

国外高技能人才培养特点及其启示

作者：浙江工业大学之江学院 董 勇

[摘要]高技能人才是提高综合国力的核心资源,国外发达国家通过推进职业教育改革、强化政府职能、倡导校企合作、建立科学评价体系等措施与途径提高高技能人才培养质量,对我国具有借鉴作用。

[关键词]高技能 ;人才培养 ;职业教育

高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线,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技术和工艺的操作性难题的人员,主要包括技术技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应水平的人员。我国走新型工业化道路,建设社会主义新农村,建设创新型国家,高技能人才是重要前提和保障,但近年来持续的“技工荒”现象对我国的经济发展提出了挑战。

据统计,目前我国制造业从业人员有 1.4 亿,技术性工人约 7000 万,其中高技能人才仅占 4%。2006 年第二季度全国 99 个城市的劳动力市场职业供求状况信息显示,高级技工、技师、高级技师供给缺口分别为 27230 人、8903 人、10898 人。[1]从发达国家经验来看,产业结构调整、经济转型均会增加对高技能人才的需求量,目前,发达国家高技能人才占技能劳动者比例一般为 20%-40%。和发达国家相比,我国高技能人才培养任重道远。

一、国外高技能人才培养特点

国外学者认为,掌握高技能是民众走向幸福生活的必经之路,是解决种族、社会平等问题的重要手段,培养高技能人才是增强国家竞争力的重要途径。因此,长期以来,发达国家一直非常重视高技能人才的培养。

综合来看,各国高技能人才的培养体系与培养模式各有不同,例如,美国通过完备的法律法规,建立立体交叉的管理体制与合作教育的模式,办学主体多元化;德国以市场为导向开展多种类型的高等职业教育;日本以 5 年制高专为支柱,实现职教向终身教育过渡;英国实施工读交替的合作教育;法国则高级技术员班和技术学院两种教育形式并行发展。但各国在培养理念与具体做法上不乏共通之处,主要表现在:(1)着力推进职业教育改革,强调关键能力培养。进入 21 世纪,国际上提出了培养“关键能力”和“技术人文者”的概念。第二届国际技术与职业教育大会上,许多代表认为:创业能力、与人交往、合作共事、自我调节、分析解决问题、创造性与责任感等能力,是新世纪人才的“关键能力”。目前,各国技术与职业教育通过课程改革、专业设置、强化师资等策略着重加强学生关键能力的培养。(2)政府在高技能人才培养过程中有重要地位,具有组织、协调、管理、推动的行为功能。国外非常重视职业教育和立法工作,通过完善健全的法律法规体系,规范职业技术教育发展;政府通过税收减免政策、直接的财政拨款等手段,鼓励企业参与职业教育与培训,建立多渠道的经费投入模式,保障职业教育的良好运转。(3)以学生为本位,大力开展校企合作,培养学生的工



程能力。通过成立校企合作专门机构,建立合作专用基金等举措,推进学生在接受学校教育的同时,接受工作岗位的培训和教育,并把工程能力作为考核学生的重要内容。(4)建立科学规范的考核认定制度和有效运行机制。如澳大利亚建立了全国统一的职业技能认证体系(TAFE),该体系把全国各种不同类型的教育联结为一个有机的整体,TAFE可以颁发6级证书或文凭,获得证书或文凭的学生,即获得在澳大利亚就业的资格,可以进入劳动力市场找工作。有的学生想进入高等学校继续学习,TAFE的文凭为全国的大学所承认,并可折算一定的学分。

二、几点启示

1、树立全面的人才观,提高对高技能人才培养重要性的认识。

技能人才特别是高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,是各行各业产业大军的优秀代表,是技术工人队伍的核心骨干,是我国经济发展的核心资源,是产业结构升级的前提条件和保障。要提高综合国力和提升国际竞争力,技能型人才必不可少。在大力倡导提升企业自主创新能力、建设创新型国家的时代背景之下,更多更快地培训高技能人才,被视为我国提升国家核心竞争力的战略举措。但片面的人才观导致高技能人才短缺。“重学历教育,轻职业教育;重学历文凭,轻职业技能”的传统观念是导致高技能人才短缺的重要思想根源。专家预测:今后几年,我国高技能人才需求总量呈稳步增长趋势,预计在2010年达到1880.7万人。[2]只有充分认识到高技能人才的重要性与紧迫性,加大高技能人才的培养力度,才能满足日益增长的需求。

2、强化政府的组织、协调与引导功能,建立健全人才激励与评价机制

缓解高技能人才短缺矛盾的根本对策在于激励与评价机制的健全,具体做法上,可以借鉴西方内部劳动市场的一些成功经验和行之有效的制度安排,通过政府的统筹、协调,完善高技能人才的考评、认定制度,通过技能培养、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、技术交流、表彰激励、合理流动、社会保障等环节,提升高技能人才的社会与经济地位,形成有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境与社会氛围,推动技能劳动者队伍整体素质的提高和发展壮大。[3]具体做法上,可以进一步推行技师、高级技师聘任制度,充分发挥技师、高级技师在技能岗位的关键作用;鼓励企业根据自身发展需要,探索建立高技能人才带头人制度;引导和鼓励用人单位完善培训、考核、使用与待遇相结合的激励机制;引导和督促企业根据市场需求和经营情况,完善对高技能人才的激励办法,对优秀高技能人才实行特殊奖励政策;允许国有高新技术企业探索实施有利于鼓励优秀高技能人才创新创造的收入分配制度;以政府奖励为导向,企业奖励为主体,辅以必要的社会奖励,对作出突出贡献的高技能人才进行表彰和奖励。

3、加大企业培养力度,加快高技能人才供给。

企业是培养和使用技能劳动者的主体,是聚集高技能人才的载体,高技能人才的成长和发挥作用离不开企业,同时,高技能人才也是企业发展壮大的动力源泉。因此,企业应建立和完善职工培训制度,加大对技能人才培养的经费投入,确保足额提取职工工资总额的1.5%的职工教育经费并合理使用。倡导企业建立、健全用人机制,推行企业培训制度和名师带徒制度,建立技师研修制度,鼓励企业通过技术交流、岗位练兵、技术比武、课题攻关、外送研修等形式,提高企业员工学习新技术、新工艺、新设备、新材料的积极性,通过“传帮带”加快企业技能人才的梯队建设的力度,营造企业爱学习的文化氛围,促进职工岗位成才。

4、深化职业教育改革,提高高技能人才的培养质量。

高技能人才的素质和能力要求决定了高技能人才的培养模式不同于学术型人才,需要构建和完善以企业行业为主体,职业院校为基础,校企合作为纽带,政府推动与社会支持相结合的社会化、开放式的高技能人才培养体系。在教学实践中,以市场需求为导向设置专业与课程,开展校企合作培养,通过定向培养,建设生产性实践基地,实行理论教学与实践、实训



教学并重的培养模式。同时,要注重提高教育教学质量,国家在“十一五”发展规划中,把“提高高等教育质量”作为我国教育发展的一个重要战略任务。今后一段时间,高职教育必须主动适应社会需求,加强与行业、企业的结合,改革教学方法,注重技能人才的素质结构,加快发展,增强培养面向先进制造业、现代农业和现代服务业高技能人才的能力。

【参考文献】

- [1] 王荣.我国高技能人才短缺问题分析与对策[J],职业时空, 2007 (7): 15-16.
- [2] 马振华,刘春生.我国“十一五”时期高技能人才需求预测与人才积累对策研究,科技进步与对策, 2007 (5): 162-164.
- [3] 劳动保障部.高技能人才培养体系建设“十一五”规划纲要,2007年4月25日。

【作者简介】

董勇,女,1974.4- , 公共管理硕士,助理研究员,研究方向为教育管理。

