

文章编号:1007-2985(2011)03-0112-03

# 新形势下制造企业技能人才缺失成因及对策<sup>\*</sup>

赵绚丽

(湘潭职业技术学院,湖南 湘潭 411102)

**摘要:**分析了当下制造企业技能人才缺失的原因和后果,并就加大技能人才的培养和供给力度,进一步完善技能人才生存与管理机制提出对策.

**关键词:**制造企业;技能人才培养;增加供给

**中图分类号:**C962

**文献标志码:**A

技能人才是指那些经过专门培养和训练,具备一定的专业知识和较强的实践经验,掌握了一定水平的应用技能或经验技能,并具有创造能力和独立解决关键性问题能力的新型人才,主要从事技能管理与指导、技能操作和维修,是知识经济时代和信息自动化技术发展条件下人才体系的重要组成部分.随着我国市场经济的快速发展和世界经济一体化,世界制造业重心开始向我国转移,这给我国带来了前所未有的机遇和挑战.资本有机构成、市场对技能人才的要求因此发生了巨大的变化.在人力资源相对富足的前提下,符合企业要求的技能人才却不是很多.这样企业往往会从有相关行业和职位经验的求职者中挑选,使得众多求职者尤其高校应届毕业生失去很多工作机会.但据有关资料显示,2010 年我国所需要的技能人才仍十分缺乏,仅湖南省汽车制造业就缺少近 20 万人.针对这种情况,笔者从当下制造企业技能人才缺失的原因和后果入手,探讨技能人才的培养和供给、完善技能人才生存与管理机制的对策.

## 1 制造企业技能人才缺失的原因

(1) 企业用人标准不断提高.在重能力的当今时代,高学历一定能获得好职位的定律已成“昔日黄花”.不少企业在选聘员工时,除了专业知识与技能以外,综合素质已成为另一个重要准则.如沟通能力、性格因素、与企业价值观的匹配、与企业用人标准的契合等标准也在考虑之列.这就意味着会有更多的人力资源陷入失业的境地.同时,在目前市场人力资源相对富足的前提下,符合企业尤其是成长型企业需求的选择对象却较少.激烈的市场竞争使众多企业在寻找技能人才时,更愿意青睐那些有一技之长且有相关行业和职位经验,并能在短期内为企业创造效益与价值的求职者,这种行业之间技能与经验差异的竞争,使得对众多求职者尤其对那些刚走出校门经验严重不足的新人来说,要得到企业的聘用或培养会十分困难.

(2) 企业职工培训计划不断弱化.由于企业考虑到培养员工所要付出的培养精力与成本较大、周期缓慢,同时也担心如果员工的忠诚度不高,员工培训最终成了“为他人做嫁衣”,关键人才的流失削弱自己企业的核心竞争力;另一方面,由于目前市场人力资源的相对富足,越来越多的企业觉得市场上有现成的技能人才,只要聘来任用即可,没有必要再对员工进行培养提高.这就使企业领导层在决策中不断弱化员工培训计划,忽略自身员工的培养提高.

(3) 求职者自身素质和心态问题.一是求职者的职业目标不明确.一些求职者在求职前并未按照自身情况来规划其职业目标,加上就业市场供求结构的变化及经济结构的不合理等因素,结果在所受聘的职位上工作数月后发现,所谋得的职位并不适合自己,离职后又产生迷茫情绪.二是求职者综合能力不足.近年来,很多求职者过于注重学历及考证却忽视自己在个人综合能力的培养.职场中,一些求职者的综合素质不高、自以为是、拈轻怕重,根本不符合企业发展需求.三是心态偏激.随着高校毕业生、企业改制分流人员、城郊结合部失地农民及农村富余人员的迅速增多,越来越多的求职者感到前所未有的

\* 收稿日期:2011-01-05

基金项目:全国教育科学规划重点项目立项课题(GJA094010);湖南省哲学与社会科学基金指导项目(2010YBB317)  
作者简介:赵绚丽(1969-),女,湖南湘潭人,副教授,高级经济师,硕士,主要从事职业技能人才培养研究.

就业压力、社会压力、家庭压力和生活压力,产生好高骛远或急功近利的心态,企盼能够在短期内达到所定的目标,在几乎没有较好基础的前提下就贸然行动,付出代价。

(4) 高校毕业生缺乏有效的就业指导。近几年来,学校培养出来的人才不能很好地与市场接轨,也不能适应企业发展的需求。虽然有不少高校开设了大学生就业指导课程,但没有很好地用职业规划思想指导学生,或者仅限于宏观层面的指导,对技术方面的深度指导仍然相当欠缺。在就业观念上,为了提高就业率,不少高校所提倡的“先就业,后择业”混淆了学生的就业思想,使不少学生产生了职业迷茫,为他们进入企业留下了后遗症。

(5) 技能人才的生存机制缺失。一是对技能人才的待遇不公。目前,求职者或员工对经济待遇的观念不仅是薪酬的高低,更看重报酬所代表的劳动成果。但是,部分企业在这些待遇的分配上对一线技能人才和管理人员却采用不同的标准。在员工评优、成果评价等待遇上区别对待。二是聘用员工的薪酬偏低。一些企业认为现在人力资源丰富,没有必要高薪聘人。而部分求职者或者企业员工则认为,企业尤其是一些成长型中小企业薪酬偏低,宁肯“待字闺中”或者干脆频繁跳槽。这样根本不利于企业技能人才的成长。三是企业用人环境不佳。一些企业对特殊人才获取高薪不能很好地接受,思想上还存在着严重的平均主义和“大锅饭”意识,人事管理制度中的论资排辈现象和官本位思想严重,技能人才很难有生存发展的机会。

## 2 完善技能人供给和管理机制的对策

目前我国科技成果转化率为15%左右,技术进步对经济增长的贡献率仅29%,远低于发达国家60%~80%的水平。企业技能人才的缺失已经严重影响到企业的发展,使企业的经济增长受到限制。尤其是一些成长型中小企业,因技能人才的缺失不得不缩减其在地方经济发展中的计划。随着我国外资的不断涌入和经济的快速发展,对技能人才的需求也越来越大,企业间技能人才资源的争夺将日益激烈,部分企业已经陷入技能人才紧缺的恐慌境地。

制造业是一国经济的主要支柱,其生存、发展与壮大离不开技能人才资本。技能人才特别是高技能人才是一国或地区制造业发展的核心资源,是影响企业竞争力、产业竞争力和区域竞争力的核心要素之一。要实现中国制造向中国创造的转变,提升中国制造业的核心竞争力,使中国真正成为制造业强国,技能人才是必不可少的核心要素和资源。技能人才的培养、选拔、评价、使用、激励和保障等各环节中,最关键、最薄弱同时也是最迫切的环节就是培养。因此,针对目前市场需要,应逐步完善技能人才的生存机制与管理机制,加大社会、企业、学校对技能型人才的培养力度,进一步完善技能人才评价机制,构建技能人才的激励机制,从而增强技能人才特别是高技能人才的保障与供给,这是我国制造业成长壮大的关键。

(1) 加大公共财政对技能人才培养教育项目的支持。充分利用扶持政策和公共财政的引导作用,逐步增加各级财政对技能人才培养教育经费的扶持,设立主要用于技能人才培养教育项目建设的专项基金。在城市基础设施配套费用与城市教育附加费中,用于职业技能培养教育包含技工教育的比例不应低于30%;所属地的企业应按规定足额提取占有职工工资总额2.5%的技能培养费用;农村技术推广经费、科技开发经费和扶贫资金等,应有一部分资金安排在农村劳动力创业就业等技能人才的培养教育。另一方面,引导人才项目遵照市场经济规律,全面树立经营理念,科学经营技能人才的培养,合理筹措建设资金,加快技能人才培养教育基地的建设步伐;改革企业的收入分配制度,进一步整合和提升创业园、创业孵化基地及各级工业园区的资源。

(2) 加强就业的深度指导和综合素质教育。要加强对高校在校学生的创业和就业方面的有效性指导,用职业规划思想指导学生,强化学生对口就业的意识,明确职业目标。同时,学校要加强对学生微观技术方面的深度指导。在教学过程中,要加强学生的创业孵化、实训与技能培养及资格证书的培训与考核;在顶岗实习过程中,学校要与企业一起加强学生的岗位和业务指导,从而促使学生“零距离”上岗。这样,学校培养出来的学生才能适应企业需求,才能与市场有效接轨。求职者要不断提高自身修养,合理调整择业与就业心态,以扎实的理论知识、专业水平及较强的综合素质接受职场的考验。

(3) 发挥职业技能教育资源优势,加大技能人才教育培养基地建设。

第一,地方政府应加大技能人才培养的投入力度。可以适时引入风险投资或民间资本,充分整合和发挥所属地的职业技能教育资源的优势,积极推动有特色的职业技能培养教育院校(中心)升级,建设一批国家级或省级示范性职业技能培养教育基地。

第二,职业技能教育专业设置要结合产业布局要求。专业设置必须对接并服务于产业,要围绕当地“两型”产业发展的要求,调整和优化职业技能专业设置,打造精品专业与品牌专业,合理分工、优势互补、协调发展。在推进校内生产性职业技能培养教育基地升级的同时,强化校企之间形式多样的合作,共建技能人才教育培养基地和创业孵化基地的新机制,实现教学与职业技能培养的“无缝对接”,全面提高学生的职业技能与动手能力。要全面强化职业技能培养教育基地建设的社会服务功能,使其尽量向职业技能教育、劳动力升级培养、企业技术创新改造等方面开放。

第三,要积极创新办学机制。打造企业与职教培养基地教学、实习、就业一体化教育培养模式,坚持职业技能培养教育与企业联合办学的原则,全面推进校企联合、产学结合、顶岗实习、订单式培养、工学一体和半工半读;优化整合地方现有职业教育资源,围绕地方经济和主导产业,建立技能人才培养与企业用工需求信息的定期发布制度,通过校企双方共同把握市场

人才需求,共同实施个性化就业指导和市场化运作,全面推进学生就业,畅通毕业生就业渠道,实现教育资源与企业资源的共建与共享,实现校企合作双面多赢。

(4) 建立健全保障机制,加强对技能人才的使用和管理。

首先,要优化税费扶持政策,充分发挥企业及技能人才培养教育院校(中心)的积极性。技能人才培养教育对接产业顶岗实习生,要纳入企业职工工伤保险行列,对职业技能培养教育院校(中心)开展下岗失业人员再就业技能培养者,要按照有关政策规定享受再就业培训津(补)贴;对长期稳定接受技能培养实习生及支付实习生报酬的企业,应减免相应的税费;对每年接受职业技能培养教育的院校(中心)的教师、学生实训实习人数不少于企业技能岗位在岗人数 10%的企业,要给予适当的劳动补贴;对技能人才培养的重点院校和重点项目的建设用地,地方政府应该提供各种技能培养教育优惠政策,适当免除其本级财政收取的城市市政公用设施建设配套费、价格调节基金、环保费等各种税费等;在技能培养教育院校(中心)的土地处置方面,酌情减免土地变性的出让金,或者所得土地出让金全部用于技能培养教育院校(中心)建设。

其次,要优化企业内部人文环境。人文的核心是“人”,就是“人才”。人的价值已得到充分承认,人与人的相互交流与认同已经得到更好地实现,平等、自信和价值感等现代国民素质已得到更好地提升。企业应该承认人才的价值,尊重人才的个人利益,包括物质利益和精神利益。在新经济中,企业的人力资源政策将直接影响到企业每位员工的表现与业绩。人力资源政策涉及人力资源的流动、蓄积、配置、考核等具体环节,进而关系到内部控制的实现效果和效率。一项好的人力资源激励政策,能保证执行企业政策和程序的员工都具有胜任能力和正直品性。因此,作为现代企业,要不断优化其人文环境,要给员工培训的机会,要通过各种“技能竞赛”等,给员工以“拔尖”的机会;要把培养当成“福利待遇”,不断派给员工;要完善“技能一使用一待遇”统一的政策,为员工不断提高专业技能和理论水平提供可靠保障。同时,要在技能管理人才的选拔上,制定岗位能力考察标准,不能仅以文凭论人才,让有知识、会实践、有能力的人发挥能力,形成“不拘一格用人才”的科学用人制度。这样,才能招得进人才并留得住人才,保证企业的可持续发展。

第三,要建立健全技能人才培养统筹协调的管理机制。建立由地方政府牵头,当地发改委、经委、教育、企业等部门及驻地职业技能培养教育院校(中心)主要负责人参加的技能人才培养工作联席会制度,统筹协调技能人才培养教育的发展,及时研究解决技能人才培养教育改革发展中的重大问题。

参考文献:

- [1] 国务院,劳动和社会保障部,国家发改委.劳动和社会保障事业发展“十一五”规划《纲要》。
- [2] 潘光.技能型人才缺乏症结在哪?[N].中国教育报,2004-04-25(3).
- [3] 赵绚丽.大力发展职业教育以提高劳动者的就业力[J].湖南.湖南科技学院学报,2010(6).
- [4] 国家中长期教育改革和发展规划纲要[EB/OL].中国职业教育与成人教育网,http://www.cvae.com.cn.
- [5] 国务院批转教育部国家教育事业“十一五”规划纲要的通知[EB/OL].国发[2007]14号,2007-05-18.
- [6] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2011—2020年)[EB/OL].http://www.cmccn.com.2010-10-24.

## Causes of Lack of Skilled Workers in Manufacturing Enterprises and the Related Countermeasures

ZHAO Xuan-li

(Xiangtan Vocational School, Xiangtan 411102, China)

**Abstract:** The causes and results of lacking skilled workers in manufacturing enterprises are analyzed, and the countermeasures are thus put forward to enhance the cultivation of skilled workers and improve the management mechanism of skilled talents.

**Key words:** manufacturing enterprise; cultivation of skilled talents; supply increase

(责任编辑 易必武)