

【职工问题研究】

经济新常态下山东省 高素质产业工人队伍建设的创新路径探索

洪芳¹, 韩茹²

(1. 山东管理学院 工会理论研究院, 山东 济南 250357; 2. 山东省职业病防治研究院, 山东 济南 250062)

[摘要] 高素质产业工人队伍建设已经成为我国经济社会发展的头等大事, 产业结构转型升级、新旧动能转换、“中国制造2025”以及产业工人的充分发展权都依赖于产业工人队伍建设。针对山东省产业工人素质基本状况及存在的问题, 借鉴日本、德国职业教育的成功经验, 加强高素质产业工人队伍建设, 需要整合社会资源, 发挥政府主导作用, 建立以职业院校和企业为中心, 工会和行业协会协同参与的包括初次培训、转岗培训、进修培训在内的阶梯式、互通式的职业教育体制, 打通学历教育和职业教育的界限, 在全社会弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神, 形成劳动光荣、职业平等的劳动价值观, 提高产业工人的社会地位和劳动报酬。

[关键词] 产业工人; 职业培训; 职业教育; 劳动

[基金项目] 本文系山东省社科联人文社会科学课题(工会工作和劳动关系专项课题)“山东省高素质产业工人队伍建设研究”(项目编号: 17-ZX-GH-01)的阶段性研究成果。

[中图分类号] D412.6

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-7416(2018)05-0001-13

引言

2015年3月5日, 李克强总理在全国两会《政府工作报告》中首次提出“中国制造2025”的宏大计划。从我国现实看, 制约中国制造业转型升级的一个主要瓶颈就是人才。我国当前正在进行的供给侧结构性改革实际上就是产业结构的调整, 而优化产业结构的必要前提是建设一支高素质产业工人队伍。2017年2月6日, 中央全面深化改革领导小组审议通过了《新时期产业工人队伍建设改革方案》; 2017年11月, 中共山东省委山东省政府印发了《新时期产业工人队伍建设改革实施方案》, 对山东省产业工人队伍建设提出了指导性的意见。

山东省作为经济大省, 制造业发达, 改革开放四十年来, 经济快速发展, 形成了资源型、重化型

产业结构, 产业层次低、污染排放重、产品附加值低、产业链短等问题, 已经成为制约全省经济竞争力提升的关键问题。有关数据显示: 2016年, 全省高新技术产业产值占规模以上工业产值的比重为33.8%, 分别比江苏、浙江低7.7和6.3个百分点, 比河南低1.1个百分点; 全社会科技研发经费支出占比2.3%, 分别比广东、江苏低0.22、0.32个百分点; PCT(《专利合作条约》)国际专利申请量广东有2.4万件, 山东省1339件, 仅为广东的5.8%。这反映了山东省科技创新能力不强^①。山东省要顺利实现新旧动能转换, 把新兴产业培育好, 把传统产业改造好, 把落后产能化解掉, 打造现代产业新体系, 全面提升经济发展质量和竞争力, 就必须加快高素质产业工人队伍建设。

收稿日期: 2018-06-30

作者简介: 洪芳(1972-), 女, 山东文登人, 硕士, 山东管理学院工会理论研究院院长, 教授。韩茹(1973-), 女, 大学学历, 山东省职业病防治研究院副研究员。

本文所称的产业工人是指在第一产业的农场、林场, 第二产业的采矿业、制造业、建筑业和电力、热气、燃气及水生产和供应业, 以及第三产业的交通运输、仓储及邮政业和信息传输、软件和信息技术服务等行业中从事集体生产劳动, 以工资收入为主要生活来源的工人。产业工人的素质涉及到方方面面, 本文所涉及到的产业工人队伍建设主要是指提升产业工人在知识、技术和创新等方面的素质。所谓高素质产业工人队伍建设即建设知识型、技术型、创新型的产业工人队伍^{[1] (P25)}。

一、我国产业工人队伍建设体制

从总体而言, 我国在产业工人队伍建设上采用了职业学校教育和职业培训双轨制的职业教育体制。

(一) 我国职业学校教育的特点

1. 我国职业学校教育属于职业前教育

我国职业教育分为中等职业教育(以下简称“中职”)和高等职业教育(以下简称“高职”)。中职面向初中毕业生招生, 高职面向高中毕业生招生。中等职业学校主要包括中等专业学校、技工学校和职业中学。职业教育的目标是培养具有综合职业能力, 在生产、服务一线工作的高素质劳动者和技能型人才。

2. 我国职业教育属于学历教育

我国职业教育性质上属于学历教育。根据教育部设置的专业目录设置专业, 根据教育主管部门下达的招生计划面向中考和高考的学生录取, 按照教育主管部门指导和认可的教学计划由职业院校来负责实施, 学生毕业后颁发国家统一印制的毕业证书。部分中职学生可以参与“3+4”、高职学生可以参加“3+2”贯通培养计划, 从而获得本科毕业证书。还有部分毕业生可以通过专升本考试进入普通高校, 获得本科教育学习机会, 从而实现了职业教育与普通教育的贯通。

3. 学校是职业学校教育的主体, 企业发挥作用有限

我国职业教育的主体是职业院校。职业院校不仅是教学计划的制定者, 还是教学计划的实施者和学习质量的考核者。教育主管部门只负责对学校人才培养目标、核心课程的设置进行指导, 负责对教育质量进行评估。企业一般不是职业教育的主体。

近些年来, 为提高学生的职业能力, 很多职业院校尝试开展产教融合、校企合作, 有更多的企业参与到职业教育中来, 如企业参与编写教学计划、企业教师参与实践教学, 学生可以到企业实习等。如山东省“十三五”教育事业发展规划就作出开展校企联合招生、联合培养的探索^[2]。

(二) 我国职业培训的特点

1. 培训主体和主管部门多元化

在培训主体上, 既有政府以促进就业为目的的就业训练中心和劳动预备制定点培训机构, 也有职业院校、技工学校和社会培训机构。在归口管理上, 既有劳动行政部门主管的公办培训机构和民办培训机构, 同时还有从属于工会、行业 and 企业的培训机构, 一些大学的继续教育学院也承担了部分培训任务。

2. 培训目标以促进就业为主, 提高就业竞争力

职业培训无论是初次培训、转岗培训, 还是继续教育培训, 都不以获得学历为目标。提高职业技能和能力、获取职业资格证书、通过职业技能鉴定是职业培训的目标。职业技能的考核, 对工人是按照《工人技术等级标准》和《岗位规范》进行技术业务理论和实际操作技能考核, 侧重于操作能力的考核; 对职业技能等级和技师资格的考核, 采用职业技能鉴定的方法进行。而企业自己组织的培训则更加关注岗位胜任力, 其考核方式更加关注培训回报效果, 追求培训绩效的增加。

二、山东省产业工人素质基本状况及存在的问题

(一) 山东省产业工人素质基本状况

改革开放四十年来, 山东省产业工人素质有了很大提升。据2016年《中国人口和就业统计年鉴》显示: 山东省就业人员中未上学和小学文化程度的人员占16.7%, 初中生占47.9%, 高中生占13.1%, 中等和高等职业教育的人员占7.6%, 大学专科学历及以上的就业者占从业人员的14.7%。从产业工人的技术素质上来看, 产业工人的技术能力逐年提高, 高技能人员所占比重有了大幅提高。据《中国劳动统计年鉴》显示: 仅2015年, 山东省职业鉴定考核人员就达1121332人, 其中初级508489人, 中级300692人, 高级249215人, 技师46617人, 高级技师16319人。

(二) 存在的问题

1. 产业工人受教育水平总体偏低, 就业竞争力不强

据2016年《中国人口和就业统计年鉴》显示: 全国就业人员受教育程度为大专以上学历的占全部就业人口的17.4%, 而山东省只有14.7%, 还不到全国平均数。值得注意的是高达76.4%的职工没有接受过高等教育或职业教育, 这也是导致山东省就业人口中无技能、无职称的人员比重高的原因。

而即使受过高等教育的产业工人也存在着能力不足的问题。根据麦肯锡公司的最新报告, 用人单位对毕业生的期望与毕业生的实际表现不匹配。2013年, 接受调查的企业中有1/3的企业称很难找到高技能人才, 61%的企业将此归因于应届毕业生缺乏基本的就业训练, “无论是本科毕业生还是高职高专毕业生, 毕业时对基本工作能力掌握的水平均低于工作岗位要求的水平”^[3]。

2. 高技能人才严重不足, 技能人才结构不合理, 无法适应经济发展和新旧动能转换的需要

“当前, 我国产业工人中的技能人才总量仍然偏少, 存在技术断层的隐患; 知识型、复合型人才严重缺乏, 与经济结构优化、产业转型升级的需要存在较大差距。技术工人总量不足。技术工人仅占就业人员的21.3%, 其中初级工、中级工占比达到73%, 结构问题突出, 人才断档现象严重。”^{[1](P33-34)}以山东省会城市济南为例, 济南市2014年第四季度人力资源市场职业供求状况分析报告显示: 求职人数中大专及以上学历的占92.19% (高中及以下所占比例达55.31%, 大专学历占36.88%); 提供的岗位数中, 要求学历大专及以上学历的比例为75.85%。四季度求职人员中, “无技术等级或职称”的人员所占比例达34.97%。用工单位提供的就业岗位中, 对员工技术等级无要求的比例也比较高, 占35.29%。这既反映出济南市还有相当一部分的岗位处于产业链分工低端。而在劳动力的供给上, 劳动力整体教育水平不高, 难以满足目前企业用工对学历和职业技能的需求^[4]。

求人倍率最能够说明人才的供求关系, 据山东省公共就业和人才服务中心发布的《2017年第二季度山东全省公共人力资源市场职业供求状况分析报告》显示, 各技术专业等级和职称求人倍率均大

于2, 具有技师、高级技师、中级专业技术职务和高级专业技术职务的求人倍率分别为3.08、2.69、2.77和2.51, 这反映了山东省技术人才缺口较大, 远远不能满足经济发展的需求^[5]。

目前在产业工人构成上, 农民工已经成为山东省产业工人队伍的重要力量。截至2016年底, 山东省农民工总量达2420万人, 占全省城乡就业人员总数的36.2%^[6]。绝大多数农民工属于无技能无职称人员。山东省总工会2017年的职工队伍调查数据显示, 仅有2.6%的农民工是高技能人才^[7]。

3. 科技创新能力不足

企业是科技创新的重要基地, 是推动企业提高核心竞争力、保持持续快速发展的重要保障。与广东、江苏等经济大省相比, 山东省产业工人科技创新能力还存在很大差距。据2017年《中国统计年鉴》显示: 分地区规模以上工业企业研究与实验发展活动及专利情况, 2016年山东省获得有效发明专利45917件, 而江苏为117912件, 是山东的2.5倍; 广东为236918件, 是山东的5倍。规模以上工业企业新产品开发及生产情况, 新产品开发项目数山东为32952项; 江苏为64029项, 是山东的近2倍; 广东为66843项, 是山东的2倍多。分地区技术市场成交额, 湖北为903万元, 广东为758.2万元, 江苏为635.6万元, 山东只有395.9万元。

三、产业工人队伍建设状况存在问题的原因分析

(一) 缺乏整体规划, 资源配置不够合理

1. 产业工人素质提升缺乏整体规划

从人才的市场需求和供给来看, 产业工人培养不适应市场需求。当前我国普通高等教育和职业教育的招生计划依然是由教育主管部门下达, 虽然教育主管部门也会根据市场就业的反馈对新上专业进行控制, 但是往往具有滞后性。而对于职业培训则往往能够满足就业即可, 对于学员的职业发展更缺乏整体的规划和指导。

2. 资源配置不合理

我国双轨制职业教育体制, 是教育部门和劳动部门齐抓共管的管理体制, 虽然可以调动多方力量, 共同办学, 但不同的管理者有着不同的认识和政策取向, 导致职前培养和职后培训难以沟通、职业学校资源和社会企业培训机构资源难以共享等问题。各职业教育(培训)主体之间有分工, 但却处

于单打独斗的状况,彼此之间缺乏合作,难以实现资源的共享,造成了资源的浪费。教育主管部门、学校、劳动行政部门、行业协会、企业等教育主体没有很好地发挥资源优势。同时,山东的教育投入特别是高等教育投入不足,高等教育就业人口还达不到全国平均数。投入不足制约了高素质产业工人队伍的建设。

(二) 产业工人素质建设目标不够合理

关于人才培养目标,多数中职教育将其人才培养目标定位为培养合格的技能型人才,而高职教育则将其表述为培养高技能应用性人才,应用型本科人才培养的目标则为高技能应用型人才。仅从字面含义上来看,根本无法区分高职和应用型本科的人才培养目标差异。国务院《关于〈中国教育改革发展纲要〉的实施意见》规定:职业教育的培养目标应以培养社会大量需要的具有一定专业技能的熟练劳动者和各种实用人才为主。这实际上是没有区分中职和高职的区别,全部定位为具有一定专业技能的熟练劳动者。但实际上,绝大多数职业院校的毕业生在毕业时根本不能成为熟练的劳动者,甚至连合格的劳动者都称不上。对比德国职业教育我们会发现,我国职业教育目标不够合理,而且较为模糊。德国“双元制职业教育3年,技师培训1.5年,技术员培训2年,即使扣除工作时间,单纯培养一个技术员需要6.5年的时间,培养一个技师也需要4.5年的时间。”^[7]双元制职业教育3年,其学制相当于我国的中职教育,德国将其定性为培养合格的工人。我国中职和高职都是首次培训,除了学生的学习能力有差异之外,其他差异不大,甚至很多中职和高职的专业和人才培养方案也是相同或相似的。能否将高职教育“高技能应用性”理解为技师层次的人才,在我国是不清晰的。培养目标不清晰,导致培养的标准不清晰,职业教育成为“脱离职业”的教育。普通应用型本科培养的是技术员还是工程师也是不清晰的。所谓应用型不过是相对于研究型而言的,实践教学比重多一点,但达到什么样的标准,大部分老师也是不清晰的。并且我国职业教育专业的设置并不完全是根据职业来设置的,而更多是按学科来划分的。

(三) 教育质量监控和考核体系不够科学

我国职业教育、职业培训考核与质量监控体系

均不是按照市场需求导向设置的。我国职业教育的考核全部由学校完成,教学计划的制定、教学大纲的执行、教学任务的完成情况和学生的学习情况完全由学校掌握。在那些师资不太充裕的学校,甚至出现过教学大纲、教案、教学、考核完全由同一位教师完成。学校虽然设有督导部门,但主要是对教学秩序、教学文件的完善程度进行监督,督导很难发现教学是否偏离了教学计划,是否完成了教学目标。而教育质量的监控则主要通过两种途径来进行:一是教学评估,教学评估主要看各种硬指标如学校办学条件、科研成果,能够看到的是一些教学材料,即使听课、听取汇报、座谈也很难发现实质问题。二是市场评价反馈。而市场评价反馈则存在着滞后性的问题。正是基于以上的考核评价体制,即使教学偏离了实际工作需要也无法得到及时矫正。

职业培训的考核也存在问题,如职业资格证书和职业技能鉴定本应该更加重视实践应用能力的考核,但是在笔答题中出现了大量的识记题目,对于实践应用能力的考核严重不足,致使大量持有职业资格证书的学员其能力名不副实。

(三) 职业继续教育通道不畅通

我国职业教育、职业培训与普通高等职业教育之间的衔接存在严重的障碍。我国职业教育之间和职业教育与普通教育之间的衔接是通过考试来实现的。在各类职业教育的衔接上,中等职业教育和高等职业教育的衔接主要通过高考来实现,但中等职业学校真正参加高考的人数很少,大多高等职业院校也不愿意招中职生。高等职业教育与普通高等教育的衔接是通过专升本来实现的,每年升本率控制在毕业生的5%左右,即高职教育不鼓励学生升本。中职“3+4”和高职“3+2”正在各地试点,它们满足了部分成绩好的考生上本科大学的愿望。但是对于已经就业的人来说,重新返回校园学习则只能通过高考、考研或成人高考来实现,绝大多数只能选择职业培训。特别是那些实践经验丰富但没有上过大学的劳动者根本没有机会重新上大学,以弥补其理论水平不高的缺憾。普通高等教育的学生是不会参加职业教育的,社会也没有为普通高校的毕业生提供职业教育的渠道,他们只能参加职业培训。

继续教育渠道也不够畅通。我国的继续教育目前主要通过职业培训和成人教育来实现。职业培训

以技术和技能为主, 理论教学相对薄弱, 并且培训时间短。据 2016 年《中国劳动统计年鉴》显示: 2015 年山东省就业训练中心共培训 376954 人, 培训时间在六个月以下的有 337761 人, 占 95%; 六个月至一年的 15475 人, 占 4.3%; 一年以上的只有 2767 人, 占 0.7%。因此多数人只能获得短期培训, 技术水平难以获得大幅度提高, 理论水平的提高更加有限。

成人教育的发展则更加不容乐观。成人高等学校逐年萎缩。据 2012 年《山东统计年鉴》显示, 10 年间, 山东成人高等学校从 40 多所逐年减少, 至 2011 年, 只剩下 17 所, 专任教师也从 7000 多人逐年减少至不足 2731 人。但与此同时, 招生规模却逐年递增, 10 年间招生人数增长了几乎一倍, 2011 年在校生达 38648 人, 师生比为 1: 141.5。成人教育明显存在着教育投入不足、教学质量下降的问题, 并且很多成人高校已经将主业转向高等职业教育。很多成人院校已不在校园内招生, 而改由各地方的招生点自行招生, 象征性授课, 由成人学校发放毕业证书。成人教育对社会的教育作用已经名存实亡, 不过是校方赚钱的一种方式, 以满足部分人对学历的要求。而普通高校多设有成人教育学院或继续教育学院, 举办自学考试或同等学力研究生教育, 依然以取得学历为目标, 教育完全偏离了职业走向, 很多课程不过是走过场, 学校满足于创收, 而学生则希望获得学历, 真正用心教和学的则在少数, 学习的实用性大打折扣。

(四) 企业参与培训的积极性不高

在职业教育中, 尽管教育部一再鼓励校企合作, 以确保职业教育的市场指向性和学习内容与工作内容的契合性, 但在实践中, 校企合作的实际情况并没有沿着教育部希望的方向运转。由于我国劳动关系不稳定, 特别是劳动者频繁跳槽的情况严重, 因而参与校企合作项目并不能获得稳定的劳动力资源, 企业对于校企合作项目普遍不感兴趣, 而企业对职中培训的热情也不高。尽管很多企业已经意识到了人力资源的投入对于产出的促进作用及对企业核心竞争力的影响, 建立了完善的培训制度, 并依法提取培训经费, 但多数企业特别是中小型企业追求短期利益, 不愿意在培育员工上投资, 存在着培训经费提取不足、培训制度不健全、培训带有

随意性等问题, 培训的动力不足。有调查数据显示, “山东省企业提取职工教育经费不足法律规定的占 14.3%, 而完全没有提取的占 19.9%。”^[7] 即使提取了教育经费, 也有很多职工没有机会参与培训。特别是那些企业规模小、技术含量低、产品附加值低的企业则倾向于不培训或少培训。笔者对省内部分企业做了调查, 问卷调查涉及 17 地市的 141 家企业, 在被问及有多少员工能参加脱产专业技术培训, 低于 5% 的企业有 62 家, 5%–15% 的 30 家, 15%–30% 的 30 家, 30%–50% 的 11 家, 超过 50% 的只有 7 家。在职工问卷中, 近 5 年来参加脱产学习的次数, 25.6% 的职工每年都参加学习, 5.8% 的职工学习了 3–4 次, 22.1% 的职工学习了 2 次, 5.8% 的职工学习了一次, 还有 40.7% 的职工从来没参加过任何形式的培训。在被问及培训积极性不高的原因时, 有企业认为员工流动率高, 培训无法获得成本的回收; 有的企业因工作量大抽不出人手来, 因而无法搞培训; 有的企业则因为生存压力大, 为节省开支而选择不培训。

虽然近些年来我国一直在推进校企合作, 但是很多参与教学的企业并没有直接的岗位可提供, 从事校企合作业务的企业实际上带有中介的性质, 他们虽然也会邀请一些有实践经验的企业人员参与授课, 但是学生真正可以进入工作场所直接进行实习的机会依然受到一定的限制。合作的企业以为其他企业推荐劳动者和赚取学费为目的, 人才培养质量并不能得到保障。很多订单式培养和校企合作项目, 异化为企业使用廉价劳动力的渠道。

(五) 缺乏有效的激励机制, 产业工人参与培训的积极性不高

教育机会的提供未必一定会产生好的培训效果。改善工作环境, 提高收入水平, 实现个人的职业发展, 是产业工人参与培训的动力。德国产业工人参与培训的积极性很高, 一方面得益于企业的支持, 二元制职业培训的学员每个月可以获得来自企业的补助, 一般可以满足其生活需要, 而对于在职的员工, 企业也愿意资助员工参与培训提高职业能力; 另一方面, 培训后收入水平的提高和职业向上发展空间的拓展是工人参与培训的第二大动力。但是我国目前的分配体制, 无法明显地体现职业技能的差异。“以制造业为例, 调查显示, 无技术等级

职工、初级工、中级工、高级工、技师的平均工资分别为3193元、2941元、3467元、3217元、3129元、3884元。”^[7]是否有技术和技术等级对于收入的获取差异不大。在产出无法弥补投入的情况下,会促使工人不愿意在培训上有所投入。有调查数据显示:“近五年来,自费参加过进修和培训的本地户籍农民工只有22.6%。”^[7]特别是极少会有工人放下工作,脱产学习,因此在职产业工人即使参加了培训也多为短期培训。企业不在培训上给予时间和培训费用上的资助,工人是不会自主参加培训的。

(六) 社会价值理念的偏见限制了高素质产业工人队伍的壮大

一方面,中国传统文化缺乏匠人精神,对匠人缺乏应有的尊重。“劳心者治人,劳力者治于人”的文化传统在今天依然有很深的影响。虽然“三百六十行,行行出状元”“劳动光荣、劳动伟大”的宣传口号铺天盖地,但却并没有完全内化为人们的主流价值。中国社会科学院2002年将中国社会划分为十大阶层,产业工人处于第八位,仅高于农业劳动者阶层、城市无业和失业者阶层^[8]。对于绝大多数产业工人而言,成为产业工人并非是光荣的选择而是无奈的屈从。反映到劳动报酬上,我国产业工人没有得到应有的价值体现。笔者选取了省内141家民营制造业企业,共发放职工问卷1000份,回收有效问卷861份,在对工资的满意度调查中,有半数以上的职工对自己的工资不满意。工资水平不高限制了高素质产业工人队伍的壮大。

反映到教育领域,能为企业贡献一线产业工人的职业培训学校也处于萎缩的发展状态。从全国的情况来看,1990年全国共有技工学校4184所,2000年开始迅速减少,至2015年只有2545所。据《中国劳动统计年鉴》(2016)显示,山东省仅有技工学校194所。尽管山东省政府在就业和失业培训上进行了大量投入,公办的技工学校和就业训练中心全部可以获得财政支持,民办的培训机构也有一半以上的经费来自于财政支持,但是依然无法满足企业用人的需求。产业工人收入少、社会地位低是其重要原因。

(七) 师资水平尚有待提高

对比域外发达国家职业教育的师资条件,我国师资的要求过于宽松。除学历水平外,目前尚无法

律或其他制度性文件对职业教育(培训)的教师做出限定性的条件。绝大多数老师从一个校门进入另一个校门,缺乏实践经验,造成了教学内容的重理论轻实践。再者,大多数教师没有受过系统的教育学培训。尽管一些院校也配备了兼职教师,甚至聘请了一线的实践专家参与授课,但一方面大多数实践专家因没有受过专业教育的训练而不会授课,不了解学生的实际情况;另一方面实践专家往往有自己的工作,只能在周末到学校做个报告或做简单的指导,而无法深入教学实践中,因而其实效性大打折扣。

我国在强调师资队伍的实践技能上,时常以“双师型”的师资比例作为具有实践经验的统计口径,但“双师型”教师并不等于有实践经验。我国很多职业资格取得只需要自学,靠书本知识的获取足以获得职业资格,因而很多教师虽有“双师资格”却无实践经验。为解决教师的实践能力不足问题,教育部也号召教师下企业参加企业实践,有些学校也允许教师兼职获得实践经验,但在执行中还存在着一些困难,如有些学校的师资力量本不充足,如让教师下企业则会影响正常教学计划的完成。总之,建成理实一体的师资队伍,我国尚存在较大差距。此外,职业教育和职业培训投入不足、课程体系不够合理、教学方法无法充分体现行动导向等,也影响着产业工人素质的提高。

四、域外典型国家职业教育的特点及对我国的启示

(一) 日本职业教育的特点

日本职业教育是以学校职业教育为基础、以企业培训和公共职业培训为重心,由学校教育、公共职业培训、企业内培训共同组成,学校技术教育与职业培训之间相互衔接、具有效果叠加的所谓“叠饼式”职业教育体制^[9]。其特点主要表现在以下几个方面:

1. 双轨制、多样化、相互衔接和贯通的终身职业教育体系

与中国职业教育相同,日本采用职业教育和职业培训并列存在的双轨制职业教育体制。学校职业教育主要是为将来走向社会的青少年提供就业前的职业技术教育,主要由高等专门学校、专修学校、短期大学等不同类型的学校组成。高等专门学校、

专修学校招生对象为初中和高中毕业生, 不限制入学资格, 属于中等职业教育。短期大学面向高中毕业生招生, 属于高等职业教育范畴。

而职业培训包括政府主办的公共职业培训和企业主办的职业培训。职前教育以职业教育为主, 符合条件的学生可以获得学位, 其待遇和普通教育相同。职中教育以企业培训为主。公共职业培训早期以促进就业为主, 以初次就业、失业转岗培训为主。但随着日本培训理念的变化, 职业技能开发逐渐取代了促进就业的职业培训目的, 公共职业培训机构也开始承担部分企业委托的职业能力提升培训。职业继续教育由企业和政府共同承担。

2. 企业在职业教育和职业培训中发挥主体作用

日本政府采取了多种补贴的方式来鼓励企业培训员工。企业培训模式多样, 如在岗培训、脱产培训、远程培训、轮岗培训以及工业学园培训等。企业往往给职工设置一定期限的脱产学习假期, 甚至采用轮岗的方式以方便职工参与培训^[10]。在职业学校教育中, 企业也发挥着重要作用。校企合作、产学研相结合一直是日本职业学校教育的特色。2006年日本还模仿德国的双元制职业培训制度, 即“实习并用职业训练制度”。企业在实习培训中进行投入, 可以提前介入对学员的培训并将其作为新进员工的预备人选, 从而节省了招聘和入职前的培训。这就为企业直接参与职业教育提供了通道, 校企合作办学的积极性大大加强。

3. 政府在职业教育和职业培训中发挥主导作用

除制定完备的法律, 并根据经济发展不断修订法律之外, 政府在职业教育和职业培训中的作用主要表现在以下几个方面:

(1) 将普通教育和职业教育并重, 大力支持职业教育发展。日本政府在教育政策上对普通教育和职业教育等同视之, 确立了不同的教育目标, 实现差异化人才培养, 以满足经济发展的不同需求。日本还设立专门的职业教育、职业培训教师培养学校, 通过高水平的师资来保障培训质量。

(2) 支持社会各方力量共同致力于职业教育和职业培训。吸纳各方主体共同举办职业教育和培训, 是日本政府在职业教育和职业培训中鲜明的特色。自1951年《产业教育振兴法》起, 日本政府就职业教育的经费保障问题进行了规定。除公立的

学校外, 私立学校、企业办学校和政府与行业协会合作办学的学校, 共同承担着职业教育和职业培训任务。公立学校资金全部来源于财政预算, 私立学校也可以从财政预算中获得补贴。为鼓励社会各方力量办学, 政府出台了一系列资助政策。

(3) 采取多种政策, 大力支持企业作为培训主体。日本政府对企业的职业培训的支持主要体现在资金的支持上。政府不仅资助企业培训长期员工, 同时非常关注非正规就业人员的培训^[11]。2006年修订的《中小企业劳动力确保法》, 规定中小企业培训员工可以获得政府资助, 资助的经费约占培训经费的二分之一。为扶持企业从事职业培训, 日本政府制定了一系列信贷优惠政策, 凡深度参与职业教育的企业可以获得贷款贴息资金^[12]。政府还通过税收减免政策鼓励企业培训。如实施“促进人力投资税制”, 这就意味着教育培训费增加得越多, 所得到的税收减免优惠就越多, 而且如果是中小企业, 其增加的教育培训费还可以得到更多的减税优惠^[12]。

同时政府还设有多项明补政策。如为支持企业培训员工, 设有职业生涯促进补助金制度。员工参加职业能力评价的费用政府也有补贴。对于脱产参加培训的员工, 一方面政府要求企业给予员工培训假期, 另一方面政府以“长期教育培训休假制度导入奖励金”的形式, 对企业员工在连续一个月以上休假期间参加职业教育培训, 给予30万日元的奖励^[12]。2012年安倍政府开始设立了职业能力提升助成金制度, 该制度针对提升企业非正式雇用劳动者的职业能力而设计了各种补助方案^[12]。

(4) 公共职业培训和企业内培训密切结合, 共同承担职业能力开发任务。上世纪60年代, 人力资源开发的理念开始进入日本企业。为此, 政府针对参与培训的企业, 建立了一般性人力资本投资和专用性人力资本投资的差异成本分担机制。一般性人力资本投资主要是对职工通用能力的培训, 有利于提高员工的就业竞争力, 而专用性人力资本投资则是为本企业岗位素质提升所做的培训。对于企业从事的一般性人力资本投资, 政府给予资金扶持。而专用性人力资本投资则以企业承担为主。这就使得企业内的培训也具有了公益性^[12]。

政府自己主办或者批准扶持私立机构创办的公

共职业培训,也随着经济社会的发展不断地完善,从最初的以促进就业为目的,逐渐转向人力资本开发。一方面政府扶持企业开展一般性的人力资本投资,另一方面公共职业培训机构也不断完善设施和师资,承担了部分企业委托培训项目,特别是那些没有实力举办培训的企业委托的培训项目。日本企业直接利用公共职业培训机构培养本企业的正式员工,据2007年日本财务省统计,这一比例已占正式员工比例的50%^[10]。实现了企业培训和公共职业培训相结合,共同服务于促进就业和职业能力开发的目标。对于有参加职业教育热情但自身积累并不充裕的中小企业,日本政府根据企业属性和行业需求,依托行业协会与政府合作办学,满足企业对职业教育的需求^[12]。

4. 健全的终身教育师资培养制度

与我国缺乏专门的职业教育师资培养制度不同的是,日本拥有一套职业培训指导员培育制度,专门培养职业教育教师。1958年日本根据《职业培训法》的规定,设立了中央职业培训所(即现在的职业能力开发综合大学校),作为职业培训指导员培养和再培训的专门机构。按照日本法律规定,承担职业培训的人员必须具有相应职种的职业培训指导员资格证书。承担大专层次专业课程和本科层次应用课程的职业培训指导员,必须具有与职业培训指导员职业资格证书相当程度的知识与技能,包括具有博士和硕士学位的人员在内。在指导员的培养上,非常重视实践能力和教育能力的培养。为确保职业培训指导员的成长,还建立了长期培育与在职研修相互衔接贯通的体系,形成了职业培训指导员终身职业教育体系。

(二) 德国职业教育的特点

德国制造业以技术精良著称。双元制职业教育被誉为第二次世界大战后德国经济腾飞的秘密武器。德国前总理科尔曾深刻地指出:这种我们称之为双元制实训和学校相结合的制度,已成为德国质量的标志并非偶然之事^{[13](P251)}。

1. 阶梯式的终身职业培训体系

德国阶梯式的职业培训体系包括初次培训的双元制职业培训、转岗培训和职业进修。除20%的学生可以上综合性的大学之外,还有少部分学生可以上专业大学,而大部分学生则参加以就业为目的的

初次培训即双元制培训,学生就业后依然可以有机会通过脱产、半脱产或者远程学习的方式参加职业继续培训。那些想改行的职工或者因为伤病而不得已改行的以及失业再就业人员,也可以回到职业培训学校参加学习。值得我们关注的是,德国的专业大学和职业培训是互通的。即专业大学的毕业生可以进入职业培训院校参加职业培训,而已经就业的产业工人也依然有机会上大学。这就为所有公民在一生中始终提供学习的机会。如此的人才培养模式遵循了学习的基本规律,由实践到理论、再由理论到实践的螺旋式的上升过程,真正体现了立交桥式的教育理念,为每一个人的向上发展提供了机会,实现了职业教育与大学教育的对接。

2. 以企业为核心,多元配置、密切配合的职业培训主体

德国职业培训无论是初次培训还是继续培训,都由多方主体通力合作共同完成。双元制职业培训的主体包括政府主管部门、职业培训学校、培训企业和行业协会。职业培训包括招生、教学计划的设计、教学计划的实施和考核等四个主要环节。在这四个环节中,根据各自的优势合理确定分工。德国的职业培训是根据岗位职业能力的要求开展的,教学计划包括理论框架教学计划和技能培训教学计划。为统一标准,确保人才培养的质量,德国教学计划以法律文件的形式颁布。教学计划的确定由政府主管部门负责。其中,理论框架教学计划由州文化部长与参议员联席常务会议(KMK)决议通过。而技能培训计划则由联邦职教所(BIBB)制定,主要委托行业协会制作。因而教育主管部门是教学计划的制定者,并且政府主管部门还经常根据经济社会发展的需要不断调整职业目录和教学计划。职业学校和培训企业是教学计划的实施者。由培训企业而不是职业学校负责招生,学生就近进入职业学校进行理论学习,而企业则是实践教学的实施者。职业学校全部为公立学校,经费来源于政府。学生只有四分之一的时间在职业学校学习。职业学校的理论教学自己组织考核,但其考试成绩只具有参考意义。培训企业必须符合条件获得培训执照方可招生,开展培训。学生每周有四分之三的时间在企业学习。企业负责承担学生在企业学习的全部培训费用,并且企业必须根据学生的生产能力向学生发放津贴。

总体而言,“在干中学”和“在学中干”是德国二元制职业培训的鲜明特点。学生毕业考核合格后即成为合格的产业工人。为保障培训质量,德国采用教考分离的考核方式。行业协会即雇主协会负责组建由雇主、雇员和教师组成的考试委员会,负责组织考试。所有考试合格者均由行业协会颁发职业资格证书。此外行业协会还为企业领导、企业教师、学生及家长提供咨询服务。

总之,各教育培训主体按照各自的优势,各司其职,密切配合。此种分工最大的优势在于培训人才的市场需求导向性。一方面,由企业招生而非学校招生,解决了所学和所用的匹配性,避免了培训的盲目性,大大降低了结构性失业;另一方面,教考分离的考核确保了培训的质量。

而在职业进修和改行培训中,企业虽然不再作为培训主体,但其他教育主体依然分工合作。不同的是,职业进修和改行培训中,有大量的私立职业学校与公立学校共同参与竞争,再加上统一的考试作为衡量教育质量的标准,确保了职业继续教育的教学质量。

3. 高标准的师资队伍选拔和配备

职业培训教师包括职业学校教师和培训企业教师。培训教师的水平直接决定了培训的质量。职业培训教师的选拔有着严格的要求,首先他们必须接受综合性大学本科教育,并且通过国家考试,之后再接受两年的师范教育,掌握教学规律和教学方法。同时为了保障职业学校的教学贴近企业用工实际需求,教师们还必须参加一年以上的职业实践。即使已担任多年的职业培训教师,依然还需要不时参与企业实践,满足技术更新对知识和技能水平更新的需要。职业学校还拥有部分专业实践老师,他们的学历并不要求有多高,但是必须具有丰富的实践经验,并且参加过师范教育或技术员学习并通过教育学、心理学考试,一般只上实践课。除此之外,各职业专业学校还聘用了大量的兼职教师,以便于把企业中的高技术引入课堂,带给其他老师。

无论是职业学校还是培训企业都采用行动导向的教学方法,以学生为中心,以工作为导向,职业学校和培训企业将“在学中干,在干中学”密切结合。正是德国职业学校(职业专业学校)师资队伍优良和行动导向的教学方法,促成了高质量的职业

培训,成就了“德国制造”的美誉。

(三) 德日两国职业教育模式对我国的启示

虽然德国和日本职业教育采用了两种不同的模式,但是两国之间有很多相似之处,值得我国借鉴。

1. 以企业为核心,多主体优势互补,密切合作
政府主管部门、职业学校、培训企业、行业协会在日、德职业教育体系中密切配合,发挥各自优势,共同承担职业培训任务,只是在分工上有所差异。

2. 健全的政策法规是职业教育成功的前提

德、日两国都有完善的职业教育法规和扶持政策。日本政府更多是发挥政策引领的作用,引导社会力量参与培训,同时通过财政政策引导,吸引企业和员工参与培训,构建终身职业教育体系。而德国政府则更多发挥政府联席会议制度的优势,吸纳各方力量(教育、行业、企业、工会)参与教学计划的拟定,制定统一的培训标准,并以法律的方式强制执行,同时根据经济社会的变化适时修改职业目录和职业标准,通过强制资格准入制度推进职业培训。

3. 企业的深度参与是职业教育(培训)成功的重要保障

德、日两国的职业教育模式之所以获得巨大成功,这得益于企业的深度参与。德国二元制职业培训中学生有四分之三的时间是在企业学习。企业集招生、培训、就业于一体。企业是企业培训费用的承担者,是促进就业的实施者,有85%的学生就在培训企业就业。这既节省了政府的培训支出和促进就业的开支,而且学生所学的内容正是企业所需要的,可以大大降低结构性失业。企业对员工进修培训的支持也促进了职业继续教育的发展。日本企业不仅创办职业培训,提升员工能力,而且承担部分公益性培训任务,促进了国民素质的提升。

4. 优良的师资队伍是职业教育(培训)成功的重要条件

职业教育(培训)对市场需求的反应要求更快,教学中对实践课程的要求更高,新技术一旦开始应用必须在职业教育(培训)中更新教学内容,这区别于普通教育中的基础课程具有的稳定性。师资水平直接决定了教学的效果。无论是德国还是日本,对师资队伍建设都极为重视。日本通过建立职业教

育师资专门学校来培训教师,以区别于普通教育。而德国则通过条件设置来遴选优良的师资。理实一体、精通教学规律是两国师资的共同特点。

5. 行业协会和工会在职业教育、职业培训中发挥了重要作用

日本行业协会不仅是职业技能鉴定的组织者,而且为帮助中心企业培训,与政府合作设立公共培训机构培训。而德国的行业协会则在教学计划的制定、职业培训考核等方面发挥重要作用。行业协会还为企业和学生及其家长提供咨询服务。两国工会则通过集体合同帮助职工争取更多的培训机会,工会自身也为失业的职工提供培训服务。

五、山东省高素质产业工人队伍建设的创新路径探索

山东省委省政府于2017年11月印发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》,在落实上级决策的基础上提出了26项举措。2018年4月通过了《关于实施“齐鲁工匠”建设工程的意见》,助推高技能人才队伍建设。国务院于2018年5月发布了《关于推行终身职业技能培训制度的意见》,并明确划分了责任部门。上述这些政策对于推进我国、我省产业工人队伍建设提出了明确的指导意见。依据上述指导意见和当前产业工人队伍建设存在的问题,笔者认为,应当着重从以下几个方面加强产业工人队伍建设:

(一) 进行整体规划和顶层设计,明确责任主体

当前山东省处于新旧动能转换的变革之中,产业结构调整 and 产业升级对人才结构的需求也会发生重大变化,解决好市场需求和人才培养的问题,才能推动新旧动能转换和经济的持续稳定发展。笔者认为,应由省总工会牵头,建立由省总工会、人社厅、教育厅、企业联合会(企业家协会)、工商业联合会、国资委、经信委等部门组成的产业工人队伍建设联席会议制度,研究解决产业工人队伍建设的顶层设计问题。当前最急迫的是根据职业分类开展市场需求调查和预测,从而根据市场的需求对人才培养的数量和规格进行整体规划,指导普通高等教育、职业教育的招生专业和招生规模,并根据市场的需求及时调整人才培养的方向。对于在岗职工的培训也应当进行整体规划,以满足员工的岗位胜任力和就业竞争力需求,提高员工的创新能力。其

次,对组织开展有利于促进产业工人素质提升的各种制度进行顶层设计,建立激励机制。如组织开展大学生和职工的技能大赛,建立创新工作室,制定劳动模范、齐鲁工匠等评选定办法,确定评选和奖励资助标准等。再次,研究产业工人的权益保障问题,制定拔尖人才引进政策,以吸引更多高端人才的流入。最后,整合各方资源,建立产业工人线上和线下学习平台,为产业工人的终身学习提供资源保障。

(二) 建立分工合作、优势互补,多元教育主体密切合作的职业教育制度

德、日两国职业教育体系给我们的启示是,依靠单一的主体是无法实现职业教育的成功的,必须由多元的教育主体各司其职,优势互补,共同合作。笔者认为,在我国,应由教育主管部门、劳动行政部门、行业协会、工会共同成立专门的职业教育指导委员会,专门研究和指导职业教育。将职业教育和职业培训纳入统一体系进行统一管理,避免各自为政导致资源的重复和浪费。根据市场的人才规格需求,由行业、企业、教育专家共同编写教学计划,制定课程标准和教学大纲,统一人才培养规格。职业学校仅仅作为教学计划的实施者。将企业作为重要的教育主体,承担实践教学任务。在改革考核评价制度方面,由劳动主管部门、教育主管部门、行业协会共同建立考试委员会负责职业教育的考试,全面实行职业资格证书准入制度,强化首次培训对通用能力的培养。

(三) 整合各方资源,搭建互通和阶梯式的终身职业教育体系

我国职业教育与普通教育无法贯通,高校继续教育缺乏实质培训效果,导致产业工人进修培训的机会匮乏,因而应整合资源搭建互通、阶梯式的终身职业教育体系。具体而言,包括初次培训、进修和转岗培训。

1. 整合资源,完善初次培训

中职、高职和劳动预备制培训都属于初次培训。我国教育第一次分流的时间在中考。除了进入高中学习的学生外,其他学生全部进入中等职业教育参加初次培训。高考是第二次分流。对那些没有进入普通高等教育的学生,应进入高等职业教育,同样参加的是初次培训。劳动预备制的技工学校和就业

训练中心, 只接收那些因各种原因没有进入中职或高职学习的初次培训学员。职业教育中学习能力强学生可以获得中职“3+4”、高职“3+2”计划进入普通高校学习, 打通普通教育与职业教育之间的通道。中职和高职专业的设置应有所区分, 对学习能力要求不太高的专业由中职承担, 而技能要求高特别是理论性更强的专业则由高职承担。

2. 贯彻保护职工发展权理念, 完善进修培训和转岗培训

将劳动行政机构管理的职业培训机构和企业培训作为职业进修的主要承担者, 同时将职业院校和高等学校也纳入职业进修培训中。除了企业组织的进修培训外, 政府应为职工提供进修培训的通道。一方面, 工会在产业工人的发展权益维护上, 除应继续关注企业是否按照立法规定提取培训经费外, 还应当关注培训经费的使用。在集体协商中可以将培训员工作为协商的事项, 为一线员工争取更多的培训机会。另一方面, 改革成人教育, 将进修培训纳入教育立法框架, 应充分发挥高职院校和应用型本科院校的继续教育学院的作用, 为在职员工提供进修服务。为解决学习和工作之间的冲突, 可以建立学分银行, 学制可以适当延长, 可以通过面授和远程课程相结合的方式进行培训。其考核依然需要通过劳动主管部门、行业协会和企业专家组成的考试机构进行, 考试内容应重视能力的考核而非知识的掌握。其学费由个人和企业共同承担, 为鼓励员工参与培训, 政府应给与企业和个人以奖励。

转岗培训, 主要是针对失业人员或者因兴趣、身体等原因转岗的人员, 他们拥有一定实践经验, 但往往因为缺乏技能而无法获得工作机会, 这时应允许其就近进入就业训练中心、职业院校或者大学参与转岗培训。培训的时间根据其掌握的技能情况来确定。失业期间的培训费用应由政府承担。对于进入大学学习的进修培训和转岗培训, 除了考核合格可以获得相应的职业资格外, 达到学分要求的还可以获得相应的学历证书。这就打通了职业教育与普通教育、学历教育与职业培训之间的通道, 建立了阶梯式的教育体系。高校、政府和企业三者培训相互结合, 搭建终身职业教育体系。

政府应树立人力资源开发理念, 将政府主管的技工学校、就业训练中心改造成职业能力提升中

心, 不仅仅局限于帮助职工就业。职业能力提升中心要面向企业开放, 接受企业委托承担培训任务, 特别是技能水平的提高。企业创办的培训学校如承担了促进就业的职能, 也可以获得政府的奖励。企业培训机构和政府的培训机构重在提高学员的生产技能, 而职业院校和大学为产业工人提供的进修培训或转岗培训, 更多在于理论水平的提升。

(四) 遵循教育规律, 合理确定人才培养目标明确的人才培养目标对于教育的指引性非常重要。职业教育作为初次培训, 其目标应为合格的劳动者, 而非熟练的劳动者。职业继续教育则根据培训的时间长短和所获得的能力不同, 相应的培养目标为技师、技术员直至工程师。应用型大学的人才培养目标应为技术员, 经过一段时间的工作经验积累, 成为工程师。首次职业教育不需要也不可能一劳永逸地完成所有的培训任务。这就要求首次培训不应过多地考虑未来的需要, 从而让学生学习了太多工作后用不上的理论, 反而连最简单的操作也不会。笔者认为, 随着知识更新速度的加快, 我国应重视职业继续教育的投入, 广泛吸收社会各界力量共同办学。为劳动者职业技术水平和理论水平的提高提供学习的场所, 而不仅仅是文凭的获得平台。打破学历所带来的身份藩篱, 使上大学不再是产业工人遥不可及的梦想。对于实践经验丰富但理论水平不高的产业技术人才, 应为其创造条件, 获得重新上大学的机会, 提高自身的理论水平。

(五) 重视企业在产业工人队伍建设中的作用从德、日的职业培训来看, 缺乏企业参与的职业培训是无法获得成功的。为提高企业参与的积极性, 首先应合理确定学习时间。当前职业教育无论是中职还是高职, 学习年限一般为3年, 其中半年实习时间, 因实习时间短暂, 大多企业不愿意接受实习生。基于初次职业教育的目标是培养合格的劳动者, 因而理论教学时间可以相应缩短, 将实习时间延长至1年至1.5年。实习期间, 企业应安排教师进行指导学习。对于企业深度参与培训指导的(有详细的学习计划、有固定的指导老师、有明确的训练项目及考核方式和标准), 政府应给予一定的奖励。从而建立一种类似于学徒制的学习模式。

对于职中培训, 对设立专门培训学校的企业给予税收减免, 对定期开展职工技术培训的给予奖励。

面向中小企业和非正式就业员工, 加大培训奖励力度。对于脱产进行培训的产业工人如企业不予承担学费的, 可以申请政府给予一定学费和生活费补助。明确没有实际工作岗位的企业, 不得作为校企合作办学的主体。

(六) 加强文化建设, 建立职业平等、尊重劳动的劳动价值观

英国经济学家麦克库洛赫说过: “劳动是财富的唯一来源”, 即劳动创造价值^[14](P194)。马克思在《资本论》里详细地论述了资本家的秘密, 揭示出是劳动创造了价值。劳动创造价值, 劳动应得到尊重。不同岗位的劳动是社会分工的不同, 不存在高低贵贱之分。针对社会上将产业工人区分为金领、白领和蓝领的事实, 以及普遍存在的歧视蓝领工人的状况, 应加强文化建设, 树立正确的劳动价值观, 树立劳动无差别, 劳动光荣、劳动美丽的劳动价值观。通过开展劳动竞赛、劳动创新和评选齐鲁工匠、劳动模范等方式, 大力弘扬劳动精神、劳模精神和工匠精神, 使职业平等、尊重劳动的价值观深入人心。

同时, 要打破唯学历论的干部选拔方式和薪酬分配模式。虽然薪酬水平受市场供求关系的影响, 但劳动生产率依然是确定薪酬的最主要依据, 应贯彻按劳分配的原则。通过不断提高产业工人的技术水平, 提高生产率, 从而增加产业工人的工资收入。

(七) 完善教育质量监控体制, 确保职业教育和职业培训的质量

当前我国职业教育质量保障机制包括校内督导、社会评价和教育评估三种机制。为保障产业工人培养质量, 除继续坚持上述三种质量保障机制外, 还应从以下几个方面加强保障:

首先, 应加强师资队伍建设。优良的师资配备是教学质量的首要保障。当前我国师资队伍的条件并没有硬性的规定, 也缺乏对师资队伍的终身教育通道。基于我国目前的教育状况, 高等职业教育的教师一般应具有硕士以上学位, 中等职业教育的教师应具有学士学位, 且在企业相近的工作岗位上实习时间不少于一年, 接受师范培训不少于半年方可从事教学工作。建立职业教育教师进修制度, 教师每三年应有不少于三个月的企业学习经历。并通过远程或脱产学习进修以提高理论水平, 其中应有一

定的教育方法类的课程。建立专兼结合的师资队伍, 引进企业技术人员到学校授课。

其次, 合理确定人才培养标准。目前我国各职业学校的人才培养方案自行拟定, 虽然能够体现各学校的特点, 但却存在随意性。应借鉴国外经验, 将教学计划的制定主体从职业院校剥离出来, 由职业教育指导委员会在市场调查的基础上, 按职业分专业确定教学计划, 制定教学大纲。学校和教师仅仅是教学计划的实施者。为体现各学校的办学特色, 允许学校设置校本课程。

最后, 改革考核制度, 实行教考分离。实行双证书制度, 学生修满所学课程, 经学校考核后发给毕业证书。但是在毕业时还应参加由劳动行政部门、行业协会、企业、工会组织的考核, 重点考核学生是否具备合格劳动者的理论和实践能力, 考核合格颁发职业资格证书。学生具有两个证书才能认为是合格的毕业生。这样就解决了学校既当运动员又当裁判员的问题, 从出口上解决了教学质量的问题。

总之, 高素质产业工人队伍建设已经成为影响我国经济社会发展的头等大事, 产业结构转型升级、新旧动能转换、“中国制造 2025”以及产业工人的充分发展权, 都依赖于产业工人队伍建设。产业工人队伍建设是个系统工程, 需要整合社会资源, 发挥政府主导作用, 建立以职业院校和企业为中心, 工会和行业协会协同参与的包括初次培训、转岗培训、进修培训在内的阶梯式、互通式的职业教育体制, 打通学历教育和职业教育的界限, 在全社会弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神, 形成劳动光荣、职业平等的劳动价值观。通过勤奋劳动实现产业工人的个人能力提升和生活改善。

注释:

①数据来源于 2018 年 2 月 22 日刘家义在山东省全面展开新旧动能转换重大工程动员大会上的讲话《全面深化改革开放 聚焦聚力高质量发展 奋力开创新时代山东发展新局面》。

参考文献:

[1] 李玉赋. 新的使命和担当——《新时期产业工人队伍建设改革方案》解读 [M]. 北京: 中国工人出版社, 2017.

[2] 我省发布“十三五”教育事业发展规划 [DB/OL]. <http://www.sd.edu.gov.cn/sdjy/-ztzl/631767/1118659/index.html>, 2017-10-19.

- [3] 2013年高校毕业生供不对求, 2020年高技能人才缺口2400万 [DB/OL]. <http://bj.bendibao.com/news/2013617/107128.shtml>, 2013-06-17.
- [4] 山东省济南市2014年第四季度人力资源市场职业供求状况分析报告 [DB/OL]. http://www.cettic.gov.cn/ggjy/zyxqfx/2015-11/06/content_445520.htm, 2015-11-06.
- [5] 山东新技术人才紧俏 高级技工2.5个岗位争1人 [DB/OL]. http://www.cnr.cn/sd/yw/20170824/t20170824_523916841.shtml, 2017-08-24.
- [6] 李臻, 王政, 刘光庆, 匙涛, 李兴龙. 山东省职工队伍状况调查报告 [J]. 山东工会论坛, 2018(1).
- [7] 洪芳. 德国职业教育的特点及对我国职业教育的启示 [J]. 继续教育研究, 2013(3).
- [8] 社科院将中国社会划分为十大阶层 [J]. 中国林业企业, 2002(3).
- [9] 陆素菊. 技术教育的重要基石: 日本职业培训指导员培育的历史演变与制度特点 [J]. 全球教育展望, 2018(6).
- [10] 李彬, 郑成功. 日本企业培养技能型人才特点与多元化模式 [J]. 日本问题研究, 2014(3).
- [11] 杨赋臻. 日本企业的职业能力开发 [J]. 中国培训, 2014(8).
- [12] 郑成功, 李彬. 日本政府推动技能人才培养的组织体系与政策措施 [J]. 日本研究, 2014(2).
- [13] 洪芳. 和谐劳动关系视野下的劳动者职业稳定权研究 [M]. 济南: 山东大学出版社, 2015.
- [14] 贾凤和. 客观事物原理 [M]. 天津: 南开大学出版社, 2014.

Innovation Path Exploration of High-Quality Industrial Workers Team Construction in Shandong Province under the “New Normal”

Hong Fang, Han Ru

(1. Trade Union Theory Institute in Shandong Management University, Jinan in Shandong Province 250357;
2. Occupational Disease Prevention and Control Institute in Shandong Province, Jinan in Shandong Province 250062)

Abstract: High-quality industrial workers team construction has become increasingly significant in China's development of economic society since industrial structure transformation and upgrading, forces conversion of the new and old ones, “2025 manufacturing in China” and industrial workers' rights of development all rely on its group building. Based on fundamental circumstances and problems existed in the quality of industrial workers in Shandong province, we need to borrow successful experience of occupational education in Japan and Germany, enhance the construction of high-quality industrial workers team, combine all social resources, make government functional as core, build a well-established education mechanism centered on occupational institutions and enterprises, in which trade unions and industrial association engage. Meanwhile, this mechanism should be multiple-step, mutual-connection and should involve first training, job-transfer training and further education training. In this case, it could help break the line between scholarship education and occupational education, promote good-quality spirits such as laboring, labor-model and artisans in society, shape labor values of being proud of labor and occupation equality and improve industrial workers' social status and incomes.

Key words: industrial workers; occupational training; occupational education; labor

(责任编辑: 王友才)