

关于印发《首都中长期高技能人才发展规划纲要（2010-2020年）》的通知

京组发〔2011〕28号

各区县委组织部、人力资源和社会保障局，市委、市政府各部委办干部（人事）处、组织处，各局、总公司、高等院校党委（党组）组织部（处），各人民团体组织部：

现将《首都中长期高技能人才发展规划纲要（2010—2020年）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共北京市委组织部
北京市人力资源和社会保障局

2011年12月1日

首都中长期高技能人才发展规划纲要 (2010—2020年)

为培养造就一支适应首都产业发展需要,具有精湛技艺和创新创造活力的高技能人才队伍,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,根据《首都中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,特制定本规划。

一、规划背景

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。高技能人才是首都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,是技术工人的核心骨干,在加快转变经济发展方式、促进产业结构优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和实现科技成果转化等方面发挥着重要作用。

市委、市政府高度重视高技能人才工作,特别是市委办公厅、市政府办公厅印发《关于进一步加强高技能人才工作的实施意见》以来,全市不断完善政策、创新机制、改善环境、做好保障,高技能人才工作取得了新的进展。一是高技能人才规模不断扩大,结构逐步优化。2010年底,全市技能人才总量223万人,其中高技能人才58.7万人,分别比2005年底增长了20%和118%。二

是高技能人才成长的政策环境明显改善。市委、市政府将高技能人才纳入市级专项表彰奖励项目，实施了基本养老金待遇调整向高技能人才倾斜的政策。各区县、各有关部门普遍制定了促进高技能人才队伍建设的政策措施。三是高技能人才培养体系逐步完善。行业企业在高技能人才培养中的主体作用得到进一步加强，探索了技工院校、职业院校多元化培养模式，组织实施了“五年五万”技师培养计划，大力加强急需紧缺高技能人才培养。四是高技能人才培训经费支持力度逐步加大。公共实训基地建设得到加强，建立了技师培养经费补贴制度，进一步加大财政资金对高技能人才培训工作的支持。五是高技能人才发挥作用显著增强。引导企业在其主体工种和关键岗位，建立首席技师制度，高技能人才在技术攻关、工艺创新和带徒传技等方面发挥了重要作用。六是高技能人才评价工作得到加强。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水平的企业高技能人才评价体系初步建立，高技能人才多元评价机制初步形成。

经过全市各部门的共同努力，我市高技能人才队伍建设取得了可喜成绩，但与首都经济建设和社会发展的客观要求还存在一定的差距。一是技能人才的重要价值没有得到充分体现，社会上“重学历、轻技能”的观念依然存在，企业职工收入分配结构不尽合理，高技能人才工资待遇总体偏低。二是企业培养高技能人才的主体作用发挥不够，高技能人才培养存在“政府和职工两头热、企业中间冷”的现象，特别是中小企业对高技能人才“重使用、轻

培养”的问题还比较普遍。三是技能人才结构不尽合理，特别是高技能领军人才相对匮乏，与首都经济建设和社会发展对高技能人才数量、质量和结构的新要求尚有差距。

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中国特色世界城市的重要时期。当前，我市第一、二产业从业人员总量逐年下降，而以生产性服务业为核心的第三产业就业规模快速上升，高技能人才工作面临新的形势。一是传统产业从业人员正在向战略性新兴产业流动，现代制造业、高新技术产业、现代服务业成为我市吸纳就业的中坚力量，产业转型带来的就业结构调整，成为促进我市高技能人才队伍建设的内在动力。二是坚持高端发展方向，大力发展战略性新兴产业，着力打造新的经济增长点，推动首都产业持续升级和企业竞争力显著提升，不仅需要一批高端研发人才和高层次专业技术人才，也需要一大批高技能人才。三是结合首都经济发展方式转变和产业结构调整，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。我们必须认清形势，提高认识，紧抓机遇，锐意进取，大力开拓首都高技能人才发展的新局面。

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“提升能力、以用为本、高端引领、整体推动”的原则，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，着眼于创新驱动发展，围绕现代服务业、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，加大高技能领军人才培育和引进力度，加快形成首都人才资源竞争的比较优势，推动技能劳动人才发展壮大和整体素质的提高。

（二）工作目标

围绕首都产业发展需要，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、素质更好地满足产业结构优化升级和企业发展的需要，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.大力加强高技能人才队伍建设。围绕提高企业竞争力和高技能人才职业生涯发展需求，发挥行业企业在技能人才培养中的主体作用，实现年培养 8 万名高技能人才的目标；加大高技能领军人才培育力度，鼓励高技能人才开展技术交流培训，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；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。到 2015 年，全市技能劳动人才达到 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。到 2020 年，全市技能劳动人才达到 400 万人，实现高技能人才占技能劳动人才比例 30% 的目标，高技能人才达到 120 万人，其中技师、高级技师达到 24 万人，接近发达国家水平。

2.不断完善高技能人才工作体系。突出重点、科学筹划，有效集成社会优质培训资源，建立职业培训的院校合作、校企合作及国际合作机制，构建开放、多元的职业培训体系；加强技工院校和职业培训机构建设，建立示范性高技能人才培养基地；完善高技能人才多元评价制度，形成年 30 万人次的技能鉴定能力；开展多层次职业技能竞赛，每年举办不少于 30 个职业（工种）的行业、地区性职业技能竞赛，每 3 年举办一次全市性职业技能竞赛，促使高技能人才脱颖而出。建立和完善高技能人才统计调查制度和信息管理系统，夯实高技能人才工作基础。

3.建立健全高技能人才工作制度。加强职业培训制度建设，政府、用人单位、培训机构及个人在职业培训和技能开发方面的权利和义务得到明确和落实。加大高技能人才培养投入，建立政府、用人单位、社会多渠道筹措职业培训经费机制。贯通高技能人才与工程技术人才职业发展通道，建立科学合理的高技能人才薪酬制度。完善高技能人才柔性流动机制，加大高技能人才引进力度。支持高技能人才参与企业经营管理和决策。重视提高高技能人才的政治待遇，注意在高技能人才中发展党员、评选劳模、选拔推荐人大代表和政协委员。落实高技能人才评选表彰制度，

进一步提升高技能人员的经济待遇和社会地位。

三、主要任务

(一) 构建开放、多元的高技能人才培养体系

充分发挥行业企业、职业院校和各类社会培训机构在高技能人才培养中的作用，结合首都产业发展需要，构建以行业企业为主体，职业院校为基础，校企合作为纽带，政府推动与社会支持相结合，开放多元的高技能人才培养体系。

1.加强高层次研修培训和技术交流，培育高技能领军人才。

发挥首都教育和人才资源优势，坚持高端发展方向，围绕中关村国家自主创新示范区建设、城南行动计划以及北京市西部地区转型发展等战略重点，选派市场紧缺、企业急需且从业人员较多职业（工种）的技师、高级技师到高等院校、职业院校和大型骨干企业培训中心参加以新理论、新知识、新技术、新方法为主要内容的研修培训。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，加快高技能领军人才培育，促使我市高技能人才脱颖而出。

2.围绕首都产业发展需要，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。完善培训补贴制度，合理提高补贴标准，研究制定“需求引导培训、补贴对应紧缺”的高技能人才培训补贴政策。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、示范性公共实训基地建设。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.推进产学研融合，打造高技能人才校企合作培养平台。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，推动专业设置和教学模式改革，实现技工教育与企业发展的紧密结合。引导技师学院、职业院校积极参与企业在职职工技能培训，鼓励企业结合高技能人才需求，与院校联合制定技能人才培养计划，联合组织开展技术革新、技术攻关和技术改造。“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。

4.发挥企业主体作用，切实加强职工技能培训。适应企业产业升级和技术进步的要求，建立现代企业职工培训制度，充分发挥企业在职工培训工作中的主导作用。鼓励企业通过岗位培训、脱产培训、业务进修、技能竞赛等多种方式开展岗位技能提升培训，不断提高技术工人运用新知识解决新问题、运用新技术创造新财富的能力。“十二五”期间，实现企业技能岗位职工至少参加一次职业技能培训和重点行业领域技能岗位职工至少参加两次职业技能培训的目标。

（二）深化高技能人才技能考核评价体系

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高技能人才考核评价体系，促进技能人才队伍整体素质的提高，为高技能人才的成长创造条件。

1.建立健全高技能人才多元评价机制。完善社会化通用职业（工种）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（工种），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、资历和身份限制，推荐参加技师、高级技师考评。结合国家职业标准和企业岗位要求，积极推进企业高技能人才评价工作，选择具备条件的大型骨干企业，开展企业内职业技能评价，使考核鉴定更加贴近企业生产需要。

2.完善职业技能鉴定管理体制改革。以提高职业技能鉴定质量为目标，按照“政事分开、考培分离”的原则，调整和完善相关部门和鉴定机构的职责，建立市、区县、行业、鉴定机构四者之间职责分明并相互监督的工作机制。根据通用性职业、行业特有职业和新兴职业的不同特点，调整鉴定机构布局，引导鉴定机构向社会化、专业化方向发展。

3.充分发挥职业技能竞赛选拔作用。鼓励和支持区县、行业企业和职业院校举办职业技能竞赛，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。

4.建立高技能人才职业发展通道。推动企业加快落实与企业高技能人才评价结果相对应的技能岗位使用与待遇制度，鼓励企业建立技能岗位员工职业生涯发展通道，拓展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。

（三）健全高技能人才岗位使用机制

进一步推行技师、高级技师聘任制度，充分发挥高技能人才在解决技术难题、实施精品工程项目和带徒传技等方面的重要作用。

1.建立有利于高技能人才成长的激励机制。充分考虑技能贡献因素，建立科学合理的高技能人才薪酬体系，使高技能人才与工程技术人才在工资福利方面享受同等待遇。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，建立有利于高技能人才发展的激励机制，逐步形成高技能人才进得来、用得上、留得住的良好局面。

2.推行首席技师制度，健全高技能人才岗位使用机制。充分发挥高技能领军人才在企业生产（经营）中的核心骨干作用，企业在进行重大生产决策、组织重大技术革新和技术攻关项目时，要充分发挥高技能领军人才的作用。鼓励企业建立和完善技术带

头人制度，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，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。建立首席技师工作室，研究制定我市首席技师工作室管理办法。“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。到 2020 年，建成 150 个首席技师工作室，基本形成覆盖首都重点产业和特色行业的技能传递与推广网络，建立较为完善的高技能人才技术技能、创新成果、绝技绝活和代际传承推广机制。

（四）完善高技能人才合理流动和表彰奖励机制

适应首都产业发展需要，引导高技能人才合理流动。完善以政府奖励为导向，企业奖励为主体的高技能人才奖励体系，促使高技能人才脱颖而出。

1.加大高技能人才引进力度。坚持以市场为导向，进一步加大高技能领军人才的引进力度，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.建立和完善高技能人才柔性流动制度。推进产学研融合，建立企业、院校、科研院所高技能人才柔性流动制度。鼓励高技能人才通过咨询服务、技术攻关、项目引进等多种方式发挥作用。

3.完善高技能人才表彰激励政策。加快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）完善高技能人才的服务体系

发挥首都资源优势，大力加强高技能人才基础能力建设，建立健全高技能人才职业（岗位）需求预测和定期发布制度，进一步完善高技能人才培训的国际合作机制，提升高技能人才工作水平。

1.加强高技能人才需求预测。积极开展职业技能发展趋势和人才成长规律研究，作好技能人才的调查统计和需求预测，建立健全技能人才统计调查制度，定期发布急需紧缺技能人才职业（岗位）目录，通过技能人才需求调查、计划制定，加强职业培训，引导高技能人才合理配置。

2.完善高技能人才服务平台建设。建立高技能人才信息交流平台，为企业和高技能人才开展技术交流、技术开发、成果转让、绝招绝技展示以及创新创造等活动提供多维信息服务。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，建立相对独立的质量督导和考评员队伍。

3.加强高技能人才基础能力建设。深化职业院校教学改革，加强对高技能人才培养规律的研究，加快适用于高技能人才培训特色教材的开发，加大课程改革力度，完善模块化教学，建立职业院校教师定期培养制度。

4.推动高技能人才国际交流与合作。发挥首都教育资源优势，深化高技能人才培训的国际合作机制，引进职业培训国际示范项目，完善高技能人才培训的多元智力支撑体系。建立企业急需紧缺高技能人才出国进修培训制度，探索政府推动和企业支持紧密结合，国内培养和国外培训有效衔接，专业理论和实操训练融会贯通的高技能人才培训体系。

四、保障措施

（一）加强组织领导

各区县、各有关部门要将实施本规划作为落实《首都中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的重要内容进行安排部署。在市人才工作领导小组的领导下，市人力资源和社会保障局负责本规划的组织实施，并会同有关部门建立规划实施工作协调机制，共同研究解决高技能人才队伍建设中存在的重点、难点问题。

（二）强化责任落实

各区县、各有关部门要以本规划为基础，制定加快高技能人才队伍建设的工作计划，将高技能人才队伍建设纳入区县、行业人才发展规划，提出分阶段、分步骤的实施方案。

（三）完善运行保障

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。调整就业专项资金支出结构，落实各项补贴政策，科学合理提高高技能人才培训补贴标准。加大财政性资金投入力度，重点用于技工院校和实训基地建设、首席技师工作室资助、高技能人才研修培训、表彰奖励等。

（四）落实企业责任

企业是高技能人才培养和使用的主体，要将高技能人才培养纳入企业人才队伍建设总体规划。各类企业要按照不低于职工工资总额 1.5%的比例提取职工教育经费，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。对企业未按规定足额提取并使用职工教育经费的，区县政府可依法实行统筹，由人力资源和社会保障部门统一组织开展培训。

（五）加强舆论宣传

充分发挥舆论导向作用，在报刊、广播、电视、网络等媒体设立专栏、专题，大力宣传高技能人才工作的方针政策和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，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围。