# 试析企业高技能人才队伍培养的探索与实践

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-09-05

*第一篇：试析企业高技能人才队伍培养的探索与实践试析企业高技能人才队伍培养的探索与实践论文摘要：以四川省电力公司下属的一个普通专业化生产车间为例，阐述了在电力行业，高技能人才队伍的培养现状；培养高技能人才对于提高员工整体技术技能水平，保障电...*

**第一篇：试析企业高技能人才队伍培养的探索与实践**

试析企业高技能人才队伍培养的探索与实践

论文摘要：以四川省电力公司下属的一个普通专业化生产车间为例，阐述了在电力行业，高技能人才队伍的培养现状；培养高技能人才对于提高员工整体技术技能水平，保障电力企业持续发展，建立良好技能人才梯队，促进企业员工队伍的快速健康发展等方面所起到的积极作用。以具体实例详细描述了如何从建立管理制度，鉴定考核前培训，日常技能培训，发挥人员自身学习力等几个方面探索培养企业高技能人才队伍建设。

论文关键词：电力企业；高技能人才队伍；培养

企业高技能人才主要包括技术技能劳动者中取得高级工、技师和高级技师职业资格及相应水平的人员。他们工作在生产、营销等岗位一线，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题。企业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。在大力倡导提升企业自主创新能力、建设创新型国家的时代背景之下，大到国家繁荣富强，小至企业生存发展，高技能人才都是不可或缺的珍贵财富。因此，加快培养企业需要的高技能人才，调动员工学习技术技能的积极性、主动性，不断壮大高技能人才队伍，是企业发展的前提和保障。

一、企业高技能人才队伍培养现状分析

以国家电网四川德阳电业局变电运行中心为例，分析企业高技能人才队伍的培养情况。

变电运行中心是德阳电业局下属的一个变电运行专业化生产车间，专门负责该局所辖69座变电站的运行维护工作。该中心现有员工185人，其中生产人员166人，占总人数的89.7%。目前，中心生产人员中有高级工53人，技师24人，高级技师3人，高技能人才占生产人员总人数的48.2%。同时，该中心生产人员中，专业技术职称为助理工程师的有105人，占生产人员总人数的63.2%。

在目前取得的最高学历方面，该中心仅有19名员工未取得大专及以上学历。工龄4年及以上的人员有161人，占中心总人数的87%。

从人员的技能等级上看，作为一个专业化生产中心，变电运行中心高技能人才比例不及生产人员总人数的一半，这个比例是比较低的。作为绝大多数人员的学历均在大专及以上的车间，高学历低技能现象的发生，一方面说明人员自身重学历轻技能，对职业发展缺乏规划，另一方面也说明企业对于高技能队伍的培养需要明确目标，加大力度。

按照电力行业技师职业技能鉴定的相关规定，技师的申报条件为：取得高级工证书或助理工程师资格后，在本专业（工种）连续工作3年以上的人员。变电运行中心成立于2024年9月，自中心成立后，2024年申报技师职鉴53人，当年参加技师职鉴并获得技师证书的有10人；2024年申报技师职鉴21人，当年参加技师职鉴并获得技师证书的仅有4人。无论是申报率还是通过率都呈明显的下降趋势，这无疑是在对“技师职鉴培养”敲响警钟。另据统计，变电运行中心2024年满足技师职业技能鉴定条件，可以申报技师的生产人员有74人。大量的人员滞留在初级职业技能等级阶段，迟迟未能迈上“中级”台阶，以至于“高级”更是寥寥无几（注：初级工、中级工及高级工属于初级职业技能等级，技师属于中级职业技能等级，高级技师属于高级职业技能等级），严重影响了该中心人员学习技术、提高技能的积极性，制约了该中心高技能人才队伍发展的步伐。

如何提高技师职鉴通过率，从根本上解决上述问题，改善被动局面？建立一套完善的企业高技能人才队伍培养制度意义重大。

二、企业培养高技能人才队伍的作用和意义

1.有利于提高员工整体的技术技能水平，保障电力企业的持续发展

电力作为一个专业技术密集型、安全风险较大的特殊能源行业，无论是从保障日常安全生产、建立坚强电网的角度，还是从提高供电质量、优质服务的角度出发，都必须拥有一支技能过硬的高素质技能人才队伍。同时，当前电力企业所需要的专业员工队伍主要依赖于本行业、本企业自身的培养，人员流动性很小，能从外界引进输入的人才少之又少。随着“三集五大”管理体系的构建，电力企业的不断发展壮大，对复合技能型和知识技能型人才的需求更是日趋明显。

高技能人才队伍能够带动员工整体技能水平的提高，只有不断提高企业自身对高技能人才的培养能力，增强企业对高技能人才的培养力度，才能满足企业发展的需要。

2.有利于激发员工在岗学习的热情，在企业中形成良好的技能学习氛围

有研究表明，根据企业生产和劳动组织工作的实际，生产技能岗位员工队伍结构应为橄榄型分布，即以高技能人才为核心，以技能人才为主体。按照电力企业目前的实际情况，建议把高级技师、技师作为企业内高技能人才，高级工作为企业内技能人才进行管理。提到岗位培训，很多班组会有这样的现象：老员工对于本岗位、本专业的技能学习没有热情、应付了事，“新技术不想学，老技术学不精”；新员工想学习却找不到人给予系统地指导，摸不清学习的途径和方向，久而久之也就失去了学习的兴趣，错过了学习技术的黄金时光。企业培养高技能人才队伍，就要解决这一问题，企业为员工提供专业学习的平台，激发员工的求知欲、岗位成才梦想，从而在企业中形成良好的技能学习氛围。

3.有利于建立良好的技能人才梯队，促进企业员工队伍的快速健康发展

长期以来，企业高技能人才主要靠自然成长，周期长、效果差，企业高技能人才数量不足，结构不合理，复合技能型和知识技能型人才短缺已经成为困扰企业发展的瓶颈。从目前高技能人才职业技能鉴定的申报条件来看，一名大专学历的员工从进入企业到获得技师、高级技师职业技能等级，至少需要4-7年的技术学习和实践积累。同时，即使已经成为高技能人才，也还需要一定的工作经历才能够不断总结和积累经验，掌握关键技术，才能具备处理解决高难度技术或工艺难题的能力。由此看来，企业要想持续发展，必须从企业层面建立起一套长期有效的培养和管理高技能人才队伍的办法。

建立合理的技能人才梯队，从初级到高级再到专家，通过这些人才的“传、帮、带”效应，一步一步稳固建立企业的技能人才队伍，促进企业员工队伍整体的快速健康发展。

三、培养高技能人才队伍的方法探索与实践

1.培养高技能人才队伍要建立有效的实施办法和管理制度

要使高技能人才队伍的培养常态化、规范化，建立与之配套的实施办法和管理制度必不可少。要总结、分析本单位各专业员工的技能水平现状，详细列举各等级高技能人才的申报条件，并对每年满足职业技能鉴定申报条件人员的报名、培训、管理、考核做出详细规定。各单位最好在每年年初统一公布参培人员名单，列出培训大纲，做到人员和班组“早通知、早组织、早准备”。

变电运行中心在2024年年初就出台了“中心生产岗位人员参加高级技师、技师技能鉴定培训管理规定”，该规定在详细列举了上述内容外，还对参培人员及该人员所在班组提出了具体的奖惩要求：未通过职鉴考核的人员和通过率未达标的班组均要受到绩效考核。这一

做法大大增强了员工尽力参培、顽强拼搏的决心，同时也提高了人员的团队意识和班组对员工培训的促进作用。

2.领导的高度重视是高技能人才队伍培养的前提条件

高技能人才队伍培养作为企业的一项重要培训机制，需要得到企业领导的高度重视。领导的重视不仅体现在培养高技能人才队伍的方方面面，从某种程度上来说，还能为参加培训的员工增添信心和底气。变电运行中心最初筛选出来满足技师职鉴申报条件，却一直没有通过技师职鉴的人员有74人之多，不可能“一口气吃个大胖子”，该中心通过自愿报名、班组推荐、人员目前岗位、年龄等几个条件挨个的筛选、做思想工作，最后确定了46人的2024年职鉴人员名单。

名单一经确定，马上在该中心网站上予以公示，一方面是为了让参加的人员和其所在的班组早做准备，另一方面，也表明了运行中心领导的重视和决心。培训期间，中心领导多次到培训现场与员工交流学习情况，为员工鼓劲打气，帮助员工树立信心。

3.高质量的鉴定考核前培训是高技能人才队伍培养的有力支撑

保质保量的职鉴考核前培训，能让参培人员尽快进入角色，熟悉设备、总结经验、沉淀知识、理清思路，以最佳姿态参加职鉴考核。因此，培训部门要做好充分的准备，把培训计划、授课内训师、学员组织等相关的组织措施细化到点、到人。

2024年，变电运行中心根据省公司技师职业技能鉴定时间计划，结合中心班组的实际工作情况，将年初计划参加职业技能鉴定的46人分为6期，为保证培训质量和避免工学矛盾，每期6至10人，每期15天左右。培训期间，参培人员分别要参加运行中心组织的集中授课培训和省公司的高技能人才培训。整个培训过程，运行中心都安排刚获得省公司“2024年度优秀技能人才”的经验丰富的内训师担任指导教师，统一安排理论培训和上机实训地点，并对培训过程实行全封闭式管理，严格执行考勤制度。培训课程与授课方式等细节都是中心领导与授课内训师一起确定，统一执行的。特别是所有参培人员的培训期次（时间）都是由中心领导与班组提前商定，一经确定，不得随意请假、缺课、调期，如需请假必须经中心培训分管领导许可。

由企业统一组织的职鉴考核前培训，将员工职鉴的个人行为，提升为集体行为，既能够更好地把控和提高培训质量，还能够帮助员工解决“工学矛盾”的后顾之忧，让员工全身心投入学习。

4.做实日常技能培训的“基本功”是高技能人才队伍培养的坚强保障

技能培训没有投机取巧，只有靠踏踏实实的学习，一点一滴的积累。高技能人才所具备的处理解决高难度技术或工艺难题的能力，不是靠“临时抱佛脚”突击出来的，只有做实班组的日常技能培训，在平时的工作实践中多学勤练，才能在关键时刻厚积薄发。

自变电运行中心成立以来，如何体现专业化管理优势，将培训工作做细、做实、做精，一直是该中心领导最为关心的问题。中心领导多次提出：培训工作要“分层次、分类别、重过程、抓质量”，做到培训的“计划、实施、管理、考核、反馈”闭环管理。除了要求班组要将常规技能培训的重点放在现场，运行中心每年还重点组织开展了生产人员技能弱项培训、中心优秀技能人才竞赛及培训、求知大讲堂等培训。2024年，运行中心有6名生产人员获得“四川省电力公司优秀技能人才”称号，这些优秀技能人才又在中心担任重点培训的内训师及考评员，利用优秀师资带动和提高整个中心的技能人才队伍培养工作。

5.充分发挥人员自身的学习力是高技能人才队伍培养的重中之重

企业对培训工作的重视和组织，只是从外因方面起到了积极的引导和推动作用，只有员工自身学习能动性的发挥，从“要我学”转变为“我要学”，内因加上外因，才能够达到最佳的培训效果。

运行人员的日常工作相对而言比较枯燥、单调，倒班制的上班方式使人员集中起来培训

也较为困难。培训要想吸引更多的人员参加，必须得从培训内容和培训形式上下功夫。变电运行中心从培训需求调查、培训计划制定、班组培训内训师选拔、培训效果评估等多方面着手，倾听员工的想法，激发员工参与培训的热情。同时，在培训考核方面，从运行中心成立以来，员工每个季度的培训成绩，都会作为该员工的“成长类”得分，按比例计入其季度绩效得分，与员工的绩效工资和岗位晋升挂钩，激励员工“立足岗位成才，不断学习进取”。在企业和员工的共同努力下，2024年，国家电网德阳变电运行中心参加技师职业鉴定的46名员工，共有24名通过了职鉴考核，无独有偶，这一数字刚好也是该中心截止2024年的技师人数总和，使该中心的高技能人才比例大大提高。

高技能人才是企业生产建设的核心骨干，是推动技术创新和技术成果转化的重要力量。加快高技能人才队伍的培养，是实施人才强企战略，增强企业核心竞争力的重要举措。特别是在当前国网公司推行“三集五大”管理模式的关键时期，“大运行”、“大检修”的管理模式需要现有的生产人员成为掌握多种技能的“复合型”高技能人才。只有不断探索、不断总结，将员工个人的职业生涯发展与企业高技能人才队伍的培养紧密联系起来，创造出最适合本企业的高技能人才队伍培养方法，企业才能不断稳步向前发展。

**第二篇：高技能人才队伍**

一流的技工，一流的人才队伍

每年开春，不少企业都要为用工头疼，除了普通工人难招外，高技能人才紧缺问题的困扰更大。记者从今年春季人才交流大会了解到，今年取得技师证的高技能人才的月薪是8000元起步，某些特殊技能的工人即便高薪聘请还不一定能招得到温州技工学校校长孙爱萍告诉记者，温州的高技能人才培养不少都是采用校企合作的形式，为企业定向培养。温州技工学校开设了2个高级工班级，其就业率几乎100%。

“三百六十行，行行出状元”，正如胡锦涛总书记指出，没有一流的技工，就没有一流的产品。高技能人才是高水平、高层次、高贡献的先进劳动者，应该受到全社会的尊敬。一个国家、一个社会对高技能人才的尊重，体现出先进劳动在这个国家和社会的价值，也体现了这个国家和社会人们的价值观。

然而高技能人才的培养绝非朝夕之事，可从以下几方面进行改善：

1.建立高技能人才使用和奖励制度。企业应当健全有效的激励机制，使高技能人才在物质上和精神上得到应有的回报。对高技能人才实行特殊奖励津贴，对为铁路发展做出特殊贡献的高技能人才要实行重奖，对参加职业技能竞赛，在省（部）级及以上职业技能竞赛取得认可名次或取得局级技术状元称号的，可破格晋升技师或高级技师，同时给予奖励。

3．强化培训职能，重视高技能人才的教育。在高技能人才培养工作中要充分发挥师带徒及院校和企业在高技能人才培养中的作用。找准培训切入点，确立培训思路，强化培训职能，拓宽培训渠道，注重培训效果。另外，还要抓好对既有的高技能人才的继续学习提高。注重对这些人的再教育，会收到事半功倍的效果。

4．搭建培训平台，完善培训设施。通过建立相关工种的专业委员会，让更多的高技能人才参与一些新项目的研发、技术革新和改造、疑难技术课题和技术攻关等，推动他们向知识性、研究型、创新型转变。建立专业化的技能培训基地，建成布局合理，技能含量高，建起培训演练设备与现场同步、培训手段科学先进，培训质量一流的现代化技能培训基地。同时鼓励研制可移动教学设备，以方便现场职工的培训。

高技能人才的培养是一项长期而复杂的系统工程，既要解决数量更应重视质量，需要全方位的统筹考虑。解决好高技能人才培养中的难点问题有利于高技能人才培养工作的健康、有序开展。

**第三篇：关于加快高技能人才队伍培养的实施办法**

关于加快高技能人才队伍培养的实施办法

为全面贯彻落实全市人才工作会议精神，根据中央、省委有关高技能人才培养的规定和要求，结合我市实际，特制定我市加快高技能人才培养的实施办法。

一、指导思想

我市高技能人才培养工作，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学的人才观和发展观，按照“需求定向、企业自主、行业参与、条块结合、政府帮扶、政策支持”的原则，充分依靠学校、行业和企业，广泛动员社会各类职业教育培训机构，大力开展高技能人才培训，形成良好的社会环境，在鼓励高技能人才为厦门经济建设多做贡献的同时，提高高技能人才的社会地位和待遇水平，促进高技能人才队伍的快速成长壮大。

二、目标任务

全市高技能人才队伍建设的目标任务是：以高新技术产业和经济发展为目标，争取用六年时间，全面建立高技能人才选拔、评价、激励、使用、交流、保障制度，形成培养快、使用好、待遇高的高技能人才培养工作格局，促进高技能人才数量明显增加，质量明显提高。规划到2024年，全市高技能人才数量由目前经劳动保障部门考核鉴定获取国家职业资格证书的近5800人增加到2．3万人以上，比例从所占技术工人总数的2．5％提高到10％以上。其中：高级工由目前5200多人、占技术工人总数的2．2％．增加到1．9万人、占技术工人总数的8．2％以上；技师和高级技师由目前600多人、占技术工人总数的0.26％，增加到0．4万人、占技术工人总数的2％以上(即实施“1904工程”)，使高级工、技师、高级技师在技术工人队伍中的比重有较大幅度提

高。

三、实施步骤

我市高技能人才以培养技师为重点。努力实施“1904工程”。具体分两个阶段组织实施，第一阶段(2024年～2024年)三年内，以落实实施1200名新技师培训计划为重点，其中：2024年培养新技师300名，2024年培养新技师400名，2024年培养新技师500名；第二阶段(2024年—2024年)三年内，以落实实施2800名新技师培训计划为重点。通过依托高科技、大中型企业和职业院校、各级劳动保障培训基地及社会培训力量等，围绕提高创新能力、操作实践能力为核心，加快培养企业急需的技术技能型、复合型人才和高新技术产业发展需要的知识技能型人才，以此推动我市技能型人才队伍的整体建设，带动各类高、中、初级技能人才队伍的持续发展，保证高技能人才与我市经济发展相适应。

四、政策措施

采取“政府政策扶持、社会广泛参与、学校教育培养、企业岗位培训、个人岗位提高”相结合的方式，到2024年，初步建立起一支以中级工为主体，以高级工以上的高技能人才为骨干的与我市城市建设相匹配的职工队伍。

(一)拓宽领域，形成高技能人才培养新格局。

1、充分发挥我市各类职业院校、技能学院、市区两级劳动保障培训基地、民办教育机构的培训基地作用。各类办学单位要紧密结合我市经济发展和产业结构调整，把高技能人才的培养作为办学的主要目标，积极创造条件，提高办学层次；通过建立职业技能鉴定站，对在校学生增加职业资格培训课程，培养大批复合型技能人才，逐步建立毕业生获取

双证书制度。

2、充分发挥我市企业单位培养高技能人才的主体作用。我市各类企业要根据自身特点，建立高技能人才进修和培训制度，以岗位培训为主，开展多种形式的职业技能培训；发挥技师、高级技师在传授技艺方面的重要作用，组织技术攻关，挖掘和整理高技能人才的绝招绝技，完善技能传授方式，促进岗位成才；建立使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系的企业职业技能等级制度，优化企业内部高技能人才成长的环境。我市大中型企业要努力发挥自身培训机构的作用，面向本企业职工开展技能培训；中小型企业要积极与大型企业培训中心、劳动保障培训机构及社会培训机构建立合作伙伴关系，为本企业培养急需的高技能人才。

3、电子信息、机械制造、建筑、通信和高新技术产业等行业主管部门要发挥主导作用，抓紧协同劳动保障部门制定有关促进行业高技能人才培养规划并加快组织实施。劳动保障部门要在抓紧指导区设立职业技能鉴定指导中心的基础上，向高技能、高科技领域延伸，向市场需求量大、市场紧缺的工种拓展，抓住有利时机扩大技能鉴定站的数量和鉴

定工种。

(二)以人为本，创新高技能人才培养、评价体系。

1、改革考核方式，促进职业标准和企业需求相适应。对于生产一线的实际操作工人和流水作业线上工序的岗位工人，要以操作现场的实际工作能力为初级工考核内容，确立初级工低门坎准入；对于申报中级工的在职工人考核，要以其实际工作岗位的内容为主，进行考核，力求避免培训、考核与实际工作相脱节；对于在企业作出贡献、有特招绝艺的在职职工，经企业推荐，可直接申报高级工考核；用人单位要积极鼓励符合基本条件的在职职工申报技师(高级技师)考核，技师(高级技师)的考核要会同用人单位、考评员认真做好考核方案的审定，严格按照技师(高级技师)培训内容，认真做好培训和考核鉴定的各项工作。

2、突出实际能力，构建高技能人才成长通道。要突破比例、年龄、资历、身份界限，加快高技能人才的培养、吸引、使用。鼓励符合条件的不同所有制企业员工、机关事业单位的工勤人员、个体从业人员、失业人员、在生产第一线的专业技术人员、高校毕业生参加相应工种的职业资格鉴

定。

(1)本科毕业生和具有中级专业技术职称人员可以直接申报专业相近工种的技师职业技能鉴定，可免去理论考试，只考实际操作。

(2)大专毕业生可以直接申报专业相近的高级工职业技能鉴定，可免去理论考试，只考实际操作。

(3)对于初中以上毕业文凭的在职工人，从事本工种达4年以上。经用人单位推荐，可以允许其直接参加中级工职业

技能鉴定。

3、积极开展职业技能竞赛活动。要广泛发动行业、企业、下岗失业人员、农村劳动力等社会各类人员参与职业技能竞赛活动。倡导尊重人才、崇尚技能，营造“技术工人是人才”的良好社会氛围。对我市组队参加全国、全省职业技能竞赛，并获得技术能手称号的人员，将按有关规定予以晋升一级职业技能等级；对获得全市职业技能竞赛前三名的人员，可直接晋升一级(最高达高级工)职业技能等级。使技能竞赛成为调动广大职工学技术、练技能积极性的有效手段，促进高技能人才脱颖而出。

(三)提高待遇，建立高技能人才培养长效机制。

1、进一步提高高技能人才的社会地位，对高技能人才实行奖励机制。由市劳动和社会保障局牵头制定具体实施办法，并会同市教育局、市财政局、市总工会以及各有关行业主管部门共同聘请有关专家组成“厦门市高技能人才评审委员会”，负责每年开展一次评审工作。

对有高超技艺和突出贡献的技师、高级技师，由市政府授予“厦门市有突出贡献的技师、高级技师”荣誉称号，颁发荣誉证书，五年内每月享受政府高级技能人才津贴200-500元；对在单位工作中起骨干作用并获得市级和市级以上职业技能竞赛的状元、能手称号的选手，由市政府授予“厦门市优秀技术能手”荣誉称号，颁发荣誉证书，发给一

次性奖金5000-10000元。

2、广泛推行“培训、考核与使用、待遇相一致”的激励机制。市劳动保障部门要进一步指导企业制定与技能水平挂钩的企业工资制度。以及在薪酬、福利、培训等方面向关键技术岗位高技能人才倾斜的政策。企业可将技能人才在技术攻坚和技术改造中创造的经济效益提取一定比例奖励给个人，将技能作为生产要素参与分配，逐步增加技能人才的工资收入；企业要落实技师、高级技师分别享受工程师、高级工程师同等福利待遇的政策。提高技师、高级技师津贴标准。市高级技工学校是国家高技能人才培训基地，普高毕业生进入该校培训学习，完成规定课程，经考核毕业后，在我市享受大专毕业生同等待通。

3、建立健全高技能人才引进和社会保障机制。积极创造条件，引进企业急需的技能人才。市、区政府部门和行业主管部门要加强调研，掌握和预测经济发展需要的技术工种，及时与外地有关部门、技工学校、职业院校联系，实行整体、定单式地引进我市企业需求的技能人才。同时，要进一步探索落户政策，在做好引进高技能人才的基础上，还需对企业急需、已来厦工作满三年且取得我市核发的中级工职业资格证书者，允许其就地入户。进一步完善社会保障制度，将企业各类高技能人才全部纳入社会保险覆盖范围。企业在为职工缴纳基本养老保险时，应将技能津贴纳入缴费基数，并注重向生产一线的高技能人才倾斜。鼓励企业对高技能人才建立企业年金等补充保险制度。解决好高技能人才在不同地区、不同行业、不同单位之间流动的社会保险关系转移和接转问题。高技能人才跨统筹地区流动，其养老保险个人帐户金额可全部划转到流入地。企业在聘的技师、高级技师达到法定退休年龄后，如企业发展确有需要，经本人同意，并报市劳动保障行政部门备案，可最长延期五年办理正式退休

手续。

(四)增加投入，保障高技能人才培养资金需求。

1、积极筹建中国(厦门)高技能人才公共实训中心。按照国家高技能人才东部地区培训项目，以及厦门列为国家高技能人才东部地区培训工程重点实施的五个城市之一的 要求，成立我市高技能人才实训基地筹建领导小组，创建“中国(厦门)高技能人才公共实训中心”。

2、以高级技工学校搬迁为契机，加大资金投入，积极创造条件，密切与国内外职业教育培训机构的“高位嫁接”，引进教育资源和先进的教学手段，建立功能齐全、层次较高的技能人才教育培训示范基地。

3、整合职业培训资源，吸收社会资金，加大全市高技能人才培养规模。社会各类培训资源，要按照劳动力市场对高技能人才需求，通过吸纳社会资金采取股份制的途径投资办学，调整办学方向，稳步提高办学质量和办学规模。各类企业要积极探索依托省内外和市里规模大、技术先进、管理规范的中等职业学校培训机构或企业集团的培训中心，按照国家职业标准和岗位规范要求，采取厂校挂钩、委托代培等途径，有计划地进行初、中、高级技能人才阶梯式培养，实现技能人才结构的合理配置。

4、要通过确保企业职工教育经费足额提取等措施，支持高技能人才的培养。企业按照职工工资总额的1．5％足额提取教育培训经费，经济效益好、产品技术含量高的企业可按2.5％提取，列入成本开支，保证用于高技能人才培训的经费不少于总培训经费的50％。市、区政府要加强对企业高技能人才培训经费使用情况的监督。

五、组织领导

(一)加大宣传力度，营造有利于高技能人才成长的舆论氛围。充分利用各种新闻媒体和宣传途径，大力宣传高技能人才在经济建设和社会发展中的重要作用和突出贡献，宣传国家和省在高技能人才培养使用方面的政策、措施，宣传优秀技术工人的典型事迹，在全社会弘扬“学技术成才有路”和“三百六十行，行行出状元”的良好风尚，使高技能人才同科学家、工程师一样，受到社会的广泛尊重，成为劳动者

普遍性的职业选择。

(二)加强统筹、协调高技能人才队伍建设和保障工作。

由市委组织部牵头、市劳动与社会保障局具体规划，按照数量充足、门类齐全、专业配套、结构合理、素质优良的要求，建立全市的技师人才库和技能人才培养师资库，确保高技能人才队伍建设工作落到实处。同时，面向社会搜集高技能人才信息，及时了解和掌握本市拔尖创新人才在经济建

设和企业发展中的作用。

(三)加快筹建我市技师协会。充分发挥高技能人才在技术革新和技术改造中的突出作用，做好高技能人才资源的储备与综合开发，建立市场导向的高技能人才流动机制，促进高技能人才的合理配置，为高技能人才的培养、开发、引进

和交流搭设服务平台。

(四)建立高技能人才队伍建设工作责任制。各级要充分认识培养高技能人才的重要作用。加强高技能人才队伍建设的组织领导，组织、人事、劳动保障、教育、财政、工会等部门要密切配合，形成合力。把培养、吸引和用好高技能人才作为一项重大战略任务，列入政府各级各部门和行业主管部门的重要议事日程，纳入工作考核指标。

**第四篇：六盘水市高技能人才队伍研究**

六盘水市高技能人才队伍研究

赵敏熊建西

〔内容摘要〕 我市工业经济整体效益的稳定发展和产业经济结构的优化升级带来了全市低技能岗位比重减少和高技能复合型岗位增加的现实局面。本文通过对省驻市企业、地方所属企业的高技能人才的现状、结构、存在问题分析及需求预测，提出了培养高技能人才的对策措施。

〔关 键 词〕 高技能人才发展对策

〔作者介绍〕 赵敏 六盘水市劳动和社会保障局局长

为了贯彻落实中共六盘水市委、六盘水市人民政府关于大力实施人才强市战略的意见精神，今年上半年，我们对省驻市企业、地方所属企业的高技能人才的现状、结构分析、需求预测及发展对策进行了调研。

一、“高技能人才”的界定

作为本课题所指调查对象的高技能人才是指在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题的人员。主要包括技术技能劳动者取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员。

二、现状、结构分析

（一）基本情况

近年来，随着我市经济体制改革的不断深化，全市经济实现了持续快速发展，经济效益和运行质量稳步上升，呈现出增长快，效益较好，活动较强的特点。全市规模以上和规模以下工业企业发展速度和经济效益同步提高，规模以上工业企业实现销售收入、利润总额、税金继续呈上升态势。但与此同时，我们必须看到，我市工业经济整体效益的稳定发展和产业经济结构的优化升级带来了全市低技能岗位比重减少和高技能复合型岗位增加的现实局面。此外，从经济结构角度看，国有经济是目前我市经济结构的主体，国有及国有控股企业职工有11万人，第二产业在国民经济中占有主导地位，产值比重为60%左右，二产中的制造业从业人员占到40%，这种经济和产业结构，也必然带来我市对技能型人才的大量需求。然而据调查，我市国有和集体企业17万职工中技能型劳动者不到一半，而在这其中，初级工和普通工达到60%以上，高技能劳动者不到4000人。再有，通常在以制造业和采矿业为主的第二产业中，技能型劳动者应该达到70%，按此比例测算，我市以制造业、采矿业为主的二产10余万职工中，对技能型劳动者的需求就应达7万人，对高技能人才的要求应达1万人以上。总之，随着我市西部大开发战略的全面实施，要使经济发展更多地转向依靠科技进步和提高劳动者素质上来，使就业的结构性矛盾转化为人力资源的优势，就必然要求加快技能人才特别是高技能人才队伍建设，进一步促进技能人才培养与经济建设的紧密结合，扩大技能人才培训规模，以尽快提高我市广大劳动者的科学文化素质和技术技能水平。

（二）数量结构

我市国有企业单位职工总数有104695人，其中技术工人37690人，技术工人占职工总额的36%。技术工人中高技能人才数量总共为3527人，其中高级工2864人，占技术工人的7.6%；技师630人，占技术工人的1.67%；高级技师33人，占技术工人的0.09%。

（三）年龄结构

调查对象中三类人员年龄分布情况列表如下：

人才总数的1.76%。

三、存在的问题

（一）全市高技能人才队伍规模小，数量不足，三类人员总数为3527人，占技术工人总数的9.36%，比例低，满足不了我市经济社会发展的需求。从抽样单位数据来看，高级工、技师和高级技师占技术工人队伍的比例分别是7.6%、1.67%、0.09%，尖端人才匮乏，技师、高级技师仅占技术工人的1.76%，而企业对这类人员的需求量大，现状满足不了生产发展需要。如市啤酒公司，全公司438名在岗职工，目前仅有技师1人。

（二）年龄偏高，青年高技能人才短缺。企业技师、高级技师年龄偏大，随着退休高潮的到来，许多企业高技能人才队伍势必出现“断层”现象，企业高技能人才将后续无人，如六枝煤机厂原有29名技师，但到去年已全部退休，现已无工人技师。

（三）技师工人学历层次不高。接受大专教育的人数偏少，比例只有11.51%，特别是接受本科教育的更是凤毛麟角，随着企业建立现代企业制度和产业产品结构的优化升级，企业更需要技能型和知识型相结合的复合型人才。

（四）行业工种分布失衡，人才出现流失。高技能人才较多地集中于驻市省属大企业中，过多分布在传统的煤炭、冶金等专业。据统计，目前水城钢铁（集团）公司技师410人、高级技师14人；水城矿业（集团）公司技师4人；盘江煤电集团技师215人，高级技师16人；六枝工矿（集团）公司技师10人。水钢、水矿、盘江煤电、六枝工矿等企业几乎百分之百地集中了全市所有高级技师和绝大多数技师，而在我市一些急需发展的产业领域里，高技能人才的比例过小，随着企业政策性破产所引起的相关行业与相关技术的倒闭和流失，企业无形中也流失一部分高技能人才。如六枝矿务局破产重组后，部分高级电钳工、机修师等高技能人才已被应聘到外地企业。

综上所述，我市技术工人队伍素质结构不合理，高技能人才比例低，劳动者素质不高，年龄偏大。高技能人才缺乏，开始出现流失现象。以上情况已成为制约我市经济发展和产业结构调整的重大障碍。

四、造成以上问题的主要原因

（一）对技能人才的重要作用认识不到位，全社会没有形成重视技能、尊重技能人才的良好氛围。重学历文凭，轻技能技艺；重普通教育，轻职业技术教育；重高精尖人才，轻一线技术人才的传统观念在全市还不同程度存在，舆论导向上和政策措施上，往往对高级科技以及高级管理人才给予极大的关注，而对广大技能劳动者的作用却没足够的重视。

（二）后备高技能人才培养的能力严重不足。我市培训高技能人才的培训机构极少，国家重点以上技工学校的教育和培训能力几乎没有，现有技校规模不大，学校师资力量不足，设备设施投入不够，培养规模和培训速度都非常有限，不能满足社会对高技能人才的需要。我市现有职业技能鉴定机构只限于对初级工和中级工的资格鉴定，这同样也不利于高技能人才的培养工作。企业高技能人才培训缺乏师资力量，学习时间得不到保证，培训方法单一，不具备系统培养高技能人才特别是技师、高级技师的条件。截止目前全市还没有专门培训和培养技师及高级技师的培训机构，所以目前的培训机构和培训能力满足不了企业对高技能人才的需求。

（三）企业培训职工的责任主体作用没有很好发挥。近年来，我市一些企业转换经营机制后，不同程度存在着急功近利的短期行为，只抓经济效益，对提高职工队伍科学文化技术素质的认识差距导致企业职工教育工作有所削弱，忽视企业职工培训，只考虑人才“够用”而不考虑“备用”。

（四）激励机制不健全，导致工人学习技术、提高技能的积极性不高。工人与技术人员、管理人员的身份界限没有打破，我市高技能人才没有完全享受到与技术人员或管理人员相同的待遇。在工资、住房、福利等待遇方面，没有将技能水平作为重要的考虑因素，导致许多青年职工失去了学技术技能的积极性。

（五）对高技能人才培养经费的投入不足，在全市教育经费投入的总盘子中，没有单列高技能人才培养经费，也没有有效的措施保证企业职工教育培训经费的提取，并从中落实高技能人才培养经费。

五、高技能人才的需求预测

从调查的情况来看，我市高技能人才队伍规模小，比例低，年龄偏高，文化层次不高，行业分布失衡。今后一段时期，仍是我市经济持续快速发展的时期，随着经济结构、产业结构调整步伐加快，全市就业结构也必然在其影响下进行调整。经济结构、产业结构的优化升级必然要依靠高素质的技术工人，低技术的岗位比重正在减少，高技能、复合型的岗位正在增加，所以“十一五”期间，全市技术工人需求总量将进一步增长，技术工人队伍重心呈整体上移趋势，对高技能人才需求比例大幅度上升，特别是技师、高级技师的需求比例更是大幅度上升。在类型上，企业对技术工人的需求，将逐步由单一技能型向复合技能型转变，向知识加技能型转变。未来我市需求的高技能人才不仅要有精湛的操作技艺技能，还要具有扎实的专业知识和接受学习新技术掌握新技能的能力，我们要加快六盘水市高技能人才培养规模，建立一支高素质、年轻化、知识化、复合型的高技能人才后备队伍。从定量角度看，结合经济增长和人才结构发展规律及我市高技能人才现状实际，预测到“十一五”末即2024年，全市高技能人才需求量应不低于1.5万人。

六、“十一五”培养高技能人才的指导思想、目标任务、基本原则和对策措施

（一）指导思想

全市高技能人才队伍建设，要以“三个代表”重要思想，大力实施人才强市战略为指导，以适应经济发展和全市对高技能人才的需求为出发点，立足六盘水产业结构特点和未来产业发展导向，广泛动员社会各类职业教育培训机构，开展高技能人才培训，形成良好的社会环境，在鼓励高技能人才为现代化建设贡献力量的同时，提高他们的社会地位和待遇水平，促进高技能人才队伍的快速成长壮大。

1、培养高技能人才必须紧紧围绕我市产业结构的调整和实现建设我市总体战略纲要的要求进行。我市产业结构的调整方向和发展经济的总体战略，决定着全市高技能人才队伍的素质结构、专业结构以及年龄结构等方面的建设。

2、培养高技能人才要求数量、质量、结构三兼顾。要做到数量充足，质量优秀，结构合理。我市经济发展后劲的大小，越来越取决于劳动者的素质，取决于他们的数量和质量。在保证数量指标的同时，要保证实现这一指标所需要的育人机制和各方面条件。要根据我市的经济社会发展现状和目标，根据我市经济的现状和未来发展的可能性，来确定较为合理的高技能人才队伍结构模式。

3、培养高技能人才必须各部门协同动作、相互配合。培养高技能人才没有一个各方面配套的健全优化的育人环境是绝对不行的。所以需要全市各部门、各个行业协同努力，创造良好的育人环境，使大批高技能人才脱颖而出。

（二）目标任务

按照振兴我市经济的总体要求，全市高技能人才队伍建设的目标任务是：争取在“十一五”期间，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，进一步完善技能人才培养体系，改善高技能人才成长环境，营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，力争使高技能人才数量有明显增加，高级工、技师、高级技师在技术工人中的比重有大幅度提高。紧密结合企业需求，加快培养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，并以此推动技能人才队伍的整体建设，带动各类高、中、初级技能人员梯次发展，为六盘水构建一支专业层次结构和数量配置合理，创新能力强、技术精湛、作风过硬，适应我市经济发展需要的高技能人才队伍，逐步缓解全市高技能人才短缺的状况。争取用5—6年的时间，推动我市技能人才制度创新和改善高技能人才成长环境，尽快形成培养快、使用好、待遇高的高技能人才培养工作格局，营造出尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，遵循人才阶段成长规律，力争使高技能人才数量有明显增加。计划到2024年，全市高技能人才数量由目前的0.35万人增加到1.5万人，比例从目前

所占技术工人总数的9.36%提高到15%。其中，高级工由目前2864人、占技术工人总数7.6%，增加到1.1万人、占技术工人总数10%；技师和高级技师由目前的663人、占技术工人总数1.76%，增加到1400人、占技术工人总数3%，使高级工、技师、高级技师在技术工人中的比重有大幅度提高，逐步缓解全市高技能人才短缺的状况。实施步骤分三个阶段。第一阶段（2024年—2024年）：计划全市高级工人数增加到5000人，技师、高级技师增加到900人；第二阶段（2024年—2024年）：计划全市高级工人数增加到7000人，技师、高级技师增加到1100人；第三阶段（2024年—2024年）：计划全市高级工人数增加到1.1万人，技师、高级技师增加到1400人。

（三）基本原则

培养人才要遵循人才成长规律，培养高技能人才也需要遵循此规律。目前，根据我市客观实际的需要和人才培养规律，要坚持以下基本原则：

1、创造良好成才环境的原则。因为有了培养对象，环境和政策便是最重要的因素。为使高技能人才有良好的成长通道，应从规章制度建设上抓起，优化技能人才成长的制度环境，以制选人，以制培养人，以制造就人，建立健全有效的选人机制、育人机制、用人机制、激励机制、培养目标考核机制，让高技能人才在发挥聪明才智的同时培养和锻炼他们自身成长。

2、突出重点的原则。对企业生产急需，各类生产技术领域带头人，要把他们作为培养规划的重点，同时制定切实可行的优惠政策和保护措施。

3、高投入原则。投入指的是人、财、物、时间方面保证培养对象能从容支配，目前，我市最大的问题是财和物的短缺，大力培养高技能人才必须在这方面有很大的投入。

4、多模式原则。高技能人才培养，是全社会的事情，在市场经济运作的条件下，培养的具体方法不可能是单一的，根据本市经济和社会发展的战略需要，通过企业岗位培训、学校教育培养、个人岗位提高相结合的方式，广泛开展技术练兵、观摩、研讨、攻关等活动，加快培养企业急需的技能型人才、复合型人才，以及高新技术产业发展需要的知识技能型人才。

5、阶段性原则。高技能人才的培养决不可能是一蹴而就的，要分步骤分梯次培养，每个步骤和梯次都要有不同的指标和要求。

（四）培养高技能人才的对策和措施

鉴于我市高技能人才队伍现存的突出矛盾和未来发展的战略要求，做好“十一五”高技能人才规划，我们要制定切实可行的对策和措施。

1、加快建立以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价新体系，改进完善技能人才评价方式，加大职业资格体系建设对高技能人才队伍建设的推动力度，抓住职业技能鉴定这个杠杆，严肃程序，公平评定，树立职业资格证书的权威性，以此引导广大技工走技术成才，岗位成才之路，全面推进职业技能鉴定工作和职业资格证书制度。

2、组织开展职业技能竞赛等多种形式的活动，完善高技能人才选拔机制。通过职业技能竞赛、练兵比武、技术创新和技术能手评选表彰等活动，推动学习技能的热潮，激发广大职工爱岗敬业、钻研技术的积极性，在全社会形成比、学、赶、帮、超的良好氛围，在各职业上不断发现和选拔具有高超技能的人才。

3、改革技师考评办法，加快技师资格鉴定步伐，畅通高技能人才成长通道。按照“统一标准、自主申报、社会考评、企业聘任”的原则，全面推进我市当前不尽完善的技师考评制度的改革，尽早加强和省有关部门联系，尝试将高技能人才的评定工作适当下放至市一级操作，理顺县一级技术工人的管理体制。健全完善以能力评价和业绩考核相结合的技师评价体系和评价方法。

4、建立高技能人才开发交流机制，为高技能人才发挥更大作用创造条件。依托鉴定机构、学校以及各种培训机构，开发技能人才、技能成果信息库，为技能人才的交流提供平台，为高新技术开发、技术交流、绝招绝技展示等活动创造条件，充分发挥技师在技术攻关、传授技艺、传播技能等方面的重要作用。

5、提高高技能人才的待遇水平，建立“使用与培训考核相结合，待遇与业务贡献相联系”的高技能人才激励机制，结合企业人事、用工与收入分配制度改革，加快建立职工凭技能职业资格得到使用提升，凭业绩贡献确定收入分配的使用与待遇激励机制，引导更多的企业职工岗位成才。

6、加大对高技能人才的表彰奖励力度，提高其社会地位。加强宣传工作，优化技能人才在我市成长的社会环境与舆论环境。充分利用广播、电视、报纸、杂志等媒体，大力宣传高技能人才的重要作用和突出贡献，宣传他们的成才和创优之路，宣传高技能人才的培养和使用政策，在全市营造崇尚技能、尊重技能人才的良好社会氛围，形成有利于高技能人才成长的社会环境，弘扬“三百六十行行行出状元”的社会风尚，引导更多的职工走技能成才之路。建立健全技能人才保障机制，为高技能人才创造良好的社会环境。要采取有效措施，关心技能人才，切实帮助他们解决生产生活及其他保障福利问题。

7、多渠道筹措资金，建立国家、企业和劳动者个人三方分担的高技能人才培养投入机制，努力增加对高技能人才培养的投入。按照国家建立以财政拨款为主，其他多种渠道筹集教育经费为辅的体制，市县两级政府及有关部门要严格按照《职业教育法》和省政府《关于加快职业教育改革和发展的决定》等有关规定，在全市教育经费投入的总盘子中，单列高技能人才培养经费，依法保障对我市高技能人才培养经费的投入；并要保证企业按照职工工资总额的1.5%至2.5%足额提取教育培训经费，列入成本开支，保证用于高技能人才培训的经费不少于培训经费的50%，支持高技能人才的培养。

8、充分发挥全市社会各方面职业培训资源的作用，加大全市高技能人才培养规模。充分发挥现有各技工学校、市职业技术学院、大中企业职工培训中心、社会培训实体的高技能人才培训作用，探索校企联合培养技师和高级技师的途径，通过社会各方面培训机构开展多种形式的高技能人才培训，在全市逐步形成政府、企业和各类职业教育培训机构共同开展高技能人才培训的新格局。

9、各行业、企业要制定人才资源开发与队伍建设规划，要以此次六盘水市“十一五”人才发展战略规划为契机，明确技能人才队伍的总量、结构和发展、培养目标，建立高技能人才业务进修和培训制度，开展技能提升和岗位培训，完善名师带徒的措施，发挥老技师的带动作用，建设一支以中级工为基础，高级工为骨干，技师和高级技师为带头人，技能水平高，工种配套，结构合理的技能人才队伍。

10、推动现有五所技工学校改革发展，大力推进技工学校建设，调整布局，提高层次，积极依托市职院及各技工学校，使其成为培养后备高技能人才的主要基地。

11、建立市级高级技能人才评审制度，尝试成立市高级技能人才库，组建市高级技能人才专业评审委员会，研究我市高级技能人才的评比和奖励办法，评选、奖励全市有突出贡献的高级技能人才。对确有突出贡献的高级技能人才，经市高级技能人才评审委员会评审，可享受市政府津贴。

**第五篇：如何打造烟草商业企业高技能人才队伍**

如何打造烟草商业企业高技能人才队伍

2024-6-25 11:11:05 秦庆逵 王桂林 字体：小 中 大

建立一支思想正派，作风过硬，爱岗敬业，乐于奉献，吃苦耐劳，能熟练掌握和灵活运用岗位技能，独立胜任岗位工作，能较好展示烟草商业企业员工形象的学习型、实干型岗位技能人才队伍成为地州（市）烟草商业企业重要工作，具体如何解决这个问题，成为我们探讨的重点。

技能人才队伍现状分析

一、岗位技能人才的总量、素质不能适应地州（市）烟草商业企业的发展需要。首先是高技能人才的总量不足、素质低下，一定程度地影响了地州（市）烟草商业企业竞争优势的发挥。表现在员工总量充足与人才总量相对不足并存，结构性矛盾比较突出，岗位技能人才相对不足，能力一般、技能一般的人员较多，综合能力不高。以全国最大的地市级烟草公司曲靖市公司为例：曲靖市烟草公司现有在岗职工3234人，其中专业技术人员1394人，占43.1%，岗位技能人才1366人，占42.2%，没有职业资格证书的员工555人；其次是现有的高技能人才不能完全适应于新形势下烟草行业实现战略目标任务对人才发展的需要；再次是不适应激烈竞争的市场环境需要。主要表现在烟草行业国际、国内竞争更加激烈，各方面的压力增大，面对的挑战越来越多，矛盾更加突出。

二、结构失衡，高技能人才短缺。一是烟草商业企业的主营业务烤烟生产中的烟叶分级工、烟叶烘烤工，卷烟销售中的卷烟商品营销员队伍，至今没有一个取得高级技师资格证的，就曲靖市公司烟叶分级技师也只有5人、高级工374人，烟叶烘烤工技师1人；卷烟商品营销高级工95人，物流管理师6人；二是分布不合理，取得烟草行业特有工种技师资格证的人较少，而通用工种技师较多，如曲靖烟草公司有驾驶员技师97人，人力资源管理高级技师1人、技师10人。

三、培训鉴定体系不完善。一是烟草行业特有工种的鉴定不完善，如烟叶烘烤工的鉴定目前正在试点，专卖管理师的鉴定才刚刚起步，这样的结果是许多劳动者在企业工作岗位上，技能已经达到高级工及以上水平，但由于培训、鉴定工作没有及时跟上，未取得相应的职业资格，其能力和才干没有得到应有的体现，成长受到制约，其工作积极性、主动性和创造性受到严重影响；二是对高技能人才的培训鉴定质量不高，影响评价工作的科学性、规范性和权威性。烟草行业特有工种的培训鉴定相对较严格，但有的通用工种的培训鉴定机构存在把关不严的问题，造成鉴定质量“假、次、低”，即以假乱真，以次充好，以低顶高的现象，这样的职业鉴定直接影响到高技能人才的社会声誉；三是企业在培训管理中对岗位技能人才的培养、使用、管理研究不够。

四、激励机制不健全。主要表现在薪酬分配中激励不够，企业对取得各种职业资格证书，只是增加一定的岗位津贴，在其他待遇中没有很好的体现；二是技能人才的发展通道没有很好打开，表现在没有开展高级技能人才聘任制，没有很好地解决工勤岗位和管理岗位的员工内部退养问题；三是高技能人才评价与培养、使用、激励等环节没有形成有效联动，导致评价难以发挥应有的作用。高技能人才评价应该作为岗位使用与待遇的依据，并能够引导劳动者积极主动参加培训鉴定，提高技能，但在实际工作中较少体现技术与管理的价值，评价工作还没有发挥应有的作用；四是传统的绩效管理对高技能人才的培训、鉴定促进不大，没有建立科学、系统、合理的绩效考核体系，只有对单位、部门的绩效管理，而对员工的绩效考核体系没有健全，员工收入与实际贡献联系不紧密，存在一定程度的平均主义倾向，真正体现技术要素、业务技能参与薪酬分配的重视程度不够。

影响技能人才队伍建设的因素

综合分析，造成技能人才队伍建设现状的因素主要有以下几个方面：

一、思想观念与人才队伍建设需求不适应。领导重视不够，职能部门落实不到位。轻视技能劳动和技能劳动者的传统观念仍然存在。虽然大家都知道，科技人才在当今社会发展中发挥着关键和核心作用，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量，而企业高技能人才更是物质财富的直接创造者。高级技工的优势是能够把科学技术同具体的实践结合起来,能够把潜科学技术转化为现实的生产力。但是领导侧重于企业战略目标任务、战略重点的规划和企业短期效益，具体部门往往又放松了此项工作的落实。

二、行业发展与人才队伍建设不协调。烟草行业战略调整及整个行业的发展速度大于岗位技能人才的培训鉴定速度。为了在激烈竞争烟草行业中战胜各种压力和挑战，目前5年和今后一段时间，将是中国烟草行业变革最快的5年，也是企业机遇与挑战并存的5年，更是企业发展壮大并为今后持续发展打基础的关键的5年。在优势和劣势并存，机遇和挑战共生的形势下，烟草系统以超前的战略眼光、果断的决策，扬长避短，抓住机遇，应对挑战，提出了一系列战略和任务。企业发展速度快，要求高，但高技能人才的培训鉴定是按照取得资格证并达到一定年限后才能参加上一级资格的鉴定，因而培训鉴定的速度就跟不上企业的发展速度。

三、激励机制与人才培养不配套。一是建立科学合理的激励机制是一项复杂的工程，需要大量的人力和物力；二是建立激励机制会触动很多人的利益，矛盾很多；三是观念不超前，满足于现行的分配方式和培训方式。

四、企业文化与人才队伍建设没有很好融合。没有形成高技能人才发展的良好氛围，既有企业的原因，也有职工自身的原因，在企业有很多人，比学习，比工作的干劲不足，而是贪图享受、吃喝玩乐，不思进取，缺乏理想，没有形成正确人生观、价值观，因而主动参与职业技能培训鉴定的职工不多，即使参加培训鉴定但取证率也不高。

主要对策和措施

一、做好人力资源规划。对企业人力资源进行规划就是根据企业的战略目标和对未来人才的需求，使二者经常保持最佳比例和有机的结合。为实现企业发展战略目标，合理调整、配置、补充企业所需人才，有效盘活人才存量，适度提高人才增量，充分激发职工的主观能动性和潜能。以地州（市）公司为单位，依据企业发展战略规划、业务流程、组织机构和定岗定责定编情况，结合企业人力资源现状分析，认真做好经营管理人才、专业技术人才、岗位技能人才、烤烟科技员队伍建设的规划工作，并制定切实可行的保障措施，确保人力资源规划贯彻落实。

二、认真抓好岗位技能人才的培训鉴定工作。通过培训鉴定，解决高技能人才总量不足和结构不合理的问题。大力加强高技能人才的培养，造就一批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才，稳步提升企业员工队伍的素质，提高企业竞争力，推动技术创新和技术成果转化，通过培训鉴定，提高高级技能人才的数量和质量，达到改善结构的目的，在工作中体现高技能人才高超的动手能力，突出的创新能力、实践能力、适应能力。一是分步骤重点开展烟草行业特有工种的培训鉴定，特别是烟叶分级工、烟叶烘烤工、卷烟商品营销，物流师、人力资源管理师、培训师、工程师的培训鉴定，企业出台相应的管理制度，强制规定凡是符合条件的人都要求参加培训鉴定，从而解决高技能人才队伍总量不足的问题；二是主动争取国家局烟叶烘烤工培训鉴定到云南试点，持续开展专卖管理师培训鉴定；三是扩大通用工种的培训鉴定，积极组织企业文化师、心理咨询师、驾驶员、仓库保管工等培训鉴定；四是牢固树立“以人为本和大教育、大培训的观念，人才资源是第一资源和人人可以成才的观念，人才投入是最大的投入的观念”。五是管好用好培训经费，建立高技能人才专项资金，保证用于高技能人才培训的经费不少于培训经费的30％，并随企业效益的提高逐步加在投入；六是以地州（市）公司为单位，建立培训师资队伍，分别从经营管理人才、专业技术人才、岗位技能人才队伍中选拔、培养和造就一支专业理论功底精深、业务水平高、授课能力强的精英型内部培训师队伍；同时聘请具备先进的理论知识、丰富的实践经验、高超的授课水平以及熟悉烟草行业特性的外部专家组成一支常备的外部培训师队伍。由人事劳资部门组织培训师开发、建立针对性较强的课程体系；七是认真组织参加各种技能竞赛,通过岗位练兵、岗位培训、技术比赛等形式不断发现优秀人才，引导技能人才提高素质、提升技能，为选拔高技能人才创造条件，推动高技能人才脱颖而出。

三、建立健全岗位技能人才的激励机制。建立激励机制是培养造就高技能人才的关键，它不但是解决高技能人才总量问题和结构问题的保障，而且是留住高技能人才、发挥高技能人才能动性和创造性的重要手段。

首先是对企业的岗位进行岗位类别划分，逐步实行技能岗位持证上岗制度，从制度上保证员工必须参加技能人才培训并取证。按照国家烟草专卖局岗位类别划分要求，烟草系统岗位类别划分为管理类、专业技术类、生产操作类、业务类及服务类岗位。在岗位类别划分中规定凡是在生产操作类和业务类岗位中的员工要有步骤、有计划地推行全员持证上岗制度。

其次是抓好岗位说明书编制和岗位评价工作，落实好定岗、定编、定员。

一是编制岗位说明书；二是对岗位进行评价，为建立激励机制打下良好基础；三是在定岗、定编的基础上，定员实行竞争上岗制度，做到适人、适岗，最终实现岗位与职工素质相匹配；四是探索岗位技能人才聘任制；五是薪酬分配中要体现高技能人才的价值，薪酬分配是核心问题，是高技能人才队伍建设的关键，建议企业的薪酬由岗位工资、绩效工资组成。

四、严格考核，落实报酬。考核应侧重于高技能人才的动手能力、创新能力、实践能力的提高，考核结果落实到薪酬分配中，真正体现其价值。

一是地州（市）公司统一出台岗位技能人才聘任管理办法，实行末位淘汰制，成立岗位技能人才管理委员会，负责全系统岗位技能人才的聘任、考核管理工作。通过考核每年都有聘任不称职的岗位技能人才被淘汰，有技能突出、业绩优秀的技能人才被聘任。

二是建立完善的绩效考核体系。明确岗位责任、确定各类岗位（经营管理、专业技术、岗位技能）绩效评价能力指标和关键业绩指标。应用各种科学的定性定量方法，对岗位技能人才所承担工作实际效果及其对企业的贡献进行公平、公正合理考评，真实反映岗位技能人才的绩效，奖优罚劣，鼓励先进，鞭策落后，有效地激发员工的工作热情。按照分级管理的原则，地州（市）公司考核到各单位部门，各单位部门考核到员工。各单位部门制定确实可行的岗位绩效管理考核办法，考核结果与岗位工资、绩效工资挂钩，如果考核不合格岗位工资要退档，绩效工资要按照考核结果进行分配，考核优秀的员工给予及时的奖励，真正解决职工干多干少一个样，干好干坏一个样的问题。通过考核让员工明白，优秀的岗位技能人才的成绩正在被组织赏识，从而促使员工进一步努力，同时引导后进的员工思维、行为方式的积极变化。

五、帮助岗位技能人才规划职业生涯。员工往往是以追求良好的职业发展为目的，结合岗位技能人才建设，拓宽职业生涯内涵，做好职业生涯设计，打通晋升渠道，为员工的职业生涯设计纵横两条通道，有功劳者可横向发展晋升档次，有能力者可纵向发展晋升等级，有计划地进行培训和辅导，通过竞聘上岗、双向选择、岗位轮换等方法，及时引导，使他们得以接触到各种不同的业务并得以提升，从而扩展员工职业生涯的发展道路。让员工及时调整自己的角色与期望，在企业中找到一条适合自己的发展道路，把自己的全部身心融入到烟草事业中，奉献全部智慧。

六、抓好企业文化建设，营造良好的岗位技能人才建设氛围。

烟草企业应注重挖掘自身优势，展示自身特点，形成具体鲜明特色的企业价值观、企业使命、企业精神、企业核心理念，通过企业文化的建设。一是实现人与事的有机结合，领导与员工思想的高度统一，有共同的目标追求，共同的价值取向，有良好的精神风貌，为高技能人才建设提供有力支撑；二是建立良好的学习氛围；三是培养高技能人才责任意识和服务意识；四是搭建高技能人才发挥作用的舞台，使高技能人才认识到个人成长离不开企业的培养，只有在企业的沃土上才能真正展现才能，实现自我价值。

七、做好宣传工作。要充分利用电视、网络等多种媒体，搭建交流平台，营造有利于技能人才成长的氛围，宣传高技能人才在企业发展中的重要作用和贡献，宣传技能人才培养使用的政策措施，宣传高技能人才楷模的典型事迹，形成尊重高技能人才，争当高技能人才的良好风尚。

作者单位：曲靖市烟草专卖局（公司）

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