

# 英国新技能形成体系的框架、特征及启示

修南

**[摘要]**英国为应对经济社会发展需求、缓解劳动力市场周期性困境及解决结构性失衡问题,推出技能英格兰战略,主要目标是构建新技能形成体系。该体系通过协同政府部门打造政策体系、推进多元主体合作优化培训体系、整合数据构建评估体系、结合地方特色形成区域均衡生态体系的实施框架,呈现出预测性与前瞻性、系统性与协同性、数字化与精确性、特色化与均衡性的特征。英国在技能形成体系构建上的探索与实践为我国提供了有益参考。

**[关键词]**技能形成体系;技能英格兰战略;劳动力市场;教育强国

**[作者简介]**修南(1994-),男,吉林长春人,辽宁大学高等教育研究所,讲师,博士。(辽宁 沈阳 110136)

**[基金项目]**本文系2024年辽宁省社会科学基金青年项目“促进高质量充分就业:劳动者基础技能的国际比较及职业教育转型研究”的阶段性研究成果。(项目编号:L24CSH002,项目主持人:修南)

**[中图分类号]**G719.3/.7 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2025)15-0058-09

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2025.15.005

2025年1月,中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》,指出要“加快建设现代职业教育体系,培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才”。职业教育作为技能形成体系的重要组成部分<sup>[1]</sup>,强调通过教育链、人才链与产业链、创新链的深度融合,形成以职业教育为基础、以产业需求为导向、以制度创新为动力的技能人才培养新格局。这既体现了国家对技能型社会建设的系统性布局,也为后续深化技能形成体系改革预留了政策窗口。在全球以教育助推现代化建设的背景下,英国试图通过技能英格兰(Skills England)战略,构建符合经济社会发展的技能形成体系,从技能需求评估、技能培训与资格认证地方技能系统建设、跨部门协作以及后续规划等方面进行改革,以培养高质量的技能劳动力队伍,助力英国现代化进程<sup>[2]</sup>。英国在技能形成体系构建上的探索与实践能够为我国提供有益参考。

## 一、英国构建新技能形成体系的动因

英国政府为满足社会发展需求,促进经济增长,缓解结构性就业矛盾,先后四次推动现代学徒制改革,以不断调整技能形成体系,为国家现代化发展奠定基础。为解决传统学徒制与劳动力市场脱节的问题,1993年,英国政府发起以雇主为主导的现代学徒制。此后,随着技能劳动力对自身学历提升的需求,以及劳动力成长和产业升级需求的持续增长,英国技能形成体系面临新的挑战。2015年,英国政府顺势推出学位学徒制,以进一步优化技能劳动力队伍结构。2017年,英国政府为解决技能培训主体责任不明和技能劳动力质量参差不齐等问题,要求企业缴纳学徒制税,提升技能人才质量。自脱欧后,英国就面临严重的技能劳动力短缺问题。基于此,英国政府在2024年7月成立英格兰技能局,并于9月发布《技能英格兰:推动增长、扩大机遇》,旨在疏解现存问题,整合已有

资源,构建新技能形成体系,全面提升劳动力质量。

### (一)适应经济社会发展的现实需求

2008年全球金融危机爆发之后,英国受到了严重冲击,加之其自身产业结构与社会形态等多因素的影响,国内生产总值增长率持续低迷,劳动生产率增长乏力<sup>[3]</sup>。《技能与英国生产力》报告指出,技能是英国经济增长的动力引擎之一。2001—2019年,英国年均生产率增长的33%得益于劳动力技能水平的提高<sup>[4]</sup>。然而,英国技能形成体系存在诸多问题,阻碍了经济的持续发展。为扭转该局面,英国政府推出技能英格兰战略,核心目的在于构建新技能形成体系,培养大批高技能劳动力。目前,英国正处于人口老龄化、绿色经济转型、人工智能及技术快速发展的关键时期,这些趋势改变着经济结构,也影响着劳动力市场的需求变化<sup>[5]</sup>。为此,英国政府通过延迟退休年龄,充分挖掘劳动力潜力,缓解劳动力短缺问题,同时为在职人员提供再培训,提升其技能水平,以适应新的工作要求。而在绿色经济领域,为实现净零排放目标,英国致力于培养大批具备绿色技能的专业劳动力,以满足绿色经济发展对劳动力的迫切需求。在数字技术方面,英国政府要求劳动力具备扎实的数字技能和适应新技术的能力,以契合数字经济时代劳动力市场的需求,确保英国在新兴产业领域保持竞争力。通过构建新技能形成体系,培养符合国际标准的高技能劳动力,英国有望吸引更多外国投资,为国际贸易合作创造有利条件,从而在全球经济中占据更有利的地位,以更好地应对国际挑战<sup>[6]</sup>。

### (二)缓解劳动力市场周期性发展困境

受新冠感染影响,英国失业率大部分时间高于自然失业率,意味着英国存在周期性失业问题<sup>[7]</sup>,而英国劳动力市场也面临多方面挑战。一方面,技能劳动力供给减少,经济不活跃人口数量增加。2024年2月至4月,英国有960万适

龄劳动人口处于经济不活跃状态,其中280万人因长期患病无法工作<sup>[8]</sup>。另一方面,英国16~24岁非在学、非就业、非培训(这一族群被称为“尼特族”)人口比例上升,占比高达12.2%<sup>[9]</sup>。倘若这些“尼特族”长期存在且依赖家庭供养,英国整体竞争力将被严重削弱。这一趋势不仅影响了英国劳动力市场的活力,还不利于人力资本的积累,必然会对英国经济的长期发展产生不利影响。面对上述问题,英国政府希望通过新技能形成体系的构建,缓解劳动力市场周期性发展困境,提高就业率。此外,英国各地区经济发展极不平衡,区域就业率差异同样表现出周期性问题。当前,虽然英国经济增长缓慢,但产业多元化的西南地区依然创造了大量就业岗位,吸引大量技能劳动力流入,就业率达到78.3%,而产业结构相对单一的威尔士地区,其就业率相对较低<sup>[10]</sup>。不仅如此,农村及偏远地区的人口也面临着劳动力市场周期性发展困境。2023年,英国东北部、西米德兰兹郡农村地区有52%的企业表示,在招聘和留住技能劳动力方面存在困难<sup>[11]</sup>。这种劳动力市场的周期性发展困境不利于劳动力的合理流动及区域经济协调发展,制约了人力资本整体效益的提升。

### (三)解决劳动力市场结构性失衡问题

英国劳动力市场还存在严重的结构性失衡问题。依据经合组织(OECD)的《找准技能方向:英国》报告,英国劳动力市场的供需平衡率仅为60%,技能不匹配与技能短缺问题并存<sup>[12]</sup>。就技能不匹配来看,英国教育部发布的《2023年毕业生劳动力市场统计数据》表明,近25%的21~30岁毕业生从事低技能工作,被迫局限于次要劳动力市场<sup>[13]</sup>。受就业形势影响,英国部分高技能劳动力无奈向下兼容,从事与自身技能不匹配的工作,造成大量的技能浪费。同时,经合组织的数据显示,英国26%的劳动力技能水平低于职业岗位要求,甚至低于经合组织国家的均值<sup>[14]</sup>。此外,英国开展的相关调查也表明,

在已就业的劳动力中,并非所有人都能胜任现有工作。可见,劳动力技能错配不仅制约了个人职业发展,也阻碍着企业的创新。就技能短缺来看,截至2024年8月,英国职位空缺数量达884000个,其中超过1/3是由技能短缺造成的。以数字技能为例,英国约有750万劳动年龄人口不具备数字技能,导致大量需要数字技能的岗位空缺。而在英国适龄劳动力群体中,能熟练完成全部20项被视作工作必备数字技能任务的劳动力仅占41%,在18~24岁的年轻劳动力群体中,约有15%只能完成9项甚至更少的任务<sup>[15]</sup>。经合组织的研究还显示,英国在认知技能、社交技能和管理技能等方面同样存在缺口<sup>[16]</sup>。基于此,英国推出技能英格兰战略,构建新技能形成体系,主要目的是提高劳动力的技能水平,以满足未来劳动力市场对技能的需求。

## 二、英国新技能形成体系的实施框架

(一)协同政府各个部门,打造契合技能需求的政策体系

技能英格兰战略旨在优化现有技能形成体系的复杂架构,突破政府部门协作困境,致力于协同各部门构建契合劳动力市场需求的技能形成体系,为英国经济社会发展注入新动能。为此,英国政府借助云计算与数据安全技术,通过整合各级各类政府的数据,深入剖析出现的技能问题,为政策制定提供数据支撑。此举的目的是通过跨部门合作,打破信息壁垒,实现数据共享与协同办公,以大数据分析技术挖掘数据价值,保障政策制定的科学性,确保技能政策始终与国家战略同频共振。新技能形成体系从顶层设计视角出发,全面考量英国经济发展战略、劳动力市场趋势及移民政策等多个维度。

在此过程中,英国政府进一步强化了英格兰技能局与工业战略委员会的合作,共同推出了一项整合雇主、工会和地方政府力量的新工业战略,确保为新兴技术产业持续投资,为英国经济的可持续发展奠定基础;在与财政部、就业

和养老金部的合作中,政府密切关注劳动力市场的动态变化,推动技能形成体系全面改革,努力将就业率提升至80%,激发经济不活跃人口的就业意愿,提高劳动力的技能匹配度,充分优化劳动力资源配置;在与移民咨询委员会合作时,强调挖掘本国技能劳动力的潜力,以减少对海外劳动力的依赖,激发国内人力资源的活力;此外,还与商业和贸易部携手,积极支持企业和相关投资者深度参与技能形成体系建设,促进产业参与劳动力技能的培养,实现技能与市场需求的无缝对接。同时,英国政府还要求与苏格兰、威尔士和北爱尔兰政府通力合作,共同推动新技能形成体系的落地,全面增强英国在全球范围内的竞争力<sup>[17]</sup>。

(二)推进多元主体合作,优化职业资格与职业培训体系

英国的职业资格与职业培训体系通常由企业雇主、教育机构、各级政府和工会组织等构成。为确保企业在该体系中的主体地位,英国曾在2017年实施学徒制税,推动企业与教育机构的合作,加深产教融合。但从企业雇主角度看,培训项目的透明度以及适配性问题,并未提高企业雇主的投资积极性。相关数据显示,自2011年起,英国企业雇主在职业培训方面的投资呈下降趋势,实际人均投资降幅达19%<sup>[18]</sup>。此外,企业雇主极少将“技能议程”纳入董事会讨论,未能履行相关职责。而与教育机构合作时,企业未能深度参与课程设计与教学过程,导致劳动力的所学与所用脱节。其他主体方面,政策连贯性不足,且信息反馈不及时;工会组织在参与技能形成体系及促进企业雇主、教育机构与政府之间合作方面的能力也有待提高。多种因素共同影响了英国职业资格与职业培训体系的效能。

在这种背景下,英格兰技能局承诺将携手职业院校及高等教育机构,采取现代化课程设计理念及技术,围绕劳动力市场需求完善学徒

制和技能形成体系,并与企业雇主深度合作,借助虚拟现实和增强现实等技术,依据职业标准开发沉浸式培训项目,确保培训内容能够契合实际工作需求,提升劳动力技能与职业岗位的匹配度,进而提高劳动生产率,为企业创造更多价值。此外,英国政府与企业雇主、工会组织等主体商定,引入并实施增长与技能税,替代学徒制税,拓宽培训资金渠道,使政府能够根据劳动力市场需求及时调整培训项目。同时,利用区块链技术确保资金流向透明且可追溯,确保企业可以更有针对性地投资员工培训,促进其技能水平提升,强化企业内部的人力资本储备,增强企业在市场中的竞争力。英国政府希望借助多方力量,通过明确各主体在职业资格与职业培训体系中的职责与协作方式,优化职业资格与职业培训体系,增强企业竞争力,推进英国技能形成体系的发展,进而促进经济可持续增长。

### (三)整合多个渠道数据,构建全国统一的技能评估体系

在英格兰技能局成立前,英国缺少能够统合现有统计数据、企业雇主及其他利益相关者意见及对国家和区域技能需求进行评估的机构,导致无法在国家层面对技能需求进行统一规划、部署与调控。当前,英国用于评估技能形成体系的数据库主要有四个:一是从宏观国际比较角度反映英国国内各地区及各行业具体技能差异的经合组织就业技能数据库;二是用于收集企业雇主对技能需求及培训方面信息的雇主技能调查数据库;三是为技能评估提供劳动力市场人口数据的年度人口调查数据库;四是主要提供员工收入及工作时长等信息的年度工时与薪资调查数据库<sup>[19]</sup>。由于这些数据库侧重点各不相同,导致它们无法实现数据的实时共享和有效利用。

技能英格兰战略要求运用现代化的数据整合技术,联合各利益相关者,搭建起权威的国家 and 地方技能评估体系。这一体系需要整合地方

技能提升计划、政府技能数据审计成果以及学徒制与技术教育研究所发布的报告。基于上述数据,英国政府初步构建了职业需求指数评估体系。该体系借助大数据分析,从多个维度识别当前劳动力市场对技能需求较为紧迫的职业岗位,运用机器学习算法处理和分析海量劳动力市场数据,以此提升技能评估的准确性和及时性,为技能培训与教育供给规划奠定基础,进而优化人力资本配置<sup>[20]</sup>。英国政府整合多个渠道数据,构建全国统一的技能评估体系,其意义不仅在于为政府、企业和教育机构等主体提供决策依据,还在于借助人工智能辅助决策系统,引导资源有效投入,避免技能投资的盲目性与随意性。同时,劳动力个体能够通过在线职业规划平台,按照评估数据规划职业发展路径,提升个人人力资本价值,增强在劳动力市场中的竞争力。

### (四)结合地方产业特色,形成区域技能均衡化生态体系

在英国,各地区的经济结构、产业特色及技能需求呈现出差异化特征。现有技能形成体系未能全面且深入地分析上述差异,致使地方层面的政策实施效果不佳。同时,在资金与资源分配方面也存在不合理之处。部分地区的技能培训设施陈旧、师资力量薄弱,限制了地方技能系统的发展。为扭转这一不利局面,英格兰技能局提出与地方当局、区域组织、工会组织以及区域合作伙伴等利益相关者开展深度合作。各方借助数字化沟通平台和项目管理工具,共同致力于打造一个充满活力与竞争力的地方技能生态体系。

在新技能形成体系框架下,英格兰技能局与教育部达成共识,确保所有教育与培训机构,包括中学六年级、第六级学院、继续教育学院、独立培训供应商、成人学习机构以及高等教育机构等,均要向16岁以上劳动力群体开放<sup>[21]</sup>。这一举措旨在为地方产业发展提供全方位及多

层次的劳动力资源,形成区域技能均衡发展的良好生态体系,保障技能劳动力能够在各区域内实现合理流动。同时,英格兰技能战略还要求高等教育、继续教育机构积极与地方组织开展合作,试点构建卓越技术学院,着重培养地方产业发展急需的高技能劳动力。在新技能形成体系中,英国政府把更多的培训资金下拨给地方当局及同级别的管理机构,赋予地方政府更大的自主决策权和资源调配权,使其能够依据地方产业特色,灵活且高效地推进区域技能形成体系建设。

### 三、英国新技能形成体系的核心特征

(一)预测性与前瞻性:政府对技能需求的整体把控

自脱欧以来,英国就在不断地纠正新自由主义发展模式的弊病<sup>[22]</sup>。从就业方面看,政府认识到在新自由主义模式中,“低投资和缓慢创新被长期的低工资和较长的工作时间所补偿……英国经济创造了工作机会,但大部分工作是兼职、低技能和低报酬的”<sup>[23]</sup>。基于此,英国政府进一步厘清各级政府以及不同部门的权责关系,直接或间接介入经济社会发展当中,实施公平政策,强化对技能需求的整体把控,主要表现为预测性与前瞻性特征。在英国政府主导下的新技能形成体系充分预见到了未来趋势对劳动力市场的影响。其中,人口老龄化将导致劳动力结构的变化,对医疗护理、养老服务等领域的技能需求增加;人工智能、自动化技术等变革,会使许多传统职业面临转型,同时催生出新兴职业;绿色转型则推动能源、建筑、交通等行业向低碳方向发展,使得对相关绿色技能的需求日益增长。英国政府预测,上述趋势将创造140万个新工作岗位<sup>[24]</sup>。因此,面对人口老龄化趋势,政府聚焦于医疗护理与养老服务领域,为后续培养专门劳动力明确方向;在技术变革趋势下,以数字技术劳动力培养为核心,构建起全面的劳动力培训体系框架;针对绿色转型,积

极布局绿色技能培养方向。英国政府通过提前培养契合未来产业发展的技能劳动力,为产业升级提供有力支撑,确保英国在全球经济竞争中持续占据优势地位。同时,英国政府对技能需求的整体把控进一步保障了不同领域的劳动力供给,促进了就业结构的优化,缓解了因产业变革可能带来的就业矛盾,维护了社会的稳定与公平。

(二)系统性与协同性:消除体系壁垒构建合作网络

英国政府在破解技能形成体系壁垒方面做出了诸多努力。例如,2015年,英国政府颁布《企业法案》,把学徒制纳入法律保护范畴,并允许学徒获得相应学位,确保学徒制与高等教育学位具有相同的法律地位;要求企业开展高质量的学徒制项目,并成立由企业独立主导的法定机构——学徒制与技术教育局;维护法定学徒雇主的声誉<sup>[25]</sup>。再如,2016年,英国推进基础学徒制改革,将技能培训作为课程模块引入中学教育体系,帮助学生开展未来职业规划,从而为学生提供更多机会。可见,英国的技能形成体系在法律保障、学位赋予、主体责任、职普融通等方面呈现系统性与协同性的特点。在此基础上,新技能形成体系又进行了深化与完善。一方面,新技能形成体系强调消除职业教育、高等教育与继续教育之间长期存在的壁垒,通过加强各级各类教育的沟通与合作,确保课程的相互衔接和资源共享,实现课程设置、教学方法以及培养目标等方面的贯通,尤其解决经济不活跃群体所面临的技能培训障碍等问题,全面提高人力资本存量,满足劳动力市场需求。另一方面,新技能形成体系强调形成以政府主管为核心、具有系统性与协同性的合作网络,通过英格兰技能局的引领,与多个政府部门、社会组织等紧密配合,保障所有主体的权益。英国政府旨在实现从法律法规到教育实践、从学位赋予到课程设置各个环节紧密相连且相互支撑,

构建起一个全面且系统的技能教育框架,形成政府引导、企业主导、教育机构实施、社会组织参与的合作网络,致力于打造高质量的技能形成体系,从而为国家经济社会发展提供坚实的劳动力支持。

(三)数字化与精确性:利用评估工具确定技能缺口

在全面推进数字化改革过程中,准确把握技能需求变化对于国家发展至关重要。英国在由数字技术、数字基础设施、数字市场和数字治理四个维度构成的全球数字经济发展指数中位列全球第三<sup>[26]</sup>。这充分体现了英国较高的数字化水平,为构建技能形成体系奠定了数字化基础。为构建契合劳动力市场需求的新技能形成体系,英国政府充分发挥数字化优势,深度整合各类数字资源。英国在数据收集环节,依托政府权威的统计数据,借助数字化平台广泛收集企业雇主对技能需求的反馈,同时倾听其他利益相关者的意见,确保数据来源的全面性。通过先进的数字化分析工具,英国对多源数据进行了深度挖掘与整合,从多个维度、全流程地识别、预测和评估劳动力市场的现状及发展趋势。在此基础上,英国构建了职业需求指数。该指数融合了技能短缺和空缺密度、在线招聘广告发布密度、年度工资增长、工资溢价、同比工作时长变化、同比临时或合同工密度变化等七项指标,具有科学性和准确性。之后,英格兰技能局对英国国家统计局涵盖的约400个职业需求进行了统计,并在分析过程中充分考虑人口老龄化、数字技术变革和绿色转型等趋势,运用数字化模型进行模拟与预测,结果显示,英国将出现超过250万的劳动力技能缺口。这一结果为英国劳动力技能培训指明了方向,使得教育资源在数字技术的调配下,精准且高效地投入劳动力市场急需的技能培养领域,切实提高了技能培训与市场需求的匹配度,推动了英国经济社会的可持续发展。

(四)特色化与均衡性:尊重地区差异因地制宜发展

在新自由主义发展模式下,英国各区域经济社会发展差异程度进一步扩大。尽管英国政府意识到了这一问题,并尝试通过设立区域发展基金、实施税收优惠等政策来缩小区域差异,以实现均衡发展。但是,由于伦敦及东南部地区强大的经济集聚效应,对人才、资金等资源仍具有很强的吸引力,部分政策在实施过程中难以改变资源流向。英国新技能形成体系秉持特色化与均衡性理念,高度重视地区差异,注重挖掘区域产业特色,与地方机构紧密合作。英国通过支持地方创建卓越技术学院,为地方培养高技能劳动力,满足地方产业升级的需求。在制造业发达地区,重点培养机械制造、工业自动化等方面的技能人才;在旅游资源丰富地区,加强旅游服务、酒店管理等相关技能培训。通过这种因地制宜的方式,为地方输送高技能劳动力,使技能发展策略更契合地方实际情况,从而引导资源流向,更好地促进地方经济发展。例如,英国推出的大曼彻斯特地方技能提升计划就遵循特色化与均衡性原则,基于现有数据、新情报以及大规模数字化分析,针对以下六大关键地区促进经济增长,包括曼彻斯特机场和南部走廊、中央集群、东部增长集群、东部走廊、维冈和博尔顿走廊、西部门户,结合各地区的产业特色,针对制造与工程、财务与财会、数字与技术、创意文化和体育、建筑和绿色经济、教育和保育、健康和社会保健七大重点行业的职业岗位需求、供应水平以及技能培训等方面制定了战略优先事项<sup>[27]</sup>。可见,英国在推进新技能形成体系建设过程中,呈现出特色化与均衡性的特点,因地制宜地为地方培养高技能劳动力,以缓解区域发展不平衡问题。

#### 四、英国新技能形成体系对我国的启示

我国要如期实现教育强国目标,就必须加快建设职普融通、产教融合的现代职业教育体

系,大力培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才<sup>[28]</sup>。英国新技能形成体系在应对经济社会发展需求、解决劳动力市场周期性和结构性矛盾方面进行了诸多探索,对我国具有一定的参考价值。

#### (一)强化政府统筹管理,完善政策协同机制

英国政府在推进新技能形成体系构建时,强调与不同政府部门以及各级各类政府的协同配合,并构建由英格兰技能局全面统筹、管理与协调的国家技能形成体系,打破了政府间的政策壁垒,实现了政策的协同实施。借鉴其做法,我国应由中央政府发挥政策引领作用,联合教育部、人社部、发展改革委等多部门构建协调机制,定期召开联席会议,共同商讨职业教育发展规划、专业设置标准、人才培养目标等关键问题,把握好技能形成体系建设的大方向。“中央政府还需要加强与地方政府的沟通协作,明确政策出台的时间表和路线图,确保政策信号能够迅速传递至基层。同时,中央政府还可提供必要的政策指导和财政支持,帮助地方政府克服政策执行中的困难和挑战。”<sup>[29]</sup>为保障政策精准落地,可在教育部职业教育与成人教育司内设立技能形成体系统筹办公室,负责协调各部门及地方政府间的工作,跟进政策执行进度并定期评估政策效果。

#### (二)推动多元主体合作,落实产教融合制度

英国在优化职业资格与职业培训体系时,注重落实企业雇主的主体责任。一方面,由企业雇主主导现代学徒制,确保劳动力培养与企业实际需求紧密结合;另一方面,通过颁布相关企业法案保障雇主权益,为企业参与职业教育提供坚实的法律保障。此外,英国还联合地方政府以及工会、协会等社会组织,在课程设计、教学过程、资格认定等诸多环节协同发力,有力推动产教深度融合。我国应积极借鉴其经验,大力探索构建市域产教联合体,有效优化资源配置、促进社会价值共识形成、强化社会凝聚力以

及提升公众福祉等目标<sup>[30]</sup>。在具体实施过程中,一是转变理念,完善法律体系,增强企业在产教融合中的话语权,政府应给予企业税收优惠、财政补贴等政策支持,充分考虑企业的实际需求,激发企业参与产教融合的积极性和主动性;二是建立健全企业参与产教融合的激励机制,完善产教融合示范企业等荣誉制度设计,对在产教融合中表现突出的企业进行公开表彰,以此增强企业的社会荣誉感和影响力,提升企业的品牌价值;三是支持有条件的产业园区与职业院校、普通高校合作,设立混合所有制分校或产业学院,促进企业深度参与技能人才培养方案制订、课程开发、教学评价等关键环节,实现技能人才培养与企业需求的精准对接,为市场培育更多高技能劳动力。

#### (三)构建技能评估体系,优化教育资源配置

英国政府充分发挥数字技术优势,整合全国多渠道数据,构建了职业需求指数。英国政府通过这一指数,能够精准识别劳动力市场的技能需求,紧密结合英国经济社会发展实际,依据数据模型的预测结果,动态调节劳动力供需关系,进而优化教育资源配置,大幅度提高了技能培训与市场需求的匹配度。由于统计口径、指标体系以及指标解释等方面的差异,我国目前尚未构建起统一的技能评估体系。对此,应借助大数据和人工智能等先进数字技术,由专门设立的技能形成体系统筹办公室负责牵头构建覆盖全国的技能评估平台。该办公室作为核心机构,承担整合多源数据的职责,包括教育部门学籍数据、人社部门就业数据、企业招聘数据以及行业协会劳动力需求数据等。通过该平台,实现各类数据的实时共享与深度分析,全面掌握各行业技能需求趋势并识别人才供需缺口。这一技能评估平台的建成,一方面,可以为职业院校专业设置、招生计划制订提供科学依据,使院校能够根据劳动力市场需求及时调整专业布局,避免专业设置与市场需求脱节;另一

方面,可以引导教育资源向劳动力市场急需的专业领域倾斜,根据评估结果,对供过于求的专业适当减少招生规模,避免教育资源浪费;同时,对新兴技术产业相关专业加大投入,培养更多适应新兴产业需求的专业人才,提高教育资源的利用效率。

#### (四)结合地方产业特色,实现区域均衡发展

英国深刻认识到不同区域在发展水平和产业基础方面存在差异,因而高度重视挖掘各区域的产业特色。与英国相比,我国地域更加辽阔,地理环境更加多样,资源禀赋更加丰富。从东部沿海地区的高端制造业、现代服务业,到中西部地区的特色农业、资源型产业等,不同区域的产业发展需求差异显著。基于这一现状,应鼓励地方政府依据本地产业特色制定相应的发展规划。具体而言,一是坚持数据驱动、科学规划,充分利用技能评估数据,深入剖析各产业对劳动力层次、规模和结构的具体需求,确保技能形成体系能够服务当地产业,实现劳动力培养与产业需求的无缝对接;二是坚持动态调整、深化融合,持续推进市域产教联合体建设,以地方职业院校为依托,坚定不移地走高质量、内涵式发展道路,不断增加地方技能劳动力积累,培养出更多适应产业升级和市场变化的高技能人才;三是坚持政策扶持与均衡发展并重,加大对经济发展相对滞后地区职业教育的扶持力度,在招生政策上给予适当优惠,吸引更多优质生源报考本地职业院校,在资金支持上设立专项职业教育发展基金,用于改善教学设施、提高师资待遇等;同时,开展教师交流活动,组织发达地区的优秀教师到后发地区支教和开展培训,选派后发地区的教师到发达地区学习先进的教学理念和方法,从而逐步缩小区域发展差距,最终实现协调发展。■

#### [参考文献]

[1]杨朴.技能形成与中国高等职业教育财政[A]//北京大

学中国教育财政科学研究所.2025年中国教育财政研究学术研讨会论文集.北京大学教育学院,2025:166-182.

[2][6][17][19][21]Department for Education.Skills England:Driving growth and widening opportunities[R/OL].(2024-09-24)[2025-02-01].[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66ffd4fce84ae1fd8592ee37/Skills\\_England\\_Report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66ffd4fce84ae1fd8592ee37/Skills_England_Report.pdf).

[3]Office for National Statistics.Skills England analysis of ONS real GDP per capita data[EB/OL].(2024-11-15)[2025-02-03].<https://www.ons.gov.uk/economy/grossdomesticproductgdp/timeseries/ihxw/pn2>.

[4]Department for Education.Skills and UK productivity[R/OL].(2023-11-23)[2025-02-04].[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63f4bee8d3bf7f62eaf2e75/Skills\\_and\\_UK\\_productivity.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/63f4bee8d3bf7f62eaf2e75/Skills_and_UK_productivity.pdf).

[5]Department for Education.Labour market and skills projections: 2020 to 2035[EB/OL].(2023-03-21)[2025-02-04].<https://www.gov.uk/government/publications/labour-market-and-skills-projections-2020-to-2035>.

[7]Department for Education.Local skills improvement plans and designated employer representative bodies[EB/OL].(2024-09-19)[2025-02-04].<https://www.gov.uk/government/publications/designated-employer-representative-bodies/notice-of-designated-employer-representative-bodies>.

[8]Office for National Statistics.Labour market overview, UK: July 2024[EB/OL].(2024-06-18)[2025-02-04].<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/july2024>.

[9]Office for National Statistics.Young people not in education, employment or training (NEET), UK: November 2024[EB/OL].(2024-11-21)[2025-02-04].<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/unemployment/bulletins/youngpeoplenotineducationemploymentortrainingneet/latest>.

[10]Office for National Statistics.Labour market in the regions of the UK:January 2025[EB/OL].(2025-01-21)[2025-02-04].<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/regionallabourmarket/latest>.

[11]National Innovation Centre for Rural Enterprise.State of Rural Enterprise report[EB/OL].(2024-01-18)[2025-02-04].<https://www.enterpriseresearch.ac.uk/state-of-rural-enterprise-report/>.

[12]OECD.Getting Skills Right:United Kingdom[EB/OL].(2017-11-20)[2025-02-04].<https://www.oecd.org/en/publications/>

tions/getting-skills-right-united-kingdom\_9789264280489-en.html.

[13] Department for Education. Graduate labour market statistics[EB/OL]. (2024-06-27) [2025-02-04]. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/graduate-labour-markets>.

[14] OECD. Mismatch by country [EB/OL]. (2024-03-22) [2025-02-04]. [https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&dfs=DisseminateArchiveDMZ&df\[id\]=DF\\_S4J2022\\_MISMATC&df\[ag\]=OECD&dq=.&to\[TIME\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&dfs=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_S4J2022_MISMATC&df[ag]=OECD&dq=.&to[TIME]=false).

[15] FutureDotNow. Essential Digital Skills for Work report [EB/OL]. (2023-03-23) [2025-02-04]. <https://futuresdotnow.uk/essential-digital-skills-for-work-report/>.

[16] OECD. Skill needs by country [EB/OL]. (2024-03-22) [2025-02-04]. [https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&dfs=DisseminateArchiveDMZ&df\[id\]=DF\\_S4J2022&df\[ag\]=OECD&dq=.&to\[TIME\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&dfs=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_S4J2022&df[ag]=OECD&dq=.&to[TIME]=false).

[18] Department for Education. Employer Skills Survey [EB/OL]. (2023-09-28) [2025-02-04]. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/employer-skills-survey/2022>.

[20] Department for Education. Occupations in demand in 2024 [EB/OL]. (2024-09-19) [2025-02-07]. <https://www.gov.uk/government/publications/occupations-in-demand-in-2024>.

[22] 田德文. 修正新自由主义: 英国政府新战略研究[J].

欧洲研究, 2020(6): 110-134+8.

[23] (英)戴维·柯茨. 资本主义的模式[M]. 耿修林, 宗兆昌, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2001: 285-286.

[24] Department for Education. Future skills projections and analysis [EB/OL]. (2024-04-25) [2025-02-08]. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/662a2a0a690acb1c0ba7e597/Future\\_skills\\_projections\\_and\\_analysis\\_-\\_research\\_report\\_April\\_2024.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/662a2a0a690acb1c0ba7e597/Future_skills_projections_and_analysis_-_research_report_April_2024.pdf).

[25] 高明. 英国学位学徒制发展的动因、特征及借鉴[J]. 现代教育管理, 2023(6): 98-108.

[26] 张明, 王喆, 陈胤默. 全球数字经济发展指数报告 (TIMG 2023) [R/OL]. (2023-06-06) [2025-02-09]. <http://ifbcass.cn/newpc/sjk/202306/P020230601501807198861.pdf>.

[27] 刘军仪. 技能英格兰: 英国开启技能人才培养新举措[J]. 中国人才, 2024(9): 35-37.

[28] 石伟平, 郭静, 邢晖, 等. 建设高质量职业教育体系增强教育强国人才竞争力——学习贯彻落实全国教育大会精神笔谈[J]. 中国职业技术教育, 2025(1): 5-14.

[29] 李轶, 张凯, 张云龙. 深化现代职业教育体系建设改革的策略与反思——基于15份省域政策文本的NVivo分析[J]. 教育与职业, 2025(2): 40-47.

[30] 唐智彬, 龚楚仪. 市域产教联合体公共价值创造的逻辑与路径[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2024(4): 118-126.

## Framework, Characteristics and Implications of the New Skill Formation System in the UK

Xiu Nan

**[Abstract]** In the context of education-driven global modernization, the UK has launched the Skills England strategy to meet the needs of economic and social development, mitigate cyclical labor market challenges, and resolve structural imbalances. The main goal is to build a new skill formation system. This system demonstrates characteristics of predictability and foresight, systematicity and synergy, digitization and accuracy, and distinctiveness and balance by collaborating with government departments to develop a policy system; promoting multi-stakeholder cooperation to optimize the training framework; integrating data to construct an evaluation mechanism; and combining local industrial features to form an implementation framework for a regionally balanced skills ecosystem. The UK's exploration and practices in constructing a skill formation system offer valuable insights for China.

**[Keywords]** skill formation system; Skills England strategy; labor market; education powerhouse