

浅析我国高素质技能劳动者问题及培养对策

文/任淑霞

在市场经济中,劳动者同资本、土地、管理等一样,是重要的生产要素与资源。作为资源,它的数量的多少与质量的高低决定着其作用的发挥,因此,劳动者的素质的高低成为影响经济发展的决定性因素。

有些专家认为劳动者素质包括三个层次,一是身体素质,这是基本层次;二是技能素质,在经济活动中,技能素质起着重要;三是文化素质,起着导引和制约前两个层次素质的作用。技能是劳动者素质的第二层次,在经济生活及其结构中具有突出的重要性。劳动者技能素质,包括技术和经营中的管理能力。在生产、流通、分配、消费过程中,劳动者的素质起着主导作用,它能够促进经济结构的改善和经济的发展。因此,我们应该重视提高劳动者素质,尤其是技术素质。要实现经济的跨越式发展,离不开劳动者素质的提高,尤其是农民素质的提高。

一、培养高素质技能劳动者的意义

(一)培养高素质技能劳动者是知识经济的要求

目前,世界经济的全球一体化日益加深和经济的不断发展,越来越需要能适应变化的高素质技能劳动者;要求高素质的技能劳动者具有更高的素质:一是心理素质的要求,二要不断更新和充实知识、技能,提高获取信息的能力和解决技术难题的能力,以适应多变的职业岗位和职业技能。要把科技成果转化为现实的劳动力,需要大批高素质的技能劳动者;要制造出高质量的产品则需要第一线的高素质技能劳动者。在我国,一方面是劳动力总量供过于求,一方面是劳动力结构不合理,具有综合职业能力和创新精神的高素质劳动者短缺,存在着有人没事干和有事没人干的现象。因此,为了改变现状,迎接国际竞争的挑战,就要提高劳动者就业能力、创业能力,增强竞争能力,以促进经济发展。

(二)培养高素质技能劳动者是市场经济的要求

随着科学技术的迅速发展,既懂技术又能操作的高素质劳动者才能在激烈的市场竞争中找到适合自己发展的岗位。因此,这就要求劳动者必须具备足以保证自己生存和发展的知识和技能。我国企业已成为自主经营、自负盈亏、自我约束和自我发展的法人主体和市场竞争主体,直接参与国内外市场的激烈竞争。在这种形势下,企业就面临来自市场等多方面的制约和挑战,这对劳动者提出了新要求,要求技能人才必须有强烈的竞争意识,将自己的技艺和劳动成果转化为企业参与市场竞争的能力。因此,提高劳动者的素质是积极参与市场经济的前提和保证,是市场经济的要求。

(三)培养高素质技能劳动者是增强国际竞争力的要求

从世界范围来看,发达国家的经验反复证明,先进的科技成果设计需要技术工人的实际操作,否则难以转化为有竞争力的产品。据不完全统计,欧洲一些国家接受中等职教育者的比例在50%左右,构成了发达国家高中阶段学生的主流,而我国居民都希望接受高等教育,但我国仍有很多适龄青年不能接受高等教育,未经职业教育与培训就走上工作岗位的初高中毕业生已占到新增劳动力总数的30%,一线的高技能人才严重短缺,这些初中毕业生、不能接受高等教育的普通高中毕业生,未经职业教育与培训就走上工作岗位,其劳动技能等方面的素质较低。面对发达国家的劳动力的高素质,难以与国外竞争,因此,必须提高劳动者素质,只有这样才能提高产品质量和劳动生产率,保持在国际市场上的竞争力。

二、我国高素质技能劳动者素质问题及影响其素质提高的原因分析

(一)我国技能劳动者素质问题

1.劳动者技术素质不适应我国经济发展的需要

(1)技术工人总体上供不应求。我国丰富的劳动力资源,只是数量庞大的、贫瘠的、待开发的普通劳动力,真正适合现代化先进生产技术要求劳动力实际上并不多。一些传统职业的培训已过剩,而一些新兴职业有较大的培训市场和空间。(2)在求职人员中,技术工人比重不高、层次较低。但对技术工人的需要却持续走强。(3)不同地区对技术工人的需求不同。一般而言,经济发展比较快、经济结构比较多样的地方对技术工人的需求越旺盛,经济结构比较单一的地方,对技术工人的需求就比较小。(4)当前技能人才结构不合理的现象比较突出,具有中、高级技术水平的技工明显不足。企业看中的是高学历人才,不能正确认识经济效益与职工技术技能的内在联系。

2.技术工人培养不足和培训市场不成熟加重了技术工人的短缺

(1)企业忽视对技术工人的培养。首先,企业对技术工人重视不够。改革开放以来,我国在相当长一段时间内都处于卖方市场。企业只要能生产出产品来,都能在一段时间内占领市场,获

得较大利润。因此，企业使用简单劳动力，对技术工人的重视程度不够，不注重技术工人的培养。第二，企业内部没有良好的技术工人培训环境。一直存在的工人和干部的各项待遇的较大差异，使得企业内部没有形成学技术的氛围。第三，技术工人流失严重。近年来，我国买方市场逐步形成，市场竞争加剧。国有企业减员、待遇低，使一部分技术工人流失。私营企业自己不培养，直接从市场招聘到所需的技术工人，因此，也不注重技术工人的培养储备。（2）技术工人培训市场不成熟。技术工人培训成本高、周期长、专业性强、操作技巧性强。目前我国技术工人培训水平低，一个中级焊接工的培训要3万元左右，而一个高级焊接工的培训则要5万元以上。从初级技工到高级技工再到技师和高级技师，分别需要3年、5年和20年的时间。这样的培训使企业不愿意投入，技术工人培训受挫，培训市场发展缓慢。

3. 农村劳动力的低素质不利于经济的发展

（1）文化程度不高，文盲和半文盲所占比重较大。（2）科学技术素质低，接受和应用农业新技术、新成果的能力较差，制约了对农业新技术、新方法的吸纳，导致了农业经济效益提高缓慢。（3）职业技能素质不强。

（二）影响劳动者素质提高的原因

1. 教育问题。我国在教育资金投入上水平低下，比世界平均标准还低许多，造成各层教育的供不应求。现行教育体制的弊端也导致招生、教学内容、教学方法等各方面的问题的出现。只以考试的分数来衡量教育与价值，忽视素质技能的提高。长期以来的分门别类、学科隔离，缺乏人文内涵的技术教育，导致专业人员知识结构片面，社会价值观、道德感下降。如此教育，劳动者素质技能降低。因此，创新教育体制，发展教育，是提高劳动者素质技能。短期实用主义观念，使用于基础科学研究的资金微乎其微，购买外国技术和外国产品，科研人员的地位、收入都远较从事技术和经营的人低许多。2. 职业技术教育问题。（1）在职业中学发展中，只注重了数量的发展。学校布点多、规模小、办学条件差，质量没有保证。（2）职业技术教育中出现了争相独立开设热门相同专业的情况，导致某些专业重复，造成生源分散、专业教师分散、专业设备分散，既影响质量提高，又造成师资设备上的浪费。（3）职业技术教育教学上就比较乱，随意性大。

（4）职业技术教育的办学质量还不高。

（三）职业技能培训不足

一些企业只注重生产和经营，忽视职工培训，有的干脆撤销了职业培训机构，再就业职业培训机构培训质量不高，培训的技术技能水平与企业的要求不相适。随着产业结构的调整，企业对高素质的技能人才需求将更加迫切。

三、培养我国高素质技能劳动者对策

（一）加大职业教育

政府鼓励和支持社会力量积极参与举办职业教育，鼓励和支持企事业单位参与举办各类职业教育，鼓励和支持中外合作举办职业教育。大力扶持民办职业教育的发展。进一步扩大学校的办学自主权。职业教育的教育理念、教育管理、教学评价等要加快与国际接轨，加快探索、构建国际化的职业教育质量认证制度，引进国外先进的职业资格证书制度。主动与市场接轨。教师和学生都要深入了解企业生产、技术发展和应用的现状，进行专业技能的再培训和再提高，特别要大力加强技术工人尤其是高级技术工人和技师的培养和培训。请企业的专业技术人员参与和指导学校的技能教学，在企业的指导和帮助下建设高水平的实训基地。要把产学研结合作为提升职业学校服务功能的重要手段。以提高学生的实践能力、教师的教學能力，提高职业教育质量。

（二）实行职业资格证书制度

目前，技术技能人才受社会大气候的影响，不少人积极性发挥不高，严重影响着企业产品质量的提高和生产的发展。实行职业技能鉴定，推行职业资格证书制度，是把职业技能培训和创新能力培养结合起来的重要法宝。完善职业培训与技能鉴定工作体系，建立健全重要岗位持证上岗和职业资格证书与工资待遇相联系的激励约束机制。要实现职业资格证书与学历文凭并重，逐渐提高他们的社会地位。

（三）加大财政投入，普及高中义务教育，提高农民素质

提高农民的文化科技素质，要充分利用、整合有限的教育资源，健全完备的教育体系。加强国家和全社会力量，关心和支持农村教育，实现办学主体多元化；加强基础教育，大力普及农村职业教育和成人教育，加快农村科技知识的普及，采取多种方式办学。通过改革和创新，构建起由基础教育、职业技术教育、成人继续教育的农村教育体系。要加大教育投入，努力改善办学条件，确保义务教育所需经费，提高农业劳动者的素质。

（四）建立健全技能人才市场，推动技能人才流动

加强技能人才市场建设，培育各级技能人才市场和建立各类专业人才市场，发展农村技能人才市场。吸纳社会资本投资技能人才市场。建立技能人才信息库，完善技能人才信息网，建立技能人才市场和劳动力市场资源信息共享平台。加强技能人才市场监管，建立技能人才中介服务中心机构。通过加快建立技能人才流动机制等各项措施的执行，进一步推动技能人才流动，使用人单位和

技能人才发挥主体作用，形成用人单位和技能人才共同进入市场、相互选择对方的技能人才配置机制（作者单位：北华大学经济管理学院）

相关链接

市场经济体制下的和谐在信念伦理与责任伦理之间
浅析经济体制改革中我国现代人才的就业问题
浅析我国高素质技能劳动者问题及培养对策
增强认知 推进我国劳动就业准入制度建设
发展循环经济的核心是建设生态工业园区
实现我国经济公平增长的途径分析
浅议合理采购的一些措施
我国流动性过剩的成因及其治理
政府采购过程中的人为因素问题

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心