

制造企业技能人才的短缺原因及其对策

文/李前兵

随着经济全球化的不断深入,我国制造业得到快速的发展。但是,目前我国技能人才的状况完全不能满足制造业发展的需要。中国劳动和社会保障部2006年的调查表明,技工短缺已成为中国的普遍性问题,在对各类劳动力的需求中,高技能人才需求增长的幅度最大。在长江三角洲、珠江三角洲等地区有相当多的制造企业存在着严重的技术工人岗位空缺,致使企业无法及时满足市场需求,严重地阻碍了经济的持续增长。因此,如何解决目前我国制造业技能人才短缺,已经是急不容缓的问题。

一、制造企业技能人才短缺的内涵

一般来说,技能人才是指在生产和服务企业中,拥有丰富的生产操作经验和较高技术水平、能够独立解决高难度的技术或工艺问题的人才,主要是指在生产一线直接从事那些技术含量高、劳动复杂度高的工作的技术工人、高级技术工人和技师等。英国国家培训署将技能人才短缺定义为:“有特定技能要求的工作岗位无法得到足够的具备这一岗位技能要求的员工”的状态。根据这种定义,我们可以将制造企业技能人才短缺划分为制造企业外部技能人才短缺和制造企业内部技能人才短缺两个方面。具体说来,外部技能人才短缺指在外部劳动力市场上企业遇到的由于符合要求的技能人才供小于求而造成的招聘困难,企业对当前的对技能人才的需求不能通过从外部招聘人才得以满足。内部技能人才短缺指企业现有技能人才队伍不能达到企业主认为的理想的技术水平,企业主认为员工并非完全精通其工作操作的情况,企业现有技能水平与达到企业经营目标所要求具备的水平之间存在差距。

二、制造企业技能人才短缺的原因分析

根据以上对制造企业技能人才短缺的定义,本文将从内部技能人才短缺和外部技能人才短缺两个角度对影响技能人才短缺的原因进行深入分析。

(一) 制造企业外部技能人才的短缺原因

1、总体经济状况影响技能人才短缺。总体经济状况作为既定的条件,是影响制造企业对外获取技能人才的首要因素。如果经济持续增长,企业为了适应新的经济形势,一方面扩大规模,以增加产出满足当前的产品市场,这样强劲的增长势头将会拉动企业对技能人才的需求。在一部分后备人才被吸收为劳动力后,带来了短缺;另一方面企业会更新设备或者改进工艺,使对技能人才的数量、结构等需求发生变化,从而出现技能人才短缺。伴随着我国经济的快速发展,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。据测算,到“十一五”末,我国技能劳动者需求总量将增长20%-25%。其中,高级以上技能劳动者所占比例预计增长15-20个百分点,特别是技师、高级技师的需求将翻一番。

2、教育和培训制度影响技能人才短缺。教育和培训制度在提高劳动者知识和技能水平过程中发挥了资源配置的作用。主要影响表现为三个方面,一是提高劳动者技能方面的投入量,二是教育和培训过程中对于具体内容和方向的选择,三是对参与各方(政府、企业和受培训者)积极性的影响。我国“重学历,轻技能”的教育体制导致我国的教育和培训的内容及方向选择等不适应实践的需要。当教育和培训的内容不适应实践需要时,参与各方的积极性受到挫伤时,就会出现技能人才供给不足。

3、就业观念影响技能人才短缺。我国自古以来就有“万般皆下品,唯有读书高”的古训。“劳心者治人,劳力者治于人”则更是广大青年学生择业时的行为准则。在这样的社会文化和家庭环境的影响下,青年学生无不以考上大学,当一名“劳心者”为最大的追求和荣耀。在此择业观念支配下,家长宁可节衣缩食,送高考中名落孙山的孩子出国留学或就读与国内民办大学,以期将来出人头地,少有送孩子去技工学校成为一名技术工人。《中国青少年发展报告》显示,现今我国只有4%的青年愿意当技术工人,想当老板的青年是前者的四倍。发达国家的就业人口中,技工比例占到了大多数,但在我国接受高等教育的人口比例大增,而接受技工教育的人很少,这与我国传统的就业观念相关。

(二) 制造企业内部技能人才的短缺原因

1、培训不足导致技能人才短缺。企业在培养技能人才方面没有发挥主体作用,对员工技能培训的投入严重不足。劳动保障部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,大多数企业名义上开展了培训,但实际上用于职工培训方面的花费并不高,2003年企业用于就业人员的人均教育经费投入仅为195元,企业职工教育经费投入占职工工资总额的1.4%,未达到国家规定

1.5%的最低比例。

2、缺乏有效的激励机制导致技能人才短缺。大约27%的内部技能短缺被归因为企业对现有雇员缺乏激励，即管理者对员工缺乏足够有效的激励使之获取有益于管理者的技能。技能人才的起薪点较低，虽与工龄和技术等级挂钩，却因其技术等级升级缓慢而长时间见不到变化，技能人才和一般工人相比，收入差距较小，无法体现以技能为基础的内部薪酬公平性。在薪酬、住房、福利待遇等方面，没有将技能水平作为重要的考虑因素，没有占或占很少的权重。由此导致许多青年人失去了学技术的积极性和热爱。发达国家不少一线工人从事的是较脏、苦、累的工作，但他们的收入并不低，很多还要超过脑力劳动者。人们可以根据自己的兴趣和特长选择自己将要从事的职业，而不仅仅只是挤入大学的门槛，成为一个白领才有可能获得较高收入。

3、科技进步带来的影响

有学者认为科技进步导致了企业内部技能短缺。科技进步一方面增加了技能人才的需求，科技进步使得产业发展加速，导致企业对技能人才的需求增加；另一方面由于科技的进步对工人的技能水平提出了更高的要求，使得不能适应新科技的员工技能失效，这导致了技能人才由于技能结构原因供给不足。尽管企业提供的培训逐年增加，技能人才的供给量也不断上升，这些却并不能有效缓解技能短缺，于是短缺长期存在。

三、解决制造企业技能人才短缺问题的对策

根据以上对影响制造业技能人才短缺的原因分析，可以看出企业自身和政府是影响制造企业技能人才短缺的两个重要的相关主体。下面就从企业和政府两个角度对解决制造企业技能人才短缺的对策进行探讨。

(一) 企业视角的对策

1、提高企业知名度。企业的知名度是企业的一种无形资产。它为企业在与其他企业竞争时，能够招聘到合适的技能人才增加了筹码。可口可乐总裁曾经骄傲的说，即使全世界的可口可乐工厂在一夜间被烧毁，他也可以在第二天让所有工厂得到重建。令可口可乐如此骄傲的是它的知名度和信誉度。由此可见，知名度对企业的重要性。

2、建立有效的激励机制

缺乏有效的激励机制是制造企业技能人才短缺的一个重要原因。制造企业应对技能人才建立合理的薪酬制度和良好的职业通道。合理的薪酬包括一定的工资水平和有效的薪酬结构。制造企业技能人才的工资水平应适应劳动力市场形势的变化，及时快速的进行调整，提供优厚待遇以留住稀缺的技术员工。另外，技能人才所获薪酬中的一部分应直接与其所拥有的技能直接挂钩。这样，技能人才如果想提高自己的薪酬水平，他就要努力提高自己的技能。针对我国制造企业的实际情况，我国制造企业可实施管理岗级和技术岗级双轨制，并制定企业内部技术等级认定办法，使专业技术、操作人员也有施展才华的空间，技能人才才能专心从事专业工作。

3、培训创新

制造企业如果想要留住优秀的技能人才，应给技能人才提供完整的培训计划，并且帮助员工找到职业生涯发展和企业发展的结合点，让员工在了解自己所拥有的技能、兴趣、价值取向的基础上，尽量使其所长与公司所需一致并努力为他们提供一个能够展示才华、实现人生价值的大舞台。对制造企业技能人才的培训需要做到以下几点创新。1) 培训内容创新。“学以致用”是技能人才培训的重要原则。安排课程必须有针对性。比如解决技能人才在实践过程中遇到的困难、实践中最需要的技能、安全保护知识等。2) 培训方法创新。培训方法直接关系到培训的效果。企业应充分利用好企业的资源，比如利用多媒体教室进行交互式学习，利用仿真机模拟实际操作，案例讨论，编辑技能人才手册等，以快速、有效、安全及节约的方式，让员工得到工作所需要的技能。

4、对技能人才进行知识管理

知识管理可以将制造企业技能人才的个人技能转化成组织技能，进而可以防止因技能人才的流失等造成的技能人才短缺。知识管理对制造企业解决技能人才短缺问题有着重大的影响。制造企业对技能人才通常的知识管理的方法包括定期举办技能研讨会、座谈会、技能大赛等。

(二) 政府视角的对策

1、发挥职业技术教育对技能人才的培养作用。目前，在中国的高等教育已得到广泛重视并仍在大力普及之际，更具应用性的职业教育受到冷落。这导致了我国技能人才的短缺。为此，政府应当充分发挥职业技术教育对培养技能人才的作用。借鉴国外职业技术发展的经验教训，使高等教育与职业教育有机结合、有效的衔接，为我国的经济的发展做出贡献。

2、建立和完善技能人才培养体系。积极探索建立社会、企业、院校相结合的培养模式。加快技能人才队伍建设。比如鼓励企业开办自己的职业技术学校。职业技术学校在职业技能培训体系中占有重要的位置。企业开办职业技术学院的作用关键在于保证学校所传授的知识符合企业的实际需要。通过这种灵活的形式，使职业技术学校能准确了解企业对劳动力技能的需求，进而培养的技能人才与产业结构相一致。

3、提高落后地区对技能人才的吸引力。技能人才短缺的地区性差别表明，落后地区人才短缺

问题往往更突出。政府一方面在投资上应该对落后地区实行政策倾斜，加强这些地区文化和交通方面基础设施建设，以弥补“先天缺陷”，遏制技能人才外流；另一方面政府可以根据当地需要对本地急需的高技能人才给予特殊的政策优惠。比方说，解决安家费、待遇等【本论文受江苏省教育厅“青蓝工程”项目、江苏省教育厅项目“制造企业技能型人才的短缺及其对策研究”（05SJD630032）、淮安市科技局项目“淮安市制造型企业高级技工的短缺及其对策研究”资助。作者单位：淮阴工学院经济管理学院】

相关链接

吉林省西部人力资源现状分析
对知识经济时代高层次人才流失的思考
人力资源管理外包的风险防范探析
制造企业技能人才的短缺原因及其对策
员工满意及其对工作绩效、离职意愿的影响
以就业为导向的经管类人才培养的思路
高科技企业人力资本激励制度的探讨
和谐社会与老年人才资源开发

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