

关于印发《北京市关于实施 高技能人才培养带动工程的意见》的通知

京人社能发〔2011〕323号

各区县人力社保局、市属局总公司、企业(集团)人力资源部门，
各有关单位：

为贯彻落实全市人才工作会议精神，按照《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》“实施高技能人才培养带动工程”的要求，我局研究制定了《北京市关于实施高技能人才培养带动工程的意见》，现印发给你们。请结合实际认真贯彻执行。

附件：北京市关于实施高技能人才培养带动工程的意见

北京市人力资源和社会保障局

2011年11月30日

附件

北京市关于实施高技能人才培养带动工程的意见

为贯彻落实全市人才工作会议精神，按照《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》“实施高技能人才培养带动工程”的要求，加快培养造就一支适应首都产业发展需要和创新创造高技能人才队伍，为建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市建设提供技能人才保障。现结合本市高技能人才工作发展实际，提出如下实施意见。

一、充分认识加强高技能人才队伍建设的重大意义

高技能人才是指具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并对社会作出贡献的人，主要包括技能劳动者中取得高级工、技师和高级技师职业资格的人员。高技能人才是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，在推进自主创新方面具有不可替代的作用，其数量的快速增长、素质的不断提高，关系到首都加快转变经济发展方式、促进产业结构优化升级，关系到进一步增强首都经济的可持续发展能力和企业核心竞争力。

近年来，我市围绕高技能人才培养、评价、使用、选拔、激励等关键环节，完善政策、创新机制、改善环境、做好保障，培养规模不断扩大，培养质量不断提高，社会环境不断优化，带动

作用日益突出，高技能人才工作取得可喜成绩。但是，随着首都经济社会发展对技能人才队伍建设的要求进一步提高，本市高技能人才工作面临新的挑战。从总体上看，高技能人才工作基础有待加强，培养体系还不够完善；企业对高技能人才“重使用、轻培养”的现象依然存在；高技能人才的重要价值没有得到充分体现；高技能人才的总量、结构和素质还不能满足首都经济社会发展的需要。这些问题如果得不到有效解决，将会制约首都经济社会的可持续发展，成为阻碍产业升级的“瓶颈”。

未来十年，是北京建成现代化国际城市、全面实现现代化和建设世界城市的重要时期。没有一流的技工，就没有一流的产品。培养造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才，既是增强自主创新能力、推动创新型城市建设的重要举措，也是进一步服务首都经济和促进就业的客观要求。全市各级党委和政府要进一步统一思想，提高认识，牢固树立科学的人才观，不断增强做好高技能人才工作的责任感和紧迫感，切实把加强高技能人才工作作为推进首都经济社会平稳较快发展的重要任务来抓，努力开创高技能人才工作的新局面。

二、指导思想和工作目标

（一）指导思想

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，大力实施首都人才优先发展战略，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”的人才工

作指导方针，以建立面向全体劳动者、全职业生涯、全过程衔接的职业培训制度为基础，以加强技师、高级技师培训为重点，以提升职业素质和职业技能为核心，围绕培养开发、评价发现、选拔任用、激励保障、流动配置等关键环节，更新观念，完善政策，创新机制，优化环境，全面提升高技能人才创新能力，推动技能劳动者队伍的发展壮大和整体素质提高。

（二）工作目标

围绕首都产业发展，加快培养造就一支门类齐全、结构合理、技艺精湛、素质优良的高技能人才队伍，并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展，使我市技能人才的规模、结构、素质更好地满足首都经济社会发展的需要，推动“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市建设。

1.近期工作目标：围绕首都产业发展布局和经济社会发展需要，充分发挥行业企业在技能人才培养中的主体作用，通过在岗培训、脱产培训、业务研修、技能竞赛等多种形式，加大技师、高级技师培养力度。健全高技能人才考核评价制度，搭建技师研修和技术交流平台，落实高技能人才岗位使用和激励政策，进一步营造有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境和社会氛围。2015年末，全市技能劳动者达到300万人，其中高技能人才达到80万人，技师、高级技师达到16万人，使我市技能人才队伍整体素质得到明显提高。

2.远期工作目标：随着国家职业培训鉴定法律法规的出台和

高技能人才政策的完善，初步形成一个有利于首都高技能人才成长和职业能力建设事业发展的政策法规体系，为加快高技能人才队伍建设，继续保持技能人才总量持续稳定增长，培养一大批数量充足、结构合理、技能精湛、素质优良的高技能人才队伍提供有力的政策和制度保障。到 2020 年，全市技能劳动者达到 400 万人，其中高技能人才达到 120 万人，接近发达国家水平。

三、主要工作任务

（一）加大高技能人才培养工作力度

1.组织实施高技能人才培养计划。“十二五”期间实施高技能人才“百千万”带动计划。即支持企业在主体工种和关键岗位设立首席技师工作室，开展关键工艺攻关、技能研习和创新以及技能传承，“十二五”期间提升完善 100 个首席技师工作室，并对 30 个重点工作室给予 30 万至 50 万元的资助；加大高技能领军人才培养力度，每年组织 1000 名技师、高级技师参加前沿理论、技术革新研修培训；发挥行业企业在技能人才培养工作中的主体作用，实现年培养 8 万名高技能人才目标。2016-2020 年，在总结培养经验的基础上，进一步完善政策，创新机制，加大高技能人才培养力度，全面完成高技能人才培养带动工程目标。

2.发挥行业企业在高技能人才培养工作中的主体作用。行业主管部门和行业组织要结合企业生产、技术发展趋势以及高技能人才队伍现状，做好需求预测和培养规划，并纳入行业企业发展总体规划。企业应依法建立和完善职工培训制度，积极推行名师

带徒制度和职工轮训制度，建立技师研修制度，通过技术交流活动促进高技能人才成长。“十二五”期间，企业技能岗位职工至少参加一次职业技能培训，重点行业领域技能岗位职工至少参加两次职业技能提升培训。

（二）构建开放多元的高技能人才培养体系

1.搭建高技能人才培养研修平台。充分利用首都高等教育资源丰富、科研院所众多的优势，围绕中关村国家自主创新示范区建设、城南行动计划以及西部地区转型发展等战略重点，组织开展以新理论、新知识、新技术、新方法为核心的技师研修培训。鼓励和支持行业企业在其主体工种和关键岗位开展技能研修和技术交流，加大高技能人才出国（境）培训力度。

2.搭建高技能人才社会化培训平台。发挥政策引导作用，在现代服务业、战略性新兴产业和高新技术产业等首都产业发展的重点领域，认定一批急需紧缺职业（工种）高技能人才培训机构，搭建高技能人才社会化培训平台。结合首都产业和区域经济发展，加快公共实训基地建设。“十二五”期间，重点建设 10 个国家级高技能人才培养示范基地，促进 30 个跨行业、专业化、社会化、示范性公共实训集群化建设。到 2020 年，打造一批适应首都产业发展需要，功能齐全、技术先进的示范公共实训基地。

3.搭建高技能人才校企合作培训平台。依托技师学院、职业院校和大型骨干企业，组建重点行业、重点区域的职业培训联盟，推动院校和企业联合培养高技能人才。深化技工院校改革发展，

指导技工院校由注重学制教育向多元化技工教育培训转变，实现技工教育与企业发展的紧密结合。“十二五”期间，实现年培养技师、高级技师 1 万人的目标。到 2020 年，力争达到年培养技师、高级技师 1.5 万人的规模。

（三）完善高技能人才考核评价机制

1.健全高技能人才多元评价机制。完善社会化通用工种职业技能鉴定，选择技术含量高、市场紧缺且从业人员较多的新兴职业，开展技师社会化考评工作。对在技能岗位工作并掌握高超技能、做出突出贡献的骨干，进一步突破比例、年龄、资历和身份界限，破格参加技师、高级技师社会化考评。在总结企业技能人才评价试点工作经验的基础上，结合国家职业标准和企业岗位要求，开展企业内职业技能评价工作，使鉴定考核更加贴近生产需要。

2.建立高技能人才职业发展通道。鼓励企业建立技能岗位员工职业生涯发展通道，拓宽并畅通高技能人才发展空间。逐步贯通高技能人才与工程技术人才职业发展通道，鼓励和支持高技能人才在取得职业资格证书后，按照专业技术职务报考条件，考取相应等级的专业技术职务。

3.发挥职业技能竞赛选拔作用。广泛开展职业技能竞赛活动，积极组织本市职工和职业院校学生开展国际间、全市性、行业企业等形式多样的职业技能竞赛，通过岗位练兵、技术比武，提高劳动者技能素质，不断发现和选拔具有高超技能的人才，拓宽高

技能人才选拔通道，为大批年轻的优秀人才、能工巧匠脱颖而出创造条件。

（四）落实高技能人才岗位使用和激励政策

1.建立高技能人才激励机制。建立科学合理的高技能人才薪酬体系，企业在聘的高级工、技师、高级技师可与本单位助理工程师、工程师、高级工程师享受同等工资福利待遇。推动企业建立技能人才培训、考核、使用相结合并与待遇相联系的激励机制，逐步形成高技能人才进得来、用得上、留得住的局面。

2.健全高技能人才岗位使用机制。鼓励企业建立技术带头人制度，对于做出突出贡献的优秀高技能人才，实行股权和期权激励。研究制定我市首席技师工作室管理办法，鼓励企业在关键岗位、核心技术领域设立首席技师，建立技术岗位津贴，推动技能人才成长。

3.完善高技能人才表彰激励政策。建立以政府奖励为导向、企业奖励为主体的高技能人才奖励制度。进一步完善市级高技能人才表彰奖励制度，对为首都经济社会发展做出杰出贡献的高技能人才给予表彰和奖励。市委、市政府每3年评选30名有突出贡献的高技能人才，每2年评选100名享受市政府技师特殊津贴人员。

（五）完善高技能人才合理流动机制

1.加大高技能人才引进力度。坚持以市场为导向，进一步加大高技能人才引进力度，对首都产业发展急需、企业紧缺的非本

市户籍的技师、高级技师，可参照有关规定办理《北京市工作居住证》；对在京工作3年以上、按规定缴纳社会保险且取得技师及以上职业资格证书，并在工作中做出突出贡献的来京务工人员，经本市引进人才综合评价为优秀的，可从外省市直接引进。

2.完善高技能人才社会保障制度。积极推进产学研融合，建立和完善高技能人才柔性流动机制。做好高技能人才在不同所有制单位、不同行业和跨地区流动中社会保险关系接续工作，促使高技能人才突破部门、行业、地域和所有制限制，实现合理流动。

四、保障措施

（一）加强组织领导

在市人才工作领导小组统一领导下，市人力社保局负责组织实施，并会同有关部门建立高技能培养带动工程协调机制，共同研究解决技能人才队伍建设与发展中存在的突出问题。各区县、各有关部门要加强对高技能人才工作的组织领导，研究制定区域、行业高技能人才队伍建设的发展规划，提出分阶段、分步骤的实施方案。国有和国有控股企业要将高技能人才培养规划的制定和实施情况作为企业经营管理者任期考核的内容之一，定期向职工代表大会报告，接受职工监督。积极支持、推动和引导非公有制企业开展高技能人才培养工作。

（二）加大资金投入

建立政府、企业、社会多渠道筹措高技能人才工作经费的投入机制，确保高技能人才工作经费落实到位。加大财政性资金投

入力度，重点用于技工院校和公共实训基地建设、首席技师工作室资助、高技能人才研修培训、表彰奖励等。落实培训补贴政策，合理提高高技能人才培训补贴标准，激发用人单位主动投入、职工个人积极学习的积极性。指导企业依法按照职工工资总额1.5%-2.5%的比例提取教育培训经费，其中60%以上用于一线职工的教育和培训，重点保证高技能人才培养。

（三）夯实基础工作

依托北京市人力资源市场信息系统，建立集资源配置、职业分析、职业培训、职业技能鉴定、职业能力开发五位一体的信息共享应用服务平台，为企业和技能人才提供培训、使用、技术开发、成果转让、同业技术交流等多维信息服务，提升职业培训的智能化管理水平。加强职业技能鉴定机构建设，加大职业技能鉴定题库开发力度，健全职业技能鉴定质量督导和考评员制度。加快高技能人才培训教材建设步伐，组织编写符合高技能人才培养特点的教材。加强高技能人才师资队伍建设，不断提高师资队伍水平。

（四）加强舆论宣传

充分发挥舆论导向作用，在报刊、广播、电视、网络等媒体设立专刊、专栏、专题，大力宣传高技能人才工作的方针政策，宣传高技能人才在首都经济建设中的先进事迹，引导广大劳动者树立正确的教育观、择业观、人才观，充分调动劳动者投身首都经济建设的积极性，营造“三百六十行、行行出状元”的良好氛围。