

# 汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才(精选5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

## 汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才 篇一

国家兴盛，人才为本。目前，我国正处在全面建设小康社会的关键时期。加快科技发展，推动经济振兴和社会进步，从根本上取决于劳动者素质的提高和大量高素质人才的培养。技能人才尤其是高技能人才，是我国人才队伍的重要组成部分，是我国社会主义现代化建设的重要力量，是我国要真正成为制造业大国的重要支撑。然而，目前社会对于技术工人特别是高技能人才的认可和尊重还远远不够，培养高技能人才的力度和措施远远不够，鼓励高技能人才奋发有为的社会氛围还远远不够。要彻底改变这种状况，需要做到以下几点。

### 一、需要树立危机意识

目前，国际间的竞争日趋激烈。在这种激烈的市场竞争中，人才因素至关重要。然而，人才的竞争不仅局限于基础科研、应用科研领域，同时展现在工艺技能的竞技场上。无论是一个制造业大国，还是一个创造大国，都离不开大批高技能人才。通常，发达资本主义国家的高级技工占技工总数的20%至40%，而我国目前还不到4%。据权威部门2017年对全国100个城市的调查，高级技工缺口高达一千万人。不少城市面临

严重的“技工荒”，诸多高级技工的岗位只能是虚位以待，甚至有企业不得不从国外高薪聘请高级技工。现实情况是本科、硕士成堆，焊工、钳工、车工难求，技工断层现象明显。对此，笔者认为，必须有时不我待的危机意识，下大决心、花大力气，进一步加快培养高技能人才的步伐。

## 二、转变某些片面的人才观念

在相当长的一段时间里，有的人把“科技是第一生产力”片面地理解为“科学是第一生产力”，只重视高等教育、中等教育，而不重视职业技术教育，重学历、轻技能的思想根深蒂固，致使20世纪末我国职业技术教育一度出现萎缩。一些企业所办的技校纷纷关门，一些技校因生源缺少而关闭。事实上，技能是科技的重要组成部分，而高技能人才是构成、支撑企业生产的重要骨干力量。科技的进步、国家的昌盛、民族的振兴，既需要攻克“庞加莱猜想”的数学家，需要设计“神六”和“天宫一号”的科学家，也同样需要制造“神六”和“天宫一号”的高技能人才。据有关资料介绍，我国科技成果转化率只有15%左右，科技进步对经济增长的贡献率只有29%，与发达国家60%至80%的水平相差甚远。企业产品的合格率仅为70%，每年因不良产品造成的经济损失达2000多亿元。产生这些问题的一个极其重要的原因，就在于缺少一支高素质的技术工人队伍。因此，必须切实提高技术工人，特别是高技能人才的待遇，努力营造一种有利于高技能人才成长和脱颖而出的良好社会氛围。

## 三、建立完善有效的培训体系和制度

在一些西方发达国家，职业技术培训和高等教育一样，已经在整个国家的经济体系和教育体系中占有重要地位。以加拿大为例，几乎每个城市都有几所师资力量雄厚的职业技术培训学院，这些培训学院都以高就业率闻名。德国于1969年颁布了《职业教育法》，对职业教育培训起到了极大的推动和促进作用。19世纪中叶，英国已拥有各类职业技术学校600多

所，建立起当时最为完善的职业技术教育体系，支撑英国成为世界上第一个工业化国家。与此相对照，我国的职业技术培训体系仍未完善，物质资本投资大，人力资本投资少，学历教育投资大，职业技术教育投资少等问题长期存在，条块管理、画地为牢的落后僵化的管理体制更使这些问题日益严重。对此，必须高度重视，采取有力措施，建立、健全一套完善有效的职业技术培训体系和制度，从制度上规范，从资金上落实，确保职业技术教育的长远健康发展。

#### 四、教育资源需优化配置

针对高技能人才培养工作远远落后于我国经济发展的现状，笔者认为，应采取各项措施，动员更多的社会资源和力量，全方位、多层次地参与技能人才的培养教育。首先，政府要增加对技术院校的投入；其次，借鉴外国成功经验，兴办更多的社区学院；第三，发动企业和社会力量开办技能院校，培养一大批急需的高技能人才，以解高技能人才短缺的燃眉之急。据了解，青年技工断层和高技能人才缺乏等问题已经引起了一些省、市有关部门的高度重视。广东省召开了职业技术教育工作会议，提出要从统揽全局的‘战略高度，充分认识加快发展职业技术教育的重大意义，加大对职业技术教育的投入。从2017年起，广东省级财政连续五年每年安排3亿元，用于扶持职业技术教育。2011年广东省又制定了《广东省职业技术教育改革发展规划纲要》，进一步加快了培养高技能人才的步伐。

一、专业设置与地方经济发展的需求严重脱节。职校在专业设置上趋“热”不趋“缺”，趋“全”不趋“专”。“大路货”的热门专业一哄而起，技能含量高的紧缺专业受到冷落。也有不少职校专业设置小而全，没有特色，没有强项。

二、师资队伍结构不能适应中高技能人才培养的要求。保定市职教师资主要由普教师资演变而来，只有三分之一的教师具有技能教育资格。僵化的用人机制使得多余的文化课教师

出不去，胜任技能教育的专门人才进不来，这就使专业技能教育难以正常开展。

三、教育教学评估没有把技能提高做为根本标准。用普教标准评估职教，这种导向必然造成职校的教学模式重课堂教学，轻工位实习，重课本知识，轻技能训练。

四、职中的技能等级鉴定渠道不畅。受条块分割的制约，教育部门办的职中得不到劳动部门的技能等级鉴定，缺少教学参照标准，致使专业技能教学缺乏针对性，阻碍了技能教学水平的提高。

五、技能训练和专业实习设施简陋匮乏。由于投入不足，大多数技能含量高的专业缺少实习设施，严重影响了技能教育质量的提高。如某职教中心，挂着国家级汽车工艺与维修培训基地的牌子，却连一辆破汽车都没有。

一、调整职业教育发展思路，把中高技能人才培养放到优先位置。各级政府要站在科学发展观的高度，充分认识培养中高技能人才对于推动一方经济发展的现实意义，认真研究并切实解决职业技术教育特别是中高技能人才培养的突出问题。要优化教师队伍结构，尽快制定政策，建立能进能出的用人机制。多余的文化教师调出，充实普教师资队伍；专业理论教师定期到企业实习锻炼，提高技能教学水平；吸纳具有丰富实践经验的企业技术人员到校任技能课。要加大投入力度，加快重点专业的技能训练设施建设，尤其对那些为培养紧缺中高人才而开办的专业，优先扶持，重点武装。要提供技能等级鉴定平台，明确劳动部门和教育部门各自的责任，打破权力壁垒，加强统筹协调，为职校技能等级鉴定开通渠道。

二、加大资源整合力度，充分挖掘全市职教资源潜力。冲破不同隶属关系的束缚，确立大职教的理念，才能实现真正意义上的资源整合。不同形式的联合办学是最容易操作的资源整合方式。要支持驻保高校与地方中等职业学校联合办学，

开办与保定经济发展需求相适应的专业技术学院，为中等职业学校毕业生到这类高校深造开辟直通车，实现高等院校与中等职业学校在中高技能人才培养方面的“接力”。要引导职业中学与技工学校联合办学，把职业中学理论教育优势与技工学校技能培训优势结合起来，实现互补双赢。要鼓励企业与学校联合办学，学校根据企业要求，灵活设置紧缺专业，向企业输送中高技能人才，企业为学校提供实习场地和技能指导教师。要推进职校之间的联合办学，合并有关专业，使职校的专业特色更鲜明，突出强项，打造品牌。

三、积极推进教育教学改革，使职业学校正成为中高技能人才的摇篮。把中高技能人才的培养做为推进职教改革的着力点，这是教育主管部门应当确立的指导思想。要把提高技能做为评估教学质量的根本依据，建立符合职教特点的教育教学评估体系。要鼓励职校根据地方经济发展的需要调整专业结构，淘汰一哄而起的“大路货”专业，灵活设置技能含量高的紧缺专业，并根据需求不断调整专业方向。要引导学校加强社会调研，制定更市场化、更专业化、更技能化的教育教学目标。要摒弃重理论轻技能的传统课堂教育，推行多下工位、多练技能、多考实践的教学模式。通过深化职业教育改革，为保定市培养大批具有中高技能的紧缺急用人才。

## **汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才 篇二**

事实证明，“到一线去”的决定是对的。在变(配)电二次运检一班，初来乍到的清华博士，虽然成了吃瘪的“菜鸟”，却收获了难得的“读懂一线生产”的机会。

2009年年初，谢邦鹏第一次跟着所在班组的老师傅到一线工作时，全程“傻站”在一旁。这些操作性极强的工作，直接把这个满脑子装着创新理论和知识的博士生打懵了，“什么工作都搭不上手”。

但在一线待了6年以后，这个博士显然已经可以独当一面了。

谢邦鹏所在的变(配)电二次运检一班，听上去没什么特别，实际上在浦东地区的供电保障中扮演着重要角色。这个班组的管辖区域包括上海自贸区、迪斯尼园区、张江高科技园区、浦东国际机场等重要地区。一个小小的设备故障，如果处理不当、设备动作不正确，都有可能造成大面积停电，影响居民生活、企业生产。

谢邦鹏总是随身带着一本皱巴巴的笔记本，在这个本子上，密密麻麻记录着他每天要干的事和工作要点。这样的本子，谢邦鹏有20多本。早些年时，主要记录各种专业知识、操作规程、使用说明书、简易图纸等内容；最近一年多，他逐渐参与到一些工程和部门事务管理的工作中，记录最多的，是每天的工作、会议，等等。

他从不讳言自己就是一个“学霸”。各种繁琐的说明书、复杂的工作流程图他总能很快记住，并将这些所学及时运用到一线生产中。刚进班组那会儿，因为缺乏实践经验，他总是主动向班长“要活干”，单位规定下午5点下班，他经常主动加班到晚上七八点，很快他就成了班组里的“劳模”——拧螺丝最多、接线头最多、看图纸最多、做笔记最多。

这些是任何博士阶段的学习内容都无法替代的。

## **汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才 篇三**

谢邦鹏如今所从事的工作，多少让人觉得有些大材小用。这个本科、硕士、博士3个教育阶段均与清华大学捆绑在一起的青年才俊，如今不过是国网上海市电力公司浦东供电公司运检部下，变(配)电二次运检一班的小班长。

谢邦鹏在工作

与他同一年从清华大学电机工程与应用电子技术系走出来的同学，有的出国深造，有的进入电力相关科研院所做研究，有的到高校当起了教师，还有的早已在福建、广东等地的电力系统内走上管理岗位。而同样出身“名门”的谢邦鹏，却老实地行走走在上海的大街小巷，验收设备、检修设备、排除电力故障、改造老旧设备。

从2008年博士毕业至今，他已经在国网上海浦东供电公司继电保护班组的最前线干了整整6年。直到最近，他的故事被上海媒体挖掘出来。

新闻一经传播，有网友评论这是“典型的大材小用”。但实际上，中国青年报记者经采访发现，在生产一线从业的经历或许正是“高大上”的工科博士们亟须补上的一门实践课。

到一线去，怎么就成了“另类选择”

## **汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才 篇四**

为加快我市高技能人才队伍建设，充分发挥高技能人才在经济社会发展中的重要作用，根据《中共广东办公厅广东省人民政府办公厅印发关于进一步加强高技能人才工作的实施意见的通知》（粤办发〔2015〕29号）精神，结合我市实际，制定本方案。

### **一、指导思想**

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，大力实施人才兴业战略，按照“需求定向、企业主导、条块结合、政府支持”的原则，加大对高技能人

才的培养力度，缓解高技能人才紧缺状况，促进经济社会快速健康发展。

## 二、目标任务

加快培养数量充足、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等高技能人才，建立科学的高技能人才培养、使用机制，基本形成与我市经济社会发展相适应的技能人才新格局。

□

等方式，培养专业型人才。

4. 通过“政府搭台、企业唱戏”的方式培养高技能人才。政府指导或组织，企业主办，有针对性地邀请专家学者进行理论讲授和操作指导，实现技术指导上的一步到位；每年选送一批技术好、责任心强、有发展潜力的年轻人员到高等院校或发达地区学习培训，学习先进技术。积极组织高技能人才技术交流活动。依托公共职业介绍机构、人才交流机构或有条件的大型企业（集团）、行业组织、职业院校，或通过科技协会、技师协会、职工技术协会、职业教育培训协会以及高技能人才工作机构等，举办各种形式的高技能人才主题活动，为高技能人才参与高新技术开发、同业技术交流以及与科技人才交流、绝招绝技和技能成果展示等创造条件。鼓励和支持高技能人才参与国家、省际和国际间职业技能交流活动。

### （二）加大职业技能考核鉴定力度。

严格贯彻国家职业资格证书制度和就业准入制度，每年组织2次技师考评活动，对全市各类培训机构每年培养的高技能人才进行鉴定，经培训高级工鉴定合格率要达到90%。对于鉴定合格者，颁发相应级别全国通用的职业资格证书，做到“就



业必须先培训、上岗必须先持证”。定期开展职业技能竞赛，通过竞赛活动促进高技能人才的培养、认定。市职业技能鉴定中心每年要开展2个工种以上的职业技能竞赛和技能比武活动，参赛规模要达到200人，对竞赛优胜者给予表彰奖励。

### （三）建立高技能人才库。

在市职介中心建立高技能人才信息库，面向社会收集高技能人才信息，及时了解和掌握本地区拔尖创新人才情况和企业需求，定期发布供求信息，实现信息资源共享，从而发挥高技能人才在区域经济建设和企业发展中的作用。在劳动保障部门的指导下，成立市技师协会，充分发挥高技能人才在技术革新和技术改造中的突出作用，做好高技能人才资源的储备和综合开发。各县区职介机构都要开设高技能人才服务窗口，为高技能人才的引进和交流搭建服务平台。

## 四、保障措施

（一）加强组织领导。建立健全组织领导机构，建立以劳动保障局为第一责任部门，财政、教育、经贸等部门为责任部门的高技能人才工作协调机制，负责对高技能人才工作的宏观指导、政策协调和组织推动。劳动保障部门要进行统筹协调，有关部门要各司其职、密切配合，共同推进。各县区和市有关部门要根据实际制定具体的实施方案。

业技术教育的政策，城市教育费附加用于职业技术教育（含技工教育）的比例不低于30%。监督企业按职工工资总额的2.5%足额提取职工教育经费，60%以上用于企业一线职工的教育和培训，培训的重点要投向技能型人才特别是高技能人才的培养以及在岗人员的技术培训和继续学习。

校企合作人才培养是我校培养高素质高技能人才的一种有效途径，是深化产学研合作教育的重要载体，是提高人才培养工作水平重要内容。为进一步加强我校校企合作、产学结合

工作，贯彻落实中共中央办公厅、国务院《关于进一步加强高技能人才培养工作的意见》精神和劳动保障部关于“校企合作培养高技能人才工作”视频会议精神。规范校企合作人才培养，促进其顺利运行，特制定本方案。

## 一、 组织管理

校企合作人才培养旨在加强教学的针对性和实用性，提高学生的综合素质，培养学生的动手能力和解决问题的实际能力，实现人才培养的多样化。校企合作人才培养可以有多种形式，要积极推行与生产劳动和社会实践相结合的学习模式，开展订单培养，探索工学交替、任务驱动、项目导向、顶岗实习等有利于增强学生能力的教学模式。校企合作人才培养实行校、系二级管理，学校负责审核、检查和重大问题的处理，系部负责具体的实施和管理工作。

### 1、成立校企合作人才培养领导小组。

各系部根据专业教学的需求，寻求能实施校企合作人才培养的合作单位。由系部与合作单位相关人员共同参与成立领导小组，系主任及合作单位领导担任组长，成员由系部分管教学和分管学生工作的领导及合作单位相关人员组成。领导小组全面领导、组织、实施各专业合作培养的各项工作，督促、检查系部和企事业单位产学研合作教育工作的实施完成情况，协调处理工作中出现的问题。

### 2、成立专业指导委员会

成立专业指导委员会是我校实行校企合作、产学研结合体制的'重要内容。各系部要继续聘请企业、行业的专家、学者任校外专业指导委员，不断扩外专业指导委员的队伍。专业指导委员会主要要由行业主流企业的高级技术及管理人员和专业领域的专家组成，来自企业的人员应有较大部分。

各系应由系主任为第一责任人，精心组织、充分发挥专业指导委员在专业建设各个环节中的作用。特别是在专业设置、人才培养规格、教学建设和改革等方面的顾问、咨询、信息交流等方面的作用，要邀请专业指导委员参与专业教学计划和课程设置的论证工作。此外还要发挥专业指导委员在合作培训、共建校内实训基地、引进新技术和先进的管理模式、学生毕业实习和就业等方面的作用，共同完成有具体内容的互惠双赢的合作项目，实现企业与学校的互利互助。

### 3、加强为企业对口培养人才的工作

（1）各系在专业设置和确定人才培养规格时，要广泛开展社会调研，了解企业、行业和社会对人才需求的信息以及对人才培养规格的意见，进行专业论证时要广泛邀请校外专业指导委员参加。在充分论证的基础上，提出开设新专业、改造老专业的意见，同时要根据企业用人岗位的职业要求，设置课程体系和教学内容，主动为企业培养人才提供优质的服务。同时各系要积极与企业联系，开拓毕业实习基地和学生就业接收单位，主动向企业输送对口的人才，提高学生的就业率。

（2）各系还要主动与企业、政府等部门联系，开展“订单式”的以非学历教育为主的培训业务，充分利用学校的师资、教学条件等为企业培训在职人员，提高从业人员的技术、技能和管理能力。

## 二、专业人才培养方案基本框架的设计

高素质技能型人才。建立以能力为本位的教育模式，体现以技术应用为主体的教学特色，形成教学、生产相结合的理论教学体系和实践教学体系。以校企合作办学模式为体制基础，以产学研结合人才培养模式为平台，以专业建设为龙头，以课程改革为关键。本着有利于人才培养目标的实现、有利于提高专业建设质量和有利于提高教学管理效率，体现一个公共技术平台（即公共学习领域、公共选修学习领域和素质拓

展领域)与多个专业方向(即专业一般学习领域课程、专业综合学习领域课程和专业拓展学习领域课程);本着能反映专业人才培养目标和规格要求、反映专业特色建设要求和反映职业资格证书要求,体现知识、能力和素质的模块化课程;本着课程教学、实验教学合一,产学研结合落实校内实训和校企合作落实校外顶岗实习,构建相对独立的理论和实践教学体系;本着必修选修课相结合有利于学生个性化发展,方案制订的规范化和标准化以有利于教学管理,构建基于弹性学制的学分制模式下的培养计划。

(1)公共学习领域课程。这一学习领域课程应使学生尽可能在人文素质、职业素质、思想道德、数理基础、外语交流及学习能力等方面打好一定的基础。

(2)专业一般学习领域课程。该学习领域课程应能为各专业方向学生构筑一个基础理论较为宽广、核心技能要求明确,能为学生今后的职业发展与迁移提供良好的知识、能力和素质结构的综合性核心课程及核心技能实训模块。

(3)专业综合学习领域课程。该学习领域课程直接反映高职高专教育的职业特征,具有明确职业价值取向,以能力本位和就业导向为目标的教育教学内容。它是具有“准订单”性质、灵活开放的课程和实训实习模块。

(4)专业拓展学习领域课程。这是为拓展学生的谋生范围提供其就业(第一次)所需的岗位技能与基本专业知识,能够灵活适应市场(企业)的需求,专业拓展学习领域课程设置应紧密贴合市场与企业需求,依托专业指导委员会,根据对应岗位(群)应具备的综合职业能力所需具备的知识和技能要素和要求,构建方向课程模块。

(5)公共选修学习领域。公共选修学习领域课程全校开设40-60门,按文学、体育与艺术、哲学与心理学、社会科学、数学与自然科学五个模块设置,要求所有学生在校期间必须

至少选修4个学分。

3. 注重素质教育与专业教育的结合。为了让学生在德、智、体、美各方面得到全面发展，要求学生不但具备认知能力、学习能力、实践能力，而且具备交流、创新、创业和组织能力及团队协作精神。还要重视学生共性提高与个性发展，素质教育与专业教育的结合。过去我们在教学过程中过分强调共性的东西，个性常常被忽略。实际上，个性是最重要的，其核心东西是思想的独立性，能够进行独立的思考，不盲从权威。所以，从根本上说，创新首先要有自由的思想作为前提和基本条件，培养个性首先要培养学生的独立精神和自由的思考能力。为了拓宽学生选择空间，尊重学生个性发展，实行学分制和弹性学制，给学生较大选择空间，因材施教。

对公共选修学习领域课程、专业拓展学习领域课程和素质拓展领域项目，学生可以根据自己的特长和爱好进行选择。公共选修学习领域课程及素质拓展领域项目实行在全校范围内打通，鼓励学生跨专业选课，搭建合理的知识平台。

#### 4、配套的改革措施

目导向、任务驱动的教学模式，让学生在一个完整的工作过程中去理解每一个工作任务。

（2）课程体系改革的主要目的是改变传统的“学科本位”课程观，采用以职业能力为核心的“能力本位”课程观。课程体系的构建应根据本专业目标岗位的实际需要，综合各岗位的工作任务、内容、职责等要求，由企业专家组主导起草《岗位职业标准》；在分析职业岗位知识、能力、素质要求的基础上，将学科体系的课程内容进行解构，按工作过程中的行动体系选择、序化课程内容，通过理出的岗位典型工作任务，并归纳出行动领域；由行动领域并基于真实工作过程构建课程体系（学习领域）。

(3) 课程设置体现“三通一渗透”的原则，即公共学习领域课程打通，各专业素质拓展领域课程按专业大类打通，第6学期各专业一律进行顶岗实习；培养学生的人文素质领域的课程（公共关系、美育与音乐美术鉴赏、应用文写作）要向各专业人才培养方案渗透。

(4) 将教学方法、教学手段改革与课程体系改革有机结合起来。建立以培养学生职业能力为核心的教学体系，突出工作过程与学习过程相结合，在教学设计课堂与实习地点相统一，采用“教、学、做合一”的行动导向的教学方法。以学生为教学主体，真正转变以课堂、教材为中心的传统模式。

### 三、其他

1. 由学校教务处组织相关人员，不定期地对校企合作企业的组织管理、教学实施情况进行检查，给出指导意见。通过学生评价的形式，对企业和兼职教师进行综合考评。根据学校综合考核的情况，对于不符合要求的企业或教师要及时整改，确实无法达到学校要求的经双方协商后予以解除。

2. 本方案自公布之日起执行，由教务处负责解释。

2015年3月

## 汽车高技能人才工作总结 如何加快培养高技能人才 篇五

古往今来，各类人才成长的模式有两个极端，一是在实践中学，一是在理论中学。这两种极端的模式在不同的组合下又产生了很多具体形式。“高技能人才培养”，是一种以理论为主，兼顾实践的培养模式。我们当前需要的高技能人才应具备以下几点：一是具有扎实的专业理论知识和较高的实际

操作技能，并且热爱自己的专业。二是在关键岗位上，发挥重要作用，具有绝活绝技。三是具有解决某种实际问题的能力和敏锐的判断力。包括：善于解决生产实践中的技术难题或在引进项目、设备中解决关键技术难题；能够提出合理化建议，在技术革新、双增双节、小改小革上各项成果获奖，经济效益显著；在推广应用和发明新技术、新工艺、新材料等方面做出突出贡献。四是在传授技术、推广先进操作法、培养、带动高中初级技能人员等方面成绩显著。五是在国家、省级技能竞赛中取得名次或在市级职业技能竞赛、练兵比武等活动中取得优异成绩。

## 同煤集团精煤分公司白洞选煤厂学习实践活动调研课题

领导小组重要议事日程；将高技能人才建设纳入相关部门工作目标考核内容；将高技能人才的培养纳入企业对员工的培训发展规划。完善培养体系，对高技能人才应用同等培养。要加大企业对高技能人才培养的调控力度和培养经费投入，建立健全与经济效益发展相适应的高技能人才培养机制与评价体系。充分发挥企业在培养高技能人才中的主体作用，实现可持续发展的根本措施来抓。要建立健全培训机构，完善培训机制，采取自己办班、或联办、委托培养等多种形式，组织职工进行职业技能培训。鼓励企业建立名师带徒、技师研修、“首席技师”制度。大力开展岗位练兵、技能竞赛、技术交流、技术创新等活动，加快选拔高技能人才。

完善政策措施，对高技能人才应同等激励。一是要引导企业建立“使用与培养考核相结合，待遇与业绩贡献相挂钩”的收入分配制度，在企业薪酬构成中充分考虑技能水平贡献的因素；二是要建立激励机制。企业设立高技能人才培养专项经费，并根据实际需要逐年增中，主要用于高技能人才的培养、鉴定和奖励等。积极调动技术工人钻研技术、提升技能等级的积极性；三是要加大宣传力度，营造崇尚技能、尊重技能人才的良好社会氛围。加强技能人才队伍建设，就要明确什么是技能人才，什么是高技能人才及其评价标准。这对

于制定激励技能人才脱颖而出的方针政策，对于切实做好技能人才工作，具有十分重要的作用。

企业应把高技能人才的培养作为生产经营的“第一道工序”常抓不懈，通过职前培训、在岗培训、基地培训三种渠道，不断探索高技能人才培养的新路子，为企业的发展注入了强大的精神动力与技术支持。

现本厂生产线除了一些老员工之外，年轻的员工大多都是技工学校毕业生，绝大多数员工都持有中级技工证，其中有一部分已持有高级技工证。抓好在岗培训，使车间成为高技能人才成长的“大本营”。在此基础上要形成“工作学习化，学习工作化”，建立完善了由各队组组成的岗位培训管理网络。绝大多数的培训老师都是在生产线实习过，能够很好的开展适应性岗位培训。另外班组，科室还经常搞一些技术性的、专业性培训和讲座（例如：电氧焊知识的培训）。

通共青团组织向党政推荐青年人才的途径，完善“推优入党”机制，从政治上关心职工的健康成长。四是大力表彰选树优秀人才。充分利用企业各种宣传媒体，宣传工作中涌现出来的先进集体和优秀员工的典型事迹。

### 三、建章立制，强化落实，构建科学化的高技能人才管理体系

为切实加强加强对高技能人才的管理，优化高技能人才发挥作用的良好环境，企业公司应制定和实施合理的奖励制度，提高了高技能人才工作的积极性、主动性。制定和实施的一系列奖励政策都是按照“岗位、技能、负荷、业绩”等要素进行选评。建立动态调整的岗技效益工资制度，在工资调整时会适当倾向于高精尖技术、高技能、高水平的岗位及一些表现优秀的员工。在每年都设有劳竞赛奖；一年一度的优秀员工及员工标兵的评选，并且对这些获奖的员工进行奖励制度。在住房补贴、住房公积经、慰问金、假期等都是按照公司的



相关福利制度和结合国家的法律法规及时的进行调整和更新。

《如何积极创新培养模式培育高技能人才》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。