

我国技术工人短缺状况分析及对策研究

樊文有¹, 石来德¹, 胡际峰²

(1.同济大学 经济与管理学院; 2.同济大学 文法学院, 上海 200092)

摘要: 统计数据表明, 技术工人特别是高级技术工人短缺现象已经遍及全国。该问题使很多中国企业人力资源结构面临挑战, 甚至已经成为制约一些行业、一些地区经济发展的瓶颈。针对这一现状, 从社会、企业、职业教育 3 个方面分析了原因, 并有针对性地提出了改变技术工人短缺状况的的建议和对策。

关键词: 技术工人; 短缺; 职业教育人力资源

中图分类号: F241.21

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)12-0184-05

根据国家劳动和社会保障部 2004 年统计显示, 我国劳动力市场上总体呈现的是供大于求, 大量的求职者难以找到工作, 与此同时, 很多企业却招不到所需人员, 技术工人特别是高级技术工人的缺乏已经成为制约一些行业、一些地区经济发展的瓶颈。而且这种情况在全国范围内普遍存在。本文拟就此进行探讨。

1 我国技术工人供需现状及存在的问题

所谓技术工人是指掌握了一定的技术能力、从事相关技术工作的熟练工人。高级技术工人是指具有高级技师、技师或高级工等职业技能资格的技术工人。现在一般称高级技术工人为高技能人才。作为人才资源的重要组成部分的高技能人才, 是在生产和服务等领域岗位一线的从业者中, 具备精湛的职业技能, 在生产的关键环节发挥作用, 能够解决生产操作难题的人员。可以分为技术技能型、符合技能型、知识技能型 3 类人员。主要分布在一、二、三产业中技能含量较高的岗位上。根据有关资料分析, 现阶段我国技术工人供需矛盾突出, 且存在一些需要重视的问题。

1.1 我国技术工人供需矛盾突出现象普遍存在

以技术工人密集度较高的机械行业为例, 《2005 年中国机械行业人才需求状况分析报告》指出, 机械行业内的技工短缺现象已经遍及全国, 目前全国技术工人供不应求的局面普遍存在, 尤其是高技能人才严重短缺。主要表现为:

(1) 高技能人才数量短缺, 已经不能满足经济发展的需要。2004 年劳动和社会保障部调查结果显示, 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的前 3 位人才依次是: 营销、高级技工、技师和高级技师。企业对技术工人的需求比例达到 31.9%。

(2) 各技术等级的劳动者在劳动力市场上都处于供不应求的状况, 技师和高级技师严重短缺。据劳动和社会保障部 2004 年第二季度对全国 113 座城市劳动力市场监测数据分析表明, 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 2.41、2.11、1.81、1.51 和 1.51, 目前对技术工人的需求比已经大于对工程技术人员的需求比。

(3) 在制造业发达的地区, 技术工人尤其是高级技能人才的短缺状况更加严重。江苏省无锡市 2004 年第二季度企业登记需要 275 名高级技师和技师, 但没有一个人应聘; 高级工的需求与应聘人数之比已经达到 4.81, 中级工和初级工的需求与应聘人数之比分别为 15.1 和 17.1。作为中国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重, 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, 此比例也只有 9.4%。

(4) 我国对技能人才、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“十五”计划末, 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。对高素质的机械、汽车营销人员将有更大的需求, 机械行业的高级技术工正面临着严重的人才缺口^[1]。

1.2 技术工人队伍整体素质偏低

目前, 我国企业中的技术工人总量较多, 但其整体素质较差。其技术能力不能完全胜任企业进行技术改造的任务和采用先进技

收稿日期: 2005-11-29

作者简介: 樊文有, 同济大学经济与管理学院助理研究员, 博士研究生; 石来德, 同济大学经济与管理学院教授, 博士生导师; 胡际峰, 同济大学文法学院硕士研究生。

术生产高科技含量产品的需要。随着科技的进一步发展,原有技工的技术越来越呈现出老化趋势。目前我国企业产品平均合格率只有70%,不良产品造成的损失每年近2000亿元。一个重要原因就是—线工人的素质低。不少工厂因为缺乏高级技工,只好将纷纷而来的订单高挂^[3]。技术工人素质偏低的表现之一是文化程度偏低。表现之二是技能单一,多数职工只掌握单一的操作技能,一旦转岗,将无所适从。由于受工人技术水平的限制,有的企业引进的先进设备,因为不会使用或操作不当,不能使先进设备的功能全部发挥出来,甚至使设备损坏。有的困难企业,由于技能人才的短缺和技工素质较差,千方百计争取来的订单却没有能力加工。还有的企业由于技术工人技术能力低,生产的产品质量得不到保证,影响了企业的信誉和效益。

1.3 技术工人结构比例严重失调

一般认为,在技术工人队伍结构中,技师以上、高级工、中级工、初级工的合理比例应该为8.2:13.9:46.1:31.8。2002年广东省的比例为3.6:8.3:31.3:58.9。显然广东省的初级工供应偏多,而中高级技工短缺状况严重^[4]。我国目前有技术工人约7000万人,其中初级技工比例为60%,中级技工比例为35%,高级工比例仅为5%;而在西方国家中高级技工占技术工人的比例通常要超过35%,中级工占50%左右,初级技工占15%。我国初、中、高级技工的比例严重失调状况令人担忧^[5]。

1.4 技术工人流动性增强,国有企业技术工人流失严重

收入低、发展机会少、住房条件差是造成企业技术工人外流的3个主要因素。由于不同地区不同企业的发展不同步,部分企业缺乏有效的留住技术工人的手段,导致技术工人有从国企向民营企业和外企流动、从技师系列向工程师系列流动的趋势。而且企业流失的技术工人也往往是处于关键岗位、拥有较高级别的技术工人。企业很难在短时间内培养出或在人才市场上寻觅到替补。通常情况下,企业在人才市场上容易招聘到的往往是只具备中级工以下职业资格的技术工人。

1.5 高级技术工人的缺乏是关键

据劳动和社会保障部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,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。由此可见,高级技工的供求之间存在惊人的差距。我国劳动力资源丰富,技术工人也较多,但缺乏适应技术更新、产品创新的技术工人,而且所流失的技术工人也往往是一些处于关键岗位、拥有较高级别的技术工人。因此,所谓缺乏技术工人的关键体现在缺乏真正懂技术、勇于创新的技术工人,特别是一些掌握关键技术、核心技术的高级技术工人。

目前,我国正处于工业化快速发展和深化阶段,产品和技术更新日益加快,正在成长为世界的制造中心,迫切需要大量的高素质技术工人。技术工人处于把高新科学技术转化为高科技产品的关键环节,其素质高低直接影响到产品的质量和企业的竞争力。技术工人特别是高级技术工人的缺乏,甚至已经成为制约一些行业、一些地区经济发展的瓶颈。技术工人短缺已经成为我国作为“世界制造中心”的重要制约因素。

2 技术工人短缺的原因分析

所谓技术工人短缺,是指技术工人的供给不能满足市场的需求。现阶段我国劳动力市场出现了严重的技术工人、高级技术工人短缺,有关人士将之称为“技工荒”现象。我国人口众多,一贯以人力资源丰富为自豪,为什么会缺乏技术工人、高级技术工人呢?除了市场需求的快速增加造成技术工人短缺外,我们首先要了解我国目前企业技术工人的培养来源及职业教育现状。

目前,我国企业技工主要来源于职业教育中除高职外的毕业生,少部分来源于社会招工和职工子弟。

中国的职业教育主要包括高等职业技术学院(简称高职)、中等职业专科学校(简称中专)、技术工人学校(简称技校)、职业高中(简称职高)、在职培训,以及社会力量开办的短期职业培训。其中,高职是20世纪90年代兴起的高等教育,大多由原来的高级技校升级而成;中专和技校则是在建国后国家急需在短期内培养一大批既有一定文化基础又有一定职业技能的人力资源而办学的,历史比较长,办学相对比较成熟。大部分技校是企业办学,毕业生就业基本面对本企业。职高则兼具普通高中和技校的优势,其文化基础课比技校的深入,其专业技能仅次于技

校。其毕业生或考入高职获得高学历和技能积累,或同技校生一样进入企业和公司。正是职高有可进可退的双重选择,才受到城市的初中生的青睐;在职培训通常由企业根据自身需要,针对某一岗位培训职工。社会力量办学是或出于市场或行业需要,或以盈利为目的,所开办的不定期,不固定专业的短期培训。

上述的职业教育中,尤其以本身既非学历教育,升学希望又极其渺茫的技工学校培养并稳定了占多数的技术工人。

了解了我国企业技术工人的来源及职业教育的情况,作者认为技术工人短缺的原因可以从以下3个方面来分析:

2.1 社会对人才认识的偏差及对技术工人职业歧视性的态度造成了技术工人的相对减少^[6]

(1) 社会对“人才”的认识偏差是根本原因之一。毫无疑问,拥有学历、受过高等教育者当然是人才,然而一段时间以来,把“人才”与“学历”划等号,将“知识”和受过高等教育与否“惟一”挂钩的现象颇为流行,有的用人单位连招聘清洁工都要唯“文凭”是用,这就引致了认识误区。这种认识误区,使得众多家长认为上大学才是孩子长知识、成人才的唯一途径,许多年轻人也“羞”于当工人,学技术,千军万马争挤“文凭”道,久而久之,出现大学生就业困难和“技工荒”并存状况就不奇怪了。在传统人才标准影响下,整个社会都轻视技术工人,以及培养技术工人的学校,以致人们普遍缺乏当技术工人,甚至高级技术工人的动力,培养稳定的技术工人队伍也就无从谈起。

(2) 职业歧视导致技工数量相对减少。众所周知,我国的工人薪酬不合理,福利差,社会地位低,社会保障差,工作条件艰苦,成就感低。职业歧视已经长期深刻地影响了职业教育的进一步发展和技术工人的培养。

现行的教育体制本身就有重学历教育,轻技能培训的特点,而管理体制的障碍进一步加强了歧视效果。比如,技校生在报考大专院校或公务员等方面也受到限制。技术工人的职业资格系列与工程技术人员的职称系列不相通,致使人才成长只能沿单一轨道发展,高级技工学校毕业生不能够与高职院校毕业生享受同等工资、福利,高级技校老师不能评正高专业技术职务。技能人才的社

会地位和作用没有被全社会所认识,使不少人不愿跨入技术工人的门槛,严重压抑了广大劳动者学技能当技术工人的积极性。

再者,不同行业的技术工人的分配不公平,导致某些收入差的行业难以培养并留住人才。比如,带有垄断性质的行业,如证券、税务、银行、电力等的职工待遇普遍较社会平均水平高,然而,其待遇并不是与其技术技能成正相关。在这种实际情况下,多数人形成了这样一个观念:与其潜心钻研技术,还不如想方设法地去找个好行业、好单位。

随着以制造业为主的外企大量涌入中国和国内民营经济快速发展,尽管职业学校一直在扩大招生,但有限的职业教育资源在短期内培养的技工数量相对人才市场的需要仍供不应求。

2.2 企业在职培训投资过少、对人才的培养力度不够加剧了技术工人的短缺

企业在人力资源管理上缺乏足够的规划调配能力和战略眼光,企业战略目标和人力资源保障上缺乏连贯性、一致性、前瞻性,导致需求与结构的失调。同时,在实施人力资源管理过程中,缺什么人才就一哄而上,四处寻找,无的放矢,没有把精力落实到对现有人才的合理开发与利用上,还没有走出人才“怪圈”。

高技能人才的培养周期相对较长,高技能人才的培养不仅需要学校的培养,还需要在实际工作中积累大量的工作经验和技能,在此基础上不断地学习和实践。有些企业的技工数量在该企业人力资源的比例配置是恰当的。由于技术进步引起的技工知识老化的问题本来可以不用求助于外部人才市场,采取在职培训的方式自行解决。但这些企业并没有按国家规定,将工资总额的1.5%用作职工教育经费^[4],而是派人守在各种职业技能大赛的现场,直接用高薪挖走大赛的前几名。但这种方式只能应燃眉之急,绝非长久之计。

一些企业转换经营机制后,企业存在着急功近利的短期行为,对职工重使用轻培训,甚至只使用不培训。企业这种短视行为,也为其今后技工缺乏埋下了“定时炸弹”。

企业在技术工人和高级技术工人培训和开发上存在的主要问题表现为:企业培训导向重管理,轻技术;对技术人员只使用不培训,导致人才流失;培训方式、方法不恰

当;职业技能培训断档现象明显^[5]。

2.3 我国的职业教育中存在的问题从源头上制约技术工人的培养

(1) 职业教育投资不足,职业学校生存困难;学费上涨,排挤贫困人口接受职业教育。中国的职业教育办学的投资主体是多元的。高职和职业高中基本由国家投资;中专和技校部分由行业或企业办学,部分由国家投资;在职培训由所在企业投资;其它基本由民办。不论上述哪一种培训,都是非义务教育,也就是参加培训的学员必须为自己所受的职业教育支付学费。而我国一直以来偏重高等教育,中等职业教育处于劣势,而在职业教育中技工教育又处于劣势。由劳动部门分管的技工教育虽然是职业教育的重要形式之一,但因为区别于学历教育,许多政策享受不到,职教经费也很少。

加入世贸组织之前,外企尚未大量进入中国,进口也相对较少,中国无论人才市场上的竞争,还是产品市场上的竞争都不是十分激烈,政府未能前瞻性地预测到职业教育对未来竞争的重要性,以至于造成一直以来任由职业教育自发发展的状况。加入世贸组织之后,政府虽然出台了一些加强职业教育的政策,但并未监督相关部门认真执行。同时,有些政策并不具有激励效应,使人不愿参加职业教育。我国《职业教育法》已颁布实施近10年,地方对国务院关于城市教育附加费安排用于职业教育的比例“不低于20%”的规定未予落实^[7]。因此,职业教育投资始终不足。技工学校小部分属政府办学,由国家财政投入,有着基本的“人头费”保障,大部分则属于企业或行业部门办校。企业在市场经济体制下重视经济效益,机构改革也使许多行业重新划分,这部分学校失去经费,完全靠招生自筹,维持生存已不容易,基本谈不上设备更新和硬件投入,而技校如果没有最新的技术和设备,是无法培养手艺娴熟、具备新技术、新知识的技术工人的。有的技校不得不依靠提高学费暂时解决部分困难,而提高学费意味着生源流失,使技校又陷入资金匮乏的恶性循环之中。此外,即使全国有限的十几所高级技工学校也无法享受政府对扶持高等教育“免息”或“贴息”贷款以及贫困生“助学贷款”等政策。这些事实在已经把大量愿意参加职业培训却苦于无钱缴学费的学生排除于职业教育的门外了。

(2) 现有的职业教育资源配置及使用不合理,职教质量下降,社会信誉差。

第一,师资力量薄弱。职业教育部分教师直接来源于大学毕业生,大部分青年教师的实践工作年限偏低,缺乏专业实践经验和必须的专业技能。而职业教育不断扩招、办学规模的扩大,教师编制紧,使专任教师大多数处于超负荷工作状态,很难有机会较长时间到生产第一线锻炼和提高。因此,既具有较高的文化和专业理论水平,又具有广博的专业基础知识和熟练的专业实践技能的双师型教师严重匮乏。而职教教师待遇低和工作无成就感的窘境不但不能吸引外来优秀教师,还造成了部分有能力教师改行。职业技术学校师资力量的薄弱已成为普遍现象。

第二,学生生源质量差。过去由于既可以学到专业生产技能,又可以由国家统包分配获得就业保障,职业技术学校曾经是许多初、高中学生的首选学校。然而,随着国家政策导向的改变,高等院校普遍扩招,私立高校越办越多,学生上大学越来越容易,就读职业学校成了分数极低、升学无望的学生的最后去处。家长则视之为“托管所”,缴了学费便有人看管,待子女成年后,再另谋出路。面对生源萎缩且质量下降的局面,职业学校则降低升学门槛,因之毕业生质量下降。这种恶性循环又强化了已经在社会上普遍存在的歧视职业教育的观念。

第三,专业设置不合理。许多职业技术学校为了自身生存,不顾自身条件,盲目设置一些不实际的专业来吸引学生,使得职业技术学校呈现出一种不伦不类的状态:原有的特色专业质量渐弱未能与时俱进;新设置的专业不成熟且既无师资又缺乏教学设备,从根本上偏离了职业技术学校的办学宗旨,势必造成职业技术学校本身的质量及其培养的毕业生的质量更加令人质疑。

第四,职业教育与企业联系不密切,技术工人与市场需求有差距。职教培养方向应是理论与技术应用结合的,面向市场,面向企业的技术工人。而有些职业学校“产教结合”仅仅是口号而已。只在联系毕业生就业时,才与企业密切接触,造成学生在校所学内容与实际生产严重脱节,导致企业对毕业生不满意,学生就业十分困难。

3 对策建议

针对造成我国技术工人特别是高级技术工人短缺的3方面原因,作者认为应该有针对性地采取对策来改善这种现状,并有前瞻性地面对未来工业和经济发展对技术工人的需求问题。

3.1 应该在全社会营造坚持科学发展观,树立正确的人才观念。受过高等教育者是人才,有一技之长的操作能手、能工巧匠同样是人才

技术工人的短缺,职业教育面临困难、滑坡,其中一个主要原因就是歧视职业教育及其培养的学生的一种陈旧的教育观、人才观依然普遍存在。其实,人才是多样化的,基本可以划分为两个体系,一个是应用人才,一个是科研人才。社会对单纯学术理论研究人才需求仅是少量的,更大量需求的是能把理论与技术应用结合起来的人才。企业依靠他们把技术转化成生产力。“白领”们的设计和管理成果,如果没有“蓝领”们转化为好产品,只能是水中月。两种人才、多种知识和技能相辅相成,不可或缺。偏颇、片面的人才观、成才观,必然导致人才和知识结构的失衡,造成人才资源的浪费或匮乏,给经济与社会发展带来不利影响。

知识的沉淀需要一个过程,培养一名高级技工或技师需要8-10年。如此高的成本却面临地位低、薪酬低的收益状况。由于取得此职称的员工已经年近40岁,当企业裁员时,他们又面临着“优先”下岗的直接威胁。这些扭曲的“激励”效果直接导致了人们放弃当技工的选择。作者建议,国家应尽快出台《终身教育法》,保障技工享有终身学习的机会;在技能人才评价方式上,国家应建立以职业能力为导向,以工作业绩为重点,并注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价新体系,摒弃以比例、年龄、资历和身份界限的僵化机制。比如,取得高级技工学校毕业证书的毕业生享受与取得大专毕业证书者同等的待遇;高级技师、技师、高级技工、中级技工分别可享受本单位高级工程师、工程师、助理工程师、技术员等工资福利待遇等。鼓励生产操作一线技能劳动者钻研技术业务,采用技工的自身素质与其薪酬正相关的激励方式,强化技术工人恋岗的意识。

同时,国家应充分利用舆论宣传,培养

人们的职业兴趣,倡导终身学习观念。人们不是取得高职称或高学历,就取得了终身的保障。以不变的知识应付万变的技术,无论企业还是个人,最终将会被竞争淘汰。现代的技工已经不是主要依靠体力工作,现代化的设备更需要熟练的技术配合生产,而年龄歧视明显阻碍了这种结合。为此,作者建议,对于学历、岗位不同的员工应采用相同的退休年龄,以解除企业和技工对职教投资无法回收成本的后顾之忧。

3.2 企业应成为技术工人队伍培训的主体,加强技术工人的培训与开发

在发达国家,是由国家完备的职业教育体系为企业培养有特长、技术细腻的技术工人的,而目前,我国的职业教育体系难以担负此任。作为企业则不能采取等“改革恩赐”、“靠政策倾斜”、“要优惠照顾”等守旧办法,应当立足自身,主动、积极地承担起对技术工厂人的职业技能培训责任,努力打造“技术蓝领生产线”。

人力资本是企业核心能力的载体,企业应该认识到技术工人、高级技术工人是人才资源的重要组成部分。一个成功的企业必须拥有“三高”人才,即高级经营管理人才、高级设计人才、高级技工人才,否则再好的产品也不能变成现实的生产力。欧洲国家的工人技术水平每提高一级,劳动生产率就提高10%-20%。技术工人的质量是实现生产力的重要手段,是企业生存和经济发展的必备条件^[9]。

因此企业在制定人才培养规划时,应该切实考虑和抓好对高级技术工人的培养工作。正确认识技术工人、高级技术工人的价值所在,树立“善用并培训现有人才比引进人才更重要”的观念,制定技术工人培训规划,为技术工人成才搭建平台,打造配套技能训练基地和培养通道,选择恰当的培训方法,比如岗位培训、技术攻关、内培外送等方式,有针对性地进行相关新技术、新设备、新工艺的培训,以提高员工的技术水平和解决技术问题的能力。同时在培训中应注意分开层次,采取与职业资格相适应的等级培训^[6,9]。

创造技术工人成才的制度环境和发挥政策导向激励作用对企业培养和开发技术工人也是十分重要的工作,企业应积极开展职业技能鉴定,推行职业资格证书制度,把对技术工人的培训、考核、鉴定、评聘等以制

度的形式确定下来,建立技术工人教育体系,建立一个人才成长通道,形成有助于技术工人不断提高技能水平的机制。同时发挥政策导向作用,企业要制定合理的激励机制,一是确保奖励政策向生产一线岗位、重点岗位倾斜,使技术工人在薪酬福利方面有明显的改善和提高。如中国航天科工集团为稳定和激励技能骨干人才,专门明确了技师、高级技师、特级技师的薪酬福利待遇,使其在工资、住房等待遇上与本单位的中级、副高级、正高级专业技术职务人员基本相同。二是大力宣传高技能人才的事迹,树立学习榜样,给予他们应有的社会地位。“首席员工制”的尝试就是一种创新的做法^[10,11]。

3.3 推行职业资格证书制度

目前我国的劳动就业法规和制度建设还不甚完善,缺乏一套规范、完整的国家范围内的职业资格证书认证体系。用人单位在招聘时缺乏衡量尺度,只好将注意力转向学历证书;这种劳动力市场的错误信号又使人们对职业教育的认识进一步错位,阻碍了职业教育发展和技术人才的培养。

因此,加大上岗前培训,广泛推行职业资格证书制度对促进职业教育健康发展、推动企业有效开发人力资源都将起到重要作用。国家应出台政策,要求企业必须使用有社会保障和监督机制的岗前培训和职业资格证书的劳动力。

3.4 建立技术人才流动机制,鼓励技术人才流动

如果企业在人才使用、分配、职称、竞争等机制方面存在滞后与不平等,则技术工人将失去职业兴趣,拒绝更新知识和提高技能,我国的人力资本存量就会相对减少。所以,国家应创造人才能够自由灵活流动的环境,使持有职业资格证书的技能人才在流动中实现应有价值,以逐步提高技能人才的人力资本投资回报率,达到鼓励技能人才投资的目的。

比如,在开展职业技术教育时要注意校企结合,创造教师和企业技术人员之间的交换机制,既可为学校提供具有熟练的专业实践技能的教师,又能为企业提供具有广博的专业基础知识的技术研发人员,为企业和职业学校在“优势资源互补,利益成果共享”的机制下形成良性循环,共同发展壮大。企业之间的人才流动既是对技工自由择业的尊

重, 又是促使技工努力提高技能的方式; 同时, 也能督促企业改变旧的人才激励机制。作者建议, 劳动保障部门应监督企业与员工签订完备合法的劳动合同, 以保障作为弱势群体的技工在流动时依法享有相应的选择权利^[12]。

3.5 重视和保证职业教育发展。职业教育是半公共产品, 主要依靠政府投资、监督和引导, 来解决日益突出的技术工人短缺问题

(1) 国家应保证规定的教育投资到位, 并鼓励多元投资。国家应严格监督相关教育部门和企业执行规定的公共投资, 如教育附加费的 20%, 企业工资总额的 1.5%; 对未按政策执行的单位, 严惩其负责人, 以此保障最基本的教育投入。其中, 职教的投资应包括教师知识更新进修的成本。我国应尽快出台《教育经费保障法》, 以制度化的形式明确规定全社会各级政府以及相关企业在参与和推进职业教育中所担负的责任, 用完善的法律制度保障职业学校和学生、员工和企业的利益得到充分的尊重, 使各方积极性得到最大程度的发挥。

随着全球经济一体化进程的加快, 中国企业面临的竞争就是人才的竞争。如果仍保持职业学校自生自灭的状态, 不对职教进一步投资, 中国无疑会失去竞争的资格。在国家资金投入有限的情况下, 可以鼓励民办职业学校, 提高资金的使用效率, 并形成一定的竞争机制来保证办学质量。

(2) 改革职业学校学制, 压缩考证成本。根据生源的文化基础知识水平, 考同等资格证书的不同层次的学生在能完成其专业课程大纲要求的情况下, 应采用不同学制, 以

尽量减轻学生负担, 加速培养市场需求的人才, 最大效率地使用现有教学资源。

例如, 四川省初中毕业生考入高职后最快 5 年, 便可获得大专文凭, 同时还可以获得相应的职业资格证书。如此, 能使中、高职顺利衔接, 既满足学生对学历的追求, 又满足市场对高级技工的需求。传统的中专学制为 4 年, 对高中和初中的生源并没有认真区别, 致使高中生重复了文化基础课程, 浪费了宝贵的时间和不必要的学费, 并占用了有限的教育资源。作者建议, 中专应根据学生每学期末的测评判断其学制长短, 对高中生生源可以灵活采用 3 年或 2.5 年学制。如此类推, 技校也应当区分高中生生源和初中生生源。前者入学后, 可以直接进入专业基础课学习。如果排课紧凑而合理, 高中生生源的技校学习完全可以两年内完成专业大纲要求, 并提前毕业。

4 结语

中国要成为世界的工业产品的加工基地, 我们自己的民族工业也需要大幅度的发展和提高, 因此, 各行各业需要大量的各类技术工人。要解决技术工人短缺特别是高级技术工人短缺的问题, 关键是转变政策制定者、领导层的观念。只有教育领导者真正像重视普高教一样地重视职业教育, 投入足够的人、财、物力发展职业教育; 同时, 在舆论导向上进行广泛的宣传, 国家出台相应的法律支持职业教育及保障技工的权益, 企业不断改进对技工的激励方式, 切实提高技工的社会地位和待遇, 才能不断培养出符合市场需求的大量和高质量的技术工人队伍。

参考文献:

- [1] 劳动和社会保障部课题组. 关于技术工人短缺的调研报告. <http://www.molss.gov.cn/news/2004/0908b.htm>.
- [2] 机械英才网. 2005 中国机械行业人才需求状况分析报告. 2005-0720. <http://www.mechr.com/temp/050722/>.
- [3] 邓圩. 10 万年薪请不到高级技工——“技工荒”挑战就业教育. 人民网, <http://www.people.com.cn/GB/jiaoyu/1055/2734937.html>.
- [4] 常海庆. 企业技术工人短缺的原因与对策[J]. 上海企业, 2004, (10).
- [5] 宋雪梅, 王静. 年薪 30 万无人应——透视中国高级技工匮乏症[N]. 中华工商时报, 2003-12-07.
- [6] 张颖, 张桂春. 从“技工荒”现象透视企业技术培训问题[J]. 教育与职业, 2005, (1): 12-13.
- [7] 高建进. 如何从教育入手求解“技工荒”[J]. 光明日报, 2005-07-31.
- [8] 孔伟, 宋彦, 史宪睿. 辽宁老工业基地高级技术工人的培训与开发[J]. 人口与经济, 2005, (3): 52-55.
- [9] 高艳华. 企业应重视和加速对高级技术工人的培养[J]. 石油化工管理干部学院学报, 2003, 32, (3): 68-69.
- [10] 陈松林. 企业应强化对技术工人的培训[J]. 科技情报开发与经济, 2004, 14, (6): 256-266.
- [11] 李焦明. 首席员工制——打造自己的蓝领经营[J]. 中外管理, 2005, (6): 56-57.
- [12] 卢晓春, 姜远文. “双师型”师资队伍建设面临的问题和对策[J]. 机械职业教育, 2001, (10).

(责任编辑: 董小玉)

Situation Analyzing and Countermeasure Study on Domestic Shortage of Skilled Workers

Abstract: Statistics shows that China is now facing a nationwide shortage of skilled workers, especially advanced skilled workers. This situation is now becoming a challenge to the human resource structure of many Chinese enterprises and a bottle-neck of the economic development of some industries and districts. This article analyzes the reasons of this phenomenon from three aspects including the society, the enterprise and vocational education. Some pertinence suggestions and countermeasures to improve the situation of shortage of skilled workers are put forward in this article.

Key words: skilled worker; shortage; vocational education; human resource