

# 江苏省人力资源和社会保障厅关于改革完善技能人才评价制度的实施意见

(征求意见稿)

为贯彻落实《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》(人社部发〔2019〕90号),深化职业资格制度改革,建立职业技能等级制度,健全完善技能人才评价体系,形成科学化、社会化、多元化的技能人才评价机制,服务职业技能提升行动大局,促进劳动者就业创业,激励技能人才成长成才。现就改革完善我省技能人才评价制度提出如下实施意见。

## 一、总体目标

(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,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神,认真落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署,加大“放管服”改革力度,加快政府职能转变,充分发挥人才评价指挥棒作用,形成有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境,引导培养德智体美劳全面发展的后备产业工人和高技能人才,为制造强省和经济高质量发展提供技能人才支撑。

(二)主要目标。充分发挥政府、用人单位、社会组织等多元主体作用,建立健全适应经济社会发展要求,以职业资格评价、职业技能等级认定、专项能力考核为主要内容的技能人才评价制度,

畅通技能人才发展通道，促进提高技能人才待遇水平和社会地位。

## 二、改革完善技能人才评价制度

（三）稳妥做好水平评价类职业资格退出工作。落实人力资源社会保障部办公厅《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》（人社厅发〔2020〕80号）要求，有序做好2020年底前水平评价类职业分批退出国家职业资格目录，实行职业技能等级认定的衔接和收尾工作。

（四）规范准入类职业资格考核鉴定。对保留在国家职业资格目录内的准入类技能人员职业资格，以及后期依法调整为准入类职业资格的职业（工种），由国家规定的政府部门及其所属职业技能鉴定机构履行组织实施职责，核发相应职业资格证书。

（五）建立职业技能等级制度。技能人员水平评价类职业实行职业技能等级认定制度，由经备案的用人单位和社会培训评价组织按照《省人力资源社会保障厅关于印发〈江苏省职业技能等级认定工作实施办法（试行）〉的通知》（苏人社规〔2018〕2号）等文件规定开展职业技能等级评价工作，各级职业技能鉴定机构按照属地管理原则对评价结果予以认定，并对评价过程实施监管、提供公共服务。

（六）拓展专项职业能力考核。对尚未纳入国家职业分类，但符合新兴产业发展、地方特色产业需要的可就业创业的最小技能单元（模块），积极推动开发专项职业能力考核规范，经省级人力资源社会保障部门评审备案后，列入我省专项职业能力考核

目录，由经备案的职业技能鉴定机构进行评价考核。

（七）开展直接认定工作。对在各级人力资源社会保障部门组织或参与的职业技能竞赛中取得优异成绩，以及获得各级政府技能人才表彰荣誉或称号的优秀技能人才，可按规定直接认定相应的职业技能等级。

（八）推进人才职业发展贯通。对从事技术技能岗位工作的工程系列专业技术人才、乡土专业技术人才，可按照《省人力资源社会保障厅转发人力资源社会保障部关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通意见的通知》（苏人社发〔2018〕380号）、《江苏省乡土人才专业技术资格条件（试行）》（苏职称〔2019〕46号）的相关规定参加职业技能评价。

### 三、实行技能人才分类评价

（九）技术技能型人才。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。

（十）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职业技能的能力；扩大知识面，及时把握特定职业在职场中的发展趋势和最新动态的能力；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。

（十一）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门及以上操作技能，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、推行灵活多样的评价方式

（十二）考核鉴定。采用理论知识、实际操作考核和论文答辩等方式组织评价，考核内容根据职业标准与企业生产实际需要确定，注重考核内容与企业、行业实际有机结合。

（十三）业绩评审。根据职工日常工作业绩、对单位的实际贡献，重点考察其职业道德、工匠精神，生产实绩，论证职工参与解决生产技术难题、传技带徒等方面的突出表现。

（十四）过程化考核。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、解决问题能力等评价认定技能水平。

（十五）竞赛产生。世界技能大赛获奖选手、以及获得国家级职业技能竞赛一类赛前三名、省级职业技能竞赛一类赛第一名的技能人员，由省级人力资源社会保障部门认定为高级技师职业技能等级；获得国家级职业技能竞赛一类赛第四到第六名、省级职业技能竞赛一类赛第二、第三名的技能人员，认定为技师职业技能等级。其他各级各类职业技能竞赛参赛获奖人员，由市、县

人力资源社会保障部门根据竞赛类别、层级以及成绩，确定技师及以下相应的职业技能等级。

（十六）表彰认定。获得中华技能大奖、全国技术能手和江苏技能大奖荣誉的，由省级人力资源社会保障部门认定为高级技师职业技能等级。获得其他各级政府部门技能人才表彰荣誉的，由市、县人力资源社会保障部门根据荣誉类别，确定技师及以下相应的职业技能等级。

## 五、健全评价技术资源体系

（十七）健全职业标准和评价内容。依据国家职业分类，建立由国家职业技能标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次、相互衔接的职业标准体系。契合不同类型技能人才的工作特点，科学制定评价内容。

（十八）完善技术资源开发机制。建立技能人才评价技术资源定期发布制度。对与我省产业发展不相适应的国家职业技能标准，报人力资源社会保障部同意后及时开展修订工作。依据《国家职业技能标准技术规程（2018版）》和《专项职业能力考核规范编制技术规程》，有序推进行业企业评价规范和专项职业能力考核规范开发编制工作。

（十九）推动技术资源更新转化。支持鼓励用人单位、社会组织结合生产实际，依据职业标准对省级题库试题内容进行补充调整。建立技术资源使用反馈机制，实现技术资源常态化更新完善。经评价实践检验，框架体系完备、内容科学详实、符合国家产业发

展方向和全国推广使用条件的技术资源，及时上报人力资源社会保障部，争取转化为国家职业技能标准和国家题库内容。

## **六、全面推进职业技能等级认定**

（二十）开展企业自主评价。鼓励符合条件的企业对本单位职工（含劳务派遣人员）开展自主评价，按初级（五级）、中级（四级）、高级（三级）、技师（二级）和高级技师（一级）五个等级发放职业技能等级证书。企业可结合本单位实际，根据需要在五个等级内划分层次，或在高级技师之上设立特级技师、首席技师岗位。推动企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，强化工资分配的技能价值激励导向，将自主评价的评价结果与薪酬待遇挂钩。

（二十一）推动技工院校开展职业技能等级认定。支持符合条件的技工院校全面推行职业技能等级认定，鼓励技工院校扩大高级工以上培养层次的在校生规模，对照相应国家职业技能标准或行业评价规范，组织开展校内学生职业技能等级认定。完善“双证书”制度，鼓励技工院校毕业生参加职业资格、职业技能等级考核评价。

（二十二）鼓励用人单位和社会培训评价组织开展第三方评价。鼓励符合条件的企业在高质量开展自主评价前提下，积极履行社会责任，经备案成为第三方评价机构，为业内不具备自主评价条件的中小微企业提供职业技能等级评价服务；鼓励条件成熟、管理规范、影响广泛的行业组织作为社会培训评价组织的重

要组成部分，经备案后面向社会开展职业技能等级认定；支持专业实力强、社会认可度高的职业（技工）院校，经备案成为第三方评价机构，为中小微企业职工和社会人员提供职业技能等级评价服务。第三方评价机构在开展社会化技能等级认同时，应严格按照职业技能标准（评价规范）和省级人力资源社会保障部门配发的题库等技术资源进行考核认定。

## **七、强化监督管理和服务**

（二十三）实行目录管理。省级人力资源社会保障部门定期向社会公布面向全省开展职业资格评价、职业技能等级认定的机构和认定职业（工种）目录；市级人力资源社会保障部门定期向社会公布在本辖区内开展职业资格评价、职业技能等级认定的机构和认定职业（工种）目录。建立目录公开发布、动态调整机制，实行清单式管理。

（二十四）规范证书发放。职业资格证书由各级人力资源社会保障部门及其所属职业技能鉴定部门按规定核发；职业技能等级证书由用人单位和社会培训评价组织按国家统一的证书样式和证书编码规则制作颁发，并按照“谁评价、谁发证、谁负责”的原则承担主体责任，接受各级人力资源社会保障部门、企业职工和社会监督。

（二十五）完善监管措施。各级人力资源社会保障部门要做好本地区技能人才评价工作的综合管理，通过现场督查、行业监督和社会监督，采取“双随机、一公开”和“互联网+监管”等

方式,加强对用人单位和社会培训评价组织及其评价活动的监督管理。对群众投诉举报和媒体报道反映的问题及时调查处理,处理结果及时向社会公开。

(二十六) 加大改革力度。改革技能人才评价制度是加强技能人才队伍建设的重要举措,要在思想上高度重视,措施上周密安排,稳妥有序推进。通过形成以市场为导向的技能人才培养使用机制,进一步破除对技能人才成长和弘扬工匠精神的制约,促进产业升级和高质量发展。通过进一步明确政府、用人单位、社会组织等在技能人才评价中的职责定位,建立权责清晰、管理科学、协调高效的技能人才评价管理体制。通过加快各级人力资源社会保障部门职业技能鉴定机构的职能转变,强化职业技能等级认定工作的质量监管,做好公共服务,支持劳动者提升技能。