

青年技术技能人才队伍建设的“结”与“解” ——基于温州215家企业的调查分析

■ 李小娟

(温州职业技术学院 财会系 浙江 温州 325035)

【摘要】我国经济进入高质量发展阶段,产业升级和经济结构调整不断加快,对青年技术技能人才的需求也在不断加大,青年技术技能人才作为产业大军的主力军,正面临人才结构性矛盾突出、技术技能人才价值评价错位、学技术技能动力不足、职业能力不高、技术技能人力资本形成困难等问题。应着力从技术技能人才价值的有效确立出发,健全正向激励政策,完善职业教育和培训体系,提升职业教育质量,增加青年技术技能人才供给总量。

【关键词】青年 技术技能人才 现实困境 路径选择

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2020.03.015

当前,我国正从“中国制造”阔步走进“中国创造”新时代,这给技术技能人才提供了广阔的发展空间。但技术技能人才短缺与经济发展对技术技能人才的大量需求之间的矛盾却异常突出。因此,将更多的青年培养成技术技能型人才,使其成为推动企业技术创新和产业转型升级的驱动力量,是时代的呼唤、经济社会发展的必然。

一、我国产业转型升级对技术技能人才的新要求

1. 三大产业结构变化对人才类型提出新要求

国家统计局数据显示,2018年末全国就业人员77586万人,其中第一产业人员占比26.1%,第二产业就业人员占比27.6%,第三产业就业人员占比46.3%(见下页图)。纵观近5年全国就业人员的产业分布发现,第一、二产业的就业人员占比逐年下降,第三产业稳步增长。同时第三产业对GDP的贡献率也从2014年的47.5%攀升至2018年的59.7%,稳居三大产业之首。数据表明,我国产业形态逐步从劳动密集型、资源依托型的传统产业向技术密集型、知识密集型的现代产业转移。

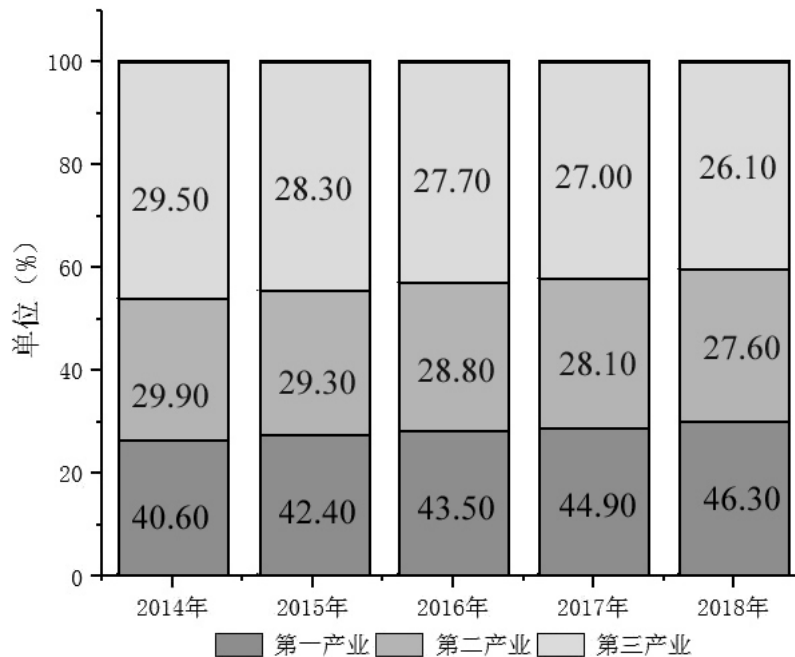
2. 供需不平衡对人才层次提出新要求

从人才层次来看,调研数据显示,各技术等级或专业技术职称的岗位空缺与求职人数比率

收稿日期:2020-03-30

作者简介:李小娟,温州职业技术学院财会系党总支书记,研究员,主要研究职业教育和绩效评价。

基金项目:本文系浙江省哲学社会科学规划项目“高技能人才成长环境和优化路径研究”(课题编号:16ZJQN006YBQ)、温州市基础性科研项目“温州中小企业人才队伍建设研究”(课题编号:R20180024)和温州市哲学社会科学规划课题“温州人才供给与产业发展:结构性矛盾及解决对策”(课题编号:19wsk128)的阶段性研究成果。



2014 - 2018 年全国就业人员产业构成情况图(单位: %)

均大于 1.7 ,其中高级技能、高级工程师、高级技师岗位空缺与求职人数比率分别为 2.39、2.01、2.01。预测表明 2019 - 2035 年 ,我国技术技能人才需求总量将由 1.99 亿人增至 3.56 亿人 ,而供给总量将由 1.85 亿人增至 3.43 亿人 ,供需总量缺口区间为 1 246 万 - 1 402 万人 ,年均缺口 1 300 万人左右 ,其中高级技术技能人才年均缺口超过 700 万人 ,且缺口呈现逐年增大趋势 ,中级技术技能人才缺口呈现明显缩小态势(年均缺口 690 万人) ,初级技术技能人才总体将供大于需(年均过剩 100 万人左右) [1]。可见 ,市场对人才需求层次整体呈上移趋势 ,且技能需求呈现盈缺两极化的结构性矛盾趋势。

3. 企业新模式对人才素养提出新要求

在智能制造阶段 ,企业生产组织模式从福特制(垂直化取向)、丰田制(扁平化取向)向温特制(全球网络化)演变 ,这改变了人们的工作方式、工作内容和任务对象。随着互联网、大数据、人工智能技术的快速发展 ,很多岗位和劳动高度去分工化以及生产与服务一体化 ,要求员工具有复合的知识、技能和素养。习近平总书记指出 “工业强国都是技师技工的大国” [2]。李克强总理提出 2019 年高职扩招 100 万人 ,让更多青年凭借一技之长实现人生价值。因此 ,将更多的青年培育成适应产业转型升级所需的技术技能型人才 ,帮助他们实现稳定就业、高质量就业的同时 ,也可以为产业转型升级提供有力的智力支撑。

二、青年技术技能人才队伍的现状

为了解我国产业工人特别是青年技术技能人才的生活、就业状况 ,课题组在文献研究基础上 ,于 2019 年 2 - 6 月 ,采取开放式问卷、专家会议和访谈等形式对温州 215 家大中小企业进行调研。

1. 样本的基本情况

本次调研面向温州范围内的交通运输、建筑、机械、酒店等领域 215 家大中小企业随机发放

问卷 800 份,回收 761 份,剔除数据严重缺失或作答有规律的问卷 76 份,得到有效问卷 685 份,有效回收率为 85.6%。其中男女比例近 5.5:4.5,温州市内外比例约 6:4,浙江省外占 25.62%,基本能反映温州的现实情况,详情见表。

2. 青年技术技能人才队伍的现状

(1) 青年技术技能人才的总量和质量明显提升,但人才的结构性矛盾较为突出。虽然我国已基本形成相对完整的从院校到行业企业、社会培训机构组成的多元培养体系。其中 2018 年我国仅高职教育机构(职业教育的高级阶段)就有 1 418 所,在校生 1 133.7 万人,成为世界上高职教育规模最大、人数最多的国家。但我国现实生产劳动部门的技术技能人才队伍结构性矛盾则较为严重。主要表现在学历不高、产业分布不均、职称晋升缓慢等方面。

从受教育程度看,青年技术技能人才的文化素质普遍不高。高中及以下学历占比达 40.46%,专科 31.58%,本科 25.46%,具有研究生及以上学历的只有 2.49%。

从产业分布看,青年技术技能人才主要集中在传统制造业(47.91%),其次是战略性新兴产业(20%)和生产性服务业(13.02%),而急需的农业等领域占比偏低。

其中高中及以下的生产性服务业占比最高,达 42.6%,而研究生及以上学历主要集中在传统制造业和战略性新兴产业,分别为 2.9%和 3.6%。

从人才等级看,制造业、新兴产业和服务业中初级、中级和高级职称均呈金字塔结构,且技能各等级分布与职称相当。而无职称占比高达 59.70%,无技能及初级等级证书达 52.2%。

可见,温州企业人才队伍建设特别是青年技术技能人才的学历和技能等级的提升存在较大发展空间,与产业转型升级的需求还有较大差距,其中结构性人才缺乏成为主要掣肘因素。

(2) 青年就业观念不断更新,但技术技能岗位还没有成为青年就业的首选岗位。随着经济社会的不断发展,青年价值观和就业观发生了较大变化,出现了新的就业模式和新型劳动关系。

数据显示,虽然越来越多的青年主动到体制外单位寻求就业机会,但大多数青年还是宁当低薪“小白领”,也不当高薪“大蓝领”。在回答“您期望的就业岗位是什么”时,依次为“事业单位”(32.3%)、“个人创业”(24.1%)、“党政机关”(22.4%)、“企业”(20.5%),而选择技术技能岗位的只占 8.7%。

同时,青年技术技能人才的就业流动性大。青年的思想以自主性与利益性为主轴,择业观由“社会价值型”向“经济价值型”转变,他们对薪酬福利、工作环境、自我实现有较强烈的诉求。由于技术技能人才工资待遇普遍不高、岗位风险系数较大、工作环境不佳等原因,青年技术技能人才就业流动性较大。调查显示,在一个单位平均就职时长在 3 年以下占 60%,5 年以上的只有 26.3%。而技能等级越低流动性相对越大,其中初级工流动性最为突出,占到了 51.21%,且第三产业如餐饮业和服务业等是他们职业流动与转换的主渠道。

有效样本基本信息表

属性		人数	比例(%)
性别	男	379	55.33
	女	306	44.67
籍贯	温州地区	408	59.56
	温州外浙江省内	102	14.89
	浙江省以外	175	25.55
工作单位性质	战略性新兴产业	38	17.67
	传统制造业	67	31.16
	生产性服务业	47	21.86
	其他	63	29.30
平均就 职时长	1 年以下	133	19.42
	1 - 3 年	281	41.02
	3 - 5 年	91	13.28
	5 年以上	180	26.28

(3) 对技术技能人才价值评价的错位,青年学习技术技能的驱动力不足。主要反映在劳动就业中的弱势地位上:第一,技术技能人才身份尴尬,职业声望低。人们通常把干部视为人才,是管理者,而从事技术技能岗位的被视为工人,是被管理者。管理者在社会地位、声望、工资福利、养老标准等方面都优于工人,而且工人很难提拔为干部,技术技能人才陷入身份困境。第二,技术技能人才收入偏低,福利待遇差。现有的收入分配机制将工资收入与学历、职务挂钩,而危险指数、劳动强度、技术津贴等要素占比不高,政府给予的补贴额度非常有限,覆盖面窄,技术技能人才的福利待遇远低于管理型人才,导致技术技能人才向管理岗位“跳槽”或转行,造成人才的隐性流失。第三,技术技能人才晋升不畅,发展空间小。技术技能人才在生产服务一线,很多企业对技术级别没有认定或“评而不聘”,通过行政职务提升得到职业发展的是少数。调研显示,近5年内,只有8%的工人晋升初级职称,晋升中级、高级的只有11%和7%,仍有7成以上的技术工人停滞不前。

(4) 职业培育能力不足,制约了青年技术技能人力资本的形成。一方面,高职教育是广大青年学习技术技能的重要途径。“职教20条”明确了“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”的改革思想,在这一身份认同的逻辑中,职业教育应是具有完整体系的教育类型。而从现存的高等教育体系和招生录取序列来看,高职教育在层次上限定在专科层次,本科高职仍处于试点阶段,没有从根本上解决“断头路”“天花板”问题;高考录取安排在本科院校后面,让高职教育居于“次等教育”“二流教育”地位,成为高考“失败者”被动的选择。而高职教育自身发展的滞后性、专业设置的盲目性、人才培养的相对封闭性,导致高职教育地位边缘化、吸引力不足、认可度不高、人才培养质量受到质疑。另一方面,职业培训体系不健全,培训机构数量少,总体实力不强,培训内容与企业需求、就业岗位不匹配,再加上企业对职工培训论资排辈,青年鲜有机会参加,影响了青年技术技能人才的职业成长。调查显示,只有64%的企业设立了员工进修培训制度,只有51.6%的企业用于职工培训经费占职工收入比例在2.5%以上,两年内培训时间不足1个月的青工占70.8%,其中48.3%的青工没有参加过任何技能培训,参加1-6个月培训的占25.6%,6个月以上的只有3.2%;而培训效果不满意(53.49%)、企业支持不够(40%)、时间冲突(35.6%)、经济条件制约(30.2%)是影响员工培训的主要因素。

三、青年技术技能人才队伍建设的途径选择

(一) 健全正向激励政策,推进技术技能人才的价值有效确立

1. 优化技术技能人才的生态环境

一方面,破除旧观念,重塑“技术技能人才也是人才”的价值观。美国现代社会学奠基人帕森斯指出“价值是构成社会秩序的绝对必要的条件”^[3]。价值秩序从根本上决定着社会秩序的价值趋向与变革趋势,并对人们的行为选择产生持续影响。因此,要充分发挥媒体和舆论导向作用,通过创办《大国工匠》节目、评选“青年技术专家”等活动大力宣传青年技术技能人才的先进事迹和典型案例,大力弘扬劳模精神、工匠精神,厚植工匠文化,重建公众信念。从社会需求量、就业形势、社会地位等视角宣传引导更多青年选择技术技能型发展道路,使“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”成为时代风尚和社会主流价值观。另一方面,搭建成长新舞台。举办“技能与制造”高峰论坛、各类技能大比武,设立“青年技能日”“技能法定日”等,为他们提供更多切磋技艺、展示技能的机会和舞台,提升青年技术技能人才的获得感和岗位工作的吸引力。

2. 健全技术技能人才的激励政策

第一,破解制度壁垒。建立职业资格与职称、职务、学历等可比照认定制度,让职业资格、技

能等级与相应职称和职级享受同等待遇;深化人事制度改革,使高职毕业生与普通高校毕业生在就业、落户、公开招录、职级晋升等方面享受无差别待遇;突破学历、资历、年龄和身份限制,打破行业之间的人为隔离,弱化人才之间的身份色彩,以社会认同感提升技术技能人才的自我认同度。第二,畅通成长通道。针对当前青年技术技能人才的文化素质普遍不高、职称能级低或晋升受阻的现实,一方面,打通中职、专科、本科到研究生的完整学历通道,完善从大专到学士、硕士、博士的学位结构体系,出台多元化的招考录取模式,彰显职业教育的类型特征;探索建立职业教育与普通教育互融互通相衔接的制度,实现职业教育与普通教育的并行和对等。另一方面,拓展青年技术技能人才职称职务晋升渠道。以教育部启动1+X证书制度试点工作为契机,完善职业资格鉴定和考核办法。构建从初级至高级到专家的技术技能等级和从学员到管理者到领导者的职务层级“双通道”的职业发展路径。要不唯学历和资历,突出技能水平,为一线技术工人的技能鉴定搭建绿色通道,为青年技术技能人才提供多元化选择、多路径成才政策。第三,完善薪酬福利制度。深化收入分配制度改革,树立技能价值激励导向,引导企业建立基于职务津贴、岗位价值、技术技能、创新要素、业绩贡献的收入分配办法。探索实行年薪制、期权股权制、协议薪酬、项目工资、专项资助等方式,让技能人才端着“技能碗”享受“高薪资”,使技高者多得、多劳者多得,从而真正激发青年投身技能报国的内驱力。

(二) 对接产业发展和市场需求,提升职业教育人才培养质量

目前,我国职业教育面临“上热下不热”“官热民不热”“校热企不热”等吸引力不强的问题,主要原因在于人才培养质量不高,与企业需求契合度不够。因此,提升职业教育质量是青年技术技能人才队伍建设的应然要求。

1. 建立职业教育与区域经济联动对接机制

技术技能人才培养是政府、学校、企业等共同驱动的事业,职业教育作为与产业发展最为密切的现代教育类型,本质是为区域经济发展提供智力支持,并借助区域产业的生产经营资源反哺和壮大自身办学实力。两者之间要在政府的宏观指导下,探索建立联动对接机制,实现职业教育专业结构与区域经济产业结构匹配、教育层次结构与区域经济技术结构对接、招生结构与区域经济规模结构对等、教育布局与区域经济分布结构配套,解决人才供给与产业发展的结构性矛盾,实现两者的无缝对接、精准匹配。

2. 加强多专业渗透的课程体系建设

课程是人才培养的核心,职业教育是跨界教育,需要有跨界的课程体系,要关注各企业及利益主体的需求、工作岗位的动态性、完整性和职业成长的规律性,采用多专业渗透的方式,以本专业核心技能为基础,渗透、整合密切相关专业的技能、知识和素质,重视隐性课程、开发逆向课程,形成不同职业领域和岗位任务的课程序列,丰富学生综合素质,顺应就业岗位群的需求变化。

3. 注重人才培养质量的考核和评价

人才供给是否满足劳动力市场的需求,是否对学生今后的职业流动起作用,这些都需要通过评估予以确定^[4]。一方面办学主体要完善自我诊断与改进机制,提高人才培养与社会需求的匹配度。另一方面要发挥第三方公平、科学和直面问题的评估优势。而政府介入的重点是加强对学校人才培养规模、结构和质量的动态监管,实现人才供给预期与区域产业人才需求规划的有机融合。

(三) 完善职业教育和培训体系,增加青年技术技能人才供给总量

多样化的职业教育办学形态和培训体系迎合了社会发展对人才多样性的需求,是时代发展的必然选择。

要树立职业教育是一种生涯教育的理念。首先,要从学生职业生涯的整体发展的视角,在

关注学生当下学习的同时,更要关注学生未来发展,处理好人才培养的实用性和可持续性、技能和素质、专业性和综合性的关系。其次,要完善多元化的现代职业教育和终身培训体系。从办学主体、办学形态、办学模式到招生生源等都要体现多元化和多样化。除了要健全院校培养体系外,还要鼓励更多的社会团体、民间资本进入职业教育领域,举办各类职业大学、产业学院、社区学院;办学模式除了政校合作、校校合作、校企合作、国内外合作以外,还要探索多主体协同合作、不同职业阶段不同合作模式;要针对生源特点开展线上与线下相结合、短期与长期相结合、学历教育与继续教育相结合以及送教上门等的办学形态,打通课内外、校内外、国内外之间的贯通衔接限制。建立一批专业化、科学化、规范化的高水平教育培训基地,引进和培育一批有经验的培训师队伍和培训大师,开发一批有特色的职业课程是当务之急。最后,要建立多主体协同的现代职业教育治理体系。当前,各类主体和资源对人才培养的职责任务及贡献尚未实现优势互补和形成合力,教育教学、管理以及人才发展通道呈现碎片化状态。因此,要加强职业教育制度体系、管理运行机制等的系统设计。一方面,要完善政府主导的校企管理体系,通过利益协调机制、立法支持、将校企合作纳入企业社会责任报告等举措调动各方积极性;另一方面,要凸显多元协作原则,要以利益驱动、规则保障、效率促动等来加强各主体间多层次、多维度联动,形成既分工负责又责任明确的统一协调治理结构。同时,探索建立股份制、混合所有制的办学方式和治理结构,以及以知识、技术、管理等要素参与利益分配,给作出重大贡献的老师以股权激励等,调动教师开展职业奉献的积极性。

另外,要加快推进职教领域的立法建设,提升职业教育的吸引力。当前,我国职教领域只有1996年颁布的《职业教育法》,颁布时间早,很多条款已不符合我国职业教育发展实际。而现行政策多以政府发布的各种意见、决定、管理办法等非法律性文件组成,权威性不够;政策间缺乏顶层的统筹规划和相关制度配套,协调性和操作性不强。因此,要完善政策执行机制,提升政策执行效率,就必须加快《职业教育法》的修订和完善,加强对政策的顶层统筹和配套办法的制订,提高政策的可操作性;建立健全政策的宣传和搜寻系统,提高公众知晓度和受益度;建立制度执行的督办机制,将政策的转化和执行效果列入部门领导的工作业绩考核,提升政策的实施效率并促使职业教育目标的达成。

[参 考 文 献]

- [1] 谭永生《促进我国技术技能人才发展的对策建议》,载《中国经贸导刊》2019年第23期。
- [2] 郝洪《人民日报人民时评:点亮技师技工的职业荣光》<http://opinion.people.com.cn/n1/2017/0609/c1003-29327881.html>
- [3] 朱芝洲 蔡文兰《秩序重建:在转型中探求职业教育新秩序》,载《职教论坛》2019年第19期。
- [4] 李小娟《高职学生素质能力评价研究》,载《教育研究》2013年第5期。

(责任编辑:任天成)