



企业技能大师聚集现象、成因及启示

——以历届中华技能大奖和全国技术能手获得者为例

王 娟, 韩永强

(山西大学 继续教育学院, 山西 太原 030006)

摘 要:通过抽取 1995-2018 年间 3539 位中华技能大奖和全国技术能手所在组织单位的前 30%, 即 481 家组织单位做人才聚集分析发现, 技能大师群体呈现明显的组织聚集现象, 30% 的企业组织聚集了 81.4% 的技能大师。究其缘由, 完善的高技能人才培育机制、健全的技能人才考评机制、高效的激励机制、科学的管理机制和优越的内部环境是企业吸引与聚集技能大师的关键要素。因此, 注重发挥企业在技能大师培育方面的重要作用, 不断优化企业人才环境和组织机制, 将有助于企业高端技术技能人才队伍建设工作。

关键词:技能大师; 聚集现象; 成因分析

中图分类号: G712; F426.4

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 01-0076-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.01.013

一、研究背景

众所周知, 建设一支技艺高超、品质优良的高技能人才队伍对于推动组织科技创新、产业技术变革的重要性不言而喻。技能大师是高技能人才的杰出代表, 一个组织拥有技能大师的数量, 一定程度上直接影响着其在关键领域的创新能力。中华技能大奖和全国技术能手获得者是我国技能大师群体中的佼佼者, 对这些获奖者的工作单位进行统计分析后发现, 技能大师群体呈现明显的组织聚集现象。所谓人才聚集现象, 是指人才在某一组织(物理空间)或某一行业(虚拟空间)高度聚集且密度高于其它空间的现象。人才聚集通常会形成人才聚集效应, 产生包含信息共享效应、集体学习效应、创新效应、激励效应、时间效应、区域效应与规模效应在内的经济效应^[1], 这对于提升组织经济效益与竞争力、促进组织技术革新与产品创新、完善组织用人机制与团队建设等

均具有重要意义。

就组织人才聚集现象及其成因而言, 组织结构、组织机制、组织激励、组织文化等环境因素对形成科技型人才培养效应具有重要影响^[2]。在国有企业中, 和谐的管理机制和企业环境是聚集人才的根本保证^[3]; 对中小企业而言, 人才规模、人才配置、激励因素则是其实现人才聚集的三大关键影响要素^[4]; 而高技术企业人才聚集则取决于制度因素、社会组织因素、经济因素等^[5]。诚然, 组织人才聚集是组织内外部因素综合作用的结果, 而内因正是一个组织吸引人才聚集的根本原因。

技能大师通常是指在某一行业领域具备较高的职业素养和工匠精神, 掌握深厚的专业知识和精湛的专业技能, 能够创造性地从事技能或技艺要求较高的工作的顶尖级高技能人才^[6]。作为高技能人才队伍中的精英社群, 技能大师群体在组织发展建设过程中发挥着推动组织技术技能变革、传承传统技

收稿日期: 2020-09-22

作者简介: 王娟(1995-), 山西太原人, 山西大学继续教育学院硕士研究生, 研究方向: 职业教育管理; 韩永强(1975-), 汉族, 山西寿阳人, 山西大学继续教育学院副教授, 研究方向: 职业教育经济与管理。

艺绝活、弘扬劳模工匠精神等重要价值。技能大师是科技型人才队伍的杰出代表之一,深入探究技能大师的组织聚集现象及其内在机制,对一个组织培育和造就更多技能大师型人才具有重要的启迪意义。

在研究过程中,主要遵循的技术路线和方法包括:首先,研究对象的选取。在初步确定第一至十四届共 260 名获得“中华技能大奖”和 3279 名获得“全国技术能手”的国家级技能大师所在的 1602 家组织单位为研究总体的基础上,依据目的性、可测性、可行性与经济性的抽取原则,抽取研究总体的 30%,即 481 家组织单位作为研究对象。其次,研究资料的获取与整理。一方面,统计汇总研究对象聚集“中华技能大奖”和“全国技术能手”的获奖人数来探讨组织技能大师聚集现象,并在官方网站与搜索引擎上采集有关技能大师聚集机构的基本信息材料,对相关材料进行科学计量式分析,探析组织技能大师聚集现象的表现特征。另一方面,通过官方网站、新闻网页、期刊杂志等途径搜集相关人员及组织公开发表的人物访谈报道、先进事迹报道、新闻纪实报道、专题纪录片解释词、座谈会记录稿和官网资料等主要文字性数据,并辅以关于“国家技能人才培养突出贡献单位”和“国家技能人才培养突出贡献个人”的文本资料。在此基础上,运用内容分析法对采集到的文本数据进行研读分析,确定内容分析维度,深入探究组织聚集与建设技能大师群体的内部机制。同时,采用三角互证的研究方法对不同来源和不同类型的材料加以验证,以保证研究的效度。

二、组织技能大师的聚集现象

计量分析“中华技能大奖”和“全国技术能手”获奖人员就职于研究对象的基本情况后发现,国家级技能大师群体呈现出明显的聚集现象。其中,81.4%的技能大师集中于前 481 家单位内,占到组织单位总量的 30%。进而对技能大师聚集的组织做进一步分析发现,技能大师群体组织聚集现象呈现出如下特征:企业是技能大师聚集的主要组织类型,国有大型机构与科研生产型组织更易形成技能大师队伍聚集的主要平台。

(一)企业是技能大师聚集的主要组织类型

对历届“中华技能大奖”和“全国技术能手”获得者集中分布的工作单位的组织类型统计后发现,技能大师聚集的工作单位主要分为企业、事业单位、政府机关和其它类型组织。其中,企业占比为 76.5%,事业单位占比为 20.6%,政府机关占比为 2.1%,其他类型组织占比为 0.8%。同时,从 81.4%的“中华技能大奖”和“全国技术能手”获奖者就职的组织分布情况看,就职于企业的技能大师共 2529 人,占样本人数的 87.8%;就职于事业单位的技能大师共

计 277 人,占比为 9.6%;上述两类组织中的技能大师数量合计占到样本总数的 97.4%。相比之下,就职于政府机关和其它类型组织中的技能大师数量占比分别仅为 2.1% 和 0.5%。具体见图 1。由此可见,企业是技能大师聚集的主要工作场所。企业作为技术创新的主体,对技能大师群体具有天然的吸引力,加之企业内自由的工作环境、良性的竞争机制、完善的师徒制培训体制与丰厚的物质回报等有利于技能大师成长成才的环境条件,无疑使技能大师在聚集过程中更易受企业吸引力的影响。

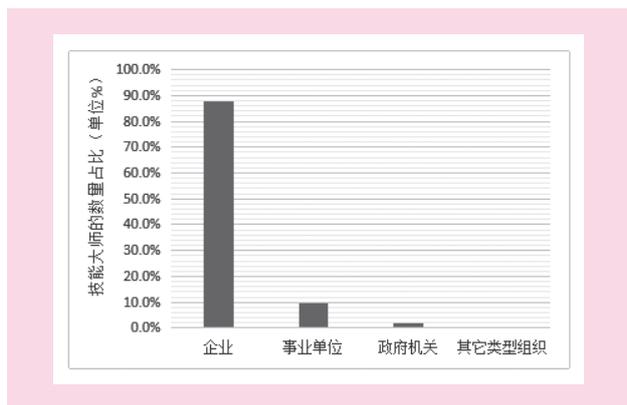


图 1 技能大师聚集的主要组织类型

(二)国有大型机构是技能大师群体的人才聚集高地

将“中华技能大奖”和“全国技术能手”就职的工作单位作为统计指标,统计这些单位所拥有的“中华技能大奖”和“全国技术能手”获得者的数量,从中揭示那些更易于成为技能大师聚集高地的组织类型。在统计技能大师工作单位数据时,对历史上存在更名情况的单位,文中一律采用现名,相关数据按同一单位做合并处理。依据统计结果,在“中华技能大奖”和“全国技术能手”聚集单位中,属于国有企业的有 260 家,民营企业的有 107 家,其中国有大型企业 195 家,占样本机构数量的 40.5%;属于国家机关或事业科研机构的有 109 家,占样本机构数量的 22.7%;属于其他类型单位的有 5 家。进一步分析得知,上述 481 家聚集机构中,63.2% 的机构是国有大型企业、事业单位与机关等大型国有机构,它们共计拥有“中华技能大奖”和“全国技术能手”获得者 2192 名,占集聚总人数的 76.1%。由此可见,国有大型机构尤其是国有大型企业更易成为技能大师聚集的人才高地。特别是那些服务国家发展战略,受国家政策支持,在技术、人才、资金等方面具有绝对性优势的机构,在人才引进、人才培养和使用等方面往往具有独特的制度和机制,通常能够满足技能大师等高端人才成长的需求,这无疑对技能大师具有一种天然的吸引力。

(三) 科研生产型组织对技能大师具有天然吸引力

技能大师是掌握深厚的专业知识和精湛的技艺,能创造性地从事技能或技艺要求较高的工作,并为组织创造独特价值的高技能人才。换言之,技能大师群体是具有创新特质,具有创造力的科技人才群落。正因如此,技能大师通常都聚集于科学技术或技能含量较高的行业和职业领域。他们围绕生产技术难题,积极实施技术创新、技术攻关和技术改造;围绕传统技艺开发与传承问题,发掘传统工艺,传承非物质文化遗产等。可见,只有那些兼具研发、生产等职能的机构,才可能对技能大师群体具有吸引力。对“中华技能大奖”和“全国技术能手”聚集单位的统计数据也表明,在拥有“中华技能大奖”和“全国技术能手”获得者数量位居前 481 名的机构中,71.3% 的机构主要从事科研开发、生产经营与产品设计等业务,兼具科研与生产双重属性;62.9% 的机构专门设有研究技术中心、工程中心、国家实验室或科研院所等研究机构。这体现出,仅有单一生产属性的企业单位无法满足技能大师级人才成长所需,而具有科研与生产双重属性的企业单位在提供生产实践锻炼、参与科技攻关项目、推动技术成果转化等方面为大师们提供了有利条件,更适宜技能大师的成长。因而,国家级技能大师向具有科研与生产双重属性的企业聚集被认为是一种必然趋势。

三、企业组织聚集技能大师的主要成因

以“中华技能大奖”和“全国技术能手”获得者所聚集的 481 家组织为研究对象,从剖析该类组织独特的内外环境因素出发,揭示企业组织引发技能大师聚集现象的主要因素。研究表明,一个组织的高技能人才培育机制、评价机制、激励机制、管理机制和内部环境等因素,对其孕育、吸引和留住技能大师也具有积极的作用。

(一) 完善的高技能人才培育机制

研究表明,技能大师就职的组织通常都十分重视教育培训制度、师傅带徒制度、技能竞赛制度和学习型组织建设,这有力地推动了组织中高技能人才在专业知识与技能、创新创造能力、职业素养等方面的提升,为孕育和留住技能大师创造了条件。

第一,完善的教育培训制度。一方面,积极与职业院校推进校企合作,通过共同制定技能人才培养方案、实施以学生为导向的“订单式”人才培养模式、推行工学交替的教学方式等举措,加强高技能人才储备工作。另一方面,利用多方平台强化高技能人才在职教育。样本统计表明,84.1% 的组织内设有教育培训中心、技工学校、职工学校和企业大学等培训单位。利用自有的教育平台,委派行业技术专家、大

学教授和专业培训师,通过解惑生产难题、传授技艺技能、讲授行业领域新知识与新技术等方式强化高技能人才培训工作。此外,还通过整合社会培训资源,依托普通高等院校、社会培训机构、国外教育机构等教育平台持续而广泛地对高技能人才进行专业技术教育、基础能力教育、职业素质教育和学历提升教育。

第二,高效的“传帮带”师傅带徒制度。现代企业中的师傅带徒制度,基于师徒合同来明晰师傅与徒弟间的关系与权责,通过师徒共同制定学习计划,最大程度地促进学徒缄默知识的获得、绝技绝活的习得和工匠精神的养成。一方面,师傅在带徒过程中,立足于生产一线,通过讲解与操作示范等方式对学徒们进行现场传艺教学。另一方面,师傅还将绝招技艺、工作经验等编写成文字材料,对学徒进行系统化培训。在上述过程中,学徒经由观察、交流、模仿和实践等多种途径,学习师傅精湛的技术技艺,特别是解决复杂问题的心智模式,以及一丝不苟、精益求精的职业精神等。例如,“大国工匠”高凤林根据自身 30 多年手工焊的成长过程与经验编写成了《高凤林工作法》《首部型号发动机焊接技术操作手册》等书籍,并通过定期开设培训班、现场技术指导等方式为学徒们传授焊接技术。在他悉心指导下,共培育出 5 名全国技术能手、1 名中央企业技术能手和 1 名航天技术能手。此外,企业还会积极举办技术竞赛、技术练兵、技术创新活动和师徒对手赛等评比活动,以此大力推进师傅带徒活动和检验师傅带徒效果。

第三,全方位的职业技能竞赛制度。样本研究表明,在培养技能大师为代表的高技能人才方面,样本企业普遍建立起了以基层的技术比武、岗位练兵、职工技能运动会等比赛为基础,以技能大赛为主体,以国家级和省级技能竞赛为引领的职业技能竞赛体系。例如,共培育出 1 名“中华技能大奖”和 5 名“全国技术能手”获奖者的中国有色集团旗下的大冶有色金属集团,仅 2013—2017 年就组织了 9 届职工技术比武活动,2016—2017 年间参加由中国有色集团、黄石市、湖北省及全国有色金属行业等组织的各类职工技能竞赛 6 次。通过开展多类型、多层次的职业技能竞赛,为高技能人才提供了展现自我的舞台,激发了其创新创造活力,为技能大师的脱颖而出提供了有利条件。对于技能大赛的优胜者,除了授予荣誉称号、给予物质奖励外,还会在晋升资格、评定职业资格等级、参加更高层次比赛等方面获得优先机会。职业技能竞赛制度极大地推动了企业高技能人才专注于技能提升、科技攻关、潜能开发等方面的热情,有力地促进了技能大师为代表的高技能人才队伍建设。

第四,优秀的学习型组织建设。样本研究表明,

现代企业通常都十分重视学习型组织建设工作,特别是随着对高技能人才的日益重视,技能大师工作室等已成为企业学习型组织的重要代表之一。其中,80.7%的样本组织拥有国家级技能大师工作室,84.1%的拥有省市级技能大师工作室或劳模创新工作室,87.5%的自设有首席技师工作室或职工创新工作室等。以技能大师工作室为代表的学习型组织,有利于组织成员致力于实现组织共同愿景,积极参与团队学习与合作,冲破固有的心智模式,构建起系统性、创新性思维方式,从而实现团队目标与自我超越。基于工作室开展的团队学习活动主要包括三种渠道:一是通过立项攻关、科技创新、专利申报、课题研修、科技成果转化等创新性活动,有效激发团队的创新思维和创造潜力,提升组织成员的心智技能和操作技能。二是通过举办技能专家讲座、技艺传授班、技能演示会和绝招绝技沙龙等活动,加强团队科技成果的推广与传统技艺的传承。三是通过名师带徒、技师结对等活动,发挥首席技师与技术专家的引领价值,将个人的优势转换为群体效应,以培育更多的杰出高技能人才。

(二)健全的技能人才考评机制

一个组织拥有健全的技能人才考评机制,对于技能人才的等级认定、专业发展、职位晋升等十分重要,这也是形成技能大师群体聚集现象的重要原因。首先,在技能等级考评资质方面,统计发现,88.6%的样本单位具有自主开展对特定工种技能等级认定的资格,且颁布的认定证书与国家职业资格证书享有同等效力,或本身就属于国家职业技能等级认定单位。其次,在技能人才考评标准方面,对人才技能等级的评价,需严格审核参评人员的学历背景、技能等级、培训时长和工作业绩等来确定评选资格,并采取理论考试与实践操作、现场考核与日常记录、客观测试与主观评议相结合的评价方法,重点考查职业能力、工作业绩、职业道德和理论知识等内容。再者,在特殊技能人才的评价认定方面,对“国家级、省市级技能竞赛的优秀获胜者”“本单位及以上级别劳动模范、先进生产者等荣誉称号的技术能手”“国家发明专利证书的创新性技能人才”以及“技艺高超、业绩突出的技术骨干”均可以直接晋升职业资格等级或优先参加技师、高级技师的考评。完善的考评机制不仅有效激励了技能人才不断提升自我综合素质、加强日常职业训练与提升现场操作能力等,而且也有利于组织引进、识别与留住大批高层次技能人才。

(三)高效的激励机制

高效的激励机制是一个单位吸引和留住技能大师的重要原因。样本研究发现,薪酬福利、成果奖励、人物宣传、职业发展是高技能人才的主要激励措施。第一,在薪酬管理方面,主要实施以岗位绩效工

资制为主体、多种分配形式并存的高技能人才薪酬管理体系。特别是针对高精尖技能人才、处于关键岗位的技术能手和做出突出贡献的技能大师,最大限度将薪酬分配向其倾斜,还通过增发生活补贴、发放技术津贴、建立组织年金制度等措施,进一步提升关键技能人才的待遇水平。第二,在成果奖励方面,对由技能人才研发的科技攻关或技术成果转换所获利益,依据技能人才贡献大小给予相应的奖励。第三,通过多种渠道大力宣传优秀技能人才的光荣事迹,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的组织氛围。例如,举办表彰大会和宣传教育活动,在官网上设置人物专栏,在报纸等媒体上宣传报道等。统计发现,68.2%的样本单位在官网设有劳动模范、先进人物等专题栏目,对优秀技能大师的先进事迹和成就予以详细报道。第四,在职业发展方面,为技能人才提供多种形式的教育培训机会,拓宽技能人才晋升渠道,为其更好地施展才华搭建平台,有力地激发了技能人才的能动性与创造性,形成了长效激励机制。

(四)科学的管理机制

研究发现,技能大师聚集的组织通常都有科学的管理机制。首先,不拘一格引进人才。采用入校招生、公开招聘、人才举荐、校企合作培养、从其他单位引荐、海外人才引进等多种途径,重点引进技能竞赛获奖人员和技术专家,并对引进人才的教育培训、薪酬福利、职业发展等作出明确规定。样本数据表明,90.9%的组织在官网设有人才招聘专栏,对技能大师等高端人才进行公开招聘。其次,对高技能人才进行科学的职业规划。组织首先借助有关人力资源机构,科学评估人才所涉专业、学历、技能、兴趣与志向等个人因素,再结合人才自身发展目标为其设计富有挑战性的职业生涯发展规划,并配有特定的培养责任人与导师,督促其日常学习与技能锻炼,以保证职业规划的顺利实行。再者,积极建设高技能人才信息库。样本研究表明,组织为掌握技能大师队伍的基本情况与业绩动态,建立起了详细的技能大师信息库与个人档案,记录每位人才的基本信息、岗位调动情况、学习培训时长和绩效考核结果等。长远的职业规划与短期的动态管理,为高技能人才实现自我抱负创造了有利条件,也为组织实现自身发展目标、聚集技能大师等优秀技能人才提供了充分保障。

(五)优越的内部环境

研究表明,技能大师聚集的机构通常具有优越的内部环境。一方面,该类组织通过加大资金投入力度,切实保障技能大师的薪酬、福利等物质待遇;设立突出贡献奖、科技成果奖、发明专利奖、合理化建议奖励等,对做出贡献的技能大师给予相应奖励。另一方面,积极建设技能大师实训基地、教育培训中心和职业技能鉴定基地等人才成长平台,重点资助技

能大师工作室、国家实验中心、博士后科研工作站等科技创新平台,为高效开展技能大师培养工作提供了可靠保障。更重要的是该类组织秉持“人才强企”的战略思想,积极弘扬工匠精神和劳模精神,形成了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才”的文化氛围和“精益求精”的敬业风气,重视提升技能人才素质、开发技能大师潜能、调动技能大师主动性;通过公示生产技术难题、申请科技攻关项目和参加技能成果发布会等形式,挖掘一线技能大师创新潜力,鼓励技能大师科技创新;通过承办职业技能竞赛,发挥技能大师工作室育人功能等,加强技能大师后备力量培育。

四、对建设技能大师队伍的启示

对技能大师组织聚集及其成因的研究表明,拥有完善的高技能人才培育机制、健全的技能人才考评机制、高效的激励机制、科学的管理机制和优越的内部环境等,是一个企业组织聚集技能大师并有效发挥其聚集效应的重要决定因素。充分发挥好这些优势,对于组织建设高技能人才队伍具有积极的意义。

(一) 创建多种形式的高技能人才培育机制

首先,建立健全从职前预备教育到职后继续教育的高技能人才教育培训体系。一方面,组织要积极与职业院校展开合作,通过二者共同制定高技能人才培养计划,采取共同培养、订单培养和顶岗实习的合作方式来实现高技能预备人才培养。另一方面,组织除利用自身教育平台外,还可以依托普通高等院校、社会培训机构、国外教育机构对在职的高技能人才进行专业理论教育与技能提升培训。其次,探索现代化“师傅带徒”制度。组织既要加强高精尖技能人才队伍建设,继续完善首席技师制度与高技能人才带头人制度,充分发挥技能大师和技术专家在学徒培养、技艺传承方面的独特价值,又要积极促进组织单位内师徒结对,构建“一师多徒”或“一徒多师”的现代师徒模式。同时,为督促与检验师傅带徒效果,组织也应定期举行技能达标赛、师徒对手赛等活动。再次,优化职业技能竞赛培育机制。组织不仅需要举办或参加行业企业竞赛、全国或省市级竞赛、国际型技能竞赛等来选拔优秀的高技能人才,而且还需要将竞赛结果同个人职业发展、薪酬福利联系起来,以激励更多的高技能人才参与多层次、多类型的职业技能竞赛,主动提升自我实力与能力。最后,加强学习型组织建设工作。组织应当注重以技能大师为核心的科研班组、技能大师工作室等学习型组织在培育高技能人才过程中的突出作用,并通过丰富学习形式、布置科研任务来不断完善学习型组织建设。

(二) 推进以技能鉴定为主的高技能人才评价机制

首先,发挥组织技能鉴定优势,充分肯定组织在高技能人才评价中的主体地位。高技能人才等级评定是一项社会共性与组织个性相统一的工作,这就需要组织在遵循国家职业资格标准的前提下,结合自身实际生产需求与各项资源情况,有序地开展技能等级鉴定工作。其次,优化职业技能鉴定程序。在宏观指导上,组织需要依据国家职业标准与生产岗位要求设立考核委员会、制定考评方案与确立考评程序。在具体操作上,组织需要明确高技能人才的申报条件、考核内容与方式、特殊人才认定等工作,例如考评工种已有国家题库的,考试试题应在题库中抽取并作出适当调整;考评方式要注重工作业绩和现场工作能力的结合。再次,鼓励高技能人才踊跃参加技能等级鉴定。组织不仅需要提供良好的教育平台,为高技能人才举办多种形式的考前技能培训班,还需要提供给高技能人才参加各类职业技能竞赛的机会。

(三) 完善物质与精神结合的高技能人才激励机制

物质激励层面,一是建立合理的绩效考核体系。要对每个岗位的考核指标进行设定,并通过日常追踪考核,确定高技能人才岗位业绩情况,从而评出业绩考核分数,判定其是否合格。同时,将考核结果同高技能人才的职位晋升、福利待遇、奖惩相挂钩,以此激发他们的潜能。二是设立科学的成果奖励制度。要紧紧围绕自身发展目标及对高技能人才的期望,灵活合理地设置科技成果奖项与奖金额度,并通过奖励名单的公示来激励高技能人才。精神激励层面,一是加大宣传力度。对于获得职业技能竞赛、科技成果奖等奖项的高技能人才,要在一定范围内进行表扬与宣传,对于获得“全国劳动模范”“大国工匠”“中华技能大奖”或“首席技师”等高级别荣誉的优秀高技能人才,要积极召开表彰大会、在官网等媒体宣传先进人物的事迹。二是拓宽职位晋升渠道。一方面要继续完善高技能人才职称晋升制度,优化评审标准与评审程序;另一方面,要广泛开展技能竞赛和科技创新项目,为高技能人才晋升创造更多的机遇。

(四) 构建全程化的高技能人才管理机制

首先,利用线上线下双平台,多方搜寻与吸引高技能人才。线上平台,组织可以通过在官方网站和招聘网站上发布招聘信息网罗天下英才。线下平台,组织可以与高等院校、科研机构建立起长期合作关系,共同研发科技成果与培育高技能人才,同时也可以有目的地进行高技能人才社会招聘与资深专家聘请。其次,组织要依托人力资源机构与普通高等院校对高技能人才进行职业生涯规划或开展职业生涯规划

划与职业素养课程,使高技能人才对自身未来职业生涯有一定的规划。再次,注重高技能人才与岗位的匹配程度。组织通过建立个人业务档案或人才信息库,既可以掌握每位高技能人才的业务水平与技术专长,为其匹配合适的岗位,又可以及时关注高技能人才成长,为其更换岗位,实施全程化动态管理。

(五) 创造良好的高技能人才内部环境

硬环境层面,组织首先需要加大经费投入力度,设立高技能人才培育专项经费,用于支持教育培训、职业技能竞赛、技能等级鉴定等各项工作,并定期给予一定的经费补贴。其次,组织不仅需要及时提供、维修与更新生产设备、加工原料及生产工具等硬件设施,还需要资助高技能人才科技创新项目与技能成果转化,加强建设教育培训中心、人才实训基地、实验研究中心与图书馆等。软环境层面,组织先是要树立起“以人为本”的人才理念,尊重与保护人才的合法权益,为人才提供公平、公正、和谐的工作环境以及良好的职业发展平台和通道,促进人才与组织共同发展。其次,组织要通过建设技能大师工作室与劳模创新工作室、开展技能提升研修班与科技攻关

项目、举办职业技能比赛与宣传教育活动等,大力宣扬工匠精神与创新精神。

参考文献:

- [1] 牛冲槐,接民,张敏,等.人才聚集效应及其评判[J].中国软科学,2006,(4):118-123.
- [2] 牛冲槐,李乾坤,张永红.科技型人才招聘环境及聚集效应分析(六)——组织环境对科技型人才聚集效应的影响分析[J].太原理工大学学报(社会科学版),2008,(4):1-5.
- [3] 牛冲槐,江海洋.基于和谐管理的国有企业人才聚集效应与技术创新研究[J].科技情报开发与经济,2007,(17):231-232.
- [4] 张敏.基于角色管理的中小企业人才聚集效应研究[D].南京:南京航空航天大学,2010.
- [5] 缪根红,陈万明,唐朝永.高技术企业人才聚集影响因素研究——以中国商用飞机有限公司为例[J].科技管理研究,2013,(10):120-122.
- [6] 韩永强,彭舒婷.技能大师养成的关键因素及其启示——基于35位国家级技能大师的样本数据[J].中国职业技术教育,2020,(9):42-47.

[责任编辑:陶济东]

The Phenomenon, Cause and Enlightenment of Gathering of Enterprise Skill Master

—— Take the previous Winners of China Skill Award and National Technical Expert as examples

WANG Juan, HAN Yong-qiang

(College of Continuing Education, Shanxi university, Taiyuan030006, China)

Abstract: By extracting the 3539 Chinese Skills Awards and the top 30% of the organization units where the national technical experts belonged from 1995 to 2018, it is found that the group of highly skilled masters presents an obvious phenomenon of organizational gathering, and 30% of enterprises have gathered 81.4% skill masters. The reason is that the perfect cultivation mechanism of high-skilled talents, the perfect evaluation mechanism of skilled talents, the efficient incentive mechanism, the scientific management mechanism and the superior internal environment are the key factors for enterprises to attract and gather the skill masters. Therefore, paying attention to the important role of enterprises in the cultivation of skill masters and constantly optimizing the talent environment and organizational mechanism of enterprises will be conducive to the construction of high-end technical skills talent team of enterprises.

Keywords: master; gathering phenomenon; cause analysis