

从高级工到技师，河南洛阳三隆安装检修有限公司职工关书达用了8年。“技能水平早够格，可过去评定通道窄，一耽搁就是好些年。”他惋惜地说。

随着“企业技能人才自主评价”政策逐步推广，按照“谁用人、谁评价、谁负责”原则，符

合条件的企业，可依据国家职业技能标准或行业企业评价规范，面向职工自主开展职业技能水平考核与等级认定。“评什么、怎么评、如何用”，均由企业说了算。2023年，参加并通过企业考核后，关书达成功晋升为技师。

习近平总书记强调，“要健全技能人才

培养、使用、评价、激励制度”。2019年8月，《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》印发，提出“建立并推行职业技能等级制度，由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展职业技能等级认定。”2025年1月，人力资源社

会保障部等8部门联合印发《关于推动技能强企工作的指导意见》，明确“支持企业自主开展职业技能等级评价”。

企业如何用好自主评价这根“指挥棒”，促进技能人才成长？记者在重庆市、江苏省苏州市、河南省洛阳市等地探访。

人民眼·职业技能等级评价

记者在重庆、江苏苏州、河南洛阳等地探访——

技能人才评价，企业怎样用好自主权

本报记者 赵帅杰 白光迪 王欣悦

为何评？

破解职业分类和标准更新滞后、“评用脱节”等问题，畅通技能人才发展通道

2015年获评电工高级工后，关书达更加努力工作，积极提升技能，希望早日评上技师。但往上走的路颇为艰难。“那时候，职业技能水平评价依赖有关部门考核鉴定，通道窄，耗时长。”关书达说。

不仅如此，一些实际生产中存在的工种，由于未列入国家职业分类大典，不少职工只能找个当时已被收录大典且跟实际工作“沾边”的工种“往上靠”，以便顺利评级。“有的同事‘证不对岗’，跟实际干的有差异。”关书达说。

“过去，电工等水平评价类技能人员，与焊工等准入类技能人员一样，也实施职业资格制度，由政府部门负责认定。但职业资格认定依据的国家职业分类和职业标准更新相对滞后，导致部分岗位考评存在‘无标准可依’的状态。”洛阳三隆安装检修有限公司董事长张志刚坦言，还有一些小工种从业人员少，有时得等上两三年，凑够一定人数才能组织考评。

可职业技能水平连着工资待遇，在三隆公司，高级工和技师之间，每月工资相差500元。怎么办？关书达曾经找到一家社会培训机构，想通过参加机构组织的技能培训考核以取得技师证书，但企业回复“外面的培训考核内容与企业用工标准存在差异，企业将无法认定”。

“作为技术密集型企业，我们的评定标准高于国家标准。”张志刚认为，技能人才评价以往只有国标“一把尺子”，通用性有余，针对性不足；企业自主评价，能用自己的尺子“量”人才，更好地服务生产经营。

与张志刚的看法相似，苏州市人力资源社会保障局局长张志明也认为，当前产业更新快，关键技术与生产工艺迭代加速，相比而言，过去的人才评价体系更新周期长，难以适应生产端的变化节奏。“人才的价值，企业最有发言权。把评价权交给企业，就是让企业充分发挥用人主体作用。”他说。

2019年，国家决定分步取消技能人员水平评价类职业资格，推行社会化职业技能等级认定。

2020年11月，人力资源社会保障部办公厅印发《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》，明确提出支持企业自主开展技能人才评价、自主确定评价范围、自主设置职业技能等级、自主开发制定企业评价规范等。

一子落，满盘活。在此背景下，许多企业把原本依靠老师傅口传心授的经验拆解成可量化的操作规范，把工艺秘诀写进岗位能力清单，让“老经验”变成可复制的“硬标准”。

“什么样的技术水平该评什么等级，企业最清楚。有了评价权，企业内部培训更贴近生产实际，避免评用‘两张皮’，人才队伍也更稳定。”位于苏州的莱克电气股份有限公司副总裁沈月其说。

截至2025年10月，江苏共有3200多家企业完成自主评价备案，其中民营企业超过2200家，占比约七成；评价规模也很可观，仅苏州一地，企业自主发证量累计达44.1万本。

在洛阳，关书达也有好消息。2022年，三隆公司取得11个工种的职业技能等级认定资格，关书达从事的工种位列其中。他抓住机会，在2023年考取了技师证书。

截至2025年10月，河南共有企业自主评价机构3100多家，累计发放职业技能等级证书368万本，其中高级工及以上证书218万本，占比近六成。

谁能评？

通过备案的企业可面向单位内外部开展评审，长期未评将被取消资格

收到洛阳市人力资源社会保障局发来的申报“企业自主评价技能人才资格”的提醒，河南大张实业有限公司副总经理夏寒艳有“久旱逢甘霖”之感：“公司经营综合超市、生鲜超市等业务，处于快速发展期，对技能人才需求迫切。如能自主评

价，有助于更好地吸引人才。”

但夏寒艳不免掂量：申报能否成功？

“企业开展自主评价，一般得满足3个关键条件。”洛阳市人力资源社会保障局副局长赵胜利介绍：一是生产经营正常，有稳定的技能人才队伍；二是评价组织架构完善，有评价工作小组、考评员队伍等；三是有明确的岗位标准和评价工作实施方案，确保评价公平公正。

对照申报条件，夏寒艳心里有了底。

技能等级如何设定？记者在多地调研发现，企业主要以“新八级工”职业技能等级序列（学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师）为参照，结合自身情况灵活调整。

“评价方案制定之初，我们就决定打破年龄、学历、资历等限制，有晋升意愿的员工都能参评。”夏寒艳说，2021年，在洛阳市人力资源社会保障局指导下，经过4个多月筹备，公司完成自主评价备案，获得中式烹调师、收银员等11个工种的评级资格，迄今完成1.2万余人次的职业技能等级评定。

若非大型企业，无法满足考评员队伍、考评场地设施等硬性条件怎么办？

作为产业链链主企业，位于苏州的亨通集团有限公司在江苏省人力资源社会保障厅备案，成为职业技能等级社会评价组织。“这意味着公司可以为链上其他企业及社会人员提供评价服务。”亨通集团人力资源相关负责人李谷村介绍。

链主企业为链上企业职工评定技能等级，有啥好处？

“规范链条生产操作，让大家在相对统一的生产标准下协作，整个产业链黏性更强、运行更稳定。”李谷村补充道，截至目前，亨通集团累计开展7个批次的社会化评价服务，发证200余本。

随着改革深入，有的地方探索出企业技能人才自主评价新模式。

“‘一评双证’打开职业发展新空间。”2024年，亨通集团员工周钰楠通过企业考核，获评高级工，还拿到助理工程师职称。

他口中的“一评双证”，是苏州面向企业探索的一种新的人才评价模式——职工通过一次评审，可同时获得职业技能等级证书和专业技术职称证书。近年来，苏州产业结构转型加速，不少企业对复合型人才需求增加，促使人才评价体系不断完善。

“通过梳理专业技术职称自主评审标准、职业技能等级直接认定标准，我们设置了‘助理工程师+高级工’‘助理工程师+技师’等4个申报等级。希望借助新模式，帮助企业更好筛选专业知识与精湛技艺兼备的人才。”张志明说，未来打算将“高级工程师+高级技师”纳入“一评双证”评价试点范畴，积极推进“两类人才”融合评价工作。

值得注意的是，企业拥有自主评价资格后，并非可以高枕无忧。

“长期不开展评价或评价标准不规范的企业，将被取消资格。”河南省人力资源社会保障厅职业能力建设处处长牛励耘透露，2024年以来，河南累计对全省5300多家评价机构进行督导，处理了其中发现问题的186家机构。

截至2025年10月，江苏共有3200多家企业完成自主评价备案，其中民营企业超过2200家，占比约七成；评价规模也很可观，仅苏州一地，企业自主发证量累计达44.1万本。

在洛阳，关书达也有好消息。2022年，三隆公司取得11个工种的职业技能等级认定资格，关书达从事的工种位列其中。他抓住机会，在2023年考取了技师证书。

截至2025年10月，河南共有企业自主评价机构3100多家，累计发放职业技能等级证书368万本，其中高级工及以上证书218万本，占比近六成。

怎么评？

采取过程考核、竞赛选拔等方式，注重考查综合能力

“2021年12月，我通过企业考核晋升为特级技师。”作为重庆长安汽车股份有限公司职工，唐跃辉在汽车性能试验一线深耕超过30年。凭借扎实的专业积累和特级技师身份，他成为企业技能人才自主评价考官，眼下正忙着制定考试内容，“考核不再是死记硬背，更像一场‘实战演习’。”

考核内容是“活”的，方式是“立体”的。

“在国家职业技能标准基础上，公司结合实际‘做加法’，每年动态调整考核内容和评分标准。比如，动力电池故障的快速诊断、智能网联系统调试等近来一线实践中高频出现且至关重要的技术难题，目前都已进入题库。”唐跃辉说，考查不局限于理论知识，工作业绩、实操水平、创新贡献等更加重要。

首次参加仪器仪表维修工高级技师评定，三隆公司职工张昆坦言有些紧张，“过去

只考核理论和实操，现在还有面试答辩。”

“我们采取多元评价方式，实操、理论、业绩、面试成绩分别占60%、20%、10%、10%。技能人才评价，一个重要目的是选树标杆，只有多方面优秀，才能服众。”三隆公司人力资源总监李芬解释，“我们对高技能人才的要求，不仅是技术过硬，还要具备工匠精神，善于言传身教，带动年轻人成长成才。”

在三隆公司，管理人员、技术专家等组成专业委员会，负责技能等级评定全程监督，所有标准、流程提前公开。“刚面试时手心捏了一把汗，后来发现评委们问的都是实际工作中的问题，我就不紧张了。”最终，张昆以高分通过考核，取得证书。

李芬介绍，三隆公司具备11个工种、8个等级的自主评定资格，每个工种每年组织1到2次考评。企业负责考评发证，政府部门发挥什么作用？

“我们关注的不再是某个具体的技能动作是否达标，而是企业能否把岗位标准设得清楚、评得透明，由‘评价组织者’变成了‘规则监管者’。”重庆市人力资源社会保障局副局长苏静介绍，“企业自身也高度重视，采取外聘专家、交叉监督等方式，使评价更加严格规范。”在重庆，职工接受企业自主评定技能等级，平均通过率约为30%。

常规评价外，企业还将职业技能竞赛纳入评价体系，实现竞赛结果与技能等级认定有机衔接。

2003年以来，长安汽车已连续举办23届技术技能运动会，竞赛项目包括数字经济、智能网联、新能源、智能制造等。目前，在各竞赛项目中排名前三的选手，可免除理论和实操考核，经企业综合评审后直接认定技能等级，并兑现相应的薪酬待遇。“这让技高者多得、创新者多得！”长安汽车人事部门工作人员鄒蓉说。

等级认定，并不意味着可以就此吃老本。

“公司每半年对获得职业技能等级证书的人员进行业绩评价。”鄒蓉告诉记者，评价结果不高的人员，会被降级、调岗或扣减绩效，以此激励技能人员持续精进技术，改变了过去“一证管终身”的情况。

如今，不少企业认识到，自主评价技能人才，不单是为了培养人才，更是为企业树口碑。“评价质量越高，企业在业内的技术话语权越强。证书被市场认可，也会反向提升企业对市场人才的吸引力。”莱克电气人力资源负责人罗俊霞说。

在柳杰看来，政府下放评价权限，是为了让评价标准更贴合市场需求；企业自主评价结果要想让市场买账，就得把好质量关，“企业评价越严格，越能对内部人才形成良性激励；评价越透明，越能赢得同行与求职者的信任。”

牛励耘认为，目前企业颁发的职业技能等级证书已实现全国联网可查，这是互认的基础。随着政策不断完善，评价标准更加严格规范，未来有望真正实现“一企评价、全国互认”，让技能人才“走到哪里都吃香”。

昨日，亨通集团有限公司在苏州高新区举行“一评双证”启动仪式，标志着公司正式进入“一评双证”评价阶段。亨通集团将通过自主评价，为员工提供更多的职业发展路径，激发员工的积极性和创造性，为企业的发展注入新的活力。

“通过自主评价，企业可以更灵活地根据自身需求设置评价标准，提高评价的针对性和实用性，从而更好地满足企业人才需求。”亨通集团人力资源部负责人表示。

“‘一评双证’评价模式的实施，将进一步提升企业自主评价的公信力，为企业吸引和留住人才提供有力保障。”牛励耘说。

“通过自主评价，企业可以更灵活地根据自身需求设置评价标准，提高评价的针对性和实用性，从而更好地满足企业人才需求。”亨通集团人力资源部负责人表示。

“通过自主评价，企业可以更灵活地根据自身需求设置评价标准，提高评价的针对性和实用性，从而更好地满足企业人才需求。”亨通集团人力资源部负责人表示。