

广州市职业技能鉴定指导中心 编

广州市企业高技能人才评价手册

化 学 检 验 工

廣東省出版集團
廣東人民出版社

· 广州 ·

编委会名单

主	编	董京华				
副	主	编	李宗国			
责任编辑	潘增奇					
编	者	徐罗华	霍敏妍	叶萌本	刘天才	彭建培
		余志军	张少萍	卢丽霞	李肖丽	

目 录

第一章 总评价方案 1

 一、评定原则 1

 二、评价方式 1

 三、试点单位、工种、等级 2

 四、申报条件 2

 五、评定的组织机构 3

 六、评价认定步骤 3

 七、评价流程 4

第二章 申报表 5

第三章 核心能力 7

 一、操作指引 7

 二、量表 8

第四章 业绩评价 11

 一、评价方案 11

 二、流程、指引 12

 三、季度或年度业绩记录表 15

 四、主要项目业绩记录表 17

 五、主要项目业绩记录表实例 19

 六、个人业绩总结报告 34

 七、业绩公示表 36

 八、业绩公示表实例 37

 九、业绩评审表（技师） 39

 十、业绩评审表（技师）实例 42

 十一、业绩评审表（高级技师） 45

 十二、业绩评审表（高级技师）实例 47

第五章 生产现场能力考核 49

 一、操作指引 49

二、细目表	51
三、操作样卷	52
四、考核评分表	57
第六章 理论知识考试	61
一、操作指引	61
二、细目表	62
三、理论样卷	64
第七章 综合评审表	67

第一章 总评价方案

为贯彻原国家劳动和社会保障部高技能人才会议精神，积极推进高技能人才队伍建设，结合广州市企业高技能人才的现状，根据《广州市企业高技能人才评价工作规程》制定本实施方案。

一、评定原则

以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的考核。

坚持国家职业标准与企业生产实际需要相结合，职业能力考核与工作业绩评价相结合，企业评价结果与社会认可相结合的原则。在具体考评中，坚持以工作业绩为重点，注重核心能力和职业知识、技能水平，强调解决实际问题的能力和实际业绩、贡献。

二、评价方式

采取业绩评定、业绩考评与职业知识、生产现场能力考核相结合的方式，重点评价企业职工解决生产问题和完成工作任务的能力。

（一）对于业绩突出、贡献较大、已为企业公认达到高技能水平的人员，采取直接评价认定方式，予以确认其具备申报相应级别的职业资格。具体的操作做法是：核心能力考核成绩合格，企业以评审会的方式组织考评专家对职工填报并已公示认可的业绩材料进行评审，业绩评审达到优秀的参评人员，经企业高技能人才评审委员会综合评审同意，可直接予以评定申报相应级别的职业资格。

（二）对于核心能力考核成绩合格，业绩评审合格但未达到优秀的参评人员，采取业绩考评与生产现场能力考核、理论知识考试相结合的方式。

（三）考评项目

1. 核心能力评价：是对评价对象职业道德、敬业精神和内在职业素质等进行的评价，采用量表测评、上级评价和班组评议相结合方式，由企业组织进行。

2. 工作业绩评价：包括工作能力、工作效率、工作成果、执行操作规范、完成生产任务数量和质量、技术创新、传授技艺等方面，由评审专家组进行评价。工作业绩评价采取查阅日常工作记录、技术档案公告与确认、工作现场写实等方式。

3. 生产现场能力考核：由市职业技能鉴定指导中心委派的技术专家与企业评审专家命题。考核方式以典型工件加工、现场面试、情景模拟为主。

4. 理论知识考试：通过生产现场能力考核必考模块、选考模块考试的参评人员，由企业组织理论闭卷考试，试题依据国家职业标准并结合企业实际拟定，具体由企业 with 市职业技能鉴定指导中心组织实施。

（四）考评顺序

企业在进行高技能人才评价工作时，按照核心能力评价、工作业绩评价、生产现场能力考核和理论知识考试的顺序，分别对参评人员进行考评，评价对象每个环节评价合格后方能进入下一个环节。

三、试点单位、工种、等级

（一）试点单位：广州化工集团有限公司。

（二）评定工种：化学检验工。

（三）评定等级：技师、高级技师。

四、申报条件

（一）技师报考条件。

符合下列条件之一者，可申请报考：

1. 取得高级工职业资格后，连续从事本专业工作满两年或以上；
2. 从事本职业（工种）连续工龄 8 年以上（计算机类满 5 年），并取得高级工职业资格；
3. 高级技工学校高级班、高等职业院校或普通高等大专院校本专业或相关专业毕业生，取得本职业高级工职业资格，连续从事本职业工作满两年或以上；
4. 具有本专业或相关专业助理级专业技术职称或中等职业学校二级实习指导教师资格，本专业工龄满两年或以上；
5. 取得本职业中级工职业资格、从事生产一线本职业工作 1 年以上，入读技师学院或高等职业学校（学制三年）的毕（结）业生；
6. 取得本专业中级专业技术职称资格，现从事本职业工作的人员；
7. 参加以高级工职业标准设置的国际级技能竞赛前 5 名获奖者；国家级一类技能竞赛前 20 名、二类技能竞赛前 10 名获奖者；省级一类技能竞赛前 8 名、二类技能竞赛前 5 名获奖者；地市级技能竞赛前三名获奖者；
8. 有本专业（职业）发明、创造并获得国家专利者；
9. 技术革新项目年创经济效益 10 万元以上，并获省技术革新三等奖、地级以上市技术革新二等奖以上者。

（二）高级技师报考条件。

符合下列条件之一者，可申请报考：

1. 取得本职业技师职业资格后，连续从事本职业工作满两年或以上；
 2. 取得本专业或相关专业中级专业技术职称资格，从事本专业工作满 1 年或以上且经本职业高级技师正规培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书；
 3. 取得本专业高级专业技术职称资格，现从事本职业工作的人员。
- （三）特种作业工种须持有特种作业操作证。

（四）申报技师、高级技师的工龄时限按参评人员报名时间截止计算。对于技能高超、业绩贡献突出的技术骨干，经企业高技能人才评审委员会认可，可予以破格升级或越级考评。

五、评定的组织机构

各企业均需成立企业高技能人才评审委员会，企业高技能人才评审委员会由企业主管领导任主任，主办部门领导任副主任。下设办公室（以下简称评审办公室）和化学检验工评审专家组。

（一）企业高技能人才评审委员会的职责

根据国家职业标准，结合本企业生产需要和技能人才状况，制定本企业高技能人才评价实施方案，明确职业（工种）范围、等级及评价方式、组织管理等，提出评审专家成员建议，审核各工种评审标准、实施评审计划，以及做好评审过程中的其他工作。

（二）评审办公室职责

负责评审业务组织管理工作。

（三）评审专家组的组成和职责

专家成员由企业相关部门领导、专业技术人员和市职业技能鉴定指导中心委派的社会技术专家共同组成，其中社会技术专家比例不少于 1/3。

专业考评组的组长由企业高技能人才评审委员会成员担任，组员由企业内具有中级以上职称或技师以上职业资格的人员与市职业技能鉴定指导中心委派的技术专家共同组成。其中属于评价高级技师的，专业考评组专家须具有高级工程师职称或高级技师职业资格。

评审专家组的职责是制定本工种具体评审标准，对参评人员的工作业绩、技术业务水平、操作能力进行评审，根据评审结果提出符合任职资格条件的人选，报企业高技能人才评审委员会评审。

六、评价认定步骤

（一）企业提出开展高技能人才评价工作申请，并成立高技能人才评审委员会，同时提出评审专家成员建议报市职业技能鉴定指导中心，与委派社会技术专家共同组成企业评审专家组。

（二）评审办公室受理企业职工申报，并指导参评人员填写申报表、业绩评审材料。

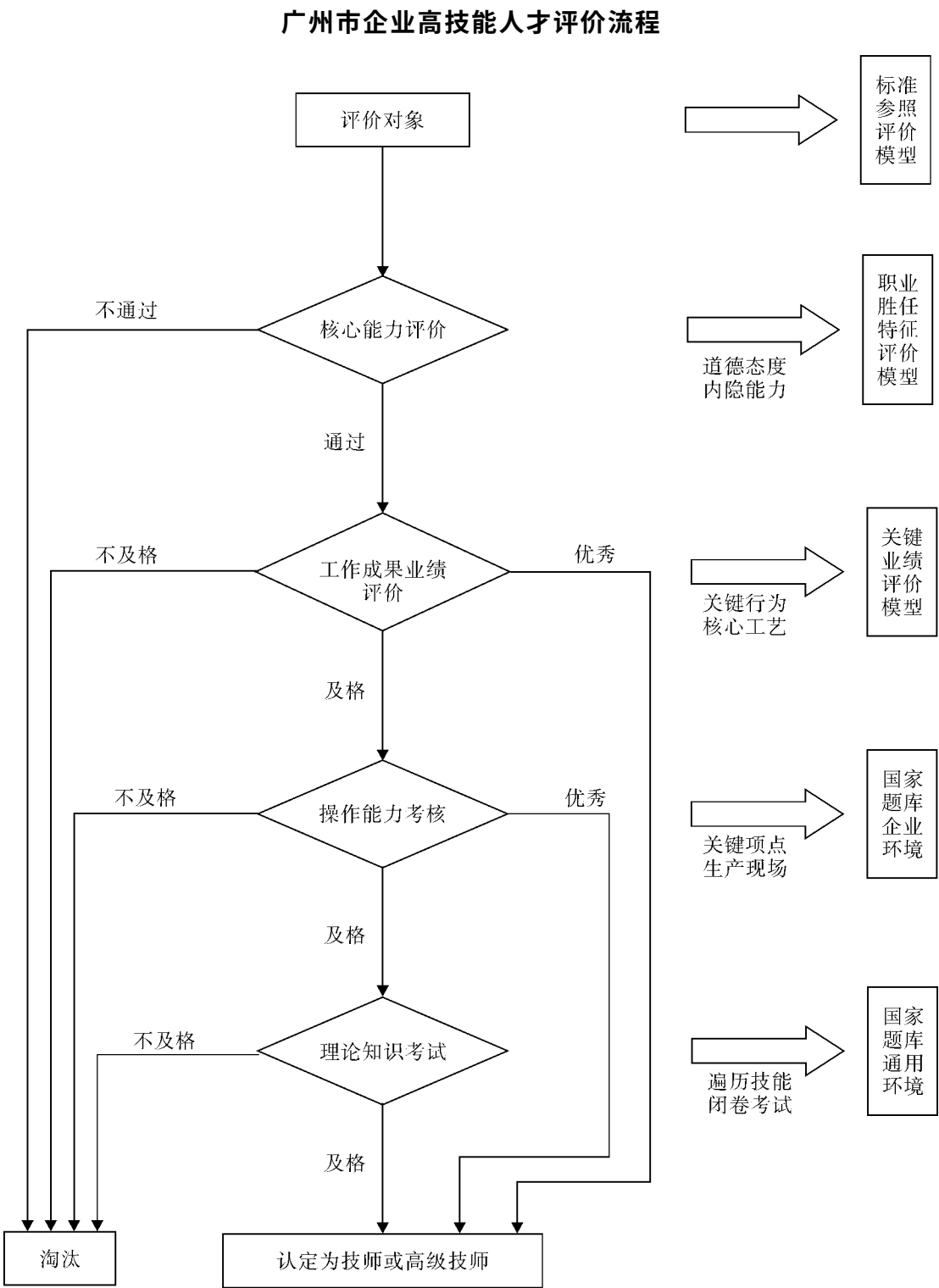
（三）评审办公室将职工申报材料报市职业技能鉴定指导中心进行资格审核。

（四）评审办公室组织各相关部门对申报职工核心能力进行考评，经考评合格者，由评审办公室在企业内公示参评人员的业绩，对无异议者，由评审办公室组织评审专家组进行业绩评审。

（五）参评人员核心能力考评成绩合格，且业绩评审为优秀者，由评审办公室送企业高技能人才评审委员会审核；参评人员核心能力考核成绩合格，业绩评审为合格但未达到优秀者，纳入考核范围，参加相应的生产能力现场考核、理论知识考试。经生产能力现场考核、理论知识考试（其中，操作技能考核优秀者，可免考理论知识）合格后，由评审办公室送企业高技能人才评审委员会审核。

（六）评审办公室按照要求将评审结果报市职业技能鉴定指导中心审核后，报市劳动和社会保障局批准，并颁发相应等级的国家职业资格证书。证书编码按照劳动保障部的统一规定执行。

七、评价流程



第二章 申报表

广州市企业高技能人才评价申报表

姓名		性别		出生年月		大一寸免冠 黑白光面近照	
籍贯		最高学历 (学位)		政治面貌			
参加 工作时间		本工种工龄	累计： 年 连续： 年	专业技术职称			
现工种 (职业)		现工种 职业资格等级		申报等级		联系 电话	
个人学习、 工作简历							
企业初审 意见	(盖章) 年 月 日						
鉴定中心 审查意见	(盖章) 年 月 日						

企业高技能人才申报证明材料

（现有技术等级资格证书、学历证明、工龄证明和身份证等。特殊作业（职业）工种附特种作业操作证）

（请粘贴于此处）

第三章 核心能力

一、操作指引

在企业高技能人才考评，特别是核心能力模块评价工作前应事先将《广州市企业高技能人才评定核心能力模块考核表》及本操作指引发给考生所在班组、车间（工段）、企业人力资源部（分厂、分公司）相关人士仔细阅读，并在充分了解考核指标、考核流程、考核评分等相关注意事项之后再开始相应的考评工作。

（一）有关考核指标。广州市企业高技能人才评价核心能力模块考核包括工作态度、工作纪律、工作计划、工作经验、工作效能、业务水平、生产安全、开拓创新、自我学习、沟通合作共计 10 项指标。

（二）有关考核流程。由考生所在班组的班组长、车间主任（工段长）、企业人力资源部经理（分厂、分公司负责人）结合参评人员平时实际工作表现、完成工作任务的具体指标情况和相应数据掌握等情况，按以上顺序逐一对考生各项考核指标给予认真、客观和实事求是地评分，并在各自完成以上评分之后由考评者在考核表上签署考评者姓名和加盖车间（工段）、企业人力资源部（分厂、分公司）印章，以此对考生取得的有效考评成绩进行确认。

（三）有关考核评分。

1. 考核项目打分的参考标准为：十分满意 10 分，满意 8 分，尚可 6 分，需改进 4 分，不满意 0 分。请各级考评者选择最符合考评对象情形的情况给予打分，并将评分填写在评分栏内。

2. 考核打分的 10 个考核项目合计满分为 100 分，各项目考核平均得分累积达到 60 分即为核心能力模块成绩合格。核心能力模块合格者，方可参加业绩评定或相应职业（工种）的技能、知识考核。

3. 班组、车间（工段）、企业人力资源部（分厂、分公司）三级考核的评分不分权重及所占比例，三级考核的平均分即为考核项目的最后实际得分。

二、量表

广州市企业高技能人才评价核心能力模块考核表

参评人员所在单位： 参评人员姓名：

序号	考核项目	具体考核内容	考核 比分	班组 评分	车间 (工段) 评分	人力资源 部(分厂、 分公司) 评分	平均 得分
1	工作态度	能主动做好工作，爱岗敬业，任劳任怨，勇于承担工作责任，爱护工作设备、器具，文明生产，工作环境整洁有序。	10				
		服从工作分配，有较强的工作责任心，能完成本职工作，爱护工作设备、器具，工作环境较为整洁。	8				
		基本能完成本职岗位工作，对交待的工作负责，对工作设备、器具能够维护，工作环境基本整洁。	6				
		基本具备岗位工作能力，但对交付的工作任务往往需要督促、跟进才能完成，工作主动性、文明生产方面尚有欠缺。	4				
		对工作敷衍了事，缺乏责任感，经常不能完成本职工作，工具器具乱堆放、不回收。	0				
2	工作纪律	严格遵守工作规程、工作标准、工作规范，严格遵守员工考勤管理和劳动纪律制度，做到出满勤、干满点。	10				
		遵守工作规程、工作标准、工作规范，自觉遵守员工考勤和劳动纪律制度。	8				
		具有一定的遵守工作规程、工作标准、工作规范意识，基本能遵守员工考勤和劳动纪律制度。	6				
		在车间、班组现任管理者的提醒和要求下才能按照工作规程、工作标准、工作规范要求上岗操作，员工考勤和劳动纪律制度不主动遵守。	4				
		工作中按工作规程、工作标准、工作规范操作的意识明显不够，员工考勤制度的遵守和劳动纪律方面较为散漫。	0				
3	工作计划	工作安排考虑周到、细致，时间观念强，对所遇困难、问题经常富有预见性并能迅速解决。	10				
		工作安排考虑认真负责，时间观念意识较强，对所遇困难和问题经常富有预见性。	8				
		工作计划能力较为一般，在有些问题的安排和处理上明显欠整体考虑和计划。	6				
		工作计划有时尚欠周到，在抓落实方面尚存在一定的不足。	4				
		工作无计划性，基本上是能过一天算一天。	0				

第三章 核心能力

续上表

序号	考核项目	具体考核内容	考核 比分	班组 评分	车间 (工段) 评分	人力资源 部(分厂、 分公司) 评分	平均 得分
4	工作经验	独立解决岗位难题和技术问题能力强，并能将工作经验指导、传授给他人。	10				
		独立解决岗位难题和技术问题能力较好，有时还能将自己的工作经验传授给他人。	8				
		肯上进，能应付岗位难题和技术工作中遇到的问题。	6				
		上进心明显不够，尚需经过培训才能进一步增强工作技能和经验。	4				
		工作上对自己没有一个明确的要求，工作经验缺乏，需在师傅指导下工作，进步也不明显。	0				
5	工作效能	工作产量高，产品质量差错率低，成本节约意识强。	10				
		工作中保质、保量，有产品成本核算和节约意识。	8				
		工作产量、质量较好，也时有成本核算和节约意识。	6				
		工作中的质量、安全、效率意识时常需要提醒、监督才有。	4				
		工作中毫无质量、效率、成本意识。	0				
6	业务水平	掌握岗位工作应知应会知识、技能，理解、观察、判断、推理能力强，了解相关岗位的其他知识、技能。	10				
		掌握岗位工作应知应会知识、技能，理解、观察、判断、推理能力强。	8				
		基本掌握岗位工作应知应会知识、技能，理解、观察、判断、推理能力较好。	6				
		掌握岗位工作应知应会知识、技能一般，理解、观察、判断、推理能力一般。	4				
		岗位应知应会知识、技能掌握尚有欠缺，有时还不能准确理解、观察、判断、推理岗位工作技术问题。	0				
7	安全生产	安全生产意识强，严格按照安全生产规程作业，从无安全事故发生并能指导他人遵守安全规程。	10				
		安全生产意识较好，能按照安全生产规程作业，从无安全事故发生。	8				
		有一定的安全生产意识，基本能按照安全生产规程作业，无安全事故发生。	6				
		安全生产意识尚有欠缺，有时不按安全生产规程作业，容易导致事故苗头和隐患。	4				
		安全生产意识较差，考核期内曾经发生过负有责任的安全事故。	0				

续上表

序号	考核项目	具体考核内容	考核 比分	班组 评分	车间 (工段) 评分	人力资源 部(分厂、 分公司) 评分	平均 得分
8	开拓创新	勤于思考，时常有新点子、改革设想产生，并为技术改进、技术进步所采纳，给所在单位、部门带来良好效益。	10				
		工作中善于钻研，并通过提问与大家共同攻克技术难题。	8				
		有时也能独立思考和钻研一些开拓创新的问题。	6				
		工作中基本墨守成规，较少创新意识。	4				
		创新好象是别人的事，从来不会去想。	0				
9	自我学习	自觉根据岗位工作需要不断学习钻研新技术、新工艺、新方法，并在实践中得以应用，由此不断总结提高。	10				
		会根据岗位工作需要学习新技术、新工艺、新方法和新知识。	8				
		在遇到困难和问题时，才逼得自己去学习。	6				
		钻研学习新技术、新工艺、新方法和新知识明显不够。	4				
		似乎难看到自我学习和进一步提高的行动。	0				
10	沟通合作	具有良好沟通能力，虚心听取他人的各种合理化建议和意见，工作中富有协作精神，在所在车间、班组富有良好的感召力、影响力。	10				
		有一定沟通能力，工作中能接受不同意见，有协作精神。	8				
		沟通能力尚可，别人提出要求也会给予帮助。	6				
		沟通能力尚有不足之处，与人合作也一般。	4				
		缺乏沟通能力和合作意识。	0				
合 计			100				

考核人签署(盖章):

班组: _____;

车间: _____;

人力资源部: _____。

- 说明: 1. 考核打分参考标准为: 十分满意 10 分、满意 8 分、尚可 6 分、需改进 4 分、不满意 0 分。考评者只需在最符合考评对象情形的唯一比分选项下打分即可;
2. 考核打分 10 项合计满分为 100 分, 各项目考核平均得分累加达到 60 分为核心能力模块成绩合格;
3. 班组评分、车间评分、人力资源部门评分不分权重及所占比例, 平均分即为考核内容得分。

第四章 业绩评价

一、评价方案

工作成果业绩评价主要是通过评价企业员工到目前为止所取得的主要工作业绩和成果（包括所完成的主要工作项目，现场解决技术问题的情况，技术改造与革新，工作效率和产品质量等方面的内容）来证明其技能水平。评价的程序如下：

1. 参评人员获得高级工（技师）资格后，希望在经历规定年限的岗位经验积累后，通过工作成果业绩评价获得上一等级职业资格，应定期填写《季/年度业绩记录表》。主要用于对该段时期工作业绩进行写实记录。

2. 参评人员结合《季/年度业绩记录表》和评价要求填写《主要项目记录表》，用于整理和归纳本人主要工作业绩。

3. 参评人员申报上一等级职业资格评价前填写《企业高技能人才评价申报表》，企业有关部门对参评人员的业绩资料进行初审，决定该企业报名对象采取何种模式（评价或是考核）申报上一等级职业资格，市职业技能鉴定指导中心对申报对象的资格予以审查。

4. 参评人员申报资格通过后，企业将参评人员核心能力模块考核表发至班组、车间和人力资源部门进行核心能力考核。

5. 参评人员核心能力考核通过后，由其从以前所记录的业绩中选取最具技能水平代表性的 3~5 项关键业绩填写业绩公示表并撰写业绩总结报告。

6. 企业对业绩公示表上的业绩进行内部核查和在企业范围内公示。

7. 专业考评小组（主要由企业内部考评专家组成，部分社会专家参与）对公示后的业绩，结合主要项目记录表、业绩总结报告和相关资料，按照业绩评审表中的各项要求进行打分（必要时进行面试），若关键技能成绩达不到要求则停止评价。

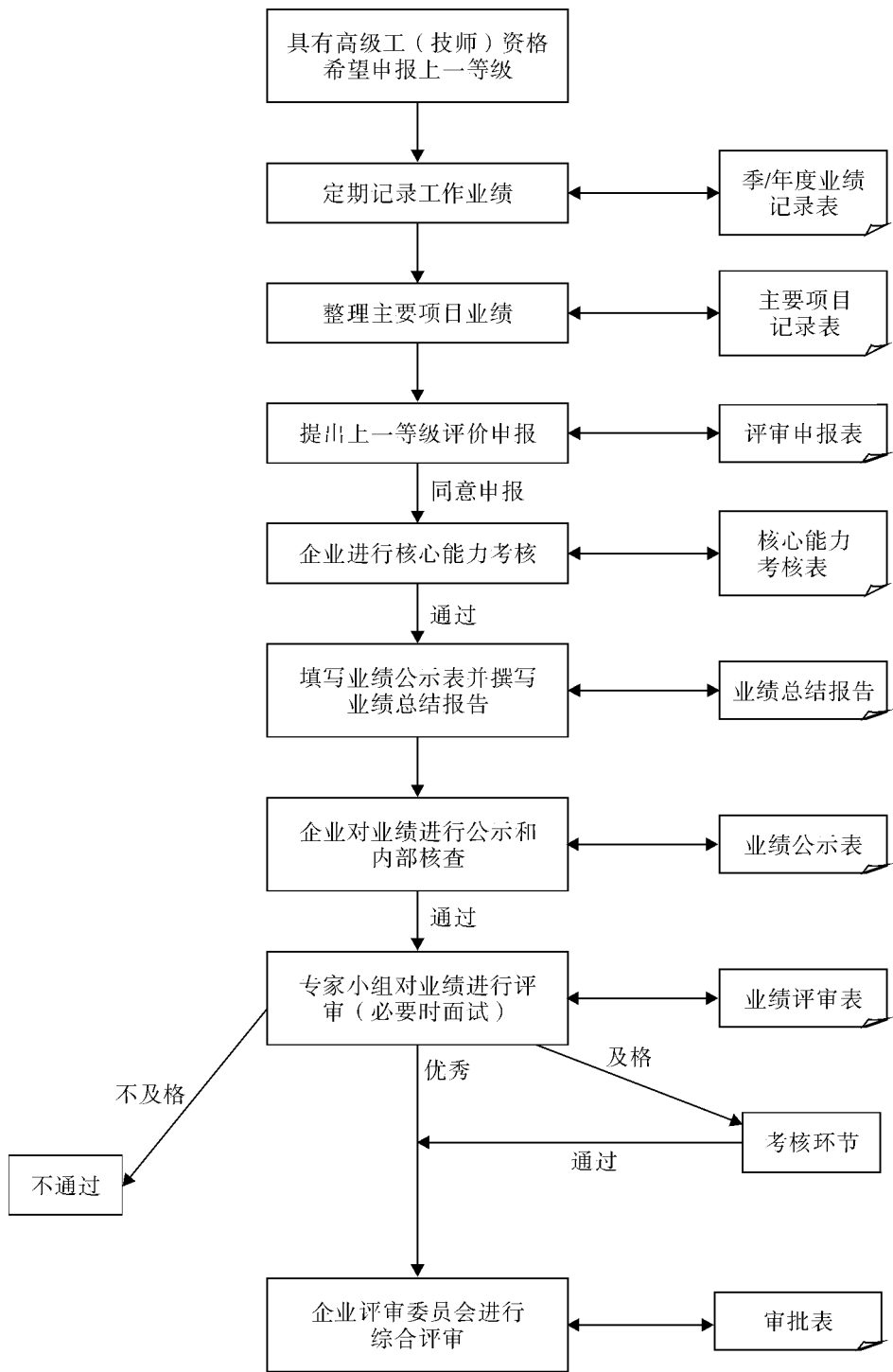
8. 业绩评审优秀者（85 分及以上）将提交企业高技能人才评审委员会进行综合评审，业绩评审合格者（60~84 分区间）进入考核环节，业绩评审不合格者被淘汰。

9. 企业高技能人才评审委员会参照业绩评价表、业绩总结报告及相关资料对参评人员进行综合评审，并将综合评审结果填入审批表内。

二、流程、指引

(一) 评价流程

企业高技能人才业绩材料准备及评价相关流程



（二）指引

1. 业绩表填写。

（1）取得高级工资格后，希望晋升上一等级资格的人员应定期填写《季/年度业绩记录表》，用于定期对所做的工作内容进行整理和归纳。根据本人在一个季度、年度内所做的工作内容进行整理，每份《季/年度业绩记录表》用于记录相应的季度、年度主要工作业绩。主要从“参与项目”、“解决生产难题及关键技术问题”、“心得体会”3个方面进行总结，并由企业相关部门在“单位评价”栏对其进行核实评估。在该表后附上该季度、年度的证明材料。

（2）参评人员根据季度、年度的业绩记录主要内容，选出较能代表本人技能水平的工作项目，整理填写《主要项目记录表》，作为业绩评审的关键资料。每份表格记录一个项目，分别从“项目主要内容”、“所起的作用”、“所解决的技术问题”、“所采取的措施或解决方法”、“技术评价”5个方面填写，由车间领导在“车间评价”栏对其业绩进行核实。在表后附上项目过程中的有关图纸、数据记录报告、质量检测报告以及获奖证明等材料。业绩材料的构成，可参考下面内容进行收集整理：

I、从业绩中体现有较高的技能，掌握复杂技术，能够解决重大问题。包含如下方面：

- ①参与及承担较复杂仪器的安装与调试的验收工作。
- ②能够操作复杂、先进的仪器设备等。
- ③参加重要科研项目或产品的研发。
- ④解决企业重大生产难题、帮助企业渡过困境、起到为企业排忧解难作用。
- ⑤处理突发事件、事故应急处理、抢险、抢修，等避免或减轻损失。

II、在应用四新技术中所创的成绩和贡献。

①参与开发新产品：参加企业新产品开发、研制作出贡献；根据市场、产品或结合实际情况，自行开发创新，提高效率、提高性能，创造效益；将老产品升级达到节能、降耗、环保、安全。

②创新工艺：应用新工艺、新流程，或结合自己工作经验，开发、研定新工艺、新方法，提高效率、提高性能，节能、降耗、环保、安全。

③应用高新技术：结合实际工作，采用高新技术或推广高新技术的应用，提高效率、提高性能，创造效益，节能、降耗、环保、安全。

④掌握新设备、新系统、新装置：掌握先进的新设备、新方法、新装置的使用或操作，使新设备、新系统、新装置能及时投运，发挥作用，创造效益。

⑤在生产中、工作中运用电脑、软件、程序，提高效率、提高性能，创造效益。

III、个人技能突出：

①在生产中、工作中或结合实际情况进行技改、技革、技术攻关或提出合理化建议，有明显的效果和作用。

②能解决生产的相关工种工艺问题使各有关工种科学协调提质降耗。

③有技术专长。对某项工作或技能有独到之处，能人所不能。而该项工作或技能操作在企业行业中处于领先地位。