

文章编号:1674-2869(2008)06-0020-04

# 论汽车高技能人才的科学开发

朱明荣

(中国汽车人才研究会,上海 201800)

**摘要:**文章总结了汽车高技能人才的特征,综合分析了当前汽车高技能人才短缺的多方面原因,在此基础上从理念、制度、方法、人员等角度重点探讨了如何对汽车高技能人才进行科学开发的问题。

**关键词:**汽车;高技能人才;科学开发

**中图分类号:**C963

**文献标识码:**A

2006年,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》中指出,高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,是各行各业产业大军的优秀代表,是技术工人队伍的核心骨干。汽车产业作为现代制造业的典型代表,更是离不开一大批高技能人才。当前,快速发展的中国汽车产业人才供求矛盾十分突出,尤其是高技能人才的紧缺正成为制约汽车产业持续发展的“瓶颈”之一。因此,在当前形势下探讨如何对汽车高技能人才进行科学开发,为我国汽车产业的持续发展提供强有力的人才支撑显得非常必要。

## 一、汽车高技能人才的特征

高技能人才是指“经过专门培养和训练,掌握了当代较高水平的应用技术、技能和理论知识,并具有创造性能力和独立解决关键性问题能力的高素质劳动者。”<sup>[1]</sup>目前,我国技术工人主要分为初级工、中级工、高级工、技师和高级技师五个层次,其中高级工、技师和高级技师属于高级技能人才范畴。汽车高技能人才通常是一个部门、车间或工段掌握精湛生产技艺的高级人才,他们有着以下特征:

一是具备高超的汽车生产技艺、技巧。汽车高技能人才一般是7~8级技工,他们长期坚持在生产一线,基本功非常扎实,有着高超的本专业操作技能,能够进行高难度的生产加工,包括生产精度较高的产品,操作和控制精密复杂的设备,安装、调试、维修精密复杂的仪器等,并能解决生产过程中“急、难、新、重”的难题。总之,在汽车生产中,高级技能人才运用高超的生产技艺和技巧,担负着汽车行业技术含量较高的工作任务。

二是脑力劳动的比重较大。一般而言,生产操作技术的劳动,由体力劳动和脑力劳动两部分组成。与中级技能人才相比,汽车高级技能人才掌握理论、知识、技术的领域更宽、更深、更综合,他们面对的工艺技术问题难度更大,相对操作技术的内容变化更多,不规范性的比重增大,一般要综合运用这些知识和技术来解决生产操作中更为综合性的难题,所以其脑力劳动的比例自然就比较大。在汽车高级技能人才的劳动中,有相当一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,指导中级技能人才和进行班组管理等工作。

三是具有出众的创造能力。汽车初、中级技能人才主要是掌握熟练劳动,这种熟练劳动是动作技能的重复。而汽车高级技能人才较多地掌握了精密技术,从事的是较复杂的劳动,在生产、服务、管理一线经过长期磨砺,其心智技能化的程度较高,所以其创造能力也较强。汽车高级技能人才的创造性主要表现在相关领域的创造能力,如:工艺革新、技术改良、流程改革及发明创造等方面。

四是具有宽阔的适应能力。汽车高级技能人才有适应劳动岗位变动的能力。这种适应能力不仅表现在对同工种劳动岗位的流动方面,也表现在对邻近专业工种劳动岗位的流动方面。相比之下,汽车初、中级技能人才的岗位适应性远不及高级技能人才。一般来说,汽车初、中级技能人才只能固定在某一工种的岗位上工作,而高级技能人才具有从技能操作岗位向一线生产管理岗位转岗

收稿日期:2008-09-20

作者简介:朱明荣(1956-),男,上海人,中国汽车人才研究会副理事长兼秘书长,高级政工师。研究方向:人力资源管理及技能人才开发。

的能力。汽车高级技能人才宽阔的适应能力来源于他们扎实的技术技能功底、较强的实践能力和创造能力,来自于他们良好的职业道德和敬业精神。

以上关于汽车高技能人才的一系列特征,体现了高技能人才在汽车行业的重要地位,汽车行业作为制造业的典型,拥有一大批高技能人才将是参与汽车市场竞争的关键筹码。那么,当今我国汽车高技能人才的现状又是怎样的呢?

## 二、汽车高技能人才短缺现状及原因分析

根据2006年国家劳动和社会保障部透露的数字表明,目前我国2.7亿城镇从业人员中,获得国家职业资格证书以及具有相当水平的技能劳动者只有8720万人,占从业人员的33%,其中包括高级技师、技师、高级技工在内的高技能人才只有1860万人,仅占技能劳动者的21%。高技能人才紧缺的这一严峻事实同样体现在汽车行业,根据中国汽车人才研究会所做的一项课题《中国汽车人才发展战略研究》有关数据表明:以汽车维修领域为例,我国从事汽车维修的一线工人中,高、中、初级别的比例分别为26.6%、43.1%、30.4%,而发达国家分别为35%、50%、15%<sup>[2]</sup>。此外,2006年7月的《中国汽车报》有关数据显示,上海市2006年第一季度汽车装调工、汽车机电工等汽车生产类技术人员需求量达7400人,应聘者仅4300人,平均每名求职者有1.7个工作机会。对于北京市而言,汽车人才尤其是高技能人才位居北京2006年紧缺人才榜首,汽车高技能人才需求持续走高,市场供不应求。中国汽车人才研究会2007年8月开展的一项《汽车企业人才服务需求调查》课题,调研过程中走访了上海国际汽车城的零部件工业园区,当论及汽车人才问题时,人事经理们纷纷表示技能人才尤其是高技能人才的短缺已成为最困扰他们的问题,他们热切期望有关部门来关注并有效解决这一问题。

由此可见,高技能人才的短缺正成为汽车行业进一步发展的人才难题。欲解决好这一难题,首先得从总结分析其中的原因入手,只有这样得出来的具体对策才能做到有的放矢。总的来说,造成当今汽车行业高技能人才短缺,主要有传统理念、教育政策制度、培养体系、教育投入、管理体制等方面原因。

一是传统观念的偏见。长期以来,我国就有“劳心者治人,劳力者治于人”的惟士惟学、重仕轻工、重学历轻技能的官本位思想,这种封建世俗的愚昧落后意识至今还在许多人头脑中根深蒂固。

许多人认为,只有管理岗位才能造就人才,而从事体力劳动的工人,即使是高级技能工人也不能称之为人才。社会舆论关注的焦点也是出入写字楼的高学历“白领”和“金领”们,很少关注在生产一线的“蓝领”。高技能人才在经济、社会甚至家庭生活中地位低下的遭遇,使得很多即使人才市场上高薪诚聘的高技能人才,也很可能由于社会传统观念对这一职业劳动者的固有偏见而不去选择这一职业。

二是教育政策制度上的不公平。从教育制度上来看,我国政府只注重高校的发展,对职业教育没加以足够重视。这种不公平的待遇突出反映在招生方面,在我国一般由教育部门管理普教和所有的生源,而由劳动部门管理技校的招生,这使得职业技术学校的招生往往放在最后面,招到的学生生源素质也相对较差。更有一些地方政府在实际做法上,没有把技校纳入到国家教育大体系中,有的甚至出现教育局不让中职学校到中学招生的现象。这使得我国汽车高技能人才在源头上就受到很大的限制,严重影响了汽车高技能人才的数量。

三是培养体系的不完善。汽车职校是汽车高技能人才培养的重要阵地,理应了解汽车企业发展的现状及汽车生产技术的发展动向,以市场需求为导向进行规划。但目前不少汽车类职校在培养体制上有较大盲目性,专业设置和教学内容严重脱离实际,跟不上汽车产业快速发展的需要;学校与汽车企业之间的信息沟通不充分,结合不紧密,使得培养出来的学生得不到足够的实践锻炼机会,造成他们的实践能力远远达不到要求,难以适应企业需要;对学生操作能力的培养方面还存在着很大的欠缺,因而培养出来的毕业生不能很好地适应汽车产业的需求,难以被社会认同;缺乏资金和设备,造成汽车职业技术学院培训能力弱、培训层次低,难以满足汽车新工种、新技术、新工艺的培训需求;汽车职业技术学院的师资力量也不能满足要求,很多教师往往具有一定的基本理论知识,但缺乏实践能力,技术素质普遍偏低。

此外,许多汽车企业在高技能人才培养方面仅仅依靠师傅带徒弟的模式传承技能,缺乏对高技能人才有针对性的培训,缺乏系统化、规模化和制度化的科学培养体系,导致很多工种的汽车高技能人才出现断层,无法及时补充后备力量。

四是培养高技能人才的投入不高。总的来说,汽车高技能人才的培养主要依托职校、企业。目前我国汽车中等和高等职校的办学经费主要来

源于自筹、企业赞助、行业支持等渠道,政府投入比较少,全国各地汽车类职教办学经费普遍不足。办学经费的不足导致汽车职业教育师资力量薄弱,功能齐全的实习基地数量不足,这样培养出来的学生难以适应汽车新设备、新工艺以及产业调整带来的劳动力需求的变化。

对于企业而言,汽车企业对员工只使用、不培养的做法进一步加剧了高技能人才的短缺。国家法规规定,企业每年应拿出利润的3%作为员工培训费,但我国企业的培训投资仅占利润额的0.2%,很多企业甚至从来没有开展过员工培训<sup>[3]</sup>。我国有些汽车企业尤其是中小型汽车企业只顾眼前利益,重视物质资本的投入,在引进先进的工艺、装备、广告宣传等方面非常舍得投资,而忽视人力资本投资,忽视职工的教育培训。有的汽车企业只重视人才的使用,不重视人才的再教育,认为人才尤其是高技能人才易流失,自己花钱培训无异于为他人作嫁衣,还有的汽车企业领导认为现在企业富余人员多,发放工资都困难,没有财力来顾及高技能人才的培训工作。

五是企业管理体制的落后。由于社会对高技能人才在企业生产和技术开发、产品开发、科技成果转化中的创造性贡献缺乏全面、客观的认识,加之计划经济时期形成的对技能人才的陈旧观念,分配领域的等级制、官本位机制等因素的影响,使得当前汽车企业高技能人才的待遇偏低。如,在劳动合同年限、住房、医疗、保险、学习进修等方面高技能人才与管理人员、科技人员就存在差距。此外,我国汽车产业长期以来存在“重力轻人”的弊端,在很多汽车企业内部,没有制定相关政策和措施对高技能人才采取与高级管理人才和高级工程师相当的保障机制与奖励机制,造成了汽车行业高技能人才的大量外流。

### 三、汽车高技能人才科学开发的对策

中国汽车行业高技能人才短缺既成事实,其中原因也是多方面的,当务之急就是积极探索对汽车高技能人才进行科学开发的对策。汽车高技能人才的开发是一项系统工程,需要职校、企业、个人的共同参与,需要从理念、制度、方法、人员等方面通盘考虑。

#### (一)树立科学人才观,正确认识高技能人才

树立科学的人才观,这是对汽车高技能人才进行开发的第一步,也是从思想根源上解决高技能人才短缺的办法。我们要正确认识汽车高技能人才的价值和地位,确立高级技能人才也是人才,高级技能人才的培养也是人才资源开发的重要思

想,营造尊重技术、爱惜高技能人才的良好氛围,增强高技能人才对职业的自豪感和责任感。中国机械工业联合会、中国汽车人才研究会等汽车行业的有关职能部门应当充分发挥作用,多组织开展一些汽车高技能人才的典型活动,如技能竞赛、技能交流等活动,加大汽车高技能人才的宣传力度,加深社会公众对他们的良好印象,使人们正确认识汽车高技能人才与汽车科技人才、经营管理人才同等重要,正确认识汽车高技能人才的重要性,才能为汽车高技能人才的开发工作走好第一步。

#### (二)建立合理的各项制度,充分保障开发工作开展

建立合理的各项制度,是汽车高技能人才开发的重要保障。这其中包括合理的教育制度、长期的经费投入制度、有效的激励制度等等。

首先是建立合理的教育制度。汽车职业教育是高技能人才培养的重要途径,要彻底改变汽车职业教育与普通教育在经费投入、招生等方面的不公平待遇,树立职教与普教同等重要的观念,实现两条腿走路的方针。各级党政领导和教育行政部门要克服世俗鄙薄职业教育的思想,深刻理解和正确把握对职业教育本质、功能和作用的认识,在制度上对汽车职业教育的经费投入、招生等方面给予保障。此外,作为汽车企业,应该针对高技能人才的培训制定高技能人才定期业务进修和培训的教育制度,明确规定高技能人才必须接受继续教育,确定高技能人才的培养目标,并开发有针对性的培训课程<sup>[4]</sup>。

其次是建立长期的经费投入制度。政府和企业要高度重视汽车高技能人才的培训开发工作,在这方面一定要舍得经费投入。政府应将汽车职业技术学院发展经费和汽车高技能人才培养经费列入各级政府的财政预算,确保对汽车职业技能教育的基本投入和职业技术学院的软硬件建设。汽车企业要转变投资观念,每年拿出企业利润的一定百分比用作高技能人才的培训开发工作,可以设立高技能人才专项发展基金,用于高技能人才的引进、培训、奖励和保障以及培训基地的建设<sup>[5]</sup>。

最后是建立有效的激励制度。为了提高汽车高技能人才的学习动力,企业要加快建立以职业能力为导向,以工作业绩为重点,并注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价新体系,要突破比例、年龄、资历和身份界限,促进高技能人才更快更好地成长。同时,要逐步建立职工凭技能和

职业资格得到使用和提升,凭业绩贡献确定收入分配的用人机制,不断提高高技能人才工资福利待遇水平,逐步实现高技能人才与相应专业技术人员职称与工资福利方面享受同等待遇。通过这些举措改善汽车高技能人才的大量外流的现状,使他们能安心在岗,主动接受培训教育。

(三)找准恰当的方法,提高高技能人才开发的质量

找准恰当的方法,是汽车高技能人才开发取得成效的关键。作为高职学校应围绕汽车高技能人才的培养从单纯讲授型向实践型教学转变,科学有效地应用理论与实践相结合的实用教学模式进行教学。即:以职业能力培养为基础,按各项职业技能的难易程度有序安排教育和学习计划,强调以培养职业技能作为教学的基础来设计课程及相关教学环节,强调学生的自我学习能力和自我评价能力,强调教学的灵活多样性和管理的严格科学性,真正体现重能力培养。为此,学校在合理设定专业方向的前提下应有计划地投入资金装备先进的教学设备和实验设备,建立汽车故障测试、汽车电控系统专业实验室,努力做到教学设备配套、实用和先进,在教学中融理论教学与实践教学为一体。

对于汽车企业而言,要创新高技能人才的培养方式,探索从多形式、多渠道来培养高技能人才。例如根据高技能人才成长的不同阶段,有针对性地制定差别化和个性化的培训内容。像一汽采取“特殊人才特殊培训,关键人才重点培训,急需人才优先培训”的政策,实施重点培训,突出高技能人才培养;实施关键技能或工种带头人制度,将专门技能人才分成若干领域,在每个领域选举

若干高技能带头人;实施“名师带高徒”活动,以此来促进汽车高技能人才的新老交替等;采取产教结合渠道培养高级技能人才,既可以充分发挥企业育人的优势,又可以吸纳高职院校的办学特色,达到优势互补,相得益彰的目的<sup>[6]</sup>。另外随着我国加入世贸组织和全球经济一体化,汽车高级技能人才不仅是我国各类汽车企业当今及未来需求的一支重要人才队伍,更是外资在华企业争聘的“热门人才”之一,因此还可以大胆探索采用国际合作的渠道,运用国外的资金、引用国外先进的教学模式、教学方法以及职业教育经验,培养以适应经济全球化要求的高技能人才等等。

总之,当前对我国汽车高技能人才进行科学开发势在必行,我们要树立科学的高技能人才观,建立合理的各项制度,采取科学的方法,调动多方力量,共同做好汽车高技能人才的开发工作,为我国汽车产业走向世界而奋斗!

参考文献:

- [1] 顾明远.教育大辞典[M].上海:上海教育出版社,1991.237-238.
- [2] 朱明荣,李庆文.汽车创新与人才战略[M].北京:中国人事出版社,2007.180-182
- [3] 王春丽.我国技能人才短缺的影响因素及解决办法[J].中国市场,2007,(13):84-85.
- [4] 廖泉军.我国汽车业人才现状及对策研究[J].武汉船舶职业技术学院,2006,(2):63-65.
- [5] 赵方宽.充分发挥企业资源优势 造就支撑汽车工业发展的高技能人才[J].中国职业技术教育,2005,(34):16-17.
- [6] 薛利.企业高技能人才的培养[J].中国培训,2003,(2):22-23.

## On scientific research of high-skilled talents in automotive industry

ZHU Ming - rong

(Automotive Talents Research in China, Shanghai 201800, China)

**Abstract:** This article summarizes the feature about high-skilled talents in automotive industry. It analyzes comprehensively various reasons about high-skilled talents' short in automotive industry. It discusses especially how to develop scientifically high skilled talents in automotive industry from the concept, system, method and person.

**Key words:** automotive; high-skilled talents; scientific research

本文编辑:吴晏佩