

人才自主认定背景下企业技能人才体系的构建——以聚星科技为例

李小丽¹ 戴乃昌^{2*}

1. 温州聚星科技股份有限公司, 中国·浙江 温州 325000
2. 温州职业技术学院 智能制造学院, 中国·浙江 温州 325000

摘要: 在我国技能人才评价制度由政府统一鉴定向企业自主认定全面转型的政策背景下, 构建适配制造业转型升级需求、贴合岗位实操标准的闭环式技能人才体系, 成为破解中小高新技术企业技能人才短缺、供需错配难题的核心路径。本文以温州聚星科技 2025 年模具工(冲压模)三、四级职业技能等级自主认定项目为微观案例, 综合运用案例研究法、文献研究法与数据分析法, 立足职业教育与企业人才培养深度融合的研究视角, 从组织管理、培训设计、考核评价、证书管理、效果激励五大核心维度, 系统拆解企业技能人才体系的构建逻辑、运行机制与实践成效。研究发现, 聚星科技通过搭建“高层引领-部门协同-专业执行”三级联动组织架构、分层分类模块化培训体系、差异化实操导向考核体系及全程闭环管理激励机制, 有效破解了中小企业自主认定落地难、培训与岗位脱节、评价流于形式、激励机制缺失等共性痛点, 项目参训 50 名员工总体考核通过率达 84%, 员工岗位标准操作执行率从 75% 提升至 95%, 实现了员工技能提升与企业生产效能的双向增益。本文研究成果既丰富了技能人才自主认定领域的微观案例理论研究, 也为同类高新技术制造企业搭建科学规范、可落地可复制的技能人才培养与认定体系提供实践参考, 同时为深化产教融合、推动国家技能人才评价制度改革落地见效提供现实支撑。

关键词: 技能人才自主认定; 企业技能人才体系; 产教融合; 制造业人才

Construction of Enterprise Skilled Talent System Under the Background of Independent Talent Identification: A Case Study of Juxing Technology

Li Xiaoli¹, Dai Naichang^{2*}

1. Wenzhou Juxing Technology Co., Ltd., China Zhejiang Wenzhou 325000
2. Wenzhou Vocational and Technical College Intelligent Manufacturing College, China Zhejiang Wenzhou 325000

Abstract: Against the policy background of China's comprehensive transformation of the skilled talent evaluation system from unified government appraisal to enterprise-independent identification, establishing a closed-loop skilled talent system that adapts to the transformation and upgrading of the manufacturing industry and conforms to on-the-job practical operation standards has become the core approach to solving the problems of skilled talent shortage and mismatch between supply and demand in small and medium-sized high-tech enterprises. Taking Wenzhou Juxing Technology's 2025 independent identification project for Level 3 and Level 4 die makers (stamping dies) as a micro case, this paper adopts case study, literature research and data analysis methods. From the perspective of deep integration between vocational education and corporate talent development, it systematically dissects the construction logic, operation mechanism and practical effects of the enterprise's skilled talent system from five core dimensions: organizational management, training design, assessment and evaluation, certificate management, and performance incentive. The study finds that Juxing Technology has effectively resolved common pain points for SMEs, such as difficulties in implementing independent identification, disconnection between training and actual posts, formalistic evaluation and lack of incentive mechanisms, by building a three-level linked organizational structure of "senior leadership-departmental coordination-professional implementation", a hierarchical and classified modular training system, a differentiated practice-oriented assessment system and a full-process closed-loop management and incentive mechanism. A total of 50 employees participated in the project, with an overall assessment pass rate of 84%. The implementation rate of employees' standardized on-the-job operations increased from 75% to 95%, achieving a two-way improvement in employees' skills and enterprise production efficiency. The research results not only enrich the micro-

case theoretical research in the field of independent identification of skilled talents, but also provide practical references for similar high-tech manufacturing enterprises to build a scientific, standardized, implementable and replicable system for the training and identification of skilled talents. Meanwhile, it offers practical support for deepening the integration of industry and education and promoting the effective implementation of the national reform of the skilled talent evaluation system.

Keywords: Independent identification of skilled talents; Enterprise skilled talent system; Integration of industry and education; Manufacturing talents

1 引言

当前我国制造业正处于高端化、智能化、绿色化转型升级的关键攻坚阶段，高素质技术技能人才作为产业创新发展的核心支撑，其数量供给、质量水平与结构适配度，直接决定企业核心竞争力与行业可持续发展能力。习近平总书记多次强调，要大力发展技工教育，大规模开展职业技能培训，加快培养大批高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠，为技能人才队伍建设指明了方向。在此背景下，我国技能人才评价制度迎来系统性变革，彻底打破以往政府主导、统一标准、集中认定的传统模式，逐步转向以企业为主体、市场为导向、政府监管服务为保障的自主评价新模式，充分赋予企业人才评价自主权，推动评价标准与岗位需求、培养过程与职业发展、考核结果与薪酬激励深度绑定。

2020年人力资源社会保障部印发《关于改革完善技能人才评价制度的意见》，明确提出健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重工匠精神培育和职业道德养成的技能人才评价体系，将技能人才评价主导权全面交还企业，为企业开展自主认定提供了明确政策依据。随后各地人社部门陆续出台配套细则，进一步下放评价权限、简化认定流程、完善激励保障，鼓励企业结合自身生产经营实际，自主制定培养方案、评价标准与考核流程。但从实践层面来看，多数中小高新技术制造企业受制于资源有限、经验不足、体系不完善等问题，在自主认定推进过程中仍面临诸多困境：部分企业对自主认定重视程度不足，缺乏顶层规划与系统组织保障；培训内容照搬国家标准，与企业岗位实际需求脱节，针对性与实用性不足；考核评价仍存在“重理论、轻实操”“重结果、轻过程”的问题，评价结果难以真实反映员工实操能力；证书管理不规范，激励机制不健全，无法有效调动员工参与培训与认定的积极性；效果评估流于形式，缺乏全程跟踪与闭环优化，人才培养成效难以转化为企业绩效。

温州聚星科技股份有限公司作为专注电接触材料研发和生产，电触头、电接触元件制造加工。始终将技能人才

队伍建设作为核心发展战略。2024年底企业成功获批模具工三、四级职业技能等级自主认定资质，2025年7-8月规范完成首批模具工岗位自主认定培训项目，全程遵循国家职业技能标准，紧密贴合企业生产实际，搭建起全流程、闭环式技能人才培养与评价体系，形成了完整的项目实施档案，项目实施成效显著，为中小制造企业推进技能人才自主认定、构建完善技能人才体系提供了极具代表性的微观实践样本。本文立足产教融合视角，系统剖析该企业技能人才体系的构建路径与实践经验，兼具重要的理论价值与现实应用意义。

1.1 国内外研究述评

国外技能人才培养与评价体系起步较早，已形成成熟的理论框架与实践模式，普遍突出企业在人才评价中的主体地位，强调评价与岗位需求、职业发展的深度融合。美国采用行业主导、企业自主的评价模式，由行业协会制定基础评价标准，企业结合自身需求细化实操考核内容，评价结果直接与员工薪酬、晋升挂钩，核心考核实操能力与工作业绩；德国依托“二元制”职业教育体系，实现企业实训与学校教育无缝衔接，技能评价由企业、行业协会与院校共同参与，重点考核岗位适配度与实操技能，形成“培训-评价-就业”的完整闭环。在培训效果评估方面，柯氏四级评估模型、Goldstein培训需求分析模型等经典理论，为企业技能培训的全流程评估提供了科学方法支撑，国外学界也普遍注重数字化技术在技能培养与评价中的应用，通过虚拟仿真、线上平台提升培训效率与评价精准度。

国内研究随着技能人才评价制度改革推进逐步深入，现有研究主要集中在政策解读、宏观制度设计与大型企业经验总结三大方向：部分学者聚焦政策层面，解读自主认定政策导向，分析制度改革的核心内涵与实施路径；部分学者通过大型企业案例，总结自主认定的实践经验；还有学者围绕培训体系、考核机制开展专项研究，提出需求导向、分层分类的培养思路。但现有研究仍存在明显短板：一是微观案例研究匮乏，尤其针对中小高新技术制造企业、模具工等细分工种的案例研究极少；二是对职业教育与企

业自主认定的融合路径探讨不够深入,缺乏全流程体系化分析;三是中小企业自主认定的现实困境与破解对策研究不足,这也成为本文的核心研究切入点。

1.2 研究方法与创新点

本文综合采用三种研究方法,保障研究的科学性与实用性:其一为案例研究法,以聚星科技2025年模具工三、四级自主认定项目为核心案例,通过查阅项目档案、梳理实施流程、分析考核数据,全面掌握体系构建全过程;其二为文献研究法,梳理国内外技能人才自主认定、产教融合、企业培训相关文献与政策文件,夯实理论基础;其三为数据分析法,整理分析项目参训人数、考核通过率、技能提升幅度等数据,量化评估实施成效。

本文创新点主要体现在三方面:一是案例创新,聚焦中小制造企业模具工细分工种,填补现有微观案例研究空白,贴合广大中小企业实际场景;二是框架创新,构建“组织-培训-考核-管理-激励”五位一体全流程分析框架,突破单一环节研究局限,实现体系化拆解;三是视角创新,立足产教融合视角,打通职业教育标准与企业岗位需求的衔接壁垒,提炼可复制的实践路径。同时本文也存在一定局限性,仅以单家企业为案例,研究结论的跨行业普适性有待进一步验证,后续可拓展跨行业、跨规模企业对比研究。

2 案例企业与自主认定项目概况

2.1 企业基本情况

温州聚星科技股份有限公司是专注精密冲压模具、汽车零部件、电子元器件冲压件研发、生产与销售的高新技术企业,总部位于浙江温州,拥有两大生产厂区与专业研发中心,现有员工600余人,其中技能型员工占比超60%,模具工(冲压模)作为核心生产岗位,现有员工80余人,直接关乎企业产品质量、生产效率与交付周期。企业深耕精密制造领域多年,客户覆盖国内外知名车企与电子企业,先后获评浙江省高新技术企业、温州市专精特新中小企业,拥有多项发明专利与实用新型专利,技术创新能力突出。随着企业业务规模持续扩张、产品工艺不断升级,中高级模具工技能人才缺口逐步扩大,原有技能人才队伍水平难以满足高端生产需求,成为制约企业发展的核心瓶颈。为破解人才难题,企业积极响应国家政策号召,主动申报技能人才自主认定资质,2024年底正式获批模具工三、四级自主认定权限,为搭建专属技能人才体系奠定了基础。

2.2 项目实施概况

聚星科技2025年模具工职业技能等级认定项目于7

月1日启动,8月10日圆满结束,总周期40天,采用“内培内考、工学结合”模式,全程依托企业自有资源开展,最大限度降低对正常生产秩序的影响。项目通过自愿报名、部门推荐、资格审核三重筛选,最终确定参训员工50人,其中申报中级(四级)38人、高级(三级)12人,参训员工平均年龄32岁,平均从业年限6年,整体技能水平参差不齐。项目核心目标为:依托自主认定资质,搭建规范完善的技能人才培养与评价体系,提升参训员工实操技能与职业素养,培养一批适配企业需求的中高级技能人才,完善内部人才激励机制,推动生产效率与产品质量双提升,力争项目考核通过率不低于80%。

经过系统培训与规范考核,项目取得显著成效:50名参训员工全部完成培训,出勤率达98%;最终通过考核42人,总体通过率84%,其中中级工通过率94.7%,高级工通过率58.3%,超额完成预设目标;所有通过考核员工均获得国家认可的职业技能等级证书,信息可在官方平台查询备案;参训员工理论知识平均分从65分提升至85分,实操技能平均分从70分提升至90分,岗位标准操作执行率从75%提升至95%,人才培养成效直接转化为企业生产效能,实现了预期目标。

2.3 组织与资源保障体系

为保障自主认定项目规范、高效落地,企业搭建“高层引领-部门协同-专业执行”三级联动组织管理体系,明确各层级权责分工,实现跨部门高效协同。第一层为项目领导小组,由企业总经理担任组长,分管人力、生产、研发的副总经理任副组长,人力、生产、研发、质量等部门负责人为成员,统筹项目战略规划、资源调配与重大决策,解决项目实施中的核心问题;第二层为项目办公室,设在人力资源部,负责项目日常运营、进度管控、跨部门协调与档案管理,对接各项具体工作;第三层为专业工作组,分为培训实施组、考核评价组、后勤保障组,分别由技术骨干、行业专家、行政财务人员组成,分工落实培训授课、考核组织、后勤支撑等具体工作,形成上下联动、权责清晰的组织保障格局。

在资源保障方面,企业构建全方位支撑体系,为项目开展筑牢基础。师资采用“内训师为主、外聘职教专家为辅”模式,内训师9人均为企业生产、研发一线技术骨干,平均从业年限10年以上,6人具备高级技师或工程师职称,3人拥有国家职业技能等级考评员资质,熟悉岗位实际与考核规范;外聘2名专家分别来自本地职业院校与模具行业协会,负责高级工难点内容授课,兼顾专业性与实

操作性。场地设施方面,配备专用理论培训教室与1500平方米实操车间,配齐冲压设备、模具、量具等实操工具,搭建线上培训平台,实现线上线下混合教学。经费方面设立98万元专项经费,专款专用,涵盖师资培训、材料采购、场地维护、证书制作等全流程支出,保障项目顺利推进。

3 人才自主认定背景下企业技能人才体系核心构建路径

3.1 分层分类、需求导向的模块化培训体系

培训体系是技能人才体系的核心基础,聚星科技严格对标国家职业技能等级标准,紧密结合企业模具工岗位实际需求,坚持“需求导向、分层分类、工学结合、实操优先”原则,摒弃一刀切的培训模式,搭建适配不同等级技能人才的模块化培训体系,实现职业教育培养标准与企业岗位需求的无缝对接。针对不同等级技能人才差异化设定培训目标,中级(四级)模具工聚焦“规范独立操作”,重点培养标准模具安装、调试、日常维护与常见故障处理能力,确保能够独立上岗完成基础生产任务;高级(三级)模具工聚焦“复杂技术处置”,重点培养复杂模具调试、精密故障维修、工艺优化与下级员工技术指导能力,适配更高层级的岗位需求。

培训内容分为理论知识、实操技能、综合能力三大模块,全程突出实操核心地位,实操模块占比超70%。理论知识模块涵盖机械制图、金属材料、安全生产、专业工艺与职业道德,兼顾基础素养与工匠精神培育;实操技能模块细分基础实操、专项实操与模拟实操,围绕模具安装调试、精度检测、故障排查等核心技能开展训练,完全贴合生产一线实际;综合能力模块涵盖团队协作、问题解决与职业规划,助力员工全方位发展。培训方式采用线上线下结合、理论实操联动的多元化模式,通过课堂讲授、实操示范、案例教学、模拟演练、课后线上复习等多种形式,兼顾集中系统学习与碎片化学习,严格遵循国家职业技能标准课时要求,确保培训内容学深悟透、技能落地见效。

3.2 科学公平、实操优先的差异化考核体系

考核评价是技能人才自主认定的核心环节,直接决定认定结果的公平性、权威性与实用性,企业始终坚守“科学、公平、公正、公开”原则,彻底摒弃传统“重理论、轻实操”的评价弊端,构建“知识-技能-能力”三维度差异化考核评价体系,让考核结果真实反映员工岗位胜任力。结合不同等级模具工岗位要求,科学设置考核权重:中级工理论知识占30%、实操技能占60%、综合能力占10%;高级工进一步弱化理论占比,理论知识占20%、实

操技能占65%、综合能力占15%,层级越高越侧重实操技能与综合处置能力考核,完全贴合岗位工作实际。

考核标准严格对标国家职业技能等级要求,实行单科成绩与总成绩双合格线,单科得分不低于60分且总分不低于60分方可认定合格。考核过程全程规范管控,由专业考评组现场监督、全程留痕,考核结束后及时公示成绩,接受内部监督,无异议后备案存档,确保考核过程透明、结果可信。考核内容紧密贴合生产实际,理论考核侧重岗位实用知识,实操考核还原真实生产场景,综合考核侧重现场问题处置,彻底避免考核与岗位脱节、评价流于形式的问题,考核结果直接作为员工技能定级、薪酬调整、岗位晋升的核心依据,充分发挥考核评价的导向作用。

3.3 规范闭环、激励联动的管理保障体系

企业构建全程闭环的证书管理与效果评估机制,确保证书规范有效、培养成效可追踪、可转化。证书管理方面,通过考核的员工统一获取国家认可的职业技能等级证书,证书信息全部录入官方查询系统,规范建档备案,实现全程可查、可追溯,保障证书的合法性与有效性。效果评估方面,结合柯氏四级评估模型,从学员满意度、技能提升幅度、岗位应用效果、企业绩效改善四个维度开展全程评估,全面检验培训与认定成效,针对评估中发现问题及时优化调整培训与考核内容,形成持续改进的良性循环。

为充分调动员工参与技能提升与自主认定的积极性,企业将技能认定结果与内部激励机制深度绑定,形成“培育-认定-激励-提升”的完整闭环。明确规定,通过不同等级技能认定的员工,直接对应调整薪酬等级,享受技能津贴;在岗位晋升、评优评先、重点项目参与等方面,优先考虑获得技能等级证书的员工;同时鼓励高技能人才发挥传帮带作用,给予额外补贴,打通技能人才职业发展通道。通过完善的激励联动机制,彻底改变员工“不愿学、不想考”的被动状态,激发员工主动提升技能的内生动力,让技能人才体系真正具备可持续运行的活力。

4 研究结论与实践启示

4.1 研究结论

本文通过对温州聚星科技技能人才自主认定项目的系统性研究,得出核心结论:在人才自主认定政策背景下,中小高新技术制造企业技能人才体系构建并非单一环节的完善,而是要立足企业主体地位,搭建“组织保障-培训培育-考核评价-管理评估-激励联动”五位一体的全流程闭环体系,核心在于实现三大深度融合。一是职业教育标准与企业岗位需求融合,精准对接国家职业标准与生产

实操要求, 杜绝培训、考核与岗位脱节; 二是跨部门组织协同与全方位资源保障融合, 破解中小企业资源不足、推进乏力的现实困境; 三是考核认定结果与薪酬晋升激励融合, 激活员工技能提升内生动力, 避免自主认定工作流于形式。聚星科技的实践充分验证, 该套体系适配中小制造企业发展实际, 具备科学性、规范性与可操作性, 能够有效提升技能人才培养质量, 破解技能人才短缺难题, 助力企业核心竞争力提升, 为同类企业提供了可复制、可借鉴的实践样本。

4.2 实践启示

对于广大中小制造企业而言, 推进技能人才自主认定、构建完善技能人才体系, 首先要将自主认定上升至企业人才发展战略高度, 强化顶层设计, 健全跨部门组织保障, 整合内部资源, 夯实实施基础; 其次要坚持需求导向, 紧密结合岗位实际优化培训与考核体系, 突出实操核心地位, 深化与职业院校的产教合作, 借力院校资源提升培养质量; 最后要完善激励与闭环评估机制, 将认定结果与员工切身利益绑定, 持续优化改进体系运行, 实现人才培养与企业发展同频共振。

对于职业院校而言, 要主动对接企业技能人才自主认定标准, 优化专业设置与培养方案, 将企业岗位需求融入日常教学, 推动校企协同育人、协同评价, 打通院校育人与企业用才的衔接壁垒, 培养更多适配企业需求的技能人才。对于政策层面而言, 要进一步加大对中小企业自主认

定的政策扶持与业务指导, 完善配套监管服务机制, 搭建经验交流平台, 推广优秀实践案例, 推动技能人才评价制度改革在各类企业中全面落地见效, 为制造业高质量发展提供坚实的技能人才支撑。

参考文献:

- [1] 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[Z]. 2020.
- [2] 国务院. 国家职业教育改革实施方案[Z]. 2019.
- [3] Goldstein I L. Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation[M]. Brooks/Cole, 1993.
- [4] Kirkpatrick D L, Kirkpatrick J D. Evaluating Training Programs: The Four Levels[M]. Berrett-Koehler, 2006.
- [5] 陈宇. 中国职业技能鉴定制度研究[M]. 中国劳动社会保障出版社, 2019.
- [6] 王晓红. 企业新型学徒制与技能人才自主评价融合研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(36): 45-51.
- [7] 温州聚星科技股份有限公司. 2025 年模具工职业技能等级认定项目档案[Z]. 2025.

作者简介: 李小丽 (1982.03-), 女, 湖南人, 本科, 中级职称, 研究方向: 人力资源。

* 通讯作者: 戴乃昌 (1975.01-), 男, 温州人, 本科, 正高职称, 研究方向: 职业教育、技能人才评价与产教融合, 邮箱: 2013011075@wzpt.edu.cn。