

2009浙江就业报告

高技能人才问题研究

陈诗达 主编



中国劳动社会保障出版社

谨以此书献给为浙江 60 年发展作出贡献的技能人才

2009 浙江就业报告

高技能人才问题研究

陈诗达 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

2009 浙江就业报告——高技能人才问题研究/陈诗达主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

ISBN 978-7-5045-8085-6

I. 2009… II. 陈… III. ①就业-研究报告-浙江省-2009②高技术-人才-培养-研究报告-浙江省-2009 IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 192537 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 28 印张 369 千字

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

定价: 68.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

编委会名单

总 顾 问	乐益民		
顾 问	田小宝	黄亚萍	姚先国
主 编	陈诗达		
副 主 编	谭永杰		
编撰人员	(以姓氏笔画为序)		
	王小潞	王昕峰	王焕银
	王 萍	叶 峥	吕宏芬
	江 燕	孙胜梅	孙裕增
	吴 钧	邱开金	张春玉
	陆海深	陈诗达	罗传银
	金 凡	周干尔	胡孝德
	俞步松	徐红梅	涂云海
	董 勇	廖忠梅	谭永杰
	薛圣白		

序

高技能人才融较高的专业知识水平与较强的实践经验和操作技能于一身。他们熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题。他们是知识经济时代和信息化自动化技术发展条件下人才体系的重要组成部分，他们是加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和实现科技成果转化的实践者和推动者，他们是各行各业产业大军的优秀代表和技术工人队伍的核心骨干，他们在我国经济发展过程中进行创造劳动、为国家经济建设作出重要贡献。

先进生产装备的不断更新换代，离不开高技能人才的支撑。高技能人才的胜任能力在很大程度上决定着产品的质量和生产的效率，同时他们作为现代企业生存和发展的基础，担负着企业技术创新、成果转化的重任。高技能人才实现了将人力资源转化为具有高增值性的人力资本，实现了技术人才与主导产业的有机融合，是经济发展的支柱力量，是技术优势、创新优势和竞争优势的实践者，是产业结构优化的重要推动力和决定性因素。

长期以来，我国政府高度重视高技能人才工作。进入新世纪，培养高技能人才工作进一步展开。2003年年底，党中央、国务院召开全国人才工作会议，印发了《关于进一步加强人才工作的决定》，首

次将技能人才特别是高技能人才队伍建设纳入人才强国战略总体部署。2006年4月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步加强高技能人才工作的意见》,明确提出了今后一个时期做好高技能人才工作的指导思想、目标任务、政策措施和工作要求。按照此要求,全国各级党委政府都积极采取有效措施,优化政策环境,建设工作机制,改善舆论氛围,推动高技能人才工作步入了快车道,高技能人才队伍规模不断扩大,速度明显加快。

各级政府通过建立高技能人才培训体系,不断改进技能人才评价工作,建立和完善高技能人才使用和激励机制,蓬勃开展各类技能人才竞赛和表彰活动,使技能人才队伍建设取得了明显成效。经过几年的努力,目前,我国技能劳动者总量已经提升到9 890万人,占全国城镇从业人员的1/3。其中,高技能人才总量达到了2 239万人,占技能劳动者总量的22.6%。高技能人才队伍建设取得明显成效。

改革开放30年,“浙江传奇”30年。在历届省委、省政府的带领下,浙江人民坚持解放思想、实事求是、与时俱进,开创了一条具有浙江特点的发展新路子,辉煌成就举世瞩目。30年来,浙江省经济总量迅速扩大,财政收入连年增加,经济实力大幅提升。乡镇企业、民营经济、块状特色、专业市场、城市化、生态省建设、新农村建设、自主创新……30年来,全省生产总值实现了年均增长13.2%的速度,2004年经济总量跃上万亿元大关,2005年人均生产总值突破3 000美元。如今,经过30年发展,浙江经济已经进入到一个新的发展时期。据初步核算,2008年全省生产总值(GDP)为21 487亿元,比2007年增长10.1%;按常住人口计算,人均GDP为42 214元,突破人均6 000美元大关,全省人均GDP比全国平均(约22 698元、3 268美元)高出86%,低于上海、北京、天津,居全国第4位、居各省区第1位。各市人均GDP均上了3 000美元台阶,地区差距继续缩小。按常住人口计算,11个市中人均GDP在

6 000 美元以上的有 5 个市，杭州和宁波市超过 8 000 美元，分别为 8 699 美元和 8 174 美元；绍兴、舟山和嘉兴市上了 6 000 美元台阶，分别为 6 945 美元、6 758 美元和 6 210 美元。浙江经济驶上了持续发展的快车道。

但是，浙江经济遭遇的发展“瓶颈”也日益明显：用地紧张、资金紧缺、电力缺口，国际贸易壁垒接踵而至……特别是 2008 年以来，美国爆发金融危机，全球经济步入衰退，在一片萧条的场景下，浙江经济面临着严峻的考验和挑战。一些行业龙头企业停产、民间投资增幅下降、出口大幅滑坡……在国际金融危机冲击下，浙江经济运行中的某些结构性矛盾正在暴露。浙江经济发展已经到了推进转型升级“背水一战”的关键时刻。必须处理好保增长与调结构、促转型的关系，必须加快推进产业结构调整和优化升级。如何渡过这场危机，并确立在下一轮经济增长中的地位，实现危机下的战略突围，浙江省委书记赵洪祝郑重提醒“我们广大企业家一定要清醒地认识到，不在危机中调整和优化好，就会被危机所调整和优化掉”。加快产业结构调整优化、推进产业升级，把先进制造业的发展目标由过去“量”的增加转变为今后“质”的提升，走出过度依赖低成本、低价格竞争的传统工业化道路，开辟出一条低投入、高产出、科技含量高的新型工业化道路，是浙江渡过当前危机，实现持续快速发展、加快经济社会全面转入科学发展轨道的重要一环。

透过这些“成长的烦恼”，浙江省委、省政府清醒地看到了浙江发展中存在的深层次问题：浙江发展速度虽然很快，但资源要素和环境承载力的制约不断加大；浙江块状经济发达，但产业层次较低，高技术产业和服务业比重低；浙江企业市场意识强、应变速度快，但技术创新和研发能力相对较弱，产品技术含量低……要实现 2010 年率先达到全面小康、2020 年基本实现现代化的发展目标，浙江必须主动谋划、超前谋划，积极推进全省经济社会新发展。新的发展阶段，呼唤新的发展战略。党的十七大报告指出：实现未来经济发展目标，

关键要在加快转变经济发展方式上取得重大进展。中央的精神和要求，着重强调了经济发展方式是量的增长和质的提升的有机统一，经济发展实现“质”的飞跃是落实科学发展观和推进产业结构优化升级的内在要求，是构建社会主义和谐社会的有效途径，是实现又好又快发展的现实基础。

产业结构的优化与升级，科技是动力，人才是关键。与产业结构调整相适应，人才结构的战略性调整是大势所趋，而且比以往任何时候更重要、更紧迫。而技术人才尤其是高技能人才将是产业结构优化的关键要素。当前，受国际金融危机影响，我国就业形势较为严峻。几千人应聘一个岗位的消息不绝于耳，与之形成鲜明对比的是企业用高薪却难以聘请到所需要的技能人才，技能岗位空缺率居高不下。技能人才短缺已经开始阻碍我国企业竞争力提高以及经济稳步增长，成为我国人力资源市场上的一个突出问题。在制造业发达的地区，技术工人特别是高技能人才短缺状况更加严重。

值得欣喜的是：浙江省委、省政府非常重视高技能人才队伍建设问题，尤其是浙江省的人力资源社会保障部门，更是以全面贯彻落实科学发展观，大力实施人才强省战略为己任，以职业能力建设为核心，更新观念，完善政策，创新机制，充分发挥市场机制对高技能人才资源开发和配置的基础作用，健全完善企业培养、选拔、使用、激励高技能人才的工作体系，形成了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。近年来，浙江技能人才总量持续增长，结构日趋优化，已建立起一支具有一定规模和素质的高技能人才队伍。目前，浙江各类技能人才达 691.2 万人，其中高技能人才 101.8 万人。^①“十一五”末期及今后一个相当长的时期，在人才强省战略的指引下，随着工业化、城市化的推进，以及浙江实现经济结构调整和产业升级，高技能人才队

① 数据是浙江技能人才和高技能人才实际在岗数，与持证数有一定差距。

伍将进一步壮大、结构不断优化，并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展，率先实现高、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。

浙江省劳动和社会保障科学研究院针对全省的高技能人才队伍建设问题，组织了全省相关部门和大专院校的数十位专家学者，从浙江经济社会发展、就业和劳动力市场、产业结构优化升级等与高技能人才队伍建设的关联度出发，对浙江省的高技能人才队伍建设现状、存在问题等作了深度分析和全景式的描述。目前，该课题成果《2009浙江就业报告——高技能人才问题研究》正式出版发行，在此表示衷心的祝贺。历时一年半时间，该课题组共调研走访了全省11个市、140多家企业、1994多名高技能人才，通过大量的深入访谈，在掌握了第一手资料的基础上，从经济学、社会学、公共管理学等视角，对建立一支符合产业转型、结构调整的高技能人才队伍，提出了一系列政策建议，如企业应加快培养一批数量充足、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；指导企业建立培养体系完善、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，逐步形成与企业发展和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技能人才格局。特别是通过设立相关的高技能人才竞争力评价指标体系，对全省各市高技能人才竞争力进行比较分析，该项研究填补了浙江省高技能人才研究的空白，不仅对推动浙江高技能人才队伍建设有非常重要的指导意义，也为全国高技能人才问题研究提供了宝贵的经验。

当然，我们也应该清醒地认识到，高技能人才队伍建设，是一项复杂的系统工程，是一项长期的工作。尽管这一课题取得了初步的、阶段性的成果，但是，相关高技能人才竞争力评价指标体系、评价的方法等，还有进一步完善的地方；高技能人才培养模式、激励和保障措施等政策建议尚需要得到实践的检验和认可。我认为，这个课题的完成和这本书的出版，仅是开了一个好头，希望更多有识之士能加入

到高技能人才问题的研究中来，共同为建立一支适应中国经济社会发展的高技能人才队伍而努力。因为，国际发展的经验告诉我们，一个正进入工业化发展中后期的国家，需要振兴和快速发展，离不开一支高素质的高技能人才队伍。而目前，我国正处于这个重要的发展阶段。



2009年9月于北京

* 中国劳动学会副会长，中国就业促进会专家顾问，国家发展和改革委员会社会发展研究所所长。

摘 要

高技能人才是指在生产、运输和服务等领域，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺难题的人员。他们是各行各业产业工人的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干，是国家人才强国战略中的一支重要人才队伍，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。技能人才是伴随工业化大生产和社会分工的出现而发展的，技能人才的每一次发展，都留有经济发展和社会变革的印记。新中国成立前，我国资本主义萌芽时期民族工业得到一定程度的发展，企业和手工作坊通过传统的拜师学艺、以师带徒的方式培养了成千上万的能工巧匠，这些能工巧匠是早期技能人才的雏形。新中国成立初期，为了满足生产建设日益发展的需要，国家大力开展学徒培训和创办技工学校进行技能人才培养。当时，技术工人得到普遍的尊重，“一技在手，吃穿不愁”成为当时青年人一种理想的职业追求。改革开放以后，随着社会主义建设重心向经济建设转移，特别是社会主义市场经济体制的建立和不断完善，市场经济迅猛发展，技能人才的需求快速增长，技能人才队伍建设得到党和政府的高度重视。特别是进入新世纪，工业化、城市化不断推进，经济结构调整和产业升级势在必行，传统高投入、高能耗、高污染的低端产业被

高技术、高附加值、低能耗的产业替代的动能增强,知识、技术(包括管理技术和理念)在生产经营中的作用越来越突出,凝聚知识、技术载体的人力资本特别是成为能工巧匠的高技能人才对经济社会发展的贡献率越来越大,对实现产业升级和经济结构调整的作用日益凸显。

浙江作为沿海富饶之地,是中国工商业和手工业发展较早的地区之一,市场化改革起步早、发展快、质量高,经济和社会发展都走在全国的前列。新中国成立 60 年来,浙江技能人才队伍适应经济社会发展的需要,不断得到发展壮大。尤其是进入新世纪以来,浙江省委、省政府把高技能人才队伍建设与人才强省和创新强省、创业富民、建设先进制造业基地等重大战略决策结合起来,充分认识工业化、城市化进程中高技能人才推进经济结构调整和产业升级的作用。2004 年,浙江省委、省政府颁发了《关于大力实施人才强省战略的决定》,开始打破身份、地位、学历、文凭等因素的束缚,把技能人才与党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才放在人才工作同等重要的位置。在浙江各级党委和政府、广大企业和社会的共同努力下,浙江技能人才总量持续增长,结构日趋优化,目前已建立起一支具有一定规模和素质的高技能人才队伍,成为浙江经济社会发展一支重要力量。

一是高技能人才已经成为浙江经济发展的重要支撑。新中国成立 60 周年特别是改革开放 30 多年来,浙江的经济和社会发展取得了辉煌的成就,人民的生活水平不断提高。2008 年,浙江 GDP 达 21 486.92 亿元,其中第一产业 1 095.43 亿元,第二产业 11 580.33 亿元,第三产业 8 811.16 亿元。人均 GDP 按年平均汇率折算超过 6 000 美元。三次产业增加值结构为 5.1 : 53.9 : 41.0。全省城镇居民人均可支配收入 22 727 元,连续 8 年列全国各省区第一位;农村居民人均纯收入 9 258 元,连续 24 年列全国各省区第一位。这些成绩的取得,与省委、省政府重视关注民生发展和以人为本,重视知

识、技术在经济社会发展中的作用是分不开的,技能人才尤其是高技能人才对经济社会发展的支撑作用越来越明显。浙江目前拥有一支具有一定规模和较高质量的高技能人才队伍。到2008年年底,浙江全省技能人才总量为691.2万人,其中高技能人才101.8万人。从所有制结构看,非公经济技能人才537.8万人,占技能人才总量的77.81%;从技能人才持证情况看,受调查的技能人才获国家职业资格证书的占22%,其中高技能人才获证比例为29%;从行业分布看,全省技能人才数量占前三位的行业为制造业、建筑业、批发和零售业,分别占55.4%、18.3%、9.1%,技能人才主要集中在第二产业,占76%,第三产业的技能人才占23.8%。

二是高技能人才是浙江民营经济发展的生力军。浙江经济发展的亮点之一就是民营经济的壮大和发展。经过改革开放30余年的发展,浙江民营经济已经走进转型升级、科技创新的阶段,涌现了一大批科技含量高、国际竞争力强、研发实力雄厚的企业。2007年浙江民营企业全年增加值首次突破万亿元大关,占地区GDP比重近70%。浙江民营经济对地区经济的推动力位于全国首位。民营企业的发展也成为增加就业的重要渠道,据浙江省工商局的统计数据显示,截至2009年一季度,全省实有内资企业644 007户,其中私营企业519 840户,占80.72%;实有个体工商户1 916 926户,同比增长9.31%。浙江私营企业户均吸纳就业人数指数16.9,高于全国平均水平。浙江民营企业具备超强的生命力,全国企业的平均存续时间为2.7年,而浙江民营企业的平均存续时间是7年。技能人才特别是高技能人才为浙江民营经济的发展壮大提供了坚实的人才保障。到2008年年底,全省非公经济中共有技能人才537.8万人,其中非公企业单位387.8万人,个体经济组织150万人。非公经济技能人才总量比2004年增加61.8万人,增幅为13.0%。高技能人才队伍增强了民营经济的市场风险承受能力。从对11个市的高技能人才调查发现,那些应对金融危机抗风险能力强的民营企业,都有一个共性,

就是企业转型能力较强,企业产品技术含量高,技术研发能力强,尤其是企业领导高度重视高技能人才的培养和使用,在岗位晋升、工资待遇、培训提升、劳保福利等方面给予支持和激励。

三是高技能人才队伍建设推动浙江经济结构和就业结构的优化。经过多年的努力,浙江高技能人才的行业分布逐步趋于优化。浙江高技能人才在三次产业中,第一产业 0.4 万人,占总数的 0.4%;第二产业 75.6 万人,占总数的 74.3%;第三产业 25.8 万人,占总数的 25.3%。从 19 个行业分布看,分布在制造业中的高技能人才超过了总量的半数,有 56.6 万人,占比高达 55.6%。浙江技能人才队伍的发展为浙江经济结构调整和就业结构优化提供了人力资源保障。经过近 20 年的发展,浙江三次产业结构发生了根本性变化,第一产业比重快速下降,第二、三产业稳步上升。三次产业结构比例 2008 年为 5.1:53.9:41.0。在第二产业中,以制造业为主要内容的实体经济仍是现阶段浙江经济的中坚力量。截至 2007 年,全省规模以上装备制造业制造企业 19 984 家,从业人员 305.1 万人,完成工业总产值 12 403.9 亿元,创造工业增加值 2 622.2 亿元,全省拥有总产值超过百亿元的区块达到了 15 个。从未来的发展势头上看,装备制造业中数控机床、船舶制造、现代仪器仪表等成为重点发展行业,这些支柱产业和新兴产业对高技能人才的需求将有较快增长。经济结构调整、产业升级使浙江就业结构也得到进一步优化。劳动力不断从第一产业向第二、三产业转移。三次产业就业结构 2008 年为 19.2:47.6:33.2。劳动力在三次产业中优化配置的一个显著特点就是,以金融保险、会展服务设计、文化创意、信息服务等为代表的现代服务业迅猛发展,其对技能人才尤其是高技能人才的需求得到较快的增长。

四是拓宽了劳动者技能成才的发展空间。第一,确立岗位成才的成长机制,鼓励技能人才干一行、爱一行,钻一行、精一行,发挥技术排头兵的作用。各地通过加强岗位技能培训,推行名师带徒制度,建立技师研修制度,开展技术交流等活动,促进高技能人才成长。不

断探索技术工人成才激励机制，特别是在企业关键职业（工种）、关键岗位、关键工序，建立“首席工人”“首席技师”“职业技能带头人”等制度。同时，广泛开展岗位练兵技术竞赛。第二，搭好培养平台，为技能人员成才充电。启动“三年三万新技师培养计划”，抓好高级技工学校和技师学院培养高技能人才工作。目前分布在全省各市和重点行业，办学水平高、办学条件好的技师学院达 12 所，每年培养高技能人才可达 5 万人。初步形成了以培养高级工为先导，中级工为主体，中、高技能人才培养协调发展的办学格局。第三，加快公共实训基地建设。2008 年 4 月，全省第一个综合性公共实训基地在绍兴落成。结合建设先进制造业基地的需要，以机电类高级技工培训项目为先导，启动国家高技能人才培训工程。第四，灵活开展高技能人才认定评价机制，使高技能人才脱颖而出。为了解决职业工种和规范标准落后于实际生产的矛盾，2007 年，浙江制定了《高技能人才企业评价和直接认定办法》，确立了企业内高技能人才评价的工作思路和基本框架，为企业直接认定高技能人才提供了依据。第五，建立企业收入分配向技能人才倾斜激励机制。浙江积极引导企业建立以岗位工资为主的薪酬分配制度，鼓励企业根据自身实际，对聘任的中级工、高级工、技师、高级技师建立相应的技术等级津贴，形成较强的带头示范效应。2008 年，浙江省享受政府特殊津贴的各类人才 56 人，其中 18 名为企业高技能人才。

浙江高技能人才队伍建设虽然取得了较大的成绩，但我们认为，从浙江产业升级和经济结构调整的实际出发，未来高技能人才发展面临严峻挑战。一是技能人才总量不足。从整个经济社会发展来看，技能人才数量仍显不足。按照国家对技术工人应占职工总数 50% 的统计口径计算，全省技能人才总量应为 1 408.19 万人，缺口达 716.98 万人。全省高技能人才占技能人才 14.73%，与国家“十一五”规划提出的 25% 的要求相去甚远。二是技能人才队伍结构不合理，高技能人才比例相对偏低。高技能人才中技师、高级技师偏少，高技能人

才年龄结构在一些地方趋于老化,高级工年龄偏大压缩了其向技师、高级技师提升的空间等。从学历结构上看,高技能人才的学历普遍偏低。调查显示,浙江技能人才超过9成未受过高等教育。三是高技能人才供给渠道狭窄。目前存在能够培养高技能人才的高级技工学校数量较少,招生渠道不畅、师资水平不足、经费缺乏、技术设备老化等问题,影响高技能人才的培养后劲。四是薪酬水平满意度不高。总的来看,高技能人才的收入偏低,与期望工资相差较大。据调查,2008年,浙江11市高技能人才的平均工资有5市低于当地城镇企业在岗职工平均工资。高技能人才的工资水平与机关事业单位工作人员和企业经营管理人员、专业技术人员相比不具有优势。

当前,国际金融危机对浙江经济发展的影响还未完全消除,走出金融危机给经济发展带来的困境依然面临严峻的考验,经济转型和产业升级的任务还十分艰巨。建立一支素质优良的高技能人才队伍是浙江经济社会发展的重要人才保证。

一是加快高技能人才队伍建设,促进经济结构调整和产业升级。浙江经济要实现跨越式发展,关键在于解决产业升级和经济结构调整问题。调查中发现,凡是科技含量高、处于产业链高端的企业,多是技能人才尤其是高技能人才较为丰富的企业,对金融危机的抗风险能力较强或较快地走出了金融危机的影响,这些企业应对经济发展周期调整的能力也较强,同时能主动地实现产业升级和经济结构调整。浙江要加快产业升级的步伐,一方面,要结合浙江产业振兴规划来培养高技能人才,特别是发挥高技能人才在以先进制造业和现代服务业为主的第三产业中的作用;另一方面,政府财政要加大对技能人才和高技能人才培养的资金投入,企业要在加强自主创新过程中,注重高技能人才的培养和使用,全社会要营造一个高技能人才敢干事、干好事的成长氛围。在高技能人才培养过程中,必须重点把握总量、结构和质量三个核心问题。要加快高技能人才的培养、培训进度,解决技能人才特别是高技能人才总量不足的问题。在结构上,要通过市场本身

优化配置资源机制和加强政府宏观调控两只手共同解决。在质量上,要提高高技能人才培养的针对性,根据浙江产业振兴和升级的要求与贴近企业的实际需求进行培养,要创新传统高技能人才开发模式,建立适应现代化发展要求的培训机制和评价机制。只有建设一支高素质的技能人才队伍,才能实现浙江产业升级和经济结构调整,实现浙江经济社会新的跨越式发展。

二是推动高技能人才流动,促进要素合理配置。要搭建高技能人才流动的公共服务平台,促进高技能人才在浙江省和长三角区域间的优化配置。要抓住人事部门和劳动保障部门大部制改革的契机,整合、构建统一的人力资源市场。要完善高技能人才流动体系。破除人才流动的体制性、制度性障碍,通过改革户籍制度,完善社会保障制度、住房保障制度、教育培训制度等,促进高技能人才在不同所有制单位之间、不同地区之间合理流动。要在加大高技能人才培训力度的同时,根据浙江产业发展的趋势和工业化的进程,积极地从国内外有针对性地引进一批紧缺的高技能人才。建立健全高技能人才“柔性流动”机制,通过鼓励高技能人才兼职、合作攻关、项目引进等形式发挥更重要的作用。

三是建立高技能人才社会评价机制。要引导企业建立以岗位技能工资为基础的薪酬体系。结合收入分配制度改革,引导企业建立以技能水平为基础的分配制度。通过建立和完善现代企业绩效考核制度等,激励普通员工向技能人才发展。要建立高技能人才的评选奖励办法,对那些在技术革新、专利发明、岗位技能方面作出卓越贡献的高技能人才实行政府津贴制度。要注重使用和培养相结合,考核和选拔相结合,业绩和待遇相结合,不断完善高技能人才的成长激励机制。企业在设计员工职业生涯时,打通技能人才的职业晋升通道,建立专业技术人员和技能人才统一评价指标体系。要建立高技能人才库、技术成果信息库,为高技能人才、高新技术开发、技术成果转让提供交流平台。对取得突出成绩的高技能人才,不仅经济上要体现优惠待