# 关于加强公司人才队伍建设的实施意见

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2025-05-15

*第一篇：关于加强公司人才队伍建设的实施意见关于加强公司人才队伍建设五年规划的实 施 意 见为了加大绿林酒业人才队伍建设力度，进一步规范人才队伍管理，提高专业技术人才的素质和水平，结合本企业实际，特制定如下实施意见：一、转变观念，增强人才意...*

**第一篇：关于加强公司人才队伍建设的实施意见**

关于加强公司人才队伍建设五年规划的实 施 意 见

为了加大绿林酒业人才队伍建设力度，进一步规范人才队伍管理，提高专业技术人才的素质和水平，结合本企业实际，特制定如下实施意见：

一、转变观念，增强人才意识。人才是一种资源，更是一种财富，企业要牢固树立：“人才资源是第一资源”的观念，尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造，营造鼓励人才干事业，支持人才干事业的氛围。对各类人才做到责、权、利相统一，言、行、心相一致，真正信任他们、爱护他们、关心他们，形成广纳群贤、人尽其才、充满激励的机制，才能使企业吸引、留住更多优秀人才，把优秀人堵聚集到企业的发展上来，给人才有充分发挥的用武之地，形成自己的人才骨干队伍，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

二、制定优惠措施，建立科学的激励约束机制。一是要拓宽选人用人渠道，通过专业岗位公开招聘，把高素质的人才引进来。根据本企业的实际和需要，树立“不求所有，但求所在；不求所在，但求所用”的引才观念，多渠道、多方位地促进企业引进人才和智力资源。对已引进的人才，要多关心他们的生活、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，确保引得进，留得住。二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、开发出新工艺新产品等，根据贡献大小给予一定的物资和精神

奖励，对有突出贡献的人才给予重奖，充分调动专业技术人才的积极性和创造性。三是探索建立按劳分配和按生产要素分配相结合的多元化分配机制，鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配。四是对高级管理人才实行年薪制，对中高级技术人员实行养老、失业、工伤、生育“四险”保险，解决人才的后顾之忧，留住人才的心。

三、加强培训，提高现有人才的素质和水平。一是要制定科学的培训目的，采取灵活形式和多种途径，努力为人才提供学习培训的良好条件；二是鼓励人才参加各类专业培训、深造，每两年轮训一次；有重点有目标地选拔技术骨干到相关大专院校脱产学习，使他们的知识不断更新提高，紧跟时代发展的步伐。三是要在公司内部建立各种专业技术小组，由专业骨干牵头，每年确定2—3个项目进行攻关，邀请大专院校、科研机构和专家来公司讲学，帮助解决技术难题。

四、加强企业、人才之间的交流协作。建立企业人才联谊会，对过该工作正式组织加强交流，传递信息，融洽感情，提高素质。在联谊会中建立企业领导与企业专业技术人员研讨制度，不断提高专业技术人员的创新能力。为企业的发展与交流提供一个平台。同时，可邀请政府有关人员参加，与企业的专业技术人员开展民主对话，让企业了解区域经济发展的政策问题，让政府了解企业发展中的困惑和要求，从而在人才、企业与政府之间架起一座沟通的桥梁。

中共湖北绿林酒业支部委员会

**第二篇：关于加强社会工作人才队伍建设的实施意见**

XXX区关于加强社会工作人才队伍

建设的实施意见

为适应我区社会发展的需要，根据党的十七届六中全会关于建立一支宏大的社会工作人才队伍的总体部署，按照市委、市政府关于加强全市社会工作人才队伍建设的具体安排，不断加快自治区科学发展先行区步伐，结合XXX区实际，现就我区社会工作人才队伍建设提出以下实施意见。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，从构建社会主义和谐社会的总体要求出发，紧紧围绕“富民强区”发展战略，立足现实，着眼长远，积极推行“社工﹢助工﹢义工”模式，营造有利于社会工作人才充分发挥作用的体制机制和良好社会环境，建立一支适应我区社会发展需求的社会工作人才队伍，为构建自治区科学发展先行区提供坚强有力的社会工作人才支撑。

二、总体要求

坚持“以人为本、统筹规划、突出特色、试点先行、整体推进”的原则。用3年时间，建立和基本完善与我区经济发展水平相适应的社会工作人才队伍建设管理体制和运行机制，大力推进社会工作的职业化和专业化进程，建立科学合理的社会工作人才培养、评价、使用和激励机制，完善社会工作岗位设置和社会工作人才配置机制，培育和发展一批能够承载并促进社会工作发展的社会氛围，形成“党委统一领导、政府主导推动、民间组织运作、公众广泛参与”的社会工作发展格局，努力打造一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍。

三、目标任务

我区社会工作人才队伍建设的目标任务是：到2024年，设置覆盖全区的社会工作人才组织机构。区委、区政府成立社会工作人才队伍建设领导小组，设立社会工作服务中心；镇、街道办事处设立社会工作服务所，落实具体工作人员；社区（村）设立社会工作服务站。在我区建立一支4000人以上的社会工作者队伍，具有社会工作专业技术职务资格的人员达到300人，其中社会工作师80人，助理社会工作师及社会工作员220人，形成与社会发展相协调的初、中级社会工作人才梯次结构，为城乡居民提供较为系统全面的社会服务。

（一）2024年，XXX区组织、宣传、民政、人事、财政等部门做好社会工作岗位设置、民间组织培育、政府购买服务等重点工作。在全区范围内采取多种形式宣传社会工作人才队伍建设工作，组织全方位、多角度的教育培训。区委、区政府成立社会工作人才队伍建设领导小组，设置工作机构，区民政局成立社会工作办公室，落实编制人员。街道和社区实现社会工作服务机构全覆盖。全区社会工作者队伍达到2500人。进一步加强社会工作岗位制度建设，积极拓展社会工作服务领域，探索转换和引进相结合的社会工作人才配置方法，加大公共财政投入力度。加强社工人才的培养使用力度。按照“整体规划、分类推进、试点先行、逐步推广”的工作原则，确定人劳局、教育局、卫生局、司法局、团委、XXX镇、街道办事处、XXX街道办事处为试点，率先推动社会工作，发挥带头和示范作用。

(二)2024年，镇、村（嘎查）全面推开社会工作人才队伍建设工作，成立社会工作服务所或社会工作服务站，落实具体工作人员。全区社会工作者队伍达到3200人，社会工作人才队伍达到260人左右。

各部门进一步总结社会工作人才队伍建设的经验，形成符合我区实际的社会工作人才队伍建设的运行模式。

（三）2024年，我区社会工作者队伍达到4000人，社会工作人才队伍达到300人。进一步总结经验，使我区社会工作人才队伍建设达到队伍规模适当、机构政策配套、体制机制健全、系统运行良好，能够为广大城乡居民提供良好服务的水平。

（四）积极推行“社工﹢助工﹢义工”模式开展社会工作。推进社会工作，既要发挥专业社会工作者的作用，又要发动公众广泛参与，发挥助工、义工的协助作用。努力形成“社工引领义工服务、助工协助社工服务”的模式，建立社工、助工、义工联动发展的机制。

四、工作措施

（一）加强组织领导。社会工作人才广泛分布于社会管理和服务的各个领域，是专业技术人才的重要组成部分。按照党管人才的总体原则，建立组织部门牵头抓总，民政部门具体负责，人事、教育、劳动和社会保障、司法、卫生、工青妇等部门密切配合的组织领导格局，形成工作合力。

（二）健全培养机制。制定社会工作人才队伍教育培训规划。探索建立社工岗前教育、继续教育等多种教育培训体系。充分利用各种教育资源和街道社区、福利机构等社会资源，鼓励承担社会工作职能的机关企事业单位积极开展社会工作人才的业务培训教育和实习实践，通过进修、实习、短训、函授等形式，尽快提高职业水平。开展与国内先进地区社会工作人才的学习、交流与合作，学习借鉴其社会工作发展的成功经验。

（三）畅通使用渠道。民政事业单位、街道社区、教育辅导、医疗卫生、民间组织等单位和行业是吸纳和使用社会工作人才的主渠道。人事、民政、教育、卫生行政部门要加快进行社会工作

岗位设置，2024年，要本着科学合理规划、梯次结构配置的原则，在社区服务、社会福利、社会救助、优抚安置、社会事务、教育辅导、医疗卫生等重点领域设置200个社会工作专业技术岗位。要把符合条件的社会工作专业毕业的大学生、取得专业技术职务资格证书的人员纳入全区人才储备库，并为其提供相应求职就业服务。相关社会工作岗位出现空缺，需向社会公开招考、招聘的，要优先录用取得社会工作专业技术职务资格证书人员和社会工作专业毕业的大学生。

（四）培育民间组织。按照“政府推动、民间运作”的原则，通过多种方式培育发展民间组织。鼓励支持符合条件的组织和个人，创办一批民间组织，特别是社会公益性民间组织；按照承担社会服务工作的要求，进一步规范整合现有公益性社会组织，为在社会组织中开展社会工作创造条件；大力培育能够承接政府提供公共服务职能的民间组织。

（五）建立公共财政支持体系。区政府对社会工作所需要经费列入预算给予支持。大力拓展社会融资渠道，倡导、支持有条件的企业和个人设立非公募基金会，并遵循公开合法的原则，依照有关章程开展公益活动和支持社会公益性民间组织开展社会工作。积极运用市场机制，在具有公共服务职能的政府部门和单位中，推行“政府购买服务”的方式，降低行政成本，提高服务水平。

（六）加大宣传力度。新闻宣传部门要加强对社会工作的宣传，运用各种宣传形式，大力宣传社会工作人才队伍建设的重要意义，系统宣传社会工作的专业理念、方法和作用，特别是深入宣传社会工作的先进人物和典型事迹，提高全社会对社会工作的知晓度和认同度，努力营造良好的工作氛围和发展环境。

**第三篇：关于加强高技能人才队伍建设的实施意见**

关于加强高技能人才队伍建设的实施意见

来源: 日期： 2024-09-23 10:48:39 被阅读 250 次

关于加强高技能人才队伍建设的实施意见

为贯彻落实中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强高技能人才工作的意见》和省委办公厅、省政府办公厅转发省委组织部等10部门《关于推进高技能人才队伍建设的实施意见》精神，培养和造就一支数量充足、结构合理、素质优良的高技能人才队伍，充分发挥高技能人才在经济建设中的作用，特制定加强高技能人才队伍建设实施意见。

（一）明确高技能人才工作的目标任务。加强高技能人才队伍建设要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观和人才观，以完善高技能人才评价使用制度为重点，以建立高技能人才激励机制为手段，加快形成有利于高技能人才成长的社会环境。根据全县经济社会的长远发展，逐步形成政府指导、企业主导、行业配合、学校参与、社会支持、个人努力的高技能人才培养新格局，基本建立高技能人才培养、评价、激励、使用、交流、保障制度，形成培养快、评价准、使用好、待遇优的高技能人才工作新机制。制定人才培训计划，下达培养目标，力争到“十一五”期末，全县高级工、技师、高级技师总量达到5000人，以技师、高级技师带动初、中级技能劳动者队伍梯次发展，使技能人才队伍特别是高级技能人才队伍建设适应全县经济又好又快地发展。

（二）建立高技能人才队伍建设的培养体系。根据全县产业发展趋势，建立和完善以行业企业为主体，各类职业学校为基础，学校教育与企业培养紧密结合，政府推动与社会支持相结合的高技能人才培训体系。到“十一五”期末，结合国家、省、市、县高技能人才培训工程的实施，依托企业（集团），重点建设以培养技师、高级技师为目标，且规模较大、实施完善、特色鲜明的高技能人才培训基地。充分利用现有各类职业教育培训资源，重点建设以培养高级技工为主的示范职业学校。立足地方支柱产业和高新技术产业发展，按照“统筹规划、合理布局、资源共享”的原则，建设技术含量高、起示范作用、面向社会公众提供技能培训和技能鉴定服务的公共实训鉴定基地。

（三）发挥企业培养高技能人才的主导作用。企业是培养高技能人才的主要载体。重点企业，特别是规模、骨干企业要将高技能人才的培养工作纳入企业中长期发展规划，完善企业职工培训制度，强化岗位培训，将高技能人才培养计划的制订和实施情况作为企业经营管理者业绩考核的内容之一，要定期向职代会报告并接受主管部门和技能人才工作部门的监督。各主管部门应将高技能人才配置状况作为企业申报技术项目改造、技术项目引进、评优和资质评估的必要条件。企业聘用的高级技工、技师、高级技师在参加境内外培训、休假、疗养等方面应与本单位助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇。要充分发挥技师、高级技师在技能岗位以及在解决技术难题和带徒传技等方面的重要作用，对参加科技攻关和技术革新并作出突出贡献的高技能人才，可拿出成果转化所得收益的30%通过奖金形式给予一次性奖励。要积极做好高技能人才在不同所有制单位、不同行业和跨地区流动中社会保险关系的续接工作，逐步突破部门、行业、地域和所有制限制。已建立企业年金和补充医疗保险制度的企业，应为生产、服务一线的高级技工、技师和高级技师办理相应的企业年金和补充医疗保险。

（四）鼓励职业学校加大培养高技能人才的力度。要充分发挥职业学校、技工学校等各类职业学校加强高技能人才培养的基础作用。成立由政府及有关部门负责人、行业企业和职业学校的代表，以及有关专家组成的高技能人才校企合作培养指导委员会，研究制定培养高技能人才发展规划，确定培养方向和目标，指导和协调学校与企业开展合作，共同培养高技能人才。不断更新教学内容，改进教学方法，合理调整专业结构，大力推进“双师型”教师队伍建设及教材建设，加快建立弹性学习制度，逐步推行学分制、选修制等，职业学校要根据企业对高技能人才的实际需求，通过冠名办班、订单培养、校企互为培训实习基地等形式建立高技能人才校企合作培训制度。企业应接受职业学校学生实习。同时要选派好的实习指导教师与合作学校共同组织好相关理论实践教学，并做好学生实习的劳保和安全工作。取得高级工职业资格证书的技工学校毕业生，到机关企事业单位工作，试用期、见习期工资待遇及定级工资均参照大专毕业生待遇执行，入学前为工作一年以上在职职工的毕业生可不执行试用期，其工资待遇由用人单位比照本单位同期参加工作的大专毕业生待遇重新确定。经用人单位聘为技师、高级技师的，其待遇按国家、省有关规定执行。

（五）完善符合高技能人才培养特色的评价机制。要建立健全以职业能力为导向，工作业绩为重点，注重职业道德和知识水平的高技能人才评价体系。在评价标准上，坚持国家职业标准与企业岗位要求相结合；在评价机制上，坚持专业评价和企业认可相结合；在评价内容上，坚持职业能力与工作业绩相结合，加快企业高技能人才评价改革试点。按照“统一标准、现场考核、强化督导”的原则，通过生产现场能力考核和工作业绩评定等方式重点评价企业职工执行操作规程、解决技术难题和完成工作任务的实际能力。试点企业可按照国家职业标准，结合企业生产特点和岗位要求，对国家题库的考核内容作30%的调整，考核合格者核发相应的《国家职业资格证书》。对试点企业中技术复杂、操作性强的工种，其一线技师、高级技师的考评，可根据国家职业标准的要求和生产岗位的实际需求确定考评要素和内容，按照能力考核与业绩评定相结合、以业绩评定为主的方法实施考核鉴定。对在技能岗位上工作并掌握高超技能、作出突出贡献的技术骨干可破格参加技师、高级技师的考评。企业要积极鼓励职工参与各种技能竞赛，公开选拔高技能人才。试点企业按高级工标准组织的技能竞赛，经市劳动保障部门确认后，应知应会均合格的前三名可直接晋升为技师。试点企业5%的各等级优秀技术工人可提前3年参加高一个等级的考核。

（六）营造有利于高技能人才成长的浓烈氛围。加强舆论宣传，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围。组织开展形式多样的宣传活动，大力宣传高技能人才工作的方针政策，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。建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的高技能人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。凡获得“盐城市有突出贡献的高级技师”每月享受市政府津贴150元，“有突出贡献的技师”每月享受市政府津贴100元，“国家、省技术能手”给予一次性奖励2024元，“盐城市技术能手”给予一次性奖励1000元。各企业也应建立相应规范有效的技能人才奖励制度，对为经济和社会发展做出杰出贡献的技能人才实行重奖。

（七）加大高技能人才培养的经费投入。根据苏办发[2024]28号和苏办发[2024]27号文件精神，进一步拓宽高技能人才培养筹资渠道，逐步建立政府、受教育者、用人单位和社会共同分担，多渠道增加高技能人才培训经费的投入新机制。政府将加大对高技能人才培训经费的投入，设立高技能人才培养专项资金，用于高技能人才的培训、评选、师资培训、竞赛、考核和奖励等。财政部门在安排职业教育专项经费时，实行统一规划、统筹安排，用于职业教育的城市教育费附加中，要有不少于20%用于高技能人才的教育培训，重点用于县职教中心、技工学校建设；企业按职工工资总额的2.5%提取并列入成本开支的职工教育培训经费，要有一半以上用于高技能人才培养，县统筹培训费中的20%，用于全县高技能人才培养。对自身没有能力开展职工教育培训及未开展职工培训的企业，县全额统筹该项提取，由劳动保障部门统一组织培训服务并用于高技能人才的培养。企业职工教育培训经费的统筹，由劳动保障部门提供应征名单、应征金额，由地方税务部门代征,按期缴存财政社保专户。企业提取的培训经费主要用于企业职工特别是一线职工的技能培训，对参加紧缺工种高级技能以上培训，并获得相应职业资格的人员，企业可从职工教育培训经费中给予60%的培训和鉴定补贴，被企业聘用在相应技能高级岗位的，全额报销培训和鉴定费用。财政、劳动、审计、税务、工会等部门对企业培训经费的提取使用情况要进行监督检查。

（八）健全高技能人才培养成本价格形成机制。进一步理顺和建立高技能人才培养成本价格形成机制。高级技工班、技师班学生的收费，仍按省物价局、省财政厅苏价费函[2024]136号、苏财综[2024]47号执行。对举办高级技工、技师的各类职业学校、企业培训中心和社会职业培训机构，可按照各工种和技能等级的实际培养成本提出收费标准，经价格部门核定后向学员收取培训费用。高级技工班、技师班学生的学费及经批准的各工种和技能等级的培训费标准应予公示。放开点名招聘高技能人才中介服务收费管理，由委托方与被委托方（职业中介机构）按照省物价局苏价费[2024]416号文件有关规定执行。

（九）强化高技能人才队伍建设的领导。各有关部门要根据经济社会发展需要制定高技能人才队伍建设规划，并纳入人才队伍建设规划和经济社会发展规划。要建立高技能人才工作目标责任制，将高技能人才工作的成效作为党委、政府及有关部门政绩考核的重要内容，定期进行监督检查，确保各政策措施落到实处。

坚持党管人才原则，在县委、县政府的领导下，县人才工作领导小组负责对高技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。成立由组织、劳动、发改委、教育、科技、经贸、财政、人事、地税、价格等部门及工会、共青团、妇联等人民团体参加的县高技能人才工作办公室，负责全县高技能人才队伍建设的具体工作协调，县高技能人才工作办公室设在县劳动和社会保障局。组织部门要将高技能人才工作纳入人才工作总体规划，牵头抓总，与其他各类人才工作一并部署和推动。劳动保障部门的工人技术考核办公室，负责对高技能人才工作的统筹规划和组织实施，并建立高技能人才库，统筹管理各行各业的高技能人才资源。发改委要将高技能人才队伍建设作为地区经济发展的重要基础建设，与经济项目同步规划、部署和实施。财政部门要切实调整财政支出结构，加大高技能人才队伍建设经费投入。经贸部门要指导和督促企业落实高技能人才培养、使用、激励等政策措施。教育部门要指导职业教育机构需求，积极承担高技能人才的培养任务。人事部门要抓紧研究职业资格序列与专业技术职称有关待遇相互衔接的政策办法。地税部门要按照政策规定，加大职工教育培训经费的征收力度。物价部门要在规范收费标准的同时，做好服务工作。

**第四篇：关于加强企业家人才队伍建设的实施意见**

关于加强企业家人才队伍建设的实施意见

各乡镇党委、县级机关各部门党委（党组）：

为加快实施“工业强县”战略，建设一支适应我县经济社会发展的高素质企业家人才队伍，推动经济社会又好又快发展，实现“奋战五年·再造安吉”的奋斗目标，现就加强我县企业家人才队伍建设提出如下实施意见：

一、指导思想和工作目标

指导思想：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻十七大精神，全面落实科学发展观和人才观，围绕加快工业经济发展目标，以完善政策、创新机制和优化环境为突破口，努力培养和造就一批熟悉国际国内经济规则、适应现代企业发展要求、具有较强参与市场竞争能力的优秀企业家，着力建设一支具有创新精神、创业能力、较高经营管理水平的企业经营管理人才队伍，为打造“一地四区”，建设民富县强的和谐安吉提供坚强的企业人才保证。

目标任务：组织实施企业家素质提升工程，通过大力引进和有效开发培育，不断增加和提高企业经营管理人才的总量和水平。到2024年，全县80％以上的规模企业经营管理人员通过系统的现代经济、管理和科技等知识培训，综合素质明显提高，参与市场竞争能力、企业经营管理能力、技术创新能力不断增强，知识结构和专业结构与我县优势产业和新兴产业发展基本适应；组织100名重点企业负责人参加企业总裁（CEO）高级研修专业班学习；力争培育在全国同行业中有一定影响力的企业家5名，在省内有一定影响力的企业家10名，市级优秀企业家20名。

二、建立和完善企业家人才队伍的培养机制

1、建立企业家培训基地。加强与国内著名高校、培训机构和知名企业的联系，重点与清华大学、浙江大学和青岛海尔集团合作，多渠道建立联合培养平台，定期选送企业家进行培训深造，使之成为我县企业家培养、培训和实习的基地。县经贸委要会同县工商联、县委党校等部门组建县企业家培训中心，积极吸引国内知名管理院校来我县开设培训课程；建立符合我县产业结构的“培训专家团”，提高企业家培训的师资力量和水平。探索企业家实践培养机制，每年挑选一批具有发展潜力的企业经营管理人才，到发达地区企业挂职锻炼培养，在实践中强化学习，积累经验，增长才干。

2、开展多形式教育培训。加强企业家短期培训，县经贸委要牵头负责每年组织1－2次企业家到著名高校、知名企业等培训基地参加研讨培训班，实地学习先进的管理理念和经营管理方式；每年邀请5名企业管理权威专家教授来我县举办形式多样的学术报告会、专题讲座、现场咨询会等，帮助企业家更新观念，提高经营管理能力；每年组织20名重点企业负责人参加国内著名高校举办工商管理硕士（MBA）和高级项目管理（PMP）等专业班，主要培养掌握市场经济发展规律、不断开拓创新的高层次企业家。县工商联要组织开展多种形式的企业远程教育，充分利用现代信息网络技术，扩大企业培训层面，解决企业家的工学矛盾。各乡镇要做好企业家培训的宣传、动员和推荐工作，配合相关部门抓好各项培训任务落实。积极鼓励企业结合自身特点和发展需要，自主开展多种形式的企业经营管理人员培训。

3、加强企业家之间交流。县企业家协会要发挥“企业家论坛”、“企业家沙龙”等作用，搭建企业家高层对话平台，加强相互交流，分享管理经验，实现信息共享，促进相互联系和合作，提升企业整体管理水平，每年组织活动不少于6次。县发改委和县经贸委等职能部门要牵头开展企业家对外交流活动，每年分行业和层面组织2次企业家到发达地区的企业进行考察学习，加强与外地成功企业家交流，学习他们积极进取的创业创新精神，更新发展理念，增强发展信心。

4、加强企业家后备人才培养。注重抓好企业家后备人才的培养和储备，以县重点企业中层骨干和中小企业负责人为主要培育对象，确定300人左右的后备人才，加强企业管理和学历教育等各类班次培训，有意识地强化定向培养，提高后备人才的知识层次和能力水平。引导企业建立后备人才队伍制度，把具有一定经营管理知识、有培养前途的年轻企业人才充实到后备队伍，实行动态管理，加强培养锻炼，促进健康成长，并将成熟的人选及时提拔到企业的管理岗位。加大企业引进高校毕业生的力度，综合运用企业内部培养、市场公开招聘和外部引进等措施，建立一支数量充足、结构合理、素质优良的企业家后备人才队伍。

三、构建开放的企业经营管理人才引进体系

1、大力引进优秀企业经营管理人才。充分利用经贸洽谈、招商引资和项目信息发布等活动，吸引外地企业家来我县投资兴业，注重招商引资与招才引智并举，力求引进一个企业，带进一批人才，重点引进高新技术产业、支柱产业、重大项目等领域的企业经营管理人才。强化企业引才主体地位，鼓励企业推出高层次管理岗位进行推介和招聘，通过高薪聘请、期权激励等方式，引进职业经理人、财务总监、总设计师等高级管理人才。拓宽柔性引才渠道，鼓励有条件的企业在国内外人才密集区设立研发机构，引导企业以项目为纽带，采用咨询、兼职和人才租赁等方式引进经营管理人才。

2、完善企业经营管理人才市场体系。进一步强化县人才交流市场建设，采取企业和市场互动、现场和网上结合的方式，定期不定期地举办企业经营管理人才交流招聘会，加快人才引进，促进合理流动，充分发挥市场在企业经营管理人才资源配置中的基础作用。县人事局牵头每年至少要举办春季、秋季两次企业经营管理人才现场交流招聘大会，加大外出引才力度，要经常组团到人才聚集、经济发达的地区和城市举办招才引智活动，源源不断地为企业提供经营管理人才。鼓励民营和县外人才中介机构进入我县企业经营管理人才中介领域，为经营管理人才资源运作提供新的途径。

3、建立企业经营管理人才信息平台。县经贸委要会同县外经贸局、县人事局等部门，广泛收集企业经营管理人才信息，严格筛选，分类整理，建立我县经营管理人才及后备人才信息库，并实施分层次管理，确保今年建成规模以上企业的经营管理人才库，并在此基础上逐步扩大信息收集面。县人事局要围绕全县重点产业发展和重点项目建设，梳理出各类紧缺企业经营管理人才的需求清单，建立人才供求信息发布制度，定期公布重点人才引进目录，提高紧缺经营管理人才引进的针对性和有效性。

四、创造有利于企业家成长和创业的社会环境

1、改善舆论环境。充分利用报纸、电视和网络等新闻媒体作用，常年开设“安吉企业家风采”栏目，以创业创新、做大做强企业和富有责任感的典型为主要对象，每月定期宣传企业家人才队伍中的先进典型，大力倡导勇于创新、敢于竞争、锐意进取的企业家精神，在全社会营造尊重、关心、爱护企业

家的良好氛围。发展符合《党章》规定条件的企业家入党，继续开展优秀企业家、突出贡献者等评选活动，加大物质奖励力度，强化精神激励措施，努力提高企业家的经济地位、社会地位和政治地位，不断增强企业家的荣誉感和责任感，同时使更多的企业经营管理人才立志献身企业发展，加速企业家人才队伍的形成和壮大。

2、改善创业环境。深化政务公开、审批制度改革和机关效能建设的成果，继续推行一站式办公、效能监测点和开设县长热线等做法，公示公开优质服务举措，提高工作效率和服务质量，不断加强创业发展的软环境建设。要引导企业完善分配制度改革，鼓励企业实行年薪制，以经营管理人才明确基薪和加薪，推行经营者收入与企业经营业绩挂钩，同时大胆试行期权、股权制，着力激发企业经营管理人才的创业活力。依法保护企业家的合法权益，对企业家的合法收入，包括薪金、奖金、股权和其它财产给予必要的法律保护。

3、改善服务环境。加强与企业家的联系与沟通，完善领导联系企业制度，主动关心企业经营管理者的生产经营和身心健康，帮助协调解决有关困难问题。畅通政府与企业、企业家与企业家之间的联系沟通渠道，聘请优秀企业家为政府经济顾问，经常邀请企业家探讨我县经济建设中的热点难点问题，听取对全县性重大决策的意见，使他们在良好的环境中发挥出最大的才干。落实现有的企业人才政策，建成县人才公寓，主要用于解决引进企业人才的住房问题，要积极探索建立企业经营管理人才补充养老、医疗保险制度，尽力解决企业经营管理人才的后顾之忧。

五、加强企业家人才队伍建设工作的组织领导

1、充分认识企业家人才队伍建设的重要性。要树立企业家资源是最宝贵资源的观念，在现代市场经济条件下，企业竞争不单是资本、技术实力的竞争，更是经营者综合素质的竞争。没有一支高素质的企业家人才队伍，我县企业实现新飞跃就无从谈起，“奋战五年·再造安吉”的宏伟目标就难以实现。各级各部门必须从战略和全局的高度，深刻认识企业家在我县经济发展中的战略性作用，进一步增强企业家人才队伍建设的责任感和紧迫感，采取有效措施，加大工作力度，加快培育和建设一支适应现代市场竞争要求的高素质企业家人才队伍。

2、建立企业家人才队伍建设工作责任制。坚持党管人才原则，健全完善企业家人才队伍建设工作领导体制和工作机制。在县委人才工作领导小组统一领导下，县委组织部负责牵头抓总、综合协调和督促检查，县经贸委具体抓好工作落实，县人事局负责企业人才引进工作，其他有关部门各司其职、密切配合、认真履行相关职能，确保工作任务落到实处。要定期商议企业家人才队伍建设情况，认真研究企业家成长规律，制定切实可行的措施办法，形成鲜明的政策导向，清除影响企业家成长的观念性、体制性障碍，在实践中不断总结经验、开拓创新，逐步建立和完善各项制度。

3、加大企业家人才队伍建设工作的投入。把增加对人才工作的投入作为企业发展战略的必要条件和重要保证，要求企业将经营管理人才开发经费列入预算，按照有关规定足额提取教育培训经费，并逐步提高人才资源开发的投入比例。要发挥财政投入的引导作用，每年在县人才工作资金中划拨专项企业家培训基金，用于对企业经营管理人才的培养培训工作，加大对企业家人才队伍建设的支持力

度，逐步建立政府宏观引导、用人单位为主、个人积极参与、社会共同承担的人才开发投入机制，形成以市场为导向的人才投资回报机制，促进人才投资与回报的良性发展。

中共安吉县委人才工作领导小组

2024年3月26日

**第五篇：关于推进高技能人才队伍建设的实施意见**

关于推进高技能人才队伍建设的实施意见

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强高技能人才工作的意见》（中办发〔2024〕15号）和省委办公厅、省政府办公厅《关于进一步加强高技能人才队伍建设的意见》（苏办发〔2024〕28号），确保到“十一五”期末，我省技能人才队伍建设实现高级技工水平以上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，并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展的奋斗目标，使技能人才队伍特别是高技能人才队伍建设适应江苏又快又好地推进“两个率先”的需要，特制定如下实施意见。

一、进一步建立健全适应我省经济社会发展需要的高技能人才培养体系

（一）建立和完善以行业企业为主体、各类职业院校为基础、学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。在各地发展职业教育、实施技能人才培养培训工程中，突出高技能人才培养工作，充分发挥高等职业院校、高级技工学校和技师学院等各类职业院校的培训基地作用。大力发展民办职业教育和培训，充分发挥各类社会团体在高技能人才培养中的作用。建立现代企业职工培训制度和高技能人才校企合作培养制度，加快高技能人才培养步伐。结合重大工程和重大科技计划项目的实施，以及重大技术和重大装备的引进消化吸收再创新培养高技能人才。结合产业结构调整，加大对包括农民工在内的新产业工人中高技能人才的培养力度。

（二）构建面向企业职工和社会公众的高技能人才培训网络。从各类职业院校、企业培训中心和社会职业培训机构中，建立一批以培养高级技工、技师和高级技师为目标的高技能人才培训基地，实施多形式、多层次、多对象的基地化培训。力争用1—2年的时间，在全省建立以50个省级高技能人才培养示范基地为骨干、以一批运转正常的市级培养基地为基础和若干个覆盖200个以上主要职业（工种）的培训点为补充的高技能人才培训网络，形成“人才培养基地化，基地建设网络化”的高技能人才培养培训工作格局。省对省级高技能人才培养示范基地的硬件投入予以适当补助，对培养新技师成绩突出的单位予以表彰。

（三）建立高技能人才校企合作培养制度。成立由政府及有关部门负责人、行业企业和职业院校的代表，以及有关专家组成的高技能人才校企合作培养指导委员会，研究制定校企合作培养高技能人才发展规划，确定培养方向和目标，指导和协调学校与企业开展合作，共同培养高技能人才。企业应根据对高技能人才的实际需求，通过自办培训机构，联合举办职业院校，或与职业院校和职业培训机构合作办学、委托培养等方式，加快培养高技能人才。企业应接受职业院校教师实践和学生实习，为合作院校提供实习场所，同时要选派好的实习指导教师，与合作院校共同组织好相关理论和实践的教育教学，并做好学生实习的劳保和安全等工作。实行校企合作的定向培养费用，可以从企业职工教育培训经费中列支。对为顶岗实习学生支付合理报酬的企业，给予相应的税收优惠。对积极开展校企合作、承担实习见习任务、培训成效显著的企业，由当地政府给予适当奖励。

（四）积极推动公共实训鉴定基地建设。“十一五”期间，各省辖市应根据本地区支柱产业发展的需要，在充分利用和发挥现有资源作用的基础上，多方筹集资金，集中财力在中心城市重点建设好1—2个布局合理、资源共享、体现公益、技能含量高、具有示范导向性、面向社会公众提供技能培训和技能鉴定服务的公共实训鉴定基地。

二、进一步强化行业企业培养高技能人才的主体地位

（五）扎实开展高技能人才需求预测，认真制定培养规划。建有职业技能鉴定（指导）中心和鉴定所（站）的行业、部门和企业，要结合本行业、本系统、本单位的生产、技术发展趋势以及高技能人才队伍现状，做好高技能人才的需求预测和培养规划，提出本行业、本系统、本单位高技能人才合理配置的标准，指导开展高技能人才培养工作，并定期向相应的劳动保障行政部门通报技能人才队伍建设情况。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，并将技能人才队伍建设情况纳入到当地劳动保障部门的技能人才队伍统计。

（六）充分发挥企业培养高技能人才的主体作用。企业应依法建立职工教育培训制度，继续办好已有的职业院校和培训机构，促进学习型企业建设。各类企业特别是大、中型企业（集团），应将高技能人才队伍建设纳入企业发展总体规划。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业绩考核的内容之一，定期向职工代表大会报告，并接受主管部门和技能人才工作部门的监督。各级政府应将高技能人才配置状况作为企业申报技术改造项目、技术项目引进、参加重大工程招投标、评优和资质评估的必要条件。今后，企业在进行项目申报时，应同时编报与项目相适应的高技能人才配置情况和高技能人才培训计划，并按规定提取职工技术培训经费，重点保证高技能人才培养的需要。

（七）强化企业培养高技能人才的责任，切实保障企业职工接受培训的权利。企业是技能人才使用的主体和直接受益者，应自觉增强搞好职工教育培训的主动意识和责任意识。根据《江苏省职工教育条例》等规定，职工教育经费按照企业职工的工资总额2%—2.5%的比例提取，其中一半以上用于高技能人才培养。市、县（市、区）人民政府可依法统筹其中的0.5%部分，用于发展本地的职业教育，并划出一定比例用于高技能人才培养。对自身没有能力开展职工培训及未开展职工培训的企业，市、县（市、区）人民政府应全额统筹该项提取，由劳动保障、教育等部门统一组织培训服务，并将其中的一半用于高技能人才培养。企业职工教育培训经费的统筹由地方税务部门代征，同级劳动保障部门负责提供应征单位的名单和应征金额。具体征收办法由各省辖市人民政府制定。

（八）支持和鼓励职工参加职业技能培训。企业要按照国家有关规定制定激励办法，鼓励和支持职工参加相应的职业技能培训，并根据企业需求和职工职业生涯发展需要，制订脱产和半脱产培训计划。对参加当地紧缺职业（工种）高级技能以上培训，并获得相应职业资格的人员，企业可从职工教育培训经费中给予一定的培训和鉴定补贴；被企业聘用在相应技能等级岗位的，企业可全额报销培训和鉴定费用。

三、进一步增强各类职业院校培养高技能人才的基础作用

（九）加强职业院校技能人才培养的能力建设。实施高水平示范性职业院校建设计划，扶持建设10所示范性高等职业技术学院和100所示范性中等职业学校。深入实施职业教育实训基地建设计划，在重点领域建成200个专业门类齐全、设备水平较高、优质资源共享的职业教育实训基地，为高技能人才培养奠定基础。

（十）加快省重点技师学院建设步伐。按照《省政府办公厅转发省劳动保障厅〈江苏省重点技师学院建设标准（试行）〉的通知》（苏政办发〔2024〕4号）和评估细则要求，2024年在全省首批评定2—5所教学质量高、办学实力强的重点技师学院，报经省人民政府批准后，可明确为相当于副厅级事业单位，原隶属关系、人员编制、经费渠道不变。“十一五”期末，全省重点技师学院的数量要力争达到8—10所。通过重点建设，使之成为以培养高素质、高技能人才为重点，承担职业院校生产实习指导教师和行业、企业高技能人才培训任务，适应本地区、本行业发展需要的高技能人才培养培训基地。

（十一）大力推进“双师型”教师队伍建设。实施“职业院校教师素质提高计划”、“技工教育千名师资培养领航计划”。“十一五”期间，安排职业院校1500教师、技工院校50名教师参加出国研修培训，安排职业院校3000名教师、技工院校350名教师接受国内进修培训，组织职业院校1万名教师、技工院校600名教师参加企业顶岗锻炼。积极组织职业院校教师参加技能竞赛和技能考核认定。鼓励职业院校教师申请评定第二专业技术资格。支持职业院校面向社会聘用工程技术人员、高技能人才担任专业课教师或实习指导教师。到2024年，全省职业院校专业教师获得高级以上职业资格证书的比例达60%以上。

（十二）技工院校举办的高级班毕业生，到机关、企事业单位工作的，试用期、见习期工资待遇及定级工资均参照大专学历毕业生待遇执行。入学前为工作一年以上在职职工的毕业生，可不实行试用期，其工资待遇由用人单位比照本单位同期参加工作的大专毕业生待遇重新确定。具体标准按原江苏省劳动厅、江苏省人事厅《关于高级技工学校毕业生待遇的通知》（苏劳薪〔1998〕12号、苏人通〔1998〕98号）执行。

（十三）技师学院技师班毕业生各项待遇按国家有关规定协议签订，也可比照本企业高等教育本科毕业生有关待遇签订；经用人单位聘用为技师、高级技师的，其待遇和户口政策按国家、省有关规定执行。

四、进一步完善高技能人才考核评价机制

（十四）加强对职业院校学生的职业资格认证工作。在职业院校开展国家级和省级职业资格认证试点的基础上，逐步扩大试点覆盖面。到2024年，省级以上重点中等职业学校和有条件的高等职业院校都要建立职业技能鉴定机构。试点院校的专业教学内容与国家职业标准要求相符合的，其毕业生申请参加中级职业技能鉴定时，免除该专业的理论考试。经认定的试点院校主体专业毕业生参加学校组织的理论和操作技能考核合格并取得学历证书的，视为职业技能鉴定合格，直接核发相应的职业资格证书。

（十五）推进企业高技能人才评价改革试点。在全省选择50家大中型企业进行评价方式改革试点。按照“统一标准、现场考核、强化督导”的原则，通过生产现场能力考核和工作业绩评定等方式，重点评价企业职工执行操作规程、解决技术难题和完成工作任务的能力。试点企业可按照国家职业标准的统一要求，结合企业生产特点和岗位要求，对国家题库的考核内容作30%的调整。考核合格的，根据企业要求，可按规定核发相应的国家职业资格证书或出具统一的考核成绩证明，并列入职业技能鉴定统计。

对试点企业中技术复杂、操作性强的职业（工种），其一线技师、高级技师的考评，可根据国家职业标准的要求和生产岗位的实际需要确定考评要素和内容，按照能力考核与业绩评定相结合、以业绩评定为主的方法实施考核鉴定。对在技能岗位上工作并掌握高超技能、作出突出贡献的技术骨干可破格参加技师、高级技师的考评。

试点企业按高级工标准组织的技能竞赛，经所在市劳动保障部门确认后，应知、应会均合格的前三名选手，可直接晋升为技师职业资格（国家职业资格二级）。试点企业5%的各等级优秀技术工人可提前3年参加高一个等级的考核。

（十六）推动高技能人才专项职业能力考核。发掘高技能人才掌握的绝招绝技绝活，探索进行专项能力认证。组织对高技能新职业专项职业能力考核试点；对现代制造业中的主体职业（工种），依据国家职业标准和职业功能模块，分阶段进行高技能人才专项能力考核，为高技能人才成长创造条件。

五、进一步建立完善高技能人才使用激励和服务保障机制

（十七）充分发挥政府奖励导向作用。市、县（市、区）人民政府应建立规范有效的技能人才奖励制度，对为当地经济和社会发展做出突出贡献的技能人才予以表彰和奖励。

（十八）建立健全技能等级与业绩贡献相结合的收入分配制度和激励机制。制定技能人才技能等级工资指导价位。企业在制定薪酬结构时，应充分考虑技能劳动者的技能等级和业绩贡献等因素，着力构建科学合理的高技能人才薪酬制度。企业在聘的高级技工、技师、高级技师，应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；在聘技师、高级技师参加境外培训、休假、疗养等，应与工程师、高级工程师享受同等待遇。

（十九）健全高技能人才岗位使用机制。充分发挥技师、高级技师在技能岗位的关键作用，以及在解决技术难题、实施精品工程项目和带徒传技等方面的重要作用。企业应在关键岗位、关键工序探索设立“首席技师”等高技能带头人职衔，培养一批高技能领军人才，并给予相应待遇。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，通过奖金等形式给予奖励。

（二十）进一步理顺和建立高技能人才培养成本价格形成机制。高级技工班、技师班学生的收费，仍按省物价局、省财政厅《关于高级技工学校（技师学院）衔接同类高职院校收费标准的复函》（苏价费函〔2024〕136号、苏财综〔2024〕47号）执行。对举办高级技工、技师、高级技师培训班的各类职业院校、企业培训中心和社会职业培训机构，可按照各职业（工种）和技能等级的实际培养成本提出收费标准，经同级价格部门核定后向学员收取培训费用。高级技工班、技师班学生的学费及经批准的各职业（工种）和技能等级的培训费标准应予公示。

（二十一）完善高技能人才合理流动和社会保障机制。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、技术攻关、项目引进等多种方式发挥作用。各级劳动保障部门要进一步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。公共职业介绍机构要开设专门窗口，为高技能人才提供职业介绍、职业培训、劳动合同鉴证、社会保障关系办理、代存档案等“一站式”服务。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。放开点名招聘高技能人才中介服务收费管理，由委托方与被委托方（职业介绍中介机构）按照省物价局苏价费〔2024〕416号文件有关规定，协议招聘、协商收费。积极做好高技能人才在不同所有制单位、不同性质单位、不同行业和跨地区流动中社会保险关系的接续工作，逐步突破部门、行业、地域和所有制限制。高技能人才在省内跨统筹地区流动，基本养老保险个人帐户基金按规定转移。已建立企业年金和补充医疗保险制度的企业，应为生产、服务一线的高级技工、技师和高级技师办理相应的企业年金和补充医疗保险。

六、进一步落实高技能人才培养的资金投入政策

（二十二）各级财政要加大对高技能人才培养的投入。省设立职业教育培训（高技能人才培养）专项资金，支持高技能人才培养示范基地及省重点技师学院建设。各省辖市要设立高技能人才培养专项资金，用于高技能人才的培养、评选、师资培训、教材开发、竞赛、考核和奖励等。各级财政在安排职业教育专项经费和国家职业教育基础设施建设专项经费时，应将技工院校及高技能人才培养示范基地建设作为一项重要内容，实行统一规划、统筹安排。

（二十三）落实高技能人才教育培训经费。根据省有关文件规定，各地用于职业教育的城市教育费附加中，要有不少于20%用于高技能人才的教育培训，重点建设高级技工学校、技师学院。没有落实的地区，要按规定落实；已落实的地区要专款专用，不得挪作他用。

（二十四）鼓励社会各界和海外人士对高技能人才培养提供捐赠和其它培训服务。支持企事业单位、社会团体、公民个人、外资参与兴办各类职业院校和社会职业培训机构。鼓励企事业单位、社会团体和公民个人捐资助学，凡通过政府部门或我国境内的非赢利组织对高技能人才培养的资助和捐赠，可在应纳税所得额中全额扣除。

七、进一步加强组织领导和舆论宣传

（二十五）切实加强对高技能人才工作的领导。各地各有关部门要根据经济社会发展需要制定高技能人才队伍建设规划，并纳入人才队伍建设规划和经济社会发展规划。坚持党管人才原则，在省委、省政府的领导下，省人才工作领导小组负责全省高技能人才队伍建设的宏观指导、政策协调、组织推动和监督检查，并成立由组织、劳动保障、发展改革、教育、科技、经贸、财政、人事、国资、地税、价格等部门及工会、共青团、妇联等人民团体参加的省高技能人才工作办公室，负责全省高技能人才队伍建设的具体工作协调，省高技能人才工作办公室设在省劳动和社会保障厅。各地要进一步巩固和完善党委政府统一领导，组织部门牵头抓总，劳动保障部门统筹协调，各有关部门各司其职、紧密配合，并动员社会力量广泛参与的高技能人才工作格局。各级人才工作领导小组要建立高技能人才工作议事制度，每年至少会办、研究一次高技能人才工作中存在的主要问题，确保各项政策的落实。

（二十六）加强舆论宣传，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围。在省主要报刊、广播、电视、网络等媒体开辟专栏，组织开展形式多样的宣传活动，大力宣传党和国家以及省委、省政府关于高技能人才工作的方针政策，大力宣传高技能人才在经济建设和社会发展中的重要作用和突出贡献，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。广泛动员全社会关心高技能人才队伍建设，努力构建有利于高技能人才成长的社会基础。

（二十七）将高技能人才工作的各项要求落到实处。各地、各有关部门要根据中办、国办的通知精神和本实施意见的要求，认真规划好本地区、本部门高技能人才队伍建设的目标和任务，并结合自身实际，尽快制定和出台贯彻落实的具体细则，省将随时通报各地的工作进展情况。

中共江苏省委组织部

江苏省机构编制委员会办公室

江苏省发展和改革委员会

江苏省教育厅 江苏省财政厅 江苏省人事厅

江苏省劳动和社会保障厅

江苏省人民政府国有资产监督管理委员会

江苏省地方税务局

江苏省物价局 2024年7月4日

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！