

# 国有企业核心技术技能人才激励的探索与实践

崔静乐

首钢京唐钢铁联合有限责任公司

DOI:10.32629/ems.v8i5.20173

**[摘要]** 人才是推动企业发展的核心力量。近年来,公司在三支人才队伍激励体系框架下,围绕强化核心技术技能人才管理,从“选、用、育、留”等方面不断健全完善管理机制,畅通职业发展通道,科学选拔核心人才,优化薪酬福利待遇,创新实施激励政策,激发人才队伍活力,努力打造一支“高素质、有追求、善分享”的核心技术技能人才队伍,为推动公司高质量发展提供有力的人才支撑。

**[关键词]** 技术技能人才; 人才激励; 人才活力

## 一、实施背景

(一) 是深化体制机制改革的必然要求

党的二十大报告指出:“培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计”。在新质生产力加速形成的时代背景下,制造业的数字化转型与高端化升级对人才结构提出了全新要求。我国高技术技能人才总量不足、结构失衡问题严峻,特别是在精密加工、智能控制等核心领域,人才缺口高达千万级,已成为制约产业链向高端攀升的“锁喉之痛”。

(二) 是提升企业核心竞争力的迫切需要

核心技术技能人才作为连接理论创新与生产实践的关键节点,其素质与稳定性直接决定了企业技术成果转化的效率与产品质量的上限。技术技能人才受传统“官本位”思想及企业激励错位的影响,职业发展通道牵引力不强,核心技术技能人才薪酬水平不突出,技术技能骨干在职业发展中后期遭遇“天花板”,因薪酬涨幅停滞、社会认可度低而选择转岗或跳槽,导致企业核心技术传承困难。

(三) 是加强人才队伍建设的的坚实保障

建立科学的人才激励机制,是国有企业吸引并留住人才的关键所在。核心技术技能人才的培养周期长、替代成本高,一旦流失将对生产与技术传承造成重大损失。科学的激励体系,特别是与忠诚度、服务年限及关键贡献挂钩的长期激励措施,能够有效提升人才的离职成本与心理依附感,从而构

筑起稳固的‘留人堤坝’。

## 二、主要做法

(一) 畅通职业发展通道

根据公司人才队伍成长发展需要及自身特点,逐步健全完善核心技术技能人才职业发展通道,增设“技术专家”职务职级,专业技术管理系列形成助理员、主管员、主管师、主任师、高级主任师、公司级技术专家、集团级技术专家、科学家共8个职务层级,有效畅通了职业发展通道。同时,公司有效落实集团“一院多中心”工作目标,将专业技术管理系列拓展为专业技术管理和科研人员两类。专业技术管理人员仍按照原职务职级通道设置,科研人员按照研究员、主管研究员、主任研究员、首席研究员、首席技术专家五个职务设置职业发展通道。

(二) 科学选拔核心人才

公司遵循人才成长规律从资历学历、能力标准等方面设置职务职级晋升条件,对标先进企业管理经验,实施工作业绩累积制管理,聚焦工作业绩、能力提升、争做贡献等方面设置积分项目与积分标准,通过积分客观体现职工业绩贡献与能力提升,并将积分结果与三支人才队伍激励措施有效结合,推动各类人才自发追求高绩效,提升个人综合能力,引导各类人才通过点滴积累实现晋升成长。

公司每年制定《三支人才队伍激励机制实施方案》,结合公司人才队伍建设目标与符合晋升条件人员实际,科学设置

晋升指标,分专业领域组建专家评审委员会与评审组,细化评审打分标准与规则,组织开展核心技术技能人才晋升评审推荐工作,专家委员由相关领域专家或领导组成,有效提升了晋升评审的专业性与科学性。

### (三) 优化核心人才薪酬待遇

技术专家执行年薪制,由基本年薪和绩效年薪构成,基本年薪和绩效年薪比例按3:7设计,其中基本年薪为年薪的30%,按照月度出勤情况计发;绩效年薪为年薪的70%,其中年薪的50%按月度考核预发放,绩效年薪按年度考核结算。按规定享受降本增效、产品推进、课题攻关和科技进步、管理创新及先进表彰到人的奖励等单项奖励。高级主任师及以下职务执行岗效工资制,由基本工资、职务津贴、绩效工资构成,基本工资按照月度出勤情况计发,职务津贴按照职级对应标准执行,奖金系数分为基准系数和职务系数。

### (四) 建立核心人才专项待遇

以全面薪酬的人才激励发展管理理念,京唐公司健全实施核心技术技能人才专项激励政策,聘任为专家级及以上职务职级的专业技术人员和技能操作人员,按照不同层级对应标准享受健康体检、通讯补贴、出差待遇、办公标准、公寓食宿、进出厂门禁卡、特定安全帽等专项激励政策,有效增强技术技能人才职业发展的成就感与荣誉感。

### (五) 科学开展绩效评价

对于评聘为技术专家层级人员,每年根据工作责任和专长制定个人《任务目标责任书》,包括挂钩指标、考核指标、重点任务三部分,考核指标为分解部门年度任务指标,重点任务结合个人年度重点工作任务安排确定。技术专家人员参与公司统一组织的年度综合评价,根据公司员工绩效管理相关办法相关要求,由用人部门按照《任务目标责任书》规定的指标和重点任务进行述职,组织开展民主评议。绩效评价结果严格与技术专家续聘挂钩,任期内评价结果出现基本达标及以下的,终止聘任关系,下核一级职级,参加

重新选聘。

### (六) 建立核心人才公开报告机制

为有效提升核心技术技能人才影响力,营造技术交流氛围、发挥高职务人员知识技能传承作用,公司组织开展核心技术技能人才公开报告讲座,技术技能人才结合前沿技术研究、现场瓶颈攻关选题筹备,用人单位与专业部门审核把关、层层筛选,公司级技术技能人才在公司层面作报告,部门级核心技术技能人才在部门层面作报告,公司或部门主管领导参加并予点评,现场观众认可度逐年提升,逐步形成具有公司特色的品牌活动,营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围,也锻炼了核心技术技能人才的总结能力和表达能力。

## 三、取得的成效

### (一) 核心技术技能人才数量和质量显著增加

通过畅通职业发展通道,科学开展职务职级评聘,公司选拔了一批技术水平过硬,业绩贡献突出的核心技术技能人才,“十四五”期间,核心技术技能人才比例逐步增长,核心技术技能人才薪酬待遇水平显著提升,主动辞职人数逐年下降,基本形成了一支“高素质、有追求、善分享”的核心技术技能人才队伍,为公司高质量发展提供了有力支撑。

### (二) 示范引领有效带动整体职工队伍活力

通过核心技术技能人才激励机制的不断完善,涌现出的核心技术技能人才发挥了很好的带动示范作用,整体职工队伍看到了职业发展的希望,踏踏实实做好岗位工作同样能够成为“专家”、“工匠”等领军人才,同样能够获得与领导相当的薪酬与福利待遇,营造了“人人皆可成才”的文化氛围,整体职工队伍活力得到激发。

## [参考文献]

- [1]黄秋蓉. 国有企业人才队伍建设研究[J]. 管理学报, 2026, 29(8):162-164.
- [2]袁焱. 持续优化薪酬福利激励 助力国企人才质量提升[J]. 管理学报, 2026, 3:70-71.