



2016 年 6 月 28 日

杨统蔚

中国求贤若渴

在中国制造 2025 背景下中国制造业人力资源所面临的挑战

人力资源在“中国制造 2025”的战略规划中被特别强调，因为中国的制造商正面临着严峻的劳动力短缺问题，特别是技术工人和创新人才。为了应对像农民工的低职业技能或是滞后的职业教育等挑战，特别的措施需要被采取。在寻找解决方案的过程中，中国和他的外国商业伙伴们紧密合作—无论是在国内还是国外。

“人才为本”

作为对发达国家提出的再工业化战略(例如美国的 AMP2.0，德国的工业 4.0)的直接回应，“中国制造 2025”在 2015 年 5 月由中国国务院提出并正式公布。此战略规划的目标简要来说是要把中国制造业升级成一个高效的、创新能力强的、世界领先的制造产业。ⁱ为了大力推进中国制造业的转型升级，“人才为本”作为“中国制造 2025”的五项基本指导方针之一被明确提出。ⁱⁱ

对“人才为本”的解读

具体来讲，“人才为本”的主要任务是建立健全中国制造业人才培养体系，且主要有以下三类人才需要培养ⁱⁱⁱ：首先，培养熟悉国内外经济运行规则的经营管理人才，推进“中国制造”转化为中国品牌。其次，培养行业紧缺的工程师，特别是研发领域的创新人才，推动“中国制造”向“中国创造”转型。再次，培养一批高技能人才，包括客户服务和技术领域的专业人员。上述三类人才可以统称为制造业人才。所有的计划和措施都需要中国政府、制造业企业（无论企业规模或企业形式）、行业联合会以及教育机构之间的紧密合作。然而，和发达国家相比，中国的 GDP 总值中研发（R&D）所占的比例仅为 1.6%，而德国的占比为 2.85%，日本的占比为 3.48%。^{iv} 这意味着中国的研发能力还是非常低的，且仍处于向第三次工业革命（数字化）的过渡阶段。中国国家统计局和中国人力资源和社会保障部的数据显示，中国拥有国家职业资格证书的高级技师在总体就业人员中所占的比例小于 5%。^v 与此形成强烈对比的是德国。德国 61%的技工拥有专业证书，16%的技师拥有学术背景。^{vi} 虽然中国的人力资源总量丰富，中国在制造业人才方面却面临着挑战。

缺乏对制造业人才的具体选拔标准

值得注意的是，在“中国制造 2025”的官方文件中并没有提到关于制造业人才的具体选拔标准。但是，中国有任人唯亲的传统，特别是在家族企业和小型企业（占中国企业总量的 44.92%^{vii}）。错误的人事安排，特别是不能胜任的管理人员会导致企业运营效率低下并减缓中国制造业整体的升级转型。尽管没有官方出台的人才选拔标准，企业应该根据自身情况制定出一套自己的制造业人才选拔标准。在中国的外国制造商们不仅要监督他们在华分公司对制造业人才的招聘过程，他们还应该投入雇主品牌建设以吸引更多的人才，因为在中国，外企通常被认为拥有更透明的管理机制和更公平的晋升机会。

低职业技能-低职业保障

中国许多制造业小型企业和家族企业都依赖于农民工作为工厂的劳动力进行生产，这些农民工的技能低，流动性高。他们常常没有经过基本的岗位培训就上岗，而且很容易换工作，因为工厂常常跟风生产产品，什么好卖就生产什么。如此，大部分工人不能在一个技术工种上从事较长时间，更别提什么产业技能的提高了。重要的是，如果没有这些一线工人的支持和配合，“中国制造 2025”将无法成功实施。特殊的款项应拨给地方的社会保障局，以提高当地农民工的职业保障。诚然，很多传统的制造业企业同时也是大公司的供应商。如果这些传统企业一线工人的技能得到提高，供应链的效率和可持续性也将得到优化。当地的工商联也可以倡导大公司对低技能工人进行培训，以显示大公司的企业社会责任感以及对当地社会经济发展的贡献。从长期发展的角度看，这也有助于提高大公司的市场销量以及商誉。

滞后的职业教育

在“中国制造 2025”的背景下，中国的职业教育显得滞后。中国的职业教育还未能为企业提供拥有跨学科能力的专业人才，职业学校传统的学科划分已经不能满足“中国制造 2025”的要求，也不再符合企业的实际人才需求。^{viii} 另外，中国职业教育注重实际操作技能而轻视“软技能”的传统让毕业生们难以迅速适应职场和企业的工作环境。职业教育机构和制造业企业间缺乏紧密合作也阻碍了中国职业教育的发展。在职业教育方面，德国给中国树立了榜样。德国的职业教育和制造业企业长期保持着紧密的合作，德国的制造商也拥有丰富的经验和先进的工作理念。德国制造商应该抓住机会，在中国赢得“人才战争”。

技术工人的社会地位仍待提高

目前，“中国制造 2025”主要还是靠政府和职业院校在推动，社会对“中国制造 2025”的参与度还是不足。社会参与度不足的原因和技术工人在中国社会的地位不高有关系。对此或许还存在着深层次的文化原因：在中国的封建时代，“士农工商”是对平民职业的基本划分，也是社会地位的排序。改革开放以来，商人在中国社会的地位得到了很大提高，但手工业者却不然。尽管现在拥有紧缺技能的技师供不应求，并被高薪聘请，公司却通常没有明确的给技师的职业规划。在德国，工程师也经常兼任管理职位，但这在中国很少见。在中国的外国制造商应该起到带头作用，让更多的中国工程师担任管理职位，并选拔一些技师到公司总部进行培训。从长远角度出发，中国政府应与制造业企业加强合作，提高技术工人在中国的社会地位。

展望

在人力资源方面，中国的制造业与德国相比仍有很大差距。德国成熟的科研机构网络、贴近企业需求的双元制教育、工会对公司日常运作的影响和干预的权利都对中国有着非常重要的借鉴意义。反过来，德国公司应该学习中国经理们如何灵活地处理业余生活和工作之间的关系，如何在团队中营造和谐的气氛以保持员工们的工作积极性。中国对制造业人才的巨大需求也为德国企业提供了市场机遇，特别是在人力资源相关服务方面。另一方面，中国也可以在德国的专业帮助下更高质、高效地完成制造业的转型升级。

Dr. K&K ChinaConsulting

Postfach 3201

30032 Hannover

phone +49 (0) 511.807 24-20

fax +49 (0) 511.807 24-60

email:info@ChinaConsulting.org

net:www.ChinaConsulting.org



Copyright, 2016 © Dr. K&K ChinaConsulting

-
- ⁱ Liu, S. X. (2016). Innovation Design: Made in China 2025. Design Management Review, 27(1), 52-58.
- ⁱⁱ 中国国务院
- ⁱⁱⁱ 中华人民共和国工业和信息化部
- ^{iv} Shao Yongyu, 2015, Strategic vision and outlook of "Made in China 2025 (Part 2)" Mizuho China Monthly, September
- ^v 中华人民共和国国家统计局, 中华人民共和国人力资源和社会保障部
- ^{vi} 德国联邦劳动局
- ^{vii} 中华人民共和国工业和信息化部运行监测协调局
- ^{viii} Lian, W.L.& Guo, G.L.,(2016). Route Analysis of Realizing Higher Vocational Education Modernization in China Under Innovation and Enterprise Education Background. Higher Education of Social Science, 10(4).