

职业素养与实务

机关事业单位技术工人职业资格辅导教程

云南省劳动和社会保障厅 编

云南出版集团公司
云南科技出版社
·昆明·

编委名单

编委会主任 张玉明

副主任 李兴旺 杨天厚

成 员 易逸星 李 荣 吴晓丽

张泽斌 杨家勇 杨 梅

主 编 张天祥 王 波

副主编 熊官旭 宋锡辉 骆锦芳 沈 阳 杨家勇

序

一个国家的发达与富足程度完全取决于人力资本的投入。西班牙曾经侵占整个美洲大陆，但后来衰退了，相反荷兰这个国家土地贫瘠、资源匮乏，却是欧洲最富强的国家之一，其财富就是在人力资本不断投资中积累而成。1999年诺贝尔经济学奖获得者罗伯特·蒙代尔教授指出，“学物理、化学需要有极强的逻辑思维能力，且数学一定要好；学历史需要有很强的记忆力和判断力，能理清各种各样的事件与人物关系；学经济的要求则更多，一方面要懂得人情世故，知识面要广，另一方面要求逻辑思维能力要强，数学也要好；更为重要的是要接受培训，不断增强人力资本。”

人力资本的标志是职业素养。职业素养大致可分为3个层次，第一层次是职业道德，具体地说是敬业乐业、吃苦耐劳、一丝不苟、遵纪守法、恪守信用等品德。第二层次是职业能力，具体是交往沟通能力、组织管理能力、团结协作能力、战略策划能力、语言表达能力等。现代的职业还要求从业者必须具备外语能力和计算机操作能力等。第三层次是专门的职业能力，是各自的职业或岗位特殊要求所决定的专业知识、专业技能和身心健康等。以上职业素养的3个层次，三位一体，相互关联，缺一不可。通过培训，增强职业素养，做到通用知识与专业知识、职业道德与专门技能的有机结合，实现由人力资源向人力资本的转化，为我国国民生产总值在2000年基础上到2020年再翻两番，基本实现小康社会提供智力支持和人力资本保障。

党的十六届三中全会第一次明确提出了科学发展观的概念，十七大报告进一步阐述了科学发展观的科学内涵和精神实质：“科学发展观，第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾”。科学发展观的精辟阐释，标志着党在科学社会主义理论与实践相结合上的重大提升，开创了建设有中国特色社会主义理论发展的新境界。科学发展观的核心是以人为本，是对全心全意为人民服务党的根本宗旨的贯彻落实。党的一切奋斗和工作都是为了造福人民。要始终把实现好、维护好、发

展好最广泛人民的根本利益作为党和国家一切工作的出发点和落脚点，尊重人民主体地位，发挥人民首创精神，保障人民各项权益，走共同富裕道路，促进人的全面发展，做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享。

根据我国社会发展与人力资本开发的需要，针对机关事业单位技术工人的职业素养与规格要求，编撰了本教材，旨在落实科学发展观，具体体现“以人为本”的发展理念，从而推动职业技能的开发。近年来，我国实行了就业准入制度和职业资格证书制度，这是规范我国劳动就业市场，保证从业人员质量，促进我国职业教育发展的两项重要制度。我国经济的快速发展，呼唤大批高素质的劳动者。国家劳动和社会保障部根据国家经济和社会发展的要求，以及各行业职业的特点、性质，规定从2000年7月1日起在全国范围内对90个职业实行就业准入。实践证明，凡是经过必要的职业培训，具备劳动力市场需要的职业技能的劳动者，就会在职业竞争中处于优势，立于不败之地。

编 者

2008年4月28日

前 言

机关事业单位技术工人承担着党和国家各级行政机关、各人民团体，以及科教文卫等各类事业单位的后勤保障、行政运转和各类生产任务，所涉及的职业和岗位种类繁多复杂。技术工人的职业素质不但直接关系到机关事业单位的正常运转，也关系到行政效率、服务水平、作风建设、机关形象等多个方面。为增强职业技能培训的针对性和实效性，结合机关事业单位技术工人职业素养和实际工作需求，云南省劳动和社会保障厅相关部门组织专家，在系统地总结经验和多方征求意见的基础上，专门编写了这本专用教材，在着力提升机关事业单位技术工人整体素质，促进人才成长的同时，也能帮助各级职业技能培训和鉴定机构进一步提升培训和鉴定质量。

本书作为机关事业单位技术工人的通用教程，紧密结合了机关事业单位工作中不同职业和岗位的实际情况，通过通俗易懂、简明扼要、图文并茂的表现形式，着重讲述了职业政策、职业道德、公务礼仪、公务技能和心理调谐等方面的基础知识和实用技能。作为机关事业单位技术工人职业培训教材的探路者，本书在编著中始终贯彻了易读、易懂、实用、有效的原则。我们期望能通过学习和培训，切实提高技术工人队伍的知识水平和工作能力，进而推动各级机关事业单位自身建设。

由于编写时间短促，故难免有疏漏和错误。希望各培训鉴定机构和学员提出宝贵意见和建议，以期不断改进完善。

云南省机关事业单位工人技术等级岗位考核办公室

2008年5月6日

目 录

第一篇 职业政策

第一章 劳动法律	(1)
第一节 国家机关事业单位技术工人培训考核相关法规政策	(1)
第二节 高技能人才培养	(4)
第二章 技能资格与考核	(22)
第一节 职业资格	(23)
第二节 技师资格考评	(31)
第三章 人事管理	(36)
第一节 劳动保护	(36)
第二节 福利待遇	(41)
第三节 劳动能力鉴定	(46)
第四节 机关建设	(50)

第二篇 职业道德

第一章 道德和职业道德	(53)
第一节 道德与做人	(53)
第二节 职业道德的形成与发展	(55)
第三节 职业道德建设	(58)
第四节 职业道德基本规范	(63)
第二章 职业素质及其构成	(71)
第一节 职业素质	(72)
第二节 职业素质的构成	(73)
第三节 社会发展的职业素质要求	(74)

第三章 职业精神	(75)
第一节 社会主义职业精神的基本要素和特征	(76)
第二节 职业精神的实践内涵	(79)
第四章 职业道德修养	(80)
第一节 职业道德修养的含义与内容	(80)
第二节 职业道德修养的途径和方法	(82)

第三篇 公务礼仪

第一章 形象礼仪	(85)
第一节 形象礼仪概说	(86)
第二节 形象礼仪要求	(88)
第三节 形象礼仪实务	(90)
第二章 办公礼仪	(125)
第一节 工作礼仪	(125)
第二节 电话礼仪	(128)
第三节 会议礼仪	(132)
第三章 接待礼仪	(137)
第一节 接待准备	(138)
第二节 接待礼仪	(139)
第三节 职岗接待礼仪	(145)
第四章 社交礼仪	(148)
第一节 初识礼仪	(149)
第二节 旧友故交相处礼仪	(150)
第三节 聚会的礼仪	(152)

第四篇 公务技能

第一章 语言技巧	(159)
第一节 普通话是机关事业单位工作人员的基本工作语言	(160)

第二节 语言交际的基本要求	(160)
第三节 话语表达技巧	(161)
第二章 场景安排	(172)
第一节 会议场景及安排	(172)
第二节 会议接待、会议相关文件和各种物品的准备	(174)
第三节 会议室的总体布置	(176)
第三章 环境与美化	(181)
第一节 办公环境问题	(181)
第二节 办公室环境与美化	(182)
第三节 办公环境美化的基本原则	(187)
第四章 安全保密	(190)
第一节 交通安全和驾驶安全	(191)
第二节 机电维修与电工安全	(194)
第三节 食堂卫生安全	(196)
第四节 文件收发安全	(200)
第五节 档案管理安全	(201)
第六节 后勤保障安全	(204)

第五篇 心理调谐

第一章 身心保健	(208)
第一节 关于健康	(208)
第二节 关注心理健康	(210)
第三节 职场减压	(216)
第四节 职场流行病	(223)
第二章 同事关系	(231)
第一节 影响同事关系的因素	(231)
第二节 同事交往的禁忌	(235)
第三节 建立良好同事关系的技巧	(241)

第四节 同事间矛盾的调解艺术	(249)
第三章 部属关系	(254)
第一节 正确处理与上司的关系	(254)
第二节 协调与下属的关系	(267)
第四章 家庭关系	(278)
第一节 工作与家庭的平衡	(279)
第二节 家和万事兴	(284)
结 语	(295)

第一篇 职业政策

劳动法律是调整劳动关系的法规体系，是合理组织社会劳动，培育、发展、监督劳动力市场，保障劳动者利益，建立与维护社会主义市场经济体制，促进经济发展和社会进步的重要法律制度。

第一章 劳动法律

本章对在职培训、劳动合同、劳动保护、职级晋升、福利待遇等相关法律进行概述。

第一节 国家机关事业单位技术工人培训考核相关法规政策

一、《中华人民共和国劳动法》关于职业培训的规定

根据《中华人民共和国劳动法》规定，企事业用人单位通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

二、《中华人民共和国劳动合同法》的适用范围

《中华人民共和国劳动合同法》于2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过。《中华人民共和国劳动合同法》规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单

位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

解读：《劳动合同法》的适用范围

《劳动法》自1995年1月1日起施行后，随着社会的发展和客观情况的变化，一些新的用工主体、用工形式不断出现，要求劳动合同制度进行相应的改革。一是民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新的单位类型出现，对这类单位与其劳动者之间的权利义务关系如何规范缺乏法律规定，不利于维护这类单位的劳动者权益。二是一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者，并且没有与招用的劳动者订立劳动合同或者聘用合同。而根据《劳动法》规定，在国家机关、事业单位、社会团体中，只有与单位建立劳动合同关系的劳动者，才依照《劳动法》执行。因此，这些劳动者往往既不能享受《国家公务员暂行条例》或者国家有关人事管理政策规定的权利，也不能依据《劳动法》维护自身权益。三是随着我国社会主义市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。为此，国家在事业单位试行人员聘用制度，以加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力。事业单位人员聘用制度也是一种双向选择的用人制度，单位与劳动者之间合同的订立、履行、变更、解除、终止等行为也需要依法规范，在打破“能进不能出”僵化用人制度的同时也需要维护其劳动者的就业稳定。而且，从建立统一的劳动力市场的角度考虑，也需要将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度。

鉴于以上新的情况，《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围：

一是规定中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。也就是在适用范围中增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

二是规定事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。也就是明确事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，但考虑到事业单位实行的聘用制度与一般劳动合同制度在劳动关系双方的权利和义务方面、管理体制方面存在一定的差别，因此允许其优先适用特别规定。

三是规定国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。也就是除公务员和参照公务员法管理的人员，以及事业单位中实行聘用制的工作人员外，国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系，并执行本法。

三、《中华人民共和国就业促进法》关于职业教育和培训的规定

《中华人民共和国就业促进法》于2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过。对职业教育和培训作了明确规定：

国家依法发展职业教育，鼓励开展职业培训，促进劳动者提高职业技能，增强就业能力和创业能力。

县级以上人民政府根据经济社会发展和市场需求，制定并实施职业能力开发计划。要求县级以上人民政府，加强统筹协调，鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训；鼓励劳动者参加各种形式的培训。根据市场需求和产业发展方向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训。

职业院校、职业技能培训机构与企业应当密切联系，实行产教结合，为经济建设服务，培养实用人才和熟练劳动者。

企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

国家采取措施建立健全劳动预备制度，县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。

地方各级人民政府鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高职业技能，增强其就业能力和创业能力。失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府培训补贴。

地方各级人民政府采取有效措施，组织和引导进城就业的农村劳动者参加技能培训，鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训，增强其就业能力和创业能力。

国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

解读：大力发展职业教育和开展职业培训

《就业促进法》明确了国家、企业、劳动者和各类职业培训机构在职业教育和培训中的职责及作用，通过职业技能培训提高劳动者的素质，以适应人力资源市场的需求，从而促进其实现就业和稳定就业。包括5个方面：

一是明确了国家依法发展职业教育，鼓励开展职业培训，促进劳动者提高职业技能，增强就业能力和创业能力的总方针。

二是规定了各级人民政府在加强职业教育和培训方面的职责。包括6个方面：其一，县级以上人民政府应当根据经济社会发展和市场需求，制定并实施职业能力开发计划；其二，县级以上人民政府应当加强统筹协调，鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训，鼓励劳动者参加各种形式的培训；其三，县级以上地方人民政府和有关部门应当根据市场需求和产业发展方向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训；其四，国家采取措施建立健全劳动预备制度，县级以上地方人民政府应当对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能；其五，地方各级人民政府应当鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高职业技能，增强其就业能力和创业能力。失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府培训补贴；其六，地方各级人民政府应当采取有效措施，组织和引导进城就业的农村劳动者参加技能培训，鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训，增强其就业能力和创业能力。

三是规定了企业在加强职业教育和培训方面的职责。企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。企业违反本法规定，未提取或未足额提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。

四是规定了职业教育和培训机构在加强职业教育和培训方面的职责。职业院校、职业技能培训机构应当与企业密切联系，实行产教结合，为经济建设服务，培养实用人才和熟练劳动者。

五是按照《劳动法》和《职业教育法》中对建立职业资格证书制度的规定，并针对目前实践中存在的问题，规定了国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

第二节 高技能人才培养

高技能人才是指在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛专业技能，关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。主要包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员，可分为技术技能型、复合技能型、知识技能型等3类。

加快高技能人才队伍建设，关系到我国核心竞争力和综合国力的增强，是贯彻落实科学发展观，实施人才强国战略，建设创新型国家的重要举措。加强高技能人才培养体系建设对于加快产业优化升级，提高企业自主创新能力，将经济建设切实转变到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来，实现国民经济持续快速协调发展，构建社会主义和谐社会具有重大意义。从国家经济发展战略出发，从生产力发展的客观规律出发，我国必须在提高亿万劳动者整体素质的同时，大力加强高技能人才队伍建设，促进职业培训事业的发展。

一、技能人才培养政策

为贯彻落实党的十六大和中央人才工作会议精神，努力培养和造就一支规模宏大、结构合理、适应云南省全面建设小康社会需要的高素质人才队伍，根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》要求，结合云南省实际，中共云南省委、云南省人民政府制定了《关于贯彻〈中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定〉的实施意见》（云发〔2004〕14号）。

（一）实施人才强省战略，明确人才工作基本目标

1. 实施人才强省战略的重大意义

人才资源是最重要的战略资源，人才在综合实力竞争中具有决定性意义。完善社会主义市场经济体制，加快经济社会发展步伐，与全国同步实现全面建设小康社会的目标，关键在人才。近几年来，云南省人才工作和人才队伍建设虽然取得可喜成绩，但也还面临着不少问题：对人才的重要性认识不足；人才规模较小，整体素质不高，复合型、创新型人才短缺，高层次人才较少，流失情况突出；用人机制和分配机制不完善，

市场配置人才资源的基础性作用没有得到充分体现，人才在地区、行业和产业之间分布不合理；人才的生活环境、工作环境和创业环境尚需改善，积极性、主动性和创造性未能得到充分发挥。

云南省人才工作正处于整体开发、有机整合、全面推进的重要阶段。各级党委和政府必须深刻认识人才工作的极端重要性和紧迫性，以“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才、以人为本原则，确立科学的人才观，牢固树立人才资源是第一资源、人才资本是第一资本、人才工程是第一工程、人才战略是第一战略的理念，实施人才强省战略，努力将人口压力转化为人力资源，将人力资源转化为人才资源，将人才资源转化为人才资本，不断强化云南省经济社会发展的人才和智力基础。

2. 人才工作的基本目标

把人才工作纳入全省国民经济和社会发展规划，通过努力，到2010年，使人才总量大幅增加、整体素质有较大提高；党政人才能力明显增强，结构更加合理，企业经营管理者市场化、职业化水平显著提高，专业技术人才总量有较大幅度增长、素质有较大提升；人才在地区、产业、城乡间的分布更加协调；公开、平等、竞争、择优的选人用人机制和激励机制更加健全；高层次人才流失的现象得到进一步遏制；人才流动新体制、新机制初步形成，人才价值得以充分体现；人才成长、创业环境更加优化，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

（二）加强人才培养，促进人才队伍协调发展

1. 强化教育培训，提高人才素质

大力推进素质教育，全力实施《云南省基础教育振兴行动计划》，全面普及九年义务教育，加快扫除青壮年文盲步伐，加强农村教育，扩大高中阶段教育规模。积极发展职业教育，大力培养适应云南省经济社会发展的各类技术人才。深化高等教育体制改革，调整学科和专业结构，充分发挥高校作为人才培养基地的“龙头”作用。充分调动社会各方面办学的积极性，大力发展民办教育。加大教育投入，提高办学质量和效益，着力培育一批在全国有一定影响和知名度的高等院校和重点学科、知名专业。

实施“能力提升计划”，以提高学习能力、实践能力和创新能力为重点，构建多元开放的终身教育体系，促进学习型社会的形成。强化用人单位在职业技术教育和继续教育中的主体地位，调动个人在继续教育中的积极性和主动性，促使在职人员自觉学习，终身学习。综合运用各种教育培训资源、学习资源、文化资源，建立广覆盖、多层次的教育培训网络。积极做好选派各类人才出国（境）培训工作。继续实施省院、省校合作人才培养项目。大力发展远程教育和在线培训，构建时时处处都能学习、人人享有学习机会的学习型社会。

2. 进一步加强高技能人才队伍建设

实施“高技能人才振兴行动”积极有效的整合、培育技能培训资源，构筑职业教育与学历教育之间的“立交桥”，在各类职业学校中积极推行学历证书和职业资格证书“双证制”制度。通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式，加快高技能人才的培养。到2010年，建成10个“国家级高技能人才培训基地”，高技能人才达到25万人，技师达到4万人。拓宽高技能人才成长通道，实行培训、考核、使用相结

合并与待遇相联系的政策，高技能人才应与本单位高级专业技术人才享有相应待遇。开展多种形式的职业技能竞赛、岗位练兵和技术创新活动，在企业关键岗位、工序设立首席职位。进一步提高高技能人才的社会地位，确有突出贡献的高技能人才，可申报享受政府特殊津贴。

（三）创新机制，用好人才

1. 完善人才评价机制

进一步完善人才评价标准和手段，注重通过实践检验人才，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，客观公正的评价人才。

2. 改革和完善事业单位领导人员选拔任用制度，改进选拔方式，逐步推行聘任制，实行任期目标管理

事业单位要按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求，建立以聘用制为核心的用人制度，实行竞聘上岗、上岗定酬，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变，逐步做到人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。对新进入事业单位的人员，实行人事代理。

3. 促进人才合理流动

进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才流动渠道，实现人才资源社会化和人才资源共享。制定人才流动和人才市场管理办法，完善人事争议仲裁制度，加强人才流动中国家秘密和商业秘密的保护，依法维护用人单位和各类人才的合法权益。推进人才契约化管理，逐步实现人才由“单位人”向“社会人”转变。建立灵活高效的人才流动机制，鼓励人才向最能发挥自身特长、实现自身价值的地方流动。引导人才向第三产业、边疆民族地区和基层流动，大城市人才向中小城市流动，党政机关、事业单位人才向企业流动，科研院所人才向本行业内人才相对匮乏的单位流动，有农业技术专长的人才到农村创业。

（四）完善激励机制，改善人才待遇

1. 深化分配制度改革，提高人才的整体收入水平

建立和健全与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩相联系、与地区经济发展相协调的分配制度和激励机制，逐步提高人才的整体收入水平。根据地方财政收入情况，建立符合本地特点的地方津贴制度和知识分子补贴的正常增长机制。

进一步深化事业单位分配制度改革，建立以体现岗位绩效为主要内容，形式多样、自主灵活的事业单位岗位薪酬管理制度。对实行聘任制的领导职位、关键岗位逐步推行年薪制。分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，体现人才、技术含量、资本投入的价值。

结合深化国有资产管理体制改革和建立现代企业制度，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度。继续完善企业经营管理者年薪制度，大力推行知识、技术、管理等各种生产要素按贡献参与分配的办法，按贡献大小和实际效益获得相应的报酬。积极探索产权激励机制，对作出贡献的经营管理人

才、专业技术人才、高技能人才可实行股权、期权激励。

2. 鼓励人才从事各种有偿劳动，保护合法收入

坚持人才资本有偿化原则，实行人才和智力流动的合同化管理，规范权、责、利关系，促进有偿智力劳动和服务的规范化。制定人才资本参与产权分配的相关政策，合理划分人才与用人单位的权益份额，鼓励企事业单位人才在完成本职工作、不损害本单位利益的前提下，通过兼职、借调、技术开发、技术服务、项目引进、人才租赁、学术交流、专利转让等形式，开展有偿服务。通过以上各种形式获得的合法收入应当得到保护。

3. 完善人才奖励制度

完善以政府为向导、用人单位和社会奖励为主体的奖励制度。设立“兴滇人才奖”，表彰奖励在云南省经济社会发展中作出突出贡献的各类优秀人才，具体奖励办法由省级有关部门制定。省有突出贡献的优秀专业技术人才一、二、三等奖人员的一次性奖励分别提高到1万元、8000元、6000元；享受省政府特殊津贴人员的一次性奖励提高到8000元。鼓励各地区、各单位对作出突出贡献的人才给予重奖；鼓励用人单位、社会组织和个人设立人才奖励，面向海内外多渠道筹集资金，对人才进行奖励。

4. 建立健全人才的社会保障机制

健全完善机关事业单位养老、医疗、失业和工伤、生育保险制度，消除人才创业过程中的后顾之忧。进一步改善院士、国家有突出贡献的中青年科学技术管理专家、省学术技术带头人、省有突出贡献的优秀专家等高层次人才的生活待遇。实行政府投保制度，抓紧研究出台云南省机关、事业和企业单位之间社会保障的衔接措施，为人才流动提供宽松的环境。进一步加快福利制度改革，按照福利货币化、法制化、规范化的要求，采取有效措施，提高各类人才的福利待遇水平，为稳定人才提供条件。

二、加快高技能人才队伍建设

为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《中共中央、国务院关于实施科技规划纲要增强自主创新能力的决定》精神，加快高技能人才队伍建设，充分发挥高技能人才在国家经济社会发展中的重要作用，中共中央办公厅、国务院办公厅制定了《关于进一步加强高技能人才工作的意见》（中办发〔2006〕15号）。

（一）加快推进人才强国战略，切实把加强高技能人才工作作为推动经济社会发展的一项重大任务来抓

1. 充分认识做好高技能人才工作的重要性和紧迫性

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。改革开放以来，我国高技能人才工作取得了显著成绩，人才队伍不断壮大。但是，随着经济全球化趋势深入发展，科技进步日新月异，我国经济结构调整不断加快，人力资源能力建设要求不断提高，高技能人才工作也面临严峻挑战。从总体上看，高技能人才工作基础薄弱，培养体系不完善，评价、激励、保障机制不健全，轻视技能劳动和技能劳动者的传统观念仍然存在。当前，高技能

人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是在制造、加工、建筑、能源、环保等传统产业和电子信息、航空航天等高新技术产业以及现代服务业领域，高技能人才严重短缺，已成为制约经济社会持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”。

21 世纪头 20 年，是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。加快推进人才强国战略，大力加强高技能人才工作，培养造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才，稳步提升我国产业工人队伍的整体素质，是增强我国核心竞争力和自主创新能力、建设创新型国家的重要举措，是在新的历史条件下巩固和发展工人阶级先进性、增强党的阶级基础的必然要求，对于促进人的全面发展，营造人才辈出、人尽其才的社会氛围，对于全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会，具有重大而深远的意义。各级党委和政府要进一步提高认识，坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，牢固树立科学的人才观，不断增强做好高技能人才工作的责任感和紧迫感，把高技能人才工作作为加快推进人才强国战略的重要内容，努力开创高技能人才队伍建设的新局面。

2. 高技能人才工作的指导思想和目标任务

高技能人才工作的指导思想是，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，大力实施人才强国战略，坚持党管人才原则，以职业能力建设为核心，紧紧抓住技能培养、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、技术交流、表彰激励、合理流动、社会保障等环节，进一步更新观念，完善政策，创新机制，充分发挥市场在高技能人才资源开发和配置中的基础性作用，健全和完善企业培养、选拔、使用、激励高技能人才的工作体系，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，带动技能劳动者队伍整体素质的提高和发展壮大。

当前和今后一个时期，高技能人才工作的目标任务是，加快培养一大批数量充足、结构合理、素质优良的技术技能型、复合技能型和知识技能型高技能人才，建立培养体系完善、评价和使用机制科学、激励和保障措施健全的高技能人才工作新机制，逐步形成与经济社会发展相适应的高、中、初级技能劳动者比例结构基本合理的格局。到“十一五”期末，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。力争到 2020 年，使我国高、中、初级技能劳动者的比例达到中等发达国家水平，形成与经济社会和谐发展的格局。

（二）完善高技能人才培养体系，大力加强高技能人才培养工作

1. 动员社会各方面力量开展高技能人才培养工作

针对经济社会发展实际需要，健全和完善以企业行业为主体、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互结合的高技能人才培养体系。在国家发展职业教育、实施国家技能型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和高级技工学校、技师学院的培训基地作用。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。结合国家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