

# 山东深化技能人才体制机制改革

## 高技能人才、高技能领军人才总量位居全国前列

山东是人口大省、制造业大省，工业门类齐全、产业实力雄厚，造就了一支庞大的技术工人队伍。党的十八大以来，山东聚焦供给侧结构性改革“主线条”，瞄准新旧动能转换“主战场”，深化技能人才培养、引进、评价、激励等体制机制改革，为技能人才成长搭建了平台。截至目前，全省高技能人才350万人，相比“十二五”末增长55%。现有中华技能大奖获得者21人，享受国务院政府特殊津贴技能人才56人，全国技术能手673人，齐鲁首席技师1806人，山东省技术能手3125人，高技能人才、高技能领军人才总量均位居全国前列。

技工教育是现代职业教育体系的重要组成部分。近年来，省人社厅把大力发展技工教育作为培育技能人才的主要渠道，坚持产教融合、服务企业、突出特色、内涵发展，全面扩展技工教育的社会影响力和技能人才培养能力，初步建成以技师学院为主要层次、技工学校梯次发展的现代技工教育体系。截至2021年底，全省共有技工院校182所，其中技师学院46所，位居全国第一位；全省技工院校招生超过16万人，在校生超过40万人，位居全国第二位。技工院校培养的高技能人才占据全省新增高技能人才的“半壁江山”。

记者 王小涵 通讯员 王伟

### 聚焦职业技能培训 让技术工人“长本事”

围绕破解技术工人结构性矛盾，我省加大职业技能培训力度，加快建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。

深入实施职业技能提升行动。坚持“应培尽培、愿培则培、需培就培”，首创线上培训和生活费补贴政策，积极开展“创业齐鲁训练营”“鲁菜师傅”等特色培训。聚焦本地技能人才需求，支持各市、县开展“一市一品牌”“一县一项目”的职业技能品牌建设，引导各地加快培育一批特色鲜明、竞争力强的区域培训品牌，引导技能人才培育走上特色化、品牌化发展道路。

打造“创新+培育”模式。适应数字化发展趋势，创新实施“互联网+培训”，首创线上培训和生活费补贴政策，让劳动者足不出户即可提升技能素养。近三年，开展补贴性职业技能培训734.74万人次。创新开展“以工代训”，支持企业组织员工边工作边开展技能培训，给予企业职业培训补贴，并在全国推广。

全面推行企业新型学徒制。实行招工即招生、入企即入校，企校双师联合培养，给予企业每人每年4000—6000元的职业培训补贴，目前已培养新型学徒8万人。

做优做强“金蓝领”高端培训品牌。围绕先进制造业、新材料等新兴产业，每年组织1万名以上企业职工参加“金蓝领”技师、高级技师培养，给予每人2000元、5000元的培训补贴，目前已培训10.6万人。

### 聚焦平台载体建设 让技术工人“有舞台”

我省围绕满足技术工人的培育需求，积极搭建各类载体，努力构建广覆盖、多层次、特色化的成长平台网络。

打造“高端”平台。立足山东特色优势产业，实施国家级高技能人才培训基地建设项目、国家级技能大师工作室建设项目，练就“独门绝技”，培育“大国工匠”。目前，已建成国家级高技能人才培训基地43个、国家级技能大师工作室49个；累计投入省级以上经费1.69亿元，带动各级投入经费超过3.5亿元。

打造“特色”平台。瞄准山东省重点发展的“十强”产业，布局建设特色平台载体，培养急需紧缺的高技能人才。“十三五”期间，全省共建设20所技工教育特色名校、100所齐鲁技能大师特色工作站，在技能攻关、技艺传承、技能推广等方面发挥了重要作用。

深化校企合作。把技工院校集团化发展作为深化产教融合、深度服务企业用人需求、引领技工院校转型发展的重要手段，积极推进技工院校和企业相互之间开展全方位、深层次技能人才培养合作，打造紧密型利益联合体，促进技



首席技师——中国航天集团五一三研究所电子装接工金晓。



山东技师学院教师带领学生参加山东省航空航天模型比赛，获得一金一银二铜的优异成绩。



平度市技师学院学生进行中德机电一体化设备实习操作，完全按照企业产线设计，可以完成物料的出库、自动分拣、入库等操作。

工教育与产业发展深度融合。2019年济宁市创新组建全省首家技工教育集团，通过创新政策体系、组织架构、运作模式、推进机制等“四个创新”，依托产业办专业，办好专业兴企业，精准培育更加符合市场和企业需求的技能人才。目前，我省已在淄博、枣庄、潍坊等地建立多个区域性技工教育集团(联盟)，当地党委政府也在政策、资金、税收、项目等方面给予支持，不断推动校企合作走深、走实。人力资源社会保障部在全国推广了我省的经验做法。

### 聚焦评价制度改革 让技术工人“有奔头”

我省紧紧扭住人才评价这个“牛鼻子”，健全评价机制，优化评价手段，强化结果运用，着力打破技术工人发展的“天花板”。

全面推行企业技能人才自主评价。从2016年起，我省围绕职业技能评价制度改革进行了一系列探索。在全国率先开展企业技能人才自主评价，把技能人才评价权“放”给企业，落实企业用人自主权，建立谁使用、谁评价的技能人才评价机制。目前，全省自主评价已完成备案企业3354家，评价技能人才42.1万人，备案企业数量、自主评价技能人才数量位居全国第

一。

全面深化高技能人才与技术人才“贯通互评”。打破职业技能评价与专业技术职称评审界限，破除人才“跨类”发展“从零开始”的“天然壁垒”，从工程技术领域开始，符合条件的高技能人才，可直接横向申报相应层次的工程师、高级工程师、正高级工程师，拓宽了职业发展空间，搭建起人才成长的“立交桥”。目前，贯通互评领域扩大到农业、工艺美术、技工院校等8个职称系列。693名技能人才获得相应领域的专业技术职称。

率先建立特级技师评聘制度。在全省开展技能人才自主评价的企业中，试行设立特级技师岗位并组织评聘，聘用到特级技师岗位的人员，按照企业正高级工程师兑现工资待遇。目前，全省153名企业特级技师已实现评聘，极大调动了职工提升技能的积极性，树立了标杆和导向。

### 聚焦待遇激励保障 让技术工人“得实惠”

坚持物质奖励与精神激励相结合、政府引导和企业主体相衔接，我省着力构建待遇、荣誉等全方位激励机制，不断增强技能人才的获得感、幸福感。

全面提高高技能领军人才待遇。将355名高技能人才纳入“山东惠才卡”发



技工院校密切对接当地产业，在人才培养、设备设施更新、技术研发、实训实习等方面展开全方位合作。

放范围，享受43项高层次人才绿色通道服务。选拔1806名齐鲁首席技师，每人每月给予津贴1000元。组织实施产业技能类泰山产业领军人才工程，遴选64名产业技能领军人才，每人给予50万元经费资助。

完善符合技术工人特点的企业工资分配制度。指导企业优化工资分配，建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配制度，鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元和技能津贴。连续四年发布部分技能岗位和岗位等级工资价位信息，引导企业根据自身经济效益情况，合理确定技能工人工资水平。

注重发挥技能竞赛的激励引导作用。注重在竞赛中评价人才、发现人才，每年举办不少于100项“技能兴鲁”省级职业技能竞赛活动，各市、各行业企业参赛人次超过300万。对获得国家级一类技能大赛前三名的选手，分别给予5万元、2万元和1万元奖励，激励更多的技术工人勇参赛、提技能。在首届全国职业技能大赛上，山东取得奖牌总数第四、团体总分第五的成绩。