

# 中共北京市委办公厅 北京市人民政府办公厅印发 《关于进一步加强高技能人才工作 的实施意见》的通知

京办发〔2007〕14号

各区、县委，各区、县政府，市委、市政府各部委办局，各总公司，各人民团体，各高等院校：

《关于进一步加强高技能人才工作的实施意见》已经市委、市政府领导同志同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共北京市委办公厅  
北京市人民政府办公厅  
2007年4月29日

# 关于进一步加强高技能人才工作的实施意见

为贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于进一步加强高技能人才工作的意见〉的通知》(中办发〔2006〕15号,以下简称中办发15号文件)精神,努力造就一支数量充足、结构合理、技艺精湛、爱岗敬业、作风过硬的高技能人才队伍,为首都经济建设和社会发展提供技能人才保障,现结合本市实际,提出如下实施意见。

## 一、统一思想,提高认识,切实把加强高技能人才工作作为推动首都经济社会发展的一项重大任务来抓

(一)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,是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量,其数量的迅速增长、素质的不断提高,关系到本市核心竞争力、自主创新能力的不断增强,关系到“新北京、新奥运”战略构想的顺利实施,关系到首都经济社会的可持续发展。近年来,本市大力推进技能人才工作,取得了显著成绩。但是,随着经济结构调整不断推进,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;“重学历、轻技能”的传统观念依然存在;在高技能人才的培养、使用、待遇等各个方面

缺乏有力的政策支持和鼓励措施，特别是企业对技能人才“重使用、轻培养”的现象十分普遍；高技能人才的总量、结构和素质还不能适应本市经济社会发展的需要。这些问题如果得不到有效解决，将会制约本市经济社会持续发展，成为阻碍产业升级的“瓶颈”。

按照本市“十一五”发展规划，未来一段时间首都经济发展需要不断调整结构，大力发展高技术产业、现代制造业、现代服务业，搞好奥运经济建设。围绕这些方面对技能人才的需求，努力造就数百万高素质技能劳动者、数十万高技能人才和一大批创新型技能领军人才，是实现本市产业升级和技术创新的重要前提，是实现“新北京、新奥运”战略构想的必然要求，是率先基本实现现代化的根本保证，对于全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会具有重大而深远的意义。各级党委和政府要进一步提高认识，坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，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，把高技能人才工作作为加快推进人才强国战略的重要内容，努力开创高技能人才工作的新局面。

（二）高技能人才工作的指导思想和工作目标。高技能人才工作的指导思想是：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，坚持党管人才的原则，大力实施“人才强国”战略，认真落实中办发 15 号文件精神，以提高劳动者职业道德水平和职业技能素质为主线，以加强高技能人才培养为重

点，以加快技能人才培养考核评价体系建设，完善表彰激励、岗位使用制度为保障，建立“党委领导、政府协调、社会参与、企业和职工为主”的高技能人才工作机制，进一步更新观念，不断推动技能人才工作制度创新，改善技能人才成长环境，建设一支与首都经济和社会发展要求相适应的高技能人才队伍。

当前和今后一个时期，高技能人才工作的目标任务是：力争用 5 年左右时间，建立起与市场需求紧密联系的“培养快、使用好、待遇高”的技能人才成长机制，尽快培养一批具备现代知识、熟练掌握操作技能并能够解决技术和工艺难题、具有一定创新能力的高技能人才，使本市技能劳动者队伍素质得到明显提高。到“十一五”末期，本市高级技工以上水平的高技能人才占技能劳动者的比例达到 25% 以上，其中技师、高级技师占技能劳动者的比例达到 5% 以上，并带动初、中级技能劳动者队伍梯次发展。

## **二、完善高技能人才培养体系，加大高技能人才培养工作力度**

（三）动员社会各方面力量参与高技能人才培养工作。根据首都经济社会发展需求，不断健全和完善以企业行业为主体、职业院校为基础、学校教育与企业培养紧密衔接、政府推动与社会支持相互结合的高技能人才培养体系。实施高技能人才培养计划，围绕首都经济建设和社会发展需要，在汽车制造、数控机床、建筑工程、光机电一体化及电子信息等行业中，组织实施高技能人才培训工程。结合首都窗口行业特点，在商业服务、餐饮、公交、旅游、维修等领域，重点加强服务技能、服务水平、商务外语、

职业道德及行为规范、涉外礼仪的培训，为构建社会主义和谐社会首善之区培养一大批服务标准与国际接轨的实用型高技能人才。

(四)充分发挥企业行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本行业生产、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，制定本行业高技能人才合理配置标准，指导本行业开展高技能人才培养工作。

要增强企业对高技能人才培养工作重要性的认识。各类企业特别是大型企业(集团)，应结合企业生产发展和技术创新需要，制定高技能人才培养规划，并纳入企业发展总体规划。企业应当建立高技能人才后备梯队制度，并按照一定比例在高级工中确定技师、高级技师的重点培养对象。企业应依法建立和完善职工培训制度，鼓励企业推行名师带徒制度和职工轮训制度，建立技师研修制度，并通过技术交流活动促进高技能人才成长。各类企业应依法组织开展职工技能培训工作，提高职工队伍素质和职业竞争力。有条件的企业应通过自办培训机构和职业院校的方式开展职工技能培训；不具备条件的企业可通过校企合作的方式，依托技师学院、高级技工学校、高职学院等职业院校开展职工的技能培训。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主要内容之一，定期向职工代表大会报告，接受职工的监督。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。

各级劳动保障部门以及工会组织在推行集体劳动合同制度时，要将职工的职业技能培训及其培训经费使用情况，作为履行集体劳动合同的重要内容认真落实，维护职工合法权益。

机关事业单位也要结合各自实际做好本部门本单位的高技能人才培养工作。

（五）积极推行高技能人才校企合作培养制度。不断探索校企合作培养高技能人才的有效途径。组建由政府及有关部门负责人、职业院校和企业行业代表、有关方面的专家等参加的高技能人才培养指导委员会，开展包含从前期市场调研、课程设置、学员选拔、考核评价、教学和就业等内容的全程校企合作。

职业院校应以企业需求为导向，紧密结合企业技能岗位的要求，参照国家职业标准，确定和调整各专业的培养目标和课程设置。鼓励普通高等学校利用优势教育资源，积极参与高技能人才培养工作。支持职业院校积极探索建立符合在职职工半工半读、业余学习的弹性学习制度，大力推行学分制和模块化教学。技师学院、高级技工学校应加快建设步伐，努力成为以培养高技能人才为重点，能够承担职业院校生产实习指导教师和行业企业高技能人才培养任务，适应首都发展需要的高技能人才培养基地。建立学科带头人制度，重点培养一批懂理论、会操作，具备一定技术、工艺创新能力的骨干教师。建立校企合作的教师互动交流机制，聘请企业的高技能人才担任兼职教师，技师的培养必须有来

自生产一线的高级技师担任生产实习指导教师，在校的生产实习教师必须具有企业生产经验，其他专业教师每年应抽出专门时间到企业进行教学调研和专业知识更新，不断提高教学针对性。

企业要结合实际情况与职业院校联合制定培养计划，提供实训场地，选派实习指导教师，组织职工参与技术攻关。鼓励企业与职业院校共同建立集高技能人才培养、技术工艺开发创新为一体的实训基地、实验室、技师工作室等培训平台。建立高技能人才项目资助制度，对于高技能人才培养和关键工艺技术创新的项目，政府安排资金予以资助。通过校企合作培养高技能人才的企业，其定向培训经费可以从职工教育经费中列支。

（六）支持和鼓励职工参加职业技能培训。进一步完善技能人才业务进修和培训制度，重点加强高技能人才和优秀后备技能人才的培养。鼓励广大职工学习新知识和新技术，钻研岗位技能，积极参与技术革新和攻关项目，不断提高运用新知识解决新问题、运用新技术创造新财富的能力。鼓励并支持企业通过出国培训（研修）和引进国外先进培训资源等方式培养高技能人才。积极支持企业为职工半工半读、工学交替、分阶段完成培训提供时间保障和培训、鉴定补贴。企业要采取切实措施推动职工利用工作和业余时间，积极主动地参加技能培训，参与企业解决工艺难题和技术攻关活动，不断提高自身的技能水平。支持企业将职工参加技能培训等表现作为兑现工资待遇、岗位使用、表彰奖励的重要依据。

(七)发挥政府公共管理职能,加强高技能人才公共实训基地建设。适应首都经济发展对高技能人才的需求,鼓励和支持有条件的区县、企业、职业院校充分利用现有资源,面向本市支柱产业、高技术产业、传统优势产业急需的高技能人才,建设一批“跨行业、高水平、专业化、开放式”的职业技能公共实训基地,为社会各类人员开展技能实训、技能鉴定、师资培养、技能竞赛服务。政府对承担实训任务的实训基地予以经费补贴。

### **三、以能力和业绩为导向,完善高技能人才考核评价、竞赛选拔和技术交流机制**

(八)健全和完善技能人才评价体系。建立起以职业能力为导向,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评价体系。改革技能人才评价方式,落实国家职业资格证书制度。加快推进技师考评社会化进程,进一步突破比例、年龄、资历和身份界限,逐步建立“统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任”的高技能人才考评机制。

以提高技能鉴定质量为目标,按照“政事分开、考培分离”的原则,改革职业技能鉴定管理体制。调整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与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。

逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价的实施办

法。根据首都经济发展和产业结构调整的要求，积极吸取新知识、新技术、新工艺和新方法，对现有鉴定标准及时进行更新，制订新兴职业和复合技能岗位的职业标准，使鉴定内容能够体现首都科技发展和技术进步的要求。

（九）广泛开展职业技能竞赛活动。完善职业技能竞赛管理办法，逐步形成市、行业(区县)、企业(学校)三个层次的技能竞赛管理体制。市劳动保障部门会同其他政府部门每三年举办一次全市性的职业技能竞赛活动。各级劳动保障部门、行业主管部门和企业应积极组织本企业职工、职业院校师生和社会各方面人员参加职业技能竞赛活动。通过技能竞赛，在各行业、各领域不断发现和选拔具有高超技能的人才，使大批年轻的优秀人才、能工巧匠通过竞赛脱颖而出。对职业技能竞赛中涌现出来的优秀技能人才，在给予精神和物质奖励的同时，可直接晋升上一级职业资格或优先参加上一等级职业资格的考评。

（十）积极组织高技能人才技术交流活动。依托职业技能大赛、技能成果展示和专项技术交流等平台，利用公共职业介绍机构、人才交流机构或有条件的市属大型企业(集团)、行业组织、职业院校等现有资源，举办各种形式的高技能人才主题活动，为高技能人才参与高新技术开发、同业技术交流以及绝招绝技、技能成果展示等创造条件。鼓励行业、企业积极探索成立“技师协会”，促进高技能人才的技术交流和学习。挖掘和保护具有民族特色、首都特点的传统技艺，实现代际传承，使之发扬光大。

积极开展中外合作交流活动，引进国外先进教育理念、培训方法，提升本市职业技能培训层次，有计划地组织高技能人才参与国际间职业技能交流活动和出国进修。

#### **四、建立高技能人才岗位使用和表彰激励机制，不断激发高技能人才的创新创造活力**

（十一）健全高技能人才岗位使用机制。全面推行首席技师制度，为拔尖高技能人才参与企业重大生产活动、技术革新、工艺改造等决策提供制度保证，提高决策的科学性，建立首席技师工作室，通过项目资助、技师津贴等方式为高技能人才在解决技术难题、实施重大技术革新、项目攻关和带徒传技等方面提供必要的物质和经费保障。逐步将高技能人才配置状况作为企业参加重大工程项目招投标、评优和资质评估的必要条件。积极推进评聘分开的用人机制，充分调动高技能人才的工作积极性。

（十二）进一步完善高技能人才激励机制。建立政府和企业相结合的高技能人才岗位使用奖励办法，市政府建立技师津贴制度，每两年在全市范围内评选 100 名政府技能津贴获得者，发给一次性政府特殊津贴，并作为候选人参加“北京市有突出贡献高技能人才”的评选。继续推行养老金调整向高技能人才倾斜的优惠政策。重视提高技能人才的政治待遇，注重在高技能人才中发展党员、评选劳动模范、选拔推荐人大代表和政协委员等。

全市各类企业对有突出贡献的高技能人才，在聘任、工资、带薪学习、培训、休假、出国进修等方面要制订相应的鼓励办法。

大力推行企业“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的做法，充分发挥国家职业资格证书在企业职工培训、考核和工资分配中的作用。加快建立职工凭技能得到使用晋升，靠业绩贡献确定收入分配的激励机制。鼓励企业对有突出贡献的高技能人才实行股权和期权激励。在企业薪酬中充分考虑发挥技能做出贡献的因素，建立科学合理的高技能人才薪酬制度，使高技能人才与其他相应专业技术人才在工资福利方面享受同等待遇。用人单位在聘的高级工、技师、高级技师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。对参加科技攻关和技术革新，并做出突出贡献的高技能人才，可从成果转化所得收益中，通过奖金等多种形式给予相应奖励。

（十三）建立多层次表彰体系。大力表彰做出突出贡献的技能人才，市委、市政府每两年在全市范围内表彰一批有突出贡献高技能人才，对获奖者授予“北京市有突出贡献的高技能人才”的荣誉称号，给予一次性物质奖励，并优先推荐参加国家劳动保障部“中华技能大奖”、“全国技术能手”及本市“首都杰出人才奖”的评选。企业行业应建立内部的高技能人才表彰制度，形成政府、企业行业、社会组织等多层次的技能人才表彰体系。

（十四）提高技能人才配置和保障水平。完善促进技能人才合理流动的配套办法，引导高技能人才合理流动。在公共职业介绍机构开设专门窗口，为高技能人才提供职业介绍、职业培训、劳动合同鉴证、社会保险关系办理、代存档案等“一站式”服务。

具备条件的企业，在建立企业年金制度和补充医疗保险时应积极为包括生产、服务一线的高技能人才在内的各类人才给予政策倾斜。

探索引进本市紧缺、企业急需的国内外高技能人才。凡在京工作满 5 年以上且做出突出贡献的来京务工人员，在取得高级技师职业资格后，经本人申请、企业同意，市劳动保障部门、市公安局批准并为其办理进京手续。本市企业可以根据生产需要引进国外高技能人才，享受本市有关人才的优惠政策。

## **五、加大资金投入，做好高技能人才基础工作**

(十五)加大资金投入力度,提高资金使用效率。建立政府、企业、社会多渠道筹措资金的高技能人才投入机制。市、区财政每年应当安排一定预算资金,用于技能人才队伍建设工作,并纳入全市人才工作的总体规划。资金重点用于公共实训基地建设、高技能人才的培训补贴、教材开发、师资培训、职业技能竞赛、评选以及表彰、奖励等活动。城市教育费附加收入的 30%用于职业教育经费,统筹安排技师学院和高级技工学校等职业院校的教学实习设备、设施的更新。各级行业主管部门应督促所属企业依法按照职工工资总额不低于 1.5%的比例提取教育培训经费,其中 60%以上用于企业一线职工的教育和培训。对自身没有能力开展职工培训以及未开展高技能人才培训的企业,区县政府可依法对其职工教育经费实行统筹,由劳动保障部门统一组织培训服务。鼓励各类金融机构为公共实训基地建设和参与校企合作培养

高技能人才的职业院校提供融资服务。开展高级工、技师、高级技师培训的技师学院、高级技工学校等职业院校，可按照实际培养成本提出收费标准，经物价部门核定后向学员收取培训费用。

（十六）提升技能人才研究和开发水平。学习和借鉴发达国家的先进经验，开展职业变化趋势研究，探讨技能人才成长规律，做好高技能人才的调查统计和需求预测，总结和推广技能人才在培养、使用、选拔、评价、交流、激励等方面的经验和做法，为本市技能人才队伍建设提供理论支持、决策参考和技术保障。紧密结合首都科技发展和企业生产需求，以招标、委托、合作等市场运作形式，加快新教材开发步伐，逐步完善本市新职业（工种）的标准制订、题库开发、教材编写的研发机制。

（十七）加快高技能人才信息网络建设。建立“北京高技能人才网”和“北京高技能人才数据库”，实现与“首都高级专家数据库”和劳动力市场供求信息、培训信息的资源共享、互联互通，为高技能人才培训、使用、高技术开发、技术成果转让、同业技术交流、绝招绝技展示以及创新创效等活动提供技术服务，不断丰富高技能人才开发交流的服务内容和手段。

## **六、加强领导、狠抓落实，营造有利于高技能人才成长的良好氛围**

（十八）切实加强高技能人才工作的组织领导。建立由市人才工作领导小组办公室牵头，市劳动保障部门具体负责，发展改革、人事、财政、国资、教育、统战、科技等部门以及工会、共

青团、妇联等人民团体参与的高技能人才工作协调机制。在党委和政府的统一领导下，组织部门要加强宏观指导，劳动保障部门要进行统筹协调，有关部门要各司其职、密切配合，加强对本市技能人才队伍建设的组织领导和统筹规划。劳动保障部门负责每年定期召开成员单位协调会议，对高技能人才队伍建设情况进行检查评估和总结，推广先进工作经验，及时解决、协调工作中出现的问题，对做出突出贡献的先进个人和优秀集体进行表彰和奖励。

各区县、各相关委办局(总公司)都要将高技能人才工作作为人才工作的一项重要内容，列入重要议事日程，将高技能人才工作纳入本区县、本行业、本部门的人才工作总体规划，充实技能人才工作干部队伍，加强师资队伍建设，落实从事职业培训教学任务的教职员工的待遇，制订工作目标责任制，明确责任和考核指标，积极开展技能培训、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、表彰激励等工作。

(十九)大力宣传高技能人才的先进事迹。充分发挥舆论导向作用，加大宣传力度，在报刊显著位置、广播电视黄金时段设立专栏、专题，大力宣传党和国家及本市关于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。通过举行巡回报告会、论坛、讲座、展示会等形式，在全社会大力宣传既有高尚职业道德，又有高超技艺的劳动者在社会主义现代化建设中的重要作用，树立一大批高技能人才的先进典型，营造“三

百六十行，行行出状元”的良好氛围，引导广大劳动者树立正确的荣辱观、择业观，充分调动劳动者投身首都经济建设的积极性。