

济宁市人力资源和社会保障局

济宁市财政局

济宁市工业和信息化局

济宁市科学技术局

济宁市教育局

文件

济人社发〔2023〕4号

济宁市人力资源和社会保障局等5部门
关于印发济宁市专业技术人才知识更新工程
(2023—2030年)实施方案的通知

各县(市、区)人力资源社会保障局、财政局、工业和信息化局、科技局、教育局，市直有关部门(单位)，有关行业协会、企业：

现将《济宁市专业技术人才知识更新工程(2023—2030

年) 实施方案》印发给你们，请结合实际，认真组织实施。



(此件主动公开)

济宁市专业技术人员知识更新工程

(2023—2030 年) 实施方案

为加强全市专业技术人员队伍建设，促进专业技术人员能力素质提升，根据《山东省专业技术人员知识更新工程(2022—2030 年) 实施方案》(鲁人社发〔2022〕26 号)和《济宁市国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，结合我市实际情况，制定本实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和中央人才工作会议精神，认真落实习近平总书记视察山东视察济宁重要讲话、重要指示批示精神，聚焦“制造济宁、文化济宁、活力济宁、美丽济宁、幸福济宁”建设，聚力突破“科教强市、先进制造业强市、数字强市、文化强市、现代农业强市、交通物流强市、生态强市、健康强市”，以专业技术人员能力建设为核心，以培养高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才为重点，创新完善专业技术人才培养机制，推进分类分层的继续教育体系建设，开展大规模知识更新继续教育，培养造就一批创新型、应用型、技术型人才，为全面开创新时代现代化强市建设新局面贡献智慧和力量。

二、目标任务

锚定“走在前、开新局”，围绕我市经济结构调整、发展方式转变和自主创新能力提升，在高端装备产业、高端化工产业、新能源产业、新一代信息技术产业、新材料产业、医药产业等重点产业领域，在教育教学、医疗卫生、宣传文化、社会工作等社会发展重点领域，开展大规模知识更新继续教育，每年培训 10 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才；依托高等院校、科研院所、专业协会（学会）、大中型企业、行业培训机构等具备条件的施教机构，分期建设一批市级及以上专业技术人员继续教育基地。

三、重点项目

（一）高级研修项目

紧扣制造强市、创新驱动、现代港航物流、济宁都市区建设、县域经济高质量发展、乡村振兴、文化“两创”、生态优先绿色发展、城乡共同富裕“九大战略”，按照高水平、小规模、重特色的要求，主要面向中高层次专业技术人才和经营管理人才，每年举办 20 期左右国家级、省级和市级高级研修班，培养培训 600 名左右高层次专业技术人才和经营管理人才，培养造就一批素质优良、创新能力强、具有较强竞争力的专业技术人才。

实施办法：国家级高级研修项目由省人力资源社会保障厅向人力资源社会保障部推荐和申报，由中央财政给予经费

保障。省级高级研修项目由市人力资源社会保障局向省人力资源社会保障厅推荐和申报，由省人力资源社会保障厅评审和批准，申报单位或承办单位自筹经费组织和举办。市级高级研修项目由各县（市、区）人力资源社会保障部门、各市直部门（单位）推荐和申报，由市人力资源社会保障局评审和批准，申报单位或承办单位自筹经费组织和举办。

（二）专业技术人员能力提升项目

针对专业技术人才职业发展和工作需要，采取远程教育和线下培训相结合等方式，实施大规模、广覆盖、高质量的知识更新继续教育。加强公需科目学习，开展思想政治学习、知识更新拓展、科学精神培育、职业道德养成、团队合作建设等能力提升培训，普及数字技术、知识产权、网络安全、应急管理知识。健全专业科目学习，结合行业特点和发展趋势，立足科技前沿，科学确定各行业人才培养培训规划，突出新理论、新知识、新技术、新方法，不断更新知识结构、掌握先进技术、提升专业水平、提高创新能力。每年培养培训各类专业技术人才9万人左右。

实施办法：市人力资源社会保障局统筹协调继续教育公需科目培训，指导各县（市、区）人力资源社会保障部门做好本区域公需科目培训。各市直行业主管部门以及中、高级职称评审委员会组建单位，按照人才队伍建设实际，结合本行业人才全省专业科目培养培训规划，指导做好行业人

才专业科目培养培训工作。公需科目和专业科目课程的开发，优先遴选各级专业技术人员继续教育基地和行业协会，按照市人力资源社会保障局和各市直部门的培养需求，开展线上线下等方式灵活多样的培训活动。

（三）数字技术工程师培育项目

围绕人工智能、物联网、大数据、云计算、数字化管理、智能制造、工业互联网、虚拟现实、区块链、集成电路等数字技术技能领域实施国家职业标准，各职业均分为初级、中级、高级三个专业技术等级。实行规范化培训、社会化评价、项目化管理，提升从业人员数字技术水平，逐步培育壮大高水平数字技术工程师队伍。

实施办法：市人力资源社会保障局按照省人力资源社会保障厅安排做好数字技术工程师培育相关工作，指导培训机构、评价机构按规定分别开展培训、评价工作，对在本地区组织的培训和评价进行全过程监督检查。

（四）专业技术人员继续教育基地建设项目

依托市属和驻济省属高等院校、科研院所、专业协会（学会）、大中型企业、行业培训机构等现有施教机构，分期建设一批市级及以上专业技术人员继续教育基地。加强基地建设管理，定期考核评估，将基地承办高级研修项目、培训专业技术人才数量、开发公需科目和专业科目培训课程等情况作为管理和考核的重要指标，建立退出机制，实行动态管

理。组织开展基地间交流合作，推进培训项目、专家师资、教材课程、课题研究和在线学习平台等建设，促进培训资源整合，提升基地施教水平，每年培养培训不少于 1000 人，更好发挥基地培养人才的平台作用。

实施办法：国家级专业技术人员继续教育基地，按照《国家级专业技术人员继续教育基地管理办法》，由省人力资源社会保障厅向人力资源社会保障部推荐申报。省级专业技术人员继续教育基地，按照《山东省专业技术人员继续教育基地管理办法》，由市人力资源社会保障局向省人力资源社会保障厅推荐申报，由省人力资源社会保障厅评选和公布。市级专业技术人员继续教育基地，按照《济宁市专业技术人员继续教育基地管理办法》，由各县（市、区）人力资源社会保障部门、各市直部门（单位）向市人力资源社会保障局推荐申报，由市人力资源社会保障局评选和公布。各国家、省、市级专业技术人员继续教育基地应主动对接各重点行业、重点领域人才培养需求，按照市人力资源社会保障局和各市直部门的有关要求开展培训工作，每年 12 月 10 日前将年度计划执行情况和下一年度培训计划报市人力资源社会保障局备案。

四、组织实施

（一）加强组织领导。专业技术人才知识更新工程（以下简称“工程”）实施实行统一领导、分工负责、分类指导、分级组织的原则，采取年度项目计划管理的方式进行。在市

委人才工作领导小组领导下，由市人力资源社会保障局会同有关部门成立济宁市专业技术人才知识更新工程指导协调小组（以下简称“市指导协调小组”），负责全市工程的组织领导工作。市指导协调小组下设办公室，设在市人力资源社会保障局专业技术人员管理科，负责全市工程的组织实施工作，制定工程项目规划和年度计划，对工程实施进行指导监督和检查评估，并作为下一年度任务安排的重要依据，奖优罚劣。各县（市、区）人力资源社会保障部门会同有关部门成立相应的指导协调小组，有关重点领域行业主管部门根据工作需要也可成立指导协调小组，贯彻落实《专业技术人员继续教育规定》和《山东省专业技术人员继续教育条例》等有关规定，规范管理专业技术人员的继续教育工作，完善配套措施，提供有力保障。调动政府部门、社会组织、培养培训基地（机构）、用人单位和专业技术人才各方积极性，推动建立多层次、多渠道、多类别、多形式的培养培训格局。

（二）支持人才培养。专业技术人员参加工程学习情况作为个人专业技术经历，高级研修、能力提升和数字技术工程师培育等项目的学员名单均可上传至“济宁市专业技术人员继续教育管理服务平台”，相应学时记入《济宁市专业技术人员继续教育学时证明》。进一步完善继续教育与工作考核、职称评审、岗位聘任、职业资格注册等人才人事管理制度的衔接。实行“人才十项目”的培养模式，主动对接省市重大专

项、重大工程、重大建设项目。重视发挥企业作用，加强用人单位人才培养培训与工程培养培训任务的衔接，在实践中集聚和培养创新型人才。非公有制单位专业技术人员参加工程培养培训项目享受同等政策待遇。参加数字技术工程师培育项目，取得培训合格证书的，按照有关规定申领职业培训补贴；取得高级专业技术等级证书的，可作为申报高级职称评审的重要参考；取得中级、初级专业技术等级证书的，可按有关规定纳入中级、初级职称认定范围。

（三）强化综合保障。工程经费主要由政府、社会、用人单位和个人投入等多元构成。政府经费主要发挥对工程经费投入的支持和引导作用，政府承担的工程项目任务由同级财政予以保障。有关部门要加强统筹规划、突出重点、优化结构，整合现有专业技术人才培养培训项目资源，避免重复建设，做好政策衔接，确保重点项目的实施。专业技术人员继续教育基地开展的专业技术人员能力提升培训和数字技术工程师培育项目要突出公益性、示范性，按照弥补成本，以支定收的原则合理合法合规确定收费标准。各用人单位按规定比例提取职工培训费，保障本单位开展人才培养培训支出。

（四）严格监督管理。完善工程项目管理制度，对入选的工程项目和承办单位进行公示，接受社会监督；对工程项目开展情况进行指导、监督和检查。建立健全工程人才培养培训评估体系，及时跟踪考核工程社会效益和实际效果。加强

经费使用情况的监督，建立完善配套制度，确保培养培训资金专款专用。提升工程信息化水平，依托“济宁市专业技术人员继续教育管理服务平台”，逐步实现工程管理服务网络化、数字化、智能化，确保工程实施效果。加强对工程项目实施的指导监督，采取“双随机”的监管模式，鼓励行业自律和社会监督，对群众投诉的问题及时调查核实处理，确有违规行为的，交有关主管部门依法依规处理。

（五）稳步推进实施。工程采取分阶段、分步骤、动态调整的方式组织实施。2023年，启动工程实施工作；2023—2025年，逐步落实工程各项工作，大规模开展专业技术人员培养培训活动，推动制度改革和机制创新；2025—2030年，全面开展工程各项工作，进行中期检查评估，巩固成果，加强薄弱环节，适时调整重点方向，力争在制度建设、机制创新上有突破；2030年，对工程实施情况进行全面总结和评估。

附件：济宁市专业技术人才知识更新工程指导协调小组

附件

济宁市专业技术人才知识更新工程 指导协调小组

组 长

刘东利 市委组织部副部长，市人力资源社会保障局党组书记、局长

副组长

许一新 市财政局党组成员、副局长

张慧慧 市人力资源社会保障局党组成员、副局长

成 员

张凯华 市发展改革委人事科科长

牛伟东 市工业和信息化局人事科科长

张岩岩 市教育局教师教育科科长

孙 燕 市科技局人事科科长

赵士举 市民政局人事科科长

王书国 市司法局党委成员、政治部主任

娄 刚 市财政局社会保障科科长、一级主任科员

张 军 市人力资源社会保障局专业技术人员管理科科长、四级调研员

卢洪涛 市自然资源和规划局人事科科长

吴琳 市住房城乡建设局人事科科长
李旭 市交通运输局人事科负责人
吴举 市城乡水务局人事科科长
金林 市农业农村局人事科科长
田斌 市商务局人事科科长、一级主任科员
王景琿 市文化和旅游局人事教育科科长、一级主任科员
刘峥 市卫生健康委科技教育科科长
陈红 市生态环境局人事科科长、四级调研员
董建 市市场监管局人事科科长
贺纪书 市地方金融监管局综合科科长

办公室主任

张军（兼） 市人力资源社会保障局专业技术人员管理科科长、四级调研员