

辽宁老工业基地高级技术工人的培训与开发

孔 伟, 宋 彦, 史宪睿

(辽宁工学院 经济管理学院, 辽宁 锦州 121001)

摘 要: 科技越发展, 技术越升级, 越是离不开大批高素质的技能人才。东北要振兴, 辽宁要发展, 迫切需要高级技能人才。本文通过对辽宁高级技术工人现状的分析, 寻求老工业基地高级技术工人培训开发的途径。

关键词: 老工业基地; 高级技术工人; 培训与开发

中图分类号: C913 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000—4149(2005)03—0052—04

Training and Developing Senior Skilled Workers in the Old Industrial Base of Liaoning

KONG Wei, SONG Yan, SHI Xian-rui

(College of Economics and Management, Liaoning Institute of Technology, JinZhou Liaoning 121001)

Abstract: More high-quality skilled workers are needed urgently, with the development of science, the innovation of technology, and the revitalization of the Northeast of China. The paper describes the present situation of the senior skilled workers, before discussing the way of training and developing them in the old Industrial Base in Liaoning.

Keywords: Old Industrial Base; Senior Skilled Workers; Training and Developing

高级技术工人是人才资源的重要组成部分。一个成功的企业必须拥有“三高”人才, 即高级经营管理人才、高级设计人才、高级技工人才, 否则, 再好的产品也不能变成现实的生产力。在欧洲一些国家, 工人的技术水平每提高一级, 劳动生产率就提高 10% ~ 20%。由此说明, 技术工人的质量是实现生产力的重要手段, 是企业生存和经济发展的必备条件。然而, 在我国各地人才市场高级技术工人却频频告急。高级技术工人短缺, 已构成企业发展, 乃至国家经济发展的瓶颈。振兴辽宁老工业基地, 特别是把辽宁建设成装备制造基地, 更离不开高级技术工人的支持。

一、辽宁老工业基地高级技术工人现状分析

1. 辽宁高级技术工人总量高于全国平均水平, 但技师和高级技师比重偏低

在我国 7000 万技术工人中, 高级技术工人不足 5%。辽宁省 400 万技术工人中, 高级技术工人不足 10%, 高于全国平均水平; 而技师和高级技师仅占 1% 和 0.1%, 数量偏低, 特别是与发达国家水平 (欧美国家高级技术工人已达到 30% 以上) 相差甚远^①。

2. 高级技术工人年龄断层和技术断层

在辽宁高级技术工人中, 绝大多数年龄在 45 岁以上, 45 岁以下的高级技术工人所占比例

收稿日期: 2004—10—28

基金项目: 本文为 2003 年辽宁省社会科学基金项目 (编号 L03CJY019) 阶段成果。

作者简介: 孔伟 (1959—), 女, 辽宁省开原市人, 辽宁工学院经济管理学院副教授, 主要研究方向为人力资源管理与开发。

①教育为振兴辽宁老工业基地服务行动计划 (2003 ~ 2007 年)。辽宁省教育厅, 2003. 7.

重较小。并且一大批优秀的高级技术工人，由于年龄因素已经退出或即将退出生产第一线。在辽宁各地人才市场上，前来登记者主要是年龄偏大的高级技术工人，有较高技术水平的年轻技术工人很少见。在高级技术工人中，能操作普通机械加工设备的工人多，操纵数控设备的工人少，适应现代化生产、能够驾驭先进设备的高水平技术工人供需缺口甚至高达1:21，出现了技术结构上的严重失调。

3. 技术工人质量严重下降，素质偏低

新中国成立后，随着辽宁重工业基地的建设，学文化、学技术、学业务形成热潮，涌现出孟泰、尉凤英、张成哲、王崇伦等一大批身怀绝技的劳动模范。到上世纪七八十年代，全省开办了400多所技工学校（占全国的1/10），为辽宁和全国培养了大批高质量的技术工人。但在2001年举行的辽宁省技术大赛中，第六名的成绩，按照国家高级工的标准是不及格的。2003年全国职工职业技能大赛中，辽宁代表队都与各项工种决赛的前三名失之交臂。由此说明，辽宁现有高级技术工人质量严重下降，素质偏低^[1]。

4. 高级技术工人流失严重

在东南沿海经济发达地区，首先出现了“高级蓝领”告急的局面，为迅速缓解这种局面，频频向东北（特别是具有高级技工基础的辽宁）、西北和西南地区出击，以各种优惠条件招聘“蓝领人才”，导致辽宁高级技术工人“飞向”东南沿海地区。如在浙江奉化举行的“中高级技术人才交流会”上，35名辽宁求职者中，有80%当场应聘成功；特别是在2002年11月下旬，深圳有关部门，在高级技术工人比较集中的鞍山市举办的专场招聘会上，聘走了一大批高级技术工人^[2]。

辽宁技术工人的数量和质量在建国后的几十年里曾经占有绝对优势，但这种优势，特别是质量上的优势现已丧失。国家质检局日前公布的一项抽检结果显示，去年一季度辽宁的产品质量合格率为80.3%，低于全国0.9个百分点，排在第19位；二季度辽宁产品质量合格率仅为70.6%，低于全国8个百分点，排在倒数第三位^[3]。这说明，不仅辽宁技术工人的优

势已尽，并直接影响了辽宁产品的合格率及竞争力。

二、造成辽宁老工业基地高级技术工人现状的原因

1. 人才观念的偏差

人才的统计学定义指具有中专及以上学历、中级及以上职称、获得某种社会公认的重要奖励（市、省、国家等）的人。这种定义从学历上将高级技术工人从人才中排除。辽宁深受儒家思想影响，提倡学而优则仕，崇尚学历教育，尤其是高学历教育。许多学生和家长都把读大学、拥有高学历作为实现人生目标、体现自我价值的重要途径，只有在考不上大学，没办法时才就读于技工学校。因此，很长时间以来，一直把从事科研和管理工作的人视为人才，很少把高级技术工人视为人才；甚至一些单位招聘员工的首选条件是学历的高低和毕业高校的名气，根本不考虑招聘员工的技术水平和实际能力。因此，在辽宁出现技校无人问津、高级技术工人后继无人的现象。

2. 价值观念的转变

市场经济最大特征是以最少投入获得最大的收益，而高级技术工人的投入与产出相差甚远。要学好一门技术需要有严格的规范和长期吃苦精神，而现代年轻人喜欢个性张扬，难以遵守各种严格枯燥的技术操作规范；独生子女面对满手老茧和满身油污的工人，噪声隆隆的车间，望而却步；师徒关系完全转变，勤勤恳恳、刻苦钻研技术的现象已不多见，造成了技术工人质量水平下降，高级技术工人严重短缺的局面。

3. 高级技术工人社会地位和待遇不高

在辽宁工业经济辉煌的时代，技术工人实行八级等级工资制，相应级别的工资收入高于工厂的管理人员或政府机关干部。辽宁经济滑坡后，大批技术工人下岗，在岗职工工资也只有几百元，低于企业管理人员和政府机关干部。高级技术工人自身价值和社会价值得不到体现，他们的社会地位一落千丈，使高级技术工人工作积极性不高，责任心不强。导致高级技术工人不再钻研技术，操作技能倒退，甚至

弃工求商或求职于外地。

4. 职业技术教育资金不足, 教育资源匮乏

培养高级技术工人, 需要较高的资金投入, 而职业院校收取的学费和投入却较低。如培养一名高级电焊工, 仅焊条等材料费就需要3000元左右; 购置一台数控机床需要几十万元甚至上百万元。而现有职业教育的资金投入远远无法满足教学需要, 企业引进了一些先进设备, 但是技校没有同步引进, 实习工厂的设备老化, 学生的操作技能无法实现。因此, 技工学校培养的人才很难适应现代企业的实际需要, 产生了技术上的断层。

5. 企业培训和中介培训欠发达

我国规定企业可提取工资总额的1.5% (辽宁规定2%~2.5%) 作为职工教育经费, 由于企业认识不足及一些客观原因, 辽宁大多数企业还达不到0.5%^[4]。即使有些企业提取一部分, 但直接用于职工培训的也很少, 使在岗技术工人, 不具备更新技术能力的资金条件。原本辽宁中介培训机构数量不多, 加之中介市场不完善, 中介机构很难发挥应有的作用。由于没有企业和社会培训作保障, 在职高级技术工人的技能很难跟上现代化机器设备的变化, 技术工人素质下降速度较快。

三、辽宁老工业基地高级技术工人培训与开发的途径

1. 树立正确的人才观念, 营造崇尚技能人才的社会氛围

随着社会的发展, 人才的定义应更加广泛。辽宁省有关部门将人才界定为《现代汉语词典》的解释: “凡对某一门学问有专门研究的人, 擅长某项技术、技能的人, 均可称之为人才。”所以, 高级技工、技师等专家型技术工人就是人才。转变人才观念, 确立与辽宁老工业基地经济和社会发展需要相适应的人才观, 是弥补高级技工人才缺口各项工作的基础, 也是实现建设辽宁装备制造业基地的基础。积极营造良好的舆论氛围, 树立社会新风尚, 重视技术、尊重高级技能人才。只有这样, 才能引导青少年热爱和向往技术工人职业, 才能形成强大的高级技术工人后备力量,

壮大技术工人队伍。

2. 通过提高高级技术工人的社会地位和待遇, 吸引和留住高级技术工人

科学界定高级技术工人的经济价值和社会价值, 使辽宁的高级技术工人得到应有的工资报酬和保障。在沈阳黎明公司的能工巧匠享受到了专家待遇: 高级技校毕业的学生可晋升一至两级定额岗位效益工资; 技师每月可获得100元津贴、高级技师可获得200元津贴; 在2002年的“高薪工程”评定活动中, 有232名技术能手获得了每月800~1000元津贴; 技术工人参加社会培训与专业技术人员和管理人员同等享受报销70%的学费; 每年评出“最佳岗位能手”, 每个工种的前两名可得到3000~5000元奖励。在这里, 许多高级技术工人找到了自己应有的位置, 因此留住和聚集了一批业务素质强的高级技术人才^[5]。

3. 加速高等职业技术、中等职业技术教育的发展, 为老工业基地建设多出技能人才

全省14个市纷纷制订政策, 加大职业教育投资力度, 以确保可持续培养后备高级技工人才有稳定可靠资金来源。改造调整现有专业, 积极创建和发展面向新兴产业、支柱产业和现代服务业的专业, 增加实践教学比重, 提高受教育者的职业能力和创新能力^[6]。围绕辽宁老工业基地振兴改进职业技术学校布局。如沈阳将围绕装备制造、汽车制造、信息产业和服务贸易业等进行调整; 大连将围绕建设全国加工制造业基地和区域国际航运中心、信息中心、金融中心、商贸中心、旅游中心, 以石油化工、电子信息、机械制造、纺织服装为主进行调整; 鞍山将围绕钢铁冶金、原材料、化工、机械电子等工业及发展接续产业进行调整。改变原有课程设置, 使之与国家出台的职业标准和辽宁老工业基地调整、改造、振兴的需要相适应。在改善老化的实习基地的同时, 直接进入企业实习, 尽快适应实际工作, 缩短高级技术人才培养周期, 为老工业基地建设提供更多的高级技术人才^[7]。

4. 充分利用现有资源进行企业在职培训和社会培训, 提升在职员工技术水平

首先, 大力发展企业在职培训。由于现代

社会知识技术更新速度快, 技术工人有 80%~90% 的技能又是在工作岗位获得的。因此, 高级技术工人的培训与开发必须建立长期有效机制, 形成一整套行之有效培训方法。通过建立企业人才培养监督机制, 实施职工培训经费审计制度, 增加辽宁在职培训投入。充分利用辽宁现有已经退出或将退出的高级技术工人资源优势, 合理开发培训项目, 采用师带徒、视听录像、情景模拟、角色扮演、案例研究等培训方法, 为受训者提供更多参与机会, 强化操作能力的培养, 使优秀技术和绝活传下去, 切实提高在职工人的技能和素质^[8]。其次, 促进社会培训健康发展。加快培育咨询公司和中介培训机构, 严格规范中介市场, 尽快建立一支人力资源培训与开发的专业队伍, 使高级技术工人培训与开发专业化、社会化, 提高技术工人的整体素质, 增强辽宁企业的竞争实力。

5. 在部分高校实行本科加技师办学方式, 培养复合型人才

在辽宁出现了大学毕业生返回到职业院校重新学习技能的现象。这意味着大学生渴望学习技能, 同时也为培养高级技能人才提供了另一个可操作平台, 即立足高等教育在本科生中培养高级技术人才。因此, 高校可根据学生实际情况, 适当采取 3+1 或 4+1 等不同形式, 进行本科加技能教育, 学生在校期间既获得本

科毕业证书, 又通过国家职业资格鉴定获得技师证书。在辽宁工学院有许多学生, 本科毕业同时, 取得了职业资格鉴定证书。此举为个人就业打开了方便之门, 为学校拓宽了办学模式, 为辽宁老工业基地振兴提供了复合型人才。

装备制造业发展是一个国家发展不可缺少的一步, 美、英、日等发达国家都是通过装备制造业的发展实现工业现代化的, 至今, 装备制造业仍是这些国家的立国之本。装备制造业的发展, 需要丰富的高级技术工人资源作依托, 中国要发展为“世界的工厂”, 辽宁要建成中国的装备制造业基地, 必须具备一支高素质的高级技术工人队伍。

参考文献:

[1] 李明. 让“鲁班”回归. 辽宁日报, 2004-1-18.
[2] 郭平. 沈阳青年技工开始走俏. 辽宁日报, 2003-12-8.
[3] 同 [1].
[4] 同 [1].
[5] 董芝会, 李春林. 黎明公司能工巧匠享受专家待遇. 辽宁日报, 2003-8-7.
[6] 谢晋宇. 论作为独立学科的人力资源开发. 南开管理评论, 2001, (6).
[7] 同 [1].
[8] [美] Raymond A. Noe. 徐芳译. 雇员培训与开发. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.

[责任编辑 崔凤垣]

