

2006 年福建省公务员考试《申论》(春季卷)

一、注意事项

1. 申论考试，是对分析驾驭材料的能力、解决问题能力、言语表达能力的测试。
2. 作答参考时限，阅读材料 40 分钟，作答 110 分钟。
3. 仔细阅读给定材料，按照后面提出的“申论要求”依次作答。

二、给定材料

以下是有关技术工人方面的资料：

1、有关部门的调查显示：目前，我国城镇企业共有 1.4 亿多职工，其中技术工人 7000 万。在技术工人中，初级工占 60%，中级技工占 35%，高级工占 3.5%。而发达国家技术工作中高级技工占 35%以上，中级技工占 50%以上，初级技工占 15%。我国产业大军中的主流——技工，其技术水平绝大多数还达不到现有技术等级所规定的标准。

2、据政府有关部门的官员介绍，目前我国企业产品平均合格率只有 70%，不良产品每年的损失近 2000 亿元，科技成果转化率只有 15%左右，技术进步对经济增长的贡献率只有 29%，远低于发达国家的 60%至 80% 的水平。在近几年企业发生的各种事故中，有一半以上是因为职工岗位意识不强，岗位技能不高造成的。

3、2001 年初，在南方某城市，当许多前一年的本科毕业生还在为找工作犯愁时，该市一家高级技术学校 96 级高级技工班的 38 名学生，却早被用人单位高薪抢购一空，在由某市劳动保障局举办的 2001 年秋季外商投资企业招聘洽谈会上，一家塑料制品公司急需一名具有丰富经验的高级塑料模具技工，在招聘会上竟开出了年薪 16 万元的“天价”。在人才市场上，一些社会上急需的“技能人才”的身份开始暴涨，在今后很长一段时间内高技术的蓝领工作将吃香。

4、劳动和社会保障部的一位官员介绍说，为了培养我国的技能人才，国家在全国设有 3790 多所技术学校，但是，许多家长和学生认为，当工作收入低，社会地位低，因此学生不愿上职业技术学校，每年招生时大多数这类院校门庭冷落，有的竟然无人报考。

5、其实按国家规定，技术工作应享受同级工程技术人员待遇，据调查，有 35.1% 的企业高级工收入比助理工程师高，只有 7% 的企业出现相反现象。在技师、高级技师与工程师，高级工程师的比较中，多数是基本相同或略高于同级的工程技术人员。

6、据悉，目前长春一汽集团公司开始实行全新职工工资分配政策——“绿区”制。技术工作进入“绿区”，月工资可与高级经理持平。所谓“绿区”是指对企业搞技术，搞专业、不担任领导职务的“高层次”人才的一种评聘方法。主要的对象是在企业的专业技术(管理)及生产操作岗位上爱岗敬业、技艺独到，对企业做出重大贡献的知识分子和技术工作。据介绍，该公司目前已有 500 多名技术工作通过评聘进入“绿区”、享受与经理相同的薪金待遇。“绿区”制的实施在该公司受到职工的普遍欢迎。

7、近日，美国 17 位参议员提出议案，要求放宽技术人签证限制。“我们要么这样做，要么就失去我们信息产业的人力，因为人们将涌向海外。”这项法案的 17 位但是议者之一的参议院司法委员会主席说。

8、2001 年 9 月，河北省城调队对该省制造业的 149 家企业技术工人现状进行了调查。结果表明，一成以上的工作不能掌握高新技术或进行技术改造，完全能胜任的企业有 24 家，占 16.1%，基本可以胜任的企业有 108 家，占 72.5%;不能胜任的有 17 家，占 11.4%。

9、据报道，从 2001 年起，“武汉·中国光谷”将自己培养一批“光谷技术工作”，这批技术工人在经过 3 年的专业技术培训后可上岗，目前，“武汉光谷职业教育培训基地”已在武汉市仪表电子学校挂牌招生。该基地设电子与信息技术、数控技术与应用等与“光谷”有关的 8 大专业，每年将从初中毕业生中招收 700 至 1000 名学生。

10、目前，我国不少企业遇到技术要求高的产品订单，由于工人技术达不到要求不敢接，令厂长、经理十分头疼。一方面许多大学毕业生找不到工作，导致读书无用论沉渣泛起;另一方面许多企业因人才匮乏而不敢揽“瓷器活”，造成效益滑坡。在众多的劳务市场洽谈会上，不少单位招收车工、铣工、焊工等，待遇丰厚但寥寥无几，许多招工单位发出了“找个好钳工比找研究生还难”的感叹。

11、众所周知，德国以其优良的产品质量而享誉全球。其中，一个主要原因是该国重视职业技术教育，各行各业都有一大批高素质的技术人员。德国、瑞士的中学毕业生中，有 70% 进职业学校，30% 上大学。目前，

德国失业率约为 10%，许多大学生找不到工作，但职业学校的毕业生失业率低了 2%。

12、由英国兰德人事服务公司进行的一项最新的调查结果显示，英国可能将面临由于技术工作短缺造成的劳动成本持续上升的严重局面。该公司对分布在英国各地的 559 家产业公司进行了系列调查后发现，其中有 76% 的企业严重缺乏合适的技术工作，由于技术工人的奇缺，不仅使技术工人身价倍增，而且迫使企业不得不更多地使用非技术工人，为此得付出更多的工资，导致了劳动成本大幅上升。

13、美国最大的飞机制造公司——波音公司 2001 年 4 月 15 日(当地时间)发布消息称，虽然目前美国整体经济陷入衰退，公司开始大量裁员，但事实上技术工人仍然十分短缺，而不是过剩。波音公司现在无法找到足够的能够完成各种高科技项目的技术工人，正在努力与海外公司合作和寻找拥有些类技术的海外雇员。

14、据 1990 年第四次人口普查资料，在全国工业企业中，初中以下文化程度的占 68%，高中、技校、中专文化程度的仅占 30.4%，除去高中文化程度的人口，受过中等职业教育的专业人员就更少了。未经过职业教育的低素质劳动者已经成为制约现代企业发展和企业竞争力提高的一个重要因素，中专生的市场并不像人们所认为的那么小，而是很大，就业前景还是很广。

15、中等专业教育，是我国 50 年代从前苏联引入的一种教育体制，其目的是培养介于技术工人和工程师之间的“技术人员”，这种教育体制及其培养出来的专业技术人员在过去几十年中颇受社会的重视和欢迎。然而，随着当今社会科技文化水平的飞速提高，人才市场的激烈竞争，中等专业教育在我国似有不知走向何处的困惑。在人才交易市场中，不少单位“大专以下学历免谈”的招牌让人揪心。曾在 80 年代红红火火的中专毕业生，如今被冷落一旁。

16、目前，我们社会存在严重的鄙视工人的倾向，绝大多数家长希望自己的孩子上大学，而不是读技校当工人，就连某位曾获“全国十大杰出工人”称号的家长也明确表示不希望自己的孩子上技校，当工人，最大的愿望是让孩子将来上大学，搞科研或当企业家。这种情况在全国有普遍性：希望孩子读大学，即使孩子成绩不好，也要千方百计让他们上普高，再赖也要上个中专，为上大学做准备。至于上技校，那是不得已才走的路。向这些家长宣传“工作没有高低贵贱之分”、“工人是国家的主人”等道理，他们是听不进的。在这种欲望的驱动下，我国的高等教育迅猛发展，高校招生扩了又扩仍供不应求，“九五”期间，高校和高中招生分别以 150%、140% 完成计划，而同一时间，中专和职业高中只完成招生计划的 80%，大量学校因生源不足停止招生。

17、据了解，现在许多城技校职高或关停并转，或干脆交由别人承包，纷纷开设电脑、文秘、广告、英语、旅游等时髦的专业，传统的专业早就丢在一边，由此造成当前我国技术工人青黄不接，高级技工更是凤毛麟角。近年来，我国中等职来学校招生在高中阶段逐年下降，从 1995、1996 年的 56% 下降到 2000 年的 46.6%，远远没达到“九五”计划规定的 60% 的目标。

三、申论要求

1、请用 200 字以内的篇幅，概括出上述资料所反映的主要问题。(20 分)

2、请用不超过 350 字的篇幅，从政府制定政策的角度，就如何克服资料所反映的种种弊端，提出对策建议。要有条理地说明，要体现针对性和可操作性。(30 分)

3、请自拟标题，用 1200 字左右的篇幅，对上述对策建议加以论证。(40 分)

要求：主题正确，观点鲜明，逻辑清晰，结构合理，有说服力，文字简明，流畅。(40 分)

2006 年福建省公务员考试《申论》（春季卷）参考答案及解析

一、 解析

本套申论试题给定资料虽然繁多，但只要考生仔细阅读便不难发现贯穿整篇材料的中心就是我国当前在人才培养方面出现的问题。

我国是技工人才缺失亟待填补，技术工人短缺已经引起国家高度重视，正积极采取措施加大高技术人才的培养。考生可以围绕“忽视对技术工人的培养，及实际使用中技术工人待遇偏低”等方面提出建议。回答第三题时，不必拘于形式，对提出的对策建议可深入展开论证。

二、 参考答案

1、给定材料集中反映了当前我国在人才培养方面存在着一个严重问题：由于忽视对技术工人的教育培养，以及在实际使用中技术工人待遇偏低等原因，我国当前出现了技术工人素质普遍低，高级技术工人缺乏的局面，从而影响了经济的发展。

2、(1)以鼓励社会力量投资兴办学校，培养技术人才。

(2)鼓励各类企业，尤其是工人数量众多的国有大中型企业，通过夜校、成人学校、脱岗深造学习等各种形式，对现有技术工人进行培养，提高他们的技能。

(3)进行宣传教育，纠正当前我国中高等教育中片面追求高学历，轻视中高等技术人才培养的观念，使各级大专院校重视对技术人才的培养，不断为国家和企事业单位输送高级技术人才。

(4)制定相应政策，重视对技术人才的培养和使用，逐步提高技术工人的待遇，尤其是高级技术人才的待遇。

3、

树立新的人才观

人才资源是企业发展与振兴的第一资源。在我国经济体制改革进程中，加强和改进人才工作，要以“三个代表”重要思想为统领，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，克服不合时宜的陈旧人才观，牢固树立科学的、市场化的人才观。

一、以人为本、人才是第一资源的观念。在较长时期里，我国大多数企业走的是传统工业化道路，其特点是靠国家投资、靠重大项目拉动，运行重项目投资轻体制创新、重物的配给轻人的活化因素，在市场经济条件下，人才成为区域经济的核心竞争力，人才资源开发在经济社会发展中起着基础性、战略性、决定性作用。加强和改进人才工作，大力培养造就各类高素质的劳动者和各类人才，是企业发展的根本大计。

二、人人都可以成才的人才观。长期以来对人才的认定，一直沿用上世纪 80 年代初的标准，即只有“中专以上学历和初级以上职称的人”才是人才。惟学历、惟职称的狭隘人才观，妨碍了人力资源的充分开发利用。比如，在一个时期内，高级技术工人、熟练劳动者不被视为人才，导致了高级工程师技工的短缺，目前已成为制约装备制造业发展的瓶颈。因此，必须更新人才的概念，变革人才的标准，拓展人才的范围，由只关注国有企、事业单位的人才变成兼顾多种所有制的人才，由片面注重人才的学历、职称变为重视人才的技能能力。要以培养造就高层次人才带动整个人才队伍建设，促进各类人才协调发展。既凝聚一般人才，又凝聚高层次人才；既凝聚体制内的人才，又凝聚体制外的人才；既凝聚国内的人才，又凝聚境外、海外的人才；既凝聚存量人才，又凝聚增量人才；既凝聚党政建设部门人才，又凝聚企业管理和科技人才，真正做到惟才是举，广纳群贤。

三、科学的人才评价观。计划经济时期，人才是一种身份象征，人才的概念是凝固的，人才的标准是僵死的，学历、职称、资历、身份成为主要的评价尺度，并且由政府作为单一评价主体，缺乏社会化的人才评价机构，与国际专业技术人才执业资格制度不能接轨。市场经济强调人才评价的全面性、动态性、强调以能力和业绩为导向，实现科学的社会化的评价，使人才使用评价制度真正能力“反映能力、鼓励创造、突出业绩”。必须树立新的人才评价观，坚持德才兼备原则，从规范职位分类与职业标准入手，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，鼓励人人都做贡献，人人都成才。针对不同的行业特点、不同的职业和职位要求，制订出分类分层的人才评价序列。真正做到党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。