

# 德国高级蓝领培养与培训体系的经验分析\*

东南大学 陈涛 南京财经大学 李廉水

[摘要] 德国是世界制造业强国,在制造业发展过程中高度重视“高级蓝领”培养。注重技能的文化传统是德国高级蓝领培养的坚实基础;健全的法律法规是德国高级蓝领培养的重要保障;分权式的管理体制是德国高级蓝领培养的体制动力;完善的教育体制是德国高级蓝领培养的效益保证;多元化的经费投入是德国高级蓝领培养的重要支撑;产学合作培训是德国高级蓝领培养的重要特色。现今我国已经成为世界制造业第四大国,“高级蓝领”严重短缺,德国高级蓝领培养与培训体系的经验对我们具有借鉴意义。

[关键词] 德国高级蓝领,培养与培训,经验与启示

“白领”与“蓝领”的概念,最早是从西方引进的。西方国家把从事体力劳动(劳动时一般穿蓝色工作服)的工人,称为“蓝领”,他们的薪酬及社会地位较低;把从事脑力劳动为主的劳动者,称为“白领”,他们的劳动薪酬及社会地位较高。20世纪40年代以前,“蓝领”是劳动者中的主力,人数远超过“白领”人数。自20世纪40年代起,随着第三次科技革命的到来,先进的科学技术被广泛地应用于工业生产中,劳动者的工作性质发生了很大变化,开始从体力操作劳动为主向脑力劳动为主转变,传统工业生产中的经验型、体力型“蓝领”工人已经难以适应岗位的需要,社会对既掌握专业知识又有很强的动手能力、能够解决关键技术和工艺的操作性难题的“高级蓝领”的需求日益扩大。“高级蓝领”已经逐步成为生产过程中的技术骨干和生产现场的灵魂。随着产业结构调整及制造业的跨国转移,我国已经成为世界制造业第四制造业大国。但我国目前制造业从业人员的状况令人堪忧。有数据表明,我国制造业不仅吸收了接近一半的城市就业人员,农村剩余劳动力转移中也有将近一半流入了制造业。制造业从业人员素质低下,“高级蓝领”的严重缺乏已经成为制约我国制造业发展的瓶颈。德国是世界制造业强国,德国制造业发展过程中高度重视“高级蓝领”培养的做法值得我们借鉴和学习。

## 一、注重技能的文化传统是德国高级蓝领培养的坚实基础

德国的职业教育体系与其称之为一种教育制度,不如称之为一种“思想”,是一种注重实践、技能,为未来工作而学习的思想。正是在这种教育思想的指导下,德国的职业教育无论是理论与实践教学时间的分配还是课程设置,无论是教学计划的编制还是教学方法的运用,都充分地体现出实用性、综合性、岗位性、技能性特征。德国人强烈的科学精神,务实的风格,整个社会尊重技能的文化传统是这种教育思想产生的沃土。德国的企业界认为,不断补充受过良好培训并熟悉本企业生产的年轻人是企业发展的长期目标,只有录用受过良好培训的人才能保持产品的质量与竞争优势。德国职业教育的受教育者(学生)对未来职业发展认识比较清晰、明确,具有较强的敬业爱岗精神和求知欲望,因而在职业技能的学习、锻炼上,表现出特别的主动、专注和刻苦,追求技艺精湛。自觉地接受职业教育的思想已深深地扎根于德国社会的土壤之中,促进了德国职业技术教育的健康发展。

## 二、健全的法律法规是德国高级蓝领培养的重要保障

从20世纪50年代至今,德国颁布的有关职业教育的立法有十多项,主要有《职业教育法》、《联邦德国基本法》、《职业学院法》、《职业培训条例》和各州的《教育法》、《义务教育法》等,已形成了一整套周密的职业教育法规体系,使德国职业教育有法可依。特别是《职业教育法》,对各级各类职业训练、制度、组织、考试制度等作了原则性规定,这是德国关于职业教育的最基本的法令。联邦政府还颁布了指令性的培训标准,企业对学徒的培训必须达到这个标准。德国各州也通过法律手段规定:凡是完成了普通义务教育而没有继续读书的十八岁以下青年必须接受义务教育。此外,《基本法》还强制性规定,在德国任何一个企业、商会、个体经营或者工商企业界的法人单位和因经营而纳税者都必须参加本地相应的行会。行会主要对培训企业的资格审定及运行进行监督。在行业协会的监管下,企业与学校一起承担高等职业教育的责任。

## 三、分权式的管理体制是德国高级蓝领培养的体制动力

德国职业教育与培训分别由联邦政府(中央)、联邦州及市、镇三级行政部门监督和管理。联邦政府主要对职业教育进行立法,进行宏观管理,对职业教育中职权进行划分。中央一级的教育机构只具有协调性质,而无管理权限,教育由各州自治。各州独立管理及发展其学校教育事业,企业内培训由各州各行业主管部门负责,其中行业协会是关键的管理环节,它执行国家有关职业教育的政策法令并具体负责监督、培训和组织考试。这种管理体制使得各州因地制宜,发挥各自的优点与优势,使教育适应各州的社会、文化和经济方面的实际需要。尽量发掘各州的财力、物力和人力,充分利用地方资源优势来发展高等职业教育,由此导致德国各州的学校职业教育各具特色。另一方面,通过建立完善的法律法规和各州文教部长组成文教部长联席会议制度,共同协商各州以及各州与联邦在教育制度和教育发展方面的合作,保证了全国教育的统一性。做到了管而不死,分而不乱。

\* 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(03JZD0014)

#### 四、完善的教育体制是德国高级蓝领培养的效益保证

中职教育与高职教育、普通教育与职业教育有机衔接的办学体制,发挥了普通教育与职业教育的规模效益。在德国,学生在中职教育之后,接受高职教育及升入大学的渠道都是开通的。而这些来自于中职教育后的高职学生,在中职阶段接受过系统的技能操作培训,有良好的实践基础,弥补了高职阶段理论教育强而实践机会较少的不足。同时,中职毕业的青年人进入工厂或企业工作几年后,可以继续参加在职培训或进入大学深造,取得大学文凭。这种办学上的开放体制,打破了普通高等教育与职业技术教育之间的壁垒,为青年人在两者之间的选择提供了诸多的方便。1998年联合国教科文组织统计数字表明,德国接受普通高等教育的比例略高于20%,而近80%的高中生选择接受各种职业教育,为向整个社会提供充足的职业技术人才提供了有力保证。同时,德国很多实施职业教育的机构集多层次和类型的职业教育于一身,既有中职教育也有高职教育;既有全日制教育也有临时的短期培训。这种办学体制注重提高职业教育资源的利用率,开发了规模效益。

#### 五、多元化的经费投入是德国高级蓝领培养的重要支撑

德国职教经费保障体系是由公共财政和私营经济共同资助的一个多元混合模式。主要有5种资助成份:企业直接资助。企业外集资资助,主要有中央基金资助(德国的所有国营和私营企业,在一定时期内都须向国家交纳一定数量的中央基金,然后再由国家统一分配和发放该基金。);劳资双方基金形式;特殊基金形式三种。混合经费资助,即由国家对企业提供税收优惠政策而构成的一种间接资助形式。国家资助。个人资助,即受培训者自己出资参加职业教育培训。在德国职教经费保障体系中,国家(联邦和州)和企业是主要的经费承担者。多元化的经费投入渠道保证了德国职业技术教育快速持续的发展,一些奖励政策也大大激发了企业培训的积极性。

#### 六、产学合作培训是德国高级蓝领培养的重要特色

注重发挥学校与企业各自优势,加强校企合作。在企业,学生能在实际的氛围中获取有价值的实践经验,能亲自经历技术的、经济的与社会的变革;而在学校,通过系统的专业知识学习,又能为学生打下厚实的理论基础,培养敏捷的思维能力与掌握科学的方法。德国职业教育技能培养主要有以下五个途径:一是校内实验实训室。基本上每个专业都有一个以上校内实验实训室;二是校办经济实体(实习公司);三是加入“虚拟公司”系统。其经营管理动作方式完全如真实公司一样。四是送往地区性行业协会教育实习中心,经费来源95%来自于州政府,5%来自手工业协会。五是社会各类企业。承担学生实习教学的企业必须具备一定的资格,包括场地、设备、指导老师等。由于承担学生实习教学任务的企业,政府将根据企业接受学生数量和时间予以减免税收,所以许多企业都比较愿意接受学生实习。通过职业技能培训,使受训者能够掌握生产实际所必需的操作技能,也使教育和培训有的放矢,真正培养出企业所需的人才。

#### 七、德国高级蓝领培养与培训体系给我们的启示

1、更新传统观念,树立新的人才理念。政府要尽快建立起激励机制,通过全社会的奖励、表彰和树先进典型来提高一线技术工人的“知名度”和“身份”,营造一种良好的社会环境和舆论氛围。企业则应该把职业培训看成是自身发展和推动社会进步的一个重要途径。对于每个从业者来说,一方面通过培训,使自己能够熟悉、掌握生产过程中的先进技术,更好地参与到生产活动中。另一方面,从业者也应该把接受职业教育看作是一种社会责任和义务,是推动社会进步的需要。

2、健全法律法规,为高级蓝领培养提供强有力的制度保障。在国家大政方针和基本法律的框架之下,要建立和完善符合国家法律、法规、政策,适应行业人力资源开发需求的职业教育政策制度体系,形成一系列新的职业培训和职业鉴定标准体系,改进人才评价方式,引进国外一流认证机构。通过投资、评价等手段引导高职教育发展符合社会需求与保证教育质量。调节与规范劳动力市场,打通毕业生就业渠道。

3、建立有利于高级蓝领培养的灵活适应市场需求的管理体制。要改变集权式的管理体制,政府主要进行宏观管理,通过制定方针、政策和完备的法规等对学校进行宏观指导和监督。地方政府牵头建立由教育主管部门、劳动部门、经济部门组成的协调委员会,及时了解掌握地方经济发展对就业结构的影响以及新的人才需求,从而及时修订职业技术教育的培养计划和培养目标,使培养出来的高层次技术人才真正能满足经济发展的实际需要。学校成立董事会,有权聘用、解雇学校的主要领导。地方政府可以派人参加董事会,还可以行使对学校办学方向的监督权,并用财政杠杆引导学校健康发展。

4、加强职业技术教育内部以及与普通高等教育的沟通与合作。加强各种高等职业技术教育之间的横向合作,学生可以采取共同培养的方式,经过考试或考核后实行学业成绩和学分相互承认。加强与普通高等教育和对口专业的中等职业技术学校的联系与衔接。由于目前我国的经济实力在经费投入上有很大的困难,从中等职业技术学校的毕业生中招收少数优秀生进入高等职业技术教育深造,不失为培养更多社会急需的高级蓝领的一条有效途径。另一方面,加强职业高等教育与普通高等教育的衔接,发挥普通高等学校资源优势和理论教育优势,在普通高等学校中建立职业技术学院,学制可以延长至4年。同时,新技术革命导致工业生产中技术更新迅速,知识含量增加,要求一批具有本科以上学历、掌握更为前沿的理论和技术的蓝领进入到生产一线。我们可以开展工程硕士教育。选拔具有本科学历,在生产一线发挥重要作用的优秀技

# 我国社会旅馆业发展策略研究\*

安徽财经大学 唐超

[摘要] 本文对社会旅馆在我国旅游产业发展中的地位、作用和现状进行了深入考察,指出了目前我国社会旅馆业面临的问题,并对社会旅馆业的未来发展进行了初步设想和探索。

[关键词] 社会旅馆,现状,问题,发展策略

旅游住宿设施是旅游业发展的物质基础。自 1978 年以来,我国旅游住宿设施在“五个一起上”的政策引导下,旅馆、饭店的投资热潮此起彼伏,并取得了令人瞩目的成就。截至 2002 年底,全国旅游住宿设施达 27.61 万个。其中星级饭店 0.89 万家;社会旅馆 8.40 万家;个体旅馆 18.32 万家。如此规模的旅馆、饭店,以其不同的经济类型和规模档次为我国旅游业持续、快速发展提供了有力的物质保障,同时也极大地优化了我国各地的投资环境,为当地扩大对外开放、吸引外商投资创造了良好的条件。

然而旅游住宿设施的过速发展,尤其是 1991 - 1999 年期间,我国旅馆、饭店与客房数量均增长 80% 以上,远远超过同期旅游人数的增长速度。在数量失衡的同时,旅游住宿设施的结构矛盾也日趋突出。这种结构性矛盾,已无法适应我国旅游市场上国际旅游增长缓慢、国内旅游飞速增长的需求结构。结果造成旅馆饭店市场秩序混乱,低价竞争盛行,旅游住宿业整体出现严重亏损。2002 年,全国旅游住宿业亏损总额达 108 亿元,其中星级饭店亏损 30.33 亿元,社会旅馆亏损 77.37 亿元。不佳的经营业绩,尤其是社会旅馆业的巨额亏损,不仅成为我国旅游业增长模式转型的障碍,也使得大量国有资产闲置、低效甚至无效运营。国有资产存在严重流失和贬值的现象。因此,当前我国社会旅馆的经营管理和存量资产的调整与优化,亟待引起我们的高度关注。

## 一、我国社会旅馆业的发展现状及特点

社会旅馆系指非旅游部门主管的、主要由国家机关和企事业单位建设并经营管理的宾馆、饭店、招待所、疗养院、培训中心和会议中心等,并与旅游饭店和个体旅馆共称为旅游住宿设施。随着产权制度改革和多元经济成份的加盟,社会旅馆业也存在少量的私营以及港澳台、外商投资旅馆、饭店。

到 2002 年末,全国共有 84002 家社会旅馆,客房总数为 393.26 万间,床位总数达 836.55 万张,固定资产原值 3733 亿元,从业人员 342.79 万人。从某种程度上说,我国的社会旅馆是计划经济条件下的产物,在我国社会、经济及旅游业的发展过程中发挥了独特的作用,并体现出以下特点。

### (一) 国有资产规模庞大

与大多数行业中的国有企业一样,我国社会旅馆业也聚集了大量的国有资产存量,国家旅游局的统计数字显示,2002 年,全国 84002 家社会旅馆中,仅国有、集体单位就高达 6.04 万家(国有 33728 家,集体 26663 家)占社会旅馆总数的 77% 以上,国有社会旅馆的固定资产原值高达 2399.82 亿元,占社会旅馆业全部固定资产总额的 76% 以上。而在同期,全国旅游业(旅行社、星级饭店、旅游景区、旅游车船公司、社会旅馆及其他旅游企事业单位)的固定资产总额为 8238.20 亿元,社会旅馆业中的国有固定资产竟独占全国旅游业固定资产总额的 29% 以上! 社会旅馆业中国有资产规模及其在我国旅游业中的地位由此可见一斑。而这一数字尚未包括社会旅馆业其他所有制形式中的国有资产,如股份合作单位、有限责任单位、联营单位等。见表一。

表 1 2002 年全国社会旅馆业基本情况

	单位数(家)	客房总数(间)	床位总数(张)	固定资产原值(万元)	年末从业人员(万人)
总计	84 002	3 932 626	8 365 536	37 326 191	342.79
国有单位	33 728	1 894 445	4 078 410	19 077 906	163.54

术人员到一些国家重点工科院校,培养他们的创新能力。同时,在一些大型的、技术先进的外资或合资企业建立实习基地,通过生产实践培养他们的动手能力。使他们成为既有扎实的理论基础又有熟练的动手能力的高级技术人员。

5、拓宽经费投入渠道,加大蓝领培养和培训的经费支持力度。政府要加大对高等职业教育的投入,增加高等职业教育专项补助经费,确保职业教育的财政性经费和生均事业经费逐年增长。调整普通高等教育与高等职业教育的公共教育经费的分配结构,努力做到二者协调发展。政府应出台相关政策,鼓励社会团体、个人、企业及国外投资者捐资助学。对于承担职业教育培训任务的企业给予减免税收的优惠或政府给予经费补贴。学校自身应积极发挥自身优势,主动扩大教育机会,根据社会需求举办各种非学历教育,既满足了社会的需求,也为学校创造了收入。同时,应该制定相关的规定要求大中型企业必须拥有对外开放的员工实习和培训设施,充分利用企业资源,来弥补经费紧张、培训设施、设备投入不足的状况,促进职业技术教育的发展。

\* 此研究受到安徽省教育厅人文社会科学研究项目(2003jw093)资助