

企业技能人才评价

工作技术指导手册

QIYE JINENG RENCAI PINGJIA GONGZUO JISHU ZHIDAO SHOUCE

人力资源和社会保障部

职业能力建设司

职业技能鉴定中心

组织编写



中国劳动社会保障出版社

企业技能人才评价

工作技术指导手册

编审委员会

主任：刘 康

副主任：刘 丹 张亚男

委员：殷振华 刘新昌 葛恒双 陈 蕾

姚春生 王 鹏

技术顾问

张 斌 陈 宇 陈李翔 李京申 桑桂玉

正文编写人员

刘新昌 李志敏 董晓南 刘永澎 徐玉平

朱 兵 李 莉 陈 敏 黄 复 钱士明

陶莉莉



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业技能人才评价工作技术指导手册/人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心组织编写. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2011

ISBN 978-7-5045-9086-2

I. ①企… II. ①人… III. ①企业-人才-评价-手册 IV. ①F272.92-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 067613 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19 印张 339 千字

2011 年 4 月第 1 版 2011 年 4 月第 1 次印刷

定价: 36.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错,请与本社联系调换:010-80497374

前 言

为贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅关于进一步
加强高技能人才工作的意见》（中办发〔2006〕15号）、《国
家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》和《推进企
业技能人才评价工作指导意见》（人社厅发〔2008〕39号）
精神，加快评价机制改革，推进以企业高技能人才为主体的
高技能人才队伍建设，人力资源和社会保障部职业能力建设
司、职业技能鉴定中心组织编写了《企业技能人才评价工作
技术指导手册》，为各地、各行业企业开展技能人才评价工
作提供实务参考。

本书的编写，得到了江苏省职业技能鉴定中心、广州市
职业技能鉴定指导中心、韶关市职业技能鉴定指导中心、中
国石油天然气集团公司、中国石油化工集团公司、中国南方
机车车辆工业集团公司、中国第二重型机械集团公司、开滦
（集团）有限责任公司、中国乐凯胶片集团公司、中金岭南
公司的大力支持，在此一并表示感谢。

编 者

二〇一一年四月

目 录

第一章 综合部分	(1)
1.1 企业技能人才评价工作的主要特征	(1)
1.2 企业技能人才评价工作应遵循的原则	(1)
1.3 企业开展技能人才评价工作应具备的条件	(1)
1.4 企业开展技能人才评价工作的申报和审批程序	(1)
1.5 企业申请开展技能人才评价工作应提交的材料	(2)
1.6 企业技能人才评价工作实施方案的主要内容	(2)
第二章 评价范围 and 对象	(3)
2.1 职业(工种)范围	(3)
2.2 人员范围	(3)
2.3 申报条件	(3)
2.4 企业职工破格申报技师、高级技师考评的资格条件	(3)
2.5 企业职工越级申报技师、高级技师考评的资格条件	(4)
第三章 评价方式和内容	(6)
3.1 企业技能人才评价的主要方式	(6)
3.2 工作业绩评定	(6)
3.2.1 工作业绩评定的主要内容	(6)
3.2.2 工作业绩评定的工作程序	(6)
3.2.3 工作业绩材料公示的组织	(7)
3.2.4 对工作业绩材料的要求	(7)
3.2.5 工作业绩评定的注意事项	(7)
3.2.6 工作业绩评审表	(7)
3.3 职业能力考核	(8)
3.3.1 职业能力考核的主要内容	(8)

3.3.2	职业能力考核的主要形式	(8)
3.3.3	职业能力考核的组织实施	(9)
3.3.4	职业能力考核命题工作要求	(9)
3.3.5	职业能力评价模型	(10)
3.4	职业道德评价	(10)
3.4.1	职业道德评价的内容	(10)
3.4.2	职业道德评价的主要形式	(10)
3.4.3	职业道德评价的组织实施	(10)
3.4.4	职业道德评价表	(11)
3.5	理论知识考试	(11)
3.5.1	理论知识考试的主要内容	(11)
3.5.2	理论知识考试的组织实施	(11)
3.5.3	理论知识考试的命题工作要求	(12)
3.5.4	理论知识评价模型	(12)
3.6	直接认定	(12)
3.6.1	直接认定的组织实施	(12)
3.6.2	直接认定的工作程序	(13)
3.7	未颁布国家职业技能标准的职业(工种)如何开展评价工作	(13)
3.8	国家职业技能标准与企业生产岗位实际要求如何衔接	(13)

第四章 组织实施 (14)

4.1	企业开展技能人才评价工作的操作流程图解	(14)
4.2	组织管理与分工	(15)
4.3	考核委员会的人员组成及主要工作职责	(15)
4.4	考核委员会办公室的人员组成及主要工作职责	(15)
4.5	专业考评组的人员组成及工作职责	(15)
4.6	企业技能人才评价工作涉及的主要表格材料	(16)
4.7	企业开展技能人才评价的考务管理工作要求	(16)
4.8	评审结果的争议处理	(16)
4.9	考评人员派遣、使用及管理的工作要求	(17)
4.10	证书核发	(17)
4.11	统计和证书查询	(18)

第五章 质量控制	(19)
5.1 对企业技能人才评价工作相关机构的管理	(19)
5.2 企业技能人才评价的质量监控	(19)
5.2.1 评价前的质量监控要点	(19)
5.2.2 评价中的质量监控要点	(20)
5.2.3 评价后的质量监控要点	(21)
5.2.4 企业内部质量监控	(21)
5.2.5 外部质量监督	(21)
5.3 年检工作的组织实施	(21)
5.4 退出机制	(22)
5.5 企业技能人才评价的质量督导人员队伍	(22)
附录 1 企业技能人才评价工作涉及的表格	(23)
企业技能人才评价申请表	(23)
企业技能人才结构状况统计表	(24)
企业技能人才评价申报表	(25)
工作业绩记录表	(26)
工作表现自述表	(27)
工作业绩公示表	(28)
直接认定审批表	(29)
附录 2 参考文献	(30)
关于印发推进企业技能人才评价工作指导意见的通知 (人社厅发〔2008〕39号)	(30)
关于进一步加强职业技能鉴定国家题库运行管理工作的通知 (劳社厅发〔2008〕2号)	(35)
关于做好职业资格证书查询系统建设工作的通知(人社厅发 〔2009〕44号)	(37)
关于印发《职业资格证书填写要求》的通知(劳社培就司发 〔1999〕39号)	(43)
关于按季统计和分析职业技能鉴定数据的通知(劳社培就司 函〔2007〕60号)	(45)

附录 3 评价实例与工作实例.....	(48)
高技能人才评价模式	(48)
江苏省企业技能人才评价模式	(59)
广州市企业高技能人才评价模式	(72)
中金岭南公司企业技能人才评价模式	(107)
大庆油田企业技能人才评价模式	(138)
中国石化企业技能人才评价模式	(171)
南车青岛四方股份有限公司企业技能人才评价模式	(207)
中国第二重型机械集团公司企业技能人才评价模式	(220)
中国乐凯胶片集团公司企业技能人才评价模式	(235)
开滦集团公司企业技能人才评价模式	(255)

第一章

综合部分

1.1 企业技能人才评价工作的主要特征

与社会化职业技能鉴定相比，企业技能人才评价工作有三方面显著特征：一是考核方式贴近生产需要、贴近岗位要求、贴近职工素质提高；二是评价内容强化四个要素，即注重职业能力考核、工作业绩评定、职业道德评价和理论知识考试；三是评价对象以企业高技能人才为主，重点是技师和高级技师。

1.2 企业技能人才评价工作应遵循的原则

企业技能人才评价工作坚持国家职业技能标准与生产岗位实际要求相衔接、职业能力考核与工作业绩评定相联系、企业评价与社会认可相结合、属地管理与行业指导相协调的原则。

1.3 企业开展技能人才评价工作应具备的条件

（一）企业领导重视技能人才评价工作，建立了技能人才培养、评价、使用、待遇衔接的工作机制和规章制度，并制定切实可行的奖惩措施。

（二）企业能按规定提取和使用职工教育经费（占职工工资总额的 1.5%～2.5%），并且能够为技能人才评价工作提供相应的经费保障。

（三）企业具有较为完善的技能人才考评规章制度。

（四）企业成立相应工作机构并提供人员保障，包括：技能人员考核工作委员会（以下简称考核委员会，是评价工作的领导机构）及下设机构——办公室和专业考评组，也可依托现有的考核鉴定机构。

（五）企业具备与考评职业（工种）相适应的考核场地、设备及检测手段等。

1.4 企业开展技能人才评价工作的申报和审批程序

（一）地方和行业所属企业

1. 企业根据隶属关系，分别向所在地（地市级以上）人力资源社会保障行

政部门或行业主管部门提交开展企业技能人才评价工作申请。

2. 省级人力资源社会保障行政部门或行业主管部门负责审核。
3. 人力资源社会保障行政部门或行业主管部门指导试点企业制订实施方案。
4. 企业按照实施方案组织实施技能人才评价工作。

(二) 中央直属国有大中型企业

1. 向人力资源和社会保障部提交开展企业技能人才评价工作申请。
2. 人力资源和社会保障部职业能力建设司会同职业技能鉴定中心负责审核。

符合条件的，予以公布。

3. 人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心指导企业制订实施方案。
4. 企业按照实施方案组织实施技能人才评价工作。

1.5 企业申请开展技能人才评价工作应提交的材料

(一) 企业开展技能人才评价工作申请，内容主要包括：企业基本情况、生产规模、生产特点、主要产品；职工总数、技能人才状况；拟开展评价的职业（工种）范围。

(二) 技能人才培养、评价、使用、待遇政策。

(三) 职工教育经费提取和使用情况。

(四) 技能人才考评规章制度。

(五) 工作机构设置（主要指考核委员会及办公室）和人员配备情况。

(六) 考核场地、设备及检测手段等说明材料。

1.6 企业技能人才评价工作实施方案的主要内容

实施方案的主要内容包括：开展评价的职业（工种）、适用人员范围、专业考评组的设置及人员配备、评价工作流程、时间进度安排、质量保障措施、经费来源等。

第二章

评价范围和对象

2.1 职业（工种）范围

企业开展技能人才评价的职业（工种）范围主要是在《中华人民共和国职业分类大典》范围内（不包括全国统考职业），企业生产一线的主体技术性的职业（工种）。其中，未颁布国家职业技能标准属企业特殊性的职业（工种），经人力资源和社会保障部批准，可纳入评价范围。

2.2 人员范围

与企业签订劳动合同的职工。

2.3 申报条件

（一）具备相应国家职业技能标准规定的申报条件。

（二）未颁布国家职业技能标准的职业（工种），由企业制定企业标准（含申报条件），报省级人力资源社会保障部门或行业主管部门批准后实施。

2.4 企业职工破格申报技师、高级技师考评的资格条件

具备下列条件之一者，均可参加技师或高级技师考评。

（一）申报技师考评资格条件

1. 获得国家级、省级、地市级技能竞赛主要名次（具体执行省级人力资源社会保障部门或行业部门有关规定）。

2. 获得地市级及以上技术能手称号、劳动模范称号或“五一”劳动奖章。

3. 地市级及以上技术创新或发明创造、推广应用三等奖的主要完成人员。

4. 取得本专业中级专业技术职务任职资格后从事本职业工作 5 年以上或取得本专业初级专业技术职务任职资格后从事本职业工作 10 年以上（有国家职业技能标准的，按标准要求执行）。

5. 多次获得地市级及以上行业或系统、集团公司级与技能业务相关的先进

工作者或技术能手称号。

6. 能够解决本职业（工种）高难度技术操作和工艺难题，在技术改造、工艺革新、技术攻关等方面有较大突破或较大成果（有相应权威机构或技术评审机构的鉴定证书或有效证明）的主要参与者。

7. 在部队服役期间因技术创新、发明创造而荣立三等功。

（二）申报高级技师考评资格条件

1. 获得国家级、省级、地市级技能竞赛主要名次（具体执行省级人力资源社会保障部门或行业部门有关规定）。

2. 获得省级以上技术能手称号、劳动模范称号或“五一”劳动奖章。

3. 地市级及以上技术创新或发明创造、推广应用一二等奖的主要完成人员。

4. 取得本专业高级专业技术职务任职资格且从事本职业工作 5 年以上或取得本专业中级专业技术职务任职资格且从事本职业工作 10 年以上（有国家职业技能标准的，按标准要求执行）。

5. 能够解决本职业高难度技术操作和工艺难题，在技术改造、工艺革新、技术攻关等方面有重大突破，并取得重大成果（有相应权威机构或技术评审机构的鉴定证书或有效证明）的主要参与者。

6. 在部队服役期间因技术创新、发明创造而荣立二等功。

2.5 企业职工越级申报技师、高级技师考评的资格条件

（一）取得本职业（工种）中级（四级）职业资格证书，并符合下列条件之一者，可申报技师考评：

1. 企业关键技术岗位的首席员工、首席技师或技能大师（有部门推荐意见及企业人力资源管理部门的认定证明）。

2. 获得企业标兵、先进生产者、技术能手或质量标兵称号（有获奖证书原件或企业人力资源管理部门的认定证明）。

3. 解决本职业（工种）高难度技术操作和工艺难题，在工艺革新、技术攻关方面有较大突破或显著成果的主要参与者（有部门推荐意见及企业技术主管部门的认定证明）。

4. 获得国家级、省级、地市级技能竞赛主要名次（具体执行省级人力资源社会保障部门或行业部门有关规定）。

（二）取得本职业（工种）高级（三级）职业资格证书，并符合下列条件之一者，可申报高级技师考评

1. 企业关键技术岗位的首席员工、首席技师或技能大师（有部门推荐意见及企业人力资源管理部门的认定证明）。

2. 获得企业标兵、先进生产者、技术能手或质量标兵称号（有获奖证书原件或企业人力资源管理部门的认定证明）。

3. 解决本职业（工种）高难度技术操作和工艺难题，在工艺革新、技术攻关方面有较大突破或显著成果的主要参与者（有部门推荐意见及企业技术主管部门的认定证明）。

4. 获得国家级、省级、地市级技能竞赛主要名次（具体执行省级人力资源社会保障部门或行业部门有关规定）。

第三章

评价方式和内容

3.1 企业技能人才评价的主要方式

企业技能人才评价以职业能力考核和工作业绩评定为重点，同时注重职业道德评价和理论知识考试。

对少数工作业绩评定成绩优异者，可采取直接认定方式。

3.2 工作业绩评定

3.2.1 工作业绩评定的主要内容

重点评定考评对象在工作中取得的业绩和成果，以及工作效率和完成产品质量的情况。技师、高级技师还包括完成的主要工作项目、现场解决技术问题、技术改造和革新等方面的情况，以及传授技艺、培养指导徒弟等方面的成绩。

3.2.2 工作业绩评定的工作程序

（一）根据年度考评计划，在本企业范围内发布公告，公布考评职业（工种）范围、申报条件、考评工作流程等。

（二）负责受理报名，审查申报人员资格条件，公示符合申报条件的人员名单。

（三）考评对象填写《企业技能人才评价申报表》、撰写业绩报告并收集工作业绩证明材料，报办公室。

（四）对提交的材料进行初审，不符合条件的，退回修改或补充。

（五）公示业绩材料。公示期间，办公室负责受理举报和投诉。人力资源社会保障部门、行业主管部门同时公布监督举报电话，受理举报和投诉。

（六）公示期满，对无异议者，将申报人员花名册报职业技能鉴定（指导）中心备案，并将其业绩材料提交给相应的专业考评组。

（七）专业考评组对考评对象的业绩进行实质（内容）审查，给出评定成绩。

(八) 公布工作业绩评定成绩。

3.2.3 工作业绩材料公示的组织

为了保证考评对象的工作业绩真实、可靠，需要对其提交的工作业绩材料进行公示。公示地点可选择在厂区大门公告栏、车间、食堂等人员来往较密集的地区，也可在网上公示。公示时间一般不少于5个工作日。

3.2.4 对工作业绩材料的要求

个人工作业绩材料要能够反映考评对象在工作过程中的贡献、作用和影响，是进行评价的重要依据。

考虑到工作业绩具有一定的时效性，因此，工作业绩材料限于考评对象从取得现有技能等级到目前申报这段时间内的个人业绩。对于考评对象早期比较突出的业绩，如果考评组确认还能反映考评对象现实水平或高于现有技术等级、技术水平的，可以将时间适当提前。

业绩材料填报一定要真实、客观、准确，不得虚报或冒认。业绩材料在形式上有别于工作总结，主要记述申报人在从事所申报职业（工种）的职业活动中含有技能（技术）性工作业绩。所申报的业绩材料应能体现自己的技能水平、工作能力、知识涵盖范围以及对企业的贡献等。

业绩材料要突出反映以下几方面要素：技术深度、实施难度、对企业的重要性、对生产的作用、先进性、效益效果、影响大小等。业绩范围是指：策划、主持、独立完成或参与等。

3.2.5 工作业绩评定的注意事项

考评对象提交的业绩材料，必须是其在申报考评前取得的业绩和成果，并经相关部门批准及证明人签署的证明意见。具体包括：日常工作记录、公示并确认后的技术档案、工作现场写实性实证材料。

专业考评组按照《工作业绩评审表》设定的指标和内容，将参评人员的业绩进行分解，填入相应的栏目里，再根据分解后的业绩，按照评价标准给出相应的分数。

专业考评组对考评对象进行业绩评审时，应遵循客观公正、实事求是的原则。

3.2.6 工作业绩评审表

评审对象：_____ 评审人员：_____

	评价指标	评价标准	配分	得分	备注
基础部分	现场解决技术问题	能解决本岗位关键技术难题，为企业创造较高的经济效益			

续表

	评价指标	评价标准	配分	得分	备注
基础部分	技术改造技术创新	技术水平优秀，在学习、推广、消化、应用国内外先进技术或在企业产品升级换代过程中解决重大技术难题，取得创新成果			
	产品质量	产品产量较高、质量符合技术要求；工作效率和生产效益处于领先水平			
	业务水平	熟练掌握本岗位必备知识和技能要求；能独立解决本岗位技术难题			
	安全生产	严格执行生产安全操作技术规程，无违章和安全质量事故			
	传授技艺	能积极参加车间、班组的培训学习，能指导本职业高级工以下人员进行实际操作，并传授专业技术理论知识，所授徒弟多人取得职业资格证书			
	管理能力	有较强的组织协调能力和沟通能力，注重过程控制			
	奖励加分	国家级、省级、地市级、企业级			
加权部分	现场解决技术问题				
	技术改造技术创新				
	产品质量				
	合计	—			

注：1. 本表所列评价内容，可根据企业实际细化，也可设立否定项（如：出现安全、质量事故，一票否决）。

2. 本表基础部分配分为 100 分。如考评对象在现场解决技术问题、技术改造、技术创新和产品质量等方面的业绩明显超出相应评价标准的要求，考评组成员可酌情给予加权分数，每项加权分值以不超过 3 分为宜。

3. 本表由 3 个以上专业考评小组成员分别打分，最后取平均分。平均得分达到 60 分及以上者为合格；平均得分超过 95 分的，可直接认定相应的职业资格。

3.3 职业能力考核

3.3.1 职业能力考核的主要内容

重点考核考评对象执行操作规程、解决生产问题和完成工作任务等方面的实际工作能力。

3.3.2 职业能力考核的主要形式

职业能力考核通常采用典型工件加工、作业项目评定、现场答辩、情景模拟

等方式进行。

具备条件的企业，可以结合生产（经营）实际，在工作现场、生产过程中进行职业能力考核。由参加考核人员在本工作岗位上，利用现有设备、原材料、工艺等进行现场操作，考评人员根据其操作情况进行考核评定。

3.3.3 职业能力考核的组织实施

（一）考前准备

1. 根据本企业技能人才评价工作实施方案和年度考评计划，发布职业能力考核实施方案。对纳入行业管理的企业，同时抄报当地职业技能鉴定（指导）中心。

2. 受理报名，制作并发放准考证。

3. 各专业考评组组长指定部分成员，会同职业技能鉴定（指导）中心指派（或认可）的专家（约占三分之一，不得少于一人，下同），共同组成命题组，负责命制考核试题。命题要充分考虑申报人员的岗位情况。职业能力考核试题须报职业技能鉴定（指导）中心核准。

4. 专业考评组组长指定部分成员，或者会同职业技能鉴定（指导）中心指定的考评人员组成考评小组，并指定考评小组组长。

5. 落实考核场所、设备、原材料、能源、检测工具仪器等，安排考核现场管理人员、技术人员、安全保卫和后勤保障等人员。

（二）实施考核

1. 考评小组负责对考评对象的职业能力进行考核评定。考核现场的考务管理按照国家职业技能鉴定考务管理要求执行。

2. 地方人力资源社会保障部门或行业有关部门人事劳动保障工作机构应委派质量督导人员对考核现场实施质量督导，其中，可优先派遣国家级质量督导员。

3. 评审结果由考评人员和督导人员共同签字方可有效。

（三）结果处理

公布职业能力考核成绩，受理成绩复核申请。

3.3.4 职业能力考核命题工作要求

（一）有国家题库的职业（工种），企业可向职业技能鉴定（指导）中心申请，从国家题库中抽取实际操作试题。命题组可结合岗位实际，对试题内容进行适当调整，其中初、中、高级实际操作试卷内容可调整 40%；技师、高级技师实际操作试卷可自命题。

（二）尚未开发国家题库的职业（工种），由命题组依据国家职业技能标准，按照《职业培训鉴定命题技术标准（试行）》，结合岗位实际要求，命制试题