

中共黄石市委全面深化改革委员会文件

黄改委发〔2020〕4号



关于实施技能人才评价制度改革 壮大技能劳动者大军的意见

为创新人才评价使用机制，进一步稳定技能人才队伍，更好服务企业招工稳工，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，根据《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》(中办发〔2018〕6号)精神，现就实施技能人才评价制度改革提出如下意见。

一、总体目标

坚持以技术、能力、业绩为导向，大力推进技能人才评价制度改革，建立健全技能人才评价体系，充分发挥技能人才对

稳定招工链、促进创新链、优化人才链的重要作用，着力解决我市产业工人尤其是“新黄石人”留得住、干得好、能晋升等问题，不断壮大我市技能人才队伍。力争通过3-5年的努力，全市技能人才总量达到33万人，其中，高技能人才总量达到11.5万人，实现技能人才队伍规模、质量、结构与产业发展相匹配。

二、健全培养评价体系

（一）强化技能培养。各用人单位要发挥主体作用，结合生产发展和技术创新需要，大规模开展职业技能培训。各培训机构要发挥培训基地作用，大力实施实习实训、校企合作、定向培养等技能人才培养模式。各相关部门和行业组织要结合本行业发展趋势，做好需求预测和培养规划，指导开展技能人才培养工作。

（二）坚持多元评价。对《国家职业资格目录》内的准入类职业资格，继续实行职业资格评价。对《中华人民共和国职业分类大典》中收录的技能类职业（工种）以及后续经人社部发布或备案的技能类职业（工种），建立并推行职业技能等级认定制度。同时，将专项职业能力考核作为技能人才评价的重要补充。

（三）下放评价权限。全面下放职业技能等级认定权限，凡经国家、省、市人社部门备案的企业、职业（技工）院校以及社会评价机构，均可自主开展职业技能等级认定工作。支持企业与职业（技工）院校合作开展职业技能等级认定。鼓励有

条件的企业、职业（技工）院校作为社会评价机构开展职业技能等级认定工作。

（四）健全层级设置。按照国家统一部署，国家职业资格和职业技能等级分为初级工、中级工、高级工、技师、高级技师五个等级。鼓励企业在高级技师之上设立特级技师、首席技师等，拓宽技能人才职业发展空间。

三、优化评价内容

（五）坚持以德为先。把品德作为技能人才评价的首要内容，全面考察工匠精神、职业道德、职业操守和从业行为，重点关注技能人才坚守岗位、埋头苦干，刻苦钻研、技术攻关，严谨求实、精益求精，带徒传技、代际传承、技改创新、解决难题等方面情况。倡导诚实守信，强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假行为。

（六）强化能力导向。打破年龄、资历、比例等限制，克服唯学历、唯职称、唯论文倾向，坚持重能力、重业绩、重贡献、重创新，重点考察技能人才解决技术难题与实际问题等方面的能力。引入教育培训、技能竞赛、工作业绩、工艺革新、技改成果、节能创效等作为重要评价指标。支持优秀技能人才直接认定、破格晋级或越级参加评价。

（七）实行分类评价。在统一的评价标准体系框架基础上，根据不同类型技能人才的工作特点，实行差别化技能评价。

1.知识技能型人才。重点评价其在高新技术产业和新兴职业等领域，自主学习新专业知识和操作技能的能力；扩大知识

面，及时把握特定职业发展趋势和最新动态并应用于技术创新发明的能力；运用理论知识开展教学教研、指导生产实践、创造性开展工作的能力。

2.技术技能型人才。聚焦主导产业，重点评价其在加工、制造、服务等领域的实际操作能力和解决关键生产操作技术难题的能力；根据工作需要提出创造性设想，并能够具体实践、操作和开发的能力；传承传统手工技艺，并能改进设计、改良制作、提高品质的能力；紧跟新材料、新设备、新工艺、新技能发展趋势和要求，主动适应创新创造的能力。

3.复合技能型人才。重点评价其在生产加工和服务一线中掌握两个职业（工种）及以上操作技能，具备多工种、多岗位复杂劳动的能力；适应产业结构调整、科学技术进步，掌握新设备性能、新技术要求，解决复杂生产操作难题的能力；综合掌握相关先进职业理念和操作方法的能力。

四、创新评价方式

（八）强化技能实操。对《国家职业资格目录》内的准入类职业资格，实行职业技能考核鉴定。其考核鉴定标准严格按照人社部颁布的国家职业技能标准，采取理论考试和技能实操相结合的方式考核评价。

（九）实行多元认定。对实行职业技能等级认定的水平评价类职业（工种），根据人社部颁布的国家职业技能标准或省人社厅颁布的行业企业评价规范，可采取综合鉴定、业绩考评、过程考核、竞赛选拔等多种方式进行评价。

1.综合鉴定。根据职业标准和企业生产实际需要，采用理论知识考试、实际操作考核、面试答辩等方式组织评价，注重考核内容与企业实际有机结合。

2.业绩考评。采取理论考试、实践操作、业绩评审、成果展示等方式，突出对生产过程和工作业绩表现等综合职业素养的评价。

3.过程考核。依托工作现场，结合工作过程开展考评，通过制作产品、技术攻关、完成任务等过程中体现出来的职业素养、操作水平、解决问题能力，评价认定技能水平。

4.竞赛选拔。在经人社部门备案的职业技能竞赛中取得前3名的技能人才，按规定直接认定相应职业技能等级。

（十）补齐评价短板。结合电子信息、大健康、工业互联网等新兴产业和新业态、新模式发展需要，选择市场需求大、可就业创业的最小技能单元（模块），依照经市级人社部门备案通过后的专项职业能力考核规范，进行专项考核评价。

五、强化监管服务

（十一）规范证书验发机制。职业资格证书继续按原规定颁发。职业技能等级证书由人社部门确定统一格式标准、设置统一编码，由评价机构验印颁发。

（十二）完善监督管理机制。建立职业技能等级认定工作质量监督体系，采取“双随机、一公开”和“互联网+”等监管方式，加强对评价机构及其评价活动的事中事后监管。评价机构要按照“谁评价、谁发证、谁负责”的原则，切实履行主体

责任，主动接受人社部门的监管和社会监督。对违规失信、恶意竞争、管理失序的评价机构，取消其评价资质。涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

（十三）实行第三方评价机制。人社部门技能人才评价职能逐步实现向宏观管理、政策制定等方面转变；所属职业技能鉴定指导中心逐步退出具体认定工作，转向质量督导、技术支持等公共服务。支持第三方专业评价机构有序承接人社部门转移的人才评价职能，推动人才评价市场化、社会化。

（十四）创新评价互认机制。推动人才评价与使用激励紧密结合，鼓励用人单位将评价结果与薪酬工资、福利待遇挂钩，提高技能人才待遇水平和社会地位。打通工程领域高技能人才与专业技术人才双向职业发展通道，对被聘用的高级工、技师、高级技师比照助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇。各行业部门要运用好评价结果，最大限度激发和释放技能人才活力，营造更加有利于技能人才成长和发挥作用的社会氛围。

本《意见》自发文之日起执行，由市人力资源和社会保障局负责解释。