

# 关于促进市国资委系统企业职工技能提升的若干意见

沪国资委分配〔2024〕181号

各监管企业：

为深入贯彻党的二十届三中全会精神，以及中共中央、国务院和本市关于加强新时代高技能人才队伍建设的总体部署，全面落实国企改革深化提升行动的工作要求，努力提升市国资委系统企业职工技能水平，显著提升高技能人才比例，打造一支数量充足、结构合理、技艺精湛、素质优良的产业工人队伍，现结合监管企业实际，就促进职工技能提升工作提出如下意见：

## 一、明确工作目标，加大技能职工培养力度

（一）建立健全技能职工培养体系。企业要坚持实施人才强企战略，将加快培养高技能人才纳入企业发展规划及人才队伍建设总体部署，紧密结合产业升级和发展新质生产力的需要，加强选育用留全周期培养体系建设，加快战略性新兴产业相关新技能岗位的开发，加大急需紧缺高技能人才引进力度，创新企业主导的产教融合及校企联合培养技能人才新模式。积极实施职工技能提升行动，力争到2025年底，在沪技能职工中持有技能等级证书的比例较2022年提高5个百分点。

（二）保障技能职工培训资源投入。企业要按规定足额提取职工教育经费，60%以上用于一线职工的教育培训。统

筹高技能人才培训（养）基地、企业培训中心、新型技师学院、工匠学院等培训资源，提高职工技能培训质量。紧贴一线岗位实际，善于运用新技术、开发新场景，不断丰富和创新职工技能培训的内容和形式，提升培训成效。深化校企合作，开展订单式培养、套餐制培训，拓展技能职工培养方式。加强人力资源与工会等部门的沟通协作，深入开展岗位练兵、劳动竞赛、技术比武等活动，提高职工参训主动性和积极性，全面提高职工技能水平。

## 二、优化岗职设置，贯通技能职工发展通道

（三）建立完善技能职工岗职体系。企业应对照国家“新八级工”职业技能等级（岗位）序列，健全技能岗位等级设置。要结合本行业、本企业实际，在现有职业技能等级设置的基础上适当增加或调整技能等级。对设有高级技师的职业（工种），可在其上增设特级技师和首席技师技术职务（岗位），在初级工之下补设学徒工。考虑历史沿用、约定俗成等因素，企业可对上述技能等级名称使用不同称谓，但应明确其与相应技能等级的对应关系。

（四）畅通技能职工职业发展通道。企业应建立设置符合技能人才成长规律、覆盖全职业周期的职业发展通道，一般应与企业的经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照。坚持技能职工职业发展通道设置与薪酬分配制度设计相配套、相衔接。鼓励建立不同类别（岗位）序列之间的双向流动和使用机制。探索建立对企业发展作出重大贡献的高技能人才的破格晋升制度。

### **三、健全评价体系，增强技能评价功能辐射**

（五）推动职业技能等级认定提质扩面。企业应建立健全技能职工评价体系，不断提高职业技能等级认定覆盖面。鼓励符合条件的企业申请用人单位评价机构资质，自主开展职工职业技能等级认定，逐步扩大自主评价职业（工种）项目范围。企业可打破学历、资历、年龄、比例等限制，对技艺高超、业绩突出的一线职工，按照规定直接认定其相应技能等级。支持符合条件的企业开展特级技师、首席技师评聘工作。

（六）加强企业技能评价功能辐射。具备评价资质的企业要加强技能等级认定工作规范管理，强化管理制度、评价标准、题库资源、考评人员和内督队伍等建设。支持评价资源共建共享，鼓励相关企业技能职工自主评价进一步拓展延伸至域外子企业，鼓励经备案的用人单位评价机构，为产业链上下游企业及同行业企业提供评价服务。

### **四、突出岗位贡献，完善技能职工薪酬制度**

（七）完善技能职工薪酬制度。企业可参考《技能人才薪酬分配指引》，结合岗位特点，合理设计工资结构，基于岗位价值、能力素质和业绩贡献，建立健全能够充分体现技能价值导向的技能职工薪酬激励制度，实现技高者多得、多劳者多得、贡献大者多得，不断提升技能职工的职业获得感、幸福感和荣誉感。企业应加大收入分配向生产一线岗位和高技能人才倾斜力度，高技能人才人均工资增幅一般不低于本企业管理人员人均工资增幅。

（八）合理确定技能职工薪酬。鼓励企业与技能职工开展工资集体协商，就薪酬福利、技术创新奖励等事项签订专项集体合同，或者在集体合同中专章约定。支持企业对高技能人才探索实行年薪制、协议工资制，将高技能人才纳入中长期激励对象范围。聘用到特级技师岗位的人员，可比照正高级职称人员享受同等薪酬待遇。首席技师薪酬待遇可参照本单位高级管理人员标准确定。

### **五、坚持示范引领，加强高技能人才队伍建设**

（九）强化高技能人才梯队建设。企业应不断增强高技能人才梯队建设，提升高技能职工比例。确保到 2025 年底，市国资委系统在沪企业高技能人才占技能职工的比例超过 35%。企业要注重发挥高技能领军人才头雁效应，形成雁阵格局，激发雁群活力，注重对青年及女性技能人才的培养选用，积蓄技能人才后备力量。

（十）发挥高技能领军人才作用。企业要积极选树一批政治坚定、技能出众、业绩突出的高技能领军人才，支持高技能领军人才创建大师工作室、劳模和工匠人才创新工作室，注重在高技能领军人才中培育技能大师、劳模工匠、青年岗位能手、三八红旗手等先进典型，推荐合适人选代表市国资委系统广大职工，为产业工人队伍建设和职业技能工作建言献策。对一线工作中急需、退休后将对工作带来较大影响的高技能领军人才，企业可结合国家政策规定与实际用人需要，研究制订相关柔性管理制度，更好发挥高技能领军人才作用。

### **六、强化组织领导，保障技能提升工作落实落地**

（十一）加强统筹谋划和协同联动。企业应将职工技能提升工作与企业改革发展工作同谋划、同部署、同评估，将高技能领军人才列入党委领导联系服务专家工作范围，指导下属企业明确工作目标、制订工作计划、落实工作举措，切实推动职工技能提升行动落实落地。企业要加强与属地人社及行业主管部门的沟通联系，用足用好相关支持政策。企业组织人事、群团组织等相关部门要加强横向协同合作，共同做好职工技能提升相关工作。

（十二）实施动态管理与绩效评价。市国资委将定期开展职业技能工作统计，加强对相关数据的分析运用，指导企业结合产业发展趋势，做好技能职工供需预测和培养规划。以产业发展类、城市保障类和金融服务类企业为重点，建立技能提升行动重点企业名单，并实施动态化管理。支持企业以不同方式参与保障各级各类职业技能竞赛。将技能提升工作纳入干部人才队伍建设专项评价，对先进单位予以加分或推荐评优。

附件：技能提升行动重点企业名单（2024年版）

上海市国有资产监督管理委员会

2024年9月16日

附件

## 技能提升行动重点企业名单 (2024年版)

1. 上海汽车集团股份有限公司
2. 中国太平洋保险(集团)股份有限公司
3. 上海电气集团股份有限公司
4. 上海久事(集团)有限公司
5. 光明食品(集团)有限公司
6. 上海浦东发展银行股份有限公司
7. 上海实业(集团)有限公司
8. 上海申通地铁集团有限公司
9. 百联集团有限公司
10. 东方国际(集团)有限公司
11. 上海华谊集团股份有限公司
12. 锦江国际(集团)有限公司
13. 申能(集团)有限公司
14. 上海机场(集团)有限公司
15. 上海城投(集团)有限公司
16. 上海地产(集团)有限公司
17. 上海国际港务(集团)股份有限公司
18. 上海建工集团股份有限公司
19. 上海隧道工程股份有限公司

20. 上海华虹（集团）有限公司
21. 东浩兰生（集团）有限公司
22. 上海仪电（集团）有限公司