

# 江苏省企业首席技师评聘试点工作方案

为加强高技能人才队伍建设，拓展技能人才职业发展通道，根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》和《人力资源社会保障部关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见（试行）》（人社部发〔2022〕14号）精神，现就我省企业首席技师评聘试点工作制定如下方案。

## 一、试点范围

### （一）试点单位

首席技师评聘试点工作在省内头部企业中开展，原则上以国家和省16个先进制造业集群相关企业为主，试点企业由各设区市职业技能鉴定中心推荐申报，原则上每个设区市1家。鼓励中央企业驻苏分支机构、“G42+民营企业人才人事综合改革示范基地”踊跃申报，不占用设区市推荐名额。申报试点的企业应当符合如下要求：

1. 规模以上工业企业（按统计学口径）且所在领域处于领先地位；
2. 企业具备成熟的职工技能培训、评价机制和工作机构，已组织开展过高级技师职业资格评价（职业技能等级认定）或特级技师评聘试点工作；
3. 企业有相当规模的高级技师存量。

### （二）评聘对象

申报首席技师的高技能人才应当为企业生产研发一线

从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能领军人才（申报表见附件1），具备良好的职业道德和工匠精神，爱岗敬业、甘于奉献，在本地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺，为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献或在国家重大技术攻关、成果转化、技术进步与发展中发挥关键作用，在地方、行业企业具有很高的认可度和影响力。

具备以下基本条件之一者可参加首席技师评聘：

1. 取得特级技师职业技能等级（技术职务）后，从事相应技术技能工作满2年；
2. 取得高级技师职业资格（职业技能等级）后，在相应技术技能岗位工作满8年且仍从事本职业（工种）工作；
3. 取得与参评职业（工种）相应的正高级职称满4年且仍从事本专业技术领域工作。

具备基本条件并符合以下条件之一者优先评聘：

1. “中华技能大奖”或“全国技术能手”荣誉获得者；
2. 享受国务院颁发的政府特殊津贴人员；
3. “江苏大工匠”或“江苏工匠”荣誉获得者；
4. 省级及以上“劳动模范”或“五一劳动奖章”荣誉获得者；
5. 国家级技能大师工作室带头人或“技能大师”称号（含中央企业技能大师称号）获得者。

### （三）参评职业（工种）

1. 参评首席技师的职业（工种），应当符合正式发布的

国家职业技能标准，且标准中有高级技师职业技能等级；

2. 参评首席技师的职业（工种）应当与本人高级技师、特级技师职业资格（职业技能等级）相一致；

3. 正高级职称参评人员，企业可自主确定与本企业专业技术人才实现职业发展贯通的职业（工种），所选职业（工种）应当具有高级技师国家职业技能标准或行业、企业评价规范。

## 二、工作流程

### （一）确定试点企业

各设区市根据本市企业技能人才评价开展情况，特别是特级技师评聘试点工作情况，择优推荐 1 家试点企业，于 11 月 10 日前报省职业技能鉴定中心汇总。有意愿开展首席技师评聘试点的央企驻苏分支机构可向当地人力资源社会保障部门申报，也可直接向省职业技能鉴定中心申报。

### （二）制定方案

试点企业按生产和人力资源管理实际制定工作方案，明确评审职业（工种）、评审条件、评审方式、组织形式、时间安排、激励待遇、权责体现等，并向全体职工公示。省、设区市人力资源社会保障部门应当提供相应的参考资料，并及时会同行业主管部门给予必要的指导。

（三）方案报审。设区市人力资源社会保障部门会同相关行业主管部门对工作方案进行审核，并于 11 月 20 日前报省职业技能鉴定中心。方案未通过审核的企业，不开展首席技师评聘试点工作。

(四) 组织评审。企业按通过审核的工作方案，参照评聘试点流程（附件 2），结合自身实际，对符合条件的职工开展评审。业绩评审、现场答辩专家组应当由企业专家和行业专家共同组成，其中行业专家不少于 3 人。评审过程中，设区市人力资源社会保障部门和行业主管部门应当联合开展现场督导，后续可对典型案例、先进经验予以宣传推广。

(五) 名单公示。试点企业评审出的首席技师建议人选名单应当面向全体职工公示，企业内公示期间异议由企业负责处理。企业内公示无异议后，首席技师建议人选名单由设区市人力资源社会保障部门和行业主管部门共同推荐上报，并在省人力资源社会保障厅网站、“江苏人社”微信公众号面向社会进行公示，公示期不少于 5 个工作日。省人力资源社会保障厅公示期间，如有异议，应当书面提出，详细写出真实情况。各设区市人力资源社会保障部门要予以调查核实并将调查情况书面报省人力资源社会保障厅。徇私舞弊、弄虚作假行为一经查实，将立即取消相关人员的首席技师建议人选资格并对试点企业、参评职工工作进一步处理。

(六) 名单发布。公示无异议的，由省人力资源社会保障厅公布名单。同时，由企业颁发相应职业技能等级证书，证书样式和编码按人力资源社会保障部有关要求确定，证书编码中第 16 位为大写字母 S。证书核发工作应于 12 月底前结束。

### 三、时序进度

时间段	工作安排
-----	------

2023年11月上旬	确定试点企业并指导企业编制试点方案
2023年11月中旬	省鉴定中心组织专家评估企业工作方案
2023年12月15日前	企业按方案实施评聘试点并形成建议名单
2023年12月20日前	首席技师建议人选名单公示
2023年12月底前	发布我省首批首席技师名单

#### 四、相关政策

企业应当创造条件为首席技师设立技能大师工作室等工作平台，指导、帮助其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题，充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。聘用到首席技师岗位的人员，可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。鼓励企业吸纳首席技师参与科研攻关、重大项目招投标技术评审等工作。

#### 五、工作要求

（一）加强组织领导。首席技师是“新八级工”职业技能等级架构最高等级，开展首席技师评聘试点工作是完善职业技能等级制度的关键举措，各地要高度重视，按技能人才评价工作实际，精心遴选试点企业，同时要加强统筹协调，及时提供政策咨询、过程指导、信息化数据等方面服务工作。

（二）确保评审质量。坚持实事求是，以用为本，各试点企业要科学制定工作方案，合理确定评审形式，精心组织实施，自觉接受职工和社会监督。各地要对工作流程、评审标准和配套措施提出具体要求，并按人力资源社会保障部文

件精神落实相关待遇政策。

**（三）强化监督管理。首席技师评聘工作原则上每年一次，现阶段各地、各试点企业不可在全省统一试点之外自行开展首席技师评价认定工作，待试点工作取得经验、形成完善机制后，逐步全面推开。对试点企业或参评职工徇私舞弊、弄虚作假的，取消本年度评审资格，五年内不得申请或参与首席技师评聘工作。**

- 附件：
1. 企业首席技师评审申报表
  2. 企业首席技师评审参照流程（试行）
  3. 企业首席技师评审评分表（参考样式）

## 附件 1

## 企业首席技师评审申报表

姓名		身份证号		贴照片处
出生年月		学历/学位		
行政/技术		职称/专业		
职务		技术资格		
职业资格/职业技能等级 (证书编号)				
工作单位/ 所在部门				
联系地址				
电子信箱		联系电话		
生产、研究或 擅长领域				

教育背景和 工作简历	(可附页说明)
工作业绩	(可附页说明)
获奖情况	(可附页说明)
本人承诺	本人保证以上信息真实、准确。  本人签名： 年 月 日

企业意见	<p>本表所填信息真实、准确，经我单位评审，推荐该同志作为首席技师建议人选。</p> <p style="text-align: right;">推荐单位（盖章）： 年 月 日</p>
设区市人力资源社会保障部门	<p style="text-align: right;">单位（盖章）： 年 月 日</p>
设区市行业主管部门或央企驻苏分支机构意见	<p style="text-align: right;">单位（盖章）： 年 月 日</p>

## 附件 2

# 企业首席技师评审参照流程（试行）

企业应当组建首席技师评审委员会，设主任委员 1 名、副主任委员 1 名、委员不少于 5 名。其中，主任委员原则上应当由企业主要负责人担任，副主任委员需在本行业内具有较强权威性和影响力，评审委员会中的外聘委员应当不少于总人数的三分之一（相关条件详见评审委员会成员表），相关工作人员由企业人力资源部门按评审工作需要配备。

企业首席技师评审委员会负责组织实施首席技师评审

流程，评审方式包括业绩评审和直接评定两种，其中：

（一）业绩评审：采用业绩评价、面试答辩、综合评价的方式对参评人员技能贡献进行全面评判。主要考核申报人所取得的工作成果，解决的技术或工艺难题，产生的经济和社会效益等方面所取得的成绩。

**业绩评价：**企业人力资源管理部门向评审委员会提交工作业绩相关材料，评审委员会进行评价，相关评分表格、评分项目应当体现在企业试点工作方案中。

**面试答辩：**由评审委员会在业绩评价过程中商定答辩题目，申报人作工作业绩、技术技能成果等方面陈述汇报后，进行现场问答，相关评分表格、评分项目应当体现在企业试点工作方案中。

**综合评价：**评审委员会综合考虑申报人技能贡献所带来的经济效益、社会效益以及传技带徒作用等方面因素并作出评价，评价形式由企业自主决定。最后综合业绩、答辩、综合三方面表现，评审委员会集体研究产生首席技师建议人选。

（二）直接评定：对试点方案中符合优先条件的高技能领军人才，企业人力资源管理部门对照基础条件和优先条件整理有关材料，提交评审委员会表决，得票率达到三分之二及以上视为通过，面向全体职工公示无异议后，直接评定为首席技师建议人选。

企业首席技师评审委员会成员表（试行）

评审委员会 职务	有关要求	职务职称/技能等级	人 数
主任委员	本企业主要负责 人	领导班子成员	1
副主任委员	行业内权威专家	正高级职称或具有与评审职业相关的高级技师职业技能等级满5年以上	1
委员	企业内或行业内 优秀高技能人才	高级职称或与评审职业相关的高级技师职业技能等级	不 少 于 5 人
工作人员	由人力资源部门按评审工作需要配备		

**企业首席技师评聘工作流程中应当明确投诉、争议仲裁处理机制以及相应负责人员，原则上对评聘过程、评聘结果的投诉、争议仲裁处理应当由企业主要负责人召集有关部门研究处理，其中涉及报各级人力资源社会保障部门首席技师建议人选的处理结果，应当报所在设区市人力资源社会保障部门备查。**

### 附件 3

## 企业首席技师评审评分表（参考样式）

首席技师评审分为业绩评审和直接评定两大类，直接评定不设评分项，由评审委员会表决产生建议人选。业绩评审需进行**业绩评价、面试答辩、综合评价**三个模块评判，总分为 100 分，评分汇总表及各模块权重可参考下表：

### （一）首席技师评审评分汇总表（参考样式）

模块	评价项目	参考配分	合计
业绩评价	解决生产难题为企业创造重大效益	20	50
	技能攻关、技术改造	10	
	实操技能、绝技绝活	10	
	创新创造	10	
面试答辩	职业素养、技能水平、示范引领	15	20
	现场表现	5	
综合评价	传技带徒	10	30
	个人荣誉	10	
	技术技能成果	10	
总计		100	

根据以上评分项目，**各模块分别打分，最终按配分权重，三个模块成绩之和计为总分。**各模块分项评分表参考样式如下：

(二) 首席技师业绩评价评分表 (参考样式)

评分细项	评判方式	参考配分	得分
解决生产难题为企业创造重大效益 (20分)	在工程建设、生产运行、装置检维修中,表现出高度的责任心、强烈的平安意识和准确的分析判断现场问题能力,并能够积极参与急难险重、攻坚克难的工程,解决了重大技术难题,或排除了重大事故隐患。	9~10分	
	在工程建设、生产运行、装置检维修中,表现出良好的责任心、较强的平安意识和较好的分析判断现场问题能力,并参与技术攻关工程,解决了关键技术难题,排除了关键事故隐患。	5~8分	
	在工程建设、生产运行、装置检维修中,表现出一定的责任心、平安意识,有一定的分析判断现场问题能力,参加过现场公关工程,解决了一些技术难题,排除或减少了事故隐患。	0~4分	
	近5年通过优化工艺流程、技术改进、提高效率、质量控制等技术技能方面努力,为企业创造重大效益,超1000万元人民币得9~10分,超500万元人民币得5~8分,超200万元人民币得0~4分。	9~10分 5~8分 0~4分	
技能攻关技术改造 (10分)	潜心钻研,锐意创新,技能水平在本职业领域内处于领先地位,行业影响力大,并通过岗位创新、创造创造或技改解决了重大技术难题,经济效益突出,或善于思考创新性提出技术、技能提升建议,大幅提升本企业技术技能水平。	9~10分	
	具有钻研精神,有一定创新能力,技术技能特长突出,技能水平在本职业	5~8分	

评分细项	评判方式	参考配分	得分
	领域处于先进水平，有一定的影响力，在创造优化工艺流程 或创新、改善操作法方面作用突出，推广价值高。		
	能够吃苦耐劳，有一定技术技能特长，在本职业领域具有较高水平，有一定的知名度。在创造创造、改进工艺流程或操作方法有一定的效果，有一定的推广价值。	0~4 分	
实操技能 绝技绝活 (10 分)	潜心钻研，解决了多数人解决不了的重大技术难题，示范作用突出，技能水平在本职业领域内处于领先地位、影响大。	9~10 分	
	具有钻研精神，或技术技能特长突出，或在生产过程中发挥突出作用，技术技能推广价值高，技能水平在本职业领域处于先进水平，有一定的影响力。	5~8 分	
	吃苦耐劳，有一定技术技能特长，在促进生产方面起到一定的作用，技术技能有一定的推广价值，在本职业领域具有较高水平，有一定的知名度。	0~4 分	
创新创造 (10 分)	获省级及以上政府颁发的科技进步奖或技术创造奖。	9~10 分	
	获行业（含央企总公司）技术改造成果奖、技改技革奖、青年创新创效奖等。	5~8 分	
	获行业 QC 成果奖或取得与从事职业（工种）相关的创造、专利。	0~4 分	
业绩评审得分			

**注：以上评分应于面试答辩环节开始前完成。**

**(三) 首席技师面试答辩评分表 (参考样式)**

评分细项	评判方式	参考配 分	得分
职业素养 技能水平 示范引领 (15分)	具有很好的职业道德和工匠精神，拥有很强的思维能力以及广博深厚的专业知识体系、丰富的实践经验。介绍的工作内容、专业水平在本领域领先。	12~15分	
	表现出较好的职业道德和工匠精神，展现出较强的解决问题能力以及必备的专业知识。介绍的工作内容、专业水平在本企业发挥良好实效。	7~11分	
	职业道德和工匠精神基本合格，展现出的工作能力、专业水平能够起到一定的促进生产作用。	0~6分	
现场表现 (5分)	语言规范、表达准确、表现得体得5分，有不恰当之处的酌情扣分，扣完为止。	0~5分	
面试答辩得分			

**注：面试答辩程序开始前，应当先由参评人员介绍自己的工作内容以及取得的成果。评审委员会对参评人员的介绍进行现场评分，评分应当现场完成。**

**(四) 首席技师综合评价评分表 (参考样式)**

评分细项	评判方式	参考配 分	得分
传技带徒 (10分)	牵头推进技艺传承，担任企业技术带头人，带徒效果显著，徒弟已获取技师以上职业技能等级或在担任技术要职。	9~10分	

评分细项	评判方式	参考配 分	得分
	积极参与技能“传帮带”，协助技术带头人做好带徒工作，效果良好，徒弟已获取高级职业技能等级或任职于企业重要技术岗位。	5~8分	
	传技带徒参与度和带徒效果一般，徒弟取得了一定程度的技能成长。	0~4分	
个人荣誉 (10分)	取得国家级重大技能荣誉	9~10分	
	取得部省级技能荣誉（含行业和央企总公司）	5~8分	
	取得地市级技能荣誉（含央企二级公司）	0~4分	
技术技能 成果(10分)	牵头参与开发国家职业技能标准或国家题库（含国家各部、委、办、局行业标准和题库）。	9~10分	
	牵头开发省级行业评价规范、省级题库或工匠课堂课程等重要技术资源。	5~8分	
	参与开发省级及以上技术资源。	0~4分	
综合评价得分			

**注：参与开发技术资源应提请省级及以上人力资源社会保障部门核实。**