# 技能人才队伍建设

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-27

*第一篇：技能人才队伍建设全国人才工作会议在北京举行发布日期：2024-05-26新华社北京５月２６日电（记者李亚杰、谭浩）中共中央、国务院召开的全国人才工作会议５月２５日至２６日在北京举行。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席胡锦涛，中...*

**第一篇：技能人才队伍建设**

全国人才工作会议在北京举行

发布日期：2024-05-26

新华社北京５月２６日电（记者李亚杰、谭浩）

中共中央、国务院召开的全国人才工作会议５月２５日至２６日在北京举行。

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席胡锦涛，中共中央政治局常委、全国人大常委会委员长吴邦国，中共中央政治局常委、国务院总理温家宝，中共中央政治局常委、全国政协主席贾庆林，中共中央政治局常委李长春，中共中央政治局常委、中央书记处书记、国家副主席习近平，中共中央政治局常委、国务院副总理李克强，中共中央政治局常委、中央纪委书记贺国强，中共中央政治局常委、中央政法委书记\*\*\*出席会议。

胡锦涛在会上发表重要讲话，强调切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。全党全国要统一思想，真抓实干，全面落实加快建设人才强国各项战略任务，努力培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，进一步开创我国人才事业新局面，为全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴提供有力人才保证。温家宝在会议上讲话。习近平在会议结束时作总结讲话。

胡锦涛在讲话中指出，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。我们党历来高度重视人才工作，在革命、建设、改革各个历史时期，制定和实施了一系列重大方针政策，为党和人民事业发展培养和集聚了宏大人才队伍。经过新中国成立６０多年特别是改革开放３０多年的努力，我国已经从人才资源相对匮乏的国家发展成为人才资源大国，各类人才在改革开放和社会主义现代化建设中大显身手。同时，当前我国人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方，特别是高层次创新型人才匮

乏，人才创新创业能力不强，人才资源开发投入不足。根据新形势新任务和人才工作面临的新情况新问题，党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（２０１０－２０２０年）》。贯彻落实好这个纲要，对全面提高人才发展水平、加快建设人才强国，对全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

胡锦涛强调，做好新形势下人才工作，必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强人才保证和广泛智力支持。

胡锦涛强调，到２０２０年我国人才发展总体目标是：培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。我们要围绕这个总体目标，坚定不移走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，努力实现人才资源总量稳步增长、队伍规模不断壮大，人才素质大幅度提高、结构进一步优化，人才竞争比较优势明显增强、竞争力不断提升，人才使用效能明显提高、人才发展体制机制创新取得突破性进展，逐步实现由人力资源大国向人才强国转变。

胡锦涛指出，当前和今后一个时期要重点抓好以下工作。一要坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展战略布局，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，紧紧围绕党和国家工作大局，把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，支持人人都作贡献、人人都能成才，统筹推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展，促进人的全面发展。二要坚持突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设，突出培养创新型科技人才、大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理

人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设，抓紧培养造就一批复合型、高层次、通晓国际规则的适应对外开放的人才。三要坚持推进改革创新，激发各类人才创造活力，重点围绕用好用活人才、提高人才效能，完善人才工作管理体制，健全人才工作机制，从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制，建立健全政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，形成有利于人才发展的法制环境，着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题，为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力。四要坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质，把树立正确的世界观、人生观、价值观，弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想融入人才工作全过程，教育和引导各类人才学习践行社会主义核心价值体系，组织和引导各类人才在社会实践中砥砺品质、锤炼作风、提高干事创业的本领，鼓励各类人才坚持求真务实、尊重客观规律，恪守科学精神、大胆探索创造，倾心本职岗位、注重工作实效，淡泊个人名利、无私奉献才能，建设一支饱含爱国热情、勇于追求真理、具有务实作风、善于团结协作、积极改革创新、争创一流业绩的高素质人才队伍。五要坚持扩大人才工作对外开放，做好人才“引进来”和“走出去”工作，坚持人才自主培养开发和引进海外人才相结合，加强人才和人才开发国际交流合作，积极引进海外人才和海外智力。

胡锦涛强调，青年是祖国的未来、事业的希望。要把培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务，加大工作力度，完善工作制度，采取及早选苗、重点扶持、跟踪培养等特殊措施，使大批青年人才持续不断涌现出来。要不拘一格、广纳群贤，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。要教育和引导青年人才自觉把实现个人人生价值同实现全面建设小康社会和中华民族伟大复兴的奋斗紧密结合起来，牢固树立为祖国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想，在投身党和人民伟大事业中建功立业。各级党委和政府要加强对青年的教育和引导，在全社会形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年干事业的良好氛围。

胡锦涛指出，切实做好人才工作，加快建设人才强国，加强和改进党对人才工作的领导是根本保证。要坚持党管人才原则，自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作，不断提高人才工作水平。各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，善于用战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动人才工作，落实人才培养使用重大政策，抓好重大人才工程，统筹经济社会发展和人才发展，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，深入研究人才工作面临的突出矛盾和问题，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。各级党委和政府要切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定。要关心人才学习和生活，千方百计为他们排忧解难。要通过大力表彰和广泛宣传优秀人才的先进事迹，营造尊重科学、鼓励创新、甘于奉献的社会氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

温家宝在讲话中指出，当今世界，国际竞争日趋激烈，突出表现为科技、教育和人才竞争。科技是关键，教育是基础，人才是根本。《国家中长期人才发展规划纲要》与已经发布实施的《国家中长期科学和技术发展规划纲要》和即将发布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》相互支撑、紧密联系又各有侧重，一定意义上讲，属于国家发展的顶层设计和系统规划。

温家宝强调，要为人才成长创造良好条件和环境，不拘一格选拔人才。要善于发现人才，用人所长，不能求全责备，让各类人才和全体劳动者、建设者才尽其用、各得其所。要在实践中锻炼和培养人才，让他们在经济社会发展的实践中增长才干、建功立业。要创新人才发展体制，坚决破除一切不利于人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、符合科学发展要求的人才发展体制和机制。

温家宝指出，人才资源是国家的战略资源，各级党委和政府要把人才工作摆在突出位置，为人才的成长服好务。一要大胆使用和吸引人才。加强对拔尖创新人才、急需紧缺人才、战略性后备人才培养的支持力度。大胆引进和使用海外高水平拔尖人才，鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国家发展服务。充分发挥国内人才的作用，调动他们的积极性。二要加大人才发展资金投入。建

立健全政府、用人单位、个人和社会多元化的人才发展投入机制，较大幅度增加人力资本投资比重。三要更加关心和爱护人才。努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。鼓励创新、探索和超越，提倡“百花齐放、百家争鸣”，倡导独立思考、追求真理，宽容失败。关心和改善人才的生活条件，解决好他们在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的实际问题。

习近平在总结讲话中指出，这次全国人才工作会议是我国社会主义现代化建设在新的起点上向前迈进、人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。与会同志认真学习了《国家中长期人才发展规划纲要》和胡锦涛、温家宝同志的重要讲话，交流了做好人才工作的经验，进一步明确了人才工作的总体要求、基本思路、重点任务和重大政策措施，找准了进一步搞好人才工作的着力点和有效抓手，增强了做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性。各地区各部门要统一思想、提高认识，紧紧围绕建设人才强国这个战略目标，努力使人才工作各项措施真正落到实处；要深刻认识、自觉遵循人才成长规律，注重把握客观性，避免片面性，切实提高人才工作科学化水平；要坚持重在使用，用当适任、用当其时、用当尽才，充分发挥各类人才的作用；要营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、容许失误的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，促使优秀人才脱颖而出；要坚持和完善党管人才原则，切实改进党管人才方法，真正做到解放人才、发展人才、用好用活人才。各地区各部门要迅速行动起来，科学制定当前和今后一个时期人才发展规划和具体措施，抓紧实施重大人才政策和重大人才工程，为人才成长和发挥作用创造良好环境。

出席会议的领导同志还有：王刚、王兆国、王岐山、回良玉、刘淇、刘云山、刘延东、李源潮、汪洋、张高丽、张德江、俞正声、徐才厚、郭伯雄、\*\*\*、何勇、令计划、王沪宁、马凯、孟建柱、曹建明。

大会向“千人计划”国家特聘专家代表颁发证书，北京市、江苏省、山东省、湖北省、国务院国有资产监督管理委员会、中国科学院等单位有关负责同志在会上发言。

各省、自治区、直辖市及副省级城市、新疆生产建设兵团党政负责同志，党中央、国务院有关部委和各人民团体负责人，人民解放军、武警部队有关负责同志，中央管理的金融机构、国有重要骨干企业、高校负责同志参加会议。

全国人才工作会议第一次全体会议以电视电话会议形式召开，主会场设在人民大会堂小礼堂，各省、自治区、直辖市及计划单列市设分会场。

**第二篇：技能人才队伍建设管理制度**

技能人才队伍建设管理制度

随着我矿机械化程度的不断提高,设备的更新,各种工艺的改进,科技含量一直增加,无论是地面管理还是井下现场的操作,对矿工的知识水平、业务能力，操作能力有了更新更高的要求，为了适应不断提高的机械化水平，必须对全矿职工进行人才培养和业务知识培训，来解决这一棘手的问题。特制定煤矿企业技能人才队伍建设管理制度。

1、首先是职业技能鉴定。各科室要在力配合宣教科搞好职业技能鉴定工作，需要配合的方面，首先在宣传工作传达到位，其次是为职工提供条件报名，再者是千方百计组织职工参加宣教科在职业技能鉴定前的集中培训。

2、每个科室的领导宣传工作如作不到位，由宣教科收集报矿企管科。

3、参加职业技能鉴定的人员在参加考试期间，由其所在科室报工。

4、对年轻的生产骨干，要支持参加与其实际工作相关的各种成人高等教育自学考试，每个科室每年参加成人高自学考试的不得少于3%。

**第三篇：浅谈如何加强兵器工业技能人才队伍建设**

龙源期刊网 http://.cn

浅谈如何加强兵器工业技能人才队伍建设 作者：孙桦

来源：《职业·下旬》2024年第06期

摘要：本文从技能人才队伍建设现状入手，分析了高技能人才结构性矛盾的主要表现，论述了建立一支结构合理、适应市场竞争的高技能人才队伍的重要性。通过对高技能人才队伍建设重要性的分析，提出按照高技能人才队伍需求，建立分层次、分类别、多形式、重实效的培训体系，抓好技能人才培训，最终建立和完善技能人才培训、选拔、使用、考核、评价、激励机制，为企业全面、协调、持续发展提供人才保障和支持。

关键词：兵器行业 技能人才 一专多能

当前，兵器工业正处在经济转型、结构调整、体制转换的关键时期，面对新的形势、新的任务、新的机遇，我们应该牢固树立“人才资源是第一资源”的战略思想，建设一支高素质的适应企业长远发展要求的技能人才队伍，以全面提升人力资源质量，“服务兵器发展”，促进集团公司“十二五”工作的目标顺利实现。

与一般技能人员不同，技能人才应是熟练掌握加工操作技术，具备精湛的操作技能，在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题的技能人员。随着兵器工业顺利实现由解困型向发展型行业的战略转变，技能人才断档，尤其是高技能人才短缺、后备技能人才匮乏的现象日益凸显，有些关键岗位和单一工种只能靠继续返聘退休人员维持现状，已经不能满足正常生产和企业发展的要求。这种结构性矛盾主要表现在：

一是没有创造实现技能人才自我价值的环境，掌握新技术、新工艺、新设备的高技能人才依然短缺，对如何阻止高技能人才的流失还缺乏科学有效的手段和措施。

二是技能人才的培训体系不够完善，高级工、技师、高级技师等技能人才比例不符合企业科研生产发展的要求。

三是技能人员专业技能单一，队伍年龄相对偏高，平均46.5岁，技能人才资源总量不足，急需“技术操作带头人”。

四是人才选拔评价机制标准不清，责任不明，激励约束机制不健全，奖惩不严。

以上这些问题是当前兵器工业企业在技能人才队伍建设方面普遍存在的。解决这些问题，应该按照科学发展观的要求，立足于建设具有国际竞争力大公司和高科技现代化兵器工业的战略目标和企业发展战略，以畅通人才发展渠道为基础，以提高素质为核心，以优化人才队伍结构为重点，通过思路创新、机制创新、文化创新来实现，最终打造一支素质优良、结构合理、后备充足、适应市场竞争的企业技能人才队伍。具体来讲，应该抓好以下几个方面的重点工作。

一、领导高度重视，推动观念转变，为技能人才成长创造良好环境

牢固树立“四种观念”，即：人才是企业的第一资源，企业长远发展靠人才的战略观念；培养人才是各级领导干部的职责，人才流失是最大损失的责任观念；不拘一格选才，用人所长、不苛求的用才观念；人人都可称为人才，关键在于培养的育才观念。把技能人才队伍建设作为“一把手”工程，抓好、抓实、抓出成效。

研究制定有力措施，切实提高技能人才的社会地位和物质待遇，努力营造有利于企业技能人才成长的良好氛围。在技能人员中广泛进行爱岗敬业、岗位成才、自学成才教育。引导职工树立“有为才有位，有位必有为”的思想，立足本职钻研技术，自我提高，在完成企业目标中实现个人自身价值。

二、建立分层次、分类别、多形式、重实效的培训体系，抓好技能人才培训

根据国务院的决策部署，紧紧围绕中心、服务大局，牢牢抓住“民生为本、人才优先”工作主线，按照优秀人才优先培养、关键人才重点培养、稀缺人才抓紧培养、一般人才有计划分层次培养的原则，建立培训体系，创新培训内容，抓好技能人才培训。引导和鼓励技能人才参加不同层次的培训、进修学习，树立“终身学习、全程学习、团队学习”等新的学习理念，不断推动企业技能人才学习技术的积极性，以适应科技进步对技能人才素质的要求。

采取多种形式，加强基础技能培训，增强培训效果。采取请进来、走出去的方法，培训技能人员的基本操作技能，注重传统面授培训与现代化培训方式相结合，充分利用网络资源，突破传统培训方式的局限。实行“以系统培训推动持续学习技能，以技能鉴定推动持续提高技能，以技能大赛推动整体练兵和技能创新”三结合的技能人员培养模式，做到“两个统一”：培训形式与效果的有机统一；培训内容与质量的有机统一。“十二五”期间，争取使企业80%以上的技能人员都能够得到各种形式的培训，使初、中、高级、技师、高级技师等技能人才比例符合企业科研生产发展的要求，以此推动企业技能人才队伍的整体发展与建设。

充分发挥职业技能竞赛活动在培养、选拔技能人才等方面的引导作用，积极组织开展各种形式的职业技能竞赛活动，提高技能人才的实际操作技能。完善和落实职业资格证书制度和上岗培训制度，组织技能人才积极参加有关部门举办的各种技能竞赛及劳动部门组织的职业资格鉴定。

三、发挥技能带头人传帮带作用，努力培养“一专多能”的复合型人才

发挥技能带头人的传、帮、带作用，通过开展“师徒技能传帮带活动”，扩大“师徒制”在技能岗位的覆盖范围，培养企业急需的“关键岗位技能带头人”。制定技能带头人培养计划，对重点培养对象要落实培养目标、培养内容、培养方式、时间进度和考核指标，由技能带头人进行专人传帮带，定期给予指导，促使技能人才尽快成熟起来。

发挥技能带头人在承担重点产品制造加工和参与重大工艺项目改造任务中的带头作用。结合企业项目攻关课题和生产实际的重点、难点任务，围绕解决现场实际问题，组织技能人才进行生产、技能等方面的攻关，提高技能人才解决实际问题的综合能力。引导和鼓励技能人才争当本工种的能工巧匠和本企业的技能能手，增强技能人才的责任感和进取心。

积极抓好技能人才岗位轮换，为技能人才的发展拓宽空间，努力培养“一专多能”的复合型技能人才和岗位操作多面手。做好技能人才岗位轮换制度的完善和落实，使其成为培养复合型技能人才的重要途径，在此基础上进行复合技能的培训，引导员工向“一专多能”方向发展，以满足先导化高新技术和生产加工的需要。

四、建立和完善技能人才培训、选拔、使用、考核、评价、激励机制

加强技能人才培训效果的跟踪与评估。通过完善技能人才岗前培训、在岗培训、资质资格培训、发展培训等制度，使培训考核评估与技能人才选拔、使用、激励、发展等有效结合起来，激发技能人才参加培训学习的积极性，增强技能人才的职业竞争意识和风险意识，树立终身学习意识和居危思进的意识。

注重素质、能力、业绩的要求，积极开展职业资格认证，坚持将技能人员思想政治素质、职业道德和职业素养作为职业能力评价的基础。以职业技能大赛为载体，建立“工艺创新、技能培训、考核升级、技能推广”四位一体的技能人员职业能力提升工作机制，畅通成长发展空间，促进高技能人才职业的发展。建立“公司首席技师、公司关键岗位技能带头人，公司技能骨干”的高技能人才职业发展序列，通过与高技能人才能力、岗位、业绩相匹配的地位、待遇、事业及其他方面的激励措施，提高专注于技术创新和技能提升的积极性、主动性和创造性，为技能人才坚持走技能岗位职业发展道路发挥牵引和导向作用。

建立技能人才考核评价激励机制，使技能人才队伍建设进一步目标化、具体化、规范化。通过制定技能人才薪酬奖励办法，鼓励技能人才坚持走技能发展的道路。对在技术革新、设备改造、工艺攻关和解决复杂加工技术疑难问题等方面作出贡献的技能人才给予表彰和奖励，加大对突出骨干技能人才的荣誉奖励和收入待遇力度，发挥技能人才荣誉称号的激励作用，使技能人才在企业留得住、用得好。畅通技能人才发展渠道，搭建技能人才的事业平台。制定完善“关键技能带头人”的选拔、考核、培养办法，进行职业生涯设计规划，开发适合技能人才职业生涯发展的通道，使技能人才通过积极的政策导向，立足于本岗位成长发展，使企业拥有一支高水平的技能人才队伍。

加强企业技能人才队伍建设，要坚持以人为本和全面协调可持续发展的科学发展观，把握全局，统筹兼顾，突出重点，还要注意正确处理好以下三方面的关系。一是正确处理好全局与局部的关系。企业技能人才队伍建设是一项艰巨的系统工程，包括诸多环节及其相互配套体系，既要站在企业发展的全局思考问题，坚定不移地推进企业技能人才队伍建设，又要考虑到企业自身发展的实际，制定符合企业特点的工作措施，使技能人才队伍建设的整体推进切合实际，服务大局。二是正确处理好理论与实践的关系。企业技能人才队伍建设，既要根据各项工

作发展的要求，坚持与时俱进、解放思想、不断汲取新理念，又要结合企业的实际，求真务实，研究制定切实可行的制度和办法，真正实现以理念创新推动制度和机制创新，以制度创新推动事业发展。三是正确处理好技能人才引进与培养的关系。既加强对市场“高端人才”的引进，又要注重对“本土人才”的培养。通过推行“协议用人、人才租赁、智力协助”等技能发展的灵活方式，面向社会引进和吸纳企业急需的高技能人才，采取有力措施加快高技能人才的引进和培养，畅通技能人才引进和培养的渠道。

“十二五”期间，国家将进一步优化人才发展环境，进一步破除人才流动的体制障碍，鼓励和支持各类人才在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。企业人才竞争压力进一步加大，企业对技能人才的需求必将明显增强，技能人才队伍的培育、壮大与素质提高，将是提升企业竞争力的决定性因素。企业要坚持从实际出发，探索和建立科学、完善、系统的技能人才管理机制，加强技能人才队伍建设，为企业全面、协调、持续发展提供人才保障和支持。

**第四篇：企业技能人才队伍建设汇报材料**

企业技能人才队伍建设汇报材料四川高精净化设备有限公司成立于2024年，前身为1993年成立的“\*\*高精过滤机厂”，经过近二十年的战略部署及努力，公司已成长为专业从事过滤、分离、净化系统研发、生产、销售及服务的民营高新技术企业、创新型企业，在分离、过滤等环保细分行业拥有雄厚的专业人才、技术、应用经验基础，积累了大量客户。公司现有职工157人，其中大学本科9人，大学专科30人，高级工程师2人，工程师7人，助理工程师8人；技能人才17人，其中初级工13人，中级工4人。公司为了加强技能人才的培养，为公司发展夯实基础，特设立人力资源部，并建立了培训计划，针对技能人才的自培和送培制定了规范化的《培训管理制度》。公司在管理制度中明确规定了职称工资，技能工资和工龄工资，现有技能人才月平均工资在2500-3500左右，超出非技能人才月平均工资1000元左右。焊工，铆工，车工，电工等制造类工种为公司主要工种。公司现与特种设备焊工考试机构合作在公司内设立了“\*\*市焊工培训考试基地”，为公司的焊工技能人才输入奠定了良好的基础；车工，电工，行车工，司索工等也分别在安监局等专门的培训机构培训学习取得了操作证书；公司内部每年进行技能操作比赛，加强内部职工的技能练兵。

**第五篇：浅谈企业高级技能人才队伍建设**

浅谈企业高级技能人才队伍建设

企业的生产活动离不了科技人才、管理人，更离不了在生产第一线从事操作类、复杂性劳动的技术工人和将知识创新成果从图纸和样品阶段转化为产品的高级技工和技师。企业拥有一批高素质的高级技术工人，才能保证生产出新技术、高质量的产品。国家高度重视技能人才队伍建设工作，积极实施技能人才队伍建设规划，努力培养造就一支熟练掌握高科技、现代化生产制造技术及工艺的专门技能人才队伍，是国家在高科技、现代化进程中必须抓紧解决好的重要问题，是企业经济腾飞的基础。

一、企业技能人才短缺的现状

目前，高级技工和技师等高级技能人才严重短缺，对高级技术工人的需求比已经大于对工程技术人员的需求比，在制造业发达的地区和行业状况更加严重，数控机床操作工岗位和特殊技能等岗位严重缺口。企业引进先进技术和设备，却苦于找不到正确使用的技术工人，企业产品平均合格率达不到标准要求。可见高级技术工人的短缺已成为制约企业发展的瓶颈。

（一）、是数量短缺。技术工人总的人数呈现供大于求的状况，但对于技师、高级技师是供不应求。

（二）、是结构不匹配。现有技能人才队伍的等级构成、职业工种构成、知识和技能结构等不能适应产业结构调整、技术设备更新的需要，复合技能型技能人才严重不足。

（三）、是年龄偏高。技师、高级技师面临断档，企业技师、高级技师年龄偏高，46岁以上技师、高级技师的比例偏高，青年高级技能人才严重短缺。

(四)、是成长环境还有待进一步改善。重学历文凭，轻职业技能的传统用人观念没有得到根本改变。很多单位尚未形成鼓励生产一线技能劳动者钻研技术业务、充分施展才能的机制。

（五）、是素质需要提高。从正规高级职业技术学校毕业的学生，拥有相应的学历和认证证书，按现行的技术工人评定标准，可以称为高级技术工人，但却不具备相应的企业要求的实际操作技能

因此，加强技能人才队伍建设，培训高技能人才，形势非常紧迫。

二、充分认识做好高技能人才工作的重要性和紧迫性。

高技能人才是企业人才队伍的重要组成部分，是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干，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代替的作用。改革开放以来，我国高技能人才工作取得了显著成绩，人才队伍不断壮大。但是随着经济全球化趋势深入发展，科技进步日新月异，我国经济结构调整不断加快，人力资源能力建设要求不断提高，高技能人才工作也面临严峻挑战。从总体上看，高技能人才工作基础薄弱，培养体系不完善，评价、激励、保障机制不健全，轻视技能劳动和技能劳动者的传统观念仍然存在。当前，高技能人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，已成为制约经济社会持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”。企业高技能人才工作也面临着严峻的挑战。

三、创新高技能人才队伍培训机制，畅通高技能人才的培养通道。创新高技能人才队伍的培训机制，应该坚持以人为本的理念，以开发人力资源为核心，以创新人才机制为动力，以培养高层次、复合型技能人才为重点，全力抓好高技能人才的培训工作，从而提高高技能人才队伍技能水平，提示创新能力。

（一）、完善“三类人才、五个级别、三层网络”的培训体系。根据公司将技能人员成长的不同阶段，将专门技能人员分为核心级、高级、中级、初级、预备级五个级别，并根据对各类、各级人员的素质要求，有针对性地制定差别化和个性化的培训内容，明确培训重点，细化课程组成。

（二）抓好培训教材，创新培训内容。首先，应从既有专业理论知识、又

有实践经验的高层次的工程技术人员、教师、操作技能人才中挑选专家编辑教材。其次，创新培训教材内容，技师、高级技师培训教材的编制要打破过去重理论知识、轻实际操作技能的弊端，做得理论与实际操作两者并重，同时，要将新技术、新知识、新材料的“三新”知识编入教材，从而提供技师、高级技师培训教材的实用性、先进性、科学性。

（三）、创新培训内容，重视培训效果。为帮助技能人才早日成才，应利用企业培训基地，常年分期分批开办技师、高级技师任职资格培训班，开办技师、高级技师能力提高班。开展一专多能复合型技能人才培训。培训中，为保证培训效果，应加强对培训工作管理，选派优秀的教师授课，保证培训时间、内容，同时，对培训人员的培训率进行考核，确保参加培训人员的培训率在85%以上。培训结束后，对培训效果进行评估。

（四）大力开展岗位练兵和技术比武活动，实施高技能人才培养多元化。利用岗位练兵，技术竞赛等多种形式可提高高技能人才队伍的培训效果，一方面促进操作人员努力学习岗位操作技能，立足岗位成才；另一方面，通过竞赛对选拔的优秀技能人才进行宣传鼓励和表彰，能使更多的技能人才早日脱颖而出。

四、探索建立和完善高技能人才使用和激励机制

（一）、打破干部、工人的身份界限。将从事技能操作的人员统称“专门技能人员”，作为三支队伍的重要一支，与经营管理人员、专业技术人员队伍建设同规划、同实施、同考核。应从提高技能人才在企业的地位入手，采取使用、激励、待遇相联系的有力措施，使工人产生职业自豪感，专注于技术创新和技能提高，坚持走技能岗位职业发展的道路。

（二）、完善高技能人才队伍的激励机制。实行分配向高技能人才倾斜的政策，企业现行的薪酬政策中，科技人才与高技能人才的分配有较大差距，应在充分调查研究基础上，参照科技人才的薪酬政策合理调整高技能人才的薪酬政

策；营造良好的工作、学习和生活环境，激发高技能人才的创新活力。建立奖励制度，应重视并加大对高技能人才中做出贡献人员的奖励，提高高技能人才的福利待遇，重视精神激励的作用，利用企业的报纸、电视台对有突出贡献的高技能人才进行宣传，定期召开表彰会，对突出贡献的高技能人才进行表彰，从而提高他们成就感和荣誉感。

（三）建立技能带头人制度。在事业上，优先承担重点项目产品制造加工或参与重大工艺项目任务，在任期间的政治和福利待遇与本单位助理级负责人相同，引导技能工人坚持走岗位成才的道路。

培养造就一支满足高新技术发展需要，掌握先进加工工艺与技能，能熟练操作现代高新技术生产装备的专门技能人才队伍，是增强企业核心业务能力和核心竞争力紧迫需要，也是加强人力资源建设的重要和紧迫任务，今后要进一步结合公司的实际情况，探索和建立科学、完善、系统的专门技能人才管理机制，加强高技能人才队伍建设，为企业的全面、协调、持续发展提供人才保障和支持。

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