

Research on the Contradiction between Supply and Demand of Skilled Talents in Manufacturing Industry - Taking Hubei Province as an Example

Wang Mei^{1,a}

¹Entrepreneurship Management, Wuhan University of Technology, Wu Han, Hu Bei, China

^a1461305440@qq.com

ABSTRACT

With Hubei's economy entering the new normal, the supply and demand and development of skilled talents affect the adjustment of industrial structure and the development of scientific and technological innovation in Hubei Province. Facing the great historical development opportunity of "building fulcrum, walking in the front row", how to build a high-level and high skilled talents team is particularly important. In view of the above problems, after understanding the supply and demand situation of skilled talents in key manufacturing private enterprises in Hubei Province, this paper analyzes the reasons for the imbalance of supply and demand of skilled talents from three aspects: environment, use of skilled talents and supply of skilled talents, and then puts forward corresponding countermeasures and suggestions from the above three perspectives.

Keywords: skilled talents, contradiction between supply and demand, manufacturing industry

制造业技能人才供需矛盾探究 ——以湖北省为例

王梅^{1,a}

¹ 创业管理, 武汉理工大学, 武汉, 湖北, 中国

^a1461305440@qq.com

摘要

随着湖北经济进入新常态, 技能人才的供需与发展影响着湖北省的产业结构调整、科技创新发展的进程。在湖北面临着“建成支点, 走在前列”的重大历史发展机遇面前, 如何又好又快地建成一支高水平的高技能人才队伍显得尤为重要。针对以上问题, 通过发放调查问卷、实地走访和召开座谈会, 在了解湖北省重点制造业民营企业技能人才的供需现状后, 从环境、技能人才使用和技能人才供应三方面分析了出现技能人才供需失衡的原因, 并随后从以上三个视角出发, 提出相应的对策建议。

关键词: 技能人才, 供需矛盾, 制造业

1. 前言

2019 年全国两会上提出的如何推动“制造业高质量发展”使得制造业再次受到关注。而制造业的发展存亡都需要技能型人才的支撑。技能人才特别是高技能人才是一国或地区制造业发展的核心资源, 是影响企业竞争力、产业竞争力甚至区域竞争力的核心要

素之一。湖北省是中国近代工业的发祥地, 是国家重要的老工业基地, 也是国家区域布局的重要先进制造业基地, 其制造业底盘大、基础好, 然而, 技能人才匮乏已成为制约湖北省制造业民营企业提档升级的瓶颈。制造业的高质量发展, 需要大量高技能人才。同样, 技能人才的数量和质量反过来又直接影响制造业发展的质量和水平。因此, 为了解决技能人才需求

困境,实现人口红利向人才红利转型,本文围绕湖北省重点制造业民营企业技能人才需求与供给矛盾,开展湖北省重点制造业民营企业技能人才供需现状及对策研究,旨在为提升技能人才供给水平,解决企业和人才反映强烈的问题提供对策建议,从而进一步提升技能人才综合竞争力,帮助制造业民营企业实现转型发展,推进湖北省经济社会转型升级。

2. 文献综述

2.1. 国外文献综述

KC Lam 和 Fuess S M 分别对香港地区和日本的高技能人才进行研究,分析其供给短缺的现状,并介绍了政府采取的措施^{[1][2]}。Zimmermann K 指出当前技能人才的一个普遍现状是低技能人才供过于求,而高技能人才供不应求^[3]。Frietsch R 随后提出国家竞争力受到高技能人才的质量和数量的直接影响,并研究了在欧洲不同国家之间,企业采取的高技能人才激励机制和高等职业教育的相同与不同之处,并为提高高技能人才供给给出建议^[4]。Robinson K R 和 Harrison R 均提出高技能人才培养模式和发展战略应该随着外界环境的不同而变化,这样才能成功应对并适应知识经济的到来,企业和国家才能实现快速发展^{[5][6]}。

2.2. 国内文献综述

关于技能人才供需矛盾国内学者进行了一些研究。孟庆国表示,中国人才结构中的技能人才短缺尤为严重,其中高级技师和技师的供给远低于需求。陈全明等人指出技能型人才总量不足是湖北省技能型人才供需矛盾的主要方面,此外还存在技能人才结构失衡的问题,高技能人才占比过低,远远不能满足企业需求。谢丽丽则指出湖北省的高等职业学校和中等职业学校均呈现出严重的区域间两极分化,这使得技能人才供给存在区域分布不平衡的情况。魏晓艳等人指出现阶段我国各个层级的技能型人才都存在供不应求的情况,各岗位空缺与求职人数之比均超过 1,并且当属技师以及高级工程师等高端人才的需求缺口最大。

对于技能人才供需的影响因素,学者们也有不同看法。陈跃华认为家庭环境、社会观念、个人性格和职业规划等是影响高技能人才供需的重要因素。而黄丽娟则认为缺乏有效的高技能人才开发政策;政府的不重视;人才观念陈旧;当前高技能人才培养和评价机制不完善等是制约高技能人才开发的主要原因。胡跃茜,李小娟认为高职院校对高技能人才的教育培养是影响高技能人才供给的重要因素。

2.3. 文献评述

通过前面的文献综述可以看出关于技能人才的供需研究有很多,目前学者对这一问题的分析基本都

遵循描述现状、分析原因、提出建议这一逻辑,本文也遵从这一逻辑。本文的创新点在于,之前的文献在进行原因分析和提出对策建议时基本都是从政治、经济、文化这些角度切入的,但本文则是从环境、技能人才使用和技能人才供给三个角度出发的,这是一个全新的视角。此外虽然国内关于技能人才供需的研究已经很多,但以湖北为研究对象,分析这一问题的目前仍很少。

3. 湖北省制造业技能人才供需现状分析

3.1. 湖北省制造业技能人才供需现状

“十二五”以来,湖北省坚持发展以制造业为主体的实体经济,坚定不移实施“工业强省”战略,加快推进“两计划一工程”和“四六+”行动方案,制造业持续稳定快速发展,企业对一线生产普工的需求逐步减弱,但对管理、创新型人才和高技能工人的需求不断增加。截至 2018 年底,全省技能人才 871.8 万人,其中高技能人才 263.5 万人,分别占全省从业人员的比例为 41.37%、11.97%,占技能人才总量的 30.2%,与沿海先进省份有较大差距,高端产业技术人才和高技能人才缺口较大。根据有关调查统计,目前大专及以上学历文化程度的比例仅占 46%,中、高级技术工人占工人总数不到 10%。

湖北制造业人才培养供给主要有自产和培训引进两个渠道。一是服务湖北制造业的院校人才培养体系。全省技工院校、高职院校及国家级高级人才培训基地等有 200 多个,但存在职业院校人才培养与产业发展需求不匹配、专业建设水平较低,而且多个学校出现相同专业等短板,很多技能人才培养短期内无法满足社会发展的要求。二是服务制造业发展的职业培训体系。湖北省、市、县三级联动,通过分层管理的办法,依托技师学院、技工学校、高技能人才培训基地、技能大师工作室、高技能人才工作站、企业培训中心、职工(劳模)创新工作室以及其他骨干培训机构等单位,展开湖北省高技能人才培养工程省级对象培训班重点培养湖北省高技能人才,省级培养对象都是各行业精心挑选的急需紧缺行业高技能人才,涉及制造、汽车、建筑、水利、交通、能源等 6 个行业 72 个工种,旨在通过集中研修和培训,提升成为行业领军人才。

3.2. 湖北省重点制造业民营企业技能人才供需现状

通过抽样调查、座谈讨论和实地访谈相结合的方法,课题组切实了解到制造业民营企业技能人才的具体情况。

1) 技能人才结构失调,分布不合理。根据调查数据分析显示,湖北省技能人才分布呈现以下特点——男女比例存在较大差距、总体呈现老龄化趋势、总体学历不高、高技能人才十分匮乏。此外,年龄断层已

经成为传统制造业普遍存在的最大问题,随着老一代技能型人才的逐渐退休,青年员工的短缺现状将使企业发展面临困境。

2) 技能人才总量不足,“用工荒”频现。调查结果显示,技能人才供给程度处于饱和状态的企业仅占比 12.65%。造成这一现状主要有两方面原因:一方面,随着经济结构调整和产业转型升级,制造企业发展迅速,对技能人才的需求逐渐增大;另一方面,随着智能制造的步伐加快,对技能人才专业性越来越高,技能人才整体素质不适应制造业发展需求,造成省内现有技能人才总量明显不足。

3) 高技能人才比较匮乏,占比过低。湖北省正处于产业转型升级、经济发展方式转变的战略机遇期,高技能人才作为核心竞争力和先进生产力的载体,在技能型人才队伍中发挥着非常重要的作用,对湖北省制造业发展也具有无法取代的作用。通过调研发现,高技能人才在企业职工总数中占比过低,并且存在难以引进的问题,已严重制约企业的生产质量与效率,一系列的问题使得企业更无力提升核心竞争力,实现企业转型升级。

4. 湖北省重点制造业民营企业技能人才供需失衡原因分析

4.1. 从环境视角分析湖北省重点制造业民营企业技能人才供需失衡原因

4.1.1. 院校技能人才培养与企业需求脱节

职业院校培养是技能人才成长的重要一环,其培养水平直接决定了技能人才质量以及市场对技能人才的需求情况。从问卷调查结果来看,绝大多数企业对应届生的众多表现都比较满意,特别是身体素质、理论知识和学习能力,占比均高达 50%以上。但是,对应届生的实际操作、沟通协调和开拓创新等方面的表现评价一般。从访谈情况来看,很多企业反映学生在学校学习的知识跟不上企业的发展脚步,比如学校教的是电焊理论知识,而企业需要的是自动焊技术,教材上没有相关内容,学校也缺乏相关实践培训,导致应届生能力素质与企业要求不相匹配。通过调研发现,当前职业院校对技能人才的培养仍然沿用之前的模式,没有根据社会发展现状做出调整改变,使得培养出的技能人才不能适应社会或者产业发展,专业技能不高而且实践能力缺乏,结果就是企业不太愿意招聘这些职业院校毕业的学生,从而技能人才无法找到适合的岗位,就业困难且就业质量较差。

4.1.2. 过分重视普通高等教育,忽视职业教育

湖北作为教育大省,教育事业一直发展较快,高等教育也在全国占有一定地位。相较而言,与培养技

能人才直接相关的职业教育则发展缓慢。高等教育的持续扩招也在压缩职业教育的发展空间,“博士硕士满街跑,高级技工难寻找”的顺口溜也不仅仅只是一句笑谈,而是切实存在的失衡现状。目前整个职业教育行业依然面临着生源少、招生难的压力。

除了观念滞后导致选择职业教育学校的人数较少,还有两方面原因影响湖北省职业教育发展。一是教育体制束缚。从生源来看,职业教育学校在招生中处于次要地位,被高等院校淘汰的学生才会接受职业教育,生源质量严重制约教学质量的提高。不少企业表示,职业技术学校毕业生基础素养较差,难以快速为企业所用。虽然他们对机器操作等基本技能可以快速上手,但涉及到更深层专业技能就学习较慢。二是职业教育投入不足。缺资金少设备制约了职业技术学校的发展规模和建设速度,同时也阻碍了优秀教师团队的引进与保持。没有先进的设施设备,缺乏强大的师资力量,严重影响职业教育发展的可持续。过分重视普通高等教育,而忽视职业教育这一问题需要引起湖北省政府的高度重视。

4.1.3. 技能人才评价体系不够完善

问卷调查结果显示,有 57.47%的企业认为技能人才的职业资格证书很重要(见图 10),而技能人才的等级评定是各企业和职能机构所反映的重要问题之一。其中,部分企业是按照第三方评价机构的人才鉴定标准来进行技能人才等级评定的;而另一部分企业由于国家技能评定等级制度在公司内部无法使用,技能人才的评定只能是依靠公司内部主观评定。第三方机构鉴定的好处就是员工受到等级评定后,之后入职其他企业都是可以认可的,等级评定具有普适性。但是,这也同样存在一些严峻的问题,那就是国家职业技能评定工作授权给第三方机构之后,第三方机构并没有完全承接起来,技能人才的等级评定工作出现断层现象,职业评定出现较多问题,当员工遇到职业鉴定难题时找不到明确责任机构去解决。同时,国家认证的技能人才评定规范目录里面,有很多工种和职业是缺失的,很多从事专业工作或特殊职业的员工无法进行技能等级评定,对于企业引进人才和员工的职业发展都是十分不利的。

4.2. 从技能人才使用视角分析湖北省重点制造业民营企业技能人才供需失衡原因

4.2.1. 企业对技能人才培养不够重视,培训方式传统单一

通过调研发现,只有不到 5%的企业对技能人才培养支出在总培训经费中的占比超过 70%,可见大部分企业对技能人才的培训没有给予足够的重视。而且,即使大多数企业都会为技能人才提供岗前培训,但培训方式相对传统、单一,基本都采用“师徒帮带”、“内部专家培训”、“轮岗培训”这几种形式。

随着当前企业转型升级, 机器设备更新换代, 操作工艺更加复杂, 对技能人才的专业技术能力也形成了严峻的挑战, 企业传统的技能人才培养方式将会面临更多问题。

78.16%的企业反映“生产任务重, 培训时间少”, 其次是“培训流于形式, 缺乏足够重视”、“培训计划与员工实际需求脱节”、“员工参与兴趣不高, 出勤率低”等。培训是为了使得技能人才能够更好地符合企业发展的需求, 而企业的不够重视, 培训的不足, 培训效果的差强人意会使得技能人才无法满足岗位要求, 适应企业需要。

4.2.2. 企业的激励机制有待进一步优化

课题组对技能员工的调查结果显示, 48.66%的员工对于企业提供的工作保障和福利待遇较为满意, 41%的员工提出对工作环境最为满意, 但只有11.49%的员工对薪资水平较为满意, 综合可以看出员工对企业提供的薪酬满意度不高。部分企业虽然会采取内部评技师等方式来激励员工, 但是存在技师评定体制不合理、奖励力度不够等问题。比如, 技师评定无等级序列, 导致员工很容易到达天花板, 没有更多成长的空间。从调研结果可以看出, 很多企业技能人才缺乏合理有效的培训机制和激励措施, 难以满足员工的自我提升需求。同时, 大部分企业缺乏较为全面的考核体系, 不能做到根据技能人才的能力与成长情况安排合适的岗位与匹配的薪资, 这样许多技能人才就缺乏要不断进步成长的动力, 专业技能便会处于停滞不前的状态, 最终将会因为跟不上行业发展而被淘汰。

4.2.3. 企业技能人才管理模式不尽合理

在很多企业经营者的眼中, 薪酬待遇是员工决定是否留在企业中最为看重的重要因素, 但其实际除薪资福利外, 其他很多非物质因素也对员工的忠诚度发挥着重要作用。问卷调查结果显示, 为减少技能人才流失, 81.61%的企业选择“提高薪酬福利待遇”, 51.72%的企业选择“提供职业发展指导”, 51.72%的企业选择“增强文化认同”, 表明大部分企业对员工的管理理念十分传统落后, 仍把重点压在上调薪酬上, 对企业和员工需求不是十分重视。与此同时, 在对技能人才工作动机进行调查时, 发现67.05%的员工认为工作是为了“体现自身价值”, 68.2%的员工提出是为了“获得更好的待遇”, 42.91%认为是“对工作岗位的热爱和兴趣”, 可以看出员工并不仅仅只是看重薪酬水平这一方面的, 企业认同感、工作成就感等因素也对员工忠诚度具有重要影响。

随着越来越多的新生代员工涌入职场, 他们的择业观和心理诉求与上一代人有很大的不同, 企业的传统管理方式已经无法满足这些青年员工, 管理者只有加强对企业文化、员工关系管理等方面的重视, 加强对员工的二次培训, 契合员工的需要, 建立心理契约来约束员工, 才能形成员工与企业中间强有力的纽带。

4.3. 从技能人才供应视角分析湖北省制造业民营企业技能人才供需失衡原因

4.3.1. 市场存在恶性竞争, 企业技能人才非正常流失

调查结果显示, 技能人才流失率一般的企业占比55.17%, 流失率比较严重的占比14.94%, 可以看出湖北省制造业人才流失情况较严重, 这无疑对企业的长期生产规划会造成一定影响。一方面, 湖北省经济发达地区较少, 对人才的吸引力不大, 外来工人比例小, 企业在市场上难以招聘到成熟的技能员工, 使得企业争相提高薪酬吸引人才, 企业之间存在恶性竞争, 导致人才跳槽意愿愈加浓厚。另一方面, 由于临时工的工作时间灵活、薪酬水平与正式员工相当等原因, 技能人才留在企业做正式工的意愿不强, 反而更愿意从事临时工工作, 这也使得企业人才流失现象较为严重。从访谈情况来看, 部分企业反映由于市场对技能人才的需求越来越大, 市场为技能人才提供的选择也越来越多, 导致一线技能员工的流失率相对较高, 严重制约了企业的发展。由此可见, 湖北省重点制造业技能人才的流失现象不容乐观, 如何在扩充库容的同时留住现有人才是湖北省政府和企业需要关注的问题。

4.3.2. 受传统人才观影响, 新生代技能人才质量不佳

近年来, 虽然技能人才的社会地位在逐渐提升, 其薪资待遇也是稳步提高, 但技能人才尚未得到社会普遍的承认与尊重仍是不争的事实, “重学历、轻技术, 重科技人才、轻技术工人”, 这种社会上盛行的片面人才观也是导致湖北省技能人才不足的内在原因。不少家长认为技术工人从事的都是体力劳动, 工作强度太大、工作环境不好、工资待遇不高而且社会地位低, 不愿意让自己的子女从事这类工作。在新生代劳动力中, 有学历的大学生更倾向于“白领”工作, 就算从事一线工作也只愿意选择技术密集型企业或者大型国企, 而职业院校毕业的学生大多会有“做得再好也是一辈子当工人”的想法, 没有热情从事技术工人工作。这一方面使得职业教育不能得到教育部门的统一管理, 可以说是处于教育系统中最不受重视的一节, 不会给予职业院校充足的经费, 这就导致许多职业院校没有办法去发展, 教学设施无法更新, 也没有能力去聘请优秀教师, 师资力量无法壮大, 此外, 很多职业院校仍采用比较传统的教育模式, 在专业设置上只想做到多和全却忽视了精和专, 培养过程也是重理论轻实践, 缺少对学生职业能力的培养。另一方面也使得技能人才自信心不足, 学习积极性不高, 学习的自觉性不强, 缺乏钻研精神。综合来说就是职业教育没有形成自己的特色, 培养的学生与接受高等教育的学生相比理论知识水平较低, 而本应成为其优势的专业技术技能又有所缺乏, 不能满足岗位要求, 这样技能人才在求职过程中就很难找到合适的岗位。

5. 对策建议

为促进湖北省重点制造业产业升级、优化制造业人才配置，我们从环境、技能人才使用、技能人才供应三个层面分别提出以下可操作性对策建议。

5.1. 从环境视角出发的对策建议

5.1.1. 构建技能人才供给与需求匹配机制

首先要建立技能人才信息库，信息库中的技能人才不仅应包括在湖北省工作的技能人才，还应该包括湖北省职业院校的学生和户籍在湖北省但在外省就业的技能人才，可以通过搭建一个网络平台，实现信息跟踪与更新，这样除了便于政府的管理，还有利于企业招聘，企业可以通过该信息库查到技能人才信息，还可以依据企业本身的岗位需求条件对技能人才进行筛选。此外，企业也可以在这里发布岗位需求，湖北的一些政策和就业情况也会发布在这里，技能人才则可以据此做到有的放矢，使自己成长更好地与社会需求相匹配。其次还可以构建一个技能人才之间交流的平台，组织开展一些技能人才或者技能人才与企业一起的联谊活动，加强高技能人才、技能人才领域的专家学者等的沟通与联系，并积极鼓励技能人才以团队形式或者自带项目与企业进行合作。

5.1.2. 深化职业教育改革，加大技能人才培养力度

从前面的分析可以看出来当前的职业教育有许多问题，亟待进行有效改革。首先应该更加重视职业教育，将其与普通教育放在同一地位，要明确职业教育与普通教育相比，他们的区别不应该体现在学生水平或者教育水平上，而应该反应在培养出来的人才类型上。其次在职业教育的培养模式应该有所改变，不能照搬普通教育的培养模式，也不能继续之前传统的培养模式，而要建设属于职业教育自己的与时俱进的培养模式，现在有些职业技术学校开始采取“本科加技师”、“导师带徒”或“校企合作”的模式，这些都是很好的尝试。此外，对于招生方式或者是生源也应该进行调整，职业教育不应该一直是那些无法上本科的学生无奈的一个无奈的选择，相反它可以为社会上一些已工作多年的技师提供一些学习机会，让他们在拥有熟练技术后有机会提高文化水平，获得一些管理技能，这有助于提高技能人才的综合素质。

职业教育改革不是一个部门或者学校努力就能做到的，在改革过程中，政府应该处于主导地位，在整合社会上各种职业教育学校或部门的资源的同时，政府还要通过立法、补贴等方式对职业教育的改革进行规范和调节。制造业企业与职业教育学校的合作也非常重要，双方合作才可以使最终培养出的技能人才掌握一些有针对性的技能，符合社会需求。

5.1.3. 改革职业技术等级认证制度，建立健全技能人才评价体系

当前的职业技术等级认证一般都要求满足一定的年龄或者工作年限才可以去参加职业技能鉴定，这样是不利于激发青年制造业人才的热情的。应该允许一些在工作岗位上表现优秀的青年人才去获得各种职业资格证书，并且鼓励他们成长为复合型高技能人才。此外应该摒弃之前的逐级晋升体系，对于一些表现特别突出或者技能水平过硬的技能人才应该允许跨级晋升。还可以举办一些技能人才的职业技能比赛，对在比赛中获奖的给予破格晋升的机会。对于技能人才的评价，应秉持公平、公正和公开的评价原则，以及培训、考核、考试和专家评审为一体的评价机制，力求做到客观与准确。

5.2. 从技能人才使用视角出发的对策建议

5.2.1. 完善企业技能人才职业培训机制

完善企业技能人才职业培训的体制机制，促进在岗成才。学历教育、在岗职业培训以及终身学习已经是当前知识教育的教育创新组合。绝大部分制造业企业员工必须接受企业的职业培训，它已经成为知识传播的重要方式，且其中技能型人才的培养占据了很大比重[18]。湖北省重点制造业民营企业要想方设法创造条件，不断为企业不同工种不同层次的技能人才提供职业培训的机会，完善企业员工在岗在职培训的体制机制建设。一是掌握高技能人才的培训需求，有针对性地提供专业知识或技术培训；二是充分考虑技能人才之间的个体差异，提供多样化的培训形式；三是及时更新培训内容，普及行业和领域内最新的发展态势；四是保证培训质量，进行培训中期评估和后期反馈。

5.2.2. 建立科学有效的技能人才激励机制

建立科学有效的激励机制，提高技能人才对企业的认同。湖北省位于中部地区，虽然近些年经济上取得了长足的发展，但是与东部沿海省份还存在着不少差距。工资水平低下、生活成本高昂一直被身处湖北的高技能人才所垢病，不少人才纷纷逃离湖北，造成了企业技能人才尤其是高水平技能人才的流失问题较为严重。因此，建立科学有效的奖励激励机制对于吸引高技能人才走进湖北、留在湖北具有重大意义。第一，企业要全面了解行业在全国范围内的薪酬水平，不断加大资金投入，建立合乎各层次技能人才价值的薪酬制度，用高薪水和高福利吸引优秀技能人才，并且对于特别优秀的高技能人才可以适当地予以股权激励；第二，满足技能人才的基本保障，包括住房保障、医疗保障、随迁配偶工作安排等；第三，对于技能人才取得重大突破或成果，企业要及时给予经济奖励或职务晋升待遇；最后，对于长期工作在生产一线的高技能人才要给予必要的情感关怀，加强员工的企业认同感。

5.2.3. 优化技能人才管理模式

企业内部应制定灵活多样的评价体系，设立科学的评价指标。企业对于技能人才的评价工作要根据不同个体差异进行。对于刚走出校园、进入社会的技能人才通常是以其实践能力的高低和综合素质的表现作为评判标准；对现有工作中的技能人才主要依据其平时工作表现出的能力和态度；企业内部进行轮岗或选岗则适用岗位配置性评价，主要评价技能人才与其岗位的适应性。

塑造企业文化，增加员工集体活动等员工福利，增强员工的归属感，建立人力资源管理的长效机制。重视技能人才的普遍诉求，在不影响企业发展的情况下予以充分满足，增强技能人才的凝聚力和向心力，提高工作效率和积极性。

5.3. 从技能人才供应视角出发的对策建议

5.3.1. 建立动态开放的人才流动机制

当前技能人才基本上都受限于地域或者企业的限制，缺乏流动性，导致不同地区人才供需不平衡，因此应该打破地域、企业这些壁垒，各地政府之间可以进行一些项目合作，企业之间也可以建立合作，以实现技能人才的优化配置，努力建立一个全方位、立体化、开放共享的技能人才流动机制。比如，企业应该允许技能人才可以在不会侵害本企业利益的前提下，进行临时借调、兼职、技术服务等，这样有利于实现技能人才的良性流动，促进技能人才的合理配置。

5.3.2. 深化职业院校教学改革

在职业教育体制改革的前提下，职业技术学校也应该努力进行改革，可以实行校企结合和工学结合的模式进行技能人才培养。这样可以帮助技术企业通过整合教育资源以及社会企业资源来克服自身硬件存在的问题，因为企业有先进的机器设备，学生可以利用它们进行一些实操演练，这有助于提高他们的技能水平以及实际操作能力。此外，职业技术学校的日常教学任务也应该从之前的以学校和课堂为中心转变到以市场和社会为中心，根据社会不断发展的需求，及时的调整教学的内容，改变教学的方法，进行学科的重新设置，以及培训项目，这样培养出来的学生才更符合社会需求。

职业技术学校还应该努力建设自己的办学优势，形成自己的办学特色，比如说可以选取某个特定产业进行相关产业的技能人才培养，将这个产业的技能人才培养做到最好。技能人才的培养过程也应该有所改变，职业技术学校应该打破固有的学习年限以及培养流程，实行弹性学习制度，比如可以按照各类企业对人才的需求数量和层次的差别，以及不同的技能所需学习时间的不同来设置学制，而不是所有专业都统一学制；激发学生成长成才的内在动力，提升学习的积

极性、主动性，帮助学生自我实现，提升信心，提高就业竞争力。

6. 结论

技能人才短缺问题存在已久，对亟待进行制造业产业升级，对技能人才有着巨大需求的湖北省更是一个巨大考验，湖北省重点制造业民营企业技能人才面临着技能人才总量不足、结构失调、分布不合理以及高技能人才占比过低等问题。究其原因，主要是当前国家过分重视普通高等教育，忽视职业教育；职业院校对技能人才的培养与企业需求脱节；企业对技能人才的培训不够重视且缺乏激励机制和合理的技能人才管理模式。此外，技能人才市场的恶性竞争导致技能人才非正常流失和传统人才观也是使湖北省技能人才短缺的一个重要原因。通过分析可以发现造成湖北省技能人才短缺的原因是多方面的，这也意味着要想解决这一问题需要各方面的共同努力，政府应该深化职业教育改革，加大技能人才培养力度，并构建技能人才供需匹配机制；职业院校应该进行教学改革；企业应该完善技能人才职业培训机制，建立科学有效的技能人才激励机制和人才管理模式；政府和企业可以一起建立动态开放的人才流动机制等。技能人才培养非一日之功，需要政府、制造业企业、高校和个人的长期共同努力，在实践中不断探索出技能人才培养与发展之路。

REFERENCES

- [1] Lam, K. C. (2000) Shortage of highly skilled workers in hong kong and policy responses. *Journal of International Migration & Integration*, 1(4), 405-425.
- [2] Fuess, S.M. (2003) Immigration policy: A By-product of FDI. *The Journal of Technology Transfer*, 1(3), 23-28.
- [3] Zimmermann, K.F. (2005) European labour mobility: challenges and potentials. *De Economist*, 153(4), 425-450.
- [4] Frietsch R., Gehrke B. (2006) Education Structures and Highly Skilled Employment in Europe – A Comparison. In: Schmoch U., Rammer C., Legler H. (eds) *National Systems of Innovation in Comparison*. Springer, Dordrecht. pp.187-204.
- [5] Robinson, K.R., Franklin, G.M. (2001) *The Regulatory Environment of Human Resource Management*. Pearson Custom Publishing, Boston.
- [6] Cattell, A. (2004) *Industrial and Commercial Training*. Emerald Group Publishing Limited, Bradford.