。即使在装备制造业实力雄厚的上海，该比例也只有 9.4%。

据广东省最近对深圳、东莞、佛山等城市 306 家企业的调查，有 128 家企业急需招聘技术工人 1.8

万名，而应聘人员中符合企业招聘条件的则相当少。此外，调查还表明，熟练工和技校毕业生最受企业欢迎，在劳动力市场十分抢手。

从上述可知，我国的高技能人才数量短缺，劳动力市场不能满足企业用工需求。

## 二、高技能人才短缺的原因

对于我国这样一个人口众多，劳动力资源十分

丰富的大国来说,出现高技能人才短缺现象,主要有以下原因。

#### (一)经济快速发展增加了对高技能人才的需要

改革开放 20 多年来,我国已成为世界上经济发展最快的国家。可以说,经济发展、产业结构调整优化创造了技术工人需求的大环境。第二产业的发展,必然带动对技术工人的强劲需求。我国正在进入工业化中期阶段,由于经济的高速发展,产业结构调整 and 产业升级,再加之发达国家制造业向发展中国家转移和科技进步加速产业分工,必然涉及到人力资源结构变化和就业结构的调整。以山东省为例,每年需补充技术工人约 40 万人。随着经济结构调整、传统产业的升级改造和新兴产业的迅速发展,增加了许多新职业,大批低技能就业岗位正日益转化为高技术含量的岗位,急需大量高技能人才。目前,我国人力资源结构呈现出“两头大、中间小”的特征,由此可见,劳动力结构处于中间层的高技能人才严重短缺。

#### (二)社会对高技能人才认知偏差

长期以来,社会上存在着“重学历、轻技能”的片面人才观念,把学历和身份作为衡量人才的唯一标准,存在“技术工人不是人才”这一认识上的误区,从而影响了高技能人才的培养。由于存在这种认知偏差,技术工人没有得到相应的社会尊重,劳动价值也没有得到相应的回报。技术工人社会地位、经济地位偏低,降低了技能人才群体的凝聚力。许多青年不愿意从事技能劳动,造成技能人才短缺。在市场经济条件下,人才的衡量标准应该以需求和能力为本位,社会分配应以贡献为依据。只有这样才能调动人的积极性,努力去学习,提高自身的能力价值。

#### (三)教育发展不平衡

近年来我国教育事业有了很大发展,特别是高等教育发展迅猛,而与培养技术工人相关联的职业教育发展相对缓慢。以山东省为例,2003 年全省高考招生 37 万人,而明确定位培养一线技术工人的技工学校、高级技工学校,年培养能力只有 10 万人左右。其中高级技工的培养能力只有 3 万人。相对于全省每年 40 多万技术工人的需求量,培养能力存在明显差距。长期以来,由于技术工人的社会地位、经济地位不高,造成人们过分强调学历教育而轻视职业教育,对职业教育投入资本的不足,从而导致高技能人才短缺。积极发展职业教育,才能造就更多的

高素质、高技能人才,促进经济的发展。

#### (四)企业对职工培训重视不够

企业在培养高技能人才方面应发挥主体作用,因为企业是人才效益的最大受益者。但是,目前很大一部分企业只重视专业技术人才的培养,忽视一线职工的培训,对员工技能培训的投入严重不足,职工技能素质不能适应企业技术进步的要求。劳动和社会保障部 2004 年 4 月对全国 40 个城市技能人才状况抽样调查的结果显示,一半以上的企业用于技术工人培训的费用不到职工教育经费的 20%。究其原因,一是长期以来,我国企业传统粗放式经营和管理方式没有改变,质量意识不强,不重视提高企业职工素质。二是现代企业制度建立滞后,部分企业负责人忽视职工队伍长远建设。三是进入市场经济以后,由于国有企业待遇偏低,很多优秀技能人才流向民营企业、外资企业发展,高技能人才外流造成国有企业不愿投资对职工进行培训。

目前,一些优秀企业把提高职工队伍素质作为提高企业整体素质的重要组成部分。如济南第二机床集团把职工培训作为企业生产的“第一道工序”,高级技工占技术工人的 20% 以上。由于有一支高素质职工队伍,企业产品质量和经济效益在全国同行业中名列前茅。据美国的一项统计,在职业教育中投入 1 美元,可获得 50 美元的经济效益;在德国,接受过职业培训的人群其失业率仅为 2%,而这个国家的社会平均失业率达到 10%。这些实际情况表明,职业培训既是经济增长点,也是就业增长点。

目前,高技能人才短缺的现象已经引起了政府重视,社会各界应共同关注高技能人才队伍的建设。

### 三、加快高技能人才培养策略和措施

培养一支高技术技能型、复合技能型、知识技能型人才队伍,实现各类技能人才梯级发展,以此推动技能人才队伍的整体建设,不仅需要国家制定长远的高技能人才培训工程和技能振兴行动计划,还应做到以下几方面。

#### (一)更新观念,树立科学的人才观

高技能人才长期从事生产技术工作,积累了大量的工作经验,有精湛的技术,能解决高难度技术问题,能参与科研项目的开发,能发明新技术,是生产技术创新的开发者和实践者,任何科技项目的完成都必须依靠高技能人才。

现代企业不仅需要一支高水平的管理、技术人

才队伍,也迫切需要一支技术精湛、经验丰富的高技能人才队伍。目前,企业高技能人才匮乏现象比以往任何时候都显得普遍和突出,因此,企业应该在培养高技能人才上下大决心,花大气力,树立“技术工人也是人才”的新理念,把高技能人才开发和培养作为企业基础性战略任务来抓,把培养高技能人才队伍工作落实到实处。只有培养出能够满足市场需求的高技能人才,才能使先进科学技术在生产中得到实际运用,才能使企业提高产品质量,增强其竞争力。

## (二)制定可持续的发展培养计划,积极实施高技能人才培养工程

为了实施高技能人才培养工程,国家应根据目前高技能人才缺乏的情况,对全国各级各类企业的技能人员状况组织抽样调查,全面了解技能人员的数量、结构和分布情况,并进行需求预测分析,为制定和完善国家高技能人才队伍培养计划和措施提供基础数据支持。企业应大力开展岗位技能培养,推广并完善“名师带徒”制度,把企业建设成为培养高技能人才的主要阵地。同时鼓励多渠道筹措资金,加大对高技能人才培养的投入,完成高技能人才培养计划工程。

高技能人才的培养关系到国家对整个职业教育培养体系的建设。重点应强化对职业教育培养体系创新教育的内容,要有切实的工作保证的技术支持和投入力度,要从基础理论、指导原则、制度建设、技术方法的技术手段方面做大量工作,充分发挥职业教育优势,努力探索一条适合国情,加快培养高技能人才的可持续发展道路。

积极制定高技能人才培养规划的实施方案,要以初步形成的《劳动法》和《职业教育法》为主导并和相关政策法规相对应,建立起以国家职业资格制度为保证,以职业分类和国家职业标准为基础,以职业技能鉴定和就业准入为手段的工作体系培养规划,实施方案应有可操作性,包括明确的指导思想、任务目标、实施内容、组织形式、推动方式、配套措施、阶段计划等方面的内容。

## 四、实施高技能人才的培养和开发工程

高技能人才的培养和开发是一项系统工程,国家要在统筹规划和指导下,以提高技术工人素质,加快培养高技能人才为出发点,将培养高技能人才计划纳入企业的制度化、规范化管理,把培养高技能人才

才纳入企业的创新培养工程。

首先,高技能人才的培养渠道主要是通过正规的培训机构进行系统的技术技能培训,在生产实践中进行传帮带活动、技能竞赛和技术交流活动,促进高技能人才培养;同时,加强校企联合,建立高技能人才实习训练基地,搭建强化实践技能培训的平台,结合双方各自的优势,建立起一批高技能人才的实习训练基地。规模较大、技术先进、管理规范 and 效益较好的企业以及实习设备先进和师资力量较强的院校应当积极发挥作用,以他们为龙头,逐步完善高技能人才培养基地的建设;广泛运用现代远程技术、信息技术和卫星数据传输技术,推广应用仿真模拟技术和多媒体技术,开展远程职业培训,充分开发和利用教育资源,为更多需要培训的人群服务。

其次,加快高技能人才的开发力度,要逐步建立起以高级技师为骨干,以中级工为主体,数量充足、结构合理、技术精湛、富有创新能力的企业技能人才队伍;要实施“名师带徒”制度,通过顶尖技能人才的言传身教培养一批高质量、高素质的高技能人才;要对职业培训院校和技工学校进行教学改革,完善教学方法,突出专业技能训练,强化新知识、新技术、新工艺、新方法的内容,充分发挥它们在培养高技能人才方面的作用;在促进高技能人才新老交替时,要积极组织开展不同层次、不同专业的技能培训,有计划地推动技能人才的培训不断向高层次发展;要严格实施技术等级持证上岗制度,督促技术工人自觉学习技术和提高技能水平;要组织开展形式多样的职业技能竞赛,完善高技能人才选拔机制,通过技能竞赛、练兵比武和技术创新等活动,在各行业和职业领域不断发现和选拔具有高超技能的人才,推动学习技能的热潮,不断提高竞赛的技术含量和技能水平;要组织技术工人到国外培训,学习掌握国际先进技术和工艺,造就一流的高水平技能人才。

## 五、提高高技能人才的待遇,引导更多的技能劳动者岗位成才

企业和社会要给高技能人才发挥作用创造空间,企业要像重视科技人才一样重视高技能人才,建立起培训、考核、使用、待遇相结合的机制,大力推行“使用与培训考核相结合,待遇与业绩贡献相联系”的做法,加快建立技术工人凭技能职业资格得到使用和提升以及凭业绩贡献确定收入分配待遇的用人机制,建立科学合理的高技能人才薪酬制度,让高技

能人才与其他相应专业技术人才在工资福利方面享受同等待遇。另外,可积极争取地方政府建立津贴制度,提高高技能人才待遇水平。

全面推进高技能人才考评制度,采取“统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任”的原则,打破资历限定、身份限制,取消比例限额,突破年限性质,不拘一格选拔人才,鼓励企业建立技术工人凭借技能职业资格证书得到使用和提升以及凭业绩贡献确定收入分配待遇的用人机制,以提高技能人才特别是高技能人才的社会地位,充分发挥高技能人才的技术作用。

实施人才强国战略,充分依靠行业企业,广泛动员全社会的教育培训力量,通过多种方法和途径加快高技能人才培养与开发工作,努力建立起一支掌

握先进技术、先进工艺和操作技能,与科技和管理人才队伍相适应,也与经济社会发展相适应的高技能人才队伍,培养一批具有高超技术的高技能人才,稳步提升我国产业工人队伍的整体素质,增加我国核心竞争力,为全面建设小康社会提供强有力的人才保障,促进实现经济社会超常规、跨越式向前发展。

#### 参考文献:

- [1] 中国劳动和社会保障部课题组. 关于技术工人短缺的调研报告[EB/OL]. [2004-09-08]. 中国劳动和社会保障部网址: <http://www.molss.gov.cn/news/2004/0908b.htm>
- [2] 李宗尧,等. 高级技能人才培养[M]. 北京:中国劳动保障出版社,2001.

## Research on the Strategies of Exploring and Cultivating the Skillful Talents

ZHU Jian-zhong

(Personnel Department, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

**Abstract:** The development of national economy is largely based on the training of qualified personnel and transforming technology into productivity greatly depends on the skillful talents. Therefore, exploring and cultivating skillful talents is of great importance in implementing the strategy of developing the country by relying on science and education, building a well-off society in an all-round way, and accelerating the social economy in a supernormal and great-leap-forward way. Considering the current lack of skillful talents, the author points out several measures to explore and cultivate skillful talents.

**Key words:** exploration; cultivation; skillful talents

(编辑 周虹冰)