

# 论技能就业工程

黄景容

中华职业教育社专家委员会委员

E-mail : huangjr\_001@163.com

**摘要：**本文运用文献研究等方法论述实施技能就业工程的必要性、可行性和基本路径。在分析技能就业的内涵与相关关系、技能就业的历史发展与现实困境的基础上，提出了探索高质量的技能培训运行机制、建立高效能的技能就业促进机制、探索规范化的技能就业评价机制等对策。研究认为，技能就业具有利国、利企、利民的综合特点，当前正是从国家层面提出“技能就业工程”计划并在全大陆范围内实施技能就业工程的最佳时机。

**关键词：**技能就业、工程、保障机制

## 一、背景与目的

大陆已在实施的若干战略中，有三个与技能就业密切相关：人才强国战略、就业优先战略、制造强国战略。人才强国战略于 2003 年提出、就业优先战略于 2012 年提出、制造强国战略于 2015 年提出。

实施人才强国战略，与技能就业的技能人才，特别是高技能人才密切相关；实施就业优先战略，技能就业是其应有内容；实施制造强国战略，大陆国务院文件中明确指出：“强化职业教育和技能培训，……建立一批实训基地，开展现代学徒制试点示范，形成一支门类齐全、技艺精湛的技术技能人才队伍。”（国务院，2015 年）

大陆经济的迅猛发展得益于 30 多年来的改革开放，即使在当前经济新常态下，依然保持中高速的发展势头，依然保持较低的失业率。（尹蔚民，2015 年）但是，经济结构转型升级对就业人口结构提出的新需求、席卷大地的“互联网+”思维和技术常态化的冲击、“中国制造 2025”对技能人才能力结构新的更高要求、就业结构性矛盾长期未能得到解决等诸多因素决定大陆的就业形势不容乐观。大陆人力资源和社会保障部副部长信长星认为，大陆就业矛盾已“从总量为主向总量压力和结构性矛盾并存转变，结构性矛盾正逐步上升为第一位的矛盾。……技能人才长期供不应求，技术技能岗位难以有效补充。从 100 个城市人力资源市场供求看，技工、高级技工和技师的求人倍率（市场岗位空缺数与求职人数的比率）长期保持在 2 以上。随着结构调整的进一步推进，产业升级对技能人才需求会进一步增加。但随着青年人口减少和高校招生增加，再加上传统观念影响，愿意上技校、学技术的人在减少。产业需求变化和劳动力供给变化的不同步，将使

得技能人才供求不平衡问题更加突出”。(信长星,2015年)

在这样的经济社会背景下,技能就业必将成为大陆多类型、多形式就业中富有活力和生命力的一个类型,一种形式。实施技能就业工程,不仅必要,而且紧迫。(管林根、黄景容,2005年)

本文采用文献分析等方法,力图达到以下研究目的:揭示技能就业的本质和内在结构;论证技能就业的价值与可行性;探讨政府实施技能就业工程的基本路径。

## 二、技能就业内涵与相关关系的认识

### (一) 内涵认识

顾名思义,技能就业,就是以一技之长实现的就业。

从概念范畴看,技能就业有狭义和广义之分。狭义的技能就业仅限于就业的核心阶段,主要由技能培训、技能就业、就业服务三部分构成。广义的技能就业包括技能培训、技能就业、就业服务、劳动争议、权益维护、社会保障、创业等相关内容。

从技能等级看,技能就业的“技能”就是技术能力的简称,就是从事技术、服务、管理等一线岗位工作必须具备的技术能力。它包括知识技能、技术技能、复合技能,也包括灵活就业形式中家庭保姆、劳务承包工等劳动者所需的基础技能。

从利益相关主体看,技能就业既包括劳动者本身的就业实践,也包括用人单位的雇佣政策,还关乎政府的就业服务,如以就业服务制度化程度、就业服务专业化程度、就业服务社会化程度为主要内容就业服务体系的建立与完善的情况。

从技能就业实施的对象看,主要涉及三类人员:第一类是从未就业者。如,农村青年、进城农民、城镇有一定学历的新成长劳动力,也包括各类残疾人员、各类院校毕业生。这类人员经过培训,学到技能,以技能实现初次就业;第二类是在岗就业者。经过培训,或提升岗位职能,或学习与岗位能力相关的其它技能,以高技能或复合技能实现持续就业;第三类是失业人员。经过培训,学到技能或与原技能既相关又更合适就业的技能,实现再就业。

从参与主体看,至少涉及政府、用人单位、劳动者、培训机构、新闻媒体五个主体。劳动者主体最重要。没有这一主体,就没有技能就业。用人单位主体身份具有两面性,既可以是培训主体,又可以是用人主体;既可以自主培训后自主用人,又能够以独特的用人选择性导引和调控培训市场。其他主体都不能不看用人单位主体的“眼色”行事。政府部门是技能就业工作的主导性主体,应发挥技能培训、技能就业的服务、扶持、质量监控等作用。新闻媒体主体应大力宣传技能就业的意义和实施状况,营造适合并能促进劳动者技能就业的舆论氛围,让社会各界普遍认同技能就业观念,让技能就业方式深入人心,真正成为劳动者就业谋职的主要选择。

从技能就业的目标看,是培育比较成熟的技能人才就业市场,使之成为人力资源市场的一个健康发展的子市场,通过不断完善,促进全体劳动者实现充分就业、体面就业。

综上,技能就业是以三类人员为主要对象,以一技之长促进就业为主要特征,

以政府为主导，以市场需求为动力的一项利国、利企、利民的就业促进事业。

## (二) 相关关系的认识

1. 技能培训、技能就业、技能成才三者关系。技能培训、技能就业、技能成才是劳动者职业生涯发展过程中相互联系、层级递进的三个阶段，具有规律性特点。首先，技能培训是技能就业和技能成才的前提和基础。只要经过技能培训，就有可能获得技能就业和技能成才的条件；其次，技能就业是技能培训初级的和直接的目标，也是技能成才的基础和必要环节。技能培训的目的是为了获得技能就业的机会，而技能就业又为技能成才做准备，是技能成才的必经之路。受训者在就业期间，可以通过参加社会化技能培训，不断提高技能等级，如：通过考取高级技工证书或技师证书而成为高技能人才；再次，技能成才是技能培训和技能就业的最终目标。技能培训和技能就业二者既是阶段，也是过程，还是一种职业发展的两种状态。技能就业者的经济社会待遇和地位均取决于是否成才。成才了，待遇与地位才能真正落实。

2. 技能就业与劳动者利益二者关系。在学识型、技能型、体力型就业中，劳动者最实在、最有效的就业形式就是技能型就业。因为，技能就业可以使劳动者：一是只要其培训所学的技术与用人单位所用的技术基本对接，培训学员就容易实现技能就业；二是因为是一技之长就业的，这种就业者往往因会较受用人单位欢迎而不容易失业；三是由于拥有一技之长，往往可获得高于体能劳动者的收入，比较容易实现体面就业；四是因为是技术工人甚至是高技能人才，工资一般不容易被用人单位拖欠，工作心情比较愉快，劳资关系比较和谐；五是因为有技术，自谋创业的机会比较多，当老板或成功的可能性比较大。

3. 技能就业与用人单位利益保障二者关系。技能就业者可使用用人单位拥有一支稳定的技术工人队伍；可使用用人单位生产、管理、服务工作状态比较稳定；有利于用人单位产品次品率或服务投诉率降低，产品质量稳定，服务效果良好，会在很大程度上维护和提升用人单位的外在信誉和形象；有利于用人单位生产技术的更新改造，增强单位的创新能力和竞争能力。

4. 技能就业与公共利益的关系。首先，促进技能就业是落实“就业优先”战略的重要措施。无论是新成长劳动者，失业人员，还是进城农民工，只要以过硬的技能获得就业岗位或以过硬的技能自谋职业，自我创业，就不容易失业，就可以减少社会失业人口，维持较高水平社会就业率，促进居民安居乐业；就可能更容易实现稳定就业、充分就业、高质量就业。其次，促进技能就业对社会和谐稳定具有积极意义。

## 三、技能就业的历史发展与实施困难

(一) 历史发展。在大陆，如果以就业表现形式来划分类型的话，至少可以归纳出三类：学识型就业、技能型就业、体力型就业。以学识型为特征实现就业者，多为公共部门人才、用人单位经营管理人才、有职称的各类专业技术人员；以技能型为特征实现就业者，多为各级各类技能人才；以体力为特征实现就业者，多为文化水平低，缺乏技能的普通劳动者。三个层次的就业人群构成大陆就业体



系的结构框架。当然，三者之间并非经纬分明，水火不相容。学识型就业里必定有技能因素；技能型就业者绝非毫无学识之徒；体力型就业也不可能没有知识和技能的成分。它们之间的区别不过在于各有侧重而已。

原始人群的生活里，有巢氏的“构木为巢”，燧人氏的“钻石取火”，神农氏的“耒耜耕地”等决定原始人类生存与发展的技术发明及其使用者，从就业的角度看，可以视为当今技能就业者开山鼻祖类的人物。随着人类文明的发展，特别是印刷、建筑、采矿、冶炼等技术出现之后，技能就业就逐渐成为世代子民谋生、立业的重要途径。“百万家财，不如一技在身”，是中华民族世世代代人民对技能就业重要意义的形象性评价。

十九世纪六十年代，清朝政府的洋务运动，创办了大陆最早的近代工业。特别是军工工业、交通运输业、电讯业、民用工业等新式工业的创办与发展，不仅需要而且客观上培养了相当数量的技能人才。1866年12月，左宗棠在福建马尾建立的“求是堂艺局”（后改为船政学堂）就是一个典例。之后，出现了类似厂办技校的各类职业学校，打破了以《四书》、《五经》为主要内容的封建教育方式一统天下的局面，培养了大陆第一代新式技能人才，并随着工业的发展，渐渐形成以技能人才为主体，以技能就业为特征的工人阶级。

改革开放之后，技能人才的作用日见重要。2003年人才工作会议后，政府把技能人才纳入人才范畴，明确提出要加快高技能人才队伍建设。近年来，政府又相继提出“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”、（吴晶、刘亦许，2014年）“崇尚一技之长，不唯学历凭能力”（国务院，2014年）、“推动实现更高质量就业”（中国就业促进会，2013年）政策等要求。政府对技能人才的重视，人才政策的改变，极大地鼓舞了劳动者学习技能，走技能就业道路的信心和决心。

纵观大陆技能就业的历史发展，我们感到：技能就业符合社会发展规律，适应人力资源市场需求，已经成为大陆就业市场中规模较大、重要性不可忽视的一种特殊的就业类型。

**（二）实施困难。**实践证明，技能就业利民、利企、利国，是应当大力推行的一项国家政策。但从目前情况看，技能就业还没有得到应有的重视，既不是主流就业，也不属于核心就业，技能就业巨大的潜在效能尚未得到充分发掘。原因当然是多方面的：

1. 传统就业观念影响太深。自古以来，深受儒家思想影响的中国人对待谋生、就业这样的人生大事，主流思想是“书中自有黄金屋，书中自有颜如玉”，是“学而优则仕”，是“劳心者治人，劳力者治于人”。表现在就业形态上，学而优则为“劳心者”，在当代则为公权力机关或企事业单位管理层就业者；学而不优或较差者，则为“劳力者”，在当代只能以农民或工人身份就业。与之相联系的，是不公平的分配政策导致不公正的分配结果。“劳心”就业者，经济收入高，社会地位也高；“劳力”就业者，不仅收入长期低下，社会地位也持续不高。不幸的是，技能就业者被传统的就业观生硬地列入“劳力”就业者的范畴，其精神品位、经济贡献、政治影响被长期压缩，甚至成了社会习惯。

2. 技能培训能力较弱。原因是投入不足。培养人的一技之长，谈何容易！需要足够投入、需要足够时间。即使是同一工种，培训初级工、中级工要求的设备、工位等条件与培训高级工、技师、高级技师要求的实训设备等条件又不可同日而语，特别是高精尖工种的培训，需时更久，资金投入量更大。绝大多数社会性培训机构无法也不愿意高投入。政府办的各类技工院校是技能培训的重要基地，有投入，但太少；有规模，但太小；有设备，但老旧；有教师，但既懂专业理论又会技能操作的不多。技能培训能力弱则直接影响培训质量。

3. 技能就业待遇偏低。一方面，由于培训质量不高，不少技能就业者的技能水平与市场实际岗位要求并不名副其实，另一方面，由于上述诸多原因存在，技能就业者进入就业岗位后，工资普遍偏低，地位普遍不高是普遍现象。这种普遍现象容易导致劳资关系紧张，合法权益容易得不到应有保障。

分析困难是为了寻求解决困难的办法。正因为对技能就业满怀信心，简单勾勒技能就业的多种状况之后，我们深切感到：政府需要采取有效措施，“挖掘”技能就业巨大的潜能，在全大陆范围内实施技能就业工程。

#### 四、探索建立高质量的技能培训运行机制

要在全大陆范围内实施技能就业工程，大力促进劳动者技能就业，首先要夯实技能培训这个基础。实践证明：没有高质量的技能培训，就不可能有高质量的技能就业。为此，探索建立高质量的技能培训运行机制，是技能就业促进事业健康发展的基础性和前提性任务。

##### （一）坚持两个原则

1. “质量第一”原则。“质量第一”原则面对用人单位、技能培训机构和职业院校。“质量第一”的要求应是：培训后，技能水平既与职业资格证书等级对应，也与市场实际岗位技术水平对接。

2. “高端带动”原则。“高端带动”的“高端”指高级技工以上技能人才。技能培训工作应以高技能人才培训为重点，兼顾各种层次技能人才的培训。

（二）开展三类业务。技能培训业务主要可分为三类：就业技能培训、岗位技能提升培训、创业培训。就业技能培训的对象是城乡各类有就业要求和培训愿望的劳动者；岗位技能提升培训的对象是在岗职工；创业培训的对象是“有创业要求和培训愿望、具备一定创业条件的城乡各类劳动者以及处于创业初期的创业者”（国务院，2010年）。这三类培训对象需要三种不同的培训形式进行具有针对性的培训。

##### （三）建好两个基地

1. 建好“高技能人才培训基地”。这是市场的需求，也是落实“高端带动”原则的一个有效举措，必须坚持并不断扩大范围。这样的基地被要求在初级工、中级工培训的基础上，以高技能人才培训为主，培训更多市场亟需的高技能人才。不停留在培训成本相对较低的初级工、中级工层次。

2. 建好“高技能人才公共实训基地”。这是政府的作为，也是落实“高端带

动”原则的一个有效举措。2007年，大陆劳动和社会保障部颁发文件，明确把该类基地的功能定位为：“技能实训项目以用人单位和培训机构无力开展的高新技能实训项目为主，重点突出高（高端职业和技能）、新（新兴职业和技能）、长（长周期技能开发）、前（前瞻性技能开发）”（劳动和社会保障部，2007年）。只要具备这类条件的培训机构或职业院校都可以参与当地政府购买服务形式的招标。中标后均可开展此类由政府支持的高技能培训业务。

经过多年的努力，两个基地已初显规模。但与市场和政府要求相比，尚有不少差距，需要更多的培训机构或职业院校加入这样的行列，培养更多各类高技能人才。

#### （四）建设三支队伍

1. 高效能的培训项目开发队伍。所谓“培训项目”就是培训机构专门人员深入市场、社会，寻找、发现并经调研而确定的以技术能力学习和提高为基本特点的培训工作任务，如，工业机器人培训项目、可穿戴智能技术培训项目、本地居民再就业培训项目等。这样的培训项目的社会贡献度高。开发这样的项目，需要一支高效能的队伍去“逢山开路，遇河建桥”。

2. 高质量的培训教师队伍。名师可以出高徒。这是一条颠扑不破的真理。技能培训要坚持“质量第一”原则，确保培训的质量，非常关键的一个措施就是建设一支高质量的教师队伍。比较有效的做法是：通过校企合作的办法培养既懂理论知识，又会技术操作，能让培训对象工作学习相结合的一体化教师群体。

3. 高水平的培训管理队伍。技能培训，既涉及技术领域，又与管理科学密切相关。为了技能培训的质量能够稳定、能够不断提升，从具有丰富培训实践经验的人员中选拔一批高手进入管理队伍，实施高水平的培训业务管理，是技能培训工作健康发展的重要保证。

### 五、探索建立高效能的技能就业促进机制

要在全大陆范围内实施技能就业工程，大力促进劳动者技能就业，需要政府、用人单位从技能培训、技能就业、权益保障等方面制定保障性政策，创造宽松的技能就业环境。

#### （一）明确两个原则：能岗匹配、技能成才

1. “能岗匹配”原则。该原则强调技能就业者的技能与用人单位岗位职责要求的对应，即身怀技能必须名副其实，可以胜任；从用人单位角度看，对技能就业者要做到人尽其能。

2. “技能成才”原则。该原则强调技能就业者自身努力成才和政府、用人单位支持其成才的相关政策及其执行效果。政府、用人单位、技能就业者个人三方都要从“成才”角度“给力”，形成鼓励、支持技能就业者技能成才的社会现实和社会氛围。

（二）夯实一个基础：稳定技能培训的质量。技能就业者要做到“能岗匹配”，关键在于技能培训质量要达标。而技能培训质量能否达标，除了市场的“无形之手”发挥作用之外，政府的“有形之手”也要积极“干预”。“干预”的内容就是：第一，



技能培训条件；第二，技能培训规范；第三，技能培训质量监控。特别要对技能培训质量不达标机构进行有力度、有效果的处罚。以此“逼迫”技能培训机构把“质量第一”作为技能培训的一个“螺旋器”，“螺旋”在技能培训全过程。

### (三) 健全两个制度：技能就业服务制度。技能人才合法权益保障制度

#### 1. 技能就业服务制度。该制度至少应包括三项内容：

其一，技能人才工资价位指导线。制定技能人才工资价位指导线，可以让技能就业者明白自己的劳动付出应该获得怎样的回报和实际情况是怎样的？在能岗二者匹配的前提下，如果进一步得到能岗薪三者匹配，技能就业者就可能坚守岗位，钻研业务，默默奉献，稳定就业；在能岗匹配的前提下，得不到能岗薪匹配，技能就业者就可能不坚守岗位，不安心工作，采取“跳槽”的方式，努力争取得到能岗薪匹配的结果。而要让技能就业者明白自己是否能岗薪匹配，需要政府提供分年度、分行业、分工种、分技术等级、分位值（高位值、中位值、低位值、平均值）的工资价位信息，让技能就业者根据政府部门提供的具有权威性的信息指导，做出体现自我价值的选择。（劳动和社会保障部，1999年）

其二，技能人才技能提升计划。这项工作主要可有两项内容：一是建议地方政府就业服务部门为本地技能就业者建立实名制的技能人才（或高技能人才）信息管理网络系统，从提供技能提升服务的角度进行技能提升业务的跟踪，比如，技能培训提醒、技能提升培训登记、技能鉴定提醒、报名、成绩告知等服务；二是政府对市场紧缺工种的技能提升培训按照政府相关规定予以学费补贴。

其三，技能人才创业扶持计划。此项服务工作的主要内容是：政府、用人单位应该制定政策，鼓励技能就业者中有创业潜力的技能人才根据相关规定接受创业培训，开展创业实践，享受政府大众创新，万众创业的相关优惠政策，在自己的平台上，展示才干，带动就业。

2. 技能人才合法权益保障制度。技能就业是一个系统工程。实施过程必然出现各种矛盾，其中，技能就业者——雇员与用人单位——雇主之间的劳资关系的矛盾肯定不可避免，甚至可能不少。如何妥善处理，力使雇主与雇员双方关系和谐，是技能就业服务工作的重要内容。

首先，政府建立分类型、多层次的劳动争议调解机制。应该在改革体制机制，增加人员的基础上，细化劳动争议业务类型，建立分类型、多层次的劳动争议调解机制。所谓分类型，包括技能就业类型的劳动争议的调解；所谓多层次，包括技能就业者在内的技能就业者、一般技能人才、高技能人才三个不同层次人员与用人单位发生的劳动争议。理由是：技能就业者身怀技能，尤其是高技能人才，往往身怀的不是一般的技能，与用人单位的核心利益，尤其是产品质量、品牌效应的关系密切，特别是高技能人才群体与雇主发生的集体劳动争议，其轰动性、影响力非同一般。建立分类型、多层次的劳动争议调解机制，有利于政府劳动争议执法部门专业化地快速而妥善处理争议。

其次，支持行业协会开展技能就业者的劳动争议处理。应该成立包括技能就业者劳动争议处理在内的行业协会调解组织，特别是在争议高发的制造业、餐饮

业、建筑业等行业协会内建立行业性劳动争议调解组织，负责本行业的用人单位内部劳动争议协商机制解决不了的集体性、重大型的劳动争议案件的调解。同时，对本行业中易引发劳资纠纷的常见问题进行总结、分析，制定行业规范，建立相应的预防机制，合力维护劳资关系的和谐稳定。（李卓，2015年）

## 六、探索建立规范化的技能就业质量评价机制

在大陆，实施技能就业的机构，主要有三类：用人单位、社会培训机构、职业院校。由于多种因素的作用，三类机构技能就业促进的质量有所区别，但都应该毫不例外地纳入评价的范围：用人单位自培自用，技能培训后进入技能就业岗位人员的整体质量相对比较高；社会培训机构处于培训市场和就业市场的风口浪尖，若是不重视培训质量，培训对象的就业质量一定不高，久而久之，机构组织难以生存。因此，凡能长期存活的社会培训机构，技能培训的质量和技能就业的质量一般都过得去；唯独职业院校，多数缺乏技能教育、技能培训、技能就业的经验，十分需要通过规范化的技能就业质量评价，肯定成绩，发现问题，持续改进。为此，需要侧重讨论职业院校技能就业促进工作的质量评价。

职业院校技能就业质量评价可以从评价目的、评价主体、评价内容、评价方法、评价结果公布五个方面入手。

**（一）明确评价目的。**一是通过评价，了解学校培养毕业生质量状况；二是了解学校人才培养方面存在的问题并予以整改、纠正。

**（二）明确评价主体。**学校是提供技能教育服务的，服务得好不好，不是学校说得算，应由技能教育服务对象——客户来评断。职业院校的技能教育服务对象有校内校外两个：“校内”是毕业生，校外是用人单位。为此，应该明确：由用人单位、毕业生双方作为评价主体最重要、最客观、也最权威。

**（三）确定评价指标。**质量评价指标是质量评价过程的依据，解决技能就业质量应评价什么的问题。评价指标可试行6个：就业率、专业对口就业率、稳定就业率、收入水平、用人单位满意度、毕业生满意度。具体如下：1. 就业率：职业院校毕业生毕业次日起3个月内，自谋就业人数、非自谋就业毕业生与用人单位签订劳动合同人数二者占本届毕业生总人数的百分比；2. 专业对口就业率：毕业生就业岗位与其所学专业的相关度的百分比；3. 稳定就业率：毕业生两类就业人员在专业对口行业内连续工作6个月以上人数的百分比；4. 薪酬福利：收入水平和“五险一金”待遇状况；5. 用人单位满意度：用人单位对毕业生就业表现的综合性评价情况；6. 毕业生满意度：毕业生对学校技能教育和培训的基础条件、教学水平、后勤服务、培养能力、职业指导、就业服务等方面工作质量的评价。

**（四）明确评价方法。**评价方法包括评价项目、评价指标、评价等级、样本选择、调查问卷、操作程序等事项的确定与运作，具有专业性强的特点。评价方法对质量评价的重要意义体现在评价的客观性、公正性和有效性上。因方法不当而影响评价的客观性、公正性、有效性的例子比比皆是。评价方法如此重要，具体把握权却要交由评价活动组织者——第三方评价机构进行。

**（五）明确结果公布方式。**质量评价的结果必须向社会公布。只有这样，质



量评价才有实际效果和意义。评价结果的公布一般采取相关部门召开新闻发布会的方式进行。公布的内容既包括值得肯定的成绩,又包括需要整改的不足。立足于这样客观、公正的技能就业质量评价结果公布,才能使第三方评价工作既体现机构的权威性,也发挥社会监督的功能。

## 七、结论与建议

(一) 结论。综合分析,本文认为:

1. 大陆到了提出“技能就业”口号,制定“技能就业”政策,大力实施技能就业工程,促进劳动者技能就业的时候了。

2. 大陆实施技能就业工程,不仅具有广泛性和可行性,而且具有战略性和迫切性。

3. 实施技能就业工程,重点是建立三个机制:技能培训运营机制、技能就业促进机制、技能就业质量评价机制。

(二) 建议。结合大陆《“十三五”发展规划》,制定《国家技能就业工程计划》。《计划》分三步实施:

第一步,选择部分条件较好的省市试点实施技能就业工程,重点建立技能培训运营机制、技能就业促进机制、技能就业质量评价机制。

第二步,在跟踪总结试点经验的基础上,逐步扩大推行范围。

第三步,至 2020 年,在全大陆范围内实施技能就业工程。

## 参考文献

国务院(2015年)。关于印发《中国制造 2025》的通知。中国政府网,北京。

尹蔚民(2015年)。2014 年我国城镇登记失业率为 4.09%。中国网,北京。

信长星(2015年)。实施就业优先战略和更加积极的就业政策。人民网,北京。

管林根、黄景容(2005年)。技能就业正当时。《中国劳动保障》,4, 24-25。

吴晶、刘亦诈(2014年)。习近平就加快发展职业教育作出重要指示。人民网,北京。

国务院(2014年)。关于加快发展现代职业教育的决定,中国政府网,北京。

中国就业促进会(2013年)。聚焦 2012 中国就业,中国劳动社会保障出版社,北京。

国家劳动和社会保障部(2007年)。关于开展高技能人才公共实训基地建设试点工作的指导意见。人力资源和社会保障部网,北京。

国家劳动和社会保障部(1999年)。关于建立劳动力市场工资指导价位制度的通知。人力资源和社会保障网,北京。

李卓(2015年)。我国劳动争议处理机制研究(未出版 EMBA 毕业论文)。北京大学光华管理学院,北京。