# 围绕人才强国战略目标,加快高技能人才队伍建设(论文)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-03-21

*第一篇：围绕人才强国战略目标,加快高技能人才队伍建设(论文)围绕人才强国战略目标，加快高技能人才队伍建设民族复兴，人才为本。大力开发人力资源，实施人才强国战略，既是实现“十二五”规划宏伟目标的重要内容，又是全面实现小康社会的重要保证。要使...*

**第一篇：围绕人才强国战略目标,加快高技能人才队伍建设(论文)**

围绕人才强国战略目标，加快高技能人才队伍建设

民族复兴，人才为本。大力开发人力资源，实施人才强国战略，既是实现“十二五”规划宏伟目标的重要内容，又是全面实现小康社会的重要保证。要使我国经济更加健康发展，民主更加健全，科技更加进步，文化更加繁荣，社会更加和谐，人民生活更加殷实，必须最广泛最充分地调动各类人才的积极性、创造性，必须以人才来支撑，作保证。

当今世界，经济全球化不断深入，人才全球化日益明显，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。近年来，我国经济体制改革稳步推进，经济制度不断完善，在经济社会发生日新月异的进程中，人才队伍已从过去主要集中在党政机关和国有企业事业单位，逐步转变为广泛地存在于各种经济组织和社会组织中。但是，作为世界上最大的人口大国，我国在人才队伍特别是在高技能人才队伍建设上还存在一些亟待解决的突出问题。

一是高技能人才总量偏少。我国是世界上最大的人力资源大国，2024年全员劳动力75676万人，为同年日本的11倍、美国的5倍、俄罗斯的10倍、加拿大的46倍、韩国的31倍。但是，从“百万人拥有科学家和工程师人数”看，中国仅为459人，为日本的9%、美国的11%、俄罗斯的13%。从“百万拥有研究与发展技 1

术人员数”看，中国只有187人，低于加拿大1004人的437%，美国816人的336%，俄罗斯550人的194%。

二是高技能人才成长环境仍需优化。有关资料介绍，世界上犹太民族最尊重知识和看重有智慧的人，所以，他们涌出现了诸如思想家马克思、科学家爱因斯坦、音乐家萧邦、表演艺术家卓别林、画家毕加索、企业家比尔盖茨等世界名人。在犹太民族中很少有挖苦和取乐教授、博士和哲学家的现象。在我国，不尊重知识，不尊重人才，不尊重创造，侵犯知识产权，甚至压制人才的现象仍然存在。

三是高技能人才成长的机制体制仍需完善。首先是传统的教育体制对高技能人才成长极为不利，繁重的学业和应试教育成为学生沉重的负担，根本无瑕独立思考，更谈不上学习技能、发明创造。其次是激励人才的机制不够完善。学非所用，用非所长等浪费人才的现象依然存在。再次，人才的选拔评价机制不尽完善，以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于人才脱颖而出，充分施展才能的选人用人机制有待于进一步深化。

四是高技能人才协调发展工作仍需加强。一是地区之间不协调，东部地区人才相对集中，中西部地区人才大都“孔雀东南飞”，造成高技能人才特别短缺；二是产业、行业之间不协调。尤其是农业、制造业方面高技能人才培养选拔方面急需加强；三是所有制经济之间不协调。公有制经济尤其是高收入垄断行业人才聚集，非公有制经济高技能人才相对较少；四是城乡之间不协调。主要表现为城市与城市之间不协调，大城市人才集中，中小城市人才

流入不足。尤其是城市与农村相比，农村出现了人才荒，而且，随着城市化的逐步推进，农村人才荒将进一步加剧。

五是高技能人才流失现象比较严重。自1978年至2024年，中国已派出接近160万留学生，居世界之最，被美国高校研究生院录取的中国留学生数居世界各国之首，中国已成为美国最大的高科技人才供应国。而出国留学生人员中，约四分之三一去不归。留在国内的优秀毕业生又有约三之一为外企效力。北京大学物理系，恢复高考以来历年只占总数三分之一的最优秀学生几乎都出国了，仅在美国就超过500人。目前仅在硅谷地区供职的中国科技人才就已超过10万人。

六是高技能人才工作生活条件有待提高。虽然现在不会出现改革开放初期“造导弹的不如卖茶叶蛋的”、“捉手术刀的不如操杀猪刀的”那样的现象，但是，毋庸否认，我国人才工作、生活条件与综合国力的大幅提升还不相适应，与世界发达国家相比，教育、科技、农业等高技能人才生活待遇相对偏低。我国研究人均研发经费仅为美国的1/

22、日本的1/

13、韩国、加拿大的1/8，甚至连印度都不如。这些情况的出现，极大地限制了人才能力的充分发挥，未能到起到调动人才工作积极性的作用，制约着人才强国目标的实现。

高技能人才队伍建设，代表着一个国家和地区人才队伍的整体水平，反映出一个国家和地区的综合实力。我们应该充分认识加快高技能人才队伍建设对促进经济社会发展的重要作用，进一步提高技能人才的社会地位，优化高技能人才成长环境，建立高

技能人才脱颖面出的竞争机制，提高高技能人才的工作生活待遇，为高技能人才队伍建设和作用发挥创造条件，提供保障。

一、加快建立高技能人才成长的政策机制，形成有利于高技能人才发挥作用的社会环境。尽快改变目前存在的重学历教育，轻职业教育，重学历文凭，轻职业技能，择业人员不愿当工人，当了工人不愿刻苦学习钻研技术的现状，充分利用各种途径，大力宣传高技能人才在经济建设中的重要作用和突出贡献，大力表彰各行业、职业领域做出突出贡献的高技能人才，扩大其社会影响，提高其社会地位，形成有利于高技能人才成长的良好社会氛围。纵观古今中外，环境优则人才聚、事业兴。美国硅谷之所以能大量吸引人才，中国深圳之所以能够成为人才高地，主要原因就是政策活、机制新、环境好。实践证明，环境是吸引力，环境是凝聚力，环境是竞争力，环境是生产力。从某种意义上讲，抓住了人才环境建设，就抓住了人才资源开发的关键点和制高点。

二、加大对高技能人才的培训力度，促进高技能人才整体素质的提高。要通过高技能人才培训工程，制定优惠扶持政策，大力培养一批各行各业急需的技术技能型、复合技能型、知识技能型等高新技术产业发展人才，以此推动产业升级、技术创新，提高产品附加值，推动经济发展质量和效率。一是加大对技能人才资源能力建设的投入。优先发展职业技能培训事业，培养数以亿计的技能型人才。二是强化岗位技能培训，通过开展攻关、观摩研讨、技术交流、技能竞赛和评选表彰活动，推动高技能人才队伍的形成。三是广泛利用培训资源，采取校企合作、校农合作、定向培养等灵活多样、富有实效的培训方式，积极开展后备技能人才培养工作。四是完善技能传播方式。采取专家、教授、工程师、农艺师、高级技师传授技艺，名师带徒等方式，挖掘整理高技能人才的绝技绝招，使其发扬光大，使高技能人才发挥更大的作用。五是采取倾斜政策，对中西部地区和农村人才培训由国家财政全额补贴，改变中西部地区和农村高技能人才流失现状。

三、创新完善高技能人才队伍管理的体制机制。按照市场配置人才资源的改革取向，高度重视制度创新，积极探索高技能人才工作的新思路、新方法。建立科学合理的高技能人才薪酬制度，逐步形成凭技能水平得到使用提升、凭业绩贡献确定收入分配的机制，使各类技能人才在培养、评价、选拔、使用、流动、配置和激励机制形成规范化、制度化、法制化，使他们成为刻苦钻研、岗位成才的带头人，成为技术创新、实现科技成果转化的带头人，成为提高生产效率、提升服务品质的带头人。

四、改进选拔评价方式，优化高技能人才的成长社会环境。要通过职业技能竞赛、岗位练兵、技能比武和关键岗位、工序设立首席职位等多种形式，在各行业、各职业领域不断发现、选择和培育技能创新领头人。对做出贡献的高技能人才实行重奖，在研发经费、职务晋升、福利待遇等方面要实行倾斜政策，优先解决。改进技能人才评价方式，加快建立以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系，打破比例、年龄、资历和身份界限，促进技能人才更好更快地成长。加大技师和高级技师培训、考核与评聘改革工作力度，按照

“统一标准、自主申报、社会考评、企业聘用”的原则，扩大评聘范围，改进考评方法，完善激励机制。进一步完善职业资格证书制度，通过推动职业资格证书制度与就业制度，技能人才培养制度与企业劳动工资制度相衔接，力争使高技能人才队伍建设有一个大的突破，为推动经济社会全面可持续发展做出积极的贡献。

**第二篇：高技能人才队伍建设行动计划**

根据《台州市高技能人才队伍建设三年行动计划（2024—2024年）》精神，为加快培养引进适应我市经济转型升级、产业结构优化要求的高技能人才，带动技能劳动者队伍素质整体提高，特制定温岭市高技能人才队伍建设行动计划（2024-2024年）。

一、指导思想、基本原则和目标任务 ㈠指导思想 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“提升能力、以用为本、高端引领、整体推进”的工作方针，以服务我市先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业发展为目标，以提升职业素质和职业技能为核心，以用好用活高技能人才为根本，着力创新高技能人才培养开发、评价发现、选拔使用、流通配置、激励保障等各项机制，努力营造有利于高技能人才成长的良好环境和发挥作用的良好平台，为经济社会转型升级提供强有力的支撑。㈡基本原则

——市场调节与政府推动相结合。切实发挥市场在资源配置方面的基础作用和企业的主体能动作用，发挥政府的引导和扶持作用，搭建公共服务平台，形成政府引导、市场主导、企业主体的高技能人才开发机制。

——自主培养与开放聚才相结合。紧紧围绕我市经济社会转型升级发展的要求，多渠道、多形式自主培养开发高技能人才；有计划、有重点地引进紧缺急需的高技能人才，加快我市高技能人才总量增长和结构优化。——高端带动与整体推动相结合。发挥高技能人才的引领示范作用，畅通技能人才的发展通道；加快建立健全面向全体劳动者的职业培训制度，大力发展多形式、多层次的职业培训，全面提升我市高技能人才的整体素质。——机制建设和评价体系建设相结合。着力完善高技能人才开发的工作机制和高技能人才成长的激励机制，形成以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职工工作水平相适应的高技能人才评价体系。㈢目标任务

根据我市经济社会发展的目标要求，围绕我市先进制造业、现代服务业和战略性新兴产业发展规划，通过深入组织实施高技能人才队伍建设行动计划，培养引进一批企业急需的技术技能型、复合技能型和知识技能型人才，争取到2024年底，形成与经济社会发展相适应，高、中、初级技能人才比例结构基本合理的高技能人才发展格局。

——扩大高技能人才规模。到2024年底，力争新增加高技能人才1万名，其中技师2千名，高级技师100名。到2024年底，全市高技能人才总量力争超过3.5万名，高技能人才占技能人才总量27%以上。

——提升高技能人才素质。大力开展职工技能提升培训和新知识、新材料、新技术、新工艺培训，到2024年底，力争从市外引进紧缺急需高技能人才20名，培养50名具有地方特色、绝技绝活的能工巧匠，选送海外培训高技能人才6名。

——建设高技能人才培养平台。重点创建台州市第一技师学院。到2024年底，建立技能大师工作室8家，建立省级综合性高技能人才公共实训基地、市级培养示范基地5家。

——形成高技能人才引进、培养、使用的良好环境。畅通高技能人才引进渠道，大力开发职业技能教育，全方位贯通高技能人才职业发展通道。建立完善多元化高技能人才评价和保障激励机制，优化高技能人才结构。

二、组织实施八项重点工程

㈠实施高技能人才选拔工程。加大技能竞赛选拔人才的力度和范围，选择技术含量高、通用性广、从业人员多、社会影响大的职业，广泛开展多层次的技能竞赛，每年安排技能大赛项目不少于5项，对经市委人才办、市人劳社保局批准的全市性技能大赛给予3万元的工作经费补助。每两年评选表彰一批“温岭市首席技工”，每人给予5000元奖励；每年评选表彰一批“温岭市技术能手”，每人给予2024元奖励，以上补助经费和奖励资金在市级人才开发专项资金中列支。按照滚动培养、重点资助、跟踪管理、鼓励竞争的要求，对获得各级“首席技师”、“技术能手”等荣誉称号者按有关规定给予奖励，以此带动我市高技能人才队伍建设。引导企业进一步加大技能经费投入力度，鼓励有条件的企业建立企业技工岗位津贴制度，对获得高级工、技师和高级技师职业资格证书，并在相应工种岗位上签订劳动合同的技术工人，按月发给一定的岗位津贴。

㈡实施高技能人才引进集聚工程。结合我市产业发展特点，每年定期组织用人单位赴国内外产业发达地区引进高技能领军人才，鼓励企业利用引进国外先进设备的有利时机，同步引进专门的高技能人才。充分发挥市场配置作用，在温岭人才网开设高技能人才专栏，收集发布高技能人才需求信息，定期举办高技能人才专场招聘会和网络高技能人才招聘专场；积极发挥人力资源中介的作用，多途径引进高技能人才。

㈢实施职业院校发展行动工程。结合我市经济发展和产业转型对高技能人才培养的实际需求，加快职业院校建设步伐，实行中等职业教育免费制度。大力推进公共实训基地建设，创建台州市第一技师学院，到2024年底，建立高技能人才培养示范基地5家。积极推进职业院校“一体化”教师培养。积极吸收企业工程技术人员和高技能人才到学校担任专业课教师或生产实习指导教师，到2024年底，职业院校专业课教师具有高级工以上职业资格的应达到75%以上。支持职业技工院校突出精品专业建设，改革教学内容和课程体系，实现理论教学与技能训练融通合一，能力培养与岗位对接合一，实习实训与顶岗工作学做合一，到2024年底，职业院校毕业生取得相应职业资格证书率要达到100%。

㈣实施技能人才校企合作工程。推进校企合作，采取“订单式”培训，探索“工学结合、半工半读”的培养模式。定期召开学校与企业见面会，及时收集、发布院校、企业的合作意向和需求信息。各职业院校每年要制定校企合作计划，对接企业的技术、设备、信息等资源优势，做好人才培养、专业建设、课程改革、实训基地建设等工作。职业院校每年面向社会开展各类职业技能培训总人次须达到该校在校生规模，其中面向企业高技能人才培训年均达500人次以上。培训补贴节余资金主要用于教学设施和教学条件改善，同时适当增加奖励性绩效工资总量。

㈤实施高技能人才培训工程。按照“谁出资培训，谁享受补贴”的原则，鼓励企业、院校和培训机构积极参与面向社会的高技能人才培训，不断扩大高技能人才规模和优化高技能人才素质。对企业选送的技能人才参加高技能培训并取得相应高级工以上国家职业资格证书，属于市紧缺职业（工种），且与原企业续签一年以上劳动合同的，选送前经市人劳社保局审核同意后，分别给予补贴，补贴金额在原基础上2024年至2024年每年按35%递增，至2024年，按高级工、技师、高级技师分别给予所在企业每人次1300元、1800元、2500元的额度内按实补贴，所需资金在人才开发专项资金中列支。同时，每年选派紧缺型职业（工种）、具有相应技能水平、富有创新潜力和行业国际视野、跨语言交流能力的一线优秀技术工人和职业院校名师，参加省厅组织的“金蓝领”国（境）外培训工程，学习借鉴国内外先进制造工艺技术和先进职业教育理念、方法。

㈥实施青年就业技能培训工程。加强青年就业人群技能培训，积蓄高技能人才后备力量。对城乡未继续升学的应届初高中毕业生等新成长劳动力开展1—2个学期的劳动预备制培训，对其中家庭经济困难学员给予一定的生活补贴；对退役士兵开展免费职业技能培训。对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，按规定给予一次性职业技能培训和鉴定补贴。

㈦实施技能大师工作室建设工程。依托科技和技能含量较高的规模以上企业，选择部分技能大奖获得者、首席技师、首席技工以及掌握传统技能、民间绝技的高技能人才建立大师工作室。到2024年底，建立省级技能大师工作室1个、台州市级技能大师工作室5个，分别给予每个工作室5万元、3万元的经费资助。通过技能大师工作室建设，充分发挥高技能人才在技术攻关、技术创新、技术交流、传授技艺和实现绝技绝活代际传承的积极作用，基本上形成覆盖重点行业和特色行业的技能传递和推广网络。

(八)实施高技能人才评价推进工程。探索建立以职业能力为导向，以工作业绩为基础，符合市场需要、企业认可、真实客观反映技能人才水平的评价新体系，建立健全职业技能鉴定社会化考评体系，研究建立以职业技工院校学生为对象的职业资格认证体系。大力推行高技能人才企业评价制度，在规模以上大中型企业建立以国家职业标准为依据、企业生产实际为基础的高技能人才考核评价制度。对在技能岗位上工作并掌握高超技能、做出突出贡献的技术骨干可破格参加高级工、技师的考评，参加台州市级一类技能竞赛取得前三名的选手可破格晋升为技师，参加台州市级二类或温岭市级一类职业技能竞赛前三名的选手可破格晋升为高级工，并对竞赛破格晋升者给予相应等级的培训和职业技能鉴定补贴标准奖励。对获得省级以上的“钱江技能大奖”、“首席技师”等荣誉称号的，给予配套奖励。

四、组织保障

㈠加强领导，严格考核。作为人才工作目标责任制考核的重要内容，定期组织检查考核，确保完成行动计划的各项目标任务。

㈡明确职责，形成合力。组织部门负责牵头抓总，加强宏观指导；人劳社保部门负责综合管理和组织推动；教育部门负责扶持培育中等职业学校、高职院校，切实发挥职业院校培养高技能人才的基础作用；财政部门负责制定预算，合理安排高技能人才发展所需资金，确保及时拨付到位；市直各有关部门要发挥行业主管部门的职能优势，指导本行业加强高技能人才队伍建设；各级工会组织要积极推动企业高技能人才队伍建设，动员组织全市职工广泛开展岗位练兵活动，调动职工学习知识、提高技能的积极性；共青团、妇联等单位在各自职责范围内积极参与。㈢加大投入，严格管理。各地要充分保障用于高技能人才队伍建设的资金，建立政府、企业、社会多渠道筹措的高技能人才投入机制。全市各类企业要按职工工资总额2%-2.5%的比例提取职工教育经费并合理使用，职工教育经费的70%以上用于一线职工培训。人劳社保部门要会同财政部门加强高技能人才建设的资金管理，明确资金用途、申领拨付程序和监管措施；要严格实行开班申请、过程检查、资格初审、技能鉴定审核、基础台帐等制度，确保培训和职业技能鉴定质量及各专项资金安全高效使用。

㈣落实政策，保障待遇。要制定落实高技能人才在户籍、住房、培训、子女入学等方面的优惠政策，做好高技能人才在不同行业、不同所有制单位以及跨地区流动的社会保险关系的转移接续。企业引进的高级技师子女属义务教育阶段的学生，按该企业所在地学区就近安排到相关学校就读；属学前教育阶段的学生，帮助解决到该企业所在地附近的相关幼儿园就读；在外地转入我市学校就读的，根据学籍管理要求优先安排到相关学校就读。积极破除职工身份界限，企业在聘的高级工、技师、高级技师的工资福利待遇应分别与助理工程师、工程师、高级工程师同等对待；对获得高级职业资格证书的高级技工学校、技师学院毕业生，用人单位在使用、工资福利等方面与大专学历人员同等对待。探索建立企业高技能人才津贴制度，已实行的企业要及时调整津贴标准。

㈤强化宣传，营造氛围。充分发挥广播、电视、报刊以及网络等媒体的作用，大力宣传高技能人才工作相关政策，树立一批高技能人才先进典型，提高高技能人才的社会地位，形成有利于高技能人才成长的良好社会氛围。

五、本行动计划自发布之日起执行，由市委人才办、市人劳社保局负责解释。

2024年5月29日

**第三篇：高技能人才队伍建设探索**

高技能人才队伍建设探索

企业的竞争归根到底是人才的竞争。中原油田经过二十多年的开发，现已到了开发的中后期，地质储量严重不足，开发难度越来越大，人多油少的矛盾日益突出。‚走出去‛战略的实施，给中原人带来了新的发展机遇；但也带来了困惑，高层次技能人才的缺乏，严重制约着‚走出去‛战略的进一步实施。如何把油田庞大的人力资源优势转化为人才优势，为企业发展提供急需的高技能人才成为培训工作必须解决好的一个问题。

一、高技能人才培训的现状分析

中原油田现有技术员工41826人，其中钻井、采油、物探等高技能人才（主要指技师、高级技师、技术工种带头人、技术能手等,下同。）1241人，占技能员工总数的2.97%。这些人才是企业的宝贵财富，调动和开发他们的智力资源，不仅有利于他们个人技能水平的提高，而且对培养一批高级技术人才乃至企业技能员工队伍整体水平的提高都会产生积极的引导作用。我们通过问卷调查、座谈了解、现场考察等形式先后到10个二级单位并对100多位高技能人才的学习培训、工作中的困惑、意见和建议等进行了调研，调研结果显示：

（一）开展高技能人才培训的难度较大

二级单位普遍反映高技能人才人数少，岗位比较分散，他们的技术水平在单位里也都是赫赫有名的，没法对他们开展培训。有的单位领导干脆说‚没有考虑过对他们的培训问题。‛另一方面，高技能人才都处在重要的甚至是关键技术岗位上，工作很难离得开。据不完全统计，高技能人才中81%的人近年来没有参加过一次培训，就连他们自己也认为培训是件奢侈的事。

（三）高技能人才对伍的现状不容乐观

高技能人才虽然在专业技术面都是佼佼者，但综合素质急待提高。调查发现：高技能人才文化程度大多都是技校、高中，‚会做‛，不会‚说‛；思维的基本方法、语言表达、交流沟通、一般论文的写作、班组管理等基本技巧比较缺乏；大多数高技能人才关心的是自己的单位，自己的岗位，对社会的变化，时代的发展等情况知之较少，视野不够开阔，知识更新的速度慢，创新意识不强等。

（三）很高的培训热情。高技能人才普遍反映，他们在岗位工作、技术攻关、学习提高等方面存在着太多的问题需要解决，对培训怀有极高的热情和期待。一个老高级技师形象地说：‚如果老这么干下去，没有人给我们‘充电’，这点技术早晚也会落后的。‛

我们常说，人才资源是第一资源，而高技能人才由于资源的短缺，更显其珍贵。但是，如果只注重资源的使用，忽略了资源的开发，这种资源总会枯竭的。怎么办呢？

二、我们的具体做法是

（一）明确高技能人才的培训目标

针对高技能人才对伍存在的问题，我们清楚地看到，制约高技能人才发展的关键有三个：一是与专业相关的其它知识与能力比较缺乏；二是视野不开阔，创新意识不强；三是基础理论知识不扎实。所以我们把高技能人才的培训目标确定为：以高技能人才的能力拓展为重点，以提高综合素质为目标，全面提升他们的创新能力和技术水平。

（二）选择灵活多样的培训方式

充分考虑高技能人才实践经验丰富，动手操作能力强等特点，采用讲演、交流、研讨、事迹报告、案例分析、课堂讲授、拓展训练等多种方式进行分析、引导，把培训活动变成一个能力拓展与提高的过程。

（三）组织好培训班级

培训班级按照行业相关、工种相近或相同的原则，组织教学班级，这样既方便教学又可以提高培训效果。

（四）安排好培训时间

每期培训班的时间安排为120学时（即15天）。为缓解工学矛盾，培训选择在生产相对宽松的时间里进行。

（五）选聘一流的培训教师

首先是从企业内部选择专职或兼职的一流培训师、管理人员、专业技术人员或高级技师从事教学，其次是从大专院校或其它企业聘请专家从事教学工作。教师的质量决定着培训的成败和效果。

（六）优化培训内容设计

培训内容以模块式教学为主，在需求调研的基础上拟定，又经有关专家小组的论证确任，主要内容如下：

1.怎样做一个优秀的高技能人才。主要通过中华技能大奖获得者王中华的典型事迹报告和钻井四公司徐少先师傅平凡的成长经历介绍，让他们了解一个高技能人才应具备的基本素质，以及企业对他们寄予的厚望。

2.最新科技发展动态介绍。主要通过石油石化行业新理论、新技术、新工艺、新方法的介绍，了解知识经济，信息化社会的基本特点以及科学技术发展的前景，开阔他们的眼界，增强他们的责任感。

3.创新创效在实际工作中的应用。主要通过学员之间的交流与研讨，从他们大量成功实践的案例中认识到创新能力的培养在科技发展中的意义和作用。另一方面从理论上让他们了解创新思维的内涵、特点、方法，并进行创新思维方法方面的课堂训练，培养他们的创新意识，激发他们的创新热情。

4.一般科技论文写作技巧的介绍。通过科技论文命题、选材、结构等基本知识和技巧的介绍，让他们了解并初步掌握一些常用的写作技巧，帮助他们学会从理论上总结工作中的经验，提高自己的技能水平。

5.师带徒的技艺传授。主要通过相互间的交流与探讨，介绍师带徒的经验和体会；同时，讲解师带徒必须具备的基本知识和技巧等，如怎样进行谈话和沟通，班组管理的常用方法等。其目的是让他们带好自己的徒弟，提高对徒弟的管理水平，为企业培养更多的技能工人。

6.树立远大的目标，争做知识复合型、技能复合型员工。主要通过企业愿景教育和技能发展目标的需要，结合自己的岗位特点和技能发展潜力，畅谈理想与目标，在进行人生观、价值观教育的同时，对他们进行职业技术生涯设计；制定出3—5年的自学计划，圈点必读的书目，必练的技能，达到的长远目标和中短期目标。其目的是帮助他们解决好先天理论知识不足的缺陷，为他们的长足发展提供支持。因为这个问题靠任何短期培训都是无法解决的。

三、培训班取得的显著成绩

（一）培训班学员的精神面貌发生了显著变化

短暂的15天培训，高技能人才的‚精神食粮‛得到了有效补充。学员们兴奋地说：培训就像一盏灯，照亮了我们的心。我们对油田改革与发展的信心更足了，对人生目标追求的劲头更足了，对自己能力差距的认识更清楚了；只有不断地学习，才能不断地发展自己，提高自己。

（二）学员的能力得到了拓展和加强

培训的过程本身就是一个能力提升的过程。由于采用了案例分析、交流研讨、理论分析讲解等大量的技能训练手段，激活了他们已有的经验和知识沉淀，工作中许多困惑和难题得到了明晰的答案，这个过程就是能力拓展和提升的过程。正像培训学员刘涛所说：‚经老师这么一点，我们全明白了。许多问题不是我们的知识不够用，关键是解决问题的方式方法没找到。‛

（三）高技能人才综合素质得到提升

要做一个合格的优秀的高技能人才，只靠专业知识是远远不够的。短

短的15天培训，虽然没有也没有必要进行沟通与技巧、写作能力、班组管理技巧等方面知识的系统培训，但毕竟是‚师傅引进了门‛，为以后的‚修行‛提供了必要的知识支撑，为他们综合素质的全面提升创造了重要甚至是决定性的条件。正像一个学员在跟踪反馈意见栏中写得那样：没有昨天的培训，就没有我今天的进步。

四、几点体会

高技能人才培训班，我们先后举办了3期，培训学员135人。从2024年8月开始调研设计到现在，历时一年多，这一年多是一个实践的过程，因为我们还只是在进行高技能人才培训的实验和摸索；是一个思考改进的过程，因为我们不断发现办班过程中存在的问题，又不断地加以改进，包括培训的内容设计，培训方式的选择，培训教师的选聘等；也是一个不断提升的过程，因为培训的思路越来越清晰，方向越来越明确，培训班越办越好，越办越受学员的欢迎。我们深刻地体会到：

（一）能力拓展加综合素质提升——最佳的培训设计方案

这几期培训班的成功首先得益于一个最佳的培训设计方案。高技能人才培训，尤其是高技能人才培训中骨干人才的培训，被认为是一块培训的‚硬骨头‛。到底怎么搞，怎样才能收到理想的效果，一直困扰着我们。开始，我们曾想过把培训的重点放在专业知识的提高上，但后来发现在短期内要提高他们的专业技能是很困难的，因为他们在专业技术上已经达到了一个相对高度；另一方面真正制约他们专业技术水平提高的关键并不是专业技术，而是与专业技能相关的其它技能。认识上的提高与突破，使我们把培训的目光锁定在能力拓展和综合素质提升两个方面，所有的内容设计和培训活动都以此为目标。实践证明，这种设计思路是十分正确的。在问卷调查中，参加培训的135名学员100%的给予了肯定和赞同。首批学员的跟踪调查说明，企业领导对这种培训的效果给予了很高的评价。

（二）引导、分析、点拨——最有效、最实用的培训方法

高技能人才培训不能满堂灌，他们认为最过瘾的是‚老师你说，怎么干‛。我们紧紧抓住他们的心理特征，从始至终让他们通过交流、研讨、分析，说明他们是怎么干的，老师适时引导、点拨，并给以理论分析和阐述，有时又多讲那么几句‚你看不学理论不行吧‛，这种引导、分析、点拨的培训方法取得了意想不到的效果。

（三）一流的专兼职教师队伍——培训成功的保障

一流的专兼职教师队伍是实现最佳培训设计以及最有效培训方法的保障。教师是讲师，讲得透彻明白；教师是技师，会说又会干；教师还是导师，应该是同行的专家、权威、信得过，用学员的话说‚你不服不行‛。没有这样的教师，培训是很难成功的，培训之所以难搞，首先是因为这样的老师难找。

其次，培训的组织管理，学员的生活服务，文体活动安排，必要的参观考察或拓展训练也是办好这几期培训班所不缺的。

这几期培训班的成功，大大坚定了高技能人才培训的信心。我们将认真总结经验，寻找差距和不足，用1—2年的时间把中原油田的高技能人才培训一遍，使他们的能力和素质得到一个明显的提升，为企业发展提供人才支持。

**第四篇：加快人才队伍建设**

加快人才队伍建设

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感

1、是要牢固树立“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。我们必须从思想上转变观念，破除企业重物轻人的现象，真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。

2、是要牢固树立人才重在经营的理念。现代企业的竞争实质就是人才的竞争。经营企业就是经营人才，经营好了人才也就等于经营好了企业。企业领导的人才理念对企业实施人才战略至关重要。要学会用与时俱进的标准去鉴赏和识别人才，用与时俱进的理念去培养和开发人才，用与时俱进的方法措施去管理和使用人才，做到有识才的慧眼，用才的气魄，爱才的感情，聚才的方法，为人才创造良好的环境。

3、是要牢固树立企业人才队伍建设是企业经营工作重要组成部分的观念。我们必须进一步拓展人才队伍建设工作

服务范围，把企业人才队伍建设作为我们工作的重要内容，二、创新机制，增添措施，营造加强企业人才队伍建设良好的外部环境

1、制定企业人才发展规划。根据企业人才的实际情况，制定企业人才发展长久规划，提出人才发展目标和具体措施。通过持久的企业人才队伍建设，逐步增加人才总量，提高人才素质，建立科学合理的人才梯队，为企业的发展提供持续的人才智力支持。

2、制定优惠措施吸引人才，建立科学的激励约束机制。

（1）是要拓宽选人用人渠道，通过科技项目和专业岗位公开招标和招聘，把高素质的人才引进来。根据我公司实际和企业的需要，多渠道、多方位地指导企业引进人才和智力资源。对已引进的人才，要关心他们的生活、工作，努力提高他们的工资和福利待遇，以情感留人，以事业留人，以待遇留人，确保引得进，留得住。

（2）是要完善人才奖励机制。对专业技术人员攻克技术难关、完成高新技术项目、开发出新工艺和新产品等，根据贡献的大小给予一定的物质和精神的奖励，对有突出贡献的人才实行重奖，充分调动专业技术人才的积极性和创造性。

科技创新，人才为本。人才资源已成为最重要的战略资源。要实施人才强国战略，切实加强科技人才队伍建设，为

实施本纲要提供人才保障。

1．加快培养造就一批具有世界前沿水平的高级专家要依托重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，加大学科带头人的培养力度，积极推进创新团队建设。注重发现和培养一批战略科学家、科技管理专家。对核心技术领域的高级专家要实行特殊政策。进一步破除科学研究中的论资排辈和急功近利现象，抓紧培养造就一批中青年高级专家。改进和完善职称制度、院士制度、政府特殊津贴制度、博士后制度等高层次人才制度，进一步形成培养选拔高级专家的制度体系，使大批优秀拔尖人才得以脱颖而出。

2．充分发挥教育在创新人才培养中的重要作用

加强科技创新与人才培养的有机结合，鼓励科研院所与高等院校合作培养研究型人才。支持研究生参与或承担科研项目，鼓励本科生投入科研工作，在创新实践中培养他们的探索兴趣和科学精神。高等院校要适应国家科技发展战略和市场对创新人才的需求，及时合理地设置一些交叉学科、新兴学科并调整专业结构。加强职业教育、继续教育与培训，培养适应经济社会发展需求的各类实用技术专业人才。要深化中小学教学内容和方法的改革，全面推进素质教育，提高科学文化素养。

3．支持企业培养和吸引科技人才

国家鼓励企业聘用高层次科技人才和培养优秀科技人才，并给予政策支持。鼓励和引导科研院所和高等院校的科技人员进入市场创新创业。允许高等院校和科研院所的科技人员到企业兼职进行技术开发。引导高等院校毕业生到企业就业。鼓励企业与高等院校和科研院所共同培养技术人才。多方式、多渠道培养企业高层次工程技术人才。允许国有高新技术企业对技术骨干和管理骨干实施期权等激励政策，探索建立知识、技术、管理等要素参与分配的具体办法。支持企业吸引和招聘外籍科学家和工程师。

4．加大吸引留学和海外高层次人才工作力度

制定和实施吸引优秀留学人才回国工作和为国服务计划，重点吸引高层次人才和紧缺人才。采取多种方式，建立符合留学人员特点的引才机制。加大对高层次留学人才回国的资助力度。大力加强留学人员创业基地建设。健全留学人才为国服务的政策措施。加大高层次创新人才公开招聘力度。实验室主任、重点科研机构学术带头人以及其他高级科研岗位，逐步实行海内外公开招聘。实行有吸引力的政策措施，吸引海外高层次优秀科技人才和团队来华工作。

5．构建有利于创新人才成长的文化环境

倡导拼搏进取、自觉奉献的爱国精神，求真务实、勇于创新的科学精神，团结协作、淡泊名利的团队精神。提倡理性怀疑和批判，尊重个性，宽容失败，倡导学术自由和民主，鼓励敢于探索、勇于冒尖，大胆提出新的理论和学说。激发创新思维，活跃学术气氛，努力形成宽松和谐、健康向上的创新文化氛围。加强科研职业道德建设，遏制科学技术研究中的浮躁风气和学术不良风气。

**第五篇：关于加快推进高技能人才队伍建设的若干意见**

关于加快推进高技能人才队伍建设的若干意见

一、统一思想认识，明确目标任务

高技能人才是我省人才队伍的重要组成部分，是促进现代科技成果向现实生产力转化的骨干力量。加强高级技工、技师、高级技师等高技能人才队伍建设，对于大力实施人才强省战略，推进我省先进制造业基地建设，加快全面建设小康社会，提前基本实现现代化，具有十分重要的意义。当前，我省技术工人队伍总量不足，总体素质偏低，结构失衡，在一定程度上制约着企业竞争力的提高和经济的可持续发展。各级党委政府必须充分认识加强技术工人队伍特别是高技能人才队伍建设的重要性和紧迫性，把加强高技能人才队伍建设摆上重要位置，坚持党管人才原则，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，着眼长远，立足当前，紧紧抓住培养、引进和使用三个环节，制定规划，完善政策，创新机制，营造环境，加快推进高技能人才队伍建设。

今后一个时期，我省加快高技能人才队伍建设的目标任务是：通过3-5年的努力，力争全省高技能人才数量以年均15%以上的幅度增长，到2024年达到150万人左右，实现全省高技能人才队伍总量大幅度增加，结构明显优化，总体素质显著提高，基本形成一支适应我省加快经济发展、促进产业结构调整和先进制造业基地建设需要的高技能人才队伍。

二、制定工作规划，落实工作职责

积极制定工作规划。各级党委组织部门要协调劳动和社会保障、人事等部门，认真制定本地高技能人才队伍建设的中长期工作规划，有关职能部门要制定实施计划，并落实相应措施，抓好规划和计划的实施。要建立高技能人才队伍建设工作责任制，通过建立目标责任制和工作考核指标体系等形式，明确政府有关部门、行业组织、企业以及相关机构的工作分工和职责，形成有利于推进高技能人才队伍建设的工作格局。

切实履行综合管理职能。各级劳动和社会保障部门要加强对高技能人才队伍建设工作的组织协调和业务指导。大力加强调查研究，定期对本地区企业、劳动力市场高技能人才的需求进行分析，为行业、企业和职业教育培训机构提供信息服务。严格按照国家职业标准，组织开展高技能人才的培训、考核鉴定和资格认证等工作。加强督促检查，抓好有关政策、措施的贯彻落实，及时研究解决高技能人才队伍建设中存在的突出问题。省级行业主管部门要加强本行业高技能人才队伍建设的规划、协调和业务指导等工作，制定本行业重点职业（工种）高技能人才的培养目标和实施计划，推动行业组织和企业开展多种形式的高级职业资格培训、高新技术技能培训和高技能复合型人才培训。各地各行业要建立高技能人才库，发掘整理和推广高技能人才的绝招绝技，组织高技能人才开展技术攻关、人才培养和同业技能交流等活动，发挥优势人才资源在经济建设、产业结构调整和企业发展中的作用。加快高技能人才市场体系建设，消除影响高技能人才合理流动和优化配置的体制性障碍，逐步实现人才市场与劳动力市场的联网贯通，促进高技能人才的合理流动。组织和引导企业做好紧缺急需的高技能人才的引进工作，制定并落实引得进、留得住、用得好的政策措施。

三、采取有效措施，全面实施高技能人才培养培训工程

加大高技能人才培养培训力度。根据产业结构调整和劳动力市场需求，着力在先进制造业基地建设和高新技术产业领域，实施国家高技能人才培训工程，开展技能振兴行动。按照“需求定向，企业主导，行业参与，条块结合，政府帮助，政策支持”的原则，重点在机械制造、医药、服装、建筑、能源、交通、环保、电子信息等领域实施高级技工培养培训计划，组织开展大规模的高技能人才培训。通过企业培训与学校培养相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人自学提高与企业和社会支持助学相结合等方式，加快培养高技能人才特别是紧缺急需的高技能人才。

加强高技能人才培养基地建设。充分发挥高级技工学校、技师学院和高职院校作用，加快建设一批门类合理、布局得当的高技能人才培养基地。进一步突出高级技工学校、技师学院培养高技能人才的办学特色。高级技工学校、技师学院在实施学制教育培养高技能人才的同时，要积极招收具有中级以上职业资格证书的在职职工、中等职业学校毕业生，采取学校教育与企业生产实践相结合的方式，培养既掌握高超技能，又掌握现代科学知识和前沿技术的高技能复合型人才。改革高职院校人才培养模式。高职院校要面向社会和企业开展高技能人才培养工作，积极推进教学改革，根据劳动力市场需求和国家职业标准，以培养高技能人才为目标，调整专业设置和教学计划，加大实用技能训练的内容，并在毕业生中推行国家职业资格证书制度。

鼓励和支持企业加强自主培训。充分发挥企业在高技能人才培训中的主体作用，指导大、中型企业办好自有培训机构，组织开展本企业职工的职业技能培训以及新知识、新技术、新工艺、新材料相关知识和技能的培训。鼓励和帮助中小企业与职业教育院校、大型企业培训中心、社会培训机构合作，培养企业急需的高技能人才。

多渠道培训高技能人才。认真贯彻落实《民办教育促进法》和《中外合作办学条例》，鼓励和支持各级各类职业培训机构，根据企业、劳动力市场需求和技能劳动者个人自我发展需要，面向企业职工、大中专毕业生、下岗失业人员及其他人员，开展技能提高培训和高技能人才培训。

拓宽高技能人才成长渠道。各级劳动和社会保障部门、行业主管部门要有计划、有步骤地组织开展各种职业技能竞赛和职工同业技术交流等活动，各级工会、共青团、妇联等群团组织，要积极开展“企业青工创新创效”、“巾帼建功”等活动，从而在全社会形成学技术、比技能，鼓励岗位成才的良好氛围。对在全省性职业技能竞赛中取得优异成绩的优秀工人，授予“浙江省技术能手”荣誉称号，并可根据相应条件晋升技师或优先破格晋升高级技师。对参加市级一类职业技能竞赛取得前3名的选手，可破格晋升为技师。推动企业积极创建学习型组织，鼓励职工自学成才、岗位成才，大力开展职工技术创新活动，调动职工学习新知识、掌握新技能、不断提高技术素质和业务水平的积极性。

四、改革管理办法，大力推行国家职业资格证书制度

积极推行国家职业资格证书制度。加强政府指导，推进职业技能鉴定的社会化管理，建立适合行业和企业特点的职业技能鉴定方式，尤其要结合产业结构调整、高新技术产业和现代服务业对高技能人才的需求，通过开展职业资格培训，拓展和完善职业技能鉴定工作，大力推行国家职业资格证书制度。

改革技术技能人才的考核鉴定与评聘制度。严格按照国家职业标准，做好技能人才考核鉴定和资格认证工作，进一步改进技能人才职业技能的考核鉴定。对具有丰富实践经验，能独立解决关键性操作技术和生产工艺难题，在技术革新和技术改造方面业绩突出的技术技能劳动者，可放宽职业技能鉴定申报条件。对在企业生产岗位上业绩突出的高等院校毕业生参加职业技能鉴定，可以打破工作年限的限制。加大技师、高级技师的考核与评聘改革力度。按照“统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任”的原则，扩大考评范围，改进考评方法，完善激励机制，充分调动企业职工特别是青年工人提高自身技术技能水平的积极性，进一步疏通高技能人才成长渠道。积极开展职业资格的国际互认工作。在大力推行国家职业资格证书制度的同时，逐步推进职业资格的国际互认工作，为高技能人才的流动和企业引进国外高技能人才创造条件。

五、完善落实政策，提高高技能人才待遇

建立健全“培训、考核与使用相结合，并与待遇相联系”的制度。各级劳动和社会保障部门以及行业主管部门要指导企业将职工技术技能和业绩贡献作为生产要素参与分配，加快建立以岗位技能工资为主的企业工资收入分配制度，使高技能人才获得与其劳动能力和业绩贡献相符的报酬。引导和鼓励企业对做出较大贡献的高技能人才实行股权和期权激励。健全和调整劳动力市场价位体系，完善对高技能人才工资价位的公布方式。建立高技能人才特殊津贴制度、带薪休假、疗休养等制度。加快建立并完善高技能人才的养老、医疗等各项社会保险，鼓励企业为高技能人才建立企业年金和补充医疗保险，提高高技能人才的社会保障水平。

进一步完善技术技能人才表彰奖励制度。各地各行业要针对高技能人才特点，设立传统技能奖、能工巧匠奖、终身技能成就奖等多种奖项，营造尊重技术技能人才的良好社会氛围。在一些行业和企业的关键职业（工种）、关键岗位、关键工序，推行“首席技工”、“首席工人”等制度，提高技术技能劳动者的经济地位和社会地位。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高技能人才，要设立专门的荣誉称号和享受相应的待遇。对有突出贡献的高技能人才以及获得国家“中华技能大奖”称号的高技能人才，要给予精神和物质上的奖励。

六、多渠道筹措资金，加大对高技能人才培养的投入

加大财政对高技能人才培养的资金投入。省市县各级财政要在人才资金中安排用于高技能人才培养方面的资金，对经济发展需要、劳动力市场紧缺、企业生产急需的职业（工种）的高技能人才培训，提供相应的经费补贴。各地教育费附加用于职业教育的经费中，应安排一定资金用于高技能人才培训的基础设施建设和实习教学设备的改善更新。

引导企业落实好高技能人才的培训资金。引导企业制定和完善职工教育经费使用管理办法，保证用于高技能人才培训的经费不少于企业培训经费的30%，并随企业效益的提高逐年增加。劳动和社会保障、教育、财政等部门和工会组织要对企业开展职工培训情况和教育培训经费提取使用情况进行监督检查，确保高技能人才的培训经费落实到位。

规范培训机构的收费办法。职业教育培训机构和承担委托培训任务的企业培训中心，可根据学制教育和职业培训的类型，按照物价部门核定的标准向学员收取培训费用。面向下岗失业人员开展的高技能培训，符合条件的，可从地方再就业培训经费中给予补贴。

七、加强舆论宣传，营造高技能人才成长的良好社会氛围

大力加强宣传工作。充分利用广播、电视、报刊、网络等多种新闻媒体和宣传途径，大力宣传人人可以成才的观念，宣传高技能人才在经济建设中的重要作用和突出贡献，宣传技术技能人才培养使用的政策措施，宣传优秀技术工人的典型事迹，营造有利于技术技能人才成长的社会氛围，使高技能人才同专业技术人才、企业经营管理人才一样受到社会的广泛尊重。

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！