

# 中职教育与制造业探究

倪敏华

(云南省曲靖农业学校 655000)

**摘要:**近年来,我国制造业面临较大转型升级压力,一方面是发达国家的制造业回流;一方面是技术的升级如工业4.0等新型制造业的提升与发展;另一方面是东南亚和非洲制造业的发展和国内人工成本的提高,再加上年轻人不愿意进入制造业。《制造业人才发展规划指南》显示,2020年制造业十大重点领域的人才缺口超过1900万人[1]。而周期性的金融危机使大家都明白制造业对于一个国家的重要性,对抗经济波动风险、解决就业民生都发挥着巨大的作用,虽然新技术不断替代人工,但是没有人的制造业肯定是不行的,中职教育的很多专业就是对应着工厂、对应着制造业的,如何从教育的角度给中国制造业出现的问题做一些改变呢?一方面要改革中职教育、大学教育与就业考试的关系;另一方面还要改革工厂的组织模式、并升级制造业,既然年轻人不愿意当工人,那就让一部分高素质技术工人变成制造业企业的老板,中职学校也要配合着培养综合性的技术人才。

**关键词:**提高待遇;改变工厂组织模式;就业考试;中职教育;

**ABSTRACT:** In recent years, China's manufacturing industry is facing great pressure of transformation and upgrading. On the one hand, it is the backflow of manufacturing in developed countries; on the other hand, it is the upgrading and development of new manufacturing industries such as Industry 4.0. On the other hand, the growth of manufacturing in south-east Asia and Africa and the increase in domestic labour costs, coupled with the reluctance of young people to enter the manufacturing sector. The manufacturing talent development planning guide shows that there will be a talent gap of more than 19 million in the ten key areas of manufacturing by 2020. The cyclical financial crisis has made it clear how important manufacturing is to a country, and how important it is to combat the risks of economic fluctuations and to solve the problems of employment and people's livelihood, even though new technologies continue to replace workers, but no one's manufacturing industry is certainly not, secondary vocational education is a lot of professional corresponding to the factory, corresponding to the manufacturing industry, how from the perspective of education to make some changes to China's manufacturing problems? On the one hand, we need to reform the relationship between secondary vocational education, College Education and Employment Examinations; on the other hand, we need to reform the organization of factories and upgrade the manufacturing industry, since young people do not want to be workers, then let some high-quality skilled workers become the boss of manufacturing enterprises, secondary vocational schools should also cooperate with the training of comprehensive technical personnel. Key words: Raise Salary; Change Factory Organization Model; Employment Test; Secondary Vocational Education;

## 一、年轻人为什么不愿意进工厂

### (一) 观念

以前中国人还大部分是农民的时候,大家都愿意当工人,因为这一时期的工人地位高、待遇好,而且也代表了当时技术、文化、竞争力等多个方面的先进性;再加上工人收入高、地位高、保障好,比其他人群拥有更大的确定性、也更幸福,所以大家的观念是想当工人。

但随着社会变革、经济改革,民营企业、外资企业的出现与增多,工人的地位在不断下降;加上经济的周期波动,出现了国企下岗、外企裁员、民企倒闭等问题,工人慢慢变成了弱势群体,不确定性增加。反观公务员、事业单位员工、国有企业员工等这些单位的工资不高,但是稳定、工资之外的保障也更全面,上升空间更大、渠道更多,确定性较强,表现在择偶方面竞争力也更强,所以更多的人更愿意考公务员、事业单位等,最主要的一个原因就是稳定。

随着英美文化的传播、国内民营企业的发展,中国出现了一大

批老板、企业家;他们财富自由、时间自由、行为自由。在这样的社会舆论下,没有多少人愿意进工厂,并逐步形成北方人想做官、南方人想做老板这样的观念,求稳定过得体面就努力考公务员、事业单位、国有企业;趁年轻想自由创业,至于进工厂,多半被看做失败者的选择、无奈人的选择,再加上考不上高中的上职业学校,毕业后就进工厂;大量农民工进工厂等社会环境(其实不同人群进工厂待遇不同、结局不同)的加持,哪个年轻人的理想是进工厂的?再不济也要上个本科,同样是打工也要做个白领。慢慢的已经出现大学生就业难,技工岗位招不到人,职校招生难等现象。

### (二) 待遇、保障、工作的灵活性

由于制造业的特性,有的制造没有竞争力,工人工资非常低;有竞争力的岗位要求有较强的技术性,有的岗位要求熟练精确,有的岗位有噪声污染、化学气味、高温低温、强光辐射等环境因素,对工人要求较高、且有一定的伤害,相比较工资收入又比公务员收入少,跟服务业相比也不占优势,在这样的情况下,给人的印象就

是——制造业企业提供的待遇不够理想。互联网的发展、疫情的影响加速了依托于共享经济、灵活经济、平台经济等新就业形态的崛起。你可以做外卖骑手也可以做网约车，收入一般但实回灵活。要么比待遇、比保障，要么比自由、灵活、安全。提高制造业的竞争力、提高待遇也成了人们心之所向，制造业升级、增强制造业的吸引力势在必行。

### （三）上升空间和职业危险因素

在工厂有什么样的上升空间呢？工作时间又长，工作能力又单一，没有上升渠道又随时担心被替换或者工厂倒闭。虽然有普工、高工的区别，但是晋升和深造成了问题，比如说可以上在职大学、在职研究生吗？可以晋升经理等管理岗位吗？又或者变身成为老板也行。

## 二、解决方法

### （一）相关教育改革

现在想考公务员，只有本科以上才有资格报名、有的事业单位如高校，基本只要博士。学历的高低还影响后面的晋级、评优、提干，如果我们的社会依然以学历来选择人才，职校就不可能有人才主动选择，自然也不会有人才主动选择制造业一线工作。

一个办法是，让就业考试不以学历为唯一依据或者留出一定的比例给职校毕业生，尤其是有一定代表性的工作，如公务员、事业单位、军队文职、国企等；另一个办法是，提高制造业一线工人的待遇，用产品质量和生产效率抵消掉人工成本的压力，只要待遇好了，社会地位也会随之提高，工作才有吸引力。让有能力的职校上进生有机会晋升，才能让学生在择职校和择大学时变得从容，也才能真正为高考减压、为中小学减负。

### （二）教育与产业层面的相关改变

有网友在调侃中国南北差异时提到个说法叫做“北方人喜欢当官、南方人喜欢当老板”虽然这话不能说的太绝对，但也表现出了一定的选择偏好；如果大家不愿意成为一个技术工人，那可不可以成为一个有技术的老板呢？

工业化的核心就是制造业，大规模、流水线、机械化生产的现代制造业比手工业作坊生产有规模化、标准化、效率高等优势。但是制造业是一个很庞杂的大类，很多岗位都是需要人的参与的，没有人才进入制造业怎么办？人都没有就更谈不上出现高技术工人了，是否可以考虑在保证现代制造业竞争力的同时将工人变成一个老板，生意是自己经营，自负盈亏。这样就需要对现在的工厂、制造流程等相关要素进行改变，学校的培养模式进行改变……，需要打造一种新的制造业组织形式以及人才培养方式。

工厂方面可以将几家或者十几家相似相关联的工厂集聚到同一个区域内，将相同的生产环节或者相同的工艺处理集中到一处，

原来的三班倒工人变成三家小公司，他们既是老板又是工人，就是将原来的生产线变成一连串的小公司，十几家工厂变成每一个工种都有十几家小公司在做（如原来的10家工厂，每家工厂有七八道工序。现在变成了七八类工厂，每一类都有10家小工厂，原来的一个专业的同学加入到了不同的工厂干相同的工作，现在都变成了干同一类事情的一大批小老板），所用到的设备可以通过卖、租、借或者给的方式由曾经的工人使用，还不需要对他们进行管理，只需要把好产品质量关，质量好效率高的接到的订单就多一点，做的慢的接到的订单就少一点，这样也能保证质量。结合着这样的生产模式，职校的课程设置也要相应的有所变化，增加整个行业的宏观知识、增加不同专业的衔接交流、增加经营管理的课程、增加财务以及谈判等能力培养等等，最主要的是让学生了解整个生产过程的同时，做精一道工序，成为这道工序的高素质人才的同时并成为这一个技术使用的老板。在这样一批小公司群里面就容易出现制造业的“隐形冠军”（因为在同一种公司中不断的有新的人加入，不断的有技术做的不好的人被淘汰掉）。

同时这一模式还具有一定产业弹性，当出现某一个产品换代、出现国际关系波动、市场环境改变、经济危机发生等这些外部环境冲击时原来的一个大型工厂可能活不下去，但是现在的一大批小工厂却可以，同样的工艺我生产不同的产品，一家公司倒了，但同时为十几家公司服务，可能收入降低但不一定会倒。另外还可以与创新相衔接，如在中国的福建有一条街，专门做运动鞋的，从街头到街尾卖的都是运动鞋的配件，有鞋底、有鞋帮、鞋带、品牌标志等，从街头买到街尾就可以组装出一双鞋。如果你的创新是款式，只需要在鞋底和鞋帮部分单独定做，其他的都是通用零部件，你可以快速切入到鞋子的整个产业链里面。如果你面对的是一个制鞋子的大厂，你微小的创新是无法说服工厂老板的，颠覆式的创新又担心投资没回报。也许这样的工厂组织模式不产生创新，但是创新可以更容易的通过这一模式落地而产生效益。

## 三、总结

我相信，通过教育改革，可以在减轻学生学业压力的同时减弱中职教育与大学教育的差别。可以考虑一定比例的招聘岗位给中职毕业的学生，平衡用人；中国需要制造业，制造业需要高素质的技术工人，年轻人不愿意做工人，那就把他们培养成拥有技术的制造业老板。要达到这样的效果，学校和企业缺一不可，甚至可能要改变制造业工厂的组织模式。

### 参考文献：

[1] 张锦 中国经营报《等深线》缺口1900万人！但制造业万元月薪难招一人，职业教育该如何改革？