

山东省人力资源和社会保障厅
山东省发展和改革委员会
山东省经济和信息化委员会
山东省公安厅
山东省民政厅
山东省财政厅 文件
山东省人民政府国有资产监督管理委员会
山东省总工会
中国共产主义青年团山东省委员会
山东省妇女联合会
中国人民解放军山东省军区司令部

鲁人社发〔2016〕22号

关于加强高技能人才工作 助推产业转型升级的意见

各市人力资源社会保障局、发展改革委、经济和信息化委、公安

局、民政局、财政局、国资委、总工会、团委、妇联，省直有关部门，各军分区（警备区）：

建立一支规模宏大、结构合理、技艺精湛、作风过硬的高技能人才队伍，是围绕国家“一带一路”、“中国制造 2025”、“大众创业、万众创新”和我省“两区一圈一带”等发展战略，加快推进产业转型升级，实现“走在前列”的必然要求。近年来，我省技能人才工作不断加强，技能人才占产业工人的比例不断提高，但技能人才总量不足、结构不尽合理，技能人才培养的内生动力不足、培养体系不够健全等问题依然较为突出，还不能适应新常态下经济社会发展的要求。为贯彻落实人力资源社会保障部《关于推进技工院校改革创新若干意见》（人社部发〔2014〕96号），进一步培育和传承精益求精的“工匠精神”，加快推进全省高技能人才队伍建设，现提出如下意见：

一、总体要求

（一）指导思想。深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，紧紧围绕我省经济转型升级和产业结构调整要求，以健全面向全体劳动者的终身职业培训制度为基础，以提升职业能力为核心，以培养高技能人才为主线，进一步健全完善以培养、评价、引进、使用、激励、保障为重点的高技能人才工作体系，扩大规模、优化结构、提高质量，大力推动高技能人才队伍建设工作转型发展，形成有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境和社会氛围，为经济文化强省建设提供强有力的技能人才保证。

(二)目标任务。不断健全面向全体劳动者的职业培训体系，突出“高精尖缺”导向，推行企业新型学徒制培养模式，创新技能人才培养方式，提升广大劳动者就业创业能力。加快技能人才评价体系建设，完善技能人才评价机制。提高技术工人待遇，特别是技能领军人才、技能大师的待遇和地位，推动技工院校改革发展。到2020年，高技能人才总量达到300万人；国家级高技能人才培训基地38家，国家级技能大师工作室和省技师工作站分别达到50所和180所，山东省‘劳模（高技能人才）创新工作室’达到220个；泰山产业领军人才工程产业技能类人才达到30人，齐鲁首席技师达到1800人，山东省技术能手达到2000人，使高技能人才数量同经济和社会发展目标基本相适应，高技能人才结构和素质同产业、行业发展需求基本相适应。

二、主要政策措施

(一)强化高技能人才培养。

1.开展“加强就业培训提高就业创业能力五年规划”。在全省实施就业优先战略行动，完善创业扶持政策，推动完善创业大学培训模式。统筹利用现有各类培训资源，大力开展就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训，积极推广“四单式”培训和创业大学培训模式，对贫困家庭子女、毕业年度高校毕业生、未升学初高中毕业生、农民工、失业人员和转岗职工、退役军人开展免费接受职业培训行动。进一步完善政府购买培训服务的办法，搭建互联网移动教育培训平台，方便劳动者通过网络接受职业技能培训。支持各类技工院校建立创业大学、创业孵化基地和创业园区，对达

到有关标准条件的，认定为省级创业孵化示范基地和创业示范园区。对符合条件的技师学院毕业生租用经营场所创业的，有条件的市可给予一次性创业场所租赁补贴。重点打造山东省“金蓝领”培训品牌项目，技师、高级技师培训补贴标准分别提高至2000元/人、5000元/人。

2. 实施“百校千企”校企合作计划。在全省选择100所技工院校与1000家企业，建立全面深入的合作关系，构建紧密联系的职业技术教育集团（联盟），开展校企联合招生、校企合作培训和教师进企业、技能大师进校园等活动。鼓励企业接收学生实习、实训、学徒，企业为接收学生实习实训支付的报酬等费用支出，按规定在计算应纳税所得额时扣除。对技工院校自办的、以服务学生实习实训为目的的企业或经营活动，按国家有关规定享受税收等优惠。

3. 推行企业新型学徒制项目。继续推行企业新型学徒制培训培养模式，加快企业后备技能人才的培养。2016年起在全省选择15家左右大中型企业作为试点单位，每家企业选拔100人左右参加新型学徒制培训，由人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒制培训的单位按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业专项资金列支。鼓励有条件的市扩大当地新型学徒制试点规模。

4. 搭建高技能人才多元化研修平台。依托国家级高技能人才培训基地、国家级技能大师工作室、全国示范性劳模创新工作室，重点建设6-8所省级高技能人才研修基地，根据产业结构调整、人力资源市场信息、企业用工需求等因素，优先安排省级金蓝领

培训任务。对围绕培育发展新一代信息技术、轨道交通设备、海洋工程装备、先进机械设备、生物医药、新材料、新能源等新兴产业，首次开设“高、精、尖、缺”紧缺职业（工种）高级工及以上等级专业的技师学院，每年遴选部分专业并给予一次性专业建设补贴。省人力资源社会保障厅定期向社会公布紧缺职业（工种）目录。

5. 强化高技能人才培养载体建设。依托技工院校和大中型企业，加快建设省、市、县三级高技能人才实训基地。到2020年，基本形成覆盖全省的高技能人才实训基地网络。积极探索“互联网+职工素质提升”新模式，加快“山东省职工网上学习系统”建设，发挥好在线学习培训、模拟实操练兵、网上比武考试、工作展示交流等功能。完善适应技师学院特色的绩效工资内部分配制度。技师学院收费标准和财政生均定额拨款标准可参照高职院校执行。组织普通高校全日制在校生进入高技能人才实训基地进行实训（实习），结业后取得对应职业（工种）培训证书、专项能力证书或国家职业资格证书的，按规定给予职业培训补贴。实施高技能人才“双特建设工程”项目，组织实施技工教育特色名校建设工程和齐鲁技能大师特色工作站建设工程，“十三五”时期建设50所技工教育特色名校、100所齐鲁技能大师特色工作站和150个山东省“劳模（高技能人才）创新工作室”。

（二）推进高技能人才多元化评价。

6. 推进企业技能人才自主评价。积极推动企业、行业协会技能人才自主评价试点，经省、设区的市人力资源社会保障部门批

准同意开展试点的企业或行业协会，可在国家职业标准框架内，结合本企业或行业的生产服务实际，制定切实可行的工作方案，设置评价要素，组织开展考核鉴定。实施自主评价的企业，其开展职工培训所发生的培训、鉴定等费用可按要求在职工教育经费中列支。

7. 完善技能人才评价机制。完善符合技能人才培养特色的学生职业能力评价办法，2016年在青岛、潍坊、烟台三市部分技工院校开展职业资格过程化考核鉴定试点。2020年前在总结试点经验的基础上，逐步在全省推开。

8. 发挥职业技能竞赛的引领作用。遴选3-5所优秀技工院校或企业，按照世界技能大赛标准和要求，积极申办世赛国家集训基地。建设一批功能齐全、设施一流的全国技能大赛省级集训基地。完善职业技能竞赛制度，提升竞赛技术标准，修订职业技能竞赛规程和工作规则，制定职业技能竞赛优秀选手、技术指导专家、教练、优秀单位奖励办法，建立职业技能竞赛选拔表彰长效机制。

9. 推动国际化职业资格证书互认。适应人才国际化趋势，根据国家要求，逐步引进社会急需职业（工种）国际职业资格证书，并实现与国内相关职业资格证书互认。

（三）加大高技能人才交流引进。

10. 加大我省引进国际化高技能人才工作力度。将海外高技能人才纳入海内外高端人才交流会的引才范围，从省外、国（境）外引进的符合《山东省引进高层次高技能人才服务绿色通道规定

(试行)》条件的高技能人才,可持《山东省引进高层次高技能人才服务绿卡》享受相关服务和待遇。各级政府在招商引资中,可一并引进关键技术岗位的高技能人才。支持我省规模以上用人单位引进中华技能大奖获得者、全国技术能手、国家技能大师工作室带头人或技能专家等产业发展急需紧缺或掌握一流技术技能,在本行业具有较高声誉的高端高技能人才。

11. 对接世界标准,加强国际合作。进一步树立高技能人才国际化的理念,组织实施技工院校国际化合作项目。加强世界技能人才培养标准研究与对接,建立世界技能大赛参与机制。建立健全国际交流合作的管理制度,全面提升高技能人才国际交流合作的能力水平。每年选择3-4个支撑我省经济发展主要职业(工种),组织技工院校教师赴德国等国家(地区)进行专题培训。每年聘请3-5名国外专家来我省规模以上企业传艺带徒研修,从境外职业教育研究机构、职业技术学校聘请100名职业教育专家来我省技工院校任教,每年从我省技工院校遴选100名骨干教师赴“一带一路”沿线国家任教。到2020年,争取设立3-5所特色鲜明、影响力较大的中外合作职业培训机构。推动技师学院与德国、澳大利亚、英国等国家有关职业院校签署战略合作协议,开展院校间合作交流项目。

(四) 重视高技能人才使用。

12. 吸引优秀高技能人才到技工院校任教。加大技工院校一体化教师引进力度,不重学历重能力,逐步提高技工院校实习指导教师

技师（国家职业资格二级）及以上职业资格的人员，可直接应聘相应等级实习指导教师岗位。其中，实习指导教师岗位招聘获得世界技能大赛优胜奖以上、国家级一类职业技能大赛二等奖以上、省级一类职业技能大赛前6名的人员，经设区的市以上事业单位公开招聘机关同意，可采取直接考察或简化程序的方式组织招聘。在技工院校开展正高级专业技术职称评审。技能实践成果和参加职业技能竞赛获奖情况可作为职称评聘的业绩成果。

13. 拓宽技工院校毕业生成长通道。建立全省统一的技工院校招生和毕业生就业信息服务平台。贯通技工院校毕业生成长通道，技工院校毕业生参加公务员招考、应征入伍、城镇落户、企事业单位招聘、确定工资起点标准和职称评聘等方面，取得高级工、预备技师职业资格的高级技校或技师学院全日制毕业生，分别按照全日制高职（大专）或本科毕业生享受相应政策待遇及相关就业补贴政策。普通技工学校毕业生，按照普通中等学历教育毕业生享受相应政策待遇。

14. 充分发挥技师、高级技师在技能岗位的关键作用。分职业（工种）建立技师协会，开展同业交流。用人单位在组织重大技术革新和技术攻关项目时，要充分发挥高技能人才的作用，并给予经费等方面的支持。根据国家制定出台的高技能人才与工程技术人才职业资格贯通办法，研究制定我省实施意见。

（五）完善高技能人才激励机制。

15. 完善山东省有突出贡献的技师制度。修订山东省有突出贡献的技师选拔管理办法。对特别优秀的高级技师经省人力资源

社会保障厅认定后，可授予山东省有突出贡献的技师称号，每年不超过 100 人并给予 1 万元一次性奖励。

16. 加大职业技能竞赛奖励力度。对我省获得世界技能大赛金牌的选手，可晋升为高级技师并破格认定为当年度齐鲁首席技师。对我省获得世界技能大赛优异成绩的选手，以及为选手获奖提供指导和帮助的技术指导专家、教练、技术翻译，按照国家奖励标准分别给予同等奖励。对我省获得国家级一类技能大赛前 3 名的选手，分别给予 5 万、2 万和 1 万元奖励，选送单位为技工院校的，一次性给予高技能人才培育奖励补助 5 万元。

17. 鼓励企业建立高技能人才岗位技能津贴制度。企业可根据实际情况或参照企业专业技术人员收入分配政策，自行设定高技能人才岗位技能津贴标准和发放方式，高级工、技师、高级技师津贴可分别参照每月 200 元、300 元、400 元的标准设定。企业发放高技能人才岗位技能津贴，按照国家现行税收政策规定执行。

18. 落实高技能人才待遇。各有关部门、单位要注重在高技能人才中发展党员、树立典型、评选劳动模范；要对优秀高技能人才每年组织开展带薪休假考察和疗养、查体等活动。鼓励企业充分考虑技能劳动者的业绩贡献，在制定薪酬时向高技能人才倾斜。鼓励企业对在生产一线做出贡献的技师、高级技师，在带薪学习、休假、疗养、出国进修等方面，与本单位工程师、高级工程师享受同样待遇。建立企业年金的企业，在企业缴费分配方面可对高级技师给予适当倾斜。打破部门、行业、地域和所有制限制，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

中社会保险关系的转移接续工作。

三、组织保障

(一) 切实加强领导，注重落实考核。各级人力资源社会保障部门要会同发展改革、经信、公安、民政、财政、国资、工会、团委、妇联、省军区系统等部门加强高技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。实施高技能人才工作目标责任制，制定切实可行的实施方案、目标考核体系和办法，引导社会力量广泛参与，形成多方参与、密切配合、共同推动高技能人才建设的新格局。赋予部分市高技能人才工作改革创新试验区任务，探索高技能人才队伍建设新的体制机制、制度政策和路径模式。

(二) 加大资金投入，增强合理使用。要加大技能人才队伍建设投入，支持高技能人才培养。要落实教育费附加、地方教育附加不低于 30%用于职业教育的政策，加大对技工院校技能人才培养的支持力度。省级区域发展战略推进专项资金（切块资金）要继续支持技能型人才培养。进一步落实企业职工教育和培训政策，企业要依法履行职工教育培训和足额提取教育培训经费的责任，对不按规定提取和使用教育培训经费并拒不改正的企业，由县级以上人民政府人力资源社会保障部门依法收取企业应当承担的职工教育经费，统筹用于本地区的职工教育培训。

(三) 创新宣传形式，营造社会氛围。大力宣传高技能人才的典型代表，宣传其重要作用、突出贡献、工匠情怀；倡导新的求学观、择业观、成才观，让技能人才进校园、进企业、进社区。提高学习宣传活动的公众参与度，扩大活动覆盖面和影响力，做

到电视有像、电台有声、报纸有字、网络有图，微平台有热议，努力营造浓厚的“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的新风尚。

(四)强化工作基础，构建信息化管理。各有关部门(单位)、行业主管部门、行业协会组织和企业要结合生产、技术发展趋势以及人才队伍现状，做好高技能人才需求预测和培训规划，提出高技能人才合理配置标准，加快高技能人才信息统筹整合，建立完善信息库，着力打造高技能人才同业交流、联合攻关、培训深造的社会化、开放式信息共享机制。增强人才信息管理服务意识，为人才培养和使用提供切实帮助，引导高技能人才遵循市场规律合理流动。





2016年5月18日

抄送：人力资源和社会保障部。

各技工院校。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2016年5月18日印发