

# 世界制造业中心形成与我国人才问题探讨

谭 冰

(中南财经政法大学,湖北 武汉 430060)

**摘要:**一国制造业的发展程度是衡量一国整体经济水平的重要指标。近年来,我国加快了制造业结构升级的步伐,力争成为世界上的制造强国。但是,由于我国制造业缺少实质性优势,产业升级受到阻碍。这其中最重要的原因在于我们缺少掌握核心技术研发、技术转化和技术扩散的专业人才。因此,在我国打造世界制造强国成为世界制造业中心的过程中,如何培养符合社会所需的人才才是关键。

**关键词:**制造业中心;专业人才;制造强国

**中图分类号:**C939

**文献标识码:**A

**文章编号:**1001-7348(2005)05-0166-02

中国打造世界工厂,成为全球制造业中心的呼声越来越高,讨论中国能否成为全球制造业中心以及怎样成为制造业中心的文章也越来越多。笔者以为,人才在中国打造世界制造业中心的过程中,将起到决定性的作用。

## 1 中国面临的人才瓶颈

目前,我国已成为全球制造业的一个非常重要的加工和装配工厂,许多著名的跨国企业纷纷把其生产制造基地移迁中国。我国的制造业开始在世界市场上逐渐占有一席之地。但是,作为新崛起的制造业国家,我国的制造业仍然处于全球制造业的底层,出口的制造业产品大多都是低附加值的产品,靠加工贸易赚取低廉的加工费,而很多精密仪器,数控机床等技术含量高的产品仍然要依赖进口才能满足需求<sup>[1]</sup>。

究其原因,工业品进出口结构的不均衡在于中国的制造业缺乏自己的核心技术,没有核心技术的制造业永远受制于人,而在核心技术的支持下,一国在某些制造业行业中才能够处于垄断优势地位,并利用这种垄断能力获得长期的超额利润。核心技术研究、开发、应用、转化为现实的生产力和生产成果则依赖于人的素质。现阶段,将中国的制造业打造成全球制造业中心的呼声越来越

高,而怎样实现这个目标,关键在于人才的培养,使中国的制造业在发展的过程中,有充分的可利用的符合制造业需求的人才,而不是大量的充斥于劳动力市场的低素质、低技能的劳动力大军。

有了高素质的人才,才有可能拥有核心技术的研发能力,从而形成制造业发展的内在动力,最终我国才有可能成为全球制造业中心。但是,我国现在的人才市场上,却出现了“人满为患,而又人才奇缺”的现象。具体表现在:

### 1.1 高等教育培养的人才与社会需求“脱节”

在我国的教育体系中,高等教育的职能还停留在单纯的传授知识的层面上,培养学生创新能力、操作能力的问题虽然已经提到高等教育改革的议程上,但遗憾的是仍停留在纸面上,没有进一步推广到实践中。同时,由于高等教育在设置学科时缺乏规范性和前瞻性,没有充分考虑社会的近期需求和长远需求,学校制定的培养方案几十年不变,远远跟不上社会发展的步伐,往往社会上急需的人才,学校没有相关的专业,而供过于求的行业却由于学校的盲目扩招而使得社会难以“消化”。在教学的过程中,教学方式因循守旧,缺乏创新,学生在学习过程中常

常感到乏味,学不到代表世界学术前沿的知识和将来能直接在工作中应用的技能<sup>[2]</sup>。

与此同时,衡量人才的标准存在偏差,“唯文凭论”的思想泛滥于我们今天的社会之中。长期以来,社会上存在着忽视实践和能力,往往凭一个人的学历证书来判断其能力的错误价值取向。这种学历至上主义观念和用人单位学历主义的录用方法交织在一起,在现实中起到了学校教育指挥棒的作用,导致在一段时期内,我国学科型的高中教育和高等教育发展很快,而技术教育和职业教育由于就业困难导致生源不足,正处于萎缩局面。最终导致了整个社会片面追求人才结构的高层次,忽视科技应用和生产技术人才的开发,形成了今天大学毕业生找不到工作而企业招不到符合要求的技术工人的两难局面。这是社会资源的一种极大浪费。

### 1.2 教师的素质良莠不齐

长期以来,社会上只看到学生中的“高分低能”,却忽视了教师本身的素质高低。在校园里,我们可以经常听到学生对教学过程的不满。除了课程本身的枯燥之外,还与教师的授课方式与个人阅历有关。许多教师十几年如一日地讲授一门课程,时代变了,可他们的讲稿却一成不变,难以跟上时代的潮流。对于一些技术操作性很强的专业,许多教师

收稿日期:2004-11-30

作者简介:谭冰(1980-),中南财经政法大学产业经济学硕士。

在课堂上滔滔不绝地讲授空洞的理论,却由于缺乏亲身的实践使学生不明就里。低素质的教师造就低素质的学生<sup>[3]</sup>。

### 1.3 高科技人才流失严重

未来国家的竞争与发展不仅依赖物质资源的禀赋和货币资本的积累,而且更加依赖人力资源的开发。近年来,发达国家充分利用其雄厚的资金实力和所能提供的优厚待遇环境,吸引了大批中国的优秀人才。据不完全统计,我国最著名的两所大学——清华大学和北京大学,涉及高科技专业的毕业生有82%和76%去了美国<sup>[4]</sup>。而人才大量外流的严重后果在于:我国花费了昂贵成本培养出来的科学家和专业技术人才流向了发达国家,对于本来就缺乏高科技人才的我国,无异于雪上加霜,将会影响到我国经济的持续发展能力。

### 1.4 农村富余劳动力的转移受制于素质不高、技能水平太低而“游荡”于制造业的门槛外

由于我国“穷国办大教育”的客观现实导致了国家在教育上的投入,对城镇的教育投资远多于对乡村的教育投资从而造成今天的大多数的城镇孩子可以进入高中,大学学习,而大多数的乡村孩子只能普及九年制义务教育,甚至连九年制义务教育也不能完整接受的局面。大多数的农村孩子长期处于缺少教育,教育水平低下的环境中,接受完九年制(或小于九年)的初等教育,仅仅学到简单的知识之后,就再也没有(几乎没有)学习一门技术的机会了。一无所长,进一步导致了进城打工的农村劳动力受教育水平低,知识和技术技能水平低,从而严重地影响了企业生产率和经营效益的提高,降低了企业的市场竞争力。

## 2 对策和建议

### 2.1 高等教育的合理定位与社会需求相结合

高等教育的合理定位是指将我国现有的各类高校按人才培养、学术研究、科技开发等方面所具有的现实和潜在能力进行分层;研究型大学、教学型大学、高职高专院校。使高等教育的目标明晰化,将对学生培养的目标和各类高校的长期发展目标相结合,研究社会的不同需求,以超前的意识,提高人才的培养规格,使人才的素质发展超前于社会需求的标准,以便在竞争中占据有利

地位(如图1所示)。

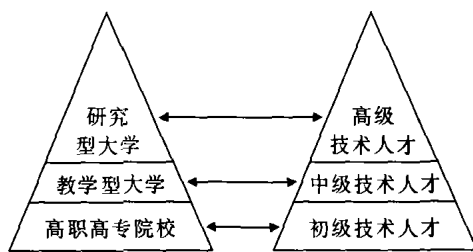


图1

在这一教育体系中,研究型大学的目标是学术上的“尖兵”,要求培养一批拔尖创新人才和产出一批原创性的标志性科研成果。这一类人才对应于图1中的高级人才;教学型大学的培养目标是立足一定区域内经济发展的需求,培养“数以千万计的各类专门人才”,这类人才对应于图1中的中级人才,该类人才应具有很强的理论和实践相结合的能力,能将核心技术从理论转化为实际的运用;高职高专院校应立足于自身的实际,灵活地根据市场变化快速做出反应,培养大批的操作型人才,这类人才对应于初级技术人才,这类人才有一定的理论基础,能够根据工作的需要,高质量地完成某一技术工作,是一种典型的操作型人才。

### 2.2 在教育欠发达地区,大力发展中等职业教育

农村富余劳动力的转移是一个必然趋势,怎样给这一劳动大军找到生存的道路,是困扰各级教育机构的一大难题。本人以为,可以采取以下一种模式,解决目前大量的农村劳动力由于缺乏必要的技能而找不到适合的工作的问题,最终达到引导农村富余劳动力合理有序地转移的目的。该模型如图2所示。

在这一模型中,因为我国农村经济不是很发达,农民的收入水平不高,供养孩子读书的经济能力有限,所以既要鼓励一部分有条件的学生按常规的求学道路进入高等院校,也应让另一部分学生,也许是绝大多数学生进入中等职业技术学校。职业技术学校除了保证提供给学生一定的基础知识之外(为一部分学生将来深造做准备),同时应该更好地发挥其职业性、专业性的特长,根据当前的社会需求,经过短期的学习或培训(半年,一年或两年,根据技术的难易程度和要求而定)使学生掌握一门

技术,为求职做好准备。这部分学生经过一段时间的工作之后,可以根据自己工作的需要,随时到各类学校“充电”(前提是我国的教育体系更加有弹性,以满足社会的需求)。

当然,与这一模型相适应,我们还必须做到:

(1)衡量人才的标准应多元化。改变目前用人单位的用人标准,“文凭”并不代表一个人的全部才能,长期追求高学历的盲目心理已给我们今天的经济发展带来严重危害,形成企业在人才市场招不到自己需要的人才与高校毕业生比比皆是恶性循环。因此,不要歧视职业技术学校毕业的学生,应给他们一个施展自己才华的天空。

(2)鼓励民间资本进入中等职业教育,解决中等职业教育发展资金不足的问题。由于国家财力有限,政府通过优惠和扶持政策鼓励社会、团体和个人在不发达地区兴办与地方经济相关的职业技术学校,培养地方急需和专业对口的人才。

### 2.3 采取积极的人才战略政策,吸引国内外的优秀人才

制造业的发展离不开科研人才、技术人才。在我国的制造业结构升级的过程中,应该本着“尊重人才、任人为贤”的原则,营造公正公平的用人机制,吸引大批的优秀国内外人才投身该行业的研究、转化与生产过程。在对待国内外优秀人才的政策上应该一视同仁,并且切实落实相关政策,保证相关优惠政策的连续性和稳定性,在人才与用人单位之间搭建一个相互竞争、相互交流的平台,以满足双方的需求。

#### 参考文献:

- [1]曾湘泉.国际化背景下中国教育发展与人力资源开发[J].中国人力资源开发,2004,(1).
- [2]郑金洲.中国教育学研究的问题与改进路向[J].教育研究,2004,(1).
- [3]程方平.中国教育问题报告[M].北京:中国社会科学出版社,2002.
- [4]杨河清,吴江.论我国的人才安全[J].中国人力资源开发,2004,(1).

(责任编辑:汪智勇)

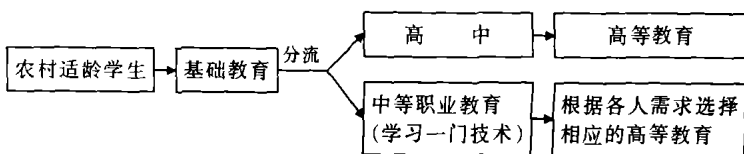


图2