# 技术型人才与技能型人才的概念辨析

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-08-14

*第一篇：技术型人才与技能型人才的概念辨析技术型人才与技能型人才的概念辨析就人才类型而言，目前比较一致的看法是：总的人才可分为学术型、工程型、技术型和技能型四类。其中技术型和技能型人才由职业教育来培养，但两者是有区别的。技术型人才也称工艺型...*

**第一篇：技术型人才与技能型人才的概念辨析**

技术型人才与技能型人才的概念辨析

就人才类型而言，目前比较一致的看法是：总的人才可分为学术型、工程型、技术型和技能型四类。其中技术型和技能型人才由职业教育来培养，但两者是有区别的。

技术型人才也称工艺型、执行型、中间型人才，他们在生产第一线或工作现场从事为社会谋取直接利益的工作，只有经过他们的努力才能使工程型人才的设计、规划、决策转换成物质形态或者对社会产生具体作用。这种人才又可分为三类：生产类，如工厂技术员、工艺工程师、农艺师、畜牧师、植保技术员等；管理类，如车间主任、作业长、工段长、设备科长、护士长、护理部主任以及行政机关中的中高级职员；职业类，如会计、统计、牙技师、导游、空勤人员、农业生产经营者等。技术型人才要有一定的理论基础，但不必达到工程型人才要求，而更应强调理论在实践中的应用。由于他们大都是在生产现场工作，因而与工程型人才相比具有以下特征：一是相关专业知识面要更宽广，如工艺人员除需要工艺知识外，尚需经济、管理等方面的知识；二是综合应用各种知识解决实际问题的能力更强，特别要具备解决现场社会性问题的应变能力，以及一定的操作技能；三是由于生产现场的劳动常常是协同工作的群体活动，因此，人际关系能力、组织能力是这类人才极为重要的素质；四是在人才成长过程中，更强调工作实践的作用。

技能型人才也称技艺型、操作型人才，是在生产第一线或工作现场从事为社会谋取直接利益的工作，主要应掌握熟练的操作技能以及必要的专业知识。他们与技术型人才的区别在于主要依靠操作技能进行工作。技术工人不属于这类人才，一些高技术设备的操作者，虽有操作任务，但不能简单地归入技能型人才，尚须分析其智力含量的多寡，才能决定其是技术型人才还是技能型人才。

把上述各种人才类型与教育联系起来，培养技术型人才的可称之为技术教育，培养技能型人才的可称之为职业教育(或技能教育)。①在国外，同样存在这两种教育，分别为vocational education和technical education。因此，职业技术教育既能够培养技术型人才又能够培养技能型人才。

从中可见，技能型人才和技术型人才不仅有分工二的区别，还有层次的区别。同时，不可否认两者有交叉重叠之处。随着科技的进步，智能含量在许多工二作中都占一定的比例，其交叉重叠之处确实在加宽。尽管如此，两者仍然不可等同。

**第二篇：技术技能型人才的概念**

技术技能型人才的概念

技术技能型人才是指在企业生产加工一线中从事技术操作，具有较高技能水平，能够解决操作性难题的人员。主要分布在加工、制造、服务等职业领域。比如高级钳工、中式烹调师等。

**第三篇：如何培养技术型人才**

众所周知，在华昌的工艺队伍中，先后有多名技术人员进入公司中、高层管理队伍，被培养成为公司管理岗位和技术岗位的核心成员，他们是888等。工艺队伍人才辈出，主要得益于公司培养技术型人才的方式方法，可归纳为以下几点：

1、建立师徒关系，组成帮扶对象

新大学生刚进公司他们只有理论知识，没有实践经验，如何让他们

尽快适应公司的正常运作，公司为他们选定了师傅，帮助他们尽快独立上岗，发挥自己的才干，主要通过以下手段：

① 选择课题或草拟生产装置改造方案，挑选课题并启发他们，给他们能发挥才能的机会，让他们自己开动脑筋去做方案。结合每个人的工作实际，由师傅带领徒弟组成研究小组，重新明确专家培育计划的课题，主要是针对目前生产中突出存在的问题，允许大家提出不同的改造方案，明确研究的方向，例如全厂冷凝水的回收，脱硫系统的阻力，mdea脱碳系统的腐蚀问题，全厂废油、废水的回收处理等问题，都是研究的课题。

② 提出问题，针对他们做的方案，指出问题所在，提出如何处理最好，提出哪个方案最好，阐明解决问题的关键。一般我们要求做两个以上的方案，做方案的同时应列出各自的优缺点，培养工艺人员从多角度思考问题的能力，也有利于领导进行决策。针对他们的方案由师傅或部门领导进行审核，对关键问题帮助解决，然后提交技术中心，召集各相关部门一起商量直至最终解决。绝大多数技术改造都是通过这种方式完成的，锻炼了工艺人员解决问题的能力。

③ 倾听他们的想法，让他们畅所欲言，多发表想法，这样才有机会了解他们的思维，进一步针对存在的不足和偏差加以调整。工艺技术人员都是高学历人员，对事对物都有自己的见解，所以多了解他们的想法尤为重要。新人对全厂的工艺了解不全面，这既是他们的劣势，但也不全是他们的缺点，正因为了解不多，却不容易形成思维定势，往往能提出更具创造性的建议，这一点必须注意利用。

④ 多次组织会议，提出问题，逐步将问题的深度加深、认识问题的思想高度提高、解决问题的思维方式拓宽，使他们的想法得到锻炼和挑战，并认识到自身的不足。遇到复杂问题或有分歧的地方，可以召集相关部门甚至生产一线人员开会讨论，鼓励工艺人员在会上大胆提出自己的想法，与大家的意见对照，最终得到最优的结果，事实证明这种方法很有效果。

⑤ 总结确认，让他们总结每次会议重点和学到的观念，并请他们提出日后的做法要点，发现自我，提高自我。完成一个项目后，要求进行一个总结，主要讨论工作中的不足，找出可以改进的地方；每周召开一次科务会议，时间不要长，每个人谈一谈正在进行的工作进展，提出存在的问题，大家一起在会上讨论解决；每人每月还要写一份工作总结，对当月的工作作一个小结，并规划下月的工作打算，这样有利于工艺工作的有序开展，提高了工艺人员的自觉性和责任心。

2、发扬团队精神

公司领导常说的一句话叫“分工不分家”，在工艺队伍中集中体现了这个宗旨，大家齐心协力，建立了良好的团队精神，彼此间没有心理上的堡垒，在技术上也不比拼谁的本领大，而是互相协作，共同完成任务。当公司下达项目任务书和完成时间后，指定的专业人员，又要出图，又要现场指导安装，还要编制操作规程等作业指导书，为开车作准备，一时忙不过来，其他工程技术人员在领导的安排下，都能不计报酬地来帮忙，保质保量的完成公司下达的任务，共同为公司的目标努力，大家在共同奋斗中取得进步和发展。老区的新合成项目、mdea项目、新区的一、二期项目等都是大家共同奋斗的成果。

3、信任下属，让新手勇挑重担

可以放心的让他们去做一些事情，这样可以培养他们的责任心，如让他们去初选设备、做设备平面布置方案、做工艺管道走向方案；让他们自己刻字，再喷在管道或设备上，能让他们产生成就感。另外，可以把一些不太重要的管理工作交给他们去干，以培养他们的管理能力和指导能力，如工艺指标的巡检和寻优，让他们学会生产装置的管理。最后，要放心大胆的把重担压在他们身上，如给他们独立做项目，从设计、安装到开车投用，让他们学会项目建设，学会如何开车，在过程控制中，不断提高自己的技术水平。

4、加强继续教育，提高人员的素质水平

一个人如果在工作后，不继续学习，他就会固步自封，个人停止发展，甚至倒退，对自己发展不利，对企业的未来不利。为此公司不断要求“走出去，请进来”，加强继续教育。贺小伟通过自学取得英语六级的证书，王平通过自学由中专升大专又自学本科，万春雷精心学习攻下了mba学位，陈建如通过自学拿到了本科文凭，瞿国忠在省级刊物上发表了十多篇论文，得到“高评委”的好评，较早地拿到高级工程师证书，这些都说明了他们在不断努力，不光为自己，也在为企业发展勾画蓝图。

当今社会，是知识爆炸的社

会，氮肥行业的技术水平也发生着日新月异的变化，氮肥行业的原料路线改造、低压合成改造等新技术，冲击着市场成本，惟有不断学习，不断改造，才能使公司持续发展，跟上时代的步伐。

5、感情留人，留住人才

当今社会是人才竞争的社会，许多企业刚刚培养出人才，就跳槽，现在跳槽现象比比皆是，要留住人才，一是“事业留人”，二是

“待遇留人”，三是“感情留人”。这三种留人方法中，最不需要物质基础的就要算“感情留人”了，然而只要做好了“感情留人”，却又能发展事业，创造物质，事业和待遇自然也就有了。相反，光凭事业和待遇，不考虑感情的投入，只要有另一个地方，事业更好，待遇更高，照样不会留住，到时该跳槽的还是跳槽，如果对单位，对领导有感情，即使别的地方再好，工薪价码再多，从对环境的熟悉上考虑，以及从心情舒畅上着想，往往是想走而舍不得走，或走了还要回来。这“感情留人”就有如此神奇魅力，工艺队伍中就提倡快乐工作，和谐共同发展，正因为有如此好环境，工艺队伍中就有二位“北漂”二年的工艺员，还是念念不忘的回到华昌来工作，这正是公司感情留人的写照。

6、培养对企业的忠诚度

日本松下电器公司有句为企业界所推荐的名言：“出产品前先出人才”，这句话不仅说明对人才的重视，同时还向人们提出现代企业发展的一个真理，任何企业要想有高质量、高效率和高效益的产出，就必须坚持以育人为先，使所有员工都能为企业发挥其才华。公司只有大力进行人力资源投资，强化员工的教育培训，把企业中技能性、知识性、经营性人才转化为智慧性人才。

另一方面，用人时候，实际上企业所关心的不仅是人才的能力有多大，更关心的是他值不值得信赖。企业把资产、技术交给他，他是帮助企业在复杂市场环境中赢得优势，还是为己所用？这取决于他的职业道德水平和对企业的忠诚度。一个忠诚而没有能力的员工对企业的发展不会有什么作用，然而一个有能力但不忠诚的员工对企业的发展则可能造成很大伤害，例如泄露商业秘密，误导企业领导人作出重大决策等。因此，忠诚度是企业人才的另一个衡量标杆。有专家认为，一个企业成熟的标志之一就是它能不能从内部提拔重要的管理人员。当然，内部培养和外部引进要结合起来，两者都要在企业内部进行系统培养考察，从中发现优秀人才，逐步将其升至中、高级管理岗位。在工艺队伍中，正是通过长期的培养，培养出一批具有高素质的技术型人才，成为企业稳定发展的原动力。

7、与时俱进，持续改进培养计划

随着社会的发展和张家港市经济实力的拓展，本地区出现了一批有影响力的外资和独资企业，如雪佛龙、杜邦等。他们的广纳化工人才，并给出了相当优厚的待遇，再加上近年来公务员考试越来越红火，对企业的人才形成巨大的诱惑力。因此，在工艺队伍中，也流失了不少人员，如陆祖良、张建新、陶松、邵韵等，有的进了国家公务员队伍，有的进了外企。当然，也有的是不适应在企业里工作，也许尽快离开可避免对公司的影响。

这些，都要求我们在培养人才，留住人才方面要与时俱进，结合社会大环境的发展，不断改进培训计划，不仅要提高他们的技术水平，同时以管理、发展企业为已任，提高他们的管理能力，在企业不断发展的过程中，给他们提升自己发展空间的机会，留住人才。

总之，企业要培养技术人员成为技术型人才，不是一朝一夕的事，这是一项十分重要但又是长期艰巨的人才培养工程，我们通过建立多种帮扶关系，树立团队精神，让他们勇挑重担，并通过继续教育和感情投资，以及培养他们对企业的忠诚度并与时俱进持续改进培养计划，才能培养出一批对企业发展起决定作用的技术型人才。

**第四篇：汽车类技能型人才炙手可热**

汽车类技能型人才炙手可热

[内容速览]“事业越是往前发展，对人才和教育的需求也就越强烈。随着汽车行业的迅猛发展和汽车保有量的大幅度上升，预计汽车维修业两年将新增八十万从业人员，因而该类专业的毕业生就业前景良好。

浙江交通技师学院院长金伟强表示，随着我国社会发展和经济结构的调整，市场对高技能操作型人才的需求也不断增加，汽车领域出现了技能型人才的严重短缺。

就业难,这是目前很多大学生的心声,截至去年底，仍然有一百万毕业生未能找到工作。一边是大学生就业 难,难于上“青天”,一边是汽车类技能型人才成为一大“缺口”。目前，我国汽车数量每年以百分之十三的速度递增。随着汽车行业的迅猛发展和汽车保有量的大 幅度上升，预计汽车维修业两年将新增八十万从业人员，因而该类专业的毕业生就业前景良好。在金伟强看来，这一期望成为现实并不遥远。他表示，汽车运用与维修专业被国务院六部委确定为国家四类技 能型人才紧缺人才培训专业之一，根据中国汽车人才研究会提供的数据，“十一五”期间，我国汽车研发人才缺口达到五十万，维修人才缺口八十万。不久前浙江宁 波职教中心学校的调查结果显示，宁波全市拥有一百万辆机动车辆，而维修人员则只有二万名，缺口非常严重。

据了解，按照浙江省“大港口”建设目标，五年后该省沿海港口货物吞吐量将突破八亿吨，集装箱吞吐量超过一千五百万标箱，需要大量的专业人才，但现在每年全日制航海类技能型人才毕业生不足一千人,形势严峻。(完)

毕业生就业问卷调查 企业看好知识型技能人才

毕业生就业问卷调查 企业看好知识型技能人才

随着我国高等教育走向大众化，越来越多的专科学校升格为本科院校。然而，部分应用型本科院校在办学类 型上，片面追求重学轻术(职业)；在办学层次上，片面强调层层攀高；在办学规模上，片面认为越大越好；在学科定位上，片面要求综合求全；在办学目标上，更 是片面崇尚世界一流。上述做法造成单一化的发展方向与多样化的人才需求的矛盾。针对应用型本科培养与就业中的一系列问题，为了了解用人单位对应用型本科生培养的意见和建议，近日，上海第二工业大学面向上海市部分大中型用人单位，从毕业生就业的角度出发进行了问卷调查。

此次调查共发放问卷137份，实际回收137份，参加调研的企业包括英特尔、贝尔阿尔卡特、可口可乐、夏普、宝钢、建设银行、工商银行、上海地铁、上海烟草集团等国内外知名企业。在接受调研的137企业中，国有企业有43家，占31.39%，中外合资企业 有31家，占22.63%，独资企业51家，占37.22%，事业单位3家，占2.19%，集体企业4家，占

2.92%，民营企业5家，占3.65%。

对于“是否需要应用型本科毕业生”这一问题，有65%的受访企业选择了“需要”，仅有4%的企业明确表 示“不需要”，另有31%的企业表示“可以考虑”。而对于职位的需求上，42.11%的受访企业表示在技术性工作职位上需要本科生，在行政和一线基层职位 上对本科生有需求的企业各有15.79%，另有13.16%和10.52%的企业需要本科生从事管理与研发职位。由此可见，企业更看好知识型高技能人才，也从另一角度表明了应用型本科生在就业市场中具有竞争优势。

以上数据表明，具备全面的知识、能力和综合素质，面向生产、建设、管理、服务第一线的高级应用型专门人 才，也就是应用型本科人才是就业市场的宠儿，在就业竞争中具有相当的优势。企业选择的前三位分别是工程师、基层管理人员和现场工程师，随后则是研发人员、技术员和一线技术人员。

调研结果显示，企业最看重的三项素质依次是综合能力、团队协作与敬业奉献，选择的比例分别是 20.47%、19.29%和15.53%，随后才是专业技术和外语水平，分别是13.18%和11.06%。企业看重学生的综合能力，其中包括了学习能 力、逻辑分析能力、执行能力、组织能力、人际交往能力等很多方面，而团队协作精神和敬业奉献虽然看似基本，但也是学生必须具备的素质。

目前，面对就业形势严峻的压力，通过总结本科教育的经验，我们对应用型本科教育有了更加科学的认识。在 这种条件下，大力开展应用型本科教育是缓解大学生就业压力，解决大学生就业难问题的必由之路。进行应用型本科教育，培养应用型本科人才是大势所趋。高校(尤其是应用型大学)必须按照市场的需求，加大培养应用型人才的力度。

首先，应用型本科教育的培养目标主要指向技术师、工程师、基层管理人员等。经过应用型本科教育的毕业生具备相应领域的综合职业能力和全面素质，毕业生在基础理论、专业理论知识和实践技术技能各方面具有应用和复合特征，适应了社会发展的需要。

其次，应用型本科教育强调以教会学生掌握技术应用能力或胜任工作岗位任务为主线设计培养方案。使毕业生掌握某一职业岗位或某类技术岗位所需要的理论知识和技术技能，具有分析解决一般实际问题和应用研究能力，具有基础理论适度、技术应用能力强。

再次，应用型本科教育依托产学研的结合。学校与社会用人部门紧密联系，师生与实际劳动者紧密联系，以市场为导向，理论联系实际，进行产学研结合和合作。这是培养高层次应用型人才的基本途径。

给大学生低调就业更多的理解

大学毕业，只意味着接受教育的程度，并不意味着一定要从事某种职业，或者一定不能从事某种职业。

近年来，我国就业形势严峻，大学生的就业问题也成了社会普遍关注的事情。教育部有关负责人曾指出，“大众化时代的大学生不能再自诩为社会的精 英，要怀着一个普通劳动者的心态和定位去参与就业选择和就业竞争”。而综合大学生就业难中的诸多因素，就业心态显然占据首位——很多时候，并不是大学生找 不到工作，只是他们出于体面和稳定的考虑，将目标定得太高。

针对大学生求职“好高骛远”之类的批评，我们已经看了太多，令人不解的是，当一些大学生真正脚踏实地低调就业时，却难以得到人们的认同和理解 ——潘茜的就业选择不可谓不低调，但她却因此饱受非议。以这种现实困境反过来打量大学生求职的尴尬，我们不难发现，很多时候并不是大学生依旧自诩为“社会 精英”，而是我们依旧难以摆脱内心深处的精英情结，并把这样的情结强加给大学生。于是，一些大学生就业的“反常之举”才会令人“大跌眼镜”——前有北大才 子卖肉，今有大学生当洗脚妹。

仅从就业方面来考虑，潘茜选择洗脚行业没有任何不妥。作为一种合法存在的行业，大学生为什么不能理直气壮地选择洗脚业？大学毕业，只意味着接受 教育的程度，并不意味着一定要从事某种职业，或者一定不能从事某种职业。如果说现在洗脚业存在着某些不规范的情况的话，笔者倒是更愿意看到高素质大学生的 参与，能够促进这一行业的健康发展，扭转人们对这一行业的偏见。

实际上，潘茜之可贵不仅在于良好的就业心态，更在于其创业激情和理想。大学几年，潘茜始终没有放弃为实现梦想而努力，她选择洗脚业也不是满足于 做一名普通的按摩师，而是看中了这个行业广阔的发展前景。不时见诸报端的大学生就业难，不仅使人看到了人才的巨大浪费，更使人忧虑一些大学生独立进取精神 以及自主创业勇气的不足。潘茜理性而务实的选择，又有什么好指责的呢？

如今，又一批大学生毕业在即，笔者希望潘茜能鼓舞他们求职的信心，而不希望看到舆论的过度苛责，使之成为打消大学生择业勇气的反面教材。其实，我倒很想问那些一味声讨潘茜的人——在你们眼中，“高不成低不就”的大学生，究竟该怎样更好更快地融入社会呢？6月17日《重庆时报》报道，西南大学中文系2024级学生潘茜本有机会选择稳定的教师工作，但她却放弃了，而是从基础培训学起，端起了洗脚盆，应聘做普通洗脚妹……这名重庆女孩在毕业前夕做出的选择，让周围所有的人大跌眼镜。

大学生就业不必都争做“白领”

作者：陈力，女，中国人事科学研究院研究员、院学术委员会委员，吉林大学兼职教授。主要研究领域为人力资源管理与开发公共政策。

每年7月，都是大学生毕业的时节。目前许多大学生认为，只有进了大城市、大机关、大公司，只有当了公务员、当了“白领”才有前途。因此，在当前就业形势严峻的情况下，一些大学生宁愿失业，也不愿到基层施展抱负，这种就业观念急需转变。

大学生是宝贵的人力资源，大学生充分就业不仅是民生之本，安国之策，更是强国之道。上个世纪90年代末，我国高等教育逐步扩大招生规模，2024年以后 高校毕业生数量开始快速增长。据统计，2024—2024年，我国毕业生从103.63万增加到495万人，平均每年增加约65万人。近年来，毕业生一次 就业率呈下降势态。

随着世界各国高等教育大众化的发展趋势，大学生就业难问题在许多国家都存在，也被称为“知识失业”，即具有高等教育学历的劳动者失业。一般失业主要有两 类情况，一类是“非自愿失业”，指人们愿意接受雇主提供的工资水平，但仍找不到工作而形成的失业；另一类是“自愿性失业”，即指人们有就业愿望，但不愿接 受现有的工资水平而形成的暂时失业。

我国大学生失业具有明显的结构性和制度性原因。一是结构性原因。我国处于经济高速增长和产业结构快速变动时期，各个地区的经济发展水平差异很大，加之人 才培养本身存在滞后性，因此我国毕业生就业的“结构性过剩”和“结构性短缺”矛盾十分突出。二是制度性原因。由于我国正处于经济体制转轨时期，市场体系不 完善，市场机制对毕业生的配置作用还未充分发挥；新旧体制同时存在，体制和机制障碍对毕业生流动和就业造成了不少困难；公共就业体系不完善，财政投入不 足，公共就业服务不能满足毕业生就业的服务需求等。这些都会造成毕业生在求职过程中盲目流动，求职时间延长和求职成本增加，从而加剧了大学生就业难的情 况。

随着我国高等教育大众化程度不断提高，我国毕业生就业市场从卖方市场逐渐转变为买方市场。同时，受市场经济自然周期性波动的影响，我国毕业生就业压力将 成为一种“常态”。因此，大学生就业“天之骄子”的情结必须彻底破除，学校要加强毕业生就业指导，促使他们转变观念，鼓励他们拓展视野，积极采取多种形式 的就业方式。

大学生就业率降低与毕业生的就业期望值过高有关。目前，很多大学生怕到基层就业。相比较而言，基层确实条件艰苦。一些大学生之所以在招聘的重要关头选择 放弃，恐怕主要就是怕吃苦。有的毕业生还觉得，苦读多年，最后竟是到山区去当“新农民”，心有不甘。其实，艰苦的环境更能磨炼人，基层也需要更多掌握现代 文化的年轻人去充实，这应该是一个“双赢”的结果。许多企业反映，有的大学生做事眼高手低，不愿从基层做起，缺乏吃苦

耐劳精神。因此，大学生应调整自己的 择业观念和择业心态，不必都争当“白领”，应积极选择到基层需要自己的地方就业。

对政府来说，应加强对大学生就业的调控力度。目前，我国毕业生就业的双重结构性矛盾突出，这是通过市场机制所难以解决的。因此，为了实现人才强国战略和 构建社会主义和谐社会的目标，必须增强政府的调控力度。同时，要继续深化人事管理制度、户籍制度和社会保障制度改革，要采取有效措施，消除毕业生跨地区就 业的户籍限制，进一步破除人才流动的各种制度性障碍，完善不同地区、部门之间人才流动的社会保险顺利流转的机制。比如，政府应继续加大对到基层就业大学生 的支持力度，制定专门的优惠政策和激励措施，创造良好的制度环境，采取多种手段，加强毕业生供求匹配的综合政策干预，确保大学生在欠发达地区和基层就业“ 下得去、留得住、干得好”。

大学生就业：转变观念天地宽

当许多农村娃跳出农门，想在城市里打拼出自己的一片天地时，大学生龙波和女友却一头扎回农村当起了“猪倌”。7年过去，龙波建了12个养猪场，在全国第一家给猪注册了商标，并创建了猪业合作社，拥有商标猪23万多头，产值逾千万。

就业是民生之本，是社会和谐的基本保障。随着国家统包统分就业政策的取消，大学生走上了市场化就业的道路。在机关、企事业单位精简机构、减员增 效的重压下，大学生普遍面临着就业难的困惑。据统计，我国大学毕业生占从业人员的比例仅有发达国家的1/8，从总体上看，我国经济快速发展，对高素质人才 的需求日益增加。要让大多数人充分就业、真正就业，除了大力发展经济，最大限度地提供就业岗位外，还要鼓励就业人员更新观念。因为影响大学生就业的原因除 了信息不对称、渠道不畅通、政策不配套等问题外，还有观念不适应。一些人仍死守着旧的就业观念，宁愿在家闲着，也不愿到基层去就业，更不愿到一些脏、累岗 位就业。

大学生希望找到一份称心如意的工作，这是无可厚非的。但是，每个人能得到什么样的工作，则要受到自身条件和客观因素的制约。有的大学生对自身期 望值过高，盲目追求超出本身能力的热门岗位和高薪待遇，最终落入高不成、低不就的尴尬境地。因此，要想自己能尽快顺利就业，首先要树立正确的就业观。要放 宽视野，把目光从竞争激烈的热门岗位移开，更多从自身实际、发展空间考虑。其次是择业时，要实事求是地认识自己，不仅要考虑“我想从事什么”，更要考虑“ 我适合干什么”，确定符合实际的期望值。另外，这几年国家为鼓励大学生自主创业，提供了税收、贷款等多方面优惠政策。自主创业不仅能缓解巨大的就业压力，更是大学生发挥自己聪明才智的广阔舞台，是符合时代要求的就业趋势。

俗话说得好，海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。社会为大学毕业生提供了施展才能的广阔空间。只要我们大学生能主动转变观念，进一步开阔视野，以理性、务 实的心态迎接就业挑战，就会发现工作并没那么难找，生活中机会其实无处不在。也只有这样，“北大校花养狗”、“中科大才子养猪”、“北大学子卖猪肉成千

万 富翁”、硕士放弃20万年薪“回乡种红薯”、“博士愿去养鸡场”等新闻才不会引起社会各界“议论纷纷”。

现在的农村需要更多的有知识和有技术的人，当前新农村建设的第一线也是大学生施展才华的大舞台、历练人生的大学校。现代农业有很大的发展空间，做一个新型农民不一定比做一个城市打工者差。

五大现状困扰应届生 大学生不再是“精英”代名词

**第五篇：高技能型人才研究综述**

摘要：高技能型人才 问题 是当前 研究 的热点。关于高技能型人才短缺原因，主要观点有：培养慢，晋升难；传统人才标准不利；激励和保障机制缺乏；投入少；职教生源数量和质量下滑；职教 发展 滞后。其人才培养模式，主要有校企合作、订单 教育、工学交替、产学结合等，要从思想、机制、制度等方面予以保障。其人才培养主体，主要是高职院校。未来研究中，建立 科学 合理的预测模型应成为重点，而关于校企合作、产学结合的途径及实现方式则更需要深入研究。

关键词：高技能型人才；内涵；人才培养模式；培养主体；高职院校

一、高技能型人才的界定问题

作为近年来出现的一个相对的、动态的概念，“高技能型人才”是相对于初、中级技能人才和一定 历史 时期而言的，随着产业结构的调整，科学技术的发展，其外延与内涵会逐渐发展。

在我国现阶段，人们常把决策管理层劳动者称为“白领”，把操作执行层劳动者称为“蓝领”，高技能型人才则是介于决策管理层和操作执行层之间的技能水平较高的人才，俗称“灰领”(grey collar)。一般认为，高技能人才是生产、运输和服务等一线中，掌握专门知识和操作技能，解决工作实践中关键性操作技术和工艺难题的从业人员。毕结礼在其主编的《高技能人才开发探索与实践》一书中对“高级技能人才”进行了较为全面、深入的研究，并给出了定义：高级技能人才，是指具有必要的 理论 知识，掌握了 现代 设备，在生产和服务领域中能完成中级技能人才难以掌握的高难或关键动作，并有创新能力的高素质劳动者。教育部部长周济在2024年年初的一次会议上为高技能人才“正名”，将其称之为“ 应用 型白领”，主张称其为“银领”。

何应林(2024)认为，高技能人才概念的内涵应包括5个方面：有必要的理论知识；有丰富的实践经验；有较强的动手操作能力并能够解决生产实际操作难题；有创新能力；有良好的职业道德。

对于哪些人员属于高技能人才的范畴，目前 在我国存在争议。一种观点认为，高技能人才主要包括取得高级工、技师、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。另一种观点则认为，我国国家职业资格系列中的二级(技师)和一级(高级技师)比较符合国际上对高技能人才的划分。也有研究者认为，在高技能人才的划分与使用上可以根据实际情况灵活操作，不必完全拘泥于职业资格等级。

另外，刘春生(2024)认为，高技能人才是一个相对性、广义的、综合化的概念，谁是比谁更高级的技能型人才，只能放到市场中去检验。现代意义上的高技能人才应该不仅仅是指技能型人才中的较高层次，而应更多地存在于技术型人才与技能型人才的“重叠带”，是一个具有技术倾向性的技能型人才群体。他还强调，高技能人才的技术技能性特色并不是唯技术技能论，还要重视对高技能人才综合素质的培养。

李萱(2024)认为，高技能人才起着推动技术创新和实现 科技 成果向现实生产力转化的重要作用，是推动产业结构优化升级的重要力量，对于提高 企业 竞争力起着非常重要的作用。王金利(2024)进一步指出，高技能型人才是促进 经济 发展的重要力量，是形成企业核心竞争力的关键因素．是推动高新技术发展的动力，是解决生产技术难题的关键，同时也是企业自主创新的主体。

高技能型人才的培养是一个动态过程。学校教育主要是完成基础教育和基本专业技术教育，毕业生进入企业时一般不能完全适应和满足企业实际工作的要求，即使是高等教育和职业技术教育也依然存在这一问题。从企业用人的角度看，学校毕业生还只是一个“半成品”，但是通过有针对性的具体的培训，就能成为真正的高技能型人才，因此，我们仍然可以把高等职业院校的毕业生当作是高技能型人才的范畴。

二、高技能型人才短缺及原因(一)高技能型人才短缺的现状

彭腾(2024)在“论我国现阶段的高技能型人才紧缺”一文中指出，现阶段我国技术工人总数约为 7000万，其中高级工、技师、高级技师280多万人，仅占4％左右，这与发达国家20％至40％的比例相差甚远。涂云海(2024)进一步研究指出，我国制造业、信息产业领域中，高级技工、技师、高级技师在整个技工队伍里仅占3．5％，短缺高级技工100多万，200多万人亟待培训。

也有许多学者对全国不同省市的高技能型人才现状及需求作了研究。何添锦(2024)对“十一五”，期间浙江高技能型人才的需求作了 分析，预测到 2024年浙江高中阶段教育程度及其以上学历的技术工人的比率将提高到90％，其中高级技工的比率将提升到15％，因而浙江省高技能型人才的需求总量必然快速上升。另外，《职业教育研究》2024年4月刊文指出，广州技能型人才缺口逾30万，其中高级技师和技师、高级工、中级工所占的需求比重达到7： 40：53，高技能人才需求比重大。另据环境物流网载．北京市每年技工缺口达33万人，尤其是高技能型人才，缺口严重；而南京对技能人才需求也是越来越大，技术工人缺口高达16．66万人。

还有学者分行业对高技能型人才短缺情况进行了研究。如刘勇、张庭祥(2024)通过对山西省21家冶金企业对技能型人才需求量的调研，认为不锈钢冶炼、不锈钢轧制、铁合金冶炼方面的人才将有很大的需求。许多学者研究指出，我国房地产、汽车维修、数控、护理、电力、it、服务业、新型农业等行业对高技能型人才有很大需求。

在我国总体劳动力供大于求的状况下，高技能型人才的短缺实际上是一种结构性的失衡。刘春花(2024)认为技能短缺可分为两种：技能短缺性空缺和内部技能短缺，前者主要是指在外部劳动力市场中具备必要技能、工作经验和资格的劳动者供给不足，企业难以获得满意的劳动力，从而造成技能性岗位空缺，后者则表现为现有劳动力的水平不能满足企业需要，这两种短缺都属于结构性短缺。(二)高技能型人才短缺的原因

涂云海(2024)认为，观念陈旧是造成现有劳动力中高技能型人才短缺的主要原因；职业技术教育发展滞后，“造血”机能丧失，是造成高技能型人才短缺的直接原因；专用性人力资本投资风险大，使企业不重视职工培训和人力资本投资，是导致高技能型人才短缺的重要原因。彭腾(2024)则从供给与需求两方面分析了高技能人才短缺的原因。他认为，高技能型人才的现实需求强劲而有效供给相对不足导致了高技能型人才的短缺。洪伟峻(2024)则认为，就高技能人才短缺原因而论，传统的人才标准，重学历、轻技能的教育体制，职业技术教育与企业培训经费不足，技术工人待遇低等是造成我国高技能人才短缺的重要原因。而蔡竹良(2024)则重点分析了一般企业和培训机构不愿搞深度培训的原因，认为高技能型人才的培养比“一次性”学历教育的培养成本还要高，具有“多次性培养”、“实践成本”的特点。

总之，我国学者对于高技能型人才短缺原因的论述一般包括以下几点：一是培养慢，晋升难。缺乏系统化、规模化和制度化的科学培养体系，高技能人才的成长要经历“熬三龄”(即工龄、年龄、厂龄)的过程。二是传统的人才标准不利于高技能型人才的培养。一直以来，社会 对高技能人才的价值存在错位认知，社会对人才价值的评价还是有“重学历、轻能力”、“重知识、轻技能”的倾向。三是缺乏有力的激励机制和保障机制。在企业内部，高技能人才与科技人才相比，工资待遇偏低，大多数企业对高技能人才应享受的津贴、福利待遇没有落实到位，各级政府对高技能人才也没有很好的激励措施。四是高技能人才培训经费少。高技能人才的培养成本高、周期长，许多企业对技能人才的培训工作重视不够，尤其是在认识上存在差距，一怕职工取得职业资格证书后“跳槽”，二怕培训 影响 生产，三怕培训增加企业成本，因此许多企业都不愿拨出专项经费对技能人才进行培训。五是职业教育生源数量和质量下滑，高级技能人才后备不足。现实生活中，职教生与大学本科生在各种有形无形的社会“地位”和“权利”方面，仍存在着明显落差，致使年轻人只愿上大本，而不愿上高职。近年来，职业院校录取分数线普遍较低，生源素质有下滑趋势。六是职业技术教育发展滞后。我国的职业教育、职业培训没有与市场充分对接，远远跟不上市场经济的步伐，培养出的技术人才不符合市场需求。

三、高技能型人才的培养模式及对策

国外高技能人才的培养模式，主要有以美国、加拿大为代表的cbe模式，以英国、澳大利亚为代表的cbet模式，以德国为代表的“双元制”模式，以日本为代表的“产学合作”模式等。

陈尊厚(2024)对加拿大技能型人才培养模式作了研究，介绍了模块教学(也称cbe教学)的特点，即模块教学是以能力为基础的教育，其以职业能力、技能，特别是职业岗位要求的具体岗位需求的特定技能为依据组织教学，使知识传授与能力培养相结合。而我国也在实践中探索出了一系列高技能人才的培养模式，诸如订单教育、工学交替、产学结合、校企合作等。《嘹望》2024年第18期发表评论员文章指出，针对我国高技能型人才短缺的现实，要健全和完善以企业行为为主体、职业院校为基础、学校教育和企业培养紧密联系、政府推动和社会支持相互结合的高技能人才培养体系。

彭腾(2024)认为，培养我国高技能型人才的对策应包括相互联系的4个方面，即：更新思想观念，树立新的人才标准，改变“重学历轻技能、重仕途轻工匠”的片面人才观，形成全社会“以能为重、以技为荣”的良好氛围；完善相关制度，建立技能激励机制，推行职业资格证书制度、建立适合高技能人才培养的职称制度、建立科学合理的高技能人才薪酬福利制度；增加职教投入，加大政策支持力度，加大政府和企业对职业技术教育的投入；深化教育改革，强化技能人才培养。而洪伟峻(2024)认为除了以上4个方面外，还应充分发挥企业在培养过程中的主体作用，以及加快建立新的技能人才评价体系。

孙伟宏(2024)重点研究了校企合作培养高技能人才的模式，指出校企合作的形式有“定单式”培养培训、校企互动式、成立专业指导委员会、举办“企业杯”专业技能竞赛、产学研式、举办企业家报告会、共建学校实训基地等。而王雪生(2024)认为有必要建立全方位、深层次的“校企合作”机制，包括共同研究制定校内重大事项的机制、引入企业参与教学研究工作的机制等。

甄贵章(2024)也指出要构建产学研合作机制，并提出高职院校可以从4个方面加强产学研工作：第一，充分利用实习、实训基地，承接企业产品和零件加工的订单；第二，利用实习、实训基地为社会和企业培训在岗工人、技术人员，提高他们的新技术素质；第三，利用实习、实训基地，发挥教师在产品开发、试制新产品方面的作用，在接触企业中为企业实现技术革新贡献才智和力量；第四，充分利用实习、实训基地，培养出高素质、专业化、“双师型”的师资队伍。

汤文生在汽车维修行业高技能人才培养对策中强调，在教学过程中应尽量采用项目教学法，将维修生产中用到的一些拆卸、检修、装配、调整等基本技能与课程教学结合起来，避免出现教师在课堂上难教、学生在教室里难懂的情况，尽量实现理论与实践教学一体化，学中做、做中学、边做边学。金雪龙在数控技术人才培养对策中提出，由于数控技术专业化程度高、基础性广、实践性强，应特别强调学生的基本素质、强化师资力量和搞好实习基地的建设。

另外，潘卫东、汤胜民、张冬梅、相林扎布等还分别就医药企业、新型农业、电力、护理等行业的高技能型人才培养对策提出了建议。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找