

科学引导 有效激励 培养高素质技能人才

□国家开放大学改革发展部 刘雪莹

“十四五”期间，我国将进入高技能人才引领的“技工时代”。2021年是“十四五”规划的开局之年，新年伊始，国家人社部相继发布《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》（以下简称“意见”）《技能人才薪酬分配指引》（以下简称“指引”）的通知，从顶层推动科学建立技能人才职业发展通道、薪酬分配制度和激励机制，破除束缚人才发展的体制机制障碍，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供高素质技能人才。

一、坚持党的领导确保技能人才激励正确的政治方向

劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。培养高素质技能人才是服务中国制造、中国创造，聚焦人才强国、创新驱动发展战略等国家重大战略的需求。各级党委和政府要坚持党的领导，要从思想上保证正确的政治方向，从战略上认识到高素质技能人才的重要作用，从举措上加大制度创新、政策供给、投入力度。工会等相关组织要牵头成立产业工人管理协调委员会，定期研究协助解决重点问题，提高技能人才社会地位和薪酬水平，建立健全统筹协调、督促检查、考核评估等推进机制，将工作落实到企业、成果惠及到工人。

二、遵循客观规律把握技能人才与高质量发展的内在逻辑

高素质技能人才是人才队伍的重要组成部分，是各行各业产业大军的优秀代表，是推进国家高质量发

展的重要支撑力量。当前，我国经济已进入高质量发展阶段，支撑发展的要素条件发生了深刻变化，推动劳动领域发生趋势性的新变化。劳动力需求上，由数量转向质量，劳务输出正由体力型快速向技能型转变。劳动力供给上，人口老龄化加剧，新成长劳动力由无限供给走向有限供给。提升劳动者素质，事关新发展阶段国家竞争力格局。全面加强新时代技能人才队伍建设，构建“双循环”新发展格局需要普工向技工的转变、技工向高质量人才的提升，实现我国劳动者从“人口红利”向“技能红利”跃升。

三、基于人力资源管理理论建立技能人才激励机制

1.科学制定技能人才职业发展通道。职业发展通道是指职工在企业中的个人发展轨迹，是组织为职工职业发展和职业晋升设计的路线，是职工获得工作满意，并实现职业理想和达到职业生涯目标的主要途径。过去，技能人才被称为“蓝领”，专业技术人才被称为“白领”，在社会地位、经济收入、职业声望、教育和评价方式等方面存在天然差异。《意见》注重专业技术人才和技能人才双向贯通，破除唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项的评价机制，从定责权、定数量、定资格、定考评、定待遇等多方面进行技能人才发展通道的科学设计，促进形成技能人才在企业内部有效运转，并也能成长为专家的稳定预期。同时，技能人才可以进行专业技术职称的评审，强化技术技能贡献，突出工作业绩。

2.大力提升技能人才薪酬水平。薪酬是劳动者提供劳动的回报，是对劳动者各种劳动消耗的补偿，因

此薪酬水平既是对劳动者劳动力价值的肯定，也直接影响着劳动者的生活水平。从古至今，薪酬水平都是影响劳动力供给最主要和最根本的因素。《指引》从国家政策层面出发，是市场经济下政府提供工资分配宏观指导服务的一种探索，着重提升了技能人才在企业中的薪酬地位，强化了工资收入分配的技能价值激励导向，增强了技能人才的荣誉感、获得感、幸福感，从而吸引激励广大青年走技能成才、技能报国之路。

3.合理设计技能人才薪酬结构。薪酬结构是依据公司的经营战略、经济能力、人力资源配置战略和市场薪酬水平等为公司内价值不同的岗位制订不同的薪酬水平和薪酬要素，并且提供确认劳动者个人贡献的办法。《指引》结合薪酬管理的基本理论，在薪酬体系、岗位工资、绩效工资、津贴单元、中长期激励设计等方面提出了具体建议。其中，岗位工资除了可采用传统的一岗一薪、岗变薪变，也可采取一岗多薪、宽带薪酬，高素质的技能人才可通过晋档实现工资的正常增长，这种多样化和丰富性的薪酬结构也更多体现了技能人才的价值。

4.重点关注技能人才绩效激励。绩效是劳动者在特定时间内的可描述的工作行为和可衡量的工作结果，不仅进行了薪酬分配，更促进了员工成长和发展，是员工激励的重要方法。长期以来，技能人才绩效管理单纯以计件工资制这种仅以数量为主的评价方式，与企业的发展缺乏关联。《意见》和《指引》的出台让技能人才的职业发展、岗位设置、薪酬分配和绩效管理相互联系起来，使技能人才的绩效与职业发展通道相衔接。而且，针对高技能领军人才，企业可设计年薪制、协议薪酬制、专项特殊奖励，探索实行股权激励、超额利润分享和岗位分红等原企业高管采用的绩效激励方式，体现对高素质技能人才的突出奖励倾向

四、勇于机制创新保障技能人才激励的有效持续

1.深化国家顶层设计。深化国家顶层设计，奠定技能人才激励的坚实基础。2021年4月召开的全国职

业教育大会再次强调，提高技术技能人才待遇，畅通职业发展通道，增强职业教育认可度和吸引力。职业教育作为一种教育类型，既要纵向贯通、自成体系，也要和普通教育横向融通、协调发展。未来随着系列改革的推进，国家层面计划将建立职教高考制度，健全国家资历框架制度，“1+X”证书制度试点项目，搭建产业人才数据平台，完善专业教学标准，完善教育教学质量监控体系等，一系列的政策研究和出台将对技能人才的培养形成科学规划，为技能人才评价奠定了客观依据。

2.发挥企业主体作用。发挥企业主体作用，构建多元技能人才的评价体系。据2020年人社部发布《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》的要求，按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则，支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作，发放职业技能等级证书。企业根据自身发展阶段和实际需求出发，体现自主价值，从评价范围、职业技能等级、评价标准范围、评价方法、职业技能竞赛评价等方面构建评价体系。企业要结合胜任力模型分析技能人才的核心素养，科学设计绩效评价指标，创新绩效评价方式，强化绩效评估反馈，更有针对性地提升培训效果，促进评价与使用结合，实现企业和技能人才的双赢。

3.开展职业技能大赛。开展职业技能大赛，持续优化技能人才评价标准。职业技能大赛是职业教育的竞技场和试金石，赛的是职业教育实力，亮的是职业教育家底。现阶段，为提升技能大赛的权威性，一般由优秀职业院校和国有大型骨干企业生产一线遴选出各行业具有权威性的专家，依照国家职业教育系列标准和国家发展的时代所需，组织专家分门别类梳理出本行业人才培养的技术关键点、技术难点、技术方向和通用技术，制定出试题（实操）范围进行比赛。因此，技能大赛的评价标准是高素质技能人才选拔和评价的重要参考依据。政府和社会组织要大力支持技能大赛的开展，持续优化高素质技能人才评价标准，更加有的放矢地培养高素质技能人才。