

中文摘要

高技能人才是人力资源的必要组成部分，是企业发展并带动当地经济社会发展的重要动力。在内蒙古包头市，包钢（集团）公司作为当地最大的工业企业，对当地经济的发展表现出来的作用是显而易见的。包钢（集团）公司里各类人才数量不少，需要解决的问题也很多，但高技能人才的培养已经成为了包钢（集团）公司在新形势下进一步发展的瓶颈问题。面对目前包钢（集团）公司的高技能人才总量的缺乏、技术等级以及学历偏低等问题，研究如何对高技能人才进行培养对包钢（集团）公司今后发展具有重要的理论和实践意义。

本文通过对国内外高技能人才培养的队伍建设的现状进行研究，在系统论述高技能人才培养的概念和特征等方面的基础上，分析包钢（集团）公司目前高技能人才的队伍的现状、存在的问题及原因，并对包钢（集团）公司加强高技能人才队伍建设从以下几个方面提出对策和建议：从政府层面讲要为包钢（集团）公司同类企业高技能人才的培养搭建良好的社会平台；从企业层面讲包钢（集团）公司要树立起以高技能人才的培养为企业发展之本的观念；从人才培养层面讲包钢（集团）公司要依托职业院校的支撑，促进高技能人才的发展等。通过本研究，以期对包钢（集团）公司的今后高技能人才的培养提供一些有参考价值的理论指导。

关键词：包钢（集团）公司，高技能人才，培养，对策与建议



Abstract

The talent of high technical ability is a necessary part of the human resources, it is also the important force of the enterprise development and drive local economic and social development. In the city of Baotou, Inner Mongolia region, BaoTou steel (group) company as the biggest local industrial enterprise, its effect is obvious for local economic development. In BaoTou steel (group) company, there are so many kinds of people in there, meanwhile, a lot of questions need to solve, but the high technical talents has become the BaoTou steel (group) the company further development under the new situation the main problem. Faced with the BaoTou steel (group) company's total lack of skilled talents of low level and degree, technical problems, how to cultivate high skill in BaoTou steel (group) the company's development in the future have theoretical and practical significance.

This article through to research the home and abroad high technical talents' team construction carry on research, on the base of system discussed the high technical training's concepts and characteristics, analysis BaoTou steel (group) company currently high-skill talents team's present situation, the existence question and the reasons, and also give several suggests for BaoTou steel (group) company to strengthen talents' training, it includes government, enterprise and schools. And also give some suggests for BaoTou steel (group) company. Through this research, in order to the BaoTou steel (group) company high-skilled talents' development in the future to provide some valuable theoretical guidances.

Key Words: BaoTou steel (group) company, high technical ability, training, measures and suggestions

中文文摘

高技能人才是人力资源的必要组成部分,是企业发展并带动当地经济社会发展的重要动力。在内蒙古包头市,包钢(集团)公司作为当地最大的工业企业,对当地经济的发展表现出来的作用是显而易见的。包钢(集团)公司各类人才数量不少,需要解决的问题也很多,但高技能人才的培养已经成为了包钢(集团)公司在新形势下进一步发展的瓶颈问题。面对目前包钢(集团)公司的高技能人才总量的缺乏、技术等级以及学历偏低等问题,研究如何对高技能人才进行培养对包钢(集团)公司今后发展具有重要的理论和实践意义。文章共分五个部分来分析:

第一章为绪论。本文在这部分中,对研究的背景、研究的意义、相关研究文献综述、研究的方法与思路等问题做了详细细致的说明,在相关文献综述部分,对国内有些研究者对高技能人才的定义进行比较分析,详细的介绍了这些研究者对高技能人才的定位。在第一节中主要对本文的研究背景进行分析概述,接下来对文章研究的理论意义和实践意义进行了概述等。

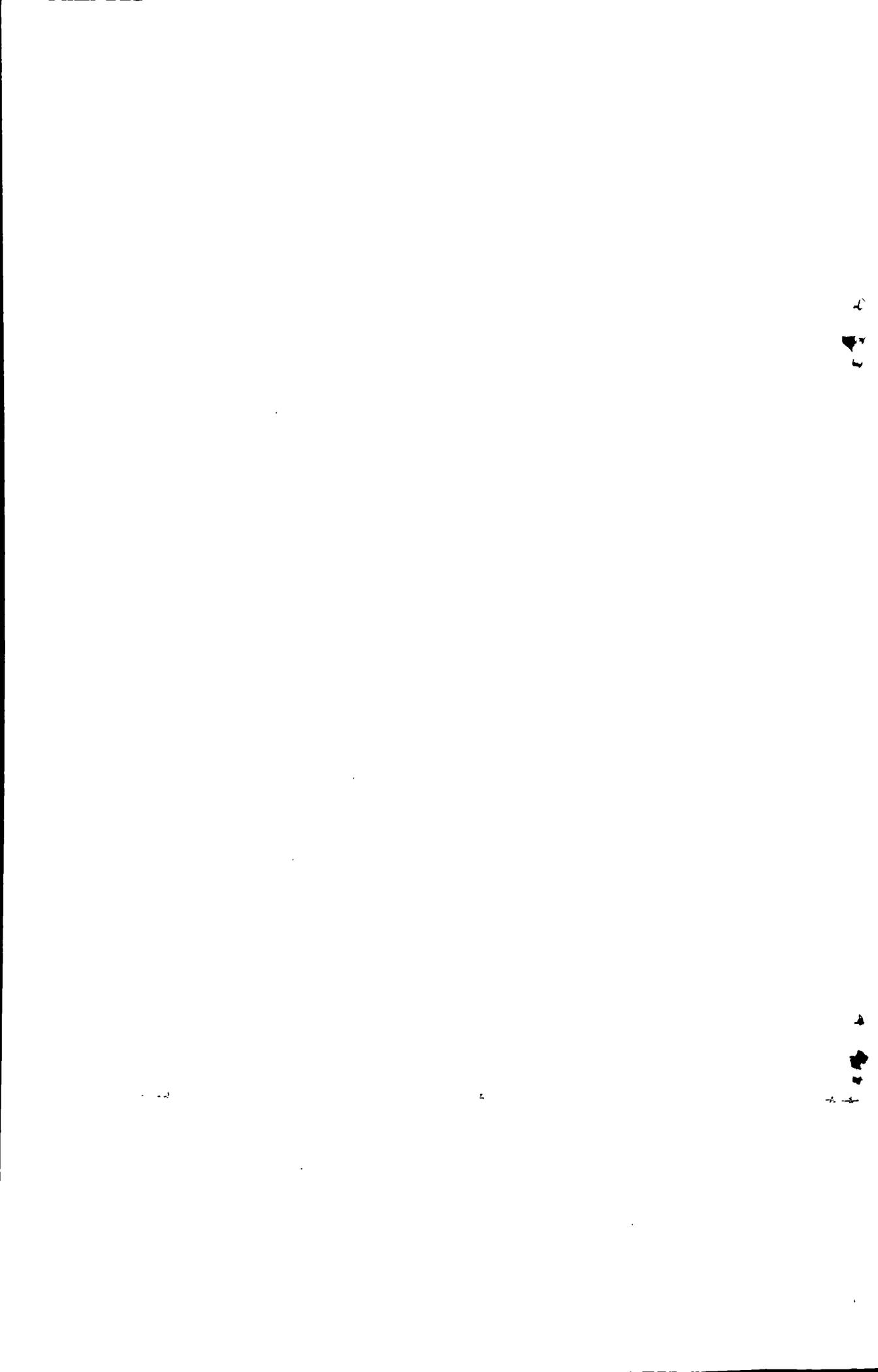
第二章对高技能人才的概念做了进一步的辨析。在第一节中,本文对高技能人才的概念进行了定位,从“技能型人才”和“技术专家”两个概念来说明高技能人才的内涵,它是掌握领先的科学理论知识,顺应时代潮流,具备高超的技术和熟练地动手操作能力的一种技能人才。在第二章里面系统的论述了高技能人才的特征,从理论层面来讲主要是具有具有精深、系统联系的专业理论知识,具有适应新时代特征的创新能力和健康的生理和心理素质以及高尚的职业道德情操等方面的特征。从实践层面讲主要有具备精湛的操作技能和生产技艺,具备指导和管理的能力,具有专业的理论知识和较高的素质,具有岗位的特性,偏向于脑力劳动等三方面的特征。在第三节里面,主要讲述了高技能人才的培养现状,首先是从我国的高技能人才的培养来系统的说明高技能人才的培养现状,并且从无锡市和昆明市的高技能人才培养的实例中得出高技能人才培养经验,给包钢(集团)公司高技能人才的培养提供了很好的经验和榜样。接下来在国外高技能人才的培养的现状里,主要列举了日本、澳大利亚、韩国、德国和英国等国家的职业技术教育,对其高技能人才的培养进行了系统的分析。通过对这些国家的高技能人才的培养进行细致的分析和论述,为包钢(集团)公司的高技能人才的培养提供了新的借鉴。

在第三章里对包钢（集团）公司的高技能人才的现状及存在问题及问题的原因进行了详细的分析。在第一节里面对包钢（集团）公司的概况做了详细的说明。第二节和第三节里面分别介绍了包钢（集团）公司的高技能人才的现状和高技能人才存在的问题进行论述。现状方面，从包钢（集团）公司高技能人才队伍的职称结构、学历层次和年龄分布等几个方面对其进行分析，得出包钢（集团）公司的人才存在的主要有以下几方面的问题：高技能人才总量匮乏，总体上对人才的需求偏高；技术人才整体学历水平和技术素质偏低；企业对职工的激励措施缺乏合理性等几方面。对包钢（集团）公司的高技能人才存在的问题进行了系统的阐述，得出包钢（集团）公司高技能人才存在问题的原因：对技能人才的培养观念存在一定的偏差；企业缺乏有效地激励机制和完整的培训系统，缺乏对人力资源的资金投入；企业员工的继续教育的途径少，寻求继续学习的机会少；“重仕轻工”思想根深蒂固，职业教育不被重视等方面的原因，导致包钢（集团）公司高技能人才存在着这样或者那样的问题。

在文章的第四章，也就是文章主要要写的部分。在这一章里对包钢（集团）公司的高技能人才队伍存在的问题提出实质性的意见，得出对包钢（集团）公司有用的政策和建议。在本文中认为主要的措施主要有：在政府方面要贯彻落实科学发展观，促进包钢（集团）公司的高技能人才的全面协调发展；做好宣传、转变观念，为营造良好的环境做好工作；加大力度投入对高技能人才培养的资金投入，协调好人才流动问题；实施高技能人才培训工程，保证高技能人员的健康成长；建立健全高技能人员的职业认证和评价体系。从企业讲要树立以高技能人才为本的企业发展理念；建立有效的人才激励机制，为高技能人才培养提供良好的成长环境；实施“一师二徒三人行，优势互补”的培养模式，促进高技能人员的全面、快速发展；建立“岗效工资”制度，设立专门奖项鼓励高技能人员的发展；建立企业继续教育机制，推进企业高技能人员的继续发展；从人才培养层面讲包钢（集团）公司要依托职业院校的支撑，促进高技能人员的发展；实行企校联合，“多元”的教育模式发展；使高职院校课程内容和结构常换常新，为培养高技能人才提供有力的理论支撑等方面。最后，在本文的结论部分中对本文做了回顾性的总结，对本文的总体研究概况进行概括，同时对于本文存在不足和难点进行了必要的说明。

目录

中文摘要	I
Abstract	III
中文文摘	V
目录	VII
第一章 绪论	- 1 -
1.1 研究的背景	- 1 -
1.2 研究的意义	- 2 -
1.3 相关研究文献综述	- 4 -
1.4 研究的方法与思路	- 9 -
第二章 高技能人才概述	- 11 -
2.1 高技能人才概念的界定	- 11 -
2.2 高技能人才的特征	- 13 -
第三章 包钢(集团)公司高技能人才现状、存在问题及原因	- 17 -
3.1 包钢(集团)公司概况	- 17 -
3.2 包钢(集团)公司高技能人才的现状	- 18 -
3.3 包钢(集团)公司集团高技能人才存在的问题	- 20 -
3.4 包钢(集团)公司高技能人才存在问题的原因分析	- 23 -
第四章 包钢(集团)公司高技能人才培养的对策及建议	- 29 -
4.1 搭建高技能人才培养的良好平台	- 29 -
4.2 树立以人为本的企业发展观念	- 34 -
4.3 完善高技能人才的培养机制	- 38 -
第五章 结语	- 43 -
参考文献	- 45 -
致谢	- 51 -
个人简历	- 53 -
攻读学位期间承担的科研任务与主要成果	- 55 -
福建师范大学硕士学位论文独创性和使用授权声明	- 57 -



第一章 绪论

1.1 研究的背景

中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于进一步加强高技能人才工作的意见》中规定要把培养高技能人才作为首要任务来做。可以看到，高技能人才的培养是科技进步和经济发展的动力。高技能人才的培养是同调整经济结构、提高人力资源的建设能力相辅相承的。高技能人才的培养不仅在国家的现代化建设中具有举足轻重的作用，而且在企业和国有大中型企业中也充当了不可或缺的角色。

1.1.1 宏观背景

钢铁工业是一种基本的原材料工业，它是同我国的经济产业息息相关的。同时，它与国际钢铁产品和材料市场以及世界钢铁工业的走向都有着紧密的联系。包钢(集团)公司作为国家钢铁行业中的一个大型企业，在生产钢材方面也有着重要的贡献。进入二十一世纪，对人才的培养越来越重要。飞速发展的市场经济，使得每家企业都更加关注自身的发展问题，越来越多的企业都希望通过培养高技能人才来促进自身的发展，企业高技能人才的培养是国家人才队伍的一部分，是社会进步和经济向前发展的原动力。企业的发展与进步，是同企业工人的技术水平密切相关的。包钢(集团)公司需要打造一支懂经营善管理、常创新高素质、硬技术竞争强的高技能人才队伍。

十一五期间，我国的高技能人才队伍建设迎接着严峻的挑战，人才作为人力资源的第一资源，而国民经济的快速发展也对人才的发展提出新的要求。众所周知，人力资源管理战略十分重要，因为他能使企业管理人员以一种前瞻性的战略眼光确定和阐明“与人有关的企业问题”。世界上赫赫有名的《福布斯》杂志能够在世界上被众多人所周知，是因为它在报道上能够深入独特，在文章的定位上把握的准确而周全，并一直保持着出版发行量持续增长的趋势，其读者在商业周刊中独占榜首。2003年就达到了五百万的大观，这主要归功于福布斯把人才安排到合适的位置。由此可见，人才的培养越来越成为人们关心的问题。

1.1.2 企业背景

以人为本是胡锦涛总书记在新近的会议上提出来的，这一观点的提出对大多数企业的发展提出了一个新的指导方向。

目前,包钢(集团)公司已经具有了一大批素质优良的技能人才队伍。但是,随着中国当前经济的飞速发展和产业结构的调整,中国的国有大中型企业对人才的总体要求逐渐提高。近年来,包钢(集团)公司认真贯彻落实科学发展观,直面包钢(集团)公司自身所具有的高技能人才的数量不足、学历不够高,跟不上产业结构日益更新的需要等缺点。更重要的是,包钢(集团)公司能够认识到自身的培养机制不健全和企业不能从根本上解决企业用工需求等方面的问题,不同的部门之间用工存在很大的差距,负责主要部门的人才不被重用和工资待遇不公平不合理等缺陷,这些都打消了高技能人才培养工作的积极性和热情,也成为了制约包钢(集团)公司在同行业中进步的羁绊。

加强高技能人才培养,提高企业的人才实力,是稳步提升内蒙古自治区高技能人才队伍整体素质的关键,也是增强内蒙古自治区的综合实力、提高自主创新能力的措施保障,建设创新型内蒙古的必然选择。包钢(集团)公司人力资源部加强人力资源建设,实施人才强企战略,进一步做好人力资源的使用、管理和开发工作,加快提高管理者的经营管理能力、技能人才的专业技术和操作人员的实践动手能力,努力提高企业高技能人才队伍的整体素质。高技能人才和各种其他的人才各司其职,各自起着不同的作用,在各自的领域内具有不可替代的作用。

“十一五”期间,包钢(集团)公司以生产一流的钢产品作为它的发展方向,实施五大发展战略,努力打造与开放、和谐、循环相对应的开放包钢、创新包钢和特色包钢。包钢(集团)公司计划在“十一五”期末实现收入总额达到双百亿美元。包钢(集团)公司力争在技术经济指标上达到平均水平,使公司无论在规模上、管理上还是在技术上都要踏上一个新的台阶,用5—10年的时间使自己的企业行走在国际的道路上。包钢(集团)公司的钢铁产量在2006年年产达1000万吨的能力,具备包括冷轧薄板、热轧薄板、无缝钢管、重轨及大型材、高速线材等56个品种、6573个规格的工业产品。包钢(集团)公司是全国的工业中生产规格最为齐全的企业之一,是全国三大钢轨生产基地之一,是西北地区最大的薄板生产基地。^①

1.2 研究的意义

1.2.1 理论意义

从2003年起,高技能人才的培养就被描绘到人才强国的宏伟蓝图之中,高技能

^①包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

人才的份量在社会上也越来越重。高技能人才作为国家进行经济建设的主力军和社会向前进步的代表，在关键时刻发挥着举足轻重的作用。高技能人才也是加快产业结构优化升级、提高包钢（集团）公司的企业竞争力、推动包钢（集团）公司技术创新和最新的科技成果转化的主要的人力资源。对高技能人才的研究越来越成为各行各业研究者和学者关注的热点，以高技能人才的培养为本文研究的切入点，从高技能人才的人才结构、年龄结构和学历层次等角度对包钢（集团）公司高技能人才的现状进行分析，对高技能人才的培养和发展过程中存在的问题进行整理，并且针对这些问题提出可行性的建议，力求为包钢（集团）公司的高技能人才的培养提供帮助，对包钢（集团）公司的高技能人才的培养具有理论上的指导意义。

1.2.2 实践意义

高技能人才的发展对于经济社会发展的影响越来越明显，但是高技能人才的稀缺也成为制约国民经济进步的拦路虎。加强对高技能人才的培育，促进经济持续、快速、健康发展，对提高国家在国际上的竞争力具有非常重要的作用。另外，对于包钢（集团）公司来说，包钢（集团）公司一直以传统的粗放的浪费资源式的方式进行生产钢材产品，而降低资源浪费，低投入高产出，转变经济增长的方式已成为目前主要需要解决的问题。在中国的传统儒家思想中的“重仕轻工”一直在影响着国人的思想，在企业内部愿意从事技术方面的人才日渐减少。纵览目前大学生的突出问题就是就业压力大，青年学生待业率持续升高，就业形势越来越严重，对高技能人才的研究势在必行。可以归纳为以下三点：

（一）紧跟时代向前发展的步伐

我国的经济发展方式正在逐步的发生转变，即由粗放型向集约型转变，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多元。而且，经济成分的多元说明人们对社会生活的追求和对这种生活方式的追求越来越丰富多彩。随着各种各样的价值观念不断涌现，我国经济的发展也走向了一个新的阶段。构建和谐社会，建设小康家庭，构建具有中国特色的社会主义法律体系成为当今时代的主旋律。研究包钢（集团）公司高技能人才的培养问题，是同这些最新观念相吻合的。中国过去那些陈旧的“劳心者治人，劳力者治于人”观念正在慢慢的淡出人们的意识，现行的教育体制不仅仅重视学历的教育，同时也重视技能的培训。对高技能人才的培养紧跟时代向前发展的步伐，顺应时代的发展，培养适应经济、社会和人的全面发展的高技能人才已成为社会进步的主力军。

(二) 为待业学生择业指明新的就业出路

从目前几年的就业形势来看,很多的文科大学生毕业以后面临着严峻的就业压力,究其主要原因就是用人单位没有那么多适合的职位提供给他们,而对于职业技术类的就业来说却是恰恰相反,他们总是能够很顺利地找到自己满意的工作,究竟是因为什么能有这样的情况?大学生的就业观念存在偏差,人才的结构不尽合理,加之大学生的数量逐年增多,学校扩招都成了大学生就业困难的原因。社会加强了对技能人才的培养力度,就业单位也信赖技能人才,在招聘单位里面也以招聘技术工人和职业类的毕业生居多,这些也加强了对高技能人才培养的需要,为大学生未来选择学习专业提供指南针,并且这也为待就业以及以后选择学习方向的青年学生树立起了一盏灯。

(三) 有利于加强继续教育和终身教育的理念

高技能人才作为新时代的发挥经济发展和社会进步的先行军,如何使那些初级、中级的技能人才向高技能人才迈进,这中间就需要一个过程,这个过程我们可以称之为教育,也可以说是继续教育。终身学习、终身教育火热的在我们周围发生,中国成人教育在全国各大城市陆续组织了全民学习周的活动,各地纷纷以“全民终身学习活动周”作为主题火热展开。为构建和谐社区,和谐文化,和谐社会搭建了一个交流的平台,博物馆、影剧院、科技馆、图书馆面向全体民众开放,为全民的继续教育、终身教育提供了前提,体现了文明社会、和谐社会的成果。在职业学校开设高技能人才继续教育的各种课程,初级、中级的技能人才通过工作后的继续教育亦或者是终身教育进行学习,终身教育的理念就贯穿到了企业和社会的各方面。对高技能人才的培养对非在校青年来说,更是实行继续教育的很好的一条途径,是技能人才进行终身学习的前提,是技能人才终身进行继续教育的最终归属。

1.3 相关研究文献综述

1.3.1 关于高技能人才的概念

“高技能人才”是在2003年的会议上提出来的,它被归入到人才强国的总体战略之中。自此高技能人才的培养受到社会各界的热情关注。到底什么是高技能人才?在专业领域未下统一定义。在中国期刊全文数据库(2000年—2010年)中以“高技能人才”为关键词进行精确检索和模糊检索各有有3918篇文献和6455篇文献,在维普数据库(2000年至2010年)中以“高技能人才”为关键词进行检索有3219篇文献,

在清华硕博学位论文数据库(2009年至2010年)中以“高技能人才”为关键词进行精确检索和模糊检索分别有51篇文献和17篇文献,在万方硕博学位论文数据库(2000年至2010年)中以“高技能人才”为关键词进行检索有3723篇文献,其中不乏对高技能人才进行定义的文獻。

郎群秀认为,高技能人才是从农业社会的“匠人”进步到工业社会的“技师”,最后发展为知识经济社会的“知识工人”的人,是拥有先进技术、身怀绝技的能手,具有创新意识和做出贡献的人。高技能人才是人力资本理论中的技能型人才,是工程技术工作的继续,超越了一般技术工人的操作水平,是具备高超的精湛的操作技术的技能型工人。^①

在规划中对高技能人才定义是这样的:高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中,具备精湛专业技能,关键环节发挥作用,能够解决生产操作难题的人员。主要包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员,可分为技术技能型、复合技能型、知识技能型三类人员。主要分布在一、二、三产业中技能含量较高的岗位上(《中华人民共和国职业分类大典》中第三至第六大类)。^②

陈宇的文章《中国高技能人才开发》和刘庆唐的文章《培养高技能人才之我见》中都将“高技能人才”定义为一种具备很强的动手能力和丰富社会实践经验的人才。^③刘庆唐认为,高技能人才是在人才建设的队伍中,他们具有领先的技术水平、聚创新和贡献于一体的国家需要的人才,是技术精湛人才的代表,是技术创新和文化产业向现实生产力转化的的重要因素之一。高技能人才是高生产率的承载力量,是对人才充分开发的产物,高技能人才是将先进的技术转化为现实的生产力的首要条件,是高素质与高效力的代表之一,是企业竞争力和先进生产力的载体。^④

刘春生、马振华在其文章《高技能人才界说》中对高技能人才又一次进行了详细的系统分析。在了解高技能人才到底是什么之前,首先要对人才以及高级人才有充分的了解。其次,通过对白领和蓝领的解读,得出灰领过渡到银领的原因,归结出高技能人才出现的契机。他们认为高技能人才是经过历史和时代的风雨洗涤,是在一定的社会历史和社会环境条件下,这些因素都是针对于与高技能人才相对的初

^①郎群秀.高技能人才内涵解析[J].职业技术教育(教科版),2006年10月.

^②劳动和社会保障部文件.关于印发高技能人才培养体系建设“十一五”规划纲要的通知[EB/OL],
<http://career.eol.cn/html/c/fagui/?article/1171.shtml>.

^③陈宇.中国高技能人才开发[J].中国培训,2005年3月.

^④刘庆唐.培养高技能人才之我见[J].北京市计划劳动管理干部学院学报,2005年10月.

级和中级技能人才说的。高技能人才不用硬性的职业资格和职称等来规定，那些具有精湛技艺和高超技能的技术性技能人才，掌握先进的科学技术和最新的时代理念的知识性技能人才，融汇各种技术技能的技能人才的复合型的技能人才都是高技能人才的范畴，都可以称之为高技能人才。^①

世界上没有两片完全一样的叶子，对高技能人才的定义也会因人而异。“高技能人才”这一概念，也是随着社会的不断进步才出现的一个新名词，笔者的观点是从全面发展观的角度来看，高技能人才也即“全面发展”，也就是具有精湛的操作技能，超前的创新意识，勇于奉献的精神，思想道德品质崇高并且能够解决复杂工序的杰出的技术工人。

大部分的研究者认为，高技能人才不仅是具有熟练精深的实际操作技术，还是具有丰富全新的创新理念和德才兼具的高素质人才，具备深厚渊博的基础理论知识并且具备一定资历的高级技能人才，笔者也同意上述说法。2010年我国大力推进高技能人才队伍的建设，继续教育的基地陆续建立起来，与高技能人才培养的相关的继续教育规则也被制定出来。国家加大对高技能人才的资金投入，为高技能人才的培训带来新的机制，对高技能人才的评价机制也更加完善。到底何种程度的人才方可称之为高技能人才还是需要经过一段时间的分歧与结合。

1.3.2 关于高技能人才稀缺的研究

石磊认为，落后的思想观念是高技能人才稀缺的社会原因，企业的社会分配不公平是高技能人才稀缺的经济原因，从环境和培养体制两个方面来讨论高技能人才稀缺的原因，一是条件艰苦，二是法律法规的不健全等。^②谢平楼认为，中国是一个在人口和经济上都非常丰富的国家，但是劳动力的供应和需求是严重失衡的；传统的观念受传统思想的影响导致人们的思想观念存在不同程度的偏差。高技能人才作为新兴起的一个名词，国家政策制度对于高技能人才方面的规范、规则还存在着缺陷；高技能人才在推进经济的发展和促进社会生产的转变方面起到了举足轻重的作用，但是很多的企业或是培训机构对于高技能人才的培养和培训不够重视，阻碍了高技能人才的发展。^③

王荣明则是从社会、历史、经济、政策、制度和企业等六个方面分析了高技能

^①刘春生，马振华. 高技能人才界说[J]. 职教通讯，2006年3月.

^②石磊. 浅谈高级技工短缺的原因及对策[J]. 牡丹江大学学报，2008年3月.

^③谢平楼. 我国企业高技能人才资源短缺的成因及对策分析[J]. 中国培训，2004年10月.

人才短缺的原因，其一认为中国一直是实行计划经济管理体制，工人和管理者之间的待遇相差甚远，“学而优则仕”严重影响了技术工人追求进步的积极性。其二认为从古至今，沿袭了“万般皆下品，唯有读书高”的古训，导致了广大的青年学生都蜂拥进入大学门忽视了对技术人员的重视，这也就使得最后学生进入大学的毕业以后与不上大学从事技术劳动的技术人才受到了不公平的社会和经济待遇。其三认为，技能人才的培养缺乏一个正规而有权威的综合管理部门进行强有力的支持，严重的影响着高技能人才的培养和培育。其四认为，高技能人的认证要受到国家和企业两方面的作用，国家在对高技能人才进行资格认证的时候需要工人所在企业的组织，而企业为了自身利益着想，不会去主动地组织工人进行定期的培训和教育，鉴于此在一定的程度上打消了初级技术工人向高级技术工人进步的积极性。对高技能人才的发展具有深远的影响。^①

李树华在其文章《论高技能人才短缺的成因和解决办法》中，用了一句“企业招聘技术工人比招聘本科生还要困难”体现出高技能人才稀缺的严重性，他在文章中认为陈旧的社会观念、企业用工分配不合理、对高技能人才缺乏有效的培训保障体系、缺乏积极向上的高技能人才激励机制等都是影响高技能人才发展的因素。^②而姜泽海和刘能高认为高技能人才稀缺最主要的原因是以下两方面：高技能人才队伍层次不合理；缺乏行之有效的人才激励措施等，这些都是高技能人才稀缺的因素。^③

总而言之，高技能人才的稀缺是各种原因共同作用的结果。归结起来，既有外界原因，包括社会、企业、学校等，又有内部原因，包括高技能人才自身的思想、知识水平、世界观等。可以从两个角度进行分析说明，从企业的用工来说，企业用工只用不培养，对待技能人才也存在一定的不重视因素，不能与非技能人才一视同仁，工资待遇存在偏差，这些都影响了高技能人才寻求上进的决心和热情。社会的发展进步对人才的要求越来越高，国富需要民强来支撑，各地区各部门高度重视对高技能人才的培养工作的支持，努力营造有利于高技能人才脱颖而出的社会氛围不断涌现，重才、聚才、用才使得国家对高技能人才的需求量逐年攀升，与原本就稀缺的高技能人才现状相较，更进一步突显了高技能人才稀缺的事实。

1.3.3 关于国内高技能人才的培养模式研究

^①王荣明. 我国高技能人才的短缺及其对策[J]. 安徽工业大学学报(社会科学版), 2004年1月.

^②李树华. 论高技能人才短缺的成因和解决办法[J]. 科技咨询导报, 2007年10月.

^③姜泽海, 刘能高. 企业高技能人才的短缺与培养[J]. 职业教育研究, 2006年4月.

对高技能人才的培养模式的建立主要体现在其教育上,对高技能人才来说,实践能力和知识素养同等重要。对技能人才培养的最终目的是向高技能人才发展,并以此来达到对高技能人才的培养的目标,不同的培养模式从不同的侧面也反射出培养模式所能具有的不同功能。

李焰、武文所提出的“实境耦合”培养模式就是以“企校结合,工学结合”为主要内容,以人才实践模型和操作范式为其表述形式。其目的是要实现学校和企业的真正结合,创设真实的职业情境,培养学生的综合素质,为将来成为高技能人才打下坚实的基础。^①

王庆义认为,“订单式”培养模式是一种合作的共赢模式,该模式遵循利益双赢、信息及时、内容尖锐、方法灵活以及评价客观等规则,这种培养模式对于用人单位和企业之前的供需平衡、待业学生的就业新渠道、企业的用工标准都起到了很好的促进作用,可以说是一种“物超所值”的办学模式。^②

辛长平、史志强和曹海潮等人则认为于晶华集团探索出的“导师制”人才培养模式把高技能人才的成长年限缩短。该模式提出加快在校学生向高技能人才的转化,省去新技术人员的成长期,直接进入技能人才的行列。^③

无论是企业和学校的培养模式还是职业教育的培养模式都为技能型人才做了很好的指导作用。无论是从校企结合培养模式还是职业教育的培养模式,都为高技能人才的培养奠定基础,使得校企结合的培养模式和职业教育的培养模式正向着企业的方向迈进。

1.3.4 国外高技能人才的培养经验

李雨晴对德国的高技能人才的培养模式进行了研究综述,在其文章中指出德国的“双元制”职业教育模式的特点主要是协会、商会和职业教育密切相关、职业教育和普通教育的H型对接、学习场所和工作场所相互连接、严格的师资选聘和培养制度和职业毕业生就业率高。^④

刘喻、洪志杰介绍了美国社区学院培养高技能人才的内外条件,美国社区学院的高技能人才培养的优势主要表现在外部有美国经济的支撑、联邦政府的宏观调控和美国实用主义文化的影响,内部有美国社区的服务、多元开放的培养和社区内

^①李焰,武文.“实境耦合”人才培养模式理论及框架浅析[J].青岛职业技术学院学报,2010年4月.

^②王庆义.开展“订单式”培养应遵循的基本原则[J].中国职业技术教育,2007年5月.

^③辛长平,史志强,曹海潮等.“导师制”人才培养模式[J].企业管理事务,1994—2001.

^④李雨晴.德国“双元制”职业教育特色及其启示[J].肇庆学院学报,2009年7月.

课程设置的全面与相互渗透。同时还提及了美国社区教育中高技能人才的培养对我国高技能人才培养的影响。^①

郑英蓓介绍了韩国的高职教育的“产学合作”模式，通过介绍韩国高职教育的“产学合作”模式的产生基础、其自身存在的特点、高职院校课程的设置特色以及其发展趋势等几方面的内容。^②

目前研究包钢（集团）公司高技能人才的培养方面文献少之又少，通过在《中文科技期刊数据库》和清华期刊全文数据库里面进行检索发现，对包钢（集团）公司对高技能人才的研究方面的文章很少，在包钢（集团）公司的网站上这方面的资料也非常的贫瘠，在百度和 google 里面关于包钢（集团）公司高技能人才培养方面的资料也很少，只有一篇内蒙古大学研究生毕业论文是《包钢（集团）公司人才流失原因及对策研究》，在中国知网上也找不到这篇论文。由于当前条件和搜索引擎的限制，这为本文带来了很大的难度。但是关于对包钢（集团）公司高技能人才的研究目前还没有找到，这也是笔者写这篇文章的难处。希望以后的研究者能够真正的更加深入的研究包钢（集团）公司，为包钢（集团）公司的发展带了更大的帮助，也为类似于包钢（集团）公司这样的国有大型企业带来帮助和指导。

通过其他研究者对高技能人才培养模式的研究比对发现，包钢（集团）公司在培养高技能人才方面有很多需要借鉴的东西：国家资格认证的优化和完善；高等职业教育需要调整专业设置，使培养模式多元化；职业学校培养出来的人才要适应技师同企业的用工需要向吻合；注重高技能人才队伍的继续教育和终身教育；职业技术教育法律和法规的完善和健全等，这些都将以高技能人才的培养为发展的基本，并且也作为高技能人才培养的核心内容。

1.4 研究的方法与思路

1.4.1 研究的方法

本论文在研究的过程中主要采用了以下几种方法：

1、文献研究法。文献研究法就是一种通过对研究对象全面的、系统的综合整理和搜集的一种研究方法，在对大量的文献材料进行总结和对比的基础上，总结出研究的结果的一种方法。本文通过搜集和整理大量的有关于企业和国家高技能人才培养方面的资料，并且通过网络上资料和相关文件的搜集和参阅，进行细致的总结、

^①刘喻，洪志杰.美国社区学院高技能型人才培养的经验与启示[J].广东交通职业技术学院，2010年2月.

^②郑英蓓.韩国高职教育中的“产学合作”模式[J].高等工程教育研究，2006年第2期.

分析、汇总，使文章的内容丰富充实，论证有理有据，为文章增色，使文章在相关的理论研究上有创新和突破。

2、对比研究法。本文在对澳大利亚、日本和韩国等国家的高技能人才的培养模式的对比和分析中，得出高技能人才培养的共性，为包钢（集团）公司的高技能人才的培养提供学习的经验和培训模式，对包钢（集团）公司高技能人才的培养提供有力的支撑。

3、统计分析法。统计分析法是运用数学的方式，建立数学的模型，通过对研究对象的规模、速度、范围和程度等进行分析研究，认识和揭示事物间的相互关系、变化规律和发展趋势，借以达到对事物的正确解释和预测的一种研究方法。本文在搜集和整理了包钢（集团）公司高技能人才队伍的相应数据，通过统计分析从中得出分析的结果。

1.4.2 研究的思路

笔者在经过将近一个月的调查研究的基础上，对包钢（集团）公司高技能人才的队伍的现状做深入了解和分析，运用自己所学习到的理论和知识，借鉴笔者专业中的终身教育理论，从包钢（集团）公司自身的发展出发，寻找到包钢（集团）公司高技能人才队伍建设存在的问题及其原因，得出包钢（集团）公司高技能人才培养的发展出路和应对策略。最后给出相应的政策是本研究的重点。

第二章 高技能人才概述

2.1 高技能人才概念的界定

2.1.1 高技能人才概念的界定

进行逻辑思维的最终走向是概念的形成，概念是人们进行交流和沟通的桥梁。概念是人们进行思维和判断事务的根本，也是人们进行正常思维的前提条件，对任何事物的了解，要经历从外到内，由表及里，从感性到理性的一个逐渐深入的过程。对高技能人才的概念有详细准确的概述，准确的把握高技能人才的概念的深层含义是高技能人才培养的研究源泉。只有对高技能人才的概念进行准确、细致的概括和阐述，才能真正对高技能人才的培养、成长、发现和甄别做到恰到好处，才能使高技能人才开发真正能够促进包钢（集团）公司企业向前进步，才能真正促进社会的经济进步。

高技能人才是经历了一定的历史的社会实践的考验形成的一类人才。在特定的时代里，在生产和服务领域具备精湛技能和较高技术水平的技术人才，并且能够在特定的关键时刻具有独立处理和解决复杂技术问题的能力，具备接受最新时代信息的、高素质的、综合性的、创造性的人才。

高技能人才作为一种稀缺的人才，并且作为大量需要的人群，是不能同技能型人才和技术专家相提并论的。如何对这三个概念进行区分，是接下来要论述的段落。

技能型人才同样是在生产和服务的领域，具备了一定的实际操作技能并且掌握了专门的相关知识和技术，在实际的工作中灵活的运用自己的技术和能力进行实际操作。而高技能人才所具备的技术和知识是经过长时间的积累的，是超过一般的水平和学识的，并且在生产的过程中起到了关键的作用的人才。高技能人才是超越一般的技能人才的一类人才，也是技能人才经历一定的发展阶段和发展经历而最终走向的一种人才阶段。

技术专家在某种意义上是同工程师同义的；技术专家一词是由技术和专家组合到一起而构成的，从字面意思来理解可以是研究技术的专家。所谓的专家是对某一领域的事物精通并且有自己独到见解的人，技术专家也可以说是研究技术方面的能手。而高技能人才是集技术和知识于一身的人才，他们具备宽泛的知识面和技术能

力，不仅仅要研究技术还要研究知识，即是技术的专家也是知识的专家。

2.1.2 高技能人才概念的思考

（一）高技能人才概念的内涵之思

高技能人才的内涵大致可以概括为以下几点：

第一，掌握领先的科学理论知识，顺应时代潮流。这主要包括两方面的内容，一是具备进行自身行业所需掌握的最新的理论知识，同当今的科技进步同步，中国已经在世界上占有一席之地，英语水平和相关的计算机水平是在对外发展过程中必不可少的两个因素。二是及时了解当今国家最新的倡导理念，绿色社会、和谐社会、以人为本、低碳经济，这些新的理念体现在自己所从事的行业中。

第二，具备高超的技术和熟练的动手操作能力。高技能人才自身是以技术作为整个人在工作中的重中之重，自身经过国家或者企业所认定的具备高技能人才的条件都是外界的条件，最主要的要从自身方面有所侧重，真正的具备超越一般技能人才的精湛技术和实际的动手操作技能。

第三，具备适应新环境的能力和善于学习的创新型的高素质人才。社会不断向前进步，各种人才层出不穷，新事物不断涌现，面对让人眼花缭乱的社会新面貌，高技能人才需要能够适应日益变化的社会，主动地适应新环境，主动地接受新事物，主动地接受新知识，提高自己的社会价值。

（二）高技能人才概念的外延之思

根据我国现行的国家职业标准，技能人才包括初级技工、中级技工、高级技工、技师和高级技师(见表 2-1)^①

^①叶德容. 城市高技能人才供求失衡研究——基于部分城市的实证分析[D]. 江苏: 扬州大学, 2007: 14.

表 2-1: 国家职业资格等级分类表

国家职业资格等级分类表	
国家职业资格五级(初级技能)	凭借基本技能独立完成自身从事的基本工作,在生产实践中从事三年工作,通过做学徒培训期满的技术工人。
国家职业资格四级(中级技能)	对自己的常规工作做到了如指掌;在关键时刻运用突出技术解决复杂问题;具备团队精神,工作经验超过五年,在技工学校经过技术培训的毕业生。
国家职业资格三级(高级技能)	具有五年工作经验的、经高级技工培训的、技工学校毕业的毕业生,并且能够熟练用基本的和专业的技能解决负责的非常规性的工作,还能够独立解决和处理工作中出现的问题,知道其他操作人员。
国家职业资格二级(技师)	具备丰富经验的、掌握关键操作技能的、具备管理、传授技术和培训中级技术工人的能力,并且具备创新能力解决复杂和非常规性工作的技能人才。
国家职业资格一级(高级技师)	除具备国家职业资格二级(技师)外,还具有技师资格三年以上,能够独立处理和解决高难度的技术或工艺问题,能组织开展技术改造、技术革新和进行专业技术培训,有高超精湛技艺和综合操作技能,解决本岗位(专业技师工种)高难度生产工艺问题。还在某一方面具有突出的成就。

从此表我们可以得出这样一些观点,初级技能者只参加了初级的技能培训,并不具备独立的操作技能,中级技师较初级技能者来说多了一份从技工学校毕业的经历,是具备初级技能水平的中专学生。高级技能者、技师和高级技师都是具备了熟练掌握操作理论和具有高超操作技能的高技能人才,都通过了高技能人才的培训,能够独立完成复杂的操作程序,具备了运用最新的理论知识解决复杂的操作方面的问题,在高技能人才所规定的范畴里,都隶属于高技能人才。

(三) 高技能人才概念的趋势之思

如前所述,到目前为止已经出现的关于高技能人才的概念为数众多甚至可能更多,而且随着经济与社会的持续发展,新的概念还会不断出现。就目前形势来看,笔者认为有可能在两个方面出现新的概念:一是从职业资格方面考虑,可能会出现特级技师、首席技师、高技能专家等概念;二是从“衣领”方面考虑,可能会出现高级灰领、高级银领、应用型金领等概念。当然,无论是哪个方面可能出现的概念,反映出的都是人们对高技能人才认识水平的提高和高技能人才社会地位的提升。^①

2.2 高技能人才的特征

^① 何应林,宋兴川.高技能人才概念研究[J].职教论坛,2006年1月.

从上述对高技能人才的概念界定看来,高技能人才具有初级技能人才暂时还不具备的技术水平,其主要有如下的特征:

2.2.1 从理论层面分析高技能人才有三个特征

(一) 具有精深、系统联系的专业理论知识

高技能人才中的高级,包含着高等、高级的双重意思,也就是专业知识高、技术能力高,专业理论高。在企业工人队伍中作为核心力量的高技能人才。一方面要熟悉、理解本行业的专业基础理论知识和基础规则。另一方面还要在这个基础上了解其它同本专业相关的理论知识。融汇知识和技能来解决操作生产和革新技术中的难题是高技能人才的基本能力,具备基本的理论知识是高技能人才发展中的最基本条件。在生产操作和技术革新中,高技能人才遇到的工艺技术问题难度大,相对操作技术的内容变化多,不规范非传统性的问题比重大,需要融知识、技能、经验等于一体,掌握和操作国际上先进的生产技术,应对专业岗位上的各种工作任务要求,解决技术岗位上的相关技术操作难题,并能在技能传授、推广等方面发挥着重要作用。高技能人才操作技能结构中的心智技能比重较大,这是高技能人才特点的核心,也是其掌握高、精、尖操作技术的根本原因。心智技能是在动作技能和感觉技能基础上进一步发展而来的。它是融知识、技能,经验、智力因素、甚至非智力因素等于一体,在分析、判断、处理生产操作中的技术问题,尤其是遇到不正常的情况和突发事件中,具有很强应变能力的技能:对非常规性的新产品试制,新材料、新设备、新工艺等新技术的应用具有很强适应性的技能。

(二) 具有适应新时代特征的创新能力

现代科学技术日新月异,新的生产方式、工艺技术不断涌现,高技能人才仅凭已掌握的专业知识技能难以满足企业生产岗位的工作要求。因此,高技能人才需要具备较强的学习吸收能力,利用先进的信息手段实现对本专业领域高新技术的追踪,及时更新本专业领域的知识,跟上科技发展的脚步以适应社会经济快速发展的需要。高技能人才具有高超的生产技艺和丰富的实践经验,能解决生产实际操作难题。这也是高技能人才的基本特征和核心价值所在。高技能人才作为在企业的工人中的尖端人才,掌握了高端的技术,初级的技能人才主要就是熟练掌握技术,还不能够较充分的进行创新。高技能人才作为具备知识和技能的人才,主要要做的还是对技术进行改革和创新,创新能力是知识、智力、能力及优良的个性品质等复杂的多因素综合起来而构成的。具备创造能力的高技能人才创造新理论,更新技术,发明方法,

这些都是长期的生产一线磨砺出来的。

（三）具有健康的生理和心理素质以及高尚的职业道德情操

高技能人才有高尚的职业道德。德不高，则行不远。高技能人才作为企业生产岗位的灵魂人物，必须具备安于一线工作的长期思想，有高度的社会责任感和服务意识、企业的主人翁意识、立志岗位成才和终身学习的意识，爱岗敬业、诚实守信、乐于奉献、吃苦耐劳，立足平凡岗位刻苦钻研技术业务，在实践中不断摸索、总结、积累、提高，以良好的职业道德为企业创造经济和社会效益，最大程度的服务社会、提升自身价值。高技能人才素质的构成包括知识素质、技能素质、身体素质、心理素质、职业道德素质。不同的技术等级，对某一方面要求达到的素质程度又是不同的。

技能水平、知识结构、身心健康和高尚的职业道德素质是高技能人才具备的基本的素养和成长因素。高技能人才作为生产一线的精英人才，长期工作在生产的一线，有高度的责任心和社会责任感，与企业同进步，共发展和终身学习的意识，乐于奉献，吃苦耐劳。在实践中不断地完善自身能力的发展和人生经历的积累，形成正确的世界观和人生的价值观。

2.2.2 从实践的层面分析高技能人才也有三个特征

（一）具备精湛的操作技能和生产技艺

高技能人才是融智力技能和非智力技能于一体的技能人才，在高精度、高难度和高技术的情况下，高技能人才具有的高超的技术以及能够及时适应新生技术的出现。在实际的生产过程中，高技能人才所肩负的任务是对具有高技术含量的工作进行操作和指导，并且在新技术的产生过程中起到不可取代的作用。高技能人才在企业的发展过程中担当着指导者和带头人的作用，他们所具有的精湛的操作技能和生产技艺是在长期的生产实践的过程中积累和沉淀的。高技能人才所具有的一些特征不是一般的技能人才所能够具有的，他们的职业资格认证是经过国家的认证和评价、考核的。在时间、工龄和资历的限制下，高技能人才的成长是历经曲折的，不是一般的技能人才很容易就达到的。精湛的操作技能和生产技艺是高技能人才区别于其他的技能人才的条件。

（二）具备指导和管理的能力，具有专业的理论知识和较高的素质

初级和中级的技能人才一般来说也经历过培训，但他们所经历的培训都是一种最基础的培训经历，不能够独立承担一些超过一般的复杂的操作技术任务。高技能

人才都是经过严格的技能培训，能够解决本岗位遇到的高难度的的技术问题，独立承担一定的工作的人才。并且，高技能人才具有传授技艺和培训中级技术工人的能力，在平常生产和实践的过程中，对其它技能人才能进行一定的指导和管理，在实际的生产过程中起到了带头指导的作用。处于新时期的高技能人才，他们的理论知识水平和管理能力是在日常的生活和工作中不断积累起来的，他们的学历和专业知识是超越一般的技能工人的，他们所能够具备的知识是同最新的发展理念相一致的。在实际的生产过程中他们的能力和知识越发的显示出一般技能人才所不具备的能力。

(三) 具有岗位的特性，偏向于脑力劳动

随着时代的进步，高技能人才已经由以前的技能人才转向偏重于脑力劳动方向发展，只有初级技能人才和中技能人才才会去从事技能型的操作，高技能人才正在慢慢走向脑力劳动，他们所从事的工作成分中占主要部分的是新技术的开发和最新操作方式的探索。生产操作技术的劳动，由体力劳动和脑力劳动两部分组成。由于高技能人才的技能结构中心智技能的比重增大，所以高技能人才劳动结构中脑力劳动者的比重也增大了。在高技能人才的劳动中，有相当部分已不是直接操作加工的体力劳动，而是进行分析、判断、处理生产操作过程中产生的技术问题，监控设备、仪器，仪表，参加制定工艺规程，进行技术攻关、技术革新、技术工艺试验，指导初、中级技能人才和进行班组管理等工作。高技能人才掌握理论、知识，技术的领域较初、中级技能人才宽、深、综合，这一特点，实际上就是高技能人才的技术基础。当然，高技能人才对于其所从事的岗位来说也具有特定性，特定的工作岗位需要特定的专业人才，离开了他所从事的特定岗位，就失去了存在的基础。比如水暖工高级技师、电工高级技师、钳工高级技师等，她们的专业方向都紧紧和水暖、电工和钳工的岗位紧密联系在一起，如果脱离这一特定的岗位，这些具备特定岗位的高级技师的技能和资格就失去了高级技能的意义，称之为高技能人才就会有失偏颇。

第三章 包钢（集团）公司高技能人才现状、存在问题及原因

在充分了解包钢（集团）公司发展策略的基础上，深入了解包钢（集团）公司高技能人才的现状，并且准确客观的分析包钢（集团）公司高技能人才存在的问题及其原因，是为包钢（集团）公司培养高技能人才提供帮助。

3.1 包钢（集团）公司概况

包钢（集团）公司是位于内蒙古自治区包头市的一家最大的工业企业单位，它最初建立于1954年，经过34年的发展最终建立成为了公司制企业。它拥有两个大型的上市公司，分别是“稀土高科”和“包钢（集团）公司股份”。

包钢（集团）公司的资金收入每年都在呈现上升的趋势，在2004年就已经达到了351亿元，2006年总资产由351亿元上升到414亿元，到了2010年，包钢（集团）公司的收入更是上了一个新的台阶，达到了450亿元，净利润就达到了20亿元。^①可见包钢（集团）公司企业的收入是蔚蔚可观的。包钢（集团）公司主要是以生产铁、钢和商品坯材等为主要生产原料，每年的钢铁产量能够达到很大的产量。比如2006年，在铁、商品坯材和钢的产量上分别是：738万吨、706万吨、748万吨。在稀土高科里每年的稀土产品也有可观的收获，如2006年的稀土产品氧化物就达到4.01万吨。2006年包钢（集团）公司向国家上缴的税款就达到了25亿元，经过3年时间的发展，上缴国家税金达到了37.17亿元。2006年包钢（集团）公司的实际利润达到7.74亿元，实际的销售收入达到273亿元，2009年的销售收入比2006年的实际销售收入多了105亿元左右。在包钢（集团）公司这样的大企业里，人才也是济济的，在2009年末在包钢（集团）公司内就有49378人，钢铁的产量也在这一年首次超过了1000万吨，据最新的数据显示，包钢（集团）公司在2010年的钢铁销售产量达到了450亿元，实现了净利润20亿的美好前景。“2010年公司全年产铁970.19万吨，同比增加0.52%；产钢1011.53万吨，同比增加0.47%；生产商品坯材953.97万吨”。^②

包钢（集团）公司的白云鄂博矿中的稀土产量处于世界第二，由于包钢（集团）

^①包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

^②包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

公司所占据的得天独厚的地理优势和所具有的独有的资源,这些条件是其他的钢铁企业所没有的。包钢(集团)公司以其独有的钢铁和稀土作为行业的先导在同行业中占据优势地位。它目前已经进军了千万吨钢铁企业的行列,比如冷轧和热轧薄板及宽厚板、无缝钢管、重轨及大型材、线棒生产线等都达到了国内先进的水平。^①包钢(集团)公司是我国主要的钢轨、无缝钢管和板材的生产基地之一,将总部设在内蒙古自治区包头市,是全国首批循环经济试点单位之一。^②

包钢(集团)公司在未来的发展规划中努力建设一个和谐的企业,打造一个具有中国特色的、绿色环保的、文化品位的和谐新包钢。在发展本企业经济发展的基础上,调整工艺结构,争取一直保持年产钢 1000 万吨的目标,在职工的收入水平和企业对社会的贡献上保持国内平均水平,为创造一个规模和结构都优势的新包钢努力奋斗着。

包钢(集团)公司日前已经与内蒙古固阳县政府签署合作框架协议,计划投资 14 亿元在当地规划建设三条球团生产线,年产量预计达到 360 万吨。^③

3.2 包钢(集团)公司高技能人才的现状

包钢(集团)公司一直都在致力于高技能人才的培养,在人才队伍的建设中高技能人才的比例越来越高。在国家人力资源和社会保障部组织开展的全国技术能手和国家技能人才培养突出贡献奖评选活动中,包钢(集团)公司运输部职工宫良钦、焦化厂职工薄仲华分获全国技术能手和国家技能人才培养突出贡献奖。“十五”期间,包钢(集团)公司通过实施高技能人才培养工程,累计培养高级技师及技师 903 人、高级技工 19386 人、中级技工 10090 人,并以此带动广大操作人员综合素质整体提升,为企业生产、建设提供了重要人才及技术保障。

包钢(集团)公司打算通过实施“522”高技能人才的培养项目,培养操作状元和操作能手 50 人、高级技师 200 人、技师 2000 人,力争使高级技工及高技能人才总量达到 25000 人,使其在操作人员队伍中所占比例达到 60%以上,领导初级和中级的技术人才队伍在发展上呈现逐步向上发展的趋势。

(一) 职称比例。通过对包钢(集团)公司的全体人才队伍进行数据统计,在包钢(集团)公司整体的人才队伍中,对技能人员的职称结构进行了统计计算分析,

^①包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

^②包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

^③包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>.

统计发现，在包钢（集团）公司的 50000 多人才队伍中，高级技师在总的技能人才队伍中所占的比例不高，技师同技师以下的比例占据比例占大部分。在以技术操作为主的人员队伍里，高级技师和技师分别占总人数的 0.6%和 1.87%，从这个显示数据可以看到，高级技师和技师在包钢（集团）公司的人才队伍中所占的比例是非常小的。

（二）学历层次。包钢（集团）公司人才队伍的学历层次经过统计表明，从人才队伍的整体来看，学历在本科以及本科以下的占了人才队伍的 90%以上，研究生学历人才的比例也偏低，仅占了总人数的 2.66%，如下图 3-1 所示，在本科以下的人才队伍里高技能人才比较多，可见从总体上来说人才队伍的总体文化素质比较低，多数的初级技能人才仅仅是具有初中文化水平，而高技能人才的总量少之又少，其所能占据的数据比例也是微乎其微。

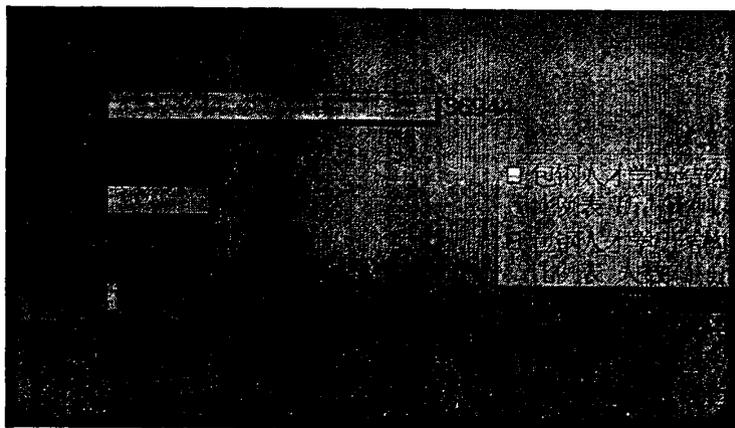


图 3-1：包钢（集团）公司人才学历层次图

（三）年龄分布。从所统计的年龄分布来看，如下图 3-2 所示，包钢（集团）公司的人才队伍总体上是这样的情况：31—40 岁年龄的人才占总人才的 45%。可见，包钢（集团）公司是一个正在向上发展的企业，而 30 以下的年龄组所占的比重高于 41—51 岁的年龄组所占的比例，人才偏向年轻化，高技能人才比重小，人才的培养需要一个过程，高技能人才是人才成长中的一部分，它的发展也需要经历相当长的一段时间。

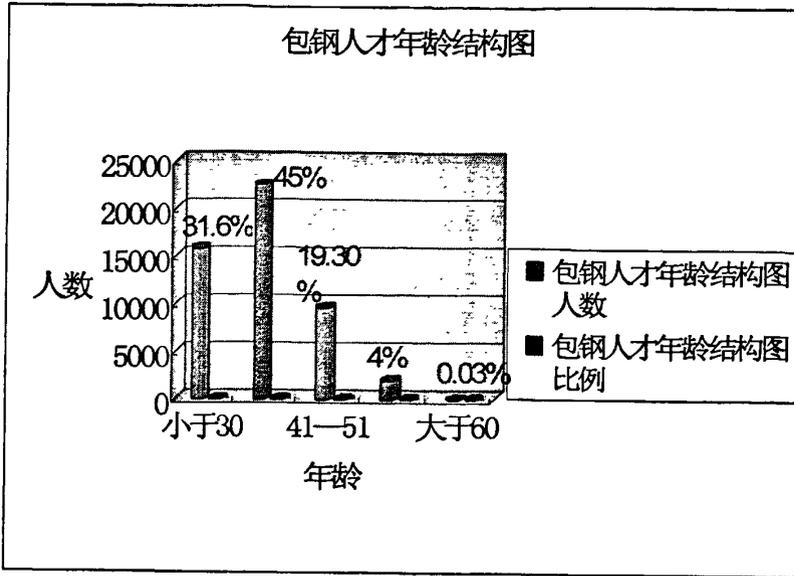


图 3-2: 包钢(集团)公司人才年龄结构图

3.3 包钢(集团)公司高技能人才存在的问题

才者，德之资也，德者，才之帅也！才能全有谓之圣人，才德兼有谓之愚人，德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。^①二十一世纪什么最宝贵？答曰：“人才”。人力是第一资源，这是众所周知的事情。进入 21 世纪，企业要迎接知识经济的挑战，需要把建设“高技能人才”产业的人才发展的大工程放在求发展、求生存的战略地位上。然而，通过以上对包钢(集团)公司人才的职称比例、学历层次和年龄分布可以看出，包钢(集团)公司高技能人才的培养存在多方面的问题，这样的结果导致了企业发展缓慢。那么存在的问题都体现在哪些方面呢？本文将从如下几个方面进行阐述。

3.3.1 高技能人才总量匮乏，总体上对人才的需求偏高

我国的第三产业在经济向前发展的时候表现出来的作用是显而易见的，技能人才的作用也随之水涨船高，尤其是高技能人才，在产业升级和科技成果转变为现实生产力的过程中的作用是非常巨大的。在以生产制造业为主导行业的企业和公司里，高技能人才更是成为了焦点，从上面对包钢(集团)公司的人才结构图来看，高技能人才的严重匮乏是包钢(集团)公司向前迈进的瓶颈。我们知道包钢(集团)公司人才结构中高级技师的比例在人才结构中仅占了 0.6%。

^①百度知道, <http://qhzf.ncu.edu.cn/display.asp?id=1337>.

包钢（集团）公司在这样一个高技能人才匮乏的影响下，高技能人才的匮乏越来越明显，企业自身对高技能人才的需求逐渐增大。包钢（集团）公司作为一个以制造业为主的企业，在对技能人才的需求上是非常急迫的。从中国就业网网站上的全国职业供求分析报告上看出，对制造业的需求一直处于上升趋势，除了建筑业保持着平稳不变的趋势外，批发零售、住宿餐饮业和社会服务业都有每年减少的趋势，具体情况见下图 3-3：^①

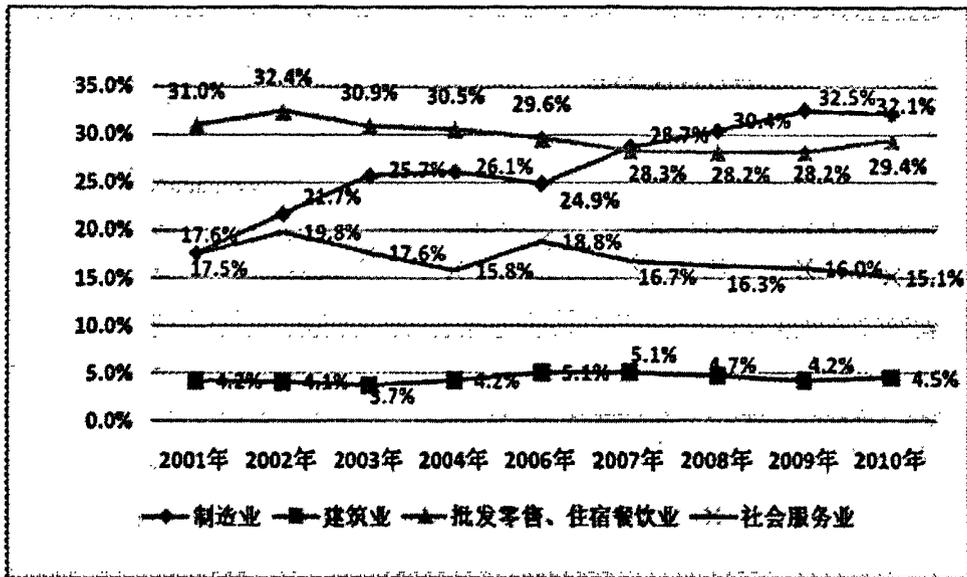


图 3-3：2001-2010 年部分行业需求比重变化

数据来源：中国就业网—全国职业供求季度分析报告

从各年度情况看，高级技师（职业资格一级）、技师（职业资格二级）、高级专业技术职务（高级工程师）岗位空缺与求职人数的比率，2001-2007 年度呈现持续上升态势，2007 年以来趋于下降，但仍处高位，高技能人才依然供不应求。见下图 3-4：^②

^①中国劳动力市场网 http://www.lm.gov.cn/gb/data/2007-07/10/content_186131.htm.

^②中国劳动力市场网 http://www.lm.gov.cn/gb/data/2007-07/10/content_186131.htm.

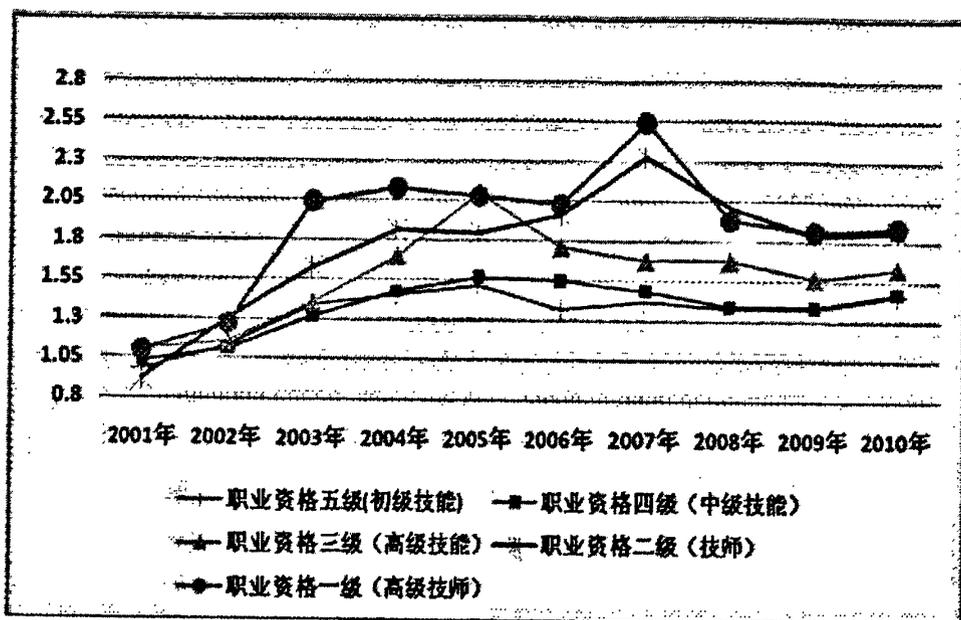


图 3-4: 2001—2010 年分技术等级供求变化图

取数据来源: 中国就业网—全国职业供求季度分析报告

从以上的数据中我们可以看到, 国家总体对高技能人才的需求一直呈现增涨的趋势, 而主要的行业也集中在制造业这种需要技术工人的地方, 可见高技能人才总量的缺乏是企业向前进步的瓶颈。随着内蒙古新型工业化进程的推进, 对高技能人才的需求量会更大。

高技能人才的培养需要一定的时间和精力, 受时间原因和经济原因的限制, 高技能人才仅仅少见于年龄稍老而且从业时间较长的人群中, 很多的人才还没有达到这样的水平, 并且还有可能会因为这样或者那样的原因离开自己所从事的行业。

3.3.2 技术人才整体学历水平和技术素质偏低

从对包钢(集团)公司的人才结构来看, 总体上呈现了一头重一头轻的趋势, 本科以下学历的技术人员占据包钢(集团)公司技术人才中的 45%, 学历水平高的比例比较小。在这些技能人才的队伍中有很多的技术工人都是直接从中专毕业就进入厂子上班, 既没有进行过严格的技术培训, 也没有接受过系统的专业教育, 总体上学历水平低, 技术素质低, 同时也缺少继续学习的途径。包钢(集团)公司内部员工的整体素质存在一定的不足, 从包钢(集团)公司稀土有限公司中的人员结构中可以看出。其中, 在高中水平和技校水平的人才占据了人才总数 45%。包钢(集团)稀土有限公司属于包钢(集团)公司旗下的子公司, 占包钢(集团)公司股份

的一半,人员结构中的高中和技校毕业的学生占了差不多一半,在很大的程度上影响了包钢(集团)公司高技能人才的培养工作。这些技能人才不仅仅在知识学历上达不到包钢(集团)公司的要求,在技能上还欠缺一定的实践经验,不具有高技能人才所具有的管理能力,高超的技术水平和处理复杂问题的能力。所以说包钢(集团)公司的技能工人的技术水平和学历水平还存在一定的不足。

3.3.3 企业对职工的激励措施缺乏合理性

在薪金待遇上。包钢(集团)公司对高级技工的工资待遇与上层的公司管理人员、研究人员相比是不公平的,从整体来说是比较低的。在企业中的工资待遇中技术工人所得的薪金低待遇低,干活多干活重,管理人员薪金高待遇高,干活少事情少,技术工人是廉价的劳动力。技能人才的积极性受到了挫败,影响了技能人才工作的进程。目前的就业形势使得高技能人才所受到的待遇有了很大的改善,对待技能人才的工资待遇也有了适当的提高,这些对高技能人才的转变改变了人们对高技能人才的看法,但是还没有从根本上改善对高技能人才的这种不公平待遇。只有从企业的实际出发,从技能人才的实际需要出发,真正从根本上激励企业技能人才的发展。

在福利待遇方面。福利是支付给雇员的非钱财形式的报酬,如退休养老金计划、健康、残疾和人寿保险;假期和带薪休假或者病假;帮助认领。根据劳动统计局的数据显示,每年美国民事工人平均每小时的报酬是19.67美元。工资和薪水占这些报酬的72%,福利占28%。^①

包钢(集团)公司在福利待遇方面对待高技能人才没有因为能力高、技术突出而有相应的福利待遇,同工不同酬,加班没有加班费,工人长期在工作一线,夜班白班倒,顾不得孩子、照顾不好父母。尽管这样,他们还是没有能够享受到和管理人员的相同待遇,工程师、教授级工程师在福利待遇和个人奖金兑现上都明显高于高级技工。

3.4 包钢(集团)公司高技能人才存在问题的原因分析

3.4.1 对技能人才的培养观念存在一定的偏差

从社会角度来讲,一直有一种思想在人们的头脑中扎根并且成长,“读书才是最

^① [美]O. C. 费瑞尔(O. C. Ferrell) 杰弗瑞·赫特(Geoffery Hirt) 著,李睿译. 企业管理新论[M]. 社会科学文献出版社,2004年10月,321页.

好的出路，考上了大学才有出息”，“万般皆下品，惟有读书高”，“学历高才有出路”，有技能的人并不是什么有才的人。这些观念根深蒂固的扎根在人们的头脑里，广大的青年学生挤破脑袋也要进入大学，千军万马过独木桥的场景一幕幕上演。待业大学生就业形势变得越来越严峻，大学生找工作困难也是在新时期出现的新问题。而那些技术工人却受到了不平等的待遇，他们被认为是低等的劳动者，受到不公平的社会待遇，没有很好的社会地位，这种观念在社会上就形成了，家长宁愿花高价钱让孩子走一些没有实际用处的专业也不会让自己的孩子报考一些将来就业很好的技术类专业，传统的旧观念一直阻碍和影响高技能人才的培养和成长。

对企业的管理者来说，企业的效益和未来的发展潜力及空间才是管理者主要关心的问题。他们只认为高技能人才和经理这些直接能看到工作效果的人对企业来说才是最重要的，他们没有意识到其实一线的工人是每天都要进行辛苦劳动的主力军。其实作为各级行政部门和管理人员的参谋和助手，没有一线的技术工人的帮助、协助和制造生产怎么会有产品供销售者销售，怎么会能体现出管理者的价值，怎么会有企业经济效益的增长，因为这样打消了企业一线工人工作的热情，严重制约了技能人才向高技能人才的迈进步伐。

3.4.2 企业缺乏激励机制和培训，缺少对人力资本的资金投入

舒尔茨认为“人力资本即物质资本和劳动力的数量的增多并不比人的知识和能力等质量的提高对经济增长的贡献大”。^①企业活力的源泉是劳动者的积极性、创新性和活力，把工人组织起来，充分发挥工人的积极性，实现企业的目标，是企业发展需要的必要条件。

在培训方面上，从政府层面上来讲，首先企业并没有建立一个完整的培训结业机构，偶尔进行一次培训，考完试就算结束，没有真正意义上的实际价值。其次，在经费的投入力度上，政府对企业的培训上的经费投入不够，企业也拿不出足够的经费来培养高技能人才，对人才的投入不是一时半会就能够起到作用的，所以企业有的时候为了暂时的经济效益而放弃对高技能人才的培养导致高技能人才总是处于供不应求的状态。

从包钢（集团）公司层面来讲，首先包钢（集团）公司中有些一线的工人经常是两班倒的上班形式，没有固定的时间进行培训学习，也就组织不起固定的时间和

^① 忻蔚. 资本观念的演进：比较马克思和舒尔茨[J]. 世界经济情况, 2003年6月.

场所进行人才培养，对高技能人才的培训就会出现暂时停滞的状态。

其次，定期的对企业员工进行培训来说，劳动效率就是生产率。对于一线的工人来说，降低原材料的损耗、停工期和事故发生率、减少消费、返工和次品率、提高合格产品的质量和数量，增强员工的岗位胜任能力。这些都是使技能人才不断地向高技能人才迈进。

第三，企业想要留住能为企业带来经济效益的工人，就必须要有有一套系统的能够留住工人的有效管理体制。在包钢（集团）公司的一线工厂里，工人们每天从事的都是又苦又累的体力劳动，节假日有的还要坚守在自己的岗位上，每天都要从事劳动强度很高的工作，工作环境差，这些技术工人的工作很辛苦。但是，他们得到的待遇却同他们的工作量不成正比，干的多拿的少，拿得多干的少的现象又经常存在，工人的收入的增长是同企业的效益的增长紧密挂钩的，未能按劳分配势必会影响工人的积极性。另外，企业内按资排辈的现象一直存在，这些严重的影响了企业工人工作的积极性，一个技术工人想要达到高级技师在工龄、厂龄和年龄上都有限制，有的技术工人、技师在技术上达到了高级技师的条件却因为这样或者是那样的因素的限制其成为高级技师。

3.4.3 企业员工继续教育的途径少，寻求继续学习的机会少

所谓的继续教育在联合国的教科文组织上的定义是指接受包括非正规教育和正规教育的教育，接受教育的人即包括继续接受本阶段的正规教育，也包括接受对个别领域的探索、更新和补充知识技能的东西。党中央提出了科学的以人为本的发展观，为技术工人的继续教育打造继续学习的机会。

一个国家的经济的兴盛是离不开企业的发展的，由此企业就成为了继续教育的主战场。包钢（集团）公司在追求自身的利益的同时，更多的考虑到的是企业的效益问题，企业的发展源泉是企业技能人才的积极性、创新性和智慧与技能。缺乏对企业员工进行继续教育的途径，对企业的发展是存在障碍的。在包钢（集团）公司内部，公司的技能人才自身员工缺乏学习的主动性，大多数的技能人才觉得只要自己能够在自己的职位上做好本质的工作就可以了，不会再去考虑在自身的基础理论知识和技能水平的提高。

企业没有对技能人才自身素质提出具体要求，而且多数的技能人才即使有想提高自身水平和晋升的想法，也是在知识和管理领域进行提升，比如工程师、高级工程师等。企业为员工提供的学习条件少之又少，和当地的技工学校联系的很少，不

能从根本上对工人的继续教育引起足够的重视，进行的偶尔的继续教育对技能人才的技术提高没有实质性的帮助。学习结束后并没有进行相应的考核办法，学习完就算结束，企业并不知道这些技能人才经过继续学习以后到底有没有掌握所学的技能技术，他们也并不知道自己所学到的最新知识理念是否能够真正的用在以后的生产实践中。

另外，在对企业员工进行继续教育的过程中，进行教授的都是本企业的工程师或者更高级别的工程师，他们所能掌握的知识和先进的工艺操作达到了一定的水平。是否能够很顺畅的教授给技能人才，他们当中的某些人才并不具备教授技能人才的基本的教学方法、教学方式等，这些都影响了企业中的技能人才进行继续教育和继续学习的积极性，抑制了企业培养高技能人才的机会，技能人才除了这样的继续学习的机会外，其他的机会都很贫瘠。

3.4.4 “重仕轻工”思想根深蒂固，职业教育不被重视

思想作为思维活动的结果，是相对于感性认识而言的理性认识，也可以称之为“观念”，是人们的感性认识经过加工得出的产物。它是通过感觉得来的东西被生物钟提取存在人的思维中枢里面，经过定向组合起来的就是我们通常所熟知的思想。思维的形成，是一个很复杂的过程。“重仕轻工”这一思想古已有之，经过多个世纪在人们的头脑中渗透，已经在人们的思想里扎根，在人们的思想里，靠体力和靠脑力生活的人始终没有站在同一个高度上。中国悠久的历史文化一直都是向上层建筑倾斜，教育亦然。在大多数人的潜意识里，一个人成功与否不在于熟练某种技术，具有某种能力，而是达到了什么样的学历，获得了什么样的职称。这种观念成为了当今我国技术工人稀缺，待业毕业生数量加剧的首要因素。技术工人不被作为人才管理的对象，使技术工人的热情被降温。

职业教育一直被大多数人不认可，在大多数的家长眼里，让他们的孩子读职业院校出来后只能做技工，他们的孩子工作以后没有什么真正的体现人生价值的地方，并且工作起来非常的辛苦，与其这样还不如拿个国家认证的专科学校，以后做什么都比技术类的强。从这些观念来看，瞧不起技术工人和技术工作的陈旧思想还是存在的，并且还是对社会起很大的影响作用的。“高中—大学”的一元化教育成才观念还在左右着家长。

职业教育的发展缺乏必要的思想引导，在有些地方政府还没有发现当地经济的发展和社会的进步是同职业教育密切相关的，更没有意识到发展职业教育的重要性、

紧迫性，更不用说去扶植与引导。职业技术教育的特点主要是缺乏系统的整合，整体上弱小不全面，各个程序之间相互不协调，课程的设置平淡没有特色。这些因素控制着社会和企业对人才的想法，技术工人也就没有什么社会地位，也得不到应有的重视，高技能人才的后续力量出现了青黄不接的窘境，制约了包钢（集团）公司高技能人才培养事业的发展。

第四章 包钢(集团)公司高技能人才培养的对策及建议

高技能人才的培养越来越被作为关注的对象出现在很多的国家性文件中间,提高高技能人才的发展速度,全面推进高技能人才的工作成为社会进步的产物。各种关注意见的公布,为高技能人才的发展带来新的契机,将发展高技能人才提到一个新的高度,为开展高技能人才的工作开创了新的局面,为高技能人才带来了春天。当前的科技是以人为本的,企业发展以人才为灵魂。然而,包钢(集团)公司目前在高技能人才培养方面存在高技能人才总量不足、学历偏低、人才流失严重和企业培训体制不健全等几方面的问题。面对“十一五”时期形式发展的需求和兴企强国战略的紧密开展,仅仅依靠《职业教育法》、《劳动法》并不能从根本上解决这些问题,那么就应该有一套完整的措施来改善包钢(集团)公司这种情况,以下是笔者提出的一系列对策。

4.1 搭建高技能人才培养的良好平台

4.1.1 落实科学发展观,促进包钢(集团)公司高技能人才全面发展

包钢(集团)公司一直本着以“高技能人才”的发展作为企业向前发展的灵魂,在企业向前进步的过程中,科学发展观涉及各个领域,科学发展观对于国家培养所需的高技能人才具有根本性、整体性的影响。用科学发展观指导包钢(集团)公司高技能人才队伍的建设,始终坚持以人才为本,树立新的人才管理观念,建立新的人才发展思路,贯彻新的工作理念,按照全面协调可持续的要求,坚持统筹兼顾,为高技能人才的培养工作进行新的创新和突破,贯彻科学发展观的观念,同经济社会发展的整体相适应,努力为社会为企业造就更多的高技能人才,去除以前的只有身份、学历、职称等才是最重要的传统观念,将能力和技能当做高技能人才发展的标准。

“以人为本”最早源于我国古代。在我国的历史典籍里蕴含丰富的“以人为本”的思想,诸如“民为邦本”、“民为贵”、“国以民为本”的概念或者命题。而在《管子·霸言》中则有明确的提出:“夫霸王之所始也,以人为本本理则国固,本乱则国危”。就拿在现代的“诺基亚”广告来说,它的广告中给人留下的最深的印象的就是

那句“科技以人为本”。诺基亚手机每次的开机界面是让人感到非常具有亲和力的画面，而诺基亚的核心价值就是“科技以人为本”，这同样也是诺基亚手机的灵魂，是被广大的用户所欣赏的。诺基亚所面对的群体是广大的用户，所以它的灵魂是“人”，是将科技转化为现实科技成果的表现。

对于包钢（集团）公司这类的国家大型企业来说，坚持以人为本是企业理念也是企业的必然选择，知识经济形态下以人为本的企业将呈现出不同的企业行为方式。在新的知识经济的形态下，知识的创造、增值和利用、资源的合理配置都是需要靠知识来实现的。包钢（集团）公司作为一个以广大的技术工人组成的企业，它的企业核心是技术工人，技术工人的发展就是企业的发展，技术工人的落后就是企业的落后。社会经济的发展，城市的进步，同当地的企业经济的发展密切相关，切实加强政府对高技能人才的重视，包钢（集团）公司以人才的发展作为企业发展的动力，同时也作为企业走向世界的有效途径，对于全社会经济的发展和进步具有促进作用。

4.1.2 做好宣传、转变观念，为营造良好的环境做好工作

对高技能人才的培养不仅处于社会这样的大环境中，同时也依赖于企业的发展大环境。包钢（集团）公司是一个人才济济的大熔炉，是人才成长和生存的保护站，怎样才能对高技能人才的发展有推动作用，真正的从根本上为高技能人才的发展创造一份良好的社会环境，为高技能人才的健康成长创造了新的成长契机。

中国人自古以来就有“学而优则仕”的“官本位”思想，在大多数人的眼里，技术工人的地位永远都低于非技术工人，“劳心者治人，劳力者治于人”，这些传统的观念一直根深蒂固的存在于人们的思想里。当今社会对高技能人才一直都存在鄙夷的眼光，视技能劳动为低级劳动，对高技能人才缺乏一定的认同感和公平待遇，是一种严重的歧视。

作为政府要从根本上起到十分重要的作用。首先，劳动最光荣是中华民族悠久的传统美德，一直被广大的劳动人民所看重，并将其作为一项良好的传统一直存在于人们的意识里，不断地延续下来。在全社会营造一种劳动最光荣的氛围，同时利用政府的力量，比如网络、广播、电视、报纸、书籍等进行广泛宣传，让更多的人看到技术工人和管理人员一样重要。如果没有水电工，我们怎么能吃上那么方便的自来水，看见那么多美丽漂亮的五彩灯光，没有辛勤清洁工人？我们又怎么会有那么干净的环境？没有那些每天奔波在野外的高级技术工人建造的漂亮的房子，

我们怎么会有那么舒适的家?技能人才同具有高学历知识型的管理者同样重要,人的价值观不同,体现生命价值的方式也不一样,职业没有高低之分,三百六十行,行行出状元。时刻谨记“莫为学历迷乱了眼,陈旧的观念累弯了腰”。

其次,政府应该建立相应的奖励设置,对那些具有出色技能并对社会做出突出贡献的高级技能人才要给予一定的鼓励和奖励,在全社会树立起高技能人才也是社会经济向前发展的主力军,让人们大众不因为是技术工人而觉得存有缺憾。高技能人才不会因为自己是具有知识的管理者而沾沾自喜,洋洋自得。政府加大力度在舆论上给予高技能人才支持,努力提高高技能人才在人们眼中的位置,在当今社会上所占据的高度,为高技能人才在社会上的生存营造一种良好的社会环境和成长的发展空间。

4.1.3 加大力度投入对高技能人才培养的资金,协调好人才流向问题

高技能人才培养的好与坏很大程度上与政府对于这项工作的支持有直接的关系,各级政府根据高技能人才培养工作的需要,加大对高技能人才的培训的各个环节的工作进行资金投入,恰当的安排对建设经费的投入和使用,对高技能人才的培养提供援助。政府对高技能人才培养工作的支持力度也关涉到包钢(集团)公司,政府对工作的支持与否不仅从资金、人力和物力上有所体现,在社会的氛围上也给予一定的协助。

首先,政府鼓励各方面有投资能力的机构、社会团体、个人等对企业高技能人才培养提供资助,政府鼓励有志于培养高技能人才的有志之士对高技能人才的培养给予必要的资金支持和帮助,政府还要鼓励那些有能力的社会人士和海外的华侨对高技能人才的培养给予必要的资金支持。政府还要专门为培养高技能人才的职业院校和进行高技能人才培养的基地进行资金的扶持,各个方面努力增加对高技能人才培养的资金投入和资助。

其次,政府投入资金帮助职业院校进行基础性的建设,从师资、教材、设施到教学场所都有所支持,“《国务院关于大力发展职业教育的决定》明确要求城市教育费附加安排用于职业教育的比例不低于20%”。^①政府设立专项基金支持高技能人才培养,支持职业技术教育院校的建立由政府牵头组建本地区的职业技术教育超市,为技能学生提供学习、实践、实习的基地。在本地区携手普通高等院校、职业技工

^① 陈翠兰.关于大力发展长沙职业教育的思考[J].当代教育论坛:宏观教育研究,2008年7月.

学校办具有地区特色的职业技术学校，政府在办学用地、办学贷款等方面给予一定的优惠政策，适当奖励在职业技术教育方面已经办的有成效的学校，全面的推进职业技术教育的社会化、企业化。

再次，政府鼓励企业对高技能人才的培养加大资金投入力度，建议企业设立专项的奖励资金，奖励那些在工作中有突出贡献的工人个人，政府方面拨出一部分的奖励资金，在企业和高技能人才两方面都起到了积极的作用。

俗话说，“人往高处走，水往低处流”，包钢（集团）公司每年都会有人才外流的情况，有的技能人才因为工资给的太低跑到外企或者私人企业，有的是高技能人才没有得到应该有的待遇或者受到了非常低的待遇，只有离开所在的企业去别的企业发展，得到好的待遇和较高的工资待遇。包钢（集团）公司的管理者在观念上要有所突破和提高，能充分认识到人才流向的必要性和迫切性。在全省建立起“人才库”或者“人才银行”。在对技能人才流失方面需要既能够使高技能人才能够从外面的企业来到自己的企业，也要让自己企业的高技能人才能与其他企业的高级能人才进行交流与互相学习。

另外还要做的是实行一些行之有效的政策保证本企业的高技能人才不会流失到别的企业，为公司的长久发展保存人力资源的实力。

4.1.4 实施高技能人才培养工程，保证高技能人才的健康成长

高技能人才成长的环境是企业和社会这个大环境，高技能人才的培养做的好坏与政府工作和企业管理做的程度息息相关。著名的世界 500 强企业中的美国通用电气公司强大的主要原因就是在于人才的培训，可见高技能人才的培养对企业的发展是放之四海而皆准的。

包钢（集团）公司的培训工程缺乏创新优势，而高技能人才的培养最主要的就是面向社会，具备社会性质，政府的培训在高技能人才培养中的作用是非常明显的。政府从为企业的人才交流着眼，为企业的高技能人才的发展搭建施展的平台，遵循人才发展的规律，推进高技能在技能、知识、动手能力和道德水平上有新的提高，不断向前发展。现代的一些企业的发展主要是针对与企业人才的潜能开发、终身教育和技能培养进行培训，适当合理的进行人才的分配使用。

包钢（集团）公司需要在技能人才中间建立系统的培训体系，主要有职前培训、在职培训和非在职培训。

在职前培训中，对技能人才进行基本知识的灌输，了解企业发展历史、生产的

技术、业界的现状和公司的地位,了解企业产品的知识、制造过程和 sales 组织,公司的各部门的业务内容以及对公司先进职工的注意事项等一般性的培训。另外,让企业职工了解企业的就业规则、给付章程和晋升制度;了解技术、业务、会计等各种管理方法的推展方法;让企业人才知道安全、卫生、福利和社会保险的知识和进行实务训练等。

在在职培训的过程中,既包括共同的培训,也包括专业性的培训。在共同培训的过程中,既有对干部的培训,也有对一般人员的培训。在专业性知识的培训中,针对于不同的从业人员进行不同的专业培训。例如进行生产技术的人员,要进行生产技术的培训,对进行生产管理的人员要进行管理方面的培训,对进行采购的人员,要进行对采购方面的培训。

而在包钢(集团)公司的企业外部,在非职业培训中,主要表现就是在职业技工院校和职业技术学校的校内培训上,企业借助学校这个大平台,发挥职业技术学校、技工学院的作用。在以工业、农业、经济和其他专业的高级技工学校和职业技工院校里,在学习了生产管理、劳动组织、产品质量管理等问题的科学原理基础上,继续学习现代条件下作为生产工段的领导者(技师)的职能有关的一系列其他问题,进行必要的从业实践实习。例如生产中采用无废料工业以及其他环境保护措施的大多数是工科专业,尤其是冶金、化工和石油专业,在相应的课程中对这些部分和题目应该加以深入的研究。学校制定出与现代生产、技术、科学及其发展前景要求的职业技术的标准,制定的专业符合最新的职业要求,符合企业的用工需求,对最新的专业技术标准和用工需要进行全面分析,培养出一批满足时代发展需求和企业用工需求的高技能人才,为高技能人才的健康、积极地成长提供必要的支柱。

4.1.5 建立健全高技能人才的职业认证体系和评价体系

包钢(集团)公司是在对高技能人才的发展方面做了很多有力的举措,但很多方面还是需要进一步的改进。国家需要在国家职业技能的认证和评价体系方面给予一定的帮助。高技能人才职业认证和评价体系的好与坏关系到培养出来的高技能人才的优与劣,完善而优越的评价制度对高技能人才的培养也具有很大的帮助作用,对于高技能人才培养的完善具有十分重要的意义。政府明确制定相关的高技能人才职业资格认证法律法规,严格职业资格认证体系,在全社会形成国家制定职业资格鉴定为主,地方各企业的收益和地方职业技术学校为辅的技能评价大局。

1993年10月党的十四届三中全会通过的《关于建立社会主义市场经济体制若干

问题的决定》明确提出：“要把人才培养和合理使用结合起来”，“要制定各种职业的资格标准和录用标准，实行学历文凭和职业资格两种证书制度”。中共中央的这个具有历史意义的决定，首次正式提出了在我国建立职业资格证书制度的思路，从制度建设和政策导向上扭转了我国教育培训事业长期存在的单纯追求学历文凭的偏向，为从根本上解决我国教育不适应社会经济发展要求的矛盾开辟了新的道路。其后，在《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》中，都对实行职业资格证书制度做出了明确规定。从国家基本法律的角度确立了我国职业资格证书制度的法律地位，使我国人力资源的资格认证体系开始得到根本改造。为了建立起科学的国家人力资源开发新体系，党和政府一方面推动了以批判“应试教育”，倡导“素质教育”为主题的教育改革，另一方面对我国人力资源资格认证体系和政策做出战略调整。实现人才强国战略，必须构建科学的社会化的人才评价机制。回顾十年来我们所开展的职业技能鉴定工作和我们大力推行的职业资格证书制度，可以说是在构建技能人才的评价体系方面迈出了重要的一步。十年来，经过各方面的共同努力，职业技能鉴定工作和职业资格证书制度已取得初步成效，全国城乡劳动者中，已有 4500 万人(次)经过技能鉴定取得了职业资格证书。这方面工作对提高劳动者整体素质发挥了重要作用，也为健全技能人才评价体系奠定了坚实的基础。

在学校内理论知识和技能培训相结合，在企业内同工人的业绩和生产的成效相挂钩，完善技能工人职业技能评价体系。在企业内部根据工人工作和技能水平的不同成立专门的技能鉴定机构，对于在生产一线从事做工复杂、技能操作要求高的技能人才，企业在其工作的过程中通过对其进行技术能力的考核和平时业绩进行综合考评。对于具备高超操作技艺和操作能力的人来说，企业可以考虑进行直接考评的方式。对于对年龄超过评定界限，在操作技能和知识水平上均达到了高技能人才的要求的技能人才，企业可以采取直接考评的方式，提高高技能人才的工作积极性。对企业确实有特殊贡献的技能人才要针对其贡献的不同而采取不同的对待。对那些刚刚经过培训的技术工人，经过规定时期的实践实习，鼓励向高技能人才方向发展。在职业院校里毕业的学生，进入企业可以根据自己的特长和专业，选择自己的专业领域进行学习和培训，为高技能人才做后备军。

4.2 树立以人为本的企业发展观念

4.2.1 建立有效的人才激励机制，为人才成长提供良好的环境

包钢（集团）公司是人才济济的国家大型企业，它的环境为人才的成长提供发展的空间。企业的发展同人才的成长紧密相关，一份科学合理的薪酬对工人来说是最好的激励手段。没有一份合理的工资薪酬，再好的企业不会留住企业所需要的人才。过高的工资可能会引起公司的产品定价过高，使他们在市场上的竞争力下降。过低的工资可能损害雇员士气和导致代价高昂的人员流失。

对于一个企业来说，只有真正了解企业内部人才的真实需求才是企业发展的真正目的。对高技能人才的发展采取行之有效的人才策略是促进高技能人才发展的有效途径。美国的心理学家亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Harold Maslow)在其需要层次理论中，他将人的生理需要放在需要层级的最底层，人的生理需要主要包括人的吃、穿、住、用和医疗等方面的需要。在一个人的成长过程中，解决最基本的生活需要是一个人成长的基本需要。然而，这些最基本的需求的满足是人们通过自己的劳动获得相应的报酬而获得吃、穿、住、医疗等方面的需求。只有人的基本的生理需求得到了满足才能考虑其它的需求，在人的生理需求被满足的基础上，才能激励人进行其它的更高层次的需要。包钢（集团）公司在人才激励机制上满足了技能人才的基本的吃、穿、住、医疗等方面，为包钢（集团）公司高技能人才的发展真正建立一个优良的成长环境。

调动技能人才的主人翁积极性是社会主义建设的物质动因，也是实现管理现代化的基本动因。在社会主义的体制下，国家、职工个人和企业三者的利益在根本上是相同的，国家利益提高了，相应的企业的效益也得到了提高，技能工人的贡献再大。如果得不到相应的物质利益，也就缺乏了积极性。人总是要追求美好幸福的生活，人的劳动性有很强的目的性。只有当技能工人的劳动同国家的兴旺、企业的发展联系在一起的时候，技能工人才能通过自己的劳动创造，激发出技能人才的主人翁的积极性，建立系统有效地人才激励机制，为高技能人才发展提供成长环境。

企业要按照“使用和培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的原则，探索建立和实施有效的高技能人才培养的激励机制，全面落实国家和各级地方政府规定的高级工、技师、高级技师分别享受的待遇，企业根据职工的职业资格和技术技能水平确定工作岗位，结合职工的技术技能运用和实际贡献确定相应的工资和福利待遇，对有突出贡献的高技能人才可以参照经营者收入确定其收入水平，实行年薪制，也可实行股权和期权激励。以建立以职业为导向，以工作业绩为重点的技能人才评价体系，岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬。保护技术人员自我提升的积极性，

为高技能人才脱颖而出创造良好的环境和条件。以强有力的激励机制解决企业自“造血机能”的丧失，鼓励生产操作一线技能劳动者钻研技术业务，努力提高自身素质，充分施展才能。

4.2.2 实施“一师二徒三人行，优势互补”的培养模式，促进高技能人才发展

在包钢(集团)公司内部实行新的人才培养模式，建立一个全新的人才培养链，对促进技能人才向高技能人才的发展有实质性的作用。包钢(集团)公司首先将高技能人才的培养纳入到企业人力资源发展的大局中，在以企业作为发展的龙头的基础上，需要建立“一带一，结链子”的培养模式，对企业的高技能人才的开发和管理有针对性的加以重视。

高技能人才作为企业发展的重要的人力资源来源，是企业发展的组成部分。对包钢(集团)公司这样的国家级的大型企业来说，人才是企业发展的主旋律，在企业的发展中占据主要数量的还是普通的技能人才，管理人员、具备高超技能的高技能人才和高级工程师在企业中占有不多的比例，对企业的人力资源进行培训主要要经过一系列的过程。

在大多数的钢铁企业中，高技能人才的成长要经过工龄合格、资历合格和年龄合格这样三道关卡，没有了任何一项做前提，都不会达到高技能人才的标准。而且，在企业中每个人负责自己的部分，对不属于自己的工作或者不负责的部分总是不能够接触和了解，同单位的技能人才之间的关于提高技术方面的交流较少，没有交流的氛围。

企业要从根本上改变这种培养的限制，在企业中建立“一带一，结链子，优势互补”的培养模式。在平时的培养过程中，那些很早就进去企业在技能和操作技能上有突出技术的高技能人才搭配一名刚毕业具有良好语言和写作水平的新毕业参加工作的大学生，让动手实践能力弱的大学生同操作能力强的高级技能人才之间优势互补，一个是作为提供知识的给予方，另一个是作为给予方的接收方，二者互相给予，共同发展。另外，还要带上一名具有丰富实践经验和动手操作能力、且需要晋级高技能人才的技能工人，结成“一文一武，三人行”的结对培养模式，以此结合下去，每个人都有自己的队伍序列，彼此之间可以为在操作过程中为遇到的困难和难题进行交流和探讨。在全企建立一张人才链接的人才网，既能获得对专业知识的

了解又能获得对所从事的技术领域有更高的了解。孔子有言“三人行必有我师焉”，在这样的人才培养模式中，有老师的教育指导，任何的难题都有可以解决的途径，这样的培养模式对于全企业高技能人才的培养具有十分重要的作用。

4.2.3 建立“岗效工资”制度，设立专门奖项鼓励高技能人才的的发展

绩效工资制度是当前事业单位主要的工资制度，它是将个人的工资收入同个人的业绩联系起来的一种制度。在包钢(集团)公司内部，企业的工人得到的工资除了基本工资和定时的加班工资外，就没有其它的工资，不能够充分的体现出高技能人才的优越性。

在包钢(集团)公司内部实行“岗效工资”制度，“岗效工资”制度是以基本工资为主体，以工人的工作业绩和加班过程中的加班费为辅来定的一种工资制度。在包钢(集团)公司的奖项设立上，除了工人得到的基本工资外，还要对高技能人才进行不同程度的奖励。对于在技术岗位上分情况进行必要的奖励。在工作中对企业有突出贡献的个人，企业应该设立一个专门的“突出贡献奖”，并给予一定的资金奖励。在工作中因为表现突出而进步很快的员工企业应该设立专门的“技术进步奖”，并且给予适当的资金奖励。在全国或者全省的技能大赛上获得过奖项的技能人才，在获得国家或者省的奖励的同时，企业也要专门给予一定的物质奖励，以此来提高对高技能人才培养的力度。

包钢(集团)公司在自身企业内部在各个单位的关键和主要的技术岗位上设立主要的“技师状元”和“工人状元”制度，在企业内部建立一支通过考核、评价和使用的高技能人才队伍，使企业经过这样的一个完整的体系，拥有一支从上到下都是精英的高技能人才。对于已经取得了高级技师的人才，经过考核、测评获得同工程师或者高级工程师一样的待遇。这样就能使高技能人才有发展的空间，高技能人才的发展就会具有非常深远的前景。

4.2.4 建立企业继续教育机制，推进企业高技能人才的继续发展

继续教育能够使社会经济不断地向前发展，继续教育在促进经济向前发展的微观基础是企业。包钢(集团)公司作为社会经济发展的基本经济单位，社会经济的发展离不开企业的发展，人才在企业发展的过程中起到了非比寻常的作用，企业也就成为了培养高技能人才的有力战场和发展舞台。

包钢(集团)公司要从各个方面不断地更新和加强人才的继续教育观念，让广

大的技能人才认识到继续教育是专业技术人员的权利和义务。另外,让广大的技能人才了解什么是终身教育,继续教育是作为现实的直接生产力的观念。进入 21 世纪,企业要把“高新技术”产业的人才发展工程放到企业求生存、求发展的大局中来,制定科技强国,科技强企的宏伟发展目标。企业通过继续教育,培养创新型人才和高技能人才,发挥创新型人才的创造性和高技能人才的高技能性,使其成为企业技术开发的主体。

随着现代企业制度的建立,企业对高技能人才的需求越来越紧迫,为技能人才提供发展空间,把继续教育理论作为指导企业发展的理论基础,立足企业实际,培养与企业实际相适应复合型、外向型和创造型的各类专业技术人才和高级管理人才、高级科技人才、高级技工人才等三高人才。在包钢(集团)内部建立一套灵活多样的继续教育方法与内容,以此来提高企业继续教育的经济和社会效益。

4.3 完善高技能人才的培养机制

高职院校中的职业教育对经济的发展、企业层次的提高具有重大的作用。高职院校的职业教育是包钢(集团)公司企业进步和经济效益提高的有力根基。高职院校的职业技术服务是提高企业综合实力、促进企业经济发展和促进社会进步的必然途径,是体现再就业工程重要性的有力途径。

4.3.1 实行企校联合,“多元”的教育模式发展

企校联合指在方方面面都有紧密的联系。包钢(集团)公司的实际情况和自身发展的趋势,要同职业院校相结合实行企校合作的发展方式,把企业对高技能人才的需要反射到高职院校,使高职院校能够遵循国家的职业技能标准和当前劳动力的需求。同时,高职院校调整课程的专业和教学的方法,增加对动手操作方面的内容,使毕业生在毕业前就能拿到职业资格证书。

实施工学结合,企校合作是当今职业教育的主要特点。在 2003 年《国务院大力发展职业教育的决定》的内容中,将“大力推行工学结合、企校合作的培养模式”作为发展职业教育的主要发展模式。包钢(集团)公司在促进自身发展的过程中,多同社会知名度高、学校规模大、管理规范、办学效益突出和教学设备先进、师资力量强的高职业院校结合,实行“企校合作”的培养模式。通过高职院校开办的高层学历专门人才学习班,比如说硕士研究生班、专升本班等来促进企业高技能人才的成长。另外,就是开办高研班培训高科技、高级管理人才等。包钢(集团)公司对

人才的需求在很大的程度上是依赖于当地的职业技术学院所培养出来的人才。

包钢(集团)公司与高职院校合作的方式有很多,比如项目合作、人才开发、课程调整、资源共享等等,企校互聘学者、教授、专家,针对国内、外新科技发展和先进的管理方法进行讲学。院校教师带着课题到企业挂职锻炼,企业派专业的技术人员到院校深造,来为高职院校的课程注入新鲜的因素。这些合作的结果是使院校和企业之间的信息能够充分的交流与沟通,在高职院校中的教师首先要掌握先进的技术才能够去同企业的高技能人才及更高的人才,比如工程师、高级工程师等进行交流,这样的交流和合作既能使高职院校的教师在教学上有所进步,又能使企业在人才培养上得到所需的人才。换句话说就是在实践上和理论上相互促进,使双方之间互相促进,共同向前发展。

对一名企业的技术工人来说,只有具备了丰富的实践技术经验和专业的知识,才有机会和资格成为高技能人才,企校结合,二者优势互补,取长补短,这样才能够达到资源的最优化整合。发挥高职院校应有的作用,突破传统的“一元”的教育模式,培养“多元”的教育模式,扩宽毕业生的就业渠道,为包钢(集团)公司高技能人才的发展提供新的培养来源。

4.3.2 完善人才培养的理论支撑

众所周知,科学与技术是相辅相承,互为促进的。在当前科学技术飞速发展的时代,技术所占的比重将会越来越大,高职院校在这个过程中起到了很重要的作用。高职院校在为企业培训所需要的人才的过程中所起到的作用越来越重要。职业教育的目的是为了让人们找到工作。职业教育的教学计划是为已经工作的成年人和训练青年和成年人,让这些人才在技术和工业、贸易、销售、家政、商业、农业等领域都能有所获。职业教育也不是一般的培训教育,它是从许多的训练和实际工作中提炼出来的。职业教育所提供的是学科中的理论知识和在工作中遇见的实际经验,让学生能够深刻的认识到工作的本质。

科技和经济的进步对当今社会的岗位结构有了很大的变化,这种变化导致了智能化的岗位结构的出现,并且导致岗位的复杂多样变化。这些复杂多样化的岗位分化为技术和技术的链合,例如机械与电气的链合产生的机电一体化。另外,就是技术和技能的有效结合,例如电器修理、软件编程、加工制作等岗位。好的企业需要好的教育,没有人才,企业的前途就没有保证。高职院校在为包钢(集团)公司培育出所需的专业技能人才时,在院校的课程内容方面,尽量设置与当前的就业形势

相适应的专业课程,比如在冶金、炼铁、炼钢以及在实践课程等方面加强实践训练。在专业课程的设置上,同当前最新的就业形势相一致,为社会和企业提供所需的专业技术人才,经常性的更新课程内容,及时的使课程的内容赶上时代进步的步伐。

在课程结构的设置上,与包钢(集团)公司相挂钩的高职院校的课程机构要适当的增设与本企业的发展模式相适应的课程内容,比如,冶金工程、连铸,电解有色金属,各种金属的提炼等各种实践课程,常换常新。一些一线的高级应用性人才是在随着生产和管理中科技含量的提高而出现的,这些人才成为了科学技术转化为现实生产力和全面提高经济效益及产业结构调整的主力军。科学技术、产业结构和国际竞争力、劳动组织关系等的压力促使包钢(集团)公司对毕业生的个人素质和职业能力提出了更为严格的录用要求。高职院校的课程也要在客观上注重企业要求,为社会经济发展和技术进步提供必要的劳动力支撑。在各科课程既有独立的部分也要进行必要的融合和迁移,使得学生掌握的知识能够更好的为企业的发展服务,为高技能人才的发展贮备了大量的后备人才。

职业院校的教师都是一些不仅知识面广而且是具有丰富技能的人才,能够承担的起教育和教学任务的教师。在职业教育学校里,他们主要承担着各科教学的人员,这里所谓教学人员既担任着专业课程的教师,又担任着文化课和实习课程的指导教师,同时还是学生思想品德教育的教职人员以及学校领导的责任。实行企业到高职院校订单的制度,职业院校与企业签订用工合同,为企业培养出企业所需要的在知识、技能等方面符合要求的技能人才,企业定期对所培训的人才用企业自身的标准进行考核评价。看其是否符合企业的用工需求,对于符合的人才,企业会继续对其进行下一阶段的考核评价。对于这阶段不符合企业用工需要的人才,这样的人才需要进行继续努力使其能够达到这阶段的要求在进行下一阶段的考核评价。

在2011年的国家两会上新近提出职业教育应该增加订单培养和创业培训这两种形式,把招生与就业紧密结合起来。校企合作、工学结合的培养模式,让企业参与决定学校的教学和考试内容,让企业资深人力资源总监、职业规划师等参与学生的职业咨询、就业指导等方面的培训。^①为高技能人才的培养和发展提供了新的发展机会和新的发展前景。依托各类高职院校开展高技能人才培养,各高职院校抓住科技进步和产业升级对高技能人才的需求,完善教学方法,突出专业技能训练,强化

^①刘金虎委员:职教发展应着眼长远与产业升级联动,
http://news.jyb.cn/zyjy/zyjyxw/201103/t20110305_417502.html.

新知识、新技术、新工艺、新方法的内容,增强办学能力和建立科学有效的内部培养管理机制。加大先进教学设备的投资力度,聘请高级技工或工程师来校担任兼职实训教师或专业课教师,形成产、学、研相结合的育人环境,坚持专业对口、知识与技能紧密结合、学历教育与职业技能教育并重,实施灵活的人才培养途径和学习制度,以就业、市场劳动力需求为导向培育出大量合格的技能型人才,充分发挥它们在培养高技能人才方面的作用。有条件的高职业院校还可以运用现代远程教育技术、信息技术和卫星数据传输技术,推广应用仿真模拟技术和多媒体技术,开展远程职业培训,充分开发和利用教育资源,为更多需要培训的人群服务。

4.3.3 完善高技能人才的培养体系,加强高技能人才的培养工作

包钢(集团)公司要充分发挥企业在培养高技能人才方面的主体作用。作为企业为中心培养高技能人才模式的典范,日本政府从1958年开始先后4次制定修改《职工培训法》,还连续颁发了四个《五年职业能力开发基本计划》,并以此为中心颁布了数十个为促进职业教育发展的法规,同时还提供了巨额的补助。目前,我国企业特别是中、小型企业参与高技能人才培养的热情不高。现在,我国政府应出台更加完备的法律、法规和配套支持体系,强化企业参与职工培训、职业教育的责任与义务。通过简化审批程序、实施优惠的土地、财税政策等,引导和鼓励各类企业特别是大中型企业,结合自身生产发展和技术创新需要,制定本企业高技能人才培养目标和规划,建立和完善职工培训制度,大力开展在岗职工的岗位技能提升培训,提高企业职工的技能素质。鼓励企业依托车班组,推广完善名师带徒措施,通过岗位培训、技能大赛、技术交流等多种形式,新知识和技能培训、研发攻关等活动,促进高技能人才培养,把企业建设成为培育高技能人才的主要阵地。包钢(集团)公司要依照国家的相关政策努力完善高技能人才的培养体系,加强对高技能人才的培养工作。

加强校企联合,建立高技能人才实习训练基地,搭建强化实践技能培训的平台。高技能人才的成长,既要有深厚的专业知识,又要有丰富的实践经验。政府要积极鼓励引导高职院校与企业,特别是实习设备先进、师资力量强的高职业院校与规模较大、技术先进、管理规范 and 效益较好的企业加强合作,通过委托培养、定向培训、合资办学等多种方式在培养高技能人才方面发挥更大的作用。将学校课堂教学、实训教学与企业实践工作培训结合起来,打破传统的封闭式学校教育模式,建立开放的、有行业、企业和社会各方面参与的人才培养模式。依托行业办学,建立农业高

技能人才培养基地，加大农业高技能人才的培养力度。行业的发展是全球科技、经济、产业发展的缩影。依托行业办学，紧跟行业发展趋势，对高技能人才的培养起着至关重要的作用。形成农业高技能人才培养的长效机制，培养大批结构合理、素质优良和农业高技能人才。

第五章 结语

我国是一个人口资源丰富的大国，地大物博，矿产丰富。在经济不断发展的前提下，人才的发展也成为了社会进步的有利条件，高技能人才的发展也成为推动经济发展的主力军。同时，中国是一个钢产量大国，在钢铁企业内部对高技能人才的培养成为企业关注的焦点。

本文以终身教育和职业教育作为本文研究的理论基础，对包钢（集团）公司的高技能人才队伍的培养现状进行调查，分析包钢（集团）公司高技能人才培养欠缺的原因，提出一些建议性的意见促进包钢（集团）公司高技能人才的培养。如政府要为包钢（集团）公司同类企业高技能人才的培养搭建良好的社会平台，从企业层面要树立起以高技能人才培养为企业发展之本的观念，依托职业院校的支撑，促进高技能人才的发展等。但是本论文还存在很多的不足，比如有些文献资料查不到，有些包钢（集团）公司内部的资料掌握的不够充分，没有能够深入包钢（集团）公司内部进行细致的分析和研究。对于有些关于包钢（集团）公司内高技能人才培养的一些前沿的理论还没有做深入的探讨，将在未来的研究中继续进行研究。

总而言之，笔者希望本文能够为包钢（集团）公司的高技能人才队伍的培养的对策能有一些新的帮助，并且能够为同包钢（集团）公司一类的国家大型企业提供帮助实质性的帮助。使包钢（集团）公司在同类的企业中脱颖而出，使我国成为在世界上的站住脚的钢铁大国。

参考文献

(一) 专著

- [1] 李宗尧, 张明德, 王怡志等. 高级技能人才培养[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2001年5月.
- [2] [美]O.C. 费瑞尔 (O.C.Ferrell) 杰弗瑞·赫特 (Geoffery Hirt) 著, 李睿译. 企业管理新论[M]. 社会科学文献出版社, 2004年10月, 321页.
- [3] 红旗大参考编写组. 建设社会主义核心价值体系大参考[M]. 红旗出版社, 2007年1月. 201页.
- [4] 冯晋祥. 中外高等职业技术教育比较[M]. 高等教育出版社, 2002年4月.
- [5] 教育部中等专业教育司编. 技术教育与职业教育[M]. 人民教育出版社, 1982年6月.
- [6] 何平, 金铮编. 企业用人之道百术[M]. 中央广播电视大学出版社, 1994年12月.
- [7] 复旦大学经济研究中心编. 企业改革与发展之路——上海工业企业横向联合调查报告集[M]. 复旦大学出版社, 1988年1月.
- [8] 中国钢铁工业协会编. 中国行业分析报告——钢铁工业[M]. 中国经济出版社, 2005年6月.
- [9] Corbridge M, Pillbeam S. Employment Resourcing[M]. Prentice Hall, 1998.
- [10] 国家经委企业管理局编. 中国企业管理现代化的构想与实践[M]. 能源出版社, 1986年9月.
- [11] 马庆发. 当代职业教育新论[M]. 上海教育出版社, 2001年7月.
- [12] 张家祥, 钱景舫. 职业技术教育学[M]. 华东师范大学出版社, 2001年6月.
- [13] 王翔, 朱绍华. 当代管理学名著精华[M]. 民主与建设出版社, 2005年1月.
- [14] 刘来泉选译. 世界技术与职业教育纵览[M]. 高等教育出版社, 2001年6月.
- [15] 雷正光. 德国双元制教育模式初探[M]. 科学普及出版社, 1991年12月.

(二) 学位论文

- [1] 叶德容. 城市高技能人才供求失衡研究——基于部分城市的实证分析[D]. 江苏: 扬州大学, 2007年5月.

- [2]于彦良. 铁路职业院校高技能人才培养模式的研究[D]. 河北: 河北师范大学, 2009年5月.
- [3]张立军. 无锡市高技能人才培养策略研究[D]. 上海: 同济大学, 2008年6月.
- [4]段毅龙. 中国石油XX油田公司高技能人才培养研究[D]. 陕西: 西北大学, 2009年6月.
- [5]于娜. 山西省高技能人才开发研究[D]. 山西: 山西财经大学, 2007年9月.
- [6]李智. 高技能人才短缺的经济学分析—加强专用性人力资本投资[D]. 北京: 北京交通大学, 2010年1月.
- [7]何菁. F供电企业高技能人才培养模式探讨[D]. 福建“厦门大学, 2007年11月.
- [8]程金凤. 我国钢铁企业高技能人才队伍建设[D]. 武汉: 武汉科技大学, 2008年5月.
- [9]闫飞. 我国高技能人才的现状分析及对策研究[D]. 天津: 天津大学, 2009年5月.
- [10]谢平楼. 中国企业高技能人才开发研究[D]. 湖南: 湖南农业大学, 2005年12月.
- [11]曲晓梅. 高新技术背景下我国高技能人才培养问题及对策研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2007年3月.
- [12]南风先. 中小企业高技能人才有效激励的研究[D]. 南京: 河海大学, 2008年6月.
- [13]李艳. 新型工业化背景下我国高校人才培养的对策研究[D]. 江西: 南昌大学, 2007年12月.
- [14]于彦良. 铁路职业院校高技能人才培养模式的研究[D]. 河北: 河北师范大学, 2009年5月.
- [15]潘林志. 柳钢人力资源开发与管理研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2006年10月.
- [16]韩婵媛. 国有企业人力资源职业经理素质及开发研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2005年4月.
- [17]梁军. 大中型国有企业高技能人才开发对策研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2005年3月.
- [18]林振达. 广东高技能人才培养研究[D]. 广州: 广东省社会科学院, 2005年6月.
- [19]叶荣德. 城市高技能人才供求失衡研究——基于部分城市的实证分析[D]. 江苏: 扬州大学, 2007年6月.
- [20]朱克忆. 机械类高新技能人才职业培训研究[D]. 湖南: 湖南师范大学, 2006年3月.

月.

(三) 期刊论文

- [1]尚华,李萍.包钢人力资源管理中作中的问题思考[J].包钢科技,2009年10月.
- [2]何应林,宋兴川.高技能人才概念研究[J].职教论坛,2006年1月.
- [3]郎群秀.高技能人才内涵解析[J].职业技术教育(教科版),2006年10月.
- [4]刘晓培.校企合作人才培养模式的创新探索[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2010年10月.
- [5]陈宇.中国高技能人才开发[J].中国培训,2005年3月.
- [6]刘庆唐.培养高技能人才之我见[J].北京市计划劳动管理干部学院学报,2005年10月.
- [7]刘春生,马振华.高技能人才界说[J].职教通讯,2006年3月.
- [8]石磊.浅谈高级技工短缺的原因及对策[J].牡丹江大学学报,2008年3月.
- [9]谢平楼.我国企业高技能人才资源短缺的成因及对策分析[J].中国培训,2004年10月.
- [10]王荣明.我国高技能人才的短缺及其对策[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2004年1月.
- [11]李树华.论高技能人才短缺的成因和解决办法[J].科技咨询导报,2007年10月.
- [12]王庆义.开展“订单式”培养应遵循的基本原则[J].中国职业技术教育,2007年5月.
- [13]姜泽海,刘能高.企业高技能人才的短缺与培养[J].职业教育研究,2006年4月.
- [14]李焰,武文.“实境耦合”人才培养模式理论及框架浅析[J].青岛职业技术学院学报,2010年4月.
- [15]辛长平,史志强,曹海潮等.“导师制”人才培养模式[J].企业管理事务,1994—2001.
- [16]李雨晴.德国“双元制”职业教育特色及其启示[J].肇庆学院学报,2009年7月.
- [17]刘喻,洪志杰.美国社区学院高技能型人才培养的经验与启示[J].广东交通职业技术学院,2010年2月.

- [18]郑英蓓. 韩国高职教育中的“产学合作”模式[J]. 高等工程教育研究, 2006年3月.
- [19]刘俊, 谢华. “订单式”人才培养模式的实施与思考[J]. 当代职业教育, 2010年9月.
- [20]李玉海. 浅议包钢改革与发展的成就和存在的主要问题[J]. 包钢科技, 2004年2月.
- [21]胡萍, 赵菲菲, 左继军. 走校企合作之路, 培养高技能人才[J]. 中国职业技术教育, 2007年1月.
- [22]吕永卫, 王珍珍. 高技能人才薪酬激励效果的实证研究—基于薪酬激励对工作满意度和工作绩效的影响[J]. 工业技术经济, 2010年9月.
- [23]曾川兰, 崔庆宝. 高技能人才: 济钢高速发展的助推器[J]. 山东劳动保障, 2006年6月.
- [24]刘学民. 用科学发展观指导高技能人才队伍建设[J]. 职业技术教育, 2005年6月.
- [25]高存艳. 高级技能人才概念释义[J]. 理论研究, 2003年4月号.
- [26]兰文巧, 邓丽丽. 高技能人才内涵界定与队伍建设的理论透视[J]. 人力资源开发, 2007年3月.
- [27]李贵卿, 陈维政. 高技能人才的人力资本特性及其管理策略研究[J]. 改革与战略, 2006年12月.
- [28] Mahoney. T. A. Multiple pay contingencies: Strategic design of compensation[J]. Human Resource Management, 1990.
- [29]朗群秀. 高技能人才内涵解析[J]. 职业技术教育(教科版), 2006年第8月.
- [30]朗群秀. 关于高技能人才特征之思考[J]. 中国职业技术教育, 2006年8月.
- [31]朗群秀. 高技能人才及其培养研究述评[J]. 河南职业技术师范学院学报(职业教育版), 2006年6月.

(四) 网络文献

- [1]包钢出台“十一五”人力资源规划[EB/OL],
<http://www.chinamining.com.cn/news/listnews.asp?classid=159&siteid=104857>
- [2]包钢集团简介[EB/OL], <http://baike.baidu.com/view/4588776.htm>
- [3]劳动和社会保障部文件. 关于印发高技能人才培养体系建设“十一五”规划纲要的通知[EB/OL], <http://career.eol.cn/html/c/fagui/?article/1171.shtml>

[4]中共中央组织部人才局副局长时玉宝在第二届中国高技能人才国际论坛上的致辞[EB/OL], 辽宁省就业

<http://www.jyw.gov.cn/web/assembly/action/broesePage.do?channelID=1223920053920&contentID=1226272194757>

[5]中国劳动力市场网

http://www.lm.gov.cn/gb/data/2007-07/10/content_186131.htm

[6]无锡市委组织部、无锡市人事局、无锡市科技局、无锡市劳动和社会保障局关于印发无锡市高技能人才培养体系建设“三年行动”(2008—2010年)纲要的通知

[EB/OL]http:

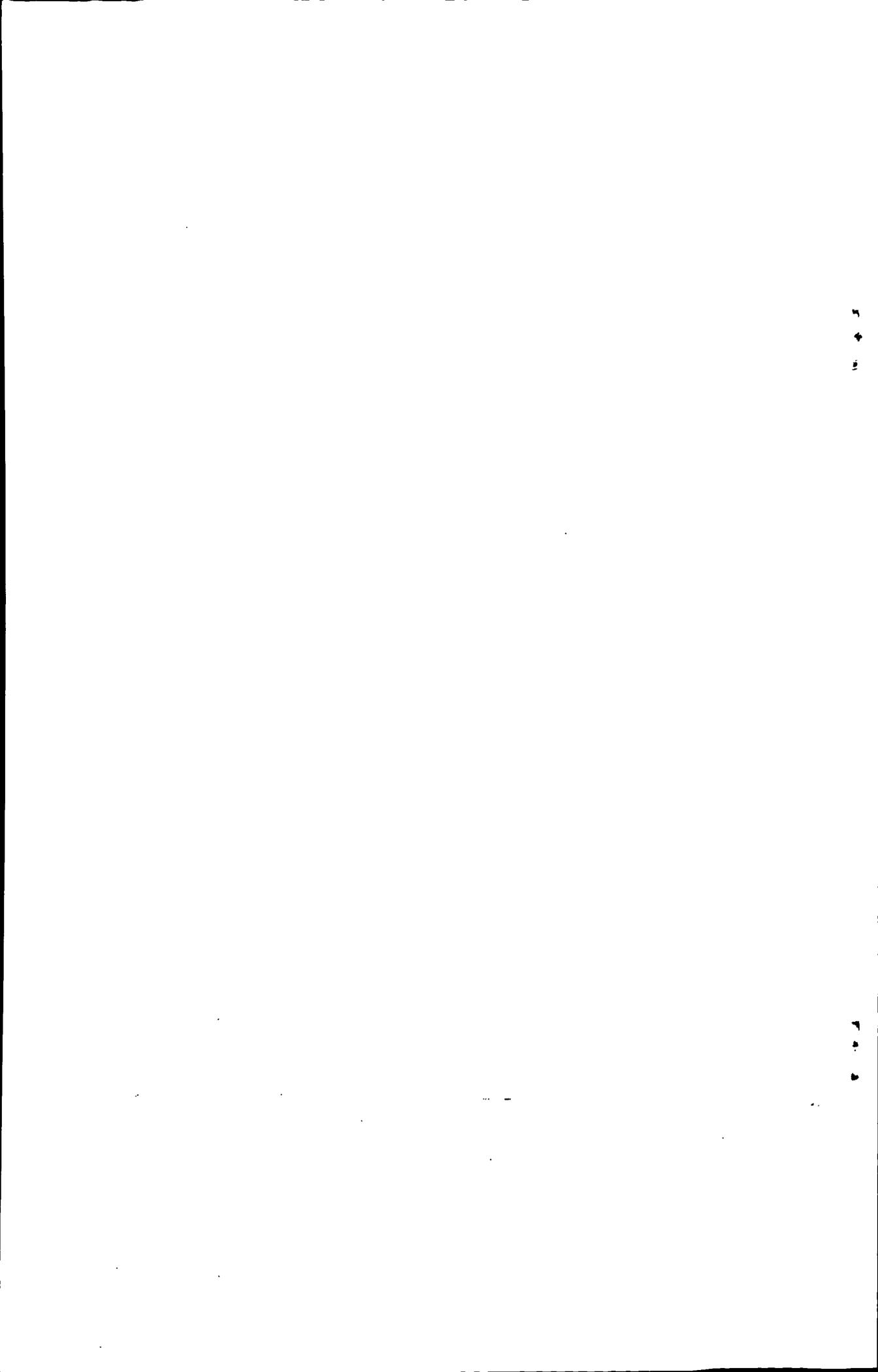
[//law.baidu.com/pages/chinalawinfo/1702/66/4a161434373448d4f96cbca90a4ef707_0.html](http://law.baidu.com/pages/chinalawinfo/1702/66/4a161434373448d4f96cbca90a4ef707_0.html)

[7]昆明市劳动和社会保障局——搭建昆明高技能人才培养平台[EB/OL],

http://daily.clzg.cn/html/2009-06/25/content_69072.htm

[8]陈宇. 就业市场中的灰领群体——高技能人才的最新发展. 中国就业培训技术指导中心主任陈宇在上海职业培训国际论坛上的讲话. <http://www.lm.gov.cn/gb/content>, 2003-12-7

[9]中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于进一步加强高技能人才工作的意见(中办发(2006)15号).



致谢

时光匆匆，转瞬即逝。三年的研究生学习生活即将结束了。回首这三年来的生活，百感交集。

首先，我要感谢我的导师黄光扬教授，导师对我倾注了莫大的关心。在平日的学习和生活中，每当我遇到大的问题时，黄光扬教授总是给我很大的支持和鼓励。写作论文的过程中，导师也对我给予及时的帮助和指导。尽管导师的身体还不是非常的好，导师总是及时的帮我们把论文修改通知我们，这让我非常感动。同时在写定论文题目和写作的过程中，感谢教育学院洪明教授给予的宝贵的修改意见，深表感谢和感激。

其次，本论文在写作过程中，曾得到宁波大学乐传永教授的指点，华东师范大学高志敏教授的指点和建议，福建广播电视大学康乃美博士的点拨和指导，在此深表感谢。在学期间，学院领导高瞻远瞩，每学期都会邀请高志敏教授、乐传永教授来学院亲自教授专业课程，让我在这之中受益匪浅。在此表示我真诚的感谢。感谢我的同班同学，是她们让我体会到同学之间的友谊，让我感觉到这份感情是永远存在的。同时感谢我的学妹刘艳茹同学，她在我后期的论文打印和整理过程中帮了我很大的忙，在此深表感谢。

再次，感谢福建师范大学继续教育学院的所有领导和老师，给了我这个继续学习的机会，让我成长了，成熟了。感谢杨选华老师一直以来对我的在学习和生活上的鼓励和帮助，感谢我所有的同学和朋友们，一直以来给我的帮助和支持。

最后，感谢我的父母，在我遇到压力和困难的时候，给予我精神上的支持和安慰。我永远爱他们！

个人简历

姓名	辛百慧
性别	女
民族	蒙古族
出生年月	1983年1月
籍贯	内蒙古赤峰市
大学毕业时间	2008年6月
毕业院校	内蒙古民族大学
专业学位	教育技术学 学士学位
研究生入学时间	2008年9月
研究生毕业时间	2011年7月
毕业院校	福建师范大学
硕士专业	成人教育学
学位	硕士学位
研究方向	成人及终身教育理论研究
指导教师	黄光扬教授

攻读学位期间承担的科研任务与主要成果

一、论文

1、辛百慧.对成人教育学研究生教育的再解读,《淮北职业技术学院学报》,2010(4):91-92页

2、辛百慧.高等教育自学考试规模萎缩的原因及发展对策研究——以闽西革命老区为例,《教育与考试》,2010(5):12-15页

3、辛百慧.学习型社会背景下我国成人教育发展的研究,《吉林师范大学学报》,2010(6):88-89页

二、科研任务

参与福建省教育厅社会科学研究项目《闽西革命老区高等教育自学考试现状与对策》的调查研究,并发表论文《高等教育自学考试规模萎缩的原因及发展对策研究——闽西革命老区为例》。

111

111

福建师范大学硕士学位论文独创性和使用授权声明

本人(姓名) 辛百慧 学号 20080170 专业 成人教育学 所呈交的硕士学位论文(论文题目: 包钢(集团)公司高技能人才培养研究)是本人在导师指导下,独立进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知,除论文中已特别标明引用和致谢的内容外,本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的研究成果。对本论文的研究工作做出贡献的个人或集体,均已在论文中作了明确说明并表示谢意,由此产生的一切法律结果均由本人承担。

本人完全了解福建师范大学有关保留、使用学位论文的规定,即:福建师范大学有权保留本硕士学位论文(含纸质版和电子版),并允许论文被查阅和借阅;本人授权福建师范大学可以将本硕士学位论文的全部或部分内容采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编和出版,并按国家有关规定,向有关部门或机构(如国家图书馆、中国科学技术信息研究所和中国学术期刊光盘版电子杂志社等)送交本硕士学位论文(含纸质版和电子版)。

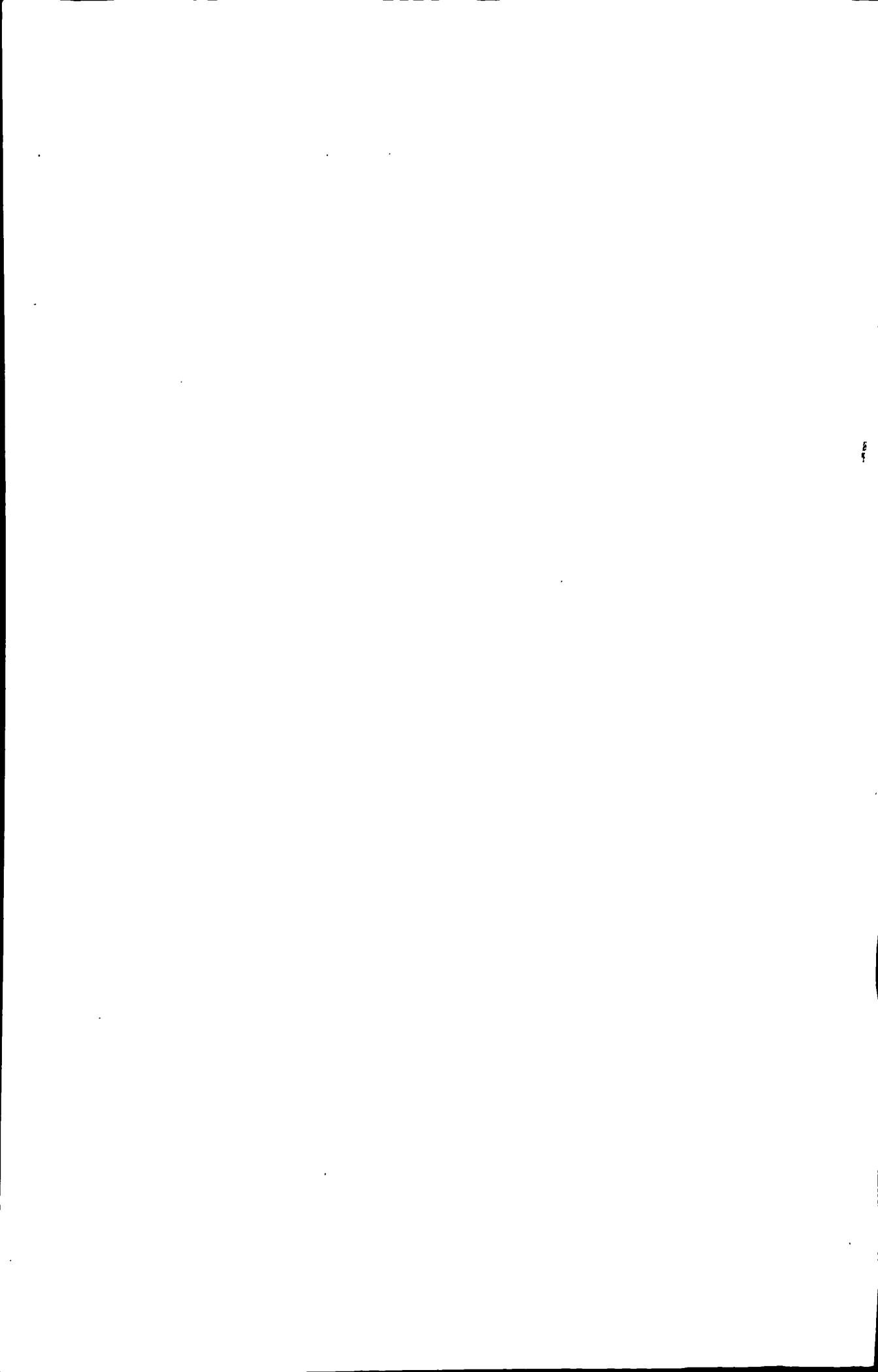
(保密的硕士学位论文在解密后亦遵守本声明)

学位论文作者签字: 

指导教师签字: 

签字日期: 2011年6月4日

签字日期: 2011年6月4日



包钢(集团)公司高技能人才培养研究

作者: 辛百慧
学位授予单位: 福建师范大学

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Thesis_Y1998866.aspx