**全球化劳动力市场变化背景下高校人才培养面临的挑战与应对策略**

李碧静

（西南大学 教育学部，重庆 北碚 400716）

**摘 要** 伴随着全球化的浪潮，人口高速增长、老龄化加剧等使劳动力市场发生了剧烈变化，造成失业率增加及高技能人才与低技能人才比重失衡，使高校人才培养受到强烈的冲击与挑战。新形势下，对劳动力市场动向的准确预测和定位，将有助于高校科学地制定相应的人才培养策略及方案，以适应全球化背景下劳动力市场的需求。

**关 键 词** 全球；劳动力市场；高校；人才培养

知识是信息化时代一个国家经济发展的核心要素，人力资源作为创造、传播和应用知识的主体，正逐渐替代物质资源、自然资源等成为一个国家关注的首要资源。准确把握劳动力市场变化的方向，最大限度的发挥高等教育对经济增长和就业的关键作用，是世界各国应对全球经济环境变化的重要举措。本研究以欧盟关于劳动力市场的调查数据为基础，分析当前全球化背景下劳动力市场变化的特点及对高校人才培养的挑战，在此基础上提出高校人才培养改革策略，以期对新时期高校人才培养有一定的参考价值。

一、全球劳动力市场变化的特点

根据欧盟关于全球劳动力市场调查的数据，随着全球劳动力人口变动，目前全球劳动市场变化呈现以下特点：

（一）人口总量高速增长，满足就业压力大

统计显示，从1980年至2010年，世界劳动人口数量从17亿上升至29亿人，30年间世界劳动人口的总额上升了12亿人，其中发展中国家的增长趋势最为明显[[1]](#footnote-1)。联合国2010年的统计数据分析发现，全球劳动人口总数已达32亿人，按照这种增长趋势，到2020年时，全球劳动人口数量将增长至36亿[[2]](#footnote-2)。

通过对未来劳动力的年龄结构预测发现，发展中国家劳动力的增长的主要原因是有较高的出生率，特别是在亚洲和非洲地区。一方面，非洲的劳动力人口增长将带动非洲经济的高速增长，自2000年以来，非洲经济增长速度位居世界第二[[3]](#footnote-3)。另一方面，非洲虽然存在大量可利用的劳动力人口，但需要以更快的速度创造就业机会，以吸收其飞速增长的劳动力人口。专家预计，仅给非洲和亚洲增加20％--30％的工作岗位是不能满足人口增长速度的，多数专家表示要为它们增加50%--80％的工作岗位才能满足劳动力人口增长的需要。如果这些国家还是无法满足岗位供给的话，将会引起失业率的增长[[4]](#footnote-4)。

（二）人口老龄化加剧，老年抚养比重增加

世界经合组织（OECD，2012h）的报告显示，发展中国家正在面临着劳动力迅速老龄化问题，尤其是中国、印度和印尼。据估计，到2060年，中国人口老龄化比例将翻两番，同时，印度和印尼的老龄化速度将在十年内超越中国。

与发展中国家劳动人口增长情况相反，发达国家的劳动人口总体将呈现下降趋势。受发达国家的政策影响，发达国家的出生率减缓，并且延长了老年劳动者的退休年龄。由全球化劳动力市场变化带来的人口结构的变化，不仅破坏了全球经济增长的平衡，还增加了老年抚养的比重。世界经合组织的预测报告（OECD，2012e）显示，未来50年的“老年抚养比”将在亚洲、东欧和南欧国家翻一番。另外，“老年抚养比”的增加将会加剧劳动力市场人才匮乏的程度，并且会降低55岁以上人口的就业率。据估计，到2020年，由于提前退休人口的增加，全球将会减少3.6亿劳动人口。

（三）低技能人才过剩，高低技能人才比重失衡

不论是在发展中国家还是在发达国家，普遍存在的问题就是低技能劳动者的数量呈现成倍增长的趋势。按照目前的人才分配情况估计，未来十年内，全球将有数以亿万计的劳动者缺乏工作所需的技能。另外，低技能人才占失业人口的比重过大。研究表明，在发达国家失业人口中，低技能人才的比重约为80%；而在发展中国家，有三分之二的失业人口属于低技能人才[[5]](#footnote-5)。

劳动力市场的需求结构正发生变化，对技能的要求越来越高。未来20年，随着科技发展对高技能人才的需求不断增大和传统技术业的不断消亡，将会导致低技能人才需求量的减少，也就是说，将会出现低技能人才与高技能人才的就业率差距越来越大的现象。近几年的就业数据分析显示，低技能劳动者的地位日益恶化，高技能劳动者的需求量将会是低技能劳动者需求量的二到四倍[[6]](#footnote-6)。从劳动力市场的供给角度看，劳动力市场始终会被过剩的低技能劳动者所影响。据估计，到2020年，全球劳动力市场将有9000--9500万的低技能人才无法就业，与此同时，劳动力市场将会缺乏3800--4000万的高技能人才[[7]](#footnote-7)。

二、劳动力市场变化对高校人才培养的挑战

劳动力市场与高等教育虽然是两个相对独立的系统，它们都各自拥有其演进的过程。但是，两者之间又是相互促进、相互联系的。劳动力市场与高等教育人才培养的关系，不仅表现在劳动力市场对高等教育人才培养的作用，也体现在高等教育人才培养对劳动力市场的反作用。

（一）劳动力市场变化导致人才培养定位的变化

劳动力市场变化导致人才培养模式受到强烈的冲击与挑战。为了适应全球化的强烈竞争趋势，满足将国家融入世界的发展需求，各行各业将需要不同层次和不同类型的多样化人才，如具有创新精神的学术型人才、具备较高职业素养的应用型人才、具有较好发展潜能的复合型人才、具有国际视野的外向型人才等，这将对现行的人才培养模式提出了尖锐的挑战。

（二）劳动力市场变化导致高校学科专业的变化

就目前的劳动力市场需求来看，科学、技术、工程和数学（science，technology，engineering and mathematics，简称STEM）专业的毕业生更能满足未来劳动力市场的需求，并且从这些专业毕业的劳动者技能水平更高[[8]](#footnote-8)。以我国为例，从近年来各行业的人才需求来看，2009年，81.1%的用人单位的需求主要集中在制造业、批发、零售业、住宿、餐饮业、居民服务、其他服务业、租赁、商务服务业和建筑业。其中，培养人才在制造业和建筑业两类有匹配，但供需差距较大，前者为19万人与700多万人；后者为15万人与100多万人（2009年）。从行业需求预测来看，2009--2020年制造业、建筑业集中了60%以上的高技能人才需求量，但目前这两类人才的培养量仅占总量的14.37%（2009--2020年）[[9]](#footnote-9)。根据这些数据可以看出，在劳动力市场变化的背景下，高校学科专业有必要做出相应的调整，培养更适合劳动力市场需求的人才。

（三）劳动力市场变化导致人才培养方式的变化

随着高等教育的普及和全球化进程的不断推进，培养学生具备国际化视野，让学生形成与专业知识相匹配的实践技能，使得高校毕业生拥有在全球范围内劳动力市场流动必备的条件和能力，已经成为当今社会驱使下的必然。高校在人才培养过程中除了应该以培养创新型的多样化人才为核心目标外，还应该强调培养学生的实践能力，通过增加校企之间的合作以及工作场岗位训练等，为学生创造更多的实习实践的机会，深刻地掌握如何将理论知识用于实践，使学生成为符合全球化背景下劳动力市场需求的实用型人才。另外，随着劳动力市场变化导致就业难度不断提高，高校还应该培养学生的创业技能，从自身条件出发应对劳动力市场变化带来的影响。

（四）劳动力市场变化导致大学生就业形势的变化

劳动力市场变化导致就业市场的竞争加剧。劳动力市场变化情况可以用“库存”或“流动”的概念进行分析。“库存”代表的是某一时间段（过去、现在、未来）劳动者和工作岗位的总数，“流动”代表的是随时间变化劳动者和工作岗位数量的变化情况（通常每年一次）。一个典型的“流动”模型是比较每年需要新工人数量，来源包括职位增加、职员更替，以及国家和地区每年获得高等学位证书的人数。一个典型的“库存”模型是比较当前劳动者数量和预计雇佣的劳动者数量，并预计从事同一职位的劳动者供应量。就学位水平和研究领域而言，不管是流动模型还是库存模型都必须解释劳动力供应和学术需求的差距。通过“库存”模型和“流动”模型可以看出，现代劳动力市场人才需求与实际人才结构差距较大，高级技工型人才十分匮乏。另外，随着产业结构和需求结构的调整和优化，以及高新技术产业和第三产业的发展，新职业不断涌现，一些传统职业的内涵也在不断更新，说明劳动力市场变化必然带来社会职业和就业市场的变化。

劳动力市场变化导致高技能人才需求加剧。从全球劳动力市场的现状来看，失业增加和就业不足存在显著的失衡，高校人才培养与劳动力市场需求变革不相匹配。不论是发达国家还是发展中国家，虽然接受并完成高等教育的人数不断增加，但是，全球劳动力市场依旧会出现低技能人才过剩，中、高级技能人才短缺的现象，引起大学生就业形势十分严峻。

三、劳动力市场变化背景下高校人才培养的改革策略

劳动力市场变化对高校人才培养造成了重大冲击，要应对当前挑战，高校就要合理使用劳动力市场数据，准确把握劳动力市场的变化方向，从专业课程规划、培养模式、职前培训等方面深入改革，以应对全球化的挑战。

（一）获取劳动力市场变化数据，建立数据分析与规划系统

高校合理地使用劳动力市场数据资源，系统地对劳动力市场分析数据进行整合，提高劳动力市场数据的利用率，将有利于合理的改善高校人才培养的规划过程，增加高校在人才培养过程中的效率。

劳动力市场数据本身可以在国家、地区和制度层面上为提高高等教育人才培养规划提供有力的依据。现在就提高劳动力市场数据的利用率方面提供几点建议[[10]](#footnote-10)：第一，将劳动力市场数据用于高校战略规划中。高校可以主动的将劳动力市场数据用于定期的战略规划中，致力于建设一个合理稳定的教学战略系统。通过更加系统地、定期地分析劳动力市场数据，高校就可以提早确定未满足市场需求的劳动者情况，有针对性地调配人才培养方案，以满足这些缺失劳动者岗位的需求；第二，高校合理地使用数据提供指导。高校可以通过借鉴大数据资源、劳动力市场数据资源当中的重要信息、使用劳动力数据方案规划实例中的有效做法，制定合理的规划。在一些情况下，高校还可以根据需要设置劳动力数据资源，获取在规划过程中相关度高的数据信息。

劳动力市场分析可以为规划过程提供重要的证据，鉴于每一个数据资源都存在其优缺点，到目前为止，没有任何的数据源可以提供劳动力市场的全貌。因此，在学校决策之前必须考量到多方面来源的数据。以下就如何加强数据资源规划提供了几个建议[[11]](#footnote-11)：

第一，制定与高校共赢的方法系统。高校进行就业探索的目的是要确保用人单位能定期引进人才，因此，为了达到双赢的效果，首先，需要确定一个符合高校以及劳动力市场发展的、常规的、系统的方法来有效地推动高校培养出符合劳动力市场发展的高技能人才。其次，确定这个共赢的方法是否可以在所有的高校中实施；第二，为高校开拓新兴趋势制定战略。由于大型的公共数据源更新需要较长的时间，那么，高校想要获得实时工作职位情况的数据信息，最有效的方式就是通过直接参与劳动力市场调研，利用数据分析工具对用人单位人才引进动态情况进行系统的分析，识别当前劳动力市场发展动向；第三，评估高校现有的能力。为了解决高校在评估当地其他学校在特定劳动力供给水平上出现的困难，高校可以定期地收集劳动力市场的需求以及各高校的供给情况，简化高校就业规划过程，同时，有效地防止了高校间将会出现的重复性工作。

（二）紧跟劳动力市场结构变化，调整学科专业结构

高校除了要合理地使用劳动力市场的数据资源之外，还应该注重自身人才培养模式的变革，更新传统人才培养观念，以适应劳动力市场变化的需求。

随着劳动力市场需求质量的不断提升，劳动力市场对人力资源的结构和素质提出了新的要求，导致不能满足社会需求的青少年劳动者日益增多，失业问题已经成为青少年劳动者面临的困难。青少年失业问题表现尖锐的一个合理的解释就是青少年在接受教育过程中缺乏相应的学科专业知识灌输和就业的培训与指导，由青少年劳动者自身的低创造力和低技能水平引起了高失业率和低就业率。为了提高劳动力市场的生产力和高校毕业生的竞争力，国家以及高校本身应该增加教育教学方面的投资，确保青少年在完成学习任务的过程中，有机会参加各类学习培训和就业实践，拥有适应市场需求的劳动技能。这不仅有利于提高青少年劳动者的技术技能，还有利于增加高校毕业生的就业率。

学科专业是人才培养的基础，是高等教育与社会连结的桥梁和纽带。培养适应全球化劳动市场变化需要的高技能人才在很大程度上取决于高校学科建设的合理与否。随着科技的发展和进步，对劳动者的技能要求也会越来越高。新的生产方法和生产技术发展将进一步推动和促进新的功能和新的竞争的产生，这样一来，一方面，会造成大部分劳动者失业，另一方面，又将引起部分的职业岗位空缺。这体现了科学技术的发展带来的企业的转型，创新对劳动力市场的影响也日趋显著，技能要求也越来越高。因此，要求高校在人才培养过程中应抓住社会发展的脉搏，准确把握学科建设的趋势，注重学科与技能间的协同性，强调增加学科与技术间的相互联系，达到改变仅有单项技术发挥作用时所产生的效果。

（三）基于新型劳动者素质要求，强化工作与就业技能培养

进行高校职前培训和就业培训是应对青少年高失业率的有效措施，高校职前培训和就业培训可以增加青少年的生产率和就业能力，并延长高校毕业生们进入劳动力市场的时间，解决低技能劳动者就业难问题。

**增强大学对职前培训以及就业的认知水平**

大学生作为就业的主体，高校作为培养大学生的重要场所，有必要向大学传授职前教育以及就业方面的信息，让大学生在就业过程中能充分发挥其主观能动性，也促进大学生能尽快适应就业市场的形势和变化。

**加强高校就业指导中心职前培训和就业培训的建设**

随着低技能劳动者的不断增多，就业压力的不断增大，就业难题已经成为高校大学生普遍关注的问题。首先，注重职前培训和就业培训的超前性。超前性主要包括两个方面：第一，对象选择的超前性。职前培训和就业培训都不应该仅仅针对应届毕业生，更应该是所有已经踏入大学校门的在校大学生。第二，培训信息的超前性。在培训过程中应该能使用具有预测劳动力市场动向的数据信息和就业前景作为指导，使得毕业生能尽快融入就业市场。

其次，增强培训的适用性。高校职前培训和就业培训要求大学生能正确认识和处理在就业过程中出现的问题，主动适应就业制度的改革和劳动力市场的变化以及社会的需求，从而使其可以通过正当、有效的途径谋求职业。注重提高培训的适用性和高效性，应该要做到：第一，培养学生的自主性，让其了解自身的兴趣和特长，并能有效地规划自己的未来；第二，能合理利用劳动力市场资源，了解当前的就业形势，提供有效的就业信息；第三，能树立职业生涯规划的理念，主动参加相关的培训；第四，培养学生的创新创业思维，鼓励学生自主创业；第五，进行适当的社会实践，能让学生感受严峻的就业形势。

**完善高校的职前培训和就业培训体系**

高校的就业工作应该建立服务型大学生就业培训机制，以服务为理念，以市场为导向，以服务学生为核心职能，初步形成在国家就业机制体制引导下的高校就业指导和服务体系。在高校职前培训和就业培训体系的队伍建设中，打造出专业化、专职化的稳定团队。协同相关部门，严格执行职前培训和就业培训辅导教学，并能针对性地对不同专业人员进行相关的职前和就业培训。使得职前培训和就业培训更专业化和个性化，满足不同专业人才的需求。

（四）顺应劳动力全球流动趋势，培养具有国际交流与合作能力的人才

全球化的世界是一个开放的世界，因此，应该提倡教育改革开放，学习国外先进的教育和技术理念以促进自身的发展与完善。随着高等教育国际化和信息化的趋势越来越明显，用人单位也逐渐形成一个复杂的人际网络，增加国际竞争力。由此可见，高校应该积极回应国际化带来的新挑战，主动接触最新的知识和技术，完成人才的引进来和走出去。在人才培养过程中，还应建立新型的办学模式，开展多形式的国际交流与合作，增加人力资源的国际竞争力。

**参考文献**：

1.Charles A. Goldman, Lindsay Butterfield, Diana Lavery, Trey Miller, Lindsay Daugherty, Trinidad Beleche, Bing Han. Planning for Higher Education Programs Effectively Using Data and Modeling to Understand Workforce Needs [R].2015.

2.Charles A. Goldman, Lindsay Butterfield, Diana Lavery, Trey Miller, Lindsay Daugherty, Trinidad Beleche, Bing Han. Using Workforce Information for Degree Program Planning in Texas [R] .2015.

3.北京师范大学国际与比较教育研究院 组编. 国际教育政策与发展趋势年度报告2013 [M] .北京：北京师范大学出版社.2016：346--347.

4.Hayutin, A., Population age shifts will reshape global work force, Stanford: Stanford Centeron Longevity, April 2010, 2010.

5.OECD , OECD Employment Outlook 2012, OECD Publications, 2012h.

6."Inequality. Recent trends in China and experience in the OECD area " in OECD, ed., China in Focus, Lessons and Challenges, 2012d.

7.OECD, International Migration Outlook. Renewing the skills of ageing workforce, OECD Publishing, 2012e.

8.Dobbs, R, Remes, J., Manyika, J., Roxburgh, C., Smit, S., and Schaer, F.,, Urban world: Cities and the rise of the consuming class, McKinsey Global Institute, 2012a.

9.孙诚等.中国职业教育发展报告2012 [M]. 北京：教育科学出版社，2012.

10.Manyika, J., S. Lund, B. Auguste, and S. Ramaswamy, Help wanted:The future of work in advanced economies, McKinsey Global Institute, 2012.

11.Dobbs, R., A. Madgavkar, D. Barton, E. Labaye, J. Manyika, C. Roxburgh, S. Lund, and S. Madhav, "The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people," MGI Report， 2012b.

12.European Commission, New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment, Luxembourg: Publications Office of the European Union: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2012c.

13.Ouye, J.A., Five Trends that Are Dramatically Changing Work and the Workplace, Knoll Workplace Research, 2011.

14.Talwar, R., and T. Hancock, "The shape of jobs to come. Possible new careers emerging from advances in science and technology (2010-2030)," Final report, January, 2010.

15.National Intelligence Council, Global Trends 2030: Alternative Worlds, National Intelligence Council, NIC 2012-001, 2012.

16.O'Neill, Brian C., Deborah Balk, Melanie Brickman, and Markos Ezra, "A Guide to Global Population Projections," Demographic Research, Vol. 4, 2001, pp. 203-288.

17.程艺，方明等.加快学科专业结构调整增强人才培养的社会适应性[J].中国高等教育.2007（13）.

18.Jones, A., "The rise of global work," Transactions of the Institute of British Geographers, Vol. 33, No. 1, 2008, pp. 12-26.

19.Deloitte, Why change now? Preparing for the Workplace of Tomorrow, Deloitte, 2009.

20.European Commission, New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment, Luxembourg: Publications Office of the European Union: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2012c：4.

21.Ouye, J.A., Five Trends that Are Dramatically Changing Work and the Workplace, Knoll Workplace Research, 2011.

**The Challenges Facing the Cultivation of Talents in Universities under the Background of Global Labor Market Change and the Corresponding Strategies**

*LI Bijing*

（Southwest University, College of Education, Chongqing Beibei, 400716）

**Abstract：**With the advent of globalization, the rapid population growth and the aging of labor market have resulted in a higher unemployment rate and imbalance of the highly skilled and low-skilled talents proportion which presents severe challenges to student cultivation in universities. Under the new circumstances, the accurate prediction for the trend of the labor market will benefit the formulation of university student cultivation plans in a scientific way, so as to meet the needs of the labor market under the background of globalization.

**Key words：**global; labor market; university; student cultivation

1. **作者简介**：李碧静（1992-），女，壮族，广西南宁人，在读硕士研究生，西南大学硕士生，主要从事比较教育基本理论。

 Dobbs, R, Remes, J., Manyika, J., Roxburgh, C., Smit, S., and Schaer, F., Urban world: Cities and the rise of the consuming class, McKinsey Global Institute, 2012a. [↑](#footnote-ref-1)
2. United Nations, "World Population Prospects, the 2010 Revision," 2010. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm [↑](#footnote-ref-2)
3. Fine, D., A. van Vamelen, S. Lund, A. Cabral, M. Taoufiki, N. Dorr, A. Leke, C. Roxburgh, J. Schubert, and P. Cook, Africa at work: Job creation and inclusive growth, McKinsey Global Institute, 2012. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dobbs, R., A. Madgavkar, D. Barton, E. Labaye, J. Manyika, C. Roxburgh, S. Lund, and S. Madhav, "The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people," MGI Report, 2012b. [↑](#footnote-ref-4)
5. International Labour Office, Global employment trends for the youth, Geneva: International Labour Office, 2012a. [↑](#footnote-ref-5)
6. Dobbs, R., A. Madgavkar, D. Barton, E. Labaye, J. Manyika, C. Roxburgh, S. Lund, and S. Madhav, "The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people," MGI Report, 2012b. [↑](#footnote-ref-6)
7. Dobbs, R, Remes, J., Manyika, J., Roxburgh, C., Smit, S., and Schaer, F.,, Urban world: Cities and the rise of the consuming class, McKinsey Global Institute, 2012a. [↑](#footnote-ref-7)
8. Manyika, J., S. Lund, B. Auguste, and S. Ramaswamy, Help wanted:The future of work in advanced economies, McKinsey Global Institute, 2012. [↑](#footnote-ref-8)
9. 孙诚等.中国职业教育发展报告2012 [M]. 北京：教育科学出版社，2012：257. [↑](#footnote-ref-9)
10. Charles A. Goldman, Lindsay Butterfield, Diana Lavery, Trey Miller, Lindsay Daugherty, Trinidad Beleche, Bing Han. Planning for Higher Education Programs Effectively Using Data and Modeling to Understand Workforce Needs. 2015：http://www.rand.org/pubs/research\_briefs/RB9832.html#relatedProducts. [↑](#footnote-ref-10)
11. Charles A. Goldman, Lindsay Butterfield, Diana Lavery, Trey Miller, Lindsay Daugherty, Trinidad Beleche, Bing Han. Planning for Higher Education Programs Effectively Using Data and Modeling to Understand Workforce Needs. 2015：http://www.rand.org/pubs/research\_briefs/RB9832.html#relatedProducts. [↑](#footnote-ref-11)