

■ 本版撰文 本报记者 高洪艳

编者按:经济快速发展、有待完善的教育体制机制以及人口结构的变化,导致了劳动力供给和市场需求之间的显著失衡。多项调查表明,由于可用人才短缺,世界各地的企业都面临着岗位空缺的难题。这一问题在像中国这样的发展中经济体显得尤为突出。如何缩小技能缺口,培养更多高技能、适应智力密集型岗位的人才成为研究当前中国经济形势的一大课题。近日,在由摩根大通与亚洲协会香港中心在京举办的“领先一步”系列研讨会上,来自学界、商界和政界的多位人士对这一问题进行了研判和探讨。

直面中国经济转型时期的人力资源储备问题

“亚洲很多国家正在经历经济转型,这带来了很多人振奋的机会,也带来了非常复杂的挑战。劳动力市场的供需矛盾会影响到整个经济的发展。中国正处于经济转型发展的关键阶段,以2014年为例,尽管有700多万名大学毕业生加入劳动力市场,有2.7亿名城镇农民工,但是,中国的技能缺口问题依然非常显著,这一供需矛盾将给经济发展带来严峻挑战。要解决这个问题需要政府、企业、教育培训机构以及全社会共同关注,通力合作。”近日,在由摩根大通与亚洲协会香港中心、中国与全球化智库在北京举办的“领先一步”系列研讨会上,摩根大通亚太区主席兼首席执行官欧冠昇(Nicolas Aguzin)如是表示。

该研讨会主题为“中国人力资源储备:缩小经济转型期的技能缺口”。会上,政界、商界和学术界的领军人物聚焦中国现存的技能缺口问题,研判未来劳动力市场的供需关系,探讨如何通过先进理念、资源整合、创新模式等多种途径,缩小技能缺口、减少失业以及创造经济发展新机遇。参与圆桌讨论的嘉宾们还指出,随着中国经济从制造主导向消费主导模式转变,经济发展将对人才技能提出新的要求。

人才技能面临巨大缺口

“从来没有看到过这样一个社会、这样一个制度、这样一个经济,能够像中国社会在过去的二三十年发生如此重大的变化。中国社会和经济变化如此迅速,人力资源的需求是巨大的。同许多其他国家一样,对于中国来说,只有更好地培养人才,才能确保过去二三十年积累的成功能够延续下去。”亚洲协会联席主席、亚洲协会香港中心主席陈启宗认为,十年树木,百

年树人,眼下的中国需要高度重视人才培养和就业问题。

对此,全国人大外事委员会副主任委员、人力资源和社会保障部原副部长王晓初指出:“中国政府历来高度重视就业工作,坚持把稳定和扩大就业作为宏观调控的重要目标,确立了就业优先战略,大力实施积极的就业政策,全力保障劳动者的就业权利,不断满足劳动者的就业需求。”

“但是,虽然近些年城镇登记失业率一直保持在4.5%以下,中国仍面临着严峻的就业形势。”王晓初介绍,劳动力供大于求的总量矛盾一直是国内就业市场的主要矛盾,但近年来,需求与供给不匹配的就业结构性矛盾越来越突出。

一个不争的事实是,中国大学毕业生的人数从2000年的100万上升到目前的720万,但是,快速增长的大学毕业生数量并没有解决技能缺口问题。很多企业都表示,大学毕业生缺乏胜任工作的必要技能,供需双方之间的差距仍然不断扩大。多项调查显示,无论是高等院校毕业生还是职业学校毕业生,企业对于他们的工作技能都表示不满。

中国与全球化智库主任、国务院参事王辉耀认为,中国现行的教育改革应考虑企业需求,这对于缩小中国人才的技能缺口十分重要。“国家应当给予高等职业教育同等的关注,建议实行双轨制教育体系。这就意味着在教育机构、高等院校以及行业组织等教育主管部门的监督下,企业和学校将以提高学生全面就业能力以及自主创新能力为重点,共同发展高等职业教育。”

国民经济研究所所长、中国经济改革研究基金会理事长樊纲也指出,要缩小技能缺口,一是应重视智力教育而不仅是技能教育,提高学习能力和适应社会变化的能力。二是要反思公共教育体系,社会应向劳动者提供技能培训和终身教育。

成熟劳动力市场需求分化

作为拥有13亿人口、世界第二大经济体的中国,其经济正处于从“世界工厂”向“世界消费引擎”的转型发展中。过去十多年间,中国国民经济增长速度保持在年均8%左右,以消费为主的经济发展模式将对各行业、尤其是服务业,带来更大的高技能人才需求。

摩根大通董事总经理、人力资源储备项目全球主管昌西·列农(Chauncy Lennon)便介绍了美国劳动力市场的发展经验。他指出,“中等技能职位在美国劳动力构成中占了一半,是经济中很重要的一部分,但很多时候没有得到足够关注,原因在于大家普遍认为中等技能工作的需求在逐渐减少。事实是,在传统制造行业,包括建筑业等,中等技能工作的确在减少,而一些新的行业,比如医疗、机械维护以及服务型职业中,中等技能职位在就业比例中逐渐增加。这类新的工作类型往往需要特定的技术培训。”

考虑到中国正在从投资主导向消费主导的经济转型过程中,信中利资本集团创始董事长兼首席执行官汪潮涌认为:“中

国在未来需要四种人才来满足新经济的需求或是经济升级的需求。一是具有创业精神的新一代企业家,二是具有技能、高效率的新一代的服务业劳动力人才,三是具有全球化意识和国际视野的开拓型人才,四是需要专业化的管理型人才。

“在新经济的情况下,有很多的工作机会被创造了,需要很多新的工作技能。”真格基金创始人、董事合伙人徐小平指出,新经济下的“互联网+”为劳动者提供了大量的就业就会,在此过程中很多人的心态发生了变化,他们不再希望去传统的政府部门和国企,而是转到初创公司。同时,政府积极出台了很政策鼓励创新、创业,这种观念的转变和政策的刺激将改变中国的经济秩序。

然而,目前中国经济在很大程度上仍然依赖制造业。所以,樊纲提醒,对于新经济下的“互联网+”大家不应盲目乐观。随着新经济的产生,大批劳动力转移到电子商务领域,虽然提供了大量的就业机会,但这只是劳动力结构性的转变,中国仍然需要大量制造业方面的劳动力。

科技创新产业人才短缺

快速增长的互联网产业,成为中国经济发展的重要推动力,并且为很多科技企业创造了巨大商机。为了在这一快速变化的行业里保持自身的竞争优势,科技企业需要一大批熟练的、高技能的员工,持续不断地改进服务、研发新产品。然而,致同会计事务所的一项调查显示,约50%的来自科技信息领域的企业表示在招聘熟练工人时遇到难题,人才技能缺口这一问题在快速发展的信息技术行业尤为突出,企业需要采取创新策略来吸引并保留高技能人才。

晨创启兴(上海)投资管理有限公司董事总经理刘芹指出:“相比较传统产业,新经济的根本性变化重新界定了公司,市场、和消费者之间的关系。举例来说,互联网使得传统企业可以用不同的方式到达用户,从而改变了企业和终端用户的沟通和交流,也从根本上改变了整个组织行为。新经济环境下,企业应对外部环境变化的周期短了很多。作为领导者,不仅要找到新的机会,而且需要能够创建新的组织形式,改变管理体制。很多时候企业需要跨职能、基于项目的工作团队,这时就需要领导者具备不同的技能,了解不同的职能部门。而对于创新性的工作,领导者还需要找到愿意发挥主动性、可以去解决问题的。”

“无论是印度、土耳其还是英国、美国,现在都在做大规模的培训计划,因为技术发展、社会和市场变化非常快。”中国发展研究基金会秘书长卢迈指出,“过去几十年,中国熟练技术工人队伍发生了很大的变化。中国现在有12000所中等职业学校,这里有60%的学生是离开农村到城市去上学,未来他们是劳动力大军的新成员,是城市中的新居民。培养好这部分人,熟练工人的缺口将来能够逐渐缩小。当然,由于人口结构的变化产生的问题需要另外来解决。”

· 专家视点 ·

考虑一下人们的职业生涯,人们很少会一生只从事一个工作,当我们提到市场需求,我们需要考虑变化的情况。我们经常提到教育的专业化的问题,特别是职业技术上的专业培训。但是如果市场发生了变化、技术发生了变化,这些专业化的技术或知识将会很快过时。出于这种角度,我在谈及专业化的问题时会强调关注长期,关注如何让人们去应对变化。我想其他国家和中国的教训表明,我们需要智力方面的教育,而不是狭窄的职业技能方面的教育。让人们去准备更广泛的知识、更广泛的方法,这样他们才能够不断调节自己去适应新的情况。

——国民经济研究所所长、中国经济改革研究基金会理事长 樊纲

我想提五个方面的建议。第一,要缩小差距,首先要强调创业教育。目前,中国的服务行业贡献了GDP的47%,在西方国家这个贡献比例是80%以上,创造更多高端或中端服务性工作会是很好的创造就业的方法。第二,把一些大学转化为职业学校。中国现在有3000多所大学,大多数都是由过去的职业院校升级来的。我认为他们应该回到职业教育的层面去培养更多的人才。第三,我们应该引进更多外国职业技术教育方面的经验。比如青岛有一所与德国合作建立的职业教育学校,这是非常好的例子。第四,在东莞和深圳这样的城市各自都有一千万人口,但70%都是临时工,技能人才无法常驻,原因在于社保方面没有保障。我们应该给他们一个与本地居民同等的待遇,这样技能人才才能够留下来并成为高效率的劳动力,否则回到老家无用武之地,新技术人员还需要再次培训。第五,我们要改变观念,多数父母认为他们的子女要进入大学,但很多高等技工可以获得超过大学毕业生的待遇。

——中国与全球化智库主任、国务院参事 王辉耀

我希望给教育管理体系提一些意见。我们应该鼓励教授和企业来开展合作,这样就可以来创建一些新的专业、新的学科。如今的大学教授们并没有办法去改变这些学科和专业的设置,也没有办法加入一些新的学科或者专业。另外,我们应该鼓励大学和企业之间的合作,国务院办公厅最近下发的《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》指出,要建立相关专业教师、创新创业教育专任教师到行业企业挂职锻炼的制度,鼓励大学教授继续保留在大学职位的同时进行创业。这样一来,教授不仅能够理解自己的学科、专业,更能够了解企业的实际技能需求。我觉得大学应该鼓励熟悉就业需求的企业家和管理人员到大学去进行更多的介绍,让他们更多地参与进来。

——清华大学社会科学学院院长 李强

大家都考虑去创业,但是很难找到一些忠实的职业化的中等层次的管理型人才。可以说,我们所碰到的每个人都想辞职去创业,实际上这让我很担心。并不是每个人都适合去创业,我们需要比较稳定的管理层的岗位。

——信中利资本集团创始董事长兼首席执行官 汪潮涌



摩根大通将与清华复旦合作探索解决技能人才缺口问题的方案

中国目前正处于经济发展的关键阶段,而人力资源储备在其中发挥着重要作用。高技术劳动力的供给与市场需求之间的差距将给经济发展带来严峻挑战。鉴于摩根大通与亚洲协会在缓解其他国家失业问题方面取得的成功经验与成果,“领先一步”系列研讨会北京会议讨论了如何使毕业生技能与市场需求相匹配、对成熟劳动力的市场需求将如何影响中国等问题,这些议题也正是中国政府在促进经济结构转型过程中所面临的挑战。

“中国正逐步向价值链的上游转移,因此中国教育机构需要加强培养学生的实践能力以适应实际工作岗位的需求。此外,公司自身也必须寻求留住人才的有效办法。教育界、商界和政府联合解决这一问题,将会为中国经济的持续增长提供有力的保障。”亚洲协会联席主席、亚洲协会香港中心主席陈启宗表示:“通过与摩根大通合作举办这次会议,我们可以更好地理解中国的人力资源状况到底是怎样,如何去改进才能使中国经济更加健康。”

摩根大通董事总经理、人力资源储备项目全球主管昌西·列农也表示:“对于摩根大通而言,促进经济活力发展是我们工作的重中之重。我们的客户经常提及他们很难找到能胜任工作的人才,这样的问题存在于各个行业

各种规模的企业中,缩小技术缺口对各方都有益。我们在美国及欧洲就解决这方面的问题都取得了不俗的成绩,期待未来在亚洲和中国能够在提高人力资源储备方面做出更大的贡献。”

会上,摩根大通还宣布了一项即将与清华大学和复旦大学合作开展的研究项目。该项目将通过深入了解中国劳动力市场的供需关系,以前瞻性视角探索解决技能缺口问题的方案及建议。

“我们很荣幸能与清华大学和复旦大学合作开展该研究项目。摩根大通非常愿意将我们在人力资源储备方面的国际经验和资源分享给中国。我们在中国长期以来的成功离不开我们所服务的本地社区、公司客户及当地人民。我们不仅在做一件正确的事,更是在履行对于中国市场的长期承诺。”摩根大通亚太区主席兼首席执行官欧冠昇指出,“摩根大通在中国已经有94年的历史,我们一直积极致力于支持主要市场的经济发展,同时也认为我们有责任在全球层面促进人力资源发展。2014年,摩根大通基金会与亚太区多家机构合作,大力开展提高劳动力就业能力、培养企业家精神和加强技能培训方面的工作,帮助弱势社区近1.2万名年轻人找到了工作,同时新增了2500多个工作岗位。”