

关于加强国有企业高技能人才工作的意见

京国资党发〔2008〕8号

各企（事）业单位党委（党组）、工会：

为深入贯彻落实党的十七大精神，按照《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）和《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，以下简称京办发14号文件）要求，进一步加强国有企业高技能人才工作，充分发挥高技能人才在国有企业改革发展和科技创新中的重要作用，为首都经济建设和社会发展提供高技能人才保障，现结合国有企业实际，提出如下意见。

一、充分认识加强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，是技术工人队伍的核心骨干，是加快产业优化升级、推动企业技术创新和实现科技成果转化的重要力量。近年来，国有企业技能人才队伍建设取得了一定成绩。但从总体上看，高技能人才在总量、结构和素质等方面还不能完全适应企业自主创新发展的需要。高技能人才缺乏已经成为制约企业产业优化升级和首都经济社会发展的重要因素。加强高技能人才工作，关系到企（事）业单位可持续发展、关系到核心竞争力、关系

到“人才强企”战略的实施。各单位必须统一思想，提高认识，增强做好高技能人才工作的责任感和紧迫感，牢固树立科学的人才观，把高技能人才工作作为加快推进“人才强企”战略的重要内容，高度重视抓紧抓好。

二、明确高技能人才工作的指导思想和目标任务

高技能人才工作要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，坚持党管人才，认真落实中办发 15 号和京办发 14 号文件精神，大力实施“人才强企”战略。要以着力提高劳动者职业技能素质和道德水平为主线，以加强人才培养为重点，以加快机制和制度建设为保障，积极营造有利于高技能人才成长发展的良好环境，努力建设一支与首都经济和国有企业发展要求相适应的高技能人才队伍，为壮大发展国有经济提供坚强有力的人才支持和技术保障。

近一时期，要围绕落实《北京市国有经济“十一五”发展规划》，重点在现代制造业、现代服务业等领域，加快培养一大批作风优良的技术技能型、知识技能型和复合技能型的高技能人才，使国有企业技能劳动者队伍结构明显改善，素质明显提高。力争到“十一五”末期，国有企业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北京市平均水平之上，基本建立一支爱岗敬业、数量充足、专业齐全、梯次合理的高技能人才队伍。

三、采取有力措施加强国有企业高技能人才工作

1.明确工作重点，加强教育培养。各企（事）业单位要尽

快摸清本单位高技能人才队伍的现状，构建高技能人才信息库，掌握人员基础信息。在摸清现状的基础上，结合技术创新、产品开发和经济发展需要，制定高技能人才培养规划。要依法开展职工技能培训工作，对高技能人才坚持做到每年培训1次，对一般技能人才要定期轮训。要根据需要确定重点培养对象，有条件的企业可制定个性化培养方案，设立“个人培训账户”，有计划、有针对性地实施培训。要结合企业实际选择适合的培训方式。通过校企合作开展培训的企业，其定向培训经费可以从职工教育经费中列支。各单位要把高技能人才的培养作为国有和国有控股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。

2.强化技能培训，开展交流学习。要采取有效措施，引导和推动职工自觉主动地参加技能培训，积极参与技术革新和攻关，重点围绕技术创新、产品开发、工艺改造、节能降耗减排等下功夫，不断提高原始创新、集成创新和引进、消化、吸收再创新的能力。各单位要建立和完善以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和职业知识水平的评价考核，并作为兑现工资待遇、培养使用、破格晋级、表彰奖励的重要依据。通过建立完善职工培训制度、技师研修制度、高技能人才后备梯队制度等，为职工参加技能培训提供制度保障。

3.开展特色活动，激励岗位成才。各单位要积极支持工会组织动员职工开展以“学习一门新知识、掌握一种新技能、

应用一项新技术、创造一项最佳操作法、总结一种新的服务模式、提出一项优秀合理化建议、推广一项科技新成果、改革一项新工艺、刷新一项新纪录”为主要内容的岗位创新、岗位成才活动，鼓励职工积极参与首都职工素质建设工程、经济技术创新工程，提高自身综合素质，在本职岗位建功立业。要支持和帮助工会建立职工技术协作组织，开展各种形式的群众技术交流活动。

4.建立健全机制，注重激励使用。推行“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的做法，建立以技能为基础、以业绩贡献为标准的激励机制。积极推行首席技师制度，充分调动高技能人才创新创造活力和工作积极性，对贡献突出的高技能人才，在岗位、福利、待遇等方面要制订相应的鼓励办法。对参加科技攻关和技术革新做出突出贡献的高技能人才，可从成果转化收益中，通过奖金等多种形式给予相应奖励。要确保在聘的高技能人才与本单位专业技术人员享受同等待遇，适当拉大高技能人才与一般技能人才的收入差距。要重视提高对高技能人才的精神奖励和政治待遇，评选劳动模范等评优创先活动要适当向高技能人才倾斜，要加大在高技能人才中选拔干部、发展党员、推荐人大代表和政协委员等的力度。切实提高高技能人才的综合素质、工作责任感、职业荣誉感和社会认同感。

四、努力营造加强高技能人才工作的良好氛围

1.切实加强高技能人才工作的组织领导。各企（事）业单位党委要按照“党管人才”的要求，把高技能人才工作纳入企

业人才工作总体规划，列入重要议事日程，认真研究，抓紧落实。要成立高技能人才工作领导小组，形成“党政统一领导，组织、人事、宣传、工会等部门各司其职、密切配合，职工主动参与”的工作格局，层层落实责任制，做到责任到人。各企（事）业单位工会组织要承担起促进技术工人队伍建设的职责，按照《北京市总工会关于加强高技能人才工作的意见》（京工发〔2007〕40号）要求，积极协助企业党委切实做好本单位高技能人才工作。

2.加大高技能人才工作投入力度。各单位要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%以上用于一线职工的教育和培训，重点投向高技能人才的培养及在岗人员的技术培训和继续学习。

3.努力营造有利于高技能人才成长的良好环境。充分利用企业厂报、宣传栏、有线电视、网络等媒介，大力宣传中央和北京市以及各单位关于高技能人才在培养、使用、待遇等方面的政策措施，努力形成尊重高技能人才、争当高技能人才的良好氛围。发挥先进典型的引领和示范作用，多渠道宣传高技能人才在企业发展和自主创新中的重要作用和突出贡献，引导广大职工树立正确的荣辱观、择业观。

各单位要按照本意见的要求，结合企业实际，制定和完善高技能人才工作的实施意见和具体措施，把各项工作落到实处。市国资委、市总工会和市劳动保障局将对各单位高技能人才工作进展情况定期进行检查。

(此页无正文)

市国资委党委
市总工会
市劳动和社会保障局
2008年6月2日