

中共绍兴市上虞区委人才工作领导小组文件

虞区人领〔2022〕3号

关于印发《“金蓝领”倍增计划三年行动方案》的 通 知

各乡镇、街道，区直各部门和单位：

《“金蓝领”倍增计划三年行动方案》已经区委人才工作领导小组会议审议通过，现予以印发实施，请认真贯彻落实。

中共绍兴市上虞区委人才工作领导小组

2022年5月16日

“金蓝领”倍增计划三年行动方案

为深入贯彻《人力资源和社会保障部 教育部 发展改革委 财政部关于印发“十四五”职业技能培训规划的通知》(人社部发〔2021〕102号)、《浙江省人力资源和社会保障厅等18部门关于实施“金蓝领”职业技能提升行动的通知》(浙人社发〔2021〕9号)和《中共绍兴市委关于加快建设新时代“名士之乡”人才高地全力打造高水平创新型城市的决定》(绍市委发〔2020〕16号)、《中共绍兴市上虞区委 绍兴市上虞区人民政府关于印发〈高水平建设人才强区的若干政策〉的通知》的文件精神,结合我区技能人才实际情况,特制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神、省委十四届十次全会精神,全面贯彻新发展理念,忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”。全力落实“浙派工匠”民生实事工程,推动全区技能人才培养工作的整体发展,锻造上虞高质量发展金名片,在浙江高质量发展建设共同富裕示范区中勇当排头兵争做优等生,全面谱写共同富裕美好社会新篇章。

二、总体目标

充分认识“十四五”期间加快推进“金蓝领”技能人才的培

育，是推动高质量发展的内在动力，是扎实推进共同富裕的重要基础。要着力推进“引”、“育”、“留”、“选”、“用”五大培育机制，以上市公司、新项目、重点项目、重点产业、新业态、新职业技能人才和紧缺型工种技能人才为重点，大力引进培育一批适应新时代要求，基础扎实、技艺高超的高素质工匠队伍。2022年至2024年，每年培训技能人才20000人，平均每年新增高技能人才5000人，其中新引进高技能人才不少于2000人；全区技能人才占从业人员比例达35%，其中高技能人才占技能人才比例的35%以上。

三、实施途径

（一）实施“金蓝领”招引倍增行动

1. **鼓励企业招工引才稳定就业。**鼓励企业加大招聘力度，确保新招员工在企业稳定就业，对企业在当年度内招用首次在虞参保新员工（享受4.0版人才政策的员工除外）10人及以上并依法连续参加社会保险满3个月及以上的，给予员工每人500元标准的一次性就业补贴，区外新员工再按照区外省内每人200元、省外每人500元的标准给予一次性交通补贴。（责任单位：区人力社保局）

2. **加强多元化“金蓝领”招才活动。**开展“活力绍兴，智引全球”技工院校“金蓝领”专场招才活动，举办“虞你有约”校企直通车，开展线上一对一的精准招聘活动。每年举办和参加线

下招聘活动 80 场以上，举办 10 场以上省内技工院校招聘活动，举办 10 场以上面向绿色化工、新材料、智能制造等对口专业的行业技工院校专场招聘活动，邀请暑期技工院校青年教师来虞挂职交流工作，每年邀请 4 所以上技工院校青年教师来虞挂职交流。（责任单位：区人力社保局）

3. 支持校企定制引才模式。通过政府搭桥，深化校企合作。引导企业开设订单班、冠名班，并就实习、就业展开合作。探索实行省外院校与市内院校、企业三方共同培养模式，实现“招生即招工、入校即入企”。对于企业到职业院校定向培养学生 1 年以上，其毕业后招聘到本企业工作，并签订劳动合同、缴纳社会保险的，按照每人 5000 元标准补贴给企业，其工作满 1 年后再补贴 5000 元。（责任单位：区人力社保局）

4. 鼓励“金蓝领”技能人才实习见习。鼓励中高职（技工）院校学生来虞见习实习。对受邀参加应聘求职、实训、短期实习（不超过 1 个月）等人才交流活动的中高职（技工）院校学生和带队老师，给予 300-1500 元交通补贴，并按每人每天 150-200 元标准安排食宿，按实给予商业保险、工伤保险补贴；超过 1 个月见习实习的，给予相应交通和商业保险、工伤保险补贴，并按照专科（高职）和高级工班、本科和技师班学生分别为地方最低工资标准的 60%、80%，给予接收企业最长 12 个月的见习实习补贴，用人单位提供食宿的，按照每人每月 600 元标准进行补助。

（责任单位：区人力社保局）

5. 支持“政校企”合作引才模式。以定点企业技能人才需求为导向，支持省外职技院校与绍兴、上虞职技院校联合办班、开展学生实训交流活动，并组织学生赴定点企业开展实习或就业；对来虞参加实训的市外中高职（技工）院校学生，给予300—1500元交通补贴和相应商业保险补贴，并按照每人每月1000元标准给予提供实训教学服务的学校、基地最长不超过4个月的实训补贴。（责任单位：区人力社保局）

6. 鼓励人力资源服务机构招工引智。鼓励人力资源服务机构发挥资源优势，积极为我区招引技能人才和普工。对为企业招引5人（含）以上职工的服务机构，根据引进的职工人数，给予每人500至800元奖励，每年奖励不超过10万元。对为企业招引5人（含）以上区外职工的个人，给与每人250元的奖励。（责任单位：区人力社保局）

（二）实施“金蓝领”成长培优行动

7. 推动“金蓝领”技能培训全员参与。聚焦我区八大产业集群，健全职业技能提升行动工作协调机制，加快重点产业和社会急需紧缺技能人才培养。到2024年，力争全区新增高技能人才成倍数级增长，新增高技能人才15000人以上。全区每年开展职业技能培训2万人次以上，新增高技能人才5000人以上，其中，智能制造领域（人才）培训2000人次以上，安保行业及公安系

统职工培训 500 人次以上，高校学生、城乡未继续升学的初高中毕业生就业技能及教体系统教职员工培训 1000 次以上，养老护理行业培训 200 人次以上，建筑行业培训 500 人次以上，道路运输行业培训 500 人次以上，开展各类农村实用人才和高素质农民培训 1000 人以上，电子商务、家政服务行业、大型超市员工培训 1000 人次以上，文化和旅游服务行业培训 500 人次以上，育婴托幼行业、卫健系统职工培训 500 人以上，退役军人技能培训 200 名以上，高危行业企业从业人员和各类特种作业人员培训 5000 人次以上，国有和国有控股企业职工培训 500 人次以上，小微企业职工和个体工商户培训 1000 人次以上，邮政快递行业培训 500 人次以上，残疾人职业技能培训 200 人次以上。（责任单位：区人力社保局、区经信局、区公安分局、区教体局、区民政局、区财政局（国资办）、区建筑业管理服务中心、区交通运输局、区农业农村局、区商务局、区文广旅游局、区卫生健康局、区退役军人事务局、区应急管理局、区市场监管局、区邮政管理局、区残联）

8. 落实企业“金蓝领”技能培育主体作用。切实发挥企业技能人才培养主阵地作用，完善激励政策，支持企业大规模开展职业技能培训。支持企业开展企业职业技能等级认定，畅通企业技能人才晋升通道，对符合条件的给予 1000-3500 元每人的职业技能培训补贴。到 2024 年，企业职业技能等级认定备案企业达 150

家以上。鼓励企业开展新型学徒制培训，与企业签订一年及以上劳动合同的技能岗位产业工人或企业与职技院校等职业培训机构按照“工学一体”合作培养的人员，可给予每人每年不超过6000元的补贴，补贴时间不超过2年。鼓励企业积极参评绍兴市高技能人才集聚示范企业，支持高技能人才集聚示范企业聘任群众公认、技能过硬、贡献突出、能带徒传艺的职工为“首席技师”，给予首席技师每月1000元岗位津贴，最多补助3年。（责任单位：区人力社保局）

9. 支持“金蓝领”技能精英研修活动。加大优秀技能人才培养力度，进一步提升我区顶尖技能人才队伍水平。面向企事业单位生产教学一线岗位优秀技能人才开展精英研修活动，激发高端技能人才引领作用，培养一批具有较高个人技能造诣、能带动本单位（行业）技能人才成长、能引领产业发展的优秀高技能人才。组织精英技能人才参加“技工班”、“巧匠班”、“大师班”，培养标准按省内每人最高1万元、省外每人最高2万元，并根据市场需求和培训成本进行动态调整。（责任单位：区人力社保局、区教体局）

10. 支持开展职业技能竞赛活动。进一步加强以赛促训，健全完善以世赛、国赛为引领，省赛为导向，市、区两级技能大赛和企业岗位练兵为基础，全社会共同参与的职业技能竞赛体系。鼓励工会、团委、妇联等群团组织及相关行业主管部门、乡镇街

道开展各类技能比武等活动，每年组织开展区级职业技能竞赛20场以上。对在世赛上获得金、银、铜牌和优胜奖的选手，分别按50万元、35万元、25万元、15万元的标准给予一次性奖励，对技术指导专家团队按上述同等标准给予一次性奖励；参加各级技能大赛并符合条件的选手可获得“技术能手”或“青年岗位能手”荣誉称号；对组织承办区级技能大赛的单位和组织，给予每个项目5万元的资助；对承办省级技能大赛的单位和组织，给予每个项目30万的资助；承办市级技能大赛的，由市人社局按相关标准给予资助。（责任单位：区人力社保局、区教体局、区财政局、区总工会、团区委、区妇联）

11. 加强职业技能公共服务建设。以省、市级公共实训基地建设为标杆，整合我区公共职业能力建设基地和企业专业性基地资源，加快建设高起点、一体化、产业型、有特色的高标准区域公共实训平台体系。将市内优质高职院校、公共实训基地纳入我区定点培训范围，进一步优化区级培训资源。鼓励企业建设培训中心、职业院校和企业大学。对企业建立的培训中心，设施完备符合行业发展要求并承担社会培训任务的，可优先推选为行业性公共实训基地。各级公共实训基地按照考核结果，每年给予国家级实训基地300-500万、省级实训基地100-300万、区级实训基地50-200万的支持。（责任单位：区人力社保局、区财政局、区教体局）

(三) 实施职业教育发展升级行动

12. 促进职技院校提档升级。将技师学院筹建计划纳入议事日程，加快推进技师学院建设进程。技工学校率先升格为高级技工学校，并在此基础上筹建上虞技师学院。持续加大职业教育投入，夯实职业教育基础地位，进一步扩大我区职业院校的办学规模和办学层次。积极提升职业学校办学水平，围绕产业发展，动态调整职业院校专业设置，建设一批特色专业、新兴专业和骨干专业。鼓励行业龙头企业参与技工院校建设。（责任单位：区教育局、区人力社保局）

13. 推动职业技能产教融合发展。深化校企合作，形成全区职业教育产教融合发展新形态。提前布局培育紧缺技能人才，促进职业教育和产业人才需求精准对接。深化“五个一批”建设，围绕曹娥江科创大走廊，形成一批具有人才培养、生产服务、技术研发、文化传承、科学研究等功能的产教深度融合发展平台。支持杭州湾经济技术开发区全面建成浙江省产教融合示范基地，培育省级产教融合型试点企业 510 家，校企共建 1 个产业学院，布局建设 5 个以上共享性大型智能（仿真）实习实训基地，建设 3 个以上实体化运行的示范性职教集团，建设 3 个以上高水平专业化生产性产教融合实训基地。（责任单位：区教育局、区科技局）

(四) 实施“金蓝领”提优晋级行动

14. 推进工匠遴选行动。重点从我区经济发展的主导产业、重点产业和具有较高技术水平的一线产业工人中遴选产生各级工匠，同时关注新行业、新领域、新业态的技能人才。到 2024 年，我区重点培育 1 名浙江大工匠、5 名浙江杰出工匠、培育 60 名绍兴工匠，并优先推荐为浙江工匠。重点培育 150 名左右年龄在 35 岁以下的绍兴青年工匠，并优先推荐为浙江青年工匠。对浙江大工匠、浙江杰出工匠、浙江工匠和浙江青年工匠分别给予 50 万、30 万、1 万元的奖励资助。（责任单位：区委人才办、区人力社保局、区财政局、区总工会、团区委）

15. 推动技能大师工作室示范引领作用。依托上市公司、重点项目、重点企业、技工院校或技能人才培养基地等载体，鼓励创办技能大师工作室，更好的发挥大师工作室以师带徒、技艺传承、技术创新、技能攻关等方面的作用。鼓励企业广泛建立企业级技能大师工作室，并可择优推荐为区级技能大师工作室，做大大师工作室基本盘，形成企业、区、市、省、国家级大师梯队。每两年新建区级技能大师工作室不少于 10 家。对市、区级技能大师工作室给予一次性 3 万元开办经费（其中 20%可奖励给领办的技能大师个人），考核优秀的奖励 2 万元。（责任单位：区委人才办、区人力社保局）

16. 畅通技能人才发展通道。探索建立职业技能等级“新八级”制度，充分发挥技能人才评价制度改革的指挥棒作用。促进

技能人才与专业技术融合发展，在技能领域取得相应职业高级工（三级）、技师（二级）、高级技师（一级）等级的技能人才，可参加工程系列相应级别职称评审，并适时向其他领域扩展。深化民营经济服务举措，做优专业技术人才与高技能人才贯通互认机制，鼓励专业技术人员参与职业技能等级认定，对取得职称证书的技术人员，符合条件的，可同步核发与其专业技术职务相对应的职业资格证书或技能等级证书。（责任单位：区人力社保局）

（五）实施“金蓝领”关爱激励行动

17. 完善职业教育保障体系。实施学历证书和职业资格证书（技能等级证书）互通衔接，技工院校高级工班、技师班毕业生享受大专、本科学历同等待遇，在公务员录用、企事业单位招聘、确定工资起点标准、职称评定、职位晋升、专业技术资格考试和享受人才政策方面与同等学历人员相同对待。（责任单位：区教体局、区人力社保局）

18. 提高技能人才政治待遇。落实党委联系高技能领军人才制度，在劳动模范、五一劳动奖章评选中，适当提高高技能人才比例，党代表、人大代表、政协委员中应有一定数量的高技能人才。鼓励行业主管部门、群团组织、行业协会、企业及社会各方面力量，以多种方式对高技能人才进行特殊奖励。获得工匠系列荣誉的选手，分层级优先推荐申报我区技术能手、劳动模范、先

进工作者、“三八”红旗手、青年岗位能手等荣誉称号。（责任单位：区人大、区政协、区委人才办、区人力社保局、区总工会、团区委、区妇联）

19. 提高技能人才经济待遇。完善多劳多得、技高者多得的技术工人工资分配制度，鼓励企业建立与职业技能等级挂钩的薪酬激励机制。完善技术工人工资分配机制，科学评价技能水平和业绩贡献，合理确定工资级差。国有制企业依据职业技能等级率先建立高技能人才岗位津贴制度，鼓励其他企业建立高技能人才岗位津贴制度。（责任单位：区人力社保局、区财政局（国资办）、区总工会）

20. 提高技能人才社会待遇。高技能人才纳入我区人才分类目录，按照人才类型享受相应的政策。统筹管理技能人才数据库，落实高技能人才升学、进修通道，扩宽高技能人才成长空间。（责任单位：区委人才办、区人力社保局、区总工会、团区委、区妇联）

21. 加强蓝领职工住房保障。通过新建、扩建、改建等方式筹集宿舍型保障性租赁住房，鼓励专业住房租赁企业建投运管一体化模式发展蓝领公寓，支持制造业“长高长壮”等重点企业在厂区内建设保障性租赁住房，解决职工租住问题。每年建设蓝领公寓700套以上。（责任单位：区建设局、区人力社保局、区委组织部）

四、组织保障措施

(一) 加强组织领导。成立“金蓝领”倍增计划工作领导小组，办公室设在区人力社保局。各单位要把“金蓝领”培养作为实施人才强区战略的一项重要任务，列入议事日程并纳入人才工作述职评议考核内容，定期研究解决工作中存在的主要问题，统筹协调，全面推进相关工作。各部门要落实工作职责，牵头做好职责范围内的“金蓝领”引、育、留、选、用各项工作。

(二) 加强政策及资金保障。建立政府、企业、社会多渠道资金投入机制，加大财政资金投入力度。进一步整合财政补贴、人才引进、技能培训等方面的现有政策体系，不断优化专账结余资金、就业资金、人才专项经费等各项资金使用。

(三) 加大考核力度。落实“金蓝领”职业技能提升行动各部门主体责任，加强部门间协调联动。同时落实乡镇对高技能人才培养的属地责任，明确工作目标，将“金蓝领”倍增目标任务纳入对乡镇街道的考核内容。

(四) 加强宣传引导。充分利用各类媒体渠道，加大技能人才培养工作宣传力度。把工匠精神贯穿职技院校学生培养全过程和职业生涯全周期。大力开展新时代上虞工匠系列宣传活动，通过解读技能人才政策、分享职技院校建设成功案例、挖掘新时代上虞工匠典型事迹，切实弘扬工匠精神、厚植工匠文化，营造技能成才、技能报国的新风尚，形成全社会重视技能人才培养、支

持技能人才发展的良好氛围。

本实施方案自发布之日起实施，实施过程中如出台新的文件政策，按新政策实施。

附件：“金蓝领”倍增计划每年职业技能培训分工

附件：

“金蓝领”倍增计划每年职业技能培训分工

序号	工作内容	培训人数	牵头单位
1	统筹协调全区职业技能培训工 作，开展各类职业技能培训和认定工作。	5000	区人社局
2	主要开展智能制造行业职业技能培训。	2000	区经信局
3	主要开展安保行业及公安系统职工职业技能培训。	500	区公安分局
4	主要开展高校学生、城乡未继续升学的初高中毕业生就业技能及教体系统教职员工的职业技能培训。	1000	区教体局
5	主要开展养老护理行业职业技能培训。	200	区民政局
6	主要开展建筑行业职业技能培训。	500	区建管中心
7	主要开展道路运输行业职业技能培训。	500	区交通运输局
8	主要开展农村实用人才、高素质农民、农民职业技能培训。	1000	区农业农村局
9	主要开展电子商务行业、家政服务行业、大型超市员工职业技能培训。	1000	区商务局
10	主要开展文化和旅游服务行业职业技能培训。	500	区文广旅游局
11	主要开展育婴托幼行业、卫健系统职工职业技能培训。	500	区卫生健康局
12	主要开展退伍军人职业技能培训。	200	区退伍军人事务局
13	主要开展高危行业企业从业人员和各类特种作业人员安全技能培训。	5000	区应急管理局
14	主要开展国有和国有控股企业职业技能培训。	500	区财政局（国资办）
15	主要开展小微企业职工和个体工商户职业技能培训。	1000	区市场监管局
16	主要开展邮政快递行业职业技能培训。	500	区邮政管理局
17	主要开展残疾人职业技能培训。	200	区残联
18	其他各类人员职业技能培训。		其他相关部门

中共绍兴市上虞区委人才工作领导小组

2022年5月28日印发
