

局、民政局、财政局、住房城乡建设局、卫生健康局、公共资源交易服务中心、税务局，总工会、团委、妇联、工商联：

为进一步加强我市高技能人才队伍建设，根据中央、省关于加强高技能人才队伍建设的要求，结合我市实际，制定以下实施意见。

一、总体目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持服务发展、稳定就业导向，紧紧围绕制造强市、创新驱动等“九大战略”，构建党委领导、政府主导、企业主体、社会参与的高技能人才工作体系，全面建设“技能济宁”，加快培育一支技艺精湛、素质优良的高技能人才队伍。到 2025 年底，技能人才占就业人员比例超过 30%，高技能人才总量超过 32 万人。到 2029 年，高技能人才数量、结构与基本建成新时代现代化强市相适应。

二、加大高技能人才培养力度

（一）完善高技能人才培养体系。构建以行业企业为主体、职业院校（含技工院校，下同）为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系。各行业主管部门和行业组织要结合产业需求做好高技能人才培养规划，定期发布高技能人才岗位需求预测信息。鼓励各类企业把高技能人才培养纳入发展总体规划和年度计划，国资监管部门要将高技能人才培养规划的制定和实施情况纳入国企评价体系。高技能人才配置状况应作为生产经营性企业及其他实体参加重大

工程项目招投标、评优和资质评估的重要因素。（市人力资源社会保障局牵头，市教育局、市工业和信息化局、市民政局、市财政局、市住房城乡建设局、市卫生健康委、市国资委、市能源局、市总工会、市公共资源交易服务中心负责）

（二）发挥企业培养高技能人才主体作用。鼓励企业职工参加岗位技能提升培训，每年培养 1000 名以上技师、高级技师等，对新取得技师、高级技师、特级技师的企业职工，分别按照每人 2000 元、3000 元、5000 元的标准给予一次性补贴，由市、县财政按照 5：5 比例分担。推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的企业新型学徒制，力争每年培训新型学徒 500 名，由县财政按照每人每年 4000—6000 元标准给予企业职业培训补贴，补贴期限最长不超过 2 年。（市人力资源社会保障局牵头，市财政局负责）

（三）强化职业院校基础性作用。优化职业教育布局，引导职业院校增强专业设置与本地产业发展契合度。推进“双高计划”高职院校建设，到 2025 年底，争取建成 2 所高水平高职校、打造 45 个高水平高职（中职）专业（群）。大力发展技工教育，坚持校企双制、工学一体的技能人才培养模式，加快工学一体化优质课堂、课程、专业、院校建设，每年评选 30 门市级精品课程，纳入市级教学资源库，到 2025 年底，建设 20 个工学一体化培养模式专业，认定 30 个特色专业（群）。市内职业院校围绕我市重点产业发展需要，设计开发相关专业，成功创建国家级、省级高水平（优质）专业或专

业群的，市财政分别给予最高 50 万元、20 万元奖补，每所院校每年最高奖补 100 万元。鼓励职业院校面向社会提供有偿性社会培训、技术服务或创办企业，所取得的收入可按一定比例作为办学经费自主安排使用；公办职业院校所取得的收入可按一定比例作为绩效工资来源，用于支付本校教师和其他培训教师的劳动报酬。（市教育局、市人力资源社会保障局牵头，市委编办、市发展改革委、市财政局负责）

（四）推进高技能人才校企共育。深化产教融合、校企合作，探索建立校中厂、厂中校。实施产教融合型企业建设培育，对纳入产教融合型企业建设培育范围的试点企业兴办职业教育的投资，可依据有关规定按投资额的 30% 抵免该企业当年应缴教育费附加和地方教育附加。加强产教融合共同体和产教联合体建设，做优做强技工教育集团和职业教育集团，鼓励联合举办校企订单班，为企业“量身定制”技能型人才。支持重点企业、重点项目与市属高校（含市技师学院）联合订单式培养技术技能人才（全日制专科或高级工及以上），订单企业与毕业生签订 3 年以上工作合同，每年全职聘用 100 人以上的按照每人 1 万元标准给予补贴，50—100 人的按照每人 5000 元标准给予企业用才补贴，由市、县财政按照 5：5 比例分担。（市人力资源社会保障局牵头，市教育局、市发展改革委、市工业和信息化局、市财政局、市税务局负责）

（五）实施终身职业技能培训。坚持培训促就业导向，对法定劳动年龄内具有就业创业意愿和培训需求的城乡各类劳

动者开展职业技能培训或创业培训。促进职业技能培训与产业行业融合发展，围绕制造业高新技术、数字技能和急需紧缺高技能人才等，优化政府补贴性职业技能培训目录，延续实施“金蓝领”技师培训项目，结合“一县一品”“一人一技”建设，每年开展补贴性职业技能培训不少于2万人次。（市人力资源社会保障局牵头，市教育局、市财政局负责）

（六）加强高技能人才培养平台建设。聚焦经济社会发展急需、紧缺行业领域，按照政策规定，每年遴选建设10家左右市级技能大师工作室，由市财政给予每家5万元建设补助。对新获批国家级技能大师工作室、齐鲁技能大师特色工作站和省级技师工作站的，由市财政分别给予50万元、30万元经费资助。扎实推动工匠学院建设，3年内建设20个左右市级工匠学院，由市总工会给予每家20万元一次性补助。充分发挥职业院校和龙头企业优势作用，建设一批特色鲜明、功能精准的公共实训基地。（市人力资源社会保障局牵头，市发展改革委、市教育局、市工业和信息化局、市财政局、市总工会负责）

三、完善技能导向的使用制度

（七）健全高技能人才岗位使用机制。鼓励企业设立技能津贴、班组长津贴、带徒津贴，支持高技能人才在岗位上发挥技能、管理班组、传技带徒。高技能领军人才参与重大生产决策、技术革新和技术攻关项目的，单位可根据贡献给予绩效奖励。鼓励企业实行“技师+工程师”组团模式，发挥高技能人

才在科技创新和技术攻关中的重要作用。鼓励技术能手、技能大师等高技能人才到职业院校兼任实习实训指导教师。支持事业单位面向符合条件的技能人才公开招聘工作人员。技工院校中级工、高级工、预备技师（技师）班毕业生按规定分别按照中专、大专、本科学历落实职称评审、公务员招录、事业单位公开招聘、参军入伍、就业创业等有关政策。（市委组织部、市人力资源社会保障局牵头，市教育局、市科技局、市工业和信息化局、市国资委、市总工会负责）

（八）完善技能要素参与分配制度。强化技能价值导向，落实《技能人才薪酬分配指引》，动态发布技能人才薪酬价位信息。引导企业建立健全技能人才薪酬分配制度，逐步提高技能人才薪酬待遇。鼓励企业为包括高技能人才在内的职工建立企业年金、购买补充医疗保险等。对在聘高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务晋升、工资福利等方面，比照相应层级专业技术人员享受同等待遇。支持企业开展技师、高级技师、特级技师和首席技师评聘工作，分别比照专业技术人员中级、副高级、正高级享受同等待遇。国有及国有控股企业高技能人才人均工资增幅应不低于本单位管理人员人均工资增幅。（市人力资源社会保障局、市国资委牵头，市总工会负责）

（九）构建高技能人才引才留才机制。对全职引进或培养获得世界技能大赛金、银、铜奖的团队或个人，根据作用发挥情况，由市财政分别给予 100 万元、50 万元、20 万元奖

励；并按照每人（团队）20万元标准给予引才或培养单位奖励。对全职引进或培养获得“中华技能大奖”“全国技术能手”的个人，由市财政分别给予50万元、20万元奖励；并按照每人10万元标准给予引才或培养单位奖励。对获得世界（全国）职业院校技能大赛排位赛及总决赛一、二、三等奖的职业院校由市财政分别给予最高30万元、20万元、15万元奖励。企业新全职引进35周岁以下职业院校全日制预备技师、技师班毕业生，攀登企业新全职引进30周岁以下职业院校全日制高级工班毕业生，并缴纳社会保险的，3年内由县财政分别按照每人每年1.2万元、6000元标准给予用人单位引才补贴。（市委组织部、市人力资源社会保障局牵头，市教育局、市财政局负责）

四、健全高技能人才评价体系

（十）完善技能人才评价制度。实行以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核为主要内容的技能人才评价制度。推行新“八级工”职业技能等级（岗位）制度，稳步扩大特级技师、首席技师评聘企业范围。持续推动高技能人才与专业技术人才职业发展贯通。探索推进专项职业能力考核社会化改革，满足新业态新技术、区域特色产业和技艺传承评价需求。（市人力资源社会保障局牵头，市工业和信息化局、市国资委负责）

（十一）大力支持企业自主开展职业技能等级认定。实施技能岗位“人人持证”工程，力争对有职业技能等级认定需

求且符合条件的企业全覆盖，打破学历、资历、年龄、比例等限制，对技艺高超、业绩突出的一线企业职工，可直接认定高级工以上职业技能等级。探索开展“一试双证”，将社会认可度比较高的行业证书与相应的职业技能等级证书挂钩，职工通过一次考试即可获得行业证书和职业技能等级证书。（市人力资源社会保障局牵头，市民政局、市工商联负责）

（十二）加强职业院校、社会培训评价组织技能等级认定。推行“学历证书+若干职业技能证书”制度，支持职业院校学生参加相关职业技能等级认定。拓展社会培训评价组织职业技能等级认定覆盖面，鼓励符合条件的企业、院校、社会团体、民办非企业单位申请社会培训评价组织，提供评价服务。加强评价组织监管，构建质量监督体系，定期开展督导评估或第三方评估，建立评级退出机制，确保评价结果公正、权威。（市人力资源社会保障局牵头，市教育局负责）

（十三）发挥职业技能竞赛引领作用。打造“技能状元”职业技能竞赛品牌，面向重大战略、重大工程、重点产业等，开展各级各类竞赛活动，每年举办100场以上市级职业技能竞赛，认定200名以上“济宁市技术能手”。从市级一类竞赛、省级以上竞赛获奖人员中分行业、分工种认定一批“技能状元”。探索建立济宁市职业技能竞赛集训基地，鼓励相关单位加大竞赛投入，加强选手培养，促进竞赛水平提升。（市人力资源社会保障局、市总工会牵头，市教育局、市工业和信息化局负责）

五、优化高技能人才激励机制

(十四) 加大高技能人才褒奖力度。健全高技能人才奖励体系。每年从全市重点产业、支柱产业等企业一线技能领军人才中培育认定 20 名“济宁市首席技师”。每年培育 5 名左右“济宁大工匠”、30 名左右“济宁工匠”(含“济宁手造工匠”)。对培育认定的高技能人才, 优先推荐申报省级以上技能人才工程项目, 参评相关激励和褒奖项目, 提高全社会对技能人才的认可度。(市委组织部、市人力资源社会保障局牵头, 市财政局、市总工会、团市委、市妇联负责)

(十五) 提升高技能人才政治待遇和社会地位。推动构建技能人才“有上升通道、有政治荣誉、有社会地位”的技能生态体系。将高技能领军人才纳入各级党委联系服务专家范围, 将符合条件的高技能人才纳入高层次人才绿色通道服务范围, 经认定后享受相关服务保障待遇。注重依法依规推荐高技能人才为各级人大代表候选人、政协委员候选人、群团组织代表大会代表或委员候选人, 加大在高技能人才中发展党员力度。选拔推荐符合条件的高技能人才到工会、共青团、妇联等群团组织挂职或兼职。建立高技能人才休假疗养制度, 开展高技能人才休假疗养、研修交流等活动。(市委组织部牵头, 市人力资源社会保障局、市教育局、市总工会、团市委、市妇联负责)

六、保障措施

各县(市、区)要建立组织部门牵头抓总、人力资源社

会保障部门统筹协调、有关部门分工负责、行业企业和社会广泛参与的高技能人才工作机制。统筹就业补助资金、失业保险基金以及行业产业发展经费等，对高技能人才队伍建设给予保障。鼓励县（市、区）设立高技能人才队伍建设专项工作经费，用于高技能人才引进、培养、评价、激励、保障等工作。指导企业按规定足额提取和使用职工教育经费，60%以上用于一线职工教育和培训，允许用于企业建立职业院校。落实企业职工教育经费税前扣除政策，探索建立企业职工教育经费使用管理制度。加强舆论引导，大力宣传“技能济宁”建设，宣树高技能人才典型，引导青年树立正确的就业观、职业观，走上技能成才之路，进一步营造重视、关心高技能人才的社会氛围。（市委组织部、市人力资源社会保障局牵头，市委宣传部、市教育局、市财政局、市税务局、市总工会负责）

本实施意见自2025年1月1日起施行，有效期至2029年12月31日，相关政策待遇按照“从优、就高、不重复”的原则享受，与现行政策不一致的，按本意见执行。

中共济宁市委组织部

中共济宁市委宣传部

中共济宁市委机构编制
委员会办公室

济宁市人力资源和
社会保障局

济宁市发展和改革委员会

济宁市教育局

济宁市科学技术局

济宁市工业和信息化局

济宁市民政局

济宁市财政局

济宁市住房和城乡建设局

济宁市卫生健康委员会

济宁市人民政府国有资产
监督管理委员会

济宁市能源局

济宁市公共资源交易服务中心

济宁市税务局

济宁市总工会

共青团济宁市委

济宁市妇女联合会

济宁市工商业联合会

2024年12月1日

（此件主动公开）

济宁市人力资源和社会保障局办公室

2024年12月1日印发
