

人力资源社会保障部办公厅关于印发 《技能人才薪酬分配指引》介绍

近日，为更好服务中国制造、中国创造，深入实施人才强国、创新驱动发展战略，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，人力资源社会保障部办公厅印发了《技能人才薪酬分配指引》（以下简称《指引》）。《指引》结合企业薪酬分配理论实践和技能人才劳动特点，在引导企业建立多层级的技能人才职业发展通道、完善体现技能价值激励导向的工资分配制度等方面，提出了可参考的方式方法。

《指引》坚持职业发展设计与薪酬分配相配套，实行岗位成长和职级通道并行设置、互相衔接，对技能人才纵向成长通道提出了明确建议，促进形成技能人才在企业内部也有职业发展、也能成长为专家的稳定预期。《指引》引导企业突出对技能要素和技能人才创新性劳动的认可，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。

《指引》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，对指导企业深化工资分配制度改革，强化工资收入分配的技能价值激励导向，提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，增强生产服务一线岗位对劳动者吸引力，激励广大青年走技能成才、技能报国之路具有重要意义。

人力资源社会保障部劳动关系司负责人就《指引》相关问题回答了记者提问。

一、《指引》出台的背景是什么？

答：党中央、国务院历来高度重视技能人才队伍建设，特别是党的十八大以来，先后出台中央文件就促进技能人才队伍建设、提高技能人才待遇提出明确要求。

2018年3月，中办、国办印发《关于提高技术工人待遇的意见》，就大力提高高技能领军人才待遇，建立符合技能人才特点的工资分配制度，提高技能人才工资收入等提出了具体要求。2019年9月，习近平总书记对我国技能选手在第45届世界技能大赛上取得佳绩作出重要指示，强调要健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，大力发展技工教育，大规模开展职业技能培训，加快培养大批高素质劳动者和技术技能人才。要在全社会弘扬精益求精的工匠精神，激励广大青年走技能成才、技能报国之路。2020年12月10日，在首届全国职业技能大赛开幕之际，习近平总书记专门致信祝贺，对做好技能人才工作作出重要指示，强调技术工人队伍是支撑中国制造和中国创造的重要力量，各级党委和政府要高度重视技能人才工作。

为贯彻落实习近平总书记关于技能人才工作重要指示精神，引导企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，增强技能人才获得感、自豪感、荣誉感，促进爱岗敬业，激发创造潜能，增强生产服务一线岗位对劳动者吸引力，激励广大青年走技能成

才、技能报国之路，人力资源社会保障部组织编写了《技能人才薪酬分配指引》。

二、《指引》的定位是什么？主要内容有哪些？

答：《指引》旨在服务中国制造、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需求，定位是市场经济下政府为企业提供的技能人才薪酬分配方式方法方面的宏观指导服务。

《指引》坚持按劳分配和按要素贡献参与分配原则，体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向，合理评价技能要素贡献。

《指引》结合企业薪酬分配理论实践和技能人才劳动特点，在引导企业建立多层级的技能人才职业发展通道、完善体现技能价值激励导向的工资分配制度等方面，提出了可参考的方式方法。

《指引》主要包括四部分。第一部分总则，第二部分技能人才发展通道指引，第三部分技能人才薪酬分配制度设计指引，第四部分高技能领军人才薪酬待遇设计指引。此外，还附了7个企业技能人才薪酬分配案例。

三、《指引》就建立健全技能人才职业发展通道提出了哪些建议？

答：当前，受社会环境、传统观念影响，再加上收入水平相对较低，吸引青年人从事技术工人工作面临一些困难。造成这些问题的原因较复杂，但对于大多数技术工人而言，在企业内部有稳定的职业发展预期尤为重要。

《指引》坚持职业发展设计与薪酬分配相配套，实行岗位成长和职级通道并行设置、互相衔接，结合人才成长规律，提出了全职业周期的成长通道操作建议，促进形成技能人才在企业内部也有职业发展、也能成长为专家的稳定预期。

《指引》提出，对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技改攻关项目的，其薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平，或者相当于中层管理岗位薪酬水平，行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高层级专家和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

《指引》对职业发展通道正常运转应如何定责权、如何定数量、如何定资格等相关环节，提出了具体的操作建议，指导企业不能简单为了建立职业发展通道而建通道，要统筹企业发展需求和劳动者成长诉求。

四、《指引》就建立健全符合技能人才特点的薪酬分配制度提出了哪些建议？

答：《指引》主要从以下五个方面引导企业建立健全符合技能人才特点的薪酬分配制度：

一是在薪酬分配制度体系方面，引导企业突出对技能要素和技能人才创新性劳动的认可。《指引》提出，对于技能人才，可建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的岗位绩效工资制，强化技能价值激励导向。同时，鼓励企业针对技能人才特别是高技能领军人才实行年薪制、协议薪酬制、专项特殊奖励，并探索实行中长期激励。

二是在薪酬结构设计方面，引导企业建立既符合薪酬分配理论又体现技能人才劳动特点的工资单元。《指引》提出岗位绩效工资制可由岗位工资单元、绩效工资单元等组成，实践中还可结合技能人才劳动特点，统筹设置相应津贴，更好体现技能价值激励导向。

三是在岗位工资单元设计方面，对企业如何开展技能操作岗位评价和如何设计岗位工资标准给出具体指导。《指引》遵循岗位评价一般原理，提出评价要素及其权重安排要体现技能操作岗位特点。同时，引导企业实行宽带薪酬，有利于绩效较好的技能人才更好实现工资合理增长。

四是在绩效工资单元设计方面，针对绩效考核周期、个人计件、班组集体作业等提供了符合技能人才绩效特点的操作建议。《指引》引导企业建立与企业效益、部门绩效和技能人才本人绩效考核结果联动的机制。

五是在津贴单元设计方面，对企业如何针对技能人才劳动特点设置相应津贴提出了建议。《指引》针对技能人才在夜晚工作、有毒有害环境工作、提升技能水平、带班组、带徒弟等方面的额外劳动付出，在不重复体现原则下，可设置相应津补贴单元，并对每项津补贴如何设计、运行给出了具体操作建议

五、企业如何使用《指引》？

答：《指引》不是强制性规定，是指导性的，突出技能人才薪酬待遇与企业利益相一致的政策导向，不会增加企业负担，是政府提供工资收入分配指导服务的具体举措。

技能人才具有稀缺性，企业建立起多层级的技能人才职业发展通道，完善符合技能人才特点的企业工资分配制度，有助于调动技能人才积极性，实现人尽其才，才尽其用，有助于促进企业健康发展。

《指引》关于企业技能人才发展通道设计中的定责权、定数量、定考评，以及薪酬分配中岗位评价要素、绩效工资、年薪制、协议薪酬制和特殊奖励等内容，均体现了企业需求和员工诉求之间的平衡，体现了技能人才按要素贡献参与分配、多劳多得、技高者多得的分配导向。

企业可以参考《指引》提供的思路和方法，结合企业实际，建立健全体现本企业特点的技能人才薪酬分配体系。

六、《指引》如何贯彻落实？

答：一是加强宣传解读，拟组织举办技能人才薪酬分配示范班，借助多方力量，组织各地区开展多形式分层次的解读培训，通过多种方式广泛宣传技能人才薪酬分配理念、先进地区改革创新举措和先进企业典型，进一步营造良好氛围。

二是指导各级人社部门结合地区和行业实际，分行业或分职业类别进一步细化相关内容，提高适用性，创新企业工资宏观调控指导形式，提高对本地区企业技能人才薪酬分配的指导实效。

三是密切跟踪《指引》效果，认真总结经验，适时修订相关内容，发布新的典型案例。