

以激励为核心促进技能人才大发展

吴玮

新形势下，要全面贯彻党的十九大精神，深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以健全面向全体劳动者职业培训制度为基础，以提升技能人才职业技能和社会地位为核心，加快深化收入分配制度改革，强化多劳者多得、技高者多得的技能人才收入分配政策激励导向，激发技术工人积极性、主动性和创造性。构建以“激励为核心，三大主体、三种模式、三个要素为协同路径”的技能人才发展体系（即“1+3+3+3”体系），实现技能人才收入增长与经济发展互促共进，实现技能劳动者队伍发展壮大和整体素质提升，实现人力资源与经济发展同频共振。

主要目标

积极探索建立一条与浙江产业发展趋势相适应、与技能劳动者职业技能水平相匹配、与经济社会水平相协调、与新时期工匠精神相承接的技能人才激励新路径，即“企业来投资，组织有服务；政府保基本，市场做配置”，初步形成以企业为基础、工会为依托、专业服务为支撑，功能明确、激励有效、覆盖城乡的收入分配新格局，带动全体技能劳动者在共建共享发展中有更多获得感。

到2022年，技能劳动者就业规模逐步扩大，每年培养高技能人才20万人；就业质量稳步提升，劳动生产率不断提高，高技能人才占技能劳动者比重逐年提高0.5%以上；技能劳动者收入得到进一步增加，技能劳动者中以中等收入群体为主体的橄榄型收入分配格局逐步形成；技能人才培养渠道逐步拓展，企业主体、政府推动与社会支持相结合的技能人才培养体系基本形成；技能人才制度改革持续创新，技能劳动者选拔评价、激励保障制度瓶颈基本破解，以政府为引导、企业为主体的协同创新、协同服务体系基本形成；技能人才基础建设逐步优化，整合区域各类载体资源，基本构建开放式技能劳动者服务平台；技能人才发展环境不断完善，不断优化技能人才子女就学需求供给、医疗保障服务、文化休闲、生活配套等综合环境。

实现路径

探索符合浙江特点的技能人才发展新路径，即“企业来投资，组织有服务；政府保基本，市场做配置”。这一路径的实现要抓住“三三制”：

明确“企业、社会、政府”三大主体的职能定位。企业是加大资本投资作为促进技能人才激励的重要基础。社会是专业化、社会化、市场化服务作为提升技能人才技能、促进技能人才激励模式的重要支撑。政府是发挥好政府促进技能人才激励的托底保障作用，主要体现三大职能：一是保基本。保障技能劳动者享有合理的劳动报酬，健全最低工资制度、工资正常增长机制和支付保障机制，对企业工资分配进行规范与调控。二是广覆盖。建立广覆盖、综合性的职业技能教育培训体系，为技能劳动者提供公益性与专业化相结合的职业教育、技能培训支持。三是重监管。建立技能培训市场准入、扶持、评估和退出机制，培育发展行业协会、培训基地，促进其规模化、专业化。

完善“企业投资、社会服务、工会保障”三种促进技能人才发展模式。企业投资是促进技能人才激励的根本路径，指由用人单位建立多重资本深化机制来保障技能人才收入稳定增长。企业资本投资主要分为人力投资和物力投资。社会服务是以企业为核心，以各协会团体为依托，以专业化培训机构为支持，通过

基础教育、职业技能培训、技能鉴定等形式，为技能人才提供职业培训、技能提升等服务，提高技能劳动者技能素质和技能水平。工会保障是技能人才加入所在企业工会，获得权益保障的方式。

强化“有效激励、合理流动、提高产出”三个要素。有效激励是聚焦建立健全促进增收的激励机制，以薪酬激励、股权激励等方式，促进技能人才稳步增长。合理流动是从侧重人才培养向兼顾人才培养与人才引进转变，推动形成跨地区、跨企业、跨部门高技能人才流动机制，让高技能人才在自由流动中实现更高自身价值。提高产出是加速人力资本和新技术新知识积累，进一步提高劳动生产率，直接作用于收入增长。

对策措施

保基本，建立多层次的技能人才薪酬收入增长保障体系。建立分层次的技能劳动者收入分配制度。贯彻落实技能劳动者最低工资制度、工资正常增长机制和支付保障机制，建立健全技能劳动者薪酬调查和信息定期发布制度。引导企业加大对技能人才收入分配的倾斜力度，建立技能水平与待遇标准相挂钩的机制。建立技能要素参与分配的激励机制。鼓励企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的激励制度，健全高技能人才发明创造成果激励制度，全面落实高新技术企业和科技型中小企业高技能人才创新成果转化股权激励收入政策和技能人才股权激励递延缴纳个人所得税政策。加大对技能大师等高技能人才的激励力度。加速推进技能大师工作室、劳模创新工作室、工匠创新工作室、职工创新工作室等建设，鼓励支持科技技能含量较高的产业和大型骨干企业成立大师工作室。

建机制，完善多方协同扶持的技能人才发展格局。确立企业在促进技能人才激励中的主体作用。“实施软激励”，研究建立企业参与技能劳动者培养补贴机制，制定分层分类的财政资金支持技能人才培养办法。以企业参与技能劳动者职业教育量化程度和企业投资职业教育资金额度为主要依据，对符合相关标准的企业，优先给予财政资金补贴。鼓励社会团体力量参与。鼓励、培育、引导和规范社会力量参与技能劳动者成长发展培养体系建设，建立开放性、多功能的区域性技能服务平台。推进政府购买服务方式开展职业技能培训，扶持和规范民办机构开展职业技能培训，完善社会团体力量为企业服务制度。积极培育发展培训市场。合理布局技能人才培养基地、民办培训机构等培训载体资源，继续加快中外合资职业培训机构建设，深挖教育资源，以优质培训资源为载体，加大技能人才开放式实验和实训平台建设，搭建“技能创业”产业孵化平台，搭建职业教育校企双方信息交流平台。

广覆盖，创新技能人才服务扶持模式。建立职业教育与学历教育互联互通体系。探索建立高技能人才职业资格与工程技术人才职业发展贯通制度，实行学历教育考试与职业技能鉴定相结合，在职业院校中推行学历证书和职业资格证书“双证融通”制度，建立健全技能水平与等级的考评机构及资格证制度。完善各类技能人才公共服务政策。加大人才引进力度，完善公共服务保障，开展对各部门人才服务的政策、项目、资金投入的排摸梳理，提出优化调整方案。构建综合性的技能劳动者服务支持体系。以企业层面为主，搭建“四大功能平台”，构建覆盖培训、收入、保障、人文等方面的技能劳动者服务支持体系。营造鼓励技能增收致富的良好环境。充分利用各类媒体宣传技能人才工作相关政策及成效，加强弘扬工匠精神、厚植工匠文化、改善民生保障等方面舆论引导。

强监管，建立完善技能人才激励评估体系。建立技能人才培训教育市场的准入制度。研究制定技能培训市场准入制度，公布准入标准。建立技能人才服务绩效评估机制。由职能部门牵头，组织技能人才代表、第三方机构、企业工会、社会组织等各方共同参与，对财政支持的所有技能人才服务项目绩效进行评估，建立目标责任制度。建立技能人才市场供求信息系统。定期开展针对技能人才总量、结构、行业分布和薪酬等情况的调研，探索开发集人才培养、引进、评价、使用和激励等环节信息采集、查询、发布、申报等

功能为一体的“一站式技能人才信息服务平台”，探索建立技能人才调查统计工作机制。

重突破，创新技能人才引进评价选拔方式。创新技能劳动者评价体系。建立健全技能劳动者评价体系，引导行业企业开展技能等级认定和新技能培训评价，由企业工会或行业协会在国家职业标准的统一框架基础上，开展技能人才自主评价。推广“以赛代评”技能人才选拔模式。定期组织开展多层次、多形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动，通过以赛代评、以赛代训，评比“技术能手”“技能大师”，为技能人才快速成长开辟绿色通道。打通技能人才晋职晋升通道。探索建立高技能人才职务与职称晋升的通道，对于技术精湛、在关键位置上解决重要实践问题、做出突出贡献的高技能人才，作为中高层管理者后备队伍优先选拔任用。