

承接产业转移视角下的职业技术人才培养模式研究

张新芝

(江西师范大学 财政金融学院 江西 南昌 330022)

摘要:2008年金融危机对我国区域经济最直接的影响就是促进了产业从发达区域向欠发达区域的转移,这种转移导致了当地职业技术人才需求急剧增加。构建承接地职业技术人才培养的机制和系统模式,提升职业技术人才的专业能力和技术素养,将有利于政府解决职业技术“人才荒”问题。组建区域性教育产业集团或校企合作联盟机构,形成多元投入和参与的职业技术人才培养主体,构建多层次多形式的职业培训机构相配套的社会化培训网络体系,实现职业技术人才区域一体化方式,建立职业技术人才教育改革试验区。根据当地已有的职业教育资源和优势,在原有布局基础上打造不同的职业教育板块,从而推动区域经济的发展,促进当地社会的和谐与稳定。

关键词:承接产业转移;职业技术人才;培养模式

中图分类号:F240.4 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-0098(2015)03-0068-06

当前国际产业转移正处在以资本、技术和智力密集为主要生产要素的转型过程中,不管是哪种产业的转移,都强调了科技、人才、教育的重要性。中西部欠发达地区正在大规模的承接国际和国内产业转移,同时也在转变其现有的经济增长方式,努力实现产业优化和升级,培育新的经济增长点。尤其是目前出现的“用工荒”的情况,对于职业技术人才的需求格外迫切,职业技术人才数量的多少和质量的高低是产业转移承接地软环境评价的重要指标,同时也是技术势差中技术基础的保障和条件。

吕鑫祥的《高等职业技术教育研究》(1998)提出:“目前社会所需主要有四种人才类型:学术型、工程型、技术型和技能型。”学术型人才从事对事物客观规律的研究;工程型人才为社会事业的发展提供相关设计、规划和决策;与前两种人才相比,技术型和技能型人才主要从事生产一线工作,从某种意义上说,他们是将学术型人才的科学研究成果和工程型人才的规划设计方案转变成实际物质成果的重要力量;虽然技术型和技能型人才都必须具备较强的实践能力,但相对于技术性人才来说,技能型人才所需的智力技能要求较低。^[1]四种人才的教育培养途径也各不相同,具体来说,学术型人才主要来源于具备研究生教育资质的综合型大学,工程型人才主要来源于应用型本科院校,技术型人才主要来源于高职高专院校,技能型人才则主要来源于中职院校。^[2]本文所指的职业技术人才,是指技术型和技能型两种人才。对于职业技术人才存在结构性供需矛盾的情况下,承接地职业技术人才的培养应与其所在地区经济发展紧密结合,构建当地职业技术人才的特色培养模式,实现职业技术人才为地方经济服务的培育机制,为地方经济发展培养更多社会急需、欢迎的高等职业技术人才。^[3]

收稿日期:2015-02-15

基金项目:2013年教育部人文社会科学研究青年基金项目“区域产业转移发生机制的理论解析与实证研究——基于两类区域模式的拓展”(13YJC790208);江西省教育科学“十二五”规划项目《产业转移承接地职业技术人才培养与保障研究》(11YB147);江西省社会科学“十二五”规划项目《工业园区发展对江西新型工业化的促进关系研究——基于承接产业转移的角度分析》(11YJ18);江西省软科学课题《产业转移发生机制下的产业升级路径研究》(20141BBA10024)和江西师范大学博士启动基金项目《两类区域产业转移的发生机制研究》的阶段成果。

作者简介:张新芝(1979-),女,江西萍乡人,副教授,博士,研究方向为区域经济和企业管理研究。

一、承接产业转移下职业技术人才供需现状分析

2008年金融危机之后,欠发达地区陆续承接了国际和国内的一些产业转移,职业技术人才的供需矛盾越来越突出了。欠发达地区在承接产业转移的同时,对职业技术人才产生了新的需求:首先是集群式产业转移,对技能型人才的需要也是批量要求的;其次是承接产业转移将推动当地产业结构的调整,对职业技术人才的专业结构也提出了调整要求,再次承接产业转移将推动当地产业结构升级和企业的技术创新升级,需要提升职业技术人才的素质和能力。^[4]

(一) 欠发达地区职业技术人才供需状况

根据相关网络数据资料统计,2009—2012年中部地区市场岗位空缺与求职人数的比率分别0.89、0.96、1.05、1.08,西部地区岗位空缺与求职人数的比率分别为0.87、0.95、1.04、1.04。从表1可知,中西部地区岗位空缺与求职人数的比率均稳步提升,西部地区较为平稳,说明由于中西部地区承接产业转移的推进对职业技术人才的需求逐步攀升,而职业技术人才供应不足,而且呈现扩大的倾向。

表1 2012年中西部部分城市职业供求状况

城市	求人倍率	岗位空缺大于求职人数 缺口最大的前三个职业	岗位空缺与求职人数的比率
重庆	1.02	机械冷加工人员	3:1
		裁剪缝纫人员	4:1
		推销展销人员	2:1
郑州	1.49	推销展销人员	3:1
		简单体力劳动人员	2:1
		部门经理	3:1
武汉	1.15	推销展销人员	3:1
		裁剪缝纫人员	4:1
		机械冷加工人员	3:1
长沙	1.11	机械冷加工人员	4:1
		治安保卫人员	4:1
		清洁人员	3:1
成都	1.04	推销展销人员	2:1
		餐厅服务员、厨工	2:1
		采购人员	2:1

资料来源:根据中国就业网相关数据整理

从上表可见,中西部较具代表性的几个城市求人倍率均大于1,其中郑州市求人倍率数值最高。(注:求人倍率是某一劳动力市场需求人数与该市场求职人数之比。岗位空缺与求职人数比 <1 ,表示劳动力供过于求; $=1$,表示基本实现了劳动力市场的供需平衡; >1 ,表示劳动力供不应求。)比如郑州市的求人倍率为1.49,表示15个岗位只有10个求职者可供选择。

(二) 江西省职业技术人才供需过程存在问题原因

以江西省职业技术人才为例,江西省职业技术人才供需主要存在以下几方面的问题:一是人才结构不科学。初级工占比为48.5%,中级工占比为46%,而高级工占比则不足6%;二是年轻的高技能型人才十分匮乏。75%的企业反映30岁以下的技能型人才供给不足或严重不足;三是缺乏有效培训。培训主要靠企业内部进行;四是流动性过大。培训完刚能上手的员工,很快又会流失了,企业为人作嫁,降低了培训的积极性;五是与需求严重脱节,人才难求更难留。对技能有所要求的岗位和高层次管理人才,往往难以求到,即使来了欠发达地区,由于各种外部环境和配套设施的不完善,很多又想方设法离去了。职业技术人才还存在自身所学的专业知识与实际从事工作需要相脱节的问题;^[5]六是人才的人事政策配套跟不上。超过一半的被调查企业认为,职业技术人才在生活配套方面存在等诸多问题,例如住房、落户、子女教育等难以得到政策的扶持和解决,在工作方面,则缺乏技术交流和再学习、再培训的机会。

(三) 产业升级对职业技术人才供需带来的影响

产业转移过程中伴随着经济转型升级,原有的产业结构人才出现严重失衡,使得服务于原转移出来的产

业及关闭产业的工人面临失业和再就业的困难,而适合新转移来的产业和新兴产业发展的人才却严重不足。产业转型升级过程中,产业从以前单一的产品生产制造转型为对知识、技术、产品等多方面的综合创新创造,因此要求职业技术人才具有更强的创新和可持续发展能力。产业结构调整 and 升级后,对各岗位工作人员的强度要求降低了,对职业人才的要求从原来需具备较多的硬技能向具有更多的软技能转变,对工作人员的脑力劳动能力要求提高,要求知识能适应产业发展的需要;各岗位分工和职责得到进一步明确和强化,各岗位覆盖范围扩大,对工作人员的岗位适应性要求增强。^[3]

自 1999 年高考扩招以来,中高职教育生源数量急剧减少,各职业院校之间生源竞争加剧,每年培养的职业技术型人才也相应减少。为适应新的就业环境,大批的产业工人迫切需要更新知识,提升技能,完善能力结构,但现有的职业技术学院却难以满足继续教育的要求。欠发达地区承接产业转移后,当地各种职业技术人才需求急剧增加,如何构建与区域经济相匹配的人才培养模式,如何提升职业技术人才的专业能力和技术素养,这些都是职业技术人才培养发展中必须要解决的难题。以上问题的解决将极大地推动区域经济的发展,促进当地社会的和谐与稳定。

二、产业转移承接地职业技术人才培养模式探讨

(一) 产业转移承接地职业技术人才培养机制分析

1. 产业转移承接地职业技术人才培养投入机制分析。职业技术人才的培养要以高等和中等职业院校、培训机构和成人教育机构等多种形式主体并存,采用学历教育、职业培训和考证培训等多种形式,面向有学习意愿的全体社会成员,建立开放的职业教育培训体系和运行制度,为人们实现继续教育和终身学习创造更多的机会。要解决职业技术人才存在的供需矛盾问题,就必须解决好职业技术人才培养投入问题。建立职业技术人才培养的投入和激励机制,一是要加大对现有公办职业院校的投入力度;二是要大力发展民办职业教育,促进大型标杆企业和行业协会参与办学;三是对于企业职业技术人才再培训教育建立激励机制,符合一定产业要求和条件的给予适当的扶持和补助;四是要政府对高层次人才激励要加强引导作用。一方面,政府要对引进的高层次人才和紧缺人才进行奖励,另一方面要加强对用人单位的奖励和扶持。例如政府可以出台针对当地主导特色产业和新兴产业紧缺的高层次人才的奖励政策,可就高层次人才和引进人才的组织单位实行双向奖励制度,调动双方的积极性。五是通过完善人才市场价格的指导体系,可用于中小企业用人单位和职业人才双方选择的参考标准,通过人才市场价格的指导体系,调节人才市场的供求关系,用市场机制的方式来提高企业经营管理者对人才观念的更新。^[6]

2. 建立职业技术人才教育的协调管理机制。建立综合性管理协调机构,由政府主管部门、行业协会、民间团体等共同参与管理,统筹协调当地职业技术人才的培养方式,探索职业技术学院与企业合作的人才培养模式,实行多方合作办学,使培育职业人才的管理职能与评价职能相分离的运行机制,转变政府管理方式,由原来多部门分散管理向政府引导、社会多方参与,综合协调管理方向转变,由直接管理变为宏观指导,由上级管理变为优质服务,解决目前存在的职业技术人才供需矛盾、培养统筹协调不力、教育资源分散低效等问题。协调管理机制中最核心的就是通过政府和协会组织搭建平台,要让企业这个主体参与进来,不仅在投入上要参与,在培养过程和人才就业方面也要全方位参与,让企业的投入有回报,所需要的人才有保障,才能让培养机制具有可持续性。

3. 加强与保障职业技术人才的培育机制。要解决现有职业技术人才瓶颈问题,关键是要保障职业技术人才的培育机制,改变现有落后的技术人才培育方式,加强相应机构培育人才的能力。职业技术人才的培育问题不仅体现在人才的学历教育培养方式,还应体现在职业技术人才的规划指导、继续教育和终身学习上。一是要改进现行单一的培育模式,推进校、企、行业多方合作,理论与实训相结合,顶岗实习和“订单化”等多种人才培养模式并举;二是要改革职业技术专业课程的设置,优化和及时更新教学内容,创新多种教学方式,完善教学评价方式和体系;三是促进教学内容与企业实际工作内容的有机结合,教学情境与实际工作情境的相统一;四是教学过程与岗位实习实训过程的有效对接,提升职业技术人才的动手能力和综合素质。

其中贯穿整个职业技术人才培养的系统模式的主要创新内容,是实行全方位和全程的校企合作,包括前面提到的企业投入机制的合作,核心环节体现在校企合作中的培育环节,后期还有企业信息交互环节和就业环节。虽然企业没有专业人才培养的义务,但如果校企合作能满足企业对人才的迫切需求,有利于企业长远的发展,就能调动企业参与的积极性,进而有利于建立校企合作共赢的运行机制。在校企合作过程中,合作

方可以是多所中高职院校(甚至包括转出区和转入区)和多所企业(亦可包括转出和承接两地同一企业不同分公司),以共赢为原则签署多方合作协议。在合作前提下成立职业技术人才培养工作小组,小组成员以参与合作职业院校的系主任、教研室主任、专业带头人、行业或协会专业人员、合作企业领导、合作企业技术人员为主。^[7]

参与合作的职业院校可以进行联合招生、交换学习,根据市场需要共同探讨决定专业的设置。职业技术人才培养工作小组根据该地区 and 该产业的紧缺岗位需求,结合参与职业院校的已有专业设置,共同设计职业人才的培养方案。企业培训部门与合作职业院校教务处在紧缺人才的培养方案指导下,共同制定和完善教学计划,进行课程开发、教材建设、实习方案设定等。^[8]鼓励职业院校的教师参加企业相关专业的技术攻克研究,将企业优良文化引进校园和课堂,同时教学质量评估委员会由校企双方共同构成。最后逐步形成院校提供高素质职业人才,合作企业提供实习和就业岗位的人才培养协调运行机制,^[7]从而实现高职院校专业设置、课程设置和教育内容能够与企业实际需要、培养目标进行无缝对接,实现社会职业技术人才需要与院校职业技术人才供给的一致,达到职业技术人才培养与就业的统一。

4. 完善职业技术人才的集聚、流动机制。为更好的解决职业技术人才的“用工荒”问题,还应从更宽广的角度考虑职业技术人才的集聚和流动问题。欠发达地区由于各类资源和配套设施还不够完善,现有的吸引人才的能力还不明显,并且已有的留住人才的方式亦不很科学。再由于各类企事业单位用人性质的不一样,现有的人才流动机制亦存在困难。

首先,要完善职业人才市场的管理体制和运行机制,理顺政府与市场的关系,减少职业人才流动的阻碍。在人才流动方面给予宽松的政策环境,充分发挥市场的基础作用,以适应市场经济环境下对人才市场的要求。其次,完善人才市场、人才流动相关的法律法规,主要内容应涉及人才的档案管理、户籍管理、社保对接管理等制度。只有完善人才市场的法律制度,才能有效保障人才的合法权益,促进人才市场的健康发展。^[9]再次,在完善人才流动机制的基础上,更好地提高欠发达地区职业技术人才集聚机制,主要体现在吸引人才和留住人才两方面,例如制定一些引进人才的优惠和补贴政策,切实解决人才在欠发达地区普遍面临的一些医疗和子女教育等问题。

5. 建立职业技术人才就业的信息交互机制。良好的信息平台,促进供需双方的了解和达成协议,对于职业技术人才供需矛盾的解决,是非常必要的。建立职业技术人才就业信息交互机制,是指构建职业技术人才的信息交互高速通道。可借助政府机构和社会团体的力量,有效获取和利用信息资源,把信息咨询平台建设的重心放在企业与职业院校毕业生及职业技术人才再就业的内容上来。帮助职业院校毕业生和再就业人员在激烈的就业竞争中尽快就业。以东部沿海发达地区为例,由于该地区工业企业是其经济发展的核心力量,因此,该地区对技术工人尤其是熟练技术工人的需求较多。由于该地区就业市场的信息资源平台建设不完善,使得企业与就业人员之间缺乏及时有效的信息沟通,导致企业招不到合适的人员,毕业生和再就业人员也难以找到合适的岗位就业。^[10]

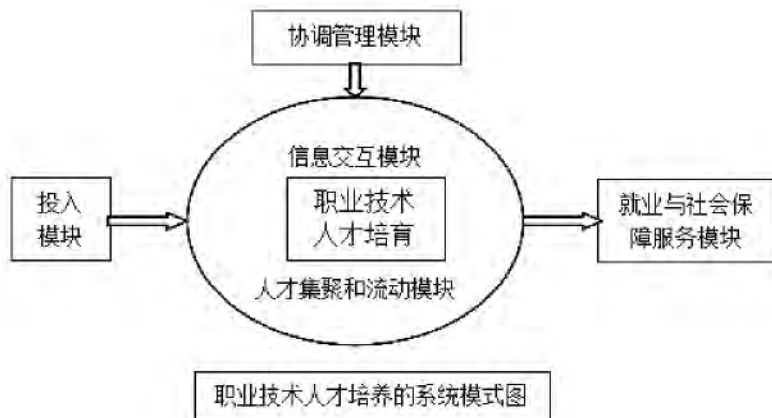
无论对于职业院校还是职业技术人才,建立就业信息交互机制能够更有效地推动就业推荐工作的开展。通过该机制,院校能够顺利开展企业与毕业生之间的用工和就业服务工作,这主要表现为以下几个方面。第一,信息交互机制能帮助企业与毕业生之间进行有效对接,学校通过信息交互机制可了解企业的最新需求动态,对职业人才培养方案做出适时适当的调整,毕业时,企业就能招收到满意的就业人员。第二,信息交互机制基于动态数据库,能随供求市场的不断变化而变化,同时,数据库能在短时间内将企业、学校等各方信息整合在一起,具备灵活性、时效性和对称性。第三,信息交互机制能缩短企业和校方沟通的时间,为双方互选降低成本。^[10]

6. 健全就业和社会保障服务机制。充分发挥人才市场的作用,健全就业和社会保障服务机制,为解决职业技术人才供需矛盾起到保障。为企事业单位和职业技术人才提供相应的全方位各类服务,包括企业用工的招聘服务、职业院校的就业服务、职业技术人才的人事档案、相应的职称评聘服务、以及与之相对应的社会保障服务等。目前,欠发达地区在人才政策和人事管理方面还存在缺陷,相应的政策主要是针对事业单位和国有单位,难以适应和满足中小民营企业的需要。对于中小民营企业 and 从发达地区转移来的新兴行业企业来说,需要更加完善人才信息服务、人才职称评聘、人事档案管理和人才自由流动等职能,当地政府部门须提供更健全的就业和社会保障服务。^[11]

(二) 产业转移承接地职业技术人才培养的系统模式分析

产业转移承接地职业技术人才培养的系统模式可以概括为,以培养承接区域所需要的中高级应用型职

业技术人才为主要任务,以适应社会发展需要为基本目标,以培养职业技术应用能力为主线,^[12]构建职业技术人才培养系统模式的六大模块:以政府、行(企)业为多元投资主体的投入模块;以多部门组建的综合性管理机构为主体的协调管理模块,以职业技术人才培育院校(包括高职院校、中专院校、技工学校及成人职业教育)和行业企业为主体的培育模块、以各地人才市场和人才中介为主体的人才集聚和流动模块,以构建的人才信息平台为主体的信息交互模块,以人力资源和社会保障部门为主体的就业与社会保障服务模块。其中在职业技术人才培育模块又包括专业建设子系统、教学体系建设子系统、师资队伍建设子系统、教材建设子系统、课题建设子系统和实训基地建设子系统六大方面。



三、承接产业转移视角下的职业技术人才培养创新策略

策略一 按需按质供应职业技术人才。首先根据承接地人才供需矛盾,找出关键紧缺职业和岗位需要,提出关键培养要素,通过职业技术人才培养系统模式的创新,提出解决承接产业转移中出现的新的“用工荒”难题的策略。

策略二 形成多元投入和参与的职业技术人才培养主体。承接地职业技术人才培养过程中,建立政府引导机制,通过政府、行业协会、培训机构、企业共同分担职业培养责任的形式,摸索较好的合作模式,推动职业教育院校和专业培训机构面向企业需要,提高各类职业培养教育的针对性和实践性。通过多元主体的培养方式,加快承接地众多高素质职业技术人才的培养速度和效率,通过企业主体的联合办学办班培养方式能更好地承接产业转移过程中的技术外溢效应,培育企业的创新创业土壤,通过当地人力资源的优化来提高承接地区对技术、产业转移的吸纳能力。

策略三 以职业教育为核心,组建由行业协会、龙头企业、职业院校等多方参与的区域性教育产业集团或校企合作联盟机构。根据承接地职业人才的需求和紧缺专业的需要,实行“订单化”培养,实现培养与就业无缝对接。例如南昌县实行的南昌县校企合作发展联盟就是一种很好的尝试,该联盟拟提高职业技术人才服务区域经济社会发展的能力,促进职业院校与行业、企业的联系与合作,探索创新人才培养的模式,适应转型升级对企业技能型人才的需求。

策略四 建立多种多样的培养制度。建立引导高职教育与职业培训相结合的培养制度,做到学历教育和继续教育相结合,出台相关优惠政策,整合省内现有的职业教育资源和专业培训机构资源。构建以高等和中等职业学校教育机构为支撑,职业教育产业集团为主导,多层次多形式的职业培训机构相配套的社会化培训网络体系。开展不同性质和种类的培训项目,例如实施“劳动力专业技能培训工程”、“用工企业定向培训工程”等项目,对向城镇流动的农村劳动力和非农产业的劳动力进行有效引导,并开展一系列有针对性的培训工作,如引导培训、岗前培训、职业技能培训和创业培训等。

策略五 实现承接地职业技术人才区域一体化。为了解决承接地职业技术人才用工荒的问题,可以考虑实现职业技术人才区域一体化的方式。^[13]首先,建立职业技术人才教育改革试验区。可采用先行先试,积极探索和改革职业人才的培养模式和合作方式。改革试验区可由当地省级政府与教育部共建,探索服务于承接产业转移的职业教育区域一体化新模式。其次,根据当地已有的职业教育资源和优势,在原有布局基础上打造不同的职业教育板块。例如,江西省可以省会城市南昌为核心,继续发挥原有的民营职业教育优势,再结合各地市特色的产业要求和本地的职业教育院校,形成各地区的人力资源供应区,实现承接产业转移的

无障碍人才对接。再次,承接职业教育产业自身的转移,政府、院校和当地企业应主动参与周边发达地区经济圈的校际合作、校企合作、企业合作等,积极引资聘智,上岗实习及共同合作办学等。

参考文献:

- [1]吕鑫祥.高等职业技术教育研究[M].上海:上海教育出版社,1998:5-29.
- [2]黄静宜.论高职院校人才培养目标的转变——从“技术应用型人才”到“高端技能型人才”[J].当代经济,2012(2):106-107.
- [3]史志陶.经济转型升级对高职教育人才培养模式的影响[J].考试周刊,2012(13):158-160.
- [4]高利兵.承接产业转移背景下的皖江职业教育发展研究[J].中国职业技术教育,2010(18):19-22.
- [5]陈嫔荣,徐笛佳.湖南文化产业技能型人才的现状分析与需求预测[J].湖南大众传媒职业技术学院学报,2012(3):20-23.
- [6]朱良华,张堂云.梧州市承接东部产业转移进程中的人才集聚对策初探[J].特区经济,2008(7):211-213.
- [7]白敏植,张南,叶进宝等.中东部高职教育校-校-企人才联合培养协调机制探索——以模具专业为例[J].职教论坛,2011(21):15-17.
- [8]冯昌信.高职林科类专业产学研结合人才培养模式的构建[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2011(3):85-87.
- [9]孙丽丽,陈学中.高层次人才集聚模式与对策[J].商业研究,2006(9):131-134.
- [10]蒋毅,周杰.试论职业院校就业信息交互高速通道的构建[J].南通职业大学学报,2009(6):56-59.
- [11]张霞,蔡根女.人才集群与产业集群的互动发展[J].重庆大学学报:社会科学版,2007(5):55-60.
- [12]高宏.高等职业技术教育人才培养模式的特点和要素[J].中国林业教育,2008(1):64-67.
- [13]储著源.产业转移视角下高等职业教育服务产业发展的对策与路径——以皖江城市带承接产业转移示范区建设为例[J].四川理工学院学报(社会科学版),2012(6):83-87.

Research on the Training Mode of Occupation Technical Personnel in the Perspective of Undertake Industrial Transfer

ZHANG Xinzhi

(School of Finance, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: In 2008, the most direct effects of the financial crisis on China's regional economy is to promote the transfer of industries from developed regions to less developed areas. This transfer led to dramatic increase in demand for professional and technical personnel in the local. In order to help the government to solve the vocational and technical "talent shortage", we should build vocational and technical personnel training mechanism and system mode and enhance the professional and technical personnel expertise and technology literacy. In order to promote regional economic development and promote social harmony and stability, we should build a regional education industry groups or school-enterprise cooperation union institutions; form a professional and technical personnel training body of multiple input and participation; construct a social training network system supported by vocational training institutions of multi-level forms; achieve regional integration of professional and technical personnel; establish education reform pilot area for vocational and technical personnel; and create different vocational education sector on the basis of the original layout according to the existing local resources and advantages of vocational education.

Key words: undertake industrial transfer; occupation technical personnel; training mode

(责任编辑:黎芳)