

讨论与建议

我国家具行业人才问题与对策(一)

刘晓红, 彭亮, 孙亮

(广东顺德职业技术学院, 广东顺德 528300)

摘要: 从家具行业专业人才待遇、人才需求、科研开发、高校专业设置和教学体系等方面, 分析了导致家具行业人才流失和匮乏的主要原因。指出中国家具行业未来的竞争力是人力资源, 只有建立健全专业人才队伍, 才能保证我国家具工业的可持续发展。

关键词: 人才匮乏; 家具工业; 可持续发展

中图分类号: TS664 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-8654(2007)02-0023-03

Capacity Building in the Furniture Industry in China (I)

LIU Xiao-hong, PENG Liang, SUN Liang

(Guangdong Shunde Polytechnic, Shunde 528300, Guangdong, China)

Abstract: The lack of expertise, especially in product design and marketing, has severely restricted the development of Chinese furniture industry. The authors suggest that the government sectors, universities/research institutions and companies join hands to establish a better system to solve the problem for sustainable development of furniture industry in China.

Key words: capacity building; furniture industry; sustainable development

我国家具行业设计、技术、管理和营销人才严重匮乏, 已明显制约了行业目前的发展和未来的可持续增长。对此, 有必要深入剖析人才匮乏产生的根源, 引起社会的关注和重视, 促使政府、学校和企业三方达成共识, 尽快制定有效的政策和措施, 以保证我国家具行业的可持续增长, 使我国早日从世界家具生产基地转变为家具制造强国。

1 我国家具行业人才匮乏的现状

近十年来, 我国家具行业以世界家具发展史上绝无仅有的速度高速发展。2005 年家具生产总量达到 3400 亿元, 其中出口额 137.65 亿美元。“十五”期末比“九五”期末的家具产值增加 1.83 倍, 出口额增长 2.98 倍^[1]。

家具专业学科发展也经历了同样的历程。开设家具专业的院校增加, 人才层次从本科、硕士到博士, 数量也在快速上升, 然而在培养质量、能力和水平上

却与行业需求差之甚远。即使如此, 数量还远达不到社会的需求。据全国人才状况调查统计, 我国有 5 万多家具企业, 从业人员 500 多万人, 然而技术人员仅占 3.1%^[2]。以深圳市为例, 现有家具企业近 1 500 家, 其专业人员状况如表 1^[3]。

表 1 深圳家具企业管理和设计人员状况

Tab. 1 Investigation of the status of specialists in furniture companies in Shenzhen

企业规模	职工人数	专业人员占职工总数/%			
		高管人员	技术人员	大专以上学历	硕士和博士
大型	>1000	3~4	3	10 左右	0.1~0.2
中型	500~1000	3~4	3	5	0
小型	<500	2~3	2~3	1~2	0

家具企业人才比例之低, 与现代工业化的要求相差甚远。经济发达的深圳尚且如此, 其他地区家具行业的情况可想而知。厦门大学人力资源研究所廖泉文所长认为, 理想的劳动力结构应当是两头小、中间大的“啤酒桶”型结构, 即领导层和操作层变小, 而技术职能层变大, 这样才能适应高科技发展的要求。西方发达国家高级技工占技工总数的比例超过 35%, 我

收稿日期: 2006-07-06; 修改稿: 2007-02-25

作者简介: 刘晓红(1967—), 女, 广东顺德职业技术学院副教授, 博士。

国仅占 5%^[4]。

尽管人才需求迫切,但政府和企业用于专业技能培训的资金投入却严重不足。据报道,全国职工教育培训经费只占职工工资总额的 1%。有关部门对湖南省 325 家企业的抽样调查表明,有 117 家企业多年从未有职工教育培训投入^[4]。这种情况在我国家具行业中也普遍。除了个别大型家具企业每年将销售额的 5%左右用于培训外,大多企业几乎没有任何投入。因此,面对目前行业蓬勃发展的大好机遇,家具企业深感人才的短缺。由于没有前期的人才培育和良好的就业环境,导致各地各厂之间互挖墙角,企业苦不堪言。

2 家具行业人才匮乏的原因分析

经过笔者大量的调查和统计,导致家具行业人才匮乏的原因主要有以下 5 个方面。

2.1 专业人才工资待遇低

按照经济学中的“三高”规律:资金总是向利润高的地方流动;商品总是向价格高的地方流动;劳动力总是向工资高的地方流动。同样的大学毕业生,但不同行业之间的薪水差异却非常大。家具行业的工厂大多位于偏僻郊区或乡间,工作环境较差,专业人才的工资普遍比其他行业低,在现实利益驱动下,选择改行,向收入高、环境好的行业流动成为必然。这种状况也存在于其他亚洲国家,表 2 即为马来西亚不同行业应届大学毕业生的薪水状况^[5]。我国的情况更加严重,工资差距更大。

表 2 马来西亚应届毕业生薪水的比较	
Tab. 2 Comparative salary for fresh graduates in Malaysia	
从事专业	起初月工资/ USD
石油工程学	750
机械工程	610
药剂学	590
会计学	500
工商管理	470
木材科学与技术	360

研究亚洲木质家具工业可持续发展的专家认为,亚洲家具工业之所以低工资的经济现象流行,是源于一种观念,认为家具行业是一个传统行业,不需要正式教育和训练,显然这种观念已经对家具行业人力资源的发展构成了重要的阻碍。

2.2 人才价值没有得到应有体现

在我国家具行业,企业的产品设计大多是复制或采用他人作品,很少有属于设计师自己的原创设计。

原因是企业领导层不愿意在设计上有所投入,驻厂设计师充其量是个绘图员。在这样的环境里,不少有创意的家具设计师的创新意识被泯灭,人才被埋没,看不到施展才华的空间,未来发展前途渺茫,纷纷改行去做室内设计或其它行业的设计。近两年,随着行业对人才的需求较为强烈,对人才的待遇略有好转,但不少企业拥有者对人才价值仍未充分认识,人才流失严重,人才流入亦困难。

2.3 设计教育体系过时,教师缺乏实践能力

在现有家具设计教育培养体系下,大多数专业老师远离企业和市场,缺乏实践经验,很难成为“双师型”教师。培养的学生中,优秀人才也是凤毛麟角,且大多是靠个人的兴趣和摸索而获得的经验。由于家具专业历来被认为是科技含量低的学科,因此,在高校的教学科研活动中这个专业的教师也往往处于“弱势地位”。另外,就培养研究生而言,其经费也极其有限,除少数教师在业内有些名气,可以利用一些社会资源为学生创造一些实践机会,弥补经费的不足外,大多数学生们只能在学校利用图书馆和资料,完成硕士或博士论文。

另外,教师们再深造机会很少,甚至远远滞后于企业。很多家具企业主都曾参观或参展意大利、德国和美国的著名国际大展,开拓眼界,增长见识。而身担教育重任的教师却往往孤陋寡闻,能出去见识者为数甚少,对时尚性很强的家具设计专业教学显然极其不利。其结果就是,国际家具设计舞台上很少有中国设计师的身影和作品。

2.4 教育政策僵化,设计教育受限

大多数设立家具设计和制造专业的高校和职业技术学校,在课程设置、教学模式、教材建设以及用人机制上,多少都受到教育政策和体制的制约。如缺乏柔性,无法结合设计专业特点,进行课程设计和分配,实行“一刀切”;有些院校虽已意识到问题所在,但校方却难以实施改进措施,严重阻碍了设计教育的发展^[6]。如家具与室内设计方向本科教育,四年学制,国家要求必须修满至少 165 个学分,然而公共基础课就占了总学分的 30%以上,专业基础课占约 30%,而专业课(包括必修课和选修课)只占 17%,专业实践教学更少,仅占 10%左右(包括写生、参观和毕业实习等全部实践活动)。这种学分分配很多是国家的强制性安排,学校必须执行。即使这样的学分比例,实际执行中,由于经费和教学管理问题,实践环节多为参观和自由安排,形同虚设,能真正动手制作并有专

人指导的实践活动就更加缺乏,根本无法满足家具设计这一以应用性为主的、技能型专业的要求。

在进入机制上的条条框框,使得有很强专业技能但学历和职称较低的人才无法进入高校,限制了设计专业向应用性发展。再加上有些高校领导不了解设计教育的规律,也不主动争取政策的灵活性,不培育产学研结合的土壤,还一味地为降低办学成本而减少实践环节,更使设计专业雪上加霜。

2.5 行业研发工作未得到重视

研发工作未得到重视有三方面的原因。首先,国家对家具行业的支持力度非常薄弱。在国家级重要的科研项目立项指南中,极少涉及家具行业。即使是省级项目,有关家具专业也极难申请。因此,为了获得科研资助和学术地位,很多家具领域的专家更多转向人造板、胶黏剂等领域。

其次,家具专业在学校的学术地位一般较低,学校亦不重视,家具专业的教师大多没有科研经费,甚至连参加学术活动的差旅费都无力支付,何谈做调研和开发;从事家具专业教学的教师很少参与和主持与专业相关的科研项目,自身的研发能力没有得到培养和强化,教学内容也大多停留在理论层面上。因此,也很难培养出研发能力很强的实用人才。

再者,高校与产业没有很好地结合,没有主动走出去,通过技术服务,寻找和开发企业的资助资源;作为创新主体的家具企业,也仍未意识到研发对增强企业竞争力的重要性,宁愿花重金聘请名人做形象代言人,也不愿在产品的研究开发上增加投入。使得仅有的一些专业人才难以发挥作用,并导致流失或难以吸引人才。国内某知名实木家具集团,年产值达 30 亿,员工数达 14 000,然而专业技术人才的比例不足 3%,研发投入不到总利润的 1%。其结果是产品的附加值较低,自主创新得到遏制。有些家具企业虽表示渴求人才,但又没有设立所需人才的相应岗位,没有投入,造成人才无用武之地。

3 人才培养对我国家具业发展的意义

我国现已成为世界最大的家具生产基地,但增值的水平远远落后于已建立完善家具生产体系的国家,如意大利、美国和德国。在我国,基本还是通过增加输入低廉的生产因素来推进行业发展,而不是依靠生产力的增加。表 3 所示不同国家家具制造商劳动生产率的比较^[5],从中可以看出,劳动力成本低的国家,同时也呈现较低的生产率。

万方数据

表 3 不同国家和地区家具行业劳动生产率比较

Tab. 3 Comparative labor productivity rates of furniture industry in various areas

国家/地区	雇员年创产值/USD	日工资/USD
中国台湾	115 000	55.00
美国	105 000	60.00
意大利	95 000	50.00
德国	87 000	45.00
英国	50 000	36.00
马来西亚	31 000	7.00
中国大陆	29 000	1.50
印度尼西亚	28 000	3.00
泰国	27 000	3.00
菲律宾	23 000	5.00
越南	23 000	1.20

另外,通过对亚洲家具工业发展动力的因素构成的数据分析,其构成为机械设备占 19%,原料占 27%,奖励机制 20%,劳动力占 34%。这一构成比例更进一步地支持了上面的观点。然而,家具是属于时尚感很强的产品,其贸易价值的增加,很大部分需要通过产品开发和销售活力来体现,而不仅仅是廉价的生产因素。倘若依靠增加输入带动增长,则必将导致资源逐渐匮乏和成本逐渐增加,从而制约家具工业的可持续发展。美国著名战略管理学家 Michael E. Porter 在精辟阐述竞争力时指出:当一个国家把竞争优势建立在初级生产要素时,通常是浮动不稳的。一旦新的国家踏上发展相同的阶梯,也就是该国竞争优势结束之时^[7]。单纯依靠装备和廉价劳动力、原材料的时代正在远去,未来的行业和企业发展更多依靠的是人力资源,而不是硬件。这也是我国政府大力倡导自主创新,改变经济增长方式的原因所在。家具行业必须充分认识人才对于行业发展和提升的重要性,尽快制定和实施人才战略。

然而,提高产品附加值和生产效率需要投入资本,投入技术,投入有创新能力的人力,否则,无法改变中国沦为加工基地的地位和命运,也无法改变人才匮乏的现状。就东南亚的家具工业而言,也存在类似问题。2001 年该地区的家具制造商用于研发投入额不到总销售额的 4%,而作为竞争对手的欧洲企业,在研究和设计方面的投资达到总销售额的 12%^[8]。专家分析,这就是东南亚地区、同样也是我国家具产业缺乏创新能力的主要原因。

今天的家具产业正在发生着翻天覆地的变化,家具已从单一的产品转变为一种时尚用品。这种转换对家具行业人力资源的强化提出了更高的要求,也对

(下转第 32 页)

开发的周期。企业优化重组,是增大公司实力、增强企业在国际市场生命力的有效途径。

3.3 我国木机行业走向世界的捷径

中国与发达国家目前存在明显差距,德国和意大利的产品质量和数量远远超过中国,一些生产木工机械的外企已进入中国。因此,需要分析和利用国内的优势,寻找进入国际市场机会。

1) 木工机械进入国际市场的优势。木工机械属于多品种、小批量、产品技术含量相对较低,适合于中小型企业生产,而发达国家基础工业自动化程度高、劳动力成本高、企业平均利润较低。纵观国际市场,我国生产的四面刨、台式刨床、普通带锯机、半自动集成材指接生产线和圆棒加工等机械,如在外观上改进和精度上提高,有进入发达国家市场的机会。东南亚、中东和非洲等国一直有购买中国木工机械的传统习惯,但这些地方也是德国和意大利的传统市场,如何保持这些市场,还要加强营销力度;中国木工机械虽有价格便宜、维修方便、功能设置适应性强等优势,但也存在市场基础不牢和代理网络不畅等障碍,因此,需要发挥优势解决问题以保持和开拓传统木工机械市场^[5],继续开发适合各国使用特色的低价位产品,在小型木工机械精品上做文章,开拓欧美的高端市场,创造国际市场新的生存发展模式。

2) 跻身国际高档木工机械主导市场。从国际木工机械发展看,数控木工机械已占主导地位。国内企业应在木工机械单机利润水平逐年下降的情况下,在

保住原有的国际市场的同时,进入高档次和数控加工生产线的国际市场^[5]。

3) 引进外资和溶入国际市场大家庭。引进外资和技术就是利用国际大公司资金和技术优势,发展国内木工机械企业,包括合资、在海外办分厂、贴牌生产和输出成熟技工到海外企业工作,逐步形成国内外合资企业生产联合体^[6]。国内成功的企业要有勇气走出国门到国外办厂,生产规模和能力要在保住传统市场的同时,开拓新的国际市场^[9]。

参考文献:

- [1] 孟庆午.学、改、创是我国木工机械快速发展的必由之路[J].林业机械与木工设备,2006,34(2):6-7.
- [2] 木工机械行业的发展、市场和产品开发等方面的几点看法[EB/OL]. http://mg.eshang.cc/info/info_main.asp?id=2539, 2006-6-30.
- [3] 李志仁,齐英杰.木工机械产品的现状及发展前景[J].林业机械与木工设备,1997,25(3):4-7.
- [4] 国产木工机械以实力与洋品牌对话[EB/OL]. <http://china.machine365.com/news/050807/7/56276.html>, 2005-08-07.
- [5] 马岩.我国木工机械行业现状及发展[N].中国建材报,2004-07-07.
- [6] 开发中国木工机械产品的新设想[EB/OL]. <http://www.zjuenc.com/Article/Print.asp?ArticleID=333>, 2005-01-24.
- [7] 马岩.我国木工机械及人造板机械技术发展方向探讨[J].木材工业,2004,18(1):5-8.
- [8] 田刚.中国家具产业:比较优势和“走出去”战略[J].林业经济,2006(5):30-33.
- [9] 最近几年我国木材加工机械行业一枝独秀高速发展[N].中国绿色时报,2004-3-16. (责任编辑 鲍加芬)

(上接第 25 页)

高校、企业和政府提出了紧迫和严肃的课题:高校应该培养什么样的人才,如何培养才能达到产业变化所需要的知识储备和技能要求;企业如何引进人才、使用人才和培养人才,才能在全球化的竞争中立于不败之地,并能不断强大;政府如何进行宏观调控,从政策和发展方向上为高校和企业把好关,做好服务工作。

要从根本上解决我国家具设计人才匮乏的问题,需要政府、企业和高校三方转变观念,互相配合,尽快通过政策调整、机制创新和资本投入来扭转现状,形成官、产、学、研的和谐紧密联系和互动,创造一个良好的易于人才产生、培养和形成的环境和机制,形成以学促产、以产助研、以研促产的良性循环,让人才充分发挥“发动机”的作用,驱动我国家具工业平稳、健康地前进,这才是我国家具业成为制造强国的希望所在。(待续)

参考文献:

- [1] 陈宝光,刘晓红.我国家具特色区域经济的发展现状分析[J].中国人造板,2006,142(7):6.
- [2] 梁双.中职学校现代家具设计与制造专业人才培养模式初探[J].家具,2006,154(6):16.
- [3] 段友琴.六协会对话人事局[N].深圳家具,2004-10-01(07).
- [4] 崔士鑫.“灰领”匮乏,制约“我国制造”[N].人民日报,2005-04-27(15).
- [5] Ratnasingam J, Ioras F. The sustainability of the Asian wooden furniture industry [J]. European Journal of Wood and Wood Products, 2003, 61(3): 233-237.
- [6] 王俊霞.教育与产业结合势在必行[N].珠江商报, 2005-08-30(02).
- [7] 柯浪.浙江集群经济的“二次革命”[EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/newmedia/2005-09/02/content_3433280.htm.
- [8] 刘晓红,译.东南亚木质家具工业的设计问题[J].中国家具协会通讯,2006(4):7-9.

(责任编辑 姜 征)