# 某市高技能人才调研报告

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-01-29

*第一篇：某市高技能人才调研报告高技能人才状况的调查、分析和对策2024年是我国“十一·五”规划的第一年，也是我市全力打造医药、机电、化工、船舶等四大产业基地发展年。地方经济、社会发展离不开人才，二十一世纪的竞争，就是人才的竞争，科技的竞争...*

**第一篇：某市高技能人才调研报告**

高技能人才状况的调查、分析和对策

2024年是我国“十一·五”规划的第一年，也是我市全力打造医药、机电、化工、船舶等四大产业基地发展年。地方经济、社会发展离不开人才，二十一世纪的竞争，就是人才的竞争，科技的竞争；“科学技术是第一生产力”，“人才资源是第一资源”，归根结底，是人才的竞争。谁拥有了人才，谁就拥有21世

纪。人才起着至关重要的作用，尤其是高技能人才，加快高技能人才培养，是实现经济社会腾飞的翅膀。

高技能人才是近几年刚确立的概念，要给出更理性、精确的定义并非易事。2024年4月天津职业大学原校长李宗尧研究员曾尝试给高级技能人才下过一个定义：即“高技能人才，是指具有必要的理论知识，掌握了现代设备，在生产和服务领域中能完成中级技能人才难以掌握的高难或关键动作，并有创新能力的高素质劳动者。”高技能人才具有动态性、相对性和多样性。动态性，即随着产业结构的调整、科学技术的发展，高技能人才的外延会发展、内涵会提升，今天的高技能人才未必是明天的高技能人才。相对性，即高技能人才是在相对比较中产生的，高技能人才不可能有绝对的标准。所谓多样性，即高技能人才既包括身怀绝技或技艺精湛的能工巧匠，也包括技术技能型人才、复合技能型人才以及掌握高新技术的知识技能型人才等。高技能人才“高”在有较强的动手能力和实践能力，这是高技能人才诸能力中最本质的能力，也是最基本的特征。通俗的讲，高技能人才就是拥有高级工、技师和高级技师资格的技术能手。这类人才，既不是白领，也不是蓝领，而是应用型白领，应该叫“银领”。他们既要能动脑，更要能动手，是国家建设不可或缺的重要力量。

一、我市高技能人才状况分析

\*\*发展的成就是有目共睹的。当前面临很多机遇，也有挑战，也有一些不和谐。但我们要有清醒的头脑，保持清醒的认识，充分认识到自己的不足。虽然\*\*是一个老的机电产品的生产基地，有春兰集团、林海集团、苏北电机厂等老牌、在全国有一定影响的国家大中型企业，汇集了一批高技能的人才。由于历史等原因，我市工业企业熟练的技术工人普遍缺乏，这已成为制约全市工业经济进一步发展的瓶颈。电工、车工、钳工、数控机床等专业技术工人需求旺盛，而技能型劳务市场所能提供的技工只有需求数的五分之一。而高级技能人才更为缺乏。高技能人才供需比竟高达1：35，某高级技能人才交流会上，招35个岗位，只有1人报名，审核后此人还不合格。现实是严峻的，主要表现在以下几个方面：

1．数量不足，比例不协调。目前我市高级工以上人才仅占全市技术劳动者总数的8.4%。不考虑死亡、退休、转移省外就业情况，我市目前的技师也仅有5000人不到，高级技师只有182人，这显然不能满足我市经济发展的需要。在技术工人中，初级工占58%左右，中级技工占35%，高级技工仅占7%，技师、高级技师仅占1％，与发达国家高级技工以上占40%的比例相差甚远。供需矛盾突出，一些企业也曾出价10万至30万元的年薪，招聘身怀绝技的高级蓝领，最后都是空手而归。

2．年龄老化、学历偏低。年龄在45岁以上占高技能人才的86%，青年高级技工所占比例极小，难以形成梯队。随着老一代高级技工逐渐退休，我市高级技工队伍将面临断层。

3．分布不太合理。一方面我市高级技术工人有90%以上都集中在为数不多的大中型老企业中。这些企业在改革开放的今天，都面临着产品结构调整，短时期内难见效益。企业内高级技术工人就业状况较为复杂。而一些科技含量较高，在市场中有竞争能力的新兴企业，高级技能人才严重紧缺。另一方面，我市高级技能人才多数集中在第二产业中，相对集中在机关、学校、领导层，在生产第一线岗位的很少，在运输和服务领域的更是少之又少。

4．知识老化，技能单一。在地级\*\*市组建之前，我市大多数高级技工未经过系统培训，他们所具备的知识、技能，都还停留在传统工艺和传统技能上。在知识不断更新，新工艺、新设备、新技术大量出现的今天，这些老一代高级技工的知识、技能，就显得老化了，难以适应经济发展的需求。

5．培训能力差距较大。目前\*\*地区仅有\*\*技师学院开办高级技工、技师班和市劳动局主办的在职职工高级工班。受办学能力、办学规模、师资力量的影响，每年培养的高技能人才也只有几千人，远不能满足日益增长的需求。

二、需求预测

1．根据我市劳动部门相关资料表明，我市高级技能人才约25200余名，仅占30万技术工人的8.4%。与目前江苏省高级技工人才占技术工人11.7％相比，我市有明显差距，反映出我市高级技能开发工作落后于全省其它地区。与发达国家中高级技术工人占技术工人35％的比例相比，我市就更为悬殊了。要缩小这一差距，适应\*\*经济高速发展的需求，“十一五”期间就应使我市高级技能人才占技

术工人比例超过15%，接近20%。如果按此测算到2024年，我市需培养高级工及以上人才2~4万人，平均每年约需培养高技能人才4~8千人。

2．以上数据是在我市技术工人总量为30万不变前提下测算的。事实上，据经济形势分析预测，我市即将进入新的一轮经济高速增长期。有专家分析，全国经济每增长1%，就将带动8万人就业，江苏经济

每增长1%，将带动5万人就业。而我市在今后几年中的经济增长速度必将超过江苏省及全国的经济增长速度，这就为我市带来了巨大的就业空间。据此预测，我市到2024年技术工人总量肯定会远远超过30万人。

3.针对我市高技能人才老化的问题。在五年内必将有为数不少的高技能人才面临退休。那么实际需求的人数还有所增加。

三、突破“瓶颈”应对措施

1．全社会营造尊重技能氛围

在我国，由于长期以来受“学而优则仕”、“劳心者治人，劳力者治于人”，以及“重仕轻工”、“重学历轻技能”等传统观念的影响，重普教轻职教、重理论轻实践、重科学轻技术、重知识轻技能的倾向还比较严重，加之社会转型期存在的舆论导向失当(如不恰当地宣传高考状元和以高考录取率论英雄)、收入差距拉大(企业一线人员收入过低)、技术工人实际地位低下等消极因素，都严重影响着高技能人才的培养。要在全社会确立“工人伟大，劳动光荣”的价值观和“江山代有才人出．自古行行出状元”的人才观、成才观、教育观，从物质、精神、情感等方面建立对高技能人才的激励导向机制，大力宣传和表彰许振超、邓建军、李斌式的工人专家和技能标兵，提高他们的经济待遇和社会地位。要让全社会感觉到一个明确的信号：科学家、工程师是专家，高技能人才也是专家，刻苦钻研技术技能同样是成才的阳光大道。现在，有些省(市)和大型企业集团推出了“金蓝领培训”工程，明确提出高级技工、技师享受工程师待遇，高级技师享受高级工程师同等待遇，政府的导向政策和宏观调控无疑会对改变人们的观念、改善我国的教育结构、促进高技能人才的脱颖而出产生积极的推动作用。

不仅要尊重那些有理论素养的教授、专家，也要尊重那些自己动手、实际操作，有发明创造的技术专家。对生产一线工人取得的各种技术革新成果，凡是能产生较大经济效益和社会效益的，都应予以重奖。要在全社会形成有利于职业教育发展的舆论氛围，使新的求学观、择业观和成才观蔚然成风。

优化环境，营造技能人才快速成长的社会氛围。要进一步完善政策，支持鼓励技能人才的成长。积极推广一些企业在关键职业工种、关键岗位、关键工序设立“首席职工”的经验，积极宣传推荐对各行业、职业领域中具有绝招绝技、突出业绩和品牌影响的技能人才。充分利用各媒体，结合评选表彰享受政府津贴的省、市技术能手、有突出贡献的技师、首席技师等活动，大力宣传技能人才在经济建设中的重要作用和先进事迹，在全社会树立起尊重、崇尚和争做优秀技能人才的良好风尚。

2．建立健全机制

中国有个难题，“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃？”解决人的问题最好的办法，是建立健全各种机制，从法律上、制度上进行根本保障。

首先，进一步完善高层次专业技术人才流动机制。\*\*市人民政府重视高层次人才引进工作，1999年制定了《\*\*市引进高层次人才暂行办法》。在政策上鼓励企业引进人才，重视人才智力开发，扶持具有产业优势或市场竞争力的骨干企业和高新技术企业建立博士后科研工作站。江苏春兰集团建成了中国企业界第八个博士后工作站，投资13亿元，兴建春兰研究院、春兰学院。强化企业吸纳人才的主体地位。进一步放大春兰效应，引导企业做大做强，培植更多的“春兰式”企业，为吸引人才提供重要载体。加大建立企业博士后科研工作站力度，广泛吸引博士后人才从事科研开发。

多渠道灵活的吸引人才。积极实施项目引才、事业留才，通过项目的实施，提供事业平台吸引国内外各类人才。甚至采取讲学、开展咨询或科研活动、进行技术合作或技术入股、聘请顾问等“户口不迁、关系不转、来去自由”的柔性流动方式，引进我市急需的高层次人才，为我市作贡献。

畅通人才引进“绿色通道”，逐步取消企业引进人才的审批制度，增加企业用人的自主权。引进人才，不拘一格，唯才是举，重学历重资格，但不唯学历资格，更重适用，重能力，重实绩，重能解决问题。

做好引进人才的保障工作，筑巢引凤。动员全社会的力量，解决好高技能人才的家庭生活的后顾之忧，全身心的投入工作。中国的国情现状，是住房难、上学难、就医难等。通过政策优惠、政策倾斜、税金减免、奖励的方式，多渠道灵活解决好这些难题。

其次，调整和完善激励保障机制。要从制度上保证引进人才后，要用好人才，留得住人才，发挥人才的主观能动性。

保障其待遇。制定与其贡献、能力相适应的分配政策。待遇上要能留得住人，吸引人，有些关键岗位甚至要打动人。打破分配中的平均主义，落实高技能人才待遇，规定最低工资收入；根据职工技能等级水平和贡献大小，建立和实行技能津贴；对有突出贡献的高技能人才可以建立特殊津贴。加大奖励力度，坚持精神鼓励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、用人单位为主体、社会力量为补充的人才奖励体系，充分发挥经营利益和社会价值双重激励的作用。

放手用人、大胆用人。不用“有色眼镜”识别人才，慧眼识英雄；大胆起用想干事、能干事、干成事的人，敢于委以重任，成为项目牵头人领导者，让其参与管理、参与决策，甚至领导人。在事业上留住人才。

科学评价人才。积极开发应用现代人才测评技术，完善人才评价手段和方法。建立以能力和业绩为导向、定性分析与定量评价相结合、较为科学、易于操作的社会化人才评价机制，对不同行业不同领域的人才，制定不同的评价标准，努力提高人才评价的科学性、准确性、客观性、公正性。

重视培养。在使用人才的过程中，既要挖掘人才的潜力，又要重视人才的培养。在岗位上锻炼他，让其自学，送出去参观进修学习，甚至送到国外最先进的地方。

3．加大开展高技能人才的培养力度

第一，加大政府资金的投入，多渠道解决办学资金。

职业教育是高成本教育，高技能人才培养需要较大的投入。除了需要普通高等教育所需要的基本办学条件外．还需要建设与现代生产技术水平相适应的实验、实习、实训实施，设备投入、维护管理、实训耗材等成本费用很大。

加强政府投入的主渠道作用，绝不能削弱政府投入的主导地位。政府工作报告中的承诺让人印象深刻：“发展职业教育是一项重要而紧迫的任务，今后五年中央财政将投入１００亿元支持职业教育发展。”但清华大学教授赵玉芬估算，每年分配到各地基层农村的数额也就是杯水车薪。各级财政要把人才开发经费列入本级年度预算，发挥财政投入的导向作用。

政府的财力也是有限的，完全依赖政府的投入是不可能的，也是不够的。要调动全社会的资源，引入市场投资机制，充分发挥现有的技工学校、就业培训中心的作用，多渠道、多方式筹措资金。

调动企业培养高技能人才的积极性。一些企业缺乏培训积极性，培养高技能人才的主体作用没有完全显现出来。由于高技能人才培养时间长、投入大，还对企业当前的生产经营有影响，企业缺乏对高级技能人才培养的主动性和积极性。一些效益好的企业不愿投入，效益不好的企业无力投入。要认识到人才的重要性，鼓励投入，舍得投入。各企事业单位设立人才开发专项资金，在税前列支。

接受各企事业单位、社会团体和个人捐赠。

第二，建立高技能人才教育基地

教育部与财政部商定将集中财力和优质资源，加大投入，充分依托现有职业院校和实训基地，用3至5年的时间，在全国兴建一批起示范作用的国家级职业教育实训基地。这些基地建成后，要实行资源共享，面向区域内的职业院校，大力培养学生的职业技能。每个基地每年要至少600人次的培训规模，力争在5年内，要为国家培养100万名具备较强职业技能的高技能人才。加强实训基地的建设既是提高职业教学质量、解决高技能人才培养“瓶颈”的关键措施，也是体现高职教育特点的具体体现。

在\*\*市范围内，建立职业教育学校的梯队。重点建设\*\*技师学院等有培养高技能人才能力的教学基地成为国家级职业教育实训基地，其他县市的技工学校重点培养中初级的技术工人，鼓励社会力量参与中初级的技术工人的培养教育工作，更加有效地利用培养高技能人才资源。

校内实训基地是基础，其设备的配置要与企业的生产技术水平相适应，以通用、实用为原则，重点解决好数量不足、工位短缺等问题，为学生提供足够时间的高质量的实际动手训练机会。企业是打造高技能人才的熔炉，校外实训基地是产学结合、实习就业结合的最好场所，两种基地的建设应该同时并举。采取和企业联合办学的形式，利用企业的技术设备和人才优势，提高在职培训数量和质量，让技能人才从职工队伍中脱颖而出。

校内实训基地建立一支强有力的“双师型”的师资队伍。“双师型”教师队伍是高技能人才培养的关键。真正的“双师型”教师本身就应当是高技能人才。保证每年有一定比例的教师到行(企)业进行专业实践或技术服务。只有动手，知识才能转化为技能，培养高技能人才必须有良好的实训条件。

采用先进的办学理念，以实训替代模拟，缩小学校培养的人才与企业需求的差距。更多地培养实用型的人才，缩短在岗位上的适应期，尽快地适应岗位，产生效益。

四、展望

\*\*市政府高度重视人才作用，认真贯彻落实“人才强市”战略，切实加强人才队伍建设，构筑适应我市经济社会发展需要的人才高地。高技能人才的社会地位显著提高。力争到2024年，我市初步建立起一支以中级技工为主体，高级技工、技师为骨干的技能人才队伍，满足我市经济社会快速发展的基本需要。储备了更多的人才，为经济发展地区的可持续发展增添后劲。

始终把人才作为推进事业发展的关键因素，着眼于提升中心城区的核心竞争力和综合实力，全面提高劳动者素质，造就数以万计的专门人才和一批拔尖创新人才，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。

到2024年，人才资源总量达到38万人，其中高层次人才总量超过2万人；高级技工及以上职业技能等级人员占技术工人总数达到20％以上；全市教育经费投入力争达到全省平均水平。着力抓住人才引进、培养、使用三个环节，使人才的综合竞争力在省内具有一定的优势，人才环境进一步优化，人才机制更加灵活，人才素质全面提升，人才结构趋于合理，人才作用日益凸现。

**第二篇：合肥市高技能人才队伍建设调研报告**

合肥市高技能人才队伍建设调研报告

为全面了解我市高技能人才队伍状况，加快推进高技能人才工作开展，为经济建设和社会发展提供坚实合理的技能人才保障，我局于2024年底组织开展了全市高技能人才队伍建设综合调研。本次调研采取普查、抽样调查、查阅资料、实地考察、召开技工院校、职业培训学校和企业座谈会等多种方式进行，力求调研的全面性和准确性。

一、我市高技能人才工作现状

近年来，随着经济社会快速发展对高素质劳动者的需求日趋强劲，高技能人才工作得到市委市政府的高度重视和社会各界的广泛关注，高技能人才工作的战略地位得到确立，高技能人才培养基地不断建立和发展，高技能人才数量快速增长，高技能人才评价和激励机制初步形成，高技能人才成长环境逐步改善，高技能人才队伍建设取得了突破性进展。

（一）贯穿高技能人才不同成长阶段的政策体系得以建成

我市先后制定和出台了《合肥市2024-2024年高技能人才队伍建设实施意见》、《合肥市蓝领人才开发与引进计划》、《合肥市高技能人才评选奖励办法》等政策，明确了我市高技能人才培养开发、交流引进、评价使用等各个成长阶段的目标任务和具体措施，逐步建立起一整套高技能人才工作政策体系，为高技能人才工作开展提供了动力支持和科学指导。

（二）多渠道多层次的技能人才培养开发与交流引进制度得以建立

我市的技能人才队伍主要通过自身的培养开发和外部的交流引进两种方式来发展壮大：

在自身培养开发方面，我市统筹资源，多向发展，加强各类企业培训机构和院校培训机构的建设，充分调动社会力量和民间资本的积极性，初步形成了社会各级各界力量共同参与的多元化办学格局，对技能人才开展订单式和定向式培养，推进校企合作模式，建立起面对企业在职人员、待转移就业和新成长的农村劳动力、下岗失业人员等各类劳动者及其职业生涯不同阶段需要的职业技能培养制度。目前我市年培养各层次技能人才15万人，其中通过5所技师学院、1所高级技工学校、26家企业高技能人才培训基地开展高级工、技师和高级技师培训，年培养高技能人才1.5万人；通过27所技工院校、152家民办职业培训学校开展中级工培训，年培养中级技能人才7.5万人；通过156家就业培训定点机构开展农民工技能培训和再就业技能培训，年培养初级技能人才6万人。其中农民工技能培训从2024年起成为民生工程，两年来，我市创新推出的“农民工技能培训券”工作模式效果显著，深受好评，在2024年中央巡回检查组视察我市深入学习实践科学发展观活动中成为我市的典型事例。2024年省委书记张宝顺同志在调研我市农民工培训定点机构省妇联巾帼家政服务中心的时，对培训工作给予了高度评价。

在外部交流引进方面，我市充分发挥省内兄弟城市与本市在资源、产业和人才方面共享、相融和互补特点，不断巩固“省会劳务协作圈”、“皖北城市结对合作”和“皖江城市带承接产业转移示范区九市人力资源联盟”三大人力资源合作平台，积极开展城市间的劳务协作，优化人力资源跨地区合理配臵和有序流动；2024年卢仕仁副市长亲率我市多家重点企业，分赴河南信阳，湖北武汉、江西南昌等省外城市集体招聘，签订人力资源交流合作协议，搭建起与外省市人力资源合作交流有效平台。

（三）全方位覆盖的技能人才职业技能鉴定得以推广 完善政府指导、社会化管理的职业技能鉴定制度，大力推行职业资格证书。加强职业技能鉴定网络建设，全市已建成职业技能鉴定站（所）41家，主要分布在大型企业、行业协会、职业院校等，其中安徽新华学院职业技能鉴定站、合肥市万众技工学校职业技能鉴定站等已成为质量过硬、信誉良好、认可度高、具有行业权威的品牌职业技能鉴定机构。积极拓展职业技能鉴定规模，扩大职业院校毕业生鉴定覆盖面，推动企业职工参加鉴定，将新兴职业（工种）纳入鉴定范围，2024年至2024年底全市累计开展职业技能鉴定51.5万人次，核发职业资格证书46.5万人，2024年至2024年底全市累计开展专项能力鉴定1.7万人次，核发专项能力证书1.5万人，为各层次技能人才提供技能鉴定服务。

（四）科学合理的高技能人才评聘和使用机制得以初步建立

近年来，我们在江汽集团、省建工集团、供水集团、燃气集团等多家骨干企业进行试点，逐步推动我市企业建立起以职业技能为导向，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新体系，创立起统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的高技能人才社会化评聘新机制，建立起就业与培训考核相结合、待遇与业绩贡献相联系、技能人才与技术职称相对应的使用新制度。

政府出台多项政策提升高技能人才的社会地位和经济待遇在我市，明确被聘任的技师、高级技师可以享受中级、高级专业技术职务人员同等工资福利待遇，高级技工学校毕业生视为高职高专同等学历，实行同等待遇。高技能人才被纳入政府特殊津贴评审和市拔尖人才评选范围。高级技师退休后与副高以上专业技术人员同等享受企业退休人员基本养老金调整有关政策。企业正式录用的外地高技能人才，可直接办理户口登记手续，在子女上学、家属就业、社会保障等方面享受本市居民同等待遇。2024年起建立技师和高级技师工资指导价发布制度，为高技能人才和用人单位协商工资待遇提供了重要依据和参考。

（五）适应和促进高技能人才成长的环境得以优化 建立全市职业技能竞赛制度，从2024年开始，每年举办全市性职业技能竞赛活动，每两年举办一次综合性大赛，由日立、海尔、格力、江汽等大型企业承办，面向全市各行各业的在职职工和社会人员开展，有1千多家用人单位近20万人参赛，对竞赛获奖选手授予“合肥市技术能手”等荣誉称号，颁发奖金和技师职业资格证书，并积极推荐参加国家和省组织的竞赛活动，充分调动职工刻苦学习、钻研业务的积极性。

建立全市高技能人才评选表彰制度，从2024年开始，每两年开展全市高技能人才评选奖励活动，评选对象为本市具有高级工以上职业资格或业内认可的高级工以上技能水平，有良好的职业道德和敬业精神的生产一线技术岗位职工。评出的获奖选手分别授予“合肥市技能大奖”和“合肥市技术能手”称号，奖励每人1万元和2千元奖金。

创立“中国·合肥技工节”品牌，从2024年起，每两年举办“中国·合肥技工节”，以 “尊重人才、崇尚技能”为主题，通过院校成果展、技能大师亮绝活、企业产品展、城市之间人力资源签约、技能人才招聘会、校企合作对接会、高峰论坛等系列活动，集中展示企业高技能人才的高超技艺和先进事迹、技工院校和职业培训机构教学成果和学生作品，进一步营造“尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造”的浓厚社会氛围。技工节的举办在我市乃至全国都是首创，它既是技能人才工作交流展示的盛会，也是劳动者的盛大节日，创立至今得到了各级各界的大力支持和广泛参与，获得国家和省市多位领导的充分肯定，在2024年第一届技工节上，人社部职业能力建设司刘丹副司长、省人社厅原朱勇厅长、市长吴存荣等领导亲临活动现场；在2024年第二届技工节上，人社部职业能力建设司司长吴道槐、省人大副主任郭万清、省人社厅副厅长林海、市长吴存荣、市委副书记熊建辉等领导亲临活动现场。每届活动都吸引了几十家知名媒体和2万人到场，规模空前，成为我市乃至我省的技能人才品牌展会。

设立技能大师工作室试点项目，2024年在江汽集团、叉车集团、荣事达三洋、昌河汽车公司等大型知名企业中设立技能大师工作室试点项目，选派国家、省、市职业技能竞赛和评选表彰活动的获奖选手、享受政府特殊津贴及其他有专业特长的高技能人才，集中开展技能研修、技术攻关、技能创新和带徒传技等活动，加速培养高技能人才和技能创新成果的传承推广。

（六）切实有效的高技能人才保障机制得以加强

组织领导方面，我市的技能人才工作一直由市人才工作领导小组统筹协调，组织部门牵头，我局具体负责，宣传、财政、教育等成员单位间各司其职，密切合作，共同推进技能人才工作。

资金投入方面，基于市委市政府对技能人才工作的高度重视，近年来对技能人才工作的财政投入力度不断加大。每年安排200万职业教育专项经费，用于技工院校建设和补贴实训设备，扶持和促进技工教育事业发展。市人才发展资金切块用于高技能人才培养、开发和奖励。安排专项经费用于全市职业技能竞赛活动。全市就业专项资金中每年用于职业培训补贴不低于1500万。

综上所述，近年来我市通过多种方式开展高技能人才工作，包括加大对技工院校的支持发展力度“培养一批人”，建设高技能人才培训基地“孵化一批人”，举办技能大赛“赛出一批人”，开展高技能人才评选奖励活动“树立一批人”，举办技工节“推出一批人”，建立技能大师工作室“带动一批人”，还有建设蓝领公寓“留住一批人”，建立职教城“汇聚一批人”，等等，多管齐下，百花齐放，有力地推进了高技能人才队伍建设。

二、高技能人才工作中存在的问题及原因分析

（一）社会对技能人才的重要性认识不到位

对职业教育和培训的认识不到位、看低技能人才的社会价值、认为技能人才不是人才等问题依然存在。技术工人的社会地位较低，重普教、轻职教，重学历、轻技能的倾向在社会的各个领域普遍存在，导致很多劳动者不愿接受职业教育和培训、不愿当技术工人、不愿走技能成才的道路。

（二）技工院校的生源障碍严重制约技能人才队伍的壮大

技工院校一直是培养优秀技能人才和合格技术工人的主力军，但是目前在招生方面遇到了很大的障碍：技工院校被拒绝进入生源地的初、高中进行招生，不能进入正常的对口渠道导致技工院校被不少学生和家长误认为是非法办学单位；开展高等职业教育的技师学院和高级技工学校，没有和职业技术学院一同纳入高校招生范围，不能加入到高考选报志愿的院校行列，严重影响招生和办学发展。

（三）现行的技能人才培养模式有待革新

现行的院校教育教学模式和学制单一，教育教学内容不能很好地适应企业和社会需求，跟不上企业技术革新和产品换代升级的速度，行业企业参与教学的良性机制尚未形成，产学结合没有真正落到实处，人才培养模式有待革新。

（四）企业对职工培训的主体作用发挥不到位

不少企业存在重使用轻培养、忽视甚至不愿开展职工岗位技能提升培训的现象，单纯依赖院校和社会提供培训服务，没有发挥企业应有的主体作用，绝大部分企业也没有按照国家政策要求（职工工资总额1.5%至2.5%）足额提取和使用职工教育经费。

（五）用人单位对技能人才的使用待遇政策执行不到位 为合理确定技能人才的使用和待遇，省市政府部门已在相关政策中予以明确，但在有的用人单位并没有得到落实。技能人才的工资待遇与专业技术人才的差距较大。

三、加快推进高技能人才队伍建设的对策和建议 大力加强高技能人才队伍建设，培养造就一大批具有精湛技能的人才，是我市产业结构优化升级的需要，也是提升我市经济创新能力的必由之路。因此，要进一步深入贯彻落实胡锦涛总书记“没有一流的技工，就没有一流的产品”重要讲话精神，从我市经济建设对技能人才资源的需求出发，针对存在的问题和困难，在十二五期间采取有针对性、实用性的“蓝领人才16条”举措，加强对技能人才队伍建设的统筹规划，推动技能人才工作观念创新、政策创新和机制创新，营造有利于技能人才队伍建设的宏观环境，倾力打造技能人才大市和强市，努力实现技能人才总量与我市经济和社会发展目标相适应，技能人才结构与我市产业、行业发展需求相适应。

（一）充分发挥企业主体和院校基础作用，加大高技能人才培养力度。

1、进一步加强企业在职职工培训。指导督促企业积极开展职工培训，将职工培训列入本单位中长期规划和计划，建立健全职工培训规章制度，努力提升职工队伍整体素质和技能水平。企业开展职工培训的费用从职工教育经费（占职工工资总额的1.5%—2.5%）中落实。

2、加快在企业建立高技能人才培训基地和实训基地。在大中型企业中择优建立一批培训基地，开展高技能人才培训工作，完善高技能人才培养体系。企业高技能人才培训基地面向机关和企事业单位技术工人以及具备条件的社会人员，开展高级技工、技师和高级技师培养工作。充分利用企业培训资源，建立高技能人才公共实训基地，为培养高技能人才提供实习实训服务。

3、建立更多的技能大师工作室。扩大试点范围，在大型和知名企业中新建更多的技能大师工作室，充分发挥技能大师掌握的丰富实践经验和绝技绝活的优势及模范带头作用，有效促进企业生产效率的提高，产生积极的经济和社会效益，保护和开发我市优质品牌。

4、充分发挥技工院校培养技能人才的基础性作用。鼓励和支持技工学校、高级技工学校和技师学院面向初高中毕业生、中等职业学校毕业生、高职高专毕业生，开展中级技工、高级技工、技师和高级技师培养。加强技工院校建设，提升办学层次，在现有规模上积极发展技师学院、高级技工学校和骨干名牌专业。

5、大力推行高技能人才校企合作培养制度。技工院校紧密结合企业岗位需求，与企业共同制定培养计划，推行“订单式培训”、“委托式培养”，实现从招生、培养、实训、就业等全过程、全方位的校企合作，使学校的专业设臵和对高技能人才培养更加适合经济社会发展需要。企业为技工院校教师实践、学生实训实习提供场所。鼓励企业选派优秀技术人员担当技工院校实习指导教师或兼职教师，鼓励优秀学员直接参与产品生产和技术攻关。

（二）大力推行职业资格证书制度，建立科学的高技能人才评价体系。

6、推进职业技能鉴定改革。完善职业技能鉴定制度，实行政府指导下的社会化管理体制。加强职业技能鉴定网络建设，建成一批质量过硬、信誉良好、认可度高、行业权威的品牌职业技能鉴定机构。积极拓展职业技能鉴定规模，扩大职业院校毕业生鉴定覆盖面，推动企业职工参加鉴定，将新兴职业（工种）纳入鉴定范围。建立健全职业技能鉴定质量保证体系，依据国家职业标准，完善考核鉴定程序，规范考核鉴定行为。加强命题管理，建立题库，保障考核鉴定的公正性和客观性。

7、完善高技能人才社会化考评办法。按照“统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任”原则，推行高技能人才社会化考评制度。加快建立以职业能力为导向，以工作业绩考核为重点，注重职业道德和职业知识水平的高技能人才评价体系。进一步突破比例、资历、年龄、身份等条件限制，对掌握高超技能、做出重大贡献的企业骨干人才，可破格或越级参加技师和高级技师考评。

（三）加强高技能人才的交流与引进，完善高技能人才使用激励机制。

8、大力引进企业急需的高技能人才。鼓励和支持企业引进高技能人才，充实我市高技能人才队伍。通过人力资源交流、人才信息共享、劳务协作等方式，促进企业引进外地乃至境外优秀高技能人才。进一步落实企业正式录用的高技能人才享受本市居民同等待遇。

9、加强对高技能人才的就业服务工作。完善公共就业服务机构服务功能，为高技能人才提供及时有效服务。加强高技能人才市场需求调查、分析和预测，及时发布高技能人才供求信息，为培训设臵专业、企业招聘人才、高技能人才合理选择职业提供信息服务。开设专门服务窗口，为高技能人才提供职业介绍、职业技能培训、劳动合同鉴证、社会保险关系代理、代管档案等一站式服务。

10、建立高技能人才使用与待遇相联系的激励机制。建立健全高技能人才工资指导价位制度，企业依据工资指导价位合理确定高技能人才工资待遇。继续将高技能人才纳入政府特殊津贴评审和市拔尖人才评选范围，继续执行高级技师退休后与副高以上专业技术人员同等享受企业退休人员基本养老金调整有关政策。尽快实现技师和高级技师的企业职工享受相应中级和高级专业技术职称待遇。

（四）积极开展选拔表彰活动，优化高技能人才成长环境。

11、建立健全职业技能竞赛制度和高技能人才评选表彰制度，继续每年举办全市职业技能竞赛，每两年开展全市高技能人才评选奖励活动，充分发挥竞赛和评选活动的选拔和激励作用，充分调动职工爱岗敬业、争当技术能手的积极性，引导更多的劳动者走技能成才之路。

12、扩大“中国·合肥技工节”品牌效应，继续举办技工节系列活动，更好地展示技术工人的风采和培养成果，促进技能人才的培养、开发与引进，搭建更广阔的合作平台，有力地促进校企合作与地区间的人才交流，加强皖江城市带承接产业转移示范区与省内外的联系，交流合作，共同发展。

13、建立首席技师选拔制度。建立技能大师库，定期开展首席技师选拔活动，对象为本市各类企业和社会组织中具有技师以上职业资格，在本行业、领域中贡献比较突出、影响带动作用大、得到业内广泛认可的一线技能岗位高技能人才。对获选的选手授予“合肥市首席技师”荣誉称号，颁发荣誉证书，在管理期间，每人每月享受政府津贴。

（五）强化高技能人才工作的保障机制。

14、加强组织领导，建立统筹协调的工作体制。建立全市高技能人才工作联席会议制度，由市人才工作领导小组统筹协调，组织部门牵头，人社部门具体负责，宣传、人社、财政、经信委、公安、教育等有关部门参与，加强高技能人才队伍建设宏观指导和组织协调，定期研究解决高技能人才工作中的重要问题，开展高技能人才工作落实情况的监督检查，紧密配合，形成合力，共同推进高技能人才工作。

15、加大投入力度，建立多渠道资金投入机制。加大对高技能人才工作的财政投入。在人才发展资金中安排高技能人才队伍建设专项资金，用于高技能人才培养、开发和奖励，且资金安排比例逐年增长。市职业教育专项经费每年有一定比例安排用于技工院校建设和补贴实训设备等投入。

16、加大宣传力度，营造良好的社会舆论氛围。坚持以科学的人才观为指导，进一步加大宣传工作力度，通过各类新闻媒体和各种形式的宣传活动，广泛宣传党和政府关于高技能人才的方针政策，宣传高技能人才在我市经济建设和社会发展中的作用和贡献，逐步改变重学历轻技能、重普教轻职教的落后观念，提升高技能人才的社会地位，动员各级各界关心和支持高技能人才队伍建设，在全社会营造有利于高技能人才工作的社会舆论氛围。

**第三篇：高技能人才队伍建设调研报告**

高技能人才队伍建设调研报告范文

随着市场经济体制改革的不断深化和经济结构调整的力度不断加大，人力资源管理和人力资源能力建设的要求也在不断提高，高技能人才工作和队伍建设面临严峻挑战，下面是小编为大家收集了关于高技能人才队伍建设调研报告，希望可以帮助到大家。

高技能人才队伍建设调研报告范文(一)

高技能人才指的是企业生产一线技术工人中的高级技工、技师和高级技师等。高技能人才是我国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加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动

技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。

为全面了解东胜区高技能人才队伍状况，加快推进高技能人才工作开展，为经济建设和社会发展提供坚实合理的技能人才保障，我局组织开展了全区高技能人才队伍建设综合调研。本次调研采取普查、抽样调查、查阅资料、实地考察等多种方式进行，力求调研的全面性和准确性。

一、我区高技能人才工作现状

一是从总量上看，全区企业在岗技术工人约50500 人，其中高技能人才2222人，占技术工人总数的%。从等级结构上看，在全区企业高技能人才2222人中，高级技师226人，占高技能人才总数的 %;技师365人，占%;高级工 1631人，占高技能人才总数的 %。从行业结构上看，在全区企业高技能人才2222人中，机械加工行业人员约777人，占高技能人才总数的35%;化工医药行业人员约 524人，占高技能人才总数的 %;

纺织行业人员约609人，占高技能人才总数的%;冶金行业人员约84人，占高技能人才总数的%;烟草行业人员约38人，占高技能人才总数 %;其它行业约189人，占高技能人才总数的 %。从学历层次上看，在全区高技能人才2222人中，现有本科以上学历的的96人，占高技能人才总数的%;大专学历的273人，占高技能人才总数的 %;中专(含高中、职高)学历的964人，占高技能人才总数的 %;初中及以下学历的913人，占高技能人才总数的40%。从年龄结构上看，在全区企业高技能人才2222人中，35岁及以下的196人，占高技能人才总数的%;36至45岁的544人，占高技能人才总数的 %;46至60岁的1482人，占高技能人才总数的%。

二是从职业资格证获得情况看，20XX年以来全区累计已有5106人获得国家职业资格证书，其中初级工10951人，中级工1789人，高级工1631人，技师以上591人。

二、高技能人才工作面临的问题。

随着市场经济体制改革的不断深化和经济结构调整的力度不断加大，人力资源管理和人力资源能力建设的要求也在不断提高，高技能人才工作和队伍建设面临严峻挑战。

一是规模总量不足。目前，我区高级工以上技能人才占全部技术工人的比例为%而据抽样调查显示，企业的需求比例已达15%，供求之间存在较大差距。

二是年龄结构不合理。全区企业高技能人才中，35岁及以下占高技能人才总数的%，36至45岁的占高技能人才总数的%，46至60岁的占高技能人才总数的 %。这是一个倒金字塔结构，有青黄不接、出现断层的危险。

三是文化素质偏低。在全区高技能人才中，本科以上学历的占高技能人才总数的%，大专学历的占高技能人才总数的 %，中专、高中(含职高)学历占高

技能人才总数的 %，初中及以初中及以下学历的占高技能人才总数的 40%。大专以上学历的技能人才比例低于全内蒙古自治区和全国平均水平。四是流失现象严重。受待遇和发展前景等原因的影响，高技能人才跳槽现象严重。

以上问题的形成，一方面是与我区地处高原腹地、经济欠发达、产业规模不大、产业结构不合理、及人文环境和历史背景等客观因素有关，另一方面，与我区企业对员工重学历而轻培训，缺乏对高技能人才的科学评价与督促激励机制有关。

三、加强我区高技能人才工作措施与建议

高技能人才问题是关系我区经济社会发展的重大问题，应当引起全社会各界的高度重视。我区要加快制度创新，完善配套政策，以加强高技能人才培养为重点，高端带动中、初级技能劳动者梯次发展，努力造就一支数量充足、结构合理、技艺精湛的高技能人才队伍。

(一)大力实施新技师培养倍增计划。以高技能人才培养为目标，继续组织实施高技能人才培养工程。根据我区重点领域服务业和交通、能源、水利等基础设施建设推进情况，针对不同区域、不同行业企业高技能人才需求特点，有重点地组织实施高技能人才培训项目。实施 新技师培养培增计划，重点培养具备创新能力和精湛技艺的技师、高级技师。

(二)进一步拓宽高技能人才成长通道。创新模式，改进方法，完善国家职业资格证书制度，加快建立健全以职业能力为导向，业绩和贡献为重点，注重职业道德和职业知识水平的高技能人才评价体系。进一步突破年龄、资历、身份和比例限制，促进高技能人才成长。总结推广企业在生产服务过程中进行技能鉴定的工作模式，推行生产现场能力考核和工作成果业绩评定相结合的技师评价方法，拓宽技师成长通道。对掌握高超技能、做出重大贡献的技能骨干，可破格或越级参加技师、高级技师考评;对参加职业技能竞赛突出的人员，可按有关规定晋升技师、高级技师资格。在职业院校中大力推行学历证书和职业资格证书并重的双证书制度，引导职业院校积极推进以高技能人才为培养目标的教学改革，根据国家职业标准和企业需求，调整专业和课程设置，加强技能训练;实施预备技师培养考核制度，培养后备高技能人才。鼓励行业企业和地方开展各种形式的职业技能竞赛、技术比武，选拔企业急需的高技能人才，拓宽技能人才评价选拔渠道。

(三)着力提高高技能人才待遇水平。引导和鼓励用人单位完善培训、考核、使用与待遇相结合的激励机制。引导和督促企业根据市场需求和经营情况，完善对高技能人才的激励办法，对优秀高技能人才实行特殊奖励政策。指导企业建立和落实职工凭技能职业资格得到使用和提升、凭业绩贡献确定收入分配的机制，促进职业资格证书制度与

企业劳动工资制度的衔接。用人单位要在薪酬、福利、培训等方面向关键技术岗位高级技能人才倾斜，建立有利于高技能人才队伍形成的激励机制，提高高技能人才的待遇水平。

(四)建立健全高技能人才交流和服务体系，促进高技能人才合理流动。坚持以市场为导向，依法维护用人单位和高技能人才的合法权益，保证人才流动的规范性和有序性。建立健全高技能人才柔性流动和区域合作机制，鼓励高技能人才通过兼职、服务和技术攻关、项目引进等多种方式发挥作用。建立健全高技能人才流动服务体系，完善高技能人才信息发布制度，定期发布高技能人才供求信息和工资指导价位信息，引导高技能人才遵循市场规律合理流动。鼓励人才交流和社会各类职业中介机构为高技能人才提供相应服务。

(五)加强高技能人才队伍建设的各项基础工作。加强高技能人才相关理论研究，加快高技能人才法制建设。做

好调查统计和需求预测工作。完善国家高技能人才交流信息平台，开发高技能人才信息库和技能成果信息库。加强适用于高技能人才的远程培训和现代培训技术的开发和应用。健全职业技能鉴定质量督导制度。加强高技能人才师资队伍建设，不断提高师资队伍水平。

(六)加强舆论宣传，营造良好社会氛围。通过各种新闻媒体和开展各种形式的宣传活动，广泛宣传党和国家关于高技能人才的方针政策，宣传高技能人才在经济建设和企业发展中的作用和贡献，提高高技能人才的社会地位，动员全社会关心和支持高技能人才队伍建设，营造有利于高技能人才成长的舆论环境。

高技能人才队伍建设调研报告范文(二)

为全面了解我市高技能人才队伍状况，加快推进高技能人才工作开展，为经济建设和社会发展提供坚实合理的技能人才保障，我局于20XX年底组织

开展了全市高技能人才队伍建设综合调研。本次调研采取普查、抽样调查、查阅资料、实地考察、召开技工院校、职业培训学校和企业座谈会等多种方式进行，力求调研的全面性和准确性。

一、我市高技能人才工作现状

近年来，随着经济社会快速发展对高素质劳动者的需求日趋强劲，高技能人才工作得到市委市政府的高度重视和社会各界的广泛关注，高技能人才工作的战略地位得到确立，高技能人才培养基地不断建立和发展，高技能人才数量快速增长，高技能人才评价和激励机制初步形成，高技能人才成长环境逐步改善，高技能人才队伍建设取得了突破性进展。

(一)贯穿高技能人才不同成长阶段的政策体系得以建成

我市先后制定和出台了《市20XX-20XX年高技能人才队伍建设实施意见》、《市蓝领人才开发与引进计划》、《市高技能人才评选奖励办法》等

政策，明确了我市高技能人才培养开发、交流引进、评价使用等各个成长阶段的目标任务和具体措施，逐步建立起一整套高技能人才工作政策体系，为高技能人才工作开展提供了动力支持和科学指导。

(二)多渠道多层次的技能人才培养开发与交流引进制度得以建立 我市的技能人才队伍主要通过自身的培养开发和外部的交流引进两种方式来发展壮大： 在自身培养开发方面，我市统筹资源，多向发展，加强各类企业培训机构和院校培训机构的建设，充分调动社会力量和民间资本的积极性，初步形成了社会各级各界力量共同参与的多元化办学格局，对技能人才开展订单式和定向式培养，推进校企合作模式，建立起面对企业在职人员、待转移就业和新成长的农村劳动力、下岗失业人员等各类劳动者及其职业生涯不同阶段需要的职业技能培养制度。目前我市年培养各层次技能人才15万人，其中通过5所技师学

院、1所高级技工学校、26家企业高技能人才培训基地开展高级工、技师和高级技师培训，年培养高技能人才万人;通过27所技工院校、152家民办职业培训学校开展中级工培训，年培养中级技能人才万人;通过156家就业培训定点机构开展农民工技能培训和再就业技能培训，年培养初级技能人才6万人。其中农民工技能培训从20XX年起成为民生工程，两年来，我市创新推出的农民工技能培训券工作模式效果显著，深受好评，在20XX年中央巡回检查组视察我市深入学习实践科学发展观活动中成为我市的典型事例。20XX年省委书记张宝顺同志在调研我市农民工培训定点机构省妇联巾帼家政服务中心的时，对培训工作给予了高度评价。在外部交流引进方面，我市充分发挥省内兄弟城市与本市在资源、产业和人才方面共享、相融和互补特点，不断巩固省会劳务协作圈、北城市结对合作和市带承接产业转移示范区九市人力资源联盟三大人力资源合

作平台，积极开展城市间的劳务协作，优化人力资源跨地区合理配臵和有序流动;20XX年XX副市长亲率我市多家重点企业，分赴河南，湖北、江西等省外城市集体招聘，签订人力资源交流合作协议，搭建起与外省市人力资源合作交流有效平台。

(三)全方位覆盖的技能人才职业技能鉴定得以推广 完善政府指导、社会化管理的职业技能鉴定制度，大力推行职业资格证书。加强职业技能鉴定网络建设，全市已建成职业技能鉴定站(所)41家，主要分布在大型企业、行业协会、职业院校等，其中新华学院职业技能鉴定站、市万众技工学校职业技能鉴定站等已成为质量过硬、信誉良好、认可度高、具有行业权威的品牌职业技能鉴定机构。积极拓展职业技能鉴定规模，扩大职业院校毕业生鉴定覆盖面，推动企业职工参加鉴定，将新兴职业(工种)纳入鉴定范围，20XX年至20XX年底全市累计开展职业技能鉴定万人次，核发职业

资格证书万人，20XX年至20XX年底全市累计开展专项能力鉴定万人次，核发专项能力证书万人，为各层次技能人才提供技能鉴定服务。

(四)科学合理的高技能人才评聘和使用机制得以初步建立近年来，我们在江汽集团、省建工集团、供水集团、燃气集团等多家骨干企业进行试点，逐步推动我市企业建立起以职业技能为导向，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新体系，创立起统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的高技能人才社会化评聘新机制，建立起就业与培训考核相结合、待遇与业绩贡献相联系、技能人才与技术职称相对应的使用新制度。政府出台多项政策提升高技能人才的社会地位和经济待遇在我市，明确被聘任的技师、高级技师可以享受中级、高级专业技术职务人员同等工资福利待遇，高级技工学校毕业生视为高职高专同等学历，实行同等待遇。高技能人才被纳入

政府特殊津贴评审和市拔尖人才评选范围。高级技师退休后与副高以上专业技术人员同等享受企业退休人员基本养老金调整有关政策。企业正式录用的外地高技能人才，可直接办理户口登记手续，在子女上学、家属就业、社会保障等方面享受本市居民同等待遇。20XX年起建立技师和高级技师工资指导价发布制度，为高技能人才和用人单位协商工资待遇提供了重要依据和参考。

(五)适应和促进高技能人才成长的环境得以优化 建立全市职业技能竞赛制度，从20XX年开始，每年举办全市性职业技能竞赛活动，每两年举办一次综合性大赛，由日立、海尔、格力、江汽等大型企业承办，面向全市各行各业的在职职工和社会人员开展，有1千多家用人单位近20万人参赛，对竞赛获奖选手授予市技术能手等荣誉称号，颁发奖金和技师职业资格证书，并积极推荐参加国家和省组织的竞赛活动，充分调动职工刻苦学习、钻研业务的积极性。

建立全市高技能人才评选表彰制度，从20XX年开始，每两年开展全市高技能人才评选奖励活动，评选对象为本市具有高级工以上职业资格或业内认可的高级工以上技能水平，有良好的职业道德和敬业精神的生产一线技术岗位职工。评出的获奖选手分别授予市技能大奖和市技术能手称号，奖励每人1万元和2千元奖金。创立中国技工节品牌，从20XX年起，每两年举办中国技工节，以 尊重人才、崇尚技能为主题，通过院校成果展、技能大师亮绝活、企业产品展、城市之间人力资源签约、技能

**第四篇：高技能人才推荐材料**

1月11日，中国石油天然气第六建设公司工人技师\*\*被评为“桂林市十大杰出青年岗位能手”。此前，\*\*被国资委授予了“中央企业技术能手”的光荣称号。\*\*自1991年8月从四川油气田建设技工学校电焊专业毕业分配到六建公司以来，先后参加过这个公司承建的湛江美亚炼油厂、中原年14万吨乙烯工程、大港石化厂加 氢制氢装置技改工程等10多项大中型工程项目焊接工作。15年来，他在实践中学习、在学习中创新，积累了丰富的焊接经验，焊接技术水平得到质的飞跃。\*\*刚刚分配到六建公司不久，就投身到公司当时承建的最大工程项目———湛江美亚炼油厂的施工建设中。湛江位于雷洲湾海岸，属海洋性气候，焊缝耐腐蚀性程度要求高。一开始由于没有工作经验，\*\*的焊接速度和焊接合格率较低，但他在工作中虚心向老师傅请教，不耻下问，刻苦钻研，经过短时间的自我学习和调整，终于将焊接一次合格率提高到95％。在学好业务本领的同时，\*\*加强理论知识的学习，在工作中不断磨炼自己。先后自学《焊接材料应用》、《焊接工艺学》等有关业务书籍。无论到哪个工地，他随身总带着有关焊接及焊接新工艺等方面的书籍。用理论指导实践，技术水平有了明显的提高，焊接技巧也更加丰富。在参与锦西石化年60万吨连续重整项目焊接工作中，由于在焊接中大量使用手工钨极氩弧焊，传统焊法劳动强度很大。\*\*在国外施工中曾看到外方工人使用摇摆焊法，回国后通过自己实践中的不断摸索，领悟了这种较为先进的操作方法，便将这一方法在施工生产中推广应用，有效提高了生产效率，减低了焊工劳动强度。在日常工作中，\*\*总是冲在最前头，出色地完成各项任务。在他的带领下，他所在的班组多年来也一直被六建公司授予“先进班组”等称号。在班组管理中，\*\*把“以人为本”的管理方法融入日常工作中，积极倡导“在工作上相互促进，在生活上相互关心，在思想上相互交流，在技术上相互切磋”的人性化管理理念，注重发扬班组的团队精神；认真开展班组技术培训，带头钻研业务技术，并深入一线，手把手地进行现场培训。2024年1月至5月，\*\*被借调到六建公司职工培训中心担任焊接培训操作指导老师，负责培训两期将要参加海外施工的焊工。由于培训要求高，受训人员基本技能等级不一，要按时完成培训任务，必须要制定一套合理的培训计划。\*\*首先对这些焊工逐个进行摸底测验，了解实际操作水平，作为制定培训计划的依据；然后根据摸底结果把焊工按操作技能水平分甲、乙、丙3组，每组的练习时间做相应调整，同时利用休息时间增加培训量，以提高操作水平，缩小乙、丙组与甲组技能水平的差距。通过一系列培训工作，受训焊工的操作技能水平得到全面提高，培训合格率达90％。多年来，\*\*在刻苦钻研焊接技术的同时，热心帮助、指导其他焊工，将自己多年来的工作经验和学习心得毫无保留地传授给他们，与他们切磋焊接技艺，总结交流施工中的经验教训，达到共同提高的目的。

**第五篇：高技能人才推荐材料**

-中央企业技术能手XXX

1月11日，中国石油天然气第六建设公司工人技师\*\*被评为“桂林市十大杰出青年岗位能手”。此前，\*\*被国资委授予了“中央企业技术能手”的光荣称号。\*\*自1991年8月从四川油气田建设技工学校电焊专业毕业分配到六建公司以来，先后参加过这个公司承建的湛江美亚炼油厂、中原年14万吨乙烯工程、大港石化厂加氢制氢装置技改工程等10多项大中型工程项目焊接工作。15年来，他在实践中学习、在学习中创新，积累了丰富的焊接经验，焊接技术水平得到质的飞跃。

\*\*刚刚分配到六建公司不久，就投身到公司当时承建的最大工程项目———湛江美亚炼油厂的施工建设中。湛江位于雷洲湾海岸，属海洋性气候，焊缝耐腐蚀性程度要求高。一开始由于没有工作经验，\*\*的焊接速度和焊接合格率较低，但他在工作中虚心向老师傅请教，不耻下问，刻苦钻研，经过短时间的自我学习和调整，终于将焊接一次合格率提高到95％。

在学好业务本领的同时，\*\*加强理论知识的学习，在工作中不断磨炼自己。先后自学《焊接材料应用》、《焊接工艺学》等有关业务书籍。无论到哪个工地，他随身总带着有关焊接及焊接新工艺等方面的书籍。用理论指导实践，技术水平有了明显的提高，焊接技巧也更加丰富。在参与锦西石化年60万吨连续重整项目焊接工作中，由于在焊接中大量使用手工钨极氩弧焊，传统焊法劳动强度很大。\*\*在国外施工中曾看到外方工人使用摇摆焊法，回国后通过自己实践中的不断摸索，领悟了这种较为先进的操作方法，便将这一方法在施工生产中推广应用，有效提高了生产效率，减低了焊工劳动强度。

在日常工作中，\*\*总是冲在最前头，出色地完成各项任务。在他的带领下，他所在的班组多年来也一直被六建公司授予“先进班组”等称号。在班组管理中，\*\*把“以人为本”的管理方法融入日常工作中，积极倡导“在工作上相互促进，在生活上相互关心，在思想上相互交流，在技术上相互切磋”的人性化管理理念，注重发扬班组的团队精神；认真开展班组技术培训，带头钻研业务技术，并深入一线，手把手地进行现场培训。

20xx年1月至5月，\*\*被借调到六建公司职工培训中心担任焊接培训操作指导老师，负责培训两期将要参加海外施工的焊工。由于培训要求高，受训人员基本技能等级不一，要按时完成培训任务，必须要制定一套合理的培训计划。\*\*首先对这些焊工逐个进行摸底测验，了解实际操作水平，作为制定培训计划的依据；然后根据摸底结果把焊工按操作技能水平分甲、乙、丙3组，每组的练习时间做相应调整，同时利用休息时间增加培训量，以提高操作水平，缩小乙、丙组与甲组技能水平的差距。通过一系列培训工作，受训焊工的操作技能水平得到全面提高，培训合格率达90％。

多年来，\*\*在刻苦钻研焊接技术的同时，热心帮助、指导其他焊工，将自己多年来的工作经验和学习心得毫无保留地传授给他们，与他们切磋焊接技艺，总结交流施工中的经验教训，达到共同提高的目的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！