# 加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-08-19

*第一篇：加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展高技能人才，是指具有必要的理论知识，掌握了现代设备，在生产和服务领域中能完成中级技能人才难以掌握的高难或关键动作，并有创新能力的高素质劳动者。”高...*

**第一篇：加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展**

加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展

高技能人才，是指具有必要的理论知识，掌握了现代设备，在生产和服务领域中能完成中级技能人才难以掌握的高难或关键动作，并有创新能力的高素质劳动者。”高技能人才具有动态性、相对性和多样性。动态性，即随着产业结构的调整、科学技术的发展，高技能人才的外延会发展、内涵会提升，今天的高技能人才未必是明天的高技能人才。相对性，即高技能人才是在相对比较中产生的，高技能人才不可能有绝对的标准。所谓多样性，即高技能人才既包括身怀绝技或技艺精湛的能工巧匠，也包括技术技能型人才、复合技能型人才以及掌握高新技术的知识技能型人才等。高技能人才“高”在有较强的动手能力和实践能力，这是高技能人才诸能力中最本质的能力，也是最基本的特征。通俗的讲，高技能人才就是拥有高级工、技师和高级技师资格的技术能手。这类人才，既不是白领，也不是蓝领，而是应用型白领，应该叫“银领”。他们既要能动脑，更要能动手，是国家建设不可或缺的重要力量。

一、充分认识高技能人才队伍建设的重要意义

当今世界，经济全球化趋势深入发展，科技进步日新月异，人才资源已经成为最重要的战略资源。大力加强高技能人才工作，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。只有加快培养一批掌握精湛技艺和高超技能的高技能人才和高素质的职工队伍，才能在激烈的国际竞争中具有更强的竞争优势，才有可能实现“中国制造”向“中国创造”的转变。

我区经济的快速发展，需要不同层次的各类人才来保证，既需要一大批企业家，也需要数以千万计的高技能人才和数以亿计的高素质劳动者。在我市改革发展进入关键时期的时代背景下，在科学技术飞速发展的历史潮流中，工人阶级永葆先进性的重要途径，就是努力用现代科学技术武装自己，学习新知识，掌握新技能。高技能人才是工人阶级队伍中的优秀代表和核心骨干，其素质的不断提高、数量的迅速增长、作用的充分发挥，必将带动工人阶级整体素质的提升，使工人阶级的力量更加壮大。

二、加大力度，进一步推动技能人才队伍建设

培养和造就技能人才队伍，要健立健全体制机制，以职业能力建设为核心，在技能人才的技能培养、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、技术交流、表彰激励、合理流动、社会保障等环节上下大功夫，进一步更新观念，完善政策，创新机制，形成有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境，带动技能劳动者队伍整体素质的提高和发展壮大。

培养和造就技能人才队伍，还要努力营造有利于技能人才成长的良好的社会氛围。要进一步落实“四个不唯”，打破资历限定，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，激励广大职工立足本职、爱岗敬业、掌握本领、苦练技能，努力成为企业发展和现代化建设的有用之才。要根据国家职业标准和岗位需求相结合，专家认定和企业认可相结合，探索完善技能人才考评办法。要把技能人才培养作为职业培训工作的核心，重中之重的任务。结合企业实际，制订好工作计划，明确思路和任务，狠抓落实，抓出成效。

建立技能型人才成长成才的政策激励机制。用人单位应按国家规定建立技能人才培养、使用、待遇相结合的用人机制，建立技能人才正常的考核、晋级、增资制度，要根据技能人才的技术水平、岗位职责、工作业绩和实际贡献确定相应的工资和福利待遇。大力开展职业技能竞赛，建立技能人才表彰制度。组织开展多层次、多形式的职业技能竞赛活动，扩大技能型人才的社会影响，提升技能型人才的社会地位，激发技术工人钻研学习技术的热情。选拔和培养高技能人才。

三、强化培训，全面提高企业高技能人才的技术素质

不断加大投入力度，不断加强创新机制，为高技能人才队伍建设提供保障，培训工作管理，坚持学习与实践相结合，培训与使用相结合，建立较为完整、科学的培训管理制度，全面实施操作技能人才职业技能培训工程，强化岗位技能训练和考核。强化人才培训的针对性和实效性，不断创新培训机制、培训内容、培训方法，加大培训质量和效果评估与监督，规范培训过程，重视培训结果反馈，确保培训质量和培训效益的最大化。

做好职业技能鉴定工作，进一步完善职业技能鉴定社会化管理体制。坚持社会效益第一、质量第一的原则，健全职业技能鉴定系统，逐步改革企业职业技能鉴定的方式，为技能人才的培养提供及时、公正的服务，促进技能人才成长。发挥企业培养技能人才作用，认真履行职工培训职责，抓好高技能人才培养。建立自我约束机制，把建立、健全技术工人培养、考核和使用，纳入现代企业制度管理的重要内容。

四、转变思想，充分认识企业在高技能人才队伍建设中的地位和作用

要转变思想观念方面的误区。一是人才观念的误区。目前社会上普遍认为有高学历，有专业技术职称的人是人才，因此忽略了技能型人才的培养，挫伤了职工学技术的积极性。二是部分职工自身认识上的误区。认为工人只要有力气能干活就行，不需要什么技术，解决技术问题靠专业技术人员。三是单位领导的观念差异，对高技能型人才的培养无计划，高技能人才后继无人。

要充分认识企业在技能人才队伍建设中的重要地位和作用。首先，企业的生产实践对技能人才的培养具有决定作用。技能人才与企业生产实践密不可分，一个真正的技师必须在企业生产实践中才能培养成才。其次，企业需求是技能人才培养成果的最终评价标准。各种渠道、方式培养的技能人才，都需要经过企业实践的检验。第三，企业是技能人才发挥作用的重要舞台。技能人才离不开企业的培养，企业也是技能人才的主要服务对象，只有在企业的沃土上才能真正展现才能，实现自我价值。加快技能人才队伍建设，是市场经济条件下企业加快发展的需要，使技能人才自觉成为企业生产的战略性资源。同时通过加强技能人才队伍建设，能极大地增强企业的凝聚力、向心力，发挥职工群众的积极性和创造性。

各行业企业要根据实际，针对突出问题，制定本行业和企业推进技能人才队伍建设的措施意见，建立技能人才成长机制。第一，要树立科学的人才观。彻底破除传统的人才观和用人观，把技能人才作为人才对待，焕发一线工人奋发向上的精神，打破干部工人界限。第二，要把技能人才队伍建设纳入企业人才队伍建设的总体规划。第三，要建立健全高技能人才成长机制。制定职工培训教育的规划，建立技术等级培训制度，定期组织开展培训，使培训正常化、制度化，全面推行职业资格证书制度。广泛开展多种形式的技能竞赛，通过竞赛对技能人才进行评价和选拔。建立使用机制，实行持证上岗。建立激励机制，按照“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的原则，在工资待遇、分配奖励及企业年金、医疗保险等方面向高技能人才倾斜，落实技能津贴。

加强企业技能人才队伍建设，是人才强国、人才强省战略的重要组成部分。我们一定要以党的十七大、十七届四中全会精神为指导，求真务实，开拓创新，勇于进取，进一步做好技能人才培训鉴定工作，为构建社会主义和谐社会，推进高技能人才队伍建设，作出更大的贡献。

五、建立健全机制

中国有个难题，“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃？”解决人的问题最好的办法，是建立健全各种机制，从法律上、制度上进行根本保障。

首先，进一步完善高层次专业技术人才流动机制。在政策上鼓励企业引进人才，重视人才智力开发。强化企业吸纳人才的主体地位，引导企业做大做强，使其成为吸引人才的重要载体。多渠道灵活的吸引人才，积极实施项目引才、事业留才，通过项目的实施，提供事业

平台吸引国内外各类人才。甚至采取讲学、开展咨询或科研活动、进行技术合作或技术入股、聘请顾问等“户口不迁、关系不转、来去自由”的柔性流动方式，引进我市急需的高层次人才，为我市作贡献。畅通人才引进“绿色通道”，逐步取消企业引进人才的审批制度，增加企业用人的自主权。引进人才，不拘一格，唯才是举，重学历重资格，但不唯学历资格，更重适用，重能力，重实绩，重能解决问题。做好引进人才的保障工作，筑巢引凤。动员全社会的力量，解决好高技能人才的家庭生活的后顾之忧，全身心的投入工作。中国的国情现状，是住房难、上学难、就医难等。通过政策优惠、政策倾斜、税金减免、奖励的方式，多渠道灵活解决好这些难题。

其次，调整和完善激励保障机制。要从制度上保证引进人才后，要用好人才，留得住人才，发挥人才的主观能动性。保障其待遇。制定与其贡献、能力相适应的分配政策。待遇上要能留得住人，吸引人，有些关键岗位甚至要打动人。打破分配中的平均主义，落实高技能人才待遇，规定最低工资收入；根据职工技能等级水平和贡献大小，建立和实行技能津贴；对有突出贡献的高技能人才可以建立特殊津贴。加大奖励力度，坚持精神鼓励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、用人单位为主体、社会力量为补充的人才奖励体系，充分发挥经营利益和社会价值双重激励的作用。放手用人、大胆用人。不用“有色眼镜”识别人才，慧眼识英雄；大胆起用想干事、能干事、干成事的人，敢于委以重任，成为项目牵头人领导者，让其参与管理、参与决策，甚至领导人。在事业上留住人才。科学评价人才。积极开发应用现代人才测评技术，完善人才评价手段和方法。建立以能力和业绩为导向、定性分析与定量评价相结合、较为科学、易于操作的社会化人才评价机制，对不同行业不同领域的人才，制定不同的评价标准，努力提高人才评价的科学性、准确性、客观性、公正性。重视培养。在使用人才的过程中，既要挖掘人才的潜力，又要重视人才的培养。在岗位上锻炼他，让其自学，送出去参观进修学习，甚至送到国外最先进的地方。

**第二篇：加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展**

文章标题：加强高技能人才队伍建设推动企业快速健康发展

一、充分认识高技能人才队伍建设的重要意义

当今世界，经济全球化趋势深入发展，科技进步日新月异，人才资源已经成为最重要的战略资源。大力加强高技能人才工作，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。只有加快

培养一批掌握精湛技艺和高超技能的高技能人才和高素质的职工队伍，才能在激烈的国际竞争中具有更强的竞争优势，才有可能实现“中国制造”向“中国创造”的转变。

全面建设小康社会宏伟目标的实现，需要不同层次的各类人才来保证，既需要一大批企业家和科学家，也需要数以千万计的高技能人才和数以亿计的高素质劳动者。大力加强高技能人才工作，是新时期巩固和发展工人阶级先进性、增强党的阶级基础的必然要求。在我国改革发展进入关键时期的时代背景下，在科学技术飞速发展的历史潮流中，工人阶级永葆先进性的重要途径，就是努力用现代科学技术武装自己，学习新知识，掌握新技能。高技能人才是工人阶级队伍中的优秀代表和核心骨干，其素质的不断提高、数量的迅速增长、作用的充分发挥，必将带动工人阶级整体素质的提升，使工人阶级的力量更加壮大。

二、加大力度，进一步推动技能人才队伍建设

培养和造就技能人才队伍，要健立健全体制机制，以职业能力建设为核心，在技能人才的技能培养、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、技术交流、表彰激励、合理流动、社会保障等环节上下大功夫，进一步更新观念，完善政策，创新机制，形成有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境，带动技能劳动者队伍整体素质的提高和发展壮大。

培养和造就技能人才队伍，还要努力营造有利于技能人才成长的良好的社会氛围。要进一步落实“四个不唯”，打破资历限定，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，激励广大职工立足本职、爱岗敬业、掌握本领、苦练技能，努力成为企业发展和现代化建设的有用之才。要根据国家职业标准和岗位需求相结合，专家认定和企业认可相结合，探索完善技能人才考评办法。要把技能人才培养作为职业培训工作的核心，重中之重的任务。结合企业实际，制订好工作计划，明确思路和任务，狠抓落实，抓出成效。

建立技能型人才成长成才的政策激励机制。用人单位应按国家规定建立技能人才培养、使用、待遇相结合的用人机制，建立技能人才正常的考核、晋级、增资制度，要根据技能人才的技术水平、岗位职责、工作业绩和实际贡献确定相应的工资和福利待遇。大力开展职业技能竞赛，建立技能人才表彰制度。组织开展多层次、多形式的职业技能竞赛活动，扩大技能型人才的社会影响，提升技能型人才的社会地位，激发技术工人钻研学习技术的热情。选拔和培养高技能人才。

三、强化培训，全面提高企业技能人才的技术素质

不断加大投入力度，不断加强创新机制，为技能人才队伍建设提供保障，培训工作管理，坚持学习与实践相结合，培训与使用相结合，建立较为完整、科学的培训管理制度，全面实施操作技能人才职业技能培训工程，强化岗位技能训练和考核。强化人才培训的针对性和实效性，不断创新培训机制、培训内容、培训方法，加大培训质量和效果评估与监督，规范培训过程，重视培训结果反馈，确保培训质量和培训效益的最大化。

做好职业技能鉴定工作，进一步完善职业技能鉴定社会化管理体制。坚持社会效益第一、质量第一的原则，健全职业技能鉴定系统，逐步改革企业职业技能鉴定的方式，为技能人才的培养提供及时、公正的服务，促进技能人才成长。发挥企业培养技能人才作用，认真履行职工培训职责，抓好高技能人才培养。建立自我约束机制，把建立、健全技术工人培养、考核和使用，纳入现代企业制度管理的重要内容。

四、转变思想，充分认识企业在高技能人才队伍建设中的地位和作用

要转变思想观念方面的误区。一是人才观念的误区。目前社会上普遍认为有高学历，有专业技术职称的人是人才，因此忽略了技能型人才的培养，挫伤了职工学技术的积极性。二是部分职工自身认识上的误区。认为工人只要有力气能干活就行，不需要什么技术，解决技术问题靠专业技术人员。三是单位领导的观念差异，对高技能型人才的培养无计划，高技能人才后继无人。

要充分认识企业在技能人才队伍建设中的重要地位和作用。首先，企业的生产实践对技能人才的培养具有决定作用。技能人才与企业生产实践密不可分，一个真正的技师必须在企业生产实践中才能培养成才。其次，企业需求是技能人才培养成果的最终评价标准。各种渠道、方式培养的技能人才，都需要经过企业实践的检验。第三，企业是技能人才发挥作用的重要舞台。技能人才离不开企业的培养，企业也是技能人才的主要服务对象，只有在企业的沃土上才能真正展现才能，实现自我价值。加快技能人

**第三篇：加强高技能人才队伍建设促进企业科学健康发展**

加强高技能人才队伍建设促进企业科学健康发展

【导语】现在国际上对高技能人才普遍的解释是指在生产和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛的专业技能，关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。

华东公司2024年成立以来，距今已有五个年头，已建与在建项目共27个，是一家以深水大跨桥梁建设为主、高速公路、隧道、高铁建设并重发展的工程施工企业。截止2024年底，公司市场占有份额突破60亿元，总资产 9亿多元，净资产突破1亿元，累计完成产值56亿元，实现利润1.6亿元，贡献税收1亿多元，逐渐发展成为大型综合性施工企业。这些成就的取得与企业的技能人才有着重要的关系，高技能人才在已经成为华东发展中不可或缺的重要一部分，他们通常工作在生产第一线，在实践中不断革新创新施工技术与施工工艺，他们对企业的贡献，主要集中在施工一线的工艺创新、经营管理创新等方面，其内容遍及提高技术、节约原材料、节约能源、降低成本、改善生产组织与改进管理等各个方面，从而使企业获得较好经济效益。因此，高技能人才与学术型、工程型人才在企业中具有同样重要的作用。

华东公司由于成立时间短，起步较晚，技能人才特别是高技能人才十分缺乏，目前公司技能人才面临着四个方面的问题：一是数量严重短缺，不能满足企业发展的需要；二是由于历史原因长久以来一些迂腐偏见，影响了一线工人从事技能劳动的积极性；三是对技能人才的培训力度和培训广度不够，造成工人技能水平偏低；四是对高技能人才的使用缺乏强有力的激励机制，工人学习技术的积极性不高。

华东公司是从事基础性施工技术的现代专业公司，当前施工企业的发展越来越依赖于科技创新和劳动者素质的提高，一线工人的技术水平直接影响到企业的技术创新和科技成果转化，提高企业核心竞争力需要大量的高技能人才作支撑。然而高技能人才尤为紧缺，成为制约企业发展的瓶颈，加强高技能人才队伍建设成为当务之急：一是要从企业发展战略上充分体现对高技能人才的重视。高技能人才更是企业宝贵的资源，要从战略发展高度，把高技能人才的培养工作纳入企业的人力资源总体规划，加强高技能人才队伍建设。二是建立对技能人才完善的培养机制。建立健全“发现-培养-考核-使用”的一条龙的激励机制，改变培训工作的方式方法，由简单培训向高技术含量培训转变，切实增加经费投入，提高培训效果，为高技能人才创造一个成长环境快，使用待遇高的良好环境。用薪酬制度体现对技能人才的重视，实现不同技术岗位，薪资待遇不同，引导工人树立“靠技能上岗，靠贡献分配”的新观念；三是改进技能人才评价方式，加大力度，打造明星技能队伍。榜样的力量是无穷的，树立

典型，打造学习对象是很行之有效的一种方式。一些成功的事迹或先进表现都能成为影响工作生活的因素，因此，打造施工技术过硬，操作技能高超，学习气氛活跃的典型个人或团队出来的话，其产生的感染力和推动力将会对行业的高技能人才群潜移默化的促进作用，会不断提高他们事业的进取心，从而增强自身的综合素质，促进企业的发展；四是大力开展技能竞赛和人才比武等多种形式的活动，完善高技能人才选拔机制。把导师带徒、岗位练兵与竞赛工作有机结合起来，使之常态化，形成比赛与生产互相结合，相互促进的局面，大力鼓励工人学习技术，学习管理，成为复合型的企业人才，加大对高技能人才的宣传表彰，提高他们的社会地位，在企业内部营造出发现技能人才，崇尚技能人才、尊重技能人才的浓厚氛围，引导更多的工人走技能成才之路，激发工人学习技术的积极性，从而为企业的长远发展提供人才保证和智力支撑。

梁晋铭

**第四篇：高技能人才队伍建设行动计划**

根据《台州市高技能人才队伍建设三年行动计划（2024—2024年）》精神，为加快培养引进适应我市经济转型升级、产业结构优化要求的高技能人才，带动技能劳动者队伍素质整体提高，特制定温岭市高技能人才队伍建设行动计划（2024-2024年）。

一、指导思想、基本原则和目标任务 ㈠指导思想 以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持“提升能力、以用为本、高端引领、整体推进”的工作方针，以服务我市先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业发展为目标，以提升职业素质和职业技能为核心，以用好用活高技能人才为根本，着力创新高技能人才培养开发、评价发现、选拔使用、流通配置、激励保障等各项机制，努力营造有利于高技能人才成长的良好环境和发挥作用的良好平台，为经济社会转型升级提供强有力的支撑。㈡基本原则

——市场调节与政府推动相结合。切实发挥市场在资源配置方面的基础作用和企业的主体能动作用，发挥政府的引导和扶持作用，搭建公共服务平台，形成政府引导、市场主导、企业主体的高技能人才开发机制。

——自主培养与开放聚才相结合。紧紧围绕我市经济社会转型升级发展的要求，多渠道、多形式自主培养开发高技能人才；有计划、有重点地引进紧缺急需的高技能人才，加快我市高技能人才总量增长和结构优化。——高端带动与整体推动相结合。发挥高技能人才的引领示范作用，畅通技能人才的发展通道；加快建立健全面向全体劳动者的职业培训制度，大力发展多形式、多层次的职业培训，全面提升我市高技能人才的整体素质。——机制建设和评价体系建设相结合。着力完善高技能人才开发的工作机制和高技能人才成长的激励机制，形成以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职工工作水平相适应的高技能人才评价体系。㈢目标任务

根据我市经济社会发展的目标要求，围绕我市先进制造业、现代服务业和战略性新兴产业发展规划，通过深入组织实施高技能人才队伍建设行动计划，培养引进一批企业急需的技术技能型、复合技能型和知识技能型人才，争取到2024年底，形成与经济社会发展相适应，高、中、初级技能人才比例结构基本合理的高技能人才发展格局。

——扩大高技能人才规模。到2024年底，力争新增加高技能人才1万名，其中技师2千名，高级技师100名。到2024年底，全市高技能人才总量力争超过3.5万名，高技能人才占技能人才总量27%以上。

——提升高技能人才素质。大力开展职工技能提升培训和新知识、新材料、新技术、新工艺培训，到2024年底，力争从市外引进紧缺急需高技能人才20名，培养50名具有地方特色、绝技绝活的能工巧匠，选送海外培训高技能人才6名。

——建设高技能人才培养平台。重点创建台州市第一技师学院。到2024年底，建立技能大师工作室8家，建立省级综合性高技能人才公共实训基地、市级培养示范基地5家。

——形成高技能人才引进、培养、使用的良好环境。畅通高技能人才引进渠道，大力开发职业技能教育，全方位贯通高技能人才职业发展通道。建立完善多元化高技能人才评价和保障激励机制，优化高技能人才结构。

二、组织实施八项重点工程

㈠实施高技能人才选拔工程。加大技能竞赛选拔人才的力度和范围，选择技术含量高、通用性广、从业人员多、社会影响大的职业，广泛开展多层次的技能竞赛，每年安排技能大赛项目不少于5项，对经市委人才办、市人劳社保局批准的全市性技能大赛给予3万元的工作经费补助。每两年评选表彰一批“温岭市首席技工”，每人给予5000元奖励；每年评选表彰一批“温岭市技术能手”，每人给予2024元奖励，以上补助经费和奖励资金在市级人才开发专项资金中列支。按照滚动培养、重点资助、跟踪管理、鼓励竞争的要求，对获得各级“首席技师”、“技术能手”等荣誉称号者按有关规定给予奖励，以此带动我市高技能人才队伍建设。引导企业进一步加大技能经费投入力度，鼓励有条件的企业建立企业技工岗位津贴制度，对获得高级工、技师和高级技师职业资格证书，并在相应工种岗位上签订劳动合同的技术工人，按月发给一定的岗位津贴。

㈡实施高技能人才引进集聚工程。结合我市产业发展特点，每年定期组织用人单位赴国内外产业发达地区引进高技能领军人才，鼓励企业利用引进国外先进设备的有利时机，同步引进专门的高技能人才。充分发挥市场配置作用，在温岭人才网开设高技能人才专栏，收集发布高技能人才需求信息，定期举办高技能人才专场招聘会和网络高技能人才招聘专场；积极发挥人力资源中介的作用，多途径引进高技能人才。

㈢实施职业院校发展行动工程。结合我市经济发展和产业转型对高技能人才培养的实际需求，加快职业院校建设步伐，实行中等职业教育免费制度。大力推进公共实训基地建设，创建台州市第一技师学院，到2024年底，建立高技能人才培养示范基地5家。积极推进职业院校“一体化”教师培养。积极吸收企业工程技术人员和高技能人才到学校担任专业课教师或生产实习指导教师，到2024年底，职业院校专业课教师具有高级工以上职业资格的应达到75%以上。支持职业技工院校突出精品专业建设，改革教学内容和课程体系，实现理论教学与技能训练融通合一，能力培养与岗位对接合一，实习实训与顶岗工作学做合一，到2024年底，职业院校毕业生取得相应职业资格证书率要达到100%。

㈣实施技能人才校企合作工程。推进校企合作，采取“订单式”培训，探索“工学结合、半工半读”的培养模式。定期召开学校与企业见面会，及时收集、发布院校、企业的合作意向和需求信息。各职业院校每年要制定校企合作计划，对接企业的技术、设备、信息等资源优势，做好人才培养、专业建设、课程改革、实训基地建设等工作。职业院校每年面向社会开展各类职业技能培训总人次须达到该校在校生规模，其中面向企业高技能人才培训年均达500人次以上。培训补贴节余资金主要用于教学设施和教学条件改善，同时适当增加奖励性绩效工资总量。

㈤实施高技能人才培训工程。按照“谁出资培训，谁享受补贴”的原则，鼓励企业、院校和培训机构积极参与面向社会的高技能人才培训，不断扩大高技能人才规模和优化高技能人才素质。对企业选送的技能人才参加高技能培训并取得相应高级工以上国家职业资格证书，属于市紧缺职业（工种），且与原企业续签一年以上劳动合同的，选送前经市人劳社保局审核同意后，分别给予补贴，补贴金额在原基础上2024年至2024年每年按35%递增，至2024年，按高级工、技师、高级技师分别给予所在企业每人次1300元、1800元、2500元的额度内按实补贴，所需资金在人才开发专项资金中列支。同时，每年选派紧缺型职业（工种）、具有相应技能水平、富有创新潜力和行业国际视野、跨语言交流能力的一线优秀技术工人和职业院校名师，参加省厅组织的“金蓝领”国（境）外培训工程，学习借鉴国内外先进制造工艺技术和先进职业教育理念、方法。

㈥实施青年就业技能培训工程。加强青年就业人群技能培训，积蓄高技能人才后备力量。对城乡未继续升学的应届初高中毕业生等新成长劳动力开展1—2个学期的劳动预备制培训，对其中家庭经济困难学员给予一定的生活补贴；对退役士兵开展免费职业技能培训。对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，按规定给予一次性职业技能培训和鉴定补贴。

㈦实施技能大师工作室建设工程。依托科技和技能含量较高的规模以上企业，选择部分技能大奖获得者、首席技师、首席技工以及掌握传统技能、民间绝技的高技能人才建立大师工作室。到2024年底，建立省级技能大师工作室1个、台州市级技能大师工作室5个，分别给予每个工作室5万元、3万元的经费资助。通过技能大师工作室建设，充分发挥高技能人才在技术攻关、技术创新、技术交流、传授技艺和实现绝技绝活代际传承的积极作用，基本上形成覆盖重点行业和特色行业的技能传递和推广网络。

(八)实施高技能人才评价推进工程。探索建立以职业能力为导向，以工作业绩为基础，符合市场需要、企业认可、真实客观反映技能人才水平的评价新体系，建立健全职业技能鉴定社会化考评体系，研究建立以职业技工院校学生为对象的职业资格认证体系。大力推行高技能人才企业评价制度，在规模以上大中型企业建立以国家职业标准为依据、企业生产实际为基础的高技能人才考核评价制度。对在技能岗位上工作并掌握高超技能、做出突出贡献的技术骨干可破格参加高级工、技师的考评，参加台州市级一类技能竞赛取得前三名的选手可破格晋升为技师，参加台州市级二类或温岭市级一类职业技能竞赛前三名的选手可破格晋升为高级工，并对竞赛破格晋升者给予相应等级的培训和职业技能鉴定补贴标准奖励。对获得省级以上的“钱江技能大奖”、“首席技师”等荣誉称号的，给予配套奖励。

四、组织保障

㈠加强领导，严格考核。作为人才工作目标责任制考核的重要内容，定期组织检查考核，确保完成行动计划的各项目标任务。

㈡明确职责，形成合力。组织部门负责牵头抓总，加强宏观指导；人劳社保部门负责综合管理和组织推动；教育部门负责扶持培育中等职业学校、高职院校，切实发挥职业院校培养高技能人才的基础作用；财政部门负责制定预算，合理安排高技能人才发展所需资金，确保及时拨付到位；市直各有关部门要发挥行业主管部门的职能优势，指导本行业加强高技能人才队伍建设；各级工会组织要积极推动企业高技能人才队伍建设，动员组织全市职工广泛开展岗位练兵活动，调动职工学习知识、提高技能的积极性；共青团、妇联等单位在各自职责范围内积极参与。㈢加大投入，严格管理。各地要充分保障用于高技能人才队伍建设的资金，建立政府、企业、社会多渠道筹措的高技能人才投入机制。全市各类企业要按职工工资总额2%-2.5%的比例提取职工教育经费并合理使用，职工教育经费的70%以上用于一线职工培训。人劳社保部门要会同财政部门加强高技能人才建设的资金管理，明确资金用途、申领拨付程序和监管措施；要严格实行开班申请、过程检查、资格初审、技能鉴定审核、基础台帐等制度，确保培训和职业技能鉴定质量及各专项资金安全高效使用。

㈣落实政策，保障待遇。要制定落实高技能人才在户籍、住房、培训、子女入学等方面的优惠政策，做好高技能人才在不同行业、不同所有制单位以及跨地区流动的社会保险关系的转移接续。企业引进的高级技师子女属义务教育阶段的学生，按该企业所在地学区就近安排到相关学校就读；属学前教育阶段的学生，帮助解决到该企业所在地附近的相关幼儿园就读；在外地转入我市学校就读的，根据学籍管理要求优先安排到相关学校就读。积极破除职工身份界限，企业在聘的高级工、技师、高级技师的工资福利待遇应分别与助理工程师、工程师、高级工程师同等对待；对获得高级职业资格证书的高级技工学校、技师学院毕业生，用人单位在使用、工资福利等方面与大专学历人员同等对待。探索建立企业高技能人才津贴制度，已实行的企业要及时调整津贴标准。

㈤强化宣传，营造氛围。充分发挥广播、电视、报刊以及网络等媒体的作用，大力宣传高技能人才工作相关政策，树立一批高技能人才先进典型，提高高技能人才的社会地位，形成有利于高技能人才成长的良好社会氛围。

五、本行动计划自发布之日起执行，由市委人才办、市人劳社保局负责解释。

2024年5月29日

**第五篇：高技能人才队伍建设探索**

高技能人才队伍建设探索

企业的竞争归根到底是人才的竞争。中原油田经过二十多年的开发，现已到了开发的中后期，地质储量严重不足，开发难度越来越大，人多油少的矛盾日益突出。‚走出去‛战略的实施，给中原人带来了新的发展机遇；但也带来了困惑，高层次技能人才的缺乏，严重制约着‚走出去‛战略的进一步实施。如何把油田庞大的人力资源优势转化为人才优势，为企业发展提供急需的高技能人才成为培训工作必须解决好的一个问题。

一、高技能人才培训的现状分析

中原油田现有技术员工41826人，其中钻井、采油、物探等高技能人才（主要指技师、高级技师、技术工种带头人、技术能手等,下同。）1241人，占技能员工总数的2.97%。这些人才是企业的宝贵财富，调动和开发他们的智力资源，不仅有利于他们个人技能水平的提高，而且对培养一批高级技术人才乃至企业技能员工队伍整体水平的提高都会产生积极的引导作用。我们通过问卷调查、座谈了解、现场考察等形式先后到10个二级单位并对100多位高技能人才的学习培训、工作中的困惑、意见和建议等进行了调研，调研结果显示：

（一）开展高技能人才培训的难度较大

二级单位普遍反映高技能人才人数少，岗位比较分散，他们的技术水平在单位里也都是赫赫有名的，没法对他们开展培训。有的单位领导干脆说‚没有考虑过对他们的培训问题。‛另一方面，高技能人才都处在重要的甚至是关键技术岗位上，工作很难离得开。据不完全统计，高技能人才中81%的人近年来没有参加过一次培训，就连他们自己也认为培训是件奢侈的事。

（三）高技能人才对伍的现状不容乐观

高技能人才虽然在专业技术面都是佼佼者，但综合素质急待提高。调查发现：高技能人才文化程度大多都是技校、高中，‚会做‛，不会‚说‛；思维的基本方法、语言表达、交流沟通、一般论文的写作、班组管理等基本技巧比较缺乏；大多数高技能人才关心的是自己的单位，自己的岗位，对社会的变化，时代的发展等情况知之较少，视野不够开阔，知识更新的速度慢，创新意识不强等。

（三）很高的培训热情。高技能人才普遍反映，他们在岗位工作、技术攻关、学习提高等方面存在着太多的问题需要解决，对培训怀有极高的热情和期待。一个老高级技师形象地说：‚如果老这么干下去，没有人给我们‘充电’，这点技术早晚也会落后的。‛

我们常说，人才资源是第一资源，而高技能人才由于资源的短缺，更显其珍贵。但是，如果只注重资源的使用，忽略了资源的开发，这种资源总会枯竭的。怎么办呢？

二、我们的具体做法是

（一）明确高技能人才的培训目标

针对高技能人才对伍存在的问题，我们清楚地看到，制约高技能人才发展的关键有三个：一是与专业相关的其它知识与能力比较缺乏；二是视野不开阔，创新意识不强；三是基础理论知识不扎实。所以我们把高技能人才的培训目标确定为：以高技能人才的能力拓展为重点，以提高综合素质为目标，全面提升他们的创新能力和技术水平。

（二）选择灵活多样的培训方式

充分考虑高技能人才实践经验丰富，动手操作能力强等特点，采用讲演、交流、研讨、事迹报告、案例分析、课堂讲授、拓展训练等多种方式进行分析、引导，把培训活动变成一个能力拓展与提高的过程。

（三）组织好培训班级

培训班级按照行业相关、工种相近或相同的原则，组织教学班级，这样既方便教学又可以提高培训效果。

（四）安排好培训时间

每期培训班的时间安排为120学时（即15天）。为缓解工学矛盾，培训选择在生产相对宽松的时间里进行。

（五）选聘一流的培训教师

首先是从企业内部选择专职或兼职的一流培训师、管理人员、专业技术人员或高级技师从事教学，其次是从大专院校或其它企业聘请专家从事教学工作。教师的质量决定着培训的成败和效果。

（六）优化培训内容设计

培训内容以模块式教学为主，在需求调研的基础上拟定，又经有关专家小组的论证确任，主要内容如下：

1.怎样做一个优秀的高技能人才。主要通过中华技能大奖获得者王中华的典型事迹报告和钻井四公司徐少先师傅平凡的成长经历介绍，让他们了解一个高技能人才应具备的基本素质，以及企业对他们寄予的厚望。

2.最新科技发展动态介绍。主要通过石油石化行业新理论、新技术、新工艺、新方法的介绍，了解知识经济，信息化社会的基本特点以及科学技术发展的前景，开阔他们的眼界，增强他们的责任感。

3.创新创效在实际工作中的应用。主要通过学员之间的交流与研讨，从他们大量成功实践的案例中认识到创新能力的培养在科技发展中的意义和作用。另一方面从理论上让他们了解创新思维的内涵、特点、方法，并进行创新思维方法方面的课堂训练，培养他们的创新意识，激发他们的创新热情。

4.一般科技论文写作技巧的介绍。通过科技论文命题、选材、结构等基本知识和技巧的介绍，让他们了解并初步掌握一些常用的写作技巧，帮助他们学会从理论上总结工作中的经验，提高自己的技能水平。

5.师带徒的技艺传授。主要通过相互间的交流与探讨，介绍师带徒的经验和体会；同时，讲解师带徒必须具备的基本知识和技巧等，如怎样进行谈话和沟通，班组管理的常用方法等。其目的是让他们带好自己的徒弟，提高对徒弟的管理水平，为企业培养更多的技能工人。

6.树立远大的目标，争做知识复合型、技能复合型员工。主要通过企业愿景教育和技能发展目标的需要，结合自己的岗位特点和技能发展潜力，畅谈理想与目标，在进行人生观、价值观教育的同时，对他们进行职业技术生涯设计；制定出3—5年的自学计划，圈点必读的书目，必练的技能，达到的长远目标和中短期目标。其目的是帮助他们解决好先天理论知识不足的缺陷，为他们的长足发展提供支持。因为这个问题靠任何短期培训都是无法解决的。

三、培训班取得的显著成绩

（一）培训班学员的精神面貌发生了显著变化

短暂的15天培训，高技能人才的‚精神食粮‛得到了有效补充。学员们兴奋地说：培训就像一盏灯，照亮了我们的心。我们对油田改革与发展的信心更足了，对人生目标追求的劲头更足了，对自己能力差距的认识更清楚了；只有不断地学习，才能不断地发展自己，提高自己。

（二）学员的能力得到了拓展和加强

培训的过程本身就是一个能力提升的过程。由于采用了案例分析、交流研讨、理论分析讲解等大量的技能训练手段，激活了他们已有的经验和知识沉淀，工作中许多困惑和难题得到了明晰的答案，这个过程就是能力拓展和提升的过程。正像培训学员刘涛所说：‚经老师这么一点，我们全明白了。许多问题不是我们的知识不够用，关键是解决问题的方式方法没找到。‛

（三）高技能人才综合素质得到提升

要做一个合格的优秀的高技能人才，只靠专业知识是远远不够的。短

短的15天培训，虽然没有也没有必要进行沟通与技巧、写作能力、班组管理技巧等方面知识的系统培训，但毕竟是‚师傅引进了门‛，为以后的‚修行‛提供了必要的知识支撑，为他们综合素质的全面提升创造了重要甚至是决定性的条件。正像一个学员在跟踪反馈意见栏中写得那样：没有昨天的培训，就没有我今天的进步。

四、几点体会

高技能人才培训班，我们先后举办了3期，培训学员135人。从2024年8月开始调研设计到现在，历时一年多，这一年多是一个实践的过程，因为我们还只是在进行高技能人才培训的实验和摸索；是一个思考改进的过程，因为我们不断发现办班过程中存在的问题，又不断地加以改进，包括培训的内容设计，培训方式的选择，培训教师的选聘等；也是一个不断提升的过程，因为培训的思路越来越清晰，方向越来越明确，培训班越办越好，越办越受学员的欢迎。我们深刻地体会到：

（一）能力拓展加综合素质提升——最佳的培训设计方案

这几期培训班的成功首先得益于一个最佳的培训设计方案。高技能人才培训，尤其是高技能人才培训中骨干人才的培训，被认为是一块培训的‚硬骨头‛。到底怎么搞，怎样才能收到理想的效果，一直困扰着我们。开始，我们曾想过把培训的重点放在专业知识的提高上，但后来发现在短期内要提高他们的专业技能是很困难的，因为他们在专业技术上已经达到了一个相对高度；另一方面真正制约他们专业技术水平提高的关键并不是专业技术，而是与专业技能相关的其它技能。认识上的提高与突破，使我们把培训的目光锁定在能力拓展和综合素质提升两个方面，所有的内容设计和培训活动都以此为目标。实践证明，这种设计思路是十分正确的。在问卷调查中，参加培训的135名学员100%的给予了肯定和赞同。首批学员的跟踪调查说明，企业领导对这种培训的效果给予了很高的评价。

（二）引导、分析、点拨——最有效、最实用的培训方法

高技能人才培训不能满堂灌，他们认为最过瘾的是‚老师你说，怎么干‛。我们紧紧抓住他们的心理特征，从始至终让他们通过交流、研讨、分析，说明他们是怎么干的，老师适时引导、点拨，并给以理论分析和阐述，有时又多讲那么几句‚你看不学理论不行吧‛，这种引导、分析、点拨的培训方法取得了意想不到的效果。

（三）一流的专兼职教师队伍——培训成功的保障

一流的专兼职教师队伍是实现最佳培训设计以及最有效培训方法的保障。教师是讲师，讲得透彻明白；教师是技师，会说又会干；教师还是导师，应该是同行的专家、权威、信得过，用学员的话说‚你不服不行‛。没有这样的教师，培训是很难成功的，培训之所以难搞，首先是因为这样的老师难找。

其次，培训的组织管理，学员的生活服务，文体活动安排，必要的参观考察或拓展训练也是办好这几期培训班所不缺的。

这几期培训班的成功，大大坚定了高技能人才培训的信心。我们将认真总结经验，寻找差距和不足，用1—2年的时间把中原油田的高技能人才培训一遍，使他们的能力和素质得到一个明显的提升，为企业发展提供人才支持。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找