

OECD 技能战略视阈下我国技能发展路径研究

余汶桦¹ 张毅芳²

(1.安庆职业技术学院 思政部,安徽 安庆 246000;2.安庆师范大学 经济与管理学院,安徽 安庆 246000)

摘要:经济合作与发展组织(OECD)注重对技能短缺问题的研究。该组织于2012年5月发布了技能政策战略规划报告,从国家、企业、教育机构和劳动者自身等4个层面来制定和实施技能政策,用以改变生活,推动经济发展。我国技能发展存在着企业短视化行为,教育机构标准化缺位和劳动者技能成长功利化倾向等供给失位问题,需要通过多元施策,从国家、企业、教育机构和劳动者个人等4个视角,构建起职业技能发展战略的基本路径。

关键词:职业技能;技能政策;技能发展;技能战略

分类号:G729 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-1395(2018)02-0086-04

2010年11月,经济合作组织(OECD)成员国及新兴经济体在巴黎举行部长论坛,发布了《更好的技能、更好的工作、更好的生活:技能政策战略规划》报告,以帮助各国明确技能方面的优劣势及现有国家能力储备和技能系统的情况,同时了解关于如何投资技能的方式,并在此基础上制定实施更有效地技能政策,从而改变生活,推动经济增长。

中国作为全球第二大经济体、最大的发展中国家,建立了世界上规模最大的职业教育体系。截止2011年,我国有中等职业学校13093所,在校生2205万人;高职院校1280所,在校生959万人。中职和高职业院校在校生总数超过3000万人。2002年以来,职业教育累计为我国现代化建设输送了7265万高素质劳动者和技术技能人才,极大地提高了从业人员的整体素质。^[1]但同时我国职业教育改革发展仍面临诸多问题,因此,如何借鉴OECD组织在技能战略发展方面的成功经验,设计合理的教育培训体系,培养出优秀技能人才,具有重要意义。

一、OECD 技能战略政策解读

(一)OECD 技能战略的核心要义

1.技能的概念界定

技能是指可通过学习获得并延伸的,个人可利

用的,成功持续地完成一项活动或任务的一系列知识、品质和能力。在某一时间点,一国经济活动中技能的总和就是这个国家的人力资本。传统的技能测算指标,包括诸如正规教育、受训年限、所获资质证书。人们需要“硬”技能和“软”技能,并以此来决胜劳动力市场。

2.技能政策

技能政策是指技能发展所应该达到的奋斗目标,遵循的行动原则,完成的明确任务,实行的工作方式,以及采取的一般步骤和具体措施。技能政策涵盖两个方面,既包括短期政策,以应对目前周期性影响,也包括经济社会发展,结构性转变的长远战略规划。

(二)OECD 技能战略的文献研究

1.OECD 成员国关于技能战略的研究

一是OECD成员国技能战略的案例研究。进入21世纪以来,英国政府连续发布关于技能战略和人才培养白皮书,提出通过增加课程的个性化、多样性和灵活性来确定多层次的职业教育与中等教育的改革总体方向。由此,英国的继续教育水平得到了极大提升。以色列积极推进企业技能培训和员工教育,如该国比特光电系统公司与教育机构合作并开设了两门正式的光电课程,旨在培养光学工程师,开

收稿日期:2017-11-21

基金项目:安徽省高校人文社科重点项目“基于大数据的顾客行为及精确营销研究”(SK2017A0316)

第一作者简介:余汶桦(1983-),女,安徽安庆人,讲师,硕士,主要从事大学生思想教育研究。

设光电领域新课程,并与现有的实际工程项目融合。

二是有关技能短缺的现状其原因研究。杨伟国认为:从全球视野看,导致技能短缺的原因集中于 4 个方面,即科学技术进步、教育培训滞后、需求激励缺失、全球人才争夺等因素。^[2]杨伟国、代懋、王婧认为,大多数制造业正经历着严峻的技能工人短缺的局面,主要原因是经济周期、人口统计性特征导致技能短缺的发生、教育缺陷、培训不足等。

2. 中国技能战略的研究

一是中国技能人才现状分析。中国沿海加工制造业聚集地区企业技术工人供应不足现象十分突出,其中高级技师、技师、高级工程师的岗位空缺与求职人数的比率分别为 1.89、1.87 和 1.87。魏晓艳、杨若凡、夏建国认为,形成技能短缺的主要原因是人口结构的变动、普通教育人才过剩与高技能人才短缺并存、工业化进程不断加快催生的需求、企业培训、收入分配制度及传统就业观念对技能短缺的影响。^[3]张敏认为:当前我国企业职工培训特点主要体现在培训意识、理念、培训体系、培训过程等制度建设之中。

二是中国职业教育体系发展状况研究。范唯、郭扬、马树超认为,我国确立了现代职业教育体系的理念和制度,初步实现了职业教育专业体系与产业体系的对接,推进了中高职协调发展,夯实了建设现代职业教育体系的基础,但同时也存在一些问题,如职业教育体系缺乏开放性、资源投入不足、职业学校学生缺乏可持续发展的空间、科研支撑系统十分薄弱、政策上仍有差距,缺乏相对的国家制度。^[4]

(三)OECD 技能战略的政策目标

1. 政府层面的政策目标导向

一是制定国家提升人才战略措施。通过政策引领,建立以“技能,智能”为核心的技能政策,允许社会人士参与教育培训,以使其能获得更高质量的就业机会和工资待遇。政府应营造良好的学习环境,建设优秀的学校教师团队,留住高素质的教师,激励技能人才流入,筹划跨国技能培训,鼓励技能全球发展策略,促进跨国高等教育。

二是激活劳动力市场战略措施。政府应鼓励劳动力群体通过技能建立财政激励机制,实现劳有所得,国家通过改善投资环境、改善待遇等措施来留住人才,制定技术政策保证技术人才不流失。

三是有效利用人力资源战略措施。解决失业问题,帮助年轻人在劳动市场立足,提供更好的有关技能需求与可用性信息,做好职业指导,破除信息障

碍,实现有效嫁接,促进劳动市场内部流通,增加高层次技能需求,促进经济向增加链上方移动。

2. 企业层面的政策目标指向

一是企业提升技能。企业需要克服困难来培养员工,对中小型企业参与能力的培养和训练活动的最大障碍是缺乏能够满足顾客需要的技能训练。公司认为有效的训练通常是一般性的,他们所需要的复杂的管理和技术训练的费用太高。中小型企业更需要一些日常使用能力的培养,他们认为日常活动的培养比正式的培养更见成果。^[5]政府应该提供政策,强化员工日常活动能力的培养,使中小型企业的训练实践更加系统化。国家也可以建立税收体制确保独立于公共资源的训练预算相对稳定。

二是教育机构强化技能培训。开放教育资源,建立职业技能教育数据库,供老师、教育者、机构、学生和独立的学习者可以有效地挑选学习资源。在 2007 年 1 月,经济合作与发展组织从全世界超过 3000 所学校里甄选出超过 3000 种有用的开放式课程,还针对开放学习资源提供了一些关于版权、开放标准合作机制等政策建议,这些建议被国内国际所普遍采纳。

3. 劳动者个人层面的政策目标面向

一是积极参加教育培训,提升自身职业技能,实现职业技能的与时俱进。要增强创新性和创造力的培养,包括创造性的思考,批判性的思考,问题解决性的思考和决策性的思考。全新的工作方式包括交流和合作方式。

二是劳动力转型策略。随着经济发展,信息与通信技术的广泛运用,许多劳动力也必然转型为知识型的劳动者。

二、供给失位:中国职业技能发展的特征分析

(一)中国企业的职业技能发展存在短视化现象

当前我国发展高新技术产业和新兴产业是大势所趋,这要求企业应不断生产大量高科技产品和高技术含量产品,也要求企业必须拥有核心竞争力,要有管理能力强、技术过硬的技能型人才队伍。

第一,企业“只用人,不育人”的观念依然存在。我国企业不肯在员工职业技能培养上多下功夫,往往招进单位稍加培训上岗到生产一线。很少制定和规划人才的系统培养,把培养人才的主责推给学校,而学校有时视为额外负担,没有系统化培养与培训体系,如此种种都表明我国企业职业技能培训短视

化现象明显。

第二,企业缺乏管理创新能力,员工技能运用水平低。在一些企业中,拥有高技能的青年必须面对这样一个事实:高技能工作岗位不足。尽管高等教育往往会给人带来良好的就业前景,但有时候,也有可能在短期内增加结构性失业的可能性。从长远来看,提升管理与创新能力,提供更高层次的技能可以增强和激发技能的需求。

第三,企业在技能发展“走出去”战略上投资较少。经济合作与发展组织的技能策略中提出了“跨越国界的迁移和技能政策”,而与该政策密切联系起来的一种方法就是实施“走出去”投资,为了提高企业员工的整体职业技能,增强企业的竞争力,应该积极“走出去”战略,加大对国外技能发展投资的力度。

(二)中国教育机构的技能培训标准化程度不高

教育和培训制度在提高职业技能方面扮演着极其重要的角色,无论什么样的教育和培训项目,对知识技能,甚至是行为、态度和价值观都有重要的影响力,当前中国在职业技能培训上仍然存在着标准化程度不高的现实问题。

第一,缺乏高质量的学习环境。高质量的学习环境即树立学习作为一切中心,鼓励充分交流,倡导合作学习与协调机制,彰显个体差异包括超前的知识思维,要把教育与学习科目与社会实践联系起来。而中国教育尚未达到上述标准,中国学生的实践能力依然薄弱。

第二,对早期教育和成人教育的重视程度偏低。早期教育可以通过分数和规则,设计和贯彻课程标准,技能训练和工作环境,来确保教育水平质量。而成人教育可以为公司中素质较低的年轻人提供训练机会,提高劳动者的职业技能。但是中国在技能教育训练方式方法不完善,训练设备不足,职业引导不够,可能使训练的目的不能满足于社会需求。

第三,尚未形成实效的教育培训体系。当前职业培训存在着理论教学与实际操作脱节,重理论轻实训等普遍问题。教学方法与模式单一,培训科目设置比较单调,缺乏师生交流与互动,与多样化的市场需求不完全适应,没有认真考虑学员的知识水平、生活习俗、接受能力的差异,教学效果不够理想。

(三)中国劳动者个人技能发展存在功利化色彩

中国是人口大国,加强职业技能培训对于提高劳动生产率,维护社会稳定及构建和谐社会都具有十分重要意义。但由于大多数人员,尤其是生产一线劳动者文化程度较低,专业技能欠缺,从个人层面

上说技能发展主动性不足,功利化色彩明显。

第一,认识不足。员工不愿参加职业技能培训,认为参加技能培训浪费时间,没有从长远的角度看到培训给他们带来的技能效益。对于从事第二产业、第三产业的人员,鉴于自身职业技能水平不高,就业工种和岗位集中在劳动密集型行业,主观上认为不必花时间和精力去接受培训。另外,工学矛盾突出,要他们弃工参加培训不太现实,这也是影响他们参加培训的重要因素之一。

第二,体系不全。目前培训机构所开设培训项目与市场实际需求结合不紧,接受培训后受益效率低,客观上也影响培训积极性,因此需要把培训纳入就业服务体系去考量,提高所开设培训项目与市场实际需求结合整合度,促进技能培训效率,建立起完善的市场化运作的就业服务体系。

三、多元施策:中国职业技能发展的战略构建

(一)国家层面:构建多元机制的政策平台

第一,以政策引导改善职业技能发展环境。通过多层级合力,制订政策机制,完善政策平台,创造条件,改善环境,使劳动者技能发展渠道通畅,通过政策扶持劳动者技能培训与劳动者就业,消除制度性障碍,有效促使劳动技能培养,提高技能政策的透明度,逐步建立起完善的职业技能发展环境。

第二,以劳动者技能提升推动职业技能提升。通过对劳动者技能培养与培训,提升劳动者技能素养,以此来推动职业技能整体质量提高。政府和企业可以制定计划、发展战略和产品市场,创造更多高技能、高附加值的工作岗位,促使公司转型,提高员工的技能水平,增加公司对高技能人才的需求。同时无论是政府还是企业都要培养具有战略视野和格局的企业家,以企业家精神创新和创造技能新机会、新挑战。

(二)企业层面:制定员工培养与激励并行的发展机制

第一,推行员工培训与考核制度。建立起员工技能培训与考核评价机制,执行严格的年度培训工作计划。培训计划及方案设计应考虑到每项技能培训效果,培训课程设计与讲师选择相结合起来,选择包括角色扮演、管理训练、案例研讨、情景模拟等有效的培训方法,注意讨论与实际操作相结合,互动与讨论相结合,以调动学习的主动性。^[6]如惠普公司开发的角色扮演脚本、西门子公司实践案例以及近

年来逐渐流行的管理沙盘和体验式拓展训练值得借鉴。培训结束后,应强化培训效果的监督与评估。

第二,技能培养实现“走出去”战略。《经济合作与发展组织的技能策略》中提出了“跨越国界的迁移和技能政策”,而与该政策密切联系起来的一种方法就是在海外投资,因此为了提高企业员工的整体职业技能,增强企业的竞争力,应加大对国外技能的发展与投资,实现“走出去”战略,借此提升员工技能素养,提高企业整体竞争力。

(三)教育机构层面:建设专业化教育培养标准

第一,提升教育培训质量。把学习作为技能培养和提升的中心,鼓励沟通与交流,提高教育质量。设计和贯彻技能课程标准,提高技能训练和工作环境,建立行为评估和机械评估机制,保证培训效果。

第二,完善教育培训体系。根据社会发展、经济结构、技能要求以及国家总体经济目标,通过设立教育培训项目,完善教育培训体系。统筹全局,兼顾地方,制定技能教育培训政策,充分考虑区域因素和城乡差异,响应社会与经济发展的整体需求,推进教育体系建设。

第三,实施创新创业的“双创”模式。在技能培养过程中倡导创新创业的“双创”精神,发挥高校的教育资源优势,培养创新的平台建设,制订合作战略,激发大学活力,增加校园内参与创新创业活动的力度,让大学生有一个“双创”良好氛围,推动社会

“双创”模式。

(四)劳动者个人层面:制订职业生涯发展成长规划

第一,树立终身学习的知识型工人理念。劳动者个人要养成学习习惯,把技能培养与培训当成终身相随的生活态度,成为终身学习的知识型工人和知识型的劳动者。

第二,转变学习方式。应提倡工作场所学习方式多样化,提高自身能力。既可以工作跟随学习,也可以采用服务性工作学习,提高实践能力,同时也可以实行实习学习和学徒实习等灵活多变的学习方式,提升自身能力。

参考文献:

[1]教育部职业技术教育中心研究所.中国特色职业教育发展之路中国职业教育发展报告(2002~2012)[M].北京:高等教育出版社,2012.

[2]杨伟国.全球遭遇技能短缺[J].求是,2007(8).

[3]魏晓艳,杨若凡,夏建国.我国技能短缺状况下高职教育改革探析[J].职业技术教育,2011(16).

[4]范唯,郭扬,马树超.探索现代职业教育体系建设的基本路径[J].中国高教研究,2011(12).

[5]Alpert, A. & Auyer, J. Evaluating the BLS 1988—2000 Employment Projections[J]. Monthly Labor Review, 2003(8).

[6]李玉桐.浅谈企业职工培训的重要意义[J].四川教育学院学报,2009(6).

责任编辑 胡号寰 E-mail:huhaohuan2@126.com

论“幸福湖北”的质感

周涛

(长江大学 社会发展哲学研究所,湖北 荆州 434023;长江大学 马克思主义学院,湖北 荆州 434023)

摘要:幸福是人类的终极价值追求。幸福的量感和质感是人们衡量幸福的两种尺度。与量感相比,质感具有真实性、稳定性和满意性。之所以强调“幸福湖北”要更有质感,是由发展新理念的启示、片面理解“幸福湖北”内涵的深刻教训以及湖北人民过上更好生活的新期待三个方面的因素决定的。增强“幸福湖北”的质感,可以从以下方面努力:一是因地制宜发展,防止整齐划一;二是实施“精准脱贫”,打赢“脱贫攻坚战”;三是织牢民生底线,让全省人民生活得更更有尊严;四是实施“绿满荆楚”工程,努力建设美丽湖北;五是建设人民满意的政府,营造山清水秀的政治生态。

关键词:幸福;幸福湖北;量感;质感;民生

分类号:B842.6 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-1395(2018)02-0090-05

习近平总书记在党的十九大报告中指出,保障和改善民生要抓住人民最关心、最直接、最现实的利益问题,不断满足人民日益增长的美好生活需要,不断促进社会公平正义,形成有效的社会治理、良好的社会秩序,使人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续。^[1]2012年,中国共产党湖北省第十次代表大会从全局的高度,向全省人民明确提出构建“五个湖北”^①的战略目标。其中,“幸福湖北”是湖北省经济和社会发展的出发点和落脚点。此后,“幸福湖北”的研究出现了许多有价值的成果^②。2017年湖北省人民政府工作报告特别强调,要顺应人民群众共建共享的美好愿景,致力于增进

民生福祉,让发展更有温度、幸福更有质感。

如何正确理解“幸福湖北”的质感?笔者认为,至少要回答以下四个方面的问题:一是哪种幸福?二是何谓幸福的质感?三是增强“幸福湖北”质感的依据何在?四是增强“幸福湖北”质感的可行路径是什么?

一、幸福:人类的终极价值追求

人与动物不同的一个非常重要的方面是,人有许多价值追求,例如,知识、德性、尊严、诚信、真善美、自由、平等、正义、法治、幸福,等等。人生活在世界上,如果没有一定的价值追求,那么,他就和一般

收稿日期:2017-12-20

基金项目:长江大学社科基金项目(2013csy004);长江大学社会发展哲学研究所开放基金项目(201502);教育部哲学社会科学重大课题攻关项目(16JZD040)

作者简介:周涛(1971—),男,山东新泰人,副教授,博士,主要从事马克思主义发展理论、发展哲学伦理学、党的建设理论等研究。

① “五个湖北”是指富强的湖北、创新的湖北、法治的湖北、文明的湖北和幸福的湖北,参见 http://www.hb.xinhuanet.com/2012-06/09/c_112172051.htm。

② 比较有代表性的研究成果参见:赵曼、吕国营、薛新东:《试论建设幸福湖北》,《政策》2012年第9期;中共湖北省委政策研究室:《论“幸福湖北”》,《世纪行》2012年第10期;张娅:《依据与途径:幸福湖北建设的论题探寻》,《党政干部论坛》2013年第5期;襄阳市财政局课题组:《支持“幸福湖北”建设的财政对策》,《山西财税》2013年第2期;翟天山:《完善社会保障体系推进幸福湖北建设》,《领导科学论坛》2014年第4期;翟天山:《以人为本推进幸福湖北建设》,《政策》2014年第7期;龙华:《改革发展惠民生——十二五“幸福湖北”交出温暖答卷》,《湖北日报》2015年12月28日第1版;龙华、陈屿、杨麟等:《幸福湖北民生指数跑赢GDP》,《湖北日报》2015年12月28日第3版。最值得自豪的是,央视财经频道《中国经济生活大调查2015—2016》发布的国民大数据表明,武汉跃居全国“十个幸福城市”排行榜亚军,仅次于长沙。